

勞動部勞動力發展署桃竹苗分署
107年「桃竹苗地區中高齡及高齡者就
業服務需求調查」調查報告

委託單位：勞動部勞動力發展署桃竹苗分署

執行單位：畢肯市場研究股份有限公司

中華民國 107 年 11 月

目錄

目錄.....	I
表目錄.....	III
圖目錄.....	V
附表目錄.....	VIII
第一章 緒論	1
一、研究背景.....	8
二、研究動機與目的.....	9
第二章 文獻探討	10
一、桃竹苗地區產業概況.....	10
二、我國及桃竹苗地區中高齡及高齡者勞動力運用概況.....	14
三、國外中高齡及高齡者勞動力及相關就業服務概況.....	29
第三章 調查方法與執行期間	58
一、量化調查.....	58
二、資料處理方式.....	63
三、質化調查.....	65
四、中高齡及高齡者勞動力運用及就業服務需求公民意見蒐集.....	75
第四章 求職者端分析	77
一、基本資料分布.....	77
二、就業者穩定就業需求.....	80
三、失業者或退休重返職場者就業服務需求.....	95
四、其他就業服務需求.....	104
五、桃竹苗地區中高齡以上者之就業服務需求差異性.....	112
第五章 事業單位端分析	118
一、公司基本資料分布.....	118
二、中高齡以上者勞動力僱用意願及條件.....	121



三、就業服務措施需求情形.....	133
四、其他就業需求服務.....	140
第六章 質化調查分析.....	145
一、求職者端分析.....	145
二、事業單位者端分析.....	157
三、賈桃樂公民意見蒐集平台.....	170
第七章 結論.....	172
一、量化調查.....	172
二、質化調查.....	184
第八章 建議.....	197
一、不同族群.....	197
二、不同縣市.....	204
三、銀髮人才資源中心設置.....	208
四、其他方面.....	210
附件一 問卷.....	212
附件二 參考文獻.....	224
附件三 統計附表.....	227
附件四 焦點座談會逐字稿.....	278
附件五 專家學者深度訪談逐字稿.....	279



表目錄

表 2-1-1	桃竹苗地區各產業營利事業家數.....	10
表 2-1-2	桃竹苗地區各產業營利事業銷售額.....	11
表 2-1-3	桃竹苗各縣市營利事業家數.....	12
表 2-1-4	桃竹苗各縣市營利事業銷售額.....	13
表 2-2-1	中高齡及高齡者人力資源狀況.....	14
表 2-2-2	中高齡勞動力參與率.....	15
表 2-2-3	高齡勞動力參與率.....	15
表 2-2-4	2016 年世界各主要國家中高齡及高齡勞動力參與率.....	16
表 2-2-5	2017 年中高齡及高齡者行業別分布.....	17
表 2-2-6	2017 年中高齡及高齡者職業別分布.....	17
表 2-2-7	2017 年中高齡及高齡者轉業及轉業原因分布.....	18
表 2-2-8	中高齡失業率.....	19
表 2-2-9	高齡失業率.....	19
表 2-2-10	2017 年中高齡及高齡失業者尋職方法分布.....	20
表 2-2-11	2017 年中高齡及高齡失業者有工作機會但未就業原因分布.....	20
表 2-2-12	2017 年中高齡及高齡失業者沒遇到工作機會所遭遇之困難分布.....	21
表 2-2-13	2017 年桃竹苗地區中高齡及高齡人力資源狀況.....	21
表 2-2-14	2017 年桃竹苗地區中高齡勞動力參與率.....	22
表 2-2-15	2017 年桃竹苗地區高齡勞動力參與率.....	22
表 2-2-16	2017 年桃竹苗地區中高齡失業率.....	23
表 2-2-17	2017 年桃竹苗地區高齡失業率.....	24
表 3-1-1	求職者端樣本比例配置.....	59
表 3-1-2	事業單位端樣本比例配置.....	62
表 3-3-1	求職者端各場次與會名單.....	65
表 3-3-2	求職者端座談會辦理時間及地點.....	69
表 3-3-3	事業單位端各場次與會名單.....	71
表 3-3-4	事業單位端座談會辦理時間及地點.....	74
表 4-1-1	求職者樣本代表性檢定表.....	78
表 4-2-1	中高齡及高齡就業者對目前工作擔心的事分析表.....	84
表 4-2-2	中高齡及高齡就業者轉職(業)之需求服務分析表.....	89
表 4-2-3	中高齡及高齡就業者自行創業之需求服務分析表.....	91
表 4-2-4	中高齡及高齡就業者任職公司提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施分析表.....	92
表 4-2-5	政府或雇主提供提高 45 歲以上勞工續留職場意願之協助或措施分析表.....	95
表 4-3-1	中高齡及高齡失業者離開上個工作原因分析表.....	97
表 4-3-2	中高齡及高齡失業者尋職遭遇到之困難分析表.....	98



表 4-3-3	中高齡及高齡失業者自行創業之需求服務分析表	103
表 4-3-4	政府或雇主提供提高 45 歲以上勞工就業機會協助或措施分析表	104
表 4-4-1	中高齡及高齡者不贊成設置銀髮人才資源中心原因分析表	110
表 4-4-2	中高齡及高齡者希望銀髮人才資源中心提供服務內容分析表	111
表 4-4-3	中高齡及高齡者對政府協助 45 歲以上勞工工作或就業之其他建議分析表	111
表 5-1-1	事業單位樣本代表性檢定表	119
表 5-2-1	企業願意僱用各年齡層為基層人員與基本資料交叉分析彙整表	122
表 5-2-2	企業考慮僱用中高齡及高齡者為基層人員原因分析表	123
表 5-2-3	企業願意僱用各年齡層為基層人員與考慮僱用原因交叉分析表	123
表 5-2-4	企業考慮僱用中高齡及高齡者為基層人員種類分析表	124
表 5-2-5	企業願意僱用各年齡層為基層人員與考慮僱用職務種類交叉分析表	124
表 5-2-6	企業不考慮僱用中高齡及高齡者為基層人員原因分析表	125
表 5-2-7	企業沒有意願僱用各年齡層為基層人員與不考慮僱用原因交叉分析表	125
表 5-2-8	企業願意僱用各年齡層為專業人員與基本資料交叉分析彙整表	126
表 5-2-9	企業考慮僱用中高齡及高齡者為專業人員原因分析表	127
表 5-2-10	企業願意僱用各年齡層為專業人員與考慮僱用原因交叉分析表	127
表 5-2-11	企業考慮僱用中高齡及高齡者為專業人員種類分析表	128
表 5-2-12	企業願意僱用各年齡層為專業人員與考慮僱用職務種類交叉分析表	128
表 5-2-13	企業不考慮僱用中高齡及高齡者為專業人員原因分析表	129
表 5-2-14	企業沒有意願僱用各年齡層為專業人員與不考慮僱用原因交叉分析表	129
表 5-2-15	企業提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施分析表	130
表 5-2-16	企業針對 45 歲以上員工提供之協助事項分析表	131
表 5-2-17	企業留用退休員工作法分析表	133
表 5-2-18	企業不願意留用退休員工原因分析表	133
表 5-4-1	企業不贊成設置銀髮人才資源中心原因分析表	143
表 5-4-2	企業希望銀髮人才資源中心提供服務內容分析表	143
表 5-4-3	政府提供 45 歲以上勞工就業或延緩退休協助分析表	144
表 5-4-4	企業對政府協助 45 歲以上勞工工作或就業之其他建議分析表	144
表 6-4-1	賈桃樂公民意見蒐集平台會員回應彙整表	171



圖目錄

圖 2-2-1	近 10 年中高齡及高齡勞動力參與率變動趨勢	16
圖 2-3-1	2007-2016 年英國中高齡及高齡者勞動力參與率趨勢	29
圖 2-3-2	2007-2016 年德國中高齡及高齡者勞動力參與率趨勢	33
圖 2-3-3	2007-2016 年美國中高齡及高齡者勞動力參與率趨勢	37
圖 2-3-4	2007-2016 年日本中高齡及高齡者勞動力參與率趨勢	42
圖 2-3-5	2007-2016 年韓國中高齡及高齡者勞動力參與率趨勢	48
圖 2-3-6	2007-2016 年新加坡中高齡及高齡者勞動力參與率趨勢	53
圖 3-3-1	質化調查流程圖	70
圖 4-1-1	年齡別 2 分析圖	79
圖 4-1-2	年齡組別分析圖	79
圖 4-1-3	教育程度分析圖	80
圖 4-1-4	主要經濟來源分析圖	80
圖 4-2-1	目前工作職務分析圖	81
圖 4-2-2	目前工作型態分析圖	82
圖 4-2-3	是否為退休後再就業分析圖	83
圖 4-2-4	是否遇過被迫退休或暗示離職情況分析圖	85
圖 4-2-5	在職訓練及相關訓練補助需求分析圖	85
圖 4-2-6	政府給予雇主補助，以改善職場環境需求分析圖	86
圖 4-2-7	政府給予雇主補助，讓勞工採取分工或調整職務內容需求分析圖	87
圖 4-2-8	是否有轉職(業)計畫分析圖	88
圖 4-2-9	是否有自行創業計畫分析圖	90
圖 4-2-10	任職公司是否提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施分析圖	91
圖 4-2-11	預計退休之年齡分析圖	92
圖 4-2-12	退休後再回職場之相關規劃分析圖	93
圖 4-2-13	會考慮選擇之工作性質分析圖	94
圖 4-3-1	前一份工作職務分析圖	96
圖 4-3-2	待業時間分析圖	98
圖 4-3-3	政府提供雇主僱用津貼，以提高雇主僱用意願需求分析圖	99
圖 4-3-4	政府提供相關就業津貼，以培養勞工再就業能力需求分析圖	100
圖 4-3-5	政府提供就業諮詢及職業訓練相關資訊需求分析圖	101
圖 4-3-6	政府提供多元職業訓練服務及獲取相關訓練補助需求分析圖	101
圖 4-3-7	政府提供專人服務，針對就業服務、職業訓練、失業給付認定、技能檢 定及創業資訊提供單一服務窗口需求分析圖	102
圖 4-3-8	是否有自行創業計畫分析圖	103
圖 4-4-1	提供 45 歲以上準備退休勞工再就業相關協助需求分析圖	105
圖 4-4-2	提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助需求分析圖	106



圖 4-4-3	政府主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合需求分析圖	107
圖 4-4-4	桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心贊成度分析圖	108
圖 4-4-5	設置銀髮人才資源中心之地點分析圖	109
圖 4-5-1	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者各項就業服務需求年齡別差異分析圖	113
圖 4-5-2	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者各項就業服務需求地區別差異分析圖	113
圖 4-5-3	桃竹苗地區中高齡及高齡失業者各項就業服務需求年齡別差異分析圖	114
圖 4-5-4	桃竹苗地區中高齡及高齡失業者各項就業服務需求地區別差異分析圖	115
圖 4-5-5	桃竹苗地區中高齡及高齡者其他就業服務需求年齡別差異分析圖	116
圖 4-5-6	桃竹苗地區中高齡及高齡者其他就業服務需求地區別差異分析圖	117
圖 5-1-1	產業大項分析圖	120
圖 5-1-2	企業僱用 45 歲以上勞工比例分析圖	120
圖 5-1-3	人力招募是否有困難分析圖	121
圖 5-2-1	僱用基層人員之意願分析圖	122
圖 5-2-2	僱用專業人員之意願分析圖	126
圖 5-2-3	是否提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施分析圖	130
圖 5-2-4	是否會留用退休員工分析圖	132
圖 5-3-1	提供職場健康保護或職業傷害預防補助需求分析圖	134
圖 5-3-2	提供員工在職訓練補助需求分析圖	135
圖 5-3-3	設計相關職務流程、提供就業輔具、改善職場環境補助需求分析圖	135
圖 5-3-4	主動調整員工工作職務或減少工作量或工時補助需求分析圖	136
圖 5-3-5	建立銀髮人才資料庫幫助性分析圖	137
圖 5-3-6	獎勵/補助企業僱用 45 歲以上勞工津貼幫助性分析圖	138
圖 5-3-7	推動 45 歲以上勞工就業促進方案幫助性分析圖	138
圖 5-3-8	提供聘用 45 歲以上勞工諮詢窗口幫助性分析圖	139
圖 5-3-9	提供聘用 45 歲以上勞工管理訓練服務幫助性分析圖	140
圖 5-4-1	針對即將退休之員工，辦理再就業準備相關輔導措施幫助性分析圖	141
圖 5-4-2	桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心贊成度分析圖	141
圖 5-4-3	設置銀髮人才資源中心之地點分析圖	142
圖 7-1-1	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者各項就業服務需求分析圖	176
圖 7-1-2	桃竹苗地區中高齡及高齡失業者各項就業服務需求分析圖	177
圖 7-1-3	桃竹苗地區中高齡及高齡者其他就業服務需求分析圖	178
圖 7-2-1	桃竹苗地區事業單位僱用中高齡及高齡者為基層人員之意願分析圖	179
圖 7-2-2	桃竹苗地區事業單位僱用中高齡及高齡者為專業人員之意願分析圖	180



圖 7-2-3 桃竹苗地區事業單位各項就業服務需求分析圖182

圖 7-2-4 桃竹苗地區事業單位各項就業服務幫助性分析圖183



附表目錄

附表 1-1	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者目前工作職務與基本資料交叉分析表	227
附表 1-2	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者目前工作型態與基本資料交叉分析表	228
附表 1-3	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者是否為退休後再就業與基本資料交叉分析表	229
附表 1-4	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者是否遇過被迫退休或暗示離職情況與基本資料交叉分析表	230
附表 1-5	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者對在職訓練及相關訓練補助之需求與基本資料交叉分析表	231
附表 1-6	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者對政府給予雇主補助，以改善職場環境之需求與基本資料交叉分析表	232
附表 1-7	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者對政府給予雇主補助，讓勞工採取分工或調整職務內容之需求與基本資料交叉分析表	233
附表 1-8	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者目前是否有轉職(業)計畫與基本資料交叉分析表	234
附表 1-9	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者未來是否有自行創業計畫與基本資料交叉分析表	235
附表 1-10	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者任職公司是否有提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施	236
附表 1-11	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者預計退休年齡與基本資料變異數分析表	237
附表 1-12	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者是否有退休後再回職場規劃與基本資料交叉分析表	238
附表 1-13	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者退休後再回職場後會選擇考慮的工作性質與基本資料交叉分析表	239
附表 1-14	桃竹苗地區中高齡及高齡失業者前一份工作職務與基本資料交叉分析表	240
附表 1-15	桃竹苗地區中高齡及高齡失業者前一份工作型態與基本資料交叉分析表	241
附表 1-16	桃竹苗地區中高齡及高齡失業者待業時間與基本資料交叉分析表	242
附表 1-17	桃竹苗地區中高齡及高齡失業者對政府提供雇主僱用津貼，以提高雇主僱用意願之需求與基本資料交叉分析表	243
附表 1-18	桃竹苗地區中高齡及高齡失業者對政府提供相關就業津貼，以培養勞工再就業能力之需求與基本資料交叉分析表	244
附表 1-19	桃竹苗地區中高齡及高齡就業者對政府提供就業諮詢及職業訓練相關	



	資訊之需求與基本資料交叉分析表	245
附表 1-20	桃竹苗地區中高齡及高齡失業者對政府提供多元職業訓練服務及獲取相關訓練補助之需求與基本資料交叉分析表	246
附表 1-21	桃竹苗地區中高齡及高齡失業者對政府提供專人服務，針對就業服務、職業訓練、失業給付認定、技能檢定及創業資訊提供單一服務窗口之需求與基本資料交叉分析表	247
附表 1-22	桃竹苗地區中高齡及高齡失業者目前是否有自行創業計畫與基本資料交叉分析表	248
附表 1-23	桃竹苗地區中高齡及高齡者對政府提供 45 歲以上準備退休勞工再就業相關協助之需求與基本資料交叉分析表	249
附表 1-24	桃竹苗地區中高齡及高齡者對政府提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助與基本資料交叉分析表	250
附表 1-25	桃竹苗地區中高齡及高齡者對政府主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合與基本資料交叉分析表	251
附表 1-26	桃竹苗地區中高齡及高齡者對桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心之贊成度與基本資料交叉分析表	252
附表 1-27	桃竹苗地區中高齡及高齡者對設置銀髮人才資源中心之地點與基本資料交叉分析表	253
附表 2-1	桃竹苗地區事業單位僱用 45-49 歲者為基層人員之意願與基本資料交叉分析	254
附表 2-2	桃竹苗地區事業單位僱用 50-54 歲者為基層人員之意願與基本資料交叉分析	255
附表 2-3	桃竹苗地區事業單位僱用 55-59 歲者為基層人員之意願與基本資料交叉分析	256
附表 2-4	桃竹苗地區事業單位僱用 60-64 歲者為基層人員之意願與基本資料交叉分析	257
附表 2-5	桃竹苗地區事業單位僱用 65 歲以上者為基層人員之意願與基本資料交叉分析	258
附表 2-6	桃竹苗地區事業單位僱用 45-49 歲者為專業人員之意願與基本資料交叉分析	259
附表 2-7	桃竹苗地區事業單位僱用 50-54 歲者為專業人員之意願與基本資料交叉分析	260
附表 2-8	桃竹苗地區事業單位僱用 55-59 歲者為專業人員之意願與基本資料交叉分析	261
附表 2-9	桃竹苗地區事業單位僱用 60-64 歲者為專業人員之意願與基本資料交叉分析	262
附表 2-10	桃竹苗地區事業單位僱用 65 歲以上者為專業人員之意願與基本資料交叉分析	263



附表 2-11	桃竹苗地區事業單位是否有提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施與基本資料交叉分析表	264
附表 2-12	桃竹苗地區事業單位是否會留用退休員工與基本資料交叉分析表 ...	265
附表 2-13	桃竹苗地區事業單位對政府提供企業職場健康保護或職業傷害預防補助之需求與基本資料交叉分析表	266
附表 2-14	桃竹苗地區事業單位對政府提供企業員工在職訓練補助之需求與基本資料交叉分析表	267
附表 2-15	桃竹苗地區事業單位對政府提供企業設計相關職務流程、提供就業輔具、改善職場環境補助之需求與基本資料交叉分析表	268
附表 2-16	桃竹苗地區事業單位對政府提供企業主動調整員工工作職務或減少工作量或工時補助與基本資料交叉分析表	269
附表 2-17	桃竹苗地區事業單位對政府對政府建立銀髮人才資料庫之幫助性與基本資料交叉分析表	270
附表 2-18	桃竹苗地區事業單位對政府獎勵/補助企業僱用 45 歲以上勞工津貼之幫助性與基本資料交叉分析表	271
附表 2-19	桃竹苗地區事業單位對政府推動 45 歲以上勞工就業促進方案之幫助性與基本資料交叉分析表	272
附表 2-20	桃竹苗地區事業單位對政府提供聘用 45 歲以上勞工諮詢窗口之幫助性與基本資料交叉分析表	273
附表 2-21	桃竹苗地區事業單位對政府提供聘用 45 歲以上勞工管理訓練服務之幫助性與基本資料交叉分析表	274
附表 2-22	桃竹苗地區事業單位對政府提供針對即將退休之員工，辦理再就業準備相關輔導措施之幫助性與基本資料交叉分析表	275
附表 2-23	桃竹苗地區事業單位對桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心之贊成度與基本資料交叉分析表	276
附表 2-24	桃竹苗地區事業單位對設置銀髮人才資源中心之地點與基本資料交叉分析表	277



摘要

勞動部勞動力發展署桃竹苗分署 107 年度桃竹苗地區中高齡及高齡者就業服務需求調查係於 107 年 4 月 30 日至 10 月 15 日完成相關調查事項，本次調查內容包含量化調查(含電話訪問、郵寄、E-mail 問卷)、質化調查(焦點座談會)、專家學者訪談及公民意見蒐集平台建置等。

本次調查對象主要包含桃竹苗地區內之中高齡及高齡求職民眾及事業單位。在中高齡及高齡求職民眾部分，係針對居住於桃竹苗地區，涵蓋桃園市、新竹縣、新竹市及苗栗縣四縣市年滿 45 歲以上之中高齡及高齡者進行就業服務需求調查，透過電話訪問方式完成 1,004 份有效樣本，在 95% 信賴度下，抽樣誤差約小於 $\pm 3.1\%$ ；此外，再針對量化調查中有意願參與焦點座談會之桃竹苗地區中高齡及高齡者，篩選符合資格者作為座談會邀約對象，並於四縣市辦理 6 場焦點座談會，總人次達 41 人。

在事業單位調查部分，則以桃竹苗轄區內經常僱用員工數 30 人以上之事業單位人事主管為調查對象，透過多元管道方式進行調查，包括電話訪問、郵寄、E-mail 問卷完成 385 份有效樣本，在 95% 信賴度下，抽樣誤差約小於 $\pm 5.0\%$ ，並針對量化調查中有意願參與焦點座談會之桃竹苗地區事業單位，篩選符合資格者作為座談會邀約對象，並於四縣市辦理 4 場焦點座談會，每場次有 6 位以上廠商代表。

在完成調查報告後，另邀請三位相關領域之專家學者，包括臺灣高齡化政策暨產業發展協會楊志良理事長、國立中正大學勞工關係學系馬財專教授及國立臺灣大學國家發展研究所辛炳隆教授針對本次調查建議提供相關修正方向。最後，本次調查亦於調查期程內完成公民意見蒐集平台之建置，共獲得 105 位民眾參與討論，並彙整參與民眾提出之相關意見於報告中。

根據量化調查發現，桃竹苗地區中高齡及高齡就業者或失業者均以從事「主管及經理人員」或「基層技術工及勞力工」的比例較高，其中男性就業者又多從事管理或機械操作性質工作，女性多從事庶務或服務性質工作。且



不論就業者或失業者在目前工作或前一份工作均以從事全時工作為主；此外，中高齡及高齡者在退休後再就業的工作型態則以部分工時的比例較高。

另外，由調查可知，就業者對目前工作最擔心的是「體力衰退」(21.0%)，且越接近法定退休年齡者越可能遇到被迫退休或暗示離職的情形；而失業者主要因「照顧家人」(22.2%)或「工作場所停業或業務緊縮」(22.2%)而離開工作，且平均待業時間約 3.97 年。再由調查可知，在桃竹苗地區中高齡及高齡者中，有 13.3% 的就業者有轉職(業)計畫；對於自行創業，則有 20.0% 的就業者及 31.7% 的失業者有此計畫，且對於「低利創業貸款申請」都有較高的需求。

而調查也顯示，僅 3.2% 的中高齡及高齡就業者所任職公司有針對 45 歲以上員工在工作方式採行特別措施，且方式以「調整工作量」(38.7%)居多；另有 34.1% 在退休後有再回職場規劃，而「找尋與專業相關的聘僱工作」(34.6%)是主要選擇的工作性質。至於「提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場」是中高齡及高齡就業者(75.0%)或失業者(85.2%)認為最有助於提高 45 歲以上勞工續留職場意願或就業機會之作法。

而從就業服務需求調查發現，女性及擔任基層人員的中高齡及高齡就業者對於「補助雇主，以改善職場環境」、「補助雇主，讓勞工採取分工或調整職務內容」及「在職訓練及相關訓練補助」等就業服務均有較高的需求。在中高齡及高齡失業者各項就業服務需求方面，係以需要「政府提供 45 歲以上失業勞工相關就業津貼，以培養勞工再就業的能力」(79.7%)、「政府提供就業諮詢及職業訓練相關資訊」(81.0%)、「政府提供多元職業訓練的服務及獲取相關訓練補助」(80.1%)及「政府提供專人服務，針對就業服務、職業訓練、失業給付認定、技能檢定及創業資訊提供單一服務窗口」(80.2%)等約占八成，顯示失業者對相關就業服務有較高之需求，而對於「政府提供雇主僱用津貼，以提高雇主僱用的意願」(64.9%)之需求則相對偏低。

整體來說，桃竹苗地區中高齡及高齡者最需要的就業服務項目是「政府主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合」(91.3%)，另有 80.4% 對於「提供 45 歲以上準備退休勞工再就業相關協助」有需求，最後有 70.5% 有「提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助」之需求；而設



置桃竹苗地區銀髮人才資源中心則獲得 92.7% 的高度支持，且若在桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心，達六成以上桃竹苗地區中高齡及高齡者希望中心「提供快速、便捷的就業媒合」(72.5%)、「提供最近就業資訊」(70.4%)及「推動多樣化的僱用與就業型態」(61.8%)等服務內容。

在事業單位調查方面，桃竹苗地區事業單位僱用中高齡及高齡者為基層人員的意願隨勞工年齡的遞增而遞減。整體來看，企業若要僱用 55 歲以上者為基層人員，則以苗栗縣、服務業及對僱用 45 歲以上員工較多的企業(40%~50%)會有較高的僱用意願。且桃竹苗地區事業單位僱用中高齡及高齡者為專業人員的意願隨勞工年齡的遞增而遞減。此外，相較於僱用為基層人員來看，企業僱用 50-59 歲者為專業人員意願的比例相對較高。

根據調查發現，有 7.2% 的桃竹苗地區事業單位有針對 45 歲以上員工在工作方式上採行特別措施，其主要措施為「調整工作量」(75.0%)；另有 74.5% 的企業會留用退休員工，其主要作法為「維持原來的工作不變」(55.7%)。而「提供員工在職訓練補助」(62.8%)則是桃竹苗地區事業單位最需要的就業服務協助，需要其他方面的協助則包括「提供職場健康保護或職業傷害預防補助」(52.6%)、「設計相關職務流程、提供就業輔具、改善職場環境補助」(44.8%)及「主動調整員工工作職務或減少工作量或工時補助」(27.9%)。整體來看，有人力招募困難之企業對於各項就業服務補助會有較高的需求性，且調查亦發現，企業對於政府提供非涉入性的相關補助需求都較高，但若希望企業進行涉入性的改變，例如設計職務流程、改善職場環境或調整員工工作職務、工作量等，企業的意願就顯得較低。

此外，對於政府提供何種服務項目會有助於鼓勵企業僱用 45 歲以上勞工之意願，發現以「獎勵/補助企業僱用 45 歲以上勞工津貼」(73.1%)及「推動 45 歲以上勞工就業促進方案」(70.9%)約占七成以上最高；「提供聘用 45 歲以上勞工諮詢窗口」(61.0%)居次；再次之是「提供聘用 45 歲以上勞工管理訓練服務」(55.0%)；最後則是「建立銀髮人才資料庫」(42.4%)。

有 66.5% 的桃竹苗地區事業單位認為政府提供相關補助會有助於企業針對即將退休之員工，辦理再就業準備之相關輔導措施。另外，達 82.9% 的桃竹



苗地區事業單位贊成在桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心，其中以贊成設置於桃園市(60.5%)的比例較高，且若在桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心，達五成以上桃竹苗地區事業單位希望中心「提供豐富的求才資訊」(67.8%)、「提供快速、便捷的就業媒合」(67.5%)、「推動多樣化的僱用與就業型態」(53.2%)及「協助辦理中高齡相關方案申請」(50.4%)等服務內容

在質化調查部分則發現，中高齡以上就業勞工認為體能的衰退的確影響到工作的狀態，也普遍感受到中年失業的危機，但絕大多數無具體的因應措施。此外，中高齡以上就業勞工大多沒有轉職的規劃，即使轉職也是依靠人脈推薦、挖角等方式獲得工作機會。至於失業的中高齡以上勞工，大多沒有迫切的經濟壓力，故而影響其求職的積極度。

而中高齡以上勞工有近半數考慮過退休後再就業，但期望是從事彈性或兼職的工作性質，而此與雇主願意釋放的職缺存在落差，也造成退休後再就業的情形較為罕見。由於中高齡以上勞工認為雇主對於職務再設計或採取工作分工、調整職務內容的補助申請意願不高，因此，認為對現職勞工助益不大。根據訪談結果，中高齡以上勞工建議應提供專屬的服務人員協助進行就業媒合，並增加非基層工作之職缺機會；職業訓練課程應於事前提供諮詢，確認訓練及後續就業方向並朝產訓合一以協助中高齡以上勞工順利就業；創業課程則應著重在創業階段的輔導及諮詢；開發部分工時或彈性工時就業職缺，鼓勵退休者再就業；而銀髮人才資源中心則是依不同特質的中高齡以上勞工予以差異化的服務內容。

在事業單位的質化調查部分，發現傳統製造業或服務業在人力招募困難時，較願意聘用中高齡以上者，且偏向基層人力。而廠商願意提供的工作機會與中高齡求職者需求存在落差。且大多數的廠商並沒有針對45歲以上之員工在工作方式上採行特別之措施。另外，部分廠商定期辦理職業災害預防或相關在職訓練課程，因此對相關措施的需求性相對高於職務再設計及工作職務調整。但多數廠商還是認為經濟補貼將有助於減少企業聘用中高齡以上勞工的成本及風險，而銀髮人才資料庫則能幫助求職者及求才者間的媒合。



整體來看，廠商對於協助退休者辦理再就業輔導的意願不高，但對於工作表現佳之屆退員工的留任意願較高，且多以原職務方式回聘，而在相關留用制度上，企業大多希望保有彈性的評估機制。而廠商認為銀髮人才資源中心的服務及功能必須與現有的機制有所區隔，並針對求職者的需求提供不同的服務內容。另外也建議政府在提供中高齡以上勞工就業服務或職業訓練前，應先確認求職的意願，提供適當的服務及規劃，並強化後續就業媒合的機制。

綜合以上調查發現，分別針對中高齡及高齡求職者、事業單位、不同縣市、銀髮人才中心及其他方面等提供以下建議供相關單位參考：

(一) 中高齡以上求職者

1. 針對中高齡以上失業勞工提供專屬服務人員，進行深入的職涯諮商，並依需求提供多元的服務項目，藉此強化相關就業媒合機制。此外亦可藉由外展人員拓展多元化職缺內容，提供中高齡以上勞工更多就業機會的選擇。
2. 協助中高齡以上有創業需求的勞工取得相關創業資訊及資源，並提供青銀創業或團體創業的模式及平台，減少其創業過程中之風險。
3. 依據各縣市產業特性及需求，開發適合中高齡以上勞工重返職場之職訓種類。而針對訓練期間較長之訓練職類，亦可透過相關貸款或獎勵措施，鼓勵中高齡以上勞工之參訓意願。
4. 除了現有的中高齡專班外，應強化中高齡以上勞工訓後之就業輔導。或是透過產訓合作或是增加工作崗位訓練模式，降低中高齡以上勞工訓後無法就業之情況。
5. 增加在職中高齡以上勞工自主訓練的誘因，以提升中高齡以上在職者的職場競爭力。
6. 鼓勵退休之中高齡以上者貢獻專長，提供退休再就業準備措施，藉此提升中高齡在職者續留職場意願。



(二)事業單位

- 1.協助廠商設計符合中高齡以上勞工特性的職缺類型，並鼓勵企業提供相關職缺或彈性工時的就業機會。
- 2.加強宣導並協助企業規劃中高齡人力資源發展及相關職務再設計，藉此因應產業發展趨勢及人力運用之需求。
- 3.簡化企業人力提升計畫之相關申請或核銷流程，增加企業辦理在職訓練之意願。未來亦可研擬企業提供員工帶職帶薪之在職進修措施。
- 4.鼓勵企業將屆退者回聘機制制度化，並提供獎勵措施以提升企業僱用意願及勞工就業意願。
- 5.強化杜絕職場年齡歧視的觀念，且透過相關就業促進措施或是增加雇主僱用中高齡以上勞工誘因，鼓勵企業進用更多中高齡以上勞工。

(三)桃園市

- 1.強化在職者的輔導措施，如宣導在職進練並鼓勵參與產業人才投資方案。或是積極推動相關職場環境改善以及職務再設計。
- 2.鼓勵桃園市廠商建立屆退者回聘機制；並設置僱用中高齡以上勞工諮詢窗口，協助企業增加中高齡員工進用意願。

(四)新竹市

- 1.宣導在職進練並鼓勵參與產業人才投資方案，提升職場競爭力。並可優先導入新竹市中高齡者使用銀髮人才資源平台相關服務及資源。
- 2.積極協助廠商運用中高齡以上勞工相關就業促進方案，提高勞工就業率。

(五)新竹縣

- 1.依中高齡者的就業特性，設計相關訓練的職類及課程，並善用企業工作崗位的訓練能力，加入中高齡者培訓的行列。此外，亦可納入創業的課程設計，協助有創業需求的勞工取得相關創業資訊及資源。



- 2.針對新竹縣廠商加強宣導各項促進中高齡以上者就業的促進方案，鼓勵廠商運用相關資源，改善中高齡者之就業環境。

(六)苗栗縣

- 1.加強宣導職場環境改善以及職務再設計之相關措施，或協助雇主使用相關獎助津貼，以助於人員的留任。此外，亦可納入相關創業的職業訓練課程，以團體創業的形式降低個人創業的風險。
- 2.協助苗栗縣廠商進行人才培力及職務再設計等規劃，以協助廠商進行人力結構調整，以及規劃中高齡勞工運用之策略。

(七)銀髮人才資源中心

- 1.桃竹苗地區銀髮人才資源中心可針對不同特質之中高齡以上勞工進行評估及分流，並依其需求提供差異化的服務及深入職涯諮詢輔導。
- 2.桃竹苗地區銀髮人才資源中心可強化廠商服務功能，從人力資源管理的角度，協助企業對於中高齡人力的開發及運用，並藉此建立適合中高齡勞工就業的模式。
- 3.桃竹苗地區銀髮人才資源中心設址位置可以桃園市為優先考量，並建議設置於鄰近機捷或大專院校內，其地點應具備交通便利性、地理位置明確、便於停車，或增設電梯及規劃無障礙空間。

(八)其他方面

- 1.健全勞保年金制度，增強民眾對勞保年金制度的信心，並研議延長合適的法定退休年齡或評估取消法定退休年齡上限之可行性，並搭配漸進式退休機制，調整勞工之工作型態。
- 2.擬定或修正相關配套法令，增加雇主聘用彈性或兼職等非典型的機會。



第一章 緒論

一、研究背景

人口的年齡結構與勞動市場的供需有著相當密切的關係，勞動市場如能有效均衡將是社會穩定與國家發展的重要關鍵。在人口結構趨於「高齡化」與「少子女化」雙重影響下，政府或企業均面臨新生人力資源供給來源減少的困境與壓力。因此如何因應高齡化的勞動市場與中高齡人力的善加利用，是國家重要人力資本發展政策之一。

依據國家發展委員會人口推估報告顯示，臺灣未來 5~9 年人口成長將由正轉負，人口少子及高齡化現象將更趨明顯，且自 2013 年起，我國工作年齡人口所占比率迅速下降，2060 年將與日本、韓國同列於最低國家之列。我國已於 2018 年 3 月正式邁入高齡社會行列，且將於 8 年內，即 2026 年再邁入超高齡社會，雖然日本、德國及義大利於 2015 年已成為超高齡社會，但我國進入超高齡社會的時程，遠比日本 11 年、德國 36 年及義大利 19 年更加快速。

雖然中高齡失業者非國內整體失業人口的大宗，且以 2017 年為例 45-64 歲者的失業率為 1.99%，65 歲以上者的失業率為 0.12%，但因我國存在中高齡者提早退休的特有現象，使得開發中高齡與高齡者勞動力以補充我國未來勞動力缺口之重要性，大幅提升。而從 2017 年 5 月行政院主計總處人力運用調查報告指出，臺灣失業者的平均失業週數為 24.44 週，而 45 歲以上者之平均為 27.49 週，其中 45-49 歲者的失業週數更為其他年齡層之冠，達 31.15 週。且中高齡以上之失業者找尋工作過程中，約有 61.8% 沒有工作機會，而有工作機會卻未去就業之主要原因則以工作地點不理想(12.1%)及待遇太低(10.9%)為主因，而在找工作的過程中更有 56.7% 的中高齡以上失業勞工從未遇到合適的職位。再加上，多數中高齡以上之勞工通常背負家庭經濟壓力，且因年齡及專業技能之限制，也造成轉職之不易。

我國近年來為因應高齡化社會及工作年齡人口占比下降，積極針對中高齡者就業問題，及相關法規之修正進行研擬，而如何強化人力資源運用以穩定勞動市場、創造友善年齡職場環境以保障老年經濟安全，成為目前重要目



標。為此，勞動部擬定了《中高齡暨高齡就業法》草案，希冀由「在職者穩定就業」、「失業者再度就業」、「退休者重返職場」、「開發就業機會」、「禁止年齡歧視」等五大方向著手，創造更加安全友善的勞動環境。爰此，勞動部勞動力發展署桃竹苗分署為掌握轄區內中高齡、高齡者及事業單位需求，故辦理「桃竹苗地區中高齡及高齡者就業服務需求調查」計畫，用以規劃推動各項促進中高齡及高齡者就業服務措施，期提升轄區人力資源運用、降低企業缺工情形及提升就業率之目標。

二、研究動機與目的

人口結構逐漸邁入高齡化，影響勞動市場中工作者的年齡結構；臺灣中、高齡人口是潛在巨大的人力資源。因此，如何激勵和結合潛在的人力資源是當前很重要之議題。對於中高齡人力資源的運用，應該就更積極面來加以思考與規劃；制訂相關中高齡就業專法，並鼓勵企業願意留用與重用中高齡人力，進而避免中高齡提早退出勞動市場，對企業而言，利用中高齡員工豐富的工作經驗、智慧上的持續成長，使得企業能夠永續經營；對員工個人而言，增進自我的生命內涵，重建自我的生命價值，並促進活躍老化，創造人力資源發展的新境界。

而本次調查主要是想要了解桃竹苗地區中高齡及高齡者就業服務需求，故規劃本次調查以達成以下之研究目標：

- (一) 瞭解我國與各國中高齡(45-64 歲)¹及高齡(65 歲以上)者勞動力運用概況及就業服務措施。
- (二) 桃竹苗地區中高齡及高齡者勞動力現況、就業動機與服務需求。
- (三) 桃竹苗地區事業單位針對中高齡及高齡者求職者僱用意願及需求。
- (四) 調查結果供勞動部勞動力發展署桃竹苗分署規劃推動各項中高齡及高齡者就業服務及未來規劃設置銀髮人才資源中心之參考，用以提升轄區勞動力之運用。

¹名詞定義：本文說明之中高齡勞工為 45-64 歲勞工，而高齡勞工則指 65 歲以上之勞工，而中高齡以上之勞工則泛指 45 歲以上之勞工。



第二章 文獻探討

一、桃竹苗地區產業概況

根據財政部財政統計資料顯示，截至2017年底臺灣地區營利事業家數約為1,404,338家，其中桃竹苗地區約占整體的13.7%，計有192,265家。若就桃竹苗地區來看，桃竹苗地區營利事業家數以批發及零售業的88,462家最多，占桃竹苗地區46.0%，其次是製造業的20,501家(10.7%)。且若與各行業別占臺灣地區比例相比可發現，桃竹苗地區在批發及零售業的比例較整體低1.6個百分點，而製造業則較整體高出0.5個百分點。

表 2-1-1 桃竹苗地區各產業營利事業家數

單位：家；%

項目	臺灣地區	各行業別占臺灣地區比例	桃竹苗地區	各行業別占桃竹苗地區比例
總計	1,404,338	100.0%	192,265	100.0%
A.農、林、漁、牧業	11,241	0.8%	1,055	0.5%
B.礦業及土石採取業	1,027	0.1%	183	0.1%
C.製造業	143,717	10.2%	20,501	10.7%
D.電力及燃氣供應業	1,162	0.1%	155	0.1%
E.用水供應及污染整治業	7,238	0.5%	1,282	0.7%
F.營造業	118,411	8.4%	19,753	10.3%
G.批發及零售業	668,332	47.6%	88,462	46.0%
H.運輸及倉儲業	31,489	2.2%	3,619	1.9%
I.住宿及餐飲業	146,466	10.4%	20,193	10.5%
J.資訊及通訊傳播業	20,168	1.4%	1,812	0.9%
K.金融及保險業	32,522	2.3%	3,630	1.9%
L.不動產業	35,072	2.5%	5,390	2.8%
M.專業、科學及技術服務業	46,245	3.3%	5,088	2.6%
N.支援服務業	29,705	2.1%	4,627	2.4%
O.公共行政及國防；強制性社會安全	12	0.0%	2	0.0%
P.教育服務業	2,950	0.2%	370	0.2%
Q.醫療保健及社會工作服務業	976	0.1%	102	0.1%
R.藝術、娛樂及休閒服務業	25,985	1.9%	3,962	2.1%
S.其他服務業	80,714	5.7%	12,003	6.2%
X.其他不能歸類之行業	906	0.1%	76	0.0%

資料來源：財政部財政統計資料庫查詢(2017.12)。

註：資料分類方式係採「中華民國稅務行業標準分類(第7次修訂)」。

而從各行業別的銷售額來看，截至2017年底臺灣地區營利事業整體銷售額約為40,305,447百萬元，其中桃竹苗地區約占整體的19.0%，計有



7,643,700百萬元。若就桃竹苗地區來看，桃竹苗地區各營利事業銷售額則以製造業的4,271,257百萬元最多，占桃竹苗地區55.9%，其次是批發及零售業的1,891,528百萬元(24.7%)。且若與各行業別占臺灣地區比例相比可發現，桃竹苗地區在製造業的比例較整體高出19.9個百分點，而批發及零售業則較整體低11.0個百分點。

表 2-1-2 桃竹苗地區各產業營利事業銷售額

單位：百萬元；%

項目	臺灣地區	各行業別占臺灣地區比例	桃竹苗地區	各行業別占桃竹苗地區比例
總計	40,305,447	100.0%	7,643,700	100.0%
A.農、林、漁、牧業	54,287	0.1%	4,251	0.1%
B.礦業及土石採取業	43,620	0.1%	5,079	0.1%
C.製造業	14,496,663	36.0%	4,271,257	55.9%
D.電力及燃氣供應業	842,715	2.1%	220,209	2.9%
E.用水供應及污染整治業	207,820	0.5%	42,482	0.6%
F.營造業	2,146,522	5.3%	302,695	4.0%
G.批發及零售業	14,386,823	35.7%	1,891,528	24.7%
H.運輸及倉儲業	1,228,365	3.0%	225,475	2.9%
I.住宿及餐飲業	662,860	1.6%	92,268	1.2%
J.資訊及通訊傳播業	1,095,838	2.7%	71,933	0.9%
K.金融及保險業	2,244,712	5.6%	94,073	1.2%
L.不動產業	1,171,116	2.9%	132,195	1.7%
M.專業、科學及技術服務業	718,963	1.8%	166,256	2.2%
N.支援服務業	581,980	1.4%	47,334	0.6%
O.公共行政及國防；強制性社會安全	2,632	0.0%	***	***
P.教育服務業	16,838	0.0%	2,657	0.0%
Q.醫療保健及社會工作服務業	28,682	0.1%	***	***
R.藝術、娛樂及休閒服務業	93,916	0.2%	12,102	0.2%
S.其他服務業	245,102	0.6%	38,589	0.5%
X.其他不能歸類之行業	35,994	0.1%	***	***

資料來源：財政部財政統計資料庫查詢(2017.12)。

註1：*** 表示不陳示數值以保護個別資料。

註2：資料分類方式係採「中華民國稅務行業標準分類(第7次修訂)」。

若進一步比較營利事業家數及銷售額，桃竹苗地區在批發及零售業及製造業的家數和臺灣地區所占的比例差異並不大，但在銷售額的部分，製造業卻較臺灣地區整體比例高出19.9個百分點，也顯示桃竹苗地區的產業發展偏重於製造業，且其產值更逾占整個桃竹苗地區的五成以上(55.9%)。



另外，比較桃竹苗地區產業別之營利事業家數，均以批發及零售業的家數最多，其中桃園市的53,060家(47.2%)略高於桃竹苗地區的比例。而桃園市(12,472家)在製造業的家數則分別占11.1%，為該市第二密集的產業別，而新竹市則以住宿及餐飲業為次高的產業，約占12.2%，至於新竹縣(11.3%)及苗栗縣(11.8%)同樣雖均以住宿及餐飲業為次高產業別，但與營造業所占比例差異不大，分別約占11.2%及11.6%。

表 2-1-3 桃竹苗各縣市營利事業家數

單位：家；%

項目	各行業別占桃竹苗地區比例	桃園市		新竹市		新竹縣		苗栗縣	
		家數	百分比	家數	百分比	家數	百分比	家數	百分比
總計	100.0%	112,426	100.0%	26,244	100.0%	27,494	100.0%	26,101	100.0%
A.農、林、漁、牧業	0.5%	552	0.5%	71	0.3%	212	0.8%	220	0.8%
B.礦業及土石採取業	0.1%	66	0.1%	19	0.1%	33	0.1%	65	0.2%
C.製造業	10.7%	12,472	11.1%	2,403	9.2%	2,970	10.8%	2,656	10.2%
D.電力及燃氣供應業	0.1%	66	0.1%	26	0.1%	33	0.1%	30	0.1%
E.用水供應及污染整治業	0.7%	804	0.7%	131	0.5%	150	0.5%	197	0.8%
F.營造業	10.3%	11,253	10.0%	2,376	9.1%	3,092	11.2%	3,032	11.6%
G.批發及零售業	46.0%	53,060	47.2%	11,701	44.6%	11,813	43.0%	11,888	45.5%
H.運輸及倉儲業	1.9%	2,457	2.2%	351	1.3%	401	1.5%	410	1.6%
I.住宿及餐飲業	10.5%	10,801	9.6%	3,206	12.2%	3,103	11.3%	3,083	11.8%
J.資訊及通訊傳播業	0.9%	986	0.9%	354	1.3%	314	1.1%	158	0.6%
K.金融及保險業	1.9%	1,958	1.7%	815	3.1%	629	2.3%	228	0.9%
L.不動產業	2.8%	2,992	2.7%	874	3.3%	926	3.4%	598	2.3%
M.專業、科學及技術服務業	2.6%	3,017	2.7%	845	3.2%	811	2.9%	415	1.6%
N.支援服務業	2.4%	2,885	2.6%	680	2.6%	520	1.9%	542	2.1%
O.公共行政及國防；強制性社會安全	0.0%	2	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
P.教育服務業	0.2%	176	0.2%	106	0.4%	57	0.2%	31	0.1%
Q.醫療保健及社會工作服務業	0.1%	52	0.0%	13	0.0%	23	0.1%	14	0.1%
R.藝術、娛樂及休閒服務業	2.1%	2,267	2.0%	506	1.9%	607	2.2%	582	2.2%
S.其他服務業	6.2%	6,526	5.8%	1,767	6.7%	1,800	6.5%	1,910	7.3%
X.其他不能歸類之行業	0.0%	34	0.0%	—	—	—	—	42	0.2%

資料來源：財政部財政統計資料庫查詢(2017.12)。

註：資料分類方式係採「中華民國稅務行業標準分類(第7次修訂)」。

至於在各縣市產業別之營利事業銷售額方面，均以製造業的銷售額最多，其中新竹市(1,587,333百萬元)及苗栗縣的(517,580百萬元)在製造業的銷



售額分別約占 72.8% 及 63.5%，均高於桃竹苗地區的比例。而桃園市 (1,173,771 百萬元) 相對其他縣市在批發及零售業的產值來得高。

表 2-1-4 桃竹苗各縣市營利事業銷售額

單位：百萬元；%

項目	各行業別 占桃竹苗 地區比例	桃園市		新竹市		新竹縣		苗栗縣	
		金額	百分比	金額	百分比	金額	百分比	金額	百分比
總計	100.0%	3,551,126	100.0%	2,179,350	100.0%	1,098,562	100.0%	814,662	100.0%
A.農、林、漁、牧業	0.1%	2,736	0.1%	200	0.0%	744	0.1%	571	0.1%
B.礦業及土石採取業	0.1%	1,316	0.0%	176	0.0%	1,612	0.1%	1,974	0.2%
C.製造業	55.9%	1,561,213	44.0%	1,587,333	72.8%	605,131	55.1%	517,580	63.5%
D.電力及燃氣供應業	2.9%	97,173	2.7%	63,768	2.9%	10,649	1.0%	48,618	6.0%
E.用水供應及污染整 治業	0.6%	32,525	0.9%	3,897	0.2%	3,960	0.4%	2,100	0.3%
F.營造業	4.0%	173,146	4.9%	57,583	2.6%	42,894	3.9%	29,072	3.6%
G.批發及零售業	24.7%	1,173,771	33.1%	314,576	14.4%	251,806	22.9%	151,375	18.6%
H.運輸及倉儲業	2.9%	201,822	5.7%	7,660	0.4%	10,072	0.9%	5,921	0.7%
I.住宿及餐飲業	1.2%	56,027	1.6%	14,798	0.7%	13,594	1.2%	7,850	1.0%
J.資訊及通訊傳播業	0.9%	14,524	0.4%	29,065	1.3%	23,113	2.1%	5,230	0.6%
K.金融及保險業	1.2%	58,249	1.6%	18,733	0.9%	10,237	0.9%	6,854	0.8%
L.不動產業	1.7%	73,877	2.1%	25,731	1.2%	25,513	2.3%	7,075	0.9%
M.專業、科學及技術 服務業	2.2%	42,836	1.2%	38,300	1.8%	82,332	7.5%	2,788	0.3%
N.支援服務業	0.6%	28,580	0.8%	8,021	0.4%	7,376	0.7%	3,357	0.4%
O.公共行政及國防； 強制性社會安全	***	***	***	—	0.0%	—	0.0%	—	0.0%
P.教育服務業	0.0%	2,016	0.1%	417	0.0%	147	0.0%	78	0.0%
Q.醫療保健及社會工 作服務業	***	***	***	***	***	***	***	60	0.0%
R.藝術、娛樂及休閒 服務業	0.2%	6,280	0.2%	1,559	0.1%	2,869	0.3%	1,393	0.2%
S.其他服務業	0.5%	21,114	0.6%	7,253	0.3%	6,168	0.6%	4,054	0.5%
X.其他不能歸類之行 業	***	***	***	***	***	***	***	18,713	2.3%

資料來源：財政部財政統計資料庫查詢(2017.12)。

註¹：*** 表示不陳示數值以保護個別資料。

註²：資料分類方式係採「中華民國稅務行業標準分類(第7次修訂)」。

整體來看，不論哪一個縣市，均以製造業的產值最高，其次是批發及零售業，但若比較平均企業單位銷售額的貢獻度來看，以新竹市及新竹縣的製造業者表現較佳，而桃園市在批發及零售業的平均企業單位銷售額則相對優於其他縣市。



二、我國及桃竹苗地區中高齡及高齡者勞動力運用概況

(一)我國中高齡及高齡者勞動力概況

隨著經濟發展，醫療科技進步，國人平均壽命亦逐漸延長，根據國家發展委員會推估，臺灣在2018年，65歲以上人口比例會超過14.0%，達到聯合國所稱的高齡社會，而在2026年老年人口比例則超過20.0%，將邁入超高齡社會，其亦指出我國人口結構老化的速度相當快，所以相對可準備因應的時間短。再者，由於人口結構的高齡化，勞動力人口與被扶養人口之間將產生巨大變遷，並且勞動力結構可能會隨之老化，再伴隨生育率的下降推波助瀾，使得改善中高齡與高齡者的勞參率，開發老年族群成為新的勞動力來源之重要性大幅提升。

根據行政院主計總處人力資源調查發現，2017年中高齡以上就業人數為463萬8千人，且自2007年起中高齡以上者之勞動力呈現逐年增加之趨勢，近10年增加約111萬2千人，增加幅度約為約31.5%，其中女性增加58萬7千人，高於男性之52萬5千人，就成長率來看，女性(45.9%)勞動力的成長幅度遠高於男性(23.4%)近乎兩倍之多。

表 2-2-5 中高齡及高齡者人力資源狀況

單位：千人；百分比

年別	民間人口	勞動力					非勞動力
		合計	男	女	就業者	失業者	
2007	7,811	3,526	2,247	1,279	3,451	75	4,285
2013	9,293	4,265	2,610	1,654	4,173	91	5,028
2014	9,501	4,408	2,665	1,743	4,320	87	5,094
2015	9,717	4,497	2,716	1,781	4,412	84	5,220
2016	9,925	4,579	2,749	1,829	4,485	93	5,346
2017	10,121	4,638	2,772	1,866	4,551	87	5,483
2017年較2016年增減百分比	1.97	1.29	0.84	2.02	1.47	-6.4	2.56
2017年較2007年增減百分比	34.02	38.08	27.74	56.94	38.54	17.57	30.80

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」(2017)。

再就勞動參與率來看，2017年中高齡勞動力參與率為62.8%，較上年增加0.4個百分點，與10年前比較則增加2.3個百分點，而2017年高齡勞動力參與率為8.6%，較上年減少0.03個百分點，與10年前比較則增加0.45個百分點。



表 2-2-6 中高齡勞動力參與率

單位：%；百分點

年別	總計	性別		年齡				教育程度		
		男	女	45~49 歲	50~54 歲	55~59 歲	60~64 歲	國中及以下	高中(職)	大專及以上
2007	60.55	77.25	44.13	75.57	65.57	49.64	32.04	53.52	67.03	70.41
2013	60.73	74.82	47.08	79.56	68.27	53.21	33.42	55.06	64.03	65.29
2014	61.65	75.06	48.69	80.21	69.63	54.41	35.61	55.08	64.52	67.09
2015	61.89	75.32	48.96	80.92	70.34	55.08	35.77	55.66	64.20	66.75
2016	62.42	75.48	49.88	81.68	71.44	55.67	36.35	56.89	63.96	66.78
2017	62.82	75.63	50.57	82.66	72.47	55.66	36.65	58.45	63.63	66.20
2017 年較 2016 年增減百分點	0.40	0.15	0.69	0.98	1.03	-0.01	0.30	1.56	-0.33	-0.58
2017 年較 2007 年增減百分點	2.27	-1.62	6.44	7.09	6.90	6.02	4.61	4.93	-3.40	-4.21

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」(2017)。

表 2-2-7 高齡勞動力參與率

單位：%；百分點

年別	總計	性別		年齡	教育程度		
		男	女	65 歲以上	國中及以下	高中(職)	大專及以上
2007	8.13	11.95	4.45	8.13	8.43	7.39	6.19
2013	8.34	12.82	4.38	8.34	8.99	7.12	5.89
2014	8.68	13.31	4.63	8.68	9.29	7.59	6.59
2015	8.78	13.58	4.64	8.78	9.44	7.52	6.91
2016	8.61	13.66	4.28	8.61	9.36	7.30	6.80
2017	8.58	13.87	4.07	8.58	9.51	8.31	5.50
2017 年較 2016 年增減百分點	-0.03	0.21	-0.21	-0.03	0.15	1.01	-1.30
2017 年較 2007 年增減百分點	0.45	1.92	-0.38	0.45	1.08	0.92	-0.69

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」(2017)。

由行政院主計總處人力資源調查指出，中高齡以上者勞參率隨著年齡層之增加而遞減，2017年45~49歲者為82.7%、50~54歲者為72.5%、55~59歲者為55.7%，60~64歲者降至36.7%，65歲以上者則降至8.6%。若以成長率來看，近10年來中高齡及高齡各年齡組勞參率均逐年成長，其中僅以60~64歲者增加4.6個百分點，而65歲以上者增加0.5個百分點的幅度較低外，其他年齡組則上升超過6.0個百分點。



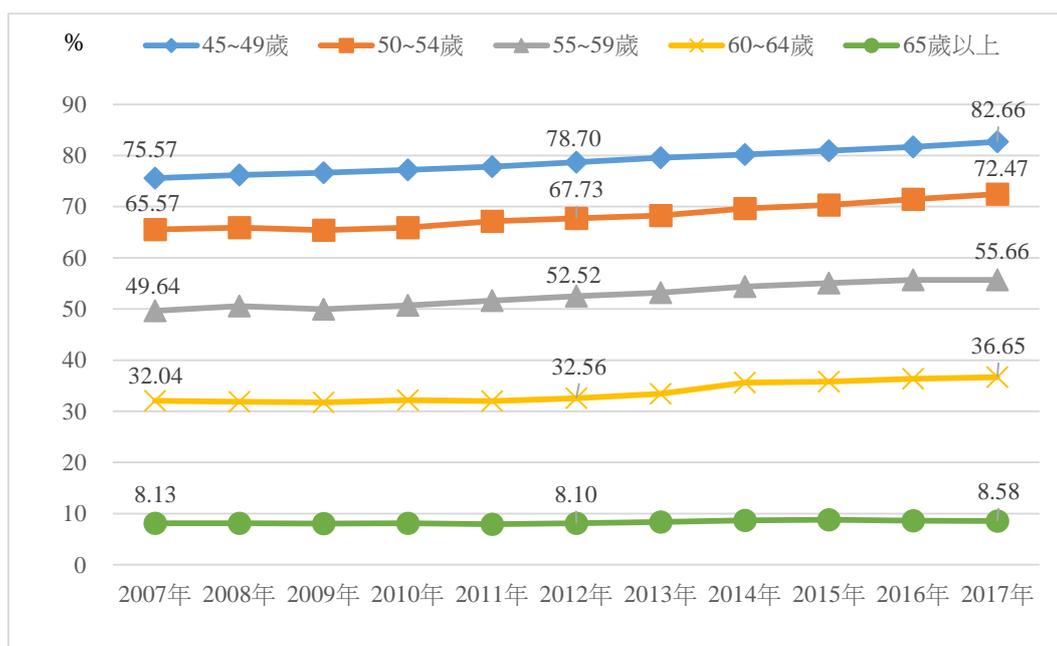


圖 2-2-1 近 10 年中高齡及高齡勞動力參與率變動趨勢²

雖然我國不論在中高齡及高齡就業人口或勞動參與率方面均有成長，但若將我國勞動參與率與韓國、日本及美國等國家進行比較發現，2016年我國中高齡以上各年齡層勞動力參與率均低於韓、日、美等國(除了德國65歲以上)，且年齡愈高愈明顯、差距也愈大，尤其在55~59歲、60~64歲與65歲以上之勞動力參與率我國分別為55.7%、36.4%與8.6%，而韓、日、美等國在相對應的年齡層均有七成、五成及一成以上的比例。整體來看，我國在改善中高齡及高齡者的勞動參與率及開發中高齡與高齡者勞動力，以補充我國未來勞動力缺口，仍有可以持續努力的空間。

表 2-2-8 2016 年世界各主要國家中高齡及高齡勞動力參與率

年齡別	中華民國	韓國	日本	新加坡	英國	德國	美國
45~49 歲	81.7	82.0	87.2	86.3	87.3	90.3	81.7
50~54 歲	71.4	79.4	86.1	81.4	84.8	87.8	78.4
55~59 歲	55.7	72.8	81.9	75.8	76.1	82.3	71.5
60~64 歲	36.4	61.5	65.8	62.8	54.3	58.6	55.8
65 歲以上	8.6	31.5	22.7	26.5	10.7	6.6	19.3

資料來源：勞動部，國際勞動統計(2016)。

²資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」(2017)。



1. 中高齡及高齡勞工就業情形

在任職行業別及職業別分布方面，2017年中高齡及高齡就業者以服務業部門261萬8千人最多，占57.5%；其次為工業部門152萬6千人，占33.5%；再者，則是農業部門40萬7千人，占8.9%。

職業部分則以技藝工作、機械設備操作及勞力工占33.6%最高，其次為服務及銷售工作人員占19.1%，技術員及助理專業人員占16.4%居第三。

表 2-2-9 2017 年中高齡及高齡就業者行業別分布

行業別	總計	中高齡				高齡
		45~49歲	50~54歲	55~59歲	60~64歲	65歲以上
農業	8.9	1.4	1.8	1.9	1.8	2.1
工業	33.5	11.3	10.2	7.5	3.6	0.9
服務業	57.5	19.3	16.7	11.8	6.9	2.9

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」(2017)。

表 2-2-10 2017 年中高齡及高齡就業者職業別分布

職業別	總計	中高齡				高齡
		45~49歲	50~54歲	55~59歲	60~64歲	65歲以上
民意代表、主管及經理人員	5.8	1.7	1.6	1.3	0.8	0.4
專業人員	8.4	3.8	2.4	1.3	0.6	0.2
技術員及助理專業人員	16.4	6.1	5.0	3.2	1.6	0.5
事務支援人員	8.4	3.5	2.6	1.5	0.7	0.1
服務及銷售工作人員	19.1	5.7	5.4	4.0	2.5	1.4
農、林、漁、牧業生產人員	8.3	1.2	1.6	1.7	1.7	2.1
技藝工作、機械設備操作及勞力工	33.6	10.0	9.9	8.2	4.4	1.3

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」(2017)。

至於轉業情形方面，根據行政院主計總處2017年5月人力運用調查資料顯示，中高齡及高齡就業者有2.2%曾在2016年間轉業，就年齡別觀察，中高齡者中以60~64歲就業移轉率為0.2%最低，而45~49歲就業移轉率1.1%最高。若從轉業原因觀察，自願離職者占68.8%，主要因為待遇不好者占14.9%及



想更換工作地點者占18.7%；非自願離職者則占22.8%，其中因為工作場所業務緊縮或歇業者占9.1%的比例較高。

而高齡就業者之就業移轉率為0.1%，從轉業原因觀察，自願離職者占73.7%，其中以自願(含優惠)退休者占48.0%及待遇不好者占7.6%居多；非自願離職者則占15.9%，並以屆齡退休者占7.3%為主因。

表 2-2-11 2017 年中高齡及高齡就業者轉業及轉業原因分布

單位：%

轉業(原因)	總計	中高齡				高齡
		45~49歲	50~54歲	55~59歲	60~64歲	65歲以上
轉業率	2.2	1.1	0.5	0.3	0.2	0.1
自願離職	68.8	68.6	74.8	72.0	41.4	73.7
待遇不好	14.9	17.5	13.2	9.7	12.5	7.6
想更換工作地點	18.7	15.2	25.0	21.2	16.3	-
工作時間不適合	4.0	6.0	3.6	-	-	-
工作沒有保障	7.5	8.1	9.5	1.6	8.3	3.8
工作環境不良	8.5	10.2	9.6	5.0	-	-
學非所用	0.4	-	0.9	1.1	-	-
無前途	0.4	0.8	-	-	-	-
健康不良或傷病	5.5	3.8	5.4	13.3	1.0	7.4
女性結婚或生育	-	-	-	-	-	-
自願(含優惠)退休	1.5	-	0.9	8.1	-	48.0
想自行創業	5.5	6.1	4.9	5.2	3.4	7.0
其他	2.0	0.9	1.8	6.7	-	-
非自願離職	22.8	20.9	24.6	19.1	38.7	15.9
工作場所業務緊縮或歇業	9.1	8.3	12.1	2.7	17.8	-
季節性或臨時性工作結束	4.9	4.4	2.7	8.0	10.2	3.5
工作場所調整人事被資遣	2.9	2.8	5.0	1.2	-	-
女性結婚或生育	-	-	-	-	-	-
企業內部職務調動	3.9	5.0	4.7	0.7	-	-
屆齡退休	1.5	-	-	4.6	10.7	7.3
其他	0.5	0.5	-	1.9	-	5.2
自營作業者(或雇主)						
轉任其他工作	7.4	9.8	-	5.2	19.9	5.9

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」(2017)。



2. 中高齡及高齡勞工失業情形

2017年中高齡及高齡失業人數為8萬7千人，較上年減少6千人或6.5%。若就年齡層觀之，2017年以45~49歲者失業率最高為2.3%、其次依序為50~54歲(2.1%)、55~59歲(1.7%)、60~64歲(1.7%)及65歲以上(0.1%)。再者，就教育程度來看，也可發現中高齡及高齡勞工存在於低學歷高失業之情形。

表 2-2-12 中高齡失業率

單位：%；百分點

年別	總計	性別		年齡				教育程度		
		男	女	45~49歲	50~54歲	55~59歲	60~64歲	國中及以下	高中(職)	大專及以上
2007	2.24	2.56	1.69	2.47	2.33	1.95	1.29	2.49	2.39	1.55
2013	2.25	2.69	1.57	2.59	2.26	2.15	1.32	2.68	2.16	1.82
2014	2.09	2.58	1.36	2.37	2.12	2.04	1.23	2.49	2.00	1.74
2015	1.99	2.32	1.49	2.36	2.06	1.76	1.16	2.22	1.97	1.78
2016	2.15	2.58	1.53	2.51	2.15	1.92	1.63	2.69	2.08	1.73
2017	1.99	2.35	1.47	2.26	2.05	1.65	1.71	2.48	2.02	1.53
2017年較2016年增減百分點	-0.16	-0.23	-0.06	-0.25	-0.10	-0.27	0.08	-0.18	-0.06	-0.20
2017年較2007年增減百分點	-0.25	-0.21	-0.22	-0.21	-0.28	-0.30	0.42	-0.01	-0.37	-0.02

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」(2017)。

表 2-2-13 高齡失業率

單位：%；百分點

年別	總計	性別		年齡	教育程度		
		男	女	65歲以上	國中及以下	高中(職)	大專及以上
2007	0.16	0.16	0.15	0.16	0.14	0.41	0.12
2013	0.14	0.17	0.07	0.14	0.15	0.15	0.05
2014	0.10	0.13	0.03	0.10	0.10	0.11	0.09
2015	0.14	0.14	0.16	0.14	0.15	0.21	0.02
2016	0.17	0.14	0.27	0.17	0.20	0.23	0.01
2017	0.12	0.13	0.67	0.12	0.13	0.13	0.00
2017年較2016年增減百分點	-0.05	-0.01	-0.20	-0.05	-0.07	-0.10	-0.01
2017年較2007年增減百分點	-0.04	-0.03	-0.08	-0.04	-0.01	-0.28	-0.12

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」(2017)。

此外，從尋職方法來看，中高齡及高齡失業者仍以傳統管道為主，中高齡者係以「託親友師長介紹」(63.0%)或「應徵廣告、招貼」(62.7%)最多；另



一方面，高齡者同樣以「託親友師長介紹」(92.8%)及「應徵廣告、招貼」(35.3%)為主要尋職的方法。

表 2-2-14 2017 年中高齡及高齡失業者尋職方法分布

單位：%

尋職方法	中高齡	高齡
託親友師長介紹	63.0	92.8
向私立就業服務機構求職	39.6	1.9
應徵廣告招貼	62.7	35.3
向公立就業服務機構求職	24.7	7.2
參加政府考試分發	1.0	-
其他	0.1	-

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」(2017)。

其次，根據行政院主計總處2017年5月人力運用調查資料，中高齡及高齡失業者有3萬2千人在找尋工作過程中有工作機會但未就業，其原因以「工作地點不理想」(31.3%)及「待遇太低」(28.2%)的比例較高；另有5萬2千人未曾遇有工作機會，尋職時所遭遇之困難則以「年齡限制」占47.7%占大宗，「待遇不符期望」占20.1%居次，再次之為「專長技能(含證照資格)不合」占9.0%。

表 2-2-15 2017 年中高齡及高齡失業者有工作機會但未就業原因分布

單位：%

有工作機會但未就業原因	中高齡及高齡
待遇太低	28.2
工作地點不理想	31.3
工作環境不良	15.6
工作時間長短不適合	3.1
需輪班或排(輪)休	3.1
學非所用	15.6
遠景不佳(無前途)	0.0
興趣不合	3.1
其他	-

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」(2017)。



表 2-2-16 2017 年中高齡及高齡失業者沒遇到工作機會所遭遇之困難分布

單位：%

沒遇到工作機會所遭遇之困難	中高齡及高齡
專長技能(含證照資格)不合	9.0
教育程度不合	8.5
年齡限制	47.7
性別限制	-
語言限制	-
婚姻狀況限制	-
找不到想要做的職業類別	8.4
待遇不符期望	20.1
勞動條件不理想	6.3
其他	-

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」(2017)。

(二)桃竹苗地區中高齡及高齡勞動力概況

根據行政院主計總處2017年的統計資料顯示，在桃竹苗地區方面，各縣市中高齡及高齡者的勞動力參與率均達44.0%以上，其中以新竹市的中高齡及高齡者的勞動力參與率為46.4%最高，其次是苗栗縣的45.0%，再其次則是新竹縣的44.8%及桃園市的44.2%，其中僅新竹市高於全國整體(45.8%)中高齡及高齡者的勞動力參與率；而在桃竹苗地區的中高齡及高齡者失業率部分，新竹市、新竹縣及苗栗縣均低於全國整體(1.9%)中高齡及高齡者失業率。

表 2-2-17 2017 年桃竹苗地區中高齡及高齡人力資源狀況

單位：千人；%

地區別	民間人口	勞動力			非勞動力	勞動力參與率	失業率
		總計	就業者	失業者			
臺灣地區	10,121	4,638	4,551	87	5,483	45.8	1.9
桃園市	835	369	362	7	466	44.2	1.9
新竹市	166	77	76	1	89	46.4	1.3
新竹縣	212	95	94	1	117	44.8	1.1
苗栗縣	242	109	107	2	133	45.0	1.8

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」(2017)。

再進一步觀察桃竹苗地區中高齡者在性別及年齡的勞動力參與率分布情形，發現桃竹苗地區的男性勞動力參與率，僅苗栗縣(78.7%)高於全國中高齡男性(75.6%)，高出3.1個百分點，其餘桃竹苗地區的男性勞動力參與率均較全國中高齡男性低，而桃竹苗地區的女性勞動力參與率，僅新竹市(52.4%)高於全國中高齡女性(50.6%)，高出幅度為1.8個百分點，至於其他地區的女性勞



動力參與率均較全國中高齡女性低。

關於桃竹苗地區中高齡者在各年齡層的勞動力參與率分布，發現在45~49歲者部分，新竹市(83.8%)及苗栗縣(83.7%)之勞參率高於全國45~49歲(82.7%)者；在50~54歲者部分，除了新竹市(76.0%)及苗栗縣(73.7%)外，其餘各縣市之勞參率均低於全國50~54歲(72.5%)者；而在55~59歲者部分，僅苗栗縣(58.7%)高於全國55~59歲(55.7%)者之勞參率；最後在60~64歲者部分，亦僅有苗栗縣(38.5%)勞參率高於全國60~64歲(36.7%)者，由此觀之，在桃竹苗地區，新竹市與苗栗縣的中高齡勞參率的表現相較於桃園市及新竹縣來得佳。

表 2-2-18 2017 年桃竹苗地區中高齡勞動力參與率

單位：%

地區別	整體	勞動力參與率					
		性別		年齡			
		男	女	45~49 歲	50~54 歲	55~59 歲	60~64 歲
臺灣地區	62.8	75.6	50.6	82.7	72.5	55.7	36.7
桃園市	59.0	71.2	47.5	80.2	69.4	47.7	30.0
新竹市	63.6	75.4	52.4	83.8	76.0	53.6	30.2
新竹縣	62.4	74.8	49.0	81.0	72.2	53.8	31.0
苗栗縣	64.5	78.7	48.9	83.7	73.7	58.7	38.5

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」(2017)。

而桃竹苗地區高齡者的勞動力參與率分布，發現桃竹苗地區中僅苗栗縣男性(15.2%)的勞動力參與率高於全國男性(13.9%)，而在女性方面，其勞動力參與率均較全國(4.1%)的高齡者低。但從整體觀之，桃竹苗地區男性高齡者勞動力參與率表現均比女性來得活躍。

表 2-2-19 2017 年桃竹苗地區高齡勞動力參與率

單位：%

地區別	整體	勞動力參與率			
		性別		年齡	
		男	女	65 歲以上	
臺灣地區	8.6	13.9	4.1	8.6	
桃園市	4.9	8.0	2.1	4.9	
新竹市	4.9	8.1	2.3	4.9	
新竹縣	6.8	11.2	2.7	6.8	
苗栗縣	8.8	15.2	3.1	8.8	

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」(2017)。



在桃竹苗地區中高齡者的失業率方面，桃竹苗地區的男性失業率，僅苗栗縣(2.6%)高於全國中高齡男性(2.4%)之失業率，而各縣市之女性失業率，除了新竹縣及苗栗縣外，其餘地區之中高齡女性失業率同樣高於全國中高齡女性(1.5%)，且新竹縣及苗栗縣之中高齡女性失業率甚至低於1.0%，分別僅有0.7%及0.9%。

再進一步檢視中高齡者在各年齡層的失業率分布情形，顯示除了苗栗縣(3.3%)之外，其餘縣市的45~49歲失業率均低於全國(2.3%)；而在50~54歲部分，則顯示僅苗栗縣(1.3%)低於全國50~54歲(2.3%)者，其餘縣市則相對較高；此外，在55~59歲部分，則僅新竹縣(1.4%)低於全國55~59歲(1.7%)者，其餘縣市亦相對高於全國；在桃竹苗地區60~64歲失業率方面，各縣市均低於全國(1.7%)之比例。至於高齡者的失業率，桃園市(0.7%)及新竹市(0.2%)雖略高於全國(0.1%)的比例，但均低於1.0%。

從整體來看，可以發現桃竹苗地區中高齡者之失業率與全國中高齡者之趨勢截然不同，並非呈現隨年齡越長，失業率越低的態勢，反而屬於波動起伏的情況，應值得相關單位深入探究造成桃竹苗地區中高齡者失業之原因，以及與全國中高齡者失業之差異性。而桃竹苗地區高齡者之失業率與全國高齡者之失業率的差異性相對顯得較小。

表 2-2-20 2017 年桃竹苗地區中高齡失業率

單位：%

地區別	整體	失業率					
		性別		年齡			
		男	女	45~49 歲	50~54 歲	55~59 歲	60~64 歲
臺灣地區	2.0	2.4	1.5	2.3	2.1	1.7	1.7
桃園市	2.0	2.1	1.7	1.7	2.4	2.0	1.6
新竹市	1.9	2.2	1.5	1.0	3.4	2.1	0.4
新竹縣	1.7	2.3	0.7	1.5	2.5	1.4	-
苗栗縣	2.0	2.6	0.9	3.3	1.3	1.7	0.4

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」(2017)。



表 2-2-21 2017 年桃竹苗地區高齡失業率

單位：%

地區別	整體	失業率		
		性別		年齡
		男	女	65 歲以上
臺灣地區	0.1	0.1	0.1	0.1
桃園市	0.7	0.9	0.2	0.7
新竹市	0.2	-	0.6	0.2
新竹縣	-	-	-	-
苗栗縣	-	-	-	-

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」(2017)。

(三) 中高齡及高齡者就業相關政策與措施

我國中高齡就業政策內容架構最完善的是 1999 年的「促進中高齡者就業措施」，主要是協助有工作能力及工作意願之中高齡者就業能力再開發、轉業及退休後再就業，並排除其就業障礙。同時配合經濟發展之需要，充分運用我國人力資源。「促進中高齡者就業措施」之主要措施分為工作機會之維持、就業能力之培養、就業服務之提供等三大類(黃春長、王維旋，2016)。

目前政府在推動中高齡者就業的作為，包含法制面及促進就業措施兩方面，以希望達成增進中高齡者工作知能、提高雇主對中高齡者之僱用意願的目的(吳惠林、杜英儀、彭素玲、王怡修，2014)。以下進一步針對相關促進政策與措施進行簡單說明：

1. 法制方面

(1) 中高齡者尋職困難主要原因為「年齡限制」，故於 2007 年 5 月 23 日修法明定「年齡」為《就業服務法》第 5 條就業歧視之禁止項目，不論是雇主招募或僱用員工，不得違反本項規定，否則將依同法第 65 條規定處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰等。

(2) 為保障中高齡者之工作權益，2008 年 5 月 14 日修正《勞動基準法》第 54 條，將強制退休年齡延長至 65 歲。



- (3)為保障勞工之退休金及消除雇主擔心僱用中高齡者必須負擔較高退休金之疑慮，2005年7月1日實施勞工退休新制，使雇主的僱用成本不因受僱者年齡不同而有所差異，雇主僅需依法於實際僱用期間為所僱用之勞工按月提繳退休金。
- (4)為保障中高齡者失業期間的生活，於2009年4月24日修正《就業保險法》第16條，將中高齡者失業給付請領期間從最長6個月延長至9個月。
- (5)中高齡暨高齡就業專法(草擬中)：擬從「在職者穩定就業」、「失業者再度就業」、「退休者重返職場」、「開發就業機會」、「禁止年齡歧視」等五大方向著手。

2.促進就業措施

(1)僱用獎助措施

運用《就業保險促進就業實施辦法》之僱用獎助措施，雇主向公立就業服務機構辦理求才登記，並僱用經公立就業服務機構或受託單位就業諮詢所推介全時(月薪制)或部分工時(非月薪制)之失業勞工連續達30日以上，得向原推介轄區之公立就業服務機構申請僱用獎助，依僱用人數每人每月發給雇主9,000元-13,000元或每人每小時50-70元(依受推介的失業勞工身份不同，獎助額度不同)，最長以12個月為限。

(2)臨時工作津貼

提供臨時工作機會，協助解決短期失業期間之生活壓力。運用《就業保險促進就業實施辦法》及《就業促進津貼實施辦法》之臨時工作津貼(《就業保險促進就業實施辦法》、《就業促進津貼實施辦法》)，津貼發給標準，按中央主管機關公告之每小時基本工資核給，每月最高176小時，最長以6個月為限。



(3) 職場學習及再適應計畫

協助就業弱勢者就業準備及就業適應，透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應之機會，使其重返職場。工作教練輔導費每人每月 5,000 元及職場學習及再適應津貼每人每月按中央主管機關公告之每月基本工資核給，最長 3 個月。

(4) 多元就業開發方案

結合民間團體研提具發展性之計畫，促成在地產業發展，帶動其他工作機會，培養失業者再就業能力。用人單位進用公立就業服務機構推介之中高齡者。

(5) 多元職業訓練

為加強中高齡失業者就業技能，政府亦提供多元職業訓練，訓練費用全免，並提供訓練生活津貼，每月按基本工資 60% 發給，最長以 6 個月為限，身心障礙者最長發給一年。

(6) 「微型創業鳳凰貸款」創業

協助女性、中高齡者及離島青年取得低利免擔保的創業貸款，貸款金額最高新臺幣 100 萬元，貸款期限最長 7 年，提供免保證人、免擔保品且前 2 年免息的措施，另針對就業保險失業者辦有貸款金額最高新臺幣 100 萬元，為期 7 年，提供免保證人、免擔保品且前 3 年免息、第 4 年起獲貸者固定負擔年息 1.5% 的「就業保險失業者創業貸款」，並提供免費創業研習課程(入門班、進階班、精進班、數位課程)，及聘請各領域創業專家擔任創業顧問，提供創業前、中、後期之諮詢輔導陪伴機制。

(7) 中高齡者職務再設計計畫

該計畫之職務再設計係指協助中高齡及高齡者排除工作障礙，以提升工作效能，協助延後退休，所進行改善工作設備(或機具)、提供就業輔具、改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境等五項之措施，且非屬



職業安全衛生法之雇主法定責任部分。雇主提出每一申請案，依雇主將進用或已僱用之中高齡及高齡勞工，每人每年補助金額最高以新臺幣 10 萬元為限。

(8) 培力就業計畫

為結合民間團體及政府部門之人力與資源，協助重大天然災害之災後重建、區域再生發展、社會性創業或就業支持系統等創新計畫，以協助弱勢族群(含中高齡者)就業。進用人員依各職務工作性質每人每小時補助最低新臺幣 115 元至 125 元，且每月不得超過 176 小時；專案經(管)理人依其資格補助每月 25,000 元、29,700 元、34,000 元。

(9) 個別化一案到底服務

為提供民眾更深化之就業服務，自 2012 年 11 月 1 日起於所屬就業中心全面推動「就業服務一案到底作業模式」，提供「單一窗口」、「固定專人」、「預約制」之客製化服務。

(10) 就業諮詢及職業訓練資訊提供

中高齡失業者如有就業協助的需求，政府於全國各地設有公立就業服務機構及 352 個就業服務據點，提供個別化之就業諮詢及職業訓練資訊；亦可利用台灣就業通(網址：<http://www.taiwanjobs.gov.tw/>)或撥打 24 小時就業服務免付費專線 0800-777-888。

(11) 北、高二區銀髮人才資源中心

因應我國工作人口日益減少趨勢，為善用高齡人口의智慧和經驗，鼓勵退休老人繼續投入職場，提升其勞動參與，將結合民間團體，推動建置「銀髮人才資源中心」，分別於新北市(2014 年 10 月)及高雄市(2016 年 10 月)啟用，提供 55 歲以上銀髮族專屬求才、求職服務及就業、創業諮詢，以媒合高齡人才就業及廠商徵才為核心，發展就業服務模式，並辦理銀髮人才再運用的倡議宣導，建構銀髮族、青壯年、企業及民間團體等多方資源的交流平台。



「高齡化社會勞動政策白皮書」為目前我國中高齡勞動力發展的重要政策依據，上述諸多實施措施會透過勞動部、教育部、退輔會、新聞局、經濟部、人事局，以及各縣市政府共同推動跟執行。此白皮書的提出期望政府與雇主能提供適合中高齡友善的職場環境，也能提供多元的就業機會給中高齡者(黃春長、王維旒，2016)。

此外，目前實行的多項就業促進措施，上述如就業促進津貼實施辦法、僱用獎勵津貼、職場學習再適應計畫、中高齡職務再設計計畫、微型創業鳳凰計畫等，皆明訂中高齡就業者為適用對象；然而，缺工獎勵計畫、跨域就業津貼、明師高徒計畫(已停止受理新案)等措施，雖非針對中高齡者所設計，但其作用也有助於協助中高齡者克服就業障礙，或是促進職場的代間交流。



三、國外中高齡及高齡者勞動力及相關就業服務概況

為因應中高齡人口增長及人口平均餘命的延長，讓中高齡或高齡者成為就業市場的重要支柱，世界各國也陸續針對中高齡以上者分別訂定相關就業政策。本次主要國家之選擇，係參酌國際勞工組織(International Labor Organization, 簡稱 ILO)發布之國際勞動統計中，其 45 至 64 歲族群的勞動參與率超過 60% 的國家，並以挑選歐美國家及鄰近亞洲國家各三個作為本調查討論之對象，其中歐美國家包括英國、德國及美國，而亞洲國家則包括日本、韓國及新加坡。以下茲就上述六個國家在中高齡及高齡者的勞動力運用概況及相關就業政策與措施進行簡單介紹。

(一)英國

1. 中高齡及高齡者勞動力運用概況

根據 ILO 之統計顯示，英國在中高齡者之勞動參與情況，係從 2011 年的 68.9% 持續攀升，於 2013 年達到 70.7%，再到 2016 年則為 73.4%，其近 10 年之勞動力參與率，平均約為 70.4%；而在高齡者部分亦有上升的趨勢，係從 2007 年的 6.8% 起一直穩定地攀升，至 2014 年突破 10% 的門檻來到 10.1%，而近 10 年之勞動力參與率，平均約為 8.9%。

