

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署
「高屏澎東區中高齡及高齡者勞動市場
現況調查計畫」調查報告

委託單位： 勞 動 部 勞 動 力 發 展 署 高 屏 澎 東 分 署

執行單位： 畢 肯 市 場 研 究 股 份 有 限 公 司

中 華 民 國 1 0 8 年 1 2 月

目錄

目錄.....	I
表目錄.....	III
圖目錄.....	VII
附表目錄.....	X
摘要.....	1
第一章 緒論.....	6
第一節 調查目的.....	6
第二節 調查目標.....	7
第二章 文獻探討.....	8
第一節 全國及高屏澎東區整體勞動人口概況.....	8
第二節 全國及高屏澎東區中高齡及高齡人力概況.....	10
第三節 國內外中高齡及高齡者相關勞動力政策.....	23
第四節 高屏澎東區人口結構推估.....	37
第五節 整體產業及人力發展.....	67
第三章 調查規劃與辦理.....	80
第一節 量化調查.....	80
第二節 質化調查.....	89
第四章 調查結果分析.....	96
第一節 中高齡及高齡者端分析.....	96
第二節 事業單位端分析.....	147
第五章 高屏澎東區在地產業分析.....	181
第一節 產業擇選說明.....	181
第二節 各縣市在地產業概況.....	186



第六章 結論與建議	246
第一節 結論	246
第二節 建議	253
參考文獻	263
附錄一 調查問卷	268
一、中高齡及高齡者調查問卷	268
二、事業單位調查問卷	276
附錄二 統計附表	282
一、中高齡及高齡者	282
二、事業單位	312
附錄三 會議紀錄	338
一、問卷討論會議	338
二、專家學者討論會議	343



表目錄

表 2-1-1	全國整體勞動人口狀況	8
表 2-1-1	高屏澎東區整體勞動人口狀況	9
表 2-2-1	中高齡及高齡者人力資源狀況	10
表 2-2-2	中高齡勞動力參與率	11
表 2-2-3	高齡勞動力參與率	12
表 2-2-4	2017 年世界各主要國家中高齡及高齡勞動力參與率	13
表 2-2-5	2018 年中高齡及高齡就業者行業別分布	14
表 2-2-6	2018 年中高齡及高齡就業者職業別分布	15
表 2-2-7	2018 年中高齡及高齡就業者轉業及轉業原因	16
表 2-2-8	中高齡失業率	17
表 2-2-9	高齡失業率	17
表 2-2-10	2018 年中高齡及高齡失業者尋職方法	18
表 2-2-11	2018 年中高齡及高齡失業者有工作機會但未就業原因	18
表 2-2-12	2018 年中高齡及高齡失業者沒遇到工作機會所遭遇之困難	19
表 2-2-13	2018 年高屏澎東區中高齡及高齡人力資源狀況	19
表 2-2-14	2018 年高屏澎東區中高齡勞動力參與率	20
表 2-2-15	2018 年高屏澎東區高齡勞動力參與率	21
表 2-2-16	2018 年高屏澎東區中高齡失業率	22
表 2-2-17	2018 年高屏澎東區高齡失業率	22
表 2-4-1	高雄市 2007~2017 年出生人數分布	38
表 2-4-2	高雄市 2017 年遷徙人口	38
表 2-4-3	高雄市世代生存法參數綜整	39
表 2-4-4	高雄市 2022~2037 年人口結構推估	40
表 2-4-5	高雄市 2017~2037 年人口估算摘要	43
表 2-4-6	高雄市 2007~2017 年勞動力概況	44
表 2-4-7	高雄市 2037 年勞動力概況推估	45
表 2-4-8	屏東縣 2007~2017 年出生人數分布	45
表 2-4-9	屏東縣 2017 年遷徙人口	46
表 2-4-10	屏東縣世代生存法參數綜整	46
表 2-4-11	屏東縣 2022~2037 年人口結構推估	47
表 2-4-12	屏東縣 2017~2037 年人口估算摘要	50
表 2-4-13	屏東縣 2007~2017 年勞動力概況	51
表 2-4-14	屏東縣 2037 年勞動力概況推估	52
表 2-4-15	澎湖縣 2007~2017 年出生人數分布	52
表 2-4-16	澎湖縣 2017 年遷徙人口	53
表 2-4-17	澎湖縣世代生存法參數綜整	53
表 2-4-18	澎湖縣 2022~2037 年人口結構推估	54



表 2-4-19	澎湖縣 2017~2037 年人口估算摘要	57
表 2-4-20	澎湖縣 2007~2017 年勞動力概況	58
表 2-4-21	澎湖縣 2037 年勞動力概況推估	59
表 2-4-22	臺東縣 2007~2017 年出生人數分布	59
表 2-4-23	臺東縣 2017 年遷徙人口	60
表 2-4-24	臺東縣世代生存法參數綜整	60
表 2-4-25	臺東縣 2022~2037 年人口結構推估	61
表 2-4-26	臺東縣 2017~2037 年人口估算摘要	64
表 2-4-27	臺東縣 2007~2017 年勞動力概況	65
表 2-4-28	臺東縣 2037 年勞動力概況推估	66
表 2-5-1	臺灣地區及高屏澎東區行業別營利事業家數	67
表 2-5-2	臺灣地區及高屏澎東區行業別營利事業銷售額	68
表 2-5-3	高屏澎東區各縣市行業別營利事業家數	70
表 2-5-4	高屏澎東區各縣市行業別營利事業銷售額	71
表 2-5-5	臺灣地區及高屏澎東區行業別就業人數	72
表 2-5-6	臺灣地區及高屏澎東區職業別就業人數	73
表 2-5-7	臺灣地區 2011~2025 年行業別就業推估	75
表 2-5-8	高屏澎東區各縣市行業別就業人數	78
表 2-5-9	高屏澎東區就業者職業別就業人數	79
表 3-1-1	中高齡及高齡者端樣本配置	82
表 3-1-2	事業單位端樣本配置	85
表 3-2-1	事業單位焦點團體討論會議(業界訪談)邀約企業及人員	89
表 3-2-2	事業單位焦點團體討論會議(業界訪談)辦理時間及地點	91
表 3-2-3	焦點團體討論會議(專家學者)辦理時間及地點	94
表 4-1-1	中高齡及高齡者樣本代表性檢定表	96
表 4-1-2	經濟負擔類型分析表	100
表 4-1-3	選擇重新回歸職場之原因分析表	108
表 4-1-4	目前工作遭遇之問題分析表	109
表 4-1-5	轉職或轉業之需求協助分析表	111
表 4-1-6	自行創業之需求協助分析表	112
表 4-1-7	退休後沒有想再回職場工作之原因分析表	115
表 4-1-8	認為重新回歸職場可能遭遇之困難分析表	116
表 4-1-9	非勞動力考慮重新回歸職場之情況分析表	130
表 4-1-10	使用公立就業服務機構提供服務之經驗分析表	142
表 4-1-11	參加職業訓練會考慮之課程類型分析表	143
表 4-1-12	提高 45 歲以上勞工就業機會之協助或措施分析表	145
表 4-1-13	協助 45 歲以上勞工工作或就業之參考建議分析表	145
表 4-2-1	事業單位樣本代表性檢定表	147



表 4-2-2	企業招募員工管道分析表	151
表 4-2-3	企業未利用公立就業服務機構之原因分析表	152
表 4-2-4	企業人力招募之困難分析表	153
表 4-2-5	企業未來 1 年之計畫分析表	156
表 4-2-6	較有機會聘僱 45 歲以上基層人員之職務性質分析表	159
表 4-2-7	考慮聘僱 45 歲以上基層人員之原因分析表	159
表 4-2-8	不考慮聘僱 45 歲以上基層人員之原因分析表	160
表 4-2-9	較有機會聘僱 45 歲以上專業人員之職務性質分析表	163
表 4-2-10	考慮聘僱 45 歲以上專業人員之原因分析表	163
表 4-2-11	不考慮聘僱 45 歲以上專業人員之原因分析表	164
表 4-2-12	企業是否留用退休員工分析表	164
表 4-2-13	企業留用退休員工之主要作法分析表	165
表 4-2-14	企業不願意留用退休員工之主要考量因素分析表	165
表 4-2-15	企業提供 45 歲以上員工之協助事項分析表	166
表 4-2-16	企業使用公立就業服務機構提供服務項目之經驗分析表	167
表 4-2-17	沒有申請僱用獎助措施意願之原因分析表	170
表 4-2-18	沒有申請中高齡職務再設計服務意願之原因分析表	173
表 4-2-19	沒有申請職場學習及再適應計畫意願之原因分析表	175
表 4-2-20	有助於提高企業僱用 45 歲以上員工意願之措施分析表	177
表 4-2-21	協助 45 歲以上勞工續留職場或延緩退休之措施分析表	178
表 4-2-22	協助 45 歲以上勞工工作或就業之相關建議分析表	179
表 5-1-1	高屏澎東區 2018 年前 5 大行業別營利事業登記家數	181
表 5-1-2	高屏澎東區各縣市主要產業對應行政院主計總處標準行業別營業登記家數統計	183
表 5-2-1	高雄市 2016 年工業及服務業場所單位經營概況	186
表 5-2-2	高雄市 2017 年鋼鐵相關行業工廠校正及營運調查	190
表 5-2-3	高雄市 2017 年機械設備製造業工廠校正及營運調查	195
表 5-2-4	屏東縣 2016 年工業及服務業場所單位經營概況	203
表 5-2-5	屏東縣 2017 年金屬製品製造業工廠校正及營運調查	206
表 5-2-6	屏東縣 2017 年屏東農業生物科技園區工廠校正及營運調查	211
表 5-2-7	屏東縣 2016 年住宿及餐飲業場所單位經營概況	216
表 5-2-8	澎湖縣 2016 年工業及服務業場所單位經營概況	219
表 5-2-9	澎湖縣 2017 年食品及飼品製造業工廠校正及營運調查	223
表 5-2-10	澎湖縣 2016 年住宿及餐飲業場所單位經營概況	227
表 5-2-11	臺東縣 2016 年工業及服務業場所單位經營概況	232
表 5-2-12	臺東縣 2017 年食品及飼品製造業工廠校正及營運調查	235
表 5-2-13	臺東縣 2015 年農、牧業者經營休閒農業類型概況	240
表 5-2-14	臺東縣 2015 年農、牧業者經營方式概況	241



表 5-2-15 臺東縣 2015 年農、牧業之農牧場年底從業員工人數概況241
表 5-2-16 臺東縣 2015 年農、牧業銷售服務收入概況242



圖目錄

圖 2-2-1	近 10 年中高齡及高齡勞動力參與率變動趨勢.....	12
圖 2-4-1	高雄市 2017~2022 年人口金字塔.....	41
圖 2-4-2	高雄市 2022~2027 年人口金字塔.....	41
圖 2-4-3	高雄市 2027~2032 年人口金字塔.....	42
圖 2-4-4	高雄市 2032~2037 年人口金字塔.....	42
圖 2-4-5	屏東縣 2017~2022 年人口金字塔.....	48
圖 2-4-6	屏東縣 2022~2027 年人口金字塔.....	48
圖 2-4-7	屏東縣 2027~2032 年人口金字塔.....	49
圖 2-4-8	屏東縣 2032~2037 年人口金字塔.....	49
圖 2-4-9	澎湖縣 2017~2022 年人口金字塔.....	55
圖 2-4-10	澎湖縣 2022~2027 年人口金字塔.....	55
圖 2-4-11	澎湖縣 2027~2032 年人口金字塔.....	56
圖 2-4-12	澎湖縣 2032~2037 年人口金字塔.....	56
圖 2-4-13	臺東縣 2017~2022 年人口金字塔.....	62
圖 2-4-14	臺東縣 2022~2027 年人口金字塔.....	62
圖 2-4-15	臺東縣 2027~2032 年人口金字塔.....	63
圖 2-4-16	臺東縣 2032~2037 年人口金字塔.....	63
圖 3-2-1	焦點團體討論會議流程圖.....	95
圖 4-1-1	年齡別 2 分析圖.....	97
圖 4-1-2	勞動狀態 2 分析圖.....	97
圖 4-1-3	教育程度分析圖.....	98
圖 4-1-4	是否為家中最主要經濟來源分析圖.....	98
圖 4-1-5	撫養人數分析圖.....	99
圖 4-1-6	目前是否有經濟負擔分析圖.....	99
圖 4-1-7	工作地區分析圖.....	100
圖 4-1-8	在目前工作場所之工作年資分析圖.....	101
圖 4-1-9	目前工作行業別分析圖.....	102
圖 4-1-10	目前工作職務別分析圖.....	103
圖 4-1-11	目前工作型態分析圖.....	104
圖 4-1-12	目前工作平均月所得分析圖.....	105
圖 4-1-13	目前工作是否為退休後再就業分析圖.....	107
圖 4-1-14	目前是否有轉職或轉業計畫分析圖.....	110
圖 4-1-15	未來是否有自行創業計畫分析圖.....	111
圖 4-1-16	預計退休年齡分析圖.....	113
圖 4-1-17	退休後是否有回職場規劃分析圖.....	114
圖 4-1-18	回歸職場會考慮選擇之工作性質分析圖.....	116



圖 4-1-19	在前一個工作場所之工作時間分析圖	118
圖 4-1-20	前一份工作行業別分析圖	119
圖 4-1-21	前一份工作職務別分析圖	120
圖 4-1-22	前一份工作型態分析圖	121
圖 4-1-23	前一份工作平均月所得分析圖	122
圖 4-1-24	離開前一份工作之原因分析圖	124
圖 4-1-25	最近一次待業時間分析圖	125
圖 4-1-26	尋職方式分析圖	126
圖 4-1-27	中高齡及高齡失業者離開上一份工作後是否有再尋職分析圖	127
圖 4-1-28	中高齡及高齡失業者尋職期間是否有找到工作分析圖	128
圖 4-1-29	尋職期間未找到工作者找不到工作之原因分析圖	129
圖 4-1-30	中高齡及高齡失業者離開上一份工作後，未再尋職之原因分析圖	129
圖 4-1-31	未來就業/重新回歸職場考慮之工作條件分析圖	131
圖 4-1-32	期望工作地點通勤時間分析圖	132
圖 4-1-33	期望部分工時工作時數分析圖	133
圖 4-1-34	期望每月工作薪資分析圖	134
圖 4-1-35	未來就業/重新回歸職場考慮之工作職務分析圖	135
圖 4-1-36	未來就業/重新回歸職場考慮之工作性質分析圖	136
圖 4-1-37	最需要獲得之就業協助分析圖	138
圖 4-1-38	最需要獲得之創業協助分析圖	139
圖 4-1-39	重新回歸職場可能遭遇之困難分析圖	140
圖 4-1-40	職業訓練及參訓津貼補助認知度分析圖	141
圖 4-2-1	公司產業別分析圖	148
圖 4-2-2	公司資本額分析圖	148
圖 4-2-3	公司所在地區員工人數分析圖	149
圖 4-2-4	企業全體員工人數分析圖	149
圖 4-2-5	公司僱用 45 歲以上勞工比例分析圖	150
圖 4-2-6	公司是否有 65 歲以上員工分析圖	150
圖 4-2-7	預估短期產業景氣變化分析圖	154
圖 4-2-8	預估中長期產業景氣變化分析圖	155
圖 4-2-9	僱用 45 歲以上人員為基層員工之可能性分析圖	157
圖 4-2-10	僱用 45 歲以上人員為基層員工之年齡上限分析圖	158
圖 4-2-11	僱用 45 歲以上人員為專業員工之可能性分析圖	161
圖 4-2-12	僱用 45 歲以上人員為基層員工之年齡上限分析圖	162
圖 4-2-13	僱用獎助措施認知度分析圖	168
圖 4-2-14	僱用獎助措施申請意願分析圖	169
圖 4-2-15	中高齡職務再設計服務認知度分析圖	170
圖 4-2-16	中高齡職務再設計服務之申請意願分析圖	172



圖 4-2-17 職場學習及再適應計畫認知度分析圖	173
圖 4-2-18 職場學習及再適應計畫申請意願分析圖	174
圖 4-2-19 政府提供獎勵措施足夠性分析圖	176



附表目錄

附表 1-1	在目前工作場所之工作時間與基本資料 T 檢定及變異數分析	282
附表 1-2	目前工作行業別與基本資料交叉分析	283
附表 1-3	目前工作職務別與基本資料交叉分析	285
附表 1-4	目前工作型態與基本資料交叉分析	286
附表 1-5	目前工作平均月所得與基本資料 T 檢定及變異數分析	287
附表 1-6	目前工作是否為退休後再就業與基本資料交叉分析	288
附表 1-7	目前是否有轉職或轉業計畫與基本資料交叉分析	289
附表 1-8	未來是否有自行創業計畫與基本資料交叉分析	290
附表 1-9	預計退休年齡與基本資料 T 檢定及變異數分析	291
附表 1-10	退休後是否有回職場規劃與基本資料交叉分析	292
附表 1-11	回歸職場會考慮選擇之工作性質與基本資料交叉分析	293
附表 1-12	怯志工作者在前一個工作場所之工作時間與基本資料 T 檢定及變異數分析	294
附表 1-13	失業者前一份工作行業別與基本資料交叉分析	295
附表 1-14	怯志工作者前一份工作行業別與基本資料交叉分析	297
附表 1-15	失業者前一份工作職務別與基本資料交叉分析	299
附表 1-16	怯志工作者前一份工作職務別與基本資料交叉分析	300
附表 1-17	失業者前一份工作型態與基本資料交叉分析	301
附表 1-18	怯志工作者前一份工作型態與基本資料交叉分析	302
附表 1-19	怯志工作者前一份工作平均月所得與基本資料 T 檢定及變異數分析	303
附表 1-20	怯志工作者最近一次待業時間與基本資料 T 檢定及變異數分析	304
附表 1-21	失業者離開上一份工作後是否有再尋職與基本資料交叉分析	305
附表 1-22	失業者尋職期間是否有找到工作與基本資料交叉分析	306
附表 1-23	失業者未來就業考慮之工作職務與基本資料交叉分析	307
附表 1-24	非勞動力重新回歸職場考慮之工作職務與基本資料交叉分析	308
附表 1-25	失業者未來就業考慮之工作性質與基本資料交叉分析	309
附表 1-26	非勞動力重新回歸職場考慮之工作性質與基本資料交叉分析	310
附表 1-27	職業訓練及參訓津貼補助認知度與基本資料交叉分析	311
附表 2-1	預估短期產業景氣變化與基本資料交叉分析	312
附表 2-2	預估中長期產業景氣變化與基本資料交叉分析	314
附表 2-3	僱用 45 歲以上人員為基層員工之可能性與基本資料交叉分析	316
附表 2-4	僱用 45 歲以上人員為基層員工之年齡上限與基本資料交叉分析	318
附表 2-5	僱用 45 歲以上人員為專業員工之可能性與基本資料交叉分析	320
附表 2-6	僱用 45 歲以上人員為專業員工之年齡上限與基本資料交叉分析	322
附表 2-7	僱用獎助措施認知度與基本資料交叉分析	324
附表 2-8	僱用獎助措施申請意願與基本資料交叉分析	326



附表 2-9 中高齡職務再設計服務認知度與基本資料交叉分析	328
附表 2-10 中高齡職務再設計服務申請意願與基本資料交叉分析	330
附表 2-11 職場學習及再適應計畫認知度與基本資料交叉分析	332
附表 2-12 職場學習及再適應計畫申請意願與基本資料交叉分析	334
附表 2-13 政府提供獎勵措施足夠性與基本資料交叉分析	336



摘要

高屏澎東區中高齡及高齡者勞動市場現況調查計畫執行起訖時間為108年3月15日至108年12月16日，係以高雄市、屏東縣、澎湖縣、臺東縣四縣市為調查範圍，針對高屏澎東區之中高齡及高齡者，以及事業單位進行抽樣調查。在中高齡及高齡者部分，以居住於高屏澎東區45歲以上勞動人口，包括就業者、失業者及非勞動力為調查對象，進行就業現況調查，共計完成1,770份有效樣本，在95%信賴水準下，抽樣誤差約小於 $\pm 2.3\%$ ；在事業單位方面，則以高屏澎東區合法立案登記之公司、工廠、財團法人等為調查對象，進行企業人力運用之相關調查，共計完成400份有效樣本，在95%信賴水準下，抽樣誤差約小於 $\pm 4.9\%$ 。綜合以上調查，本計畫發現如下：

一、中高齡及高齡者調查發現

根據調查發現，高屏澎東區中高齡及高齡就業者係以從事製造業(26.7%)占多數，且以全時工作(83.7%)占大宗，整體平均工作年資約為18.59年，主要工作職務則是擔任主管及經理人員(16.1%)及專業人員(15.1%)，其目前工作平均薪資約為41,093元。在中高齡及高齡就業者中，約12.2%的目前工作為退休後再就業，主要是因為家庭開銷壓力(45.4%)，所以重新回歸職場。

對於中高齡及高齡就業者未來的規劃，約10.8%有轉職或轉業的考量，並需要政府提供推介就業及媒合(61.6%)、就業諮詢服務(58.1%)及就業津貼補助(58.1%)等協助；另有13.7%則有自行創業的打算，且需要之協助包括低利創業貸款申請(66.1%)、創業所需技能(60.6%)及相關創業研習課程(58.7%)等項目。整體來說，中高齡及高齡就業者預計退休年齡約為64.47歲，其中約27.6%仍有考慮退休後再回歸職場，但對於服務單位有性別或年齡限制(40.4%)及體能無法配合全時工作(37.3%)則是中高齡及高齡就業者對於退休後回歸職場會擔憂的問題。

在中高齡及高齡失業者方面，據調查顯示，失業者前一份工作亦以從事製造業(27.0%)為主，但所擔任之工作職務則以技術員及助理專業人員(25.0%)、基層技術工及勞力工(21.4%)居多，整體來說，失業者前一份工作平均薪資約



為39,758元，而最近一次待業時間約為4.56年。從調查中可知，失業者未來就業會考慮的工作條件包括工作地點(78.6%)，所期望的通勤時間約為30.39分鐘，對於工作型態的選擇，約28.6%會希望從事全時工作，另有21.4%則傾向選擇部分工時工作，期望每日工作時數約為5.05小時，此外，也有部分失業者表示會考慮薪資待遇(64.3%)，其中從事全時工作者希望獲得約32,287元的工作薪資，而從事部分工時工作者則期望的工作薪資約為18,587元。

失業者未來會考慮的工作性質，約93.2%會希望從事與之前工作專業相關(56.6%)或無關(36.7%)的聘僱工作，並期望獲得推介就業及媒合(53.5%)、就業諮詢服務(44.1%)及雇主僱用45歲以上勞工之補助(43.1%)等協助；另有6.8%則規劃自行創業，其需要獲得之協助包括創業諮詢及輔導(73.1%)、相關創業研習課程(73.1%)及創業期間客製化協助(73.2%)等。至於服務單位有性別或年齡限制(48.1%)或學習能力無法因應工作要求(39.0%)則是失業者對於重新回歸職場的擔憂。

對於中高齡及高齡非勞動力，約12.5%會因家庭開銷壓力，而重新回歸職場，且工作條件係以考量工作地點(84.8%)為主，期望通勤時間約為27.27分鐘，另有69.2%會考量工作型態，包括全時工時(20.2%)及部分工時(49.0%)，並期望每天平均工作時間約為4.51小時，還有77.8%的非勞動力會考慮薪資待遇，其中從事全時工作者希望獲得約29,244元的工作薪資，而從事部分工時工作者則期望的工作薪資約為18,849元。

對於非勞動力重新回歸職場會考慮的工作職務，係以64.6%傾向選擇與之前的工作專業相關的聘僱工作，另有30.1%則想從事與之前的工作專業無關的聘僱工作，且兩者會較需要獲得推介就業及媒合(44.0%)、就業津貼補助(43.9%)的協助，還有6.8%的非勞動力會選擇自行創業，並希望獲得創業所需技能(53.6%)、創業諮詢及輔導(53.2%)，以及創業期間客製化協助(52.7%)等項目。最後非勞動力認為重新回歸職場可能遭遇服務單位有性別或年齡限制(33.7%)或體能無法配合全時工作(31.5%)的問題。



二、事業單位調查發現

在事業單位調查部分，從企業僱用中高齡及高齡者的意願來看，若企業未來1年有人力需求，係以僱用中高齡及高齡者為專業員工(73.1%)的可能性高於基層員工(65.8%)，其僱用年齡上限，分別平均約為60.16歲及60.39歲。至於受訪企業願意僱用中高齡及高齡者為專業員工的原因，主要是基於經驗與人脈對公司有所助益(92.2%)，而願意聘為基層員工則是考量人員的經驗豐富(63.9%)或流動率低(45.2%)。

根據調查發現，約45.0%的受訪企業會留用退休員工，其中包括若有需求會選擇適合者留用(26.0%)、已有留用案例(14.3%)及公司有此制度(9.3%)，而企業留用退休員工之作法，主要採取工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師或監督人員等(56.1%)，以及維持原來的工作不變(55.6%)之方式。目前受訪企業有提供45歲以上員工的協助事項，係以為經驗傳承進行混齡編組(39.3%)及提供能力開發與教育訓練(36.8%)為主。

關於受訪企業對於政府提供之中高齡及高齡者就業促進措施，調查顯示，受訪企業以知道政府有提供僱用獎勵措施(25.1%)的比例較高，至於對政府提供的中高齡職務再設計服務(18.0%)及職場學習及再適應計畫(12.5%)之認知度則相對較低。除了上述政府提供之就業促進措施，受訪企業認為有助於提高企業僱用45歲以上員工意願之措施，應包含獎勵/補助企業僱用45歲以上勞工津貼(61.8%)，或透過補助45歲以上員工勞工保險費用(43.0%)之作法；再者，受訪企業認為政府若能修改退休年金給付方式，延後請領者可增加年金給付(46.0%)、提供45歲以上勞工彈性工時或縮短工時(44.8%)，以及協助企業改善工作環境(44.0%)，都是有助於協助45歲以上勞工續留職場或延緩退休之措施。

三、調查建議

(一)就業服務

- 1.協助轄區產業工會建置中高齡及高齡人才資料庫，結合相關就業服務機構之功能，提升求職與求才者之媒合，同時加強與轄區產業工會之聯繫及互動，藉此強化中高齡就業促進措施相關資訊之宣導工作。



- 2.協助有創業需求之中高齡及高齡勞工取得相關創業資訊及資源，並強化青銀創業的模式及平台，減少其創業過程中之風險。
- 3.加強宣導或落實勞動檢查，以杜絕職場年齡歧視，藉由相關就業促進措施或增加僱用誘因，鼓勵企業進用更多中高齡及高齡勞工，營造友善職場環境。
- 4.簡化申請僱用獎助津貼的行政流程，或採取電子化作業系統簡易申請及核銷程序。
- 5.鼓勵企業將屆退者回聘機制制度化，或依不同產業特性，協助企業制定合適的回聘機制，並提供相關獎勵措施以提升企業僱用意願及勞工就業意願。
- 6.鼓勵企業提供適合中高齡及高齡勞工的工作職缺或彈性工時的就業機會，亦可增加多元化職缺內容，讓中高齡及高齡勞工有更多就業機會的選擇。
- 7.挑選對中高齡及高齡人力接受度高之產業，推動中高齡及高齡者就業，並建立相關典範，以鼓勵企業進用中高齡及高齡者。

(二)職業訓練

- 1.依據區域產業特性，分別就高雄及屏北地區的製造業，屏南、澎湖及臺東地區的觀光業，以及屏南及臺東地區的農業發展推動產業人才培訓，提供中高齡及高齡勞工參與符合產業需求的職訓課程，藉此培訓區域產業所需人力。
- 2.重新盤點轄區職業訓練資源，依據產業需求開發適合中高齡及高齡勞工重返職場之職訓種類。除了強化中高齡及高齡勞工的工作技能，亦應加強重新投入職場工作的態度與觀念。
- 3.規劃中高齡員工在職訓練的完整機制，鼓勵企業帶動在職員工持續進修，加強工作技能或跨領域能力，以因應未來產業變化需求。



(三)其他政策研議

- 1.推動特定產業試行引進外籍勞工搭配僱用中高齡及高齡勞工之措施，並提供相關補助，以提高企業聘僱中高齡及高齡者之意願。
- 2.研議中高齡及高齡勞工保費補貼措施及退休者重新回歸職場之保險或醫療安全保護措施，以提升企業的進用意願。



第一章 緒論

第一節 調查目的

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

由於我國在1993年的65歲以上老年人口占總人口比率正式超過7%，成為聯合國所定義的「高齡化社會」(Ageing)，至2007年比例已達10.21%，雖比美國12%、瑞典17%、英國16%、法國16%、德國19%、荷蘭14%、日本20%為低，但高齡化社會已是不可避免的趨勢。且依據國家發展委員會人口推估報告(2018)指出，我國老年人口比例已於2018年3月底達到14.05%，正式邁入高齡社會，並將於2026年進入超高齡社會，意即每5人將有1人為65歲以上者，且自2017年2月起，高齡人口增加速度已超過幼年人口。若根據內政部戶政司戶政統計資料顯示，從高屏澎東區來看，截至2018年底，45歲至64歲的中高齡人口比例達到30.85%，其中65歲以上人口比例則占15.42%，因此，以轄區整體而言，已屬於高齡社會；若再從轄區各縣市觀之，除了高雄市65歲以上人口比例為15.01%外，其他縣市如屏東縣(16.51%)、澎湖縣(16.02%)及臺東縣(16.11%)，老年人口比例均達1成6以上。

我國近年來因高齡化社會及工作年齡人口占比下降，加上人口結構的變化，將衝擊勞動市場供需與樣態，爰此，勞動部勞動力發展署高屏澎東分署為掌握轄區內高齡化人口結構下的勞動市場概況，故透過「高屏澎東區中高齡及高齡者勞動市場現況調查計畫」執行與規劃，蒐集、整理、分析業務區域內在人口高齡化趨勢下之產業概況、求才求職樣態及未來展望等，以作為辦理職業訓練規劃或就業服務之參據。



第二節 調查目標

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

本次調查主要想瞭解高屏澎東區中高齡及高齡者的勞動市場現況，故期望能達成以下調查目標：

- 一、蒐集全國與高屏澎東區勞動市場概況統計資料，包括全國、分署轄區與分署轄區各縣市之勞動人口數及其組成(包含年齡與性別)、各產業人口就業人數與其他勞動市場統計指標等。
- 二、分析高屏澎東分署轄區內產業概況，包括各縣市轄區廠商家數產業類型統計、轄區地方產業政策、產業發展趨勢與企業產業轉型現況等。
- 三、瞭解可能影響人力運用之相關產業趨勢、中高齡與高齡者就業環境改善措施與其他國內外相關研究。
- 四、調查高屏澎東區中高齡與高齡者之就業概況、求職特性、尋職意願、求職障礙與求職條件等。
- 五、探討高屏澎東分署轄區內事業單位之產業發展趨勢與前景、產業轉型概況、對於中高齡與高齡者聘用之概況、聘用考慮因素、企業用人瓶頸與僱用中高齡與高齡者相關就業服務措施使用心得等。



第二章 文獻探討

第一節 全國及高屏澎東區整體勞動人口概況

一、全國整體勞動人口

依據行政院主計總處發布之人力資源調查，2018年15歲以上的勞動人口數為2,012萬9千人，進一步觀察近10年的趨勢，顯示從2008年起國內勞動人口數逐年成長，近10年增加約150萬6千人，成長幅度約為8.09%。

再從性別來看，女性勞動人口增加約88萬7千人，高於男性的61萬8千人，就性別成長率觀之，女性(9.41%)勞動人口的成長幅度高於男性的6.72%，達2.69個百分點。若從年齡別來看，近10年15~24歲及25~44歲的勞動人口有逐年減少的趨勢，在近10年期間，減少幅度各達8.23%及6.23%；反之，45~64歲及65歲以上的勞動人口則有顯著攀升的態勢，增加幅度則分別為21.88%及41.32%。

由以上可知，國內因少子化，正面臨年輕勞動人口下滑問題，而全國勞動人口則有趨於高齡化現象，若以此趨勢來看國內勞動人口的長期發展，國內未來勞動市場將可能出現年輕勞動力不足的困境，只能仰賴中高齡及高齡者作為勞動力的來源。

表 2-1-1 全國整體勞動人口狀況

單位：千人；百分比

年別	民間人口	性別		年齡別			
		男	女	15~24歲	25~44歲	45~64歲	65歲以上
2008	18,623	9,201	9,422	3,086	7,458	5,722	2,357
2014	19,705	9,645	10,060	3,016	7,188	6,764	2,737
2015	19,842	9,710	10,132	2,991	7,135	6,861	2,856
2016	19,962	9,755	10,207	2,952	7,085	6,921	3,004
2017	20,049	9,784	10,265	2,888	7,040	6,950	3,171
2018	20,129	9,819	10,309	2,832	6,993	6,974	3,331
2018年較2017年增減百分比	0.40	0.36	0.43	-1.94	-0.67	0.35	5.05
2018年較2008年增減百分比	8.09	6.72	9.41	-8.23	-6.23	21.88	41.32

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。



二、高屏澎東區整體勞動人口

在高屏澎東區方面，從人力資源調查發現，2018年高屏澎東區15歲以上的勞動人口數為339萬8千人，以近10年的發展來看，成長幅度約為4.65%，低於臺灣地區整體的8.09%，顯示相較於臺灣地區的整體勞動人口成長，高屏澎東區的勞動人口成長幅度相對較低。

從勞動人口的性別來看，2018年男性勞動人口數為166萬1千人，相較於2017年則減少1千人，下降幅度為0.06個百分點，呈現下滑趨勢，而女性勞動人口數則為173萬7千人，比2017年增加約5千人，亦即增加0.29個百分點。若以近10年的發展來看，男性勞動人口約增加約5萬人(3.10%)，低於女性增加的10萬1千人(5.87%)，整體來說，高屏澎東區的男女性勞動人口雖有成長，但成長幅度小於臺灣地區的男女性勞動人口的成長比例。

在年齡別部分，2018年不論15~24歲、25~44歲及45~64歲的勞動人口數，均較2017年有減少的情形。若相較於2008年，15~24歲勞動人口減少約46萬人(9.00%)，而25~44歲勞動人口則減少約15萬6千人(12.05%)；反之，45~64歲勞動人口增加約18萬1千人(17.69%)，而65歲以上勞動人口則增加約17萬2千人(41.15%)，顯示高屏澎東區中高齡及高齡勞動人口近10年的增加幅度相當高，其中65歲以上的勞動人口成長幅度，已快接近臺灣地區65歲以上(41.32%)勞動人口增加的比例。

表 2-1-2 高屏澎東區整體勞動人口狀況

單位：千人；百分比

年別	民間人口	性別		年齡別			
		男	女	15~24歲	25~44歲	45~64歲	65歲以上
2008	3,247	1,611	1,636	511	1,295	1,023	418
2014	3,370	1,655	1,715	498	1,202	1,183	487
2015	3,382	1,660	1,720	493	1,185	1,197	508
2016	3,390	1,662	1,728	484	1,168	1,202	534
2017	3,394	1,662	1,732	474	1,154	1,206	563
2018	3,398	1,661	1,737	465	1,139	1,204	590
2018年較2017年增減百分比	0.12	-0.06	0.29	-1.90	-1.30	-0.17	4.80
2018年較2008年增減百分比	4.65	3.10	5.87	-9.00	-12.05	17.69	41.15

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。



第二節 全國及高屏澎東區中高齡及高齡人力概況

一、全國中高齡及高齡勞動力

隨著經濟發展，醫療科技進步，國人平均壽命亦逐漸延長，臺灣在2018年3月底的65歲以上人口比例已超過14.0%，達到聯合國定義的高齡社會，若根據國家發展委員會(簡稱國發會)推估，在2026年老年人口比例會超過20.0%，將邁入超高齡社會，即指出我國人口結構老化的速度相當快，相對可準備因應的時間短。再者，由於人口結構的高齡化，勞動力人口與被扶養人口之間將產生巨大變遷，並且勞動力結構可能會隨之老化，再伴隨生育率的下降推波助瀾，使得改善中高齡與高齡者的勞動力參與率，開發老年族群成為新的勞動力來源之重要性大幅提升。

根據行政院主計總處人力資源調查顯示，2018年中高齡以上的勞動力人數為468萬9千人，且自2008年起中高齡以上者之勞動力呈現逐年增加之趨勢，近10年增加約101萬7千人，增加幅度約為27.7%，其中女性增加53萬2千人，高於男性的48萬5千人，就成長率來看，女性(39.15%)勞動力的成長幅度遠高於男性(20.97%)，高達18.18個百分點。若以就業者及失業者來看，中高齡以上就業者人數有逐年增加的趨勢，2018年的就業者約占460萬人較10年前增加101萬7千人(28.38%)，而失業者近5年則呈現波動起伏的態勢。

表 2-2-1 中高齡及高齡者人力資源狀況

單位：千人；百分比

年別	民間人口	勞動力					非勞動力
		合計	男	女	就業者	失業者	
2008	8,079	3,672	2,313	1,359	3,583	88	4,407
2014	9,501	4,408	2,665	1,743	4,320	87	5,094
2015	9,717	4,497	2,716	1,781	4,412	84	5,220
2016	9,925	4,579	2,749	1,829	4,485	93	5,346
2017	10,121	4,638	2,772	1,866	4,551	87	5,483
2018	10,305	4,689	2,798	1,891	4,600	88	5,616
2018年較2017年增減百分比	1.82	1.10	0.94	1.34	1.08	1.15	2.43
2018年較2008年增減百分比	27.55	27.70	20.97	39.15	28.38	0.00	27.43

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。



(一) 中高齡及高齡勞動力參與率

再就中高齡者的勞動力參與率來看，2018年中高齡勞動力參與率約為63.21%，較上年增加約0.39個百分點，若與10年前比較則增加約2.38個百分點，整體來看，有穩定成長的趨勢。在性別方面，2018年男性中高齡勞動力參與率雖較上年增加約0.61個百分點，但相較於10年前，反而減少近0.65個百分點；而女性中高齡勞動力參與率則有逐年成長的態勢，2018年的女性中高齡勞動力參與率比10年前高出約5.69個百分點，但男性中高齡勞動力參與率仍以7成以上的比例高於女性中高齡勞動力參與率，高達2成以上的幅度。

在年齡別部分，中高齡勞動力參與率呈現隨年齡增加而遞減的趨勢，據統計顯示，近5年的45~49歲勞動力參與率均達8成以上，但隨年齡提升至60~64歲時，勞動力參與率僅剩下3成6左右，減少幅度高達4成。至於教育程度的差異性相較於性別及年齡別則相對來得較小。

表 2-2-2 中高齡勞動力參與率

單位：%；百分點

年別	總計	性別		年齡				教育程度		
		男	女	45~49歲	50~54歲	55~59歲	60~64歲	國中及以下	高中(職)	大專及以上
2008	60.83	76.89	45.08	76.18	65.94	50.60	31.86	53.46	66.64	70.77
2014	61.65	75.06	48.69	80.21	69.63	54.41	35.61	55.08	64.52	67.09
2015	61.89	75.32	48.96	80.92	70.34	55.08	35.77	55.66	64.20	66.75
2016	62.42	75.48	49.88	81.68	71.44	55.67	36.35	56.89	63.96	66.78
2017	62.82	75.63	50.57	82.66	72.47	55.66	36.65	58.45	63.63	66.20
2018	63.21	76.24	50.77	83.96	73.54	55.63	36.70	60.40	63.23	65.45
2018年較2017年增減百分點	0.39	0.61	0.20	1.30	1.07	-0.03	0.05	1.95	-0.40	-0.75
2018年較2008年增減百分點	2.38	-0.65	5.69	7.78	7.60	5.03	4.84	6.94	-3.41	-5.32

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。

而2018年高齡(65歲以上者)勞動力參與率約為8.43%，較上年減少約0.15個百分點，若與10年前比較則增加約0.33個百分點，整體觀之，近10年高齡者的勞動力參與率約落在8%左右，變化幅度較小。在性別方面，近5年的男性高齡勞動力參與率約落在13%左右，而女性則落在4%左右。至於教育程度部分，國中及以下學歷之高齡者的勞動力參與率有逐年增加的趨勢，而高中(職)、大專及以上者則呈現波動起伏的態勢。



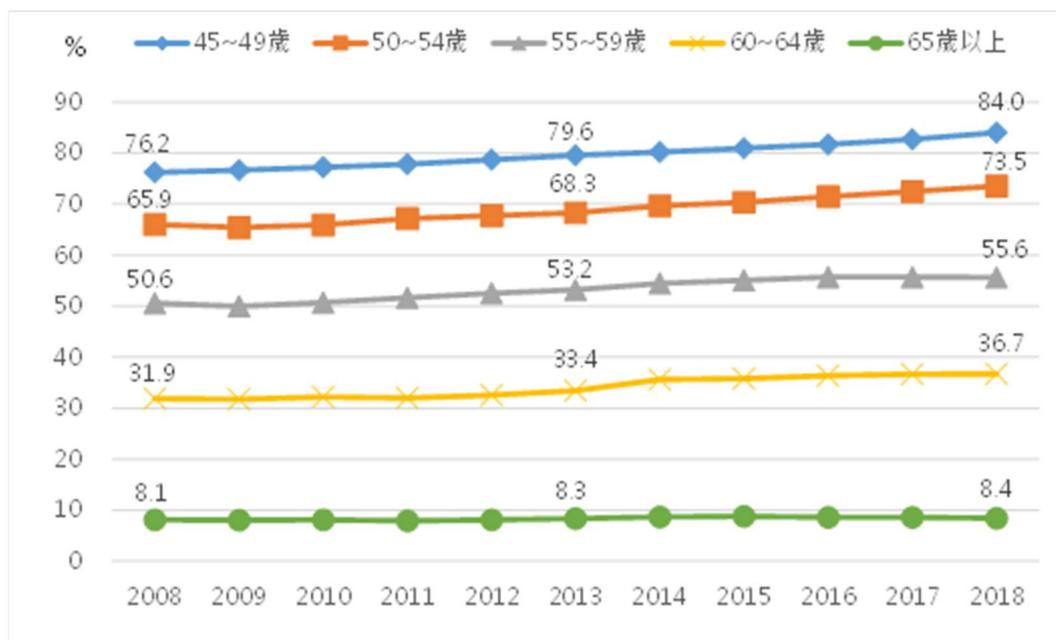
表 2-2-3 高齡勞動力參與率

單位：%；百分點

年別	總計	性別		年齡	教育程度		
		男	女	65歲以上	國中及以下	高中(職)	大專及以上
2008	8.10	11.74	4.64	8.10	8.37	7.47	6.37
2014	8.68	13.31	4.63	8.68	9.29	7.59	6.59
2015	8.78	13.58	4.64	8.78	9.44	7.52	6.91
2016	8.61	13.66	4.28	8.61	9.36	7.30	6.80
2017	8.58	13.87	4.07	8.58	9.51	8.31	5.50
2018	8.43	13.15	4.43	8.43	10.19	5.85	4.67
2018年較2017年增減百分點	-0.15	-0.72	0.36	-0.15	0.68	-1.62	-0.83
2018年較2008年增減百分點	0.33	1.41	-0.21	0.33	1.82	-2.46	-1.70

