

勞 動 部 勞 動 力 發 展 署 中 彰 投 分 署  
適 合 銀 髮 勞 動 力 從 事 部 分 工 時  
工 作 職 缺 類 型 調 查 報 告

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 1 0 年 1 1 月 2 5 日



## 目錄

|                               |      |
|-------------------------------|------|
| 目錄.....                       | I    |
| 圖目錄.....                      | IV   |
| 表目錄.....                      | VI   |
| 附表目錄.....                     | VIII |
| 摘要.....                       | 1    |
| 第一章 緒論.....                   | 7    |
| 第一節 調查背景.....                 | 7    |
| 第二節 調查目的.....                 | 8    |
| 第三節 調查架構.....                 | 9    |
| 第二章 文獻回顧.....                 | 10   |
| 第一節 我國及中彰投區銀髮勞動力運用概況.....     | 10   |
| 壹、我國銀髮勞動力概況.....              | 10   |
| 貳、中彰投區銀髮勞動力概況.....            | 14   |
| 第二節 部分工時工作型態.....             | 16   |
| 壹、銀髮勞動力從事部分工時.....            | 16   |
| 貳、我國部分工時工作者就業及受僱情形.....       | 17   |
| 第三節 國外銀髮人力從事部分工時工作概況.....     | 27   |
| 壹、日本.....                     | 27   |
| 貳、英國.....                     | 38   |
| 參、美國.....                     | 45   |
| 肆、日本、英國及美國推動彈性工作或部分工時之作為..... | 58   |
| 第四節 我國中高齡及高齡者就業相關政策與措施.....   | 60   |
| 壹、法制面.....                    | 60   |
| 貳、促進就業相關措施.....               | 61   |
| 第三章 調查設計.....                 | 65   |
| 第一節 量化調查方法.....               | 65   |
| 壹、調查範圍.....                   | 65   |
| 貳、調查對象.....                   | 65   |

|                                               |            |
|-----------------------------------------------|------------|
| 參、調查方式 .....                                  | 65         |
| 肆、調查時間 .....                                  | 65         |
| 伍、調查內容 .....                                  | 66         |
| 陸、抽樣方法 .....                                  | 67         |
| 柒、接觸紀錄表 .....                                 | 70         |
| 捌、資料處理方式 .....                                | 71         |
| 第二節 質化調查方法 .....                              | 73         |
| 壹、深度訪談 .....                                  | 73         |
| 貳、焦點座談會 .....                                 | 76         |
| <b>第四章 調查分析 .....</b>                         | <b>78</b>  |
| 第一節 銀髮勞動力調查分析 .....                           | 78         |
| 壹、樣本代表性檢定 .....                               | 78         |
| 貳、其他基本資料 .....                                | 79         |
| 參、退休金請領情形 .....                               | 81         |
| 肆、就業者及未就業者工作情形 .....                          | 83         |
| 伍、對未來的就業意願 .....                              | 92         |
| 陸、從事部分工時意願 .....                              | 106        |
| 柒、就業服務需求 .....                                | 121        |
| 第二節 事業單位調查分析 .....                            | 123        |
| 壹、樣本代表性檢定 .....                               | 123        |
| 貳、其他公司基本資料 .....                              | 124        |
| 參、銀髮者僱用狀況 .....                               | 125        |
| 肆、部分工時僱用意願及條件 .....                           | 131        |
| 伍、對銀髮族勞工在部分工時的僱用意願及條件 .....                   | 142        |
| 第三節 綜合比較分析 .....                              | 149        |
| 壹、就業者目前工作與期待未來工作條件差異 .....                    | 149        |
| 貳、未就業者最近一次工作情形與期待未來工作條件差異 .....               | 152        |
| 參、銀髮勞動力期待未來部分工時工作與事業單位願意提供就業<br>機會之條件差異 ..... | 155        |
| 第四節 事業單位質化調查分析 .....                          | 160        |
| 第五節 團體組織質化調查分析 .....                          | 167        |
| <b>第五章 結論與建議 .....</b>                        | <b>171</b> |

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| 第一節 量化調查結論 .....            | 171 |
| 壹、銀髮就業者 .....               | 171 |
| 貳、銀髮未就業者 .....              | 176 |
| 參、事業單位 .....                | 180 |
| 第二節 質化調查結論 .....            | 186 |
| 第三節 調查建議 .....              | 194 |
| 壹、對中彰投分署之建議 .....           | 196 |
| 貳、對政府部門之建議 .....            | 203 |
| 第四節 研究限制及未來研究方向 .....       | 205 |
| 壹、研究限制 .....                | 205 |
| 貳、未來研究方向 .....              | 205 |
| 參考文獻 .....                  | 206 |
| 附錄一、調查問卷 .....              | 210 |
| 壹、銀髮勞動力從事部分工時問卷 .....       | 210 |
| 貳、事業單位聘用銀髮勞動力從事部分工時問卷 ..... | 217 |
| 附錄二、交叉分析表 .....             | 222 |
| 壹、銀髮勞動力 .....               | 222 |
| 貳、事業單位 .....                | 264 |
| 附錄三、深度訪談逐字稿 .....           | 276 |
| 附錄四、焦點座談會逐字稿 .....          | 277 |

## 圖目錄

|                                        |     |
|----------------------------------------|-----|
| 圖 1-3-1 調查架構圖 .....                    | 9   |
| 圖 2-1-1 近 10 年 55 歲以上者勞動力參與率變動趨勢 ..... | 11  |
| 圖 2-2-1 2019 年主要國家部分工時勞工占就業者之比率 .....  | 16  |
| 圖 2-3-1 2020 年日本部分工時工作者年齡別分布 .....     | 28  |
| 圖 2-3-2 2020 年日本部分工時工作者職業別分布 .....     | 29  |
| 圖 2-3-3 2020 年日本部分工時工作者產業別分布 .....     | 30  |
| 圖 2-3-4 2020 年英國部分工時工作者年齡別分布 .....     | 39  |
| 圖 2-3-5 2020 年英國部分工時工作者職業別分布 .....     | 39  |
| 圖 2-3-6 2019 年英國部分工時工作者產業別分布 .....     | 40  |
| 圖 2-3-7 2020 年美國部分工時工作者年齡別分布 .....     | 46  |
| 圖 2-3-8 2020 年美國部分工時工作者職業別分布 .....     | 47  |
| 圖 2-3-9 2020 年美國部分工時工作者產業別分布 .....     | 48  |
| 圖 4-1-1 年齡別及年齡身分分析圖 .....              | 79  |
| 圖 4-1-2 教育程度分析圖 .....                  | 80  |
| 圖 4-1-3 就業情形分析圖 .....                  | 80  |
| 圖 4-1-4 是否請領退休金分析圖 .....               | 81  |
| 圖 4-1-5 退休金是否足夠支應生活所需分析圖 .....         | 82  |
| 圖 4-1-6 目前/最近一次工作職務別分析圖 .....          | 83  |
| 圖 4-1-7 目前/最近一次工作型態分析圖 .....           | 85  |
| 圖 4-1-8 目前/最近一次工作薪資計算方式分析圖 .....       | 86  |
| 圖 4-1-9 目前/最近一次工作平均月薪分析圖 .....         | 88  |
| 圖 4-1-10 目前/最近一次工作平均時薪分析圖 .....        | 89  |
| 圖 4-1-11 就業者目前工作地點分析圖 .....            | 90  |
| 圖 4-1-12 未就業者求職過程是否遭遇困難分析圖 .....       | 91  |
| 圖 4-1-13 期待未來下一個工作職務別分析圖 .....         | 93  |
| 圖 4-1-14 期待未來下一個工作型態分析圖 .....          | 94  |
| 圖 4-1-15 期待未來下一個工作薪資計算方式分析圖 .....      | 96  |
| 圖 4-1-16 期待未來下一個工作平均月薪分析圖 .....        | 98  |
| 圖 4-1-17 期待未來下一個工作平均時薪分析圖 .....        | 99  |
| 圖 4-1-18 退休後續留原工作會考慮的工作方式分析圖 .....     | 102 |
| 圖 4-1-19 退休後續留職場或重返職場意願分析圖 .....       | 103 |
| 圖 4-1-20 從事部分工時工作意願情形分析圖 .....         | 107 |
| 圖 4-1-21 期望從事行業別分析圖 .....              | 111 |
| 圖 4-1-22 從事部分工時工作可接受之一日工作時數分析圖 .....   | 115 |
| 圖 4-1-23 從事部分工時工作可接受之每週工作天數分析圖 .....   | 117 |
| 圖 4-1-24 期望薪資計算方式分析圖 .....             | 119 |
| 圖 4-1-25 中彰投區尋找部分工時工作容易程度分析圖 .....     | 120 |

|                                                    |     |
|----------------------------------------------------|-----|
| 圖 4-2-1 產業大類分析圖 .....                              | 124 |
| 圖 4-2-2 員工規模分析圖 .....                              | 124 |
| 圖 4-2-3 受訪者職稱分析圖 .....                             | 125 |
| 圖 4-2-4 是否有聘用 55 歲以上員工分析圖 .....                    | 125 |
| 圖 4-2-5 是否考慮聘用 55 歲以上人員擔任基層員工分析圖 .....             | 126 |
| 圖 4-2-6 是否考慮聘用 55 歲以上人員擔任專業員工分析圖 .....             | 129 |
| 圖 4-2-7 聘用部分工時員工情形及意願分析圖 .....                     | 131 |
| 圖 4-2-8 目前已聘用部分工時員工人數分析圖 .....                     | 133 |
| 圖 4-2-9 55 歲以上部分工時員工人數分析圖 .....                    | 134 |
| 圖 4-2-10 是否訂定「固定」的正常上班時間分析圖 .....                  | 134 |
| 圖 4-2-11 有聘用或願意提供部分工時薪資計算方式分析圖 .....               | 137 |
| 圖 4-2-12 考慮透過部分工時方式補足人力缺口意願分析圖 .....               | 138 |
| 圖 4-2-13 政府提供企業輔導，協助企業以部分工時方式補足人力缺口意願分<br>析圖 ..... | 140 |
| 圖 4-2-14 是否願意聘用或提供 55 歲以上勞工部分工時工作分析圖 .....         | 142 |
| 圖 4-2-15 政府提供促進中高齡者及高齡者就業措施認知情形分析圖 .....           | 146 |
| 圖 4-3-1 就業者目前工作與期待未來工作職務別差異分析圖 .....               | 149 |
| 圖 4-3-2 就業者目前工作與期待未來工作型態差異分析圖 .....                | 150 |
| 圖 4-3-3 就業者目前工作與期待未來工作薪資計算方式差異分析圖 .....            | 150 |
| 圖 4-3-4 就業者目前工作與期待未來工作平均月薪差異分析圖 .....              | 151 |
| 圖 4-3-5 就業者目前工作與期待未來工作平均時薪差異分析圖 .....              | 152 |
| 圖 4-3-6 未就業者最近一次工作與期待未來工作職務別差異分析圖 .....            | 152 |
| 圖 4-3-7 未就業者最近一次工作與期待未來工作型態差異分析圖 .....             | 153 |
| 圖 4-3-8 未就業者最近一次工作與期待未來工作薪資計算方式差異分析圖 .....         | 154 |
| 圖 4-3-9 未就業者最近一次工作與期待未來工作平均月薪差異分析圖 .....           | 154 |
| 圖 4-3-10 未就業者最近一次工作與期待未來工作平均時薪差異分析圖 .....          | 155 |
| 圖 5-1-1 銀髮就業者未來就業特性輪廓圖 .....                       | 172 |

## 表目錄

|          |                                       |     |
|----------|---------------------------------------|-----|
| 表 2-1-1  | 我國 55 歲以上者人力資源狀況 .....                | 10  |
| 表 2-1-2  | 中高齡者及高齡者勞動力參與率 .....                  | 10  |
| 表 2-1-3  | 2019 年世界各主要國家中高齡及高齡勞動力參與率 .....       | 11  |
| 表 2-1-4  | 2020 年 55 歲以上就業者行業別分布 .....           | 12  |
| 表 2-1-5  | 55 歲以上就業者主要工作之類別 .....                | 12  |
| 表 2-1-6  | 中高齡者及高齡者失業率 .....                     | 13  |
| 表 2-1-7  | 2020 年 45 歲以上失業者有工作機會但未就業原因分布 .....   | 13  |
| 表 2-1-8  | 2020 年 45 歲以上失業者沒遇到工作機會所遭遇之困難分布 ..... | 14  |
| 表 2-1-9  | 55 歲以上非勞動力未參與勞動之原因 .....              | 14  |
| 表 2-1-10 | 2020 年中彰投區 55 歲以上者人力資源狀況 .....        | 15  |
| 表 2-1-11 | 中彰投區 55 歲以上勞動力參與率 .....               | 15  |
| 表 2-1-12 | 中彰投區中高齡者及高齡者失業率 .....                 | 15  |
| 表 2-2-1  | 部分工時就業者及受僱者人數 .....                   | 17  |
| 表 2-2-2  | 部分工時就業者及受僱者人數按行業及職業別分 .....           | 18  |
| 表 2-2-3  | 銀髮部分工時工作者主要身分別 .....                  | 18  |
| 表 2-2-4  | 銀髮部分工時工作者主要尋職管道 .....                 | 19  |
| 表 2-2-5  | 銀髮部分工時工作者從事部分工時工作的原因 .....            | 20  |
| 表 2-2-6  | 銀髮部分工時工作者主要工作內容 .....                 | 21  |
| 表 2-2-7  | 銀髮部分工時工作者每日實際工作時數 .....               | 22  |
| 表 2-2-8  | 銀髮部分工時工作者主要工作時段 .....                 | 22  |
| 表 2-2-9  | 銀髮部分工時工作者每週實際工作日數 .....               | 22  |
| 表 2-2-10 | 銀髮部分工時工作者對目前工作時數的看法 .....             | 23  |
| 表 2-2-11 | 銀髮部分工時工作者薪資計算方式 .....                 | 23  |
| 表 2-2-12 | 銀髮部分工時工作者約定工資 .....                   | 24  |
| 表 2-2-13 | 銀髮部分工時工作者現職工作年資 .....                 | 24  |
| 表 2-2-14 | 銀髮部分工時工作者未來三年的工作動向 .....              | 25  |
| 表 2-2-15 | 企業運用中高齡及高齡人力之方式 .....                 | 26  |
| 表 2-3-1  | 企業提供中高齡勞工之作業相關作法 .....                | 49  |
| 表 2-3-2  | 2021 年 6 月份美國銀髮部分工時熱門職務 .....         | 55  |
| 表 2-3-3  | 日本、英國及美國推動彈性工作或部分工時之相關政策及措施 .....     | 59  |
| 表 3-1-1  | 中彰投區銀髮勞動力樣本配置 .....                   | 68  |
| 表 3-1-2  | 中彰投區製造業及服務業事業單位樣本配置 .....             | 69  |
| 表 4-1-1  | 中彰投區銀髮勞動力樣本代表性檢定表 .....               | 78  |
| 表 4-1-2  | 退休金請領種類分析表 .....                      | 82  |
| 表 4-1-3  | 求職過程遭遇困難情形分析表 .....                   | 92  |
| 表 4-1-4  | 選擇下一個工作重視條件分析表 .....                  | 100 |
| 表 4-1-5  | 願意續留或重返職場原因分析表 .....                  | 104 |

|          |                                            |     |
|----------|--------------------------------------------|-----|
| 表 4-1-6  | 已請領退休金者願意續留或重返職場原因分析表 .....                | 105 |
| 表 4-1-7  | 沒有意願再工作原因分析表 .....                         | 106 |
| 表 4-1-8  | 願意從事部分工時工作原因分析表 .....                      | 109 |
| 表 4-1-9  | 已請領退休金者願意從事部分工時工作原因分析表 .....               | 109 |
| 表 4-1-10 | 不願意從事部分工時工作原因分析表 .....                     | 110 |
| 表 4-1-11 | 期望從事工作內容分析表 .....                          | 112 |
| 表 4-1-12 | 不同教育程度之銀髮勞動力期望從事工作內容分析表 .....              | 114 |
| 表 4-1-13 | 期望政府提供 55 歲以上勞工就業之資源協助分析表 .....            | 121 |
| 表 4-1-14 | 政府協助 55 歲以上勞工就業之其他建議事項分析表 .....            | 122 |
| 表 4-2-1  | 中彰投區製造業及服務業之事業單位樣本代表性檢定表 .....             | 123 |
| 表 4-2-2  | 考慮聘用 55 歲以上人員擔任基層員工原因分析表 .....             | 127 |
| 表 4-2-3  | 不考慮聘用 55 歲以上人員擔任基層員工原因分析表 .....            | 128 |
| 表 4-2-4  | 考慮聘用 55 歲以上人員擔任專業員工原因分析表 .....             | 130 |
| 表 4-2-5  | 不考慮聘用 55 歲以上人員擔任專業員工原因分析表 .....            | 131 |
| 表 4-2-6  | 有聘用及願意提供部分工時就業機會之製造業及服務業占比 .....           | 132 |
| 表 4-2-7  | 目前有聘用或願意提供部分工時職缺內容分析表 .....                | 135 |
| 表 4-2-8  | 有聘用或願意提供部分工時原因分析表 .....                    | 137 |
| 表 4-2-9  | 不考慮透過部分工時職缺釋出補足長期缺工人力原因分析表 .....           | 139 |
| 表 4-2-10 | 不願意以部分工時方式補足長期人力缺口原因分析表 .....              | 141 |
| 表 4-2-11 | 考慮聘僱 55 歲以上勞工從事部分工時工作原因分析表 .....           | 143 |
| 表 4-2-12 | 不考慮聘僱 55 歲以上勞工從事部分工時工作原因分析表 .....          | 144 |
| 表 4-2-13 | 提高企業僱用銀髮族勞工從事部分工時意願之措施分析表 .....            | 145 |
| 表 4-2-14 | 考慮提供退休員工續留公司工作之方式分析表 .....                 | 145 |
| 表 4-2-15 | 政府促進中高齡者及高齡者就業措施使用情形分析表 .....              | 147 |
| 表 4-2-16 | 需要政府資源協助之項目分析表 .....                       | 148 |
| 表 4-2-17 | 協助中高齡或高齡者工作或就業之其他建議事項分析表 .....             | 148 |
| 表 4-3-1  | 銀髮勞動力期望與事業單位願意提供之部分工時工作內容差異分析<br>表 .....   | 156 |
| 表 4-3-2  | 銀髮勞動力期望與事業單位願意提供之部分工時薪資計算方式差異<br>分析表 ..... | 158 |
| 表 4-3-3  | 銀髮勞動力期望與事業單位願意提供之部分工時薪資差異分析表 .....         | 159 |
| 表 5-1-1  | 銀髮就業者目前工作與期待未來下一個工作條件 .....                | 171 |
| 表 5-1-2  | 銀髮就業者期望與事業單位願意提供之部分工時工作內容差異 .....          | 174 |
| 表 5-1-3  | 銀髮就業者期望與事業單位願意提供之部分工時薪資差異 .....            | 175 |
| 表 5-1-4  | 銀髮未就業者最近一次工作與期待未來下一個工作條件 .....             | 176 |
| 表 5-1-5  | 銀髮未就業者年齡別與期待未來下一個工作型態分布 .....              | 177 |
| 表 5-1-6  | 銀髮未就業者期望與事業單位願意提供之部分工時工作內容差異 .....         | 179 |
| 表 5-1-7  | 銀髮未就業者期望與事業單位願意提供之部分工時薪資差異 .....           | 180 |

## 附表目錄

|         |                                              |     |
|---------|----------------------------------------------|-----|
| 附表 1-1  | 是否請領退休金與基本資料及其他變數交叉分析 .....                  | 222 |
| 附表 1-2  | 退休金是否足夠支應生活所需與基本資料及其他變數交叉分析 .....            | 223 |
| 附表 1-3  | 就業者目前工作職務別與基本資料及其他變數交叉分析 .....               | 224 |
| 附表 1-4  | 未就業者最近一次工作職務別與基本資料及其他變數交叉分析 .....            | 225 |
| 附表 1-5  | 就業者目前工作型態與基本資料及其他變數交叉分析 .....                | 226 |
| 附表 1-6  | 未就業者最近一次工作型態與基本資料及其他變數交叉分析 .....             | 227 |
| 附表 1-7  | 就業者目前工作薪資計算方式與基本資料及其他變數交叉分析 .....            | 228 |
| 附表 1-8  | 未就業者最近一次工作薪資計算方式與基本資料及其他變數交叉<br>分析 .....     | 229 |
| 附表 1-9  | 就業者目前工作平均月薪與基本資料及其他變數交叉分析 .....              | 230 |
| 附表 1-10 | 未就業者最近一次工作平均月薪與基本資料及其他變數交叉分析 ..              | 231 |
| 附表 1-11 | 就業者目前工作平均時薪與基本資料及其他變數交叉分析 .....              | 232 |
| 附表 1-12 | 未就業者最近一次工作平均時薪與基本資料及其他變數交叉分析 ..              | 233 |
| 附表 1-13 | 就業者目前工作地點與基本資料及其他變數交叉分析 .....                | 234 |
| 附表 1-14 | 未就業者求職過程是否遭遇困難與基本資料及其他變數交叉分析 ..              | 235 |
| 附表 1-15 | 就業者期待下一個工作職務別與基本資料及其他變數交叉分析 .....            | 236 |
| 附表 1-16 | 未就業者期待下一個工作職務別與基本資料及其他變數交叉分析 ..              | 237 |
| 附表 1-17 | 就業者期待下一個工作型態與基本資料及其他變數交叉分析 .....             | 238 |
| 附表 1-18 | 未就業者期待下一個工作型態與基本資料及其他變數交叉分析 .....            | 239 |
| 附表 1-19 | 就業者期待下一個工作薪資計算方式與基本資料及其他變數交叉<br>分析 .....     | 240 |
| 附表 1-20 | 未就業者期待下一個工作薪資計算方式與基本資料及其他變數交叉<br>分析 .....    | 241 |
| 附表 1-21 | 就業者期待下一個工作平均月薪與基本資料及其他變數交叉分析 ..              | 242 |
| 附表 1-22 | 未就業者期待下一個工作平均月薪與基本資料及其他變數交叉分析<br>.....       | 243 |
| 附表 1-23 | 就業者期待下一個工作平均時薪與基本資料及其他變數交叉分析 ..              | 244 |
| 附表 1-24 | 未就業者期待下一個工作平均時薪與基本資料及其他變數交叉分析<br>.....       | 245 |
| 附表 1-25 | 就業者退休後續留原工作會考慮的工作方式與基本資料及其他變數<br>交叉分析 .....  | 246 |
| 附表 1-26 | 未就業者退休後續留原工作會考慮的工作方式與基本資料及其他變<br>數交叉分析 ..... | 247 |
| 附表 1-27 | 就業者退休後續留職場或重返職場意願與基本資料及其他變數交叉<br>分析 .....    | 248 |
| 附表 1-28 | 未就業者退休後續留職場或重返職場意願與基本資料及其他變數交<br>叉分析 .....   | 249 |

|                                                        |     |
|--------------------------------------------------------|-----|
| 附表 1-29 就業者從事部分工時工作意願情形與基本資料及其他變數交叉分析 .....            | 250 |
| 附表 1-30 未就業者從事部分工時工作意願情形與基本資料及其他變數交叉分析 .....           | 251 |
| 附表 1-31 就業者期望從事行業別與基本資料及其他變數交叉分析 .....                 | 252 |
| 附表 1-32 未就業者期望從事行業別與基本資料及其他變數交叉分析 .....                | 254 |
| 附表 1-33 就業者從事部分工時工作可接受之一日工作時數與基本資料及其他變數交叉分析 .....      | 256 |
| 附表 1-34 未就業者從事部分工時工作可接受之一日工作時數與基本資料及其他變數交叉分析 .....     | 257 |
| 附表 1-35 就業者從事部分工時工作可接受之一週工作天數與基本資料及其他變數交叉分析 .....      | 258 |
| 附表 1-36 未就業者從事部分工時工作可接受之一週工作天數與基本資料及其他變數交叉分析 .....     | 259 |
| 附表 1-37 就業者期望薪資計算方式與基本資料及其他變數交叉分析 .....                | 260 |
| 附表 1-38 未就業者期望薪資計算方式與基本資料及其他變數交叉分析 .....               | 261 |
| 附表 1-39 就業者對中彰投區尋找部分工時工作容易程度與基本資料及其他變數交叉分析 .....       | 262 |
| 附表 1-40 未就業者對中彰投區尋找部分工時工作容易程度與基本資料及其他變數交叉分析 .....      | 263 |
| 附表 2-1 是否有聘用 55 歲以上員工與基本資料及其他變數交叉分析 .....              | 264 |
| 附表 2-2 是否考慮聘用 55 歲以上人員擔任基層員工與基本資料及其他變數交叉分析 .....       | 265 |
| 附表 2-3 是否考慮聘用 55 歲以上人員擔任專業員工與基本資料及其他變數交叉分析 .....       | 266 |
| 附表 2-4 聘用部分工時員工情形及意願與基本資料及其他變數交叉分析 .....               | 267 |
| 附表 2-5 目前已聘用部分工時員工人數與基本資料及其他變數交叉分析 .....               | 268 |
| 附表 2-6 55 歲以上部分工時員工人數與基本資料及其他變數交叉分析 .....              | 269 |
| 附表 2-7 是否針對部分工時員工訂定「固定」的正常上班時間與基本資料及其他變數交叉分析 .....     | 270 |
| 附表 2-8 考慮透過部分工時方式補足人力缺口意願與基本資料及其他變數交叉分析 .....          | 271 |
| 附表 2-9 政府提供企業輔導協助企業以部分工時方式補足人力缺口意願與基本資料及其他變數交叉分析 ..... | 273 |
| 附表 2-10 有聘用或願意提供部分工時薪資計算方式與基本資料及其他變數交叉分析 .....         | 271 |
| 附表 2-11 是否願意聘用或提供 55 歲以上勞工部分工時工作與基本資料及其他變數交叉分析 .....   | 274 |
| 附表 2-12 政府提供促進中高齡者及高齡者就業措施認知情形與基本資料及其他變數交叉分析 .....     | 275 |



## 摘要

中彰投分署「適合銀髮勞動力從事部分工時工作職缺類型調查」係採質量並重的方式進行。在本次調查規劃上，量化調查於2021年7月1日至7月28日透過電話訪問方式執行，調查對象涵蓋轄區銀髮勞動力及事業單位，其中銀髮勞動力為55-74歲有就業需求者，而事業單位則為製造業及服務業之人力資源主管及相關人員。在調查項目部分，銀髮勞動力調查議題包含基本資料、就業者目前就業現況、未就業者先前就業概況、對未來的就業意願、從事部分工時意願及就業服務需求等項目，而轄區事業單位調查議題則包含公司基本資料、銀髮者僱用狀況、部分工時僱用意願及條件，以及對銀髮族勞工在部分工時的僱用意願及條件等項目。本次銀髮勞動力調查共計完成800份有效樣本，在95%信賴水準下，抽樣誤差約為 $\pm 3.46\%$ ，事業單位調查共計完成603份有效樣本，在95%信賴水準下，抽樣誤差約為 $\pm 4.00\%$ 。

在質化調查規劃部分，係以8家轄區製造業及服務業之事業單位及2家有協助銀髮族就業之法人團體組織為調查對象，並與人力資源相關人員進行深度訪談，深度訪談時間於2021年9月13日至9月24日辦理。在訪談議題方面，事業單位議題包括提供部分工時職缺的原因、聘用新進55歲以上勞工的考量因素或無聘用的原因、是否考慮在其他的工作職務中，改以部分工時替代及原因、對政府提供之措施及服務，以及中彰投分署企業輔導團之看法等相關內容，而法人團體組織議題則主要包含55歲以上勞工接受就業機會類型及原因、企業類型對55歲以上勞工之接受意願、協助勞工就業容易遭遇之問題及媒合就業成功關鍵因素、對銀髮人才資源中心之服務及政府推動中高齡者就業政策之看法等相關內容；此外，本次調查亦於2021年10月28日至10月29日，針對銀髮人力資源相關之專家學者及轄區事業單位代表，各辦理1場次焦點座談會，每場次約6人以上，藉此確認調查報告內容之完整性及相關政策建議之可行性。

根據本次調查規劃，關於轄區銀髮勞動力及事業單位之相關調查，其調查發現及相關建議事項如下：

## 壹、銀髮勞動力調查

### 一、銀髮就業者

從量化調查發現，銀髮就業者傾向以過去工作經驗作為未來工作擇選之依據，不論目前工作或期待下一個工作，均以從事技藝、機械設備操作及組裝人員為主，且主要工作型態為全時工時，計薪方式為月薪制。對於薪資期待亦有所變化，雖有調降月薪的趨勢，但對於時薪則有反增的情形。

逾6成的銀髮就業者有退休後續留或重返職場工作的意願(63.7%)，讓銀髮就業者於屆齡退休後，願意續留或重返職場的原因，主要在於「身體體能還不錯」(50.2%)及「打發時間」(50.0%)；反之，沒有意願再工作則基於「另有生活規劃(進修、旅行等)」(42.6%)及「身體或體力狀況不佳」(41.5%)的考量居多。

至於退休後或離開職場有意願從事部分工時工作者則約占54.2%，而「工作時間彈性」(50.0%)、「打發時間」(43.2%)及「能貼補家用」(37.2%)為銀髮就業者願意從事部分工時之主要原因；反之，沒有意願從事之原因，則以「只想享受退休生活」(63.1%)占大宗。

從調查發現，服務業(51.3%)是銀髮就業者主要期待未來從事部分工時工作之行業類別，而期待從事之工作內容則以偏向低階之服務或勞力性質的事務工作人員(15.0%)、作業員(14.5%)、售貨員(12.4%)及餐飲服務人員(11.6%)等為主。在其他工作條件方面，銀髮就業者可接受一日5.81小時的工作時數及一週4.89天的工作天數，所期待的薪資計算方式以按時(57.5%)占多數，且期待從事部分工時可獲得之平均時薪約為186.73元。

### 二、銀髮未就業者

在銀髮未就業者方面，對於未來工作條件，所期待從事之職務別有從技藝、機械設備操作及組裝人員轉向服務或事務性類型工作的趨勢，而工作型態的選擇則偏向部分工時，計薪方式雖仍以月薪制居多，但選擇時薪制者亦有成長的趨勢。在薪資期待上，雖然願意調降月薪的幅度較銀髮就業者高，但與銀髮就業者相似，對於時薪都有較高的期待。

約87.5%的銀髮未就業者有意願在屆退後續留或重返職場工作，而「打發時間」(61.4%)及「身體體能還不錯」(45.3%)是銀髮未就業者屆齡退休後，願意續留或重返職場的原因；反之，「職場環境不適合銀髮就業」(29.0%)、「身體或體力狀況不佳」(27.5%)及「沒信心找到合適的工作」(24.6%)為沒有意願再工作之主因。

另有約83.5%的銀髮未就業者在退休後或離開職場，有意願從事部分工時工作，其願意從事部分工時係以「工作時間彈性」(53.4%)、「打發時間」(49.7%)及「能貼補家用」(34.8%)等原因作為主要的考量；反之，沒有意願從事的原因，則主要是基於「只想享受退休生活」(44.0%)。

銀髮未就業者主要期待未來從事的行業類別，與銀髮就業者相同，主要為服務業(48.6%)占多數，而期待從事之工作內容則以作業員(21.8%)、事務工作人員(16.4%)、餐飲服務人員(14.1%)及「售貨員」(10.6%)為主。在其他工作條件方面，銀髮未就業者可接受一日5.90小時的工作時數及一週4.92天的工作天數，薪資計算方式以期待按時(57.2%)占大宗，若從事部分工時則期待可獲得之平均時薪約為185.36元。

## **貳、事業單位調查**

關於轄區事業單位調查，根據調查發現，約59.2%的事業單位有僱用55歲以上之員工，對於未來1年若有人力需求，事業單位可能僱用55歲以上人員擔任專業員工(65.2%)的情形相對較基層員工(57.7%)來得高。

對於企業運用部分工時人力，約5成之事業單位對於部分工時之運用較為友善，其中有聘用(29.1%)部分工時員工或願意提供(21.1%)部分工時就業機會，均約占2成以上。整體而言，員工規模較大之企業較有可能聘用部分工時員工。

在企業提供之工作內容職缺方面，不論製造業或服務業之事業單位有聘用或願意提供之職缺內容，均以「作業員(含組裝、包裝、理貨)」居多，但服務業相對可以提供較為多元的工作類型，而兩者有聘用或願意提供之原因，主要都是為了「支應尖峰時段或旺季的人力缺口」。至於薪資工作條件，多數有聘用及願意提供部分工時就業機會之事業單位針對部分工時

薪資係採用按時(80.9%)之薪資計算方式為主，且薪資多為最低基本時薪，其願意提供之平均時薪約為161.48元。

另一方面，調查也發現，不論有長期人力缺口或透過企業輔導介入協助規劃合適部分工時職缺，均較難促使沒有聘用或沒有意願提供部分工時職缺之事業單位增加以部分工時方式補足人力缺口的意願。

在有聘用或願意提供部分工時就業機會之事業單位中，約68.0%願意聘用55歲以上的勞工從事部分工時工作，而願意考慮聘用的原因包含「就業穩定性高」及「工作經驗比較豐富」，而不考慮聘用則是基於「健康或體力狀況較差」及「職缺不適合」等原因。

對於促進中高齡者及高齡者就業措施，約38.0%的事業單位知道相關政策資源的資訊，其中約11.3%有使用過相關措施，主要包含「僱用獎助」(29.4%)及「小型企業人力提升計畫」(23.5%)；而提高企業僱用銀髮族從事部分工時之意願，事業單位則建議應透過津貼補助、勞保費用補助及租稅優惠等措施著手。

## 參、質化深度訪談調查

相較於製造業來說，服務業廠商較常利用部分工時的方式來彌補人力缺口，所提供的職務亦多屬於長期性的職缺。但因為部分工時人員流動率高，能負責的工作內容有限，在考量工作品質的穩定度、工作效率及人員管理等，企業仍偏向部分工時作為輔助性的人力資源。

從訪談中發現，雖然55歲以上部分工時人員在穩定就業後，不論是在應對進退、工作態度及對工作的配合度上都相對較好，但若從企業經營及人事成本負擔的角度來看，仍不及於年輕族群。若要落實企業聘用55歲以上者從事部分工時工作，仍必須加強宣導企業社會責任的觀念及人力資源運用觀念的調整及改變，較容易建構出對高齡者友善的職場環境。

雇主在聘用上雖然是評估求職者是否可完成交付工作內容，但在考量職場安全的前提下，還是會以65歲為上限。至於招募困難的因素則為55歲以上的求職者人數較少、青銀共事磨合期及訓練期間長等問題，影響其在職場的適應度。故建議日後在聘用55歲以上勞工前可提供實習時間、職務

再設計，協助員工縮短訓練時間或是建立青銀合作的友善職場環境。

此外，訪談中發現，多數55歲以上勞工再就業屬於有條件的就業考量，若不是來自於經濟壓力，可能傾向選擇部分工時、彈性工時的模式或是服務業，對工作的選擇也會有較多的考量。且實際上，55歲以上者要應聘部分工時人數並不多，以勞力為主的工作內容也不會是首選。

企業在經營成本、工作效能及人員穩定度的考量，以及部分工時制度的限制下，仍偏向以全時工作的人員作為人力配置的主力，可能限制釋出的部分工時職缺數量。而在提供部分工時的職務類型方面，服務業的接受度相對於製造業來說更高。至於以部分工時或彈性工時的方式，提供勞工進行階段性退休的措施，廠商則建議應有更清楚的法令規定並加強宣導。

對於未來銀髮人才資源中心應著重在強化「改變企業用人觀念」及「社會責任的導入」等議題的倡議，並盤點轄區產業現況，瞭解提供中高齡者及高齡者部分工時就業機會的直接或潛在需求者，以及掌握55歲以上勞工從事部分工時的供給人數。最後，受訪廠商認為政府日後可以透過強化薪資補助措施的宣導工作，以降低人事成本、提升人力供給穩定度，建立聘用平台及協助廠商降低聘用銀髮族之職安風險等作為來提升廠商的聘用意願。至於受訪團體則建議可朝強化服務業職務再設計及和大型連鎖通路或餐飲業合作進行銀髮示範商店著手。

## **肆、調查建議**

### **一、對中彰投分署之建議**

#### **(一)短期推動方向**

- 1.加強宣導及倡議銀髮人力運用議題，將運用銀髮人力觀點融入企業社會責任，強化企業對銀髮人力的重視與接納，以建構出對銀髮族友善的職場環境。
- 2.整合銀髮人力運用之相關資訊，並強化中高齡者及高齡者就業促進法對於部分工時或彈性工時人力運用的指引及說明，提升企業對專法運用相關人力的認知。

- 3.持續強化中高齡者及高齡者就業促進措施之宣導工作，鼓勵企業善加運用相關政策資源申請補助，並簡化企業導入相關政策資源後之行政流程，藉此提升其僱用銀髮人力的意願。
- 4.鼓勵轄區廠商提供銀髮求職者短暫實習機會，並善用職場學習及再適應計畫，協助銀髮人力重新適應職場。

## **(二)中期推動方向**

- 1.針對中彰投區進行分區製造業及服務業盤點，藉此盤點適合推動銀髮人力從事部分工時的行業，並依據行業特性及銀髮族需求規劃適合銀髮人力從事之部分工時職務類型，例如作業員、技術員、事務工作人員、餐飲服務人員、專業顧問及教師等。
- 2.積極推廣轄區廠商運用企業輔導團，依據輔導不同產業特性之企業，建立企業輔導團之成功案例，作為日後其他廠商運用企業輔導團之典範。

## **(三)長期推動方向**

- 1.以服務業為推動銀髮族從事部分工時之示範產業，鼓勵企業進行工作盤點及工作重組，藉此規劃合適之部分工時職務。
- 2.依據轄區企業及銀髮族需求建置銀髮人才資源平台，並強化人才分類的設計，擴充企業招募部分工時人力之管道。

## **二、對政府部門之建議**

- (一)評估中高齡者及高齡者就業促進法增設規範企業提供屆退人員申請部分工時或彈性工時回聘相關措施，並提供企業回聘屆退人員彈性運用之可行性，藉此提升屆退人員留任或回聘之意願。
- (二)除了現行職災保險外，建議研議適合銀髮族續留或重返職場之其他保險機制或相關費用補貼措施，以強化對銀髮族的保障，降低企業僱用銀髮族之風險擔憂，提升其僱用意願。

## 第一章 緒論

---

### 第一節 調查背景

近年來由於生活型態改變與醫療科技進步，加上國人生育率下降，在高齡化與少子化雙重影響下，我國正面臨人口結構快速老化現象。根據內政部統計，我國65歲以上老年人口比例自1993年達7%進入高齡化(ageing)社會後，又於2018年超過14.0%，正式邁入世界衛生組織(World Health Organization，簡稱WHO)所定義的高齡(aged)社會；此外，國家發展委員會(簡稱國發會)於「中華民國人口推估(2020至2070年)」報告中指出，預估於2025年之際，我國老年人口比例將超過20.0%，進入超高齡(super-aged)社會(國發會，2020)。

有鑑於人口年齡結構與勞動市場及產業發展息息相關，而我國工作年齡(15至64歲)人口自2015年達到最高峰後隨即逐年減少，已逐步面臨勞動力規模縮減及逐漸高齡化現象，以致於日後將可能遭遇生產力降低，並造成國家競爭力下降及社會福利支出加重的窘境。因此，為降低人口高齡化使勞動市場面臨勞動力短缺與老化問題，透過提升中高齡者與高齡者的勞動參與，並有效利用相關人力資源，避免勞動市場出現衰退，是國家重要人力資本發展政策之一。

我國為因應人口老化趨勢及未來可能出現的勞動力短缺風險，政府已採取相關就業措施提升各年齡層之勞動力參與率(以下簡稱勞參率)，此外，因我國55歲以上勞參率相較其他國家明顯偏低，為進一步促進及提升中高齡者及高齡者的勞動參與，正式於2020年12月4日推動「中高齡者及高齡者就業促進法」，透過禁止年齡歧視、協助在職者穩定就業、促進失業者就業、支持退休者再就業、推動銀髮人才服務及開發就業機會等措施，藉由打造友善職場環境，鼓勵中高齡者及高齡者投入勞動市場。

## 第二節 調查目的

據勞動部勞動力發展署中彰投分署(以下簡稱中彰投分署)2020年銀髮人才服務需求調查報告指出，銀髮族(指年齡在55歲以上者)有超過4成願意在退休後續留或重返職場。從勞動部歷年調查中，亦發現勞工平均預計退休年齡不斷往後增加，至2020年已達61.4歲；另方面，中彰投分署調查也發現，未來1年內有人力需求的事業單位，有接近6成的雇主願意進用銀髮族，但同時也對於如何開發適合銀髮勞動力的職缺，以及是否會增加營運成本等問題，多有疑慮。

此外，中彰投分署調查也發現，銀髮族對於未來工作所重視的條件，除了健康與體力狀況之外，也希望工作內容具有社會價值，也相對較偏好部分工時工作；另方面，有將近一半的事業單位表示希望政府能夠協助媒合有意願從事部分工時工作的銀髮族。

綜上所述，開發部分工時工作，並媒合有意繼續留在勞動市場的銀髮勞動力，係往後中彰投分署銀髮人才資源中心的重點推動項目。藉由本案調查，釐清銀髮族及事業單位彼此之需求，並開發出數種適合銀髮勞動力從事的部分工時職缺類型，作為後續相關業務推動及媒合的依據。

壹、瞭解國內外目前銀髮者從事部分工時工作現況，以及相關就業促進措施。

貳、瞭解銀髮勞動力從事部分工時工作的意願、動機及需求。

參、瞭解事業單位適合銀髮勞動力擔任的職缺類型、工作內容。

肆、彙整媒合銀髮勞動力從事部分工時工作的關鍵因子，並歸納後續推廣策略，供中彰投分署未來執行相關業務之參考。

### 第三節 調查架構

|           |                                                                                                                              |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                  |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 資料蒐集階段    | 確認研究範圍及內容                                                                                                                    |                                                                                                                                            | 專案啟動會議及提交正式工作計畫書                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                  |
|           | 次級資料蒐集<br>1. 蒐集國內外銀髮勞動力從事部分工時工作情形及其相關促進就業措施<br>2. 蒐集至少 3 個國家，其目標國家別應兼顧區域平衡性，文獻資料應具時效可參考性                                     |                                                                                                                                            | 期初審查會議<br>(確認調查問卷內容及方向)                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                  |
| 調查階段      | 量化調查                                                                                                                         |                                                                                                                                            | 質化調查                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                  |
|           | 民眾端                                                                                                                          | 求才端                                                                                                                                        | 深度訪談                                                                                                                                                                                                       | 焦點座談會                                                                                                                                                                                            |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 調查方法：電話訪問</li> <li>● 調查對象：中彰投區 55 至 74 歲有就業需求者</li> <li>● 完成樣本：800 份有效樣本</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 調查方法：電話訪問、郵寄、Email 等多元管道執行</li> <li>● 調查對象：中彰投區各行業之人資主管及相關人員</li> <li>● 完成樣本：600 份有效樣本</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 調查對象：               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 轄區事業單位之人資主管</li> <li>2. 團體組織之代表人員</li> </ol> </li> <li>● 完成訪談數：事業單位*8、團體組織*2，合計完成 10 個單位</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 調查對象：               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 轄區事業單位代表</li> <li>2. 銀髮人力資源相關之專家學者</li> </ol> </li> <li>● 辦理場次：2 場，每場次人數 6 人以上</li> </ul> |
|           | 資料建檔及檢誤                                                                                                                      |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                  |
|           | 撰寫綜合分析報告                                                                                                                     |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                  |
| 綜合分析與結論建議 | 期末審查會議及綜合分析報告修正、確認                                                                                                           |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                  |

圖 1-3-1 調查架構圖

## 第二章 文獻回顧

### 第一節 我國及中彰投區銀髮勞動力運用概況

#### 壹、我國銀髮勞動力概況

根據行政院主計總處人力資源調查，2020年55歲以上就業人數為198萬6千人，且自2010年起55歲以上之勞動力呈現逐年增加之趨勢，近10年增加約70萬2千人，增加幅度約54.7%，其中男性增加40萬7千人，高於女性28萬6千人；就成長率來看，女性(69.1%)勞動力的成長幅度高於男性(48.3%)。

表 2-1-1 我國 55 歲以上者人力資源狀況

單位：千人；百分比

| 年別                  | 民間人口  | 勞動力   |       |       |       |       | 非勞動力  |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                     |       | 合計    | 男     | 女     | 就業者   | 失業者   |       |
| 2010                | 4,953 | 1,284 | 842   | 414   | 1,255 | 29    | 3,669 |
| 2016                | 6,263 | 1,777 | 1,141 | 608   | 1,749 | 27    | 4,487 |
| 2017                | 6,488 | 1,822 | 1,172 | 624   | 1,796 | 26    | 4,666 |
| 2018                | 6,711 | 1,860 | 1,185 | 648   | 1,831 | 28    | 4,852 |
| 2019                | 6,931 | 1,900 | 1,199 | 670   | 1,869 | 31    | 5,031 |
| 2020                | 7,134 | 1,986 | 1,249 | 700   | 1,948 | 38    | 5,148 |
| 2020 年較 2019 年增減百分比 | 2.93  | 4.53  | 4.17  | 4.48  | 4.23  | 22.58 | 2.33  |
| 2020 年較 2010 年增減百分比 | 44.03 | 54.67 | 48.34 | 69.08 | 55.22 | 31.03 | 40.31 |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查統計年報」(2021)。

再就勞動力參與率來看，2020年55-59歲者勞參率為57.6%，較2019年增加1.5個百分點；60-64歲者勞參率為37.7%，較2019年增加1.0個百分點；而65歲以上之高齡勞參率為8.8%，較2019年增加0.5個百分點。

表 2-1-2 中高齡者及高齡者勞動力參與率

單位：%；百分點

| 年別                  | 總計    | 性別    |       | 年齡      |         |         |         |        | 教育程度  |       |       |
|---------------------|-------|-------|-------|---------|---------|---------|---------|--------|-------|-------|-------|
|                     |       | 男     | 女     | 45-49 歲 | 50-54 歲 | 55-59 歲 | 60-64 歲 | 65 歲以上 | 國中及以下 | 高中(職) | 大專及以上 |
| 2010                | 45.35 | 57.60 | 33.58 | 77.20   | 65.93   | 50.67   | 32.20   | 8.09   | 35.01 | 57.60 | 59.50 |
| 2016                | 46.14 | 57.53 | 35.54 | 81.68   | 71.44   | 55.67   | 36.35   | 8.61   | 34.91 | 55.38 | 54.83 |
| 2017                | 45.83 | 57.08 | 35.46 | 82.66   | 72.47   | 55.66   | 36.65   | 8.58   | 34.81 | 54.10 | 53.97 |
| 2018                | 45.50 | 56.72 | 35.20 | 83.96   | 73.54   | 55.63   | 36.70   | 8.43   | 34.29 | 53.74 | 52.49 |
| 2019                | 45.09 | 56.14 | 34.96 | 84.71   | 74.43   | 56.08   | 36.70   | 8.32   | 34.51 | 52.71 | 51.00 |
| 2020                | 44.97 | 55.68 | 35.22 | 84.12   | 75.19   | 57.55   | 37.70   | 8.78   | 33.98 | 52.43 | 50.89 |
| 2020 年較 2019 年增減百分點 | -0.11 | -0.46 | 0.26  | -0.59   | 0.76    | 1.47    | 1.00    | 0.46   | -0.53 | -0.28 | -0.11 |
| 2020 年較 2010 年增減百分點 | -0.38 | -1.92 | 1.64  | 6.92    | 9.26    | 6.88    | 5.50    | 0.69   | -1.03 | -5.17 | -8.61 |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查統計年報」(2021)。

由行政院主計總處人力資源調查指出，55歲以上者勞參率隨著年齡層增加而遞減，若以成長率來看，近10年來55-59歲及60-64歲者勞參率均逐年成長，其中55-59歲者增加6.9個百分點的幅度較高，而60-64歲者增加5.5個百分點，65歲以上者僅微幅上升0.7個百分點。

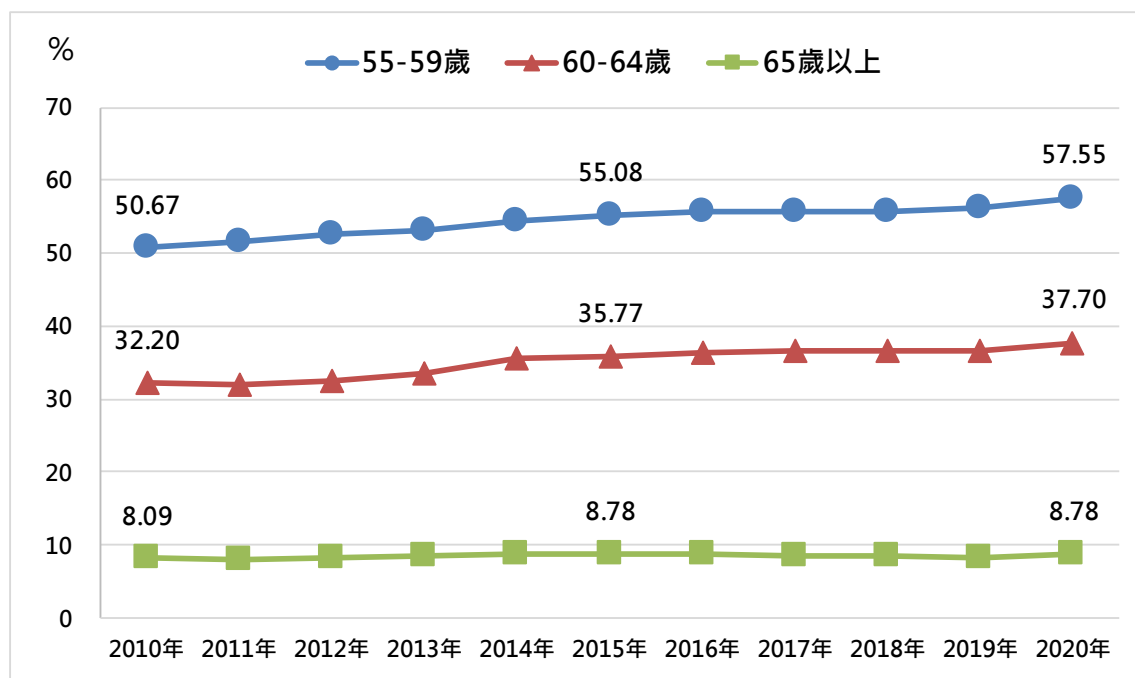


圖 2-1-1 近 10 年 55 歲以上者勞動力參與率變動趨勢

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查統計年報」(2021)。

雖然我國在55歲以上就業人口或勞參率均有成長，但若將我國勞參率與韓國、日本及美國等國家進行比較發現，2019年我國55歲以上者勞參率均低於韓、日、美等國(除了德國65歲以上者)，在55-59歲、60-64歲與65歲以上者之勞參率我國分別為56.1%、36.7%與8.3%，而韓、日、美等國在相對應的年齡層均有7成、5成及1成以上的比例。整體而言，我國在提升55歲以上者的勞參率以補充未來勞動力的缺口，仍有可持續努力的空間。

表 2-1-3 2019 年世界各主要國家中高齡及高齡勞動力參與率

| 年齡別     | 單位：% |      |      |      |      |      |
|---------|------|------|------|------|------|------|
|         | 中華民國 | 韓國   | 日本   | 美國   | 德國   | 英國   |
| 45-49 歲 | 84.7 | 81.1 | 88.6 | 83.0 | 90.1 | 87.0 |
| 50-54 歲 | 74.4 | 80.1 | 87.7 | 79.9 | 88.6 | 85.1 |
| 55-59 歲 | 56.1 | 74.8 | 83.9 | 72.9 | 83.8 | 76.8 |
| 60-64 歲 | 36.7 | 62.1 | 72.0 | 57.5 | 63.7 | 58.0 |
| 65 歲以上  | 8.3  | 34.0 | 25.3 | 20.2 | 7.8  | 10.9 |

資料來源：勞動部「國際勞動統計」(2019)。

### 三、銀髮族勞工就業情形

在任職行業別及職業別分布方面，2020年55歲以上就業者以服務業部門106萬4千人最多，占54.6%；其次為工業部門60萬9千人，占31.3%；再者，則是農業部門27萬6千人，占14.2%。

職業部分以技藝工作、機械設備操作及勞力工占35.3%最高，其次為服務及銷售工作人員占20.9%，而農、林、漁、牧業生產人員占13.3%居第三。

表 2-1-4 2020 年 55 歲以上就業者行業別分布

單位：%

| 行業別 | 總計   | 年齡別     |         |        |
|-----|------|---------|---------|--------|
|     |      | 55-59 歲 | 60-64 歲 | 65 歲以上 |
| 農業  | 14.2 | 4.6     | 4.3     | 5.3    |
| 工業  | 31.3 | 18.2    | 10.2    | 2.9    |
| 服務業 | 54.6 | 29.5    | 16.8    | 8.3    |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查統計年報」(2021)。

就工作類型觀察，55歲以上從事部分時間工作者約有91萬人；55-59歲就業者中從事部分時間工作者約占4.1%；60-64歲者約占5.0%；65歲以上者約占6.5%。整體而言，從事部分時間工作者之比例隨就業者年齡增加而呈現遞增的趨勢。

表 2-1-5 55 歲以上就業者主要工作之類別

單位：%

| 年齡別     | 工作類型                    |                          | 工作時間  |        | 工作型態           |                 |
|---------|-------------------------|--------------------------|-------|--------|----------------|-----------------|
|         | 部分時間、<br>臨時性或<br>人力派遣工作 | 非部分時間、<br>臨時性或<br>人力派遣工作 | 全時工作  | 部分時間工作 | 臨時性或<br>人力派遣工作 | 非臨時性或<br>人力派遣工作 |
| 55-59 歲 | 9.14                    | 90.86                    | 95.93 | 4.07   | 7.14           | 92.86           |
| 60-64 歲 | 10.20                   | 89.80                    | 95.03 | 4.97   | 7.88           | 92.12           |
| 65 歲以上  | 8.76                    | 91.24                    | 93.51 | 6.49   | 4.50           | 95.50           |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查統計年報」(2021)。

### 四、銀髮族勞工失業情形

2020年55歲以上之失業人數為3萬8千人，較上年增加7千人或1.9%。若就年齡層觀之，2020年以60-64歲者失業率較高為2.3%、其次為55-59歲(2.1%)及65歲以上者(0.4%)。

表 2-1-6 中高齡者及高齡者失業率

單位：%；百分點

| 年別               | 總計    | 性別    |       | 年齡     |        |        |        |       | 教育程度  |       |       |
|------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|
|                  |       | 男     | 女     | 45-49歲 | 50-54歲 | 55-59歲 | 60-64歲 | 65歲以上 | 國中及以下 | 高中(職) | 大專及以上 |
| 2010             | 3.21  | 3.92  | 2.10  | 3.89   | 3.50   | 3.06   | 1.50   | 0.19  | 3.61  | 3.54  | 2.27  |
| 2016             | 2.03  | 2.40  | 1.48  | 2.51   | 2.15   | 1.92   | 1.63   | 0.17  | 2.38  | 2.04  | 1.69  |
| 2017             | 1.88  | 2.16  | 1.39  | 2.26   | 2.05   | 1.65   | 1.71   | 0.12  | 2.17  | 1.97  | 1.50  |
| 2018             | 1.88  | 2.11  | 1.53  | 2.20   | 2.03   | 1.68   | 1.97   | 0.14  | 2.06  | 2.07  | 1.57  |
| 2019             | 1.84  | 2.10  | 1.46  | 1.99   | 2.02   | 1.65   | 2.14   | 0.34  | 2.21  | 1.94  | 1.45  |
| 2020             | 2.17  | 2.44  | 1.78  | 2.39   | 2.33   | 2.10   | 2.33   | 0.39  | 2.46  | 2.22  | 1.90  |
| 2020年較2019年增減百分點 | 0.33  | 0.34  | 0.32  | 0.40   | 0.31   | 0.45   | 0.19   | 0.05  | 0.25  | 0.28  | 0.45  |
| 2020年較2010年增減百分點 | -1.04 | -1.48 | -0.33 | -1.50  | -1.17  | -0.96  | 0.83   | 0.20  | -1.15 | -1.32 | -0.37 |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查統計年報」(2021)。

根據行政院主計總處2020年5月人力運用調查資料，50歲及以上失業者有2萬7千人在找尋工作過程中有工作機會但未就業，其原因以「其他」(55.6%)及「待遇不符期望」(25.9%)的比例較高；另有5萬3千人未曾遇有工作機會，尋職時所遭遇之困難則以「年齡限制」(51.2%)占大宗，「待遇不符期望」(16.0%)居次，再次之為「找不到想要做的職業類別」(13.2%)。

由此顯示中高齡勞工重回職場，不僅工作難尋，薪資也不如預期，不公平的薪資待遇和年齡限制使中高齡勞動者不易尋找到合適工作，也是降低中高齡勞工重返職場意願的因素之一。

表 2-1-7 2020 年 45 歲以上失業者有工作機會但未就業原因分布

單位：%

| 有工作機會但未就業原因 | 45-49歲 | 50歲及以上 |
|-------------|--------|--------|
| 待遇不符期望      | 52.9   | 25.9   |
| 工作地點不理想     | 0.0    | 7.4    |
| 工作環境不良      | 11.8   | 3.7    |
| 工作時間長短不適合   | 5.9    | 7.4    |
| 需輪班或排(輪)休   | -      | -      |
| 學非所用        | -      | -      |
| 遠景不佳(無前途)   | -      | -      |
| 興趣不合        | -      | -      |
| 其他          | 29.4   | 55.6   |

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」(2020)。

表 2-1-8 2020 年 45 歲以上失業者沒遇到工作機會所遭遇之困難分布

單位：%

| 沒遇到工作機會所遭遇之困難 | 45-49歲 | 50歲及以上 |
|---------------|--------|--------|
| 專長技能(含證照資格)不合 | 5.73   | 5.39   |
| 教育程度不合        | 19.48  | 3.07   |
| 年齡限制          | 32.01  | 51.24  |
| 性別限制          | -      | -      |
| 語言限制          | -      | -      |
| 婚姻狀況限制        | -      | -      |
| 找不到想要做的職業類別   | 23.24  | 13.20  |
| 待遇不符期望        | 17.90  | 15.96  |
| 勞動條件不理想       | 1.64   | 9.20   |
| 其他            | -      | 1.95   |

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」(2020)。

調查顯示，55-64歲非勞動力者不願回勞動市場原因，以「料理家務」為主，65歲以上者則是以「高齡、身心障礙」為主。顯示我國許多中高齡者為照顧家庭、長輩，缺乏彈性工作條件，而被迫提前退出職場，並非體力或技能不足遭淘汰。建議未來可增加彈性工作選項，讓中高齡勞工不是只能在「提前退休料理家務」與「維持全職工作」之間二選一。

表 2-1-9 55 歲以上非勞動力未參與勞動之原因

單位：%

| 非勞動力未參與勞動之原因 | 55-59歲 | 60-64 歲 | 65 歲及以上 |
|--------------|--------|---------|---------|
| 想工作而未找工作     | 2.73   | 0.78    | 0.06    |
| 求學及準備升學      | 0.65   | 0.39    | 0.18    |
| 料理家務         | 59.77  | 54.62   | 20.67   |
| 高齡、身心障礙      | 1.04   | 0.87    | 77.54   |
| 其他           | 35.81  | 43.25   | 1.55    |

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」(2020)。

## 貳、中彰投區銀髮勞動力概況

根據行政院主計總處2020年的統計資料顯示，在中彰投區方面，各縣市中55歲以上者的勞動力參與率均達2成5以上，其中以南投縣55歲以上者勞動力參與率為35.1%最高，其次是彰化縣的29.2%，再其次則是臺中市的25.7%。其中臺中市低於全國整體(27.8%)55歲以上者勞動力參與率；而在中彰投地區的55歲以上者失業率部分，僅彰化縣(1.8%)低於全國整體(1.9%)55歲以上者之失業率。

表 2-1-10 2020 年中彰投區 55 歲以上者人力資源狀況

單位：千人；%

| 地區別  | 民間人口  | 勞動力   |       |     | 非勞動力  | 勞動力<br>參與率 | 失業率 |
|------|-------|-------|-------|-----|-------|------------|-----|
|      |       | 總計    | 就業者   | 失業者 |       |            |     |
| 臺灣地區 | 7,134 | 1,986 | 1,948 | 38  | 5,148 | 27.8       | 1.9 |
| 臺中市  | 763   | 196   | 192   | 4   | 567   | 25.7       | 2.0 |
| 彰化縣  | 387   | 113   | 111   | 2   | 274   | 29.2       | 1.8 |
| 南投縣  | 168   | 59    | 58    | 2   | 109   | 35.1       | 3.4 |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查統計年報」(2021)。

觀察中彰投區55歲以上者的勞參率分布，發現南投縣在55-59歲、60-64歲及65歲以上的勞參率，均較臺中市及彰化縣各年齡層的勞參率高；而南投縣及彰化縣在55歲以上各年齡層的勞參率亦高於全國，臺中市55歲以上之勞參率則低於全國的表現。

表 2-1-11 中彰投區 55 歲以上勞動力參與率

單位：%

| 地區別<br>年齡別 | 臺灣地區 | 臺中市  | 彰化縣  | 南投縣  |
|------------|------|------|------|------|
| 55-59 歲    | 57.6 | 53.3 | 58.3 | 61.2 |
| 60-64 歲    | 37.7 | 32.1 | 40.3 | 52.8 |
| 65 歲以上     | 8.8  | 7.2  | 11.0 | 15.4 |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查統計年報」(2021)。

再進一步檢視55歲以上者在各年齡層的失業率分布情形，在55-59歲部分，僅彰化縣(1.4%)低於全國55-59歲(1.5%)者；此外，在60-64歲部分，則僅臺中市(0.3%)低於全國60-64歲(1.1%)者；至於65歲以上者的失業率，臺中市(2.3%)、南投縣(2.3%)及彰化縣(2.1%)皆略低於全國(2.4%)的比例。

從整體來看，可發現中彰投區55-64歲者之失業率並非呈現隨年齡越長，失業率越低的態勢，反而屬於波動起伏的情況，而中彰投區65歲以上高齡者之失業率與全國高齡者之失業率的差異性相對顯得較小。

表 2-1-12 中彰投區中高齡及高齡者失業率

單位：%

| 地區別<br>年齡別 | 臺灣地區 | 臺中市 | 彰化縣 | 南投縣 |
|------------|------|-----|-----|-----|
| 55-59 歲    | 1.5  | 2.1 | 1.4 | 3.1 |
| 60-64 歲    | 1.1  | 0.3 | 2.4 | 3.1 |
| 65 歲以上     | 2.4  | 2.3 | 2.1 | 2.3 |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查統計年報」(2021)。

## 第二節 部分工時工作型態

### 壹、銀髮勞動力從事部分工時

本計畫旨在探討銀髮勞動力(係指年滿55歲以上之勞動力)從事部分工時工作的概況。部分工時工作者係指其工作時間較該事業單位之全時勞工工作時間有相當程度縮短之勞工。但有鑑於各國對部分工時就業定義不同，為使國際比較基礎一致，經濟合作發展組織 (Organization for Economic Co-operation and Development，簡稱OECD)將主要工作每週經常工時未滿30小時認定為部分工時就業者。

根據勞動部2020年部分工時勞工就業實況調查報告，在國際部分工時勞工概況部分，於2019年主要國家中，部分工時占就業者比率以荷蘭37.0%居冠，其次為澳洲25.5%，而在亞洲國家中，日本25.2%、韓國14.0%、我國3.1%，整體來看，我國部分工時就業者比率遠低於其他國家，如圖2-2-1。

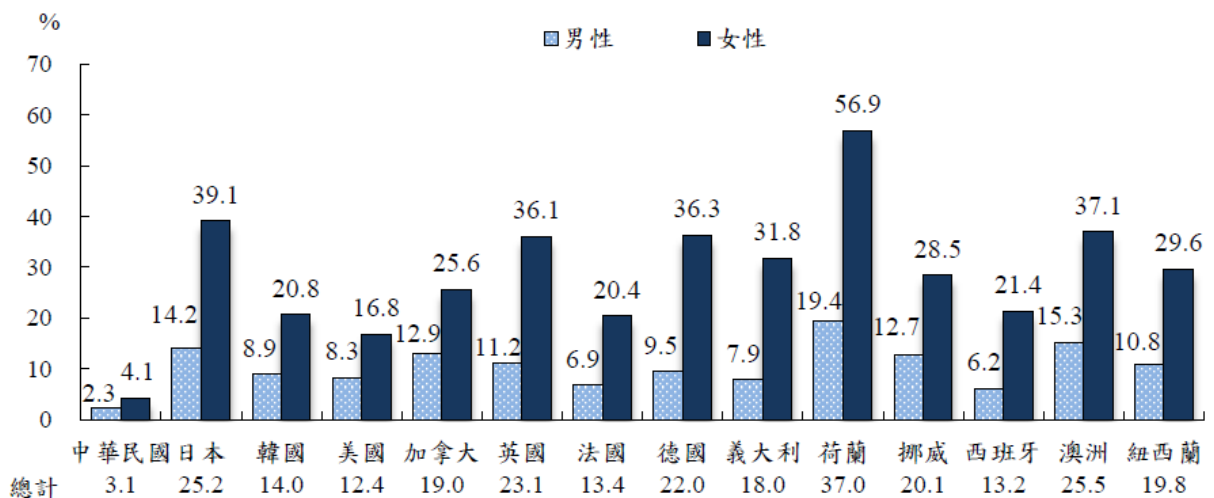


圖 2-2-1 2019 年主要國家部分工時勞工占就業者之比率

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

再從性別觀之，荷蘭女性部分工時就業者占女性就業者近5成7，其他國家如日本、澳洲、德國及英國亦有相當高的就業表現，比率皆近4成，但我國僅占4.1%，遠遠落後於多數國家，男性方面的就業表現亦是如此。整體而言，部分工時就業者占全體就業者的比率以歐洲國家(如英國、德國、荷蘭及挪威)及日本較高，均有2成以上的比率，且各國均為女性高於男性。以下將針對我國銀髮勞動力從事部分工時工作概況進行相關簡述。

## 貳、我國部分工時工作者就業及受僱情形

受全球化及產業結構轉變影響，企業為降低成本及增進人力運用彈性，僱用非典型就業者(部分工時、臨時性或人力派遣工作者)情形越趨普遍。以OECD之定義來看，根據勞動部2020年部分工時勞工就業實況調查報告，2020年5月我國部分工時就業者人數為42萬1千人，占總就業者之3.68%(其中受僱者人數有36萬人，占總受僱者之3.94%)。

在中高齡者及高齡者部分，45歲以上部分工時就業者人數為17萬8千人，其中45-64歲及65歲以上之部分工時就業人數，各為15萬2千人及2萬6千人，分別約占總就業者比率之3.5%及8.2%。45-64歲及65歲以上的部分工時就業人數較2018年5月分別增加2萬3千人及5千人；就成長率來看，65歲以上(23.8%)部分工時就業人數的成長幅度高於45-64歲(17.8%)者。

表 2-2-1 部分工時就業者及受僱者人數

單位：千人；%

| 年齡別    | 總就業者<br>人數 | 部分工時就業者 |             | 總受僱者<br>人數 | 部分工時受僱者 |             |
|--------|------------|---------|-------------|------------|---------|-------------|
|        |            | 人數      | 占總就業者<br>比率 |            | 人數      | 占總受僱者<br>比率 |
| 總計     | 11,462     | 421     | 3.68        | 9,144      | 360     | 3.94        |
| 15-24歲 | 844        | 124     | 14.68       | 782        | 121     | 15.53       |
| 25-44歲 | 5,955      | 119     | 2.01        | 5,223      | 103     | 1.97        |
| 45-64歲 | 4,349      | 152     | 3.50        | 3,062      | 120     | 3.92        |
| 65歲以上  | 314        | 26      | 8.18        | 78         | 16      | 20.15       |

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

### 一、部分工時工作者行業別及職業別

在任職行業別分布方面，2020年5月部分工時就業者以服務業部門31萬5千人最多，占總就業者之4.6%；其次為工業部門8萬9千人，占2.2%；再者，則是農業部門1萬7千人，占3.1%。再從職業部分來看，則以服務及銷售工作人員14萬4千人最多；其次為基層技術工及勞力工7萬7千人；專業人員5萬2千人居第三。由此觀之，部分工時就業者係以投入服務業居多，且多從事服務及銷售方面之工作。

表 2-2-2 部分工時就業者及受僱者人數按行業及職業別分

單位：千人；%

| 項目           | 總就業者<br>人數 | 部分工時就業者 |             | 總受僱者<br>人數 | 部分工時受僱者 |             |
|--------------|------------|---------|-------------|------------|---------|-------------|
|              |            | 人數      | 占總就業者<br>比率 |            | 人數      | 占總受僱者<br>比率 |
| <b>總計</b>    | 11,462     | 421     | 3.68        | 9,144      | 360     | 3.94        |
| <b>行業別</b>   |            |         |             |            |         |             |
| 農業           | 545        | 17      | 3.11        | 103        | 4       | 3.99        |
| 工業           | 4,071      | 89      | 2.20        | 3,710      | 83      | 2.23        |
| 服務業          | 6,847      | 315     | 4.60        | 5,330      | 273     | 5.13        |
| <b>職業別</b>   |            |         |             |            |         |             |
| 民意代表、主管與經理人員 | 371        | 1       | 0.18        | 301        | 1       | 0.22        |
| 專業人員         | 1,451      | 52      | 3.55        | 1,352      | 45      | 3.30        |
| 技術員及助理專業人員   | 2,061      | 25      | 1.19        | 1,838      | 20      | 1.09        |
| 事務支援人員       | 1,300      | 36      | 2.80        | 1,214      | 33      | 2.74        |
| 服務及銷售工作人員    | 2,273      | 144     | 6.35        | 1,403      | 125     | 8.93        |
| 農、林、漁牧業生產人員  | 492        | 13      | 2.58        | 55         | 0       | 0.50        |
| 技藝有關工作人員     | 1,493      | 47      | 3.17        | 1,183      | 42      | 3.51        |
| 機械設備操作及組裝人員  | 1,403      | 27      | 1.95        | 1,234      | 22      | 1.78        |
| 基層技術工及勞力工    | 617        | 77      | 12.40       | 563        | 72      | 12.85       |

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

## 二、銀髮部分工時工作者身分別

勞動部2020年部分工時勞工就業實況調查報告顯示，55-64歲及65歲以上之部分工時勞工身分別，皆以「退休後再工作者」為主，其次為「家庭主婦(夫)」，再其次為「另在別家公司工作」。

表 2-2-3 銀髮部分工時工作者主要身分別

單位：%

| 身分別      | 55-64歲 | 65歲以上 |
|----------|--------|-------|
| 在學生      | -      | -     |
| 準備升學考試   | -      | -     |
| 等待服役中    | -      | -     |
| 退休後再工作者  | 36.57  | 69.36 |
| 家庭主婦(夫)  | 35.39  | 19.71 |
| 另在別家公司工作 | 18.12  | 8.18  |
| 其他       | 9.92   | 2.75  |

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

## 三、銀髮部分工時工作者主要尋職管道

從尋職方法來看，55歲以上之部分工時勞工以透過「親友或師長介紹」找到工作之比例較高。臺灣的網路使用率在全世界名列前茅，網際

網路的使用已非常普遍，卻有部分中高齡者的生活中經常有資訊不充分之現象，政府有責任建立勞雇雙方資訊媒合管道，對中高齡者蒐集、運用資訊能力提供服務，使企業更便捷找到所需之人力，讓中高齡者能快速找到工作。

表 2-2-4 銀髮部分工時工作者主要尋職管道

單位：%

| 尋職方法            | 55-64歲 | 65歲以上 |
|-----------------|--------|-------|
| 公立就業服務機構        | 1.7    | -     |
| 私立就業服務機構        | 4.6    | 2.2   |
| 政府相關部門網頁公告之求才訊息 | 1.7    | 2.2   |
| 公司行號網頁公告之求才訊息   | 2.3    | -     |
| 學校推薦、校內網路或學校海報  | 3      | 2.2   |
| 報紙廣告、商家招貼       | 9.9    | 19.6  |
| 看電視、聽廣播         | -      | -     |
| 親友或師長介紹         | 60.5   | 49.1  |
| 自我推薦            | 13.3   | 18.9  |
| 進入家族企業          | 0.3    | -     |
| 原工作轉任/相關企業      | 2.4    | 4.3   |
| 其他              | 0.4    | 1.5   |

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

#### 四、銀髮部分工時工作者從事部分工時工作原因

而各年齡層部分工時工作者選擇部分工時工作各有理由，所持理由之比例也不盡相同。55-64歲部分工時勞工從事部分工時工作之原因，以「貼補家用」(42.8%)最高，其次為「能選擇工作時段」(32.7%)，再其次為「打發時間」(27.6%)；65歲以上者則以「補貼家用」(48.0%)為主，其次為「打發時間」(44.9%)，再次為「工作比較簡單」(30.9%)。顯示中高齡者仍以經濟因素為主要原因，相關單位應協助有經濟負擔之中高齡者擁有持續就業的能力，並得以選擇更具彈性的工作時間規劃。

表 2-2-5 銀髮部分工時工作者從事部分工時工作的原因

單位：%

| 從事部分工時工作的原因    | 55-64歲 | 65歲以上 |
|----------------|--------|-------|
| 能選擇工作時段        | 32.7   | 24.3  |
| 想縮短工作時間        | 14.9   | 11.7  |
| 工作比較簡單         | 26.6   | 30.9  |
| 對於工作內容感興趣      | 17.3   | 13.7  |
| 可以馬上離職         | 2.3    | 1.5   |
| 因為目前還是學生       | -      | -     |
| 貼補家用           | 42.8   | 48.0  |
| 幫忙親友           | 10.7   | 4.7   |
| 等待服兵役          | -      | -     |
| 打發時間           | 27.6   | 44.9  |
| 找不到全時工作        | 2.1    | 0.9   |
| 學校的實習          | -      | -     |
| 體力上無法擔任全時工作    | 14.3   | 17.8  |
| 公司業務緊縮，縮短工時因應  | 0.9    | -     |
| 因家庭因素，無法擔任全時工作 | 14.6   | 6.7   |
| 其他             | 0.5    | -     |

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

## 五、銀髮部分工時工作者主要工作內容

55-64歲部分工時工作者主要工作內容以「作業員(含組裝、包裝、理貨)」占13.9%最高，其次是「清潔工」(13.6%)，「事務工作人員」(9.9%)再次之；65歲以上部分工時工作者則以「清潔工」(35.7%)為主，「事務工作人員」(19.7%)次之，「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(7.8%)再次之。

一般業者認為中高齡勞工之體力與工作效率會隨年齡增加而降低，實際上，中高齡者長期以來所累積的工作知識、技能及經驗等，對企業經營及生產力之提升應有相當之助益，如「事務工作人員」之工作者，其隨著年齡增長未必會造成工作能力的降低。政府為促進中高齡者及高齡者之就業率，必須從中高齡者及高齡者優勢著手，使企業有意願接納中高齡及高齡勞工，如此勞動力之供給面和需求面才能媒合。

表 2-2-6 銀髮部分工時工作者主要工作內容

單位：%

| 主要工作內容                | 55-64歲      | 65歲以上       |
|-----------------------|-------------|-------------|
| 售貨員                   | 2.5         | -           |
| 業務推銷員                 | 1.2         | 2.0         |
| 收銀員                   | 0.9         | -           |
| 電話客服員                 | 1.1         | -           |
| 接線生、總機                | 0.7         | -           |
| 會計                    | 2.4         | 3.4         |
| <b>事務工作人員</b>         | <b>9.9</b>  | <b>19.7</b> |
| 教師(含代課、才藝老師)          | 6.4         | 2.9         |
| 研究助理                  | 0.2         | -           |
| 技術員                   | 7.8         | 5.2         |
| <b>作業員(含組裝、包裝、理貨)</b> | <b>13.9</b> | <b>7.8</b>  |
| 營造工                   | 2.7         | -           |
| 美容、美髮人員               | 0.4         | -           |
| 勞力工(含收票員、停車場管理員)      | 9.3         | 5.3         |
| 餐飲服務生                 | 6.3         | 3.8         |
| 廚房雜工                  | 9.7         | 3.1         |
| 個人照顧工作人員(含居家照顧)       | 0.8         | 1.2         |
| 快遞員、送貨員               | 0.5         | 2.2         |
| 餐食機車外送員               | 0.3         | -           |
| 加油工                   | 0.2         | -           |
| <b>清潔工</b>            | <b>13.6</b> | <b>35.7</b> |
| 保安人員(含救生員)            | 2.1         | 1.5         |
| 護理人員(含牙醫助理)           | 0.5         | -           |
| 廚師                    | 2.1         | -           |
| 司機                    | 2.5         | 3.7         |
| 電訪、市調人員               | 0.2         | 1.3         |
| 其他                    | 1.7         | 1.2         |

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

## 六、銀髮部分工時工作者工作時數、時段及日數

在每日工作時數方面，55-64歲及65歲以上部分工時勞工每日實際工作時數平均為4.4及3.6小時；而55-64歲部分工時勞工每日實際工作時數未滿6小時者占72.8%；65歲以上部分工時勞工每日實際工作時數未滿6小時者占89.0%。

表 2-2-7 銀髮部分工時工作者每日實際工作時數

單位：小時；%

| 每日實際工作時數       | 55-64歲 | 65歲以上  |
|----------------|--------|--------|
| 未滿4小時          | 36.6   | 60.4   |
| 4~未滿5小時        | 25.9   | 17.4   |
| 5~未滿6小時        | 10.3   | 11.2   |
| 6~未滿7小時        | 11.2   | 2.7    |
| 7~未滿8小時        | 3.9    | 6.4    |
| 8小時以上          | 12.1   | 1.9    |
| 平均每日實際工作時數(小時) | 4.4 小時 | 3.6 小時 |

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

55-64歲部分工時工作者主要工作時段以「上午」(30.9%)為主，其次為「沒有固定時間」(30.4%)，再其次為「整個白天」(18.6%)。65歲以上部分工時工作者則是「沒有固定時間」(31.8%)占的比例較高，其次為「下午」(27.1%)，再其次為「上午」(26.6%)。

表 2-2-8 銀髮部分工時工作者主要工作時段

單位：%

| 主要工作時段       | 55-64歲 | 65歲以上 |
|--------------|--------|-------|
| 上午           | 30.9   | 26.6  |
| 下午           | 8.8    | 27.1  |
| 整個白天         | 18.6   | 8.4   |
| 晚上           | 6.4    | 2.3   |
| 深夜(22時至翌晨6時) | 0.6    | 3.8   |
| 兩頭班或多頭班      | 4.4    | -     |
| 沒有固定時間       | 30.4   | 31.8  |

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

從每週工作日數來看，55-64歲及65歲以上部分工時勞工每週實際工作日數皆以「5~未滿6日」為主，所占比例分別為46.6%及49.6%；而55-64歲及65歲以上部分工時勞工每週實際工作日數平均為3.8及4.0日。

表 2-2-9 銀髮部分工時工作者每週實際工作日數

單位：日；%

| 每週實際工作日數      | 55-64歲 | 65歲以上 |
|---------------|--------|-------|
| 未滿4日          | 37.1   | 34.6  |
| 4~未滿5日        | 13.8   | 10.6  |
| 5~未滿6日        | 46.6   | 49.6  |
| 6日            | 2.6    | 5.2   |
| 平均每週實際工作日數(日) | 3.8 日  | 4.0 日 |

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

## 七、銀髮部分工時工作者對目前工作時數看法

55-64歲部分工時工作者有81.6%希望維持目前工作時數，15.6%希望能增加工作時數，而2.9%表示希望減少工作時數。希望增加工作時數的原因以「希望增加薪水」(9.2%)為主，而希望減少工作時數的原因，則以希望「更多自己的時間從事其他活動」(1.5%)為主。至於65歲以上部分工時工作者有88.6%希望維持目前工作時數，11.4%表示希望能增加工作時數。希望增加工作時數的原因以「希望增加薪水」(6.8%)為主。

表 2-2-10 銀髮部分工時工作者對目前工作時數的看法

單位：%

| 對目前工作時數的看法     | 55-64歲 | 65歲以上 |
|----------------|--------|-------|
| 維持目前工作時數       | 81.6   | 88.6  |
| 希望增加工作時數       | 15.6   | 11.4  |
| 希望增加薪水         | 9.2    | 6.8   |
| 希望成為全時工作者      | 0.8    | 1.5   |
| 喜歡目前的工作        | 5.6    | 3.0   |
| 希望減少工作時數       | 2.9    | -     |
| 更多時間陪伴孩子       | -      | -     |
| 更多時間照顧家中長者或病人等 | 0.5    | -     |
| 想減輕工作帶來的壓力     | 0.8    | -     |
| 更多自己的時間從事其他活動  | 1.5    | -     |
| 其他             | -      | -     |

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

## 八、銀髮部分工時工作者薪資計算方式及工資

從薪資計算方式來看，55-64歲部分工時工作者以「按時計薪」(67.6%)者最多，其次為「按月計薪」(24.1%)者；65歲以上部分工時工作者則以「按月計薪」(51.1%)者最多，其次為「按時計薪」(45.7%)者。

表 2-2-11 銀髮部分工時工作者薪資計算方式

單位：%

| 薪資計算方式 | 55-64歲 | 65歲以上 |
|--------|--------|-------|
| 按時計薪   | 67.6   | 45.7  |
| 按日計薪   | 7.0    | 2.0   |
| 按月計薪   | 24.1   | 51.1  |
| 按件計酬   | 1.4    | 1.3   |

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

在約定工資方面，55-64歲部分工時工作者採「按時計薪」者平均每小時192元，「按月計薪」者平均每月13,924元。65歲以上部分工時勞工

採「按時計薪」者平均每小時208元，「按月計薪」者平均每月14,519元。調查結果顯示，各計薪方式之工資皆較2019年呈現增加趨勢。

表 2-2-12 銀髮部分工時工作者約定工資

單位：元

| 約定工資 |        | 55-64歲 | 65歲以上  |
|------|--------|--------|--------|
| 按時計薪 | 平均訂定時薪 | 192    | 208    |
| 按日計薪 | 平均訂定日薪 | 1,331  | -      |
| 按月計薪 | 平均訂定月薪 | 13,924 | 14,519 |
| 按件計酬 | 訂定每件薪資 | 210    | -      |

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

註：「-」代表樣本數少於5人。

## 九、銀髮部分工時工作者工作年資

55-64歲及65歲以上部分工時工作者現職工作年資皆以「2~未滿5年」者占的比例較高，分別為33.4%及30.4%；55-64歲者現職工作年資平均為3.3年，65歲以上者現職工作年資平均為3.2年。

表 2-2-13 銀髮部分工時工作者現職工作年資

單位：年；%

| 現職工作年資   | 55-64歲 | 65歲以上 |
|----------|--------|-------|
| 未滿1年     | 27.1   | 15.9  |
| 1~未滿2年   | 17.9   | 28.5  |
| 2~未滿5年   | 33.4   | 30.4  |
| 5~未滿10年  | 14.8   | 13.9  |
| 10~未滿15年 | 3.6    | 10.0  |
| 15年以上    | 3.2    | 1.3   |
| 平均年資(年)  | 3.3年   | 3.2年  |

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

## 十、銀髮部分工時工作者未來三年工作動向

未來三年的工作動向方面，55-64歲及65歲以上部分工時工作者分別有70.3%及70.2%表示仍會繼續擔任部分工時員工。顯示中高齡者工作穩定性高，且有一定的工作技能與經驗可展現工作成果，也能以自身經歷傳承經驗，為銀髮族在職場上之就業優勢，如能妥善運用中高齡者人力資源，相信未來可成為企業之重要資產。

表 2-2-14 銀髮部分工時工作者未來三年的工作動向

單位：%

| 未來三年的工作動向  | 55-64歲 | 65歲以上 |
|------------|--------|-------|
| 擔任全時員工     | 7.4    | 1.5   |
| 繼續擔任部分工時員工 | 70.3   | 70.2  |
| 自行創業       | 1.1    | -     |
| 不想工作       | 7.8    | 20.5  |
| 繼續升學       | -      | -     |
| 不知道        | 13.4   | 7.7   |
| 其他         | -      | -     |

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

## 十一、中高齡及高齡人力(再)運用

為因應未來可能面臨勞動力不足的困境，許多專家學者也針對如何強化中高齡及高齡人力運用提出相關看法，其中包括對於部分工時或彈性工時的工作型態之運用，例如丁玉珍(2009)建議，政府應創造適合中高齡者之就業機會，藉由開發部分工時，或透過工作分享、短期職務替代等方式，增加就業機會，同時也需積極開發符合中高齡者就業之產業。馬財專(2010)則指出，在制度合宜下，中高齡勞工可以不同型式，例如長期或短期、全時或部分工時參與勞動，且再開發多元的彈性工作，非典型勞動日益普遍的情況下，政府勞動政策可平衡勞工僱用安全保護、權益保障與雇主彈性僱用時，非典型勞動是中高齡勞動的可行方向。另外，呂建德、葉秀珍、魏書娥(2010)對於高齡勞工在行職業安排的方式，則建議透過公共就業的方式，僱用退休人力於非營利組織部門，並且以部分工時的型態為主。而楊靜利、林沛瑾(2012)則認為勞工所從事的工作型態，若是屬於可以彈性上班與部分工時的工作，企業會較願意聘僱高齡勞工。

綜上所述，為讓中高齡及高齡人口能夠積極投入勞動市場，不論職場或社會都應該透過推動職能開發或多樣化的工作方式，如合適的彈性工時或部分工時職能等措施，藉此提高有就業需求之中高齡及高齡人力續留或回歸職場的吸引力，簡言之，若工作職場能給予中高齡者及高齡者更多的勞動彈性，在國人生命平均餘命逐漸增長的趨勢下，或許有助於提升身體仍相對健康的中高齡者及高齡者願意續留勞動市場的可能性。

此外，對於企業如何運用中高齡及高齡人力，勞動部勞動力發展署亦有提供幾種中高齡及高齡人力僱用方式供企業作為人力運用參考依據，相關僱用方式如下：

表 2-2-15 企業運用中高齡及高齡人力之方式

| 僱用方式    | 說明                                                                                                                                                                                                                           |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 兼職工作    | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤透過彈性排班制度，選擇減少工作時間或工作任務，薪資與福利按比例分配。</li> <li>➤員工兼顧工作與生活的平衡，企業也能留住人才。</li> </ul>                                                                                                       |
| 彈性工時    | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤允許員工自由選擇他們所定義的工作時間，若實際工時超過法定工時，雇主也可以讓員工進行補休。</li> <li>➤對企業的好處是，在業務變動時，隨時提供所需要的人力投入。</li> </ul>                                                                                       |
| 跨世代合作團隊 | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤運用不同世代特質、能力與經驗，協調世代間工作上的磨合、相互補充，以完成工作任務。</li> <li>➤混齡共事的模式，可以訓練員工尊重彼此的觀念差異，激發不同創意的火花。</li> <li>➤有助於消彌用人單位管理者對於職場跨世代組合的歧見。</li> </ul>                                                 |
| 工作分享    | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤兩位員工共同負責一份全職工作，薪酬、福利與休息時間則依各自的工作時間比例分配。</li> <li>➤適用於任何職務，只要將該職務所需的工作時間進行分割，並確保兩位員工執行的是同一類型的工作內容(工作量則不一定要平均分配，視雙方的工作時間時而定)。</li> <li>➤相較於兼職工作，工作分享模式可使雙方都能經歷或擔任更多元的任務與角色。</li> </ul> |
| 退休後再回聘  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤將退休後員工轉任為顧問、技術委員、高級教練、講師或是補充短期人力等方式，讓退休後員工有再為公司貢獻所長的機會。</li> <li>➤對於退休後員工，有更多元的退休規劃和選擇。對於企業，中高齡及高齡人力的資深經驗與智慧累積是值得企業傳承與留存。</li> </ul>                                                 |

資料來源：勞動部勞動力發展署(2020)。中高齡及高齡者人力運用指引手冊\_企業版。

### 第三節 國外銀髮人力從事部分工時工作概況

為瞭解外國先進國家推動中高齡及高齡人力再運用，對於促進相關人力資源投入部分工時工作之主要作法，本節擬針對3個國家推動之相關措施進行探討，而為考量國家擇選之區域衡平性，本計畫將從亞洲、歐洲及美洲中各擇一目標國家作為本次探討對象，分別為日本、英國及美國。

因日本與英國皆係透過立法、計畫的訂定來明示對中高齡人力資源的重視，屬於積極運用中高齡人力的國家，所以常作為他國面臨勞動力老化時的借鏡對象(Oka& Kimura, 2003; van Dalen, Henkens & Schippers, 2009; 林沛瑾, 2013)，故應具備較豐富的文獻資料可以作為國家政策研議之參酌，而美國很早就透過立法推動就業年齡歧視法(Age Discrimination in Employment Act of 1967，簡稱ADEA)，以保障中高齡勞工的權益，因此，在保障勞工權益之政策及措施上亦相當完備，此外，上述國家均較我國早進入高齡社會，但在中高齡及高齡勞參率的表現均優於我國，顯示其推動相關政策及措施之成效值得作為我國參考。有鑒於此，以下將針對日、英、美等國運用工作型態及工時提升中高齡及高齡人力投入勞動市場，簡單列舉相關措施：

#### 壹、日本

日本65歲以上人口於1971年正式達到7%，成為東亞地區最早進入高齡化社會的國家，而在1994年，日本65歲以上人口達到14%，成為高齡社會；在2006年，日本65歲以上人口首次超過20%，正式邁入超高齡社會。

日本政府為因應少子化及高齡化社會的趨勢，擬定高齡社會因應對策相較於世界各國起步甚早，且具有長期性規劃，而臺灣的人口結構變遷、產業發展與經濟變化與日本非常相似，日本高齡化程度走在臺灣的前端，其針對高齡勞動政策發展值得我國觀察及密切關注。

#### 一、部分工時工作者工作概況

##### (三)年齡別分布

根據日本總務省統計局2020年勞動力調查顯示，日本勞動力人口約有6,868萬人(含就業者6,667萬人及失業者191萬人)，其中55-64歲就業者

約為1,173萬人，65歲以上就業者約為906萬人，整體來說，55歲以上就業者約占勞動力人口總數的30.3%。

單就部分工時(パート)工作來看，受僱者約計1,024萬人，其中55-64歲者約占236萬人(23.0%)，而65歲以上者約為201萬人(19.6%)，兩者合計約占整體部分工時工作者之42.6%。

由此可知，在日本部分工時工作者中，逾4成係屬於55歲以上者；若從45歲以上者觀之，整體比例則高達69.7%，占近7成的比例。換言之，日本中高齡者及高齡者投入部分工時工作的情形顯得相當活躍。

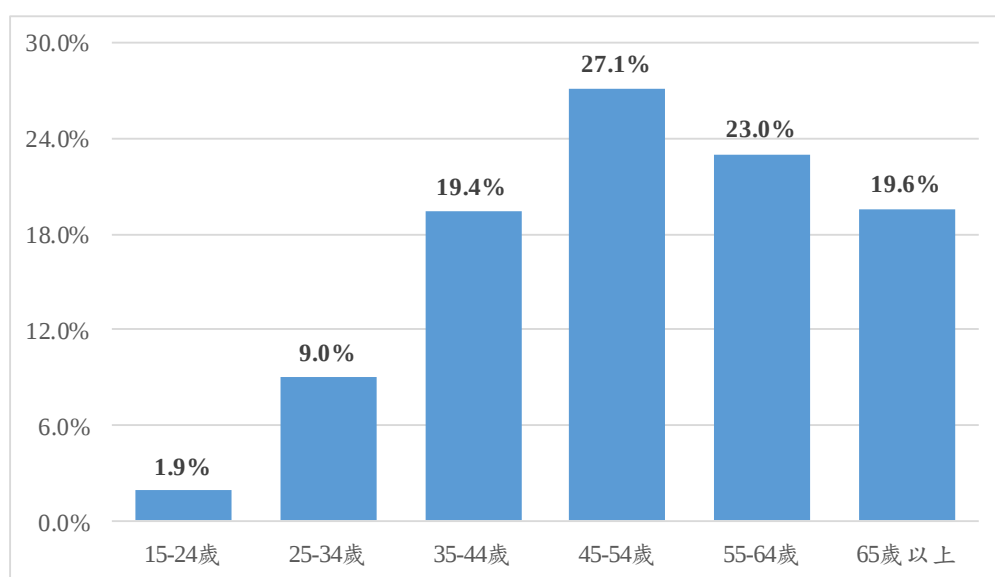


圖 2-3-1 2020 年日本部分工時工作者年齡別分布

資料來源：日本總務省統計局(2021)。

#### (四)職業別分布

在日本部分工時工作者的職業別方面，根據勞動力調查顯示，2020年日本部分工時工作者擔任之工作職業類別，係以「服務職業從事者」(サービス職業從事者<sup>1)</sup>)所占比例較高，約占24.6%，其次則是擔任「事務從事者」(18.4%)，再其次則是「運搬・清掃・包裝等從事者」(16.7%)，其他主要職業還包括「販賣從事者」(14.4%)、「生產工程從事者」(12.2%)及「專門的・技術的職業從事者」(10.4%)等類別。

整體來看，日本部分工時工作者所從事的工作職業類別，主要以服

<sup>1</sup>依日本標準職業分類(平成 21[2009]年 12 月統計基準設定)，「サービス職業從事者」係指從事家務服務、護理、個人事務、烹飪、客戶服務、娛樂和其他未歸類的服務等個人服務。

務性、事務性或勞力性質的工作內容為主。

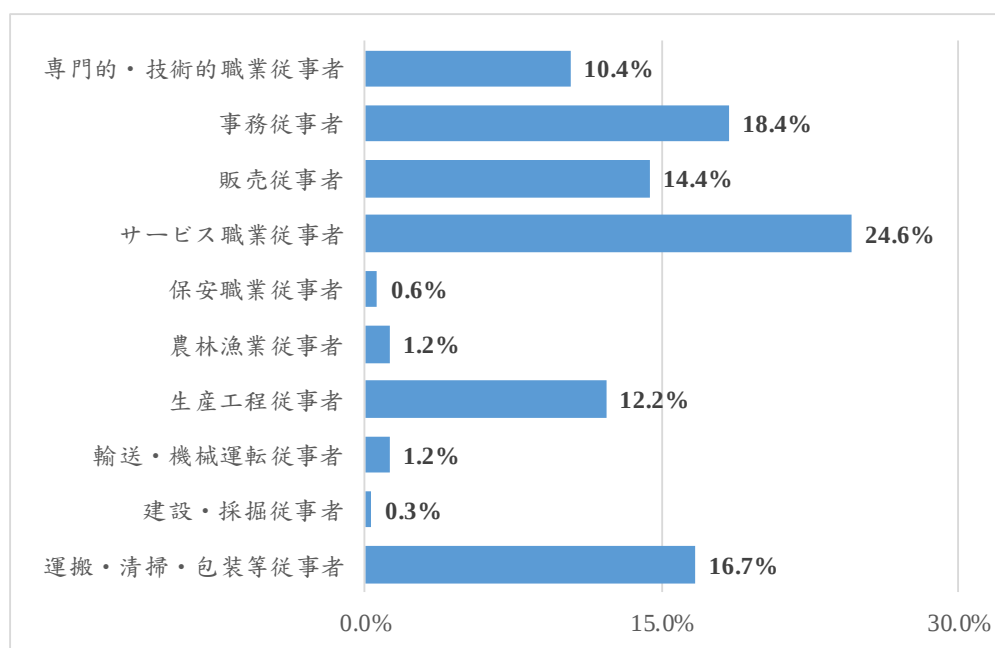


圖 2-3-2 2020 年日本部分工時工作者職業別分布

資料來源：日本總務省統計局(2021)。

註：サービス職業従事者係指服務職業従事者。

### (五)產業別分布

在日本部分工時工作者投入之產業別方面，從日本2020年勞動力調查可知，日本部分工時工作者係以投入「批發及零售業」(卸売業，小売業)(25.0%)占大宗，而「医療，福祉」(22.2%)等產業居次，再其次則是「住宿及餐飲業」(宿泊業，飲食サービス業)(11.1%)及「製造業」(11.0%)。