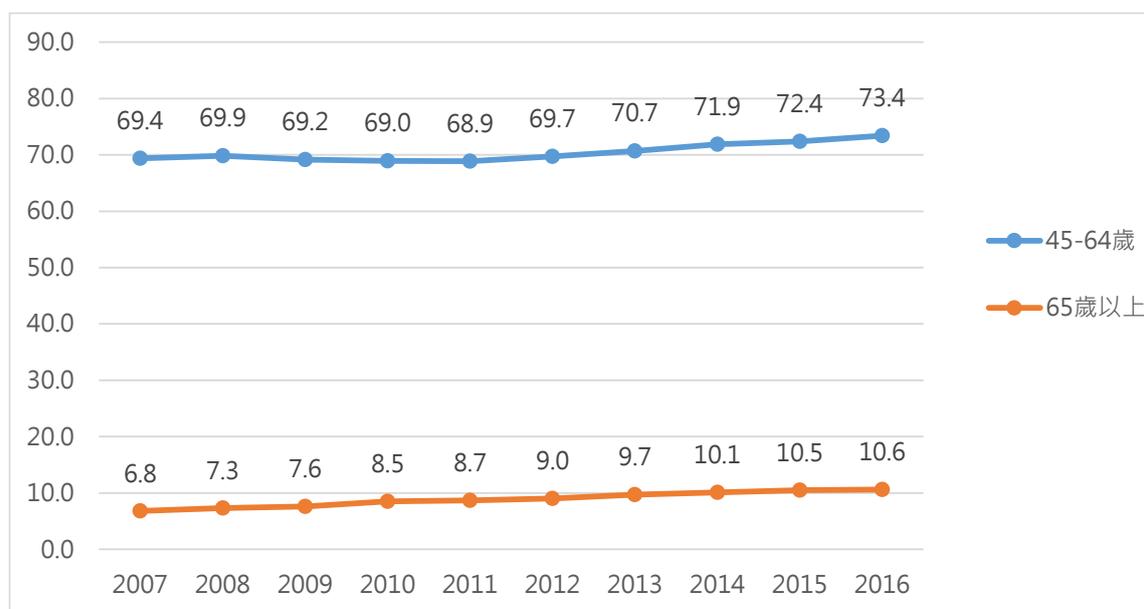


圖 2-3-1 2007-2016 年英國中高齡及高齡者勞動力參與率趨勢



2. 中高齡及高齡者就業相關政策與措施

英國在 1929 年 65 歲以上人口即達 7%，正式邁入高齡化社會，但直至 1976 年才攀至 14%，踏入高齡社會，期間歷時約 47 年。而根據 Office for National Statistics(簡稱 ONS)的推估，英國約於 2020 年達到超高齡社會的標準。英國少子化與高齡化之人口結構的轉變，也改變了勞動參與的形式(Dixon, 2003)。此外，英國為所有工業化國家中最早意識中高齡就業議題的國家，其因應措施層面廣泛，包含年金改革、就業方案、藉社會教育喚醒就業意識及立法等(Taylor, 2008)，英國政府也致力於延後退休時程，以下為英國針對中高齡者所推動相關政策及措施(黃春長、王維旒，2016)：

(1) 職位讓出計畫(Job Release Scheme，簡稱 JRS)

英國中高齡就業政策歷經多次改革。首先於 1950 年代因經濟繁榮，政府鼓勵中高齡者繼續投入勞動工作；但由於 1975 年至 1980 年間國內經濟衰退、青年失業率居高不下，政府、職業工會及企業欲保障青年工作機會，前勞工行政組織於 1977 年提出「職位讓出計畫(JRS)」，提供提早退休的津貼誘因，促使人們主動縮短工作壽命以釋出職缺。

(2) 50 歲上工津貼(the 50 Plus Job Start Allowance Scheme)

其後因應 1980 年代青年勞動資源漸減，1990 年代起政府再度重視中高齡者的智慧與經驗。1990 年提出「50 歲上工津貼」，協助長年失業的中高齡者先以兼職工作的身分返回勞動市場，再轉成全職工作型態。不過由於 1990 年代初期經濟衰退使然，使得這群「重(新)裝上陣」的中高齡者英雄無用武之地，該津貼方案後因使用率過低，於 1991 年終止(張雲翔，2014)。

(3) 成立專責中高齡議題之部門

為了降低年齡歧視對中高齡者就業之影響，英國政府於原有的「就業及年金部(the Secretary of State for Work and Pensions)」注入「捍衛中高齡者權益」的使命，於 2001 年成立工作與年金部門(Department for Work and Pensions，簡稱 DWP)，專責處理中高齡議題。2000 年，英國前首相布萊爾上任不久後，



即針對人口老化所帶來的問題與解決方向，由內閣辦公室績效與創新小組出版“Winning the generation game: Improving opportunity for people aged 50-65 in work and community activity”(Cabinet Office Performance and Innovation Unit, 2000)，此為英國官方關於中高齡就業之首要研究報告書(Taylor, 2008)。隨後首相布萊爾於 2003 年提出「年金綠皮報告書(Pensions Green Paper)」，表明對中高齡就業者的看法，亦是英國正視拓展工作生涯、支持失能者重回勞動市場、強調年金給付之外的工作收入對於中高齡者的重要性、研議漸進式退休等社會需求的證明(DWP, 2003)。

此外，DWP 於 2005 年出版“Opportunity age: Meeting the challenge of ageing in the 21st century”，明確指出英國政府因應人口高齡化的最重要支柱與策略就是促進就業，並設定幾個具體努力目標(Dutton, Flynn & McNair, 2007; DWP, 2005)，包括提供重返職場的技能訓練或生涯規劃、退休的充分資訊；改革失能津貼，鼓勵返回勞動市場；提高整體就業率至 80%，包括 100 萬以上的中高齡勞工。該出版品亦將強制退休年齡提高至 65 歲，並要求雇主需依各自企業的條件(business case)，對退休者 65 歲之後的就業意願積極回應(Dutton, Flynn, & McNair, 2007; DWP, 2005)；此為 2006 年頒佈之《就業(年齡)平等條例》(Employment Equality(Age)Regulation)的重要基礎。

(4) 推動相關法案提升中高齡者權益

英國政府於 2004 年財政法案(Finance Act 2004)中允許雇主續用已屆正式退休年齡之員工，並予以累積年金的資格。此外，2005 年 4 月起適用之年金法案(Pensions Act 2004)則延遲領取老年給付的年齡，提供延遲領取老年給付者更優渥的報酬，藉以鼓勵高齡者持續工作。

(5) 推動年齡加值運動(Age Positive Campaign)

英國由 DWP 主導，持續推動「年齡加值運動」，鼓勵職場勞工年齡應多樣化，以改變雇主態度，減少年齡歧視；倡議雇主應提供中高齡者持續學習的機會以累積就業能力，進而繼續工作(林沛瑾，2012；張雲翔，2014)。



(6)強化中高齡就業政策

英國在 2006 年頒布《就業(年齡)平等條列》，明文將強制退休年齡提高至 65 歲，亦要求雇主須就各自企業的條件(business case)，對退休者 65 歲之後的就業意願積極回應。2010 年修改「機會均等法(Equality Act)」，禁止年齡及高齡就業的歧視(謝青雲，2014)。另一重大政策改革是規定雇主從 2011 年起，不得以法定預設退休年齡(default retirement age，簡稱 DRA) 做為依據，強制滿 65 歲的員工退休，即考慮到英國人口老年化及退休金可能不足支付等問題，取消強制退休年齡規定(British Hospitality Association, 2015)。

(7)特別就業中心(Jobcentre Plus Offer)

英國於 2002 年成立「特別就業中心」，透過彈性的模式，著重成果和個人化的協助，以提供中高齡者重返工作的支持。快速回應服務(The Rapid Response Service)，則是透過就業服務中心(Jobcentre Plus)管理，提供被裁員或其他人力資源管理措施的支持，例如自願釋放計畫。該服務旨在與雇主合作，並提供及時的和有針對性的支持，他們和他們的員工，以幫助人們快速轉換到其他工作。

(8)英國企業僱用中高齡及高齡者案例

英國於 1980 年代即面臨人口結構變遷、勞動力短缺的現象，失業率居高不下；同時購物中心、房地產業、連鎖零售業正在興起，B&Q 趁著這波潮流迅速擴張，而為了確實回應勞動力需求，這個 DIY(Do-It-Yourself)的零售商轉求非主流之勞動力—回歸職場的婦女及中高齡勞工；其中有鑑於中高齡者含有豐富的生活技能與居家 DIY 經驗，因而洞見這群勞動力的價值所在，成為英國企業界招募中高齡族群先驅。

為了進一步瞭解中高齡者的勞動特色與發展潛力，B&Q 於創業 20 年後的 1989 年開設一家專門僱用中高齡人力的分店，地點選在中高齡勞動力充足、失業率低於國家平均值的 Macclesfield，提供 55 個沒有年齡上限、每兩年一簽的彈性兼職機會。經過兩年的營運後，出乎意料地，中高齡僱員的體



力與電腦系統的操作並不成為問題，反而其顧客服務滿意度、短期勤缺、員工流動率及銷售利潤等表現卻是優於其他分店，顯示只要能彈性地配置人力，其管理方法與工作效能與年輕人無異。

B&Q 係以彈性工時、僱員多樣化著稱。企業中有六成以上為兼職員工，同時也本著尊重顧客、服務至上的熱忱，運用中高齡者、婦女、身障者到弱勢族群等勞動資源，其中高齡者的任用超過全英 B&Q 僱員的四分之一，且無僱用年齡上限，達到年齡、種族、性別多樣化的願景(林沛瑾，2012)。

(二)德國

1. 中高齡及高齡者勞動力運用概況

德國在中高齡者之勞動參與情況，根據 ILO 的資料顯示，係從 2007 年的 66.0% 一直穩定上升，於 2010 年來到了 70.2%，再到 2016 年則為 77.4%，其近 10 年之勞動力參與率，平均約為 72.0%；而在高齡者部分亦呈現上升趨勢，係從 2007 年的 3.7% 穩定增加至 2016 年的 6.6%，而近 10 年之勞動力參與率，平均約為 4.9%，但整體來看，其高齡者勞參率低於英國近 10 年的平均值。

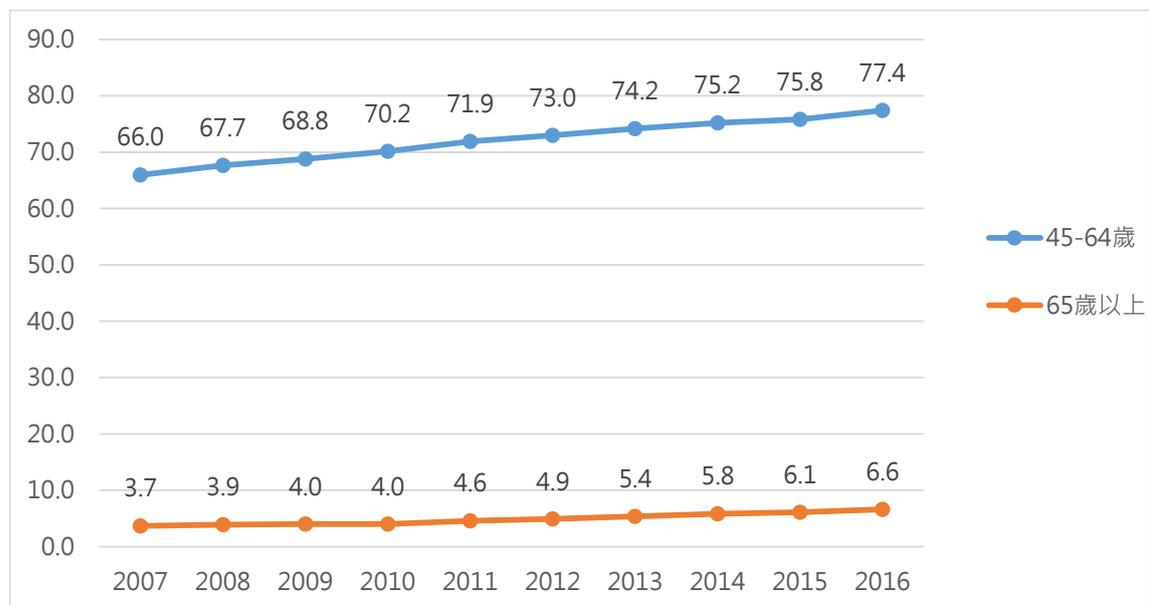


圖 2-3-2 2007-2016 年德國中高齡及高齡者勞動力參與率趨勢



2. 中高齡及高齡者就業相關政策與措施

依據德國 2014 年 6 月份之統計資料，65 歲以上的高齡者人口占總人口的 20.9%，已進入超高齡社會(The World Factbook, 2014)。德國自 2008 年到 2010 年間人口減少 50 萬人，人口總數減少 0.6%，淨人口數有逐年減少之趨勢；但同時期中高齡之人口數，55-59 歲及 60-64 歲卻分別增加 1%。依此人口趨勢發展，現有的 5,000 萬勞動人口數，到了 2030 年將減少到 4,200 到 4,300 萬人之間，2030 年代中期之後老人的依賴比更是將急遽上升(黃春長、王維旒，2016)。為因應上述人口推估，德國政策上採取年金改革及勞動市場從被動措施轉變為更積極的中高齡勞動就業市場之政策制定，其關注重點之一是「如何維持中高齡人口繼續留在就業市場」(謝青雲，2014)。

德國公私部門積極推動高齡勞動人口不要過早退休及鼓勵繼續停留在職場的方案，政府方面是以修法調高退休年齡、減少提早退休者請領年金的金額、調整失業給付的給付條件、搭配資產調查(Mean-test)的失業與殘疾失能給付制度與推動積極的勞動市場方案等；企業面則重新評估高齡勞動力的能力、經驗與專業知識，重新思考其人力管理策略，調整為維持一個具有健康、高生產力與技術勞動力的人力資本方針努力。以下分別說明相關政策措施重點(謝青雲，2014)：

(1) 公共年金改革

德國自 2007 年修正了領取公共年金的退休法定年齡，從 2012 年 1 月起至 2029 年，男女中高齡就業者的退休年齡將從現有的 65 歲逐步調整到 67 歲，始得領取公共年金。德國政府不排除將視未來人口發展結構，再度延後領取公共老年年金年齡到 69 歲。

(2) 職業年金提早退休計畫改革

德國自 1990 年代起決定調整職業年金的機制，到 2000 年後已經對於提早退休的情形提出更多的限制。2001 年起參加職業年金的勞工者，退休年齡由 63 歲調整為 65 歲，如果要提早退休，每月將減額 0.3% 年金給付。職業年金在 2012 年再次調整。參加職業年金年資達 45 年(包括照顧小孩及育嬰留職



停薪仍參加保險)者，可以在 65 歲退休，且不減少給付金額；參加年資達 35 年以上者，則可在 63 歲後退休，但越早退者年金減額就越多；而從 2012 年起，在 67 歲以前退休者，每年減額 3.6%，但對於 67 歲以後仍然繼續就業者，每滿一年則增給 6% 的職業退休年金。之前頒訂之鼓勵提早退休的方案在 2012 年後幾乎都取消，足見德國政府想把高齡勞動力留在就業市場之決心。

(3) 提早退休與失能給付的互動改革

德國目前 20-64 歲領取失能給付之勞動力僅占全體 4%，是歐洲第三低的國家，但其身障者的勞參率仍高達 50%，顯示德國對身障職能重建的用心，積極讓領取失能給付的勞工儘快回歸一般勞動市場。德國勞工提早退休的原因之一是身體功能不佳，且以無法領取失能給付者為多。

(4) 對於高齡就業者的失業給付改革

德國勞工常利用失業給付作為銜接領取退休金的前奏機制，所以德國政府將優渥的失業給付縮減，以除弊端。首先在 2005 年推動 Benefit II (整合失業給付與社會救助給付制度)，要求領取失業給付者要先經過資產調查 (Mean-test)，合格者才可領取失業給付，並將原本失業給付 Benefit I 可以領取的期程，從最長 32 個月縮短為 18 個月，以催促高齡失業者積極尋職的行動意願，提高其接受定期契約工作或到擔任工作人力的意願。

另一個失業給付改革的對象是年滿 58 歲的失業勞工。以往社會法典有所謂「58 條款」，亦即年滿 58 歲的失業者，無須強制接受就業服務機構的職業介紹與登記失業尋職，即可以領取失業給付直到領取職業年金。但 2008 年後因 Benefit II 再度修正規定，符合 58 歲門檻者只要失業達 1 年以上、沒有再找到工作，就必須到就業服務機構辦理失業登記，期間一旦符合領取年金資格，不管是足額或減額年金，就會被迫中止領取失業給付。

(5) 逐步廢除退休計畫的補助方案：特別是部分工時工作的薪資補貼

1996 年起德國對於年滿 55 歲尚未達到退休年齡前，提供部分工時工作津貼補助僱用高齡勞工之雇主，至少補助薪資的 20% 以上，而一般年輕人接



受完學徒訓練正式受僱時，最多僅能補助 20% 薪資，且高齡受僱者之薪資補助最高可達六年，但自 2009 年後就被廢除，當時協助了近 54 萬個高齡勞工補助，補貼了 10 萬 5,000 個業主，此政策後來因失業給付之修法，使其可以提早領取減額年金。

(6) 德國中小企業低技術及高齡勞工之訓練計畫

2006 年德國公共就業服務部門針對中小企業提供 WeGebAU(中小企業低技術及高齡勞工之訓練)計畫，給予 45 歲以上之中高齡勞工或低技能之高齡勞工提升能力的訓練機會，透過員工教育訓練經費補助或是外訓薪資補貼等作法，提高訓練參與意願。實行結果是中大型企業有較高參與意願，但小型企業以無須加強技能與人力調配困難為由，未踴躍參加。

(7) 德國企業僱用中高齡及高齡者案例

BMW 公司於 2013 年在德國工廠實驗性地僱用老人，結果發現老人缺席率低、生產力高。這是一些雇主繼續需要他們的部分原因，因為老工人不僅經驗豐富，而且責任心強。為了讓老年員工能夠安全、順利的工作，BMW 公司也極力打造老年友善的工作環境。在 Dingolfing 的工廠，就採用新的防滑木質地板、特製的骨科矯正鞋、加上理髮店用的椅子，讓老年工作者可以坐下，以及裝置放大鏡設備，讓老年工作者可以看清小細節，也減少眼睛疲勞，避免出錯。此外，物理治療專家為老年工作者也發展了強力和伸展的運動，可以應付每天的工作。BMW 公司 70 項的老年友善設置，共花費了 5 萬美金，卻讓每年生產力增加 7%。為了因應高齡化社會的趨勢，這種低成本高效益的改變，讓 BMW 打算在德國、美國和澳洲廠全面實施。

因應老年人力的需求，BMW 公司 2012 年即提出因應人口變遷人力因應方案，以推動漸進式退休，允許員工於退休前 6 年，開始工時減半。前 3 年全時工作，領 100% 收入，後 3 年不工作，領 88% 收入，同時搭配彈性工作型態，如部分工時工作、居家電子通勤、擴大彈性上班時間。此外，並搭配提供職務再設計、改善工作環境以及福利措施等(財團法人中技社，2017)。



(三)美國

1. 中高齡及高齡者勞動力運用概況

由 ILO 的統計可知，美國在中高齡者之勞動參與情況，在 2011 年至 2016 年之間才呈現穩定增長的趨勢，由 67.5% 增加至 69.5%，相對英、德二國來說，增加幅度明顯較少，其近 10 年之勞動力參與率，平均約為 68.8%；而在高齡者部分，則從 2007 年的 15.5% 穩定增加至 2016 年的 18.6%，近 10 年之勞動力參與率，平均約為 17.0%，整體來說，美國的中高齡勞參率較英、德二國低，但在高齡者方面則相對較英、德二國來得高。

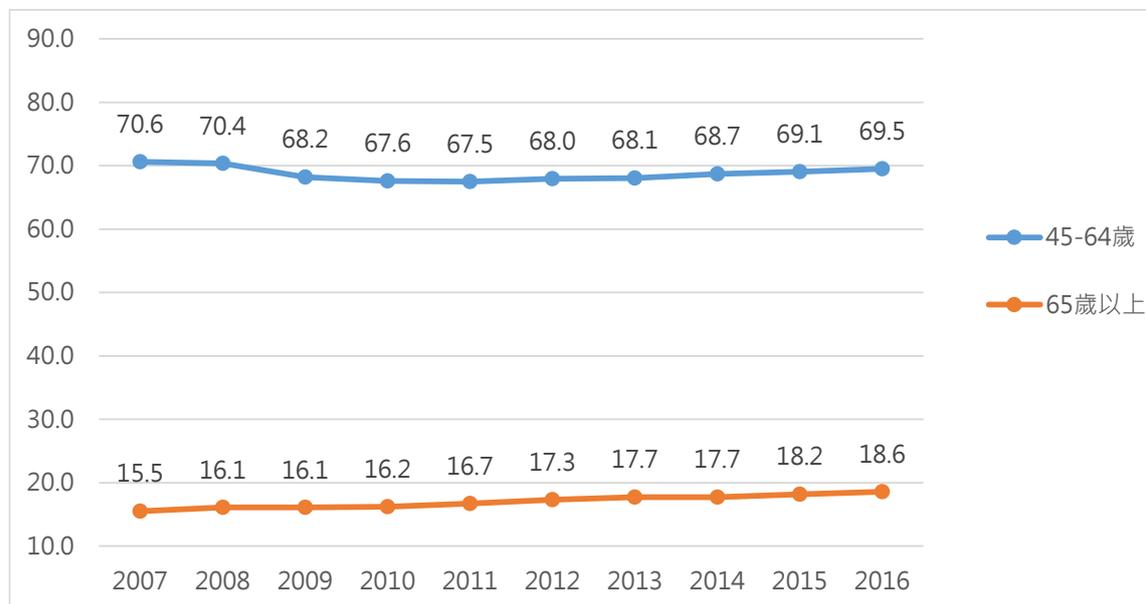


圖 2-3-3 2007-2016 年美國中高齡及高齡者勞動力參與率趨勢

2. 中高齡及高齡者就業相關政策與措施

根據美國人口普查局(U.S. Census Bureau)的調查，截至 2014 年 12 月底為止，美國境內 45-64 歲的人口達 8,400 萬人，占總人口的 26.15%，而 65 歲以上的人口達 4,700 萬人，占總人口的 14.88%(U.S. Census Bureau, 2014)。由此數據可知美國境內中高齡人口所占比例將近 40%，在人口結構中有相當比重。為了保障這些中高齡人口的就業權利，並積極擴大中高齡人力資源的運用，美國透過立法程序，保障中高齡就業者的權益。

美國在邁入高齡化社會之際，其勞工部(United States Department of Labor)及其所轄機關與組織單位，所實施的「老人社區服務就業計畫」(Senior



Community Service Employment Program，簡稱 SCSEP)，是將 55 歲及以上的低收入者(low-income)及就業前景不良者(poor employment prospect)安置於部分工時(part time)的社區服務職務上，以協助其度過至無需政府補助的就業僱用(unsubsidized employment)；另外，早於 1976 年制定《就業年齡歧視法》(Age Discrimination in Employment Act，簡稱 ADEA)，對於年齡歧視之政策及相關措施，皆有完備的規定，以裨益中高齡就業相關政策與措施之規劃與推動(葉至誠，2011)。

美國當前就業與訓練主要以《勞動力投資法》(the Workforce Investment Act，簡稱 WIA)為主軸，依勞動力投資法，老人社區服務就業計畫是 One-Stop Center 供應系統的一部分。

(1)老人社區服務就業計畫

該計畫之目的是將社區服務活動中，有用的部分工時之工作機會，給 55 歲及以上的失業低收入者及就業前景不良者，促使其在經濟上能自給自足，並增加老人安置及保持至公營與私營領域無補助就業的人數。黃春長及王維旒(2016)指出，承辦「老人社區服務就業計畫」的服務中心將提供失業的中高齡者老人社區服務就業計畫的相關資訊，並協助訂定及重新評估參與此計畫中高齡者失業者的「個人就業計畫」(Individual Employment Plan，簡稱 IEP)，且之後一年內重新評估次數不可低於兩次，透過持續提供就業諮詢服務，以協助達成 IEP 目標。此外，協助求職者參加職業訓練，並於參與者安置入無補助就業 2 的前六個月進行追蹤調查，以確定參與者是否仍有受僱。

有關前述之「社區服務」及「安置至公營或私營無補助就業」的說明如下(丁玉珍、黃巧婷、賀端藩，2008)：

A.社區服務(community service)

主要為社會、衛生、福利與教育服務(包括教導識字)等面向，包括出納、事務工作、廚師、日間照顧協助、家庭健康照顧、居家清理、保母、警衛、法律協助、稅務協助、財務諮詢、圖書館、娛樂、保存、維護與恢復自然資源、社區美化、抗污染與環境品質工作、改善氣候變遷工作、及經濟發展等。



B.安置至公營或私營無補助就業(placement into public private unsubsidized employment)

係指參與者在未使用美國老人法經費或其他聯邦政府或州政府就業補助計畫經費之情況下，經由參與者收入的薪資報表或其他方法量度的方式，在就業 90 天內，於公營或私營領域擔任全職或部分工時工作就業達 30 天。

C.保持至公營或私營無補助就業(retention in public private unsubsidized employment)

係指參與者在安置於無補助就業開始日起，未使用美國老人法經費或其他聯邦政府或州政府就業補助計畫經費之情況下，經由參與者收入的薪資報表或其他方法量度的方式，於公營或私營領域擔任全職或部分工時工作就業達 6 個月。

(2)就業年齡歧視法

在美國，禁止任意年齡歧視之努力最早始自 1950 年代，但當時尚未有明確的立法規範，直到 1965 年 6 月之「美國高齡勞工：就業之年齡歧視」報告(The Older American Worker: Age Discrimination in Employment)公告，才有明確宣示。該報告指出年齡歧視的確存在於職場之中，年齡歧視不是單純取決於雇主偏好或缺乏包容(intolerance)，最主要係起因於不正確之刻板印象；因此該報告建議應將年齡歧視之禁止納入立法，方得全面禁絕職場上年齡歧視之情形(黃春長、王維旋，2016)。

1967 年 1 月 23 日，當時總統 Lyndon B. Johnson 發表一段關於中高齡勞工失業之談話，建議國會通過就業年齡歧視之立法，公平對待每個在職場上皆有能力應付其工作之勞工，避免以年齡作為職場中不公平之區分因素。隨即，美國勞工部在國會提出「1967 年就業年齡歧視法」，同年 12 月 15 日被總統簽署通過(Cavico & Mujtaba, 2011；卓家甫，2010)，成為美國境內保障中高齡勞工權益的主要法源依據。

美國就業年齡歧視法之立法目的在於「促進中高齡者基於其能力而非其



年齡的就業狀況，禁止獨斷之職場年齡歧視行為，以及協助雇主與勞動者解決其所面對之勞動者年齡在職場上所引起之衝擊」(29 U.S.C §621, Congressional statement of findings and purpose, 2011)。顯見 ADEA 的主要精神在於認定一個人的工作能力應與其年齡無關，雇主不得以年齡做為強迫受僱者退休之手段，以保障中高齡者的就業權益。

美國就業年齡歧視法歷經 6 次的修訂，逐步充實相關內容。目前之規範範圍包括(Cavico & Mujtaba, 2011；丁玉珍等，2008)：

A.個人適用資格：歷經多次修正，取消了保護年齡的上限，故 40 歲及以上的個人皆受本法之保障。

B.適用機構單位：適用於僱用 20 名以上僱員的事業單位、教育機構、公私立就服機構、勞工組織、學徒計畫、政府機關及聯邦政府。

C.就業年齡歧視例外情形：目前除了消防人員、執法人員(警察)得明列年齡設限，及依據其他聯邦法律規範有提供載客服務的機長必須在 65 歲退休之例外規定外，美國法令並未訂定全國性強制退休年齡；因此 ADEA 規定雇主不得採用任何年資或福利計畫來強制 40 歲以上的受僱者退休。

在美國就業年齡歧視法的保障下，與就業相關的任何歧視都是非法的，包括僱用、解僱、薪資、工作分配、調動、升遷、復職、退休或其他就業條件。但根據此法，若雇主能提出舉證抗辯，則得因求職者的年齡而在僱用決定或相關措施上有差別待遇，其中雇主可提出的幾種抗辯理由包括：

A.年齡為一種真實的職業資格：雇主必須舉證年齡的區隔對於特定行業的營運是必要的。

B.年齡以外的合理因素：雇主須說明採取的差別待遇措施，是基於非年齡之外的其他合理因素。

C.正當理由：雇主係因正當理由而施以解僱或懲戒措施。此外，ADEA 亦規範，若雇主對於提出控告或參與控告歧視調查者進行報復，也屬於非法行為；即使在提出控告、年齡歧視案件不成立之情形下，若該控告者提出遭受到報



復行為，平等就業機會委員會亦將就此展開調查。

(3) 美國老年勞工倡議

美國老年勞工倡議(Aging Worker Initiative, 簡稱 AWI)主張中高齡勞動力對經濟具有重要性，也需要協助中高齡就業者發展能夠幫助他們為未來的新工作或職業做準備的策略(Social Policy Research Associates, 2013)。因此 AWI 先提高對勞動投資市場的了解，進而發展有助促進中高齡就業的模式。

美國老年勞工倡議的服務對象涵括已經退休且想再重新就業的民眾，提供其就職準備訓練；此訓練課程主要重點是為職前培訓，包括求職技巧、面試技巧、溝通能力以及職場行為等。此外，也提供基本電腦能力訓練、職業技能培訓、成人基本教育、在職訓練以及創業培訓等課程，採用 1 對 1、小組工作坊、課程講座的教學方式，結合當地的社區學院、成人教育機構、醫院等合作辦理課程。

為了確保有就業需求者在經過培訓之後，能夠獲得就業的機會，此計畫的培訓課程辦理機構也必須提供求職與就業諮詢服務，而為了擴大服務範圍，沒有參與培訓的人員亦可申請相關諮詢服務。最普遍的就業服務是由合作補助單位提供 1 對 1 的個案就業服務；另外亦有些合作單位是將其轉介至當地的就業服務中心，以尋求就業協助。在印第安納、馬里蘭、賓州以及華盛頓州的合作單位則是利用工作坊的形式針對 55 歲以上的中高齡者進行求職與就業的相關主題、技能培訓之設計。

(4) 美國企業僱用中高齡及高齡者案例

Tim Hortons 是 TDL 集團下的甜甜圈專賣公司，同時也是北美甜甜圈產品界的龍頭。由於每日顧客量非常龐大，使得員工都處於快節奏的工作環境下，即便如此，該公司仍發現這些中高齡員工依舊能適應這種工作環境，同時也依賴這些資深員工填補多項工作職缺。在其遍佈加拿大與北美的 300 多家門市中，他們請這些資深員工擔任新進員工的導師，並獲得良好成效。



Tim Hortons 的人事總監 Nan Oldroyd 表示：我們新進的與年輕的員工，透過與這些資深員工一起工作，可以幫助提高他們的人際社交能力；而這些新進員工所帶來的青春、熱情與活力同時也感染了這群資深員工。Tim Hortons 透過以中高齡資深員工做為年輕員工的導師的師徒制，讓兩個不同世代的員工能夠透過彼此交流，除了交換工作經驗，促進團隊間的合作外，更能發揮中高齡員工的價值(黃春長、王維旎，2016)。

(四)日本

1. 中高齡及高齡者勞動力運用概況

經由 ILO 的統計可知，日本在中高齡者之勞動參與情況從 2010 年的 73.6% 至 2016 年的 78.0%，呈現穩定增長的趨勢，整體來說，日本中高齡者的勞動力參與率均維持在 70% 以上，其近 10 年的勞動力參與率，平均約為 74.9%；而在高齡者部分，於 2013 年來到 20.1%，正式突破 20% 的門檻，其近 10 年之勞動力參與率，平均約為 20.2%。整體來看，近 10 年日本中高齡及高齡者之勞參率均較英、德及美等歐美國家來得出色。

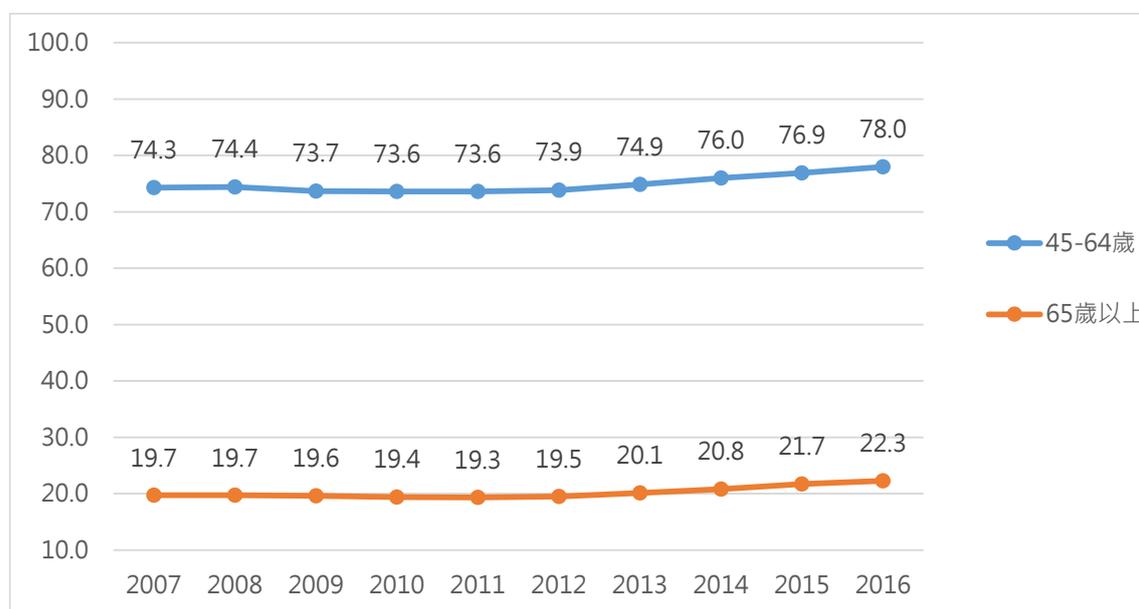


圖 2-3-4 2007-2016 年日本中高齡及高齡者勞動力參與率趨勢



2. 中高齡及高齡者就業相關政策與措施

日本於 1970 年老年人口占總人口比例於達 7.1%，1985 年超過 10%，1994 年達 14%，在 2005 年達到 20%。依據 The World Factbook(2015)指出，2014 年底日本 65 歲以上高齡人口數達到 3,274 萬人，高齡人口占總人口比率 25.8%。雖然人口快速老化的趨勢是在近三十年才發生，但日本厚生勞動省在 1970 年邁入高齡化社會之前，即開始研擬高齡人力僱用對策。因此，為因應人口老化所帶來勞動力短缺的衝擊，很早即訂定《高齡者僱用安定法》(Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons)，並展開相關的對策措施，其相關說明如下(吳惠林等，2014)：

(1) 延長退休年齡

日本政府為了鼓勵僱用 45 歲以上中高齡勞工，於 1971 年制定《高齡者僱用安定法》；自 1970 年代中期開始，該法持續朝向延長僱用年齡推進，經多次修訂，已將退休年齡延至 65 歲(2004 年修正、2006 年實施)。此外，1986 年的修法也涵蓋退休後再就職的立法，並規定多項獎勵辦法。

實施後的《高齡者僱用安定法》能保障勞工可工作至 65 歲，並協助高齡者再就業，以及確保多元化的就業機會。所以為了確保受僱高齡員工能服務至 65 歲，雇主必須對高齡者採行「延長退休年齡」、「延長僱用」及「廢止退休制度」三擇一措施。

其中「延長僱用」是指雇主與工會做出老人持續就業標準的協議後，該協議就被視為雇主已經推出繼續聘用制度。但據日本厚生勞動省(2010.10.14)《就勞條件綜合調查》資料顯示：實際上，多數的日本企業並非採取延長退休，而是以再僱用的方式來對應。仍然有不少企業尚未發展出一套完整的「僱用保證原則」以適用 65 歲以上的員工。

(2) 獎勵高齡就業的各類津貼(補助)

日本有關各項與中高齡者就業促進的獎勵津貼，皆由獨立行政法人年長者與障礙者僱用支援機構(Japan Organization for Employment of Elderly and



Persons with Disability，簡稱 JEED)負責。主要包含如下津貼：

A.延長退休年齡獎勵(含職務再設計獎勵)

為了獎勵企業配合前述「延長退休年齡」的三擇一措施，以及鼓勵企業有意者給予聘用至 70 歲，日本政府於 2008 年推動《延後退休年齡獎勵辦法》(又稱延長退休年齡至 70 歲之企業獎勵金)，主要的獎勵包括：中小企業退休年齡延後獎勵金(針對在《就業保險法》中經常被保險人為 300 人以下之企業主)、70 歲以上退休年齡延後制度模範企業獎勵金(針對在《就業保險法》中的企業)、中小企業年長者僱用確保實現獎勵金(針對《就業保險法》中的企業集團，須超過 30 家且 2/3 以上為中小企業)。獎勵的內容包括因開拓新業務而擴大職務領域、考量年齡進行職務分析與再設計、導入機器設備，或改善作業方式、作業環境等措施給予補助。

B.中高齡者共同創業獎勵

2008 年日本政府推出「中高齡者共同就業機會創造獎勵金」，補助 3 人以上之 45 歲以上長者，藉由自身職業經歷而共同創業，成立法人。在申請補助之前已營運超過 6 個月以上，僱用 45-65 歲符合就業保險被保險人資格員工一人以上，年收入低於 103 萬日圓，並持續僱用。補助上限為 500 萬日圓，補助以一次為限。

C.過去曾辦理的獎勵

日本發展中高齡者就業促進的歷程甚長，期間曾辦理的獎勵津貼還包括持續僱用安全津貼、補助被轉職的中高齡勞工、協助尋職津貼(補助協助尋職的企業主，如給勞工放假尋職之補貼，或雇主利用就服機構尋職之介紹費津貼，或僱用再就業中高齡者之雇主的津貼)、鼓勵雇主改善對中高齡者工作環境或另開工廠，讓中高齡者被僱用的津貼、中小企業在企業內設立再就業諮詢體系(如諮詢中心或聘請諮商師)之費用補助。

(3)設置「高齡者僱用率(6%)制度」轉由「僱用多數高齡者褒獎金」取代

為了強化企業對中高齡者的僱用，1976 年修正的《關於促進僱用中高年



齡者等的特別措置法》, 進一步設置「高齡者僱用率制度」, 要求企業盡可能僱用一定比率之上(6%)的 55 歲及以上勞工(Oka, 2008; 劉修慈譯, 1990)。但後來以修正為制訂「僱用多數高齡者褒獎金」取代「高齡者僱用率制度」, 目的是要以企業自願性、積極性的增加中高齡者的僱用取代強制性的規範。

(4) 禁止年齡歧視

有鑑於將近 70% 的高齡失業者求職時遭受年齡歧視, 2001 年修正《就業措施法》(Employment Measures Law), 要求雇主在進行僱用或招募活動時不得提及年齡需求, 但僅限於柔性強制, 並無相對應的罰則, 直至 2004 年《高齡者僱用安定法》修法時, 才更進一步要求那些招募一定年齡員工的雇主陳述理由, 而當 45 歲至 64 歲遭解僱的員工, 若其有再就業之意願, 雇主需盡一切可能協助其就業(Oka, 2008)。

(5) 強化社區媒合服務平台(銀髮人力資源中心)

「銀髮人力資源中心」(Silver Human Resources Centres, 簡稱 SHRC)成立於 1970 年代中期, 起初只是一種社區性有給薪的志工人力平台, 其中的工作機會有別於一般勞動市場的職缺, 但受九十年代經濟蕭條的影響, 兩者的界線也就逐漸模糊了起來。2004 年《高齡者僱用安定法》修法時, 提出強化「銀髮人力資源中心」的功能, 提供 60 歲以上高齡勞工一些暫時、短期的工作機會, 保持其生產力。

日本銀髮人才中心的會員資格為滿 60 歲、有就業意願者, 且在居住區域內。各地區中心會依據會員之期望與能力, 透過承攬或委任之形式委派工作。中心提供的工作機會有別於一般勞動市場的職缺, 特色是短期且具高度彈性, 各地區中心也會依地區特色提供不同的職缺, 工作內容大致可分為七大類: 室內/外的一般性工作(例如公園清掃、清除海報)、管理類(例如停車場管理)、事務類(例如行政工作、接待工作)、技術性(例如修屏風)、專業技能(例如會計、翻譯)、外務類(例如催繳電話費)與服務類(例如家事)。對於有工作的高齡者, 中心會由發案者支付的委託費用中, 分配一定比例的金額當作該會員之報酬, 稱為「配分金」。



以東京都新宿區銀髮人才中心為例，會員平均年齡為 71.4 歲，最高年齡男性為 93 歲；女性為 91 歲，80 歲以上高達 170 位(賴樹立、王雅芬與蔡玉時，2009)。中心一年下來，總產值高達 3,000 億日幣，提供的工作機會方面，在 2005 年，中心總共提供了 7,432,814 個工作職缺，其中一般性工作與行政工作各占了 40.3%與 32.9%，兩類就占了 74%(賴樹立，2008)。

Weiss、Bass、Heimovitz 與 Oka(2005)針對日本銀髮人才中心參與成員的幸福感(well-being)進行研究，發現有藉由銀髮人才中心工作的男性比起沒有參與者有更高的幸福感，雖然女性未見此效果，銀髮人力資源中心確實擔負起日本中高齡者就業重要的中介角色，在不久的將來，這裡應會成為全面性高齡者就業媒合中心(Oka, 2008)。

(6)成立「中高齡者僱用安定中心」提供企業專業諮詢

為了鼓勵中高齡者的再就業並策進企業僱用，《高齡者僱用安定法》特別規定成立「中高齡者僱用安定中心」，可以提供企業可能面對的各類人事管理議題作專業諮詢，如薪資計算、退休金制度、職務再設計、職域和能力的開發、環境改善等，直接專責輔導企業整備中高齡者的僱用條件。促進政策則有「高齡者工作場所改善資金融資制度」、「僱用多數高齡者褒獎金」，以及「高齡者僱用確保補助金」三項用以改善中高齡者勞動環境、增加僱用以及延長企業對中高齡者的僱用年限。

(7)職務再設計

職務再設計方面，日本除了有前述各種津貼的支持，在實際運作上，也發展出具體可操作的流程，以及業者可向「中高齡者僱用安定中心」或各縣市「中高齡者僱用開發協會」申請諮詢顧問服務，協會或中心將透過診斷與訪視提出改善計畫，政府補助 1/2 費用，但如業者已經導入「至 65 歲持續僱用」制度，費用降低為 1/3。

協會或中心將透過問卷以及電腦診斷系統提出診斷結果，診斷系統包含僱用管理、職場改善、健康管理、教育訓練、人事費/薪資分析等五大診斷系統。並透過補助業者「職場活性化」的教育訓練課程(政府補助 1/2 費用，但



如業者已經導入「至 65 歲持續僱用」制度，費用降低為 1/3)，來提升管理者的管理能力，以及中高齡勞工的就業意願。為了推動職務再設計的發展，也在產業團體內設立推進委員會。

(8)教育訓練與補助：沒有為中高齡者獨特設計

日本的中高齡者面臨相對高的失業率，且就業者的工作也多是非典型的工作型態。改善此情形的方法之一除了前述就業媒合外，就是增加中高齡勞工的可僱用性(employability)，而主要的方式就是透過訓練(training)。雖然企業在此扮演重要的角色，但完全靠此訓練並不足夠。針對教育訓練部分，日本並未特別針對中高齡者有特別的教育訓練與補助，而是利用既有資源，即 1998 年起日本政府提供的教育與訓練津貼(education and training benefit)，直接資助個人參與指定課程的學費。這項津貼的經費來源是職業保險。這項計畫讓弱勢族群能得到訓練，根據統計，主要使用對象是女性，也就是那些較不會在企業內接受到訓練者。雖然統計也顯示青年人使用這項計畫的比率高於中高齡者，但與其他 OECD 國家比較之下，日本的中高齡者使用的已經算多了。總括來說，日本職業訓練的使用率在年齡上並無很大的差異，但在性別上卻出現很大的差異(OECD, 2004)。

(9)日本企業僱用中高齡及高齡者案例

日東商事有限公司是間從事大樓管理、清掃管理、駐衛警派遣等公司，目前員工人數高達 483 名(正式員工 102 名、兼任員工 381 名)，其中 60 歲以上的高齡員工有 162 名，佔總員工數的 33.5%。對於擁有三成以上的高齡員工的日東商事有限公司來說，讓高齡員工能夠勝任耗費體力的大樓清掃、管理工作，需有健全的制度，除了在職務設計上不斷地改良與吸取高齡員工的意見來編排職務內容、調整工作時數。為了避免高齡員工於工作時所產生之職業傷害，每一年還舉辦安全講座，並依據各職務訂定安全守則。一年出刊 4 次的公司刊物中，刊登職災事故的案例、危險預防知識等，來喚起高齡員工的安全意識(黃春長、王維旒，2016)。



(五)韓國

1. 中高齡及高齡者勞動力運用概況

從 ILO 的統計可發現，韓國在中高齡者之勞動參與情況從 2009 年的 68.0% 開始穩定攀升，於 2012 年達到 70.2%，到了 2016 年則來到 72.6%，其近 10 年之勞動力參與率，平均約為 70.1%；而在高齡者部分，則呈現波動起伏的態勢，近 10 年之勞動力參與率，平均約為 30.2%。整體來說，相較於日本，韓國高齡者的勞動力參與率相對有較高的表現。

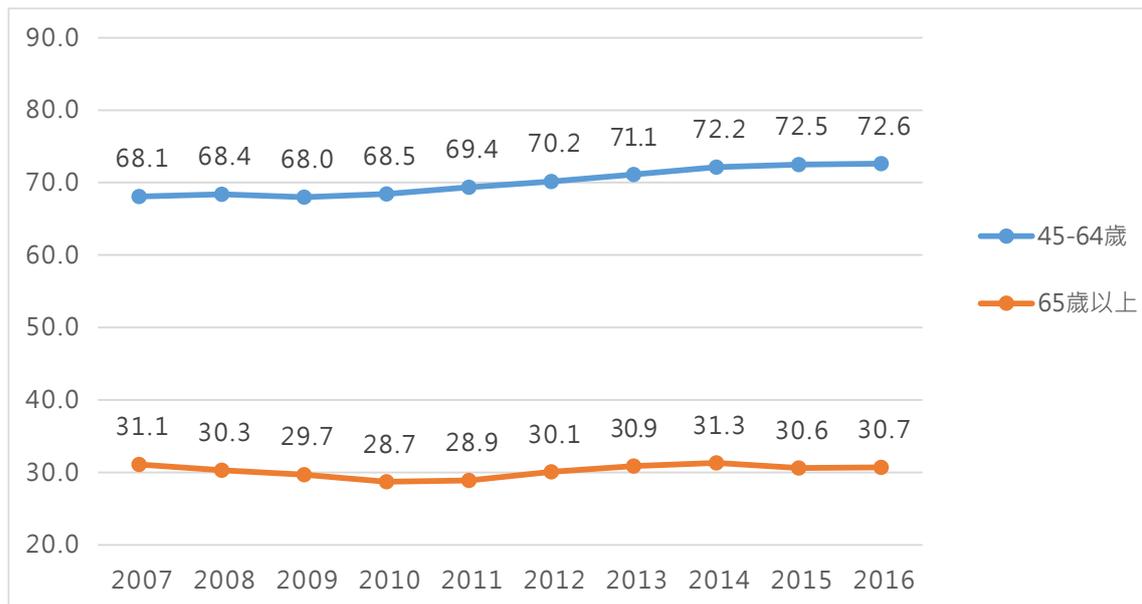


圖 2-3-5 2007-2016 年韓國中高齡及高齡者勞動力參與率趨勢

2. 中高齡及高齡者就業相關政策與措施

依據 The World Factbook(2015)指出，2014 年底韓國 65 歲以上高齡人口數有 620 萬人，占總人口比率 12.7%。而在中高齡勞動參與情形，韓國在 2016 年 45-64 歲中高齡勞動力參與率約為 72.6%，65 歲以上勞動參與率則高達 30.7%。韓國政府早在 1991 年即訂定《高齡者就業促進法》規範法定退休年齡以及高齡者標準僱用比率，提出對中高齡及以上者之就業主要政策如下(吳惠林等，2014)：

(1) 規範法定退休年齡及高齡者標準僱用比率

1991 年韓國政府訂定《高齡者就業促進法》，修正法令退休年齡為 60



歲，同時訂定高齡者標準僱用比率，規範對象為僱用 300 人以上的事業單位，其中製造業的高齡者僱用比率需達 2%；運輸業、不動產業及出租業為 6%；其他產業為 3%。另外，政府部門、政府投資、公共採購等單位，則有優先僱用高齡者的義務。但早期成效不佳，有超過 300 位員工的大型企業經常不符合規定，反而中小企業僱用高齡者的比率最高，而製造業的僱用比率也遠低於規定(周玟琪，2007)。自 2013 年起韓國政府調整法令退休年齡為 61 歲，以後每五年增加一歲至 65 歲為止。

(2) 工時本位最高工資制度

韓國自 1991 年訂定《高齡者就業促進法》之後，相關就業政策即不斷推陳出新。2003 年開始導入「工時本位最高工資制度」(the work time-based wage peak system)，該政策推動係因韓國勞動者在 50 歲，特別是 55 歲以後，往往會面臨被企業逼退的情形，而韓國勞工的退休保障又相對較不足，使得被逼退的中高齡勞工面臨經濟困境，因此，韓國政府鼓勵企業在員工達一定年齡之後，採取降低工時與工資來替代強制退休，以提高中高齡者的勞動參與率及經濟上的支持。

2011 年韓國針對高峰期生育人口所帶來的退休潮，並為了減輕青年和中高齡者之間的工作競爭、青年失業問題，推出「雙獲」(double-cropping)方案，當年滿 55 歲者其工作時間少於最高工時的一半時，政府將提供工資補貼，額度為「延遲退休最高工資」(the delayed-retiring wage peak system)的 50%(每人每年 300 萬韓元，約新臺幣 8 萬 6,000 元)，若雇主再僱用青少年來填補中高齡者縮短的工時，則再提供雇主補貼。

(3) 高齡者就業薪資補助措施

韓國政府針對大量僱用高齡者、新聘高齡者、延後退休年齡或僱用退休者的雇主給予薪資的補助。但有學者分析指出在低教育與低技術的中高齡勞動者，仍然不易獲得補助(Chang, 2003)。在「大量繼續僱用」的補貼條件上，韓國勞工部對於不同行業的僱用比率有其限制，製造業需達到 4%、房地產 42%、工商服務 17%，至於其他行業則一律為 7%。對於「超過退休年齡的再



僱用」的補貼則是針對那些企業內部強制退休年齡高於 57 歲的企業。這些補貼政策涵蓋 50-64 歲年齡層，包含的期限則從 6 個月到 1 年。這幾項補貼政策對於促進中高齡者就業有相當大的功效，92% 獲得補貼的雇主反應，如果往後沒有補貼政策，他們仍然僱用相同數量的中高齡勞工。

2012 年韓國《就業保險法》施行細則增列：工作場所如果沒有退休的年齡限制，且 60 歲以上的員工比率超過特定行業的標準率(三年的平均：製造業 2%，商業設施的管理和業務支持服務業 14%，房地產和租賃業 23.2%，以及運輸業 5.7%)，用人單位將可獲得每季 18 萬韓元(約新臺幣 5,000 元)補貼(即每月 60,000 韓元，約新臺幣 1,700 元)，但補助人數不得超過一般企業僱用人數的 20%，大公司不得超過 10%。此外，從事守衛或間歇性的工作，如公寓保安員，應支付至少 90% 的最低工資。2012 年實施的第一年，政府預計支付 45 億韓元(約新臺幣 1.25 億元)，可照顧超過 9,000 名 60 歲以上的員工。

(4) 鼓勵雇主改善適宜高齡者的工作環境，並提供資金貸款

從 2006 年起，如果雇主有意安裝或改善其工作環境設施和設備，使其更能適宜高齡者的就業安全與就業促進，政府可提供資金貸款措施，例如自動化的工作流程與設施可預防肌肉骨骼的疾病。

(5) 高齡者工作媒合服務

成立中高齡人力銀行免費提供高齡者的工作媒合服務與職業建議，包括基本職業教育、職場適應訓練、深入諮詢與輔導等方式。

(6) 高齡者工作技能發展

推行“New Start Program for the Aged”主要培訓高齡者新的工作技能，開拓其可找尋的工作領域，並促進勞動力短缺的中小企業聘用高齡者人力進入職場。例如護理照護培訓、殯葬業者等。此外，該政策於 2010 年進一步推動海外就業的培育課程，針對 40 歲以上有意從事海外工作者進行語言課程、職業訓練與輔導等。



(7) 50 歲以上職場新人適應支持計畫

2012 年同時也推出「50 歲以上職場新人適應支持計畫」(The 50+ New Workplace Adaptation Support Program)，旨在幫助 50 歲以上的求職者在中小企業內透過在職培訓後工作，培訓不超過三個月。該計畫希望讓求職者可以在中小企業工作經驗後得到直接的再就業機會，而中小企業可以聘請到經驗豐富的優秀勞工。參與資格為 50 歲以上、在老人工作中心或人才銀行(job centers and talentbanks for the aged)參與各項就業服務計畫或職業培訓工作、並保持 3 個月以上的失業與就業服務機構登記者。實施方案的企業為政策支持的特定企業，如員工人數 300 人以下的營造業或員工人數 500 人以下的製造業。參加計畫人數為 2,000 人，每個參與者每月最多可獲得 40 萬韓元(約新臺幣 1 萬 1,000 元)的參與津貼，最長 3 個月。

(8) 後續政策方向

韓國於 2010 年發表「70% 就業藍圖」，主張落實嬰兒潮世代的 60 歲屆齡退休，與建構退休後第 2 個人生規劃的支援系統。特別是要與 50 歲以上中高齡層引進縮短工時請求權，因應退休後打算，並且要會同相關部會建構生涯再規劃支援系統，預訂支援退休後的輔導、職業訓練、介紹再就業；同時為了活用高齡人力與紓解農漁業事業場所的慢性人力匱乏現象，將於 2014 年合理調整派遣業種，考慮開放 55 歲以上中高齡、高所得專門職作為農漁村派遣人力。

韓國政府企圖創造理想的職場環境，使想工作且仍有工作能力的高齡者，能不受年齡的限制繼續工作，因此主張：A. 延長職業年齡為 60 歲以上；B. 促進高齡者再就業；C. 提供高齡者多方面的就業機會；D. 創造一個高齡就業的支持性環境等四項目標(南韓就業暨勞動部，2010)。從九零年代初期，各項政策與方案均往此目標邁進。

2011 年 12 月 27 日由韓國總統主持的內閣會議，宣布政府的第二個基本養老促進就業計畫，計畫期程為 2012 年至 2016 年。此計畫決定深入開展六大政策任務，旨在創造條件使更多的中高齡者工作更長的時間。六大政策任



務包括：A.加強支持代際工作分享(intergenerational job-sharing)；B.支持擴大老年人繼續留在他們的主要職務；C.加強對退休準備和技能發展的支持；D.為早日重新就業作準備；E.促進中高齡者對社會的貢獻和人才交流活動；F.完善制度和基礎設施，以因應高齡社會的到來。

(9)韓國企業僱用中高齡及高齡者案例

LG集團於2007年時，配合韓國「第一階段促進中高齡就業計劃」，施行擴大薪資高峰制度，透過鼓勵員工以繼續就業取代退休，使這些具有優秀工作能力的中高齡員工能持續留在職場，進而維持就業的穩定並保持集團的競爭力。LG集團實施擴大薪資高峰制度的特點在於延後員工退休年齡(從55歲延後到58歲)，選擇參與此方案的員工，仍能持續留在職場，但其薪資將以每年10%的幅度減縮，直至58歲退休。

同時，LG集團也會再僱用58歲以上但保有能力與競爭力的員工，擴大中高齡人力資源的使用(Choi, 2014)。此一措施不僅能持續保持集團的競爭力與就業穩定，同時也能有效的幫助企業減少退休金的支出，降低人事成本。

(六)新加坡

1.中高齡及高齡者勞動力運用概況

由ILO發布之統計資料顯示，新加坡在中高齡者之勞動參與情況從2009年的66.8%持續攀升至2016年的74.2%，呈現正向增長的態勢，其近10年的勞動力參與率，平均約為70.5%；而在高齡者部分亦有相似的趨勢，從2007年的14.3%一路增長，至2016年則達到25.5%，而近10年之勞動力參與率，平均約為20.2%。整體來說，不論日本、韓國或新加坡，其中高齡或高齡者的勞參率表現均較上述歐美國家來得好。



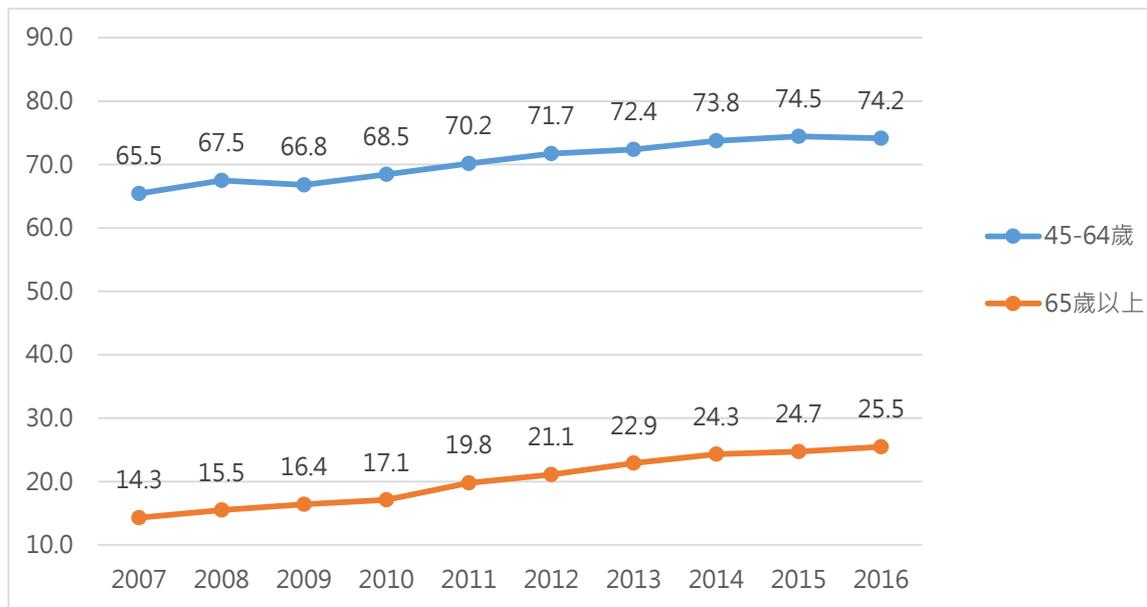


圖 2-3-6 2007-2016 年新加坡中高齡及高齡者勞動力參與率趨勢

2. 中高齡及高齡者就業相關政策與措施

新加坡雖然大量引進白領與藍領外勞補充其勞動力的不足，但其本身的人口在近十餘年來卻快速老化，由於新加坡政府很早就意識到快速高齡化趨勢，早在 1982-1984 年間即組成「人口老化問題委員會」，由當時的健康部長主持，研究人口老化問題的影響。該委員會除了呼籲需要改善社會對老化與高齡者的態度，強化年輕人的孝道觀念，使家庭能成為主要照護者外，也確認應該訂定國家級政策來處理人口老化問題，使高齡者可以持續貢獻社會且正常積極的生活。因此，新加坡也是除了日本之外，亞洲地區較早跨部會且系統性的推動因應高齡化趨勢政策的國家。目前有關推動中高齡者就業的主要政策如下(吳惠林等，2014)：

(1) 延長法定退休年齡

新加坡政府早於 1988 年就已經鼓勵企業將退休年齡從法定最低的 55 歲延長至 60 歲，1999 年又將最低退休年齡由 55 歲提升到 62 歲，並期望將來能夠提升至 67 歲。2012 年以《退休與再僱用法》(Retirement and Re-employment Act)取代之前的《退休年齡法》(Retirement Age Act)，規定超過 62 歲最低退休年齡的員工若有意願且身心狀況仍能持續工作者，雇主須



再聘任至 65 歲；若經過審慎評估無法在原公司提供適合的工作，雇主須支付一筆費用，協助 65 歲以內的退休員工尋找別的工作。

(2)降低留用中高齡勞工的成本壓力

為了減少企業留用中高齡勞工的成本壓力，新加坡降低 50 歲以上中高齡員工的公積金提撥比率，且隨著年紀級距的上升而遞減；此外，當企業繼續僱用 60 歲以上的中高齡勞工，可以減少該勞工 10% 的工資，但是在勞工將滿 60 歲前，雇主需以書面通知減少的「工資額度」以及「生效日期」，並且需要給予中高齡勞工至少一星期的考慮時間，換言之，雇主也可依據工作內容與績效調整薪資，不再受到年資薪制限制。

其中，公積金制度是新加坡公共退休金制度，也是一種強迫儲蓄的制度。新加坡自 1955 年開始實施新加坡公民與永久居民的公積金(Central Provident Fund)儲蓄制度，由雇主與勞工每月各提撥一定工資比率，分別存入勞工公積金的普通帳戶、特別帳戶與醫療儲蓄帳戶，以提供勞工退休後的經濟保障。普通帳戶可用於購屋、投資、支付保險費與教育費，或投資經過政府核准的投資標的；特別帳戶則可投資與退休相關的金融保險，主要提供晚年養老之用；而醫療儲蓄帳戶則可支付醫療費用與醫療險。

考量到隨著年齡不同而有不同的花費與投資需求，分配到普通帳戶的比例隨著年齡級距遞減，而存到醫療儲蓄帳戶的比例則隨年齡級距遞增。此外，隨著壽命的延長以及物價上漲，需要更多的存款養老，新加坡政府也將年滿 55 歲，退休帳戶有 4 萬新元以上存款的會員強制性加入公積金入息計畫(CPF Life)，以確保新加坡居民在退休後能持續享有一輩子穩定的收入。而自 2015 年 1 月開始，雇主提撥的公積金比率將由目前的 16% 上升至 17%，增加的 1% 將存至醫療儲蓄帳戶，且 55 歲以上的提撥比率也將增加，以因應未來長壽及高物價趨勢。



(3) 「優化職場」(WorkPro)與「企業培訓援助」(Enterprise Training Support)

過去新加坡已推出不少促進高齡勞工就業方案，包括提供中高齡勞工實習機會補助、訓練教育補助、適合中高齡者的工作職務再設計補助、就業媒合服務等。2013年「人力資源部」再度宣布，將由新加坡勞動發展局(WDA)、新加坡全國職工總會(NTUC)與新加坡雇主聯合會(SNEF)，共同推動「優化職場」(WorkPro)與「企業培訓援助」(Enterprise Training Support)兩項計畫。

「優化職場」計畫主要是統合過去推動的「工作生活基金」(WOW!)、「彈性工作」(Flexi-Works!)與「得利方案」(ADVANTAGE!)，提供一站式服務，協助雇主設計促進工作與生活和諧的工作方式與環境，包括添購自動化設備、實施彈性工作安排，以及補助雇主參與不同年齡的管理與工作設計實務課程。「優化職場」也補助企業聘用並留任年長員工或回歸職場的當地人，並提供尋求工作者免費課程，協助其建立回歸職場的技能與知識。

「企業培訓援助」計畫則是全面性的人力資源和培訓援助配套措施，提供培訓補貼、企業能力建構補貼、人力資源開發補貼、薪資與福利系統審查補貼，以及其他為企業量身訂做的諮詢與協調課程補貼。

以下是被整合進來的原先之促進方案，將有助於了解新加坡的政策演進，或有助於我國政策參考。這些方案主要在提升中高齡勞動者的技能及價值，促進年齡友善(age-friendly)工作環境，或增加中高齡勞動者就業機會。

A.再工作安置與搜尋

新加坡人力資源部(MOM)在2001年6月實施Job Traineeship Program(JTP)，以鼓勵雇主僱用年紀超過40歲的失業勞工，可以得到工資50%的補助或是每個月2,000元美金的補助，以金額較低者為主。另外，從2002年1月起，僱用超過50歲的中高齡勞工的企業，可以得到政府經費補助：三個月內總工資的25%、或是美金1,000元，同樣也是金額較低者為主。



B.工作再設計補助金(Job Redesign Grant)

個別企業最高可申請美金 120,000 元的補助，於智慧財產的支出項目當中，補助費用所占該項目的成本最高不得超過 70%；設備的支出項目，補助費用所占的成本最高也不得超過 70%；職務再設計顧問團體為第三方之代表等支出項目，補助費用所占成本比率最高也不得超過 70%。

C.訓練補助金

每僱用一位成年勞工，企業最高可以申請到美金 5,000 元的訓練補助金；然而補助金占訓練成本的比率最高不得超過 90%。

D.工作媒合服務

企業可以經由新加坡勞動發展機構僱用所需的勞工；亦或者是透過網路媒介企業與尋找工作的勞工。

E.支援再僱用方案

藉由一年約美金 1,200 元或一年半美金 1,800 元的現金補助，鼓勵企業留用在職員工，但以低教育程度的中高齡者為對象。

(4) 組成「高齡工作者就業三方委員會」(Tripartite Committee on the Employability of Older Worker)

新加坡長期以來透過三方伙伴機制(tripartism)持續促進中高齡者參與勞動市場。由人力資源部(MOM)、新加坡全國職工總會(NTUC)與新加坡雇主聯合會(SNEF)共同組成「高齡工作者就業三方委員會」(Tripartite Committee on the Employability of Older Worker)，並透過經常性的對話與論壇，改變雇主、工作者與社會對高齡勞動的觀感與心態，共同促進高齡者教育、高齡者僱用與再僱用、促進工作安排結構重整，與鼓勵女性回歸職場等，以解決勞動短缺與高齡化的問題。基於高齡化議題委員會與三方委員會報告建議，新加坡於 2007 年成立「高齡會部長級委員會」(MCA)，以內閣層級的高度整合



各部會資源，並增加社會參與，共同面對高齡社會問題，以較高的準備度來實現「成功老化」(Successful Ageing in Singapore)的願景。

(5)新加坡企業僱用中高齡及高齡者案例

新加坡於 1979 年開設第一家麥當勞，目前在新加坡計有 110 家麥當勞餐廳，約有 7,000 名員工，其中約 50% 是 40 歲以上。麥當勞提供完整的和兼職的就業機會和採用公平就業的做法，其員工來自不同的年齡和種族，同時還聘請身心障礙者。麥當勞提供再就業機會給各行各業的人，只要申請人證明為身體健康即可，並且有一個評估系統來評估員工的績效，也提供員工退休前的職業生涯輔導(郭振昌，2014)。

麥當勞年齡友善的做法即為推出彈性工作時間和兼職工作安排，受益很多員工，特別是對老員工來說，可更容易找到較少的工作時間和需兼顧對其他家庭成員的照顧承諾。而麥當勞也透過加強科技改善工作場所，如安裝人性化的圖示銷售終端(Pictorial Point of Sales，簡稱 POS)系統，對於熟齡員工在接受客戶訂單以圖示點選。該系統在客戶訂單的同時，便直接連接到廚房，可快速通知廚房工作人員，以減少熟齡員工提供該訂單資訊所產生之疲勞。

此外，熟齡員工常常由年輕的員工親切地稱呼為“叔叔”或“阿姨”。由於他們是知識和經驗的寶庫，也很容易與他們的年輕同事分享。麥當勞面臨的是不斷尋找創新的方法，以更好地吸引和激勵其熟齡員工再就業。麥當勞保留和為再就業老員工提供一個家庭式的工作環境。公司的員工包括不同年齡組的廣闊範圍，這使得老員工可與年輕的員工分享他們的生活經驗或技能，例如促使年輕的員工學會如何更加耐心地對待客戶(郭振昌，2014)。



第三章 調查方法與執行期間

一、量化調查

(一)求職者端

1.調查範圍

以桃竹苗地區為調查範圍，涵蓋桃園市、新竹縣、新竹市及苗栗縣。

2.調查對象

桃竹苗地區中高齡及高齡勞動人口(以 2018 年 1 月 1 日為基準)。

3.調查方式

以電話訪問方式進行半結構式的訪談。

4.調查時間

調查執行時間為 2018 年 4 月 30 至 5 月 30 日。實際執行時段於晚間 6 點至 10 點進行訪問工作。

5.調查內容

類別	項目
基本資料 (共計 6 題)	1. 性別。 2. 年齡。 3. 教育程度。 4. 是否為家中主要經濟來源。 5. 居住地區。 6. 就業狀況。
就業者穩定就業需求 (共計 18 題)	1. 目前工作職務、類型及是否為退休後之再就業。 2. 對目前職場上擔憂的項目。 3. 對於在職訓練及相關訓練補助之需求性。 4. 對於提供雇主補助，改善職場環境之需求性。 5. 對於提供雇主補助，提供員工分工或職務內容調整之需求性。 6. 目前工作有無被迫退休或暗示離職的情況。 7. 目前是否有轉職或轉業規劃及需要協助的項目。 8. 未來是否有創業規劃及需要協助的項目。 9. 貴公司是否有針對中高齡以上員工提供特別措施及相關項目。 10. 預計退休年齡、退休後再就業之規劃及再就業考慮之工作性質。 11. 認為提供哪些協助可提高中高齡以上的勞工留在職場的意願。
失業者或退休重返職場者就業服務需求 (共計 13 題)	1. 前一份工作職務、類型。 2. 離開前一份工作的原因、待業時間及就業上遭遇的困難。 3. 對於提供雇主補助，以增加僱用中高齡以上勞工意願之需求性。 4. 對於提供失業者津貼，以培養中高齡以上勞工再就業能力之需求性。



	5. 對於政府提供就業諮詢及職業訓練相關資訊之需求性。 6. 對於政府提供多元職業訓練的服務及獲取相關訓練補助之需求性。 7. 對於政府提供單一服務窗口之需求性。 8. 是否有創業規劃及需要協助的項目。 9. 認為提供哪些協助可提高中高齡以上的勞工就業機會。
其他就業服務 之需求 (共計 8 題)	1. 對於提供中高齡以上準備退休勞工再就業相關協助之需求性。 2. 對於針對雇主繼續僱用中高齡以上退休勞工提供相關補助之需求性。 3. 對於建立中高齡以上勞工求職、求才資料庫之需求性。 4. 銀髮人才資源中心設置必要性、地點及服務內容需求。 5. 對政府促進中高齡以上勞工就業相關施政的建議。

6. 抽樣母體

以桃竹苗地區中高齡及高齡勞動人口為抽樣母體。

7. 抽樣方法

採分層隨機抽樣法進行，以行政院主計總處 2016 年人力資源調查統計年報桃竹苗地區 45 歲以上之勞動人口統計資料為母體依據，並採分層比例，以完成 1,000 份有效樣本進行樣本配置。其配置情況如下表所示。

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times 1,000$$

其中， N 為桃竹苗地區 45 歲以上勞動人口總數

N_i 為桃竹苗地區各縣市 45 歲以上勞動人口總數

n_i 為第 i 地區層應抽樣本數 i 為地區層， $i=1,2,3,4$

表 3-1-1 求職者端樣本比例配置

年齡別	勞動力(千人)	百分比	應完成樣本數
45-49 歲	230	36.1%	361
50-54 歲	196	30.7%	307
55-59 歲	126	19.7%	197
60-64 歲	65	10.2%	102
65 歲以上	21	3.3%	33
合計	638	100.0%	1,000
縣市別	勞動力(千人)	百分比	應完成樣本數
桃園市	366	57.3%	573
新竹市	76	11.9%	119
新竹縣	91	14.3%	143
苗栗縣	105	16.5%	165
合計	638	100.0%	1,000



續表 3-1-1 求職者端樣本比例配置

就業情況別	勞動力(千人)	百分比	應完成樣本數
就業	621	97.3%	973
失業	17	2.7%	27
合計	638	100.0%	1,000
性別	勞動力(千人)	百分比	應完成樣本數
男性	/	60.0%	600
女性		40.0%	400
合計		100.0%	1,000

資料來源：行政院主計處 2016 年人力資源調查統計年報。

註：因主計總處未提供 45 歲以上桃竹苗地區男女性勞動人口數，故建議以全國 45-64 歲男女性勞動人口比例做為樣本配置之參考。

8. 有效樣本數

本次調查完成 1,004 份有效樣本，在 95% 信賴度下，抽樣誤差為小於± 3.1%。

(二) 事業單位端

1. 調查地區

以桃竹苗地區為調查範圍，涵蓋桃園市、新竹縣、新竹市及苗栗縣。

2. 調查對象

桃竹苗轄區內經常僱用員工數 30 人以上之事業單位人事主管。

3. 調查方式

本次調查透過多元管道方式進行調查，以電話訪問、郵寄、E-mail 問卷三種執行方式提高受訪廠商的配合度，增加回卷機會。

4. 調查時間

調查執行時間為 2018 年 4 月 30 至 5 月 14 日。至於實際執行時間則是利用週一至週五上午 10:00 至下午 17:00 進行訪問調查。



5. 調查內容

類別	項目
公司基本資料 (共計 5 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司所在縣市。 2. 公司產業別。 3. 公司員工人數。 4. 中高齡以上員工年齡占比。 5. 人力招募是否有困難及原因。
中高齡以上者 勞動力僱用意 願及條件 (共計 14 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 中高齡以上勞工擔任基層人員之招募意願、原因、可能招募職類及不聘用原因。 2. 中高齡以上勞工擔任專業人員之招募意願、原因、可能招募職類及不聘用原因。 3. 是否有針對中高齡以上員工提供特別措施及相關項目。 4. 是否有針對中高齡以上員工提供相關協助項目 5. 是否留用退休之員工、主要作法及不願意留用退休員工之因素。
就業服務措施 運用狀況 (共計 16 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供職場健康保護或職業傷害預防補助對改善中高齡以上勞工工作條件之需要性。 2. 提供員工在職訓練補助對改善中高齡以上勞工工作條件之需要性。 3. 提供相關職務流程設計、就業輔具及改善職場環境補助對改善中高齡以上勞工工作條件之需要性。 4. 提供主動調整員工工作職務或減少工作量或工時補助對改善中高齡以上勞工工作條件之需要性。 5. 建立銀髮人才資料庫對於提高中高齡以上勞工僱用意願之助益性。 6. 獎勵/補助企業僱用中高齡以上之勞工津貼對於提高中高齡以上勞工僱用意願之助益性。 7. 推動中高齡以上之勞工就業促進方案對於提高中高齡以上勞工僱用意願之助益性。 8. 提供聘用中高齡以上之勞工諮詢窗口對於提高中高齡以上勞工僱用意願之助益性。 9. 提供聘用中高齡以上勞工之管理訓練服務對於提高中高齡以上勞工僱用意願之助益性。 10. 政府提供相關補助，對於屆退員工辦理再就業準備之助益性。 11. 銀髮人才資源中心設置必要性、地點及服務內容需求。 12. 對政府促進中高齡以上勞工就業相關施政的建議。

6. 抽樣母體

本次事業單位調查係以桃竹苗地區四縣市政府內辦理工商登記且經常僱用員工數 30 人以上之事業單位為抽樣母體。



7. 抽樣方法

本調查將以 2011 年行政院主計總處調查之桃竹苗地區工業及服務業員工人數達 30 人以上之廠商結構進行分層，並採分層隨機抽樣法進行，其分層依據則以廠商之地區別、行業別及員工規模為分層依據。其中 100 人以上之公司行號，應達有效樣本廠商總數的 10%。且因考量隨機及母體數之限制，不適合以配額抽樣或交叉分層抽樣執行，特此說明。

表 3-1-2 事業單位端樣本比例配置

縣市別	廠商家數	百分比	應完成樣本數
桃園市	3,476	61.0%	235
新竹市	798	14.0%	54
新竹縣	874	15.3%	59
苗栗縣	551	9.7%	37
總計	5,699	100.0%	385
產業別	廠商家數	百分比	應完成樣本數
礦業及土石採取業	6	0.1%	0
製造業	3,279	57.5%	222
電力及燃氣供應業	18	0.3%	1
用水供應及污染整治業	40	0.7%	3
營造業	306	5.4%	21
批發及零售業	546	9.6%	37
運輸及倉儲業	209	3.7%	14
住宿及餐飲業	240	4.2%	16
資訊及通訊傳播業	58	1.0%	4
金融及保險業	249	4.4%	17
不動產業	33	0.6%	2
專業、科學及技術服務業	103	1.8%	7
支援服務業	343	6.0%	23
教育服務業	39	0.7%	3
醫療保健及社會工作服務業	149	2.6%	10
藝術、娛樂及休閒服務業	51	0.9%	3
其他服務業	30	0.5%	2
總計	5,699	100.0%	385
員工人數別	廠商家數	百分比	應完成樣本數
30-99 人	4,086	71.7%	276
100-299 人	1,123	19.7%	76
300 人以上	490	8.6%	33
總計	5,699	100.0%	385

資料來源：行政院主計總處工業及服務業普查結果(2018 年 01 月由本公司整理)。

註：因工業及服務業普查並未包含農林漁牧業廠商家數，且無法獲取其僱用員工人數之數字，故建議排除。



8.有效樣本數

本次調查將完成 385 份有效樣本，在 95%信賴度下，抽樣誤差為小於±5.0%。

二、資料處理方式

本調查於調查完畢，經由電腦進行偵錯、檢核後，利用 EXCEL/SPSS 做必要的分析。而統計分析方法如下：

(一)樣本代表性檢定

針對調查樣本人口特徵分布以卡方檢定(chi-square)進行適合度檢定(goodness of fit)判定母體與樣本間是否具有顯著差異，確定樣本與母體分布無統計顯著差異後，方進一步使用其他統計方式分析。

(二)資料加權之採用

調查過程中將嚴格控制各層之樣本配置，調查結束後將進行樣本適合度檢定(Goodness of Test)，以確定樣本代表性。如樣本配置與實際母體仍有偏誤，將採用多變數反覆加權法(Raking)調整，各單項次數分配及交叉分析亦以加權後之資料為主。

(三)次數分析(frequency)

各題的次數分析為該題各選項的回答次數，再除以回答該題之總數即可得到對應的百分比。而第 k 題回答 i 選項之百分比(Pki)公式如下：

$$P_{ki} = \frac{\sum_{j=1}^n I_{kji}}{\sum_{j=1}^n w_{kj}} \times 100\% \quad i=1, \dots, m_k, k=1, \dots, L$$

$$\text{其中，} I_{kij} = \begin{cases} 1, \text{第} j \text{樣本於第} k \text{題回答} i \text{選項} \\ 0, \text{第} j \text{樣本於第} k \text{題未回答} i \text{選項} \end{cases}$$

$$w_{kj} = \begin{cases} 1, \text{第} j \text{樣本有回答第} k \text{題} \\ 0, \text{第} j \text{樣本未回答第} k \text{題} \end{cases}$$

m_k 表第 k 題選項個數 L 表問卷題數



其計算方式首先計算統計各題的結果，以次數分配的方式來表示各變項出現之頻率(百分比)，了解整體受訪者的行為表現。主要運用在類別變項的統計上，用以呈現樣本特質的分布情況、認知程度及滿意程度等比例分配。

(四)交叉分析(crosstable analysis)

交叉分析能夠表示二個類別變數間的關係，即固定其中一個變數觀察另一個變數的分配狀況，在分析時將採用卡方檢定探討變數間的相關程度，當交叉表的卡方顯著水準小於 5% 時才認定兩變數間關聯性。

(五)變異數分析(ANOVA)

當探討多個獨立母群體平均值是否相等(若有 k 組獨立樣本， $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$ ； H_1 ：至少存在一個 μ_i 不相等， $i=1,2,3,\dots,k$)，可考慮使用 F 檢定(F-test)，決定母體平均數是否存在差異，推論多組平均值是否相等。此以單因子變異數分析(one-way ANOVA)為例，其公式如下：

$$F = \frac{MST}{MSE} ,$$

$$\text{其中 } MST = \frac{\sum_{j=1}^k n_j (\bar{x}_j - \bar{x})^2}{k-1} ,$$

$$MSE = \frac{\sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} n_j (x_{ij} - \bar{x}_j)^2}{n-k} .$$

j：第 j 組；i：每組第 i 個；x：樣本；k：總組數；n：每組總個數；

與臨界值 $F(k-1, n-k, \alpha)$ 比較，若 $F > F(k-1, n-k, \alpha)$ 達顯著水準，表示各組間平均數的比較，至少有兩組間平均數的比較有顯著差異。



三、質化調查

(一)求職者端

1.調查範圍

本階段調查辦理 6 場次焦點座談會，以桃竹苗地區為調查範圍，涵蓋桃園市、新竹縣、新竹市及苗栗縣。

2.調查對象

量化調查中訪問之桃竹苗地區中高齡及高齡勞動人口為主。邀約對象之挑選將選擇從事全職或兼職的就業勞工、短期待業或長期失業勞工等特質，且在年齡層的挑選以分散為主，每場次 6-8 人，總人次為 41 人。

表 3-3-1 求職者端各場次與會名單

場次別	身分別	與會者
桃園市 就業者	男性、年齡在 65 歲以上之碩士學歷，目前從事全職工作，且為家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後沒有重回職場之規劃。	A1
桃園市 就業者	男性、年齡在 50-54 歲之碩士學歷，目前從事全職工作，且為家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後沒有重回職場之規劃。	A2
桃園市 就業者	女性、年齡在 55-59 歲之高中職學歷，目前從事全職工作，且非家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後沒有重回職場之規劃。	A3
桃園市 就業者	女性、年齡在 45-49 歲之高中職學歷，目前從事全職工作，且非家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後沒有重回職場之規劃。	A4
桃園市 就業者	男性、年齡在 50-54 歲之專科學歷，目前從事全職工作，且非家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後有重回職場之規劃。	A5
桃園市 就業者	女性、年齡在 45-49 歲之專科學歷，目前從事全職工作，且為家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後有重回職場之規劃。	A6
桃園市 就業者	女性、年齡在 50-54 歲之專科學歷，目前從事全職工作，且非家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後有重回職場之規劃。	A7



續表 3-3-1 求職者端各場次與會名單

場次別	身分別	與會者
新竹縣 就業者	女性、年齡在 55-59 歲之專科學歷，目前從事全職工作，且為家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後有重回職場之規劃。	B1
新竹縣 就業者	男性、年齡在 50-54 歲之專科學歷，目前從事全職工作，且為家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後有重回職場之規劃。	B2
新竹縣 就業者	男性、年齡在 50-54 歲之大學學歷，目前從事全職工作，且為家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後有重回職場之規劃。	B3
新竹縣 就業者	女性、年齡在 50-54 歲之高中職學歷，目前從事全職工作，且非家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後沒有重回職場之規劃。	B4
新竹縣 就業者	女性、年齡在 50-54 歲之碩士學歷，目前從事兼職工作，且非家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且無離開職場之規劃。	B5
新竹縣 就業者	男性、年齡在 45-59 歲之大學學歷，目前從事全職工作，且為家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後沒有重回職場之規劃。	B6
新竹縣 就業者	男性、年齡在 45-59 歲之大學學歷，目前從事兼職工作，且非家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且無離開職場之規劃。	B7
新竹市 就業者	女性、年齡在 50-54 歲之高中職學歷，目前從事全職工作，且非家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後有重回職場之規劃。	C1
新竹市 就業者	男性、年齡在 60-64 歲之國中及以下學歷，目前從事全職工作，且非家中經濟主要來源，屬於退休後再就業者。	C2
新竹市 就業者	男性、年齡在 50-54 歲之高中職學歷，目前從事全職工作，且為家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後有重回職場之規劃。	C3
新竹市 就業者	男性、年齡在 60-64 歲之國中及以下學歷，目前從事全職工作，且為家中經濟主要來源，屬於退休後再就業者。	C4
新竹市 就業者	女性、年齡在 55-59 歲之專科學歷，目前從事全職工作，且非家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後沒有重回職場之規劃。	C5
新竹市 就業者	女性、年齡在 50-54 歲之大學學歷，目前從事全職工作，且非家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後沒有重回職場之規劃。	C6



