

勞動部勞動力發展署中彰投分署
推動職務再設計對促進
中高齡就業及職場適應之探討

委託單位：勞動部勞動力發展署中彰投分署

執行單位：畢肯市場研究股份有限公司

中華民國 1 0 8 年 1 0 月

目錄

目錄.....	I
圖目錄.....	II
表目錄.....	IV
附表目錄.....	VI
摘要.....	1
第一章 緒論.....	6
第一節 研究背景.....	6
第二節 研究目的.....	7
第三節 研究架構.....	8
第四節 研究限制.....	9
第二章 文獻回顧.....	10
第一節 中高齡勞動參與分析.....	10
第二節 中高齡老化現象.....	20
第三節 中高齡職務再設計.....	23
第四節 國外中高齡職務再設計概況-以美國、英國、日本為例.....	36
第三章 調查設計.....	52
第一節 量化調查.....	52
第二節 質化調查.....	59
第四章 調查分析.....	66
第一節 勞工端量化分析.....	66
第二節 事業單位端量化分析.....	103
第三節 專家學者質化分析.....	132
第四節 曾使用計畫之勞工與事業單位質化分析.....	143
第五章 調查結論.....	156
第一節 量化調查結論.....	156
第二節 質化調查結論.....	169
第六章 策進建議.....	181
參考文獻.....	189
附錄一、調查問卷.....	193
附錄二、交叉分析表.....	204

圖目錄

圖 2-3-1 職務再設計可運用範圍分析圖	28
圖 2-3-2 中高齡就業狀態 SWOT 模式分析圖	29
圖 2-4-1 混合作業改善前	48
圖 2-4-2 混合作業改善後	49
圖 2-4-3 壓塊作業改善前	49
圖 2-4-4 壓塊作業改善後	49
圖 2-4-5 搬運及置入切消機作業改善前	50
圖 2-4-6 搬運及置入切消機作業改善後	50
圖 4-1-1 縣市別分析圖	68
圖 4-1-2 年齡別分析圖	69
圖 4-1-3 性別分析圖	69
圖 4-1-4 教育程度析圖	70
圖 4-1-5 工作年資分析圖	71
圖 4-1-6 員工人數分析圖	72
圖 4-1-7 公司 45 歲以上員工占比分析圖	73
圖 4-1-8 產業別分析圖	74
圖 4-1-9 職務別分析圖	75
圖 4-1-10 公司聘用 45 歲以上人員意願分析圖	76
圖 4-1-11 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施分析圖	77
圖 4-1-12 對工作造成影響之原因分析圖(曾使用計畫勞工)	79
圖 4-1-13 視力變差個人處理方式分析圖(曾使用計畫勞工)	80
圖 4-1-14 視力變差主動告知公司與公司處理方式分析圖(曾使用計畫勞工)	80
圖 4-1-15 對工作造成影響之原因分析圖(未曾使用計畫勞工)	81
圖 4-1-16 視力變差與體力變差個人處理方式分析圖(未曾使用計畫勞工)	82
圖 4-1-17 視力變差主動告知公司與公司處理方式分析圖(未曾使用計畫勞工)	82
圖 4-1-18 體力變差主動告知公司與公司處理方式分析圖(未曾使用計畫勞工)	83
圖 4-1-19 職務再設計計畫使用補助項目與相關成效綜合分析圖	86
圖 4-1-20 使用職務再設計計畫後是否增加留任意願分析圖	86
圖 4-1-21 對於工作設備或機具改善之需求分析圖	87
圖 4-1-22 對於提供就業輔具之需求分析圖	88
圖 4-1-23 對於改善工作條件之需求分析圖	88
圖 4-1-24 對於調整工作方法之需求分析圖	89
圖 4-1-25 對於改善職場工作環境之需求分析圖	90
圖 4-1-26 主動要求公司申請職務再設計計畫之意願分析圖	90
圖 4-1-27 職務再設計計畫認知度分析圖	93
圖 4-1-28 對於工作設備或機具之改善的需求分析圖	94
圖 4-1-29 對於提供就業輔具之需求分析圖	95
圖 4-1-30 對於改善工作條件之需求分析圖	96
圖 4-1-31 對於調整工作方法之需求分析圖	97
圖 4-1-32 對於改善職場工作環境之需求分析圖	98
圖 4-1-33 主動要求公司申請職務再設計計畫之意願分析圖	98
圖 4-2-1 縣市分析圖	105
圖 4-2-2 產業別分析圖	106

圖 4-2-3 員工人數分析圖	107
圖 4-2-4 公司成立時間分析圖	107
圖 4-2-5 公司 45 歲以上員工占比分析圖	108
圖 4-2-6 公司是否遭遇人力招募困難分析圖	109
圖 4-2-7 公司聘用 45 歲以上人員意願分析圖	111
圖 4-2-8 公司是否針對工作職場進行調整或改善分析圖	114
圖 4-2-9 公司是否有 45 歲以上員工對公司營運造成影響分析圖	115
圖 4-2-10 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施分析圖	117
圖 4-2-11 中彰投分署人員說明職務再設計計畫之清楚度分析圖	119
圖 4-2-12 職務再設計計畫評估作業之次數分析圖	120
圖 4-2-13 職務再設計計畫第一次評估作業所花時間分析圖	120
圖 4-2-14 專業團隊所提建議之採用情形分析圖	121
圖 4-2-15 職務再設計計畫認知度分析圖	124
圖 4-2-16 對於工作設備或機具改善之需求分析圖	125
圖 4-2-17 對於提供就業輔具之需求分析圖	126
圖 4-2-18 對於改善工作條件之需求分析圖	127
圖 4-2-19 對於調整工作方法之需求分析圖	128
圖 4-2-20 對於改善職場工作環境之需求分析圖	129
圖 5-1-1 各補助項目使用情形分析圖(曾使用計畫勞工).....	158
圖 5-1-2 各補助項目之需求分析圖(未曾使用計畫勞工).....	160
圖 5-1-3 公司可能(再)申請之補助項目分析圖(勞工端).....	161
圖 5-1-4 各補助項目使用情形分析圖(曾使用計畫事業單位).....	165
圖 5-1-5 各補助項目之需求分析圖(未曾使用計畫事業單位).....	166
圖 5-1-6 公司可能(再)申請之補助項目分析圖(事業單位端).....	167

表目錄

表 2-1-1 2009-2018 年人口成長率與人口結構表	10
表 2-1-2 2009-2018 年中高齡(45 歲-64 歲)人力資源狀況	11
表 2-1-3 2009-2018 年中高齡勞動力參與率	11
表 2-1-4 2014-2018 年中高齡就業者之性別與年齡	12
表 2-1-5 2014-2018 年各年齡層就業者占總就業者之比例	12
表 2-1-6 2018 年中高齡就業者之年齡-按性別分	13
表 2-1-7 2018 年中高齡就業者之年齡-按教育程度分	13
表 2-1-8 2018 年中高齡就業者之年齡-按行業別分	14
表 2-1-9 2018 年中高齡就業者之年齡-按職業別分	15
表 2-1-10 2014-2018 年中高齡失業率	16
表 2-1-11 2018 年中高齡失業者之年齡-按性別分	16
表 2-1-12 2018 年中高齡失業者之年齡-按教育程度分	17
表 2-1-13 2018 年中彰投地區中高齡人力資源狀況	17
表 2-1-14 2018 年中彰投地區中高齡勞動力參與率	18
表 2-1-15 2018 年中彰投地區中高齡就業人數	19
表 2-1-16 2018 年中彰投地區中高齡失業率	19
表 2-3-1 2015-2018 年中高齡職務再設計核定廠商家數、個案人數與品項件數	32
表 2-3-2 2015-2018 年中高齡職務再設計補助項目次數表	33
表 2-3-3 中高齡職務再設計成效追蹤分析表(項目 1 至 3, N=501)	33
表 2-3-4 中高齡職務再設計成效追蹤分析表(項目 5 至 7, N=501)	34
表 2-3-5 中高齡職務再設計後所需適應時間分析表(N=501)	34
表 2-3-6 2015-2018 年中高齡職務再設計滿意度分析表(廠商端, N=147)	35
表 2-3-7 2015-2018 年中高齡職務再設計滿意度分析表(勞工端, N=208)	35
表 2-4-1 依工作相關功能所做之調整一覽表	38
表 3-1-1 未曾使用職務再設計計畫之目前已就業中高齡勞工樣本比例配置	54
表 3-1-2 未曾使用職務再設計計畫之事業單位樣本比例配置	56
表 4-1-1 未曾使用計畫之勞工樣本代表性檢定表	67
表 4-1-2 針對 45 歲以上員工採行措施之具體事項分析表	78
表 4-1-3 目前工作職場之情形分析表	84
表 4-1-4 職務再設計計畫獲知管道分析表	85
表 4-1-5 不會主動要求申請之原因分析表	91
表 4-1-6 認為公司可能再申請之補助項目分析表	91
表 4-1-7 公司都不會申請之原因分析表	92
表 4-1-8 職務再設計計畫相關建議分析表	92
表 4-1-9 職務再設計計畫獲知管道分析表	94
表 4-1-10 不會主動要求申請之原因分析表	99
表 4-1-11 認為公司可能再申請之補助項目分析表	100
表 4-1-12 公司都不會申請之原因分析表	100
表 4-1-13 職務再設計計畫相關建議分析表	101
表 4-1-14 45 歲以上就業者對於職涯相關服務需求分析表	102
表 4-2-1 未曾使用計畫之事業單位樣本代表性檢定表	104
表 4-2-2 公司發生遭遇人力招募困難原因分析表	110
表 4-2-3 公司聘用 45 歲以上人員原因分析表	111

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

表 4-2-4 公司不願意聘用 45 歲以上人員原因分析表	112
表 4-2-5 目前工作職場之情形分析表	113
表 4-2-6 公司進行調整或改善之原因分析表	114
表 4-2-7 造成公司營運管理困擾之情形分析表	116
表 4-2-8 針對 45 歲以上員工採行措施之具體事項分析表	117
表 4-2-9 職務再設計計畫獲知管道分析表	118
表 4-2-10 曾使用職務再設計計畫之補助項目分析表	119
表 4-2-11 公司未全部採用之原因分析表	121
表 4-2-12 職務再設計計畫帶來之正面效益分析表	122
表 4-2-13 公司可能再申請之補助項目分析表	122
表 4-2-14 公司都不會申請之原因分析表	123
表 4-2-15 職務再設計計畫相關建議分析表	123
表 4-2-16 職務再設計計畫獲知管道分析表	125
表 4-2-17 公司可能申請之補助項目分析表	129
表 4-2-18 公司都不會申請之原因分析表	130
表 4-2-19 職務再設計計畫相關建議分析表	130
表 4-2-20 提高 45 歲以上就業者留在職場之相關協助或措施分析表	131
表 4-4-1 事業單位人力運用及聘用中高齡者的意願分析表	143
表 4-4-2 勞工就業現況分析表	146
表 4-4-3 勞工運用中高齡職務再設計情況分析表	151

附表目錄

附表 1-1 公司聘用 45 歲以上人員意願與基本資料交叉表 (勞工端曾使用計畫者).....	204
附表 1-2 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施與基本資料交叉表	206
附表 1-3 參加職務再設計計畫後是否增加留任意願施與基本資料交叉表	208
附表 1-4 工作設備或機具之改善的需求性與基本資料交叉表 (勞工端曾使用計畫者).....	210
附表 1-5 提供就業輔具的需求性與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者).....	212
附表 1-6 改善工作條件的需求性與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者).....	214
附表 1-7 調整工作方法的需求性與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者).....	216
附表 1-8 改善工作環境的需求性與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者).....	218
附表 1-9 主動要求公司申請職務再設計計畫之意願與基本資料交叉表	220
附表 2-1 公司聘用 45 歲以上人員意願與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)	222
附表 2-2 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施與基本資料交叉表	224
附表 2-3 對工作造成影響之原因與相關處理方式綜合分析表(曾使用計畫者).....	226
附表 2-4 主動告知後公司處理方式分析表(曾使用計畫者)	227
附表 2-5 對工作造成影響之原因與相關處理方式綜合分析表(未曾使用計畫者)	228
附表 2-6 主動告知後公司處理方式分析表(未曾使用計畫者).....	229
附表 2-7 中高齡職務再設計計畫認知度與基本資料交叉表 (勞工端未曾使用計畫者)	230
附表 2-8 工作設備或機具之改善的需求性與基本資料交叉表 (勞工端未曾使用計畫者)	232
附表 2-9 提供就業輔具的需求性與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者).....	234
附表 2-10 改善工作條件的需求性與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者).....	236
附表 2-11 調整工作方法的需求性與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者).....	238
附表 2-12 改善工作環境的需求性與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者).....	240
附表 2-13 主動要求公司申請職務再設計計畫之意願與基本資料交叉表	242
附表 3-1 公司是否遭遇人力招募困難與基本資料交叉表 (事業單位端曾使用計畫者).....	244
附表 3-2 公司聘用 45 歲以上人員意願與基本資料交叉表 (事業單位端曾使用計畫者).....	245
附表 3-3 公司是否針對工作職場情形加以調整或改善與基本資料交叉表	246
附表 3-4 公司是否有 45 歲以上員工因體能及生心理狀況而對公司營運造成影響 與基本資料交叉表(事業單位端曾使用計畫者)	247
附表 3-5 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施與基本資料交叉表	248
附表 3-6 中彰投分署人員說明職務再設計計畫之清楚度與基本資料交叉表	249
附表 3-7 職務再設計計畫評估作業之次數與基本資料交叉表 (事業單位端曾使用計畫者).....	250
附表 3-8 職務再設計計畫第一次評估作業所花時間與基本資料交叉表	251
附表 3-9 專業團隊所提建議之採用情形與基本資料交叉表 (事業單位端曾使用計畫者).....	252

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

附表 4-1 公司是否遭遇人力招募困難與基本資料交叉表 (事業單位端未曾使用計畫者).....	253
附表 4-2 公司聘用 45 歲以上人員意願與基本資料交叉表 (事業單位端未曾使用計畫者).....	254
附表 4-3 公司是否針對工作職場情形加以調整或改善與基本資料交叉表	255
附表 4-4 公司是否有 45 歲以上員工因體能及生心理狀況而對公司營運造成影響 與基本資料交叉表(事業單位端未曾使用計畫者).....	256
附表 4-5 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施與基本資料交叉表	257
附表 4-6 中高齡職務再設計計畫認知度與基本資料交叉表 (事業單位端未曾使用計畫者).....	258
附表 4-7 工作設備或機具之改善的需求性與基本資料交叉表 (事業單位端未曾使用計畫者).....	259
附表 4-8 提供就業輔具的需求性與基本資料交叉表(事業單位端未曾使用計畫者)	260
附表 4-9 改善工作條件的需求性與基本資料交叉表(事業單位端未曾使用計畫者)	261
附表 4-10 調整工作方法的需求性與基本資料交叉表(事業單位端未曾使用計畫者)	262
附表 4-11 改善工作環境的需求性與基本資料交叉表(事業單位端未曾使用計畫者)	263

摘要

近10年來，由於少子化與醫療技術的進步，我國的出生率與死亡率持續下降，亦造成人口成長率下滑與人口老化的趨勢；從2009年的3.59%一直下降至2018年的0.75%。若從人口結構觀察則發現，工作年齡人口與幼年人口比例，均呈現下降趨勢，反觀老年人口比例，則是逐年上升。面對我國人口結構急遽高齡化與少子化，以及適齡工作人口減少的趨勢，中高齡者勢必成為職場上不可或缺的重要人力資源。

根據行政院主計總處2018年的統計資料顯示，在中彰投地區方面，各縣市中高齡的勞動力參與率均達六成以上，其中以南投縣中高齡者的勞動力參與率最高，約為69.9%，其次是彰化縣的65.4%，最後則是臺中市的60.2%。而中高齡就業人數，臺中市為47.2萬人，彰化縣為22.9萬人，南投縣則是10.6萬人。整體來看，中高齡勞參率以南投縣最高，而中高齡就業人口則是臺中市明顯高於其他兩個縣市。

在中彰投分署中高齡職務再設計執行現況方面(業務資料整理)，自2015年開始執行相關作業，截至2018年12月，共計有208家廠商通過申請，接受補助之中高齡勞工共有987位，而補助品項方面，總計有1,518件。有關執行成效部分，有98.8%的受補助勞工表示執行職務再設計計畫後，能有效解決當初遭遇到問題；而有96.4%的受補助勞工認為改善後工作感到安全；最後，有96.6%的受補助勞工認為改善後工作感到方便。在滿意度方面，2015-2018年受補助廠商對於中彰投分署各項表現皆給予肯定，滿意度皆超過90%以上。

在勞工端量化調查部分，關於工作職場現狀方面，曾使用與未曾使用計畫勞工皆以工作型態需要高度集中力(25.2%；25.6%)與需要持續進行重複性質之動作(24.4%；27.3%)的比例較高。在生理及心理衰退問題而影響到工作之情形，超過七成的曾使用與未曾使用計畫勞工均表示目前沒有發生相關情事；至於有造成影響的部分，曾使用與未曾使用計畫勞工都是以視力變差(12.2%；15.4%)居多；而主動告知生心理狀況衰退情形，曾使用計畫勞工主動告知公司的比例遠高於未曾使用計畫勞工。

在執行層面部分，238位曾使用計畫勞工中，其所使用的補助項目以提供就業輔具(83.2%)居多，其次是工作設備或機具之改善(33.2%)，再其次為改善工作條件(10.9%)，最後則是改善職場工作環境(2.1%)；而各補助項目對於解決工作障礙與提升工作效能的幫助性皆超過九成八。關於未曾使用計畫勞工對於中高齡職務再設計之認知與看法，在認知度方面，僅約一成；對於各補助項目之需求性均在二成以內，其中以調整工作方法(16.1%)的比例最高。最後，針對45歲以上就業者對於職涯相關服務需求，曾使用與未曾使用計畫勞工都是以職業訓練(含職前訓練、在職訓練)服務(21.4%；25.3%)的比較最高。

緊接著事業單位端量化調查方面，有關公司目前工作職場現狀，曾使用與未曾使用計畫事業單位皆以需要持續進行重複性質之動作與工作需要高度集中力居多；超過九成的曾使用與未曾使用計畫事業單位表示，目前尚未發現公司有45歲以上員工因個人體能或生心理問題，而對公司營運管理造成影響。另外，面對工作職場待改善情形時，近六成的曾使用與未曾使用計畫事業單位有進行相關調整作業；而約六成的曾使用計畫事業單位有針對45歲以上員工採行特別措施，至於未曾使用計畫者僅約二成三。

在執行層面部分，在117間曾使用計畫事業單位中，其所使用的補助項目以提供就業輔具(79.5%)居多，其次是工作設備或機具之改善(39.3%)，再其次為改善工作條件(9.4%)，最後則是改善職場工作環境(3.4%)。超過九成的曾使用計畫事業單位表示透過中彰投分署人員的說明，公司能清楚瞭解計畫內容；而委員跟專員前往評估的次數，平均約為2.48次；至於第一次評估作業所花費時間，平均約79.86分鐘。關於未曾使用計畫事業單位對於中高齡職務再設計之認知與看法，在認知度方面，僅約一成九；對於各補助項目之需求性均未達一成，其中以工作設備或機具之改善(9.5%)的比例最高。

最後，有關提高45歲以上就業者留在職場之相關協助或措施，曾使用與未曾使用計畫事業單位看法一致，均以提供雇主僱用勞工僱用津貼(僱用獎助及津貼)，提高雇主僱用意願(39.3%；40.4%)的比例較高。

在質化調查方面，專家學者部分相關結論為1.推動中高齡職務再設計過程中，最大的困難是無法完整的掌握中高齡勞工的工作障礙及需求，再加上，事業單位對於中高齡職務再設計的認知停留在機器設備及輔具的補助，造成後續在評估建議及效益分析的困難；2.中高齡職務再設計服務較缺乏完整的需求評估階段，較難提供事業單位通盤的改善建議；3.透過職務再設計相關競賽或是由事業單位提出專案申請補助等形式，鼓勵事業單位改善工作條件及調整工作方法；4.而改善職場環境方面，則要具體的釐清與職業安全衛生法規中之差異，或是適時放寬雇主條件限制，才能有助於提高事業單位申請之意願；5.成功的中高齡職務再設計案例，勞工必須要能夠描述出工作障礙；雇主則是真心從改善中高齡的就業困境的角度出發及配合，至於團隊則必須從其工作流程著手，透過評估、觀察給與適切的建議；6.透過專家會議凝聚對中高齡職務再設計五大面向的概念化及操作型定義等共識。

而事業單位相關結論為1.多數事業單位會主動觀察勞工工作流程或透過勞資例行會議，了解勞工需求，並主動給予適宜的機器設備及輔具或進行工作方法的調整；2.事業單位接觸中高齡職務再設計的第一線人員以就業服務中心外展人員為主，且因部分事業單位有預期申請的品項，在訪視階段會著重於與委員溝通補助品項的適合性，對於其他建議採納度則相對較低；3.事業單位認為在改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境方面，是屬於長期投入且無法在短期獲得效益的轉變，再加上，現有的中高齡職務再設計方案缺乏對應的補助項目，因此，較難增加事業單位申請或配合調整的動機；4.日後若能藉由相關示範計畫，具體呈現出改善後的成效，提升事業單位改善的意願，再透過政府單位的協助，鼓勵提出適合企業發展的中高齡職務再設計計畫，並提供相關的補助經費，應有助於提高申請意願。

至於勞工端相關結論為1.中高齡勞工的工作障礙以身體機能衰退為主，且會透過藥物、運動或輔具等方式自行調整，且多數的受訪勞工者也從未因身體機能退化，而考慮離職的問題；2.中高齡勞工主要是配合雇主申請相關的機器設備及輔具，對於中高齡職務再設計的認知度並不高，也無法提供具體的建議。且在使用上則以省力設備有明顯感受，亦能延緩提早退出職場的情況；3.中高齡勞工對於中高齡職務再設計計畫的需求明顯偏低，並不會主

動建議公司申請中高齡職務再設計。至於對增加企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的誘因，必須考量雇主的意願及勞工的適應度。

針對以上調查發現，本次調查建議將從政府部門、事業單位與勞工三項面向進行：

壹、政府部門

- 為提升「中高齡職務再設計」認知度，應善用各類行銷管道，創造多元宣傳效果；事業單位端可強化同業公會及社團法人協會管道，或是辦理成果發表會，邀請曾參與計畫之廠商，對外分享相關經驗與成果；勞工端則建議多與企業工會、產業工會及職業工會進行交流並增加網路媒體宣傳比重。
- 建議召集「中高齡職務再設計」相關專家學者，共同討論五大補助面向之適用性，同時確認其操作型定義與補助範疇，以利需求評估、審查作業及後續成效測量具有一致性準則。
- 勞動部勞動力發展署於2016年曾出版中高齡職務再設計手冊，其內容包含計畫整體精神、各類型補助項目施行方針、申請補助流程與成功案例介紹。建議適時更新並善用中高齡職務再設計手冊進行宣導，協助事業單位充分瞭解中高齡職務再設計精神及各類型補助項目施行方針。
- 針對就業中心外展人員、專案單位窗口及業務單位承辦人員，加強在職教育訓練，指導有關中高齡工作特性及「職務再設計」簡易需求評估方式，以便蒐集更多申請個案資訊，供委員於訪視前進行參考及瞭解。
- 建立「職務再設計簡易檢測表」，事業單位可先行評估導入職務再設計之需求，而業務單位可依據需求程度之高低，作為先後順序之參考，使有限資源能夠獲得最適分配。
- 建議業務單位多鼓勵委員針對訪視實際需求，提出相對應之訪視時間及次數，使需求評估作業更加完整，委員亦能提供更通盤且完善之建議。

- 建議外展人員與專業單位窗口適時協助申請單位正確填寫個案資料表，以強化個案資料內容之完整性；檢附企業輔導團相關評估資訊，增加委員對於個案之瞭解，將有助於需求評估效率。
- 為提升「改善工作條件」及「調整工作方法」之申請意願，建議透過專業計畫申請模式進行，鼓勵事業單位主動提案爭取補助；打造示範點或亮點計畫，搭配數據說明改善前後差異，作為後續推廣之模型。
- 針對轄區內批發零售業、營造業與住宿及餐飲業進行重點宣導，加速開發非製造業之成功模式，擴大中高齡職務再設計計畫之多樣性。
- 協請各同業工會開發或研究適合中高齡以上勞工從事之職務及相關所需技能，作為日後中高齡職業訓練參考依據。

貳、事業單位端

- 提倡中高齡友善職場觀念，同時搭配職務再設計，以提高中高齡以上員工留任意願並解決人力短缺之困難。
- 鼓勵事業單位主動觀察中高齡員工工作情形，及時調整工作內容與方法；定期檢視工作環境，排除環境限制因子(例如：照明、噪音、防滑機制、作業高度及廠區動線)，建立中高齡友善工作環境。

參、勞工端

- 積極面對職務再設計後之改變，同時培養終身學習觀念，持續活化專業知識與技能，提升中高齡勞工職場競爭力。
- 鼓勵中高齡以上勞工若遇工作障礙，應主動且詳細告知公司相關問題，並建議公司協助申請中高齡職務再設計計畫。

第一章 緒論

第一節 研究背景

臺灣近年來粗出生率呈下降趨勢，且根據內政統計月報指出，臺灣在2018年粗死亡率為7.33%，已屬世界低死亡率國家之一，當前的臺灣老年人口(65歲以上)占總人口比率亦達已14%邁向高齡社會。預計將於2026年即將進入「超高齡社會(super-age society)」，即老年人口將占總人口比率20%；再加上，社會經濟環境變遷之影響，我國勞工預定退休年齡從2008年的58.8歲延長至61.1歲。且根據勞動部(2018)的調查顯示，2017年青年的就業狀況與10年前相較，勞動力約減少25.8萬人，下降9.87%，而此亦顯示日後企業可補進之青壯勞動力終趨於匱乏，進而使內部人力結構老化，而企業在經營及發展的同時，也應開始將活用中高齡勞動力納入審慎的評量中。

而政府部門在面對如何加強中高齡人力資源運用，降低「少子化」對未來勞動力減少之衝擊，逐步思考如延後退休年齡、改善中高齡與高齡者的勞動參與率、開發老年族群成為勞動力來源等課題，促使老年族群積極參與社會、持續就業或貢獻於社會。而為能解決中高齡族群因身體機能退化，常影響其就業動機及工作表現。政府積極提供「職務再設計」相關資源，由企業提出申請，針對有需求之勞工，透過「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」、「改善職場工作環境」等五大項目，減緩其就業障礙，提升工作效能，搭配中高齡者原有之豐富職場經驗，以及就業高穩定度，可有效提升企業競爭力，共創勞資雙贏。

而勞動部勞動力發展署中彰投分署(以下稱中彰投分署)自2015年配合辦理「推動中高齡者職務再設計計畫」，截至2018年底止，已補助將近200家事業單位，1,300名勞工改善職場條件，但仍以「改善工作設備或機具」及「提供就業輔具」為大宗，高達88%，顯見我國在運用職務再設計協助中高齡就業之其他項目仍有發展空間，故特藉由本次調查規劃，以作為中彰投分署未來執行職務再設計規劃之參考。

第二節 研究目的

由於我國人口老化及少子化，造成未來勞動力的短缺，因此思考如何充分運用中高齡者勞動力，協助中高齡在職勞工改善工作環境、減緩工作障礙，以及提升工作效能，並協助適性及穩定就業，極需政府及各界的重視與協助，而為能排除中高齡者工作障礙，使其穩定就業，並續留職場延後退休等目的，本專案將達成以下研究目標：

- 壹、蒐集國內外對於中高齡職務再設計之規劃、執行方式，以及具體案例，供未來業務推動參考。
- 貳、透過現有次級資料分析及調查，瞭解使用過本計畫之使用者(事業單位、勞工)對於本計畫待改進事項，以及相關建議，供業務單位參考。
- 參、針對未使用過本計畫之事業單位及勞工，瞭解其任職單位人力運用現況，以及希望透過職務再設計解決的問題。
- 肆、透過焦點座談會強化各項調查結果之具體執行及政策建議意見，並藉由調查結果，提出適合中彰投分署之具體行動方案及推動策略。

第三節 研究架構

資料蒐集階段	確認研究範圍及內容		期初確認會議及提交正式工作計畫書
	次級資料蒐集 1. 中高齡勞動力現況分析 2. 國內推動職務再設計及相關規劃、執行方式及案例 3. 現有業務資料，含現有補助項目之滿意度調查，彙整中彰投分署職務再設計推動現況及成效 4. 國外推動職務再設計及相關規劃、執行方式		期中問卷審查會議及相關前測
調查階段	量化調查		質化調查
	勞工	事業單位	深入訪談
	1.使用過職務再設計計畫之勞工:以電話訪問方式執行，並針對相關名單進行全查，完成 238 份有效樣本。	1.使用過職務再設計計畫之事業單位:以多元管道訪問方式執行，並針對相關名單進行全查，完成 117 份有效樣本。	1.訪談國內從事職務再設計相關專家 5 人，中彰投分署轄區部分應至少占 2 人。
	1.未使用過職務再設計計畫之勞工:以電話訪問方式執行，並針對中彰投地區 45 歲以上就業者進行分層隨機抽樣，完成 942 份有效樣本。	1.未使用過職務再設計計畫之事業單位:以多元管道訪問方式執行，並針對中彰投地區之企業進行分層隨機抽樣，完成 806 份有效樣本。	2.設籍轄區內且使用過本計畫之事業單位 5 家。 3.設籍轄區內且使用過本計畫之勞工 6 位。
綜合分析與結論建議	資料建檔及檢誤		
	撰寫綜合分析報告		
	專家座談會(2 場次)		
	期末審查會及綜合分析報告修正、確認		
	分享座談會規劃		
	分享座談會成果發表		

第四節 研究限制

我國「中高齡職務再設計」之發展，是透過多年「身心障礙職務再設計」執行經驗所延伸過來，相關流程與補助項目皆受到「身心障礙職務再設計」很大影響。然而，兩者所提供協助之目標族群，不論是身心狀況、工作背景或是工作條件皆有較大差異，故「中高齡職務再設計」在實際執行上遭遇到不少困難及待解決問題。而本案之量化與質化研究皆在此背景下進行調查分析。

另外，本案曾使用計畫事業單位之調查母體，係為2015-2018年間曾申請中高齡職務再設計計畫且通過審核之廠商，由於資料區間僅為4年，廠商家數相對較少，共計207間。因此，部分曾使用計畫事業單位之量化調查結果樣本數較少，故相關數據僅供參考。

第二章 文獻回顧

第一節 中高齡勞動參與分析

壹、中高齡勞動力概況

近10年來，由於少子化與醫療技術持續進步的影響下，我國人口成長率呈現下滑的趨勢，從2009年的3.59%一直下降至2018年的0.75%。若從人口結構觀察則發現，工作年齡人口占總人口的比例，從2009年的73.0%下降至2018年的72.5%；而幼年人口的比例，則從2009年的16.3%下降至2018年的12.9%；然而老年人口的比例，卻從2009年的10.6%上升至2018年的14.6%。整體來看，工作年齡人口與幼年人口比例，均呈現下降趨勢，反觀老年人口比例，則是逐年上升。面對我國人口結構急遽高齡化與少子化，以及適齡工作人口減少的趨勢，中高齡者勢必成為職場上不可或缺的重要人力資源。

表 2-1-1 2009-2018 年人口成長率與人口結構表

單位：‰、%

年度	人口成長率 (千分比)	幼年人口比例 (百分比)	工作年齡人口比例 (百分比)	老年人口比例 (百分比)
2009	3.59	16.3	73.0	10.6
2010	1.83	15.6	73.6	10.7
2011	2.71	15.1	74.0	10.9
2012	3.91	14.6	74.2	11.2
2013	2.47	14.3	74.2	11.5
2014	2.57	14.0	74.0	12.0
2015	2.49	13.6	73.9	12.5
2016	2.03	13.3	73.5	13.2
2017	1.33	13.1	73.0	13.9
2018	0.75	12.9	72.5	14.6

資料來源：內政部統計處統計查詢網(2019.05)

根據行政院主計總處2018年人力資源統計調查年報指出，我國中高齡(45-64歲)勞動力逐年增加，從2009年的357.0萬人上升至2018年的440.8萬人；其中就業人口方面，由2009年的343.0萬人增加至2018年432.0萬人，而失業人口方面，則是從2009年14.0萬人下降至2018年8.8萬人。至於，中高齡非勞動力部分，整體趨勢亦是呈現上升狀態，從2009年的235.5萬人增加至2018年的256.6萬人。但兩者相比，中高齡非勞動力上升幅度(9.0%)遠低於中高齡勞動力之幅度(19.2%)。

表 2-1-2 2009-2018 年中高齡(45 歲-64 歲)人力資源狀況

單位：千人

年度	民間人口	45-64 歲之勞動力					45-64 歲之非勞動力
		總計	男性	女性	就業	失業	
2009	5,925	3,570	2,218	1,352	3,430	140	2,355
2010	6,133	3,699	2,283	1,416	3,573	126	2,434
2011	6,352	3,834	2,366	1,468	3,732	102	2,518
2012	6,523	3,945	2,423	1,523	3,854	91	2,578
2013	6,660	4,045	2,452	1,593	3,954	91	2,615
2014	6,764	4,170	2,495	1,675	4,083	87	2,594
2015	6,861	4,246	2,536	1,710	4,162	84	2,615
2016	6,921	4,320	2,560	1,760	4,227	93	2,601
2017	6,950	4,366	2,571	1,796	4,279	87	2,584
2018	6,974	4,408	2,597	1,811	4,320	88	2,566

資料來源：行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)

在勞動力參與率方面，我國中高齡勞動力參與率近10年來皆超過六成，整體趨勢呈現逐年小幅上升，從2009年的60.25%增加至2018年的63.21%，上升幅度為2.96個百分點；另透過年齡層分析得知，50-54歲上升幅度最多，約為8.11個百分點；其次則是45-49歲，約為7.34個百分點；再其次是55-59歲，約為5.68個百分點；最後是60-64歲，約為4.95個百分點。

若按性別觀察可發現，過去10年來女性就業意願提升不少，從2009年的45.17%上升至2018年的50.77%，共成長5.6個百分點；反觀男性部分，從2009年的75.65%上升至2018年的76.24%，僅小幅成長0.59個百分點。

表 2-1-3 2009-2018 年中高齡勞動力參與率

單位：%

年度	45-64 歲勞動力參與率														
	總計	男	女	45-49 歲			50-54 歲			55-59 歲			60-64 歲		
				小計	男	女									
2009	60.25	75.65	45.17	76.62	90.41	62.89	65.43	81.57	49.56	49.95	66.90	33.51	31.75	45.79	18.38
2010	60.31	75.36	45.61	77.20	90.53	63.97	65.93	81.67	50.49	50.67	67.59	34.33	32.20	45.73	19.32
2011	60.36	75.54	45.59	77.84	91.22	64.63	67.14	82.74	51.85	51.66	68.62	35.31	32.01	46.37	18.38
2012	60.48	75.39	46.01	78.70	91.49	66.09	67.73	82.89	52.89	52.52	69.32	36.36	32.56	47.24	18.67
2013	60.73	74.82	47.08	79.56	91.32	68.00	68.27	82.30	54.53	53.21	68.64	38.40	33.42	48.57	19.09
2014	61.65	75.06	48.69	80.21	91.00	69.63	69.63	83.46	56.11	54.41	69.43	40.04	35.61	49.40	22.60
2015	61.89	75.32	48.96	80.92	91.74	70.36	70.34	83.85	57.15	55.08	70.62	40.21	35.77	49.27	23.08
2016	62.42	75.48	49.88	81.68	91.70	71.93	71.44	84.23	59.00	55.67	70.60	41.40	36.35	50.70	22.90
2017	62.82	75.63	50.57	82.66	92.14	73.51	72.47	84.93	60.37	55.66	71.37	40.67	36.65	49.95	24.20
2018	63.21	76.24	50.77	83.96	94.31	74.04	73.54	86.43	61.04	55.63	70.62	41.35	36.70	50.28	23.98

資料來源：行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)

貳、中高齡就業概況

在就業方面，近5年來中高齡就業人口持續增加，根據行政院主計總處統計，2018年中高齡就業人數已達432萬人，與2014年相比合計增加23.7萬人，增幅為5.80%。進一步就性別來看，女性(7.08%)成長幅度大於男性(4.44%)。若從年齡層觀察，則以60-64歲者上升幅度最大，達16.02%，其他年齡層增幅依序為55-59歲(9.02%)、50-54歲(3.41%)與45-49歲(2.31%)者。

表 2-1-4 2014-2018 年中高齡就業者之性別與年齡

單位：千人、%

年度	總計	性別		年齡			
		男	女	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲
2014	4,083	2,430	1,653	1,431	1,262	898	493
2015	4,162	2,477	1,685	1,436	1,278	925	523
2016	4,227	2,494	1,734	1,441	1,295	944	547
2017	4,279	2,510	1,769	1,453	1,302	963	561
2018	4,320	2,538	1,782	1,464	1,305	979	572
2018 年較 2014 年 增減幅度	5.80%	4.44%	7.80%	2.31%	3.41%	9.02%	16.02%

資料來源：行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)

另外，中高齡與高齡就業者占總就業者比例也是逐年提升。從近5年資料發現，2018年與2014年相比，45-64歲者所占比例共上升0.93個百分點，而65歲及以上者，亦提升0.31個百分點。由此可知，中高齡與高齡者持續留在職場工作的趨勢有逐漸增加的態勢。

表 2-1-5 2014-2018 年各年齡層就業者占總就業者之比例

單位：%、百分點

年度	15-44 歲	45-64 歲	65 歲及以上
2014	61.00	36.85	2.14
2015	60.59	37.17	2.24
2016	60.19	37.52	2.29
2017	59.91	37.70	2.39
2018	59.76	37.78	2.45
2018 年較 2014 年 增減百分點	-1.24	0.93	0.31

資料來源：行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)

觀察中高齡就業者性別結構可發現，2018年男性中高齡就業者所占比例大於女性，分別為58.75%與41.25%。而在各年齡層分布比例亦是男性大於女性，但隨著年齡層之增加，男性所占比例隨之遞增，其中55-59歲(61.90%)與60-64歲(66.08%)男性之比例更超過六成以上，顯示出中高齡女性的就業仍有開發的空間。

表 2-1-6 2018 年中高齡就業者之年齡-按性別分

單位：千人、%

性別	年齡									
	總計		45-49 歲		50-54 歲		55-59 歲		60-64 歲	
男	2,538	58.75	801	54.71	753	57.70	606	61.90	378	66.08
女	1,782	41.25	663	45.29	552	42.30	374	38.20	194	33.92
總計	4,320	100.00	1,464	100.00	1,305	100.00	979	100.00	572	100.00

資料來源:行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)

透過教育程度觀察，2018年中高齡就業者以大專及以上程度居多，占37.08%；其次是高中(職)程度，約35.67%；最後則是國中及以下程度，為27.25%。進一步分析不同年齡層之情形發現，45-49歲者以大專及以上(47.34%)程度居多，50-54歲者以高中(職)(39.08%)程度為主，55-59歲與60-64歲則是以國中及以下程度比例較高，分別為37.90%與55.07%。

表 2-1-7 2018 年中高齡就業者之年齡-按教育程度分

單位：千人、%

教育程度		年齡									
		總計		45-49 歲		50-54 歲		55-59 歲		60-64 歲	
國中 及 以下	小計	1,177	27.25	197	13.46	293	22.45	371	37.90	315	55.07
	國小及 以下	404	9.35	19	1.30	39	2.99	127	12.97	219	38.29
	國中	773	17.89	178	12.16	255	19.54	245	25.03	96	16.78
高中 (職)	小計	1,541	35.67	574	39.21	510	39.08	326	33.30	131	22.90
	高中	383	8.87	136	9.29	114	8.74	88	8.99	45	7.87
	高職	1,157	26.78	437	29.85	396	30.34	238	24.31	86	15.03
大專 及 以上	小計	1,602	37.08	693	47.34	502	38.47	282	28.80	125	21.85
	專科	792	18.33	338	23.09	249	19.08	144	14.71	61	10.66
	大學	527	12.20	225	15.37	159	12.18	96	9.81	47	8.22
	研究所	283	6.55	130	8.88	94	7.20	42	4.29	18	3.15
總計		4,320	100.00	1,464	100.00	1,305	100.00	979	100.00	572	100.00

資料來源:行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)

2018年中高齡就業者所從事行業別以製造業(23.75%)、批發及零售業(16.46%)、與營建工程業(9.84%)居多。透過年齡層分析發現，45-59歲者從

事的行業類型相似，其中45-49歲者以從事製造業(26.37%)、批發及零售業(15.71%)與營建工程業(8.88%)之比例較高；50-54歲者同樣以製造業(26.37%)、批發及零售業(15.71%)與營建工程業(8.88%)居多；而在55-59歲者，在製造業的比例為22.78%，其次是批發及零售業(16.34%)與營建工程業(11.13%)；最後，60-64歲者則是以製造業(18.53%)、批發及零售業(17.13%)與農、林、漁、牧業(15.03%)。

總結上述結果發現，隨著年齡層的遞增，製造業從業比例隨之遞減；而批發及零售業從業比例則是遞增趨勢；至於營建工程業，雖然也是隨著年齡層增加而遞增，但在60-64歲年齡層部分，其從業比例明顯因體能狀況下降。

表 2-1-8 2018 年中高齡就業者之年齡-按行業別分

單位：千人、%

行業別	年齡									
	總計		45-49 歲		50-54 歲		55-59 歲		60-64 歲	
農、林、漁、牧業	315	7.29	64	4.37	78	5.98	87	8.89	86	15.03
礦業及土石採取業	2	0.05	1	0.07	1	0.08	1	0.10	0	0.00
製造業	1,026	23.75	386	26.37	310	23.75	223	22.78	106	18.53
電力及燃氣供應業	15	0.35	3	0.20	2	0.15	2	0.20	8	1.40
用水供應及污染整治業	41	0.95	12	0.82	10	0.77	11	1.12	7	1.22
營建工程業	425	9.84	130	8.88	135	10.34	109	11.13	51	8.92
批發及零售業	711	16.46	230	15.71	223	17.09	160	16.34	98	17.13
運輸及倉儲業	188	4.35	61	4.17	56	4.29	45	4.60	25	4.37
住宿及餐飲業	270	6.25	82	5.60	83	6.36	64	6.54	40	6.99
出版、影音製作、傳播及資訊通訊服務業	68	1.57	29	1.98	19	1.46	12	1.23	8	1.40
金融及保險業	163	3.77	62	4.23	55	4.21	32	3.27	14	2.45
不動產業	43	1.00	16	1.09	15	1.15	8	0.82	4	0.70
專業、科學及技術服務業	113	2.62	44	3.01	35	2.68	23	2.35	10	1.75
支援服務業	147	3.40	44	3.01	42	3.22	38	3.88	23	4.02
公共行政及國防； 強制性社會安全	162	3.75	63	4.30	48	3.68	34	3.47	17	2.97
教育業	251	5.81	111	7.58	79	6.05	43	4.39	19	3.32
醫療保健及社會工作服務業	126	2.92	47	3.21	38	2.91	25	2.55	15	2.62
藝術、娛樂及休閒服務業	33	0.76	10	0.68	9	0.69	8	0.82	5	0.87
其他服務業	222	5.14	71	4.85	66	5.06	52	5.31	34	5.94
總計	4,320	100.00	1,464	100.00	1,305	100.00	979	100.00	572	100.00

資料來源：行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)

經由職業類別分析可知，2018年中高齡就業者以技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工居多，比例約占34.07%；其次是服務及銷售工作人員，約為19.00%；再其次則是技術員及助理專業人員，占16.94%。若針對不同年

齡層分析可發現，技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工與服務及銷售工作人員所占比例，隨著年齡層的增加而遞增；但技術員及助理專業人員所占比例，卻是隨著年齡層增加而遞減。

表 2-1-9 2018 年中高齡就業者之年齡-按職業別分

單位：千人、%

職業別	年齡									
	總計		45-49 歲		50-54 歲		55-59 歲		60-64 歲	
民意代表、主管及經理人員	249	5.76	77	5.26	78	5.98	58	5.92	36	6.29
專業人員	374	8.66	173	11.82	112	8.58	60	6.13	29	5.07
技術員及助理專業人員	732	16.94	273	18.65	236	18.08	149	15.22	74	12.94
事務支援人員	386	8.94	163	11.13	122	9.35	69	7.05	31	5.42
服務及銷售工作人員	821	19.00	256	17.49	248	19.00	192	19.61	124	21.68
農、林、漁、牧業生產人員	286	6.62	56	3.83	71	5.44	79	8.07	80	13.99
技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	1,472	34.07	464	31.69	438	33.56	372	38.00	197	34.44
總計	4,320	100.00	1,464	100.00	1,305	100.00	979	100.00	572	100.00

資料來源：行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)

參、中高齡失業概況

在失業方面，2018年中高齡失業率為2.00%，相較於2014年下降0.09個百分點；近5年來除了2016年因景氣低緩，中高齡失業率微升外，整體呈現微幅下降趨勢。依據不同性別觀察，中高齡男性失業率逐年下降，從2014年的2.58%下降至2018年的2.27%；中高齡女性則是逐年提升，從2014年的1.36%上升至2018年的1.62%。而就不同年齡層分析，45-49歲、50-54歲與55-59歲失業率均為下降趨勢，僅有60-64歲失業率呈現上升趨勢。最後，按教育程度觀察可知，2018年大專及以上中高齡失業率為1.59%，低於國中及以下(2.40%)與高中(職)(2.11%)；若與2014年相比，國中及以下與大專及以上失業率均些微下降，而高中(職)失業率則是小幅上升0.11個百分點。

表 2-1-10 2014-2018 年中高齡失業率

單位：%、百分點

年度	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
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
2018	2.00	2.27	1.62	2.20	2.03	1.68	1.97	2.40	2.11	1.59
2018 年較 2014 年增減百分點	-0.09	-0.31	0.26	-0.17	-0.09	-0.36	0.74	-0.09	0.11	-0.15

資料來源：勞動部，中高齡勞工統計(2017)；行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)。

2018年中高齡失業人數為8.8萬人，其中男性為5.9萬人，約占67.05%；而女性則為2.9萬人，約為32.95%。從不同年齡層來看，45-49歲、50-54歲與55-59歲男性失業者占比皆低於整體平均，僅有60-64歲男性失業者比例高整體平均。

表 2-1-11 2018 年中高齡失業者之年齡-按性別分

單位：千人、%

性別	年齡									
	總計		45-49 歲		50-54 歲		55-59 歲		60-64 歲	
男	59	67.05	22	66.67	17	62.96	11	64.71	8	72.73
女	29	32.95	11	33.33	10	37.04	6	35.29	3	27.27
總計	88	100.00	33	100.00	27	100.00	17	100.00	11	100.00

資料來源：行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)

依據教育程度分析發現，2018年中高齡失業者以高中(職)程度居多，比例約占37.67%；其次是國中及以下程度，約為32.88%；再其次是大專及以上程度，約29.45%。若針對不同年齡層來看，45-49歲、50-54歲與55-59歲者均以高中(職)程度居多，比例分別為43.88%、35.24%與39.53%，而60-64歲者則是以國中及以下(67.24%)為主。

表 2-1-12 2018 年中高齡失業者之年齡-按教育程度分

單位：人、%

教育程度		年齡									
		總計		45-49 歲		50-54 歲		55-59 歲		60-64 歲	
國中 及以下	小計	28,989	32.88	6,198	18.84	8,945	33.10	6,133	36.56	7,714	67.24
	國小及 以下	11,673	13.24	1,413	4.30	2,387	8.83	2,145	12.79	5,729	49.93
	國中	17,316	19.64	4,785	14.55	6,558	24.27	3,988	23.78	1,985	17.30
高中 (職)	小計	33,210	37.67	14,432	43.88	9,524	35.24	6,630	39.53	2,623	22.86
	高中	8,726	9.90	3,607	10.97	1,742	6.45	2,018	12.03	1,359	11.85
	高職	24,484	27.77	10,825	32.91	7,782	28.80	4,612	27.50	1,264	11.02
大專 及以上	小計	25,963	29.45	12,261	37.28	8,556	31.66	4,010	23.91	1,136	9.90
	專科	14,289	16.21	7,086	21.54	3,840	14.21	2,520	15.02	842	7.34
	大學	8,388	9.51	3,606	10.96	3,449	12.76	1,111	6.62	223	1.94
	研究所	3,287	3.73	1,569	4.77	1,267	4.69	380	2.27	71	0.62
總計		88,162	100.00	32,891	100.00	27,025	100.00	16,773	100.00	11,473	100.00

資料來源：行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)

肆、中彰投地區中高齡勞動力概況

根據行政院主計總處2018年的統計資料顯示，在中彰投地區方面，各縣市中高齡的勞動力參與率均達六成以上，其中以南投縣中高齡者的勞動力參與率最高，約為69.9%，其次是彰化縣的65.4%，最後則是臺中市的60.2%，若與全國整體資料相比，彰化縣與南投縣高於全國整體(63.2%)中高齡者的勞動力參與率；另外，在中彰投地區的中高齡者失業率部分，彰化縣(2.0%)與全國整體(2.0%)中高齡者失業率相同，而臺中市(1.8%)略低於全國整體，至於南投縣(0.9%)則遠低於全國整體。

值得注意的是，臺中市中高齡的勞動力參與率為中彰投區三者最低，但中高齡失業率卻低於全國整體；換言之，臺中市中高齡非勞動力的比例相對較高，中高齡者有提早進入非勞動力的趨勢。

表 2-1-13 2018 年中彰投地區中高齡人力資源狀況

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	6,974	4,408	4,320	88	2,566	63.2	2.0
臺中市	799	481	472	9	318	60.2	1.8
彰化縣	357	234	229	5	123	65.4	2.0
南投縣	154	107	106	1	47	69.9	0.9

資料來源：行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)

進一步觀察中彰投地區中高齡者在性別及年齡的勞動力參與率分布情形，發現中彰投地區的男性勞動力參與率，彰化縣(79.3%)與南投縣(82.4%)高於全國中高齡男性(76.2%)，分別高出3.1個百分點與6.2個百分點，而臺中市(73.8%)的男性勞動力參與率則低於全國中高齡男性2.4個百分點；在女性勞動力參與率部分，僅南投縣(56.7%)高於全國中高齡女性(50.8%)，高出幅度為5.9個百分點，至於臺中市(48.0%)與彰化縣(50.7%)的女性勞動力參與率均較全國中高齡女性低。

關於中彰投地區中高齡者在各年齡層的勞動力參與率分布，發現不論是45-49歲、50-54歲、55-59歲或是60-64歲者，彰化縣與南投縣的勞動力參與率均高於全國中高齡，其中又以南投縣60-64歲者與全國60-64歲者差距最大，高出幅度為12.2個百分點。至於臺中市方面，在中高齡之各年齡層的勞動力參與率均低於全國中高齡，其中45-49歲、50-54歲者和全國中高齡差距較小，低於的幅度分別為2.1與2.2個百分點；而55-59歲、60-64歲者與全國中高齡差距較大，低於的幅度分別為5.1與5.3個百分點。由此觀之，在中彰投地區，彰化縣與南投縣的中高齡勞動力參與率的表現明顯優於臺中市。

表 2-1-14 2018 年中彰投地區中高齡勞動力參與率

單位：%

地區別	總計	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	63.2	76.2	50.8	84.0	73.5	55.6	36.7
臺中市	60.2	73.8	48.0	81.9	71.3	50.5	31.4
彰化縣	65.4	79.3	50.7	84.1	76.0	58.2	41.7
南投縣	69.9	82.4	56.7	86.5	79.5	64.2	48.9

資料來源：行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)

有關中彰投地區中高齡就業人數，臺中市為47.2萬人，彰化縣為22.9萬人，南投縣則是10.6萬人。而在臺中市部分，45-49歲就業人數為17.0萬人，占中高齡就業人數之36.02%，比例相較於其他年齡層高；彰化縣方面，以45-49歲與50-54歲之所占比例相對較高，分別為31.44%與30.13%；至於南投縣，亦是以45-49歲與50-54歲之所占比例相對較高且相同，皆為29.25%。

表 2-1-15 2018 年中彰投地區中高齡就業人數

單位：千人、%

地區別	總計	年齡							
		45-49 歲/橫%		50-54 歲/橫%		55-59 歲/橫%		60-64 歲/橫%	
臺灣地區	4,320	1,464	33.89	1,305	30.21	979	22.66	572	13.24
臺中市	472	170	36.02	149	31.57	101	21.40	53	11.23
彰化縣	229	72	31.44	69	30.13	54	23.58	34	14.85
南投縣	106	31	29.25	31	29.25	26	24.53	17	16.04

資料來源：行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)

在中彰投地區中高齡者的失業率方面，中彰投地區的男性失業率，彰化縣(2.6%)高於全國中高齡男性(2.3%)，高出幅度為0.3個百分點；臺中市(2.3%)與全國中高齡男性一致；至於南投縣(1.2%)則是低於全國中高齡男性約1.1個百分點。在女性方面，臺中市(1.1%)、彰化縣(1.1%)與南投縣(0.5%)均低於全國中高齡女性(1.6%)

再進一步檢視中高齡者在各年齡層的失業率分布情形，在45-49歲者，僅彰化縣(2.4%)高於全國(2.2%)，而臺中市(1.7%)與南投縣(0.5%)均低於全國；50-54歲者方面，彰化縣(2.5%)高於全國(2.0%)，而臺中市(2.0%)與全國相等，至於南投縣(1.5%)則是低於全國；在55-59歲者方面，臺中市(1.6%)、彰化縣(1.5%)與南投縣(1.1%)均低於全國；至於60-64歲者方面，臺中市(2.1%)高於全國(2.0%)，而彰化縣(1.3%)與南投縣(0.2%)低於全國。

從整體來看，臺中市(1.8%)與南投縣(0.9%)中高齡失業率均低於全國中高齡失業(2.0%)，其中又以南投縣表現相對較佳；而彰化縣方面，則是與全國的比例相同。

表 2-1-16 2018 年中彰投地區中高齡失業率

單位：%

地區別	總計	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	2.3	1.6	2.2	2.0	1.7	2.0
臺中市	1.8	2.3	1.1	1.7	2.0	1.6	2.1
彰化縣	2.0	2.6	1.1	2.4	2.5	1.5	1.3
南投縣	0.9	1.2	0.5	0.5	1.5	1.1	0.2

資料來源：行政院主計總處，2018 年人力資源調查年報(2019.03)

第二節 中高齡老化現象

以社會學觀點來看，人類的老化通常伴隨著生理、心理與社會性的衰退。一般來說，生理體能在25歲左右達到高峰，之後經過一段相當穩定的高原期，而約在40-50歲開始感覺體能衰退。而心理方面，老化是由於神經系統控制能力的降低所致，例如：記憶力變差、反應變慢與情緒控制能力降低...等症狀，另外，心理老化也與文化、職業與身體素質密切相關。至於，社會老化則是指個人因生理、心理老化而導致在社會角色方面的改變，人際關係及支持系統轉變的社會變化，例如：社會人際網絡的減縮、受尊重程度降低的影響，以致於心理特徵是社會互動的頻率隨著年齡的增加而減少...等情形。

壹、生理、心理與社會狀態之影響

學者謝依純(2012)曾表示中高齡就業者的工作限制與生理、心理及社會狀態息息相關，其說明如下：

一、生理限制

老化過程可能具有長期慢性病與失能發生的特徵；而普遍與老化相關的長期慢性病有關節炎、高血壓、聽力受損、心臟疾病、白內障、骨頭受損與糖尿病；老化過程也被描述為認知能力降低、感官功能影響記憶力、聽力、反應時間、注意力、視力、協調能力與身體力量，而以上各項都會導致生產力下降 (Hursh, Lui & Pransky, 2006)。若中高齡就業者受傷則需要花更長時間治療，導致較長工時損失與活動受限，且保健相關花費明顯較青壯就業者高，也增加雇主在健康保險與其他福利的負擔 (Hale, 1990)。因此對中高齡者而言，健康狀況惡化的可能性會使他們被迫脫離工作職場 (McMahan & Sturz, 2006)。

二、心理限制

雇主會對中高齡就業者投入較少的訓練，是因為雇主懷疑對中高齡就業者的投資報酬率，導致55歲以上的中高齡就業者極少接受訓練。另外，中高齡受僱者也認為自己無法學習新的技能，因此也接受雇主較不投資中高齡就業者的現實(Hursh et al, 2006)。

三、社會限制

社會限制主要來自於歧視與偏見，如雇主常因健康因素及工作表現而不願留任或訓練中高齡就業者；但中高齡就業者的工作表現或身體功能下降也常被錯誤假設為「正常」老化結果。雇主甚至將中高齡就業者視為負擔，認定他們無法適應創新與快速改變；同時，中高齡就業者經常被視為缺乏最新工作技能，且對於新科技的學習能力或意願均相對較低 (Hursh et al, 2006)；甚至一般大眾都可能對中高齡就業者產生「老年歧視」。因此，不論雇主或是一般大眾，都很容易從以上因素斷定中高齡就業者生產力較低。

貳、職業能力之影響

學者紀佳芬與陳進隆(1999)認為Wickens(1998)提出的資訊處理模式可以說明與職業能力相關之老化問題。而所謂資訊處理模式即是人類透過感官(perception)、記憶(memory)、決策(decision making)與反應執行(response execution)等過程，來接收及處理外來資訊。而人類老化衰退的現象對於上述四個過程之影響如下：

一、感官能力

人類超過40歲之後，眼睛機能會逐漸退化。靜態視力、動態視力、暗適應力、辨色能力變差，視野變小，對眩光較敏感，要達到令人滿意的視覺績效，所需的照明程度與對比會隨著年齡的增加而提高。另外，聽力的改變也是較常發生的老化現象。而聽力損失的程度會因個人健康情況而有所差別。平均而言，聽力老化會使高頻率的純音聽覺閾值上升、音頻辨識能力變差、語音定位能力變差、語音辨識能力變差與回憶長句子的能力變差(Czaja, 1988)。這些改變會影響中高齡就業者從事聽覺作業的績效，特別是在吵雜的情況下收聽低品質或高速度的合成語音訊息。最後，Faletti(1984)認為中高齡的觸覺較不敏感，各種頻率帶振動的觸覺敏銳度隨年齡的增加而遞減，因此較難執行細微的操作或動作。

二、記憶與決策

老化會使資訊的感知與瞭解能力變差，較難將資訊儲存在長期記憶，或是從長期記憶提取必要的資訊。而且，中高齡的工作記憶容易在保留資訊時，因注意力的移轉而被打斷。另外，要記住某件事情，中高齡者較費時，而且較難在長期記憶中尋找相關資訊。許多可行方案作選擇時，中高齡需要較長的反應時間，較難處理複雜而不明確的資訊，而且處理的過程較容易被不相關或多餘的資訊打斷。較難以應付觀念、空間與移動的不配合性或是進行分時作業(同一時間做兩件事)。許多研究顯示中高齡的學習能力較差，學習技能所需的時間較長，且學習的過程需要較多的協助。部分原因是中高齡較不擅長組織學習的資訊，也較不會運用對比的方式進行推演。

三、反應執行

一般而言，中高齡四肢所能移動的範圍與靈活程度、改變姿勢的能力與長時間保持平衡在某一固定姿勢的能力變差且彈性減少，同時肌肉、關節、脊柱其特徵也有所改變，使中高齡較容易跌倒；其次執行重物搬遷時所需的肌力與體力勞動的最大有氧工作能量也受老化的影響。身體各部位的肌肉強度，也會隨年齡的增加而減少。另外，反應時間會隨著複雜程度的增加而增加，且中高齡者受到影響較大。中高齡者執行反應的時間變長是因轉譯資訊的延遲，較重視正確性而忽略了速度以及選取反應的延遲。

最後，勞動部勞動及職業安全衛生研究所於2017年「職場中高齡勞工人因工程探討」研究計畫指出，中高齡勞工最直接明顯之生理功能退化包含：體力衰退與較高的肌肉骨骼不適、視覺與聽覺的感知遲鈍，以及記憶力降低與認知緩慢或障礙。體力衰退在於探究身體各部位(例如：腰部、下肢、手臂、手腕)的力量大小與衰退狀況，以及中高齡是否導致較高的肌肉骨骼不適。視覺在於探討視覺調視能力與解析能力變差，所導致的視銳度降低；聽覺感知在於探究聽覺閾值的提高和相對與絕對區辨能力的降低；在認知方面，探究感知儲藏、工作記憶容量與長期記憶的衰退情形。這些生心理功能退化現象必然導致工作能力退化，限制中高齡的就業，而這些都是中高齡勞工在工作上所面臨的挑戰。

第三節 中高齡職務再設計

壹、中高齡職務再設計概念

根據勞動力發展辭典的說明，廣義職務再設計係指排除工作者在職場的障礙，以發揮事配合人之功能，充分運用人力資源。具體來說，職務再設計就是針對工作者的特性，依其現存能力，將現有職務加以重行安排，並透過工作分析，按當事者的特性，分派適當工作，或重新設計與安排，使相關工作內容及工作流程符合當事者需求，進而達到人力資源最適分配。

而我國職務再設計起源於推動身心障礙者就業，其相關服務發展始自於1992年就業服務法之立法。1994年起，當時的行政院勞工委員會(現為勞動部勞動力發展署)開辦身心障礙者職務再設計獎勵計畫，這是國內第一個正式提供改善工作環境的計畫，以促進障礙者就業機會。然而，隨者我國少子化與高齡化，未來恐將面臨勞動力不足的問題。為了延長中高齡就業者在職場的時間，降低中高齡就業者工作上的限制，政府開始將職務再設計概念應用在中高齡就業者身上，並開啟一系列之計畫。

在蒐集職務再設計相關文獻時可發現，其定義大多與身心障礙有關，真正與中高齡相關者相對較少。然而，學者周玫琪(2008)針對職務再設計做出較為廣泛之說明，其認為職務再設計定義為：透過工作分析、工作流程、工作方法與工作職務等改變，將使不同類型與屬性工作者(包含身心障礙者、中高齡者、婦女、原住民等)在工作安全、健康與滿意等面向獲得改善與助益。針對職務再設計的推動，目標在於促進勞動者生產力的提升，維護勞動者的工作安全、健康與滿意，並使其得以順利繼續就業。為此，本文將依其定義針對中高齡者進行討論與研究。

貳、中高齡職務再設計之方向

中高齡勞工身心機能的特徵不同，因而出現老化時期與程度也有不同，即年輕人之中也有老化現象存在的可能，因此年齡對個人的生理、智力、社交、績效的預測力並不顯著。中高齡者在生理方面，由於醫藥發達，多數仍保有健康體能，足以勝任一般工作，心理方面除個別之特殊人格特質因素者，其餘均可透過練或稍加輔導加以克服。

在廠商方面，仍有部分對中高齡者存在傳統刻板印象，如健康問題、能力退化、工作效率低、頑固不易溝通、學習力及適應能力較年輕人低、僱用成本高、阻礙企業發展。但隨近年少子化，人力招募的困境等因素，廠商慢慢認同中高齡者具備有經驗豐富、立即可用、社會關係良好，有利業務、生活平實穩健，較無牽掛，甚至人格成熟，有管理能力，並借重其經驗運用在職場安全檢查及維護安全、品質管制、衝突處理、工讀生管理等業務。

學者紀佳芬與陳進隆(1999)除了藉由資訊處理模式說明與職業能力有關的老化問題外，更統整出以中高齡者為對象之職務再設計改善原則與方向，相關說明如下：

一、根據身心功能安排職務

- (一) 考慮人體感官、認知、生理的特色與極限進行工作安全分析、職業分析，以確認工作的致災因素，並使作業需求不超過勞工的能力範圍。
- (二) 到達退休年齡後，由製造部門調派至營業部門與品保部門，或擔任廠內安全人員或安排不受時間約束的工作；例如檢查工具、管理出納、倉庫管理、複印或是需要經驗豐富的保養作業。
- (三) 同時使用多種感官(視覺與聽覺)傳遞資訊。
- (四) 多採用附圖說明指示，簡化作業指示的標示或圖面。
- (五) 加大顯示刻度，量測自動化或以數字顯示，提供附有照明之放大鏡。
- (六) 運用色彩加強安全標示，增加警報裝置。
- (七) 運用動作經濟原則進行工作簡化，如：有效的運用腳控制器。
- (八) 建立彈性工作制，包括彈性工作時間或部分時間工作。
- (九) 減少或避免中高齡就業者從事以下的作業(Corlett, 1978)
 1. 在照明不佳的情況下，使用視機能的工作。
 2. 辨視細微事物的工作。
 3. 視線經常遠近變換的工作。
 4. 需要複雜判斷力的工作。

5. 搬運重物。
6. 長時間以不良的姿勢工作。
7. 需要體力和耐力的工作。
8. 經常上下樓梯、攀爬管路及其他危險性工作。
9. 迅速準確而細微的協調動作或是週期短、重覆次數高的動作。
10. 在溫度高、溼度高或噪音等惡劣環境下工作。
11. 繁忙而有時間壓力的工作。
12. 夜間值班勤務。

二、避免使用過重或過長的工具或機械設備

三、改善作業環境(日本中央勞動災害防止協會，1992)

- (一) 運用工廠佈置，縮短搬運距離。
- (二) 保持作業環境的整齊清潔，清除潑灑在地面上的油污或水。
- (三) 改善照明，如：改善汽車裝配廠的照明，將螢光燈位置由3.6公尺降至2.5公尺，其亮度就可增加50%。將地板的顏色由綠色塗成白色，其光線的反射率由8%增加至20%。
- (四) 減低噪音、調整工作場所溫度。
- (五) 避免階梯、減少階梯的坡度。
- (六) 固定階梯的高度與尺寸。
- (七) 修改垂直爬升的階梯，加設欄杆，提供扶手，加大腳接觸面。
- (八) 於高處作業中使用有護欄的起重機和油壓工作台。
- (九) 調整作業台高度以改善作業姿勢，由彎腰的姿勢改為站姿，由站姿改為坐姿。
- (十) 改善地面、地板與通道等接觸面，加強防滑結構與通路的照明。

四、改善視覺資訊(Czaja, 1992)

- (一) 改善照明，避免眩光。
- (二) 加強信號的強度，使用大字體、大螢幕。
- (三) 避免過於複雜的指令名稱與操作步驟。
- (四) 儘量減少呈現的資訊量，只呈現必要而有意義的資訊。

五、改善聽覺資訊(Czaja, 1992)

- (一) 加大音量，避免噪音的干擾。
- (二) 建議聽力差的工作者配戴助聽器。

六、加強安全衛生訓練

中高齡就業者雖然經驗豐富，但是被分派到沒有經驗的工作場所，而發生職災的例子很多，因此除了開發中高齡就業者的第二專長，更要重視安全衛生教育訓練。對於偶爾才進行的作業，必須有明確的作業程序與指示。訓練時，以小班制進行教學較能達到效果。

- (一) 配合身心機能改變生產線的作業速度。
- (二) 盡量使作業員坐著工作，避免以勉強的姿勢長時間工作。
- (三) 自動化高危險性作業。
- (四) 盡量使用搬運設備，如：台車、輸送帶、吊架、堆高機等來搬運物品或零件。
- (五) 減少單次搬運的重量，改善搬運的體積與重量，明示重物的重心位置，並標準化工作物的握持方法(甘柏啟介，1990)。
- (六) 限制加班及持續工作的時間，或以定期輪調方式減少工作壓力。

學者葉婉榆(2013)表示，歐盟職場健康促進網絡(The European Network for Workplace Health Promotion, ENWHP)在2006年所出版的「高齡勞工就業促進年度報告書(Healthy Work in an Ageing Europe: Strategies and Instruments for Prolonging Working Life)」指出，為了建構有利中高齡就業者的健康及安

全工作環境，企業的健康政策與人力資源部門都扮演著重要的角色。該篇文章更提出建議規劃之方向，內容包含個人、組織與政府層級之作為，相關說明如下：

- (一) 作業環境的人體工學重新設計以符合中高齡就業者的身心機能，例如：改變辦公室的設備與配置方式，以減少工作者身體姿勢的反覆移動或是出力的強度。
- (二) 提供健康教育與健康服務，例如：辦理健康講座、在企業內設置運動空間與設備、辦理定期健康檢查並提供健康諮詢等方式，以提升中高齡就業者的健康意識、知能與身體鍛鍊的機會。
- (三) 配合目前產業技術發展趨勢辦理職業訓練，以增進工作專業能力，促使中高齡能夠得到更好的職業生涯發展。
- (四) 工作組織重新調整以增加工作的豐富性，例如：從管理制度上鼓勵員工持續學習與主管和員工之間的相互回饋，舉辦工作輪調制度以增加工作過程的學習性與挑戰性。
- (五) 工作時間的重新安排以符合高齡工作者的身心狀況與社會需求，例如：減少輪班(特別是夜班)、安排較具彈性的兼職工作等。
- (六) 協助部分失能員工與工作職務的重新整合，由於中高齡就業者可能逐漸會因為一些慢性疾病而失去部分功能，企業應設計多階段工作任務，協助部分失能工作者接受其工作限制並安排至符合其能力的職務。
- (七) 建立互助及尊重長者的職場文化，這特別反映在主管對待員工的態度與企業管理的方式；若能重視員工個別差異與特殊需求，將有助於減少組織中對於特定群體的歧視。

最後，學者王孝慈與金仁(2008)整理出僱用中高齡就業者的事業單位，其職務再設計的措施可分為三個層面，分別為改善工作方法及調整職務內容、改善勞動環境條件與在職訓練；而實際作法包括轉任適當的職位、調整工作責任、調整工作量、縮短勞動時間、工時彈性化、確保安全衛生、定期提供健康檢查與內部教育訓練等。

最後，Wieland和Schutte(1985)提出中高齡適性就業的三大重點，分別為安排適任的工作、工作的指引與訓練及職務再設計；其中職務再設計並非難以執行或僅專屬障礙族群，而是與每一位中高齡就業者息息相關，例如：當勞工在調整適當的螢幕觀看角度或常用的工具怎麼擺放使用才順手時，職務再設計已經在進行了。職務再設計的精神存在於職涯發展中的每個歷程，而職務再設計可運用範圍包含生產力、職場環境、資訊接收與傳遞及安全性...等範疇(如圖2-3-1)。因此，當老化在這些範圍影響工作的執行，都是職務再設計可以協助的範疇(轉引自勞動臺北電子報第78期，王智仁)。



圖 2-3-1 職務再設計可運用範圍分析圖

資料來源:轉引自勞動臺北電子報第 78 期

然而，目前探討職務再設計如何協助中高齡工作者老化的議題時，通常聚焦在「不能」或「弱勢」，似乎過於偏頗不夠周全。另外，職務再設計容易被貼上只有硬體或輔具補助的標籤，反而稀釋了「再設計」的精神。為了清楚瞭解中高齡者的就業狀態，建議可運用SWOT的模式來分析中高齡的就業狀態(如圖2-3-2)，從優勢、弱勢、威脅與機會不同的角度切入，雖然老化過程中有許多就業上的弱勢，但隨著投入職場時間長、職涯發展久，相對累積更多無形的經驗，這些無形的經驗是否蘊藏著有價值的職能，更需運用職務再設計篩出並再利用，轉化成就業的正向力(轉引自勞動臺北電子報第78期，王智仁)。



圖 2-3-2 中高齡就業狀態 SWOT 模式分析圖

資料來源:轉引自勞動臺北電子報第 78 期

參、我國中高齡職務再設計之發展

我國中高齡職務再設計相關服務最早出現於1994年，當時的行政院勞工委員會(現為勞動部勞動力發展署)辦理中高齡者職務再設計研討會，輔導企業配合中高齡就業辦理職務再設計；之後亦舉行「為中高齡者進行職務再設計或改善工作環境績優廠商」之遴選活動，並透過獎金的發放提升雇主僱用中高齡者的意願，鼓勵雇主運用職務再設計之改善措施。但因當時相關法令限制，廠商僱用中高齡的意願難以提升；另外，當時相關的研究計畫調查結果亦顯示，各事業單位對中高齡職務再設計觀念仍有待加強(紀佳芬，1996；周玫琪，2008)。

一直到2012年，勞動部勞動力發展署配合「因應貿易自由化產業調整支援方案」，依勞工受影響情形提供「協助勞工穩定就業」與「協助勞工轉業及再就業」措施，並訂有相關補助要點及執行計畫；而「中高齡者職務再設計中程計畫」則是相關執行計畫之一，針對可能受貿易自由化影響產業或受貿易自由化影響產業事業單位之中高齡在職勞工進行職務再設計服務。上述計畫除了在各分署設立中高齡職務再設計諮詢及服務專責單位外，並積極對各事業單位推廣宣導中高齡職務再設計概念，而專業諮詢、評估服務亦陸續進駐到位，協助事業單位訂定最佳職務再設計方案。「中高齡者職務再設計中程計畫」自2012年9月至2015年12月，共計補助484家事業單位，協助2,760名中高齡勞工。

為延續營造友善工作環境，協助排除中高齡及高齡者因老化過程所致身體與心智能力下降之工作障礙，增進其工作效能，開拓其就業機會，勞動部勞動力發展署於2015年6月17日發布「推動中高齡者職務再設計計畫」，擴大放寬服務對象，不僅受貿易自由化影響產業事業單位之中高齡在職勞工可尋求協助，一般中高齡及高齡者也可申請職務再設計服務，整體服務規模與服務能量也應隨之同步提升。

依據2018年9月於立法院召開之「中高齡勞工職務再設計之探討」指出，所謂中高齡職務再設計係為配合勞動者的特性條件，例如體力、感覺能力、職業經驗及期望，以改變作業方法與調整職務內容等方式，使工作不會對勞動者產生負擔。亦即讓中高齡者能夠適才而用，因此重新規劃工作流程、重新設計工作環境、提供科技輔具等，讓中高齡者能夠發揮本身潛能與潛質，改善中高齡者工作上的不便，提供更合適的工作方式。而職務再設計推動類型包括改善工作設備或機具(促進勞工提高生產力，進行工作設備或機具之改善)；提供就業輔具(排除勞工工作障礙，增加中高齡勞工就業能力之輔助器具)；改善工作條件(指為改善勞工安全衛生、改善勞動條件等)；調整工作方法(依勞工特性，分派適當工作，調整工作流程、工作方法)改善職場工作環境(穩定勞工就業，所進行與工作場所環境有關之改善)。

其欲達成之目標則是消弭中高齡者與就業環境之間的差距，透過職務再設計補助及專業諮詢輔導等措施，促進中高齡者生產力的提升，維護其工作安全、健康與滿意並結合專業機構、團體及相關單位，共同促進中高齡者順利就業，以積極開拓其就業機會。針對中高齡者的身體心理特性及技能，並就工作環境、工作機具、工作方法、工作條件或工作內容等方式進行調整或改善，使其有天生我才必有用之感，且同時達到生產效率為目標。

在職場導入職務再設計之概念，不僅能幫助廠商更有效而全面的瞭解其生產線製程、作業場域的環境，更能藉此得知，顧全其勞工的職場需求、健康與安全，而勞工於職場作業的工作表現提升與就業的穩定，將有助廠商整體形象與產品口碑的提升，在兼顧廠商與勞工利益前提下，創造雙贏成果。

而「推動中高齡者職務再設計計畫」內容大致可分為3個部分，分別為補助對象、補助項目與申請流程，其詳細說明如下：

一、補助對象

雇主有意願提供中高齡及高齡者就業機會，進行招募僱用，或為協助在職中高齡及高齡者勞工，減緩工作障礙，提升工作效能，且未就同一個案申請政府機關身心障礙者職務再設計或因應貿易自由化就業協助措施補助要點之職務再設計相同性質之補助，得向雇主所在之公立就業服務機構申請職務再設計補助。

二、補助項目

中高齡職務再設計補助項目包括下列各項改善項目或方法所需費用：

- (一) 改善工作設備或機具：促進勞工提高生產力，進行工作設備或機具之改善。
- (二) 提供就業輔具：排除勞工工作障礙，增加、維持、改善中高齡勞工就業能力之輔助器具。
- (三) 改善工作條件：指為改善勞工安全衛生、改善勞動條件等。
- (四) 調整工作方法：依勞工特性，分派適當工作，調整工作流程、工作方法。
- (五) 改善職場工作環境：為穩定勞工就業，所進行與工作場所環境有關之改善。

但屬職業安全衛生法所規定之雇主責任時，不予補助；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十萬元為限。但有特殊需求，經公立就業服務機構專案評估核准者，不在此限。

三、申請流程

中高齡者職務再設計的申請需由雇主向公立就業服務機構（各地方就業中心）提出，經書面審核通過後，由專案單位啟動職務再設計服務，經輔導

委員與各區專案單位至申請單位職場訪視，依中高齡者在職場上所遭遇之問題擬定改善計畫，並協助將改善內容、方式、製作期程及所需費用等，報請公立就業服務機構核定。

在發布「推動中高齡者職務再設計計畫」之後，勞動部勞動力發展署接續於2016年出版「推動中高齡者職務再設計作業手冊」，進一步協助有意申請補助的事業單位、各公立就業服務機構的就業服務人員及一般社會大眾能瞭解職務再設計意義、補助項目內容、申請補助程序等相關作業。而手冊除了說明中高齡職務再設計可以改善的項目與實施的步驟外，還提供5個職務再設計案例給潛在需求者參考，其內容包含案例摘要說明，摘要說明之後分別說明產業類別、事業單位概述、勞工職務與工作流程概述、申請職務再設計服務的理由、職務再設計專業評估、職務再設計專業人員的建議、職務再設計服務的效益。

肆、勞動部勞動力發展署中彰投分署中高齡職務再設計執行現況

勞動部勞動力發展署透過「中高齡者職務再設計中程計畫」與「推動中高齡者職務再設計計畫」之推動，開啟我國中高齡職務再設計相關服務。中彰投分署自2015年開始執行相關作業，截至2018年12月，共計有207家廠商通過申請，其中以臺中與沙鹿就業中心所協助的家數相對較多，計有93家。而接受補助之中高齡勞工共有987位，其中以臺中及南投就業中心所補助的人數相對較多，計有412位。最後，補助品項方面，總計有1,518件，其中以臺中、沙鹿與南投就業中心所補助的品項相對較多，共有981件。