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。

由行政院主計總處人力資源調查指出，中高齡以上者的勞動力參與率隨著年齡層增加而遞減，2018年45~49歲者為84.0%、50~54歲者為73.5%、55~59歲者為55.6%，60~64歲者降至36.7%，65歲以上者則降至8.4%。若以成長率來看，近10年來中高齡及高齡各年齡組勞動力參與率均逐年成長，其中僅以60~64歲者增加4.8個百分點，65歲以上者增加0.3個百分點的幅度較低外，其他年齡組則上升超過5.0個百分點。

圖 2-2-1 近 10 年中高齡及高齡勞動力參與率變動趨勢¹¹資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。

我國即使在中高齡及高齡就業人口或勞動力參與率方面均有成長，但若將我國勞動力參與率與日本、韓國及美國等國家進行比較，發現2017年我國中高齡以上各年齡層勞動力參與率均低於日本、韓國及美國等國家(除了德國65歲以上)，且年齡愈高愈明顯、差距也愈大，尤其在55~59歲、60~64歲與65歲以上之勞動力參與率，我國分別為55.7%、36.7%及8.6%，而日、韓及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。整體來看，我國在改善中高齡及高齡者的勞動力參與率及開發中高齡與高齡者勞動力，以補充我國未來勞動力缺口，仍有可以持續努力的空間。

表 2-2-4 2017 年世界各主要國家中高齡及高齡勞動力參與率

單位：%

年齡別	中華民國	韓國	日本	新加坡	英國	德國	美國
45~49 歲	82.7	82.7	87.7	86.8	87.3	90.2	81.9
50~54 歲	72.5	79.8	86.5	82.8	85.1	88.1	78.8
55~59 歲	55.7	74.2	83.0	74.9	77.0	82.6	71.9
60~64 歲	36.7	62.5	68.1	63.6	54.1	60.8	56.5
65 歲以上	8.6	31.5	23.5	26.8	10.2	7.0	19.3

資料來源：勞動部，國際勞動統計(2017)。

(二) 中高齡及高齡勞工就業情形

在任職產業分布方面，2018年中高齡及高齡就業者以從事服務業的262萬8千人最多，約占57.1%；工業的155萬5千人(33.8%)居次；再來則是農業的41萬7千人(9.1%)。再進一步觀察各行業別，係以製造業(22.9%)所占比例最高，其次是批發及零售業，約占16.7%，再其次則是營建工程業(9.6%)。



表 2-2-5 2018 年中高齡及高齡就業者行業別分布

單位：%

行業別	總計	中高齡				高齡	
		45~49 歲	50~54 歲	55~59 歲	60~64 歲	65歲 以上	
農、林、漁、牧業	9.1	1.4	1.7	1.9	1.9	2.2	
工業	總計	33.8	11.5	10.0	7.5	3.8	1.0
	礦業及土石採取業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造業	22.9	8.4	6.7	4.9	2.3	0.6
	電力及燃氣供應業	0.4	0.1	0.0	0.0	0.2	0.0
	用水供應及污染整治業	0.9	0.3	0.2	0.2	0.2	0.0
	營建工程業	9.6	2.8	2.9	2.4	1.1	0.4
服務業	總計	57.1	18.9	16.7	11.9	6.8	2.9
	批發及零售業	16.7	5.0	4.9	3.5	2.1	1.3
	運輸及倉儲業	4.3	1.3	1.2	1.0	0.5	0.2
	住宿及餐飲業	6.2	1.8	1.8	1.4	0.9	0.4
	出版、影音製作、傳播 及資訊服務業	1.5	0.6	0.4	0.3	0.2	0.0
	金融及保險業	3.6	1.4	1.2	0.7	0.3	0.0
	不動產業	1.0	0.4	0.3	0.2	0.1	0.0
	專業、科學及技術服務 業	2.5	1.0	0.8	0.5	0.2	0.1
	支援服務業	3.4	1.0	0.9	0.8	0.5	0.2
	公共行政及國防；強制 性社會安全	3.6	1.4	1.0	0.7	0.4	0.1
	教育業	5.5	2.4	1.7	0.9	0.4	0.1
	醫療保健及社會工作服 務業	2.9	1.0	0.8	0.5	0.3	0.1
	藝術、娛樂及休閒服務 業	0.7	0.2	0.2	0.2	0.1	0.0
	其他服務業	5.2	1.5	1.4	1.1	0.7	0.4

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。

而在職業別部分，中高齡及高齡就業者係以從事技藝工作、機械設備操作及勞力工的比例最高，約占33.4%，其次是從事服務及銷售工作人員，約占19.3%，至於從事技術員及助理專業人員則位居第三，約占16.3%。



表 2-2-6 2018 年中高齡及高齡就業者職業別分布

單位：%

職業別	總計	中高齡				高齡
		45~49歲	50~54歲	55~59歲	60~64歲	65歲以上
民意代表、主管及經理人員	5.8	1.7	1.7	1.3	0.8	0.4
專業人員	8.4	3.8	2.4	1.3	0.6	0.2
技術員及助理專業人員	16.3	5.9	5.1	3.2	1.6	0.4
事務支援人員	8.5	3.5	2.7	1.5	0.7	0.1
服務及銷售工作人員	19.3	5.6	5.4	4.2	2.7	1.5
農、林、漁、牧業生產人員	8.4	1.2	1.5	1.7	1.7	2.2
技藝工作、機械設備操作及勞力工	33.4	10.1	9.5	8.1	4.3	1.4

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。

關於中高齡及高齡就業者轉業情形，根據行政院主計總處2018年5月人力運用調查資料顯示，中高齡及高齡就業者有2.15%曾在2017年間轉業，從年齡別觀察，中高齡者中以60~64歲就業移轉率為0.11%最低，而45~49歲就業移轉率0.93%最高。若從轉業原因觀察，自願離職者約占72.2%，主要原因為想更換工作地點(18.2%)居多，其次是待遇不符合期望(15.0%)，再其次則是工作環境不良(10.4%)；而非自願離職者則約占18.5%，其中因為工作場所業務緊縮或歇業者占8.4%的比例較高。

高齡就業者之就業移轉率為0.04%，從轉業原因觀察，自願離職者約占34.9%，其中以健康不良或傷病者約占16.3%的比例較高，自願(含優惠)退休(6.7%)者居次，再來則是待遇不符合期望(6.3%)者；至於非自願離職者則約占65.2%，並以季節性或臨時性工作結束(38.1%)及屆齡退休(27.1%)為主因。顯示高齡就業者較中高齡者有更高的比例是因為非自願離職而轉業。



表 2-2-7 2018 年中高齡及高齡就業者轉業及轉業原因

單位：%

轉業(原因)	總計	中高齡				高齡
		45~49歲	50~54歲	55~59歲	60~64歲	65歲以上
轉業率	2.15	0.93	0.63	0.48	0.11	0.04
自願離職	72.2	78.3	63.8	71.0	72.9	34.9
待遇不符期望	15.0	13.7	15.5	17.5	12.3	6.3
想更換工作地點	18.2	17.4	19.7	17.6	19.1	-
工作時間不適合	5.5	7.8	0.5	8.3	2.4	-
工作沒有保障	2.9	1.1	2.5	4.3	12.8	5.6
工作環境不良	10.4	14.4	4.0	11.9	7.8	-
學非所用	0.8	0.7	1.1	-	3.4	-
無前途	2.8	3.1	4.8	0.4	-	-
健康不良或傷病	7.1	7.9	7.5	6.2	1.5	16.3
女性結婚或生育	1.8	4.2	-	-	-	-
自願(含優惠)退休	1.5	0.1	-	4.8	7.6	6.7
想自行創業	4.1	6.1	3.8	-	6.2	-
其他	2.1	1.9	4.3	-	-	-
非自願離職	18.5	13.5	25.2	19.8	16.7	65.2
工作場所業務緊縮或歇業	8.4	7.8	12.0	6.7	-	-
季節性或臨時性工作結束	4.0	3.3	4.1	4.9	6.3	38.1
工作場所調整人事被資遣	1.8	1.2	-	5.4	2.0	-
女性結婚或生育	-	-	-	-	-	-
企業內部職務調動	3.7	0.9	8.2	2.8	5.9	-
屆齡退休	0.6	0.3	1.0	-	2.6	27.1
其他	-	-	-	-	-	-
自營作業(或雇主)	8.2	6.9	9.5	9.2	8.0	-
無酬家屬工作者轉任其他工作	1.1	1.2	1.5	-	2.4	-

資料來源：行政院主計總處，人力運用調查(2018)。

註：轉業率=轉業人數/就業人數。

(三) 中高齡及高齡勞工失業情形

再根據人力資源調查統計顯示，2018年中高齡及高齡失業人數為8萬8千人，較上年減少1千人或1.0%。若就年齡層觀之，2018年以45~49歲者失業率最高約為2.20%，其次依序為50~54歲(2.03%)、60~64歲(1.97%)、55~59歲(1.68%)及65歲以上(0.14%)。整體而言，在中高齡者中，除了55~59歲及60~64歲的失業率較上年各增加0.03及0.28個百分點外，其餘年齡層的失業率均較上年略減；至於高齡者的失業率也較上年略增0.02個百分點。

另一方面，若從教育程度來看，不論中高齡或高齡就業者，其失業率有



隨著教育程度增加而遞減的趨勢，這也顯示國內中高齡及高齡勞工存在低學歷高失業之情形。

表 2-2-8 中高齡失業率

單位：%；百分點

年別	總計	性別		年齡				教育程度		
		男	女	45~49 歲	50~54 歲	55~59 歲	60~64 歲	國中及以下	高中(職)	大專及以上
2008	2.54	2.95	1.85	2.76	2.65	2.33	1.38	3.04	2.54	1.65
2014	2.09	2.58	1.36	2.37	2.12	2.04	1.23	2.49	2.00	1.74
2015	1.99	2.32	1.49	2.36	2.06	1.76	1.16	2.22	1.97	1.78
2016	2.15	2.58	1.53	2.51	2.15	1.92	1.63	2.69	2.08	1.73
2017	1.99	2.35	1.47	2.26	2.05	1.65	1.71	2.48	2.02	1.53
2018	2.00	2.27	1.62	2.20	2.03	1.68	1.97	2.40	2.11	1.59
2018 年較 2017 年增減百分點	0.01	-0.08	0.15	-0.06	-0.02	0.03	0.28	-0.08	0.09	0.06
2018 年較 2008 年增減百分點	-0.54	-0.68	-0.23	-0.56	-0.62	-0.65	0.59	-0.64	-0.43	-0.06

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。

表 2-2-9 高齡失業率

單位：%；百分點

年別	總計	性別		年齡	教育程度		
		男	女	65 歲以上	國中及以下	高中(職)	大專及以上
2008	0.17	0.22	0.07	0.17	0.14	0.41	0.12
2014	0.10	0.13	0.03	0.10	0.10	0.11	0.09
2015	0.14	0.14	0.16	0.14	0.15	0.21	0.02
2016	0.17	0.14	0.27	0.17	0.20	0.23	0.01
2017	0.12	0.13	0.67	0.12	0.13	0.13	0.00
2018	0.14	0.14	0.14	0.14	0.15	0.11	0.08
2018 年較 2017 年增減百分點	0.02	0.01	-0.53	0.02	0.02	-0.02	0.08
2018 年較 2008 年增減百分點	-0.03	-0.08	0.07	-0.03	0.01	-0.30	-0.04

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。

此外，若從尋職方法來看，中高齡及高齡失業者仍以傳統管道為主，中高齡失業者係以「應徵廣告招貼」(62.5%)所占比例最高，其次是「託親友師長介紹」(58.9%)，再次之則是「向私立就業服務機構求職」(48.4%)及「向公立就業服務機構求職」(28.3%)；在高齡失業者方面，同樣以「應徵廣告招貼」(67.5%)占大宗，而「向公立就業服務機構求職」(40.4%)居次，再來則是「向私立就業服務機構求職」(21.6%)。



由中高齡及高齡失業者的尋職方式可知，對於尋求公私立就業服務機構的就業協助，兩者恰好呈現相反的選擇傾向，中高齡失業者較偏好私立就服機構，而高齡失業者反而傾向選擇公立就服機構。

表 2-2-10 2018 年中高齡及高齡失業者尋職方法

單位：%

尋職方法	中高齡	高齡
託親友師長介紹	58.9	5.5
向私立就業服務機構求職	48.4	21.6
應徵廣告招貼	62.5	67.5
向公立就業服務機構求職	28.3	40.4
參加政府考試分發	0.2	-
其他	0.3	-

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。

再依據行政院主計總處2018年5月人力運用調查資料，中高齡及高齡失業者有1萬8千人在找尋工作過程中有工作機會但未就業，其原因係以「待遇不符期待」(11.3%)的比例較高，其次則是「工作地點不理想」(5.6%)，再其次則是「工作環境不良」(2.6%)。

表 2-2-11 2018 年中高齡及高齡失業者有工作機會但未就業原因

單位：%

有工作機會但未就業原因	中高齡及高齡
待遇不符期待	11.3
工作地點不理想	5.6
工作環境不良	2.6
工作時間長短不適合	0.1
需輪班或排(輪)休	-
學非所用	-
遠景不佳(無前途)	-
興趣不合	-
其他	1.1

資料來源：行政院主計總處，人力運用調查(2018)。

另外，調查資料也顯示，對於6萬9千人未曾遇有工作機會的人而言，其尋職時所遭遇之困難以「年齡限制」(49.9%)居首，而「待遇不符期望」(25.6%)居次，再次之則為「專長技能(含證照資格)不合」(10.4%)及「找不到想要做的職業類別」(9.4%)。



表 2-2-12 2018 年中高齡及高齡失業者沒遇到工作機會所遭遇之困難

單位：%

沒遇到工作機會所遭遇之困難	中高齡及高齡
專長技能(含證照資格)不合	10.4
教育程度不合	2.1
年齡限制	49.9
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	9.4
待遇不符期望	25.6
勞動條件不理想	2.6
其他	0.2

資料來源：行政院主計總處，人力運用調查(2018)。

二、高屏澎東區中高齡及高齡勞動力現況

從行政院主計總處2018年的統計資料可知，在高屏澎東區方面，各縣市中高齡及高齡者的勞動力參與率除了澎湖縣(34.8%)低於4成外，其餘縣市均約占4成5以上，其中以屏東縣的中高齡及高齡者的勞動力參與率為49.4%最高，其次是臺東縣的48.5%，再其次則是高雄市的44.9%，且屏東縣及臺東縣均高於全國整體(45.5%)中高齡及高齡者的勞動力參與率。

在高屏澎東區的中高齡及高齡者失業率部分，僅高雄市(2.1%)高於全國整體(1.9%)中高齡及高齡者失業率，其餘縣市均較全國整體有較佳的表現。

表 2-2-13 2018 年高屏澎東區中高齡及高齡人力資源狀況

單位：千人；%

地區別	民間人口	勞動力			非勞動力	勞動力參與率	失業率
		總計	就業者	失業者			
臺灣地區	10,305	4,689	4,600	88	5,616	45.5	1.9
高雄市	1,254	563	551	12	691	44.9	2.1
屏東縣	391	193	190	2	198	49.4	1.0
澎湖縣	46	16	16	0	30	34.8	0.0
臺東縣	103	50	49	-	53	48.5	-

資料來源：行政院主計總處，人力資源統計年報(2018)。



(一)轄區中高齡及高齡勞動力參與率

再進一步觀察高屏澎東區中高齡者在性別及年齡的勞動力參與率分布情形，發現高屏澎東區的男性勞動力參與率，以屏東縣(82.8%)及臺東縣(77.7%)高於全國中高齡男性(76.2%)，分別高出6.6及1.5個百分點，其餘縣市的男性勞動力參與率均較全國中高齡男性低；而高屏澎東區的女性勞動力參與率，則以屏東縣(53.1%)及臺東縣(57.2%)高於全國中高齡女性(50.8%)，高出幅度各為2.3及6.4個百分點，至於其餘縣市的女性勞動力參與率均較全國中高齡女性低，尤其澎湖縣僅有37.9%，遠低於臺灣地區達12.9個百分點。

有關高屏澎東區中高齡者在各年齡層的勞動力參與率分布，發現在45~49歲者部分，屏東縣(86.1%)及臺東縣(84.4%)之勞動力參與率均高於全國45~49歲(84.0%)者；在50~54歲者部分，同樣除了屏東縣(76.4%)及臺東縣(75.8%)高於全國50~54歲(73.5%)者外，其餘縣市之勞動力參與率均低於全國；而在55~59歲者部分，在四個縣市中，僅澎湖縣(40.2%)低於全國55~59歲(55.6%)者之勞動力參與率；最後在60~64歲者部分，則以高雄市(36.3%)及澎湖縣(33.3%)的勞動力參與率低於全國60~64歲(36.7%)者，至於其餘縣市之勞動力參與率均高於全國比例。整體來說，在高屏澎東區，不論在性別或年齡層，均以屏東縣與臺東縣的中高齡勞動力參與率表現優於高雄市及澎湖縣。

表 2-2-14 2018 年高屏澎東區中高齡勞動力參與率

單位：%

地區別	整體	勞動力參與率					
		性別		年齡			
		男	女	45~49歲	50~54歲	55~59歲	60~64歲
臺灣地區	63.2	76.2	50.8	84.0	73.5	55.6	36.7
高雄市	62.5	75.2	50.5	83.0	72.5	55.7	36.3
屏東縣	68.2	82.8	53.1	86.1	76.4	61.6	47.9
澎湖縣	53.5	67.7	37.9	75.0	63.3	40.2	33.3
臺東縣	67.9	77.7	57.2	84.4	75.8	60.6	48.2

資料來源：行政院主計總處，人力資源統計年報(2018)。

至於高屏澎東區高齡者的勞動力參與率分布，發現在高屏澎東區中，係以屏東縣男性(20.1%)及臺東縣男性(17.6%)的勞動力參與率高於全國男性(13.1%)；而在女性方面，其勞動力參與率僅澎湖縣(2.0%)較全國女性(4.4%)



的高齡者低外，其餘縣市均優於全國。若從整體觀之，高屏澎東區男性高齡者勞動力參與率的表現仍比女性來得活躍，而就各縣市的表現來看，屏東縣及臺東縣的高齡者勞動力參與率均高於高雄市、澎湖縣及臺灣地區。

表 2-2-15 2018 年高屏澎東區高齡勞動力參與率

單位：%

地區別	整體	勞動力參與率		
		性別		年齡
		男	女	65 歲以上
臺灣地區	8.4	13.1	4.4	8.4
高雄市	8.2	12.1	4.9	8.2
屏東縣	13.0	20.1	6.8	13.0
澎湖縣	2.9	3.9	2.0	2.9
臺東縣	11.6	17.6	6.6	11.6

資料來源：行政院主計總處，人力資源統計年報(2018)。

(二)轄區中高齡及高齡失業率

在高屏澎東區中高齡者的失業率方面，在各縣市中，男性失業率僅以臺東縣(3.7%)高於全國中高齡男性(2.3%)之失業率，而其中屏東縣及澎湖縣之中高齡男性失業率甚至低於1.0%，各僅有0.9%及0.4%，呈現相當優異的表現；對於高屏澎東區之女性失業率，據統計資料顯示，四個縣市的中高齡女性失業率均高於全國中高齡女性(1.6%)。

再進一步檢視中高齡者在各年齡層的失業率分布情形，發現除了高雄市(2.2%)外，其餘縣市的45~49歲失業率均低於全國45~49歲(2.2%)者；在50~54歲部分，則顯示屏東縣(0.9%)及澎湖縣(0.3%)低於全國50~54歲(2.0%)者，僅高雄市(2.2%)之失業率相對較高；而在55~59歲部分，係以高雄市(2.8%)及臺東縣(4.2%)高於全國55~59歲(1.7%)者；最後在高屏澎東區60~64歲失業率方面，以高雄市(1.8%)及屏東縣(0.6%)低於全國60~64歲(2.0%)者之比例，其餘縣市之失業率均相對較全國高，其中更以臺東縣(14.1%)的失業率高達10.0%以上，遠比全國比例高出12.1個百分點，顯示臺東縣60~64歲者在2018年有出現高失業率的情形。

從整體來看，可以發現高屏澎東區中高齡者之失業率與全國中高齡者之趨勢截然不同，並非呈現隨年齡越長，失業率越低的態勢，反而屬於波動起



伏的情況，值得政府單位深入探究造成高屏澎東區中高齡者失業之原因，以及與全國中高齡者失業之差異性。

表 2-2-16 2018 年高屏澎東區中高齡失業率

單位：%

地區別	整體	失業率					
		性別		年齡			
		男	女	45~49 歲	50~54 歲	55~59 歲	60~64 歲
臺灣地區	2.0	2.3	1.6	2.2	2.0	1.7	2.0
高雄市	2.3	2.2	2.4	2.2	2.2	2.8	1.8
屏東縣	1.3	0.9	1.9	1.9	0.9	1.4	0.6
澎湖縣	0.9	0.4	1.9	0.5	0.3	-	4.4
臺東縣	3.2	3.7	2.5	-	-	4.2	14.1

資料來源：行政院主計總處，人力資源統計年報(2018)。

關於高屏澎東區高齡者的失業率，發現以高雄市(0.4%)及屏東縣(0.2%)略高於全國(0.1%)65歲以上者的比例，而其餘縣市則較無高齡者失業問題。若以中高齡及高齡失業率來看，高屏澎東區高齡者之失業率與全國高齡者之失業率的差異性相對顯得較小。

表 2-2-17 2018 年高屏澎東區高齡失業率

單位：%

地區別	整體	失業率		
		性別		年齡
		男	女	65 歲以上
臺灣地區	0.1	0.1	0.1	0.1
高雄市	0.4	0.3	0.4	0.4
屏東縣	0.2	-	0.6	0.2
澎湖縣	-	-	-	-
臺東縣	-	-	-	-

資料來源：行政院主計總處，人力資源統計年報(2018)。



第三節 國內外中高齡及高齡者相關勞動力政策

一、國內中高齡及高齡者就業相關政策與措施

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

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

(一)法制方面

1. 明定年齡為就業歧視之禁止項目

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

2. 強制退休年齡延長至 65 歲

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

3. 實施勞工退休新制

為保障勞工之退休金及消除雇主擔心僱用中高齡者必須負擔較高退休金之疑慮，2005年7月1日實施勞工退休新制，使雇主的僱用成本不因受僱者年齡不同而有所差異，雇主僅需依法於實際僱用期間為所僱用之勞工按月提繳退休金。



4. 延長中高齡者失業給付請領期間

為保障中高齡者失業期間的生活，於2009年4月24日修正《就業保險法》第16條，將中高齡者失業給付請領期間從最長6個月延長至9個月。

5. 推動中高齡者及高齡者就業促進法草案

為促進及提升中高齡及高齡者的勞動參與，我國於2019年10月30日初審通過《中高齡者及高齡者就業促進法》草案，藉以因應高齡化及少子化的人口結構轉變，導致未來勞動市場可能出現的勞動力短缺風險。該草案內容主要包括「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」等六項重點，各項重點包含之內容如下：

(1) 禁止年齡歧視

包括規範雇主不得以年齡為差別待遇(如招募、升遷、考績、訓練、薪資或退休等)、雇主對非年齡因素的差別待遇，負舉證責任、對申訴員工不得為不利處分，並負賠償責任等。

(2) 協助在職者穩定就業

包括提供職務再設計，排除工作障礙、辦理在職訓練，協助提升職能、獎勵雇主繼續僱用，推動世代合作等。

(3) 促進失業者就業

包括辦理職前訓練，獎勵進用失業者、提供職涯諮詢與就業媒合、創業輔導與貸款利息補貼，鼓勵青銀共同創業等。

(4) 支持退休者再就業

包括放寬雇主以定期契約僱用高齡者、建置退休人才資料庫、鼓勵經驗傳承，補助進用退休高齡者等。

(5) 推動銀髮人才服務

包括中央及地方設置銀髮服務單位、政府自辦或委辦，廣納民間參與、



倡議銀髮人力再運用，開發適合銀髮族工作機會等。

(6)開發就業機會

包括跨部會開發工作機會、表揚獎勵績優進用單位、提供雇主人力運用指引等。

(二)促進就業措施

1.僱用獎助措施

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

2.臨時工作津貼

提供特定對象失業者短期之就業安置並發給津貼，除臨時之就業安置，並鼓勵其早日返回職場，同時藉由提供臨時工作機會，以協助解決短期失業期間之生活壓力。該津貼補助係運用《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，而津貼發給之標準，係按中央主管機關公告之每小時基本工資核給，每月最高發給176小時，最長以6個月為限。

3.職場學習及再適應計畫

協助就業弱勢者就業準備及就業適應，透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應之機會，使其重返職場。依職場學習及再適應時數及中央主管機關公告之每月(或每小時)基本工資補助就業弱勢者(比照部分工時者，每週不逾35小時)，另補助用人單位(比照正常工時者，每人每月5,000元或比照部分工時者每小時25元，每週不逾35小時)工作教練輔導費。每次補助



期間最長為3個月；屬身心障礙之個案，經執行單位評估同意後得延長至6個月。

4.多元就業開發方案

為建構民間團體與政府部門間促進就業之合作夥伴關係，透過促進地方發展，提升社會福祉之計畫，創造失業者在地就業機會，其計畫類型包含由民間團體所提具有產業發展前景，而能提供或促進失業者就業之「經濟型計畫」及由各部會、直轄市、縣(市)政府或民間團體所提為增進社會公益，且具有就業促進效益之「社會型計畫」。用人單位係以弱勢族群(含中高齡者)為主要進用對象，錄取由公立就業服務機構推介之失業者，其中經濟型計畫以非自願性失業者、中高齡失業者為優先。

5.多元職業訓練

為培養及增進勞工之工作技能，政府亦提供多元職業訓練，訓練費用全免，並提供職業訓練生活津貼，其中針對特定對象(含中高齡者)失業者，每月按基本工資之60%發給補助津貼，2年內最長補助6個月，而身心障礙者最長發給12個月。

6.微型創業鳳凰貸款

協助20歲至65歲女性與設籍離島居民及中高齡者取得低利免擔保的創業貸款，貸款額度依申請人創業計畫所需資金核給，最高為新臺幣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；另有針對就業保險失業者提供創業協助，給予貸款金額最高新臺幣100萬元，貸款期限最長7年，提供免保證人、免擔保品且前3年免息、第4年起獲貸者固定負擔年息1.5%之「就業保險失業者創業貸款」；此外，還提供免費創業研習課程(入門班、進階班、精進班、數位課程)，並聘請各領域創業專家擔任創業顧問，提供創業前、中、後期之諮詢輔導陪伴機制。

7.中高齡者職務再設計計畫

該計畫之職務再設計係指為營造友善工作環境，協助中高齡及高齡者排除工作障礙，以提升工作效能，協助延後退休，所進行改善工作設備(或



機具)、提供就業輔具、改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境等五項之措施，且非屬職業安全衛生法之雇主法定責任部分。雇主提出每一申請案，依雇主將進用或已僱用之中高齡及高齡勞工，每人每年補助金額最高以新臺幣10萬元為限。

8.培力就業計畫

為結合民間團體及政府部門之人力與資源，協助重大天然災害之災後重建、區域再生發展、社會性創業或就業支持系統等創新計畫，以協助弱勢族群(含中高齡者)就業。進用人員依各職務工作性質，每人每小時勞動部公告之每小時基本工資補助，每日最高以工作8小時，每月最高以工作22日為原則；專案管理人依其專長及計畫需求，每月補助新臺幣29,200元、32,000元或34,800元。

9.個別化一案到底服務

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

10.就業諮詢及職業訓練資訊提供

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

11.北、高二區銀髮人才資源中心

因應我國工作人口日益減少趨勢，為善用高齡人口的智慧和經驗，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。

(三)小結

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

此外，對於目前實行的多項就業促進措施，上述諸如就業促進津貼實施辦法、僱用獎助津貼、職場學習及再適應計畫、中高齡職務再設計計畫、微型創業鳳凰貸款等，皆有明訂中高齡者為適用對象；然而，缺工獎勵計畫、跨域就業津貼、明師高徒計畫(已停止受理新案)等措施，雖非針對中高齡者所特別設計，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。

二、國外中高齡及高齡者相關勞動力策略

根據國際勞工組織(International Labour Organization, 簡稱ILO)於2017年所發布的國際勞動統計顯示，在55-64歲族群的勞動力參與率中，歐美國家如英國(64.1%)及美國(62.5%)，亞洲國家如日本(73.5%)及韓國(67.4%)均有達到6成以上的比例，若與我國55-64歲(46.0%)的勞動力參與率相較之下，呈現明顯的差異性；在65歲以上族群方面，英國(10.2%)、美國(18.7%)、日本(23.0%)及韓國(30.8%)等國之勞動力參與率亦優於我國的8.6%，顯示我國在推動中高齡及高齡者投入勞動市場仍有很大的努力空間。

由於世界各國為因應中高齡人口增長及人口平均餘命延長，讓中高齡或高齡者成為就業市場的重要支柱之趨勢下，許多國家都陸續針對中高齡以上者訂定相關勞動力政策。以下將針對國外為打造中高齡以上者友善職場環境，提供中高齡以上就業者薪資保障、延後退休年齡、鼓勵就業者世代間交流、設計彈性工作內容及實施高齡員工健康管理等五個部分的相關勞動力策略



進行簡要說明(黃春長、王維旒，2016)。

(一)提供中高齡以上就業者薪資保障

1.美國提供勞工貿易調整協助方案新選項

美國政府所提供之50歲以上勞工貿易調整協助方案新選項(Alternative TAA，簡稱ATAA)，係針對未具備易轉換技能之50歲以上失業勞工再就業。若其新受僱工作薪資所得低於5萬美元，則可獲得26週與原有工作薪資差額50%的補貼，2年內最高補助額不得超過1萬美元。此政策目的在於保障中高齡就業者的薪資水準，提出給予中高齡者再就業時，新、舊工作間薪資落差的補貼(行政院勞工委員會，2009)。

2.日本企業以薪資調整策略取代裁員與退休

由於日本在2000年修正《高齡者僱用安定法》，透過政府立法要求企業延後強制退休年齡，並提出「持續僱用(continued employment)」，以要求雇主必須保證勞工可以工作到65歲(周玫琪，2006)。為了配合此政策，日本企業也開始以薪資調整策略取代裁員與退休，除降低人事成本外，同時可保障中高齡的工作權益。因此，日本企業透過評估中高齡員工的生產力、工作能力進行薪資的調整，以取代裁員與退休，藉以提高中高齡員工的工作保障，同時企業可以較少的人事成本保留精熟工作技能的資深員工，並創造新的工作機會。

3.韓國採行「擴大薪資高峰」制度及「雙獲」方案

韓國為了實現勞資雙方雙贏的願景，從2003年開始，韓國信用擔保基金(Korea Credit Guarantee Fund，簡稱KCGF)與韓國的部分銀行、公共事業及大型公司開始採用「擴大薪資高峰」制度(Wage peak system)，鼓勵員工達一定年齡之後，透過降低工時與工資來替代強制退休，以提高中高齡者的勞動力參與率，所以當員工達到一定年齡之後可以選擇退休，或是選擇降低薪資以續留職場工作，藉此提供中高齡員工就業安全保障。另外，韓國政府亦透過實施「雙獲」(double-cropping)方案，針對年滿55歲者，當其工作時間少於最高工時的一半時，政府將提供工資補貼，額度為「延遲退



休最高工資」(the delayed-retiring wage peak system)的50%(每人每年300萬韓元，約新臺幣8萬6仟元)(吳惠林等，2014)。

(二)延後退休年齡

1.日本確保勞工可工作至 65 歲，退休後持續僱用

日本政府於1990年修正《高齡者僱用安定法》，制定「高年齡者等職業安定對策基本方針」，要求雇主應盡力僱用屆齡退休，但仍有工作意願的員工至65歲。1994年則再次修訂該法要點包含強制規定企業之定年年齡不得低於60歲，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。日本政府又於2000年修正《高齡者僱用安定法》，要求企業延後強制退休年齡至60歲，並提出「持續僱用」，要求雇主必須保證勞工可以工作到65歲。在2006年4月則立法實施《改正高年齡者僱用安定》，其修正內涵分為三個層次，確保勞工可工作至65歲、協助高齡者再就業，與確保多元化的就業機會。雇主須針對下列三項措施擇一辦理(甄國清、吳淑瑛、王淑女、林孝鏗、洪慧媛，2013)，分別為：

- (1)提高退休年齡至 65 歲：為配合年金給付開始年齡之延後計畫，要提升為 65 歲退休年齡；
- (2)引進定年後繼續僱用制度：指目前僱用之高齡員工，如有意願，於退休後繼續僱用之制度；
- (3)廢除定年制度：廢除退休年齡制度。

2.韓國明訂退休年齡為 60 歲以上

韓國政府於2013年5月修訂《禁止就業年齡歧視與中高齡者就業促進法》，強制規定勞工的最低退休年齡為60歲以上。該法修訂之目的在於要求各企業建立所屬員工之退休年齡應為60歲以上，並採取必要措施，根據員工退休年齡的延長，修改其薪資制度等。該法規範之生效日期將依據企業工作場所規模有所不同，2016年為國營事業與300人以上之企業，2017年為政府部門與300人以下的企業(郭振昌，2017)。



3.英國強制退休年齡提高至 65 歲

英國在人權平等委員會(Commission for Equality and Human Rights, 簡稱CEHR)的帶領之下,於2006年頒布「就業(年齡)平等條例(Employment Equality (Age) Regulations)」,除了將強制退休年齡提高至65歲,亦要求雇主須就各自企業的條件(business case),對退休者65歲之後的就業意願積極回應(Flynn, 2010; Taylor, 2008)。

(三)鼓勵就業者世代間交流

1.美國運用中高齡員工協助新進員工融入環境

對於美國企業而言,中高齡就業者豐富的經驗與成熟的工作技能是公司重要的人力資源。部分的企業採用「師徒制」策略,希望藉由這些資深員工的豐富經驗,幫助新進員工能快速融入工作環境。例如Tim Hortons是TDL集團下的一間甜甜圈專賣公司,同時也是北美甜甜圈產品界的龍頭。由於每日顧客量都非常龐大,因此員工都是處在一個快節奏的工作環境下,即便如此,該公司的中高齡員工依然能適應這樣的工作環境,同時也依賴這些資深員工填補多項的工作職缺。在其遍佈加拿大與北美的300多家門市中,該公司透過聘請這些資深員工擔任新進員工的導師,可以提高彼此人際交往能力,也能藉由新進年輕員工帶來青春、熱情的活力,藉由這樣彼此的交流,工作經驗的交換,不僅能促進團隊合作,還能發揮中高齡員工的價值(黃春長、王維旒,2016)。

2.英國讓高齡者擔任導師任務

英國亞歷山德拉皇后學院(Queen Alexandra College)是一間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;而另一個持續僱用高齡者的原因,是想透過技能轉移讓高齡員工幫助學生培養自己的專業技能與知識基礎。高齡者藉由指導學院學生,不僅能發揮自己的工作角色,同時也擔任「導師」或「教練」



的角色，以培育新進工作人員取得語言治療的教育資格證書，並確保該學院的服務品質及連貫性(Department for Work and Pensions, 2013)。

3.日本發展適用組織文化的師徒制

日本企業的因應之道，除了延後退休年齡外，還將企業內部的技術傳承加以制度化，積極培育技術人才。為了能讓退休後的員工持續發展員工的能力，需要設計一套適合他們的職務與工作內容。多數日本企業再度僱用技術出身的退休「職人」(高階技術者)，讓他們從在現場作業的職人轉型為種子教官的角色，將豐富的技術與知識傳承下去。但是「師徒制」中的高齡職人與年輕新進員工的配對組合，常出現因年齡差距過大所造成的價值觀落差或溝通上的障礙。因此日本企業會針對這樣的問題，重新設計適合自己公司的「師徒」制度，並非採用傳統一位年老資深員工對應一位年輕員工的組合，而是改成兩階層的「師徒制」，亦即由一位年老資深員工與40歲左右的中年技術者配對，中年技術者再與年輕員工配對，讓傳承職人的技術不會因為年齡的問題，產生青、老員工之間無形的隔閡。所以透過設計與開發適合高齡者的職務內容，並藉由好的接班制度，得以持續讓高齡員工發揮其能力與價值(黃春長、王維旋，2016)。

4.韓國推行代間職場教學及世代融合型創業

隨著高齡化的趨勢，越來越多的國家開始鼓勵中高齡者延後退休，但也使得青年與中高齡就業者競合的情況越來越明顯。有鑒於此，韓國推測未來十年間，青年和中高齡者之間的工作競爭恐在所難免，因此政府決定加強代間雙贏(an intergenerational win-win)工作的促進。從2012年開始，在300家中小型企業中，讓熟練的中高齡退休者作為年輕員工導師和教練(mentors and instructors)，包括1600位退休專家如工匠大師及工匠，擔任「現場教授」(on-site professors)。此外，韓國政府亦補助世代融合型創業，鼓勵不同世代的合作創業，運用中高齡者熟練的技術與豐富的經驗，結合年輕人的想法與創意，發揮展現創業模型之效用。2012年補助50家企業，每家企業500萬韓元，以不同世代間的合作取代競爭(郭振昌，2015)。



(四)設計彈性工作內容

設計彈性的工作內容有助於中高齡者依照其體能狀態及勞力負擔程度進行工作的調整，也能讓他們有更多可以自主運用的時間，以提升其持續留在勞動市場的意願。部分先進國家採用彈性工時或職務再設計，以開發與持續運用中高齡勞動資源。

1.美國推動老人社區服務就業計畫

美國政府在「老人社區服務就業計畫」中，提供中高齡失業者就業機會，並且透過彈性工作時間的方式，幫助55歲以上的失業者、低收入者，以及就業前景不良者，讓這些人在經濟上能自給自足，以擴展中高齡勞動力的運用(丁玉珍、黃巧婷、賀端藩，2008)。

2.英國麥當勞首推家人和朋友合同計畫

英國的麥當勞藉由推動「家人和朋友合同」(Family and Friends Contract)計畫，以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方式，讓中高齡者有機會可以在短時間交接工作，並有更高的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自己的親友。另外，根據蘭卡斯特大學管理學院(Lancaster University Management School，簡稱LUMS)調查英國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(Department for Work and Pensions, 2013)。

3.日本企業實施工作環境安全與職務再設計

根據黃春長、王維旒(2016)的報告指出，在日本工作內容設計方面，日本企業針對中高齡員工係採取工作環境安全與職務再設計之作法，以山本金屬製作公司為例，該公司針對高齡員工在工作方式上所採取之措施，是



由4~5人組成一班，負責檢視工廠內部的軟硬體設備，找出問題並徵詢高齡員工的意見，以開會方式尋求解決之道。目前已經採取的措施，如產品製造時將量測方式設定為機器自動化操作，可讓高齡者減輕體力的耗損、眼睛的負擔；高齡者的操作機台的腳踏墊改用特殊材質踏墊，可減輕高齡員工長時間站立時的腳部疲倦感，而且止滑功能也可降低高齡員工的滑倒風險等。這些檢視工廠內部對高齡員工的作業環境與提出改善措施行動，確實在減輕高齡員工的工作負擔上貢獻良多。

另一個企業案例為白根運送株式会社，該公司為從事貨物與郵件運送的企業，為讓長期替公司奉獻的高齡員工能安心、無顧慮繼續在公司服務，白根運送強調「高齡員工活躍的身影」之職務重新安排與設計，以營造高齡員工在工作上友善氛圍。例如某員工退休前的工作內容以搬運冷凍倉庫貨物為主，退休後仍選擇繼續在原公司工作，而公司考量體能負荷因素，將其轉調至業務出口部門，公司業務繁忙時支援貨車駕駛職務，但平常工作內容則以張貼出貨商品的貼紙、網綁包裝出貨商品等為中心。另有員工在此公司退休後，因為想要繼續從事退休前的事務工作，經由協調後轉調至公司分部，讓該員工可依照自己的期望，從事熟悉的工作內容。由此顯示，白根運送株式会社為讓高齡員工不會因為自己的年齡否定自己的工作能力，除了透過職務設計配合高齡者的期望與體力外，更希望其他的年輕員工能夠提早預想自己退休後的工作情景，特地將高齡員工的職務安置在所有員工都能看得到的地方，藉由「高齡員工活躍的身影」營造高齡者工作的友善氛圍，以進而提升公司的凝聚力、歸屬感。

4. 韓國提出工作分享計畫

韓國政府為促進勞工的工作及生活平衡，透過漸進縮短中高齡者工作時間的方式，提出工作分享計畫(the Job-sharing Program)，係針對企業僱用青少年來填補中高齡者所縮短工時之雇主，每年提供雇主720萬韓元的補助，以補貼進用技術不足新進人力之人事費用(郭振昌，2015)。



(五)實施高齡員工健康管理

由於中高齡者因老化的關係，身體特別需要關心，因此職場的健康管理顯得特別重要，這也是打造高齡友善職場的策略之一。以日本企業日東商事有限公司來說，其主要從事大樓管理、清掃管理、駐衛警派遣等業務，為讓高齡員工能夠勝任耗費體力的大樓清掃、管理工作，因此需有健全的制度，除了在職務設計上不斷地改良與吸取高齡員工的意見來編排職務內容、調整工作時數外，公司的管理階層人員還需要定期巡迴各職務現場，確認高齡者的身體狀況，進行不定期面談，以落實高齡員工的健康管理。此外，為避免高齡員工於工作時產生職業傷害，每年還舉辦安全講座，並依據各職務訂定安全守則。一年出刊4次的公司刊物中，刊登職災事故案例、危險預防知識等，以喚起高齡員工的安全意識(黃春長、王維旒，2016)。

(六)小結

根據上述國家針對中高齡及高齡者所推動之相關措施，係為保障中高齡及高齡者在職場的就業權益，歐美及亞洲先進國家諸如英、美、日及韓等國皆藉由保障中高齡及高齡者的薪資水準、鼓勵延後退休、創造世代交流的工作環境，設計彈性工作內容、提供高齡員工健康管理等策略，期望打造對中高齡及高齡者的友善工作環境。

在保障中高齡及高齡者的薪資水準方面，日本及韓國係採取調整高齡就業者薪資結構的策略，讓已達退休年齡的員工自行選擇降低薪資並續留原公司工作以取代退休，除了幫助企業精簡人事成本，同時能鼓勵中高齡以上員工留在職場，持續貢獻其寶貴與資深的工作經驗與技能。此外，美國與韓國亦提供中高齡以上就業者在轉換職業時，新、舊工作間薪資落差的補貼，以維持中高齡以上就業者的薪資水準(黃春長、王維旒，2016)。

對於鼓勵中高齡者延後退休，則是多數國家在積極推動的方向，例如美國在「就業年齡歧視法(Age Discrimination in Employment Act of 1967，簡稱ADEA)」的保障下，沒有工作年齡的上限，亦沒有強制退休的年齡；而英、日及韓等國皆透過立法明文規定退休年齡，期望達成延後退休的目標。在我