整體而言，若以產業分類來看，第一級產業約占1.5%，第二級產業約占12.7%，第三級產業則約占84.7%，換言之，服務業類別占逾8成以上。

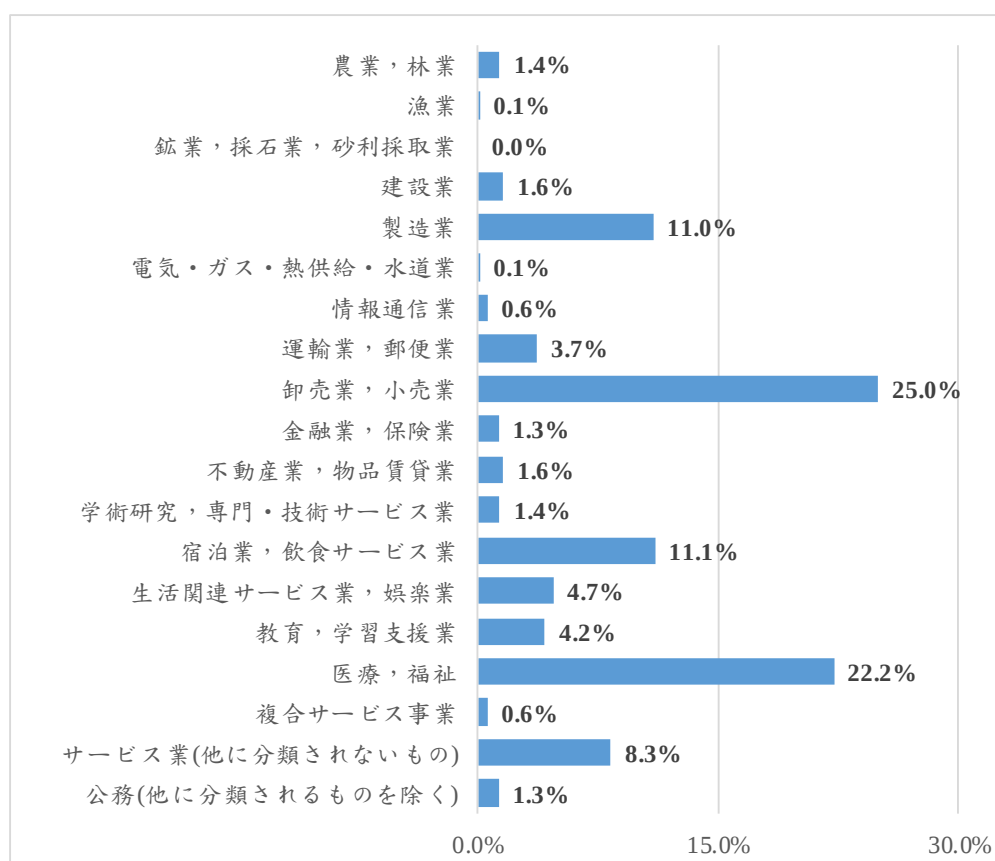


圖 2-3-3 2020 年日本部分工時工作者產業別分布

資料來源：日本總務省統計局(2021)。

註：電気・ガス・熱供給・水道業為「電力、燃氣、供熱、供水業」；学術研究，専門・技術サービス業為「學術研究、專業/技術服務業」；宿泊業，飲食サービス業為「住宿及餐飲業」；生活関連サービス業，娯楽業為「生活相關服務業、娛樂業」；複合サービス事業為「綜合服務業」；サービス業(他に分類されないもの)為「服務業(未分類者)」；公務(他に分類されるものを除く)為「公共事務(不包括分類在別處者)」。

## 二、日本銀髮人才資源中心

日本在高齡化社會急速發展下，因高齡者人口的增加、年輕人口減少，致使整體勞動力縮減、社會保障費持續增加(包括年金、醫療費等)、長期照護勞動力需求的增加及高齡者希望工作內容與型態多樣化等問題產生，加上日本高齡者退休後持續工作的傾向有逐漸增加之趨勢，及日本政府為促使人民的老年生活過得更充實健康，老年時能以另一種方式持續工作與生活等多重原因，遂成就公益社團法人全國銀髮人才資源中心(Silver Human Resources Centers，簡稱SHRC)的誕生(賴樹立，2008)。

### (一)組織定位

為因應高齡化社會，「高齡者事業團體」於1975年在東京成立，並於1980年改名為「銀髮人才資源中心」，以呼應國家的就業與補助政策。

SHRC係以「自主、自立、共働(協作)、共助」為創立理念，其定位有別於一般的人力派機構，旨在傳承高齡者的經驗與能力，透過持續工作、志願服務等社會參與方式貢獻及活化地方社會，提供地方上經驗豐富的高齡者暫時或短期的工作機會，實現高齡者健康勞動，促進發展活躍老化的高齡新社會(施淑惠、柯秀燕、孫凡茹、徐誠佑、許金滿，2019)。

SHRC早期僅為社區型的志工人力服務平台，提供高齡者一些短期的工作機會，至今已發展成讓高齡者共同參與企劃提案，且結合地方企業及政府「公共職業安定所」(Hello Work)的資源，提供技能講習、面試模擬、後續追蹤等服務措施(翁毓秀，2009)。此外，SHRC除了積極開創該中心的業務，提供與收集就業相關情報及資料外，還建立銀髮族綜合就業協助單一窗口(One Stop Service Center)，使其所提供之服務普及化，並積極促進高齡退休者入會，以及開拓白領階級退休後就業機會(賴樹立，2008)。

## **(二)組織運作方式**

SHRC設置係以市(區)、町、村等地方自治體為單位，雖然有中央政府及銀髮人才資源中心聯合會(於1999年成立，由銀髮人才資源中心本部以及位於各地的銀髮人才資源中心所組成)的指導及補助，但整體來說，各個中心都是獨立的營運個體(戴琬真，2014)。SHRC係採會員制度，有意願之銀髮族，可於當地中心加入會員，會員資格主要為退休後或地方上年滿60歲以上的居民，經參加當地SHRC舉辦入會說明會，並繳交會費後便可入會。

SHRC之運作方式係透過承接企業、家庭或公務機關等各種工作委託，再從已登錄為會員的高齡者中指派適合的人選到委託單位工作，俟工作完成後，委託單位將報酬支付給中心，再由中心將一定比例的報酬交付給被指派的銀髮會員，因SHRC所媒合的職缺有別於一般勞動市場，因工作機會多數為臨時性或短期性的工作型態，故無法保證會員每月有固定的收入，且SHRC與會員、會員與委託單位之間均不具僱用關係，有別於一般人力派遣公司；而會員於工作期間，也不適用勞工保險，其於工作中或往返工作地點途中若發生意外時，則由各自銀髮保險給付支應(施淑

惠等，2019)。

### (三)就業服務項目

為因應日本國內各地方的需求，各地的SHRC發展出不同的服務項目。概括來說，SHRC提供的工作類型包括派遣工作、高齡者就業規劃事業、企業提案方式事業及回收事業(戴琬真，2014)。

#### 1.派遣工作

委託方可以根據地方各中心所提供的付費服務項目進行委託。各中心的人才能力不一，能提供的服務項目也各異。大體來說，可能有以下幾種類別：

- (1)技術類：如家教、翻譯、電腦教學、臨時司機等；
- (2)技能類：如園藝、更換紗窗、換貼紙窗、油漆修改衣服等；
- (3)事務類：如電腦輸入、硬體字書寫、調查收集、一般經理事物等；
- (4)管理類：如大樓管理員、停車場管理員、遊戲場所的設施管理員等；
- (5)外務類：如商店營業員、宅配收貨、收錢、瓦斯電表查表等；
- (6)一般作業類：如除草、屋內外清潔、煮飯洗碗、包捆裝訂、農作收播等；
- (7)服務類：如家事、育兒、接送小孩、看家等。

大部分的 SHRC 對於工作項目都有訂定收費價格，委託方只要填單申請，中心就會接續處理。但 SHRC 會員的工作報酬在日本不稱作工資或薪資，而是以外包費或委託費的形式支付，在工作結束後，當地服務中心將依據其工作的內容及成效，由發案者支付委託費用中，分配一定比例的金額當作該會員的報酬，稱之為「配分金」(廖文志、成之約、王澄婷，2014)。

#### 2.高齡者就業規劃事業

日本 SHRC 亦有提供輔導高齡者再就業訓練，基於各地區之勞動力需求不同，因此各中心均有各自發展不同特色的課程。針對不同的課程，

中心會規劃技能講習會，幫助想要再就業者取得相關的專門知識，而結業者則可憑藉證書應徵兼職工作。

對於 SHRC 提供的培育課程，以愛知縣的「專業建物管理員養成課程」為例，每年平均約有 200 人參與此課程，參加者在技能講習會中可以學習到大樓管理相關的運作知識和技能等，而修業合格者就業率高達 8 成。其他如觀光產業興盛的京都則有「餐飲旅館從業人員養成課程」，石川縣及香川縣則有農業園藝技術課程，希望鼓勵退休者投入農事生產，而長野縣則有保育員養成課程，埼玉縣則有開設超市經理人培育課程等。高齡者就業規劃事業的範疇並非僅限於低階或偏向勞動相關的工作，以富山縣來說，即有規劃提供培養團塊世代(二戰嬰兒潮世代)的白領階成為企業顧問的訓練課程(戴琬真，2014)。

### 3.企業提案方式事業

該項事業與志工性質相近，當各地縣市政府進行中長期政策規劃時，可以會同當地的 SHRC 共同提出配合政策的方案，藉此瞭解地方居民的聲音及需求，促進地方上不同社團的共同參與，使政策可以有效推行。該項事業共分四個子項目：教育、育兒、介護(照護)和環境。

以介護課程為例，埼玉縣策劃「傾聽志工」的活動，高齡志工者在接受「傾聽志工養成培訓」的入門課程後，便可以開始到當地的老人院、介護中心，或是獨居老人的家中陪年長者說話。該項服務對於高齡者的心理健康及憂鬱症患者的身心狀況改善具備相當成效，同時也讓志工者在自我能力的提升及自我認知獲益良多。此外，SHRC 也持續提供聆聽技巧的研修課程，持續幫助志工增進專業技能。而大阪守口市則有垃圾減量方案的環境企劃，環境志工主要協助市政府做堆肥，除了用來種植花卉綠化市容，也積極推廣種植因經濟利潤不高而減產的守口白蘿蔔，同時也會前往幼兒園教導小朋友種植白蘿蔔，把環境保育的觀念實踐在日常生活(戴琬真，2014)。

#### 4.回收事業

有些 SHRC 也會販賣會員的手工藝品，或是回收後並修復完成的自行車和傢俱。

### 三、日本式工作分攤方案

日本政府於 1988 年推動「日本式工作分攤方案」，以促進高齡者僱用。其施行要點，包括縮短工時、推行彈性上班制，與實施有給薪之長期學習假期等方式來促進高齡者僱用(詹火生等，2015)。

### 四、高齡者雇用安定法修正

為有利高齡者退休再就業，日本政府除了透過提供高齡者再就業援助措施之相關協助外，亦藉由多次修正「高齡者雇用安定法」給予高齡者就業協助，其中針對高齡者提供短期僱用機會之要點，係列入於1994年之修正中，相關要點包含(成台生，2006)：

- (一)強制規定企業之定年(退休)年齡不得低於60歲；
- (二)若員工有意願工作至65歲，企業須依厚生勞動省的指導，發展相關的因應制度與規劃；
- (三)特設勞動者派遣法：除港灣運送業務、建設業務、保全業務及勞動省指定業務等特定事業外，當所有事業派遣勞工皆屬60歲以上時，勞工派遣期間以一年為限；
- (四)設置公益法人「高齡者職業經驗活用中心」，提供60歲以上高齡者短期僱用機會，以活用其職業經驗知識、技能，並於其上設置公益法人「全國高齡者職業經濟中心」以求中心的健全發展；
- (五)為確保在職中高齡者就其未來高齡期職業生涯理念的規劃與實踐，雇主與公共職業安定所應從旁予以指導及協助。

### 五、高齡者等職業安定對策基本方針

日本於2012年高齡者雇用安定法修正後，厚生勞動省即公告「高齡者等職業安定對策基本方針」及「關於高齡者僱用確保措施的實施及運用之指針」，並根據上述兩項政策實施指導之內容，說明有關雇主應注

意事項，主要分為高齡勞工就業條件、高齡勞工在就業之支援及高齡勞工職業生活設計支援，其中針對雇主對高齡者的就業條件指針之相關內容包括(郭振昌、林良榮，2016；林良榮，2020)：

- (一)禁止招募、僱用時為年齡限制；
- (二)實施必要的職業訓練以開發及提升高齡勞工的職業能力；
- (三)改善職場設施、導入輔助器材、強化照明等；
- (四)重新設計高齡勞工之業務，減少對身體機能衰退帶來之影響，擴大可充分發揮其能力、知識及經驗等的職務範圍；
- (五)活用高齡勞工之知識經驗的人事調度及待遇，將重視年齡的薪資及人事制度轉變為重視能力與職務等要素的制度；
- (六)因應高齡勞工個人的希望及體力上的差距，採用部分工時、彈性工時等制度使高齡勞工的工作時間得以彈性化；
- (七)分享僱用高齡勞工的相關經驗，共同推進勞工職業能力的開發，建立起能適當評價勞工職業能力的制度，並改善人事管理制度；
- (八)推動「高年齡者僱用確保措施」時，為求能妥善地開發及提升高齡勞工的職業能力、改善職場設施、重新設計職務、改善人事管理制度等，應活用僱用保險上的獎勵制度及配置在「獨立行政法人高齡、障害、求職者僱用支援機構」的高齡者僱用顧問等公共資源；
- (九)導入繼續僱用制度後，若希望繼續工作的勞工比例偏低時，應分析勞工的需求及想法，重新檢討該制度。

## **六、高齡者僱用對策**

在日本前首相安倍晉三於2015年喊出「一億總活躍社會」口號之高齡社會政策願景下，日本政府期待建構一個高齡者不論任何年紀都能持續勞動的生涯現役社會，特別是針對65歲以上高齡者，必須確保其多元型態僱用與就業機會，相關高齡者僱用對策說明如下(施淑惠等，2019)：

### **(一)企業應確保高齡者穩定就業機會**

- 1.貫徹企業實施高齡者工作至 65 歲僱用確保措施。
- 2.獎勵補助友善高齡者工作條件或環境延長繼續僱用至 66 歲以上、延後退休年齡至 65 歲以上之企業。
- 3.針對善用延長繼續僱用、延後退休年齡等指南手冊之企業提供諮商。
- 4.獎勵補助僱用 65 歲以上高齡者之企業。

### **(二)中高齡者再就業協助**

- 1.修正僱用保險法，擴大適用於 65 歲以上受僱者。
- 2.增設「生涯現役支援窗口」，提供 65 歲以上高齡者再就業協助。
- 3.實施「高齡預定退職者人力銀行」相關業務。

### **(三)確保高齡者多元化就業機會**

- 1.在促進地方政府與相關產業、機構成立地方協議會的同時，擴大募集「生涯現役促進地區合作事業」，實行促進高齡者多元化就業相關實施計畫。
- 2.依高齡者雇用安定法彈性鬆綁銀髮人才資源中心的工作時數要件，並可藉此強化提供照顧服務相關就業機會(每週工時 20 小時調整為每週 40 小時)。

## **七、高齡者就業綜合支援業務(生涯現役支援窗口)**

根據施淑惠等(2019)指出，日本政府在「工作改革實行計畫」與「日本一億總活躍社會」政策願景下，為實現在2020年前集中促進高齡者就業的政策目標，預計在全國300個公共職業安定所設置「生涯現役支援窗口」，同時增加求才服務員員額職缺，以強化開發適合65歲以上高齡者短期就業機會，並透過就業媒合協助高齡者職涯轉型。

有關生涯現役支援窗口，係指以55歲以上之中高齡求職者為服務對象，並以提供65歲以上高齡者再就業協助為重點服務目標，其服務主要內容如下：

- (一)高齡者職涯生活再設計、已領老年年金求職者職涯生活諮詢與協助。
- (二)依高齡者個案情況提供深入輔導與協助。
- (三)提供高齡求職者求才情報，並開發適合65歲以上短期就業機會。
- (四)與銀髮人才資源中心鏈結合作，提供臨時性、短期性及簡易性就業。

## 八、民間單位推動彈性工作或部分工時案例

### (一)Daikin空調公司

日本Daikin空調公司，於2011年成為第一家日本公司贏的美國退休人員協會獎「超過50歲工作者的最佳雇主」(Best Employers for Workers Over 50)。其獲獎的原因有繼續教育與培訓、彈性的就業條件、衛生福利及推廣機會、人力資源的多樣性，以及招聘實務等五項，其中彈性就業條件，包括提供育嬰假給有1歲以下小孩的員工、最多長達1年的家庭照顧假，以及讓到達法定退休年齡後再就業之員工可選擇全職、兼職或分配責任制的彈性工時方式，使得該類員工回聘率超過80%；另有透過各種彈性僱用，包括職業媒合、中期職涯的招聘，增加人力資源的多樣性，使公司內各種不同專業與能力的人才皆能被充分利用(黃春長、王維施，2016)。

### (二)KiMPO MELTECH公司

KiMPO MELTECH有限公司(株式会社キンポーメルテック)是一間鈑金開發製造公司，在2010年日本精密機械工業會所主辦的比賽中榮獲最優秀獎。除了精密機械的製造外，其就業領域亦有傑出表現，其中包括高齡者彈性工作時間，係將退休年齡延至70歲，對於高齡員工採取較彈性的工時，可以根據自己的身體狀況上下班，也可以是短時間的工時(黃春長、王維施，2016)。

### (三)SUGI藥房

日本SUGI藥房(スギ薬局)於2015年位於愛知縣的總部店面中，聘用77名平均年齡69歲的銀髮員工擔任兼職理貨員。考量銀髮員工的體力限制，銀髮員工在制服上皆會標上「年長店員」的識別記號，在工作內容上，銀髮員工負責搬運較輕型的貨物，而在計薪方面，銀髮理貨員和一般理

貨員計薪方式不同，一般兼職理貨員為時薪制，而銀髮兼職理貨員採用計件制，係報酬乃根據一般兼職理貨員平均搬運一件貨物所需時間和薪資進行給付。透過按件計酬制，銀髮員工可避免與一般兼職理貨員領相同的薪水但工作效率低，導致薪資糾紛等問題，且按件計酬的工作時間較彈性，銀髮員工可根據身體狀況調整搬貨速度(彭孟慈、徐魁甲，2019)。

## 貳、英國

英國於1929年65歲以上人口即達7%，邁入高齡化社會，而在1976年之際，65歲以上人口占總人口比例超過14%，正式進入高齡社會，期間歷時47年。英國雖然很早就成為高齡化國家，但因為人口和移民政策因應得宜，相較於高齡化和少子化夾擊的臺灣，人口轉變來的又急又快，讓英國可以緩步邁向超高齡國家之列。

有鑑於英國是所有工業化國家中最早意識中高齡就業議題的國家，其因應措施層面廣泛，包含年金改革、就業方案、藉社會教育喚醒就業意識及立法等，同時政府也致力於勞工延後退休時程(黃春長、王維旻，2016)，故其推動之相關政策及措施亦值得我國關注及參考。

### 一、部分工時工作者工作概況

#### (一)年齡別分布

根據英國國家統計局(Office for National Statistics，簡稱ONS)，2020年英國(United Kingdom)勞動力人口(Economically Active)約計3,399萬9千人，其中就業者約為3,245萬9千1百人，失業者約占153萬9千9百人。從年齡別來看，55-64歲就業者約為543萬1千3百人，65歲以上就業者約為128萬1千3百人，整體而言，55歲以上就業者約占勞動力人口總數的19.7%。

在部分工時工作方面，就業者約計821萬6千5百人，其中55-64歲者約占167萬4千6百人(20.4%)，而65歲以上者約為79萬6千9百人(9.7%)，兩者合計約占整體部分工時工作者之30.1%。

從上述統計可知，在英國部分工時工作者中，逾3成係屬於55歲以上者；若從45歲以上者觀之，整體約占近5成(49.7%)的比例。

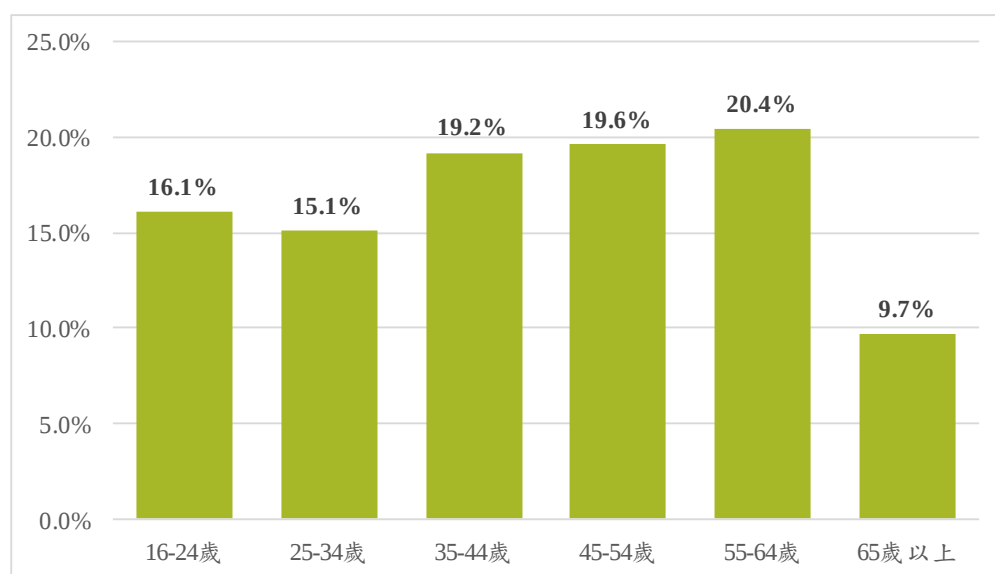


圖 2-3-4 2020 年英國部分工時工作者年齡別分布

資料來源：英國國家統計局(2021a)。

## (二)職業別分布

在部分工時工作者職業別方面，根據ONS統計顯示，英國部分工時工作者主要係以擔任「基礎職業者」(Elementary occupations)及「專業職業者」(Professional occupations)占多數，比例各約占17.1%及16.7%，其次是擔任「照顧、休閒及其他服務性職業者」(Caring, leisure and other service occupations)(14.2%)、「銷售及客戶服務職業者」(Sales and customer service occupations)(13.7%)及「行政及秘書職業者」(Administrative and secretarial occupations)(13.6%)，再次之則是從事「助理專業人員及技術員」(Associate professional and technical occupations)(11.4%)。

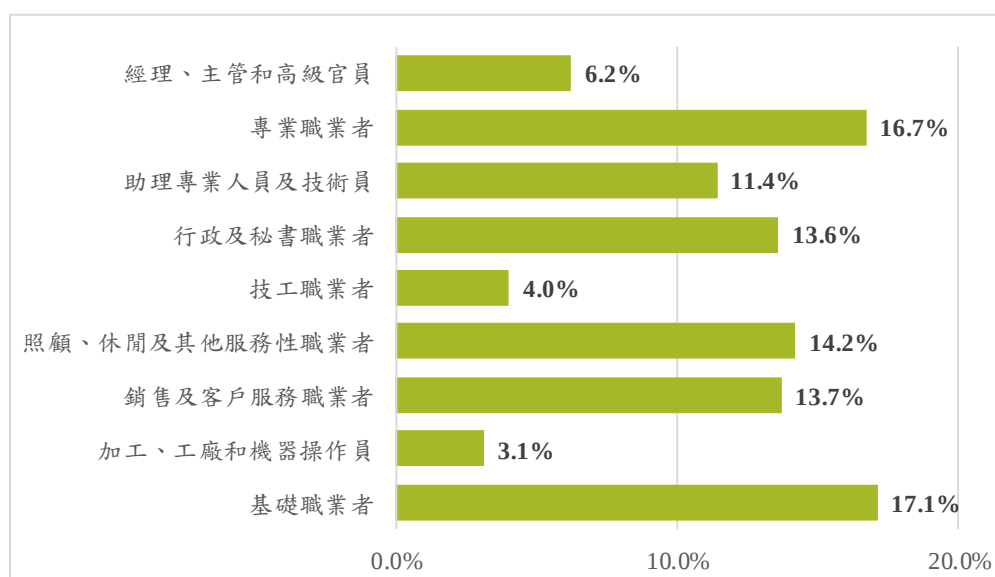


圖 2-3-5 2020 年英國部分工時工作者職業別分布

資料來源：英國國家統計局(2021a)。

### (三)產業別分布

而根據ONS針對企業進行的商業登記及就業調查(Business Register and Employment Survey)顯示，2019年英國部分工時受僱員工係以從事「健康照護業」(Health)(17.4%)及「零售業」(Retails)(16.9%)為主要產業，比例均約占1成7，其次則是從事「住宿及餐飲業」(Accommodation & Food Services)(13.5%)，再來則是「教育業」(Education)(12.2%)，上述產業均屬於服務業類別，且占比均達1成以上。

整體而言，部分工時受僱員工所從事之產業多以集中在服務業類別為主，若合計零售業、住宿及餐飲業、工商管理及支援服務業、教育業及健康照護業等產業之比例，即高達69.3%的占比，而工業類別之產業占比則顯著偏低，由此可知，英國民眾若欲投入部分工時工作，會相對較偏好服務業類別之產業。

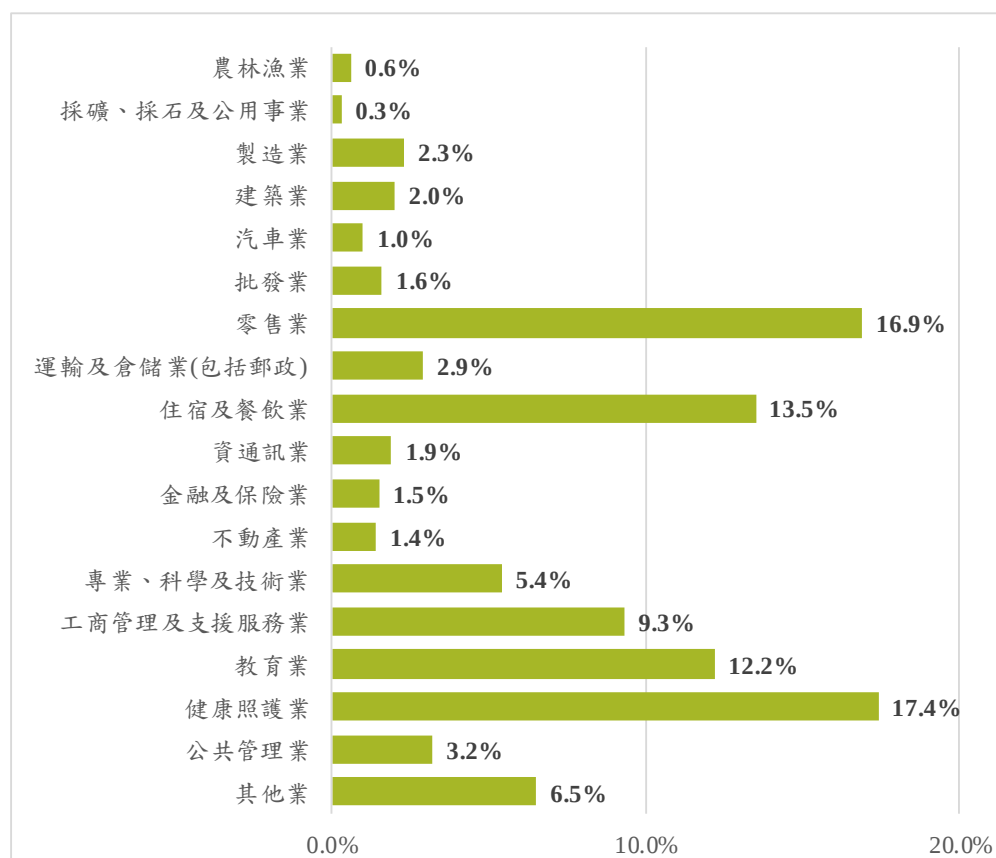


圖 2-3-6 2019 年英國部分工時工作者產業別分布

資料來源：英國國家統計局(2021b)。

## 二、中高齡就業政策主張

英國早年為因應青年失業率居高不下的問題，曾於1977年提出職位讓出計畫(Job Release Scheme，簡稱JRS)，提供提早退休的津貼誘因，以促使民眾主動縮短工作壽命，藉此釋出工作職缺予年輕勞工，此舉無意間合法化中高齡勞工工作權的犧牲，而有鑑於1980年代年輕勞動資源的減少，在1990年代的執政者則轉而歌頌中高齡者的智慧與經驗，甚至認為該族群是促成未來經濟繁榮的要角，因而再度重視，鼓勵中高齡者延後退休或再返勞動市場，而相關單位則於1990年提出「50歲上工津貼(the 50 Plus Job Start Allowance Scheme)」，希望協助長年失業的中高齡者以兼職工作的姿態重返勞動市場，最後轉以全職工作型態，然由於使用率過低，該計畫則於1991年終止(林沛瑾，2013)。

為降低年齡歧視的影響程度，以捍衛中高齡者權益，英國政府於2001年成立工作與年金部門(Department for Work and Pensions，簡稱DWP)，專責處理中高齡議題，以「延後退休年齡，延遲領取年金年齡、禁止就業年齡歧視及鼓勵回歸就業市場」為中高齡就業政策核心理念；因此，在2005年4月則透過年金法案(Pensions Act 2004)延遲領取老年給付的年齡，提供延遲領取老年給付者更優渥的報酬，藉此鼓勵高齡者持續工作；而DWP又於2006年頒布「就業(年齡)平等條列(Employment Equality(Age) Regulation)」，藉此要求企業應依各自企業條件(business case)積極回應退休者65歲之後的就業意願；並由DWP主導，持續推動「年齡加值運動」(Age Positive Campaign)」，鼓勵職場勞工年齡應多樣化，以改變雇主態度，減少年齡歧視；倡議雇主應提供中高齡者持續學習的機會以累積就業能力，進而繼續工作；而在2011年，DWP則進一步規定企業不得以法定預設退休年齡(Default Retirement Age，簡稱DRA)作為依據，強制滿65歲的員工退休(黃春長、王維旎，2016)，且允許退休後員工仍可再請領部分退休金下持續工作。

## 三、鼓勵企業推動彈性工作措施

根據DWP於2013年發布的《中高齡者僱用指南》(Employing older workers-An employer's guide to today's multi-generational workforce)指出，

中高齡勞工投入就業市場並不會排擠到年輕勞工的工作機會，反之，中高齡勞工的工作經驗不僅有助於提升企業營運，且在經驗傳承、培育新進員工和降低流動率具有顯著影響，對於年輕勞工和中高齡勞工的管理，DWP則建議企業可以讓中高齡勞工採取部分工時(part-time)或彈性工作(flexible working)的方式逐步進行階段性退休，並透過教育訓練(training)、指導(mentoring)及工作分享(job sharing)等模式將工作技能傳承給年輕勞工(DWP，2013)。

DWP於2014年發表「協助與支持中高齡就業者(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(flexible working)、工作技能的發展、健康及失能管理(managing health and disability)、年金及退休生活的規劃等議題。其中對於彈性工作，依據DWP係指「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)」，其類型包含工作分享、在家工作(working from home)、部分工時、壓縮工時(compressed hours)、彈性工時(flexitime)、年度工時(annualised hours)、交錯工時(staggered hours)等，而階段性退休(phased retirement)亦屬於彈性工時運用的一種類型。

而DWP為鼓勵中高齡屆退員工主動向企業申請彈性工時、工作調整計畫，遂提供勞工規劃彈性工作、與雇主談判策略等工具指南，並明文規定，雇主除非因商業因素考量，否則不得拒絕中高齡員工的申請，若員工和雇主產生糾紛，則可透過「諮詢、調解與仲裁服務處(Advisory, Conciliation and Arbitration Service，簡稱ACAS)」予以協調，必要時將對違規者仲裁。此外，DWP(2021)針對中高齡者導入彈性工作之申請上建構了相當清楚的流程。首先可由員工主動提出申請需求，說明工作參與類型及原因。而雇主必須在3週內做出決定，若需要延長考慮時間應先取得員工同意。雇主同意(須載明執行彈性工作方式及相關工作事項，工作條件及工作契約內容)及不同意(雇主須明確說明拒絕理由)。若雙方無法接受彼此要求之勞動條件，勞雇雙方可透過協調及仲裁或透過就業法庭

(employment tribunal)進行仲裁。

整體而言，英國對於中高齡者及高齡者就業促進，其主要作法係積極推動工作多樣性和工時彈性化，以及鼓勵企業讓員工採用漸進式退休，與此同時，政府也透過社會教育方式強化中高齡者的就業意願，並立法保護其就業權。

#### 四、全齡職涯伙伴關係行動方案

DWP於2017年公布「全齡職涯伙伴關係行動方案」(Fuller Working Lives a Partnership Approach)，其目標為五年內讓50至64歲的中高齡人才再次投入就業市場，該方案所推動之五大行動措施(DWP, 2017; 楊雅婷, 2018)如下：

- (一)透過立法支持全齡職涯發展，平衡工作與生活，包括刪除法定預設退休年齡(DRA)，讓雇主將無法單純以年齡問題，強迫屆滿65歲員工退休；另外，同時積極改革退休金制度及彈性工作時間制度等措施。
- (二)委託英國社區事業協會(Business in the Community，簡稱BiTC)，進行更多案例研究及相關業務執行，如鼓勵雇主聘用中高齡人才、提供再訓練課程、建置招募中高齡人才平臺等。
- (三)鼓勵雇主提供平等的工作場所待遇和價值，特別是針對特定族群，如高齡、女性、護理人員、身心障礙者、黑人和少數民族等。
- (四)推動成人技職系統改革計畫，以確保技能培訓系統適用於所有群族進修使用，包括因應新興科技產業興起，提供更好的技能開發及技能鑑定等，以鼓勵終身學習。另外，也推動300萬學徒計畫，進入企業實習，適用於所有年齡層，亦即包含中高齡人才。
- (五)設置銀髮人才就業專區，俾利讓更多人可以接觸到政府提供的資源和相關活動訊息。

## 五、民間單位推動推動彈性工作或部分工時案例

### (一)B&Q企業集團

英國在1980年代面臨人口結構變遷、勞動力短缺的現象，失業率居高不下；而當時購物中心、房地產業及連鎖零售業等產業正在興起，英國B&Q趁著這一波潮流迅速擴張，而為確實回應勞動力的需求，該大型DIY(Do-It-Yourself)的零售商轉求非主流之勞動力——回歸職場的婦女及中高齡勞工，其中考量中高齡者具備豐富的生活技能與居家DIY經驗，因而洞見這群勞動力的價值所在，成為英國企業界招募中高齡族群先驅。有鑑於B&Q於1989年意識到中高齡員工在家具銷售、DIY展示上的能力，故設立2家專門僱用55歲以上員工的分店，在工作安排上，2家分店採彈性工時且兼職工作，提供每位受僱員工每2年一次勞動合約，在營運後，分店根據業務需要調整人力配置，並增加中高齡員工的教育訓練。結果在營運表現上，僱用中高齡員工分店的顧客滿意度、銷售利潤和員工流動率皆優於其他分店，其成功模式後推至英國國內分店和海外分店，並成為進用中高齡人力的典範案例(Hogarth& Barth, 1991)。

### (二)英國麥當勞

英國麥當勞係推動「家人和朋友合約」(Family and Friends Contract)計畫，藉此解決中高齡就業者與青年就業的競爭問題。其中針對中高齡者實施彈性工時的方式，讓中高齡者有機會在最後一刻改變自己的行程，讓他們有更多時間來陪伴親友。根據蘭卡斯特大學管理學院(Lancaster University Management School，簡稱LUMS)英國400多間麥當勞餐廳的員工工作表現，研究顯示，有僱用60歲以上員工的混合年齡餐廳，其顧客滿意度相對其他餐廳，平均約高20%；而由麥當勞商業經理人調查(A survey of Business Managers at McDonald's)顯示，顧客滿意度提升的原因係因超過66%以上的顧客認為高齡員工更能同理顧客，並與顧客建立良好的關係，且有超過50%的顧客認為高齡員工會更加倍努力，以提供顧客最好的服務(DWP, 2013)。

### **(三)Queen Alexandra學院**

英國亞歷山德拉皇后學院(Queen Alexandra College)是一個獨立的餐飲專業學院，主要是為16歲以上的視覺障礙、自閉症及其他障礙者提供餐飲教育。該學院約有200多名教職員工，年齡介於21-73歲，其中約有10%的工作人員超過65歲以上。對於該學院來說，僱用高齡員工有助於保持及滿足該學院的專業技能需求。該學院係透過「彈性工作和階段性退休」方式讓高齡員工可以持續工作，因為彈性工作可以涵蓋不同類型的工作模式，以滿足學習者的學習需求；其次，學院提供一系列的工作方案，不僅滿足組織的需求，也能提供願意繼續工作的高齡員工逐步退休模式。而該學院有高比例的兼職員工，靈活的工作安排可以確保高齡者的能力得以維持，並能讓高齡者妥善安排兼職工作，減少工作時數(黃春長、王維旻，2016)。

### **(四)Timewise公司**

Timewise為英國一家支持女性重返工作崗位，提供彈性工作諮詢服務的顧問公司，曾參與由政府平等辦公室(Government Equalities Office，簡稱GEO)發起之試驗性計畫—女性回歸者計畫(The Timewise women returners scheme)，該計畫旨在藉由公私部門之合作，研究有關部分工時工作、工作共享或彈性工作等工作設計，特別是針對中高齡者。此外，作為該計畫一部分，Timewise招募女性進行線上求職登記，已有超過1,000名婦女報名登記尋找回歸者計畫(returnship programmes)或彈性和部分工時機會。Timewise還針對註冊該服務的女性進行一項簡要調查，藉此瞭解更多有關有職業中斷經驗的婦女在尋找新工作的相關資訊(DWP，2017)。

## **參、美國**

美國相對於其他OECD國家屬於較晚進入高齡社會者，美國於1942年的65歲以上人口超過7%，成為高齡化社會，但因透過移民政策，使得人口老化趨勢得以延緩，直至2013年，美國65歲以上人口才超過14%，正式進入高齡社會(詹火生、辛炳隆、黃麗璇、黃玟娟，2015)。由此可知，美國由高齡化社會進入高齡社會，期間歷時71年，遠比日本、英國及我國都來得晚。

美國促進中高齡者及高齡者就業之措施，讓2016年55-64歲者的就業率達到62%，高於OECD國家平均值的59%，其被OECD肯定的政策措施包括依據預期壽命去連動提早退休和正常退休年齡、提早提供資訊給勞工以促進延後退休、對貧窮中高齡者及高齡者降低所得補助門檻、擴大職業年金涵蓋率、設計低技術中高齡者及高齡者的特別訓練方案、工作安排(如非典型的部分工時、電傳勞動)和退休(如部分工作、部分領退休金)更彈性化、改善健康狀況等(黃春長、鄭淑芳，2019)，故其相關作法值得我國參酌。

## 一、部分工時工作者工作概況

### (一)年齡別分布

根據美國勞動統計局(Bureau of Labor Statistics，簡稱BLS)年度統計資料顯示，2020年美國勞動力人口約計1億6,074萬2千人，其中就業者約為1億4,779萬5千人，失業者約為1,294萬7千人。若從年齡別觀之，55至64歲就業者約為2,545萬4千人，65歲以上就業者約為981萬8千人，整體來看，55歲以上就業者約占勞動力人口總數的21.9%。

從部分工時<sup>2</sup>工作來看，就業者約計2,460萬7千人，而55歲以上者約為704萬人，約占整體部分工時工作者之28.6%。整體而言，部分工時工作者的年齡層主要落在25-54歲，約占41.9%。

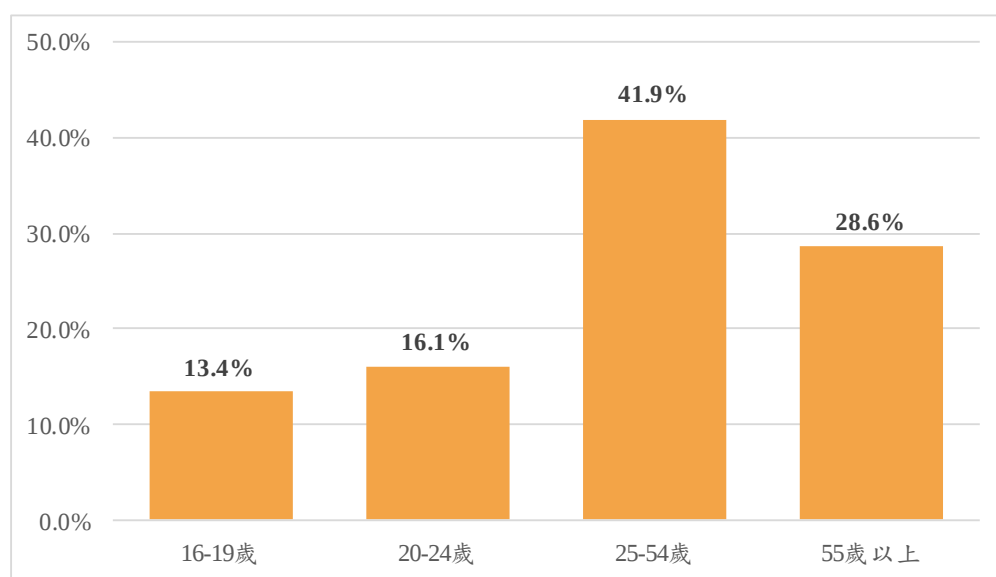


圖 2-3-7 2020 年美國部分工時工作者年齡別分布

資料來源：美國勞動統計局(2021)。

<sup>2</sup>美國定義之部分工時係指每週工作時數少於 35 小時。

## (二)職業別分布

有關美國部分工時工作者的職業別分布，根據BLS統計顯示，「管理、專業及相關職業」(Management, professional, and related occupations)為部分工時工作者主要從事的職業，比例約占34.5%，其次是從事「服務職業」(Service occupations)(24.5%)，再其次則是從事「銷售及辦公室職業」(Sales and office occupations)(23.3%)。

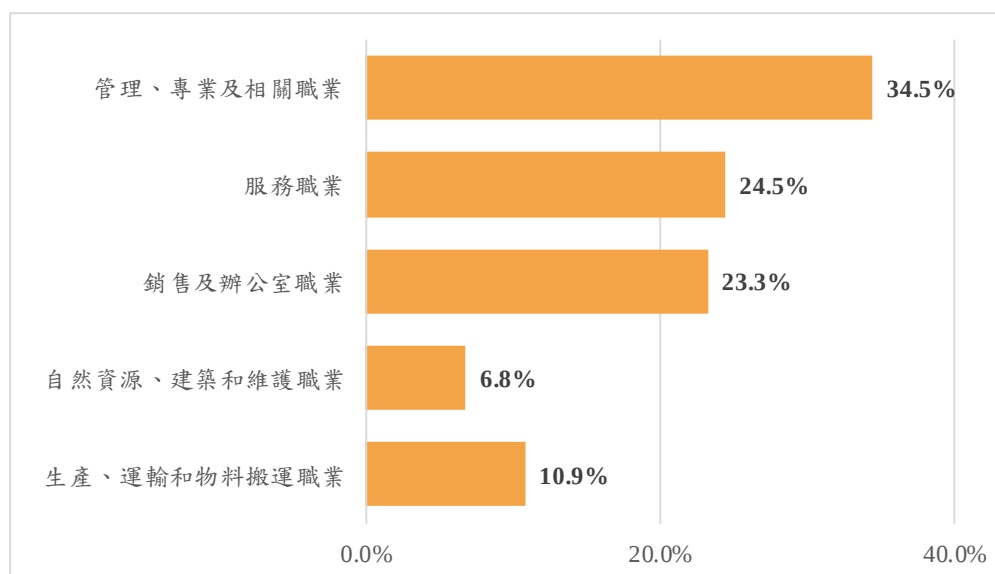


圖 2-3-8 2020 年美國部分工時工作者職業別分布

資料來源：美國勞動統計局(2021)。

註：美國對於全時工時及部分工時工作者之分類，在全時工時工作者下亦包含每週工時 1-34 小時者，該處相關數據係以每週工時小於 35 小時者統計，亦即涵蓋全時工時及部分工時工作者。

## (三)產業別分布

在部分工時工作者投入產業別分布方面，根據BLS針對非農業之其他產業調查顯示，美國部分工時工作者係以從事「教育及健康服務業」(Education and health services)所占比例較高，約占26.3%，其次是「批發及零售貿易業」(Wholesale and retail trade)(16.5%)及「運動休閒與餐旅業」(Leisure and hospitality)(15.7%)，再其次則是「專業及商業服務業」(Professional and business services)(10.1%)。

整體來看，美國部分工時工作者所投入之產業，主要以服務業類別為主，若以產業類別來看，第二級產業合計10.9%，而第三級產業合計為89.1%。

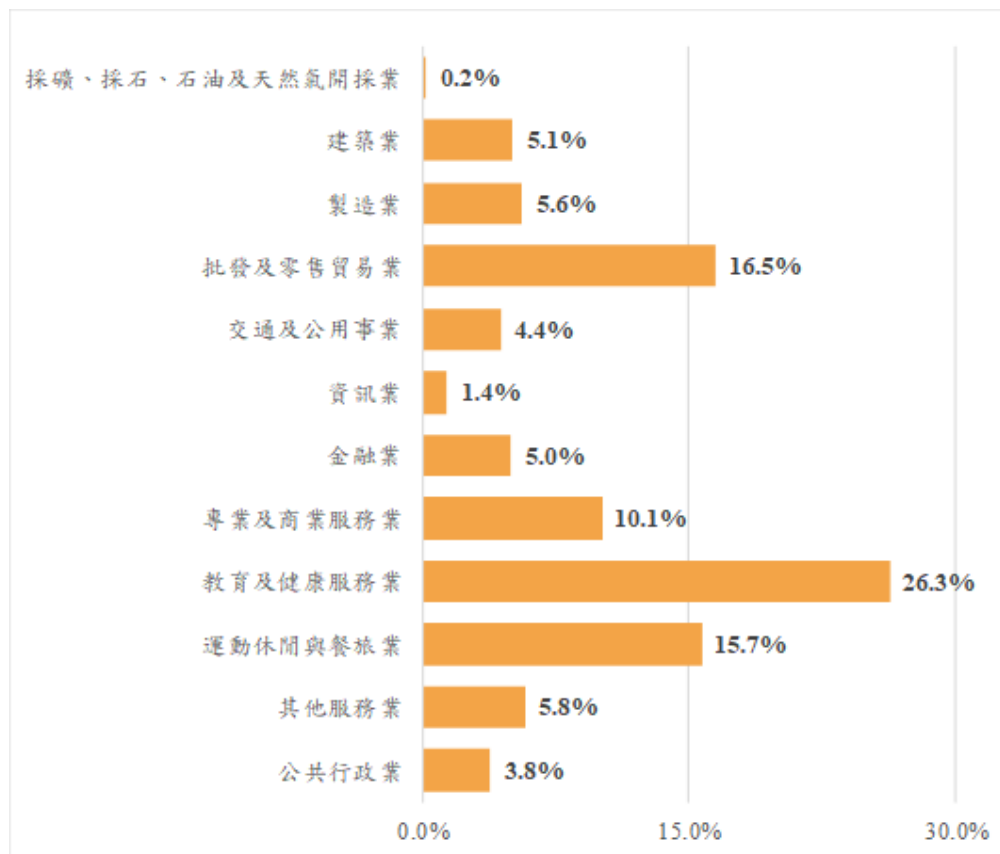


圖 2-3-9 2020 年美國部分工時工作者產業別分布

資料來源：美國勞動統計局(2021)。

註 1：美國對於全時工時及部分工時工作者之分類，在全時工時工作者下亦包含每週工時 1-34 小時者，該處相關數據係以每週工時小於 35 小時者統計，亦即涵蓋全時工時及部分工時工作者。

註 2：該處部分工時工作者係指受薪工作者(Wage and salary workers)，扣除自營作業者(Self-employed workers, unincorporated)及無酬家屬工作者(Unpaid family workers)。

## 二、延緩銀髮族退休策略

為免銀髮族提早退出就業市場，加深在職勞工負擔，與所有 OECD 國家一樣，美國政府致力推動延後退休，除了提高領取國家全額退休金之年齡、修法強化就業年齡歧視禁止規定外，並持續提供就業服務與職業訓練，同時鼓勵企業調整工作條件，以符合中高齡勞工之需求，相關策略如下(詹火生等，2015)：

### (一)調整退休養老制度，鼓勵延後退休

1. 提高領取全額社會安全金之年齡資格。
2. 鼓勵民間企業採用「確定提撥」之退休金制度。

### (二)改善雇主僱用行為與態度

除了透過美國就業機會平等委員會(Equal Employment Opportunity

Commission，簡稱EEOC)進行調解、訴訟以消弭職場僱用年齡歧視外，仍不斷以宣導或提供平等僱用相關資訊之方式，搭配勞工部之中高齡者鼓勵進用措施，強調高齡勞動參與對國家勞動力供給之重要性，藉以改變雇主態度。

### (三)提高銀髮族就業意願

- 1.透過鼓勵雇主調整工作條件，以符合中高齡勞工需求，相關作法如建立退休人才資源庫(retiree pools)、工作分享、彈性工作安排(flexible work arrangements)、大學漸進式退休方案及退休後再回聘(retire-and-rehire)等方式(Chen & Scott, 2003)。

表 2-3-1 企業提供中高齡勞工之作業相關作法

| 措施        | 作法                                                        |
|-----------|-----------------------------------------------------------|
| 建立退休人才資源庫 | 建立退休人力資源庫，當公司需要短期或臨時性的人力時(如正職人員請長假時的職代)，優先從該資源庫中找尋合適人才。   |
| 工作分享      | 高齡員工通常擁有豐富的經驗與熟練的技術，但受限於體力下降，無法長時間工作，解決方法是讓多位工作者共同分擔一份職務。 |
| 彈性工作安排    | 高齡者可依自身需求自由安排工作時間。                                        |
| 大學漸進式退休方案 | 大學為美國發展漸進式退休之先驅。                                          |
| 退休後再回聘    | 聘用已退休員工，並保留其年金給付權利。                                       |

資料來源：詹火生等(2015)。

- 2.強化中高齡勞工之就業服務與職業訓練。

### (四)延後退休之驅力與衝擊

由於美國勞工可以從公共年金(社會安全金)獲得之老年經濟安全保障，僅為退休前薪資的四成，故減額年金、延後法定退休年齡，以及提早請領再就業一樣會縮減社會安全金之給付額等規定，使得一般人均會慎重考量是否屆齡退休，甚至是提早離開職場。加上顧及醫療保險需求與金融風暴衝擊，使得62歲以上的勞工更不願輕言退休，因為房貸金融危機讓房價、投資所得與存款利率下跌，憂心退休後之收入，讓銀髮族願意接受兼職或低薪工作。

### 三、老人社區服務就業計畫

#### (一)計畫目的

美國政府在推動中高齡者及高齡者從事部分工時工作之作法，能見度較高之措施，即為實施「老人社區服務就業計畫(Senior Community Service Employment Program，簡稱SCSEP)」，該計畫係由美國勞工部(the United States Department of Labor)依據「美國老人法」(Older Americans Act)編列經費所推動。SCSEP之目的係透過彈性工作時間的調配，協助55歲以上的失業者、低收入者(low-income)及不易就業者(poor employment prospect)等參與以部分工時工作機會為主的社區服務工作，因此，該計畫透過補助各州政府、地區機關、非營利機構及私營企業等組織，藉由組織提供職業訓練及就業機會，促使其在經濟上得以自給自足，以擴展中高齡勞動力的運用(黃春長、鄭淑芳，2019)。

#### (二)計畫運作及相關工作內容

根據丁玉珍、林于倩(2008)指出，SCSEP每年約可提供6萬個部分工時之工作機會，每年約有10萬高齡者參加。以2008年為例，聯邦政府共編列5億2,100萬美元、提供59,300個每週工作時間約20小時部分工時的工作機會，故每一個就業機會約花費8,794美元，參與者每週薪資約為135美元。由於SCSEP係由勞工部透過補助方式，由受補助單位提供社區服務工作與參與者，而受補助單位(grantee)包括各州政府、原住民機關、地區機關、公營與私營非營利機構等，甚至包括私營企業等。

根據該計畫規範，受補助單位需負責辦理參與者之資格審查、人員招募與選擇、訂定個人就業計畫(Individual employment plan，簡稱IEP)、指派工作、職業訓練與就業服務等工作，此外，受補助單位在招募時，應將所有的社區服務機會列於州的勞動力機關及其各地方辦公室、one-stop center等地方，在選擇進用人員時，應以確保讓具備最多資格者參加計畫的機會，另考量貧窮及失業的等級，例如將只會說有限的英文者、印地安人、該區域內有最高經濟需求者列為優先協助之對象。

在工作內容方面，受補助單位提供之工作內容主要為社會、衛生、

福利與教育服務(包括教導識字)等面向，包括一般事務工作、廚師、日間照顧協助、家庭健康照顧、居家清理、保母、警衛、法律協助、稅務協助、財務諮詢、圖書館、娛樂、保存、維護與恢復自然資源、社區美化、抗污染與環境品質工作、改善氣候變遷工作及經濟發展等。另外，參與者與受補助單位間之法律僱用關係上，若受補助單位為聯邦政府機關時，參與者並非聯邦政府的員工；但若受補助單位不是聯邦政府機關時，由受補助單位決定參與者是否為所屬員工。

### **(三)就業服務項目**

為使參與者得以朝向經濟上的自給自足之目標，受補助單位需積極開拓無須政府經費補助之就業機會，而受補助單位有責任經過評估後，與參與者合作訂定每位參與者IEP，訂定時應注意及確保IEP中有納入無補助就業的目標、參與者能接受服務及採取幫助參與者達成此目標的措施，並依據IEP實施就業服務與職業訓練計畫，其中關於就業服務，提供之就業服務項目包括：

- 1.提供 SCSEP 的相關資訊：包括計畫目標與目的、社區服務工作內容、訓練機會、支援性服務、免費身體檢查、參與者的權利與職責、允許及限制的政治活動等資料。
- 2.訂定及重新評估參與者的 IEP:依據參與者工作史、技能與興趣、才能、身體狀況、職業喜好、訓練需求等訂定 IEP；其後每年重新評估次數不可低於兩次，並依據重新評估時所收集到的資料，來重新修正參與者的 IEP。
- 3.至少每年確認參與者的收入資格一次。
- 4.持續提供就業諮詢服務以協助達成 IEP 的目標。
- 5.協助參加職業訓練。
- 6.工作指派與工作地點的安排：安排參與者參加其居住社區或鄰近社區中的社區服務工作，並確保工作地點為安全與健康的工作環境。
- 7.提供薪資與附加福利。

8.為協助參與者成功參與 SCSEP 所提供或安排支援性服務：包括支付交通、健康照護與醫療服務、與職務相關或個人諮商、工作鞋、標誌、制服、眼鏡與工具等雜項、孩童與成人照護、暫時住處與追蹤服務的合理費用等。

9.就業追蹤。

#### 四、美國退休人員協會

在促進中高齡者及高齡者就業方面，係以關注50歲以上銀髮人口福祉的非營利(nonprofit)及無黨派(nonpartisan)組織——美國退休人員協會(America Association of Retired Persons，簡稱AARP)最具代表性，該組織目的在於致力賦予人們隨著年齡增長可以選擇生活方式的權利。AARP建立於1958年，總部位於美國首都華盛頓，其發行的刊物《美國退休人協會雜誌》是美國發行人量最大的刊物之一，在美國擁有巨大的政治影響力，據該協會統計，於2018年協會成員達3,800萬人。

根據AARP網站內容，其主要關注領域廣泛，包含健康(Health)、家庭照護(Family Caregiving)、工作與求職(Work & Jobs)、詐騙與詐欺(Scams & Fraud)、退休(Retirement)、社會安全(Social Security)、旅遊(Travel)、財富(Money)、家庭(Home & Family)、娛樂(Entertainment)及政治與社會(Politics & Society)等，因此，使用者可以在AARP網站中搜尋到包羅萬象的資訊。有關就業服務相關的面向，即分類在「工作與求職」中，該面向又可區分多個項目，包括求職(Job Search)、50歲以上工作(Working at 50+)、轉職(Career Change)、創業(Small Business)及給雇主建議(For Employers)等類別。另外，協會也有針對會員提供AARP求職布告欄(AARP Job Board)及AARP履歷顧問(AARP Resume Advisor)等服務，以協助會員求職。以下就工作與求職類別所提供之相關資訊及服務做簡述：

##### (一)工作與求職(Work & Jobs)

###### 1.求職(Job Search)

該面向提供求職相關資訊，包括 2021 年夏季熱門部分工時工作(9 Part-Time Jobs Where Hiring Is Heating Up This Summer)、15 個不需要學

位的在家工作職務(15 Work-From-Home Jobs That Don't Require a Degree)、如何在面試工作時不那麼緊張(How to Feel Less Nervous When Interviewing for a Job)、雇主可以在求職申請中詢問您的年齡嗎?(Can Employers Ask Your Age on Job Applications?)等。

而該組織也有提供部分工時工作資訊，包括退休人員可以在家做的 8 份兼職工作(8 Part-Time Jobs Retirees Can Do From Home)、5 種適合年長員工的熱門職業(5 In-Demand Careers That Fit Older Workers)及 5 個嶄露頭角的兼職工作(5 Up-and-Coming Part-Time Jobs)等；另外，還有提供社群功能(From the Community)，讓使用者刊登文章，可以與他人互動。

## **2. 50 歲以上工作(Working at 50+)**

該面向涵蓋(1)維持競爭力(Staying Competitive)，其中包括工作生活(Life at Work)、網絡與連結(Networking & Connecting)、職涯轉換考量(Considering a Career Change)；(2)計畫與倡議(Programs & Initiatives)，其內容包含 50 歲以上重返職場資訊(Back to Work 50+)、保護年長勞工免受年齡歧視(Protect Older Workers From Age Discrimination)及 SCSEP 計畫等；(3)年齡歧視(Age Discrimination)，則包含職場歧視(Workplace Discrimination)；(4)工作及生活平衡(Work-Life Balance)則包含努力結交不同世代的朋友(Work Your Way to Making Friends From Other Generations)、在家工作(Work From Home)、職場健康(Workplace Wellness)等；(5)退休規劃(Planning for Retirement)，包括退休評估(Retirement Evolution)及克服退休挑戰(Overcome Retirement Challenges)等資訊。

另外，還有提供在家工作之相關資訊，例如您可能會忽視的遠程工作的 3 個缺點(3 Downsides of Working Remotely You May Overlook)、在家工作時您可能會錯過的 7 件事(7 Things You Might Miss About Working From Home)、在家工作：設定界限的 5 個步驟(Working From Home: 5 Steps to Set Boundaries)、(When Work-From-Home Burnout Doesn't Let Up)及老年人真正喜歡在家工作的原因(What Older Adults Really Like About Working from Home)等。

### **3.轉職(Career Change)**

該類別提供轉職相關資訊，例如若考慮轉換職業應做的 5 件事(5 Things to Do If You're Thinking of Switching Careers)、在疫情期間做改變職業(Making a Career Change During the Pandemic)、三個人如何在 50 歲後找到新職業(How Three People Found New Careers After 50)、社區大學幫助成年人學習新工作技能(Community Colleges Help Adults Learn New Job Skills)、為員工付費接種疫苗的企業(These Companies Are Paying Employees to Get Vaccinated)等。

### **4.創業(Small Business)**

該類別則提供有關如何獲得少數族裔小企業認證(How to Get Certified as a Minority-Owned Small Business)、如何為您的小型企業尋找導師(How to Find a Mentor for Your Small Business)、企業家可以修正小企業計畫的 4 種方式(4 Ways Entrepreneurs Can Fix Their Small Business Plans)、將技能轉化為商機(Turn Your Skills Into a Business Opportunity)、成功開展線上業務的 7 個步驟(7 Steps to Starting a Successful Online Business)等創業相關資訊。

### **5.給雇主建議(For Employers)**

該項目所提供之資訊，例如將為所有人提供培訓作為公司業務的一部分(Make It Part of Your Business to Provide Training to All)；還有提供相關建議文章：如由平台提供有關不同年齡勞動力的見解(Platform Provides Insights on Age-Diverse Workforce)、如何改善組織中招募年齡層的多樣性(How to Improve Age Diversity in Hiring in Your Organization)；雇主焦點(Employer Spotlight)：提供僱用年長勞工的企業案例分享；鼓勵雇主加入雇主承諾計畫(Employer Pledge Program)，該計畫包含 4 個特色：(1)不論年齡，堅定提供平等就業機會、(2)認可有經驗勞工的價值、(3)相信 50 歲以上勞工應該有公平的競爭環境，以其能力爭取和獲得工作、(4)在平等基礎上評估所有應徵者，以招募不同年齡層人才。

## (二)部分工時工作職缺調查

美國雖然因COVID-19疫情影響，導致近期失業率相對較高，但仍有跡象顯示雇主有增加招募人力的需求。根據AARP於2021年6月份的求職報告指出，在2021年夏天，年長勞工在部分工時工作的職缺上有明顯的成長，下列將針對相關調查之9項熱門職缺的資訊做簡述，其時薪中位數之數據係由BLS提供，而55歲以上部分工時勞工的相關資訊則由薪酬追蹤公司(compensation-tracking firm)—PayScale所提供(AARP，2021)。

表 2-3-2 2021 年 6 月份美國銀髮部分工時熱門職務

單位：%；美元

| 項次 | 部分工時熱門職務                       | 55歲以上勞工比例 | 平均時薪 |
|----|--------------------------------|-----------|------|
| 1  | 辦公室經理人(Office manager)         | 30        | 17   |
| 2  | 零售銷售員(Retail sales worker)     | 15        | 18   |
| 3  | 教育相關的老師(Tutor)                 | 15        | 10   |
| 4  | 行政助理(Administrative assistant) | 22        | 14   |
| 5  | 保姆(Nanny)                      | 11        | 15   |
| 6  | 律師助理(Paralegal)                | 20        | 17   |
| 7  | 收銀員(Cashier)                   | 14        | 10   |
| 8  | 秘書(Secretary)                  | 33        | 12   |
| 9  | 警衛(Security guard)             | 28        | 12   |

資料來源：AARP(2021)；本研究整理。

### 1.辦公室經理人(Office manager)

隨著 2021 年夏天越來越多的企業開始迎接員工重返工作崗位，商務辦公室的工作機會開始激增。據調查顯示，6 月份有超過 72,000 人受僱從事辦公室工作，比一年前增加 120 萬多人。因為雇主和勞工須學習如何駕馭混合工作場所(有些人遠程工作，而另一些人則需要在辦公室)，所以現在特別需要有經驗的辦公室經理。

### 2.零售銷售員(Retail sales worker)

在過去一年的大部分時間裡，因實施社交疏遠，不論企業或民眾對於新衣服或服飾售貨員的需求驟減。而隨著人們逐漸增加外出，對於實體消費購物的需求亦有回溫情形。據調查，僅在 6 月份，服飾店就僱用了 28,000 多名勞工。雖然時薪不一定比其他工作高，但零售工作確實提

供非常彈性的工作時間，有機會在晚上和週末工作。許多店家還為員工提供購物折扣，有助於其進一步增加收入。

### **3.教育相關的老師(Tutor)**

學校已經開始為 2021 年秋季讓更多學生重返課堂做準備。在 6 月份，教育相關崗位就業人數超過 26.9 萬人，包括在私立教育中找到工作的 39,000 人，其中包括一些家庭老師。輔導的部分吸引力在於可以專注於最適合自己專業知識的技能，無論擅長什麼領域，甚至也可以提供一些在家工作的機會。

### **4.行政助理(Administrative assistant)**

這是另一個受益於更多員工重返辦公室的職業。由於目前就業市場存在太多不確定性，許多雇主正在使用臨時承包商來滿足其辦公室對支持人員的需求。6 月份僱用了超過 33,000 名臨時員工。

### **5.保姆(Nanny)**

對兒童日托工作者的需求仍然很高，根據調查，6 月份有超過 25,000 人從事相關職業的工作。保姆工作可能是一項艱鉅的工作，但從事該行業的大多數工作者發現，它提供了極大的情感滿足。

### **6.律師助理(Paralegal)**

受到 COVID-19 疫情影響，使得民眾增加對法律服務的需求性，因為人們需要聯繫律師以幫助他們應對意外挑戰，例如破產、抵押止贖和可能的醫療事故訴訟。6 月份有超過 6,000 人受僱從事法律服務。

### **7.收銀員(Cashier)**

這是另一項受益於消費者重返商店的工作。在 6 月份，零售業所招募的 67,000 人中，有許多人是收銀員，而這項職業通常在全美國每年僱用超過 300 萬人。

### **8.秘書(Secretary)**

當員工重返辦公室時需要秘書，因為有助於保持工作順利進行。但如果求職者正在尋找長期就業機會，這可能不是最佳選擇，因根據美國

勞動統計局指出，到 2028 年，秘書職務的數量預計將下降 9%，然而就目前而言，這是一個很有前途的兼職工作。

### **9. 警衛(Security guard)**

這些工作者將在幫助員工和其他人適應重返辦公室的新規則方面發揮重要作用，從檢查訪客到測量體溫。但是該行業也有很多非辦公室的機會，比如監控商店和巡邏倉庫。此外，該領域對於體能條件仍有所要求，包括必須經常性步行和站立，以及可能需要早晚輪班工作。

## **五、民間單位推動彈性工作或部分工時案例**

### **(一)食品及商品零售商**

受限於勞動力的短缺，一家在美國中西部七個州經營210家商店的食品及商品零售商(food and merchandise retailer)，係將目標放置在招募和留任高齡勞工。儘管店面工作是以勞力與體能為主，但仍有大約5%的員工年齡在60歲以上。該公司除了主動透過就業服務機構(job service agencies)和老年團體組織(senior organizations)積極招聘中高齡者外，雇主還尋求透過運用開明的工作安排政策(liberal work scheduling policies)和滿足特殊需求來留住高齡員工，而其彈性工作的作法係讓員工可以採日、週或季為單位，自由安排工作時間(如一年工作三季，一季休假)。此外，所有員工無論年齡大小，都可以享有訓練、利潤分享、401(k)計畫和醫療保險，包括針對50歲以上兼職勞工的持續醫療福利計畫(Chen & Scott, 2003)。

### **(二)富達投資公司**

富達投資(Fidelity Investments)為美國跨國金融服務公司，基於既有客戶老化後，對退休生活、財務保險等諮詢服務需求，遂制定退休服務人員配置方案(Retirement Services Staffing Model)，引入一批具有高技能、教育程度的銀髮電話服務人員，加入富達人壽退休服務部門的(Retirement Services department)電話服務中心，以服務其高齡客戶群。該批銀髮電話服務人員招募來源為家庭主婦或二度就業族等，皆以兼職、輪班等彈性工時，在電話服務尖峰時段提供補充人力，每班次工作時間約4小時。透過該方案，電話服務中心員工組成由全青年工作者，改為青銀混齡的工

作環境，擴大話務服務對象範圍，而原全職電話服務人員，改為75%為兼職人力，25%為全職人力，擴大人力運用的彈性，但引入銀髮話務員工，同時也相對提高企業的管理成本，原電話服務人員培訓時間約8週，每天8小時，在引入兼職人力後，則需拉長至16週，而將正職員工改為兼職員工後，也意味一名全職員工的工作量將由2個以上的兼職員工分擔，不僅增加話務人員數量，同樣也加深管理人員的工作負擔。整體而言，退休服務人員配置方案讓富達投資開始研究退休族群、二度就業或其他潛在的人力特質，並找適合運用該些人力的管理方法(Boston College The Sloan Center on Aging & Work，2011；彭孟慈、徐魁甲，2019)。

#### **肆、日本、英國及美國推動彈性工作或部分工時之作為**

在面對高齡社會的來臨，人口結構與勞動力市場的轉變趨勢下，老年人口比例較高之國家已逐漸重視中高齡者及高齡者就業政策與促進方案，且近年對於推動中高齡人口就業之相關措施，其特色主要係透過部分工時或彈性工作、階段性退休及職務再設計等方式，藉此鼓勵中高齡人口延後退休。

針對日本、英國及美國推動彈性工作或部分工時的相關政策方案，英國係透過提出50歲上工津貼，協助中高齡者先以兼職工作的身分返回勞動市場，再轉成全職工作的型態；而日本的高齡者雇用安定法及美國的老人社區服務就業計畫，則是透過彈性工作的設計，讓中高齡者及高齡就業者可依其體能狀態及勞力負擔程度進行工作調整，且能夠有更多自主運用的時間(黃春長、王維旒，2016)。

以下針對日、英及美對於推動中高齡者及高齡者從事彈性工作或部分工時之相關措施進行彙整。

表 2-3-3 日本、英國及美國推動彈性工作或部分工時之相關政策及措施

| 日本                                                                                                                  | 英國                                                                                                | 美國                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 成立銀髮人才資源中心提供派遣工作、高齡者就業規劃事業、企業提案方式事業及回收事業等短期就業機會。</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 提出 50 歲上工津貼，協助長年失業的中高齡者以兼職工作重返勞動市場，再轉以全職工作型態。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 建立退休人力資源庫，作為企業需要短期或臨時性人力之資源。</li> </ul>                                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 修訂高齡者雇用安定法，設置公益法人高齡者職業經驗活用中心，提供 60 歲以上高齡者短期雇用機會。</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 建議企業提供中高齡勞工採取部分工時或彈性工作方式逐步進行階段性退休。</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 工作分享，讓高齡員工與多位工作者共同分擔一份職務以減少工作時數。</li> </ul>                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 公告高齡者等職業安定對策基本方針，企業應提供高齡者職務再設計、部分工時或彈性工時制度。</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 鼓勵中高齡屆退員工主動向企業申請彈性工時、工作調整計畫，並提供勞工規劃彈性工作工具指南。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 彈性工作安排，讓高齡者依需求自由安排工作時間。</li> </ul>                                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 提出高齡者雇用對策，確保高齡者多元化就業機會，如彈性鬆綁銀髮人才資源中心的工作時數要件，並可藉此強化提供照顧服務相關就業機會。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 積極改革退休金制度及彈性工作時間制度。</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 鼓勵採取漸進式退休。</li> </ul>                                                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 規劃高齡者就業綜合支援業務，強化開發適合 65 歲以上高齡者短期就業機會。</li> </ul>                           |                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 推動老人社區服務就業計畫，協助 55 歲以上的失業者、低收入者及不易就業者等參與以部分工時工作機會為主的社區服務工作。</li> </ul> |

資料來源：本研究整理。

#### 第四節 我國中高齡者及高齡者就業相關政策與措施

我國在人口負成長及人口結構快速老化之下，為解決勞動力不足問題，如何有效提升中高齡人力資源之運用，成為必須積極面對的議題。而考量中高齡及高齡勞工需求，並協助有工作能力及有意願重返職場之中高齡及高齡之人力資源，自2016年開始推動制定《中高齡者及高齡者就業促進法》，並於2020年12月4日正式施行，期盼藉由《中高齡者及高齡者就業促進法》的推動，建構無年齡歧視之就業環境，使企業與中高齡及高齡勞工成為雙贏夥伴關係，強化職場世代合作及提升國家競爭力。

目前我國政府在推動中高齡者就業的作為，主要係透過法制面及促進就業措施，期望能達成增進中高齡者工作知能、提高雇主對中高齡者之僱用意願的目的(吳惠林、杜英儀、彭素玲、王怡修，2014)。以下進一步針對相關促進政策與措施進行簡單說明：

##### 壹、法制面

- 一、中高齡者尋職困難主要因為「年齡限制」，為積極防制職場年齡歧視，《中高齡者及高齡者就業促進法》明訂「禁止年齡歧視專章」，禁止雇主以年齡因素為差別待遇及對申訴人為不利處分等，求職者或受僱者如有遭受就業歧視，可向各地方政府勞工行政主管機關申訴，雇主違反規定者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰，並公布其名稱、姓名。
- 二、為協助中高齡及高齡在職者穩定就業，依《中高齡者及高齡者就業促進法》之「穩定就業措施專章」第18條至第22條，主管機關得予補助或獎勵雇主採取在職訓練、職務再設計或提供就業輔具，也鼓勵雇主繼續僱用符合勞動基準法第54條第1項第1款強制退休規定之員工，協助中高齡者及高齡者穩定工作，傳承其技術及經驗，並促進世代合作。
- 三、為支持退休者再就業，放寬得以定期契約僱用65歲以上勞工，不受《勞動基準法》第9條第1項及第2項規定限制，同時補助雇主僱用依法退休之高齡者，並建置退休人才資料庫，活化及充分運用中高齡者及高齡者人力資源，傳承其知識、專業技術及經驗。

- 四、為增加中高齡及高齡職失業者再就業之管道及就業機會，《中高齡者及高齡者就業促進法》之「促進失業者就業專章」第23條至第27條規定主管機關對失業之中高齡者及高齡者，應協助其就業，提供相關就業協助措施，並得發給相關津貼、補助或獎助。
- 五、為保障中高齡者之工作權益，2008年5月14日修正《勞動基準法》第54條，將強制退休年齡延長至65歲。
- 六、為保障勞工之退休金及消除雇主擔心僱用中高齡者必須負擔較高退休金之疑慮，2005年7月1日實施勞工退休新制，使雇主的僱用成本不因受僱者年齡不同而有所差異，雇主僅需依法於實際僱用期間為所僱用之勞工按月提繳退休金。
- 七、為保障中高齡者失業期間的生活，於2009年4月24日修正《就業保險法》第16條，將中高齡者失業給付請領期間從最長6個月延長至9個月。

## 貳、促進就業相關措施

### 一、繼續僱用高齡者補助計畫

運用《中高齡者及高齡者就業促進法》之僱用獎助措施，雇主留用屆齡65歲員工人數達受僱65歲以上員工總人數之30%、繼續僱用6個月以上，並且僱用期間每月之薪資不低於原有薪資；自雇主僱用第1個月起，依受僱人數每人每月補助新臺幣1萬3,000元(每小時70元)，一次發給6個月僱用補助。自第7個月起依受僱人數每人每月補助新臺幣1萬5,000元(每小時80元)，按季核發，最高補助12個月。

### 二、僱用高齡者傳承專業技術及經驗

為積極鼓勵民營機構進用退休中高齡者及高齡者傳承專業技術及經驗，依《中高齡者及高齡者就業促進法》第30條僱用高齡者傳承專業技術及經驗，得向中央主管機關申請補助。內聘講師鐘點費每小時最高補助1,000元，每位受僱用之高齡者每年最高補助雇主新臺幣10萬元，每位雇主每年最高補助新臺幣50萬元。

### **三、臨時工作津貼**

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

### **四、中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫**

鼓勵雇主指派其所僱用之年滿64歲勞工參訓，並補助其70%訓練費用，以支持中高齡者勞工退休再就業。每一雇主每年與「中高齡者退休後再就業準備協助補助措施計畫」提供之其他協助措施，合計最高以50萬元為限。

### **五、中高齡者退休後再就業準備協助措施補助計畫**

雇主為其所僱用年滿64歲勞工辦理或提供職涯發展、就業諮詢、創業諮詢服務，得向主管機關申請諮詢費用、講師鐘點費等補助，每一雇主每年最高補助50萬元。

### **六、職場學習及再適應計畫**

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

### **七、多元就業開發方案**

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

## 八、多元職業訓練

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

## 九、「微型創業鳳凰貸款」創業

協助女性、中高齡者及離島青年取得低利免擔保的創業貸款，貸款金額最高新臺幣200萬元，貸款期限最長7年，提供免保證人、免擔保品且前2年免息的措施，另針對就業保險失業者辦有貸款金額最高新臺幣200萬元，為期7年，提供免保證人、免擔保品且前3年免息、第4年起獲貸者固定負擔年息1.5%的「就業保險失業者創業貸款」，並提供免費創業研習課程(入門班、進階班、精進班、數位課程)，及聘請各領域創業專家擔任創業顧問，提供創業前、中、後期之諮詢輔導陪伴機制。

## 十、推動職務再設計服務計畫

該計畫之職務再設計係指協助中高齡者及高齡者排除工作障礙，以提升工作效能，協助延後退休，所進行改善工作設備(或機具)、提供就業輔具、改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境等五項之措施，且非屬職業安全衛生法之雇主法定責任部分。雇主提出每一申請案，依雇主將進用或已僱用之中高齡及高齡勞工，每人每年補助金額最高以新臺幣10萬元為限。

## 十一、培力就業計畫

為結合民間團體及政府部門之人力與資源，協助重大天然災害之災後重建、區域再生發展、社會性創業或就業支持系統等創新計畫，以協助弱勢族群(含中高齡者)就業。進用人員依各職務工作性質每人每小時補助最低新臺幣160元，且每月不得超過176小時；專案經(管)理人依其資格補助每月29,200元、32,000元、34,800元。

## 十二、個別化一案到底服務

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

## 十三、就業諮詢及職業訓練資訊提供

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

## 十四、銀髮人才資源中心

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

此外，勞動部勞動力發展署中彰投分署擬規劃於2022年成立中彰投區「銀髮人才資源中心」，作為中部銀髮服務的核心據點，推動轄區銀髮相關就業促進措施，及建構銀髮友善職場環境，以促進中高齡者及高齡者人力資源再運用。

綜上所述，目前實行的多項就業促進措施，諸如就業促進津貼實施辦法、僱用獎勵津貼、繼續僱用高齡者補助計畫、僱用高齡者傳承專業技術及經驗、中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫、中高齡者退休後再就業準備協助措施補助計畫、職場學習再適應計畫及微型創業鳳凰計畫等，皆明訂中高齡就業者為適用對象；然而，缺工獎勵計畫及跨域就業津貼等措施，雖非針對中高齡者所設計，但其作用也有助於協助中高齡者克服就業障礙，或是促進職場的代間交流。

## 第三章 調查設計

---

### 第一節 量化調查方法

#### 壹、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。

#### 貳、調查對象

##### 一、銀髮勞動力

以中彰投區55至74歲有就業需求者作為調查對象。

##### 二、事業單位

係以中彰投區製造業及服務業之事業單位人力資源主管為主要調查對象。

#### 參、調查方式

本次調查係以電話訪問方式進行調查，採用電腦輔助電話訪問系統(Computer Assisted Telephone Interview，簡稱CATI)執行，並藉由CATI系統之問卷邏輯設定、互斥、跳題及約訪等功能，提高訪問品質及執行效率。

#### 肆、調查時間

##### 一、銀髮勞動力

銀髮勞動力調查時間為2021年7月2日至7月28日，實際執行時段於週一至週五下午6點至10點，調查時間若為例假日，實際執行時段則為下午1點至5點及6點至10點。

##### 二、事業單位

事業單位調查時間為2021年7月1日至7月16日，實際執行時段於週一至週五上午10點至下午5點。

## 伍、調查內容

### 一、銀髮勞動力

| 類別                         | 項目                                                                                                                                                         |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基本資料<br>(共計 8 題)           | 1. 性別<br>2. 年齡<br>3. 教育程度<br>4. 居住地區<br>5. 勞動狀態<br>6. 是否請領退休金及其種類<br>7. 退休金是否足夠支應生活所需                                                                      |
| 就業者目前<br>就業現況<br>(共計 6 題)  | 1. 目前工作職務別<br>2. 目前工作型態<br>3. 目前工作薪資計算方式<br>4. 目前工作平均月薪或平均時薪<br>5. 目前工作地點                                                                                  |
| 未就業者先前<br>就業概況<br>(共計 7 題) | 1. 最近一次工作職務別<br>2. 最近一次工作型態<br>3. 最近一次工作薪資計算方式<br>4. 最近一次工作平均月薪或平均時薪<br>5. 求職過程是否遭遇困難及其困難原因                                                                |
| 對未來的就業意願<br>(共計 10 題)      | 1. 期待下一個工作職務別<br>2. 期待下一個工作型態<br>3. 期待下一個工作薪資計算方式<br>4. 期待下一個工作平均月薪或平均時薪<br>5. 選擇下一個工作重視條件<br>6. 退休後續留原工作會考慮的工作方式<br>7. 退休後續留職場或重返職場意願、願意續留或重返原因及沒有意願再工作原因 |
| 從事部分工時意願<br>(共計 9 題)       | 1. 從事部分工時工作意願情形、願意及不願意原因<br>2. 期望從事行業別及工作內容<br>3. 從事部分工時工作可接受之每日工作時數<br>4. 從事部分工時工作可接受之每週工作天數<br>5. 期望薪資計算方式<br>6. 中彰投區尋找部分工時工作容易程度                        |
| 就業服務需求<br>(共計 2 題)         | 1. 期望政府提供 55 歲以上勞工就業之資源協助<br>2. 政府協助 55 歲以上勞工就業之其他建議事項                                                                                                     |

## 二、事業單位

| 類別                                      | 項目                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 公司基本資料<br>(共計 4 題)                      | 1. 受訪者職稱<br>2. 公司所在縣市<br>3. 公司產業別<br>4. 公司目前員工人數                                                                                                                                                                                      |
| 銀髮者僱用狀況<br>(共計 7 題)                     | 1. 是否有聘用 55 歲以上員工<br>2. 是否考慮聘用 55 歲以上人員擔任基層員工、考慮聘用原因及<br>不考慮聘用原因<br>3. 是否考慮聘用 55 歲以上人員擔任專業員工、考慮聘用原因及<br>不考慮聘用原因                                                                                                                       |
| 部分工時僱用<br>意願及條件<br>(共計 10 題)            | 1. 聘用部分工時員工情形及意願<br>2. 目前已聘用部分工時員工人數及 55 歲以上部分工時員工人數<br>3. 考慮透過部分工時方式補足人力缺口意願及不考慮原因<br>4. 政府提供企業輔導，協助企業以部分工時方式補足人力缺口意<br>願及不願意原因<br>5. 目前有聘用或願意提供部分工時職缺內容<br>6. 有聘用或願意提供部分工時原因<br>7. 有聘用或願意提供部分工時薪資計算方式<br>8. 是否針對部分工時員工訂定「固定」的正常上班時間 |
| 對銀髮族勞工在部<br>分工時的僱用意<br>願及條件<br>(共計 9 題) | 1. 是否願意聘用或提供 55 歲以上勞工部分工時工作、考慮聘僱<br>原因及不考慮聘僱原因<br>2. 提高企業僱用銀髮族勞工從事部分工時意願之措施<br>3. 考慮提供退休員工續留公司工作之方式<br>4. 政府提供促進中高齡者及高齡者就業措施認知情形<br>5. 政府促進中高齡者及高齡者就業措施使用情形<br>6. 需要政府資源協助之項目<br>7. 協助中高齡或高齡者工作或就業之其他建議事項                             |

## 陸、抽樣方法

## 一、抽樣母體

## (一)銀髮勞動力

以中彰投區 55 歲以上勞動人口為抽樣母體。

## (二)事業單位

以在中彰投區三縣市政府內辦理工商登記之事業單位為抽樣母體。

## 二、抽樣方法

### (一)銀髮勞動力

採分層隨機抽樣法進行，因行政院主計總處公布之勞動人口統計資料並無65至74歲之母體資料，故本次調查將引用2020年人力資源調查統計年報中彰投區55歲以上勞動人口統計資料作為調查母體依據，並以55歲以上勞動人口之性別、年齡結構、縣市別、勞動狀態作為分層依據，其中因行政院主計總處未提供中彰投地區55歲以上勞動人口之性別，而中高齡以上者在勞動狀態中，男女性又存在一定之差異性，故本次調查將以全國55歲以上之勞動人口性別比例作為分層之依據，並完成800份有效樣本。其各層樣本配置情況如表3-1-1所示：

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times 800$$

其中， $N$ 為中彰投區55歲以上勞動人口總數(2020年12月)

$N_i$ 為中彰投區各縣市55歲以上勞動人口總數(2020年12月)

$n_i$ 為第*i*地區層應抽樣本數*i*為地區層，*i*=1, 2, 3, 4...

表 3-1-1 中彰投區銀髮勞動力樣本配置

| 年齡結構    | 勞動力(千人) | 百分比    | 應完成樣本數 |
|---------|---------|--------|--------|
| 55-59 歲 | 191     | 51.9%  | 415    |
| 60-64 歲 | 113     | 30.7%  | 246    |
| 65 歲以上  | 64      | 17.4%  | 139    |
| 總計      | 368     | 100.0% | 800    |
| 縣市別     | 勞動力(千人) | 百分比    | 應完成樣本數 |
| 臺中市     | 196     | 53.3%  | 426    |
| 彰化縣     | 113     | 30.7%  | 246    |
| 南投縣     | 59      | 16.0%  | 128    |
| 總計      | 368     | 100.0% | 800    |
| 勞動狀態    | 勞動力(千人) | 百分比    | 應完成樣本數 |
| 就業      | 361     | 98.1%  | 785    |
| 失業      | 7       | 1.9%   | 15     |
| 總計      | 368     | 100.0% | 800    |
| 性別      | 勞動力(千人) | 百分比    | 應完成樣本數 |
| 男性      |         | 64.2%  | 513    |
| 女性      |         | 35.8%  | 287    |
| 總計      |         | 100.0% | 800    |

資料來源：行政院主計總處 2020 年人力資源調查統計年報。

註：因行政院主計總處未提供 55 歲以上中彰投區男女性勞動人口數，故將以全國 55 歲以上男女性勞動人口比例作為樣本配置之參考。

## (二)事業單位

本調查係採分層隨機抽樣法進行，依據財政部財政統計資料庫查詢2020年中彰投區製造業及各類服務業之事業單位為調查母體依據，並以事業單位之產業別及縣市別為分層依據進行樣本配置，並完成600份有效樣本，且為盡可能讓中彰投區較具代表性之事業單位納入調查樣本中，本次調查亦將針對員工人數100人以上之事業單位樣本數完成有效樣本總數的10%，其各層樣本配置情況如表3-1-2所示。

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times 600$$

其中， $N$  為中彰投區事業單位家數(2020年12月)

$N_i$  為中彰投區各縣市事業單位家數(2020年12月)

$n_i$  為第*i*地區層應抽樣本數 *i*為地區層，*i*=1, 2, 3, 4...