表 2-3-1 2015-2018 年中高齡職務再設計核定廠商家數、個案人數與品項件數

單位：家、人、件

就業中心	廠商		個案		品項	
	家數	百分比	人數	百分比	件數	百分比
臺中就業中心	55	26.3%	217	22.0%	412	27.1%
豐原就業中心	33	15.9%	139	14.1%	228	15.0%
沙鹿就業中心	38	18.3%	178	18.0%	290	19.1%
彰化就業中心	18	8.7%	79	8.0%	98	6.5%
員林就業中心	31	14.9%	179	18.1%	211	13.9%
南投就業中心	33	15.9%	195	19.8%	279	18.4%
總計	208	100.0%	987	100.0%	1,518	100.0%

資料來源：勞動部勞動力發展署中彰投分署(2019.06)

進一步將補助品項歸類為所屬補助項目可發現，有1,040件屬於「提供就業輔具」，其比例相對較高，占68.4%；另外，有417件屬於「改善工作設備或機具」，約占27.5%；至於其他補助項目所占比例依序為「改善工作條件」(3.3%)、「改善職場環境」(0.7%)與「調整工作方法」(0.1%)。換句話說，目前中高齡職務再設計大多透過「提供就業輔具」與「改善工作設備或機具」方式，給予廠商硬體層面上的協助。

表 2-3-2 2015-2018 年中高齡職務再設計補助項目次數表

單位：件

項目	件數	百分比
改善工作設備或機具	417	27.5%
提供就業輔具	1,040	68.4%
改善工作條件	50	3.3%
調整工作方法	1	0.1%
改善職場環境	10	0.7%
總計	1,518	100.0%

資料來源：勞動部勞動力發展署中彰投分署(2019.06)

有關執行成效部分，中彰投分署於計畫開始後，每季會針對受補助勞工進行成效追蹤，追蹤項目可分為1.解決個案問題有效度、2.個案工作或使用的安全性、3.個案工作或使用的方便性、4.改善後所需適應時間、5.個案的效能或產能提升程度、6.個案自主性提升程度、7.個案工作品質提升程度...等。從2015年至2017年之間，共計有501位受補助勞工接受追蹤調查。

經統計分析得知，有98.8%的受補助勞工表示執行職務再設計計畫後，能有效解決當初遭遇到問題；而有96.4%的受補助勞工認為改善後工作感到安全；最後，有96.6%的受補助勞工認為改善後工作感到方便。

表 2-3-3 中高齡職務再設計成效追蹤分析表(項目 1 至 3，N=501)

項目	解決個案問題有效度	個案工作或使用的安全性	個案工作或使用的方便性
無效/不安全/不方便	0.2%	0.2%	0.2%
普通	1.0%	3.4%	3.2%
有效/安全/方便	98.8%	96.4%	96.6%

資料來源：勞動部勞動力發展署中彰投分署(2019.06)

註：1.解決個案問題有效度、2.個案工作或使用的安全性、3.個案工作或使用的方便性

在個人績效提升方面，有99.8%的受補助勞工表示，不論是效能(產能)、自主性與工作品質都有提高；其中效能(產能)部分，平均提升34.8%；自主性部分，平均提升37.8%；工作品質部分，平均提升37.0%。

表 2-3-4 中高齡職務再設計成效追蹤分析表(項目 5 至 7，N=501)

項目	個案的效能或產能提升程度	個案自主性提升程度	個案工作品質提升程度
完全沒有提高	0.2%	0.2%	0.2%
有提高	99.8%	99.8%	99.8%
平均提高%	34.8%	37.8%	37.0%

資料來源:勞動部勞動力發展署中彰投分署(2019.06)

註：5.個案的效能或產能提升程度、6.個案自主性提升程度、7.個案工作品質提升程度

另外，關於所需適應時間方面，73.8%的受補助勞工表示適應新的工作方法或設備需要「1週(含)內」的時間；有18.7%的受補助勞工認為需要「1週以上至2週(含)內」；約有7.2%的受補助勞工表示所需時間為「2週以上至1個月(含)內」。

表 2-3-5 中高齡職務再設計後所需適應時間分析表(N=501)

項目	次數	百分比
1 週(含)內	367	73.8%
1 週以上至 2 週(含)內	93	18.7%
2 週以上至 1 個月(含)內	36	7.2%
不知道	1	0.2%

資料來源:勞動部勞動力發展署中彰投分署(2019.06)

最後，中彰投分署為了解受補助廠商與勞工對於中高齡職務再設計計畫的看法，因此於專案結束後進行滿意度調查。該調查內容除了基本資料以外，共計有9大面向，分別為1.申請流程清楚度、2.表格填寫容易度、3.補助措施、4.改善個案工作上之障礙、5.個案穩定就業、6.提升個案之工作效能、7.公立就業服務機構、8.專案單位與9.專業諮詢輔導團建議之滿意度...等。從2015年至2018年之間，共計有355份有效問卷，其中147份為廠商，208份為勞工。

透過統計分析發現，2018年受補助廠商對於中彰投分署各項表現皆給予肯定，滿意度皆超過95%以上；從不同年度來看，也可發現各項指標皆獲得超過90%以上之正面評價。

表 2-3-6 2015-2018 年中高齡職務再設計滿意度分析表(廠商端，N=147)

項目	項目 1	項目 2	項目 3	項目 4	項目 5	項目 6	項目 7	項目 8	項目 9
2015 年(n=40)	95.0%	97.5%	97.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
2016 年(n=39)	100.0%	94.9%	92.3%	92.3%	97.4%	92.3%	100.0%	100.0%	92.3%
2017 年(n=23)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
2018 年(n=45)	97.8%	97.8%	95.6%	100.0%	97.8%	100.0%	100.0%	100.0%	97.8%
總計	98.0%	97.3%	95.9%	98.0%	98.6%	98.0%	100.0%	100.0%	97.2%

資料來源:勞動部勞動力發展署中彰投分署(2019.06)

註:1.申請流程清楚度、2.表格填寫容易度、3.補助措施、4.改善個案工作上之障礙、5.個案穩定就業、6.提升個案之工作效能、7.公立就業服務機構、8.專案單位與 9.專業諮詢輔導團建議之滿意度。

在受補助勞工部分，2018年各項評價均獲得肯定，滿意度皆超過90%以上；僅有「專業諮詢輔導團之建議」評價相對較低，滿意度約為87.1%。建議中彰投分署可進一步了解詳細內容，並給予後續的協助與支援。

表 2-3-7 2015-2018 年中高齡職務再設計滿意度分析表(勞工端，N=208)

項目	項目 1	項目 2	項目 3	項目 4	項目 5	項目 6	項目 7	項目 8	項目 9
2017 年(n=37)	97.3%	91.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
2018 年(n=171)	91.8%	93.6%	96.5%	100.0%	96.5%	100.0%	100.0%	100.0%	87.1%
總計	92.8%	93.2%	97.1%	100.0%	97.1%	100.0%	100.0%	100.0%	89.3%

資料來源:勞動部勞動力發展署中彰投分署(2019.06)

註:1.申請流程清楚度、2.表格填寫容易度、3.補助措施、4.改善個案工作上之障礙、5.個案穩定就業、6.提升個案之工作效能、7.公立就業服務機構、8.專案單位與 9.專業諮詢輔導團建議之滿意度。

整體來說，中彰投分署於2015年開始執行「推動中高齡職務再設計計畫」，協助廠商與勞工創造良好中高齡職場環境，不僅相關成效頗受好評，在各項滿意度指標也獲得勞資兩端一致的肯定。

第四節 國外中高齡職務再設計概況-以美國、英國、日本為例

壹、美國方面

根據美國勞工部(US Department of Labor)資料顯示，2013年美國約有4,470萬人年齡超過65歲，大概佔美國總人口的14.1%；隨者嬰兒潮世代年齡的增長，預計到了2060年，65歲以上人口數將會到達9,800萬人，亦代表美國人口老化問題日益顯著。正因如此，許多65歲以上的美國民眾，不論是經濟或是社會因素，目前仍持續在職場上奮鬥。

而美國對於高齡就業者的保障除了有聯邦就業法案的規範，例如：1964年的民權法(Civil Rights Act)、1965年的美國老年人福利法(The Older Americans Act, OAA)、1967年的就業年齡歧視法(Age Discrimination in Employment Act, ADEA)以及1990年的美國身心障礙法(Americans with Disabilities Act, ADA)；另有職務再設計資源網絡組織(The Job Accommodation Network, JAN)提供免費、專業、保密的職務再設計服務。JAN是由美國勞工部身心障礙者就業政策司(U.S. Department of Labor, Office of Disability Employment Policy)資助成立的非政府組織，負責協助雇主及失能者解決就業相關問題，其中亦包含中高齡以上就業者因老化而遭遇到的工作障礙。

JAN首席顧問Melanie Whetzel(2015)指出中高齡與高齡就業者在美國勞動力市場中是重要的組成份子，且受政府立法保障；JAN的技術顧問Beth Loy(2001)也表示僱用中高齡與高齡勞工可以為公司帶來更多的效益，其中包含擔任經驗較少員工的導師、寶貴的知識與技能、可靠性更高、忠誠度高且留任機率大...等。然而，僱用或留任中高齡以上就業者必須面臨的最大問題，便是年齡因素所帶來的限制，其相關限制可能涉及多種生理或心理疾病，例如：抑鬱、焦慮、成癮、重複性勞損、感知與身體限制。雖然中高齡以上就業者都會面臨老化問題，但非所有人都受到影響，抑或是影響程度之高低，因此職務再設計計畫著重於「有損傷且影響到生活(impairment and affect a major life activity)」的中高齡以上就業者，並非所有中高齡以上就業者。

為了能讓中高齡以上就業者能持續留在職場上發光發熱，雇主必須要針對中高齡以上就業者，在日常生活、工作與心理層面上進行調整或再設計。Melanie Whetzel(2018)說明中高齡以上就業者最常遭遇到的3個問題，以及所對應的調整方式，其內容如下：

一、認知損傷

- (一) 記憶缺陷：可以使用聲音提示、使用顏色編碼方案來確定任務的優先順序與使用書面清單的方式加深記憶。
- (二) 注意力降低：可以透過空間區隔、吸音板、個人辦公室、音樂播放器與環境音響，減少工作區域可能分散注意力的背景噪音；抑或是增加自然光照或提供全光譜照明，以提高生產力和警覺性。
- (三) 整合能力降低：可以使用每日、每週和每月任務列表、具有自動提醒功能的日曆，以突顯會議開始與截止日期；將大型專案分成數個中型專案，以便管理任務與目標；不同專案使用不同顏色文件夾加以區分。
- (四) 時間管理能力與任務達成率下降：可以使用數字或顏色編碼的任務清單確認優先順序；允許安排指導人員協助指導員工；使用能夠設置多組時間的計時裝置。
- (五) 壓力與情緒控管：可以修改環境觸發因素，例如：聲音和氣味；靈活調整工作時間與休息時間；協助員工考慮兼職或臨時工作；提供專業心理諮詢並給予協助。

二、肢體動作障礙

- (一) 搬運重物：可使用升降台車、頂高式拖板車。
- (二) 頻繁上下樓：可使用貨梯、升降梯，或是重新劃分工作區域。
- (三) 坐姿或站姿有所限制：使用可調整高度的工作檯面、調整機台高度；引進人體工學座椅。
- (四) 由於手腕相關疾病，造成鍵盤輸入或使用滑鼠的動作難以執行：安裝語音識別軟體，或是其他鍵盤/滑鼠輔助工具。

三、知覺障礙

(一) 視覺障礙：放大顯示、老花眼鏡、放大鏡、濾光眼鏡、增加局部照明與使用高對比顏色協助提醒。

(二) 聽覺障礙：增加字幕顯示、助聽器與自動感應燈光協助提醒。

另外，JAN針對老化(Aging)所帶來的限制，提出建議調整的方向，其中分為依限制所作之調整與依工作相關功能所作之調整。而後者與職務再設計較為相關，故將其內容表列如下：

表 2-4-1 依工作相關功能所做之調整一覽表

1.資訊無障礙	
(1)擴視	(2)電話
● 外接電腦螢幕的擴視機	● 無障礙手機
● 手持或桌上型擴視機	● 無障礙電話
● 螢幕擴視閱讀機	● 大字按鍵電話
	● 顯示大字螢幕的電話
2.照明	
(1)替代性照明	(10)非螢光燈式照明
(2)防螢光燈眩光的濾光片	(11)個人(面罩/眼罩/窗戶遮陽貼)
(3)彈性可調整的工作時間表	(12)仿真天景與窗景
(4)螢光燈燈罩	(13)防曬/防紫外線衣服
(5)全光譜或自然光照明的產品	(14)通訊工作/居家就業/遠距工作
(6)LED 燈濾光片	(15)窗戶遮陽貼
(7)LED 燈	(16)防紫外線區域
(8)照明凝膠濾光片	(17)車窗遮陽貼
(9)改善照明	
3.移動物件/人員	
(1)可調整高度或移位的動物醫療用檢查台 (獸醫輔助工具，可在檢查或手術過程中自動抬起和固定動物)	(3)簡便型物料搬運設備
(2)推車	
4.噪音	
(1)縮小工作區的隔板	(5)折疊牆隔牆和房間隔板
(2)數位化行事曆或通訊錄	(6)消除噪音
(3)欲以降低環境噪音或壓力的聲音調節器	(7)降噪音耳機
(4)彈性可調整的工作時間表	(8)通訊工作/居家就業/遠距工作
5.停車	
(1)無障礙的停車空間	(3)通訊工作/居家就業/遠距工作
(2)彈性可調整的工作時間表	(4)輪椅

續表 2-4-1 依工作相關功能所做之調整一覽表

6. 壓力	
(1) 舒緩焦慮和壓力的應用程式(apps)	(9) 現場指導
(2) 行為改變技術	(10) 動物服務(如：動物治療及陪伴、導盲犬、寵物夥伴)
(3) 諮商/治療	(11) 仿真天景與窗景
(4) 彈性可調整的工作時間表	(12) 督導方法
(5) 職務內容重新調整	(13) 支持障礙者情緒的動物
(6) 調整或刪除該職位較不重要的職務內容，回歸至該職位的核心職務內容	(14) 職場自然支持者
(7) 調整休息時間	(15) 通訊工作/居家就業/遠距工作
(8) 螢幕鏡	(16) 工作時間不受干擾
7. 運用認知功能	
(1) 增加訓練時間/反覆練習	(11) 修改休息時間
(2) 助手/助理/人力協助人員	(12) 現場指導
(3) 顏色編碼系統	(13) 重新分配
(4) 數數/量測輔具	(14) 提醒
(5) 電子詞典	(15) 動物服務(如：動物治療及陪伴、導盲犬、寵物夥伴)
(6) 數位化記事本	(16) 職場自然支持者
(7) 額外的時間	(17) 調整訓練方法或內容
(8) 就業服務員	(18) 工作時間不受干擾
(9) 線條指引(位於書寫的紙張後面，為書寫者提供直線指導)	(19) 修改休息時間
(10) 調整或刪除該職位較不重要的職務內容，回歸至該職位的核心職務內容	

資料來源：JAN (2018.07)；翻譯美國職務再設計資源網站「A-Z 之標題下 95 種障礙」實務手冊(2018.12)

整體來看，美國是透過非政府組織JAN進行中高齡職務再設計之協助與諮詢，且不論雇主與受僱者皆能申請。而其執行準則與身心障礙者相似，先透過專業團隊的諮詢與評估，確認損傷及影響生活之程度後，給予個人化解決方案或轉介其他合法機構獲得更完整之服務。

最後，JAN提供三項因員工老化(Aging)而較常遇到的問題及其改善方案¹，相關說明分別如下：

一、工作內容調整相關

露絲(Ruth)最近被診斷出失智症(Dementia)；以她目前所擔任的職務，許多重要工作將無法順利執行。雇主為延續露絲職業生涯，決定調整她的工作

¹ 資料來源：<https://askjan.org/disabilities/Aging.cfm>

任務。將公司內重複性質高與例行性的工作交付給露絲，其他員工因露絲協助處理例行性工作後，便可空出時間處理露絲患病前所作的重要工作。

二、工作環境改善相關

一名患有骨關節炎(osteoarthritis)而導致有行走障礙的員工，向雇主表示因為關節炎的影響，讓他覺得上班愈來愈麻煩且困難。雇主向JAN尋求協助，JAN給予3點建議，分別為提供專屬無障礙停車空間(Accessible Parking Space)、將其辦公位置移至辦公室出入口附近與辦公室常用設備(例如：印表機、傳真機)移至其辦公位置附近。

三、輔具提供相關

一名社工員因患有第二型糖尿病(Type 2 Diabetes)正開始經歷視力衰退的情形，向其雇主要求減少工作量。雇主向JAN諮詢其他解決方案，希望能夠在不減少工作量的情況下，也能解決視力衰退問題。JAN提出2項設備建議，分別為螢幕放大軟體(Screen Magnification Software)協助在電腦設備上相關電子文件之閱讀與支架型放大設備(Stand Magnification Equipment)協助紙本文件之閱讀。

貳、英國方面

英國工作暨年金部(Department for Work & Pensions)於2017年出版「充實工作職涯(Fuller Working Lives)」政策白皮書，隨著人口與勞動力不斷的老齡化，為了避免勞動力流失，雇主們愈來愈需要留住中高齡就業者，並且好好利用他們的寶貴技能。文章中提到3項英國政府目前正在執行如何有效將中高齡就業者續留於工作職場上的方式，其說明如下：

一、雇主示範效果(Employers taking the lead)

英國工作暨年金部為推廣「充實工作職涯」政策，特別成立專案小組，其主要功能除了蒐集各領域事業單位如何改善中高齡就業者的招募、留任與再培訓工作，並將其優點與成效集結成冊，積極向潛在使用者進行宣傳。

二、協助中高齡者做出最佳選擇(Supporting individuals to make the right choice)

積極對中高齡者宣導續留職場之優點，而其最大好處便是有利於生涯後期的財務狀況、健康及福祉。並針對彈性工作時間、新職涯再培訓、自行創業、志工參與以及階段性退休給予最佳建議。

三、政府協助中高齡就業者之5項措施(Five actions Government is taking to support older workers)

- (一) 立法支持「充實工作職涯」政策。另外，也將積極改革退休金制度及彈性工作時間制度等配套措施。
- (二) 委託社區事業協會(Business in the Community, BiTC)進行案例研究及相關業務執行，如鼓勵雇主聘用銀髮人才、提供再訓練課程、建置招募銀髮人才平台等。
- (三) 鼓勵雇主提供平等的工作場所待遇和價值，例如：中高齡、女性、身心障礙者、黑人和少數民族...等。
- (四) 重整成人技職技能系統，確保所有族群進修時皆能使用，以達成終身學習目標
- (五) 改善就業中心對於中高齡就業者之服務；改版英國官方網站(GOV.UK)，增加最新的中高齡就業者資訊，例如：銀髮人才就業專區。

此外，該政策白皮書亦透過人力資源的觀點，說明中高齡就業者之招募(Recruit)、留任(Retain)與再訓練(Retrain)方針。

一、招募方面

- (一) 避免年齡歧視
- (二) 善用社群媒體吸引中高齡者重返職場。

二、留任方面

- (一) 鼓勵並支持彈性工作方式。
- (二) 不定期檢視員工福利，並確保在生活中各階段都能彈性使用。

- (三) 透過傾聽與多元化網絡組織吸引中高齡就業者。
- (四) 分析員工技能並提供再訓練建議。
- (五) 鼓勵中高齡就業者傳授知識或技術給下一代。
- (六) 鼓勵中高齡就業者考慮兼職角色與職務調整。
- (七) 協助中高齡就業者面對即將退休的生活。
- (八) 協助財務規劃與教育。
- (九) 提升中高齡就業者志願服務形象，利用自身技能協助第三部門。
- (十) 與當地大學建立夥伴關係模式，協助中高齡就業者職務或技能再訓練。

三、再訓練方面

- (一) 協助中高齡就業者了解再訓練之原因。
- (二) 加強宣導中高齡就業者再訓練之效益。
- (三) 積極與在地事業單位建立合作之夥伴關係。

除了上述政策外，英國工作暨年金部亦於2017年7月31日發表「協助與支持中高齡就業者 (Guidance - Help and support For older workers)」的指導方針，內容包括雇主如何管理中高齡員工、協助中高齡者重回職場、企業推動團體(The Business Champion for Older Workers)的角色定位、彈性工作方式、工作技能的發展、健康及失能管理、年金及退休生活的規劃...等議題；而其中在彈性工作方式(Flexible working)與健康及失能管理(Managing health and disability)方面，其理念與我國中高齡職務再設計計畫之補助項目類似，但實際執行方式卻略有不同。

首先，在彈性工作方式，依據英國工作暨年金部之解釋為「符合受僱者所需的工作方式(Flexible working is a way of working that suits an employee's needs)」，其類型包含：共享工作(Job Sharing)、在家工作(Working From home)、部分工時(Part time)、壓縮工時(Compressed hours)、彈性工時(Flexitime)、年度工時(Annualised hours)、交錯工時(Staggered hours)及階段性退休(Phased

retirement)。英國政府對於彈性工作方式給予極大的自由度，員工可依照個人的需求性、限制性與特殊性，挑選適合自己的工作方式，以提高生產效能及工作成就感，並降低員工流動率。

英國法律保障所有受僱者皆有申請彈性工作方式的權力，特別是中高齡與身心障礙者，其唯一限制為「必須在同一雇主下，工作滿26週以上；且每年只能提出一次申請」。而其申請的流程說明如下：

- 一、員工主動提出申請需求、類型以及原因。
- 二、雇主須於3週內做出決定；若需要延長考慮時間，應先經過員工同意。
- 三、若雇主同意執行彈性工作方式，相關工作事項、工作條件及工作契約亦需同時調整。
- 四、若雇主不同意執行彈性工作方式，雇主須明確提出拒絕理由(the business reasons for the refusal)。
- 五、若雙方無法接受彼此條件，可以透過就業法庭(Employment tribunal)進行仲裁。

另一個核心項目-健康及失能管理，英國政府認為要有效提升中高齡就業者留在職場之意願，應優先處理中高齡就業者健康及失能的問題。而英國政府會先要求雇主透過合理性調整(Reasonable adjustments)進行改善，因為根據英國2010平等法令(Equality Act 2010)規定，雇主必須為失能或是身心健康有問題之員工 (workers with disabilities, or physical or mental health conditions)進行合理性調整，以確保工作時不會發生嚴重弱勢情形(substantially disadvantaged)；倘若雇主已經進行合理性調整，而員工認為仍無法涵蓋個人所需，則員工可透過取得工作(Access to Work)方案向政府提出補助申請。

而有關合理性調整之內容大致包含：提供員工培訓機會、改變工作模式、改善工作環境、改善工作設備與更新設施管理...等方式；至於，取得工作(Access to Work)方案的補助內容更廣，軟硬體設備與服務措施皆包括在內，例如：申請者所需設備及工具、協助上下班的服務、同事間對於失能意識的訓練(Disability awareness training)以及提供工作導師協助職場作業...等項目。此

外，取得工作方案申請方式是由受僱者提出申請，針對個人身心健康及需求進行評估，通過後由政府部門與雇主共同負擔相關費用。

整體來看，英國透過彈性工作方式(Flexible working)讓中高齡就業者可挑選適合自己的工作型態；另藉由2010平等法令(Equality Act 2010)、合理性調整(Reasonable adjustments)與取得工作(Access to Work)方案，使中高齡員工所遭遇之身心健康或失能問題獲得改善，進而穩定中高齡就業情況。此外，彈性工作方式與合理性調整均是法律賦予受僱者的權利，可以主動向雇主要求變更與改善；至於取得工作方案，則是由受僱者提出申請。

最後，將以英國「首選雇主(An Employer of Choice)」代表公司Ronseal作為案例說明²。Ronseal是油漆、木材著色劑與防腐劑的製造商，在英國擁有260名員工，其中33%的員工超過50歲，而超過60歲的員工約占10%。

Ronseal一直對中高齡以上員工採取積極態度，提出一系列支持中高齡員工留任方案，其中彈性工作(flexible working)對Ronseal極為重要。因為Ronseal的產品有季節性之分，生產的高峰期通常在一月至五月，然後到秋天開始逐漸減少；於是公司提出彈性工作供中高齡員工選擇，其中包含年度工時(Annualised hours)或一周38小時(周一至週四工作日)方案。這項政策使Ronseal在生產高峰期對於臨時員工的需求大量減少，同時留住中高齡且有經驗的員工，因為他們可以在生產高峰期過後享受更長的休假時間。

彈性工作使中高齡員工可以根據自身規劃、喜好或健康情況，選擇最適合自己的工作時間，同時也為人事聘用帶來高度靈活。整體來說，Ronseal不但留任具有寶貴技能的中高齡員工，也擁有一支能夠因應季節性需求波動的工作團隊，並為公司確立英國「首選雇主」之地位。

參、日本方面

由於日本的職務再設計相關討論多集中於高齡者，且該國法令亦針對高齡者進行規劃與制定，故以下說明會著重在高齡者的討論。

² 資料來源：Employing older workers for an effective multi-generational workforce - case studies. (Department for Work & Pensions, 2011)

日本政府為確保即將退休年齡之高齡者有繼續工作的機會，進而提升高齡者之福祉以及促成經濟與社會的發展，於1971年訂定「高齡者僱用安定法」。該法案的立法基礎為應考量年長者的意願與能力，創造出多元化的工作機會，以使其工作生活能更加豐富化；而年長者也應透過個人工作生活的計畫與安排，提升個人能力與維持個人健康，以使其工作生活豐富化得以落實(周玫琪，2008)。另外，職務再設計之相關概念也被包含在法案之中，例如第4條規定：雇主應依據年長者的意願與能力，透過工作能力的開發與提升、工作設備的改善與其他有助於再僱用高齡者的相關措施，以確保高齡者的就業機會。

至於2005年制定的「高年齡者等職業安定對策基本方針」，明確指出雇主在僱用上不應考慮勞工的年齡，而是讓勞工有機會根據自己的意願與能力持續貢獻於社會；雇主應依人口高齡化與年金制度狀況，在勞資雙方充分協議下，透過各項工作條件的調整或再設計，以確保高齡者之工作機會(周玫琪，2008)。而雇主可以進行調整或再設計的事項分別如下：

一、調整在招募與僱用上的年齡限制

在招募與僱用之時，應儘量避免年齡上的限制，若該職務有年齡上的限制，應該依法對求職者說明理由。

二、工作能力的開發與提升

為了活用高齡者的知識與經驗，應實施必要的職業訓練。公共職業能力開發設施與民間教育訓練機構應該被活用。

三、作業設施的改善

引進機械設備、導入改善作業的輔具、作業程序與作業方法的簡化、照明及其他作業環境的改善、福利措施的提供與改善。考量隨著年齡增長而造成人體功能的退化，避免讓體力下降的高齡者從事危險工作。

四、職務範圍的擴大

雇主應透過高齡者的職務再設計，降低身體機能退化所造成的影響，透過開發讓高齡者可以充分活用其能力、知識、經驗等職務領域，避免因為不合理的原因將高齡者從職場中排除。

五、知識、經驗得以活用的配套與措施

為確保高齡者之僱用機會得以經由工作能力評價系統、資格制度或專門職制度等措施，使其被配置到最合適之職位，並給予適當的待遇。

六、工作時間的彈性化

為因應高齡者希望有多樣化的就業機會，因此短時間工作、隔日工作與彈性上下班的工作時間宜被推廣。

七、雇主之間的協力推動

為有效開發高齡者僱用機會，同一產業及同一區域之雇主可以相互交流有關高齡勞工僱用的相關經驗，以共同進行工作能力的開發、能力評價系統的建置與僱用管理的改善。

除了法律規定外，周玟琪(2005)亦提到日本政府為落實高齡者就業相關政策，設置獨立行政法人年長者、障礙者僱用支援機構(Japan Organization for Employment of Elderly and Persons with Disabilities, JEED)，負責執行有關「高年齡者等職業安定對策基本方針」所提到的相關援助措施，例如：高齡者僱用促進的相關給付金的支給、僱用高齡勞工雇主的相談與協助以及高齡勞工工作生活安排的指導與協助；但其業務職掌除了有針對高齡者就業外，亦包含身心障礙者工作能力開發的設置與營運以及身心障礙者相關補助業務。

而JEED也提供專業諮詢及規劃服務。若企業願意創造高齡就業者良好工作環境，JEED輔導團隊將會對企業的人事管理、退休福利、工資、工作類別、職業能力開發、職場環境、機器設備、作業方式…等進行全方面的檢測，提出具體職務再設計方案，同時訂定高齡就業者職業再訓練方向，進而協助企業順利聘用及留任高齡就業者。此外，JEED將受協助案例集結成冊，從一開始的諮詢、評估、方案訂定及執行過程，一直到執行成效與後續追蹤

皆詳細記錄。相關資料除了依照不同執行項目分類外，例如：職務再設計、健康管理、人事資源與薪資以及能力發展，也依照不同產業別加以分類，讓潛在使用者能有依循的方式與參考的範例。JEED希望透過實際案例的分享，對外宣傳職務再設計相關效益，進行吸引更多企業主加入。

在補助方面，與職務再設計相關之獎勵金共有2項，分別為「70歲以上退休年齡延後制度模範企業獎勵金」與「中小企業年長者僱用確保實現獎勵金」，其說明分別如下：

一、70歲以上退休年齡延後制度模範企業獎勵金

企業必須是就業保險法的適用單位，向JEED提出計畫書，說明如何給予70歲以上工作機會，且擴大對高齡者職務範圍改善的計畫；若通過審查將可獲得相關補助。至於如何擴大職務範圍之措施，大概包含以下四種類型：

- (一) 因開拓新業務而使職務領域擴大：如異業經營或是設置分公司。
- (二) 因職務再設計使職務領域擴大：考量年齡進行職務分析與再設計。
- (三) 機械設備、作業方式、或是作業環境的導入或改善，例如：導入機器、降低體能負擔、調整作業方式，使其簡單易懂、調整工作內容，充分發揮工作能力。
- (四) 其他可有助於高齡者就業穩定之必要措施。

二、中小企業年長者僱用確保實現獎勵金

適用範圍主要為適用就業保險法之企業，且該集團所組成的企業需超過30家，而中小型企業需占三分之二以上。若依規定實施相關措施，將予以補助；而其措施分別為：

- (一) 確保延後退休措施之導入與僱用環境的準備調查。
- (二) 確保延後退休措施之導入與僱用環境準備的相關廣告。
- (三) 舉辦確保措施導入與僱用環境準備的說明會。
- (四) 制訂確保措施導入與僱用環境準備的相關制度改善與尋求協助指導。

總結來說，日本政府透過的立法方式，直接將促進高齡就業與職務再設計之相關作法制定於法律之中；另外，透過JEED獨立行政法人組織強化執行力道，協助各項措施與獎助制度能夠確實達到預期效果，同時透過研討會、競賽活動與各類型雜誌及手冊，將相關成果廣宣至各大中小企業，讓更多企業主能更加重視高齡者之就業意願與需求。

有關實際案例方面，將以JEED網站中職務再設計分類裡，最新案例「松本株式會社」作為說明³。松本株式會社屬於食品製造業，資本額為8,500萬元日幣，員工人數約53人，主要產品為各式昆布加工製品；於2013年與JEED進行職務再設計合作，主要改善製造昆布產品過程中，所帶來的身體負擔。

如同前述，由於製造過程繁雜且對身體負擔大，許多高齡員工已逐漸無法靈活操作。因此，JEED首先進行各作業項目之動作分析，發現在各項製程當中，以「醃製前」、「淘沙」、「壓塊」、「混合」、「搬運」、「削切」與「貼紙」作業對於身體負擔最大。接續，根據上述的調查結果，針對以下3項作業優先進行改善，分別為：「細絲昆布於淘沙結束後，加入調味料之混合作業」、「混合結束後，放入壓縮機壓縮成塊之壓塊作業」與「完成壓塊之昆布塊(約60公斤)送進切削機之運送作業」。

而相關改善工程共分為三個部分，其詳細內容說明如下：

一、細絲昆布與調味料之混合作業

過去使用內置攪拌儀器之混合設備，現今改採轉滾圓筒混合設備。以過去的方式相比，混合作業時間為過去的1/3，另外在半成品移出與設備清理也更加方便。



圖 2-4-1 混合作業改善前

³ 資料來源：食品製造業における高年齢従業員の作業負担軽減と技能継承制度の構築に関する調査研究 (JEED, 2013)



圖 2-4-2 混合作業改善後

二、「壓塊」作業

由於過去壓縮設備的加壓裝置是固定於上方，導致昆布半成品放入設備時的工作姿勢較為彳亍且容易撞頭。改用新式壓縮設備，上方加壓裝置有加裝移動結構，使倒入昆布半成品時的姿勢得到大幅的改善。



圖 2-4-3 壓塊作業改善前



圖 2-4-4 壓塊作業改善後

三、搬運及切消治具

設計「塊狀昆布搬運機具」及「切消前塊狀昆布固定治具」，移動約60公斤的昆布塊不再需要花大量體力，高齡員工和女性從業人員可以輕鬆地工作。



圖 2-4-5 搬運及置入切消機作業改善前



圖 2-4-6 搬運及置入切消機作業改善後

肆、綜合分析

比較美國、英國、日本與我國中高齡職務再設計的作法，大致上可以從申請面、執行面與法規面說明彼此之間的差異。

在申請面部分，美國的職務再設計方案是雇主與受僱者皆能提出申請；英國是由受僱者提出申請，且申請通過後任職公司必須配合執行；日本與我國則是只有雇主可以申請。由上可知，美國作法較能保障雙方的權益；日本與我國較著重於雇主端，受僱者相關需求可能會被犧牲；至於英國則是將重點放在受僱者，但雇主若認為解決方案有相關執行問題，可透過就業法庭進行上訴。

在執行面部分，職務再設計相關計畫或方案，英國是由工作暨年金部直接負責；美國與日本較為相似，皆由單一團體執行，前者是由非政府組織JAN，後者是透過獨立行政法人JEED；而我國則是由勞動部對外徵選各區專業團隊(又稱職務再設計專案單位)。

另外，美國與英國並未將職務再設計區分為身心障礙者與中高齡以上者，而是將兩者共同視為「失能或是有健康問題且影響生活與工作」的民眾；至於日本與我國則是將兩者分開。換言之，英美兩國在評估中高齡職務再設計時，除了年齡考量外，更著重於施行對象是否符合「失能或是有健康問題且影響生活與工作」；而日本與我國則是偏重在年齡是否符合規定。

最後在法規方面，美國、英國與日本均有立法保障中高齡以上者之相關就業權利，雇主必須為有需求的員工進行必要性的調整；而我國目前在法規上針對中高齡以上者進行保障的部分，僅有年齡歧視相關規定。但在2019年7月25日行政院通過【中高齡者及高齡者就業促進法草案】，日後在立法院三讀通過後，便可健全我國中高齡以上者就業相關權益。

第三章 調查設計

第一節 量化調查

壹、勞工端

一、調查範圍

以中彰投地區各縣市為調查範圍，涵蓋臺中市、彰化縣及南投縣。

二、調查對象

(一) 曾使用職務再設計計畫之勞工。

(二) 未曾使用職務再設計計畫之目前已就業中高齡勞工。

三、調查方式

採電話訪問方式進行。

四、調查時間

調查執行時間為108年6月25至7月25日。曾使用職務再設計計畫之勞工，實際執行時段於平日上午10點至下午5點；而未曾使用職務再設計計畫之目前已就業中高齡勞工，實際執行時段為平日下午6點至10點及例假日上午10點至下午5點進行訪問工作。

五、調查內容

類別	項目
基本資料 (共計 4 題)	1. 年齡 2. 居住地區 3. 教育程度 4. 性別
中高齡勞工 任職單位人 力運用狀況 (共計 13 題)	1. 工作場所聘用員工人數及公司 45 歲以上員工占比 2. 工作年資、工作行業、工作職務 3. 公司聘用 45 歲以上人員意願 4. 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施及具體事項 5. 對工作造成影響之生理及心理衰退問題與相關處理方式 6. 目前工作職場的情形

類別	項目	
對中高齡職務再設計計畫之認知及看法	曾使用計畫者 (共計 14 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職務再設計計畫獲知管道 2. 職務再設計計畫之使用補助項目與相關成效(排除工作障礙、提升工作效能及穩定就業) 3. 參與職務再設計計畫後是否增加留任意願 4. 對於職務再設計計畫之未使用補助項目的需求性 5. 主動要求公司申請職務再設計計畫之意願及不會提出的原因 6. 認為公司可能再申請之補助項目及不會申請的原因 7. 職務再設計計畫之相關建議
類別	項目	
對中高齡職務再設計計畫之認知及看法	未曾使用計畫者 (共計 11 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職務再設計計畫認知度及獲知管道 2. 對於工作設備或機具之改善、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的需求性 3. 主動要求公司申請職務再設計計畫之意願及不會提出的原因 4. 認為公司可能申請之補助項目及不會申請的原因 5. 職務再設計計畫之相關建議
其他就業服務需求 (共計 1 題)	45 歲以上就業者對於職涯相關服務需求	

六、抽樣母體

- (一) 曾使用職務再設計計畫之勞工：由委託單位提供之名單為抽樣母體。
- (二) 未曾使用職務再設計計畫之目前已就業中高齡勞工：以中彰投地區 45 歲以上已就業人口為抽樣母體。

七、抽樣方法

- (一) 曾使用職務再設計計畫之勞工：因母體清冊人數較少且資料無相對應分層依據，故採全查方式。
- (二) 未曾使用職務再設計計畫之目前已就業中高齡勞工：採分層隨機抽樣法進行，以行政院主計總處 2018 年人力資源調查統計年報中彰投地區 45 歲以上之已就業人口統計資料為依據，並以縣市別、年齡別及性別為分層基準，進行 900 份樣本配置，其配置情況如下表所示。

$$n_i = \frac{N_i}{N_{\cdot}} \times 900$$

其中， N_{\cdot} 為中彰投地區 45 歲以上已就業人口總數

N_i 為中彰投地區各縣市 45 歲以上已就業人口總數

n_i 為第 i 地區層應抽樣本數； i 為地區層， $i=1,2,3$

表 3-1-1 未曾使用職務再設計計畫之目前已就業中高齡勞工樣本比例配置

縣市別	已就業者(千人)	百分比	應完成樣本數
臺中市	495	57.6%	519
彰化縣	248	28.8%	259
南投縣	117	13.6%	122
總計	860	100.0%	900
年齡別	已就業者(千人)	百分比	應完成樣本數
45-49 歲	273	31.7%	285
50-54 歲	249	29.0%	261
55-59 歲	181	21.0%	189
50-64 歲	104	12.1%	109
65 歲以上	53	6.2%	56
總計	860	100.0%	900
性別	已就業者(千人)	百分比	應完成樣本數
男性	/	59.5%	535
女性		40.5%	365
總計		100.0%	900

資料來源：行政院主計處 2018 年人力資源調查統計年報。

註 1:因主計總處未提供 45 歲以上中彰投地區男女性勞動人口數，故以全國 45 歲以上之男女性就業人口比例做為樣本配置之參考。

八、有效樣本數

(一) 曾使用職務再設計計畫之勞工：委託單位提供 649 筆曾使用計畫勞工訪問名單，最後總計完成 238 份有效樣本，回收率為 36.67%。

(二) 未曾用職務再設計計畫之目前已就業中高齡勞工：共完成 942 份有效樣本，在 95% 信賴度下，抽樣誤差為 $\pm 3.19\%$ 。

貳、事業單位

一、調查範圍

以中彰投地區各縣市為調查範圍，涵蓋臺中市、彰化縣及南投縣。

二、調查對象

(一) 曾使用職務再設計計畫之事業單位人力主管。

(二) 未曾使用職務再設計計畫之事業單位人力主管。

三、調查方式

採電話訪問方式進行。

四、調查時間

調查執行時間為108年7月1日至7月25日。實際執行時段於平日上午10點至下午5點。

五、調查內容

類別	項目	
基本資料 (共計 7 題)	1. 公司所在地 2. 產業別 3. 員工人數 4. 公司成立時間	5. 公司 45 歲以上員工占比 6. 公司是否遭遇人力招募困難與發生困難的原因
中高齡僱用意願及人力運用情況 (共計 10 題)	1. 公司聘用 45 歲以上人員意願、聘用原因及不願意聘用原因 2. 目前工作職場的情形、是否有進行調整及調整原因 3. 公司是否有 45 歲以上員工因體能及生心理狀況的影響，而對營運管理造成困擾及相關影響事項 4. 公司是否有針對 45 歲以上員工採行特別措施及具體事項	
對中高齡職務再設計計畫之認知及看法	曾使用者 (共計 11 題)	1. 職務再設計計畫獲知管道 2. 職務再設計計畫之使用補助項目 3. 中彰投分署人員說明職務再設計計畫之清楚度 4. 職務再設計計畫評估作業之次數與第一次評估作業所花時間 5. 專業團隊所提建議之採用情形與未全部採用原因 6. 職務再設計計畫帶來之正面效益 7. 公司可能再申請之補助項目及不會申請的原因 8. 職務再設計計畫之相關建議
對中高齡職務再設計計畫之認知及看法	未曾使用者 (共計 10 題)	1. 職務再設計計畫認知度及獲知管道 2. 對於工作設備或機具之改善、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的需求性 3. 公司可能申請之補助項目及不會申請的原因 4. 職務再設計計畫之相關建議
其他就業服務需求 (共計 1 題)	提高 45 歲以上就業者留在職場之相關協助或措施	

六、抽樣母體

(一) 曾使用職務再設計計畫之事業單位：由委託單位提供之名單為抽樣母體。

(二) 未曾使用職務再設計計畫之事業單位：勞動部2017年中高齡勞動統計顯示，中高齡勞工所從業之產業別以製造業(23.1%)、批發零售業(16.1%)、營造業(10.1%)與住宿及餐飲業(6.3%)之比例相對較高，將前

述產業比例合計，即占中高齡就業者之55.6%。為提升調查效益，故抽樣母體將聚焦於中高齡就業者比例較高之產業，亦即是在中彰投地區三縣市政府內辦理製造業、營造業、批發零售業與住宿及餐飲業工商登記之事業單位。

七、抽樣方法

- (一) 曾使用職務再設計計畫之事業單位：因母體清冊家數較少，且該資料無相對應分層依據，故採全查方式。
- (二) 未曾使用職務再設計計畫之事業單位：採分層隨機抽樣法進行，以行政院主計總處2016年工業及服務業普查中彰投地區製造業、批發零售業、營造業與住宿及餐飲業員工人數10人以上之事業單位為依據，並以縣市別、產業別及員工人數為分層基準，進行800份樣本配置，其配置情形如下表所。

$$n_i = \frac{N_i}{N_{\cdot}} \times 800$$

其中， N_{\cdot} 為中彰投地區廠商總數

N_i 為中彰投地區各縣市廠商總數

n_i 為第 i 地區層應抽樣本數； i 為地區層， $i=1,2,3$

表 3-1-2 未曾使用職務再設計計畫之事業單位樣本比例配置

縣市別	廠商家數	百分比	應完成樣本數
臺中市	12,501	67.3%	538
彰化縣	5,096	27.2%	219
南投縣	1,006	5.4%	43
總計	18,603	100.0%	800
產業別	廠商家數	百分比	應完成樣本數
製造業	11,793	63.4%	507
營造業	1,514	8.1%	65
批發及零售業	4,438	23.9%	191
住宿及餐飲業	858	4.6%	37
總計	18,603	100.0%	800

續表 3-1-2 未曾使用職務再設計計畫之事業單位樣本比例配置

員工人數	廠商家數	百分比	應完成樣本數
10-29 人	14,043	75.5%	604
30-49 人	2,216	11.9%	95
50-99 人	1,510	8.1%	65
100 人以上	834	4.5%	36
總計	18,603	100.0%	800

資料來源：行政院主計總處工業及服務業普查結果（2018 年 05 月由本公司整理）。

八、有效樣本數

(一) 曾使用職務再設計計畫之事業單位：委託單位提供185筆曾使用計畫事業單位訪問名單(已扣除重複申請及相同窗口者)，最後共完成117份有效樣本，回收率為63.24%。

(二) 未曾使用職務再設計計畫之事業單位：共完成806份有效樣本，在95%信賴度下，抽樣誤差為±3.38%。

參、資料處理方式

本調查於訪問完畢，經由電腦進行偵錯、檢核後，利用EXCEL/SPSS做必要的分析與檢定。

一、樣本代表性檢定

在本次調查對象中，未曾使用職務再設計計畫之事業單位與勞工部分，其抽樣方法為分層隨機抽樣方式。為瞭解上述調查對象之完成樣本是否符合母體結構，以確保推論之有效性，故將依其母體資料與樣本資料進行樣本代表性檢定。

至於曾使用職務再設計計畫之事業單位與勞工方面，因有效樣本數較少，且母體資料無相對應分層及檢定依據，故其樣本資料不進行樣本代表性檢定與後續資料加權作業。

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代表性檢定(Goodness of Test)，以確認樣本與母體結構是否一致。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，而各單項次數分配及交叉分析亦以加權後之資料為主。

三、次數分配(Frequency)

次數分析為觀察變項內各選項的出現次數，除以總次數即可得到對應的百分比。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(P_{ki})公式如下：

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

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

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

m_k : 第 k 題選項個數 ; L : 問卷題數

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。此次將透過交叉分析瞭解產業別、地區別、員工人數及資本額等統計變數與調查議題之間的關係，藉此瞭解不同類型事業單位對於調查議題是否存在不同的看法。

第二節 質化調查

壹、國內從事職務再設計相關專家

一、調查範圍

以中彰投地區各縣市為調查範圍，涵蓋臺中市、彰化縣及南投縣。

二、調查對象

由中彰投分署及專案顧問提供之國內從事相關職務再設計專家進行訪問，總計訪問 5 位專家學者。

表 3-2-1 專家學者及訪問時間

服務單位	姓名	訪問時間
財團法人鞋類暨運動休閒研發中心	賴大涓協理	8 月 15 日
財團法人鞋類暨運動休閒研發中心	陳秋結組長	8 月 15 日
雲林縣輔具資源中心	黃劭璋主任	8 月 16 日
中彰投區職務再設計專案單位	蔡依珊專員	8 月 19 日
愛盲基金會中區資源中心	莊惠鈞副主任	8 月 29 日

三、調查方式

採一對一深入訪問方式進行，訪問時間約 1 個小時。而「深度訪談法」是一種直接的、針對個人的訪問，在訪問過程中，必須由一個能掌握專業訪問技巧的調查員深入地訪談每一個受訪者，以揭示受訪者對某一問題的潛在信念、態度和感情。

四、調查時間

本調查於 2018 年 8 月 15 日至 8 月 29 日依受訪專家需求，安排適宜時間進行訪問。

五、討論題綱

(一) 事業單位運用中高齡職務再設計之情況

(1) 以您的經驗來看，企業對於勞動力老化是否有因應的措施？

- (2) 目前企業對於職務再設計普遍的看法是?是否有認知導入職務再設計方案，可以獲得的效益?在相關團隊推動上，比較容易遇到那些問題?

(二) 國內目前中高齡職務再設計之規劃方向

- (1) 您認為目前中高齡職務再設計服務作業的流程，是否有需要進行調整?例如外展人員開案的方式?委員訪視的時機、次數?訪視前取得的資料是否完備?..等等。訪視委員是否能有足夠的時間及充分的資源以評估企業的問題與需求，並提出適切的改善方案?為什麼?企業對於評估方案的結果接受度為何?
- (2) 就您的經驗來看，國內目前是否有成功的中高齡職務再設計案例?能否進一步分享?而過程中參與的團隊、事業單位及勞工需要配合的項目為何?
- (3) 是否有相關國外推動之執行方向或案例可供參考?

(三) 對於中高齡職務再設計之需求

- (1) 中高齡職務再設計包含工作設備或機具之改善、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，但企業較少申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境，您認為主要的原因是?未來是否需要透過相關專家會議確認五大面向之定義及操作方式，鼓勵企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境之相關內容?
- (2) 您認為在何種措施及協助下，才能增加企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的誘因?
- (3) 企業看待政府提供的中高齡職務再設計方案時，曾否建議增加哪些內容或是希望透過職務再設計解決的問題?或是對於政府推動職務再設計方案之相關建議?

貳、設籍於轄區內曾使用職務再設計者

一、調查範圍

以中彰投地區各縣市為調查範圍，涵蓋臺中市、彰化縣及南投縣。

二、調查對象

(一) 設籍轄區內且使用本計畫之事業單位

由中彰投分署推薦或挑選轄區內曾參與職務再設計之業事業單位為調查對象，並以事業單位中之人力資源主管或主要負責人員進行訪問，總計訪問5間事業單位。

表 3-2-2 受訪事業單位代號及相關背景說明

事業單位代號	事業單位背景說明	訪問時間
A1	工業用相關過濾設備設計製造業，主要從事過濾設備的生產開發、不銹鋼壓力容器、各式客製桶槽生產製造及耗材專賣，員工人數約為 35 人，且 45 歲員工占總員工數的 20.0%，參與 107 年度職務再設計計畫。	8 月 21 日
A2	精密機械製造業，主要從事 CNC 工具機電腦銑床車床製造及銷售及工具機專用軟體系統設計開發，員工人數約為 97 人，且 45 歲員工占總員工數的 19.0%，參與 106 年度職務再設計計畫。	8 月 26 日
A3	塑膠製品製造，主要從事專營舒美布(袋)、氣泡布(袋)、充填泡泡粒、特固龍：套角、套管、邊墊、角墊、EPE 板貼合加工成型、保利龍…等各式包材製作銷售，員工人數約為 22 人，且 45 歲員工占總員工數的 22.7%，參與 106 年度職務再設計計畫。	8 月 28 日
A4	印刷業，主要從事特殊印刷，所開發的自粘貼標與轉寫類貼標，提供自行車及各種工業產品之包裝美化與識別，員工人數約為 261 人，且 45 歲員工占總員工數的 23.0%，參與 107 年度職務再設計計畫。	8 月 29 日
A5	汽車及其零件製造業，主要從事自有車系銷售、零件銷售及相關汽車之保養及維修業務，員工人數約為 1697 人，且 45 歲員工占總員工數的 26.0%，參與 106-107 年度職務再設計計畫。	8 月 30 日

(二) 設籍轄區內且使用本計畫之勞工

主要以中彰投分署推薦或挑選轄區內曾參與職務再設計之業事業單位受補助勞工為調查對象，總計訪問6位勞工。

表 3-2-3 受訪事業單位代號及相關背景說明

勞工代號	事業單位背景說明	訪問時間
B1	A1 事業單位補助之勞工，其職稱為拋光技術工程師，受補助項目為電動油壓升降台車。	8月21日
B2	A2 事業單位補助之勞工，其職稱為工程師，受補助項目為引擎式割草機及 N-901 電動修剪機。	8月26日
B3	A4 事業單位補助之勞工，其職稱為理貨員，受補助項目為省力臂搬運機。	8月29日
B4	A5 事業單位補助之勞工，其職稱為高級技術專員(班長)，受補助項目為移動式(附輪)層架。	8月30日
B5	服務於其他機械製造修配業，事業單位主要從事專業生產 CNC 切削中心機用刀桿，員工人數約為 47，且 45 歲員工占總員工數的 32.0%，參與 106 年度職務再設計計畫，職稱為組長，受補助項目為磁性工作燈、數位扭力扳手及電子卡尺。	9月6日
B6	服務於專用生產機械製造修配業，事業單位主要從事專業生產 CNC 車床之自動棒材送料機，代理機械手臂之整合、銷售及服務業務，員工人數約為 55，且 45 歲員工占總員工數的 14.5%，參與 105 年度職務再設計計畫，職稱為作業員，受補助項目為防水防塵電子卡尺及油壓升降台車。	9月20日

三、調查方式

採一對一深入訪問方式進行，訪問時間約 1 個小時。而「深度訪談法」是一種直接的、針對個人的訪問，在訪問過程中，必須由一個能掌握專業訪問技巧的調查員深入地訪談每一個受訪者，以揭示受訪者對某一問題的潛在信念、態度和感情。

四、調查時間

本調查於 2018 年 8 月 21 日至 9 月 20 日依受訪事業單位及勞工需求，安排適宜時間進行訪問。

五、討論題綱

(一) 設籍轄區內且使用本計畫之事業單位

(1) 事業單位人力運用現況

- 目前貴公司比較需要的人力為何?需要哪些工作條件?對於這些需求人力的聘用上，是否會遭遇瓶頸及原因?
- 以企業需求來看，這些較難招募的職缺是否願意接受中高齡以上之勞工?可以接受的年齡層是?原因是?(若無人力招募困難者)那些職缺願意接受中高齡以上之勞工?可以接受的年齡層是?原因是?
- 面對日後勞動力老化，貴公司是否有思考因應的措施，藉此維持企業的正常運作?

(2) 事業單位運用中高齡職務再設計之情況

- 對於目前的作業流程中，認為中高齡勞工比較容易遇到的工作障礙為何?貴公司是否曾經主動協助處理?其具體情況為何?(包括勞動條件、工作重組等未花費的項目都需納入)
- 當初申請職務再設計之原因?是主動提出還是有就服員前來邀請?在申請過程中有無遭遇問題?是貴公司已經先想好解決的策略，還是聽從就服員建議的，或者是前來訪視的委員建議的?對於評估團隊評估的方式(含評估時間)、提出的方案有無相關建議?
- 進行職務再設計改善後是否有進行過效益評估?其評估結果為何?對於職務再設計從申請到最後的驗收與追蹤有無相關建議?

(3) 事業單位對於中高齡運用職務再設計之需求

- 未來是否還會申請相關計畫?或是有其他想利用職務再設計解決的問題?
- 職務再設計包含工作設備或機具之改善、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，但企業較少申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境，您的看法是?
- 您認為在何種措施及協助下，才能增加企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的誘因?

- 企業認為政府提供的中高齡職務再設計計畫中，會建議增加哪些內容或是希望透過職務再設計解決的問題？或是對於政府推動職務再設計計畫之相關建議？

(二) 設籍轄區內且使用本計畫之勞工

(1) 勞工目前就業狀況

- 請您簡單描述一下您目前的工作性質？您目前的工作內容會有一定的基本體能需求，例如：搬運、遞送、駕駛、行走...之類嗎？那你 45 歲以後，體能上因應這些情況是否會感到吃力？那您是如何解決這樣的問題？(您目前的工作內容會有一定的基本心力/腦力需求，例如：思考、記憶、創新、溝通、社交互動……之類？那你 45 歲以後，心力量上因應這些情況是否會感到吃力？那您是如何解決這樣的問題？)
- 您認為目前工作環境中，有沒有哪些情況如照明、噪音、高溫....，對您身體或心理狀況造成影響？
- 如果以您的身心狀況，若要符合工作的要求，您評估目前的工作還可以持續工作幾年(在公司無提供任何協助或設備的情況下)?為什麼？
- 如果您遇到身心狀況不堪負荷時，您會採取的因應措施是?原因為何?是否會主動向公司主管尋求協助?

(2) 勞工運用中高齡職務再設計之情況

- 您當初使用職務再設計○○○項目，可否請您分別說明這些項目對您工作上有那些幫助?對您剛剛提到身體或心理的負擔，是否有效的改善?改善的項目是?
- 整體來說，您認為使用職務再設計的這些○○○項目後，對於工作效能提升的程度分數是?原因為何?
- 在公司申請職務再設計方案後，您認為以您的身心狀況，還可以持續工作幾年?為什麼?
- 整體來說，您在使用職務再設計後，認為相關計畫有無可以改善的項目或是建議?

(3) 勞工對於運用中高齡職務再設計之需求

- 以您現在的身心狀況來說，您認為還有哪些情況或工作上的障礙，希望能透過職務再設計計畫來解決？為什麼？
- 職務再設計包含工作設備或機具之改善、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，從您的角度，如果有機會，您會建議公司申請些項目？為什麼？
- 企業較少申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境，您認為在何種措施及協助下，才能增加企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的誘因？
- 企業認為政府提供的中高齡職務再設計方案中，會建議增加哪些內容或是希望透過職務再設計解決的問題？或是對於政府推動職務再設計計畫之相關建議？

第四章 調查分析

第一節 勞工端量化分析

勞工端量化調查對象分為曾使用職務再設計計畫之勞工與未曾使用職務再設計計畫之目前已就業之中高齡勞工。

另外，有關勞工端量化報告內容撰寫方式，在基本資料、中高齡勞工任職單位人力運用狀況與其他就業服務需求部分，因曾使用與未曾使用計畫勞工問卷題目相同，故上述3部分將合併呈現曾使用與未曾使用計畫勞工之分析結果；至於，對中高齡職務再設計計畫之認知及看法，因二者問卷題目有所不同，故分析結果將分開說明。

最後，因曾使用計畫勞工之有效樣本數較少，不適合透過交叉分析與變異數分析進行推論，故相關之交叉分析與變異數分析上將不進行文字說明，若要瞭解詳細數據，可參閱附表1-1至1-9。

壹、樣本代表性檢定

因曾使用計畫勞工缺乏母體資料，且有效樣本數較少，故其樣本資料不進行樣本代表性檢定。

而在未曾使用計畫勞工部分，係依據中彰投地區45歲以上已就業人口為母體資料，包含縣市別、年齡別與性別等變數。將透過上述3個變數進行樣本代表性檢定，驗證樣本與母體結構的一致性，以判別在統計上是否存在顯著差異。當其中一項變數之顯著值 $p < 0.05$ ，則代表該變數之受訪樣本結構和母體間有顯著差異，將透過多變量反覆加權方式進行處理，使其樣本與母體結構一致且具有推論之價值，其檢定結果如表4-1-1所示。

表 4-1-1 未曾使用計畫之勞工樣本代表性檢定表

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)	百分比 (%)	樣本數 (人)	百分比 (%)		樣本數 (人)	百分比 (%)
縣市別							
臺中市	495	57.6	527	55.9	$\chi^2=1.357$ (自由度=2， $p=0.507>0.05$)， 加權前樣本結構 與母體結構未達 顯著差異。	542	57.6
彰化縣	248	28.8	287	30.5		272	28.8
南投縣	117	13.6	128	13.6		128	13.6
總計	860	100.0	942	100.0		942	100.0
年齡別							
45-49 歲	273	31.7	143	15.2	$\chi^2=159.836$ (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。	299	31.7
50-54 歲	249	29.0	270	28.7		273	29.0
55-59 歲	181	21.0	266	28.2		198	21.0
60-64 歲	104	12.1	191	20.3		114	12.1
65 歲以上	53	6.2	72	7.6		58	6.2
總計	860	100.0	942	100.0		942	100.0
性別							
男性	/	59.5	501	53.2	$\chi^2=15.591$ (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。	561	59.6
女性		40.5	441	46.8		381	40.4
總計		100.0	942	100.0		942	100.0

貳、樣本特性分析

一、縣市別

在受訪勞工中，曾使用計畫勞工之居住縣市以臺中市比例最高，約占 57.1%；其次是彰化縣(28.2%)，再其次則是南投縣(14.7%)。

至於未曾使用計畫勞工之縣市別經卡方檢定後發現，其母體與樣本之比例結構，在 5% 顯著水準下， $\chi^2=1.357$ ， $p>0.05$ ，未達統計上之顯著差異。經加權處理後，其居住縣市以臺中市占比最高，約為 57.6%；其次為彰化縣(28.8%)，而南投縣(13.6%)則再次之。二族群間在縣市別的差異並不明顯。

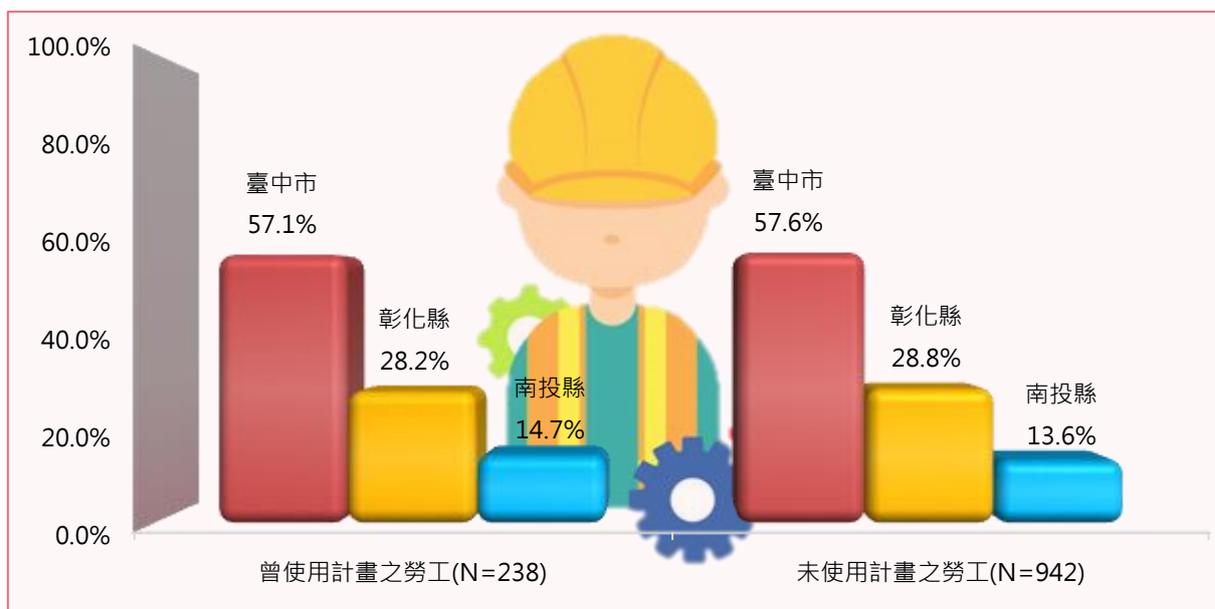


圖 4-1-1 縣市別分析圖

Q3.請問您居住在哪一個縣市？(單選)

二、年齡別

在受訪勞工中，曾使用計畫勞工之年齡別以50-54歲比例最高，約占36.1%；其次依序是55-59歲(29.5%)、60-64歲(15.5%)、45-49歲(14.7%)與65歲以上(4.2%)。

而未曾使用計畫勞工之年齡別經卡方檢定後，其母體與樣本之比例結構，在5%顯著水準下， $\chi^2=159.836$ ， $p<0.05$ ，達統計上之顯著差異。經加權處理後，其年齡別以45-49歲與50-54歲占比相對較高，各占31.7%與29.0%；其次為55-59歲(21.0%)，再其次是60-64歲(12.1%)，最後則是65歲以上(6.2%)。

整體來看，曾使用計畫勞工年齡層分布集中於50-59歲(65.6%)，而未曾使用計畫勞工則是集中於45-54歲(60.7%)。

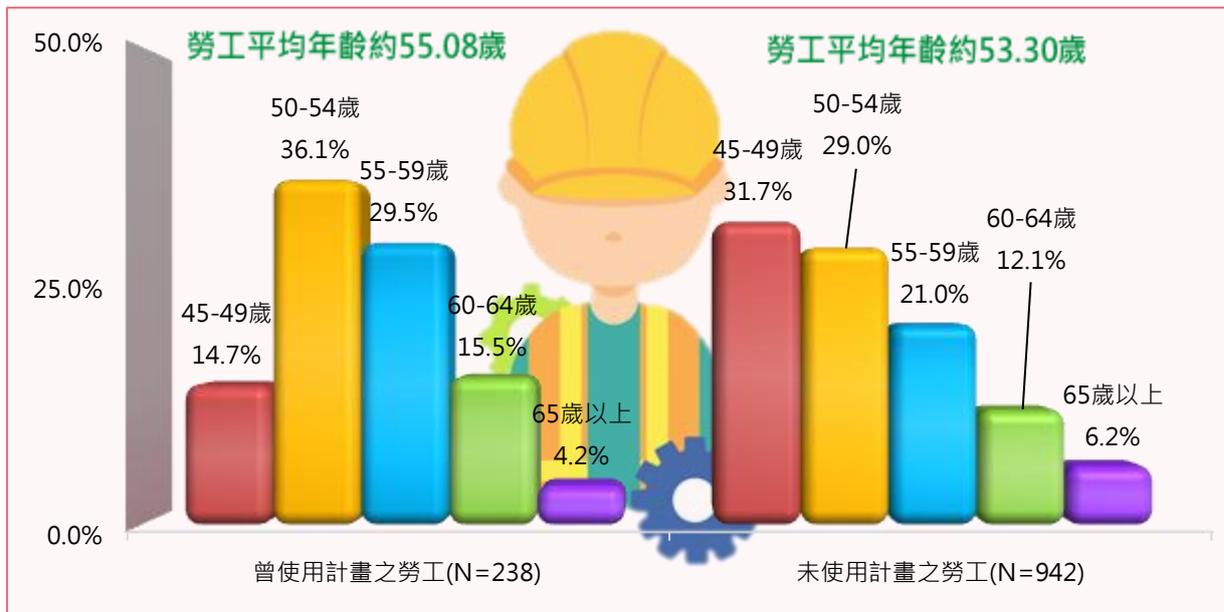


圖 4-1-2 年齡別分析圖

Q1.請問您今年幾歲：_____歲

三、性別

在受訪勞工中，曾使用計畫勞工之性別以女性居多，約占55.0%；而男性則占45.0%。至於未曾使用計畫勞工之性別經卡方檢定後，其母體與樣本之比例結構，在5%顯著水準下， $\chi^2=15.591$ ， $p<0.05$ ，達統計上之顯著差異。經加權處理後，其性別以男性占比較高，約為59.6%；反之，女性占比約為40.4%。整體來看，曾使用計畫勞工的女性比例相對較高，而未曾使用計畫勞工則是以男性比例相對較高。

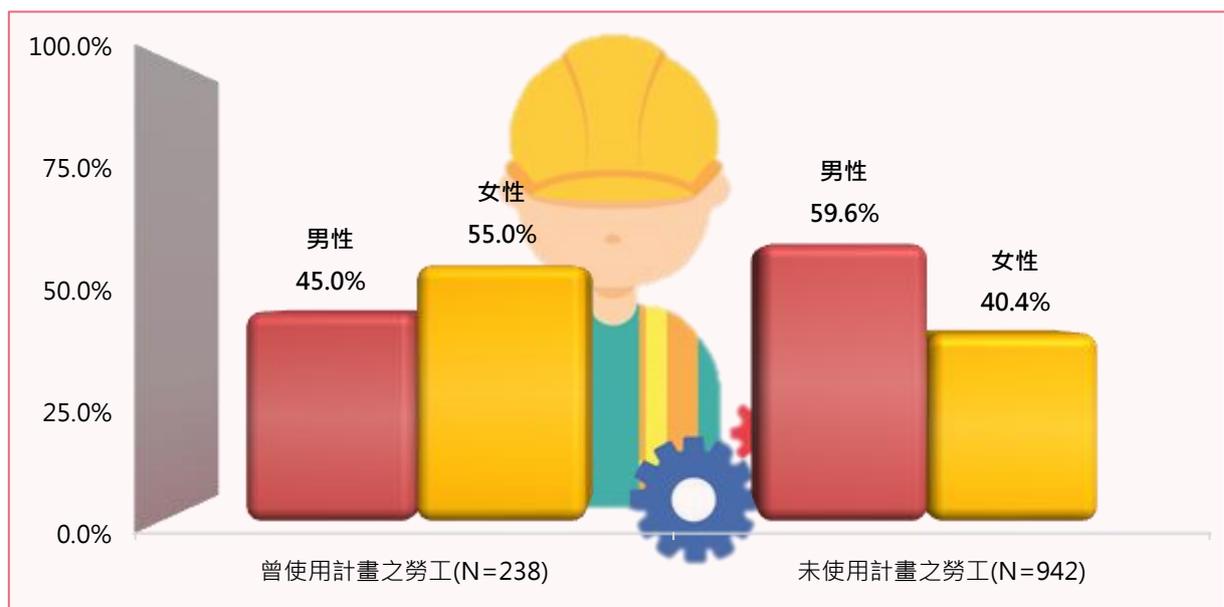


圖 4-1-3 性別分析圖

Q5.性別(單選)

四、教育程度

在受訪勞工中，曾使用計畫勞工之教育程度以高中職為主，比例約占48.4%；其次是國中及以下(36.1%)，再其次是專科(11.3%)，最後依序是大學(3.8%)與碩士及以上(0.4%)。

而未曾使用計畫勞工之教育程度亦是以高中職比例最高，約為38.7%；其次依序是專科(22.6%)、大學(17.0%)、國中及以下(15.1%)與碩士及以上(6.6%)。

整體來看，曾使用計畫勞工在專科以上學歷占比明顯低於未曾使用計畫勞工，亦代表曾使用計畫勞工的整體教育程度相對較低。

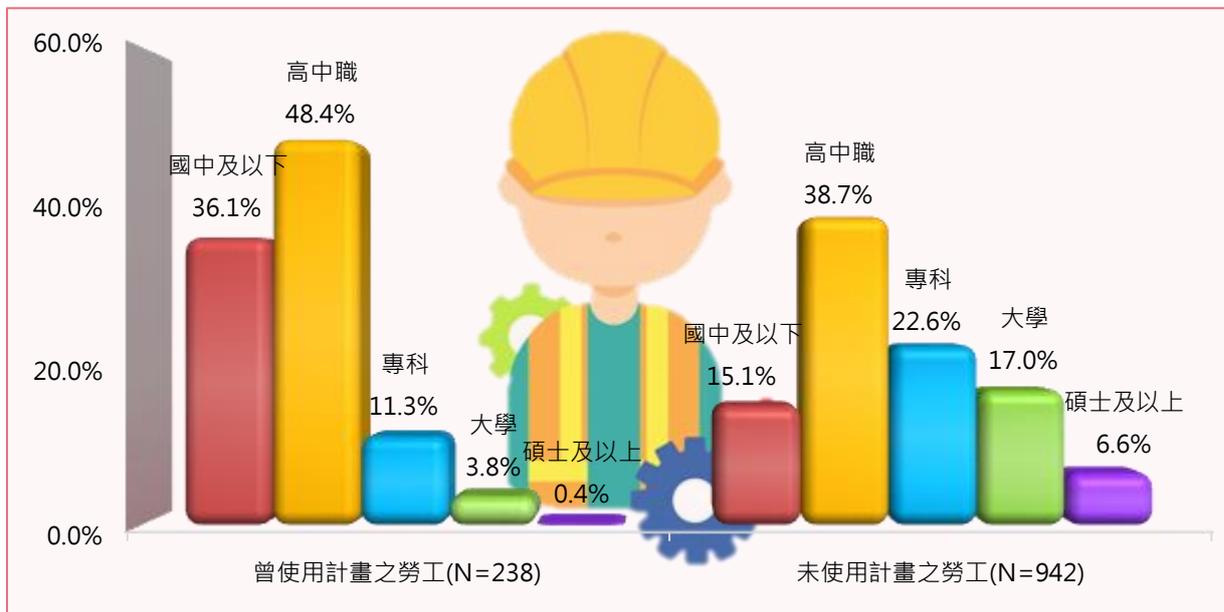


圖 4-1-4 教育程度析圖

Q4.請問您的教育程度?(單選)

參、中高齡勞工任職單位人力運用狀況

一、工作年資

經由調查得知，曾使用計畫勞工之工作年資區間以11-20年與1-10年為大宗，各占41.6%與39.1%；至於21-30年(15.1%)則次之，最後是31年以上(4.2%)。

在未曾使用計畫勞工方面，其工作年資同樣以11-20(31.9%)年與1-10年(31.3%)的比例較高，其次是21-30年(27.8%)，最後則是31年以上(9.0%)。

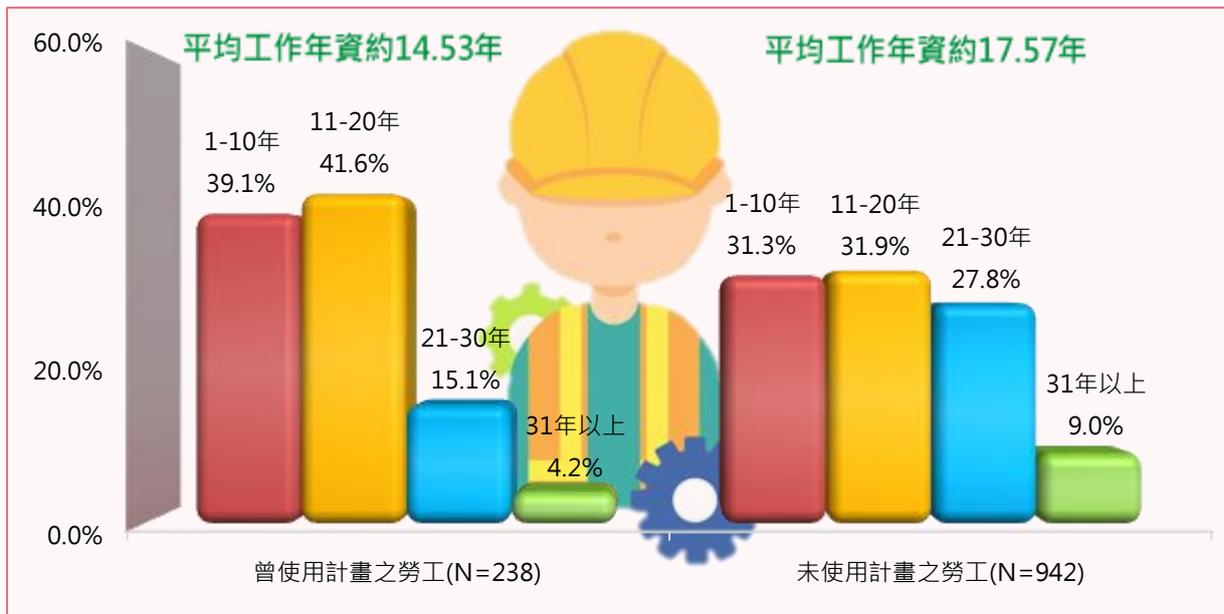


圖 4-1-5 工作年資分析圖

Q6.請問您在目前的工作場所工作多久？_____年

二、員工人數

本次調查發現，曾使用計畫勞工之公司員工人數以10-29人居多，約占43.7%；其次是50-99人(22.3%)，再其次是30-49人(18.5%)與100人以上(11.3%)，最後則是9人以下(4.2%)。

關於未曾使用計畫勞工，公司員工人數則是以9人以下與100人以上為主，比例各為30.1%與28.7%；其次為10-29人(22.3%)，再其次是50-99人(10.7%)，最後則是30-49人(8.2%)。

整體來看，未曾使用計畫勞工有較多的比例服務於規模百人以上之企業，而曾使用計畫勞工服務的公司規模則偏向中小企業。

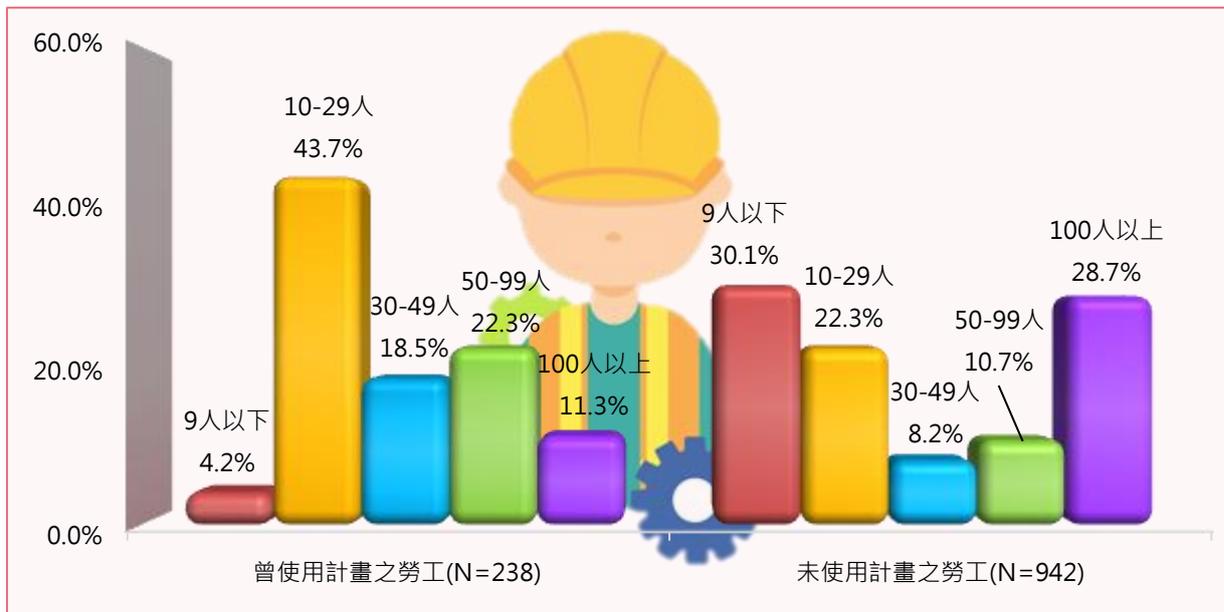


圖 4-1-6 員工人數分析圖

Q7.請問您目前的工作場所聘用員工人數?(單選)

三、公司45歲以上員工占比

透過調查可知，曾使用計畫勞工之公司45歲以上員工占比以1-20%的比例最高，約占27.7%；其次是21-40%(25.2%)與51%以上(24.4%)，最後則是41-50%(22.7%)。

在未曾使用計畫勞工部分，公司45歲以上員工比例以51%以上與41-50%為大宗，各占26.9%與25.1%；其次是21-40%(19.2%)與1-20%(18.9%)。至於不知道者，約為9.9%。