國方面，則同樣透過修正《勞動基準法》，將強制退休年齡延長至65歲，顯然在人口老化趨勢下，為了維持勞動力的運用，對於勞工採取延後退休政策已屬於多數國家的共識。

在創造世代交流的工作環境部分，英、美及韓等國皆透過採取師徒制的方式打造有助於促進世代互動的工作環境，藉由資深員工帶領年輕員工，傳承經驗與工作技能，引導職場建立以世代間合作取代世代間競爭之工作環境。實際上，在國內企業方面，也有同樣相似的策略，以台灣積體電路公司為例，台積電於2003年開始推行夥伴(buddy)制度，亦即每一位新進員工都有由公司指定的一位較資深員工作為buddy。對新進員工而言，buddy是非常重要的角色，亦師亦友，是帶領者也是顧問，可以幫助新進員工更快地熟悉工作環境、認識同事、解決生活和工作上的問題，並分享過去的工作經驗和提供支援(余宜芳，2007)。



第四節 高屏澎東區人口結構推估

本計畫擬藉由預測高屏澎東區各縣市的未來人口結構，以推估未來20年的勞動人口分布情形。本次人口結構估計預測之假設，係採取不考慮重大建設，只根據高屏澎東區各縣市過去的發展趨勢，利用世代生存法(Cohort-Survival Method)進行人口估算，並藉以推估未來的勞動人口。

世代生存法乃是以育齡婦女生育率、年齡組別遷移率及存活率，以及基年之各年齡層人口數等資料作為考慮參數，並假設未來此參數不變，依序推估未來人口組成及人口數。利用世代生存法所預測之人口結構，將包含所推估地區性別及各年齡層之人口數，且考慮影響因素較多，可反應人口成長的實際動態。其推算公式分述如下：

$$\text{世代生存法：} P_{t+n} = S \cdot P_t + B \cdot P_t + M \cdot P_t$$

其中 P_{t+n} ：預測年人口數

P_t ：基年人口數； n ：預測年期

S ：存活率； B ：生育率；

M ：淨遷移率

世代生存法所需要之參數包括人口數、生育率、存活率及出生男女性比例等，本計畫係以2017年(推估之基礎年期)全年統計數據作為進行世代生存法估算之各項參數，各項參數說明如下：

- 人口數：係以2017年之人口數為計算基礎，各項分類每5歲為一個年齡階層。
- 生育人口：為15~44歲之女性人口。
- 存活率：係以2017年之存活率為計算基礎，各項分類每5歲為一個年齡階層。
- 新生兒男女性比例：參考高屏澎東區各縣市2007~2017年之出生男女性比例，估計未來新生兒男女性比例。

男性新生兒比例=2007~2017年(男性新生兒/總出生人數)之平均值

女性新生兒比例=2007~2017年(女性新生兒/總出生人數)之平均值

- 遷徙率：以高屏澎東區各縣市2017年遷徙狀況為依據。

$$\text{遷徙率} = (\text{遷入人口} - \text{遷出人口}) / \text{總人口}$$



一、高雄市人口結構推估

(一) 出生人數統計

根據內政部戶政司人口統計資料顯示，高雄市2007~2017年的出生人數及性別比例分布，如表2-4-1所示。

表 2-4-1 高雄市 2007~2017 年出生人數分布

單位：人；%

年期	出生人數			性別比例	
	總計	男性	女性	男性	女性
2007年	22,834	12,075	10,759	52.88	47.12
2008年	21,914	11,390	10,524	51.98	48.02
2009年	21,164	10,964	10,200	51.80	48.20
2010年	18,575	9,578	8,997	51.56	48.44
2011年	21,615	11,287	10,328	52.22	47.78
2012年	25,467	13,164	12,303	51.69	48.31
2013年	21,134	10,863	10,271	51.40	48.60
2014年	22,608	11,779	10,829	52.10	47.90
2015年	22,522	11,722	10,800	52.05	47.95
2016年	21,691	11,216	10,475	51.71	48.29
2017年	20,474	10,622	9,852	51.88	48.12
平均	-	-	-	51.93	48.07

資料來源：內政部戶政司，人口統計資料。

(二) 遷徙率分析

關於高雄市2017年的人口遷徙狀況，由統計資料可知，遷入人口為115,076人，而遷出人口則為116,427人，其遷徙率經計算後約為-0.049%。

表 2-4-2 高雄市 2017 年遷徙人口

單位：人；%

年期	總人口	遷入人口	遷出人口	遷徙率
2017年	2,776,912	115,076	116,427	-0.049

資料來源：內政部戶政司，人口統計資料(2017)。



(三)世代生存法估算參數

經由內政部戶政司人口統計資料彙整高雄市2017年各年齡層之人口數、性別比例、生育率及存活率，其彙整資料如表2-4-3所示。

表 2-4-3 高雄市世代生存法參數綜整

單位：人；%；‰

年齡	人口數			性別比例		生育率 (/年)	存活率(‰)	
	總計	男性	女性	男性	女性		男性	女性
0~4 歲	108,695	56,355	52,340	51.85	48.15	-	998.78	998.76
5~9 歲	109,250	56,521	52,729	51.74	48.26	-	999.89	999.89
10~14 歲	119,003	62,042	56,961	52.13	47.87	-	999.85	999.89
15~19 歲	155,413	80,630	74,783	51.88	48.12	3	999.54	999.83
20~24 歲	186,219	96,573	89,646	51.86	48.14	19	999.44	999.70
25~29 歲	187,520	97,340	90,180	51.91	48.09	53	999.25	999.59
30~34 歲	195,744	99,219	96,525	50.69	49.31	75	998.86	999.43
35~39 歲	239,903	118,693	121,210	49.48	50.52	43	997.91	999.07
40~44 歲	228,550	112,318	116,232	49.14	50.86	8	996.70	998.80
45~49 歲	220,968	109,053	111,915	49.35	50.65	-	994.75	998.41
50~54 歲	218,766	108,136	110,630	49.43	50.57	-	992.57	997.12
55~59 歲	214,636	103,514	111,122	48.23	51.77	-	989.90	996.21
60~64 歲	197,384	93,430	103,954	47.33	52.67	-	986.78	994.74
65~69 歲	158,202	74,149	84,053	46.87	53.13	-	981.87	991.08
70~74 歲	85,875	39,920	45,955	46.49	53.51	-	969.64	983.77
75~79 歲	69,925	30,851	39,074	44.12	55.88	-	953.26	969.95
80~84 歲	43,405	18,446	24,959	42.50	57.50	-	917.27	946.39
85~89 歲	25,576	12,443	13,133	48.65	51.35	-	866.27	898.04
90~94 歲	9,693	4,889	4,804	50.44	49.56	-	807.94	829.31
95~99 歲	1,952	881	1,071	45.13	54.87	-	752.55	731.09
100 歲以上	233	112	121	48.07	51.93	-	687.50	553.72
總計	2,776,912	1,375,515	1,401,397	49.53	50.47	-	-	-

資料來源：內政部戶政司，人口統計資料(2017)。

(四)世代生存法估算方式

1.0~4歲人口推估

以生育人口之生育率進行估算，生育人口為15至44歲之女性人口數，分別以15~19歲、20~24歲、25~29歲、30~34歲、35~40歲與40~44歲女性人口之人口數與生育率，估算未來5年之0~4歲人口。



2.5~100歲以上人口推估

係以前一個年齡層為計算基礎，將遷徙率與死亡率納入考量，估算其年齡層人口數。以5~9歲男性人口數推估為例，估算方式為前期0~4歲人口數，並考量0~4歲之生存率及遷徙率，以估算5~9歲男性人口數。

3.100歲以上人口推估

係將前期95~99歲人口數與100歲以上人口數，進行推估後合計。

依據上述步驟，估算高雄市2022年、2027年、2032年及2037年各年齡層人口數，估算結果如表2-4-4所示。

表 2-4-4 高雄市 2022~2037 年人口結構推估

單位：人

年齡	2022 年		2027 年		2032 年		2037 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
0~4 歲	52,163	48,279	47,114	43,605	42,683	39,504	36,849	34,105
5~9 歲	55,875	51,889	51,719	47,863	46,712	43,230	42,319	39,164
10~14 歲	56,354	52,571	55,709	51,734	51,565	47,720	46,574	43,100
15~19 歲	61,846	56,793	56,176	52,416	55,533	51,581	51,403	47,579
20~24 歲	80,250	74,536	61,555	56,605	55,911	52,243	55,271	51,411
25~29 歲	96,069	89,293	79,831	74,243	61,233	56,383	55,619	52,037
30~34 歲	96,740	89,776	95,477	88,894	79,339	73,911	60,856	56,130
35~39 歲	98,415	96,016	95,956	89,303	94,703	88,425	78,696	73,521
40~44 歲	117,172	120,353	97,154	95,337	94,727	88,671	93,490	87,800
45~49 歲	110,206	115,253	114,969	119,338	95,327	94,534	92,945	87,924
50~54 歲	105,958	110,758	107,079	114,061	111,706	118,104	92,622	93,556
55~59 歲	103,925	108,778	101,832	108,904	102,909	112,152	107,356	116,128
60~64 歲	98,147	108,767	98,537	106,473	96,553	106,596	97,573	109,775
65~69 歲	87,201	101,000	91,603	105,676	91,967	103,448	90,115	103,567
70~74 歲	67,501	80,172	79,382	96,337	83,390	100,797	83,721	98,671
75~79 歲	34,131	42,240	57,712	73,690	67,871	88,548	71,298	92,648
80~84 歲	24,222	33,462	26,798	36,173	45,312	63,107	53,288	75,831
85~89 歲	11,947	18,900	15,688	25,339	17,355	27,392	29,346	47,788
90~94 歲	6,053	7,650	5,811	11,010	7,631	14,761	8,443	15,956
95~99 歲	1,678	1,879	2,078	2,992	1,995	4,306	2,619	5,773
100 歲以上	229	229	439	403	567	644	567	930
總計	1,366,082	1,408,595	1,342,618	1,400,398	1,304,991	1,376,056	1,250,971	1,333,394



(五)高雄市2007~2037年人口金字塔

1.2017~2022年人口結構變動

根據世代生存法推估結果，發現預估2022年時，40歲以下之人口相較於2017年之人口少，其中15~24歲及35~39歲減少趨勢顯著；相反地，65~74歲人口則有明顯增加之趨勢，顯示高雄市人口結構高齡化。

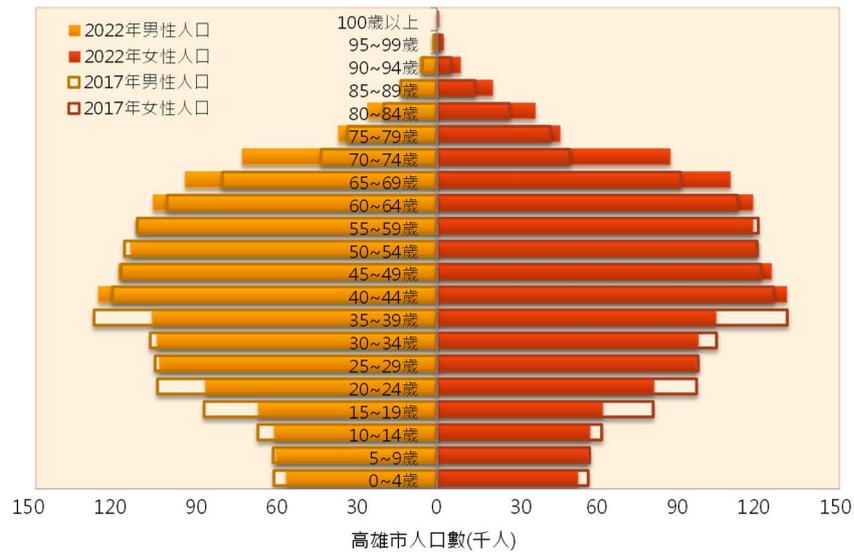


圖 2-4-1 高雄市 2017~2022 年人口金字塔

2.2022~2027年人口結構變動

由推估可知，在20~29歲及40~44歲之人口明顯減少；反之，70~79歲人口則明顯增加，顯示高雄市人口結構高齡化趨勢更加明顯。

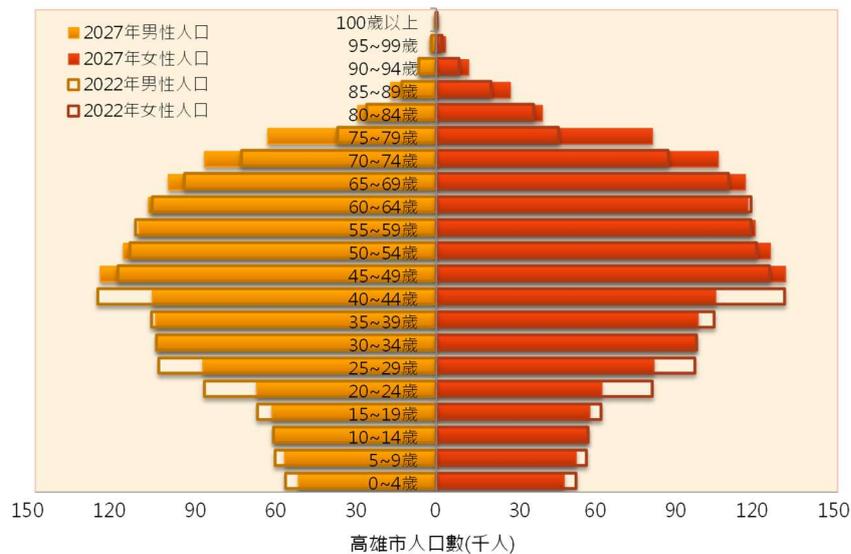


圖 2-4-2 高雄市 2022~2027 年人口金字塔



3.2027~2032年人口結構變動

從2027~2032年人口金字塔結構可以發現，高雄市之高齡化趨勢日益嚴重，45~49歲之人口減少幅度增加，人口逐漸集中於50歲以上；在高齡人口方面，80~84歲之人口增加幅度十分顯著。

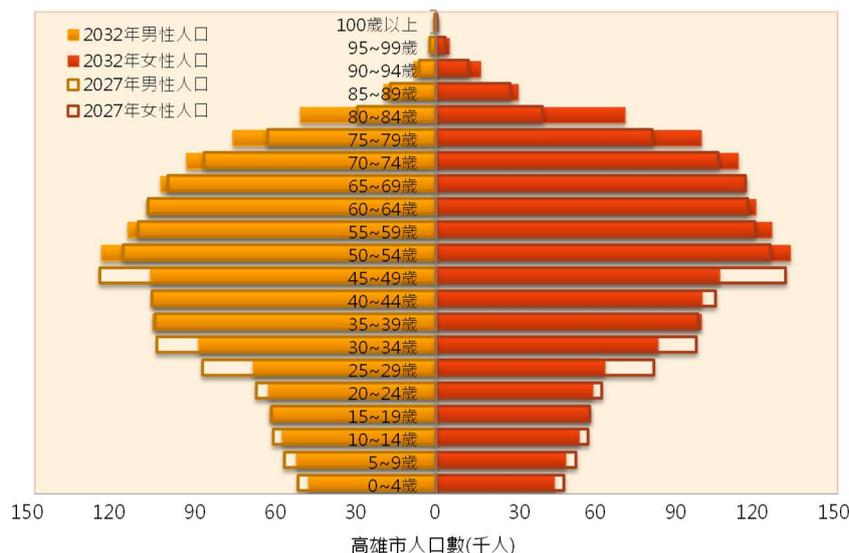


圖 2-4-3 高雄市 2027~2032 年人口金字塔

4.2032~2037年人口結構變動

再觀察2032~2037年之人口金字塔，發現於2037年時，55歲以下人口逐漸減少，尤其50~54歲者驟減最多，而55歲以上人口則持續增加，亦即未來人口結構老化趨勢將持續。

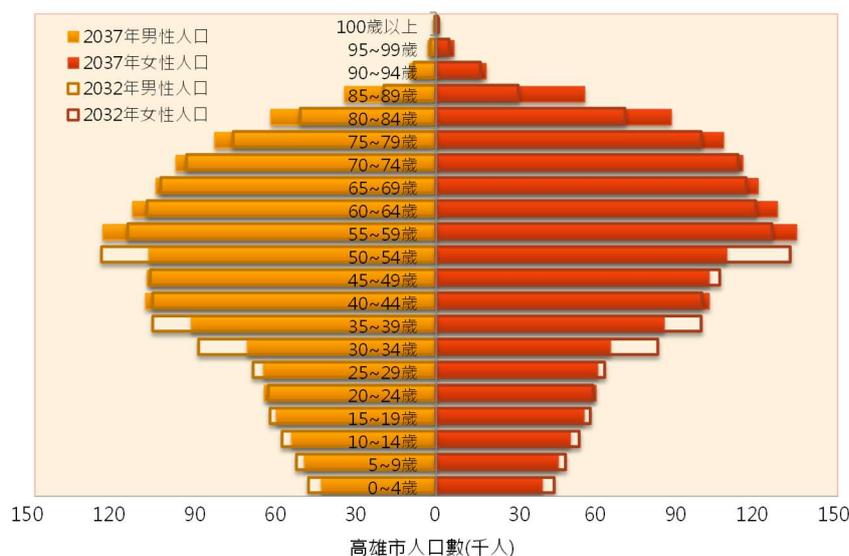


圖 2-4-4 高雄市 2032~2037 年人口金字塔



5. 世代生存法估算結果摘要

因少子化及高齡化現象，導致幼年人口逐年減少，老年人口逐年增多。若以2037年的推估來看，0~14歲人口數相較於2017年，減少幅度達28.15個百分點；反之，65歲以上人口數則增加將近1倍之多，顯示未來高雄市人口老化速度相當驚人。

表 2-4-5 高雄市 2017~2037 年人口估算摘要

單位：人；%

項目		2017年	2022年	2027年	2032年	2037年
人口數	0~14歲	336,948	317,131	297,744	271,414	242,110
	15~64歲	2,045,103	1,939,052	1,814,139	1,690,541	1,561,693
	65歲以上	394,861	518,495	631,132	719,092	780,562
	總計	2,776,912	2,774,677	2,743,015	2,681,047	2,584,366
扶幼比		21.91	11.43	10.85	10.12	9.37
扶老比		17.83	26.74	34.79	42.54	49.98
高齡人口比例		11.82	18.69	23.01	26.82	30.20

(六) 高雄市2037年勞動力概況

根據行政院主計總處人力資源調查，彙整高雄市2007~2017年各年齡層勞動力、勞動力參與率及失業率相關統計資料，如表2-4-6所示。

由於臺灣社會少子化及高齡化現象，從中高齡及高齡者的勞動力參與率來看，在45~64歲的年齡層部分，其勞動力參與率從2012年的58.2%逐年攀升至2017年的61.5%，顯示中高齡者投入勞動市場有正向成長的趨勢，2007~2017年的複合成長率為0.66%，而失業率在2009年的4.0%及2010年的3.6%較高，2015年的1.8%較低外，其他年度多維持在2.3~2.4%，其複合成長率為-0.79%；而對於65歲以上者而言，其2007~2017年勞動力參與率的複合成長率也呈現正向成長趨勢，比例為1.87%，顯示高齡勞動力也有明顯增加的趨勢。



表 2-4-6 高雄市 2007~2017 年勞動力概況

單位：千人；%

年齡	項目	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2007~2017年平均值	2007~2017年複合成長率
15~24歲	人口數	365	358	355	351	375	376	366	362	359	351	342	360	-0.65
	勞動力	108	100	96	95	90	94	95	97	98	97	105	98	-0.28
	勞動力參與率	29.6	27.9	27.0	27.1	25.6	26.6	27.2	27.8	28.5	28.6	31.8	28.0	0.72
	失業率	11.1	12.0	14.6	13.7	12.6	13.8	16.0	12.3	13.4	13.7	12.0	13.2	0.77
25~44歲	人口數	920	919	918	913	913	902	894	881	871	861	852	895	-0.76
	勞動力	759	760	763	759	756	756	750	740	740	732	728	749	-0.42
	勞動力參與率	82.5	82.7	83.1	83.1	84.1	85.2	85.5	85.4	86.5	86.7	87.4	84.8	0.58
	失業率	4.2	4.3	6.2	5.3	4.6	4.5	4.1	4.2	4.0	3.9	3.8	4.5	-1.04
45~64歲	人口數	696	719	741	964	802	817	831	841	849	850	852	815	2.04
	勞動力	401	418	428	446	461	470	479	492	503	515	522	467	2.67
	勞動力參與率	57.6	58.1	57.8	46.3	58.5	58.2	58.3	59.1	59.7	60.8	61.5	57.8	0.66
	失業率	2.5	2.6	4.0	3.6	2.7	2.3	2.4	2.1	1.8	2.4	2.3	2.6	-0.79
65歲以上	人口數	258	267	276	283	291	302	316	332	350	373	395	313	4.35
	勞動力	18	19	21	23	21	22	26	25	27	29	32	24	5.92
	勞動力參與率	7.0	7.1	7.6	8.1	7.4	7.3	8.4	7.7	7.8	8.1	8.4	7.7	1.87
	失業率	0.0	0.0	0.0	-	0.2	0.2	0.2	0.6	0.4	0.4	0.3	0.2	-
總計	人口數	2,239	2,263	2,290	2,511	2,381	2,397	2,407	2,416	2,429	2,435	2,441	2,383	0.87
	勞動力	1,286	1,297	1,308	1,323	1,328	1,342	1,350	1,354	1,368	1,373	1,387	1,338	0.76
	勞動力參與率	57.4	57.4	57.1	57.3	57.1	57.2	57.2	57.1	57.4	57.4	57.9	57.3	0.09
	失業率	4.1	4.3	5.9	5.2	4.4	4.3	4.2	3.9	3.8	4.0	3.8	4.4	-0.76

註：2007 至 2010 年之資料係為高雄縣市之原始資料合併後重新計算。

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查。

根據國內少子化及高齡化現象，再以高雄市2037年的人口結構進一步推估勞動力，並以下列假設進行勞動力推估：

1.15~24歲與65歲以上之勞動力參與率假設

假設維持過去發展趨勢，變動狀態與2007~2017年複合成長率一致。

2.25~44歲與45~64歲之勞動力參與率假設

假設維持2007~2017年水準，未來勞動力參與率參考2007~2017年平均值。

透過上列之勞動力推估假設，估計未來勞動力如表2-4-7所示，若依照高雄市的勞動人口發展趨勢，未來45~64歲中高齡人口的勞動力參與率可能由2017年的61.5%微幅下降至2037年的57.8%；而高齡人口參與勞動的比例則可



能由2017年的8.4%增加至約12.2%。

表 2-4-7 高雄市 2037 年勞動力概況推估

單位：人；%

年齡	人口數	勞動力	勞動力參與率
15~24 歲	205,664	75,492	36.7
25~44 歲	558,150	473,311	84.8
45~64 歲	797,880	461,174	57.8
65 歲以上	780,562	94,976	12.2
總計	2,342,255	1,104,953	47.2

二、屏東縣人口結構推估

(一) 出生人數統計

根據內政部戶政司人口統計資料顯示，屏東縣2007~2017年的出生人數及性別比例分布，如表2-4-8所示。

表 2-4-8 屏東縣 2007~2017 年出生人數分布

單位：人；%

年期	出生人數			性別比例	
	總計	男性	女性	男性	女性
2007 年	7,192	3,795	3,397	52.77	47.23
2008 年	6,829	3,592	3,237	52.60	47.40
2009 年	6,340	3,272	3,068	51.61	48.39
2010 年	5,248	2,812	2,436	53.58	46.42
2011 年	5,403	2,792	2,611	51.67	48.33
2012 年	6,340	3,377	2,963	53.26	46.74
2013 年	5,000	2,600	2,400	52.00	48.00
2014 年	5,391	2,801	2,590	51.96	48.04
2015 年	5,323	2,780	2,543	52.23	47.77
2016 年	5,125	2,680	2,445	52.29	47.71
2017 年	4,843	2,553	2,290	52.72	47.28
平均	-	-	-	52.43	47.57

資料來源：內政部戶政司，人口統計資料。

(二) 遷徙率分析

屏東縣2017年的人口遷徙狀況，由內政部戶政司人口統計資料顯示，遷入人口為25,426人，而遷出人口則為27,529人，其遷徙率約為-0.0025%。



表 2-4-9 屏東縣 2017 年遷徙人口

單位：人；%

年期	總人口	遷入人口	遷出人口	遷徙率
2017 年	829,939	25,426	27,529	-0.0025

資料來源：內政部戶政司，人口統計資料(2017)。

(三)世代生存法估算參數

屏東縣2017年各年齡層之人口數、性別比例、生育率及存活率之統計資料，如表2-4-10所示。

表 2-4-10 屏東縣世代生存法參數綜整

單位：人；%；‰

年齡	人口數			性別比例		生育率 (/年)	存活率(‰)	
	總計	男性	女性	男性	女性		男性	女性
0~4 歲	26,520	13,848	12,672	52.22	47.78	-	999.13	998.50
5~9 歲	28,917	15,181	13,736	52.50	47.50	-	999.87	999.85
10~14 歲	35,236	18,422	16,814	52.28	47.72	-	999.78	999.88
15~19 歲	47,572	24,790	22,782	52.11	47.89	6	999.07	999.65
20~24 歲	60,630	31,699	28,931	52.28	47.72	25	999.27	999.55
25~29 歲	57,422	30,144	27,278	52.50	47.50	48	998.91	999.74
30~34 歲	56,038	29,603	26,435	52.83	47.17	57	998.34	999.43
35~39 歲	65,337	33,992	31,345	52.03	47.97	30	996.79	999.11
40~44 歲	61,784	31,875	29,909	51.59	48.41	6	995.17	998.73
45~49 歲	63,843	33,094	30,749	51.84	48.16	-	992.84	998.47
50~54 歲	68,058	35,668	32,390	52.41	47.59	-	990.41	997.04
55~59 歲	67,514	34,662	32,852	51.34	48.66	-	988.08	994.67
60~64 歲	59,721	29,623	30,098	49.60	50.40	-	984.17	993.06
65~69 歲	46,448	22,948	23,500	49.41	50.59	-	978.17	989.11
70~74 歲	27,380	12,953	14,427	47.31	52.69	-	961.55	979.00
75~79 歲	26,024	12,119	13,905	46.57	53.43	-	949.91	965.77
80~84 歲	17,845	7,851	9,994	44.00	56.00	-	911.99	937.06
85~89 歲	9,711	4,291	5,420	44.19	55.81	-	860.87	874.17
90~94 歲	3,220	1,439	1,781	44.69	55.31	-	787.35	787.76
95~99 歲	633	239	394	37.76	62.24	-	690.38	723.35
100 歲以上	86	45	41	52.33	47.67	-	777.78	585.37
總計	829,939	424,486	405,453	51.15	48.85	-		

資料來源：內政部戶政司，人口統計資料(2017)。

(四)世代生存法估算方式

估算屏東縣人口結構方式與推估高雄市人口結構相同，屏東縣2022年、2027年、2032年及2037年各年齡層人口數之估算結果，如表2-4-11所示。



表 2-4-11 屏東縣 2022~2037 年人口結構推估

單位：人

年齡	2022 年		2027 年		2032 年		2037 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
0~4 歲	12,572	11,408	11,398	10,343	10,750	9,755	8,927	8,100
5~9 歲	13,614	12,419	12,359	11,180	11,247	10,136	10,569	9,560
10~14 歲	14,980	13,553	13,434	12,253	12,190	11,031	11,098	10,001
15~19 歲	18,170	16,592	14,775	13,374	13,203	12,091	12,023	10,885
20~24 歲	24,364	22,455	17,858	16,354	14,536	13,182	12,976	11,918
25~29 歲	31,186	28,502	23,969	22,122	17,536	16,112	14,300	12,987
30~34 歲	29,601	26,900	30,624	28,107	23,472	21,815	17,220	15,888
35~39 歲	28,988	26,028	28,986	26,485	29,755	27,673	22,984	21,479
40~44 歲	33,027	30,812	28,166	25,585	27,934	26,034	28,911	27,202
45~49 歲	30,718	29,344	31,829	30,230	26,826	25,102	26,921	25,543
50~54 歲	31,521	30,129	29,258	28,753	29,946	29,621	25,551	24,596
55~59 歲	33,558	31,509	29,656	29,310	27,204	27,971	28,174	28,815
60~64 歲	32,229	31,581	31,203	30,290	27,031	28,176	25,295	26,889
65~69 歲	27,001	28,698	29,376	30,112	27,582	28,882	24,638	26,866
70~74 歲	20,285	21,964	23,868	26,823	23,831	28,144	24,381	26,994
75~79 歲	10,508	12,807	16,456	19,498	18,215	23,811	19,332	24,985
80~84 歲	9,249	11,530	8,019	10,620	10,238	16,168	13,901	19,744
85~89 歲	4,885	7,124	5,754	8,218	3,736	7,570	6,370	11,524
90~94 歲	1,999	2,727	2,276	3,584	1,713	4,135	1,741	3,808
95~99 歲	428	532	595	814	350	1,070	510	1,234
100 歲以上	49	79	80	109	114	166	86	219
總計	408,932	396,693	389,938	384,165	357,410	368,646	335,907	349,240

(五)屏東縣2017~2037年人口金字塔

1.2017~2022年人口結構變動

透過世代生存法推估發現，預估2022年時，10~24歲之人口相較於2017年之人口明顯減少，其中15~24歲減少幅度顯著，另外，也發現35~39歲人口同樣有明顯減少的情形；而60~74歲人口則有顯著增加的態勢，其中70~74歲增加的人口更為明顯，顯示屏東縣人口組成趨於老化結構。



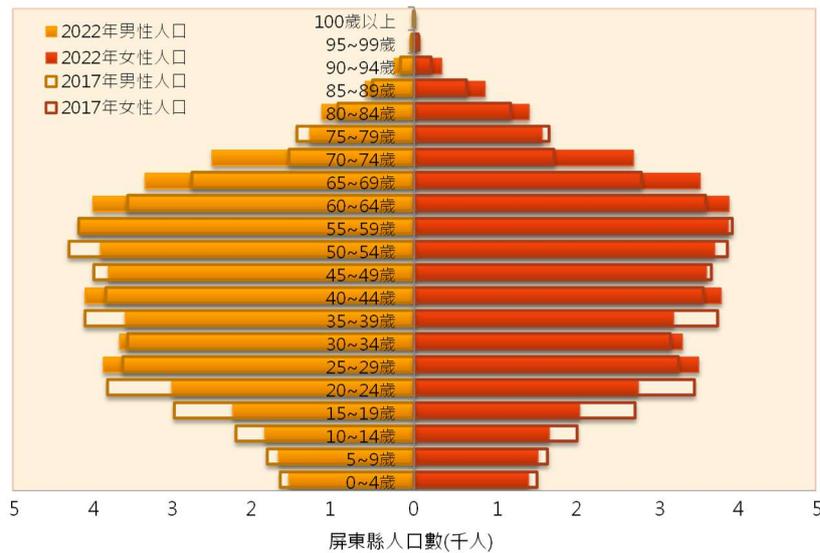


圖 2-4-5 屏東縣 2017~2022 年人口金字塔

2.2022~2027年人口結構變動

根據2027年的推估顯示，人口結構中15~29歲及40~44歲之人口明顯減少；反之，70~79歲人口則顯著增加，且75~79歲增加幅度更大，顯示屏東縣人口結構高齡化趨勢更加明顯。

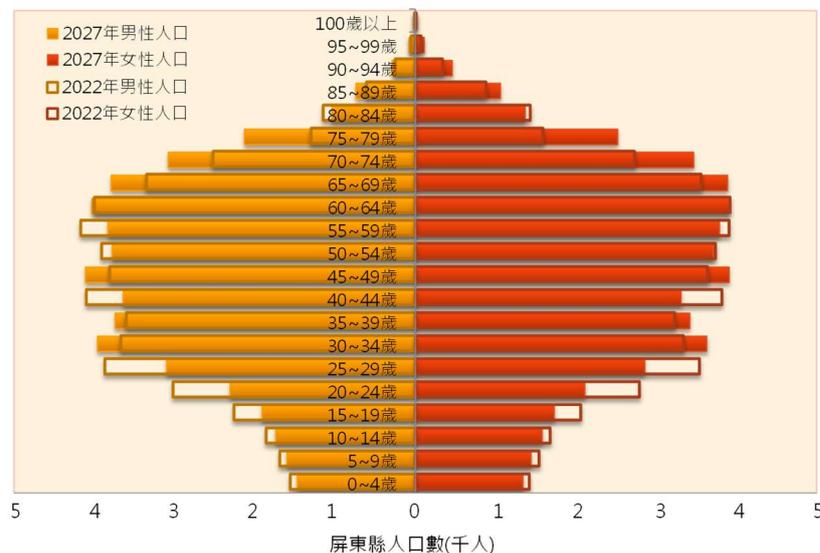


圖 2-4-6 屏東縣 2022~2027 年人口金字塔

3.2027~2032年人口結構變動

在2027~2032年的推估中發現，屏東縣人口多集中在中高齡及高齡的年齡層，其中75~84歲的人口增加幅度更加明顯，且女性也高於男性。



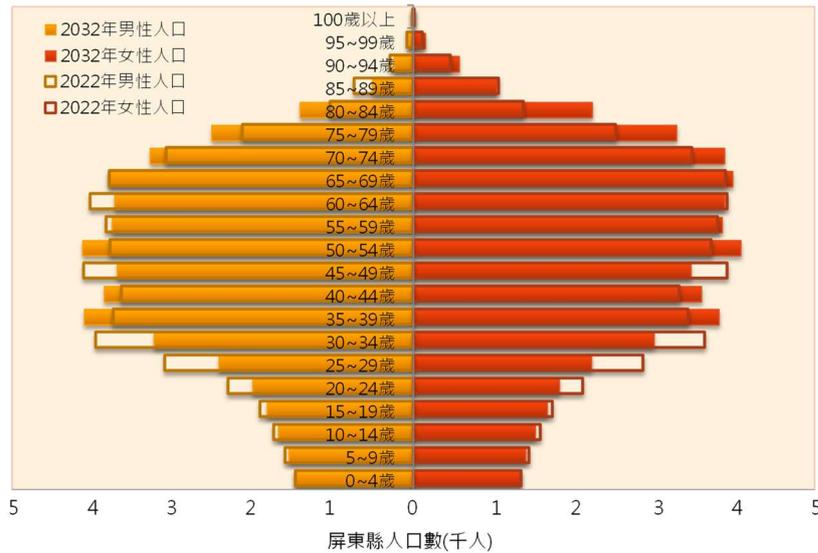


圖 2-4-7 屏東縣 2027~2032 年人口金字塔

4.2032~2037年人口結構變動

比較2032~2037年的人口結構變化，發現於2037年時，在55歲以下人口明顯減少，其中以30~39歲減少幅度較大，而55歲以上人口則持續增加，顯示未中高齡以上之人口將遠遠大於幼年及青年人口。

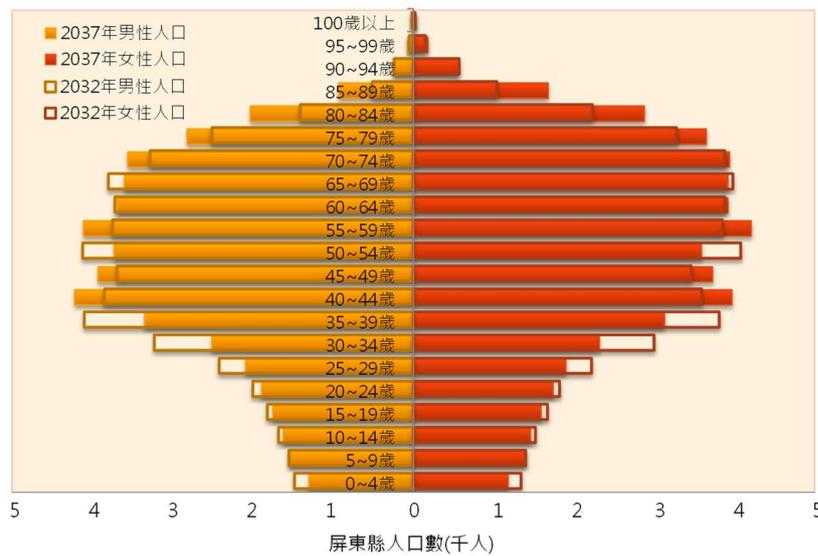


圖 2-4-8 屏東縣 2032~2037 年人口金字塔

5.世代生存法估算結果摘要

同樣因少子化及高齡化現象，導致幼年人口大幅減少，老年人口則大幅增加。若以2037年的推估來看，0~14歲人口數相較於2017年，減少幅度高達35.75個百分點；反之，65歲以上人口數則增加約57.09個百分點，老年



人口增加速度遠高於幼年人口減少速度。

表 2-4-12 屏東縣 2017~2037 年人口估算摘要

單位：人；%

項目		2017 年	2022 年	2027 年	2032 年	2037 年
人口數	0~14 歲	90,673	78,545	70,967	65,110	58,255
	15~64 歲	607,919	567,214	516,933	465,221	420,558
	65 歲以上	131,347	159,866	186,202	195,725	206,334
	總計	829,939	805,625	774,102	726,056	685,147
扶幼比		10.93	9.75	9.17	8.97	8.50
扶老比		21.61	28.18	36.02	42.07	49.06
高齡人口比例		15.83	19.84	24.05	26.96	30.12

(六)屏東縣2037年勞動力概況

彙整行政院主計總處人力資源調查統計，屏東縣2007~2017年各年齡層勞動力、勞動力參與率及失業率相關資料，如表2-4-13所示。

因為少子化及高齡化現象，加上人口外移，使得15~44歲的人口逐年減少，而對於中高齡及高齡者的勞動力參與率影響來看，45~64歲者從2007年的62.9%逐步上升至2017年的64.8%，顯示中高齡者近年加入就業市場的比例有正向成長態勢，2007~2017年的複合成長率為0.30%，而失業率則呈現波動起伏態勢，其複合成長率為-6.22%；至於65歲及以上者，雖然近年的勞動力有微幅增加的現象，但2007~2017年勞動力參與率的複合成長率仍呈現負向趨勢，比例為-0.09%，顯示高齡勞動力有慢慢退出勞動市場的態勢。



表 2-4-13 屏東縣 2007~2017 年勞動力概況

單位：千人；%

年齡	項目	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2007~2017年平均值	2007~2017年複合成長率
15~24 歲	人口數	126	123	122	121	121	121	118	116	114	111	108	118	-1.53
	勞動力	35	33	28	30	30	31	32	32	32	34	39	32	1.09
	勞動力參與率	30.3	28.6	24.8	27.1	26.8	28.0	28.9	29.3	30.1	32.5	37.7	29.5	2.21
	失業率	11.0	12.8	15.1	12.9	13.3	14.3	17.5	14.0	14.5	12.4	14.3	13.8	2.66
25~44 歲	人口數	285	281	279	273	266	260	256	252	247	244	241	262	-1.66
	勞動力	225	226	224	223	219	217	215	212	209	211	209	217	-0.73
	勞動力參與率	81.1	82.3	82.0	82.8	84.2	85.5	86.5	86.8	87.3	89.2	89.8	85.2	1.02
	失業率	4.0	3.9	6.3	5.5	4.3	4.4	3.8	4.7	4.3	4.9	4.5	4.6	1.18
45~64 歲	人口數	224	229	236	242	249	253	256	259	260	260	259	248	1.46
	勞動力	138	141	143	147	150	157	161	165	165	164	167	154	1.93
	勞動力參與率	62.9	62.6	61.7	61.8	61.3	62.8	63.7	64.6	64.0	63.6	64.8	63.1	0.30
	失業率	1.9	2.3	3.5	3.1	2.8	2.2	2.0	1.2	1.3	1.3	1.0	2.1	-6.22
65 歲以上	人口數	107	109	110	110	111	112	115	118	122	127	131	116	2.04
	勞動力	12	10	10	8	8	8	10	10	11	13	14	10	1.55
	勞動力參與率	11.1	9.5	9.4	7.5	7.6	7.4	8.5	8.5	8.8	10.8	11.0	9.1	-0.09
	失業率	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	N/A
總計	人口數	742	742	747	746	747	746	745	745	743	742	739	744	-0.04
	勞動力	410	410	405	408	407	413	418	419	417	422	429	414	0.45
	勞動力參與率	57.0	56.8	55.7	56.0	56.0	56.8	57.5	57.7	57.5	58.3	59.3	57.1	0.40
	失業率	3.8	4.0	5.8	5.1	4.3	4.2	4.1	3.9	3.8	3.9	3.9	4.3	0.26

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查。

根據國內少子化及高齡化現象，再以屏東縣2037年的人口結構進一步推估勞動力，並以下列假設進行勞動力推估：

1.15~24歲與65歲以上之勞動力參與率假設

假設維持過去發展趨勢，變動狀態與2007~2017年複合成長率一致。

2.25~44歲與45~64歲之勞動力參與率假設

假設維持2007~2017年水準，未來勞動力參與率參考2007~2017年平均值。

利用上述之勞動力推估假設，估計未來勞動人口如表2-4-14所示，若依照屏東縣的勞動力發展趨勢，未來45~64歲的中高齡人口的勞動力參與率可能由2017年的62.9%微幅上升至2037年的63.1%；而高齡人口的勞動力參與率則可能由2017年的11.0%略降至10.8%。



表 2-4-14 屏東縣 2037 年勞動力概況推估

單位：人；%

年齡	人口數	勞動力	勞動力參與率
15~24 歲	47,802	27,904	58.4
25~44 歲	160,972	137,148	85.2
45~64 歲	211,784	133,636	63.1
65 歲以上	206,334	22,292	10.8
總計	626,892	320,979	51.2

三、澎湖縣人口結構推估

(一) 出生人數統計

根據內政部戶政司人口統計資料顯示，澎湖縣2007~2017年的出生人數及性別比例分布，如表2-4-15所示。

表 2-4-15 澎湖縣 2007~2017 年出生人數分布

單位：人；%

年期	出生人數			性別比例	
	總計	男性	女性	男性	女性
2007 年	782	406	376	51.92	48.08
2008 年	726	391	335	53.86	46.14
2009 年	762	391	371	51.31	48.69
2010 年	661	346	315	52.34	47.66
2011 年	818	418	400	51.10	48.90
2012 年	994	521	473	52.41	47.59
2013 年	865	455	410	52.60	47.40
2014 年	930	494	436	53.12	46.88
2015 年	903	481	422	53.27	46.73
2016 年	1,010	522	488	51.68	48.32
2017 年	1,032	565	467	54.75	45.25
平均	-	-	-	52.58	47.42