表 3-1-2 中彰投區製造業及服務業事業單位樣本配置

| 產業別                | 廠商家數    | 百分比    | 應完成樣本數 |
|--------------------|---------|--------|--------|
| C.製造業              | 48,234  | 17.5%  | 105    |
| G.批發及零售業           | 132,806 | 48.3%  | 290    |
| H.運輸及倉儲業           | 5,212   | 1.9%   | 11     |
| I.住宿及餐飲業           | 30,844  | 11.2%  | 67     |
| J.出版、影音製作、傳播及資訊服務業 | 3,097   | 1.1%   | 6      |
| K.金融及保險業           | 5,610   | 2.0%   | 12     |
| L.不動產業             | 8,567   | 3.1%   | 19     |
| M.專業、科學及技術服務業      | 9,036   | 3.3%   | 20     |
| N.支援服務業            | 5,847   | 2.1%   | 13     |
| P.教育業              | 776     | 0.3%   | 2      |
| Q.醫療保健及社會工作服務業     | 264     | 0.1%   | 1      |
| R.藝術、娛樂及休閒服務業      | 6,557   | 2.4%   | 14     |
| S.其他服務業            | 18,317  | 6.7%   | 40     |
| 總計                 | 275,167 | 100.0% | 600    |
| 縣市別                | 廠商家數    | 百分比    | 應完成樣本數 |
| 臺中市                | 184,637 | 67.1%  | 403    |
| 彰化縣                | 67,492  | 24.5%  | 147    |
| 南投縣                | 23,038  | 8.4%   | 50     |
| 總計                 | 275,167 | 100.0% | 600    |

資料來源：財政部財政統計資料庫(2020.12)。

註：資料分類方式係採「中華民國稅務行業標準分類-第8次修訂(6碼)及地區別」。

### 三、有效樣本數

#### (一)銀髮勞動力

本次調查完成800份有效樣本，在95%信賴水準下，抽樣誤差約為±3.46%。

#### (二)事業單位

本次調查完成603份有效樣本，在95%信賴水準下，抽樣誤差約為±4.00%。

### 柒、接觸紀錄表

#### 一、銀髮勞動力接觸情形

本次調查總共撥出15,583通電話，其中扣除非人為因素如空號、無人接聽等之8,529通電話，實際接通電話數為7,054通，其接通率為45.3%。而在扣除非人為因素後，訪問成功率為11.3%，拒訪及中止訪問率則為47.0%。

| 項目       | 原因         | 次數     | 百分比    |        |
|----------|------------|--------|--------|--------|
| 成功       |            | 800    | 11.3%  | 5.1%   |
| 拒訪及中止訪問  |            | 6,254  | 47.0%  | 40.2%  |
|          | 接電話者拒訪     | 3,581  | 27.1%  |        |
|          | 受訪者拒訪/中拒   | 89     | 0.7%   |        |
|          | 非住宅電話      | 252    | 1.9%   |        |
|          | 年齡不符合      | 1,284  | 9.6%   |        |
|          | 非受訪地區      | 2      | 0.0%   |        |
|          | 健康因素無法訪問   | 3      | 0.0%   |        |
|          | 語言不通/外籍人士  | 9      | 0.1%   |        |
|          | 沒有就業需求     | 385    | 2.9%   |        |
|          | 已退休，沒有就業需求 | 629    | 4.7%   |        |
| 人為因素總計   |            | 7,054  | 100.0% | 45.3%  |
| 忙線       |            | 150    | 1.8%   |        |
| 無人接聽     |            | 4,792  | 56.1%  |        |
| 傳真機      |            | 337    | 4.0%   |        |
| 答錄機      |            | 1      | 0.0%   |        |
| 空號/停話/故障 |            | 3,249  | 38.1%  |        |
| 非人為因素總計  |            | 8,529  | 100.0% | 54.7%  |
| 總計       |            | 15,583 |        | 100.0% |

## 二、事業單位接觸情形

本次調查總共撥出3,533通電話，其中扣除非人為因素如空號、無人接聽等之1,033通電話，實際接通電話數為2,500通，其接通率為70.8%。而在扣除非人為因素後，訪問成功率為24.1%，拒訪及中止訪問率則為75.9%。

| 項目       | 原因       | 次數    | 百分比    |        |
|----------|----------|-------|--------|--------|
| 成功       |          | 603   | 24.1%  | 17.1%  |
| 拒訪及中止訪問  |          | 1,897 | 75.9%  | 53.7%  |
|          | 接電話者拒訪   | 1,520 | 60.8%  |        |
|          | 受訪者拒訪/中拒 | 97    | 3.9%   |        |
|          | 總機拒訪     | 23    | 0.9%   |        |
|          | 非公司電話    | 36    | 1.4%   |        |
|          | 非相關產業    | 9     | 0.4%   |        |
|          | 非受訪地區    | 3     | 0.1%   |        |
|          | 公司歇業     | 21    | 0.8%   |        |
|          | 負責窗口不在   | 188   | 7.5%   |        |
| 人為因素總計   |          | 2,500 | 100.0% | 70.8%  |
| 忙線       |          | 135   | 13.1%  |        |
| 無人接聽     |          | 569   | 55.1%  |        |
| 傳真機      |          | 79    | 7.6%   |        |
| 空號/停話/故障 |          | 250   | 24.2%  |        |
| 非人為因素總計  |          | 1,033 | 100.0% | 29.2%  |
| 總計       |          | 3,533 |        | 100.0% |

## 捌、資料處理方式

本次調查於訪問完畢，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

由於本次調查所採取之抽樣方式為分層隨機抽樣方法，而為瞭解其完成樣本是否符合母體結構，以確保推論之有效性，故將依委託單位提供之母體資料與樣本資料進行樣本代表性檢定(即卡方( $\chi^2$ )檢定)。

### 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、統計分析方法

#### (一)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<sub>ki</sub>)公式如下：

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

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

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

m<sub>k</sub>：第 k 題選項個數；L：問卷題數

#### (二)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。以事業單位調查為例，此次將透過交叉分析瞭解產業別、縣市別、員工規模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 質化調查方法

### 壹、深度訪談

#### 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)事業單位

係以中彰投區事業單位中之人力資源主管或主要負責人員為訪談對象，總計訪談8家事業單位代表。

##### (二)團體組織

以團體組織如法人單位為受訪對象，總計訪談2個單位。

表 3-2-1 受訪單位代號及相關背景說明

| 訪談單位代號 | 訪談單位背景說明                                                                                                                          | 訪問時間     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| A      | 財團法人組織，為因應高齡社會的專業團隊，並以活力、開放、勇敢、踏實的態度，發展以人為本，穩定且值得信賴的優質服務；同時發揮影響力，攜手各界共創高齡友善社會；希冀成為和長輩一起到老的組織。                                     | 9 月 13 日 |
| B      | 財團法人組織，以推動「老有所用」的理念，鼓勵銀髮族社會參與。讓高齡者在課程學習、生命經驗分享等探索自我價值，重新定位人生目標。進而參與志願服務，關懷在地弱勢家庭及獨居長輩。此外，亦協助成立手作坊將老有所用的理念具體實現，讓高齡者體會生活的樂趣和工作的價值。  | 9 月 15 日 |
| C      | 事業單位(服務業)，以嶄新的經營理念和自營連鎖的方式，成功將民間礦油業者由傳統的小規模礦油經營型態，轉向資本密集的加油站企業型態。目前受訪之單一加油站有 7 位部分工時人員，55 歲以上部分工時人員 1 位。                          | 9 月 16 日 |
| D      | 事業單位(服務業)，從街頭小吃發展成為全球知名連鎖品牌，集團建構的後勤總部，規劃分工健全的作業流程，鞏固強大的門市營運力與後勤支援力，讓門市夥伴無後顧之憂，全心全意提供優質服務及產品。目前受訪之單位有 35 位部分工時人員，55 歲以上部分工時人員 2 位。 | 9 月 16 日 |

續表 3-2-1 受訪單位代號及相關背景說明

| 訪談單位代號 | 訪談單位背景說明                                                                                                                                          | 訪問時間     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| E      | 事業單位(服務業)，公司分為報關、運輸、倉儲、大宗散雜貨碼頭裝卸部門及內陸貨櫃集散站，全台共有 11 個服務據點。目前受訪之單位有 3 位部分工時人員，55 歲以上部分工時人員 0 位。                                                     | 9 月 24 日 |
| F      | 事業單位(服務業)，該集團為提供大眾舒適的休閒生活而努力，並以大自然溫泉泡湯為主體訴求，在服務上講求精緻細膩，並供優質的住宿品質和餐飲享受，成為台中市唯一具有溫泉和美麗夜景的度假中心。目前受訪之單位有 50 位部分工時人員，55 歲以上部分工時人員 0 位。                 | 9 月 17 日 |
| G      | 事業單位(製造業)，主要從事鋼鐵製造與汽車零配件製造業，擁有穩定的客戶群。目前受訪之單位有 5 位部分工時人員，55 歲以上部分工時人員 5 位。                                                                         | 9 月 14 日 |
| H      | 事業單位(製造業)，掌握光電市場供應鏈上的各產業發展趨勢，並因應客戶各種需求，提出矽膠系統封裝製程中，所需參數設定、適用供應商及原物料的最佳搭配組合，為其他電子零組件相關業。目前受訪之單位有 2 位部分工時人員，55 歲以上部分工時人員 1 位。                       | 9 月 15 日 |
| I      | 事業單位(製造業)，主要生產產品為把手、車輪、矽膠鞋墊、握力球、緩衝墊、連接器管套、防護罩、滾輪、防震片、止油片、防油墊片踏墊等等，為橡膠製造業。目前受訪之單位有 5 位部分工時人員，55 歲以上部分工時人員 0 位。                                     | 9 月 16 日 |
| J      | 事業單位(製造業)，主要生產精密軸承螺帽及精密小螺桿等機械零件，銷售區域遍及全球，並滿足客戶的需求，提供光電產業塑膠精密模具業者內外螺紋加工，使得產品能符合國際標準，亦能達到快速交貨的目的，嚴格控管產品的精度及品質。目前受訪之單位有 12 位部分工時人員，55 歲以上部分工時人員 4 位。 | 9 月 15 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。「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。然而，因應國內COVID-19疫情影響，為盡可能降低人與人接觸情形，並提高受訪者接受訪談意願，本次調查將採取電訪方式進行。

#### 四、調查時間

本調查於2021年9月13日至9月24日依受訪對象需求，安排適宜時間進行訪問。

#### 五、訪談題綱

##### (一)事業單位

- 1.企業提供部分工時職缺的原因及情況？在評估提供哪些職缺可以作為部分工時的評估因素？(生產流程、人員訓練、工作複雜度...等)該職缺是否也有全時工時的人員擔任？二者間在工作表現上是否有差異？差異為何？
- 2.該類型部分工時的職缺是否有55歲以上勞工？且工作表現和其他員工是否有差異(如工作效率、穩定度、工作態度...等)？在聘用新進55歲以上勞工的考量因素有哪些？是否有聘用年齡上限？在聘用上55歲以上勞工從事部分工時，是否有招募的困難？在工作內容的調整上，是否有針對55歲以上勞工提供一些特殊的規劃？
- 3.【無聘用55歲以上勞工擔任部分工時之企業】目前無聘用的原因是？未來願不願意提供給55歲以上勞工聘用機會及原因？在聘用新進55歲以上勞工的考量因素有哪些？在聘用上55歲以上勞工從事部分工時，是否有招募的困難？是否有聘用年齡上限？
- 4.企業是否有考慮在其他的工作職務中，改以部分工時替代及原因？在現有的工作排程、人事成本、訓練、與員工的工作協調及職務再設計方面可能產生的困難為何？或是以部分工時或彈性工時的方式，提供勞工進行階段性的退休，藉此彌補可能的人力缺口？
- 5.政府提供何種協助或服務，可以提升企業聘用55歲以上勞工從事部分工時工作的意願？或是增加其他部分工時的職缺類型？**提供國外案例**
- 6.對於中彰投分署的企業輔導團提供之措施(如協助重整工作流程、畫分適合的部分工時職缺、協助降低人事成本...等規劃)是否能改善聘用55歲以上勞工從事部分工時的內容、困境或增加企業聘用意願？

## (二)團體組織

- 1.在協助媒合 55 歲以上勞工就業時，勞工比較接受哪些類型的就業機會及原因？如彈性工時、電傳工作、部分工時、全時工作、在家工作等？若以全時工時及部分工時工作而言，勞工就業意願上是否有差異？
- 2.哪些類型的企業對 55 歲以上勞工接受意願較高？釋出的職務類型是哪些種類？全時工時及部分工時的職務類型是否有差異？主要提供部分工時的工作時間、薪資計算方式為何？對 55 歲以上之勞工接受意願？年齡可以接受的上限是？
- 3.在協助媒合 55 歲以上勞工從事部分工時工作時，容易遭遇的問題為何？媒合就業的成功關鍵因素為何？勞工及雇主在聘任及就業過程中比較容易發生的衝突點為何？勞工的就業穩定度評估(或是何種類型的就業模式，是中高齡勞工較穩定的就業型態？)？
- 4.建議銀髮人才資源中心(如中高齡職缺資訊、提供派遣工作、創業規劃、中高齡就業觀念改變)日後可強化服務之重點？建議政府提供何種協助或服務，可以提升企業聘用 55 歲以上勞工從事部分工時工作的意願？或是增加其他部分工時的職缺類型？
- 5.對於目前政府推動中高齡就業政策之方向建議？如鼓勵企業以部分工時或彈性工時的方式，提供勞工進行階段性的退休、提供聘用中高齡者相關補貼或獎勵、開發多元職務、或是提供企業招募中高齡之相關協助？

## 貳、焦點座談會

### 一、調查目的

為確認調查報告內容之完整性及相關政策建議之方向，藉此提高建議事項之可行性。

### 二、邀請對象

以轄區事業單位及銀髮人力相關之專家學者為主要邀約對象，辦理事業單位1場次及專家學者1場次，共計2場次，每場次出席人數至少6人

以上。

表 3-2-2 專家學者及事業單位代表名單

| 場次         | 與會人員                           |
|------------|--------------------------------|
| 專家學者<br>場次 | 國立政治大學勞工研究所 成之約 教授             |
|            | 國立臺灣大學工商管理學系暨商學研究所 劉念琪 教授      |
|            | 國立中正大學勞工關係學系 周玟琪 教授            |
|            | 弘光科技大學老人福利與長期照顧事業系(所) 黃玟娟 助理教授 |
|            | 朝陽科技大學社會工作系 陳馨馨 副教授            |
|            | 賴樹立 委員                         |
| 事業單位<br>場次 | 財團法人鞋類暨運動休閒科技研發中心(鞋技中心) 余佩瑩 經理 |
|            | 晉椿工業股份有限公司 紀怡毓 人資副理            |
|            | 冠憶齒輪股份有限公司 蘇純慧 人資長             |
|            | 私立光田醫院 郭飴真 人力資源管理師             |
|            | 志光教育科技股份有限公司 楊幸樺 人資室主任         |
|            | 統一超商股份有限公司 鍾金玲 招募企劃經理          |
|            | 安心食品服務股份有限公司(摩斯漢堡) 陳亮妤 人才發展課副理 |

### 三、辦理方式

採焦點座談會進行，其調查方式是透過群體之動力引發出更深層之看法或更具創意之建議，也可藉此促發溝通、表達能力較差之受訪者，將內心之意見做較完整之陳述。因應國內COVID-19疫情影響，為盡可能降低人與人接觸情形，本次會議係透過線上焦點團體座談會進行視訊會議(U會議)方式辦理。

### 四、辦理時間

專家學者座談會係於2021年10月28日上午10點至12點辦理；事業單位座談會則於2021年10月29日上午10點至12點辦理。每場次討論時間約2小時。

## 第四章 調查分析

### 第一節 銀髮勞動力調查分析

#### 壹、樣本代表性檢定

本次調查係依據中彰投區55歲以上銀髮勞動力為母體資料，包含年齡結構、縣市別、勞動狀態及性別等4個變數。將透過上述4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Raking進行處理，使其樣本與母體結構一致且具有推論之價值。

此外，本次調查所蒐集到的原始資料，在失業者部分達293份有效樣本，因母體比例為1.9%，但為使受訪樣本結構為與母體結構一致，因而進行加權處理，雖然加權後的樣本壓縮為15份，但實際上係指該15份樣本數為293份有效樣本透過權數調整而來，是具有足夠的推論代表性。相關檢定結果如表4-1-1所示。

表 4-1-1 中彰投區銀髮勞動力樣本代表性檢定表

| 項目      | 母體分配        |            | 加權前<br>樣本分配 |            | 卡方檢定                                                                           | 加權後<br>樣本分配 |            |
|---------|-------------|------------|-------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|
|         | 母體數<br>(千人) | 百分比<br>(%) | 樣本數<br>(人)  | 百分比<br>(%) |                                                                                | 樣本數<br>(人)  | 百分比<br>(%) |
| 年齡結構    |             |            |             |            |                                                                                |             |            |
| 55-59 歲 | 191         | 51.9       | 226         | 28.2       | $\chi^2=228.804$<br>(自由度=2，<br>$p=0.000<0.05$ )，加權前樣<br>本結構與母<br>體結構達顯<br>著差異。 | 415         | 51.8       |
| 60-64 歲 | 113         | 30.7       | 300         | 37.5       |                                                                                | 246         | 30.8       |
| 65 歲及以上 | 64          | 17.4       | 274         | 34.3       |                                                                                | 139         | 17.4       |
| 總計      | 368         | 100.0      | 800         | 100.0      |                                                                                | 800         | 100.0      |
| 縣市別     |             |            |             |            |                                                                                |             |            |
| 臺中市     | 196         | 53.3       | 426         | 53.2       | $\chi^2=0.001$<br>(自由度=2，<br>$p=0.999>0.05$ )，加權前樣<br>本結構與母<br>體結構未達<br>顯著差異。  | 426         | 53.2       |
| 彰化縣     | 113         | 30.7       | 246         | 30.8       |                                                                                | 246         | 30.8       |
| 南投縣     | 59          | 16.0       | 128         | 16.0       |                                                                                | 128         | 16.0       |
| 總計      | 368         | 100.0      | 800         | 100.0      |                                                                                | 800         | 100.0      |

續表 4-1-1 中彰投區銀髮勞動力樣本代表性檢定表

| 項目   | 母體分配        |            | 加權前<br>樣本分配 |            | 卡方檢定                                                                            | 加權後<br>樣本分配 |            |
|------|-------------|------------|-------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|
|      | 母體數<br>(千人) | 百分比<br>(%) | 樣本數<br>(人)  | 百分比<br>(%) |                                                                                 | 樣本數<br>(人)  | 百分比<br>(%) |
| 勞動狀態 |             |            |             |            |                                                                                 |             |            |
| 就業   | 361         | 98.1       | 507         | 63.4       | $\chi^2=5175.495$<br>(自由度=1，<br>$p=0.000<0.05$ )，加權前樣<br>本結構與母<br>體結構達顯<br>著差異。 | 785         | 98.1       |
| 失業   | 7           | 1.9        | 293         | 36.6       |                                                                                 | 15          | 1.9        |
| 總計   | 368         | 100.0      | 800         | 100.0      |                                                                                 | 800         | 100.0      |
| 性別   |             |            |             |            |                                                                                 |             |            |
| 男性   |             | 64.2       | 344         | 43.0       | $\chi^2=156.439$<br>(自由度=1，<br>$p=0.000<0.05$ )，加權前樣<br>本結構與母<br>體結構達顯<br>著差異。  | 514         | 64.2       |
| 女性   |             | 35.8       | 456         | 57.0       |                                                                                 | 286         | 35.8       |
| 總計   |             | 100.0      | 800         | 100.0      |                                                                                 | 800         | 100.0      |

## 貳、其他基本資料

### 一、年齡別及年齡身分

本次調查係以55-74歲者為調查對象，其年齡分布分別為55-59歲約占51.8%，60-64歲約占30.8%，65-69歲約占12.9%，至於70-74歲則約占4.5%。另外，再將受訪者年齡別依年齡身分進行歸類，其中中高齡者約占82.6%，高齡者約占17.4%。

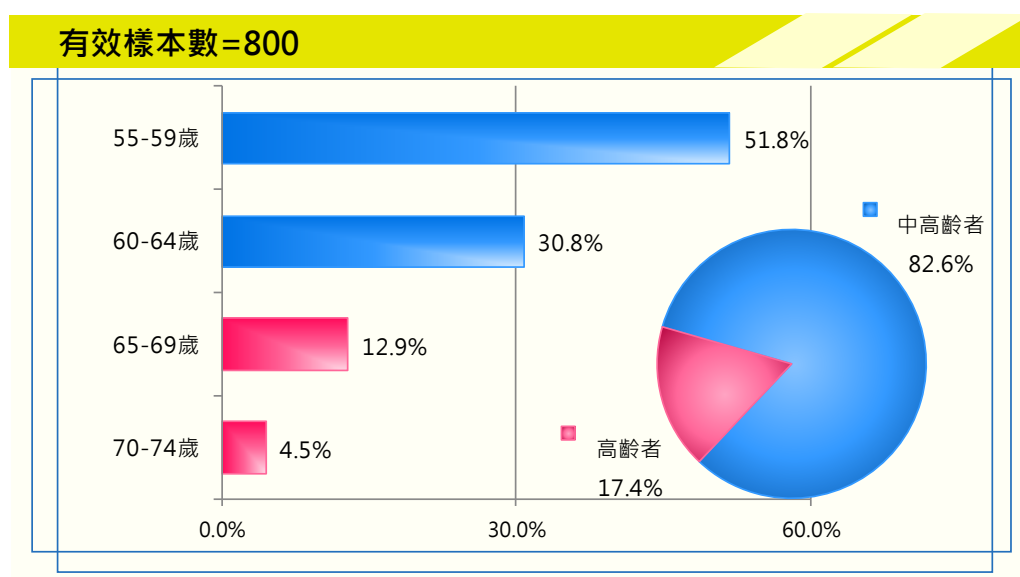


圖 4-1-1 年齡別及年齡身分分析圖

## 二、教育程度

關於受訪者教育程度，以高中職程度占大宗，比例約占38.0%，國中(22.3%)程度居次，接著依序為專科(14.3%)、大學及以上(13.9%)與國小及以下(11.5%)程度。

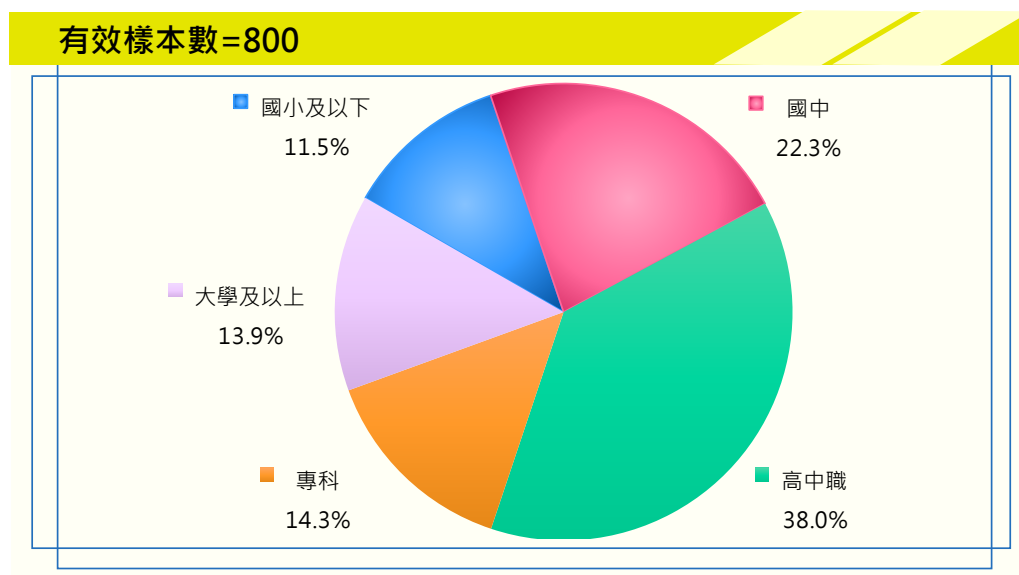


圖 4-1-2 教育程度分析圖

## 三、就業情形

在受訪者就業情形部分，達98.1%的受訪者仍在職(就業者)，另一方面，約0.8%屬於待業中，1.0%為已退休，有就業需求，而無就業經驗，但有就業需求約占0.1%，整體來看，未就業者約占1.9%。

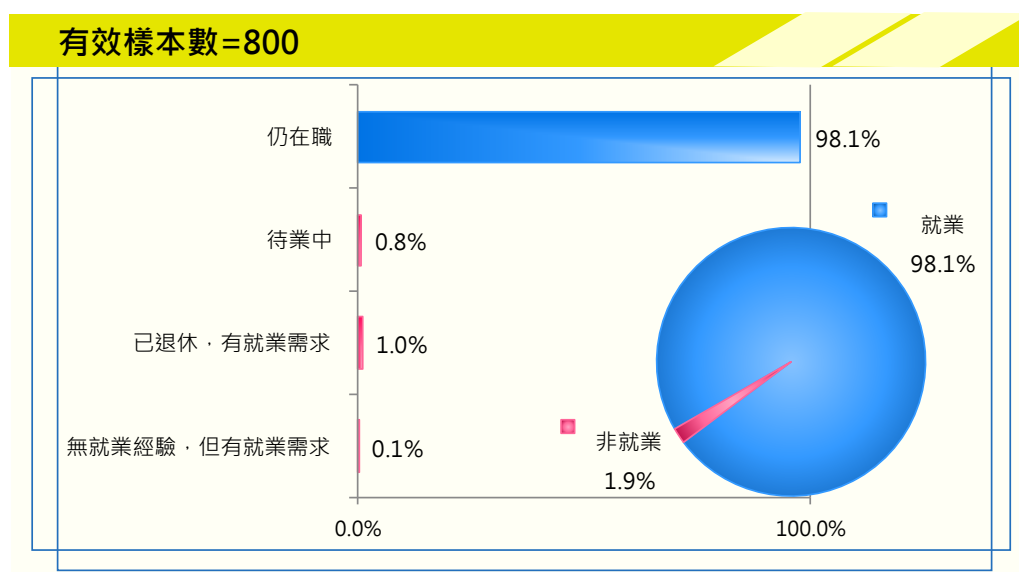


圖 4-1-3 就業情形分析圖

## 參、退休金請領情形

### 一、是否請領退休金

針對受訪者是否已請領退休金進行瞭解，經調查發現，約31.3%的受訪者表示已請領退休金；反之，約68.7%則表示尚未請領退休金。由此可知，有逾3成者在已請領退休金的情況下，仍續留或重返職場持續工作。

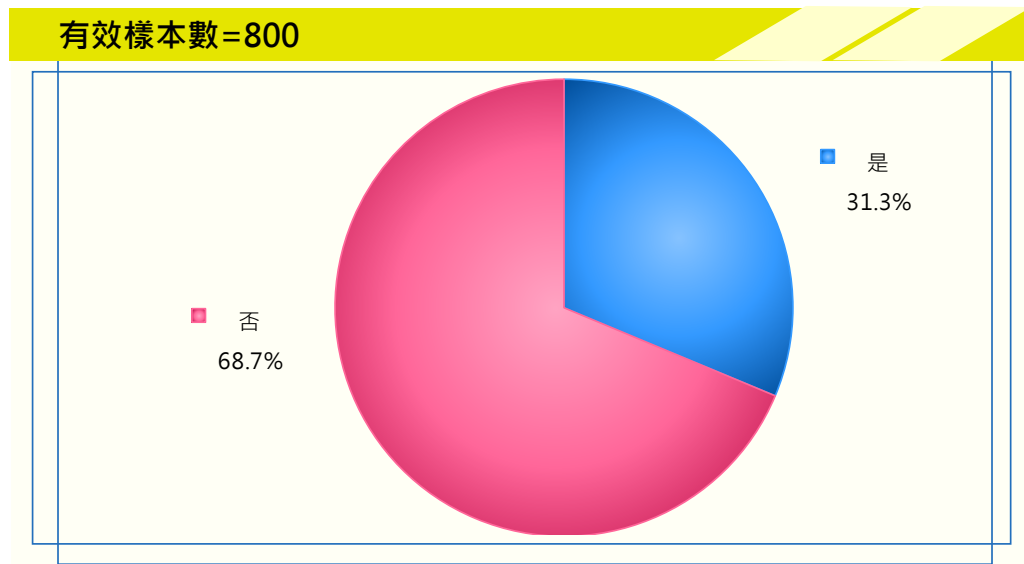


圖 4-1-4 是否請領退休金分析圖

Q6.請問您是否已經請領退休金？(單選)(有效樣本數=800)

將受訪者是否已經請領退休金與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、年齡別、年齡身分及教育程度之不同達顯著差異 ( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及變數則未達顯著差異。(詳如附表1-1)

(一)性別：男性(33.8%)已請領退休金的比例明顯高於女性(26.8%)。

(二)年齡別：65-69歲(79.5%)者已請領退休金的比例明顯較高；反之，55-59歲(10.7%)者的比例明顯較低。

(三)年齡身分：高齡者(78.6%)已請領退休金的比例明顯較高；反之，中高齡者(21.3%)的比例明顯較低。

(四)教育程度：國小及以下(49.1%)程度者已請領退休金的比例明顯較高；反之，專科(19.7%)程度者的比例明顯較低。

### 二、退休金請領種類

另外，再針對已請領退休金者，進一步詢問已經請領的退休金種類，

經由調查顯示，受訪者所請領之退休金種類，係以「勞動基準法退休金及勞工退休金條例退休金者」占大宗，約占68.8%，其次是「勞工保險老年給付」(16.0%)，再其次是「老年農民福利津貼」(7.2%)。至於其他退休金請領種類，如表4-1-2所示。

表 4-1-2 退休金請領種類分析表

| 項目                   | 次數  | 百分比   |
|----------------------|-----|-------|
| 勞動基準法退休金及勞工退休金條例退休金者 | 172 | 68.8% |
| 勞工保險老年給付             | 40  | 16.0% |
| 老年農民福利津貼             | 18  | 7.2%  |
| 軍公教退休金               | 12  | 4.8%  |
| 國民年金                 | 11  | 4.4%  |
| 軍公教養老給付              | 1   | 0.4%  |
| 公營事業退休金              | 1   | 0.4%  |

Q7.請問您請領的退休金種類？(可複選，至多 2 項)(有效樣本數=250)

### 三、退休金是否足夠支應生活所需

對於目前已經請領退休金者，進一步調查目前的退休金是否足夠支應其生活所需，結果發現，約30.4%的受訪者認為足夠；相反地，約69.6%則表示不足夠。

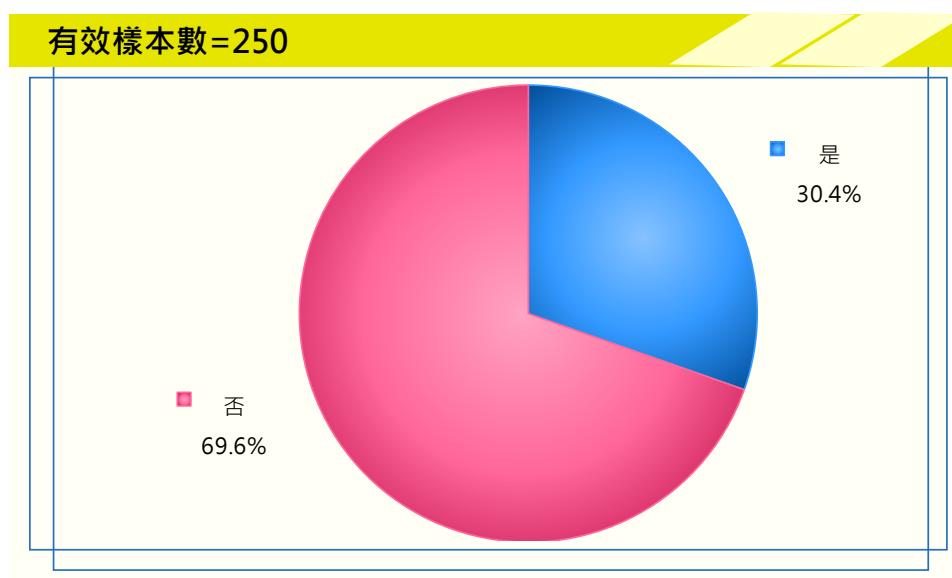


圖 4-1-5 退休金是否足夠支應生活所需分析圖

Q8.請問您目前的退休金是否足夠支應您生活所需？(單選)(有效樣本數=250)

將受訪者對於退休金是否足夠支應生活所需與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-2)

## 肆、就業者及未就業者工作情形

## 一、目前/最近一次工作職務別

針對就業者及未就業者目前及最近一次工作情形進行瞭解，在工作職務別方面，就業者目前工作職務別，係以擔任技藝、機械設備操作及組裝人員(29.5%)的比例較高，占近3成，其次是擔任服務工作人員及售貨員(17.5%)，再其次則是基層技術工及勞力工(14.4%)及技術員及助理專業人員(11.1%)。

對於未就業者最近一次工作職務別，其職務別分布趨勢與就業者相似(如圖4-1-6)，均以技藝、機械設備操作及組裝人員(28.7%)、服務工作人員及售貨員(21.4%)、基層技術工及勞力工(14.3%)及技術員及助理專業人員(14.3%)為主要工作職務別。此外，若進一步檢視職務別差異情形，未就業者從事服務工作人員及售貨員的比例相對較就業者來得高，約高出3.9個百分點。

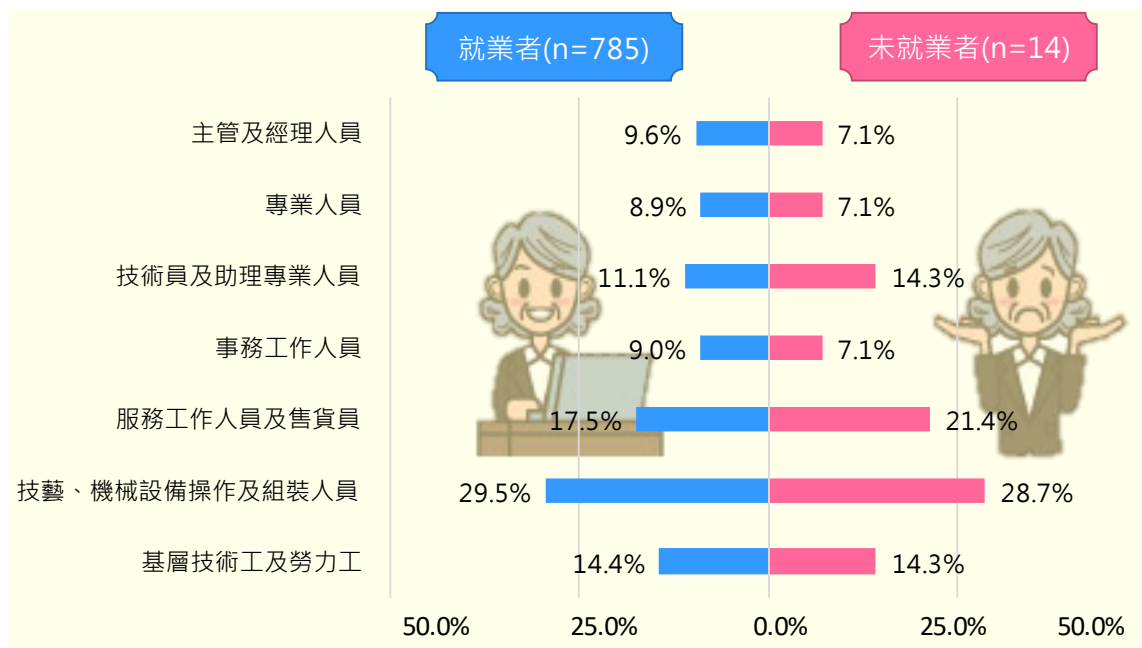


圖 4-1-6 目前/最近一次工作職務別分析圖

Q9. 請問您目前工作的職務或職業類別是？(單選) (有效樣本數=785)

Q15. 請問您最近一次的工作職務或職業類別是？(單選) (有效樣本數=14)

## (一)就業者

將就業者目前工作職務別與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、年齡別、年齡身分、居住地區、教育程度、是否已請領

退休金及目前退休金是否足夠支應生活所需之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。  
(詳如附表1-3)

- 1.性別：男性(33.2%)擔任技藝、機械設備操作及組裝人員的比例明顯高於女性(22.9%)。
- 2.年齡別：70-74 歲(66.4%)者擔任技藝、機械設備操作及組裝人員的比例明顯較高；反之，55-59 歲(23.6%)者的比例明顯較低。
- 3.年齡身分：高齡者(47.2%)擔任技藝、機械設備操作及組裝人員的比例明顯高於中高齡者(25.8%)。
- 4.居住地區：居住於南投縣(45.7%)者擔任技藝、機械設備操作及組裝人員的比例明顯較高；反之，居住於臺中市(17.0%)者的比例明顯較低。
- 5.教育程度：國小及以下(48.6%)程度者擔任技藝、機械設備操作及組裝人員的比例明顯較高；反之，專科(16.8%)及大學及以上(16.6%)程度者的比例明顯較低。
- 6.是否已請領退休金：已請領(34.5%)者擔任技藝、機械設備操作及組裝人員的比例明顯高於尚未請領(27.3%)者。
- 7.目前退休金是否足夠支應生活所需：認為不足(36.2%)者擔任技藝、機械設備操作及組裝人員的比例明顯高於表示足夠(30.5%)者。

## (二)未就業者

將未就業者最近一次工作職務別與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-4)

## 二、目前/最近一次工作型態

在工作型態部分，不論就業者或未就業者，其目前工作型態或最近一次工作型態，均以全時工時為主，分別約占46.6%及57.2%，由此可知，全時工時工作仍是銀髮勞動力主要投入的工作方式。

再進一步觀察兩者工作型態的差異情形，發現就業者自行創業(13.2%)的比例高於未就業者(7.1%)，約高出6.1個百分點；此外，從調查也發現，

在就業者中有12.4%係屬於從事務農工作者，其工作型態較難以全時或部分工時等方式進行區分。至於其他工作型態分布，如圖4-1-7所示。

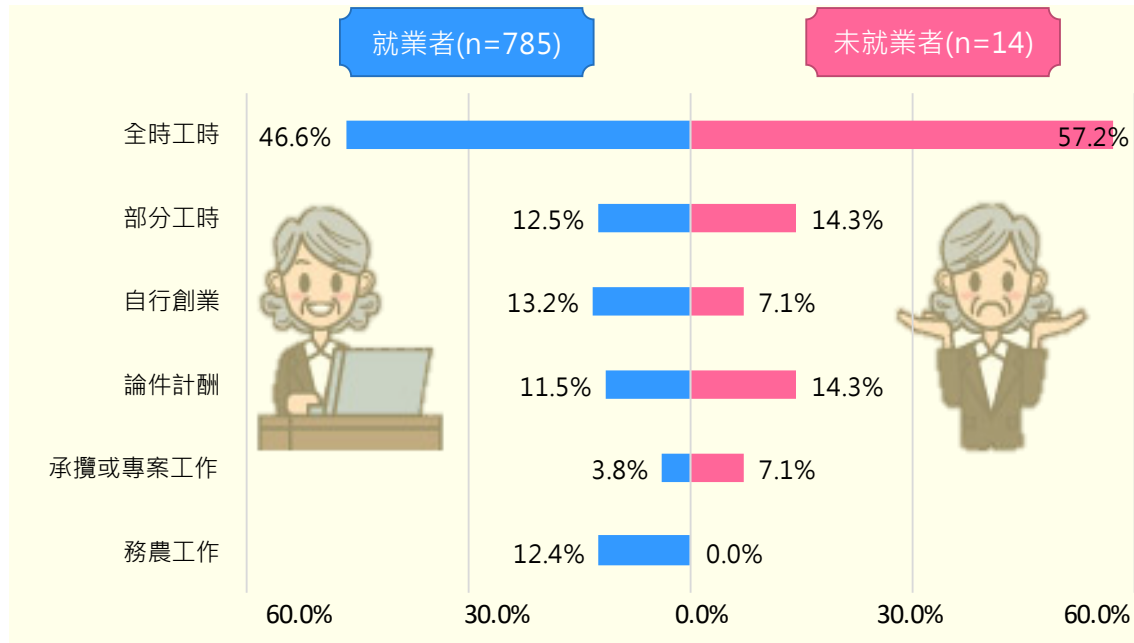


圖 4-1-7 目前/最近一次工作型態分析圖

Q10.請問您目前的工作是屬於？(全部提示，單選)(有效樣本數=785)

Q16.請問您最近一次的工作是屬於？(全部提示，單選)(有效樣本數=14)

### (一)就業者

將就業者目前工作型態與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、年齡身分、居住地區、教育程度及是否已請領退休金之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及變數則未達顯著差異。(詳如附表1-5)

- 1.性別：女性(19.1%)從事部分工時的比率明顯高於男性(9.0%)。
- 2.年齡身分：高齡者(13.7%)從事部分工時的比率明顯高於中高齡者(12.3%)。
- 3.居住地區：居住於臺中市(14.8%)者從事部分工時的比率明顯較高；反之，居住於彰化縣(8.4%)者的比率明顯較低。
- 4.教育程度：國中(22.6%)程度者從事部分工時的比率明顯較高；反之，專科(8.3%)程度者的比率明顯較低。
- 5.是否已請領退休金：已請領(20.2%)者從事部分工時的比率明顯高於尚未請領(9.1%)者。

## (二)未就業者

將未就業者最近一次工作型態與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-6)

### 三、目前/最近一次工作薪資計算方式

關於工作薪資計算方式，就業者目前工作及未就業者最近一次工作，都以月薪制為主要薪資計算方式，分別約占46.9%及57.2%，其次則是論件計酬，各約占23.9%及21.4%，而兩者薪資計算方式主要差異在於日薪制，未就業者約占14.3%高於就業者的8.3%，此外，在就業者中亦有13.5%表示目前工作薪資係以年薪計算的方式。有關工作薪資計算方式分布，如圖4-1-8所示。

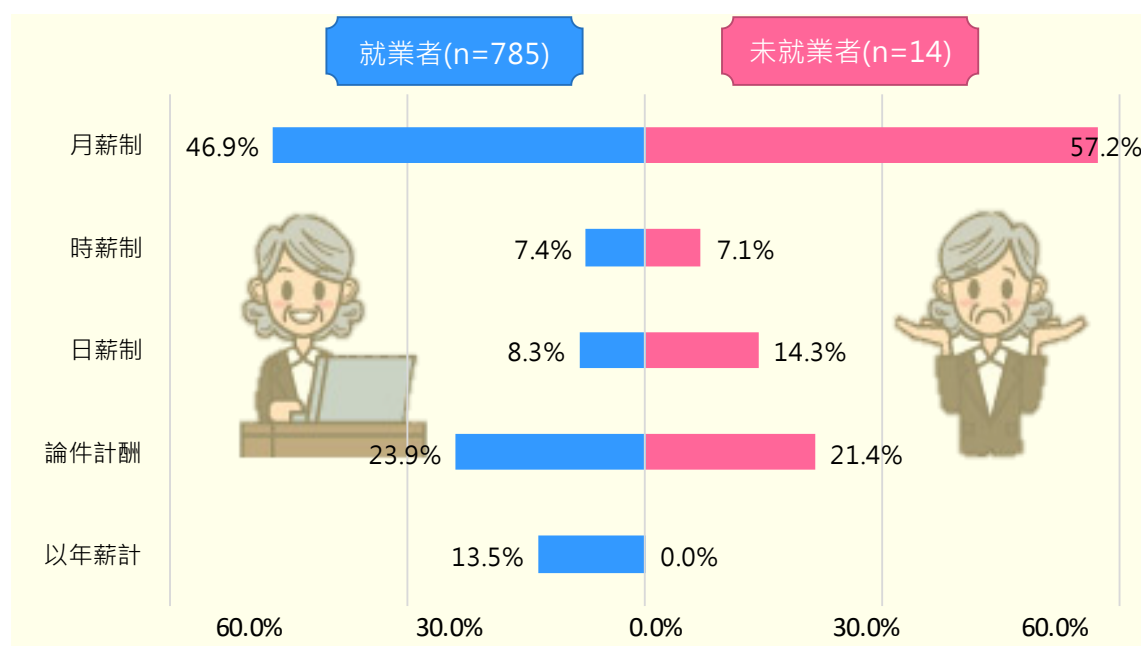


圖 4-1-8 目前/最近一次工作薪資計算方式分析圖

Q11.請問您的薪資計算方式是屬於？(全部提示，單選)(有效樣本數=785)

Q17.請問您最近一次的工作薪資計算方式是屬於？(全部提示，單選)(有效樣本數=14)

## (一)就業者

將就業者目前工作薪資計算方式與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、年齡別、年齡身分、居住地區、教育程度及是否已請領退休金之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於目前退休金是否足夠支應生活所需則未達顯著差異。(詳如附表1-7)

- 1.性別：女性(14.8%)為時薪制的比例明顯高於男性(3.4%)。
- 2.年齡別：60-64 歲(10.3%)者為時薪制的比例明顯較高；反之，65-69 歲(4.4%)及 70-74 歲(4.6%)者的比例明顯較低。
- 3.年齡身分：中高齡者(8.1%)為時薪制的比例明顯高於高齡者(4.5%)。
- 4.居住地區：居住於臺中市(8.9%)者為時薪制的比例明顯較高；反之，居住於南投縣(3.6%)者的比例明顯較低。
- 5.教育程度：專科(10.2%)程度者為時薪制的比例明顯較高；反之，國小及以下(4.7%)程度者的比例明顯較低。
- 6.是否已請領退休金：已請領(11.3%)者為時薪制的比例明顯高於尚未請領(5.7%)者。

## **(二)未就業者**

將未就業者最近一次工作薪資計算方式與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-8)

## **四、目前/最近一次工作平均月薪**

對於工作薪資計算方式屬於月薪制者，再詢問其目前工作及最近一次工作的平均月薪，在就業者部分，以 50,001 元及以上(31.0%)及 30,001~40,000 元(30.4%)所占比例較高，均占 3 成以上，其次則是 24,000~30,000 元約占 21.5%，另有 7.6%則表示平均月薪落在基本工資以下。若以整體就業者的平均月薪來看，平均約為 40,502.30 元。

在未就業者方面，其平均月薪主要落在 50,001 元及以上(25.0%)、30,001~40,000 元(25.0%)及 24,000~30,000 元(25.0%)，另有 12.5%屬於未達基本工資的水平，相比就業者約高出 4.9 個百分點。若以整體未就業者的平均月薪來看，平均約為 37,969.65 元，與就業者平均月薪相比，約有 2,533 元的差距。

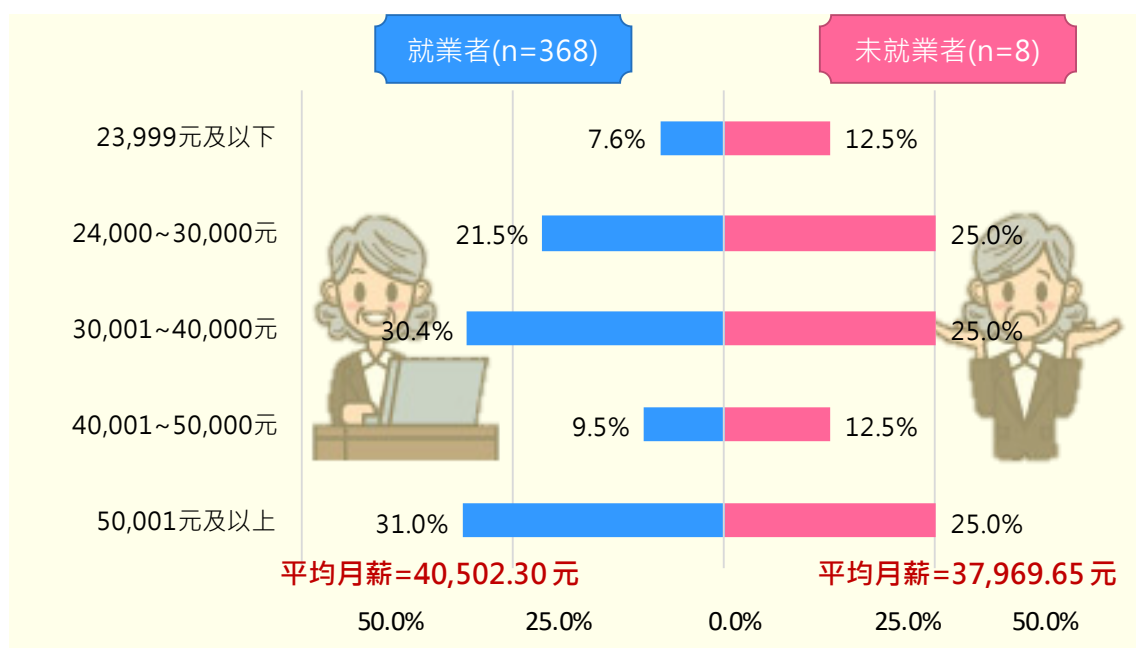


圖 4-1-9 目前/最近一次工作平均月薪分析圖

Q12.請問您目前的這份工作，平均月薪大約為多少？(單選)(有效樣本數=368)

Q18.請問您最近一次的工作，平均月薪大約為多少？(單選)(有效樣本數=8)

### (一)就業者

將就業者目前工作平均月薪與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、年齡身分、居住地區、教育程度及是否已請領退休金之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於年齡別及目前退休金是否足夠支應生活所需則未達顯著差異。(詳如附表1-9)

- 1.性別：男性(39.7%)平均月薪 50,001 元及以上的比例明顯高於女性(18.0%)。
- 2.年齡身分：中高齡者(33.3%)平均月薪 50,001 元及以上的比例明顯高於高齡者(6.2%)。
- 3.居住地區：居住於臺中市(34.1%)者平均月薪 50,001 元及以上的比例明顯較高；反之，居住於彰化縣(24.0%)者的比例明顯較低。
- 4.教育程度：大學及以上(66.8%)程度者平均月薪 50,001 元及以上的比例明顯較高；反之，國中(17.5%)及高中職(18.3%)程度者的比例明顯較低。
- 5.是否已請領退休金：尚未請領(33.9%)者平均月薪 50,001 元及以上的比例明顯高於已請領(18.9%)者。

## (二)未就業者

將未就業者最近一次工作平均月薪與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-10)

### 五、目前/最近一次工作平均時薪

同樣對於工作薪資計算方式屬於時薪制者，再詢問其目前工作及最近一次工作的平均時薪，在就業者部分，係以領基本時薪者占多數，比例約為48.3%，其次則是領161~200元者約占25.9%，再其次則是領201~250元(15.5%)及251元及以上(10.3%)者。若以整體就業者的平均時薪來看，平均約為188.12元。

另一方面，未就業者最近一次的工作薪資計算方式係以基本時薪(79.5%)比例較高，其次是161~200元(16.2%)，其平均時薪約為167.19元。

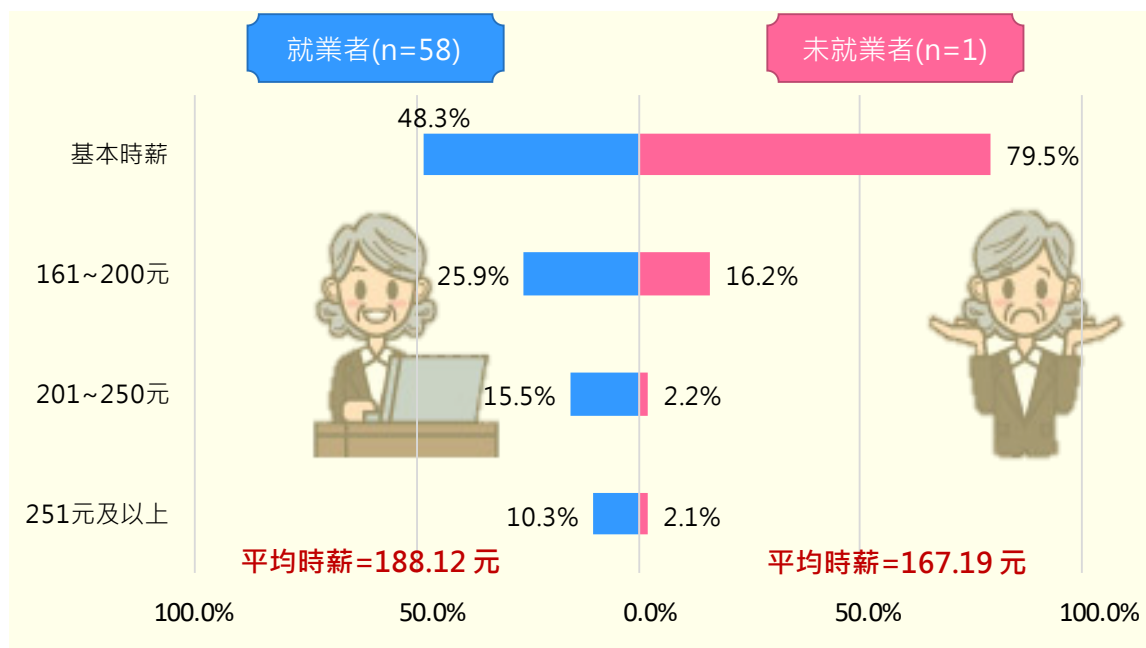


圖 4-1-10 目前/最近一次工作平均時薪分析圖

註：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於0且小於0.5即可能有出現0的情形，基於未就業者在部分選項中的樣本數有小於0.5的情形，在樣本數合計加總後約介於1~1.5之間，故樣本數約為1，特此說明。

Q13.請問您目前的這份工作，平均時薪大約為多少？(單選)(有效樣本數=58)

Q19.請問您最近一次的工作，平均時薪大約為多少？(單選)(有效樣本數=1)

## (一)就業者

將就業者目前工作平均時薪與基本資料及相關變數進行交叉分析，

發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表 1-11)

## (二)未就業者

將未就業者最近一次工作平均時薪與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表 1-12)

## 六、就業者目前工作地點

根據調查，就業者目前工作的地點，以位在臺中市(54.2%)的比例較高，占逾5成，其次是彰化縣(30.1%)，再來則是南投縣(15.7%)。

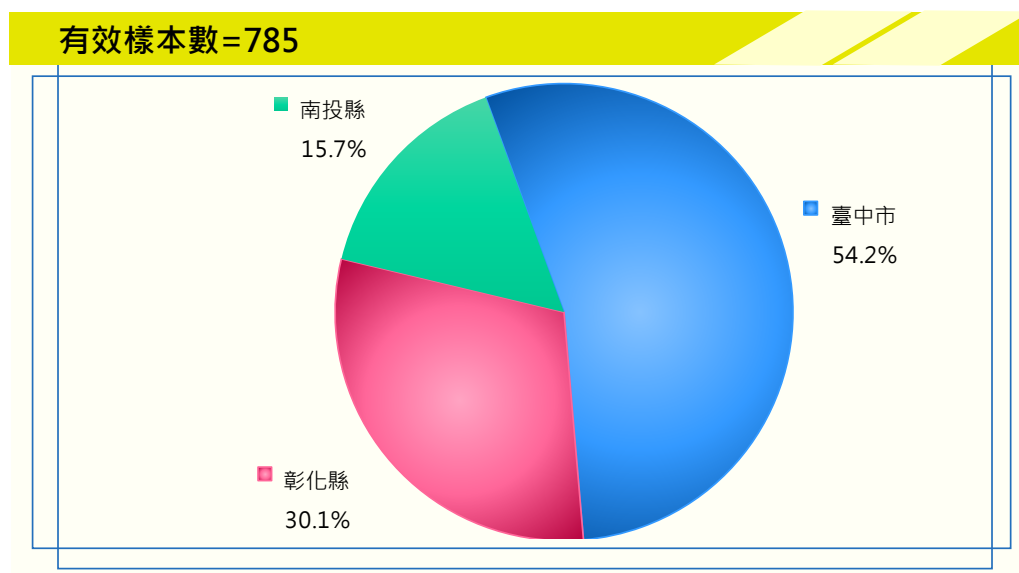


圖 4-1-11 就業者目前工作地點分析圖

Q14.請問您目前這份工作的工作地點是在哪個縣市？(單選)(有效樣本數=785)

將就業者目前工作地點與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因居住地區及教育程度之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及相關變數則未達顯著差異。(詳如附表 1-13)

(一)居住地區：居住於臺中市(97.7%)者工作地點在臺中市的比例明顯較高；反之，居住於彰化縣(4.4%)及南投縣(5.4%)者的比例明顯較低。

(二)教育程度：高中職(64.3%)程度者工作地點在臺中市的比例明顯較高；反之，國中(34.7%)程度者的比例明顯較低。

由上述可知，從就業者的居住地區觀察其目前工作的工作地點來看，

調查發現甚少有不同縣市的就業者會選擇跨區工作，換言之，轄區大部分銀髮就業者多會以在居住地區的工作作為其主要的工作地點，而留在原縣市工作的比例，依序分別為臺中市約占97.7%、彰化縣約占95.4%及南投縣約占91.6%。

## 七、未就業者求職過程是否遭遇困難及其困難情形

### (一)求職過程是否遭遇困難

針對未就業者詢問其求職過程中，是否有遭遇到困難，結果發現，約40.0%的未就業者表示有遭遇到困難；反之，約60.0%則表示沒有。

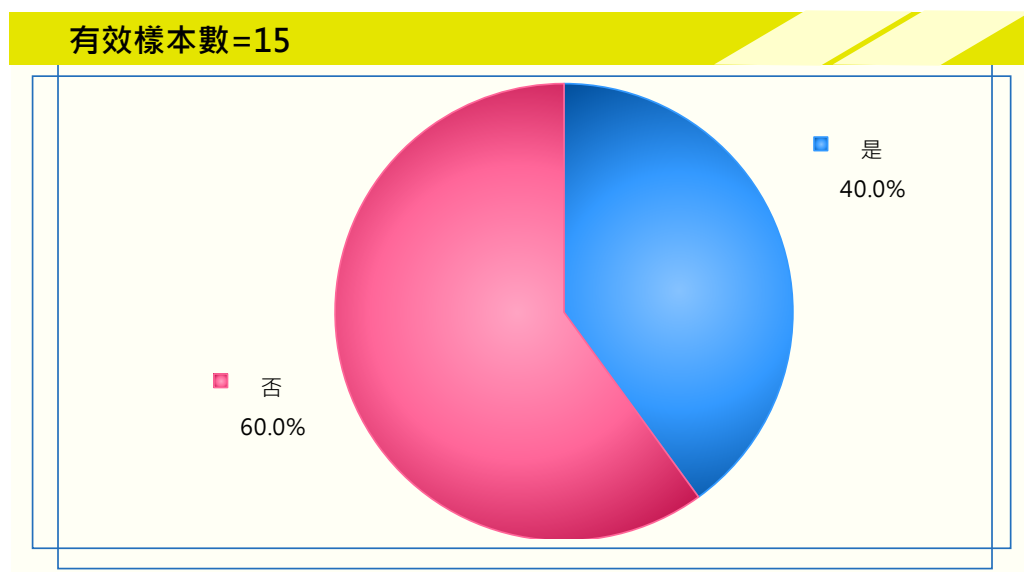


圖 4-1-12 未就業者求職過程是否遭遇困難分析圖

Q20.請問您在求職過程中，是否有遭遇到困難？(單選)(有效樣本數=15)

將未就業者求職過程是否遭遇困難與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-14)

### (二)求職過程遭遇困難情形

再針對有遭遇困難者，進一步詢問其在求職過程中，所遭遇困難的情形，發現以「年齡歧視」(50.0%)占大宗，「體能限制」(33.3%)及「缺乏工作機會/適合職缺少」(33.3%)居次。至於其他遭遇困難情形，還包括「求職管道不足」(16.7%)、「求職面試技巧不足」(16.7%)及「不會寫履歷」(16.7%)等，各項目詳見表4-1-3。整體而言，對於55歲以上未就業者

的求職過程，其最容易遭遇到的挑戰就是關於年齡及體能方面的困境，導致不易獲得就業機會。

表 4-1-3 求職過程遭遇困難情形分析表

| 項目                                  | 次數 | 百分比   |
|-------------------------------------|----|-------|
| 年齡歧視                                | 3  | 50.0% |
| 體能限制                                | 2  | 33.3% |
| 缺乏工作機會/適合職缺少                        | 2  | 33.3% |
| 求職管道不足                              | 1  | 16.7% |
| 求職面試技巧不足                            | 1  | 16.7% |
| 不會寫履歷                               | 1  | 16.7% |
| 對工作內容或要求不夠了解                        | 1  | 16.7% |
| 不知道自己適合做哪方面工作                       | 1  | 16.7% |
| 技能不足                                | 1  | 16.7% |
| 學(經)歷不足                             | 1  | 16.7% |
| 薪資待遇不符期待                            | 1  | 16.7% |
| Q21.請問您求職過程中，遭遇到哪些困難？(可複選)(有效樣本數=6) |    |       |

## 伍、對未來的就業意願

### 一、期待未來下一個工作職務別

對於未來若要投入職場，約27.8%的就業者期待下一個工作可以擔任技藝、機械設備操作及組裝人員，其次是擔任服務工作人員及售貨員(21.3%)，再者則是基層技術工及勞力工(11.6%)及技術員及助理專業人員(11.4%)等相關職務。

在未就業者方面，雖然主要期望的職務別與就業者相似，但未就業者係以從事服務工作人員及售貨員的比例相對較高，約占34.1%，技藝、機械設備操作及組裝人員(18.3%)居次，再其次依序是技術員及助理專業人員(13.9%)、事務工作人員(12.9%)及基層技術工及勞力工(11.4%)。至於期待其他職務別分布情形，如圖4-1-13所示。

整體來說，未就業者相對於就業者會較期待從事服務類及事務類性質的工作，如服務工作人員及售貨員或事務工作人員。

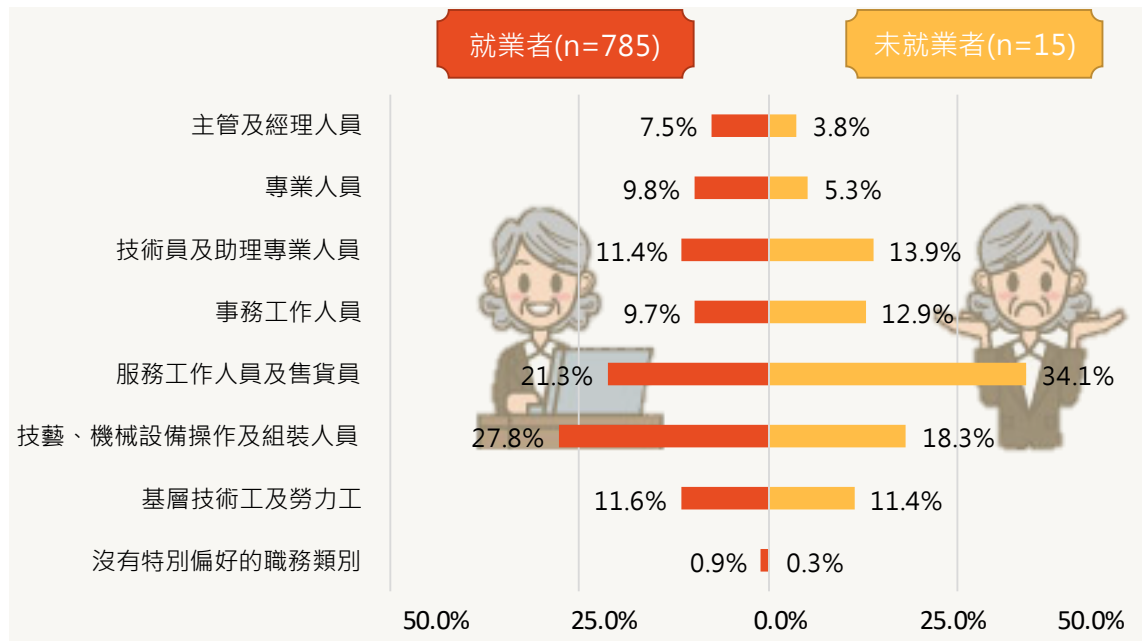


圖 4-1-13 期待未來下一個工作職務別分析圖

Q22.(就業者追問,若未來有求職需求)請問您期待未來下一個工作的職務或職業類別是?(單選)(有效樣本數=800)

### (一)就業者

將就業者期待未來下一個工作職務別與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、年齡身分、居住地區、教育程度及是否已請領退休金之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及變數則未達顯著差異。(詳如附表1-15)

- 1.性別：男性(31.7%)期待從事技藝、機械設備操作及組裝人員的比例明顯高於女性(20.8%)。
- 2.年齡身分：高齡者(44.7%)期待從事技藝、機械設備操作及組裝人員的比例明顯較高；反之，中高齡者(24.4%)的比例明顯較低。
- 3.居住地區：居住於南投縣(41.8%)者期待從事技藝、機械設備操作及組裝人員的比例明顯較高；反之，居住於臺中市(19.0%)者的比例明顯較低。
- 4.教育程度：國小及以下(45.6%)程度者期待從事技藝、機械設備操作及組裝人員的比例明顯較高；反之，大學及以上(11.9%)程度者的比例明顯較低。

5.是否已請領退休金：已請領(33.3%)者期待從事技藝、機械設備操作及組裝人員的比例明顯高於尚未請領(25.4%)者。

## (二)未就業者

將未就業者期待未來下一個工作職務別與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-16)

## 二、期待未來下一個工作型態

就業者所期待的下一個工作型態，據調查顯示，就業者傾向從事全時工時居多，約占37.9%，其次是部分工時(21.6%)，再其次則是論件計酬(14.8%)及自行創業(12.0%)，另外，其他工作型態還包括務農工作(11.0%)及承攬或專案工作(2.7%)。

另一方面，未就業者主要期待的工作型態與就業者呈現出差異性，其中以期待從事部分工時(46.3%)占大宗，甚至比就業者高出約24.7個百分點，其次則是從事全時工時(35.0%)，而論件計酬(10.8%)則再次之，另外，由調查結果也發現，未就業者期待自行創業(4.3%)的比例也相對小於就業者。整體來說，期待未來投入部分工時工作是未就業者的首選。

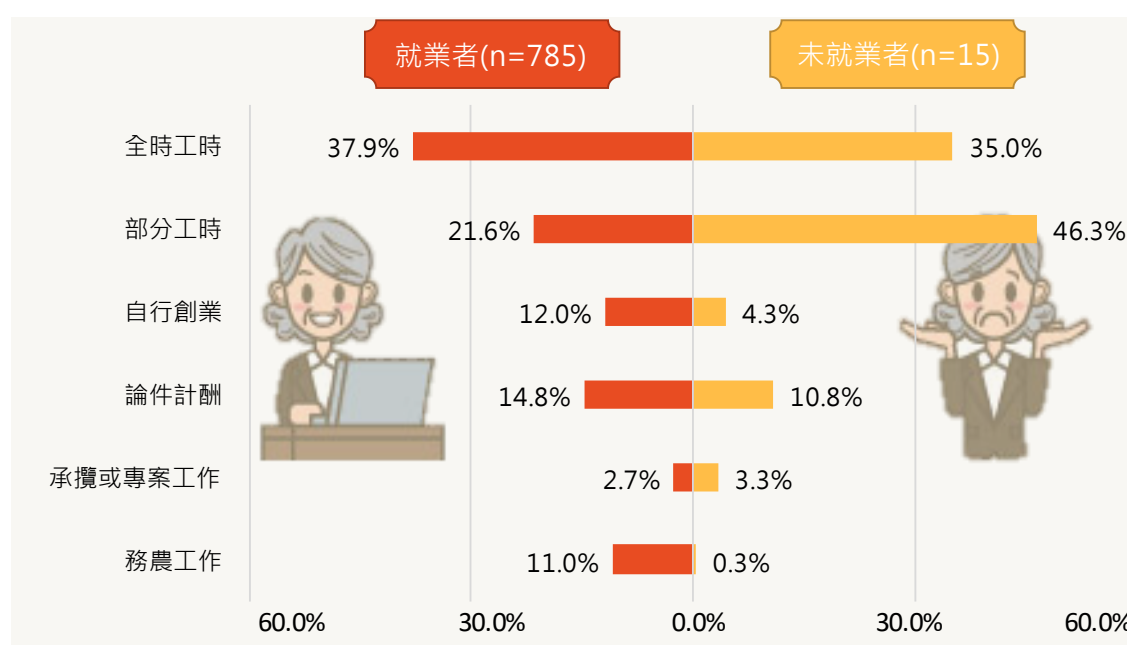


圖 4-1-14 期待未來下一個工作型態分析圖

Q23.(就業者追問，若未來有求職需求)請問您期待未來下一個工作是屬於？(全部提示，單選)(有效樣本數=800)

### (一)就業者

將就業者期待未來下一個工作型態與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、年齡別、年齡身分、居住地區、教育程度及是否已請領退休金之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及變數則未達顯著差異。(詳如附表1-17)

- 1.性別：男性(38.5%)期待從事全時工時的比例明顯高於女性(36.8%)。
- 2.年齡別：55-59 歲(43.6%)者期待從事全時工時的比例明顯較高；反之，70-74 歲(16.2%)的比例明顯較低。
- 3.年齡身分：中高齡者(41.6%)期待從事全時工時的比例明顯高於高齡者(20.2%)。
- 4.居住地區：居住於臺中市(41.3%)者期待從事全時工時的比例明顯較高；反之，居住於南投縣(28.1%)者的比例明顯較低。
- 5.教育程度：專科(49.8%)程度者期待從事全時工時的比例明顯較高；反之，國中(31.4%)程度者的比例明顯較低。
- 6.是否已請領退休金：尚未請領(42.6%)者期待從事全時工時的比例明顯高於已請領(27.4%)者。

整體來看，男性、55-59歲或中高齡者、居住於臺中市者及專科程度者對於未來下一個工作屬於全時工時有較高的期待，此外，尚未請領退休金者亦較偏好全時工時工作。

### (二)未就業者

將未就業者期待未來下一個工作型態與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-18)

### 三、期待未來下一個工作薪資計算方式

在期待下一個工作薪資計算方式部分，由調查可知，約43.1%的就業者較期待月薪制，而論件計酬(22.8%)方式居次，再次之則依序是時薪制(12.7%)、以年薪計(12.1%)及日薪制(9.3%)。

在未就業者部分，未就業者所期待的下一個工作薪資計算方式，同樣以月薪制(40.0%)所佔比例較高，其次是時薪制(28.1%)，再者依序為論件計酬(16.3%)、日薪制(14.8%)及以年薪計(0.8%)。

整體來說，不論就業者或未就業者，均有4成期待下一個工作的計薪方式為月薪制，而不同的是，未就業者未來傾向時薪制及日薪制的比例相較於就業者都來得高，分別約高出15.4及5.5個百分點。

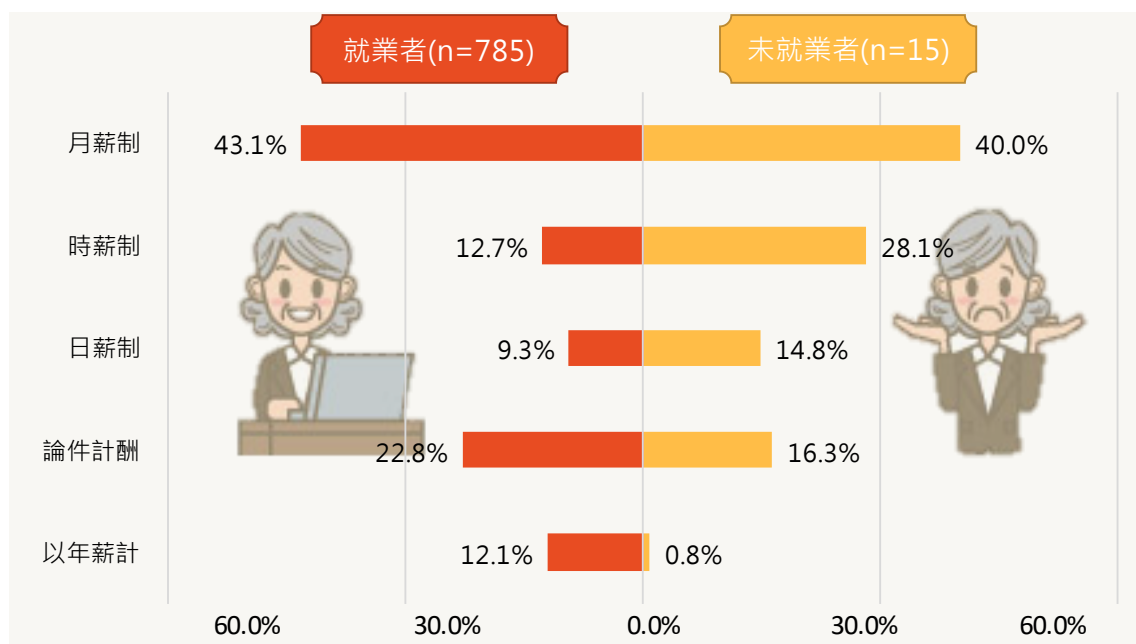


圖 4-1-15 期待未來下一個工作薪資計算方式分析圖

Q24.(就業者追問，若未來有求職需求)請問您期待未來下一個工作的薪資計算方式是屬於？(全部提示，單選)(有效樣本數=800)

### (一)就業者

將就業者期待未來下一個工作薪資計算方式與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、年齡別、年齡身分、居住地區、教育程度及是否已請領退休金之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及變數則未達顯著差異。(詳如附表1-19)

- 1.性別：女性(44.9%)期待月薪制的比例明顯高於男性(42.0%)。
- 2.年齡別：55-59 歲(52.2%)者期待月薪制的比例明顯較高；反之，70-74 歲(14.9%)的比例明顯較低。
- 3.年齡身分：中高齡者(47.2%)期待月薪制的比例明顯高於高齡者(22.8%)。

- 4.居住地區：居住於臺中市(49.2%)者期待月薪制的比例明顯較高；反之，居住於南投縣(34.9%)者的比例明顯較低。
- 5.教育程度：專科(49.1%)程度者期待月薪制的比例明顯較高；反之，國小及以下(32.6%)程度者的比例明顯較低。
- 6.是否已請領退休金：尚未請領(48.2%)者期待月薪制的比例明顯高於已請領(31.3%)者。

## **(二)未就業者**

將未就業者期待未來下一個工作薪資計算方式與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-20)

### **四、期待未來下一個工作平均月薪**

而期待月薪制之就業者，其主要期待的平均月薪係以落在24,000~30,000元(29.5%)的比例較高，占近3成，其次是30,001~40,000元(26.5%)，再其次則是50,001元及以上(21.9%)。若以整體平均月薪來計算，平均約為38,875.64元。

至於期待月薪制之未就業者，其主要期待的平均月薪則同樣以24,000~30,000元(47.2%)的比例較高，占逾4成7，再者則是落在30,001~40,000元(28.5%)區間，再來23,999元及以下(9.9%)及50,001元及以上(8.5%)。若以整體平均月薪來計算，平均約為31,900.68元。

整體而言，雖然就業者及未就業者所期待的平均月薪均以24,000~30,000元為為主，然而，未就業者對於該薪資水平的期待更甚於就業者，遠高於就業者約17.7個百分點，另一方面，就業者對於未來就業的工作報酬也突顯出其企圖心，期待40,001~50,000元及50,001元及以上的比例遠高出未就業者，各約達11.5及13.4個百分點。就整體平均月薪來看，兩者落差約在6,975元。

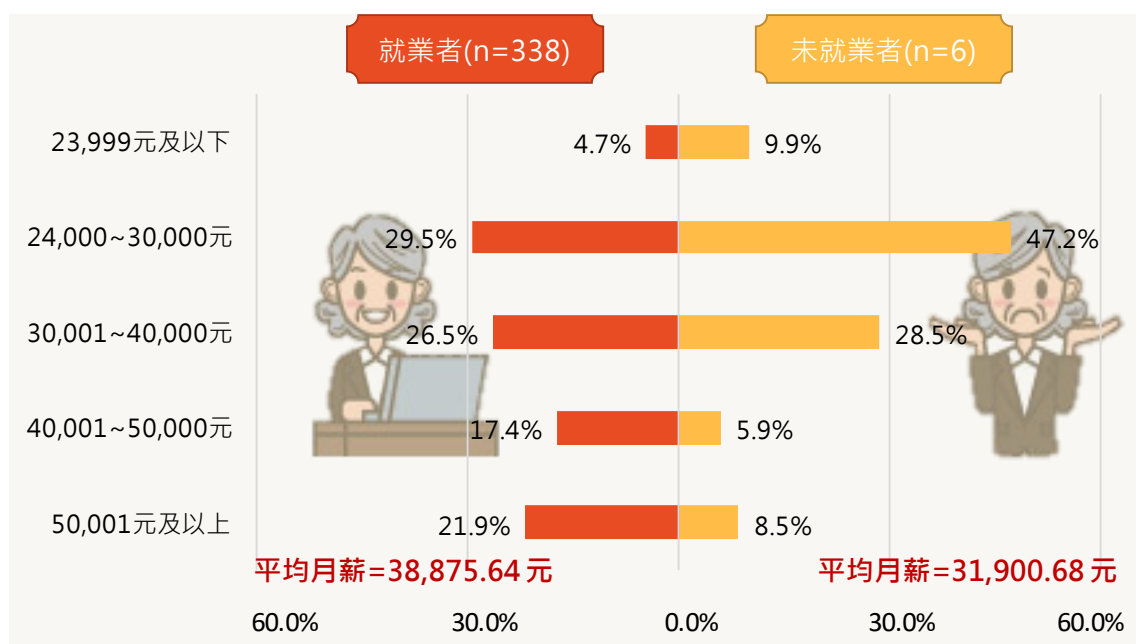


圖 4-1-16 期待未來下一份工作平均月薪分析圖

Q25.(就業者追問，若未來有求職需求)請問您期待未來下一份工作，平均月薪大約為多少？(單選) (有效樣本數=344)

### (一)就業者

將就業者期待未來下一份工作平均月薪與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、居住地區及教育程度之不同達顯著差異 ( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及變數則未達顯著差異。(詳如附表1-21)

- 1.性別：女性(46.8%)期待平均月薪 24,000~30,000 元的比例明顯高於男性(19.3%)。
- 2.居住地區：居住於彰化縣(38.7%)者期待平均月薪 24,000~30,000 元的比例明顯較高；反之，居住於臺中市(26.0%)者的比例明顯較低。
- 3.教育程度：國小及以下(40.5%)及國中(41.3%)程度者期待平均月薪 24,000~30,000 元的比例明顯較高；反之，專科(12.5%)程度者的比例明顯較低。

### (二)未就業者

將未就業者期待未來下一份工作平均月薪與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異 ( $p > 0.05$ )。(詳如附表1-22)

## 五、期待未來下一個工作平均時薪

另外，對於期待下一個工作薪資計算方式為時薪制者，進一步瞭解其主要期待的平均時薪，結果發現，逾4成就業者表示期待的平均時薪為基本時薪(42.9%)居多，其次是161~200元(21.0%)，再次之則是201~250元(18.8%)及251元及以上(17.3%)。若以整體平均時薪來計算，平均約為196.66元。

在未就業者部分，主要期待的平均時薪係以基本時薪(67.9%)占大宗，比例約占6成8，其次是161~200元(17.3%)，再其次則是251元及以上(7.6%)及201~250元(7.2%)。若以整體平均時薪來計算，平均約為177.12元。

由上述可知，不論就業者或未就業者所期待的平均時薪均以基本時薪占多數，而對於基本時薪以上的工作報酬期待，可以明顯發現，就業者均較未就業者來得高。就整體平均時薪來看，兩者雖有約20元的差距，但不論就業者或未就業者，對平均時薪之期待均高於目前的基本時薪。

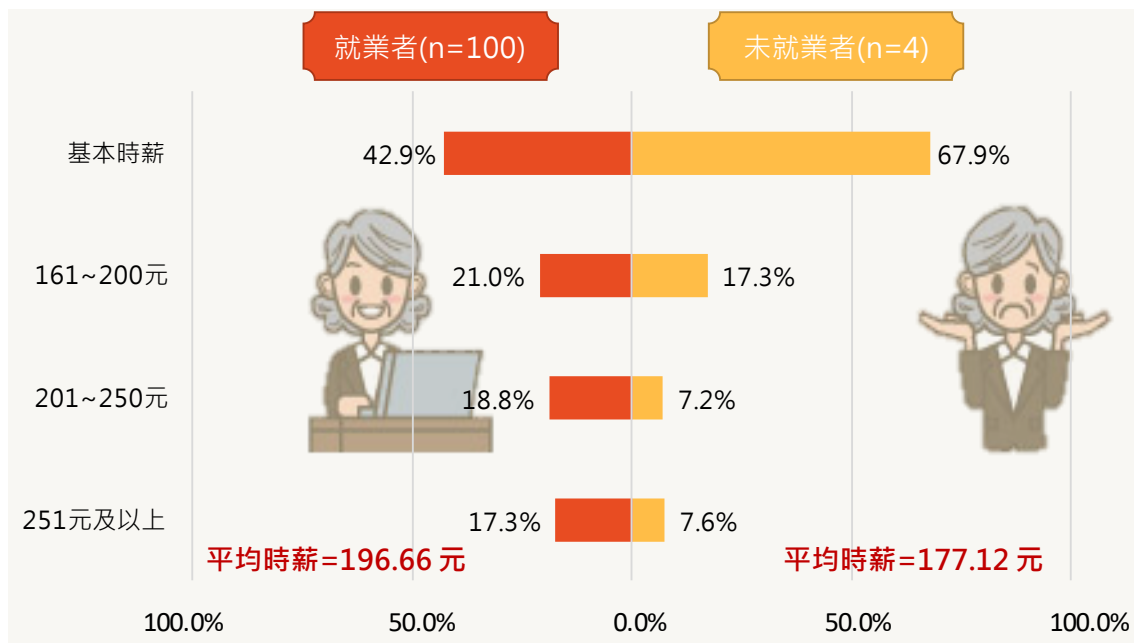


圖 4-1-17 期待未來下一個工作平均時薪分析圖

Q25.(就業者追問，若未來有求職需求)請問您期待未來下一個工作，平均時薪大約為多少？(單選) (有效樣本數=104)

### (一)就業者

將就業者期待未來下一個工作平均時薪與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。

(詳如附表1-23)

## (二)未就業者

將未就業者期待未來下一個工作平均時薪與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-24)

## 六、選擇下一個工作重視條件

根據調查發現，就業者在選擇下一個工作會比較重視的條件因素，在求職者自身能力方面，係以「自身健康與體力狀況」(44.5%)及「個人興趣及能力相符」(41.9%)占逾4成的比例較高，另有1成認為「工作內容具價值意義」(10.3%)；在工作條件部分，則約4成表示「工作距離遠近」(42.4%)為主要考量的因素，其次是「薪資待遇」(29.8%)，再來則是「工作場所舒適安全性」(17.9%)及「工時長短(全時或部分工時)」(15.1%)。

在未就業者方面，未就業者選擇下一個工作會比較重視的條件因素，在求職者自身能力面向上，主要重視條件與就業者相似，均以「自身健康與體力狀況」(44.9%)及「個人興趣及能力相符」(39.5%)的比例較高，約占4成以上，但對於「工作內容具價值意義」(4.2%)的重視程度則相對較就業者小；至於工作條件面向，雖然未就業者主要重視條件因素與就業者一樣，但未就業者對於「工作距離遠近」(52.9%)的要求則比就業者約高出10.5個百分點，而「工時長短(全時或部分工時)」(27.0%)則高於就業者約11.9個百分點。有關就業者及未就業者對於選擇下一個工作重視條件項目，如表4-1-4所示。

表 4-1-4 選擇下一個工作重視條件分析表

| 類別          | 項目        | 就業者<br>(n=785) | 未就業者<br>(n=15) |
|-------------|-----------|----------------|----------------|
| 求職者<br>自身能力 | 自身健康與體力狀況 | 44.5%          | 44.9%          |
|             | 個人興趣及能力相符 | 41.9%          | 39.5%          |
|             | 工作內容具價值意義 | 10.4%          | 4.2%           |
|             | 具有學習技能的機會 | 7.0%           | 7.5%           |
|             | 家人的支持與看法  | 5.9%           | 8.4%           |
|             | 職場人際關係    | 4.9%           | 5.0%           |

續表 4-1-4 選擇下一個工作重視條件分析表

| 類別                                                          | 項目            | 就業者<br>(n=785) | 未就業者<br>(n=15) |
|-------------------------------------------------------------|---------------|----------------|----------------|
| 工作條件                                                        | 工作距離遠近        | 42.4%          | 52.9%          |
|                                                             | 薪資待遇          | 29.8%          | 29.2%          |
|                                                             | 工作場所舒適安全性     | 17.9%          | 14.1%          |
|                                                             | 工時長短(全時或部分工時) | 15.1%          | 27.0%          |
|                                                             | 休假日多寡         | 8.8%           | 4.7%           |
|                                                             | 請假容易程度        | 0.7%           | 0.9%           |
|                                                             | 升遷機會          | 0.4%           | 1.5%           |
|                                                             | 公司制度符合政府法規    | 0.2%           | 0.8%           |
|                                                             | 工作穩定性         | 0.2%           | 0.5%           |
| 不知道/無意見                                                     |               | 1.0%           | 1.1%           |
| Q27.(就業者追問,若未來有求職需求)請問您在選擇下一個工作會比較重視哪些條件因素?(可複選)(有效樣本數=800) |               |                |                |

## 七、退休後續留原工作會考慮的工作方式

若詢問受訪者退休後想要在原工作繼續上班，會考慮的工作方式，透過調查發現，就業者主要會考慮的方式，係以全時工時(28.4%)及部分工時(28.3%)的比例較高，其次是論件計酬(16.7%)，再其次則是自行創業(9.6%)。

而未就業者方面，由調查顯示，未就業者會考慮的工作方式，主要與就業者相似，同樣以全時工時(28.3%)及部分工時(34.8%)的比例較高，但相較於就業者對於部分工時的選擇，未就業者會考慮部分工時方式的態度相對較為強烈，而選擇自行創業(3.7%)或論件計酬(9.9%)的想法則相對較就業者薄弱；此外，未就業者表示退休後不想工作(8.8%)的比例亦較就業者來得高。至於就業者及未就業者對於退休後，若想要在原工作繼續上班，會考慮的工作方式選擇如圖4-1-18所示。

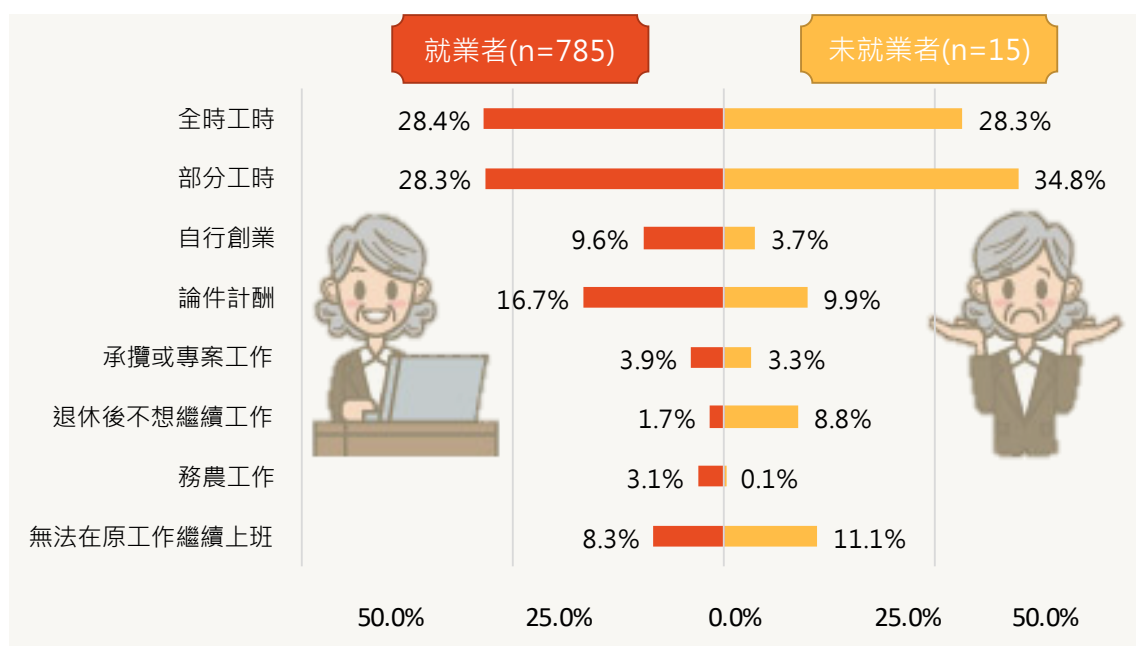


圖 4-1-18 退休後續留原工作會考慮的工作方式分析圖

Q28.請問您退休後，若想要在原工作繼續上班，會考慮的工作方式為何？(全部提示，單選)(有效樣本數=800)

註：無法在原工作繼續上班係指受訪者表示目前從事之工作，因其工作性質或工作年限等因素，在退休後已無法續留在原工作。

### (一)就業者

將就業者退休後續留原工作會考慮的工作方式與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、年齡身分、居住地區及是否已請領退休金之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及變數則未達顯著差異。(詳如附表1-25)

- 1.性別：男性(30.8%)會考慮全時工時的比率明顯高於女性(23.6%)。
- 2.年齡身分：中高齡(30.2%)者會考慮全時工時的比率明顯高於高齡(19.5%)者。
- 3.居住地區：居住於臺中市(30.7%)者會考慮全時工時的比率明顯較高；反之，居住於南投縣(21.6%)者的比率明顯較低。
- 4.是否已請領退休金：尚未請領(31.0%)者會考慮全時工時的比率明顯高於已請領(22.5%)者。

### (二)未就業者

將未就業者退休後續留原工作會考慮的工作方式與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異。

異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-26)

#### 八、退休後續留職場或重返職場意願

根據調查顯示，約63.7%的就業者表示在屆齡退休後，有意願續留職場或重返職場就業；相反地，約36.3%則表示沒有意願。

另一方面，未就業者在屆齡退休後，有意願續留職場或重返職場就業(87.5%)的比例，高達八成八；反之，約12.5%則沒有意願。

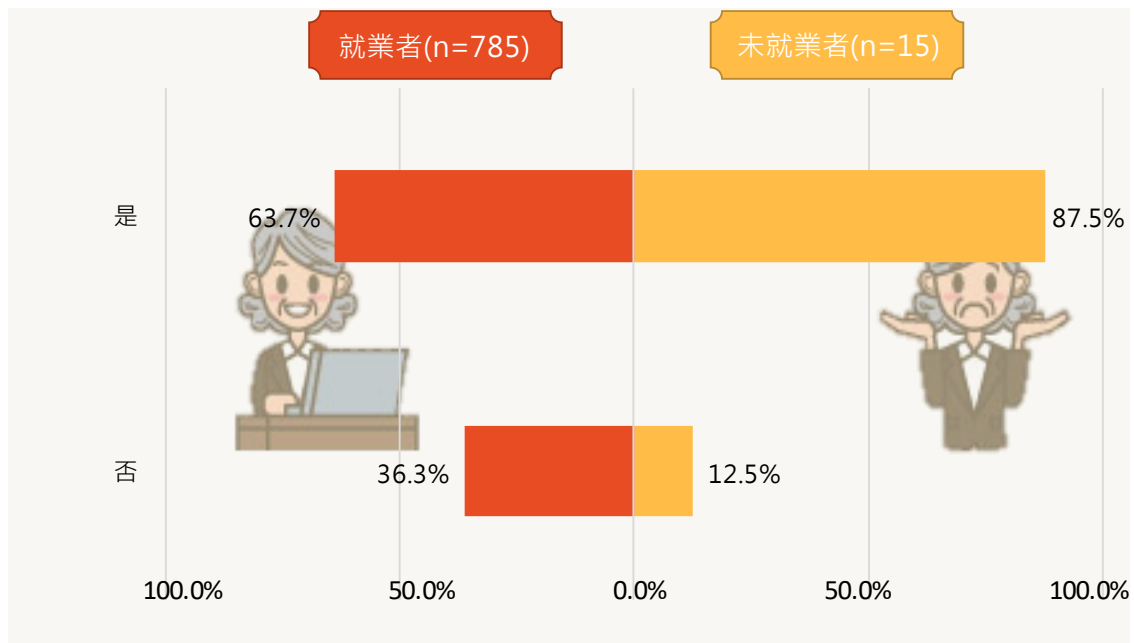


圖 4-1-19 退休後續留職場或重返職場意願分析圖

Q29.請問您在屆齡退休後，是否有意願續留職場或重返職場就業？(單選)(有效樣本數=800)

##### (一)就業者

將就業者退休後續留職場或重返職場意願與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、居住地區、教育程度及目前退休金是否足夠支應生活所需之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及變數則未達顯著差異。(詳如附表1-27)

- 1.性別：女性(70.9%)有意願的比例明顯高於男性(59.7%)。
- 2.居住地區：居住於彰化縣(69.9%)者有意願的比例明顯較高；反之，居住於臺中市(59.7%)者的比例明顯較低。
- 3.教育程度：國小及以下(75.9%)程度者有意願的比例明顯較高；反之，專科(46.8%)程度者的比例明顯較低。

4.目前退休金是否足夠支應生活所需：認為不足(76.2%)者有意願的比例明顯高於認為足夠(48.8%)者。

由上述可知，對於仍屬於在職中的就業者而言，女性相較於男性對於退休後續留職場或重返職場有較高的意願，這或許是基於女性在目前社會中，對比男性較偏向為社經地位薄弱者，可能會有較多的家庭經濟因素考量，因而對於未來退休後有較高的續留或重返職場工作意願；另一方面，認為退休金不足者則因為退休金不足夠支應生活所需之經濟因素，也因而突顯較為強烈的退休後續留或重返職場的工作意願，由此顯示，經濟問題會是銀髮勞動力在退休後持續投入職場工作的關鍵因素。

## (二)未就業者

將未就業者退休後續留職場或重返職場意願與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-28)

## 九、願意續留或重返職場原因

針對有意願在屆齡退休後，續留職場或重返職場之就業者，進一步詢問願意續留或重返職場的原因，結果發現，逾5成就業者表示「身體體能還不錯」(50.2%)及「打發時間」(50.0%)是主要的原因，其次約29.3%是因為「有經濟負擔」的考量，再其次則是希望「維持社會人際互動」(24.1%)，以及因為「喜歡工作」(20.1%)，所以想續留或重返職場。

在未就業者部分，係以基於「打發時間」(61.4%)的原因占大宗，而認為「身體體能還不錯」(45.3%)居次，再來則是「維持社會人際互動」(26.7%)及「有經濟負擔」(24.4%)。至於就業者及未就業者提出之其他願意續留或重返職場原因，如表4-1-5所示。

表 4-1-5 願意續留或重返職場原因分析表

| 項目       | 就業者<br>(n=500) | 未就業者<br>(n=13) |
|----------|----------------|----------------|
| 身體體能還不錯  | 50.2%          | 45.3%          |
| 打發時間     | 50.0%          | 61.4%          |
| 有經濟負擔    | 29.3%          | 24.4%          |
| 維持社會人際互動 | 24.1%          | 26.7%          |

續表 4-1-5 願意續留或重返職場原因分析表

| 項目                                    | 就業者<br>(n=500) | 未就業者<br>(n=13) |
|---------------------------------------|----------------|----------------|
| 喜歡工作                                  | 20.1%          | 17.5%          |
| 想要維持身心健康                              | 13.1%          | 9.5%           |
| 想持續貢獻一己所長                             | 10.7%          | 7.6%           |
| 不想造成親友負擔                              | 5.5%           | 6.7%           |
| 學習新事物                                 | 2.4%           | 2.7%           |
| 不知道/無意見                               | 0.0%           | 5.8%           |
| Q30.請問您退休後願意重返職場的原因是？(可複選)(有效樣本數=513) |                |                |

另外，若針對已請領退休金之銀髮勞動力對於目前退休金是否足以支應生活所需，檢視其願意續留或重返職場的原因，在退休金足夠者方面，除了「身體體能還不錯」(62.7%)、「打發時間」(55.0%)及「喜歡工作」(28.3%)之因素外，「維持社會人際互動」(26.1%)及「想要維持身心健康」(22.0%)之社會及心靈層面的動機亦是促使退休金足夠者想續留或重返職場勞動的因素。

對於退休金不足者來說，願意續留或重返職場則是基於「身體體能還不錯」(62.7%)、「打發時間」(55.0%)、「有經濟負擔」(38.2%)、「維持社會人際互動」(26.1%)及「想要維持身心健康」(22.0%)等原因，由此可知，除了社會及心靈層面的動機外，經濟因素也是影響退休金不足者持續勞動的要素之一。

表 4-1-6 已請領退休金者願意續留或重返職場原因分析表

| 項目        | 已請領退休金且有意願續留或重返職場之銀髮勞動力<br>(n=172) |              |
|-----------|------------------------------------|--------------|
|           | 退休金足夠(n=38)                        | 退休金不足(n=134) |
| 身體體能還不錯   | 62.7%                              | 46.1%        |
| 打發時間      | 55.0%                              | 42.6%        |
| 喜歡工作      | 28.3%                              | 12.7%        |
| 維持社會人際互動  | 26.1%                              | 23.9%        |
| 想要維持身心健康  | 22.0%                              | 14.8%        |
| 有經濟負擔     | 15.3%                              | 38.2%        |
| 想持續貢獻一己所長 | 10.2%                              | 9.9%         |
| 不想造成親友負擔  | 1.3%                               | 11.9%        |
| 不知道/無意見   | 0.5%                               | 0.2%         |
| 學習新事物     | 0.1%                               | 2.5%         |

## 十、沒有意願再工作原因

對於屆齡退休後，沒有意願續留或重返職場之就業者，進一步詢問沒有意願再工作的原因，發現「另有生活規劃(進修、旅行等)」(42.6%)及「身體或體力狀況不佳」(41.5%)為主要原因，再者，近2成表示因為「無經濟負擔」(19.6%)，故沒有再工作的必要性，而其他因素還有「職場環境不適合銀髮就業」(4.8%)及「沒信心找到合適的工作」(4.3%)等。

至於未就業者沒有意願再工作的原因，則以「職場環境不適合銀髮就業」(29.0%)占多數，其次是「身體或體力狀況不佳」(27.5%)，再其次是「沒信心找到合適的工作」(24.6%)。有關就業者及未就業者提出之其他沒有意願再工作原因，如表4-1-7所示。

整體來看，兩者除卻健康因素外，未就業者對於未來投入職場的態度較不具信心，突顯出自身對職場環境或工作競爭力的不信任。

表 4-1-7 沒有意願再工作原因分析表

| 項目                                      | 就業者<br>(n=285) | 未就業者<br>(n=2) |
|-----------------------------------------|----------------|---------------|
| 另有生活規劃(進修、旅行等)                          | 42.6%          | 19.4%         |
| 身體或體力狀況不佳                               | 41.5%          | 27.5%         |
| 無經濟負擔                                   | 19.6%          | -             |
| 職場環境不適合銀髮就業                             | 4.8%           | 29.0%         |
| 沒信心找到合適的工作                              | 4.3%           | 24.6%         |
| 需照顧親友                                   | 3.8%           | 7.9%          |
| 家人反對                                    | 3.0%           | 8.4%          |
| 需料理家務                                   | 2.4%           | 3.8%          |
| 不想重新適應新職場                               | 1.4%           | -             |
| 自己創業                                    | 1.2%           | 8.4%          |
| 薪資收入不符合預期                               | 0.6%           | -             |
| Q31.請問您退休後，沒有意願再工作的原因是？(可複選)(有效樣本數=287) |                |               |

## 陸、從事部分工時意願

### 一、從事部分工時工作意願情形、願意及不願意原因

#### (一)從事部分工時工作意願情形

調查中彰投區銀髮勞動力對於從事部分工時工作的意願，發現約5成4(54.2%)的就業者表示離開職場或退休後有意願(含非常有意願15.5%及

還算有意願38.7%)從事部分工時工作；反之，約4成6(45.6%)表示沒有意願(含不太有意願10.6%及完全沒有意願35.0%)；另有0.2%未表示意見。

另一方面，相較於就業者從事部分工時工作的意願，未就業者表現出更強烈的態度，逾8成(83.5%)的未就業者有意願(含非常有意願28.0%及還算有意願55.5%)在離開職場或退休後從事部分工時工作；相反地，約1成5(14.5%)則沒有意願(含不太有意願4.0%及完全沒有意願10.5%)，而約2.0%未表示意見。

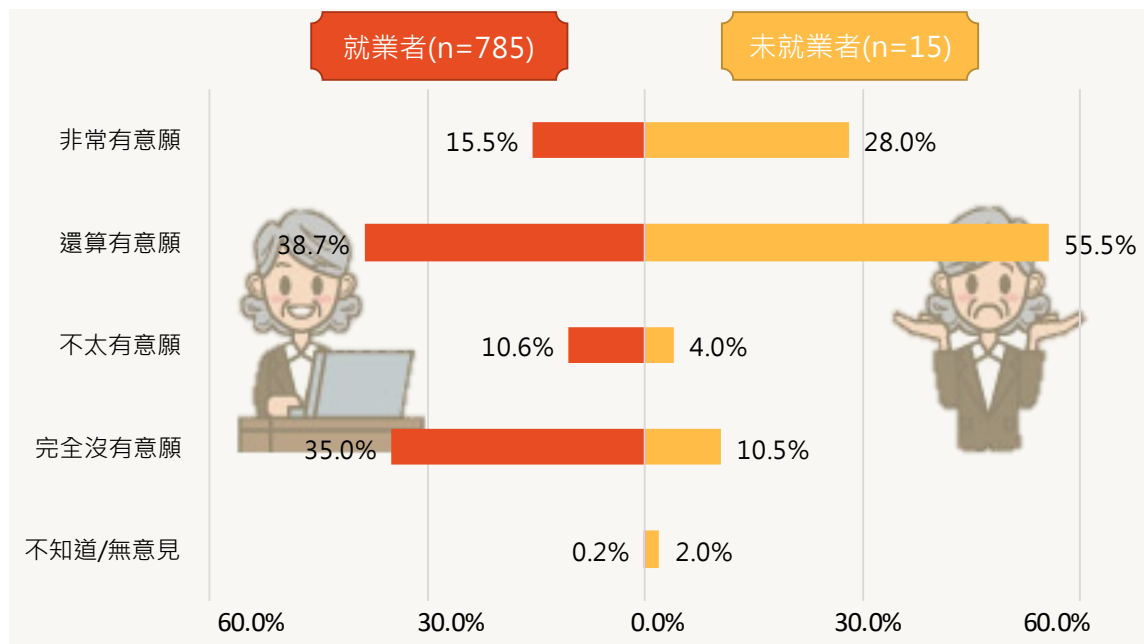


圖 4-1-20 從事部分工時工作意願情形分析圖

Q32.請問您在離開職場或退休後，會不會有意願從事部分工時的工作？(工作時間較該事業單位內之全時勞工工作時間有相當程度之縮短。)(單選) (有效樣本數=800)

### 1.就業者

將就業者從事部分工時工作意願情形與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、年齡別、教育程度及目前退休金是否足夠支應生活所需之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及變數則未達顯著差異。(詳如附表 1-29)

(1)性別：女性(67.7%)有意願的比例明顯高於男性(46.6%)。

(2)年齡別：55-59 歲(57.5%)者有意願的比例明顯較高；反之，70-74(38.6%)者的比例明顯較低。

(3)教育程度：大學及以上(70.2%)程度者有意願的比例明顯較高；反之，專科(43.1%)程度者的比例明顯較低。

(4)目前退休金是否足夠支應生活所需：認為不足(56.2%)者有意願的比例明顯高於認為足夠(30.9%)者。

由上述可知，轄區有逾 5 成的銀髮就業者在離開職場或退休後，仍有意願再投入部分工時型態之相關工作，以女性、55-59 歲、大學及以上教育程度者，以及認為目前退休金不足夠支應生活所需者願意從事部分工時工作的比例較高，因此，在推動銀髮勞動力投入部分工時工作上，針對相關工作媒合，應優先將上述銀髮勞動力之特性納入考量。

## 2.未就業者

將未就業者從事部分工時工作意願情形與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表 1-30)

### (二)願意從事部分工時工作原因

詢問有意願從事部分工時工作的就業者，其願意投入的原因，發現多數就業者主要考量的因素為「工作時間彈性」(50.0%)，其次是為了「打發時間」(43.2%)，再者則是認為從事部分工時工作「能貼補家用」(37.2%)，而其他原因還包括考量部分工時工作具備「工作時間較短」(25.9%)、「能夠兼顧家庭照顧」(21.0%)及「建立社交關係」(11.2%)等特性，而有意願投入相關工作。

在未就業者方面，其願意從事部分工時工作的原因，與就業者相似，主要是因為「工作時間彈性」(53.4%)，其次是可以「打發時間」(49.7%)，再來則是能夠「能貼補家用」(34.8%)，而其他原因也包括「工作時間較短」(29.3%)及「能夠兼顧家庭照顧」(18.8%)等。至於就業者及未就業者提出之其他願意從事部分工時工作原因，如表4-1-8所示。

由上述可知，若扣除工作時間彈性及打發時間兩項因素，不論就業者或未就業者，會願意從事部分工時工作，均以「能貼補家用」為考量，換言之，選擇投入部分工時工作亦有經濟上的原因。

表 4-1-8 願意從事部分工時工作原因分析表

| 項目                                     | 就業者<br>(n=425) | 未就業者<br>(n=13) |
|----------------------------------------|----------------|----------------|
| 工作時間彈性                                 | 50.0%          | 53.4%          |
| 打發時間                                   | 43.2%          | 49.7%          |
| 能貼補家用                                  | 37.2%          | 34.8%          |
| 工作時間較短                                 | 25.9%          | 29.3%          |
| 能夠兼顧家庭照顧                               | 21.0%          | 18.8%          |
| 建立社交關係                                 | 11.2%          | 9.0%           |
| 能選擇工作時段                                | 7.3%           | 7.6%           |
| 體能及健康無法負荷全時工作                          | 6.8%           | 8.7%           |
| 找不到全時工作                                | 3.9%           | 2.8%           |
| 工作簡單/不需要太多技能                           | 3.9%           | 3.5%           |
| 可以馬上離職                                 | 0.2%           | -              |
| Q33.請問您願意從事部分工時工作的原因是？(可複選)(有效樣本數=438) |                |                |

若從已請領退休金之銀髮勞動力對於目前退休金是否足以支應生活所需，檢視其願意投入部分工時的原因，在排除工作條件因素(如工作時間彈性及工作時間較短)後，對於退休金足夠者而言，願意從事部分工時係以「打發時間」(55.0%)、「建立社交關係」(22.7%)及「能夠兼顧家庭照顧」(10.2%)的比例較高；而退休金不足者則以「能貼補家用」(54.3%)、「能夠兼顧家庭照顧」(27.6%)及「打發時間」(24.6%)居多。

表 4-1-9 已請領退休金者願意從事部分工時工作原因分析表

| 項目            | 已請領退休金且願意從事部分工時之銀髮勞動力<br>(n=124) |              |
|---------------|----------------------------------|--------------|
|               | 退休金足夠(n=24)                      | 退休金不足(n=100) |
| 打發時間          | 55.0%                            | 24.6%        |
| 工作時間彈性        | 50.4%                            | 50.4%        |
| 工作時間較短        | 35.8%                            | 29.6%        |
| 建立社交關係        | 22.7%                            | 11.1%        |
| 能夠兼顧家庭照顧      | 10.2%                            | 27.6%        |
| 能貼補家用         | 9.9%                             | 54.3%        |
| 能選擇工作時段       | 8.3%                             | 4.3%         |
| 體能及健康無法負荷全時工作 | 7.7%                             | 5.3%         |
| 找不到全時工作       | 3.1%                             | 8.6%         |
| 工作簡單/不需要太多技能  | 2.8%                             | 3.1%         |

### (三)不願意從事部分工時工作原因

另一方面，對於沒有意願從事部分工時工作之就業者，經由調查顯示，其不願意投入部分工時工作的原因，係以「只想享受退休生活」(63.1%)

占逾6成的比例較高，而考量「體能及健康無法負荷部分工時工作」(16.9%)，因而沒有意願居次，再來則是因為「部分工時薪資待遇太低」(11.3%)及「想找全時工作」(10.4%)。

在未就業方面，同樣以「只想享受退休生活」(44.0%)所占比例較高，其次是「部分工時薪資待遇太低」(23.9%)，再其次則是「部分工時工作機會少/適合職缺少」(18.7%)。至於就業者及未就業者提出之其他不願意從事部分工時工作原因，如表4-1-10所示。

表 4-1-10 不願意從事部分工時工作原因分析表

| 項目                                      | 就業者<br>(n=360) | 未就業者<br>(n=2) |
|-----------------------------------------|----------------|---------------|
| 只想享受退休生活                                | 63.1%          | 44.0%         |
| 體能及健康無法負荷部分工時工作                         | 16.9%          | 9.1%          |
| 部分工時薪資待遇太低                              | 11.3%          | 23.9%         |
| 想找全時工作                                  | 10.4%          | 15.2%         |
| 部分工時工作機會少/適合職缺少                         | 7.8%           | 18.7%         |
| 部分工時工作缺乏保障                              | 3.6%           | 12.0%         |
| 部分工時福利不佳                                | 2.0%           | -             |
| 部分工時工作環境不佳                              | 1.0%           | -             |
| 工作場所環境不佳                                | 0.2%           | -             |
| Q34.請問您不願意從事部分工時工作的原因是？(可複選)(有效樣本數=362) |                |               |

## 二、期望從事行業別及工作內容

### (一)期望從事行業別

針對有意願從事部分工時工作之就業者未來所期望從事之行業別進行瞭解，發現就業者以投入服務業類別(51.3%)占多數，其中係以從事其他服務業(9.1%)、批發及零售業(9.0%)、住宿及餐飲業(6.9%)、教育業(5.4%)及支援服務業業(5.0%)等比例較高，而約15.6%偏好從事製造業，另有約28.6%則表示沒有特別偏好的行業別。

至於未就業者所期望從事之行業，同樣以服務業類別(48.6%)居多，其中則以住宿及餐飲業(12.8%)、其他服務業(9.9%)、批發及零售業(8.4%)及支援服務業業(5.3%)等為主，而約17.6%傾向投入製造業，另有約30.5%則表示沒有特別偏好的行業別。關於就業者及未就業者期望從事各行業別之分布情形，詳見圖4-1-21。

整體來說，就業者與未就業者期望投入之行業分布相似，但未就業者在選擇服務業類別行業中，與就業者較為不同的是，在期望從事住宿及餐飲業的比例上，未就業者比就業者還高出5.9個百分點。