續表 3-3-1 求職者端各場次與會名單

場次別	身分別	與會者
苗栗縣 就業者	女性、年齡在 50-54 歲之專科學歷，目前從事全職工作，且為家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後有重回職場之規劃。	D1
苗栗縣 就業者	男性、年齡在 50-54 歲之碩士學歷，目前從事全職工作，且非家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後有重回職場之規劃。	D2
苗栗縣 就業者	男性、年齡在 50-54 歲之大高中職學歷，目前從事全職工作，且為家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後沒有重回職場之規劃。	D3
苗栗縣 就業者	女性、年齡在 45-49 歲之大學學歷，目前從事全職工作，且為家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後沒有重回職場之規劃。	D4
苗栗縣 就業者	男性、年齡在 60-64 歲之國中及以下學歷，目前從事兼職工作，且為家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後有重回職場之規劃。	D5
苗栗縣 就業者	男性、年齡在 65 歲以上之國中及以下學歷，目前從事兼職工作，且非家中經濟主要來源，屬於退休後再就業者。	D6
苗栗縣 就業者	男性、年齡在 60-64 歲之專科學歷，目前從事兼職工作，且為家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後沒有重回職場之規劃。	D7
苗栗縣 就業者	女性、年齡在 50-54 歲之大學學歷，目前從事全職工作，且為家中經濟主要來源。非退休後再就業者，且退休後有重回職場之規劃。	D8
桃園市 失業者	男性、年齡在 60-64 歲之專科學歷，為家中經濟主要來源。前一份工作屬於非自願離職，待業時間較長，且符合長期失業期限。	E1
桃園市 失業者	男性、年齡在 55-59 歲之高中職學歷，為家中經濟主要來源。前一份工作因辦理勞退後與雇主簽訂定期勞動契約，且合約期滿後不續聘，待業時間未滿 1 年。	E2
桃園市 失業者	女性、年齡在 50-54 歲之大學學歷，非家中經濟主要來源。前一份工作因照顧家庭離職，目前屬於 2 度就業婦女，待業時間未滿 1 年。	E3
桃園市 失業者	女性、年齡在 55-59 歲之大學學歷，非家中經濟主要來源。前一份工作因辦理公教人員退休後離開職場，目前雖有求職需求但未積極尋找工作，待業時間較長，且符合長期失業期限。	E4



續表 3-3-1 求職者端各場次與會名單

場次別	身分別	與會者
桃園市失業者	女性、年齡在 60-64 歲之大學學歷，非家中經濟主要來源。前一份工作因結婚生育等因素離開職場，目前雖有求職需求但未積極尋找工作。	E5
桃園市失業者	男性、年齡在 50-54 歲之專科學歷，為家中經濟主要來源。前一份工作屬於非自願離職，待業時間較長，且符合長期失業期限。	E6
桃園市失業者	男性、年齡在 45-49 歲之專科學歷，為家中經濟主要來源。前一份工作屬於非自願離職，待業時間未滿 1 年，且目前已有就職機會。	E7
新竹市失業者	男性、年齡在 55-59 歲之專科學歷，為家中經濟主要來源。前一份工作因照顧家人離職，待業時間較長，且符合長期失業期限。	F1
新竹市失業者	女性、年齡在 50-54 歲之大學學歷，非家中經濟主要來源。前一份工作因結婚生育等因素離開職場，目前屬於 2 度就業婦女，待業時間較長，且符合長期失業期限。	F2
新竹市失業者	男性、年齡在 45-49 歲之碩士學歷，為家中經濟主要來源。前一份工作因對工作前景不看好而選擇離職，待業時間未滿 1 年。	F3
新竹市失業者	女性、年齡在 60-64 歲之國中及以下學歷，為家中經濟主要來源。前一份工作因身體狀況及薪資待遇等問題離開職場，待業時間較長，且符合長期失業期限。	F4
新竹市失業者	女性、年齡在 50-54 歲之大學學歷，為家中經濟主要來源。前一份因與公司主管及同仁相處問題離開職場，待業時間較短，且目前已有就職機會。	F5
新竹市失業者	女性、年齡在 55-59 歲之專科學歷，非家中經濟主要來源。前一份工作因進修及身體狀況離開職場，目前雖有求職需求但未積極尋找工作，待業時間較長，且符合長期失業期限。	F6

3. 調查方式

本調查採取焦點方式進行(Focus Group)。

4. 調查時間

座談會於 107 年 7 月 18 日至 7 月 27 日辦理，各場次舉辦時間及地點如表 3-3-2 所示：



表 3-3-2 求職者端座談會辦理時間及地點

場次	時間	地點
桃園市就業者	7月27日(五)下午 19:00-21:00	桃花園飯店 2101 廳
新竹縣就業者	7月25日(三)下午 19:00-21:00	悅豪大飯店會議室
新竹市就業者	7月20日(五)下午 19:00-21:00	新竹迎曦大飯店迎曦廳
苗栗縣就業者	7月18日(三)下午 19:00-21:00	苗栗縣工業會教室二
桃園市失業者	7月27日(五)下午 16:00-18:00	桃花園飯店 2101 廳
新竹市失業者	7月20日(五)下午 16:00-18:00	新竹迎曦大飯店迎曦廳

5. 討論題綱

(1) 中高齡及高齡者之勞動現況。

- 目前工作狀況及就業過程遭遇之問題為何？
- 有無中年失業的危機感？有無具體作法降低危機感？

(2) 中高齡及高齡者之就業動機。

- 是否有中年(45歲以後)求職的經驗？求職的動機是？中年求職上遇到的困難與之前求職經驗之差異？重返職場的困難度有哪些？
- 【非退休者】屆退後是否考慮再就業？原因是？對於退休後再就業的工作環境要求為何？(如彈性工時、非全時工作...等)任職公司對於退休後留任的態度為何？求職的方向為何？
- 【退休再就業者】再就業的原因是？對於退休後再就業的工作環境要求為何？(如彈性工時、非全時工作...等)任職公司對於退休後留任的態度為何？求職的方向為何？重返職場遭遇的問題有那些？
- 在45歲以後，是否有遭遇過職場年齡歧視的相關狀況？

(3) 中高齡及高齡者之就業服務需求。

- 【就業者】體力衰退是中高齡以上勞工就業主要的困境，但過半的勞工認為不需要提供補助讓雇主進行職場改善或採取工作分工、調整職務內容之原因？對於本身技能及專業之看法及對在職訓練之需求？
- 【待業者】在求職期間，是否獲得相關政府部門提供的就業協助？(管道、助益性及未尋求協助之原因？)有些方面認為需要再加強的？會期待政府提供那些就業服務，增加被聘用的機會？
- 有求職需求時，會希望獲得那些職業訓練的課程？有創業需求時，會



希望獲得那些創業技能及創業研習課程？

- 認為政府提供有些措施，將有助於鼓勵退休者再就業？而對於銀髮人才資源中心的成立，會期待提供那些服務內容？

(4)對中高齡及高齡者之就業之相關措施建議。

6.座談會執行流程

(1)需求確認

在正式會議進行前，須先與委託單位確認參與對象條件及配置、訪談大綱、會議日期及地點等細節。

(2)前置工作

- 由研究部門針對委託單位提供之名單，篩選出符合參與對象條件之邀約名單。
- 由調查部門針對符合條件之對象進行邀約。並且，持續進行過濾及邀約之工作，直到達成需要之人數及配置為止。
- 待確認參與者名單後，寄發正式邀請函及相關書面文件給出席座談會之與會來賓。並於會議召開前確認當日之場地、硬體設備(如錄音)、當天所需之文件、與會者名牌及點心等用品及事項。



圖 3-3-1 質化調查流程圖



(4)會議召開

由本計畫主持人張莉萍總經理帶領焦點座談會之執行，並由本公司研究人員擔任會議記錄。

(5)資料處理

資料處理小組針對當日錄音檔編撰會議逐字稿，並由研究員進行質化研究報告之分析。

(二)事業單位端

1.調查範圍

本階段調查辦理 4 場次焦點座談會，以桃竹苗地區為調查範圍，涵蓋桃園市、新竹縣、新竹市及苗栗縣。

2.調查對象

量化調查中訪問之經常僱用員工數 30 人以上之事業單位人事主管及工商業團體代表為主。邀約對象之挑選將選擇員工人數在 100 人以上之廠商及 100 人以下之廠商，且產業別挑選則以考量中高齡以上勞工適合之產業為主，每場次邀請 6 位以上廠商代表。

表 3-3-3 事業單位端各場次與會名單

場次別	身分別	與會者
桃園市	事業單位行業別為支援服務業，員工人數為 300 人以上，對中高齡就業者的接受意願較高，且企業內有近 4 成的中高齡員工。	G1
桃園市	事業單位行業別為住宿餐飲業，員工人數為 50-99 人以上，對中高齡就業者的接受意願較低，企業內有近 3 成的中高齡員工。	G2
桃園市	事業單位行業別為製造業，員工人數為 100-299 人，對中高齡就業者的接受意願不高，但因缺工因素，目前有考慮聘用中高齡勞工彌補人力缺口，且企業內中高齡員工未滿 2 成。	G3
桃園市	事業單位行業別為醫療保健及社會工作服務業，員工人數為 50-99 人，對中高齡就業者的接受意願較高，且企業內有 5 成以上的中高齡員工。	G4



續表 3-3-3 事業單位端各場次與會名單

場次別	身分別	與會者
桃園市	事業單位行業別為製造業，員工人數為 100-299 人，對中高齡就業者的接受意願較低，且企業內中高齡員工未滿 2 成。	G5
桃園市	事業單位行業別為製造業，員工人數為 300 人以上，若中高齡就業者的體能及對工作排班的配合度高，願意僱用的意願較高，且企業內有近 3 成的中高齡員工。	G6
桃園市	桃園市商業會代表。	G7
新竹縣	事業單位行業別為製造業，員工人數為 50-99 人，若中高齡就業者的體能及對工作排班的配合度高，願意僱用的意願較高，且企業內有 5 成以上的中高齡員工。	H1
新竹縣	事業單位行業別為製造業，員工人數為 100-99 人，對中高齡就業者的接受意願較低，企業內有近 4 成的中高齡員工。	H2
新竹縣	事業單位行業別為製造業，員工人數為 300 人以上，對中高齡就業者的接受意願較低，企業內有近 3 成的中高齡員工。	H3
新竹縣	事業單位行業別為製造業，員工人數為 50-99 人，對中高齡就業者的接受意願較低，企業內有近 3 成的中高齡員工。	H4
新竹縣	新竹縣工業會代表。	H5
新竹縣	新竹縣商業會代表。	H6
新竹縣	新竹縣產業總工會代表。	H7
新竹縣	新竹縣勞動力服務人員職業工會代表。	H8
新竹市	事業單位行業別為製造業，員工人數為 30-49 人，若中高齡就業者的體能及對工作排班的配合度高，願意僱用的意願較高，且企業內有 5 成以上的中高齡員工。	I1
新竹市	事業單位行業別為製造業，員工人數為 30-49 人，若中高齡就業者的體能及對工作排班的配合度高，願意僱用的意願較高，且企業內有近 4 成的中高齡員工。	I2
新竹市	事業單位行業別為營造業，員工人數為 100-299 人，對中高齡就業者的接受意願不高，企業內有近 4 成的中高齡員工。	I3
新竹市	事業單位行業別為製造業，員工人數為 300 人以上，若中高齡就業者的體能及對工作排班的配合度高，願意僱用的意願較高，且企業內近 4 成的中高齡員工。	I4
新竹市	事業單位行業別為運輸及倉儲業，員工人數為 100-299 人，若中高齡就業者的體能及對工作的配合度高，願意僱用的意願較高，且企業內中高齡員工未滿 2 成。	I5
新竹市	事業單位行業別為支援服務業，員工人數為 50-99 人，對中高齡就業者的接受意願較高，且企業內有 5 成以上的中高齡員工。	I6



續表 3-3-3 事業單位端各場次與會名單

場次別	身分別	與會者
新竹市	事業單位行業別為住宿餐飲業，員工人數為 50-99 人，若中高齡就業者的體能及對工作排班的配合度高，願意僱用的意願較高，企業內中高齡員工未滿 2 成。	I7
新竹市	事業單位行業別為藝術、娛樂及休閒服務業，員工人數為 50-99 人，若中高齡就業者的體能及對工作排班的配合度高，願意僱用的意願較高，且企業內有 5 成以上的中高齡員工。	I8
新竹市	事業單位行業別為製造業，員工人數為 30-49 人，對中高齡就業者的接受意願較低，且企業內中高齡員工未滿 2 成。	I9
苗栗縣	事業單位行業別為住宿餐飲業，員工人數為 100-299 人，若中高齡就業者的體能及對工作排班的配合度高，願意僱用的意願較高，且企業內近 3 成的中高齡員工。	J1
苗栗縣	事業單位行業別為製造業，員工人數為 30-49 人，若中高齡就業者的體能及對工作排班的配合度高，願意僱用的意願較高，且企業內有近 4 成的中高齡員工。	J2
苗栗縣	事業單位行業別為住宿餐飲業，員工人數為 30-49 人，若中高齡就業者的體能及對工作排班的配合度高，願意僱用的意願較高，且企業內近 4 成的中高齡員工。	J3
苗栗縣	事業單位行業別為運輸及倉儲業，員工人數為 100-299 人，對中高齡就業者的接受意願較高，但須有相關證照，且企業內有 5 成以上的中高齡員工。	J4
苗栗縣	事業單位行業別為支援服務業，員工人數為 300 人以上，對中高齡就業者的接受意願較高，且企業內有 5 成以上的中高齡員工。	J5
苗栗縣	苗栗縣總工會代表。	J6
苗栗縣	苗栗縣各業工人聯合職業工會代表。	J7
苗栗縣	苗栗縣產業總工會代表。	J8

3. 調查方式

本調查採取焦點方式進行(Focus Group)。

4. 調查時間

座談會於 107 年 7 月 18 日至 7 月 27 日辦理，各場次舉辦時間及地點如表 3-3-4 所示：



表 3-3-4 事業單位端座談會辦理時間及地點

場次	時間	地點
桃園市	7月27日(五)下午 13:30-15:30	桃花園飯店 2101 廳
新竹縣	7月25日(三)下午 16:00-18:00	悅豪大飯店會議室
新竹市	7月20日(五)下午 13:30-15:30	新竹迎曦大飯店迎曦廳
苗栗縣	7月18日(三)下午 16:00-18:00	苗栗縣工業會教室二

5. 討論題綱

(1) 中高齡及高齡者之僱用意願。

- 人力有招募困難的原因是？是否願意接受聘用中高齡以上之勞工及原因？
- 以公司需求來看，那些職缺比較願意接受中高齡以上之勞工？可以接受的年齡層是？原因是？是否針對中高齡勞工體能限制，而在工作方式上提供一些特殊的措施？這些措施對於企業運作之優缺點為何及為什麼特別措施的原因？

(2) 中高齡及高齡者之僱用需求。

- 在鼓勵改善工作條件及方式中，對於提供職場健康保護或職業傷害預防以及在職訓練的需求較高，其原因為何？對設計相關職務流程、改善職場環境以及主動調整員工工作職務或減少工作量或工時主動調整員工工作職務或減少工作量或工時的需求性較低，其原因為何？
- 認為獎勵/補助企業僱用 45 歲以上之勞工津貼及推動 45 歲以上之勞工就業促進方案有助於提升企業僱用意願的原為何？而認為建立銀髮人才資料庫、提供聘用 45 歲以上之勞工諮詢窗口及提供聘用 45 歲以上勞工之管理訓練服務較沒有幫助的原因是？

(3) 對於退休者留任之意願及需求。

- 企業對於屆退員工是否有提供再就業準備之相關輔導措施及原因？政府提供何種服務，可以鼓勵企業辦理？
- 企業對於留用退休員工之態度、意願及原因？政府提供何種服務，可以提升企業留用退休員工的意願？
- 對於銀髮人才資源中心的成立，會期待提供那些服務內容？企業藉此徵才的意願及原因為何？



(4)對目前中高齡勞工就業促進方案之相關建議。

(三)專家學者深入訪談

1.調查對象

為能增加調查報告初稿內容相關政策建議之完整性，本公司於調查報告初稿完成後，邀約 3 位專家學者進行深入訪談，並彙整訪談結果提出相關建議。本次邀請之專家學者為臺灣高齡化政策暨產業發展協會楊志良理事長、國立中正大學勞工關係學系馬財專教授及國立臺灣大學國家發展研究所辛炳隆教授等。

2.調查方式

本次調查將採深度訪談法進行。

3.調查時間

調查執行時間於 107 年 10 月 4 日至 10 月 15 日辦理。每位訪談時間約 1 小時。

四、中高齡及高齡者勞動力運用及就業服務需求公民意見蒐集

(一)調查對象

臺灣地區之民眾。

(二)調查方式

設置網路討論專區平台，開放公民參與本調查主要議題討論，有效回應人數為 105 人。

在功能設計上由填答者填寫 E-mail 後，發送驗證連結至該 E-mail，填答者直接點選連結後完成驗證程序，以避免重複填答之情況。另外，也在相關社群網站上進行發布及追蹤等功能設計，以提高民眾填答意願，並且會針對填答者提供相關獎品，以增加填答者的回覆意願。



(三)討論主題-銀髮人才資源中心設置之功能需求探究

我國中高齡勞工普遍存在提早退休的特有現象，2016年我國中高齡以上勞動參與率在55~59歲、60~64歲與65歲以上分別為55.7%、36.4%與8.6%，而韓、日、美等國在各年齡均高出我國10個百分點以上，其中日本在60~64歲者的勞動參與率更高達65.8%，若進一步比較各縣市情況發現，桃園市在45歲以上之勞動參與率為全國最低，而新竹市、新竹縣在55歲以上之勞動參與率同樣低於全國均值。顯示，我國在面臨「高齡化」與「少子女化」雙重影響下，仍未能有效利用中高齡成為新的勞動力來源。

為能改善中高齡勞工友善職場環境，提高雇主僱用意願，政府除透過公立就業服務中心給予協助外，亦運用津貼補助提高雇主僱用意願，協助中高齡者創業及職業訓練，並開創多元就業機會，以利中高齡者就業。此外，也於2014年陸續在新北市及高雄市成立銀髮人才資源中心，其工作項目包括中高齡的就業服務、職涯諮詢及職業訓練、與青年勞工之交流及創立青銀共創模式等，並期待日後可以做為我國中高齡者就業重要的中介角色，並成為全面性高齡者就業媒合中心，提供55歲以上中高齡者(包括已領退休給付後再就業者)各項服務，並與企業合作開發適合中高齡者工作機會。

請問您認為政府在高齡以上就業措施方面有無需要改善之處？應增加那些措施才能提升企業僱用中高齡的意願？成立銀髮人才資源中心應該增加那些功能及服務？哪些縣市可以優先設置？若要在桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心，您認為最適合的縣市及原因是？而在設置地點又需要甚麼條件呢(如交通便利、1樓服務區或是無障礙空間設置....等)？



第四章 求職者端分析

一、基本資料分布

(一)樣本代表性檢定

本次調查所提供之桃竹苗地區中高齡及高齡者母體資料包含年齡別、縣市別、就業狀況及性別，並針對 4 個變數之樣本結構進行適合度檢定來驗證與母體結構的一致性，以判別在統計上是否存在顯著差異，當顯著值 $p < 0.05$ 則代表受訪樣本結構和母體間有顯著差異，需經多變量反覆加權方式處理，使其樣本與母體結構一致且具有推論之價值。

經卡方檢定後發現，受訪者之年齡別、就業狀況及性別結構與母體結構達顯著差異，為使受訪者之樣本結構符合母體結構，遂進行多變量反覆加權，其檢定結果詳見表 4-1-1。



表 4-1-1 求職者樣本代表性檢定表

項目	母體分配		加權前樣本分配		卡方檢定	加權後樣本分配	
	母體數 (千人)	母體比例	樣本數	樣本比例		樣本數	樣本比例
45-49 歲	230	36.1%	181	18.0%	$\chi^2=163.798$ (自由度=4， $p=0.000<0.05$)， 加權前樣本結構 與母體結構達顯 著差異。	362	36.1%
50-54 歲	196	30.7%	351	35.0%		308	30.7%
55-59 歲	126	19.7%	254	25.3%		198	19.7%
60-64 歲	65	10.2%	160	15.9%		102	10.2%
65 歲以上	21	3.3%	58	5.8%		33	3.3%
總計	638	100.0%	1,004	100.0%		1,004	100.0%
桃園市	366	57.3%	575	57.3%	$\chi^2=0.007$ (自由度=3， $p=1.000>0.05$)， 加權前樣本結構 與母體結構未達 顯著差異。	576	57.3%
新竹市	76	11.9%	120	12.0%		119	11.9%
新竹縣	91	14.3%	143	14.2%		143	14.3%
苗栗縣	105	16.5%	166	16.5%		165	16.5%
總計	638	100.0%	1,004	100.0%		1,004	100.0%
就業	621	97.3%	821	81.8%	$\chi^2=921.733$ (自由度=1， $p=0.000<0.05$)， 加權前樣本結構 與母體結構達顯 著差異。	977	97.3%
失業	17	2.7%	183	18.2%		27	2.7%
總計	638	100.0%	1,004	100.0%		1,004	100.0%
男性		60.0%	469	46.7%	$\chi^2=73.853$ (自由度=1， $p=0.000<0.05$)， 加權前樣本結構 與母體結構達顯 著差異。	602	60.0%
女性		40.0%	535	53.3%		402	40.0%
總計		100.0%	1,004	100.0%		1,004	100.0%

(二)其他基本資料

1.年齡別

再將年齡層區分為 49-54 歲、55-64 歲及 65 歲以上，其比例分布分別依序為 66.8%、29.9%及 3.3%。



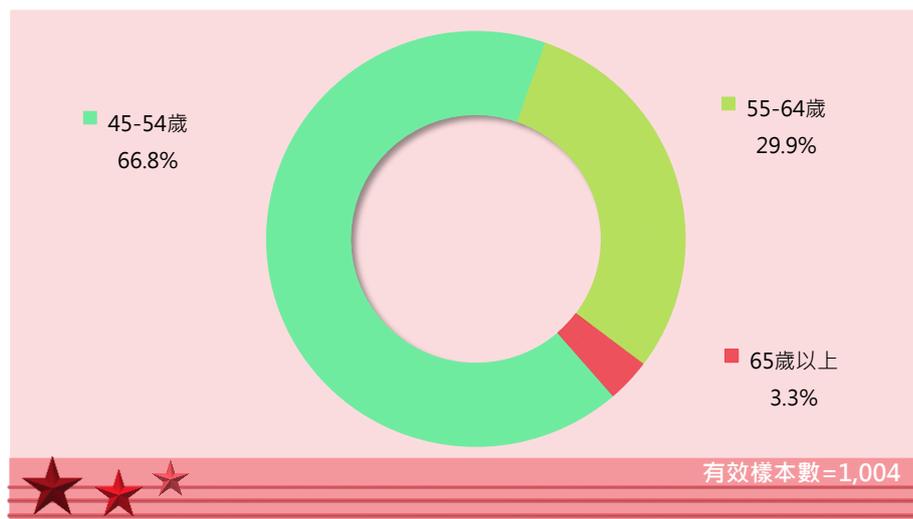


圖 4-1-1 年齡別 2 分析圖

註：再與母體結構進行卡方檢定($\chi^2=0.017$, $p>0.05$)，結果顯示樣本與母體結構一致。

2. 年齡組別

若再以中高齡及高齡之定義來看，桃竹苗地區中高齡者之比例，高達 96.7%，而高齡者則為 3.3%。

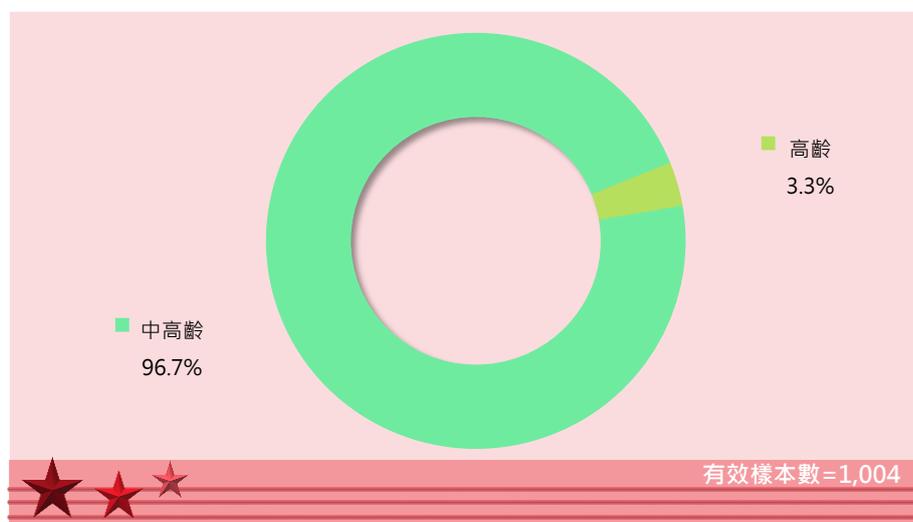


圖 4-1-2 年齡組別分析圖

3. 教育程度

在受訪者的學歷方面，以高中職程度者所占比例較高，約占 42.9%；專科(19.0%)程度者居次；再次之則是大學(15.5%)、國中及以下(14.3%)程度者；再來則是碩士及以上(8.3%)程度者。



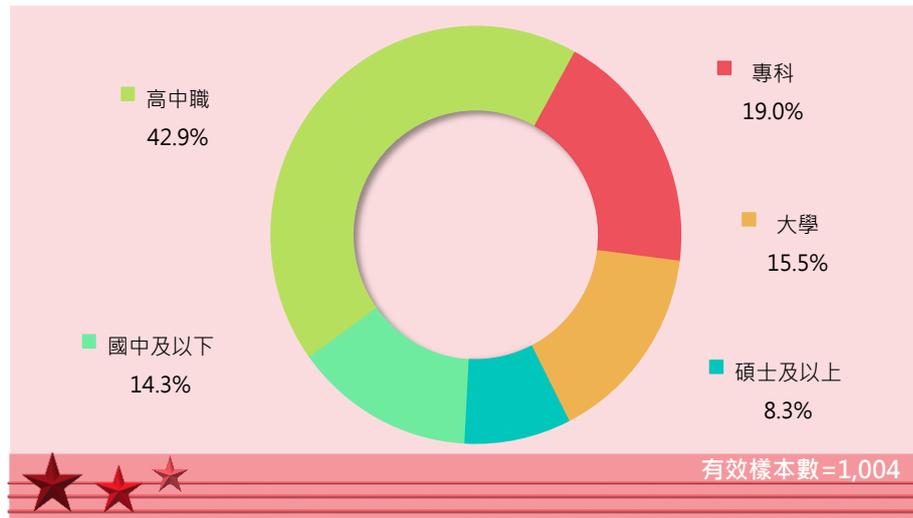


圖 4-1-3 教育程度分析圖

4. 主要經濟來源

在本次調查中，達 62.0% 的受訪者屬於家中最主要的經濟來源者；反之，38.0% 則不是。

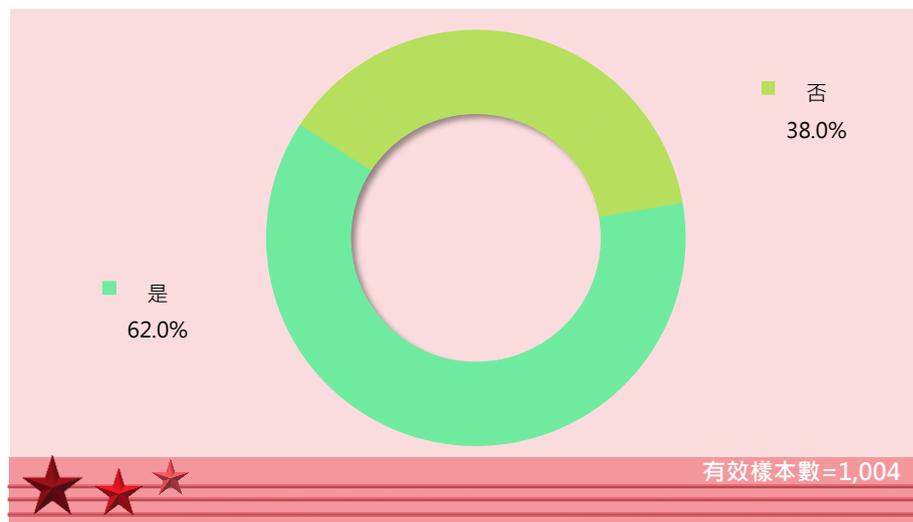


圖 4-1-4 主要經濟來源分析圖

二、就業者穩定就業需求

(一) 就業者工作概況

1. 目前工作職務

針對桃竹苗地區中高齡及高齡者之工作概況進行了解，發現在職務別方面，就業者目前工作以擔任「技術員及助理專業人員」(18.9%)、「基層技術工及勞力工」(19.2%)的比例較高；其次是「主管及經理人員」(16.1%)；



再其次則是「事務工作人員」(14.0%)。

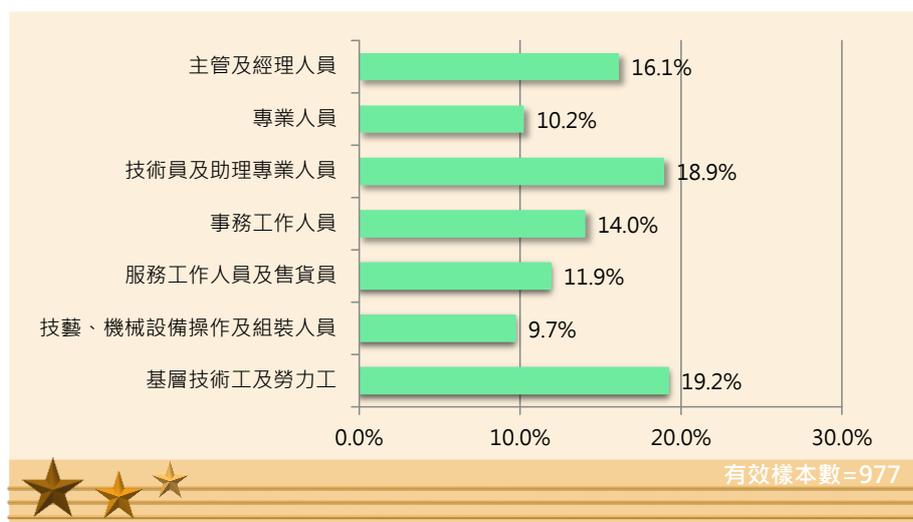


圖 4-2-1 目前工作職務分析圖

Q7. 請問您目前工作的職務是？ (有效樣本數=977)

將就業者之目前工作職務別與基本資料進行交叉分析，發現其職務因性別、年齡別 1、居住地區、教育程度及主要經濟來源之不同達顯著差異 ($p<0.05$)。(詳見附表 1-1)

- (1)性別：男性(21.9%)擔任主管及經理人員的比例高於女性(7.2%)；而女性擔任事務工作人員(25.2%)的比例則高於男性(6.6%)，且達顯著差異。
- (2)年齡別 1：45-49 歲(21.8%)者擔任主管及經理人員的比例高於其他年齡別者，且達顯著差異。
- (3)居住地區：居住於桃園市(17.4%)及新竹市(17.1%)者擔任主管及經理人員的比例高於居住於其他縣市別者，且達顯著差異。
- (4)教育程度：碩士及以上(46.9%)程度者擔任主管及經理人員的比例高於其他學歷者，且達顯著差異。
- (5)主要經濟來源：家中主要經濟來源(20.4%)者擔任主管及經理人員的比例高於不是(8.9%)者，且達顯著差異。

2.目前工作型態

在工作型態方面，桃竹苗地區中高齡及高齡就業者，其目前工作係以全時工作(89.9%)占大宗，而部分工時工作者則占 10.1%。



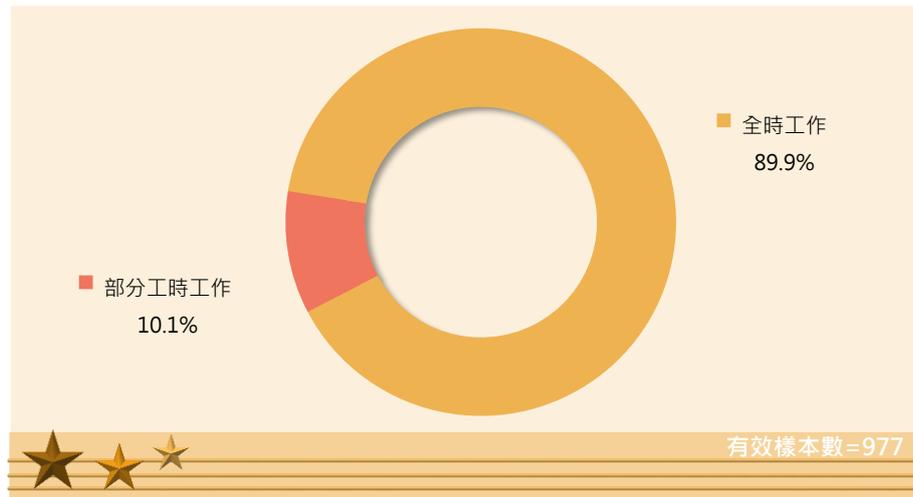


圖 4-2-2 目前工作型態分析圖

Q8. 請問您目前的工作是屬於全時工作或部分工時工作？ (有效樣本數=977)

將就業者之目前工作型態與基本資料進行交叉分析，發現其工作型態因年齡別 1、年齡別 2、教育程度、主要經濟來源、退休後再就業及目前工作職務別之不同達顯著差異($p<0.05$)。(詳見附表 1-2)

- (1) 年齡別 1：45-49 歲(94.2%)者目前工作為全時工作的比例高於其他年齡層者，且達顯著差異。
- (2) 年齡別 2：45-54 歲(93.6%)者目前工作為全時工作的比例高於其他年齡層者，且達顯著差異。
- (3) 教育程度：大學(96.7%)程度者目前工作為全時工作的比例高於其他學歷者，且達顯著差異。
- (4) 主要經濟來源：家中主要經濟來源(92.3%)者目前工作為全時工作的比例高於不是(85.9%)者，且達顯著差異。
- (5) 退休後再就業：非退休後再就業(92.6%)者目前工作為全時工作的比例高於退休後再就業(74.4%)者，且達顯著差異。
- (6) 目前工作職務別：擔任專業人員(95.3%)者目前工作為全時工作的比例高於擔任基層人員(85.5%)者，且達顯著差異。



3.是否為退休後再就業

根據調查顯示，在桃竹苗地區中高齡及高齡就業者中，目前的工作屬於退休後再就業者的比例為 14.6%；反之，達 85.4%的就業者則不屬於退休後再就業。

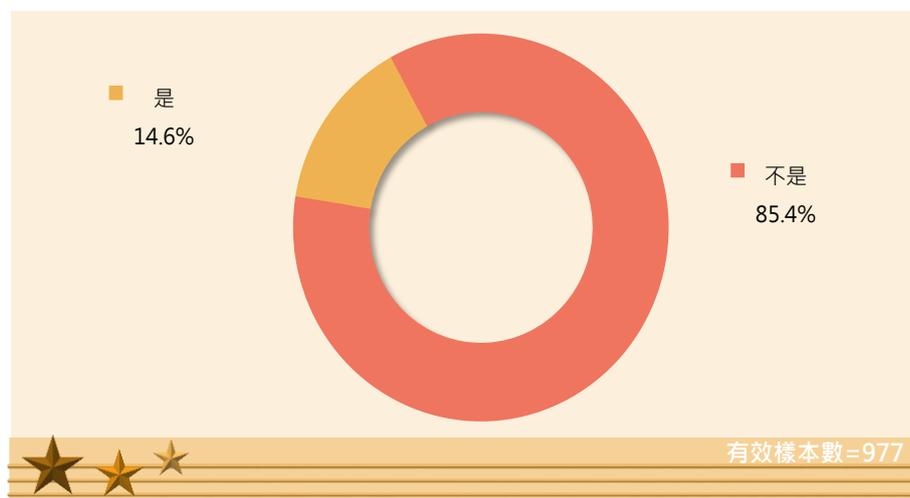


圖 4-2-3 是否為退休後再就業分析圖

Q9. 請問您目前的工作是不是前一份工作退休後的再就業？ (有效樣本數=977)

將就業者之目前工作是否為退休後再就業與基本資料進行交叉分析，發現目前工作是否為退休後再就業因年齡別 1、年齡別 2 及居住地區之不同達顯著差異($p<0.05$)。(詳見附表 1-3)

- (1)年齡別 1：65 歲以上(61.1%)者目前工作為退休後再就業的比例高於其他年齡層者，且達顯著差異。
- (2)年齡別 2：65 歲以上(61.1%)者目前工作為退休後再就業的比例高於其他年齡層者，且達顯著差異。
- (3)居住地區：居住於新竹市(21.6%)者目前工作為退休後再就業的比例高於其他地區者，且達顯著差異。

4.對目前工作擔心的事

桃竹苗地區中高齡及高齡就業者對於目前工作感到擔心的事，主要為「體力衰退」(21.0%)所占比例較高；其次是「擔心被裁員」(16.6%)；再其次則是「薪資太低」(12.2%)；另有 41.5%則表示沒有擔心的事。至於其他



擔心項目，如表 4-2-1 所示。

表 4-2-1 中高齡及高齡就業者對目前工作擔心的事分析表

項目	次數	百分比
體力衰退	205	21.0%
擔心被裁員	162	16.6%
薪資太低	119	12.2%
擔心被減薪	77	7.9%
工作發展前景不佳	76	7.8%
業績及工作量負荷過重	74	7.6%
怕領不到退休金	73	7.5%
公司經營目標不實際或績效差	63	6.4%
工作環境不佳	44	4.5%
工作時間太長	43	4.4%
政府政策影響公司營運	42	4.3%
擔心被強制/提早退休	21	2.1%
退休後勞退不夠用	18	1.8%
難以兼顧家庭及工作	9	0.9%
公司不續聘(約聘制)	7	0.7%
工作技術上的不勝任	5	0.5%
法律相關知識	1	20.0%
智慧型零組件車輛專業技能	1	20.0%
新產品操作技能	1	20.0%
銷售商品技能	2	40.0%
沒有特殊的專長	4	0.4%
文筆不夠豐富	2	50.0%
電腦操作	2	50.0%
工作表現機會不多	4	0.4%
主管領導風格不適應	1	0.1%
領不到遣散費	1	0.1%
沒有擔心的事	405	41.5%

Q10.請問您目前的工作擔心的事是什麼?(可複選)(有效樣本數=977)

5.是否遇過被迫退休或暗示離職情況

從調查中發現，有 6.9% 的中高齡及高齡就業者有遇過被迫退休或暗示離職的情況；相反地，達 93.1% 則沒有上述情況之經驗。



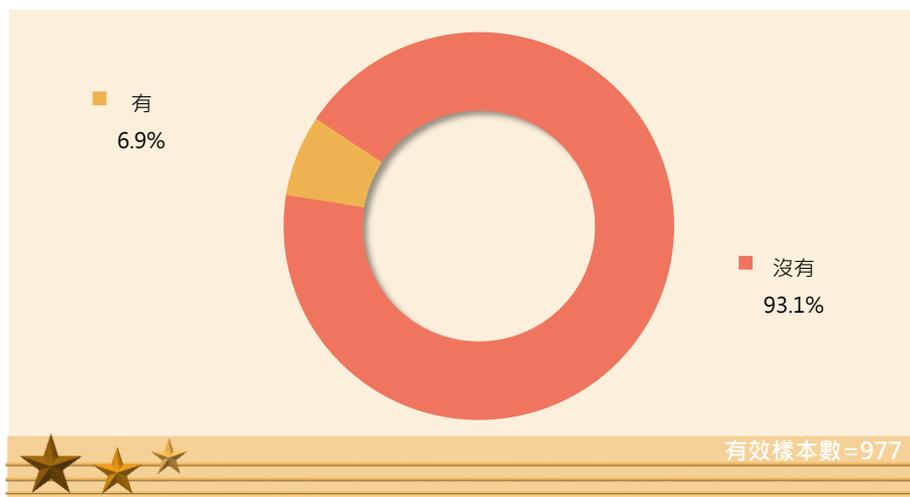


圖 4-2-4 是否遇過被迫退休或暗示離職情況分析圖

Q14. 請問您目前的工作有沒有遇到被迫退休或暗示離職的情況？ (有效樣本數=977)

將就業者是否遇過被迫退休或暗示離職情況與基本資料進行交叉分析，發現其經驗因年齡別 1 之不同達顯著差異 ($p < 0.05$)，其中以 60-64 歲 (10.3%) 者有相關經驗之比例高於其他年齡別者，且達顯著差異。(詳見附表 1-4)

(二) 就業服務需求

1. 在職訓練及相關訓練補助需求

有 18.6% 的中高齡及高齡就業者有獲得在職訓練及獲取相關訓練補助之需求 (含 5.3% 非常需要及 13.3% 還算需要)；反之，達 80.6% 則認為不需要 (含 59.8% 不太需要及 20.8% 非常不需要)；另有 0.8% 未表示意見。

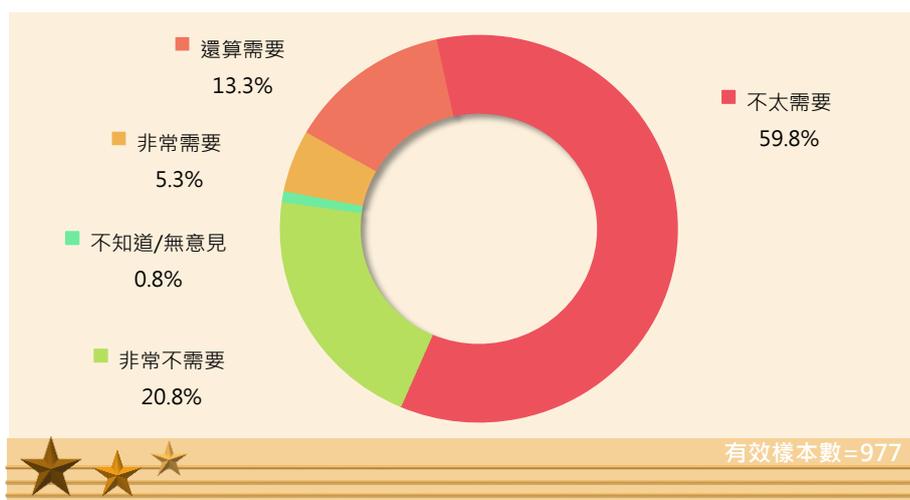


圖 4-2-5 在職訓練及相關訓練補助需求分析圖

Q11. 請問您目前需不需要獲得在職訓練及獲取相關訓練補助？ (有效樣本數=977)

將就業者對於獲得在職訓練及獲取相關訓練補助之需求與基本資料進



行交叉分析，發現其態度因性別、退休後再回職場規劃及目前工作職務別之不同達顯著差異($p<0.05$)。(詳見附表 1-5)

- (1)性別：女性(23.5%)需要獲得在職訓練及獲取相關訓練補助之比例高於男性(15.4%)，且達顯著差異。
- (2)退休後再回職場規劃：退休後有回職場規劃(27.3%)者需要獲得在職訓練及獲取相關訓練補助之比例高於沒有規劃(14.1%)者，且達顯著差異。
- (3)目前工作職務別：擔任專業人員(19.8%)者需要獲得在職訓練及獲取相關訓練補助之比例高於擔任基層人員(17.5%)者，且達顯著差異。

2.政府給予雇主補助，以改善職場環境需求

關於政府是否需要給予雇主相關補助，以改善職場環境，包括工作設備或工作方法之需求，有 34.3%的中高齡及高齡就業者認為需要上述之補助(含 13.7%非常需要及 20.6%還算需要)，以減少因年齡產生之工作障礙；相反地，有 62.9%則表示不需要給予雇主相關補助(含 43.1%不太需要及 19.8%非常不需要)；至於未表示意見者有 2.8%。

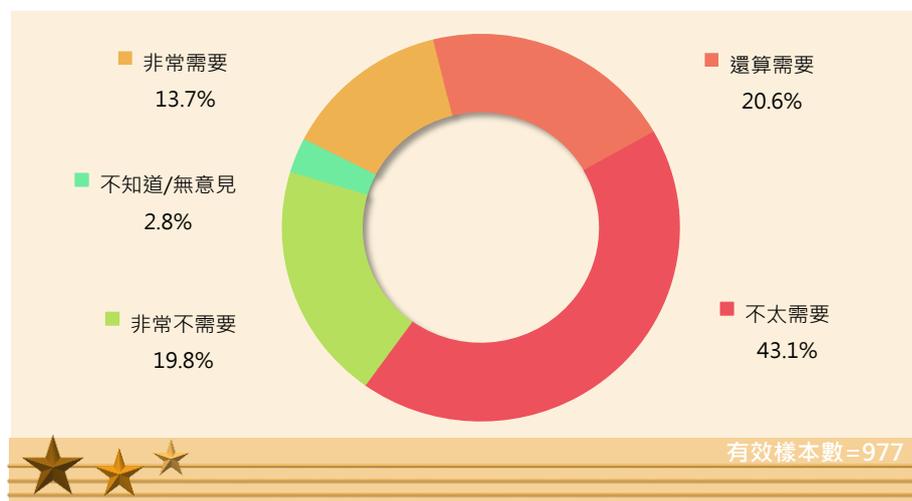


圖 4-2-6 政府給予雇主補助，以改善職場環境需求分析圖

Q12.請問您認為目前的工作，政府需不需要給與雇主相關補助，來改善職場環境，包括工作設備或工作方法，以減少您因年齡產生的工作障礙？(有效樣本數=977)

將就業者對於政府給予雇主補助，以改善職場環境之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度因性別及目前工作職務別之不同達顯著差異($p<0.05$)。(詳見附表 1-6)



(1)性別：女性(35.0%)需要政府給予雇主補助，以改善職場環境之比例高於男性(33.8%)，且達顯著差異。

(2)目前工作職務別：擔任專業人員(35.3%)者需要政府給予雇主補助，以改善職場環境之比例高於擔任基層人員(33.5%)者，且達顯著差異。

3.政府給予雇主補助，讓勞工採取分工或調整職務內容需求

針對政府是否需要給予雇主相關補助，得以讓中高齡及高齡勞工和其他同仁採取分工或調整職務內容之需求，有 30.9%覺得需要上述之補助(含 13.6%非常需要及 17.3%還算需要)，以減少其體能限制；相對地，有 67.9%的中高齡及高齡就業者則認為不需要(含 47.5%不太需要及 20.4%非常不需要)；另外，有 1.2%未表示意見。

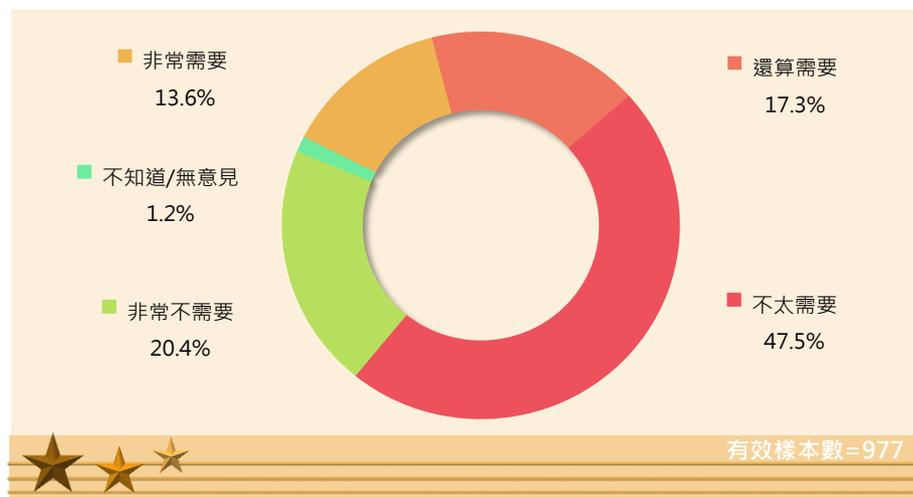


圖 4-2-7 政府給予雇主補助，讓勞工採取分工或調整職務內容需求分析圖

Q13.請問您認為目前的工作，政府需不需要給與雇主相關補助，讓您和其他同仁採取分工或是調整職務內容，以減少您體能的限制？(有效樣本數=977)

將就業者對於政府給予雇主補助，讓勞工採取分工或調整職務內容之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度因性別、教育程度、主要經濟來源及目前工作職務別之不同達顯著差異($p<0.05$)。(詳見附表 1-7)

(1)性別：女性(33.8%)需要政府給予雇主補助，讓勞工採取分工或調整職務內容之比例高於男性(29.1%)，且達顯著差異。

(2)教育程度：專科(35.2%)程度者需要政府給予雇主補助，讓勞工採取分工或調整職務內容之比例高於其他學歷者，且達顯著差異。



(3)主要經濟來源：家中主要經濟來源(33.5%)者需要政府給予雇主補助，讓勞工採取分工或調整職務內容之比例高於不是(26.6%)者，且達顯著差異。

(4)目前工作職務別：擔任專業人員(31.6%)者需要政府給予雇主補助，讓勞工採取分工或調整職務內容之比例高於擔任基層人員(30.4%)者，且達顯著差異。

(三)未來工作規劃

1. 是否有轉職(業)計畫

有 13.3%的中高齡及高齡就業者目前有轉職或轉業的打算；反之，86.7%則沒有相關計畫。

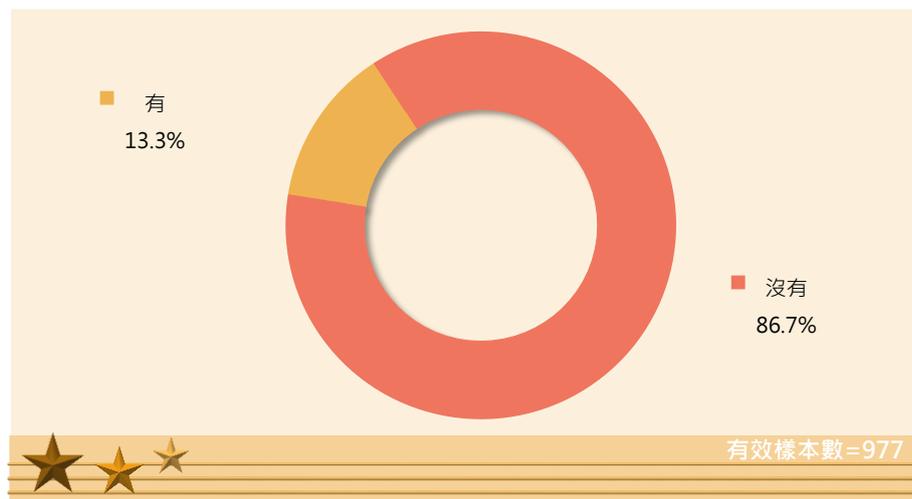


圖 4-2-8 是否有轉職(業)計畫分析圖

Q15.請問您目前是否有轉職或轉業的打算？(有效樣本數=977)

將就業者是否有轉職(業)計畫與基本資料進行交叉分析，發現其態度因年齡別 1、年齡別 2、居住地區、退休後再就業及退休後再回職場規劃之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 1-8)

(1)年齡別 1：50-54 歲(15.4%)者目前有轉職(業)計畫的比例高於其他年齡層者，且達顯著差異。

(2)年齡別 2：45-54 歲(15.3%)者目前有轉職(業)計畫的比例高於其他年齡層者，且達顯著差異。



(3)居住地區：居住於新竹市(20.8%)者目前有轉職(業)計畫的比例高於其他地區者，且達顯著差異。

(4)退休後再就業：退休後再就業(20.1%)者目前有轉職(業)計畫的比例高於非退休後再就業(12.2%)者，且達顯著差異。

(5)退休後再回職場規劃：退休後有回職場規劃(20.9%)者目前有轉職(業)計畫的比例高於沒有規劃(9.4%)者，且達顯著差異。

2.轉職(業)需要之需求協助

再進一步詢問中高齡及高齡就業者若有轉職(業)需求時，其需要的協助服務，發現「就業津貼補助」(50.3%)為主要之需求項目；其次是「雇主僱用 45 歲以上勞工之補助」(48.1%)；再其次則是「推介就業及媒合」(46.2%)及「職業訓練」(41.8%)。至於其他需求項目，如表 4-2-2 所示。

表 4-2-2 中高齡及高齡就業者轉職(業)之需求服務分析表

項目	次數	百分比
就業津貼補助	491	50.3%
雇主僱用 45 歲以上勞工之補助	470	48.1%
推介就業及媒合	451	46.2%
職業訓練	408	41.8%
就業諮詢服務	376	38.5%
客製化就業服務	319	32.7%
職涯輔導諮詢	296	30.3%
不需要	210	21.5%

Q16.請問如果您有轉職或轉業需求時，最需要獲得哪方面的協助？(逐一提示，可複選)(有效樣本數=977)

3.是否有自行創業計畫

在自行創業方面，有 20.0%的中高齡及高齡就業者未來有相關計畫；相反地，有 80.0%則沒有這樣的打算。



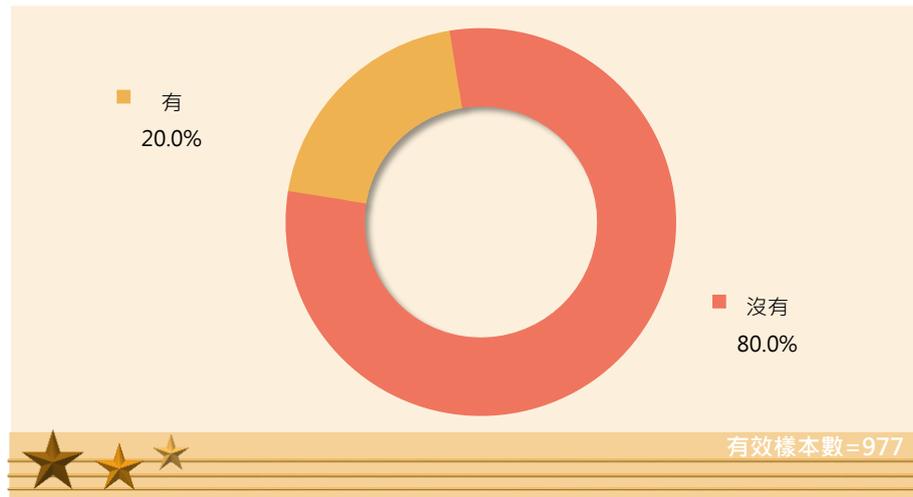


圖 4-2-9 是否有自行創業計畫分析圖

Q17.請問您未來是否想自行創業？(有效樣本數=977)

將就業者是否有自行創業計畫與基本資料進行交叉分析，發現其態度因年齡別 1、年齡別 2、年齡組別、主要經濟來源及退休後再回職場規劃之不同達顯著差異($p<0.05$)。(詳見附表 1-9)

- (1)年齡別 1：45-49 歲(27.2%)者未來有自行創業計畫的比例高於其他年齡層者，且達顯著差異。
- (2)年齡別 2：45-54 歲(22.7%)者未來有自行創業計畫的比例高於其他年齡層者，且達顯著差異。
- (3)年齡組別：中高齡(20.6%)者未來有自行創業計畫的比例高於高齡(4.1%)者，且達顯著差異。
- (4)主要經濟來源：家中主要經濟來源(22.0%)者未來有自行創業計畫的比例高於不是(16.8%)者，且達顯著差異。
- (5)退休後再回職場規劃：退休後有回職場規劃(29.5%)者未來有自行創業計畫的比例高於沒有規劃(15.1%)者，且達顯著差異。

4.自行創業需要之需求協助

再進一步詢問中高齡及高齡就業者若有自行創業需求時，其需要的協助服務，發現「低利創業貸款申請」(66.1%)為主要之需求項目；「創業所需的技能」(53.5%)居次；再來則是「相關創業研習課程」(51.1%)。至於其



他需求項目，如表 4-2-3 所示。

表 4-2-3 中高齡及高齡就業者自行創業之需求服務分析表

項目	次數	百分比
低利創業貸款申請	646	66.1%
創業所需的技能	523	53.5%
相關創業研習課程	499	51.1%
創業諮詢及輔導	484	49.5%
創業期間客製化協助	484	49.5%
不需要	150	15.4%

Q18.請問如果您有創業需求時，最需要獲得哪方面的協助？（逐一提示，可複選）（有效樣本數=977）

(四)退休相關協助及規劃

1.任職公司是否提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施

調查發現，僅 3.2% 的中高齡及高齡就業者表示其任職公司有為 45 歲以上員工在工作方式上提供特別之措施；反之，高達 96.8% 則表示其任職公司未提供任何措施。

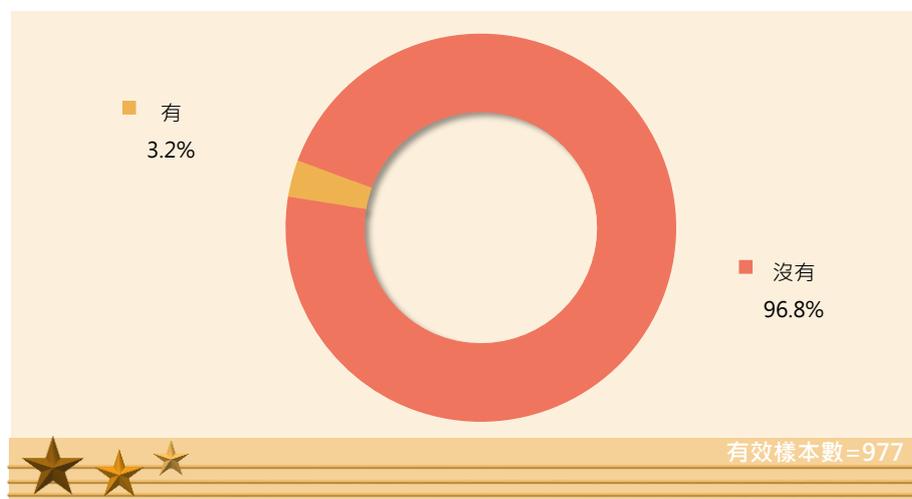


圖 4-2-10 任職公司是否提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施分析圖

Q19.請問您目前的工作有沒有遇到被迫退休或暗示離職的情況？（有效樣本數=977）

將就業者任職公司是否提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異 ($p < 0.05$)。(詳見附表 1-10)

再詢問 31 位任職公司有針對 45 歲以上員工在工作方式上提供特別措



施之受訪者，進一步了解其公司所提供之措施項目，發現以「調整工作量」(38.7%)所占比例較高；「調至適當的工作崗位」(25.8%)及「推動增進健康的活動」(25.8%)。至於其他項目，如表 4-2-4 所示。

表 4-2-4 中高齡及高齡就業者任職公司提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施分析表

項目	次數	百分比
調整工作量	12	38.7%
調至適當的工作崗位	8	25.8%
推動增進健康的活動	8	25.8%
調整工作時段	6	19.4%
改進工作環境	6	19.4%
縮短工時	6	19.4%
機器設備或操作方法之改進	6	19.4%
實施安全衛生教育與訓練	5	16.1%

Q20.請問貴公司對 45 歲以上員工在工作方式上採行那些特別之措施？(可複選) (有效樣本數=31)

2. 預計退休之年齡

調查桃竹苗地區中高齡及高齡就業者預計退休的年齡，發現以 60-64 歲所占比例較高，約為 38.4%；65-69 歲(36.8%)占第二；再者是 55-59 歲(15.8%)；至於想要 50-54 歲(3.4%)及 70 歲以上(5.6%)退休者之比例相對偏低。整體來說，桃竹苗地區中高齡及高齡者預計退休之年齡約為 61.62 歲。

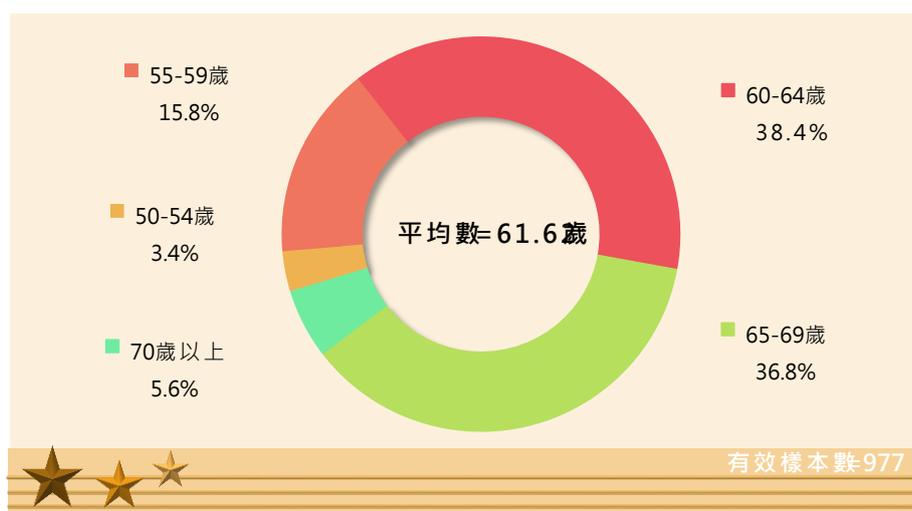


圖 4-2-11 預計退休之年齡分析圖

Q21.請問您預計幾歲退休？_____歲。(有效樣本數=977)

將就業者預計退休之年齡與基本資料進行變異數分析，發現其態度因



性別、年齡別 1、年齡別 2、年齡組別、教育程度及退休後再就業之不同達顯著差異($p<0.05$)。(詳見附表 1-11)

- (1)性別：男性(62.08 歲)預計退休之年齡高於女性(60.91 歲)，且達顯著差異。
- (2)年齡別 1：65 歲以上(70.93 歲)者預計退休之年齡高於 45-49 歲(59.98 歲)、50-54 歲(60.83 歲)、55-59 歲(62.35 歲)及 60-64 歲(65.59 歲)者，且達顯著差異。
- (3)年齡別 2：65 歲以上(70.93 歲)者預計退休之年齡高於 45-54 歲(60.37 歲)及 55-64 歲(63.46 歲)者，且達顯著差異。
- (4)年齡組別：高齡(70.93 歲)者預計退休之年齡高於中高齡(61.31 歲)者，且達顯著差異。
- (5)教育程度：國中及以下(64.21 歲)程度者預計退休之年齡高於高中職(61.59 歲)、專科(60.93 歲)、大學(60.41 歲)、碩士及以上(61.15 歲)程度者，且達顯著差異。
- (6)退休後再就業：退休後再就業(64.03 歲)者預計退休之年齡高於非退休後再就業(61.20 歲)者，且達顯著差異。

3. 是否有退休後再回職場之相關規劃

根據調查顯示，有 34.1%的桃竹苗地區中高齡及高齡就業者有退休後再回職場工作的規劃；相對地，達 65.9%則表示無此規劃。

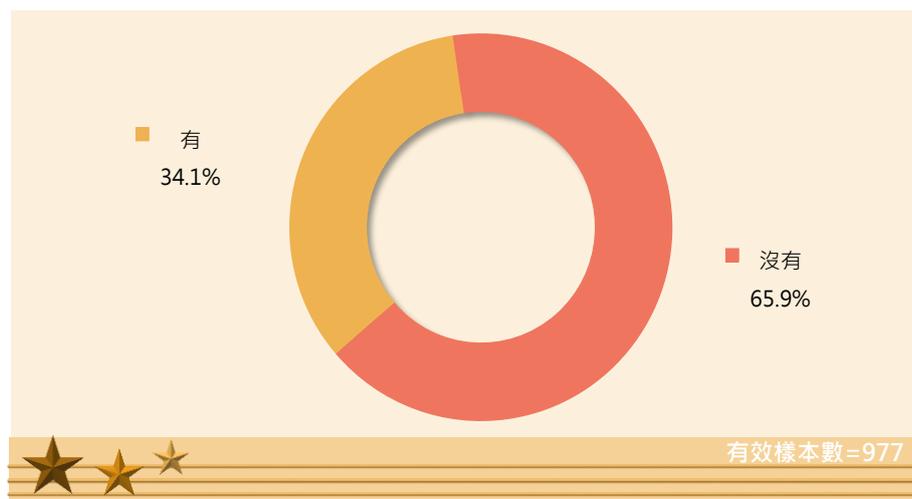


圖 4-2-12 退休後再回職場之相關規劃分析圖

Q22.請問您退休後，還有回職場的規劃嗎？(有效樣本數=977)



將就業者是否有退休後再回職場之規劃與基本資料進行交叉分析，發現其態度因教育程度之不同達顯著差異($p<0.05$)，其中以高中職(38.7%)程度者有此規劃的比例高於其他學歷者，且達顯著差異。(詳見附表 1-12)

再針對 333 位有退休後再回職場規劃之就業者，詢問其會考慮選擇的工作性質，結果發現，以找尋與專業相關的聘僱工作(34.6%)占多數；其次是找尋與專業無關的聘僱工作(22.3%)及自行創業(21.4%)；再來是依專業提供需求單位諮詢(11.9%)及原公司續聘(9.2%)；而未表示意見者有 0.6%。

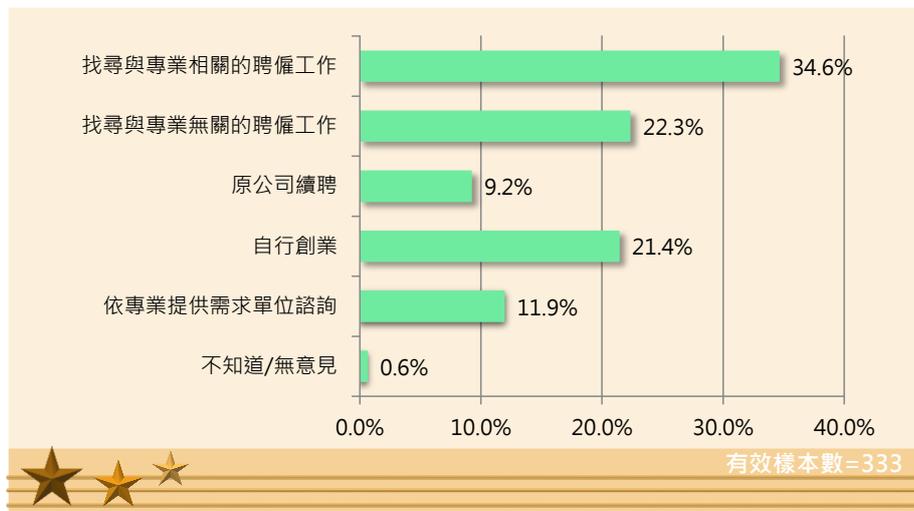


圖 4-2-13 會考慮選擇之工作性質分析圖

Q23.請問您會考慮選擇的工作性質是？(逐一提示)(有效樣本數=333)

將就業者會考慮選擇之工作性質與基本資料進行交叉分析，發現其態度因年齡別 2 及主要經濟來源之不同達顯著差異($p<0.05$)。(詳見附表 1-13)

- (1)年齡別 2：55-64 歲(48.7%)者會找尋與專業相關的聘僱工作的比例高於其他年齡層者，且達顯著差異。
- (2)主要經濟來源：家中主要經濟來源(40.6%)者會找尋與專業相關的聘僱工作的比例高於不是(23.5%)者，且達顯著差異。

4.政府或雇主提供提高 45 歲以上勞工續留職場意願之協助或措施

對於政府或雇主如何提高 45 歲以上勞工續留職場之意願，由調查可知，桃竹苗地區中高齡及高齡就業者認為「提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場」(75.0%)所占比例較高；「提供部份工時、彈性工時等就業機會」



(69.7%)及「開發適合勞工重返職場的職訓種類」(69.5%)居次；再其次則是「提供雇主僱用勞工僱用津貼，提高雇主僱用意願」(60.8%)。至於其他協助或措施之項目，如表 4-2-5 所示。

表 4-2-5 政府或雇主提供提高 45 歲以上勞工續留職場意願之協助或措施分析表

項目	次數	百分比
提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場	733	75.0%
提供部份工時、彈性工時等就業機會	681	69.7%
開發適合勞工重返職場的職訓種類	679	69.5%
提供雇主僱用勞工僱用津貼，提高雇主僱用意願	594	60.8%
提供職務再設計，減緩工作障礙	583	59.7%
加強防制職場年齡歧視的宣導	534	54.7%
提高請領老年年金年齡，且延後請領者可增加年金給付	308	31.5%
修訂相關法規將強制退休年齡延後	195	20.0%
不需要	30	3.1%
不知道/無意見	4	0.4%

Q24.請問您認為政府或是雇主可以提供哪些協助或措施，來提高 45 歲以上的勞工留在職場的意願？(逐一提示，可複選)(有效樣本數=977)

三、失業者或退休重返職場者就業服務需求

(一)失業者失業概況

1.前一份工作職務

在失業者部分，前一份工作職務以擔任「主管及經理人員」(20.0%)及「基層技術工及勞力工」(20.2%)居多；「技術員及助理專業人員」(15.3%)及「服務工作人員及售貨員」(15.3%)居次；再來則是「專業人員」(11.3%)。至於其他職務別所占比例相對較低，如圖 4-3-1 所示。



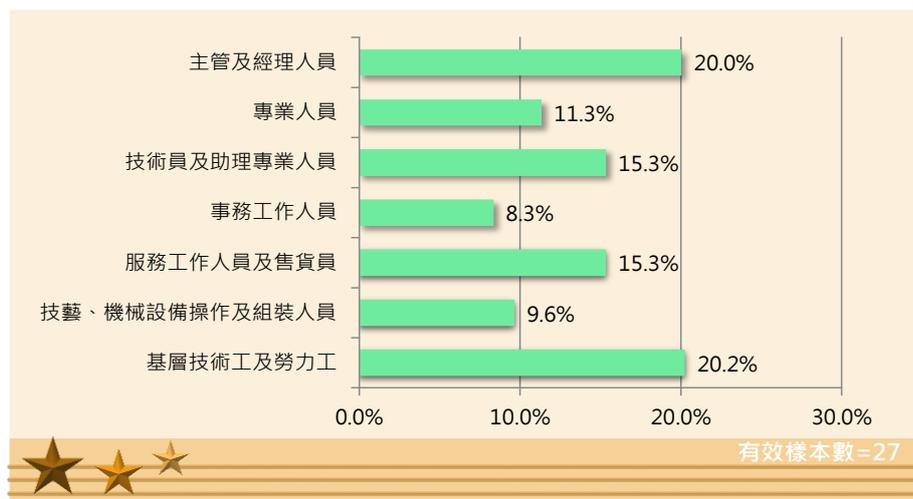


圖 4-3-1 前一份工作職務分析圖

Q25.請問您前一個工作的職務是？(有效樣本數=27)

再將失業者之前一份工作職務別與基本資料進行交叉分析，發現其職務不因基本資料之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 1-14)

2. 前一份工作型態

而失業者前一份工作同樣以全時工作為主，占 91.7%，而部分工時工作者則占 8.3%。



圖 4-1 前一份工作型態分析圖

Q26.請問您前一個工作是屬於全時工作或部分工時工作？(有效樣本數=27)

再將失業者之前一份工作型態與基本資料進行交叉分析，發現其工作型態不因基本資料之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 1-15)



3.離開上個工作原因

在桃竹苗地區中高齡及高齡失業者方面，調查其離開上一個工作的原因發現，因為「照顧家人」(22.2%)及「工作場所停業或業務緊縮」(22.2%)的因素而離開工作的比例較高；基於「受傷或生病體力無法勝任」(18.5%)及「退休」(18.5%)者居次；再來則是因為「被裁員」(11.1%)。至於其他離開工作的原因，如表 4-3-1 所示。

表 4-3-1 中高齡及高齡失業者離開上個工作原因分析表

項目	次數	百分比
照顧家人	6	22.2%
工作場所停業或業務緊縮	6	22.2%
受傷或生病體力無法勝任	5	18.5%
退休	5	18.5%
被裁員	3	11.1%
交通困難	1	3.7%
工作能力無法勝任	1	3.7%
工作時間太長	1	3.7%
待遇太低	1	3.7%
與同事人際關係問題	1	3.7%
工作受到差別待遇	1	3.7%
結婚或生育	1	3.7%
家人不支持	1	3.7%
地點太遠	1	3.7%
與專長不符	1	3.7%
與上司及同事相處情形欠佳	1	3.7%
季節性或臨時性工作結束	1	3.7%
職業倦怠	1	3.7%
公司內部誠信有問題	1	3.7%
無法配合公司派遣外地	1	3.7%
公司財務資金不穩	1	3.7%
進修	1	3.7%

Q27.請問您離開上個工作的原因？(可複選)(有效樣本數=27)

4.待業時間

再了解桃竹苗地區中高齡及高齡失業者目前的待業時間，結果顯示，待業 3 年以上者占多數，比例約為 41.5%；其次是待業未滿 1 年(34.3%)；



再其次則是待業 1 年以上，未滿 3 年(24.2%)。整體來看，桃竹苗地區中高齡及高齡失業者的待業時間，約為 3.97 年，顯示中高齡及高齡失業者有較高的比例為長期失業。

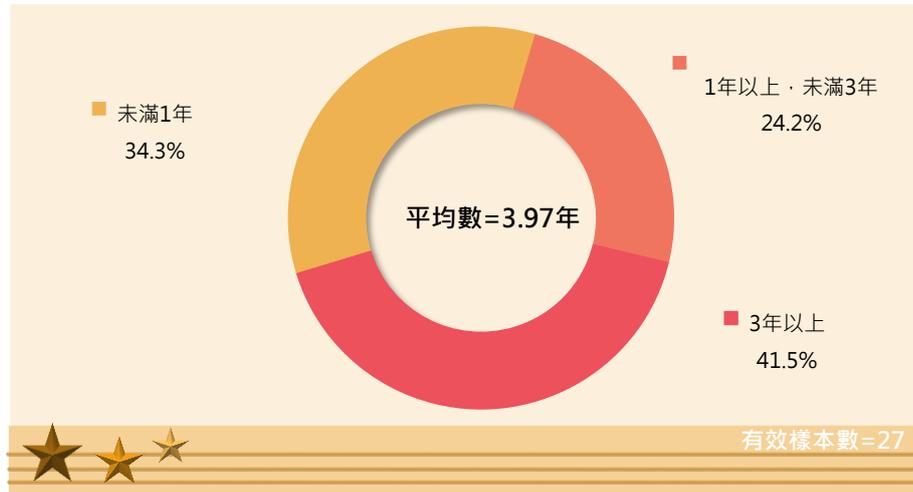


圖 4-3-2 待業時間分析圖

Q28.請問您待業時間大概有多久?(填充題)____月(有效樣本數=977)

將失業者的待業時間與基本資料進行交叉分析，發現其看法不因基本資料之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 1-16)

5.尋職遭遇到的困難

針對桃竹苗地區中高齡及高齡失業者在尋職方面是否遭遇到困難進行了解，發現多數失業者遇到「年齡限制」(63.0%)所占比例較高；其次是「沒有遇到合適的職缺」(29.6%)及「工作機會不多」(29.6%)；再來則是「待遇不符合期望」(14.8%)；另外，尚有「工時太長，體力無法負荷」(11.1%)及「工作難以兼顧家庭」(11.1%)等問題。至於其他遭遇到的困難，如表 4-3-2 所示。

表 4-3-2 中高齡及高齡失業者尋職遭遇到之困難分析表

項目	次數	百分比
年齡限制	17	63.0%
沒有遇到合適的職缺	8	29.6%
工作機會不多	8	29.6%
待遇不符合期望	4	14.8%
工時太長，體力無法負荷	3	11.1%



續表 4-3-2 中高齡及高齡失業者尋職遭遇到之困難分析表

項目	次數	百分比
工作難以兼顧家庭	3	11.1%
教育程度不足	2	7.4%
專業能力不足	1	3.7%
性別限制	1	3.7%
工作技術上不勝任	1	3.7%
勞動條件不理想	1	3.7%
殘障人士工作機會少	1	3.7%
原住民被歧視	1	3.7%
沒有遇到困難	2	7.4%

Q29.請問您找工作有沒有遇到困難？(可複選)(有效樣本數=27)

(二)就業服務需求

1.政府提供雇主僱用津貼，以提高雇主僱用意願需求

關於協助 45 歲以上失業勞工就業，有 64.9% 的中高齡及高齡失業者認為需要政府提供雇主僱用津貼(含 26.7% 非常需要及 38.2% 還算需要)，以提高雇主僱用的意願；反之，有 34.2% 則表示不需要(含 24.6% 不太需要及 9.6% 非常不需要)；另有 0.9% 未表示意見。

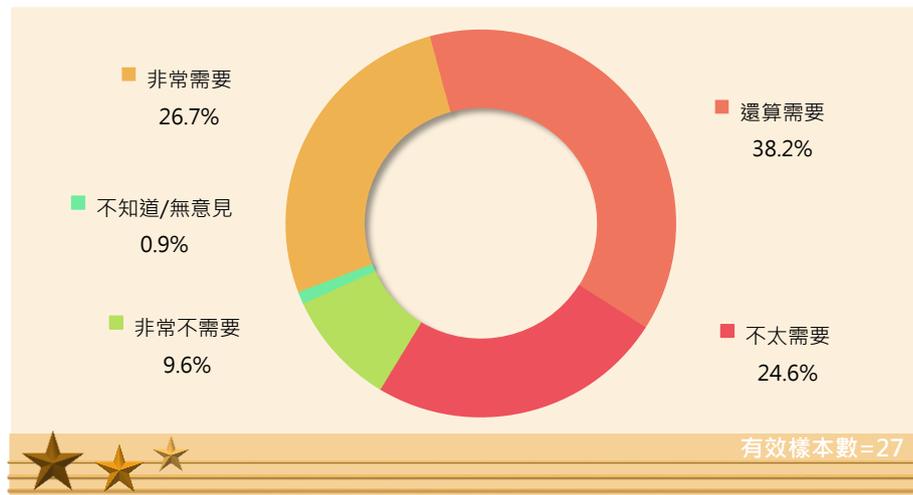


圖 4-3-3 政府提供雇主僱用津貼，以提高雇主僱用意願需求分析圖

Q30.為了協助 45 歲以上失業勞工就業，請問您目前需不需要政府提供雇主僱用津貼，以提高雇主僱用的意願？(有效樣本數=27)

將失業者對政府提供雇主僱用津貼，以提高雇主僱用意願之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異($p < 0.05$)。



(詳見附表 1-17)

2.政府提供相關就業津貼，以培養勞工再就業能力需求

調查發現，達 79.7%的中高齡及高齡失業者表示在求職過程中，需要政府提供 45 歲以上失業勞工相關就業津貼(含 42.4%非常需要及 37.3%還算需要)，以培養勞工再就業的能力；相反地，有 18.8%則覺得不需要(含 14.8%不太需要及 4.0%非常不需要)；而未表示意見者有 1.5%。

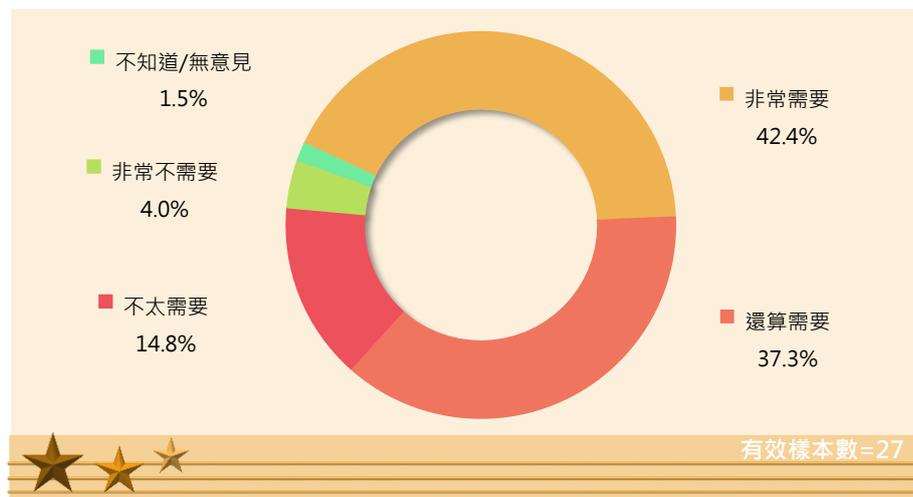


圖 4-3-4 政府提供相關就業津貼，以培養勞工再就業能力需求分析圖

Q31.請問您在求職過程，需不需要政府提供 45 歲以上失業勞工相關就業津貼，以增加勞工再就業的意願？(有效樣本數=27)

將失業者對政府提供相關就業津貼，以培養勞工再就業能力之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異 ($p < 0.05$)。(詳見附表 1-18)

3.政府提供就業諮詢及職業訓練相關資訊需求

在就業諮詢及職業訓練相關資訊之需求方面，達 81.0%的中高齡及高齡失業者認為在求職過程中，需要政府提供上述資訊的協助(含 45.4%非常需要及 35.6%還算需要)；相對地，有 18.7%則表示不需要(含 14.7%不太需要及 4.0%非常不需要)；另外，有 0.3%未表示意見。



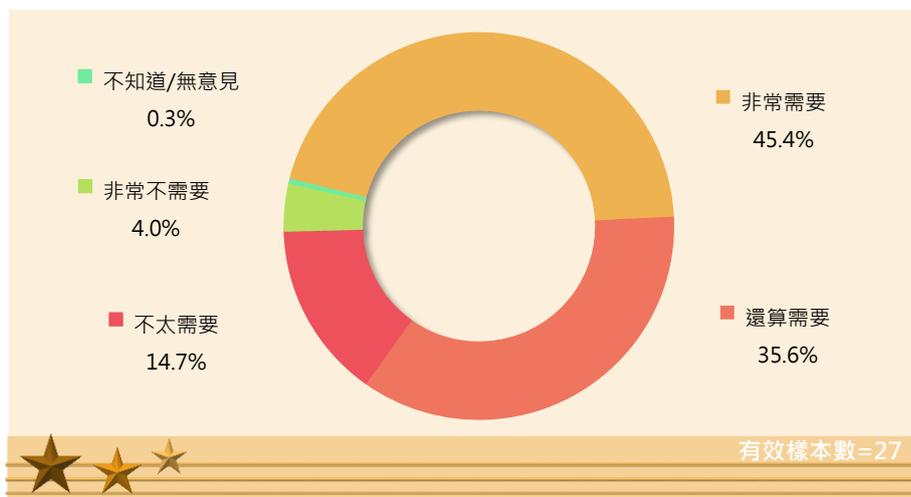


圖 4-3-5 政府提供就業諮詢及職業訓練相關資訊需求分析圖

Q32. 請問您在求職過程，需不需要政府提供就業諮詢及職業訓練相關資訊？（有效樣本數=27）

將失業者對政府提供就業諮詢及職業訓練相關資訊之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 1-19)

4. 政府提供多元職業訓練服務及獲取相關訓練補助需求

有關政府提供多元職業訓練服務及獲取相關訓練補助之需求，達 80.1% 的中高齡及高齡失業者覺得需要上述之補助(含 48.1% 非常需要及 32.0% 還算需要)；反之，有 19.9% 則認為不需要(含 15.1% 不太需要及 4.8% 非常不需要)。

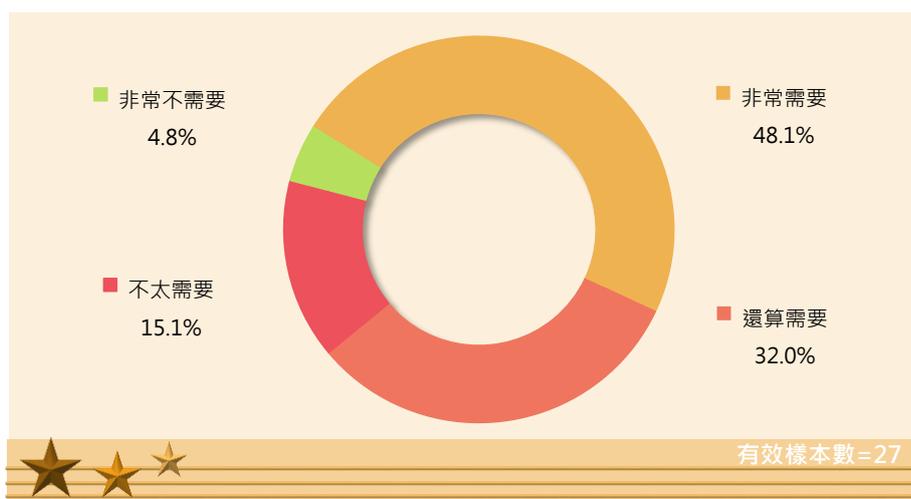


圖 4-3-6 政府提供多元職業訓練服務及獲取相關訓練補助需求分析圖

Q33. 請問您在求職過程，需不需要政府提供多元職業訓練的服務及獲取相關訓練補助？（有效樣本數=27）



將失業者對政府提供多元職業訓練服務及獲取相關訓練補助之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異 ($p<0.05$)。(詳見附表 1-20)