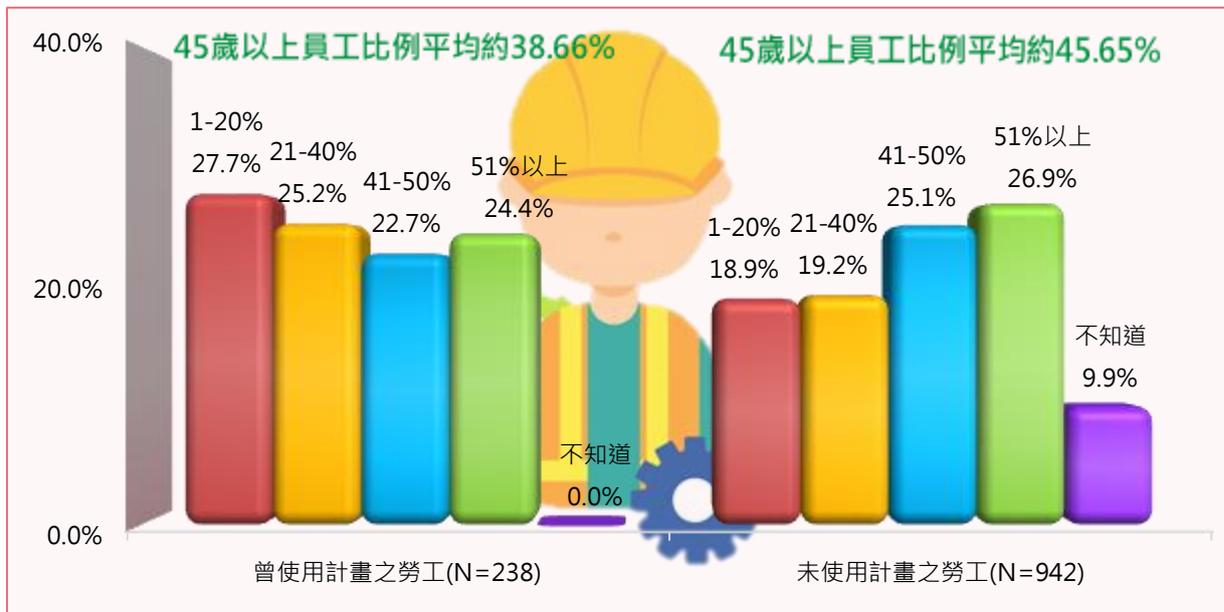


圖 4-1-7 公司 45 歲以上員工占比分析圖

Q8.其中 45 歲以上的員工，約占全體員工人數的幾%？(不包含外籍勞工)(單選)

四、產業別

根據調查結果指出，曾使用計畫勞工之公司產業別以製造業的比例最高，約占 91.2%；其次依序是批發及零售業(3.8%)、營造業(3.3%)、其他服務業(1.3%)與醫療保健及社會工作服務業(0.4%)。進一步將產業別區分為一級產業、二級產業與三級產業，其比例分別為 0.0%、94.5%與 5.5%。

有關未曾使用計畫勞工，公司產業別仍是以製造業為主，占 40.3%；其次是批發及零售業(8.8%)、住宿及餐飲業(6.8%)、教育服務業(6.8%)、其他服務業(6.6%)、營造業(6.1%)、金融及保險業(5.1%)與支援服務業(5.0%)。至於其他比例較低之產業別，如圖 4-1-8 所示。進一步將產業別區分為一級產業、二級產業與三級產業，其比例依序是 2.0%、47.8%與 50.2%。

整體來看，雖然曾使用與未曾使用計畫勞工之公司產業別均以製造業為主，但曾使用計畫勞工之公司屬於製造業的比例明顯高於未曾使用計畫勞工，顯示中高齡職務再設計計畫在非製造業部分仍有很大的推廣空間。

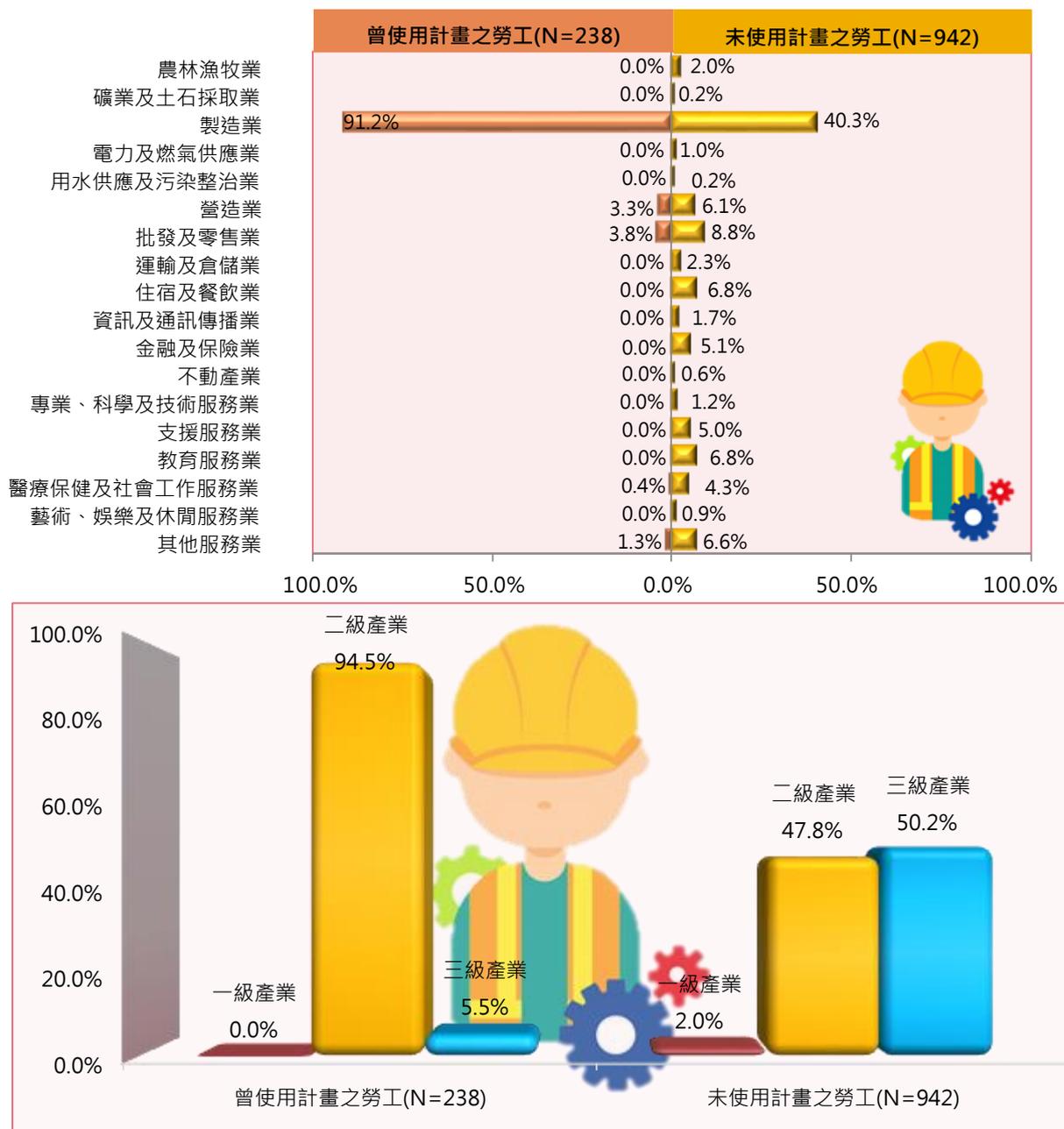


圖 4-1-8 產業別分析圖

Q9.請問您目前的工作的是屬於什麼產業別為何?(單選)

五、職務別

本次調查結果得知，曾使用計畫勞工之職務別以技藝、機械設備操作及組裝人員的比例最高，約占40.0%；其次是基層技術工及勞力工(18.5%)與技術員及助理專業人員(16.8%)，再其次是主管及經理人員(11.3%)與事務工作人員(10.5%)。至於其他比例較低之職務別，如圖4-1-9所示。

由上述資料得知，中高齡職務再設計計畫主要協助對象以基層員工為大宗，且多數是現場操作員或組裝人員。至於中階以上職務別使用該計畫之比例

相對較低。

而未曾使用計畫勞工之職務別則是以技術員及助理專業人員居多，比例為16.9%；其次是專業人員(15.9%)與基層技術工及勞力工(15.6%)，再其次是主管及經理人員(14.8%)、事務工作人員(14.4%)與技藝、機械設備操作及組裝人員(13.2%)，最後則是服務工作人員及售貨員(9.2%)。

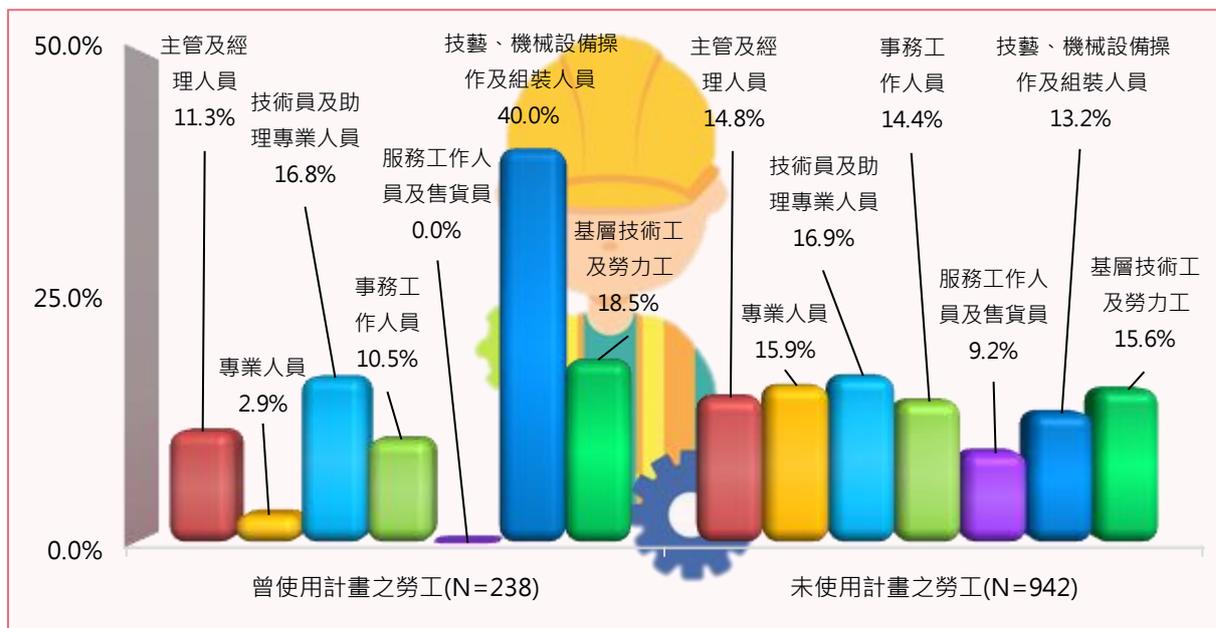


圖 4-1-9 職務別分析圖

Q10.請問您目前工作的職務是?(單選)

六、公司聘用45歲以上人員意願

經調查發現，79.8%的曾使用計畫勞工認為公司願意(包含非常願意19.7%與還算願意60.1%)聘用45歲以上人員；相反的，有11.8%的曾使用計畫勞工表示公司不願意(包含不太願意11.0%與完全不願意0.8%)聘用。至於不知道/無意見者則占8.4%。

關於未曾使用計畫勞工，約58.9%表示公司願意(包含非常願意20.6%與還算願意38.3%)聘用45歲以上人員；反之，34.6%認為公司不願意(包含不太願意24.1%與完全不願意10.5%)聘用。最後，約有6.5%未表示意見。整體來說，未曾使用計畫勞工之企業願意聘用中高齡者的意願較低。

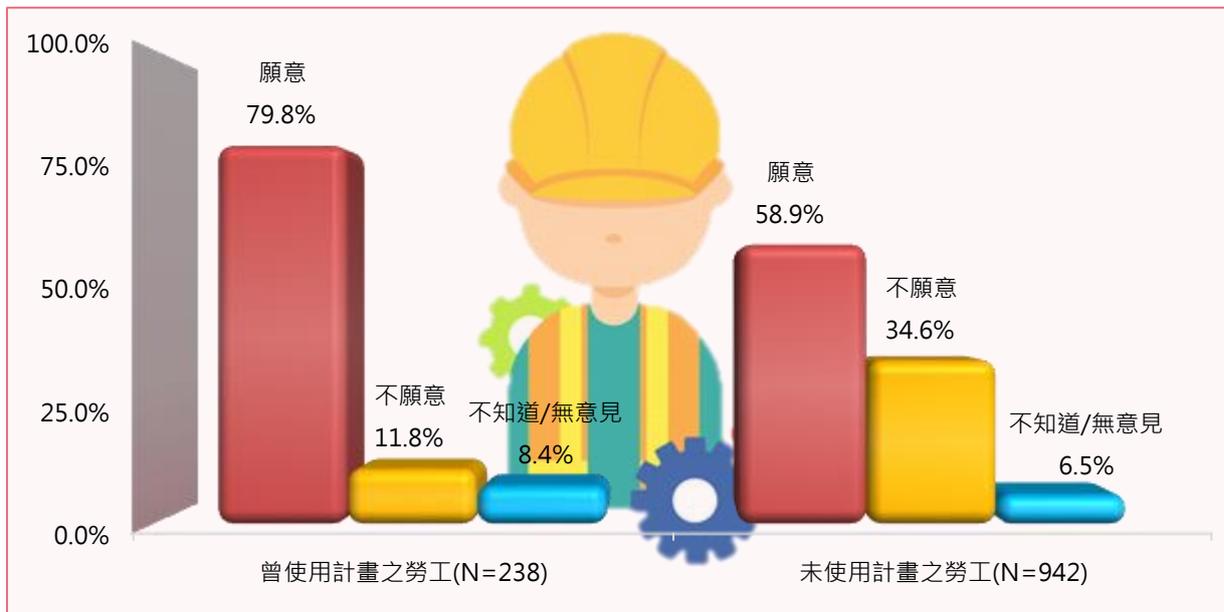


圖 4-1-10 公司聘用 45 歲以上人員意願分析圖

Q11. 請問您認為目前工作的職場中，公司對於聘用 45 歲以上新進人員的意願是？(單選)

將公司聘用 45 歲以上人員意願與未曾使用計畫勞工基本資料進行交叉分析發現，其意願因性別、教育程度、工作年資、公司 45 歲以上員工占比、公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施與中高齡職務再設計計畫認知度之不同達顯著差異 ($p < 0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表 2-1)

- (一) 性別：男性(58.5%)與女性(59.5%)認為公司願意聘用 45 歲以上人員的比例接近。但女性(27.6%)認為公司不太願意聘用 45 歲以上人員的比例高於男性(21.7%)。
- (二) 教育程度：國中及以下(67.1%)程度者認為公司願意聘用 45 歲以上人員的比例較高，而專科(50.2%)程度者比例較低。
- (三) 工作年資：年資在 1-10 年(68.8%)者認為公司願意聘用 45 歲以上人員的比例較高，而 11-20 年(50.2%)者比例較低。
- (四) 公司 45 歲以上員工占比：中高齡員工占比 51% 以上(65.1%)者認為公司願意聘用 45 歲以上人員的比例較高，而不知道占比(48.8%)者比例較低。
- (五) 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施：公司沒有採行(60.1%)者認為公司願意聘用 45 歲以上人員的比例高於有採行(46.7%)者。

(六) 中高齡職務再設計計畫認知度：知道(57.2%)與不知道計畫(59.1%)者認為公司願意聘用45歲以上人員的比例接近。但不知道計畫(25.1%)者認為公司不太願意聘用45歲以上人員的比例高於知道計畫(15.3%)者。

七、公司針對45歲以上員工是否採行特別措施及具體事項

經由調查得知，21.8%的曾使用計畫勞工表示公司有針對45歲以上員工採行特別措施，而具體事項以調至適當的工作崗位(42.3%)與調整工作量(30.8%)為大宗，其次是機器設備或操作方法之改進(23.1%)與每年固定提供免費健康檢查(21.2%)，再其次是改進工作環境(19.2%)與實施安全衛生教育與訓練(15.4%)。至於其他比例較低之項目，如表4-1-2所示。

反觀未曾使用計畫勞工，僅8.8%認為公司有針對45歲以上員工採行特別措施，其中每年固定提供免費健康檢查(48.2%)為主要項目，其次是實施安全衛生教育與訓練(18.1%)、調至適當的工作崗位(16.9%)與可以彈性調整工作時間(15.7%)，再其次是可以依照個人工作概況選擇休息時間(12.0%)與調整工作量(10.8%)。至於其他比例較低之項目，如表4-1-2所示。

整體來說，曾使用計畫勞工表示公司有針對45歲以上員工採行特別措施的比例較高，且以調至適當的工作崗位與調整工作量为主要措施。

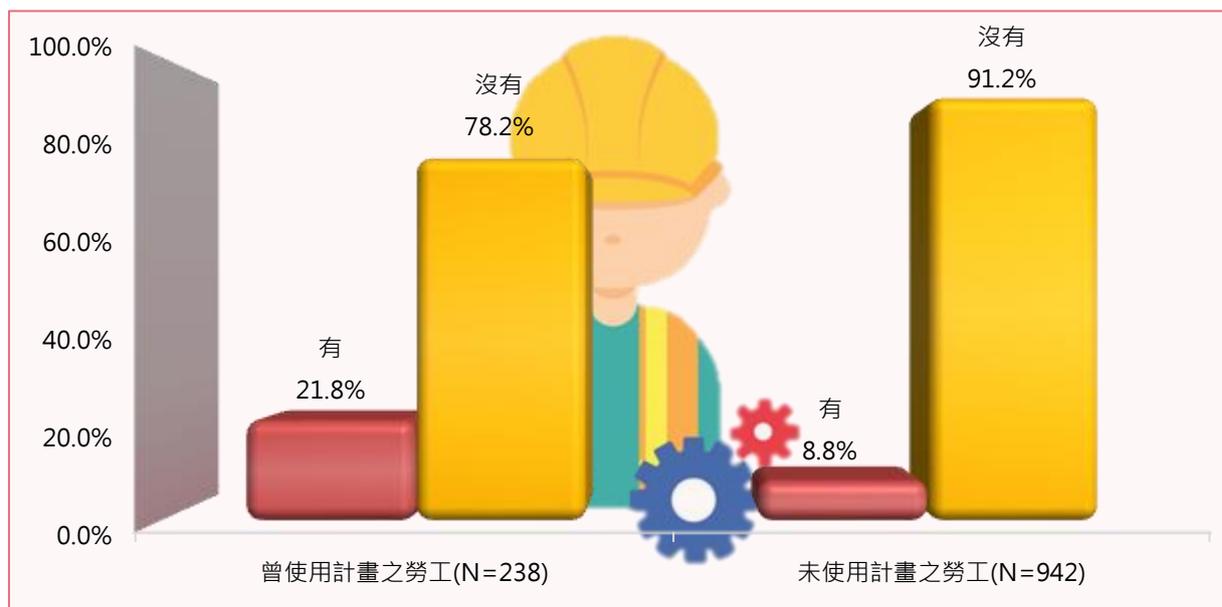


圖 4-1-11 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施分析圖

Q12.請問貴公司有沒有針對 45 歲以上員工採行特別之措施？(單選)

表 4-1-2 針對 45 歲以上員工採行措施之具體事項分析表

項目	曾使用計畫 之勞工(N=52)		未使用計畫 之勞工(N=83)	
	次數	百分比	次數	百分比
調至適當的工作崗位	22	42.3%	14	16.9%
調整工作量	16	30.8%	9	10.8%
機器設備或操作方法之改進	12	23.1%	1	1.2%
每年固定提供免費健康檢查	11	21.2%	40	48.2%
改進工作環境	10	19.2%	3	3.6%
實施安全衛生教育與訓練	8	15.4%	15	18.1%
調整工作時段	5	9.6%	8	9.6%
推動增進健康的活動	5	9.6%	5	6.0%
可以彈性調整工作時間	5	9.6%	13	15.7%
可以依照個人工作概況選擇休息時間	2	3.8%	10	12.0%
縮短工時	1	1.9%	4	4.8%

Q13.請問貴公司對 45 歲以上員工採行那些特別之措施?(可複選)(隨機提示前 3 項)

將公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施與未曾使用計畫勞工基本資料進行交叉分析發現，其採行情況因縣市別與中高齡職務再設計計畫認知度之不同達顯著差異($p < 0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表 2-2)

- (一) 縣市別：居住於南投縣(13.5%)者公司有採行特別措施的比例較高，而居住於彰化縣(5.5%)者比例較低。
- (二) 中高齡職務再設計計畫認知度：知道計畫(15.0%)者公司有採行特別措施的比例高於不知道計畫(8.0%)者。

八、對工作造成影響之生理及心理衰退問題與相關處理方式

在曾使用計畫勞工方面，約有84.5%的曾使用計畫勞工表示目前並無發現任何影響工作之生理及心理衰退問題；反之，有對工作造成影響的原因大致上可分為生理層面(18.9%)跟心理層面(3.4%)，其中生理層面以視力變差比例最高，約占12.2%；而心理層面則是記憶力變差(1.7%)的占比最高。

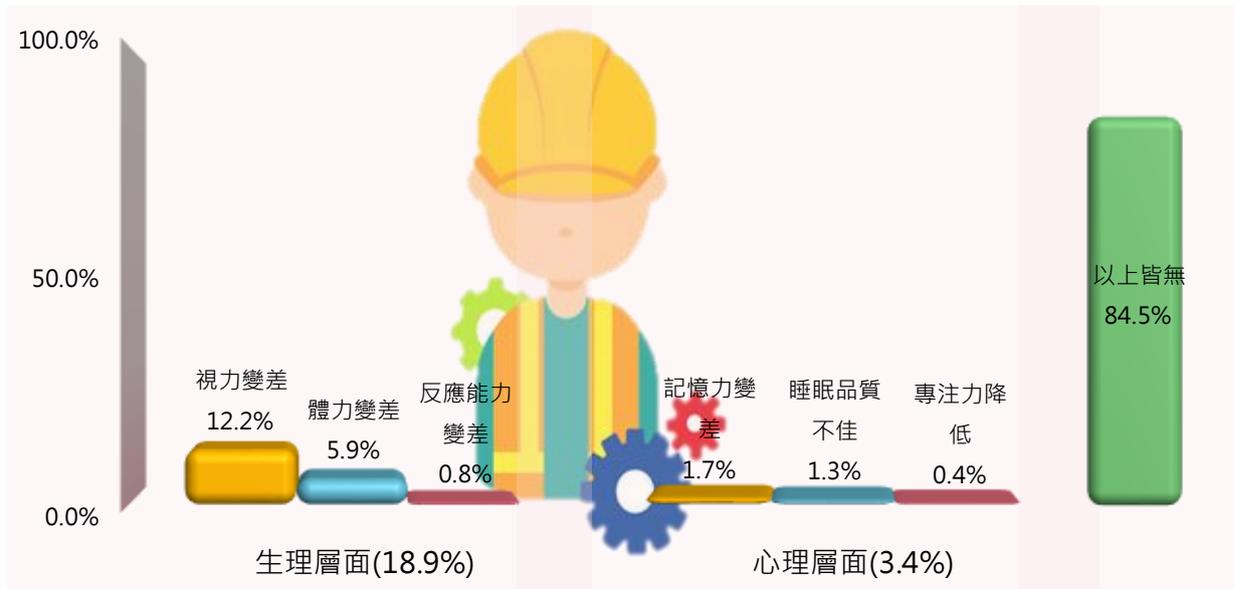


圖 4-1-12 對工作造成影響之原因分析圖(曾使用計畫勞工)

Q14.請問您在 45 歲以後，是否有發現以下情形，而對工作造成影響？(逐一提示，可複選)

由上可知，僅約一成六的曾使用計畫勞工有因個人問題而影響到工作。在相關問題中，只有視力變差的比例超過一成且樣本數相對較多，故後續題組僅針對視力變差進行說明，至於其他衰退問題與相關處理方式可參閱附表2-3與2-4。

進一步瞭解受視力影響者之個人處理方式，發現多以自行添購輔助器材(65.5%)為主，其次是尋求醫師協助(41.4%)，再其次則是自行增加體能訓練(31.0%)。至於其他項目依序為改善生活作息(6.9%)、自行補充營養品(6.9%)與自行調整工作模式(3.4%)。



圖 4-1-13 視力變差個人處理方式分析圖(曾使用計畫勞工)

Q15.請問您在面對這種情形下，有沒有一些處理的方式？(可複選)

此外，有55.2%因視力變差而影響到工作者，選擇主動告知公司目前個人遭遇到的問題；而公司得知相關情事後，主要透過增加輔助設備(62.5%)進行協助；至於其他調整方式依序為調至適當的工作崗位(25.0%)、調整工作內容(18.8%)、改善工作流程(18.8%)與改進工作環境(18.8%)。另外，約有6.3%的公司未提供任何處理方式。

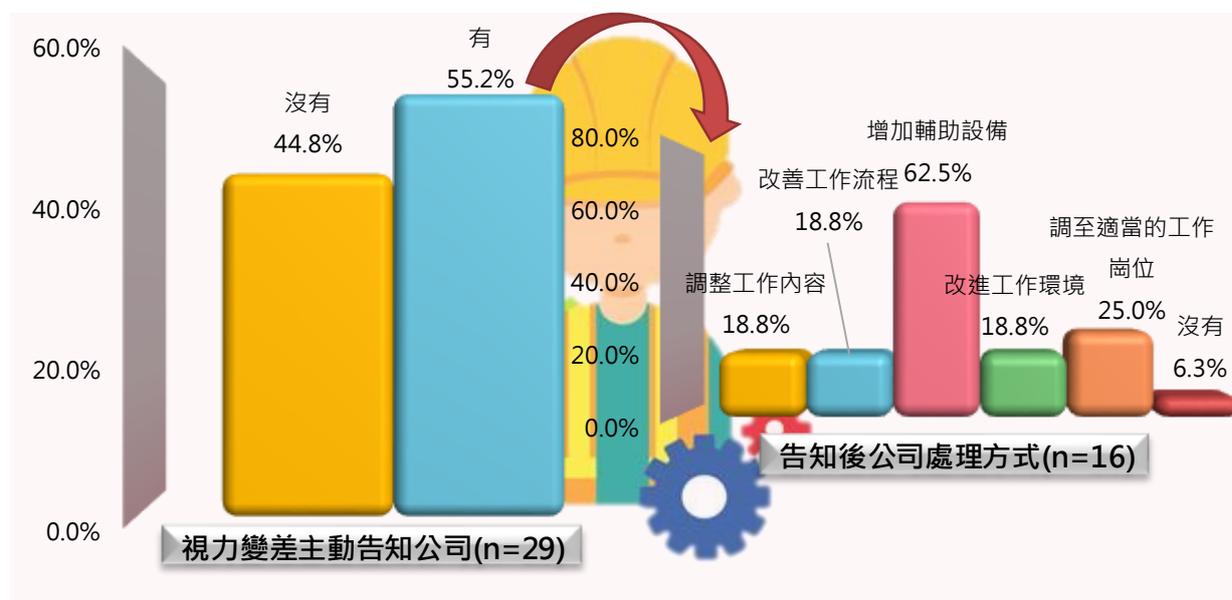


圖 4-1-14 視力變差主動告知公司與公司處理方式分析圖(曾使用計畫勞工)

Q16.請問這些情況，是否有主動告知公司？(單選)

Q17.請問貴公司針對您剛所講的情況，有進行哪些的調整或處理？(可複選)

而未曾使用計畫勞工部分，約有72.6%表示目前並無發現任何影響工作之生理及心理衰退問題；反之，對工作造成影響的衰退問題，有33.3%屬於生理層面，另有23.3%屬於心理層面。而在生理層面中，又以視力變差(15.4%)與體力變差(11.6%)的比例較高；至於心理層面則是以睡眠品質不佳(6.2%)為大宗。

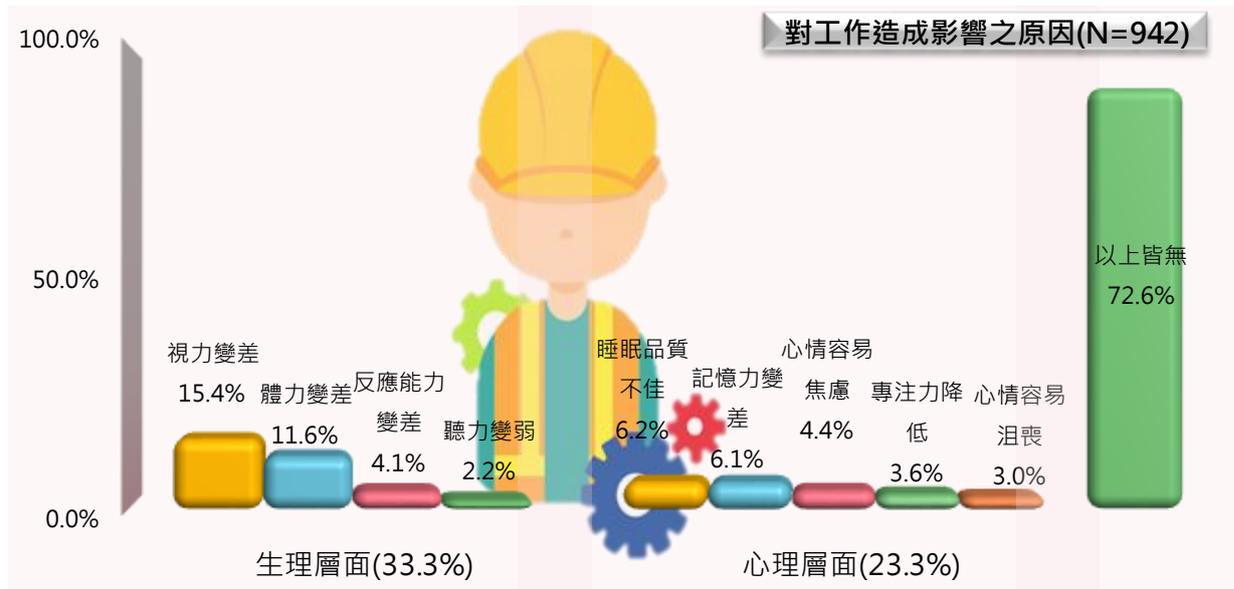


圖 4-1-15 對工作造成影響之原因分析圖(未曾使用計畫勞工)

Q14.請問您在 45 歲以後，是否有發現以下情形，而對工作造成影響？(逐一提示，可複選)

由上得知，僅有二成七的未曾使用計畫勞工認為目前工作表現有因個人問題受到影響。而相關問題中，只有視力變差與體力變差的比例較高，其餘皆低於一成以下，故後續題組僅針對視力變差與體力變差進行說明，至於其他衰退問題與相關處理方式可參閱附表2-5與2-6。

進一步瞭解受影響者個人處理方式，在視力變差部份，多以自行添購輔助器材(51.0%)、尋求醫師協助(28.3%)與自行增加體能訓練(25.5%)為主；體力變差方面，則是以改善生活作息(28.4%)、自行補充營養品(28.4%)與自行增加體能訓練(26.6%)居多。

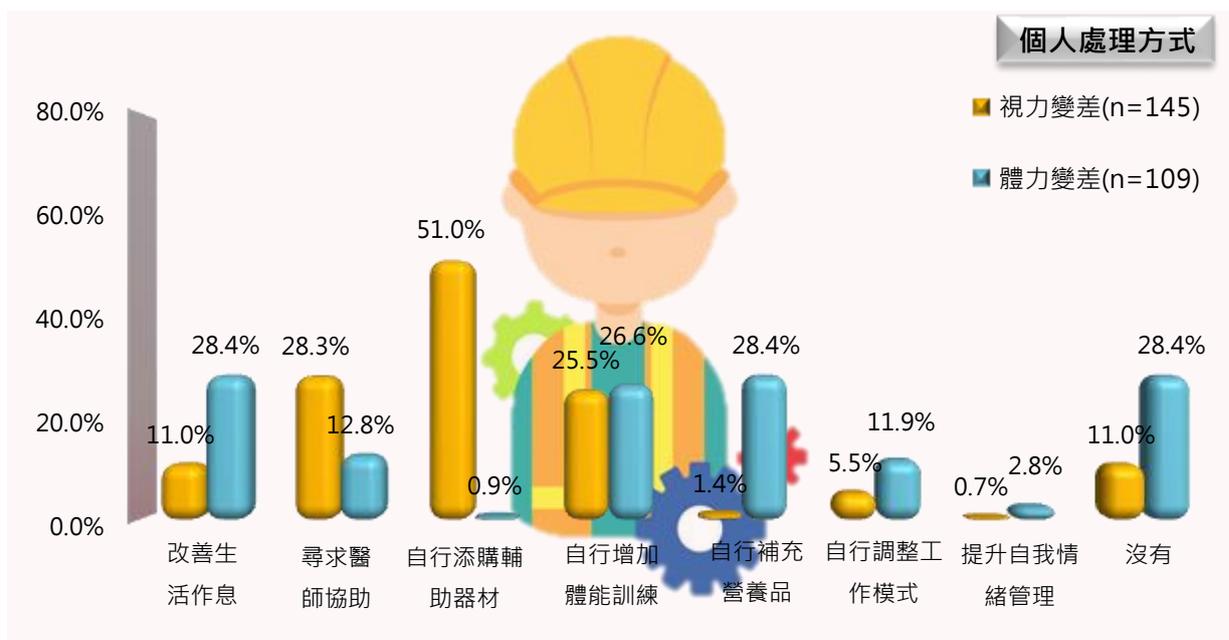


圖 4-1-16 視力變差與體力變差個人處理方式分析圖(未曾使用計畫勞工)

Q15.請問您在面對這種情形下，有沒有一些處理的方式？(可複選)

當發現視力變差而影響工作表現時，有22.8%的受影響者會主動告知公司；得知員工有相關情事後，公司處理的方式多以增加輔助設備(18.2%)與調整工作內容(12.1%)為主，至於其他方式依序為提供員工營養品(6.1%)、改善工作流程(3.0%)、縮短工時(3.0%)與改進工作環境(3.0%)。另外，約有54.5%的公司未作任何調整或改善。

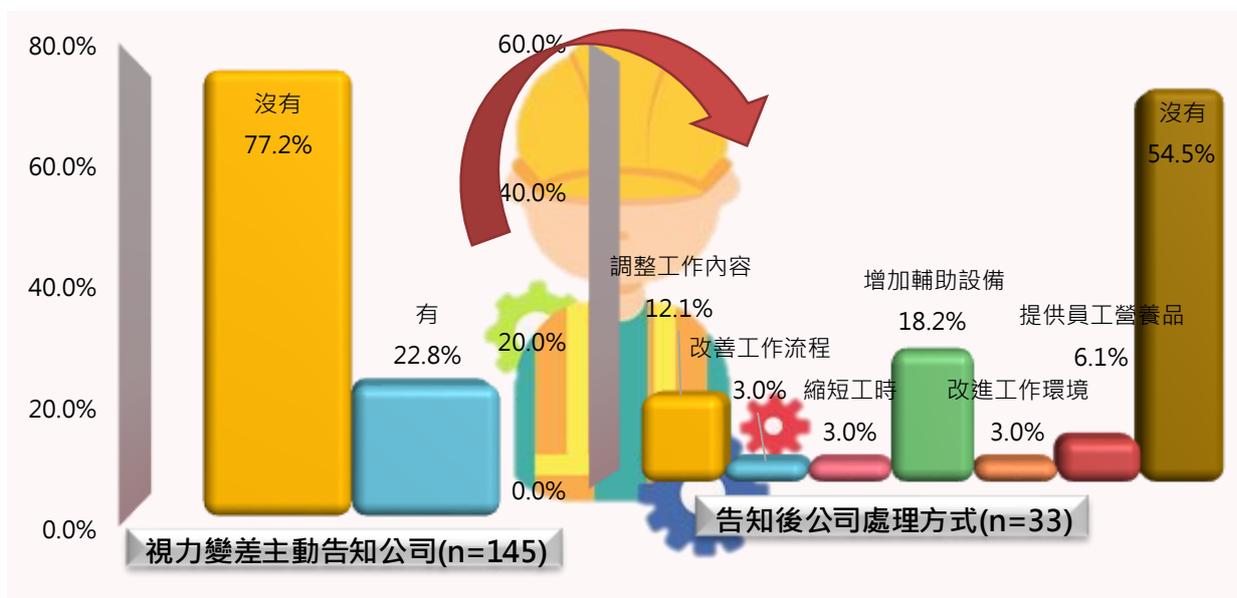


圖 4-1-17 視力變差主動告知公司與公司處理方式分析圖(未曾使用計畫勞工)

Q16.請問這些情況，是否有主動告知公司？(單選)

Q17.請問貴公司針對您剛才所講的情況，有進行哪些的調整或處理？(可複選)

至於體力變差方面，約有22.0%的受影響者會主動通知公司；公司瞭解狀況後，大多透過調整工作內容(25.0%)、縮短工時(16.7%)與增加人力支援(16.7%)進行處理，至於其他方式依序為改進工作環境(4.2%)與調至適當的工作崗位(4.2%)。另外，有41.7%的公司未作任何處理。

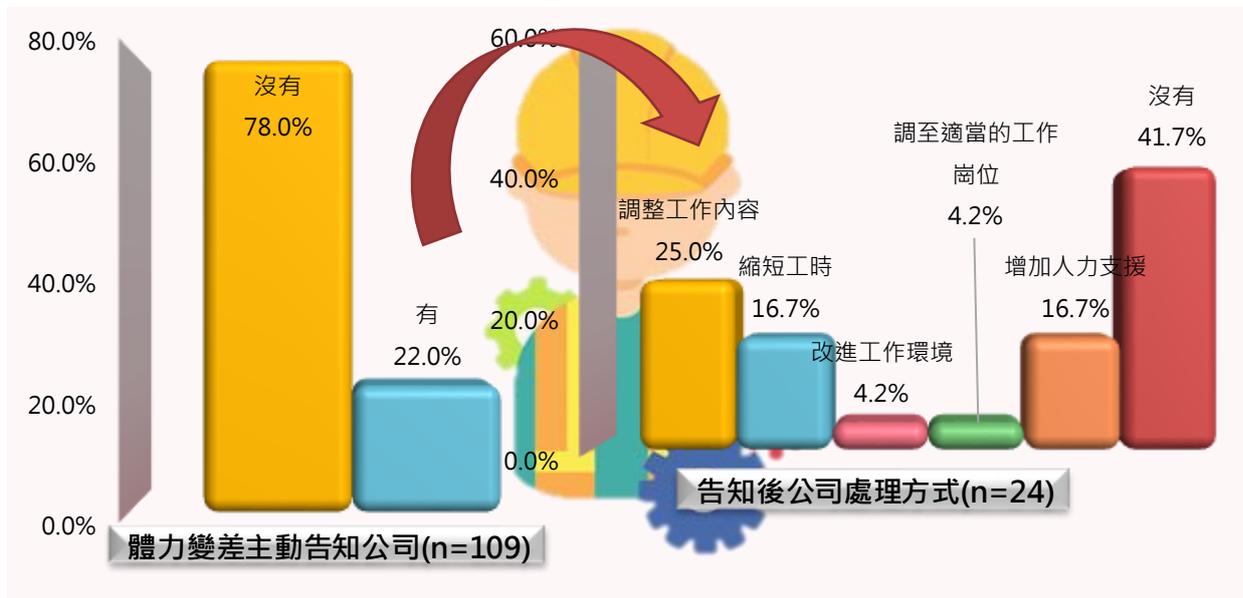


圖 4-1-18 體力變差主動告知公司與公司處理方式分析圖(未曾使用計畫勞工)

Q16.請問這些情況，是否有主動告知公司?(單選)

Q17.請問貴公司針對您剛所講的情況，有進行哪些的調整或處理?(可複選)

整體來看，曾使用計畫勞工表示未因生理心理衰退問題而影響工作之比例略高於未曾使用計畫者；但面對問題時主動告知公司的比例，曾使用計畫勞工明顯高於未曾使用計畫勞工；此外，公司得知員工有相關情事後，曾使用計畫勞工之任職公司積極處理的程度也明顯高於未曾使用計畫勞工者。

九、目前工作職場的情形

經由調查發現，曾使用計畫勞工之工作職場情形多以工作型態需要高度集中力(25.2%)、需要持續進行重複性質之動作(24.4%)與需要較優良的視力(23.5%)為主，其次是需要長時間久站(13.0%)。至於其他比例較低之情形，則如表4-1-3所示。

而在未曾使用計畫勞工部分，其工作職場情形則是以工作型態需要持續進行重複性質之動作(27.3%)、需要高度集中力(25.6%)與需要長時間久站(21.3%)居多，其次是需要較優良的視力(15.4%)、工作環境溫度過低/高(15.2%)、工作型態需要長時間維持單一姿勢(13.9%)、有較大的業績壓力(13.1%)、需要耗費大量體力(12.7%)與工作環境噪音過大(10.8%)。至於其他比例較低之情形，則如表4-1-3所示。

表 4-1-3 目前工作職場之情形分析表

項目	曾使用計畫 之勞工(N=238)		未使用計畫 之勞工(N=942)	
	次數	百分比	次數	百分比
工作型態需要高度集中力	60	25.2%	241	25.6%
工作型態需要持續進行重複性質之動作	58	24.4%	257	27.3%
工作型態需要較優良的視力	56	23.5%	145	15.4%
工作型態需要長時間久站	31	13.0%	201	21.3%
工作環境噪音過大	23	9.7%	102	10.8%
工作環境溫度過低/高	22	9.2%	143	15.2%
工作型態需要長時間維持單一姿勢	20	8.4%	131	13.9%
工作型態需要耗費大量體力	14	5.9%	120	12.7%
工作型態需要快速操作機具設備	12	5.0%	67	7.1%
工作型態需要較優良的聽力	9	3.8%	46	4.9%
工作型態有較大的業績壓力	8	3.4%	123	13.1%
工作環境光度過亮/不足	4	1.7%	26	2.8%
工作環境濕滑	2	0.8%	35	3.7%
工作環境動線不佳	2	0.8%	19	2.0%
工作型態需要輪值夜班	2	0.8%	54	5.7%
工作型態需要長時間日曬	0	0.0%	62	6.6%
以上皆無	97	40.8%	297	31.5%

Q18.請問你目前工作的職場是否有以下情形?(逐一提示，可複選)

肆、對中高齡職務再設計計畫之認知及看法

一、曾使用職務再設計計畫之勞工

(一) 職務再設計計畫獲知管道

依據調查指出，曾使用計畫勞工獲知職務再設計計畫最主要管道為服務單位/場所，比例約占92.4%；而其他管道依序為公立就服機構或人員(9.7%)、網際網路(4.2%)、學校/社團法人組織(同業公會)(1.3%)、電視(0.8%)、報紙(0.4%)與雜誌(0.4%)。

表 4-1-4 職務再設計計畫獲知管道分析表

項目	次數	百分比
服務單位/場所	220	92.4%
公立就服機構或人員	23	9.7%
網際網路	10	4.2%
學校/社團法人組織(同業公會)	3	1.3%
電視	2	0.8%
報紙	1	0.4%
雜誌	1	0.4%

Q20.請問您是從哪些管道知道中高齡者職務再設計方案?(可複選)(有效樣本數=238)

(二) 職務再設計計畫之使用補助項目與相關成效

在本次調查中，曾使用計畫勞工所使用的補助項目以提供就業輔具(83.2%)居多，其次是工作設備或機具之改善(33.2%)，再其次為改善工作條件(10.9%)，最後則是改善職場工作環境(2.1%)。

進一步詢問各補助項目對於使用者解決工作障礙的幫助性可發現，改善工作條件與改善職場工作環境的幫助性相對較大，比例均為100.0%；而工作設備或機具之改善(98.7%)與提供就業輔具(98.5%)雖然相對較低，但幫助性皆超過九成八。另外，關於提升工作效能的幫助性，除了提供就業輔具(98.5%)相對較低外，其他補助項目之幫助性均為100.0%。

由上可知，各補助項目對於解決工作障礙與提升工作效能均有良好表現，各項目幫助性皆超過九成八，其中又以改善工作條件與改善職場工作

環境的評價相對較高，不論在解決工作障礙或是提升工作效能方面，皆獲得所屬項目之全體使用者正面評價。



圖 4-1-19 職務再設計計畫使用補助項目與相關成效綜合分析圖

- Q21. 請問公司協助您進行哪些項目的職務再設計?(可複選) (有效樣本數=238)
 Q22. 請問您對於公司所提供的職務再設計內容, 有沒有幫助您解決工作障礙的問題?(單選)
 Q23. 請問您對於公司所提供的職務再設計內容, 有沒有幫助您提升工作效能?(單選)

(三) 參與職務再設計計畫後是否增加留任意願

接續瞭解留任意願發現，99.2%的曾使用計畫勞工表示參與職務再設計計畫計畫後，有增加留任工作之意願；反之，約0.8%的曾使用計畫勞工認為沒有增加。

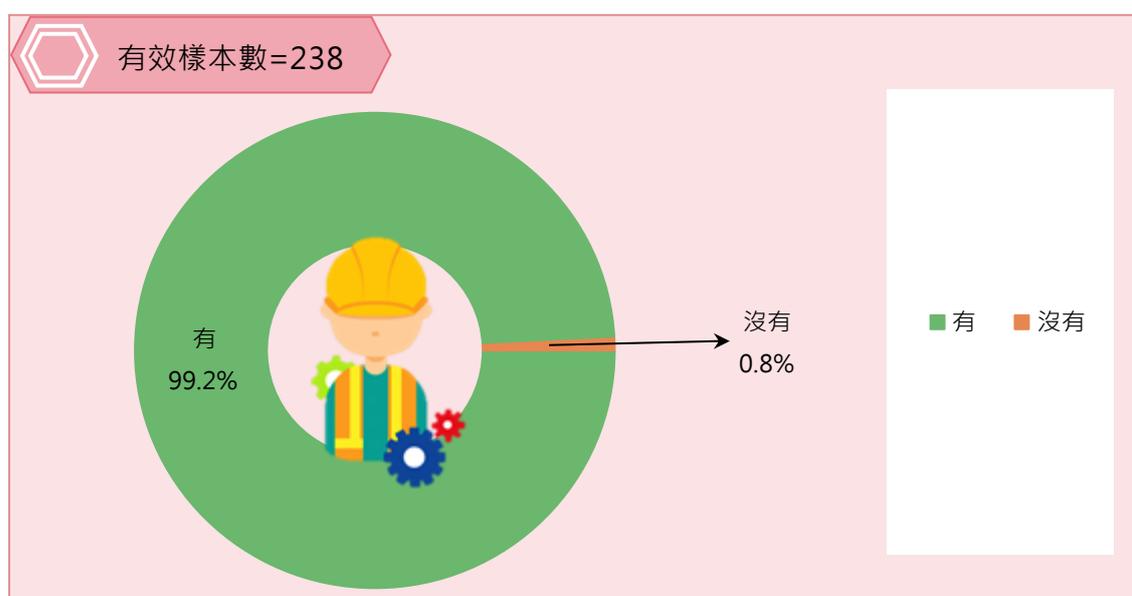


圖 4-1-20 使用職務再設計計畫後是否增加留任意願分析圖

- Q24. 請問您對於公司所提供的職務再設計內容, 有沒有增加您繼續留任的意願?(單選)

(四) 對於職務再設計計畫之未使用補助項目的需求性

1. 工作設備或機具之改善

在238位曾使用計畫勞工中，有159位未使用工作設備或機具之改善。當中約40.9%表示目前工作需要(包含非常需要14.5%與還算需要26.4%)上述補助項目；反之，有58.5%表示不需要(包含不太需要55.3%與非常不需要3.2%)。至於未表示意見者，約占0.6%。

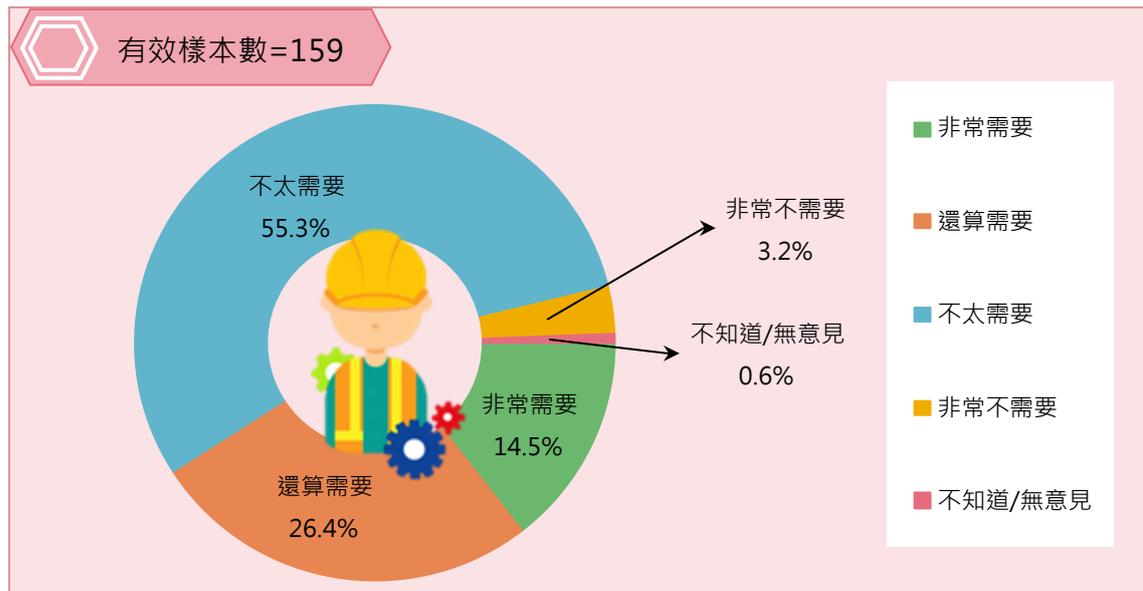


圖 4-1-21 對於工作設備或機具改善之需求分析圖

Q25. 請問您認為目前的工作需不需要進行工作設備或機具之改善(如：可升降的搬運設備(升降台車、頂高式拖板車)；或合適高度的工作檯面、機台高度調整；或數字顯示以取代傳統刻度的檢驗工具)，以便提高生產力、減少錯誤或減輕您的體能負擔？(單選)

2. 提供就業輔具

在238位曾使用計畫勞工中，有40位未使用提供就業輔具。當中約25.0%表示目前工作需要(包含非常需要10.0%與還算需要15.0%)上述補助項目；反之，有75.0%表示不需要(包含不太需要57.5%與非常不需要17.5%)。

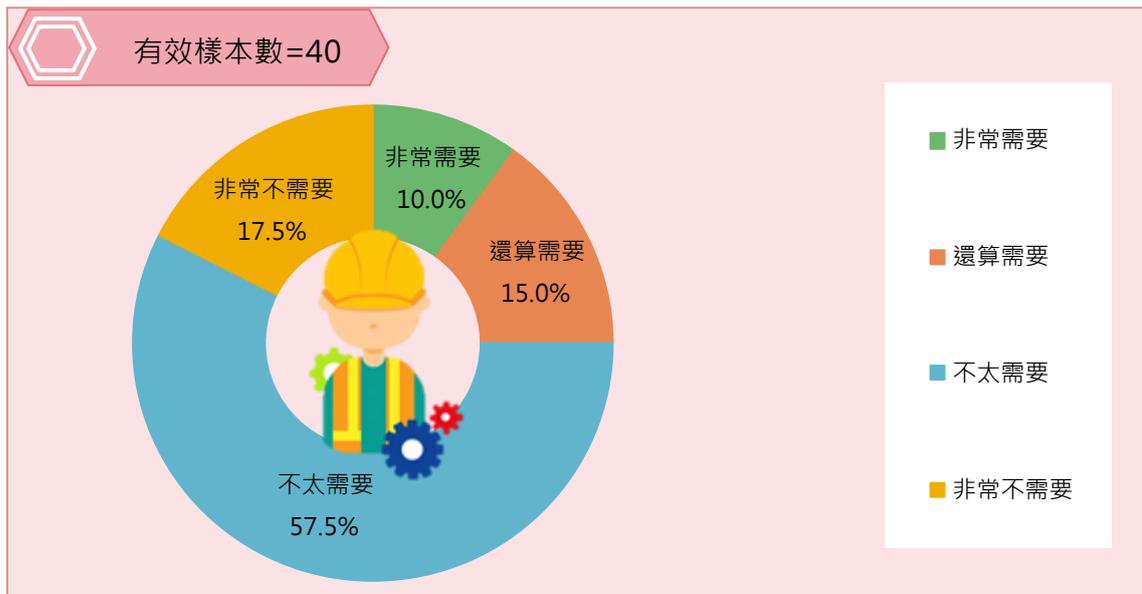


圖 4-1-22 對於提供就業輔具之需求分析圖

Q26.請問您認為目前的工作需不需要提供就業輔具(如：帶燈放大鏡、助聽器、濾光眼鏡)，來排除您的工作障礙？(單選)

3.改善工作條件

在238位曾使用計畫勞工中，有212位未使用改善工作條件。其中約13.7%表示目前工作需要(包含非常需要1.9%與還算需要11.8%)上述補助項目；反之，有86.3%表示不需要(包含不太需要73.1%與非常不需要13.2%)。

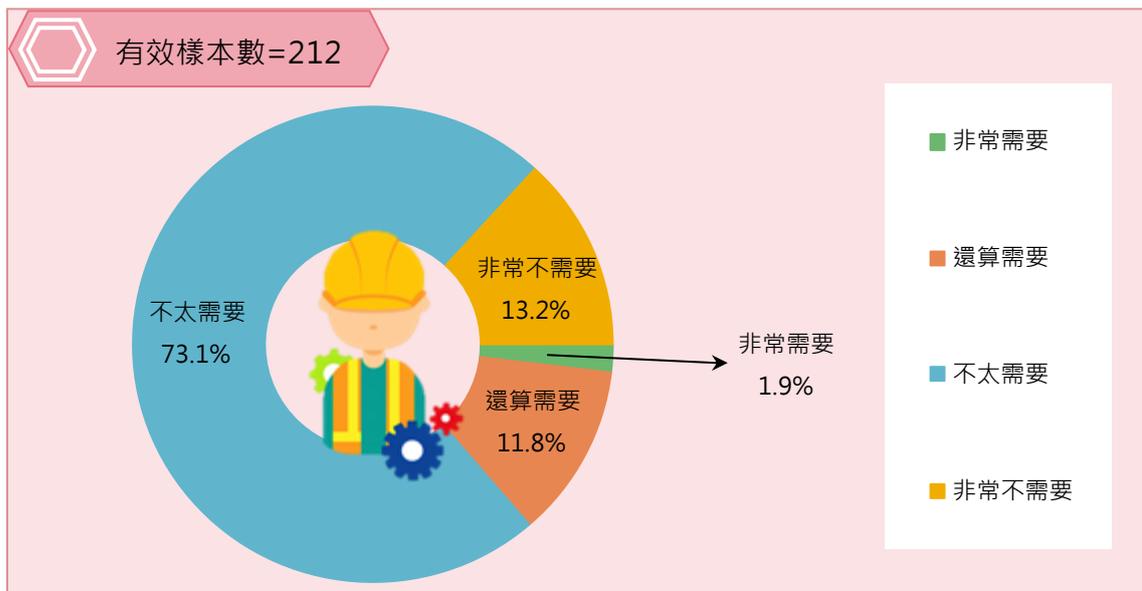


圖 4-1-23 對於改善工作條件之需求分析圖

Q27.請問您認為目前的工作需不需要藉由改善工作條件(如：彈性工作時間、部分工時、增加中間休息的次數或時間、開辦一些福利措施如按摩服務或社團活動)，以便減輕您在目前的職場上面臨的體能負擔或壓力？(單選)

4.調整工作方法

本次調查中，238位曾使用計畫勞工均未使用調整工作方法。進一步詢問對於此項補助之需求發現，18.1%表示目前工作需要(包含非常需要3.8%與還算需要14.3%)上述補助項目；反之，有81.5%表示不需要(包含不太需要66.8%與非常不需要14.7%)。至於未表示意見者，約占0.4%。

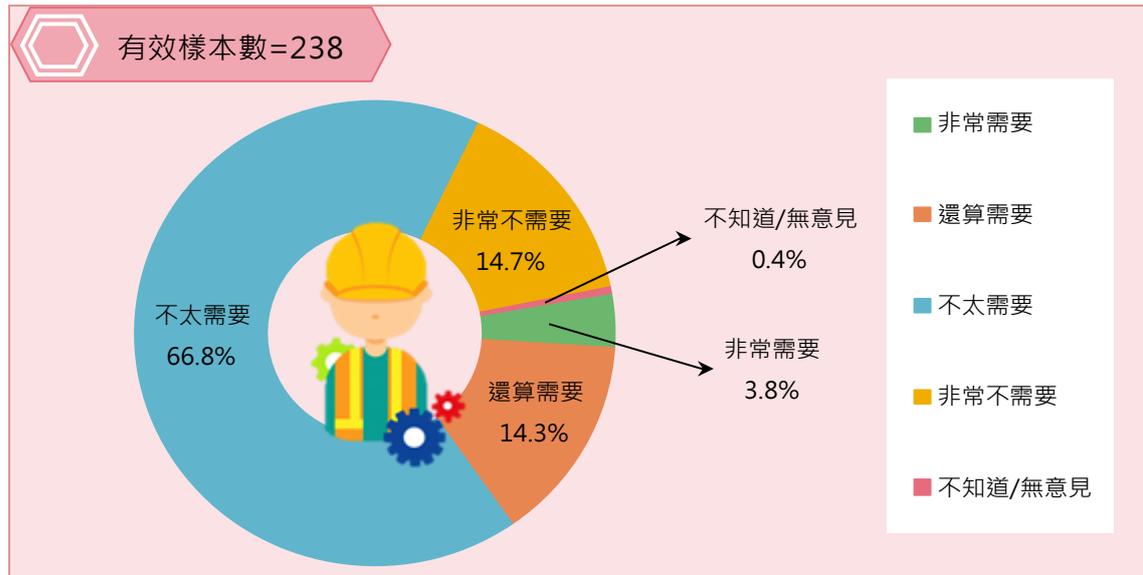


圖 4-1-24 對於調整工作方法之需求分析圖

Q28.請問您認為目前的工作需不需要調整工作方法(如：定期輪調的方式、調整生產線的工作速度、與年輕人搭配一起作業、讓某些較粗重或危險的作業改由機器或年輕人取代等)，來讓您在職場上更勝任愉快?(單選)

5.改善職場工作環境

在238位曾使用計畫勞工中，有233位未使用改善職場工作環境。其中約27.0%表示目前工作需要(包含非常需要9.4%與還算需要17.6%)上述補助項目；反之，有73.0%表示不需要(包含不太需要59.3%與非常不需要13.7%)。

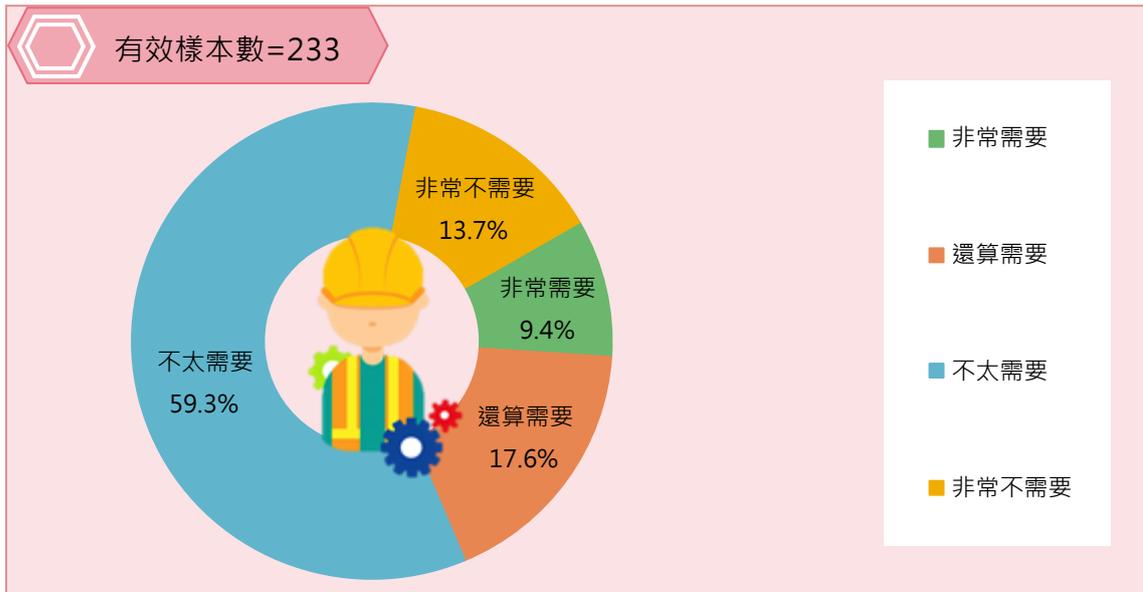


圖 4-1-25 對於改善職場工作環境之需求分析圖

Q29.請問您認為目前的工作需不需要改善職場工作環境(如：改善或新增局部照明、加裝樓梯護欄、增加止滑措施、改善廁所，或改善噪音、悶熱、粉塵等困擾，且優於政府職安規定等)?(單選)

(五) 主動要求公司申請職務再設計計畫之意願及不會提出的原因

透過調查可知，84.9%的曾使用計畫勞工會主動要求公司申請職務再設計計畫；相反的，約15.1%的曾使用計畫勞工表示不會主動要求。

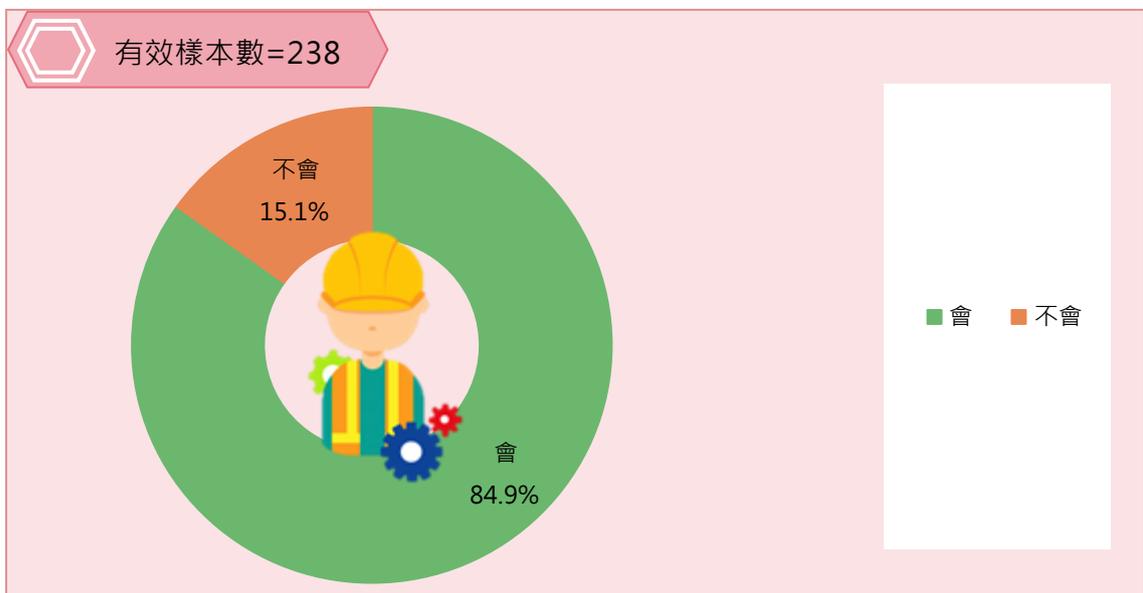


圖 4-1-26 主動要求公司申請職務再設計計畫之意願分析圖

Q30.政府目前持續推廣中高齡職務再設計計畫，請問您會不會主動要求公司進行申請?(單選)

進一步詢問不會主動要求公司申請之原因得知，可接受公司目前的制度與環境(58.3%)為主要考量因素，其次是公司皆已完成改善(16.7%)。至於其他比例較低之原因，如表4-1-5所示。

表 4-1-5 不會主動要求申請之原因分析表

項目	次數	百分比
可接受公司目前的制度與環境	21	58.3%
公司皆已完成改善	6	16.7%
不瞭解方案內容及申請管道	3	8.3%
意見無法反映至主管階層	2	5.6%
擔心因此被裁員	1	2.8%
擔心增加公司成本	1	2.8%
即將退休	1	2.8%
不知道/拒答	3	8.3%

Q31.請問您不會主動要求的原因是?(可複選)(有效樣本數=36)

(六) 認為公司可能再申請之補助項目及不會申請的原因

經調查得知，除了原已申請通過之補助項目外，曾使用計畫勞工認為公司可能再申請之項目以工作設備或機具之改善(58.4%)與提供就業輔具(54.2%)居多，其他項目依序為改善職場工作環境(38.2%)、調整工作方法(17.6%)與改善工作條件(12.6%)。另外，約有11.3%的曾使用計畫勞工表示公司都不可能再申請。

表 4-1-6 認為公司可能再申請之補助項目分析表

項目	次數	百分比
工作設備或機具之改善	139	58.4%
提供就業輔具	129	54.2%
改善職場工作環境	91	38.2%
調整工作方法	42	17.6%
改善工作條件	30	12.6%
都不可能申請	27	11.3%

Q32.請問您認為貴公司日後比較有可能再申請的項目有哪些?(逐一提示，可複選)(有效樣本數=238)

針對不會再申請的原因進行瞭解發現，皆已完成改善(59.3%)為主要因素，其次是公司會自行改善(25.9%)。至於其他比例較低之原因，如表4-1-7所示。

表 4-1-7 公司都不會申請之原因分析表

項目	次數	百分比
皆已完成改善	16	59.3%
公司會自行改善	7	25.9%
工作流程無法配合	1	3.7%
與公司文化不符	1	3.7%
不知道/拒答	2	7.4%

Q33.請問您認為貴公司都不會申請的原因是？(可複選)(有效樣本數=27)

(七) 職務再設計計畫之相關建議

有關職務再設計計畫之相關建議，各有1位曾使用計畫勞工認為可將提高中高齡就業機會(0.4%)、加強宣導中高齡職務再設計計畫(0.4%)與提高中高齡及高齡就業者健檢補助金額(0.4%)等議題，納入中高齡職務再設計計畫。至於未表示意見者，約占98.7%。

表 4-1-8 職務再設計計畫相關建議分析表

項目	次數	百分比
提高中高齡就業機會	1	0.4%
加強宣導中高齡職務再設計計畫	1	0.4%
提高中高齡及高齡就業者健檢補助金額	1	0.4%
沒有	235	98.7%

Q34.請問您認為政府提供的中高齡職務再設計計畫中，還需要哪些內容或是希望透過職務再設計解決的問題？(可複選)(有效樣本數=238)

二、未曾使用職務再設計計畫之目前已就業中高齡勞工

(一) 職務再設計計畫認知度及獲知管道

透過調查發現，約有90.0%的未曾使用計畫勞工並不知道政府有協助中高齡在職勞工改善就業環境及減緩工作障礙之中高齡職務再設計計畫。反之，10.0%的未曾使用計畫勞工知道政府有提供中高齡職務再設計計畫。

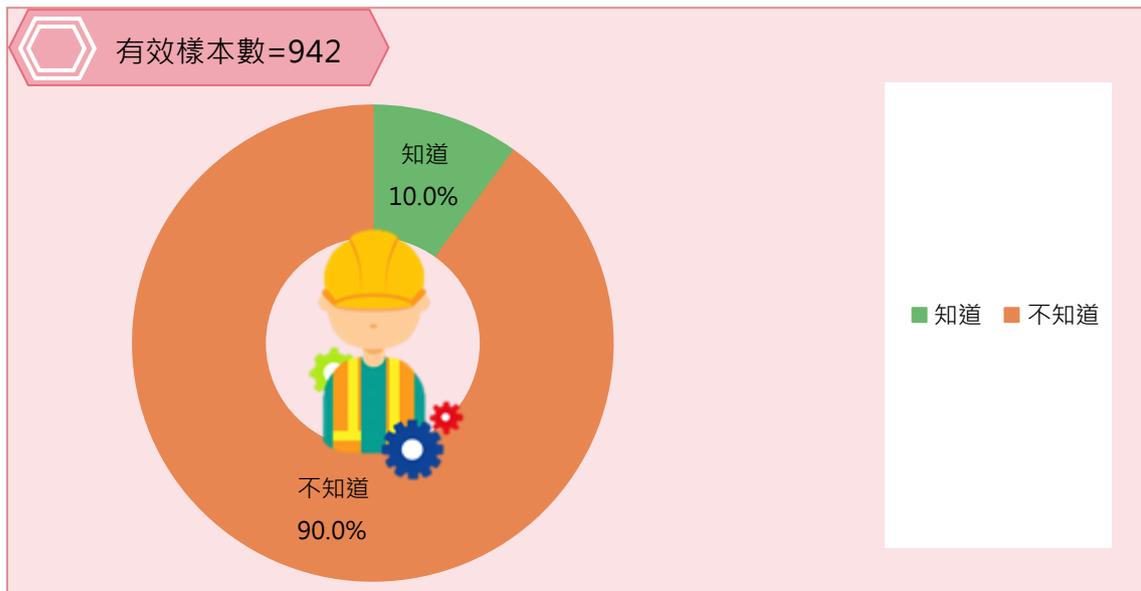


圖 4-1-27 職務再設計計畫認知度分析圖

Q19.請問您知不知道政府為協助中高齡在職勞工改善就業環境及減緩工作障礙，有提供中高齡者職務再設計？(單選)

將職務再設計計畫認知度與未曾使用計畫勞工基本資料進行交叉分析發現，其認知情形因縣市別與公司針對45歲以上員工是否採行特別措施之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表2-7)

- 1.縣市別：居住於南投縣(16.2%)者知道職務再設計計畫的比例較高，而居住於臺中市(7.4%)者比例較低。
- 2.公司針對45歲以上員工是否採行特別措施：公司有採行(17.7%)者知道職務再設計計畫的比例高於沒有採行(9.3%)者。

詢問95位知道中高齡職務再設計計畫者，其獲知管道主要以電視(36.8%)與服務單位/場所(31.6%)為大宗，其次是網際網路(27.4%)，再其次則是報紙(12.6%)與公立就服機構或人員(12.6%)。至於其他比例較低之管道，如表4-1-9所示。

表 4-1-9 職務再設計計畫獲知管道分析表

項目	次數	百分比
電視	35	36.8%
服務單位/場所	30	31.6%
網際網路	26	27.4%
報紙	12	12.6%
公立就服機構或人員	12	12.6%
廣播	6	6.3%
學校/社團法人組織(同業公會)	4	4.2%
雜誌	3	3.2%

Q20.請問貴公司是從哪些管道知道中高齡者職務再設計計畫?(可複選)(有效樣本數=95)

(二) 對於工作設備或機具之改善、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的需求性

1. 工作設備或機具之改善

根據本次調查指出，11.9%的未曾使用計畫勞工認為需要(包含非常需要4.1%與還算需要7.8%)進行工作設備或機具改善；反之，約87.6%的未曾使用計畫勞工表示不需要(包含不太需要44.5%與非常不需要43.1%)。至於未表示意見者，約占0.5%。

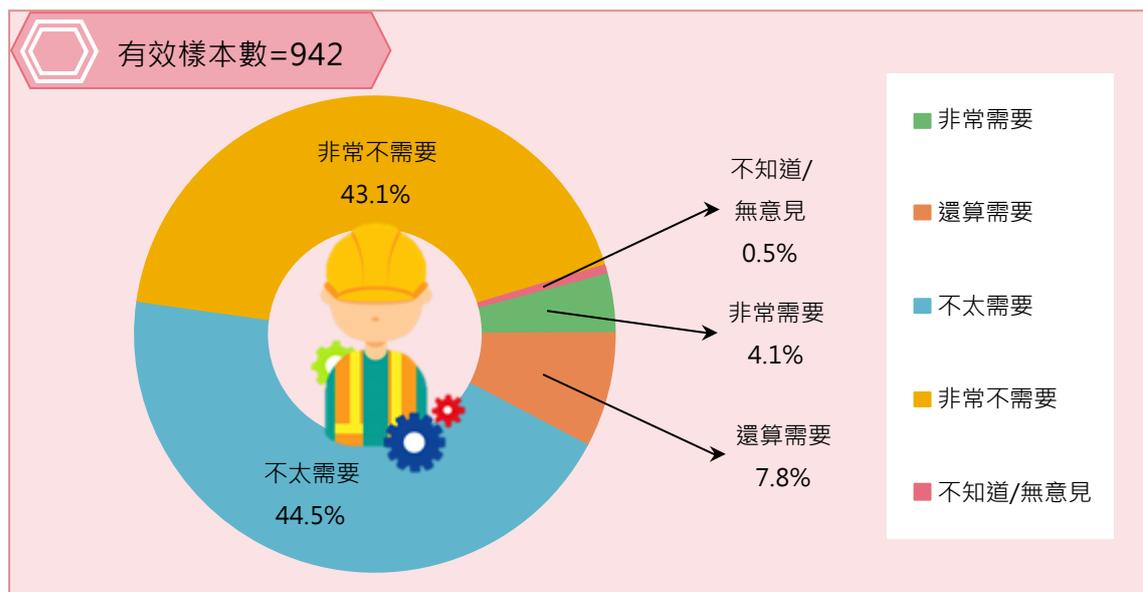


圖 4-1-28 對於工作設備或機具之改善的需求分析圖

Q25.請問您認為目前的工作需不需要進行工作設備或機具之改善(如：可升降的搬運設備(升降台車、頂高式拖板車)；或合適高度的工作檯面、機台高度調整；或數字顯示以取代傳統刻度的檢驗工具)，以便提高生產力、減少錯誤或減輕您的體能負擔?(單選)

將工作設備或機具之改善的需求性與未曾使用計畫勞工基本資料進行交叉分析發現，其需求狀況因性別之不同達顯著差異($p < 0.05$)，其中女性(49.8%)表示非常不需要的比例高於男性(38.4%)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表2-8)

2. 提供就業輔具

本次調查中，7.9%的未曾使用計畫勞工認為需要(包含非常需要2.4%與還算需要5.5%)提供就業輔具來排除員工的工作障礙；反之，有91.8%的未曾使用計畫勞工表示不需要(包含不太需要45.2%與非常不需要46.6%)。至於未表示意見者，約占0.3%。

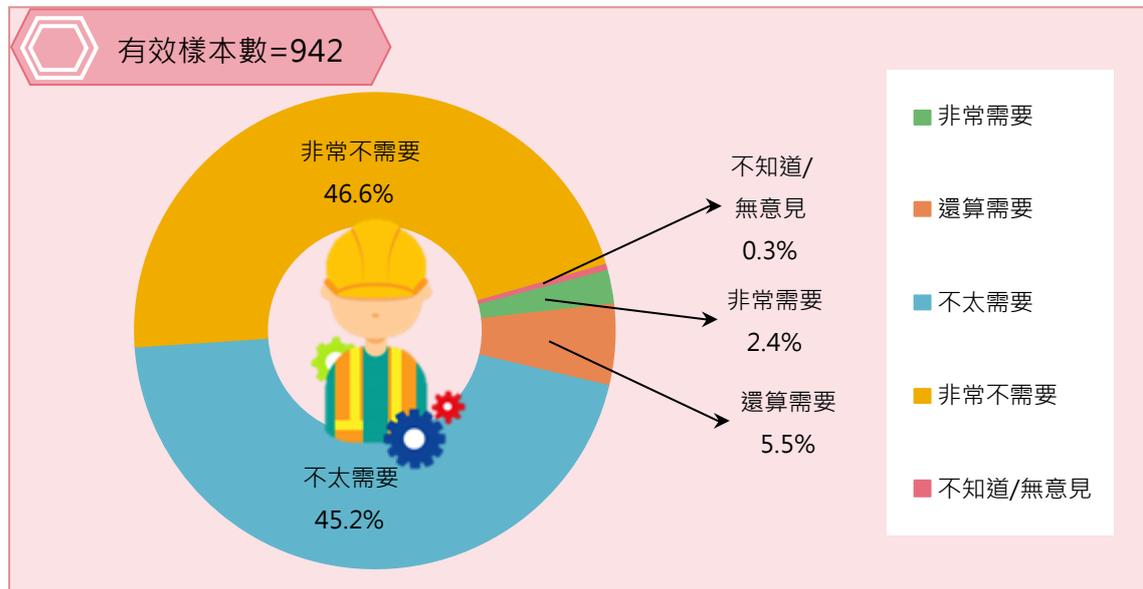


圖 4-1-29 對於提供就業輔具之需求分析圖

Q26. 請問您認為目前的工作需不需要提供就業輔具(如：帶燈放大鏡、助聽器、濾光眼鏡)，來排除您的工作障礙？(單選)

將提供就業輔具之需求性與未曾使用計畫勞工基本資料進行交叉分析發現，其需求狀況不會因基本資料不同而達顯著差異($p > 0.05$)。(詳如附表2-9)

3. 改善工作條件

由調查發現，14.2%的未曾使用計畫勞工認為需要(包含非常需要3.6%與還算需要10.6%)藉由改善工作條件以減輕員工在目前職場上面臨的體能負擔或壓力；反之，有85.2%的未曾使用計畫勞工表示不需要(包含不太需要47.1%與非常不需要38.1%)。至於未表示意見者，約占0.6%。