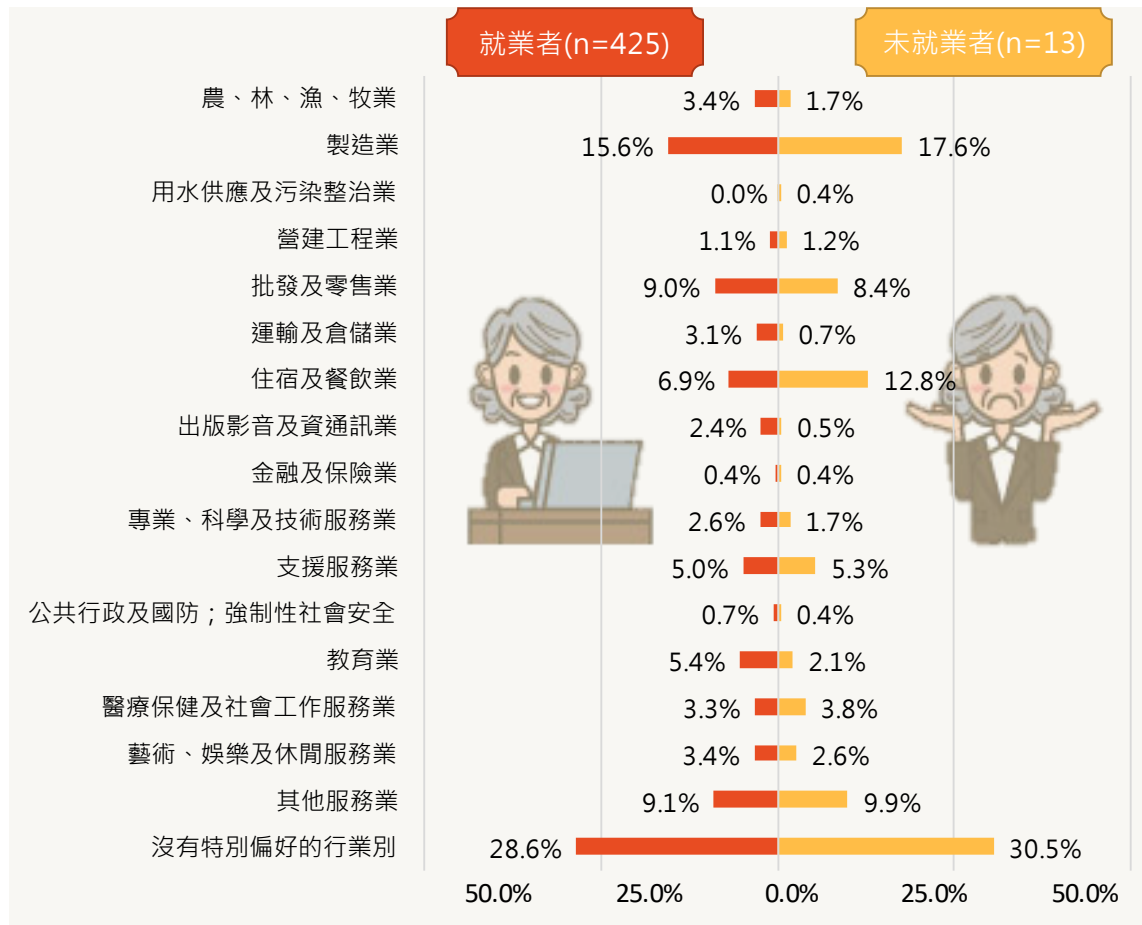


圖 4-1-21 期望從事行業別分析圖

Q35.請問您想從事哪個行業別(產業別)的部分工時工作？(單選)(有效樣本數=438)

### 1.就業者

將就業者期望從事行業別與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )，其中男性(20.7%)期望從事製造業的比例明顯高於女性(9.1%)。至於其他基本資料及變數則未達顯著差異。(詳如附表 1-31)

### 2.未就業者

將未就業者期望從事行業別與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p > 0.05$ )。(詳如附表 1-32)

## (二)期望從事工作內容

在有意願從事部分工時工作之就業者中，調查發現，就業者期待從事的工作內容，主要是以「事務工作人員」(15.0%)、「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(14.5%)、「售貨員」(12.4%)及「餐飲服務人員」(11.6%)等職務類別居多，其他工作內容還包括「保安人員」(7.5%)、「專業顧問」(7.1%)及「技術員」(6.7%)等。

在未就業者方面，則以「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(21.8%)比例較高，約占2成2，其他主要工作內容尚包含「事務工作人員」(16.4%)、「餐飲服務人員」(14.1%)、「售貨員」(10.6%)、「收銀員」(9.0%)、「廚房雜工」(7.7%)、「技術員」(7.0%)、「業務推廣員」(6.7%)及「清潔工」(6.3%)等。至於就業者及未就業者提出之其他期望從事之工作內容項目，詳見表4-1-11。

整體來看，不論就業者或未就業者選擇投入高階或專業性較高之職務的比例不多，大多仍偏向低階服務或勞力性質之工作內容。

表 4-1-11 期望從事工作內容分析表

| 項目               | 就業者<br>(n=425) | 未就業者<br>(n=13) |
|------------------|----------------|----------------|
| 事務工作人員           | 15.0%          | 16.4%          |
| 作業員(含組裝、包裝、理貨)   | 14.5%          | 21.8%          |
| 售貨員              | 12.4%          | 10.6%          |
| 餐飲服務人員           | 11.6%          | 14.1%          |
| 保安人員             | 7.5%           | 5.1%           |
| 專業顧問             | 7.1%           | 3.8%           |
| 技術員              | 6.7%           | 7.0%           |
| 教師(含代課、才藝老師)     | 5.4%           | 2.8%           |
| 勞力工(含收票員、停車場管理員) | 4.4%           | 2.1%           |
| 收銀員              | 4.4%           | 9.0%           |
| 農場工作人員           | 3.8%           | 1.6%           |
| 司機               | 3.3%           | 3.6%           |
| 廚房雜工             | 3.1%           | 7.7%           |
| 接線生、總機           | 3.1%           | 3.5%           |
| 清潔工              | 3.1%           | 6.3%           |
| 個人照顧工作人員(含居家照顧)  | 2.9%           | 2.8%           |
| 電話客服員            | 2.6%           | 4.0%           |
| 機械設備維修人員         | 2.3%           | 0.5%           |
| 快遞員、送貨員          | 2.2%           | 1.7%           |

續表 4-1-11 期望從事工作內容分析表

| 項目                                        | 就業者<br>(n=425) | 未就業者<br>(n=13) |
|-------------------------------------------|----------------|----------------|
| 社工人員                                      | 1.9%           | 3.2%           |
| 電訪市調人員                                    | 1.9%           | 3.4%           |
| 研究助理                                      | 1.7%           | 0.8%           |
| 藝文工作者                                     | 1.5%           | -              |
| 業務推廣員                                     | 1.4%           | 6.7%           |
| 會計                                        | 1.2%           | 3.6%           |
| 廚師                                        | 1.0%           | 1.4%           |
| 營造工                                       | 0.9%           | 1.5%           |
| 導遊                                        | 0.8%           | 0.5%           |
| 美容、美髮人員                                   | 0.8%           | 0.2%           |
| 倉儲管理人員                                    | 0.7%           | 0.6%           |
| 金融顧問人員                                    | 0.6%           | 0.4%           |
| 醫師                                        | 0.6%           | -              |
| 攝影工作人員                                    | 0.5%           | -              |
| 護理人員                                      | 0.4%           | 1.2%           |
| 服裝設計師                                     | 0.4%           | -              |
| 公關人員                                      | 0.4%           | -              |
| 房屋仲介人員                                    | 0.4%           | 0.8%           |
| 加油工                                       | 0.4%           | 1.9%           |
| 中藥師                                       | 0.3%           | -              |
| 藥師                                        | 0.2%           | -              |
| 按摩/推拿師                                    | -              | 1.4%           |
| 接待人員                                      | -              | 0.4%           |
| 專業縫紉人員                                    | -              | 0.3%           |
| 翻譯人員                                      | -              | 0.2%           |
| 有適合的工作就做                                  | 1.5%           | 1.0%           |
| Q36.請問您想從事哪種工作內容的部分工時工作？(可複選) (有效樣本數=438) |                |                |

但是，若從教育程度來觀察銀髮勞動力期望從事的部分工時工作內容，透過將教育程度劃分為高中職以下和專科大學以上兩個程度後，可以發現教育程度較低者所期望從事的工作內容，依序係以「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(19.3%)、「餐飲服務人員」(14.4%)、「事務工作人員」(12.7%)及「售貨員」(12.3%)等職務類別為主。

至於教育程度較高者期望從事的工作內容，除了「事務工作人員」(20.6%)及「售貨員」(12.5%)之職務與教育程度較低者相同外，「教師(含代課、才藝老師)」(16.4%)及「專業顧問」(14.3%)則是教育程度較高者期待可以從事部分工時工作內容比例相對較高的職務。

表 4-1-12 不同教育程度之銀髮勞動力期望從事工作內容分析表

| 項目               | 高中職以下<br>(n=309) | 專科大學以上<br>(n=128) |
|------------------|------------------|-------------------|
| 作業員(含組裝、包裝、理貨)   | 19.3%            | 3.5%              |
| 餐飲服務人員           | 14.4%            | 5.2%              |
| 事務工作人員           | 12.7%            | 20.6%             |
| 售貨員              | 12.3%            | 12.5%             |
| 保安人員             | 9.1%             | 3.3%              |
| 技術員              | 7.6%             | 4.8%              |
| 勞力工(含收票員、停車場管理員) | 6.2%             | -                 |
| 農場工作人員           | 4.8%             | 1.3%              |
| 清潔工              | 4.5%             | -                 |
| 廚房雜工             | 4.4%             | 0.6%              |
| 專業顧問             | 4.0%             | 14.3%             |
| 收銀員              | 4.0%             | 5.6%              |
| 個人照顧工作人員(含居家照顧)  | 3.8%             | 0.5%              |
| 司機               | 3.5%             | 3.1%              |
| 接線生、總機           | 3.2%             | 2.9%              |
| 機械設備維修人員         | 2.6%             | 1.4%              |
| 社工人員             | 2.4%             | 1.0%              |
| 電話客服員            | 1.9%             | 4.6%              |
| 快遞員、送貨員          | 1.8%             | 3.1%              |
| 研究助理             | 1.8%             | 1.4%              |
| 藝文工作者            | 1.8%             | 0.6%              |
| 電訪市調人員           | 1.4%             | 3.3%              |
| 營造工              | 1.3%             | -                 |
| 廚師               | 1.2%             | 0.8%              |
| 美容、美髮人員          | 1.1%             | -                 |
| 會計               | 1.0%             | 1.7%              |
| 教師(含代課、才藝老師)     | 0.8%             | 16.4%             |
| 加油工              | 0.6%             | -                 |
| 公關人員             | 0.6%             | -                 |
| 房屋仲介人員           | 0.6%             | 0.1%              |
| 業務推廣員            | 0.5%             | 3.9%              |
| 倉儲管理人員           | 0.4%             | 1.3%              |
| 攝影工作人員           | 0.4%             | 0.9%              |
| 中藥師              | 0.4%             | -                 |
| 按摩/推拿師           | 0.1%             | -                 |
| 導遊               | -                | 2.7%              |
| 專業縫紉人員           | -                | -                 |
| 護理人員             | -                | 1.5%              |
| 醫師               | -                | 1.8%              |
| 金融顧問人員           | -                | 2.0%              |

續表 4-1-12 不同教育程度之銀髮勞動力期望從事工作內容分析表

| 項目       | 高中職以下<br>(n=309) | 專科大學以<br>上(n=128) |
|----------|------------------|-------------------|
| 接待人員     | -                | -                 |
| 藥師       | -                | 0.6%              |
| 服裝設計師    | -                | 1.4%              |
| 翻譯人員     | -                | -                 |
| 有適合的工作就做 | 2.1%             | -                 |

### 三、從事部分工時工作可接受之每日工作時數

根據調查顯示，在有意願從事部分工時工作之就業者中，其可接受之一日工作時數，以4小時以內(41.2%)占多數，比例約占4成1，其次是7~8小時(30.9%)，再其次則是5~6小時(24.5%)，另外，約3.4%表示一日可接受之工作時數達9小時以上。若以平均一日工作時數來看，可接受之時數約為5.81小時。

在未就業者方面，其可接受之一日工作時數，與就業者的看法相似，均以4小時以內(40.3%)的比例較高，約占4成，而7~8小時(34.3%)次之，再次之則是5~6小時(23.5%)，另有約1.9%表示一日可接受之工作時數達9小時以上。若以平均一日工作時數來看，可接受之時數約為5.90小時。

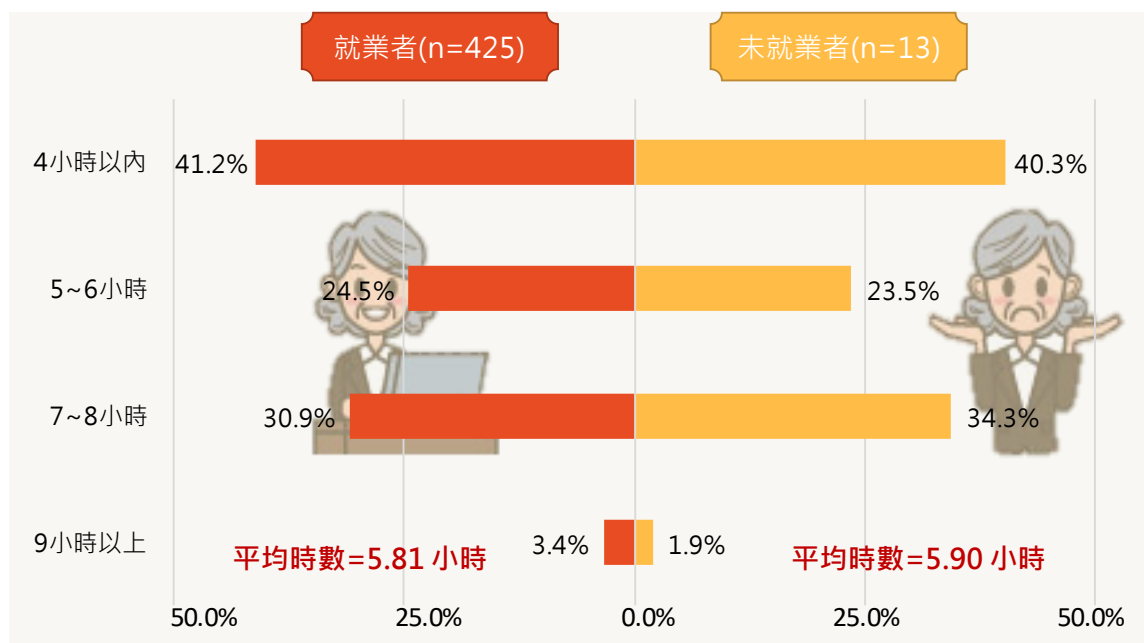


圖 4-1-22 從事部分工時工作可接受之一日工作時數分析圖

Q37.請問您想從事的部分工時工作，一天最多可接受的上班時數約多少小時？(填充題) \_\_\_\_\_時(含加班時間)(有效樣本數=438)

### (一)就業者

將就業者從事部分工時工作可接受之一日工作時數與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、居住地區及是否已請領退休金之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及變數則未達顯著差異。(詳如附表1-33)

- 1.性別：女性(46.1%)可接受4小時以內的比例明顯高於男性(37.2%)。
- 2.居住地區：居住於南投縣(47.5%)者可接受4小時以內的比例明顯較高；反之，居住於彰化縣(34.0%)者的比例明顯較低。
- 3.是否已請領退休金：已請領(44.1%)者可接受4小時以內的比例明顯高於尚未請領(40.1%)者。

### (二)未就業者

將未就業者從事部分工時工作可接受之一日工作時數與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-34)

### 四、從事部分工時工作可接受之一週工作天數

在可接受之一週工作天數方面，有意願從事部分工時工作之就業者，係以可接受一週工作5天(67.2%)占大宗，比例約占6成7，而4天(12.0%)及6天以上(13.0%)居次，3天以下(7.8%)再次之。若以平均一週工作天數來看，可接受之天數約為4.89天。

至於未就業者可接受之一週工作天數，同樣以5天(65.7%)所占比例較高，約占6成6，其次是6天以上(15.5%)，再其次則是3天以下(9.6%)及4天(9.2%)。若以平均一週工作天數來看，可接受之天數約為4.92天。

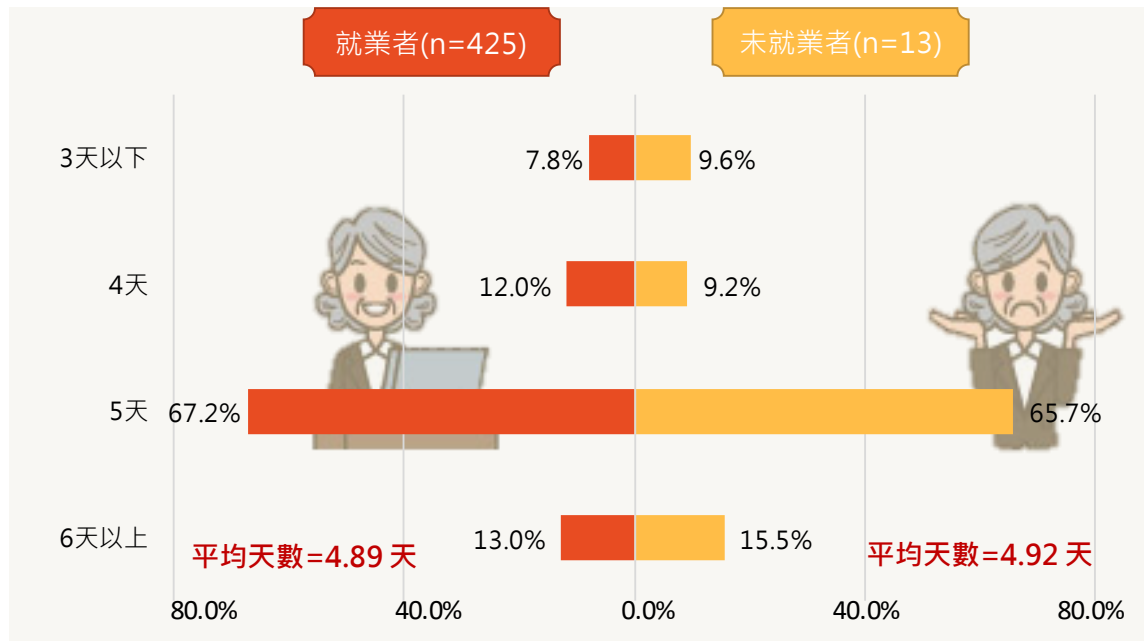


圖 4-1-23 從事部分工時工作可接受之每週工作天數分析圖

Q38.請問您想從事的部分工時工作，一週最多可接受的上班天數？(填充題) \_\_\_\_\_  
天 (有效樣本數=438)

### (一)就業者

將就業者從事部分工時工作可接受之一週工作天數與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、年齡別、年齡身分、教育程度及是否已請領退休金之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及變數則未達顯著差異。(詳如附表1-35)

- 1.性別：男性(16.8%)可接受 6 天以上的比例明顯高於女性(8.3%)。
- 2.年齡別：65-69 歲(30.3%)者可接受 6 天以上的比例明顯較高；反之，55-59 歲(6.4%)者的比例明顯較低。
- 3.年齡身分：高齡者(25.7%)可接受 6 天以上的比例明顯高於中高齡者(10.7%)。
- 4.教育程度：國中(24.7%)程度者可接受 6 天以上的比例明顯較高；反之，專科(3.3%)程度者的比例明顯較低。
- 5.是否已請領退休金：已請領(20.7%)者可接受 6 天以上的比例明顯高於尚未請領(10.1%)者。

從以上可知，考量高齡者或已請領退休金者已於職場退休，相較於其他特性之銀髮勞動力可能相對較具有空閒時間可投入退休後再就業的

工作中，所以在各行業別中，對於需要一週工作天數較長的工作內容或職務，企業或許未來可評估規劃提供相關部分工時性質的工作機會，以吸引相關人力投入，藉此補充所需人力。

## (二)未就業者

將未就業者從事部分工時工作可接受之一週工作天數與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-36)

## 五、期望薪資計算方式

關於就業者期望的薪資計算方式，係以按時(57.5%)占逾5成8的比例較高，若計算平均時薪，期望約為186.73元，其次是按月(17.2%)，期望之平均月薪約為25,946.47元，再其次則是按件(12.7%)及按日(12.1%)，而按日之期望平均日薪約為1,633.06元，另約0.5%表示期望之薪資計算方式，係依實際工作情況計算。

在未就業者部分，未就業者所期望之薪資計算方式，同樣以按時(57.2%)占逾5成7的比例較高，而期望之平均時薪約為185.36元，再者是按月(23.5%)，期望之平均月薪約為31,110.29元，再來則是按日(13.2%)，期望之平均日薪約為1,067.42元，而表示期望之薪資計算方式，係依實際工作情況計算者約占0.7%。

整體來說，從就業者及未就業者期望的薪資計算方式來看，不論就業者或未就業者均以時薪為主，然而，就業者相對於未就業者，會有較偏好按件計薪方式的態勢，而未就業者相對於就業者，則有傾向按月計薪方式的情形。

若從期望薪資來看，兩者對於時薪的期望均高於目前的基本時薪(160元)，約25~26元的幅度，但兩者對於日薪的期待則呈現較大的差異，就業者期待的日薪相較於未就業者，約高出566元的幅度，且特別的是，兩者對於期待的月薪雖然都高於目前的基本工資(24,000元)，但未就業者所期待的月薪則比就業者來得高，其差距約有5,164元的幅度。

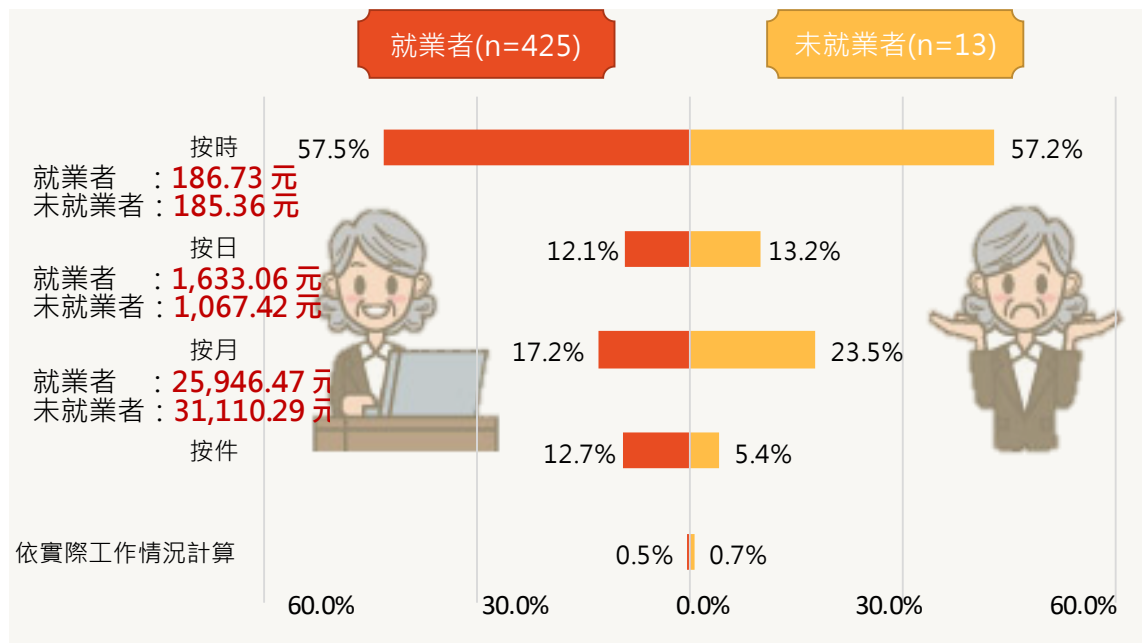


圖 4-1-24 期望薪資計算方式分析圖

Q39.請問您想從事的部分工時工作，希望薪資計算的方式是？(單選)(有效樣本數=438)

### (一)就業者

將就業者期望薪資計算方式與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因性別、居住地區及是否已請領退休金之不同達顯著差異 ( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及變數則未達顯著差異。(詳如附表1-37)

- 1.性別：女性(62.7%)期望時薪制的比例明顯高於男性(53.4%)。
- 2.居住地區：居住於彰化縣(62.8%)者期望時薪制的比例明顯較高；反之，居住於南投縣(45.8%)者的比例明顯較低。
- 3.是否已請領退休金：已請領(66.6%)者期望時薪制的比例明顯高於尚未請領(54.0%)者。

### (二)未就業者

將未就業者期望薪資計算方式與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異 ( $p > 0.05$ )。(詳如附表1-38)

## 六、中彰投區尋找部分工時工作容易程度

對於銀髮勞動力在中彰投區尋找合適的部分工時工作容易程度，約27.1%的就業者認為容易(含非常容易2.6%及還算容易24.5%)；相對地，約

58.8%則表示不容易(含不太容易37.6%及非常不容易21.2%)；另約14.1%未表示意見。

在未就業者方面，表示合適的部分工時工作容易(含非常容易1.6%及還算容易14.2%)尋找者約占15.8%；相反地，約68.5%則認為不容易(含不太容易35.4%及非常不容易33.1%)；而約15.7%未表示意見。

整體來說，對於在轄區尋找合適的部分工時工作，未就業者認為不容易地比例遠高於就業者。

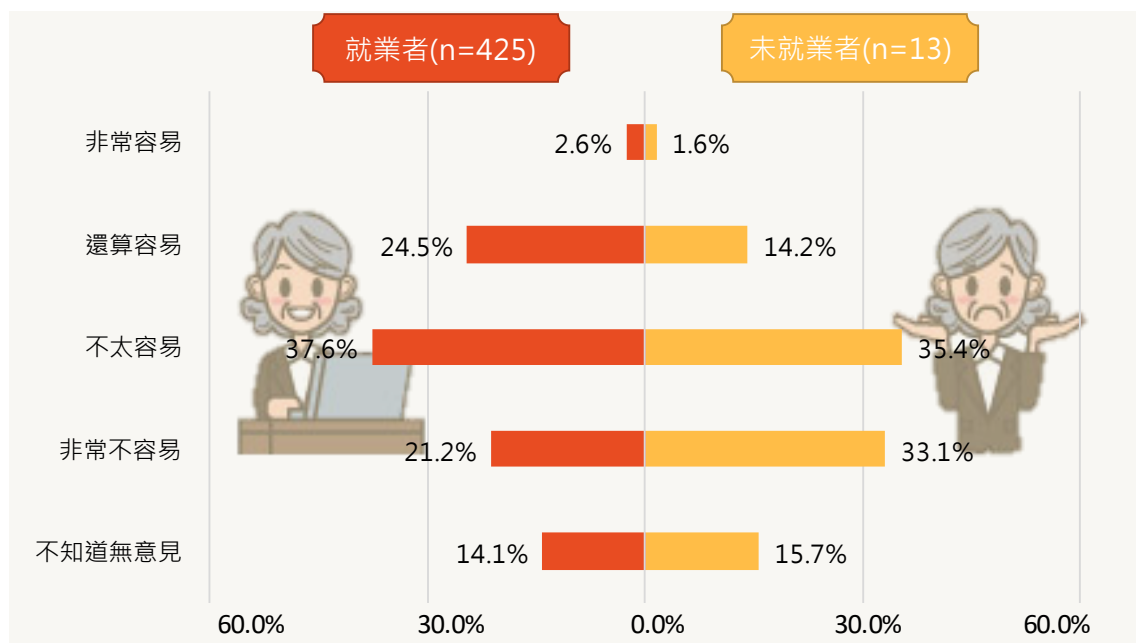


圖 4-1-25 中彰投區尋找部分工時工作容易程度分析圖

Q40. 整體來說，請問您認為在中彰投地區，容不容易找到適合您的部分工時工作？  
(單選) (有效樣本數=438)

### (一)就業者

將就業者對中彰投區尋找部分工時工作容易程度與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因居住地區及教育程度之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及變數則未達顯著差異。(詳如附表1-39)

- 1.居住地區：居住於臺中市(34.2%)者認為容易的比例明顯較高；反之，居住於南投縣(17.0%)者的比例明顯較低。
- 2.教育程度：國小及以下(38.6%)程度者認為容易的比例明顯較高；反之，國中(12.8%)程度者的比例明顯較低。

## (二)未就業者

將未就業者對中彰投區尋找部分工時工作容易程度與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表1-40)

## 柒、就業服務需求

### 一、期望政府提供55歲以上勞工就業之資源協助

若要協助中彰投地區55歲以上勞工就業，就業者會希望政府提供的資源協助，以「就業媒合」(53.8%)約占5成4的比例較高，其次約4成7認為應提供「職缺資訊」(46.8%)，再其次則是「就業津貼或補助」(34.6%)及「職業訓練」(31.4%)，比例均占逾3成以上，另有約2成1表示需要「就業諮詢」(20.7%)的協助。

至於未就業者希望政府提供的資源協助，則以「就業媒合」(65.2%)及「職缺資訊」(60.6%)占逾6成的比例較多，而「就業津貼或補助」(36.7%)居次，再次之則是「職業訓練」(26.2%)。有關就業者及未就業者期望政府提供55歲以上勞工就業之其他資源協助項目，如表4-1-13所示。

表 4-1-13 期望政府提供 55 歲以上勞工就業之資源協助分析表

| 項目      | 就業者<br>(n=785) | 未就業者<br>(n=15) |
|---------|----------------|----------------|
| 就業媒合    | 53.8%          | 65.2%          |
| 職缺資訊    | 46.8%          | 60.6%          |
| 就業津貼或補助 | 34.6%          | 36.7%          |
| 職業訓練    | 31.4%          | 26.2%          |
| 就業諮詢    | 20.7%          | 13.0%          |
| 創業輔導    | 7.1%           | 3.0%           |
| 就業講座    | 6.1%           | 4.0%           |
| 就業促進研習  | 5.9%           | 6.6%           |
| 職涯輔導    | 4.3%           | 5.7%           |
| 不知道/無意見 | 13.1%          | 5.5%           |

Q41.若要協助中彰投地區 55 歲以上勞工就業，您會希望政府提供哪些資源協助？(可複選)(有效樣本數=800)

### 二、政府協助55歲以上勞工就業之其他建議事項

最後，針對政府協助55歲以上勞工就業之相關建議事項，就業者以提出「協助中高齡者就業媒合」(6.0%)、「提供中高齡者就業資訊」(4.6%)、

「規劃更多元務實的中高齡專業與技術人員訓練課程」(3.8%)、「加強宣導中高齡就業及補助資訊」(3.5%)及「提供適合中高齡者體力的工作機會」(2.9%)等項目較多。

另一方面，未就業者則以提出「提供適合中高齡者體力的工作機會」(8.5%)及「協助中高齡者就業媒合」(8.0%)的比例較高，其他建議事項還包括「鼓勵企業僱用中高齡勞工」(4.7%)、「提供中高齡者就業資訊」(3.2%)、「保障中高齡者工作機會名額」(2.7%)及「規劃更多元務實的中高齡專業與技術人員訓練課程」(2.5%)等。至於就業者及未就業者提出之其他建議事項，詳見表4-1-14。

表 4-1-14 政府協助 55 歲以上勞工就業之其他建議事項分析表

| 項目                                                         | 就業者<br>(n=785) | 未就業者<br>(n=15) |
|------------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| 協助中高齡者就業媒合                                                 | 6.0%           | 8.0%           |
| 提供中高齡者就業資訊                                                 | 4.6%           | 3.2%           |
| 規劃更多元務實的中高齡專業與技術人員訓練課程                                     | 3.8%           | 2.5%           |
| 加強宣導中高齡就業及補助資訊                                             | 3.5%           | 1.2%           |
| 提供適合中高齡者體力的工作機會                                            | 2.9%           | 8.5%           |
| 鼓勵企業僱用中高齡勞工                                                | 1.8%           | 4.7%           |
| 鼓勵雇主提高中高齡勞工薪資                                              | 1.2%           | 1.5%           |
| 協助教導中高齡者使用 3C 產品以利尋找工作                                     | 1.1%           | 0.5%           |
| 分享國外成功案例與經驗                                                | 0.8%           | 0.2%           |
| 放寬政府協助中高齡者創業條件                                             | 0.8%           | -              |
| 保障中高齡者工作機會名額                                               | 0.8%           | 2.7%           |
| 協助弱勢中高齡者就業                                                 | 0.8%           | 0.6%           |
| 重視中高齡勞工福利                                                  | 0.7%           | 0.3%           |
| 保障中高齡工作者工作場所安全性                                            | 0.5%           | 0.7%           |
| 加強宣導禁止年齡歧視                                                 | 0.4%           | 1.5%           |
| 加強宣導中高齡就業優勢                                                | 0.3%           | 0.6%           |
| 延長退休年齡規定                                                   | 0.2%           | 0.0%           |
| 希望訓練課程不要有年齡限制                                              | 0.2%           | 0.4%           |
| 鼓勵企業以全時工作僱用中高齡勞工                                           | 0.1%           | -              |
| 提供單一窗口服務                                                   | -              | 0.5%           |
| 鼓勵企業僱用本國籍勞工                                                | -              | 0.3%           |
| 不知道/無意見                                                    | 74.9%          | 69.0%          |
| Q42.請問對於政府協助 55 歲以上勞工就業方面，您是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？(有效樣本數=800) |                |                |

## 第二節 事業單位調查分析

### 壹、樣本代表性檢定

本次調查係依據中彰投區製造業及服務業之事業單位為母體資料，包含產業別及縣市別2個變數。將透過上述2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Raking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 中彰投區製造業及服務業之事業單位樣本代表性檢定表

| 項目                      | 母體分配        |            | 加權前<br>樣本分配 |            | 卡方檢定                                                                           | 加權後<br>樣本分配 |            |
|-------------------------|-------------|------------|-------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|
|                         | 母體數<br>(家數) | 百分比<br>(%) | 樣本數<br>(家數) | 百分比<br>(%) |                                                                                | 樣本數<br>(家數) | 百分比<br>(%) |
| 產業別                     |             |            |             |            |                                                                                |             |            |
| C.製造業                   | 48,234      | 17.5       | 109         | 18.1       | $\chi^2=0.643$<br>(自由度=12，<br>$p=1.000>0.05$ )，加權前樣<br>本結構與母<br>體結構未達<br>顯著差異。 | 106         | 17.5       |
| G.批發及零售業                | 132,806     | 48.3       | 287         | 47.6       |                                                                                | 290         | 48.1       |
| H.運輸及倉儲業                | 5,212       | 1.9        | 12          | 2.0        |                                                                                | 11          | 1.8        |
| I.住宿及餐飲業                | 30,844      | 11.2       | 67          | 11.1       |                                                                                | 68          | 11.3       |
| J.出版、影音製作、傳播及資<br>通訊服務業 | 3,097       | 1.1        | 6           | 1.0        |                                                                                | 7           | 1.2        |
| K.金融及保險業                | 5,610       | 2.0        | 12          | 2.0        |                                                                                | 12          | 2.0        |
| L.不動產業                  | 8,567       | 3.1        | 19          | 3.2        |                                                                                | 19          | 3.2        |
| M.專業、科學及技術服務業           | 9,036       | 3.3        | 21          | 3.5        |                                                                                | 20          | 3.3        |
| N.支援服務業                 | 5,847       | 2.1        | 13          | 2.2        |                                                                                | 13          | 2.2        |
| P.教育業                   | 776         | 0.3        | 2           | 0.3        |                                                                                | 2           | 0.3        |
| Q.醫療保健及社會工作服務<br>業      | 264         | 0.1        | 1           | 0.2        |                                                                                | 1           | 0.2        |
| R.藝術、娛樂及休閒服務業           | 6,557       | 2.4        | 14          | 2.3        |                                                                                | 14          | 2.3        |
| S.其他服務業                 | 18,317      | 6.7        | 40          | 6.6        |                                                                                | 40          | 6.6        |
| 總計                      | 275,167     | 100.0      | 603         | 100.0      | 603                                                                            | 100.0       |            |
| 縣市別                     |             |            |             |            |                                                                                |             |            |
| 臺中市                     | 184,637     | 67.1       | 406         | 67.3       | $\chi^2=0.017$<br>(自由度=2，<br>$p=0.992>0.05$ )，加權前樣<br>本結構與母<br>體結構未達<br>顯著差異。  | 404         | 67.0       |
| 彰化縣                     | 67,492      | 24.5       | 147         | 24.4       |                                                                                | 148         | 24.5       |
| 南投縣                     | 23,038      | 8.4        | 50          | 8.3        |                                                                                | 51          | 8.5        |
| 總計                      | 275,167     | 100.0      | 603         | 100.0      |                                                                                | 603         | 100.0      |

## 貳、其他公司基本資料

### 一、產業大類

另將產業別合併為製造業及服務業兩項產業大類，以檢視後續分析之差異，各產業別經合併處理後，製造業約占17.5%，服務業則約占82.5%。

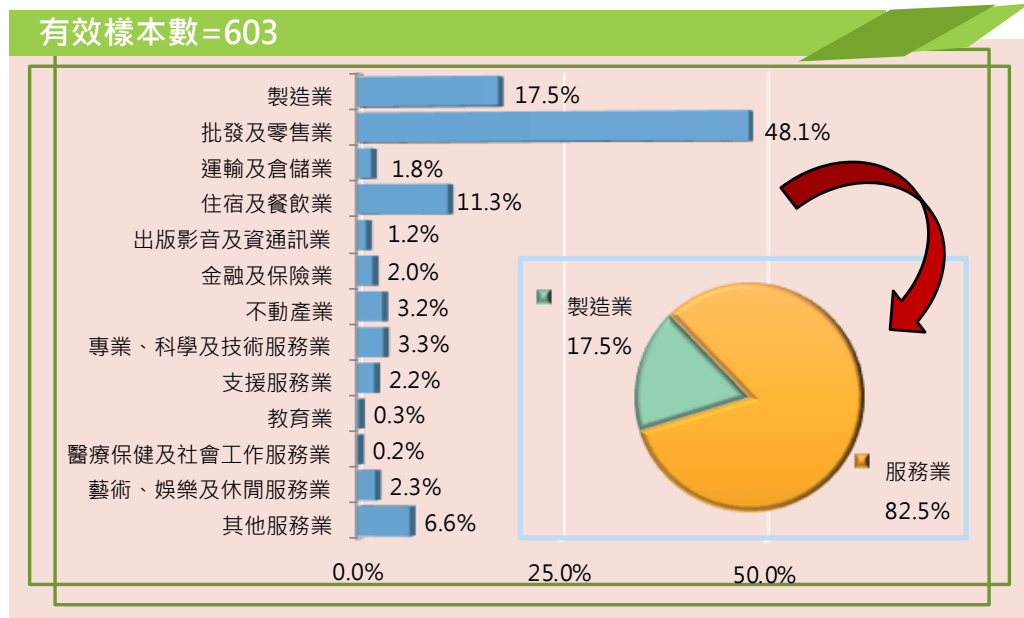


圖 4-2-1 產業大類分析圖

### 二、員工規模

企業員工規模係以近7成未滿30人(69.6%)占大宗，其次為30~99人(19.6%)約占2成，至於100人以上的比例相對偏低(詳見圖4-2-2)，若整合為100人以上則約占10.8%。再計算整體平均員工人數，約為57.67人。

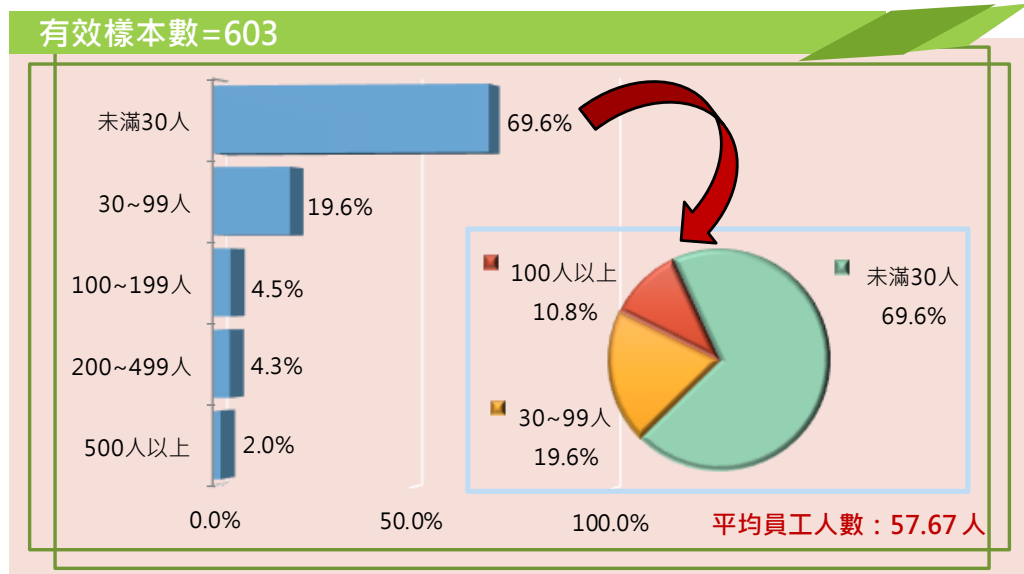


圖 4-2-2 員工規模分析圖

### 三、受訪者職稱

本次受訪者職稱，係以一般職員(專員、職員、助理等)比例較高，約占41.9%，其次是單位主管(課長、組長、主任等)(23.1%)及部門主管(經理、襄理、部長、處長等)(22.1%)，再其次則是代表人(董事長、執行長、總裁等)約占12.9%。

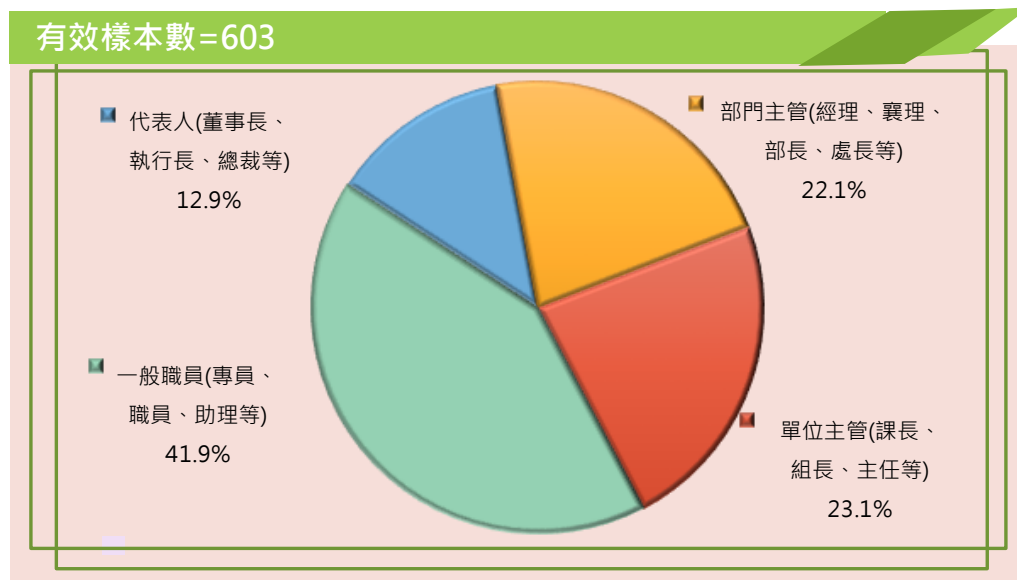


圖 4-2-3 受訪者職稱分析圖

### 參、銀髮者僱用狀況

#### 一、是否有聘用55歲以上員工

根據調查顯示，約59.2%的受訪企業有僱用55歲以上員工；相反地，約40.8%則表示沒有。

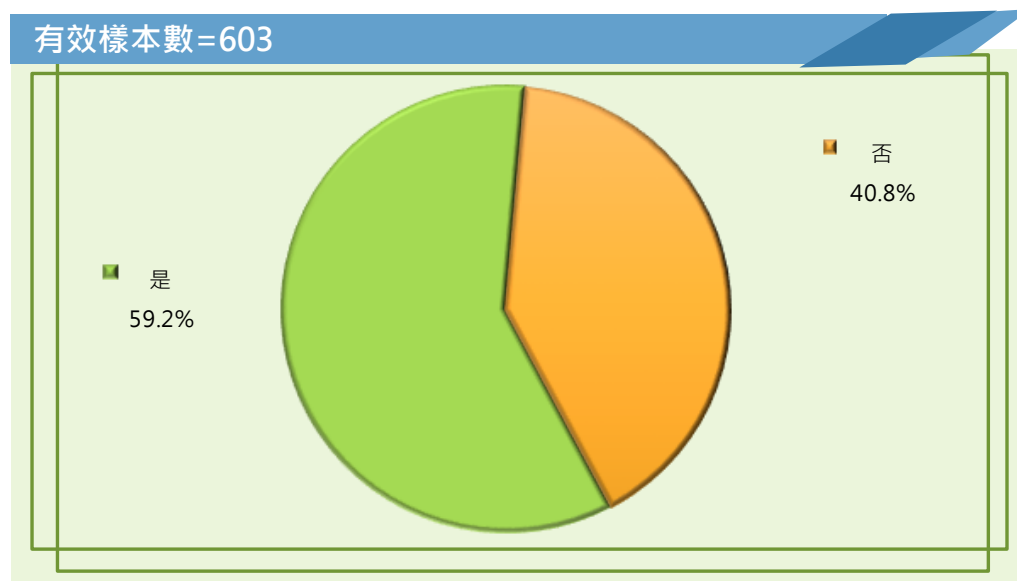


圖 4-2-4 是否有聘用 55 歲以上員工分析圖

Q5.請問貴公司是否有聘用 55 歲以上之員工？(單選) (有效樣本數=603)

將受訪企業是否有聘用55歲以上員工與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因產業別、產業大類、員工規模1及員工規模2之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他變數則未達顯著差異。(詳如附表2-1)

- 1.產業別：醫療保健及社會工作服務業(100.0%)有僱用的比例明顯較高；反之，出版影音及資通訊業(0.0%)及教育業(0.0%)的比例明顯較低。
- 2.產業大類：製造業(79.8%)有僱用的比例明顯高於服務業(54.8%)。
- 3.員工規模 1：200~499 人(96.3%)者有僱用的比例明顯較高；反之，未滿 30 人(48.6%)有僱用的比例明顯較低。
- 4.員工規模 2：100 人以上(90.8%)者有僱用的比例明顯較高；反之，未滿 30 人(48.6%)有僱用的比例明顯較低。

## 二、是否考慮聘用55歲以上人員擔任基層員工、考慮聘用原因及不考慮聘用原因

### (一)是否考慮聘用55歲以上人員擔任基層員工

若未來1年有人力需求，約57.7%的受訪企業表示可能考慮聘用55歲以上人員擔任公司的基層員工；相對地，約42.3%則表示沒有考慮聘用。

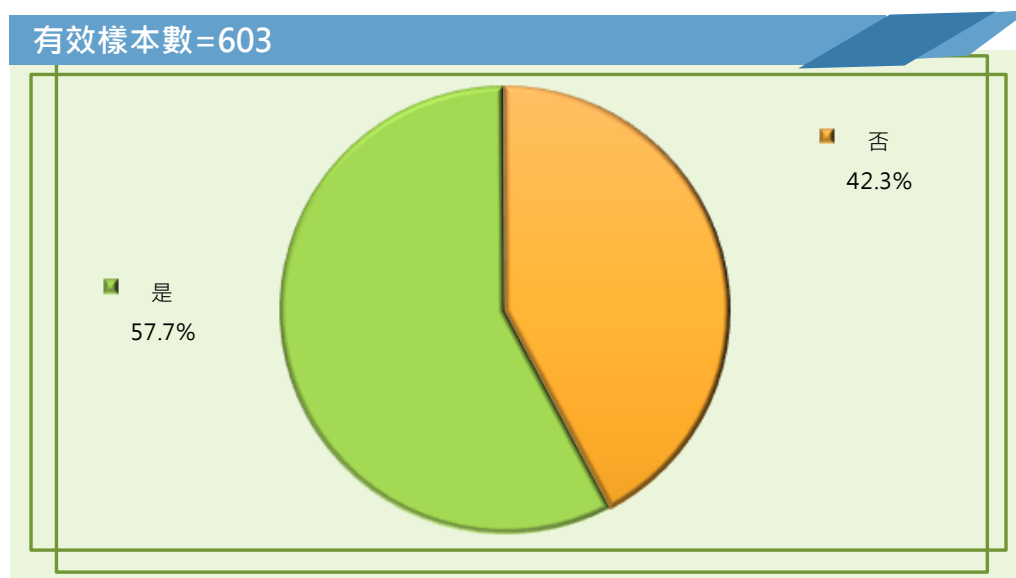


圖 4-2-5 是否考慮聘用 55 歲以上人員擔任基層員工分析圖

Q6.請問貴公司未來1年若有人力需求，在基層員工(如事務工作人員、服務工作人員及售貨員、技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員、基層技術工及勞力工)方面是否可能僱用55歲以上的人員？(單選)(有效樣本數=603)

將受訪企業是否考慮聘用55歲以上人員擔任基層員工與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因產業別、產業大類、員工規模1、員工規模2、聘用55歲以上員工情形及聘用部分工時員工情形及意願之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於縣市別則未達顯著差異。(詳如附表2-2)

- 1.產業別：醫療保健及社會工作服務業(100.0%)可能聘用的比例明顯較高；反之，教育業(0.0%)可能聘用的比例明顯較低。
- 2.產業大類：製造業(67.9%)可能聘用的比例明顯高於服務業(55.5%)。
- 3.員工規模 1：200~499 人(88.5%)者可能聘用的比例明顯較高；反之，未滿 30 人(52.2%)可能聘用的比例明顯較低。
- 4.員工規模 2：100 人以上(86.2%)者可能聘用的比例明顯較高；反之，未滿 30 人(52.2%)可能聘用的比例明顯較低。
- 5.聘用 55 歲以上員工情形：有聘用 55 歲以上員工(66.6%)者可能聘用的比例明顯高於沒有聘用(44.7%)者。
- 6.聘用部分工時員工情形及意願：有聘用部分工時員工(69.9%)者可能聘用的比例較高；反之，沒有聘用(47.9%)者可能聘用的比例明顯較低。

## (二)考慮聘用聘用55歲以上人員擔任基層員工的原因

進一步詢問受訪企業為何會考慮聘用55歲以上人員擔任基層員工的原因，結果發現，基於「工作經驗比較豐富」(56.0%)及「就業穩定性高」(55.2%)所佔比例較高，均占逾5成5，其次，受訪企業表示「不考慮年齡，符合職缺條件即可聘用」(22.1%)，再次之則依序是考量人員的「專業知識和技能具決策力」(16.1%)、「比較不會遲到早退」(14.1%)、「經驗與人脈對公司有幫助」(12.6%)及「待人處事圓融」(10.1%)等。關於其他考慮聘用的原因，詳如表4-2-2。

表 4-2-2 考慮聘用 55 歲以上人員擔任基層員工原因分析表

| 項目               | 次數  | 百分比   |
|------------------|-----|-------|
| 工作經驗比較豐富         | 195 | 56.0% |
| 就業穩定性高           | 192 | 55.2% |
| 不考慮年齡，符合職缺條件即可聘用 | 77  | 22.1% |
| 專業知識和技能具決策力      | 56  | 16.1% |

續表 4-2-2 考慮聘用 55 歲以上人員擔任基層員工原因分析表

| 項目                                           | 次數 | 百分比   |
|----------------------------------------------|----|-------|
| 比較不會遲到早退                                     | 49 | 14.1% |
| 經驗與人脈對公司有幫助                                  | 44 | 12.6% |
| 待人處事圓融                                       | 35 | 10.1% |
| 配合政府政策                                       | 22 | 6.3%  |
| 配合度高                                         | 20 | 5.7%  |
| 向心力比較強                                       | 9  | 2.6%  |
| 較具同理心                                        | 7  | 2.0%  |
| 對工作較具責任感                                     | 7  | 2.0%  |
| 有助於提升公司競爭力                                   | 5  | 1.4%  |
| 招募不到年輕員工                                     | 5  | 1.4%  |
| 可以協助指導新進員工                                   | 2  | 0.6%  |
| Q7.請問貴公司考慮聘僱 55 歲以上基層員工的原因是？(可複選)(有效樣本數=348) |    |       |

### (三)不考慮聘用聘用55歲以上人員擔任基層員工原因

至於受訪企業不考慮聘用的原因，係以約5成6表示「職缺不適合」(56.1%)的比例占大宗，次要原因則是「健康或體力狀況較差」(49.8%)，再來則是「不擅長操作電腦或是機台(具)」(19.2%)，而其他主要原因還包括「創新或學習新知能力不足」(13.3%)及「反應較慢」(10.6%)等。有其他不考慮原因，詳如表4-2-3。

表 4-2-3 不考慮聘用 55 歲以上人員擔任基層員工原因分析表

| 項目                                            | 次數  | 百分比   |
|-----------------------------------------------|-----|-------|
| 職缺不適合                                         | 143 | 56.1% |
| 健康或體力狀況較差                                     | 127 | 49.8% |
| 不擅長操作電腦或是機台(具)                                | 49  | 19.2% |
| 創新或學習新知能力不足                                   | 34  | 13.3% |
| 反應較慢                                          | 27  | 10.6% |
| 無相關職缺                                         | 18  | 7.1%  |
| 專業能力過時                                        | 14  | 5.5%  |
| 企業文化考量                                        | 13  | 5.1%  |
| 無法配合職務加班或輪班                                   | 12  | 4.7%  |
| 不易溝通                                          | 8   | 3.1%  |
| 不利人才新陳代謝                                      | 6   | 2.4%  |
| 聘僱成本較高                                        | 5   | 2.0%  |
| 薪資需求過高                                        | 5   | 2.0%  |
| 較不聽從指令                                        | 1   | 0.4%  |
| Q8.請問貴公司不考慮聘僱 55 歲以上基層員工的原因是？(可複選)(有效樣本數=255) |     |       |

### 三、是否考慮聘用55歲以上人員擔任專業員工、考慮聘用原因及不考慮聘用原因

#### (一)是否考慮聘用55歲以上人員擔任專業員工

另一方面，約65.2%的受訪企業表示，若未來1年有人力需求，可能考慮聘用55歲以上人員擔任公司的專業員工；反之，約34.8%表示不會。相較於聘用基層員工的意願(57.7%)，受訪企業對於聘用55歲以上人員擔任專業員工的意願相對較高。

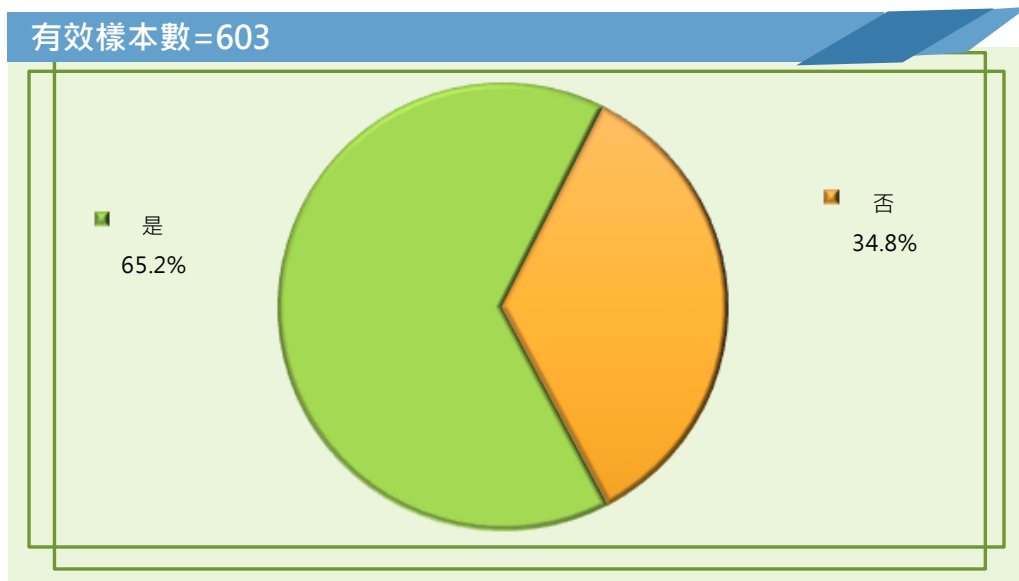


圖 4-2-6 是否考慮聘用 55 歲以上人員擔任專業員工分析圖

Q9.請問貴公司未來1年若有人力需求，在專業員工(如主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員)方面是否可能僱用55歲以上的人員？(單選) (有效樣本數=603)

將受訪企業是否考慮聘用55歲以上人員擔任專業員工與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因員工規模1、員工規模2、聘用55歲以上員工情形及聘用部分工時員工情形及意願之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表2-3)

- 1.員工規模 1：500 人以上(100.0%)者可能聘用的比例明顯較高；反之，未滿 30 人(59.6%)的比例明顯較低。
- 2.員工規模 2：100 人以上(86.1%)者可能聘用的比例明顯較高；反之，未滿 30 人(59.6%)的比例明顯較低。
- 3.聘用 55 歲以上員工情形：有聘用 55 歲以上員工(72.9%)者可能聘用的比例明顯高於沒有聘用(54.0%)者。

4.聘用部分工時員工情形及意願：有聘用部分工時員工(74.5%)或願意提供部分工時職缺(71.8%)者可能聘用的比例較高；反之，沒有聘用(56.9%)者的比例明顯較低。

## (二)考慮聘用55歲以上人員擔任專業員工原因

在專業員工方面，受訪企業可能考慮聘用55歲以上人員擔任專業員工的原因，係以「工作經驗比較豐富」(59.5%)占近6成，而「專業知識和技能具決策力」(53.4%)居次，再其次則是「經驗與人脈對公司有幫助」(44.0%)，至於其他主要因素還包括「就業穩定性高」(34.1%)、「比較不會遲到早退」(12.0%)及「不考慮年齡，符合職缺條件即可聘用」(11.5%)等。關於其他考慮聘用的原因，詳如表4-2-4。

表 4-2-4 考慮聘用 55 歲以上人員擔任專業員工原因分析表

| 項目                                            | 次數  | 百分比   |
|-----------------------------------------------|-----|-------|
| 工作經驗比較豐富                                      | 234 | 59.5% |
| 專業知識和技能具決策力                                   | 210 | 53.4% |
| 經驗與人脈對公司有幫助                                   | 173 | 44.0% |
| 就業穩定性高                                        | 134 | 34.1% |
| 比較不會遲到早退                                      | 47  | 12.0% |
| 不考慮年齡，符合職缺條件即可聘用                              | 45  | 11.5% |
| 待人處事圓融                                        | 37  | 9.4%  |
| 有助於提升公司競爭力                                    | 21  | 5.3%  |
| 可以協助指導新進員工                                    | 20  | 5.1%  |
| 配合政府政策                                        | 18  | 4.6%  |
| 向心力比較強                                        | 12  | 3.1%  |
| 對工作較具責任感                                      | 6   | 1.5%  |
| 較具同理心                                         | 5   | 1.3%  |
| 聘僱成本較低                                        | 1   | 0.3%  |
| 由總公司決定                                        | 1   | 0.3%  |
| Q10.請問貴公司考慮聘僱 55 歲以上專業員工的原因是？(可複選)(有效樣本數=393) |     |       |

## (三)不考慮聘用55歲以上人員擔任專業員工原因

在不考慮聘用的原因部分，係以約5成5表示「職缺不適合」(55.2%)的比例較高，其次則是因為「健康或體力狀況較差」(18.1%)，再來依序是「無相關職缺」(14.8%)、「由內部員工升遷不外聘」(11.4%)、「不擅長操作電腦或是機台(具)」(11.0%)及「創新或學習新知能力不足」(10.5%)等。有關其他不考慮原因，詳如表4-2-5。

表 4-2-5 不考慮聘用 55 歲以上人員擔任專業員工原因分析表

| 項目             | 次數  | 百分比   |
|----------------|-----|-------|
| 職缺不適合          | 116 | 55.2% |
| 健康或體力狀況較差      | 38  | 18.1% |
| 無相關職缺          | 31  | 14.8% |
| 由內部員工升遷不外聘     | 24  | 11.4% |
| 不擅長操作電腦或是機台(具) | 23  | 11.0% |
| 創新或學習新知能力不足    | 22  | 10.5% |
| 專業能力過時         | 14  | 6.7%  |
| 反應較慢           | 11  | 5.2%  |
| 不易溝通           | 7   | 3.3%  |
| 無法配合職務加班或輪班    | 6   | 2.9%  |
| 薪資需求過高         | 6   | 2.9%  |
| 與企業形象不符        | 6   | 2.9%  |
| 聘僱成本較高         | 5   | 2.4%  |
| 不利人才新陳代謝       | 4   | 1.9%  |
| 由總公司決定         | 3   | 1.4%  |

Q11.請問貴公司不考慮聘僱 55 歲以上專業員工的原因是？(可複選)(有效樣本數=210)

## 肆、部分工時僱用意願及條件

### 一、聘用部分工時員工情形及意願

據調查發現，約 29.1% 的受訪企業有聘用部分工時員工；約 21.1% 表示目前沒有聘用，但有意願提供部分工時就業機會；相反地，約 49.8% 則表示沒有聘用，也沒有意願提供。

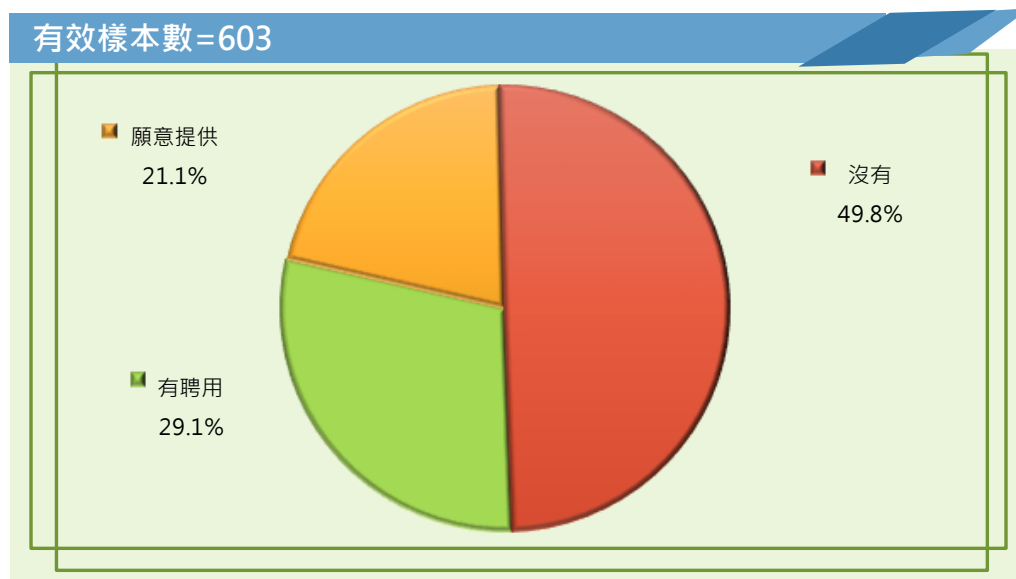


圖 4-2-7 聘用部分工時員工情形及意願分析圖

Q12.請問貴公司有沒有聘用部分工時的員工或是願意提供部分工時的就業機會？(工作時間較該事業單位內之全時勞工工作時間有相當程度之縮短。)(單選)(有效樣本數=603)

將受訪企業聘用部分工時員工情形及意願與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因縣市別、員工規模1及員工規模2之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及相關變數則未達顯著差異。(詳如附表2-4)

(一)縣市別：公司位於南投縣(40.3%)者有聘用的比例明顯較高；反之，公司位於彰化縣(27.6%)者的比例明顯較低。

(二)員工規模1：200~499人(50.1%)及500人以上(50.2%)者有聘用的比例明顯較高；反之，未滿30人(24.3%)的比例明顯較低。

(三)員工規模2：100人以上(47.9%)者有聘用的比例明顯較高；反之，未滿30人(24.3%)的比例明顯較低。

若針對有聘用及願意提供部分工時就業機會之受訪企業，進一步觀察製造業及服務業對於部分工時人力運用的態度，透過交叉分析後發現，在有聘用部分工時員工方面，製造業約占18.2%，服務業則約占81.8%，其中批發及零售業(42.0%)占大宗；在願意提供就業機會部分，製造業約占16.5%，而服務業約占83.5%，其中亦以批發及零售業(47.2%)比例較高，整體來看，受訪企業對於部分工時人力的運用，服務業相對較為友善，對於推動運用部分工時人力，建議可以服務業作為推動示範產業。

表 4-2-6 有聘用及願意提供部分工時就業機會之製造業及服務業占比

| 項目           | 有聘用(n=176) | 願意提供(n=127) |
|--------------|------------|-------------|
| 製造業          | 18.2%      | 16.5%       |
| 服務業          | 81.8%      | 83.5%       |
| 批發及零售業       | 42.0%      | 47.2%       |
| 運輸及倉儲業       | 1.1%       | 3.1%        |
| 住宿及餐飲業       | 22.7%      | 12.6%       |
| 出版影音及資通訊業    | -          | 1.6%        |
| 金融及保險業       | 0.6%       | 0.8%        |
| 不動產業         | 2.3%       | 3.1%        |
| 專業、科學及技術服務業  | 2.3%       | 3.9%        |
| 支援服務業        | 2.8%       | 0.8%        |
| 教育業          | -          | -           |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 0.6%       | -           |
| 藝術、娛樂及休閒服務業  | 3.4%       | 3.9%        |
| 其他服務業        | 4.0%       | 6.3%        |
| 總計           | 100.0%     | 100.0%      |

## 二、有聘用部分工時員工之企業目前已聘用部分工時員工人數、55歲以上部分工時員工人數及是否訂定「固定」的正常上班時間

### (一)目前已聘用部分工時員工人數

針對有聘用部分工時員工者，詢問目前已聘用部分工時員工人數，發現以4人以上約占37.4%的比例較高，其次是1人(27.2%)，再其次分別為2人(20.0%)及3人(14.3%)，另有1.1%表示不知道。若以平均聘用人數來看，扣除掉不知道者後，平均部分工時員工人數約為7.24人。再進一步觀察製造業及服務業的聘用情形，其中製造業約為5.14人，服務業約為7.71人。

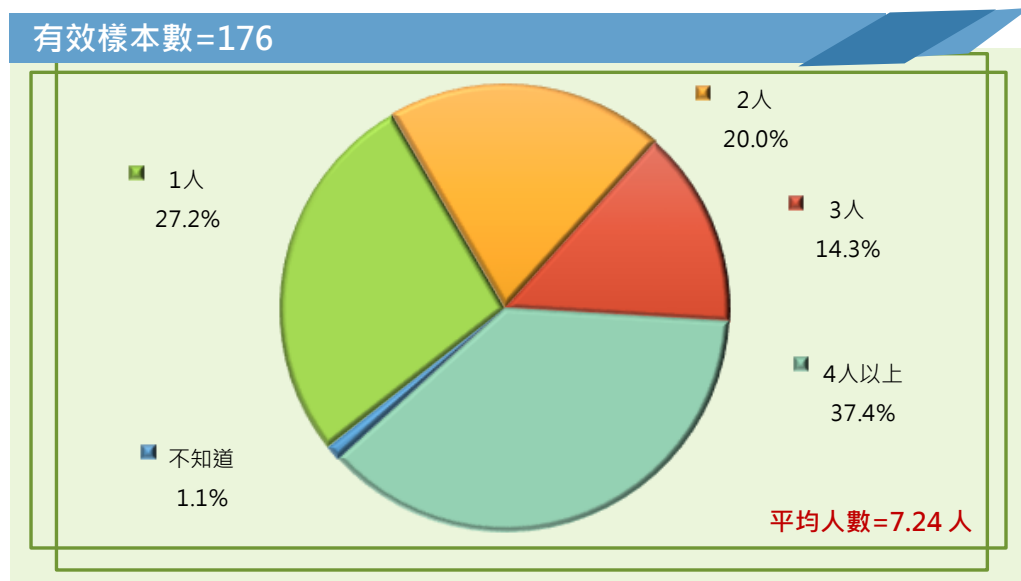


圖 4-2-8 目前已聘用部分工時員工人數分析圖

Q13A.貴公司目前已經聘用的部分工時員工人數是：\_\_\_\_\_人(有效樣本數=176)

將受訪企業目前已聘用部分工時員工人數與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表2-5)

### (二)55歲以上部分工時員工人數

在55歲以上部分工時員工人數方面，約7成的受訪企業表示55歲以上員工為0人(70.2%)；相對地，若有55歲以上部分工時員工，則以1人(10.6%)及3人以上(10.7%)的比例較高，各約占一成1，至於有2人者則約占7.9%，另有0.6%表示不知道。從平均人數來看，扣除掉不知道的受訪企業後，整體55歲以上部分工時員工平均人數約為0.88人，若再扣除沒有55歲以上員工的受訪企業後，平均人數約為3.01人。

有效樣本數=176

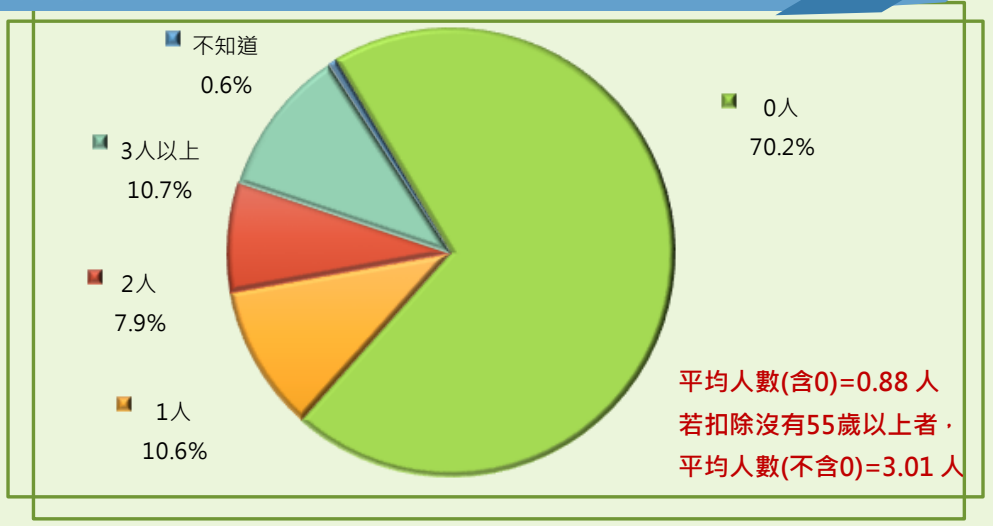


圖 4-2-9 55 歲以上部分工時員工人數分析圖

Q13B.其中 55 歲以上的部分工時員工人數是：\_\_\_\_\_人(有效樣本數=176)

將受訪企業目前已聘用55歲以上部分工時員工人數與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表2-6)

### (三)是否訂定「固定」的正常上班時間

至於是否針對部分工時員工訂定「固定」的正常上班時間，在有聘用部分工時員工的受訪企業中，約55.5%有訂定固定的正常上班時間；反之，約44.5%則表示沒有。

有效樣本數=176

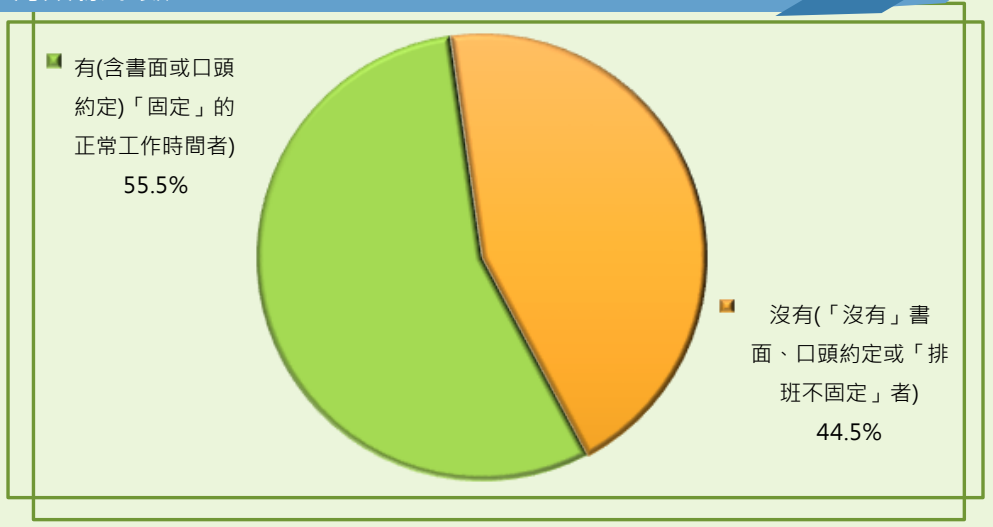


圖 4-2-10 是否訂定「固定」的正常上班時間分析圖

Q21.請問貴公司有沒有針對部分工時員工訂定「固定」的正常上班時間？(單選)(有效樣本數=176)

將受訪企業是否針對部分工時員工訂定「固定」的正常上班時間與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表2-7)

### 三、有聘用或願意提供部分工時就業機會之企業目前有聘用或願意提供的職缺內容工作

對於有聘用或願意提供部分工時就業機會之受訪企業，進一步以製造業及服務業類別檢視受訪企業目前有聘用或願意提供部分工時的職缺內容，在製造業方面，係以「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(79.4%)約占7成9的比例最高，其次是「技術員」(14.1%)，再其次則是「勞力工(含收票員、停車場管理員)」(7.7%)，至於其他職缺內容還包括「清潔工」(3.8%)及「業務推廣員」(2.6%)等。

在服務業部分，受訪企業則以提供「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(25.4%)及「事務工作人員」(23.1%)的比例較高，「餐飲服務人員」(14.9%)居次，再來則是「清潔工」(5.8%)、「收銀員」(5.2%)、「房務人員」(4.9%)、「服務工作人員」(4.6%)、「售貨員」(4.6%)及「勞力工(含收票員、停車場管理員)」(4.3%)等。關於受訪企業提供之其他職缺內容，詳如表4-2-7。整體來看，服務業相對於製造業所提供之部分工時職缺的類型較多，且較多元化。

表 4-2-7 目前有聘用或願意提供部分工時職缺內容分析表

| 項目               | 製造業(n=76) | 服務業(n=331) |
|------------------|-----------|------------|
| 作業員(含組裝、包裝、理貨)   | 79.4%     | 25.4%      |
| 技術員              | 14.1%     | 2.2%       |
| 勞力工(含收票員、停車場管理員) | 7.7%      | 4.3%       |
| 清潔工              | 3.8%      | 5.8%       |
| 業務推廣員            | 2.6%      | 3.9%       |
| 售貨員              | 1.3%      | 4.6%       |
| 事務工作人員           | 1.3%      | 23.1%      |
| 會計               | 1.3%      | 0.6%       |
| 專業顧問             | 1.3%      | -          |
| 翻譯人員             | 1.3%      | 0.3%       |
| 收銀員              | -         | 5.2%       |
| 接線生、總機           | -         | 0.3%       |
| 研究助理             | -         | 0.3%       |

續表 4-2-7 目前有聘用或願意提供部分工時職缺內容分析表

| 項目                                                     | 製造業(n=76) | 服務業(n=331) |
|--------------------------------------------------------|-----------|------------|
| 美容、美髮人員                                                | -         | 3.0%       |
| 加油工                                                    | -         | 1.8%       |
| 保安人員                                                   | -         | 0.5%       |
| 廚師                                                     | -         | 0.9%       |
| 電訪市調人員                                                 | -         | 0.6%       |
| 餐飲服務人員                                                 | -         | 14.9%      |
| 電話客服員                                                  | -         | 0.9%       |
| 廚房雜工                                                   | -         | 2.7%       |
| 快遞員、送貨員                                                | -         | 2.7%       |
| 護理人員                                                   | -         | 0.3%       |
| 司機                                                     | -         | 1.5%       |
| 房務人員                                                   | -         | 4.9%       |
| 倉儲管理人員                                                 | -         | 3.4%       |
| 電話行銷人員                                                 | -         | 0.3%       |
| 珠寶鑑定助理                                                 | -         | 0.3%       |
| 攝影工作人員                                                 | -         | 0.3%       |
| 救生員                                                    | -         | 0.6%       |
| 服務工作人員                                                 | -         | 4.6%       |
| 專業縫紉人員                                                 | -         | 0.3%       |
| 機械設備維修人員                                               | -         | 0.6%       |
| 工程師                                                    | -         | 0.3%       |
| 畜牧專業人員                                                 | -         | 0.3%       |
| 目前無適合職缺                                                | -         | 0.9%       |
| Q18.請問貴公司目前有聘用或願意提供部分工時的職缺內容是哪種工作？(可複選)<br>(有效樣本數=407) |           |            |

#### 四、有聘用或願意提供部分工時就業機會之企業有聘用或願意提供部分工時原因

針對有聘用或願意提供部分工時工作的受訪企業，進一步以製造業及服務業類別檢視其有聘用或願意提供部分工時職缺的原因，發現兩個類別之受訪企業所提出之主要原因相似，均以「支應尖峰時段或旺季的人力缺口」(60.3%/56.5%)所占比例較高，其次是「工作時間不固定(每週或每月僅有數日需要工作)」(34.6%/36.1%)，再其次是「工作內容較彈性」(33.3%/28.6%)及「招募不到正職員工」(25.7%/13.4%)。由上述也可發現，製造業招募不到正職員工的情形比服務業來得高。至於受訪企業提出之其他原因，如表4-2-8所示。

表 4-2-8 有聘用或願意提供部分工時原因分析表

| 項目                                            | 製造業(n=76) | 服務業(n=331) |
|-----------------------------------------------|-----------|------------|
| 支應尖峰時段或旺季的人力缺口                                | 60.3%     | 56.5%      |
| 工作時間不固定(每週或每月僅有數日需要工作)                        | 34.6%     | 36.1%      |
| 工作內容較彈性                                       | 33.3%     | 28.6%      |
| 招募不到正職員工                                      | 25.7%     | 13.4%      |
| 工作時段特殊(如夜間、晨間等)                               | 6.5%      | 6.6%       |
| 降低成本                                          | 3.9%      | 7.0%       |
| 公司職缺以部分工時為主                                   | 1.3%      | 1.2%       |
| 配合聘用之專業人員需求                                   | 1.3%      | 0.6%       |
| 屬於二頭或多頭班的工作內容                                 | -         | 0.3%       |
| 延長服務時間/生產時間                                   | -         | 0.6%       |
| 提供弱勢族群工作機會                                    | -         | 0.6%       |
| 與學校建教合作                                       | -         | 0.9%       |
| 政府提供輔導協助前提下願意提供                               | -         | 0.9%       |
| Q19.請問貴公司有聘用或願意提供部分工時職缺的原因是？(可複選) (有效樣本數=407) |           |            |

### 五、有聘用或願意提供部分工時就業機會之企業有聘用或願意提供部分工時薪資計算方式

對於有聘用或願意提供部分工時的受訪企業，給予部分工時員工的主要薪資計算方式為按時(80.9%)計算，占逾8成的比例，且其提供的平均時薪約為161.48元；按日計算方式約占5.7%，其平均日薪約為1,220.43元；而按月計算方式則約占7.6%，其平均月薪約為21,521.95元；至於按件計算方式則約為5.1%；另有0.7%的受訪企業表示薪資計算方式不一定，依實際工作情況決定。

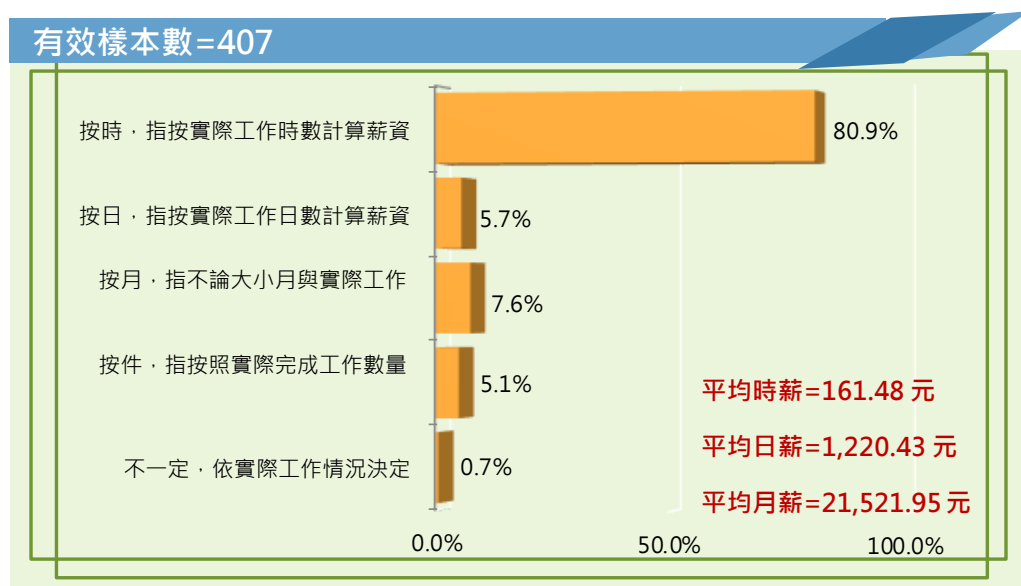


圖 4-2-11 有聘用或願意提供部分工時薪資計算方式分析圖

Q20.請問貴公司有聘用或願意提供部分工時的薪資計算方式是？(單選) (有效樣本數=407)

將受訪企業有聘用或願意提供部分工時薪資計算方式與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表2-8)

## 六、沒有聘用也沒有意願提供部分工時就業機會之企業考慮透過部分工時方式補足人力缺口意願及不考慮原因

### (一)考慮透過部分工時方式補足人力缺口意願

再針對沒有聘用部分工時員工也沒有意願提供部分工時就業機會的受訪企業，進一步詢問若有長期有人力缺口無法以全時人力補足時，是否願意透過部分工時的方式補足人力缺口？經由調查發現，約27.6%的受訪企業表示有意願(含非常有意願2.7%及還算有意願24.9%)；反之，近7成(69.7%)則表示沒有意願(含不太有意願22.5%及完全沒有意願47.2%)；另有2.7%未表示意見。

整體來說，當企業有長期人力缺口無法以全時人力補足時，其中約69.7%( $n=209$ )仍舊沒有意願以部分工時方式填補人力缺口，但若以整體受訪企業數( $n=603$ )來看，沒有意願的比例約占34.7%，換言之，受訪企業會因為長期人力不足的因素，改變其態度，從原本沒有意願提供部分工時就業機會(49.8%)，轉而提升採用部分工時方式的意願。

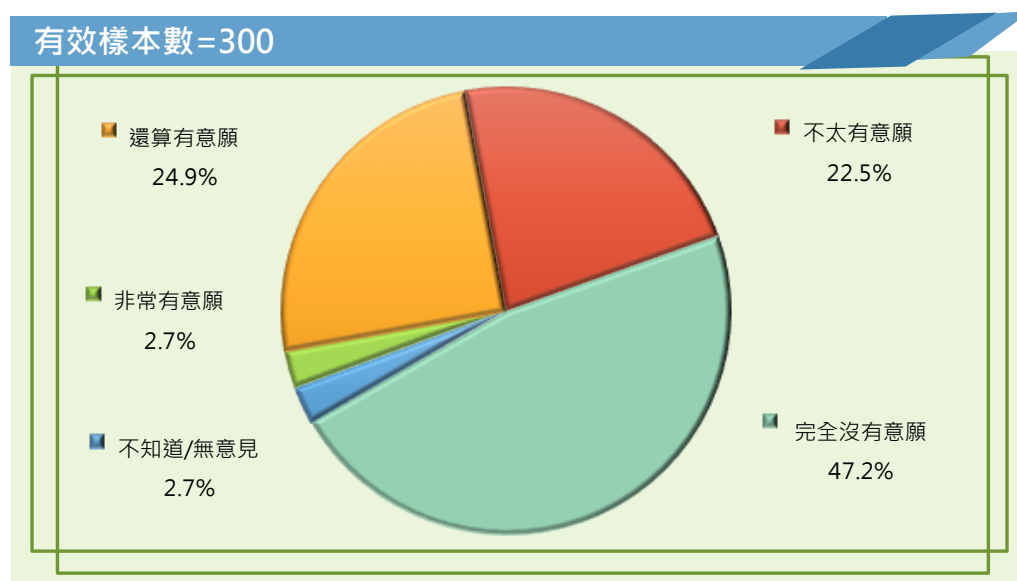


圖 4-2-12 考慮透過部分工時方式補足人力缺口意願分析圖

Q14.請問貴公司若有長期有人力缺口無法以全時人力補足，願不願意考慮透過部分工時的方式補足人力缺口？(單選)(有效樣本數=300)

將受訪企業考慮透過部分工時方式補足人力缺口意願與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因產業大類之不同達顯著差異( $p<0.05$ )，製造業(33.3%)有意願的比例明顯高於服務業(26.5%)。至於其他基本資料及相關變數則未達顯著差異。(詳如附表2-9)

## (二)不考慮透過部分工時職缺釋出補足長期缺工人力原因

對於受訪企業不考慮透過部分工時職缺釋出，來補足長期缺工人力的原因，在製造業方面，發現主要是因為「職缺性質不適合」(55.6%)，其次是「無法配合作業流程需求」(41.5%)，再其次則是「增加訓練成本」(19.4%)及「部分工時人員流動率高」(16.7%)，其他主要原因還包括「工作效率考量」(13.9%)及「部分工時工作銜接不易」(13.8%)等。

在服務業部分，主要原因同樣以「職缺性質不適合」(64.0%)占大宗，而「無法配合作業流程需求」(21.0%)及「部分工時人員流動率高」(21.0%)居次，再來則是「企業文化考量」(16.9%)及「部分工時工作銜接不易」(16.7%)等因素。至於受訪企業提出之其他不考慮原因，詳如表4-2-9。

整體來說，不論製造業或服務業不考慮透過部分工時職缺釋出補足長期缺工人力，均以「職缺性質不適合」為主要因素，或評估人員「無法配合作業流程需求」，以及考量「部分工時人員流動率高」或「部分工時工作銜接不易」等情形，因而會對僱用相關人員產生疑慮。

表 4-2-9 不考慮透過部分工時職缺釋出補足長期缺工人力原因分析表

| 項目                                                    | 製造業(n=35) | 服務業(n=182) |
|-------------------------------------------------------|-----------|------------|
| 職缺性質不適合                                               | 55.6%     | 64.0%      |
| 無法配合作業流程需求                                            | 41.5%     | 21.0%      |
| 增加訓練成本                                                | 19.4%     | 9.3%       |
| 部分工時人員流動率高                                            | 16.7%     | 21.0%      |
| 工作效率考量                                                | 13.9%     | 3.9%       |
| 部分工時工作銜接不易                                            | 13.8%     | 16.7%      |
| 部分工時較難適應工作方式及環境                                       | 8.3%      | 5.1%       |
| 無人力需求                                                 | 5.6%      | 10.0%      |
| 企業文化考量                                                | 2.8%      | 16.9%      |
| 無法調配人員需求                                              | -         | 3.8%       |
| 加重人力控管/管理成本                                           | -         | 7.7%       |
| 部分工時人員招募不易                                            | -         | 0.6%       |
| Q15.請問貴公司不考慮透過部分工時職缺釋出，來補足長期缺工人力的原因是？(可複選)(有效樣本數=217) |           |            |

## 七、沒有意願透過部分工時的方式補足長期人力缺口之企業對於政府提供企業輔導協助企業以部分工時方式補足人力缺口意願及不願意原因

### (一)政府提供企業輔導協助企業以部分工時方式補足人力缺口意願

此外，再針對沒有意願透過部分工時的方式補足長期人力缺口的受訪企業，詢問若政府提供相關的企業輔導，協助企業將長期缺工的職務規劃成適合部分工時的職缺，約9.6%的受訪企業表示願意(含非常有意願0.9%及還算有意願8.7%)考慮透過部分工時的方式補足人力缺口；相反地，達86.8%則表示沒有意願(含不太有意願29.5%及完全沒有意願57.3%)；另有3.6%未表示意見。

由上述可知，即使政府以輔導方式協助企業規劃部分工時職缺，但仍有高達8成7的受訪企業沒有意願提供部分工時工作，意味受訪企業對於部分工時大多可能抱持非正向觀點，認為對公司並不具有效益，故沒有提供相關職缺的意願。

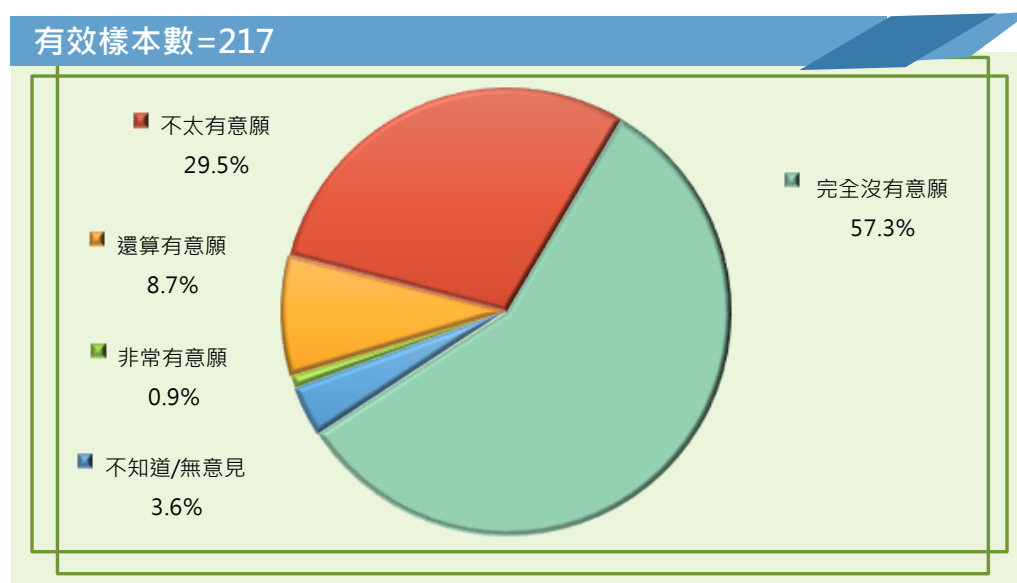


圖 4-2-13 政府提供企業輔導，協助企業以部分工時方式補足人力缺口意願分析圖  
Q16.如果政府提供相關的企業輔導，協助貴公司將長期缺工的職務規劃成適合部分工時的職缺，請問貴公司願不願意考慮透過部分工時的方式補足人力缺口？(單選)(有效樣本數=217)

將受訪企業對於政府提供企業輔導，協助企業以部分工時方式補足人力缺口意願與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例不因基本資料及相關變數之不同達顯著差異( $p>0.05$ )。(詳如附表2-10)

## (二)不願意以部分工時方式補足長期人力缺口原因

對於即使政府提供相關的企業輔導，協助企業將長期缺工的職務規劃成適合部分工時的職缺，仍表示不願意以部分工時方式補足長期人力缺口的受訪企業，進一步詢問其沒有意願的原因，結果發現，在製造業方面，表示「職缺性質不適合」(61.3%)為主要因素，占逾6成比例，而「無法配合作業流程需求」(35.4%)為次要原因，再其次則是因為「部分工時人員流動率高」(19.4%)及「增加訓練成本」(19.4%)。

在服務業部分，主要原因同樣以「職缺性質不適合」(70.2%)的比例較高，其次是「部分工時人員流動率高」(21.2%)及「無法配合作業流程需求」(20.1%)，再來相關原因還包括「企業文化考量」(18.0%)、「部分工時工作銜接不易」(15.3%)及「增加訓練成本」(10.9%)等。至於受訪企業提出之其他不願意原因，詳如表4-2-10。

整體而言，受訪企業對於以部分工時方式補足人力，不論製造業或服務業大多都會以「職缺性質不適合」、「無法配合作業流程需求」或「部分工時人員流動率高」等因素作為採用部分工時人力的評估，由此可知，若要推動企業以部分工時方式填補缺工，政府仍應著重在協助企業規劃合適職缺或改善作業流程以符合部分工時人力需求，才有助於企業採用部分工時的方式。

表 4-2-10 不願意以部分工時方式補足長期人力缺口原因分析表

| 項目                                | 製造業(n=30) | 服務業(n=166) |
|-----------------------------------|-----------|------------|
| 職缺性質不適合                           | 61.3%     | 70.2%      |
| 無法配合作業流程需求                        | 35.4%     | 20.1%      |
| 部分工時人員流動率高                        | 19.4%     | 21.2%      |
| 增加訓練成本                            | 19.4%     | 10.9%      |
| 部分工時工作銜接不易                        | 9.7%      | 15.3%      |
| 工作效率考量                            | 9.7%      | 4.3%       |
| 企業文化考量                            | 9.7%      | 18.0%      |
| 無人力需求                             | 9.7%      | 6.7%       |
| 無法調配人員需求                          | 3.2%      | 6.0%       |
| 部分工時較難適應工作方式及環境                   | 3.2%      | 4.9%       |
| 由總公司決定                            | 3.2%      | 0.6%       |
| 加重人力控管/管理成本                       | -         | 8.4%       |
| 部分工時人員招募不易                        | -         | 1.2%       |
| Q17.請問貴公司不願意的原因是？(可複選)(有效樣本數=196) |           |            |

## 伍、對銀髮族勞工在部分工時的僱用意願及條件

### 一、有聘用或願意提供部分工時就業機會之企業是否願意聘用或提供55歲以上勞工部分工時工作、考慮聘僱原因及不考慮聘僱原因

#### (一)是否願意聘用或提供55歲以上勞工部分工時工作

由調查可知，在有聘用部分工時員工或願意提供部分工時就業機會的受訪企業中，約68.0%表示願意(含非常有意願12.3%及還算有意願55.7%)聘用55歲以上勞工從事部分工時工作；反之，約29.8%表示沒有意願(含不太有意願15.0%及完全沒有意願14.8%)；另有2.2%則未表示意見。

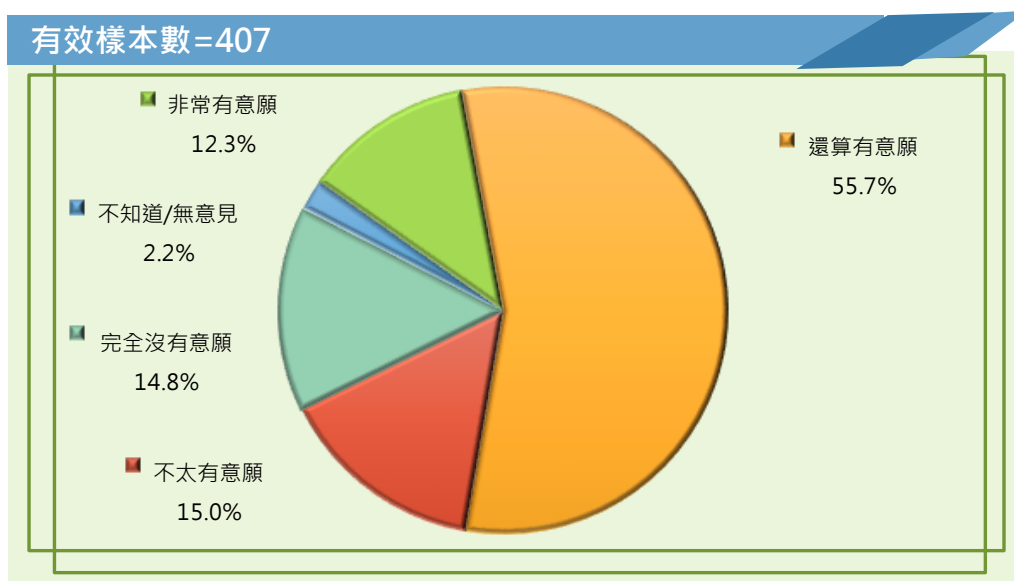


圖 4-2-14 是否願意聘用或提供 55 歲以上勞工部分工時工作分析圖

Q22.請問貴公司有聘用或願意提供部分工時的工作願不願意聘用 55 歲以上的勞工？(單選)(有效樣本數=407)

將受訪企業有聘用或願意提供部分工時薪資計算方式與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因產業大類之不同達顯著差異( $p<0.05$ )，製造業(83.3%)願意的比例明顯高於服務業(64.5%)。至於其他基本資料及相關變數則未達顯著差異。(詳如附表2-11)

#### (二)考慮聘僱55歲以上勞工從事部分工時工作原因

對於願意聘用55歲以上勞工從事部分工時工作的受訪單位，再以製造業及服務業類別觀察其會考慮聘僱的原因，結果發現，在製造業方面，逾6成的受訪企業認為55歲以上勞工的「就業穩定性高」(66.2%)占大宗，其次是認為「工作經驗比較豐富」(40.0%)，再來則是認為人員「比較不

會遲到早退」(18.5%)，另外，其他比較主要的原因還包括「配合政府政策」(12.4%)及「經驗與人脈對公司有幫助」(12.3%)等。

在服務業部分，則以「就業穩定性高」(45.4%)及「工作經驗比較豐富」(48.0%)所占比例較高，占逾4成5以上，「不考慮年齡，符合職缺條件即可聘用」(28.4%)居次，再其次則是「專業知識和技能具決策力」(15.1%)、「比較不會遲到早退」(14.2%)及「配合度高」(10.9%)等。至於受訪企業提出之其他考慮聘僱原因，如表4-2-11所示。

整體來說，不論製造業或服務業均認同55歲以上人員具備「就業穩定性高」及「工作經驗比較豐富」的優勢，然而，兩者對於聘僱原因較具特別的是，製造業表示會「配合政府政策」的比例比服務業來得高，顯示製造業相較於服務業，可能會比較容易響應政府推動中高齡者及高齡者就業相關政策，因而僱用55歲以上人員；而服務業則對於聘僱55歲以上人員會比製造業更不在意年齡問題，因此，對於人員的僱用會抱持「不考慮年齡，符合職缺條件即可聘用」態度的比例相對較高，亦顯示服務業對於55歲以上人員的接受度可能較製造業來得高。