5.政府提供專人服務，針對就業服務、職業訓練、失業給付認定、技能檢定及創業資訊提供單一服務窗口需求

至於政府提供專人服務，針對就業服務、職業訓練、失業給付認定、技能檢定及創業資訊提供單一服務窗口之需求，達 80.2%的中高齡及高齡失業者表示需要上述服務之協助(含 45.4%非常需要及 34.8%還算需要)；相反地，有 19.8%則覺得不需要(含 16.1%不太需要及 3.7%非常不需要)。

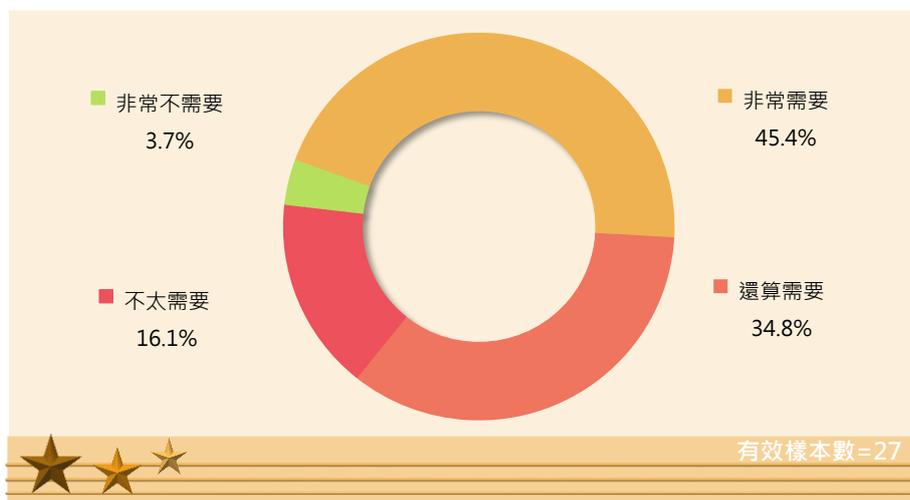


圖 4-3-7 政府提供專人服務，針對就業服務、職業訓練、失業給付認定、技能檢定及創業資訊提供單一服務窗口需求分析圖

Q34.請問您在求職過程，需不需要政府提供專人服務，針對就業服務、職業訓練、失業給付認定、技能檢定及創業資訊提供單一服務窗口？(有效樣本數=27)

將失業者對政府提供專人服務，針對就業服務、職業訓練、失業給付認定、技能檢定及創業資訊提供單一服務窗口之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異 ($p<0.05$)。(詳見附表 1-21)

(三)未來工作規劃

1.是否有自行創業計畫

在自行創業部分，有 31.7%的中高齡及高齡失業者目前有此計畫；相



對地，有 68.3%則沒有這樣的打算。

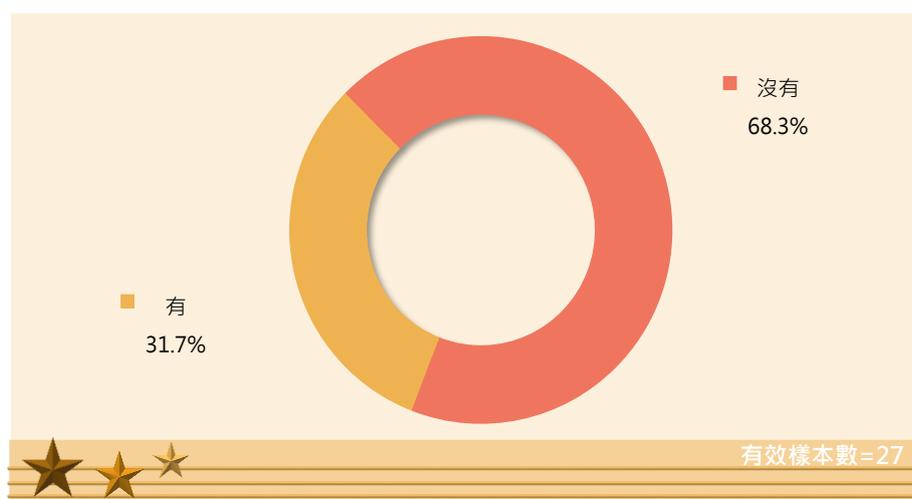


圖 4-3-8 是否有自行創業計畫分析圖

Q35.請問您目前是否想自行創業？(有效樣本數=27)

將失業者是否有自行創業計畫與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 1-22)

2.自行創業需要之需求協助

再進一步詢問中高齡及高齡失業者若有自行創業需求時，其最需要獲得哪方面的協助，結果發現，「職業訓練」(63.0%)所占比例較高；其次是「低利創業貸款申請」(59.3%)；再其次則是「創業諮詢及輔導」(55.6%)、「相關創業研習課程」(55.6%)及「創業期間客製化協助」(55.6%)。各項目如表 4-3-3 所示。

表 4-3-3 中高齡及高齡失業者自行創業之需求服務分析表

項目	次數	百分比
職業訓練	17	63.0%
低利創業貸款申請	16	59.3%
創業諮詢及輔導	15	55.6%
相關創業研習課程	15	55.6%
創業期間客製化協助	15	55.6%
不需要	4	14.8%

Q36.請問如果您有創業需求時，最需要獲得哪方面的協助？(逐一提示，可複選)(有效樣本數=27)



3.政府或雇主提供提高 45 歲以上勞工就業機會之協助或措施

對於政府或雇主如何提高 45 歲以上之勞工就業機會，根據調查發現，桃竹苗地區中高齡及高齡失業者認為「提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場」(85.2%)所占比例較高；「提供部份工時、彈性工時等就業機會」(81.5%)居次；再其次則是「開發適合勞工重返職場的職訓種類」(77.8%)。至於其他協助或措施之項目，如表 4-3-4 所示。

表 4-3-4 政府或雇主提供提高 45 歲以上勞工就業機會協助或措施分析表

項目	次數	百分比
提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場	23	85.2%
提供部份工時、彈性工時等就業機會	22	81.5%
開發適合勞工重返職場的職訓種類	21	77.8%
加強防制職場年齡歧視的宣導	18	66.7%
提供雇主勞工僱用津貼，提高雇主僱用意願	18	66.7%
提供職務再設計，減緩工作障礙	18	66.7%
提高請領老年年金年齡，且延後請領者可增加年金給付	9	33.3%
修訂相關法規將強制退休年齡延後	7	25.9%
都不需要	1	3.7%

Q37.請問您認為政府或是雇主可以提供哪些協助或措施，來提高 45 歲以上的勞工就業的機會？
(逐一提示，可複選)(有效樣本數=27)

四、其他就業服務需求

(一)提供 45 歲以上準備退休勞工再就業相關協助需求

據調查顯示，達 80.4%的桃竹苗地區中高齡及高齡者認為應提供 45 歲以上準備退休之勞工再就業之相關協助(含 35.9%非常需要及 44.5%還算需要)；反之，有 18.3%則表示不需要(含 13.2%不太需要及 5.1%非常不需要)；另有 1.3%未表示意見。



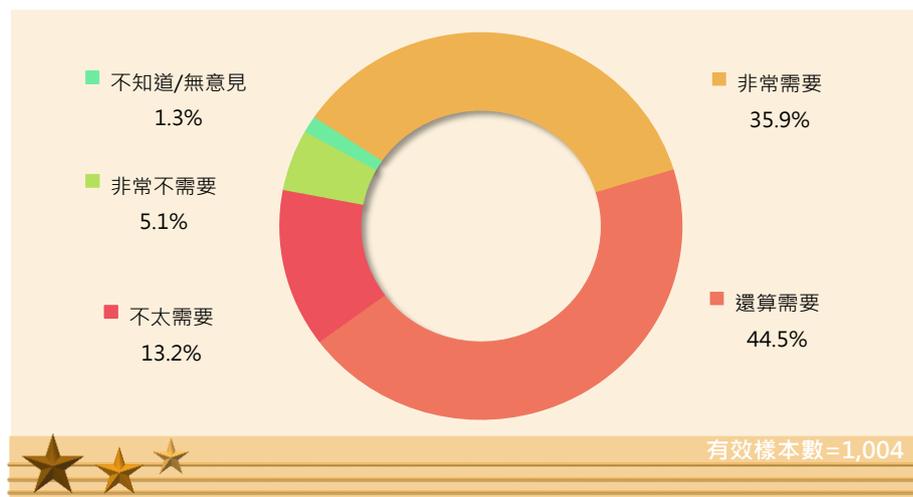


圖 4-4-1 提供 45 歲以上準備退休勞工再就業相關協助需求分析圖

Q38.請問您認為需不需要針對 45 歲以上準備退休之勞工，提供再就業之相關協助？（有效樣本數=1,004）

將中高齡及高齡者對提供 45 歲以上準備退休勞工再就業相關協助之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度因退休後再回職場規劃之不同達顯著差異($p < 0.05$)，其中有退休後有回職場規劃(86.4%)者認為有需求的比例高於沒有規劃(77.0%)者，且達顯著差異。(詳見附表 1-23)

(二)提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助需求

針對雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工提供相關補助之需求方面，有 70.5%的桃竹苗地區中高齡及高齡者表示有此需求(含 32.2%非常需要及 38.3%還算需要)；相對地，有 26.1%認為不需要(含 18.4%不太需要及 7.7%非常不需要)；而未表示意見者有 3.4%。



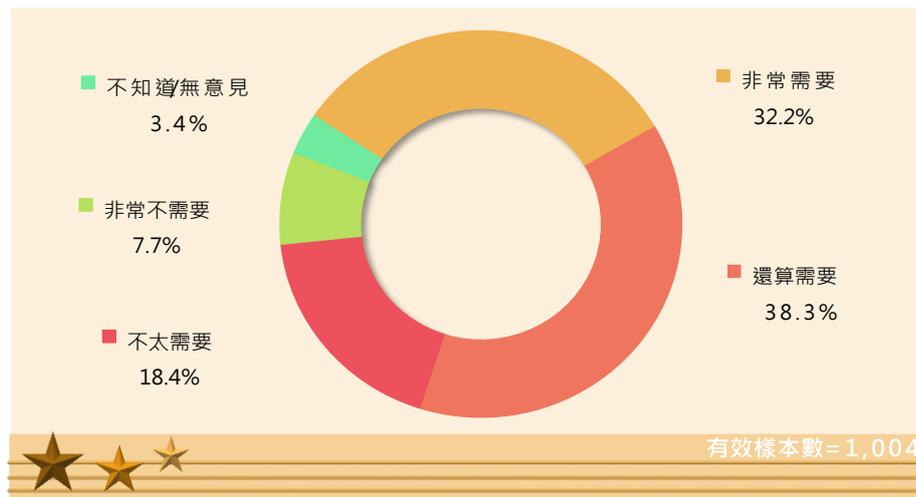


圖 4-4-2 提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助需求分析圖

Q39.請問您認為需不需要針對雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工提供相關的補助？(有效樣本數=1,004)

將中高齡及高齡者對提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度因性別、年齡別 2、年齡組別、教育程度、退休後再回職場規劃及目前工作職務別之不同達顯著差異 ($p < 0.05$)。(詳見附表 1-24)

- (1)性別：女性(75.6%)對提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助需求的比例高於男性(67.2%)，且達顯著差異。
- (2)年齡別 2: 55-64 歲(70.9%)者對提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助需求的比例高於其他年齡層者，且達顯著差異。
- (3)年齡組別：中高齡(70.6%)者對提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助需求的比例高於高齡(68.0%)者，且達顯著差異。
- (4)教育程度：高中職(74.3%)者對提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助需求的比例高於其他學歷者，且達顯著差異。
- (5)退休後再回職場規劃：退休後有回職場規劃(76.2%)者對提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助需求的比例高於沒有規劃(67.6%)者，且達顯著差異。
- (6)目前工作職務別：擔任基層人員(71.7%)者對提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助需求的比例高於擔任專業人員(69.1%)者，且達顯著差異。



異。

(三)政府主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合需求

高達 91.3% 的桃竹苗地區中高齡及高齡者認為政府需要主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合(含 53.2% 非常需要及 38.1% 還算需要)；相反地，有 7.7% 覺得不需要(含 4.8% 不太需要及 2.9% 非常不需要)；另外，有 1.0% 未表示意見。

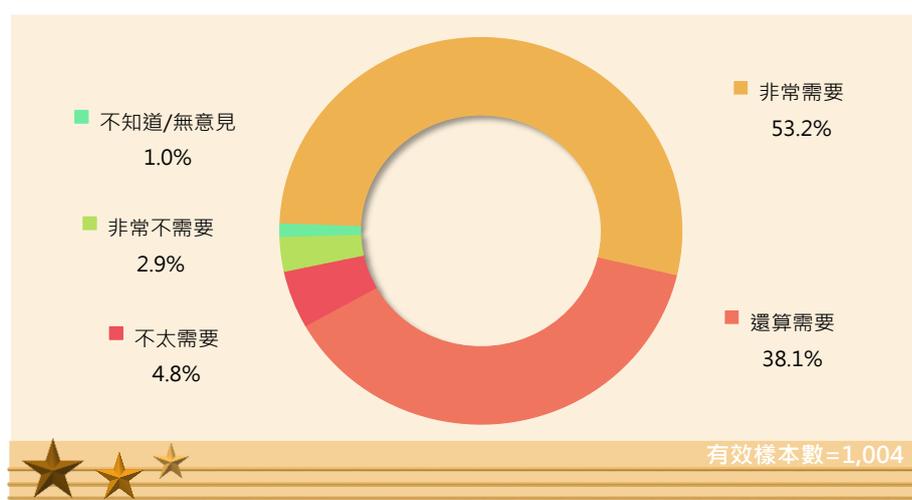


圖 4-4-3 政府主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合需求分析圖

Q40. 請問您認為政府需不需要主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合？(有效樣本數=1,004)

將中高齡及高齡者對政府主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度因性別、退休後再回職場規劃及目前工作職務別之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 1-25)

- (1)性別：女性(93.7%)對政府主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合有需求的比例高於男性(89.5%)，且達顯著差異。
- (2)退休後再回職場規劃：退休後有回職場規劃(94.6%)者對政府主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合有需求的比例高於沒有規劃(89.4%)者，且達顯著差異。



(3)目前工作職務別：擔任基層人員(92.1%)者對政府主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合有需求的比例高於擔任專業人員(90.1%)者，且達顯著差異。

(四)桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心贊成度

有關桃竹苗地區設置「銀髮人才資源中心」，有 92.7%的中高齡及高齡者表示贊成(含 52.7%非常贊成及 40.0%還算贊成)；反之，5.8%覺得不贊成(4.1%不太贊成及 1.7%完全不贊成)；而未表示意見者有 1.5%。整體來看，多數桃竹苗地區中高齡及高齡者對於設置銀髮人才資源中心持肯定態度，比例高達九成三以上。

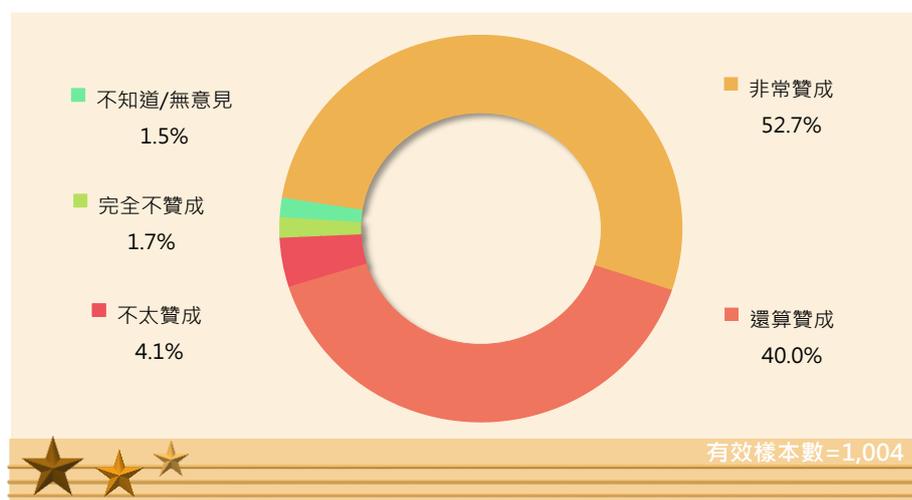


圖 4-4-4 桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心贊成度分析圖

Q41.「銀髮人才資源中心」主要是提供 55 歲以上銀髮族專屬就業服務的機構，鼓勵中高齡及高齡勞工繼續投入職場，請問您贊不贊成在桃竹苗地區設置「銀髮人才資源中心」？(有效樣本數=1,004)

將中高齡及高齡者對桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度因性別、退休後再就業、退休後再回職場規劃及目前工作職務別之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 1-26)

(1)性別：女性(94.8%)對桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心有需求的比例高於男性(91.4%)，且達顯著差異。

(2)退休後再就業：是(96.7%)退休後再就業者對桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心有需求的比例高於不是(92.1%)退休後再就業者，且達顯著差異。

(3)退休後再回職場規劃：退休後再回職場規劃(96.1%)者對桃竹苗地區設置



銀髮人才資源中心有需求的比例高於沒有規劃(91.0%)者，且達顯著差異。

(4)目前工作職務別：擔任專業人員(93.3%)者對桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心有需求的比例高於擔任基層人員(92.2%)者，且達顯著差異。

1.設置銀髮人才資源中心之地點

再針對 932 位贊成桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心的中高齡及高齡者，進一步詢問其贊成設置的縣市，發現以桃園市(56.5%)占逾五成的比例最高；其次是新竹市(18.9%)；再其次則是新竹縣(12.8%)及苗栗縣(11.8%)。

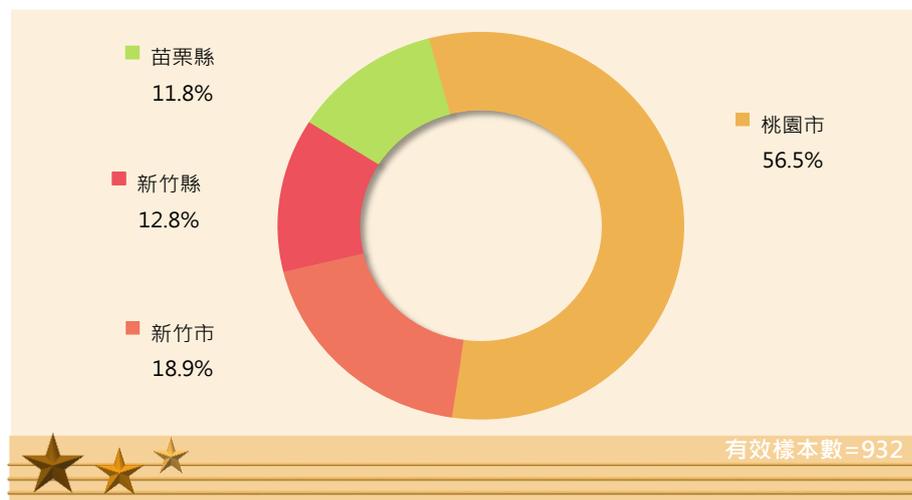


圖 4-4-5 設置銀髮人才資源中心之地點分析圖

Q42.請問您贊成在哪一個縣市設置？(有效樣本數=932)

將中高齡及高齡者贊成設置銀髮人才資源中心之地點與基本資料進行交叉分析，發現其態度因年齡別 1、年齡別 2、居住地區、教育程度及退休後再就業之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 1-27)

(1)年齡別 1：60-64 歲(69.4%)者贊成銀髮人才資源中心設置於桃園市的比例高於其他年齡層者，且達顯著差異。

(2)年齡別 2：65 歲以上(66.6%)者贊成銀髮人才資源中心設置於桃園市的比例高於其他年齡層者，且達顯著差異。

(3)居住地區：居住於桃園市(94.4%)者贊成銀髮人才資源中心設置於桃園市的比例雖高於其他地區者，且達顯著差異。但再進一步觀察各縣市受訪者



反應之比例可發現，居住於各縣市的受訪者均以贊成設置於所屬縣市的比例最高，但整體來說，仍以設置於桃園市之比例高於其他縣市之比例。

(4)教育程度：國中及以下(68.2%)程度者贊成銀髮人才資源中心設置於桃園市的比例高於其他學歷者，且達顯著差異。

(5)退休後再就業：退休後再就業(57.7%)者贊成銀髮人才資源中心設置於桃園市的比例高於非退休後再就業(56.3%)者，且達顯著差異。

2.不贊成設置銀髮人才資源中心之原因

另外，針對 58 位不贊成桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心之中高齡及高齡者，詢問其不贊成的原因，結果發現，係以「不必要的資源浪費」(55.2%)為主要原因；「應鼓勵銀髮族適齡退休」(34.5%)居次；再來則是「不必額外設置(整合既有管道/增設部門即可)」(22.4%)；另外，有 6.9%認為「現有資源已足夠」，所以無需額外設置。各項不贊成原因如表 4-4-1 所示。

表 4-4-1 中高齡及高齡者不贊成設置銀髮人才資源中心原因分析表

項目	次數	百分比
不必要的資源浪費	32	55.2%
應鼓勵銀髮族適齡退休	20	34.5%
不必額外設置(整合既有管道/增設部門即可)	13	22.4%
現有資源已足夠	4	6.9%

Q43.請問您不贊成的原因是？(有效樣本數=58)

3.希望銀髮人才資源中心提供之服務內容

關於桃竹苗地區若設置銀髮人才資源中心，中高齡及高齡者希望中心「提供快速、便捷的就業媒合」(72.5%)所占比例較高；其次是「提供最近就業資訊」(70.4%)；再其次則是「推動多樣化的僱用與就業型態」(61.8%)。至於其他服務內容項目，如表 4-4-2 所示。



表 4-4-2 中高齡及高齡者希望銀髮人才資源中心提供服務內容分析表

項目	次數	百分比
提供快速、便捷的就業媒合	728	72.5%
提供最近就業資訊	707	70.4%
推動多樣化的僱用與就業型態	620	61.8%
提供就業、創業諮詢	573	57.1%
協助辦理中高齡相關就業方案	572	57.0%
提供銀髮職業訓練課程	570	56.8%
提供 APP 快速了解就業機會	39	3.9%
都不需要	12	1.2%

Q44.若在桃竹苗地區設置「銀髮人才資源中心」，請問您希望中心提供那些服務內容？（可複選）
（有效樣本數=1,004）

4.對政府協助 45 歲以上勞工工作或就業之其他建議

最後，對於政府協助 45 歲以上勞工工作或就業之建議，桃竹苗地區中高齡及高齡者係以建議「減少企業對中高齡勞工的歧視」(5.6%)所占比例較高；其次是「改善整體就業環境」(4.6%)；再其次則是「提供在職補助」(2.9%)、「加強宣導相關就業資訊」(2.8%)及「加強勞檢」(2.3%)等。至於其他建議事項，如表 4-4-3 所示。

表 4-4-3 中高齡及高齡者對政府協助 45 歲以上勞工工作或就業之其他建議分析表

項目	次數	百分比
減少企業對中高齡勞工的歧視	56	5.6%
改善整體就業環境	46	4.6%
提供在職補助	29	2.9%
加強宣導相關就業資訊	28	2.8%
加強勞檢	23	2.3%
設置專門的申訴管道	19	1.9%
減少人力仲介管道	18	1.8%
希望政府多照顧弱勢族群	16	1.6%
簡化輔導過程與規定	15	1.5%
提升諮詢窗口素質	15	1.5%
希望中高齡就業政策能規劃完善	15	1.5%
給予雇主僱用津貼	14	1.4%
辦理相關工作訓練課程，協助取得專業技術執照	13	1.3%
希望退休後再度就業可以加入勞健保	11	1.1%
鼓勵企業設置高齡顧問職位	9	0.9%



續表 4-4-3 中高齡及高齡者對政府協助 45 歲以上勞工工作或就業之其他建議分析表

項目	次數	百分比
規定企業僱用一定比例的中高齡勞工	7	0.7%
縮短中高齡勞工的工作時間	5	0.5%
加強工安把關	4	0.4%
參考國外中高齡就業政策	3	0.3%
希望職訓課程不要限制參與間隔時間	2	0.2%
開設專門的媒合管道	2	0.2%
其他縣市比照辦理銀髮人才資源中心	1	0.1%
加強勞工退休機制跟薪資福利	1	0.1%
沒有	830	82.7%

Q45. 請問對於政府協助 45 歲以上勞工工作或就業方面，您是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？（有效樣本數=1,004）

五、桃竹苗地區中高齡以上者之就業服務需求差異性

(一) 中高齡及高齡就業者就業服務需求之年齡別及地區別差異

對於桃竹苗地區中高齡及高齡就業者對於就業服務需求之年齡別差異情形，調查發現，係以 45-49 歲、50-54 歲及 65 歲以上者對於「補助雇主，以改善職場環境」（分別占 36.0%、34.8%及 26.6%）之需求均較「補助雇主，讓勞工採取分工或調整職務內容」（分別占 32.5%、29.2%及 13.8%）及「在職訓練及相關訓練補助」（分別占 20.9%、19.1%及 15.8%）之需求來得高；而 55-59 歲及 60-64 歲者則是對於「補助雇主，以改善職場環境」（各占 35.3%及 27.0%）及「補助雇主，讓勞工採取分工或調整職務內容」（各占 37.1%、24.2%）之需求高於「在職訓練及相關訓練補助」（各占 19.5%及 8.3%）之需求。

整體來看，不同年齡層之中高齡以上就業者對於「在職訓練及相關訓練補助」服務項目的需求性較低，顯示勞工因已投入職場中，可能較傾向將資源運用在企業，藉以改善或提升勞工的工作環境或職務內容。



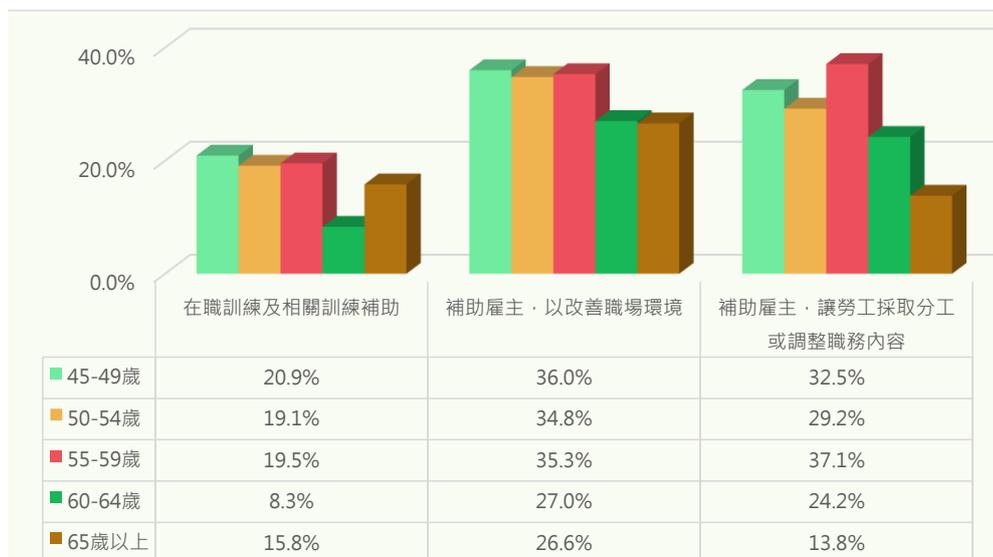


圖 4-5-1 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者各項就業服務需求年齡別差異分析圖

至於中高齡以上者之地區別差異情形，結果發現，居住於桃園市、新竹市及苗栗縣者對於「補助雇主，以改善職場環境」(分別占 35.1%、27.3%及 36.3%)之需求均較「補助雇主，讓勞工採取分工或調整職務內容」(31.5%、21.1%及 32.5%)及「在職訓練及相關訓練補助」(分別占 21.2%、20.4%及 13.2%)之需求來得高；而居住於新竹縣者則對於「補助雇主，以改善職場環境」(34.2%)及「補助雇主，讓勞工採取分工或調整職務內容」(34.8%)之需求高於「在職訓練及相關訓練補助」(13.2%)。

整體而言，不同居住地區之中高齡以上就業者對於「在職訓練及相關訓練補助」服務項目的需求性也相對較低。

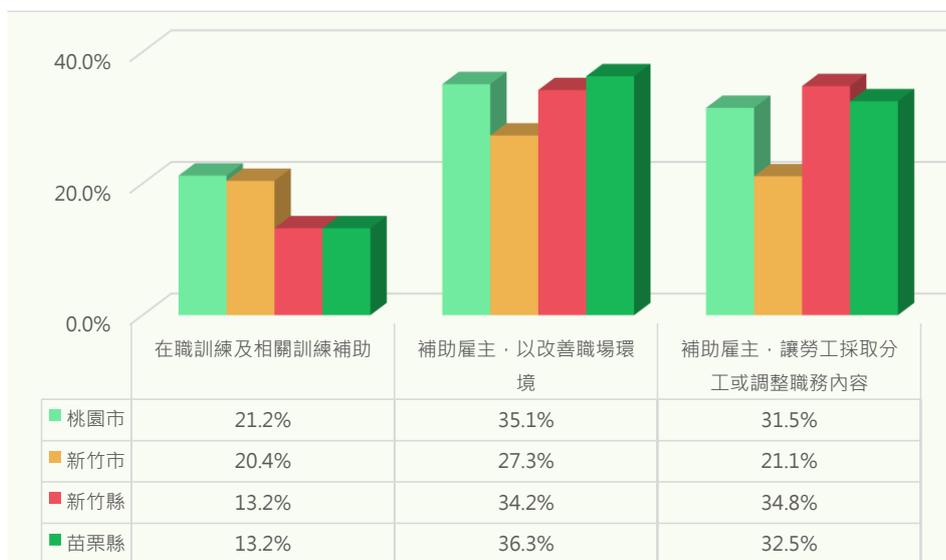


圖 4-5-2 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者各項就業服務需求地區別差異分析圖



(二) 中高齡及高齡失業者就業服務需求之年齡別及地區別差異

在中高齡及高齡失業者年齡別部分，45-49 歲者對於「提供相關就業津貼，以培養勞工再就業能力」(100.0%)及「提供就業諮詢及職業訓練相關資訊」(100.0%)之需求較高；而 50-54 歲者對於「提供相關就業津貼，以培養勞工再就業能力」(77.6%)、「提供就業諮詢及職業訓練相關資訊」(78.9%)、「提供多元職業訓練的服務及獲取相關訓練補助」(79.4%)及「針對就業服務資訊提供單一服務窗口」(79.2%)之需求較高。

就 55-59 歲者來說，「提供就業諮詢及職業訓練相關資訊」(76.1%)及「針對就業服務資訊提供單一服務窗口」(78.3%)之需求較高；而 60-64 歲者則對於「提供多元職業訓練服務及獲取相關訓練補助」(84.7%)之需求較高；至於 65 歲以上者則對於「提供相關就業津貼，以培養勞工再就業能力」(67.4%)、「提供多元職業訓練服務及獲取相關訓練補助」(66.2%)及「針對就業服務資訊提供單一服務窗口」(67.4%)有較高的需求。

整體來說，「提供雇主僱用津貼，以提高雇主僱用意願」是所有年齡層中服務需求性相對較低的項目，顯示失業者較不傾向將補助用於企業方面。

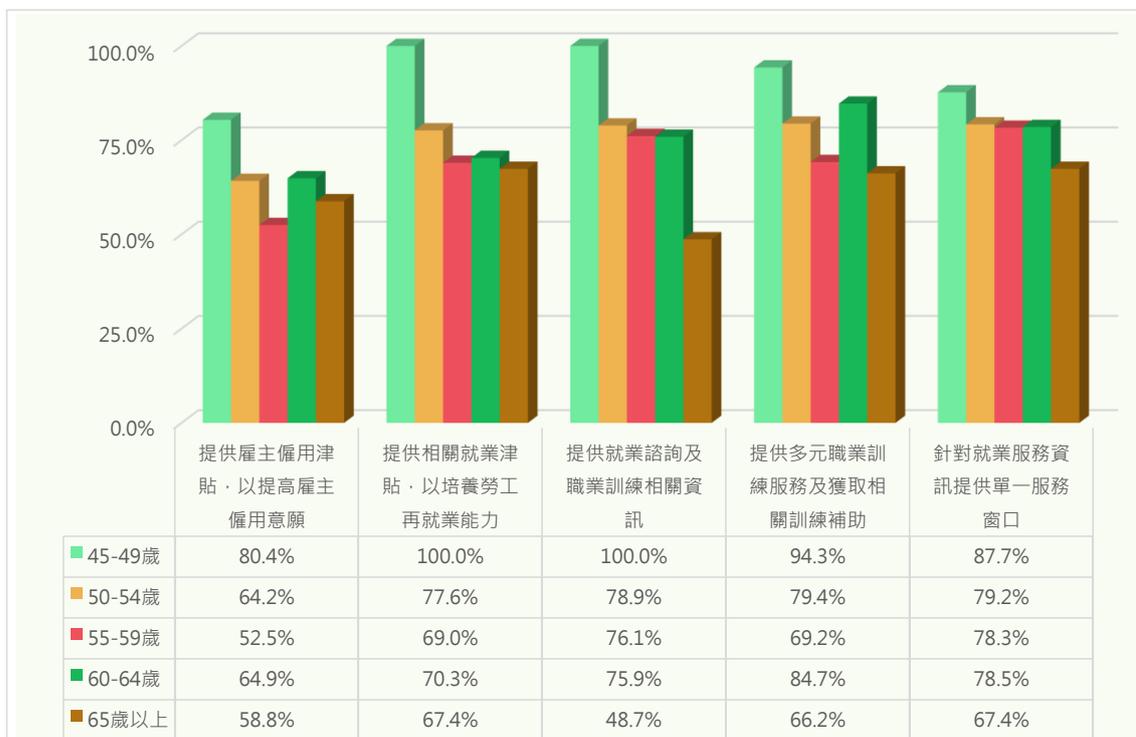


圖 4-5-3 桃竹苗地區中高齡及高齡失業者各項就業服務需求年齡別差異分析圖



而在中高齡及高齡失業者地區別方面，居住於桃園市及苗栗縣者對於「提供相關就業津貼，以培養勞工再就業能力」(各占 77.0%及 85.7%)、「提供就業諮詢及職業訓練相關資訊」(各占 80.1%及 85.7%)、「提供多元職業訓練服務及獲取相關訓練補助」(各占 76.0%及 83.6%)及「針對就業服務資訊提供單一服務窗口」(各占 78.4%及 85.7%)之需求較高；而居住於新竹縣(市)者對於「提供多元職業訓練服務及獲取相關訓練補助」(各占 79.8%及 94.6%)之需求皆比其他服務項目來得高。

總的來說，不同居住地區之中高齡以上失業者均認為，相較於其他就業服務，「提供雇主僱用津貼，以提高雇主僱用意願」是較不需要的就業服務項目，其中又以居住於新竹市者的需求性最低，僅占 35.5%，由此可知，中高齡以上失業者傾向認為政府應將就業服務措施或補助直接運用在勞工身上，例如提供就業諮詢、職業訓練補助或其他相關的就業資訊等服務。

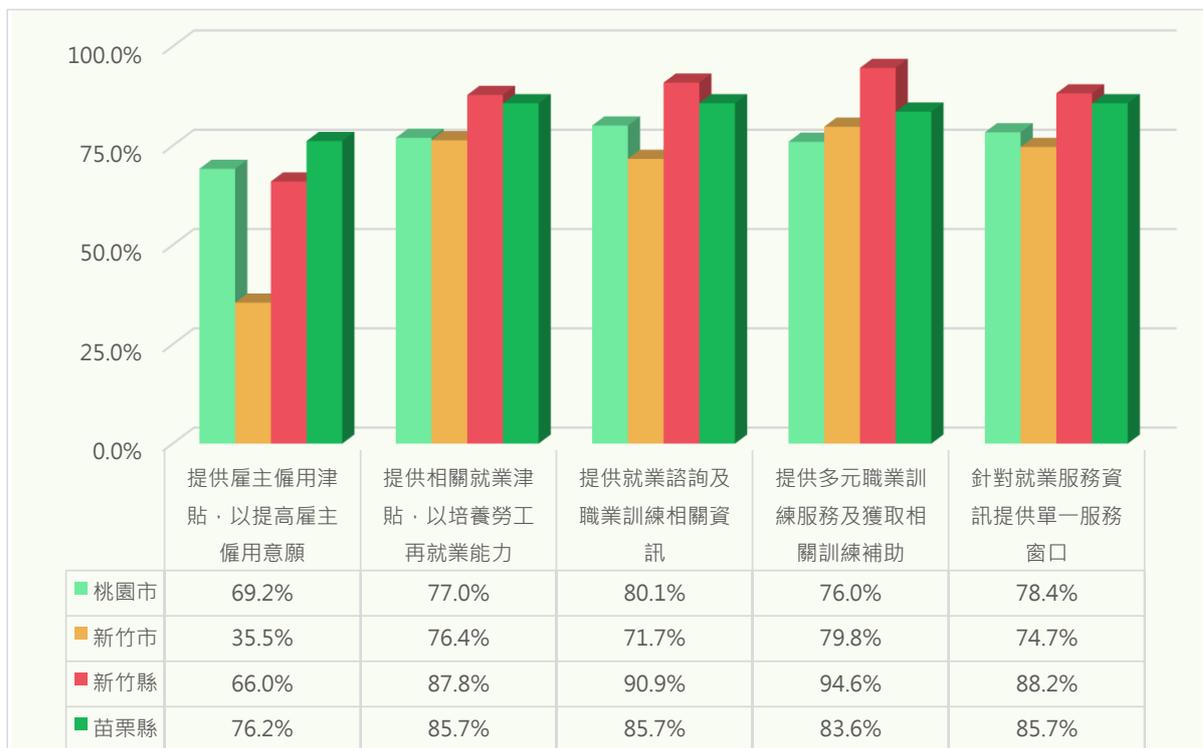


圖 4-5-4 桃竹苗地區中高齡及高齡失業者各項就業服務需求地區別差異分析圖

(三) 中高齡及高齡者其他就業服務需求之年齡別及地區別差異

在桃竹苗地區中高齡及高齡者年齡別方面，45-49 歲、50-54 歲、55-59 歲及 60-64 歲者均對於「主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相



關就業媒合」(分別占 91.2%、91.9%、91.2%及 91.1%)及「設置桃竹苗地區銀髮人才資源中心」(92.6%、92.7%、92.1%及 94.1%)有較高的需求性及支持度；至於 65 歲以上者除了對於「設置桃竹苗地區銀髮人才資源中心」(95.1%)有較高的支持度外，「提供 45 歲以上準備退休勞工再就業相關協助」(91.5%)相較於其他就業服務項目，也有較高的需求性。

整體而言，「主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合」是各年齡層最需要的就業服務需求項目；其次是「提供 45 歲以上準備退休勞工再就業相關協助」；至於「提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助」的需求性則相對偏低。另外，對於「設置桃竹苗地區銀髮人才資源中心」的贊成度則均獲得各年齡層者的高度支持。

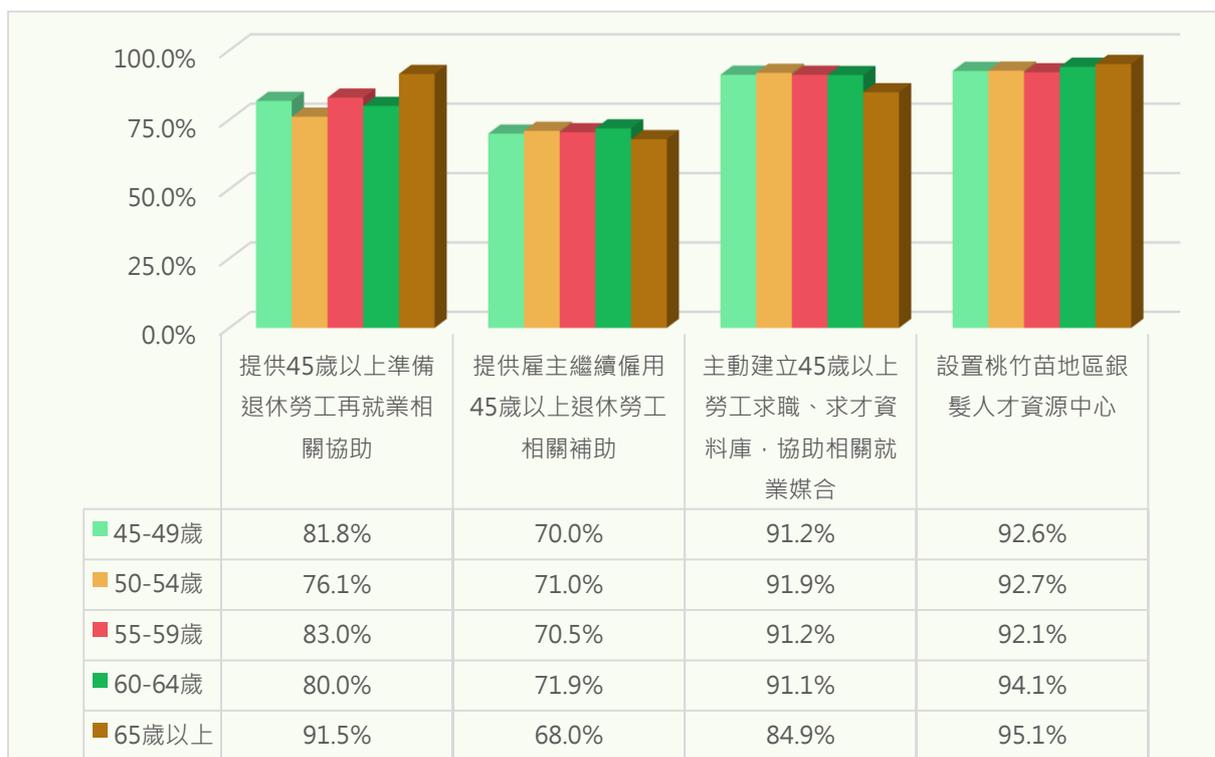


圖 4-5-5 桃竹苗地區中高齡及高齡者其他就業服務需求年齡別差異分析圖

而在中高齡及高齡者地區別部分，則發現居住於桃園市、新竹縣(市)及苗栗縣者均對於「主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合」(分別占 90.8%、91.5%、91.1%及 92.8%)及「設置桃竹苗地區銀髮人才資源中心」(93.3%、93.7%、92.0%及 90.9%)有較高的需求性及支持度；而「提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助」的需求性則相對偏低。



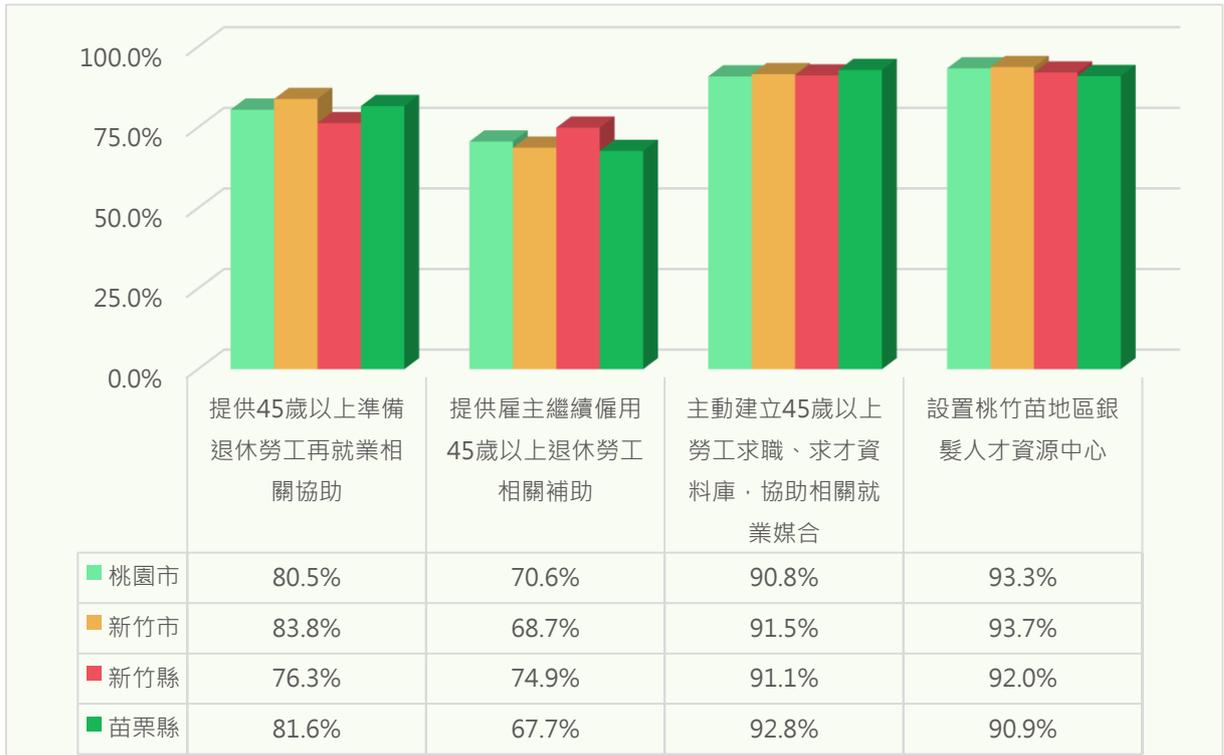


圖 4-5-6 桃竹苗地區中高齡及高齡者其他就業服務需求地區別差異分析圖



第五章 事業單位端分析

一、公司基本資料分布

(一)樣本代表性檢定

本次調查所提供之桃竹苗地區事業單位母體資料包含縣市別、產業別及員工人數別，並針對 3 個變數之樣本結構進行適合度檢定來驗證與母體結構的一致性，以判別在統計上是否存在顯著差異，當顯著值 $p < 0.05$ 則代表受訪樣本結構和母體間有顯著差異，需經多變量反覆加權方式處理，使其樣本與母體結構一致且具有推論之價值。

經卡方檢定後發現，受訪事業單位之產業別及員工人數別結構與母體結構達顯著差異，為使受訪事業單位之樣本結構符合母體結構，遂進行多變量反覆加權，其檢定結果詳見表 5-1-1。



表 5-1-1 事業單位樣本代表性檢定表

項目	母體分配		加權前樣本分配		卡方檢定	加權後樣本分配		
	母體數 (千家)	母體 比例	樣本數	樣本比例		樣本數	樣本比例	
桃園市	3,476	61.0%	234	60.8%	$\chi^2=0.027$ (自由度=3， $p=0.999>0.05$)， 加權前樣本結構 與母體結構未達 顯著差異。	235	61.1%	
新竹市	798	14.0%	54	14.0%		54	14.0%	
新竹縣	874	15.3%	60	15.6%		59	15.3%	
苗栗縣	551	9.7%	37	9.6%		37	9.6%	
總計	5,699	100.0%	385	100%		385	100.0%	
礦業及土石採取業	6	0.1%	1	0.3%	$\chi^2=33.524$ (自由度=16， $p=0.006<0.05$)， 加權前樣本結構 與母體結構達顯 著差異。	1	0.3%	
製造業	3,279	57.5%	241	62.6%		221	57.3%	
電力及燃氣供應業	18	0.3%	3	0.8%		1	0.3%	
用水供應及污染整治業	40	0.7%	4	1.0%		3	0.8%	
營造業	306	5.4%	12	3.1%		21	5.5%	
批發及零售業	546	9.6%	25	6.5%		37	9.6%	
運輸及倉儲業	209	3.7%	14	3.6%		14	3.6%	
住宿及餐飲業	240	4.2%	17	4.4%		16	4.2%	
資訊及通訊傳播業	58	1.0%	4	1.0%		4	1.0%	
金融及保險業	249	4.4%	8	2.1%		17	4.4%	
不動產業	33	0.6%	2	0.5%		2	0.5%	
專業、科學及技術服務業	103	1.8%	11	2.9%		7	1.8%	
支援服務業	343	6.0%	20	5.2%		23	6.0%	
教育服務業	39	0.7%	4	1.0%		3	0.8%	
醫療保健及社會工作服務業	149	2.6%	7	1.8%		10	2.6%	
藝術、娛樂及休閒服務業	51	0.9%	6	1.6%		3	0.8%	
其他服務業	30	0.5%	6	1.6%		2	0.5%	
總計	5,699	100.0%	385	100.0%		385	100.0%	
30-99 人	4,086	71.7%	217	56.4%		$\chi^2=44.627$ (自由度=2， $p=0.000<0.05$)， 加權前樣本結構 與母體結構達顯 著差異。	276	71.7%
100-299 人	1,123	19.7%	117	30.4%			76	19.7%
300 人以上	490	8.6%	51	13.2%	33		8.6%	
總計	5,699	100.0%	385	100.0%	385		100.0%	



(二)其他基本資料

1.產業大項

將各產業再歸納為工業及服務業，其比例各占 63.9% 及 36.1%。



圖 5-1-1 產業大項分析圖

註：再與母體結構進行卡方檢定($\chi^2=0.000, p>0.05$)，結果顯示樣本與母體結構一致。

2.企業僱用 45 歲以上勞工比例

受訪事業單位僱用 45 歲以上勞工的比例，係以 50% 以上較多，約有 31.6%；未滿 20%(22.1%)次之；30% 以上，未滿 40%(20.8%)及 20% 以上，未滿 30%(18.7%)再其次；至於 40% 以上，未滿 50% 之比例相對較低，約占 6.8%。總的來說，受訪事業單位 45 歲以上勞工約占全體員工之比例，平均約為 34.24%，顯示事業單位雇主在人力聘用上還是偏向年輕族群。

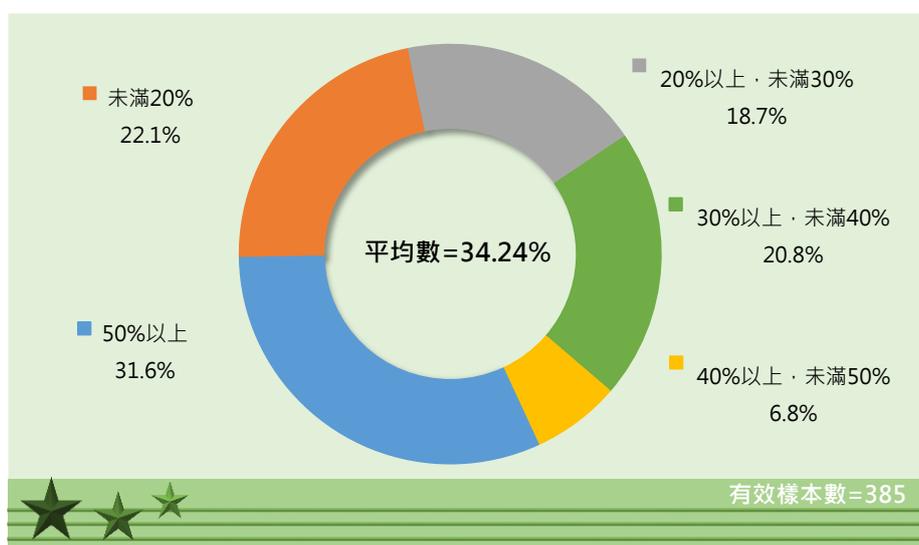


圖 5-1-2 企業僱用 45 歲以上勞工比例分析圖



3.人力招募是否有困難

調查發現，有 38.6%的受訪事業單位在招募人力上有遭遇到困難；反之，有 61.4%則沒有這樣的困擾。

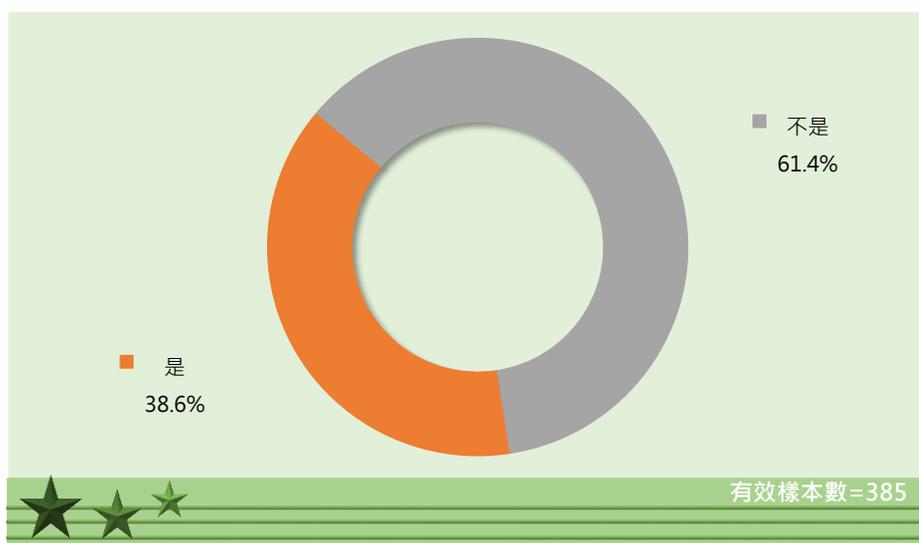


圖 5-1-3 人力招募是否有困難分析圖

此外，在有遭遇困難的事業單位中，「求職者人數過少」(60.4%)為主要遭遇的難題；其次是「工作環境不具吸引力」(49.0%)；再其次則是「求職者工作技能不符」(30.2%)。

二、中高齡以上者勞動力僱用意願及條件

(一)僱用基層人員之意願

從調查可知，桃竹苗地區事業單位未來 2 年在人力需求上，可能會僱用基層人員的年齡層，係以 45-49 歲占 78.6%的比例最高，但企業僱用中高齡及高齡者的意願，則隨年齡層的增加，逐漸遞減；願意僱用 50-54 歲的比例則降至 53.3%；而願意僱用 55-59 歲的比例則又降到 36.0%；在 60-64 歲者部分，企業願意僱用的比例則跌落三成，約占 23.7%；至於願意僱用 65 歲以上的比例僅剩 13.0%，顯示企業對於不同年齡層的僱用意願有落差，亦凸顯企業對於中高齡及高齡者的僱用偏好，仍以 45-54 歲為主。

另外，有 21.4%的受訪事業單位表示對於未來的基層人員人力需求，均不考慮僱用中高齡及高齡者。



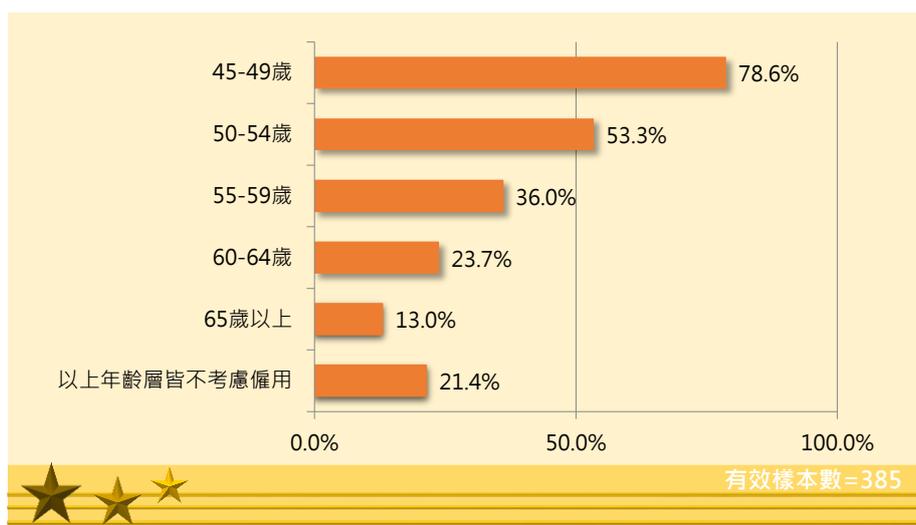


圖 5-2-1 僱用基層人員之意願分析圖

Q8. 請問貴公司未來 2 年若有人力需求，在基層員工如事務支援人員、服務及銷售工作人員、技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員、基層技術工及勞力工(含全時與部分工時)有沒有可能僱用下列年齡層的人員？(有效樣本數=385)

將桃竹苗地區事業單位願意僱用中高齡及高齡者為基層人員與基本資料進行交叉分析，發現各年齡層之僱用意願隨基本資料之不同有不同的差異情形，表如 5-2-1 所示。(詳細交叉分析情形，詳見附表 2-1 至附表 2-5)

表 5-2-1 企業願意僱用各年齡層為基層人員與基本資料交叉分析彙整表

	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
縣市別	-	-	苗栗縣 (51.8%)	苗栗縣 (35.7%)	苗栗縣 (23.4%)
產業別	-	-	-	-	-
產業大項	-	服務業 (61.1%)	服務業 (49.3%)	服務業 (35.7%)	服務業 (17.4%)
員工人數別	-	-	-	-	-
45 歲以上員工比例	-	-	-	40% 以上， 未滿 50% (40.4%)	40% 以上， 未滿 50% (23.3%)
人力招募是否有困難	-	有 (63.8%)	有 (42.5%)	-	-

註：括號為達顯著差異者之最高百分比；“-”表示該變項未達顯著差異($p < 0.05$)。

1. 考慮僱用中高齡及高齡者的原因

對於願意僱用中高齡及高齡者做為基層人員的事業單位，進一步詢問其考慮聘僱的原因，結果發現，主要願意僱用的原因為「流動率低」(64.0%)；其次是「經驗豐富」(54.5%)；再次之則是「工作態度佳」(40.6%)，顯示受



訪事業單位多以看中中高齡及高齡者所具備之上述特質。各項原因如表 5-2-2 所示。

表 5-2-2 企業考慮僱用中高齡及高齡者為基層人員原因分析表

項目	次數	百分比
流動率低	194	64.0%
經驗豐富	165	54.5%
工作態度佳	123	40.6%
聘不到或無法留住年輕人	105	34.7%
企業的社會責任	50	16.5%
配合政府政策	40	13.2%
體力與能力能負荷工作上的需求	2	0.7%

Q9. 請問貴公司考慮聘僱【Q8-1~Q8-5 回答是的年齡層】基層人員的原因是？(可複選)(有效樣本數=303)

再將桃竹苗地區事業單位願意僱用各年齡層者為基層人員與考慮僱用原因進行交叉分析，發現事業單位願意僱用各年齡層，係因「流動率低」、「經驗豐富」、「工作態度佳」及「聘不到或無法留住年輕人」等原因居多，結果如表 5-2-3 所示。

表 5-2-3 企業願意僱用各年齡層為基層人員與考慮僱用原因交叉分析表

	次數	工作態度佳	流動率低	經驗豐富	企業的社會責任	聘不到或無法留住年輕人	配合政府政策	體力與能力能負荷工作上的需求
有意願僱用 45-49 歲	303	40.5%	64.2%	54.5%	16.7%	34.8%	13.2%	0.5%
有意願僱用 50-54 歲	205	40.2%	68.2%	54.8%	15.8%	37.2%	12.1%	0.0%
有意願僱用 55-59 歲	139	37.1%	68.3%	54.5%	14.4%	38.5%	11.1%	0.0%
有意願僱用 60-64 歲	91	36.9%	68.1%	56.1%	14.0%	45.0%	11.1%	0.0%
有意願僱用 65 歲以上	50	45.5%	75.8%	58.4%	14.2%	43.2%	6.3%	0.0%

2. 考慮僱用為基層人員的種類

另外，在僱用中高齡及高齡者做為基層人員的種類方面，調查顯示，「基層技術工及勞力工」(69.0%)為多數企業願意僱用中高齡及高齡者的職務；其次則是「機械設備操作及組裝人員」(48.5%)。至於其他職務種類，如表 5-2-4 所示。



表 5-2-4 企業考慮僱用中高齡及高齡者為基層人員種類分析表

項目	次數	百分比
基層技術工及勞力工	209	69.0%
機械設備操作及組裝人員	147	48.5%
技藝有關工作人員	78	25.7%
服務及銷售工作人員	77	25.4%
事務支援人員	64	21.1%

Q10. 請問貴公司考慮聘僱【Q8-1~Q8-5 回答是的年齡層】基層人員種類是？(可複選)(有效樣本數=303)

再將桃竹苗地區事業單位僱用各年齡層為基層人員與考慮僱用職務種類進行交叉分析，結果發現，願意僱用各年齡層擔任「基層技術工及勞力工」的比例最高；再來則是「機械設備操作及組裝人員」，詳見表 5-2-5。

表 5-2-5 企業願意僱用各年齡層為基層人員與考慮僱用職務種類交叉分析表

	次數	事務支援人員	服務及銷售工作人員	技藝有關工作人員	機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
有意願僱用 45-49 歲	303	21.3%	25.6%	25.8%	48.5%	69.1%
有意願僱用 50-54 歲	205	21.4%	25.2%	27.0%	42.6%	74.2%
有意願僱用 55-59 歲	139	25.9%	29.7%	27.6%	38.6%	71.9%
有意願僱用 60-64 歲	91	27.5%	29.1%	27.8%	36.9%	74.4%
有意願僱用 65 歲以上	50	30.8%	36.0%	35.5%	43.6%	76.7%

3. 不考慮僱用中高齡及高齡者的原因

至於不考慮僱用中高齡及高齡者的事業單位，其不僱用的主要原因為「健康因素或體力不足」，比例約占 74.3%；其次是認為「沒有適合的工作內容」(29.9%)；再其次則是「企業文化考量」(15.8%)、「技能或學習力不足」(14.6%)及「工作效率考量」(14.3%)等。至於其他不僱用原因，如表 5-2-6 所示。



表 5-2-6 企業不考慮僱用中高齡及高齡者為基層人員原因分析表

項目	次數	百分比
健康因素或體力不足	249	74.3%
沒有適合的工作內容	100	29.9%
企業文化考量	53	15.8%
技能或學習力不足	49	14.6%
工作效率考量	48	14.3%
擔心無法接受新的工作方式及環境	36	10.7%
組織面臨高齡化	23	6.9%
不易溝通	16	4.8%
聘僱成本較高	11	3.3%
依照政府勞基法政策不適用	2	0.6%

Q11. 請問貴公司不考慮聘僱【Q8-1~Q8-5 回答否的年齡層】基層人員的原因是？(可複選)(有效樣本數=335)

再將桃竹苗地區事業單位沒有意願僱用各年齡層為基層人員與不考慮僱用原因進行交叉分析，發現事業單位沒有意願僱用各年齡層者的主要原因為「健康因素或體力不足」；「沒有適合的工作內容」則居次。各項原因所占比例如表 5-2-7 所示。

表 5-2-7 企業沒有意願僱用各年齡層為基層人員與不考慮僱用原因交叉分析表

	次數	沒有適合的工作內容	健康因素或體力不足	技能或學習力不足	不易溝通	聘僱成本較高	組織面臨高齡化	擔心無法接受新的工作方式及環境	工作效率考量	企業文化考量	依照政府勞基法政策不適用
沒有意願僱用 45-49 歲	82	40.1%	56.9%	16.4%	6.0%	2.9%	12.5%	15.9%	14.1%	19.5%	0.0%
沒有意願僱用 50-54 歲	180	38.5%	69.9%	16.1%	3.4%	3.9%	9.0%	12.5%	14.0%	17.5%	0.0%
沒有意願僱用 55-59 歲	246	34.6%	74.1%	14.4%	5.4%	3.2%	8.1%	11.3%	14.8%	15.4%	0.0%
沒有意願僱用 60-64 歲	294	31.4%	75.1%	14.9%	4.8%	2.7%	7.4%	10.8%	15.5%	15.9%	0.0%
沒有意願僱用 65 歲以上	335	29.9%	74.3%	14.6%	4.7%	3.3%	6.8%	10.8%	14.3%	15.9%	0.7%

(二)僱用專業人員之意願

在專業人員部分，桃竹苗地區事業單位未來 2 年在人力需求上，可能會僱用專業人員的年齡層，同樣是以 45-49 歲(87.7%)的比例最高；其次是 50-54 歲(67.7%)；再其次則是 55-59 歲(41.2%)，整體來說，企業願意僱用中高齡及高齡者為專業人員的比例與基層人員之趨勢相似，均隨年齡層的



增加而隨之遞減，亦顯示在齡及高齡者中，45-54 歲者仍為較多企業願意僱用之對象。

另外，有 12.3% 的受訪事業單位則表示均不考慮聘僱中高齡及高齡者為專業人員。



圖 5-2-2 僱用專業人員之意願分析圖

Q12. 請問貴公司未來 2 年若有人力需求，在專業人員如主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員(含全時與部分工時)有沒有可能僱用下列年齡層的人員？(有效樣本數=385)

將桃竹苗地區事業單位願意僱用中高齡及高齡者為專業人員與基本資料進行交叉分析，發現各年齡層之僱用意願隨基本資料之不同有不同的差異情形，表如 5-2-8 所示。(詳細交叉分析情形，詳見附表 2-6 至附表 2-10)

表 5-2-8 企業願意僱用各年齡層為專業人員與基本資料交叉分析彙整表

	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
縣市別	-	新竹市 (83.9%)	-	-	-
產業別	-	-	-	-	-
產業大項	-	-	-	-	-
員工人數別	-	300 人以上 (83.0%)	-	-	-
45 歲以上員工比例	-	30% 以上， 未滿 40% (78.4%)	-	-	-
人力招募是否有困難	-	-	-	-	-

註：括號為達顯著差異者之最高百分比；“-”表示該變項未達顯著差異($p < 0.05$)。



1. 考慮僱用中高齡及高齡者的原因

有關願意僱用中高齡及高齡者做為專業人員的事業單位，再詢問其考慮聘僱的原因，發現主要願意僱用的原因為「經驗與人脈對公司有所助益」(91.4%)；其次是「可以教育公司新進人員」(52.7%)；再次之則是「工作態度佳」(40.2%)，顯示企業重視專業人員具備之經驗與人脈，以及可教育新人的能力。各項原因如表 5-2-9 所示。

表 5-2-9 企業考慮僱用中高齡及高齡者為專業人員原因分析表

項目	次數	百分比
經驗與人脈對公司有所助益	309	91.4%
可以教育公司新進人員	178	52.7%
工作態度佳	136	40.2%
提升公司的競爭能力	125	37.0%
穩定性高	5	1.5%
不因為年齡做考量	1	0.3%
配合政府政策	1	0.3%

Q13. 請問貴公司考慮聘僱【Q12-1~Q12-5 回答是的年齡層】專業人員的原因是？(可複選)(有效樣本數=338)

再將桃竹苗地區事業單位願意僱用各年齡層者為專業人員與考慮僱用原因進行交叉分析，發現願意僱用各年齡層者以「經驗與人脈對公司有所助益」占大宗，均達九成一以上；其次是「可以教育公司新進人員」，均占五成以上。各年齡層及原因比例分布，如表 5-2-10 所示。

表 5-2-10 企業願意僱用各年齡層為專業人員與考慮僱用原因交叉分析表

	次數	工作態度佳	經驗與人脈對公司有所助益	提升公司的競爭能力	可以教育公司新進人員	不因為年齡做考量	穩定性高	配合政府政策
有意願僱用 45-49 歲	338	40.4%	91.4%	37.1%	52.8%	0.2%	1.6%	0.2%
有意願僱用 50-54 歲	261	40.8%	91.4%	39.3%	56.3%	0.2%	1.6%	0.2%
有意願僱用 55-59 歲	158	41.6%	93.7%	38.7%	55.4%	0.3%	2.0%	0.4%
有意願僱用 60-64 歲	92	38.6%	91.2%	36.2%	56.3%	0.6%	3.4%	0.7%
有意願僱用 65 歲以上	55	50.0%	95.9%	44.4%	65.9%	1.0%	2.6%	1.1%

2. 考慮僱用為專業人員的種類

而在僱用中高齡及高齡者做為專業人員的種類方面，「主管及經理人員」(72.5%)及「專業人員」(74.3%)所占比例較高，均達七成以上；再來



則是「技術員及助理專業人員」(39.3%)。結果如表 5-2-11 所示。

表 5-2-11 企業考慮僱用中高齡及高齡者為專業人員種類分析表

項目	次數	百分比
專業人員	251	74.3%
主管及經理人員	245	72.5%
技術員及助理專業人員	133	39.3%

Q14.請問貴公司考慮聘僱【Q12-1~Q12-5 回答是的年齡層】專業人員種類是?(可複選)(有效樣本數=338)

再將桃竹苗地區事業單位僱用各年齡層為專業人員與考慮僱用職務種類進行交叉分析，發現有意願僱用 45-54 者擔任「主管及經理人員」及「專業人員」的比例均達七成三以上；至於有意願僱用 55 歲以上者擔任「主管及經理人員」及「專業人員」的比例則達八成以上。各項結果詳見表 5-2-12。

表 5-2-12 企業願意僱用各年齡層為專業人員與考慮僱用職務種類交叉分析表

	次數	主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員
有意願僱用 45-49 歲	338	72.7%	74.3%	39.3%
有意願僱用 50-54 歲	261	79.9%	77.2%	39.3%
有意願僱用 55-59 歲	158	81.5%	80.4%	45.5%
有意願僱用 60-64 歲	92	82.2%	82.7%	49.3%
有意願僱用 65 歲以上	55	89.0%	89.6%	53.7%

3.不考慮僱用中高齡及高齡者的原因

對於不考慮僱用中高齡及高齡者的事業單位，其不僱用的主要原因為「健康因素或體力不足」(49.7%)；「企業文化考量」(40.3%)居次；再其次則是「沒有適合的工作內容」(23.0%)。至於其他不僱用原因，如表 5-2-13 所示。



表 5-2-13 企業不考慮僱用中高齡及高齡者為專業人員原因分析表

項目	次數	百分比
健康因素或體力不足	164	49.7%
企業文化考量	133	40.3%
沒有適合的工作內容	76	23.0%
工作效率考量	42	12.7%
不易溝通	41	12.4%
組織面臨高齡化	39	11.8%
技能或學習力不足	38	11.5%
聘僱成本較高	34	10.3%
擔心無法接受新的工作方式及環境	34	10.3%
按照政府勞基法政策不適用	2	0.6%

Q15.請問貴公司不考慮聘僱【Q12-1~Q12-5 回答否的年齡層】基層人員的原因是？(可複選)(有效樣本數=330)

再將桃竹苗地區事業單位沒有意願僱用各年齡層為專業人員與不考慮僱用原因進行交叉分析，結果發現，沒有意願僱用 45-49 歲者係因「企業文化考量」(70.6%)較高；而沒有意願僱用 50 歲以上者則因「企業文化考量」及「健康因素或體力不足」的比例較高，分別約占三成七及三成二以上。各項比例分布，如表 5-2-14 所示。

表 5-2-14 企業沒有意願僱用各年齡層為專業人員與不考慮僱用原因交叉分析表

	次數	沒有適合的工作內容	健康因素或體力不足	技能或學習力不足	不易溝通	聘僱成本較高	組織面臨高齡化	擔心無法接受新的工作方式及環境	工作效率考量	企業文化考量	按照政府勞基法政策不適用
沒有意願僱用 45-49 歲	47	27.2%	15.6%	6.5%	10.4%	0.0%	7.0%	5.5%	0.7%	70.6%	0.0%
沒有意願僱用 50-54 歲	124	31.7%	32.3%	7.8%	11.5%	6.0%	13.1%	7.6%	7.9%	45.8%	0.0%
沒有意願僱用 55-59 歲	227	26.2%	43.9%	10.8%	16.5%	10.7%	13.6%	11.9%	11.0%	37.3%	0.0%
沒有意願僱用 60-64 歲	293	25.8%	49.6%	12.2%	13.9%	10.7%	13.2%	11.3%	13.3%	38.2%	0.0%
沒有意願僱用 65 歲以上	330	23.1%	49.8%	11.5%	12.5%	10.2%	11.9%	10.3%	12.7%	40.3%	0.7%

(三)提供中高齡及高齡者特別措施及協助事項

1.是否提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施及其措施內容

根據調查發現，僅 7.2%的桃竹苗地區事業單位有針對 45 歲以上員工在工作方式上採行特別措施；反之，有 92.8%則表示沒有。



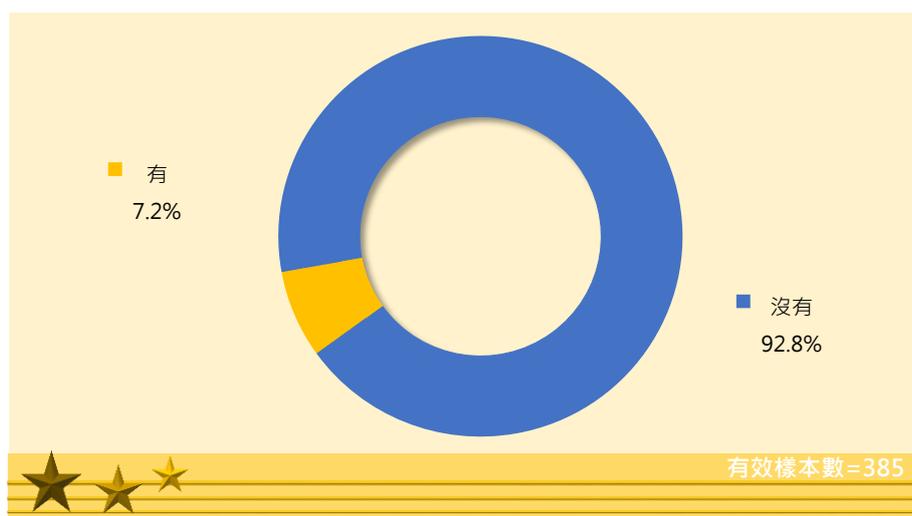


圖 5-2-3 是否提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施分析圖

Q16. 請問貴公司有沒有針對 45 歲以上之員工在工作方式上採行特別之措施？(有效樣本數=385)

將桃竹苗地區事業單位是否有提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 2-11)

進一步詢問有針對 45 歲以上員工提供特殊措施之企業，其採行之措施，結果發現，「調整工作量」(75.0%)為主要之方式；其次是「調至適當的工作崗位」(53.6%)；再其次則是「調整工作時段」(42.9%)及「實施安全衛生教育與訓練」(39.3%)。至於其他措施項目，如表 5-2-15 所示。

表 5-2-15 企業提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施分析表

項目	次數	百分比
調整工作量	21	75.0%
調至適當的工作崗位	15	53.6%
調整工作時段	12	42.9%
實施安全衛生教育與訓練	11	39.3%
改進工作環境	6	21.4%
縮短工時	6	21.4%
推動增進健康的活動	6	21.4%
機器設備或操作方法之改進	6	21.4%
依照勞基法政策	1	3.6%

Q17. 請問貴公司針對 45 歲以上員工在工作方式上採行那些特別之措施？(可複選) (有效樣本數=28)



2.是否提供 45 歲以上員工相關協助事項

另外，再針對桃竹苗地區事業單位提供 45 歲以上員工之協助事項進行了解，結果顯示，以「為了經驗傳承進行混齡編組」所占比例較高，約為 70.1%；「提供能力開發與教育訓練」(60.3%)次之；再者，則是「可以申請職務或工作內容調整」(55.8%)。至於企業提供之其他協助事項，如表 5-2-16 所示。

表 5-2-16 企業針對 45 歲以上員工提供之協助事項分析表

項目	次數	百分比
為了經驗傳承進行混齡編組	270	70.1%
提供能力開發與教育訓練	232	60.3%
可以申請職務或工作內容調整	215	55.8%
導入自動化設備或進行工作環境改善	188	48.8%
提供或灌輸員工作到退休之誘因與觀念	131	34.0%
員工可提早退休的優惠制度或方案	81	21.0%
可以提出減時或減量的工作安排	76	19.7%
沒有提供以上福利事項的協助	37	9.6%

Q18.請問貴公司有沒有針對 45 歲以上員工提供下列協助事項？(可複選)(有效樣本數=385)

3.是否會留用退休員工及其作法

有關桃竹苗地區事業單位是否會留用退休員工，由調查可知，僅 7.5% 的企業表示公司有此制度；而表示已有留用案例者，約占 37.7%；另外，有 29.3% 表示若有需求會選擇適合者留用；相反地，有 25.5% 則表示不會留用退休員工。



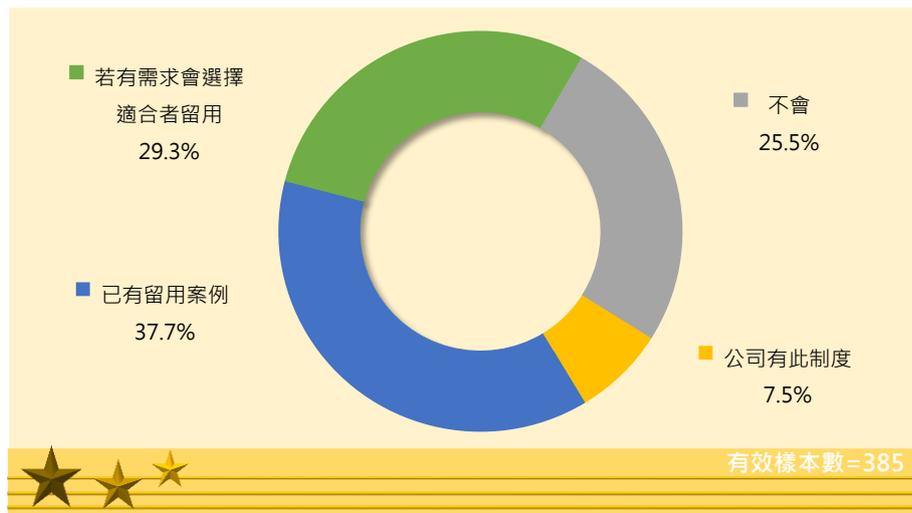


圖 5-2-4 是否會留用退休員工分析圖

Q19 請問貴公司是否會留用退休員工(如轉為顧問、講師、師傅，或監督人員等)? (有效樣本數=385)

將桃竹苗地區事業單位是否會留用退休員工與基本資料進行交叉分析，發現其態度因產業大項、員工人數別及人力招募是否有困難之不同達顯著差異($p<0.05$)。(詳見附表 2-12)

- (1)產業大項：工業(41.2%)類別之企業已有留用案例的比例高於服務業(31.6%)類別之企業，且達顯著差異。
- (2)員工人數別：300 人以上(43.7%)之企業已有留用案例的比例高於其他規模之企業，且達顯著差異。
- (3)人力招募是否有困難：人力招募困難之企業(46.5%)已有留用案例的比例高於沒有困難之企業(32.2%)，且達顯著差異。

此外，再針對 287 家有留任制度、留用案例及有需求會選擇適合者留用之桃竹苗地區事業單位，進一步了解其留用退休員工之主要作法，發現以「維持原來的工作不變」(55.7%)所占比例較高；其次是「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師傅或監督人員等」(50.2%)；再其次則是「薪資所得改變，如減降一定幅度或為時、外包計價方式」(33.1%)。至於其他作法，如表 5-2-17 所示。



表 5-2-17 企業留用退休員工作法分析表

項目	次數	百分比
維持原來的工作不變	160	55.7%
工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師傅或監督人員等	144	50.2%
薪資所得改變，如減降一定幅度或為時、外包計價方式	95	33.1%
工作時間改變，如全為部分或不需上下班打卡	89	31.0%
工作地點改變，如為在家或現場人員派赴海外區	39	13.6%
工作內容減量	1	0.3%

Q20.請問貴公司留用退休員工的主要作法為何？(可複選)(有效樣本數=287)

4.不願意留用退休員工之因素

此外，對於 98 家表示不願意留用退休員工之桃竹苗地區事業單位，再詢問其考量不留用之因素，結果發現，因為「法定退休制度影響」(39.8%)及「企業內規限制」(38.8%)居多；認為「不應鼓勵退休者再就業」(17.3%)次之；覺得「不利人才新陳代謝」(11.2%)再次之。至於其他不願意留用之原因，如表 5-2-18 所示。

表 5-2-18 企業不願意留用退休員工原因分析表

項目	次數	百分比
法定退休制度影響	39	39.8%
企業內規限制	38	38.8%
不應鼓勵退休者再就業	17	17.3%
不利人才新陳代謝	11	11.2%
目前沒有遇到退休員工的狀況	10	10.2%
生產力不足	8	8.2%
營運成本增加	6	6.1%
不利技術開發與升級	2	2.0%
體力與健康因素	2	2.0%

Q21.請問貴公司不願意留用退休員工主要考量因素是哪些？(最多複選三項)(有效樣本數=98)

三、就業服務措施需求情形

(一)鼓勵事業單位改善中高齡及高齡者工作條件及方式

1.提供職場健康保護或職業傷害預防補助需求

關於政府提供企業在職場健康保護或職業傷害預防方面之補助，有



52.6%的桃竹苗地區事業單位表示有此需求(含 10.6%非常需要及 42.0%還算需要)；反之，有 43.0%認為不需要(含 39.9%不太需要及 3.1%非常不需要)；而未表示意見者有 4.4%。

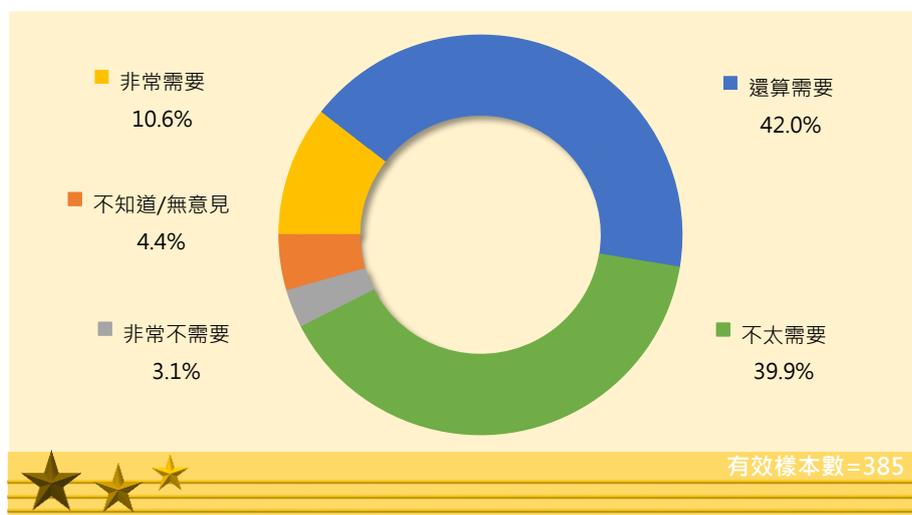


圖 5-3-1 提供職場健康保護或職業傷害預防補助需求分析圖

Q22.提供職場健康保護或職業傷害預防？(有效樣本數=385)

將桃竹苗地區事業單位對政府提供職場健康保護或職業傷害預防補助之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度因人力招募是否有困難之不同達顯著差異($p < 0.05$)，其中人力招募困難之企業(56.2%)有相關需求的比例高於沒有困難之企業(50.3%)，且達顯著差異。(詳見附表 2-13)

2.提供員工在職訓練補助需求

據調查顯示，有 62.8%的桃竹苗地區事業單位認為需要政府提供員工在職訓練之補助(含 12.7%非常需要及 50.1%還算需要)；相反地，有 35.0%覺得沒有這個需要(含 32.1%不太需要及 2.9%非常不需要)；另有 2.2%未表示意見。