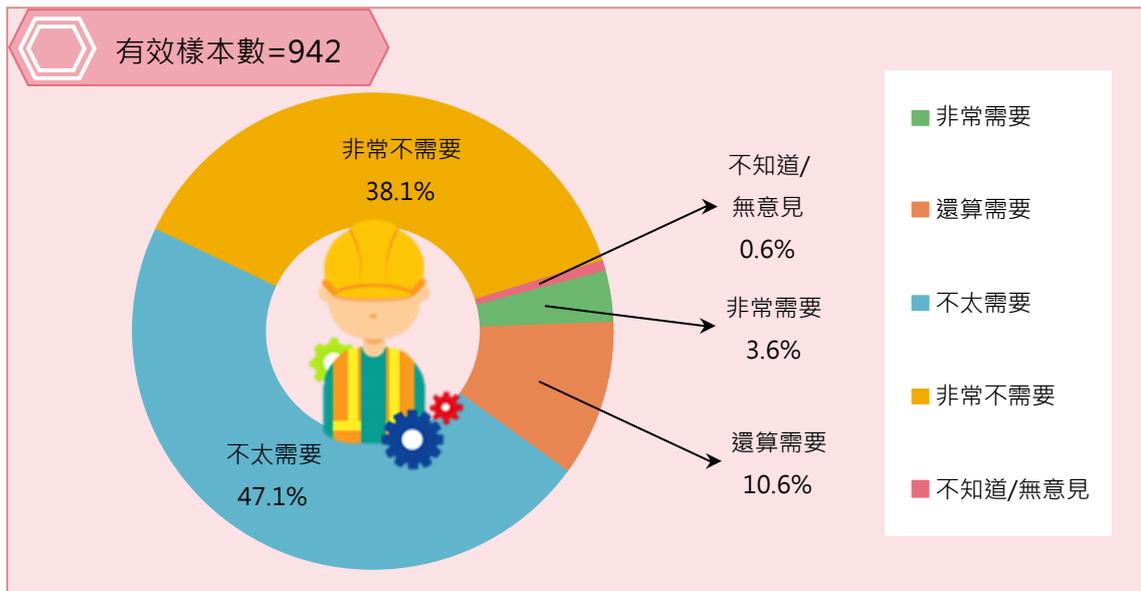


圖 4-1-30 對於改善工作條件之需求分析圖

Q27.請問您認為目前的工作需不需要藉由改善工作條件(如：彈性工作時間、部分工時、增加中間休息的次數或時間、開辦一些福利措施如按摩服務或社團活動)，以便減輕您在目前的職場上面臨的體能負擔或壓力？(單選)

將改善工作條件之需求性與未曾使用計畫勞工基本資料進行交叉分析發現，其需求狀況不會因基本資料不同而達顯著差異($p>0.05$)。(詳如附表2-10)

4.調整工作方法

經調查得知，16.1%的未曾使用計畫勞工認為需要(包含非常需要3.9%與還算需要12.2%)調整工作方法讓員工在職場上更勝任愉快；反之，有83.3%的未曾使用計畫勞工表示不需要(包含不太需要46.8%與非常不需要36.5%)。至於未表示意見者，約占0.6%。

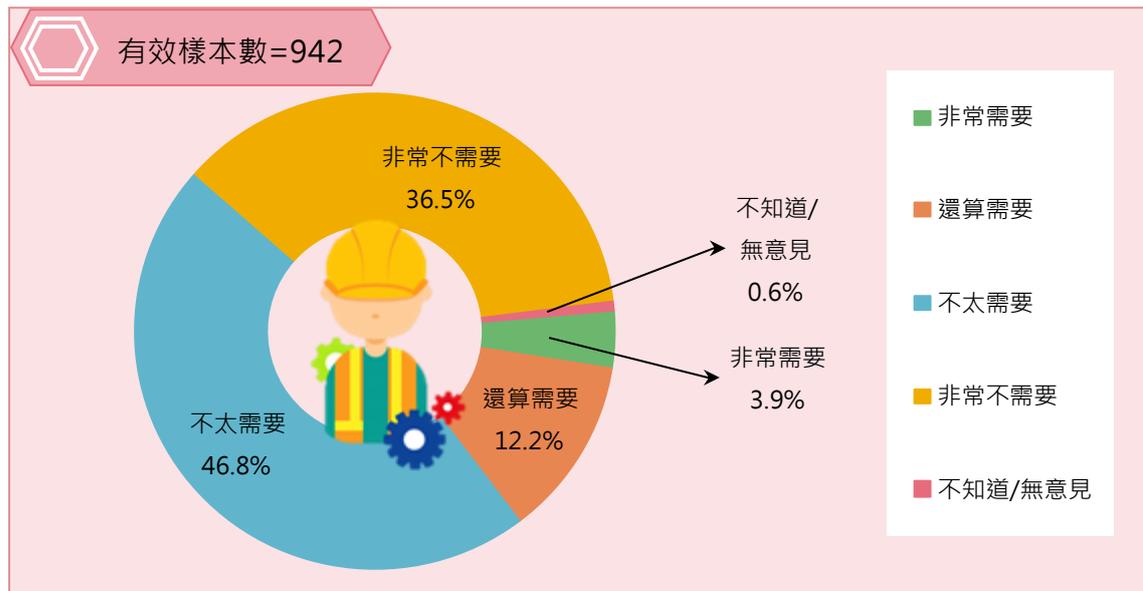


圖 4-1-31 對於調整工作方法之需求分析圖

Q28.請問您認為目前的工作需不需要調整工作方法(如：定期輪調的方式、調整生產線的工作速度、與年輕人搭配一起作業、讓某些較粗重或危險的作業改由機器或年輕人取代等)，來讓您在職場上更勝任愉快?(單選)

將調整工作方法之需求性與未曾使用計畫勞工基本資料進行交叉分析發現，其需求情形不會因基本資料不同而達顯著差異($p>0.05$)。(詳如附表2-11)

5.改善職場工作環境

透過調查可知，約14.1%的未曾使用計畫勞工認為需要(包含非常需要6.1%與還算需要8.0%)改善職場工作環境；反之，有85.7%的未曾使用計畫勞工表示不需要(包含不太需要44.9%與非常不需要40.8%)。至於未表示意見者，約占0.2%。

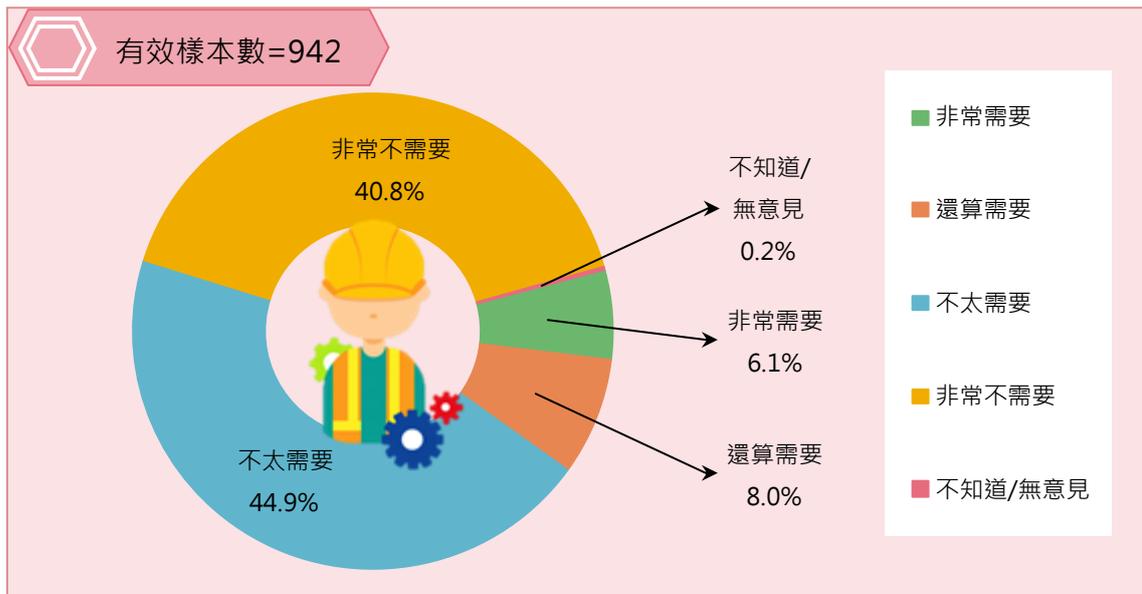


圖 4-1-32 對於改善職場工作環境之需求分析圖

Q29.請問您認為目前的工作需不需要改善職場工作環境(如：改善或新增局部照明、加裝樓梯護欄、增加止滑措施、改善廁所，或改善噪音、悶熱、粉塵等困擾，且優於政府職安規定等)?(單選)

將改善職場工作環境之需求性與未曾使用計畫勞工基本資料進行交叉分析發現，其需求情形不會因基本資料不同而達顯著差異($p>0.05$)。(詳如附表2-12)

(三) 主動要求公司申請職務再設計計畫之意願及不會提出的原因

在本次調查中，85.2%的未曾使用計畫勞工不會主動要求公司申請職務再設計計畫；相反的，約14.8%的未曾使用計畫勞工表示會主要要求。

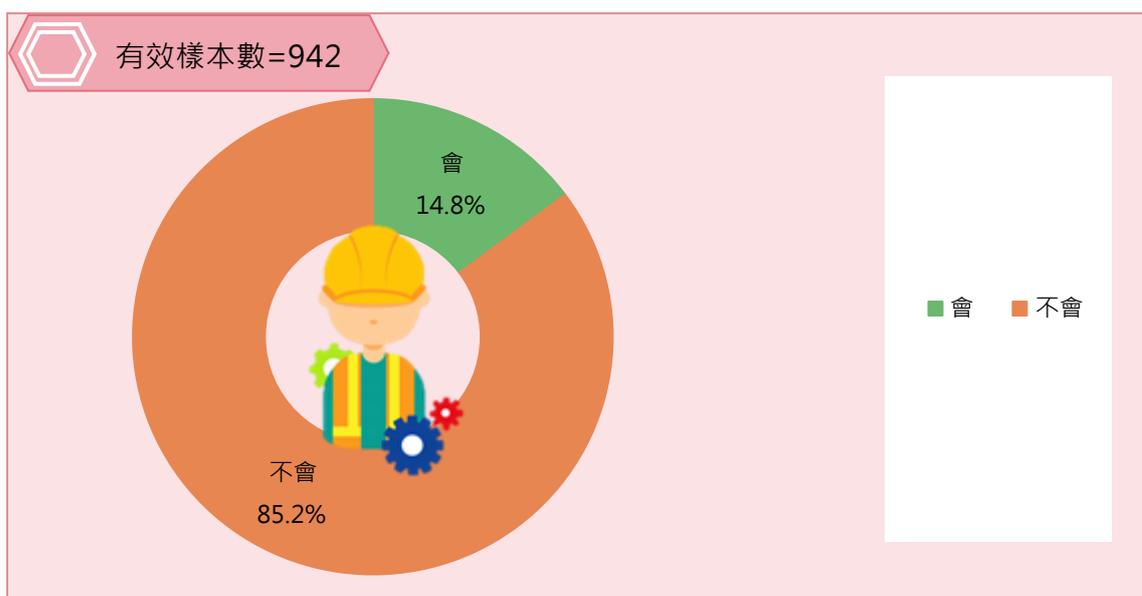


圖 4-1-33 主動要求公司申請職務再設計計畫之意願分析圖

Q30.政府目前持續推廣中高齡職務再設計計畫，請問您會不會主動要求公司進行申請?(單選)

將主動要求公司申請職務再設計計畫之意願與未曾使用計畫勞工基本資料進行交叉分析發現，其意願因公司聘用45歲以上人員意願與中高齡職務再設計計畫認知度之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表2-13)

- 1.公司聘用45歲以上人員意願：公司願意聘用(17.5%)者會主動要求申請的比例較高，而不知道公司意願(6.1%)者比例較低。
- 2.中高齡職務再設計計畫認知度：知道計畫(21.6%)者會主動要求申請的比例高於不知道計畫(14.1%)者。

針對不會主動要求公司申請的原因進行瞭解，其考量因素以可接受公司目前的制度與環境(51.5%)為主，其次是公司設備與制度皆很完善(16.5%)與不瞭解方案內容及申請管道(12.1%)。至於其他比例較低之原因，如表4-1-10所示。

表 4-1-10 不會主動要求申請之原因分析表

項目	次數	百分比
可接受公司目前的制度與環境	413	51.5%
公司設備與制度皆很完善	132	16.5%
不瞭解方案內容及申請管道	97	12.1%
擔心因此被裁員	59	7.4%
即將退休	45	5.6%
擔心增加公司成本	41	5.1%
意見無法反映至主管階層	28	3.5%
擔心申請流程繁瑣	24	3.0%
擔心增加同事工作量	3	0.4%
不知道/拒答	34	4.2%

Q31.請問您不會主動要求的原因是?(可複選)(有效樣本數=802)

(四) 認為公司可能申請之補助項目及不會申請的原因

未曾使用計畫勞工認為公司較有可能申請之補助項目，以改善職場工作環境(20.8%)與工作設備或機具之改善(18.3%)為主，其次是調整工作方法(15.2%)與改善工作條件(13.1%)，最後則是提供就業輔具(11.3%)。另外，有58.1%的未曾使用計畫勞工表示都不可能申請。

表 4-1-11 認為公司可能再申請之補助項目分析表

項目	次數	百分比
改善職場工作環境	196	20.8%
工作設備或機具之改善	172	18.3%
調整工作方法	143	15.2%
改善工作條件	123	13.1%
提供就業輔具	106	11.3%
都不可能申請	547	58.1%

Q32.請問您認為貴公司日後比較有可能申請的項目有哪些?(逐一提示,可複選)
(有效樣本數=942)

進一步瞭解不可能申請之原因可知,公司會自主改善(40.0%)為主要因素,其次是公司制度與設備皆很完善(22.1%),再其次是增加公司成本(13.0%)及與公司文化不符(12.4%)。至於其他比例較低之原因依序為工作流程無法配合(9.7%)、公司未接收到相關訊息(2.9%)與造成人員職務大幅異動(0.4%)。

表 4-1-12 公司都不會申請之原因分析表

項目	次數	百分比
公司會自主改善	219	40.0%
公司制度與設備皆很完善	121	22.1%
增加公司成本	71	13.0%
與公司文化不符	68	12.4%
工作流程無法配合	53	9.7%
公司未接收到相關訊息	16	2.9%
造成人員職務大幅異動	2	0.4%
不知道/拒答	29	5.3%

Q33.請問您認為貴公司都不會申請的原因是?(可複選)(有效樣本數=547)

(五) 職務再設計計畫之相關建議

經由本次調查得知，希望納入中高齡職務再設計計畫中之議題，以提升中高齡就業機會(15.5%)為大宗，其次是協助企業提高聘用中高齡員工之比例(9.8%)，再其次則是培養中高齡就業者第二專長(5.8%)與加強宣導中高齡職務再設計計畫(5.7%)。至於其他比例較低之建議，如表4-1-13所示。另外，約76.0%的未曾使用計畫勞工對於中高齡職務再設計計畫並無相關建議。

表 4-1-13 職務再設計計畫相關建議分析表

項目	次數	百分比
提升中高齡就業機會	146	15.5%
協助企業提高聘用中高齡員工之比例	92	9.8%
培養中高齡就業者第二專長	55	5.8%
加強宣導中高齡職務再設計計畫	54	5.7%
建構適合中高齡就業者的工作環境	40	4.2%
減輕中高齡就業者之體力負荷	24	2.5%
保障中高齡就業者薪資水準	17	1.8%
提升中高齡及高齡就業者健檢補助金額	12	1.3%
延後退休年齡	2	0.2%
沒有	716	76.0%

Q34.請問您認為政府提供的中高齡職務再設計計畫中，還需要哪些內容或是希望透過職務再設計解決的問題？(可複選)(有效樣本數=942)

伍、其他就業服務需求-45歲以上就業者對於職涯相關服務需求

根據調查發現，曾使用計畫勞工認為職業訓練(含職前訓練、在職訓練)服務(21.4%)是45歲以上就業者最需要之就業服務，其次是就業諮詢服務(11.3%)與提供就業促進講座相關資訊(10.5%)，再其次是創業諮詢服務(8.0%)與推介就業服務(7.6%)。另外，約有65.1%的曾使用計畫勞工表示都不需要相關就業服務。

在未使用計畫勞工方面，亦是以職業訓練(含職前訓練、在職訓練)服務(25.3%)為主，其次是推介就業服務(19.3%)，再其次則是就業諮詢服務(17.7%)、創業諮詢服務(17.3%)與提供就業促進講座相關資訊(16.1%)。至於不需要相關就業服務者，約占54.8%。

表 4-1-14 45 歲以上就業者對於職涯相關服務需求分析表

項目	曾使用計畫 之勞工(N=238)		未使用計畫 之勞工(N=942)	
	次數	百分比	次數	百分比
職業訓練(含職前訓練、在職訓練)服務	51	21.4%	238	25.3%
就業諮詢服務	27	11.3%	167	17.7%
提供就業促進講座相關資訊	25	10.5%	152	16.1%
創業諮詢服務	19	8.0%	163	17.3%
推介就業服務	18	7.6%	182	19.3%
都不需要	155	65.1%	516	54.8%

Q35.請問您認為勞動部勞動力發展署中彰投分署需要提供您哪些職涯相關服務?(可複選)

第二節 事業單位端量化分析

事業單位端量化調查對象分為曾使用職務再設計計畫之事業單位與未曾使用職務再設計計畫之事業單位。

另外，有關事業單位端量化報告內容撰寫方式，在基本資料、中高齡僱用意願及人力運用情況與其他就業服務需求部分，因曾使用與未曾使用計畫事業單位問卷題目相同，故上述3部分將合併呈現曾使用與未曾使用計畫事業單位之分析結果；至於，對中高齡職務再設計計畫之認知及看法，因曾使用與未曾使用計畫事業單位問卷題目有所不同，故分析結果將分開說明。

最後，由於曾使用計畫事業單位之有效樣本數較少，不適合透過交叉分析與變異數分析進行推論。故曾使用計畫事業單位者之交叉分析與變異數分析上將不進行文字說明，若要瞭解詳細數據，可參閱附表3-1至3-9。

壹、樣本代表性檢定

因曾使用計畫事業單位缺乏母體資料，且有效樣本數較少，故其樣本資料不進行樣本代表性檢定。

而在未曾使用計畫事業單位部分，係依據中彰投地區製造業、營造業、批發零售業與住宿及餐飲業之事業單位為母體資料，包含縣市別、產業別與員工人數等變數。將透過上述3個變數進行樣本代表性檢定，驗證樣本與母體結構的一致性，以判別在統計上是否存在顯著差異。當其中一項變數之顯著值 $p < 0.05$ ，則代表該變數之受訪樣本結構和母體間有顯著差異。將透過多變量反覆加權方式進行處理，使其樣本與母體結構一致且具有推論之價值，其檢定結果如表4-2-1所示。

表 4-2-1 未曾使用計畫之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 (家數)	百分比 (%)	樣本數 (家數)	百分比 (%)		樣本數 (家數)	百分比 (%)
縣市別							
臺中市	12,501	67.4	536	66.5	$\chi^2=0.320$ (自由度=2， $p=0.852>0.05$)， 加權前樣本結構 與母體結構未達 顯著差異。	542	67.1
彰化縣	5,096	27.2	224	27.8		221	27.4
南投縣	1,006	5.4	46	5.7		44	5.5
總計	18,603	100.0	806	100.0		806	100.0
產業別							
製造業	11,793	63.4	521	64.6	$\chi^2=2.933$ (自由度=3， $p=0.402>0.05$)， 加權前樣本結構 與母體結構未達 顯著差異。	511	63.4
營造業	1,514	8.1	73	9.1		66	8.2
批發及零售業	4,438	23.9	174	21.6		192	23.8
住宿及餐飲業	858	4.6	38	4.7		37	4.6
總計	18,603	100.0	806	100.0		806	100.0
員工人數							
10-29 人	14,043	75.5	430	53.3	$\chi^2=243.186$ (自由度=3， $p=0.000<0.05$)， 加權前樣本結構 與母體結構達顯 著差異。	608	75.5
30-49 人	2,216	11.9	172	21.3		96	11.9
50-99 人	1,510	8.1	106	13.2		65	8.1
100 人以上	834	4.5	98	12.2		36	4.5
總計	18,603	100.0	806	100.0		806	100.0

貳、樣本特性分析

一、縣市別

曾使用計畫事業單位之所在縣市以臺中市比例最高，約占61.6%；其次是彰化縣(23.9%)，再其次則是南投縣(14.5%)。

至於未曾使用計畫事業單位之縣市別經卡方檢定後發現，其母體與樣本之比例結構，在5%顯著水準下， $\chi^2=0.320$ ， $p>0.05$ ，未達統計上之顯著差異。經加權處理後，其所在縣市以臺中市占比最高，約為67.1%；其次為彰化縣(27.4%)，而南投縣(5.5%)則再次之。

整體來看，雖然曾使用與未曾使用計畫事業單位所在縣市均以臺中市為主，而彰化縣及南投縣則依序次之；但曾使用計畫事業單位設置在南投縣的

比例明顯高於未曾使用計畫事業單位，而設置在臺中市及彰化縣的比例則是低於未曾使用計畫事業單位。

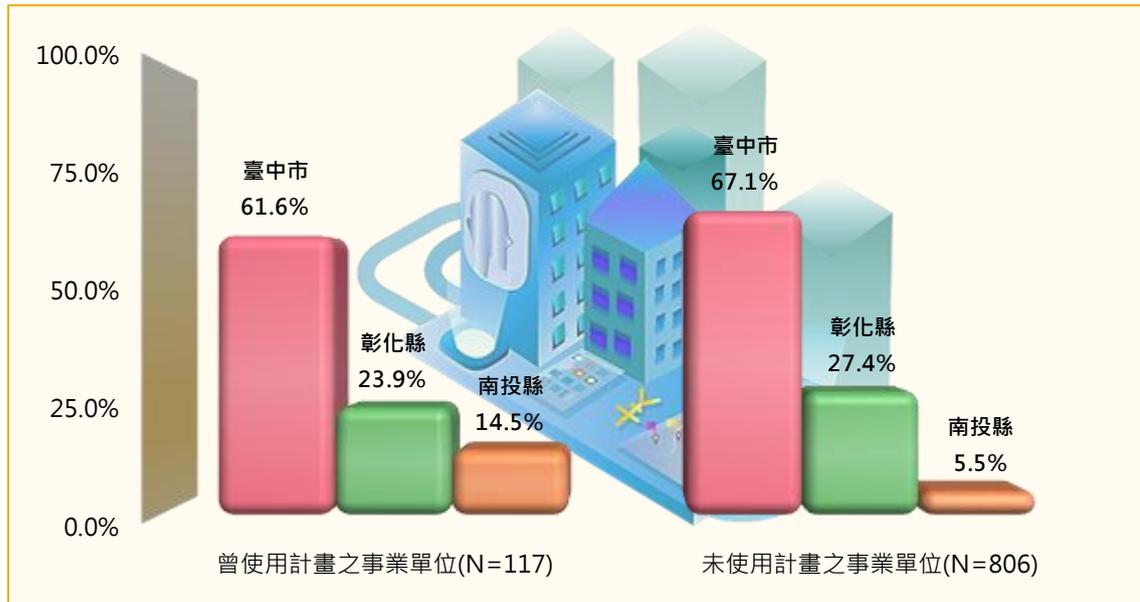


圖 4-2-1 縣市分析圖

Q2.請問貴公司所在縣市是？(單選)

二、產業別

曾使用計畫事業單位之所屬產業以製造業比例最高，約占91.4%；其次依序是批發及零售業(4.2%)、醫療保健及社會工作服務業(1.7%)、營造業(0.9%)、支援服務業(0.9%)與其他服務業(0.9%)。

而未曾使用計畫事業單位之所屬產業經卡方檢定後，其母體與樣本之比例結構，在5%顯著水準下， $\chi^2=2.933$ ， $p>0.05$ ，未達統計上之顯著差異。經加權處理後，其所屬產業別以製造業占比最高，約為63.4%；其次為批發及零售業(23.8%)，再其次是營造業(8.2%)，最後則是住宿及餐飲業(4.6%)。顯示，申請職務再設計的產業別仍以製造業的比例較高。

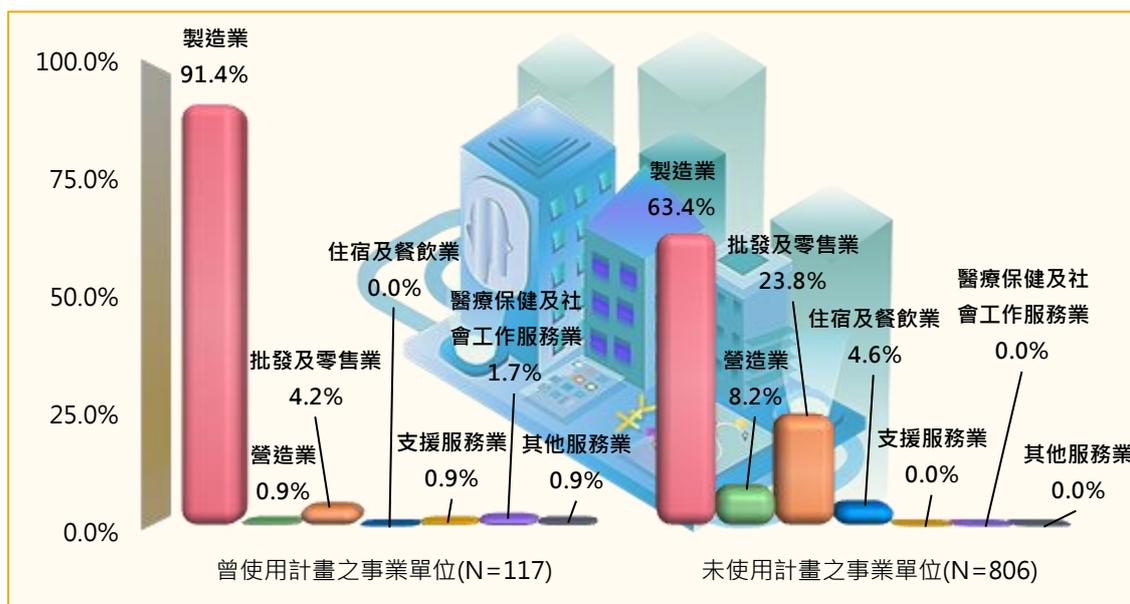


圖 4-2-2 產業別分析圖

Q3.請問貴公司的產業別是？(單選)

三、員工人數

曾使用計畫事業單位之員工人數以10-29人比例最高，約占47.0%；其次為30-49人與50-99人，比例皆為17.1%，再其次是100人以上(12.0%)，最後則是9人以下(6.8%)。

至於未曾使用計畫事業單位之員工人數經卡方檢定後，其母體與樣本之比例結構，在5%顯著水準下， $\chi^2=243.186$ ， $p<0.05$ ，達統計上之顯著差異。經加權處理後，其員工人數以10-29人占比最高，約為75.5%；其次為30-49人(11.9%)，再其次是50-99人(8.1%)，最後則是100人以上(4.5%)。

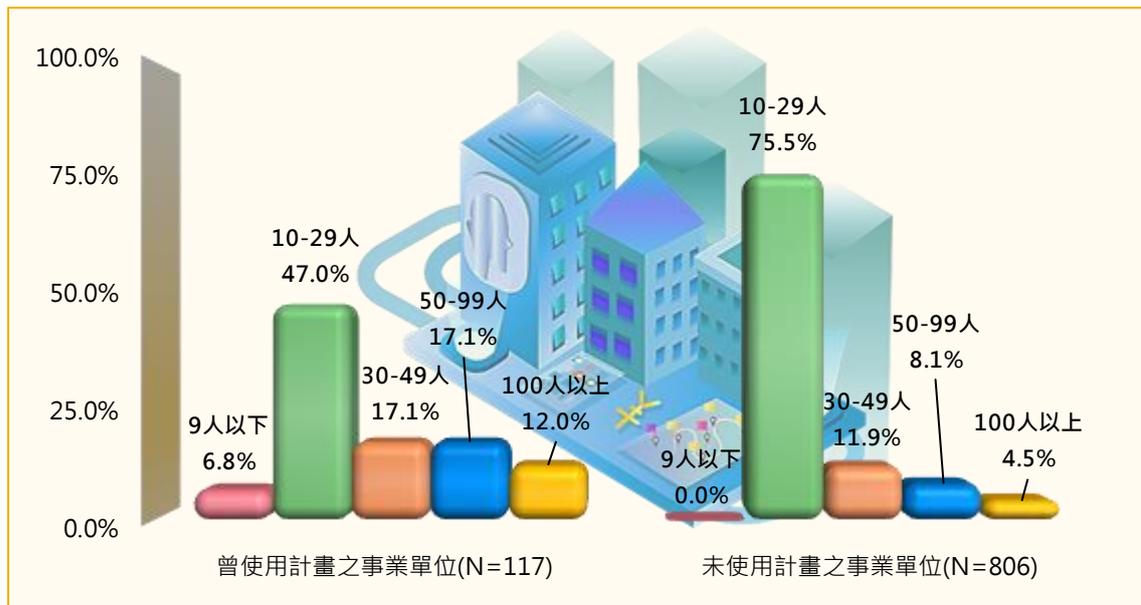


圖 4-2-3 員工人數分析圖

Q4.請問貴公司目前的員工人數是?(單選)

四、公司成立時間

曾使用計畫事業單位之成立時間以20至未滿30年居多，比例約占34.2%；其次是30年以上(30.8%)，再其次是10至未滿20年(26.5%)，最後則是未滿10年(8.5%)。

而未曾使用計畫事業單位之成立時間亦是以20至未滿30年比例最高，約為31.9%；其次依序是30年以上(26.1%)、10至未滿20年(23.4%)與未滿10年(18.6%)。

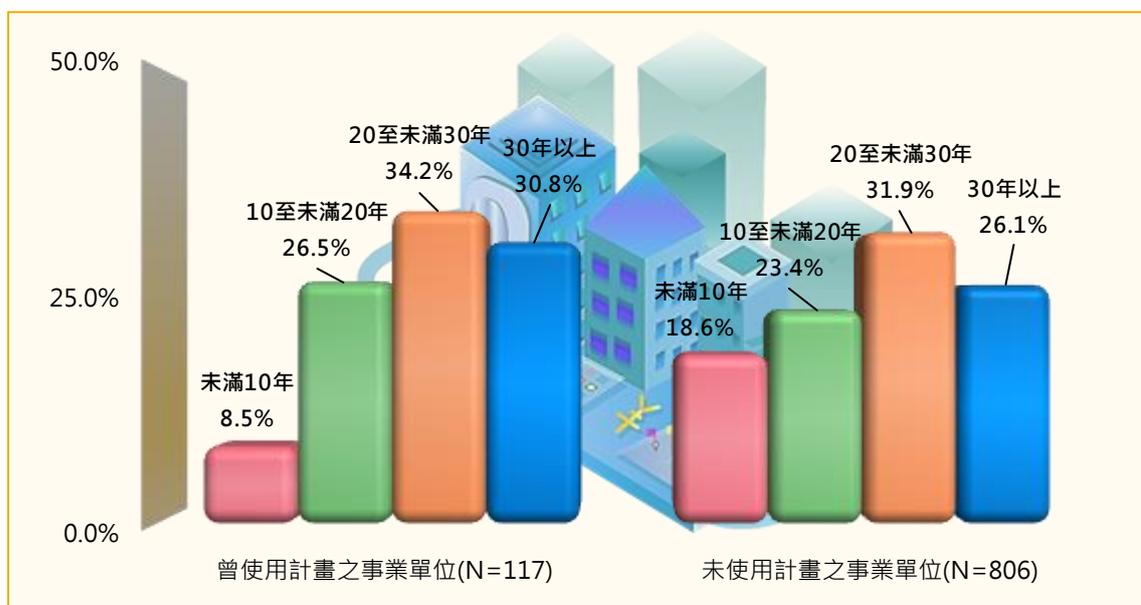


圖 4-2-4 公司成立時間分析圖

Q5.請問貴公司成立時間?(單選)

五、公司45歲以上員工占比

曾使用計畫事業單位之45歲以上員工比例以1-20%居多，約占30.8%；其次是21-40%(29.1%)，再其次是51%以上(23.9%)，最後則是41-50%(16.2%)。整體來看，曾使用計畫事業單位之45歲以上員工比例，平均為36.74%。

在未曾使用計畫事業單位部分，45歲以上員工比例以1-20%為大宗，約占45.5%；其次是21-40%(26.4%)，再其次是41-50%(16.7%)，最後則是51%以上(11.4%)。整體來看，未曾使用計畫事業單位之45歲以上員工比例，平均為27.66%，略低於曾使用計畫事業單位。

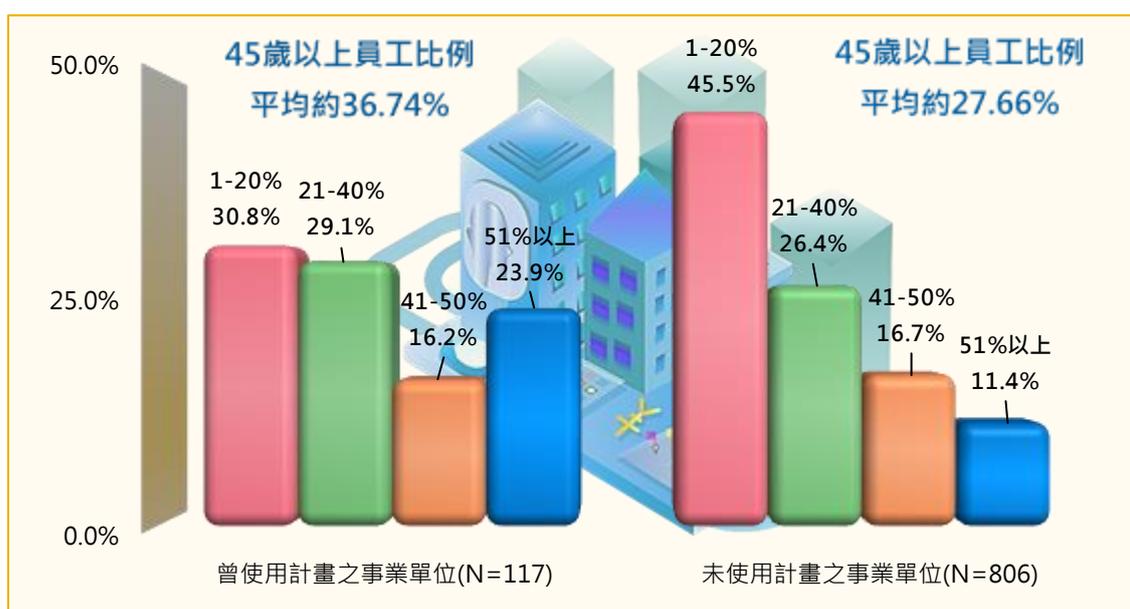


圖 4-2-5 公司 45 歲以上員工占比分析圖

Q8.請問貴公司 45 歲以上的勞工約占全體員工的比例？(不包含外籍勞工)(單選)

六、公司是否遭遇人力招募困難與發生困難的原因

60.7%的曾使用計畫事業單位有遭遇人力招募困難，其中求職者人數過少(66.2%)與工作環境不具吸引力(49.3%)為主要困難原因；而其他原因依序為求職者工作技能不符(29.6%)、工作地點過遠(18.3%)與工作待遇不符期待(5.6%)。

在未曾使用計畫事業單位方面，約35.2%表示有遭遇人力招募困難，而其困難原因亦以求職者人數過少(48.8%)與工作環境不具吸引力(42.0%)為主；至於其他原因則分別是求職者工作技能不符(37.1%)、工作地點過遠(11.0%)、工作待遇不符期待(9.9%)與工作時間過長(2.1%)。整體來看，其有人力招募困難的比例略低於曾使用計畫事業單位。

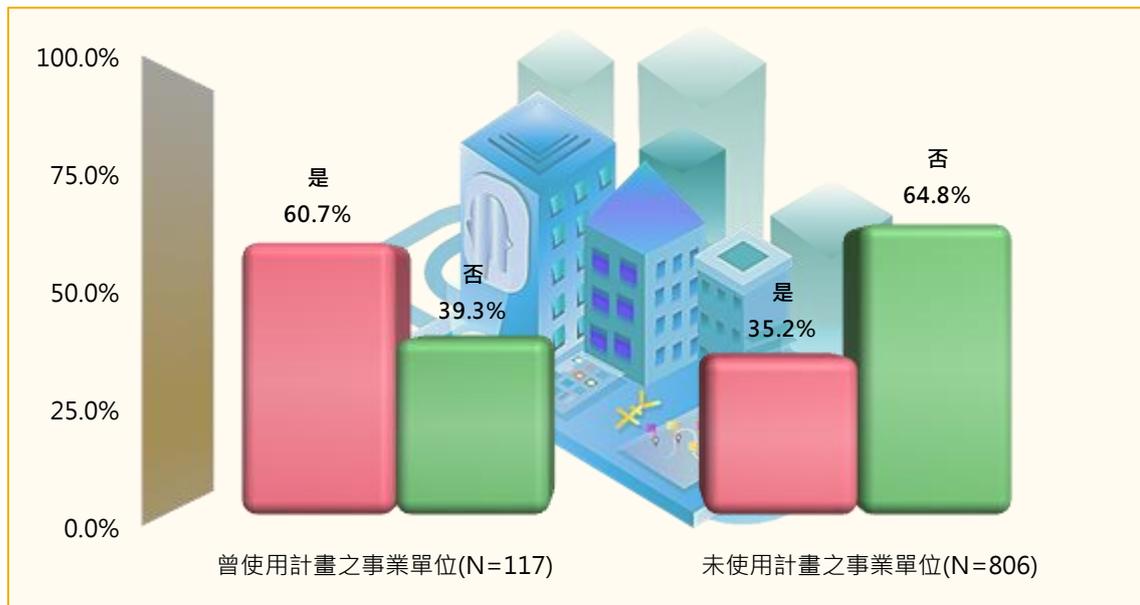


圖 4-2-6 公司是否遭遇人力招募困難分析圖

Q6.請問貴公司最近幾年在人力招募上是否有困難？(單選)

將公司是否遭遇人力招募困難與未曾使用計畫事業單位基本資料進行交叉分析發現，其情況因產業別、成立時間、公司45歲以上員工占比、公司聘用45歲以上人員意願與公司針對45歲以上員工是否採行特別措施之不同達顯著差異($p < 0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表4-1)

- (一) 產業別：製造業(39.5%)者有遭遇人力招募困難的比例較高，而批發及零售業(25.9%)者比例較低。
- (二) 成立時間：時間30年以上(43.8%)者有遭遇人力招募困難的比例較高，而時間未滿10年(24.1%)者比例較低。
- (三) 公司45歲以上員工占比：中高齡員工占比51%以上(44.4%)者有遭遇人力招募困難的比例較高，而占比1-20%(29.6%)者比例較低。
- (四) 公司聘用45歲以上人員意願：有聘用意願(38.5%)者有遭遇人力招募困難的比例高於沒有聘用意願(21.6%)者。
- (五) 公司針對45歲以上員工是否採行特別措施：有採行(44.0%)者有遭遇人力招募困難的比例高於沒有採行(32.4%)者。

表 4-2-2 公司發生遭遇人力招募困難原因分析表

項目	曾使用計畫 之事業單位(N=71)		未使用計畫 之事業單位(N=283)	
	次數	百分比	次數	百分比
求職者人數過少	47	66.2%	138	48.8%
工作環境不具吸引力	35	49.3%	119	42.0%
求職者工作技能不符	21	29.6%	105	37.1%
工作地點過遠	13	18.3%	31	11.0%
工作待遇不符期待	4	5.6%	28	9.9%
工作時間過長	0	0.0%	6	2.1%

Q7.貴公司發生人力招募困難的原因是?(可複選)

參、中高齡僱用意願及人力運用情況

一、公司聘用45歲以上人員意願、聘用原因及不願意聘用原因

透過調查得知，90.6%的曾使用計畫事業單位表示日後若有人力需求願意聘用45歲以上人員；相反的，有9.4%的曾使用計畫事業單位不願意聘用。進一步詢問雙方原因，其中願意聘用以流動率低(67.0%)與經驗豐富(56.6%)居多，而不願意聘用以健康因素或體力不足(90.9%)為主。至於其他比例相對較低之原因，如表4-2-3與4-2-4所示。

關於未曾使用計畫事業單位，有80.1%表示願意聘用45歲以上人員；反之，約19.9%不願意聘用。進一步瞭解雙方原因後發現，願意聘用方以經驗豐富(64.8%)與流動率低(42.8%)為大宗；反觀不願意聘用則是認為健康因素或體力不足(59.6%)與沒有適合的工作內容(31.1%)為主要考量因素。顯示，對於聘用45歲以上人員之意願略低於曾使用計畫事業單位。

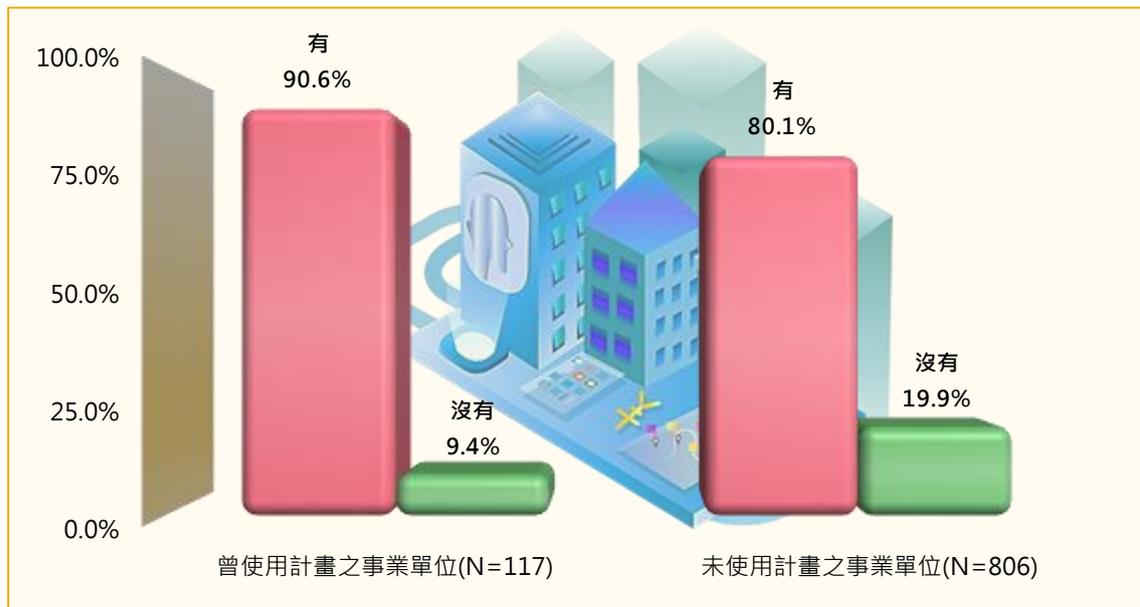


圖 4-2-7 公司聘用 45 歲以上人員意願分析圖

Q9.請問貴公司日後若有人力需求，有沒有可能聘用 45 歲以上的人員?(單選)

表 4-2-3 公司聘用 45 歲以上人員原因分析表

項目	曾使用計畫 之事業單位(N=106)		未使用計畫 之事業單位(N=645)	
	次數	百分比	次數	百分比
流動率低	71	67.0%	276	42.8%
經驗豐富	60	56.6%	418	64.8%
聘不到或無法留住年輕人	39	36.8%	137	21.2%
工作態度佳	28	26.4%	209	32.4%
企業的社會責任	4	3.8%	23	3.6%
配合政府政策	2	1.9%	14	2.2%

Q10.請問貴公司考慮聘僱 45 歲以上人員的原因是?(可複選)

表 4-2-4 公司不願意聘用 45 歲以上人員原因分析表

項目	曾使用計畫 之事業單位(N=11)		未使用計畫 之事業單位(N=161)	
	次數	百分比	次數	百分比
健康因素或體力不足	10	90.9%	96	59.6%
技能或學習力不足	4	36.4%	33	20.5%
沒有適合的工作內容	3	27.3%	50	31.1%
工作效率考量	2	18.2%	14	8.7%
不易溝通	1	9.1%	9	5.6%
組織面臨高齡化	1	9.1%	10	6.2%
擔心無法接受新的工作方式及環境	0	0.0%	10	6.2%
企業文化考量	0	0.0%	7	4.3%
聘僱成本較高	0	0.0%	3	1.9%

Q11.請問貴公司不考慮聘僱 45 歲以上人員的原因是?(可複選)

將公司聘用45歲以上人員意願與未曾使用計畫事業單位基本資料進行交叉分析發現，其意願因縣市別、產業別、公司是否遭遇人力招募困難與公司45歲以上員工占比之不同達顯著差異($p < 0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表4-2)

- (一) 縣市別：位於臺中市(82.5%)者有可能聘用45歲以上人員的比例較高，而位於南投縣(70.3%)者比例較低。
- (二) 產業別：營造業(93.4%)者有可能聘用45歲以上人員的比例較高，而製造業(77.3%)者比例較低。
- (三) 公司是否遭遇人力招募困難：有遭遇困難(87.7%)者有可能聘用45歲以上人員的比例高於沒有遭遇困難(75.9%)。
- (四) 公司45歲以上員工占比：中高齡員工占比51%以上(89.6%)者有可能聘用45歲以上人員的比例較高，而占比21-40%(76.2%)者比例較低。

二、目前工作職場的情形、是否有進行調整及調整原因

經由調查發現，曾使用計畫事業單位之工作職場，工作型態多以需要持續進行重複性質之動作(53.0%)、需要較優良的視力(41.0%)與需要高度集中力(41.0%)為主，其次是久站時間過長(29.9%)，再其次是工作環境溫度過低/

高(19.7%)、時常需要耗費大量體力(17.1%)、維持單一姿勢時間過長(17.1%)與工作環境噪音過大(13.7%)等情況。至於其他比例較低之情形，則如表4-2-5所示。

而在未曾使用計畫事業單位部分工作職場，則是需要持續進行重複性質之動作(37.2%)居多，其次是需要高度集中力(29.9%)與時常需要耗費大量體力(21.6%)，再其次是需要較優良的視力(19.9%)、久站時間過長(19.1%)與工作環境溫度過低/高(15.9%)等情形。至於其他比例較低之情形，則如表4-2-5所示。

表 4-2-5 目前工作職場之情形分析表

項目	曾使用計畫 之事業單位(N=117)		未使用計畫 之事業單位(N=806)	
	次數	百分比	次數	百分比
需要持續進行重複性質之動作	62	53.0%	300	37.2%
工作需要較優良的視力	48	41.0%	160	19.9%
工作需要高度集中力	48	41.0%	241	29.9%
久站時間過長	35	29.9%	154	19.1%
工作環境溫度過低/高	23	19.7%	128	15.9%
時常需要耗費大量體力	20	17.1%	174	21.6%
維持單一姿勢時間過長	20	17.1%	66	8.2%
工作環境噪音過大	16	13.7%	76	9.4%
跟不上生產線的速度	10	8.5%	31	3.8%
工作環境濕滑	5	4.3%	32	4.0%
工作需要較優良的聽力	5	4.3%	50	6.2%
工作環境光度過亮/不足	4	3.4%	17	2.1%
時常需要輪值夜班	4	3.4%	63	7.8%
工作環境動線不佳	1	0.9%	13	1.6%
公司給予的業績壓力過大	1	0.9%	22	2.7%
日曬時間過長	0	0.0%	33	4.1%
以上皆無	18	15.4%	262	32.5%

Q12.請問貴公司目前工作的職場是否有以下情形?(逐一提示，可複選)

接續詢問是否針對上述情形進行調整或改善，約59.6%的曾使用計畫事業單位表示有進行調整或改善，而主要目的是改善工作環境(54.2%)與增加產能(52.5%)，其次是減少員工離職(39.0%)與提升員工工作效率(37.3%)，再其次依序為增加45歲以上員工受聘意願(16.9%)、人力招募困難(13.6%)與配合政府政策(1.7%)。

關於未曾使用計畫事業單位，有57.0%表示有針對上述情形進行調整或改善，其中提升員工工作效率(63.5%)與改善工作環境(51.6%)為主要原因，其次是增加產能(31.9%)，再其次是減少員工離職(16.8%)。至於其他比例較低之原因，如表4-2-6所示。

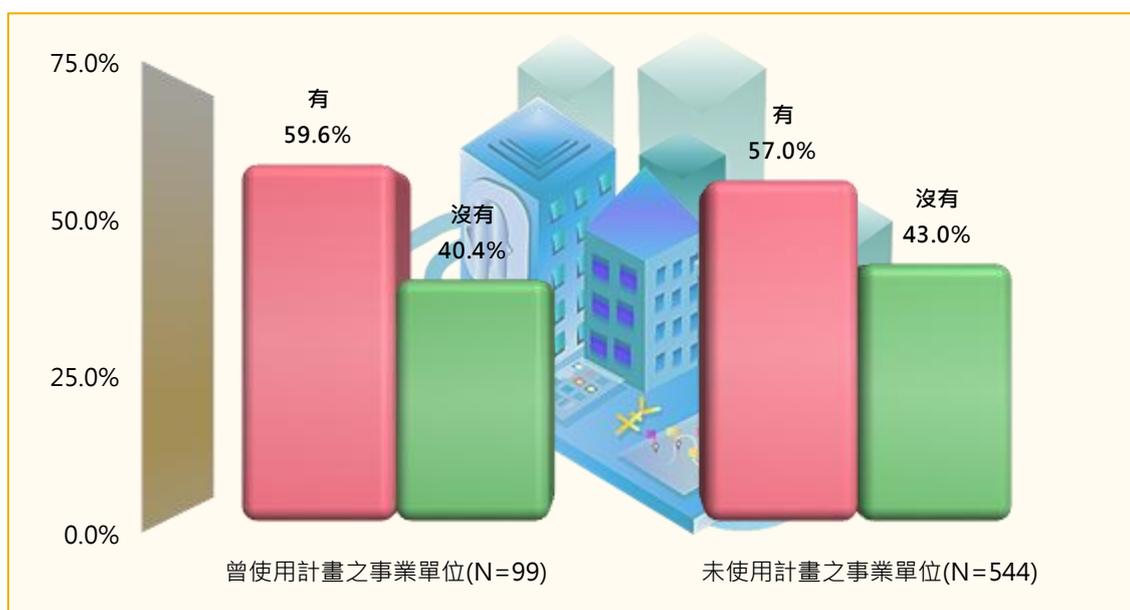


圖 4-2-8 公司是否針對工作職場進行調整或改善分析圖

Q13.請問貴公司是否有針對上述情形進行調整或改善?(單選)

表 4-2-6 公司進行調整或改善之原因分析表

項目	曾使用計畫 之事業單位(N=59)		未使用計畫 之事業單位(N=309)	
	次數	百分比	次數	百分比
改善工作環境	32	54.2%	160	51.6%
增加產能	31	52.5%	99	31.9%
減少員工離職	23	39.0%	52	16.8%
提升員工工作效率	22	37.3%	197	63.5%
增加 45 歲以上員工受聘意願	10	16.9%	19	6.1%
改善人力招募困難問題	8	13.6%	19	6.1%
配合政府友善職場政策	1	1.7%	14	4.5%

Q14.請問貴公司針對上述情形進行調整或改善的主要原因?(可複選)

將公司是否針對工作職場情形加以調整或改善與未曾使用計畫事業單位基本資料進行交叉分析發現，其作為因員工人數與公司針對45歲以上員工是否採行特別措施之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表4-3)

(一) 員工人數：人數100人以上(75.9%)者有進行調整或改善的比例較高，而人數30-49人(46.7%)者比例較低。

(二) 公司針對45歲以上員工是否採行特別措施：有採行(63.9%)者有進行調整或改善的比例高於沒有採行(54.2%)者。

三、公司是否有45歲以上員工因體能及生心理狀況的影響，而對營運管理造成困惱及相關影響事項

在本次調查中，7.7%的曾使用計畫事業單位表示，公司有45歲以上員工因體能及生心理狀況的影響，而對公司營運管理造成困擾；而影響事項依序為產能降低(88.9%)、錯誤率增加(44.4%)、情緒控管不佳(33.3%)、出勤率降低(22.2%)與抱怨的情形增加(22.2%)。

至於未曾使用計畫事業單位方面，僅2.9%表示有發生上述問題；而影響情形依序是產能降低(65.2%)、錯誤率增加(30.4%)、抱怨的情形增加(17.4%)、出勤率降低(13.0%)與情緒控管不佳(8.7%)。

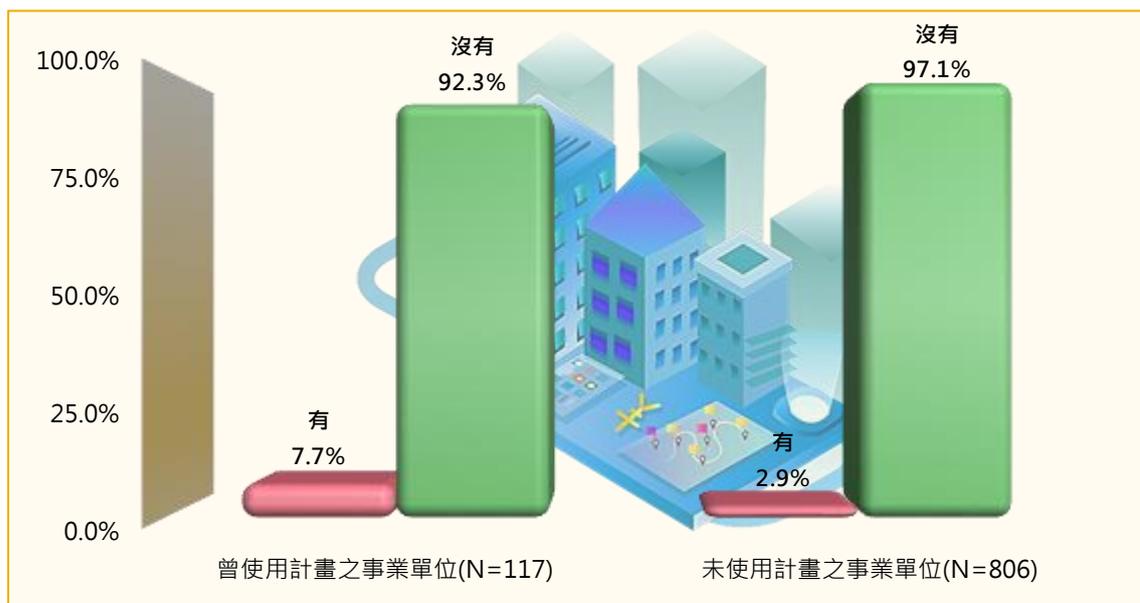


圖 4-2-9 公司是否有 45 歲以上員工對公司營運造成影響分析圖

Q15. 請問貴公司是否有 45 歲以上員工因體能或生心理狀況的影響，而對公司營運管理造成困擾？(單選)

表 4-2-7 造成公司營運管理困擾之情形分析表

項目	曾使用計畫 之事業單位(N=9)		未使用計畫 之事業單位(N=23)	
	次數	百分比	次數	百分比
產能降低	8	88.9%	15	65.2%
錯誤率增加	4	44.4%	7	30.4%
情緒控管不佳	3	33.3%	2	8.7%
出勤率降低	2	22.2%	3	13.0%
抱怨的情形增加	2	22.2%	4	17.4%

Q16.請問造成公司營運管理的困擾為何?(可複選)

將公司是否有45歲以上員工因體能及生心理狀況而對公司營運造成影響與未曾使用計畫事業單位基本資料進行交叉分析發現，其結果因公司是否遭遇人力招募困難之不同達顯著差異($p<0.05$)，其中遭遇困難(5.8%)者的比例高於沒有遭遇困難(1.3%)者。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表4-4)

四、公司針對45歲以上員工是否採行特別措施及具體事項

經由調查得知，60.7%的曾使用計畫事業單位有針對45歲以上員工採行特別措施，而具體事項以導入自動化設備或進行工作環境改善(60.6%)為大宗，其次是可以申請職務或工作內容調整(35.2%)與為了經驗傳承進行混齡編組(25.4%)，再其次是可以提出減時或減量的工作安排(16.9%)、提供或灌輸員工工作到退休之誘因與觀念(12.7%)、提供能力開發與教育訓練課程(11.3%)與每年固定提供免費健康檢查(11.3%)。至於其他比例未達一成者，如表4-2-8所示。

反觀未曾使用計畫事業單位，約23.7%表示有針對45歲以上員工採行特別措施，其中可以申請職務或工作內容調整(41.9%)與為了經驗傳承進行混齡編組(34.6%)為主要項目，其次是可以依照個人工作概況選擇休息時間(27.7%)、導入自動化設備或進行工作環境改善(24.1%)、提供能力開發與教育訓練課程(23.6%)、可以彈性調整工作時間(22.5%)與每年固定提供免費健康檢查(21.5%)，再其次是可以提出減時或減量的工作安排(19.9%)、提供或灌輸員工工作到退休之誘因與觀念(14.1%)與員工可提早退休的優退制度或方

案(14.1%)。整體來看，未曾使用計畫事業單位有針對45歲以上員工採行特別措施的比例低於曾使用計畫事業單位。

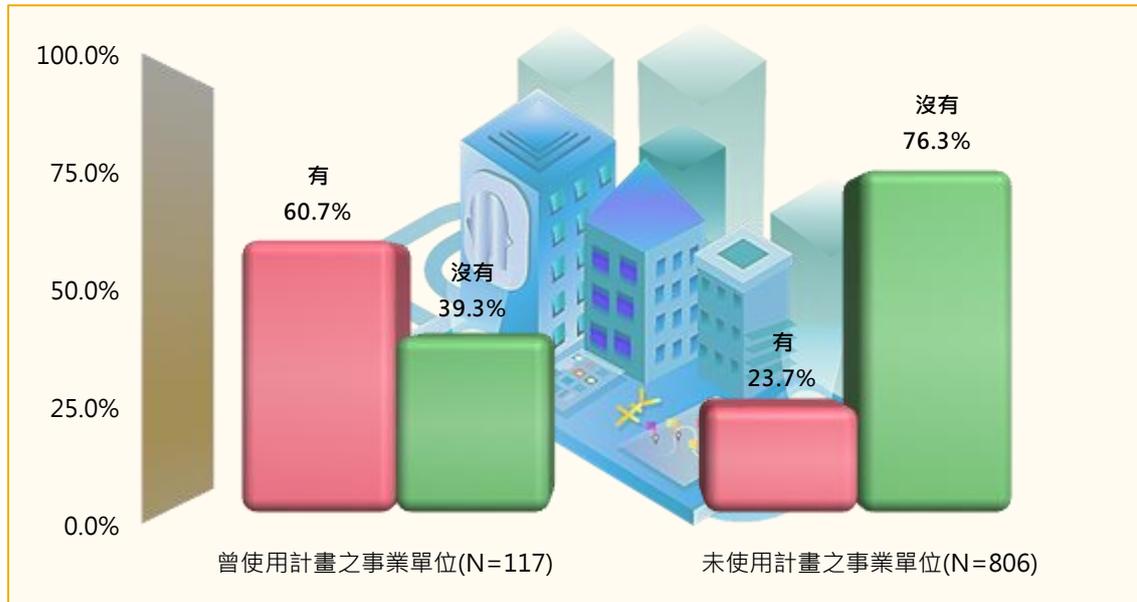


圖 4-2-10 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施分析圖

Q17.請問貴公司有沒有針對 45 歲以上之員工給予特別的協助？(單選)

表 4-2-8 針對 45 歲以上員工採行措施之具體事項分析表

項目	曾使用計畫 之事業單位(N=71)		未使用計畫 之事業單位(N=191)	
	次數	百分比	次數	百分比
導入自動化設備或進行工作環境改善	43	60.6%	46	24.1%
可以申請職務或工作內容調整	25	35.2%	80	41.9%
為了經驗傳承進行混齡編組	18	25.4%	66	34.6%
可以提出減時或減量的工作安排	12	16.9%	38	19.9%
提供或灌輸員工作到退休之誘因與觀念	9	12.7%	27	14.1%
提供能力開發與教育訓練課程	8	11.3%	45	23.6%
每年固定提供免費健康檢查	8	11.3%	41	21.5%
可以依照個人工作概況選擇休息時間	7	9.9%	53	27.7%
可以彈性調整工作時間	7	9.9%	43	22.5%
員工可提早退休的優退制度或方案	2	2.8%	27	14.1%

Q18.請問貴公司針對 45 歲以上員工提供下列那些協助事項？(逐一提示，可複選)

將公司針對45歲以上員工是否採行特別措施與未曾使用計畫事業單位基本資料進行交叉分析發現，其採行情況因產業別、成立時間、公司是否遭

遇人力招募困難、公司45歲以上員工占比與中高齡職務再設計計畫認知度之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表4-5)

- (一) 產業別：製造業(28.5%)者有針對45歲以上員工採行特別措施的比例較高，而住宿及餐飲業(10.8%)者比例較低。
- (二) 成立時間：時間30年以上(30.1%)者有針對45歲以上員工採行特別措施的比例較高，而時間未滿10年(15.6%)者比例較低。
- (三) 公司是否遭遇人力招募困難：有遭遇困難(29.6%)者有針對45歲以上員工採行特別措施的比例高於沒有遭遇困難(20.4%)。
- (四) 公司45歲以上員工占比：中高齡員工占比51%以上(33.7%)者有針對45歲以上員工採行特別措施的比例較高，而占比1-20%(18.9%)者比例較低。
- (五) 中高齡職務再設計計畫認知度：知道計畫(35.2%)者有針對45歲以上員工採行特別措施的比例高於不知道計畫(21.1%)者。

肆、對中高齡職務再設計計畫之認知及看法

一、曾使用職務再設計計畫之事業單位

(一) 職務再設計計畫獲知管道

由調查可知，公立就服機構或人員(94.0%)是曾使用計畫事業單位獲知中高齡職務再設計計畫之主要管道，而網際網路(12.8%)則次之，最後則是服務單位/場所(5.1%)與學校/社團法人組織(同業公會)(2.6%)。

表 4-2-9 職務再設計計畫獲知管道分析表

項目	次數	百分比
公立就服機構或人員	110	94.0%
網際網路	15	12.8%
服務單位/場所	6	5.1%
學校/社團法人組織(同業公會)	3	2.6%

Q20.請問貴公司是從哪些管道知道中高齡者職務再設計計畫?(可複選)(有效樣本數=117)

(二) 職務再設計計畫之使用補助項目

接續瞭解各公司所申請通過之補助項目可發現，提供就業輔具(79.5%)的比例最高，其次是工作設備或機具之改善(39.3%)，再其次是改善工作條件(9.4%)，最後則是改善職場工作環境(3.4%)。

表 4-2-10 曾使用職務再設計計畫之補助項目分析表

項目	次數	百分比
提供就業輔具	93	79.5%
工作設備或機具之改善	46	39.3%
改善工作條件	11	9.4%
改善職場工作環境	4	3.4%

Q26.請問貴公司是申請哪些項目職務再設計方案?(可複選)(有效樣本數=117)

(三) 中彰投分署人員說明職務再設計計畫之清楚度

進一步透過調查得知，94.0%的曾使用計畫事業單位認為中彰投分署人員能清楚說明且讓公司充分瞭解計畫內容。另外，約有6.0%的曾使用計畫事業單位表示當時窗口已離職，故無法針對本題進行回答。

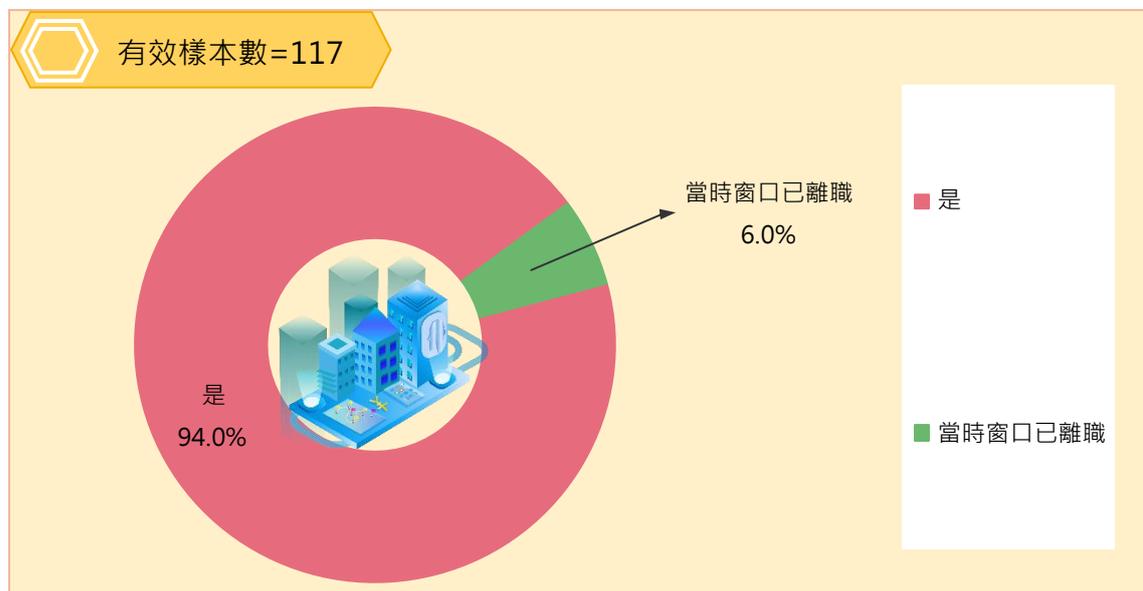


圖 4-2-11 中彰投分署人員說明職務再設計計畫之清楚度分析圖

Q27.請問中彰投分署人員對於職務再設計計畫的說明，能否讓貴公司充分瞭解計畫內容?(單選)

(四) 職務再設計計畫評估作業之次數

有關評估作業之委員跟專員前往公司現場次數(不含事後驗收與追蹤)，以1-4次(82.9%)居多，而5-7次(6.0%)則次之。整體來看，評估作業次數平

均約2.48次。另外，各有5.1%與6.0%分別表示忘記次數與當時窗口已離職。

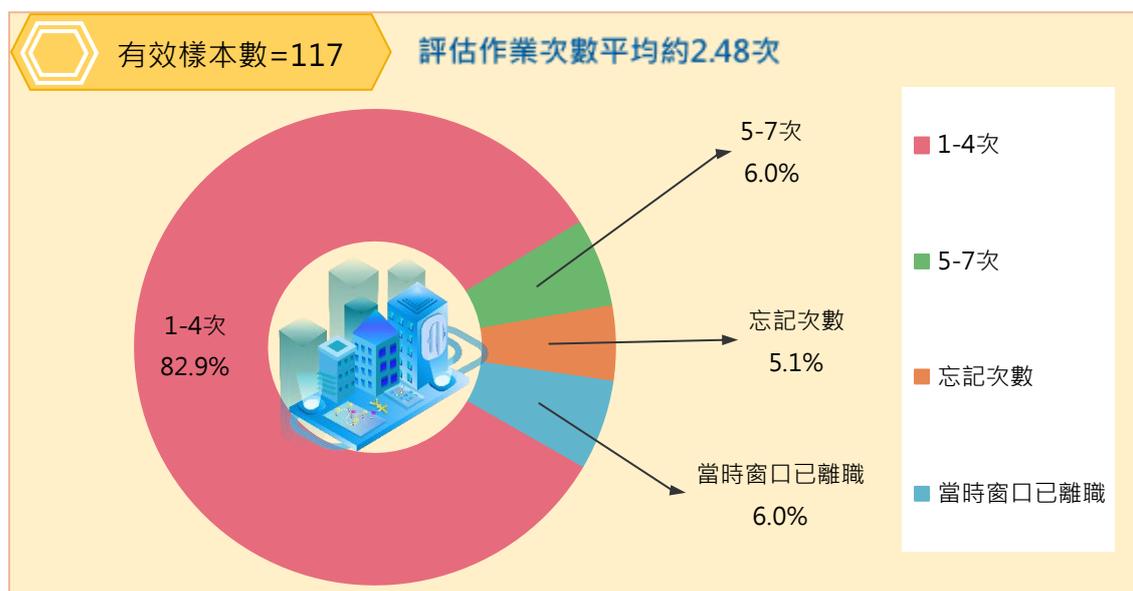


圖 4-2-12 職務再設計計畫評估作業之次數分析圖

Q28.請問上次提出職務再設計申請時，前往公司現場進行評估作業的委員跟專員(不含事後驗收與追蹤)來了幾次？____次

(五) 職務再設計計畫第一次評估作業所花時間

接續詢問第一次評估作業所花時間可知，多以31-60分鐘(41.0%)為主，其次是91-120分鐘(18.8%)，再其次則是61-90分鐘(15.4%)。至於其他比例較低之時間，如圖4-2-13所示。整體來說，評估作業時間平均約79.86分鐘。

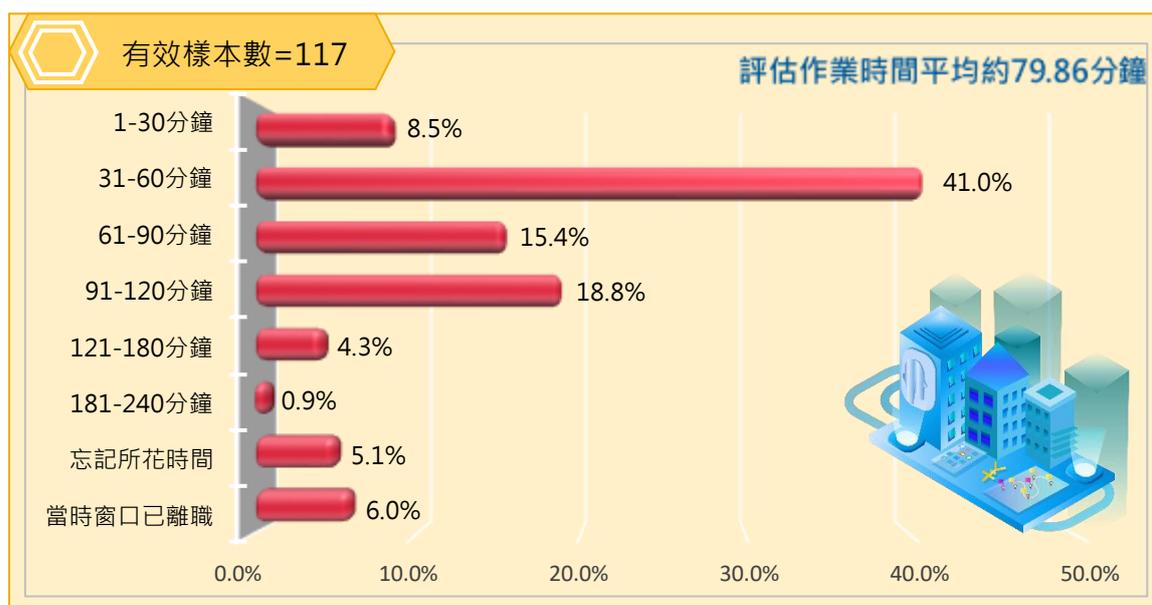


圖 4-2-13 職務再設計計畫第一次評估作業所花時間分析圖

Q29.請問他們在第一次前來公司進行評估作業的時間大約花了多久時間？_____小時(或分鐘)

(六) 專業團隊所提建議之採用情形與未全部採用原因

關於專業團隊所提建議採用情形，71.8%的曾使用計畫事業單位為全部採用，但約有28.2%的曾使用計畫事業單位僅部分採用。

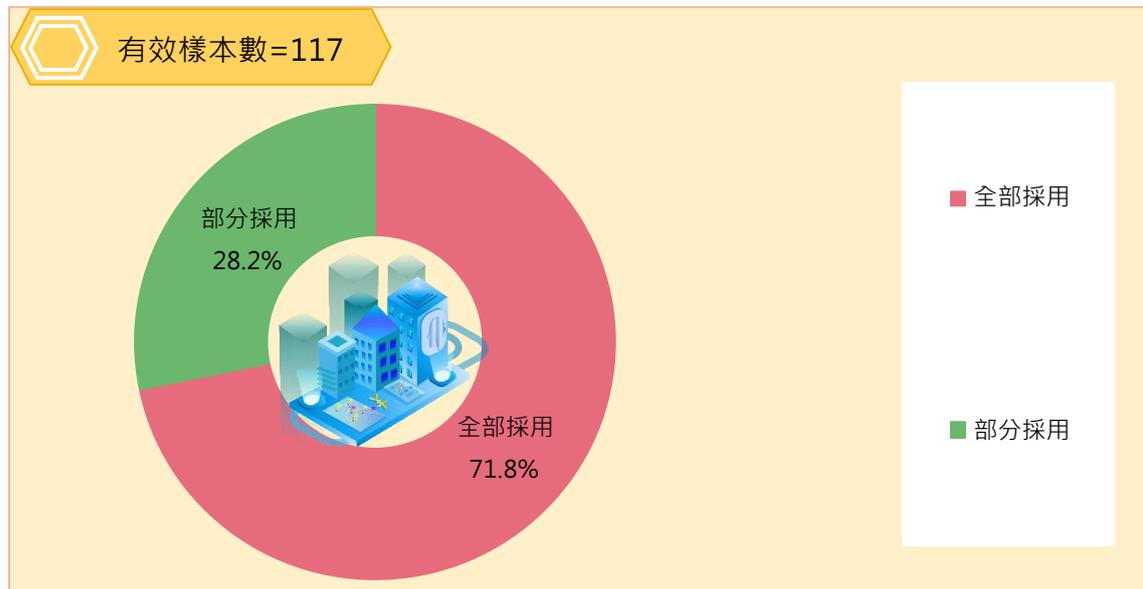


圖 4-2-14 專業團隊所提建議之採用情形分析圖

Q30.請問貴公司對於當初專業團隊所提出的建議或改善方式是否全部採用？(單選)

探詢未全部採用之原因發現，場地限制(54.5%)為主要因素，其次是增加營運成本(36.4%)與工作流程變動過大(30.3%)，最後依序是補助金額太少(24.2%)與申請期間，個案勞工離職而遭到退回(3.0%)。

表 4-2-11 公司未全部採用之原因分析表

項目	次數	百分比
場地限制	18	54.5%
增加營運成本	12	36.4%
工作流程變動過大	10	30.3%
補助金額太少	8	24.2%
申請期間，個案勞工離職而遭到退回	1	3.0%

Q31.請問貴公司沒有全部採用的原因為何？(可複選)(有效樣本數=33)

(七) 職務再設計計畫帶來之正面效益

有關參與計畫後所帶來之正面效益，50.4%的曾使用計畫事業單位表示員工生產力提升的效益最為顯著，其次是工作流程的安全性提升(39.3%)與工作場所的安全性提升(33.3%)，再其次是公司整體士氣提升(21.4%)，

最後依序是員工間彼此互動增加(15.4%)與員工出勤率提高(9.4%)。至於認為沒有帶來正面效益之比例，約占6.0%。

表 4-2-12 職務再設計計畫帶來之正面效益分析表

項目	次數	百分比
員工生產力提升	59	50.4%
工作流程的安全性提升	46	39.3%
工作場所的安全性提升	39	33.3%
公司整體士氣提升	25	21.4%
員工間彼此互動增加	18	15.4%
員工出勤率提高	11	9.4%
沒有	7	6.0%

Q32.請問貴公司在職務再設計計畫結束後，獲得哪些正面效益？(可複選)
(有效樣本數=117)

(八) 公司可能再申請之補助項目及不會申請的原因

藉由調查得知，除了原已申請通過之補助項目外，公司可能再申請項目以工作設備或機具之改善(59.8%)與提供就業輔具(54.7%)的比例相對較高，其次是改善職場工作環境(41.0%)，再其次是調整工作方法(27.4%)與改善工作條件(24.8%)。另外，約有10.3%的曾使用計畫事業單位表示都不可能再申請。

表 4-2-13 公司可能再申請之補助項目分析表

項目	次數	百分比
工作設備或機具之改善	70	59.8%
提供就業輔具	64	54.7%
改善職場工作環境	48	41.0%
調整工作方法	32	27.4%
改善工作條件	29	24.8%
都不可能申請	12	10.3%

Q33.請問貴公司比較有可能申請的項目有哪些？(可複選)(有效樣本數=117)

進一步詢問不會再申請的原因發現，公司會自行改善(66.7%)的比例最高，其次是增加公司成本(16.7%)、擔心申請流程繁雜(16.7%)與皆已完成

改善(16.7%)，再其次是造成人員職務大幅異動(8.3%)與工作流程無法配合(8.3%)。

表 4-2-14 公司都不會申請之原因分析表

項目	次數	百分比
公司會自行改善	8	66.7%
增加公司成本	2	16.7%
擔心申請流程繁雜	2	16.7%
皆已完成改善	2	16.7%
造成人員職務大幅異動	1	8.3%
工作流程無法配合	1	8.3%

Q34.請問貴公司目前都不會申請的原因是？(可複選)(有效樣本數=12)

(九) 職務再設計計畫之相關建議

關於職務再設計計畫之相關建議，各有3位及2位曾使用計畫事業單位表示提高中高齡及高齡就業者健檢補助金額(2.6%)與持續提升中高齡就業者專業技能(1.7%)等議題，可納入中高齡職務再設計計畫中。至於未表示意見者，約占96.6%。

表 4-2-15 職務再設計計畫相關建議分析表

項目	次數	百分比
提高中高齡及高齡就業者健檢補助金額	3	2.6%
持續提升中高齡就業者專業技能	2	1.7%
沒有	113	96.6%

Q35.請問貴公司認為政府提供的中高齡職務再設計計畫中，還需要增加哪些內容或是希望透過職務再設計解決的問題？(可複選)(有效樣本數=117)

二、未曾使用職務再設計計畫之事業單位

(一) 職務再設計計畫認知度及獲知管道

經調查發現，約有81.5%的未曾使用計畫事業單位並不知道政府有協助中高齡在職勞工改善就業環境及減緩工作障礙之中高齡職務再設計計畫。反之，18.5%的未曾使用計畫事業單位知道政府有提供中高齡職務再設計計畫。