表 4-2-11 考慮聘僱 55 歲以上勞工從事部分工時工作原因分析表

| 項目                                                 | 製造業(n=63) | 服務業(n=214) |
|----------------------------------------------------|-----------|------------|
| 就業穩定性高                                             | 66.2%     | 45.4%      |
| 工作經驗比較豐富                                           | 40.0%     | 48.0%      |
| 比較不會遲到早退                                           | 18.5%     | 14.2%      |
| 配合政府政策                                             | 12.4%     | 5.2%       |
| 經驗與人脈對公司有幫助                                        | 12.3%     | 9.9%       |
| 人員調度較彈性                                            | 9.2%      | 2.8%       |
| 待人處事圓融                                             | 7.7%      | 7.5%       |
| 不考慮年齡，符合職缺條件即可聘用                                   | 7.6%      | 28.4%      |
| 專業知識和技能具決策力                                        | 3.1%      | 15.1%      |
| 減輕銀髮族經濟壓力                                          | 3.1%      | 0.5%       |
| 較具同理心                                              | 3.0%      | 2.4%       |
| 向心力比較強                                             | -         | 1.4%       |
| 工作態度主動積極                                           | -         | 3.8%       |
| 配合度高                                               | -         | 10.9%      |
| Q23.貴公司考慮聘僱 55 歲以上勞工從事部分工時工作的原因是？(可複選) (有效樣本數=277) |           |            |

### (三)不考慮聘僱55歲以上勞工從事部分工時工作原因

在不願意聘僱55歲以上勞工從事部分工時工作者中，從製造業及服務業類別來看，在製造業方面，主要有逾8成係基於「健康或體力狀況較差」(84.4%)，因而沒有聘僱意願，次要原因是認為「職缺不適合」(38.5%)，再其次則是覺得55歲以上勞工「反應較慢」(30.8%)。

在服務業部分，則以「職缺不適合」(59.7%)占近6成比例較高，其次是考量55歲以上勞工「健康或體力狀況較差」(53.2%)，而認為「不擅長操作電腦或是機台(具)」(23.0%)再次之，其他主要因素還包括「反應較慢」(18.0%)及「創新或學習新知能力不足」(16.4%)。至於受訪企業提出之其他不考慮聘僱原因，如表4-2-12所示。

表 4-2-12 不考慮聘僱 55 歲以上勞工從事部分工時工作原因分析表

| 項目                                                  | 製造業(n=13) | 服務業(n=118) |
|-----------------------------------------------------|-----------|------------|
| 健康或體力狀況較差                                           | 84.4%     | 53.2%      |
| 職缺不適合                                               | 38.5%     | 59.7%      |
| 反應較慢                                                | 30.8%     | 18.0%      |
| 創新或學習新知能力不足                                         | 7.6%      | 16.4%      |
| 專業能力過時                                              | -         | 5.9%       |
| 不利人才新陳代謝                                            | -         | 0.9%       |
| 無法配合職務加班或輪班                                         | -         | 2.6%       |
| 聘僱成本較高                                              | -         | 0.9%       |
| 不易溝通                                                | -         | 3.5%       |
| 不擅長操作電腦或是機台(具)                                      | -         | 23.0%      |
| 訓練成本過高                                              | -         | 2.6%       |
| 由總公司決定                                              | -         | 0.8%       |
| Q24.貴公司不考慮聘僱 55 歲以上勞工從事部分工時工作的原因是？(可複選) (有效樣本數=130) |           |            |

### 二、提高企業僱用銀髮族勞工從事部分工時意願之措施

有關受訪企業認為政府提供何種措施會提高企業僱用銀髮族勞工從事部分工時的意願，經由調查顯示，係以「獎勵/補助企業僱用銀髮族津貼」約占57.7%的比例較高，而約4成5認為應該「補助勞工保險費用(含勞健保及勞退)」(45.3%)居次，再次之則是「提供企業租稅優惠(如銀髮族勞工薪資支出2倍計算)」(34.2%)，其他主要措施還包括「提供銀髮部分工時人員媒合」(11.9%)及「協助企業提供人員訓練」(10.6%)等。至於其他

措施項目，如表4-2-13所示。

表 4-2-13 提高企業僱用銀髮族勞工從事部分工時意願之措施分析表

| 項目                                                       | 次數  | 百分比   |
|----------------------------------------------------------|-----|-------|
| 獎勵/補助企業僱用銀髮族津貼                                           | 348 | 57.7% |
| 補助勞工保險費用(含勞健保及勞退)                                        | 273 | 45.3% |
| 提供企業租稅優惠(如銀髮族勞工薪資支出 2 倍計算)                               | 206 | 34.2% |
| 提供銀髮部分工時人員媒合                                             | 72  | 11.9% |
| 協助企業提供人員訓練                                               | 64  | 10.6% |
| 建立銀髮人才資料庫                                                | 55  | 9.1%  |
| 修改退休法令制度                                                 | 30  | 5.0%  |
| 協助企業設計部分工時職缺                                             | 25  | 4.1%  |
| 協助企業改善工作環境                                               | 15  | 2.5%  |
| 以上皆無                                                     | 125 | 20.7% |
| Q25.請問您認為政府提供何種措施會提高貴公司僱用銀髮族勞工從事部分工時的意願？(可複選)(有效樣本數=603) |     |       |

### 三、考慮提供退休員工續留公司工作之方式

若公司員工退休後，想要在原工作繼續上班，受訪企業會考慮的工作方式，主要是採取「維持原來的工作及工作福利」(59.4%)占大宗；其次是運用「工作時間改變，如部分工時或彈性工作」(27.0%)及「勞動契約的轉換，如提供定期契約」(26.2%)；再其次「工作內容與職稱改變，如顧問、講師等」(21.9%)及「薪資福利改變，如降薪或特休重計」(19.6%)；相反地，約4.3%則表示不會續任退休員工。至於受訪企業會考慮的其他工作方式，如表4-2-14。

表 4-2-14 考慮提供退休員工續留公司工作之方式分析表

| 項目                                                             | 次數  | 百分比   |
|----------------------------------------------------------------|-----|-------|
| 維持原來的工作及工作福利                                                   | 358 | 59.4% |
| 工作時間改變，如部分工時或彈性工作                                              | 163 | 27.0% |
| 勞動契約的轉換，如提供定期契約                                                | 158 | 26.2% |
| 工作內容與職稱改變，如顧問、講師等                                              | 132 | 21.9% |
| 薪資福利改變，如降薪或特休重計                                                | 118 | 19.6% |
| 專案委外或外包計價                                                      | 67  | 11.1% |
| 公司尚未遇過員工退休                                                     | 62  | 10.3% |
| 不會續任退休員工                                                       | 26  | 4.3%  |
| 由總公司決定                                                         | 3   | 0.5%  |
| Q26.請問貴公司員工退休後，若想要在原工作繼續上班，貴公司會考慮的工作方式為何？(全部提示，可複選)(有效樣本數=603) |     |       |

#### 四、政府提供促進中高齡者及高齡者就業措施認知情形

根據本次調查，約38.0%的受訪企業表示知道政府提供促進中高齡者及高齡者就業措施；相對地，約62.0%則表示不知道相關資訊。

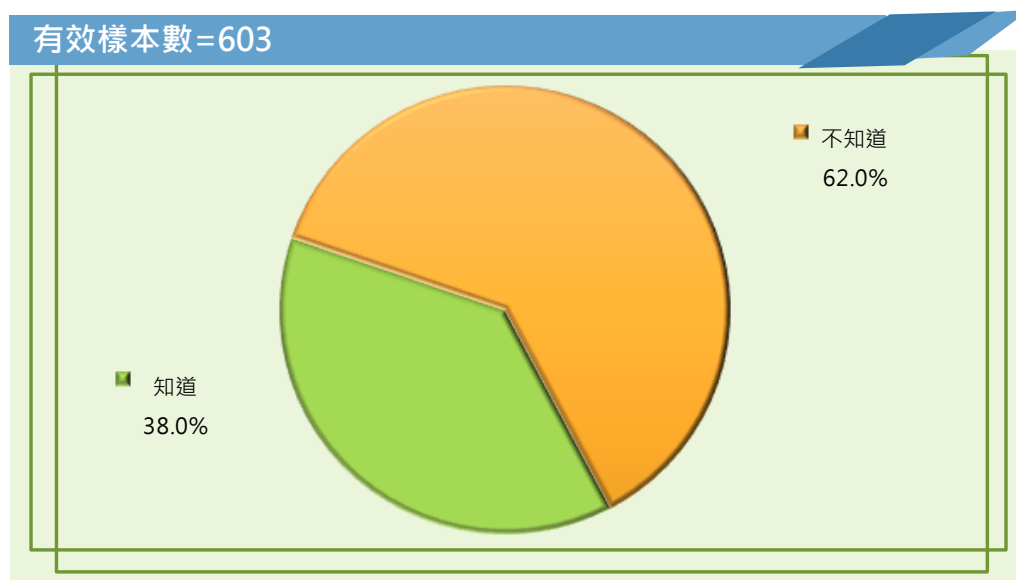


圖 4-2-15 政府提供促進中高齡者及高齡者就業措施認知情形分析圖

Q27.請問貴公司知不知道政府提供促進中高齡者及高齡者就業措施？(單選) (有效樣本數=603)

將受訪企業對於政府提供促進中高齡者及高齡者就業措施認知情形與基本資料及相關變數進行交叉分析，發現比例因員工規模1、員工規模2及聘用55歲以上員工情形之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及相關變數則未達顯著差異。(詳如附表2-12)

(一)員工規模1：200~499人(84.5%)及500人以上(83.2%)者知道的比例明顯較高；反之，未滿30人(28.4%)的比例明顯較低。

(二)員工規模2：100人以上(79.8%)者知道的比例明顯較高；反之，未滿30人(28.4%)的比例明顯較低。

(三)聘用55歲以上員工情形：有聘用(45.6%)者知道的比例明顯高於沒有聘用(27.0%)者。

#### 五、政府促進中高齡者及高齡者就業措施使用情形

有關受訪企業運用過哪些政府提供的促進中高齡者及高齡者就業措施，根據調查發現，約11.3%的受訪企業表示有使用過相關措施；反之，約88.7%則無使用過任何措施。

在有使用相關措施者中，係以使用過「僱用獎助」(29.4%)的比例較高，其次是使用過「小型企業人力提升計畫」(23.5%)，再來則是「繼續僱用補助」(16.2%)及「職務再設計」(13.2%)，其他措施尚包括「職場學習及再適應計畫」(8.8%)、「退休後再就業準備措施」(8.8%)及「企業人力資源提升計畫」(5.9%)等。至於其他措施使用情形，詳如表4-2-15。

表 4-2-15 政府促進中高齡者及高齡者就業措施使用情形分析表

| 項目                                                     | 次數  | 百分比   |
|--------------------------------------------------------|-----|-------|
| 有使用過                                                   | 68  | 11.3% |
| 僱用獎助                                                   | 20  | 29.4% |
| 小型企業人力提升計畫                                             | 16  | 23.5% |
| 繼續僱用補助                                                 | 11  | 16.2% |
| 職務再設計                                                  | 9   | 13.2% |
| 職場學習及再適應計畫                                             | 6   | 8.8%  |
| 退休後再就業準備措施                                             | 6   | 8.8%  |
| 企業人力資源提升計畫                                             | 4   | 5.9%  |
| 指派員工參與外部訓練補助                                           | 3   | 4.4%  |
| 公立就業服務機構與服務站                                           | 3   | 4.4%  |
| 事業單位職前培訓計畫                                             | 1   | 1.5%  |
| 工作生活平衡補助                                               | 1   | 1.5%  |
| 員工協助方案專家入場輔導服務                                         | 1   | 1.5%  |
| 世代合作輔導                                                 | 1   | 1.5%  |
| 僱用高齡者傳承專業技術及經驗                                         | 1   | 1.5%  |
| 皆無使用過                                                  | 535 | 88.7% |
| Q28.請問貴公司曾運用過哪些政府促進中高齡者及高齡者就業措施？(可隨機提示，可複選)(有效樣本數=603) |     |       |

## 六、需要政府資源協助之項目

對於受訪企業需要哪些政府資源的協助，由調查可知，「求才資訊刊登」(37.0%)及「推介人才及媒合服務」(35.8%)為需求性較高的協助項目，比例占逾三成五，「企業教育訓練」(24.0%)為次高需求協助，再來則依序是「單一徵才活動」(16.1%)、「導入政府就業促進或穩定就業措施(例如：職務再設計、職業訓練計畫、僱用獎助、員工協助方案等)」(15.1%)、「雇主座談會」(12.4%)及「聯合徵才活動或就業博覽會」(11.9%)等協助。至於其他政府資源協助項目，如表4-2-16所示。另一方面，約32.2%的受訪企業則表示不需要政府資源的協助。

表 4-2-16 需要政府資源協助之項目分析表

| 項目                                            | 次數  | 百分比   |
|-----------------------------------------------|-----|-------|
| 求才資訊刊登                                        | 223 | 37.0% |
| 推介人才及媒合服務                                     | 216 | 35.8% |
| 企業教育訓練                                        | 145 | 24.0% |
| 單一徵才活動                                        | 97  | 16.1% |
| 導入政府就業促進或穩定就業措施(例如：職務再設計、職業訓練計畫、僱用獎助、員工協助方案等) | 91  | 15.1% |
| 雇主座談會                                         | 75  | 12.4% |
| 聯合徵才活動或就業博覽會                                  | 72  | 11.9% |
| 勞動法規諮詢                                        | 57  | 9.5%  |
| 企業諮詢顧問服務                                      | 27  | 4.5%  |
| 入場輔導服務                                        | 2   | 0.3%  |
| 企業資源或人力盤點                                     | 1   | 0.2%  |
| 皆不需要                                          | 194 | 32.2% |
| Q29.請問貴公司需要哪些政府資源的協助？(可複選)(有效樣本數=603)         |     |       |

## 七、協助中高齡或高齡者工作或就業之其他建議事項

最後，針對政府協助中高齡或高齡者工作或就業之其他建議事項，約3.0%的受訪企業期望政府「加強協助中高齡者媒合適合的職缺」，另有約2.2%建議「提高中高齡者的工作保險及補助」，而約2.0%則建議「推廣中高齡者職業教育訓練」。至於其他建議事項分布情形，詳如表4-2-17。

表 4-2-17 協助中高齡或高齡者工作或就業之其他建議事項分析表

| 項目                                                            | 次數  | 百分比   |
|---------------------------------------------------------------|-----|-------|
| 加強協助中高齡者媒合適合的職缺                                               | 18  | 3.0%  |
| 提高中高齡者的工作保險及補助                                                | 13  | 2.2%  |
| 推廣中高齡者職業教育訓練                                                  | 12  | 2.0%  |
| 加強宣導中高齡就業措施                                                   | 3   | 0.5%  |
| 協助建置中高齡者人才資料庫                                                 | 2   | 0.3%  |
| 簡化補助方案申請作業流程                                                  | 2   | 0.3%  |
| 加強宣傳中高齡就業相關資訊                                                 | 1   | 0.2%  |
| 提供中高齡者就業前健康檢查補助                                               | 1   | 0.2%  |
| 保障中高齡者就業權利                                                    | 1   | 0.2%  |
| 加強協助中高齡者取得證照                                                  | 1   | 0.2%  |
| 加強查核補助方案執行情形避免造假                                              | 1   | 0.2%  |
| 加強對中高齡者就業現況及需求的瞭解                                             | 1   | 0.2%  |
| 協助企業建立適合中高齡者的工作環境                                             | 1   | 0.2%  |
| 不知道/無意見                                                       | 553 | 91.7% |
| Q30.請問對於政府協助中高齡或高齡者工作或就業方面，貴公司是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？(有效樣本數=603) |     |       |

### 第三節 綜合比較分析

#### 壹、就業者目前工作與期待未來工作條件差異

##### 一、目前工作與期待未來工作職務別差異

根據就業者的目前工作情形與其期待未來工作條件來看，在職務別方面，整體來說，兩者職務別分布趨勢相似，也就是說，就業者在選擇未來的工作時，會傾向以目前的就業經驗，作為未來工作擇選的延續，但特別的是，對於從事服務工作人員及售貨員的比例由17.5%上升至21.3%，增加幅度為3.8個百分點，換言之，有部分就業者對於未來工作的選擇，則會由其他職務別轉向投入服務性質的相關工作。

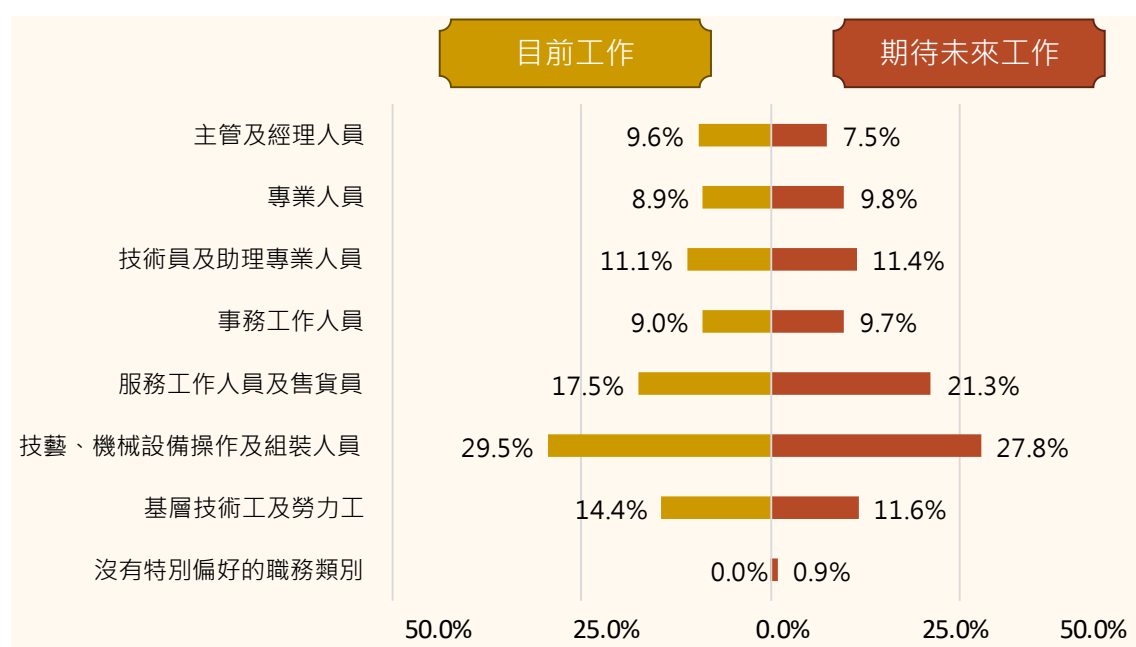


圖 4-3-1 就業者目前工作與期待未來工作職務別差異分析圖

##### 二、目前工作與期待未來工作型態差異

在工作型態方面，就業者對於未來工作的選擇，雖然仍以全時工時占多數，但比例則由46.6%下降至37.9%，減少幅度達8.7個百分點，另一方面，就業者在其他工作型態的選擇上，係以部分工時的變化幅度較大，由12.5%增加至21.6%，上升幅度約為9.1個百分點。由此觀之，對就業者來說，未來若仍有就業需求，或許考量退休後或年齡漸增等因素，對於未來工作的型態，會傾向增加較具彈性特質之部分工時工作的選擇性。

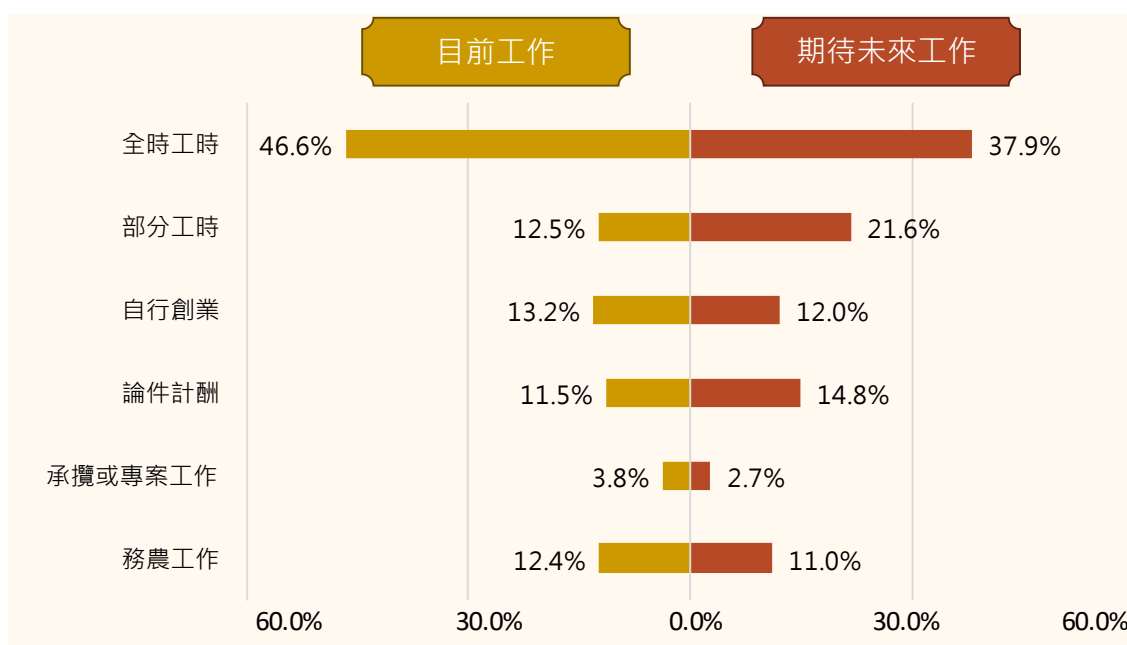


圖 4-3-2 就業者目前工作與期待未來工作型態差異分析圖

### 三、目前工作與期待未來工作薪資計算方式

有關就業者對於目前工作與期待未來工作薪資計算方式，整體而言，兩者均以月薪制為主，都有逾4成以上的比例，另外，就業者對於未來薪資計算方式採時薪制的比例則有增加的趨勢，目前工作為時薪制的比例約為7.4%，而期待未來工作為時薪制的比例則為12.7%，約增加5.3個百分點，係因就業者期待未來從事部分工時工作的緣故，使得對於未來工作的計薪方式會選擇採時薪制的比例也隨之增加。

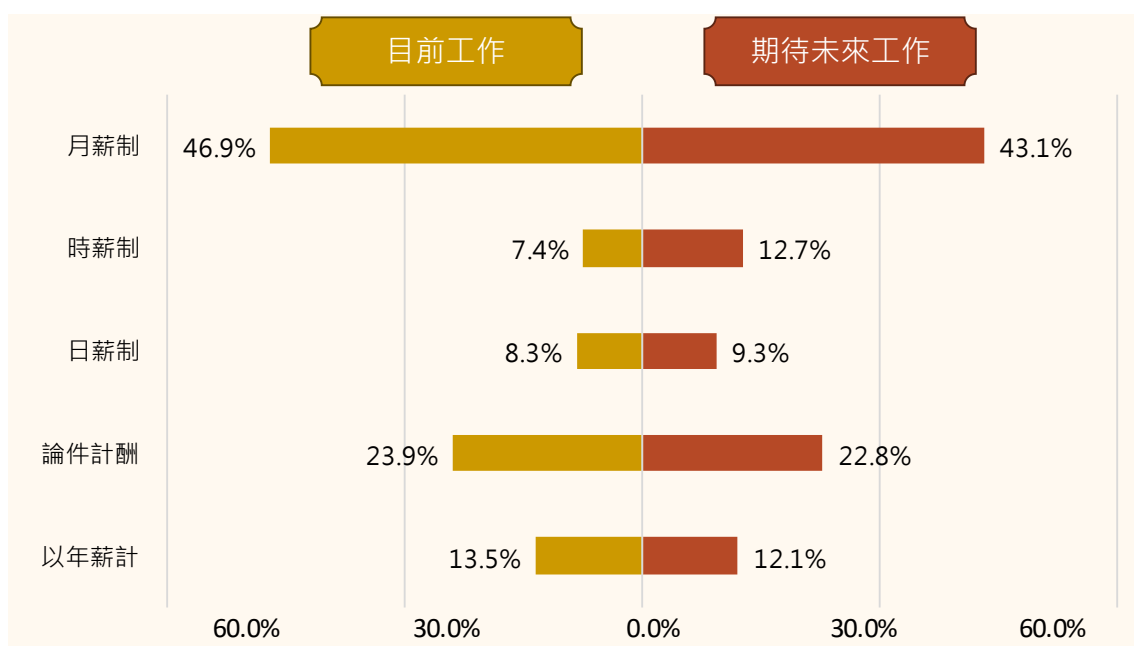


圖 4-3-3 就業者目前工作與期待未來工作薪資計算方式差異分析圖

#### 四、目前工作與期待未來工作平均月薪

在目前工作與期待未來工作平均月薪的差異上，期待未來工作有24,000~30,000元及40,001~50,000元的比例相對較目前工作的比例有明顯增加的情形，各約增加8.0及7.9個百分點；反之，30,001~40,000元及50,001元及以上的比例則相對減少，各約減少3.9及9.1個百分點。若從整體平均月薪來看，雖然就業者所期待的未來工作平均月薪比目前工作約減少1,627元，但仍遠比目前的基本工資24,000元還要高。

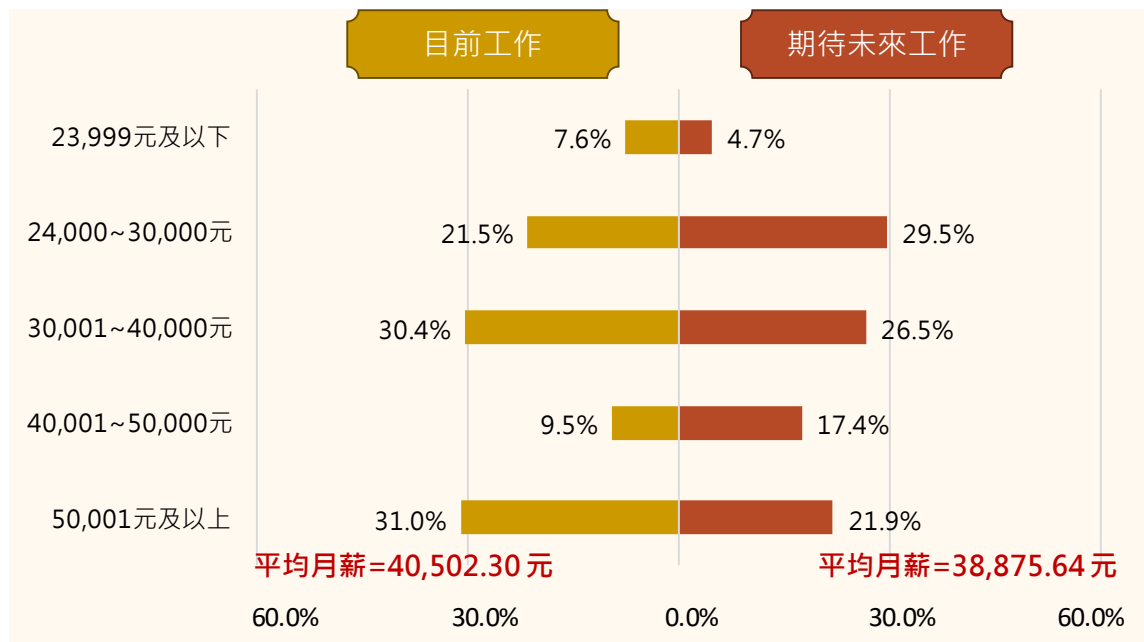


圖 4-3-4 就業者目前工作與期待未來工作平均月薪差異分析圖

#### 五、目前工作與期待未來工作平均時薪

至於目前工作與期待未來工作平均時薪之差異，整體來說，就業者期待未來工作時薪為201~250元和251元及以上的比例皆有所上升，換言之，上述時薪增加之比例係由基本時薪及161~200元的比例而來，減少幅度各約5.4及4.9個百分點。就此趨勢來看，就業者在考量未來若有工作需求，可能會是在退休後續留職場或重返職場情形下，而若以領取時薪制的方式繼續工作，所期望領取之平均時薪雖仍以基本時薪占大宗，但有部分就業者會較傾向領取較高的時薪。若從整體平均時薪來看，就業者期待未來工作領取之平均時薪，不僅高於目前的基本時薪160元，反而比目前工作所領取之平均時薪略高，約增加9元左右。

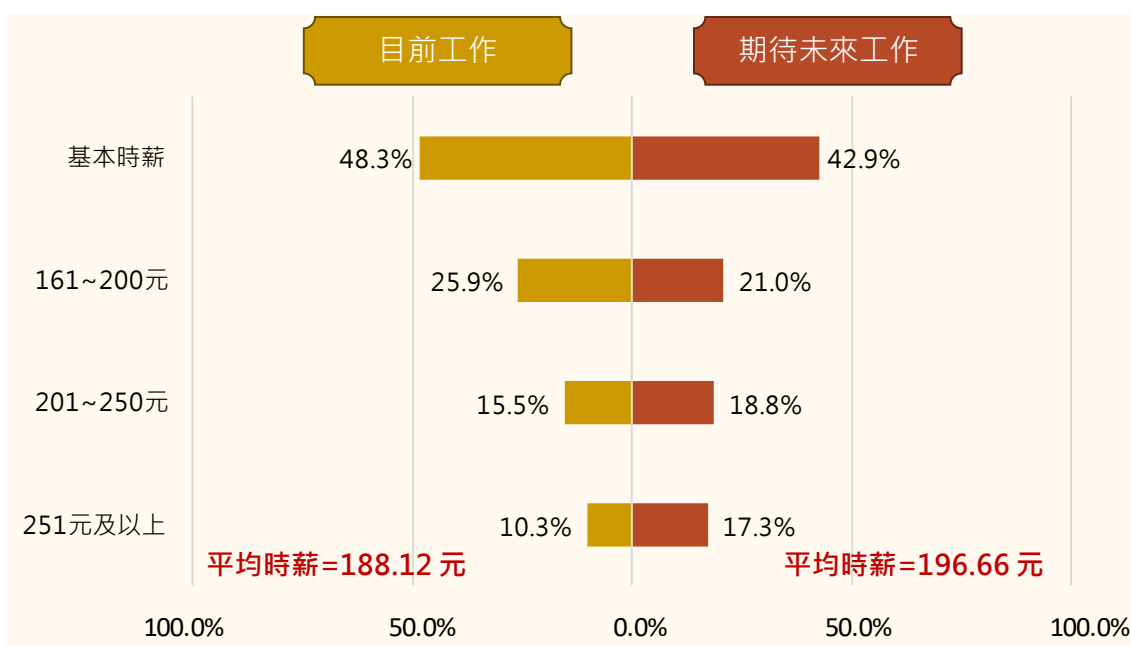


圖 4-3-5 就業者目前工作與期待未來工作平均時薪差異分析圖

## 貳、未就業者最近一次工作情形與期待未來工作條件差異

### 一、最近一次工作與期待未來工作職務別差異

在未就業者方面，對於最近一次工作與期待未來工作職務別，係以從事事務工作人員和服務工作人員及售貨員增加之比例較高，各約增加5.8及12.7個百分點；反之，從事技藝、機械設備操作及組裝人員的比例，則約降低10.4個百分點。由此觀之，未就業者期望未來投入之工作職務，會傾向選擇事務性或服務性之相關工作。

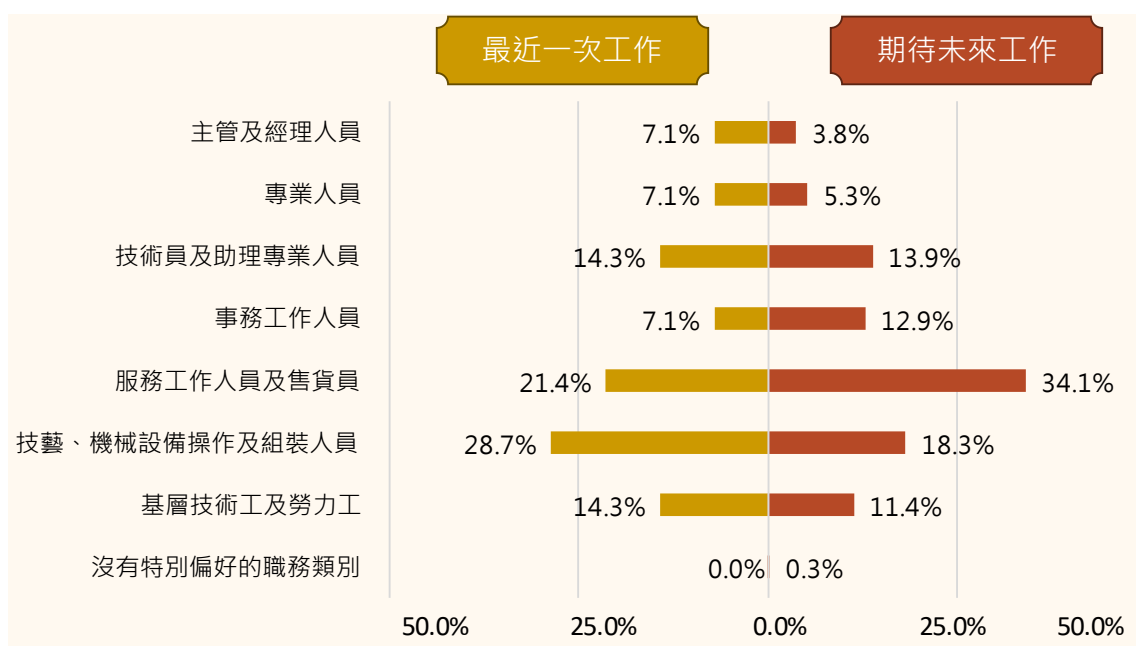


圖 4-3-6 未就業者最近一次工作與期待未來工作職務別差異分析圖

## 二、最近一次工作與期待未來工作型態差異

關於未就業者期望之未來工作型態，其變化幅度較大者，則以全時工時及部分工時最為明顯，在全時工時部分，由最近一次工作的57.2%下滑至期待未來工作的35.0%，減少幅度達22.2個百分點；而部分工時部分，則由最近一次工作的14.3%增加至期待未來工作的46.3%，增加幅度達32.0個百分點。由此可知，未就業者可能在退休後欲重返職場或失業後的尋職期間，基於年齡增加、體能降低或持續無法覓得正職工作等因素考量，而將未來的工作型態由全時工時轉為部分工時工作型態。

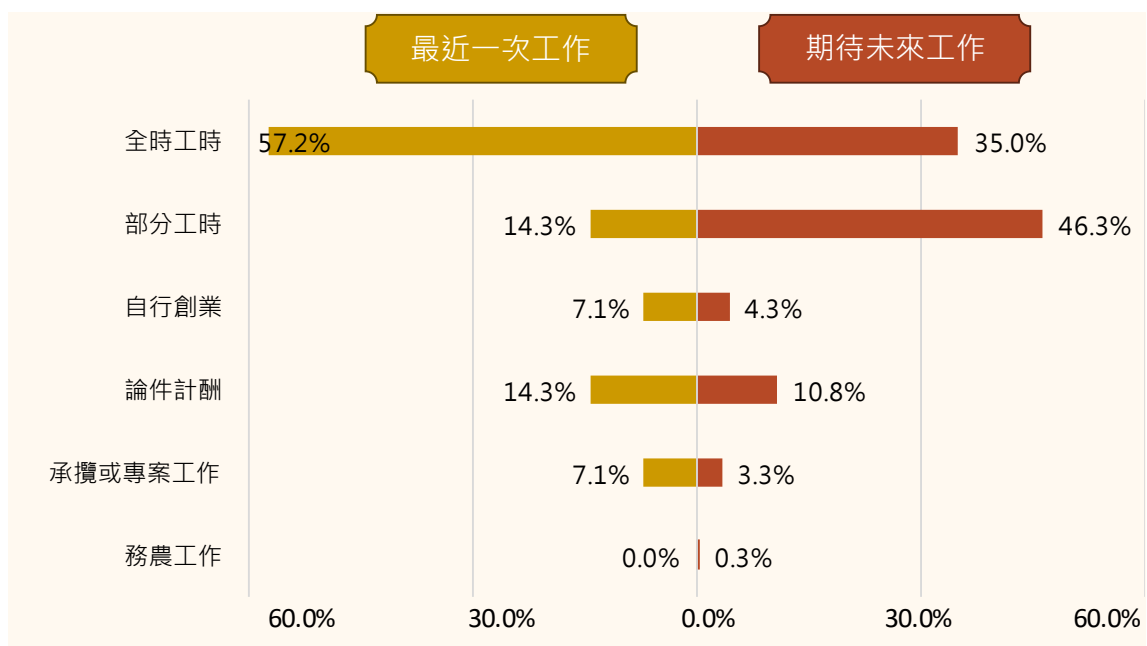


圖 4-3-7 未就業者最近一次工作與期待未來工作型態差異分析圖

## 三、最近一次工作與期待未來工作薪資計算方式

有鑑於未就業者期待未來工作為部分工時工作型態的比例有所增加，故在期待未來工作薪資計算方式上，亦可能使得期待時薪制的比例上升，而比例則由7.1%增加至28.1%，上升幅度達21.0個百分點；反之，未就業者期待計薪方式為月薪制與論件計酬的比例則均比最近一次工作的比例有所下滑，其下降幅度各約為17.2及5.1個百分點。

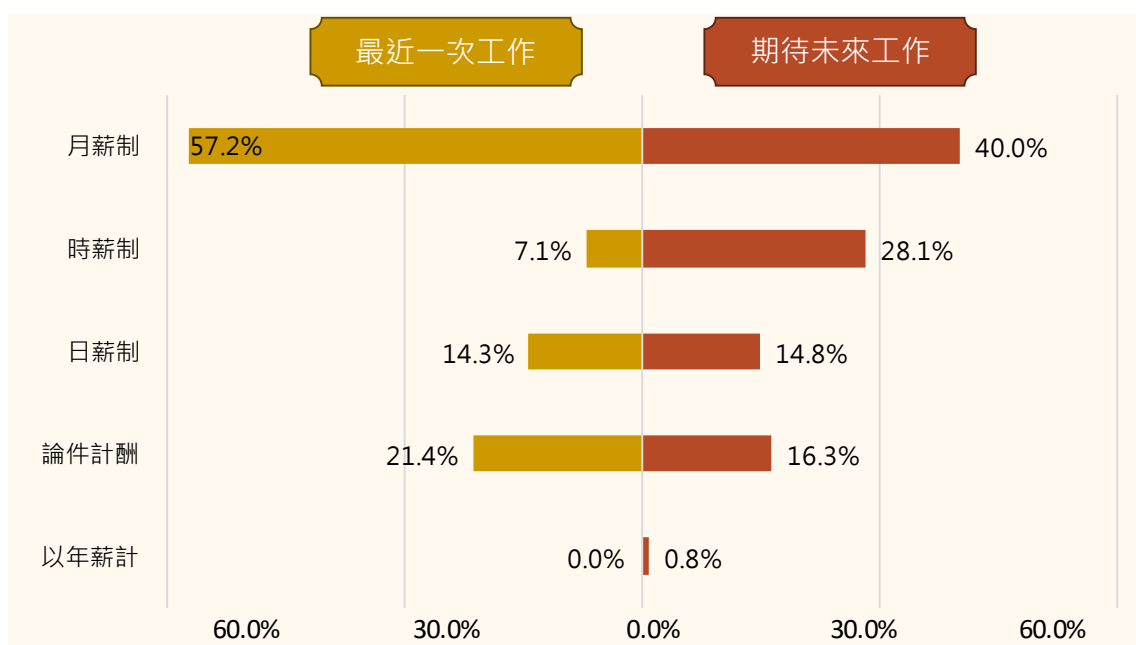


圖 4-3-8 未就業者最近一次工作與期待未來工作薪資計算方式差異分析圖

#### 四、最近一次工作與期待未來工作平均月薪

對於最近一次工作與期待未來工作的平均月薪差異，未就業者在期待未來工作有24,000~30,000元及30,001~40,000元的比例比最近一次工作的比例有明顯增加，增加幅度各約為22.2及3.5個百分點；反之，40,001~50,000元及50,001元及以上的比例則相對減少，減少幅度各約為6.6及16.5個百分點。若從整體平均月薪來看，未就業者期待之未來工作平均月薪比最近一次工作約減少6,069元。

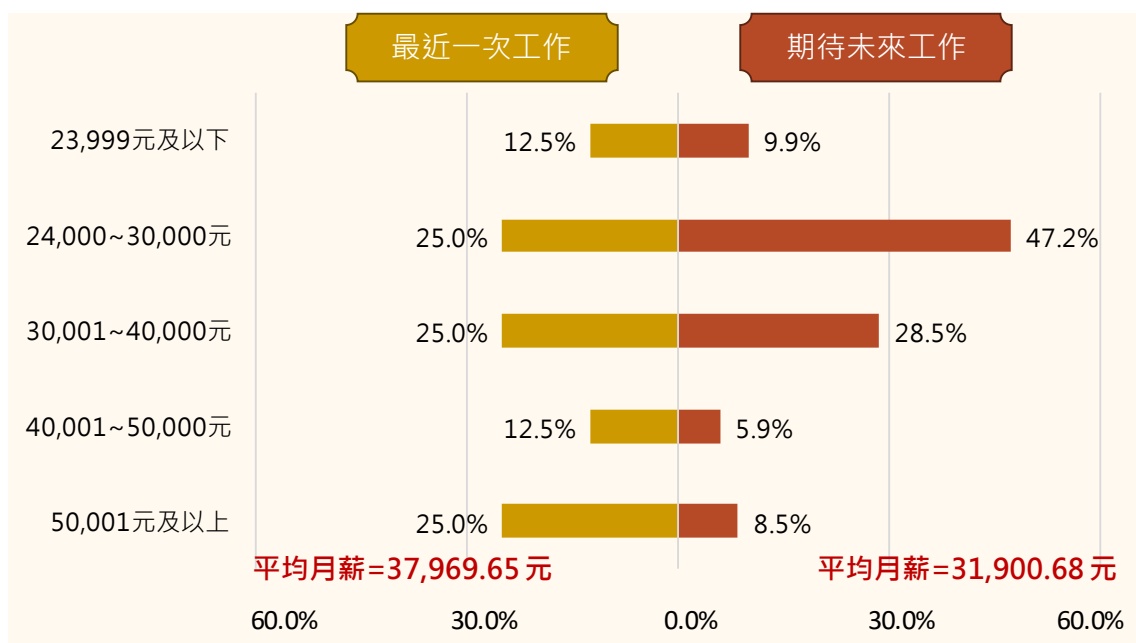


圖 4-3-9 未就業者最近一次工作與期待未來工作平均月薪差異分析圖

### 五、最近一次工作與期待未來工作平均時薪

在最近一次工作與期待未來工作平均時薪之差異，係以領取201~250元和251元及以上之時薪的比例有所增加，分別各約增加5.0及5.5個百分點，而期望未來工作領取基本時薪的比例相較於最近一次工作的比例有較高幅度的減少，減少幅度約11.6個百分點。整體來說，未就業者對於未來工作領取較高之時薪有更高的期待。若從整體平均時薪來看，未就業者期待未來工作領取之平均時薪，與就業者相似，不僅高於目前的基本時薪160元，且期望領取之時薪也比最近一次工作所領取的平均時薪略高，約增加10元左右。

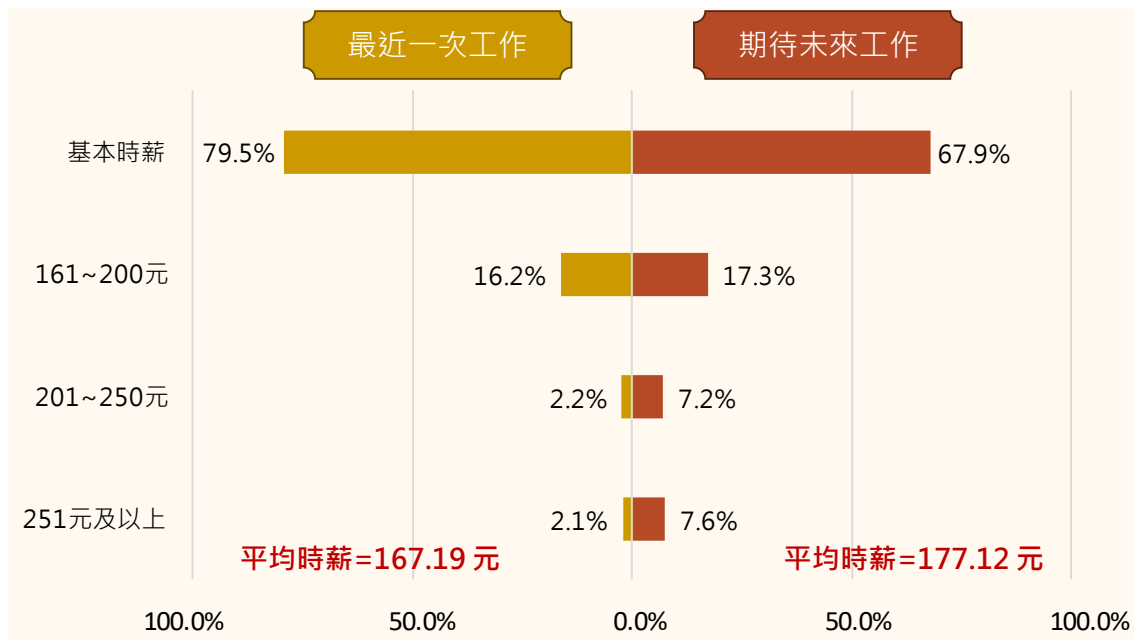


圖 4-3-10 未就業者最近一次工作與期待未來工作平均時薪差異分析圖

### 參、銀髮勞動力期待未來部分工時工作與事業單位願意提供就業機會之條件差異

#### 一、銀髮勞動力期望與事業單位願意提供之部分工時工作內容差異

將銀髮勞動力所期望從事之行業劃分為製造業及服務業，並與製造業及服務業之事業單位目前有聘用或願意提供之部分工時職缺內容進行比對，如表4-3-1所示。

就銀髮勞動力期望從事製造業及服務業觀之，在製造業方面，就業者期望從事作業員(含組裝、包裝、理貨)者約占36.2%，未就業者則約占

61.6%，而事業單位有聘用或願意提供相同職缺的比例則達79.4%，顯示事業單位所提供之主要職缺工作，與期待從事製造業者相似，故應可符合未來想從事製造業者的期望，但就業者對於期待從事技術員(25.9%)、機械設備維修人員(11.8%)及專業顧問(21.5%)來看，事業單位有聘用或願意提供的情形相對較少，換言之，銀髮就業者若想從事上述相關工作，未來在尋職上比較可能遭遇到較大的瓶頸。

在服務業方面，從事業單位有聘用或願意提供事務工作人員(23.1%)或餐飲服務人員(14.9%)等工作內容來看，仍應可滿足未來期望從事相同工作職缺之銀髮勞動力，但對於期待未來從事售貨員、收銀員或廚房雜工之銀髮勞動力而言，以目前事業單位有聘用或願意提供的情況來說，則可能是期望投入服務業者未來較容易遭遇到的難題。

表 4-3-1 銀髮勞動力期望與事業單位願意提供之部分工時工作內容差異分析表

| 工作內容             | 就業者   |       | 未就業者  |       | 工作內容             | 事業單位  |       |
|------------------|-------|-------|-------|-------|------------------|-------|-------|
|                  | 製造業   | 服務業   | 製造業   | 服務業   |                  | 製造業   | 服務業   |
| 售貨員              | -     | 13.1% | 1.0%  | 14.2% | 售貨員              | 1.3%  | 4.6%  |
| 收銀員              | -     | 4.4%  | -     | 12.3% | 收銀員              | -     | 5.2%  |
| 接線生、總機           | 2.8%  | 1.1%  | 2.4%  | 1.7%  | 接線生、總機           | -     | 0.3%  |
| 事務工作人員           | 5.3%  | 13.4% | 5.4%  | 19.8% | 事務工作人員           | 1.3%  | 23.1% |
| 研究助理             | -     | 1.2%  | -     | 1.2%  | 研究助理             | -     | 0.3%  |
| 作業員(含組裝、包裝、理貨)   | 36.2% | 5.9%  | 61.6% | 2.8%  | 作業員(含組裝、包裝、理貨)   | 79.4% | 25.4% |
| 美容、美髮人員          | -     | 1.2%  | -     | -     | 美容、美髮人員          | -     | 3.0%  |
| 加油工              | -     | 0.5%  | -     | 3.9%  | 加油工              | -     | 1.8%  |
| 保安人員             | -     | 9.8%  | -     | 7.9%  | 保安人員             | -     | 0.5%  |
| 廚師               | -     | 1.1%  | -     | 0.4%  | 廚師               | -     | 0.9%  |
| 電訪市調人員           | -     | 0.2%  | -     | -     | 電訪市調人員           | -     | 0.6%  |
| 餐飲服務人員           | -     | 13.3% | 1.0%  | 22.9% | 餐飲服務人員           | -     | 14.9% |
| 業務推廣員            | -     | 2.3%  | 8.7%  | 6.6%  | 業務推廣員            | 2.6%  | 3.9%  |
| 電話客服員            | -     | 1.0%  | -     | 2.4%  | 電話客服員            | -     | 0.9%  |
| 會計               | -     | 0.2%  | 3.3%  | 1.9%  | 會計               | 1.3%  | 0.6%  |
| 技術員              | 25.9% | 1.6%  | 15.4% | 1.8%  | 技術員              | 14.1% | 2.2%  |
| 勞力工(含收票員、停車場管理員) | 7.9%  | 1.6%  | -     | -     | 勞力工(含收票員、停車場管理員) | 7.7%  | 4.3%  |
| 廚房雜工             | -     | 4.3%  | -     | 10.6% | 廚房雜工             | -     | 2.7%  |
| 快遞員、送貨員          | -     | 4.4%  | -     | 2.6%  | 快遞員、送貨員          | -     | 2.7%  |
| 清潔工              | 5.2%  | 2.8%  | 1.0%  | 2.4%  | 清潔工              | 3.8%  | 5.8%  |
| 護理人員             | -     | 0.8%  | -     | 2.4%  | 護理人員             | -     | 0.3%  |

續表 4-3-1 銀髮勞動力期望與事業單位願意提供之部分工時工作內容差異分析表

| 工作內容                | 就業者   |       | 未就業者 |      | 工作內容     | 事業單位 |      |
|---------------------|-------|-------|------|------|----------|------|------|
|                     | 製造業   | 服務業   | 製造業  | 服務業  |          | 製造業  | 服務業  |
| 司機                  | 1.8%  | 5.5%  | -    | 4.1% | 司機       | -    | 1.5% |
| 機械設備維修人員            | 12.2% | 0.8%  | -    | 1.1% | 機械設備維修人員 | -    | 0.6% |
| 倉儲管理人員              | -     | 0.8%  | -    | -    | 倉儲管理人員   | -    | 3.4% |
| 攝影工作人員              | -     | 1.1%  | -    | -    | 攝影工作人員   | -    | 0.3% |
| 專業顧問                | 21.5% | 4.8%  | 2.2% | 5.1% | 專業顧問     | 1.3% | -    |
| 專業縫紉人員              | -     | -     | 1.0% | -    | 專業縫紉人員   | -    | 0.3% |
| 翻譯人員                | -     | -     | -    | 0.4% | 翻譯人員     | 1.3% | 0.3% |
| 個人照顧工作人員<br>(含居家照顧) | -     | 4.5%  | -    | 0.7% | 工程師      | -    | 0.3% |
| 教師(含代課、才藝<br>老師)    | -     | 10.7% | -    | 3.2% | 救生員      | -    | 0.6% |
| 營造工                 | -     | 1.6%  | -    | 0.5% | 房務人員     | -    | 4.9% |
| 導遊                  | -     | -     | -    | 2.6% | 電話行銷人員   | -    | 0.3% |
| 按摩/推拿師              | -     | 1.1%  | -    | -    | 服務工作人員   | -    | 4.6% |
| 醫師                  | -     | 1.1%  | -    | -    | 畜牧專業人員   | -    | 0.3% |
| 藝文工作者               | -     | 1.2%  | -    | 0.8% | 珠寶鑑定助理   | -    | 0.3% |
| 金融顧問人員              | -     | 0.3%  | -    | 0.3% | 目前無適合職缺  | -    | 0.9% |
| 農場工作人員              | -     | 3.6%  | -    | 5.8% |          |      |      |
| 社工人員                | -     | 0.8%  | 3.3% | 0.4% |          |      |      |
| 房屋仲介人員              | -     | -     | -    | 0.8% |          |      |      |
| 接待人員                | -     | 0.4%  | -    | -    |          |      |      |
| 藥師                  | -     | 0.8%  | -    | -    |          |      |      |
| 服裝設計師               | -     | 0.5%  | -    | -    |          |      |      |
| 中藥師                 | -     | 0.8%  | -    | -    |          |      |      |
| 公關人員                | -     | 1.1%  | -    | -    |          |      |      |
|                     |       |       |      |      |          |      |      |

## 二、銀髮勞動力期望與事業單位願意提供之部分工時薪資計算方式差異

對於銀髮勞動力期望與事業單位有聘用或願意提供從事部分工時工作之薪資計算方式，整體來看，就業者及未就業者不論尋找製造業或服務業，均期望以按時計薪方式為主，比例各占逾5成以上，而製造業及服務業之事業單位有聘用或願意提供部分工時的計薪方式，同樣以按時占大宗，分別約占76.3%及81.9%，由此顯示，對於未來期望投入製造業或服務業之銀髮勞動力，事業單位所提供的薪資計算方式或許較容易符合期待，然而，對於期望以按日或按月計薪者來說，事業單位採用按日或按月作為部分工時的計薪方式情況相對較為少見，因此，對於期望從事

製造業或服務業之銀髮勞動力而言，反而較不容易符合期待。

表 4-3-2 銀髮勞動力期望與事業單位願意提供之部分工時薪資計算方式差異分析表

| 薪資計算方式                       | 就業者   |       | 未就業者   |       | 事業單位  |       |
|------------------------------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
|                              | 製造業   | 服務業   | 製造業    | 服務業   | 製造業   | 服務業   |
| 按時，指按實際工作時數計算薪資，時薪為元         | 59.1% | 54.2% | 100.0% | 60.0% | 76.3% | 81.9% |
| 按日，指按實際工作日數計算薪資，日薪為元         | 16.7% | 8.8%  | -      | 20.0% | 6.6%  | 5.4%  |
| 按月，指不論大小月與實際工作天數均發給同樣薪資，月薪為元 | 21.2% | 18.1% | -      | 20.0% | 9.2%  | 7.3%  |
| 按件，指按照實際完成工作數量計算薪資           | 3.0%  | 19.0% | -      | -     | 6.6%  | 4.8%  |
| 不一定，依實際工作情況而定                | -     | -     | -      | -     | 1.3%  | 0.6%  |

再針對期望薪資計算方式為按時、按日及按月者，進一步瞭解所期望的薪資分布，從事業單位端來看，製造業或服務業對於薪資計算採按時方式，願意提供的時薪約為161~163元，反觀期望從事製造業或服務業者，兩者所期望的時薪分別約落在174~202元之間，均遠高於事業單位願意提供的金額；在日薪方面，事業單位願意提供的薪資約為1,209~1,263元，然而，對於期望投入製造業或服務業者，兩者所期望的日薪則落在966~2,262元之間，其中以期望從事製造業或服務業之就業者，所期望之日薪高於事業單位願意提供的薪資甚多，且以想從事服務業者對於未來可以領取的薪資具有更高的期待。

至於月薪部分，事業單位對於部分工時薪資，願意提供的月薪約為20,870~23,863元，其中製造業願意提供的薪資比服務業約高出2,993元，但兩者仍低於目前的基本工資24,000元，然而，想從事製造業及服務業之銀髮勞動力則期望能夠領取25,460元~35,243元的月薪，不僅高於基本工資，且遠比事業單位願意提供的薪資來得高，其中又以未就業者期望獲得的薪資遠高於就業者。

整體而言，銀髮勞動力及事業單位對於期望獲得與願意提供之薪資存在極大的差異。就調查結果來看，銀髮勞動力對於投入部分工時工作所能獲得的薪資比事業單位所提供的薪資，具有較高的要求或抱持較高的期待，換言之，銀髮勞動力所期望的薪資並不符合現況。基於銀髮勞

動力與事業單位存在薪資的認知落差，對前者而言，可能會認為部分工時薪資不符期待，因而沒有投入相關工作職缺的意願，而對後者來說，則可能認為銀髮勞動力所要求的薪資已超過企業對於提供合理部分工時薪資的範疇，因此，可能偏向抱持提供該水平之薪資僱用部分工時人力，但仍無法確保其實質效益的想法，反而傾向採取聘僱全時工時人力之作法，以符合企業的人事成本。

綜合上述，若要鼓勵銀髮勞動力投入部分工時工作，應針對上述認知落差情形進行改善，例如在銀髮勞動力投入職場前，應提供完善的相關就業輔導措施，讓銀髮人力可以瞭解部分工時薪資在目前勞動市場的行情，幫助銀髮勞動力建立符合勞動市場現況的認知，而非以過去經驗作為未來工作條件擇定的標準，才有助於降低勞雇雙方的認知落差，另外，或許可由政府單位提供企業僱用部分工時人力之相關薪資補貼措施，以縮短勞雇雙方對於薪資認知的差異情形，藉此滿足銀髮勞動力對於從事部分工時的期待。

表 4-3-3 銀髮勞動力期望與事業單位願意提供之部分工時薪資差異分析表

單位：元

| 平均薪資 | 就業者       |           | 未就業者      |           | 事業單位      |           |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|      | 製造業       | 服務業       | 製造業       | 服務業       | 製造業       | 服務業       |
| 時薪   | 175.05    | 202.38    | 173.56    | 198.23    | 163.32    | 161.09    |
| 日薪   | 1,582.23  | 2,261.99  | 1,057.95  | 965.60    | 1,262.74  | 1,209.26  |
| 月薪   | 27,470.26 | 25,460.37 | 35,243.29 | 34,895.22 | 23,863.34 | 20,870.44 |

#### 第四節 事業單位質化調查分析

壹、服務業所提供的部分工時職務大多屬於長期性的職缺，而製造業則較偏向臨時性、支援性的職缺。評估可以作為部分工時的因素則以工作複雜度低、單一且重複性、沒有急迫性、訓練週期短的工作內容為主。且因部分工時人員流動率高，能負責的工作內容不多，在工作品質的穩定度、工作效率均不及全時工時人員，故絕大多數的廠商仍將部分工時的人力規劃為輔助性的人力來源。

根據訪談結果發現，不同的產業別在提供部分工時的職缺原因有較大的不同，以服務業來說，大多是因為工時較長，透過部分工時的職缺來補充全時工作者無法上班的時間，其次則是因為求職者有部分工時的需求，藉此可以擴大人力來源，補足所需人力缺口。而製造業則是因為突然的訂單或是旺季需求，利用部分工時職缺來替補臨時人力的不足。換言之，服務業的部分工時職務大多屬於長期性的職缺，而製造業則較偏向臨時性、支援性的職缺。也因此，雖然不同產業針對部分工時提供的計薪方式均以基本時薪為主，但對於工時的工作要求上則有很大的差異，以服務業來說，大多會要求部分工時人員在前一個月或前一週排班或是要求每月最少的上班時數，而製造業則較無具體的規範或要求。

廠商在評估哪些職缺可以作為部分工時的職務內容呢？大多以工作複雜度低、單一且重複性、沒有急迫性、訓練週期短的工作內容為主，而製造業方面，則會特別考量該工作內容不會影響現有的工作流程，而本次受訪廠商所提供的部分工時職缺類型則包括加油工、收銀員、廚房雜工、事務工作人員、餐飲服務人員、清潔工、包裝人員、理貨人員、上下料人員等。

在訪談中也發現，部分工時人員所負責的工作內容，大多都有全時工時的人員負責，所以全時工作者通常會肩負起協助部分工時者的角色，同時，對工作流程的熟悉度、所處理的工作內容的技術含量、工作範圍的廣度及深度均比部分工時人員全面。而二者間工作表現的差異則在於，部分工時人員的流動率高，能負責的工作內容不多，對工作內容的細心度、耐

心度、工作品質的穩定度、工作效率及對公司的向心力都不及全時工作者，且在管理上也較為複雜，也因此，絕大多數的企業仍將部分工時的人力規劃為輔助性的人力來源，以求企業人力規劃的穩定性。

貳、55歲以上部分工時人員工作效率較差，在體能及視力上也較力不從心。但在應對進退、工作態度、工作的穩定度及對工作內容的完成度上都相對較其他部分工時員工高。而廠商在聘用上大多以求職者的身體狀況及體能能否完成交付工作內容為主，但在考量職場安全的前提下，還是會以 65 歲左右作為上限。至於招募困難的因素則為 55 歲以上的求職者人數較少，且對新職場的適應度較差，續留職場比例低。

在8家受訪廠商中，有5家目前有聘用55歲以上的部分工時人員，但絕大多數該人員來應聘部分工時職務時，其年齡均未滿55歲。而在聘用的過程中，受訪廠商表示，人員在年滿55歲以後，工作效率雖然較其他年輕的部分工時員工慢，在體力及視力上也較力不從心。但在應對進退、工作態度、工作的穩定度以及對工作內容的完成度、配合度上都相對較高。整體來說，受訪廠商對於55歲以上的部分工時人員的工作表現是給予肯定的。

也正因如此，部分受訪廠商會考量55歲以上勞工的身體狀況，在工作內容上盡量減少勞力性質及具危險性的工作內容，也會安排非尖峰時段的工作時間或給予足夠的休息時間，而少數廠商則透過職務再設計提供機具設備的輔助，降低55歲以上部分工時員工的身體負荷。所以有廠商也反應聘用55歲以上部分工時人員的人事成本相對較高，除了缺工的原因外，企業基於社會責任進行聘用也是關鍵因素。

少數在有聘用新進55歲以上部分工時人員的廠商則表示，在應徵過程中，並未考量求職者的年齡，主要考量點是在於求職者身體狀況及體能是否可以完成交付的工作內容，也正因部分工時的職務內容較為單純、訓練時間也較短，屬於支援性質的人力，受訪廠商大多抱持先讓求職者適應工作內容的心態，招募條件的門檻相對較低。若進一步詢問在聘用是否有年齡上限？及招募困難的原因？受訪廠商則表示，雖然不太會因求職者的年

齡作為拒絕應聘的原因，但在職場安全的考量下，仍會以65歲左右或求職者的身體狀況來判定。而招募困難的因素則是多數廠商仍習慣透過網路人力銀行的方式進行招募，55歲以上的求職者人數相對較少，大多還是透過人際網路或同事間的介紹為主。其次是則是55歲以上的求職者在新的工作環境適應度較差，續留職場的比例較低。

**參、目前無聘用 55 歲以上部分工時員工的廠商，主要是因為 55 歲以上者求職人數過少，而此可能與廠商依賴網路人力銀行及求職 APP 作為招募管道有關。此外，廠商在聘用上還會考量 55 歲以上者在工作職場的適應度、管理方式及與其他年輕成員的溝通及互動等。**

針對3家目前無聘用55歲以上部分工時員工的廠商，瞭解未來願不願意提供55歲以上求職者工作機會，受訪廠商同樣認為只要求職者身體狀況及體能可以完成交付的工作內容，並未有特殊限制。而目前未聘用的原因是幾乎很少有55歲以上的求職者應聘，若進一步深究受訪廠商的招募管道發現，主要還是依賴網路人力銀行(如104、1111、518熊班)及求職APP(小雞上工)，而此可能是導致55歲以上者求職人數過少的原因。此外，也有廠商反應，工作團隊成員的年齡偏低，所以在聘用上會考量55歲以上者在工作職場的適應度、管理方式及與其他年輕成員的溝通及互動等。至於聘用年齡上限，則如上述，同樣是因為職場安全的考量，會以65歲左右或求職者的身體狀況來判定。

**肆、受訪廠商認為 55 歲以上者要應聘部分工時人數並不多，且因就業動機大多非經濟因素，因此對部分工時的工作考量因素較多，且偏向服務業，而以勞力為主要工作內容的部分工時職缺，並不會是首選。**

從前述訪談結果不難發現，不論是目前有聘用或無聘用55歲以上部分工時者的廠商，均表示55歲以上要找尋部分工時的求職者人數偏低，故進一步瞭解其對55歲以上者再就業的看法。受訪廠商表示，從招聘的經驗來看，55歲以上者因為經濟壓力必須出來求職的人數並不多，即使有也會以

全時工作或派遣人力為主。大多數會想要從事部分工時者的就業動機，是建立離開職場後的社會網路、打發時間，同時獲得一點經濟安全感，也正因如此，求職者在尋職時，會考量的因素很多，如離家近、工作內容的價值感、興趣...等，而以勞力為主要工作內容的部分工時職缺，並不會是這類無經濟壓力的55歲以上求職者首選。

受訪廠商也提出，這類型的求職者年齡會集中在55-65歲左右，超過65歲以後的人數會更低，也正因其就業動機的影響，這類型求職者在產業的選擇上，服務業會優於製造業，且傾向透過人際管道進行求職；在面臨到工作的要求或管理上，一旦不適應便會很快地放棄該項職務。因此，整體來說，受訪廠商認為在人力市場上，55歲以上者要應聘部分工時的供給並不多，且人員在就業心態及媒合方面，則必須投入更多輔導的機制。

**伍、受訪廠商認為部分工時制度在勞保(退)投保人事成本、行政作業流程的限制，以及雇主評估招募、訓練、管理成本、工作效率及部分工時人員的人力供給有限的情況下，仍會偏向以全時工作的人員作為人力配置的主力。而服務業相對於製造業來說，更願意提供多元的部分工時職缺類型。至於以部分工時或彈性工時的方式，提供勞工進行階段性的退休措施，廠商則抱持正面的態度。**

詢問廠商是否有考慮在其他的工作職務中，改以部分工時替代之前，有部分受訪廠商針對現有的部分工時制度提出一些看法。受訪廠商表示，以現行的勞保(退)投保制度來看，對於經常發生上班時數過低、時數不穩定或流動率大的部分工時人員，雇主必須負擔較高的投保金額，再加上行政作業的處理流程，對於雇主來說都是限制。此外，部分工時人員的穩定性不足，雇主在評估相關的招募成本、人事訓練成本、管理成本、工作效率以及部分工時人員的人力供給有限，仍會偏向以全時工作的人員作為人力配置的主力。

而對於是否考慮在其他職務改以部分工時替代？則可發現不同產業的受訪廠商看法有很大不同，以服務業的受訪廠商來看，因經常使用部分工時制度來調度人力需求，因此，對其內部各項職務，除管理職或專業職外，

改採部分工時的接受意願普遍較高。但對於製造業的廠商來說，部分工時人員是屬於支援性人力，再加上，人員的不穩定度較高，容易影響工作排程及相關生產作業流程；人員無法經長期訓練提升生產品質及獨立作業；職場安全及工作危險性；以及增加人事成本及管理成本等考量因素，對於部分工時的接受意願相對較低。

另外，針對部分工時或彈性工時的方式，提供勞工進行階段性退休的看法，受訪企業大多抱持正面的看法，主要是因為屆退人員對於公司制度、文化及工作內容都相當瞭解，若能在既有的工作環境中持續以部分工時或彈性工時工作，應可免去退休後至新職場的適應期，而廠商也不會因員工屆退馬上失去一個適合的勞動力，訪談中也發現已有部分廠商會針對具備專業性的員工，以顧問形式進行聘用的情況。不過，也有廠商表示，現階段中高齡專法當中並未清楚告知雇主，在現有法規制度下，應該針對屆退人員如何提供部分工時或彈性工時，才能符合相關勞動法令的規定，而此，也會限制雇主日後採取相關方式進行回聘，故建議相關單位日後應可針對此一措施加強宣導。

若進一步詢問廠商對於日後在專法中規範一定規模之企業，必須提供屆退員工申請部分工時或彈性工時回聘的相關措施，受訪廠商則認為該措施只要能保留雇主重新議定新的勞動契約、條件及工作內容，或給予雇主評估回聘與否的彈性，基本上，大多是認同此措施，也認為有具體明文化的制度規範，才能鼓勵退休員工主動申請續留職場，提升銀髮族的勞動參與。

**陸、受訪廠商認為政府日後可以以降低人事成本，提供薪資補貼、提升人力供給穩定度，建立聘用平台及協助廠商降低聘用銀髮族之職安風險三方面著手，來提升廠商的聘用意願。**

政府提供何種協助或服務，可以提升企業聘用55歲以上勞工從事部分工時工作的意願？受訪廠商建議可以朝三個方面著手：

### 一、降低人事成本，提供薪資補助

對於廠商來說，部分工時的人事成本相對較高、可從事的工作內容又相對受限。而55歲以上者在體能、工作效率及訓練時間上都很難與年輕族群相比的情況之下，要用同樣的薪資結構去聘用，的確有其難度。故建議政府單位可以加強宣導雇主聘用中高齡者從事部分工時的僱用獎助，降低廠商在人事及訓練的成本，以帶動廠商聘用之意願。

### 二、提升人力供給穩定度，建立聘用平台

廠商在聘用部分工時人力時，較常遇到的問題是人員流動率高及願意從事部分工時的人才數量不足。且從廠商聘用55歲以上員工從事部分工時的經驗，雖然必須花費較長的訓練時間，但只要人員能適應工作環境及內容，其穩定度會較其他年輕族群高，而此也成為廠商願意聘用的重要因素。但就廠商實際的招募來看，要聘用到55歲以上者的機會並不高，甚至應聘者的年齡都偏低，故建議相關單位可以建立相關平台，確認55歲以上者的就業意願及動機，提供足夠願意從事部分工時的銀髮人力，讓廠商能更簡單、快速的接觸到這群求職者，以利於提升廠商在部分工時人力供給的穩定度。

### 三、協助廠商降低聘用銀髮族之職安風險

在聘用55歲以上勞工從事部分工時時，受訪廠商最擔心的仍是員工的安全性。因此，即使大多數的受訪廠商認為沒有年齡的聘用上限，但在員工安全及企業風險的考量，還是會以法定退休年齡65歲作為隱形的天花板。再加上許多團保的員工年齡上限同樣為65歲，因此，限制其聘用的意願。故建議相關單位日後可以協助廠商在聘用55歲以上者，規劃相關的保險機制或提供相關費用的補助，降低廠商在聘用上的風險，而此亦能真正提升廠商的聘用意願。

柒、服務業的受訪廠商較期待企業輔導團能協助資源的導入、藉由更強力的宣導鼓勵企業善加運用津貼補助，降低人事成本，以及透過職務再設計等規劃，協助 55 歲以上者及早適應工作環境及工作內容。

在訪談中發現，服務業的受訪廠商不論是提供部分工時的職缺數量或是在日後願意增加職務類型的意願都較製造業廠商高。因此，對於日後中彰投分署企業輔導團的協助上，會比較期待在資源的導入及宣導相關政策資源的運用協助降低人事成本，以及透過職務再設計等規劃，協助55歲以上者及早適應工作環境及工作內容。

至於製造業的受訪廠商雖然同樣表示有意願，但會比較質疑企業輔導團能真正瞭解不同企業的生產流程，而協助重整流程，提供更多部分工時職缺嗎？而這樣的改變是否會對廠商造成額外的成本及負擔。且在相關政策執行的同時，政府部分是否能確保從事部分工時的人力供給量？55歲以上者願意從事部分工時的人力供給量？部分工時人員的流動率是否會對廠商造成人員不穩定的風險？而這些疑問，都會影響廠商願不願意釋出更多部分工時的職缺，以及聘用55歲以上者從事部分工時的意願。

## 第五節 團體組織質化調查分析

壹、多數 55 歲以上勞工再就業屬於有條件的就業考量，若不是來自於經濟壓力，可能傾向選擇部分工時或彈性工時的模式，對工作的選擇也會有較多的考量。也因此，會花費較長時間求職，進入職場後也需要較久的時間適應環境及工作內容。就企業方面，則以服務業的接受意願較高，尤其是大型連鎖的零售產業，而釋出的職務類型以銷售、餐飲性質為主。若要落實企業聘用 55 歲以上者從事部分工時工作，則必須加強宣導企業在社會責任的觀念，如此較容易建構出對高齡者友善的職場環境。

根據受訪的團體組織表示，在媒合 55 歲以上勞工就業時，必須要先瞭解該類勞工的就業動機。若是因經濟壓力必須就業者，在就業的選擇上會偏向全時工時，但這類族群的比例相對較少。多數 55 歲以上者再就業的原因是為能重新建構其社交網路、社會參與，並透過工作獲得成就感、價值感及提升經濟面的安全感，因此，會較傾向選擇部分工時、彈性工時的工作或自行創業，且隨勞工年齡的增長、體能的下降，選擇部分工時或彈性工時的比例也會增多。

也正因 55 歲以上勞工大多再就業的因素不是來自於經濟壓力，因此，在工作機會的選擇上，會考量興趣、是否能發揮其專業及價值、工作地點的距離、工作時間及壓力、環境的適應度及勞動程度等，且退休前若從事專業或管理職務者，對於偏向勞力付出的部分工時工作接受度相對較低。因此，55 歲以上者的求職期間長，進入職場後也需要比較久的時間適應環境及工作內容，一旦適應後，其工作穩定度及積極度則相對較高。

從企業對於 55 歲以上勞工的接受意願來看，受訪的團體組織認為服務業的接受意願較高，尤其是大型連鎖的零售產業，而釋出的職務類型以銷售、餐飲性質為主。但從企業經營及人事成本負擔的角度來看，55 歲以上者從事部分工時，在工作效率及成本支出仍無法和年輕人相比，因此，若要落實企業聘用 55 歲以上員工從事部分工時，則必須加強宣導企業在社會責任的意識及觀念，如此較容易建構出對高齡者友善的職場環境，而這樣

的企業文化才能真正願意開放跟包容高齡者就業。

且就受訪的團體組織觀察，企業所提供部分工時的每次工作時間大約4-6小時，排班制並採基本時薪為計薪基礎。而基於職場安全及企業風險，聘用的年齡上限和法定退休年齡差異不大。

**貳、媒合 55 歲以上勞工從事部分工時時，雇主仍傾向聘用工作效率較高、訓練時間較短的年輕人或學生族。而勞工則因青銀共事的磨合及工作內容適應期長，較難穩定就業。建議日後在聘用 55 歲以上勞工前可提供實習時間、利用職務再設計，協助員工縮短訓練時間或是建立青銀合作的友善職場環境。**

受訪團體在媒合55歲以上勞工從事部分工時時，在雇主端容易碰到的問題是，多數雇主認為部分工時的人事成本相對較高，在人力的聘用上會傾向工作效率較高、訓練時間較短的年輕人或學生族等具備即戰力的求職者，對於工作效率較差或創新能力較弱的銀髮族，仍存有部分的職場歧視。

在勞工端方面，比較常遇到的是工作環境及工作內容的適應問題，其中在工作環境部分，年輕族群往往不太熟悉如何與銀髮族群溝通，在態度上較偏向陌生、冷漠，而銀髮族則因有較多的社會歷練，在工作上會有比較多的想法或意見要表達、堅持，而在二者磨合的過程中，就會出現許多溝通及管理的問題。受訪團體指出，很多較年輕的管理者會反應不好意思直接的去命令或不知道要用什麼方式去指正銀髮族群員工，而造成青銀共事的困難。而在工作內容方面，55歲以上的勞工在面試時往往很難知道適不適合該職務，所以一旦工作內容和預期落差大時就容易打退堂鼓，再加上，年紀大要去適應工作流程的SOP，通常必須不斷的重複提醒及訓練，甚至必須有人陪同瞭解是否有按照工作規定執行，訓練時間相對較長。

因此，若要讓55歲以上勞工適應部分工時的工作內容，達到穩定就業的目的，在面試期間，可能需要安排3-5天的短暫實習，讓該族群對工作內容有初步的瞭解，爾後再透過一些職務再設計，協助員工縮短訓練時間；而企業也需建立企業責任的認知及觀念，共同協調青銀共事可能的摩擦，幫助銀髮族重新適應職場，如此，經過3-6個月的適應期後，55歲以上勞工

就會有一定的就業穩定度。

參、銀髮人才資源中心應強化「改變企業用人觀念」及「社會責任的導入」等議題的倡議。並盤點轄區產業現況，瞭解哪些產業是提供中高齡者及高齡者部分工時就業機會的直接或潛在需求者。最後則是掌握 55 歲以上勞工從事部分工時的人數。至於如何提升企業聘用 55 歲以上銀髮勞工從事部分工時的意願，則以降低人事成本、協助廠商降低聘用銀髮族之職安風險、強化服務業職務再設計及和大型連鎖通路或餐飲業合作進行銀髮示範商店著手。

受訪團體和廠商的意見相似，認為目前 55 歲以上勞工願意真正從事部分工時的比率不高，因此，認為銀髮人才資源中心在現階段的服務重點，應先以「改變企業用人觀念」及「社會責任的導入」等進行倡議，讓企業瞭解在面對社會人口結構變遷下，人力運用上應如何善用銀髮人力，並將部分工時放入企業人力策略發展。

其次，則是分區盤點產業現況，瞭解哪些產業能提供中高齡者部分工時就業機會。建議：1.可透過現有人力銀行資料庫，將長期招募或有聘用部分工時職缺的企業進行整合及聯繫，成為資料庫中的主要需求者。2.盤點轄區內長期缺工的職位、數量及其行業、公司，爾後透過一些主動拜訪，協助企業將缺工的職務類型劃分為適合部分工時的職務，並鼓勵企業善用部分工時作為人力運用的工具，成為資料庫的潛在需求者。

第三則是針對 55 歲以上銀髮勞工再就業的動機進行掌握，並針對不同的就業動機及需求，來設計或媒合較適合的職缺。同時，也能評估 55 歲以上從事部分工時的人力供給量。

至於建議政府提供何種協助或服務，來提升企業聘用 55 歲以上銀髮勞工從事部分工時的意願？受訪團體的建議和廠商差異不大，同樣是從降低人事成本，提供薪資補貼及協助廠商降低聘用銀髮族之職安風險著手，除此之外，受訪團體特別提及可以協助提供較多部分工時職缺的服務業導入職務再設計(如工作手冊、POS 系統字體放大、圖文並重的工作流程說明、工具輔助設備等)，或是和大型連鎖通路或餐飲業合作進行銀髮示範商店，

讓銀髮人力的聘用可以從一個點迅速擴及到整個面。

**肆、促進中高齡者及高齡者就業的相關措施已經相對完備，建議日後應強化資源的整合、政策的宣導及企業導入相關政策後行政流程的簡化，才能帶動企業願意使用的關鍵。至於以部分工時或彈性工時的方式，提供勞工進行階段性退休的看法，則建議政府應提供完整的配套措施，並給予雇主評估回聘與否、議定新的勞動契約、條件及工作內容的彈性。**

受訪團體認為目前政府提供關於中高齡者及高齡者就業的相關措施已經相對完備，反倒是資源的串聯、政策的宣導及企業導入相關政策後行政流程的簡化，才是帶動企業願意使用的關鍵。

另外，針對部分工時或彈性工時的方式，提供勞工進行階段性退休的看法，受訪團體認為這樣的規劃，會比協助銀髮者重新進入新職場的效益更高，畢竟屆退人員對於原服務公司的制度、環境及工作內容都相當熟悉，可以改善銀髮族對工作環境適應不良的就業門檻，但現階段中高齡專法當中，尚未針對企業如何針對屆退人員提供部分工時或彈性工時的法令規定，故建議相關單位可以提供較完整的配套措施，並給予雇主評估回聘與否、議定新的勞動契約、條件及工作內容的彈性，才能真正提高企業聘用中高齡者之意願。

## 第五章 結論與建議

### 第一節 量化調查結論

#### 壹、銀髮就業者

一、銀髮就業者傾向以過去工作經驗作為未來工作擇選之依據，不論目前工作或期待下一個工作，均以從事技藝、機械設備操作及組裝人員為主，且主要工作型態為全時工時，計薪方式為月薪制。對於薪資的期待亦有變化，雖有調降月薪的趨勢，但對於時薪則有反增的情形。

銀髮就業者選擇未來下一個工作條件，其職務別擇選與目前工作情形分布趨勢相似，均以從事技藝、機械設備操作及組裝人員為主，期望工作型態為全時工時，薪資計算方式為月薪制。另外，值得注意的是，銀髮就業者期待從事服務工作人員及售貨員的比例有增加的情形。

整體來看，銀髮就業者對於未來下一個工作雖然仍會以過去工作經驗作為擇選依據，對於工作職務別、工作型態或薪資計算方式的選擇都很相似，只是銀髮就業者在選擇工作型態上，已具有從全時工時轉換為部分工時的想法，因此，期待從事部分工時的比例有明顯增加的情形；在工作薪資方面，期待領取月薪者，所期待之平均月薪較目前工作，約減少1,627元，對於期待領取時薪者來說，反而期望獲得的薪資高於目前所領取之時薪，約有9元的落差。

表 5-1-1 銀髮就業者目前工作與期待未來下一個工作條件

| 項目     | 目前工作                                                                                        | 期待未來工作                                                                                      |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 職務別    | ◆ 技藝、機械設備操作及組裝人員(29.5%)<br>◆ 服務工作人員及售貨員(17.5%)<br>◆ 基層技術工及勞力工(14.4%)<br>◆ 技術員及助理專業人員(11.1%) | ◆ 技藝、機械設備操作及組裝人員(27.8%)<br>◆ 服務工作人員及售貨員(21.3%)<br>◆ 基層技術工及勞力工(11.6%)<br>◆ 技術員及助理專業人員(11.4%) |
| 工作型態   | 全時工時(46.6%)<br>部分工時(12.5%)                                                                  | 全時工時(37.9%)<br>部分工時(21.6%)                                                                  |
| 薪資計算方式 | 月薪制(46.9%)<br>論件計酬(23.9%)                                                                   | 月薪制(43.1%)<br>論件計酬(22.8%)                                                                   |
| 平均月薪   | 40,502.30 元                                                                                 | 38,875.64 元                                                                                 |
| 平均時薪   | 188.12 元                                                                                    | 196.66 元                                                                                    |

二、未來若有就業需求，銀髮就業者仍以全時工時(37.9%)為期待未來下一個工作之主要工作型態；而逾6成有退休後續留或重返職場工作的意願(63.7%)；至於退休後或離開職場有意願從事部分工時工作者則約占54.2%。

觀察銀髮就業者對於未來有就業需求的就業態度，在工作型態選擇上，仍舊以偏向全時工作(37.9%)的比例較高，且以男性、55-59歲或中高齡者、居住於臺中市、專科程度及尚未請領退休金者等特性之銀髮就業者偏好選擇全時工時居多，達顯著差異。

當銀髮就業者退休後，約63.7%有意願續留或重返職場工作，其中以女性、居住於彰化縣、國小及以下程度，以及認為退休金不足者有持續工作的意願比例較高，達顯著差異；另外，約54.2%對於退休後或離開職場，則有意願從事部分工時工作，且以女性、55-59歲、大學及以上程度者，以及認為退休金不足者有意願的比例較高，達顯著差異。

總的來說，女性或認為退休金不足者比較有機會在退休後續留或重返職場工作，且以期望從事部分工時工作為主。

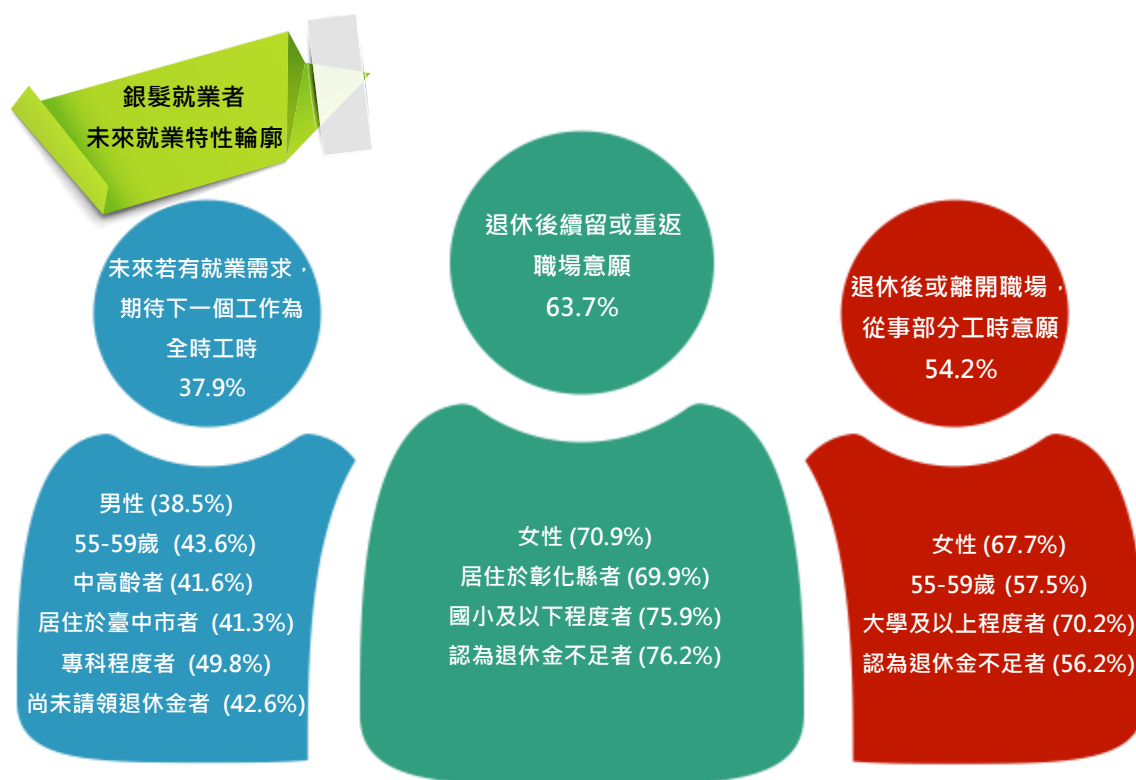


圖 5-1-1 銀髮就業者未來就業特性輪廓圖

三、讓銀髮就業者於屆齡退休後，願意續留或重返職場的原因，主要在於「身體體能還不錯」(50.2%)及「打發時間」(50.0%)；反之，沒有意願再工作則基於「另有生活規劃(進修、旅行等)」(42.6%)及「身體或體力狀況不佳」(41.5%)的考量居多。

有意願在屆齡退休後，續留或重返職場之銀髮就業者，其願意續留或重返職場的原因，以逾5成認為「身體體能還不錯」(50.2%)及「打發時間」(50.0%)占大宗，其次是「有經濟負擔」(29.3%)，再其次則是「維持社會人際互動」(24.1%)及「喜歡工作」(20.1%)。反之，沒有意願續留或重返職場之原因，則以「另有生活規劃(進修、旅行等)」(42.6%)及「身體或體力狀況不佳」(41.5%)的比例較高，其次是「無經濟負擔」(19.6%)。整體來說，從上述的原因可知，經濟因素考量仍對銀髮就業者在就業市場持續勞動之意願具有相當程度的影響。

四、「工作時間彈性」(50.0%)、「打發時間」(43.2%)及「能貼補家用」(37.2%)為銀髮就業者願意從事部分工時之主要原因；反之，沒有意願從事之原因，則以「只想享受退休生活」(63.1%)占大宗。

銀髮就業者願意投入部分工時的考量，主要為「工作時間彈性」(50.0%)、「打發時間」(43.2%)、「能貼補家用」(37.2%)、「工作時間較短」(25.9%)、「能夠兼顧家庭照顧」(21.0%)及「建立社交關係」(11.2%)等因素。由上述可知，經濟因素(能貼補家用)及家庭因素(能夠兼顧家庭照顧)對於銀髮就業者投入部分工時工作應具一定程度的影響。另一方面，銀髮就業者沒有意願從事部分工時，則以「只想享受退休生活」(63.1%)、「體能或健康無法負荷部分工時工作」(16.9%)、「部分工時薪資待遇太低」(11.3%)及「想找全時工作」(10.4%)等原因比例較高。

五、服務業(51.3%)是銀髮就業者期待未來從事部分工時工作之行業類別，而期待從事之工作內容則以偏向低階之服務或勞力性質之事務工作人員(15.0%)、作業員(14.5%)、售貨員(12.4%)及餐飲服務人員(11.6%)為主。

銀髮就業者對於投入部分工時工作之行業，若以合計服務業類別來

看，約占51.3%，但就各別行業來看，則以期待從事製造業(15.6%)占多數，其中男性(20.7%)的比例較女性(9.1%)高；而期望從事之工作內容，主要為「事務工作人員」(15.0%)、「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(14.5%)、「售貨員」(12.4%)及「餐飲服務人員」(11.6%)等職務類別的工作，由此觀之，銀髮就業者期待未來從事之工作係偏向低階之服務或勞力性質之工作內容。

若將尋找製造業及服務業之銀髮就業者與製造業及服務業之事業單位提供之工作職務別進行比對，尋找製造業之就業者主要期待從事「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(36.2%)、「技術員」(25.9%)、「專業顧問」(21.5%)及「機械設備維修人員」(12.2%)等職務，而製造業之事業單位則以提供「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(79.4%)及「技術員」(14.1%)的比例較高；對於尋找服務業之就業者，則期待從事「事務工作人員」(13.4%)、「餐飲服務人員」(13.3%)及「售貨員」(13.1%)等職務居多，而服務業之事業單位則以提供「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(25.4%)、「事務工作人員」(23.1%)及「餐飲服務人員」(14.9%)等職缺工作為主。

整體而言，事業單位所提供之相關職缺與銀髮就業者所期待之工作職缺仍有所差異，從銀髮就業者期待的工作職缺來看，事業單位目前所提供或願意提供之相關職缺類型尚未能滿足銀髮就業者的期待。

表 5-1-2 銀髮就業者期望與事業單位願意提供之部分工時工作內容差異

| 工作內容           | 整體    | 銀髮就業者 |       | 事業單位  |       |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                |       | 製造業   | 服務業   | 製造業   | 服務業   |
| 售貨員            | 12.4% | -     | 13.1% | 1.3%  | 4.6%  |
| 收銀員            | 4.4%  | -     | 4.4%  | -     | 5.2%  |
| 接線生、總機         | 3.1%  | 2.8%  | 1.1%  | -     | 0.3%  |
| 事務工作人員         | 15.0% | 5.3%  | 13.4% | 1.3%  | 23.1% |
| 研究助理           | 1.7%  | -     | 1.2%  | -     | 0.3%  |
| 作業員(含組裝、包裝、理貨) | 14.5% | 36.2% | 5.9%  | 79.4% | 25.4% |
| 美容、美髮人員        | 0.8%  | -     | 1.2%  | -     | 3.0%  |
| 加油工            | 0.4%  | -     | 0.5%  | -     | 1.8%  |
| 保安人員           | 7.5%  | -     | 9.8%  | -     | 0.5%  |
| 廚師             | 1.0%  | -     | 1.1%  | -     | 0.9%  |
| 電訪市調人員         | 1.9%  | -     | 0.2%  | -     | 0.6%  |
| 餐飲服務人員         | 11.6% | -     | 13.3% | -     | 14.9% |
| 業務推廣員          | 1.4%  | -     | 2.3%  | 2.6%  | 3.9%  |

續表 5-1-2 銀髮就業者期望與事業單位願意提供之部分工時工作內容差異

| 工作內容             | 整體   | 銀髮就業者 |      | 事業單位  |      |
|------------------|------|-------|------|-------|------|
|                  |      | 製造業   | 服務業  | 製造業   | 服務業  |
| 電話客服員            | 2.6% | -     | 1.0% | -     | 0.9% |
| 會計               | 1.2% | -     | 0.2% | 1.3%  | 0.6% |
| 技術員              | 6.7% | 25.9% | 1.6% | 14.1% | 2.2% |
| 勞力工(含收票員、停車場管理員) | 4.4% | 7.9%  | 1.6% | 7.7%  | 4.3% |
| 廚房雜工             | 3.1% | -     | 4.3% | -     | 2.7% |
| 快遞員、送貨員          | 2.2% | -     | 4.4% | -     | 2.7% |
| 清潔工              | 3.1% | 5.2%  | 2.8% | 3.8%  | 5.8% |
| 護理人員             | 0.4% | -     | 0.8% | -     | 0.3% |
| 司機               | 3.3% | 1.8%  | 5.5% | -     | 1.5% |
| 機械設備維修人員         | 2.3% | 12.2% | 0.8% | -     | 0.6% |
| 倉儲管理人員           | 0.7% | -     | 0.8% | -     | 3.4% |
| 攝影工作人員           | 0.5% | -     | 1.1% | -     | 0.3% |
| 專業顧問             | 7.1% | 21.5% | 4.8% | 1.3%  | -    |
| 專業縫紉人員           | -    | -     | -    | -     | 0.3% |
| 翻譯人員             | -    | -     | -    | 1.3%  | 0.3% |

六、銀髮就業者可接受一日5.81小時的工作時數及一週4.89天的工作天數，所期待的薪資計算方式以按時(57.5%)占多數，且期待從事部分工時可獲得之平均時薪約為186.73元。

在其他工作條件部分，銀髮就業者一日可接受之工作時數約為5.81小時，一週可接受之工作天數約為4.89天；對於期望之薪資計算方式則以按時(57.5%)的比例較高，所期望獲得的時薪約為186.73元，而期待月薪制者約占17.2%，所期待之月薪，平均約為25,946.47元，至於期待按日計薪者約占12.1%，所期待之日薪，平均約為1,633.06元。

關於銀髮就業者期待之工作薪資，根據尋找製造業或服務業者對於未來工作的薪資期待，不論是時薪、日薪或月薪均高於製造業及服務業之事業單位願意提供之薪資水平，由此突顯銀髮就業者與事業單位對於工作薪資上的認知落差，銀髮就業者所期望之部分工時薪資不符合事業單位僱用相關人力之人事成本。

表 5-1-3 銀髮就業者期望與事業單位願意提供之部分工時薪資差異

單位：元

| 平均薪資 | 整體        | 銀髮就業者     |           | 事業單位      |           |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|      |           | 製造業       | 服務業       | 製造業       | 服務業       |
| 時薪   | 186.73    | 175.05    | 202.38    | 163.32    | 161.09    |
| 月薪   | 25,946.47 | 27,470.26 | 25,460.37 | 23,863.34 | 20,870.44 |
| 日薪   | 1,633.06  | 1,582.23  | 2,261.99  | 1,262.74  | 1,209.26  |

## 貳、銀髮未就業者

一、銀髮未就業者對於未來工作條件，期待從事之職務別有轉向服務或事務性質類型的工作，而工作型態的選擇則偏向部分工時，計薪方式雖仍以月薪制居多，但選擇時薪制者亦有成長的趨勢。對於薪資期待，雖然願意調降月薪的幅度較銀髮就業者高，但與銀髮就業者相似，對於時薪都有較高的期待。

銀髮未就業者對於未來下一個工作條件，所期待之職務別與最近一次工作條件有所差異，由最近一次工作從事技藝、機械設備操作及組裝人員轉為期待未來從事服務工作人員及售貨員的比例有增加的趨勢，且亦增加對於從事事務工作人員的期待，而未來的工作型態則大幅提升對部分工時的選擇；在薪資計算方式部分，雖然未來仍期待月薪制的計薪方式，但隨著期待從事部分工時比例的增加，對於時薪制之計薪方式亦有所增長。整體來看，以上工作條件的變化，顯示銀髮未就業者在未來工作條件選擇上的轉變。

在工作薪資方面，期待下一個工作領取月薪者，所期待之平均月薪相對較最近一次工作，約減少6,069元，而對於期待領取時薪者來說，所期望獲得的薪資則高於最近一次工作所領取之時薪，約有10元的差距。

表 5-1-4 銀髮未就業者最近一次工作與期待未來下一個工作條件

| 項目     | 最近一次工作                                                                                      | 期待未來工作                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 職務別    | ◆ 技藝、機械設備操作及組裝人員(28.7%)<br>◆ 服務工作人員及售貨員(21.4%)<br>◆ 技術員及助理專業人員(14.3%)<br>◆ 基層技術工及勞力工(14.3%) | ◆ 服務工作人員及售貨員(34.1%)<br>◆ 技藝、機械設備操作及組裝人員(18.3%)<br>◆ 技術員及助理專業人員(13.9%)<br>◆ 事務工作人員(12.9%) |
| 工作型態   | 全時工時(57.2%)<br>部分工時(14.3%)<br>論件計酬(14.3%)                                                   | 部分工時(46.3%)<br>全時工時(35.0%)                                                               |
| 薪資計算方式 | 月薪制(57.2%)<br>論件計酬(21.4%)                                                                   | 月薪制(40.0%)<br>時薪制(28.1%)                                                                 |
| 平均月薪   | 37,969.65 元                                                                                 | 31,900.68 元                                                                              |
| 平均時薪   | 167.19 元                                                                                    | 177.12 元                                                                                 |

二、銀髮未就業者未來期待從事部分工時(46.3%)的比例較高，約87.5%有意願在屆退後續留或重返職場工作，另有約83.5%在退休後或離開職場，有意願從事部分工時工作。

關於銀髮未就業者對於未來就業的態度，在未來下一個工作型態選擇上，係以部分工時(46.3%)占大宗，相較於最近一份工作從事部分工時(14.3%)的比例，未來期待從事部分工時的比重大幅提升；而有87.5%的銀髮未就業者在屆齡退休後，仍有意願續留或重返職場工作；另有約83.5%在退休後或離開職場，有意願從事部分工時工作。整體而言，從續留或重返職場的態度來看，對於銀髮未就業者未來投入職場，是屬於較有機會協助其從事部分工時工作的族群。

若觀察未來偏好選擇部分工時之銀髮未就業者，計算其平均年齡，期待未來下一個工作從事部分工時者，平均約為62.63歲，再進一步分析其年齡分布，可以發現55-64歲者約占62.5%，若考量65歲以上者的勞保問題與企業對於年齡上限的接受度，建議若要推廣銀髮未就業者從事部分工時工作，相關單位日後可以優先針對55-64歲者進行工作推介與媒合。