資料來源：內政部戶政司，人口統計資料。

(二) 遷徙率分析

有關澎湖縣的人口遷徙狀況，由內政部戶政司人口統計資料顯示，2017年的遷入人口為5,289人，而遷出人口為4,670人，其遷徙率約為0.595%。



表 2-4-16 澎湖縣 2017 年遷徙人口

單位：人；%

年期	總人口	遷入人口	遷出人口	遷徙率
2017 年	104,073	5,289	4,670	0.595

資料來源：內政部戶政司，人口統計資料(2017)。

(三)世代生存法估算參數

澎湖縣2017年各年齡層之人口數、性別比例、生育率及存活率之統計資料，如表2-4-17所示。

表 2-4-17 澎湖縣世代生存法參數綜整

單位：人；%；‰

年齡	人口數			性別比例		生育率 (/年)	存活率(‰)	
	總計	男性	女性	男性	女性		男性	女性
0~4 歲	4,363	2,334	2,029	53.50	46.50	-	999.14	999.51
5~9 歲	3,148	1,632	1,516	51.84	48.16	-	999.39	1,000.00
10~14 歲	3,827	2,003	1,824	52.34	47.66	-	999.50	999.45
15~19 歲	6,055	3,204	2,851	52.91	47.09	1	999.69	999.65
20~24 歲	8,505	4,596	3,909	54.04	45.96	32	1,000.00	999.74
25~29 歲	7,731	4,136	3,595	53.50	46.50	73	999.27	999.72
30~34 歲	7,684	3,956	3,728	51.48	48.52	103	999.75	999.46
35~39 歲	8,521	4,274	4,247	50.16	49.84	53	999.06	999.53
40~44 歲	7,883	4,002	3,881	50.77	49.23	8	997.00	998.71
45~49 歲	7,772	4,114	3,658	52.93	47.07	-	996.35	998.91
50~54 歲	8,050	4,338	3,712	53.89	46.11	-	992.39	995.69
55~59 歲	7,756	4,088	3,668	52.71	47.29	-	991.19	998.36
60~64 歲	6,608	3,476	3,132	52.60	47.40	-	989.07	995.53
65~69 歲	5,168	2,567	2,601	49.67	50.33	-	985.98	990.39
70~74 歲	3,153	1,496	1,657	47.45	52.55	-	967.91	986.12
75~79 歲	2,848	1,290	1,558	45.29	54.71	-	955.04	981.39
80~84 歲	2,563	1,122	1,441	43.78	56.22	-	937.61	962.53
85~89 歲	1,636	713	923	43.58	56.42	-	887.80	903.58
90~94 歲	628	244	384	38.85	61.15	-	852.46	841.15
95~99 歲	165	60	105	36.36	63.64	-	833.33	771.43
100 歲以上	9	3	6	33.33	66.67	-	1,000.00	0.00
總計	104,073	53,648	50,425	51.55	48.45	-	-	-

資料來源：內政部戶政司，人口統計資料(2017)。

(四)世代生存法估算方式

估算澎湖縣人口結構方式與推估高雄市人口結構相同，澎湖縣2022年、2027年、2032年及2037年各年齡層人口數之估算結果，如表2-4-18所示。



表 2-4-18 澎湖縣 2022~2037 年人口結構推估

單位：人

年齡	2022 年		2027 年		2032 年		2037 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
0~4 歲	2,709	2,443	2,650	2,390	2,478	2,234	2,039	1,839
5~9 歲	2,394	2,085	2,779	2,511	2,718	2,456	2,541	2,296
10~14 歲	1,676	1,562	2,459	2,148	2,854	2,586	2,792	2,530
15~19 歲	2,058	1,874	1,722	1,604	2,526	2,206	2,932	2,657
20~24 歲	3,295	2,932	2,117	1,927	1,771	1,650	2,598	2,269
25~29 歲	4,734	4,022	3,394	3,016	2,181	1,982	1,825	1,697
30~34 歲	4,245	3,698	4,859	4,137	3,484	3,103	2,238	2,039
35~39 歲	4,070	3,830	4,367	3,799	4,999	4,250	3,584	3,187
40~44 歲	4,382	4,365	4,173	3,936	4,478	3,904	5,126	4,368
45~49 歲	4,061	3,972	4,447	4,467	4,235	4,029	4,544	3,996
50~54 歲	4,162	3,748	4,108	4,070	4,499	4,577	4,284	4,127
55~59 歲	4,302	3,742	4,127	3,778	4,074	4,103	4,461	4,614
60~64 歲	4,030	3,748	4,241	3,824	4,068	3,861	4,016	4,192
65~69 歲	3,390	3,155	3,930	3,776	4,136	3,852	3,968	3,889
70~74 歲	2,465	2,554	3,256	3,098	3,774	3,707	3,972	3,782
75~79 歲	1,310	1,592	2,159	2,454	2,852	2,977	3,306	3,562
80~84 歲	1,057	1,462	1,074	1,494	1,770	2,302	2,337	2,793
85~89 歲	839	1,228	791	1,245	803	1,273	1,324	1,962
90~94 歲	407	574	479	764	451	775	458	792
95~99 歲	114	167	190	251	223	333	210	338
100 歲以上	28	30	76	48	157	71	255	95
總計	55,730	52,782	57,399	54,736	58,532	56,232	58,812	57,025

(五)澎湖縣2017~2037年人口金字塔

1.2017~2022年人口結構變動

由世代生存法推估顯示，預估澎湖縣2022年時，0~9歲及25~29歲之人口有增長趨勢，而10~24歲人口相較於2017年之人口則明顯銳減，其中15~24歲減少幅度顯著，另外，發現35~39歲人口同樣也有減少的情形；在中高齡及高齡人口方面，顯示60~74歲人口有明顯增加的趨勢，其中70~74歲增加的人口更為明顯，這也意味澎湖縣人口結構逐步邁向老化。



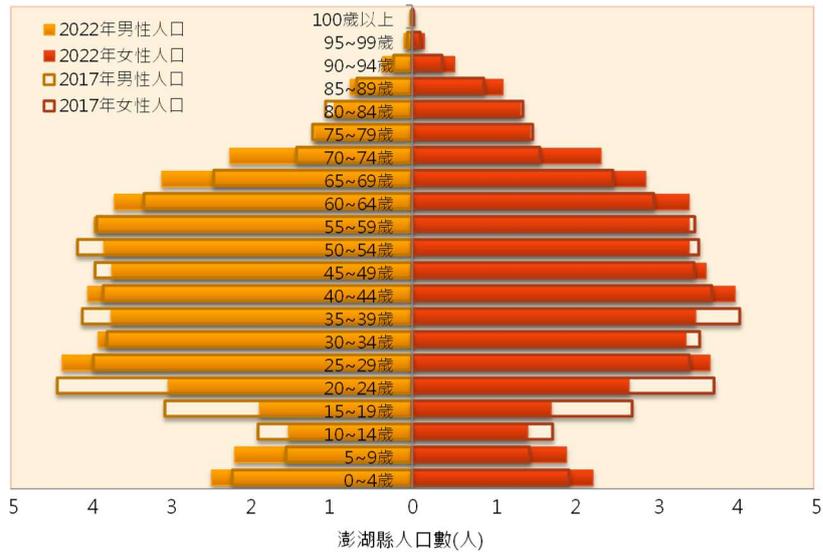


圖 2-4-9 澎湖縣 2017~2022 年人口金字塔

2.2022~2027年人口結構變動

再推估澎湖縣2022~2027年的人口結構變化，發現5~14歲及30~34歲之人口有增加情形，但15~29歲人口則明顯減少，其中20~29歲減少幅度較大；而65~79歲則與2022年的趨勢相似，高齡人口逐年增加，顯示澎湖縣人口結構高齡化趨勢更加明顯。

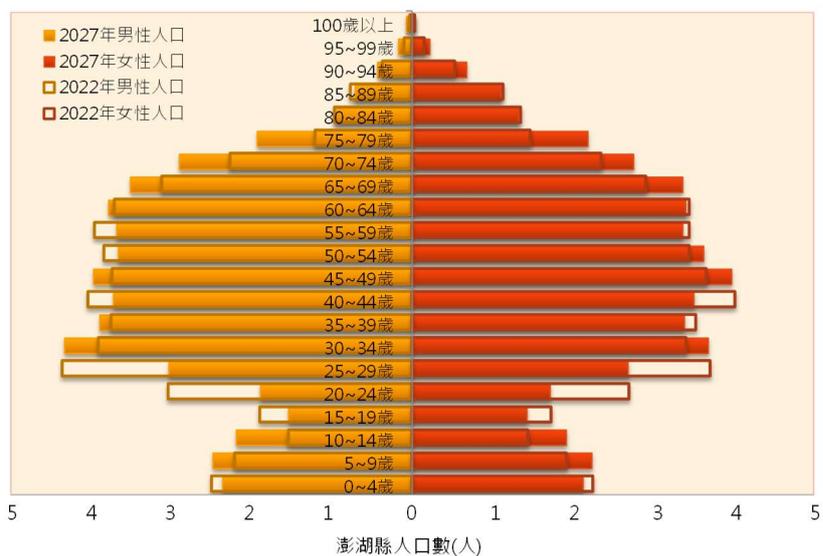


圖 2-4-10 澎湖縣 2022~2027 年人口金字塔

3.2027~2032年人口結構變動

根據2027~2032年的推估，澎湖縣人口雖然在10~19歲及35~39歲有增加的情形，但20~34歲人口則有明顯幅度的減少，且人口多集中在中高齡及



高齡層，其中70~84歲的人口增加幅度更加顯著。

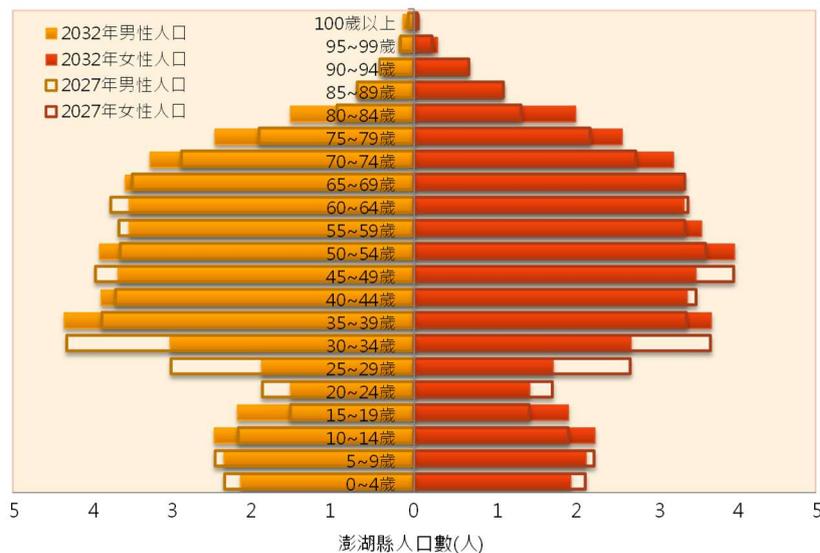


圖 2-4-11 澎湖縣 2027~2032 年人口金字塔

4.2032~2037年人口結構變動

在推估澎湖縣2037年的人口結構部分，顯示44歲以下人口有減少的趨勢，其中以30~39歲有大幅銳減的情形，而55歲以上人口將持續增加，顯示澎湖縣未來人口組成日趨老化的結構。

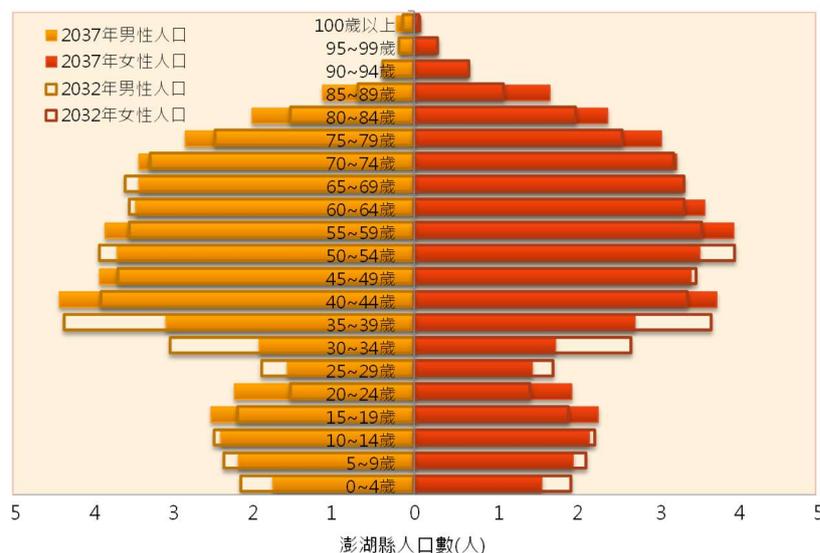


圖 2-4-12 澎湖縣 2032~2037 年人口金字塔

5.世代生存法估算結果摘要

就推估結果來看，澎湖縣2017~2032年的0~14歲幼年人口仍有持續增加的趨勢，直到2037年才出現下滑情形，但老年人口則有大幅增加的態勢，



從2037年的推估可知，65歲以上人口數相較於2017年增加約104.35個百分點，亦即澎湖縣未來20年的老年人口將倍增。

表 2-4-19 澎湖縣 2017~2037 年人口估算摘要

單位：人；%

項目		2017年	2022年	2027年	2032年	2037年
人口數	0~14歲	11,338	12,869	14,936	15,326	14,038
	15~64歲	76,565	75,270	72,115	69,980	68,756
	65歲以上	16,170	20,373	25,083	29,458	33,044
	總計	104,073	108,512	112,134	114,763	115,837
扶幼比		14.81	17.10	20.71	21.90	20.42
扶老比		21.12	27.07	34.78	42.09	48.06
高齡人口比例		15.54	18.77	22.37	25.67	28.53

(六)澎湖縣2037年勞動力概況

由行政院主計總處人力資源調查可知，澎湖縣2007~2017年各年齡層勞動力、勞動力參與率及失業率相關統計資料，如表2-4-20所示。

從澎湖縣的勞動力概況來看，15~44歲的勞動人口變化幅度不大，但對於中高齡及高齡者的勞動力參與率變化來看，45~64歲者的勞動力參與率由51.7%逐年增加至56.7%，呈現逐步攀升態勢，顯示該中高齡者近年加入就業市場的比例有正向成長趨勢，2007~2017年的複合成長率為0.93%，而失業率則為波動起伏態勢，其複合成長率為7.18%；至於65歲以上者，在2007~2017年的勞動力參與率中，以2014~2015年的6.6%較高，且近年有逐步下滑的趨勢，2007~2017年複合成長率呈現負向趨勢，比例為-2.84%，顯示高齡勞動力有慢慢於勞動市場中流失的情形。



表 2-4-20 澎湖縣 2007~2017 年勞動力概況

單位：千人；%

年齡	項目	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2007~2017年平均值	2007~2017年複合成長率	
15~24歲	人口數	12	13	13	13	14	14	14	15	15	15	15	14	2.26	
	勞動力	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2.92	
	勞動力參與率	29.0	24.3	23.2	21.7	21.7	23.6	26.9	25.6	26.0	29.2	30.7	25.6	0.57	
	失業率	17.0	12.6	16.6	11.7	15.3	16.5	16.7	22.5	17.9	26.7	12.6	16.9	-2.95	
25~44歲	人口數	30	30	31	31	31	31	31	32	31	32	32	31	0.65	
	勞動力	22	23	24	24	23	23	24	24	24	24	25	24	23.6	0.87
	勞動力參與率	77.0	78.7	80.2	78.9	78.0	78.7	81.4	82.6	82.7	83.6	82.6	80.4	0.70	
	失業率	3.5	4.6	5.4	5.4	4.9	4.6	3.1	2.2	3.3	2.6	3.8	3.9	0.83	
45~64歲	人口數	22	23	24	25	26	27	28	29	29	30	30	27	3.15	
	勞動力	11	11	12	13	14	15	16	17	17	17	17	14.5	4.45	
	勞動力參與率	51.7	50.5	52.2	52.2	55.6	55.1	56.4	59.0	57.9	56.7	56.7	54.9	0.93	
	失業率	0.8	1.6	4.2	3.4	1.7	1.3	3.0	3.0	1.8	0.5	1.6	2.1	7.18	
65歲以上	人口數	14	14	14	14	14	14	14	15	15	16	16	15	1.34	
	勞動力	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9	0.00	
	勞動力參與率	4.8	4.9	2.2	4.0	4.5	6.0	5.9	6.6	6.6	4.4	3.6	4.9	-2.84	
	失業率	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	N/A	
總計	人口數	78	80	82	83	85	86	87	91	90	93	93	86	1.77	
	勞動力	37	37	39	39	41	42	44	45	45	46	45	41.8	1.98	
	勞動力參與率	49.4	49.2	49.8	49.4	50.0	50.4	52.2	53.3	52.7	52.5	52.0	51.0	0.51	
	失業率	3.8	4.2	5.7	5.1	4.4	4.2	4.0	3.9	3.7	3.8	3.7	4.2	-0.27	

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查。

根據國內少子化及高齡化現象，再以澎湖縣2037年的人口結構進一步推估勞動力，並以下列假設進行勞動力推估：

1.15~24歲與65歲以上之勞動力參與率假設

假設維持過去發展趨勢，變動狀態與2007~2017年複合成長率一致。

2.25~44歲與45~64歲之勞動力參與率假設

假設維持2007~2017年水準，未來勞動力參與率參考2007~2017年平均值。

利用上述之勞動力推估假設，估計澎湖縣未來勞動力，如表2-4-21所示。若依照澎湖縣的勞動力發展趨勢，未來45~64歲中高齡人口的勞動力參與率可能由2017年的56.7%微幅下降至2037年的54.9%；而高齡人口的勞動力參與率則可能由2017年的3.6%減少至2037年的0.2%。



表 2-4-21 澎湖縣 2037 年勞動力概況推估

單位：人；%

年齡	人口數	勞動力	勞動力參與率
15~24 歲	10,456	3,597	34.4
25~44 歲	24,064	19,347	80.4
45~64 歲	34,236	18,799	54.9
65 歲以上	33,044	67	0.2
總計	101,800	41,810	41.1

四、臺東縣人口結構推估

(一) 出生人數統計

根據內政部戶政司人口統計資料，臺東縣2007~2017年的出生人數及性別比例分布，如表2-4-22所示。

表 2-4-22 臺東縣 2007~2017 年出生人數分布

單位：人；%

年期	出生人數			性別比例	
	總計	男性	女性	男性	女性
2007 年	2,175	1,142	1,033	52.51	47.49
2008 年	2,043	1,103	940	53.99	46.01
2009 年	1,939	1,012	927	52.19	47.81
2010 年	1,703	897	806	52.67	47.33
2011 年	1,761	893	868	50.71	49.29
2012 年	1,887	1,005	882	53.26	46.74
2013 年	1,622	864	758	53.27	46.73
2014 年	1,754	911	843	51.94	48.06
2015 年	1,612	783	829	48.57	51.43
2016 年	1,531	813	718	53.10	46.90
2017 年	1,497	794	703	53.04	46.96
平均	-	-	-	52.30	47.70

資料來源：內政部戶政司，人口統計資料。

(二) 遷徙率分析

對於臺東縣2017年的人口遷徙狀況，依據內政部戶政司人口統計資料顯示，遷入人口為7,739人，而遷出人口為8,106人，其遷徙率約為-0.167%。



表 2-4-23 臺東縣 2017 年遷徙人口

單位：人；%

年期	總人口	遷入人口	遷出人口	遷徙率
2017 年	219,540	7,739	8,106	-0.167

資料來源：內政部戶政司，人口統計資料(2017)。

(三)世代生存法估算參數

臺東縣2017年各年齡層之人口數、性別比例、生育率及存活率之統計資料，如表2-4-24所示。

表 2-4-24 臺東縣世代生存法參數綜整

單位：人；%；‰

年齡	人口數			性別比例		生育率 (/年)	存活率(‰)	
	總計	男性	女性	男性	女性		男性	女性
0~4 歲	7,898	4,117	3,781	52.13	47.87	-	998.06	998.41
5~9 歲	8,442	4,436	4,006	52.55	47.45	-	1,000.00	1,000.00
10~14 歲	10,058	5,333	4,725	53.02	46.98	-	1,000.00	999.79
15~19 歲	13,059	6,774	6,285	51.87	48.13	9	999.70	999.52
20~24 歲	15,531	8,048	7,483	51.82	48.18	32	999.13	999.73
25~29 歲	14,627	7,813	6,814	53.41	46.59	52	999.49	999.71
30~34 歲	14,243	7,648	6,595	53.70	46.30	72	998.04	999.09
35~39 歲	16,533	8,707	7,826	52.66	47.34	38	995.75	999.11
40~44 歲	16,444	8,679	7,765	52.78	47.22	7	994.01	997.04
45~49 歲	17,771	9,600	8,171	54.02	45.98	-	991.25	996.94
50~54 歲	18,331	9,948	8,383	54.27	45.73	-	986.03	996.54
55~59 歲	17,340	9,113	8,227	52.55	47.45	-	986.72	994.41
60~64 歲	15,105	7,583	7,522	50.20	49.80	-	982.46	994.68
65~69 歲	11,641	5,496	6,145	47.21	52.79	-	977.07	989.59
70~74 歲	7,364	3,346	4,018	45.44	54.56	-	963.24	981.09
75~79 歲	6,456	2,819	3,637	43.66	56.34	-	949.63	969.48
80~84 歲	4,541	1,926	2,615	42.41	57.59	-	916.93	942.26
85~89 歲	2,690	1,250	1,440	46.47	53.53	-	846.40	886.11
90~94 歲	1,155	588	567	50.91	49.09	-	799.32	844.80
95~99 歲	268	130	138	48.51	51.49	-	761.54	775.36
100 歲以上	43	24	19	55.81	44.19	-	750.00	736.84
總計	219,540	113,378	106,162	51.64	48.36	-	-	-

資料來源：內政部戶政司，人口統計資料(2017)。

(四)世代生存法估算方式

估算臺東縣人口結構方式與推估高雄市人口結構相同，臺東縣2022年、2027年、2032年及2037年各年齡層人口數之估算結果，如表2-4-25所示。



表 2-4-25 臺東縣 2022~2037 年人口結構推估

單位：人

年齡	2022 年		2027 年		2032 年		2037 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
0~4 歲	3,862	3,523	3,697	3,372	3,478	3,173	3,023	2,758
5~9 歲	4,043	3,720	3,793	3,466	3,630	3,317	3,416	3,122
10~14 歲	4,399	3,973	4,009	3,689	3,761	3,437	3,600	3,290
15~19 歲	5,289	4,681	4,362	3,935	3,976	3,654	3,730	3,405
20~24 歲	6,708	6,218	5,237	4,631	4,320	3,893	3,937	3,615
25~29 歲	7,946	7,411	6,623	6,158	5,171	4,586	4,265	3,856
30~34 歲	7,728	6,747	7,860	7,338	6,551	6,097	5,114	4,541
35~39 歲	7,510	6,510	7,589	6,661	7,718	7,244	6,433	6,019
40~44 歲	8,452	7,726	7,290	6,427	7,367	6,576	7,492	7,152
45~49 歲	8,352	7,587	8,133	7,549	7,015	6,280	7,089	6,425
50~54 歲	9,110	7,980	7,925	7,409	7,718	7,372	6,657	6,133
55~59 歲	9,194	8,170	8,419	7,777	7,324	7,221	7,133	7,185
60~64 歲	8,452	7,933	8,527	7,878	7,809	7,499	6,793	6,962
65~69 歲	6,882	7,263	7,671	7,659	7,739	7,606	7,087	7,240
70~74 歲	4,853	5,783	6,076	6,834	6,773	7,207	6,833	7,158
75~79 歲	2,751	3,621	3,989	5,211	4,995	6,159	5,567	6,495
80~84 歲	2,158	3,088	2,106	3,075	3,054	4,425	3,824	5,230
85~89 歲	1,237	1,925	1,386	2,273	1,352	2,263	1,961	3,257
90~94 歲	538	779	532	1,042	596	1,230	582	1,225
95~99 歲	190	242	174	332	172	444	192	524
100 歲以上	39	42	57	76	176	108	85	146
總計	109,690	104,920	105,455	102,792	100,694	99,792	94,813	95,736

(五) 臺東縣 2017~2037 年人口金字塔

1. 2017~2022 年人口結構變動

根據臺東縣的人口推估顯示，預估臺東縣 2022 年時，25 歲以下之人口有減少情形，其中以 10~24 歲人口相較於 2017 年，呈現減少幅度較大的現象，另外，也發現 35~39 歲人口同樣有減少情形；在中高齡及高齡人口方面，發現 45~54 歲人口也呈現明顯減少的趨勢，其中 45~49 歲男性人口減少幅度更為明顯，而 60 歲以上人口則較 2017 年有大幅度的攀升，意味臺東縣人口結構老化程度嚴重。



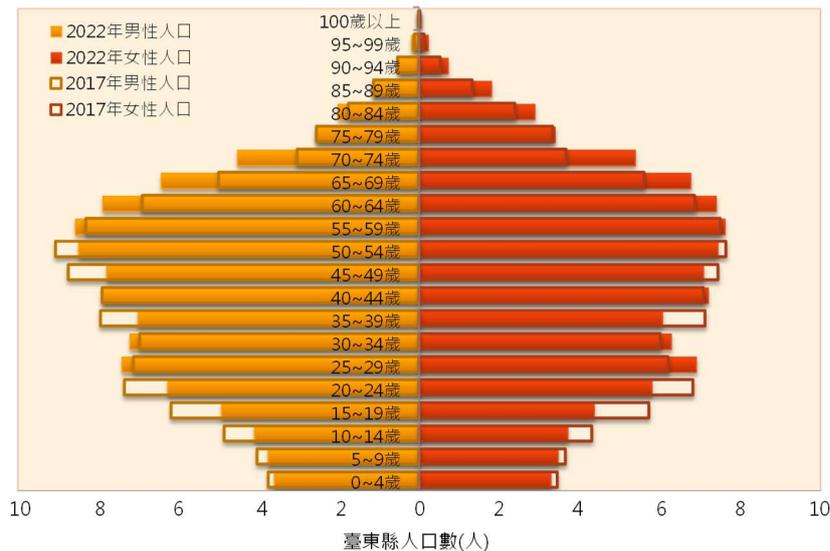


圖 2-4-13 臺東縣 2017~2022 年人口金字塔

2.2022~2027年人口結構變動

進一步推估臺東縣2022年~2027年的人口結構變動，發現人口變化與2022年的趨勢相似，且人口逐漸集中於45歲以上，由於高齡人口逐年增加，中年及青年人口則相對減少，顯示臺東縣未來人口組成將面臨30歲以下人口不足的問題。

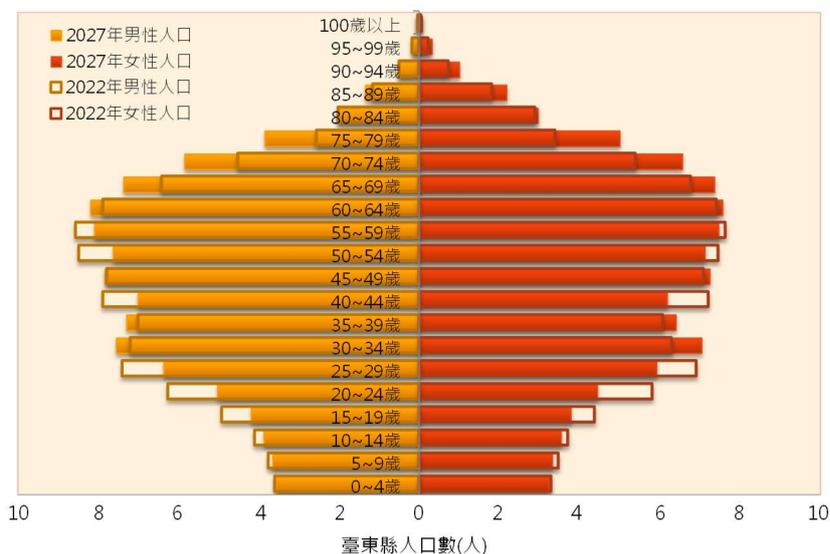


圖 2-4-14 臺東縣 2022~2027 年人口金字塔

3.2027~2032年人口結構變動

再根據臺東縣2027~2032年的推估，人口雖然在35~44歲有增加的情形，但其增加幅度仍比20~34歲人口流失的少，顯示未來青年人口嚴重不足；在



中高齡及高齡方面，45~49歲人口明顯減少，而65歲以上人口則明顯增加。

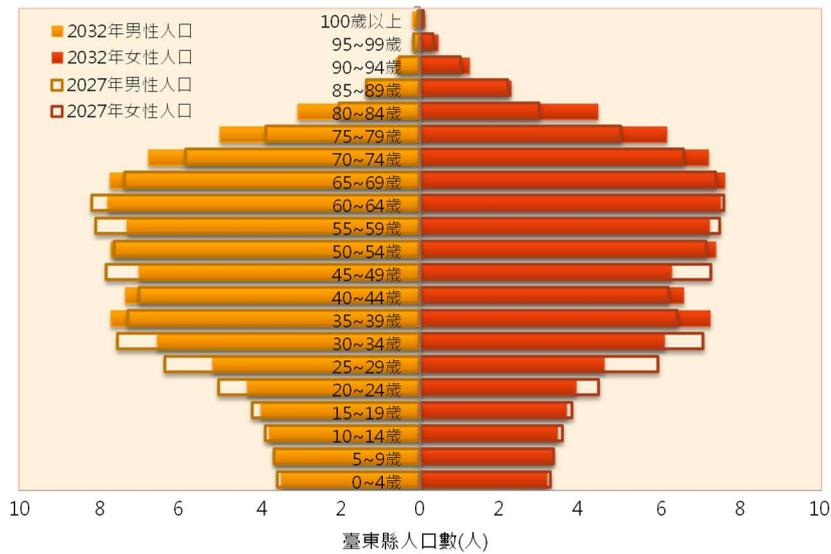


圖 2-4-15 臺東縣 2027~2032 年人口金字塔

4.2032~2037年人口結構變動

對於臺東縣2037年的人口結構變動，44歲以下人口有減少的趨勢，其中以25~39歲減少幅度較高，而50~54歲也有減少情形，且男性人口在60~69歲減少的幅度亦較女性高，另外，75~89歲的人口都有明顯增加的態勢，顯示臺東縣未來人口結構老化嚴重程度高。

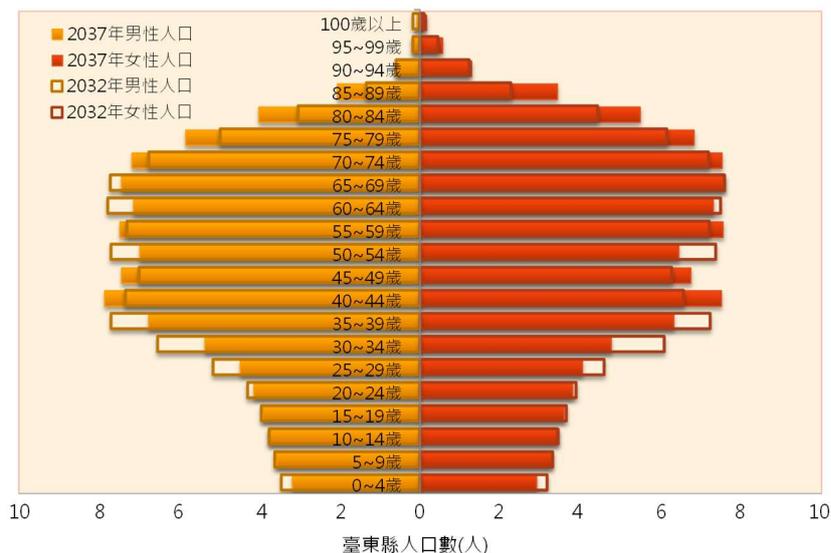


圖 2-4-16 臺東縣 2032~2037 年人口金字塔



5. 世代生存法估算結果摘要

整體來說，臺東縣2017~2037年的0~14歲幼年人口有逐年減少的趨勢，而青年及中高齡人口同樣呈現減少情形，但高齡人口則有大幅增加的態勢。根據2037年的推估顯示，0~14歲人口減少幅度較2017年達27.23個百分點，至於65歲以上人口數相較於2017年則攀升68.06個百分點，顯示臺東縣未來的人口老化情形日益嚴重。

表 2-4-26 臺東縣 2017~2037 年人口估算摘要

單位：人；%

項目		2017年	2022年	2027年	2032年	2037年
人口數	0~14歲	26,398	23,519	22,025	20,797	19,209
	15~64歲	158,984	149,702	137,728	125,390	113,935
	65歲以上	34,158	41,389	48,493	54,299	57,406
	總計	219,540	214,610	208,246	200,486	190,550
扶幼比		16.60	15.71	15.99	16.59	16.86
扶老比		21.49	27.65	35.21	43.30	50.39
高齡人口比例		15.56	19.29	23.29	27.08	30.13

(六) 臺東縣2037年勞動力概況

依據行政院主計總處人力資源調查統計，臺東縣2007~2017年各年齡層勞動力、勞動力參與率及失業率相關統計資料，如表2-4-27所示。

由於少子化及高齡化現象，加上人口外移，使得15~44歲的人口逐年減少，就影響中高齡及高齡者的勞動力參與率層面來看，而2007~2017年45~64歲者的勞動力參與率雖有呈現波動起伏態勢，但均維持在6成以上，其2007~2017年的複合成長率仍有0.25%，而失業率也同樣呈現不穩定的狀態，其複合成長率約為0.49%；至於65歲以上人口雖逐年穩定增加，但勞動力則仍呈現持平表現，2007~2017年勞動力參與率的複合成長率為負向趨勢，比例為-0.49%，顯示勞動市場中的高齡勞動力有逐漸流失的情形。



表 2-4-27 臺東縣 2007~2017 年勞動力概況

單位：千人；%

年齡	項目	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2007~2017年平均值	2007~2017年複合成長率
15~24 歲	人口數	32	31	31	31	31	31	30	30	30	29	29	30	-0.98
	勞動力	10	10	9	10	8	7	8	9	9	10	10	9	0.00
	勞動力參與率	35.0	34.4	31.5	34.2	29.3	26.0	30.5	32.8	31.4	37.8	37.9	32.8	0.80
	失業率	10.8	11.4	13.9	14.9	6.7	8.0	11.8	10.1	10.5	11.8	8.7	10.8	-2.14
25~44 歲	人口數	75	73	73	72	70	68	66	66	64	63	62	68	-1.89
	勞動力	60	59	59	59	56	56	55	52	52	52	51	56	-1.61
	勞動力參與率	83.1	82.7	83.1	83.6	82.9	85.1	85.4	83.7	84.3	86.7	86.2	84.3	0.37
	失業率	4.0	4.1	5.8	5.0	5.1	5.2	3.7	5.0	4.4	4.1	4.0	4.6	0.00
45~64 歲	人口數	57	59	61	63	64	65	66	68	68	68	69	64	1.93
	勞動力	36	38	39	41	41	40	42	42	44	43	45	41	2.26
	勞動力參與率	64.5	66.1	65.7	66.7	64.7	62.5	63.7	63.3	65.0	63.9	66.1	64.7	0.25
	失業率	2.0	2.3	4.4	4.2	3.9	2.7	3.3	1.6	1.9	2.2	2.1	2.8	0.49
65 歲以上	人口數	30	30	30	30	30	30	31	31	32	33	34	31	1.26
	勞動力	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	0.00
	勞動力參與率	12.5	12.5	12.8	13.2	11.1	13.6	12.7	13.9	13.4	11.5	11.9	12.6	-0.49
	失業率	-	-	-	0.4	-	0.3	0.1	0.2	0.3	0.2	-	0.3	N/A
總計	人口數	194	193	195	196	195	194	193	195	194	193	194	194	0.00
	勞動力	110	111	111	114	108	107	109	107	109	109	110	110	0.00
	勞動力參與率	58.9	59.1	58.7	59.6	57.4	57.1	57.8	57.4	57.7	58.3	58.7	58.2	-0.03
	失業率	3.8	4.0	5.8	5.4	4.6	4.3	4.1	3.9	3.7	3.9	3.5	4.3	-0.82

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查。

根據國內少子化及高齡化現象，再以臺東縣2037年的人口結構進一步推估勞動力，並以下列假設進行勞動力推估：

1.15~24歲與65歲以上之勞動力參與率假設

假設維持過去發展趨勢，變動狀態與2007~2017年複合成長率一致。

2.25~44歲與45~64歲之勞動力參與率假設

假設維持2007~2017年水準，未來勞動力參與率參考2007~2017年平均值。

利用上述之勞動人口推估假設，估計臺東縣未來勞動力，如表2-4-28所示。若依照臺東縣的勞動力發展趨勢，未來46~64歲中高齡人口的勞動力參與率可能由2017年的64.5%微幅增加至2037年的64.7%；而高齡人口的勞動力參與率則可能由2017年的11.9%小幅下降至2037年的10.8%。



表 2-4-28 臺東縣 2037 年勞動力概況推估

單位：人；%

年齡	人口數	勞動力	勞動力參與率
15~24 歲	14,687	6,528	44.4
25~44 歲	44,872	37,827	84.3
45~64 歲	54,376	35,182	64.7
65 歲以上	57,406	6,192	10.8
總計	171,341	85,728	50.0

五、小結

透過世代生存法推估高屏澎東區的未來人口數，發現性別、年齡及縣市別存在不同差異性。在推估2037年的人口結構時，高雄市各年齡層中，50歲以下係以男性人口高於女性，從50歲以上開始則是女性人口高於男性，而整體人口以女性高於男性；在屏東縣及臺東縣各年齡層中，54歲以下係以男性人口高於女性，從55歲以上開始則是女性人口高於男性，而整體人口以女性高於男性。

至於澎湖縣各年齡層中，54歲以下係以男性人口高於女性，雖然55~64歲男性人口低於女性，但在65~74歲又呈現男性人口高於女性的情形，再到了75~99歲則又呈現男性人口低於女性的情形，而100歲以上又變成男性人口高於女性，顯示澎湖縣各年齡層的男女性人口變化與其他縣市較為不同，且總人口數仍有增加的趨勢。

整體來說，高屏澎東區各縣市除了澎湖縣外，其餘縣市的人口數均逐年下降，由於國內各縣市15~24歲及65歲以上的勞動力參與率原本就偏低，而一般來說，女性勞動力參與率也比男性來得低，若再加上因少子化及高齡化現象，未來高屏澎東區各縣市在以女性人口居多的情況下，若未能加強提振15~24歲、65歲以上者及女性之勞動力參與率，勢必將衝擊高屏澎東區未來的勞動力運用。



第五節 整體產業及人力發展

一、整體產業發展概況

(一)臺灣地區及高屏澎東區行業別營利事業家數

根據財政部財政統計資料顯示，截至2018年底，臺灣地區營利事業家數約為1,434,466家，其中高屏澎東區計有223,362家，約占臺灣地區的15.6%。若就高屏澎東區來看，其營利事業家數以批發及零售業的106,239家最多，占高屏澎東區47.6%，其次是住宿及餐飲業的29,352家(13.1%)。且若與各行業別占臺灣地區比例相比可發現，高屏澎東區在批發及零售業的比例較整體高出0.7個百分點，而住宿及餐飲業則較整體高出2.5個百分點，顯示高屏澎東區在發展住宿及餐飲業方面較整體臺灣地區來得蓬勃。

表 2-5-1 臺灣地區及高屏澎東區行業別營利事業家數

單位：家；%

行業別	臺灣地區	各行業別占 臺灣地區 比例	高屏澎東 區	各行業別占 高屏澎東區 比例
總計	1,434,466	100.0	223,362	100.0
A.農、林、漁、牧業	11,201	0.8	4,624	2.1
B.礦業及土石採取業	995	0.1	195	0.1
C.製造業	144,129	10.1	12,624	5.7
D.電力及燃氣供應業	1,436	0.1	255	0.1
E.用水供應及污染整治業	7,379	0.5	1,563	0.7
F.營建工程業	122,245	8.5	20,146	9.0
G.批發及零售業	672,736	46.9	106,239	47.6
H.運輸及倉儲業	32,555	2.3	6,209	2.8
I.住宿及餐飲業	152,200	10.6	29,352	13.1
J.出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	21,271	1.5	1,699	0.8
K.金融及保險業	34,333	2.4	3,651	1.6
L.不動產業	36,726	2.6	4,322	1.9
M.專業、科學及技術服務業	48,331	3.4	5,129	2.3
N.支援服務業	30,536	2.1	5,571	2.5
O.公共行政及國防；強制性社會安全	12	0.0	1	0.0
P.教育業	3,581	0.3	565	0.3
Q.醫療保健及社會工作服務業	1,060	0.1	219	0.1
R.藝術、娛樂及休閒服務業	30,569	2.1	5,191	2.3
S.其他服務業	83,041	5.8	15,799	7.1
X.其他不能歸類之行業	130	0.0	8	0.0

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)」。

資料來源：財政部，財政統計資料庫(2018.12)。



(二)臺灣地區及高屏澎東區行業別營利事業銷售額

從各行業別的銷售額來看，截至2018年底，臺灣地區營利事業整體銷售額約為42,747,367百萬元，其中高屏澎東區約占整體的12.5%，計有5,346,616百萬元。若就高屏澎東區來看，其各營利事業銷售額則以製造業的2,234,249百萬元最多，占高屏澎東區41.8%，其次是批發及零售業的1,854,736百萬元(34.7%)。且若與各行業別占臺灣地區比例相比可發現，高屏澎東區在製造業的比例較整體高出5.9個百分點，而批發及零售業則較整體低0.8個百分點。

表 2-5-2 臺灣地區及高屏澎東區行業別營利事業銷售額

單位：百萬元；%

行業別	臺灣地區	各行業別占 臺灣地區 比例	高屏澎東區	各行業別占 高屏澎東區 比例
總計	42,747,367	100.0	5,346,616	100.0
A.農、林、漁、牧業	56,243	0.1	14,964	0.3
B.礦業及土石採取業	49,824	0.1	10,101	0.2
C.製造業	15,326,755	35.9	2,234,249	41.8
D.電力及燃氣供應業	905,412	2.1	184,311	3.5
E.用水供應及污染整治業	215,838	0.5	53,988	1.0
F.營建工程業	2,330,113	5.5	339,132	6.3
G.批發及零售業	15,157,620	35.5	1,854,736	34.7
H.運輸及倉儲業	1,282,597	3.0	145,951	2.7
I.住宿及餐飲業	704,809	1.7	95,177	1.8
J.出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	1,174,548	2.8	47,590	0.9
K.金融及保險業	2,503,432	5.9	97,378	1.8
L.不動產業	1,254,973	2.9	118,867	2.2
M.專業、科學及技術服務業	791,122	1.9	33,954	0.6
N.支援服務業	543,611	1.3	44,045	0.8
O.公共行政及國防；強制性社會安全	3,272	0.0	***	***
P.教育業	20,350	0.1	2,374	0.0
Q.醫療保健及社會工作服務業	31,520	0.1	18,688	0.4
R.藝術、娛樂及休閒服務業	105,215	0.3	11,682	0.2
S.其他服務業	251,211	0.6	32,651	0.6
X.其他不能歸類之行業	38,912	0.1	1,636	0.0

註¹：***表示不陳示數值以保護個別資料，其中包含臺東縣(電力及燃氣供應業、其他不能歸類之行業)及澎湖縣(電力及燃氣供應業、其他不能歸類之行業、不動產業、公共行政及國防；強制性社會安全、醫療保健及社會工作服務業)，故高屏澎東區各行業別之總計未納入該部分銷售額。

註²：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)」。

資料來源：財政部，財政統計資料庫(2018.12)。

若進一步比較營利事業家數及銷售額，雖然高屏澎東區在批發及零售業、住宿及餐飲業的家數所占比均高於臺灣地區，但在銷售額占比部分，兩個行



業則無太大差異，反而在製造業的銷售額占比(41.8%)高於臺灣地區的銷售額占比(35.9%)，也顯示高屏澎東區的產業重心仍在製造業，且其產值更逾占整個高屏澎東區的4成以上。