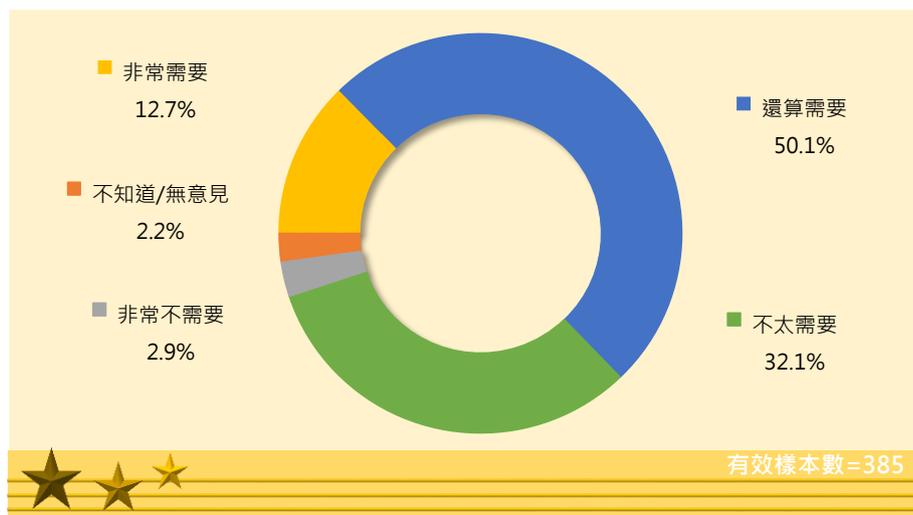


圖 5-3-2 提供員工在職訓練補助需求分析圖

Q23.提供員工在職訓練？(有效樣本數=385)

將桃竹苗地區事業單位對政府提供員工在職訓練補助之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 2-14)

3.設計相關職務流程、提供就業輔具、改善職場環境補助需求

由調查可知，有 44.8%的桃竹苗地區事業單位表示需要政府提供企業在設計相關職務流程、提供就業輔具、改善職場環境之補助(含 7.2%非常需要及 37.6%還算需要)；相對地，有 53.1%認為無此需求(含 48.3%不太需要及 4.8%非常不需要)；至於未表示意見有 2.1%。

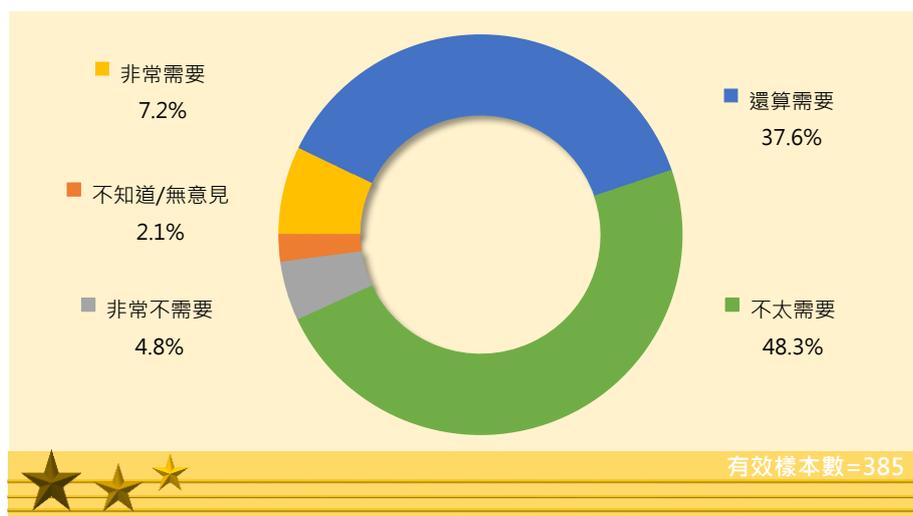


圖 5-3-3 設計相關職務流程、提供就業輔具、改善職場環境補助需求分析圖

Q24.設計相關職務流程、提供就業輔具、改善職場環境？(有效樣本數=385)



將桃竹苗地區事業單位對政府提供設計相關職務流程、提供就業輔具、改善職場環境補助之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度因人力招募是否有困難之不同達顯著差異($p<0.05$)，其中人力招募困難之企業(57.0%)有相關需求的比例高於沒有困難之企業(37.1%)，且達顯著差異。(詳見附表 2-15)

4.主動調整員工工作職務或減少工作量或工時補助需求

有關政府提供企業主動調整員工工作職務或減少工作量或工時之補助，有 27.9%的桃竹苗地區事業單位覺得此需求補助(含 3.9%非常需要及 24.0%還算需要)；反之，有 70.5%表示不需要政府提供補助(含 62.0%不太需要及 8.5%非常不需要)；另外，有 1.6%未表示意見。

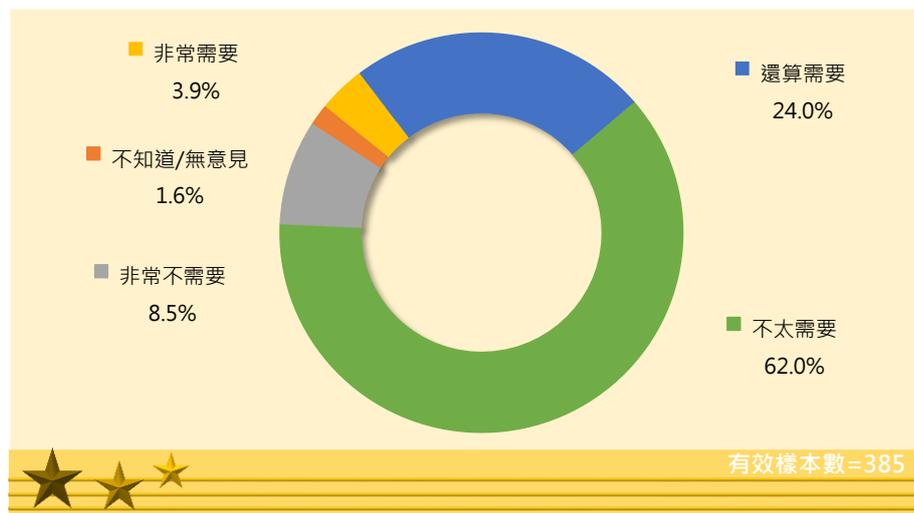


圖 5-3-4 主動調整員工工作職務或減少工作量或工時補助需求分析圖

Q25.主動調整員工工作職務或減少工作量或工時？(有效樣本數=385)

將桃竹苗地區事業單位對政府提供主動調整員工工作職務或減少工作量或工時補助之需求與基本資料進行交叉分析，發現其態度因人力招募是否有困難之不同達顯著差異($p<0.05$)，其中人力招募困難之企業(31.5%)有相關需求的比例高於沒有困難之企業(25.6%)，且達顯著差異。(詳見附表 2-16)



(二)鼓勵企業僱用 45 歲以上勞工意願之服務

1.建立銀髮人才資料庫幫助性

對於建立銀髮人才資料，有 42.4%的桃竹苗地區事業單位認為有助於(含 6.3%非常有幫助及 36.1%還算有幫助)鼓勵企業僱用 45 歲以上勞工之意願；相反地，有 56.3%則持相反意見(含 40.5%不太有幫助及 15.8%完全沒有幫助)；至於未表示意見者有 1.3%。

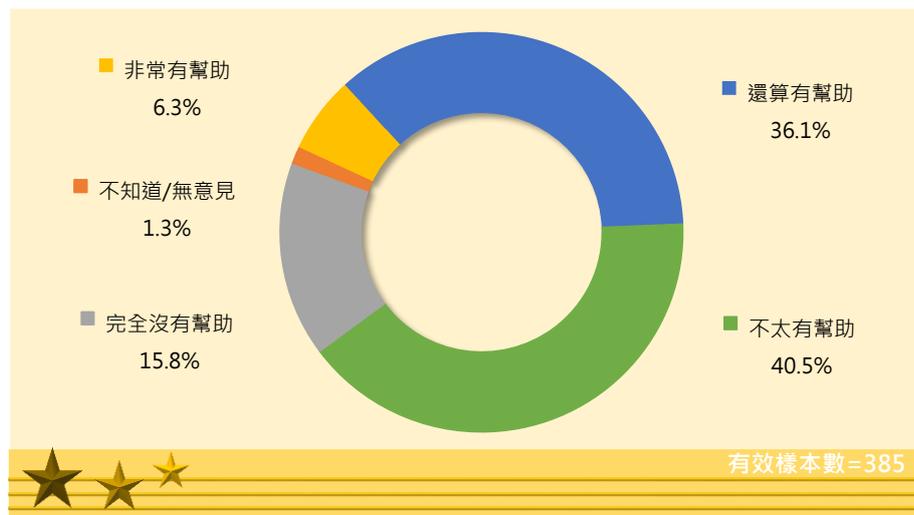


圖 5-3-5 建立銀髮人才資料庫幫助性分析圖

Q26.建立銀髮人才資料庫？(有效樣本數=385)

將桃竹苗地區事業單位對建立銀髮人才資料庫之幫助性與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 2-17)

2.獎勵/補助企業僱用 45 歲以上勞工津貼幫助性

若政府提供獎勵/補助企業僱用 45 歲以上勞工津貼，達 73.1%的桃竹苗地區事業單位表示有助於(含 25.9%非常有幫助及 47.2%還算有幫助)提升僱用 45 歲以上勞工之意願；反之，有 25.7%則認為沒有幫助(含 19.1%不太有幫助及 6.6%完全沒有幫助)；而未表示意見者有 1.2%。



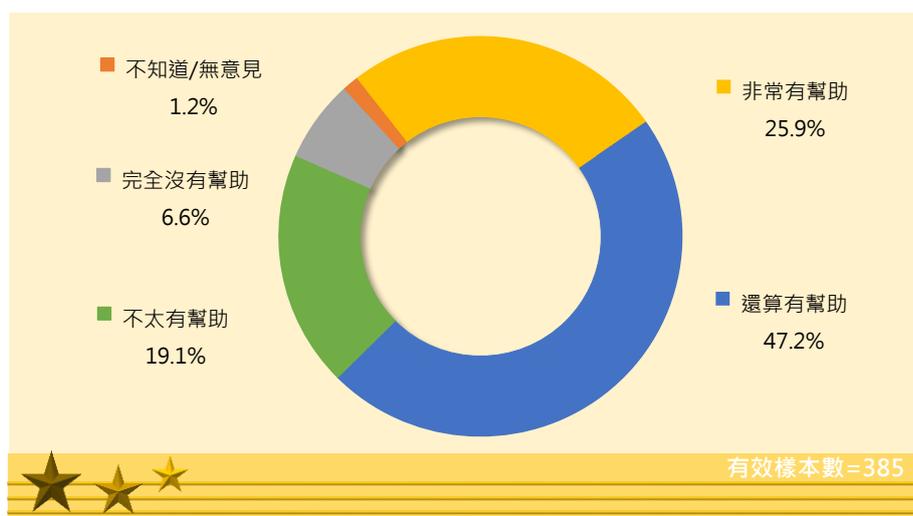


圖 5-3-6 獎勵/補助企業僱用 45 歲以上勞工津貼幫助性分析圖

Q27.獎勵/補助企業僱用 45 歲以上之勞工津貼？(有效樣本數=385)

將桃竹苗地區事業單位對獎勵/補助企業僱用 45 歲以上勞工津貼之幫助性與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 2-18)

3.推動 45 歲以上勞工就業促進方案幫助性

關於推動 45 歲以上勞工就業促進方案，達 70.9%的桃竹苗地區事業單位覺得政府提供該項服務，會有助於(含 13.3%非常有幫助及 57.6%還算有幫助)鼓勵企業僱用 45 歲以上勞工之意願；相對地，有 25.4%則表示沒有幫助(含 20.5%不太有幫助及 4.9%完全沒有幫助)；另有 3.7%未表示意見。

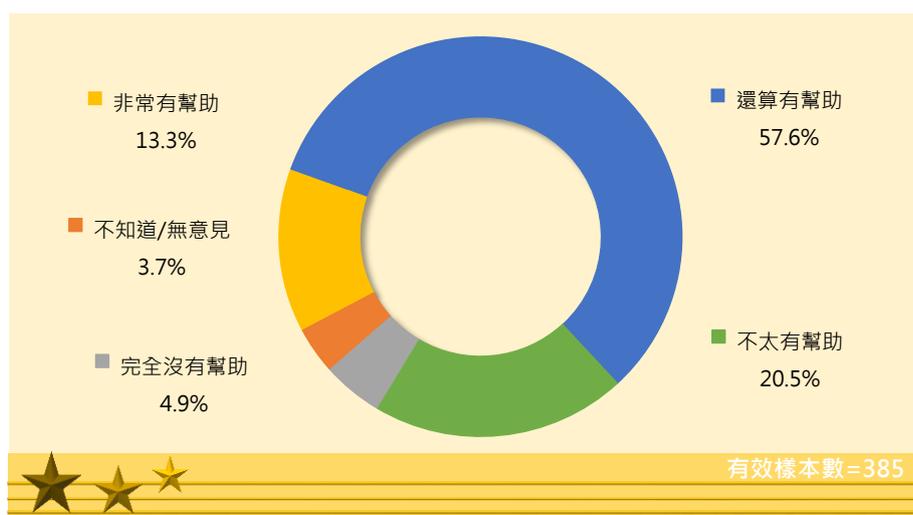


圖 5-3-7 推動 45 歲以上勞工就業促進方案幫助性分析圖

Q28.推動 45 歲以上之勞工就業促進方案？(有效樣本數=385)



將桃竹苗地區事業單位對推動 45 歲以上勞工就業促進方案之幫助性與基本資料進行交叉分析，發現其態度因產業大項及員工人數別之不同達顯著差異($p<0.05$)。(詳見附表 2-19)

- (1)產業大項：服務業(16.6%)類別之企業對推動 45 歲以上之勞工就業促進方案表示非常有幫助的比例高於工業(11.4%)類別之企業，且達顯著差異。
- (2)員工人數別：100-299 人(20.1%)之企業對推動 45 歲以上之勞工就業促進方案表示非常有幫助的比例高於其他規模之企業，且達顯著差異。

4.提供聘用 45 歲以上勞工諮詢窗口幫助性

調查顯示，有 61.0%的桃竹苗地區事業單位認為政府若提供聘用 45 歲以上勞工的諮詢窗口，會有助於(含 9.1%非常有幫助及 51.9%還算有幫助)促進企業僱用 45 歲以上勞工之意願；相反地，有 37.9%則持相反意見(含 29.8%不太有幫助及 8.1%完全沒有幫助)；另有 1.1%為未表示意見者。

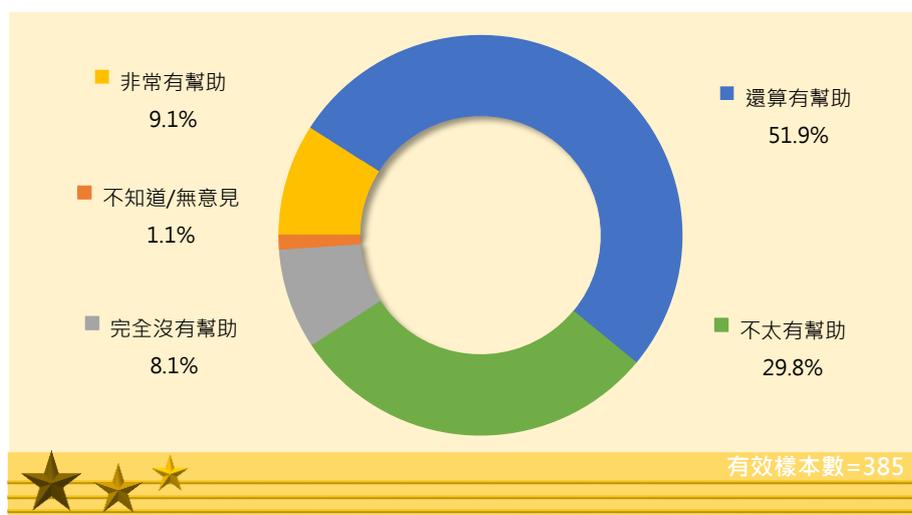


圖 5-3-8 提供聘用 45 歲以上勞工諮詢窗口幫助性分析圖

Q29.提供聘用 45 歲以上之勞工諮詢窗口？(有效樣本數=385)

將桃竹苗地區事業單位對提供聘用 45 歲以上勞工諮詢窗口之幫助性與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異($p<0.05$)。(詳見附表 2-20)

5.提供聘用 45 歲以上勞工管理訓練服務幫助性

針對政府提供聘用 45 歲以上勞工之管理訓練服務，有 55.0%的桃竹苗



地區事業單位表示該項措施有助於(含 8.7%非常有幫助及 46.3%還算有幫助)強化企業僱用 45 歲以上勞工之意願；相對地，有 44.2%則認為該項措施沒有助益(含 34.3%不太有幫助及 9.9%完全沒有幫助)；而未表示意見者有 0.8%。

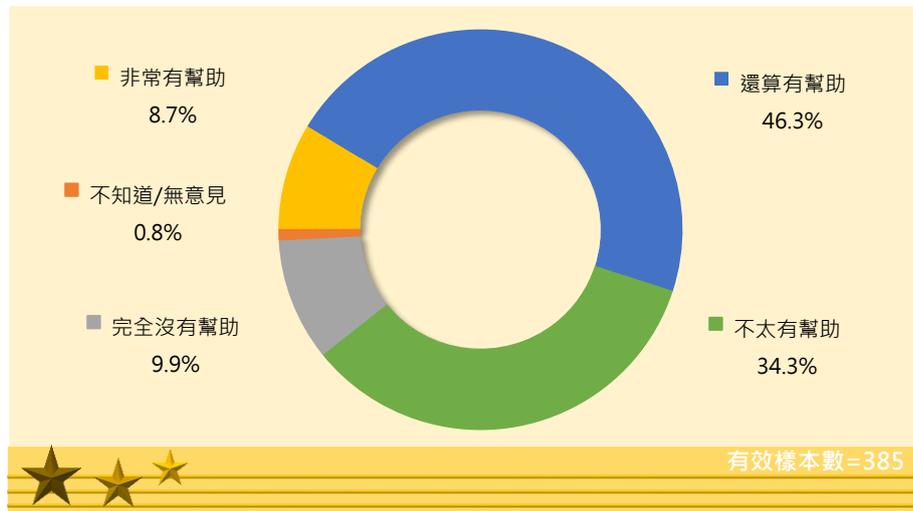


圖 5-3-9 提供聘用 45 歲以上勞工管理訓練服務幫助性分析圖

Q30.提供聘用 45 歲以上勞工之管理訓練服務？ (有效樣本數=385)

將桃竹苗地區事業單位對提供聘用 45 歲以上勞工管理訓練服務之幫助性與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 2-21)

四、其他就業需求服務

(一)針對即將退休之員工，辦理再就業準備相關輔導措施幫助性

至於政府若提供相關補助，有 66.5%的桃竹苗地區事業單位覺得會有助於(含 16.4%非常有幫助及 50.1%還算有幫助)鼓勵企業針對即將退休之員工，辦理再就業準備相關輔導措施；反之，有 31.5%則持相反意見(含 25.4%不太有幫助及 6.1%完全沒有幫助)；另有 2.0%未表示意見。



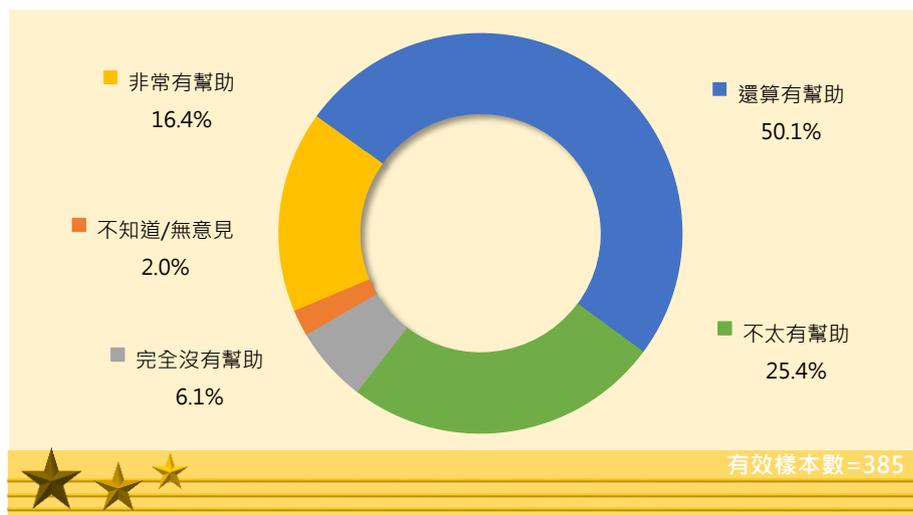


圖 5-4-1 針對即將退休之員工，辦理再就業準備相關輔導措施幫助性分析圖

Q31.如果政府提供相關補助，會不會有助於貴公司針對即將退休之員工，辦理再就業準備之相關輔導措施？（有效樣本數=385）

將桃竹苗地區事業單位對即將退休之員工，辦理再就業準備相關輔導措施之幫助性與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異($p < 0.05$)。(詳見附表 2-22)

(二)桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心贊成度

對於桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心，達 82.9%的桃竹苗地區事業單位表示贊成(含 26.2%非常贊成及 56.7%還算贊成)；相反地，有 8.8%不贊成(含 8.0%不太贊成及 0.8%完全不贊成)；而未表示意見者有 8.3%。

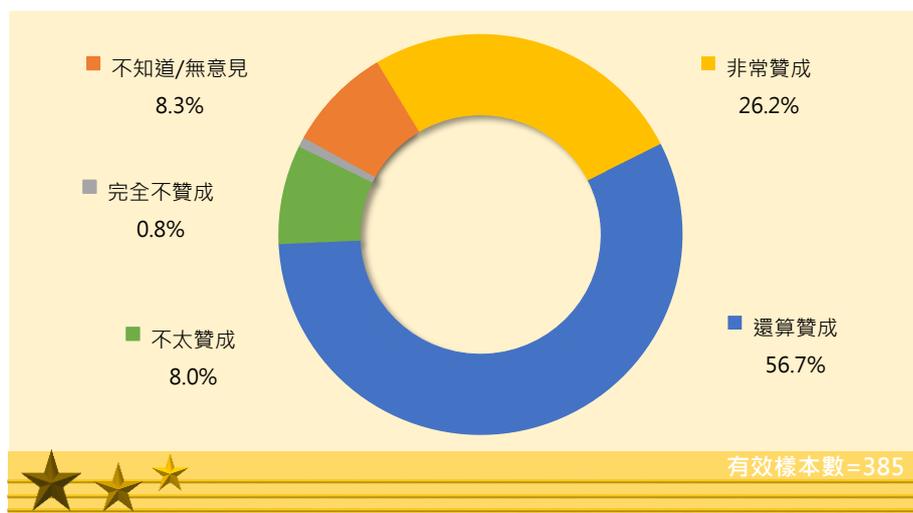


圖 5-4-2 桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心贊成度分析圖

Q32.目前政府開始設置「銀髮人才資源中心」，主要是提供 55 歲以上銀髮族專屬就業服務的機構，鼓勵中高齡及高齡勞工繼續投入職場，請問貴公司贊不贊成在桃竹苗地區設置「銀髮人才資源中心」？（有效樣本數=385）



將桃竹苗地區事業單位對桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心之贊成度與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異 ($p < 0.05$)。(詳見附表 2-23)

1. 設置銀髮人才資源中心之地點

進一步針對 319 家贊成桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心的事業單位，再詢問其贊成設置的縣市，結果顯示，以桃園市所占比例較高，約占 60.5%；新竹市(22.0%)次之；再其次則是新竹縣(10.6%)及苗栗縣(6.9%)。

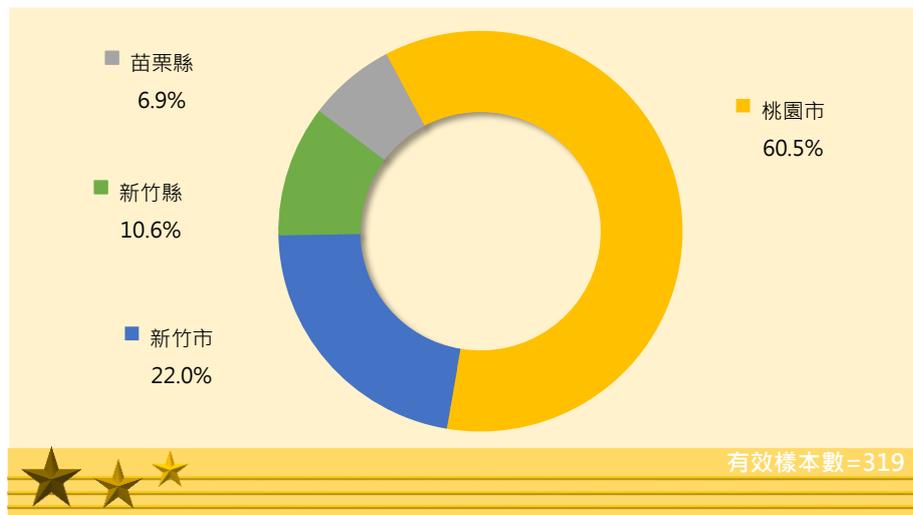


圖 5-4-3 設置銀髮人才資源中心之地點分析圖

Q33. 請問您贊成在哪一個縣市設置？ (有效樣本數=319)

將桃竹苗地區事業單位對設置銀髮人才資源中心之地點與基本資料進行交叉分析，發現其態度因產業大項之不同達顯著差異 ($p < 0.05$)，工業 (66.5%) 類別之企業贊成銀髮人才資源中心設置於桃園市的比例高於服務業 (50.0%) 類別之企業，且達顯著差異。(詳見附表 2-24)

2. 不贊成設置銀髮人才資源中心之原因

另外，34 家不贊成設置銀髮人才資源中心之事業單位，其主要不贊成原因，以「對公司實質幫助不大」(91.2%)，占九成以上之比例最高；其他原因尚有「應把工作機會留給年輕人」(2.9%)、「取決於求職者的心態」(2.9%)及「與就業服務有相同功能」(2.9%)。各項原因如表 5-4-1 所示。



表 5-4-1 企業不贊成設置銀髮人才資源中心原因分析表

項目	次數	百分比
對公司實質幫助不大	31	91.2%
應把工作機會留給年輕人	1	2.9%
取決於求職者的心態	1	2.9%
與就業服務有相同功能	1	2.9%
Q34.請問貴公司不贊成的原因是？(有效樣本數=34)		

3.希望銀髮人才資源中心提供之服務內容

如果桃竹苗地區未來有設置銀髮人才資源中心，桃竹苗地區事業單位則希望能「提供豐富的求才資訊」(67.8%)及「提供快速、便捷的就業媒合」(67.5%)之比例較高；其次是「推動多樣化的僱用與就業型態」(53.2%)；再其次則是「協助辦理中高齡相關方案申請」(50.4%)。至於其他服務內容，如表 5-4-2 所示。

表 5-4-2 企業希望銀髮人才資源中心提供服務內容分析表

項目	次數	百分比
提供豐富的求才資訊	261	67.8%
提供快速、便捷的就業媒合	260	67.5%
推動多樣化的僱用與就業型態	205	53.2%
協助辦理中高齡相關方案申請	194	50.4%
提供銀髮職業訓練課程	187	48.6%
提供運用中高齡的諮詢	183	47.5%
都不需要	31	8.1%
Q35.若在桃竹苗地區設置「銀髮人才資源中心」，請問貴公司希望中心提供那些服務內容？(可複選)(有效樣本數=385)		

(三)政府提供 45 歲以上勞工就業或延緩退休之協助

關於協助 45 歲以上勞工就業或延緩退休之措施，桃竹苗地區事業單位認為，以政府能「提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場」(85.5%)占多數；「提供雇主勞工僱用津貼，提高雇主僱用意願」(84.2%)居次；再來則是「開發適合勞工重返職場的職訓種類」(76.9%)及「提供部份工時、彈性工時等就業機會」(72.5%)。至於其他協助項目，如表 5-4-3 所示。



表 5-4-3 政府提供 45 歲以上勞工就業或延緩退休協助分析表

項目	次數	百分比
提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場	329	85.5%
提供雇主勞工僱用津貼，提高雇主僱用意願	324	84.2%
開發適合勞工重返職場的職訓種類	296	76.9%
提供部份工時、彈性工時等就業機會	279	72.5%
提供職務再設計，減緩工作障礙	250	64.9%
加強防制職場年齡歧視的宣導	239	62.1%
提高請領老年年金年齡，且延後請領者可增加年金給付	154	40.0%
修訂相關法規將強制退休年齡延後	94	24.4%
均不需要	10	2.6%

Q36.請問貴公司覺得要協助 45 歲以上勞工就業或延緩退休，政府可以提供何種協助？(逐一提示，可複選)(有效樣本數=385)

(四)對政府協助 45 歲以上勞工工作或就業之其他建議

最後，有關政府協助 45 歲以上勞工工作或就業之建議，桃竹苗地區事業單位係以「建議補助中高齡勞工再聘用以及相關配套措施」(0.8%)所占比例較高；其次是「簡化政府補助的申請流程」(0.5%)及「加強職訓，培訓專業人員」(0.5%)。至於其他建議事項，如表 5-4-4 所示。

表 5-4-4 企業對政府協助 45 歲以上勞工工作或就業之其他建議分析表

項目	次數	百分比
建議補助中高齡勞工再聘用以及相關配套措施	3	0.8%
簡化政府補助的申請流程	2	0.5%
加強職訓，培訓專業人員	2	0.5%
補助中高齡勞工的津貼，不列入每月核發薪資中	1	0.3%
政府可多補助中小企業	1	0.3%
宣導獎勵僱用 45 歲以上勞工之措施	1	0.3%
建議在桃園新竹苗栗三個地區分別設置(銀髮人才資源中心)	1	0.3%
運輸業的工作時數可適性調整，不一定要七休一	1	0.3%
要適才適用避免資源浪費	1	0.3%
沒有	376	97.7%

Q37.請問對於政府協助 45 歲以上勞工工作或就業方面，貴公司是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？(有效樣本數=385)



第六章 質化調查分析

一、求職者端分析

(一)中高齡及高齡者之勞動現況

1.中高齡以上勞工雖然認為因體能限制而影響工作技能精進，但普遍不認為會造成工作上明顯的困擾

從訪談中發現，中高齡以上勞工普遍覺得自己在體能方面的功能隨年紀增長，有逐漸衰退的情況，包括像是體力、視力、專注力、學習力、反應力、記憶力等，而這些功能的退化，也連帶影響自己在工作技能的精進速度，最明顯的就是對於新科技、技術的運用、適應及學習等，而此也造成自己在職場上的競爭力逐漸下滑。

而中高齡以上勞工雖然有觀察到這種現象，但卻不認為會直接衝擊到現有的工作，以專業人員來說，受訪者認為隨著工作年資的增加，可以藉由經驗及知識管理能力去提升工作的效能，彌平因年紀增長可能減低的工作效率，而基層工作者則表示，因為自己長時間處在這樣的工作環境中，身體機能已逐漸適應大量的體力支出，且年輕人大多不願意投入這類型的工作，因此，即使體力因年齡而逐漸下滑，雇主大多不會輕易資遣。

但仍有少部分的受訪者提到，中高齡以上勞工如果在工作表現不如雇主期待時，公司就會變相地以減少年終獎金、績效獎金等方式，降低勞工的薪水，或是認定中高齡以上勞工轉職不易，而不願意調整中高齡以上勞工的待遇。且職場上的長官或是同事，也會因為中高齡者的工作不如預期，而會有一些較不友善的態度，造成少數中高齡以上勞工會為職場氛圍不佳，而萌生離職的念頭。

2.已就業的受訪勞工中，有近六成擔心中年失業的問題，但絕大數並無具體的因應措施

根據訪談結果發現，目前有工作的就業勞工中，約有近六成反應有擔憂過中年失業的問題，主要的原因來自二方面，其一是新進人員在工作表



現的能力不斷提升，而自己的工作技能卻無明顯的變化，再加上學習能力及對新科技的運用上不如年輕同仁，會憂心自己無法通過企業的考評機制，而有被取代的可能。其次則是，所屬公司體質較不健全或是開始將生產線移往其他國家，對中高齡以上勞工更是一種無形的壓力，隨時會擔心自己的工作表現無法達到企業要求，而被以人力精簡的原因資遣。

針對擔憂技能無法符合企業所需者詢問是否有具體的因應措施發現，受訪者大多沒有規劃因應方案，主要是因為平常必須忙於工作及家庭，無法有私人時間以進修方式增加自己在職場的競爭力。且即使有進修規劃，也會因為不知道有那些課程適合自己或是覺得年紀過大，學習能力降低影響進修成效等因素裹足不前。甚至有受訪者認為，現在的社會分工越來越精細，即使有時間去培養第二專長，而這些專長也很難在中年時，被轉換成就業機會，因此，降低其接受在職訓練的意願。

而因公司體制或規劃而有中年危機者詢問是否有轉職規劃，受訪者則表示，就業市場對於中高齡以上勞工的接受意願不高，再加上自身的學歷和年輕人相比普遍較低的情況下，很難獲得相關的工作機會，而新公司願意提供的薪資及福利，也不如現有公司，所以即使面對工作上可能的不穩定及風險也只能近觀其變。

綜上所述不難發現，擔憂中年危機者大多沒有具體的因應措施，只會待真正失業時才會認真思考後續就業或參訓的問題，甚至，一些非家中主要經濟來源者，更容易在遇到中年失業時，直接選擇退出職場。

另外，四成不擔心中年危機的就業勞工則認為，自己的工作需要一定的專業能力，替代性並不高；再加上公司相對有制度，對中高齡以上員工任職也有保障機制，所以並不會擔憂。而少數受訪者也提到，萬一真的在中年遇到失業的問題，只要能調整好自己的就業心態、放寬對於職務或工作條件的設限，都應該能找到工作。當然，若能在年輕時就做好理財的規劃或是職場競爭力的提升，就更不用擔心在中年時被社會所淘汰。



(二) 中高齡及高齡者之就業動機

1. 中高齡以上勞工因雇主的接受意願及可選擇之職缺變少等因素，大多不會在 45 歲以後選擇轉換工作跑道

27 位目前有工作的就業勞工中，有近七成者都在現有工作服務超過 10 餘年，且在 45 歲以後並沒有轉職的經驗，而探究其原因，除了要照料家庭無法放手一搏外，受訪者大多認為自己很熟悉目前的工作環境及所需的能力外，並不具備其他行業的就業能力，也不知道可以轉換那些工作。即使是轉換到相關產業同性質的工作，除了要重新適應外，也沒有之前工作的福利待遇。且若選擇到大公司任職，雇主大多都會有年齡、學歷的考量，實在很難與年輕人競爭同樣的職位。再加上，現今職場上的分工愈來愈精細，要能完全發揮自己在職場的技能，可供選擇的職缺越來越少，因此並沒有轉職的想法。至於其他原因則包含，認為自己在職場上的表現已具一定基礎，或是公司制度健全，目前的工作狀況也符合企業規定，以及在職場上與長官、同事相處融洽等，所以並沒有打算更換跑道。

而少數有考慮過轉換跑道者，大多是對現有公司所給予的福利及條件不滿意，因此，在職期間曾試圖找尋過工作，但也發現可供選擇的職缺變少了，雇主對於聘用中高齡以上者意願並不高，即使專業能力符合企業需求，雇主也不太願意給予機會或是只願意提供比現在公司更低的薪資水準，所以打消了轉職的念頭，而此也顯現出中高齡以上者在轉職的困難度。

至於，有 45 歲以後轉職經驗者，大多數都是依靠人脈推薦、挖角等方式而獲得工作機會，有受訪者就提到中高齡要靠自己找工作，其職缺或機會通常很少，如果是靠投遞履歷求職，過程中通常是很受挫的。也因此，45 歲之後轉職者僅 1 位是因非自願離職而必須自行求職，求職過程中也感到可以選擇的工作機會變少，或是有較多的雇主會考量無法帶領中高齡以上勞工、聘用對公司長期人力培訓貢獻度低等因素，而不願給予相關的求職回覆，即便是雇主願意提供就業機會，能得到的薪資水準和福利條件也大不如前，而此，也形成中高齡以上勞工要重返職場的最大阻礙。



2. 長期失業的中高齡以上勞工多沒有明顯的經濟負擔，也連帶影響其求職的積極性

針對失業的中高齡勞工瞭解離開職場的原因發現，有近八成都是因為個人因素離開，且女性因為要照料家庭及小孩而離開職場的情況更為明顯，僅少部分的失業者是非自願的因素離職。所以，中高齡以上的失業者大多沒有明顯的經濟壓力，會考慮求職的原因，不外乎是覺得自己還年輕，應該還能有工作的能力，故在求職的設定上，會希望能找到沒有壓力、彈性工時、非體力工，或是離家近的工作職務，但以目前的工作職場中，能符合條件的職缺並不多，也造成多數失業者必需花費更長的時間求職。

而失業者的求職動機也連帶影響了就業的積極性，多數的中高齡以上失業者並沒有很積極的去找尋工作，而是會依據自己設定的職務條件消極的求職，也有少數失業者會因為無法放下身段、不想要從事與專長無關的基層工作或是不願面對求職過程中的挫折，而逐漸成為怯志者。

至於認為自己還是很積極找工作的失業勞工則發現，隨著離開職場的時間越久，要重返職場的困難度也越來越高，能選擇的職缺大多是約聘僱、兼職等沒有就業保障的基層工作，想要找到能結合自己專業能力的工作機會根本不多，因為雇主對中高齡以上專業人員的聘任，大多會考量是否符合企業人才培訓的目的、主管是否能順利進行領導統御、職場適應度及職場氛圍的融入、能否發揮即戰力、薪資條件等，而此都造成雇主對於中高齡以上勞工的接納意願不高，而長期的無效求職，也讓失業的中高齡以上勞工在心理上必須承受更多的壓力。

3. 有近半數的中高齡以上就業勞工有考慮退休後再就業，但在職務的選擇上會以彈性或兼職的工作性質為主

根據訪談發現，有近半數的中高齡以上就業勞工有考慮退休後再就業，主要的原因是擔心隨子女成長後，退休生活會失去重心，所以將再就業作為打發時間的選擇之一，也因此，在職務的選擇上通常都會要求較彈性、自由或是兼職的工作機會，此外，也會將離家近方便家庭照料、不加班、



不輪班、能從事自己有興趣的工作或是非體能性質等納入就業選擇的評估中。另外也有少數會選擇退休後再就業的中高齡勞工則是擔心平均餘命不斷往後延長，退休後的退休金無法支應退休後所需生活或是因為家中子女尚未成年，仍肩負家中經濟重擔，而必須在退休後繼續就業。但不論是何種因素促使再就業，中高齡以上勞工對於薪資的要求相對較低。

也因此，若是企業能提供退休員工選擇較彈性工時、或是專案、顧問、諮詢的工作，員工在退休後回任的意願也較高，主要是對於工作內容、性質及環境都有一定的熟悉度，不用再去適應一個新的工作環境。但事實上，大多數企業並不願意提供這樣的回聘條件，且在就業市場中符合退休後再就業者設定條件的工作機會也不多，因此，也有少部分受訪者會將創業納入日後的就業選擇中。

進一步訪問受訪者目前服務的企業是否有針對退休者再回聘的機制，僅有不到三成的受訪者表示曾聽聞相關案例，主要是企業會考量該員工退休前的工作表現以及其職務對於公司業務運作的重要度，但大多會以原職務進行回聘，僅少數中高階主管有機會以顧問或諮詢者的身分回任。而從受訪者聽聞的案例來看，回聘者的薪資大多會受到影響，但會選擇留任者在評估雇主提供的薪資水準及勞保給付的退休年金後，大多會接受雇主在薪資折扣的要求。

而受訪者對於退休後留任原公司的看法，約有過半的受訪者較能接受以彈性工作時間的方式回聘，但若以原職務則留任的意願相對不高，主要是受訪者認為長時間從事同一份工作職務，一旦要辦理退休，就是評估目前的已無明顯的經濟壓力，不願意將生活重心放在工作上面，持續面對工作上的壓力，並期待退休後能有不同的社交及生活方式。所以，對於無經濟負擔的退休者而言，願意選擇退休後在原職場從事原職務的機會並不高。

此外，在訪問受訪者預估辦理退休的年齡來看，普遍低於法定的退休年齡，主要原因是民眾對於政府目前的勞保退休年金制度充滿高度不確定性，有部分受訪者更是擔心以後可能會領不到或是少領，所以一旦符合可



辦理退休的時間點，就會優先辦理退休。但也有少數受訪者是因為雇主會要求員工一到屆退年齡，主動辦理退休，因此，也建議政府日後可以延長法令退休年齡，並配合漸進式退休的機制，保障勞工延後退休時間的權利。

而從上述受訪者的回應來看，不難發現經濟狀況是受訪者評估退休年齡的重要因素，因此，大多會選擇在經濟無虞的前提下辦理退休，也因此，容易影響受訪者屆退後對於就業的考量及評估。

4. 屆退者雖期望退休後再就業能從事彈性或兼職性質的工作，但因多數企業排斥中高齡以上者，且願意提供的職缺不多，以致增加重返職場的困難度

在訪談中發現，退休後再就業的中高齡以上勞工並不多見，3位當中有1位是因為已經符合申請辦理退休的年齡，公司評估員工辦理退休後，可以節省勞保費用的支出，故鼓勵員工先行辦理退休後留任，但因其工作性質屬於基層工作者，一旦符合法定退休年齡，雇主留任意願也不高。

而另1位則是在工會投保，因55歲且符合申辦勞保退休資格而辦理退休，但評估年紀尚輕仍有就業能力，故決定再就業。而在求職過程中發現，可以選擇的職缺種類很少，雇主對於中高齡以上勞工的接受意願也不高，除了從事保全工作，幾乎難以重返職場，爾後經由人脈介紹從事約聘僱的工作，就業保障相對較低。

最後1位退休後再就業者，則是為了替退休生活找個重心，所以在親人所設立的公司擔任兼職的工作，也因是親人所提供的工作機會，所以不論是工作的時間或內容都較為彈性。

整體來看，屆退者欲重返職場的困難度很高，若求職者本身所設定的門檻較多，也會造成再就業的困難。而從中高齡以上的就業勞工對於退休後再就業的職務選擇來看，能符合彈性、自由或是兼職的工作機會，或是離家近、不加班輪班、或是非體能性質的職缺並不多見，而此，更加重了屆退者重返職場的困難度。



5. 職場上缺乏對中高齡以上勞工的尊重及雇主對於聘用勞工的年齡顧忌，是較常見的職場歧視現象

關於 45 歲以後是否有遭遇職場歧視的情況，大多數受訪者表示，並沒有遇到相關的情況，僅少部分受訪者認為目前的職場上越來越不重視職場倫理，許多新進或資淺的員工對於有經驗但學歷不如自己的資深員工並未給予適當的尊重，而主管在管理上也偏好擅用新科技或電腦應用，提升工作效能的新進人員，造成在薪資調整時，中高齡以上員工總是不如年輕的同仁。且在相關的作業流程上，也不會從對中高齡友善環境考量及改善，反而是藉由工作流程的阻礙篩除不適任的中高齡者。

此外，受訪者觀察到的年齡歧視還包括，雇主在聘用新人時，常常會考量如中高齡者要求的薪資條件較高、體能限制或是消費者喜歡接受年輕人的服務...等因素，而不願意給予中高齡以上勞工就業機會，有受訪勞工就表示，企業對中高齡以上勞工一個試用的機會都不肯，一看到求職者的年齡就馬上拒絕，根本無法給與中高齡以上勞工證明即戰力的機會，而此，也造成中高齡以上勞工在轉職或求職過程的挫折感。故建議相關單位應加強宣導或提出改善的對策，減少職場存在隱形歧視的問題。

(三) 中高齡及高齡者之就業服務需求

1. 中高齡以上勞工認為相關措施並無法吸引雇主申請，對改善員工友善職場環境助益不大

關於受訪者認為提供補助讓雇主進行職務再設計或採取工作分工、調整職務內容需求不高的原因分述如下：

- (1) 職務再設計：雖然少部分受訪者認為針對作業流程增加相關輔具或進行職務再設計將有助於中高齡以上勞工減少在體能的付出，降低因年齡而產生的就業障礙，但卻有較多的受訪者擔心，職務再設計是否能適合各行各業的作業流程，且相關輔導團隊在協助改善作業流程時，是否對於各行業或職務有一定程度的了解，否則貿然改變員工的作業方式，不但無法降低其工作阻礙，反而造成員工困擾。另外，受訪者也提到雇主要投入職務再設



計並需額外投入改良成本，現行的措施是否有足夠的誘因吸引雇主申請，倘若申請的雇主不多或是雇主在申請後並未確實投入相對應的改善，其措施帶來的效果將大打折扣。

- (2)工作職務調整或工時、工作量減少：受訪者認為對於中高齡以上勞工若能進行工作職務調整、工時或工作量減少，當然對於有體能限制的中高齡以上勞工有益，但實際上卻是很難被落實的措施。受訪者表示，以目前的職場生態來說，責任制或遇缺不補的情況相當普遍，員工的工作量都變加重，卻無法在薪資上被反映出來，而在人盡其用的目標下，企業對於相關措施的申請意願顯然並不會高。再加上，提供員工在工作職務調整、工時或工作量減少等措施，也會造成雇主在管理成本的提高。而中高齡以上勞工也擔心申請相關措施，會在年終考核上與其他同仁有所差別，成為雇主資遣或優退的名單，所以，不太可能向雇主申請相關措施。倘若在體能上真的無法負荷工作所需，受訪者也比較傾向離職，以減少因特殊的工作模式所引起同儕間職場氛圍變化。

至於受訪者對於在職訓練的需求，部分的受訪者肯定透過在職訓練，來增加本職學能是有助於提升中高齡以上勞工的就業競爭力，但在事實上，卻鮮少有受訪者在就業期間選擇在職訓練的進修，探究原因除了前述提及受訪者平日須忙於工作及家庭，沒有太多時間進修外，也提及目前各行業技能越來越專業化，受訪者很難有完整的資訊去判斷相關課程所教授的內容是否符合工作之所需，也造成受訪者在課程選擇的困難度。而目前政府所提供的在職訓練課程，大多偏向在第二專長的培養，且課程之深入性大多無法成為日後就業的技能，再加上訓練期間太長，以及課程地點大都集中在桃園市，也連帶影響民眾參與政府舉辦在職訓練課程的意願。

而為能鼓勵中高齡以上勞工在職期間參與進修課程提升職場競爭力，受訪者提出以下幾點的建議：1.透過相關法令強制雇主每年必須提供員工一定時數之進修課程；2.相關在職訓練之補助可由員工自行選擇適合參訓的課程項目，訓練結束後交由雇主審核，確認該訓練有助於提升該員在工作的表現，政府可提供一定比例之學費補助；3.政府辦理之在職訓練課程應



考量各縣市產業發展之特性，提供對現有產業職缺進階之訓練課程；4.加強宣導在職訓練相關資訊，並鼓勵民眾藉由進修提升職場競爭力。

2.過半數中高齡以上失業勞工在求職期間有獲得政府對提供之就業媒合或職業訓練的協助，並建議在職缺方面應多增加非基層工作之就業機會

有超過五成的中高齡以上失業勞工在求職期間有接受過公立就業服務單位所提供的就業媒合或是職業訓練等相關服務，而其獲知的管道大多來自於公司、或是透過網路、親友等，而在接受服務的過程，受訪者認為人員的服務態度大多很親切，且過程當中也會提供求職者心理的建設，讓中高齡以上勞工能更有信心去面對職場上的挑戰。但也有部分受訪者認為公立就業服務單位在就業媒合的服務上仍有待加強，主要是提供的職缺大多屬於需要加班、輪班的基層人力，無法符合越來越多遭公司資遣的專業人員或是中高齡以上勞工者的需求。再者是服務的窗口並不完全瞭解每一個產業的生態及需求，很難協助求職者選擇出適合的職缺與雇主進行媒合，只能淪為單純的就業資訊提供。最後則是認為公立就業服務單位提供臨時工作津貼或短期就業安置，缺乏後續的配套措施，無法協助失業者返回職場。而接受職訓訓練者則認為目前的職業訓練課程多集中在桃園市，對於其他縣市的中高齡以上參訓者造成交通上的不便。

而其他未與公立就業服務單位接觸者，大多數都不知道就業服務單位所提供的服務內容，故也建議相關單位可以增加宣導，讓更多中高齡以上求職者能獲得相關就業服務的資訊。

至於，受訪者期待政府提供的就業服務方面，則建議相關單位可以針對中高齡以上求職勞工提供專屬的服務人員，而服務人員可以很清楚的知道求職者的就業背景、經歷及職務需求，並協助媒合需要相關人才的雇主，而服務的模式則類似坊間獵人頭，協助中高齡以上專業人才可以順利返回職場。另外也建議現有的職缺中，應該增加更多元化的職缺內容，並減少約聘僱的就業機會，讓中高齡以上勞工能有更多就業機會的選擇。而在職業訓練的建議，則認為職業訓練課程在開訓前應有一定的職缺需求，讓學員在訓前便很清楚瞭解就業方向，訓後則可以直接進入職場。另外，也建



議開設職業訓練進階課程，或是提供失業者自由選擇訓練課程的機會，而待結訓後順利就業，則獲得一定比例之課程費用補助。

3.職業訓練課程規劃應朝產訓合一，協助中高齡以上勞工順利就業；創業課程則應著重在創業階段的輔導及諮詢

關於受訪者若有求職需求時，會希望獲得那些職業訓練的課程？訪談中發現，受訪者在選擇職業訓練課程時，大多會朝自己覺得有興趣的課程出發，將職業訓練作為職業探索的一環，所以大多未在訓前思考後續的就業問題，造成訓練資源的浪費，因此建議在職業訓練前可以安排相關課程的諮詢服務，讓參訓者清楚知道訓練的方向、未來的出路等，去協助選擇適合的訓練課程。再者，因為中高齡以上勞工在就業市場中容易受到隱形的歧視造成就業困擾，故建議訓練課程的安排上，除了考量以中高齡專班的形式，提供適當的教學進度及內容外，在訓練職類的安排上應朝產訓合一的方式規劃，將中高齡以上勞工適合的職務及後續就業市場的需求考量進去，避免訓後無法就業的情況。另外，亦可針對專業人員開設進階式的訓練課程，加強特定專業人員的跨領域技能，降低因年齡而可能產生的就業阻礙。至於其他建議則包含將資訊能力納入中高齡專班的共同訓練科目、訓練課程可以依創業者和就業者進行區隔，並提供後續的服務以及強化訓後就業媒合的機制等。

而在希望獲得那些創業技能及創業研習課程方面，受訪者認為應有一套較完整的輔導機制，首先要有相關的創業講習課程，協助中高齡以上欲創業的勞工評估適不適合創業，以及產品是否具備市場性等，待評估通過後，才安排參與相關的訓練課程，課程內容包含相關技術提升、產品市場性的改善、店面選擇的評估及規劃、資金來源、人力調度及管理、後續的市場行銷以及協助取得相關的證照等，並在進入實質的創業過程後，提供一個專業的諮詢窗口，透過相關經驗的交流及傳承，減少中高齡以上勞工在創業過程中可能發生的風險。除此之外，受訪者也建議相關單位可以提供創業者到相關的職場實習、提供相關創業的加盟資訊，或是舉辦創業競賽，邀請創業家擔任創業導師，分享他們的創業經驗，並選出最佳的團隊



給予相關的諮詢服務或創業補助金等。

4.開發部分工時或彈性工時就業職缺，鼓勵退休者再就業

受訪者認為在目前的職場生態中，還是存在用有色眼鏡去評價中高齡以上勞工，而此，也會影響退休者再就業的意願。因此建議相關單位首先應加強宣導，改變雇主對中高齡以上勞工的態度，並形塑職場對於退休者再就業的尊重。其次則是應照退休勞工比較期待的就業模式開發相關的職缺，如彈性、自由或是兼職的工作機會，或是離家近、不加班輪班、或是非體能性質的工作，並對於願意釋放相關職缺的企業給予一定的獎助措施。再者，政府部門或是國營事業也可以開放部分適合中高齡以上勞工的工作型態或是將屆退者回聘機制制度化，鼓勵退休者願意重返職場，最後，像是利用提供雇主或勞工的僱用/獎勵津貼，以及加強供需雙方的媒合，都是能鼓勵退休者再就業的措施。

5.銀髮人才資源中心針對不同特質的中高齡以上勞工予以差異化的服務內容，並加強專業的就業媒合機制

整體來說，受訪者普遍贊成在桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心，並期望該中心的設置，能夠協助中高齡以上勞工將先前所累積的工作歷練，透過中心去進行分享及傳承。

受訪者對於銀髮人才資源中心的服務內容，則建議首先應該針對求職者的就業意願強度、就業方向、先行的工作經驗...等進行評估及分流，且針對不同特質的中高齡以上勞工給予差異化的服務內容，如針對專業人員可以先行評估其資歷，並參考獵人頭的媒合服務，提供雇主適合的人才，而精確的媒合機制，亦可增加雇主聘用的意願；而在基層人力的部分，則可提供願意聘用中高齡者的求職資訊，減少求職過程的挫折感。倘若在評估階段發現求職者本身技能不足時，則可依個人專長、需求及可能的就業選擇安排接受相關訓練，至於創業者方面，也可以透過平台資源協助中高齡以上勞工找到適合的創業夥伴及資源等。此外，在雇主部分，則必須確認相關職缺對於聘用中高齡以上勞工的意願，亦可輔以增加雇主的聘用誘



因，如聘用銀髮人才資源中心的人才，且就業年資達一定年限，給予階段式的獎勵等。

而其他的服務內容建議，包括像是建立成功案例分享，就此鼓勵中高齡以上勞工重返職場；提供個人諮詢協助，重新建立中高齡以上勞工返回職場的信心及降低求職過程的受挫感；提供中高齡以上勞工鄰近的就業機會；開發適合中高齡以上勞工的職缺，如將中高齡以上勞工導入長照所需之人力，讓初老者照顧老老者；舉辦相關就業及經驗分享講座，如告訴中高齡以上勞工未來可能的就業路徑，並鼓勵銀髮族出來再就業或是安排學有專精的中高齡以上勞工到特定的企業、學校、單位進行演講、經驗分享或協助開課等。最後也建議相關單位應該加強宣導，讓更多的企業或中高齡以上勞工可以藉由銀髮人才資源中心這個平台找到適合的人才及職缺。

此外，關於桃竹苗地區銀髮人才資源中心的設置，受訪者認為中心的命名可以重新調整，而地點方面則可以尋找交通便利性高、地理位置明確好尋找、方便停車、有電梯或是位在 1、2 樓的地點、以及無障礙空間的規劃，若是設置在桃園市則可安排在機捷鄰近地點，方便民眾使用大眾運輸工具抵達。此外，受訪者也建議可以將地點設置在大專院校內，讓中高齡以上勞工可以就近的參與進修、訓練課程，同時也可透過與大學合作整合相關資源，延伸出其他服務內容。但也有部分受訪者建議，如果只在一個縣市設置銀髮人才資源中心，會影響其他地區中高齡以上勞工的使用意願，故建議可於在現行的就業服務中心提供特定的服務窗口來予以協助。

至於少數反對成立銀髮人才資源中心者則認為現行的台灣就業通就已經有中高齡專區，若銀髮人才資源中心的功能及服務無法與現行機制差異化，則不認為需要再行設置。

6. 其他建議

關於受訪者對於政府在提供中高齡就業服務措施的建議方面，受訪者認為首先應該從結構面著手，以臺灣目前的產業結構來說，仍偏向勞力密集性產業，而這樣的產業結構本來就需要比較多基層的勞動人力，即使中



高齡以上勞工願意投入職場，企業能釋出的職缺本就有限，並無法從根本提升中高齡以上勞工的勞動參與，故建議政府應該協助產業進行升級，朝向資訊、知識密集的產業，而這些隨著產業發展而衍生出來的人才，就不會因為年齡漸長而在就業過程產生阻礙，也可有效降低中高齡以上勞工就業的困難。其次是，目前就業模式越來越偏向約聘僱的形式，而此就業型態對於中高齡以上勞工的保障相對較低，也建議政府應予以改善。另外，則有受訪者提到，日後若能結合年金制度、延後退休年齡，應能促使中高齡以上勞工延後退出職場的情況。

而在相關的就業服務措施，受訪者則建議如下：1.應加強相關宣導工作，包括禁止職場年齡歧視、強化職場倫理，給予中高齡以上勞工一定的尊重以及中高齡以上勞工就業、專業相關資訊來源及服務項目等。2.增加雇主僱用中高齡以上勞工誘因，如企業進用一定比例中高齡以上勞工，可以獲得補助或租稅優惠。3.針對中高齡以上勞工離開職場的時間，給予不同的服務項目，如剛離開者應積極安排就業服務，而離開職場時間太久者，則優先提供相關就業輔導，確認其就業意願及方向，並給予相關課程訓練及短期就業機會，待進入職場適應良好後，再積極協助就業媒合。4.提供中高齡以上勞工獎勵津貼鼓勵勞工進入職場。5.針對參與職業訓練之中高齡以上勞工加強後續就業媒合。

二、事業單位者端分析

(一) 中高齡及高齡者之僱用意願

1. 傳統製造業或服務業在人力招募困難時，較願意聘用中高齡以上者

在本次訪談的 24 家廠商中，約有 62.5% 有人力招募的困難，且主要多是基層員工中的技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員、基層技術工及勞力工為主，而人力招募困難的原因則以薪資水準低、須加班、輪班、工作需耗大量體能、工時長及工作環境不佳，如工作現場過熱、有氣味、有粉劑、或夜間工作等問題。

而不論是否有人力招募困難，有 70.1% 的廠商表示願意聘用中高齡以



上的員工，主要原因是中高齡以上者工作相對穩定，且因有經濟壓力存在，相對於年輕人來說，較能適應工作條件較辛苦的職場環境，穩定就業的比例相對較高。若進一步訪問有人力招募困難的廠商發現，傳統產業或是服務業(如客運業、醫療護理業)中，比較容易因工作性質不受年輕人的青睞，願意接受體能狀況較佳的中高齡以上員工。

而其他不願意聘用中高齡以上員工的廠商，主要是因為工作性質大多需要較佳的體能、視力、反應力、記憶力、專注度等，或是有久站、輪班、加班的要求，因此，即便有缺工情況，也不會考量中高齡以上者，且不願意聘用的廠商大多以科技業為主。此外，也有廠商反映，有部分中高齡以上者的職場心態需要調整，像是有些中高齡以上者仍停留在前一份工作中所能獲取的薪資待遇，不願接受以較低的起薪，重新學習新的職場技能、或是對於新工作的工作流程及模式，仍習慣受到過去工作的思維模式所框架，較難溝通或調整，而在面對新的科技、技術、設備時，也容易出現排斥的情況，配合公司培訓的意願也相對較低，因此，也加深廠商在任用時的顧忌。除此之外，也有廠商提到，中高齡以上者，在進入一個相對年輕的職場環境，並不容易與同仁進行良好的互動，且在心態上較難以調適受到年齡較低的主管指揮。而以上因素，都是廠商認為中高齡以上者較難適應職場要求，而不願聘用的考量。

2. 廠商願意聘用中高齡以上員工的職務，主要仍以基層工作為主

廠商願意聘用中高齡以上員工的職務，主要仍以基層工作為主，而願意聘用的原因都是認為中高齡以上者具備一定的社交或職場適應能力，任職時間也相對年輕人穩定等，但因為基層工作大多須具備一定的體能狀況，因此，在受僱者年齡的考量上大多是在 55 歲以下，再加上，員工年過 55 歲後，因子女成年經濟壓力減緩，也較不願屈就於過於辛苦的職場環境，所以多數廠商認為受僱者年齡超過 55 歲後，即使廠商願意聘用，中高齡者任聘的意願也不高。而從行業別來看，服務業如保全、護理、客運、清潔等行業中，願意接受中高齡以上者的年齡區間明顯高於製造業，也顯示出，中高齡以上者在就業規劃的選擇上，應思考行業需求的差異。



而在專業人力的需求上，廠商認為相關職位所需要的是受僱者的專業能力、經驗傳承，以及能以最短時間發揮的即戰力，再加上較高階的職位，本身就必須具備有一定的年資，因此，年齡並不是考量的依據，但如果受僱者已經屆齡退休年紀，廠商則會擔心受僱者在熟悉工作後沒多久就退休，會影響相關績效的表現。

不過，也有廠商反映這一類型的職缺，大多是由公司內部培養、晉升，較少會聘用新進人員擔任該職務，除非有特定的情況或需求，才會透過聘用的方式取得相關人才，但在遴選上大多是非正常面試流程，如挖角、特聘等方式進用。倘若是基層主管或是一般性的專業人員，廠商則認為相關主管在任聘時還是會有年齡的考量，大多在 45 或 50 歲以下，主要是因為在管理上會擔心中年轉業者是否在工作態度有所瑕疵，造成日後管理上的不便；也會考量中高齡以上者在面對比他年輕的主管及同事時，能否融入職場，聽從主管的指揮調度；而在面對不熟悉的職場環境及專業能力上無法完全發揮時，可否順利銜接職務需求讓下屬接受其指揮。

3. 廠商會針對資深員工在體能限制上提供個別調整

大多數的廠商並沒有針對中高齡以上者體能限制，而在工作方式上提供一些特殊的措施，主要是廠商認為現有的中高齡以上勞工對於工作內容及要求大多駕輕就熟，許多工作項目都可以透過經驗值去彌補體能上的限制，在工作績效及表現上，並無明顯因年齡影響而有所不同，且現階段並無員工反映因體能限制而有需要調整之處，故廠商認為提供相關措施的需求並不高。再加上，中高齡以上勞工大多已習慣現有工作內容，並不一定會接受工作職務的調整，以及公司若是提供中高齡以上勞工特殊的措施，也容易因相關規定造成公司管理的不易。

不過，也有部分企業會因為員工年齡漸長提供一些固定的措施，例如健康檢查、彈性休息時間或是機器設備的汰舊、更新等，讓員工藉以提升工作效率。而針對個別員工提出之因年齡而造成工作的限制，廠商也會在考量資深員工在工作及技能的熟悉度、對公司的貢獻及不影響人力調度的情況下，以調整至適當的工作職務、透過培訓協助轉換職務或晉升基層主



管職、輪調方式處理較耗體能的工作、提供相關的改善設備及輔具或是協助轉換至正常班等方式處理。廠商也希望透過這些方式的調整，降低具有豐富經驗及技能的員工流失，而此，也能舒緩企業缺工而產生的人力缺口問題。

而值得一提的是，廠商對上述的措施，仍傾向是給予公司資深員工的福利，對於新進人員大多期待能配合公司既有的作業流程，較難接受因年齡而造成工作的限制，所以有廠商就認為，若聘用較多新進的中高齡勞工，要給予正常班的工作條件或相關職務的調整，很容易造成企業人力運作的困擾，也會將低廠商對於中高齡勞工的接受意願，因此一般來說，多數企業的新進員工中，僅有 2-3 成屬於中高齡勞工，且年齡大多都在 54 歲以內。

4. 廠商願意提供的工作機會與中高齡求職者需求存在落差

在訪談的過程中，有公會代表提出中高齡以上者的人力聘用應考量行業別的需求，部分行業對於中高齡以上者的接受度較高，如保全、照顧服務業、傳統製造業等，但對於高科技產業來說，中高齡因體能的限制，即使面臨到缺工的問題，也較難以中高齡以上人力替代，因此，在協助中高齡以上者規劃職涯途徑時，應思考其相關職場的接受度。

而廠商則認為多數企業是很願意提供中高齡以上者就業機會，但是這些職缺很多都是中高齡以上者不願意接受的職務項目，且多數來應聘的中高齡以上者對於職務內容都有所設限，如工作地點的距離、工作時間、工作環境的條件、體能限制等考量因素或是因為要兼顧家庭的照料，不能配合輪班或加班的工作，所以即使雇主同意進入職場，這些中高齡以上勞工很快就會因為適應不良而離職。但對於同樣職務，反而是企業內較年長的員工，因為長時間從事該工作，在熟悉工作內容及長期的體能訓練下，可以在該職務有亮眼的表現，甚至即使到退休年齡，雇主也願意留任。



(二) 中高齡及高齡者之僱用需求

1. 中高齡職場友善環境中，因部分廠商定期辦理職業災害預防或相關在職訓練課程，因此對相關措施的需求性較高

針對職場健康保護或職業災害預防、在職訓練、職務再設計及工作職務調整或工時、工作量減少等 4 項措施，多數廠商表示因為基於行業需求及提升員工工作績效的考量，大都數均會定期辦理相關課程或訓練，因此，若政府提供相關的補助，將有助於提高企業申請的需求。而以下將針對廠商對各項措施之看法及建議說明如下：

- (1) 職場健康保護或職業災害預防：部分廠商認為中高齡以上勞工的身體狀況和年輕勞工會有所差異，透過辦理職場健康保護或職業災害預防可以協助中高齡以上勞工關心自身身體狀況，降低職業災害的機會，且透過課程的訓練有效的去提升生產效率，藉此延長職場服務的年資。此外，也有少部分廠商反映因行業特質受相關法令規定，必須定期辦理職場健康保護或職業災害預防，因此廠商大多認為較有可能申請該項補助。
- (2) 在職訓練：廠商認為定期辦理在職訓練，將有助於提升員工在職場的表現，也能藉由訓練方式培養員工的忠誠度，故多數的企業都會依需求辦理相關在職訓練，但也有少數受訪廠商提到，員工對於接受課程或必須利用私人時間受訓的在職訓練意願不高，且對於中高齡以上之勞工來說，對訓練課程內容的吸收也相對吃力。所以多數企業辦理的方式大多會利用上班時間給予一些工作所需的訓練，並不會有大規模式的訓練課程安排，也擔心這樣的訓練模式是否符合在職訓練的補助規範。
- (3) 職務再設計：廠商普遍認為現有的作業流程都是依據公司需求，進行演化調整而來，很難在符合公司需求的情況下，再進行流程或職務內容的改善，所以對於職務再設計的需求不高。也有廠商質疑職務再設計是否可以符合所有產業的需求，即使可以進行調整，公司勢必投入額外的成本進行改善，那公司必須投入多少的成本？可以獲得多少的補助金額？而帶來的效益能否藉由事前評估而取得相關數據？這些都是影響廠商申請補助的意願。



而在訪談中，則有 1 家廠商提及曾申請職務再設計的補助計畫，對於相關成效也給予肯定，故建議相關單位日後在推動相關方案時，可以透過公會將效益突顯出來，並主動聯繫及協助同性質的廠商，將參與個案的成效提供給同性質的產業進行評估，作為優先拓展的示範產業，藉此提高企業申請的動機，並透過引進職務再設計的資源及輔具，減低中高齡以上勞工在職場的障礙及負擔，以提升企業產能。

- (4)工作職務調整或工時、工作量減少：和其他項目相比，工作職務調整或工時、工作量減少是廠商認為最沒有申請補助需求的項目。主要原因是人員在工時或職務內容、工作量的調整，除了造成企業人力成本的提升外，還會影響企業在人力運用上的靈活度。有廠商提到，目前人員的招募已經很困難，在人力不足的情況下，並無多餘的人力可以提供相關工時或職務內容、工作量調整的措施。再加上，部分產業有輪班或尖峰時段工作的需求，工時減少或工作量的調整都會加深人力的缺口，影響企業人力的調度。此外，也有廠商表示若未來提供中高齡以上勞工工時或職務內容、工作量調整的措施，會造成員工間的相互攀比，增加廠商在人事管理的問題。最後，也有 1 家廠商提及，目前雖有提供彈性工時的措施，但因為工時的減少連帶影響勞工薪資收入，因此並沒有為企業帶來員工就業穩定的效果，反而加重企業人事管理的負擔。整體來說，廠商對於工作職務調整或工時、工作量減少的補助需求並不高。

而除了對相關補助項目的需求外，廠商大多提及現有補助的申請流程過於複雜，廠商必須投入許多人力去進行手續申請，且對於核銷程序及核銷後可以實際獲得的補助金額都有疑慮，因此，降低對於相關補助申請的意願。不過，在訪談中亦有 1 家廠商表示，就業服務中心人員會協助廠商完成相關程序申請，流程亦相對簡化，顯示出，多數廠商對於相關補助申請仍存在許多刻板印象，故建議相關單位未來在推動相關計畫時，應加強說明申請的流程以及單位可以提供之協助。



2. 廠商認為給予直接的經濟補貼，將有助於減少企業聘用中高齡以上勞工的成本及風險，而銀髮人才資料庫則能確定供需雙方的意願下進行快速的媒合

透過量化調查發現，廠商普遍認為獎勵/補助企業僱用 45 歲以上勞工津貼及推動 45 歲以上勞工就業促進方案較有助於企業增加聘用中高齡以上勞工的意願，主要是因為此舉可以將低企業聘用中高齡以上勞工的成本及風險，以獎勵/補助企業僱用 45 歲以上勞工津貼來說，企業在初期可以用較低的人力成本去評估中高齡以上勞工的工作績效是否符合公司期待，而勞工就業促進方案則能降低人力招募的成本，較快的找到適合的人才。但亦有廠商建議，相關補助方式可以租稅優惠的方式，以減少申請過程中繁瑣的行政流程。

而針對廠商認為助益性較低的提供銀髮人才資料庫、提供聘用 45 歲以上勞工諮詢窗口及提供聘用 45 歲以上勞工之管理訓練服務，其相關訪談結果如下：

- (1) 銀髮人才資料庫：在直接的經濟補助外，廠商認為銀髮人才資料庫應能有效提高企業僱用中高齡以上勞工之意願，除了是新增一個招募管道外，在該平台中，也可以同時確認雇主聘用中高齡以上勞工的意願，且勞工本身也具備就業的動力，透過銀髮人才資料庫便能較快速的媒合供需雙方，減少不必要的媒合流程。但對於銀髮人才資料庫的建立，廠商也提到一些建議事項，如 A. 平台中應強化就業區域的功能，因為中高齡以上者對於距離的要求相對高於年輕人，若能清楚提出欲就業的地點及交通時間考量，能幫助雇主找到更適合的人。B. 平台中應清楚載明各項職務對於中高齡以上勞工就業可能產生的限制，讓求職者在求職時，能仔細評估是否適合該工作職務。C. 詳細記錄中高齡求職者的專業及就業需求，而資料庫也要強化篩選的功能，讓企業可以找到適合且有意願到該產業服務的對象。D. 資料庫應考量人才的數量、素質及相關應聘的管理機制，並確認有求職者有就業的意願。E. 應考量銀髮人才在電腦操作的限制，設計出較符合需求的介面。F. 增加相關宣導措施，讓供需雙方都能知道銀髮人才資料庫的存



在及功能。

- (2)提供聘用 45 歲以上勞工諮詢窗口：廠商認為透過諮詢窗口，可以幫助企業透過單一管道完成相關中高齡聘用的諮詢，或獲得相關補助的資訊，但也建議日後可以強化宣導該窗口可提供的諮詢項目及服務，才能有效提升使用意願。
- (3)提供聘用 45 歲以上勞工之管理訓練服務：廠商對於此項措施的需求性相對較低，主要是廠商認為管理訓練的內容不一定符合每個公司的需求，公司也會有自己的面試及訓練方式，來篩選適應企業文化及職務要求的應聘者。但該模式若是以先了解企業用人的需求及人數，針對缺工人數較多之企業，提供相關新人訓練補助，讓中高齡以上勞工在訓練後可以符合企業需求，達到訓後即用的目的，才有可能增加其聘用的機會。

3.整體而言，廠商認為相關補助對於鼓勵企業增聘中高齡以上勞工或改善友善環境的效益均有限

廠商認為以上各項措施要鼓勵企業增加聘用中高齡以上之勞工的效果是有限的，因為本身中高齡以上者在求職的過程中，大多會對於職務內容有設限，且本身在體能上的限制及對職場的適應能力，都是雇主在聘用上的重要考量因素，雇主並不會因為政府的補助，而聘用過多且無助益的中高齡以上員工，再加上，廠商對於相關補助的申請及文件的準備有很大的顧慮，大多認為麻煩而不願意去申請，也影響後續推動的成效。至於營造中高齡以上勞工的友善職場方面，廠商同樣認為幫助性不高，因為現有的員工大多適應目前的工作職務及環境，藉由提供訓練課程、職務再設計或工作調整等措施，並無法讓廠商看到留任率的增加或是其他效益，也連帶影響企業投入的意願。



(三)對於退休者留任之意願及需求

- 1.廠商表示因對其他產業的不熟悉，且辦理屆退人數不多，因此無法提供相關再就業輔導，建議可在申請退休文件中註明需求，並由政府相關單位協助辦理再就業輔導

關於企業是否願意透過相關補助，辦理屆退員工的再就業輔導措施，參與的訪談廠商大多表示公司本身並不具有輔導再就業的能力，對其他產業也不了解，亦缺乏相關的資源。再加上，企業每一年辦理屆退的人數不多，實在難以負擔起講師、訓練教材、場地等成本開銷，來提供相關輔導措施。若是讓屆退員工帶薪至外部進行訓練，廠商則認為會對企業其他成員造成不公平，影響相關人事管理機制，而更有甚者反映，企業既然不願意留任該屆退員工，實在無任何誘因投資在無法替公司提供任何貢獻的員工身上，更何況，也無法保證員工在退休後，的確會藉由訓練成果回歸職場。

故有受訪廠商建議，若屆退員工真有再就業之需求，可由企業申請的相關表單內加註說明該屆退人員有在就業之意願，並將相關表單由勞保局通報勞動部勞動力發展署各分署，由政府協助進行相關在就業的輔導機制，而此亦可達成屆退人員再就業訓練之目的。

- 2.廠商對於留用屆退員工的態度相當正面，且大多願以原職務方式回聘，但對於留用制度上，企業大多保有彈性評估的機制，且建議增加相關聘用屆退員工的鼓勵機制，來增加企業留用屆退員工的意願

本次質化訪談的廠商，對於留用屆退員工的態度都很正面，主要是因為屆退員工已經很熟悉公司的作業流程，且有一定之工作績效表現，所以，有部分廠商表示，如果要聘用體能狀況不佳、且無法擁有豐富經驗的中高齡以上之新人，企業會寧願選擇屆退員工來彌補人力缺口。

而訪談中發現，多數有留任經驗或案例的廠商，大多未在公司人事規章中明文說明相關的留用機制，探究主因多是企業想要保留評估退休者是否適合留任的彈性，所以，除了讓屆退人員主動提出留任外，大多數廠商



會選擇評估適合的屆退人員詢問留任意願，而公司評估的標準大都是本身的工作技能具備一定經驗值、工作態度佳、對公司的忠誠度、相關職位的職缺無法有替代人選及不會因為年齡問題，在工作表現上有太大落差等。

而 14 家有留任案例的廠商，有 78.6% 所留任之屆退人員大多是原職務的方式聘用，留任的人員多屬於企業中高階主管或是具有專業技術職之人員，且欲利用其經驗及人脈替公司進行相關經驗傳承及交流；而基層人力的留任則是因為熟悉相關作業流程，且體能狀況對於工作效率的影響並不明顯。而在屆退者順利留任後，廠商大多都會重新訂定勞動契約，主要是年資重計的影響，而薪水方面，大多是保有屆退前的薪資，但也有少數廠商會依員工在屆退前的工作考評，來決定薪資變化的幅度。而少數將屆退人員轉為顧問職者，多是尊重屆退者對工作時間調配的需求。

而 2 家不會留任屆退員工的廠商則認為，公司並不會主動要求員工辦理退休，故當員工想要申請退休時，大多已對於退休生活有完整的規劃，再加上，屆退者已無沉重的經濟負擔，在退休後也不會想繼續從事長時間或辛苦的工作職務，留任的效果並不明顯，故目前並無留用相關退休員工的情形。

而對於政府提供那些措施或服務，可以提升企業留用員工的意願呢？廠商認為有許多勞工會因為擔心領不到勞保，一旦符合屆退條件時，就會先行向公司辦理退休，故認為若要鼓勵退休員工留任，首先應先建立勞工對於現行勞保機制的信心，並從雙向加強宣導，一方面鼓勵員工延緩退休年齡，或是即使申請退休也可主動向雇主提出留任的申請；而對於廠商方面，則是讓企業知道即使員工已達法令退休年齡，政府仍鼓勵企業留用適當之屆退人員，且留用過程亦能減少部分人事成本。再者，是增加相關聘用屆退員工的鼓勵機制，例如透過租稅優惠、或是辦理相關企業的表揚活動等。最後，廠商也提到現行辦理勞保退休後，員工必須暫時離開職場，而此制度也容易增加屆退員工徹底離開職場的機會，因此，也建議相關單位思考配套修正的可能。



3.銀髮人才資源中心的服務及功能必須與現有的機制有所區隔，並建議依不同人才特性給予不同的服務內容，以提高銀髮人才回歸職場的成效

針對銀髮人才資源中的的成立，有少數廠商表示，現有的公立就服單位已有相關的人才資料庫，裡面也包含銀髮人才的部分，就服體系亦可以針對求才者及求職者需求進行相關的媒合，所以，如果銀髮人才資源中心無法與現有的機制建立起差異化，並不認為有需要額外設置，反而應著手強化各縣市的就業服務中心的媒合功能，協助雇主找到適合的人才。

而認為有需要設置的廠商則認為，銀髮人才資源中心必須先確認企業對於銀髮人才聘用的意願及態度，並將相關的工作環境、工作時間、工作內容及所需證照...等等，做較詳細的說明；而求職者方面，則應先透過相關的評估機制，確認其就業意願的強度，並針對求職者對於職務內容的需求及條件(如上班時段、地點、工時...等)評估適合投入之產業型態，並協助其將整體求職生涯的變化、經歷或所具備的專長及證照完整呈現，如此一來，企業才能很快速的找到所需的人才，而求職者也能找到適合自己的工作，減少求職過程中不斷遭拒的挫折感。廠商也提醒，未來銀髮人才資源中心在就業媒合過程應盡量降低求才者及求職者間的落差，減少廠商對於銀髮人才資源中心的負面評價。

此外，廠商也建議銀髮人才資源中心可以依求職者的能力、需求等，將資源區隔為專業人力及基層人力。在基層人力方面，可直接媒合具相關經驗之求職者進入職場；而無經驗者，則可透過了解較缺工之企業用人需求及人數，以提供企業新人訓練的補助或是協助求職者取得相關技能認證的方式，讓企業能認同求職者已具備相關工作的基本能力。而在專業人才方面，廠商則認為企業大多會內部培訓、晉升相關專業人才及主管，所以會釋放出來的職缺需求相對較低，再加上，相關專業人才或主管若有就業需求，以其人脈及經驗，再就業上應不成問題。故建議在專業人才的媒合上比較適合以 headhunter 的服務，提供求才企業與優秀人才雙方的專業媒合服務，故相關服務必須要能確實了解各企業的文化及人才的實際狀況，並確保推薦的人才都是優秀且合適的。



而廠商也提醒成立銀髮人才資源中心時，必須注意或考量的問題，包含 A.操作介面簡單，符合銀髮族操作及搜尋相關職缺；B.資料庫人才數量及素質應充足；C.建立特殊證照專區，協助企業找尋所需求的人才；D.加強宣導，讓更多企業或銀髮人才使用。最後，廠商也提到退休再就業者或中高齡以上者對於職務設限的門檻多，如彈性工時、非體力工作、離家近等，而這些與雇主求才的需求，通常存在很大的落差，且多數雇主在考量人事管理的難度，也較不會接受這樣的工作模式，所以，銀髮人才資源中心在後續的就業媒合及推介，必須要考量多方面的需求，才能真正地達成效益。

(四)對目前中高齡及高齡勞工就業促進方案之建議

1.規劃中高齡以上之勞工職業訓練課程，必須考量相關產業對於中高齡以上勞工之接受度，並強化後續就業媒合功能

廠商認為要促進中高齡以上者就業，政府必須先瞭解哪些企業及職務內容較願意聘用中高齡以上勞工(如長照產業、服務業...等)，且從事相關職務必須具備那些技能及證照的，並依此需求開設適合中高齡以上者的職業訓練課程。此外，在訓練前也必須有一定評估的機制，確認求職者的就業意願及需求，如此一來，才能在考量求職者的特性、可能從事的職類，進行訓用合一的課程內容，讓求職者能透過相關訓練或就業媒合機制，順利進入職場，而企業亦可藉此彌補其人力缺口。

2.強化就業媒合機制，減少不適任人才之推介所造成之不信任感

曾經與公立就業服務機構合作的廠商表示，就服中心的人員服務態度很棒，且能協助企業完成申請各項服務時所需的文件，但卻普遍對於推介的人才素質有所微詞。廠商認為就服中心推介的人才並未考量雇主的需求，許多面試者只是為了領取失業津貼，並無強烈的求職意願，而此，也造成雇主對於就業媒合及推介人才的不信任。少數參與僱用獎助補助的廠商更表示，任職的勞工明顯不適任，且工作表現亦不佳，聘用該員反而造成公



司人事管理的困難，也連帶影響廠商後續申請的意願。故建議相關單位在就業媒合及進行人才推介前，應瞭解企業的用人需求，並確認求職者的就業意願，以減少廠商對於公立就業服務機構推介人才的不信任感。

3.延後法定退休年齡，鼓勵企業聘用屆退員工；並宣導員工有危機意識，自我提升職場競爭力

隨著醫療科技的進步，勞工的平均餘命不斷增加，所以，也有廠商提到政府應將所謂的中高齡勞工，由現行的 45 歲調整至 55 歲，並藉此透過延後法令退休年齡的方式，減少雇主強迫勞工退休的情況，讓勞工享有繼續工作的權利。此外，也建議政府可以加強宣導及鼓勵企業聘用屆退員工，讓雇主瞭解資深員工在工作的經驗及熟稔度，並非新進人員可以輕易取代，而增加聘用亦可減緩日後人力缺口的問題。最後，則是要強化在職員工的危機意識，鼓勵參與在職訓練及第二專長的養成，藉此培養自身在職場的競爭力，以減少中年失業之風險。



三、賈桃樂公民意見蒐集平台

(一)執行期間：107年7月20日至9月15日止。

(二)有效回應人數：105人。

(三)有效回應則數：約210則。

(四)會員回應彙整

整體來說，多數民眾認為政府應該增加或改善中高齡以上的就業服務，例如針對中高齡就業的職涯諮商，應考量中高齡者的特性，提供更適性的多元化職業訓練及工作媒合，並透過法令來保障中高齡以上者的就業，如規範聘任中高齡者的比例、加強勞檢、降低年齡歧視、提供友善工作環境等；此外在吸引企業僱用中高齡以上者的措施方面，應提供企業相關補助措施，如稅賦優惠，而針對員工部分則可提供留任津貼等；另外加強僱用中高齡者的宣導工作、提供職務再設計及工時設計，以及建置中高齡人口就業資料庫等都是未來可以強化的部分。

再者，多數民眾認為政府應設立中高齡的銀髮人才資源中心，提供客製化、專人服務的就業服務措施；對於認為不需要設立者來說，透過整合政府現有資源即可為中高齡求職者提供服務。

最後，倘若政府未來若擬定在桃竹苗地區設立銀髮人才資源中心，不論桃園市、新竹縣市或苗栗縣均有民眾支持，概括來說，民眾認為設置地點應以交通便利性高的地點為主，如各縣市火車站或機場捷運，且中心的1樓應增設電梯，並有無障礙空間的設置，以符合中高齡友善空間。