表 5-1-5 銀髮未就業者年齡別與期待未來下一個工作型態分布

| 項目      | 全時工時   | 部分工時   | 自行創業 | 論件計酬   | 承攬或專案工作 | 務農工作 |
|---------|--------|--------|------|--------|---------|------|
| 55-59 歲 | 50.0%  | 37.5%  | -    | 100.0% | -       | -    |
| 60-64 歲 | 33.3%  | 25.0%  | -    | 0.0%   | -       | -    |
| 65-69 歲 | 16.7%  | 25.0%  | -    | 0.0%   | -       | -    |
| 70-74 歲 | 0.0%   | 12.5%  | -    | 0.0%   | -       | -    |
| 總計      | 100.0% | 100.0% | -    | 100.0% | -       | -    |

三、「打發時間」(61.4%)及「身體體能還不錯」(45.3%)是銀髮未就業者屆齡退休後，願意續留或重返職場的原因；反之，「職場環境不適合銀髮就業」(29.0%)、「身體或體力狀況不佳」(27.5%)及「沒信心找到合適的工作」(24.6%)為沒有意願再工作之主因。

銀髮未就業者有意願在屆齡退休後，續留或重返職場之原因，約61.4%認為「打發時間」比例較高，「身體體能還不錯」(45.3%)居次，「維持社會人際互動」(26.7%)及「有經濟負擔」(24.4%)再次之。反之，沒有意願續留或重返職場之原因，則以「職場環境不適合銀髮就業」(29.0%)、

「身體或體力狀況不佳」(27.5%)及「沒信心找到合適的工作」(24.6%)等因素所占比例較高。由此可知，從銀髮未就業者對於屆齡退休後，未來再續留或重返職場持續勞動的態度顯得較為消極。

**四、銀髮未就業者願意從事部分工時係以「工作時間彈性」(53.4%)、「打發時間」(49.7%)及「能貼補家用」(34.8%)等原因作為主要的考量；反之，沒有意願從事的原因，則主要是基於「只想享受退休生活」(44.0%)。**

銀髮未就業者願意從事部分工時的考量，主要以「工作時間彈性」(53.4%)、「打發時間」(49.7%)、「能貼補家用」(34.8%)、「工作時間較短」(29.3%)及「能夠兼顧家庭照顧」(18.8%)等原因。同樣除了工作時間彈性或打發時間外，能貼補家用之經濟因素及能夠兼顧家庭照顧之家庭因素，對於銀髮未就業者從事部分工時亦有較高程度的影響。而銀髮未就業者沒有想從事部分工時之原因，則以「只想享受退休生活」(44.0%)、「部分工時薪資待遇太低」(23.9%)、「部分工時工作機會少/適合職缺少」(18.7%)、「想找全時工作」(15.2%)及「部分工時工作缺乏保障」(12.0%)等原因所占比例較高。

**五、銀髮未就業者主要期待未來在製造業(17.6%)與住宿及餐飲業(12.8%)從事部分工時工作，而期待從事之工作內容則以作業員(21.8%)、事務工作人員(16.4%)、餐飲服務人員(14.1%)及「售貨員」(10.6%)為主。**

銀髮未就業者對於投入部分工時工作之行業，若以合計服務業類別來看，約占48.6%，其中以從事住宿及餐飲業(12.8%)的比例較高，但若就各別行業來看，仍以期待從事製造業(17.6%)占多數；而期望從事之工作內容，主要為「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(21.8%)、「事務工作人員」(16.4%)、「餐飲服務人員」(14.1%)及「售貨員」(10.6%)等職務類別的工作，顯示銀髮未就業者期待未來從事之工作與銀髮就業者相似。

若將尋找製造業及服務業之銀髮未就業者與製造業及服務業之事業單位提供之工作職務別進行比對，尋找製造業之未就業者主要期待從事

「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(61.6%)及「技術員」(15.4%)之職務，而製造業之事業單位則同樣以提供「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(79.4%)及「技術員」(14.1%)的比例較高；對於尋找服務業之未就業者，則期待從事「餐飲服務人員」(22.9%)、「事務工作人員」(19.8%)、「售貨員」(14.2%)、「收銀員」(12.3%)及「廚房雜工」(10.6%)等職務居多，而服務業之事業單位則以提供「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(25.4%)、「事務工作人員」(23.1%)及「餐飲服務人員」(14.9%)等職缺工作為主。

整體來看，事業單位所提供或願意提供之相關職缺大多侷限於特定類型之工作內容，而銀髮未就業者期待的工作職缺類型則相對較為多元，據此，事業單位應以釋出更多元之工作職缺作為優先考量，才有助於日後提供部分工時工作給銀髮族，也較有可能滿足期待從事部分工時工作之銀髮未就業者的期待。

表 5-1-6 銀髮未就業者期望與事業單位願意提供之部分工時工作內容差異

| 工作內容             | 整體    | 銀髮未就業者 |       | 事業單位  |       |
|------------------|-------|--------|-------|-------|-------|
|                  |       | 製造業    | 服務業   | 製造業   | 服務業   |
| 售貨員              | 10.6% | 1.0%   | 14.2% | 1.3%  | 4.6%  |
| 收銀員              | 9.0%  | -      | 12.3% | -     | 5.2%  |
| 接線生、總機           | 3.5%  | 2.4%   | 1.7%  | -     | 0.3%  |
| 事務工作人員           | 16.4% | 5.4%   | 19.8% | 1.3%  | 23.1% |
| 研究助理             | 0.8%  | -      | 1.2%  | -     | 0.3%  |
| 作業員(含組裝、包裝、理貨)   | 21.8% | 61.6%  | 2.8%  | 79.4% | 25.4% |
| 美容、美髮人員          | 0.2%  | -      | -     | -     | 3.0%  |
| 加油工              | 1.9%  | -      | 3.9%  | -     | 1.8%  |
| 保安人員             | 5.1%  | -      | 7.9%  | -     | 0.5%  |
| 廚師               | 1.4%  | -      | 0.4%  | -     | 0.9%  |
| 電訪市調人員           | 3.4%  | -      | -     | -     | 0.6%  |
| 餐飲服務人員           | 14.1% | 1.0%   | 22.9% | -     | 14.9% |
| 業務推廣員            | 6.7%  | 8.7%   | 6.6%  | 2.6%  | 3.9%  |
| 電話客服員            | 4.0%  | -      | 2.4%  | -     | 0.9%  |
| 會計               | 3.6%  | 3.3%   | 1.9%  | 1.3%  | 0.6%  |
| 技術員              | 7.0%  | 15.4%  | 1.8%  | 14.1% | 2.2%  |
| 勞力工(含收票員、停車場管理員) | 2.1%  | -      | -     | 7.7%  | 4.3%  |
| 廚房雜工             | 7.7%  | -      | 10.6% | -     | 2.7%  |
| 快遞員、送貨員          | 1.7%  | -      | 2.6%  | -     | 2.7%  |
| 清潔工              | 6.3%  | 1.0%   | 2.4%  | 3.8%  | 5.8%  |
| 護理人員             | 1.2%  | -      | 2.4%  | -     | 0.3%  |

六、銀髮未就業者可接受一日5.90小時的工作時數及一週4.92天的工作天數，薪資計算方式以期待按時(57.2%)占大宗，若從事部分工時則期待可獲得之平均時薪約為185.36元。

在其他工作條件部分，銀髮未就業者一日可接受之工作時數約為5.90小時，一週可接受之工作天數約為4.92天；對於期望之薪資計算方式則以按時(57.2%)的比例較高，所期望獲得的時薪約為185.36元，而期待月薪制者約占23.5%，所期待之月薪，平均約為31,110.29元，至於期待按日計薪者約占13.2%，所期待之日薪，平均約為1,067.42元。

關於銀髮未就業者期待之工作薪資，尋找製造業或服務業者對於未來工作的薪資期待，僅以對日薪的要求低於事業單位願意提供之薪資，但對於時薪或月薪均高於製造業及服務業之事業單位願意提供之薪資範疇，尤其是對月薪的期望薪資，更是遠高於事業單位所提供之水平，整體來說，銀髮未就業者同樣具有與事業單位在工作薪資上的認知差異。

表 5-1-7 銀髮未就業者期望與事業單位願意提供之部分工時薪資差異

單位：元

| 平均薪資 | 整體        | 銀髮未就業者    |           | 事業單位      |           |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|      |           | 製造業       | 服務業       | 製造業       | 服務業       |
| 時薪   | 185.36    | 173.56    | 198.23    | 163.32    | 161.09    |
| 月薪   | 31,110.29 | 35,243.29 | 34,895.22 | 23,863.34 | 20,870.44 |
| 日薪   | 1,067.42  | 1,057.95  | 965.60    | 1,262.74  | 1,209.26  |

## 參、事業單位

一、約59.2%的事業單位有僱用55歲以上之員工，對於未來1年若有人力需求，事業單位可能僱用55歲以上人員擔任專業員工(65.2%)的情形相對較基層員工(57.7%)來得高。

事業單位有僱用55歲以上員工的比例約占59.2%，其中以製造業(79.8%)、醫療保健及社會工作服務業(100.0%)、員工規模200~499人(96.3%)或100人以上(90.8%)有僱用的比例明顯較高。

未來1年若有人力需求，約57.7%的事業單位有可能僱用55歲以上人員擔任基層員工，其中以製造業(67.9%)、醫療保健及社會工作服務業(100.0%)、員工規模200~499人(88.5%)或100人以上(86.2%)可能僱用的比例明顯較高。對於事業單位考慮僱用55歲以上人員擔任基層員工的原因，

主要是基於「工作經驗比較豐富」(56.0%)、「就業穩定性高」(55.2%)及「不考慮年齡，符合職缺條件即可聘用」(22.1%)等因素；反之，沒有可能僱用的原因則是認為「職缺不適合」(56.1%)、「健康或體力狀況較差」(49.8%)及「不擅長操作電腦或是機台(具)」(19.2%)等。

至於未來1年若有人力需求，約65.2%的事業單位有可能僱用55歲以上人員擔任專業員工，其中以員工規模500人以上(100.0%)或100人以上(86.1%)可能僱用的比例明顯較高。而事業單位有考慮僱用的原因，則是考量人員「工作經驗比較豐富」(59.5%)、「專業知識和技能具決策力」(53.4%)、「經驗與人脈對公司有幫助」(44.0%)及「就業穩定性高」(34.1%)等因素；反之，沒有可能僱用的原因則是因為「職缺不適合」(55.2%)、「健康或體力狀況較差」(18.1%)及「無相關職缺」(14.8%)等。

整體來說，轄區事業單位中，約5成9有僱用55歲以上之員工，若未來有人力需求，當招募新進人員時，事業單位可能考慮僱用55歲以上人員擔任基層員工及專業員工的比例，分別為5成7及6成5，顯示事業單位對於新進55歲以上人員的僱用態度，聘用為專業員工的可能性相對比基層員工來得高，且從事業單位的員工規模來看，以員工人數達100人以上的企業會僱用或可能僱用55歲以上人員的機會較高。

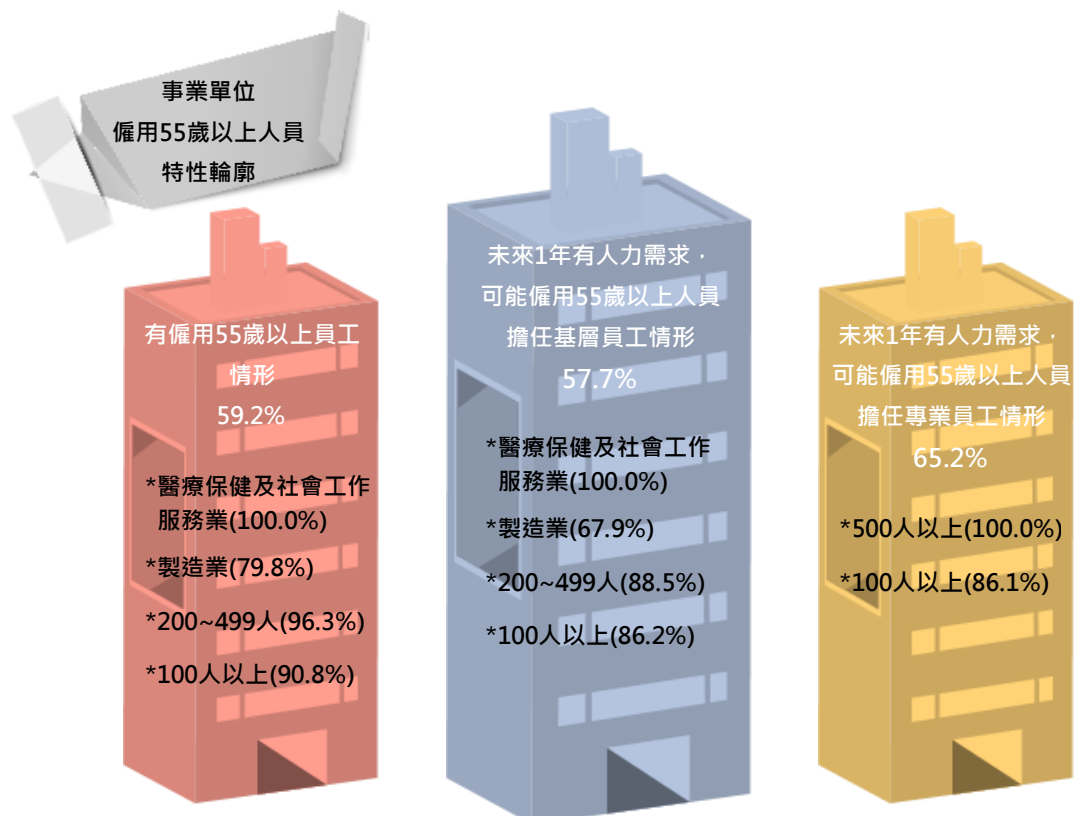


圖 5-1-2 事業單位僱用 55 歲以上人員特性輪廓圖

二、約5成之事業單位對於部分工時之運用較為友善，其中有聘用(29.1%)部分工時員工或願意提供(21.1%)部分工時就業機會，均約占2成以上。整體而言，員工規模較大之企業較有可能聘用部分工時員工。

事業單位中有聘用(29.1%)部分工時員工或願意提供(21.1%)部分工時就業機會合計約占5成，顯示約半之事業單位對部分工時運用較為友善。若就有聘用情形來看，以公司位於南投縣(40.3%)、員工規模200~499人(50.1%)及500人以上(50.2%)或100人以上(47.9%)有聘用的比例明顯較高。而事業單位目前已聘用的部分工時員工人數，平均約為7.24人，就整體觀之，55歲以上部分工時員工平均約為0.88人，若扣除沒有55歲以上者後，平均約為3.01人。此外，約55.5%有聘用部分工時之事業單位有針對部分工時員工訂定固定的正常上班時間；反之，約44.5%則沒有訂定固定上班時間。

整體而言，對於聘用部分工時員工，仍以員工規模較大的企業較有可能聘用相關人員，但就聘用人數來看，平均約落在個位數之間，再從整體人數觀之，55歲以上部分工時員工人數則更少，顯示事業單位在運用部分工時員工的情形並不普遍，抑或是說企業可能對於部分工時的工作安排尚未習慣，使得部分工時員工的運用未被重視。

三、製造業或服務業之事業單位有聘用或願意提供之職缺內容，均以「作業員(含組裝、包裝、理貨)」居多，但服務業相對可以提供較為多元的工作類型，而兩者有聘用或願意提供之原因，主要都是為了「支應尖峰時段或旺季的人力缺口」。

在有聘用或願意提供部分工時就業機會之事業單位中，其有聘用或願意提供之職缺內容，從製造業來看，主要的工作為「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(79.4%)及「技術員」(14.1%)，而有聘用或願意提供部分工時職缺的原因，係以「支應尖峰時段或旺季的人力缺口」(60.3%)、「工作時間不固定(每週或每月僅有數日需要工作)」(34.6%)、「工作內容較彈性」(33.3%)及「招募不到正職員工」(25.7%)等為主。

而服務業有聘用或願意提供之職缺內容，則包含「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(25.4%)、「事務工作人員」(23.1%)及「餐飲服務人員」(14.9%)等，至於有聘用或願意提供部分工時職缺的原因與製造業相似，主要是因為「支應尖峰時段或旺季的人力缺口」(56.5%)、「工作時間不固定(每週或每月僅有數日需要工作)」(36.1%)、「工作內容較彈性」(28.6%)及「招募不到正職員工」(13.4%)等因素。

#### **四、多數事業單位針對部分工時薪資仍採用按時(80.9%)之薪資計算方式為主，且薪資多為最低基本時薪，其願意提供之平均時薪約為161.48元。**

對於有聘用或願意提供部分工時就業機會之事業單位，其有聘用或願意提供部分工時的薪資計算方式，係以按時(80.9%)占大宗，而事業單位願意提供的時薪平均約為161.48元，而約5.7%的事業單位則以日薪方式提供薪資，願意提供之日薪平均約為1,220.43元，至於採按月方式提供薪資者約占7.6%，其願意提供之平均月薪約為21,521.95元，低於基本工資約2,478元。整體來看，事業單位提供之薪資計算方式尚符合一般對於從事部分工時工作獲取薪資方式的認知。

#### **五、不論有長期人力缺口或透過企業輔導介入協助規劃合適部分工時職缺，均較難促使沒有聘用或沒有意願提供部分工時職缺之事業單位增加以部分工時方式補足人力缺口的意願。**

沒有聘用部分工時員工或沒有意願提供部分工時就業機會之事業單位，若有長期人力缺口無法以全時人力補足時，約27.6%願意考慮透過部分工時方式補足人力缺口，且以製造業(33.3%)有意願的比例明顯高於服務業(26.5%)。至於仍不考慮採用部分工時者，其沒有考慮之原因，製造業及服務業主要是認為「職缺性質不適合」(55.6%/64.0%)、「無法配合作業流程需求」(41.5%/21.0%)、「部分工時人員流動率高」(16.7%/21.0%)及「部分工時工作銜接不易」(13.8%/16.7%)等因素。

關於上述沒有考慮採部分工時方式補足長期人力缺口之事業單位，若透過政府提供相關企業輔導，協助將長期缺工之職務規劃成適合部分

工時之職缺時，約9.6%願意考慮透過部分工時的方式補足人力缺口，而製造業及服務業仍不考慮藉由企業輔導的協助，規劃部分工時職缺的原因，係以「職缺性質不適合」(61.3%/70.2%)、「無法配合作業流程需求」(35.4%/20.1%)、「部分工時人員流動率高」(19.4%/21.2%)及「增加訓練成本」(19.4%/10.9%)等。

綜上所述，對於沒有聘用部分工時員工或沒有意願提供部分工時就業機會之事業單位，不論是有長期人力缺口或透過企業輔導介入規劃合適部分工時職缺，均較難促使其增加以部分工時補足人力缺口的意願。

**六、有聘用或願意提供部分工時就業機會之事業單位，約68.0%願意聘用55歲以上的勞工從事部分工時工作，願意考慮聘用的原因包含「就業穩定性高」及「工作經驗比較豐富」，而不考慮聘用則是基於「健康或體力狀況較差」及「職缺不適合」等原因。**

在有聘用或願意提供部分工時就業機會之事業單位中，約68.0%願意聘用55歲以上的勞工從事部分工時工作，且以製造業(83.3%)有意願的比例明顯高於服務業(64.5%)。而製造業及服務業考慮聘僱55歲以上勞工從事部分工時工作的原因，主要為「就業穩定性高」(66.2%/45.4%)、「工作經驗比較豐富」(40.0%/48.0%)及「比較不會遲到早退」(18.5%/14.2%)等，反之，考慮聘僱的原因，則是基於「健康或體力狀況較差」(84.4%/53.2%)、「職缺不適合」(38.5%/59.7%)及「反應較慢」(30.8/18.0%)等為主。

由上述可知，雖然製造業比服務業更有意願聘用55歲以上的勞工從事部分工時工作，但必須注意的是，企業有意願聘用並不同實際聘用，根據製造業的工作條件來看，仍必須將人員的體能、健康狀況、企業對勞工年齡接受上限，以及工作條件危險程度等因素納入考量，才可能比較客觀分析55歲以上的勞工適合投入製造業或服務業之差異。

至於事業單位針對員工退休後，若想續留原工作，主要會考慮採用如「維持原來的工作及工作福利」(59.4%)、「工作時間改變，如部分工時或彈性工作」(27.0%)、「勞動契約的轉換，如提供定期契約」(26.2%)、

「工作內容與職稱改變，如顧問、講師等」(21.9%)及「薪資福利改變，如降薪或特休重計」(19.6%)等工作方式。

七、約38.0%的事業單位知道促進中高齡者及高齡者就業措施之資訊，另有約11.3%有使用過相關措施，主要包含「僱用獎助」(29.4%)及「小型企業人力提升計畫」(23.5%)；對於提高企業僱用銀髮族從事部分工時之意願，事業單位建議應透過津貼補助、勞保費用補助及租稅優惠等措施著手。

約38.0%的事業單位知道政府提供促進中高齡者及高齡者就業措施，其中以員工規模200~499人(84.5%)或100人以上(79.8%)者、有聘用55歲以上員工(45.6%)者知道的比例明顯較高。整體來說，員工規模較大之企業對於取得政府資源之訊息相對較規模小之企業來得良好，但以國內中小企業為主要發展的情況下，顯示就業資源之推廣仍需有賴政府單位加強的宣導。

對於促進中高齡者及高齡者就業措施，約11.3%的事業單位有使用過，其中以使用「僱用獎助」(29.4%)、「小型企業人力提升計畫」(23.5%)、「繼續僱用補助」(16.2%)及「職務再設計」(13.2%)等措施居多。此外，事業單位認為需要政府提供之資源協助，則主要包含「求才資訊刊登」(37.0%)、「推介人才及媒合服務」(35.8%)及「企業教育訓練」(24.0%)等項目。

事業單位認為政府提供「獎勵/補助企業僱用銀髮族津貼」(57.7%)、「補助勞工保險費用(含勞健保及勞退)」(45.3%)及「提供企業租稅優惠(如銀髮族勞工薪資支出2倍計算)」(34.2%)等措施有助於提高企業僱用銀髮族勞工從事部分工時的意願。

## 第二節 質化調查結論

壹、相較於製造業來說，服務業廠商較常利用部分工時的方式來彌補人力缺口，所提供的職務亦多屬於長期性的職缺。但因為部分工時人員流動率高，能負責的工作內容有限，在考量工作品質的穩定度、工作效率及人員管理等問題，企業仍偏向部分工時作為輔助性的人力資源。

從受訪廠商的訪談發現，服務業較常利用部分工時來補充全時工作者無法上班的時間，且透過全時工時及部分工時二種不同的人力供給來源，彌補所需人力缺口，所以服務業的部分工時職務大多屬於長期性的職缺。而製造業則是利用部分工時來因應突然訂單或旺季需求，較屬於臨時性、支援性的職缺。

而廠商在評估適合作為部分工時職缺的工作內容大多以工作複雜度低、單一且重複性、沒有急迫性、訓練週期短為主，製造業廠商則會特別評估其工作內容不會影響現有的工作流程。而在訪談中也發現，部分工時人員的工作大都有全時工時的人員同時負責，所以全時工作者通常會肩負起協助部分工時者的角色，同時，對工作流程的熟悉度、所處理工作內容的技術含量、工作範圍的廣度及深度均比部分工時人員全面。受訪廠商也提到部分工時人員的流動率高，能負責的工作內容不多，對工作品質的穩定度、工作效率及對公司的向心力都不及全時工作者，在管理上也較為複雜，因此，絕大多數的企業仍將部分工時的人力規劃為輔助性的人力來源，以求企業人力規劃的穩定性。雖然就訪談發現來看，受訪廠商對於部分工時人力的運用多定位在支援性或輔助性人力，但專家學者則認為，企業也應擴大用人思維，將部分工時人力除了作為支援人力外，也應納入專業性部分工時人才的運用，讓專精領域或具備專業知識及技能的銀髮人才可以從事專案型或任務型的彈性工作。

另外在受訪的團體組織方面，同樣也認為服務業廠商較容易利用部分工時模式來配置人力需求，尤其是大型連鎖的零售產業，而釋出的職務類型以銷售、餐飲性質為主。

貳、雖然 55 歲以上部分工時人員在穩定就業後，不論是在應對進退、工作態度及對工作的配合度上都相對較好，但若從企業經營及人事成本負擔的角度來看，仍不及於年輕族群。若要落實企業聘用 55 歲以上者從事部分工時工作，仍必須加強宣導企業社會責任的觀念及人力資源運用觀念的調整及改變，較容易建構出對高齡者友善的職場環境。

就受訪廠商聘用 55 歲以上部分工時人員的經驗，會發現其工作效率較差，在體力及視力上也力不從心。但若穩定就業，該類員工在應對進退、工作態度及對工作的配合度上都相對較高。也因此，部分受訪廠商會視 55 歲以上勞工的身體狀況，在工作內容上盡量減少勞力及危險性的工作內容，也會給予足夠的休息時間，甚至有少數廠商則透過職務再設計提供輔助，降低體能的負荷。此外，對於企業運用中高齡者及高齡者職務再設計，專家學者表示大多數企業都用來申請輔具補助，但對於在工作流程改造或工作時間調整的協助其實都不太清楚，因此建議日後應針對職務再設計作更有力道的宣導及資訊傳遞，讓相關措施可以有更廣泛及有效的運用。

但在訪談過中，不論是廠商或團體組織均反應，從企業經營及人事成本負擔的角度來看，55 歲以上者從事部分工時，在工作效率及成本支出仍無法和年輕人相比，因此，若要落實企業聘用 55 歲以上員工從事部分工時，則必須加強宣導企業在社會責任的意識及觀念，如此較容易建構出對高齡者友善的職場環境及包容高齡者再就業。再者，除了透過企業社會責任的宣導外，專家學者認為企業也應針對組織人力運用肩負工作盤點及重組之責任，並建議企業對於人力資源運用的觀念應做改變及調整，包括對於工作分享概念的運用，並建立任何工作職務都可以分割或拆解，讓多人共同分擔的思維，才有助於提倡銀髮人力從事部分工時職務。

參、雇主在聘用上雖然是評估求職者是否可完成交付工作內容，但在考量職場安全的前提下，還是會以 65 歲為上限。至於招募困難的因素則為 55 歲以上的求職者人數較少、青銀共事磨合期及訓練期間長等問題，影響其在職場的適應度。故建議日後在聘用 55 歲以上勞工前可提供實習時間、利用職務再設計，協助員工縮短訓練時間或是建立青銀合作的友善職場環境。

在雇主端方面，不論目前是否有聘用 55 歲以上者從事部分工時工作，在應徵時大多未考量求職者的年齡，反而是評估求職者身體及體能狀況能否完成交付的工作內容，也正因部分工時的職務內容較為單純、訓練時間也較短，受訪廠商大多抱持先讓求職者嘗試的心態。

若進一步詢問在聘用是否有年齡上限？及招募困難的原因？受訪廠商則表示，基於職場安全的考量下，仍會以 65 歲左右或求職者的身體狀況來判定。而該類人員招募困難則是因多數廠商仍習慣透過網路人力銀行、求職 APP 等方式進行招募，55 歲以上的求職者人數相對較少，大多還是透過人際網路或同事間的介紹為主。其次則是 55 歲以上的求職者在新的工作環境適應度較差，續留職場的比例較低。此外，也有廠商反應，工作團隊成員的年齡偏低，所以在聘用上會考量 55 歲以上者在工作職場的適應度、管理方式及與其他年輕成員的溝通及互動等。

對於如何提升求職者的供給量或企業如何招募所需人力，專家學者則認為，應透過建置銀髮人才資料庫，協助企業進行人才招募，資料庫除了必須定期更新外，在資料庫設計上，也應依據不同企業需求有不同方向的設計方式，包括人才分層的建置要清楚，提供不同類型的專業職及基層職人才的資訊，才有助於企業從中搜尋所需人力。

另外，從受訪團體的媒合經驗亦可觀察出，雇主對部分工時成本及工作效能的評估，還是會較傾向聘用工作效率較高、訓練時間較短的年輕人或學生族，對於 55 歲以上者仍存有部分的職場歧視。再加上，銀髮勞工容易出現青銀共事的溝通、管理問題、工作初期的適應度及訓練時間較長等問題，也造成雇主在聘僱上的疑慮。

故受訪團體建議，若要讓55歲以上勞工適應部分工時的工作內容，達到穩定就業的目的，在面試期間，可能需要安排短期實習，讓該族群對工作內容有初步的瞭解，爾後再透過一些職務再設計，協助員工縮短訓練時間；並降低青銀共事的摩擦，才能協助銀髮族重新適應職場。而專家學者則建議若要讓銀髮族在從事部分工時工作時，可以有實習或重新適應職場的機會，則可以鼓勵企業善加利用職場學習及再適應計畫，不僅有提供企業相關僱用部分工時人力的補助外，也能讓銀髮族有機會再重新適應職場環境。

**肆、多數 55 歲以上勞工再就業屬於有條件的就業考量，若不是來自於經濟壓力，可能傾向選擇部分工時、彈性工時的模式或是服務業，對工作的選擇也會有較多的考量。且實際上，55 歲以上者要應聘部分工時人數並不多，以勞力為主的工作內容也不會是首選。**

在勞工端方面，受訪的團體組織表示，應先觀察55歲以上勞工的就業動機。若是因經濟壓力必須就業者，在就業的選擇上會偏向全時工時，但這類族群的比例相對較少。多數55歲以上者再就業的原因是為能重新建構其社交網路、社會參與，並透過工作獲得成就感、價值感及提升經濟面的安全感，因此，會較傾向選擇部分工時、彈性工時的工作或自行創業。也正因55歲以上勞工大多再就業的因素不是來自於經濟壓力，因此，在工作機會的選擇上考量的因素偏多，且退休前若從事專業或管理職務者，更不會選擇以勞力為主的部分工時職務。因此，55歲以上者的求職期間長，進入職場後也需要比較久的時間適應環境及工作內容。

而從廠商的訪談中同樣也有類似的看法，受訪廠商表示55歲以上要找尋部分工時的求職者人數偏低，且從招聘的經驗，55歲以上者因為經濟壓力求職的人數並不多，大多數會想要從事部分工時者的就業動機，正如前述所言，故以勞力為主要工作內容的部分工時職缺，並不會是55歲以上求職者首選。且這類型的求職者年齡會集中在55-65歲左右，超過65歲以後的人數會更低，而此也呼應量化調查中，願意從事部分工時的未就業者中，有62.5%是在65歲以下。

也正因其就業動機的影響，55歲以上者在產業的選擇上，服務業會優於製造業，且傾向透過人際管道進行求職；在面臨到工作的要求或管理上，一旦不適應便會很快地放棄該項職務。因此，整體來說，受訪廠商認為在人力市場上，55歲以上者要應聘部分工時的供給並不多，且人員在就業心態及媒合方面，則必須投入更多輔導的機制，也建議相關單位可以透過相關訓練課程提供55歲以上者再投入職場的訓練，例如安排參與職涯輔導課程提供正確心態或儀表的養成或面試技巧的應用等。

**伍、企業在經營成本、工作效能及人員穩定度的考量，以及部分工時制度的限制下，仍偏向以全時工作的人員作為人力配置的主力，可能限制釋出的部分工時職缺數量。而在提供部分工時的職務類型方面，服務業的接受度相對於製造業來說更高。至於以部分工時或彈性工時的方式，提供勞工進行階段性退休的措施，廠商則建議應有更清楚的法令規定並加強宣導。**

從前述可發現，因多數廠商將部分工時人員視為支援性質的人力運用，在企業的經營成本、工作效能及人員穩定度的考量下，仍以全時工作型態為主要人力資源運用。再加上，部分工時制度的限制，如勞保(退)投保成本、行政作業的處理成本、部分工時人員的穩定性不足以及部分工時人員的人力供給有限等因素，的確是限制企業日後能釋出的部分工時職缺數量。

而在提供的部分工時職務類型方面，服務業廠商因經常使用部分工時制度來調度人力需求，因此，除管理職或專業職外，將各項職務改採部分工時的接受意願普遍較高。但對於製造業廠商來說，部分工時人員的不穩定度容易影響工作排程及相關生產作業流程；也無法經長期訓練提升生產品質及獨立作業；在考量職場安全性及成本等因素，對於部分工時的接受意願相對較低。針對產業運用銀髮人力從事部分工時的適合性，專家學者認為，推動銀髮人力從事部分工時，以服務業相較於工業類行業來得容易，因此建議可以擇選一些適合推動部分工時人力的產業，如住宿及餐飲業、批發及零售業、支援服務業、長照或環保產業等作為示範產業，建立推動銀髮族從事部分工時的成功案例，會比較有助於日後推廣至其他產業。

另外，針對以部分工時或彈性工時的方式提供勞工進行階段性退休的看法，受訪廠商的接受度高，也有部分廠商已針對部分專業性的員工進行回聘。但廠商認為現階段中高齡專法當中並未清楚告知雇主，應如何針對屆退人員提供部分工時或彈性工時，才能符合相關勞動法令的規定，故建議相關單位日後應可針對此一措施加強宣導。且日後若在法規上規範達一定規模之企業，必須提供屆退員工申請部分工時或彈性工時回聘的相關措施，受訪廠商認為只要能保留雇主重新議定新的勞動契約、條件及工作內容，或給予雇主評估回聘與否的彈性，基本上，大多是認同此措施可以鼓勵退休員工主動申請續留職場，提升銀髮族的勞動參與。

至於受訪團體同樣認同該措施的落實會比協助銀髮者重新進入新職場的效益更高，畢竟屆退人員對於原服務公司的制度、環境及工作內容都相當熟悉，可以改善銀髮族工作環境適應不良的就業門檻，同樣也建議相關單位可以提供較完整的配套措施，並給予雇主評估回聘與否、議定新的勞動契約、條件及工作內容的彈性，才能真正提高企業聘用中高齡者之意願。

**陸、銀髮人才資源中心應強化「改變企業用人觀念」及「社會責任的導入」等議題的倡議，並盤點轄區產業現況，瞭解提供中高齡者及高齡者部分工時就業機會的直接或潛在需求者，以及掌握 55 歲以上勞工從事部分工時的供給人數。**

受訪團體認為銀髮人才資源中心在現階段的服務重點，應先以「改變企業用人觀念」及「社會責任的導入」等進行倡議，讓企業瞭解在面對社會人口結構變遷下，人力運用上應如何善用銀髮人力，並將部分工時放入企業人力策略發展，而專家學者也認為企業人資雖然認同銀髮人力的運用，但對於銀髮人力運用的論述並不熟悉，以致於難以說服主管或雇主使用銀髮人力，所以建議相關單位應建立關於銀髮人力運用的論述，提供給企業人資學習，強化其說服主管或雇主的論述。其次，則是分區盤點產業現況，在人力供給方面，可透過現有人力銀行資料庫，將長期招募或有聘用部分工時職缺的企業進行整合及聯繫，在需求面，則是盤點轄區內長期缺工的職位、數量及其行業、公司，並透過主動拜訪，協助企業將缺工的職務類型劃分為適合部分工時的職務，對此，專家學者也提出相似看法，認為相

關單位應協助企業針對組織內部進行工作盤點，藉此盤點出適合規劃為部分工時的職務，並讓企業培養具備任何工作職務都可以重組或切割的觀念，比較有助於部分工時職務之工作設計或職務再設計。第三則是針對55歲以上銀髮勞工再就業的動機進行掌握，並針對不同的就業動機及需求，來設計或媒合較適合的職缺。同時，也能評估55歲以上從事部分工時的人力供給量。

**柒、受訪廠商認為政府日後可以透過強化薪資補助措施的宣導工作，以降低人事成本、提升人力供給穩定度，建立聘用平台及協助廠商降低聘用銀髮族之職安風險等作為來提升廠商的聘用意願。受訪團體則建議可朝強化服務業職務再設計及和大型連鎖通路或餐飲業合作進行銀髮示範商店著手。**

受訪廠商則認為可先從加強宣導雇主聘用中高齡者從事部分工時的僱用獎助，降低廠商在人事及訓練的成本，以帶動廠商聘用之意願。其次是建立相關平台，確認55歲以上者的就業意願及動機，提供足夠願意從事部分工時的銀髮人力，提升廠商在部分工時人力供給的穩定度。最後則是協助廠商在聘用55歲以上者，規劃相關的保險機制或提供相關費用的補助，降低廠商在聘用上的風險。

針對加強宣導企業善用僱用獎助聘用銀髮族從事部分工時，專家學者對此亦表認同，並指出政府對於促進銀髮族就業已有提出諸多的協助措施，但企業對於相關的政策工具大多不熟悉，不清楚政府提供的就業協助資源如何去運用，包括僱用獎助、職場學習及再適應計畫等，因此在相關政策資源的宣導工作上有需要加強的必要性，才有助於提升企業進用銀髮人力從事部分工時的意願。

此外，專家學者也認為成立企業輔導團對於推動銀髮族從事部分工時有一定的幫助性，透過讓熟悉政策工具及法令的專家學者進入對有意願運用中高齡及高齡部分工時人力的企業提供相關輔導，除了可協助企業進行工作分享或工作職務切割等職務再設計分析外，亦可對於企業在相關資源申請的行政流程上給予輔助，減少企業在申請上的麻煩與不便。

對於中彰投分署企業輔導團的協助上，服務業廠商會比較期待在資源的導入協助降低人事成本，以及透過職務再設計等規劃，協助55歲以上者及早適應工作環境及工作內容。至於製造業廠商則較擔心企業輔導團是否能真正瞭解不同企業的生產流程，而協助重整流程，提供更多部分工時職缺、是否會對廠商造成額外的成本及負擔、政府部分是否能確保55歲以上者從事部分工時的人力供給量以及部分工時人員的流動率對廠商造成人員不穩定的風險等，此都影響廠商釋出部分工時的職缺及聘用55歲以上者的意願。

而受訪團體認為目前政府提供關於中高齡就業的相關措施已經相對完備，反倒是資源的串聯、政策的宣導及企業導入相關政策後行政流程的簡化，才是帶動企業願意使用的關鍵。除此之外，受訪團體特別提及可以協助提供較多部分工時職缺的服務業導入職務再設計，或是和大型連鎖通路或餐飲業合作進行銀髮示範商店，讓銀髮人力的聘用可以從一個點迅速擴及到整個面。

### 第三節 調查建議

綜合本次調查發現，提供下列相關調查建議供參，包括對中彰投分署推動短期、中期及長期之相關建議及對政府部門之相關建議，以作為相關單位未來政策制定或措施規劃之參考。

| 類別        | 調查發現                                                                                                                                                                                   | 調查建議                                                                                                           |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 對中彰投分署之建議 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 廠商會藉由僱用銀髮人力從事部分工時實踐企業社會責任。</li> <li>● 廠商或專家學者均認為應以改變企業用人觀念及社會責任的導入進行倡議。</li> </ul>                                                            | 1.加強宣導及倡議銀髮人力運用議題，將運用銀髮人力觀點融入企業社會責任，強化企業對銀髮人力的重視與接納，以建構出對銀髮族友善的職場環境。                                           |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 有部分廠商已有運用部分工時或彈性工時方式運用屆退人員，其優點在於相關人員對於公司制度、文化及工作均有熟悉度，可免除至新環境的適應期。</li> <li>● 多數廠商仍不熟悉運用銀髮人力，以致於對於專法或相關銀髮人力運用之資訊均不甚瞭解。</li> </ul>             | 2.整合銀髮人力運用之相關資訊，並強化中高齡者及高齡者就業促進法對於部分工時或彈性工時人力運用的指引及說明，提升企業對專法運用相關人力的認知。                                        |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 僅 11.3%的廠商有使用中高齡者及高齡者就業促進措施，且專家學者認為多數企業不清楚政府的相關政策資源。</li> <li>● 團體組織及專家學者建議除了資源串聯、政策宣導外，企業導入相關政策後的行政流程簡化，也是帶動企業願意使用政策資源的關鍵。</li> </ul>        | 3.持續強化中高齡者及高齡者就業促進措施之宣導工作，鼓勵企業善加運用相關政策資源申請補助，並簡化企業導入相關政策資源後之行政流程，藉此提升其僱用銀髮人力的意願。                               |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場適應性對於銀髮族就業有極大的影響，應鼓勵企業提供短暫實習機會。</li> <li>● 僅 8.8%的廠商曾運用過職場學習及再適應計畫。</li> </ul>                                                              | 4.鼓勵轄區廠商提供銀髮求職者短暫實習機會，並善用職場學習及再適應計畫，協助銀髮人力重新適應職場。                                                              |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 製造業及服務業對於人力需求均不相同。</li> <li>● 應瞭解不同就業動機及需求(如經濟支持及社會支持)之銀髮族，為其設計或媒合較為合適的工作職缺。</li> <li>● 銀髮族偏好之工作職缺包括業員、技術員、事務工作人員、餐飲服務人員、專業顧問及教師等。</li> </ul> | 1.針對中彰投區進行分區製造業及服務業盤點，藉此盤點適合推動銀髮人力從事部分工時的行業，並依據行業特性及銀髮族需求規劃適合銀髮人力從事之部分工時職務類型，例如作業員、技術員、事務工作人員、餐飲服務人員、專業顧問及教師等。 |
|           | <p>短期</p>                                                                                                                                                                              |                                                                                                                |
|           | <p>中期</p>                                                                                                                                                                              |                                                                                                                |

| 類別        | 調查發現                                                                                                                                                                                                                                                                            | 調查建議                                                                                                                                                                               |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 對中彰投分署之建議 | <p>中期</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●服務業對於提供銀髮族從事部分工時的接受度高，可透過企業輔導團之導入，提供相關資源運用的協助。</li> <li>●製造業對企輔團之效益有所質疑，故應透過成功案例，強化企輔團的成效。</li> </ul>                                                                                                                         | <p>2.積極推廣轄區廠商運用企業輔導團，依據輔導不同產業特性之企業，建立企業輔導團之成功案例，作為日後其他廠商運用企業輔導團之典範。</p>                                                                                                            |
|           | <p>長期</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●逾6成以上的企業有進用銀髮族從事部分工時的意願。</li> <li>●住宿及餐飲業(42.0%)與批發及零售業(22.7%)為目前有聘用部分工時人力較高的行業。</li> <li>●支援服務業、長照或環保產業也多為僱用銀髮部分工時人力的產業。</li> </ul>                                                                                          | <p>1.以服務業為推動銀髮族從事部分工時之示範產業，鼓勵企業進行工作盤點及工作重組，藉此規劃合適之部分工時職務。</p>                                                                                                                      |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>●多數廠商習慣透過網路人力銀行或求職APP方式進行求才，但無法有效招募到銀髮族。</li> <li>●銀髮人才資源平台應具備明確的人才分層或分類設計，例如專業職或基層職、技術性或勞力性等區分，以滿足企業對於不同銀髮人才之需求。</li> </ul>                                                                                                             | <p>2.依據轄區企業及銀髮族需求建置銀髮人才資源平台，並強化人才分類的設計，擴充企業招募部分工時人力之管道。</p>                                                                                                                        |
| 對政府部門之建議  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●廠商認為專法應可規範企業提供屆退人員申請部分工時或彈性工時回聘的相關措施。</li> <li>●專法對於屆退人員繼續僱用之補助資格條件不夠彈性。</li> <li>●上班時數過低、時數不穩定或流動率大的部分工時人員，會讓雇主必須負擔較高的投保金額。</li> <li>●企業運用其他商業保險輔助高齡人力在職災上的保障，容易受到年齡因素的限制，而無法順利加保。</li> <li>●企業對於高齡人力的運用有較高風險的擔憂，會限制其聘用的意願。</li> </ul> | <p>1.評估中高齡者及高齡者就業促進法增設規範企業提供屆退人員申請部分工時或彈性工時回聘相關措施，並提供企業回聘屆退人員彈性運用之可行性，藉此提升屆退人員留任或回聘之意願。</p> <p>2.除了現行職災保險外，建議研議適合銀髮族續留或重返職場之其他保險機制或相關費用補貼措施，以強化對銀髮族的保障，降低企業僱用銀髮族之風險擔憂，提升其僱用意願。</p> |

## 壹、對中彰投分署之建議

### 一、短期推動方向

(一)加強宣導及倡議銀髮人力運用議題，將運用銀髮人力觀點融入企業社會責任，強化企業對銀髮人力的重視與接納，以建構出對銀髮族友善的職場環境。

根據量化調查發現，不論製造業或服務業，受訪廠商願意提供或僱用55歲以上銀髮部分工時人員，逾5成認為是為了「支應尖峰時段或旺季的人力缺口」，亦有部分廠商坦言是因為「招募不到正職員工」，換言之，基於人力匱乏是多數廠商進用銀髮部分工時人員的主要因素，但從訪談中發現，廠商認為除了考量產業缺工進而聘用相關人力外，也是基於企業社會責任進行相關人員力的聘用，顯示廠商也會從企業社會責任角度來檢視高齡社會現象對勞動市場的影響，因此，藉由僱用銀髮人力從事部分工時實踐企業社會責任。有鑑於此，建議相關單位應積極提倡及鼓勵企業與政府共同協力，透過宣導及倡議銀髮人力運用議題，並結合企業社會責任的觀念，促使企業在社會責任驅使下，帶動社會關注銀髮人力議題，主動針對銀髮族需求，提供相關就業機會，藉此強化企業對銀髮人力的重視。

此外，有鑑於中彰投分署即將成立銀髮人才資源中心，其現階段的服務重點，不論受訪廠商或專家學者均認為，應先以「改變企業用人觀念」及「社會責任的導入」等進行倡議，讓企業瞭解面對社會人口結構變遷，在高齡社會的趨勢下，人力運用上應做何種調整及改變，以及如何善用銀髮人力補充流失的勞動力，並將部分工時放入企業人力策略發展，協助銀髮人力從事部分工時的推動，再者，相關單位亦可持續透過行銷宣廣，翻轉社會對銀髮族之負向刻板印象，強化銀髮族對於職場工作的優點，讓企業更能接納銀髮人力，藉此建構出對銀髮族友善的職場環境；而其他服務項目還可包含規劃銀髮人力運用的專案開發或工作設計、蒐集標竿企業運用銀髮人力的實務案例，及辦理企業青銀人力資源分享會或工作坊，讓不同世代的企業人資相關人員可以分享或交流銀髮人力運用的經驗。

**(二)整合銀髮人力運用之相關資訊，並強化中高齡者及高齡者就業促進法對於部分工時或彈性工時人力運用的指引及說明，提升企業對專法運用相關人力的認知。**

從訪談中發現，部分受訪廠商對於屆退人員續留職場的工作安排已有採用部分工時或彈性工時轉為顧問職之規劃，主要考量屆退人員對於公司制度、文化及工作內容都有相當程度的瞭解，若能讓人員在既有的工作環境中持續以部分工時或彈性工時工作，則可免去退休後至新職場的適應期，故對於屆退人員透過回聘或採階段性退休方式都有相當高的接受度。有鑑於中高齡者及高齡者就業促進法已經施行，其相關子法如「在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法」雖有針對65歲在職員工繼續僱用之補助資格及條件進行說明，但受訪廠商則認為現階段專法仍未明確告知雇主，如何以部分工時或彈性工時方式繼續僱用65歲在職員工，換言之，雖然專法有相關僱用之說明，但對企業來說仍不夠具體，以致於對不熟悉運用銀髮人力的企業，極可能限制其日後僱用銀髮族的意願。

此外，勞動部勞動力發展署雖然有針對企業如何運用中高齡及高齡人力提供相關指引手冊，亦有提供「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」供用人之企業參考，但相關資訊與專法仍需有更強力的連結與整合，在企業尚未習慣運用銀髮人力從事部分工時的情況下，對於人力運用的方式與勞動法規的相關規範，企業仍需有更詳盡的指引及說明來協助其運用銀髮人力，才不會因為擔心違反相關法令，而降低其運用意願。有鑑於此，建議相關單位日後除了針對銀髮人力運用之相關資訊進行整合外，也可針對專法對於繼續僱用屆退人員或回聘已退休人員從事部分工時或彈性工時之相關規範有更明確的指引及說明，例如透過發函至各企業、辦理相關說明會、由就服單位人員主動拜訪企業或製作更詳盡的銀髮人力運用指引手冊等方式，強化專法對於銀髮人力運用之宣導工作，以提升企業的認知及運用意願。

(三)持續強化中高齡者及高齡者就業促進措施之宣導工作，鼓勵企業善加運用相關政策資源申請補助，並簡化企業導入相關政策資源後之行政流程，藉此提升其僱用銀髮人力的意願。

從量化調查可知，轄區廠商對於政府促進中高齡者及高齡者就業措施的使用情形並不多，僅約11.3%有使用過相關措施，其中以僱用獎助(29.4%)為較多企業所使用，整體來看，就業促進工具使用率不高，從質化調查中也發現，受訪廠商大多不太會運用相關的政策工具，而專家學者則表示，透過實務經驗來說，企業對於政府協助中高齡者及高齡者就業的政策資源其實並不清楚，以致於無法有效運用諸如僱用獎助措施、職務再設計或職場學習及再適應計畫等工具來提供銀髮人力從事部分工時的就業機會。對此，受訪廠商則認為提供相關補助是有助於提升企業僱用銀髮族從事部分工時的意願，因此建議相關單位可加強宣導雇主聘用中高齡者及高齡者從事部分工時的僱用獎助措施(繼續僱用高齡者補助計畫)或是其他就業促進工具，包括僱用高齡者傳承專業技術及經驗或職場學習及再適應計畫等，均有針對企業進用銀髮人力從事部分工時或彈性工時提供相關補助，藉此降低企業在人事及訓練的成本，以帶動企業聘用銀髮族之意願。

除此之外，受訪團體及專家學者都認為目前政府提供給中高齡者及高齡者的就業協助相當豐富與完備，並指出資源的串聯、政策的宣導及企業導入相關政策後的行政流程簡化，也是帶動企業願意使用政策資源的關鍵，而專家學者也表示雖然有許多政策工具可以協助銀髮人力從事部分工時，但企業對於相關資訊的不瞭解，反而是影響其僱用銀髮族意願重要因素。因此，建議相關單位除了應加強政策資源的串連外，日後亦應持續強化中高齡者及高齡者就業促進措施的宣導工作，或推動企業輔導團進入企業協助運用相關政策資源，同時持續優化企業導入政策資源的行政流程，例如採取採取電子化作業系統簡易申請及核銷程序，提供企業運用相關資源的便利性，以提升其僱用銀髮人力的意願。

**(四)鼓勵轄區廠商提供銀髮求職者短暫實習機會，並善用職場學習及再適應計畫，協助銀髮人力重新適應職場。**

根據長期協助銀髮族就業之受訪團體的觀察，銀髮族再就業較容易遇到的問題，除了體能負荷因素外，職場適應性對於銀髮族就業亦有極大的影響。因此，若要讓銀髮族勞工適應部分工時的工作內容，達到穩定就業的目的，企業除了應考量銀髮族在工作職場的適應度外，在人員的管理方式及與其他年輕員工的溝通及互動也很重要，為因應銀髮族的職場適應問題，建議企業在面試期間，確認求職者符合僱用條件後，可以先規劃安排3-5天的短暫實習，讓銀髮族對工作內容有初步的認識及瞭解，對於教育訓練需要耗費較長時間的問題，爾後則可運用職務再設計，協助銀髮族縮短訓練時間，而企業亦須針對銀髮人力運用建立企業責任的認知及觀念，因此建議企業應在組織內部進行青銀共事的宣導工作，並針對青銀共事可能產生的摩擦進行協調，藉此營造友善職場環境，再經過3-6個月的適應期後，銀髮族就能具備一定的就業穩定度；此外，目前的政策資源中亦有職場學習及再適應計畫，提供銀髮族職場學習及再適應的機會，協助其重返職場，其中所提供的相關補助亦適用於企業進用銀髮人力從事部分工時或彈性工時，而量化調查發現，在企業使用促進中高齡者及高齡者就業措施中，僅8.8%的受訪廠商曾運用過該計畫，故建議相關單位可以加強宣導該政策資源，並鼓勵轄區廠商可以善加運用該計畫措施，進用銀髮族從事部分工時，協助其重新適應職場。

## **二、中期推動方向**

**(一)針對中彰投區進行分區製造業及服務業盤點，藉此盤點適合推動銀髮人力從事部分工時的行業，並依據行業特性及銀髮族需求規劃適合銀髮人力從事之部分工時職務類型，例如作業員、技術員、事務工作人員、餐飲服務人員、專業顧問及教師等。**

由於不同產業特性差異大，對於所需人力要求亦有所不同，從調查中也發現，製造業及服務業對於人力需求均不相同，若要推動銀髮族從事部分工時，專家學者及受訪廠商均認為相關單位應分區盤點製造業及服務業現況，瞭解哪些製造業及服務業適合部分工時人力，哪些製造業

及服務業能提供銀髮族部分工時就業機會，才有益於銀髮族從事部分工時的推動，因此，對於製造業及服務業現況的盤點，建議日後可評估透過現有人力銀行資料庫，將長期招募或有聘用部分工時職缺的企業進行整合及聯繫，成為資料庫中的主要需求者，此外，也建議盤點轄區內長期缺工的職位、數量及其行業、公司，再透過就服人員的主動拜訪，協助企業將缺工的職務類型劃分為適合部分工時的職務，並鼓勵企業善用部分工時作為人力運用的工具，成為資料庫的潛在需求者。

而相關單位亦應針對銀髮勞工再就業的動機進行掌握，從調查中發現，銀髮族主要會基於經濟支持及社會支持因素而選擇從事部分工時，故在協助其投入職場前應先區分兩者之需求差異，藉由瞭解不同就業動機及需求來設計或媒合較為合適的工作職缺，再者，從調查中也發現，期待從事製造業者傾向從事作業員、技術員、專業顧問及機械設備維修人員等職務，而期待從事服務業者則以希望從事事務工作人員、餐飲服務人員、售貨員、收銀員及廚房雜工等職務居多，若從不同教育程度者的工作職缺偏好來看，教育程度較低者期望從事作業員、餐飲服務人員、事務工作人員及售貨員等職類，而教育程度較高者則期望從事事務工作人員、售貨員、教師及專業顧問等職類，故建議相關單位日後若要發開或設計適合銀髮族從事部分工時之職缺類型，則可依此作為參考依據。

**(二)積極推廣轄區廠商運用企業輔導團，依據輔導不同產業特性之企業，建立企業輔導團之成功案例，作為日後其他廠商運用企業輔導團之典範。**

從訪談中發現，服務業對於提供銀髮族從事部分工時的接受度高，不論是提供部分工時的職缺數量或是在日後願意增加職務類型的意願都較製造業廠商高，且對於日後中彰投分署企業輔導團提供的協助有較高的期待，會較希望導入政策資源，協助降低人事成本及運用職務再設計等面向。因此，建議相關單位日後可積極推廣企業輔導團之運用，讓熟悉政策工具及法令的專家學者進入對有意願使用銀髮部分工時人力的企業提供相關的入場輔導服務，以及協助企業運用職務再設計重新全面檢視工作流程或進行工作職務拆解，並重組出合適銀髮者之新創職缺，藉

此提升企業進用銀髮人力的意願。

此外，製造業的受訪廠商對於使用企業輔導團雖有意願，但對企業輔導團的幫助性也相對較抱持疑問，特別是針對能否藉此提供部分工時職缺或是否會對企業造成額外的成本及負擔所有質疑。為消弭製造業廠商對於運用企業輔導團的疑慮，建議先以不同產業類型進行示範推動，而相關單位則可優先洽詢轄區有意願接受企業輔導團進行工作流程改造或職務再設計之企業或標竿企業，透過企業輔導團的導入，以建立推動不同產業運用企業輔導團之成功案例，作為未來轄區廠商運用企業輔導團之典範。

### 三、長期推動方向

**(一)以服務業為推動銀髮族從事部分工時之示範產業，鼓勵企業進行工作盤點及工作重組，藉此規劃合適之部分工時職務。**

根據企業僱用銀髮族從事部分工時意願的調查，發現在有聘用或願意提供部分工時就業機會的受訪廠商中，以產業別來看，約83.3%的製造業及約64.5%的服務業願意聘用55歲以上的勞工從事部分工時工作，整體來說，逾6成以上的企業有進用銀髮族從事部分工時的意願，而從訪談中發現，服務業因經常使用部分工時制度以因應調度人力需求，對其內部各項職務，除管理職或專業職外，改採部分工時的接受意願普遍較製造業高，且依據專家學者的看法，目前在推動銀髮族從事部分工時，實務上以服務業較工業類行業容易推動，因此，建議除了應針對轄區製造業及服務業現況進行盤點外，未來相關單位可以優先擇選一些適合推動部分工時人力的產業，例如量化調查中發現，目前有僱用部分工時人力之產業係以住宿及餐飲業(42.0%)與批發及零售業(22.7%)的比例較高，而專家學者認為實務上，支援服務業、長照或環保產業也多為僱用銀髮部分工時人力的產業，故建議可以上述相關產業作為推動銀髮人力從事部分工時的示範產業。

對於銀髮人力之推動，也建議相關單位日後可規劃與大型連鎖通路或餐飲業建立合作關係，透過合作進行銀髮示範商店，例如目前7-Eleven

發展的樂齡友善店型，該店型之組成包括全聘用45歲以上中高齡者擔任門市夥伴，並導入友善中高齡者之設施，諸如提供放大鏡、老花眼鏡、溫水或血壓測量服務等服務項目成為樂齡友善門市。此外，也建議相關單位需積極鼓勵企業導入企業輔導團協助內部進行工作盤點、工作流程改造及工作拆解或重組，除了藉此評估適合規劃為部分工時的職缺類型外，也可透過工作分享的機會創造，讓企業得以創造或釋放出更多的部分工時工作職缺，藉由輔導企業建立推動銀髮族從事部分工時的成功案例，應可作為日後推廣至其他產業的典範。

## **(二)依據轄區企業及銀髮族需求建置銀髮人才資源平台，並強化人才分類的設計，擴充企業招募部分工時人力之管道。**

透過質化訪談發現，受訪廠商在聘用部分工時人力時，經常遭遇到問題大多為人員流動率高及願意從事部分工時的人才數量不足，以致於無法維持人力供給的穩定度，而造成企業招募55歲以上人員的困難原因，主要在於多數廠商習慣透過網路人力銀行或求職APP的方式進行求才，而根據勞動部(2020)的調查，55-64歲者及65歲以上者主要的尋職管道均為「親友或師長介紹」(60.5%/49.1%)占多數，不然就是透過「自我推薦」(13.3%/18.9%)的方式，由此可知，廠商目前慣用的徵才管道確實較難觸及到55歲以上的求職者，所以求職者人數也相對較少，因此大多還是須透過人際網路或同事間的介紹。

為因應企業較難接觸到55歲以上有就業意願的銀髮族，除了專法有明訂中央主管機關應建置退休人才資料庫外，建議相關單位可依據轄區企業及銀髮族之需求建置銀髮人才資源平台，而平台則應有明確的人才分層或分類設計，例如專業職或基層職、技術性或勞力性等人才之區分，讓企業端可針對公司基本資料、需要的人才類型或可提供的工作類型、相關工作所需專業技能，以及所需工作時段、時數及工作地點等求才資訊進行詳盡的登錄，而銀髮族則可透過該平台建立過往學經歷、專業技能或持有技能證照、期望從事之工作類型、期望從事之工作時段、時數或地點等求職資訊，此外，為確認55歲以上者的就業意願及動機，建議在資料的建置上可以增設就業動機之相關問項，藉此瞭解銀髮族對於從

事部分工時的動機，以作為後續媒合就業之參考；對於不擅長使用數位科技的銀髮族，則建議由就服人員協助其建立資料，並做相關求職服務的解說或為其規劃安排參與學習數位科技的課程，協助其應用軟硬體；而就服人員也可以透過主動拜訪企業，除了能夠更直接瞭解企業對銀髮人才的需求外，還可蒐集待退或屆退人員資訊，藉此充實平台的人才資料庫，提供足夠願意從事部分工時的銀髮人力，讓企業能更簡單、快速觸及到銀髮求職者，以利於提升企業在部分工時人力供給的穩定度。

## **貳、對政府部門之建議**

### **一、評估中高齡者及高齡者就業促進法增設規範企業提供屆退人員申請部分工時或彈性工時回聘相關措施，並提供企業回聘屆退人員彈性運用之可行性，藉此提升屆退人員留任或回聘之意願。**

中高齡者及高齡者就業促進法的立法目的雖在於鼓勵企業善用銀髮人力，除了針對年齡歧視或勞工因提出專法之申訴或協助他人申訴，而遭受解僱、調職或其他不利之處分而對企業有所罰則外，原則上並不強制企業對於銀髮人力運用的規範。然而，受訪廠商反而認為若專法能規範達一定規模之企業，須提供屆退人員申請部分工時或彈性工時回聘的相關措施，其實有助於提升企業再回聘退休人員的意願，而受訪廠商也表示目前專法對於屆退人員繼續僱用之補助資格條件不夠彈性，因此也認為若專法能保留雇主重新議定新的勞動契約、條件及工作內容，或給予雇主評估回聘與否的彈性，才會比較有助於帶動企業回聘退休人員或提高企業聘用銀髮族的意願，此外，受訪廠商也表示專法若有具體明文的規範，其實不會對企業造成不便，反而比較可能鼓勵屆退人員主動申請續留職場。

由於國內中高齡及高齡勞參率遠低於其他先進國家，政府目前雖然已透過立法鼓勵企業重視銀髮人力的運用，但在高齡化及少子化日益嚴重的趨勢下，仍需仰賴更強力的政策提升銀髮族的勞參率，以補充流失的勞動力，故建議相關單位日後可評估在專法中增設企業回聘退休人員之相關規範的可行性，藉此提升企業對於銀髮人力的運用。

## 二、除了現行職災保險外，建議研議適合銀髮族續留或重返職場之其他保險機制或相關費用補貼措施，以強化對銀髮族的保障，降低企業僱用銀髮族之風險擔憂，提升其僱用意願。

有鑑於現行的勞保(退)投保制度，對於經常發生上班時數過低、時數不穩定或流動率大的部分工時人員，會讓雇主必須負擔較高的投保金額，再加上行政作業的處理流程，也是造成雇主不傾向僱用部分工時人力的原因，此外，在聘用55歲以上勞工從事部分工時時，特別是對於高齡人力的運用，會讓受訪廠商比較擔憂人員的身體狀況及職災問題，所以即使多數受訪廠商對於人力運用沒有設定年齡聘用的上限，但在員工安全及企業風險考量下，仍會以法定退休年齡65歲作為隱形的天花板，因此限制了僱用65歲以上人員的可能性。

整體來說，受訪廠商認為以目前勞保職災對於高齡者的保護其實仍不足夠，但是企業若想透過其他商業保險輔助高齡人力在職災上的保障，很容易因為年齡因素而受到限制，導致企業對於高齡人力的運用有較高風險的擔憂，因此會限制其聘用的意願。有鑑於此，建議相關單位日後可以協助企業在聘用55歲以上者，研議相關的保險機制或規劃其他保費補貼的作法，例如在僱用銀髮族的前1或2年，由政府提供相關保費補貼，待人員穩定後再由企業負擔員工的保費，並採逐年遞減的方式，透過初期提供相關補助，提高雇主進用的意願，或者規劃企業僱用銀髮族達一定比率以上後，降低雇主保費負擔比例，差額比例由政府進行負擔，提升雇主進用銀髮族從事部分工時的意願；此外，對於目前商業保險對於高齡者保障的限制，也建議未來相關單位應就提供高齡就業者保險問題，進行跨部會的相關討論，藉此協助企業可以運用其他商業保險提供高齡人力在職場上保障，降低其運用高齡人力的風險擔憂。

## 第四節 研究限制及未來研究方向

### 壹、研究限制

本次調查係針對中彰投區55-74歲有就業需求之銀髮勞動力進行調查，透過樣本代表性檢定及加權調整後，調查樣本在年齡別、縣市別、勞動狀態及性別等結構均與母體結構一致，但調查樣本在經由加權處理後發現，受訪者之教育程度係以高中職及以下占大宗，比例高達71.8%，而專科與大學及以上程度者則約占28.2%，考量到銀髮勞工之就業需求可能受到教育程度所影響，而調查樣本之教育程度結構，可能與母體結構有所偏離，但本次調查並未將教育程度作為加權調整之變數，致使部分調查結果(如對未來工作薪資的期待)可能受到教育程度影響而有所限制，因此，建議未來若有相關議題之調查，或許可評估針對教育程度做進一步的處理，例如作為加權調整之變數。

### 貳、未來研究方向

本次調查在質化訪談中，由受訪廠商提到願意僱用55歲以上銀髮勞工從事部分工時係基於企業社會責任的影響，但有鑑於本次量化調查並未涉及任何有關事業單位履行企業社會責任相關概念之議題，為能進一步瞭解企業社會責任對於事業單位在協助銀髮勞動力就業的影響及其作用，建議未來若有相關議題之調查，可規劃將企業社會責任之相關概念納入調查議題做更深入的探討。

## 參考文獻

---

### 政府委託計畫案

- 呂建德、葉秀珍、魏書娥(2010)。退休人力資源活化策略。行政院研究發展考核委員會委託研究計畫(編號：RDEC-RES-098-020)，未出版。
- 吳惠林、杜英儀、彭素玲、王怡修(2014)。改善我國中高齡與高齡者勞動參與之因應對策。勞動部委託研究計畫(編號：PG10401-0347)，未出版。
- 黃春長、王維旎(2016)。台灣中高齡勞動力分析之研究。勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究計畫(編號：ILOSH103-M304)。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
- 黃春長、鄭淑芳(2019)。中高齡及高齡失業勞工再就業的影響因素分析研究—運用勞工行政資料與人工智慧技術分析。勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究計畫(編號：ILOSH107-M309)。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
- 郭振昌、林良榮(2016)。訂定中高齡者就業促進專法可行性及應包括之內容委託計畫。勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署「銀髮人才發展與就業服務整合計畫」業務委外計畫。
- 彭孟慈、徐魁甲(2019)。108 年度青銀共事職務分析調查計畫。臺北市就業服務處委託研究計畫，未出版。
- 詹火生、辛炳隆、黃麗璇、黃玟娟(2015)。延後退休可行性方案之研究。勞動部委託研究計畫(編號：PG10409-0042)，未出版。
- 廖文志、成之約、王滢婷(2014)。都會區銀髮人才資源適任工作類別。勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署委託研究計畫，未出版。

### 期刊論文

- Chen, Y., & Scott, J. C. (2003). Gradual retirement: An additional option in work and retirement. *North American Actuarial Journal*, 7(3), 62-74.
- Hogarth, T., & Barth, M. C. (1991). Costs and benefits of hiring older workers: a case study of B&Q. *International Journal of Manpower*, 12(8), 5-17.

- Oka, M., & Kimura, T. (2003). Managing an ageing labour force: The interplay between public policies and the firm's logic of action - The case of Japan. *Geneva Papers on Risk & Insurance - Issues & Practice*, 28(4), 596-611.
- van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2009). Dealing with older workers in Europe: A comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, 19(1), 47-60.
- 丁玉珍(2009)。「中高齡者失業問題分析與因應策略」，*台灣勞工季刊*，20，30-41。
- 丁玉珍、林于倩(2008)。美國「老人社區服務就業計畫」簡介。*台灣勞工季刊*，15，97-104。
- 成台生(2006)。日本社會保障制度之探討—以退休後國民年金及高齡者工作安定為例。*人文與社會學報*，1(9)，267-299。
- 林良榮(2020)。「中高齡者及高齡者就業促進法」之立法政策評議—論日本高齡勞工雇用安定之實踐經驗。*月旦法學雜誌*，301，188-207。
- 馬財專(2010)。「臺灣中高齡勞工失業問題之檢視及政策思考」，*台灣社會福利學刊*，9(1)，45-95。
- 翁毓秀(2009)。日本、韓國少子女高齡化社會之因應策略—台灣做了甚麼？未來可以做甚麼？。*社區發展季刊*，125，240-255。
- 賴樹立(2008)。日本【社團法人全國銀髮人才資源中心】的體制與功能。*台灣勞工季刊*，15，91-96。
- 戴琬真(2014)。活用高齡人力：以日本「銀髮人才資源中心」為例。*經濟前瞻*，155，21-25。

## 其他報告

- 施淑惠、柯秀燕、孫凡茹、徐誠佑、許金滿(2019)。日本職涯諮詢服務暨中高齡及高齡者就業促進政策。行政院所屬各機關因公出國人員報告書。

## 專書

- 行政院主計總處(2020)。人力運用調查報告。臺北市：行政院主計總處。
- 行政院主計總處(2021)。人力資源調查統計年報。臺北市：行政院主計總處。

國家發展委員會(2020)。中華民國人口推估(2020 至 2070 年)。臺北市：國家發展委員會。

## 網路資訊

American Association of Retired Persons. (2021). *9 Part-Time Jobs Where Hiring Is Heating Up This Summer*. Retrieved from <https://www.aarp.org/work/job-search/info-2021/part-time-jobs-hiring.html>

Boston College The Sloan Center on Aging & Work. (2011). *Fidelity Retirement Services Staffing Model*. Retrieved from [http://capricorn.bc.edu/agingandwork/database81/browse/case\\_study/24076](http://capricorn.bc.edu/agingandwork/database81/browse/case_study/24076)

U. K. Department for Work & Pensions. (2013). *Employing older workers: An employer's guide to today's multi-generational workforce*. Retrieved from [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/754149/employing-older-workers.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/754149/employing-older-workers.pdf)

U. K. Department for Work & Pensions. (2017). *Fuller working lives: A partnership approach*. Retrieved from [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/587654/fuller-working-lives-a-partnership-approach.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/587654/fuller-working-lives-a-partnership-approach.pdf)

U. K. Department for Work & Pensions. (2021). *Flexible working*. Retrieved from <https://www.gov.uk/flexible-working>

U. K. Office for National Statistics. (2021a). *Annual Population Survey/Labour Force Survey*. Retrieved from <https://www.nomisweb.co.uk/sources/aps>

U. K. Office for National Statistics. (2021b). *Employees in the UK Statistical bulletins*. Retrieved from <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/businessregisterandemploymentsurveybrespvisionalresults/previousReleases>

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2021). *Labor Force Statistics from the Current*

*Population Survey*. Retrieved from <https://www.bls.gov/cps/>

日本總務省統計局(2021)。勞動力調查。取自

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html>

林沛瑾(2013)。日本與英國的中高齡就業政策。台灣老年學論壇，13，取自

<http://bbc035r.web3.ncku.edu.tw/var/file/169/1169/img/3720/567109187.pdf>

勞動部勞動力發展署(2020)。中高齡及高齡者人力運用指引手冊\_企業版。取自

[https://tcnr.wda.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=A6503AD5F50FFFB9&sms=3C46227BA0A8228B&s=FFF6268DF963D8DB](https://tcnr.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=A6503AD5F50FFFB9&sms=3C46227BA0A8228B&s=FFF6268DF963D8DB)

楊雅婷(2018)。英國全齡職涯伙伴關係 開創銀色大未來。取自

<https://www.italent.org.tw/ePaperD/7/ePaper20180600010>

楊靜利、林沛瑾(2012)。年齡與就業機會的關係。台灣老年學論壇，13。取自

<http://bbc035r.web3.ncku.edu.tw/var/file/169/1169/img/3720/644286098.pdf>

## 附錄一、調查問卷

### 壹、銀髮勞動力從事部分工時間卷

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，在做一項有關銀髮族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 # 22 FAX：04-3501-9969

#### 受訪者基本資料

Q1.請問您今年幾歲？(單選)

- |                                     |                                              |
|-------------------------------------|----------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)55-59 歲 | <input type="checkbox"/> (4)70-74 歲          |
| <input type="checkbox"/> (2)60-64 歲 | <input type="checkbox"/> (5)其他年齡【非合格受訪者終止訪問】 |
| <input type="checkbox"/> (3)65-69 歲 |                                              |

Q2.請問，您目前是否仍有在工作？**答否者追問**請問您是待業、退休還是無工作經驗？**【退休者追問】**有無就業需求？**【無就業經驗者追問】**有無就業需求？**【在不考慮雇主聘用意願的前提下】**(單選)

- |                                          |                         |
|------------------------------------------|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)仍在職          | 【回答 Q3-Q8 後，請續問 Q9 部分】  |
| <input type="checkbox"/> (2)待業中          | 【回答 Q3-Q8 後，請續問 Q15 部分】 |
| <input type="checkbox"/> (3)已退休，有就業需求    | 【回答 Q3-Q8 後，請續問 Q15 部分】 |
| <input type="checkbox"/> (4)已退休，無就業需求    | 【非合格受訪者終止訪問】            |
| <input type="checkbox"/> (5)無就業經驗，但有就業需求 | 【回答 Q3-Q8 後，請續問 Q20 部分】 |
| <input type="checkbox"/> (6)無就業需求        | 【非合格受訪者終止訪問】            |

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)

- |                                   |                                   |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)國小及以下 | <input type="checkbox"/> (5)大學    |
| <input type="checkbox"/> (2)國中    | <input type="checkbox"/> (6)碩士    |
| <input type="checkbox"/> (3)高中職   | <input type="checkbox"/> (7)博士及以上 |
| <input type="checkbox"/> (4)專科    | <input type="checkbox"/> (8)拒答    |

Q5.性別(單選)

- ☐ (1)男性  
☐ (2)女性

Q6.請問您是否已經請領退休金？(單選)**【Q2回答3者若回答否者及Q2回答5者若回答是請重複確認身分】**

- |                               |                                                         |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)是 | 【續問 Q7】                                                 |
| <input type="checkbox"/> (2)否 | 【Q2 回答 1 者請續問 Q9；Q2 回答 2 及 3 者請續問 Q15；Q2 回答 5 者請續問 Q20】 |

Q7.請問您請領的退休金種類？(可複選，至多2項)

- ☐ (1)勞動基準法退休金及勞工退休金條例退休金者 ☐ (4)軍公教養老給付
- ☐ (2)勞工保險老年給付 ☐ (5)公營事業退休金
- ☐ (3)軍公教退休金 ☐ (6)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q8.請問您目前的退休金是否足夠支應您生活所需？(單選)

- ☐ (1)是
- ☐ (2)否

#### 就業者目前就業現況

Q9.請問您目前工作的職務或職業類別是？(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)
- ☐ (8)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q10.請問您目前的工作是屬於？(全部提示，單選)

- ☐ (1)全時工時 ☐ (5)承攬或專案工作
- ☐ (2)部分工時 ☐ (6)其他，請說明\_\_\_\_\_
- ☐ (3)自行創業
- ☐ (4)論件計酬【Q11 直接填 4】

Q11.請問您的薪資計算方式是屬於？(全部提示，單選)

- ☐ (1)月薪制 【續問 Q12】
- ☐ (2)時薪制 【續問 Q13】
- ☐ (3)日薪制 【跳問 Q14】
- ☐ (4)論件計酬 【跳問 Q14】
- ☐ (5)以年薪計 【跳問 Q14】

Q12.請問您目前的這份工作，平均月薪大約為多少？(單選)

- ☐ (1)23,999 元及以下 ☐ (4)40,001~50,000 元
- ☐ (2)24,000~30,000 元 ☐ (5)50,001 元及以上
- ☐ (3)30,001~40,000 元

Q13.請問您目前的這份工作，平均時薪大約為多少？(單選)

- ☐ (1)基本時薪 ☐ (3)201~250 元
- ☐ (2)161~200 元 ☐ (4)251 元及以上

Q14.請問您目前這份工作的工作地點是在哪個縣市？(單選)

- ☐ (1)臺中市
- ☐ (2)彰化縣
- ☐ (3)南投縣

### 未就業者先前就業概況

Q15.請問您最近一次的工作職務或職業類別是？(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)
- ☐ (8)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q16.請問您最近一次的工作是屬於？(全部提示，單選)

- ☐ (1)全時工時
- ☐ (2)部分工時
- ☐ (3)自行創業
- ☐ (4)論件計酬【Q17 直接填 4】
- ☐ (5)承攬或專案工作
- ☐ (6)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q17.請問您最近一次的工作薪資計算方式是屬於？(全部提示，單選)

- ☐ (1)月薪制【續問 Q18】
- ☐ (2)時薪制【續問 Q19】
- ☐ (3)日薪制【跳問 Q20】
- ☐ (4)論件計酬【跳問 Q20】
- ☐ (5)以年薪計【跳問 Q20】

Q18.請問您最近一次的工作，平均月薪大約為多少？(單選)

- ☐ (1)23,999 元及以下
- ☐ (2)24,000~30,000 元
- ☐ (3)30,001~40,000 元
- ☐ (4)40,001~50,000 元
- ☐ (5)50,001 元及以上

Q19.請問您最近一次的工作，平均時薪大約為多少？(單選)

- ☐ (1)基本時薪
- ☐ (2)161~200 元
- ☐ (3)201~250 元
- ☐ (4)251 元及以上

Q20.請問您在求職過程中，是否有遭遇到困難？(單選)

- ☐ (1)是【續問 Q21】
- ☐ (2)否【跳問 Q22】

Q21.請問您求職過程中，遭遇到哪些困難？(可複選)

- ☐ (1)求職管道不足
- ☐ (2)求職面試技巧不足
- ☐ (3)不會寫履歷
- ☐ (4)對工作內容或要求不夠了解
- ☐ (5)不知道自己適合做哪方面工作
- ☐ (6)技能不足
- ☐ (7)學(經)歷不足
- ☐ (8)體能限制
- ☐ (9)薪資待遇不符期待
- ☐ (10)缺乏工作機會/適合職缺少
- ☐ (11)其他，請說明\_\_\_\_\_

對未來的就業意願

Q22.(就業者追問,若未來有求職需求)請問您期待未來下一個工作的職務或職業類別是?  
(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)
- ☐ (8)其他,請說明\_\_\_\_\_

Q23.(就業者追問,若未來有求職需求)請問您期待未來下一個工作是屬於?(全部提示,單選)

- ☐ (1)全時工時
- ☐ (2)部分工時
- ☐ (3)自行創業
- ☐ (4)論件計酬【Q24 直接填 4】
- ☐ (5)承攬或專案工作
- ☐ (6)其他,請說明\_\_\_\_\_

Q24.(就業者追問,若未來有求職需求)請問您期待未來下一個工作的薪資計算方式是屬於?(全部提示,單選)

- ☐ (1)月薪制
- ☐ (2)時薪制
- ☐ (3)日薪制
- ☐ (4)論件計酬
- ☐ (5)以年薪計

【續問 Q25】

【續問 Q26】

【跳問 Q27】

【跳問 Q27】

【跳問 Q27】

Q25.(就業者追問,若未來有求職需求)請問您期待未來下一個工作,平均月薪大約為多少?  
(單選)

- ☐ (1)23,999 元及以下
- ☐ (2)24,000~30,000 元
- ☐ (3)30,001~40,000 元
- ☐ (4)40,001~50,000 元
- ☐ (5)50,001 元及以上

Q26.(就業者追問,若未來有求職需求)請問您期待未來下一個工作,平均時薪大約為多少?  
(單選)

- ☐ (1)基本時薪
- ☐ (2)161~200 元
- ☐ (3)201~250 元
- ☐ (4)251 元及以上

Q27.(就業者追問,若未來有求職需求)請問您在選擇下一個工作會比較重視哪些條件因素?  
(可複選)

| 求職者自身能力                               | 工作條件                                       |
|---------------------------------------|--------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)工作內容具價值意義 | <input type="checkbox"/> (7)薪資待遇           |
| <input type="checkbox"/> (2)具有學習技能的機會 | <input type="checkbox"/> (8)升遷機會           |
| <input type="checkbox"/> (3)家人的支持與看法  | <input type="checkbox"/> (9)工作距離遠近         |
| <input type="checkbox"/> (4)自身健康與體力狀況 | <input type="checkbox"/> (10)請假容易程度        |
| <input type="checkbox"/> (5)個人興趣及能力相符 | <input type="checkbox"/> (11)休假日多寡         |
| <input type="checkbox"/> (6)職場人際關係    | <input type="checkbox"/> (12)工時長短(全時或部分工時) |
|                                       | <input type="checkbox"/> (13)工作場所舒適安全性     |
|                                       | <input type="checkbox"/> (14)其他,請說明_____   |

Q28. 請問您退休後，若想要在原工作繼續上班，會考慮的工作方式為何？(全部提示，單選 **Q2回答3者請以假設情況追問**)

- ☐ (1) 全時工時
- ☐ (2) 部分工時
- ☐ (3) 自行創業
- ☐ (4) 論件計酬
- ☐ (5) 承攬或專案工作
- ☐ (6) 其他，請說明\_\_\_\_\_

Q29. 請問您在屆齡退休後，是否有意願續留職場或重返職場就業？(單選) **Q2回答3者請直接勾選1)**

- ☐ (1) 是 **【續問 Q30】**
- ☐ (2) 否 **【跳問 Q31】**

Q30. 請問您退休後願意重返職場的原因是？(可複選)

- ☐ (1) 有經濟負擔
- ☐ (2) 不想造成親友負擔
- ☐ (3) 身體體能還不錯
- ☐ (4) 喜歡工作
- ☐ (5) 想持續貢獻一己所長
- ☐ (6) 維持社會人際互動
- ☐ (7) 打發時間
- ☐ (8) 想要維持身心健康
- ☐ (9) 其他，請說明\_\_\_\_\_

Q31. 請問您退休後，沒有意願再工作的原因是？(可複選)

- ☐ (1) 無經濟負擔
- ☐ (2) 家人反對
- ☐ (3) 身體或體力狀況不佳
- ☐ (4) 另有生活規劃(進修、旅行等)
- ☐ (5) 不想重新適應新職場
- ☐ (6) 薪資收入不符合預期
- ☐ (7) 自己創業
- ☐ (8) 需料理家務
- ☐ (9) 需照顧親友
- ☐ (10) 沒信心找到合適的工作
- ☐ (11) 職場環境不適合銀髮就業
- ☐ (12) 其他，請說明\_\_\_\_\_

### 從事部分工時的意願

Q32. 請問您在離開職場或退休後，會不會有意願從事部分工時的工作？(工作時間較該事業單位內之全時勞工工作時間有相當程度之縮短。)(單選) **Q23回答2者請確認有意願的強度)**

- ☐ (1) 非常有意願 **【請續問 Q33】**
- ☐ (2) 還算有意願 **【請續問 Q33】**
- ☐ (3) 不太有意願 **【請跳問 Q34】**
- ☐ (4) 完全沒有意願 **【請跳問 Q34】**
- ☐ (5) 不知道/無意見 **【請跳問 Q34】**

Q33. 請問您願意從事部分工時工作的原因是？(可複選)

- ☐ (1) 能選擇工作時段
- ☐ (2) 工作時間較短
- ☐ (3) 可以馬上離職
- ☐ (4) 工作時間彈性
- ☐ (5) 打發時間
- ☐ (6) 建立社交關係
- ☐ (7) 工作簡單/不需要太多技能
- ☐ (8) 體能及健康無法負荷全時工作
- ☐ (9) 能夠兼顧家庭照顧
- ☐ (10) 能貼補家用
- ☐ (11) 找不到全時工作
- ☐ (12) 其他，請說明\_\_\_\_\_

Q34.請問您不願意從事部分工時工作的原因是？(可複選)

- |                                             |                                             |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)部分工時薪資待遇太低      | <input type="checkbox"/> (6)工作場所環境不佳        |
| <input type="checkbox"/> (2)部分工時工作缺乏保障      | <input type="checkbox"/> (7)體能及健康無法負荷部分工時工作 |
| <input type="checkbox"/> (3)部分工時工作機會少/適合職缺少 | <input type="checkbox"/> (8)想找全時工作          |
| <input type="checkbox"/> (4)部分工時工作環境不佳      | <input type="checkbox"/> (9)只想享受退休生活        |
| <input type="checkbox"/> (5)部分工時福利不佳        | <input type="checkbox"/> (10)其他，請說明_____    |

\*\*\*\*\*【回答完本題請跳問Q41】\*\*\*\*\*

Q35.請問您想從事哪個行業別(產業別)的部分工時工作？(單選)

- |                                        |                                              |                                           |
|----------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)農、林、漁、牧業   | <input type="checkbox"/> (9)住宿及餐飲業           | <input type="checkbox"/> (17)醫療保健及社會工作服務業 |
| <input type="checkbox"/> (2)礦業及土石採取業   | <input type="checkbox"/> (10)出版影音及資訊業        | <input type="checkbox"/> (18)藝術、娛樂及休閒服務業  |
| <input type="checkbox"/> (3)製造業        | <input type="checkbox"/> (11)金融及保險業          | <input type="checkbox"/> (19)其他服務業        |
| <input type="checkbox"/> (4)電力及燃氣供應業   | <input type="checkbox"/> (12)不動產業            | <input type="checkbox"/> (20)其他，請說明_____  |
| <input type="checkbox"/> (5)用水供應及污染整治業 | <input type="checkbox"/> (13)專業、科學及技術服務業     |                                           |
| <input type="checkbox"/> (6)營建工程業      | <input type="checkbox"/> (14)支援服務業           | <input type="checkbox"/> (98)沒有特別偏好的行業別   |
| <input type="checkbox"/> (7)批發及零售業     | <input type="checkbox"/> (15)公共行政及國防；強制性社會安全 |                                           |
| <input type="checkbox"/> (8)運輸及倉儲業     | <input type="checkbox"/> (16)教育業             |                                           |

Q36.請問您想從事哪種工作內容的部分工時工作？(可複選)

- |                                             |                                               |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)售貨員             | <input type="checkbox"/> (14)業務推廣員            |
| <input type="checkbox"/> (2)收銀員             | <input type="checkbox"/> (15)電話客服員            |
| <input type="checkbox"/> (3)接線生、總機          | <input type="checkbox"/> (16)會計               |
| <input type="checkbox"/> (4)事務工作人員          | <input type="checkbox"/> (17)教師(含代課、才藝老師)     |
| <input type="checkbox"/> (5)研究助理            | <input type="checkbox"/> (18)技術員              |
| <input type="checkbox"/> (6)作業員(含組裝、包裝、理貨)  | <input type="checkbox"/> (19)營造工              |
| <input type="checkbox"/> (7)美容、美髮人員         | <input type="checkbox"/> (20)勞力工(含收票員、停車場管理員) |
| <input type="checkbox"/> (8)個人照顧工作人員(含居家照顧) | <input type="checkbox"/> (21)廚房雜工             |
| <input type="checkbox"/> (9)加油工             | <input type="checkbox"/> (22)快遞員、送貨員          |
| <input type="checkbox"/> (10)保安人員           | <input type="checkbox"/> (23)清潔工              |
| <input type="checkbox"/> (11)廚師             | <input type="checkbox"/> (24)護理人員             |
| <input type="checkbox"/> (12)電訪市調人員         | <input type="checkbox"/> (25)司機               |
| <input type="checkbox"/> (13)餐飲服務人員         | <input type="checkbox"/> (26)其他，請說明_____      |

Q37.請問您想從事的部分工時工作，一天最多可接受的上班時數約多少小時？(填充題)  
\_\_\_\_\_時(含加班時間)

Q38.請問您想從事的部分工時工作，一週最多可接受的上班天數？(填充題) \_\_\_\_\_天

Q39.請問您想從事的部分工時工作，希望薪資計算的方式是？(單選)

- |                                                               |
|---------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)按時，指按實際工作時數計算薪資，時薪為_____元         |
| <input type="checkbox"/> (2)按日，指按實際工作日數計算薪資，日薪為_____元         |
| <input type="checkbox"/> (3)按月，指不論大小月與實際工作天數均發給同樣薪資，月薪為_____元 |
| <input type="checkbox"/> (4)按件，指按照實際完成工作數量計算薪資                |
| <input type="checkbox"/> (5)其他，請說明_____                       |

Q40. 整體來說，請問您認為在中彰投地區，容不容易找到適合您的部分工時工作？(單選)

- ☐ (1) 非常容易
- ☐ (2) 還算容易
- ☐ (3) 不太容易
- ☐ (4) 非常不容易
- ☐ (5) 不知道無意見

#### 就業服務需求

Q41. 若要協助中彰投地區55歲以上勞工就業，您會希望政府提供哪些資源協助？(可複選)

- |                                   |                                           |
|-----------------------------------|-------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1) 職缺資訊 | <input type="checkbox"/> (6) 就業講座         |
| <input type="checkbox"/> (2) 就業諮詢 | <input type="checkbox"/> (7) 就業促進研習       |
| <input type="checkbox"/> (3) 就業媒合 | <input type="checkbox"/> (8) 創業輔導         |
| <input type="checkbox"/> (4) 職業訓練 | <input type="checkbox"/> (9) 就業津貼或補助      |
| <input type="checkbox"/> (5) 職涯輔導 | <input type="checkbox"/> (10) 其他，請說明_____ |

Q42. 請問對於政府協助55歲以上勞工就業方面，您是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？

---

**【問卷到此結束，謝謝您接受訪問】**

## 貳、事業單位聘用銀髮勞動力從事部分工時問卷

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，在做一項有關銀髮族就業服務需求的調查，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 # 22 FAX：04-3501-9969

### 公司基本資料

Q1.受訪者職稱？(單選)

- ☐ (1)代表人(董事長、執行長、總裁等)
- ☐ (2)部門主管(經理、襄理、部長、處長等)
- ☐ (3)單位主管(課長、組長、主任等)
- ☐ (4)一般職員(專員、職員、助理等)

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？【非以下產業別為不合格受訪樣本，請結束訪問】

- ☐ (1)製造業
- ☐ (2)批發及零售業
- ☐ (3)運輸及倉儲業
- ☐ (4)住宿及餐飲業
- ☐ (5)出版影音及資通訊業
- ☐ (6)金融及保險業
- ☐ (7)不動產業
- ☐ (8)專業、科學及技術服務業
- ☐ (9)支援服務業
- ☐ (10)教育業
- ☐ (11)醫療保健及社會工作服務業
- ☐ (12)藝術、娛樂及休閒服務業
- ☐ (13)其他服務業
- ☐ (14)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q4.請問貴公司目前的員工人數是(以最近一個月投保人數計)？(單選)

- ☐ (1)未滿 30 人
- ☐ (2)30~99 人
- ☐ (3)100~199 人
- ☐ (4)200~499 人
- ☐ (5)500 人以上

### 銀髮者僱用狀況

Q5.請問貴公司是否有聘用55歲以上之員工？(單選)

- ☐ (1)是
- ☐ (2)否

Q6.請問貴公司未來 1 年若有人力需求，在基層員工(如事務工作人員、服務工作人員及售貨員、技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員、基層技術工及勞力工)方面是否可能僱用 55 歲以上的人員？(單選)

- ☐ (1)是【續問 Q7】
- ☐ (2)否【跳問 Q8】

Q7.請問貴公司考慮聘僱55歲以上基層員工的原因是？(可複選)

- |                                         |                                          |
|-----------------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)經驗與人脈對公司有幫助 | <input type="checkbox"/> (7)有助於提升公司競爭力   |
| <input type="checkbox"/> (2)就業穩定性高      | <input type="checkbox"/> (8)待人處事圓融       |
| <input type="checkbox"/> (3)向心力比較強      | <input type="checkbox"/> (9)可以協助指導新進員工   |
| <input type="checkbox"/> (4)比較不會遲到早退    | <input type="checkbox"/> (10)較具同理心       |
| <input type="checkbox"/> (5)專業知識和技能具決策力 | <input type="checkbox"/> (11)配合政府政策      |
| <input type="checkbox"/> (6)工作經驗比較豐富    | <input type="checkbox"/> (12)其他，請說明_____ |

Q8.請問貴公司不考慮聘僱55歲以上基層員工的原因是？(可複選)

- |                                         |                                             |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)職缺不適合       | <input type="checkbox"/> (8)不易溝通            |
| <input type="checkbox"/> (2)健康或體力狀況較差   | <input type="checkbox"/> (9)反應較慢            |
| <input type="checkbox"/> (3)專業能力過時      | <input type="checkbox"/> (10)不擅長操作電腦或是機台(具) |
| <input type="checkbox"/> (4)創新或學習新知能力不足 | <input type="checkbox"/> (11)薪資需求過高         |
| <input type="checkbox"/> (5)不利人才新陳代謝    | <input type="checkbox"/> (12)較不聽從指令         |
| <input type="checkbox"/> (6)無法配合職務加班或輪班 | <input type="checkbox"/> (13)其他，請說明_____    |
| <input type="checkbox"/> (7)聘僱成本較高      |                                             |

Q9.請問貴公司未來1年若有人力需求，在專業員工(如主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員)方面是否可能僱用55歲以上的人員？(單選)

- ☐ (1)是【續問 Q10】  
☐ (2)否【跳問 Q11】

Q10.請問貴公司考慮聘僱55歲以上專業員工的原因是？(可複選)

- |                                         |                                          |
|-----------------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)經驗與人脈對公司有幫助 | <input type="checkbox"/> (7)有助於提升公司競爭力   |
| <input type="checkbox"/> (2)就業穩定性高      | <input type="checkbox"/> (8)待人處事圓融       |
| <input type="checkbox"/> (3)向心力比較強      | <input type="checkbox"/> (9)可以協助指導新進員工   |
| <input type="checkbox"/> (4)比較不會遲到早退    | <input type="checkbox"/> (10)較具同理心       |
| <input type="checkbox"/> (5)專業知識和技能具決策力 | <input type="checkbox"/> (11)配合政府政策      |
| <input type="checkbox"/> (6)工作經驗比較豐富    | <input type="checkbox"/> (12)其他，請說明_____ |

Q11.請問貴公司不考慮聘僱55歲以上專業員工的原因是？(可複選)

- |                                         |                                             |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)職缺不適合       | <input type="checkbox"/> (7)聘僱成本較高          |
| <input type="checkbox"/> (2)健康或體力狀況較差   | <input type="checkbox"/> (8)不易溝通            |
| <input type="checkbox"/> (3)專業能力過時      | <input type="checkbox"/> (9)反應較慢            |
| <input type="checkbox"/> (4)創新或學習新知能力不足 | <input type="checkbox"/> (10)不擅長操作電腦或是機台(具) |
| <input type="checkbox"/> (5)不利人才新陳代謝    | <input type="checkbox"/> (11)薪資需求過高         |
| <input type="checkbox"/> (6)無法配合職務加班或輪班 | <input type="checkbox"/> (12)其他，請說明_____    |

#### 部分工時的僱用意願及條件

Q12.請問貴公司有沒有聘用部分工時的員工或是願意提供部分工時的就業機會？(工作時間較該事業單位內之全時勞工工作時間有相當程度之縮短。)(單選)

- |                                  |          |
|----------------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> (1)有聘用  | 【續問 Q13】 |
| <input type="checkbox"/> (2)願意提供 | 【跳問 Q18】 |
| <input type="checkbox"/> (3)沒有   | 【續問 Q14】 |

Q13.請問貴公司目前已經聘用的部分工時員工人數是：\_\_\_\_\_人，其中 55 歲以上的部分工時員工人數是：\_\_\_\_\_人。

\*\*\*\*\*【回答完本題，請跳答 Q18】\*\*\*\*\*

Q14.請問貴公司若有長期有人力缺口無法以全時人力補足，願不願意考慮透過部分工時的方式補足人力缺口？(單選)

- |                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> (1)非常有意願   | 【請跳問 Q18】 |
| <input type="checkbox"/> (2)還算有意願   | 【請跳問 Q18】 |
| <input type="checkbox"/> (3)不太有意願   | 【請續問 Q15】 |
| <input type="checkbox"/> (4)完全沒有意願  | 【請續問 Q15】 |
| <input type="checkbox"/> (5)不知道/無意見 | 【請續問 Q15】 |

Q15.請問貴公司不考慮透過部分工時職缺釋出，來補足長期缺工人力的原因是？(可複選)

- |                                         |                                             |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)無法配合作業流程需求  | <input type="checkbox"/> (7)職缺性質不適合         |
| <input type="checkbox"/> (2)無法調配人員需求    | <input type="checkbox"/> (8)部分工時工作銜接不易      |
| <input type="checkbox"/> (3)加重人力控管/管理成本 | <input type="checkbox"/> (9)部分工時較難適應工作方式及環境 |
| <input type="checkbox"/> (4)增加訓練成本      | <input type="checkbox"/> (10)工作效率考量         |
| <input type="checkbox"/> (5)部分工時人員流動率高  | <input type="checkbox"/> (11)企業文化考量         |
| <input type="checkbox"/> (6)部分工時人員招募不易  | <input type="checkbox"/> (12)其他，請說明_____    |

Q16.如果政府提供相關的企業輔導，協助貴公司將長期缺工的職務規劃成適合部分工時的職缺，請問貴公司願不願意考慮透過部分工時的方式補足人力缺口？(單選)

- |                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> (1)非常有意願   | 【請跳問 Q18】 |
| <input type="checkbox"/> (2)還算有意願   | 【請跳問 Q18】 |
| <input type="checkbox"/> (3)不太有意願   | 【請續問 Q17】 |
| <input type="checkbox"/> (4)完全沒有意願  | 【請續問 Q17】 |
| <input type="checkbox"/> (5)不知道/無意見 | 【請續問 Q17】 |

Q17.請問貴公司不願意的原因是？(可複選)

- |                                         |                                             |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)無法配合作業流程需求  | <input type="checkbox"/> (7)職缺性質不適合         |
| <input type="checkbox"/> (2)無法調配人員需求    | <input type="checkbox"/> (8)部分工時工作銜接不易      |
| <input type="checkbox"/> (3)加重人力控管/管理成本 | <input type="checkbox"/> (9)部分工時較難適應工作方式及環境 |
| <input type="checkbox"/> (4)增加訓練成本      | <input type="checkbox"/> (10)工作效率考量         |
| <input type="checkbox"/> (5)部分工時人員流動率高  | <input type="checkbox"/> (11)企業文化考量         |
| <input type="checkbox"/> (6)部分工時人員招募不易  | <input type="checkbox"/> (12)其他，請說明_____    |

\*\*\*\*\* 【回答完本題，請跳答 Q25】 \*\*\*\*\*

Q18.請問貴公司目前有聘用或願意提供部分工時的職缺內容是哪種工作？(可複選)