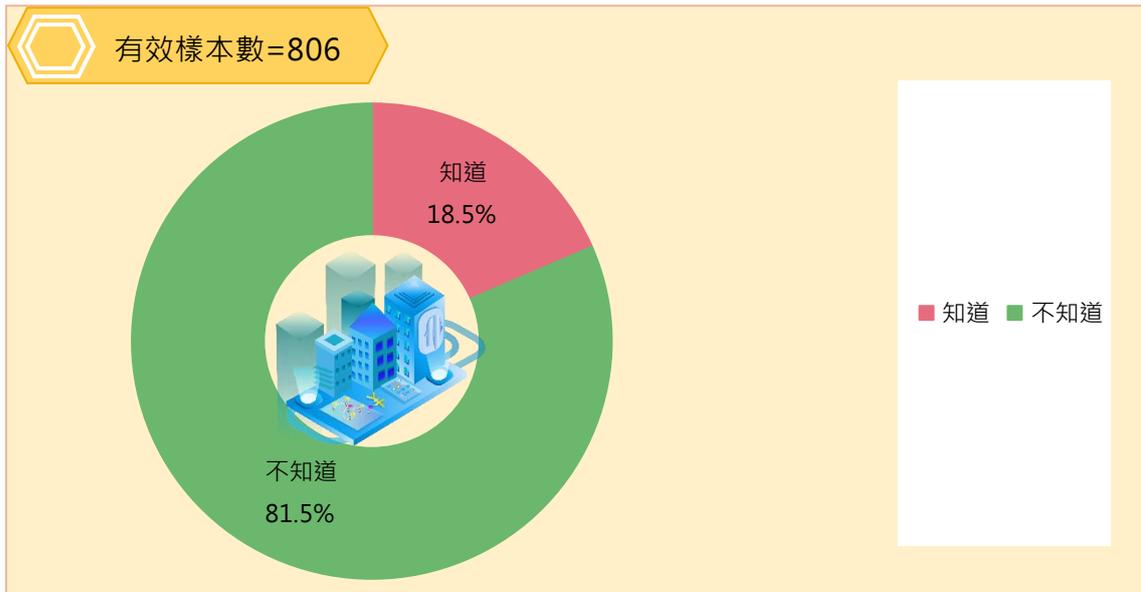


圖 4-2-15 職務再設計計畫認知度分析圖

Q19.請問貴公司知不知道政府為協助中高齡在職勞工改善就業環境及減緩工作障礙，有提供中高齡者職務再設計？(單選)

將中高齡職務再設計計畫認知度與未曾使用計畫事業單位基本資料進行交叉分析發現，其認知情形因產業別、員工人數、成立時間與公司針對45歲以上員工是否採行特別措施之不同達顯著差異($p < 0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表4-6)

- 1.產業別：住宿及餐飲業(21.9%)者知道中高齡職務再設計計畫的比例較高，而營造業(6.9%)者比例較低。
- 2.員工人數：人數100人以上(52.7%)者知道中高齡職務再設計計畫的比例較高，而人數10-29人(14.6%)者比例較低。
- 3.成立時間：時間30年以上(26.8%)者知道中高齡職務再設計計畫的比例較高，而時間10至未滿20年(13.9%)與未滿10年(13.2%)者比例較低。
- 4.公司針對45歲以上員工是否採行特別措施：有採行(27.5%)者知道中高齡職務再設計計畫的比例高於沒有採行(15.7%)者。

針對149位知道中高齡職務再設計計畫者，詢問其獲知管道發現，公立就服機構或人員(51.0%)為主要資訊來源，其次是網際網路(33.6%)，再其次是學校/社團法人組織(同業公會)(12.8%)與電視(12.1%)。至於其他比例較低之管道，如表4-2-16所示。

表 4-2-16 職務再設計計畫獲知管道分析表

項目	次數	百分比
公立就服機構或人員	76	51.0%
網際網路	50	33.6%
學校/社團法人組織(同業公會)	19	12.8%
電視	18	12.1%
服務單位/場所	12	8.1%
廣播	3	2.0%
報紙	3	2.0%
雜誌	3	2.0%

Q20.請問貴公司是從哪些管道知道中高齡者職務再設計計畫?(可複選)(有效樣本數=149)

(二) 對於工作設備或機具之改善、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的需求性

1.工作設備或機具之改善

本次調查中，9.5%的未曾使用計畫事業單位認為需要(包含非常需要1.6%與還算需要7.9%)進行工作設備或機具改善；反之，約89.4%的未曾使用計畫事業單位表示不需要(包含不太需要65.4%與非常不需要24.0%)。至於未表示意見者，約占1.1%。

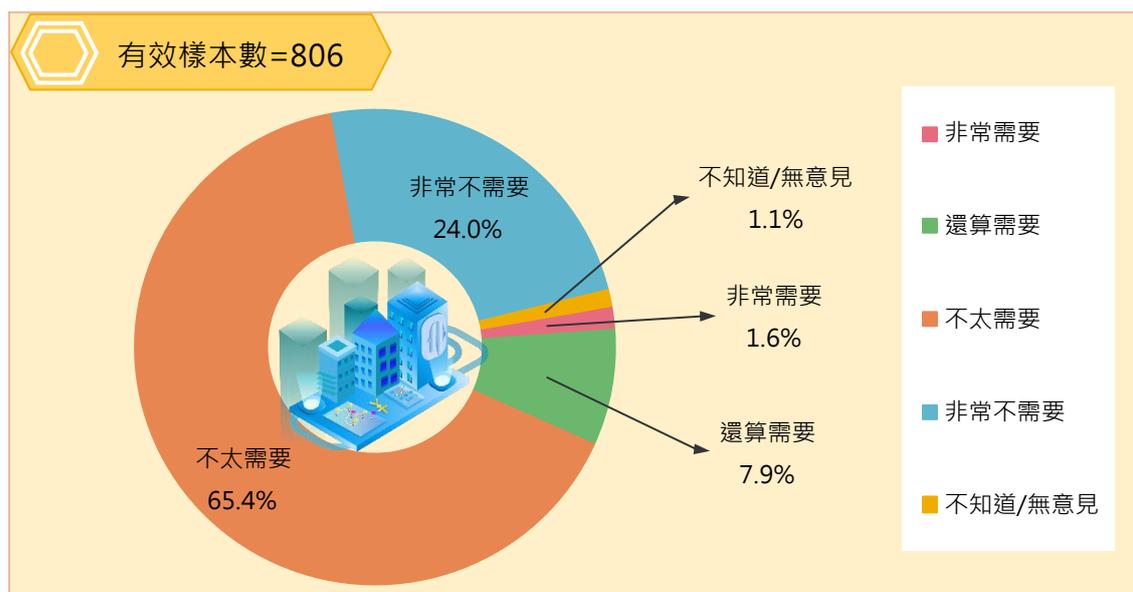


圖 4-2-16 對於工作設備或機具改善之需求分析圖

Q21.請問貴公司的員工目前需不需要進行工作設備或機具之改善(如：可升降的搬運設備(升降台車、頂高式拖板車)；或合適高度的工作檯面、機台高度調整；或數字顯示以取代傳統刻度的檢驗工具)，以便提高生產力、減少錯誤或減輕員工的體能負擔?(單選)

將工作設備或機具之改善的需求性與未曾使用計畫事業單位基本資料進行交叉分析發現，其需求情形因公司是否遭遇人力招募困難與中高齡職務再設計計畫認知度之不同達顯著差異($p < 0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表4-7)

(1)公司是否遭遇人力招募困難：有遭遇困難(14.6%)者需要工作設備或機具之改善的比例高於沒有遭遇困難(6.8%)。

(2)中高齡職務再設計計畫認知度：知道(9.0%)與不知道計畫(9.7%)者需要工作設備或機具之改善的比例接近，但不知道計畫(25.9%)者表示非常不需要的比例高於知道計畫(15.5%)者。

2.提供就業輔具

本次調查中，6.0%的未曾使用計畫事業單位認為需要(包含非常需要1.1%與還算需要4.9%)提供就業輔具來排除員工的工作障礙；反之，有93.7%的未曾使用計畫事業單位表示不需要(包含不太需要60.0%與非常不需要33.7%)。至於未表示意見者，約占0.3%。

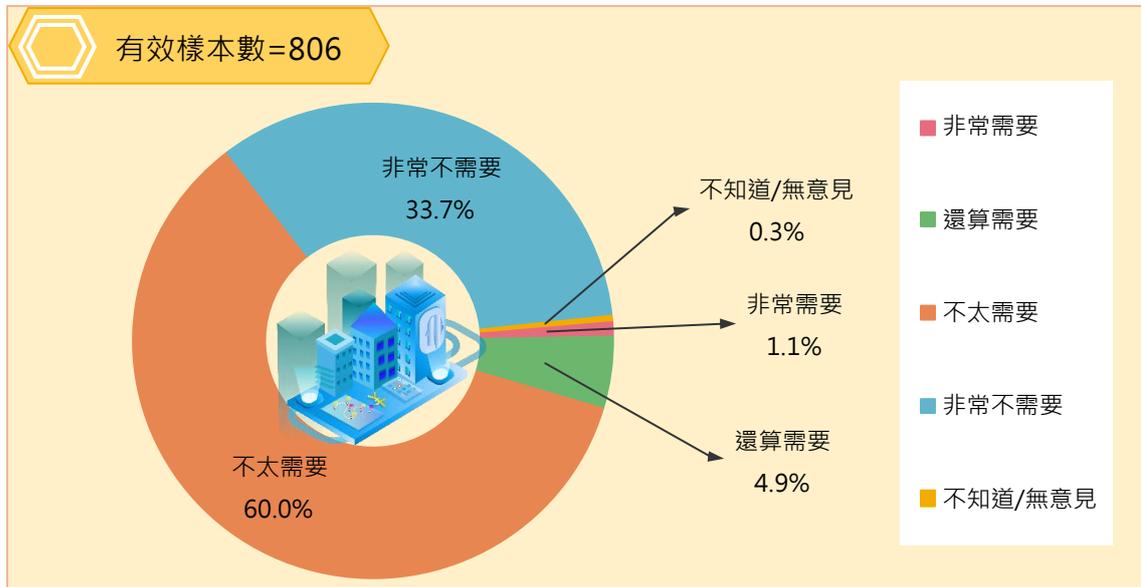


圖 4-2-17 對於提供就業輔具之需求分析圖

Q22.請問貴公司的員工目前需不需要提供就業輔具(如：帶燈放大鏡、助聽器、濾光眼鏡)，來排除員工的工作障礙？(單選)

將提供就業輔具之需求性與未曾使用計畫事業單位基本資料進行交叉分析發現，其需求狀況不會因基本資料不同而達顯著差異($p > 0.05$)。(詳如附表4-8)

3.改善工作條件

由調查發現，4.8%的未曾使用計畫事業單位認為需要(包含非常需要0.4%與還算需要4.4%)藉由改善工作條件以減輕員工在目前職場上面臨的體能負擔或壓力；反之，有94.9%的未曾使用計畫事業單位表示不需要(包含不太需要69.5%與非常不需要25.4%)。至於未表示意見者，約占0.3%。

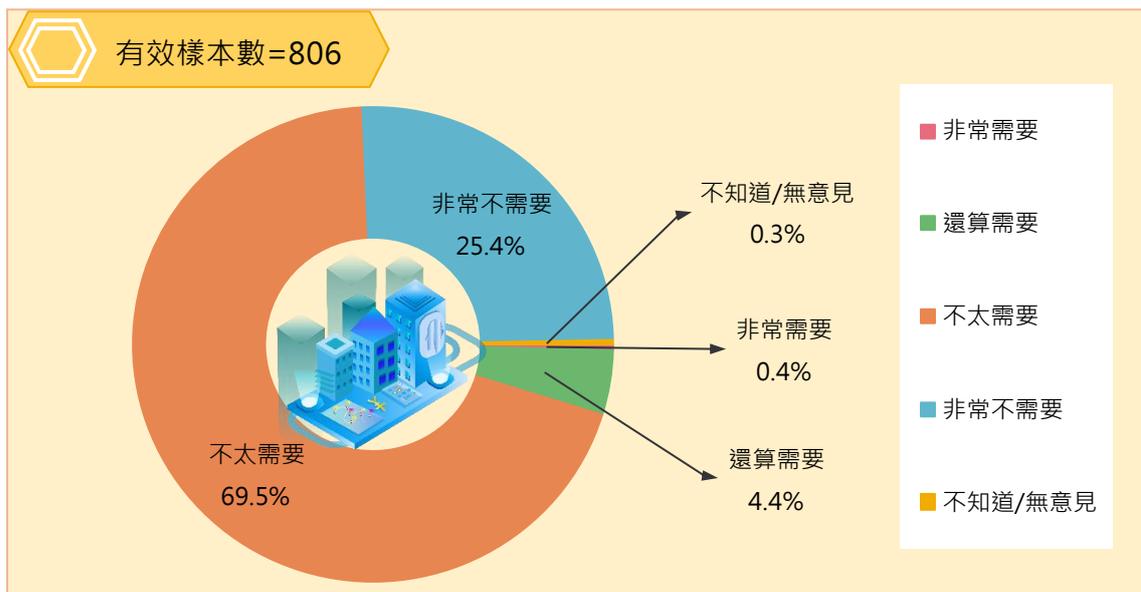


圖 4-2-18 對於改善工作條件之需求分析圖

Q23.請問貴公司的員工目前需不需要藉由改善工作條件(如：彈性工作時間、部分工時、增加中間休息的次數或時間、開辦一些福利措施如：按摩服務或社團活動)，以減輕員工在目前職場上面臨的體能負擔或壓力？(單選)

將改善工作條件之需求性與未曾使用計畫事業單位基本資料進行交叉分析發現，其需求狀況不會因基本資料不同而達顯著差異($p>0.05$)。(詳如附表4-9)

4.調整工作方法

經調查得知，7.3%的未曾使用計畫事業單位認為需要(包含非常需要1.0%與還算需要6.3%)調整工作方法讓員工在職場上更勝任愉快；反之，有92.4%的未曾使用計畫事業單位表示不需要(包含不太需要65.6%與非常不需要26.8%)。至於未表示意見者，約占0.3%。

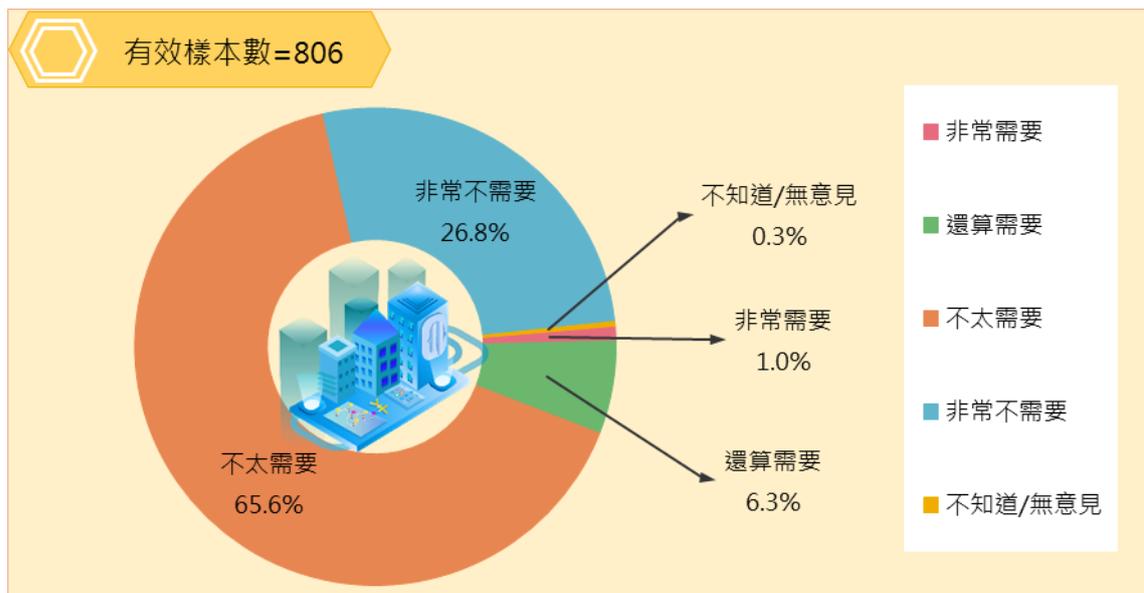


圖 4-2-19 對於調整工作方法之需求分析圖

Q24. 請問貴公司的員工目前需不需要調整工作方法(如：定期輪調的方式、調整生產線的工作速度、與年輕人搭配一起作業、讓某些較粗重或危險的作業改由機器或年輕人取代等)，讓員工在職場上更勝任愉快？(單選)

將調整工作方法之需求性與未曾使用計畫事業單位基本資料進行交叉分析發現，其需求情形不會因基本資料不同而達顯著差異($p>0.05$)。(詳如附表4-10)

5. 改善職場工作環境

透過調查可知，約7.6%的未曾使用計畫事業單位認為需要(包含非常需要1.7%與還算需要5.9%)改善職場工作環境；反之，有92.3%的未曾使用計畫事業單位表示不需要(包含不太需要63.9%與非常不需要28.4%)。至於未表示意見者，約占0.1%。

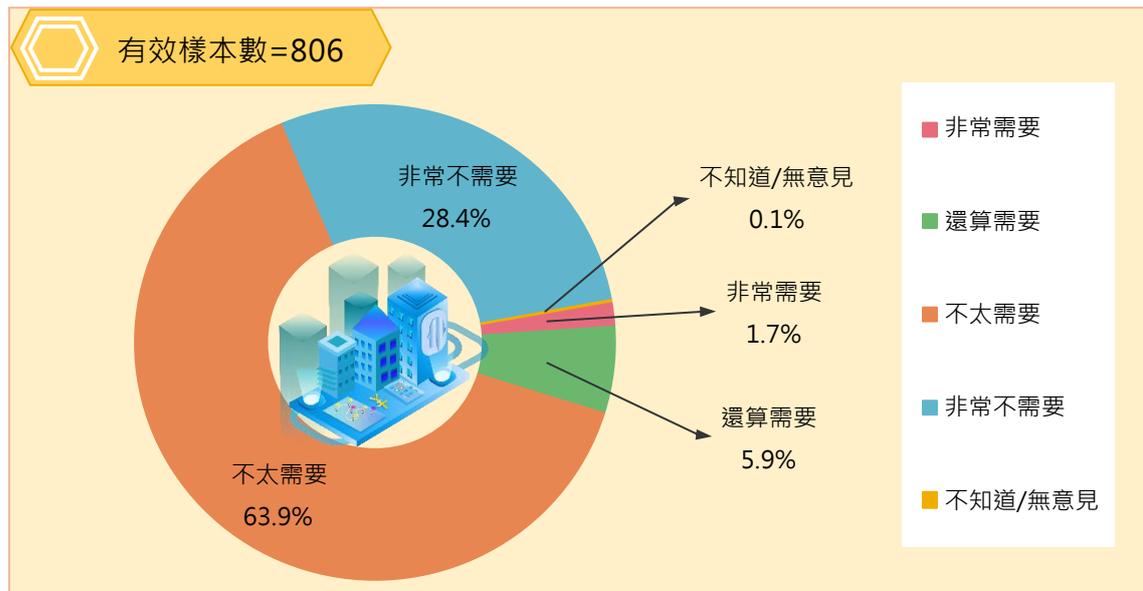


圖 4-2-20 對於改善職場工作環境之需求分析圖

Q25.請問您貴公司的員工目前需不需要改善職場工作環境(如：改善或新增局部照明、加裝樓梯護欄、增加止滑措施、改善廁所，或改善噪音、悶熱、粉塵等困擾，且優於政府職安規定等)?(單選)

將改善職場工作環境之需求性與未曾使用計畫事業單位基本資料進行交叉分析發現，其需求情形不會因基本資料不同而達顯著差異($p>0.05$)。(詳如附表4-11)

(三) 公司可能申請之補助項目及不會申請的原因

接續詢問公司可能申請之補助項目，其中以工作設備或機具之改善(14.5%)的比例最高，其次是調整工作方法(8.8%)與改善職場工作環境(8.6%)，再其次則是提供就業輔具(5.6%)與改善工作條件(4.2%)。另外，有71.5%的未曾使用計畫事業單位表示都不可能申請。

表 4-2-17 公司可能申請之補助項目分析表

項目	次數	百分比
工作設備或機具之改善	117	14.5%
調整工作方法	71	8.8%
改善職場工作環境	69	8.6%
提供就業輔具	45	5.6%
改善工作條件	34	4.2%
都不可能申請	576	71.5%

Q33.請問貴公司比較有可能申請的項目有哪些?(可複選)(有效樣本數=806)

進一步瞭解不可能申請之原因可知，員工均能接受公司現有制度與設備(50.5%)為主要考量因素，其次是公司會自行改善(43.8%)，再其次是與公司文化不符(10.4%)。至於其他比例較低之原因依序為工作流程無法配合(9.5%)、增加公司成本(6.6%)、公司未接收到相關訊息(4.0%)、擔心申請流程繁雜(3.6%)與造成人員職務大幅異動(2.8%)。

表 4-2-18 公司都不會申請之原因分析表

項目	次數	百分比
員工均能接受公司現有制度與設備	291	50.5%
公司會自行改善	252	43.8%
與公司文化不符	60	10.4%
工作流程無法配合	55	9.5%
增加公司成本	38	6.6%
公司未接收到相關訊息	23	4.0%
擔心申請流程繁雜	21	3.6%
造成人員職務大幅異動	16	2.8%

Q34.請問貴公司目前都不會申請的原因是？(可複選)(有效樣本數=576)

(四) 職務再設計計畫之相關建議

藉由調查發現，希望納入中高齡職務再設計計畫中之議題，以持續提升中高齡就業者專業技能(3.1%)為主，其次依序是提高中高齡及高齡就業者健檢補助金額(2.2%)與培養中高齡就業者第二專長(1.5%)。另外，約95.3%的未曾使用計畫事業單位對於中高齡職務再設計計畫並無相關建議。

表 4-2-19 職務再設計計畫相關建議分析表

項目	次數	百分比
持續提升中高齡就業者專業技能	25	3.1%
提高中高齡及高齡就業者健檢補助金額	18	2.2%
培養中高齡就業者第二專長	12	1.5%
沒有	768	95.3%

Q35.請問貴公司認為政府提供的中高齡職務再設計計畫中，還需要增加哪些內容或是希望透過職務再設計解決的問題？(可複選)(有效樣本數=806)

伍、其他就業服務需求-提高 45 歲以上就業者留在職場之相關協助或措施

經由本次調查得知，曾使用計畫事業單位認為有效提高45歲以上就業者留在職場之相關協助或措施，以提供雇主僱用勞工僱用津貼(僱用獎助及津貼)，提高雇主僱用意願(39.3%)、提供職務再設計，減緩工作障礙(39.3%)、提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場(37.6%)與開發適合勞工重返職場的職訓種類(34.2%)所占比例相對較高，其次是提高請領老年年金年齡，且延後請領者可增加年金給付(23.9%)、加強防制職場年齡歧視的宣導(22.2%)與提供部份工時、彈性工時等就業機會(20.5%)，最後則是修訂相關法規將強制退休年齡延後(10.3%)。

在未使用計畫事業單位，則是以提供雇主僱用勞工僱用津貼(僱用獎助及津貼)，提高雇主僱用意願(40.4%)與開發適合勞工重返職場的職訓種類(40.2%)居多，其次是提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場(37.7%)與提供部份工時、彈性工時等就業機會(36.1%)，再其次是提供職務再設計，減緩工作障礙(25.6%)與加強防制職場年齡歧視的宣導(21.3%)，最後依序為提高請領老年年金年齡，且延後請領者可增加年金給付(15.4%)與修訂相關法規將強制退休年齡延後(9.3%)。

表 4-2-20 提高 45 歲以上就業者留在職場之相關協助或措施分析表

項目	曾使用計畫 之事業單位(N=117)		未使用計畫 之事業單位(N=806)	
	次數	百分比	次數	百分比
提供雇主僱用勞工僱用津貼(僱用獎助及津貼)，提高雇主僱用意願	46	39.3%	326	40.4%
提供職務再設計，減緩工作障礙	46	39.3%	206	25.6%
提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場	44	37.6%	304	37.7%
開發適合勞工重返職場的職訓種類	40	34.2%	324	40.2%
提高請領老年年金年齡，且延後請領者可增加年金給付	28	23.9%	124	15.4%
加強防制職場年齡歧視的宣導	26	22.2%	172	21.3%
提供部份工時、彈性工時等就業機會	24	20.5%	291	36.1%
修訂相關法規將強制退休年齡延後	12	10.3%	75	9.3%
不知道/無意見	0	0.0%	12	1.5%

Q36.請問貴公司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)

第三節 專家學者質化分析

壹、事業單位運用職務再設計之情況

一、多數事業單位雖然感受到勞動力老化對於企業運作產生的困難，但卻缺乏較具體的因應作為，而少數具規模的事業單位雖會透過自動化或半自動化進行轉型，來提高產能或因應人力需求不足的問題，但卻不是作為改善中高齡員工工作障礙的因應措施。

從訪談結果發現，目前接受中高齡職務再設計在產業類別仍以傳統製造業為主，且人力運用上仍偏向勞力密集型態。在人力的運用上，幾乎有一半以上的事業單位都面臨人力招募上的困難，以至於無法適時透過青年人力的傳承，來延緩人力結構老化的問題。

也正因人力招募的不易，為能維持事業單位運作，部分單位會期待中高齡員工能延長在公司服務的年資，協助企業正常的運作。但這過程中大多沒想過要針對這群勞工，做什麼樣的調整或因應，或者是提供相關教育訓練等，雖然有部分的事業單位會提供一些機具，如數位型的量具、天車、動力式的堆高機等給員工，但其考量點主要都是為了讓公司的生產流程更順暢、更快速等，卻不是作為改善中高齡員工工作障礙的因應措施。而一些較具規模的事業單位，則逐步以半自動化或自動化的機器設備取代人力，讓事業單位在整體製程及產能上有很大的轉變，而這些措施同樣不是完全為了因應勞動力老化的問題，而是在因應產業升級及產能提升等。

若進一步比較不同事業單位的規模來看，較具規模的事業單位則可能會考量公部門的申請流程繁雜性及補助金額多寡，會傾向由企業內部添購適用的機具，而中小型的事業單位則是比較有可能利用中高齡職務再設計，或一些電動的機具來進行局部的改善，且透過計畫的推展，也能夠鼓勵雇主提早去協助中高齡員工改善工作上的問題，並協助企業加速或擴大其應用範圍，所以目前採用中高齡職務再設計方案的廠商，仍偏向中小型的傳統製造業。

二、事業單位對於中高齡職務再設計的認知大多停留在機具設備的補助，所以在效益方面，還是以取得相關設備為主，整體來看，事業單位對於中高齡職務再設計的觀念仍有待宣導及溝通。

多數知道中高齡職務再設計的事業單位對該措施的看法仍較為懵懂，大多仍停留在可以申請相關機器設備及輔具的補助，像委員或專案單位有時候在進入廠區評估時，還是必須要跟事業單位溝通中高齡職務再設計的觀念，為什麼要補助中高齡員工這些設備的原因及目的。顯示，事業單位對於中高齡職務再設計的核心價值，仍有待進一步的宣導及溝通。

而事業單位認為導入中高齡職務再設計可以獲得的效益方面，從訪談發現，還是集中在機器設備及輔具的提供，在接觸相關方案後，大多數的事業單位都有很高的接受意願，對於申請項目也有明確的需求。有部份廠商能夠進一步理解向政府申請的設備或輔具，可以幫助員工減少一些工作對身體造成的負擔，當中又以省力設備的效益較為明顯。此外，當這些機器設備及輔具介入後，也會影響員工的工作流程或是工作站的調整，整體來看，理應達到一定的改善成果。但若是這些機器設備及輔具介入，並非符合中高齡員工的需求時，很有可能過段時間，員工又回復到從前的工作方式。也因此，受訪的專家認為，多數雇主仍從企業經營角度作為申請項目的需求，過程中若無法真正反應出中高齡員工的需求，或者不是員工真正所面臨的工作障礙，將影響中高齡職務再設計導入的成效。

也正因如此，部份專家認為透過中彰投分署的企業輔導團所導入的中高齡職務再設計方案成效較為明顯，主要原因是該方案會協助事業單位從人才培育、生產管理的技術諮詢及職務再設計三者串連在一起，其中精實管理就是協助廠商調整生產作業流程，提高生產效率，而事業單位也比較容易感受到輔導前後的變化及差異。

三、團隊在推動中高齡職務再設計過程中，最大的困難是無法完整的掌握中高齡勞工的工作障礙及需求，再加上，事業單位對於中高齡職務再設計的認知停留在機器設備及輔具的補助，造成事業單位較難接受團隊後續的評估及建議。

從訪談結果發現，多數專家都認為在推動中高齡職務再設計的過程中，遇到最大的困難是無法確切的掌握中高齡勞工的需求，因為國內的勞工大多數不願意和雇主反應他們在工作中遇到的困境或工作障礙，一方面是怕製造事業單位的負擔，讓雇主覺得是問題人物，造成職場上不必要的問題出現；再方面，則是擔心事業單位認定其工作績效不彰，影響後續就業之可能。因此，團隊在評估的過程中，就相對難掌握勞工在職場上的工作障礙，除非團隊可以花費更多的時間，主動去觀察中高齡勞工的工作模式以了解其需求，或是透過輔具的試用，去瞭解勞工可能面臨的問題。也因此，在目前的中高齡職務再設計的方案規劃上，中高齡勞工還是處在相對弱勢的位置，其滿足的部份還是針對雇主所發現的問題去做解決。

再者，也有專家提到外展人員在開發中高齡職務再設計的案件時，大多會利用較具體的機器設備及輔具作為說明的重點，因此，雇主就會對於申請項目有較具體的想法及期待，就容易影響事業單位對於團隊整體評估及建議的接受度。舉例來說，有時候事業單位會很堅持要申請某一項機器設備，但審查的委員可能認定是生財工具不符合申請的規定；或是委員提出更適合的職務再設計方案，但和事業單位所申請的項目不符時，就會造成無法利用最適合的中高齡職務再設計估規劃來替廠商解決問題。所以，有部份專家認為外展人員如何開發事業單位對於中高齡職務再設計的需求，是影響計畫是否成功的關鍵。

至於其他團隊在推動相關計畫容易遇到的困難還包括，1.團隊提出關於改善工作條件或調整工作方法的建議時，雇主大多會考量是否有需要因為少數中高齡勞工進行調整以及投入較高的成本改善等，不願意配合更動相關的作業流程，反而希望團隊直接以補助機器設備及輔具替代。2.因為建議調整的範圍較大，事業單位則會傾向配合中高齡職務再設計補助的金額慢慢調整，不願意進行一次到位的改善。3.在最後的驗收過程，並無法針對所有接受補助的中高齡勞工瞭解其使用狀況，並進而評估使用的效益，甚至連很多中高齡勞工都不知

道雇主以他們的名義申請相關機器設備及輔具。因此建議相關單位日後可以請申請的事業單位提供受補助中高齡勞工的聯絡資訊，一方面可以讓勞工知道他們透過這個方案得到幫助，再者，也可以作為後續補助相關機器設備及輔具改善之參考。

貳、國內目前中高齡職務再設計之規劃方向

一、中高齡職務再設計服務作業的流程中，不論在外展人員及訪視階段都較缺乏完整的需求評估，而此也容易造成委員訪視時間的不足，無法提供較通盤的改善建議。

關於目前中高齡職務再設計服務作業的流程方面，首先在外展人員開案的部份，專家認為部分外展人員可能是因為肩負績效指標的壓力，所以在開發需求單位時，會直接以較具體、容易說明的機器設備及輔具補助，去說服事業單位申請計畫，即使有些事業單位是參與相關職務再設計的說明會，也可能會因為案例說明，讓事業單位依據案例來思考應申請那些機器設備及輔具，而一旦事業單位在缺乏最源頭需求評估，直接的將機器設備及輔具補助和中高齡職務再設計方案劃上等號時，就會造成審查委員在後續評估或建議提供上的困難。因此，建議相關單位在考量現有績效考評方式的合理性外，可以針對外展人員進行相關的教育訓練，讓外展人員對於職務再設計的資訊傳遞更為完整，同時也能讓外展人員在開發職務再設計時，可以協助事業單位將工作流程上容易發生的問題提出來，或是協助雇主及中高齡員工共同陳述工作狀況及遇到的問題，回饋給委員進場的時候，作為評估的依據。而在辦理的說明會中，也可以將過去審查委員共識會中，所提到的事業單位回饋意見、或遭遇到的問題等，加以討論及釐清，並針對說明會的內容進行檢討，以期說明會能充分展現中高齡職務再設計精神。

而在訪視委員的訪視階段方面，專家認為事業單位大多已經想好要申請那些項目，所以如果委員訪視的目的僅在於評估事業單位申請項目的合宜性，現行訪視的時間及次數應該是足夠的，但若是要做相關的訪視診斷並提出建議，整體來看，時間則相對不足。專家在訪談中也提到，在訪視過程中很少有機會可以去了解中高齡勞工的工作內容有沒有需要做一些工作流程、職務內容的調整，所以有時候就很難提供較細緻的建議，但事實上，若有充分的時間協助事

業單位進行一些工作環境的改善，譬如補助的升降台車在進廠後，如何調整工作流程的順暢度，才能更大幅的減輕勞工在體力上的負荷，提升工作效率等等。而這些項目通常無法在短短2~3小時之間完成，也因此，很難在訪視階段真正瞭解勞工的工作狀況及需求，進而評估相關項目是否可以解決勞工的工作障礙。此外，專家也提及若當申請的人數很多，或雇主有很多額外的需求，也容易造成訪視時間的不足。因此，建議相關單位可以多鼓勵委員針對訪視的實際需求，提出相對應的訪視時間及次數，讓委員能藉此提供更完整或通盤的改善建議。

除此之外，也有少數委員提及在作業流程當中，可以增加輔具試用的階段，讓中高齡勞工可以在不同的輔具試用過程，尋找到可以真正符合需求的輔具項目，減少後續因不適用而棄置使用的情況。

二、事業單位在填寫中高齡職務再設計的個案資料表內容過於簡化，無法提供完整的資訊供後續評估，且事業單位對於專家額外的修正意見接受度不高。

關於訪視委員是否有足夠的時間及充分的資源、資料去評估事業單位的需求?訪談結果中，專家指出在進行訪視前，專家都會有中高齡職務再設計的個案資料表，內容中包含申請個案基本資料外，還有主要工作內容及期待經由職務再設計能夠減緩工作障礙或提升工作效能之補助項目說明，但部分專家認為這樣的資訊並不完整，主要是因為雇主在填寫時，大多會按照宣導文件上面的內容進行抄寫，10個申請項目相同者的陳述內容幾乎一致，且多直接填寫所需的補助項目內容，造成委員訪視時，仍必須花時間重新了解其工作的內容與建議的調整方案，而此亦容易造成訪視時間的不足，因此，建議外展人員或相關單位在協助事業單位填寫時，應提供廠商遭遇的問題是甚麼、需求是甚麼、生產線遇到的問題狀況、員工的工作內容或流程之描述、員工經常抱怨的項目等。此外，專家也提到委員在訪視的評估會依據事業單位的規模及申請員工人數而有不同，當規模較大或申請人數較多時，就難以在一次的訪談中，替所有申請的員工進行個別化的評估，也無法藉此真正了解員工的需求，因此建議相關單位能夠協助委員安排適切的訪視時間。

另外，有部分委員提到，目前的中高齡職務再設計專案有些是透過中彰投分署的企業輔導團導入，若能在相關資料中，附上先行輔導的評估，應可以協助訪視委員更快瞭解申請者的問題，並提供更適切的建議方向。

而企業對於評估方面的接受度，專家指出多數的事業單位都有期待的補助項目，所以當委員提供的建議與原本預期不符時，委員必須要花更多的時間去向事業單位說明及說服，且廠商在評估時，也會考量在接納改善意見的過程，是否會對現有廠區環境、生產流程的變動幅度及投入經費多寡等因素，整體來說，事業單位除了原先申請的項目外，接受的意願並不高，除非委員不單從職務再設計的方案給與事業單位解決問題的方法，而是從全面性的觀察，去告知事業單位需要搭配解決的問題及面向，並搭配政府其他部門的資源，給予較全面性的藥方，才能提高事業單位的接受意願。

三、國內的中高齡職務再設計案例大多集中在減緩勞工體能付出及解決視力衰退的部分，且案例若要能成功，勞工必須要能夠描述出工作障礙；雇主則是真心從改善中高齡就業困境的角度出發及配合，至於團隊則必須從其工作流程著手，透過評估、觀察給與適切的建議。

從訪談中發現，專家認為國內目前比較成功的案例還是在於減輕中高齡體能付出的部分，且大多透過一些省力搬運的機器設備，譬如升降台車、物流板車及省力吊臂等設備來解決勞工長時間的工作姿勢或體能消耗，在輔具方面，則以視覺衰退的幫助較大，如文鎮型或是尺狀的放大鏡，協助中高齡員工閱讀較小的文字，或是利用擴視機解決勞工視差等問題。

而要讓中高齡職務再設計成功的前提是，勞工必須要再加強對於職務再設計的觀念，當計畫推動時要能夠描述他們遇到的工作障礙是什麼。雇主方面則是願意花時間去觀察勞工在作業流程上，比較容易遇到的困難，並真心從改善中高齡就業困境的角度出發，當相關單位提供機器設備及輔具的補助時，通常必須搭配做一些環境或動線的改善，雇主相對必須投入更多的時間、精力、甚至經費去配合調整。至於團隊方面，則不應侷限在現有的補助項目中，而是可以先從事業單位的工作流程著手，瞭解其平常的作業方式，透過評估、觀察給與適切的建議，並透過腦力激盪出各種可能的規劃，包含可能要找尋一些特殊設計機器設備及輔具並提供勞工試用，這樣才會貼近到職務再設計的精神。換言之，若雇主只是為了申請某項機器設備及輔具，而無法突顯出中高齡勞工的工作障礙及需求，這樣的職務再設計方案的成效通常不明顯。

至於有關國外的案例及相關的執行方向，多數專家都指出，國外目前的相關案例並不常見，也相對難以提供國內在推動相關政策上之參考。

叁、對於中高齡職務再設計之需求

一、在改善工作條件及調整工作方法方面，主要是沒有對應的經費補助，且牽涉到投入金額大及影響層面廣等問題，故日後可以透過職務再設計相關競賽或是由事業單位提出申請的計畫案給予補助等形式，來開創出更多創新的職務再設計方案。而改善職場環境方面，則要具體的釐清其補助方向與職業安全衛生法中規範之差異，或是適時放寬雇主條件之限制，才能有助於提高事業單位申請之意願。

目前中高齡的職務再設計包含工作設備或機具之改善、提供就業輔具、改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境等五大面向，從中彰投分署的資料統計發現，其中仍以「改善工作設備或機具」及「提供就業輔具」為大宗，高達88%，探究其主因，專家認為在改善工作條件及調整工作方法方面，主要是沒有對應的經費補助缺乏申請誘因，且改善工作條件及調整工作方法牽涉到投資金額大，影響層面廣等問題，甚至在調整後可能連後端的管理系統都要跟著變，所以對事業單位來說複雜性相對較高，事業單位的接受意願就會比較低一點。再加上，購買機器設備及輔具即使不適用，也不會影響到本來的管理模式，倘若輕易調整工作條件及工作方法，一但有任何不適的情況發生，對於事業單位來說都是嚴重的虧損。此外，以現階段委員的訪視時間短，也很難細部的溝通這些調整的面向，故不論在推動上或是事業單位的配合意願都相對較低。

在改善職場環境方面，則是由身心障礙的無障礙空間衍生而來，但對中高齡者來說，職場環境大多會牽涉對職業安全衛生法中的相關規定，且很多項目都隸屬於雇主責任的範疇內，較難藉由中高齡的職務再設計協助進行相關的補助，也造成事業單位申請比例較低的問題。若要增加事業單位的申請，則必須更具體的釐清其補助方向與職業安全衛生法中規範之差異，或是適時放寬雇主條件之限制，才能有助於提高事業單位申請之意願。

至於要如何鼓勵事業單位申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境的誘因，在申請改善工作條件、調整工作方法方面，專家認為其實目前已經有些事業單位根據企業內部資源提供一些如彈性工作時間、增加中間休息的次數或時間、開辦一些福利措施、定期輪調的方式、與年輕人搭配作業或讓某些較粗重或危險的作業改由機器或年輕人取代等措施，日後可以舉辦職務再設計相關競賽，鼓勵事業單

位分享其經驗及導入類似產業，或是藉由影片的拍攝擴大影響範圍等。若是要帶動其他事業單位加入，則可透過專案計畫申請的模式，由事業單位主動提想要改善的方式，由署內透過評選方式，針對事業單位提出的優良計畫案補助一定比例的金額，這樣才能增加事業單位申請的比例，甚至可以開創出更多創新的職務再設計方案。

二、中高齡職務再設計的方向及定義可以針對概念化、操作化及後續的測量標準有更明確的認定。並更強化現有審查委員共識會議的功能，針對審查內容、流程、相關補助項目的評定準則建立一套更為完善的基準。

在訪談中不難發現，專家普遍認為目前中高齡職務再設計的方向及定義其實有很多地方都是非常模糊跟模稜兩可，從工作設備或機具之改善、提供就業輔具、改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境等五大面向來看，專家認為在概念化、操作化及後續的測量標準，都必須要有更明確的規範。

以改善職場環境來看，在身心障礙者方面是叫做無障礙環境的提供，但對中高齡來說，工廠的設置環境來本就要符合一定的法規，這樣的觀念適不適合放置在中高齡勞工的身上，或是該如何有一個更清晰的認定。而工作設備或機具之改善、提供就業輔具的部分，如何界定工作設備或機具與輔具的差異，這些都很可能因委員切入角度的不同，而有不同的看法及認定。或者是部分委員認為工作設備或機具之改善、提供就業輔具是職務再設計的手段，而改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境等則是對應的成果等。這些都是因為操作型定義的不一致，所造成後續評估上的困難。

此外，受訪專家也提到幾項在實際訪視中容易遇到的判定困難，1.在中高齡職務再設計評估報告中，有5項建議改善方式及補助項目，有些委員會直接勾選補助的項目，而有些則會將補助項目影響後續的工作流程、工作方式及環境的改善通通納入；2.改善工作條件、調整工作方法無明確定義及方向，讓事業單位可以進行申請補助；3.機器設備及輔具可補助的項目與生財器具間的認定差異；4.重複申請相同的機器設備及輔具是否符合職務再設計精神等。

其中在機器設備及輔具可補助的項目與生財器具間的認定差異，專家也提出一些他們遇到的情況，像是有些設備今年可通過申請，明年就不行；有些設備被認定屬於自動化不符合補助條件；或是有些會有點類似生財工具等等，這些都容易造成

委員因認定標準不同，而有不同的結果，或者是讓所有的補助項目越來越雷同。

因此，專家建議在中高齡職務再設計相關定義的部分，應重新依據中高齡者的需求，規劃一套較適宜的操作型定義，方便所有推動職務再設計的成員，有一套較完整的共識去推動。在實際執行的過程中，則可以強化現有的共識會議，針對前一年度的審查情況提出相關修正意見，並針對今年度的審查內容、流程、相關項目的評定準則等進行溝通，提供一套較為完善的基準給委員參考。

三、可以透過一些誘因或提供企業輔導團在中高齡職務再設計有較高的補助金額上限，來鼓勵事業單位先導入企業輔導團進行完整及通盤的需求評估。

目前在中高齡職務再設計方案的導入部分，除了靠外展人員的開案外，利用中彰投分署企業輔導團的導入，也是一項重要的管道。專家認為企業輔導團的先行介入，除了讓許多專家學者到職場去幫企業把脈外，也能將職務再設計的觀念較完整的讓事業單位理解，且企業輔導團可以從生產流程的前端，發現問題、找到問題，做事前的訪視、診斷，後面再思考利用什麼方式及資源協助事業單位進行改善，而利用中高齡職務再設計方案，亦是解決問題的一環，這樣經過完整及通盤的需求評估階段，再經過職務再設計委員的評量，也比直接推動事業單位進行中高齡職務再設計更有效率。因此，建議日後可以透過一些誘因或提供企業輔導團在中高齡職務再設計有較高的補助金額上限，來鼓勵事業單位先導入企業輔導團進行評估。

不過，也有少數專家提到，企業輔導團的先行介入，雖然可以提供委員有較完整的需求評估資訊，但卻必須檢視其導入過程是否有完整的評估時間或是有其他資源的整合運用，才能發揮其真正的效益。

四、針對中高齡員工達一定比例之事業單位，研擬放寬部分雇主責任之界定，可透過相關的競賽活動獎勵事業單位分享或是協助事業單位進行一些職務再設計的研究，以作為日後輔導職務再設計的建議方案。

專家認為在推動中高齡職務再設計方案時，可能要釐清跟職業安全衛生法規範的一些歧見，並從中放寬雇主責任的界定。受訪專家提出像是工廠空間大，照明度很難藉由安裝更多的燈光提高照明，就算提供燈光補助，也只是每一站都做兩、三個，若是要求降低天花板提高照明度就會牽扯到雇主責任，審查上就會有模糊的空

間出現，因此建議如果是整條線上的中高齡員工比例，有超過一定的額度，日後在雇主責任可以酌量放寬，並限制補助金額的上限，才有可能協助處理中高齡者的工作障礙問題。

此外，專家也提到國內目前有些大企業會在工廠內安排廠醫或進行所謂的人力分析，幫助員工在工作造成身體負擔時，可以馬上解決問題，並要求員工按照SOP流程作業，減低對身體造成的負擔，而這樣的方案很適合引進中高齡職務再設計中，因此建議日後可以透過相關的競賽活動獎勵事業單位分享或是協助事業單位進行一些職務再設計的研究，以作為日後輔導職務再設計的建議方案。

五、加強中高齡職務再設計後續效益評估，或藉由示範點或亮點計畫模式，提供事業單位較具體的分析數據，以擴大帶動其他事業單位的導入。

在目前的中高齡職務再設計方案中，除了缺乏完整的需求評估外，在後續的效益分析上同樣較無著力。以現階段的評估模式來看，大多利用申請的中高齡勞工進行滿意度的評估，但部分表單設計除了缺乏信效度外，又在勞工需求相對弱勢的情況下，致使評估成果大打折扣。再加上，事業單位無法透過中高齡職務再設計方案的導入，感受到其具體的成效，就更難以擴大帶動其他事業單位的加入，因此，建議相關單位除了調整現有的評估模式外，日後更可朝示範點或亮點計畫的模式規劃，選擇願意進行較大突破及改善的廠商，從前期的評估分析、執行至後段的效益評估，以量化方式分析改善前後在生產效率的提升、對中高齡員工穩定就業的影響，提供一個具體的數據或案例成效，日後不論是推同產業，或是再去推其他不同的產業，也許會有一個效果出來，分享給其他廠商跟進。

六、對於政府推動中高齡職務再設計之其他建議。

最後針對中高齡職務再設計方案建議，受訪專家學者也提出以下幾點的看法：

(一) 加強中高齡職務再設計之相關宣導

受訪專家認為多數的勞工及雇主對於中高齡職務再設計的觀念及認知仍有所不足，因此建議相關單位可以將案例或是改善後的效益，用較具體的如微電影、網紅行銷等方式，透過社群媒體的方式加強宣導。而在事業單位端，則可以透過工業區聯誼會或產業工會的管道著手，去做為推動職務再設計的宣導管道。

(二) 建立委員適任性的評估標準，並協助進行相關訓練

受訪專家認為目前中高齡職務再設計的委員對相關專業的涉入程度有很大的落差，不同的背景認知的委員在審查過程就會有判斷的誤差，也連帶影響執行的效益，因此，建議應有一套委員適任性的評估標準，並協助做一些訓練或替換。

(三) 訂定中長期中高齡職務再設計補助方案，協助事業單位進行較大幅的調整

針對事業單位有意願大幅度的進行職場環境或是工作方法改善時，建議相關單位可以規劃中長期補助方案，藉以提高事業單位的調整意願，或是在原本通過的補助金額之外，協助事業單位申請相關低利或無息的貸款，鼓勵事業單位進行較全面性的調整方案。

(四) 修訂事業單位申請職務再設計的申請機制

受訪的專家指出，目前中高齡職務再設計的補助金額可能在第二季或第三季就已經用罄，而且有一定比例來申請的事業單位都是過去申請的業者，但因其申請人員不同，現有制度上很難拒絕，造成部分有意願申請的新廠商，無法獲得補助，故建議可以增加經費，倘若無法增加經費的前提下，則應在制度上進行調整或修正，如申請事業單位必須經過較完整的事前評估需求，或是建立事業單位的篩選機制，協助較積極想改善員工工作環境的雇主去進行職務再設計的調整，而非是流於單純提供機器輔具的補助。

第四節 曾使用計畫之勞工與事業單位質化分析

壹、事業單位人力運用及勞工就業現況分析

一、事業單位需求人力以技術性人員及現場人員為主，且除體能性質工作外，大多願意聘用中高齡人力。

從訪談結果發現，受訪事業單位比較需要的人力以技術性人員及現場人員(作業人員、服務人員、業務人員)為主，而所需的工作條件也略有不同，以技術性人員來看，雇主比較重視學歷、相關科系、實務經驗及證照等；現場人員則較偏向在求職者的體能、視力及人格特質等。至於在人力聘用上的困難，受訪事業單位所提到的情況不外乎是，人員的技術能力不足、流動性高及工時或工作環境不受求職者青睞等。

對中高齡以上求職者的接受意願方面，受訪事業單位對於技術職或管理職的中高齡者接受意願較高，主要是求職者本身具備足夠的專業或技術能力，且有一定人脈及經驗，對企業在專業經驗的傳承上有一定的幫助。而在需要較多體能或視力投入的工作內容上，雇主的接受意願相對不高，其原因主要是在於中高齡者的身體狀況大多無法負荷工作的要求，即使提供聘用的機會，中高齡者在工作適應上也大多不理想，而此也容易增加企業在人力聘用及訓練的成本。

表 4-4-1 事業單位人力運用及聘用中高齡者的意願分析表

項目	內容
A1	<p>需求最多的人力以專業技術人員為主，譬如焊接或拋光師這部份，需要的工作條件以本科系畢業、專業技能、相關經驗及相關證照等，在人力聘用遇到的問題是目前的教育體系較缺乏對於相關技術人員的培育，所以產業如果有人力需求會透過職業訓練單位，包含政府或公協會去找尋適合人才，但因缺乏相關經驗，故還是必須透過企業進行相關訓練。</p> <p>廠商對於專業技術人員的聘用，並不會因年齡較高有所排斥，主要還是在本身的技能養成度，廠商也會給予分階段的訓練，以熟悉相關工作內容，反而就業限制會在勞工的體能及身體狀況是否能負荷。</p>

續表 4-4-1 事業單位人力運用及聘用中高齡者的意願分析表

項目	內容
A2	<p>需求最多的人力以研發人員為主，需要的工作條件以機械相關科系、有實務經驗，對工具機產業本身的一些設計概念，以及 2D、3D 繪圖能力為主，在人力聘用遇到的問題是擔心產學的落差，因此會與大專院校進行產學的合作，並透過在廠內實習提升其實務能力。而線上的技術人員，如車床、銑床及綜合加工等，大多利用外包的形式來配合廠內業務需求的人力調動，一方面減少公司人事成本支出，再方面，也能以最低的人力進行公司營運，整體來說，目前缺工問題並不嚴重。</p> <p>而公司比較有可能接受中高齡以上勞工的職缺以管理職為主，其原因是為能借重其在業界的經驗及人脈，且年齡上也無一定之設限，甚至可以接受退休後再就業者。</p>
A3	<p>需求最多的人力以現場作業人員為主，需要的工作條件以身體狀況、體能為主，在人力聘用遇到的問題是年輕人不願意在 3K(危險、辛苦、骯髒)的作業環境工作，如高溫，招募的大多是中高齡者，但其體能上的負荷就會相對較重。</p> <p>但若是壓出主機的職缺，因為需要搬物料及輔具，且環境悶熱，大概 35-40 歲的勞工就無法負荷了，所以比較沒辦法聘用，而後端加工的部份，則可以接受年紀較大的勞工，但按照聘僱經驗來看，45 歲以上的勞工在工作適應的情況大多不理想。</p>
A4	<p>需求最多的人力以現場檢查人員、出貨人員及現場印刷人員等三種，在工作條件上除了現場檢查人員必須具備有比較好的視力條件外，並無特別的工作要求，而人員流動較高的原因，大多是因為重複固定且單一的工作內容及工時較長，但近年來人員已趨於穩定，並無明顯的缺工需求。</p> <p>而公司比較有人力需求的職務，大多必須具備視力及體能，因此，對於中高齡者的聘用會比較有疑慮，再加上中高齡者的適應能力不如年輕人，比較難在職場上穩定就業，因此聘用的意願相對較低。</p>
A5	<p>需求最多的人力以業務銷售人員、窗口接待服務人員及維修技術人員等三種，在銷售人員及接待服務人員方面需要具備熱誠、耐心、抗壓等人格特質，在教育程度上則要求至少有高中職以上學歷，在招募上因為人員流動率高，故招募及培訓成本就容易增加。而維修技術人員則牽涉到對車輛的專業性，基本上會限制具備相關科系，但目前的教育制度較偏重在理論上，而缺乏實務經驗，因此，符合條件的人才供給不多，目前會與職訓單位配合開設產學訓專班，來培養理論及實務並重的人才。</p> <p>公司對於人員的招募會符合法令規定，並不會特別排斥中高齡以上的勞工，主要還是評估人員有無相關經驗或專業技能，但實際上，很少有超過 50 歲以上的求職者。</p>

二、事業單位在面對勞動力老化時，會透過與學校進行產學合作、和職訓單位進行產學訓或職訓學員招募的方式培養所需的技術人力，而對於基層的勞力工作則傾向以半自動化或招募外勞的方式因應。

事業單位在面臨勞動力老化及少子化的衝擊，在相關技術人員的招募上，會加強和學校的合作來進行人才培育，或是透過與職訓單位的產學訓專班、職訓學員的聘用來獲得理論及技能並重的人才，爾後，則會強化在職期間的培訓或師徒制的傳承，彌補新進人員實務經驗的不足。

而在一般基層人力則會先以機器設備或輔具提升人員生產效率，並開始導入半自動化設備，如機械手臂或自動控制設備，來減少人力聘用的需求，至於其他專業性不強的職務缺口，則會以引進外勞來彌補人力的缺口。另外，也有少數受訪事業單位表示，會透過外包的形式來配合廠內業務需求的人力調動，一方面減少公司人事成本支出，再方面，也能以最低的人力進行公司營運。

三、中高齡勞工的工作障礙以體能及視力衰退為主，且大多會利用藥物、運動或輔具等自行調整來因應工作所需，而極少會有員工向公司反映及尋求協助。多數的受訪勞工者也從未因身體機能退化，而考慮離職的問題。

從訪談結果發現，不同工作性質的中高齡勞工，比較容易遭遇的工作障礙仍以體能衰退為大宗，其原因大多是因為要長時間站立、行走或是搬運重物及過程中反覆蹲下、站立所造成的體能耗損或腰部、脊椎等傷害等。其次則是視力的退化，因勞工的工作內容中必須要進行工件的測量、產品檢測或是文件、圖樣的閱讀，而此則會因視力的退化造成無法精確判讀數據或是影響工作效率等問題。而大多數的中高齡勞工在遇到這樣的情況時，會透過如食用保健食品、運動、或是添購護具、老花眼鏡等方式自行調整，且因擔心雇主的評價，並不會主動向公司反映尋求協助，僅有少數勞工因企業文化或勞資互動良好的關係，願意主動向公司反映添購適合的機器設備及輔具或甚至建議公司以外包形式來降低員工的工作量。

若進一步瞭解中高齡勞工是否因為工作障礙而考慮提早離開職場，則有少數受訪勞工表示，若公司無法協助改善工作障礙，會在經濟狀況無虞，且年滿55歲達退休年資規定下，選擇提早退休。但其他受訪勞工則傾向繼續留在公司服務，不會因為體能或視力衰退的影響而放棄職場工作。

至於目前工作環境中，有沒有哪些情況如照明、噪音、高溫....等，對中高齡勞工造成身體或心理狀態的影響，大多數的受訪勞工則表示，公司已經逐步透過相關設備的改善，減少廠內通風、照明或粉塵的問題，所以並不會對於勞工身心有太多不良的傷害。

表 4-4-2 勞工就業現況分析表

項目	內容
B1	<p>主要工作內容是針對工業用相關過濾設備外觀進行表面拋光作業，且因為工件大小不一，有些工件重量較重，卻缺乏適合的輔助工具協助，所以多數都必須依靠多人共同協力將工件由地面搬運至工作檯面進行後續加工。而在 50 歲之後，身體的體能狀況要應付這樣性質的工作已經開始有吃力的情況，若再加上天氣悶熱，更加速體能的耗損，所以在工作的過程中，必須透過更多的休息時間來進行體能的恢復，或是減少加班的時間，儘早返家休息。</p> <p>而在工作環境中，還是會從在一些粉塵或通風的問題，但公司有逐步透過設備的改善(如集塵設備)或提供口罩等，所以對身心狀況造成的影響並不大。</p> <p>以目前的工作內容，若公司無提供任何協助改善在工作過程中遇到的障礙，大約只能在工作 2 年的時間(目前 53 歲，工作至 55 歲)，主要是因為體能無法負荷工作內容，再加上無經濟負擔及符合退休年資，就可以直接辦理退休。</p> <p>在遇到體能無法負荷工作要求時，對內會透過像保健食品、藥品來強化身體機能，也會利用護具避免工作傷害。對外，則會向公司反映，由公司尋求相關的解決方式，如添購適合的機器設備或甚至以外包形式降低員工的工作量等。</p>
B2	<p>主要工作內容是針對產品或公司形象進行相關的設計，額外也會主動協助公司從事園藝保養工作。因本身在其他同業已辦理退休，休息一段時間後，再進入公司服務，故在工業設計的工作內容中，並不會有因體能狀況、心力、腦力衰退而影響工作的情況發生，而在園藝保養則因相關設備的重量及偶而需要爬高進行樹木修剪，多少還是會耗費一點體能，但還不足以成為負擔。至於在工作環境中，則無其他不良的情況，造成身心狀況的影響。</p> <p>也因此，沒有特別需要採取的因應措施，也不用向公司主動提出協助，至於在工作的部分，則從未考慮過離職的問題，認為只要在公司規定的條件，都願意繼續留任。</p>

續表 4-4-2 勞工就業現況分析表

項目	內容
B3	<p>主要工作內容是搬貨、貨品包裝、打包及出貨等，偶而會協助進行品檢。在工作過程中，需要將打包好的貨品搬運到台車，有時貨物較重時，相對較耗費體能；在進行品檢時，也會因為視力衰退感到吃力，但整體而言，還是可以自行調整以因應工作上的需求，並不會因為年紀的關係，而在工作上有特別的影響。至於在工作環境中，則無其他不良的情況，容易造成身心狀況的影響。</p> <p>也因此，除了平日身體的保健工作，並沒有特別需要採取的因應措施，也不用向公司主動提出協助，至於在工作的部分，則從未考慮過離職的問題，認為只要在公司規定的條件，都願意繼續留任。</p>
B4	<p>主要工作內容是派工，就是負責針對車輛維修作業流程進行管控，包括車輛進場時間、由誰負責維修、維修時間及交車時間等的管理工作，且因需要協助提供相關維修耗材，故除了在不同廠房間進行走動管理外，還要協助一些維修耗材的搬運。而在 45 歲之後，身體狀況要應付這樣性質的工作已經開始有吃力的情況，像是容易出現肌肉痠痛或是扭傷、拉傷等情況，身體也會容易產生倦怠、疲勞的現象，而視力上的退化也會影響在文件上的閱讀。至於在工作環境中，則無其他不良的情況，容易造成身心狀況的影響。</p> <p>目前的工作內容，若公司無提供任何協助改善在工作過程中遇到的障礙，會考慮工作至 55 歲就辦理退休，主要是因為體能變差，可能無法達成公司對於工作內容之要求，再加上無經濟負擔及符合退休年資，就會考慮直接辦理退休。</p> <p>在體能或視力無法負荷工作要求時，會透過像保健食品、藥品或配戴老花眼鏡來彌補身體機能上的退化，在搬運重物時，也會先進行一些暖身、或延展的運動避免工作傷害，但卻不會主動向公司反映，因為會擔心對公司造成困擾。</p>
B5	<p>主要工作內容是針對產品進行組裝及現場人員、物料的管理工作，因為年齡漸長視力退化，在工件量測、識圖或使用扭力扳手的工作上就會有比較大的困擾，無法很清楚的分辨刻度及數值，進而影響誤差數值的判斷。至於在工作環境中，則無其他不良的情況，像是冷氣、照明或動線的問題，公司大多有自行調整，所以目前沒有特殊的情況，容易造成身心狀況的影響。</p> <p>因此，為了改善視力的問題，有額外配戴老花眼鏡來改善，也曾和公司提及視力退化的問題。至於在工作的部分，則從未考慮過離職的問題，認為只要在公司規定的條件，都願意繼續留任。</p>

續表 4-4-2 勞工就業現況分析表

項目	內容
B6	<p>主要工作內容是倉庫管理，協助出貨還有物料進出的作業，一般來說重型的物料會利用天車或推高機進行搬運，但還是有部分的物品需要透過人力來進行搬運，所以，如果個人無法搬運時，則會請同事協助，共同將物料搬運到指定的地點。而在 45 歲之後，逐漸開始感覺到體能有吃力的情況。至於在工作環境中，則無其他不良的情況，像是通風或照明的問題，都會向公司反映調整，所以目前沒有特殊的情況，容易造成身心狀況的影響。</p> <p>也因此，除了平日持續運動，加強身體的保健工作外，並沒有特別需要採取的因應措施，如果身心狀況不堪負荷時，則會向公司主動提出協助，包括申請替代性的機械設備，如倉儲台車。至於在工作的部分，則從未考慮過離職的問題，認為只要在公司規定的條件，都願意繼續留任。</p>

貳、事業單位及勞工運用中高齡職務再設計之情況

一、事業單位認為中高齡勞工的工作障礙以身體機能衰退及工作環境的負面影響為主，且多數的公司會主動觀察勞工工作流程或透過勞資例行會議，了解勞工需求，並給予適宜的機器設備及輔具或進行工作方法的調整。

從訪談結果發現，受訪事業單位認為中高齡勞工在工作上比較容易遇到的障礙還是以身體機能衰退(包括體能、視力等)，以及工作環境的限制(如高溫、照明、粉塵)為主，而多數的事業單位大多會主動觀察或透過勞資例行會議掌握到勞工在工作上可能造成工作效率降低或是身體影響的特殊情況，進而主動提供協助及處理，但訪談中不難發現，雇主提供這樣的協助並不會僅就中高齡的勞工，而是著眼於整體員工的需求及對企業運作的後續效益。

在處理的方式方面，事業單位會以現有的資源及環境進行調整及評估，提供的協助則包含添購適合的機器設備及輔具(如推車、移動貨架、電動推高機、天車、吊車、量測模具等)、調整工作的方法(如轉換管理職、搭配外勞協助、師徒制等)或是提供員工健康檢查及後續醫療及復健的協助等。而少數較具規模的企業也會透過建立友善的職場環境，協助員工強化工作與生活的平衡及實施員工關懷措施，提供如生日假、鼓勵員工申請較長期間的特休、相關教育訓練或舒壓課程等，或是給予良好的薪資福利，強化資深員工留任的意願。而在環境的改善上，也會依據廠房的條件給予像是水霧、通風改善及集塵等設備，提供勞工更好的工作環境。

二、事業單位接觸中高齡職務再設計的第一線人員通常是就業服務中心外展人員，其相關說明易影響事業單位對於中高齡職務再設計的認知。而部分事業單位因有預期申請的機器設備及輔具項目，在訪視階段會著重於與訪視委員溝通補助項目的適合性，對於其他建議採納度則相對較低。至於對中高齡職務再設計作業流程，事業單位則無具體的改善建議。

從訪談結果發現，中高齡勞工大多不會主動向雇主反映在工作上遇到的困難，而是由雇主或人資部門透過勞工的工作流程或離職原因來瞭解其作業流程上可能遇到的阻礙，也因此，有部分的事業單位會期望能透過申請中高齡職務再設計來協助解決這些問題。而從事業單位申請中高齡職務再設計的原因發現，一部分是因為事業單位期待透過外部資源的導入，尋求較適當的處理方式，另一部分，則是事業單位已有對應的解決方案，而期待外部資源提供經費的補助。

對於前者的事業單位，通常會請訪視委員進行較全面性評估，而對於其提供的建議，除了補助的機器設備及輔具外，也會在考量公司資源的可行性下，配合做一些如動線、照明或其他自費設備的調整。但對於已有解決方案的事業單位，則會著重於與訪視委員溝通補助機器設備及輔具的適合性，對於委員提供的其他建議採納度則相對較低。

至於在申請的相關流程上，多數的事業單位都是透過就業服務中心外展人員的說明瞭解相關資訊。在申請的過程中，外展人員會解釋說明申請方式及流程，包含書面文件的呈送，也會事先協助進行初步的審閱，降低事業單位文件往返的困擾。而在訪視階段方面，受訪事業單位認為評估團隊平均2-3次到廠內訪視的時間，已足夠提供適切的建議及規劃，並無其他值得改善的意見。

在進行完中高齡職務再設計後，事業單位會主動向員工瞭解其使用的狀況，對於補助的機器設備及輔具也大多能解決員工體能或視力的問題，避免造成可能的職業傷害。而對於企業的效益來說，則除了能改善員工的工作效率外，也讓員工體會到勞資雙方互動的和諧性，強化員工對於公司的向心度。但整體來說，受訪事業單位並無較具體的效益評估措施。

最後，在最後的驗收及追蹤階段，受訪事業單位均無提出特別的建議或改善之處，僅1位受訪者提到，現有補助的機器設備及輔具都必須列冊管理，但對於某些單價較低或容易耗損的設備(如升降椅)，要同步列管或報廢需通知就業服務中心，如此，容易造成作業流程過於繁瑣，建議日後可以修正一定金額之補助品項進行列管，以簡化相關作業流程。

三、中高齡勞工對於職務再設計的認知度並不高，大多數是配合雇主申請相關的機器設備及輔具。而其中勞工較有明顯感受的補助品項則以省力設備為主，不但能降低工作過程中體能的耗損，提升工作效率，也能在返家後擁有較好的生活品質，進而減少勞工提早退出職場的情況。

受訪勞工大多肯定中高齡職務再設計對於減低身體機能衰退所造成的困擾，像是在電動油壓升降台車、省力臂搬運機及移動式附輪層架的輔助等，可以讓勞工一個人很簡單的完成工作，降低工作過程中的體能負荷，也避免蹲下、站立、搬運中可能造成的腰部、脊椎等職業傷害。而電子式游標卡尺可以很簡便的量測到工件的尺寸，減少對視力的傷害及工作過程中誤判數據的可能性。尤其是在省力設備的協助下，讓受訪勞工即使返家後仍保有一定的精力，也能擁有較良好的生活品質。

而使用中高齡職務再設計對於工作效能的提升方面，多數受訪勞工認為能增加一倍的工作效率，因為，在過程中搬運重物的次數及時間減少、不需有太多恢復體能的時間以及因視力不足需要反覆測量的時間，尤其是在省力的部分，效果更為明顯，而部分工作性質需要費大量體能的勞工也表示，相關省力設備的介入，對於工作流程會發生不同的改變，不但對於人員在執行工作的效率上有改善，也可以延緩因身體老化或突發狀況，提早退出職場的情況。

但從訪談的過程中，也不難發現，多數的中高齡勞工並不是很清楚瞭解中高齡職務再設計的精神及目的，很多都是由雇主主動申請相關機器設備及輔具的補助，勞工只是被動式的配合，而補助品項是否能夠完全符合勞工的需求仍值得商榷。也正因如此，大多數的中高齡勞工並無法具體提出中高齡職務再設計日後可以改善的方向或建議，而少數提出者則建議可以在訪視過程主動詢問勞工是否有因視力退化而影響工作的情況，或是提供重量較輕或是電動式的機器設備及輔具供雇主選擇。

表 4-4-3 勞工運用中高齡職務再設計情況分析表

項目	內容
B1	<p>透過電動油壓升降台車可以直接將地面過重的工件，直接升高至與工作檯面等高處，再推至檯面進行加工，過程中減少很多體能的負荷，也避免蹲下、站立搬運工件可能造成的傷害。因此，在申請職務再設計前幾乎每日耗盡體能，而在使用後，下班仍可保有 50% 至 60% 的精力，亦提升不少生活品質。</p> <p>使用職務再設計後對工作效能的提升大概能增加一倍，因為之前搬運重物時，都必須花費較多的時間進行體能的恢復，而引進電動油壓升降台車，幾乎不需要有恢復體能的時間，所以可以多完成一倍的工作量。</p> <p>而在使用職務再設計方案後，會從原本 55 歲退休延長至法令退休年齡再考慮辦理，主要是因為工作上的障礙已適切排除了。</p> <p>至於對中高齡職務再設計的看法，認為訪視委員提供的建議的確有實質上的幫助，但部分建議因受限廠內環境的限制及投入金額，並無法馬上進行調整。</p>
B2	<p>透過電動式割草機和修剪機可以很快速地完成公司園藝保養的工作，園藝的修剪外觀也會較為齊整、美觀。整體來說，透過職務再設計申請這二項設備，可以提升約一倍的工作效率，體能的負荷也相對減低，且因為是電動式的，較不會有噪音及汽油味的問題，對身體的影響相對較小。</p> <p>對於中高齡職務再設計的改善或建議事項，則認為可以補助可剪、可鋸的電動高枝剪機，省去勞工攀爬至高處進行樹木修剪的情況，降低工作的危險性。</p>
B3	<p>透過省力臂搬運機可以利用吸盤輕鬆地吸起 20、30 公斤的貨物，然後可以很輕鬆地將物品移放至打包機，完成打包作業，再吸取貨物放置搬運台車，所以，可以一個人很簡單的完成工作，過程中減少很多體能的負荷，也避免蹲下、站立、搬運中可能造成的傷害。但因為工作中，需要搬重物的頻率並不高，故對於工作效率的提升較不明顯，主要的幫助是在省力及減少職業傷害。</p>
B4	<p>透過移動式附輪層架可以減少搬運重物的距離，過程中減少很多體能的負荷，也避免蹲下、站立及搬運上可能造成的身體傷害。而移動式附輪層架可以一次搬運多樣的重物，減少搬運的次數及時間，對於工作效率提升不少，也能減少 10% 至 20% 的體能付出。</p> <p>而在使用職務再設計方案後，可以由原本打算 55 歲退休延長至 60 歲辦理退休，其原因則是因為 60 歲之後體能還是會持續衰退，且記憶力、思考能力、抗壓能力等都無法因應工作上的需求，再加上，經濟上無明顯之負擔，故會提早辦理退休。</p> <p>至於對中高齡職務再設計的看法，認為可以主動瞭解是否有視力退化的問題，並針對勞工的需求及作業流程主動提供建議，或是提供重量較輕的機器設備供企業選用。</p>

續表 4-4-3 勞工運用中高齡職務再設計情況分析表

項目	內容
B5	<p>透過電子式游標卡尺可以很簡便的量測到工件的尺寸，像是比較小孔的尺寸，利用指針式或是刻度式的游標卡尺比較看不太清楚，而用電子顯示的游標卡尺，則可很清楚的標示刻度，也會減少誤判的情況，而 LEB 磁性工作燈則可幫助試圖的過程，可以很清楚的分辨每個圖片的尺寸標示。至於數位扭力扳手則可自行設定扭力，而不是靠把手上的刻度去對扭力，降低錯誤的發生。因此，在申請職務再設計前，會因視力問題造成的工作困擾及誤判數據的情況，而在使用後，則可減少誤判，也能提升 90% 的工作效率。</p>
B6	<p>透過游標卡尺可以協助在分辨物料時，更準確的掌握物料的規格，而電動油壓升降台車可以直接將地面過重的物料，直接升高至堆放的地點執行存取的作業，過程中減少很多體能的負荷，也避免蹲下、站立搬運物料可能造成的身體傷害。但對工作的幫助性上，電動油壓升降台車的助益性較高，而電子式游標卡尺則是公司認為會有幫助的項目。</p> <p>使用職務再設計後，對工作效能的提升大概能增加一倍，因為在搬運及存取物料的時間及距離都可以縮短。且在使用職務再設計方案後，機器設備的介入會對於工作流程做些改變，對於作業人員在執行工作的效率上也會有改善，自然可以延緩因身體老化或突發狀況，提早退出職場的情況。</p>

叁、事業單位及勞工對於運用中高齡職務再設計之需求

一、事業單位認為未來中高齡勞工有需求還是會繼續申請中高齡職務再設計方案，但若有迫切性或企業有足夠的資源，則會優先以自行改善的方式處理。至於在改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境方面，事業單位認為是屬於長期投入且無法在短期獲得效益的轉變，再加上，現有的中高齡職務再設計方案缺乏對應的補助項目，因此，無法提高事業單位申請或配合調整的動機。

大多數的受訪事業單位都表示未來若是中高齡勞工有需求，或是有找尋到可以幫助員工改善工作流程的機器設備及輔具，且能配合廠房的空間環境，後續都會考慮再申請相關方案。不過也有部分事業單位認為，企業內部在申請前還是會評估公司的資源及改善的迫切性，畢竟訪視的委員無法瞭解每間公司的作業流程及需求，再加上，申請流程需有一定的等候時間，整體來說，還是會優先以自行改善的方式進行處理。至於是否有其他想利用職務再設計解決的問題方面，事業單位則無具體的建議及想法。

而對於事業單位較少申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的部分，事業單位認為在工作條件及工作方法的調整，牽涉到企業對於內部人力運用的整體規劃，更關乎到企業未來的發展及走向。且在工作流程的規劃及運作，更是牽涉到生產流程的技術及效能，一般而言，多數的企業都會定期的評估績效去進行內部的改善，較少接受外部的建議逕行調整。

受訪的事業單位也針對這三項提出較少申請的原因：

- (一) 改善工作條件：受訪事業單位認為公平、一致是企業人事管理中相當重要的一部分，若是針對中高齡勞工給予如彈性工作時間、部分工時或其他特殊的措施，會讓其他員工有一些負面觀感或出現排擠的現象，影響公司人員的管理制度是全面性的執行，工作崗位的人力就會出現缺口或是加深產線工作調度的困難度，其牽涉的勞動條件及管理制度的面甚廣，且增加的人事成本更難預估，因此，事業單位的配合意願不高。
- (二) 調整工作方法：受訪事業單位表示企業有一套標準的生產作業流程，而員工在長時間的訓練下，大多習慣既有的工作方式，且工作習慣養成後，都必須花費很長的時間去改變，員工能否適應亦是關鍵。再加上單一人員或部門作業方法的變動，會連帶影響上下游部門的作業方式，而一旦牽涉到製造流程的調整，就會對公司運作產生很多的影響，而這樣的影響所帶來的成效，大多很難在短期預見。
- (三) 改善職場工作環境：受訪事業單位指出工作環境的改善或動線調整，會牽涉到廠房的先天條件及相關法規的規定，一旦要進行硬體環境及設備的改善，大多都必須投入較高的成本，企業也需要有較長的時間進行評估，再加上，改善工作環境所能帶來的成效又非在短時間可呈現，因此，事業單位申請的機會不高。

整體來看，受訪事業單位普遍認為改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境是屬於投入成本高、執行期程長及短時間難以獲得效益的改變，再加上，現有的中高齡職務再設計方案缺乏對應的補助項目，因此，無法提高事業單位申請或配合調整的動機。

二、事業單位認為要增加企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的項目，關鍵在於事業單位的意願，若日後能藉由相關示範計畫，具體呈現出改善後的成效，再透過政府單位的協助，鼓勵事業單位提出一套適合企業發展的中高齡職務再設計計畫，並提供相關的補助經費，應有助於提高申請意願。

要如何增加企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的誘因，則承如前面提及的，事業單位普遍認為直接給予補助經費的誘因成效是有限的，因為做這些改變企業都必須長期投入成本，而相關的補助經費卻無法年年補助。且倘若事業單位真有意願進行相關調整，也必須要經過成本結構、經濟效益、風險、適時性等成本效益分析，並透過具體可行的數據去進行後續的規劃，換言之，必須要有具體的成效才會成為吸引改變的誘因，不然，這些變化都是增加企業的經營成本，無法為企業帶來實質的獲利。

因此，受訪事業單位認為要增加企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境等，關鍵在於事業單位的意願。若是日後有相關中高齡職務再設計的示範計畫，可以具體呈現出改善後的成效，如提昇的生產效率、人力結構的穩定及績效等，更可說服企業高層願意進行相關的調整及改變，爾後，再透過政府的協助及輔導，鼓勵事業單位逕行提出一套適合企業發展的中高齡職務再設計計畫，並提供相關的補助經費，應有助於提高事業單位的申請意願。

至於事業單位對於政府提供的中高齡職務再設計計畫的建議，則包括加強相關計畫的宣導，尤其是從企業高層著手，藉此提高事業單位配合改善的意願，其次則是增加補助經費的額度，讓中高齡者能藉由更多機器設備及輔具提升工作效能，以達到中高齡穩定就業的目的。最後，也有部份事業單位提醒相關單位，目前有很多事業單位仍舊會擔心申請政府的補助項目，會受到勞動檢查的稽核，造成企業運作過程中不必要的困擾，因此，會拒絕中高齡職務再設計計畫的導入，若相關單位日後要擴大導入的範圍，應在後續的宣導中加以說明，降低事業單位導入的疑慮。

三、中高齡勞工對於中高齡職務再設計計畫的需求明顯偏低，普遍認為事業單位會自行評估相關的資源，主動提供勞工相關的改善方案，因此並不會主動建議公司申請中高齡職務再設計。至於對增加企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的誘因，同樣認為關鍵在雇主的意願，較難因政府提出的誘因而有較積極的作為。

在中高齡勞工的訪談過程不難發現，大多是由事業單位主動發起申請中高齡職務再設計的項目，所以，多數的勞工對於中高齡職務再設計認知度偏低，也不清楚計畫中有那些方案可以運用，因此，當訪談時詢問會遇到況或工作上的障礙，希望透過職務再設計計畫來解決，受訪勞工幾乎無法回應。

而在建議公司可以申請中高齡職務再設計的項目時，多數的勞工更是回應公司會自行評估相關的資源，主動提供勞工工作設備、機具及輔具等，也會在條件許可下，協助勞工進行工作條件、工作方法及環境的改善，並不需要特別建議公司申請那些項目，甚至有受訪勞工提及，因年齡增長造成的工作障礙，應由勞工本身自行調整及解決，無權要求公司協助或改善。少數提出建議的受訪勞工則是希望公司能針對職場工作環境，如通風、粉塵等，或是工作設備、機具進行改善。