二、高屏澎東區各縣市產業概況

(一)各縣市行業別營利事業家數

再比較高屏澎東區各縣市之營利事業家數，結果發現，各縣市均以批發及零售業的家數最多，均占4成以上的比例，其中高雄市有78,629家(47.9%)略高於高屏澎東區約0.3個百分點。

而高雄市在住宿及餐飲業(18,738家)的家數約占11.4%，為該市第二密集行業；同樣地，屏東縣也以住宿及餐飲業(6,519家)為次高行業，約占16.5%，高於高屏澎東區約3.4個百分點；在澎湖縣及臺東縣，也以住宿及餐飲業為次高行業，分別有1,244家(19.5%)及2,851家(21.6%)，均高於高屏澎東區的13.1%。由以上可知，在一、二及三級產業中，高屏澎東區係以服務業中的批發及零售業、住宿及餐飲業為主要的發展方向。



表 2-5-3 高屏澎東區各縣市行業別營利事業家數

單位：家；%

行業別	各行業占 高屏澎東 區比例	高雄市		屏東縣		澎湖縣		臺東縣	
		家數	百分比	家數	百分比	家數	百分比	家數	百分比
總計	100.0	164,264	100.0	39,515	100.0	6,392	100.0	13,191	100.0
A.農、林、漁、牧業	2.1	3,615	2.2	658	1.7	28	0.4	323	2.5
B.礦業及土石採取業	0.1	106	0.1	34	0.1	5	0.1	50	0.4
C.製造業	5.7	10,397	6.3	1,650	4.2	227	3.6	350	2.7
D.電力及燃氣供應業	0.1	112	0.1	129	0.3	1	0.0	13	0.1
E.用水供應及污染整治業	0.7	1,170	0.7	322	0.8	17	0.3	54	0.4
F.營建工程業	9.0	15,092	9.2	3,580	9.1	526	8.2	948	7.2
G.批發及零售業	47.6	78,629	47.9	18,802	47.6	2,818	44.1	5,990	45.4
H.運輸及倉儲業	2.8	5,232	3.2	576	1.5	244	3.8	157	1.2
I.住宿及餐飲業	13.1	18,738	11.4	6,519	16.5	1,244	19.5	2,851	21.6
J.出版、影音製作、傳播及 資通訊服務業	0.8	1,454	0.9	156	0.4	40	0.6	49	0.4
K.金融及保險業	1.6	3,162	1.9	353	0.9	37	0.6	99	0.8
L.不動產業	1.9	3,305	2.0	617	1.6	162	2.5	238	1.8
M.專業、科學及技術服務業	2.3	4,234	2.6	607	1.5	68	1.1	220	1.7
N.支援服務業	2.5	3,753	2.3	880	2.2	512	8.0	426	3.2
O.公共行政及國防；強制性 社會安全	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.0	0	0.0
P.教育業	0.3	404	0.3	122	0.3	14	0.2	25	0.2
Q.醫療保健及社會工作服務 業	0.1	163	0.1	44	0.1	1	0.0	11	0.1
R.藝術、娛樂及休閒服務業	2.3	3,286	2.0	1,212	3.1	136	2.1	557	4.2
S.其他服務業	7.1	11,407	6.9	3,254	8.2	308	4.8	830	6.3
X.其他不能歸類之行業	0.0	5	0.0	0	0.0	3	0.1	0	0.0

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)」。

資料來源：財政部，財政統計資料庫(2018.12)。

(二)各縣市行業別營利事業銷售額

在高屏澎東區各縣市行業之營利事業銷售額方面，除了高雄市以製造業的2,109,493百萬元(43.9%)銷售額最多外，屏東縣、澎湖縣及臺東縣皆以批發及零售業的銷售額最高，分別各有191,440百萬元(45.0%)、15,869百萬元(46.2%)及36,226百萬元(47.6%)，均高於高屏澎東區的34.7%，顯示上述三個縣市多以批發及零售業為主要產值來源。

再來各縣市的次高產值行業，高雄市係為1,611,201百萬元(33.5%)銷售額的批發及零售業；屏東縣則是以製造業的120,719百萬元(28.4%)居次；至於澎湖縣及臺東縣則均以營建工程的銷售額占第二高，分別有5,105百萬元(14.9%)



及9,140百萬元(12.0%)。

表 2-5-4 高屏澎東區各縣市行業別營利事業銷售額

單位：百萬元；%

行業別	各行業占 高屏澎東 區比例	高雄市		屏東縣		澎湖縣		臺東縣	
		金額	百分比	金額	百分比	金額	百分比	金額	百分比
總計	100.0	4,810,933	100.0	425,253	100.0	34,329	100.0	76,100	100.0
A.農、林、漁、牧業	0.3	10,128	0.2	4,059	1.0	114	0.3	662	0.9
B.礦業及土石採取業	0.2	6,438	0.1	1,829	0.4	472	1.4	1,362	1.8
C.製造業	41.8	2,109,493	43.9	120,719	28.4	782	2.3	3,255	4.3
D.電力及燃氣供應業	3.5	169,667	3.5	14,643	3.4	***	***	***	***
E.用水供應及污染整治業	1.0	47,328	1.0	6,299	1.5	***	***	360	0.5
F.營建工程業	6.3	293,349	6.1	31,538	7.4	5,105	14.9	9,140	12.0
G.批發及零售業	34.7	1,611,201	33.5	191,440	45.0	15,869	46.2	36,226	47.6
H.運輸及倉儲業	2.7	134,154	2.8	4,812	1.1	2,972	8.7	4,012	5.3
I.住宿及餐飲業	1.8	68,665	1.4	15,680	3.7	2,891	8.4	7,941	10.4
J.出版、影音製作、傳播及通訊服務業	0.9	38,984	0.8	5,722	1.4	926	2.7	1,958	2.6
K.金融及保險業	1.8	84,708	1.8	9,468	2.2	827	2.4	2,375	3.1
L.不動產業	2.2	110,708	2.3	5,769	1.4	***	***	2,390	3.1
M.專業、科學及技術服務業	0.6	30,685	0.6	2,311	0.5	107	0.3	851	1.1
N.支援服務業	0.8	39,538	0.8	2,550	0.6	942	2.7	1,015	1.3
O.公共行政及國防；強制性社會安全	***	0	0.0	0	0.0	***	***	0	0.0
P.教育業	0.0	2,113	0.0	197	0.1	17	0.1	48	0.1
Q.醫療保健及社會工作服務業	0.4	18,569	0.4	98	0.0	***	***	21	0.0
R.藝術、娛樂及休閒服務業	0.2	8,232	0.2	2,708	0.6	254	0.7	487	0.6
S.其他服務業	0.6	25,666	0.5	5,086	1.2	475	1.4	1,423	1.9
X.其他不能歸類之行業	0.0	1,305	0.0	325	0.1	5	0.0	***	***

註¹：***表示不陳示數值以保護個別資料。

註²：資料分類方式係採「中華民國稅務行業標準分類(第8次修訂)」。

資料來源：財政部，財政統計資料庫(2018.12)。

三、整體產業人力概況

(一)臺灣地區及高屏澎東區行業別就業人數

根據行政院主計總處統計顯示，臺灣地區2018年的就業人數為11,434千人，其中各級產業的就業人數分布，分別為農業的561千人(4.9%)、工業的4,083千人(35.7%)及服務業的6,790千人(59.4%)。

再以各行業別來看，前五大就業人數行業別係以製造業占大宗，約有



3,064千人(26.8%)，其次是批發及零售業，約有1,901千人(16.6%)，第三是營建工程業的904千人(7.9%)，再來則是住宿及餐飲業的838千人(7.3%)及教育業的653千人(5.7%)。從整體來看，臺灣地區就業人數仍以從事製造業為主要趨勢，占近2成7的比例。

表 2-5-5 臺灣地區及高屏澎東區行業別就業人數

單位：千人；%

行業別	臺灣地區	各行業占臺灣地區比例	高屏澎東區	各行業占高屏澎東區比例
總計	11,434	100.0	1,920	100.0
農、林、漁、牧業	561	4.9	141	7.3
工業	4,083	35.7	645	33.6
礦業及土石採取業	4	0.0	1	0.1
製造業	3,064	26.8	443	23.1
電力及燃氣供應業	30	0.3	7	0.4
用水供應及污染整治業	81	0.7	14	0.7
營建工程業	904	7.9	180	9.4
服務業	6,790	59.4	1,134	59.1
批發及零售業	1,901	16.6	312	16.3
運輸及倉儲業	446	3.9	76	4.0
住宿及餐飲業	838	7.3	169	8.8
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	258	2.3	27	1.4
金融及保險業	432	3.8	57	3.0
不動產業	106	0.9	14	0.7
專業、科學技術服務業	374	3.3	40	2.1
支援服務業	296	2.6	48	2.5
公共行政及國防；強制性社會安全	367	3.2	71	3.7
教育業	653	5.7	103	5.4
醫療保健及社會工作服務業	456	4.0	92	4.8
藝術、娛樂及休閒服務業	110	1.0	22	1.2
其他服務業	554	4.9	101	5.3

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。

進一步觀察高屏澎東區的就業人數現況，其轄區就業人數為1,920千人，約占臺灣地區的16.8%。從一、二及三級產業來看，農業就業人數為141千人，約占高屏澎東區7.3%，若與各行業占臺灣地區比例相比，約高出2.4個百分點；工業就業人數為645千人(33.6%)，其占比低於臺灣地區約2.1個百分點；而服務業就業人數為1,134千人，約占高屏澎東區59.1%，與臺灣地區整體占比相比，僅有0.3個百分點的差距。



再分析各行業別的分布情形，前四大就業人數行業別，與臺灣地區相似，均以製造業(23.1%)居首，批發及零售業(16.3%)居次，再來依序是營建工程業(9.4%)及住宿及餐飲業(8.8%)，至於農、林、漁、牧業(7.3%)則為第五高的行業別，顯示高屏澎東區的農業發展相對較臺灣地區來得高。

(二)臺灣地區及高屏澎東區職業別就業人數

在臺灣地區職業別就業人數部分，據行政院主計總處統計顯示，就業者係以從事技藝工作、機械設備操作及勞力工有3,517千人(30.8%)居多，比例達3成以上；其次是服務及銷售工作人員，約有2,259千人(19.8%)；再其次則是技術員及助理專業人員，約有2,051千人(17.9%)。整體來說，就業者之職業別仍以基層人員所占比例較高。

在高屏澎東區方面，發現前三項職業別的分布與臺灣地區相似，但其中從事技藝工作、機械設備操作及勞力工(32.7%)者的比例，較整體略高1.9個百分點；而從事服務及銷售工作人員(22.9%)者則較整體高出3.1個百分點；至於從事技術員及助理專業人員(13.7%)者則比整體約低4.2個百分點。

表 2-5-6 臺灣地區及高屏澎東區職業別就業人數

單位：千人；%

職業別	臺灣地區	各職業占 臺灣地區 比例	高屏澎東區	各職業占 高屏澎東區比 例
總計	11,434	100.0	1,920	100.0
民意代表、主管及經理人員	384	3.4	39	2.0
專業人員	1,430	12.5	196	10.2
技術員及助理專業人員	2,051	17.9	263	13.7
事務支援人員	1,288	11.3	229	11.9
服務及銷售工作人員	2,259	19.8	439	22.9
農、林、漁、牧業生產人員	505	4.4	125	6.5
技藝工作、機械設備操作及勞力工	3,517	30.8	628	32.7

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。

(三)影響人力運用之產業趨勢

根據國發會(2016)對於國內產業2015~2025年的就業人數推估，未來影響人力運用之產業趨勢，若以三級產業來看，推估2025年時，農業占比約為4.7%，相較於2015年(5.0%)略減0.3個百分點，從就業人數觀之，逐年減少1



千人，2015~2025年的複合成長率預估為-0.2%；在工業方面，2025年的占比約為36.9%，比2015年(36.0%)增長0.9個百分點，平均每年就業人數增加2.2萬人，而2015~2025年10年間的複合成長率則預估為0.5%；至於2025年的服務業則占58.4%，雖較2015年(59.0%)略降0.6個百分點，但2015~2025年的複合成長率仍預估有0.2%，平均每年就業人數增加1.2萬人。

整體來說，國內產業人才需求趨勢，仍多仰賴工業及服務業的發展，而農業的人力需求則受農事輔助性機械的普及運用之影響，就業人數有逐漸式微的態勢。

再細看各行業別的人力需求分布，在工業部分，推估2025年仍以製造業占大宗，約占28.2%，相較於2015年(27.0%)，成長幅度約1.2個百分點，進一步觀察行業細項，係以電子零組件製造業的需求人數最高，預估平均每年約增加1.7萬人，其次則是機械設備製造業(7千人)。在服務業方面，則推估以批發及零售業的人力需求比例較高，約占17.5%，與2015年(16.4%)相比，也有1.1個百分點的增加幅度，其中以零售業的需求人數最高，預估平均每年增加1.5萬人；而住宿及餐飲業(8.0%)居次，其中餐飲業預估平均每年增加8千人居多；另外，醫療保健及社會工作業(5.0%)的占比雖然不高，但因為受到社會高齡化的影響，比2015年(3.9%)預估有1.1個百分點的成長幅度，其中醫療保健服務業的需求人數最高，預估平均每年增加1.2萬人。

綜上所述，從2025年的人力需求推估可知，未來前五大人力需求行業分別是電子零組件製造業、零售業、醫療保健服務業、餐飲業及機械設備製造業，顯示上述行業之發展趨勢可能影響國內勞動市場的人力運用。



表 2-5-7 臺灣地區 2011~2025 年行業別就業推估

單位：千人；%

行業別	就業人數			就業行業別結構			平均每年變動人數		複合成長率	
	2011	2015	2025 ^f	2011	2015	2025 ^f	2011~2015	2015~2025 ^f	2011~2015	2015~2025 ^f
總計	10,709	11,198	11,523	100.0	100.0	100.0	122	33	1.1	0.3
A.農林漁牧	542	555	545	5.1	5.0	4.7	3	-1	0.6	-0.2
工業	3,892	4,035	4,251	36.3	36.0	36.9	36	22	0.9	0.5
B.礦業及土石採取業	4	4	4	0.0	0.0	0.0	0	0	0.3	-0.2
C.製造業	2,949	3,024	6,246	27.5	27.0	28.2	19	22	0.6	0.7
C08 食品製造業	145	158	166	1.4	1.4	1.4	3	1	2.1	0.5
C09-10 飲料及菸草製造業	18	18	12	0.2	0.2	0.1	0	-1	0.0	-4.0
C11 紡織業	98	101	89	0.9	0.9	0.8	1	-1	0.7	-1.3
C12 成衣及服飾品製造業	76	74	49	0.7	0.7	0.4	-1	-2	-0.8	-3.9
C13 皮革、毛皮及其製品製造業	48	42	36	0.4	0.4	0.3	-2	-1	-3.5	-1.4
C14 木竹製品製造業	21	25	19	0.2	0.2	0.2	1	-1	4.6	-2.8
C15 紙漿、紙及紙製品製造業	54	52	47	0.5	0.5	0.0	-1	-1	-1.2	-1.1
C16 印刷及資料儲存媒體複製業	58	65	60	0.5	0.6	0.5	2	-1	3.0	-0.8
C17 石油及煤製品製造業	18	17	16	0.2	0.2	0.1	0	0	-0.6	-0.7
C18 化學材料製造業	65	74	88	0.6	0.7	0.8	2	1	3.1	1.8
C19 化學製品製造業	42	50	56	0.4	0.4	0.5	2	1	4.8	1.0
C20 藥品及醫用化學製品製造業	31	38	50	0.3	0.3	0.4	2	1	5.2	2.7
C21 橡膠製品製造業	23	27	20	0.2	0.2	0.2	1	1	4.1	-2.9
C22 塑膠製品製造業	128	133	144	1.2	1.2	1.2	1	1	1.0	0.8
C23 非金屬礦物製品製造業	69	75	85	0.6	0.7	0.7	1	1	2.0	1.3
C24 基本金屬製造業	84	89	100	0.8	0.8	0.9	1	1	1.5	1.2
C25 金屬製品製造業	413	414	423	3.9	3.7	3.7	0	1	0.1	0.2
C26 電子零組件製造業	650	661	834	6.1	5.9	7.2	3	17	0.4	2.4
C27 電腦、電子產品及光電製品製造業	234	211	178	2.2	1.9	1.5	-6	-3	-2.5	-1.7
C28 電力設備製造業	125	122	106	1.2	1.1	0.9	-1	-2	-0.7	-1.4
C29 機械設備製造業	221	228	300	2.1	2.0	2.6	2	7	0.8	2.8
C30 汽車及其零件製造業	88	91	84	0.8	0.8	0.7	1	-1	1.0	-0.8
C31 其他運輸工具及其零件製造業	72	70	77	0.7	0.6	0.7	0	1	-0.5	0.9
C32 家具製造業	42	42	30	0.4	0.4	0.3	0	-1	0.4	-3.4
D.電力及燃氣供應製造業	29	30	28	0.3	0.3	0.2	0	0	0.6	-0.6
E.用水供應及汙染整治業	79	82	102	0.7	0.7	0.9	1	2	1.0	2.3
E36 用水供應業	6	6	7	0.1	0.1	0.1	0	0	1.5	1.4
E39 汙染整治業	73	76	95	0.7	0.7	0.8	1	2	1.0	2.3
F.營建工程業	831	895	870	7.8	8.0	7.6	16	-2	1.9	-0.3



續表 2-5-7 臺灣地區 2011~2025 年行業別就業推估

單位：千人；%

行業別	就業人數			就業行業別結構			平均每年變動人數		複合成長率	
	2011	2015	2025 ^f	2011	2015	2025 ^f	2011~2015	2015~2025 ^f	2011~2015	2015~2025 ^f
總計	10,709	11,198	11,523	100.0	100.0	100.0	122	33	1.1	0.3
服務業	6,275	6,609	6,727	58.6	59.0	58.4	83	12	1.3	0.2
G.批發及零售業	1,763	1,842	2,019	16.5	16.4	17.5	20	18	1.1	0.9
G45-46 批發業	627	647	675	5.9	5.8	5.9	5	3	0.8	0.4
G47-48 零售業	1,137	1,195	1,344	10.6	10.7	11.7	15	15	1.3	1.2
H.運輸及倉儲業	411	437	429	3.8	3.9	3.7	7	-1	1.6	-0.2
H49 陸上運輸業	255	270	241	2.4	2.4	2.1	4	-3	1.4	-1.1
H50 水上運輸業	13	15	16	0.1	0.1	0.1	0	0	3.0	0.5
H51 航空運輸業	22	26	32	0.2	0.2	0.3	1	1	4.4	2.1
H52-53 運輸輔助及倉儲業	74	74	78	0.7	0.7	0.7	0	0	-0.1	0.6
H54 郵政及快遞業	47	53	62	0.4	0.5	0.5	2	1	3.2	1.6
I.住宿及餐飲業	728	813	916	6.8	7.3	8.0	21	10	2.8	1.2
I55 住宿服務業	58	75	95	0.5	0.7	0.8	4	2	6.8	2.4
I56 餐飲業	670	738	821	6.3	6.6	7.1	17	8	2.4	1.1
J.資訊及通訊傳播業	218	246	262	2.0	2.2	2.3	7	2	3.1	0.6
J60 傳播業	77	866	102	0.7	0.8	0.9	2	2	2.7	1.7
J61 電信業	44	43	40	0.4	0.4	0.3	0	0	-0.4	-0.8
J63 資訊業	96	117	120	0.9	1.0	1.0	5	0	5.0	0.3
K.金融及保險業	428	420	341	4.0	3.8	3.0	-1	-8	-0.4	-2.1
K64 金融中介業	202	206	171	1.9	1.8	1.5	1	-4	0.5	-1.9
K65 保險業	171	168	135	1.6	1.5	0.1	-1	-3	-0.5	-2.2
L.不動產及住宅服務	87	100	120	0.8	0.9	1.0	3	2	3.6	1.8
M.專業、科學及技術服務業	339	362	326	3.2	3.2	2.8	6	-4	1.7	-1.1
N.支援服務業	247	281	276	2.3	2.5	2.4	8	-1	3.4	-0.2
N77 租賃業	16	16	14	0.2	0.1	0.1	0	0	-0.8	-1.3
N78-82 其他支援服務業	230	265	262	2.2	2.4	2.3	9	0	3.5	-0.1
O.公共行政及國防；強制性社會安全	388	375	333	3.6	3.3	2.9	-3	-4	-0.8	-1.2
P.教育服務業	629	650	556	5.9	5.8	4.8	5	-9	0.8	-1.5
Q.醫療保健及社會工作業	408	438	577	3.8	3.9	5.0	7	14	1.7	2.8
Q86 醫療保健服務業	361	389	511	3.4	3.5	4.4	7	12	1.9	2.8
Q88 社會工作服務業	47	49	66	0.4	0.4	0.6	0	2	0.7	3.1
R.藝術、娛樂及休閒服務業	94	99	84	0.9	0.9	0.7	1	-2	1.4	-1.7
S.其他服務業	536	546	488	5.0	4.9	4.2	2	-6	0.4	-1.1

註：f 表示為推估值。

資料來源：1.行政院主計總處，人力資源調查。

2.國家發展委員會推估。



四、高屏澎東區產業人力概況

(一)各縣市行業別就業人數

在高屏澎東區各縣市行業別的就業人數方面，高雄市及屏東縣均以製造業的就業人數占多數，分別約占26.4%及18.9%；在第二高行業部分，高雄市為批發及零售業(16.7%)，而屏東縣是農、林、漁、牧業(16.6%)；至於序位第三高的行業，高雄市則是營建工程業(8.3%)和住宿及餐飲業(8.4%)，而屏東縣則是批發及零售業(14.2%)。

對於澎湖縣來說，就業人數最高的行業是批發及零售業(15.9%)，其次是營建工程業(13.6%)及公共行政及國防；強制性社會安全(13.6%)，再其次則是住宿及餐飲業(9.1%)；在臺東縣方面，則以農、林、漁、牧業(18.7%)和批發及零售業(18.7%)所占比例最高，營建工程業(13.1%)居次，再來則是住宿及餐飲業(11.2%)。

整體來看，高屏澎東區的產業人力現況，高雄市以製造業遙遙領先；而屏東縣及臺東縣仍有相當高的比例屬於農、林、漁、牧業，且與其他兩縣市呈現大幅度的差異；再者，澎湖縣及臺東縣對於批發及零售業和營建工程業的人力需求也比其他縣市相對來得高。



表 2-5-8 高屏澎東區各縣市行業別就業人數

單位：千人；%

行業別	各行業占 高屏澎東 區比例	高雄市		屏東縣		澎湖縣		臺東縣		
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
總計	100.0	1,346	100.0	423	100.0	44	100.0	107	100.0	
農、林、漁、牧業	7.3	49	3.6	70	16.6	2	4.6	20	18.7	
工業	總計	33.6	482	35.8	132	31.2	10	22.7	21	19.6
	礦業及土石採取業	0.1	-	-	1	0.2	-	-	-	-
	製造業	23.1	355	26.4	80	18.9	3	6.8	5	4.7
	電力及燃氣供應業	0.4	5	0.4	1	0.2	1	2.3	-	-
	用水供應及污染整治業	0.7	10	0.7	2	0.5	1	2.3	1	0.9
	營建工程業	9.4	111	8.3	49	11.6	6	13.6	14	13.1
服務業	總計	59.1	815	60.6	221	52.3	31	70.5	67	62.6
	批發及零售業	16.3	225	16.7	60	14.2	7	15.9	20	18.7
	運輸及倉儲業	4.0	58	4.3	13	3.1	2	4.6	3	2.8
	住宿及餐飲業	8.8	113	8.4	40	9.5	4	9.1	12	11.2
	出版、影音製作、傳播及 資訊服務業	1.4	22	1.6	4	1.0	-	-	1	0.9
	金融及保險業	3.0	46	3.4	8	1.9	1	2.3	2	1.9
	不動產業	0.7	11	0.8	2	0.5	-	-	1	0.9
	專業、科學技術服務業	2.1	32	2.4	6	1.4	1	2.3	1	0.9
	支援服務業	2.5	38	2.8	7	1.7	1	2.3	2	1.9
	公共行政及國防；強制性 社會安全	3.7	44	3.3	15	3.6	6	13.6	6	5.6
	教育業	5.4	76	5.7	18	4.3	3	6.8	6	5.6
	醫療保健及社會工作服務 業	4.8	64	4.8	20	4.7	2	4.6	6	5.6
	藝術、娛樂及休閒服務業	1.2	13	1.0	6	1.4	1	2.3	2	1.9
其他服務業	5.3	72	5.4	21	5.0	2	4.6	6	5.6	

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。

(二)各縣市職業別就業人數

而在高屏澎東區各縣市就業者的職業別部分，由統計資料顯示，各縣市均以技藝工作、機械設備操作及勞力工占大宗，比例均約占3成以上，其中以屏東縣(34.0%)的比例高於高屏澎東區的32.7%；而各縣市同樣以服務及銷售工作人員占第二，且以屏東縣(23.9%)、澎湖縣(27.3%)及臺東縣(28.0%)所占比例高於整體(22.9%)比例。

對於排序第三高的職業別，各縣市則呈現差異情形，其中高雄市為技術員及助理專業人員(15.2%)；而屏東縣及臺東縣則以從事農、林、漁、牧業生產人員的比例較高，各約占14.7%及15.0%；至於澎湖縣則以從事事務支援人



員(13.6%)的比例較高。由以上可知，從事農、林、漁、牧業仍是屏東縣及臺東縣就業者的主要行業之一。

表 2-5-9 高屏澎東區就業者職業別就業人數

單位：千人；%

職業別	各職業占 高屏澎東 區比例	高雄市		屏東縣		澎湖縣		臺東縣	
		就業 人數	百分比	就業 人數	百分比	就業 人數	百分比	就業 人數	百分比
總計	100.0	1,346	100.0	423	100.0	44	100.0	107	100.0
民意代表、主管及 經理人員	2.0	33	2.5	3	0.7	1	2.3	2	1.9
專業人員	10.2	150	11.1	35	8.3	4	9.1	7	6.5
技術員及助理專業人 員	13.7	204	15.2	47	11.1	5	11.4	7	6.5
事務支援人員	11.9	181	13.5	31	7.3	6	13.6	11	10.3
服務及銷售工作人員	22.9	296	22.0	101	23.9	12	27.3	30	28.0
農、林、漁、牧業生產 人員	6.5	45	3.3	62	14.7	2	4.6	16	15.0
技藝工作、機械設備 操作及勞力工	32.7	437	32.5	144	34.0	13	29.6	34	31.8

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。



第三章 調查規劃與辦理

第一節 量化調查

一、中高齡及高齡者端

(一)調查範圍

以高屏澎東區為調查範圍，涵蓋高雄市、屏東縣、澎湖縣及臺東縣。

(二)調查對象

高屏澎東地區中高齡及高齡人口(包括就業者、失業者及非勞動力)(以108年1月1日為基準)。

(三)調查方式

採電話訪問方式進行。

(四)調查時間

調查執行時間為108年4月30日至5月31日。實際執行時段於平日下午6點至10點及例假日上午10點至下午5點進行訪問工作。

(五)調查內容

類別	項目
基本資料 (共計 7 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性別 2. 年齡 3. 教育程度 4. 居住地區 5. 就業者工作地區 6. 就業狀況及未就業原因
家庭經濟狀況 (共計 4 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 家中主要經濟收入來源及扶養人數 2. 是否具經濟負擔及類型
就業者就業現況及相關就業限制 (共計 17 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 目前從事的行業別、職務、類型、年資、薪資 2. 對目前職場上可能遭遇的問題 3. 是否有轉職或轉業之需求及需要獲得之協助 4. 未來是否有自行創業之考量及需要獲得之協助 5. 預計退休年齡、是否有重返職場規劃及不重返職場原因 6. 重返職場可能遭遇的困難及考慮選擇的工作性質



失業者失業概況、非勞動力概況及相關就業限制 (共計 20 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 前一份工作的行業別、職務、類型、年資、薪資 2. 離職原因、最近一次待業時間 3. 求職狀況(含求職方式、是否有找到工作而未就任原因、沒有找到工作原因) 4. 會考慮重新回歸職場因素、會考慮的工作條件、會考慮選擇的職務、工作性質及需要獲得之就業或創業協助，以及重返職場可能遭遇的困難
職業訓練及就業服務措施 (共計 5 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對分署提供職訓課程及參訓津貼認知度 2. 使用公立就服機構提供服務之經驗 3. 未來可能參與職訓課程的類型 4. 政府或雇主對提高 45 歲以上勞工就業機會之協助或措施 5. 對政府促進 45 歲以上勞工就業相關施政的建議

(六)抽樣母體

以高屏澎東區中高齡及高齡人口(包括就業者、失業者及非勞動力)為抽樣母體。

(七)抽樣方法

係採取分層隨機抽樣法進行，以行政院主計總處 107 年人力資源調查統計年報高屏澎東區 45 歲以上之民間人口統計資料為母體依據，並依據年齡別、縣市別、勞動狀態別及性別採分層比例，以完成中高齡及高齡勞動人口(包括就業者及失業者)至少達 800 份有效樣本進行樣本配置。其配置情況如下表所示。

$$n_i = \frac{N_i}{N_{\cdot}} \times 1,766$$

其中， N_{\cdot} 為高屏澎東區 45 歲以上民間人口總數

N_i 為高屏澎東區各縣市 45 歲以上民間人口總數

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



表 3-1-1 中高齡及高齡者端樣本配置

年齡別	母體數(千人)	百分比	應完成樣本數
45~49 歲	304	17.0%	299
50~54 歲	311	17.3%	306
55~59 歲	308	17.2%	303
60~64 歲	281	15.7%	277
65 歲以上	590	32.9%	581
總計	1,794	100.0%	1,766
縣市別	母體數(千人)	百分比	應完成樣本數
高雄市	1,254	69.9%	1,234
屏東縣	391	21.8%	385
澎湖縣	46	2.6%	46
臺東縣	103	5.7%	101
總計	1,794	100.0%	1,766
勞動狀態別	母體數(千人)	百分比	應完成樣本數
就業者	806	44.9%	793
失業者	14	0.8%	14
非勞動力	974	54.3%	959
總計	1,794	100.0%	1,766
性別	母體數(千人)	百分比	應完成樣本數
男性	/	47.9%	845
女性		52.1%	921
總計		100.0%	1,766

註：因行政院主計總處未提供高屏澎東區 45 歲以上男女性勞動人口數，故本次調查係以全國 45-64 歲男女性勞動人口比例作為樣本配置之參考。

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查(2018)。

(八)有效樣本數

本次調查共完成 1,770 份有效樣本，在 95% 信賴水準下，抽樣誤差約 $\pm 2.3\%$ 。

二、事業單位端

(一)調查地區

以高屏澎東區為調查範圍，涵蓋高雄市、屏東縣、澎湖縣及臺東縣。

(二)調查對象

高屏澎東區內合法立案登記之公司、工廠、財團法人等單位，並以企業



負責人、代表人、人資主管或該公司管理決策主管級以上人員作為主要受訪對象。

(三)調查方式

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

(四)調查時間

調查執行時間為108年4月30日至5月17日。實際執行時間係利用週一至週五上午10點至下午5點進行訪問調查。

(五)調查內容

類別	項目
公司基本資料 (共計 6 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司所在縣市 2. 公司行業別 3. 公司資本額 4. 公司員工人數
企業人力運用概況 (共計 4 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 45 歲以上員工比例 2. 65 歲以上員工人數 3. 人力招募管道及招募困難原因
產業發展趨勢與轉型概況 (共計 3 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司預估明年度所屬行業別之景氣變化 2. 公司預估未來 3 年所屬行業別之景氣變化 3. 公司未來 1 年之計畫
中高齡及高齡者僱用概況 (共計 14 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司未來 1 年聘用 45 歲以上基層員工之意願、年齡上限、聘用原因及不聘用原因、聘用職務性質 2. 公司未來 1 年聘用 45 歲以上專業員工之意願、年齡上限、聘用原因及不聘用原因、聘用職務性質 3. 公司對留用退休員工之意願、作法及不考慮留用因素 4. 公司針對 45 歲以上員工提供之協助事項
中高齡及高齡者就業服務措施概況 (共計 11 題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司使用公立就服機構提供服務之經驗 2. 僱用 45 歲以上勞工獎助之認知度、申請意願及不願意申請原因 3. 職務再設計之認知度、申請意願及不願意申請原因 4. 職場學習及再適應管理津貼之認知度、申請意願及不願意申請原因 5. 政府獎勵措施對增加聘用 45 歲以上員工之誘因足夠性 6. 有助於企業聘用 45 歲以上員工之相關政府措施 7. 政府對協助 45 歲以上勞工續留職場或延緩退休之措施 8. 對政府促進 45 歲以上勞工就業相關施政的建議



(六)抽樣母體

以在高屏澎東區四縣市政府內辦理工商登記之事業單位為抽樣母體。

(七)抽樣方法

本調查係以財政部統計資料庫查詢之高屏澎東區營利事業家數進行分層，並採分層隨機抽樣法，以事業單位之縣市別及行業別作為分層依據，依比例配置400份有效樣本。其配置情況如下：

$$n_{ij} = \frac{N_i}{N_{\cdot}} \times 400$$

其中， N_{\cdot} 為高屏澎東區營利事業家數

N_i 為高屏澎東區各縣市營利事業家數

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



表 3-1-2 事業單位端樣本配置

縣市別	廠商家數	百分比	應完成樣本數
高雄市	164,259	73.5%	294
屏東縣	39,515	17.7%	71
澎湖縣	6,388	2.9%	11
臺東縣	13,191	5.9%	24
總計	223,353	100.0%	400
行業別	廠商家數	百分比	應完成樣本數
農、林、漁、牧業	4,624	2.1%	8
礦業及土石採取業	195	0.1%	1
製造業	12,624	5.7%	22
電力及燃氣供應業	255	0.1%	1
用水供應及污染整治業	1,563	0.7%	3
營建工程業	20,146	9.0%	36
批發及零售業	106,239	47.6%	189
運輸及倉儲業	6,209	2.8%	11
住宿及餐飲業	29,352	13.1%	53
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	1,699	0.8%	3
金融及保險業	3,651	1.6%	7
不動產業	4,322	1.9%	8
專業、科學及技術服務業	5,129	2.3%	9
支援服務業	5,571	2.5%	10
教育業	565	0.3%	1
醫療保健及社會工作服務業	219	0.1%	1
藝術、娛樂及休閒服務業	5,191	2.3%	9
其他服務業	15,799	7.1%	28
總計	223,353	100.0%	400

註：本次調查已排除公共行政及國防；強制性社會安全及其他不能歸類之行業。

資料來源：財政部，財政統計資料庫(2018.12)。

(八)有效樣本數

本次調查共完成400份有效樣本，在95%信賴水準下，抽樣誤差約±4.9%。

三、問卷設計與規劃

(一)信度與效度

量化調查重視信度與效度，係指測量工具的有效性與一致性(Fraenkel & Wallen, 2009)。本計畫之中高齡及高齡者、事業單位調查係屬量化調查之範



疇，為確保本計畫之測量工具能達到量化調查需具備之信度與效度標準，特採取以下之作法：

1.信度

有關本計畫測量工具之信度，因本次調查題項之設計為結合結構式與半結構式問卷，並非為全量表型問卷，故無法針對問卷信度進行相關信度分析，如Cronbach's alpha或稱alpha信度，但為確保調查進行的品質並控制測量工具的信度，針對執行本計畫調查之訪員辦理相關教育訓練，以控制問卷回收之品質，確保達到問卷信度之一致性。

2.效度

在測量工具之效度部分，則採用焦點團體會議所提供之專家效度(或內容效度)，作為確保測量工具效度之方式。本計畫茲邀請包括勞工、人力資源、社會福利及中高齡等相關領域之專家學者進行焦點團體會議，以尋求專家學者成員之群體共識與一致性回應，藉此確認本計畫量化調查問卷題項之適切性，再以此專家學者之焦點團體會議所得之群體共識結果，作為提供本計畫量化問卷之內容效度依據。本計畫所採行焦點團體會議之作法，主要係針對量化調查問卷之題項內容，邀請一群有相關經驗的專家學者，依其專業領域的經驗進行意見的蒐集，並就專家學者意見的一致性來判定其內容效度，亦稱專家效度。

(二)前測作業

本計畫為確保測量工具符合本次調查之需求，特於實際執行調查前，規劃辦理中高齡及高齡者調查與事業單位調查之前測作業，以檢視最終產出問卷題項之適切性。各項前測作業執行時間，中高齡及高齡者調查為108年4月25日下午6點至9點，而事業單位調查則為108年4月26日下午2點至5點。

四、資料處理方式

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



(一)樣本代表性檢定

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

(二)資料加權之採用

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

(三)次數分析(Frequency)

次數分析為觀察變項內每個值的出現次數，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(Pki)公式如下：

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

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

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

m_k 表第 k 題選項個數

L 表問卷題數

(四)交叉分析(Crosstable analysis)

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



(五)t 檢定(t test)

主要用於檢定配對中兩個變數之平均值是否相同，或兩個具有相等標準差之常態分配是否有相同的平均值。

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

\bar{x}_1 ：第一組樣本平均數； \bar{x}_2 ：第二組樣本平均數

s_1^2 ：第一組樣本變異數； s_2^2 ：第二組樣本變異數

n_1 ：第一組樣本個數； n_2 ：第二組樣本個數

(六)變異數分析(ANOVA)

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

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

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

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

j ：第 j 組； i ：每組第 i 個； x ：樣本； k ：總組數； n ：每組總個數；

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



第二節 質化調查

一、焦點團體討論會議(業界訪談)

為能增加計畫預計成果產出之完整性，針對高屏澎東區四縣市(高雄市與屏東縣至少各3種產業；臺東縣與澎湖縣至少各2種產業)之標竿企業進行討論。本次調查規劃10場次的討論會，藉由彙整訪談結果，以瞭解各產業趨勢、用人需求與人才瓶頸。

(一)邀約對象

以企業負責人、代表人、人資主管或該公司管理決策主管級以上人員為主要邀約對象。每場次各邀約3~5位企業代表。

表 3-2-1 事業單位焦點團體討論會議(業界訪談)邀約企業及人員

縣市別	產業別	與會企業	與會人員	代號
高雄市	基本金屬製造業	海光企業股份有限公司	總務部課長	A1
		遠龍不銹鋼股份有限公司	人事部專員	A2
		德奇鋼鐵工業股份有限公司	總經理特助	A3
		唐榮鐵工廠股份有限公司	人事部專員	A4
	機械設備製造業	大鏞科技股份有限公司	總經理秘書	B1
		鈦昇科技股份有限公司	人事專員	B2
		日高工程實業股份有限公司	業務部經理	B3
		台灣機械工業同業公會	專員	B4
		高雄市工業會	總幹事	B5
	其他運輸工具及其零件製業	台灣國際造船股份有限公司	董事會主任秘書	C1
		喜長發造船有限公司	總經理	C2
		中信造船股份有限公司	業務部經理	C3
		台灣區造船工業同業公會	專員	C4
屏東縣	金屬製品製造業	鈺昌鐵工業股份有限公司	董事長	D1
		高茂金屬工業股份有限公司	會計人員	D2
		信潮工業股份有限公司屏東廠	廠務	D4
		政茂金屬工業股份有限公司	生管人員	D3



續表 3-2-1 焦點團體討論會議(業界訪談)邀約企業及人員

縣市別	產業別	與會企業	與會人員	代號
屏東縣	住宿及餐飲業	屏東縣商業會	秘書長	E1
		屏東縣蛋類商業同業公會	總幹事	E2
		幸福計畫有限公司(維多利亞宴會館)	經理	E3
		富門大飯店有限公司	櫃台管理人員	E4
		耕頂興業股份有限公司(墾丁福華渡假飯店)	人資部副理	E5
		凱撒大飯店股份有限公司	人資部副理	E6
	農業生物科技業	光晟生物科技股份有限公司農科分公司	生產經理	F1
		台灣北斗生技股份有限公司	人資專員	F2
		聯發生物科技股份有限公司	副理	F3
		屏九農農科生技股份有限公司	行政人員	F4
澎湖縣	食品及飼品製造業	菊之蠡食品有限公司	公司負責人	G1
		天和生物股份有限公司澎湖分公司	生產部經理	G2
		媽宮食品工廠	公司負責人	G3
	住宿及餐飲業	元泰大飯店企業有限公司	總經理	H1
		雅霖大飯店有限公司	總經理	H2
		澎澄飯店股份有限公司	管理部副理	H3
		百世多麗股份有限公司	人資部主任	H4
臺東縣	有機休閒農業	台東有機生態農場	公司負責人	I1
		初鹿休閒農業區	專案經理	I2
		高頂山休閒農業區	理事長	I3
		台東市蝴蝶蘭觀光農園	業務經理	I4
		清亮生態農場	公司負責人	I5
		089 快樂農場	理事	I6
	食品及飼品製造業	松揚餐飲股份有限公司	人事會計人員	J1
		超能生化科技股份有限公司	管理部副理	J2
		臺東縣米穀商業同業公會	秘書	J3
		臺東縣碾米職業公會	秘書	J4
		臺東縣工業會	秘書	J5



(二)執行方式

本次調查將採團體討論方式進行，其調查方式不單單是一對一的訪談，而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。會議之主持人是焦點團體討論會成功與否的重要因素，因此，需具備親和力、良好的溝通、傾聽及觀察技巧、廣泛的興趣、客觀性以及更重要的臨場反應等。在本計畫案中，所有會議之主持人皆由計畫主持人張莉萍總經理擔任。

(三)辦理時間及地點

本次焦點座談會係於108年6月17日至6月27日辦理，各場次辦理時間及地點，如表3-2-2所示。

表 3-2-2 事業單位焦點團體討論會議(業界訪談)辦理時間及地點

產業別	時間	地點
澎湖縣		
食品及飼品製造業	6月17日(一)	澎湖縣馬公市東文里新店路477號 (澎湖元泰大飯店B1會議室)
住宿及餐飲業		
高雄市		
其他運輸工具及其零件製造業	6月20日(四)	高雄市鹽埕區大勇路11號3樓 (駁二共創基地403共議空間)
基本金屬製造業		
機械設備製造業		
臺東縣		
有機休閒農業	6月26日(三)	臺東縣臺東市博愛路362巷18號 (地景澤行館會議室B)
食品及飼品製造業		
屏東縣		
農業生物科技業	6月27日(四)	屏東縣屏東市自由路527號 (屏東縣政府行政大樓303會議室)
金屬製品製造業		
住宿及餐飲業		



(四) 討論議題

1. 產業發展趨勢及企業因應方向

- (1) 對於目前產業成長趨勢之觀點為何？目前市場上面對哪些環境的變化及挑戰？
- (2) 企業在面對相關改變時有哪些因應的做法？是否有思考產業可能轉型的方向及目前執行情況？在轉型上可能面對的挑戰及限制為何？而在人事及組織變動上是否有所影響？