表 6-3-1 賈桃樂公民意見蒐集平台會員回應彙整表

<p>Q1.請問您認為政府在中高齡以上就業服務方面有無需要增加或改善之處？應增加那些措施或服務較能提升企業僱用中高齡的意願？</p>
<p>1.職涯諮商：如增設中高年齡就業服務專區，提供就業輔導，瞭解其就業動機及專業性、協助媒合合適職務、定期追蹤就業情況等。</p>
<p>2.職業訓練：提供多元化訓練課程，持續提升中高齡者專業性(如朝向顧問職發展)、提高數位E化能力、強化職場再適應能力。</p>
<p>3.法令保障：透過立法規定企業聘任中高齡者比例、降低年齡歧視、加強勞檢，定期抽查訪視就業環境、設立中高齡友善工作環境等。</p>
<p>4.獎勵措施：提供企業稅賦優惠、補助、政府標案評比加分；提供員工留任津貼，如針對屆退者，提供延長留任額外獎勵津貼、提供中高齡就業者的薪資所得減稅及額外保險等。</p>
<p>5.其他措施：加強企業僱用中高齡者宣導工作；提供職務再設計與工時設計，如調整合適中高齡者的職務或縮短工時，減低企業負擔；提升中高齡就業資訊普及化，如辦理免費諮詢講座，讓民眾參與以瞭解政府提供哪些協助措施；設置中高齡人口就業履歷資料庫，透過分析大數據，瞭解中高齡者的就業特性。</p>
<p>Q2.是否需要成立專屬中高齡的銀髮人才資源中心？希望銀髮人才資源中心提供哪些功能及服務？</p>
<p>1.需要：提供客製化、專人服務，如就業輔導，分析中高齡者過去職能及未來職業方向、職業訓練規劃、職缺評估及媒合；建立銀髮人才資料庫系統；定期舉辦銀髮人才就業博覽會；提供多元職缺資訊；僱用成功案例分享。</p>
<p>2.不需要：以現有資源，新增就業服務中心服務項目；宣傳有難度，無法有效提升使用率；強化就業服務資訊取得之便利性，無需特別成立中心；若無法與台灣就業通或其他人力銀行做區隔，則無需成立。</p>
<p>Q3.若要在桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心，您認為最適合的縣市及原因是？而在設置地點又需要甚麼條件呢(如交通便利、1樓服務區或是無障礙空間設置...等)？</p>
<p>1.桃園市：交通便利性高，可設置於火車站或桃園機場捷運附近；屬於工商縣市，人口密集度高，具備多元就業機會及環境，且醫療資源也豐富，可隨時掌握中高齡者健康狀況。</p>
<p>2.新竹縣市：位於桃園及苗栗的中間位置，適合服務桃竹苗地區中高齡者。</p>
<p>3.苗栗縣：資源較不豐富，且中高齡人口多。</p>
<p>4.各縣市皆可，交通便利性高，中心應設置於1樓且符合高齡友善空間，如無障礙設施及電梯。</p>



第七章 結論

一、量化調查

(一)求職者端調查

- 1.桃竹苗地區中高齡及高齡就業者或失業者均以從事「主管及經理人員」或「基層技術工及勞力工」的比例較高，其中男性就業者又多從事管理或機械操作性質工作，女性多從事庶務或服務性質工作。

在桃竹苗地區中高齡及高齡就業者中，其目前工作職務係以「基層技術工及勞力工」(19.2%)、「技術員及助理專業人員」(18.9%)及「主管及經理人員」(16.1%)為主；而桃竹苗地區中高齡及高齡失業者，其前一份工作職務為「主管及經理人員」(20.0%)及「基層技術工及勞力工」(20.2%)所占比例較高。綜上所述，就業者跟失業者所從事的職務均以「主管及經理人員」或「基層技術工及勞力工」為主。

此外，在就業者方面又發現，男性從事「主管及經理人員」(21.9%)及「技藝、機械設備操作及組裝人員」(12.8%)的比例均顯著高於女性(分別為 7.2%及 4.9%)，而女性在從事「事務工作人員」(25.2%)及「服務工作人員及售貨員」(15.9%)的比例則顯著高於男性(分別為 6.6%及 9.3%)。由此可知，男性多從事高階管理或機械操作性質工作，女性則多從事庶務或服務性質工作。

- 2.不論就業者或失業者在目前工作或前一份工作均以從事全時工作為主；此外，中高齡及高齡者在退休後再就業的工作型態則以部分工時的比例較高。

在工作型態方面，有 89.9%的中高齡及高齡就業者屬於全時工作者，而部分工時工作者則占 10.1%，且就業者從事全時工作的比例隨年齡遞增而逐漸明顯下降，反之，從事部分工時工作者則隨年齡遞增而逐漸明顯上升；另一方面，中高齡及高齡失業者之前一份工作型態同樣以全時工作(91.7%)占大



宗，另有 8.3% 則屬於部分工時工作。整體來說，就業者與失業者不論是目前工作或前一份工作所從事的工作型態並無太大差異。

另外，目前就業者屬於退休後再就業的比例占 14.6%，且比例隨年齡遞增而逐漸明顯攀升，其中居住於新竹市(21.6%)者退休後再就業的比例也顯著高於其他地區者。另外，退休後再就業者以從事部分工時工作(92.6%)的比例顯著高於全時工作(74.4%)，顯示部分工時工作是中高齡及高齡者退休後再就業較為可能選擇的工作型態。

3. 就業者對目前工作最擔心的是「體力衰退」(21.0%)，且越接近法定退休年齡者越可能遇到被迫退休或暗示離職的情形；而失業者主要因「照顧家人」(22.2%)或「工作場所停業或業務緊縮」(22.2%)而離開工作，而平均待業時間約3.97年。

對於桃竹苗地區中高齡及高齡就業者來說，「體力衰退」(21.0%)、「擔心被裁員」(16.6%)及「薪資太低」(12.2%)是對目前工作所擔心的事。此外，有 6.9% 的就業者在目前的工作有遇到被迫退休或暗示離職的情況，且以 60-64 歲(10.3%)者有相關經驗的比例較高，顯示在職場上，越接近法定退休年齡者越可能遇到被迫退休或暗示離職的情形。

至於中高齡及高齡失業者離開上個工作的原因，主要為「照顧家人」(22.2%)、「工作場所停業或業務緊縮」(22.2%)、「受傷或生病體力無法勝任」(18.5%)及「退休」(18.5%)等，而平均待業時間約為 3.97 年，至於「年齡限制」(63.0%)、「沒有遇到合適的職缺」(29.6%)及「工作機會不多」(29.6%)則是求職較容易遇到的困難。



4.在桃竹苗地區中高齡及高齡者中，有13.3%的就業者有轉職(業)計畫；對於自行創業，則有20.0%的就業者及31.7%的失業者有此計畫，且對於「低利創業貸款申請」都有較高的需求。

對於未來的職場規劃，有13.3%的中高齡及高齡就業者有轉職(業)計畫，且以45-54歲(15.3%)、居住於新竹市(20.8%)、屬於退休後再就業(20.1%)及有退休後再回職場規劃(20.9%)者有相關打算的比例較高。而若有轉職(業)需求的話，約四成以上認為「就業津貼補助」(50.3%)、「雇主僱用45歲以上勞工之補助」(48.1%)、「推介就業及媒合」(46.2%)及「職業訓練」(41.8%)為最需要獲得的協助。

在自行創業的需求方面，有20.0%的中高齡及高齡就業者未來有自行創業的計畫，其中又以中高齡(20.6%)、是家中主要經濟來源(22.0%)及有退休後再回職場規劃(29.5%)者有相關打算的比例較高，且其創業最需要的協助項目為「低利創業貸款申請」(66.1%)、「創業所需的技能」(53.5%)及「相關創業研習課程」(51.1%)。至於中高齡及高齡失業者，則有31.7%目前有自行創業的打算，而其創業最需要獲得的協助是「職業訓練」(63.0%)及「低利創業貸款申請」(59.3%)。整體來說，約二至三成的中高齡及高齡者有自行創業的打算，且「低利創業貸款申請」均為需要協助之項目。

5.僅3.2%的中高齡及高齡就業者所任職公司有針對45歲以上員工在工作方式採行特別措施，且方式以「調整工作量」(38.7%)居多；另有34.1%在退休後有再回職場規劃，而「找尋與專業相關的聘僱工作」(34.6%)是主要選擇的工作性質。

在退休相關協助及規劃方面，僅3.2%的中高齡及高齡就業者所任職的公司有對45歲以上員工在工作方式上採行特別之措施，其主要措施有「調整工作量」(38.7%)、「調至適當的工作崗位」(25.8%)及「推動增進健康的活動」(25.8%)；反之，高達96.8%則沒有提供相關措施。

整體來說，桃竹苗地區中高齡及高齡就業者預計退休之年齡平均約為61.62歲；此外，有34.1%表示退休後，還有再回職場的規劃，且以學歷為高



中職(38.7%)程度者有此規劃的比例較高。而在有重回職場規劃者中，「找尋與專業相關的聘僱工作」(34.6%)仍是主要選擇的工作性質，其中又以 55-64 歲(48.7%)及是家中主要經濟來源(40.6%)者會選擇找尋與專業相關之工作的比例較高。

6. 「提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場」是中高齡及高齡就業者(75.0%)或失業者(85.2%)認為最有助於提高45歲以上勞工續留職場意願或就業機會之作法。

對中高齡及高齡就業者來說，「提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場」(75.0%)、「提供部份工時、彈性工時等就業機會」(69.7%)及「開發適合勞工重返職場的職訓種類」(69.5%)是政府或是雇主可以提供之協助或措施，以提高 45 歲以上勞工續留職場意願之作法。

至於「提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場」(85.2%)、「提供部份工時、彈性工時等就業機會」(81.5%)及「開發適合勞工重返職場的職訓種類」(77.8%)等協助或措施，是中高齡及高齡失業者認為政府或雇主可以提供用來提高 45 歲以上勞工就業機會之作法。

由以上可知，透過政府提供就業獎勵津貼對於吸引中高齡及高齡者提升續留職場意願或增加就業機會最具誘因，顯示未來推動中高齡以上者之就業政策仍應從獎勵津貼方面著手。

7. 女性及擔任基層人員的中高齡及高齡就業者對於「補助雇主，以改善職場環境」、「補助雇主，讓勞工採取分工或調整職務內容」及「在職訓練及相關訓練補助」等就業服務均有較高的需求。

在桃竹苗地區中高齡及高齡就業者的各項就業服務需求方面，係以「補助雇主，以改善職場環境」(34.3%)及「補助雇主，讓勞工採取分工或調整職務內容」(30.9%)的需求高於「在職訓練及相關訓練補助」(18.6%)。從與基



本資料的交叉分析來看，女性對於上述各項服務的需求性均明顯高於男性，且擔任專業人員者的需求性亦較基層人員者來得高。

另外，有(27.3%)退休後再回職場規劃者對於「在職訓練及相關訓練補助」的需求明顯高於沒有(14.1%)退休後再回職場規劃者，顯示退休者可能因退出勞動市場，不再從事工作活動後，若要再重新投入職場則可能需要再接受相關職業訓練，除了再次重獲相關工作技能外，同時也能強化對職場工作的適應及熟悉度，因此對於在職訓練及相關訓練補助的需求會相對較高。

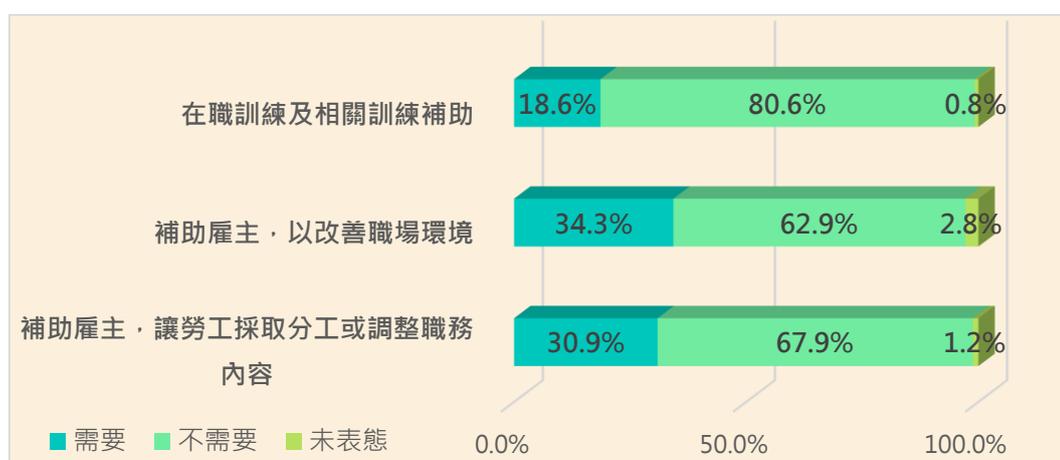


圖 7-1-1 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者各項就業服務需求分析圖

8.約八成左右的桃竹苗地區中高齡及高齡失業者需要政府提供45歲以上失業勞工就業津貼(79.7%)、就業諮詢及職業訓練相關資訊(81.0%)、多元職業訓練服務及相關訓練補助(80.1%)及針對就業相關服務提供專人及單一服務窗口(80.2%)。

在桃竹苗地區中高齡及高齡失業者的各項就業服務需求方面，「政府提供45歲以上失業勞工相關就業津貼，以培養勞工再就業的能力」(79.7%)、「政府提供就業諮詢及職業訓練相關資訊」(81.0%)、「政府提供多元職業訓練的服務及獲取相關訓練補助」(80.1%)及「政府提供專人服務，針對就業服務、職業訓練、失業給付認定、技能檢定及創業資訊提供單一服務窗口」(80.2%)等約占八成，顯示失業者對相關就業服務有較高之需求，而對於「政府提供雇主僱用津貼，以提高雇主僱用的意願」(64.9%)之需求則相對偏低。





圖 7-1-2 桃竹苗地區中高齡及高齡失業者各項就業服務需求分析圖

9. 桃竹苗地區中高齡及高齡者最需要的就業服務項目是「政府主動建立45歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合」(91.3%)；而設置桃竹苗地區銀髮人才資源中心則獲得92.7%的高度支持。

對整體桃竹苗地區中高齡及高齡者來說，在其他就業服務需求方面，以「主動建立45歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合」(91.3%)之需求最高，其中又以女性(93.7%)、有退休後再回職場規劃(94.6%)及就業者目前工作職務為基層人員(92.1%)者有此需求的比例較高。

再者，有80.4%對於「提供45歲以上準備退休勞工再就業相關協助」有需求，其中以有退休後再回職場規劃(86.4%)者有此需求的比例較高。最後，有70.5%有「提供雇主繼續僱用45歲以上退休勞工相關補助」之需求，且以女性(75.6%)、中高齡(70.6%)、學歷為高中職(74.3%)程度、有退休後再回職場規劃(76.2%)，以及就業者目前工作職務為基層人員(71.7%)者有此需求的比例較高。

另外，高達92.7%的桃竹苗地區中高齡及高齡者贊成「設置桃竹苗地區銀髮人才資源中心」，其中以女性(94.8%)、屬於退休後再就業(96.7%)、有退休後再回職場規劃(96.1%)及就業者目前工作職務為專業人員(93.3%)者贊



成的比例較高，且以設置於桃園市(56.5%)的比例較高；反之，有 5.8%則不贊成設置，其主要原因為「不必要的資源浪費」(55.2%)。

若在桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心，達六成以上桃竹苗地區中高齡及高齡者希望中心「提供快速、便捷的就業媒合」(72.5%)、「提供最近就業資訊」(70.4%)及「推動多樣化的僱用與就業型態」(61.8%)等服務內容。



圖 7-1-3 桃竹苗地區中高齡及高齡者其他就業服務需求分析圖



(二)事業單位端調查

1.桃竹苗地區事業單位僱用中高齡及高齡者為基層人員的意願隨勞工年齡的遞增而遞減。整體來看，企業若要僱用55歲以上者為基層人員，則以苗栗縣、服務業及對僱用45歲以上員工較多的企業(40%~50%)會有較高的僱用意願。

根據桃竹苗地區事業單位僱用中高齡及高齡者為基層人員的意願調查發現，企業的僱用意願隨勞工年齡的增加而遞減，從企業願意僱用的年齡層來看，對於僱用50歲以上的員工開始有明顯的減少，且至55-59歲者的僱用意願則僅為36.0%，若進一步觀察僱用意願較高的企業特質則發現，願意僱用50-54歲者以服務業(61.1%)及有人力招募困難(63.8%)之企業比例較高；僱用55-59歲者之意願則以苗栗縣(51.4%)、服務業(49.3%)及有人力招募困難(42.5%)之企業的比例較高；而僱用60-64歲者之意願則以苗栗縣(35.7%)、服務業(35.7%)及45歲以上員工比例為40%以上，未滿50%(40.4%)之企業的比例較高；至於僱用65歲以上者之意願則以苗栗縣(23.4%)、服務業(17.4%)及45歲以上員工比例為40%以上，未滿50%(23.3%)之企業的比例較高。

整體來看，桃竹苗地區事業單位僱用55歲以上者，以苗栗縣、服務業及對僱用45歲以上員工較多的企業(40%~50%)會有較高的僱用意願。

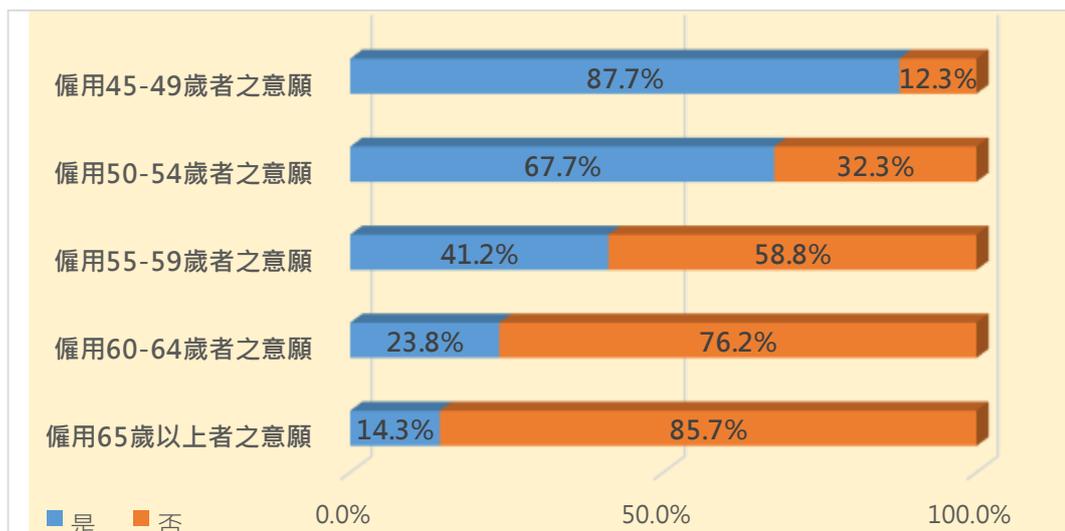


圖 7-2-1 桃竹苗地區事業單位僱用中高齡及高齡者為基層人員之意願分析圖

桃竹苗地區事業單位考慮僱用中高齡及高齡者為基層人員的原因，主要因為「流動率低」(64.0%)及「經驗豐富」(54.5%)約占五成以上較高。而考



慮僱用的基層人員種類，係以「基層技術工及勞力工」(69.0%)及「機械設備操作及組裝人員」(48.5%)居多。

至於桃竹苗地區事業單位不考慮聘僱中高齡及高齡者為基層人員之原因，則主要為「健康因素或體力不足」(74.3%)、「沒有適合的工作內容」(29.9%)及「企業文化考量」(15.8%)等。

2.桃竹苗地區事業單位僱用中高齡及高齡者為專業人員的意願隨勞工年齡的遞增而遞減。此外，相較於僱用為基層人員來看，企業僱用50-59歲者為專業人員意願的比例相對較高。

關於桃竹苗地區事業單位僱用中高齡及高齡者為專業人員部分，企業的僱用意願同樣隨勞工年齡的增加而遞減，從企業願意僱用的年齡層來看，對於僱用55歲以上的員工開始有明顯的減少，且至60-64歲者的僱用意願則僅為23.8%，若進一步觀察僱用意願較高的企業特質則發現，僱用50-54歲者以新竹市(83.9%)、員工人數300人以上(83.0%)及45歲以上員工比例為30%以上，未滿40%(78.4%)之企業的比例較高；另外，再相較於僱用為基層人員來看，企業在僱用50-54歲及55-59歲者為專業人員意願的比例相對較高。

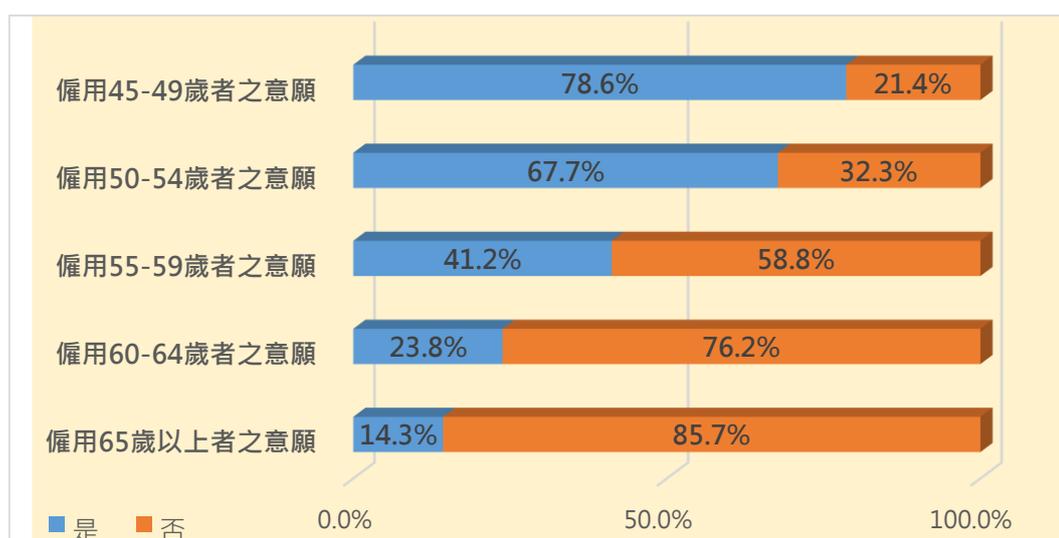


圖 7-2-2 桃竹苗地區事業單位僱用中高齡及高齡者為專業人員之意願分析圖

而桃竹苗地區事業單位考慮僱用中高齡及高齡者為專業人員的原因，主要是認為「經驗與人脈對公司有所助益」(91.4%)及「可以教育公司新進人員」



(52.7%)約占五成以上較高。在考慮僱用的專業人員種類方面，則以「專業人員」(74.3%)及「主管及經理人員」(72.5%)占大宗。

對於桃竹苗地區事業單位不考慮聘僱中高齡及高齡者為專業人員之原因，則主要為「健康因素或體力不足」(49.7%)、「企業文化考量」(40.3%)及「沒有適合的工作內容」(23.0%)等。

3.有7.2%的桃竹苗地區事業單位有針對45歲以上員工在工作方式上採行特別措施，其主要措施為「調整工作量」(75.0%)；另有74.5%的企業會留用退休員工，其主要作法為「維持原來的工作不變」(55.7%)。

有7.2%的桃竹苗地區事業單位有針對45歲以上員工在工作方式上採行特別措施，其主要措施為「調整工作量」(75.0%)、「調至適當的工作崗位」(53.6%)、「調整工作時段」(42.9%)及「實施安全衛生教育與訓練」(39.3%)等。再者，企業有提供45歲以上員工之協助事項，係以「為了經驗傳承進行混齡編組」(70.1%)、「提供能力開發與教育訓練」(60.3%)及「可以申請職務或工作內容調整」(55.8%)等約占五成以上最多。

另外，有74.5%的桃竹苗地區事業單位會有留用退休員工之作法(含7.5%公司有此制度、37.7%已有留用案例及29.3%若有需求會選擇適合者留用)，其主要作法為「維持原來的工作不變」(55.7%)、「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師傅或監督人員等」(50.2%)、「薪資所得改變，如減降一定幅度或為時、外包計價方式」(33.1%)及「工作時間改變，如全為部分或不需上下班打卡」(31.0%)等；反之，有25.5%則表示不會留用退休員工，其不留用原因係因「法定退休制度影響」(39.8%)及「企業內規限制」(38.8%)。



4. 「提供員工在職訓練補助」(62.8%)是桃竹苗地區事業單位最需要的就業服務協助。整體來看，有人力招募困難之企業對於各項就業服務補助會有較高的需求性。

在桃竹苗地區事業單位對於各項就業服務需求方面，以「提供員工在職訓練補助」(62.8%)之需求最高；其次是「提供職場健康保護或職業傷害預防補助」(52.6%)，其中又以有人力招募困難(56.2%)之企業的比例較高；再其次則是「設計相關職務流程、提供就業輔具、改善職場環境補助」(44.8%)，且以有人力招募困難(57.0%)之企業的比例較高；最後則是「主動調整員工工作職務或減少工作量或工時補助」(27.9%)，並以有人力招募困難(31.5%)之企業的比例較高。

整體來看，在桃竹苗地區中，有人力招募困難之企業對於各項就業服務補助會有較高的需求性。另外，從受訪事業單位的就業服務需求調查也發現，企業對於政府提供非涉入性的相關補助需求都較高，但若希望企業進行涉入性的改變，例如設計職務流程、改善職場環境或調整員工工作職務、工作量等，企業的意願就顯得較低，由此可知，企業具有較排斥本身須做涉入性改變或調整的措施，所以政府未來在評估提供企業相關補助措施時，應將此現象納入考量，在政策及補助的相關規範都應審慎研議，而非讓企業僅選擇本身想獲得補助的措施，才有助於未來中高齡者的就業。

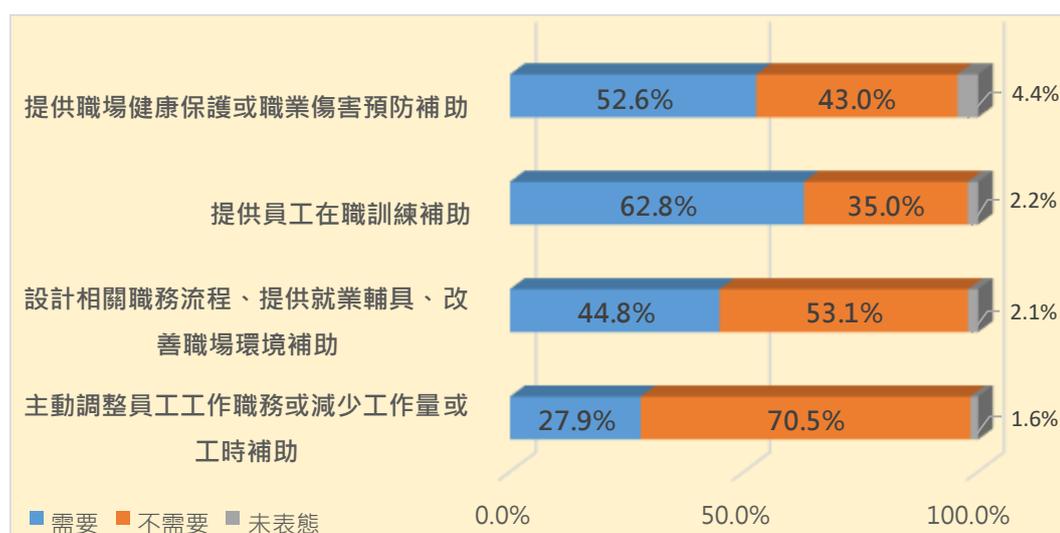


圖 7-2-3 桃竹苗地區事業單位各項就業服務需求分析圖



5. 七成以上的桃竹苗地區事業單位認為「獎勵/補助企業僱用45歲以上勞工津貼」(73.1%)及「推動45歲以上勞工就業促進方案」(70.9%)最有助於鼓勵企業僱用45歲以上勞工之意願。

對於政府提供何種服務項目會有助於鼓勵企業僱用45歲以上勞工之意願，發現以「獎勵/補助企業僱用45歲以上勞工津貼」(73.1%)及「推動45歲以上勞工就業促進方案」(70.9%)約占七成以上最高；「提供聘用45歲以上勞工諮詢窗口」(61.0%)居次；再次之是「提供聘用45歲以上勞工管理訓練服務」(55.0%)；最後則是「建立銀髮人才資料庫」(42.4%)。



圖 7-2-4 桃竹苗地區事業單位各項就業服務幫助性分析圖

6. 達82.9%的桃竹苗地區事業單位贊成在桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心，並需要中心「提供豐富的求才資訊」(67.8%)及「提供快速、便捷的就業媒合」(67.5%)等服務居多。

有66.5%的桃竹苗地區事業單位認為政府提供相關補助會有助於企業針對即將退休之員工，辦理再就業準備之相關輔導措施；反之，有31.5%則持相反意見。另外，達82.9%的桃竹苗地區事業單位贊成在桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心，其中以贊成設置於桃園市(60.5%)的比例較高，且又以屬於工業(66.5%)之企業所占比例較高；反之，在不贊成設置的8.8%事業單位中，其不贊成設置的原因主要是認為「對公司實質幫助不大」(91.2%)。



若在桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心，達五成以上桃竹苗地區事業單位希望中心「提供豐富的求才資訊」(67.8%)、「提供快速、便捷的就業媒合」(67.5%)、「推動多樣化的僱用與就業型態」(53.2%)及「協助辦理中高齡相關方案申請」(50.4%)等服務內容。

最後，桃竹苗地區事業單位認為協助 45 歲以上勞工就業或延緩退休，政府所能提供之協助，約八成以上認為「提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場」(85.5%)及「提供雇主勞工僱用津貼，提高雇主僱用意願」(84.2%)，而「開發適合勞工重返職場的職訓種類」(76.9%)及「提供部份工時、彈性工時等就業機會」(72.5%)則約占七成以上。

二、質化調查

(一)求職者端調查

1. 中高齡以上就業勞工認為體能的衰退的確影響到工作的狀態，也普遍感受到中年失業的危機，但絕大多數無具體的因應措施。

從訪談中發現，中高齡以上勞工普遍覺得自己在體能方面的功能隨年紀增長，有逐漸衰退的情況，連帶影響自己在工作技能的精進及職場競爭力，但卻不認為會因此影響目前的工作，主要是因為對於工作內容的熟悉度及經驗值，可以彌平因年紀增長可能減低的工作效率。

也有少數受訪者認為中高齡以上勞工在職場上會遇到的困擾，包括雇主會變相地以減少年終獎金、績效獎金等方式，降低中高齡以上勞工的薪水，或是認定中高齡以上勞工轉職不易，而不願意調整其待遇，以及職場上長官、同事不友善的態度，造成少數中高齡以上勞工會有離開職場的想法。

若進一步瞭解中高齡以上就業勞工是否有擔憂過中年失業的問題，約有近六成者曾經擔憂過，主要的原因是擔心被新進人員所取代，其次則是發現公司在人力出現減聘的現象，而此也造成中高齡以上勞工擔心會被企業以人力精簡的原因資遣。但若進而瞭解中高齡以上勞工如何降低中年失業的風險，則發現多數受訪者並沒有具體的解決方式，也不會想要透過參與在職訓練的



方式，提升自身在職場的競爭力，其原因除了沒有進修的時間外，大多是因為不知道有那些課程可以幫助提升工作能力，也擔心學習能力的降低影響進修成效等。

而在瞭解受訪者是否會因為中年危機而有轉職規劃時，則表示就業市場對於中高齡以上勞工的接受意願不高，再加上學歷的限制，很難獲得相關的工作機會，而新公司願意提供的薪資及福利，也不如現有公司，所以即使面對工作上可能的不穩定及風險也只能近觀其變。換之言，多數擔憂中年危機者只會待真正失業時才會認真思考後續就業或參訓的問題，甚至，一些非家中主要經濟來源者，更容易在遇到中年失業時，直接選擇退出職場。

2. 中高齡以上就業勞工大多沒有轉職的規劃，即使轉職也是依靠人脈推薦、挖角等方式獲得工作機會。至於失業的中高齡以上勞工，大多沒有迫切的經濟壓力，故而影響其求職的積極度。

中高齡以上的就業勞工中，有近七成都是在 45 歲以前就在現有的公司服務，而未曾考量轉職的原因，除了要照料家庭外，大多是因為熟悉目前的工作環境及所需的能力，所以沒有轉換跑道的打算。

而少數有考慮轉職者則發現，在求職過程中可供選擇的職缺變少了，而雇主在面試過程，大多都會有年齡、學歷的考量，實在很難與年輕人競爭同樣的職位，即使專業能力符合企業需求，雇主接受的意願也不高或是只願意提供更低的薪資聘用，造成中高齡以上者轉職的不易，再加上必須要重新適應職場及新公司的作業流程，所以打消了轉職的念頭。至於，有 45 歲以後轉職經驗者，大多數都是依靠人脈推薦、挖角等方式獲得工作機會，若單是靠自己找工作，除了過程很挫折外，也只能接受較低的薪資水準和福利條件。

另外，針對失業的中高齡以上勞工瞭解離開職場的原因發現，有近八成都是因為個人因素離開，且大多沒有明顯的經濟壓力，故在求職的設定上，會希望能找到沒有壓力、彈性工時、非體力工，或是離家近的工作職務，但



實際上能符合條件的職缺並不多，也造成多數失業者必需花費更長的時間求職。而這樣的求職動機也連帶影響了就業的積極性，多數的中高齡以上失業者會依據自己設定的職務條件消極的求職，也有少數失業者會因為無法放下身段、不想要從事與專長無關的基層工作或是不願面對求職過程中的挫折，而逐漸成為怯志者。

至於認為自己還是很積極找工作的失業勞工則發現，隨著離開職場的時間越久，要重返職場的困難度也越來越高，能選擇的職缺大多是約聘僱、兼職等沒有就業保障的基層工作，想要找到能結合自己專業能力的工作機會根本不多，因為雇主對中高齡以上專業人員聘任考量的因素太多，相對不願意提供中高齡以上勞工就業機會，而長期無效的求職，也讓失業的中高齡以上勞工在心理上必須承受更多的壓力。

3. 中高齡以上勞工有近半數考慮過退休後再就業，但期望是從事彈性或兼職的工作性質，而此與雇主願意釋放的職缺存在落差，也造成退休後再就業的情形較為罕見。

根據訪談發現，有近半數的中高齡以上就業勞工有考慮退休後再就業，主要原因大多是將再就業作為打發時間的選擇之一，因此在職務的選擇通常會要求較彈性、自由或是兼職的工作機會，或是將離家近、不加班輪班、能從事自己有興趣的工作或是非體能性質等納入就業選擇的評估中。另外也有少數受訪者是考量退休後的經濟壓力，但不論是何種因素促使再就業，中高齡以上勞工對於薪資的要求相對較低。

也因此，若是企業能提供退休員工選擇較彈性工時的工作，員工在退休後回任的意願也較高，主要是對於工作內容、性質及環境都有一定的熟悉度，不用再去適應一個新的工作環境。但事實上，大多數企業的回聘制度仍是以原職務回聘為主，僅少數中高階主管有機會以顧問或諮詢者的身分回任，且在就業市場中符合退休後再就業者設定條件的工作機會也不多，因此，也降低退休者可能再就業的機會。



雖然經濟狀況是受訪者評估退休年齡的重要因素，但在訪問受訪者預估辦理退休的年齡來看，普遍還是低於法定的退休年齡，主要原因是民眾對於政府目前的勞保退休年金制度充滿高度不確定性，一旦符合可辦理退休的時間點，就會優先辦理退休。但也有少數受訪者表示，雇主會在員工達屆退休後強制辦理退休，因此，也建議政府日後可以延長法令退休年齡，並配合漸進式退休的機制，保障勞工延後退休時間的權利。

另外，針對退休後再就業者瞭解其狀況發現，其所從事的職務還是偏向全職的工作型態，就業保障也相對較低。若是要符合退休者所要求的彈性、自由或是兼職的工作機會，基本上，退休者重返職場的機率相當低。

4. 中高齡以上勞工認為雇主對於職務再設計或採取工作分工、調整職務內容的補助申請意願不高，因此，認為對現職勞工助益不大。

受訪者認為職務再設計並不能完全適合各行各業的作業流程，再加上，雇主要投入職務再設計並需額外投入改良成本，現行的措施並沒有足夠的誘因吸引雇主申請，會影響其措施執行的效果。而在工作職務調整或工時、工作量減少方面，受訪者認為該措施實際上很難被落實，因為以目前的職場生態來說，責任制或遇缺不補的情況相當普遍，沒有足夠人力的情況下，雇主是不會有申請的動機，再加上，員工工作職務調整、工時或工作量減少，也會造成雇主在管理成本的提高。而對員工來說，也會擔心申請後，被公司評定為表現不佳之員工，而影響其福利條件，因此，大多不敢貿然提出。

至於受訪者對於在職訓練的需求，受訪者認為目前各行業技能越來越專業化，很難有完整的資訊去判斷相關課程是否符合工作所需。再者，政府所提供的在職訓練課程，大多偏向在第二專長的培養，且課程之深入性大多無法成為日後就業的技能，訓練期間又長且課程地點集中在特定縣市，也連帶影響民眾參與政府舉辦在職訓練課程的意願。



而為能鼓勵中高齡以上勞工在職期間參與進修課程提升職場競爭力，受訪者提出以下幾點的建議：1.透過相關法令強制雇主每年必須提供員工一定時數之進修課程；2.相關在職訓練之補助可由員工自行選擇適合參訓的課程項目，訓練結束後交由雇主審核，確認該訓練有助於提升該員在工作的表現，政府可提供一定比例之學費補助；3.政府辦理在職訓練課程應考量各縣市產業發展之特性，提供對現有產業職缺進階之訓練課程；4.加強宣導在職訓練相關資訊，並鼓勵民眾藉由進修提升職場競爭力。

5. 中高齡以上勞工建議應提供專屬的服務人員協助進行就業媒合，並增加非基層工作之職缺機會。

超過五成的中高齡以上失業勞工在求職期間有接受過公立就業服務單位所提供的就業媒合或是職業訓練等相關服務，但有部分受訪者認為公立就業服務單位在就業媒合的服務上仍有待加強，主要是提供的職缺大多屬於需要加班、輪班的基層人力，無法符合越來越多遭公司資遣的專業人員或是中高齡以上勞工者的需求。再者是服務的窗口並不完全瞭解每一個產業的生態及需求，很難協助求職者選擇出適合的職缺與雇主進行媒合。最後則是認為公立就業服務單位提供臨時工作津貼或短期就業安置，缺乏後續的配套措施，無法協助失業者返回職場。而接受職訓訓練者則認為目前的職業訓練課程多集中在桃園市，對於其他縣市的中高齡以上參訓者造成交通上的不便。

至於，受訪者期待政府提供的就業服務方面，則建議相關單位可以針對中高齡以上求職勞工提供專屬的服務人員，協助媒合需要相關人才的雇主。另外也建議現有的職缺中，應該增加更多元化的職缺內容，並減少約聘僱的就業機會，讓中高齡以上勞工能有更多就業機會的選擇。而在職業訓練的建議，則認為在開訓前應有一定的職缺需求，讓學員訓後則可以直接進入職場。另外，也建議開設職業訓練進階課程，或是提供失業者自由選擇訓練課程的機會，待結訓後順利就業，可獲得一定比例之課程費用補助。



6.職業訓練課程應於事前提供諮詢，確認訓練及後續就業方向並朝產訓合一以協助中高齡以上勞工順利就業；創業課程則應著重在創業階段的輔導及諮詢。

關於職業訓練的建議方面，受訪者認為在訓練前可以安排相關課程的諮詢服務，讓參訓者清楚知道訓練的方向，並協助選擇適合的訓練課程。再者，在訓練課程的安排上，除了考量以中高齡專班的形式，亦應朝產訓合一的方式規劃，將中高齡以上勞工適合的職務及後續就業市場的需求考量進去，避免訓後無法就業的情況。另外，亦可針對專業人員開設進階式的訓練課程，加強特定專業人員的跨領域技能。

而在創業技能及創業研習課程方面，受訪者認為應有一套較完整的輔導機制，首先要有相關的創業講習課程，協助創業勞工進行評估，爾後才安排參與相關的訓練課程，並在進入實質的創業過程後，提供一個專業的諮詢窗口，減少中高齡以上勞工在創業過程中可能發生的風險。除此之外，受訪者也建議相關單位可以提供創業者到相關的職場實習、提供相關創業的加盟資訊，或是舉辦創業競賽等，增加創業者成功創業的機會。

7.開發部分工時或彈性工時就業職缺，鼓勵退休者再就業；而銀髮人才資源中心則是依不同特質的中高齡以上勞工予以差異化的服務內容。

關於政府提供那些措施，將有助於鼓勵退休者再就業？受訪者認為首先應加強宣導，改變雇主對中高齡以上勞工的態度，並形塑職場對於退休者再就業的尊重。其次則是應照退休勞工比較期待的就業模式開發相關的職缺，並對於願意釋放相關職缺的企業給予一定的獎助措施。再者，政府部門或是國營事業也可以開放部分適合中高齡以上勞工的工作型態或是將屆退者回聘機制制度化，最後，則是利用提供雇主或勞工的僱用/獎勵津貼，以及加強供需雙方的媒合，都是能鼓勵退休者再就業的措施。



而在桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心方面，受訪者認為所提供的服務內容，首先應該針對求職者的就業意願、就業方向等進行評估及分流，且針對不同特質的中高齡以上勞工給予差異化的服務內容。倘若在評估階段發現求職者本身技能不足時，則可依個人專長、需求及可能的就業選擇安排接受相關訓練，至於創業者方面，也可以透過平台資源協助中高齡以上勞工找到適合的創業夥伴及資源等。此外，在雇主部分，則必須確認相關職缺對於聘用中高齡以上勞工的意願，亦可輔以增加雇主的聘用誘因，如聘用銀髮人才資源中心的人才，且就業年資達一定年限，給予階段式的獎勵等。

而其他的服務內容建議，包括像是建立成功案例分享、提供中高齡以上勞工個人諮詢協助、提供鄰近的就業機會、開發適合中高齡以上勞工的職缺或是安排學有專精的中高齡以上勞工到特定的企業、學校、單位進行演講、經驗分享或協助開課等。

此外，關於桃竹苗地區銀髮人才資源中心的設置，受訪者認為中心的命名可以重新調整，而地點方面則可以尋找交通便利性高、地理位置明確好尋找、方便停車、有電梯或是位在 1、2 樓的地點、以及無障礙空間的規劃，若是設置在桃園市則可安排在機捷鄰近地點，方便民眾使用大眾運輸工具抵達。此外，受訪者也建議可以將地點設置在大專院校內，透過與大學合作整合相關資源，延伸出其他服務內容。

(二)事業單位者端調查

1.傳統製造業或服務業在人力招募困難時，較願意聘用中高齡以上者，且偏向基層人力。

有 62.5% 有人力招募的困難，主要是以基層員工為主，而人力招募困難的原因則以薪資水準低、須加班、輪班、工作需耗大量體能、工時長及工作環境不佳，如工作現場過熱、有氣味、有粉劑、或夜間工作等問題。

而從雇主的態度來看，大多表示願意聘用中高齡以上的員工，主要原因是中高齡以上者工作相對穩定，且因有經濟壓力存在，相對於年輕人來說，



較能適應工作條件較辛苦的職場環境，穩定就業的比例相對較高。其他不願意聘用中高齡以上員工的廠商，主要是因為工作性質大多需要較佳的體能或是有久站、輪班、加班的要求，因此，即便有缺工情況，也不會考量中高齡以上者，且不願意聘用的廠商大多以科技業為主。此外，也有廠商反映，有部分中高齡以上者不願接受以較低的起薪，重新學習新的職場技能、或是對於新工作的 workflows 及模式，仍習慣受到過去工作的思維模式所框架，較難溝通或調整，配合公司培訓的意願也相對較低，因此，也加深廠商在任用時的顧忌。

廠商願意聘用中高齡以上員工的職務，主要仍以基層工作為主，但因為基層工作大多須具備一定的體能狀況，因此，在受僱者年齡的考量上大多是在 55 歲以下。而從行業別來看，服務業願意接受中高齡以上者的年齡區間明顯高於製造業，也顯示出，中高齡以上者在就業規劃的選擇上，應思考行業需求的差異。

在專業人力的需求方面，廠商認為相關職位所需要的是受僱者的專業能力，再加上較高階的職位，本身就必須具備一定的年資，因此，年齡並不是考量的依據。不過，也有廠商反映這一類型的職缺，大多是由公司內部培養、晉升，較少會聘用新進人員擔任該職務，在遴選上大多是非正常面試流程。倘若是基層主管或是一般性的專業人員，則還是會有年齡的考量，大多在 45 或 50 歲以下，主要是因為在管理上會擔心中年轉業者是否在工作態度有所瑕疵。也會考量中高齡以上者在面對比他年輕的主管及同事時，能否融入職場，聽從主管的指揮調度或順利銜接職務需求讓下屬接受其指揮。



2. 廠商願意提供的工作機會與中高齡求職者需求存在落差。且大多數的廠商並沒有針對45歲以上之員工在工作方式上採行特別之措施。

雖然廠商認為企業是很願意提供中高齡以上者就業機會，但是這些職缺很多都是中高齡以上者不願意接受的職務項目，且多數來應聘的中高齡以上者對於職務內容都有所設限，所以即使雇主同意進入職場，這些中高齡以上勞工很快就會因為適應不良而離職。

至於是否有針對45歲以上之員工在工作方式上採行特別之措施？大多數的廠商表示是沒有的，主要是認為現有的中高齡以上勞工可以透過經驗值去彌補體能上的限制，且現階段並無員工反映有需要調整之處，故廠商認為提供相關措施的需求並不高。再加上，若是提供中高齡以上勞工特殊的措施，也容易因相關規定造成公司管理的不易。

不過，也有少部分企業會提供像是健康檢查、彈性休息時間或是機器設備的汰舊、更新等，讓員工藉以提升工作效率。而針對個別員工提出之因年齡而造成工作的限制，廠商也會在考量資深員工對公司的貢獻及不影響人力調度下，調整至適當的工作職務。但值得一提的是，廠商對上述的措施，仍傾向是給予公司資深員工的福利，對於新進人員大多期待能配合公司既有的作業流程，廠商認為若聘用較多新進的中高齡勞工，又要適用特別措施很容易造成企業人力運作的困擾，也會降低對中高齡勞工的接受意願。因此多數企業的新進員工中，僅有2-3成屬於中高齡勞工，且年齡大多都在54歲以內。

3. 部分廠商定期辦理職業災害預防或相關在職訓練課程，因此對相關措施的需求性相對高於職務再設計及工作職務調整。

針對中高齡友善職場的相關措施，廠商認為透過辦理職場健康保或職業災害預防可以協助中高齡以上勞工關心自身身體狀況，降低職業災害的機會，且透過課程的訓練有效的去提升生產效率，藉此延長職場服務的年資。而職業訓練方面，則是因企業大多有定期辦理在職訓練，來提升員工在職場的表



現，也能藉由訓練方式培養員工的忠誠度，故企業大多會利用上班時間給予一些工作所需的訓練，因此，若政府提供相關的補助，將有助於提高企業申請的需求。

而在職務再設計方面，廠商普遍認為現有的作業流程都是依據公司需求，進行演化調整而來，很難再進行流程或職務內容的改善，所以需求並不高。再加上，若要進行職務再設計公司勢必投入額外的成本進行改善，那公司必須投入多少的成本？可以獲得多少的補助金額？而帶來的效益能否藉由事前評估而取得相關數據？這些都是影響廠商申請補助的意願。至於在工作職務調整或工時、工作量減少方面，則是廠商認為最沒有申請意願的補助項目。主要原因是人員在工時或職務內容、工作量的調整，除了造成企業人力成本的提升外，還會影響企業在人力運用上的靈活度，因為多數廠商都處在人力不足的情況下，並無多餘的人力可以提供該措施，若再考量輪班或尖峰時段工作的需求，該措施都會加深企業的人力缺口，影響企業人力的調度。

4.多數的廠商還是認為經濟補貼將有助於減少企業聘用中高齡以上勞工的成本及風險，而銀髮人才資料庫則能幫助求職者及求才者間的媒合。

關於政府提供那些服務項目，將有助於鼓勵企業僱用 45 歲以上之勞工？廠商普遍還是認為提供雇主勞工僱用津貼，可以將低企業聘用中高齡以上勞工的成本及風險，讓企業在初期可以用較低的人力成本去評估中高齡以上勞工的工作績效是否符合公司期待。而勞工就業促進方案則能降低人力招募的成本，較快找到適合的人才。

而在其他措施方面，廠商則認為銀髮人才資料庫，除了是新增一個招募管道外，在該平台中，也可以同時確認雇主聘用中高齡以上勞工的意願，且勞工本身也具備就業的動力，透過銀髮人才資料庫便能較快速的媒合供需雙方，減少不必要的媒合流程，並建議該平台應強化就業區域的設定、清楚載明各項職務對於中高齡以上勞工就業可能產生的限制、詳細記錄中高齡求職



者的專業及就業需求、資料庫中需考量人才的數量、素質、篩選及相關應聘的管理機制以及符合銀髮人才電腦操作的介面設計等。至於提供聘用 45 歲以上勞工之管理訓練服務的需求則較低，主要是廠商認為管理訓練的內容不一定符合每個公司的需求，公司也會有自己的面試及訓練方式，來篩選適應企業文化及職務要求的應聘者。

整體而言，廠商認為相關補助對於鼓勵企業增聘中高齡以上勞工或改善友善環境的效益均有限，因為雇主並不會因為政府的補助，而聘用過多且無助益的中高齡以上員工，再加上，廠商對於相關補助的申請及文件的準備有很大的顧慮，大多認為麻煩而不願意去申請，也影響後續推動的成效。

5. 廠商對於協助退休者辦理再就業輔導的意願不高，但對於工作表現佳之屆退員工的留任意願較高，且多以原職務方式回聘，而在相關留用制度上，企業大多希望保有彈性的評估機制。

關於企業是否願意透過相關補助，辦理屆退員工的再就業輔導措施，廠商大多表示公司本身並不具有輔導再就業的能力，對其他產業也不了解，亦缺乏相關的資源。再加上，企業每一年辦理屆退的人數不多，實在難以負擔起講師、訓練教材、場地等成本開銷，來提供相關輔導措施。故建議若屆退員工真有再就業之需求，可由企業申請的相關表單內加註說明該屆退人員有在就業之意願，並將相關表單由勞保局通報勞動部勞動力發展署各分署，由政府協助進行相關在就業的輔導機制，而此亦可達成屆退人員再就業訓練之目的。

而對於留用屆退員工方面，廠商的態度都很正面，主要是因為屆退員工已經很熟悉公司的作業流程，且有一定之工作績效表現，所以，有部分廠商表示，如果要聘用體能狀況不佳、且無法擁有豐富經驗的中高齡以上之新人，企業寧願選擇屆退員工來彌補人力缺口。而實際上，受訪廠商也大多有留任經驗或案例，但卻未在人事規章中說明相關的留用機制，探究主因多是企業想要保留評估退休者是否適合留任的彈性。而 14 家有留任案例的廠商，有



78.6%所留任之屆退人員大多是原職務的方式聘用，留任的人員多屬於企業中高階主管或是具有專業技術職之人員，且欲利用其經驗及人脈替公司進行相關經驗傳承及交流；而基層人力的留任則是因為熟悉相關作業流程，且體能狀況對於工作效率的影響並不明顯。而在屆退者順利留任後，廠商大多都會重新訂定勞動契約，主要是年資重計的影響，而薪水方面，大多是保有屆退前的薪資，但也有少數廠商會依員工在屆退前的工作考評，來決定薪資變化的幅度。

至於政府提供那些措施或服務，可以提升企業留用員工的意願呢？廠商認為首先應先建立勞工對於現行勞保機制的信心，並從雙向加強宣導，一方面鼓勵員工延緩退休年齡，再方面則是讓企業知道政府鼓勵企業留用適當之屆退人。再者，是增加相關聘用屆退員工的鼓勵機制，例如透過租稅優惠、或是辦理相關企業的表揚活動等。最後，廠商也提到現行辦理勞保退休後，員工必須暫時離開職場，而此制度也容易增加屆退員工徹底離開職場的機會，因此，也建議相關單位思考配套修正的可能。

6.銀髮人才資源中心的服務及功能必須與現有的機制有所區隔，並針對求職者的需求提供不同的服務內容。

針對銀髮人才資源中心的成立，有少數廠商表示，若中心無法與現有公立就服單位相關的人才資料庫機制建立起差異化，並不認為有需要額外設置，反而應著手強化各縣市的就業服務中心的媒合功能，協助雇主找到適合的人才。而認為有需要設置的廠商則認為，銀髮人才資源中心必須先確認企業對於銀髮人才聘用的意願、態度以及相關工作條件詳細說明，而對求職者同樣要先評估其就業意願的強度，以及依照求職者對於職務內容的需求及條件評估適合投入之產業型態，如此一來，銀髮人才資源中心才能在就業媒合的過程中降低求才者及求職者間的落差，減少廠商對於銀髮人才資源中心的負面評價。



此外，廠商也建議銀髮人才資源中心可以依求職者的能力、需求等，將資源區隔為專業人力及基層人力。在基層人力方面，可直接媒合具相關經驗之求職者進入職場；而無經驗者則可透過訓練取得相關工作的基本能力。而在專業人才方面，則適合以 headhunter 的服務，提供求才企業與優秀人才雙方的專業媒合服務。而廠商也提醒成立銀髮人才資源中心時，要考量介面操作的便利性、資料庫人才數量及素質的充足度、提供特殊證照專區以及加強宣導等。最後，廠商也提到退休再就業者或中高齡以上者對於職務設限的門檻，通常和雇主願意提供的職缺，存在很大的落差，所以銀髮人才資源中心在後續的就業媒合及推介，必須要考量多方面的需求，才能真正地達成效益。

7.政府在提供中高齡以上勞工就業服務或職業訓練前，應先確認求職的意願，提供適當的服務及規劃，並強化後續就業媒合的機制。

關於中高齡以上勞工就業促進方案的建議方面，廠商認為政府必須先瞭解哪些企業及職務內容較願意聘用中高齡以上勞工，且從事相關職務必須具備那些技能及證照的，並依此需求開設適合中高齡以上者的職業訓練課程。此外，在訓練前也必須有一定評估的機制，確認求職者的就業意願及需求，並提供進行訓用合一的課程內容，讓求職者能透過相關訓練或就業媒合機制，順利進入職場，而企業亦可藉此彌補其人力缺口。

而在就業服務的部分，廠商表示就服中心推介的人才並未考量雇主的需
求，故建議相關單位在就業媒合及進行人才推介前，應瞭解企業的用人需求，並確認求職者的就業意願，以減少廠商對於公立就業服務機構推介人才的不信任感。



第八章 建議

從調查結果的趨勢來看，38.6%的企業有人力招募的困難，且缺工的職類仍以初階或基層的勞力工作者，而對於各項職缺的用人條件仍偏向以全職的工作型態為主。但從中高齡以上勞工來看，其因體能的限制，對於職務的設定開始有彈性工時、兼職或非體能性質的需求。故從短期的角度來看，要提高中高齡以上者的勞動參與率或減低其失業率，首先應改善與勞動市場供需間的落差著手，如在就業媒合下開發更多不受時間或地點限制的工作型態，或是調整現有法令對於非典型勞動僱用條件的限制，增加企業提供非典型工作型態的機會。而就長期來說，則必須逐步改善社會對於中高齡以上工作者的歧視，讓企業對於中高齡以上工作者能力的認識，提供友善的工作職場，以增加中高齡以上者留在職場的機會，協助改善日後可能面臨勞動力不足的問題。以下，則將針對不同族群、不同地區、銀髮人才資源中心的設置及其他相關單位未來可運用之策略提供相關建議。

一、不同族群

(一) 中高齡以上求職者端

1. 針對中高齡以上失業勞工提供專屬服務人員，進行深入的職涯諮商，並依需求提供多元的服務項目，藉此強化相關就業媒合機制。此外亦可藉由外展人員拓展多元化職缺內容，提供中高齡以上勞工更多就業機會的選擇。

根據調查結果顯示，中高齡以上失業者對於政府提供的就業諮詢及職業訓練相關資訊的需求亦達 81.0%，並期待政府能提供部分工時、彈性工時的就業機會(81.5%)等。而對於 13.3%有轉職或轉業規劃已就業者來說，則認為比較需要的就業服務以推介就業及媒合(46.2%)及就業諮詢服務(38.5%)為主。另外，在質化調查中，受訪者也建議相關單位可以針對中高齡以上求職勞工提供專屬的服務人員，進行較深入的職涯諮詢服務，在服務人員清楚瞭解求職者就業背景、經歷及職務需求下，協助媒合需要相關人才的雇主，或是依



據中高齡以上勞工離開職場的時間，給予不同的服務項目，如剛離開者應積極安排就業服務，而離開職場時間太久者，則優先提供相關就業輔導，確認其就業意願及方向，並給予相關課程訓練及短期就業機會，待進入職場適應良好後，再積極協助就業媒合。另外也可藉由外展人員與企業間的合作，增加更多元化的職缺內容，及一些短期或兼職的工作機會，讓中高齡以上勞工能有更多就業機會的選擇。

2.協助中高齡以上有創業需求的勞工取得相關創業資訊及資源，並提供青銀創業或團體創業的模式及平台，減少其創業過程中之風險。

由調查可知，不論中高齡及高齡就業者(20.0%)或失業者(31.7%)均有自行創業的規劃，其中又以45-54歲者的創業願較高，顯示受限於中高齡以上勞工求職的困境，仍有部分的中高齡以上勞工轉向自行創業作為投入職場的方向，故提供有創業需求者未來在創業方面的協助是有其必要。

再者，透過質化訪談發現，受訪者認為對於中高齡以上者的創業應有一套較完整的輔導機制，首先要有相關的創業講習課程，協助創業勞工進行評估，爾後才安排參與相關的訓練課程，並在進入實質創業過程後，提供一個專業諮詢窗口，透過相關經驗的交流及傳承，減少中高齡以上勞工在創業過程中可能發生的風險。此外，受訪者也建議相關單位可以提供創業者到相關的職場實習、提供相關創業的加盟資訊，或是舉辦創業競賽，邀請創業家擔任創業導師，分享其創業經驗，並選出最佳團隊給予相關的諮詢服務或創業補助金等。

因此，建議相關單位針對中高齡以上有創業需求的勞工，應提供一套較完善的創業輔導計畫及團隊，協助勞工取得在創業過程中所需要的資源及資訊，未來亦可以透過相關創業競賽的舉辦，讓中高齡以上勞工在競賽的過程中分享創業導師的創業經驗以及修正過程中的錯誤，減少其創業可能的失敗風險。此外，也有學者專家建議，相關單位應積極建立青銀創業或團體創業



的平台，並協助建立年輕人與銀髮族合作創業的模式，讓中高齡者能夠善用既有的資源、人脈，並結合年輕人創新及科技能力，共同營造出可行的創業模式。或是輔導以社區為主體的集體創業單元，不再強調個人創業輔導。

此外，鑑於中高齡以上者對於資訊取得可能較有難度，所以在相關計畫的宣傳力道應特別加強，除了透過電視媒體、廣播媒體等中高齡以上者較可能接觸的管道外，還可透過各地區的區公所或村里鄰長協助加以宣傳，甚至親臨拜訪，以提供需求者能順利取得相關資訊。

3.依據各縣市產業特性及需求，開發適合中高齡以上勞工重返職場之職訓種類。而針對訓練期間較長之訓練職類，亦可透過相關貸款或獎勵措施，鼓勵中高齡以上勞工之參訓意願。

職前訓練的目的主要是利用訓練課程培養求職者進入職場的技能，而根據調查顯示，就業者(69.5%)或是失業者(77.8%)對於開發適合勞工重返職場的職訓種類都有很高的需求，其中在失業者方面，不論是對於職業訓練的資訊或是多元的訓練服務及相關訓練補助，同樣亦有八成以上的需求性。而45-54歲的就業者亦有較高的轉職(業)的需求。但在事業單位的調查則可發現，隨著產業型態、企業規模或缺工情況的不同，對於中高齡以上勞工的接受度上會有明顯的差異。

因此，建議相關單位在提供職業訓練職類時，可以先行考量各縣市產業特性、需求以及對於中高齡以上勞工的接納度，開發適合的職業訓練課程，並在開訓前應具有一定的職缺需求。其次是，在開訓前應提供學員相關課程的諮詢服務，讓參訓者清楚知道訓練的方向以及後續的就業方向，以協助選擇適合的訓練課程。

而在質化的訪談中，有部分受訪者對於現階段職前訓練的紮實性及是否能養成足夠進入職場的技能有所質疑，故建議相關單位未來可以開設職業訓練進階課程，或是提供失業者選擇進階訓練的機會，而待結訓後順利就業，則提供一定比例之課程費用補助。



此外，也有學者提到目前有越來越多專業技術人員或管理階層人員因產業結構轉變而失業，必須重新習得新的工作技能，而以目前的訓練制度及相關補助來看，失業者較難透過或參與長時間的訓練，重新累積一門職場技能，故建議可以針對特定的訓練職類提供訓練期間的生活低利貸款及就業保障，鼓勵中高齡以上勞工參與相關職類的訓練意願。

4.除了現有的中高齡專班外，應強化中高齡以上勞工訓後之就業輔導。或是透過產訓合作或是增加工作崗位訓練模式，降低中高齡以上勞工訓後無法就業之情況。

在質化的訪談中發現，有參與職前訓練的受訪者中，建議訓練課程的安排，除了考量以中高齡專班的形式，提供適當的教學進度及內容外，更應加強訓後的就業輔導機制。

因此，建議在訓練方式上除了需要重新思考符合中高齡的適性訓練方式和內容外，也應將適合的職務及後續就業市場的需求考量進去，並針對願意僱用中高齡的企業，以專班訓練計畫或產訓合作模式，由企業提供訓練及後續人才之任用，並推介給類似的產業。或是開發相關工作崗位訓練模式，提供中高齡以上勞工有系統的訓練模式，降低訓後無法就業的情況。

5.增加在職中高齡以上勞工自主訓練的誘因，以提升中高齡以上在職者的職場競爭力。

根據調查顯示，目前仍在就業中的中高齡以上勞工對於獲得在職訓練及獲取相關訓練補助之需求雖然僅占 18.6%，其中以女性(23.5%)及目前職務為專業人員(19.8%)者有較高的需求性。且在訪談中也發現，多數受訪者雖然擔心目前的工作技能不足，或有中年失業的危機，但絕大多數的人卻無在職訓練的意願或誘因，也造成中高齡以上的勞工無法持續保有就業競爭力。

因此，建議相關單位可以增加在職訓練的補助方式，如由員工自行選擇適合參訓的課程項目，訓練結束後交由雇主審核，確認該訓練有助於提升該



員在工作的表現，政府可提供一定比例之學費補助，藉此增加員工自主訓練的誘因。最後亦建議有關單位仍應加強在職訓練相關資訊之宣導工作，並鼓勵民眾藉由持續進修，以提升職場競爭力。

6.鼓勵退休之中高齡以上者貢獻專長，提供退休再就業準備措施，藉此提升中高齡在職者續留職場意願。

根據調查顯示，65歲以上仍在職的勞工中有61.1%為退休後再就業者，且45-64歲仍在職的勞工中，亦有34.5%有考慮退休後再重回職場的規劃，且找尋的工作項目中仍以與專業相關或無關的聘僱工作以及自行創業。而在質化調查也發現，有越來越多的勞工考慮退休後重回職場，是為了豐富退休生活或是想貢獻己長，而不再是單純受限於經濟因素。因此，為能鼓勵中高齡在職者續留職場意願，應強化退休者再就業的準備措施，建構銀髮人力開發、運用及發展的資源平台，讓有專長的中高齡者可以透過平台有多元的選擇機會，而無專長或創業需求者則可透過職前訓練、創業輔導與專業就業服務，協助創業或重返職場。

(二)事業單位端

1.協助廠商設計符合中高齡以上勞工特性的職缺類型，並鼓勵企業提供相關職缺或彈性工時的就業機會。

在調查及訪談中也發現，中高齡以上者較偏好兼職、短期的工作特性，對於未來的工作職務選擇傾向彈性、自由或是兼職的工作機會，或是具備離家近、不加班輪班等特性，且隨年齡的增加從事部分工時的比例亦增加，顯示非典型的工作型態是較符合中高齡者需求的模式。

因此建議相關單位可以開發較適合中高齡以上者的兼職或短期工作職缺，或是從政府部門或是國營事業開始，逐步開放部分適合中高齡以上勞工的工作型態或彈性工作機會，並協助廠商針對此類勞動者特性設計職缺，帶動民間企業釋放相關職缺的意願。



2.加強宣導並協助企業規劃中高齡人力資源發展及相關職務再設計，藉此因應產業發展趨勢及人力運用之需求。

從調查結果顯示，事業單位對於認為可以鼓勵企業改善工作條件及方式的補助項目以提供員工在職訓練(62.8%)的需求應較高，而對於提供職務流程再設計(44.8%)或調整員工工作職務或減少工作量或工時(27.9%)的需求較低。而在鼓勵聘用中高齡以上勞工的意願方面，雇主認為獎勵/補助企業聘用 45 歲以上勞工津貼(73.1%)的幫助性較高，而認為提供勞工管理訓練服務(55.0%)或銀髮人才資料庫(42.4%)則幫助性較小。整體來看，企業對於各項措施中，對於涉入企業經營的措施有較高的接受度，但對於涉入性較高的職務流程再設計、調整員工工作職務或減少工作量或工時或是提供勞工管理訓練服務的接受度較低。

故建議相關單位可以針對轄區內的企業進行宣導，並選擇缺工問題較嚴重或是對於中高齡以上求職者接受意願較高的企業或產業著手，以顧問團隊的形式，協助雇主針對中高齡以上員工的進用、育才及培力等面向，規劃相關人力資源的應用，並輔以職務再設計或因應中高齡以上勞工需要調整職務或輔助資源的介入，改善企業日後因應勞動力不足或缺工問題等人力結構調整的需求。

3.簡化企業人力提升計畫之相關申請或核銷流程，增加企業辦理在職訓練之意願。未來亦可研擬企業提供員工帶職帶薪之在職進修措施。

根據調查顯示，有 62.8%的企業對於員工在職訓練有需求，有 52.6%則需要提供企業職場的健康保護或職業傷害的預防。其中又以苗栗縣的廠商的需求度較高。而在訪談中則發現，部分企業對於在職訓練或企業職場的健康保護或職業傷害的預防補助措施認知度不足，或是知道有相關措施，但因現有措施行政流程繁瑣，因而不願申請的情況。



故建議相關單位可以簡化目前企業人力提升計畫之相關申請或核銷流程，並加強宣導鼓勵企業辦理在職訓練之意願，藉此強化中高齡以上勞工的職場技能，減少其中年失業的風險。除此之外，學者專家也建議未來相關單位可以研擬企業針對一定年資之勞工，提供相關帶職帶薪之在職進修措施，藉此養成勞工及雇主對於在職訓練之重視。

4.鼓勵企業將屆退者回聘機制制度化，並提供獎勵措施以提升企業僱用意願及勞工就業意願。

根據調查結果發現，中高齡以上者需要退休勞工再就業之相關協助的比例達 80.4%，其中又以有退休後再回職場規劃(86.4%)者有更高的需求性。而在事業單位方面，則有 7.5%的事業單位有留用退休員工制度，而有留用案例者占 37.7%，至於有需求會選擇適合者留用占 29.3%，以上亦顯示企業對於留用退休員工多採取開放態度。

但在訪談中也發現，多數企業限於相關法令規定，大多未將相關留用退休員工納入人事規章當中，所以也建議政府應鼓勵企業將屆退者回聘機制制度化，例如企業若有專門為屆退者設計某些類型的工作職務，政府則可依照這類型的職務占公司員工的比例多寡給予相關補助或獎勵；或是透過現有的雇主或勞工的僱用/獎勵津貼來達成吸引雇主的僱用意願及勞工的就業意願。

5.強化杜絕職場年齡歧視的觀念，且透過相關就業促進措施或是增加雇主僱用中高齡以上勞工誘因，鼓勵企業進用更多中高齡以上勞工。

從調查及訪談中可發現，年齡歧視是受訪者在職場普遍會遇到的問題，從受訪者的訪談發現，多數雇主對於聘用中高齡以上者意願不高，同時也限縮可以選擇的職缺種類，或是雇主只願提供更低的薪資待遇，均顯示企業對於中高齡人力的不重視；同樣對於中高齡以上失業者來說，其求職過程最容



易遭遇「年齡限制」(63.0%)的困境，也因此導致中高齡以上勞工想要就業的難度。且從企業的調查中也發現，多數企業對於年齡超過 55 歲以上的勞工接受意願僅三至四成，而此也顯示相關單位在推動杜絕職場年齡歧視的相關措施仍有努力的空間。目前政府正積極推動「中高齡者及高齡者就業法」，亦期待能藉由擴大年齡歧視範圍，改善職場年齡歧視的問題。

而隨著國內人口高齡化趨勢，中高齡以上勞工的就業需求將隨之提高，所以也建議政府應積極鼓勵企業進用更多中高齡以上勞工，例如鼓勵企業善用目前所提供關於中高齡者任用之相關就業促進措施外，也可以研擬相關增加雇主願意聘用的誘因，如企業進用一定比例中高齡以上勞工，可以獲得補助或租稅優惠等，並同時加強宣導工作，強化職場倫理，以改變雇主對中高齡以上勞工的態度。

二、不同縣市

(一)桃園市

1.強化在職者的輔導措施，如宣導在職進練並鼓勵參與產業人才投資方案。或是積極推動相關職場環境改善以及職務再設計。

對於各項服務措施的需求方面，桃園市的中高齡以上求職者對於在職訓練(21.2%)及相關訓練補助及職場環境改善(35.1%)的需求性較高。故建議相關單位日後可以強化桃園市轄區相關中高齡以上在職者的輔導措施，如強化 3 年 7 萬學習不斷的宣導，鼓勵轄區在職者參與相關在職訓練，成為新時代的斜槓人才。或是加強宣導職場環境改善以及職務再設計之相關措施，以助於人員的留任。

2.鼓勵桃園市廠商建立屆退者回聘機制；並設置僱用中高齡以上勞工諮詢窗口，協助企業增加中高齡員工進用意願。

從事業單位的調查發現，桃園市廠商有留用退休員工的比例較高，達 78.5%，但建立相關制度的比例卻低於新竹市的廠商，故建議相關單位可先



行瞭解其他事業單位對於屆退者回聘機制的規定，並鼓勵桃園市廠商可以朝制度化發展。此外，在各項服務措施的需求，桃園市廠商對於政府提供聘用45歲以上勞工諮詢窗口(62.5%)的需求較高，亦建議相關單位可以設置相關窗口，並利用外展人員與企業間的互動進行宣導。

(二)新竹市

1. 宣導在職進練並鼓勵參與產業人才投資方案，提升職場競爭力。並可優先導入新竹市中高齡者使用銀髮人才資源平台相關服務及資源。

對於各項服務措施的需求方面，新竹市的中高齡勞工對於在職訓練(20.4%)的需求較高，且有20.8%的就業勞工有轉職(業)的規劃，故建議相關單位日後可以強化新竹市轄區相關中高齡以上在職訓練的宣導，並增加多元的課程項目，鼓勵轄區在職者參與意願，並協助培養第二專長。

另外從調查也發現，新竹市的中高齡以上就業者中有21.6%屬於退休再就業，且雇主有屆退者留用制度(11.7%)的比例亦較高，再加上，其對於準備退休勞工再就業相關協助(83.8%)有較高的需求性。故建議相關單位日後在建立銀髮人才資源平台時，可以新竹市的中高齡者為優先，協助進行退休後再就業的準備措施或協助其重返職場。

2. 積極協助廠商運用中高齡以上勞工相關就業促進方案，提高勞工就業率。

新竹市廠商對於各項服務措施的需求方面，以建立銀髮人才資料庫(44.4%)、政府獎勵/補助企業僱用45歲以上勞工津貼(77.8%)以及推動45歲以上勞工就業促進方案(80.3%)的需求較高，顯示新竹市的廠商在獲得相關促進方案的協助下，亦對中高齡以上勞工有較高的進用意願。再從廠商對於人員的僱用意願來看，新竹市廠商在基層人力(45-49歲)或是專業人力(45-64歲)的聘用意願均相對較高的情況下，建議相關單位可以優先鼓勵新竹市的廠商運用中高齡以上者就業促進方案，藉此增加中高齡以上勞工的就業率。



(三)新竹縣

- 1.依中高齡者的就業特性，設計相關訓練的職類及課程，並善用企業工作崗位的訓練能力，加入中高齡者培訓的行列。此外，亦可納入創業的課程設計，協助有創業需求的勞工取得相關創業資訊及資源。

新竹的中高齡勞工對於各項服務措施的需求，以給予雇主補助，以改善職場環境(34.2%)、讓勞工採取分工或調整職務內容(34.8%)、提供相關就業津貼，以培養勞工再就業能力(87.8%)、政府提供就業諮詢及職業訓練相關資訊(90.9%)、提供多元職業訓練服務及獲取相關訓練補助(94.6%)及提供專人服務，針對就業服務、職業訓練、失業給付認定、技能檢定及創業資訊提供單一服務窗口(88.2%)的需求較高，整體來看，新竹縣中高齡以上者對於失業者的相關協助有較高的需求，其中又以職業訓練的比例較高。故建議相關單位可以依中高齡者的就業特性，設計相關訓練的職類及課程，並善用企業工作崗位的訓練能力，加入中高齡者培訓的行列。

另外從調查也發現，新竹縣的中高齡以上失業勞工有 54.2%有創業的需求，故也建議在培訓課程中應納入創業的課程設計，另外，亦協助中高齡以上有創業需求的勞工取得相關創業資訊及資源，並提供青銀創業或團體創業的模式及平台，減少其創業過程中之風險。

- 2.針對新竹縣廠商加強宣導各項促進中高齡以上者就業的促進方案，鼓勵廠商運用相關資源，改善中高齡者之就業環境。

新竹縣廠商對於各項服務措施需求的比例，與其他縣市廠商比例相對較低，其中對於政府提供企業職場健康保護或職業傷害預防補助(15.9%)、提供企業員工在職訓練補助(11.2%)、提供企業設計相關職務流程、提供就業輔具、改善職場環境補助(11.5%)、推動 45 歲以上勞工就業促進方案(10.3%)等，更有高達一成的廠商表示不清楚，故建議相關單位應針對新竹縣的廠商加強宣



導相關促進中高齡以上者就業的促進方案，鼓勵廠商運用相關資源，改善中高齡者之就業環境。

(四) 苗栗縣

1. 加強宣導職場環境改善以及職務再設計之相關措施，或協助雇主使用相關獎助津貼，以助於人員的留任。此外，亦可納入相關創業的職業訓練課程，以團體創業的形式降低個人創業的風險。

苗栗縣的中高齡勞工對於各項服務措施的需求，以給予雇主補助，以改善職場環境(36.3%)、提供雇主僱用津貼，以提高雇主僱用意願(76.2%)的需求較高，故建議日後可以加強宣導職場環境改善以及職務再設計之相關措施，或協助雇主使用相關獎助津貼，以助於人員的留任。

另外從調查也發現，苗栗縣的中高齡以上就業者中有 23.1% 有創業規劃，失業勞工則有 41.9% 有創業的需求，故也建議可以在苗栗縣增加相關創業的職業訓練課程，並可透過輔導以社區為集體創業單元，發展類似社會企業的經營模式，以團體創業的形式降低個人創業的風險。

2. 協助苗栗縣廠商進行人才培力及職務再設計等規劃，以協助廠商進行人力結構調整，以及規劃中高齡勞工運用之策略。

不論是基層人才或是專業人員，苗栗縣的廠商對於中高齡以上勞工的接受意願均相較其他縣市高，而對於各項服務措施的需求，又以提供企業職場健康保護或職業傷害預防補助(63.9%)、提供企業員工在職訓練補助(80.1%)、提供企業設計相關職務流程、提供就業輔具、改善職場環境補助(52.1%)、提供企業主動調整員工工作職務或減少工作量或工時補助(43.3%)、聘用 45 歲以上勞工諮詢窗口(65.5%)、聘用 45 歲以上勞工管理訓練(67.7%)以及辦理再就業準備相關輔導措施(76.9%)的需求較高，整體來看，不難發現苗栗縣廠商對於各項服務措施的需求度均較其他縣市高。因此，建議相關單位可以針對苗栗縣的廠商進行宣導，並選擇規模較大或是擴散程度較高的產業型態著手，



以顧問團隊的形式，協助雇主針對中高齡以上員工的進用、育才及培力等面向，規劃相關人力資源的應用，並輔以職務再設計或因應中高齡以上勞工需要調整職務或輔助資源的介入，以符合企業人力結構調整的需求。

三、銀髮人才資源中心設置

(一)桃竹苗地區銀髮人才資源中心可針對不同特質之中高齡以上勞工進行評估及分流，並依其需求提供差異化的服務及深入職涯諮詢輔導。

針對桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心，不論中高齡以上者(92.7%)或事業單位(82.9%)均有八至九成的贊同度，顯示對於受訪者或受訪事業單位皆認同有設置銀髮人才資源中心的需求。而調查也顯示，中高齡以上者期望人才中心主要可以提供「提供快速、便捷的就業媒合」(72.5%)、「提供最近就業資訊」(70.4%)及「推動多樣化的僱用與就業型態」(61.8%)等服務內容。

而在質化訪談中則發現，受訪者認為銀髮人才資源中心提供的服務內容，首先應針對求職者的就業意願、就業方向等進行評估及分流，且針對不同特質的中高齡以上勞工給予差異化的服務內容。倘若在評估階段發現求職者本身技能不足時，應依個人專長、需求及可能的就業選擇，安排接受相關訓練，而創業者則可透過平台資源，協助中高齡以上勞工找到適合的創業夥伴及資源。

另外，若想要在銀髮人才資源中心提供全面性的服務措施，必須從釐清職涯目標、盤點既有和所缺的資源項目，並從中高齡者的經驗出發，提供專業且深入的職涯諮詢服務，才能以新的思維提供不同以往的服務內容。

至於其他的服務面向，則是從建構銀髮人力開發、運用及發展的資源平台出發，納入銀髮人力的培力及運用、建立社區及在地資源網絡、宣導銀髮勞動的價值以及青銀共創的模式等，並可藉由成功案例分享，鼓勵中高齡以上勞工重返職場；或是舉辦相關就業及經驗分享講座，告訴中高齡以上勞工



未來可能的就業路徑，以及安排學有專精的中高齡以上勞工到特定的企業、學校或單位進行演講、經驗分享或協助開課等。

(二)桃竹苗地區銀髮人才資源中心可強化廠商服務功能，從人力資源管理的角度，協助企業對於中高齡人力的開發及運用，並藉此建立適合中高齡勞工就業的模式。

在調查中，有 82.9% 的雇主贊成在桃竹苗地區成立銀髮人才資源中心，但對於政府提供的各項增加中高齡就業的服務措施中，除了直接給予獎勵補助津貼外及推動中高齡以上勞工就業促進方案外，其餘措施的需求度均不到七成，且對於涉入企業程度較高的如主動調整員工工作職務或減少工作量或工時補助及設計相關職務流程，提供就業輔具、改善職場環境的補助需求均相對較低。再加上，桃竹苗地區的廠商對於中高齡以上員工的接納度大多在 55 歲以下，提供的職缺亦以全職工型態為主，因此，出現前面提到雇主與中高齡就業需求供需間的落差。

故建議相關單位在銀髮人才資源中心的服務上，應優先強化廠商服務的功能，成立企業輔導顧問團隊，協助企業進行人力資源診斷方式，提供相關中高齡員工進用、內部運用中高齡人力資源規劃、企業育才及中高齡人才培力訓練、職務再設計等服務項目，幫助企業因應未來勞動市場結構變遷所可能遇到的衝擊。而相關單位可以挑選轄區中具有一定規模、本身員工的中高齡者達一定之比例以及適合複製成功經驗的產業出發，藉此建立研發中高齡勞工適合的就業模式、銀髮資源再利用或是協助企業改善工作模式。

除此之外，為能與求職者端的服務連結，亦建議可增加雇主聘用中高齡以上勞工的誘因，如聘用銀髮人才資源中心的人才，且就業年資達一定年限，給予階段式的獎勵等，增加適合中高齡以上勞工職缺的機會。

學者專家亦強調銀髮人才資源中心的功能應著重在建立研發中高齡勞工適合的就業模式、銀髮資源再利用或是協助企業改善工作模式，增加適合中高齡以上勞工職缺的機會，並以促進就業為主要的目標。



(三)桃竹苗地區銀髮人才資源中心設址位置可以桃園市為優先考量，並建議設置於鄰近機捷或大專院校內，其地點應具備交通便利性、地理位置明確、便於停車，或增設電梯及規劃無障礙空間。

從訪談中發現，針對桃竹苗地區銀髮人才資源中心的設置，受訪者認為中心的命名可以重新調整，除了可以與其他縣市的銀髮人才中心做區隔，同時也可以透過獨特的單位名稱吸引中高齡以上者的注目，而地點方面則可以尋找交通便利性高、地理位置明確，易於尋找、然後方便停車或有規劃專用停車場；另外中心應有電梯設置，或是位在 1、2 樓的地點，以及無障礙空間的規劃。經由調查顯示，有 56.5% 的中高齡以上者及 60.5% 的事業單位認為銀髮人才資源中心應設置在桃園市，所以若是設置在桃園市，則建議可安排規劃在桃園機場捷運鄰近的地點，方便民眾使用大眾運輸工具抵達；此外，受訪者也建議可以評估將地點設置在大專院校內，讓中高齡以上勞工可以就近的參與進修、訓練課程，同時也可以透過與大學合作整合相關資源，藉由大專院校現有資源，以延伸出其他服務內容。

但有部分不贊成設置者表示「不必額外設置(整合既有管道/增設部門即可)」(22.4%)，如果只在一個縣市設置銀髮人才資源中心，恐會影響其他地區中高齡以上勞工的使用意願，若不設置銀髮人才資源中心的話，則建議可於桃竹苗地區的各就業服務中心成立特定的服務窗口，透過強化現有資源，提供中高齡以上者相關就業服務。

四、其他方面

(一)健全勞保年金制度，增強民眾對勞保年金制度的信心，並研議延長合適的法定退休年齡或評估取消法定退休年齡上限之可行性，並搭配漸進式退休機制，調整勞工之工作型態。

國內「勞動基準法」強制退休年齡在 2008 年從 60 歲延後到 65 歲，但勞保年金和勞退新制退休金上路後則規定 60 歲即可請領，而根據本次調查，



目前仍在就業中的中高齡以上勞工，其預定退休的年齡約為 61.62 歲，普遍低於法定退休年齡，再透過訪談發現，主要是對政府目前的勞保退休年金制度充滿高度不確定性，以致到符合可辦理退休的時間點，就會優先辦理退休，以便確保個人請領退休金的權益，顯示若能強化勞工在勞保退休年金制度的保障，應有助於延緩中高齡以上勞工提早退休的想法。

政府有關單位除了思索如何提高國內中高齡人力外，也應持續健全勞保年金制度，以保障勞工退休後的生活無慮，並透過相關宣導工作，增強民眾對政府勞保年金制度的信心；此外，也建議政府日後可針對各種行業的特性，再研議延長合適的法定退休年齡，甚至評估取消法定退休年齡上限的可行性，然後再搭配漸進式退休機制，例如參考美國的作法，鼓勵中高齡以上勞工採取階段性退休，允許員工從全職工作轉成兼職工作，實施彈性工作時間和職務分擔制度，專家學者也建議可以參考新加坡採取退休再僱用的作法，針對符合退休年齡且有意願持續工作者，雇主須再聘任至 65 歲或協助 65 歲以內的退休員工尋找別的工作，藉此保障勞工延後退休時間的權利。