在增加企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的誘因方面，受訪勞工同樣認為改善工作條件、調整工作方法比較容易牽涉到公司的管理規章及人力調配的運用，關鍵在於雇主的改善意願，而勞工是否也能適應這樣的轉變。至於改善職場工作環境也同樣因為投入成本高、短期效益不明顯等因素，認為企業不容易因為政府提出的誘因而有較積極的改善作為。

最後，在中高齡勞工對於政府提供的中高齡職務再設計計畫的建議方面，則是認為可以加強中高齡勞工對於中高齡職務再設計方案的宣導，鼓勵勞工在遭遇工作障礙時，可以建議公司進行申請，其次則是建議將補助資源集中在缺乏較多資源的中小型企業協助進行改善。此外，也有部分勞工認為改善職場對於中高齡勞工的友善度及深化中高齡勞工的工作能力，才是延緩中高齡者提早退出職場的方式。

第五章 調查結論

第一節 量化調查結論

壹、勞工端

一、曾使用計畫勞工的公司不論在聘用45歲以上員工意願或是針對45歲以上員工採行特別措施部分，其比例皆明顯高於未曾使用計畫勞工之公司，其原因可能是曾使用計畫勞工受惠於中高齡職務再設計計畫，所以普遍認為任職單位願意善待且提供良好的工作環境給45歲以上人員。而在工作職場現狀方面，兩方皆以工作型態需要高度集中力與需要持續進行重複性質之動作的比例較高。

在公司聘用45歲以上人員意願方面，曾使用與未曾使用計畫勞工認為公司願意聘用的比例雖然都超過五成，但其比例落差較大，分別為79.8%與58.9%；針對45歲以上員工有採行特別措施部分，曾使用(21.8%)是未曾使用(8.8%)計畫勞工之2.5倍，且主要具體採行措施也各有不同，曾使用計畫勞工是調至適當的工作崗位(42.3%)與調整工作量(30.8%)，未曾使用計畫勞工則是每年固定提供免費健康檢查(48.2%)。

關於目前工作的職場狀況，曾使用與未曾使用計畫勞工主要面對的情形相同，都是以工作型態需要高度集中力(25.2%；25.6%)、工作型態需要持續進行重複性質之動作(24.4%；27.3%)、工作型態需要較優良的視力(23.5%；15.4%)與工作型態需要長時間久站(13.0%；21.3%)為大宗。但仍有部分的曾使用(40.8%)與未曾使用(31.5%)計畫勞工表示目前工作的職場條件與環境良好，並無相關情形發生。

由上得知，曾使用計畫勞工因受惠於中高齡職務再設計計畫，所以普遍認為任職單位願意善待且提供良好的工作環境給45歲以上人員。另外，需要高度集中力與持續進行重複性質之動作是較多受訪勞工需面對的工作現況。

二、有關對工作造成影響之生理及心理衰退問題，超過七成的曾使用與未曾使用計畫勞工均表示目前沒有發生相關情事；反觀，有造成影響的部分，兩方都是以視力變差居多，其結果與勞工端質化調查相似。至於主動告知生心理狀況衰退情形，曾使用計畫勞工主動告知公司的比例遠高於未曾使用計畫勞工。

大多數的曾使用(84.5%)與未曾使用(72.6%)計畫勞工表示目前尚未發現影響工作之生理及心理衰退問題。至於有對工作造成影響的部分，曾使用與未曾使用計畫勞工皆以視力變差(12.2%；15.4%)為大宗，而兩方處理視力變差的方式都是以自行添購輔助器材(65.5%；51.0%)為主。在勞工端質化調查結果亦提到，中高齡勞工的工作障礙以體能及視力衰退為主，且多利用藥物、運動與輔具自行調整。另外，在文獻中也提到除了體能與視力外，聽力、記憶力及反應力衰退都是中高齡以上就業者較常遇到的工作障礙。

在主動告知公司部分，曾使用(55.2%)計畫勞工因視力衰退問題而影響到工作表現時會主動告知的比例遠高於未曾使用(22.8%)計畫勞工。當公司得知員工視力變差影響到工作時，曾使用計畫勞工之任職公司以增加輔助設備(62.5%)作為主要改善方法；至於未曾使用計畫勞工者則是透過增加輔助設備(18.2%)進行調整。另外，值得注意的是，約有54.5%未曾使用計畫勞工之任職公司，在得知員工有相關問題後，並未給予任何協助。

整體來看，多數受訪勞工認為個人的生心理狀態健康，尚未影響到工作；即便是影響到工作，通常都是透過自我改善與調整，主動告知公司的意願較低，其中又以未曾使用計畫勞工的比例相對較低。此外，公司得知員工有相關情事後，曾使用計畫勞工之任職公司積極處理的程度明顯高於未曾使用計畫勞工者。

三、曾使用計畫勞工主要透過服務單位/場所，獲得中高齡職務再設計相關資訊，但在勞工端質化調查結果提到，中高齡勞工對於職務再設計的認知度並不高。而各補助項目對於解決工作障礙與提升工作效能的幫助性皆超過九成八；在各項未使用補助項目的需求性，以工作設備或機具之改善的比例最高。

由本次調查發現，超過九成的曾使用計畫勞工是透過服務單位/場所(92.4%)而得知中高齡職務再設計計畫，但在勞工端質化調查結果提到，中高齡勞工對於職務再設計的認知度並不高，大多數是配合雇主申請相關的機器設備及輔具。

在238位曾使用計畫勞工中，其所使用的補助項目以提供就業輔具(83.2%)居多，其次是工作設備或機具之改善(33.2%)，再其次為改善工作條件(10.9%)，最後則是改善職場工作環境(2.1%)。

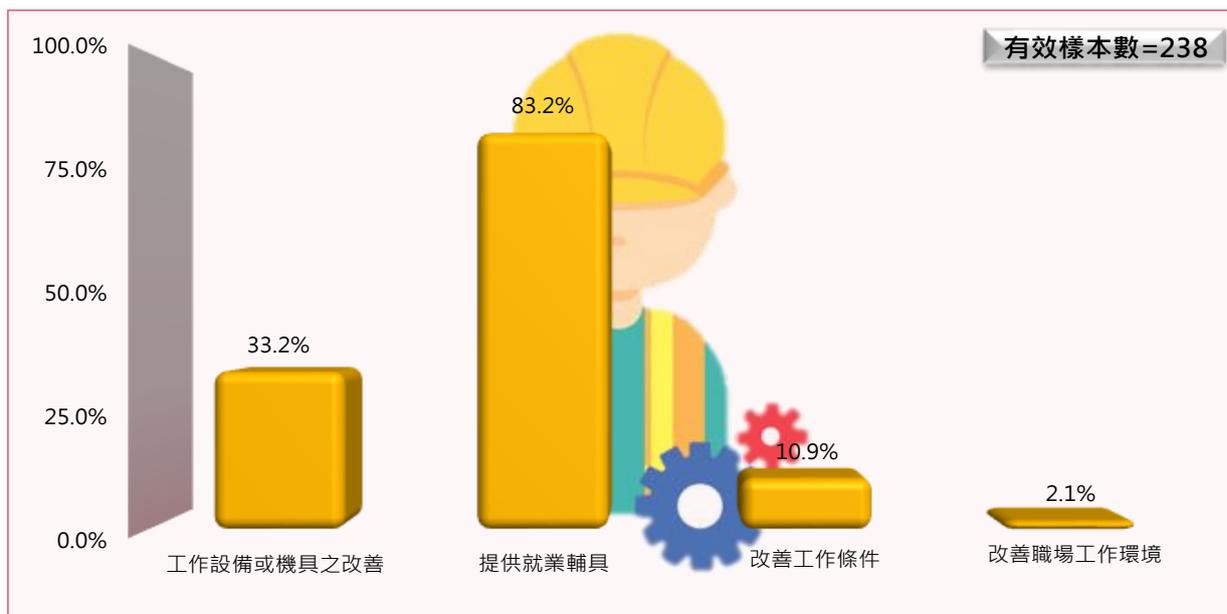


圖 5-1-1 各補助項目使用情形分析圖(曾使用計畫勞工)

有關各補助項目對於使用者解決工作障礙的幫助性，依序為改善工作條件(100.0%)、改善職場工作環境(100.0%)、工作設備或機具之改善(98.7%)與提供就業輔具(98.5%)；另外，在提升工作效能的幫助性，排序為工作設備或機具之改善(100.0%)、改善工作條件(100.0%)、改善職場工作環境(100.0%)與提供就業輔具(98.5%)。最後，有99.2%的曾使用計畫勞工表示參與職務再設計計畫後，確實有增加繼續留任之意願。另外，在勞工端質化調查結果表示，有明

顯感受的補助品項以省力設備為主，不但能降低工作過程中體能的耗損，提升工作效率，也能在返家後擁有較好的生活品質，進而減少勞工提早退出職場的情況。

接續詢問曾使用計畫勞工對於各項未使用補助項目的需求性，其結果發現工作設備或機具之改善的需求比例最高，約占40.9%；其他依序為改善職場工作環境(27.0%)、提供就業輔具(25.0%)、調整工作方法(18.1%)與改善工作條件(13.7%)。

總結來看，曾使用計畫勞工所接受的補助項目多為輔具、設備與機具，而工作流程、工作內容、工作方法及工作條件之調整或改善則是相對較少。換言之，目前中高齡職務再設計計畫較著重於硬體層面協助。至於，使用補助項目後對於工作障礙的排除與工作效能的提升皆獲得高度評價。

四、未曾使用計畫勞工對於中高齡職務再設計計畫認知度僅約一成；在說明完相關內容後，對於各補助項目之需求性以調整工作方法的比例最高。若與曾使用計畫勞工之使用項目相比可發現，各補助項目的需求程度與實際申請使用情形有一小段落差。

由本次調查得知，僅約10.0%的未曾使用計畫勞工知道中高齡職務再設計計畫，而其獲知管道以電視(36.8%)、服務單位/場所(31.6%)與網際網路(27.4%)為主。進一步針對未曾使用計畫勞工說明中高齡職務再設計內容後，其需要各補助項目之比例，依序為調整工作方法(16.1%)、改善職場工作環境(14.1%)、工作設備或機具之改善(11.9%)、提供就業輔具(7.9%)與改善工作條件(4.8%)。

綜上所述，未曾使用計畫勞工對於中高齡職務再設計計畫接觸較少且認知度偏低；另外，對於各補助項目的需求性亦不高，比例均在二成以內。

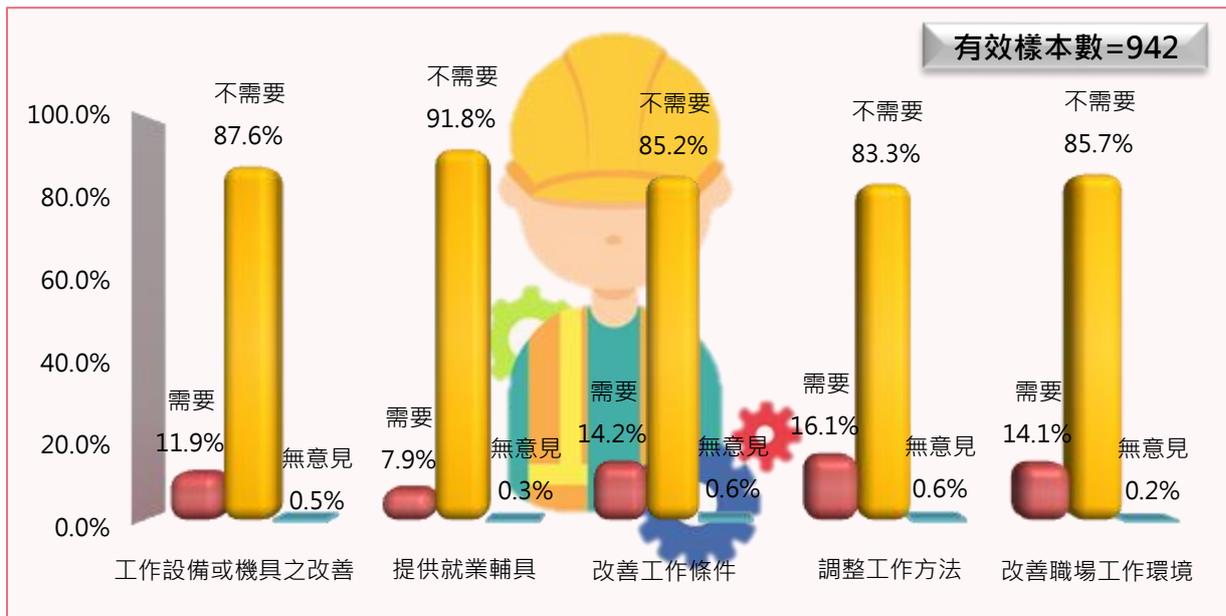


圖 5-1-2 各補助項目之需求分析圖(未曾使用計畫勞工)

若與曾使用計畫勞工之使用項目相比可發現，未曾使用計畫勞工之需求項目前三項排序為調整工作方法、改善職場工作環境與工作設備或機具之改善，而曾使用計畫勞工之使用項目之前三項排序是提供就業輔具、工作設備或機具之改善與改善工作條件。由此可知，勞工端對於各補助項目的需求程度與實際申請使用情形有一小段落差。

五、超過八成的曾使用計畫勞工會主動要求公司申請，而認為公司可能再申請之項目，主要以工作設備或機具之改善與提供就業輔具居多。反觀未曾使用計畫勞工，主動要求申請之比例僅約一成五，認為公司可能申請之項目，以改善職場工作環境與工作設備或機具之改善的比例相對較高。

在主動要求公司申請職務再設計計畫方面，曾使用(84.9%)計畫勞工比例明顯高於未曾使用(14.8%)計畫勞工；但在不會主動要求的原因部分，兩者皆以可接受公司目前的制度與環境(58.3%；51.5%)為主。

至於，認為公司可能(再)申請之補助項目，曾使用計畫勞工的排序為工作設備或機具之改善(58.4%)、提供就業輔具(54.2%)、改善職場工作環境(38.2%)、調整工作方法(17.6%)與改善工作條件(12.6%)；未曾使用計畫勞工的排序則是改善職場工作環境(20.8%)、工作設備或機具之改善(18.3%)、調整工作方法(15.2%)、改善工作條件(13.1%)與提供就業輔具(11.3%)。

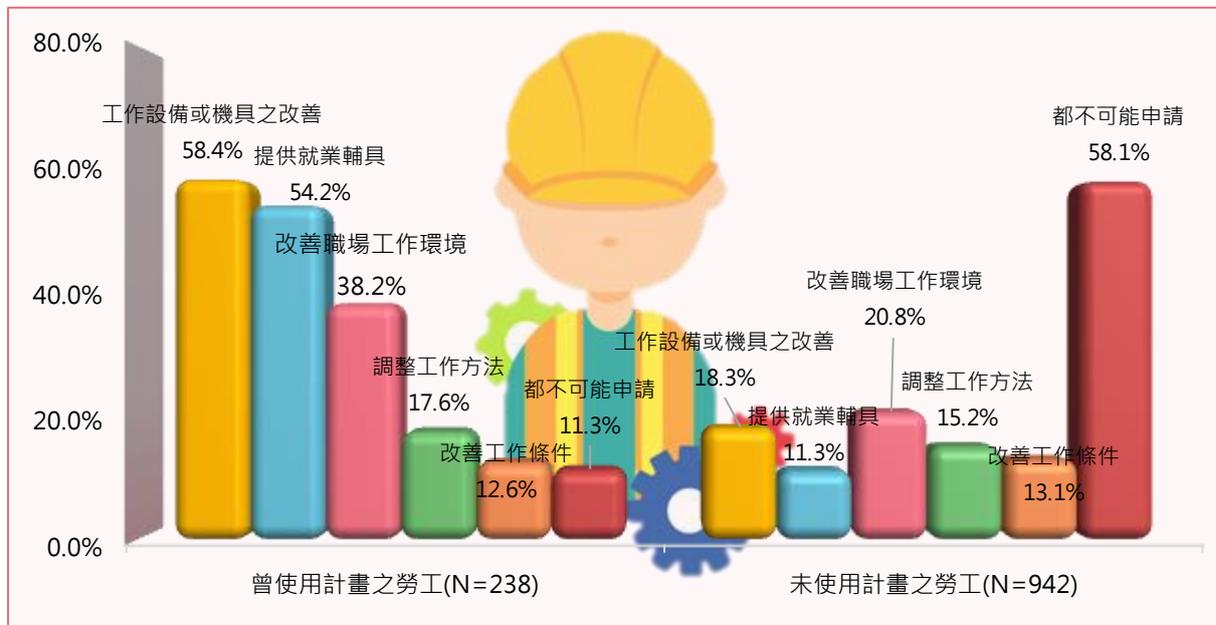


圖 5-1-3 公司可能(再)申請之補助項目分析圖(勞工端)

另外，兩方皆有受訪者表示公司不可能(再)申請，其中未曾使用計畫(58.1%)者更接近六成，遠高於曾使用計畫(11.3%)者。進一步瞭解不可能(再)申請之原因發現，曾使用計畫勞工認為公司皆已完成改善(59.3%)與公司會自行改善(25.9%)是主要因素；未曾使用計畫勞工則是以公司會自主改善(40.0%)與公司制度與設備皆很完善(22.1%)的比例較高。

整體來說，曾使用過計畫勞工因接受過計畫與任職單位之幫助，瞭解該計畫之優點與對公司的信任，因此提高爭取優化工作條件與環境之意識；而未曾使用計畫勞工就與一般勞工相同，較不擅於爭取自身權益，多是透過自我調整來配合任職單位相關規定。另外，在補助項目的需求性上，曾使用與未曾使用計畫勞工對於工作設備或機具之改善都有較高的需求，但在提供就業輔具方面，曾使用計畫勞工亦有較高的需求，但未曾使用計畫勞工對於該項目需求性則是相對較低，其原因可能是曾使用計畫勞工有相關接觸與使用經驗，對於輔具所帶來的效益有較深刻感受，而未曾使用計畫勞工多以自身工作現場作為回答依據。

六、曾使用與未曾使用計畫勞工皆認為可將提升中高齡就業機會優先納入中高齡職務再設計計畫。至於其他就業服務需求，兩方都是以職業訓練(含職前訓練、在職訓練)服務為大宗。

有關職務再設計計畫相關建議，大多數的曾使用(98.7%)與未曾使用(76.0%)計畫勞工均未表達任何意見。但仍有少數受訪者提供寶貴意見，其中曾使用計畫勞工認為可提升中高齡就業機會(0.4%)、加強宣導中高齡職務再設計計畫(0.4%)與提高中高齡及高齡就業者健檢補助金額(0.4%)等議題，納入中高齡職務再設計計畫；未曾使用計畫勞工則是以提升中高齡就業機會(15.5%)的比例最高。

最後，在其他就業服務需求方面，曾使用計畫勞工較需要職業訓練(含職前訓練、在職訓練)服務(21.4%)就業諮詢服務(11.3%)與提供就業促進講座相關資訊(10.5%)；至於，未曾使用計畫勞工則是以職業訓練(含職前訓練、在職訓練)服務(25.3%)的需求比例最高，其他依序為推介就業服務(19.3%)、就業諮詢服務(17.7%)、創業諮詢服務(17.3%)與提供就業促進講座相關資訊(16.1%)。

貳、事業單位端

一、曾使用計畫事業單位遇到人力招募困難的比例高於未曾使用計畫事業單位；兩方對於聘用45歲以上人員的接受度高，願意聘用的比例均超過八成。另外，在事業單位質化調查結果也指出，除體能性質工作外，大多數的事業單位均願意聘用中高齡人力。

在人力招募困難的議題上，曾使用(60.7%)計畫事業單位遭遇到的比例明顯高於未曾使用(35.2%)計畫事業單位；進一步瞭解遭遇困難的原因發現，曾使用與未曾使用計畫事業單位都是以求職者人數過少(66.2%；48.8%)、工作環境不具吸引力(49.3%；42.0%)與求職者工作技能不符(29.6%；37.1%)為主。

雖然多數未曾使用計畫勞工表示公司制度與設備皆很完善，故不會主動要求公司申請中高齡職務再設計計畫，但事業單位卻認為工作環境不具吸引力是人力招募困難主要因素，兩者間認知落差的原因可能是國內勞工意識普遍不足，對於自身權益之爭取較不積極；再加上勞資雙方權力不對等，深怕跟公司抱怨後無法繼續工作，因此對外表示負面評價之言論相對較少；此外，產業本

質也可能是重要影響因素，例如：製造業本質常與髒汙、危險及辛苦脫不了關係，即使雇主依照職安規定維持良好工作環境，仍然無法成為求職者第一選擇。

有關公司聘用45歲以上人員意願，雖然曾使用(90.6%)計畫事業單位願意聘用的比例高於未曾使用(80.1%)計畫事業單位，但整體來說，兩方對於45歲以上人員皆有較高的接受度。而彙整願意聘用的原因發現，曾使用與未曾使用計畫事業單位均認為流動率低(67.0%；42.8%)與經驗豐富(56.6%；64.8%)是主要考量因素；反觀不願意聘用原因，兩方受訪者皆表示健康因素或體力不足(90.9%；59.6%)、技能或學習力不足(36.4%；20.5%)與沒有適合的工作內容(27.3%；31.1%)。

綜上所述，多數受訪事業單位看中45歲以上人員穩定度高與經驗較好之特性，對於中高齡就業者有較高之接受度。另外，在事業單位質化調查結果也指出，除體能性質工作外，大多數的事業單位均願意聘用中高齡人力。

二、曾使用與未曾使用計畫事業單位皆表示公司目前工作職場現狀，主要以需要持續進行重複性質之動作與工作需要高度集中力居多；除此之外，文獻中也提到噪音過大與工作環境溫度過高/過低是工作職場較常遇到的情形；而對面工作職場待改善情形時，近六成的曾使用與未曾使用計畫事業單位有進行相關調整作業。

關於公司目前工作的職場狀況，曾使用與未曾使用計畫事業單位主要遭遇的情形相似，其中曾使用計畫事業單位以需要持續進行重複性質之動作(53.0%)、工作需要較優良的視力(41.0%)與工作需要高度集中力(41.0%)為主；至於未曾使用計畫事業單位則是以需要持續進行重複性質之動作(37.2%)、工作需要高度集中力(29.9%)與時常需要耗費大量體力(21.6%)居多。另外，有部分的曾使用(15.4%)與未曾使用(32.5%)計畫事業單位表示公司的工作職場目前尚無上述情形。

而面對上述情形，曾使用與未曾使用計畫事業單位有進行調整或改善的比例接近，分別為59.6%與57.0%。進一步詢問公司願意進行調整的原因發現，在曾使用計畫事業單位部分是以改善工作環境(54.2%)與增加產能(52.5%)為

主；未曾使用計畫事業單位方面則是以提升員工工作效率(63.5%)與改善工作環境(51.6%)為主要目的。

由上可知，近六成的受訪廠商表示遭遇職場待改善事項時會積極尋求解決方案，為員工創造良好工作環境與合適工作條件，同時也提升工作效率與產能。而事業單位質化調查結果亦指出，多數的公司會主動觀察勞工工作流程或透過勞資例行會議，了解勞工需求，並給予適宜的機器設備及輔具或進行工作方法的調整。

三、超過九成的曾使用與未曾使用計畫事業單位表示，目前尚未發現公司有45歲以上員工因個人體能或生心理問題，而對公司營運管理造成影響；約六成的曾使用計畫事業單位有針對45歲以上員工採行特別措施，而未曾使用計畫者僅約二成三。

有關公司45歲以上員工工作情形，超過九成的曾使用(92.3%)與未曾使用(97.1%)計畫事業單位認為，公司45歲以上員工目前沒有因體能及生心理狀況影響，而對營運管理造成困擾。至於少部分有遭遇相關情事之曾使用(7.7%)與未曾使用(2.9%)計畫事業單位均表示，產能降低(88.9%；65.2%)是主要困擾的情形。

接續瞭解公司針對45歲以上員工採行特別措施的情形，經由調查發現，曾使用(60.7%)計畫事業單位有採行的比例明顯高於未曾使用(23.7%)計畫事業單位，其中曾使用計畫事業單位所採行的措施以導入自動化設備或進行工作環境改善(60.6%)為主；未曾使用計畫事業單位則是可以申請職務或工作內容調整(41.9%)與為了經驗傳承進行混齡編組(34.6%)居多。

四、超過九成的曾使用計畫事業單位表示透過中彰投分署人員的說明，公司能清楚瞭解計畫內容；但在專家學者質化調查結果發現，事業單位對於中高齡職務再設計計畫之認知大多停留在機具設備的補助，對於職務再設計的觀念仍有待宣導及溝通。而委員跟專員前往評估的次數，平均約為2.48次；至於第一次評估作業所花費時間，平均約79.86分鐘。

經由調查得知，超過九成的曾使用計畫事業單位是透過公立就服機構或人員(94.0%)而得知中高齡職務再設計計畫。117間曾使用計畫事業單位中，其

所使用的補助項目以提供就業輔具(79.5%)居多，其次是工作設備或機具之改善(39.3%)，再其次為改善工作條件(9.4%)，最後則是改善職場工作環境(3.4%)。

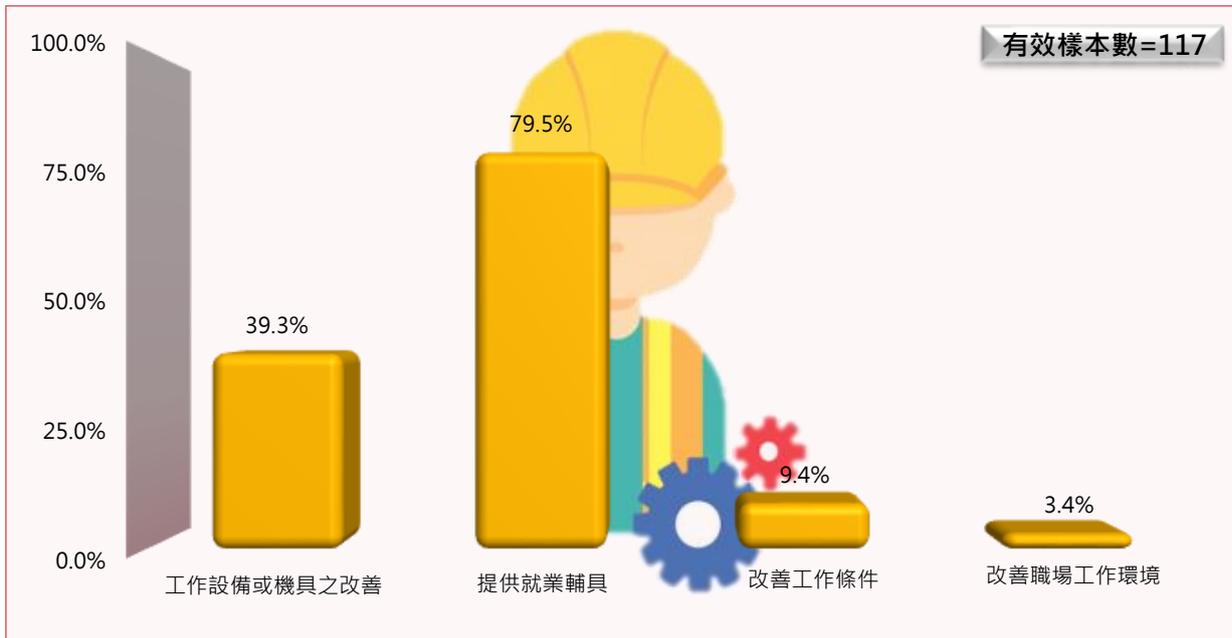


圖 5-1-4 各補助項目使用情形分析圖(曾使用計畫事業單位)

進一步詢問申請過程中的相關情形，約94.0%的曾使用計畫事業單位表示中彰投分署人員能清楚說明且讓公司充分瞭解計畫內容；但在專家學者質化調查結果發現，事業單位對於中高齡職務再設計計畫之認知大多停留在機具設備的補助，對於職務再設計的觀念仍有待宣導及溝通。而評估作業之委員跟專員前往公司現場次數以1-4次(82.9%)居多，整體平均約為2.48次；若針對第一次評估作業所花時間，大多為31-60分鐘(41.0%)，整體平均約為79.86分鐘。

至於專業團隊所提建議採用情形，有71.8%的曾使用計畫事業單位為全部採用；但約28.2%的曾使用計畫事業單位僅部分採用，而其部分採用的原因多以場地限制(54.5%)為主。最後，有關參與計畫後所帶來之正面效益，以員工生產力提升(50.4%)、工作流程的安全性提升(39.3%)與工作場所的安全性提升(33.3%)的比例相對較高。

五、未曾使用計畫事業單位對於中高齡職務再設計計畫認知度僅約一成九；在說明完相關內容後，對於各補助項目之需求性均在一成以內，其中以工作設備或機具之改善(9.5%)的比例最高。

根據調查指出，未曾使用計畫事業單位知道中高齡職務再設計計畫的比例僅占18.5%，而其獲得相關資訊的管道，主要以公立就服機構或人員(51.0%)與網際網路(33.6%)。針對未曾使用計畫事業單位說明中高齡職務再設計計畫內容後，其對於各項補助項目之需求性，依序為工作設備或機具之改善(9.5%)、改善職場工作環境(7.6%)、調整工作方法(7.3%)、提供就業輔具(6.0%)與改善工作條件(4.8%)。進一步與曾使用計畫事業單位比較，未曾使用計畫事業單位對於工作設備或機具改善的需求性最高，而曾使用計畫事業單位卻是以申請使用就業輔具的比例最高，且與排序第2位的補助項目有40.2%的差距。

整體來看，多數的未曾使用計畫事業單位不清楚中高齡職務再設計計畫，並認為以目前公司中高齡員工之工作情形，暫時不需要職務再設計計畫之協助。另外，事業單位端對於各補助項目的需求程度與實際申請使用比例有不一致的情形發生。

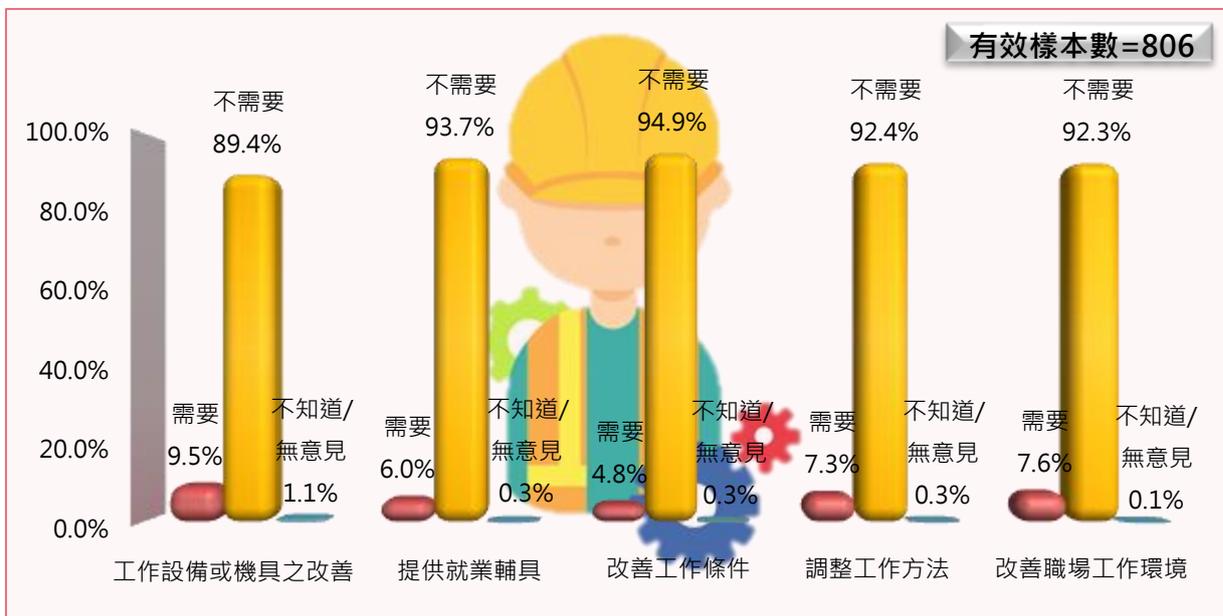


圖 5-1-5 各補助項目之需求分析圖(未曾使用計畫事業單位)

六、工作設備或機具之改善是曾使用與未曾使用計畫事業單位表示可能(再)申請之補助項目；對於職務再設計計畫相關建議，則是希望計畫能納入持續提升中高齡就業者專業技能、提高中高齡及高齡就業者健檢補助金額與培養中高齡就業者第二專長...等議題。

關於公司可能(再)申請之補助項目，曾使用與未曾使用計畫事業單位都以工作設備或機具之改善(59.8%；14.5%)為大宗；但在都不可能(再)申請方面，兩方比例差異懸殊，分別為10.3%與71.5%；進一步詢問不會再申請的原因發現，曾使用計畫事業單位認為公司會自行改善(66.7%)，而未曾使用計畫事業單位則是以員工均能接受公司現有制度與設備(50.5%)與公司會自行改善(43.8%)為主。

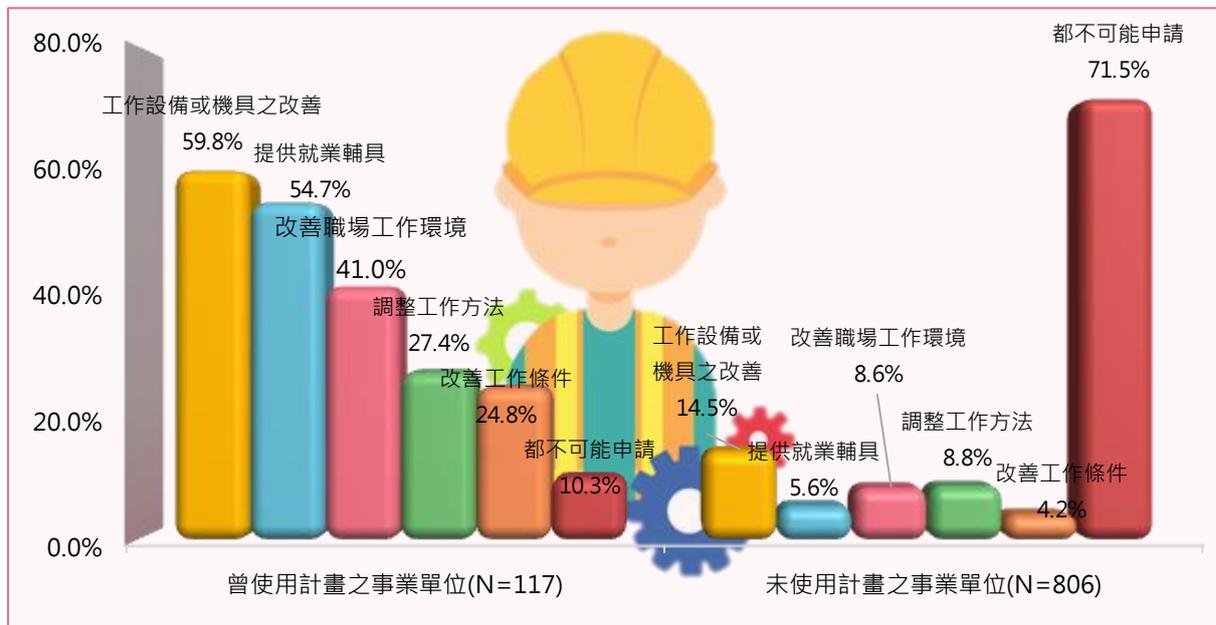


圖 5-1-6 公司可能(再)申請之補助項目分析圖(事業單位端)

關於職務再設計計畫相關建議，超過九成五的曾使用(96.6%)與未曾使用(95.3%)計畫事業單位均未表達任何看法；至於持續提升中高齡就業者專業技能(1.7%；3.1%)與提高中高齡及高齡就業者健檢補助金額(2.6%；2.2%)，則是少數曾使用與未曾使用計畫事業單位所提之建議。

七、曾使用與未曾使用計畫事業單位均認為，提高45歲以上就業者留任意願最重要的措施是提供雇主僱用勞工僱用津貼(僱用獎助及津貼)，提高雇主僱用意願。

最後，關於提高45歲以上就業者留在職場之相關協助或措施，曾使用與未曾使用計畫事業單位的看法接近，其中提供雇主僱用勞工僱用津貼(僱用獎助及津貼)，提高雇主僱用意願(39.3%；40.4%)、提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵勞工進入職場(37.6%；37.7%)與開發適合勞工重返職場的職訓種類(34.2%；40.2%)是兩方認為可行比例較高的措施。至於提供職務再設計，減緩工作障礙(39.3%)與提供部份工時、彈性工時等就業機會(36.1%)則是曾使用與未曾使用計畫事業單位各自認為成功機率較高的方式。

第二節 質化調查結論

壹、專家學者

一、事業單位雖感受到勞動力老化對於企業運作產生的困難，但卻較少著眼於強化中高齡者的人力運用，而是偏向以自動化或半自動化來因應人力不足的問題。

接受中高齡職務再設計的產業以傳統製造業為主，在人力的運用上幾乎有一半以上的事業單位都面臨人力招募上的困難，而為能維持事業單位運作，部分事業單位會透過延長中高齡員工的工作年資穩定內部的人力需求。但過程中並沒有針對中高齡勞工的需求提供特殊的措施。且訪談發現，雖然有部分的事業單位會提供一些機器設備，但考量點都是為了提高企業的生產效率，卻非獨厚於改善中高齡員工的工作障礙。而一些較具規模的事業單位，在面臨人力缺口的問題，也開始規劃以半自動化或自動化的機器設備取代人力，讓事業單位在整體製程及產能上有很大的轉變，藉此因應產業升級及產能提升的需求，顯示出多數事業單位在因應勞動力老化的問題，極少著眼於強化中高齡者的人力運用的面向。

二、推動中高齡職務再設計過程中，最大的困難是無法完整的掌握中高齡勞工的工作障礙及需求，再加上，事業單位對於中高齡職務再設計的認知停留在機器設備及輔具的補助，造成後續在評估建議及效益分析的困難，顯示相關單位日後仍應強化事業單位對於中高齡職務再設計的觀念。

多數知道中高齡職務再設計的事業單位對該措施的看法仍較為懵懂，大多仍停留在可以申請相關機器設備及輔具的補助，所以事業單位普遍都有很高的接受意願，對於申請項目也有明確的需求。而在導入的效益方面，事業單位主要是感受到申請的機器設備及輔具，能幫助員工減少因身體機能衰退所造成的工作負擔，如省力設備的供給。其次，則是當機器設備及輔具介入後，會進而改善員工的工作流程及生產效率。但這些成效的前提都必須在於正視中高齡勞工的需求，倘若雇主仍以企業經營角度來申請中高齡職務再設計計畫，都較難反映出中高齡職務再設計導入的效益。

也正因如此，部份專家認為透過中彰投分署的企業輔導團所導入的中高齡職務再設計方案成效較為明顯，主要原因是該方案會協助事業單位從人才培育、生產管理的技術諮詢及職務再設計三者串連在一起，較充分掌握中高齡勞工的工作障礙及需求，而事業單位也比較容易感受到輔導前後的變化及差異。

另外，在推動過程中容易遇到的困難方面，主要在於無法確切的掌握中高齡勞工的需求，因為國內的勞工大多因為擔心工作權益受損不願意主動和雇主反應他們在工作中遇到的障礙。因此，團隊在評估上，就相對難掌握勞工在職場上的需求，協助提供適合的解決方案。整體來看，目前的中高齡職務再設計的規劃，中高齡勞工還是屬於處在相對弱勢的位置，其能滿足的部份還是以雇主所認定的問題為主。

其次，專家也提到外展人員在開發中高齡職務再設計專案時，會利用較具體的機器設備及輔具作為說明的重點，因此，雇主就會對於申請項目有較具體的想法及期待，容易影響事業單位對於團隊建議的接受度。所以，也有部份專家認為外展人員如何開發事業單位對於中高齡職務再設計的需求，是影響計畫是否成功的關鍵。而此也顯示出，相關單位日後應在強化事業單位對於中高齡職務再設計的核心價值的認知及瞭解。

至於其他容易遇到的困難還包括，1. 雇主對於改善工作條件或調整工作方法的建議，會因成本的考量，而降低配合意願。2. 若相關建議調整所牽涉的範圍較大，事業單位不願意進行一次到位的改善。3. 驗收過程較難全面性掌握中高齡勞工的使用狀況，進而評估使用的效益。也因此建議相關單位日後可以請申請的事業單位提供受補助中高齡勞工的聯絡資訊，一方面可以讓勞工知道他們透過這個方案獲得到幫助，再者，也可以作為後續補助相關機器設備及輔具改善之參考。

三、中高齡職務再設計服務較缺乏完整的需求評估階段，較難提供事業單位通盤的改善建議。建議日後可以強化事業單位填寫中高齡職務再設計的個案資料表的內容，提供更完整的資訊協助委員進行後續評估。

關於目前中高齡職務再設計服務作業的流程方面，外展人員幾乎扮演第一線的角色，但或許是因為肩負績效指標的壓力或是對於中高齡職務再設計核

心價值的認知，在開發需求單位時，大多會以較容易說明的機器設備及輔具補助，去說服事業單位申請計畫，反而忽略事業單位最源頭的需求評估，而此就容易造成審查委員在提供後續評估或建議的困難。因此，也建議相關單位在考量現有績效考評方式的合理性外，可以針對外展人員進行相關的教育訓練，強化相關資訊傳遞的完整性，以及協助雇主及中高齡員工共同陳述工作狀況及遇到的問題，回饋給委員作為評估的依據。而在辦理的廠商說明會中，也可以納入過去審查會議中事業單位的回饋意見，並定期檢討說明會的內容，以期在說明會中能更充分展現中高齡職務再設計精神。

在委員的訪視階段方面，專家認為事業單位大多已經想好要申請的品項，所以訪視目的若僅於評估事業單位申請項目的合宜性，相關的訪視時間及次數應該是足夠的。但若是要做訪視診斷並提出建議，時間則相對不足。專家也提到，在訪視過程中很少有機會可以去了解中高齡勞工的工作內容、流程及需求，往往較難在2~3小時之間做一個通盤性的評估，提供事業單位較細緻的建議。此外，專家也提到委員在訪視的評估會依據事業單位的規模及申請員工人數而有不同，當規模較大或申請人數較多時，就難以在一次的訪談中，替所有申請的員工進行個別化的評估，也無法藉此真正了解員工的需求。因此，建議相關單位可以多鼓勵委員針對訪視的實際需求，提出相對應的訪視時間及次數，讓委員能藉此提供更完整或通盤的改善建議。

而在是否有足夠資源、資料去評估事業單位的需求方面，專家指出在進行訪視前，會取得中高齡職務再設計的個案資料表，但部分專家認為雇主在填寫時，大多會按照宣導文件上面的內容進行抄寫或書寫過於簡化，造成委員訪視時，仍必須花時間重新了解其工作的內容與建議的調整方案，因此，建議外展人員或相關單位在協助事業單位填寫時，應提供廠商遭遇的問題是甚麼、需求是甚麼、生產線遇到的問題狀況、員工的工作內容或流程之描述、員工經常抱怨的項目等。或是透過企業輔導團導入的中高齡職務再設計方案，能附上先行輔導的評估資訊，讓訪視委員更快瞭解申請者的問題，並提供更適切的建議方向。另外，在現有的作業流程建議中，也有專家提出可以增加輔具試用的階段，讓中高齡勞工在不同輔具的試用過程，尋找到可以符合需求的項目，減少後續因不適用而棄置的情況。

最後，在事業單位對於評估建議的接受度方面，專家指出多數事業單位都有期待的補助項目，所以當委員提供的建議與原本預期不符時，就必須要花更多的時間去向事業單位說明，整體來說，事業單位除了原先申請的項目外，接受其他建議的意願並不高，除非委員能搭配政府其他部門的資源，給予較全面性的藥方，才能提高事業單位的接受意願。

四、成功的中高齡職務再設計案例，勞工必須要能夠描述出工作障礙；雇主則是真心從改善中高齡的就業困境的角度出發及配合，至於團隊則必須從其工作流程著手，透過評估、觀察給與適切的建議。

專家認為國內目前比較成功的案例還是在於減輕中高齡體能付出的部分，且大多透過一些省力搬運的機器設備，來解決勞工長時間的工作姿勢不良或體能消耗，在輔具方面，則對視覺衰退的幫助較大。

而如何讓中高齡職務再設計成功呢？前提是勞工必須要再加強對於職務再設計的觀念，當計畫推動時要能夠描述他們遇到的工作障礙是什麼。雇主方面則是願意花時間去觀察勞工在作業流程上的困難，並真心從改善中高齡就業困境的角度出發，搭配做一些環境或動線的改善。至於團隊方面，則可從事業單位的工作流程著手，瞭解其平常的作業方式，透過評估、觀察給與適切的建議，並透過腦力激盪出各種可能的規劃，包含可能要找尋一些特殊設計機器設備及輔具並提供勞工試用，這樣才會貼近到職務再設計的精神。換言之，若雇主只是為了申請某項機器設備及輔具，而無法突顯出中高齡勞工的工作障礙及需求，這樣的職務再設計方案的成效通常不明顯。

五、透過職務再設計相關競賽或是由事業單位提出專案申請補助等形式，鼓勵事業單位改善工作條件及調整工作方法。而改善職場環境方面，則要具體的釐清與職業安全衛生法規中之差異，或是適時放寬雇主條件限制，才能有助於提高事業單位申請之意願。

專家認為在改善工作條件及調整工作方法方面，主要是沒有對應的經費補助缺乏申請誘因，且改善工作條件及調整工作方法牽涉到投資金額大，影響層面廣等問題，所以事業單位的接受意願就會變比較低一點。而在改善職場環境方面，大多會牽涉對職業安全衛生法中的相關規定，且很多項目都隸屬於雇主責任的範疇內，較

難藉由中高齡的職務再設計協助進行相關的補助，也造成事業單位申請比例較低的問題。

至於要如何鼓勵事業單位申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境的誘因，在申請改善工作條件、調整工作方法方面，專家認為目前已經有些事業單位根據企業內部資源進行相關的改善工作，日後應該可以職務再設計相關競賽，鼓勵事業單位分享其經驗及導入類似產業，或是藉由影片的拍攝擴大影響範圍等。而若是要帶動其他事業單位加入，則可透過專案計畫申請的模式，由事業單位主動提想要改善的方式，由署內透過評選方式，針對事業單位提出的優良計畫案補助一定比例的金額，這樣才能增加事業單位申請的比例，甚至可以開創出更多創新的職務再設計方案。而在改善職場環境方面，若要增加事業單位的申請，則必須更具體的釐清其補助方向與職業安全衛生法中規範之差異，或是適時放寬雇主條件之限制，才能有助於提高事業單位申請之意願。

六、透過專家會議凝聚對中高齡職務再設計五大面向的概念化及操作型定義等共識。

專家普遍認為目前中高齡職務再設計的方向及定義其實有很多地方都是非常模糊跟模稜兩可，從工作設備或機具之改善、提供就業輔具、改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境等五大面向來看，專家認為在概念化、操作化及後續的測量標準，都必須要有更明確的規範。例如改善職場環境的內涵、工作設備或機具與輔具的界定，或是改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境是對應的成果抑或是執行的措施等。這些都是因為操作型定義的不一致，造成後續評估上的困難。

此外，受訪專家也提到幾項在實際訪視中容易遇到的判定困難，1.在中高齡職務再設計評估報告中建議改善方式及補助項目的勾選認定；2.改善工作條件、調整工作方法可申請的補助項目；3.機器設備及輔具可補助的項目與生財器具間的認定；4.重複申請相同的機器設備及輔具是否符合職務再設計精神等。

因此，專家也建議在中高齡職務再設計相關定義的部分，應重新依據中高齡者的需求，規劃一套較適宜的操作型定義，方便所有推動職務再設計的成員，有一套較完整的共識去推動。而在實際執行的過程中，則可以強化現有的共識會議，針對前一年度的審查情況提出相關修正意見，並針對今年度的審查內容、流程、相關項目的評定準則等進行溝通，提供一套較為完善的基準給委員參考。

七、對於政府推動中高齡職務再設計之其他建議。

最後針對中高齡職務再設計方案建議，受訪專家學者也提出以下幾點的看法：

(一) 鼓勵事業單位先導入企業輔導團協助中高齡職務再設計之需求評估

專家認為企業輔導團的先行介入，除了讓許多專家學者到職場去幫企業把脈外，也能將職務再設計的觀念較完整的讓事業單位理解，讓企業輔導團從生產流程的前端，就納入中高齡職務再設計概念，協助發現問題、找到問題，做事前的訪視、診斷，再思考利用什麼方式及資源協助事業單位進行改善。因此，建議日後可以透過一些誘因或提供企業輔導團在中高齡職務再設計有較高的補助金額上限，來鼓勵事業單位先導入企業輔導團進行評估。

(二) 加強中高齡職務再設計後續效益評估，或藉由示範點或亮點計畫模式，帶動其他事業單位的導入

目前的中高齡職務再設計方案中，在後續的效益分析上同樣較無著力，事業單位若無法透過中高齡職務再設計方案的導入，感受到其具體的成效，就更難以擴大帶動其他事業單位的加入，因此，建議相關單位除了修正現有的評估模式外，日後更可朝示範點或亮點計畫的模式規劃，選擇願意進行較大突破及改善的廠商，從前期的評估分析、執行至後段的效益評估，以量化方式分析提供具體的改善成效，藉此帶動其他事業單位的跟進。

(三) 加強中高齡職務再設計之相關宣導

從訪談發現，多數的勞工及雇主對於中高齡職務再設計的觀念及認知仍有所不足，因此建議相關單位可以將案例或是改善後的效益，用較具體的如微電影、網紅行銷等方式，透過社群媒體的方式加強宣導。而在事業單位端，則可以透工業區聯誼會或同業工會的管道著手，去做為推動職務再設計的宣導管道。

(四) 建立委員適任性的評估標準，並協助進行相關訓練

目前中高齡職務再設計的委員對相關專業的涉入程度有很大的落差，不同背景認知的委員在審查過程就會有判斷的誤差，也連帶影響執行的效益，因此，建議應有一套委員適任性的評估標準，協助進行後續的訓練。

(五) 訂定中長期中高齡職務再設計補助方案，協助事業單位進行較大幅的調整

針對事業單位有意願大幅度的進行職場環境或是工作方法時，建議相關單位可以規劃中長期補助方案，藉以提高事業單位的調整意願，或是在原本通過的補助金額之外，協助事業單位申請相關低利或無息的貸款，鼓勵事業單位進行較全面性的調整方案。

(六) 修訂事業單位申請職務再設計的申請機制

目前中高齡職務再設計方案，有一定比例都是重複申請的事業單位，但因其申請人員不同，現有制度上很難拒絕，造成部分有意願申請的新廠商，無法獲得補助，故建議可以增加經費，或是在現有制度上進行調整或修正，建立補助事業單位的篩選機制，協助有意願積極改善員工工作環境的雇主去進行職務再設計的調整。

貳、事業單位

一、除了體能性質的工作外，事業單位大多願意招募中高齡以上的勞工，但對於勞動力老化的因應措施，還是較偏重在強化青年人力的招募。

受訪事業單位比較需要的人力以技術性人員及現場人員為主，以技術性人員來看，雇主比較重視學歷、相關科系、實務經驗及證照等；現場人員則較偏向在求職者的體能、視力及人格特質等。至於在人力聘用上的困難，不外乎是人員的技術能力不足、流動性高及工時或工作環境不受求職者青睞等。

在中高齡以上求職者的接受意願方面，受訪事業單位對於技術職或管理職的中高齡者接受意願較高，主要是求職者本身具備足夠的專業或技術能力，對企業在經驗傳承上有助益。至於需要較多體能或視力投入的工作內容上，雇主的接受意願相對不高，其原因除了中高齡者的身體無法負荷外，本身也較難適應工作上的需求。

至於事業單位在面臨勞動力老化的人力運用規劃方面，在相關技術人員上會加強和學校、職訓單位的合作，來聘用理論及技能並重的人才，爾後，則會強化在職期間的培訓或師徒制的傳承，彌補新進人員實務經驗的不足。而在一般基層人力則會先以機器設備或輔具提升人員生產效率，並開始導入半自動

化設備，如機械手臂或自動控制設備，來減少人力聘用的需求，至於其他專業性不強的職務缺口，則會以引進外勞來因應，顯示，事業單位還是偏向在青年人力的聘用上，對於強化中高齡勞工的人力運用則較少著墨。

二、多數事業單位會主動觀察勞工工作流程或透過勞資例行會議，了解勞工需求，並主動給予適宜的機器設備及輔具或進行工作方法的調整。

受訪事業單位認為中高齡勞工在工作上比較容易遇到的障礙還是以身體機能衰退及工作環境的限制為主，而多數的事業單位會主動觀察或透過勞資例行會議掌握到勞工在工作上可能的障礙，進而主動提供協助，但訪談中不難發現，雇主提供這樣的協助並不會僅限於中高齡的勞工，而是著眼於整體員工的需求及對企業運作的後續效益。

在處理的方式方面，事業單位會以現有的資源及環境進行調整及評估，提供的協助則包含添購適合的機器設備及輔具、調整工作的方法等。而少數較具規模的企業也會透過建立友善的職場環境，協助員工強化工作與生活的平衡及實施員工關懷措施，或是給予良好的薪資福利，強化資深員工留任的意願。而在環境的改善上，也會依據廠房的條件逐項進行修繕，提供勞工更好的工作環境。

三、事業單位接觸中高齡職務再設計的第一線人員以就業服務中心外展人員為主，且因部分事業單位有預期申請的品項，在訪視階段會著重於與委員溝通補助品項的適合性，對於其他建議採納度則相對較低。

事業單位會申請中高齡職務再設計的原因，一部分是因為期待透過外部資源的導入，尋求較適當的處理方式來改善中高齡勞工的工作障礙。另一部分，則是事業單位已有對應的解決方案，而期待外部資源提供經費的補助。

對於前者的事業單位，通常會請訪視委員進行較全面性評估，而對於其提供的建議，也會在考量公司資源的前提下配合調整。但對於已有解決方案的事業單位，則會著重於與委員溝通補助機器設備及輔具的適合性，對於委員提供的其他建議採納度則相對較低。

至於在申請的相關流程上，事業單位都是透過就業服務中心外展人員的說明瞭解相關資訊。在申請階段方面，會事先協助進行文件的初步審閱，降低

事業單位文件往返的困擾。在訪視階段方面，也認為評估團隊的訪視足夠提供適切的建議及規劃。而在效益評估階段方面，機器設備及輔具補助對於改善身體機能衰退，以及避免職業傷害有明顯成效。且對企業來說，也能提升員工工作效率，強化勞資雙方互動的和諧性。

最後，在最後的驗收及追蹤階段，受訪事業單位均無提出特別的建議或改善之處，僅1位受訪者建議日後可以僅針對一定金額之補助品項進行列管，以簡化相關作業流程。

四、事業單位認為在改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境方面，是屬於長期投入且無法在短期獲得效益的轉變，再加上，現有的中高齡職務再設計方案缺乏對應的補助項目，因此，較難增加事業單位申請或配合調整的動機。

大多數的受訪事業單位都表示未來會考慮再申請相關方案。不過也有部分事業單位認為，會評估公司的資源及改善的迫切性，優先以自行改善的方式進行處理。至於是否有其他想利用職務再設計解決的問題方面，事業單位則無具體的建議及想法。

而對於事業單位較少申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的部分，事業單位認為在工作條件及工作方法的調整，牽涉到企業對於內部人力運用的整體規劃，更關乎到企業未來的發展及走向。且在工作流程的規劃及運作，更是牽涉到生產流程的技術及效能，一般而言，多數的企業都會定期的評估績效去進行內部的改善，較少接受外部的建議逕行調整。

再加上，改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境是屬於投入成本高、執行期程長及短時間難以獲得效益的改變，而現有的中高齡職務再設計方案又缺乏對應的補助項目，因此，無法提高事業單位申請或配合調整的動機。

五、日後若能藉由相關示範計畫，具體呈現出改善後的成效，提升事業單位改善的意願，再透過政府單位的協助，鼓勵提出適合企業發展的中高齡職務再設計計畫，並提供相關的補助經費，應有助於提高申請意願。

受訪事業單位認為要增加企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境等，關鍵在於事業單位的意願。若是日後有相關中高齡職務再設計的示範計畫，具體呈現改善後的成效，更可說服企業高層願意進行相關的調整及改變，爾後，再透過政府的協助及輔導，鼓勵事業單位逕行提出一套適合企業發展的中高齡職務再設計計畫，並提供相關的補助經費，應有助於提高事業單位的申請意願。

至於事業單位對於政府提供的中高齡職務再設計計畫的建議，則包括加強相關計畫的宣導，尤其是從企業高層著手，其次則是增加補助經費的額度，讓中高齡者能藉由更多機器設備及輔具提升工作效能，以達到中高齡穩定就業的目的。最後，也有部份事業單位提醒相關單位，目前有很多事業單位會擔心申請政府的補助項目，會受到勞動檢查的稽核，若相關單位日後要擴大導入的範圍，應在後續的宣導中加以說明，降低事業單位導入的疑慮。

叁、勞工端

一、中高齡勞工的工作障礙以身體機能衰退為主，且會透過藥物、運動或輔具等方式自行調整，且多數的受訪勞工者也從未因身體機能退化，而考慮離職的問題。

不同工作性質的中高齡勞工，比較容易遭遇的工作障礙仍以體能衰退為大宗，其次則是視力的退化。大多數的中高齡勞工在遇到這樣的情況時，會透過如食用保健食品、運動、或是添購護具、老花眼鏡等方式自行調整，且因擔心雇主的評價，大多數並不會主動向公司反映尋求協助。若進一步瞭解中高齡勞工是否因為工作障礙而考慮提早離開職場，則有少數勞工表示會在經濟狀況無虞，且年滿55歲達退休年資規定下，選擇提早退休。但其他受訪勞工則傾向繼續留在公司服務，不會因為體能或視力衰退的影響而放棄職場工作。

二、中高齡勞工主要是配合雇主申請相關的機器設備及輔具，對於中高齡職務再設計的認知度並不高，也無法提供具體的建議。且在使用上則以省力設備有明顯感受，亦能延緩提早退出職場的情況。

受訪勞工大多肯定中高齡職務再設計所補助的機器設備及輔具能夠降低身體機能衰退所造成的工作困擾，而這些設備的介入，讓勞工可以一個人很簡單的完成工作，減少體能負荷也避免職業傷害。尤其是在省力設備的協助下，讓受訪勞工即使返家後仍保有一定的精力，也能擁有較良好的生活品質。

而使用中高齡職務再設計對於工作效能的提升方面，多數受訪勞工認為能增加一倍的工作效率，而相關省力設備的介入，對於工作流程的改變，不但讓人員在執行工作的效率上有改善，也可以延緩因身體老化或突發狀況，提早退出職場的情況。

在訪談的過程中也發現，多數的中高齡勞工並不是很清楚瞭解中高齡職務再設計的精神及目的，很多都是由雇主主動申請，勞工被動式的配合模式執行，補助品項是否能夠完全符合勞工的需求仍值得商榷。也正因如此，大多數的中高齡勞工並無法具體提出中高齡職務再設計日後可以改善的方向或建議。

三、中高齡勞工對於中高齡職務再設計計畫的需求明顯偏低，並不會主動建議公司申請中高齡職務再設計。至於對增加企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的誘因，必須考量雇主的意願及勞工的適應度。

由於現階段的中高齡職務再設計方案，多由事業單位主動申請，所以，中高齡勞工對於相關方案認知度偏低，也不清楚計畫中有那些項目可以運用，因此，在詢問會遇到哪些情況或工作上的障礙，可以透過職務再設計計畫來解決，受訪勞工幾乎無法回應。且在建議公司未來可以申請的項目部分，中高齡勞工則認為公司會自行評估相關的資源，主動提供工作設備、機具及輔具等，也會在條件許可下，協助勞工進行工作條件、工作方法及環境的改善，並不需要特別建議，甚至有勞工認為這些工作障礙應自行處理，勞工無權要求公司協助或改善。

而在增加企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的誘因方面，勞工同樣認為這些項目比較容易牽涉到公司的管理規章及人力調配的運用，關鍵在於雇主的改善意願，以及勞工是否能適應這樣的轉變。至於改善職場工作環境也同樣因為投入成本高、短期效益不明顯等因素，認為企業不容易因為政府提出的誘因而有較積極的改善作為。

最後，在中高齡勞工對於政府提供的中高齡職務再設計計畫的建議方面，則是認為可以加強中高齡勞工對於中高齡職務再設計方案的宣導，鼓勵勞工在遭遇工作障礙時，可以建議公司進行申請，其次則是建議將補助資源集中在缺乏較多資源的中小型企業協助進行改善。另外，也有部分勞工認為改善職場對於中高齡勞工的友善度及深化中高齡勞工的工作能力，才是延緩中高齡者提早退出職場的方式。

第六章 策進建議

壹、政府部門

一、為提升「中高齡職務再設計」認知度，應善用各類行銷管道，創造多元宣傳效果；事業單位端可強化同業公會及社團法人協會管道，或是辦理成果發表會，邀請曾參與計畫之廠商，對外分享相關經驗與成果；勞工端則建議多與企業工會、產業工會及職業工會進行交流並增加網路媒體宣傳比重。

透過量化調查得知，90.0%的未曾使用計畫勞工與81.5%的未曾使用計畫事業單位並不知道政府有協助中高齡在職勞工改善就業環境及減緩工作障礙之中高齡職務再設計計畫。

為有效提升「中高齡職務再設計」認知度，建議中彰投分署應用各類行銷管道，創造多元宣傳效果。在事業單位部分，專家表示可透過工業區聯誼會、同業工會或是社團法人協會的協助，將相關政策訊息於企業互相交流時擴散出去；或是辦理成果發表會，邀請過去曾參與計畫之廠商，將相關經驗與成果對外分享，吸引更多潛在使用者注意。至於勞工方面，建議多使用時下較夯的網路媒體進行宣傳，擴大訊息傳播範圍並加快流通速度；另外，主動與各大企業工會、產業工會及職業工會進行合作，藉由工會力量使更多中高齡以上工作者能獲得職務再設計相關訊息。

最後，由於公司人資人員對於員工瞭解程度較高，同時亦是公司內部溝通的中介管道，若能讓人資人員更加瞭解計畫內容，除了有助於解決公司內中高齡者之工作障礙，也可建議雇主申請「中高齡職務再設計計畫」，故建議將公司人資窗口納入重點宣導對象。

二、建議召集「中高齡職務再設計」相關專家學者，共同討論五大補助面向之適用性，同時確認其操作型定義與補助範疇，以利需求評估、審查作業及後續成效測量具有一致性準則。

從深度訪談中可知，專家普遍認為目前中高齡職務再設計的方向及定義其實有很多地方都是非常模糊跟模稜兩可。以改善職場環境來看，在身心障礙者方面是叫做無障礙環境的提供，但對中高齡來說，工廠的設置環境本來就要

符合一定的法規，這樣的概念適不適合放置在中高齡勞工的身上，或是該如何有一個更清晰的認定。而工作設備或機具之改善、提供就業輔具的部分，如何界定工作設備或機具與輔具的差異，這些都很可能因委員切入角度的不同，而有不同的看法及認定。或者是部分委員認為工作設備或機具之改善、提供就業輔具是職務再設計的手段，而改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境等則是對應的成果等。這些都是因為操作型定義的不一致，所造成後續評估上的困難。

另外，中高齡職務再設計相關計畫從2012年「中高齡者職務再設計中程計畫」開始，以及2015年接續的「推動中高齡者職務再設計計畫」，目前已執行7個年度，累積許多經驗、成效與廠商回饋，應該適時進行全盤性的檢討作業。因此，建議召集「中高齡職務再設計計畫」相關專家學者，共同討論五大補助項目之適用性，確認其操作型定義與補助範疇，以利需求評估、審查作業及後續成效測量具有一致性準則。

三、勞動部勞動力發展署於2016年曾出版中高齡職務再設計手冊，其內容包含計畫整體精神、各類型補助項目施行方針、申請補助流程與成功案例介紹。建議適時更新並善用中高齡職務再設計手冊進行宣導，協助事業單位充分瞭解中高齡職務再設計精神及各類型補助項目施行方針。

由量化調查結果顯示，94.0%的曾使用計畫事業單位認為中彰投分署人員能清楚說明且讓公司充分瞭解計畫內容，但在深度訪談與焦點座談會卻發現，多數雇主對於中高齡職務再設計的觀念及認知仍有所不足。另外，專家學者也提到外展人員在開發中高齡職務再設計案件時，大多會利用較具體的機器設備及輔具作為說明重點，也間接造成雇主認為計畫僅著重於硬體設備之改善。

而勞動部勞動力發展署於2016年曾出版中高齡職務再設計手冊，其內容包含計畫整體精神、各類型補助項目施行方針、申請補助流程與成功案例介紹。建議相關推廣人員能善用手冊進行全面性說明，協助事業單位建立中高齡職務再設計正確觀念，更能接受非硬體性質之改善方案；另外，建請中央單位適時更新手冊內容，尤其是成功案例介紹部分，應多置入製造業以外之案例說明，以吸引更多產業加入計畫。

四、針對就業中心外展人員、專案單位窗口及業務單位承辦人員，加強在職教育訓練，指導有關中高齡工作特性及「職務再設計」簡易需求評估方式，以便蒐集更多申請個案資訊，供委員於訪視前進行參考及瞭解。

透過深度訪談得知，外展人員可能因為肩負績效指標的壓力，在開發中高齡職務再設計案件時，大多會利用較具體且容易說明的機器設備及輔具作為解說重點，對於其他非硬體類型之項目則較少提及，造成事業單位對於中高齡職務再設計沒有一個完整的瞭解，建議可透過教育訓練方式，加強外展人員解說內容與技巧。

另外，專家於焦點座談會中提到，為確保第一線服務人員，例如：就業中心外展人員、專案單位窗口及業務單位承辦人員，對於中高齡職務再設計有正確觀念，同時能協助雇主及中高齡員工將實際遭遇之工作障礙講述清楚，建議教育訓練中可加入中高齡工作特性簡介及「職務再設計」簡易需求評估方式，以便蒐集更多申請個案資訊，供委員於訪視前進行參考及瞭解。

五、建立「職務再設計簡易檢測表」，事業單位可先行評估導入職務再設計之需求，而業務單位可依據需求程度之高低，作為先後順序之參考，使有限資源能夠獲得最適分配。

多數專家認為目前申請中高齡職務再設計計畫之事業單位，多為外展人員積極宣導開案而來，較少是事業單位主動提出申請；再加上事業單位對於中高齡職務再設計之觀念及認知普遍不足，因此事業單位大多不清楚自身到底需不需要中高齡職務再設計的協助。

為使事業單位能夠深入瞭解職務再設計，並鼓勵主動提出申請需求，除了加強相關宣導措施外，建議開發「職務再設計簡易檢測表」，可參考日本獨立行政法人年長者、障礙者僱用支援機構(Japan Organization for Employment of Elderly and Persons with Disabilities, JEED)之檢測面向，包含工作環境現況、工作內容說明、工作表現評估、健康狀況評估、工作障礙說明與退休後工作意向...等；事業單位可先行評估導入職務再設計之需求，同時藉由預先評估的過程中，瞭解職務再設計之精神。另外，業務單位亦可依據預先評估後之需求高低，作為導入先後順序之參考，使有限資源能夠獲得最適分配。

六、建議業務單位多鼓勵委員針對訪視實際需求，提出相對應之訪視時間及次數，使需求評估作業更加完整，委員亦能提供更通盤且完善之建議。

透過量化調查發現，委員跟專員前往公司現場進行需求評估的次數以1-4次(82.9%)居多，整體平均約為2.48次；另外，針對第一次需求評估作業所花時間，大多為31-60分鐘(41.0%)，整體平均約為79.86分鐘。

然而，專家認為以目前開案及宣導方式，多數事業單位在需求評估之前，已有預定想要申請的設備或機具，假設委員訪視目的僅在於評估事業單位申請項目之合宜性，現行訪視時間及次數應該是足夠；但若要進行詳細的需求評估並提出適合建議，整體來看，時間則相對不足。另外，訪視過程中很少有機會深入瞭解各受補助對象是否需要工作流程或職務內容之調整，大多停留在設備與輔具評估；但事實上，若有充分時間協助事業單位進行工作流程細部調整，將可擴大補助設備或器具之效益，例如：補助之升降台車進廠後，可以在工作流程上進行微調，使整體順暢度提升，更大幅減輕勞工在體力上之負荷，而這些通常無法在2-3小時之間完成。

建議業務單位多鼓勵委員針對訪視實際需求，提出相對應之訪視時間及次數，使需求評估作業更加完整，委員亦能提供更通盤且完善之建議。另外，外展人員與專案單位窗口應適時協助委員與事業單位進行溝通，降低彼此對於需求評估作業上的認知落差。

七、建議外展人員與專業單位窗口適時協助申請單位正確填寫個案資料表，以強化個案資料內容之完整性；檢附企業輔導團相關評估資訊，增加委員對於個案之瞭解，將有助於需求評估效率。

委員於訪視之前會收到中高齡職務再設計個案資料表作為參考，其內容除了基本資料外，亦包含主要工作內容與期待透過職務再設計能夠減緩工作障礙或提升工作效能之補助項目說明。但從深度訪談得知，事業單位填寫資料表時，大多是抄寫宣傳文件上之內容或是直接填寫欲補助之設備名稱，但對於工作內容、現有工作流程以及所遭遇之工作障礙均較少著墨，造成委員訪視時仍需花費較多時間進行個案瞭解，也因此耽誤不少需求評估的時間。

建議外展人員與專業單位窗口適時協助申請單位正確填寫個案資料表，以強化個案資料內容之完整性；另外，部分中高齡職務再設計案件是透過企業輔導團所導入，若能將企輔團相關評估資訊一併檢附給訪視委員，將有助於委員對於個案之瞭解，藉以提升需求評估效率。

八、為提升「改善工作條件」及「調整工作方法」之申請意願，建議透過專業計畫申請模式進行，鼓勵事業單位主動提案爭取補助；打造示範點或亮點計畫，搭配數據說明改善前後差異，作為後續推廣之模型。

透過中彰投分署統計資料發現，中高齡職務再設計計畫五大補助項目中，以工作設備或機具之改善與提供就業輔具為申請之大宗，至於改善工作條件及調整工作方法則是相對較少。專家認為改善工作條件及調整工作方法與機具、設備或輔具之補助大有不同，主要是不具有實體補助特性，換句話說就是沒有相互對應之品項，因此事業單位較難理解與評估後續改善效益，所以使用率不高。

而為提升「改善工作條件」及「調整工作方法」之申請意願，建議可以利用專案計畫申請模式進行，由事業單位主動提出計畫，自行規劃改善方法與期程，透過評選方式針對優良計畫給予一定比例之補助，使企業瞭解工作流程再造與職務調整，一樣可以獲得獎勵與補助；另外，也可從中挑選突破性較大之事業單位，同時配合量化數據呈現各項指標改善前後之差異，作為後續推廣之示範點或亮點計畫，進而吸引更多事業單位導入。

九、針對轄區內批發零售業、營造業與住宿及餐飲業進行重點宣導，加速開發非製造業之成功模式，擴大中高齡職務再設計計畫之多樣性。

量化調查發現，曾使用計畫事業單位之所屬產業以製造業比例最高，約占91.4%；換言之，目前成功案例大多為製造業模式。但依據勞動部2017年中高齡勞動統計顯示，中高齡勞工所從業之產業別以製造業(23.1%)、批發零售業(16.1%)、營造業(10.1%)與住宿及餐飲業(6.3%)之比例相對較高。

因此，若能開發上述其他非製造業之成功模式，將有助於擴大中高齡職務再設計計畫之多樣性，使更多產業的中高齡以上工作者受惠。建議分署可優先針對轄區內批發零售業、營造業與住宿及餐飲業進行重點宣導；另可邀請相關同業公會配合，在企業交流活動時協助說明。

十、協請各同業工會開發或研究適合中高齡以上勞工從事之職務及相關所需技能，作為日後中高齡職業訓練參考依據。

有關45歲以上就業者對於就業服務需求，曾使用與未曾使用計畫勞工皆表示職業訓練(含職前訓練、在職訓練)是目前最需要的就業服務。然而，目前職業訓練課程並未針對中高齡以上者進行特別規劃；此外，「中高齡者及高齡者就業法」草案已於2019年7月25日通過，日後相關職業訓練配套措施應及早進行規劃。

建議分署可參考日本獨立行政法人年長者、障礙者僱用支援機構(JEED)之作法，協請各同業公會蒐集、開發或研究適合中高齡以上勞工從事之職務及相關所需技能，除了可以作為日後中高齡職業訓練之參考外，亦可集結成冊製作成文宣，搭配現有中高齡職務再設計手冊，開發各產業之潛在申請者。

貳、事業單位端

一、提倡中高齡友善職場觀念，同時搭配職務再設計，以提高中高齡以上員工留任意願並解決人力短缺之困難。

從訪談結果發現，因人力招募不易，事業單位會期待中高齡員工能延長服務年資，協助企業正常運作。但過程中較少針對中高齡員工進行調整或提供相關教育訓練...等，雖然部分事業單位會提供一些機具給員工，例如：數位型量具、天車、電動式堆高機...等，但其主要考量點都是為了讓公司生產流程更順暢及快速，卻不是針對改善中高齡員工工作障礙之因應措施。另外，量化調查亦顯示，約76.3%未曾使用計畫事業單位表示，未針對45歲以上員工採行特別措施，亦代表目前職場上有關延長中高齡勞工工作年資措施相對較少。

因人力招募困難與人力老化問題日益嚴重，建議事業單位，特別是製造業、批發零售業、營造業與住宿及餐飲業，應及早規劃中高齡友善職場相關措施，同時搭配職務再設計，進而提升中高齡以上員工之留任意願與延長工作年資，達到善用中高齡以上勞動力之成效。

二、鼓勵事業單位主動觀察中高齡員工工作情形，及時調整工作內容與方法；定期檢視工作環境，排除環境限制因子(例如：照明、噪音、防滑機制、作業高度及廠區動線)，建立中高齡友善工作環境。

從訪談結果得知，多數中高齡勞工不會主動向雇主反映在工作上遇到的困難，通常是由雇主或人資部門藉由工作績效、差勤狀況或離職原因，瞭解其作業流程上可能遭遇的阻礙。建議事業單位應主動觀察中高齡員工工作情形，及時調整工作內容與方法，協助排除工作障礙。

另外，文獻中提到在作業環境方面，影響中高齡員工的環境因素多以照明、噪音、防滑機制、作業高度及廠區動線為主。建議定期檢視工作環境，排除環境限制因子，建立中高齡友善工作環境。

參、勞工端

一、積極面對職務再設計後之改變，同時培養終身學習觀念，持續活化專業知識與技能，提升中高齡勞工職場競爭力。

目前中高齡職務再設計都是由事業單位提出申請，透過設備補助、流程變動或是工作內容調整...等方式，進而協助單位中需要解決工作障礙之中高齡員工。在深度訪談中發現，大多數員工都樂於接受調整與改變，但仍有一部分員工是無法適應甚至是拒絕。

然而，為延長工作年資，同時確保身心狀況皆能勝任，必要的調整是在所難免；甚至在職務更動較大時，還需額外學習新技能。建議中高齡以上勞工積極面對職務再設計後之改變，若無法適應其變動，主動與雇主共同討論解決方案；此外，培養終身學習觀念，持續活化專業知識與技能，樂於分享個人經驗給年輕員工，進而提升中高齡勞工職場競爭力。

二、鼓勵中高齡以上勞工若遇工作障礙，應主動且詳細告知公司相關問題，並建議公司協助申請中高齡職務再設計計畫。

以目前勞資關係，多數中高齡以上勞工不會主動提出工作上所遭遇之困難，擔心被誤認無法勝任目前工作職務。而部分事業單位表示樂於解決中高齡員工所提之工作障礙，保障其工作權益。由上可知，勞資兩端若能有效溝通，不需臆測彼此想法，有助於解決職場上相關問題。

建議事業單位多為中高齡以上員工辦理勞資會議，瞭解目前工作情形與身心狀況，共同協商解決工作困難之處；至於員工部分，應主動且詳細說明工作障礙實情，供事業單位研擬合適對策；另外，適時建議公司申請中高齡職務再設計計畫，透過外部資源作全面性的評估與調整。

參考文獻

政府委託計畫案

- 王孝慈 金仁(2008) 中高齡者職務再設計研究案 行政院勞工委員會職業訓練局。
- 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。
- 蔡瀚輝 謝曼麗 (2014) 中高齡勞工健康體能與工作能力探討研究 勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
- 吳惠林 杜英儀 彭素玲 王怡修 (2014) 改善我國中高齡與高齡勞動參與之因應對策 勞動部。
- 王子娟 謝曼麗 (2017) 工作能力與健康管理探討研究 勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
- 陽明大學 (2017) 第一線人員運用中高齡職務再設計初階評估機制之初探 勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署。
- 黃春長 蔡振義 (2017) 中高齡與婦女勞動力再就業之研究 勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
- 吳岱鋼 (2017) 企業運用中高齡者職務再設計服務之行動研究-以翊元股份有限公司為例 勞動部勞動力發展署雲嘉南分署。
- 劉立文 潘儀聰 游志雲 (2018) 職場中高齡勞工人因工程探討研究 勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

期刊

- 紀佳芬 陳進隆 (1999) 配合中高齡勞工的身心功能進行職務再設計 人因工程學刊 第1卷 第1期 p95-101。
- 周玟琪 (2008) 從確保中高齡者就業機會與提升工作能力探討日本職務再設計的立法變革與作法 就業安全 第7卷 第2期 p10-19。
- 謝依純 (2012) 影響台灣中高齡者退休年齡之因素 台灣老年學論壇 第14期 p1-33。