2. 企業人力運用之現況

- (1) 企業目前的人員規模為何？在未來的產業發展上，對人力需求的預估為何？
- (2) 日後企業比較需要的人力為何？需要哪些工作條件？對於這些需求人力的聘用上，是否會遭遇瓶頸及原因？
- (3) 企業目前是否有人力招聘的問題？分別是哪些職缺及影響招聘工作條件的限制為何？

3. 企業聘用中高齡以上人力之現況及意願

- (1) 企業目前的人員中約有多少比例的員工屬於中高齡以上者？對於新進人員，是否願意接受聘用中高齡以上之勞工及聘用的考慮因素？
- (2) 以企業需求來看，哪些職缺比較願意接受中高齡以上之勞工？可以接受的年齡層是？原因是？
- (3) 是否針對企業內部中高齡勞工因體能限制，而在工作方式上提供一些特殊的措施？這些措施對於企業運作之優缺點為何及為什麼特別措施的原因？
- (4) 企業對於留用退休員工之態度、意願及原因？政府提供何種服務，可以提升企業留用退休員工的意願？



4.企業對目前中高齡勞工相關就業服務措施之建議

- (1)企業是否曾經使用僱用中高齡以上者的相關就業服務措施及相關建議？
- (2)企業在面臨少子化的衝擊時，對未來的人力需求是否有因應策略？會希望政府提供哪些就業服務政策的協助？
- (3)企業對於政府提供的中高齡勞工相關就業服務相關措施的建議及改善為何？

二、焦點團體討論會議(專家學者)

依需求書規定辦理之2場次焦點團體討論，其中1場辦理問卷討論會議，另1場則於量化及質化調查結束後，辦理專家學者討論會議。

(一)調查範圍

以高屏澎東區為調查範圍，涵蓋高雄市、屏東縣、澎湖縣及臺東縣。

(二)邀約對象

以專家、學者、企業代表或公立就服機構代表作為本次調查邀約對象。其中專家、學者以熟稔勞工、人力資源領域或對中高齡及高齡政策有長期涉獵者為優先邀約對象。

(三)參與人數

每場次人數為3~5人。

(四)執行方式

採取焦點團體討論方式進行。

(五)執行時間

問卷討論會議時間係於108年4月9日上午10點至12點辦理；專家學者討論會議時間於108年10月15日下午3點至5點辦理。每場會議時間約2小時。



表 3-2-3 焦點團體討論會議(專家學者)辦理時間及地點

場次	時間	地點
問卷討論會議	108 年 4 月 9 日上午 10 點至 12 點	勞動部勞動力發展署高屏澎東分署行政大樓 A303 會議室
專家學者討論會議	108 年 10 月 15 日下午 3 點至 5 點	高雄市鹽埕區大勇路 11 號 3 樓 (駁二共創基地 403 共議空間)

(六) 討論題綱

因本計畫規劃之 2 場討論會議的目的性不同，故在討論議題方面，問卷討論會議將針對初步擬定之調查問卷初稿內容進行討論，以設計出符合本計畫目的之調查議題；專家學者討論會議係依據量化及質化調查發現之相關結論與建議進行討論。

三、焦點團體討論會議執行流程

(一) 需求確認

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

(二) 前置工作

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



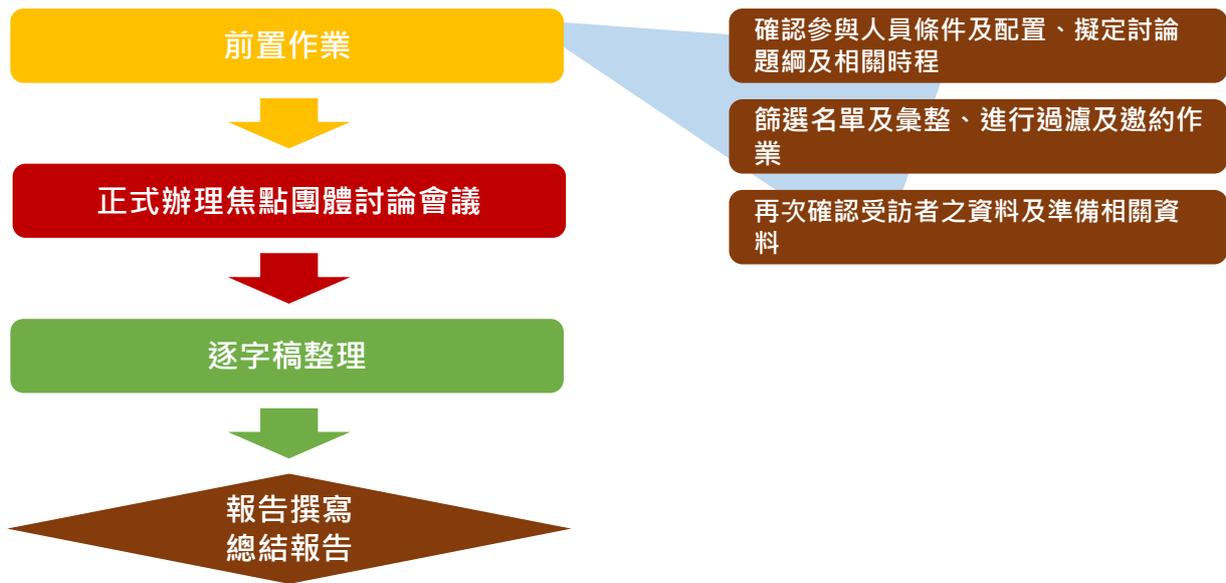


圖 3-2-1 焦點團體討論會議流程圖

(三)會議召開

由本計畫主持人張莉萍總經理帶領深焦點團體討論會之執行，並由本公司研究人員擔任會議記錄。

(四)資料處理

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



第四章 調查結果分析

第一節 中高齡及高齡者端分析

一、樣本代表性檢定

本次調查係依據高屏澎東區中高齡及高齡者母體資料，包含年齡別、縣市別、勞動狀態及性別，並針對4個變項之樣本結構進行適合度檢定，以驗證與母體結構的一致性，進而判別兩者在統計上是否存在顯著差異，當顯著值 $p < 0.05$ 代表受訪樣本結構和母體間有顯著差異，需經多變量反覆加權方式處理，使樣本與母體結構一致且具有推論之價值，其檢定結果詳見表4-1-1。

表 4-1-1 中高齡及高齡者樣本代表性檢定表

項目	母體分配		加權前樣本分配		卡方檢定	加權後樣本分配	
	母體數 (千人)	百分比 (%)	樣本數 (人)	百分比 (%)		樣本數 (人)	百分比 (%)
45-49 歲	304	17.0	135	7.6	$\chi^2=119.295$ (自由度=4， $p=0.000 < 0.05$)，加 權前樣本結構與母體 結構達顯著差異。	301	17.0
50-54 歲	311	17.3	333	18.8		306	17.3
55-59 歲	308	17.2	314	17.7		304	17.2
60-64 歲	281	15.7	353	19.9		278	15.7
65 歲以上	590	32.9	635	35.9		582	32.9
總計	1,794	100.0	1,770	100.0		1,770	100.0
高雄市	1,254	69.9	1,238	69.9	$\chi^2=0.003$ (自由度=3， $p=1.000 > 0.05$)，加 權前樣本結構與母體 結構未達顯著差異。	1,237	69.9
屏東縣	391	21.8	385	21.8		386	21.8
澎湖縣	46	2.6	46	2.6		46	2.6
臺東縣	103	5.7	101	5.7		101	5.7
總計	1,794	100.0	1,770	100.0		1,770	100.0
就業者	806	44.9	724	40.9	$\chi^2=1514.234$ (自由度=2， $p=0.000 < 0.05$)，加 權前樣本結構與母體 結構達顯著差異。	795	44.9
失業者	14	0.8	160	9.0		14	0.8
非勞動力	974	54.3	886	50.1		961	54.3
總計	1,794	100.0	1,770	100.0		1,770	100.0
男性		47.9	772	43.6	$\chi^2=13.018$ (自由度=1， $p=0.000 < 0.05$)，加 權前樣本結構與母體 結構達顯著差異。	848	47.9
女性		52.1	998	56.4		922	52.1
總計		100.0	1,770	100.0		1,770	100.0



二、其他基本資料

(一) 年齡別²

再將年齡層區分為45-54歲、55-64歲及65歲以上，其比例分布分別依序為34.3%、32.9%及32.8%。

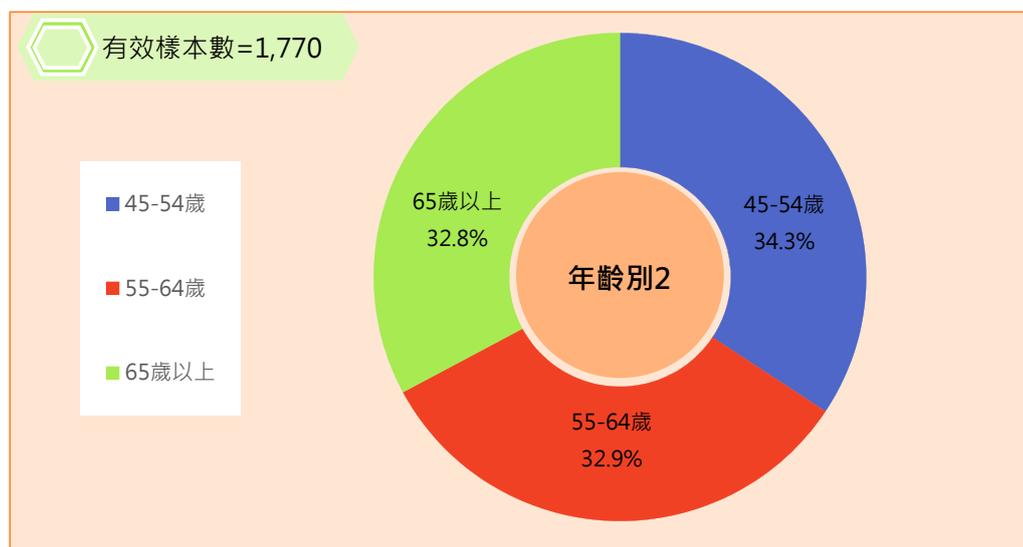


圖 4-1-1 年齡別 2 分析圖

(二) 勞動狀態²

若將怯志工作者²從非勞動力中區分出來，由調查可知，就業者約占44.9%，失業者約占0.8%，而非勞動力約占49.8%，其中怯志工作者約為4.5%。

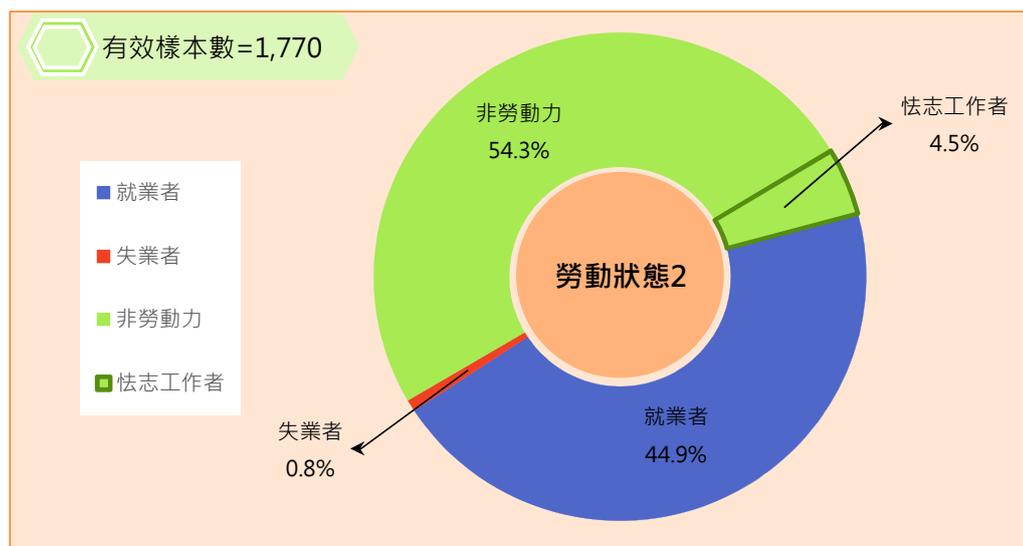


圖 4-1-2 勞動狀態 2 分析圖

²怯志工作者(discouraged worker)係指想工作而未找工作且隨時可以開始工作者中，於過去一年曾找過工作，但因認為無工作機會，或本身資歷限制無法找到合適工作機會而放棄找尋工作者。



(三)教育程度

在受訪者的學歷方面，係以高中職程度者居多，約占34.9%；國中及以下(22.2%)程度者居次；再次之則是大學(19.9%)及專科(18.8%)程度者；至於碩士及以上程度者所占比例相對較低，約為4.2%。

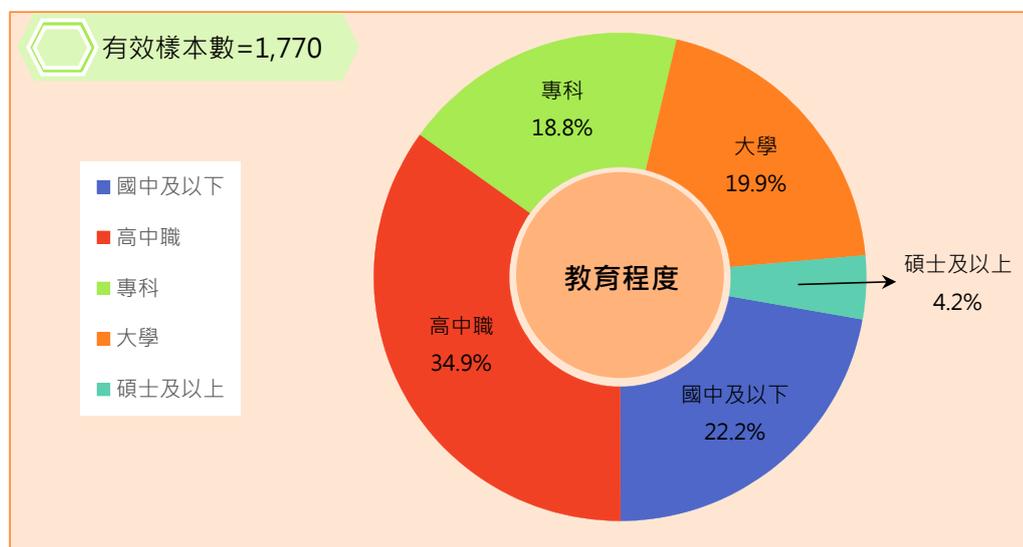


圖 4-1-3 教育程度分析圖

(四)是否為家中最主要經濟來源及撫養人數

在本次調查中，約35.3%的受訪者屬於家中最主要的經濟來源者；反之，約64.7%則不是。

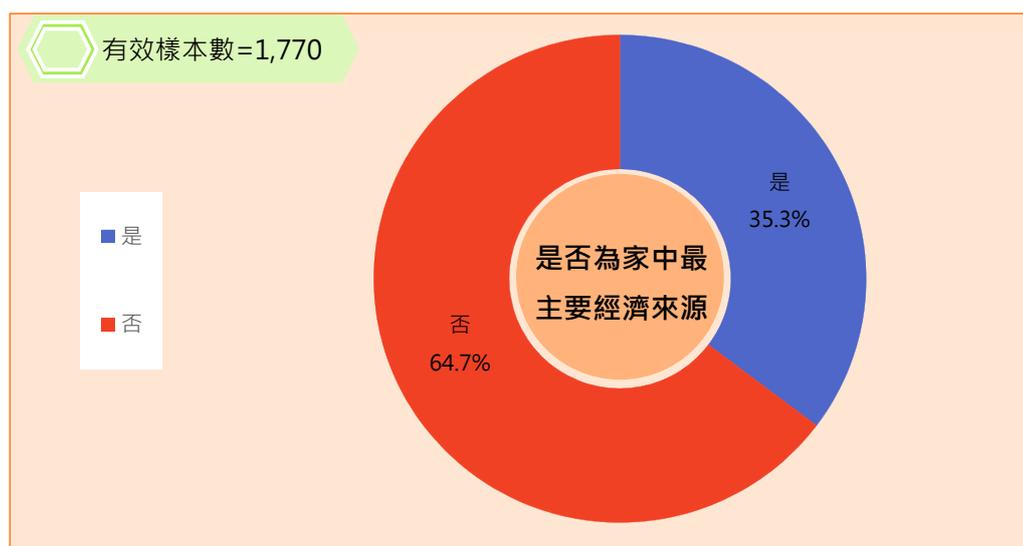


圖 4-1-4 是否為家中最主要經濟來源分析圖

再進一步針對屬於家中最主要經濟來源者，調查依賴其收入之撫養人數，經調查顯示，需撫養人數以2人所占比例較高，約占27.4%；其次是1人(22.8%)



及3人(20.1%)；再其次則是4人以上(15.7%)；另有14.0%表示無需撫養他人。平均而言，主要經濟來源者的撫養人數約為2人。

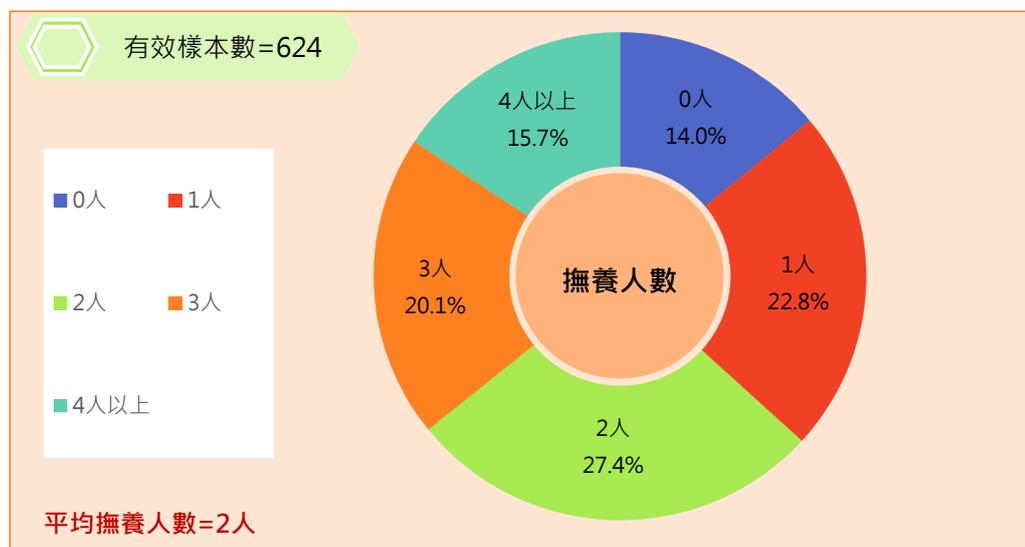


圖 4-1-5 撫養人數分析圖

(六)目前是否有經濟負擔及負擔類型

本次調查發現，逾7成的受訪者目前沒有經濟上的負擔(73.6%)；相反地，約26.4%則表示目前有經濟負擔。

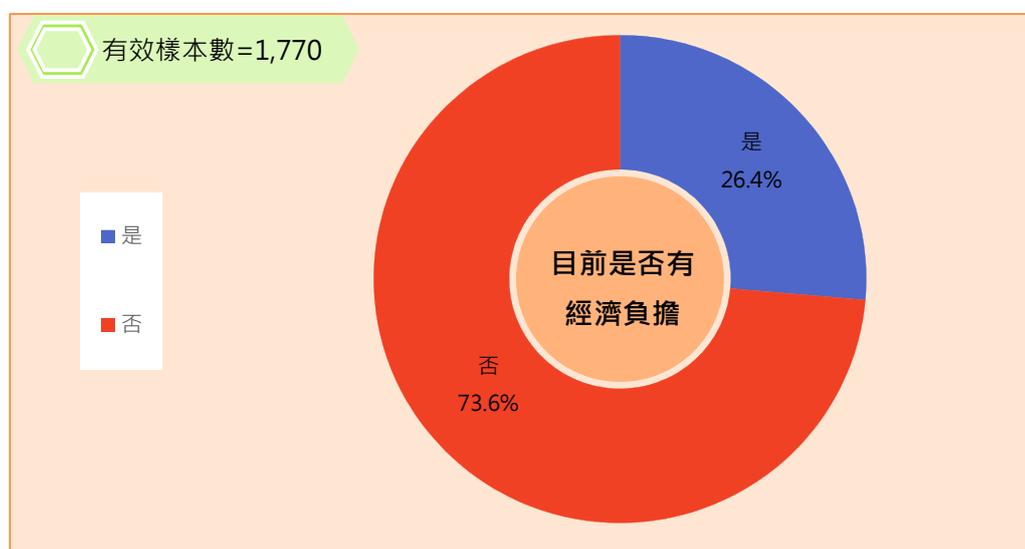


圖 4-1-6 目前是否有經濟負擔分析圖

對於有經濟負擔者詢問其負擔之經濟類型，係以「需負擔家人生活費用」(69.6%)占大宗，占近7成之比例；「需要償還房屋貸款」(40.5%)及「需負擔子女教育費用」(40.0%)居次，均約占4成；再來則是「需負擔自己的生活費」(12.0%)。至於其他經濟負擔類型，如表4-1-2所示。



表 4-1-2 經濟負擔類型分析表

項目	次數	百分比
需負擔家人生活費用	325	69.6%
需要償還房屋貸款	189	40.5%
需負擔子女教育費用	187	40.0%
需負擔自己的生活費	56	12.0%
需要償還汽車貸款	34	7.3%
需要償還債務借貸	30	6.4%
需負擔醫療費用	21	4.5%

(七)工作地區

再針對就業者的工作地區進行瞭解，發現近8成的受訪者在高雄市(78.4%)就業；其次是屏東縣(15.5%)；而受訪者於澎湖縣及臺東縣就業的比例則相對偏低，分別約占1.9%及4.3%。

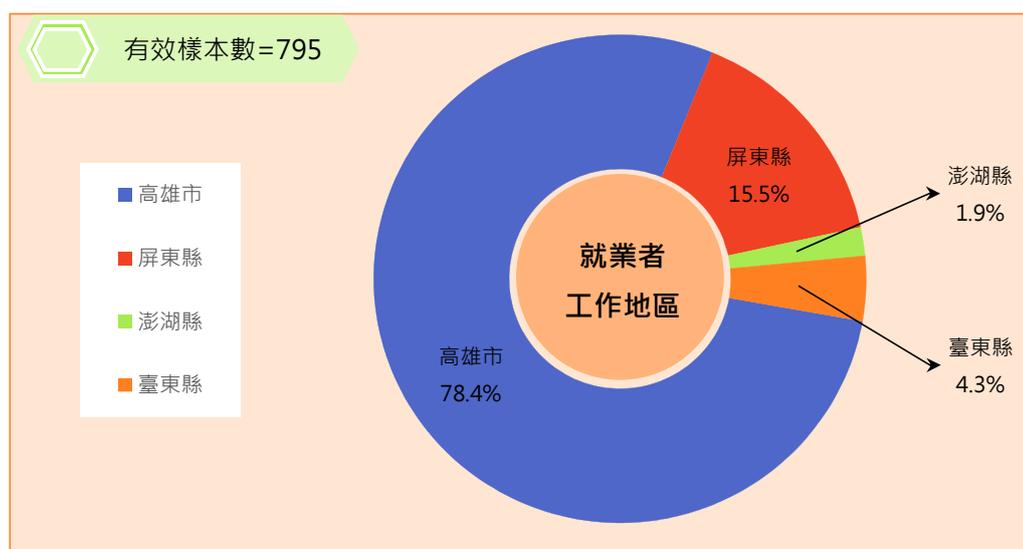


圖 4-1-7 工作地區分析圖



三、就業者就業現況

(一)就業者工作概況

1.在目前工作場所之工作年資

中高齡及高齡就業者在目前工作場所的工作年資以20年以上，未滿30年(27.1%)占多數；10年以上，未滿20年(24.4%)居次；再次之是30年以上(22.8%)；至於未滿5年及5年以上，未滿10年的比例較低，各約占14.1%及11.6%。若以中高齡及高齡就業者的平均工作年資來看，平均約為18.59年。

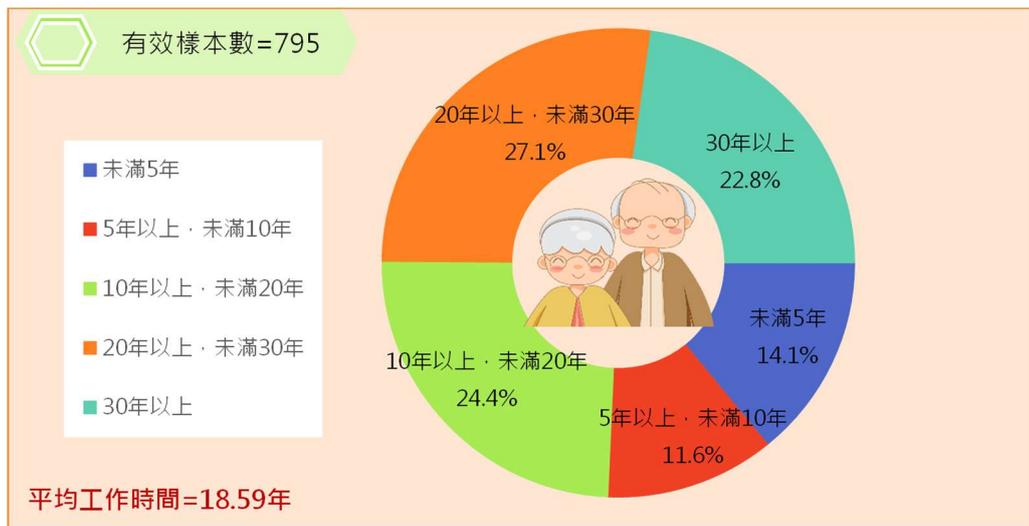


圖 4-1-8 在目前工作場所之工作年資分析圖

Q12.請問您在目前的工作場所工作多久？(填充題)_____年(有效樣本數=795)

將中高齡及高齡就業者在目前工作場所之工作年資與基本資料進行 t 檢定及變異數分析，發現其工作年資因性別、年齡別1、年齡別2、教育程度及是否為家中最主要經濟來源之不同達顯著差異 ($p < 0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳見附表1-1)

(1)性別：男性(20.52年)的工作年資高於女性(16.25年) ($p < 0.05$)。

(2)年齡別1：經事後比較發現，60-64歲(25.20年)及65歲以上(25.01年)者的工作年資高於55-59歲(20.37年)者，且55-59歲者又高於50-54歲(17.30年)者，而50-54歲者則又高於45-49歲(13.51年)者 ($p < 0.05$)。

(3)年齡別2：經事後比較發現，55-64歲(22.13年)及65歲以上(25.01年)者的工作年資高於45-54歲(15.33年)者 ($p < 0.05$)。



(4)教育程度：經事後比較發現，國中及以下(20.42年)程度者的工作年資高於專科(17.58年)及大學(16.73年)程度者，而高中職(19.43年)程度者亦高於大學程度者($p < 0.05$)。

(5)是否為家中最主要經濟來源：是家中最主要經濟來源(19.98年)者的工作年資高於不是(16.88年)者($p < 0.05$)。

2. 目前工作行業別

調查高屏澎東區中高齡及高齡就業者之工作概況，在目前行業別方面，係以從事「製造業」所占比例較高，約為26.7%；其次為「其他服務業」(7.7%)；再來依序是「住宿及餐飲業」(6.9%)、「批發及零售業」(6.8%)與「金融及保險業」(6.6%)。至於其他行業別分布情形，如圖4-1-9所示。

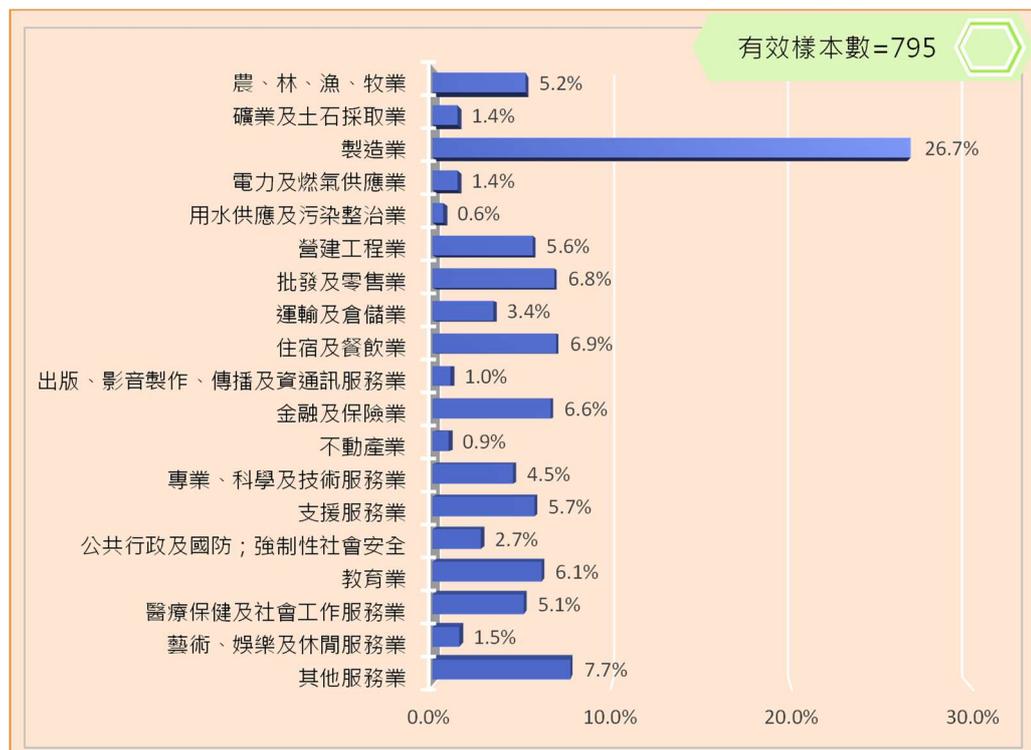


圖 4-1-9 目前工作行業別分析圖

Q13.請問您目前的工作是屬於什麼行業別(產業別)為何?(單選)(有效樣本數=795)

將中高齡及高齡就業者目前工作行業別與基本資料進行交叉分析，發現其行業別因性別及是否為家中最主要經濟來源之不同達顯著差異($p < 0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳見附表1-2)

(1)性別：男性(30.7%)目前從事製造業的比例高於女性(21.9%)($p < 0.05$)。



(2)是否為家中最主要經濟來源：是家中最主要經濟來源(31.2%)者目前從事製造業的比例高於不是(21.1%)者($p<0.05$)。

3.目前工作職務別

在目前職務別部分，中高齡及高齡就業者以擔任「主管及經理人員」的比例較高，約占16.1%；其次是「專業人員」(15.1%)；再其次則是「技術員及助理專業人員」(14.0%)及「基層技術工及勞力工」(13.4%)。至於其他職務別分布情形，如圖4-1-10所示。



圖 4-1-10 目前工作職務別分析圖

Q14.請問您目前工作的職務是？(單選) (有效樣本數=795)

將中高齡及高齡就業者目前工作職務別與基本資料進行交叉分析，發現其職務別因性別、年齡別1、年齡別2、教育程度及是否為家中最主要經濟來源之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳見附表1-3)

(1)性別：男性(21.2%)擔任主管及經理人員的比例高於女性(10.0%)($p<0.05$)。

(2)年齡別1：55-59歲(18.6%)者擔任主管及經理人員的比例較高，而65歲以上(14.2%)者比例較低($p<0.05$)。

(3)年齡別2：55-64歲(17.2%)者擔任主管及經理人員的比例較高，而65歲以上(14.2%)者比例較低($p<0.05$)。



(4)教育程度：碩士及以上(37.5%)程度者擔任主管及經理人員的比例較高，而國中及以下(5.8%)程度者比例較低($p<0.05$)。

(5)是否為家中最主要經濟來源：是家中最主要經濟來源(20.8%)者擔任主管及經理人員的比例高於不是(10.4%)者($p<0.05$)。

4.目前工作型態

關於中高齡及高齡就業者目前的工作型態，逾八成從事全時工作(83.7%)，而從事部分工時工作者則約占16.3%。

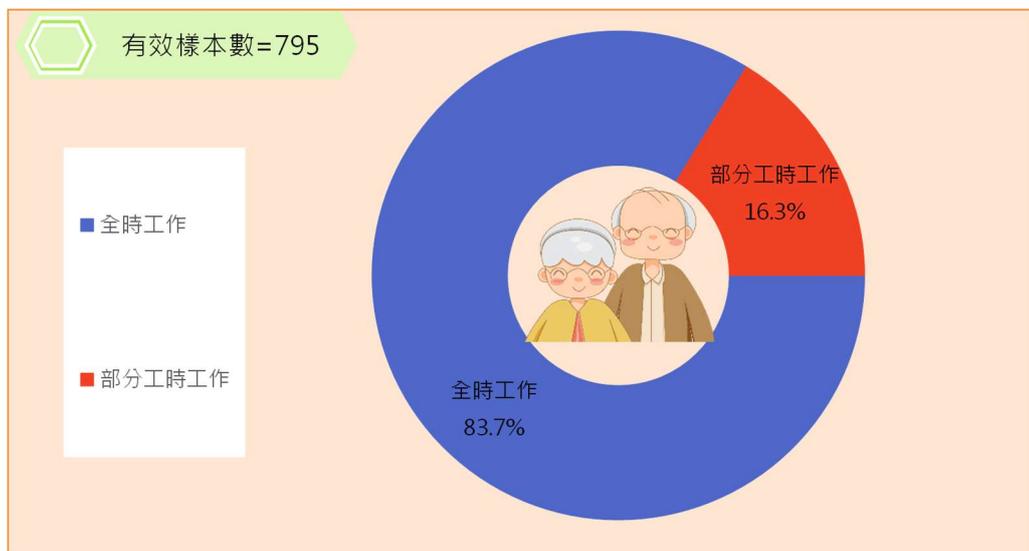


圖 4-1-11 目前工作型態分析圖

Q15.請問您目前的工作是屬於全時工作或部分工時工作？(單選) (有效樣本數=795)

將中高齡及高齡就業者目前工作型態與基本資料進行交叉分析，發現工作型態因年齡別1、年齡別2、居住地區、教育程度、工作地區及是否為家中最主要經濟來源之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳見附表1-4)

(1)年齡別 1：45-49 歲(92.0%)及 50-54 歲(90.0%)者從事全時工作的比例較高，而 65 歲以上(54.2%)者比例較低($p<0.05$)。

(2)年齡別 2：45-54 歲(91.1%)者從事全時工作的比例較高，而 65 歲以上(54.2%)者比例較低($p<0.05$)。



(3)居住地區：居住於高雄市(85.2%)者從事全時工作的比例較高，而居住於澎湖縣(53.1%)者比例較低($p<0.05$)。

(4)教育程度：高中職(88.0%)及專科(89.0%)程度者從事全時工作的比例較高，而國中及以下(62.8%)程度者比例較低($p<0.05$)。

(5)工作地區：在高雄市就業(85.8%)者從事全時工作的比例較高，而在澎湖縣就業(56.3%)者比例較低($p<0.05$)。

(6)是否為家中最主要經濟來源：是家中最主要經濟來源(89.0%)者從事全時工作的比例高於不是(77.2%)者($p<0.05$)。

5.目前工作平均月所得

本次調查顯示，中高齡及高齡就業者目前工作的平均月所得，係以30,000元至34,999元所占比例較高，約占17.6%；而平均月所得為50,000元至79,999元(17.2%)居次；再來則是平均月所得為25,000元至29,999元(12.5%)。整體來說，中高齡及高齡就業者的平均月所得約為41,093元。



圖 4-1-12 目前工作平均月所得分析圖

Q18.請問您目前的這份工作，平均月所得(含時薪制及月薪制)大約為多少？(單選) (有效樣本數=795)

將中高齡及高齡就業者目前工作平均月所得與基本資料進行t檢定及變異數分析，發現其工作平均月所得因性別、年齡別1、年齡別2、居住地區、教育程度、工作地區、是否為家中最主要經濟來源及是否有經濟負擔



之不同達顯著差異($p<0.05$)。(詳見附表1-5)

- (1)性別：男性(47,526.12 元)的目前工作平均月所得高於女性(33,329.53 元)($p<0.05$)。
- (2)年齡別 1：經事後比較發現，45-49 歲(40,767.05 元)、50-54 歲(43,327.48 元)、55-59 歲(41,556.04 元)及 60-64 歲(41,197.36 元)者目前工作平均月所得均高於 65 歲以上(33,341.82 元)者($p<0.05$)。
- (3)年齡別 2：經事後比較發現，45-54 歲(41,994.86 元)及 55-64 歲(41,425.19 元)者目前工作平均月所得高於 65 歲以上(33,341.82 元)者($p<0.05$)。
- (4)居住地區：經事後比較發現，居住於高雄市(42,630.17 元)者目前工作平均月所得高於居住於屏東縣(37,402.12 元)、澎湖縣(27,101.57 元)及臺東縣(35,052.84 元)者($p<0.05$)。
- (5)教育程度：經事後比較發現，碩士及以上(62,561.83 元)程度者目前工作平均月所得高於大學(49,852.83 元)、專科(43,888.53 元)、高中職(37,632.68 元)及國中及以下(26,744.88 元)程度者($p<0.05$)。
- (6)工作地區：經事後比較發現，在高雄市(42,964.07 元)就業者目前工作平均月所得高於在屏東縣(34,923.44 元)、澎湖縣(27,801.88 元)及臺東縣(35,052.84 元)就業者($p<0.05$)。
- (7)是否為家中最主要經濟來源：是家中最主要經濟來源(46,910.83 元)者目前工作平均月所得高於不是(33,976.68 元)者($p<0.05$)。
- (8)是否有經濟負擔：沒有經濟負擔(43,179.90 元)者目前工作平均月所得高於有經濟負擔(37,154.34 元)者($p<0.05$)。

從各項基本資料的比較來看，除了男性就業者的工作薪資顯著高於女性外，在就業者各年齡層方面，也呈現隨年齡增加，工作薪資明顯遞減的情況，而教育程度越高，工作薪資也相對越高，此外工作薪資也會因地域性存在明顯差異，不論是居住在高雄市或是在高雄市就業的民眾，其工作薪資都顯著高於其他地區的民眾。整體來說，女性、年齡越高、教育程度



越低、居住在非都會區的中高齡及高齡者，其工作薪資相較於其他特性之中高齡及高齡者，顯得較為弱勢。

6. 目前工作是否為退休後再就業

有關中高齡及高齡就業者目前工作是否為前一份工作退休後再就業，經調查後發現，約12.2%表示目前工作是前一份工作退休後再就業；反之，達87.8%則表示不是。

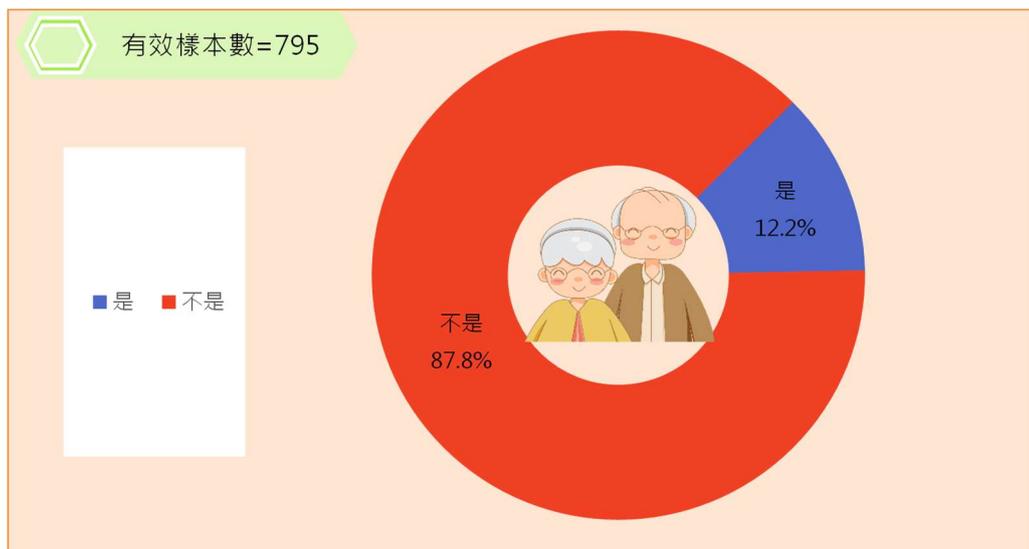


圖 4-1-13 目前工作是否為退休後再就業分析圖

Q16. 請問您目前的工作是不是前一份工作退休後的再就業？(單選) (有效樣本數=795)

將中高齡及高齡就業者目前工作是否為退休後再就業與基本資料進行交叉分析，發現其態度因年齡別1及年齡別2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。(詳見附表1-6)

(1) 年齡別 1：65 歲以上(44.2%)者目前工作為退休後再就業的比例較高，而 45-49 歲(3.9%)者比例較低($p < 0.05$)。

(2) 年齡別 2：65 歲以上(44.2%)者目前工作為退休後再就業的比例較高，而 45-54 歲(6.4%)者比例較低($p < 0.05$)。

7. 選擇重新回歸職場之原因

再進一步調查目前工作是前一份工作退休後再就業者，其選擇重新回歸職場的原因，結果發現，逾4成是因為「家庭開銷壓力」(45.4%)而回歸職



場的比例較高；而次要原因是基於「打發無聊時間」(36.1%)；再來則是經過「體能或健康良好」之評估，仍有就業能力，約占20.6%；另外，其他原因還包括因為有「自己有興趣的工作」(13.4%)，所以回歸職場，以及受到「貸款壓力」(11.3%)之影響。至於其他重新回歸職場原因，如表4-1-3所示。

表 4-1-3 選擇重新回歸職場之原因分析表

項目	次數	百分比
家庭開銷壓力	44	45.4%
打發無聊時間	35	36.1%
體能或健康良好仍有就業能力	20	20.6%
自己有興趣的工作	13	13.4%
貸款壓力	11	11.3%
退休金不足使用	8	8.2%
不需要照顧家人或小孩	6	6.2%
傳承經驗	5	5.2%
公司退休年齡有修正，所以續聘	1	1.0%
Q17.請問您當初為何會選擇重新回歸職場？(可複選) (有效樣本數=97)		

8. 目前工作遭遇之問題

有關中高齡及高齡就業者在目前的工作中，是否有遭遇任何問題，根據調查發現，逾7成表示沒有遇到任何困難(73.3%)；另一方面，表示有遭遇問題的中高齡及高齡就業者，其遇到的內在因素，係以「體力衰退」(7.3%)的比例較高；其次是「擔心被裁員」(3.4%)；再其次則是「怕領不到退休金」(2.9%)及「擔心被減薪」(2.5%)。而在外在因素方面，則是面臨「薪資太低」(6.8%)的問題居多；「業績及工作量負荷過重」(5.2%)居次；再來則依序是「工作時間太長」(4.0%)、「工作發展前景不佳」(3.3%)及「工作量不穩定」(3.0%)。至於目前工作遭遇之其他內外因素，如表4-1-4所示。