(二)擬定或修正相關配套法令，增加雇主聘用彈性或兼職等非典型的機會。

根據訪談發現，中高齡的勞工在沒有經濟壓力的情況下，大都會選擇彈性、自由或是兼職的工作機會的非典型就業模式，以尋求工作與生活平衡。但對於雇主來說，在受限於法令的規劃、非典型人力對企業組織承諾不高、非典型人力流動率高、部分工時人員投保薪資下限等因素下，都造成企業運用非典型人力的問題。因此，若要提高中高齡以上勞工的勞動參與率，需針對現有法令進行修正或提供配套措施，如建立健全的人力派遣機制、放寬部分工時勞工投保薪資下限、檢討定期契約法令期限、擴大勞動派遣專章適用範圍、適度調整要派企業共同雇主制等，藉以降低企業運用非典型人力可能出現的困擾，而釋放更多彈性或部分工時的就業機會。



附件一 問卷

一、中高齡及高齡勞工問卷

您好，

我們是畢肯市場研究公司的訪問員，目前接受勞動部勞動力發展署桃竹苗分署的委託，在做一項有關中高齡及高齡就業服務需求的調查，期藉由您真實表達親身的感受與熱心提供興革建議，作為提供桃竹苗分署規劃各項就業促進服務之業務參考。特別委託畢肯市場研究股份有限公司進行意見調查，在此感謝您的鼎力支持與指教！填寫上，若有問題，歡迎電洽畢肯市場研究股份有限公司，敬祝如意順心！

*本問卷所填任何資料，係供研訂政策及措施整體分析參考使用，個別資料依規定保密不作其他用途。

勞動部勞動力發展署桃竹苗分署 敬上

暨 畢肯市場研究股份有限公司敬上

TEL：04-3702-2223 # 168 FAX：04-3501-9969

A、受訪者基本資料

Q1.請問您今年幾歲？

- (1)45-49 歲
- (2)50-54 歲
- (3)55-59 歲
- (4)60-64 歲
- (5)65 歲以上
- (6)其他年齡層

【非目標受訪者終止訪問】

Q2.請問，您目前是否仍有在工作？**答否者追問**請問您目前還有考慮再工作嗎？(在不考慮雇主聘用意願的前提下)

- (01)是(訪員請確認非雇主)
- (02)否，目前仍在求職
- (03)否，有求職意願，但目前沒有求職
- (04)否，完全沒就業規劃

【回答 Q1-Q6 後，請續問 Q7 部分】

【回答 Q1-Q6 部分後，請續問 Q25 部分】

【回答 Q1-Q6 部分後，請續問 Q25 部分】

【非目標受訪者終止訪問】

Q3.請問您居住在哪一個縣市？

- (1)桃園市
- (2)新竹市
- (3)新竹縣
- (4)苗栗縣

Q4.請問您的教育程度？

- (1)國中及以下
- (2)高中職
- (3)專科
- (4)大學
- (5)碩士及以上

Q5.性別？

- (1)男性
- (2)女性

Q6.請問您是不是家中最主要經濟來源？

- (1)是
- (2)否



就業者穩定就業需求

Q7.請問您目前工作的職務是？

- (1)主管及經理人員
- (2)專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- (3)技術員及助理專業人員(低體能工作,如業務員、會計)
- (4)事務工作人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- (5)服務工作人員及售貨員(如美容、保全、門市等)
- (6)技藝、機械設備操作及組裝人員(如園藝及農牧業生產人員、營建、金屬、機具製造、機械操作工、駕駛員等)
- (7)基層技術工及勞力工(如清潔工、生產體力工、搬運工等)
- (8)其他,請說明_____

Q8.請問您目前的工作是屬於全時工作或部分工時工作？

- (1)全時工作
- (2)部分工時工作

Q9.請問您目前的工作是不是前一份工作退休後的再就業？

- (1)是
- (2)不是

Q10.請問您目前的工作擔心的事是什麼?(可複選)

- (1)擔心被裁員
- (2)怕領不到退休金
- (3)擔心被減薪
- (4)工作時間太長
- (5)業績及工作量負荷過重
- (6)薪資太低
- (7)工作環境不佳
- (8)體力衰退
- (9)工作技術上的不勝任,請說明那些技能不足_____
- (10)沒有特殊的專長,請說明缺乏那些專業_____
- (11)工作表現機會不多
- (12)難以兼顧家庭及工作
- (13)主管領導風格不適應
- (14)人際關係不佳
- (15)工作發展前景不佳
- (16)公司經營目標不實際或績效差
- (17)其他,請說明_____
- (18)沒有遇到困難

Q11.請問您目前需不需要獲得在職訓練及獲取相關訓練補助？

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (5)不知道/無意見

Q12.請問您認為目前的工作,政府需不需要給與雇主相關補助,來改善職場環境,包括工作設備或工作方法,以減少您因年齡產生的工作障礙？

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (5)不知道/無意見



Q13.請問您認為目前的工作，政府需不需要給與雇主相關補助，讓您和其他同仁採取分工或是調整職務內容，以減少您體能的限制？

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (5)不知道/無意見

Q14.請問您目前的工作有沒有遇到被迫退休或暗示離職的情況？

- (1)有
- (2)沒有

Q15.請問您目前是否有轉職或轉業的打算？

- (1)有
- (2)沒有

Q16.請問如果您有轉職或轉業需求時，最需要獲得哪方面的協助？(逐一提示，可複選)

- (1)職涯輔導諮詢
- (2)就業諮詢服務
- (3)職業訓練
- (4)推介就業及媒合
- (5)就業津貼補助
- (6)客製化就業服務
- (7)雇主僱用 45 歲以上勞工之補助
- (8)其他，請說明_____

Q17.請問您未來是否想自行創業？

- (1)有
- (2)沒有

Q18.請問如果您有創業需求時，最需要獲得哪方面的協助？(逐一提示，可複選)

- (1)創業諮詢及輔導
- (2)相關創業研習課程
- (3)低利創業貸款申請
- (4)創業所需的技能
- (5)創業期間客製化協助
- (6)其他，請說明_____

Q19.請問貴公司有沒有對 45 歲以上員工在工作方式上採行特別之措施？

- (1)有 【請續問 Q20】
- (2)沒有 【請跳問 Q21】

Q20.請問貴公司對 45 歲以上員工在工作方式上採行那些特別之措施？(可複選)

- (1)調整工作量
- (2)調整工作時段
- (3)改進工作環境
- (4)實施安全衛生教育與訓練
- (5)調至適當的工作崗位
- (6)縮短工時
- (7)推動增進健康的活動
- (8)機器設備或操作方法之改進
- (9)其他，請說明_____

Q21.請問您預計幾歲退休？_____歲。

Q22.請問您退休後，還有回職場的規劃嗎？

- (1)有 【請續答 Q23】
- (2)沒有 【請跳答 Q24】

Q23.請問您會考慮選擇的工作性質是？(逐一提示)

- (1)找尋與專業相關的聘僱工作
- (2)找尋與專業無關的聘僱工作
- (3)原公司續聘
- (4)自行創業
- (5)依專業提供需求單位諮詢
- (6)其他，請說明_____



Q24.請問您認為政府或是雇主可以提供哪些協助或措施，來提高 45 歲以上的勞工留在職場的意願？(逐一提示，可複選)【答完本題請跳問 Q38】

- (1)修訂相關法規將強制退休年齡延後
- (2)加強防制職場年齡歧視的宣導
- (3)提高請領老年年金年齡，且延後請領者可增加年金給付
- (4)提供部份工時、彈性工時等就業機會
- (5)提供雇主僱用勞工僱用津貼，提高雇主僱用意願
- (6)提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場
- (7)提供職務再設計，減緩工作障礙
- (8)開發適合勞工重返職場的職訓種類
- (9)其他，請說明_____

失業或退休重返職場者就業服務需求

Q25.請問您前一個工作的職務是？

- (1)主管及經理人員
- (2)專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- (3)技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計)
- (4)事務工作人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- (5)服務工作人員及售貨員(如美容、保全、門市等)
- (6)技藝、機械設備操作及組裝人員(如園藝及農牧業生產人員、營建、金屬、機具製造、機械操作工、駕駛員等)
- (7)基層技術工及勞力工(如清潔工、生產體力工、搬運工等)
- (8)其他，請說明_____

Q26.請問您前一個工作是屬於全時工作或部分工時工作？

- (1)全時工作
- (2)部分工時工作

Q27.請問您離開上個工作的原因？(可複選)【勾選選項15-18者，請確定為非自願性離職】

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1)交通困難 | <input type="checkbox"/> (11)照顧家人 |
| <input type="checkbox"/> (2)工作能力無法勝任 | <input type="checkbox"/> (12)地點太遠 |
| <input type="checkbox"/> (3)工作時間太長 | <input type="checkbox"/> (13)與專長不符 |
| <input type="checkbox"/> (4)受傷或生病體力無法勝任 | <input type="checkbox"/> (14)與上司及同事相處情形欠佳 |
| <input type="checkbox"/> (5)沒有興趣 | <input type="checkbox"/> (15)被無故減薪 |
| <input type="checkbox"/> (6)待遇太低 | <input type="checkbox"/> (16)被裁員 |
| <input type="checkbox"/> (7)與同事人際關係問題 | <input type="checkbox"/> (17)工作場所停業或業務緊縮 |
| <input type="checkbox"/> (8)工作受到差別待遇 | <input type="checkbox"/> (18)季節性或臨時性工作結束 |
| <input type="checkbox"/> (9)結婚或生育 | <input type="checkbox"/> (19)退休【訪員需提示】 |
| <input type="checkbox"/> (10)家人不支持 | <input type="checkbox"/> (20)其他，請說明_____ |

Q28.請問您待業時間大概有多久？(填充題)_____月



Q29.請問您找工作有沒有遇到困難？(可複選)

- (1)沒有遇到合適的職缺
- (2)專業能力不足，請說明缺乏那些專業_____
- (3)教育程度不足
- (4)性別限制
- (5)年齡限制
- (6)婚姻狀況限制
- (7)待遇不符合期望
- (8)工時太長，體力無法復合
- (9)工作技術上的不勝任，請說明那些技能不足_____
- (10)勞動條件不理想
- (11)工作機會不多
- (12)工作難以兼顧家庭及工作
- (13)其他，請說明_____
- (14)沒有遇到困難

Q30.為了協助45歲以上失業勞工就業，請問您目前需不需要政府提供雇主僱用津貼，以提高雇主僱用的意願？

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (5)不知道/無意見

Q31.請問您在求職過程，需不需要政府提供45歲以上失業勞工相關就業津貼，以培養勞工再就業的能力？

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (5)不知道/無意見

Q32.請問您在求職過程，需不需要政府提供就業諮詢及職業訓練相關資訊？

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (5)不知道/無意見

Q33.請問您在求職過程，需不需要政府提供多元職業訓練的服務及獲取相關訓練補助？

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (5)不知道/無意見

Q34.請問您在求職過程，需不需要政府提供專人服務，針對就業服務、職業訓練、失業給付認定、技能檢定及創業資訊提供單一服務窗口？

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (5)不知道/無意見



Q35.請問您目前是否想自行創業？

- (1)有
- (2)沒有

Q36.請問如果您有創業需求時，最需要獲得哪方面的協助？(逐一提示，可複選)

- (1)創業諮詢及輔導
- (2)相關創業研習課程
- (3)低利創業貸款申請
- (4)職業訓練
- (5)創業期間客製化協助
- (6)其他，請說明_____

Q37.請問您認為政府或是雇主可以提供哪些協助或措施，來提高45歲以上的勞工就業的機會？(逐一提示，可複選)

- (1)修訂相關法規將強制退休年齡延後
- (2)加強防制職場年齡歧視的宣導
- (3)提高請領老年年金年齡，且延後請領者可增加年金給付
- (4)提供部份工時、彈性工時等就業機會
- (5)提供雇主僱用津貼，提高雇主僱用意願
- (6)提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場
- (7)提供職務再設計，減緩工作障礙
- (8)開發適合勞工重返職場的職訓種類
- (9)其他，請說明_____

其他就業服務需求

以下，我們會提供一些協助45歲勞工就業的可能方案，可否請您依據個人需求進行回答：

Q38.請問您認為需不需要針對45歲以上準備退休之勞工，提供再就業之相關協助？

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (5)不知道/無意見

Q39.請問您認為需不需要針對雇主繼續僱用45歲以上退休勞工提供相關的補助？

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (5)不知道/無意見

Q40.請問您認為政府需不需要主動建立45歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合？

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (5)不知道/無意見



Q41.「銀髮人才資源中心」主要是提供55歲以上銀髮族專屬就業服務的機構，鼓勵中高齡及高齡勞工繼續投入職場，請問您贊不贊成在桃竹苗地區設置「銀髮人才資源中心」？

- (1)非常贊成
- (2)還算贊成

—————→ Q42.請問您贊成在哪一個縣市設置？

- (3)不太贊成
- (4)完全不贊成
- (5)不知道/無意見

—————→ Q43.請問您不贊成的原因是？

Q44.若在桃竹苗地區設置「銀髮人才資源中心」，請問您希望中心提供那些服務內容？(可複選)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1)提供最近就業資訊 | <input type="checkbox"/> (5)提供銀髮職業訓練課程 |
| <input type="checkbox"/> (2)提供快速、便捷的就業媒合 | <input type="checkbox"/> (6)協助辦理中高齡相關就業方案 |
| <input type="checkbox"/> (3)推動多樣化的僱用與就業型態 | <input type="checkbox"/> (7)其他，請說明_____ |
| <input type="checkbox"/> (4)提供就業、創業諮詢 | |

Q45.請問對於政府協助45歲以上勞工工作或就業方面，您是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？

【問卷到此結束，謝謝您接受訪問】



二、事業單位問卷

您好，請轉接貴公司人事主管，

我們是畢肯市場研究公司的訪問員，目前接受勞動部勞動力發展署桃竹苗分署的委託，在做一項有關企業進用中高齡意願的調查，期藉由貴公司真實表達親身的感受與熱心提供興革建議，作為提供桃竹苗分署規劃各項鼓勵措施之參考。特別委託畢肯市場研究股份有限公司進行意見調查，在此感謝您的鼎力支持與指教！填寫上，若有問題，歡迎電洽畢肯市場研究股份有限公司，敬祝如意順心！

*本問卷所填任何資料，係供研訂政策及措施整體分析參考使用，個別資料依規定保密不作其他用途。

勞動部勞動力發展署桃竹苗分署 敬上

暨 畢肯市場研究股份有限公司敬上

TEL：04-3702-2223 # 168 FAX：04-3501-9969

公司基本資料

Q1.填答者部門別：_____；職稱_____

Q2.請問貴公司所在縣市是？

- (1)桃園市 (3)新竹縣
 (2)新竹市 (4)苗栗縣

Q3.請問貴公司的產業別是？

- (1)礦業及土石採取業 (8)住宿及餐飲業 (15)醫療保健及社會工作服務業
 (2)製造業 (9)資訊及通訊傳播業 (16)藝術、娛樂及休閒服務業
 (3)電力及燃氣供應業 (10)金融及保險業 (17)其他服務業
 (4)用水供應及污染整治業 (11)不動產業 (18)其他，請說明_____
 (5)營造業 (12)專業、科學及技術服務業
 (6)批發及零售業 (13)支援服務業
 (7)運輸及倉儲業 (14)教育服務業

Q4.請問貴公司目前的員工人數是：_____人 **【30人以下之企業結束訪問】**

Q5.請問貴公司45歲以上的勞工約占全體員工的比例？_____%

Q6.請問貴公司在人力招募上是否有困難？

- (1)是 **【續問 Q7】**
 (2)不是 **【跳問 Q8】**

Q7.貴公司發生人力招募困難的原因是？(可複選)

- (1)求職者人數過少 (5)工作待遇不符期待
 (2)求職者工作技能不符 (6)工作時間過長
 (3)工作環境不具吸引力 (7)其他，請說明_____
 (4)工作地點過遠

中高齡及高齡者勞動力僱用意願及條件

Q8.請問貴公司未來2年若有人力需求，在基層員工如事務支援人員、服務及銷售工作人員、技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員、基層技術工及勞力工(含全時與部分工時)有沒有可能僱用下列年齡層的人員？

年齡	聘用意願					
8-1.45-49 歲	<input type="checkbox"/>	(1)是	【續問 Q9-10】	<input type="checkbox"/>	(2)否	【續問 Q11】
8-2.50-54 歲	<input type="checkbox"/>	(1)是	【續問 Q9-10】	<input type="checkbox"/>	(2)否	【續問 Q11】
8-3.55-59 歲	<input type="checkbox"/>	(1)是	【續問 Q9-10】	<input type="checkbox"/>	(2)否	【續問 Q11】
8-4.60-64 歲	<input type="checkbox"/>	(1)是	【續問 Q9-10】	<input type="checkbox"/>	(2)否	【續問 Q11】
8-5.65 歲以上	<input type="checkbox"/>	(1)是	【續問 Q9-10】	<input type="checkbox"/>	(2)否	【續問 Q11】



Q9.請問貴公司考慮聘僱【Q8-1~Q8-5回答是的年齡層】基層人員的原因是？(可複選)

- (1)工作態度佳
- (2)流動率低
- (3)經驗豐富
- (4)企業的社會責任
- (5)聘不到或無法留住年輕人
- (6)配合政府政策
- (7)其他，請說明_____

Q10.請問貴公司考慮聘僱【Q8-1~Q8-5回答是的年齡層】基層人員種類是？(可複選)

- (1)事務支援人員
- (2)服務及銷售工作人員
- (3)技藝有關工作人員
- (4)機械設備操作及組裝人員
- (5)基層技術工及勞力工

Q11.請問貴公司不考慮聘僱【Q8-1~Q8-5回答否的年齡層】基層人員的原因是？(可複選)

- (1)沒有適合的工作內容
- (2)健康因素或體力不足
- (3)技能或學習力不足
- (4)不易溝通
- (5)聘僱成本較高
- (6)組織面臨高齡化
- (7)擔心無法接受新的工作方式及環境
- (8)工作效率考量
- (9)企業文化考量
- (10)其他，請說明_____

Q12.請問貴公司未來2年若有人力需求，在專業人員如主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員(含全時與部分工時)有沒有可能僱用下列年齡層的人員？

年齡	聘用意願					
12-1.45-49 歲	<input type="checkbox"/>	(1)是	【續問 Q13-14】	<input type="checkbox"/>	(2)否	【續問 Q15】
12-2.50-54 歲	<input type="checkbox"/>	(1)是	【續問 Q13-14】	<input type="checkbox"/>	(2)否	【續問 Q15】
12-3.55-59 歲	<input type="checkbox"/>	(1)是	【續問 Q13-14】	<input type="checkbox"/>	(2)否	【續問 Q15】
12-4.60-64 歲	<input type="checkbox"/>	(1)是	【續問 Q13-14】	<input type="checkbox"/>	(2)否	【續問 Q15】
12-5.65 歲以上	<input type="checkbox"/>	(1)是	【續問 Q13-14】	<input type="checkbox"/>	(2)否	【續問 Q15】

Q13.請問貴公司考慮聘僱【Q12-1~Q12-5回答是的年齡層】專業人員的原因是？(可複選)

- (1)工作態度佳
- (2)經驗與人脈對公司有所助益
- (3)提升公司的競爭能力
- (4)可以教育公司新進人員
- (5)其他，請說明_____

Q14.請問貴公司考慮聘僱【Q12-1~Q12-5回答是的年齡層】專業人員種類是？(可複選)

- (1)主管及經理人員
- (2)主管及經理人員員
- (3)技術員及助理專業人員

Q15.請問貴公司不考慮聘僱【Q12-1~Q12-5回答否的年齡層】專業人員的原因是？(可複選)

- (1)沒有適合的工作內容
- (2)健康因素或體力不足
- (3)技能或學習力不足
- (4)不易溝通
- (5)聘僱成本較高
- (6)組織面臨高齡化
- (7)擔心無法接受新的工作方式及環境
- (8)工作效率考量
- (9)企業文化考量
- (10)其他，請說明_____

Q16.請問貴公司有沒有針對45歲以上之員工在工作方式上採行特別之措施？

- (1)有 **【請續問 Q17】**
- (2)沒有 **【請跳問 Q18】**



Q17.請問貴公司針對45歲以上員工工在工作方式上採行那些特別之措施?(可複選)

- (1)調整工作量
- (2)調整工作時段
- (3)改進工作環境
- (4)實施安全衛生教育與訓練
- (5)調至適當的工作崗位
- (6)縮短工時
- (7)推動增進健康的活動
- (8)機器設備或操作方法之改進
- (9)其他，請說明_____

Q18.請問貴公司有沒有針對45歲以上員工提供下列協助事項?(可複選)

- (1)提供或灌輸員工作到退休之誘因與觀念
- (2)可以申請職務或作內容調整
- (3)可以提出減時或量的作安排
- (4)導入自動化設備或進行工作環境改善
- (5)提供能力開發與教育訓練
- (6)為了經驗傳承進行混齡編組
- (7)員工可提早退休的優制度或方案
- (8)其他，請說明_____
- (9)沒有提供以上福利事項的協助

Q19.請問貴公司是否會留用退休員工(如轉為顧問、講師、師傅，或監督人員等)?

- (1)公司有此制度 【請續問 Q20】
- (2)已有留用案例 【請續問 Q20】
- (3)若有需求會選擇適合者留用 【請續問 Q20】
- (4)不會 【請跳問 Q21】

Q20.請問貴公司留用退休員工的主要作法為何?(可複選)

- (1)工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師或監督人員等
- (2)工作時間改變，如全為部分或不需上下班打卡
- (3)工作地點改變，如為在家或現場人員派赴海外區
- (4)薪資所得改變，如減降一定幅度或為時、外包計價方式
- (5)維持原來的工作不變
- (6)其他，請說明_____

Q21.請問貴公司不願意留用退休員工主要考量因素是哪些?(最多複選三項)

- (1)營運成本增加
- (2)不利人才新陳代謝
- (3)增加訓練成本
- (4)降低公司營運彈性
- (5)不利技術開發與升級
- (6)生產力不足
- (7)企業內規限制
- (8)法定退休制度影響
- (9)不應鼓勵退休者再就業
- (10)其他，請說明_____



就業服務措施運用狀況調查

請問政府需要提供那些補助項目，可以鼓勵貴公司針對45歲以上之勞工改善其工作條件及方式？

項目	非常需要	還算需要	不太需要	非常不需要	不知道/無意見
Q22.提供職場健康保護或職業傷害預防？	<input type="checkbox"/>				
Q23.提供員工在職訓練？	<input type="checkbox"/>				
Q24.設計相關職務流程、提供就業輔具、改善職場環境？	<input type="checkbox"/>				
Q25.主動調整員工工作職務或減少工作量或工時？	<input type="checkbox"/>				

請問政府提供那些服務項目，有助於鼓勵貴公司僱用45歲以上之勞工的意願？

項目	非常有幫助	還算有幫助	不太有幫助	完全沒有幫助	不知道/無意見
Q26.建立銀髮人才資料庫？	<input type="checkbox"/>				
Q27.獎勵/補助企業僱用45歲以上之勞工津貼？	<input type="checkbox"/>				
Q28.推動45歲以上之勞工就業促進方案？	<input type="checkbox"/>				
Q29.提供聘用45歲以上之勞工諮詢窗口？	<input type="checkbox"/>				
Q30.提供聘用45歲以上勞工之管理訓練服務？	<input type="checkbox"/>				

Q31.如果政府提供相關補助，會不會有助於貴公司針對即將退休之員工，辦理再就業準備之相關輔導措施？

- (1)非常有幫助
- (2)還算有幫助
- (3)不太有幫助
- (4)完全沒有幫助
- (5)不知道/無意見

Q32.目前政府開始設置「銀髮人才資源中心」，主要是提供55歲以上銀髮族專屬就業服務的機構，鼓勵中高齡及高齡勞工繼續投入職場，請問貴公司贊不贊成在桃竹苗地區設置「銀髮人才資源中心」？

- (1)非常贊成
- (2)還算贊成
- (3)不太贊成
- (4)完全不贊成
- (5)不知道無意見

—————> Q33.請問您贊成在哪一個縣市設置？

—————> Q34.請問貴公司不贊成的原因是？



Q35.若在桃竹苗地區設置「銀髮人才資源中心」，請問貴公司希望中心提供那些服務內容？(可複選)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1)提供豐富的求才資訊 | <input type="checkbox"/> (5)協助辦理中高齡相關方案申請 |
| <input type="checkbox"/> (2)提供快速、便捷的就業媒合 | <input type="checkbox"/> (6)提供運用中高齡的諮詢 |
| <input type="checkbox"/> (3)推動多樣化的僱用與就業型態 | <input type="checkbox"/> (97)其他，請說明_____ |
| <input type="checkbox"/> (4)提供銀髮職業訓練課程 | |

Q36.請問貴公司覺得要協助45歲以上勞工就業或延緩退休，政府可以提供何種協助？(逐一提示，可複選)

- (1)修訂相關法規將強制退休年齡延後
- (2)加強防制職場年齡歧視的宣導
- (3)提高請領老年年金年齡，且延後請領者可增加年金給付
- (4)提供部份工時、彈性工時等就業機會
- (5)提供雇主勞工僱用津貼，提高雇主僱用意願
- (6)提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場
- (7)提供職務再設計，減緩工作障礙
- (8)開發適合勞工重返職場的職訓種類
- (9)其他，請說明_____

Q37.請問對於政府協助45歲以上勞工工作或就業方面，貴公司是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？

【問卷到此結束，謝謝您接受訪問】



附件二 參考文獻

- 丁玉珍、黃巧婷、賀端藩(2008)。美國中高齡就業促進及防制年齡就業歧視等相關措施暨參加 IAWP(國際勞動專業人員協會)年會考察報告。臺北市：勞動部。
- 林沛瑾(2012)。日本與英國的中高齡就業政策。台灣老年學論壇，13，1-19。
- 周玟琪(2007)。中高齡者與老年人年齡層界定問題之探討。就業安全，7(2)，66-72。
- 吳惠林、杜英儀、彭素玲、王怡修(2014)。改善我國中高齡與高齡者勞動參與之因應對策。勞動部委託之研究報告(編號：PG10401-0347)。臺北市：勞動部。
- 卓家甫(2010)。從美國就業年齡歧視防治法制論我國相關法制之現況與未來發展(未出版之碩士論文)。國立中正大學法律學研究所，嘉義縣。
- 南韓就業暨勞動部(2010)。2010 Employment and Labor Policy in Korea。2018年2月23日，取自：
http://www.moel.go.kr/english/pas/pasPubli_view.jsp?idx=708
- 財團法人中技社(2017)。完善銀髮族生活品質及照護體系。臺北市：財團法人中技社。
- 張雲翔(2014，8月)。臺灣人口老化與勞動力發展瞭望。經濟部人才快訊電子報。2018年2月23日，取自
http://itriexpress.blogspot.tw/2014/08/blog-post_37.html
- 郭振昌(2014)。銀髮勞動力發展政策與現況研析—以英國、韓國、新加坡等國為例。勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署委託之研究報告。新北市：勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署。
- 黃春長、王維旒(2016)。台灣中高齡勞動力分析之研究。勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託之研究報告(編號：ILOSH103-M304)。新北市：勞



動部勞動及職業安全衛生研究所。

葉至誠(2011)。老人福利國際借鑑。臺北市：秀威資訊。

劉修慈(譯)(1990)。日本高齡化社會的僱用問題。臺北市：行政院勞工委員會職業訓練局。

賴樹立(2008)。「社團法人全國銀髮人才資源中心」的體制與功能。行政院勞委會臺灣勞工季刊，15，91-96。

賴樹立、王雅芬、蔡玉時(2009)。日本因應高齡化之就業政策。臺北市：勞動部。

謝青雲(2014)。從歐洲高齡勞動政策初探台灣未來中高齡勞動力之運用。就業安全，13(2)，6-17。

British Hospitality Association (2015). *The business case for employing older workers.*

<https://visionpdf.com/the-business-case-for-employing-older-workers-british-hospit.html>

Cavico, F. J., & Mujtaba, B. G. (2011). Discrimination and the aging American workforce: Recommendations and strategies for management. *SAM Advanced Management Journal*, 76(4), 1-41

Choi, K. A. (2014, March 4). More firms mull retirement extension plans. The Korea Times. Retrieved from :

http://www.koreatimes.co.kr/www/news/biz/2014/03/123_152734.html

Dixon, S. (2003). Implications of population ageing for the labour market. *Labour Market Trends*, February, 67-76.

Department for Work and Pensions (DWP) (2003). *Simplicity, security and choice: working and saving for retirement.* Action on occupational pensions. Government Green Paper, London.



Department for Work and Pensions (DWP) (2005). *Opportunity age: Meeting the challenge of ageing in the 21st century*. Retrieved Feb, 23, 2018, from <http://www.housingcare.org/information/detail-2905-opportunity-age-meeting-the-challenge-of-ageing-in-the-21s.aspx>

Dutton, N., Flynn, M., & McNair, S. (2007). *Employer responses to an ageing workforce: A qualitative study*. London: Department for Work and Pensions.

OECD (2004). *Ageing and Employment Policies/Vieillesse et politiques de l'emploi: Japan 2004*. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264106475-en>

Oka, M. (2008). Japan: Towards employment extension for older workers. In P. Taylor (Ed.), *Ageing labour forces: Promises and prospects* (pp.40-61). Cheltenham: Edward Elgar.

Social Policy Research Associates (2013). *Evaluation of the aging worker initiative: Final report*. The U.S. Department of Labor Employment and Training Administration Office of Policy Development and Research.

Taylor, P. (2008). Sing if you're glad to be grey. Working towards a happier older age in the United Kingdom. In P. Taylor (Ed.), *Ageing labour forces: Promises and prospects* (pp.84-110). Cheltenham: Edward Elgar.

Weiss, R. S., Bass, S. A., Heimovitz, H. K., & Oka, M. (2005). Japan's Silver Human Resource Centers and Participant Well-being. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 20, 47-66.



附件三 統計附表

1. 求職者端

附表 1-1 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者目前工作職務與基本資料交叉分析表

	次數	主管及 經理人員	專業人員	技術員及 助理專業 人員	事務工作 人員	服務工作 人員及售 貨員	技藝、機 械設備操 作及組裝 人員	基層技術 工及勞力 工
總次數	977	157	100	185	137	116	95	187
總百分比	100.0%	16.1%	10.2%	18.9%	14.0%	11.9%	9.7%	19.2%
*性別								
男性	589	21.9%	11.4%	19.7%	6.6%	9.3%	12.8%	18.3%
女性	388	7.2%	8.3%	17.8%	25.2%	15.9%	4.9%	20.7%
*年齡別 1								
45-49 歲	354	21.8%	9.4%	19.8%	19.9%	9.4%	6.6%	13.1%
50-54 歲	303	17.7%	12.1%	18.0%	11.2%	13.6%	8.5%	18.9%
55-59 歲	190	9.2%	10.6%	19.2%	13.7%	9.7%	13.4%	24.2%
60-64 歲	99	4.6%	8.6%	19.8%	5.1%	17.1%	18.3%	26.5%
65 歲以上	31	14.2%	2.0%	13.7%	4.1%	20.9%	6.7%	38.4%
#年齡別 2								
45-54 歲	657	19.9%	10.7%	19.0%	15.9%	11.4%	7.5%	15.6%
55-64 歲	289	7.6%	9.9%	19.4%	10.7%	12.2%	15.1%	25.1%
65 歲以上	31	14.2%	2.0%	13.7%	4.1%	20.9%	6.7%	38.4%
#年齡組別								
中高齡	946	16.1%	10.5%	19.1%	14.3%	11.6%	9.8%	18.6%
高齡	31	14.2%	2.0%	13.7%	4.1%	20.9%	6.7%	38.4%
*居住地區								
桃園市	561	17.4%	6.9%	18.1%	15.2%	12.4%	9.4%	20.6%
新竹市	115	17.1%	19.2%	11.8%	15.8%	9.2%	10.8%	16.1%
新竹縣	140	15.1%	15.5%	21.9%	12.0%	10.7%	12.4%	12.4%
苗栗縣	161	11.7%	10.6%	24.5%	10.3%	13.3%	7.3%	22.3%
*教育程度								
國中及以下	139	1.4%	1.9%	14.6%	1.0%	14.5%	18.4%	48.2%
高中職	418	8.0%	5.9%	23.3%	14.0%	13.9%	10.0%	24.9%
專科	187	23.9%	10.8%	22.7%	21.0%	9.5%	6.5%	5.6%
大學	152	25.6%	11.4%	13.9%	22.4%	12.7%	9.9%	4.1%
碩士及以上	81	46.9%	42.5%	5.1%	4.3%	1.2%	0.0%	0.0%
*主要經濟來源								
是	611	20.4%	10.9%	21.7%	10.3%	8.0%	10.8%	17.9%
否	366	8.9%	9.0%	14.3%	20.2%	18.4%	7.9%	21.3%
退休後再就業								
是	142	13.5%	9.0%	20.1%	8.0%	12.9%	9.9%	26.6%
不是	835	16.5%	10.4%	18.8%	15.0%	11.7%	9.7%	17.9%
退休後再回職場規劃								
有	333	13.5%	7.9%	22.2%	13.2%	11.7%	11.9%	19.6%
沒有	644	17.4%	11.3%	17.3%	14.4%	12.0%	8.5%	19.1%
*目前工作職務別								
專業人員	442	35.6%	22.5%	41.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
基層人員	535	0.0%	0.0%	0.0%	25.5%	21.7%	17.7%	35.1%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-2 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者目前工作型態與基本資料交叉分析表

	次數	全時工作	部分工時工作
總次數	977	879	98
總百分比	100.0%	89.9%	10.1%
性別			
男性	589	91.2%	8.8%
女性	388	88.0%	12.0%
*年齡別 1			
45-49 歲	354	94.2%	5.8%
50-54 歲	303	92.9%	7.1%
55-59 歲	190	86.9%	13.1%
60-64 歲	99	79.2%	20.8%
65 歲以上	31	63.8%	36.2%
*年齡別 2			
45-54 歲	657	93.6%	6.4%
55-64 歲	289	84.2%	15.8%
65 歲以上	31	63.8%	36.2%
#年齡組別			
中高齡	946	90.8%	9.2%
高齡	31	63.8%	36.2%
居住地區			
桃園市	561	89.7%	10.3%
新竹市	115	88.7%	11.3%
新竹縣	140	93.5%	6.5%
苗栗縣	161	88.5%	11.5%
*教育程度			
國中及以下	139	76.7%	23.3%
高中職	418	89.4%	10.6%
專科	187	95.3%	4.7%
大學	152	96.7%	3.3%
碩士及以上	81	90.2%	9.8%
*主要經濟來源			
是	611	92.3%	7.7%
否	366	85.9%	14.1%
*退休後再就業			
是	142	74.4%	25.6%
不是	835	92.6%	7.4%
退休後再回職場規劃			
有	333	90.7%	9.3%
沒有	644	89.5%	10.5%
*目前工作職務別			
專業人員	442	95.3%	4.7%
基層人員	535	85.5%	14.5%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-3 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者是否為退休後再就業與基本資料交叉分析表

	次數	是	不是
總次數	977	142	835
總百分比	100.0%	14.6%	85.4%
性別			
男性	589	15.2%	84.8%
女性	388	13.7%	86.3%
*年齡別 1			
45-49 歲	354	7.5%	92.5%
50-54 歲	303	10.6%	89.4%
55-59 歲	190	18.7%	81.3%
60-64 歲	99	30.1%	69.9%
65 歲以上	31	61.1%	38.9%
*年齡別 2			
45-54 歲	657	8.9%	91.1%
55-64 歲	289	22.6%	77.4%
65 歲以上	31	61.1%	38.9%
#年齡組別			
中高齡	946	13.1%	86.9%
高齡	31	61.1%	38.9%
*居住地區			
桃園市	561	15.3%	84.7%
新竹市	115	21.6%	78.4%
新竹縣	140	11.8%	88.2%
苗栗縣	161	9.3%	90.7%
教育程度			
國中及以下	139	21.2%	78.8%
高中職	418	11.7%	88.3%
專科	187	17.0%	83.0%
大學	152	12.7%	87.3%
碩士及以上	81	15.6%	84.4%
主要經濟來源			
是	611	13.2%	86.8%
否	366	16.9%	83.1%
退休後再回職場規劃			
有	333	13.2%	86.8%
沒有	644	15.3%	84.7%
目前工作職務別			
專業人員	442	13.7%	86.3%
基層人員	535	15.3%	84.7%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-4 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者是否遇過被迫退休或暗示離職情況與基本資料交叉分析表

	次數	有	沒有
總次數	977	68	909
總百分比	100.0%	6.9%	93.1%
性別			
男性	589	7.0%	93.0%
女性	388	6.8%	93.2%
*年齡別 1			
45-49 歲	354	2.3%	97.7%
50-54 歲	303	9.7%	90.3%
55-59 歲	190	9.4%	90.6%
60-64 歲	99	10.3%	89.7%
65 歲以上	31	7.1%	92.9%
年齡別 2			
45-54 歲	657	5.7%	94.3%
55-64 歲	289	9.7%	90.3%
65 歲以上	31	7.1%	92.9%
年齡組別			
中高齡	946	6.9%	93.1%
高齡	31	7.1%	92.9%
居住地區			
桃園市	561	7.7%	92.3%
新竹市	115	7.1%	92.9%
新竹縣	140	5.6%	94.4%
苗栗縣	161	5.3%	94.7%
教育程度			
國中及以下	139	2.8%	97.2%
高中職	418	8.2%	91.8%
專科	187	7.6%	92.4%
大學	152	4.5%	95.5%
碩士及以上	81	10.8%	89.2%
主要經濟來源			
是	611	7.5%	92.5%
否	366	6.1%	93.9%
退休後再就業			
是	142	7.4%	92.6%
不是	835	6.9%	93.1%
退休後再回職場規劃			
有	333	8.4%	91.6%
沒有	644	6.2%	93.8%
目前工作職務別			
專業人員	442	7.6%	92.4%
基層人員	535	6.4%	93.6%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-5 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者對在職訓練及相關訓練補助之需求與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要			不知道/ 無意見
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常 不需要	
總次數	977	182	52	130	787	584	203	8
總百分比	100.0%	18.6%	5.3%	13.3%	80.6%	59.8%	20.8%	0.8%
*性別								
男性	589	15.4%	4.7%	10.7%	84.2%	61.8%	22.4%	0.4%
女性	388	23.5%	6.3%	17.2%	75.1%	56.7%	18.4%	1.4%
年齡別 1								
45-49 歲	354	20.9%	8.0%	12.9%	78.2%	57.1%	21.1%	0.9%
50-54 歲	303	19.1%	5.1%	14.0%	80.4%	60.9%	19.5%	0.5%
55-59 歲	190	19.5%	3.3%	16.2%	79.8%	62.1%	17.7%	0.7%
60-64 歲	99	8.3%	2.3%	6.0%	90.1%	63.6%	26.5%	1.6%
65 歲以上	31	15.8%	0.0%	15.8%	84.2%	54.1%	30.1%	0.0%
年齡別 2								
45-54 歲	657	20.0%	6.6%	13.4%	79.3%	58.9%	20.4%	0.7%
55-64 歲	289	15.6%	2.9%	12.7%	83.4%	62.7%	20.7%	1.0%
65 歲以上	31	15.8%	0.0%	15.8%	84.2%	54.1%	30.1%	0.0%
年齡組別								
中高齡	946	18.7%	5.5%	13.2%	80.5%	60.0%	20.5%	0.8%
高齡	31	15.8%	0.0%	15.8%	84.2%	54.1%	30.1%	0.0%
居住地區								
桃園市	561	21.2%	5.6%	15.6%	78.1%	58.9%	19.2%	0.7%
新竹市	115	20.4%	7.0%	13.4%	79.1%	55.8%	23.3%	0.5%
新竹縣	140	13.2%	5.7%	7.5%	86.8%	62.4%	24.4%	0.0%
苗栗縣	161	13.2%	2.9%	10.3%	84.8%	63.6%	21.2%	2.0%
#教育程度								
國中及以下	139	10.5%	1.4%	9.1%	87.8%	65.8%	22.0%	1.7%
高中職	418	20.0%	6.7%	13.3%	78.7%	60.8%	17.9%	1.3%
專科	187	19.8%	4.5%	15.3%	80.2%	59.8%	20.4%	0.0%
大學	152	20.7%	5.3%	15.4%	79.3%	58.9%	20.4%	0.0%
碩士及以上	81	18.5%	7.0%	11.5%	81.5%	46.9%	34.6%	0.0%
主要經濟來源								
是	611	18.2%	5.3%	12.9%	80.8%	61.1%	19.7%	1.0%
否	366	19.3%	5.4%	13.9%	80.2%	57.6%	22.6%	0.5%
退休後再就業								
是	142	16.9%	7.0%	9.9%	81.8%	58.1%	23.7%	1.3%
不是	835	18.8%	5.0%	13.8%	80.5%	60.2%	20.3%	0.7%
*退休後再回職場規劃								
有	333	27.3%	9.7%	17.6%	71.2%	56.0%	15.2%	1.5%
沒有	644	14.1%	3.1%	11.0%	85.5%	61.8%	23.7%	0.4%
*目前工作職務別								
專業人員	442	19.8%	5.9%	13.9%	79.7%	53.0%	26.7%	0.5%
基層人員	535	17.5%	4.8%	12.7%	81.5%	65.6%	15.9%	1.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-6 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者對政府給予雇主補助，以改善職場環境之需求與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要			不知道/ 無意見
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常 不需要	
總次數	977	334	133	201	615	422	193	28
總百分比	100.0%	34.3%	13.7%	20.6%	62.9%	43.1%	19.8%	2.8%
*性別								
男性	589	33.8%	12.7%	21.1%	62.3%	40.3%	22.0%	3.9%
女性	388	35.0%	15.1%	19.9%	63.7%	47.4%	16.3%	1.3%
年齡別 1								
45-49 歲	354	36.0%	14.4%	21.6%	62.2%	41.3%	20.9%	1.8%
50-54 歲	303	34.8%	14.6%	20.2%	63.0%	43.2%	19.8%	2.2%
55-59 歲	190	35.3%	13.7%	21.6%	58.9%	42.6%	16.3%	5.8%
60-64 歲	99	27.0%	8.3%	18.7%	70.4%	46.9%	23.5%	2.6%
65 歲以上	31	26.6%	13.5%	13.1%	69.9%	53.8%	16.1%	3.5%
年齡別 2								
45-54 歲	657	35.5%	14.5%	21.0%	62.5%	42.1%	20.4%	2.0%
55-64 歲	289	32.4%	11.8%	20.6%	62.9%	44.1%	18.8%	4.7%
65 歲以上	31	26.6%	13.5%	13.1%	69.9%	53.8%	16.1%	3.5%
年齡組別								
中高齡	946	34.6%	13.7%	20.9%	62.6%	42.7%	19.9%	2.8%
高齡	31	26.6%	13.5%	13.1%	69.9%	53.8%	16.1%	3.5%
居住地區								
桃園市	561	35.1%	13.0%	22.1%	61.7%	41.6%	20.1%	3.2%
新竹市	115	27.3%	12.3%	15.0%	72.0%	46.3%	25.7%	0.7%
新竹縣	140	34.2%	15.5%	18.7%	63.4%	42.5%	20.9%	2.4%
苗栗縣	161	36.3%	15.3%	21.0%	60.4%	47.3%	13.1%	3.3%
教育程度								
國中及以下	139	33.1%	12.6%	20.5%	65.7%	50.5%	15.2%	1.2%
高中職	418	33.1%	14.0%	19.1%	62.9%	43.7%	19.2%	4.0%
專科	187	42.3%	14.3%	28.0%	56.2%	35.6%	20.6%	1.5%
大學	152	29.5%	10.2%	19.3%	66.6%	46.8%	19.8%	3.9%
碩士及以上	81	32.6%	18.8%	13.8%	66.6%	38.0%	28.6%	0.8%
主要經濟來源								
是	611	36.7%	15.2%	21.5%	60.2%	41.1%	19.1%	3.1%
否	366	30.3%	11.1%	19.2%	67.4%	46.5%	20.9%	2.3%
退休後再就業								
是	142	32.4%	16.8%	15.6%	65.6%	49.4%	16.2%	2.0%
不是	835	34.6%	13.1%	21.5%	62.4%	42.0%	20.4%	3.0%
退休後再回職場規劃								
有	333	39.3%	16.6%	22.7%	58.5%	40.9%	17.6%	2.2%
沒有	644	31.7%	12.2%	19.5%	65.2%	44.3%	20.9%	3.1%
*目前工作職務別								
專業人員	442	35.3%	15.9%	19.4%	61.8%	38.5%	23.3%	2.9%
基層人員	535	33.5%	11.8%	21.7%	63.7%	46.9%	16.8%	2.8%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-7 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者對政府給予雇主補助，讓勞工採取分工或調整職務內容之需求與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要			不知道/ 無意見
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常 不需要	
總次數	977	302	133	169	664	465	199	11
總百分比	100.0%	30.9%	13.6%	17.3%	67.9%	47.5%	20.4%	1.2%
*性別								
男性	589	29.1%	12.9%	16.2%	69.6%	44.3%	25.3%	1.3%
女性	388	33.8%	14.8%	19.0%	65.3%	52.3%	13.0%	0.9%
年齡別 1								
45-49 歲	354	32.5%	14.8%	17.7%	66.6%	43.7%	22.9%	0.9%
50-54 歲	303	29.2%	14.7%	14.5%	70.2%	49.7%	20.5%	0.6%
55-59 歲	190	37.1%	13.2%	23.9%	60.1%	44.6%	15.5%	2.8%
60-64 歲	99	24.2%	11.5%	12.7%	74.8%	55.4%	19.4%	1.0%
65 歲以上	31	13.8%	0.0%	13.8%	86.2%	61.6%	24.6%	0.0%
年齡別 2								
45-54 歲	657	30.9%	14.7%	16.2%	68.3%	46.5%	21.8%	0.8%
55-64 歲	289	32.7%	12.6%	20.1%	65.1%	48.3%	16.8%	2.2%
65 歲以上	31	13.8%	0.0%	13.8%	86.2%	61.6%	24.6%	0.0%
年齡組別								
中高齡	946	31.5%	14.1%	17.4%	67.3%	47.0%	20.3%	1.2%
高齡	31	13.8%	0.0%	13.8%	86.2%	61.6%	24.6%	0.0%
居住地區								
桃園市	561	31.5%	14.0%	17.5%	67.3%	47.5%	19.8%	1.2%
新竹市	115	21.1%	8.9%	12.2%	77.8%	54.6%	23.2%	1.1%
新竹縣	140	34.8%	15.4%	19.4%	64.0%	40.9%	23.1%	1.2%
苗栗縣	161	32.5%	14.2%	18.3%	66.7%	48.5%	18.2%	0.8%
*教育程度								
國中及以下	139	31.7%	15.9%	15.8%	66.7%	52.1%	14.6%	1.6%
高中職	418	32.3%	16.9%	15.4%	66.1%	46.8%	19.3%	1.6%
專科	187	35.2%	10.1%	25.1%	63.8%	44.2%	19.6%	1.0%
大學	152	25.6%	11.4%	14.2%	74.0%	50.3%	23.7%	0.4%
碩士及以上	81	23.0%	5.5%	17.5%	77.0%	45.3%	31.7%	0.0%
*主要經濟來源								
是	611	33.5%	15.5%	18.0%	65.3%	42.6%	22.7%	1.2%
否	366	26.6%	10.5%	16.1%	72.3%	55.6%	16.7%	1.1%
退休後再就業								
是	142	28.8%	12.4%	16.4%	70.1%	53.9%	16.2%	1.1%
不是	835	31.3%	13.9%	17.4%	67.5%	46.4%	21.1%	1.2%
退休後再回職場規劃								
有	333	32.3%	14.9%	17.4%	67.2%	43.4%	23.8%	0.5%
沒有	644	30.2%	13.0%	17.2%	68.3%	49.6%	18.7%	1.5%
*目前工作職務別								
專業人員	442	31.6%	13.7%	17.9%	67.1%	41.2%	25.9%	1.3%
基層人員	535	30.4%	13.6%	16.8%	68.6%	52.7%	15.9%	1.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-8 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者目前是否有轉職(業)計畫與基本資料交叉分析表

	次數	有	沒有
總次數	977	130	847
總百分比	100.0%	13.3%	86.7%
性別			
男性	589	14.0%	86.0%
女性	388	12.3%	87.7%
*年齡別 1			
45-49 歲	354	15.2%	84.8%
50-54 歲	303	15.4%	84.6%
55-59 歲	190	11.9%	88.1%
60-64 歲	99	5.6%	94.4%
65 歲以上	31	3.8%	96.2%
*年齡別 2			
45-54 歲	657	15.3%	84.7%
55-64 歲	289	9.8%	90.2%
65 歲以上	31	3.8%	96.2%
年齡組別			
中高齡	946	13.6%	86.4%
高齡	31	3.8%	96.2%
*居住地區			
桃園市	561	14.4%	85.6%
新竹市	115	20.8%	79.2%
新竹縣	140	11.7%	88.3%
苗栗縣	161	5.7%	94.3%
教育程度			
國中及以下	139	11.4%	88.6%
高中職	418	13.5%	86.5%
專科	187	12.4%	87.6%
大學	152	15.4%	84.6%
碩士及以上	81	14.4%	85.6%
主要經濟來源			
是	611	13.8%	86.2%
否	366	12.5%	87.5%
*退休後再就業			
是	142	20.1%	79.9%
不是	835	12.2%	87.8%
*退休後再回職場規劃			
有	333	20.9%	79.1%
沒有	644	9.4%	90.6%
目前工作職務別			
專業人員	442	14.2%	85.8%
基層人員	535	12.6%	87.4%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-9 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者未來是否有自行創業計畫與基本資料交叉分析表

	次數	有	沒有
總次數	977	196	781
總百分比	100.0%	20.0%	80.0%
性別			
男性	589	20.9%	79.1%
女性	388	18.8%	81.2%
*年齡別 1			
45-49 歲	354	27.2%	72.8%
50-54 歲	303	17.4%	82.6%
55-59 歲	190	17.5%	82.5%
60-64 歲	99	12.2%	87.8%
65 歲以上	31	4.1%	95.9%
*年齡別 2			
45-54 歲	657	22.7%	77.3%
55-64 歲	289	15.7%	84.3%
65 歲以上	31	4.1%	95.9%
*年齡組別			
中高齡	946	20.6%	79.4%
高齡	31	4.1%	95.9%
居住地區			
桃園市	561	18.9%	81.1%
新竹市	115	21.8%	78.2%
新竹縣	140	19.8%	80.2%
苗栗縣	161	23.1%	76.9%
教育程度			
國中及以下	139	14.0%	86.0%
高中職	418	20.5%	79.5%
專科	187	22.6%	77.4%
大學	152	24.5%	75.5%
碩士及以上	81	13.7%	86.3%
*主要經濟來源			
是	611	22.0%	78.0%
否	366	16.8%	83.2%
退休後再就業			
是	142	16.4%	83.6%
不是	835	20.7%	79.3%
*退休後再回職場規劃			
有	333	29.5%	70.5%
沒有	644	15.1%	84.9%
目前工作職務別			
專業人員	442	21.6%	78.4%
基層人員	535	18.8%	81.2%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-10 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者任職公司是否有提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施

	次數	有	沒有
總次數	977	31	946
總百分比	100.0%	3.2%	96.8%
性別			
男性	589	2.9%	97.1%
女性	388	3.5%	96.5%
年齡別 1			
45-49 歲	354	4.3%	95.7%
50-54 歲	303	2.1%	97.9%
55-59 歲	190	1.5%	98.5%
60-64 歲	99	5.0%	95.0%
65 歲以上	31	5.1%	94.9%
年齡別 2			
45-54 歲	657	3.3%	96.7%
55-64 歲	289	2.7%	97.3%
65 歲以上	31	5.1%	94.9%
年齡組別			
中高齡	946	3.1%	96.9%
高齡	31	5.1%	94.9%
#居住地區			
桃園市	561	2.8%	97.2%
新竹市	115	1.6%	98.4%
新竹縣	140	0.5%	99.5%
苗栗縣	161	7.9%	92.1%
教育程度			
國中及以下	139	6.1%	93.9%
高中職	418	2.3%	97.7%
專科	187	4.6%	95.4%
大學	152	1.8%	98.2%
碩士及以上	81	2.0%	98.0%
主要經濟來源			
是	611	3.2%	96.8%
否	366	3.1%	96.9%
退休後再就業			
是	142	3.6%	96.4%
不是	835	3.1%	96.9%
退休後再回職場規劃			
有	333	3.2%	96.8%
沒有	644	3.2%	96.8%
目前工作職務別			
專業人員	442	3.3%	96.7%
基層人員	535	3.1%	96.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-11 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者預計退休年齡與基本資料變異數分析表

項目	個數	平均數	標準差	F/T 檢定	顯著值	事後檢定(Scheffe)
性別				3.68	0.000***	
(1)男性	589	62.08	4.84			
(2)女性	388	60.91	4.88			1>2
總計	977	61.62	4.89			
年齡別 1				74.48	0.000***	
(1)45-49 歲	355	59.98	4.76			
(2)50-54 歲	303	60.83	3.97			
(3)55-59 歲	190	62.35	3.38			5>4>3>2>1
(4)60-64 歲	99	65.59	4.14			
(5)65 歲以上	31	70.93	6.47			
總計	977	61.62	4.89			
年齡別 2				121.93	0.000***	
(1)45-54 歲	658	60.37	4.43			
(2)55-64 歲	289	63.46	3.96			3>2>1
(3)65 歲以上	31	70.93	6.47			
總計	977	61.62	4.89			
年齡組別				-11.42	0.000***	
(1)中高齡	946	61.31	4.52			
(2)高齡	31	70.93	6.47			1<2
總計	977	61.62	4.89			
居住地區				1.82	0.142	
(1)桃園市	560	61.84	4.59			
(2)新竹市	115	61.14	5.19			
(3)新竹縣	140	60.90	5.80			
(4)苗栗縣	161	61.79	4.77			
總計	977	61.62	4.89			
教育程度				13.86	0.000***	
(1)國中及以下	139	64.21	5.52			
(2)高中職	418	61.59	4.28			
(3)專科	187	60.93	4.14			1>2~5
(4)大學	152	60.41	5.13			
(5)碩士及以上	81	61.15	6.17			
總計	977	61.62	4.89			
主要經濟來源				0.98	0.327	
(1)是	610	61.73	4.72			
(2)不是	366	61.42	5.16			
總計						
退休後再就業				6.516	0.000***	
(1)是	142	64.03	5.61			
(2)不是	835	61.20	4.63			1>2
總計						
退休後再回職場規劃				-0.639	0.523	
(1)有	333	61.48	5.20			
(2)沒有	644	61.69	4.72			
總計						
目前工作職務別				-1.834	0.067	
(1)專業人員	442	61.30	4.92			
(2)基層人員	535	61.88	4.85			
總計						

註：* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$



附表 1-12 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者是否有退休後再回職場規劃與基本資料交叉分析表

	次數	有	沒有
總次數	977	333	644
總百分比	100.0%	34.1%	65.9%
性別			
男性	589	34.4%	65.6%
女性	388	33.6%	66.4%
年齡別 1			
45-49 歲	354	37.2%	62.8%
50-54 歲	303	33.4%	66.6%
55-59 歲	190	32.8%	67.2%
60-64 歲	99	31.3%	68.7%
65 歲以上	31	21.3%	78.7%
年齡別 2			
45-54 歲	657	35.4%	64.6%
55-64 歲	289	32.3%	67.7%
65 歲以上	31	21.3%	78.7%
年齡組別			
中高齡	946	34.5%	65.5%
高齡	31	21.3%	78.7%
居住地區			
桃園市	561	33.4%	66.6%
新竹市	115	34.9%	65.1%
新竹縣	140	34.9%	65.1%
苗栗縣	161	35.1%	64.9%
*教育程度			
國中及以下	139	31.8%	68.2%
高中職	418	38.7%	61.3%
專科	187	28.2%	71.8%
大學	152	34.7%	65.3%
碩士及以上	81	26.3%	73.7%
主要經濟來源			
是	611	35.1%	64.9%
否	366	32.3%	67.7%
退休後再就業			
是	142	30.8%	69.2%
不是	835	34.6%	65.4%
目前工作職務別			
專業人員	442	32.9%	67.1%
基層人員	535	35.1%	64.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-13 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者退休後再回職場後會選擇考慮的工作
性質與基本資料交叉分析表

	次數	找尋與專業相關的聘僱工作	找尋與專業無關的聘僱工作	原公司續聘	自行創業	依專業提供需求單位諮詢	不知道/無意見
總次數	333	115	74	31	71	40	2
總百分比	100.0%	34.6%	22.3%	9.2%	21.4%	11.9%	0.6%
性別							
男性	203	38.4%	22.4%	8.5%	18.9%	11.1%	0.7%
女性	130	28.7%	22.2%	10.3%	25.2%	13.1%	0.5%
年齡別 1							
45-49 歲	132	26.2%	25.5%	6.4%	29.1%	12.8%	0.0%
50-54 歲	101	32.9%	23.1%	9.5%	18.6%	13.9%	2.0%
55-59 歲	62	47.9%	14.2%	11.9%	16.6%	9.4%	0.0%
60-64 歲	31	50.4%	17.1%	15.4%	8.2%	8.9%	0.0%
65 歲以上	7	24.8%	48.8%	9.8%	16.6%	0.0%	0.0%
*年齡別 2							
45-54 歲	233	29.1%	24.5%	7.7%	24.5%	13.3%	0.9%
55-64 歲	93	48.7%	15.2%	13.0%	13.8%	9.3%	0.0%
65 歲以上	7	24.8%	48.8%	9.8%	16.6%	0.0%	0.0%
年齡組別							
中高齡	326	34.9%	21.8%	9.2%	21.4%	12.1%	0.6%
高齡	7	24.8%	48.8%	9.8%	16.6%	0.0%	0.0%
居住地區							
桃園市	187	35.1%	20.1%	12.7%	21.2%	10.2%	0.7%
新竹市	40	35.0%	36.0%	1.4%	21.2%	6.4%	0.0%
新竹縣	49	34.4%	26.2%	9.8%	11.0%	18.6%	0.0%
苗栗縣	57	32.9%	16.7%	3.0%	30.7%	15.5%	1.2%
教育程度							
國中及以下	44	41.9%	18.1%	12.5%	13.9%	13.6%	0.0%
高中職	162	27.8%	24.2%	11.9%	24.4%	11.3%	0.4%
專科	53	42.7%	7.4%	5.7%	30.4%	13.8%	0.0%
大學	53	34.8%	33.6%	3.5%	14.4%	11.1%	2.6%
碩士及以上	21	49.2%	26.5%	5.5%	8.7%	10.1%	0.0%
*主要經濟來源							
是	215	40.6%	21.7%	6.7%	19.8%	10.2%	1.0%
否	118	23.5%	23.5%	13.9%	24.2%	14.9%	0.0%
退休後再就業							
是	44	41.0%	30.3%	5.5%	12.6%	10.6%	0.0%
不是	289	33.6%	21.1%	9.8%	22.7%	12.1%	0.7%
目前工作職務別							
專業人員	145	36.4%	22.0%	8.4%	20.4%	11.9%	0.9%
基層人員	188	33.1%	22.6%	9.9%	22.1%	11.9%	0.4%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-14 桃竹苗地區中高齡及高齡失業者前一份工作職務與基本資料交叉分析表

	次數	主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務工作人員	服務工作人員及售貨員	技藝、機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
總次數	27	6	3	4	2	4	3	5
總百分比	100.0%	20.0%	11.3%	15.3%	8.3%	15.3%	9.6%	20.2%
性別								
男性	14	31.9%	12.0%	13.2%	1.2%	10.3%	13.6%	17.8%
女性	13	7.5%	10.5%	17.6%	15.8%	20.7%	5.3%	22.6%
年齡別 1								
45-49 歲	9	21.9%	19.8%	14.3%	13.0%	14.4%	0.0%	16.6%
50-54 歲	5	21.5%	6.1%	20.7%	8.7%	20.0%	8.9%	14.1%
55-59 歲	8	17.7%	11.2%	15.8%	7.1%	17.7%	9.7%	20.8%
60-64 歲	3	22.0%	6.2%	14.5%	5.6%	15.6%	17.8%	18.3%
65 歲以上	2	16.2%	3.8%	6.4%	0.0%	0.0%	28.9%	44.7%
年齡別 2								
45-54 歲	13	21.7%	14.2%	16.9%	11.3%	16.7%	3.6%	15.6%
55-64 歲	12	19.0%	9.7%	15.4%	6.7%	17.1%	12.1%	20.0%
65 歲以上	2	16.2%	3.8%	6.4%	0.0%	0.0%	28.9%	44.7%
年齡組別								
中高齡	25	20.4%	12.0%	16.2%	9.1%	16.8%	7.7%	17.8%
高齡	2	16.2%	3.8%	6.4%	0.0%	0.0%	28.9%	44.7%
居住地區								
桃園市	16	18.5%	9.3%	11.5%	6.8%	17.4%	13.3%	23.2%
新竹市	4	25.5%	13.8%	18.9%	15.0%	10.8%	8.2%	7.8%
新竹縣	3	8.2%	16.2%	21.9%	6.2%	20.9%	2.9%	23.7%
苗栗縣	4	28.6%	12.3%	20.5%	8.8%	8.5%	2.7%	18.6%
教育程度								
國中及以下	6	1.4%	7.9%	6.1%	0.0%	21.6%	23.8%	39.2%
高中職	11	19.2%	3.1%	17.3%	10.8%	19.0%	10.9%	19.7%
專科	3	37.2%	6.1%	14.4%	14.5%	9.9%	0.0%	17.9%
大學	5	31.9%	28.6%	17.5%	5.4%	8.9%	0.0%	7.7%
碩士及以上	2	19.8%	38.8%	27.8%	13.5%	0.0%	0.0%	0.1%
主要經濟來源								
是	12	28.6%	9.0%	15.4%	2.3%	14.6%	10.5%	19.6%
否	15	13.2%	13.1%	15.3%	13.1%	15.9%	8.9%	20.5%
因退休離開上個工作								
是	5	26.5%	17.3%	19.0%	2.2%	8.9%	10.4%	15.7%
不是	22	18.5%	9.9%	14.5%	9.7%	16.8%	9.4%	21.2%
#前一份工作職務別								
專業人員	13	42.9%	24.2%	32.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
基層人員	14	0.0%	0.0%	0.0%	15.5%	28.7%	18.0%	37.8%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-15 桃竹苗地區中高齡及高齡失業者前一份工作型態與基本資料交叉分析表

	次數	全時工作	部分工時工作
總次數	27	25	2
總百分比	100.0%	91.7%	8.3%
性別			
男性	14	92.0%	8.0%
女性	13	91.4%	8.6%
年齡別 1			
45-49 歲	9	87.5%	12.5%
50-54 歲	5	96.1%	3.9%
55-59 歲	8	94.9%	5.1%
60-64 歲	3	88.7%	11.3%
65 歲以上	2	88.5%	11.5%
年齡別 2			
45-54 歲	13	91.0%	9.0%
55-64 歲	12	93.1%	6.9%
65 歲以上	2	88.5%	11.5%
年齡組別			
中高齡	25	92.0%	8.0%
高齡	2	88.5%	11.5%
居住地區			
桃園市	16	88.9%	11.1%
新竹市	4	96.7%	3.3%
新竹縣	3	93.6%	6.4%
苗栗縣	4	95.2%	4.8%
教育程度			
國中及以下	6	89.7%	10.3%
高中職	11	87.6%	12.4%
專科	3	100.0%	0.0%
大學	5	94.7%	5.3%
碩士及以上	2	100.0%	0.0%
主要經濟來源			
是	12	93.8%	6.2%
否	15	90.0%	10.0%
因退休離開上個工作			
是	5	92.7%	7.3%
不是	22	91.4%	8.6%
前一份工作職務別			
專業人員	13	95.4%	4.6%
基層人員	14	88.3%	11.7%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-16 桃竹苗地區中高齡及高齡失業者待業時間與基本資料交叉分析表

	次數	未滿 1 年	1 年以上， 未滿 3 年	3 年以上
總次數	27	9	7	11
總百分比	100.0%	34.3%	24.2%	41.5%
性別				
男性	14	46.3%	25.3%	28.4%
女性	13	21.8%	23.0%	55.2%
年齡別 1				
45-49 歲	9	36.7%	31.1%	32.2%
50-54 歲	5	38.6%	23.9%	37.5%
55-59 歲	8	34.5%	20.8%	44.7%
60-64 歲	3	31.7%	25.0%	43.3%
65 歲以上	2	20.3%	13.1%	66.6%
年齡別 2				
45-54 歲	13	37.4%	28.2%	34.4%
55-64 歲	12	33.7%	22.1%	44.2%
65 歲以上	2	20.3%	13.1%	66.6%
年齡組別				
中高齡	25	35.7%	25.3%	39.0%
高齡	2	20.3%	13.1%	66.6%
居住地區				
桃園市	16	30.7%	24.0%	45.3%
新竹市	4	28.9%	16.9%	54.2%
新竹縣	3	43.7%	13.5%	42.8%
苗栗縣	4	44.6%	39.6%	15.8%
教育程度				
國中及以下	6	30.9%	13.7%	55.4%
高中職	11	36.1%	27.7%	36.2%
專科	3	30.1%	20.3%	49.6%
大學	5	33.2%	28.6%	38.2%
碩士及以上	2	44.0%	30.7%	25.3%
主要經濟來源				
是	12	48.1%	19.0%	32.9%
否	15	23.4%	28.3%	48.3%
因退休離開上個工作				
是	5	38.1%	24.5%	37.4%
不是	22	33.4%	24.1%	42.5%
前一份工作職務別				
專業人員	13	41.8%	21.1%	37.1%
基層人員	14	26.8%	27.3%	45.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-17 桃竹苗地區中高齡及高齡失業者對政府提供雇主僱用津貼，以提高雇主僱用意願之需求與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要			不知道/ 無意見
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常 不需要	
總次數	27	16	7	9	10	7	3	1
總百分比	100.0%	64.9%	26.7%	38.2%	34.2%	24.6%	9.6%	0.9%
性別								
男性	14	62.5%	26.9%	35.6%	36.6%	27.5%	9.1%	0.9%
女性	13	67.3%	26.6%	40.7%	31.9%	21.7%	10.2%	0.8%
年齡別 1								
45-49 歲	9	80.4%	28.9%	51.5%	19.6%	16.4%	3.2%	0.0%
50-54 歲	5	64.2%	36.8%	27.4%	35.8%	25.8%	10.0%	0.0%
55-59 歲	8	52.5%	24.1%	28.4%	46.2%	34.7%	11.5%	1.3%
60-64 歲	3	64.9%	24.6%	40.3%	35.1%	23.2%	11.9%	0.0%
65 歲以上	2	58.8%	10.1%	48.7%	36.1%	16.2%	19.9%	5.1%
年齡別 2								
45-54 歲	13	73.9%	32.1%	41.8%	26.1%	20.2%	5.9%	0.0%
55-64 歲	12	56.2%	24.2%	32.0%	42.9%	31.3%	11.6%	0.9%
65 歲以上	2	58.8%	10.1%	48.7%	36.1%	16.2%	19.9%	5.1%
年齡組別								
中高齡	25	65.6%	28.4%	37.2%	34.0%	25.4%	8.6%	0.4%
高齡	2	58.8%	10.1%	48.7%	36.1%	16.2%	19.9%	5.1%
居住地區								
桃園市	16	69.2%	26.8%	42.4%	30.1%	21.4%	8.7%	0.7%
新竹市	4	35.5%	7.2%	28.3%	64.5%	39.8%	24.7%	0.0%
新竹縣	3	66.0%	42.7%	23.3%	30.3%	30.3%	0.0%	3.7%
苗栗縣	4	76.2%	32.1%	44.1%	23.8%	17.5%	6.3%	0.0%
教育程度								
國中及以下	6	57.7%	21.1%	36.6%	40.1%	26.2%	13.9%	2.2%
高中職	11	71.5%	33.4%	38.1%	28.5%	22.4%	6.1%	0.0%
專科	3	79.1%	38.5%	40.6%	20.9%	9.3%	11.6%	0.0%
大學	5	59.0%	18.7%	40.3%	38.6%	26.3%	12.3%	2.4%
碩士及以上	2	33.4%	0.0%	33.4%	66.6%	58.0%	8.6%	0.0%
主要經濟來源								
是	12	67.7%	38.8%	28.9%	31.3%	23.5%	7.8%	1.0%
否	15	62.7%	17.3%	45.4%	36.6%	25.5%	11.1%	0.7%
因退休離開上個工作								
是	5	59.2%	33.3%	25.9%	38.4%	20.8%	17.6%	2.4%
不是	22	66.2%	25.2%	41.0%	33.3%	25.5%	7.8%	0.5%
前一份工作職務別								
專業人員	13	59.2%	26.1%	33.1%	39.9%	29.5%	10.4%	0.9%
基層人員	14	69.3%	26.2%	43.1%	29.8%	20.7%	9.1%	0.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-18 桃竹苗地區中高齡及高齡失業者對政府提供相關就業津貼，以培養勞工再就業能力之需求與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要			不知道/ 無意見
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常 不需要	
總次數	27	21	11	10	5	4	1	1
總百分比	100.0%	79.7%	42.4%	37.3%	18.8%	14.8%	4.0%	1.5%
性別								
男性	14	75.1%	42.7%	32.4%	22.7%	16.9%	5.8%	2.2%
女性	13	84.3%	42.0%	42.3%	14.8%	12.6%	2.2%	0.9%
年齡別 1								
45-49 歲	9	100.0%	55.6%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50-54 歲	5	77.6%	50.7%	26.9%	16.7%	13.0%	3.7%	5.7%
55-59 歲	8	69.0%	31.5%	37.5%	31.0%	25.5%	5.5%	0.0%
60-64 歲	3	70.3%	44.2%	26.1%	29.7%	26.2%	3.5%	0.0%
65 歲以上	2	67.4%	16.2%	51.2%	27.5%	13.6%	13.9%	5.1%
年齡別 2								
45-54 歲	13	91.0%	53.6%	37.4%	6.7%	5.2%	1.5%	2.3%
55-64 歲	12	69.4%	35.3%	34.1%	30.6%	25.7%	4.9%	0.0%
65 歲以上	2	67.4%	16.2%	51.2%	27.5%	13.6%	13.9%	5.1%
年齡組別								
中高齡	25	80.8%	44.9%	35.9%	18.0%	14.9%	3.1%	1.2%
高齡	2	67.4%	16.2%	51.2%	27.5%	13.6%	13.9%	5.1%
居住地區								
桃園市	16	77.0%	35.3%	41.7%	22.3%	17.0%	5.3%	0.7%
新竹市	4	76.4%	47.4%	29.0%	19.1%	19.1%	0.0%	4.5%
新竹縣	3	87.8%	48.0%	39.8%	8.5%	8.5%	0.0%	3.7%
苗栗縣	4	85.7%	58.3%	27.4%	14.3%	8.0%	6.3%	0.0%
教育程度								
國中及以下	6	76.4%	39.1%	37.3%	21.4%	12.8%	8.6%	2.2%
高中職	11	85.9%	50.7%	35.2%	13.1%	13.1%	0.0%	1.0%
專科	3	73.8%	40.5%	33.3%	26.2%	21.8%	4.4%	0.0%
大學	5	75.2%	30.9%	44.3%	20.8%	16.6%	4.2%	4.0%
碩士及以上	2	72.0%	32.9%	39.1%	28.0%	13.5%	14.5%	0.0%
主要經濟來源								
是	12	81.1%	52.0%	29.1%	16.3%	9.4%	6.9%	2.6%
否	15	78.5%	34.9%	43.6%	20.8%	19.0%	1.8%	0.7%
因退休離開上個工作								
是	5	65.2%	31.3%	33.9%	32.4%	24.0%	8.4%	2.4%
不是	22	82.9%	44.9%	38.0%	15.8%	12.7%	3.1%	1.3%
前一份工作職務別								
專業人員	13	76.1%	40.5%	35.6%	21.5%	16.6%	4.9%	2.4%
基層人員	14	82.3%	43.1%	39.2%	16.8%	13.4%	3.4%	0.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-19 桃竹苗地區中高齡及高齡就業者對政府提供就業諮詢及職業訓練相關資訊之需求與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要			不知道/ 無意見
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常 不需要	
總次數	27	21	11	10	5	4	1	1
總百分比	100.0%	81.0%	45.4%	35.6%	18.7%	14.7%	4.0%	0.3%
性別								
男性	14	77.4%	48.7%	28.7%	22.6%	16.9%	5.7%	0.0%
女性	13	84.9%	42.0%	42.9%	14.5%	12.3%	2.2%	0.6%
年齡別 1								
45-49 歲	9	100.0%	53.1%	46.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50-54 歲	5	78.9%	51.0%	27.9%	21.1%	21.1%	0.0%	0.0%
55-59 歲	8	76.1%	43.8%	32.3%	23.9%	16.2%	7.7%	0.0%
60-64 歲	3	75.9%	36.6%	39.3%	21.7%	14.2%	7.5%	2.4%
65 歲以上	2	48.7%	26.6%	22.1%	51.3%	43.8%	7.5%	0.0%
年齡別 2								
45-54 歲	13	91.6%	52.3%	39.3%	8.4%	8.4%	0.0%	0.0%
55-64 歲	12	76.1%	41.7%	34.4%	23.2%	15.6%	7.6%	0.7%
65 歲以上	2	48.7%	26.6%	22.1%	51.3%	43.8%	7.5%	0.0%
年齡組別								
中高齡	25	84.3%	47.3%	37.0%	15.4%	11.8%	3.6%	0.3%
高齡	2	48.7%	26.6%	22.1%	51.3%	43.8%	7.5%	0.0%
居住地區								
桃園市	16	80.1%	36.9%	43.2%	19.4%	14.2%	5.2%	0.5%
新竹市	4	71.7%	53.2%	18.5%	28.3%	28.3%	0.0%	0.0%
新竹縣	3	90.9%	55.8%	35.1%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%
苗栗縣	4	85.7%	59.9%	25.8%	14.3%	8.0%	6.3%	0.0%
教育程度								
國中及以下	6	71.0%	35.6%	35.4%	27.6%	19.0%	8.6%	1.4%
高中職	11	85.1%	48.4%	36.7%	14.9%	12.1%	2.8%	0.0%
專科	3	85.4%	41.0%	44.4%	14.6%	14.6%	0.0%	0.0%
大學	5	91.7%	66.2%	25.5%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%
碩士及以上	2	52.6%	13.5%	39.1%	47.4%	32.9%	14.5%	0.0%
主要經濟來源								
是	12	80.3%	52.0%	28.3%	19.0%	13.8%	5.2%	0.7%
否	15	81.7%	40.3%	41.4%	18.3%	15.3%	3.0%	0.0%
因退休離開上個工作								
是	5	66.8%	48.7%	18.1%	33.2%	25.1%	8.1%	0.0%
不是	22	84.3%	44.7%	39.6%	15.3%	12.3%	3.0%	0.4%
前一份工作職務別								
專業人員	13	80.1%	42.3%	37.8%	19.9%	17.8%	2.1%	0.0%
基層人員	14	81.7%	47.4%	34.3%	17.7%	12.1%	5.6%	0.6%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-20 桃竹苗地區中高齡及高齡失業者對政府提供多元職業訓練服務及獲取相關訓練補助之需求與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要		
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常不需要
總次數	27	22	13	9	5	4	1
總百分比	100.0%	80.1%	48.1%	32.0%	19.9%	15.1%	4.8%
性別							
男性	14	74.1%	42.9%	31.2%	25.9%	17.9%	8.0%
女性	13	86.3%	53.5%	32.8%	13.7%	12.2%	1.5%
年齡別 1							
45-49 歲	9	94.3%	59.8%	34.5%	5.7%	5.7%	0.0%
50-54 歲	5	79.4%	54.1%	25.3%	20.6%	20.6%	0.0%
55-59 歲	8	69.2%	43.2%	26.0%	30.8%	21.0%	9.8%
60-64 歲	3	84.7%	36.7%	48.0%	15.3%	7.8%	7.5%
65 歲以上	2	66.2%	30.1%	36.1%	33.8%	24.0%	9.8%
年齡別 2							
45-54 歲	13	88.3%	57.5%	30.8%	11.7%	11.7%	0.0%
55-64 歲	12	73.8%	41.3%	32.5%	26.2%	17.1%	9.1%
65 歲以上	2	66.2%	30.1%	36.1%	33.8%	24.0%	9.8%
年齡組別							
中高齡	25	81.5%	49.9%	31.6%	18.5%	14.2%	4.3%
高齡	2	66.2%	30.1%	36.1%	33.8%	24.0%	9.8%
居住地區							
桃園市	16	76.0%	37.8%	38.2%	24.0%	19.4%	4.6%
新竹市	4	79.8%	67.7%	12.1%	20.2%	12.2%	8.0%
新竹縣	3	94.6%	66.8%	27.8%	5.4%	5.4%	0.0%
苗栗縣	4	83.6%	51.8%	31.8%	16.4%	10.1%	6.3%
教育程度							
國中及以下	6	70.1%	34.9%	35.2%	29.9%	22.9%	7.0%
高中職	11	84.9%	54.9%	30.0%	15.1%	13.9%	1.2%
專科	3	82.7%	40.0%	42.7%	17.3%	13.1%	4.2%
大學	5	85.4%	63.0%	22.4%	14.6%	10.6%	4.0%
碩士及以上	2	62.6%	23.4%	39.2%	37.4%	13.5%	23.9%
主要經濟來源							
是	12	78.8%	47.9%	30.9%	21.2%	13.3%	7.9%
否	15	81.1%	48.2%	32.9%	18.9%	16.5%	2.4%
因退休離開上個工作							
是	5	69.8%	49.2%	20.6%	30.2%	19.2%	11.0%
不是	22	82.4%	47.8%	34.6%	17.6%	14.2%	3.4%
前一份工作職務別							
專業人員	13	74.1%	48.0%	26.1%	25.9%	19.7%	6.2%
基層人員	14	85.0%	47.4%	37.6%	15.0%	11.3%	3.7%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-21 桃竹苗地區中高齡及高齡失業者對政府提供專人服務，針對就業服務、職業訓練、失業給付認定、技能檢定及創業資訊提供單一服務窗口之需求與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要		
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常不需要
總次數	27	22	13	9	5	4	1
總百分比	100.0%	80.2%	45.4%	34.8%	19.8%	16.1%	3.7%
性別							
男性	14	78.7%	46.7%	32.0%	21.3%	15.6%	5.7%
女性	13	81.9%	44.2%	37.7%	18.1%	16.5%	1.6%
年齡別 1							
45-49 歲	9	87.7%	50.7%	37.0%	12.3%	12.3%	0.0%
50-54 歲	5	79.2%	49.6%	29.6%	20.8%	20.8%	0.0%
55-59 歲	8	78.3%	39.5%	38.8%	21.7%	12.8%	8.9%
60-64 歲	3	78.5%	52.2%	26.3%	21.5%	18.0%	3.5%
65 歲以上	2	67.4%	30.0%	37.4%	32.6%	26.5%	6.1%
年齡別 2							
45-54 歲	13	84.3%	50.3%	34.0%	15.7%	15.7%	0.0%
55-64 歲	12	78.4%	43.3%	35.1%	21.6%	14.3%	7.3%
65 歲以上	2	67.4%	30.0%	37.4%	32.6%	26.5%	6.1%
年齡組別							
中高齡	25	81.4%	46.8%	34.6%	18.6%	15.1%	3.5%
高齡	2	67.4%	30.0%	37.4%	32.6%	26.5%	6.1%
居住地區							
桃園市	16	78.4%	39.0%	39.4%	21.6%	19.0%	2.6%
新竹市	4	74.7%	50.1%	24.6%	25.3%	17.3%	8.0%
新竹縣	3	88.2%	64.1%	24.1%	11.8%	11.8%	0.0%
苗栗縣	4	85.7%	49.6%	36.1%	14.3%	8.0%	6.3%
教育程度							
國中及以下	6	67.9%	34.6%	33.3%	32.1%	26.7%	5.4%
高中職	11	83.4%	53.4%	30.0%	16.6%	16.6%	0.0%
專科	3	90.3%	65.5%	24.8%	9.7%	5.5%	4.2%
大學	5	86.8%	32.4%	54.4%	13.2%	10.8%	2.4%
碩士及以上	2	62.6%	23.4%	39.2%	37.4%	13.5%	23.9%
主要經濟來源							
是	12	80.8%	50.0%	30.8%	19.2%	13.3%	5.9%
否	15	79.8%	41.9%	37.9%	20.2%	18.3%	1.9%
因退休離開上個工作							
是	5	69.1%	45.6%	23.5%	30.9%	22.7%	8.2%
不是	22	82.7%	45.3%	37.4%	17.3%	14.6%	2.7%
前一份工作職務別							
專業人員	13	81.6%	48.1%	33.5%	18.4%	12.8%	5.6%
基層人員	14	78.7%	43.7%	35.0%	21.3%	19.2%	2.1%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-22 桃竹苗地區中高齡及高齡失業者目前是否有自行創業計畫與基本資料
交叉分析表