- |                                             |                                               |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)售貨員             | <input type="checkbox"/> (14)業務推廣員            |
| <input type="checkbox"/> (2)收銀員             | <input type="checkbox"/> (15)電話客服員            |
| <input type="checkbox"/> (3)接線生、總機          | <input type="checkbox"/> (16)會計               |
| <input type="checkbox"/> (4)事務工作人員          | <input type="checkbox"/> (17)教師(含代課、才藝老師)     |
| <input type="checkbox"/> (5)研究助理            | <input type="checkbox"/> (18)技術員              |
| <input type="checkbox"/> (6)作業員(含組裝、包裝、理貨)  | <input type="checkbox"/> (19)營造工              |
| <input type="checkbox"/> (7)美容、美髮人員         | <input type="checkbox"/> (20)勞力工(含收票員、停車場管理員) |
| <input type="checkbox"/> (8)個人照顧工作人員(含居家照顧) | <input type="checkbox"/> (21)廚房雜工             |
| <input type="checkbox"/> (9)加油工             | <input type="checkbox"/> (22)快遞員、送貨員          |
| <input type="checkbox"/> (10)保安人員           | <input type="checkbox"/> (23)清潔工              |
| <input type="checkbox"/> (11)廚師             | <input type="checkbox"/> (24)護理人員             |
| <input type="checkbox"/> (12)電訪市調人員         | <input type="checkbox"/> (25)司機               |
| <input type="checkbox"/> (13)餐飲服務人員         | <input type="checkbox"/> (26)其他，請說明_____      |

Q19.請問貴公司有聘用或願意提供部分工時職缺的原因是？(可複選)

- ☐ (1)工作時段特殊(如夜間、晨間等)
- ☐ (2)支應尖峰時段或旺季的人力缺口
- ☐ (3)招募不到正職員工
- ☐ (4)降低成本
- ☐ (5)工作時間不固定(每週或每月僅有數日需要工作)
- ☐ (6)屬於二頭或多頭班的工作內容
- ☐ (7)工作內容較彈性
- ☐ (8)延長服務時間/生產時間
- ☐ (9)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q20.請問貴公司有聘用或願意提供部分工時的薪資計算方式是？(單選)

- ☐ (1)按時，指按實際工作時數計算薪資，時薪平均為\_\_\_\_\_元
- ☐ (2)按日，指按實際工作日數計算薪資，日薪平均為\_\_\_\_\_元
- ☐ (3)按月，指不論大小月與實際工作天數均發給同樣薪資，月薪平均為\_\_\_\_\_元
- ☐ (4)按件，指按照實際完成工作數量計算薪資
- ☐ (5)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q21.【針對 Q12 填答 1 者詢問】請問貴公司有沒有針對部分工時員工訂定「固定」的正常上班時間？(單選)

- ☐ (1)有(「有」(含書面或口頭約定)「固定」的正常工作時間者)
- ☐ (2)沒有(「沒有」書面、口頭約定或「排班不固定」者)

#### 對銀髮族勞工在部分工時的僱用意願及條件

Q22.請問貴公司有聘用或願意提供部分工時的工作願不願意聘用 55 歲以上的勞工？(單選)

- ☐ (1)非常有意願
- ☐ (2)還算有意願
- ☐ (3)不太有意願
- ☐ (4)完全沒有意願
- ☐ (5)不知道/無意見
- 【請續問 Q23】
- 【請續問 Q23】
- 【請跳問 Q24】
- 【請跳問 Q24】
- 【請跳問 Q24】

Q23.貴公司考慮聘僱55歲以上勞工從事部分工時工作的原因是？(可複選)

- ☐ (1)經驗與人脈對公司有幫助
- ☐ (2)就業穩定性高
- ☐ (3)向心力比較強
- ☐ (4)比較不會遲到早退
- ☐ (5)專業知識和技能具決策力
- ☐ (6)工作經驗比較豐富
- ☐ (7)有助於提升公司競爭力
- ☐ (8)待人處事圓融
- ☐ (9)可以協助指導新進員工
- ☐ (10)較具同理心
- ☐ (11)配合政府政策
- ☐ (12)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q24.貴公司不考慮聘僱55歲以上勞工從事部分工時工作的原因是？(可複選)

- ☐ (1)職缺不適合
- ☐ (2)健康或體力狀況較差
- ☐ (3)專業能力過時
- ☐ (4)創新或學習新知能力不足
- ☐ (5)不利人才新陳代謝
- ☐ (6)無法配合職務加班或輪班
- ☐ (7)聘僱成本較高
- ☐ (8)不易溝通
- ☐ (9)反應較慢
- ☐ (10)不擅長操作電腦或是機台(具)
- ☐ (11)訓練成本過高
- ☐ (12)較不聽從指令
- ☐ (13)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q25.請問您認為政府提供何種措施會提高貴公司僱用銀髮族勞工從事部分工時的意願？  
(可複選)

- |                                            |                                                      |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)協助企業提供人員訓練     | <input type="checkbox"/> (6)建立銀髮人才資料庫                |
| <input type="checkbox"/> (2)提供銀髮部分工時人員媒合   | <input type="checkbox"/> (7)提供企業租稅優惠(如銀髮族勞工薪資支出2倍計算) |
| <input type="checkbox"/> (3)獎勵/補助企業僱用銀髮族津貼 | <input type="checkbox"/> (8)補助勞工保險費用(含勞健保及勞退)        |
| <input type="checkbox"/> (4)協助企業改善工作環境     | <input type="checkbox"/> (9)修改退休法令制度                 |
| <input type="checkbox"/> (5)協助企業設計部分工時職缺   | <input type="checkbox"/> (10)其他，請說明_____             |

Q26.請問貴公司員工退休後，若想要在原工作繼續上班，貴公司會考慮的工作方式為何？  
(全部提示，可複選)

- ☐ (1)維持原來的工作及工作福利
- ☐ (2)薪資福利改變，如降薪或特休重計
- ☐ (3)勞動契約的轉換，如提供定期契約
- ☐ (4)工作內容與職稱改變，如顧問、講師等
- ☐ (5)工作時間改變，如部分工時或彈性工作
- ☐ (6)專案委外或外包計價
- ☐ (7)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q27.請問貴公司知不知道政府提供促進中高齡者及高齡者就業措施？(單選)

- ☐ (1)知道
- ☐ (2)不知道

Q28.請問貴公司曾運用過哪些政府促進中高齡者及高齡者就業措施？(可隨機提示，可複選)

- |                                          |                                             |
|------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)僱用獎助         | <input type="checkbox"/> (9)產業人才投資方案        |
| <input type="checkbox"/> (2)職務再設計        | <input type="checkbox"/> (10)工作生活平衡補助       |
| <input type="checkbox"/> (3)繼續僱用補助       | <input type="checkbox"/> (11)員工協助方案專家入場輔導服務 |
| <input type="checkbox"/> (4)職場學習及再適應計畫   | <input type="checkbox"/> (12)企業輔導團諮詢服務      |
| <input type="checkbox"/> (5)事業單位職前培訓計畫   | <input type="checkbox"/> (13)世代合作輔導         |
| <input type="checkbox"/> (6)企業人力資源提升計畫   | <input type="checkbox"/> (14)退休後再就業準備措施     |
| <input type="checkbox"/> (7)小型企業人力提升計畫   | <input type="checkbox"/> (15)僱用高齡者傳承專業技術及經驗 |
| <input type="checkbox"/> (8)指派員工參與外部訓練補助 | <input type="checkbox"/> (16)其他，請說明_____    |

Q29.請問貴公司需要哪些政府資源的協助？(可複選)

- |                                          |                                                                                    |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)求才資訊刊登       | <input type="checkbox"/> (7)企業諮詢顧問服務                                               |
| <input type="checkbox"/> (2)推介人才及媒合服務    | <input type="checkbox"/> (8)勞動法規諮詢                                                 |
| <input type="checkbox"/> (3)企業教育訓練       | <input type="checkbox"/> (9)企業資源或人力盤點                                              |
| <input type="checkbox"/> (4)雇主座談會        | <input type="checkbox"/> (10)導入政府就業促進或穩定就業措施<br>(例如：職務再設計、職業訓練計畫、<br>僱用獎助、員工協助方案等) |
| <input type="checkbox"/> (5)單一徵才活動       | <input type="checkbox"/> (11)入場輔導服務                                                |
| <input type="checkbox"/> (6)聯合徵才活動或就業博覽會 | <input type="checkbox"/> (12)其他，請說明_____                                           |

Q30.請問對於政府協助中高齡或高齡者工作或就業方面，貴公司是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？

---

**【問卷到此結束，謝謝您接受訪問】**

## 附錄二、交叉分析表

### 壹、銀髮勞動力

附表 1-1 是否請領退休金與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 是      | 否     |
|------------------------|--------|--------|-------|
| <b>總次數</b>             | 800    | 250    | 550   |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 31.3%  | 68.7% |
| <b>*性別</b>             |        |        |       |
| 男性                     | 514    | 33.8%  | 66.2% |
| 女性                     | 286    | 26.8%  | 73.2% |
| <b>*年齡別</b>            |        |        |       |
| 55-59 歲                | 415    | 10.7%  | 89.3% |
| 60-64 歲                | 246    | 39.2%  | 60.8% |
| 65-69 歲                | 103    | 79.5%  | 20.5% |
| 70-74 歲                | 36     | 76.1%  | 23.9% |
| <b>*年齡身分</b>           |        |        |       |
| 中高齡者                   | 661    | 21.3%  | 78.7% |
| 高齡者                    | 139    | 78.6%  | 21.4% |
| <b>居住地區</b>            |        |        |       |
| 臺中市                    | 426    | 30.0%  | 70.0% |
| 彰化縣                    | 246    | 31.7%  | 68.3% |
| 南投縣                    | 128    | 34.7%  | 65.3% |
| <b>*教育程度</b>           |        |        |       |
| 國小及以下                  | 92     | 49.1%  | 50.9% |
| 國中                     | 178    | 37.5%  | 62.5% |
| 高中職                    | 305    | 29.1%  | 70.9% |
| 專科                     | 114    | 19.7%  | 80.3% |
| 大學及以上                  | 111    | 24.4%  | 75.6% |
| <b>#就業情形</b>           |        |        |       |
| 仍在職                    | 785    | 31.0%  | 69.0% |
| 待業中                    | 6      | 17.0%  | 83.0% |
| 已退休，有就業需求              | 8      | 73.4%  | 26.6% |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 9.3%   | 90.7% |
| <b>勞動狀態</b>            |        |        |       |
| 就業                     | 785    | 31.0%  | 69.0% |
| 非就業                    | 15     | 45.2%  | 54.8% |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |        |       |
| 是                      | 76     | 100.0% | 0.0%  |
| 否                      | 174    | 100.0% | 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，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-2 退休金是否足夠支應生活所需與基本資料及其他變數交叉分析

|              | 次數     | 是     | 否     |
|--------------|--------|-------|-------|
| <b>總次數</b>   | 250    | 76    | 174   |
| <b>總百分比</b>  | 100.0% | 30.4% | 69.6% |
| <b>性別</b>    |        |       |       |
| 男性           | 173    | 32.4% | 67.6% |
| 女性           | 77     | 25.3% | 74.7% |
| <b>年齡別</b>   |        |       |       |
| 55-59 歲      | 44     | 31.0% | 69.0% |
| 60-64 歲      | 96     | 34.1% | 65.9% |
| 65-69 歲      | 82     | 25.6% | 74.4% |
| 70-74 歲      | 28     | 29.1% | 70.9% |
| <b>年齡身分</b>  |        |       |       |
| 中高齡者         | 141    | 33.1% | 66.9% |
| 高齡者          | 109    | 26.5% | 73.5% |
| <b>居住地區</b>  |        |       |       |
| 臺中市          | 128    | 28.9% | 71.1% |
| 彰化縣          | 78     | 25.7% | 74.3% |
| 南投縣          | 44     | 41.8% | 58.2% |
| <b>教育程度</b>  |        |       |       |
| 國小及以下        | 45     | 29.8% | 70.2% |
| 國中           | 67     | 22.3% | 77.7% |
| 高中職          | 89     | 34.0% | 66.0% |
| 專科           | 22     | 39.5% | 60.5% |
| 大學及以上        | 27     | 30.4% | 69.6% |
| <b>就業情形</b>  |        |       |       |
| 仍在職          | 243    | 30.3% | 69.7% |
| 待業中          | 1      | 12.1% | 87.9% |
| 已退休，有就業需求    | 6      | 31.5% | 68.5% |
| 無就業經驗，但有就業需求 | 0      | 17.5% | 82.5% |
| <b>勞動狀態</b>  |        |       |       |
| 就業           | 243    | 30.3% | 69.7% |
| 非就業          | 7      | 28.3% | 71.7% |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-3 就業者目前工作職務別與基本資料及其他變數交叉分析

|                         | 次數     | 主管及<br>經理人員 | 專業人員  | 技術員<br>及助理<br>專業人員 | 事務工<br>作人員 | 服務工<br>作人員<br>及售貨<br>員 | 技藝、機<br>械設備<br>操作及<br>組裝人員 | 基層技<br>術工及<br>勞力工 |
|-------------------------|--------|-------------|-------|--------------------|------------|------------------------|----------------------------|-------------------|
| <b>總次數</b>              | 785    | 75          | 70    | 87                 | 71         | 137                    | 232                        | 113               |
| <b>總百分比</b>             | 100.0% | 9.6%        | 8.9%  | 11.1%              | 9.0%       | 17.5%                  | 29.5%                      | 14.4%             |
| <b>*性別</b>              |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 男性                      | 506    | 11.4%       | 9.2%  | 14.7%              | 4.9%       | 14.5%                  | 33.2%                      | 12.1%             |
| 女性                      | 279    | 6.1%        | 8.5%  | 4.4%               | 16.6%      | 22.9%                  | 22.9%                      | 18.6%             |
| <b>*年齡別</b>             |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 55-59 歲                 | 409    | 9.4%        | 11.5% | 12.5%              | 12.9%      | 18.6%                  | 23.6%                      | 11.5%             |
| 60-64 歲                 | 241    | 10.1%       | 7.8%  | 12.9%              | 7.1%       | 13.8%                  | 29.6%                      | 18.7%             |
| 65-69 歲                 | 100    | 12.2%       | 2.9%  | 4.6%               | 1.1%       | 21.3%                  | 40.4%                      | 17.5%             |
| 70-74 歲                 | 35     | 0.0%        | 3.4%  | 0.0%               | 1.4%       | 19.3%                  | 66.4%                      | 9.5%              |
| <b>*年齡身分</b>            |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 中高齡者                    | 650    | 9.6%        | 10.2% | 12.7%              | 10.7%      | 16.8%                  | 25.8%                      | 14.2%             |
| 高齡者                     | 135    | 9.0%        | 3.0%  | 3.4%               | 1.2%       | 20.8%                  | 47.2%                      | 15.4%             |
| <b>*居住地區</b>            |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 臺中市                     | 418    | 11.6%       | 8.6%  | 17.1%              | 10.8%      | 20.3%                  | 17.0%                      | 14.6%             |
| 彰化縣                     | 241    | 8.0%        | 7.7%  | 4.3%               | 8.0%       | 14.2%                  | 42.6%                      | 15.2%             |
| 南投縣                     | 126    | 5.7%        | 12.4% | 4.2%               | 5.4%       | 14.5%                  | 45.7%                      | 12.1%             |
| <b>*教育程度</b>            |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 國小及以下                   | 90     | 8.0%        | 4.5%  | 10.3%              | 0.0%       | 6.2%                   | 48.6%                      | 22.4%             |
| 國中                      | 175    | 5.8%        | 2.1%  | 8.8%               | 0.8%       | 16.2%                  | 44.7%                      | 21.6%             |
| 高中職                     | 300    | 8.1%        | 5.1%  | 13.5%              | 13.2%      | 21.2%                  | 24.4%                      | 14.5%             |
| 專科                      | 111    | 12.4%       | 13.4% | 15.8%              | 13.9%      | 19.7%                  | 16.8%                      | 8.0%              |
| 大學及以上                   | 108    | 17.7%       | 29.6% | 3.7%               | 13.5%      | 16.5%                  | 16.6%                      | 2.4%              |
| <b>*是否已請領退休金</b>        |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 是                       | 243    | 11.2%       | 7.4%  | 8.7%               | 3.7%       | 19.7%                  | 34.5%                      | 14.8%             |
| 否                       | 542    | 8.8%        | 9.6%  | 12.1%              | 11.5%      | 16.5%                  | 27.3%                      | 14.2%             |
| <b>*目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 是                       | 74     | 12.6%       | 16.4% | 11.3%              | 0.7%       | 18.5%                  | 30.5%                      | 10.0%             |
| 否                       | 170    | 10.5%       | 3.5%  | 7.7%               | 5.0%       | 20.2%                  | 36.2%                      | 16.9%             |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

適合銀髮勞動力從事部分工時工作職缺類型調查

附表 1-4 未就業者最近一次工作職務別與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 主管及<br>經理人員 | 專業人員  | 技術員<br>及助理<br>專業人員 | 事務工<br>作人員 | 服務工<br>作人員<br>及售貨<br>員 | 技藝、機<br>械設備<br>操作及<br>組裝人員 | 基層技<br>術工及<br>勞力工 |
|------------------------|--------|-------------|-------|--------------------|------------|------------------------|----------------------------|-------------------|
| <b>總次數</b>             | 14     | 1           | 1     | 2                  | 1          | 3                      | 4                          | 2                 |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 7.1%        | 7.1%  | 14.3%              | 7.1%       | 21.4%                  | 28.7%                      | 14.3%             |
| <b>性別</b>              |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 男性                     | 8      | 14.7%       | 11.4% | 17.2%              | 3.3%       | 12.8%                  | 25.1%                      | 15.5%             |
| 女性                     | 6      | 5.1%        | 7.2%  | 10.6%              | 14.2%      | 28.8%                  | 17.8%                      | 16.3%             |
| <b>年齡別</b>             |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 55-59 歲                | 6      | 10.9%       | 10.9% | 11.7%              | 10.4%      | 20.6%                  | 22.4%                      | 13.1%             |
| 60-64 歲                | 4      | 8.1%        | 7.8%  | 14.5%              | 4.9%       | 25.8%                  | 19.2%                      | 19.7%             |
| 65-69 歲                | 3      | 8.8%        | 9.7%  | 18.1%              | 7.6%       | 14.6%                  | 23.8%                      | 17.4%             |
| 70-74 歲                | 1      | 20.8%       | 6.7%  | 19.4%              | 6.8%       | 6.7%                   | 24.2%                      | 15.4%             |
| <b>年齡身分</b>            |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 中高齡者                   | 10     | 9.8%        | 9.8%  | 12.8%              | 8.4%       | 22.6%                  | 21.1%                      | 15.5%             |
| 高齡者                    | 4      | 12.2%       | 8.9%  | 18.5%              | 7.4%       | 12.4%                  | 23.7%                      | 16.9%             |
| <b>居住地區</b>            |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 臺中市                    | 8      | 13.0%       | 12.2% | 17.1%              | 7.8%       | 18.3%                  | 17.5%                      | 14.1%             |
| 彰化縣                    | 4      | 5.1%        | 5.8%  | 9.8%               | 10.3%      | 25.5%                  | 23.5%                      | 20.0%             |
| 南投縣                    | 2      | 9.7%        | 4.1%  | 9.7%               | 4.7%       | 15.2%                  | 41.0%                      | 15.6%             |
| <b>教育程度</b>            |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 國小及以下                  | 2      | 2.9%        | 2.9%  | 4.2%               | 5.3%       | 22.8%                  | 30.7%                      | 31.2%             |
| 國中                     | 3      | 0.0%        | 0.0%  | 4.9%               | 0.8%       | 20.9%                  | 49.0%                      | 24.4%             |
| 高中職                    | 5      | 9.4%        | 5.2%  | 18.8%              | 4.2%       | 25.2%                  | 23.6%                      | 13.6%             |
| 專科                     | 2      | 19.8%       | 17.5% | 32.1%              | 16.0%      | 13.7%                  | 0.9%                       | 0.0%              |
| 大學及以上                  | 2      | 21.5%       | 27.1% | 5.1%               | 19.3%      | 11.8%                  | 0.0%                       | 15.2%             |
| <b>就業情形</b>            |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 待業中                    | 6      | 8.1%        | 8.0%  | 15.2%              | 6.2%       | 25.7%                  | 18.1%                      | 18.7%             |
| 已退休，有就業需求              | 8      | 12.3%       | 10.8% | 13.5%              | 9.6%       | 15.4%                  | 24.8%                      | 13.6%             |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 是                      | 7      | 7.6%        | 13.4% | 16.3%              | 12.6%      | 16.6%                  | 22.0%                      | 11.5%             |
| 否                      | 7      | 13.2%       | 5.9%  | 12.3%              | 3.9%       | 23.0%                  | 21.7%                      | 20.0%             |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |             |       |                    |            |                        |                            |                   |
| 是                      | 2      | 7.3%        | 15.3% | 13.2%              | 18.2%      | 16.6%                  | 29.4%                      | 0.0%              |
| 否                      | 5      | 7.7%        | 12.7% | 17.5%              | 10.3%      | 16.6%                  | 19.2%                      | 16.0%             |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-5 就業者目前工作型態與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 全時工時  | 部分工時  | 自行創業  | 論件計酬  | 承攬或專案工作 | 務農工作  |
|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|---------|-------|
| <b>總次數</b>             | 785    | 366   | 98    | 104   | 90    | 30      | 97    |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 46.6% | 12.5% | 13.2% | 11.5% | 3.8%    | 12.4% |
| <b>*性別</b>             |        |       |       |       |       |         |       |
| 男性                     | 506    | 45.6% | 9.0%  | 13.3% | 13.2% | 4.4%    | 14.5% |
| 女性                     | 279    | 47.9% | 19.1% | 13.2% | 8.4%  | 2.7%    | 8.7%  |
| <b>#年齡別</b>            |        |       |       |       |       |         |       |
| 55-59 歲                | 409    | 59.4% | 9.5%  | 9.6%  | 10.3% | 4.3%    | 6.9%  |
| 60-64 歲                | 241    | 39.7% | 17.1% | 15.6% | 11.8% | 3.3%    | 12.5% |
| 65-69 歲                | 100    | 19.1% | 13.6% | 24.8% | 13.8% | 4.5%    | 24.2% |
| 70-74 歲                | 35     | 21.0% | 14.1% | 6.7%  | 16.2% | 0.0%    | 42.0% |
| <b>*年齡身分</b>           |        |       |       |       |       |         |       |
| 中高齡者                   | 650    | 52.0% | 12.3% | 11.9% | 10.9% | 3.9%    | 9.0%  |
| 高齡者                    | 135    | 19.6% | 13.7% | 20.1% | 14.5% | 3.3%    | 28.8% |
| <b>*居住地區</b>           |        |       |       |       |       |         |       |
| 臺中市                    | 418    | 52.5% | 14.8% | 15.9% | 10.5% | 3.1%    | 3.2%  |
| 彰化縣                    | 241    | 47.1% | 8.4%  | 9.1%  | 11.9% | 3.6%    | 19.9% |
| 南投縣                    | 126    | 25.2% | 13.1% | 12.8% | 13.7% | 6.5%    | 28.7% |
| <b>*教育程度</b>           |        |       |       |       |       |         |       |
| 國小及以下                  | 90     | 41.1% | 10.7% | 8.1%  | 12.2% | 4.1%    | 23.8% |
| 國中                     | 175    | 25.3% | 22.6% | 14.2% | 15.1% | 3.4%    | 19.4% |
| 高中職                    | 300    | 48.4% | 9.2%  | 15.7% | 13.1% | 5.2%    | 8.4%  |
| 專科                     | 111    | 58.3% | 8.3%  | 12.3% | 9.5%  | 4.0%    | 7.6%  |
| 大學及以上                  | 108    | 67.7% | 11.5% | 10.5% | 2.6%  | 0.0%    | 7.7%  |
| <b>*是否已請領退休金</b>       |        |       |       |       |       |         |       |
| 是                      | 243    | 25.0% | 20.2% | 19.7% | 14.2% | 3.4%    | 17.5% |
| 否                      | 542    | 56.1% | 9.1%  | 10.4% | 10.3% | 4.0%    | 10.1% |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |       |       |       |       |         |       |
| 是                      | 74     | 28.5% | 18.0% | 18.4% | 14.4% | 3.6%    | 17.1% |
| 否                      | 170    | 23.5% | 21.1% | 20.2% | 14.1% | 3.4%    | 17.7% |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-6 未就業者最近一次工作型態與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 全時工時  | 部分工時  | 自行創業  | 論件計酬  | 承攬或專案工作 |
|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|---------|
| <b>總次數</b>             | 14     | 8     | 2     | 1     | 2     | 1       |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 57.2% | 14.3% | 7.1%  | 14.3% | 7.1%    |
| <b>性別</b>              |        |       |       |       |       |         |
| 男性                     | 8      | 60.4% | 10.4% | 8.6%  | 16.0% | 4.6%    |
| 女性                     | 6      | 55.4% | 24.6% | 5.1%  | 10.9% | 4.0%    |
| <b>年齡別</b>             |        |       |       |       |       |         |
| 55-59 歲                | 6      | 60.1% | 16.1% | 5.8%  | 13.2% | 4.8%    |
| 60-64 歲                | 4      | 57.8% | 21.5% | 7.9%  | 11.2% | 1.6%    |
| 65-69 歲                | 3      | 54.4% | 13.7% | 10.8% | 17.7% | 3.4%    |
| 70-74 歲                | 1      | 57.5% | 10.8% | 2.1%  | 15.7% | 13.9%   |
| <b>年齡身分</b>            |        |       |       |       |       |         |
| 中高齡者                   | 10     | 59.2% | 18.1% | 6.6%  | 12.5% | 3.6%    |
| 高齡者                    | 4      | 55.2% | 12.9% | 8.3%  | 17.2% | 6.4%    |
| <b>居住地區</b>            |        |       |       |       |       |         |
| 臺中市                    | 8      | 59.8% | 17.5% | 5.0%  | 12.9% | 4.8%    |
| 彰化縣                    | 4      | 53.4% | 13.4% | 10.0% | 20.1% | 3.1%    |
| 南投縣                    | 2      | 60.4% | 20.6% | 10.9% | 3.1%  | 5.0%    |
| <b>教育程度</b>            |        |       |       |       |       |         |
| 國小及以下                  | 2      | 26.8% | 28.5% | 18.4% | 21.7% | 4.6%    |
| 國中                     | 3      | 48.6% | 16.6% | 2.6%  | 28.8% | 3.4%    |
| 高中職                    | 5      | 58.7% | 16.6% | 8.2%  | 12.0% | 4.5%    |
| 專科                     | 2      | 71.6% | 12.6% | 5.8%  | 2.9%  | 7.1%    |
| 大學及以上                  | 2      | 78.3% | 12.6% | 3.1%  | 3.9%  | 2.1%    |
| <b>就業情形</b>            |        |       |       |       |       |         |
| 待業中                    | 6      | 55.2% | 21.8% | 5.7%  | 12.5% | 4.8%    |
| 已退休，有就業需求              | 8      | 60.7% | 12.7% | 8.1%  | 14.6% | 3.9%    |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |       |       |       |       |         |
| 是                      | 7      | 67.2% | 10.9% | 5.8%  | 13.4% | 2.7%    |
| 否                      | 7      | 49.8% | 22.2% | 8.2%  | 14.0% | 5.8%    |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |       |       |       |       |         |
| 是                      | 2      | 74.7% | 5.1%  | 6.9%  | 12.2% | 1.1%    |
| 否                      | 5      | 64.2% | 13.2% | 5.4%  | 13.8% | 3.4%    |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-7 就業者目前工作薪資計算方式與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 月薪制   | 時薪制   | 日薪制   | 論件計酬  | 以年薪計  |
|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>總次數</b>             | 785    | 368   | 58    | 65    | 188   | 106   |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 46.9% | 7.4%  | 8.3%  | 23.9% | 13.5% |
| <b>*性別</b>             |        |       |       |       |       |       |
| 男性                     | 506    | 44.1% | 3.4%  | 9.2%  | 27.2% | 16.1% |
| 女性                     | 279    | 51.9% | 14.8% | 6.6%  | 17.8% | 8.9%  |
| <b>*年齡別</b>            |        |       |       |       |       |       |
| 55-59 歲                | 409    | 61.1% | 6.7%  | 4.7%  | 20.6% | 6.9%  |
| 60-64 歲                | 241    | 37.9% | 10.3% | 11.9% | 24.3% | 15.6% |
| 65-69 歲                | 100    | 20.2% | 4.4%  | 14.8% | 36.4% | 24.2% |
| 70-74 歲                | 35     | 21.0% | 4.6%  | 6.1%  | 22.9% | 45.4% |
| <b>*年齡身分</b>           |        |       |       |       |       |       |
| 中高齡者                   | 650    | 52.3% | 8.1%  | 7.4%  | 22.0% | 10.2% |
| 高齡者                    | 135    | 20.4% | 4.5%  | 12.5% | 32.9% | 29.7% |
| <b>*居住地區</b>           |        |       |       |       |       |       |
| 臺中市                    | 418    | 55.5% | 8.9%  | 7.6%  | 23.7% | 4.3%  |
| 彰化縣                    | 241    | 38.2% | 6.9%  | 10.5% | 23.5% | 20.9% |
| 南投縣                    | 126    | 34.9% | 3.6%  | 6.4%  | 25.1% | 30.0% |
| <b>*教育程度</b>           |        |       |       |       |       |       |
| 國小及以下                  | 90     | 32.1% | 4.7%  | 19.6% | 19.8% | 23.8% |
| 國中                     | 175    | 28.5% | 8.1%  | 12.8% | 30.5% | 20.1% |
| 高中職                    | 300    | 53.4% | 6.6%  | 5.1%  | 24.5% | 10.4% |
| 專科                     | 111    | 53.3% | 10.2% | 1.5%  | 27.4% | 7.6%  |
| 大學及以上                  | 108    | 64.4% | 8.0%  | 7.3%  | 11.0% | 9.3%  |
| <b>*是否已請領退休金</b>       |        |       |       |       |       |       |
| 是                      | 243    | 27.6% | 11.3% | 9.0%  | 32.4% | 19.7% |
| 否                      | 542    | 55.7% | 5.7%  | 7.9%  | 20.0% | 10.7% |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |       |       |       |       |       |
| 是                      | 74     | 37.9% | 8.9%  | 5.3%  | 28.5% | 19.4% |
| 否                      | 170    | 23.0% | 12.4% | 10.6% | 34.1% | 19.9% |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-8 未就業者最近一次工作薪資計算方式與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 月薪制   | 時薪制   | 日薪制   | 論件計酬  |
|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| <b>總次數</b>             | 14     | 8     | 1     | 2     | 3     |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 57.2% | 7.1%  | 14.3% | 21.4% |
| <b>性別</b>              |        |       |       |       |       |
| 男性                     | 8      | 58.6% | 3.6%  | 14.7% | 23.1% |
| 女性                     | 6      | 53.1% | 19.1% | 6.3%  | 21.5% |
| <b>年齡別</b>             |        |       |       |       |       |
| 55-59 歲                | 6      | 56.7% | 13.8% | 7.2%  | 22.3% |
| 60-64 歲                | 4      | 55.4% | 10.8% | 16.7% | 17.1% |
| 65-69 歲                | 3      | 56.2% | 3.3%  | 13.9% | 26.6% |
| 70-74 歲                | 1      | 55.3% | 6.5%  | 6.5%  | 31.7% |
| <b>年齡身分</b>            |        |       |       |       |       |
| 中高齡者                   | 10     | 56.2% | 12.7% | 10.7% | 20.4% |
| 高齡者                    | 4      | 55.9% | 4.2%  | 11.8% | 28.1% |
| <b>居住地區</b>            |        |       |       |       |       |
| 臺中市                    | 8      | 61.5% | 11.0% | 8.1%  | 19.4% |
| 彰化縣                    | 4      | 45.6% | 11.0% | 12.1% | 31.3% |
| 南投縣                    | 2      | 52.2% | 6.5%  | 23.7% | 17.6% |
| <b>教育程度</b>            |        |       |       |       |       |
| 國小及以下                  | 2      | 31.0% | 10.7% | 21.0% | 37.3% |
| 國中                     | 3      | 40.0% | 13.2% | 10.2% | 36.6% |
| 高中職                    | 5      | 51.4% | 12.8% | 14.7% | 21.1% |
| 專科                     | 2      | 76.7% | 8.1%  | 1.8%  | 13.4% |
| 大學及以上                  | 2      | 83.0% | 4.6%  | 6.3%  | 6.1%  |
| <b>就業情形</b>            |        |       |       |       |       |
| 待業中                    | 6      | 49.3% | 15.5% | 14.1% | 21.1% |
| 已退休，有就業需求              | 8      | 61.4% | 6.6%  | 8.6%  | 23.4% |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |       |       |       |       |
| 是                      | 7      | 63.6% | 5.8%  | 8.9%  | 21.7% |
| 否                      | 7      | 48.9% | 15.0% | 13.0% | 23.1% |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |       |       |       |       |
| 是                      | 2      | 70.5% | 8.9%  | 3.3%  | 17.3% |
| 否                      | 5      | 61.0% | 4.5%  | 11.1% | 23.4% |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-9 就業者目前工作平均月薪與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 23,999 元<br>及以下 | 24,000~<br>30,000 元 | 30,001~<br>40,000 元 | 40,001~<br>50,000 元 | 50,001 元<br>及以上 |
|------------------------|--------|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------|
| <b>總次數</b>             | 368    | 28              | 79                  | 112                 | 35                  | 114             |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 7.6%            | 21.5%               | 30.4%               | 9.5%                | 31.0%           |
| <b>*性別</b>             |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 男性                     | 223    | 5.0%            | 14.4%               | 30.6%               | 10.3%               | 39.7%           |
| 女性                     | 145    | 11.4%           | 32.2%               | 30.3%               | 8.1%                | 18.0%           |
| <b>#年齡別</b>            |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 55-59 歲                | 249    | 6.8%            | 18.7%               | 31.2%               | 9.1%                | 34.2%           |
| 60-64 歲                | 91     | 5.8%            | 24.7%               | 28.9%               | 9.8%                | 30.8%           |
| 65-69 歲                | 21     | 21.5%           | 42.3%               | 27.7%               | 0.0%                | 8.5%            |
| 70-74 歲                | 7      | 15.0%           | 14.4%               | 31.9%               | 38.7%               | 0.0%            |
| <b>*年齡身分</b>           |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 中高齡者                   | 340    | 6.5%            | 20.3%               | 30.6%               | 9.3%                | 33.3%           |
| 高齡者                    | 28     | 19.8%           | 34.8%               | 28.8%               | 10.4%               | 6.2%            |
| <b>*居住地區</b>           |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 臺中市                    | 232    | 7.2%            | 21.8%               | 27.3%               | 9.6%                | 34.1%           |
| 彰化縣                    | 92     | 2.7%            | 24.8%               | 43.8%               | 4.7%                | 24.0%           |
| 南投縣                    | 44     | 19.0%           | 11.8%               | 19.3%               | 18.0%               | 31.9%           |
| <b>*教育程度</b>           |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 國小及以下                  | 29     | 6.4%            | 33.5%               | 18.3%               | 13.9%               | 27.9%           |
| 國中                     | 50     | 14.2%           | 41.3%               | 13.8%               | 13.2%               | 17.5%           |
| 高中職                    | 160    | 10.2%           | 22.4%               | 41.4%               | 7.7%                | 18.3%           |
| 專科                     | 59     | 0.9%            | 9.4%                | 38.5%               | 13.3%               | 37.9%           |
| 大學及以上                  | 70     | 2.6%            | 9.9%                | 15.3%               | 5.4%                | 66.8%           |
| <b>*是否已請領退休金</b>       |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 是                      | 67     | 11.8%           | 34.5%               | 22.2%               | 12.6%               | 18.9%           |
| 否                      | 301    | 6.6%            | 18.5%               | 32.3%               | 8.7%                | 33.9%           |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 是                      | 28     | 8.4%            | 24.1%               | 18.7%               | 15.2%               | 33.6%           |
| 否                      | 39     | 14.3%           | 41.9%               | 24.6%               | 10.7%               | 8.5%            |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-10 未就業者最近一次工作平均月薪與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 23,999 元<br>及以下 | 24,000~<br>30,000 元 | 30,001~<br>40,000 元 | 40,001~<br>50,000 元 | 50,001 元<br>及以上 |
|------------------------|--------|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------|
| <b>總次數</b>             | 8      | 1               | 2                   | 2                   | 1                   | 2               |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 12.5%           | 25.0%               | 25.0%               | 12.5%               | 25.0%           |
| <b>性別</b>              |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 男性                     | 5      | 6.1%            | 19.8%               | 30.8%               | 16.5%               | 26.8%           |
| 女性                     | 3      | 20.0%           | 25.7%               | 21.4%               | 17.4%               | 15.5%           |
| <b>年齡別</b>             |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 55-59 歲                | 4      | 14.4%           | 23.0%               | 27.3%               | 18.5%               | 16.8%           |
| 60-64 歲                | 2      | 7.6%            | 23.7%               | 35.5%               | 14.2%               | 19.0%           |
| 65-69 歲                | 1      | 12.1%           | 19.7%               | 20.7%               | 15.5%               | 32.0%           |
| 70-74 歲                | 1      | 11.4%           | 19.4%               | 7.7%                | 20.0%               | 41.5%           |
| <b>年齡身分</b>            |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 中高齡者                   | 6      | 11.9%           | 23.3%               | 30.2%               | 17.0%               | 17.6%           |
| 高齡者                    | 2      | 11.9%           | 19.6%               | 17.0%               | 16.8%               | 34.7%           |
| <b>居住地區</b>            |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 臺中市                    | 5      | 11.0%           | 22.2%               | 25.7%               | 16.0%               | 25.1%           |
| 彰化縣                    | 2      | 17.7%           | 24.2%               | 37.2%               | 9.1%                | 11.8%           |
| 南投縣                    | 1      | 6.0%            | 19.1%               | 11.8%               | 39.1%               | 24.0%           |
| <b>教育程度</b>            |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 國小及以下                  | 1      | 30.1%           | 45.1%               | 24.8%               | 0.0%                | 0.0%            |
| 國中                     | 1      | 23.5%           | 54.0%               | 18.3%               | 4.2%                | 0.0%            |
| 高中職                    | 2      | 6.8%            | 26.4%               | 24.6%               | 25.3%               | 16.9%           |
| 專科                     | 2      | 9.9%            | 8.4%                | 30.0%               | 21.2%               | 30.5%           |
| 大學及以上                  | 2      | 8.6%            | 5.1%                | 32.1%               | 14.3%               | 39.9%           |
| <b>就業情形</b>            |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 待業中                    | 3      | 16.2%           | 26.0%               | 35.2%               | 12.3%               | 10.3%           |
| 已退休，有就業需求              | 5      | 9.3%            | 20.0%               | 21.5%               | 19.8%               | 29.4%           |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 是                      | 4      | 10.3%           | 20.8%               | 24.6%               | 19.3%               | 25.0%           |
| 否                      | 3      | 13.9%           | 24.2%               | 29.4%               | 14.0%               | 18.5%           |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 是                      | 1      | 5.5%            | 15.5%               | 21.1%               | 17.2%               | 40.7%           |
| 否                      | 3      | 12.5%           | 23.3%               | 26.3%               | 20.2%               | 17.7%           |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-11 就業者目前工作平均時薪與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 基本時薪  | 161~200 元 | 201~250 元 | 251 元及以上 |
|------------------------|--------|-------|-----------|-----------|----------|
| <b>總次數</b>             | 58     | 28    | 15        | 9         | 6        |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 48.3% | 25.9%     | 15.5%     | 10.3%    |
| <b>#性別</b>             |        |       |           |           |          |
| 男性                     | 17     | 20.1% | 39.8%     | 23.0%     | 17.1%    |
| 女性                     | 41     | 58.1% | 21.1%     | 12.7%     | 8.1%     |
| <b>年齡別</b>             |        |       |           |           |          |
| 55-59 歲                | 27     | 53.0% | 19.5%     | 21.0%     | 6.5%     |
| 60-64 歲                | 25     | 41.0% | 36.4%     | 9.4%      | 13.2%    |
| 65-69 歲                | 4      | 48.7% | 12.0%     | 12.3%     | 27.0%    |
| 70-74 歲                | 2      | 33.4% | 33.3%     | 33.3%     | 0.0%     |
| <b>年齡身分</b>            |        |       |           |           |          |
| 中高齡者                   | 52     | 47.2% | 27.6%     | 15.5%     | 9.7%     |
| 高齡者                    | 6      | 44.7% | 17.7%     | 17.9%     | 19.7%    |
| <b>居住地區</b>            |        |       |           |           |          |
| 臺中市                    | 36     | 48.9% | 24.8%     | 14.2%     | 12.1%    |
| 彰化縣                    | 17     | 42.7% | 23.2%     | 23.4%     | 10.7%    |
| 南投縣                    | 5      | 47.3% | 52.7%     | 0.0%      | 0.0%     |
| <b>#教育程度</b>           |        |       |           |           |          |
| 國小及以下                  | 4      | 81.3% | 18.7%     | 0.0%      | 0.0%     |
| 國中                     | 14     | 41.0% | 49.7%     | 9.3%      | 0.0%     |
| 高中職                    | 20     | 66.8% | 20.5%     | 6.7%      | 6.0%     |
| 專科                     | 11     | 36.7% | 15.1%     | 41.3%     | 6.9%     |
| 大學及以上                  | 9      | 8.3%  | 21.1%     | 21.1%     | 49.5%    |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |       |           |           |          |
| 是                      | 28     | 36.4% | 40.6%     | 9.6%      | 13.4%    |
| 否                      | 30     | 56.5% | 14.0%     | 21.2%     | 8.3%     |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |       |           |           |          |
| 是                      | 7      | 19.8% | 54.0%     | 0.0%      | 26.2%    |
| 否                      | 21     | 41.6% | 36.4%     | 12.6%     | 9.4%     |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-12 未就業者最近一次工作平均時薪與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 基本時薪   | 161~200 元 | 201~250 元 | 251 元及以上 |
|------------------------|--------|--------|-----------|-----------|----------|
| <b>總次數</b>             | 1      | 1      | 0         | 0         | 0        |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 79.5%  | 16.2%     | 2.2%      | 2.1%     |
| <b>性別</b>              |        |        |           |           |          |
| 男性                     | 0      | 41.3%  | 58.7%     | 0.0%      | 0.0%     |
| 女性                     | 1      | 88.5%  | 6.2%      | 2.7%      | 2.6%     |
| <b>年齡別</b>             |        |        |           |           |          |
| 55-59 歲                | 1      | 73.6%  | 26.4%     | 0.0%      | 0.0%     |
| 60-64 歲                | 0      | 84.7%  | 0.0%      | 7.7%      | 7.6%     |
| 65-69 歲                | 0      | 100.0% | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%     |
| 70-74 歲                | 0      | 100.0% | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%     |
| <b>年齡身分</b>            |        |        |           |           |          |
| 中高齡者                   | 1      | 77.1%  | 18.1%     | 2.4%      | 2.4%     |
| 高齡者                    | 0      | 100.0% | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%     |
| <b>居住地區</b>            |        |        |           |           |          |
| 臺中市                    | 1      | 71.5%  | 25.1%     | 3.4%      | 0.0%     |
| 彰化縣                    | 0      | 92.5%  | 0.0%      | 0.0%      | 7.5%     |
| 南投縣                    | 0      | 100.0% | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%     |
| <b>教育程度</b>            |        |        |           |           |          |
| 國小及以下                  | 0      | 82.6%  | 0.0%      | 0.0%      | 17.4%    |
| 國中                     | 0      | 100.0% | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%     |
| 高中職                    | 1      | 56.0%  | 38.8%     | 5.2%      | 0.0%     |
| 專科                     | 0      | 100.0% | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%     |
| 大學及以上                  | 0      | 100.0% | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%     |
| <b>就業情形</b>            |        |        |           |           |          |
| 待業中                    | 1      | 71.7%  | 25.0%     | 0.0%      | 3.3%     |
| 已退休，有就業需求              | 1      | 93.8%  | 0.0%      | 6.2%      | 0.0%     |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |        |           |           |          |
| 是                      | 0      | 91.9%  | 0.0%      | 8.1%      | 0.0%     |
| 否                      | 1      | 75.0%  | 22.1%     | 0.0%      | 2.9%     |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |        |           |           |          |
| 是                      | 0      | 100.0% | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%     |
| 否                      | 0      | 85.6%  | 0.0%      | 14.4%     | 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，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-13 就業者目前工作地點與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 臺中市   | 彰化縣   | 南投縣   |
|------------------------|--------|-------|-------|-------|
| <b>總次數</b>             | 785    | 426   | 236   | 123   |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 54.2% | 30.1% | 15.7% |
| <b>性別</b>              |        |       |       |       |
| 男性                     | 506    | 55.1% | 28.1% | 16.8% |
| 女性                     | 279    | 52.4% | 33.8% | 13.8% |
| <b>年齡別</b>             |        |       |       |       |
| 55-59 歲                | 409    | 56.6% | 30.5% | 12.9% |
| 60-64 歲                | 241    | 54.0% | 28.7% | 17.3% |
| 65-69 歲                | 100    | 50.7% | 29.8% | 19.5% |
| 70-74 歲                | 35     | 36.4% | 37.3% | 26.3% |
| <b>年齡身分</b>            |        |       |       |       |
| 中高齡者                   | 650    | 55.7% | 29.8% | 14.5% |
| 高齡者                    | 135    | 47.0% | 31.7% | 21.3% |
| <b>*居住地區</b>           |        |       |       |       |
| 臺中市                    | 418    | 97.7% | 0.6%  | 1.7%  |
| 彰化縣                    | 241    | 4.4%  | 95.4% | 0.2%  |
| 南投縣                    | 126    | 5.4%  | 3.0%  | 91.6% |
| <b>*教育程度</b>           |        |       |       |       |
| 國小及以下                  | 90     | 51.3% | 29.4% | 19.3% |
| 國中                     | 175    | 34.7% | 35.6% | 29.7% |
| 高中職                    | 300    | 64.3% | 25.4% | 10.3% |
| 專科                     | 111    | 59.5% | 31.0% | 9.5%  |
| 大學及以上                  | 108    | 54.8% | 34.0% | 11.2% |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |       |       |       |
| 是                      | 243    | 53.0% | 31.2% | 15.8% |
| 否                      | 542    | 54.6% | 29.7% | 15.7% |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |       |       |       |
| 是                      | 74     | 51.8% | 28.7% | 19.5% |
| 否                      | 170    | 53.7% | 32.2% | 14.1% |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-14 未就業者求職過程是否遭遇困難與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 是     | 否     |
|------------------------|--------|-------|-------|
| <b>總次數</b>             | 15     | 6     | 9     |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 40.0% | 60.0% |
| <b>性別</b>              |        |       |       |
| 男性                     | 8      | 42.7% | 57.3% |
| 女性                     | 7      | 35.7% | 64.3% |
| <b>年齡別</b>             |        |       |       |
| 55-59 歲                | 7      | 41.9% | 58.1% |
| 60-64 歲                | 4      | 42.8% | 57.2% |
| 65-69 歲                | 3      | 31.8% | 68.2% |
| 70-74 歲                | 1      | 27.9% | 72.1% |
| <b>年齡身分</b>            |        |       |       |
| 中高齡者                   | 11     | 42.3% | 57.7% |
| 高齡者                    | 4      | 30.6% | 69.4% |
| <b>居住地區</b>            |        |       |       |
| 臺中市                    | 9      | 44.1% | 55.9% |
| 彰化縣                    | 4      | 33.1% | 66.9% |
| 南投縣                    | 2      | 28.6% | 71.4% |
| <b>教育程度</b>            |        |       |       |
| 國小及以下                  | 2      | 45.3% | 54.7% |
| 國中                     | 3      | 31.1% | 68.9% |
| 高中職                    | 6      | 37.4% | 62.6% |
| 專科                     | 2      | 35.6% | 64.4% |
| 大學及以上                  | 2      | 52.3% | 47.7% |
| <b>就業情形</b>            |        |       |       |
| 待業中                    | 6      | 59.9% | 40.1% |
| 已退休，有就業需求              | 8      | 28.3% | 71.7% |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 10.0% | 90.0% |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |       |       |
| 是                      | 7      | 34.5% | 65.5% |
| 否                      | 8      | 43.2% | 56.8% |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |       |       |
| 是                      | 2      | 12.1% | 87.9% |
| 否                      | 5      | 43.3% | 56.7% |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-15 就業者期待下一個工作職務別與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 主管及<br>經理人員 | 專業人員  | 技術員<br>及助理<br>專業人員 | 事務工<br>作人員 | 服務工<br>作人員<br>及售貨<br>員 | 技藝、<br>機械設<br>備操作<br>及組裝<br>人員 | 基層技<br>術工及<br>勞力工 | 沒有特<br>別偏好<br>的職務<br>類別 |
|------------------------|--------|-------------|-------|--------------------|------------|------------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------------|
| <b>總次數</b>             | 785    | 59          | 77    | 90                 | 76         | 167                    | 218                            | 91                | 7                       |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 7.5%        | 9.8%  | 11.4%              | 9.7%       | 21.3%                  | 27.8%                          | 11.6%             | 0.9%                    |
| <b>*性別</b>             |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                         |
| 男性                     | 506    | 9.0%        | 10.1% | 15.2%              | 4.9%       | 17.7%                  | 31.7%                          | 10.4%             | 1.0%                    |
| 女性                     | 279    | 4.8%        | 9.3%  | 4.6%               | 18.3%      | 27.8%                  | 20.8%                          | 13.7%             | 0.7%                    |
| <b>#年齡別</b>            |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                         |
| 55-59 歲                | 409    | 7.5%        | 12.6% | 14.0%              | 14.1%      | 21.3%                  | 21.7%                          | 8.8%              | 0.0%                    |
| 60-64 歲                | 241    | 8.7%        | 7.8%  | 11.0%              | 7.1%       | 18.7%                  | 28.6%                          | 15.6%             | 2.5%                    |
| 65-69 歲                | 100    | 7.6%        | 4.6%  | 4.6%               | 0.5%       | 26.9%                  | 40.6%                          | 14.1%             | 1.1%                    |
| 70-74 歲                | 35     | 0.0%        | 6.5%  | 3.1%               | 1.5%       | 22.6%                  | 56.8%                          | 9.5%              | 0.0%                    |
| <b>*年齡身分</b>           |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                         |
| 中高齡                    | 650    | 7.9%        | 10.8% | 12.9%              | 11.5%      | 20.3%                  | 24.4%                          | 11.3%             | 0.9%                    |
| 高齡                     | 135    | 5.6%        | 5.1%  | 4.3%               | 0.8%       | 25.8%                  | 44.7%                          | 12.9%             | 0.8%                    |
| <b>*居住地區</b>           |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                         |
| 臺中市                    | 418    | 8.9%        | 11.5% | 16.7%              | 9.8%       | 23.6%                  | 19.0%                          | 8.9%              | 1.6%                    |
| 彰化縣                    | 241    | 7.1%        | 6.7%  | 5.5%               | 10.4%      | 20.1%                  | 35.8%                          | 14.2%             | 0.2%                    |
| 南投縣                    | 126    | 3.9%        | 10.3% | 5.1%               | 7.7%       | 15.8%                  | 41.8%                          | 15.4%             | 0.0%                    |
| <b>*教育程度</b>           |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                         |
| 國小及以下                  | 90     | 6.0%        | 5.7%  | 13.3%              | 0.0%       | 9.0%                   | 45.6%                          | 17.9%             | 2.5%                    |
| 國中                     | 175    | 6.2%        | 2.1%  | 5.7%               | 1.6%       | 25.6%                  | 39.4%                          | 18.4%             | 1.0%                    |
| 高中職                    | 301    | 5.6%        | 4.3%  | 13.0%              | 14.9%      | 24.6%                  | 26.6%                          | 10.6%             | 0.4%                    |
| 專科                     | 111    | 11.4%       | 14.5% | 14.2%              | 15.8%      | 22.5%                  | 14.3%                          | 7.3%              | 0.0%                    |
| 大學及以上                  | 108    | 12.5%       | 36.1% | 11.7%              | 10.0%      | 13.8%                  | 11.9%                          | 2.4%              | 1.6%                    |
| <b>*是否已請領退休金</b>       |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                         |
| 是                      | 243    | 9.3%        | 6.3%  | 8.4%               | 4.4%       | 23.7%                  | 33.3%                          | 13.7%             | 0.9%                    |
| 否                      | 542    | 6.8%        | 11.4% | 12.8%              | 12.0%      | 20.1%                  | 25.4%                          | 10.6%             | 0.9%                    |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                         |
| 是                      | 74     | 12.6%       | 11.3% | 12.3%              | 0.0%       | 21.3%                  | 30.3%                          | 11.5%             | 0.7%                    |
| 否                      | 170    | 7.8%        | 4.2%  | 6.7%               | 6.3%       | 24.8%                  | 34.6%                          | 14.6%             | 1.0%                    |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

適合銀髮勞動力從事部分工時工作職缺類型調查

附表 1-16 未就業者期待下一個工作職務別與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 主管及<br>經理人員 | 專業人員  | 技術員<br>及助理<br>專業人員 | 事務工<br>作人員 | 服務工<br>作人員<br>及售貨<br>員 | 技藝、<br>機械設<br>備操作<br>及組裝<br>人員 | 基層技<br>術工及<br>勞力工 | 沒有特<br>別偏好的職務<br>類別 |
|------------------------|--------|-------------|-------|--------------------|------------|------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| <b>總次數</b>             | 15     | 1           | 1     | 2                  | 2          | 4                      | 3                              | 2                 | 0                   |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 3.8%        | 5.3%  | 13.9%              | 12.9%      | 34.1%                  | 18.3%                          | 11.4%             | 0.3%                |
| <b>性別</b>              |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                     |
| 男性                     | 8      | 5.4%        | 7.2%  | 20.7%              | 8.1%       | 22.9%                  | 25.3%                          | 10.4%             | 0.0%                |
| 女性                     | 7      | 2.2%        | 3.2%  | 7.0%               | 17.8%      | 45.6%                  | 11.1%                          | 12.4%             | 0.7%                |
| <b>年齡別</b>             |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                     |
| 55-59 歲                | 7      | 6.6%        | 5.6%  | 13.0%              | 12.4%      | 37.5%                  | 16.3%                          | 8.6%              | 0.0%                |
| 60-64 歲                | 4      | 0.0%        | 6.2%  | 14.5%              | 14.0%      | 34.2%                  | 17.5%                          | 12.9%             | 0.7%                |
| 65-69 歲                | 3      | 0.7%        | 1.8%  | 13.9%              | 12.1%      | 28.1%                  | 25.2%                          | 17.4%             | 0.8%                |
| 70-74 歲                | 1      | 8.2%        | 7.9%  | 17.2%              | 13.9%      | 25.9%                  | 17.5%                          | 9.4%              | 0.0%                |
| <b>年齡身分</b>            |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                     |
| 中高齡                    | 11     | 4.1%        | 5.8%  | 13.6%              | 13.0%      | 36.3%                  | 16.7%                          | 10.2%             | 0.3%                |
| 高齡                     | 4      | 3.0%        | 3.6%  | 14.9%              | 12.6%      | 27.4%                  | 22.9%                          | 15.0%             | 0.6%                |
| <b>居住地區</b>            |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                     |
| 臺中市                    | 9      | 4.8%        | 7.2%  | 12.9%              | 12.6%      | 35.6%                  | 18.2%                          | 8.7%              | 0.0%                |
| 彰化縣                    | 4      | 2.9%        | 3.1%  | 18.4%              | 14.0%      | 28.8%                  | 15.1%                          | 16.4%             | 1.3%                |
| 南投縣                    | 2      | 1.1%        | 0.0%  | 8.7%               | 12.1%      | 37.9%                  | 26.0%                          | 14.2%             | 0.0%                |
| <b>教育程度</b>            |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                     |
| 國小及以下                  | 2      | 2.4%        | 0.0%  | 6.8%               | 3.7%       | 26.9%                  | 32.8%                          | 27.4%             | 0.0%                |
| 國中                     | 3      | 0.0%        | 0.0%  | 2.3%               | 4.1%       | 32.5%                  | 39.8%                          | 19.6%             | 1.7%                |
| 高中職                    | 5      | 2.7%        | 3.0%  | 17.2%              | 12.7%      | 41.4%                  | 11.8%                          | 11.2%             | 0.0%                |
| 專科                     | 2      | 7.4%        | 13.1% | 24.8%              | 23.4%      | 27.4%                  | 3.9%                           | 0.0%              | 0.0%                |
| 大學及以上                  | 2      | 8.7%        | 13.1% | 15.8%              | 21.0%      | 32.7%                  | 8.7%                           | 0.0%              | 0.0%                |
| <b>就業情形</b>            |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                     |
| 待業中                    | 6      | 3.8%        | 5.3%  | 16.8%              | 5.0%       | 36.9%                  | 18.7%                          | 13.5%             | 0.0%                |
| 已退休，有就業需求              | 8      | 4.5%        | 6.1%  | 13.5%              | 16.8%      | 29.0%                  | 19.0%                          | 10.4%             | 0.7%                |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 0.0%        | 0.0%  | 3.1%               | 25.7%      | 50.9%                  | 12.6%                          | 7.7%              | 0.0%                |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                     |
| 是                      | 7      | 1.7%        | 6.9%  | 15.2%              | 15.1%      | 31.6%                  | 17.5%                          | 11.2%             | 0.8%                |
| 否                      | 8      | 5.6%        | 3.9%  | 12.8%              | 11.0%      | 36.2%                  | 19.0%                          | 11.5%             | 0.0%                |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |             |       |                    |            |                        |                                |                   |                     |
| 是                      | 2      | 1.0%        | 6.7%  | 12.0%              | 19.4%      | 35.2%                  | 20.9%                          | 3.7%              | 1.1%                |
| 否                      | 5      | 1.9%        | 7.0%  | 16.4%              | 13.5%      | 30.3%                  | 16.1%                          | 14.2%             | 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，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-17 就業者期待下一個工作型態與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 全時工時  | 部分工時  | 自行創業  | 論件計酬  | 承攬或<br>專案工作 | 務農工作  |
|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------------|-------|
| <b>總次數</b>             | 785    | 297   | 170   | 94    | 116   | 21          | 87    |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 37.9% | 21.6% | 12.0% | 14.8% | 2.7%        | 11.0% |
| <b>*性別</b>             |        |       |       |       |       |             |       |
| 男性                     | 506    | 38.5% | 16.0% | 11.9% | 17.6% | 3.0%        | 13.0% |
| 女性                     | 279    | 36.8% | 31.8% | 12.2% | 9.8%  | 1.9%        | 7.5%  |
| <b>*年齡別</b>            |        |       |       |       |       |             |       |
| 55-59 歲                | 409    | 43.6% | 21.4% | 10.5% | 15.6% | 2.4%        | 6.5%  |
| 60-64 歲                | 241    | 38.1% | 22.6% | 15.1% | 11.0% | 2.0%        | 11.2% |
| 65-69 歲                | 100    | 21.7% | 19.4% | 12.6% | 21.5% | 5.2%        | 19.6% |
| 70-74 歲                | 35     | 16.2% | 23.7% | 6.7%  | 12.9% | 3.1%        | 37.4% |
| <b>*年齡身分</b>           |        |       |       |       |       |             |       |
| 中高齡                    | 650    | 41.6% | 21.8% | 12.2% | 13.9% | 2.2%        | 8.3%  |
| 高齡                     | 135    | 20.2% | 20.5% | 11.1% | 19.3% | 4.7%        | 24.2% |
| <b>*居住地區</b>           |        |       |       |       |       |             |       |
| 臺中市                    | 418    | 41.3% | 23.8% | 14.3% | 13.8% | 2.9%        | 3.9%  |
| 彰化縣                    | 241    | 36.9% | 17.6% | 8.2%  | 17.5% | 2.4%        | 17.4% |
| 南投縣                    | 126    | 28.1% | 22.1% | 11.7% | 13.2% | 2.3%        | 22.6% |
| <b>*教育程度</b>           |        |       |       |       |       |             |       |
| 國小及以下                  | 90     | 43.9% | 16.7% | 6.0%  | 13.3% | 3.3%        | 16.8% |
| 國中                     | 175    | 31.4% | 24.4% | 13.4% | 13.3% | 0.7%        | 16.8% |
| 高中職                    | 301    | 36.5% | 19.4% | 14.6% | 17.5% | 3.1%        | 8.9%  |
| 專科                     | 111    | 49.8% | 15.1% | 9.7%  | 12.5% | 5.7%        | 7.2%  |
| 大學及以上                  | 108    | 34.4% | 33.9% | 10.3% | 13.4% | 1.1%        | 6.9%  |
| <b>*是否已請領退休金</b>       |        |       |       |       |       |             |       |
| 是                      | 243    | 27.4% | 25.0% | 14.6% | 14.8% | 3.8%        | 14.4% |
| 否                      | 542    | 42.6% | 20.1% | 10.9% | 14.8% | 2.1%        | 9.5%  |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |       |       |       |       |             |       |
| 是                      | 74     | 30.1% | 21.5% | 12.7% | 16.7% | 4.5%        | 14.5% |
| 否                      | 170    | 26.2% | 26.6% | 15.4% | 14.0% | 3.5%        | 14.3% |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-18 未就業者期待下一個工作型態與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 全時工時  | 部分工時  | 自行創業  | 論件計酬  | 承攬或<br>專案工作 | 務農工作 |
|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------------|------|
| <b>總次數</b>             | 15     | 5     | 7     | 1     | 2     | 0           | 0    |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 35.0% | 46.3% | 4.3%  | 10.8% | 3.3%        | 0.3% |
| <b>性別</b>              |        |       |       |       |       |             |      |
| 男性                     | 8      | 45.6% | 33.3% | 3.8%  | 12.5% | 4.2%        | 0.6% |
| 女性                     | 7      | 24.1% | 59.6% | 4.9%  | 9.1%  | 2.3%        | 0.0% |
| <b>年齡別</b>             |        |       |       |       |       |             |      |
| 55-59 歲                | 7      | 42.1% | 37.5% | 4.1%  | 10.7% | 5.6%        | 0.0% |
| 60-64 歲                | 4      | 36.2% | 48.5% | 5.3%  | 8.6%  | 1.4%        | 0.0% |
| 65-69 歲                | 3      | 25.8% | 56.7% | 3.4%  | 11.8% | 0.7%        | 1.6% |
| 70-74 歲                | 1      | 7.9%  | 68.5% | 4.2%  | 17.5% | 1.9%        | 0.0% |
| <b>年齡身分</b>            |        |       |       |       |       |             |      |
| 中高齡                    | 11     | 39.9% | 41.6% | 4.6%  | 9.9%  | 4.0%        | 0.0% |
| 高齡                     | 4      | 20.5% | 60.1% | 3.6%  | 13.5% | 1.1%        | 1.2% |
| <b>居住地區</b>            |        |       |       |       |       |             |      |
| 臺中市                    | 9      | 37.7% | 45.5% | 4.8%  | 7.5%  | 4.5%        | 0.0% |
| 彰化縣                    | 4      | 31.6% | 47.9% | 0.5%  | 19.3% | 0.7%        | 0.0% |
| 南投縣                    | 2      | 28.6% | 46.9% | 10.8% | 8.4%  | 2.8%        | 2.5% |
| <b>教育程度</b>            |        |       |       |       |       |             |      |
| 國小及以下                  | 2      | 30.2% | 42.6% | 11.8% | 13.8% | 1.6%        | 0.0% |
| 國中                     | 3      | 19.3% | 49.6% | 2.4%  | 28.7% | 0.0%        | 0.0% |
| 高中職                    | 5      | 42.7% | 38.3% | 5.6%  | 6.8%  | 6.6%        | 0.0% |
| 專科                     | 2      | 32.6% | 59.6% | 0.0%  | 4.0%  | 3.8%        | 0.0% |
| 大學及以上                  | 2      | 43.6% | 49.6% | 2.2%  | 1.9%  | 0.9%        | 1.8% |
| <b>就業情形</b>            |        |       |       |       |       |             |      |
| 待業中                    | 6      | 44.7% | 31.3% | 3.7%  | 12.8% | 7.5%        | 0.0% |
| 已退休，有就業需求              | 8      | 29.7% | 55.2% | 4.4%  | 9.6%  | 0.5%        | 0.6% |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 21.6% | 62.5% | 7.1%  | 8.8%  | 0.0%        | 0.0% |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |       |       |       |       |             |      |
| 是                      | 7      | 27.7% | 58.6% | 4.2%  | 8.2%  | 0.6%        | 0.7% |
| 否                      | 8      | 41.0% | 36.1% | 4.4%  | 13.0% | 5.5%        | 0.0% |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |       |       |       |       |             |      |
| 是                      | 2      | 19.0% | 69.3% | 4.4%  | 4.0%  | 1.0%        | 2.3% |
| 否                      | 5      | 31.1% | 54.6% | 4.1%  | 9.8%  | 0.4%        | 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，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-19 就業者期待下一個工作薪資計算方式與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 月薪制   | 時薪制   | 日薪制   | 論件計酬  | 以年薪計  |
|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>總次數</b>             | 785    | 338   | 100   | 73    | 179   | 95    |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 43.1% | 12.7% | 9.3%  | 22.8% | 12.1% |
| <b>*性別</b>             |        |       |       |       |       |       |
| 男性                     | 506    | 42.0% | 7.8%  | 9.5%  | 26.5% | 14.2% |
| 女性                     | 279    | 44.9% | 21.6% | 9.1%  | 16.0% | 8.4%  |
| <b>*年齡別</b>            |        |       |       |       |       |       |
| 55-59 歲                | 409    | 52.2% | 12.2% | 6.9%  | 21.7% | 7.0%  |
| 60-64 歲                | 241    | 38.7% | 13.5% | 13.6% | 20.6% | 13.6% |
| 65-69 歲                | 100    | 25.5% | 12.0% | 10.3% | 32.6% | 19.6% |
| 70-74 歲                | 35     | 14.9% | 15.4% | 6.3%  | 22.6% | 40.8% |
| <b>*年齡身分</b>           |        |       |       |       |       |       |
| 中高齡                    | 650    | 47.2% | 12.7% | 9.4%  | 21.3% | 9.4%  |
| 高齡                     | 135    | 22.8% | 12.9% | 9.2%  | 30.0% | 25.1% |
| <b>*居住地區</b>           |        |       |       |       |       |       |
| 臺中市                    | 418    | 49.2% | 13.6% | 8.9%  | 23.7% | 4.6%  |
| 彰化縣                    | 241    | 36.5% | 12.0% | 8.5%  | 23.9% | 19.1% |
| 南投縣                    | 126    | 34.9% | 11.3% | 12.3% | 17.6% | 23.9% |
| <b>*教育程度</b>           |        |       |       |       |       |       |
| 國小及以下                  | 90     | 32.6% | 10.1% | 21.5% | 19.0% | 16.8% |
| 國中                     | 175    | 36.3% | 13.2% | 8.9%  | 24.1% | 17.5% |
| 高中職                    | 301    | 46.7% | 11.8% | 8.5%  | 22.8% | 10.2% |
| 專科                     | 111    | 49.1% | 13.4% | 4.5%  | 25.8% | 7.2%  |
| 大學及以上                  | 108    | 46.3% | 15.9% | 7.2%  | 20.6% | 10.0% |
| <b>*是否已請領退休金</b>       |        |       |       |       |       |       |
| 是                      | 243    | 31.3% | 14.8% | 11.0% | 27.0% | 15.9% |
| 否                      | 542    | 48.2% | 11.8% | 8.6%  | 20.9% | 10.5% |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |       |       |       |       |       |
| 是                      | 74     | 35.3% | 10.9% | 11.0% | 26.0% | 16.8% |
| 否                      | 170    | 29.4% | 16.5% | 11.1% | 27.5% | 15.5% |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-20 未就業者期待下一個工作薪資計算方式與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 月薪制    | 時薪制   | 日薪制   | 論件計酬  | 以年薪計 |
|------------------------|--------|--------|-------|-------|-------|------|
| <b>總次數</b>             | 15     | 6      | 4     | 2     | 2     | 0    |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 40.0%  | 28.1% | 14.8% | 16.3% | 0.8% |
| <b>性別</b>              |        |        |       |       |       |      |
| 男性                     | 8      | 47.4%  | 16.5% | 18.8% | 16.7% | 0.6% |
| 女性                     | 7      | 32.4%  | 40.0% | 10.7% | 15.9% | 1.0% |
| <b>年齡別</b>             |        |        |       |       |       |      |
| 55-59 歲                | 7      | 47.3%  | 24.1% | 12.8% | 14.8% | 1.0% |
| 60-64 歲                | 4      | 39.2%  | 28.0% | 19.6% | 13.2% | 0.0% |
| 65-69 歲                | 3      | 31.7%  | 32.4% | 13.3% | 21.0% | 1.6% |
| 70-74 歲                | 1      | 17.7%  | 43.1% | 13.8% | 25.4% | 0.0% |
| <b>年齡身分</b>            |        |        |       |       |       |      |
| 中高齡                    | 11     | 44.4%  | 25.5% | 15.3% | 14.2% | 0.6% |
| 高齡                     | 4      | 27.4%  | 35.6% | 13.5% | 22.3% | 1.2% |
| <b>居住地區</b>            |        |        |       |       |       |      |
| 臺中市                    | 9      | 45.6%  | 26.0% | 14.0% | 13.6% | 0.8% |
| 彰化縣                    | 4      | 32.4%  | 35.2% | 9.3%  | 23.1% | 0.0% |
| 南投縣                    | 2      | 28.6%  | 22.5% | 32.1% | 14.3% | 2.5% |
| <b>教育程度</b>            |        |        |       |       |       |      |
| 國小及以下                  | 2      | 31.9%  | 30.3% | 15.4% | 18.7% | 3.7% |
| 國中                     | 3      | 15.2%  | 41.5% | 11.5% | 31.8% | 0.0% |
| 高中職                    | 5      | 52.5%  | 19.2% | 17.1% | 11.2% | 0.0% |
| 專科                     | 2      | 38.2%  | 23.3% | 22.9% | 15.6% | 0.0% |
| 大學及以上                  | 2      | 51.9%  | 34.1% | 5.3%  | 6.9%  | 1.8% |
| <b>就業情形</b>            |        |        |       |       |       |      |
| 待業中                    | 6      | 50.6%  | 18.6% | 13.7% | 17.1% | 0.0% |
| 已退休，有就業需求              | 8      | 33.4%  | 32.6% | 17.1% | 16.3% | 0.6% |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 30.9%  | 44.6% | 7.0%  | 12.0% | 5.5% |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        | 100.0% |       |       |       |      |
| 是                      | 7      | 32.2%  | 33.0% | 19.0% | 15.1% | 0.7% |
| 否                      | 8      | 46.4%  | 24.0% | 11.4% | 17.3% | 0.9% |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |        |       |       |       |      |
| 是                      | 2      | 18.9%  | 46.0% | 23.1% | 9.7%  | 2.3% |
| 否                      | 5      | 37.5%  | 27.9% | 17.4% | 17.2% | 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，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-21 就業者期待下一個工作平均月薪與基本資料及其他變數交叉分析

|                         | 次數     | 23,999 元及<br>以下 | 24,000~<br>30,000 元 | 30,001~<br>40,000 元 | 40,001~<br>50,000 元 | 50,001 元及<br>以上 |
|-------------------------|--------|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------|
| <b>總次數</b>              | 338    | 16              | 99                  | 90                  | 59                  | 74              |
| <b>總百分比</b>             | 100.0% | 4.7%            | 29.5%               | 26.5%               | 17.4%               | 21.9%           |
| <b>*性別</b>              |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 男性                      | 213    | 3.8%            | 19.3%               | 26.4%               | 21.1%               | 29.4%           |
| 女性                      | 125    | 6.4%            | 46.8%               | 26.7%               | 11.1%               | 9.0%            |
| <b>年齡別</b>              |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 55-59 歲                 | 213    | 3.6%            | 28.7%               | 24.8%               | 19.9%               | 23.0%           |
| 60-64 歲                 | 94     | 4.2%            | 30.8%               | 30.7%               | 12.3%               | 22.0%           |
| 65-69 歲                 | 26     | 12.5%           | 35.7%               | 26.7%               | 9.1%                | 16.0%           |
| 70-74 歲                 | 5      | 22.7%           | 10.2%               | 22.2%               | 44.9%               | 0.0%            |
| <b>年齡身分</b>             |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 中高齡                     | 307    | 3.8%            | 29.3%               | 26.6%               | 17.6%               | 22.7%           |
| 高齡                      | 31     | 14.3%           | 31.2%               | 26.0%               | 15.2%               | 13.3%           |
| <b>*居住地區</b>            |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 臺中市                     | 206    | 4.8%            | 26.0%               | 22.0%               | 18.7%               | 28.5%           |
| 彰化縣                     | 88     | 2.8%            | 38.7%               | 36.8%               | 14.1%               | 7.6%            |
| 南投縣                     | 44     | 8.1%            | 27.7%               | 27.1%               | 17.6%               | 19.5%           |
| <b>*教育程度</b>            |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 國小及以下                   | 29     | 6.6%            | 40.5%               | 11.7%               | 13.7%               | 27.5%           |
| 國中                      | 64     | 4.1%            | 41.3%               | 33.0%               | 16.7%               | 4.9%            |
| 高中職                     | 140    | 6.6%            | 24.9%               | 34.8%               | 18.6%               | 15.1%           |
| 專科                      | 55     | 1.0%            | 12.5%               | 15.3%               | 29.4%               | 41.8%           |
| 大學及以上                   | 50     | 3.3%            | 39.5%               | 16.1%               | 3.9%                | 37.2%           |
| <b>是否已請領退休金</b>         |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 是                       | 76     | 10.8%           | 31.6%               | 25.6%               | 13.7%               | 18.3%           |
| 否                       | 262    | 3.0%            | 28.9%               | 26.8%               | 18.4%               | 22.9%           |
| <b>#目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 是                       | 26     | 9.0%            | 17.6%               | 26.1%               | 6.6%                | 40.7%           |
| 否                       | 50     | 11.7%           | 39.0%               | 25.3%               | 17.4%               | 6.6%            |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-22 未就業者期待下一個工作平均月薪與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 23,999 元及<br>以下 | 24,000~<br>30,000 元 | 30,001~<br>40,000 元 | 40,001~<br>50,000 元 | 50,001 元及<br>以上 |
|------------------------|--------|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------|
| <b>總次數</b>             | 6      | 1               | 3                   | 2                   | 0                   | 1               |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 9.9%            | 47.2%               | 28.5%               | 5.9%                | 8.5%            |
| <b>性別</b>              |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 男性                     | 4      | 4.3%            | 46.0%               | 31.8%               | 5.8%                | 12.1%           |
| 女性                     | 2      | 18.1%           | 49.3%               | 23.5%               | 6.1%                | 3.0%            |
| <b>年齡別</b>             |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 55-59 歲                | 3      | 9.0%            | 45.3%               | 29.5%               | 4.4%                | 11.8%           |
| 60-64 歲                | 2      | 11.3%           | 47.1%               | 33.2%               | 4.2%                | 4.2%            |
| 65-69 歲                | 1      | 10.1%           | 56.6%               | 16.7%               | 11.0%               | 5.6%            |
| 70-74 歲                | 0      | 10.7%           | 42.8%               | 23.5%               | 23.0%               | 0.0%            |
| <b>年齡身分</b>            |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 中高齡                    | 5      | 9.8%            | 45.9%               | 30.7%               | 4.3%                | 9.3%            |
| 高齡                     | 1      | 10.2%           | 54.0%               | 18.0%               | 13.3%               | 4.5%            |
| <b>居住地區</b>            |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 臺中市                    | 4      | 7.3%            | 35.9%               | 38.5%               | 6.2%                | 12.1%           |
| 彰化縣                    | 1      | 19.7%           | 73.2%               | 0.0%                | 7.1%                | 0.0%            |
| 南投縣                    | 1      | 5.7%            | 75.2%               | 19.1%               | 0.0%                | 0.0%            |
| <b>教育程度</b>            |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 國小及以下                  | 1      | 19.7%           | 72.7%               | 7.6%                | 0.0%                | 0.0%            |
| 國中                     | 0      | 25.1%           | 64.5%               | 0.0%                | 10.4%               | 0.0%            |
| 高中職                    | 3      | 12.1%           | 50.3%               | 25.0%               | 4.2%                | 8.4%            |
| 專科                     | 1      | 2.3%            | 22.7%               | 42.6%               | 7.8%                | 24.6%           |
| 大學及以上                  | 1      | 0.0%            | 40.0%               | 46.6%               | 9.6%                | 3.8%            |
| <b>就業情形</b>            |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 待業中                    | 3      | 14.0%           | 47.6%               | 30.7%               | 2.4%                | 5.3%            |
| 已退休，有就業需求              | 3      | 3.4%            | 44.4%               | 27.6%               | 11.0%               | 13.6%           |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 0      | 19.9%           | 62.4%               | 17.7%               | 0.0%                | 0.0%            |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 是                      | 2      | 5.8%            | 53.2%               | 25.9%               | 12.9%               | 2.2%            |
| 否                      | 4      | 12.2%           | 43.8%               | 30.0%               | 1.9%                | 12.1%           |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |                 |                     |                     |                     |                 |
| 是                      | 0      | 0.0%            | 39.4%               | 41.7%               | 18.9%               | 0.0%            |
| 否                      | 2      | 7.0%            | 55.9%               | 22.8%               | 11.7%               | 2.6%            |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-23 就業者期待下一個工作平均時薪與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 基本時薪  | 161~200 元 | 201~250 元 | 251 元及以上 |
|------------------------|--------|-------|-----------|-----------|----------|
| <b>總次數</b>             | 100    | 43    | 21        | 19        | 17       |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 42.9% | 21.0%     | 18.8%     | 17.3%    |
| <b>性別</b>              |        |       |           |           |          |
| 男性                     | 39     | 48.7% | 18.8%     | 12.9%     | 19.6%    |
| 女性                     | 61     | 38.9% | 22.5%     | 22.7%     | 15.9%    |
| <b>年齡別</b>             |        |       |           |           |          |
| 55-59 歲                | 51     | 30.3% | 18.2%     | 29.5%     | 22.0%    |
| 60-64 歲                | 32     | 57.3% | 23.0%     | 7.2%      | 12.5%    |
| 65-69 歲                | 12     | 57.7% | 23.2%     | 0.0%      | 19.1%    |
| 70-74 歲                | 5      | 38.3% | 30.3%     | 31.4%     | 0.0%     |
| <b>年齡身分</b>            |        |       |           |           |          |
| 中高齡                    | 83     | 41.0% | 20.1%     | 20.7%     | 18.2%    |
| 高齡                     | 17     | 51.7% | 25.4%     | 9.8%      | 13.1%    |
| <b>居住地區</b>            |        |       |           |           |          |
| 臺中市                    | 57     | 39.1% | 27.2%     | 18.0%     | 15.7%    |
| 彰化縣                    | 29     | 48.4% | 15.6%     | 23.7%     | 12.3%    |
| 南投縣                    | 14     | 46.4% | 7.8%      | 11.9%     | 33.9%    |
| <b>#教育程度</b>           |        |       |           |           |          |
| 國小及以下                  | 9      | 71.0% | 20.3%     | 8.7%      | 0.0%     |
| 國中                     | 23     | 55.7% | 31.3%     | 13.0%     | 0.0%     |
| 高中職                    | 36     | 49.5% | 21.4%     | 17.5%     | 11.6%    |
| 專科                     | 15     | 39.3% | 23.8%     | 26.4%     | 10.5%    |
| 大學及以上                  | 17     | 0.0%  | 4.5%      | 28.0%     | 67.5%    |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |       |           |           |          |
| 是                      | 36     | 38.3% | 23.9%     | 19.1%     | 18.7%    |
| 否                      | 64     | 45.4% | 19.4%     | 18.6%     | 16.6%    |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |       |           |           |          |
| 是                      | 8      | 55.9% | 21.4%     | 0.0%      | 22.7%    |
| 否                      | 28     | 33.3% | 24.6%     | 24.6%     | 17.5%    |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-24 未就業者期待下一個工作平均時薪與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 基本時薪   | 161~200 元 | 201~250 元 | 251 元及以上 |
|------------------------|--------|--------|-----------|-----------|----------|
| <b>總次數</b>             | 4      | 3      | 1         | 0         | 0        |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 67.9%  | 17.3%     | 7.2%      | 7.6%     |
| <b>性別</b>              |        |        |           |           |          |
| 男性                     | 1      | 75.9%  | 13.0%     | 3.5%      | 7.6%     |
| 女性                     | 3      | 64.4%  | 19.1%     | 8.8%      | 7.7%     |
| <b>年齡別</b>             |        |        |           |           |          |
| 55-59 歲                | 2      | 74.5%  | 12.8%     | 8.5%      | 4.2%     |
| 60-64 歲                | 1      | 62.5%  | 26.9%     | 2.7%      | 7.9%     |
| 65-69 歲                | 1      | 53.9%  | 23.2%     | 10.0%     | 12.9%    |
| 70-74 歲                | 0      | 81.6%  | 0.0%      | 8.8%      | 9.6%     |
| <b>年齡身分</b>            |        |        |           |           |          |
| 中高齡                    | 3      | 69.7%  | 18.5%     | 6.1%      | 5.7%     |
| 高齡                     | 1      | 63.9%  | 14.8%     | 9.6%      | 11.7%    |
| <b>居住地區</b>            |        |        |           |           |          |
| 臺中市                    | 2      | 65.0%  | 20.8%     | 7.1%      | 7.1%     |
| 彰化縣                    | 1      | 70.7%  | 12.2%     | 6.4%      | 10.7%    |
| 南投縣                    | 0      | 74.3%  | 14.6%     | 11.1%     | 0.0%     |
| <b>教育程度</b>            |        |        |           |           |          |
| 國小及以下                  | 1      | 71.1%  | 23.8%     | 0.0%      | 5.1%     |
| 國中                     | 1      | 81.2%  | 9.4%      | 9.4%      | 0.0%     |
| 高中職                    | 1      | 62.3%  | 21.3%     | 11.7%     | 4.7%     |
| 專科                     | 1      | 75.2%  | 10.9%     | 0.0%      | 13.9%    |
| 大學及以上                  | 1      | 46.8%  | 24.1%     | 8.7%      | 20.4%    |
| <b>就業情形</b>            |        |        |           |           |          |
| 待業中                    | 1      | 70.9%  | 22.1%     | 0.0%      | 7.0%     |
| 已退休，有就業需求              | 3      | 65.2%  | 15.7%     | 9.3%      | 9.8%     |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 72.4%  | 15.3%     | 12.3%     | 0.0%     |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        | 100.0% |           |           |          |
| 是                      | 2      | 62.0%  | 19.9%     | 10.4%     | 7.7%     |
| 否                      | 2      | 74.4%  | 14.4%     | 3.7%      | 7.5%     |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |        |           |           |          |
| 是                      | 1      | 58.2%  | 14.2%     | 12.9%     | 14.7%    |
| 否                      | 1      | 64.5%  | 23.6%     | 8.7%      | 3.2%     |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-25 就業者退休後續留原工作會考慮的工作方式與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 全時<br>工時 | 部分<br>工時 | 自行<br>創業 | 論件<br>計酬 | 承攬或<br>專案工<br>作 | 退休後<br>不想繼<br>續工作 | 務農<br>工作 | 無法在<br>原工作<br>繼續上<br>班 |
|------------------------|--------|----------|----------|----------|----------|-----------------|-------------------|----------|------------------------|
| <b>總次數</b>             | 785    | 223      | 222      | 76       | 131      | 31              | 13                | 24       | 65                     |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 28.4%    | 28.3%    | 9.6%     | 16.7%    | 3.9%            | 1.7%              | 3.1%     | 8.3%                   |
| <b>*性別</b>             |        |          |          |          |          |                 |                   |          |                        |
| 男性                     | 506    | 30.8%    | 23.1%    | 9.4%     | 19.6%    | 4.0%            | 2.1%              | 4.2%     | 6.8%                   |
| 女性                     | 279    | 23.6%    | 37.8%    | 10.2%    | 11.6%    | 3.8%            | 0.9%              | 1.1%     | 11.0%                  |
| <b>#年齡別</b>            |        |          |          |          |          |                 |                   |          |                        |
| 55-59 歲                | 409    | 30.2%    | 30.6%    | 7.9%     | 13.7%    | 4.2%            | 2.3%              | 2.8%     | 8.3%                   |
| 60-64 歲                | 241    | 30.5%    | 29.6%    | 11.2%    | 13.4%    | 3.6%            | 1.0%              | 2.6%     | 8.1%                   |
| 65-69 歲                | 100    | 20.1%    | 18.2%    | 13.1%    | 32.6%    | 3.5%            | 1.2%              | 4.6%     | 6.7%                   |
| 70-74 歲                | 35     | 17.8%    | 20.9%    | 9.8%     | 28.9%    | 3.3%            | 0.0%              | 4.9%     | 14.4%                  |
| <b>*年齡身分</b>           |        |          |          |          |          |                 |                   |          |                        |
| 中高齡                    | 650    | 30.2%    | 30.3%    | 9.1%     | 13.6%    | 4.0%            | 1.8%              | 2.8%     | 8.2%                   |
| 高齡                     | 135    | 19.5%    | 18.9%    | 12.3%    | 31.6%    | 3.4%            | 0.9%              | 4.7%     | 8.7%                   |
| <b>*居住地區</b>           |        |          |          |          |          |                 |                   |          |                        |
| 臺中市                    | 418    | 30.7%    | 27.1%    | 11.9%    | 15.4%    | 3.7%            | 1.7%              | 0.7%     | 8.8%                   |
| 彰化縣                    | 241    | 27.7%    | 28.5%    | 6.3%     | 18.6%    | 5.7%            | 0.0%              | 5.3%     | 7.9%                   |
| 南投縣                    | 126    | 21.6%    | 32.0%    | 8.5%     | 17.6%    | 1.5%            | 4.9%              | 6.7%     | 7.2%                   |
| <b>#教育程度</b>           |        |          |          |          |          |                 |                   |          |                        |
| 國小及以下                  | 90     | 30.4%    | 22.6%    | 9.4%     | 22.1%    | 2.9%            | 1.3%              | 4.0%     | 7.3%                   |
| 國中                     | 175    | 27.6%    | 32.8%    | 6.1%     | 16.6%    | 3.2%            | 2.5%              | 6.4%     | 4.8%                   |
| 高中職                    | 301    | 29.1%    | 26.4%    | 12.1%    | 18.2%    | 2.2%            | 1.1%              | 1.8%     | 9.1%                   |
| 專科                     | 111    | 27.3%    | 24.5%    | 9.9%     | 16.3%    | 11.4%           | 0.0%              | 0.0%     | 10.6%                  |
| 大學及以上                  | 108    | 27.7%    | 34.8%    | 8.6%     | 8.8%     | 2.7%            | 3.7%              | 3.6%     | 10.1%                  |
| <b>*是否已請領退休金</b>       |        |          |          |          |          |                 |                   |          |                        |
| 是                      | 243    | 22.5%    | 28.6%    | 14.2%    | 21.1%    | 3.2%            | 0.5%              | 3.0%     | 6.9%                   |
| 否                      | 542    | 31.0%    | 28.2%    | 7.6%     | 14.8%    | 4.2%            | 2.2%              | 3.1%     | 8.9%                   |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |          |          |          |          |                 |                   |          |                        |
| 是                      | 74     | 19.0%    | 29.9%    | 14.3%    | 23.5%    | 4.3%            | 0.0%              | 2.9%     | 6.1%                   |
| 否                      | 170    | 24.0%    | 28.0%    | 14.2%    | 20.0%    | 2.7%            | 0.7%              | 3.1%     | 7.3%                   |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-26 未就業者退休後續留原工作會考慮的工作方式與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 全時<br>工時 | 部分<br>工時 | 自行<br>創業 | 論件<br>計酬 | 承攬或<br>專案工<br>作 | 無工作<br>經驗 | 退休後<br>不想繼<br>續工作 | 無法在<br>原工作<br>繼續上<br>班 |
|------------------------|--------|----------|----------|----------|----------|-----------------|-----------|-------------------|------------------------|
| <b>總次數</b>             | 15     | 4        | 5        | 1        | 2        | 0               | 1         | 0                 | 2                      |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 28.3%    | 34.8%    | 3.7%     | 9.9%     | 3.3%            | 8.8%      | 0.1%              | 11.1%                  |
| <b>性別</b>              |        |          |          |          |          |                 |           |                   |                        |
| 男性                     | 8      | 40.7%    | 27.0%    | 4.9%     | 12.5%    | 4.8%            | 0.0%      | 0.0%              | 10.1%                  |
| 女性                     | 7      | 15.5%    | 42.8%    | 2.4%     | 7.3%     | 1.7%            | 17.9%     | 0.3%              | 12.1%                  |
| <b>年齡別</b>             |        |          |          |          |          |                 |           |                   |                        |
| 55-59 歲                | 7      | 29.4%    | 33.3%    | 2.1%     | 9.7%     | 5.6%            | 9.2%      | 0.0%              | 10.7%                  |
| 60-64 歲                | 4      | 31.2%    | 26.0%    | 8.7%     | 8.5%     | 0.7%            | 10.3%     | 0.0%              | 14.6%                  |
| 65-69 歲                | 3      | 29.5%    | 40.7%    | 1.8%     | 11.0%    | 0.0%            | 4.7%      | 0.8%              | 11.5%                  |
| 70-74 歲                | 1      | 7.9%     | 61.0%    | 0.0%     | 13.9%    | 6.0%            | 11.2%     | 0.0%              | 0.0%                   |
| <b>年齡身分</b>            |        |          |          |          |          |                 |           |                   |                        |
| 中高齡                    | 11     | 30.1%    | 30.7%    | 4.5%     | 9.2%     | 3.8%            | 9.6%      | 0.0%              | 12.1%                  |
| 高齡                     | 4      | 23.1%    | 46.7%    | 1.2%     | 11.9%    | 1.8%            | 6.6%      | 0.6%              | 8.1%                   |
| <b>居住地區</b>            |        |          |          |          |          |                 |           |                   |                        |
| 臺中市                    | 9      | 31.2%    | 34.2%    | 3.9%     | 6.4%     | 4.5%            | 8.5%      | 0.2%              | 11.1%                  |
| 彰化縣                    | 4      | 22.7%    | 38.7%    | 0.0%     | 18.5%    | 1.9%            | 8.6%      | 0.0%              | 9.6%                   |
| 南投縣                    | 2      | 26.0%    | 29.6%    | 10.8%    | 8.4%     | 0.0%            | 11.0%     | 0.0%              | 14.2%                  |
| <b>教育程度</b>            |        |          |          |          |          |                 |           |                   |                        |
| 國小及以下                  | 2      | 20.8%    | 33.1%    | 5.7%     | 11.3%    | 3.9%            | 16.4%     | 1.1%              | 7.7%                   |
| 國中                     | 3      | 19.6%    | 39.2%    | 2.4%     | 22.5%    | 0.0%            | 5.9%      | 0.0%              | 10.4%                  |
| 高中職                    | 5      | 32.8%    | 28.6%    | 5.1%     | 7.4%     | 3.0%            | 11.0%     | 0.0%              | 12.1%                  |
| 專科                     | 2      | 27.3%    | 42.7%    | 2.8%     | 6.8%     | 3.0%            | 4.2%      | 0.0%              | 13.2%                  |
| 大學及以上                  | 2      | 36.1%    | 36.9%    | 1.3%     | 1.9%     | 7.6%            | 6.1%      | 0.0%              | 10.1%                  |
| <b>就業情形</b>            |        |          |          |          |          |                 |           |                   |                        |
| 待業中                    | 6      | 36.0%    | 30.5%    | 3.3%     | 12.8%    | 7.0%            | 0.0%      | 0.0%              | 10.4%                  |
| 已退休，有就業需求              | 8      | 27.1%    | 44.1%    | 4.6%     | 9.4%     | 0.9%            | 0.0%      | 0.3%              | 13.6%                  |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 0.0%     | 0.0%     | 0.0%     | 0.0%     | 0.0%            | 100.0%    | 0.0%              | 0.0%                   |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |          |          |          |          |                 |           |                   |                        |
| 是                      | 7      | 28.4%    | 40.4%    | 4.2%     | 8.7%     | 1.0%            | 1.8%      | 0.3%              | 15.2%                  |
| 否                      | 8      | 28.2%    | 30.2%    | 3.3%     | 10.9%    | 5.1%            | 14.6%     | 0.0%              | 7.7%                   |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |          |          |          |          |                 |           |                   |                        |
| 是                      | 2      | 9.5%     | 54.1%    | 3.3%     | 8.7%     | 0.0%            | 1.1%      | 0.0%              | 23.3%                  |
| 否                      | 5      | 35.8%    | 35.1%    | 4.5%     | 8.7%     | 1.4%            | 2.1%      | 0.4%              | 12.0%                  |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-27 就業者退休後續留職場或重返職場意願與基本資料及其他變數交叉分析

|                         | 次數     | 是     | 否     |
|-------------------------|--------|-------|-------|
| <b>總次數</b>              | 785    | 500   | 285   |
| <b>總百分比</b>             | 100.0% | 63.7% | 36.3% |
| <b>*性別</b>              |        |       |       |
| 男性                      | 506    | 59.7% | 40.3% |
| 女性                      | 279    | 70.9% | 29.1% |
| <b>年齡別</b>              |        |       |       |
| 55-59 歲                 | 409    | 62.1% | 37.9% |
| 60-64 歲                 | 241    | 63.8% | 36.2% |
| 65-69 歲                 | 100    | 72.4% | 27.6% |
| 70-74 歲                 | 35     | 56.2% | 43.8% |
| <b>年齡身分</b>             |        |       |       |
| 中高齡                     | 650    | 62.8% | 37.2% |
| 高齡                      | 135    | 68.1% | 31.9% |
| <b>*居住地區</b>            |        |       |       |
| 臺中市                     | 418    | 59.7% | 40.3% |
| 彰化縣                     | 241    | 69.9% | 30.1% |
| 南投縣                     | 126    | 65.2% | 34.8% |
| <b>*教育程度</b>            |        |       |       |
| 國小及以下                   | 90     | 75.9% | 24.1% |
| 國中                      | 175    | 68.2% | 31.8% |
| 高中職                     | 301    | 61.0% | 39.0% |
| 專科                      | 111    | 46.8% | 53.2% |
| 大學及以上                   | 108    | 71.2% | 28.8% |
| <b>是否已請領退休金</b>         |        |       |       |
| 是                       | 243    | 67.9% | 32.1% |
| 否                       | 542    | 61.8% | 38.2% |
| <b>*目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |       |       |
| 是                       | 74     | 48.8% | 51.2% |
| 否                       | 170    | 76.2% | 23.8% |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-28 未就業者退休後續留職場或重返職場意願與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 是      | 否     |
|------------------------|--------|--------|-------|
| <b>總次數</b>             | 15     | 13     | 2     |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 87.5%  | 12.5% |
| <b>性別</b>              |        |        |       |
| 男性                     | 8      | 86.8%  | 13.2% |
| 女性                     | 7      | 88.3%  | 11.7% |
| <b>年齡別</b>             |        |        |       |
| 55-59 歲                | 7      | 74.4%  | 25.6% |
| 60-64 歲                | 4      | 98.3%  | 1.7%  |
| 65-69 歲                | 3      | 100.0% | 0.0%  |
| 70-74 歲                | 1      | 100.0% | 0.0%  |
| <b>年齡身分</b>            |        |        |       |
| 中高齡                    | 11     | 83.3%  | 16.7% |
| 高齡                     | 4      | 100.0% | 0.0%  |
| <b>居住地區</b>            |        |        |       |
| 臺中市                    | 9      | 90.4%  | 9.6%  |
| 彰化縣                    | 4      | 79.3%  | 20.7% |
| 南投縣                    | 2      | 91.6%  | 8.4%  |
| <b>教育程度</b>            |        |        |       |
| 國小及以下                  | 2      | 100.0% | 0.0%  |
| 國中                     | 3      | 82.1%  | 17.9% |
| 高中職                    | 5      | 83.3%  | 16.7% |
| 專科                     | 2      | 90.6%  | 9.4%  |
| 大學及以上                  | 2      | 90.4%  | 9.6%  |
| <b>就業情形</b>            |        |        |       |
| 待業中                    | 6      | 72.5%  | 27.5% |
| 已退休，有就業需求              | 8      | 100.0% | 0.0%  |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 83.6%  | 16.4% |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |        |       |
| 是                      | 7      | 98.9%  | 1.1%  |
| 否                      | 8      | 78.2%  | 21.8% |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |        |       |
| 是                      | 2      | 100.0% | 0.0%  |
| 否                      | 5      | 98.5%  | 1.5%  |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-29 就業者從事部分工時工作意願情形與基本資料及其他變數交叉分析

|                         | 次數     | 非常<br>有意願 | 還算<br>有意願 | 意願<br>小計 | 不太<br>有意願 | 完全沒<br>有意願 | 沒有意<br>願小計 | 不知道/<br>無意見 |
|-------------------------|--------|-----------|-----------|----------|-----------|------------|------------|-------------|
| <b>總次數</b>              | 785    | 121       | 304       | 425      | 84        | 275        | 359        | 1           |
| <b>總百分比</b>             | 100.0% | 15.5%     | 38.7%     | 54.2%    | 10.6%     | 35.0%      | 45.6%      | 0.2%        |
| <b>*性別</b>              |        |           |           |          |           |            |            |             |
| 男性                      | 506    | 9.8%      | 36.8%     | 46.6%    | 11.6%     | 41.8%      | 53.4%      | 0.0%        |
| 女性                      | 279    | 25.8%     | 41.9%     | 67.7%    | 9.0%      | 22.8%      | 31.8%      | 0.5%        |
| <b>*年齡別</b>             |        |           |           |          |           |            |            |             |
| 55-59 歲                 | 409    | 14.5%     | 43.0%     | 57.5%    | 10.9%     | 31.6%      | 42.5%      | 0.0%        |
| 60-64 歲                 | 241    | 16.7%     | 35.2%     | 51.9%    | 9.5%      | 38.3%      | 47.8%      | 0.3%        |
| 65-69 歲                 | 100    | 18.0%     | 33.4%     | 51.4%    | 12.6%     | 35.5%      | 48.1%      | 0.5%        |
| 70-74 歲                 | 35     | 11.0%     | 27.6%     | 38.6%    | 9.7%      | 51.7%      | 61.4%      | 0.0%        |
| <b>年齡身分</b>             |        |           |           |          |           |            |            |             |
| 中高齡                     | 650    | 15.3%     | 40.1%     | 55.4%    | 10.4%     | 34.1%      | 44.5%      | 0.1%        |
| 高齡                      | 135    | 16.2%     | 31.8%     | 48.0%    | 11.9%     | 39.7%      | 51.6%      | 0.4%        |
| <b>居住地區</b>             |        |           |           |          |           |            |            |             |
| 臺中市                     | 418    | 18.8%     | 37.8%     | 56.6%    | 10.3%     | 32.8%      | 43.1%      | 0.3%        |
| 彰化縣                     | 241    | 11.3%     | 42.1%     | 53.4%    | 11.6%     | 35.0%      | 46.6%      | 0.0%        |
| 南投縣                     | 126    | 12.4%     | 34.9%     | 47.3%    | 10.2%     | 42.5%      | 52.7%      | 0.0%        |
| <b>*教育程度</b>            |        |           |           |          |           |            |            |             |
| 國小及以下                   | 90     | 9.9%      | 36.9%     | 46.8%    | 18.5%     | 33.2%      | 51.7%      | 1.5%        |
| 國中                      | 175    | 7.6%      | 45.2%     | 52.8%    | 11.6%     | 35.6%      | 47.2%      | 0.0%        |
| 高中職                     | 301    | 18.4%     | 37.0%     | 55.4%    | 9.8%      | 34.8%      | 44.6%      | 0.0%        |
| 專科                      | 111    | 13.1%     | 30.0%     | 43.1%    | 12.6%     | 44.3%      | 56.9%      | 0.0%        |
| 大學及以上                   | 108    | 26.9%     | 43.3%     | 70.2%    | 2.9%      | 26.9%      | 29.8%      | 0.0%        |
| <b>是否已請領退休金</b>         |        |           |           |          |           |            |            |             |
| 是                       | 243    | 16.4%     | 32.2%     | 48.6%    | 12.1%     | 39.0%      | 51.1%      | 0.3%        |
| 否                       | 542    | 15.0%     | 41.7%     | 56.7%    | 10.0%     | 33.2%      | 43.2%      | 0.1%        |
| <b>*目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |           |           |          |           |            |            |             |
| 是                       | 74     | 9.5%      | 21.4%     | 30.9%    | 13.1%     | 56.0%      | 69.1%      | 0.0%        |
| 否                       | 170    | 19.5%     | 36.7%     | 56.2%    | 11.6%     | 31.7%      | 43.3%      | 0.5%        |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-30 未就業者從事部分工時工作意願情形與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 非常有<br>意願 | 還算有<br>意願 | 有意願<br>小計 | 不太有<br>意願 | 完全沒<br>有意願 | 沒有意<br>願小計 | 不知道/<br>無意見 |
|------------------------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|
| <b>總次數</b>             | 15     | 4         | 8         | 13        | 1         | 2          | 3          | 0           |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 28.0%     | 55.5%     | 83.5%     | 4.0%      | 10.5%      | 14.5%      | 2.0%        |
| <b>性別</b>              |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 男性                     | 8      | 22.8%     | 54.3%     | 77.1%     | 6.0%      | 13.9%      | 19.9%      | 3.0%        |
| 女性                     | 7      | 33.3%     | 56.7%     | 90.0%     | 2.0%      | 7.0%       | 9.0%       | 1.0%        |
| <b>年齡別</b>             |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 55-59 歲                | 7      | 25.6%     | 56.0%     | 81.6%     | 1.0%      | 14.1%      | 15.1%      | 3.3%        |
| 60-64 歲                | 4      | 27.4%     | 56.5%     | 83.9%     | 7.4%      | 7.0%       | 14.4%      | 1.7%        |
| 65-69 歲                | 3      | 31.2%     | 54.3%     | 85.5%     | 8.5%      | 6.0%       | 14.5%      | 0.0%        |
| 70-74 歲                | 1      | 37.3%     | 50.7%     | 88.0%     | 0.0%      | 12.0%      | 12.0%      | 0.0%        |
| <b>年齡身分</b>            |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 中高齡                    | 11     | 26.3%     | 56.2%     | 82.5%     | 3.4%      | 11.4%      | 14.8%      | 2.7%        |
| 高齡                     | 4      | 33.0%     | 53.2%     | 86.2%     | 6.0%      | 7.8%       | 13.8%      | 0.0%        |
| <b>居住地區</b>            |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 臺中市                    | 9      | 30.0%     | 52.7%     | 82.7%     | 4.6%      | 11.2%      | 15.8%      | 1.5%        |
| 彰化縣                    | 4      | 25.4%     | 60.2%     | 85.6%     | 3.4%      | 7.1%       | 10.5%      | 3.9%        |
| 南投縣                    | 2      | 23.3%     | 59.7%     | 83.0%     | 2.5%      | 14.5%      | 17.0%      | 0.0%        |
| <b>教育程度</b>            |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 國小及以下                  | 2      | 23.8%     | 62.6%     | 86.4%     | 3.5%      | 10.1%      | 13.6%      | 0.0%        |
| 國中                     | 3      | 22.5%     | 60.4%     | 82.9%     | 7.0%      | 10.1%      | 17.1%      | 0.0%        |
| 高中職                    | 5      | 26.4%     | 55.3%     | 81.7%     | 4.5%      | 13.8%      | 18.3%      | 0.0%        |
| 專科                     | 2      | 32.8%     | 55.0%     | 87.8%     | 0.0%      | 0.0%       | 0.0%       | 12.2%       |
| 大學及以上                  | 2      | 36.8%     | 44.7%     | 81.5%     | 3.8%      | 14.7%      | 18.5%      | 0.0%        |
| <b>就業情形</b>            |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 待業中                    | 6      | 29.3%     | 50.6%     | 79.9%     | 0.0%      | 15.1%      | 15.1%      | 5.0%        |
| 已退休，有就業需求              | 8      | 26.5%     | 58.8%     | 85.3%     | 7.9%      | 6.8%       | 14.7%      | 0.0%        |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 30.9%     | 58.1%     | 89.0%     | 0.0%      | 11.0%      | 11.0%      | 0.0%        |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 是                      | 7      | 29.7%     | 55.8%     | 85.5%     | 5.8%      | 7.7%       | 13.5%      | 1.0%        |
| 否                      | 8      | 26.6%     | 55.3%     | 81.9%     | 2.5%      | 12.8%      | 15.3%      | 2.8%        |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 是                      | 2      | 31.3%     | 54.2%     | 85.5%     | 0.0%      | 14.5%      | 14.5%      | 0.0%        |
| 否                      | 5      | 29.0%     | 56.4%     | 85.4%     | 8.1%      | 5.1%       | 13.2%      | 1.4%        |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-31 就業者期望從事行業別與基本資料及其他變數交叉分析

|                             | 次數     | 農、林、<br>漁、牧業 | 製造業   | 營建工<br>程業 | 批發及<br>零售業 | 運輸及<br>倉儲業 | 住宿及<br>餐飲業 | 金融及<br>保險業 | 不動產<br>業 |
|-----------------------------|--------|--------------|-------|-----------|------------|------------|------------|------------|----------|
| <b>總次數</b>                  | 425    | 15           | 66    | 5         | 38         | 13         | 29         | 10         | 2        |
| <b>總百分比</b>                 | 100.0% | 3.4%         | 15.6% | 1.1%      | 9.0%       | 3.1%       | 6.9%       | 2.4%       | 0.4%     |
| <b>*性別</b>                  |        |              |       |           |            |            |            |            |          |
| 男性                          | 236    | 2.4%         | 20.7% | 1.7%      | 8.9%       | 5.6%       | 3.2%       | 2.0%       | 0.7%     |
| 女性                          | 189    | 4.7%         | 9.1%  | 0.4%      | 9.2%       | 0.0%       | 11.6%      | 3.0%       | 0.0%     |
| <b>年齡別</b>                  |        |              |       |           |            |            |            |            |          |
| 55-59 歲                     | 235    | 2.3%         | 13.2% | 0.0%      | 9.5%       | 3.3%       | 8.5%       | 1.5%       | 0.0%     |
| 60-64 歲                     | 125    | 3.8%         | 19.7% | 2.0%      | 8.6%       | 2.7%       | 4.9%       | 4.0%       | 1.4%     |
| 65-69 歲                     | 51     | 7.6%         | 16.9% | 4.5%      | 6.8%       | 4.3%       | 6.3%       | 1.0%       | 0.0%     |
| 70-74 歲                     | 14     | 3.7%         | 12.7% | 0.0%      | 12.6%      | 0.0%       | 0.0%       | 8.8%       | 0.0%     |
| <b>年齡身分</b>                 |        |              |       |           |            |            |            |            |          |
| 中高齡                         | 360    | 2.8%         | 15.5% | 0.7%      | 9.2%       | 3.1%       | 7.3%       | 2.4%       | 0.5%     |
| 高齡                          | 65     | 6.8%         | 16.1% | 3.5%      | 8.0%       | 3.4%       | 5.0%       | 2.6%       | 0.0%     |
| <b>#居住地區</b>                |        |              |       |           |            |            |            |            |          |
| 臺中市                         | 236    | 1.5%         | 19.6% | 1.6%      | 9.3%       | 1.5%       | 6.0%       | 2.6%       | 0.7%     |
| 彰化縣                         | 129    | 4.6%         | 10.6% | 0.0%      | 10.7%      | 3.0%       | 5.1%       | 1.8%       | 0.0%     |
| 南投縣                         | 60     | 8.4%         | 10.1% | 1.9%      | 4.5%       | 9.9%       | 14.7%      | 2.8%       | 0.0%     |
| <b>#教育程度</b>                |        |              |       |           |            |            |            |            |          |
| 國小及以下                       | 42     | 5.0%         | 20.3% | 5.5%      | 7.1%       | 0.0%       | 7.5%       | 0.0%       | 0.0%     |
| 國中                          | 93     | 5.5%         | 20.0% | 1.9%      | 9.7%       | 7.1%       | 12.5%      | 0.0%       | 0.0%     |
| 高中職                         | 166    | 4.4%         | 17.7% | 0.5%      | 10.4%      | 0.7%       | 7.3%       | 1.0%       | 1.0%     |
| 專科                          | 48     | 0.0%         | 8.2%  | 0.0%      | 19.2%      | 3.6%       | 5.4%       | 14.1%      | 0.0%     |
| 大學及以上                       | 76     | 0.0%         | 7.5%  | 0.0%      | 0.0%       | 5.1%       | 0.0%       | 2.3%       | 0.0%     |
| <b>#是否已請領退休金</b>            |        |              |       |           |            |            |            |            |          |
| 是                           | 118    | 3.3%         | 13.8% | 1.9%      | 13.3%      | 1.9%       | 4.5%       | 1.5%       | 0.0%     |
| 否                           | 307    | 3.5%         | 16.2% | 0.8%      | 7.4%       | 3.6%       | 7.9%       | 2.8%       | 0.6%     |
| <b>目前退休金是否足夠<br/>支應生活所需</b> |        |              |       |           |            |            |            |            |          |
| 是                           | 23     | 2.2%         | 18.5% | 0.0%      | 12.6%      | 4.9%       | 12.9%      | 7.6%       | 0.0%     |
| 否                           | 95     | 3.6%         | 12.6% | 2.4%      | 13.5%      | 1.2%       | 2.5%       | 0.0%       | 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，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