表 4-1-4 目前工作遭遇之問題分析表

類別	項目	次數	百分比
內在因素 (19.4%)	體力衰退	58	7.3%
	擔心被裁員	27	3.4%
	怕領不到退休金	23	2.9%
	擔心被減薪	20	2.5%
	e 化能力不足	9	1.1%
	沒有特殊的專長	5	0.6%
	主管領導風格不適應	5	0.6%
	難以兼顧家庭及工作	5	0.6%
	與同仁相處不睦	3	0.4%
外在因素 (25.4%)	薪資太低	54	6.8%
	業績及工作量負荷過重	41	5.2%
	工作時間太長	32	4.0%
	工作發展前景不佳	26	3.3%
	工作量不穩定	24	3.0%
	工作環境不佳	11	1.4%
	公司經營目標不實際或績效差	10	1.3%
	工作表現機會不多	3	0.4%
沒有遇到任何困難		583	73.3%
Q19.請問您在目前的工作中，有沒有遭遇到什麼問題？(可複選) (有效樣本數=795)			

(二) 就業者未來職場規劃

1. 目前是否有轉職或轉業計畫

對於中高齡及高齡就業者未來的職場規劃，據調查發現，約10.8%表示目前確實有轉職或轉業的打算；相反地，約89.2%則表示沒有。



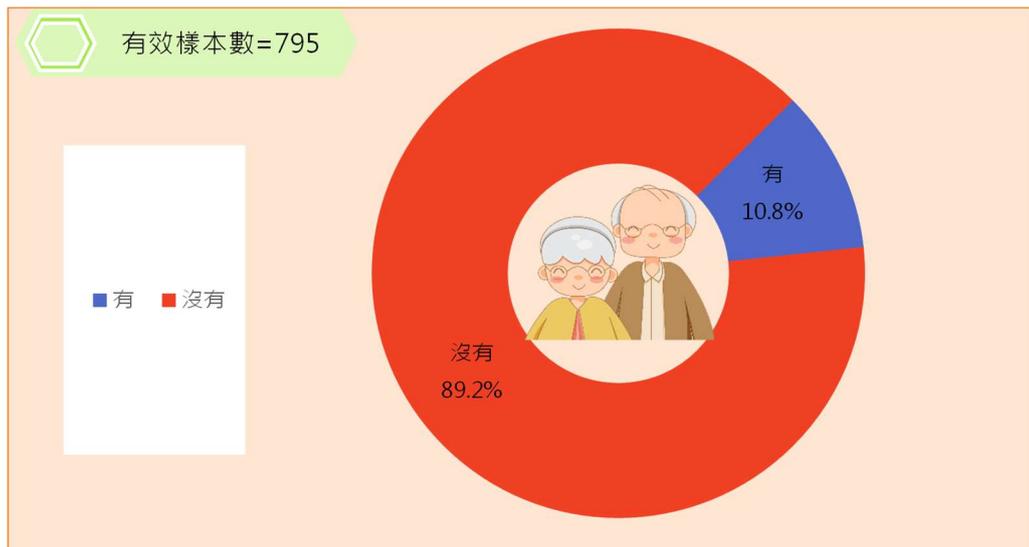


圖 4-1-14 目前是否有轉職或轉業計畫分析圖

Q20.請問您目前是否有轉職或轉業的打算？(單選) (有效樣本數=795)

將中高齡及高齡就業者目前是否有轉職或轉業計畫與基本資料進行交叉分析，發現其態度因年齡別1、年齡別2、教育程度及目前是否有經濟負擔之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳見附表1-7)

- (1)年齡別 1：50-54 歲(14.6%)者目前有轉職或轉業計畫的比例較高，而 60-64 歲(2.6%)者比例較低($p<0.05$)。
- (2)年齡別 2：45-54 歲(13.0%)者目前有轉職或轉業計畫的比例較高，而 55-64 歲(7.2%)者比例較低($p<0.05$)。
- (3)教育程度：大學(18.2%)程度者目前有轉職或轉業計畫的比例較高，而專科(6.4%)程度者比例較低($p<0.05$)。
- (4)目前是否有經濟負擔：有經濟負擔(17.0%)者目前有轉職或轉業計畫的比例高於沒有負擔(7.5%)者($p<0.05$)。

2.轉職或轉業之需求協助

針對目前有轉職或轉業需求之中高齡及高齡就業者，詢問其最需要獲得之協助，結果發現，逾6成的受訪者表示最需要「推介就業及媒合」(61.6%)之協助；而「就業諮詢服務」(58.1%)及「就業津貼補助」(58.1%)則是次要之需求協助；再其次依序為「雇主僱用45歲以上勞工之補助」(54.7%)及「職



業訓練」(50.0%)，以上均有5成之需求性。至於其他轉職或轉業之需求協助，如表4-1-5所示。

表 4-1-5 轉職或轉業之需求協助分析表

項目	次數	百分比
推介就業及媒合	53	61.6%
就業諮詢服務	50	58.1%
就業津貼補助	50	58.1%
雇主僱用 45 歲以上勞工之補助	47	54.7%
職業訓練	43	50.0%
客製化就業服務	38	44.2%
職涯輔導諮詢	34	39.5%
不需要協助	10	11.6%

Q21.請問如果您有轉職或轉業需求時，最需要獲得哪方面的協助？(逐一提示，可複選) (有效樣本數=86)

3.未來是否有自行創業計畫

關於中高齡及高齡就業者未來是否有自行創業計畫，由調查可知，約13.7%表示未來有自行創業的考量；反之，約86.3%則表示沒有。

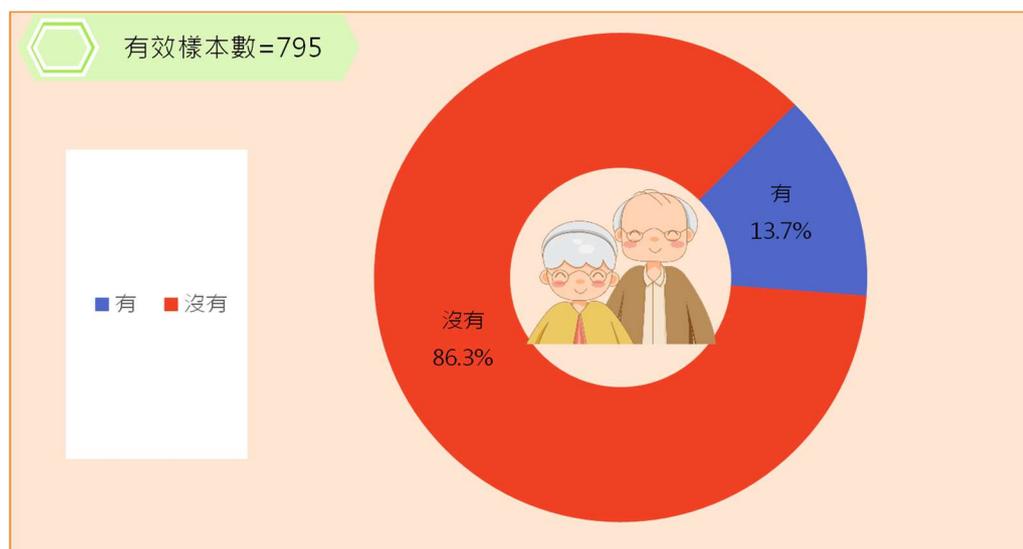


圖 4-1-15 未來是否有自行創業計畫分析圖

Q22.請問您未來是否想自行創業？(單選) (有效樣本數=795)

將中高齡及高齡就業者未來是否有自行創業之計畫與基本資料進行交叉分析，發現其態度因年齡別1、年齡別2、教育程度及目前是否有經濟負



擔之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳見附表1-8)

(1)年齡別 1：45-49 歲(19.5%)者未來有自行創業計畫的比例較高，而 60-64 歲(4.5%)者比例較低($p<0.05$)。

(2)年齡別 2：45-54 歲(18.3%)者未來有自行創業計畫的比例較高，而 55-64 歲(7.7%)者比例較低($p<0.05$)。

(3)教育程度：大學(21.2%)程度者未來有自行創業計畫的比例較高，而專科(9.5%)程度者比例較低($p<0.05$)。

(4)目前是否有經濟負擔：有經濟負擔(19.3%)者未來有自行創業計畫的比例高於沒有負擔(10.7%)者($p<0.05$)。

4.自行創業之需求協助

而未來有自行創業需求之中高齡及高齡就業者，其所需要之協助係以「低利創業貸款申請」(66.1%)及「創業所需的技能」(60.6%)占逾6成之比例較高；其次是需要獲得「相關創業研習課程」(58.7%)之協助；再其次則是「創業諮詢及輔導」(54.1%)方面的協助，兩者均有5成以上之需求性。至於其他自行創業之需求協助，如表4-1-6所示。

表 4-1-6 自行創業之需求協助分析表

項目	次數	百分比
低利創業貸款申請	72	66.1%
創業所需的技能	66	60.6%
相關創業研習課程	64	58.7%
創業諮詢及輔導	59	54.1%
創業期間客製化協助	50	45.9%
不需要協助	10	9.2%

Q23.請問如果您有創業需求時，最需要獲得哪方面的協助？(逐一提示，可複選) (有效樣本數=109)



5. 預計退休年齡

有關目前工作非前一份工作退休後再就業的中高齡及高齡就業者，調查其預計退休年齡，根據調查顯示，預計65-69歲退休占多數，約為39.5%；其次是60-64歲(26.4%)；再其次則是70歲以上(17.9%)；另外，預計在50-54歲及55-59歲退休者，各約占4.7%及11.5%，顯示有部分中高齡就業者傾向在法定退休年齡到之前就選擇退出勞動市場。整體來看，中高齡及高齡就業者預計退休年齡，平均約為64.47歲。

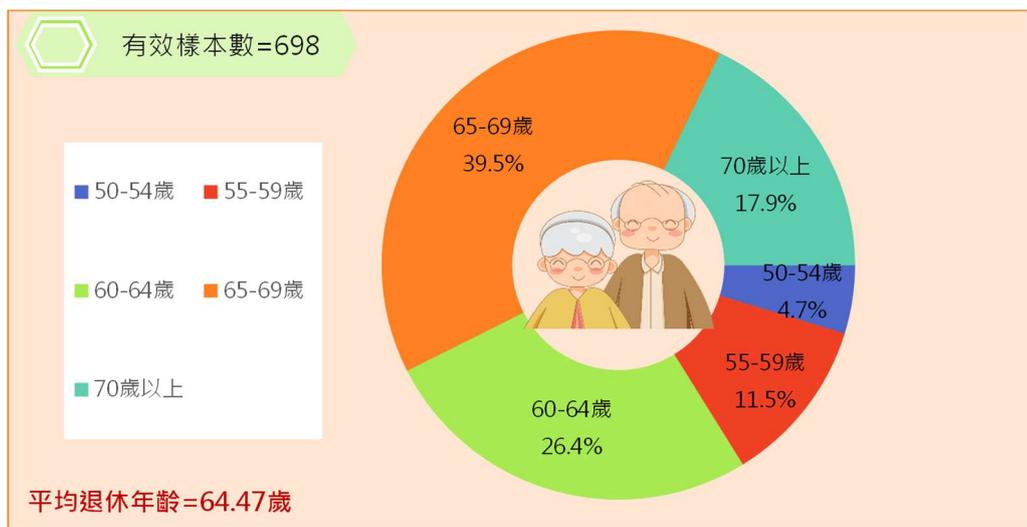


圖 4-1-16 預計退休年齡分析圖

Q24.請問您預計幾歲退休？(填充題) _____歲。(有效樣本數=698)

將中高齡及高齡就業者預計退休年齡與基本資料進行 t 檢定及變異數分析，發現其預計退休年齡因年齡別1、年齡別2、居住地區、教育程度及工作地區之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳見附表1-9)

(1)年齡別 1：經事後比較發現，65 歲以上(72.72 歲)者預計退休年齡高於60-64 歲(68.08 歲)者，60-64 歲者又高於55-59 歲(65.88 歲)，55-59 歲者又高於50-54 歲(63.87 歲)，而50-54 歲者則又高於45-49 歲(61.23 歲)者($p<0.05$)。

(2)年齡別 2：經事後比較發現，65 歲以上(72.72 歲)者預計退休年齡高於55-64 歲(66.62 歲)者，且55-64 歲者又高於45-54 歲(62.46 歲)者($p<0.05$)。



- (3)居住地區：經事後比較發現，居住於臺東縣(68.66歲)者預計退休年齡高於居住在高雄市(64.49歲)及屏東縣(63.16歲)者($p<0.05$)。
- (4)教育程度：經事後比較發現，國中及以下(68.76歲)程度者預計退休年齡高於高中職(64.60歲)、專科(63.42歲)、大學(62.49歲)和碩士及以上(63.21歲)程度者，而高中職程度者又高於大學程度者($p<0.05$)。
- (5)工作地區：經事後比較發現，在臺東縣(68.66歲)就業者預計退休年齡高於在高雄市(64.35歲)及屏東縣(63.71歲)就業者($p<0.05$)。

6.退休後是否有回職場規劃

再針對目前工作非前一份工作退休後再就業的中高齡及高齡就業者，進一步瞭解其退休後是否有回歸職場的規劃，結果發現，約27.6%的中高齡及高齡就業者表示退休後還有回職場工作的規劃；反之，逾7成則表示沒有打算再回歸職場(72.4%)。

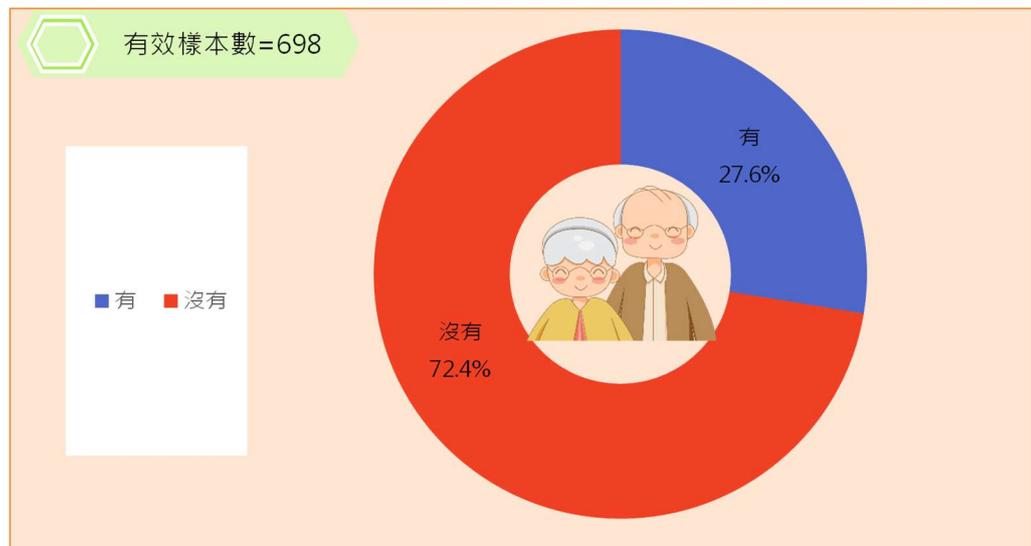


圖 4-1-17 退休後是否有回職場規劃分析圖

Q25.請問您退休後，還有回職場的規劃嗎？(單選) (有效樣本數=698)

將中高齡及高齡就業者退休後是否有回職場規劃與基本資料進行交叉分析，發現其態度因教育程度及目前是否有經濟負擔之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳見附表1-10)

- (1)教育程度：大學(39.9%)程度者退休後有回職場規劃的比例較高，而碩士及以上(13.2%)程度者比例較低($p<0.05$)。



(2)目前是否有經濟負擔：有經濟負擔(37.7%)者退休後有回職場規劃的比例較高，而沒有負擔(22.2%)者比例較低($p<0.05$)。

7.退休後沒有想再回職場工作之原因

另外，詢問退休後沒有想再回職場工作的中高齡及高齡就業者，其不想回歸職場的原因，經由調查顯示，逾5成認為「已退休，無再工作意願」(53.7%)；而不願再回職場工作的次要原因為「想從事自己喜歡的活動」(35.6%)；再來則是基於「體能衰退或健康不良」(19.8%)的考量。至於其他退休後沒有想再回職場工作的原因，如表4-1-7所示。

表 4-1-7 退休後沒有想再回職場工作之原因分析表

項目	次數	百分比
已退休，無再工作意願	271	53.7%
想從事自己喜歡的活動	180	35.6%
體能衰退或健康不良	100	19.8%
想在家陪伴家人	75	14.9%
已沒有經濟壓力	61	12.1%
擔憂技能不足	5	1.0%

Q26.請問您退休後，沒有想再回職場工作的原因是？(可複選)(有效樣本數=505)

8.認為重新回歸職場可能遭遇之困難

對於有規劃退休後再回職場的中高齡及高齡就業者，再調查其認為重新回歸職場可能遭遇的困難，結果發現，約4成表示可能遭遇「服務單位有性別或年齡限制」(40.4%)的問題；其次是面臨「體能無法配合全時工作」(37.3%)；再者則是認為「缺乏適合的工作機會」(19.7%)及「健康因素無法勝任工作內容」(19.2%)。至於其他認為重新回歸職場可能遭遇之困難，如表4-1-8所示。



表 4-1-8 認為重新回歸職場可能遭遇之困難分析表

項目	次數	百分比
服務單位有性別或年齡限制	78	40.4%
體能無法配合全時工作	72	37.3%
缺乏適合的工作機會	38	19.7%
健康因素無法勝任工作內容	37	19.2%
學習能力無法因應工作要求	24	12.4%
薪資與希望待遇有較大落差	21	10.9%
應變能力下降提高職災風險	20	10.4%
本身技能無法勝任工作內容	17	8.8%
家庭狀況無法配合工作時間	3	1.6%
不會遇到困難	42	21.8%

Q27.請問您認為重新回歸職場可能會遭遇到什麼困難？(可複選) (有效樣本數=193)

9. 回歸職場會考慮選擇之工作性質

最後，針對有回歸職場規劃的中高齡及高齡就業者，進一步瞭解之後會考慮選擇的工作性質，發現以從事「與目前的工作專業相關的聘僱工作」占多數，約為45.3%；從事「與目前的工作專業無關的聘僱工作」(24.7%)居次；再來依序是「原公司續聘」(14.7%)及「自行創業」(12.9%)；至於選擇從事「依專業提供需求單位諮詢的顧問工作」則相對偏低，僅占2.4%。

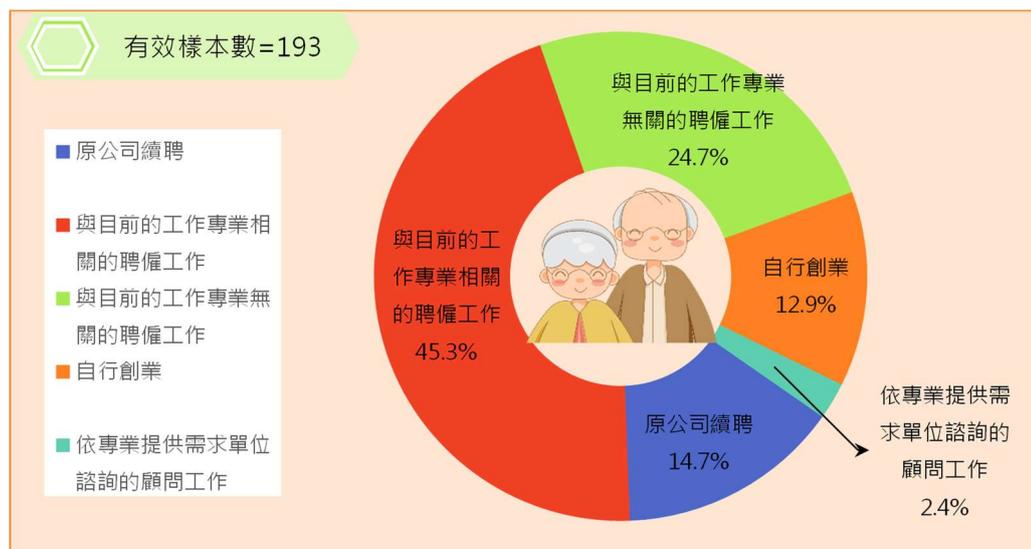


圖 4-1-18 回歸職場會考慮選擇之工作性質分析圖

Q28.請問您會考慮選擇的工作性質是？(逐一提示·單選) (有效樣本數=193)



將中高齡及高齡就業者回歸職場會考慮選擇之工作性質與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異($p>0.05$)。(詳見附表1-11)

四、失業者失業現況

根據勞動觀點，怯志工作者因求職碰壁而退縮怯志，成為「想找工作，卻未去找工作」者，所以被歸類為隱性失業者，會導致在計算狹義失業率(失業人口除以勞動力)及廣義失業率(在狹義失業率的計算過程中，分別在分子與分母，加入「有工作意願，卻未找工作者」的數量)的差異。

本章節為了瞭解高屏澎東區目前失業者及隱性失業者在過去的工作歷程，特將兩者同時進行分析，以便參照對應。

(一)失業者及怯志工作者過去工作概況

1.在前一個工作場所之工作時間

對於中高齡及高齡失業者前一個工作場所之工作時間，係以逾2成工作時間達10年以上，未滿20年(23.0%)的比例較高；其次是工作3年以上，未滿10年(20.5%)、20年以上，未滿30年(20.4%)及未滿3年(19.6%)者；再來是工作超過30年以上(14.4%)者。若以平均工作時間來看，平均約為14.46年。

在中高齡及高齡怯志工作者部分，其前一個工作場所之工作時間以20年以上，未滿30年(23.7%)及30年以上(23.7%)居多；其次是工作10年以上，未滿20年(19.0%)者；再其次則為3年以上，未滿10年(17.2%)及未滿3年(13.9%)者。從平均工作時間觀之，平均約為17.82年。



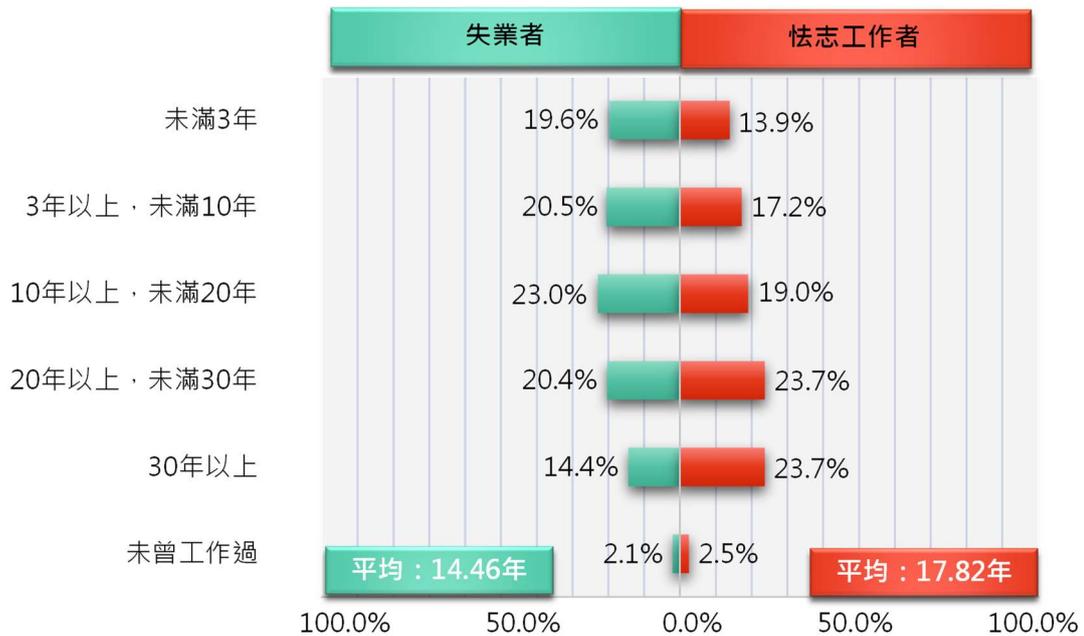


圖 4-1-19 在前一個工作場所之工作時間分析圖

Q29.請問您在前一個工作場所工作多久？(單選) (有效樣本數：失業者=14；怯志工作者=79)

(1) 中高齡及高齡失業者

因中高齡及高齡失業者樣本數過少($n < 30$)，不適合進行 t 檢定及變異數分析，故僅以整體平均數呈現，特此說明。

(2) 中高齡及高齡怯志工作者

將中高齡及高齡怯志工作者在前一個工作場所之工作時間與基本資料進行 t 檢定及變異數分析，發現其工作時間因性別、年齡別1、年齡別2及是否有經濟負擔之不同達顯著差異($p < 0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳見附表1-12)

A. 性別：男性(24.83年)的工作時間高於女性(11.95年)($p < 0.05$)。

B. 年齡別1：經事後比較發現，60-64歲(20.93年)及65歲以上(25.18年)者的工作時間高於45-49歲(2.84年)及50-54(9.82年)者，而65歲以上者又高於55-59歲(15.80年)者，且55-59歲者則又高於45-49歲者($p < 0.05$)。

C. 年齡別2：經事後比較發現，65歲以上(25.18年)者的工作時間高於55-64歲(18.30年)者，且55-64歲者又高於45-49歲(6.79年)者($p < 0.05$)。



D. 是否有經濟負擔：沒有經濟負擔(20.01年)者前一個工作場所之工作時間高於有負擔(13.37年)者($p < 0.05$)。

2. 前一份工作行業別

關於中高齡及高齡失業者的前一份工作行業別，係以製造業約占27.0%的比例較高；其次是從事住宿及餐飲業(9.3%)者；再者是從事批發及零售業(7.7%)、運輸及倉儲業(7.3%)及其他服務業(7.3%)者。

在中高齡及高齡怯志工作者方面，由調查可知，其前一份工作行業別與失業者相似，以從事製造業(28.8%)所占比例較高；而次高行業別則為公共行政及國防；強制性社會安全(10.1%)；再來依序是從事支援服務業(9.6%)、批發及零售業(8.4%)，以及住宿及餐飲業(8.3%)者。至於其他行業別分布情形，如圖4-1-20所示。

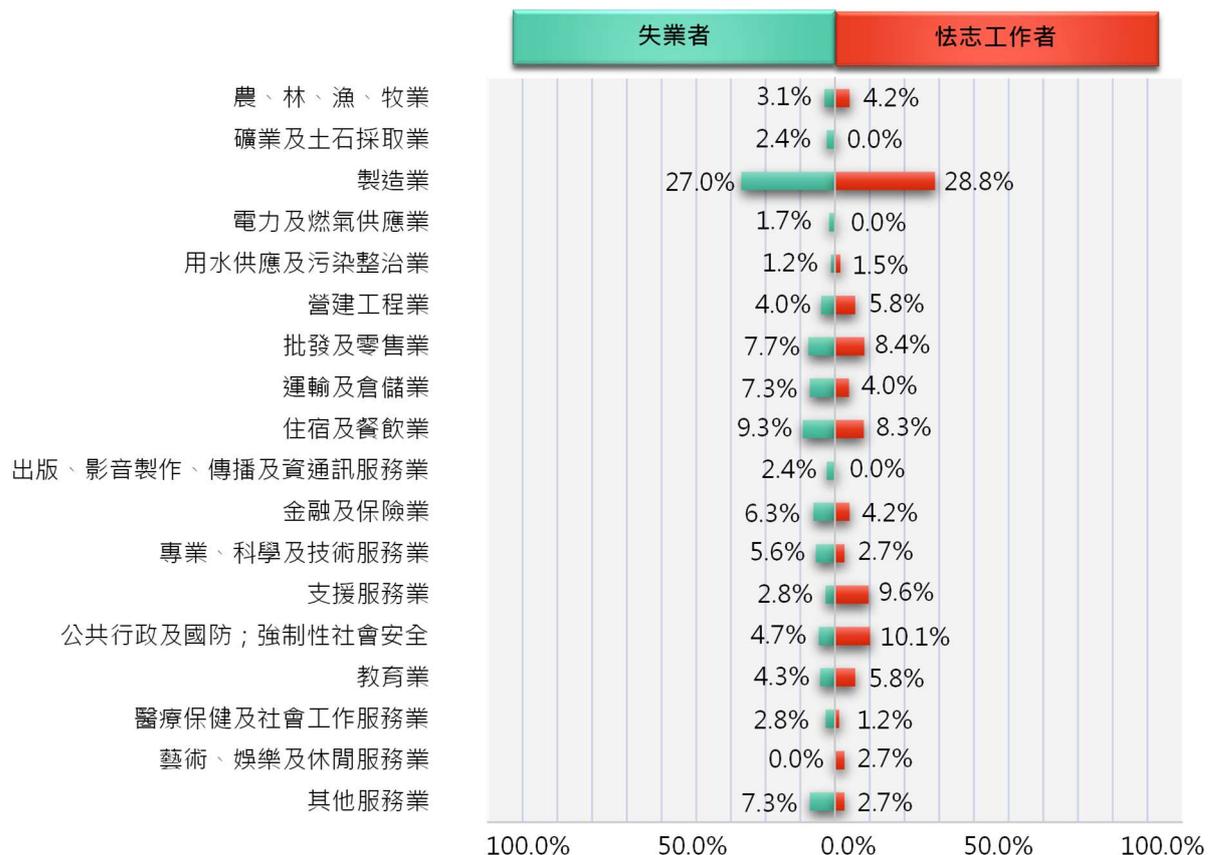


圖 4-1-20 前一份工作行業別分析圖

Q30. 請問您前一個工作是屬於什麼行業別(產業別)為何？(單選) (有效樣本數：失業者=14；怯志工作者=77)

註：因加權關係，失業者排除未曾就業者後，其數值進位仍為 14 人，特此說明。



(1) 中高齡及高齡失業者

將中高齡及高齡失業者前一份工作行業別與基本資料進行交叉分析，發現其行業別不因基本資料之不同達顯著差異($p>0.05$)。(詳見附表1-13)

(2) 中高齡及高齡怯志工作者

將中高齡及高齡怯志工作者前一份工作行業別與基本資料進行交叉分析，發現其行業別不因基本資料之不同達顯著差異($p>0.05$)。(詳見附表1-14)

3. 前一份工作職務別

對於前一份工作職務別，經由調查顯示，中高齡及高齡失業者的前一份工作主要係以擔任技術員及助理專業人員(25.0%)；而職務別為基層技術工及勞力工(21.4%)居次；再來分別是擔任主管及經理人員(14.6%)和服務及銷售工作人員(13.8%)。

中高齡及高齡怯志工作者前一份工作則以擔任主管及經理人員占多數，比例約為26.1%；次高職務別則是擔任技術員及助理專業人員(16.0%)和服務及銷售工作人員(15.0%)；再來依序為專業人員(11.8%)和基層技術工及勞力工(10.9%)。至於其他職務別分布情形，如圖4-1-21所示。

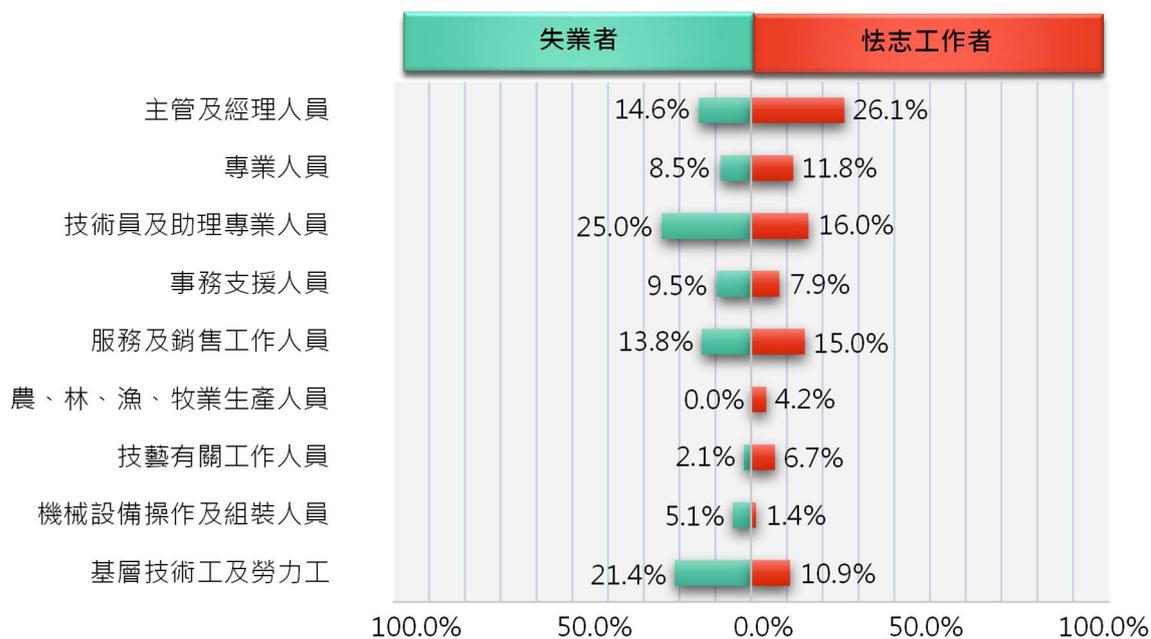


圖 4-1-21 前一份工作職務別分析圖

Q31. 請問您前一個工作的職務是？(單選) (有效樣本數：失業者=14；怯志工作者=77)



(1)中高齡及高齡失業者

將中高齡及高齡失業者前一份工作職務別與基本資料進行交叉分析，發現其職務別不因基本資料之不同達顯著差異($p>0.05$)。(詳見附表1-15)

(2)中高齡及高齡怯志工作者

將中高齡及高齡怯志工作者前一份工作職務別與基本資料進行交叉分析，發現其職務別不因基本資料之不同達顯著差異($p>0.05$)。(詳見附表1-16)

4.前一份工作型態

根據本次調查，近8成5的中高齡及高齡失業者前一份工作型態，以從事全時工作(84.7%)占大宗，而從事部分工時工作者則約占15.3%。

另一方面，約8成9的中高齡及高齡怯志工作者在前一份工作是從事全時工作(88.5%)，至於從事部分工時工作則約占11.5%。

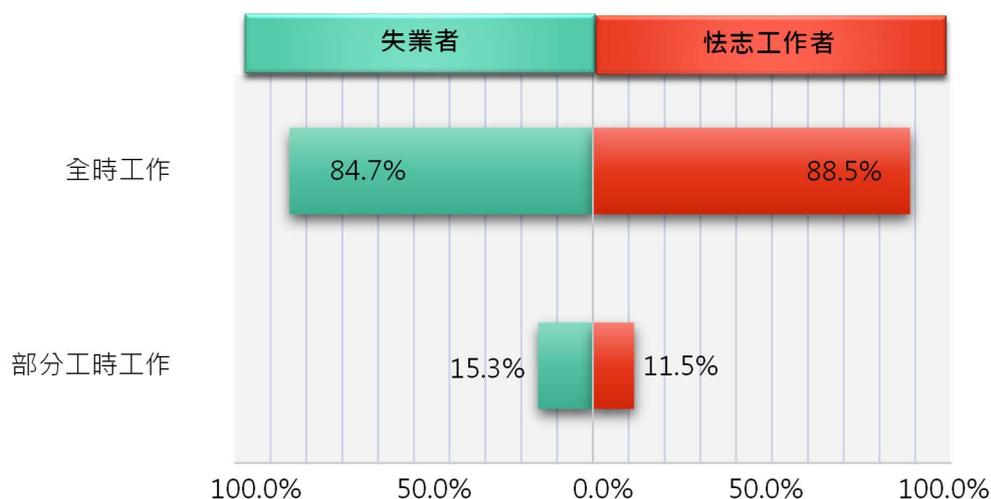


圖 4-1-22 前一份工作型態分析圖

Q32.請問您前一個工作是屬於全時工作或部分工時工作？(單選) (有效樣本數：失業者=14；怯志工作者=77)

(1)中高齡及高齡失業者

將中高齡及高齡失業者前一份工作型態與基本資料進行交叉分析，發現其工作型態不因基本資料之不同達顯著差異($p>0.05$)。(詳見附表1-17)



(2) 中高齡及高齡怯志工作者

將中高齡及高齡怯志工作者前一份工作型態與基本資料進行交叉分析，發現其工作型態不因基本資料之不同達顯著差異($p>0.05$)。(詳見附表1-18)

5. 前一份工作平均月所得

由調查可知，中高齡及高齡失業者前一份工作的平均月所得，係以15,000元至23,099元占多數，約為17.2%；其次是平均月所得為23,100元至24,999元(12.8%)及25,000元至29,999元(12.3%)；再者是平均月所得為50,000元至79,999元(10.7%)。整體而言，中高齡及高齡失業者的平均月所得約為39,758元。

在中高齡及高齡怯志工作者部分，同樣以15,000元至23,099元(23.6%)居多，約占2成4；次高平均月所得為50,000元至79,999元(20.1%)；再次之則是25,000元至29,999元(13.6%)。若以平均月所得來看，中高齡及高齡怯志工作者，平均約為45,563元。

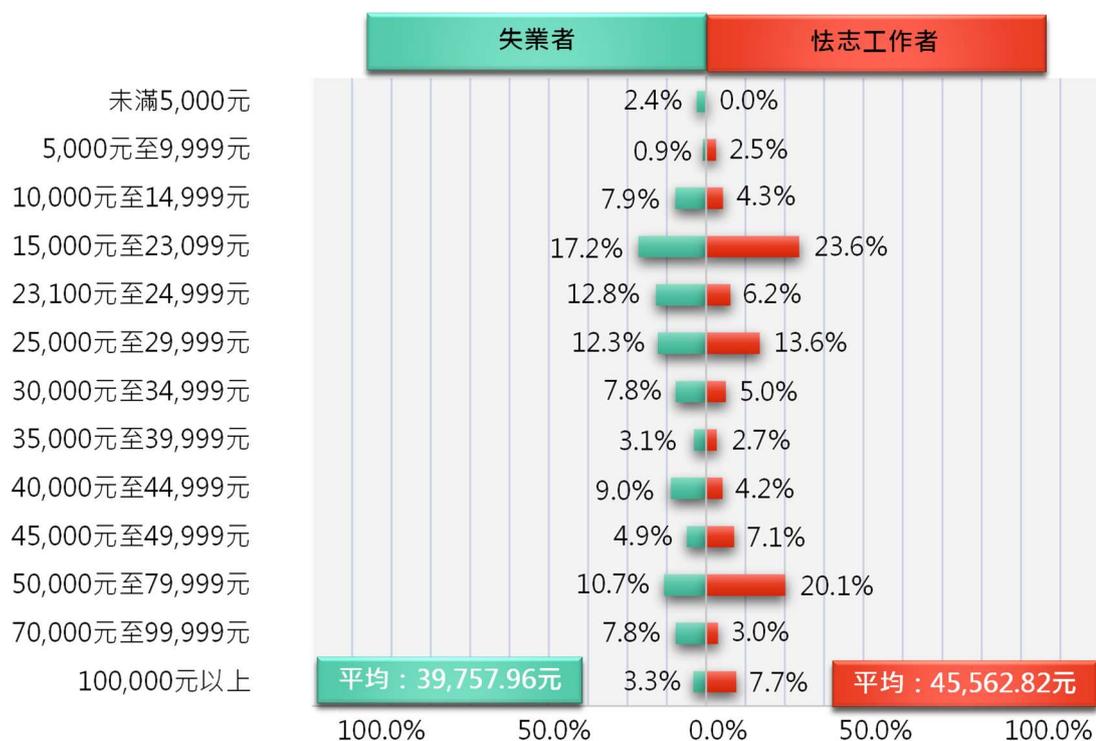


圖 4-1-23 前一份工作平均月所得分析圖

Q33. 請問您前一個份工作，平均月所得(含時薪制及月薪制)大約為多少？(單選) (有效樣本數：失業者=14；怯志工作者=77)



(1)中高齡及高齡失業者

因中高齡及高齡失業者樣本數過少($n < 30$)，不適合進行 t 檢定及變異數分析，故僅以整體平均數呈現，特此說明。

(2)中高齡及高齡怯志工作者

將中高齡及高齡怯志工作者前一份工作平均月所得與基本資料進行 t 檢定及變異數分析，發現其前一份工作平均月所得因性別、年齡別2及教育程度之不同達顯著差異($p < 0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳見附表1-19)

(1)性別：男性(62,916.37 元)的前一份工作平均月所得高於女性(31,018.13 元)($p < 0.05$)。

(2)年齡別 2：經事後比較發現，65 歲以上(54,682.90 元)者前一份工作平均月所得高於 45-54 歲(30,707.35 元)者($p < 0.05$)。

(3)教育程度：經事後比較發現，碩士及以上(90,044.80 元)程度者前一份工作平均月所得高於大學(57,142.00 元)、專科(55,166.30 元)、高中職(37,784.80 元)及國中及以下(30,388.45 元)程度者($p < 0.05$)。

6.離開前一份工作之原因

針對中高齡及高齡失業者離開前一份工作之原因進行瞭解，發現因為「退休」(22.9%)所占比例較高；其次是基於「工作場所停業或業務緊縮」(19.4%)，以致於離開工作；再其次則分別是遭遇「受傷或生病體力無法勝任」(16.9%)、「被裁員」(12.6%)及「照顧家人」(8.1%)等問題，所以離開前一份工作。

在中高齡及高齡怯志工作者部分，其離開前一份工作之原因與中高齡及高齡失業者相似，均以「退休」(31.1%)居多；再者是受到「工作場所停業或業務緊縮」(17.4%)影響而離開；再次之依序是「受傷或生病體力無法勝任」(13.8%)、「季節性或臨時性工作結束」(8.5%)、「被裁員」(7.6%)及「照顧家人」(7.6%)等。至於其他離開前一份工作之原因，如圖4-1-24所示。



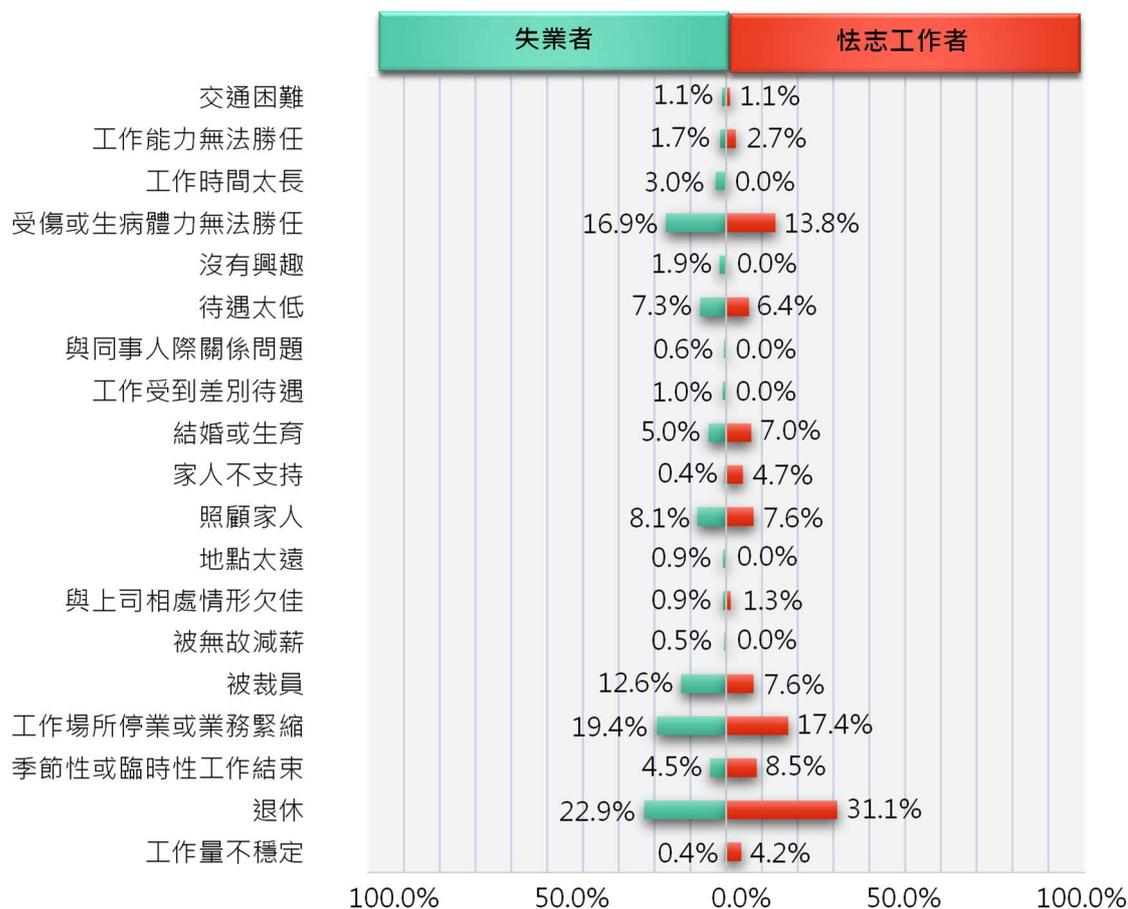


圖 4-1-24 離開前一份工作之原因分析圖

Q34. 請問您離開上個工作的原因？(可複選) (有效樣本數：失業者=14；怯志工作者=77)