	次數	有	沒有
總次數	27	9	18
總百分比	100.0%	31.7%	68.3%
性別			
男性	14	29.5%	70.5%
女性	13	33.9%	66.1%
年齡別 1			
45-49 歲	9	40.2%	59.8%
50-54 歲	5	35.7%	64.3%
55-59 歲	8	32.2%	67.8%
60-64 歲	3	22.4%	77.6%
65 歲以上	2	7.0%	93.0%
年齡別 2			
45-54 歲	13	38.4%	61.6%
55-64 歲	12	29.3%	70.7%
65 歲以上	2	7.0%	93.0%
年齡組別			
中高齡	25	34.1%	65.9%
高齡	2	7.0%	93.0%
居住地區			
桃園市	16	25.4%	74.6%
新竹市	4	25.5%	74.5%
新竹縣	3	54.2%	45.8%
苗栗縣	4	41.9%	58.1%
教育程度			
國中及以下	6	24.5%	75.5%
高中職	11	29.1%	70.9%
專科	3	28.1%	71.9%
大學	5	44.9%	55.1%
碩士及以上	2	43.6%	56.4%
主要經濟來源			
是	12	32.6%	67.4%
否	15	31.0%	69.0%
因退休離開上個工作			
是	5	15.7%	84.3%
不是	22	35.3%	64.7%
前一份工作職務別			
專業人員	13	32.2%	67.8%
基層人員	14	30.2%	69.8%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-23 桃竹苗地區中高齡及高齡者對政府提供 45 歲以上準備退休勞工再就業
相關協助之需求與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要			不知道/ 無意見
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常 不需要	
總次數	1,004	808	361	447	183	132	51	13
總百分比	100.0%	80.4%	35.9%	44.5%	18.3%	13.2%	5.1%	1.3%
性別								
男性	602	78.2%	36.2%	42.0%	20.5%	13.9%	6.6%	1.3%
女性	402	83.7%	35.4%	48.3%	15.1%	12.1%	3.0%	1.2%
#年齡別 1								
45-49 歲	363	81.8%	41.2%	40.6%	16.7%	13.1%	3.6%	1.5%
50-54 歲	308	76.1%	30.9%	45.2%	23.3%	17.4%	5.9%	0.6%
55-59 歲	198	83.0%	33.4%	49.6%	15.7%	7.7%	8.0%	1.3%
60-64 歲	102	80.0%	36.5%	43.5%	17.4%	13.7%	3.7%	2.6%
65 歲以上	33	91.5%	37.3%	54.2%	8.5%	6.6%	1.9%	0.0%
年齡別 2								
45-54 歲	671	79.1%	36.5%	42.6%	19.8%	15.1%	4.7%	1.1%
55-64 歲	300	82.1%	34.5%	47.6%	16.2%	9.7%	6.5%	1.7%
65 歲以上	33	91.5%	37.3%	54.2%	8.5%	6.6%	1.9%	0.0%
年齡組別								
中高齡	971	80.1%	35.9%	44.2%	18.6%	13.4%	5.2%	1.3%
高齡	33	91.5%	37.3%	54.2%	8.5%	6.6%	1.9%	0.0%
居住地區								
桃園市	577	80.5%	37.4%	43.1%	18.1%	12.9%	5.2%	1.4%
新竹市	119	83.8%	36.8%	47.0%	14.9%	11.1%	3.8%	1.3%
新竹縣	143	76.3%	33.5%	42.8%	22.2%	17.2%	5.0%	1.5%
苗栗縣	165	81.6%	32.3%	49.3%	18.0%	12.2%	5.8%	0.4%
教育程度								
國中及以下	144	80.1%	35.0%	45.1%	17.9%	11.9%	6.0%	2.0%
高中職	430	81.9%	35.0%	46.9%	16.5%	12.3%	4.2%	1.6%
專科	191	82.2%	42.3%	39.9%	17.2%	13.3%	3.9%	0.6%
大學	156	78.8%	33.0%	45.8%	20.0%	14.1%	5.9%	1.2%
碩士及以上	83	72.4%	33.2%	39.2%	27.6%	17.9%	9.7%	0.0%
就業狀況								
就業	977	80.3%	35.7%	44.6%	18.5%	13.3%	5.2%	1.2%
失業	27	88.2%	43.6%	44.6%	9.2%	8.1%	1.1%	2.6%
主要經濟來源								
是	622	78.6%	36.2%	42.4%	19.9%	14.1%	5.8%	1.5%
否	382	83.5%	35.5%	48.0%	15.7%	11.7%	4.0%	0.8%
退休後再就業者								
是	142	81.8%	34.9%	46.9%	17.8%	11.1%	6.7%	0.4%
不是	835	79.9%	35.9%	44.0%	18.7%	13.7%	5.0%	1.4%
*退休後再回職場規劃								
有	333	86.4%	47.0%	39.4%	12.5%	10.5%	2.0%	1.1%
沒有	644	77.0%	29.9%	47.1%	21.7%	14.8%	6.9%	1.3%
因退休離開上個工作								
是	5	98.2%	54.6%	43.6%	1.8%	1.8%	0.0%	0.0%
不是	22	85.8%	41.1%	44.7%	11.0%	9.6%	1.4%	3.2%
目前工作職務別								
專業人員	442	81.1%	38.8%	42.3%	18.2%	11.8%	6.4%	0.7%
基層人員	535	79.5%	33.1%	46.4%	18.9%	14.6%	4.3%	1.6%
前一份工作職務別								
專業人員	13	91.4%	40.4%	51.0%	5.0%	5.0%	0.0%	3.6%
基層人員	14	85.2%	45.6%	39.6%	13.0%	10.9%	2.1%	1.8%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-24 桃竹苗地區中高齡及高齡者對政府提供雇主繼續僱用 45 歲以上退休勞工相關補助與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要			不知道/ 無意見
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常 不需要	
總次數	1,004	709	324	385	261	184	77	34
總百分比	100.0%	70.5%	32.2%	38.3%	26.1%	18.4%	7.7%	3.4%
*性別								
男性	602	67.2%	32.1%	35.1%	28.6%	19.0%	9.6%	4.2%
女性	402	75.6%	32.5%	43.1%	22.2%	17.4%	4.8%	2.2%
年齡別 1								
45-49 歲	363	70.0%	33.4%	36.6%	27.1%	20.7%	6.4%	2.9%
50-54 歲	308	71.0%	34.6%	36.4%	27.0%	16.8%	10.2%	2.0%
55-59 歲	198	70.5%	30.6%	39.9%	24.8%	18.1%	6.7%	4.7%
60-64 歲	102	71.9%	27.4%	44.5%	23.8%	17.2%	6.6%	4.3%
65 歲以上	33	68.0%	22.4%	45.6%	20.2%	12.7%	7.5%	11.8%
*年齡別 2								
45-54 歲	671	70.5%	33.9%	36.6%	27.0%	18.9%	8.1%	2.5%
55-64 歲	300	70.9%	29.5%	41.4%	24.5%	17.8%	6.7%	4.6%
65 歲以上	33	68.0%	22.4%	45.6%	20.2%	12.7%	7.5%	11.8%
*年齡組別								
中高齡	971	70.6%	32.6%	38.0%	26.3%	18.6%	7.7%	3.1%
高齡	33	68.0%	22.4%	45.6%	20.2%	12.7%	7.5%	11.8%
居住地區								
桃園市	577	70.6%	32.0%	38.6%	25.5%	18.4%	7.1%	3.9%
新竹市	119	68.7%	30.6%	38.1%	29.1%	21.3%	7.8%	2.2%
新竹縣	143	74.9%	37.1%	37.8%	25.1%	17.8%	7.3%	0.0%
苗栗縣	165	67.7%	30.0%	37.7%	26.8%	16.7%	10.1%	5.5%
*教育程度								
國中及以下	144	72.2%	30.9%	41.3%	20.2%	15.9%	4.3%	7.6%
高中職	430	74.3%	37.1%	37.2%	22.9%	17.3%	5.6%	2.8%
專科	191	68.8%	29.0%	39.8%	26.3%	17.4%	8.9%	4.9%
大學	156	64.3%	27.6%	36.7%	34.9%	24.0%	10.9%	0.8%
碩士及以上	83	63.8%	25.7%	38.1%	35.4%	19.9%	15.5%	0.8%
就業狀況								
就業	977	70.5%	32.2%	38.3%	26.0%	18.3%	7.7%	3.5%
失業	27	71.4%	34.7%	36.7%	27.2%	20.4%	6.8%	1.4%
主要經濟來源								
是	622	69.3%	33.0%	36.3%	26.2%	18.0%	8.2%	4.5%
否	382	72.6%	30.9%	41.7%	25.8%	19.0%	6.8%	1.6%
退休後再就業者								
是	142	75.1%	33.1%	42.0%	23.2%	15.3%	7.9%	1.7%
不是	835	69.7%	32.0%	37.7%	26.5%	18.8%	7.7%	3.8%
*退休後再回職場規劃								
有	333	76.2%	39.7%	36.5%	20.6%	15.2%	5.4%	3.2%
沒有	644	67.6%	28.3%	39.3%	28.8%	19.9%	8.9%	3.6%
因退休離開上個工作								
是	5	77.2%	35.0%	42.2%	22.8%	14.4%	8.4%	0.0%
不是	22	70.0%	34.6%	35.4%	28.3%	21.8%	6.5%	1.7%
*目前工作職務別								
專業人員	442	69.1%	31.2%	37.9%	27.1%	15.8%	11.3%	3.8%
基層人員	535	71.7%	33.0%	38.7%	25.1%	20.4%	4.7%	3.2%
前一份工作職務別								
專業人員	13	72.2%	30.4%	41.8%	27.8%	20.6%	7.2%	0.0%
基層人員	14	70.2%	37.5%	32.7%	27.2%	20.6%	6.6%	2.6%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-25 桃竹苗地區中高齡及高齡者對政府主動建立 45 歲以上勞工求職、求才資料庫，協助相關就業媒合與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要			不知道/ 無意見
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常 不需要	
總次數	1,004	916	534	382	77	48	29	11
總百分比	100.0%	91.3%	53.2%	38.1%	7.7%	4.8%	2.9%	1.0%
*性別								
男性	602	89.5%	53.5%	36.0%	9.1%	4.9%	4.2%	1.4%
女性	402	93.7%	52.8%	40.9%	5.8%	4.8%	1.0%	0.5%
年齡別 1								
45-49 歲	363	91.2%	56.1%	35.1%	7.9%	5.4%	2.5%	0.9%
50-54 歲	308	91.9%	55.2%	36.7%	7.0%	3.1%	3.9%	1.1%
55-59 歲	198	91.2%	48.0%	43.2%	8.8%	5.1%	3.7%	0.0%
60-64 歲	102	91.1%	51.0%	40.1%	6.7%	5.6%	1.1%	2.2%
65 歲以上	33	84.9%	40.7%	44.2%	10.3%	10.3%	0.0%	4.8%
#年齡別 2								
45-54 歲	671	91.6%	55.7%	35.9%	7.4%	4.3%	3.1%	1.0%
55-64 歲	300	91.2%	49.0%	42.2%	8.1%	5.3%	2.8%	0.7%
65 歲以上	33	84.9%	40.7%	44.2%	10.3%	10.3%	0.0%	4.8%
#年齡組別								
中高齡	971	91.5%	53.6%	37.9%	7.6%	4.6%	3.0%	0.9%
高齡	33	84.9%	40.7%	44.2%	10.3%	10.3%	0.0%	4.8%
居住地區								
桃園市	577	90.8%	52.8%	38.0%	8.2%	5.3%	2.9%	1.0%
新竹市	119	91.5%	48.9%	42.6%	8.4%	4.8%	3.6%	0.1%
新竹縣	143	91.1%	57.4%	33.7%	8.9%	6.1%	2.8%	0.0%
苗栗縣	165	92.8%	53.9%	38.9%	4.5%	1.9%	2.6%	2.7%
#教育程度								
國中及以下	144	85.3%	44.9%	40.4%	12.0%	7.7%	4.3%	2.7%
高中職	430	93.8%	55.6%	38.2%	5.2%	4.0%	1.2%	1.0%
專科	191	96.2%	57.0%	39.2%	3.8%	1.9%	1.9%	0.0%
大學	156	85.4%	50.7%	34.7%	13.8%	7.4%	6.4%	0.8%
碩士及以上	83	87.2%	51.1%	36.1%	11.4%	6.2%	5.2%	1.4%
就業狀況								
就業	977	91.1%	53.3%	37.8%	7.8%	4.9%	2.9%	1.1%
失業	27	93.6%	49.5%	44.1%	6.1%	3.7%	2.4%	0.3%
主要經濟來源								
是	622	90.5%	51.5%	39.0%	8.2%	4.9%	3.3%	1.3%
否	382	92.3%	55.9%	36.4%	7.1%	4.8%	2.3%	0.6%
退休後再就業者								
是	142	89.5%	52.8%	36.7%	8.6%	5.7%	2.9%	1.9%
不是	835	91.5%	53.4%	38.1%	7.6%	4.7%	2.9%	0.9%
*退休後再回職場規劃								
有	333	94.6%	59.6%	35.0%	4.8%	3.8%	1.0%	0.6%
沒有	644	89.4%	50.0%	39.4%	9.3%	5.4%	3.9%	1.3%
因退休離開上個工作								
是	5	98.2%	65.0%	33.2%	1.8%	1.8%	0.0%	0.0%
不是	22	92.5%	46.0%	46.5%	7.1%	4.1%	3.0%	0.4%
*目前工作職務別								
專業人員	442	90.1%	56.2%	33.9%	8.1%	4.1%	4.0%	1.8%
基層人員	535	92.1%	51.0%	41.1%	7.5%	5.5%	2.0%	0.4%
前一份工作職務別								
專業人員	13	98.0%	50.2%	47.8%	2.0%	2.0%	0.0%	0.0%
基層人員	14	89.7%	48.1%	41.6%	9.8%	5.2%	4.6%	0.5%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-26 桃竹苗地區中高齡及高齡者對桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心之贊成度與基本資料交叉分析表

	次數	贊成			不贊成			不知道/ 無意見
		合計	非常贊成	還算贊成	合計	不太贊成	非常不贊成	
總次數	1,004	932	530	402	58	41	17	14
總百分比	100.0%	92.7%	52.7%	40.0%	5.8%	4.1%	1.7%	1.5%
*性別								
男性	602	91.4%	52.7%	38.7%	6.3%	4.1%	2.2%	2.3%
女性	402	94.8%	52.9%	41.9%	5.0%	4.0%	1.0%	0.2%
年齡別 1								
45-49 歲	363	92.6%	52.2%	40.4%	6.5%	5.2%	1.3%	0.9%
50-54 歲	308	92.7%	51.6%	41.1%	6.5%	3.8%	2.7%	0.8%
55-59 歲	198	92.1%	55.6%	36.5%	4.5%	3.0%	1.5%	3.4%
60-64 歲	102	94.1%	54.7%	39.4%	4.9%	3.8%	1.1%	1.0%
65 歲以上	33	95.1%	45.9%	49.2%	1.1%	0.7%	0.4%	3.8%
年齡別 2								
45-54 歲	671	92.7%	51.9%	40.8%	6.5%	4.6%	1.9%	0.8%
55-64 歲	300	92.8%	55.3%	37.5%	4.6%	3.3%	1.3%	2.6%
65 歲以上	33	95.1%	45.9%	49.2%	1.1%	0.7%	0.4%	3.8%
年齡組別								
中高齡	971	92.7%	53.0%	39.7%	5.9%	4.2%	1.7%	1.4%
高齡	33	95.1%	45.9%	49.2%	1.1%	0.7%	0.4%	3.8%
居住地區								
桃園市	577	93.3%	50.1%	43.2%	5.1%	3.4%	1.7%	1.6%
新竹市	119	93.7%	53.9%	39.8%	4.6%	2.8%	1.8%	1.7%
新竹縣	143	92.0%	60.9%	31.1%	6.5%	3.9%	2.6%	1.5%
苗栗縣	165	90.9%	53.9%	37.0%	8.4%	7.6%	0.8%	0.7%
教育程度								
國中及以下	144	91.3%	46.7%	44.6%	6.4%	4.8%	1.6%	2.3%
高中職	430	93.0%	51.7%	41.3%	5.5%	3.6%	1.9%	1.5%
專科	191	90.9%	51.8%	39.1%	7.3%	5.9%	1.4%	1.8%
大學	156	94.1%	64.0%	30.1%	5.9%	4.2%	1.7%	0.0%
碩士及以上	83	96.1%	49.3%	46.8%	2.3%	0.9%	1.4%	1.6%
就業狀況								
就業	977	92.7%	52.4%	40.3%	5.8%	4.1%	1.7%	1.5%
失業	27	94.4%	64.2%	30.2%	4.9%	3.5%	1.4%	0.7%
主要經濟來源								
是	622	91.9%	51.9%	40.0%	6.5%	4.0%	2.5%	1.6%
否	382	94.3%	54.1%	40.2%	4.5%	4.1%	0.4%	1.2%
*退休後再就業								
是	142	96.7%	62.2%	34.5%	3.3%	3.3%	0.0%	0.0%
不是	835	92.1%	50.7%	41.4%	6.2%	4.2%	2.0%	1.7%
*退休後再回職場規劃								
有	333	96.1%	60.4%	35.7%	3.9%	2.5%	1.4%	0.0%
沒有	644	91.0%	48.3%	42.7%	6.8%	4.9%	1.9%	2.2%
因退休離開上個工作								
是	5	90.1%	64.6%	25.5%	9.9%	4.8%	5.1%	0.0%
不是	22	95.6%	64.1%	31.5%	3.6%	3.1%	0.5%	0.8%
*目前工作職務別								
專業人員	442	93.3%	57.4%	35.9%	4.9%	2.9%	2.0%	1.8%
基層人員	535	92.2%	48.2%	44.0%	6.6%	5.1%	1.5%	1.2%
前一份工作職務別								
專業人員	13	93.2%	64.4%	28.8%	6.8%	4.8%	2.0%	0.0%
基層人員	14	95.5%	63.4%	32.1%	3.2%	2.4%	0.8%	1.3%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-27 桃竹苗地區中高齡及高齡者對設置銀髮人才資源中心之地點與基本資料交叉分析表

	次數	桃園市	新竹市	新竹縣	苗栗縣
總次數	932	527	176	119	110
總百分比	100.0%	56.5%	18.9%	12.8%	11.8%
性別					
男性	551	53.4%	20.6%	13.5%	12.5%
女性	381	60.9%	16.5%	11.9%	10.7%
*年齡別 1					
45-49 歲	337	51.5%	23.3%	12.5%	12.7%
50-54 歲	286	52.4%	19.5%	16.0%	12.1%
55-59 歲	182	63.4%	13.0%	12.1%	11.5%
60-64 歲	96	69.4%	14.8%	7.2%	8.6%
65 歲以上	31	66.6%	14.5%	9.2%	9.7%
*年齡別 2					
45-54 歲	622	52.0%	21.5%	14.1%	12.4%
55-64 歲	279	65.5%	13.6%	10.4%	10.5%
65 歲以上	31	66.6%	14.5%	9.2%	9.7%
年齡組別					
中高齡	901	56.1%	19.1%	13.0%	11.8%
高齡	31	66.6%	14.5%	9.2%	9.7%
*居住地區					
桃園市	538	94.4%	2.4%	2.6%	0.6%
新竹市	112	8.1%	89.2%	2.7%	0.0%
新竹縣	132	7.5%	20.6%	71.9%	0.0%
苗栗縣	150	0.0%	24.1%	5.1%	70.8%
*教育程度					
國中及以下	132	68.2%	13.6%	7.7%	10.5%
高中職	400	57.1%	14.8%	13.2%	14.9%
專科	173	53.2%	22.1%	14.6%	10.1%
大學	147	58.1%	22.8%	12.1%	7.0%
碩士及以上	80	38.8%	34.1%	16.7%	10.4%
就業狀況					
就業	906	56.5%	18.9%	12.9%	11.7%
失業	26	55.6%	20.6%	9.7%	14.1%
主要經濟來源					
是	572	56.9%	18.3%	12.3%	12.5%
否	360	55.9%	19.9%	13.6%	10.6%
*退休後再就業					
是	138	57.7%	24.5%	13.5%	4.3%
不是	768	56.3%	17.9%	12.8%	13.0%
退休後再回職場規劃					
有	320	58.2%	21.0%	9.1%	11.7%
沒有	586	55.6%	17.7%	15.0%	11.7%
因退休離開上個工作					
是	5	65.8%	15.7%	9.8%	8.7%
不是	21	53.5%	21.7%	9.6%	15.2%
目前工作職務別					
專業人員	412	53.4%	22.5%	12.9%	11.2%
基層人員	494	58.9%	15.9%	13.0%	12.2%
前一份工作職務別					
專業人員	12	48.7%	26.3%	7.7%	17.3%
基層人員	14	62.4%	16.1%	10.0%	11.5%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



2.事業單位端

附表 2-1 桃竹苗地區事業單位僱用 45-49 歲者為基層人員之意願與基本資料交叉分析

	次數	是	否
總次數	385	303	82
總百分比	100.0%	78.6%	21.4%
縣市別			
桃園市	235	78.8%	21.2%
新竹市	54	81.7%	18.3%
新竹縣	59	75.7%	24.3%
苗栗縣	37	77.5%	22.5%
產業大項			
工業	246	77.6%	22.4%
服務業	139	80.3%	19.7%
#產業別			
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%
製造業	221	77.1%	22.9%
電力及燃氣供應業	1	74.1%	25.9%
用水供應及污染整治業	3	100.0%	0.0%
營造業	21	80.3%	19.7%
批發及零售業	37	72.9%	27.1%
運輸及倉儲業	14	90.6%	9.4%
住宿及餐飲業	16	96.1%	3.9%
資訊及通訊傳播業	4	66.6%	33.4%
金融及保險業	17	43.3%	56.7%
不動產業	2	50.0%	50.0%
專業、科學及技術服務業	7	78.2%	21.8%
支援服務業	23	92.6%	7.4%
教育服務業	3	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	100.0%	0.0%
其他服務業	2	100.0%	0.0%
員工人數別			
30-49 人	136	74.0%	26.0%
50-99 人	140	78.6%	21.4%
100-299 人	76	84.2%	15.8%
300 人以上	33	84.6%	15.4%
45 歲以上員工比例			
未滿 20%	85	74.4%	25.6%
20% 以上，未滿 30%	72	74.9%	25.1%
30% 以上，未滿 40%	80	80.3%	19.7%
40% 以上，未滿 50%	26	89.7%	10.3%
50% 以上	122	80.3%	19.7%
人力招募是否有困難			
是	149	83.4%	16.6%
不是	236	75.6%	24.4%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-2 桃竹苗地區事業單位僱用 50-54 歲者為基層人員之意願與基本資料交叉分析

	次數	是	否
總次數	385	205	180
總百分比	100.0%	53.3%	46.7%
縣市別			
桃園市	235	51.4%	48.6%
新竹市	54	53.8%	46.2%
新竹縣	59	56.4%	43.6%
苗栗縣	37	59.7%	40.3%
*產業大項			
工業	246	48.9%	51.1%
服務業	139	61.1%	38.9%
#產業別			
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%
製造業	221	46.8%	53.2%
電力及燃氣供應業	1	74.1%	25.9%
用水供應及污染整治業	3	43.3%	56.7%
營造業	21	69.7%	30.3%
批發及零售業	37	33.9%	66.1%
運輸及倉儲業	14	80.7%	19.3%
住宿及餐飲業	16	82.2%	17.8%
資訊及通訊傳播業	4	16.5%	83.5%
金融及保險業	17	21.0%	79.0%
不動產業	2	50.0%	50.0%
專業、科學及技術服務業	7	64.5%	35.5%
支援服務業	23	92.6%	7.4%
教育服務業	3	80.3%	19.7%
醫療保健及社會工作服務業	10	90.9%	9.1%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	100.0%	0.0%
其他服務業	2	72.7%	27.3%
員工人數別			
30-49 人	136	49.3%	50.7%
50-99 人	140	51.8%	48.2%
100-299 人	76	61.1%	38.9%
300 人以上	33	57.7%	42.3%
45 歲以上員工比例			
未滿 20%	85	46.0%	54.0%
20% 以上，未滿 30%	72	55.6%	44.4%
30% 以上，未滿 40%	80	55.8%	44.2%
40% 以上，未滿 50%	26	60.6%	39.4%
50% 以上	122	53.8%	46.2%
*人力招募是否有困難			
是	149	63.8%	36.2%
不是	236	46.7%	53.3%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-3 桃竹苗地區事業單位僱用 55-59 歲者為基層人員之意願與基本資料交叉分析

	次數	是	否
總次數	385	139	246
總百分比	100.0%	36.0%	64.0%
*縣市別			
桃園市	235	30.8%	69.2%
新竹市	54	42.4%	57.6%
新竹縣	59	41.2%	58.8%
苗栗縣	37	51.4%	48.6%
*產業大項			
工業	246	28.5%	71.5%
服務業	139	49.3%	50.7%
#產業別			
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%
製造業	221	25.4%	74.6%
電力及燃氣供應業	1	24.2%	75.8%
用水供應及污染整治業	3	27.4%	72.6%
營造業	21	60.1%	39.9%
批發及零售業	37	14.8%	85.2%
運輸及倉儲業	14	75.9%	24.1%
住宿及餐飲業	16	60.0%	40.0%
資訊及通訊傳播業	4	16.5%	83.5%
金融及保險業	17	21.0%	79.0%
不動產業	2	50.0%	50.0%
專業、科學及技術服務業	7	49.8%	50.2%
支援服務業	23	85.0%	15.0%
教育服務業	3	59.2%	40.8%
醫療保健及社會工作服務業	10	82.2%	17.8%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	89.6%	10.4%
其他服務業	2	53.9%	46.1%
員工人數別			
30-49 人	136	31.9%	68.1%
50-99 人	140	37.8%	62.2%
100-299 人	76	37.7%	62.3%
300 人以上	33	41.1%	58.9%
45 歲以上員工比例			
未滿 20%	85	26.2%	73.8%
20% 以上，未滿 30%	72	28.7%	71.3%
30% 以上，未滿 40%	80	42.5%	57.5%
40% 以上，未滿 50%	26	47.3%	52.7%
50% 以上	122	40.6%	59.4%
*人力招募是否有困難			
是	149	42.5%	57.5%
不是	236	31.9%	68.1%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-4 桃竹苗地區事業單位僱用 60-64 歲者為基層人員之意願與基本資料交叉分析

	次數	是	否
總次數	385	91	294
總百分比	100.0%	23.7%	76.3%
*縣市別			
桃園市	235	18.7%	81.3%
新竹市	54	29.4%	70.6%
新竹縣	59	31.0%	69.0%
苗栗縣	37	35.7%	64.3%
*產業大項			
工業	246	17.0%	83.0%
服務業	139	35.7%	64.3%
#產業別			
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	221	14.6%	85.4%
電力及燃氣供應業	1	24.2%	75.8%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	100.0%
營造業	21	44.7%	55.3%
批發及零售業	37	7.1%	92.9%
運輸及倉儲業	14	70.9%	29.1%
住宿及餐飲業	16	46.1%	53.9%
資訊及通訊傳播業	4	16.5%	83.5%
金融及保險業	17	21.0%	79.0%
不動產業	2	0.0%	100.0%
專業、科學及技術服務業	7	42.3%	57.7%
支援服務業	23	71.1%	28.9%
教育服務業	3	59.2%	40.8%
醫療保健及社會工作服務業	10	35.1%	64.9%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	18.8%	81.2%
其他服務業	2	0.0%	100.0%
員工人數別			
30-49 人	136	23.7%	76.3%
50-99 人	140	24.1%	75.9%
100-299 人	76	23.2%	76.8%
300 人以上	33	23.2%	76.8%
*45 歲以上員工比例			
未滿 20%	85	17.7%	82.3%
20% 以上，未滿 30%	72	21.6%	78.4%
30% 以上，未滿 40%	80	16.4%	83.6%
40% 以上，未滿 50%	26	40.4%	59.6%
50% 以上	122	30.5%	69.5%
人力招募是否有困難			
是	149	26.4%	73.6%
不是	236	22.0%	78.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-5 桃竹苗地區事業單位僱用 65 歲以上者為基層人員之意願與基本資料交叉分析

	次數	是	否
總次數	385	50	335
總百分比	100.0%	13.0%	87.0%
*縣市別			
桃園市	235	9.5%	90.5%
新竹市	54	14.3%	85.7%
新竹縣	59	19.6%	80.4%
苗栗縣	37	23.4%	76.6%
*產業大項			
工業	246	10.6%	89.4%
服務業	139	17.4%	82.6%
#產業別			
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	221	9.5%	90.5%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	100.0%
營造業	21	24.3%	75.7%
批發及零售業	37	7.1%	92.9%
運輸及倉儲業	14	5.1%	94.9%
住宿及餐飲業	16	13.4%	86.6%
資訊及通訊傳播業	4	0.0%	100.0%
金融及保險業	17	7.3%	92.7%
不動產業	2	0.0%	100.0%
專業、科學及技術服務業	7	20.4%	79.6%
支援服務業	23	56.1%	43.9%
教育服務業	3	21.1%	78.9%
醫療保健及社會工作服務業	10	17.5%	82.5%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	18.8%	81.2%
其他服務業	2	0.0%	100.0%
員工人數別			
30-49 人	136	10.0%	90.0%
50-99 人	140	14.0%	86.0%
100-299 人	76	15.9%	84.1%
300 人以上	33	14.9%	85.1%
*45 歲以上員工比例			
未滿 20%	85	9.0%	91.0%
20% 以上，未滿 30%	72	5.8%	94.2%
30% 以上，未滿 40%	80	12.5%	87.5%
40% 以上，未滿 50%	26	23.3%	76.7%
50% 以上	122	18.4%	81.6%
人力招募是否有困難			
是	149	12.4%	87.6%
不是	236	13.5%	86.5%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-6 桃竹苗地區事業單位僱用 45-49 歲者為專業人員之意願與基本資料交叉分析

	次數	是	否
總次數	385	338	47
總百分比	100.0%	87.7%	12.3%
縣市別			
桃園市	235	87.5%	12.5%
新竹市	54	89.7%	10.3%
新竹縣	59	81.0%	19.0%
苗栗縣	37	97.1%	2.9%
產業大項			
工業	246	88.7%	11.3%
服務業	139	86.1%	13.9%
產業別			
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%
製造業	221	88.0%	12.0%
電力及燃氣供應業	1	74.1%	25.9%
用水供應及污染整治業	3	100.0%	0.0%
營造業	21	94.5%	5.5%
批發及零售業	37	87.7%	12.3%
運輸及倉儲業	14	90.6%	9.4%
住宿及餐飲業	16	76.1%	23.9%
資訊及通訊傳播業	4	83.5%	16.5%
金融及保險業	17	78.7%	21.3%
不動產業	2	50.0%	50.0%
專業、科學及技術服務業	7	100.0%	0.0%
支援服務業	23	85.2%	14.8%
教育服務業	3	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	89.6%	10.4%
其他服務業	2	82.0%	18.0%
員工人數別			
30-49 人	136	87.3%	12.7%
50-99 人	140	88.3%	11.7%
100-299 人	76	83.7%	16.3%
300 人以上	33	96.5%	3.5%
45 歲以上員工比例			
未滿 20%	85	82.3%	17.7%
20% 以上，未滿 30%	72	93.6%	6.4%
30% 以上，未滿 40%	80	88.7%	11.3%
40% 以上，未滿 50%	26	86.4%	13.6%
50% 以上	122	87.6%	12.4%
人力招募是否有困難			
是	149	89.7%	10.3%
不是	236	86.5%	13.5%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-7 桃竹苗地區事業單位僱用 50-54 歲者為專業人員之意願與基本資料交叉分析

	次數	是	否
總次數	385	261	124
總百分比	100.0%	67.7%	32.3%
*縣市別			
桃園市	235	64.4%	35.6%
新竹市	54	83.9%	16.1%
新竹縣	59	62.7%	37.3%
苗栗縣	37	73.1%	26.9%
產業大項			
工業	246	68.4%	31.6%
服務業	139	66.5%	33.5%
#產業別			
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%
製造業	221	66.3%	33.7%
電力及燃氣供應業	1	74.1%	25.9%
用水供應及污染整治業	3	100.0%	0.0%
營造業	21	84.9%	15.1%
批發及零售業	37	43.6%	56.4%
運輸及倉儲業	14	90.6%	9.4%
住宿及餐飲業	16	65.2%	34.8%
資訊及通訊傳播業	4	83.5%	16.5%
金融及保險業	17	43.0%	57.0%
不動產業	2	50.0%	50.0%
專業、科學及技術服務業	7	92.9%	7.1%
支援服務業	23	77.6%	22.4%
教育服務業	3	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	89.6%	10.4%
其他服務業	2	36.8%	63.2%
*員工人數別			
30-49 人	136	61.3%	38.7%
50-99 人	140	65.4%	34.6%
100-299 人	76	76.8%	23.2%
300 人以上	33	83.0%	17.0%
*45 歲以上員工比例			
未滿 20%	85	56.9%	43.1%
20% 以上，未滿 30%	72	73.8%	26.2%
30% 以上，未滿 40%	80	78.4%	21.6%
40% 以上，未滿 50%	26	66.6%	33.4%
50% 以上	122	64.8%	35.2%
人力招募是否有困難			
是	149	69.3%	30.7%
不是	236	66.7%	33.3%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-8 桃竹苗地區事業單位僱用 55-59 歲者為專業人員之意願與基本資料交叉分析

	次數	是	否
總次數	385	158	227
總百分比	100.0%	41.2%	58.8%
縣市別			
桃園市	235	41.2%	58.8%
新竹市	54	39.7%	60.3%
新竹縣	59	39.4%	60.6%
苗栗縣	37	45.4%	54.6%
產業大項			
工業	246	40.1%	59.9%
服務業	139	43.0%	57.0%
#產業別			
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%
製造業	221	38.4%	61.6%
電力及燃氣供應業	1	24.2%	75.8%
用水供應及污染整治業	3	27.4%	72.6%
營造業	21	60.1%	39.9%
批發及零售業	37	16.7%	83.3%
運輸及倉儲業	14	67.2%	32.8%
住宿及餐飲業	16	36.3%	63.7%
資訊及通訊傳播業	4	33.4%	66.6%
金融及保險業	17	43.0%	57.0%
不動產業	2	50.0%	50.0%
專業、科學及技術服務業	7	85.4%	14.6%
支援服務業	23	43.5%	56.5%
教育服務業	3	78.9%	21.1%
醫療保健及社會工作服務業	10	73.7%	26.3%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	69.6%	30.4%
其他服務業	2	18.0%	82.0%
員工人數別			
30-49 人	136	35.0%	65.0%
50-99 人	140	38.9%	61.1%
100-299 人	76	51.9%	48.1%
300 人以上	33	51.4%	48.6%
45 歲以上員工比例			
未滿 20%	85	33.2%	66.8%
20% 以上，未滿 30%	72	38.0%	62.0%
30% 以上，未滿 40%	80	51.1%	48.9%
40% 以上，未滿 50%	26	39.2%	60.8%
50% 以上	122	42.5%	57.5%
人力招募是否有困難			
是	149	41.3%	58.7%
不是	236	41.1%	58.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-9 桃竹苗地區事業單位僱用 60-64 歲者為專業人員之意願與基本資料交叉分析

	次數	是	否
總次數	385	92	293
總百分比	100.0%	23.8%	76.2%
縣市別			
桃園市	235	22.9%	77.1%
新竹市	54	15.6%	84.4%
新竹縣	59	28.8%	71.2%
苗栗縣	37	32.9%	67.1%
產業大項			
工業	246	23.2%	76.8%
服務業	139	24.7%	75.3%
產業別			
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%
製造業	221	22.3%	77.7%
電力及燃氣供應業	1	24.2%	75.8%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	100.0%
營造業	21	34.5%	65.5%
批發及零售業	37	9.6%	90.4%
運輸及倉儲業	14	47.3%	52.7%
住宿及餐飲業	16	17.6%	82.4%
資訊及通訊傳播業	4	0.0%	100.0%
金融及保險業	17	28.4%	71.6%
不動產業	2	0.0%	100.0%
專業、科學及技術服務業	7	56.7%	43.3%
支援服務業	23	32.8%	67.2%
教育服務業	3	21.1%	78.9%
醫療保健及社會工作服務業	10	36.3%	63.7%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	18.8%	81.2%
其他服務業	2	0.0%	100.0%
員工人數別			
30-49 人	136	18.7%	81.3%
50-99 人	140	24.0%	76.0%
100-299 人	76	31.5%	68.5%
300 人以上	33	25.8%	74.2%
45 歲以上員工比例			
未滿 20%	85	16.6%	83.4%
20% 以上，未滿 30%	72	25.7%	74.3%
30% 以上，未滿 40%	80	30.0%	70.0%
40% 以上，未滿 50%	26	27.6%	72.4%
50% 以上	122	22.7%	77.3%
人力招募是否有困難			
是	149	22.1%	77.9%
不是	236	24.8%	75.2%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-10 桃竹苗地區事業單位僱用 65 歲以上者為專業人員之意願與基本資料交叉分析

	次數	是	否
總次數	385	55	330
總百分比	100.0%	14.3%	85.7%
縣市別			
桃園市	235	13.1%	86.9%
新竹市	54	12.8%	87.2%
新竹縣	59	16.3%	83.7%
苗栗縣	37	20.6%	79.4%
產業大項			
工業	246	14.5%	85.5%
服務業	139	13.9%	86.1%
產業別			
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	221	13.8%	86.2%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	100.0%
營造業	21	24.3%	75.7%
批發及零售業	37	7.1%	92.9%
運輸及倉儲業	14	33.2%	66.8%
住宿及餐飲業	16	3.7%	96.3%
資訊及通訊傳播業	4	0.0%	100.0%
金融及保險業	17	14.7%	85.3%
不動產業	2	0.0%	100.0%
專業、科學及技術服務業	7	21.3%	78.7%
支援服務業	23	14.8%	85.2%
教育服務業	3	21.1%	78.9%
醫療保健及社會工作服務業	10	27.2%	72.8%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	18.8%	81.2%
其他服務業	2	0.0%	100.0%
員工人數別			
30-49 人	136	10.6%	89.4%
50-99 人	140	13.1%	86.9%
100-299 人	76	21.1%	78.9%
300 人以上	33	18.9%	81.1%
45 歲以上員工比例			
未滿 20%	85	13.1%	86.9%
20% 以上，未滿 30%	72	14.5%	85.5%
30% 以上，未滿 40%	80	17.4%	82.6%
40% 以上，未滿 50%	26	9.1%	90.9%
50% 以上	122	14.1%	85.9%
人力招募是否有困難			
是	149	14.6%	85.4%
不是	236	14.1%	85.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-11 桃竹苗地區事業單位是否有提供 45 歲以上員工在工作方式上之特別措施與基本資料交叉分析表

	次數	有	沒有
總次數	385	28	357
總百分比	100.0%	7.2%	92.8%
縣市別			
桃園市	235	6.6%	93.4%
新竹市	54	7.8%	92.2%
新竹縣	59	4.8%	95.2%
苗栗縣	37	13.6%	86.4%
產業大項			
工業	246	7.9%	92.1%
服務業	139	5.8%	94.2%
產業別			
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	221	8.7%	91.3%
電力及燃氣供應業	1	25.9%	74.1%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	100.0%
營造業	21	0.0%	100.0%
批發及零售業	37	0.0%	100.0%
運輸及倉儲業	14	18.8%	81.2%
住宿及餐飲業	16	7.5%	92.5%
資訊及通訊傳播業	4	0.0%	100.0%
金融及保險業	17	0.0%	100.0%
不動產業	2	0.0%	100.0%
專業、科學及技術服務業	7	21.3%	78.7%
支援服務業	23	3.8%	96.2%
教育服務業	3	0.0%	100.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	17.5%	82.5%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	0.0%	100.0%
其他服務業	2	0.0%	100.0%
員工人數別			
30-49 人	136	8.7%	91.3%
50-99 人	140	6.2%	93.8%
100-299 人	76	7.1%	92.9%
300 人以上	33	4.9%	95.1%
45 歲以上員工比例			
未滿 20%	85	5.6%	94.4%
20% 以上，未滿 30%	72	3.8%	96.2%
30% 以上，未滿 40%	80	10.7%	89.3%
40% 以上，未滿 50%	26	9.6%	90.4%
50% 以上	122	7.4%	92.6%
人力招募是否有困難			
是	149	8.7%	91.3%
不是	236	6.2%	93.8%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-12 桃竹苗地區事業單位是否會留用退休員工與基本資料交叉分析表

	次數	公司有此制度	已有留用案例	若有需求會選擇適合者留用	不會
總次數	385	29	145	113	98
總百分比	100.0%	7.5%	37.7%	29.3%	25.5%
縣市別					
桃園市	235	8.5%	41.0%	29.0%	21.5%
新竹市	54	11.7%	36.1%	24.0%	28.2%
新竹縣	59	2.7%	27.0%	31.9%	38.4%
苗栗縣	37	3.0%	36.7%	34.6%	25.7%
*產業大項					
工業	246	6.6%	41.2%	32.5%	19.7%
服務業	139	9.2%	31.6%	23.5%	35.7%
產業別					
礦業及土石採取業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
製造業	221	6.7%	41.2%	33.1%	19.0%
電力及燃氣供應業	1	25.9%	50.0%	0.0%	24.1%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	54.8%	45.2%	0.0%
營造業	21	5.5%	39.8%	24.8%	29.9%
批發及零售業	37	12.6%	21.8%	31.3%	34.3%
運輸及倉儲業	14	4.7%	24.5%	18.4%	52.4%
住宿及餐飲業	16	0.0%	44.4%	21.1%	34.5%
資訊及通訊傳播業	4	16.5%	0.0%	50.1%	33.4%
金融及保險業	17	7.3%	44.0%	0.0%	48.7%
不動產業	2	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
專業、科學及技術服務業	7	7.5%	57.1%	13.9%	21.5%
支援服務業	23	14.7%	33.6%	29.5%	22.2%
教育服務業	3	0.0%	21.1%	0.0%	78.9%
醫療保健及社會工作服務業	10	9.7%	8.7%	45.3%	36.3%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	20.0%	58.9%	21.1%	0.0%
其他服務業	2	0.0%	63.2%	0.0%	36.8%
*員工人數別					
30-49 人	136	6.1%	34.9%	22.2%	36.8%
50-99 人	140	6.3%	37.3%	34.9%	21.5%
100-299 人	76	10.0%	40.8%	29.5%	19.7%
300 人以上	33	12.9%	43.7%	33.5%	9.9%
45 歲以上員工比例					
未滿 20%	85	4.2%	35.9%	34.7%	25.2%
20% 以上，未滿 30%	72	6.6%	38.0%	32.1%	23.3%
30% 以上，未滿 40%	80	11.4%	40.1%	24.9%	23.6%
40% 以上，未滿 50%	26	13.7%	48.9%	21.5%	15.9%
50% 以上	122	6.6%	34.8%	28.2%	30.4%
*人力招募是否有困難					
是	149	7.7%	46.5%	23.6%	22.2%
不是	236	7.4%	32.2%	32.8%	27.6%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-13 桃竹苗地區事業單位對政府提供企業職場健康保護或職業傷害預防補助之需求與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要			不知道/ 無意見
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常 不需要	
總次數	385	202	41	161	166	154	12	17
總百分比	100.0%	52.6%	10.6%	42.0%	43.0%	39.9%	3.1%	4.4%
#縣市別								
桃園市	235	52.6%	9.9%	42.7%	45.4%	42.6%	2.8%	2.0%
新竹市	54	52.7%	13.2%	39.5%	47.3%	40.7%	6.6%	0.0%
新竹縣	59	45.6%	7.6%	38.0%	38.5%	38.5%	0.0%	15.9%
苗栗縣	37	63.9%	16.0%	47.9%	28.3%	23.9%	4.4%	7.8%
產業大項								
工業	246	53.0%	8.9%	44.1%	42.4%	40.0%	2.4%	4.6%
服務業	139	51.8%	13.6%	38.2%	44.2%	39.8%	4.4%	4.0%
#產業別								
礦業及土石採取業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
製造業	221	52.9%	9.5%	43.4%	43.7%	41.0%	2.7%	3.4%
電力及燃氣供應業	1	100.0%	24.2%	75.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	100.0%	27.4%	72.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
營造業	21	44.9%	0.0%	44.9%	36.0%	36.0%	0.0%	19.1%
批發及零售業	37	48.4%	4.9%	43.5%	49.2%	41.8%	7.4%	2.4%
運輸及倉儲業	14	62.0%	28.6%	33.4%	38.0%	38.0%	0.0%	0.0%
住宿及餐飲業	16	64.9%	29.3%	35.6%	35.1%	31.2%	3.9%	0.0%
資訊及通訊傳播業	4	16.7%	0.0%	16.7%	83.3%	49.9%	33.4%	0.0%
金融及保險業	17	7.3%	0.0%	7.3%	65.3%	65.3%	0.0%	27.4%
不動產業	2	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	7	27.7%	6.7%	21.0%	72.3%	57.4%	14.9%	0.0%
支援服務業	23	74.7%	18.8%	55.9%	25.3%	25.3%	0.0%	0.0%
教育服務業	3	80.3%	21.1%	59.2%	19.7%	19.7%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	72.2%	18.7%	53.5%	27.8%	27.8%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	58.9%	10.4%	48.5%	41.1%	41.1%	0.0%	0.0%
其他服務業	2	53.8%	35.9%	17.9%	46.2%	28.2%	18.0%	0.0%
員工人數別								
30-49 人	136	50.4%	7.5%	42.9%	41.5%	38.2%	3.3%	8.1%
50-99 人	140	54.6%	14.6%	40.0%	43.0%	42.2%	0.8%	2.4%
100-299 人	76	48.7%	9.6%	39.1%	49.4%	43.6%	5.8%	1.9%
300 人以上	33	62.0%	8.9%	53.1%	34.4%	29.1%	5.3%	3.6%
45 歲以上員工比例								
未滿 20%	85	52.5%	10.7%	41.8%	42.8%	38.9%	3.9%	4.7%
20% 以上，未滿 30%	72	56.5%	11.4%	45.1%	35.2%	33.1%	2.1%	8.3%
30% 以上，未滿 40%	80	51.1%	6.8%	44.3%	48.9%	48.9%	0.0%	0.0%
40% 以上，未滿 50%	26	49.1%	19.9%	29.2%	38.6%	33.6%	5.0%	12.3%
50% 以上	122	51.9%	10.6%	41.3%	45.0%	40.2%	4.8%	3.1%
*人力招募是否有困難								
是	149	56.2%	17.3%	38.9%	38.8%	35.7%	3.1%	5.0%
不是	236	50.3%	6.4%	43.9%	45.7%	42.6%	3.1%	4.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-14 桃竹苗地區事業單位對政府提供企業員工在職訓練補助之需求與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要			不知道/ 無意見
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常 不需要	
總次數	385	242	49	193	135	124	11	8
總百分比	100.0%	62.8%	12.7%	50.1%	35.0%	32.1%	2.9%	2.2%
#縣市別								
桃園市	235	61.1%	15.7%	45.4%	38.1%	34.6%	3.5%	0.8%
新竹市	54	60.2%	8.6%	51.6%	39.8%	35.3%	4.5%	0.0%
新竹縣	59	61.2%	10.9%	50.3%	27.6%	27.6%	0.0%	11.2%
苗栗縣	37	80.1%	2.3%	77.8%	19.9%	18.4%	1.5%	0.0%
產業大項								
工業	246	66.5%	13.9%	52.6%	32.0%	30.3%	1.7%	1.5%
服務業	139	56.3%	10.5%	45.8%	40.4%	35.3%	5.1%	3.3%
#產業別								
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	221	66.2%	13.1%	53.1%	33.0%	31.1%	1.9%	0.8%
電力及燃氣供應業	1	100.0%	25.9%	74.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	84.1%	29.3%	54.8%	15.9%	15.9%	0.0%	0.0%
營造業	21	64.4%	20.4%	44.0%	26.1%	26.1%	0.0%	9.5%
批發及零售業	37	44.1%	2.4%	41.7%	55.9%	48.5%	7.4%	0.0%
運輸及倉儲業	14	57.3%	33.0%	24.3%	42.7%	42.7%	0.0%	0.0%
住宿及餐飲業	16	72.5%	10.9%	61.6%	27.5%	23.6%	3.9%	0.0%
資訊及通訊傳播業	4	33.2%	0.0%	33.2%	66.8%	33.4%	33.4%	0.0%
金融及保險業	17	35.7%	7.3%	28.4%	36.9%	36.9%	0.0%	27.4%
不動產業	2	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	7	48.8%	6.7%	42.1%	51.2%	43.7%	7.5%	0.0%
支援服務業	23	66.5%	3.8%	62.7%	33.5%	29.7%	3.8%	0.0%
教育服務業	3	100.0%	42.2%	57.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	72.2%	27.5%	44.7%	27.8%	27.8%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	69.6%	0.0%	69.6%	30.4%	10.4%	20.0%	0.0%
其他服務業	2	54.7%	35.9%	18.8%	45.3%	27.3%	18.0%	0.0%
員工人數別								
30-49 人	136	57.7%	7.2%	50.5%	36.6%	33.2%	3.4%	5.7%
50-99 人	140	64.5%	16.3%	48.2%	35.5%	34.2%	1.3%	0.0%
100-299 人	76	67.1%	15.4%	51.7%	32.1%	27.4%	4.7%	0.8%
300 人以上	33	67.2%	13.8%	53.4%	32.8%	29.4%	3.4%	0.0%
45 歲以上員工比例								
未滿 20%	85	70.1%	11.8%	58.3%	28.5%	27.2%	1.3%	1.4%
20% 以上，未滿 30%	72	73.7%	13.7%	60.0%	26.3%	24.2%	2.1%	0.0%
30% 以上，未滿 40%	80	54.7%	10.5%	44.2%	44.5%	40.3%	4.2%	0.8%
40% 以上，未滿 50%	26	70.1%	21.8%	48.3%	21.0%	16.0%	5.0%	8.9%
50% 以上	122	54.9%	12.1%	42.8%	41.5%	38.3%	3.2%	3.6%
人力招募是否有困難								
是	149	69.5%	14.3%	55.2%	29.3%	25.1%	4.2%	1.2%
不是	236	58.6%	11.6%	47.0%	38.6%	36.5%	2.1%	2.8%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-15 桃竹苗地區事業單位對政府提供企業設計相關職務流程、提供就業輔具、改善職場環境補助之需求與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要			不知道/ 無意見
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常 不需要	
總次數	385	173	28	145	204	185	19	8
總百分比	100.0%	44.8%	7.2%	37.6%	53.1%	48.3%	4.8%	2.1%
#縣市別								
桃園市	235	43.7%	6.5%	37.2%	56.3%	51.0%	5.3%	0.0%
新竹市	54	46.2%	8.2%	38.0%	52.6%	46.6%	6.0%	1.2%
新竹縣	59	42.8%	11.1%	31.7%	45.7%	42.7%	3.0%	11.5%
苗栗縣	37	52.1%	3.9%	48.2%	46.4%	43.2%	3.2%	1.5%
產業大項								
工業	246	46.6%	7.6%	39.0%	50.9%	46.1%	4.8%	2.5%
服務業	139	41.5%	6.6%	34.9%	57.3%	52.4%	4.9%	1.2%
#產業別								
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	221	47.7%	7.8%	39.9%	51.3%	46.0%	5.3%	1.0%
電力及燃氣供應業	1	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	100.0%	29.3%	70.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
營造業	21	25.2%	0.0%	25.2%	55.7%	55.7%	0.0%	19.1%
批發及零售業	37	32.0%	0.0%	32.0%	63.4%	58.2%	5.2%	4.6%
運輸及倉儲業	14	37.1%	8.8%	28.3%	62.9%	53.7%	9.2%	0.0%
住宿及餐飲業	16	57.5%	0.0%	57.5%	42.5%	42.5%	0.0%	0.0%
資訊及通訊傳播業	4	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
金融及保險業	17	48.5%	13.7%	34.8%	51.5%	51.5%	0.0%	0.0%
不動產業	2	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	7	27.9%	6.7%	21.2%	72.1%	57.2%	14.9%	0.0%
支援服務業	23	41.5%	7.7%	33.8%	58.5%	54.7%	3.8%	0.0%
教育服務業	3	59.2%	21.1%	38.1%	40.8%	40.8%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	72.2%	27.5%	44.7%	27.8%	27.8%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	20.1%	0.0%	20.1%	79.9%	41.1%	38.8%	0.0%
其他服務業	2	35.9%	0.0%	35.9%	64.1%	46.1%	18.0%	0.0%
員工人數別								
30-49 人	136	47.1%	7.6%	39.5%	50.0%	48.0%	2.0%	2.9%
50-99 人	140	43.6%	5.5%	38.1%	54.4%	48.4%	6.0%	2.0%
100-299 人	76	42.7%	10.1%	32.6%	55.7%	48.2%	7.5%	1.6%
300 人以上	33	45.1%	6.1%	39.0%	54.9%	49.4%	5.5%	0.0%
45 歲以上員工比例								
未滿 20%	85	44.6%	5.1%	39.5%	52.0%	46.4%	5.6%	3.4%
20% 以上，未滿 30%	72	56.1%	5.1%	51.0%	41.2%	39.1%	2.1%	2.7%
30% 以上，未滿 40%	80	38.0%	5.1%	32.9%	60.6%	55.4%	5.2%	1.4%
40% 以上，未滿 50%	26	40.2%	10.4%	29.8%	59.8%	55.3%	4.5%	0.0%
50% 以上	122	43.6%	10.6%	33.0%	54.8%	49.0%	5.8%	1.6%
*人力招募是否有困難								
是	149	57.0%	9.4%	47.6%	41.7%	36.8%	4.9%	1.3%
不是	236	37.1%	5.8%	31.3%	60.4%	55.6%	4.8%	2.5%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-16 桃竹苗地區事業單位對政府提供企業主動調整員工工作職務或減少工作量或工時補助與基本資料交叉分析表

	次數	需要			不需要			不知道/ 無意見
		合計	非常需要	還算需要	合計	不太需要	非常 不需要	
總次數	385	107	15	92	272	239	33	6
總百分比	100.0%	27.9%	3.9%	24.0%	70.5%	62.0%	8.5%	1.6%
縣市別								
桃園市	235	25.2%	2.8%	22.4%	73.0%	64.6%	8.4%	1.8%
新竹市	54	30.4%	5.6%	24.8%	69.6%	63.5%	6.1%	0.0%
新竹縣	59	26.4%	2.7%	23.7%	70.2%	56.5%	13.7%	3.4%
苗栗縣	37	43.3%	10.6%	32.7%	56.7%	52.3%	4.4%	0.0%
產業大項								
工業	246	30.2%	4.2%	26.0%	68.0%	59.3%	8.7%	1.8%
服務業	139	23.7%	3.4%	20.3%	75.0%	66.9%	8.1%	1.3%
產業別								
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	221	30.7%	4.2%	26.5%	68.2%	60.0%	8.2%	1.1%
電力及燃氣供應業	1	75.8%	25.9%	49.9%	24.2%	0.0%	24.2%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	45.2%	29.3%	15.9%	54.8%	54.8%	0.0%	0.0%
營造業	21	19.0%	0.0%	19.0%	71.5%	56.4%	15.1%	9.5%
批發及零售業	37	7.3%	0.0%	7.3%	87.8%	82.6%	5.2%	4.9%
運輸及倉儲業	14	38.1%	5.1%	33.0%	61.9%	43.7%	18.2%	0.0%
住宿及餐飲業	16	32.5%	0.0%	32.5%	67.5%	67.5%	0.0%	0.0%
資訊及通訊傳播業	4	16.6%	0.0%	16.6%	83.4%	66.9%	16.5%	0.0%
金融及保險業	17	22.0%	0.0%	22.0%	78.0%	64.3%	13.7%	0.0%
不動產業	2	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	7	29.0%	21.6%	7.4%	71.0%	63.5%	7.5%	0.0%
支援服務業	23	18.5%	0.0%	18.5%	81.5%	70.2%	11.3%	0.0%
教育服務業	3	38.1%	0.0%	38.1%	61.9%	61.9%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	53.5%	17.5%	36.0%	46.5%	46.5%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	38.9%	0.0%	38.9%	61.1%	41.1%	20.0%	0.0%
其他服務業	2	53.9%	35.9%	18.0%	46.1%	46.1%	0.0%	0.0%
員工人數別								
30-49 人	136	23.6%	3.1%	20.5%	73.6%	64.8%	8.8%	2.8%
50-99 人	140	30.0%	3.4%	26.6%	69.2%	61.1%	8.1%	0.8%
100-299 人	76	24.9%	7.4%	17.5%	74.3%	63.1%	11.2%	0.8%
300 人以上	33	42.4%	1.8%	40.6%	55.8%	52.4%	3.4%	1.8%
45 歲以上員工比例								
未滿 20%	85	27.5%	8.5%	19.0%	71.1%	65.7%	5.4%	1.4%
20% 以上，未滿 30%	72	27.7%	3.9%	23.8%	71.5%	65.8%	5.7%	0.8%
30% 以上，未滿 40%	80	30.6%	2.1%	28.5%	69.4%	63.9%	5.5%	0.0%
40% 以上，未滿 50%	26	25.8%	0.0%	25.8%	74.2%	55.1%	19.1%	0.0%
50% 以上	122	26.9%	2.8%	24.1%	69.5%	57.4%	12.1%	3.6%
*人力招募是否有困難								
是	149	31.5%	5.8%	25.7%	68.5%	56.6%	11.9%	0.0%
不是	236	25.6%	2.7%	22.9%	71.8%	65.4%	6.4%	2.6%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-17 桃竹苗地區事業單位對政府對政府建立銀髮人才資料庫之幫助性與基本資料交叉分析表

	次數	有幫助			沒有幫助			不知道/ 無意見
		合計	非常 有幫助	還算 有幫助	合計	不太 有幫助	完全 沒有幫助	
總次數	385	163	24	139	217	156	61	5
總百分比	100.0%	42.4%	6.3%	36.1%	56.3%	40.5%	15.8%	1.3%
縣市別								
桃園市	235	44.8%	8.3%	36.5%	53.9%	36.1%	17.8%	1.3%
新竹市	54	44.4%	5.7%	38.7%	54.7%	41.4%	13.3%	0.9%
新竹縣	59	32.8%	1.9%	30.9%	67.2%	52.2%	15.0%	0.0%
苗栗縣	37	38.2%	1.7%	36.5%	57.3%	49.0%	8.3%	4.5%
產業大項								
工業	246	40.5%	7.0%	33.5%	58.3%	44.4%	13.9%	1.2%
服務業	139	45.6%	5.1%	40.5%	52.8%	33.6%	19.2%	1.6%
產業別								
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	221	41.7%	6.4%	35.3%	57.0%	42.6%	14.4%	1.3%
電力及燃氣供應業	1	75.8%	25.9%	49.9%	24.2%	0.0%	24.2%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	72.6%	29.3%	43.3%	27.4%	27.4%	0.0%	0.0%
營造業	21	20.3%	10.2%	10.1%	79.7%	69.5%	10.2%	0.0%
批發及零售業	37	41.6%	2.5%	39.1%	53.8%	34.2%	19.6%	4.6%
運輸及倉儲業	14	42.8%	4.6%	38.2%	57.2%	37.9%	19.3%	0.0%
住宿及餐飲業	16	54.5%	0.0%	54.5%	45.5%	38.8%	6.7%	0.0%
資訊及通訊傳播業	4	16.7%	16.7%	0.0%	83.3%	49.9%	33.4%	0.0%
金融及保險業	17	21.1%	7.3%	13.8%	78.9%	22.2%	56.7%	0.0%
不動產業	2	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	7	28.7%	0.0%	28.7%	64.1%	49.4%	14.7%	7.2%
支援服務業	23	81.3%	11.6%	69.7%	18.7%	11.3%	7.4%	0.0%
教育服務業	3	21.1%	21.1%	0.0%	78.9%	78.9%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	45.0%	0.0%	45.0%	55.0%	55.0%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	21.1%	0.0%	21.1%	78.9%	38.8%	40.1%	0.0%
其他服務業	2	53.8%	18.0%	35.8%	46.2%	18.9%	27.3%	0.0%
員工人數別								
30-49 人	136	39.2%	5.6%	33.6%	60.8%	40.2%	20.6%	0.0%
50-99 人	140	45.1%	6.6%	38.5%	52.9%	36.2%	16.7%	2.0%
100-299 人	76	35.5%	6.8%	28.7%	62.9%	52.0%	10.9%	1.6%
300 人以上	33	59.3%	7.5%	51.8%	37.4%	34.2%	3.2%	3.3%
45 歲以上員工比例								
未滿 20%	85	43.4%	8.4%	35.0%	55.9%	43.9%	12.0%	0.7%
20% 以上，未滿 30%	72	52.3%	5.2%	47.1%	47.7%	35.2%	12.5%	0.0%
30% 以上，未滿 40%	80	34.4%	2.9%	31.5%	62.8%	39.8%	23.0%	2.8%
40% 以上，未滿 50%	26	37.7%	4.5%	33.2%	62.3%	44.4%	17.9%	0.0%
50% 以上	122	41.9%	8.2%	33.7%	56.2%	41.0%	15.2%	1.9%
人力招募是否有困難								
是	149	42.4%	5.4%	37.0%	56.0%	41.1%	14.9%	1.6%
不是	236	42.3%	7.0%	35.3%	56.5%	40.1%	16.4%	1.2%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-18 桃竹苗地區事業單位對政府獎勵/補助企業僱用 45 歲以上勞工津貼之幫助性與基本資料交叉分析表

	次數	有幫助			沒有幫助			不知道/ 無意見
		合計	非常有幫助	還算有幫助	合計	不太有幫助	完全沒有幫助	
總次數	385	281	100	181	100	74	26	4
總百分比	100.0%	73.1%	25.9%	47.2%	25.7%	19.1%	6.6%	1.2%
縣市別								
桃園市	235	71.7%	24.7%	47.0%	27.2%	19.9%	7.3%	1.1%
新竹市	54	77.8%	34.8%	43.0%	22.2%	20.3%	1.9%	0.0%
新竹縣	59	73.1%	18.7%	54.4%	23.5%	10.9%	12.6%	3.4%
苗栗縣	37	74.5%	31.4%	43.1%	25.5%	25.5%	0.0%	0.0%
產業大項								
工業	246	73.8%	22.0%	51.8%	25.4%	19.5%	5.9%	0.8%
服務業	139	71.7%	32.8%	38.9%	26.5%	18.6%	7.9%	1.8%
#產業別								
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	221	73.9%	22.9%	51.0%	26.1%	19.5%	6.6%	0.0%
電力及燃氣供應業	1	50.0%	25.9%	24.1%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	100.0%	43.3%	56.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
營造業	21	70.0%	10.2%	59.8%	20.5%	20.5%	0.0%	9.5%
批發及零售業	37	58.7%	5.1%	53.6%	41.3%	31.6%	9.7%	0.0%
運輸及倉儲業	14	66.8%	37.3%	29.5%	33.2%	23.8%	9.4%	0.0%
住宿及餐飲業	16	73.1%	22.0%	51.1%	26.9%	26.9%	0.0%	0.0%
資訊及通訊傳播業	4	83.5%	83.5%	0.0%	16.5%	16.5%	0.0%	0.0%
金融及保險業	17	43.2%	22.0%	21.2%	42.1%	14.7%	27.4%	14.7%
不動產業	2	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	7	63.7%	6.7%	57.0%	36.3%	21.6%	14.7%	0.0%
支援服務業	23	100.0%	63.6%	36.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教育服務業	3	100.0%	21.1%	78.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0%	81.2%	18.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	89.6%	58.9%	30.7%	10.4%	0.0%	10.4%	0.0%
其他服務業	2	72.7%	35.9%	36.8%	27.3%	27.3%	0.0%	0.0%
員工人數別								
30-49 人	136	65.7%	21.4%	44.3%	31.0%	22.0%	9.0%	3.3%
50-99 人	140	75.5%	29.0%	46.5%	24.5%	16.4%	8.1%	0.0%
100-299 人	76	77.1%	26.3%	50.8%	22.9%	21.7%	1.2%	0.0%
300 人以上	33	83.7%	30.4%	53.3%	16.3%	13.1%	3.2%	0.0%
#45 歲以上員工比例								
未滿 20%	85	77.2%	25.5%	51.7%	22.8%	19.7%	3.1%	0.0%
20% 以上，未滿 30%	72	82.8%	24.5%	58.3%	13.8%	10.7%	3.1%	3.4%
30% 以上，未滿 40%	80	64.1%	15.6%	48.5%	35.9%	22.1%	13.8%	0.0%
40% 以上，未滿 50%	26	71.7%	41.4%	30.3%	28.3%	19.4%	8.9%	0.0%
50% 以上	122	70.6%	30.4%	40.2%	27.8%	21.9%	5.9%	1.6%
人力招募是否有困難								
是	149	74.0%	27.3%	46.7%	26.0%	16.5%	9.5%	0.0%
不是	236	72.5%	25.0%	47.5%	25.6%	20.8%	4.8%	1.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-19 桃竹苗地區事業單位對政府推動 45 歲以上勞工就業促進方案之幫助性
與基本資料交叉分析表

	次數	有幫助			沒有幫助			不知道/ 無意見
		合計	非常 有幫助	還算 有幫助	合計	不太 有幫助	完全 沒有幫助	
總次數	385	273	51	222	98	79	19	14
總百分比	100.0%	70.9%	13.3%	57.6%	25.4%	20.5%	4.9%	3.7%
縣市別								
桃園市	235	70.7%	12.7%	58.0%	26.7%	23.0%	3.7%	2.6%
新竹市	54	80.3%	15.5%	64.8%	18.8%	16.9%	1.9%	0.9%
新竹縣	59	62.3%	13.2%	49.1%	27.4%	15.8%	11.6%	10.3%
苗栗縣	37	71.9%	13.7%	58.2%	23.6%	17.6%	6.0%	4.5%
*產業大項								
工業	246	70.8%	11.4%	59.4%	26.4%	24.0%	2.4%	2.8%
服務業	139	70.9%	16.6%	54.3%	23.7%	14.3%	9.4%	5.4%
#產業別								
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	221	71.9%	11.5%	60.4%	26.8%	24.2%	2.6%	1.3%
電力及燃氣供應業	1	50.0%	25.9%	24.1%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	72.6%	15.9%	56.7%	27.4%	27.4%	0.0%	0.0%
營造業	21	60.4%	9.5%	50.9%	20.5%	20.5%	0.0%	19.1%
批發及零售業	37	58.8%	2.5%	56.3%	31.8%	17.5%	14.3%	9.4%
運輸及倉儲業	14	90.6%	27.9%	62.7%	9.4%	9.4%	0.0%	0.0%
住宿及餐飲業	16	73.1%	7.2%	65.9%	26.9%	20.2%	6.7%	0.0%
資訊及通訊傳播業	4	83.5%	33.4%	50.1%	16.5%	16.5%	0.0%	0.0%
金融及保險業	17	43.2%	7.3%	35.9%	42.1%	14.7%	27.4%	14.7%
不動產業	2	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	7	49.1%	14.1%	35.0%	43.7%	29.0%	14.7%	7.2%
支援服務業	23	96.2%	29.7%	66.5%	3.8%	3.8%	0.0%	0.0%
教育服務業	3	61.9%	21.1%	40.8%	0.0%	0.0%	0.0%	38.1%
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0%	46.2%	53.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	41.1%	20.0%	21.1%	58.9%	28.5%	30.4%	0.0%
其他服務業	2	72.7%	35.9%	36.8%	27.3%	27.3%	0.0%	0.0%
*員工人數別								
30-49 人	136	62.5%	8.0%	54.5%	30.7%	21.7%	9.0%	6.8%
50-99 人	140	77.8%	14.7%	63.1%	20.2%	17.2%	3.0%	2.0%
100-299 人	76	72.5%	20.1%	52.4%	26.7%	24.7%	2.0%	0.8%
300 人以上	33	71.6%	13.6%	58.0%	23.3%	20.1%	3.2%	5.1%
45 歲以上員工比例								
未滿 20%	85	69.9%	10.8%	59.1%	25.5%	24.5%	1.0%	4.6%
20% 以上，未滿 30%	72	74.5%	8.9%	65.6%	17.7%	15.3%	2.4%	7.8%
30% 以上，未滿 40%	80	68.4%	9.0%	59.4%	30.2%	23.0%	7.2%	1.4%
40% 以上，未滿 50%	26	64.1%	14.3%	49.8%	35.9%	27.0%	8.9%	0.0%
50% 以上	122	72.4%	20.2%	52.2%	24.6%	17.8%	6.8%	3.0%
人力招募是否有困難								
是	149	76.0%	19.0%	57.0%	22.3%	18.7%	3.6%	1.7%
不是	236	67.6%	9.7%	57.9%	27.4%	21.6%	5.8%	5.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-20 桃竹苗地區事業單位對政府提供聘用 45 歲以上勞工諮詢窗口之幫助性
與基本資料交叉分析表

	次數	有幫助			沒有幫助			不知道/ 無意見
		合計	非常 有幫助	還算 有幫助	合計	不太 有幫助	完全 沒有幫助	
總次數	385	235	35	200	146	115	31	4
總百分比	100.0%	61.0%	9.1%	51.9%	37.9%	29.8%	8.1%	1.1%
縣市別								
桃園市	235	62.5%	11.7%	50.8%	37.2%	29.0%	8.2%	0.3%
新竹市	54	58.6%	6.8%	51.8%	41.4%	37.1%	4.3%	0.0%
新竹縣	59	54.2%	6.5%	47.7%	42.4%	30.5%	11.9%	3.4%
苗栗縣	37	65.5%	0.0%	65.5%	30.0%	22.7%	7.3%	4.5%
產業大項								
工業	246	59.8%	8.0%	51.8%	39.1%	32.9%	6.2%	1.1%
服務業	139	63.0%	10.9%	52.1%	35.8%	24.3%	11.5%	1.2%
#產業別								
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	221	60.4%	8.8%	51.6%	39.3%	32.5%	6.8%	0.3%
電力及燃氣供應業	1	75.8%	25.9%	49.9%	24.2%	0.0%	24.2%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	72.6%	0.0%	72.6%	27.4%	27.4%	0.0%	0.0%
營造業	21	50.3%	0.0%	50.3%	40.2%	40.2%	0.0%	9.5%
批發及零售業	37	63.6%	4.9%	58.7%	31.8%	22.1%	9.7%	4.6%
運輸及倉儲業	14	70.8%	0.0%	70.8%	29.2%	29.2%	0.0%	0.0%
住宿及餐飲業	16	73.2%	10.9%	62.3%	26.8%	13.4%	13.4%	0.0%
資訊及通訊傳播業	4	16.7%	0.0%	16.7%	83.3%	49.9%	33.4%	0.0%
金融及保險業	17	28.6%	0.0%	28.6%	71.4%	43.0%	28.4%	0.0%
不動產業	2	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	7	34.1%	0.0%	34.1%	65.9%	51.2%	14.7%	0.0%
支援服務業	23	85.6%	33.6%	52.0%	14.4%	10.6%	3.8%	0.0%
教育服務業	3	80.3%	21.1%	59.2%	19.7%	19.7%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	81.3%	18.7%	62.6%	18.7%	18.7%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	50.8%	20.0%	30.8%	49.2%	18.8%	30.4%	0.0%
其他服務業	2	53.9%	35.9%	18.0%	46.1%	46.1%	0.0%	0.0%
員工人數別								
30-49 人	136	56.4%	5.0%	51.4%	42.1%	31.6%	10.5%	1.5%
50-99 人	140	61.2%	13.3%	47.9%	37.6%	28.9%	8.7%	1.2%
100-299 人	76	66.6%	9.5%	57.1%	32.6%	27.5%	5.1%	0.8%
300 人以上	33	65.5%	6.9%	58.6%	34.5%	31.3%	3.2%	0.0%
#45 歲以上員工比例								
未滿 20%	85	60.6%	9.6%	51.0%	39.4%	35.7%	3.7%	0.0%
20% 以上，未滿 30%	72	67.3%	2.4%	64.9%	30.0%	24.2%	5.8%	2.7%
30% 以上，未滿 40%	80	55.5%	7.9%	47.6%	43.7%	27.7%	16.0%	0.8%
40% 以上，未滿 50%	26	52.0%	2.3%	49.7%	48.0%	33.5%	14.5%	0.0%
50% 以上	122	63.0%	14.9%	48.1%	35.6%	29.5%	6.1%	1.4%
人力招募是否有困難								
是	149	66.9%	14.0%	52.9%	31.8%	24.6%	7.2%	1.3%
不是	236	57.3%	6.0%	51.3%	41.7%	33.0%	8.7%	1.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-21 桃竹苗地區事業單位對政府提供聘用 45 歲以上勞工管理訓練服務之幫助性與基本資料交叉分析表

	次數	有幫助			沒有幫助			不知道/ 無意見
		合計	非常有幫助	還算有幫助	合計	不太有幫助	完全沒有幫助	
總次數	385	212	34	178	170	132	38	3
總百分比	100.0%	55.0%	8.7%	46.3%	44.2%	34.3%	9.9%	0.8%
縣市別								
桃園市	235	54.1%	10.2%	43.9%	44.6%	33.6%	11.0%	1.3%
新竹市	54	54.1%	8.3%	45.8%	45.9%	41.6%	4.3%	0.0%
新竹縣	59	50.8%	6.2%	44.6%	49.2%	37.8%	11.4%	0.0%
苗栗縣	37	67.7%	4.1%	63.6%	32.3%	23.4%	8.9%	0.0%
產業大項								
工業	246	55.4%	9.4%	46.0%	43.4%	34.4%	9.0%	1.2%
服務業	139	54.3%	7.6%	46.7%	45.7%	34.2%	11.5%	0.0%
產業別								
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	221	54.1%	9.6%	44.5%	44.6%	34.6%	10.0%	1.3%
電力及燃氣供應業	1	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	72.6%	45.2%	27.4%	27.4%	27.4%	0.0%	0.0%
營造業	21	64.4%	0.0%	64.4%	35.6%	35.6%	0.0%	0.0%
批發及零售業	37	56.1%	4.9%	51.2%	43.9%	34.2%	9.7%	0.0%
運輸及倉儲業	14	57.3%	4.6%	52.7%	42.7%	42.7%	0.0%	0.0%
住宿及餐飲業	16	69.4%	10.9%	58.5%	30.6%	17.2%	13.4%	0.0%
資訊及通訊傳播業	4	16.7%	0.0%	16.7%	83.3%	49.9%	33.4%	0.0%
金融及保險業	17	21.0%	0.0%	21.0%	79.0%	50.6%	28.4%	0.0%
不動產業	2	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	7	34.1%	0.0%	34.1%	65.9%	51.2%	14.7%	0.0%
支援服務業	23	74.2%	15.3%	58.9%	25.8%	22.0%	3.8%	0.0%
教育服務業	3	21.1%	0.0%	21.1%	78.9%	78.9%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	72.2%	27.5%	44.7%	27.8%	27.8%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	50.8%	0.0%	50.8%	49.2%	18.8%	30.4%	0.0%
其他服務業	2	35.9%	0.0%	35.9%	64.1%	64.1%	0.0%	0.0%
員工人數別								
30-49 人	136	55.0%	3.6%	51.4%	43.3%	30.2%	13.1%	1.7%
50-99 人	140	56.1%	12.6%	43.5%	43.9%	34.4%	9.5%	0.0%
100-299 人	76	51.1%	11.0%	40.1%	48.1%	41.0%	7.1%	0.8%
300 人以上	33	59.2%	8.1%	51.1%	40.8%	35.9%	4.9%	0.0%
#45 歲以上員工比例								
未滿 20%	85	52.3%	9.0%	43.3%	46.3%	42.6%	3.7%	1.4%
20% 以上，未滿 30%	72	70.2%	6.9%	63.3%	28.2%	21.6%	6.6%	1.6%
30% 以上，未滿 40%	80	45.7%	6.5%	39.2%	53.5%	33.1%	20.4%	0.8%
40% 以上，未滿 50%	26	53.2%	14.0%	39.2%	46.8%	28.9%	17.9%	0.0%
50% 以上	122	54.2%	9.9%	44.3%	45.8%	38.2%	7.6%	0.0%
人力招募是否有困難								
是	149	61.9%	11.1%	50.8%	38.1%	27.7%	10.4%	0.0%
不是	236	50.6%	7.2%	43.4%	48.1%	38.5%	9.6%	1.3%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-22 桃竹苗地區事業單位對政府提供針對即將退休之員工，辦理再就業準備
相關輔導措施之幫助性與基本資料交叉分析表

	次數	有幫助			沒有幫助			不知道/ 無意見
		合計	非常 有幫助	還算 有幫助	合計	不太 有幫助	完全 沒有幫助	
總次數	385	255	63	192	122	98	24	8
總百分比	100.0%	66.5%	16.4%	50.1%	31.5%	25.4%	6.1%	2.0%
縣市別								
桃園市	235	66.0%	16.6%	49.4%	31.9%	27.2%	4.7%	2.1%
新竹市	54	69.7%	20.7%	49.0%	29.4%	22.1%	7.3%	0.9%
新竹縣	59	58.6%	12.5%	46.1%	37.7%	26.6%	11.1%	3.7%
苗栗縣	37	76.9%	15.4%	61.5%	23.1%	17.2%	5.9%	0.0%
產業大項								
工業	246	67.6%	16.1%	51.5%	30.5%	26.1%	4.4%	1.9%
服務業	139	64.4%	17.1%	47.3%	33.4%	24.2%	9.2%	2.2%
產業別								
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	221	68.1%	15.4%	52.7%	29.8%	25.0%	4.8%	2.1%
電力及燃氣供應業	1	25.8%	25.9%	-0.1%	74.2%	50.0%	24.2%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	100.0%	72.6%	27.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
營造業	21	59.8%	15.7%	44.1%	40.2%	40.2%	0.0%	0.0%
批發及零售業	37	70.8%	10.0%	60.8%	29.2%	21.8%	7.4%	0.0%
運輸及倉儲業	14	42.9%	23.8%	19.1%	57.1%	47.2%	9.9%	0.0%
住宿及餐飲業	16	65.7%	18.1%	47.6%	34.3%	20.9%	13.4%	0.0%
資訊及通訊傳播業	4	50.1%	0.0%	50.1%	49.9%	16.5%	33.4%	0.0%
金融及保險業	17	35.7%	0.0%	35.7%	49.6%	22.2%	27.4%	14.7%
不動產業	2	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	7	41.6%	0.0%	41.6%	51.2%	51.2%	0.0%	7.2%
支援服務業	23	89.6%	33.9%	55.7%	10.4%	10.4%	0.0%	0.0%
教育服務業	3	59.2%	21.1%	38.1%	40.8%	40.8%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	81.3%	27.5%	53.8%	18.7%	18.7%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	48.5%	18.8%	29.7%	51.5%	41.1%	10.4%	0.0%
其他服務業	2	53.9%	35.9%	18.0%	46.1%	36.8%	9.3%	0.0%
#員工人數別								
30-49 人	136	63.2%	9.8%	53.4%	34.2%	24.1%	10.1%	2.6%
50-99 人	140	68.4%	22.5%	45.9%	30.0%	26.7%	3.3%	1.6%
100-299 人	76	63.4%	21.4%	42.0%	35.0%	30.2%	4.8%	1.6%
300 人以上	33	79.0%	6.2%	72.8%	19.5%	14.2%	5.3%	1.5%
45 歲以上員工比例								
未滿 20%	85	75.7%	20.0%	55.7%	22.9%	20.4%	2.5%	1.4%
20% 以上，未滿 30%	72	70.8%	15.5%	55.3%	25.8%	25.8%	0.0%	3.4%
30% 以上，未滿 40%	80	64.1%	15.6%	48.5%	33.1%	21.3%	11.8%	2.8%
40% 以上，未滿 50%	26	74.7%	18.2%	56.5%	25.3%	11.7%	13.6%	0.0%
50% 以上	122	57.2%	14.6%	42.6%	41.4%	34.4%	7.0%	1.4%
人力招募是否有困難								
是	149	68.3%	19.3%	49.0%	30.5%	22.7%	7.8%	1.2%
不是	236	65.3%	14.6%	50.7%	32.2%	27.1%	5.1%	2.5%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-23 桃竹苗地區事業單位對桃竹苗地區設置銀髮人才資源中心之贊成度與基本資料交叉分析表

	次數	贊成			不贊成			不知道/ 無意見
		合計	非常贊成	還算贊成	合計	不太贊成	完全不贊成	
總次數	385	319	101	218	34	31	3	32
總百分比	100.0%	82.9%	26.2%	56.7%	8.8%	8.0%	0.8%	8.3%
縣市別								
桃園市	235	83.0%	28.0%	55.0%	10.8%	9.7%	1.1%	6.2%
新竹市	54	81.2%	30.4%	50.8%	7.2%	7.2%	0.0%	11.6%
新竹縣	59	78.0%	15.6%	62.4%	6.3%	5.4%	0.9%	15.7%
苗栗縣	37	92.5%	25.5%	67.0%	3.0%	3.0%	0.0%	4.5%
產業大項								
工業	246	82.8%	24.2%	58.6%	9.6%	9.6%	0.0%	7.6%
服務業	139	83.2%	29.7%	53.5%	7.4%	5.2%	2.2%	9.4%
#產業別								
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	221	83.3%	23.5%	59.8%	10.1%	10.1%	0.0%	6.6%
電力及燃氣供應業	1	75.8%	0.0%	75.8%	24.2%	24.2%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	100.0%	56.7%	43.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
營造業	21	75.0%	29.9%	45.1%	5.3%	5.3%	0.0%	19.7%
批發及零售業	37	82.8%	17.0%	65.8%	0.0%	0.0%	0.0%	17.2%
運輸及倉儲業	14	85.5%	33.7%	51.8%	14.5%	14.5%	0.0%	0.0%
住宿及餐飲業	16	86.6%	25.9%	60.7%	0.0%	0.0%	0.0%	13.4%
資訊及通訊傳播業	4	66.6%	66.6%	0.0%	33.4%	33.4%	0.0%	0.0%
金融及保險業	17	56.9%	22.0%	34.9%	29.4%	14.7%	14.7%	13.7%
不動產業	2	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	7	71.0%	13.7%	57.3%	0.0%	0.0%	0.0%	29.0%
支援服務業	23	100.0%	51.7%	48.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教育服務業	3	80.3%	21.1%	59.2%	19.7%	0.0%	19.7%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0%	36.2%	63.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	61.2%	20.0%	41.2%	38.8%	38.8%	0.0%	0.0%
其他服務業	2	90.7%	35.9%	54.8%	0.0%	0.0%	0.0%	9.3%
員工人數別								
30-49 人	136	79.5%	25.2%	54.3%	9.6%	9.6%	0.0%	10.9%
50-99 人	140	81.9%	32.5%	49.4%	9.6%	7.8%	1.8%	8.5%
100-299 人	76	85.7%	21.7%	64.0%	8.2%	7.5%	0.7%	6.1%
300 人以上	33	94.7%	14.2%	80.5%	3.5%	3.5%	0.0%	1.8%
45 歲以上員工比例								
未滿 20%	85	86.4%	27.8%	58.6%	8.9%	5.4%	3.5%	4.7%
20% 以上，未滿 30%	72	83.5%	15.5%	68.0%	10.1%	10.1%	0.0%	6.4%
30% 以上，未滿 40%	80	78.1%	29.8%	48.3%	9.6%	9.6%	0.0%	12.3%
40% 以上，未滿 50%	26	85.3%	22.9%	62.4%	1.1%	1.1%	0.0%	13.6%
50% 以上	122	82.8%	29.8%	53.0%	9.1%	9.1%	0.0%	8.1%
人力招募是否有困難								
是	149	82.4%	24.9%	57.5%	9.3%	9.3%	0.0%	8.3%
不是	236	83.2%	27.0%	56.2%	8.5%	7.2%	1.3%	8.3%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-24 桃竹苗地區事業單位對設置銀髮人才資源中心之地點與基本資料交叉分析表

	次數	桃園市	新竹市	新竹縣	苗栗縣
總次數	319	193	70	34	22
總百分比	100.0%	60.5%	22.0%	10.6%	6.9%
#縣市別					
桃園市	195	93.7%	5.3%	0.3%	0.7%
新竹市	44	9.8%	84.6%	1.6%	4.0%
新竹縣	46	13.9%	21.6%	64.5%	0.0%
苗栗縣	35	0.0%	37.5%	8.0%	54.5%
*產業大項					
工業	204	66.5%	16.0%	10.6%	6.9%
服務業	115	50.0%	32.6%	10.5%	6.9%
#產業別					
礦業及土石採取業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
製造業	184	66.3%	17.1%	10.2%	6.4%
電力及燃氣供應業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	29.3%	43.3%	27.4%	0.0%
營造業	16	74.6%	0.0%	12.7%	12.7%
批發及零售業	31	70.7%	20.9%	2.8%	5.6%
運輸及倉儲業	12	22.2%	61.8%	16.1%	-0.1%
住宿及餐飲業	14	42.1%	50.2%	0.0%	7.7%
資訊及通訊傳播業	3	24.7%	75.3%	0.0%	0.0%
金融及保險業	10	26.1%	49.8%	24.1%	0.0%
不動產業	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	5	29.9%	30.8%	9.4%	29.9%
支援服務業	23	52.3%	23.2%	17.5%	7.0%
教育服務業	2	26.3%	0.0%	73.7%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	10	47.1%	26.3%	9.1%	17.5%
藝術、娛樂及休閒服務業	2	84.1%	0.0%	0.0%	15.9%
其他服務業	2	79.2%	20.8%	0.0%	0.0%
員工人數別					
30-49 人	108	57.0%	24.2%	9.0%	9.8%
50-99 人	115	61.0%	21.4%	12.2%	5.4%
100-299 人	65	69.1%	18.3%	9.1%	3.5%
300 人以上	31	53.1%	24.5%	12.8%	9.6%
45 歲以上員工比例					
未滿 20%	74	59.1%	22.0%	8.7%	10.2%
20% 以上，未滿 30%	60	52.5%	30.8%	14.4%	2.3%
30% 以上，未滿 40%	62	66.9%	17.7%	10.5%	4.9%
40% 以上，未滿 50%	22	71.5%	16.6%	3.2%	8.7%
50% 以上	122	60.1%	20.6%	11.3%	8.0%
人力招募是否有困難					
是	123	57.9%	21.0%	13.1%	8.0%
不是	197	62.2%	22.6%	9.0%	6.2%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附件四 焦點座談會逐字稿

收錄於光碟中



收錄於光碟中