- 葉婉榆 (2013) 邁向高齡社會工作者安全健康與就業品質之初探：國際議題發展和對我國之啟示 福祉科技與服務管理學刊 第 1 卷 第 3 期 p.23-34。
- 郭振昌 (2013) 台灣地區中高齡者低勞參率及其人力充分運用之展望 郭振昌 國家與社會 第 15 期 p37-61。
- 郭振昌 (2015) 南韓中高齡者勞動力發展政策重點與對臺灣的啟發 社區發展季刊 第 150 期 p289-303。
- 吳亭芳 黃名嘉 陳雅玲 陳淑雲 (2016) 隱性的職務再設計—淺談各國職場人力協助政策 特殊教育季刊 第 140 期 p.11-18。
- 馬財專 林淑慧 (2016) 促進中高齡勞動參與及就業整備之整合性服務 國土及公共治理季刊第 4 卷 第 1 期 p53-62。
- 陸億億 (2018) 從生產老化觀點初探英美日韓四國高齡勞動力政策之運用福祉科技與服務管理學刊 第 6 卷 第 4 期 p401-416。

論文

- 林沛瑾 (2011)。企業的中高齡人力資源運用-特力屋為例 國立成功大學 臺南市。
- 李佳欣 (2014)。高齡職務再設計之心智決策模式分析 南開科技大學 南投縣。
- 楊惠雅 (2018)。重體力負荷之中高齡人工物料搬運勞工之職務再設計 國立臺灣師範大學 臺北市。

網路資訊

內政部統計處 內政統計查詢網 (2019) 取自

<http://statis.moi.gov.tw/micst/stmain.jsp?sys=100>

行政院主計總處 (2019) 2018 年人力資源統計調查年報 取自

<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=43913&ctNode=3102>

勞動部統計處 中高齡及高齡勞動統計查詢 (2019) 取自

<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&funid=mq02>

勞動部勞動力發展署 (2016) 中高齡者職務再設計作業手冊 取自

https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7FAD35606C219599&sms=C61580640A6257EF&s=4BD2D29B72CA27F8

王智仁 (2018) 從促進勞工職場健康談中高齡職務再設計的運用 勞動臺北電子報
第 78 期 取自

https://web.bola.taipei/EDM2/Epaper/Epaper_in.aspx?id=2192&chk=1818c972-56d3-45e7-ae74-d5e34cdac9e1¶m=pn%3D1

社團法人台灣社會發展推動協會 (2018) 翻譯美國職務再設計資源網站「A-Z 之
標題下 95 種障礙」實務手冊 取自

https://vrrc.heart.net.tw/news.php?action=view&new_no=1553656341

Job Accommodation Network, (2001). Accommodating an Aging Workforce. Retrieved
from

https://askjan.org/articles/Accommodating-an-Aging-Workforce.cfm?csSearch=2183294_1

Job Accommodation Network, (2015). Our Aging Workforce A Look at the Benefits of
Job Accommodation. Retrieved from

https://askjan.org/publications/consultants-corner/vol03iss03.cfm?csSearch=2183294_1

Department for Work & Pensions, (2017). Guidance Help and support for older workers.
Retrieved from

<https://www.gov.uk/government/publications/help-and-support-for-older-workers/help-and-support-for-older-workers>

Job Accommodation Network, (2018). Accommodation and Compliance Series
Employees who are Aging. Retrieved from

<https://askjan.org/publications/Disability-Downloads.cfm?pubid=297434>

Department for Work & Pensions, (2019). Employing disabled people and people with
health conditions. Retrieved from

<https://www.gov.uk/government/publications/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions>

Japan Organization for Employment of Elderly and Persons with Disabilities, 産業別の取り組み. Retrieved from

<https://www.jeed.or.jp/elderly/research/enterprise/active65.html>

Japan Organization for Employment of Elderly and Persons with Disabilities, 産業別高齢者雇用推進ガイドライン. Retrieved from

https://www.jeed.or.jp/elderly/research/enterprise/active65_guideline.html

Japan Organization for Employment of Elderly and Persons with Disabilities, 職務再設計. Retrieved from

<https://www.jeed.or.jp/elderly/research/shokumusaisekkei.html>

Department for Work & Pensions, Flexible working. Retrieved from

<https://www.gov.uk/flexible-working>

Heath and Safety Executive, Workplace adjustments. Retrieved from

<http://www.hse.gov.uk/sicknessabsence/reasonableadjustments.html>

Department of Health, Advice for employers on workplace adjustments for mental health conditions. Retrieved from

http://www.nhshealthatwork.co.uk/images/library/files/Government%20policy/Mental_Health_Adjustments_Guidance_May_2012.pdf

Department for Work & Pensions, (2017). Fuller Working Lives: a partnership approach. Retrieved from

<https://www.gov.uk/government/publications/fuller-working-lives-a-partnership-approach>

Japan Organization for Employment of Elderly and Persons with Disabilities, Support for Employers Concerning Elderly Employment. Retrieved from

<https://www.jeed.or.jp/english/elderly/u603g2000000012h-att/u603g20000000auk.pdf>

附錄一、調查問卷

壹、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中彰投分署的委託，在做一項有關中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，作為提供中彰投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中彰投分署 敬上

暨 畢肯市場研究股份有限公司敬上

TEL：04-3702-2223 #25 FAX：04-3501-9969

S1.身分別(單選)

- (01)未使用職務再設計計畫勞工
- (02)已使用職務再設計計畫勞工

受訪者基本資料

Q1.請問您今年幾歲：_____歲【45歲以上為訪問對象，其他非合格受訪者終止訪問】

【針對S1勾選(01)者續問】

Q2.請問，您目前是否仍有在工作？(單選)

答否者追問：請問您未來還有考慮再工作嗎？(在不考慮雇主聘用意願的前提下)

- (01)是
- (02)否【非合格受訪者終止訪問】

【針對S1勾選(01)者續問】

Q3.請問您居住在哪一個縣市？(單選)

- (1)臺中市
- (2)彰化縣
- (3)南投縣

Q4.請問您的教育程度？(單選)

- (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(單選)

- (1)男性
- (2)女性

中高齡勞工任職單位人力運用狀況

Q6.請問您在目前的工作場所工作多久？_____年

Q7.請問您目前的工作場所聘用員工人數？(單選)

- (1)9人以下
- (2)10-29人
- (3)30-49人
- (4)50-99人
- (5)100人以上

Q8.其中45歲以上的員工，約占全體員工人數的幾%？(不包含外籍勞工)(單選)

- (1)1-10%
- (2)11-20%
- (3)21-30%
- (4)31-40%
- (5)41-50%
- (97)51%以上，請說明_____
- (98)不知道

Q9.請問您目前的工作的是屬於什麼行業別(產業別)為何?(單選)

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1)農林漁牧業 | <input type="checkbox"/> (8)運輸及倉儲業 | <input type="checkbox"/> (15)公共行政及國防 |
| <input type="checkbox"/> (2)礦業及土石採取業 | <input type="checkbox"/> (9)住宿及餐飲業 | <input type="checkbox"/> (16)教育服務業 |
| <input type="checkbox"/> (3)製造業 | <input type="checkbox"/> (10)資訊及通訊傳播業 | <input type="checkbox"/> (17)醫療保健及社會工作服務業 |
| <input type="checkbox"/> (4)電力及燃氣供應業 | <input type="checkbox"/> (11)金融及保險業 | <input type="checkbox"/> (18)藝術、娛樂及休閒服務業 |
| <input type="checkbox"/> (5)用水供應及污染整治業 | <input type="checkbox"/> (12)不動產業 | <input type="checkbox"/> (19)其他服務業 |
| <input type="checkbox"/> (6)營造業 | <input type="checkbox"/> (13)專業、科學及技術服務業 | |
| <input type="checkbox"/> (7)批發及零售業 | <input type="checkbox"/> (14)支援服務業 | <input type="checkbox"/> (97)其他，請說明_____ |

Q10.請問您目前工作的職務是?(單選)

- (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)
- (97)其他，請說明_____

Q11.請問您認為目前工作的職場中，公司對於聘用 45 歲以上新進人員的意願是?(單選)

- (1)非常願意
- (2)還算願意
- (3)不太願意
- (4)完全不願意
- (98)不知道/無意見

Q12.請問貴公司有沒有針對 45 歲以上員工採行特別之措施?(單選)

- (1)有 **【請續問 Q13】**
- (2)沒有 **【請跳問 Q14】**

Q13.請問貴公司對 45 歲以上員工採行那些特別之措施?(可複選)(隨機提示前 3 項)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1)調整工作量 | <input type="checkbox"/> (7)推動增進健康的活動 |
| <input type="checkbox"/> (2)調整工作時段 | <input type="checkbox"/> (8)機器設備或操作方法之改進 |
| <input type="checkbox"/> (3)改進工作環境 | <input type="checkbox"/> (9)可以彈性調整工作時間 |
| <input type="checkbox"/> (4)實施安全衛生教育與訓練 | <input type="checkbox"/> (10)可以依照個人工作概況選擇休息時間 |
| <input type="checkbox"/> (5)調至適當的工作崗位 | <input type="checkbox"/> (11)每年固定提供免費健康檢查 |
| <input type="checkbox"/> (6)縮短工時 | <input type="checkbox"/> (97)其他，請說明_____ |

- Q14. 請問您在 45 歲以後，是否有發現以下情形，而對工作造成影響？(逐一提示，可複選)
- (1)體力變差，而對工作造成影響
【請續問 Q15】
 - (2)反應能力變差，而對工作造成影響
【請續問 Q15】
 - (3)視力變差，而對工作造成影響
【請續問 Q15】
 - (4)聽力變弱，而對工作造成影響
【請續問 Q15】
 - (5)記憶力變差，而對工作造成影響
【請續問 Q15】
 - (6)專注力降低，而對工作造成影響
【請續問 Q15】
 - (7)睡眠品質不佳，而對工作造成影響
【請續問 Q15】
 - (8)心情容易焦慮，而對工作造成影響
【請續問 Q15】
 - (9)心情容易沮喪，而對工作造成影響
【請續問 Q15】
 - (97)其他，請說明_____【請續問 Q15】
 - (98)以上皆無【請跳問 Q18】

【Q15~Q17 為循環題】

Q15. 請問您在面對這種情形下，有沒有一些處理的方式？(可複選)

- (1)改善生活作息
- (2)尋求醫師協助
- (3)自行添購輔助器材
- (4)自行補充營養品
- (5)自行增加體能訓練
- (6)自行調整工作模式
- (97)其他，請說明_____
- (98)沒有

Q16. 請問這些情況，是否有主動告知公司？(單選)

- (1)有 【請續問 Q17】
- (2)沒有 【請跳問 Q18】

Q17. 請問貴公司針對您剛所講的情況，有進行哪些的調整或處理？(可複選)

- (1)調整工作內容
- (2)改善工作流程
- (3)縮短工時
- (4)增加輔助設備
- (7)改進工作環境
- (8)調至適當的工作崗位
- (97)其他，請說明_____
- (98)沒有

Q18. 請問你目前工作的職場是否有以下情形？(逐一提示，可複選)

- (1)工作環境光度過亮/不足
- (2)工作環境噪音過大
- (3)工作環境溫度過低/高
- (4)工作環境濕滑
- (5)工作環境動線不佳
- (6)工作型態需要較優良的視力
- (7)工作型態需要較優良的聽力
- (8)工作型態需要長時間久站
- (9)工作型態需要長時間日曬
- (10)工作型態需要持續進行重複性質之動作
- (11)工作型態需要耗費大量體力
- (12)工作型態需要長時間維持單一姿勢
- (13)工作型態需要輪值夜班
- (14)工作型態需要快速操作機具設備
- (15)工作型態需要高度集中力
- (16)工作型態有較大的業績壓力
- (97)其他，請說明_____

*****回答本題後【S1 勾選(02)者】跳問至 Q20*****

對中高齡職務再設計方案之認知及看法

【針對 S1 勾選(01)者續問】

Q19.請問您知不知道政府為協助中高齡在職勞工改善就業環境及減緩工作障礙，有提供中高齡者職務再設計？(單選)

- (1)知道 【請續問 Q20】
 (2)不知道 【請跳問 Q25】

【與全體受訪者說明職務再設計方案內容】「職務再設計」是透過專業評估的方式，針對職場工作特性，依勞工的工作能力及面臨的工作不便，重新設計職場工作環境、改善機具設備、提供適當就業輔具、改善工作流程、分派適當的工作或工作時間彈性安排等，將工作環境中不利的因素排除，以提升勞工的工作產能與效率。

Q20.請問您是從哪些管道知道中高齡者職務再設計方案？(可複選)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1)電視
<input type="checkbox"/> (2)廣播
<input type="checkbox"/> (3)報紙
<input type="checkbox"/> (4)雜誌
<input type="checkbox"/> (5)網際網路 | <input type="checkbox"/> (6)服務單位/場所
<input type="checkbox"/> (7)公立就服機構或人員
<input type="checkbox"/> (8)學校/社團法人組織(同業公會)
<input type="checkbox"/> (97)其他，請說明_____ |
|--|---|

*****回答本題後【S1 勾選(01)者】跳問至 Q25*****

【針對 S1 勾選(02)者續問】

題目	Q22.請問您對於公司所提供的職務再設計內容，有沒有幫助您解決工作障礙的問題？				Q23.請問您對於公司所提供的職務再設計內容，有沒有幫助您提升工作效能？			
	(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	(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
Q21.請問公司協助您進行哪些項目的職務再設計？								
<input type="checkbox"/> (1)工作設備或機具之改善	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (2)提供就業輔具	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (3)改善工作條件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (4)調整工作方法	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (5)改善職場工作環境	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【針對 S1 勾選(02)者續問】

Q24.請問您對於公司所提供的職務再設計內容，有沒有增加您繼續留任的意願？(單選)

- (1)有
 (2)沒有

【針對 S1 勾選(01)/Q21 未勾選者續問】

Q25.請問您認為目前的工作需不需要進行工作設備或機具之改善(如：可升降的搬運設備(升降台車、頂高式拖板車)；或合適高度的工作檯面、機台高度調整；或數字顯示以取代傳統刻度的檢驗工具)，以便提高生產力、減少錯誤或減輕您的體能負擔？(單選)

- (1)非常需要
 (2)還算需要
 (3)不太需要
 (4)非常不需要
 (98)不知道/無意見

【針對 S1 勾選(01)/Q21 未勾選者續問】

Q26.請問您認為目前的工作需不需要提供就業輔具(如:帶燈放大鏡、助聽器、濾光眼鏡),來排除您的工作障礙?(單選)

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (98)不知道/無意見

【針對 S1 勾選(01)/Q21 未勾選者續問】

Q27.請問您認為目前的工作需不需要藉由改善工作條件(如:彈性工作時間、部分工時、增加中間休息的次數或時間、開辦一些福利措施如按摩服務或社團活動),以便減輕您在目前的職場上面臨的體能負擔或壓力?(單選)

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (98)不知道/無意見

【針對 S1 勾選(01)/Q21 未勾選者續問】

Q28.請問您認為目前的工作需不需要調整工作方法(如:定期輪調的方式、調整生產線的工作速度、與年輕人搭配一起作業、讓某些較粗重或危險的作業改由機器或年輕人取代等),來讓您在職場上更勝任愉快?(單選)

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (98)不知道/無意見

【針對 S1 勾選(01)/Q21 未勾選者續問】

Q29.請問您認為目前的工作需不需要改善職場工作環境(如改善或新增局部照明、加裝樓梯護欄、增加止滑措施、改善廁所,或改善噪音、悶熱、粉塵等困擾,且優於政府職安規定等)?(單選)

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (98)不知道/無意見

Q30.政府目前持續推廣中高齡職務再設計計畫,請問您會不會主動要求公司進行申請?(單選)

- (1)會【請跳問 Q32】
- (2)不會【請續問 Q31】

Q31.請問您不會主動要求的原因是?(可複選)

- (1)擔心申請流程繁瑣
- (2)擔心增加同事工作量
- (3)擔心因此被裁員
- (4)擔心增加公司成本
- (5)非主管職無法決定
- (97)其他,請說明_____
- (98)不知道/拒答

Q32. 請問您認為貴公司日後比較有可能(再)申請的項目有哪些?(逐一提示,可複選)

- (1)工作設備或機具之改善【請跳問 Q34】
- (2)提供就業輔具【請跳問 Q34】
- (3)改善工作條件【請跳問 Q34】
- (4)調整工作方法【請跳問 Q34】
- (5)改善職場工作環境【請跳問 Q34】
- (96)都不可能申請【請續問 Q33】

Q33. 請問您認為貴公司都不會申請的原因是?(可複選)

- (1)增加公司成本
- (2)造成人員職務大幅異動
- (3)工作流程無法配合
- (4)與公司文化不符
- (5)公司未接收到相關訊息
- (6)皆已完成改善
- (97)其他,請說明__
- (98)不知道/拒答

Q34. 請問您認為政府提供的中高齡職務再設計計畫中,還需要哪些內容或是希望透過職務再設計解決的問題?(可複選)

- (97)其他,請說明_____
- (98)沒有

其他就業服務需求

Q35. 請問您認為勞動部勞動力發展署中彰投分署需要提供您哪些職涯相關服務?(可複選)(隨機提示前3項)

- (1)就業諮詢服務
- (2)推介就業服務
- (3)職業訓練(含職前訓練、在職訓練)服務
- (4)創業諮詢服務
- (5)提供就業促進講座相關資訊
- (97)其他,請說明_____

【問卷到此結束,謝謝您接受訪問】

貳、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中彰投分署的委託，在做一項有關企業進用中高齡意願及相關需求的調查，期藉由貴公司真實表達親身的感受與熱心提供興革建議，作為提供中彰投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中彰投分署 敬上

暨 畢肯市場研究股份有限公司敬上

TEL：04-3702-2223 #25 FAX：04-3501-9969

S1.身分別(單選)

- (01)未使用職務再設計計畫事業單位
- (02)已使用職務再設計計畫事業單位

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？(單選)

- (1)臺中市
- (2)彰化縣
- (3)南投縣

Q3.請問貴公司的產業別是？【未使用職務再設計方案事業單位僅勾選(1)-(4)】(單選)

- (1)製造業
- (2)營造業
- (3)批發及零售業
- (4)住宿及餐飲業
- (5)礦業及土石採取業
- (6)電力及燃氣供應業
- (7)用水供應及污染整治業
- (8)運輸及倉儲業
- (9)資訊及通訊傳播業
- (10)金融及保險業
- (11)不動產業
- (12)專業、科學及技術服務業
- (13)支援服務業
- (14)教育服務業
- (15)醫療保健及社會工作服務業
- (16)藝術、娛樂及休閒服務業
- (17)其他服務業
- (97)其他，請說明_____

Q4.請問貴公司目前的員工人數是？(單選)【S1勾選(01)者，10人以下之企業結束訪問】

- (1)10-29 人
- (2)30-49 人
- (3)50-99 人
- (4)100 人以上

Q5.請問貴公司成立時間？(單選)

- (1)未滿 5 年
- (2)5 至未滿 10 年
- (3)10 至未滿 20 年
- (4)20 至未滿 30 年
- (5)30 年以上

Q6.請問貴公司最近幾年在人力招募上是否有困難？(單選)

- (1)是【請續問 Q7】
- (2)否【請跳問 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
- (2)求職者工作技能不符
- (3)工作環境不具吸引力
- (4)工作地點過遠
- (5)工作待遇不符期待
- (6)工作時間過長
- (97)其他，請說明_____

中高齡僱用意願及人力運用情況

Q8. 請問貴公司45歲以上的勞工約占全體員工的比例？(不包含外籍勞工)(單選)

- (1)1-10%
- (2)11-20%
- (3)21-30%
- (4)31-40%
- (5)41-50%
- (97)51%以上，請說明_____

Q9. 請問貴公司日後若有人力需求，有沒有可能聘用45歲以上的人員？(單選)

- (1)有【請續問 Q10】
- (2)沒有【請跳問 Q11】

Q10. 請問貴公司考慮聘僱45歲以上人員的原因是？(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
- (97)其他，請說明_____

Q11. 請問貴公司不考慮聘僱45歲以上人員的原因是？(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
- (97)其他，請說明_____

Q12. 請問貴公司目前工作的職場是否有以下情形？(逐一提示，可複選)

- (1)工作環境光度過亮/不足
- (2)工作環境噪音過大
- (3)工作環境溫度過低/高
- (4)工作環境濕滑
- (5)工作環境動線不佳
- (6)工作需要較優良的視力
- (7)工作需要較優良的聽力
- (8)久站時間過長
- (9)日曬時間過長
- (10)需要持續進行重複性質之動作
- (11)時常需要耗費大量體力
- (12)維持單一姿勢時間過長
- (13)時常需要輪值夜班
- (14)跟不上生產線的速度
- (15)工作需要高度集中力
- (16)公司給予的業績壓力過大
- (97)其他，請說明_____

Q13. 請問貴公司是否有針對上述情形進行調整或改善？(單選)

- (1)有【請續問 Q14】
- (2)沒有【請跳問 Q15】

Q14. 請問貴公司針對上述情形進行調整或改善的主要原因？(可複選)

- (1)增加45歲以上員工受聘意願
- (2)改善人力招募困難問題
- (3)減少員工離職
- (4)增加產能
- (5)改善工作環境
- (6)提升員工工作效率
- (7)配合政府友善職場政策
- (97)其他，請說明_____

Q15. 請問貴公司是否有45歲以上員工因體能或生心理狀況的影響，而對公司營運管理造成困擾？(單選)

- (1)有【請續問 Q16】
- (2)沒有【請跳問 Q17】

Q16.請問造成公司營運管理的困擾為何?(可複選)

- (1)出勤率降低
- (2)產能降低
- (3)錯誤率增加
- (4)抱怨的情形增加
- (5)情緒控管不佳
- (97)其他，請說明_____

Q17.請問貴公司有沒有針對45歲以上之員工給予特別的協助?(單選)

- (1)有 **【請續問 Q18】**
- (2)沒有 **【針對 S1 勾選(01)者，請跳問 Q19】**
【針對 S1 勾選(02)者，請跳問 Q20】

Q18.請問貴公司針對45歲以上員工提供下列那些協助事項?(逐一提示，可複選)

- (1)提供或灌輸員工作到退休之誘因與觀念
- (2)可以申請職務或工作內容調整
- (3)可以提出減時或減量的工作安排
- (4)導入自動化設備或進行工作環境改善
- (5)員工可提早退休的優退制度或方案
- (6)可以依照個人工作概況選擇休息時間
- (7)提供能力開發與教育訓練課程
- (8)可以彈性調整工作時間
- (9)為了經驗傳承進行混齡編組
- (10)每年固定提供免費健康檢查
- (97)其他，請說明_____

*****回答本題後【S1 勾選(02)者】跳問至 Q20*****

對中高齡職務再設計方案之認知及看法

【針對 S1 勾選(01)者續問】

Q19.請問貴公司知不知道政府為協助中高齡在職勞工改善就業環境及減緩工作障礙，有提供中高齡者職務再設計?(單選)

- (1)知道 **【請續問 Q20】**
- (2)不知道 **【請跳問 Q21】**

【與全體受訪者說明職務再設計方案內容】「職務再設計」是透過專業評估的方式，針對職場工作特性，依勞工的工作能力及面臨的工作不便，重新設計職場工作環境、改善機具設備、提供適當就業輔具、改善工作流程、分派適當的工作或工作時間彈性安排等，將工作環境中不利的因素排除，以提升勞工的工作產能與效率。而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。

Q20.請問貴公司是從哪些管道知道中高齡者職務再設計方案?(可複選)

- (1)電視
- (2)廣播
- (3)報紙
- (4)雜誌
- (5)網際網路
- (6)服務單位/場所
- (7)公立就服機構或人員
- (8)學校/社團法人組織(同業公會)
- (97)其他，請說明_____

*****回答本題後【S1 勾選(02)者】跳問至 Q27*****

【針對S1勾選(01)者續問】

Q21.請問貴公司的員工目前需不需要進行工作設備或機具之改善(如：可升降的搬運設備(升降台車、頂高式拖板車)；或合適高度的工作檯面、機台高度調整；或數字顯示以取代傳統刻度的檢驗工具)，以便提高生產力、減少錯誤或減輕員工的體能負擔?(單選)

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (98)不知道/無意見

【針對S1勾選(01)者續問】

Q22.請問貴公司的員工目前需不需要提供就業輔具(如:帶燈放大鏡、助聽器、濾光眼鏡),來排除員工的工作障礙?(單選)

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (98)不知道/無意見

【針對S1勾選(01)者續問】

Q23.請問貴公司的員工目前需不需要藉由改善工作條件(如:彈性工作時間、部分工時、增加中間休息的次數或時間、開辦一些福利措施如:按摩服務或社團活動),以減輕員工在目前職場上面臨的體能負擔或壓力?(單選)

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (98)不知道/無意見

【針對S1勾選(01)者續問】

Q24.請問貴公司的員工目前需不需要調整工作方法(如:定期輪調的方式、調整生產線的工作速度、與年輕人搭配一起作業、讓某些較粗重或危險的作業改由機器或年輕人取代等),讓員工在職場上更勝任愉快?(單選)

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (98)不知道/無意見

【針對S1勾選(01)者續問】

Q25.請問您貴公司的員工目前需不需要改善職場工作環境(如:改善或新增局部照明、加裝樓梯護欄、增加止滑措施、改善廁所,或改善噪音、悶熱、粉塵等困擾,且優於政府職安規定等)?(單選)

- (1)非常需要
- (2)還算需要
- (3)不太需要
- (4)非常不需要
- (98)不知道/無意見

*****回答本題後跳問至 Q33*****

【與全體受訪者說明職務再設計方案內容】「職務再設計」是透過專業評估的方式,針對職場工作特性,依勞工的工作能力及面臨的工作不便,重新設計職場工作環境、改善機具設備、提供適當就業輔具、改善工作流程、分派適當的工作或工作時間彈性安排等,將工作環境中不利的因素排除,以提升勞工的工作產能與效率。而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。

【針對 S1 勾選(02)者續問】

Q26.請問貴公司是申請哪些項目職務再設計計畫?(可複選)

- (1)工作設備或機具之改善
- (2)提供就業輔具
- (3)改善工作條件
- (4)調整工作方法
- (5)改善職場工作環境

【針對 S1 勾選(02)者續問】

Q27.請問中彰投分署人員對於職務再設計計畫的說明，能否讓貴公司充分瞭解計畫內容?(單選)

- (1)是
- (2)否

【針對 S1 勾選(02)者續問 Q28-Q32】

Q28.請問上次提出職務再設計申請時，前往公司現場進行評估作業的委員跟專員(不含事後驗收與追蹤)來了幾次?____次

Q29.請問他們在第一次前來公司進行評估作業的時間大約花了多久時間?_____小時(或分鐘)

Q30.請問貴公司對於當初專業團隊所提出的建議或改善方式是否全部採用?(單選)

- (1)全部採用【請跳問 Q32】
- (2)部分採用【請續問 Q33】

Q31.請問貴公司沒有全部採用的原因為何?(可複選)

- (1)補助金額太少
- (2)增加營運成本
- (3)場地限制
- (4)工作流程變動過大
- (97)其他，請說明_____

Q32.請問貴公司在職務再設計計畫結束後，獲得哪些正面效益?(可複選)

- (1)員工生產力提升
- (2)員工出勤率提高
- (3)工作流程的安全性提升
- (4)員工間彼此互動增加
- (5)公司整體士氣提升
- (6)工作場所的安全性提升
- (97)其他，請說明_____
- (98)沒有

Q33.請問貴公司比較有可能(再)申請的項目有哪些?(可複選)

- (1)工作設備或機具之改善【請跳問 Q35】
- (2)提供就業輔具【請跳問 Q35】
- (3)改善工作條件【請跳問 Q35】
- (4)調整工作方法【請跳問 Q35】
- (5)改善職場工作環境【請跳問 Q35】
- (6)都不可能申請【請續問 Q34】

Q34.請問貴公司目前都不會申請的原因是?(可複選)

- (1)增加公司成本
- (2)造成人員職務大幅異動
- (3)工作流程無法配合
- (4)與公司文化不符
- (5)公司未接收到相關訊息
- (6)皆已完成改善
- (97)其他，請說明____
- (98)不知道/拒答

Q35.請問貴公司認為政府提供的中高齡職務再設計計畫中，還需要增加哪些內容或是希望透過職務再設計解決的問題?(可複選)

- (97)其他，請說明_____
- (98)沒有

其他就業服務需求

Q36.請問貴公司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)

- (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(僱用獎助及津貼)，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
- (97)其他，請說明_____

【問卷到此結束，謝謝您接受訪問】

附錄二、交叉分析表

附表 1-1 公司聘用 45 歲以上人員意願與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者)

	次數	非常願意	還算願意	願意合計	不太願意	完全不願意	不願意合計	不知道/ 無意見
總次數	238	47	143	190	26	2	28	20
總百分比	100.0%	19.7%	60.1%	79.8%	11.0%	0.8%	11.8%	8.4%
性別								
男性	107	22.4%	57.9%	80.3%	12.1%	0.9%	13.0%	6.5%
女性	131	17.6%	61.8%	79.4%	9.9%	0.8%	10.7%	9.9%
年齡別 1								
45-49 歲	35	20.0%	62.9%	82.9%	11.4%	0.0%	11.4%	5.7%
50-54 歲	86	19.8%	60.5%	80.3%	11.6%	2.3%	13.9%	5.8%
55-59 歲	70	14.3%	65.7%	80.0%	11.4%	0.0%	11.4%	8.6%
60 歲以上	47	27.7%	48.9%	76.6%	8.5%	0.0%	8.5%	14.9%
年齡別 2								
45-54 歲	121	19.8%	61.2%	81.0%	11.6%	1.7%	13.3%	5.8%
55-64 歲	107	19.6%	58.9%	78.5%	10.3%	0.0%	10.3%	11.2%
65 歲以上	10	20.0%	60.0%	80.0%	10.0%	0.0%	10.0%	10.0%
居住地區								
臺中市	136	16.9%	63.2%	80.1%	9.6%	0.7%	10.3%	9.6%
彰化縣	67	26.9%	53.7%	80.6%	14.9%	0.0%	14.9%	4.5%
南投縣	35	17.1%	60.0%	77.1%	8.6%	2.9%	11.5%	11.4%
#教育程度								
國中及以下	86	18.6%	54.7%	73.3%	11.6%	0.0%	11.6%	15.1%
高中職	115	20.0%	65.2%	85.2%	10.4%	0.0%	10.4%	4.3%
專科	27	22.2%	51.9%	74.1%	11.1%	7.4%	18.5%	7.4%
大學及以上	10	20.0%	70.0%	90.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%
#工作時間								
1-10 年	93	30.1%	63.4%	93.5%	1.1%	0.0%	1.1%	5.4%
11-20 年	99	15.2%	61.6%	76.8%	12.1%	0.0%	12.1%	11.1%
21-30 年	36	5.6%	47.2%	52.8%	30.6%	5.6%	36.2%	11.1%
31 年以上	10	20.0%	60.0%	80.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%
員工人數								
9 人以下	10	40.0%	40.0%	80.0%	10.0%	0.0%	10.0%	10.0%
10-29 人	104	21.2%	55.8%	77.0%	11.5%	1.0%	12.5%	10.6%
30-49 人	44	22.7%	61.4%	84.1%	11.4%	0.0%	11.4%	4.5%
50-99 人	53	15.1%	73.6%	88.7%	3.8%	0.0%	3.8%	7.5%
100 人以上	27	11.1%	55.6%	66.7%	22.2%	3.7%	25.9%	7.4%
公司 45 歲以上員工占比								
1-20%	66	16.7%	68.2%	84.9%	7.6%	1.5%	9.1%	6.1%
21-40%	60	25.0%	63.3%	88.3%	5.0%	0.0%	5.0%	6.7%
41-50%	54	20.4%	51.9%	72.3%	13.0%	0.0%	13.0%	14.8%
51% 以上	58	17.2%	55.2%	72.4%	19.0%	1.7%	20.7%	6.9%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 1-1 公司聘用 45 歲以上人員意願與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者)

	次數	非常願意	還算願意	願意合計	不太願意	完全不願意	不願意合計	不知道/ 無意見
總次數	238	47	143	190	26	2	28	20
總百分比	100.0%	19.7%	60.1%	79.8%	11.0%	0.8%	11.8%	8.4%
產業別 1								
製造業	217	20.3%	60.8%	81.1%	10.6%	0.5%	11.1%	7.8%
營造業	8	37.5%	50.0%	87.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
批發及零售業	9	0.0%	44.4%	44.4%	33.3%	11.1%	44.4%	11.1%
醫療保健及社會工作 服務業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
其他服務業	3	0.0%	66.7%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
#產業別 2								
二級產業	225	20.9%	60.4%	81.3%	10.2%	0.4%	10.6%	8.0%
三級產業	13	0.0%	53.8%	53.8%	23.1%	7.7%	30.8%	15.4%
#公司針對 45 歲以上員 工是否採行特別措施								
有	52	23.1%	63.5%	86.6%	11.5%	0.0%	11.5%	1.9%
沒有	186	18.8%	59.1%	77.9%	10.8%	1.1%	11.9%	10.2%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 1-2 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施與基本資料交叉表
(勞工端曾使用計畫者)

	次數	有	沒有
總次數	238	52	186
總百分比	100.0%	21.8%	78.2%
性別			
男性	107	23.4%	76.6%
女性	131	20.6%	79.4%
年齡別 1			
45-49 歲	35	22.9%	77.1%
50-54 歲	86	27.9%	72.1%
55-59 歲	70	15.7%	84.3%
60 歲以上	47	19.1%	80.9%
年齡別 2			
45-54 歲	121	26.4%	73.6%
55-64 歲	107	18.7%	81.3%
65 歲以上	10	0.0%	100.0%
居住地區			
臺中市	136	24.3%	75.7%
彰化縣	67	17.9%	82.1%
南投縣	35	20.0%	80.0%
#教育程度			
國中及以下	86	16.3%	83.7%
高中職	115	24.3%	75.7%
專科	27	29.6%	70.4%
大學及以上	10	20.0%	80.0%
工作時間			
1-10 年	93	18.3%	81.7%
11-20 年	99	24.2%	75.8%
21-30 年	36	25.0%	75.0%
31 年以上	10	20.0%	80.0%
員工人數			
9 人以下	10	10.0%	90.0%
10-29 人	104	21.2%	78.8%
30-49 人	44	31.8%	68.2%
50-99 人	53	17.0%	83.0%
100 人以上	27	22.2%	77.8%
#公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	66	22.7%	77.3%
21-40%	60	30.0%	70.0%
41-50%	54	7.4%	92.6%
51% 以上	58	25.9%	74.1%
產業別 1			
製造業	217	21.2%	78.8%
營造業	8	25.0%	75.0%
批發及零售業	9	33.3%	66.7%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	100.0%
其他服務業	3	33.3%	66.7%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 1-2 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施與基本資料交叉表
(勞工端曾使用計畫者)

	次數	有	沒有
總次數	238	52	186
總百分比	100.0%	21.8%	78.2%
#產業別 2			
二級產業	225	21.3%	78.7%
三級產業	13	30.8%	69.2%
公司聘用 45 歲以上人員意願			
願意	190	23.7%	76.3%
不願意	28	21.4%	78.6%
不知道/無意見	20	5.0%	95.0%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 1-3 參加職務再設計計畫後是否增加留任意願施與基本資料交叉表
(勞工端曾使用計畫者)

	次數	有	沒有
總次數	238	236	2
總百分比	100.0%	99.2%	0.8%
性別			
男性	107	99.1%	0.9%
女性	131	99.2%	0.8%
年齡別 1			
45-49 歲	35	100.0%	0.0%
50-54 歲	86	97.7%	2.3%
55-59 歲	70	100.0%	0.0%
60 歲以上	47	100.0%	0.0%
年齡別 2			
45-54 歲	121	98.3%	1.7%
55-64 歲	107	100.0%	0.0%
65 歲以上	10	100.0%	0.0%
居住地區			
臺中市	136	100.0%	0.0%
彰化縣	67	98.5%	1.5%
南投縣	35	97.1%	2.9%
教育程度			
國中及以下	86	98.8%	1.2%
高中職	115	99.1%	0.9%
專科	27	100.0%	0.0%
大學及以上	10	100.0%	0.0%
工作時間			
1-10 年	93	97.8%	2.2%
11-20 年	99	100.0%	0.0%
21-30 年	36	100.0%	0.0%
31 年以上	10	100.0%	0.0%
員工人數			
9 人以下	10	100.0%	0.0%
10-29 人	104	99.0%	1.0%
30-49 人	44	100.0%	0.0%
50-99 人	53	100.0%	0.0%
100 人以上	27	96.3%	3.7%
公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	66	100.0%	0.0%
21-40%	60	98.3%	1.7%
41-50%	54	100.0%	0.0%
51% 以上	58	98.3%	1.7%
產業別 1			
製造業	217	99.1%	0.9%
營造業	8	100.0%	0.0%
批發及零售業	9	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	100.0%	0.0%
其他服務業	3	100.0%	0.0%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 1-3 參加職務再設計計畫後是否增加留任意願施與基本資料交叉表
(勞工端曾使用計畫者)

	次數	有	沒有
總次數	238	236	2
總百分比	100.0%	99.2%	0.8%
產業別 2			
二級產業	225	99.1%	0.9%
三級產業	13	100.0%	0.0%
公司聘用 45 歲以上人員意願			
願意	190	98.9%	1.1%
不願意	28	100.0%	0.0%
不知道/無意見	20	100.0%	0.0%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	52	100.0%	0.0%
沒有	186	98.9%	1.1%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 1-4 工作設備或機具之改善的需求性與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	159	23	42	65	88	5	93	1
總百分比	100.0%	14.5%	26.4%	40.9%	55.3%	3.2%	58.5%	0.6%
性別								
男性	74	16.2%	31.1%	47.3%	52.7%	0.0%	52.7%	0.0%
女性	85	12.9%	22.4%	35.3%	57.6%	5.9%	63.5%	1.2%
年齡別 1								
45-49 歲	22	9.1%	31.8%	40.9%	54.5%	4.5%	59.0%	0.0%
50-54 歲	58	13.8%	25.9%	39.7%	56.9%	3.4%	60.3%	0.0%
55-59 歲	45	15.6%	28.9%	44.5%	48.9%	4.4%	53.3%	2.2%
60 歲以上	34	17.6%	20.6%	38.2%	61.8%	0.0%	61.8%	0.0%
年齡別 2								
45-54 歲	80	12.5%	27.5%	40.0%	56.3%	3.8%	60.1%	0.0%
55-64 歲	70	15.7%	27.1%	42.8%	52.9%	2.9%	55.8%	1.4%
65 歲以上	9	22.2%	11.1%	33.3%	66.7%	0.0%	66.7%	0.0%
居住地區								
臺中市	89	15.7%	20.2%	35.9%	59.6%	3.4%	63.0%	1.1%
彰化縣	43	14.0%	41.9%	55.9%	41.9%	2.3%	44.2%	0.0%
南投縣	27	11.1%	22.2%	33.3%	63.0%	3.7%	66.7%	0.0%
教育程度								
國中及以下	60	11.7%	25.0%	36.7%	61.7%	0.0%	61.7%	1.7%
高中職	75	13.3%	32.0%	45.3%	48.0%	6.7%	54.7%	0.0%
專科	16	31.3%	12.5%	43.8%	56.3%	0.0%	56.3%	0.0%
大學及以上	8	12.5%	12.5%	25.0%	75.0%	0.0%	75.0%	0.0%
工作時間								
1-10 年	61	13.1%	32.8%	45.9%	50.8%	3.3%	54.1%	0.0%
11-20 年	68	14.7%	22.1%	36.8%	57.4%	4.4%	61.8%	1.5%
21-30 年	22	9.1%	27.3%	36.4%	63.6%	0.0%	63.6%	0.0%
31 年以上	8	37.5%	12.5%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
員工人數								
9 人以下	7	42.9%	14.3%	57.2%	42.9%	0.0%	42.9%	0.0%
10-29 人	62	11.3%	25.8%	37.1%	61.3%	0.0%	61.3%	1.6%
30-49 人	32	18.8%	21.9%	40.7%	56.3%	3.1%	59.4%	0.0%
50-99 人	34	17.6%	26.5%	44.1%	47.1%	8.8%	55.9%	0.0%
100 人以上	24	4.2%	37.5%	41.7%	54.2%	4.2%	58.4%	0.0%
公司 45 歲以上員工占比								
1-20%	40	17.5%	30.0%	47.5%	47.5%	5.0%	52.5%	0.0%
21-40%	35	14.3%	28.6%	42.9%	45.7%	8.6%	54.3%	2.9%
41-50%	42	9.5%	28.6%	38.1%	61.9%	0.0%	61.9%	0.0%
51% 以上	42	16.7%	19.0%	35.7%	64.3%	0.0%	64.3%	0.0%
產業別 1								
製造業	142	14.8%	28.2%	43.0%	53.5%	2.8%	56.3%	0.7%
營造業	7	14.3%	14.3%	28.6%	57.1%	14.3%	71.4%	0.0%
批發及零售業	6	16.7%	16.7%	33.4%	66.7%	0.0%	66.7%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
其他服務業	3	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 1-4 工作設備或機具之改善的需求性與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	159	23	42	65	88	5	93	1
總百分比	100.0%	14.5%	26.4%	40.9%	55.3%	3.2%	58.5%	0.6%
產業別 2								
二級產業	149	14.8%	27.5%	42.3%	53.7%	3.4%	57.1%	0.7%
三級產業	10	10.0%	10.0%	20.0%	80.0%	0.0%	80.0%	0.0%
公司聘用 45 歲以上人員意願								
願意	123	16.3%	26.8%	43.1%	52.8%	4.1%	56.9%	0.0%
不願意	19	10.5%	31.6%	42.1%	57.9%	0.0%	57.9%	0.0%
不知道/無意見	17	5.9%	17.6%	23.5%	70.6%	0.0%	70.6%	5.9%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施								
有	29	13.8%	37.9%	51.7%	44.8%	3.4%	48.2%	0.0%
沒有	130	14.6%	23.8%	38.4%	57.7%	3.1%	60.8%	0.8%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 1-5 提供就業輔具的需求性與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計
總次數	40	4	6	10	23	7	30
總百分比	100.0%	10.0%	15.0%	25.0%	57.5%	17.5%	75.0%
性別							
男性	20	5.0%	20.0%	25.0%	60.0%	15.0%	75.0%
女性	20	15.0%	10.0%	25.0%	55.0%	20.0%	75.0%
#年齡別 1							
45-49 歲	6	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	66.6%
50-54 歲	13	7.7%	0.0%	7.7%	69.2%	23.1%	92.3%
55-59 歲	13	23.1%	30.8%	53.9%	30.8%	15.4%	46.2%
60 歲以上	8	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
年齡別 2							
45-54 歲	19	5.3%	10.5%	15.8%	57.9%	26.3%	84.2%
55-64 歲	20	15.0%	20.0%	35.0%	55.0%	10.0%	65.0%
65 歲以上	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
居住地區							
臺中市	24	12.5%	4.2%	16.7%	66.7%	16.7%	83.4%
彰化縣	12	0.0%	33.3%	33.3%	50.0%	16.7%	66.7%
南投縣	4	25.0%	25.0%	50.0%	25.0%	25.0%	50.0%
教育程度							
國中及以下	15	6.7%	13.3%	20.0%	66.7%	13.3%	80.0%
高中職	20	15.0%	20.0%	35.0%	50.0%	15.0%	65.0%
專科	5	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	40.0%	100.0%
工作時間							
1-10 年	17	0.0%	23.5%	23.5%	52.9%	23.5%	76.4%
11-20 年	15	13.3%	13.3%	26.6%	66.7%	6.7%	73.4%
21-30 年	7	28.6%	0.0%	28.6%	42.9%	28.6%	71.5%
31 年以上	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
員工人數							
9 人以下	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
10-29 人	20	20.0%	25.0%	45.0%	40.0%	15.0%	55.0%
30-49 人	6	0.0%	0.0%	0.0%	83.3%	16.7%	100.0%
50-99 人	10	0.0%	10.0%	10.0%	80.0%	10.0%	90.0%
100 人以上	3	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	100.0%
公司 45 歲以上員工占比							
1-20%	15	0.0%	13.3%	13.3%	73.3%	13.3%	86.6%
21-40%	14	14.3%	14.3%	28.6%	50.0%	21.4%	71.4%
41-50%	7	14.3%	28.6%	42.9%	42.9%	14.3%	57.2%
51% 以上	4	25.0%	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	75.0%
產業別 1							
製造業	38	10.5%	15.8%	26.3%	57.9%	15.8%	73.7%
批發及零售業	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
產業別 2							
二級產業	38	10.5%	15.8%	26.3%	57.9%	15.8%	73.7%
三級產業	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 1-5 提供就業輔具的需求性與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計
總次數	40	4	6	10	23	7	30
總百分比	100.0%	10.0%	15.0%	25.0%	57.5%	17.5%	75.0%
性別							
公司聘用 45 歲以上人員意願							
願意	34	5.9%	11.8%	17.7%	64.7%	17.6%	82.3%
不願意	5	40.0%	20.0%	60.0%	20.0%	20.0%	40.0%
不知道/無意見	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施							
有	10	20.0%	0.0%	20.0%	60.0%	20.0%	80.0%
沒有	30	6.7%	20.0%	26.7%	56.7%	16.7%	73.4%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 1-6 改善工作條件的需求性與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計
總次數	212	4	25	29	155	28	183
總百分比	100.0%	1.9%	11.8%	13.7%	73.1%	13.2%	86.3%
性別							
男性	100	0.0%	13.0%	13.0%	70.0%	17.0%	87.0%
女性	112	3.6%	10.7%	14.3%	75.9%	9.8%	85.7%
年齡別 1							
45-49 歲	29	0.0%	13.8%	13.8%	79.3%	6.9%	86.2%
50-54 歲	75	1.3%	13.3%	14.6%	73.3%	12.0%	85.3%
55-59 歲	67	3.0%	11.9%	14.9%	71.6%	13.4%	85.0%
60 歲以上	41	2.4%	7.3%	9.7%	70.7%	19.5%	90.2%
年齡別 2							
45-54 歲	104	1.0%	13.5%	14.5%	75.0%	10.6%	85.6%
55-64 歲	99	3.0%	10.1%	13.1%	69.7%	17.2%	86.9%
65 歲以上	9	0.0%	11.1%	11.1%	88.9%	0.0%	88.9%
居住地區							
臺中市	113	0.0%	10.6%	10.6%	77.0%	12.4%	89.4%
彰化縣	66	4.5%	10.6%	15.1%	74.2%	10.6%	84.8%
南投縣	33	3.0%	18.2%	21.2%	57.6%	21.2%	78.8%
#教育程度							
國中及以下	76	2.6%	7.9%	10.5%	77.6%	11.8%	89.4%
高中職	101	1.0%	14.9%	15.9%	71.3%	12.9%	84.2%
專科	26	3.8%	0.0%	3.8%	73.1%	23.1%	96.2%
大學及以上	9	0.0%	44.4%	44.4%	55.6%	0.0%	55.6%
工作時間							
1-10 年	80	1.3%	12.5%	13.8%	72.5%	13.8%	86.3%
11-20 年	90	1.1%	12.2%	13.3%	75.6%	11.1%	86.7%
21-30 年	32	3.1%	6.3%	9.4%	68.8%	21.9%	90.7%
31 年以上	10	10.0%	20.0%	30.0%	70.0%	0.0%	70.0%
員工人數							
9 人以下	9	0.0%	22.2%	22.2%	55.6%	22.2%	77.8%
10-29 人	99	2.0%	9.1%	11.1%	76.8%	12.1%	88.9%
30-49 人	31	6.5%	3.2%	9.7%	77.4%	12.9%	90.3%
50-99 人	47	0.0%	12.8%	12.8%	76.6%	10.6%	87.2%
100 人以上	26	0.0%	26.9%	26.9%	53.8%	19.2%	73.0%
公司 45 歲以上員工占比							
1-20%	57	0.0%	10.5%	10.5%	75.4%	14.0%	89.4%
21-40%	46	2.2%	8.7%	10.9%	69.6%	19.6%	89.2%
41-50%	52	1.9%	9.6%	11.5%	82.7%	5.8%	88.5%
51% 以上	57	3.5%	17.5%	21.0%	64.9%	14.0%	78.9%
產業別 1							
製造業	195	2.1%	11.8%	13.9%	72.8%	13.3%	86.1%
營造業	4	0.0%	25.0%	25.0%	75.0%	0.0%	75.0%
批發及零售業	9	0.0%	0.0%	0.0%	77.8%	22.2%	100.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
其他服務業	3	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 1-6 改善工作條件的需求性與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計
總次數	212	4	25	29	155	28	183
總百分比	100.0%	1.9%	11.8%	13.7%	73.1%	13.2%	86.3%
產業別 2				0.0%			0.0%
二級產業	199	2.0%	12.1%	14.1%	72.9%	13.1%	86.0%
三級產業	13	0.0%	7.7%	7.7%	76.9%	15.4%	92.3%
公司聘用 45 歲以上人員意願							
願意	166	1.8%	10.8%	12.6%	74.1%	13.3%	87.4%
不願意	27	3.7%	25.9%	29.6%	59.3%	11.1%	70.4%
不知道/無意見	19	0.0%	0.0%	0.0%	84.2%	15.8%	100.0%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施							
有	42	0.0%	11.9%	11.9%	66.7%	21.4%	88.1%
沒有	170	2.4%	11.8%	14.2%	74.7%	11.2%	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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 1-7 調整工作方法的需求性與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	238	9	34	43	159	35	194	1
總百分比	100.0%	3.8%	14.3%	18.1%	66.8%	14.7%	81.5%	0.4%
性別								
男性	107	2.8%	17.8%	20.6%	63.6%	15.9%	79.5%	0.0%
女性	131	4.6%	11.5%	16.1%	69.5%	13.7%	83.2%	0.8%
年齡別 1								
45-49 歲	35	0.0%	11.4%	11.4%	77.1%	11.4%	88.5%	0.0%
50-54 歲	86	5.8%	15.1%	20.9%	61.6%	16.3%	77.9%	1.2%
55-59 歲	70	2.9%	14.3%	17.2%	64.3%	18.6%	82.9%	0.0%
60 歲以上	47	4.3%	14.9%	19.2%	72.3%	8.5%	80.8%	0.0%
年齡別 2								
45-54 歲	121	4.1%	14.0%	18.1%	66.1%	14.9%	81.0%	0.8%
55-64 歲	107	2.8%	15.9%	18.7%	65.4%	15.9%	81.3%	0.0%
65 歲以上	10	10.0%	0.0%	10.0%	90.0%	0.0%	90.0%	0.0%
居住地區								
臺中市	136	2.9%	16.2%	19.1%	67.6%	12.5%	80.1%	0.7%
彰化縣	67	4.5%	10.4%	14.9%	68.7%	16.4%	85.1%	0.0%
南投縣	35	5.7%	14.3%	20.0%	60.0%	20.0%	80.0%	0.0%
教育程度								
國中及以下	86	4.7%	18.6%	23.3%	69.8%	7.0%	76.8%	0.0%
高中職	115	3.5%	14.8%	18.3%	61.7%	19.1%	80.8%	0.9%
專科	27	0.0%	3.7%	3.7%	74.1%	22.2%	96.3%	0.0%
大學及以上	10	10.0%	0.0%	10.0%	80.0%	10.0%	90.0%	0.0%
工作時間								
1-10 年	93	6.5%	11.8%	18.3%	65.6%	16.1%	81.7%	0.0%
11-20 年	99	2.0%	15.2%	17.2%	68.7%	13.1%	81.8%	1.0%
21-30 年	36	0.0%	13.9%	13.9%	66.7%	19.4%	86.1%	0.0%
31 年以上	10	10.0%	30.0%	40.0%	60.0%	0.0%	60.0%	0.0%
#員工人數								
9 人以下	10	20.0%	20.0%	40.0%	30.0%	30.0%	60.0%	0.0%
10-29 人	104	3.8%	9.6%	13.4%	72.1%	14.4%	86.5%	0.0%
30-49 人	44	2.3%	25.0%	27.3%	61.4%	11.4%	72.8%	0.0%
50-99 人	53	3.8%	11.3%	15.1%	73.6%	9.4%	83.0%	1.9%
100 人以上	27	0.0%	18.5%	18.5%	55.6%	25.9%	81.5%	0.0%
公司 45 歲以上員工占比								
1-20%	66	3.0%	13.6%	16.6%	65.2%	16.7%	81.9%	1.5%
21-40%	60	5.0%	11.7%	16.7%	65.0%	18.3%	83.3%	0.0%
41-50%	54	3.7%	14.8%	18.5%	70.4%	11.1%	81.5%	0.0%
51% 以上	58	3.4%	17.2%	20.6%	67.2%	12.1%	79.3%	0.0%
#產業別 1								
製造業	217	4.1%	15.2%	19.3%	66.8%	13.8%	80.6%	0.0%
營造業	8	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	12.5%	87.5%	12.5%
批發及零售業	9	0.0%	11.1%	11.1%	44.4%	44.4%	88.8%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
其他服務業	3	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 1-7 調整工作方法的需求性與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	238	9	34	43	159	35	194	1
總百分比	100.0%	3.8%	14.3%	18.1%	66.8%	14.7%	81.5%	0.4%
產業別 2								
二級產業	225	4.0%	14.7%	18.7%	67.1%	13.8%	80.9%	0.4%
三級產業	13	0.0%	7.7%	7.7%	61.5%	30.8%	92.3%	0.0%
#公司聘用 45 歲以上人員意願								
願意	190	4.7%	13.2%	17.9%	66.3%	15.8%	82.1%	0.0%
不願意	28	0.0%	28.6%	28.6%	57.1%	14.3%	71.4%	0.0%
不知道/無意見	20	0.0%	5.0%	5.0%	85.0%	5.0%	90.0%	5.0%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施								
有	52	3.8%	23.1%	26.9%	53.8%	19.2%	73.0%	0.0%
沒有	186	3.8%	11.8%	15.6%	70.4%	13.4%	83.8%	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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 1-8 改善工作環境的需求性與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計
總次數	233	22	41	63	138	32	170
總百分比	100.0%	9.4%	17.6%	27.0%	59.3%	13.7%	73.0%
性別							
男性	102	9.8%	24.5%	34.3%	52.9%	12.7%	65.6%
女性	131	9.2%	12.2%	21.4%	64.1%	14.5%	78.6%
年齡別 1							
45-49 歲	35	2.9%	25.7%	28.6%	65.7%	5.7%	71.4%
50-54 歲	83	9.6%	19.3%	28.9%	51.8%	19.3%	71.1%
55-59 歲	69	8.7%	15.9%	24.6%	62.3%	13.0%	75.3%
60 歲以上	46	15.2%	10.9%	26.1%	63.0%	10.9%	73.9%
年齡別 2							
45-54 歲	118	7.6%	21.2%	28.8%	55.9%	15.3%	71.2%
55-64 歲	105	9.5%	14.3%	23.8%	62.9%	13.3%	76.2%
65 歲以上	10	30.0%	10.0%	40.0%	60.0%	0.0%	60.0%
居住地區							
臺中市	136	7.4%	18.4%	25.8%	61.0%	13.2%	74.2%
彰化縣	63	11.1%	14.3%	25.4%	60.3%	14.3%	74.6%
南投縣	34	14.7%	20.6%	35.3%	50.0%	14.7%	64.7%
教育程度							
國中及以下	84	13.1%	13.1%	26.2%	65.5%	8.3%	73.8%
高中職	114	8.8%	20.2%	29.0%	53.5%	17.5%	71.0%
專科	25	4.0%	20.0%	24.0%	60.0%	16.0%	76.0%
大學及以上	10	0.0%	20.0%	20.0%	70.0%	10.0%	80.0%
工作時間							
1-10 年	91	8.8%	17.6%	26.4%	59.3%	14.3%	73.6%
11-20 年	97	8.2%	16.5%	24.7%	61.9%	13.4%	75.3%
21-30 年	36	8.3%	25.0%	33.3%	50.0%	16.7%	66.7%
31 年以上	9	33.3%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	66.7%
#員工人數							
9 人以下	10	40.0%	30.0%	70.0%	20.0%	10.0%	30.0%
10-29 人	101	5.9%	19.8%	25.7%	58.4%	15.8%	74.2%
30-49 人	44	6.8%	6.8%	13.6%	72.7%	13.6%	86.3%
50-99 人	51	13.7%	13.7%	27.4%	60.8%	11.8%	72.6%
100 人以上	27	7.4%	29.6%	37.0%	51.9%	11.1%	63.0%
公司 45 歲以上員工占比							
1-20%	65	12.3%	20.0%	32.3%	56.9%	10.8%	67.7%
21-40%	56	1.8%	10.7%	12.5%	69.6%	17.9%	87.5%
41-50%	54	11.1%	20.4%	31.5%	53.7%	14.8%	68.5%
51% 以上	58	12.1%	19.0%	31.1%	56.9%	12.1%	69.0%
產業別 1							
製造業	212	9.4%	17.0%	26.4%	60.4%	13.2%	73.6%
營造業	8	12.5%	0.0%	12.5%	62.5%	25.0%	87.5%
批發及零售業	9	11.1%	55.6%	66.7%	22.2%	11.1%	33.3%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
其他服務業	3	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	100.0%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 1-8 改善工作環境的需求性與基本資料交叉表(勞工端曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計
總次數	233	22	41	63	138	32	170
總百分比	100.0%	9.4%	17.6%	27.0%	59.3%	13.7%	73.0%
產業別 2							
二級產業	220	9.5%	16.4%	25.9%	60.5%	13.6%	74.1%
三級產業	13	7.7%	38.5%	46.2%	38.5%	15.4%	53.9%
公司聘用 45 歲以上人員意願							
願意	185	9.7%	15.1%	24.8%	60.0%	15.1%	75.1%
不願意	28	10.7%	35.7%	46.4%	42.9%	10.7%	53.6%
不知道/無意見	20	5.0%	15.0%	20.0%	75.0%	5.0%	80.0%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施							
有	51	7.8%	17.6%	25.4%	52.9%	21.6%	74.5%
沒有	182	9.9%	17.6%	27.5%	61.0%	11.5%	72.5%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 1-9 主動要求公司申請職務再設計計畫之意願與基本資料交叉表
(勞工端曾使用計畫者)

	次數	會	不會
總次數	238	202	36
總百分比	100.0%	84.9%	15.1%
性別			
男性	107	87.9%	12.1%
女性	131	82.4%	17.6%
年齡別 1			
45-49 歲	35	88.6%	11.4%
50-54 歲	86	83.7%	16.3%
55-59 歲	70	84.3%	15.7%
60 歲以上	47	85.1%	14.9%
年齡別 2			
45-54 歲	121	85.1%	14.9%
55-64 歲	107	84.1%	15.9%
65 歲以上	10	90.0%	10.0%
居住地區			
臺中市	136	86.0%	14.0%
彰化縣	67	85.1%	14.9%
南投縣	35	80.0%	20.0%
教育程度			
國中及以下	86	79.1%	20.9%
高中職	115	85.2%	14.8%
專科	27	100.0%	0.0%
大學及以上	10	90.0%	10.0%
工作時間			
1-10 年	93	86.0%	14.0%
11-20 年	99	80.8%	19.2%
21-30 年	36	91.7%	8.3%
31 年以上	10	90.0%	10.0%
員工人數			
9 人以下	10	90.0%	10.0%
10-29 人	104	81.7%	18.3%
30-49 人	44	88.6%	11.4%
50-99 人	53	88.7%	11.3%
100 人以上	27	81.5%	18.5%
公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	66	89.4%	10.6%
21-40%	60	86.7%	13.3%
41-50%	54	88.9%	11.1%
51% 以上	58	74.1%	25.9%
#產業別 1			
製造業	217	85.7%	14.3%
營造業	8	75.0%	25.0%
批發及零售業	9	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	100.0%	0.0%
其他服務業	3	0.0%	100.0%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 1-9 主動要求公司申請職務再設計計畫之意願與基本資料交叉表
(勞工端曾使用計畫者)

	次數	會	不會
總次數	238	202	36
總百分比	100.0%	84.9%	15.1%
產業別 2			
二級產業	225	85.3%	14.7%
三級產業	13	76.9%	23.1%
#公司聘用 45 歲以上人員意願			
願意	190	88.9%	11.1%
不願意	28	75.0%	25.0%
不知道/無意見	20	60.0%	40.0%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	52	90.4%	9.6%
沒有	186	83.3%	16.7%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-1 公司聘用 45 歲以上人員意願與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	非常願意	還算願意	願意合計	不太願意	完全不願意	不願意合計	不知道/ 無意見
總次數	942	194	361	555	227	99	326	61
總百分比	100.0%	20.6%	38.3%	58.9%	24.1%	10.5%	34.6%	6.5%
*性別								
男性	561	19.8%	38.7%	58.5%	21.7%	11.8%	33.5%	8.0%
女性	381	21.9%	37.6%	59.5%	27.6%	8.5%	36.1%	4.3%
年齡別 1								
45-49 歲	299	15.5%	40.1%	55.6%	28.2%	10.7%	38.9%	5.5%
50-54 歲	273	21.0%	38.9%	59.9%	21.6%	11.2%	32.8%	7.3%
55-59 歲	198	21.4%	38.3%	59.7%	25.7%	9.8%	35.5%	4.8%
60 歲以上	172	28.1%	34.1%	62.2%	19.2%	9.8%	29.0%	8.9%
年齡別 2								
45-54 歲	572	18.1%	39.5%	57.6%	25.0%	10.9%	35.9%	6.4%
55-64 歲	312	23.0%	37.1%	60.1%	23.9%	9.9%	33.8%	6.1%
65 歲以上	58	32.5%	32.5%	65.0%	16.0%	9.2%	25.2%	9.9%
縣市別								
臺中市	542	19.1%	38.4%	57.5%	24.0%	11.5%	35.5%	7.0%
彰化縣	272	22.4%	39.4%	61.8%	25.1%	7.6%	32.7%	5.5%
南投縣	128	23.4%	35.3%	58.7%	22.5%	12.6%	35.1%	6.3%
*教育程度								
國中及以下	142	26.5%	40.6%	67.1%	17.5%	7.0%	24.5%	8.3%
高中職	365	21.9%	35.9%	57.8%	24.3%	13.2%	37.5%	4.8%
專科	212	16.0%	34.2%	50.2%	31.7%	10.8%	42.5%	7.3%
大學及以上	223	19.3%	44.5%	63.8%	20.8%	8.1%	28.9%	7.3%
*工作年資								
1-10 年	295	24.4%	44.4%	68.8%	18.4%	7.4%	25.8%	5.3%
11-20 年	300	14.6%	35.8%	50.4%	31.1%	10.6%	41.7%	7.8%
21-30 年	262	21.5%	37.8%	59.3%	22.1%	12.5%	34.6%	6.0%
31 年以上	85	26.4%	26.8%	53.2%	25.1%	14.3%	39.4%	7.4%
員工人數								
9 人以下	284	21.8%	37.6%	59.4%	23.6%	10.9%	34.5%	6.1%
10-29 人	210	24.5%	40.9%	65.4%	21.9%	6.6%	28.5%	6.1%
30-49 人	78	23.2%	35.3%	58.5%	23.7%	12.1%	35.8%	5.7%
50-99 人	101	21.6%	39.9%	61.5%	21.7%	10.8%	32.5%	6.0%
100 人以上	270	15.3%	37.2%	52.5%	27.3%	12.6%	39.9%	7.6%
*公司 45 歲以上員工占比								
1-20%	178	16.1%	35.8%	51.9%	27.0%	14.6%	41.6%	6.4%
21-40%	181	17.0%	42.7%	59.7%	29.0%	7.8%	36.8%	3.5%
41-50%	237	22.8%	37.9%	60.7%	22.5%	12.9%	35.4%	3.9%
51% 以上	253	26.6%	38.5%	65.1%	20.0%	9.1%	29.1%	5.7%
不知道	93	14.3%	34.5%	48.8%	24.7%	5.3%	30.0%	21.2%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 2-1 公司聘用 45 歲以上人員意願與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	非常願意	還算願意	願意合計	不太願意	完全不願意	不願意合計	不知道/ 無意見
總次數	942	194	361	555	227	99	326	61
總百分比	100.0%	20.6%	38.3%	58.9%	24.1%	10.5%	34.6%	6.5%
#產業別 1								
農林漁牧業	19	33.9%	54.1%	88.0%	0.0%	12.0%	12.0%	0.0%
礦業及土石採取業	2	40.1%	0.0%	40.1%	0.0%	0.0%	0.0%	59.9%
製造業	379	13.7%	40.0%	53.7%	28.6%	10.3%	38.9%	7.4%
電力及燃氣供應業	9	49.5%	38.0%	87.5%	0.0%	6.3%	6.3%	6.3%
用水供應及污染 整治業	2	32.6%	67.4%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
營造業	57	26.3%	42.8%	69.1%	23.0%	2.3%	25.3%	5.5%
批發及零售業	83	19.1%	29.2%	48.2%	25.4%	16.2%	41.6%	10.1%
運輸及倉儲業	22	15.0%	27.9%	42.9%	21.0%	23.6%	44.5%	12.6%
住宿及餐飲業	64	17.2%	49.7%	66.9%	14.4%	12.8%	27.2%	5.8%
資訊及通訊傳播業	16	4.4%	15.4%	19.9%	47.3%	28.4%	75.7%	4.4%
金融及保險業	49	28.8%	29.6%	58.4%	30.1%	6.9%	37.0%	4.6%
不動產業	6	16.2%	76.0%	92.2%	7.8%	0.0%	7.8%	0.0%
專業、科學及技術 服務業	12	22.9%	57.6%	80.5%	7.5%	6.0%	13.5%	6.0%
支援服務業	47	49.3%	29.6%	78.9%	13.5%	7.6%	21.1%	0.0%
教育服務業	64	26.8%	49.2%	76.0%	19.0%	2.4%	21.4%	2.6%
醫療保健及社會工作 服務業	40	14.3%	40.5%	54.8%	27.4%	9.2%	36.6%	8.6%
藝術、娛樂及休閒 服務業	8	18.4%	43.0%	61.4%	23.3%	0.0%	23.3%	15.3%
其他服務業	63	29.6%	21.7%	51.4%	25.1%	18.1%	43.2%	5.4%
#產業別 2								
一級產業	19	33.8%	54.2%	88.0%	0.0%	12.0%	12.0%	0.0%
二級產業	450	16.3%	40.3%	56.6%	27.0%	9.1%	36.1%	7.3%
三級產業	473	24.2%	35.7%	59.9%	22.3%	11.7%	34.0%	6.0%
*公司針對 45 歲以上員工 是否採行特別措施								
有	83	24.2%	22.5%	46.7%	18.0%	25.6%	43.6%	9.7%
沒有	859	20.3%	39.8%	60.1%	24.7%	9.0%	33.7%	6.2%
*中高齡職務再設計計畫 認知度								
知道	95	22.6%	34.6%	57.2%	15.3%	14.9%	30.2%	12.6%
不知道	847	20.4%	38.7%	59.1%	25.1%	10.0%	35.1%	5.8%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-2 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施與基本資料交叉表
(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	有	沒有
總次數	942	83	859
總百分比	100.0%	8.8%	91.2%
性別			
男性	561	8.9%	91.1%
女性	381	8.7%	91.3%
年齡別 1			
45-49 歲	299	8.0%	92.0%
50-54 歲	273	7.3%	92.7%
55-59 歲	198	11.9%	88.1%
60 歲以上	172	8.8%	91.2%
年齡別 2			
45-54 歲	572	7.7%	92.3%
55-64 歲	312	10.6%	89.4%
65 歲以上	58	9.6%	90.4%
*縣市別			
臺中市	542	9.3%	90.7%
彰化縣	272	5.5%	94.5%
南投縣	128	13.5%	86.5%
教育程度			
國中及以下	142	8.5%	91.5%
高中職	365	9.0%	91.0%
專科	212	8.1%	91.9%
大學及以上	223	9.4%	90.6%
工作年資			
1-10 年	295	8.2%	91.8%
11-20 年	300	6.8%	93.2%
21-30 年	262	9.2%	90.8%
31 年以上	85	16.3%	83.7%
員工人數			
9 人以下	284	9.3%	90.7%
10-29 人	210	7.0%	93.0%
30-49 人	78	9.0%	91.0%
50-99 人	101	8.1%	91.9%
100 人以上	270	9.8%	90.2%
公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	178	10.7%	89.3%
21-40%	181	10.8%	89.2%
41-50%	237	9.3%	90.7%
51% 以上	253	6.6%	93.4%
不知道	93	5.8%	94.2%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 2-2 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施與基本資料交叉表
(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	有	沒有
總次數	942	83	859
總百分比	100.0%	8.8%	91.2%
產業別 1			
農林漁牧業	19	7.6%	92.4%
礦業及土石採取業	2	0.0%	100.0%
製造業	379	8.2%	91.8%
電力及燃氣供應業	9	16.0%	84.0%
用水供應及污染整治業	2	0.0%	100.0%
營造業	57	3.5%	96.5%
批發及零售業	83	4.2%	95.8%
運輸及倉儲業	22	7.2%	92.8%
住宿及餐飲業	64	11.0%	89.0%
資訊及通訊傳播業	16	13.3%	86.7%
金融及保險業	49	10.0%	90.0%
不動產業	6	0.0%	100.0%
專業、科學及技術服務業	12	5.6%	94.4%
支援服務業	47	11.6%	88.4%
教育服務業	64	11.7%	88.3%
醫療保健及社會工作服務業	40	6.7%	93.3%
藝術、娛樂及休閒服務業	8	9.1%	90.9%
其他服務業	63	16.7%	83.3%
產業別 2			
一級產業	19	7.6%	92.4%
二級產業	450	7.7%	92.3%
三級產業	473	9.9%	90.1%
公司聘用 45 歲以上人員意願			
願意	555	7.0%	93.0%
不願意	326	11.1%	88.9%
不知道/無意見	61	13.2%	86.8%
*中高齡職務再設計計畫認知度			
知道	95	15.5%	84.5%
不知道	847	8.0%	92.0%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-3 對工作造成影響之原因與相關處理方式綜合分析表(曾使用計畫者)

		對工作造成影響之原因(N=238)												
		體力變差 (n=14,5.9%)		反應能力變差 (n=2,0.8%)		視力變差 (n=29,12.2%)		記憶力變差 (n=4,1.7%)		專注力降低 (n=1,0.4%)		睡眠品質不佳 (n=3,1.3%)		以上皆無 (n=201,84.5%)
個人處理方式	改善生活作息	6	42.9%	0	0.0%	2	6.9%	1	25.0%	0	0.0%	2	66.7%	-
	尋求醫師協助	1	7.1%	0	0.0%	12	41.4%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	-
	自行添購輔助器材	0	0.0%	0	0.0%	19	65.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-
	自行補充營養品	8	57.1%	1	50.0%	9	31.0%	0	0.0%	1	100.0%	2	66.7%	-
	自行增加體能訓練	5	35.7%	0	0.0%	2	6.9%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	-
	自行調整工作模式	2	14.3%	1	50.0%	1	3.4%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	-
	提升自我情緒管理	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-
	沒有	2	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	-
主動告知公司	有	3	21.4%	2	100.0%	16	55.2%	2	50.0%	1	100.0%	0	0.0%	-
	沒有	11	78.6%	0	0.0%	13	44.8%	2	50.0%	0	0.0%	3	100.0%	-

附表 2-4 主動告知後公司處理方式分析表(曾使用計畫者)

		有主動告知 體力變差(n=3)		有主動告知 反應能力變差 (n=2)		有主動告知 視力變差 (n=16)		有主動告知 記憶力變差 (n=2)		有主動告知 專注力降低 (n=1)		有主動告知 睡眠品質不佳 (n=0)	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
公司 處理 方式	調整工作內容	1	33.3%	1	50.0%	3	18.8%	0	0.0%	0	0.0%	-	
	改善工作流程	1	33.3%	1	50.0%	3	18.8%	0	0.0%	0	0.0%	-	
	縮短工時	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	-	
	增加輔助設備	3	100.0%	0	0.0%	10	62.5%	0	0.0%	0	0.0%	-	
	改進工作環境	1	33.3%	0	0.0%	3	18.8%	0	0.0%	0	0.0%	-	
	調至適當的工作崗位	0	0.0%	1	50.0%	4	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	
	沒有	0	0.0%	1	50.0%	1	6.3%	1	50.0%	1	100.0%	-	

附表 2-5 對工作造成影響之原因與相關處理方式綜合分析表(未曾使用計畫者)

		對工作造成影響之原因(N=942)																		
		體力變差 (n=109,11.6%)		反應能力 變差 (n=39,4.1%)		視力變差 (n=145,15.4%)		聽力變弱 (n=21,2.2%)		記憶力變差 (n=57,6.1%)		專注力降低 (n=34,3.6%)		睡眠品質 不佳 (n=58,6.2%)		心情容易 焦慮 (n=41,4.4%)		心情容易 沮喪 (n=28,3.0%)		以上皆無 (n=684,72.6%)
個人 處理 方式	改善生活作息	31	28.4%	11	28.2%	16	11.0%	3	14.3%	11	19.3%	10	29.4%	27	46.6%	7	17.1%	6	21.4%	-
	尋求醫師協助	14	12.8%	2	5.1%	41	28.3%	3	14.3%	8	14.0%	4	11.8%	15	25.9%	3	7.3%	5	17.9%	-
	自行添購輔助器材	1	0.9%	0	0.0%	74	51.0%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-
	自行補充營養品	29	26.6%	4	10.3%	37	25.5%	1	4.8%	12	21.1%	2	5.9%	16	27.6%	1	2.4%	1	3.6%	-
	自行增加體能訓練	31	28.4%	5	12.8%	2	1.4%	2	9.5%	4	7.0%	2	5.9%	13	22.4%	6	14.6%	5	17.9%	-
	自行調整工作模式	13	11.9%	11	28.2%	8	5.5%	5	23.8%	15	26.3%	11	32.4%	5	8.6%	5	12.2%	4	14.3%	-
	提升自我情緒管理	3	2.8%	1	2.6%	1	0.7%	1	4.8%	2	3.5%	5	14.7%	1	1.7%	20	48.8%	13	46.4%	-
	沒有	31	28.4%	14	35.9%	16	11.0%	9	42.9%	15	26.3%	10	29.4%	7	12.1%	12	29.3%	7	25.0%	-
主動告 知公司	有	24	22.0%	11	28.2%	33	22.8%	3	14.3%	8	14.0%	5	14.7%	5	8.6%	10	24.4%	7	25.0%	-
	沒有	85	78.0%	28	71.8%	112	77.2%	18	85.7%	49	86.0%	29	85.3%	53	91.4%	31	75.6%	21	75.0%	-

附表 2-6 主動告知後公司處理方式分析表(未曾使用計畫者)

		有主動告知 體力變差(n=24)		有主動告知 反應能力 變差(n=11)		有主動告知 視力變差 (n=33)		有主動告知 聽力變弱 (n=3)		有主動告知 記憶力變差 (n=8)		有主動告知 專注力降低 (n=5)		有主動告知 睡眠品質 不佳(n=5)		有主動告知 心情容易 焦慮(n=10)		有主動告知 心情容易 沮喪(n=7)	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
公司 處理 方式	調整工作內容	6	25.0%	2	18.2%	4	12.1%	0	0.0%	1	12.5%	2	40.0%	1	20.0%	1	10.0%	1	14.3%
	改善工作流程	0	0.0%	0	0.0%	1	3.0%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%	1	20.0%	1	10.0%	1	14.3%
	縮短工時	4	16.7%	1	9.1%	1	3.0%	1	33.3%	3	37.5%	3	60.0%	2	40.0%	1	10.0%	3	42.9%
	增加輔助設備	0	0.0%	0	0.0%	6	18.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	改進工作環境	1	4.2%	0	0.0%	1	3.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%
	調至適當的工作崗位	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	增加人力支援	4	16.7%	3	27.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%
	提供員工營養品	0	0.0%	0	0.0%	2	6.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	28.6%
	沒有	10	41.7%	5	45.5%	18	54.5%	2	66.7%	3	37.5%	2	40.0%	2	40.0%	8	80.0%	4	57.1%