續附表 1-31 就業者期望從事行業別與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 專業、科學及技術服務業 | 支援服務業 | 公共行政及國防；強制性社會安全 | 教育業   | 醫療保健及社會工作服務業 | 藝術、娛樂及休閒服務業 | 其他服務業 | 沒有特別偏好的行業別 |
|------------------------|--------|-------------|-------|-----------------|-------|--------------|-------------|-------|------------|
| <b>總次數</b>             | 425    | 11          | 21    | 3               | 23    | 14           | 15          | 39    | 121        |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 2.6%        | 5.0%  | 0.7%            | 5.4%  | 3.3%         | 3.4%        | 9.1%  | 28.6%      |
| <b>*性別</b>             |        |             |       |                 |       |              |             |       |            |
| 男性                     | 236    | 2.4%        | 7.3%  | 0.5%            | 3.3%  | 2.2%         | 3.1%        | 8.9%  | 27.1%      |
| 女性                     | 189    | 2.7%        | 2.1%  | 1.0%            | 8.0%  | 4.7%         | 3.8%        | 9.4%  | 30.3%      |
| <b>年齡別</b>             |        |             |       |                 |       |              |             |       |            |
| 55-59 歲                | 235    | 3.2%        | 4.2%  | 0.8%            | 7.9%  | 2.3%         | 2.3%        | 9.6%  | 31.4%      |
| 60-64 歲                | 125    | 2.6%        | 6.7%  | 0.0%            | 2.5%  | 3.2%         | 4.6%        | 8.4%  | 24.9%      |
| 65-69 歲                | 51     | 0.0%        | 3.4%  | 0.0%            | 1.0%  | 6.6%         | 6.6%        | 8.7%  | 26.3%      |
| 70-74 歲                | 14     | 0.0%        | 8.8%  | 8.8%            | 3.9%  | 8.6%         | 0.0%        | 7.7%  | 24.4%      |
| <b>年齡身分</b>            |        |             |       |                 |       |              |             |       |            |
| 中高齡                    | 360    | 3.0%        | 5.0%  | 0.5%            | 6.0%  | 2.6%         | 3.1%        | 9.2%  | 29.1%      |
| 高齡                     | 65     | 0.0%        | 4.5%  | 1.8%            | 1.6%  | 7.1%         | 5.2%        | 8.5%  | 25.9%      |
| <b>#居住地區</b>           |        |             |       |                 |       |              |             |       |            |
| 臺中市                    | 236    | 3.9%        | 7.0%  | 1.3%            | 5.8%  | 3.4%         | 2.5%        | 9.1%  | 24.2%      |
| 彰化縣                    | 129    | 1.4%        | 3.6%  | 0.0%            | 4.2%  | 4.0%         | 4.7%        | 8.4%  | 37.9%      |
| 南投縣                    | 60     | 0.0%        | 0.0%  | 0.0%            | 6.2%  | 1.2%         | 4.5%        | 10.4% | 25.4%      |
| <b>#教育程度</b>           |        |             |       |                 |       |              |             |       |            |
| 國小及以下                  | 42     | 0.0%        | 15.3% | 0.0%            | 1.3%  | 0.0%         | 0.0%        | 9.6%  | 28.4%      |
| 國中                     | 93     | 0.0%        | 6.9%  | 0.0%            | 0.8%  | 0.0%         | 3.5%        | 12.0% | 20.1%      |
| 高中職                    | 166    | 2.6%        | 4.5%  | 1.8%            | 0.0%  | 5.0%         | 2.5%        | 9.3%  | 31.3%      |
| 專科                     | 48     | 1.6%        | 1.6%  | 0.0%            | 10.8% | 0.0%         | 9.6%        | 4.9%  | 21.0%      |
| 大學及以上                  | 76     | 7.5%        | 0.0%  | 0.0%            | 21.4% | 7.5%         | 3.3%        | 7.7%  | 37.7%      |
| <b>#是否已請領退休金</b>       |        |             |       |                 |       |              |             |       |            |
| 是                      | 118    | 2.9%        | 2.1%  | 2.6%            | 1.8%  | 6.7%         | 4.4%        | 9.2%  | 30.1%      |
| 否                      | 307    | 2.4%        | 6.1%  | 0.0%            | 6.7%  | 2.0%         | 3.0%        | 9.1%  | 27.9%      |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |             |       |                 |       |              |             |       |            |
| 是                      | 23     | 0.0%        | 2.4%  | 0.0%            | 0.0%  | 8.0%         | 2.4%        | 9.8%  | 18.7%      |
| 否                      | 95     | 3.5%        | 2.1%  | 3.2%            | 2.2%  | 6.4%         | 4.9%        | 9.0%  | 32.9%      |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-32 未就業者期望從事行業別與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 農、<br>林、<br>漁、牧<br>業 | 製造業   | 用水供<br>應及污<br>染整治<br>業 | 營建工<br>程業 | 批發及<br>零售業 | 運輸及<br>倉儲業 | 住宿及<br>餐飲業 | 出版影<br>音及資<br>訊業 | 金融及<br>保險業 |
|------------------------|--------|----------------------|-------|------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------------|------------|
| <b>總次數</b>             | 13     | 0                    | 2     | 0                      | 0         | 1          | 0          | 2          | 0                | 0          |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 1.7%                 | 17.6% | 0.4%                   | 1.2%      | 8.4%       | 0.7%       | 12.8%      | 0.5%             | 0.4%       |
| <b>性別</b>              |        |                      |       |                        |           |            |            |            |                  |            |
| 男性                     | 6      | 2.7%                 | 22.6% | 0.8%                   | 2.3%      | 5.9%       | 1.6%       | 6.1%       | 1.1%             | 0.8%       |
| 女性                     | 7      | 0.8%                 | 13.1% | 0.0%                   | 0.3%      | 10.7%      | 0.0%       | 18.8%      | 0.0%             | 0.0%       |
| <b>年齡別</b>             |        |                      |       |                        |           |            |            |            |                  |            |
| 55-59 歲                | 6      | 2.7%                 | 20.1% | 0.0%                   | 0.0%      | 10.3%      | 0.0%       | 16.6%      | 0.0%             | 0.0%       |
| 60-64 歲                | 4      | 0.9%                 | 13.8% | 0.0%                   | 3.8%      | 4.4%       | 0.0%       | 12.6%      | 1.9%             | 0.0%       |
| 65-69 歲                | 2      | 0.0%                 | 14.7% | 0.0%                   | 0.0%      | 10.6%      | 4.1%       | 7.5%       | 0.0%             | 2.1%       |
| 70-74 歲                | 1      | 2.1%                 | 22.3% | 4.4%                   | 2.1%      | 6.7%       | 0.0%       | 4.2%       | 0.0%             | 0.0%       |
| <b>年齡身分</b>            |        |                      |       |                        |           |            |            |            |                  |            |
| 中高齡                    | 9      | 2.0%                 | 17.7% | 0.0%                   | 1.4%      | 8.1%       | 0.0%       | 15.1%      | 0.7%             | 0.0%       |
| 高齡                     | 3      | 0.7%                 | 17.0% | 1.3%                   | 0.6%      | 9.4%       | 2.8%       | 6.5%       | 0.0%             | 1.4%       |
| <b>居住地區</b>            |        |                      |       |                        |           |            |            |            |                  |            |
| 臺中市                    | 8      | 0.3%                 | 20.6% | 0.0%                   | 0.9%      | 9.3%       | 0.6%       | 14.4%      | 0.0%             | 0.6%       |
| 彰化縣                    | 4      | 5.4%                 | 16.0% | 0.0%                   | 0.6%      | 7.4%       | 1.3%       | 10.3%      | 1.9%             | 0.0%       |
| 南投縣                    | 1      | 0.0%                 | 5.0%  | 3.0%                   | 4.4%      | 6.4%       | 0.0%       | 10.7%      | 0.0%             | 0.0%       |
| <b>教育程度</b>            |        |                      |       |                        |           |            |            |            |                  |            |
| 國小及以下                  | 2      | 1.8%                 | 19.7% | 0.0%                   | 1.2%      | 8.4%       | 0.0%       | 15.4%      | 0.0%             | 0.0%       |
| 國中                     | 2      | 0.9%                 | 22.1% | 0.0%                   | 0.0%      | 4.2%       | 3.8%       | 11.4%      | 0.0%             | 0.0%       |
| 高中職                    | 4      | 3.6%                 | 18.1% | 0.0%                   | 3.1%      | 5.2%       | 0.0%       | 16.8%      | 0.0%             | 0.0%       |
| 專科                     | 2      | 0.0%                 | 10.9% | 2.1%                   | 0.0%      | 20.8%      | 0.0%       | 3.4%       | 3.1%             | 0.0%       |
| 大學及以上                  | 2      | 0.0%                 | 16.1% | 0.0%                   | 0.0%      | 7.6%       | 0.0%       | 14.2%      | 0.0%             | 2.4%       |
| <b>就業情形</b>            |        |                      |       |                        |           |            |            |            |                  |            |
| 待業中                    | 5      | 3.3%                 | 22.2% | 0.0%                   | 1.3%      | 5.5%       | 0.0%       | 16.8%      | 0.0%             | 0.0%       |
| 已退休，有就業需求              | 7      | 0.0%                 | 15.3% | 0.7%                   | 1.0%      | 7.5%       | 1.4%       | 8.9%       | 1.0%             | 0.7%       |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 4.4%                 | 11.5% | 0.0%                   | 1.8%      | 26.0%      | 0.0%       | 18.5%      | 0.0%             | 0.0%       |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |                      |       |                        |           |            |            |            |                  |            |
| 是                      | 6      | 0.0%                 | 16.6% | 0.8%                   | 2.6%      | 6.9%       | 1.6%       | 9.3%       | 1.2%             | 0.8%       |
| 否                      | 7      | 3.1%                 | 18.4% | 0.0%                   | 0.0%      | 9.8%       | 0.0%       | 15.9%      | 0.0%             | 0.0%       |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |                      |       |                        |           |            |            |            |                  |            |
| 是                      | 2      | 0.0%                 | 11.1% | 2.7%                   | 4.2%      | 2.5%       | 0.0%       | 13.2%      | 4.1%             | 2.9%       |
| 否                      | 4      | 0.0%                 | 18.8% | 0.0%                   | 2.0%      | 8.7%       | 2.3%       | 7.7%       | 0.0%             | 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，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

續附表 1-32 未就業者期望從事行業別與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 專業、科學及技術服務業 | 支援服務業 | 公共行政及國防；強制性社會安全 | 教育業  | 醫療保健及社會工作服務業 | 藝術、娛樂及休閒服務業 | 其他服務業 | 沒有特別的偏好的行業別 |
|------------------------|--------|-------------|-------|-----------------|------|--------------|-------------|-------|-------------|
| <b>總次數</b>             | 13     | 0           | 1     | 0               | 0    | 0            | 0           | 1     | 4           |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 1.7%        | 5.3%  | 0.4%            | 2.1% | 3.8%         | 2.6%        | 9.9%  | 30.5%       |
| <b>性別</b>              |        |             |       |                 |      |              |             |       |             |
| 男性                     | 6      | 2.0%        | 9.7%  | 0.8%            | 0.8% | 2.7%         | 3.9%        | 11.0% | 25.2%       |
| 女性                     | 7      | 1.4%        | 1.5%  | 0.0%            | 3.2% | 4.8%         | 1.5%        | 8.8%  | 35.1%       |
| <b>年齡別</b>             |        |             |       |                 |      |              |             |       |             |
| 55-59 歲                | 6      | 1.3%        | 1.2%  | 0.0%            | 1.3% | 5.2%         | 4.0%        | 13.0% | 24.3%       |
| 60-64 歲                | 4      | 2.0%        | 10.5% | 0.0%            | 0.9% | 2.7%         | 2.8%        | 9.0%  | 34.7%       |
| 65-69 歲                | 2      | 3.0%        | 2.1%  | 1.9%            | 2.8% | 1.9%         | 0.0%        | 6.7%  | 42.6%       |
| 70-74 歲                | 1      | 0.0%        | 18.6% | 0.0%            | 9.0% | 4.3%         | 0.0%        | 2.1%  | 24.2%       |
| <b>年齡身分</b>            |        |             |       |                 |      |              |             |       |             |
| 中高齡                    | 9      | 1.5%        | 4.7%  | 0.0%            | 1.1% | 4.3%         | 3.6%        | 11.5% | 28.3%       |
| 高齡                     | 3      | 2.1%        | 7.1%  | 1.3%            | 4.7% | 2.6%         | 0.0%        | 5.3%  | 37.2%       |
| <b>居住地區</b>            |        |             |       |                 |      |              |             |       |             |
| 臺中市                    | 8      | 2.5%        | 5.2%  | 0.0%            | 3.4% | 3.0%         | 4.0%        | 6.7%  | 28.5%       |
| 彰化縣                    | 4      | 0.6%        | 4.0%  | 0.0%            | 0.0% | 7.1%         | 0.9%        | 11.7% | 32.8%       |
| 南投縣                    | 1      | 0.0%        | 9.3%  | 3.0%            | 0.0% | 0.0%         | 0.0%        | 22.1% | 36.1%       |
| <b>教育程度</b>            |        |             |       |                 |      |              |             |       |             |
| 國小及以下                  | 2      | 0.0%        | 2.8%  | 0.0%            | 0.0% | 0.0%         | 0.0%        | 1.3%  | 49.4%       |
| 國中                     | 2      | 0.0%        | 1.9%  | 0.0%            | 0.0% | 1.8%         | 0.0%        | 14.9% | 39.0%       |
| 高中職                    | 4      | 0.5%        | 7.5%  | 1.0%            | 0.5% | 4.1%         | 3.7%        | 11.6% | 24.3%       |
| 專科                     | 2      | 3.2%        | 3.2%  | 0.0%            | 2.5% | 7.3%         | 8.0%        | 14.9% | 20.6%       |
| 大學及以上                  | 2      | 6.2%        | 9.5%  | 0.0%            | 9.5% | 5.3%         | 0.0%        | 1.6%  | 27.6%       |
| <b>就業情形</b>            |        |             |       |                 |      |              |             |       |             |
| 待業中                    | 5      | 0.0%        | 5.8%  | 0.0%            | 1.5% | 3.9%         | 3.3%        | 4.5%  | 31.9%       |
| 已退休，有就業需求              | 7      | 3.2%        | 5.6%  | 0.7%            | 2.8% | 4.1%         | 2.6%        | 15.1% | 29.4%       |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 0.0%        | 2.4%  | 0.0%            | 0.0% | 1.8%         | 0.0%        | 2.6%  | 31.0%       |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |             |       |                 |      |              |             |       |             |
| 是                      | 6      | 3.6%        | 6.7%  | 0.0%            | 4.5% | 4.0%         | 0.5%        | 8.6%  | 32.3%       |
| 否                      | 7      | 0.0%        | 4.2%  | 0.7%            | 0.0% | 3.7%         | 4.5%        | 10.9% | 28.8%       |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |             |       |                 |      |              |             |       |             |
| 是                      | 2      | 1.3%        | 2.7%  | 0.0%            | 4.2% | 6.4%         | 1.9%        | 17.5% | 25.3%       |
| 否                      | 4      | 4.5%        | 8.3%  | 0.0%            | 4.6% | 3.0%         | 0.0%        | 5.1%  | 35.0%       |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-33 就業者從事部分工時工作可接受之一日工作時數與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 4 小時以內 | 5~6 小時 | 7~8 小時 | 9 小時以上 |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>總次數</b>             | 425    | 175    | 104    | 131    | 14     |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 41.2%  | 24.5%  | 30.9%  | 3.4%   |
| <b>*性別</b>             |        |        |        |        |        |
| 男性                     | 236    | 37.2%  | 19.7%  | 38.0%  | 5.1%   |
| 女性                     | 189    | 46.1%  | 30.6%  | 22.0%  | 1.3%   |
| <b>年齡別</b>             |        |        |        |        |        |
| 55-59 歲                | 235    | 38.7%  | 26.3%  | 30.8%  | 4.2%   |
| 60-64 歲                | 125    | 45.5%  | 23.9%  | 29.3%  | 1.3%   |
| 65-69 歲                | 51     | 39.4%  | 21.4%  | 34.6%  | 4.6%   |
| 70-74 歲                | 14     | 49.8%  | 11.9%  | 34.3%  | 4.0%   |
| <b>年齡身分</b>            |        |        |        |        |        |
| 中高齡                    | 360    | 41.2%  | 25.4%  | 30.2%  | 3.2%   |
| 高齡                     | 65     | 41.5%  | 19.4%  | 34.6%  | 4.5%   |
| <b>*居住地區</b>           |        |        |        |        |        |
| 臺中市                    | 236    | 43.6%  | 24.1%  | 26.9%  | 5.4%   |
| 彰化縣                    | 129    | 34.0%  | 28.5%  | 37.5%  | 0.0%   |
| 南投縣                    | 60     | 47.5%  | 17.5%  | 32.3%  | 2.7%   |
| <b>教育程度</b>            |        |        |        |        |        |
| 國小及以下                  | 42     | 50.9%  | 21.1%  | 25.2%  | 2.8%   |
| 國中                     | 93     | 32.2%  | 25.5%  | 42.3%  | 0.0%   |
| 高中職                    | 166    | 42.3%  | 23.7%  | 28.8%  | 5.2%   |
| 專科                     | 48     | 40.7%  | 24.8%  | 34.5%  | 0.0%   |
| 大學及以上                  | 76     | 44.7%  | 26.7%  | 22.6%  | 6.0%   |
| <b>*是否已請領退休金</b>       |        |        |        |        |        |
| 是                      | 118    | 44.1%  | 25.8%  | 23.1%  | 7.0%   |
| 否                      | 307    | 40.1%  | 24.0%  | 33.9%  | 2.0%   |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |        |        |        |        |
| 是                      | 23     | 64.5%  | 11.4%  | 18.9%  | 5.2%   |
| 否                      | 95     | 39.2%  | 29.3%  | 24.1%  | 7.4%   |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-34 未就業者從事部分工時工作可接受之一日工作時數與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 4 小時以內 | 5~6 小時 | 7~8 小時 | 9 小時以上 |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>總次數</b>             | 13     | 5      | 3      | 4      | 1      |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 40.3%  | 23.5%  | 34.3%  | 1.9%   |
| <b>性別</b>              |        |        |        |        |        |
| 男性                     | 6      | 26.6%  | 16.9%  | 53.8%  | 2.7%   |
| 女性                     | 7      | 52.3%  | 29.2%  | 17.3%  | 1.2%   |
| <b>年齡別</b>             |        |        |        |        |        |
| 55-59 歲                | 6      | 38.4%  | 23.1%  | 38.5%  | 0.0%   |
| 60-64 歲                | 4      | 41.0%  | 25.5%  | 29.9%  | 3.6%   |
| 65-69 歲                | 2      | 40.4%  | 20.8%  | 33.8%  | 5.0%   |
| 70-74 歲                | 1      | 48.8%  | 24.1%  | 27.1%  | 0.0%   |
| <b>年齡身分</b>            |        |        |        |        |        |
| 中高齡                    | 9      | 39.3%  | 24.0%  | 35.3%  | 1.4%   |
| 高齡                     | 3      | 42.9%  | 21.8%  | 31.8%  | 3.5%   |
| <b>居住地區</b>            |        |        |        |        |        |
| 臺中市                    | 8      | 43.9%  | 24.3%  | 30.8%  | 1.0%   |
| 彰化縣                    | 4      | 39.2%  | 21.3%  | 36.2%  | 3.3%   |
| 南投縣                    | 1      | 24.0%  | 24.5%  | 48.1%  | 3.4%   |
| <b>教育程度</b>            |        |        |        |        |        |
| 國小及以下                  | 2      | 38.7%  | 24.1%  | 34.4%  | 2.8%   |
| 國中                     | 2      | 33.2%  | 26.4%  | 36.4%  | 4.0%   |
| 高中職                    | 4      | 34.3%  | 17.8%  | 47.2%  | 0.7%   |
| 專科                     | 2      | 49.9%  | 31.4%  | 18.7%  | 0.0%   |
| 大學及以上                  | 2      | 53.2%  | 23.1%  | 20.3%  | 3.4%   |
| <b>就業情形</b>            |        |        |        |        |        |
| 待業中                    | 5      | 30.5%  | 22.6%  | 45.6%  | 1.3%   |
| 已退休，有就業需求              | 7      | 42.8%  | 23.9%  | 30.5%  | 2.8%   |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 65.3%  | 24.4%  | 10.3%  | 0.0%   |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        | 100.0% |        |        |        |
| 是                      | 6      | 36.1%  | 25.1%  | 36.3%  | 2.5%   |
| 否                      | 7      | 43.8%  | 22.1%  | 32.7%  | 1.4%   |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |        |        |        |        |
| 是                      | 2      | 34.5%  | 35.5%  | 30.0%  | 0.0%   |
| 否                      | 4      | 36.8%  | 20.9%  | 38.8%  | 3.5%   |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-35 就業者從事部分工時工作可接受之一週工作天數與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 3 天以下 | 4 天   | 5 天   | 6 天以上 |
|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| <b>總次數</b>             | 425    | 33    | 51    | 285   | 55    |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 7.8%  | 12.0% | 67.2% | 13.0% |
| <b>*性別</b>             |        |       |       |       |       |
| 男性                     | 236    | 7.3%  | 9.1%  | 66.8% | 16.8% |
| 女性                     | 189    | 8.4%  | 15.6% | 67.7% | 8.3%  |
| <b>*年齡別</b>            |        |       |       |       |       |
| 55-59 歲                | 235    | 7.9%  | 16.7% | 69.0% | 6.4%  |
| 60-64 歲                | 125    | 9.3%  | 5.8%  | 66.2% | 18.7% |
| 65-69 歲                | 51     | 4.2%  | 7.7%  | 57.8% | 30.3% |
| 70-74 歲                | 14     | 7.4%  | 4.0%  | 80.4% | 8.2%  |
| <b>*年齡身分</b>           |        |       |       |       |       |
| 中高齡                    | 360    | 8.4%  | 12.9% | 68.0% | 10.7% |
| 高齡                     | 65     | 4.9%  | 7.0%  | 62.4% | 25.7% |
| <b>居住地區</b>            |        |       |       |       |       |
| 臺中市                    | 236    | 6.0%  | 14.4% | 69.1% | 10.5% |
| 彰化縣                    | 129    | 10.3% | 9.0%  | 67.0% | 13.7% |
| 南投縣                    | 60     | 9.8%  | 9.1%  | 59.7% | 21.4% |
| <b>*教育程度</b>           |        |       |       |       |       |
| 國小及以下                  | 42     | 2.5%  | 4.7%  | 73.0% | 19.8% |
| 國中                     | 93     | 5.2%  | 10.5% | 59.6% | 24.7% |
| 高中職                    | 166    | 3.0%  | 14.7% | 73.2% | 9.1%  |
| 專科                     | 48     | 13.1% | 14.6% | 69.0% | 3.3%  |
| 大學及以上                  | 76     | 21.2% | 10.3% | 58.9% | 9.6%  |
| <b>*是否已請領退休金</b>       |        |       |       |       |       |
| 是                      | 118    | 6.2%  | 11.0% | 62.1% | 20.7% |
| 否                      | 307    | 8.5%  | 12.4% | 69.0% | 10.1% |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |       |       |       |       |
| 是                      | 23     | 16.9% | 8.0%  | 61.6% | 13.5% |
| 否                      | 95     | 3.7%  | 11.8% | 62.1% | 22.4% |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-36 未就業者從事部分工時工作可接受之一週工作天數與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 3 天以下 | 4 天   | 5 天   | 6 天以上 |
|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| <b>總次數</b>             | 13     | 1     | 1     | 8     | 2     |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 9.6%  | 9.2%  | 65.7% | 15.5% |
| <b>性別</b>              |        |       |       |       |       |
| 男性                     | 6      | 6.0%  | 4.2%  | 72.8% | 17.0% |
| 女性                     | 7      | 12.9% | 13.5% | 59.4% | 14.2% |
| <b>年齡別</b>             |        |       |       |       |       |
| 55-59 歲                | 6      | 7.6%  | 7.6%  | 70.8% | 14.0% |
| 60-64 歲                | 4      | 9.0%  | 13.8% | 65.1% | 12.1% |
| 65-69 歲                | 2      | 10.3% | 7.5%  | 57.0% | 25.2% |
| 70-74 歲                | 1      | 21.9% | 6.4%  | 58.0% | 13.7% |
| <b>年齡身分</b>            |        |       |       |       |       |
| 中高齡                    | 9      | 8.1%  | 9.9%  | 68.7% | 13.3% |
| 高齡                     | 3      | 13.8% | 7.2%  | 57.3% | 21.7% |
| <b>居住地區</b>            |        |       |       |       |       |
| 臺中市                    | 8      | 8.4%  | 9.9%  | 64.9% | 16.8% |
| 彰化縣                    | 4      | 9.6%  | 9.3%  | 64.1% | 17.0% |
| 南投縣                    | 1      | 16.2% | 5.0%  | 73.5% | 5.3%  |
| <b>教育程度</b>            |        |       |       |       |       |
| 國小及以下                  | 2      | 8.2%  | 11.5% | 64.6% | 15.7% |
| 國中                     | 2      | 10.8% | 3.0%  | 70.9% | 15.3% |
| 高中職                    | 4      | 6.9%  | 8.8%  | 66.0% | 18.3% |
| 專科                     | 2      | 10.9% | 17.9% | 62.2% | 9.0%  |
| 大學及以上                  | 2      | 14.3% | 6.3%  | 62.9% | 16.5% |
| <b>就業情形</b>            |        |       |       |       |       |
| 待業中                    | 5      | 2.9%  | 4.6%  | 75.0% | 17.5% |
| 已退休，有就業需求              | 7      | 14.0% | 11.4% | 59.4% | 15.2% |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 13.1% | 15.1% | 62.3% | 9.5%  |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |       |       |       |       |
| 是                      | 6      | 14.9% | 8.0%  | 62.5% | 14.6% |
| 否                      | 7      | 5.1%  | 10.2% | 68.4% | 16.3% |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |       |       |       |       |
| 是                      | 2      | 31.3% | 9.3%  | 55.1% | 4.3%  |
| 否                      | 4      | 8.4%  | 7.5%  | 65.5% | 18.6% |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-37 就業者期望薪資計算方式與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 按時，指按<br>實際工作時<br>數計算薪<br>資，時薪為<br>元 | 按日，指按<br>實際工作日<br>數計算薪<br>資，日薪為<br>元 | 按月，指不<br>論大小月與<br>實際工作天<br>數均發給同<br>樣薪資，月<br>薪為元 | 按件，指按<br>照實際完成<br>工作數量計<br>算薪資 | 依實際工作<br>情況計算 |
|------------------------|--------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------|---------------|
| <b>總次數</b>             | 425    | 244                                  | 51                                   | 73                                               | 54                             | 2             |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 57.5%                                | 12.1%                                | 17.2%                                            | 12.7%                          | 0.5%          |
| <b>*性別</b>             |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 男性                     | 236    | 53.4%                                | 15.3%                                | 14.3%                                            | 16.3%                          | 0.7%          |
| 女性                     | 189    | 62.7%                                | 8.0%                                 | 20.8%                                            | 8.2%                           | 0.3%          |
| <b>年齡別</b>             |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 55-59 歲                | 235    | 60.0%                                | 10.4%                                | 18.1%                                            | 11.5%                          | 0.0%          |
| 60-64 歲                | 125    | 49.9%                                | 15.0%                                | 19.4%                                            | 14.4%                          | 1.3%          |
| 65-69 歲                | 51     | 58.9%                                | 13.5%                                | 12.2%                                            | 14.3%                          | 1.1%          |
| 70-74 歲                | 14     | 78.4%                                | 8.8%                                 | 0.0%                                             | 12.8%                          | 0.0%          |
| <b>年齡身分</b>            |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 中高齡                    | 360    | 56.5%                                | 12.0%                                | 18.6%                                            | 12.5%                          | 0.4%          |
| 高齡                     | 65     | 63.0%                                | 12.5%                                | 9.7%                                             | 14.0%                          | 0.8%          |
| <b>*居住地區</b>           |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 臺中市                    | 236    | 57.5%                                | 10.7%                                | 15.9%                                            | 15.7%                          | 0.2%          |
| 彰化縣                    | 129    | 62.8%                                | 11.6%                                | 19.2%                                            | 6.4%                           | 0.0%          |
| 南投縣                    | 60     | 45.8%                                | 18.9%                                | 17.9%                                            | 14.7%                          | 2.7%          |
| <b>教育程度</b>            |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 國小及以下                  | 42     | 68.3%                                | 9.3%                                 | 2.8%                                             | 18.3%                          | 1.3%          |
| 國中                     | 93     | 59.3%                                | 8.0%                                 | 18.1%                                            | 14.6%                          | 0.0%          |
| 高中職                    | 166    | 58.5%                                | 12.0%                                | 21.2%                                            | 8.3%                           | 0.0%          |
| 專科                     | 48     | 51.7%                                | 17.0%                                | 16.1%                                            | 15.2%                          | 0.0%          |
| 大學及以上                  | 76     | 50.7%                                | 15.6%                                | 16.1%                                            | 15.5%                          | 2.1%          |
| <b>*是否已請領退休金</b>       |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 是                      | 118    | 66.6%                                | 8.8%                                 | 11.4%                                            | 11.9%                          | 1.3%          |
| 否                      | 307    | 54.0%                                | 13.4%                                | 19.4%                                            | 13.0%                          | 0.2%          |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 是                      | 23     | 72.5%                                | 2.4%                                 | 2.2%                                             | 22.9%                          | 0.0%          |
| 否                      | 95     | 65.1%                                | 10.3%                                | 13.6%                                            | 9.3%                           | 1.7%          |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-38 未就業者期望薪資計算方式與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 按時，指按<br>實際工作時<br>數計算薪<br>資，時薪為<br>元 | 按日，指按<br>實際工作日<br>數計算薪<br>資，日薪為<br>元 | 按月，指不<br>論大小月與<br>實際工作天<br>數均發給同<br>樣薪資，月<br>薪為元 | 按件，指按<br>照實際完成<br>工作數量計<br>算薪資 | 依實際工作<br>情況計算 |
|------------------------|--------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------|---------------|
| <b>總次數</b>             | 13     | 7                                    | 2                                    | 3                                                | 1                              | 0             |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 57.2%                                | 13.2%                                | 23.5%                                            | 5.4%                           | 0.7%          |
| <b>性別</b>              |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 男性                     | 6      | 46.1%                                | 15.4%                                | 30.4%                                            | 7.0%                           | 1.1%          |
| 女性                     | 7      | 67.1%                                | 11.2%                                | 17.4%                                            | 4.0%                           | 0.3%          |
| <b>年齡別</b>             |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 55-59 歲                | 6      | 56.7%                                | 11.5%                                | 29.1%                                            | 2.7%                           | 0.0%          |
| 60-64 歲                | 4      | 61.1%                                | 14.7%                                | 17.7%                                            | 4.6%                           | 1.9%          |
| 65-69 歲                | 2      | 45.9%                                | 13.9%                                | 24.6%                                            | 14.7%                          | 0.9%          |
| 70-74 歲                | 1      | 72.9%                                | 16.0%                                | 9.0%                                             | 2.1%                           | 0.0%          |
| <b>年齡身分</b>            |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 中高齡                    | 9      | 58.4%                                | 12.7%                                | 24.8%                                            | 3.4%                           | 0.7%          |
| 高齡                     | 3      | 54.2%                                | 14.5%                                | 19.8%                                            | 10.9%                          | 0.6%          |
| <b>居住地區</b>            |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 臺中市                    | 8      | 58.5%                                | 11.1%                                | 27.3%                                            | 3.1%                           | 0.0%          |
| 彰化縣                    | 4      | 56.0%                                | 13.3%                                | 16.3%                                            | 12.5%                          | 1.9%          |
| 南投縣                    | 1      | 54.2%                                | 23.7%                                | 20.7%                                            | 0.0%                           | 1.4%          |
| <b>教育程度</b>            |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 國小及以下                  | 2      | 64.4%                                | 13.6%                                | 22.0%                                            | 0.0%                           | 0.0%          |
| 國中                     | 2      | 63.9%                                | 12.2%                                | 9.2%                                             | 11.2%                          | 3.5%          |
| 高中職                    | 4      | 50.3%                                | 13.5%                                | 31.8%                                            | 4.4%                           | 0.0%          |
| 專科                     | 2      | 50.3%                                | 19.5%                                | 24.8%                                            | 5.4%                           | 0.0%          |
| 大學及以上                  | 2      | 65.7%                                | 6.4%                                 | 23.0%                                            | 4.9%                           | 0.0%          |
| <b>就業情形</b>            |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 待業中                    | 5      | 50.4%                                | 15.0%                                | 28.9%                                            | 5.7%                           | 0.0%          |
| 已退休，有就業需求              | 7      | 61.1%                                | 12.4%                                | 19.8%                                            | 5.4%                           | 1.3%          |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 64.3%                                | 10.3%                                | 21.7%                                            | 3.7%                           | 0.0%          |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 是                      | 6      | 58.1%                                | 13.3%                                | 21.6%                                            | 6.7%                           | 0.3%          |
| 否                      | 7      | 56.6%                                | 13.1%                                | 25.1%                                            | 4.2%                           | 1.0%          |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |                                      |                                      |                                                  |                                |               |
| 是                      | 2      | 71.6%                                | 13.5%                                | 12.3%                                            | 2.6%                           | 0.0%          |
| 否                      | 4      | 52.7%                                | 13.2%                                | 25.3%                                            | 8.3%                           | 0.5%          |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-39 就業者對中彰投區尋找部分工時工作容易程度與基本資料及其他變數交叉分析

|                         | 次數     | 非常<br>容易 | 還算<br>容易 | 容易<br>小計 | 不太<br>容易 | 非常不<br>容易 | 不容易<br>小計 | 不知道<br>無意見 |
|-------------------------|--------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|------------|
| <b>總次數</b>              | 425    | 11       | 104      | 115      | 160      | 90        | 250       | 60         |
| <b>總百分比</b>             | 100.0% | 2.6%     | 24.5%    | 27.1%    | 37.6%    | 21.2%     | 58.8%     | 14.1%      |
| <b>性別</b>               |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 男性                      | 236    | 2.2%     | 21.4%    | 23.6%    | 37.9%    | 24.4%     | 62.3%     | 14.1%      |
| 女性                      | 189    | 3.0%     | 28.3%    | 31.3%    | 37.3%    | 17.3%     | 54.6%     | 14.1%      |
| <b>#年齡別</b>             |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 55-59 歲                 | 235    | 1.6%     | 24.1%    | 25.7%    | 38.3%    | 18.1%     | 56.4%     | 17.9%      |
| 60-64 歲                 | 125    | 5.3%     | 27.6%    | 32.9%    | 36.0%    | 26.9%     | 62.9%     | 4.2%       |
| 65-69 歲                 | 51     | 0.0%     | 21.0%    | 21.0%    | 39.4%    | 20.6%     | 60.0%     | 19.0%      |
| 70-74 歲                 | 14     | 4.0%     | 16.4%    | 20.4%    | 33.6%    | 24.8%     | 58.4%     | 21.2%      |
| <b>年齡身分</b>             |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 中高齡                     | 360    | 2.9%     | 25.3%    | 28.2%    | 37.5%    | 21.2%     | 58.7%     | 13.1%      |
| 高齡                      | 65     | 0.8%     | 20.0%    | 20.8%    | 38.3%    | 21.5%     | 59.8%     | 19.4%      |
| <b>*居住地區</b>            |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 臺中市                     | 236    | 4.0%     | 30.2%    | 34.2%    | 35.5%    | 15.9%     | 51.4%     | 14.4%      |
| 彰化縣                     | 129    | 1.2%     | 17.6%    | 18.8%    | 42.7%    | 19.6%     | 62.3%     | 18.9%      |
| 南投縣                     | 60     | 0.0%     | 17.0%    | 17.0%    | 34.9%    | 45.7%     | 80.6%     | 2.4%       |
| <b>*教育程度</b>            |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 國小及以下                   | 42     | 0.0%     | 38.6%    | 38.6%    | 14.3%    | 28.5%     | 42.8%     | 18.6%      |
| 國中                      | 93     | 2.7%     | 10.1%    | 12.8%    | 44.0%    | 38.3%     | 82.3%     | 4.9%       |
| 高中職                     | 166    | 3.2%     | 28.0%    | 31.2%    | 42.6%    | 12.1%     | 54.7%     | 14.1%      |
| 專科                      | 48     | 5.4%     | 25.1%    | 30.5%    | 30.6%    | 26.3%     | 56.9%     | 12.6%      |
| 大學及以上                   | 76     | 0.7%     | 26.3%    | 27.0%    | 36.0%    | 13.2%     | 49.2%     | 23.8%      |
| <b>是否已請領退休金</b>         |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 是                       | 118    | 5.1%     | 19.4%    | 24.5%    | 35.3%    | 25.9%     | 61.2%     | 14.3%      |
| 否                       | 307    | 1.6%     | 26.5%    | 28.1%    | 38.5%    | 19.4%     | 57.9%     | 14.0%      |
| <b>#目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 是                       | 23     | 11.4%    | 20.1%    | 31.5%    | 10.8%    | 39.1%     | 49.9%     | 18.6%      |
| 否                       | 95     | 3.6%     | 19.2%    | 22.8%    | 41.2%    | 22.7%     | 63.9%     | 13.3%      |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

附表 1-40 未就業者對中彰投區尋找部分工時工作容易程度與基本資料及其他變數交叉分析

|                        | 次數     | 非常<br>容易 | 還算<br>容易 | 容易<br>小計 | 不太<br>容易 | 非常<br>不容易 | 不容易<br>小計 | 不知道<br>無意見 |
|------------------------|--------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|------------|
| <b>總次數</b>             | 13     | 0        | 2        | 2        | 5        | 4         | 9         | 2          |
| <b>總百分比</b>            | 100.0% | 1.6%     | 14.2%    | 15.8%    | 35.4%    | 33.1%     | 68.5%     | 15.7%      |
| <b>性別</b>              |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 男性                     | 6      | 2.7%     | 15.5%    | 18.2%    | 33.0%    | 31.3%     | 64.3%     | 17.5%      |
| 女性                     | 7      | 0.6%     | 13.0%    | 13.6%    | 37.8%    | 34.6%     | 72.4%     | 14.0%      |
| <b>年齡別</b>             |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 55-59 歲                | 6      | 2.8%     | 16.8%    | 19.6%    | 31.1%    | 37.6%     | 68.7%     | 11.7%      |
| 60-64 歲                | 4      | 0.0%     | 17.7%    | 17.7%    | 43.6%    | 22.7%     | 66.3%     | 16.0%      |
| 65-69 歲                | 2      | 1.9%     | 3.8%     | 5.7%     | 40.0%    | 32.1%     | 72.1%     | 22.2%      |
| 70-74 歲                | 1      | 0.0%     | 10.8%    | 10.8%    | 21.9%    | 45.1%     | 67.0%     | 22.2%      |
| <b>年齡身分</b>            |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 中高齡                    | 9      | 1.7%     | 17.2%    | 18.9%    | 35.8%    | 32.0%     | 67.8%     | 13.3%      |
| 高齡                     | 3      | 1.3%     | 5.9%     | 7.2%     | 34.6%    | 36.0%     | 70.6%     | 22.2%      |
| <b>居住地區</b>            |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 臺中市                    | 8      | 2.7%     | 11.0%    | 13.7%    | 33.3%    | 37.7%     | 71.0%     | 15.3%      |
| 彰化縣                    | 4      | 0.0%     | 18.9%    | 18.9%    | 40.7%    | 22.8%     | 63.5%     | 17.6%      |
| 南投縣                    | 1      | 0.0%     | 19.5%    | 19.5%    | 34.9%    | 33.0%     | 67.9%     | 12.6%      |
| <b>教育程度</b>            |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 國小及以下                  | 2      | 0.0%     | 13.4%    | 13.4%    | 41.9%    | 23.0%     | 64.9%     | 21.7%      |
| 國中                     | 2      | 7.4%     | 7.7%     | 15.1%    | 37.9%    | 18.4%     | 56.3%     | 28.6%      |
| 高中職                    | 4      | 0.5%     | 12.0%    | 12.5%    | 32.1%    | 40.8%     | 72.9%     | 14.6%      |
| 專科                     | 2      | 0.0%     | 20.9%    | 20.9%    | 24.6%    | 44.1%     | 68.7%     | 10.4%      |
| 大學及以上                  | 2      | 0.0%     | 20.5%    | 20.5%    | 46.2%    | 31.1%     | 77.3%     | 2.2%       |
| <b>就業情形</b>            |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 待業中                    | 5      | 3.8%     | 11.9%    | 15.7%    | 41.6%    | 37.7%     | 79.3%     | 5.0%       |
| 已退休，有就業需求              | 7      | 0.3%     | 17.3%    | 17.6%    | 29.2%    | 30.2%     | 59.4%     | 23.0%      |
| 無就業經驗，但有就業需求           | 1      | 0.0%     | 6.3%     | 6.3%     | 45.5%    | 30.2%     | 75.7%     | 18.0%      |
| <b>是否已請領退休金</b>        |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 是                      | 6      | 0.7%     | 14.4%    | 15.1%    | 35.0%    | 28.9%     | 63.9%     | 21.0%      |
| 否                      | 7      | 2.4%     | 14.0%    | 16.4%    | 35.9%    | 36.6%     | 72.5%     | 11.1%      |
| <b>目前退休金是否足夠支應生活所需</b> |        |          |          |          |          |           |           |            |
| 是                      | 2      | 0.0%     | 27.7%    | 27.7%    | 33.1%    | 15.7%     | 48.8%     | 23.5%      |
| 否                      | 4      | 1.0%     | 9.1%     | 10.1%    | 35.7%    | 34.1%     | 69.8%     | 20.0%      |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

註 3：加權後樣本數非整數，因樣本數均以整數(四捨五入)呈現，但樣本數可能分布於各選項中，故樣本數若大於 0 且小於 0.5 即可能有出現 0 的情形。

## 貳、事業單位

附表 2-1 是否有聘用 55 歲以上員工與基本資料及其他變數交叉分析

|                      | 次數     | 是      | 否      |
|----------------------|--------|--------|--------|
| <b>總次數</b>           | 603    | 357    | 246    |
| <b>總百分比</b>          | 100.0% | 59.2%  | 40.8%  |
| <b>縣市別</b>           |        |        |        |
| 臺中市                  | 405    | 57.2%  | 42.8%  |
| 彰化縣                  | 148    | 62.3%  | 37.7%  |
| 南投縣                  | 51     | 65.8%  | 34.2%  |
| <b>*產業別</b>          |        |        |        |
| 製造業                  | 106    | 79.8%  | 20.2%  |
| 批發及零售業               | 291    | 58.2%  | 41.8%  |
| 運輸及倉儲業               | 11     | 58.2%  | 41.8%  |
| 住宿及餐飲業               | 68     | 53.9%  | 46.1%  |
| 出版影音及資訊業             | 7      | 0.0%   | 100.0% |
| 金融及保險業               | 12     | 91.7%  | 8.3%   |
| 不動產業                 | 19     | 73.6%  | 26.4%  |
| 專業、科學及技術服務業          | 20     | 38.1%  | 61.9%  |
| 支援服務業                | 13     | 69.2%  | 30.8%  |
| 教育業                  | 2      | 0.0%   | 100.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業         | 1      | 100.0% | 0.0%   |
| 藝術、娛樂及休閒服務業          | 14     | 71.4%  | 28.6%  |
| 其他服務業                | 40     | 20.0%  | 80.0%  |
| <b>*產業大類</b>         |        |        |        |
| 製造業                  | 106    | 79.8%  | 20.2%  |
| 服務業                  | 497    | 54.8%  | 45.2%  |
| <b>*員工規模 1</b>       |        |        |        |
| 未滿 30 人              | 421    | 48.6%  | 51.4%  |
| 30~99 人              | 118    | 79.4%  | 20.6%  |
| 100~199 人            | 27     | 85.1%  | 14.9%  |
| 200~499 人            | 26     | 96.3%  | 3.7%   |
| 500 人以上              | 12     | 91.7%  | 8.3%   |
| <b>*員工規模 2</b>       |        |        |        |
| 未滿 30 人              | 421    | 48.6%  | 51.4%  |
| 30~99 人              | 118    | 79.4%  | 20.6%  |
| 100 人以上              | 65     | 90.8%  | 9.2%   |
| <b>聘用部分工時員工情形及意願</b> |        |        |        |
| 有聘用                  | 176    | 64.5%  | 35.5%  |
| 願意提供                 | 127    | 57.4%  | 42.6%  |
| 沒有聘用                 | 300    | 56.8%  | 43.2%  |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-2 是否考慮聘用 55 歲以上人員擔任基層員工與基本資料及其他變數交叉分析

|                       | 次數     | 是      | 否      |
|-----------------------|--------|--------|--------|
| <b>總次數</b>            | 603    | 348    | 255    |
| <b>總百分比</b>           | 100.0% | 57.7%  | 42.3%  |
| <b>縣市別</b>            |        |        |        |
| 臺中市                   | 404    | 54.6%  | 45.4%  |
| 彰化縣                   | 148    | 61.8%  | 38.2%  |
| 南投縣                   | 51     | 70.1%  | 29.9%  |
| <b>*產業別</b>           |        |        |        |
| 製造業                   | 106    | 67.9%  | 32.1%  |
| 批發及零售業                | 290    | 53.0%  | 47.0%  |
| 運輸及倉儲業                | 11     | 66.4%  | 33.6%  |
| 住宿及餐飲業                | 68     | 71.6%  | 28.4%  |
| 出版影音及資訊業              | 7      | 66.8%  | 33.2%  |
| 金融及保險業                | 12     | 58.5%  | 41.5%  |
| 不動產業                  | 19     | 68.7%  | 31.3%  |
| 專業、科學及技術服務業           | 20     | 33.4%  | 66.6%  |
| 支援服務業                 | 13     | 61.5%  | 38.5%  |
| 教育業                   | 2      | 0.0%   | 100.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業          | 1      | 100.0% | 0.0%   |
| 藝術、娛樂及休閒服務業           | 14     | 78.4%  | 21.6%  |
| 其他服務業                 | 40     | 37.5%  | 62.5%  |
| <b>*產業大類</b>          |        |        |        |
| 製造業                   | 106    | 67.9%  | 32.1%  |
| 服務業                   | 497    | 55.5%  | 44.5%  |
| <b>*員工規模 1</b>        |        |        |        |
| 未滿 30 人               | 420    | 52.2%  | 47.8%  |
| 30~99 人               | 118    | 61.6%  | 38.4%  |
| 100~199 人             | 27     | 85.2%  | 14.8%  |
| 200~499 人             | 26     | 88.5%  | 11.5%  |
| 500 人以上               | 12     | 83.2%  | 16.8%  |
| <b>*員工規模 2</b>        |        |        |        |
| 未滿 30 人               | 420    | 52.2%  | 47.8%  |
| 30~99 人               | 118    | 61.6%  | 38.4%  |
| 100 人以上               | 65     | 86.2%  | 13.8%  |
| <b>*聘用 55 歲以上員工情形</b> |        |        |        |
| 是                     | 357    | 66.6%  | 33.4%  |
| 否                     | 246    | 44.7%  | 55.3%  |
| <b>*聘用部分工時員工情形及意願</b> |        |        |        |
| 有聘用                   | 176    | 69.9%  | 30.1%  |
| 願意提供                  | 127    | 63.8%  | 36.2%  |
| 沒有聘用                  | 300    | 47.9%  | 52.1%  |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-3 是否考慮聘用 55 歲以上人員擔任專業員工與基本資料及其他變數交叉分析

|                       | 次數     | 是      | 否      |
|-----------------------|--------|--------|--------|
| <b>總次數</b>            | 603    | 393    | 210    |
| <b>總百分比</b>           | 100.0% | 65.2%  | 34.8%  |
| <b>縣市別</b>            |        |        |        |
| 臺中市                   | 404    | 66.5%  | 33.5%  |
| 彰化縣                   | 148    | 58.4%  | 41.6%  |
| 南投縣                   | 51     | 74.4%  | 25.6%  |
| <b>產業別</b>            |        |        |        |
| 製造業                   | 106    | 62.3%  | 37.7%  |
| 批發及零售業                | 290    | 65.8%  | 34.2%  |
| 運輸及倉儲業                | 11     | 49.9%  | 50.1%  |
| 住宿及餐飲業                | 68     | 76.1%  | 23.9%  |
| 出版影音及資訊業              | 7      | 66.8%  | 33.2%  |
| 金融及保險業                | 12     | 50.2%  | 49.8%  |
| 不動產業                  | 19     | 79.2%  | 20.8%  |
| 專業、科學及技術服務業           | 20     | 62.0%  | 38.0%  |
| 支援服務業                 | 13     | 76.8%  | 23.2%  |
| 教育業                   | 2      | 0.0%   | 100.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業          | 1      | 100.0% | 0.0%   |
| 藝術、娛樂及休閒服務業           | 14     | 78.5%  | 21.5%  |
| 其他服務業                 | 40     | 47.4%  | 52.6%  |
| <b>產業大類</b>           |        |        |        |
| 製造業                   | 106    | 62.3%  | 37.7%  |
| 服務業                   | 497    | 65.8%  | 34.2%  |
| <b>*員工規模 1</b>        |        |        |        |
| 未滿 30 人               | 420    | 59.6%  | 40.4%  |
| 30~99 人               | 118    | 73.6%  | 26.4%  |
| 100~199 人             | 27     | 85.1%  | 14.9%  |
| 200~499 人             | 26     | 80.7%  | 19.3%  |
| 500 人以上               | 12     | 100.0% | 0.0%   |
| <b>*員工規模 2</b>        |        |        |        |
| 未滿 30 人               | 420    | 59.6%  | 40.4%  |
| 30~99 人               | 118    | 73.6%  | 26.4%  |
| 100 人以上               | 65     | 86.1%  | 13.9%  |
| <b>*聘用 55 歲以上員工情形</b> |        |        |        |
| 是                     | 357    | 72.9%  | 27.1%  |
| 否                     | 246    | 54.0%  | 46.0%  |
| <b>*聘用部分工時員工情形及意願</b> |        |        |        |
| 有聘用                   | 176    | 74.5%  | 25.5%  |
| 願意提供                  | 127    | 71.8%  | 28.2%  |
| 沒有聘用                  | 300    | 56.9%  | 43.1%  |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-4 聘用部分工時員工情形及意願與基本資料及其他變數交叉分析

|                      | 次數     | 有聘用    | 願意提供  | 沒有     |
|----------------------|--------|--------|-------|--------|
| <b>總次數</b>           | 603    | 176    | 127   | 300    |
| <b>總百分比</b>          | 100.0% | 29.1%  | 21.1% | 49.8%  |
| <b>*縣市別</b>          |        |        |       |        |
| 臺中市                  | 404    | 28.3%  | 20.2% | 51.5%  |
| 彰化縣                  | 148    | 27.6%  | 18.5% | 53.9%  |
| 南投縣                  | 51     | 40.3%  | 35.9% | 23.8%  |
| <b>#產業別</b>          |        |        |       |        |
| 製造業                  | 106    | 30.3%  | 20.2% | 49.5%  |
| 批發及零售業               | 290    | 25.4%  | 20.6% | 54.0%  |
| 運輸及倉儲業               | 11     | 16.5%  | 33.7% | 49.8%  |
| 住宿及餐飲業               | 68     | 59.7%  | 23.9% | 16.4%  |
| 出版影音及資訊業             | 7      | 0.0%   | 33.6% | 66.4%  |
| 金融及保險業               | 12     | 8.3%   | 8.3%  | 83.4%  |
| 不動產業                 | 19     | 21.0%  | 21.1% | 57.9%  |
| 專業、科學及技術服務業          | 20     | 19.1%  | 23.9% | 57.0%  |
| 支援服務業                | 13     | 38.6%  | 7.6%  | 53.8%  |
| 教育業                  | 2      | 0.0%   | 0.0%  | 100.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業         | 1      | 100.0% | 0.0%  | 0.0%   |
| 藝術、娛樂及休閒服務業          | 14     | 42.7%  | 35.7% | 21.6%  |
| 其他服務業                | 40     | 17.4%  | 20.1% | 62.5%  |
| <b>產業大類</b>          |        |        |       |        |
| 製造業                  | 106    | 30.3%  | 20.2% | 49.5%  |
| 服務業                  | 497    | 28.9%  | 21.3% | 49.8%  |
| <b>*員工規模 1</b>       |        |        |       |        |
| 未滿 30 人              | 420    | 24.3%  | 21.7% | 54.0%  |
| 30~99 人              | 118    | 36.2%  | 20.5% | 43.3%  |
| 100~199 人            | 27     | 44.7%  | 22.4% | 32.9%  |
| 200~499 人            | 26     | 50.1%  | 22.9% | 27.0%  |
| 500 人以上              | 12     | 50.2%  | 0.0%  | 49.8%  |
| <b>*員工規模 2</b>       |        |        |       |        |
| 未滿 30 人              | 420    | 24.3%  | 21.7% | 54.0%  |
| 30~99 人              | 118    | 36.2%  | 20.5% | 43.3%  |
| 100 人以上              | 65     | 47.9%  | 18.5% | 33.6%  |
| <b>聘用 55 歲以上員工情形</b> |        |        |       |        |
| 是                    | 357    | 31.8%  | 20.5% | 47.7%  |
| 否                    | 246    | 25.3%  | 22.0% | 52.7%  |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-5 目前已聘用部分工時員工人數與基本資料及其他變數交叉分析

|                      | 次數     | 1 人   | 2 人   | 3 人   | 4 人以上  | 不知道   |
|----------------------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|
| <b>總次數</b>           | 176    | 48    | 35    | 25    | 66     | 2     |
| <b>總百分比</b>          | 100.0% | 27.2% | 20.0% | 14.3% | 37.4%  | 1.1%  |
| <b>縣市別</b>           |        |       |       |       |        |       |
| 臺中市                  | 115    | 26.0% | 21.8% | 14.9% | 35.5%  | 1.8%  |
| 彰化縣                  | 41     | 32.0% | 14.9% | 17.2% | 35.9%  | 0.0%  |
| 南投縣                  | 20     | 24.9% | 20.1% | 4.9%  | 50.1%  | 0.0%  |
| <b>產業別</b>           |        |       |       |       |        |       |
| 製造業                  | 32     | 36.5% | 9.0%  | 9.2%  | 45.3%  | 0.0%  |
| 批發及零售業               | 74     | 27.4% | 24.6% | 20.5% | 26.1%  | 1.4%  |
| 運輸及倉儲業               | 2      | 50.0% | 0.0%  | 50.0% | 0.0%   | 0.0%  |
| 住宿及餐飲業               | 40     | 22.5% | 20.1% | 4.9%  | 50.0%  | 2.5%  |
| 金融及保險業               | 1      | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 100.0% | 0.0%  |
| 不動產業                 | 4      | 24.8% | 50.4% | 0.0%  | 24.8%  | 0.0%  |
| 專業、科學及技術服務業          | 4      | 49.6% | 24.8% | 0.0%  | 25.6%  | 0.0%  |
| 支援服務業                | 5      | 19.8% | 0.0%  | 40.6% | 39.6%  | 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%  |
| 藝術、娛樂及休閒服務業          | 6      | 17.0% | 17.0% | 16.4% | 49.6%  | 0.0%  |
| 其他服務業                | 7      | 14.6% | 28.5% | 14.2% | 42.7%  | 0.0%  |
| <b>產業大類</b>          |        |       |       |       |        |       |
| 製造業                  | 32     | 36.5% | 9.0%  | 9.2%  | 45.3%  | 0.0%  |
| 服務業                  | 144    | 25.2% | 22.5% | 15.4% | 35.5%  | 1.4%  |
| <b>#員工規模 1</b>       |        |       |       |       |        |       |
| 未滿 30 人              | 102    | 33.3% | 29.4% | 15.7% | 21.6%  | 0.0%  |
| 30~99 人              | 43     | 23.2% | 9.6%  | 16.6% | 50.6%  | 0.0%  |
| 100~199 人            | 12     | 24.7% | 0.0%  | 0.0%  | 75.3%  | 0.0%  |
| 200~499 人            | 13     | 7.7%  | 8.0%  | 15.0% | 69.3%  | 0.0%  |
| 500 人以上              | 6      | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 66.6%  | 33.4% |
| <b>#員工規模 2</b>       |        |       |       |       |        |       |
| 未滿 30 人              | 102    | 33.3% | 29.4% | 15.7% | 21.6%  | 0.0%  |
| 30~99 人              | 43     | 23.2% | 9.6%  | 16.6% | 50.6%  | 0.0%  |
| 100 人以上              | 31     | 12.8% | 3.4%  | 6.3%  | 71.0%  | 6.5%  |
| <b>聘用 55 歲以上員工情形</b> |        |       |       |       |        |       |
| 是                    | 114    | 25.4% | 16.9% | 14.1% | 42.7%  | 0.9%  |
| 否                    | 62     | 30.5% | 25.8% | 14.6% | 27.5%  | 1.6%  |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-6 55 歲以上部分工時員工人數與基本資料及其他變數交叉分析

|                       | 次數     | 0 人    | 1 人    | 2 人    | 3 人以上 | 不知道   |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|
| <b>總次數</b>            | 176    | 123    | 19     | 14     | 19    | 1     |
| <b>總百分比</b>           | 100.0% | 70.2%  | 10.6%  | 7.9%   | 10.7% | 0.6%  |
| <b>縣市別</b>            |        |        |        |        |       |       |
| 臺中市                   | 115    | 70.5%  | 9.6%   | 8.7%   | 10.3% | 0.9%  |
| 彰化縣                   | 41     | 71.7%  | 11.3%  | 7.4%   | 9.6%  | 0.0%  |
| 南投縣                   | 20     | 65.4%  | 14.9%  | 4.8%   | 14.9% | 0.0%  |
| <b>#產業別</b>           |        |        |        |        |       |       |
| 製造業                   | 32     | 45.5%  | 18.2%  | 9.0%   | 27.3% | 0.0%  |
| 批發及零售業                | 74     | 80.9%  | 9.5%   | 6.8%   | 1.4%  | 1.4%  |
| 運輸及倉儲業                | 2      | 100.0% | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%  | 0.0%  |
| 住宿及餐飲業                | 40     | 70.0%  | 7.6%   | 9.9%   | 12.5% | 0.0%  |
| 金融及保險業                | 1      | 0.0%   | 0.0%   | 100.0% | 0.0%  | 0.0%  |
| 不動產業                  | 4      | 100.0% | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%  | 0.0%  |
| 專業、科學及技術服務業           | 4      | 74.4%  | 0.0%   | 25.6%  | 0.0%  | 0.0%  |
| 支援服務業                 | 5      | 80.2%  | 0.0%   | 0.0%   | 19.8% | 0.0%  |
| 醫療保健及社會工作服務業          | 1      | 0.0%   | 100.0% | 0.0%   | 0.0%  | 0.0%  |
| 藝術、娛樂及休閒服務業           | 6      | 67.1%  | 0.0%   | 0.0%   | 32.9% | 0.0%  |
| 其他服務業                 | 7      | 57.0%  | 28.8%  | 0.0%   | 14.2% | 0.0%  |
| <b>#產業大類</b>          |        |        |        |        |       |       |
| 製造業                   | 32     | 45.5%  | 18.2%  | 9.0%   | 27.3% | 0.0%  |
| 服務業                   | 144    | 75.7%  | 8.9%   | 7.7%   | 7.0%  | 0.7%  |
| <b>#員工規模 1</b>        |        |        |        |        |       |       |
| 未滿 30 人               | 102    | 75.6%  | 10.8%  | 7.8%   | 5.8%  | 0.0%  |
| 30~99 人               | 43     | 63.7%  | 13.1%  | 4.7%   | 18.5% | 0.0%  |
| 100~199 人             | 12     | 67.0%  | 16.4%  | 0.0%   | 16.6% | 0.0%  |
| 200~499 人             | 13     | 53.5%  | 0.0%   | 23.3%  | 23.2% | 0.0%  |
| 500 人以上               | 6      | 67.3%  | 0.0%   | 15.9%  | 0.0%  | 16.8% |
| <b>員工規模 2</b>         |        |        |        |        |       |       |
| 未滿 30 人               | 102    | 75.6%  | 10.8%  | 7.8%   | 5.8%  | 0.0%  |
| 30~99 人               | 43     | 63.7%  | 13.1%  | 4.7%   | 18.5% | 0.0%  |
| 100 人以上               | 31     | 61.3%  | 6.3%   | 12.9%  | 16.2% | 3.3%  |
| <b>#聘用 55 歲以上員工情形</b> |        |        |        |        |       |       |
| 是                     | 114    | 56.5%  | 15.5%  | 11.4%  | 15.7% | 0.9%  |
| 否                     | 62     | 95.2%  | 1.6%   | 1.6%   | 1.6%  | 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，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-7 是否針對部分工時員工訂定「固定」的正常上班時間與基本資料及其他變數交叉分析

|                      | 次數     | 有(含書面或口頭約定)<br>「固定」的正常工作時<br>間者) | 沒有(「沒有」書面、口<br>頭約定或「排班不固定」<br>者) |
|----------------------|--------|----------------------------------|----------------------------------|
| <b>總次數</b>           | 176    | 98                               | 78                               |
| <b>總百分比</b>          | 100.0% | 55.5%                            | 44.5%                            |
| <b>縣市別</b>           |        |                                  |                                  |
| 臺中市                  | 115    | 57.3%                            | 42.7%                            |
| 彰化縣                  | 41     | 55.7%                            | 44.3%                            |
| 南投縣                  | 20     | 45.2%                            | 54.8%                            |
| <b>產業別</b>           |        |                                  |                                  |
| 製造業                  | 32     | 63.4%                            | 36.6%                            |
| 批發及零售業               | 74     | 58.9%                            | 41.1%                            |
| 運輸及倉儲業               | 2      | 50.0%                            | 50.0%                            |
| 住宿及餐飲業               | 40     | 47.5%                            | 52.5%                            |
| 金融及保險業               | 1      | 100.0%                           | 0.0%                             |
| 不動產業                 | 4      | 75.2%                            | 24.8%                            |
| 專業、科學及技術服務業          | 4      | 24.8%                            | 75.2%                            |
| 支援服務業                | 5      | 40.0%                            | 60.0%                            |
| 醫療保健及社會工作服務業         | 1      | 100.0%                           | 0.0%                             |
| 藝術、娛樂及休閒服務業          | 6      | 49.8%                            | 50.2%                            |
| 其他服務業                | 7      | 43.0%                            | 57.0%                            |
| <b>產業大類</b>          |        |                                  |                                  |
| 製造業                  | 32     | 63.4%                            | 36.6%                            |
| 服務業                  | 144    | 53.8%                            | 46.2%                            |
| <b>員工規模 1</b>        |        |                                  |                                  |
| 未滿 30 人              | 102    | 58.0%                            | 42.0%                            |
| 30~99 人              | 43     | 52.6%                            | 47.4%                            |
| 100~199 人            | 12     | 58.2%                            | 41.8%                            |
| 200~499 人            | 13     | 46.3%                            | 53.7%                            |
| 500 人以上              | 6      | 49.7%                            | 50.3%                            |
| <b>員工規模 2</b>        |        |                                  |                                  |
| 未滿 30 人              | 102    | 58.0%                            | 42.0%                            |
| 30~99 人              | 43     | 52.6%                            | 47.4%                            |
| 100 人以上              | 31     | 51.6%                            | 48.4%                            |
| <b>聘用 55 歲以上員工情形</b> |        |                                  |                                  |
| 是                    | 114    | 54.2%                            | 45.8%                            |
| 否                    | 62     | 58.0%                            | 42.0%                            |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

適合銀髮勞動力從事部分工時工作職缺類型調查

附表 2-8 有聘用或願意提供部分工時薪資計算方式與基本資料及其他變數交叉分析

|                      | 次數     | 按時，指按<br>實際工作時<br>數計算薪資 | 按日，指按<br>實際工作日<br>數計算薪資 | 按月，指不<br>論大小月與<br>實際工作天<br>數均發給同<br>樣薪資 | 按件，指按<br>照實際完成<br>工作數量計<br>算薪資 | 不一定，依<br>實際工作情<br>況決定 |
|----------------------|--------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| <b>總次數</b>           | 407    | 329                     | 23                      | 31                                      | 21                             | 3                     |
| <b>總百分比</b>          | 100.0% | 80.9%                   | 5.7%                    | 7.6%                                    | 5.1%                           | 0.7%                  |
| <b>縣市別</b>           |        |                         |                         |                                         |                                |                       |
| 臺中市                  | 268    | 82.1%                   | 6.4%                    | 6.7%                                    | 4.4%                           | 0.4%                  |
| 彰化縣                  | 99     | 80.7%                   | 4.0%                    | 9.2%                                    | 4.0%                           | 2.1%                  |
| 南投縣                  | 40     | 72.0%                   | 5.2%                    | 10.2%                                   | 12.6%                          | 0.0%                  |
| <b>產業別</b>           |        |                         |                         |                                         |                                |                       |
| 製造業                  | 76     | 76.9%                   | 6.4%                    | 9.0%                                    | 6.4%                           | 1.3%                  |
| 批發及零售業               | 188    | 80.5%                   | 8.1%                    | 7.6%                                    | 2.7%                           | 1.1%                  |
| 運輸及倉儲業               | 8      | 74.7%                   | 0.0%                    | 12.6%                                   | 12.7%                          | 0.0%                  |
| 住宿及餐飲業               | 62     | 93.4%                   | 0.0%                    | 3.3%                                    | 3.3%                           | 0.0%                  |
| 出版影音及資訊業             | 2      | 100.0%                  | 0.0%                    | 0.0%                                    | 0.0%                           | 0.0%                  |
| 金融及保險業               | 5      | 60.2%                   | 0.0%                    | 39.8%                                   | 0.0%                           | 0.0%                  |
| 不動產業                 | 8      | 62.4%                   | 12.8%                   | 12.4%                                   | 12.4%                          | 0.0%                  |
| 專業、科學及技術服務業          | 13     | 92.7%                   | 0.0%                    | 0.0%                                    | 7.3%                           | 0.0%                  |
| 支援服務業                | 8      | 87.6%                   | 0.0%                    | 0.0%                                    | 12.4%                          | 0.0%                  |
| 醫療保健及社會工作服務業         | 1      | 100.0%                  | 0.0%                    | 0.0%                                    | 0.0%                           | 0.0%                  |
| 藝術、娛樂及休閒服務業          | 13     | 84.7%                   | 7.6%                    | 7.7%                                    | 0.0%                           | 0.0%                  |
| 其他服務業                | 23     | 60.8%                   | 4.4%                    | 13.1%                                   | 21.7%                          | 0.0%                  |
| <b>產業大類</b>          |        |                         |                         |                                         |                                |                       |
| 製造業                  | 76     | 76.9%                   | 6.4%                    | 9.0%                                    | 6.4%                           | 1.3%                  |
| 服務業                  | 331    | 81.8%                   | 5.5%                    | 7.3%                                    | 4.8%                           | 0.6%                  |
| <b>員工規模 1</b>        |        |                         |                         |                                         |                                |                       |
| 未滿 30 人              | 276    | 78.6%                   | 7.6%                    | 6.9%                                    | 6.5%                           | 0.4%                  |
| 30~99 人              | 82     | 84.1%                   | 0.0%                    | 11.0%                                   | 2.5%                           | 2.4%                  |
| 100~199 人            | 20     | 90.1%                   | 0.0%                    | 5.0%                                    | 4.9%                           | 0.0%                  |
| 200~499 人            | 21     | 81.1%                   | 9.6%                    | 9.3%                                    | 0.0%                           | 0.0%                  |
| 500 人以上              | 8      | 100.0%                  | 0.0%                    | 0.0%                                    | 0.0%                           | 0.0%                  |
| <b>員工規模 2</b>        |        |                         |                         |                                         |                                |                       |
| 未滿 30 人              | 276    | 78.6%                   | 7.6%                    | 6.9%                                    | 6.5%                           | 0.4%                  |
| 30~99 人              | 82     | 84.1%                   | 0.0%                    | 11.0%                                   | 2.5%                           | 2.4%                  |
| 100 人以上              | 49     | 87.8%                   | 4.1%                    | 6.1%                                    | 2.0%                           | 0.0%                  |
| <b>聘用 55 歲以上員工情形</b> |        |                         |                         |                                         |                                |                       |
| 是                    | 248    | 79.9%                   | 5.2%                    | 9.3%                                    | 4.4%                           | 1.2%                  |
| 否                    | 159    | 82.2%                   | 6.4%                    | 5.1%                                    | 6.3%                           | 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，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-9 考慮透過部分工時方式補足人力缺口意願與基本資料及其他變數交叉分析

|                      | 次數     | 非常<br>有意願 | 還算<br>有意願 | 有意願<br>小計 | 不太有<br>意願 | 完全沒<br>有意願 | 沒有意<br>願小計 | 不知道/<br>無意見 |
|----------------------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|
| <b>總次數</b>           | 300    | 8         | 75        | 83        | 68        | 141        | 209        | 8           |
| <b>總百分比</b>          | 100.0% | 2.7%      | 24.9%     | 27.6%     | 22.5%     | 47.2%      | 69.7%      | 2.7%        |
| <b>縣市別</b>           |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 臺中市                  | 208    | 1.9%      | 25.8%     | 27.7%     | 22.4%     | 47.0%      | 69.4%      | 2.9%        |
| 彰化縣                  | 80     | 5.1%      | 25.2%     | 30.3%     | 20.1%     | 47.1%      | 67.2%      | 2.5%        |
| 南投縣                  | 12     | 0.0%      | 8.2%      | 8.2%      | 40.9%     | 50.9%      | 91.8%      | 0.0%        |
| <b>#產業別</b>          |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 製造業                  | 52     | 3.7%      | 29.6%     | 33.3%     | 35.2%     | 29.6%      | 64.8%      | 1.9%        |
| 批發及零售業               | 158    | 2.6%      | 26.4%     | 29.0%     | 20.6%     | 48.5%      | 69.1%      | 1.9%        |
| 運輸及倉儲業               | 6      | 0.0%      | 33.4%     | 33.4%     | 33.6%     | 33.0%      | 66.6%      | 0.0%        |
| 住宿及餐飲業               | 11     | 0.0%      | 36.1%     | 36.1%     | 0.0%      | 63.9%      | 63.9%      | 0.0%        |
| 出版影音及資訊業             | 4      | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%      | 75.0%      | 75.0%      | 25.0%       |
| 金融及保險業               | 10     | 0.0%      | 19.9%     | 19.9%     | 0.0%      | 80.1%      | 80.1%      | 0.0%        |
| 不動產業                 | 11     | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%      | 54.3%     | 45.7%      | 100.0%     | 0.0%        |
| 專業、科學及技術服務業          | 11     | 8.3%      | 33.3%     | 41.6%     | 8.3%      | 50.1%      | 58.4%      | 0.0%        |
| 支援服務業                | 7      | 0.0%      | 14.5%     | 14.5%     | 28.4%     | 57.1%      | 85.5%      | 0.0%        |
| 教育業                  | 2      | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%      | 50.5%      | 50.5%      | 49.5%       |
| 藝術、娛樂及休閒服務業          | 3      | 33.3%     | 33.3%     | 66.6%     | 33.3%     | 0.1%       | 33.4%      | 0.0%        |
| 其他服務業                | 25     | 0.0%      | 15.9%     | 15.9%     | 20.0%     | 56.2%      | 76.2%      | 7.9%        |
| <b>*產業大類</b>         |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 製造業                  | 52     | 3.7%      | 29.6%     | 33.3%     | 35.2%     | 29.6%      | 64.8%      | 1.9%        |
| 服務業                  | 248    | 2.5%      | 24.0%     | 26.5%     | 19.9%     | 50.8%      | 70.7%      | 2.8%        |
| <b>員工規模 1</b>        |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 未滿 30 人              | 227    | 3.5%      | 26.8%     | 30.3%     | 20.2%     | 47.3%      | 67.5%      | 2.2%        |
| 30~99 人              | 51     | 0.0%      | 19.6%     | 19.6%     | 33.2%     | 43.2%      | 76.4%      | 4.0%        |
| 100~199 人            | 9      | 0.0%      | 0.0%      | 0.0%      | 21.7%     | 78.3%      | 100.0%     | 0.0%        |
| 200~499 人            | 7      | 0.0%      | 28.7%     | 28.7%     | 28.0%     | 28.9%      | 56.9%      | 14.4%       |
| 500 人以上              | 6      | 0.0%      | 33.4%     | 33.4%     | 16.0%     | 50.6%      | 66.6%      | 0.0%        |
| <b>員工規模 2</b>        |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 未滿 30 人              | 227    | 3.5%      | 26.8%     | 30.3%     | 20.2%     | 47.3%      | 67.5%      | 2.2%        |
| 30~99 人              | 51     | 0.0%      | 19.6%     | 19.6%     | 33.2%     | 43.2%      | 76.4%      | 4.0%        |
| 100 人以上              | 22     | 0.0%      | 18.4%     | 18.4%     | 22.2%     | 54.8%      | 77.0%      | 4.6%        |
| <b>聘用 55 歲以上員工情形</b> |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 是                    | 170    | 2.9%      | 26.9%     | 29.8%     | 24.4%     | 44.0%      | 68.4%      | 1.8%        |
| 否                    | 130    | 2.3%      | 22.4%     | 24.7%     | 20.1%     | 51.4%      | 71.5%      | 3.8%        |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-10 政府提供企業輔導協助企業以部分工時方式補足人力缺口意願與基本資料及其他變數交叉分析

|                      | 次數     | 非常有意願 | 還算有意願 | 有意願小計 | 不太有意願  | 完全沒有有意願 | 沒有意願小計 | 不知道/無意見 |
|----------------------|--------|-------|-------|-------|--------|---------|--------|---------|
| <b>總次數</b>           | 217    | 2     | 19    | 21    | 64     | 124     | 188    | 8       |
| <b>總百分比</b>          | 100.0% | 0.9%  | 8.7%  | 9.6%  | 29.5%  | 57.3%   | 86.8%  | 3.6%    |
| <b>縣市別</b>           |        |       |       |       |        |         |        |         |
| 臺中市                  | 151    | 1.3%  | 7.9%  | 9.2%  | 30.4%  | 57.2%   | 87.6%  | 3.2%    |
| 彰化縣                  | 55     | 0.0%  | 12.7% | 12.7% | 27.5%  | 58.0%   | 85.5%  | 1.8%    |
| 南投縣                  | 11     | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 27.2%  | 54.9%   | 82.1%  | 17.9%   |
| <b>產業別</b>           |        |       |       |       |        |         |        |         |
| 製造業                  | 35     | 0.0%  | 13.9% | 13.9% | 33.3%  | 44.4%   | 77.7%  | 8.4%    |
| 批發及零售業               | 111    | 1.8%  | 5.5%  | 7.3%  | 29.1%  | 60.9%   | 90.0%  | 2.7%    |
| 運輸及倉儲業               | 4      | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 24.8%  | 75.2%   | 100.0% | 0.0%    |
| 住宿及餐飲業               | 7      | 0.0%  | 28.1% | 28.1% | 14.4%  | 57.5%   | 71.9%  | 0.0%    |
| 出版影音及資訊業             | 4      | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 25.0%  | 75.0%   | 100.0% | 0.0%    |
| 金融及保險業               | 8      | 0.0%  | 12.7% | 12.7% | 50.0%  | 37.3%   | 87.3%  | 0.0%    |
| 不動產業                 | 11     | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 44.9%  | 45.8%   | 90.7%  | 9.3%    |
| 專業、科學及技術服務業          | 7      | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 14.3%  | 85.7%   | 100.0% | 0.0%    |
| 支援服務業                | 6      | 0.0%  | 16.6% | 16.6% | 16.6%  | 66.8%   | 83.4%  | 0.0%    |
| 教育業                  | 2      | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%   | 50.5%   | 50.5%  | 49.5%   |
| 藝術、娛樂及休閒服務業          | 1      | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 100.0% | 0.0%    | 100.0% | 0.0%    |
| 其他服務業                | 21     | 0.0%  | 19.0% | 19.0% | 23.9%  | 57.1%   | 81.0%  | 0.0%    |
| <b>產業大類</b>          |        |       |       |       |        |         |        |         |
| 製造業                  | 35     | 0.0%  | 13.9% | 13.9% | 33.3%  | 44.4%   | 77.7%  | 8.4%    |
| 服務業                  | 182    | 1.1%  | 7.7%  | 8.8%  | 28.8%  | 59.7%   | 88.5%  | 2.7%    |
| <b>員工規模 1</b>        |        |       |       |       |        |         |        |         |
| 未滿 30 人              | 158    | 0.6%  | 8.2%  | 8.8%  | 29.1%  | 59.0%   | 88.1%  | 3.1%    |
| 30~99 人              | 41     | 2.5%  | 9.6%  | 12.1% | 31.7%  | 51.3%   | 83.0%  | 4.9%    |
| 100~199 人            | 9      | 0.0%  | 22.4% | 22.4% | 10.8%  | 66.8%   | 77.6%  | 0.0%    |
| 200~499 人            | 5      | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 59.4%  | 40.6%   | 100.0% | 0.0%    |
| 500 人以上              | 4      | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 25.2%  | 50.7%   | 75.9%  | 24.1%   |
| <b>員工規模 2</b>        |        |       |       |       |        |         |        |         |
| 未滿 30 人              | 158    | 0.6%  | 8.2%  | 8.8%  | 29.1%  | 59.0%   | 88.1%  | 3.1%    |
| 30~99 人              | 41     | 2.5%  | 9.6%  | 12.1% | 31.7%  | 51.3%   | 83.0%  | 4.9%    |
| 100 人以上              | 18     | 0.0%  | 11.1% | 11.1% | 27.7%  | 55.8%   | 83.5%  | 5.4%    |
| <b>聘用 55 歲以上員工情形</b> |        |       |       |       |        |         |        |         |
| 是                    | 119    | 1.7%  | 7.5%  | 9.2%  | 31.7%  | 56.6%   | 88.3%  | 2.5%    |
| 否                    | 98     | 0.0%  | 10.3% | 10.3% | 26.8%  | 57.9%   | 84.7%  | 5.0%    |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-11 是否願意聘用或提供 55 歲以上勞工部分工時工作與基本資料及其他變數交叉分析

|                      | 次數     | 非常<br>有意願 | 還算<br>有意願 | 有意願<br>小計 | 不太<br>有意願 | 完全沒<br>有意願 | 沒有意<br>願小計 | 不知道/<br>無意見 |
|----------------------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|
| <b>總次數</b>           | 407    | 50        | 227       | 277       | 61        | 60         | 121        | 9           |
| <b>總百分比</b>          | 100.0% | 12.3%     | 55.7%     | 68.0%     | 15.0%     | 14.8%      | 29.8%      | 2.2%        |
| <b>縣市別</b>           |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 臺中市                  | 268    | 12.7%     | 51.2%     | 63.9%     | 16.7%     | 16.8%      | 33.5%      | 2.6%        |
| 彰化縣                  | 99     | 11.2%     | 62.2%     | 73.4%     | 12.3%     | 13.3%      | 25.6%      | 1.0%        |
| 南投縣                  | 40     | 12.8%     | 69.1%     | 81.9%     | 10.3%     | 5.3%       | 15.6%      | 2.5%        |
| <b>#產業別</b>          |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 製造業                  | 76     | 8.9%      | 74.4%     | 83.3%     | 10.3%     | 5.1%       | 15.4%      | 1.3%        |
| 批發及零售業               | 188    | 14.6%     | 51.9%     | 66.5%     | 13.5%     | 17.8%      | 31.3%      | 2.2%        |
| 運輸及倉儲業               | 8      | 0.0%      | 50.2%     | 50.2%     | 24.9%     | 24.9%      | 49.8%      | 0.0%        |
| 住宿及餐飲業               | 62     | 14.5%     | 58.3%     | 72.8%     | 14.4%     | 11.2%      | 25.6%      | 1.6%        |
| 出版影音及資訊業             | 2      | 0.0%      | 49.5%     | 49.5%     | 50.5%     | 0.0%       | 50.5%      | 0.0%        |
| 金融及保險業               | 5      | 0.0%      | 19.9%     | 19.9%     | 19.9%     | 60.2%      | 80.1%      | 0.0%        |
| 不動產業                 | 8      | 25.0%     | 25.2%     | 50.2%     | 25.1%     | 24.7%      | 49.8%      | 0.0%        |
| 專業、科學及技術服務業          | 13     | 7.3%      | 43.0%     | 50.3%     | 21.3%     | 7.1%       | 28.4%      | 21.3%       |
| 支援服務業                | 8      | 12.8%     | 74.8%     | 87.6%     | 12.4%     | 0.0%       | 12.4%      | 0.0%        |
| 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%       | 0.0%        |
| 藝術、娛樂及休閒服務業          | 13     | 0.0%      | 84.6%     | 84.6%     | 7.7%      | 7.7%       | 15.4%      | 0.0%        |
| 其他服務業                | 23     | 13.1%     | 21.7%     | 34.8%     | 34.6%     | 30.6%      | 65.2%      | 0.0%        |
| <b>*產業大類</b>         |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 製造業                  | 76     | 8.9%      | 74.4%     | 83.3%     | 10.3%     | 5.1%       | 15.4%      | 1.3%        |
| 服務業                  | 331    | 13.1%     | 51.4%     | 64.5%     | 16.1%     | 17.0%      | 33.1%      | 2.4%        |
| <b>員工規模 1</b>        |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 未滿 30 人              | 276    | 12.0%     | 53.6%     | 65.6%     | 15.2%     | 17.1%      | 32.3%      | 2.1%        |
| 30~99 人              | 82     | 7.4%      | 63.1%     | 70.5%     | 17.2%     | 9.9%       | 27.1%      | 2.4%        |
| 100~199 人            | 20     | 15.1%     | 59.6%     | 74.7%     | 10.1%     | 15.2%      | 25.3%      | 0.0%        |
| 200~499 人            | 21     | 33.3%     | 47.6%     | 80.9%     | 9.5%      | 9.6%       | 19.1%      | 0.0%        |
| 500 人以上              | 8      | 12.6%     | 62.3%     | 74.9%     | 12.6%     | 0.0%       | 12.6%      | 12.5%       |
| <b>員工規模 2</b>        |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 未滿 30 人              | 276    | 12.0%     | 53.6%     | 65.6%     | 15.2%     | 17.1%      | 32.3%      | 2.1%        |
| 30~99 人              | 82     | 7.4%      | 63.1%     | 70.5%     | 17.2%     | 9.9%       | 27.1%      | 2.4%        |
| 100 人以上              | 49     | 22.5%     | 54.9%     | 77.4%     | 10.3%     | 10.3%      | 20.6%      | 2.0%        |
| <b>聘用 55 歲以上員工情形</b> |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 是                    | 248    | 14.1%     | 58.5%     | 72.6%     | 12.9%     | 12.5%      | 25.4%      | 2.0%        |
| 否                    | 159    | 9.5%      | 51.3%     | 60.8%     | 18.4%     | 18.4%      | 36.8%      | 2.4%        |
| <b>聘用部分工時員工情形及意願</b> |        |           |           |           |           |            |            |             |
| 有聘用                  | 176    | 14.2%     | 49.8%     | 64.0%     | 17.1%     | 16.6%      | 33.7%      | 2.3%        |
| 願意提供                 | 127    | 15.1%     | 58.1%     | 73.2%     | 10.3%     | 15.0%      | 25.3%      | 1.5%        |
| 沒有聘用                 | 104    | 5.9%      | 62.4%     | 68.3%     | 17.2%     | 11.6%      | 28.8%      | 2.9%        |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-12 政府提供促進中高齡者及高齡者就業措施認知情形與基本資料及其他變數交叉分析

|                       | 次數     | 知道    | 不知道    |
|-----------------------|--------|-------|--------|
| <b>總次數</b>            | 603    | 229   | 374    |
| <b>總百分比</b>           | 100.0% | 38.0% | 62.0%  |
| <b>縣市別</b>            |        |       |        |
| 臺中市                   | 404    | 39.9% | 60.1%  |
| 彰化縣                   | 148    | 34.2% | 65.8%  |
| 南投縣                   | 51     | 33.9% | 66.1%  |
| <b>產業別</b>            |        |       |        |
| 製造業                   | 106    | 37.5% | 62.5%  |
| 批發及零售業                | 290    | 40.1% | 59.9%  |
| 運輸及倉儲業                | 11     | 16.7% | 83.3%  |
| 住宿及餐飲業                | 68     | 43.2% | 56.8%  |
| 出版影音及資訊業              | 7      | 16.6% | 83.4%  |
| 金融及保險業                | 12     | 41.7% | 58.3%  |
| 不動產業                  | 19     | 10.7% | 89.3%  |
| 專業、科學及技術服務業           | 20     | 43.0% | 57.0%  |
| 支援服務業                 | 13     | 38.5% | 61.5%  |
| 教育業                   | 2      | 0.0%  | 100.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業          | 1      | 0.0%  | 100.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業           | 14     | 57.1% | 42.9%  |
| 其他服務業                 | 40     | 29.9% | 70.1%  |
| <b>產業大類</b>           |        |       |        |
| 製造業                   | 106    | 37.5% | 62.5%  |
| 服務業                   | 497    | 38.1% | 61.9%  |
| <b>*員工規模 1</b>        |        |       |        |
| 未滿 30 人               | 420    | 28.4% | 71.6%  |
| 30~99 人               | 118    | 49.5% | 50.5%  |
| 100~199 人             | 27     | 73.7% | 26.3%  |
| 200~499 人             | 26     | 84.5% | 15.5%  |
| 500 人以上               | 12     | 83.2% | 16.8%  |
| <b>*員工規模 2</b>        |        |       |        |
| 未滿 30 人               | 420    | 28.4% | 71.6%  |
| 30~99 人               | 118    | 49.5% | 50.5%  |
| 100 人以上               | 65     | 79.8% | 20.2%  |
| <b>*聘用 55 歲以上員工情形</b> |        |       |        |
| 是                     | 357    | 45.6% | 54.4%  |
| 否                     | 246    | 27.0% | 73.0%  |
| <b>聘用部分工時員工情形及意願</b>  |        |       |        |
| 有聘用                   | 176    | 34.7% | 65.3%  |
| 願意提供                  | 127    | 39.3% | 60.7%  |
| 沒有聘用                  | 300    | 39.4% | 60.6%  |

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

### 附錄三、深度訪談逐字稿

---

收錄於光碟中

## 附錄四、焦點座談會逐字稿

---

收錄於光碟中