附表 2-7 中高齡職務再設計計畫認知度與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	知道	不知道
總次數	942	95	847
總百分比	100.0%	10.0%	90.0%
性別			
男性	561	11.8%	88.2%
女性	381	7.5%	92.5%
年齡別 1			
45-49 歲	299	8.1%	91.9%
50-54 歲	273	10.0%	90.0%
55-59 歲	198	10.0%	90.0%
60 歲以上	172	13.5%	86.5%
年齡別 2			
45-54 歲	572	9.0%	91.0%
55-64 歲	312	10.4%	89.6%
65 歲以上	58	18.5%	81.5%
*縣市別			
臺中市	542	7.4%	92.6%
彰化縣	272	12.4%	87.6%
南投縣	128	16.2%	83.8%
教育程度			
國中及以下	142	8.9%	91.1%
高中職	365	9.2%	90.8%
專科	212	12.3%	87.7%
大學及以上	223	10.0%	90.0%
工作年資			
1-10 年	295	9.5%	90.5%
11-20 年	300	9.9%	90.1%
21-30 年	262	8.8%	91.2%
31 年以上	85	16.3%	83.7%
員工人數			
9 人以下	284	9.7%	90.3%
10-29 人	210	9.8%	90.2%
30-49 人	78	5.9%	94.1%
50-99 人	101	13.0%	87.0%
100 人以上	270	10.8%	89.2%
公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	178	9.9%	90.1%
21-40%	181	12.2%	87.8%
41-50%	237	10.9%	89.1%
51% 以上	253	6.9%	93.1%
不知道	93	12.5%	87.5%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 2-7 中高齡職務再設計計畫認知度與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	知道	不知道
總次數	942	95	847
總百分比	100.0%	10.0%	90.0%
產業別 1			
農林漁牧業	19	12.2%	87.8%
礦業及土石採取業	2	0.0%	100.0%
製造業	379	9.5%	90.5%
電力及燃氣供應業	9	23.4%	76.6%
用水供應及污染整治業	2	44.1%	55.9%
營造業	57	5.7%	94.3%
批發及零售業	83	6.1%	93.9%
運輸及倉儲業	22	22.7%	77.3%
住宿及餐飲業	64	7.4%	92.6%
資訊及通訊傳播業	16	11.5%	88.5%
金融及保險業	49	20.3%	79.7%
不動產業	6	0.0%	100.0%
專業、科學及技術服務業	12	8.2%	91.8%
支援服務業	47	11.4%	88.6%
教育服務業	64	10.3%	89.7%
醫療保健及社會工作服務業	40	9.3%	90.7%
藝術、娛樂及休閒服務業	8	0.0%	100.0%
其他服務業	63	10.7%	89.3%
產業別 2			
一級產業	19	12.2%	87.8%
二級產業	450	9.4%	90.6%
三級產業	473	10.5%	89.5%
公司聘用 45 歲以上人員意願			
願意	555	9.7%	90.3%
不願意	326	8.8%	91.2%
不知道/無意見	61	19.5%	80.5%
*公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	83	17.7%	82.3%
沒有	859	9.3%	90.7%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-8 工作設備或機具之改善的需求性與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	942	38	74	112	419	406	825	5
總百分比	100.0%	4.1%	7.8%	11.9%	44.5%	43.1%	87.6%	0.5%
*性別								
男性	561	5.1%	7.4%	12.5%	48.4%	38.4%	86.8%	0.7%
女性	381	2.6%	8.4%	11.0%	38.8%	49.8%	88.6%	0.4%
年齡別 1								
45-49 歲	299	4.6%	6.6%	11.2%	46.6%	42.1%	88.7%	0.0%
50-54 歲	273	3.4%	8.6%	12.0%	47.0%	40.3%	87.3%	0.7%
55-59 歲	198	4.7%	10.1%	14.8%	42.7%	41.6%	84.3%	0.9%
60 歲以上	172	3.4%	6.0%	9.4%	39.1%	50.7%	89.8%	0.8%
年齡別 2								
45-54 歲	572	4.1%	7.5%	11.6%	46.8%	41.3%	88.1%	0.3%
55-64 歲	312	4.3%	8.8%	13.1%	41.5%	44.7%	86.2%	0.7%
65 歲以上	58	3.2%	4.7%	7.9%	38.6%	51.8%	90.4%	1.7%
縣市別								
臺中市	542	3.6%	7.4%	11.0%	45.4%	43.1%	88.5%	0.5%
彰化縣	272	3.7%	7.7%	11.4%	44.4%	43.7%	88.1%	0.5%
南投縣	128	7.0%	9.8%	16.8%	41.2%	41.3%	82.5%	0.8%
教育程度								
國中及以下	142	3.0%	8.8%	11.8%	48.0%	39.7%	87.7%	0.6%
高中職	365	4.4%	7.8%	12.2%	45.1%	41.9%	87.0%	0.8%
專科	212	3.5%	7.9%	11.4%	51.3%	37.1%	88.4%	0.2%
大學及以上	223	4.8%	7.1%	11.9%	34.8%	52.8%	87.6%	0.5%
工作年資								
1-10 年	295	3.1%	9.1%	12.2%	44.2%	43.1%	87.3%	0.6%
11-20 年	300	3.4%	6.1%	9.5%	46.7%	43.7%	90.4%	0.1%
21-30 年	262	6.7%	7.2%	13.9%	45.0%	40.3%	85.3%	0.7%
31 年以上	85	1.7%	11.3%	13.0%	36.6%	49.2%	85.8%	1.1%
#員工人數								
9 人以下	284	3.0%	9.3%	12.3%	49.4%	37.9%	87.3%	0.5%
10-29 人	210	3.3%	8.2%	11.5%	41.0%	46.7%	87.7%	0.9%
30-49 人	78	11.1%	10.3%	21.4%	35.2%	43.4%	78.6%	0.0%
50-99 人	101	0.9%	3.1%	4.0%	44.6%	51.4%	96.0%	0.0%
100 人以上	270	5.1%	6.9%	12.0%	44.8%	42.5%	87.3%	0.7%
公司 45 歲以上員工占比								
1-20%	178	5.2%	10.0%	15.2%	44.7%	39.6%	84.3%	0.5%
21-40%	181	4.8%	5.3%	10.1%	51.4%	38.4%	89.8%	0.0%
41-50%	237	4.8%	7.6%	12.4%	44.8%	41.5%	86.3%	1.4%
51% 以上	253	2.7%	10.2%	12.9%	40.1%	46.8%	86.9%	0.3%
不知道	93	2.6%	2.7%	5.3%	42.3%	52.4%	94.7%	0.0%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 2-8 工作設備或機具之改善的需求性與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	942	38	74	112	419	406	825	5
總百分比	100.0%	4.1%	7.8%	11.9%	44.5%	43.1%	87.6%	0.5%
#產業別 1								
農林漁牧業	19	7.5%	41.4%	48.9%	23.8%	27.3%	51.1%	0.0%
礦業及土石採取業	2	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
製造業	379	4.9%	7.5%	12.4%	53.6%	33.3%	86.9%	0.7%
電力及燃氣供應業	9	0.0%	0.0%	0.0%	53.2%	46.8%	100.0%	0.0%
用水供應及污染 整治業	2	0.0%	0.0%	0.0%	67.4%	32.6%	100.0%	0.0%
營造業	57	2.1%	10.8%	12.9%	57.3%	29.8%	87.1%	0.0%
批發及零售業	83	2.1%	7.4%	9.5%	34.0%	56.5%	90.5%	0.0%
運輸及倉儲業	22	0.0%	0.0%	0.0%	25.9%	70.1%	96.0%	4.0%
住宿及餐飲業	64	3.3%	11.9%	15.2%	47.4%	37.4%	84.8%	0.0%
資訊及通訊傳播業	16	5.9%	0.0%	5.9%	39.4%	54.7%	94.1%	0.0%
金融及保險業	49	0.0%	3.8%	3.8%	43.2%	53.0%	96.2%	0.0%
不動產業	6	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	69.1%	92.2%	7.8%
專業、科學及技術 服務業	12	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	72.7%	100.0%	0.0%
支援服務業	47	8.4%	1.5%	9.9%	17.8%	72.2%	90.1%	0.0%
教育服務業	64	4.7%	9.7%	14.4%	30.2%	55.4%	85.6%	0.0%
醫療保健及社會工作 服務業	40	2.9%	6.5%	9.5%	44.5%	46.0%	90.5%	0.0%
藝術、娛樂及休閒 服務業	8	12.1%	10.9%	23.0%	11.3%	65.7%	77.0%	0.0%
其他服務業	63	5.1%	8.0%	13.2%	44.5%	40.8%	85.3%	1.5%
#產業別 2				0.0%			0.0%	
一級產業	19	7.6%	41.4%	49.0%	23.8%	27.3%	51.1%	0.0%
二級產業	450	4.4%	7.7%	12.1%	54.3%	33.0%	87.3%	0.6%
三級產業	473	3.6%	6.6%	10.2%	36.0%	53.3%	89.3%	0.5%
公司聘用 45 歲以上人員 意願								
願意	555	4.1%	8.8%	12.9%	44.7%	41.9%	86.6%	0.4%
不願意	326	4.8%	7.0%	11.8%	43.0%	44.3%	87.3%	0.8%
不知道/無意見	61	0.0%	3.0%	3.0%	50.3%	46.7%	97.0%	0.0%
公司針對 45 歲以上員工 是否採行特別措施								
有	83	3.7%	5.2%	8.9%	49.5%	41.5%	91.0%	0.0%
沒有	859	4.1%	8.1%	12.2%	44.0%	43.2%	87.2%	0.6%
中高齡職務再設計計畫 認知度								
知道	95	2.3%	1.8%	4.1%	53.9%	42.0%	95.9%	0.0%
不知道	847	4.3%	8.5%	12.8%	43.5%	43.2%	86.7%	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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-9 提供就業輔具的需求性與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	942	23	52	75	426	439	865	3
總百分比	100.0%	2.4%	5.5%	7.9%	45.2%	46.6%	91.8%	0.3%
性別								
男性	561	2.0%	6.3%	8.3%	47.2%	44.0%	91.2%	0.5%
女性	381	3.0%	4.4%	7.4%	42.3%	50.3%	92.6%	0.0%
年齡別 1								
45-49 歲	299	1.5%	4.1%	5.6%	51.1%	43.4%	94.5%	0.0%
50-54 歲	273	2.9%	6.9%	9.8%	43.6%	46.2%	89.8%	0.4%
55-59 歲	198	4.5%	6.0%	10.5%	42.1%	46.9%	89.0%	0.4%
60 歲以上	172	0.7%	5.4%	6.1%	41.2%	52.3%	93.5%	0.5%
年齡別 2								
45-54 歲	572	2.2%	5.4%	7.6%	47.5%	44.7%	92.2%	0.2%
55-64 歲	312	3.3%	5.5%	8.8%	42.8%	48.1%	90.9%	0.3%
65 歲以上	58	0.0%	6.8%	6.8%	35.6%	56.2%	91.8%	1.3%
縣市別								
臺中市	542	3.0%	4.8%	7.8%	45.8%	46.3%	92.1%	0.2%
彰化縣	272	0.8%	6.9%	7.7%	45.6%	46.0%	91.6%	0.7%
南投縣	128	2.9%	5.9%	8.8%	42.1%	49.1%	91.2%	0.0%
#教育程度								
國中及以下	142	3.8%	4.2%	8.0%	47.3%	43.6%	90.9%	1.2%
高中職	365	2.0%	5.9%	7.9%	47.2%	44.9%	92.1%	0.0%
專科	212	2.2%	7.5%	9.7%	48.7%	41.6%	90.3%	0.0%
大學及以上	223	2.3%	3.9%	6.2%	37.4%	55.9%	93.3%	0.5%
工作年資								
1-10 年	295	2.9%	5.5%	8.4%	44.3%	47.1%	91.4%	0.3%
11-20 年	300	1.9%	5.3%	7.2%	47.0%	45.8%	92.8%	0.0%
21-30 年	262	3.2%	6.0%	9.2%	46.5%	43.7%	90.2%	0.7%
31 年以上	85	0.0%	5.2%	5.2%	38.2%	56.6%	94.8%	0.0%
員工人數								
9 人以下	284	2.2%	5.7%	7.9%	48.5%	43.4%	91.9%	0.3%
10-29 人	210	3.5%	5.1%	8.6%	39.1%	51.9%	91.0%	0.4%
30-49 人	78	3.9%	8.2%	12.1%	43.4%	44.6%	88.0%	0.0%
50-99 人	101	1.9%	7.5%	9.4%	41.5%	49.1%	90.6%	0.0%
100 人以上	270	1.5%	4.3%	5.8%	48.4%	45.5%	93.9%	0.4%
公司 45 歲以上員工占比								
1-20%	178	3.0%	6.4%	9.4%	48.5%	42.1%	90.6%	0.0%
21-40%	181	2.2%	7.3%	9.5%	51.9%	38.6%	90.5%	0.0%
41-50%	237	1.3%	4.8%	6.1%	48.1%	44.9%	93.0%	0.8%
51% 以上	253	3.7%	5.0%	8.7%	36.4%	54.6%	91.0%	0.3%
不知道	93	0.7%	3.8%	4.5%	42.6%	52.9%	95.5%	0.0%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 2-9 提供就業輔具的需求性與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	942	23	52	75	426	439	865	3
總百分比	100.0%	2.4%	5.5%	7.9%	45.2%	46.6%	91.8%	0.3%
#產業別 1								
農林漁牧業	19	8.2%	14.1%	22.3%	30.8%	46.9%	77.7%	0.0%
礦業及土石採取業	2	0.0%	0.0%	0.0%	59.9%	40.1%	100.0%	0.0%
製造業	379	2.6%	6.7%	9.3%	52.3%	37.9%	90.2%	0.5%
電力及燃氣供應業	9	0.0%	0.0%	0.0%	53.2%	46.8%	100.0%	0.0%
用水供應及污染 整治業	2	0.0%	0.0%	0.0%	67.4%	32.6%	100.0%	0.0%
營造業	57	0.0%	4.5%	4.5%	58.0%	37.5%	95.5%	0.0%
批發及零售業	83	3.7%	6.0%	9.7%	29.5%	60.8%	90.3%	0.0%
運輸及倉儲業	22	0.0%	0.0%	0.0%	32.6%	63.8%	96.4%	3.6%
住宿及餐飲業	64	2.3%	4.1%	6.4%	49.6%	44.0%	93.6%	0.0%
資訊及通訊傳播業	16	0.0%	28.4%	28.4%	52.2%	19.4%	71.6%	0.0%
金融及保險業	49	1.9%	3.3%	5.2%	34.3%	60.6%	94.8%	0.0%
不動產業	6	0.0%	0.0%	0.0%	30.9%	69.1%	100.0%	0.0%
專業、科學及技術 服務業	12	0.0%	0.0%	0.0%	30.5%	69.5%	100.0%	0.0%
支援服務業	47	1.4%	1.2%	2.5%	31.7%	65.8%	97.5%	0.0%
教育服務業	64	0.0%	2.5%	2.5%	39.3%	58.2%	97.5%	0.0%
醫療保健及社會工作 服務業	40	9.3%	5.9%	15.1%	36.4%	48.5%	84.9%	0.0%
藝術、娛樂及休閒 服務業	8	0.0%	12.1%	12.1%	45.5%	42.4%	87.9%	0.0%
其他服務業	63	2.3%	3.7%	6.0%	45.8%	48.2%	94.0%	0.0%
#產業別 2								
一級產業	19	8.3%	14.1%	22.4%	30.8%	46.9%	77.7%	0.0%
二級產業	450	2.2%	6.2%	8.4%	53.2%	38.0%	91.2%	0.4%
三級產業	473	2.4%	4.5%	6.9%	38.2%	54.7%	92.9%	0.2%
公司聘用 45 歲以上人員 意願								
願意	555	3.0%	4.4%	7.4%	45.4%	46.9%	92.3%	0.3%
不願意	326	1.8%	7.9%	9.7%	45.0%	45.3%	90.3%	0.0%
不知道/無意見	61	0.0%	3.9%	3.9%	44.8%	50.0%	94.8%	1.3%
公司針對 45 歲以上員工 是否採行特別措施								
有	83	1.8%	3.9%	5.7%	50.5%	43.7%	94.2%	0.0%
沒有	859	2.4%	5.7%	8.1%	44.7%	46.9%	91.6%	0.3%
中高齡職務再設計計畫 認知度								
知道	95	0.7%	5.8%	6.5%	50.9%	42.6%	93.5%	0.0%
不知道	847	2.6%	5.5%	8.1%	44.6%	47.0%	91.6%	0.3%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-10 改善工作條件的需求性與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	942	34	99	133	444	359	803	6
總百分比	100.0%	3.6%	10.6%	14.2%	47.1%	38.1%	85.2%	0.6%
性別								
男性	561	3.0%	10.9%	13.9%	46.8%	38.4%	85.2%	0.9%
女性	381	4.5%	10.1%	14.6%	47.5%	37.7%	85.2%	0.1%
年齡別 1								
45-49 歲	299	3.4%	11.7%	15.1%	51.2%	33.7%	84.9%	0.0%
50-54 歲	273	4.0%	11.3%	15.3%	46.9%	37.0%	83.9%	0.8%
55-59 歲	198	4.1%	10.4%	14.5%	45.5%	39.1%	84.6%	0.9%
60 歲以上	172	2.6%	7.6%	10.2%	42.3%	46.5%	88.8%	1.1%
年齡別 2								
45-54 歲	572	3.7%	11.5%	15.2%	49.2%	35.3%	84.5%	0.4%
55-64 歲	312	3.5%	9.1%	12.6%	45.2%	41.0%	86.2%	1.2%
65 歲以上	58	2.9%	8.9%	11.8%	37.5%	50.7%	88.2%	0.0%
縣市別								
臺中市	542	3.8%	9.7%	13.5%	48.2%	38.0%	86.2%	0.3%
彰化縣	272	2.8%	12.3%	15.1%	48.6%	35.3%	83.9%	1.0%
南投縣	128	4.5%	10.5%	15.0%	39.4%	44.5%	83.9%	1.0%
教育程度								
國中及以下	142	4.1%	11.7%	15.8%	42.4%	41.2%	83.6%	0.6%
高中職	365	4.2%	8.6%	12.8%	50.6%	35.9%	86.5%	0.7%
專科	212	2.6%	10.8%	13.4%	52.0%	33.9%	85.9%	0.6%
大學及以上	223	3.2%	12.7%	15.9%	39.7%	43.8%	83.5%	0.5%
工作年資								
1-10 年	295	2.1%	13.0%	15.1%	47.7%	36.4%	84.1%	0.8%
11-20 年	300	5.4%	8.8%	14.2%	48.9%	36.9%	85.8%	0.0%
21-30 年	262	3.5%	11.2%	14.7%	47.7%	36.8%	84.5%	0.7%
31 年以上	85	2.8%	6.2%	9.0%	36.8%	52.6%	89.4%	1.6%
#員工人數								
9 人以下	284	2.1%	10.3%	12.4%	50.7%	36.4%	87.1%	0.6%
10-29 人	210	6.4%	11.3%	17.7%	42.5%	39.1%	81.6%	0.8%
30-49 人	78	4.1%	20.6%	24.7%	28.5%	46.9%	75.4%	0.0%
50-99 人	101	0.9%	3.7%	4.6%	48.7%	46.7%	95.4%	0.0%
100 人以上	270	3.9%	10.0%	13.9%	51.8%	33.4%	85.2%	0.9%
公司 45 歲以上員工占比								
1-20%	178	3.0%	15.4%	18.4%	47.1%	33.5%	80.6%	1.0%
21-40%	181	4.1%	9.9%	14.0%	53.9%	32.1%	86.0%	0.0%
41-50%	237	4.4%	9.2%	13.6%	46.4%	39.0%	85.4%	1.1%
51% 以上	253	3.2%	10.7%	13.9%	42.7%	42.9%	85.6%	0.6%
不知道	93	2.7%	5.9%	8.6%	48.0%	43.4%	91.4%	0.0%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 2-10 改善工作條件的需求性與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	942	34	99	133	444	359	803	6
總百分比	100.0%	3.6%	10.6%	14.2%	47.1%	38.1%	85.2%	0.6%
產業別 1								
農林漁牧業	19	12.0%	25.4%	37.4%	41.3%	21.3%	62.6%	0.0%
礦業及土石採取業	2	0.0%	0.0%	0.0%	59.9%	40.1%	100.0%	0.0%
製造業	379	3.4%	8.1%	11.5%	54.1%	33.5%	87.5%	0.9%
電力及燃氣供應業	9	0.0%	9.8%	9.8%	65.7%	24.5%	90.2%	0.0%
用水供應及污染 整治業	2	0.0%	0.0%	0.0%	67.4%	32.6%	100.0%	0.0%
營造業	57	4.3%	5.4%	9.7%	52.7%	36.4%	89.0%	1.3%
批發及零售業	83	3.2%	9.3%	12.5%	39.8%	47.7%	87.5%	0.0%
運輸及倉儲業	22	0.0%	14.7%	14.7%	29.4%	51.9%	81.3%	4.0%
住宿及餐飲業	64	2.9%	20.1%	23.0%	46.9%	30.1%	77.0%	0.0%
資訊及通訊傳播業	16	5.6%	4.4%	10.0%	70.6%	19.4%	90.0%	0.0%
金融及保險業	49	5.9%	15.9%	21.8%	32.6%	45.6%	78.2%	0.0%
不動產業	6	0.0%	0.0%	0.0%	30.9%	69.1%	100.0%	0.0%
專業、科學及技術 服務業	12	0.0%	0.0%	0.0%	38.7%	61.3%	100.0%	0.0%
支援服務業	47	0.0%	13.6%	13.6%	27.1%	58.1%	85.2%	1.2%
教育服務業	64	9.2%	8.6%	17.9%	38.6%	43.6%	82.1%	0.0%
醫療保健及社會工作 服務業	40	1.5%	19.5%	20.9%	53.4%	25.6%	79.1%	0.0%
藝術、娛樂及休閒 服務業	8	0.0%	23.4%	23.4%	26.2%	50.4%	76.6%	0.0%
其他服務業	63	2.3%	9.2%	11.4%	44.9%	43.7%	88.6%	0.0%
#產業別 2								
一級產業	19	12.0%	25.4%	37.4%	41.3%	21.2%	62.5%	0.0%
二級產業	450	3.4%	7.8%	11.2%	54.2%	33.7%	87.9%	1.0%
三級產業	473	3.4%	12.6%	16.0%	40.6%	43.0%	83.6%	0.3%
公司聘用 45 歲以上人員 意願								
願意	555	3.9%	9.4%	13.3%	46.6%	39.5%	86.1%	0.5%
不願意	326	3.2%	12.4%	15.6%	48.8%	35.0%	83.8%	0.6%
不知道/無意見	61	2.5%	10.7%	13.2%	42.8%	42.7%	85.5%	1.2%
公司針對 45 歲以上員工 是否採行特別措施								
有	83	3.4%	16.9%	20.3%	43.7%	35.0%	78.7%	0.9%
沒有	859	3.6%	10.0%	13.6%	47.5%	38.4%	85.9%	0.6%
中高齡職務再設計計畫 認知度								
知道	95	0.7%	12.6%	13.3%	50.2%	35.7%	85.9%	0.8%
不知道	847	3.9%	10.3%	14.2%	46.8%	38.4%	85.2%	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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-11 調整工作方法的需求性與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/ 無意見
總次數	942	37	115	152	441	344	785	5
總百分比	100.0%	3.9%	12.2%	16.1%	46.8%	36.5%	83.3%	0.6%
性別								
男性	561	3.2%	14.5%	17.7%	47.0%	34.7%	81.7%	0.6%
女性	381	4.9%	8.8%	13.7%	46.4%	39.3%	85.7%	0.5%
年齡別 1								
45-49 歲	299	2.5%	12.1%	14.6%	50.7%	34.8%	85.5%	0.0%
50-54 歲	273	3.9%	14.1%	18.0%	46.4%	35.2%	81.6%	0.4%
55-59 歲	198	6.4%	13.6%	20.0%	43.9%	35.7%	79.6%	0.4%
60 歲以上	172	3.2%	8.0%	11.2%	43.9%	42.9%	86.8%	2.0%
#年齡別 2								
45-54 歲	572	3.2%	13.0%	16.2%	48.6%	35.0%	83.6%	0.2%
55-64 歲	312	5.6%	10.2%	15.8%	45.6%	38.0%	83.6%	0.7%
65 歲以上	58	1.6%	15.3%	16.9%	34.6%	44.7%	79.3%	3.7%
縣市別								
臺中市	542	3.7%	10.1%	13.8%	49.8%	36.0%	85.8%	0.4%
彰化縣	272	3.9%	12.8%	16.7%	45.3%	37.3%	82.6%	0.7%
南投縣	128	4.6%	19.8%	24.4%	37.1%	37.5%	74.6%	1.0%
教育程度								
國中及以下	142	4.5%	13.0%	17.5%	48.4%	33.6%	82.0%	0.5%
高中職	365	4.5%	10.3%	14.8%	51.1%	33.3%	84.4%	0.8%
專科	212	4.8%	14.7%	19.5%	43.7%	36.5%	80.2%	0.3%
大學及以上	223	1.7%	12.4%	14.1%	41.6%	43.9%	85.5%	0.5%
工作年資								
1-10 年	295	3.6%	9.8%	13.4%	48.3%	37.9%	86.2%	0.4%
11-20 年	300	4.8%	10.6%	15.4%	50.1%	33.9%	84.0%	0.5%
21-30 年	262	3.7%	15.6%	19.3%	44.1%	35.6%	79.7%	1.0%
31 年以上	85	2.1%	15.8%	17.9%	37.9%	44.3%	82.2%	0.0%
員工人數								
9 人以下	284	4.1%	12.2%	16.3%	49.3%	34.0%	83.3%	0.4%
10-29 人	210	5.7%	12.9%	18.6%	44.7%	36.8%	81.5%	0.0%
30-49 人	78	3.7%	17.9%	21.6%	35.9%	40.8%	76.7%	1.8%
50-99 人	101	1.5%	7.8%	9.3%	41.9%	48.0%	89.9%	0.8%
100 人以上	270	3.2%	11.8%	15.0%	50.7%	33.7%	84.4%	0.7%
公司 45 歲以上員工占比								
1-20%	178	4.6%	15.4%	20.0%	49.4%	30.6%	80.0%	0.0%
21-40%	181	3.3%	12.8%	16.1%	51.7%	32.2%	83.9%	0.0%
41-50%	237	4.6%	11.6%	16.2%	45.7%	37.4%	83.1%	0.7%
51% 以上	253	2.9%	11.9%	14.8%	41.4%	42.7%	84.1%	1.1%
不知道	93	4.3%	7.6%	11.9%	49.5%	37.8%	87.3%	0.8%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 2-11 調整工作方法的需求性與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	942	37	115	152	441	344	785	5
總百分比	100.0%	3.9%	12.2%	16.1%	46.8%	36.5%	83.3%	0.6%
#產業別 1								
農林漁牧業	19	17.1%	24.5%	41.6%	40.6%	14.0%	54.6%	3.8%
礦業及土石採取業	2	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
製造業	379	3.5%	12.8%	16.3%	53.6%	29.6%	83.2%	0.5%
電力及燃氣供應業	9	0.0%	0.0%	0.0%	65.7%	34.3%	100.0%	0.0%
用水供應及污染 整治業	2	0.0%	0.0%	0.0%	23.3%	76.7%	100.0%	0.0%
營造業	57	5.7%	13.5%	19.2%	54.6%	26.2%	80.8%	0.0%
批發及零售業	83	1.5%	7.0%	8.4%	37.6%	53.1%	90.7%	.8%
運輸及倉儲業	22	0.0%	17.1%	17.1%	29.4%	46.2%	75.7%	7.2%
住宿及餐飲業	64	3.2%	5.2%	8.3%	60.6%	31.0%	91.7%	0.0%
資訊及通訊傳播業	16	5.9%	12.6%	18.4%	57.7%	23.8%	81.6%	0.0%
金融及保險業	49	5.7%	23.1%	28.9%	28.1%	43.0%	71.1%	0.0%
不動產業	6	0.0%	30.9%	30.9%	0.0%	69.1%	69.1%	0.0%
專業、科學及技術 服務業	12	0.0%	0.0%	0.0%	27.6%	72.4%	100.0%	0.0%
支援服務業	47	1.4%	2.0%	3.3%	33.9%	61.6%	95.5%	1.2%
教育服務業	64	6.6%	8.7%	15.3%	37.0%	47.7%	84.7%	0.0%
醫療保健及社會工作 服務業	40	1.5%	18.6%	20.1%	49.0%	31.0%	79.9%	0.0%
藝術、娛樂及休閒 服務業	8	0.0%	12.1%	12.1%	37.5%	50.4%	87.9%	0.0%
其他服務業	63	6.8%	18.1%	24.9%	39.5%	35.6%	75.1%	0.0%
#產業別 2								
一級產業	19	17.1%	24.5%	41.6%	40.7%	14.0%	54.7%	3.7%
二級產業	450	3.7%	12.5%	16.2%	54.0%	29.4%	83.4%	0.4%
三級產業	473	3.5%	11.5%	15.0%	40.1%	44.3%	84.4%	0.6%
公司聘用 45 歲以上人員 意願								
願意	555	3.6%	10.3%	13.9%	46.5%	39.1%	85.6%	0.6%
不願意	326	4.7%	15.7%	20.4%	46.6%	32.5%	79.1%	0.5%
不知道/無意見	61	2.4%	10.8%	13.2%	49.8%	35.9%	85.7%	1.1%
公司針對 45 歲以上員工 是否採行特別措施								
有	83	2.8%	20.0%	22.8%	48.0%	29.1%	77.1%	0.0%
沒有	859	4.0%	11.5%	15.5%	46.6%	37.3%	83.9%	0.6%
中高齡職務再設計計畫 認知度								
知道	95	1.5%	17.8%	19.3%	45.4%	35.3%	80.7%	0.0%
不知道	847	4.1%	11.6%	15.7%	46.9%	36.7%	83.6%	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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-12 改善工作環境的需求性與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	942	57	76	133	423	384	807	2
總百分比	100.0%	6.1%	8.0%	14.1%	44.9%	40.8%	85.7%	0.2%
性別								
男性	561	5.5%	8.0%	13.5%	47.1%	39.0%	86.1%	0.3%
女性	381	6.9%	8.1%	15.0%	41.6%	43.5%	85.1%	0.0%
年齡別 1								
45-49 歲	299	7.0%	6.5%	13.5%	49.5%	37.0%	86.5%	0.0%
50-54 歲	273	3.9%	10.9%	14.8%	46.2%	38.6%	84.8%	0.4%
55-59 歲	198	9.5%	7.5%	17.0%	39.7%	43.4%	83.1%	0.0%
60 歲以上	172	4.0%	6.7%	10.7%	40.8%	48.0%	88.8%	0.4%
年齡別 2								
45-54 歲	572	5.5%	8.6%	14.1%	47.9%	37.8%	85.7%	0.2%
55-64 歲	312	7.7%	6.5%	14.2%	41.1%	44.6%	85.7%	0.2%
65 歲以上	58	3.0%	10.7%	13.7%	35.7%	50.6%	86.3%	0.0%
縣市別								
臺中市	542	5.8%	8.1%	13.9%	44.9%	41.0%	85.9%	0.1%
彰化縣	272	5.9%	6.8%	12.7%	47.9%	39.0%	86.9%	0.4%
南投縣	128	7.6%	10.4%	18.0%	38.2%	43.8%	82.0%	0.0%
教育程度								
國中及以下	142	6.9%	8.6%	15.5%	45.3%	39.2%	84.5%	0.0%
高中職	365	7.2%	9.2%	16.4%	45.4%	38.0%	83.4%	0.2%
專科	212	4.1%	7.8%	11.9%	48.8%	39.3%	88.1%	0.0%
大學及以上	223	5.6%	6.1%	11.7%	40.0%	47.9%	87.9%	0.5%
工作年資								
1-10 年	295	6.7%	11.5%	18.2%	40.0%	41.8%	81.8%	0.0%
11-20 年	300	5.9%	7.0%	12.9%	46.1%	41.0%	87.1%	0.0%
21-30 年	262	6.0%	6.7%	12.7%	50.3%	36.3%	86.6%	0.7%
31 年以上	85	4.7%	3.8%	8.5%	40.9%	50.6%	91.5%	0.0%
員工人數								
9 人以下	284	5.1%	9.4%	14.5%	45.3%	40.2%	85.5%	0.0%
10-29 人	210	5.4%	9.8%	15.2%	41.0%	43.9%	84.9%	0.0%
30-49 人	78	15.0%	7.6%	22.6%	37.2%	39.2%	76.4%	0.9%
50-99 人	101	5.1%	4.1%	9.2%	44.9%	46.0%	90.9%	0.0%
100 人以上	270	5.4%	7.0%	12.4%	49.6%	37.6%	87.2%	0.4%
公司 45 歲以上員工占比								
1-20%	178	6.1%	10.2%	16.3%	45.3%	38.4%	83.7%	0.0%
21-40%	181	3.8%	10.0%	13.8%	51.3%	34.9%	86.2%	0.0%
41-50%	237	6.1%	6.8%	12.9%	42.5%	44.2%	86.7%	0.4%
51% 以上	253	8.2%	8.1%	16.3%	39.2%	44.2%	83.4%	0.3%
不知道	93	4.4%	3.3%	7.7%	53.0%	39.2%	92.2%	0.0%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 2-12 改善工作環境的需求性與基本資料交叉表(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	942	57	76	133	423	384	807	2
總百分比	100.0%	6.1%	8.0%	14.1%	44.9%	40.8%	85.7%	0.2%
#產業別 1								
農林漁牧業	19	0.0%	26.9%	26.9%	42.7%	30.5%	73.1%	0.0%
礦業及土石採取業	2	0.0%	0.0%	0.0%	59.9%	40.1%	100.0%	0.0%
製造業	379	7.9%	9.7%	17.6%	49.0%	33.2%	82.1%	0.3%
電力及燃氣供應業	9	0.0%	0.0%	0.0%	63.0%	37.0%	100.0%	0.0%
用水供應及污染 整治業	2	0.0%	44.1%	44.1%	23.3%	32.6%	55.9%	0.0%
營造業	57	4.0%	1.0%	5.0%	66.8%	28.2%	95.0%	0.0%
批發及零售業	83	5.7%	7.8%	13.5%	30.7%	55.7%	86.5%	0.0%
運輸及倉儲業	22	0.0%	4.0%	4.0%	25.4%	67.4%	92.8%	3.2%
住宿及餐飲業	64	6.1%	4.5%	10.5%	51.0%	38.5%	89.5%	0.0%
資訊及通訊傳播業	16	4.4%	7.8%	12.3%	46.4%	41.3%	87.7%	0.0%
金融及保險業	49	0.0%	1.2%	1.2%	50.5%	48.3%	98.8%	0.0%
不動產業	6	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	76.9%	100.0%	0.0%
專業、科學及技術 服務業	12	0.0%	0.0%	0.0%	30.5%	69.5%	100.0%	0.0%
支援服務業	47	5.4%	6.8%	12.3%	32.8%	54.9%	87.7%	0.0%
教育服務業	64	10.1%	10.6%	20.7%	34.2%	45.1%	79.3%	0.0%
醫療保健及社會工作 服務業	40	3.9%	10.3%	14.3%	47.6%	38.2%	85.7%	0.0%
藝術、娛樂及休閒 服務業	8	0.0%	12.1%	12.1%	46.7%	41.2%	87.9%	0.0%
其他服務業	63	8.0%	8.2%	16.2%	35.5%	48.3%	83.8%	0.0%
#產業別 2								
一級產業	19	0.0%	26.9%	26.9%	42.7%	30.4%	73.1%	0.0%
二級產業	450	7.2%	8.5%	15.7%	51.4%	32.6%	84.0%	0.2%
三級產業	473	5.3%	6.8%	12.1%	38.7%	49.0%	87.7%	0.1%
公司聘用 45 歲以上人員 意願								
願意	555	5.3%	8.0%	13.3%	44.2%	42.3%	86.5%	0.2%
不願意	326	8.1%	7.5%	15.6%	46.5%	37.7%	84.2%	0.2%
不知道/無意見	61	2.5%	12.1%	14.6%	42.2%	43.3%	85.5%	0.0%
公司針對 45 歲以上員工 是否採行特別措施								
有	83	6.7%	11.1%	17.8%	38.9%	43.4%	82.3%	0.0%
沒有	859	6.0%	7.8%	13.8%	45.5%	40.6%	86.1%	0.2%
中高齡職務再設計計畫 認知度								
知道	95	3.1%	4.3%	7.4%	44.7%	47.9%	92.6%	0.0%
不知道	847	6.4%	8.5%	14.9%	44.9%	40.0%	84.9%	0.2%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-13 主動要求公司申請職務再設計計畫之意願與基本資料交叉表
(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	會	不會
總次數	942	140	802
總百分比	100.0%	14.8%	85.2%
性別			
男性	561	13.7%	86.3%
女性	381	16.6%	83.4%
年齡別 1			
45-49 歲	299	15.9%	84.1%
50-54 歲	273	14.7%	85.3%
55-59 歲	198	15.9%	84.1%
60 歲以上	172	12.0%	88.0%
年齡別 2			
45-54 歲	572	15.3%	84.7%
55-64 歲	312	14.8%	85.2%
65 歲以上	58	10.0%	90.0%
縣市別			
臺中市	542	14.8%	85.2%
彰化縣	272	14.9%	85.1%
南投縣	128	14.9%	85.1%
教育程度			
國中及以下	142	8.4%	91.6%
高中職	365	16.3%	83.7%
專科	212	15.6%	84.4%
大學及以上	223	15.8%	84.2%
工作年資			
1-10 年	295	16.5%	83.5%
11-20 年	300	14.0%	86.0%
21-30 年	262	14.6%	85.4%
31 年以上	85	12.8%	87.2%
員工人數			
9 人以下	284	16.9%	83.1%
10-29 人	210	15.6%	84.4%
30-49 人	78	21.2%	78.8%
50-99 人	101	13.7%	86.3%
100 人以上	270	10.6%	89.4%
公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	178	14.8%	85.2%
21-40%	181	15.6%	84.4%
41-50%	237	17.4%	82.6%
51% 以上	253	14.2%	85.8%
不知道	93	8.3%	91.7%

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

續附表 2-13 主動要求公司申請職務再設計計畫之意願與基本資料交叉表
(勞工端未曾使用計畫者)

	次數	會	不會
總次數	942	140	802
總百分比	100.0%	14.8%	85.2%
產業別 1			
農林漁牧業	19	15.1%	84.9%
礦業及土石採取業	2	0.0%	100.0%
製造業	379	12.1%	87.9%
電力及燃氣供應業	9	7.4%	92.6%
用水供應及污染整治業	2	0.0%	100.0%
營造業	57	21.8%	78.2%
批發及零售業	83	16.6%	83.4%
運輸及倉儲業	22	3.4%	96.6%
住宿及餐飲業	64	11.6%	88.4%
資訊及通訊傳播業	16	44.1%	55.9%
金融及保險業	49	9.3%	90.7%
不動產業	6	0.0%	100.0%
專業、科學及技術服務業	12	22.5%	77.5%
支援服務業	47	22.0%	78.0%
教育服務業	64	23.2%	76.8%
醫療保健及社會工作服務業	40	14.9%	85.1%
藝術、娛樂及休閒服務業	8	22.3%	77.7%
其他服務業	63	13.4%	86.6%
產業別 2			
一級產業	19	15.2%	84.8%
二級產業	450	13.2%	86.8%
三級產業	473	16.4%	83.6%
*公司聘用 45 歲以上人員意願			
願意	555	17.5%	82.5%
不願意	326	12.0%	88.0%
不知道/無意見	61	6.1%	93.9%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	83	18.4%	81.6%
沒有	859	14.5%	85.5%
*中高齡職務再設計計畫認知度			
知道	95	21.6%	78.4%
不知道	847	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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 3-1 公司是否遭遇人力招募困難與基本資料交叉表(事業單位端曾使用計畫者)

	次數	是	否
總次數	117	71	46
總百分比	100.0%	60.7%	39.3%
縣市別			
臺中市	72	62.5%	37.5%
彰化縣	28	53.6%	46.4%
南投縣	17	64.7%	35.3%
產業別			
製造業	107	59.8%	40.2%
營造業	1	100.0%	0.0%
批發及零售業	5	60.0%	40.0%
支援服務業	1	0.0%	100.0%
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0%	0.0%
其他服務業	1	100.0%	0.0%
員工人數			
9 人以下	8	62.5%	37.5%
10-29 人	55	56.4%	43.6%
30-49 人	20	70.0%	30.0%
50-99 人	20	70.0%	30.0%
100 人以上	14	50.0%	50.0%
成立時間			
未滿 10 年	10	50.0%	50.0%
10 至未滿 20 年	31	58.1%	41.9%
20 至未滿 30 年	40	62.5%	37.5%
30 年以上	36	63.9%	36.1%
公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	36	52.8%	47.2%
21-40%	34	79.4%	20.6%
41-50%	19	52.6%	47.4%
51% 以上	28	53.6%	46.4%
公司聘用 45 歲以上人員意願			
有	106	60.4%	39.6%
沒有	11	63.6%	36.4%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	71	63.4%	36.6%
沒有	46	56.5%	43.5%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

附表 3-2 公司聘用 45 歲以上人員意願與基本資料交叉表(事業單位端曾使用計畫者)

	次數	有	沒有
總次數	117	106	11
總百分比	100.0%	90.6%	9.4%
縣市別			
臺中市	72	88.9%	11.1%
彰化縣	28	92.9%	7.1%
南投縣	17	94.1%	5.9%
產業別			
製造業	107	89.7%	10.3%
營造業	1	100.0%	0.0%
批發及零售業	5	100.0%	0.0%
支援服務業	1	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0%	0.0%
其他服務業	1	100.0%	0.0%
員工人數			
9 人以下	8	75.0%	25.0%
10-29 人	55	87.3%	12.7%
30-49 人	20	100.0%	0.0%
50-99 人	20	95.0%	5.0%
100 人以上	14	92.9%	7.1%
成立時間			
未滿 10 年	10	90.0%	10.0%
10 至未滿 20 年	31	93.5%	6.5%
20 至未滿 30 年	40	92.5%	7.5%
30 年以上	36	86.1%	13.9%
公司是否遭遇人力招募困難			
是	71	90.1%	9.9%
否	46	91.3%	8.7%
公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	36	97.2%	2.8%
21-40%	34	88.2%	11.8%
41-50%	19	84.2%	15.8%
51% 以上	28	89.3%	10.7%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	71	91.5%	8.5%
沒有	46	89.1%	10.9%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 3-3 公司是否針對工作職場情形加以調整或改善與基本資料交叉表
(事業單位端曾使用計畫者)

	次數	有	沒有
總次數	99	59	40
總百分比	100.0%	59.6%	40.4%
縣市別			
臺中市	64	64.1%	35.9%
彰化縣	21	52.4%	47.6%
南投縣	14	50.0%	50.0%
產業別			
製造業	94	60.6%	39.4%
批發及零售業	3	66.7%	33.3%
支援服務業	1	0.0%	100.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	100.0%
員工人數			
9 人以下	7	42.9%	57.1%
10-29 人	49	65.3%	34.7%
30-49 人	16	68.8%	31.3%
50-99 人	15	46.7%	53.3%
100 人以上	12	50.0%	50.0%
成立時間			
未滿 10 年	9	66.7%	33.3%
10 至未滿 20 年	25	72.0%	28.0%
20 至未滿 30 年	34	58.8%	41.2%
30 年以上	31	48.4%	51.6%
公司是否遭遇人力招募困難			
是	62	54.8%	45.2%
否	37	67.6%	32.4%
公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	28	53.6%	46.4%
21-40%	29	69.0%	31.0%
41-50%	16	68.8%	31.3%
51% 以上	26	50.0%	50.0%
公司聘用 45 歲以上人員意願			
有	88	62.5%	37.5%
沒有	11	36.4%	63.6%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	60	68.3%	31.7%
沒有	39	46.2%	53.8%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

附表 3-4 公司是否有 45 歲以上員工因體能及生心理狀況而對公司營運造成影響與基本資料交叉表(事業單位端曾使用計畫者)

	次數	有	沒有
總次數	117	9	108
總百分比	100.0%	7.7%	92.3%
縣市別			
臺中市	72	6.9%	93.1%
彰化縣	28	10.7%	89.3%
南投縣	17	5.9%	94.1%
#產業別			
製造業	107	7.5%	92.5%
營造業	1	0.0%	100.0%
批發及零售業	5	0.0%	100.0%
支援服務業	1	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	2	0.0%	100.0%
其他服務業	1	0.0%	100.0%
員工人數			
9 人以下	8	0.0%	100.0%
10-29 人	55	5.5%	94.5%
30-49 人	20	10.0%	90.0%
50-99 人	20	5.0%	95.0%
100 人以上	14	21.4%	78.6%
成立時間			
未滿 10 年	10	0.0%	100.0%
10 至未滿 20 年	31	0.0%	100.0%
20 至未滿 30 年	40	15.0%	85.0%
30 年以上	36	8.3%	91.7%
公司是否遭遇人力招募困難			
是	71	9.9%	90.1%
否	46	4.3%	95.7%
公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	36	2.8%	97.2%
21-40%	34	17.6%	82.4%
41-50%	19	5.3%	94.7%
51% 以上	28	3.6%	96.4%
公司聘用 45 歲以上人員意願			
有	106	6.6%	93.4%
沒有	11	18.2%	81.8%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	71	7.0%	93.0%
沒有	46	8.7%	91.3%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 3-5 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施與基本資料交叉表
(事業單位端曾使用計畫者)

	次數	有	沒有
總次數	117	71	46
總百分比	100.0%	60.7%	39.3%
縣市別			
臺中市	72	61.1%	38.9%
彰化縣	28	64.3%	35.7%
南投縣	17	52.9%	47.1%
產業別			
製造業	107	61.7%	38.3%
營造業	1	100.0%	0.0%
批發及零售業	5	20.0%	80.0%
支援服務業	1	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	2	50.0%	50.0%
其他服務業	1	100.0%	0.0%
員工人數			
9 人以下	8	50.0%	50.0%
10-29 人	55	63.6%	36.4%
30-49 人	20	60.0%	40.0%
50-99 人	20	60.0%	40.0%
100 人以上	14	57.1%	42.9%
成立時間			
未滿 10 年	10	60.0%	40.0%
10 至未滿 20 年	31	58.1%	41.9%
20 至未滿 30 年	40	65.0%	35.0%
30 年以上	36	58.3%	41.7%
公司是否遭遇人力招募困難			
是	71	63.4%	36.6%
否	46	56.5%	43.5%
公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	36	75.0%	25.0%
21-40%	34	50.0%	50.0%
41-50%	19	52.6%	47.4%
51% 以上	28	60.7%	39.3%
公司聘用 45 歲以上人員意願			
有	106	61.3%	38.7%
沒有	11	54.5%	45.5%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

附表 3-6 中彰投分署人員說明職務再設計計畫之清楚度與基本資料交叉表
(事業單位端曾使用計畫者)

	次數	是	當時窗口已離職
總次數	117	110	7
總百分比	100.0%	94.0%	6.0%
縣市別			
臺中市	72	95.8%	4.2%
彰化縣	28	96.4%	3.6%
南投縣	17	82.4%	17.6%
產業別			
製造業	107	94.4%	5.6%
營造業	1	100.0%	0.0%
批發及零售業	5	100.0%	0.0%
支援服務業	1	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	2	50.0%	50.0%
其他服務業	1	100.0%	0.0%
員工人數			
9 人以下	8	100.0%	0.0%
10-29 人	55	96.4%	3.6%
30-49 人	20	100.0%	0.0%
50-99 人	20	80.0%	20.0%
100 人以上	14	92.9%	7.1%
成立時間			
未滿 10 年	10	100.0%	0.0%
10 至未滿 20 年	31	87.1%	12.9%
20 至未滿 30 年	40	92.5%	7.5%
30 年以上	36	100.0%	0.0%
公司是否遭遇人力招募困難			
是	71	95.8%	4.2%
否	46	91.3%	8.7%
公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	36	91.7%	8.3%
21-40%	34	94.1%	5.9%
41-50%	19	94.7%	5.3%
51% 以上	28	96.4%	3.6%
公司聘用 45 歲以上人員意願			
有	106	93.4%	6.6%
沒有	11	100.0%	0.0%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	71	94.4%	5.6%
沒有	46	93.5%	6.5%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 3-7 職務再設計計畫評估作業之次數與基本資料交叉表(事業單位端曾使用計畫者)

	次數	1-4 次	5-7 次	忘記次數	當時窗口已離職
總次數	117	97	7	6	7
總百分比	100.0%	82.9%	6.0%	5.1%	6.0%
縣市別					
臺中市	72	87.5%	2.8%	5.6%	4.2%
彰化縣	28	78.6%	10.7%	7.1%	3.6%
南投縣	17	70.6%	11.8%	0.0%	17.6%
產業別					
製造業	107	83.2%	6.5%	4.7%	5.6%
營造業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
批發及零售業	5	80.0%	0.0%	20.0%	0.0%
支援服務業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	2	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%
其他服務業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
員工人數					
9 人以下	8	87.5%	12.5%	0.0%	0.0%
10-29 人	55	87.3%	3.6%	5.5%	3.6%
30-49 人	20	85.0%	10.0%	5.0%	0.0%
50-99 人	20	70.0%	5.0%	5.0%	20.0%
100 人以上	14	78.6%	7.1%	7.1%	7.1%
成立時間					
未滿 10 年	10	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%
10 至未滿 20 年	31	77.4%	6.5%	3.2%	12.9%
20 至未滿 30 年	40	80.0%	5.0%	7.5%	7.5%
30 年以上	36	91.7%	2.8%	5.6%	0.0%
公司是否遭遇人力招募困難					
是	71	84.5%	8.5%	2.8%	4.2%
否	46	80.4%	2.2%	8.7%	8.7%
公司 45 歲以上員工占比					
1-20%	36	75.0%	5.6%	11.1%	8.3%
21-40%	34	82.4%	5.9%	5.9%	5.9%
41-50%	19	84.2%	10.5%	0.0%	5.3%
51% 以上	28	92.9%	3.6%	0.0%	3.6%
公司聘用 45 歲以上人員意願					
有	106	82.1%	5.7%	5.7%	6.6%
沒有	11	90.9%	9.1%	0.0%	0.0%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施					
有	71	81.7%	8.5%	4.2%	5.6%
沒有	46	84.8%	2.2%	6.5%	6.5%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

附表 3-8 職務再設計計畫第一次評估作業所花時間與基本資料交叉表
(事業單位端曾使用計畫者)

	次數	1-30 分鐘	31-60 分鐘	61-90 分鐘	91-120 分鐘	121-180 分鐘	181-240 分鐘	忘記所 花時間	當時 窗口已 離職
總次數	117	10	48	18	22	5	1	6	7
總百分比	100.0%	8.5%	41.0%	15.4%	18.8%	4.3%	0.9%	5.1%	6.0%
縣市別									
臺中市	72	8.3%	44.4%	16.7%	18.1%	1.4%	0.0%	6.9%	4.2%
彰化縣	28	10.7%	42.9%	14.3%	14.3%	10.7%	0.0%	3.6%	3.6%
南投縣	17	5.9%	23.5%	11.8%	29.4%	5.9%	5.9%	0.0%	17.6%
產業別									
製造業	107	8.4%	40.2%	16.8%	18.7%	4.7%	0.9%	4.7%	5.6%
營造業	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
批發及零售業	5	20.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%
支援服務業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會工作 服務業	2	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
其他服務業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
員工人數									
9 人以下	8	25.0%	50.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
10-29 人	55	10.9%	40.0%	18.2%	14.5%	7.3%	0.0%	5.5%	3.6%
30-49 人	20	5.0%	50.0%	10.0%	25.0%	5.0%	0.0%	5.0%	0.0%
50-99 人	20	5.0%	30.0%	15.0%	20.0%	0.0%	5.0%	5.0%	20.0%
100 人以上	14	0.0%	42.9%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	7.1%	7.1%
成立時間									
未滿 10 年	10	10.0%	50.0%	20.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%
10 至未滿 20 年	31	9.7%	48.4%	9.7%	9.7%	6.5%	0.0%	3.2%	12.9%
20 至未滿 30 年	40	5.0%	40.0%	15.0%	20.0%	5.0%	0.0%	7.5%	7.5%
30 年以上	36	11.1%	33.3%	19.4%	27.8%	2.8%	0.0%	5.6%	0.0%
公司是否遭遇人力招募 困難									
是	71	5.6%	43.7%	15.5%	25.4%	1.4%	1.4%	2.8%	4.2%
否	46	13.0%	37.0%	15.2%	8.7%	8.7%	0.0%	8.7%	8.7%
公司 45 歲以上員工占比									
1-20%	36	11.1%	44.4%	11.1%	11.1%	2.8%	2.8%	8.3%	8.3%
21-40%	34	2.9%	47.1%	8.8%	26.5%	2.9%	0.0%	5.9%	5.9%
41-50%	19	5.3%	31.6%	15.8%	21.1%	15.8%	0.0%	5.3%	5.3%
51% 以上	28	14.3%	35.7%	28.6%	17.9%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%
公司聘用 45 歲以上人員 意願									
有	106	7.5%	38.7%	17.0%	18.9%	4.7%	0.9%	5.7%	6.6%
沒有	11	18.2%	63.6%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
公司針對 45 歲以上員工 是否採行特別措施									
有	71	7.0%	39.4%	18.3%	21.1%	2.8%	1.4%	4.2%	5.6%
沒有	46	10.9%	43.5%	10.9%	15.2%	6.5%	0.0%	6.5%	6.5%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 3-9 專業團隊所提建議之採用情形與基本資料交叉表(事業單位端曾使用計畫者)

	次數	全部採用	部分採用
總次數	117	84	33
總百分比	100.0%	71.8%	28.2%
縣市別			
臺中市	72	68.1%	31.9%
彰化縣	28	82.1%	17.9%
南投縣	17	70.6%	29.4%
產業別			
製造業	107	72.0%	28.0%
營造業	1	100.0%	0.0%
批發及零售業	5	60.0%	40.0%
支援服務業	1	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	2	50.0%	50.0%
其他服務業	1	100.0%	0.0%
員工人數			
9 人以下	8	75.0%	25.0%
10-29 人	55	74.5%	25.5%
30-49 人	20	55.0%	45.0%
50-99 人	20	75.0%	25.0%
100 人以上	14	78.6%	21.4%
成立時間			
未滿 10 年	10	80.0%	20.0%
10 至未滿 20 年	31	83.9%	16.1%
20 至未滿 30 年	40	65.0%	35.0%
30 年以上	36	66.7%	33.3%
公司是否遭遇人力招募困難			
是	71	69.0%	31.0%
否	46	76.1%	23.9%
公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	36	66.7%	33.3%
21-40%	34	76.5%	23.5%
41-50%	19	84.2%	15.8%
51% 以上	28	64.3%	35.7%
公司聘用 45 歲以上人員意願			
有	106	71.7%	28.3%
沒有	11	72.7%	27.3%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	71	74.6%	25.4%
沒有	46	67.4%	32.6%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

附表 4-1 公司是否遭遇人力招募困難與基本資料交叉表(事業單位端未曾使用計畫者)

	次數	是	否
總次數	806	283	523
總百分比	100.0%	35.2%	64.8%
縣市別			
臺中市	542	37.6%	62.4%
彰化縣	221	30.5%	69.5%
南投縣	44	29.1%	70.9%
*產業別			
製造業	511	39.5%	60.5%
營造業	66	32.3%	67.7%
批發及零售業	192	25.9%	74.1%
住宿及餐飲業	37	28.2%	71.8%
員工人數			
10-29 人	608	34.7%	65.3%
30-49 人	96	38.1%	61.9%
50-99 人	65	30.6%	69.4%
100 人以上	36	43.4%	56.6%
*成立時間			
未滿 10 年	150	24.1%	75.9%
10 至未滿 20 年	189	26.5%	73.5%
20 至未滿 30 年	257	40.9%	59.1%
30 年以上	210	43.8%	56.2%
*公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	366	29.6%	70.4%
21-40%	213	36.8%	63.2%
41-50%	135	41.3%	58.7%
51% 以上	92	44.4%	55.6%
*公司聘用 45 歲以上人員意願			
有	645	38.5%	61.5%
沒有	161	21.6%	78.4%
*公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	191	44.0%	56.0%
沒有	615	32.4%	67.6%
中高齡職務再設計計畫認知度			
知道	149	39.0%	61.0%
不知道	657	34.3%	65.7%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 4-2 公司聘用 45 歲以上人員意願與基本資料交叉表(事業單位端未曾使用計畫者)

	次數	有	沒有
總次數	806	645	161
總百分比	100.0%	80.1%	19.9%
*縣市別			
臺中市	542	82.5%	17.5%
彰化縣	221	76.0%	24.0%
南投縣	44	70.3%	29.7%
*產業別			
製造業	511	77.3%	22.7%
營造業	66	93.4%	6.6%
批發及零售業	192	80.7%	19.3%
住宿及餐飲業	37	90.9%	9.1%
員工人數			
10-29 人	608	79.8%	20.2%
30-49 人	96	76.7%	23.3%
50-99 人	65	87.3%	12.7%
100 人以上	36	80.6%	19.4%
成立時間			
未滿 10 年	150	81.9%	18.1%
10 至未滿 20 年	189	78.4%	21.6%
20 至未滿 30 年	257	80.9%	19.1%
30 年以上	210	79.2%	20.8%
*公司是否遭遇人力招募困難			
是	283	87.7%	12.3%
否	523	75.9%	24.1%
*公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	366	77.7%	22.3%
21-40%	213	76.2%	23.8%
41-50%	135	86.1%	13.9%
51% 以上	92	89.6%	10.4%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	191	82.7%	17.3%
沒有	615	79.2%	20.8%
中高齡職務再設計計畫認知度			
知道	149	83.6%	16.4%
不知道	657	79.2%	20.8%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 4-3 公司是否針對工作職場情形加以調整或改善與基本資料交叉表
(事業單位端未曾使用計畫者)

	次數	有	沒有
總次數	543	309	233
總百分比	100.0%	57.0%	43.0%
縣市別			
臺中市	353	56.8%	43.2%
彰化縣	156	56.6%	43.4%
南投縣	33	60.9%	39.1%
產業別			
製造業	379	59.1%	40.9%
營造業	39	59.8%	40.2%
批發及零售業	105	46.1%	53.9%
住宿及餐飲業	20	68.1%	31.9%
*員工人數			
10-29 人	401	56.3%	43.7%
30-49 人	66	46.7%	53.3%
50-99 人	48	66.1%	33.9%
100 人以上	27	75.9%	24.1%
成立時間			
未滿 10 年	93	57.7%	42.3%
10 至未滿 20 年	113	53.2%	46.8%
20 至未滿 30 年	178	60.9%	39.1%
30 年以上	157	54.8%	45.2%
公司是否遭遇人力招募困難			
是	227	59.4%	40.6%
否	315	55.2%	44.8%
公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	231	56.0%	44.0%
21-40%	146	60.9%	39.1%
41-50%	100	52.4%	47.6%
51% 以上	65	58.7%	41.3%
公司聘用 45 歲以上人員意願			
有	428	56.0%	44.0%
沒有	114	60.6%	39.4%
*公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	154	63.9%	36.1%
沒有	388	54.2%	45.8%
中高齡職務再設計計畫認知度			
知道	108	55.3%	44.7%
不知道	435	57.4%	42.6%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 4-4 公司是否有 45 歲以上員工因體能及生心理狀況而對公司營運造成影響與基本資料交叉表(事業單位端未曾使用計畫者)

	次數	有	沒有
總次數	806	23	783
總百分比	100.0%	2.9%	97.1%
縣市別			
臺中市	542	2.9%	97.1%
彰化縣	221	3.2%	96.8%
南投縣	44	0.8%	99.2%
產業別			
製造業	511	3.4%	96.6%
營造業	66	1.7%	98.3%
批發及零售業	192	2.0%	98.0%
住宿及餐飲業	37	3.1%	96.9%
員工人數			
10-29 人	608	2.5%	97.5%
30-49 人	96	4.2%	95.8%
50-99 人	65	3.8%	96.2%
100 人以上	36	4.3%	95.7%
成立時間			
未滿 10 年	150	3.0%	97.0%
10 至未滿 20 年	189	1.2%	98.8%
20 至未滿 30 年	257	3.0%	97.0%
30 年以上	210	4.2%	95.8%
*公司是否遭遇人力招募困難			
是	283	5.8%	94.2%
否	523	1.3%	98.7%
#公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	366	2.8%	97.2%
21-40%	213	2.4%	97.6%
41-50%	135	0.8%	99.2%
51% 以上	92	7.7%	92.3%
#公司聘用 45 歲以上人員意願			
有	645	2.1%	97.9%
沒有	161	6.3%	93.7%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	191	3.9%	96.1%
沒有	615	2.6%	97.4%
中高齡職務再設計計畫認知度			
知道	149	3.4%	96.6%
不知道	657	2.8%	97.2%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

附表 4-5 公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施與基本資料交叉表
(事業單位端未曾使用計畫者)

	次數	有	沒有
總次數	806	191	615
總百分比	100.0%	23.7%	76.3%
縣市別			
臺中市	542	23.8%	76.2%
彰化縣	221	21.5%	78.5%
南投縣	44	32.4%	67.6%
*產業別			
製造業	511	28.5%	71.5%
營造業	66	17.3%	82.7%
批發及零售業	192	15.5%	84.5%
住宿及餐飲業	37	10.8%	89.2%
員工人數			
10-29 人	608	23.6%	76.4%
30-49 人	96	21.1%	78.9%
50-99 人	65	24.1%	75.9%
100 人以上	36	31.1%	68.9%
*成立時間			
未滿 10 年	150	15.6%	84.4%
10 至未滿 20 年	189	22.2%	77.8%
20 至未滿 30 年	257	24.2%	75.8%
30 年以上	210	30.1%	69.9%
*公司是否遭遇人力招募困難			
是	283	29.6%	70.4%
否	523	20.4%	79.6%
*公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	366	18.9%	81.1%
21-40%	213	26.7%	73.3%
41-50%	135	24.9%	75.1%
51% 以上	92	33.7%	66.3%
公司聘用 45 歲以上人員意願			
有	645	24.5%	75.5%
沒有	161	20.5%	79.5%
*中高齡職務再設計計畫認知度			
知道	149	35.2%	64.8%
不知道	657	21.1%	78.9%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 4-6 中高齡職務再設計計畫認知度與基本資料交叉表(事業單位端未曾使用計畫者)

	次數	知道	不知道
總次數	806	149	657
總百分比	100.0%	18.5%	81.5%
縣市別			
臺中市	542	17.6%	82.4%
彰化縣	221	18.4%	81.6%
南投縣	44	30.3%	69.7%
*產業別			
製造業	511	20.8%	79.2%
營造業	66	6.9%	93.1%
批發及零售業	192	15.7%	84.3%
住宿及餐飲業	37	21.9%	78.1%
*員工人數			
10-29 人	608	14.6%	85.4%
30-49 人	96	20.8%	79.2%
50-99 人	65	32.6%	67.4%
100 人以上	36	52.7%	47.3%
*成立時間			
未滿 10 年	150	13.2%	86.8%
10 至未滿 20 年	189	13.9%	86.1%
20 至未滿 30 年	257	18.2%	81.8%
30 年以上	210	26.8%	73.2%
公司是否遭遇人力招募困難			
是	283	20.5%	79.5%
否	523	17.4%	82.6%
公司 45 歲以上員工占比			
1-20%	366	17.7%	82.3%
21-40%	213	19.4%	80.6%
41-50%	135	17.1%	82.9%
51% 以上	92	21.5%	78.5%
公司聘用 45 歲以上人員意願			
有	645	19.3%	80.7%
沒有	161	15.2%	84.8%
*公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施			
有	191	27.5%	72.5%
沒有	615	15.7%	84.3%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

附表 4-7 工作設備或機具之改善的需求性與基本資料交叉表(事業單位端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	806	13	64	77	527	193	720	9
總百分比	100.0%	1.6%	7.9%	9.5%	65.4%	24.0%	89.4%	1.1%
#縣市別								
臺中市	542	1.2%	6.3%	7.5%	66.2%	25.4%	91.6%	0.8%
彰化縣	221	2.5%	12.1%	14.6%	62.6%	21.5%	84.1%	1.3%
南投縣	44	1.3%	7.8%	9.1%	69.4%	18.1%	87.5%	3.5%
#產業別				0.0%			0.0%	
製造業	511	1.5%	8.9%	10.4%	70.1%	18.3%	88.4%	1.1%
營造業	66	1.7%	5.9%	7.6%	53.0%	37.7%	90.7%	1.7%
批發及零售業	192	1.9%	6.4%	8.3%	54.6%	36.1%	90.7%	1.0%
住宿及餐飲業	37	0.0%	6.8%	6.8%	78.5%	14.7%	93.2%	0.0%
員工人數								
10-29 人	608	1.6%	7.6%	9.2%	65.9%	23.9%	89.8%	0.9%
30-49 人	96	2.3%	10.2%	12.5%	58.1%	27.0%	85.1%	2.3%
50-99 人	65	0.9%	5.6%	6.5%	71.1%	22.4%	93.5%	0.0%
100 人以上	36	0.0%	11.3%	11.3%	66.1%	19.5%	85.6%	3.1%
#成立時間								
未滿 10 年	150	2.1%	10.6%	12.7%	67.7%	19.6%	87.3%	0.0%
10 至未滿 20 年	189	0.3%	9.0%	9.3%	67.0%	21.1%	88.1%	2.6%
20 至未滿 30 年	257	3.0%	5.9%	8.9%	58.0%	31.9%	89.9%	1.2%
30 年以上	210	0.5%	7.6%	8.1%	71.5%	19.9%	91.4%	0.4%
*公司是否遭遇人力招募困難							0.0%	
是	283	3.2%	11.4%	14.6%	63.3%	20.4%	83.7%	1.7%
否	523	0.7%	6.1%	6.8%	66.6%	25.9%	92.5%	0.7%
公司 45 歲以上員工占比								
1-20%	366	2.2%	6.0%	8.2%	66.4%	24.2%	90.6%	1.3%
21-40%	213	1.3%	8.4%	9.7%	66.2%	23.6%	89.8%	0.5%
41-50%	135	0.4%	9.4%	9.8%	66.1%	21.9%	88.0%	2.2%
51% 以上	92	1.5%	12.5%	14.0%	58.8%	27.2%	86.0%	0.0%
公司聘用 45 歲以上人員意願								
有	645	1.7%	7.4%	9.1%	65.7%	24.2%	89.9%	1.0%
沒有	161	1.2%	10.0%	11.2%	64.2%	23.3%	87.5%	1.4%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施								
有	191	2.2%	6.2%	8.4%	71.2%	19.1%	90.3%	1.4%
沒有	615	1.4%	8.5%	9.9%	63.6%	25.5%	89.1%	1.0%
*中高齡職務再設計計畫認知度								
知道	149	0.8%	8.2%	9.0%	72.8%	15.5%	88.3%	2.8%
不知道	657	1.8%	7.9%	9.7%	63.7%	25.9%	89.6%	0.7%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 4-8 提供就業輔具的需求性與基本資料交叉表(事業單位端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	806	9	40	49	483	272	755	2
總百分比	100.0%	1.1%	4.9%	6.0%	60.0%	33.7%	93.7%	0.3%
縣市別								
臺中市	542	1.2%	4.8%	6.0%	58.9%	35.0%	93.9%	0.1%
彰化縣	221	1.0%	5.9%	6.9%	60.3%	32.6%	92.9%	0.2%
南投縣	44	1.3%	1.3%	2.6%	71.2%	23.6%	94.8%	2.6%
#產業別				0.0%			0.0%	
製造業	511	1.2%	6.1%	7.3%	66.7%	26.0%	92.7%	0.1%
營造業	66	0.0%	3.5%	3.5%	45.7%	49.1%	94.8%	1.7%
批發及零售業	192	1.6%	3.1%	4.7%	45.6%	49.5%	95.1%	0.2%
住宿及餐飲業	37	0.0%	1.1%	1.1%	67.3%	31.5%	98.8%	0.0%
員工人數								
10-29 人	608	1.2%	5.3%	6.5%	58.5%	34.8%	93.3%	0.2%
30-49 人	96	1.1%	3.6%	4.7%	62.3%	32.4%	94.7%	0.6%
50-99 人	65	0.9%	3.7%	4.6%	63.4%	32.1%	95.5%	0.0%
100 人以上	36	0.0%	5.1%	5.1%	72.2%	21.5%	93.7%	1.1%
成立時間								
未滿 10 年	150	0.0%	2.4%	2.4%	61.5%	36.2%	97.7%	0.0%
10 至未滿 20 年	189	1.1%	3.9%	5.0%	60.2%	34.2%	94.4%	0.6%
20 至未滿 30 年	257	0.8%	6.7%	7.5%	54.3%	38.0%	92.3%	0.2%
30 年以上	210	2.3%	5.5%	7.8%	65.7%	26.3%	92.0%	0.2%
#公司是否遭遇人力招募困難							0.0%	
是	283	2.0%	8.0%	10.0%	61.0%	28.3%	89.3%	0.7%
否	523	0.7%	3.3%	4.0%	59.4%	36.6%	96.0%	0.0%
公司 45 歲以上員工占比								
1-20%	366	1.5%	4.0%	5.5%	58.4%	36.0%	94.4%	0.1%
21-40%	213	1.0%	5.2%	6.2%	62.3%	31.2%	93.5%	0.3%
41-50%	135	0.0%	4.9%	4.9%	61.3%	33.0%	94.3%	0.8%
51% 以上	92	1.5%	8.2%	9.7%	58.9%	31.3%	90.2%	0.0%
#公司聘用 45 歲以上人員意願								
有	645	0.8%	4.9%	5.7%	61.0%	33.1%	94.1%	0.3%
沒有	161	2.6%	5.2%	7.8%	56.0%	36.0%	92.0%	0.2%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施								
有	191	1.6%	6.3%	7.9%	65.3%	26.8%	92.1%	0.0%
沒有	615	1.0%	4.5%	5.5%	58.3%	35.8%	94.1%	0.3%
#中高齡職務再設計計畫認知度								
知道	149	1.4%	6.3%	7.7%	71.1%	20.9%	92.0%	0.3%
不知道	657	1.1%	4.6%	5.7%	57.4%	36.6%	94.0%	0.3%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

附表 4-9 改善工作條件的需求性與基本資料交叉表(事業單位端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	806	3	36	39	560	205	765	3
總百分比	100.0%	0.4%	4.4%	4.8%	69.5%	25.4%	94.9%	0.3%
縣市別								
臺中市	542	0.5%	4.4%	4.9%	67.7%	27.3%	95.0%	0.1%
彰化縣	221	0.0%	4.3%	4.3%	71.4%	23.4%	94.8%	0.9%
南投縣	44	1.3%	5.4%	6.7%	81.6%	11.8%	93.4%	0.0%
#產業別								
製造業	511	0.2%	4.1%	4.3%	73.4%	22.2%	95.6%	0.0%
營造業	66	3.5%	5.2%	8.7%	62.3%	29.0%	91.3%	0.0%
批發及零售業	192	0.0%	4.3%	4.3%	58.0%	36.4%	94.4%	1.3%
住宿及餐飲業	37	0.0%	7.9%	7.9%	86.4%	5.6%	92.0%	0.0%
員工人數								
10-29 人	608	0.4%	3.9%	4.3%	69.2%	26.2%	95.4%	0.3%
30-49 人	96	1.1%	4.8%	5.9%	69.2%	24.2%	93.4%	0.6%
50-99 人	65	0.0%	7.6%	7.6%	69.0%	23.4%	92.4%	0.0%
100 人以上	36	0.0%	5.9%	5.9%	74.8%	18.1%	92.9%	1.1%
成立時間								
未滿 10 年	150	0.0%	5.5%	5.5%	69.3%	24.8%	94.1%	0.4%
10 至未滿 20 年	189	0.9%	4.8%	5.7%	68.1%	26.2%	94.3%	0.0%
20 至未滿 30 年	257	0.4%	4.0%	4.4%	67.6%	27.3%	94.9%	0.6%
30 年以上	210	0.3%	3.9%	4.2%	72.8%	22.8%	95.6%	0.2%
#公司是否遭遇人力招募困難							0.0%	
是	283	1.0%	8.4%	9.4%	68.2%	22.0%	90.2%	0.4%
否	523	0.1%	2.3%	2.4%	70.1%	27.2%	97.3%	0.3%
公司 45 歲以上員工占比								
1-20%	366	0.6%	5.7%	6.3%	67.9%	25.5%	93.4%	0.3%
21-40%	213	0.5%	2.2%	2.7%	73.3%	24.0%	97.3%	0.0%
41-50%	135	0.0%	2.8%	2.8%	68.7%	27.3%	96.0%	1.1%
51% 以上	92	0.0%	6.9%	6.9%	67.6%	25.5%	93.1%	0.0%
#公司聘用 45 歲以上人員意願								
有	645	0.5%	4.2%	4.7%	71.3%	23.9%	95.2%	0.1%
沒有	161	0.0%	5.4%	5.4%	62.1%	31.3%	93.4%	1.2%
#公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施								
有	191	1.8%	7.3%	9.1%	70.1%	20.5%	90.6%	0.3%
沒有	615	0.0%	3.5%	3.5%	69.2%	26.9%	96.1%	0.3%
中高齡職務再設計計畫認知度								
知道	149	0.4%	4.5%	4.9%	78.6%	16.3%	94.9%	0.3%
不知道	657	0.4%	4.4%	4.8%	67.3%	27.5%	94.8%	0.3%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 4-10 調整工作方法的需求性與基本資料交叉表(事業單位端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	806	8	51	59	529	216	745	2
總百分比	100.0%	1.0%	6.3%	7.3%	65.6%	26.8%	92.4%	0.3%
縣市別								
臺中市	542	0.9%	6.8%	7.7%	63.2%	28.9%	92.1%	0.1%
彰化縣	221	1.2%	5.0%	6.2%	69.4%	23.5%	92.9%	0.9%
南投縣	44	1.3%	6.2%	7.5%	75.7%	16.8%	92.5%	0.0%
#產業別								
製造業	511	0.9%	5.7%	6.6%	71.2%	22.0%	93.2%	0.1%
營造業	66	1.7%	8.7%	10.4%	58.2%	31.4%	89.6%	0.0%
批發及零售業	192	1.2%	4.6%	5.8%	50.8%	42.4%	93.2%	1.0%
住宿及餐飲業	37	0.0%	19.0%	19.0%	77.9%	3.1%	81.0%	0.0%
員工人數								
10-29 人	608	0.9%	6.0%	6.9%	65.1%	27.7%	92.8%	0.3%
30-49 人	96	1.1%	7.7%	8.8%	63.3%	27.3%	90.6%	0.6%
50-99 人	65	1.9%	6.7%	8.6%	68.9%	22.5%	91.4%	0.0%
100 人以上	36	1.0%	6.4%	7.4%	74.3%	17.2%	91.5%	1.1%
成立時間								
未滿 10 年	150	0.0%	8.5%	8.5%	64.5%	27.0%	91.5%	0.0%
10 至未滿 20 年	189	1.9%	5.1%	7.0%	63.9%	29.1%	93.0%	0.0%
20 至未滿 30 年	257	1.6%	5.2%	6.8%	63.9%	28.5%	92.4%	0.8%
30 年以上	210	0.3%	7.1%	7.4%	70.0%	22.4%	92.4%	0.2%
#公司是否遭遇人力招募困難							0.0%	
是	283	2.8%	7.1%	9.9%	68.3%	21.6%	89.9%	0.1%
否	523	0.1%	5.8%	5.9%	64.1%	29.6%	93.7%	0.4%
#公司 45 歲以上員工占比								
1-20%	366	1.6%	5.4%	7.0%	64.7%	28.1%	92.8%	0.1%
21-40%	213	0.3%	4.0%	4.3%	70.9%	24.6%	95.5%	0.3%
41-50%	135	0.4%	6.1%	6.5%	66.4%	25.9%	92.3%	1.1%
51% 以上	92	1.5%	15.1%	16.6%	55.8%	27.6%	83.4%	0.0%
#公司聘用 45 歲以上人員意願				.0%			0.0%	
有	645	0.7%	6.9%	7.6%	67.0%	25.3%	92.3%	0.1%
沒有	161	2.2%	3.8%	6.0%	60.0%	32.8%	92.8%	1.2%
#公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施								
有	191	1.9%	9.3%	11.2%	68.6%	19.9%	88.5%	0.3%
沒有	615	0.7%	5.3%	6.0%	64.7%	28.9%	93.6%	0.3%
#中高齡職務再設計計畫認知度								
知道	149	1.3%	4.1%	5.4%	77.4%	16.9%	94.3%	0.3%
不知道	657	1.0%	6.8%	7.8%	62.9%	29.0%	91.9%	0.3%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

推動職務再設計對促進中高齡就業及職場適應之探討

附表 4-11 改善工作環境的需求性與基本資料交叉表(事業單位端未曾使用計畫者)

	次數	非常需要	還算需要	需要合計	不太需要	非常不需要	不需要合計	不知道/無意見
總次數	806	13	47	60	515	229	744	1
總百分比	100.0%	1.7%	5.9%	7.6%	63.9%	28.4%	92.3%	0.1%
縣市別								
臺中市	542	1.3%	5.1%	6.4%	62.0%	31.6%	93.6%	0.0%
彰化縣	221	2.5%	7.5%	10.0%	65.9%	23.7%	89.6%	0.4%
南投縣	44	2.1%	6.7%	8.8%	77.5%	13.8%	91.3%	0.0%
#產業別								
製造業	511	1.4%	7.4%	8.8%	68.3%	22.8%	91.1%	0.1%
營造業	66	2.5%	7.6%	10.1%	55.0%	34.9%	89.9%	0.0%
批發及零售業	192	2.3%	2.5%	4.8%	51.9%	43.0%	94.9%	0.2%
住宿及餐飲業	37	0.0%	0.0%	0.0%	80.6%	19.4%	100.0%	0.0%
#員工人數								
10-29 人	608	1.2%	5.2%	6.4%	63.8%	29.9%	93.7%	0.0%
30-49 人	96	1.7%	6.2%	7.9%	68.4%	23.7%	92.1%	0.0%
50-99 人	65	5.5%	9.2%	14.7%	60.6%	23.8%	84.4%	0.9%
100 人以上	36	3.0%	11.0%	14.0%	59.2%	25.7%	84.9%	1.1%
#成立時間								
未滿 10 年	150	1.3%	2.8%	4.1%	67.2%	28.7%	95.9%	0.0%
10 至未滿 20 年	189	3.1%	2.6%	5.7%	63.6%	30.6%	94.2%	0.0%
20 至未滿 30 年	257	1.4%	6.9%	8.3%	59.5%	32.1%	91.6%	0.0%
30 年以上	210	0.9%	9.8%	10.7%	67.1%	21.7%	88.8%	0.5%
#公司是否遭遇人力招募困難								
是	283	2.7%	9.1%	11.8%	61.6%	26.4%	88.0%	0.1%
否	523	1.1%	4.1%	5.2%	65.1%	29.6%	94.7%	0.1%
公司 45 歲以上員工占比								
1-20%	366	1.9%	6.1%	8.0%	60.0%	31.9%	91.9%	0.1%
21-40%	213	2.2%	3.4%	5.6%	67.8%	26.6%	94.4%	0.0%
41-50%	135	0.3%	6.7%	7.0%	68.1%	24.5%	92.6%	0.4%
51% 以上	92	1.5%	9.4%	10.9%	64.2%	25.0%	89.2%	0.0%
公司聘用 45 歲以上人員意願								
有	645	1.5%	5.7%	7.2%	65.2%	27.5%	92.7%	0.1%
沒有	161	2.3%	6.7%	9.0%	58.7%	32.0%	90.7%	0.2%
公司針對 45 歲以上員工是否採行特別措施								
有	191	2.4%	6.1%	8.5%	68.6%	22.9%	91.5%	0.0%
沒有	615	1.4%	5.8%	7.2%	62.5%	30.2%	92.7%	0.2%
中高齡職務再設計計畫認知度								
知道	149	1.4%	5.7%	7.1%	65.6%	26.6%	92.2%	0.7%
不知道	657	1.7%	5.9%	7.6%	63.5%	28.9%	92.4%	0.0%

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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。