(二) 失業者及怯志工作者目前待業現況

1. 最近一次待業時間

在中高齡及高齡失業者們的待業時間方面，詢問最近一次待業的時間發現，逾3成的中高齡及高齡失業者係以待業未滿1年(32.9%)的比例較高；再者是待業1年以上，未滿3年(23.9%)；再來則依序是待業10年以上(17.1%)、5年以上，未滿10年(16.0%)及3年以上，未滿5年(10.1%)。若以最近一次的平均待業時間來看，中高齡及高齡失業者約待業4.56年。

而中高齡及高齡怯志工作者最近一次待業的時間，係以待業10年以上(25.4%)居多；其次是未滿1年(22.9%)；再其次依序為5年以上，未滿10年(18.4%)、3年以上，未滿5年(16.9%)及1年以上，未滿3年(16.4%)。整體而言，中高齡及高齡怯志工作者的平均待業時間約為6.04年。



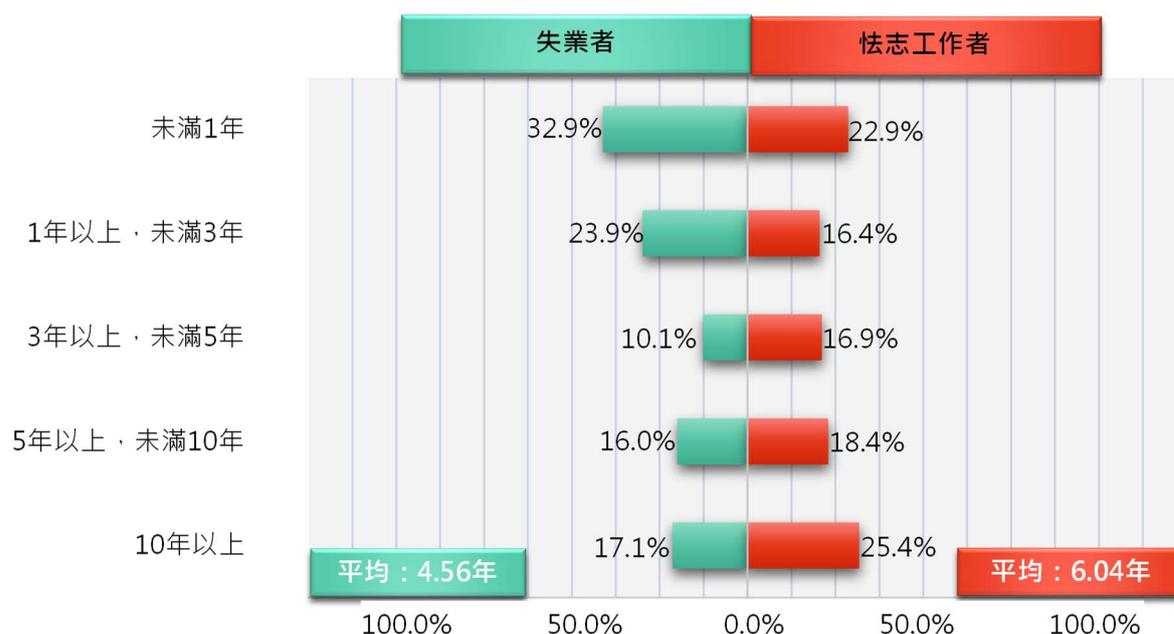


圖 4-1-25 最近一次待業時間分析圖

Q35.請問您最近一次(從最近一次打算求職至今)待業的時間大概有多久?(填充題) _____月
(有效樣本數：失業者=14；怯志工作者=77)

(1)中高齡及高齡失業者

因中高齡及高齡失業者樣本數過少($n < 30$)，不適合進行 t 檢定及變異數分析，故僅以整體平均數呈現，特此說明。

(2)中高齡及高齡怯志工作者

再將中高齡及高齡怯志工作者最近一次待業時間與基本資料進行 t 檢定及變異數分析，發現其待業時間因年齡別1之不同達顯著差異($p < 0.05$)，經事後檢定發現，55-59歲(10.08年)者最近一次的待業時間高於45-49歲(1.50年)、50-54歲(4.39年)及60-64歲(3.71年)者($p < 0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳見附表1-20)

2.尋職方式

關於中高齡及高齡失業者通常會使用的尋職方式，經由調查發現，在公部門管道中，係以「公立就業中心、臺、站」(14.8%)占多數；其次是「台灣就業通網站登錄」(13.1%)。在私部門管道部分，則以「看報紙或各類平面媒體廣告應徵」(39.6%)居多；再來是經由「私立就業服務機構」(27.9%)



求職。另外，有逾4成會透過「員工或親友推薦」(49.1%)。

而中高齡及高齡怯志工作者的尋職方式，由調查可知，主要會使用公部門管道中的「公立就業中心、臺、站」(13.0%)、私部門管道中的「看報紙或各類平面媒體廣告應徵」(44.3%)及「私立就業服務機構」(21.4%)；此外，亦有逾4成會選擇借用「員工或親友推薦」(43.2%)的方式。至於其他尋職方式，如圖4-1-26所示。

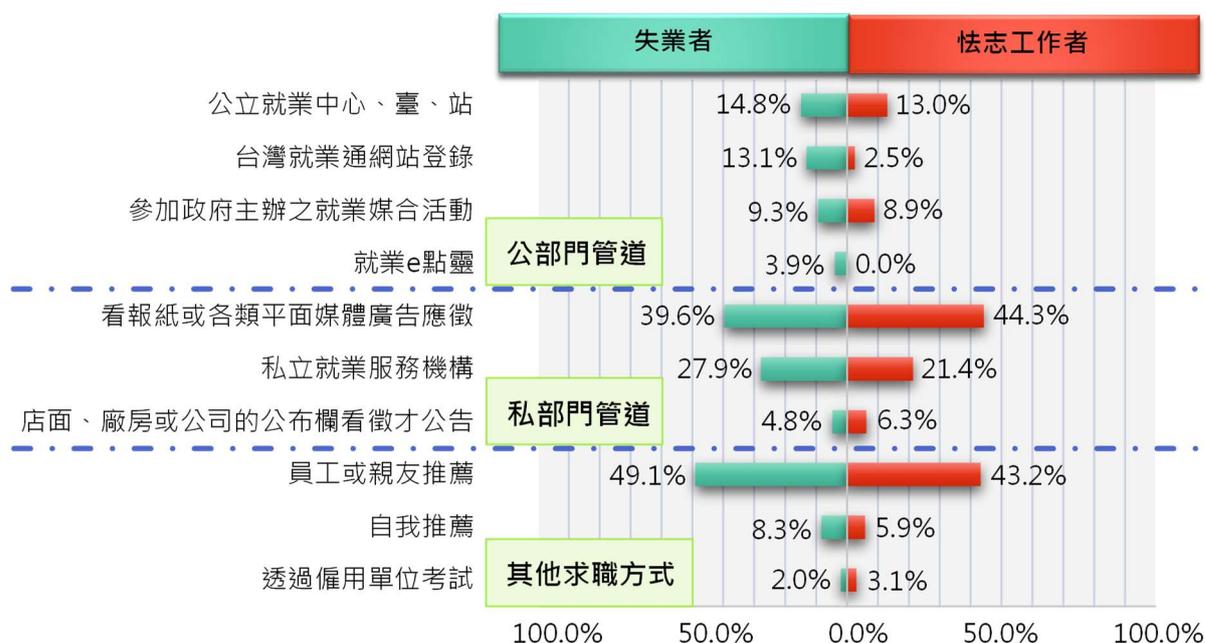


圖 4-1-26 尋職方式分析圖

Q36. 請問您通常是用什麼方法找尋工作？(可複選) (有效樣本數：失業者=14；怯志工作者=77)

(三) 失業者尋職概況

1. 離開上一份工作後是否有再尋職

根據調查發現，約57.8%的中高齡及高齡失業者離開上一份工作後，有再去找工作；反之，約42.2%則表示沒有。



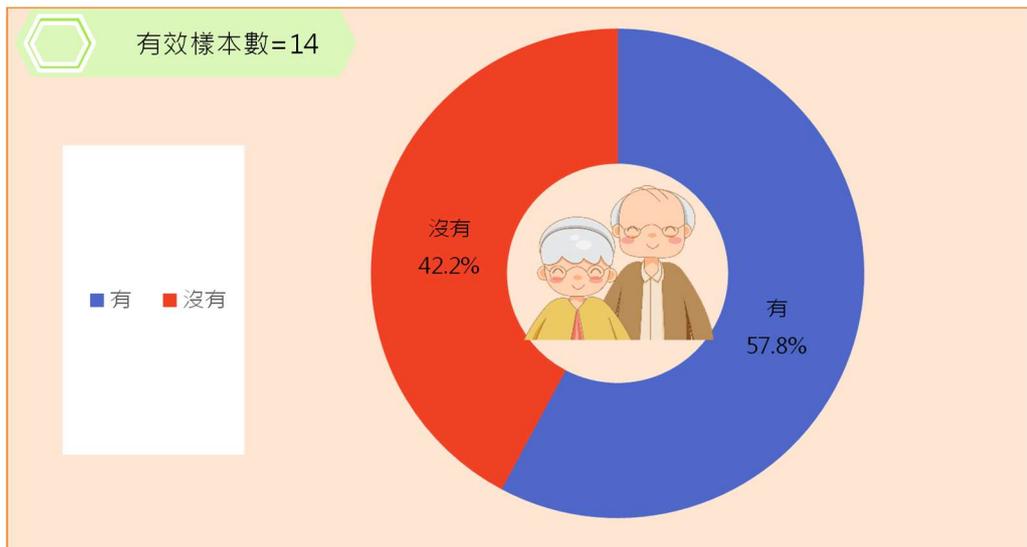


圖 4-1-27 中高齡及高齡失業者離開上一份工作後是否有再尋職分析圖

Q37.請問您離開上一份工作時，有沒有去找工作？(單選) (有效樣本數=14)

將中高齡及高齡失業者對於離開上一份工作後是否有再尋職與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異($p>0.05$)。(詳見附表1-21)

2. 尋職期間是否有找到工作及有找到工作但未去之原因

針對離開上一份工作後有去尋職的中高齡及高齡失業者，進一步詢問在尋職期間是否有找到工作，結果發現，約24.3%表示有找到；相反地，逾7成則表示沒有(75.7%)。

對於尋職期間有找到工作之中高齡及高齡失業者，再進一步調查其沒有去工作的原因，結果發現，2位中高齡及高齡失業者係以「需要協助照顧家人」(36.2%)及「工時不適合」(34.2%)為主要原因。



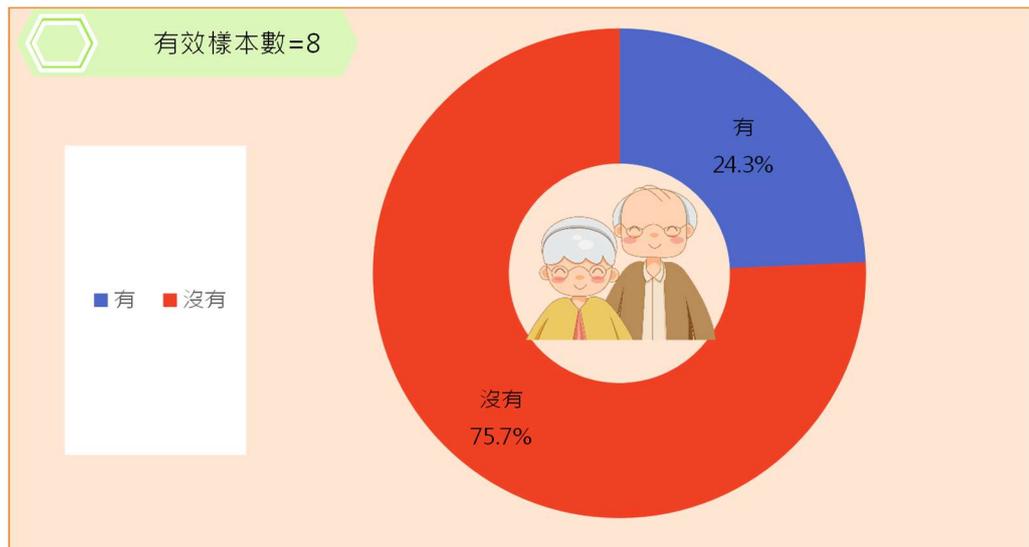


圖 4-1-28 中高齡及高齡失業者尋職期間是否有找到工作分析圖

Q38.請問在尋職期間，您有沒有找到工作？(單選) (有效樣本數=8)

Q39.請問您有找到工作，但沒有去工作的原因是？(可複選) (有效樣本數=2)

將中高齡及高齡失業者對於尋職期間是否有找到工作與基本資料進行交叉分析，發現其態度不因基本資料之不同達顯著差異($p>0.05$)。(詳見附表1-22)

3.尋職期間未找到工作者找不到工作之原因

另外，在尋職期間都沒有找到工作之中高齡及高齡失業者，再詢問其找不到工作之原因，結果發現，因為「年齡限制」(49.3%)占多數；其次是「不受應徵公司青睞，面試後都未通知錄取」(31.7%)；再其次為「工作內容不合」(16.1%)及「生活圈(含偏鄉)沒有工作機會」(14.0%)。至於其他找不到工作之原因，如圖4-1-29所示。



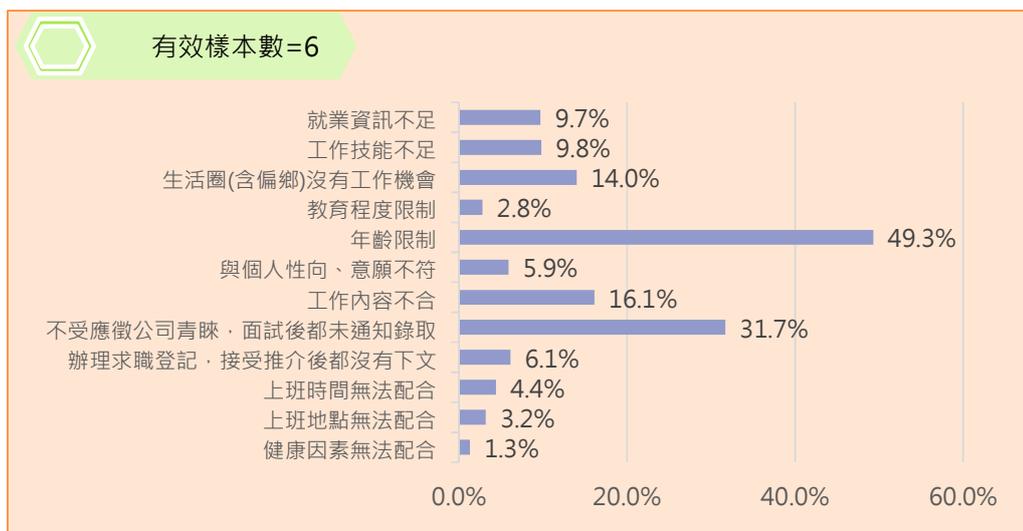


圖 4-1-29 尋職期間未找到工作者找不到工作之原因分析圖

Q40.請問您這段期間都沒有找到工作的原因是？(可複選) (有效樣本數=6)

4.離開上一份工作後，未再尋職之原因

對於中高齡及高齡者離開上一份工作後，未再尋職之原因，經由調查顯示，發現因為「想休息養身」(44.5%)所占比例較高；「必須照顧家人」(27.4%)居次；再來則是因為「就業資訊不足」(12.9%)及「健康不佳」(11.2%)。至於其他未再尋職之原因，如圖4-1-30所示。



圖 4-1-30 中高齡及高齡失業者離開上一份工作後，未再尋職之原因分析圖

Q41.請問您沒有去找工作的原因是？(可複選) (有效樣本數=6)



五、失業者及非勞動力對未來工作之看法

為了瞭解高屏澎東區目前失業者及非勞動力對於未來求職或可能考慮重新回歸職場時的看法，故進一步探討兩者對於求職之工作條件的態度，特在此章節進行兩者之比較。

(一)考慮重新回歸職場之情況

有關中高齡及高齡非勞動力在什麼情況下，會考慮重新回歸職場，調查發現，約3成的非勞動力會有重新回歸職場的意願(31.4%)，其中因為「家庭開銷壓力」(12.5%)而考慮回職場工作的比例較高；其次是為了「打發無聊時間」(9.4%)；再來則是基於「不需要照顧家人或小孩」(7.4%)之緣由，而有重新回歸職場的想法。至於其他中高齡及高齡非勞動力考慮重新回歸職場之情況，如表4-1-9所示。另一方面，約68.6%的中高齡及高齡非勞動力表示已經沒有回歸職場的意願。

表 4-1-9 非勞動力考慮重新回歸職場之情況分析表

項目	次數	百分比
家庭開銷壓力	120	12.5%
打發無聊時間	90	9.4%
不需要照顧家人或小孩	71	7.4%
體能或健康良好	54	5.6%
退休金不足使用	37	3.9%
有喜歡的工作職缺	35	3.6%
貸款壓力	21	2.2%
不想一直處理家務	8	0.8%
傳承經驗	7	0.7%
沒有任何回歸職場的意願	659	68.6%

Q42.(Q3 勾選 03 及 04 者)：請問在什麼情況下，會讓您考慮重新回歸職場？(可複選) (有效樣本數=961)



(二)未來就業/重新回歸職場考慮之工作條件

根據調查顯示，中高齡及高齡失業者未來就業會考慮的工作條件，逾7成表示會考慮「工作地點」(78.6%)；其次有超過6成會考慮「薪資待遇」(64.3%)；再來則有5成會考量「體能負荷」(50.0%)及「工作型態」(50.0%)，而在工作型態中，選擇全時工作者約占28.6%，部分工時工作者約占21.4%；另外，約42.9%則會考量工作環境。

對於中高齡及高齡非勞動力重新回歸職場會考慮的工作條件部分，超過8成表示會考慮「工作地點」(84.8%)；再來會考慮「體能負荷」(77.8%)及「薪資待遇」(77.8%)；再其次則是會考量「工作環境」(70.5%)及「工作型態」(69.2%)，且在工作型態中，傾向選擇全時工作者約占20.2%，另有約49.0%則表示會選擇部分工時工作。至於中高齡及高齡失業者/非勞動力對於未來就業/重新回歸職場會考慮的其他工作條件，如圖4-1-31所示。

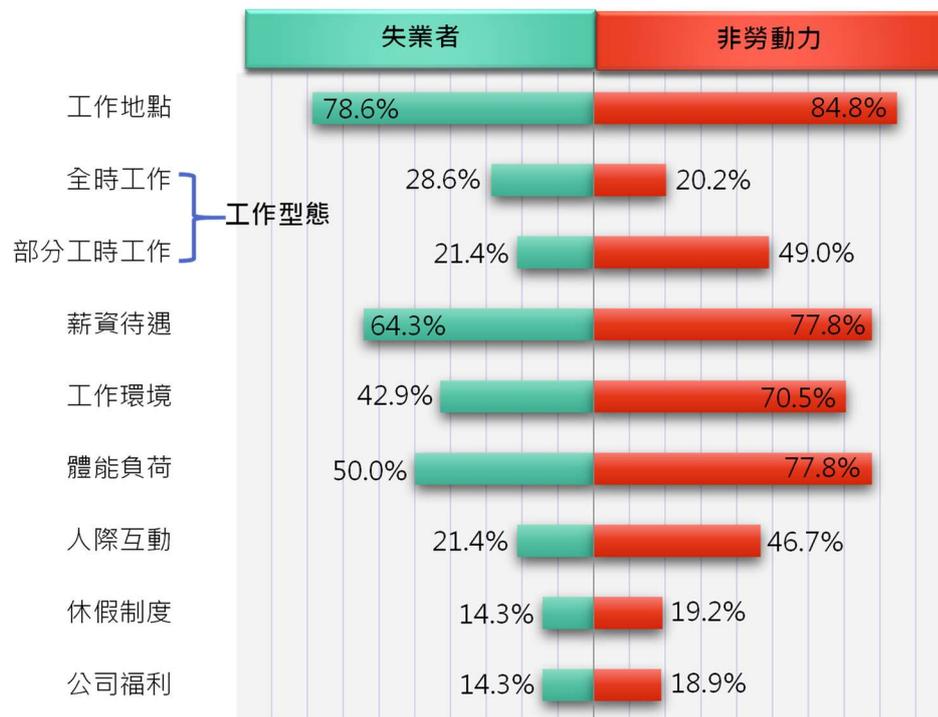


圖 4-1-31 未來就業/重新回歸職場考慮之工作條件分析圖

Q43.(Q3 勾選 02 者)：請問您之後就業會考慮的工作條件是？(逐一提示·可複選) (有效樣本數=14)

(Q3 勾選 03 及 04 者)：未來若有機會回到職場工作·請問您會考慮的工作條件是？(逐一提示·可複選) (有效樣本數=302)

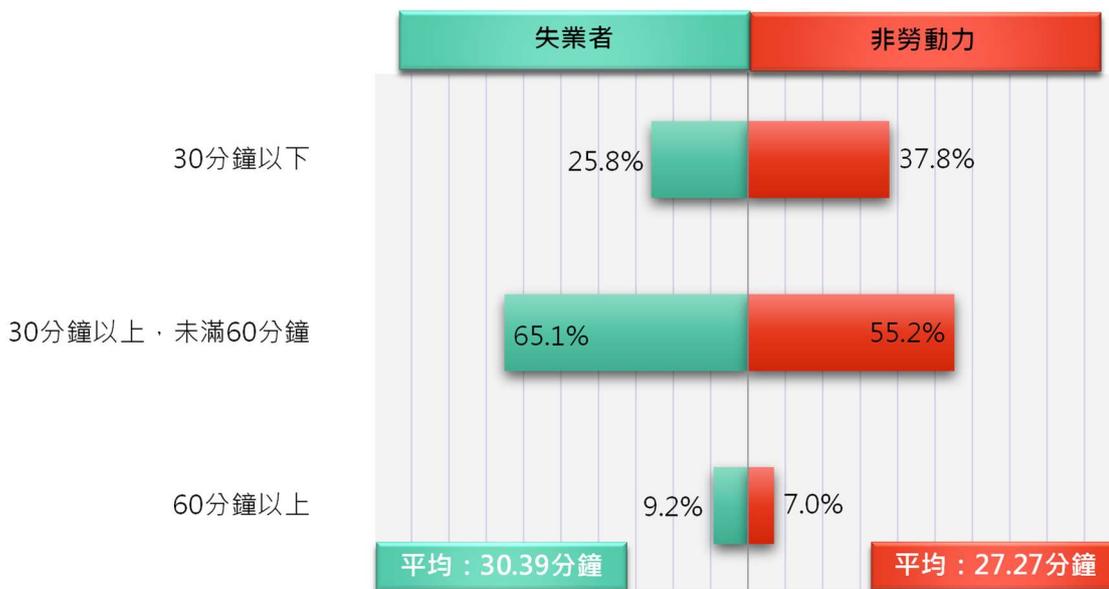


而進一步針對中高齡及高齡失業者及非勞動力回歸職場的條件內容分析發現：

1. 工作地點通勤時間

針對未來就業會考慮工作地點之中高齡及高齡失業者，進一步詢問可接受的通勤時間，發現係以30分鐘以上，未滿60分鐘(65.1%)占多數；其次是30分鐘以下(25.8%)；至於可接受60分鐘以上者，約占9.2%。整體來說，中高齡及高齡失業者期望的通勤時間，平均約為30.39分鐘。

在有回歸職場意願之中高齡及高齡非勞動力方面，其可接受的通勤時間與失業者相似，均以30分鐘以上，未滿60分鐘(55.2%)之可接受度較高；其次是30分鐘以下(37.8%)；再來則是60分鐘以上(7.0%)。若以平均通勤時間來看，中高齡及高齡非勞動力期望的通勤時間，平均約為27.27分鐘。



有效樣本數：失業者=11；非勞動力=256

圖 4-1-32 期望工作地點通勤時間分析圖

2. 部分工時工作時數

在未來就業會考慮工作型態者中，再詢問選擇部分工時工作之中高齡及高齡失業者每天可接受的工作時數，經調查顯示，發現可接受2至5小時者約占55.9%，而可接受6至8小時者約占44.1%。若以平均工作時數來看，中高齡及高齡失業者每天可接受的工作時數，平均約為5.05個小時。



而有意願回歸職場且會考慮工作型態的中高齡及高齡非勞動力，對於從事部分工時工作可接受的每天工作時數，係以近八成表示可接受2至5小時(79.1%)，至於可接受6至8小時者約占20.9%。整體來說，傾向選擇從事部分工時工作的中高齡及高齡非勞動力，其每天可接受的工作時數，平均約為4.51個小時。



有效樣本數：失業者=3；非勞動力=148

圖 4-1-33 期望部分工時工作時數分析圖

3.每月工作薪資

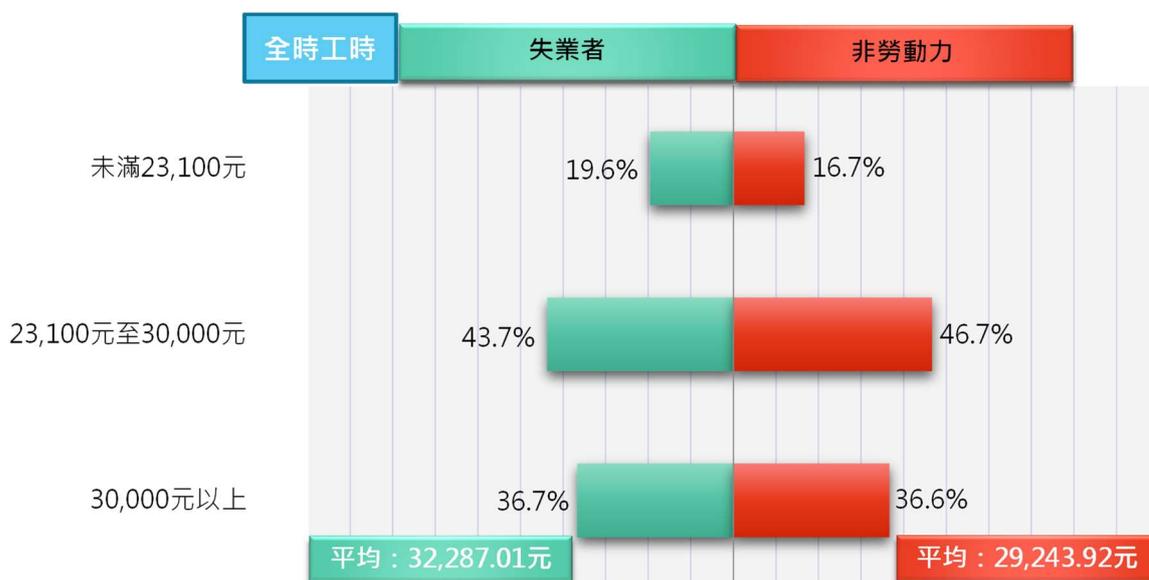
另外，未來就業會考慮薪資待遇之中高齡及高齡失業者，再調查期望的工作薪資發現，選擇全時工時的中高齡及高齡失業者，其期望之工作薪資，係以23,100元至30,000元占多數，約為43.7%；其次是30,000元以上(36.7%)；再來則是未滿23,100元(19.6%)。總的來說，中高齡及高齡失業者期望每月的工作薪資，平均約為32,287元。

在有回歸職場意願之中高齡及高齡非勞動力方面，所期待的每月工作薪資同樣以逾4成希望有23,100元至30,000元(46.7%)所占比例較高；再者，則是30,000元以上(36.6%)居次；而表示只需要未滿23,100元(16.7%)者再次之。若以平均工作薪資來看，平均約為29,244元，但相較於中高齡及高齡失業者，兩者約有3,043元的落差。



若從部分工時工作來看，中高齡及高齡失業者期望之每月工作薪資以未滿23,100元(79.2%)占大宗，至於期望每月工作薪資達23,100元至30,000元(16.1%)及30,000元以上(4.7%)者之比例則相對偏低。再以平均工作薪資來看，平均約為18,587元，低於目前的法定基本工資。

而中高齡及高齡非勞動力所期待之每月工作薪資分布與中高齡及高齡失業者相似，均以未滿23,100元(83.5%)為主，且要求薪資達23,100元至30,000元(10.0%)及30,000元以上(6.5%)者之比例都偏低，其每月工作薪資平均約為18,849元，與失業者同落在法定基本工資之下，但兩者差距不大。



有效樣本數：失業者=3；非勞動力=57



有效樣本數：失業者=2；非勞動力=122

圖 4-1-34 期望每月工作薪資分析圖



(三)未來就業/重新回歸職場考慮之工作職務

有關中高齡及高齡失業者未來就業會考慮找的工作職務，根據調查發現，約14.6%表示想從事基層技術工及勞力工；其次是服務及銷售工作人員(13.3%)和技術員及助理專業人員(13.0%)；再其次則是事務支援人員(11.3%)；此外，逾3成表示未來考慮的工作不限任何職務(33.0%)。

在有回歸職場意願之中高齡及高齡非勞動力方面，其考慮找尋的工作職務係以服務及銷售工作人員(22.1%)為主，比例約占2成2；而近2成傾向從事事務支援人員(19.8%)；再來則是找尋專業人員(12.8%)之職務；另有逾2成表示不限任何職務(23.6%)。至於其他未來就業/重新回歸職場考慮之工作職務分布情形，如圖4-1-35所示。



圖 4-1-35 未來就業/重新回歸職場考慮之工作職務分析圖

Q44.(Q3 勾選 02 者)：請問您之後就業會考慮找的工作職務是？(單選) (有效樣本數=14)
 (Q3 勾選 03 及 04 者)：未來若有機會回到職場工作，請問您會考慮找的工作職務是？
 (單選) (有效樣本數=302)

1. 中高齡及高齡失業者

將中高齡及高齡失業者對於未來就業考慮之工作職務與基本資料進行交叉分析，發現其考慮之工作職務不因基本資料之不同達顯著差異($p>0.05$)。(詳見附表1-23)



2. 中高齡及高齡非勞動力

將中高齡及高齡非勞動力對於重新回歸職場考慮之工作職務與基本資料進行交叉分析，發現其考慮之工作職務不因基本資料之不同達顯著差異 ($p>0.05$)。(詳見附表1-24)

(四)未來就業/重新回歸職場考慮之工作性質

對於中高齡及高齡失業者之後就業會考慮找的工作性質，由調查可知，逾5成會考慮找與之前工作專業相關的聘僱工作(56.6%)；再者，約36.7%會考慮找與之前工作專業無關的聘僱工作；另有6.8%想自行創業。

另一方面，中高齡及高齡非勞動力若有機會回到職場工作，其會考慮找的工作性質與失業者相似，逾6成會考慮找與之前工作專業相關的聘僱工作(64.6%)；而約30.1%則會考慮找與之前工作專業無關的聘僱工作；傾向自行創業者則約占5.2%。

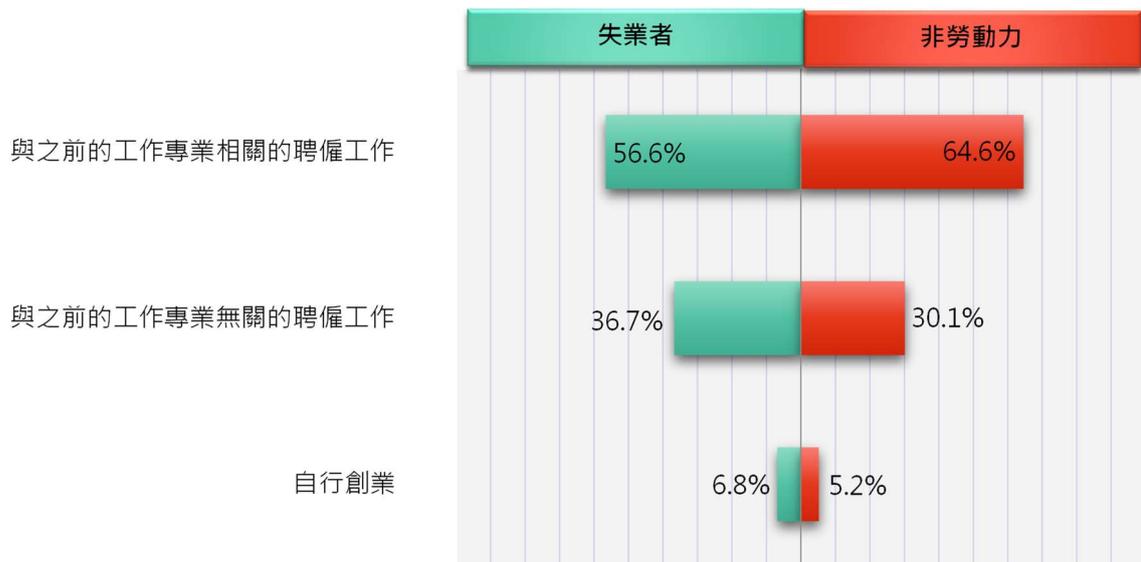


圖 4-1-36 未來就業/重新回歸職場考慮之工作性質分析圖

Q45.(Q3 勾選 02 者)：請問您之後就業會考慮找的工作性質是？(逐一提示，單選) (有效樣本數=14)

(Q3 勾選 03 及 04 者)：未來若有機會回到職場工作，請問您會考慮找的工作性質是？(逐一提示，單選) (有效樣本數=302)



1. 中高齡及高齡失業者

將中高齡及高齡失業者對於未來就業考慮之工作職務與基本資料進行交叉分析，發現其考慮之工作性質不因基本資料之不同達顯著差異($p>0.05$)。(詳見附表1-25)

2. 中高齡及高齡非勞動力

將中高齡及高齡非勞動力對於重新回歸職場考慮之工作職務與基本資料進行交叉分析，發現其考慮之工作性質不因基本資料之不同達顯著差異($p>0.05$)。(詳見附表1-26)

(五) 最需要獲得之就業協助

排除自行創業者後，再針對未來就業會從事聘僱工作之中高齡及高齡失業者，詢問其最需要獲得哪方面的就業協助，結果顯示，中高齡及高齡失業者最需要獲得「推介就業及媒合」(53.5%)之協助，所占比例超過5成；其次則是「就業諮詢服務」(44.1%)、「雇主僱用45歲以上勞工之補助」(43.1%)及「就業津貼補助」(40.1%)，均約占4成以上；再來則是「客製化就業服務」(34.6%)及「職業訓練」(33.1%)，均約占3成以上。

而在會考慮選擇與之前工作專業相關或無關聘僱工作之中高齡及高齡非勞動力方面，逾4成認為「推介就業及媒合」(44.0%)及「就業津貼補助」(43.9%)是最需要獲得之就業協助；次高需要之協助項目為「雇主僱用45歲以上勞工之補助」(39.1%)；再來則是需要「就業諮詢服務」(37.2%)及「職業訓練」(37.7%)。至於中高齡及高齡失業者及非勞動力最需要獲得其他協助項目，如圖4-1-37所示。



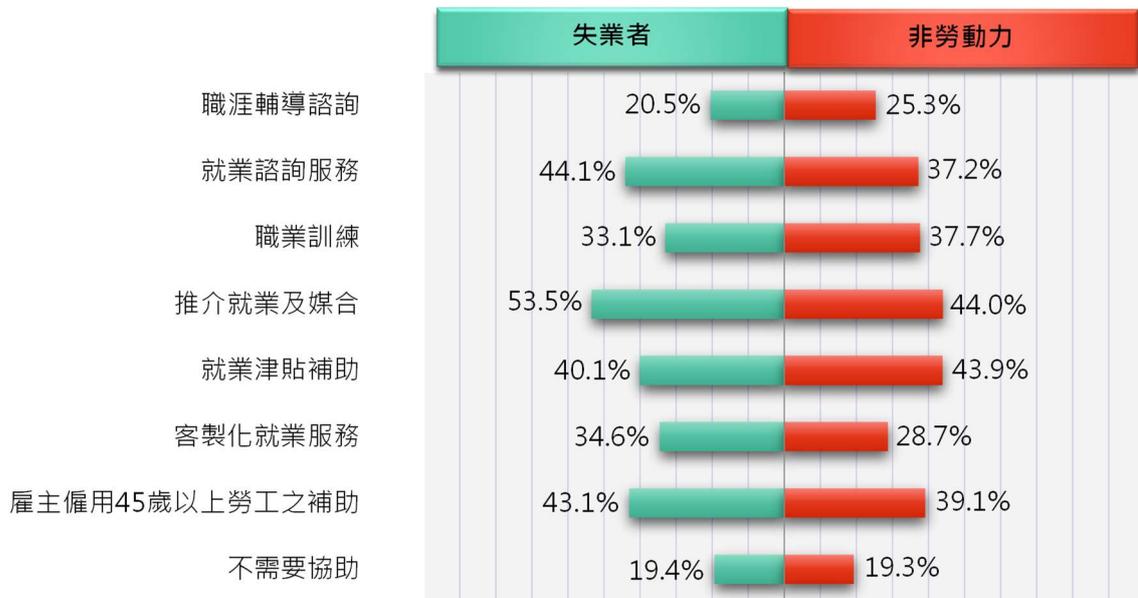


圖 4-1-37 最需要獲得之就業協助分析圖

Q46. 請問您認為您最需要獲得哪方面的就業協助？(逐一提示，可複選) (有效樣本數：失業者=13；非勞動力=286)

(六) 最需要獲得之創業協助

至於中高齡及高齡失業者最需要獲得之創業協助，包括「創業諮詢及輔導」(73.2%)、「相關創業研習課程」(73.2%)及「創業期間客製化協助」(73.2%)，約占7成以上之比例；其他尚有「創業所需的技能」(65.0%)及「低利創業貸款申請」(56.7%)等項目；另外，約26.8%表示不需要協助。

對於重新回歸職場會考慮選擇自行創業之中高齡及高齡非勞動力，其最需要獲得之創業協助，主要為「創業諮詢及輔導」(53.2%)、「相關創業研習課程」(50.6%)、「創業所需的技能」(53.6%)及「創業期間客製化協助」(52.7%)等，均逾5成表示需要；再來則是「低利創業貸款申請」(33.9%)；另有7.8%表示不需要協助。



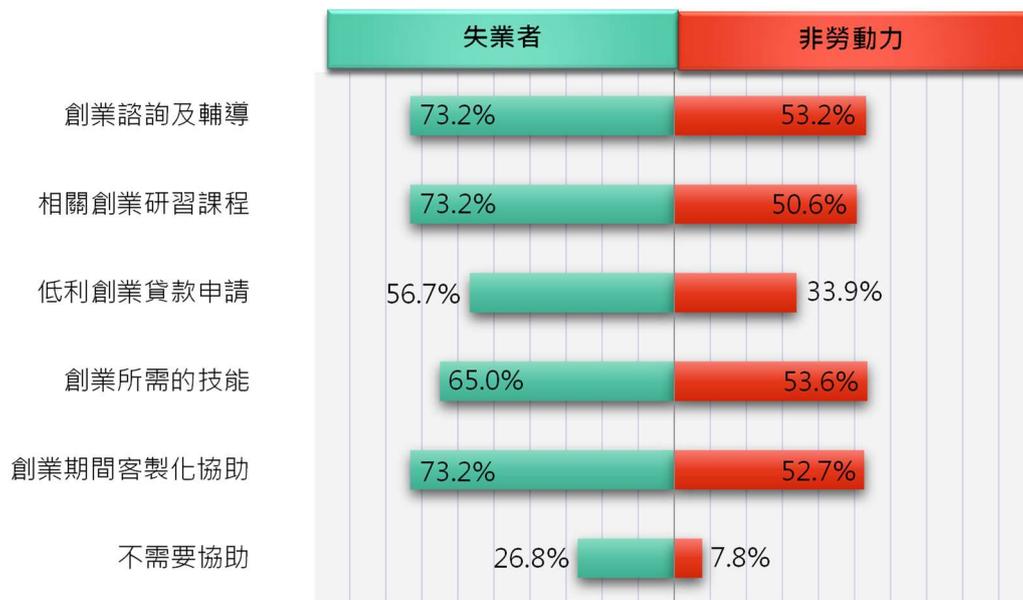


圖 4-1-38 最需要獲得之創業協助分析圖

Q47.請問您認為您最需要獲得哪方面的創業協助？(逐一提示，可複選) (有效樣本數：失業者=1；非勞動力=16)

(七)重新回歸職場可能遭遇之困難

從本次調查可知，中高齡及高齡失業者認為重新回歸職場可能遭遇到的困難，以超過4成認為會遇到「服務單位有性別或年齡限制」(48.1%)所占比例較高；再者，認為會遭遇「學習能力無法因應工作要求」(39.0%)的瓶頸居次；再接著分別是遇到「應變能力下降提高職災風險」(16.6%)及「體能無法配合全時工作」(11.4%)等問題。

在中高齡及高齡非勞動力部分，其認為重新回歸職場可能遭遇之困難，經調查發現，係以「服務單位有性別或年齡限制」(33.7%)及「體能無法配合全時工作」(31.5%)所占比例較高；其次是「健康因素無法勝任工作內容」(25.7%)；再其次則是「缺乏適合的工作機會」(14.7%)、「本身技能無法勝任工作內容」(13.8%)及「學習能力無法因應工作要求」(12.1%)等因素。至於其他中高齡及高齡失業者及非勞動力認為重新回歸職場可能遭遇之困難，如圖4-1-39所示。

由以上可知，根據中高齡及高齡失業者及非勞動力評估重新回歸職場可能遭遇到的困境，主要還是認為會受到年齡因素的影響，導致學習能力、應



變能力及體能的下降，以致於可能無法因應工作的要求。

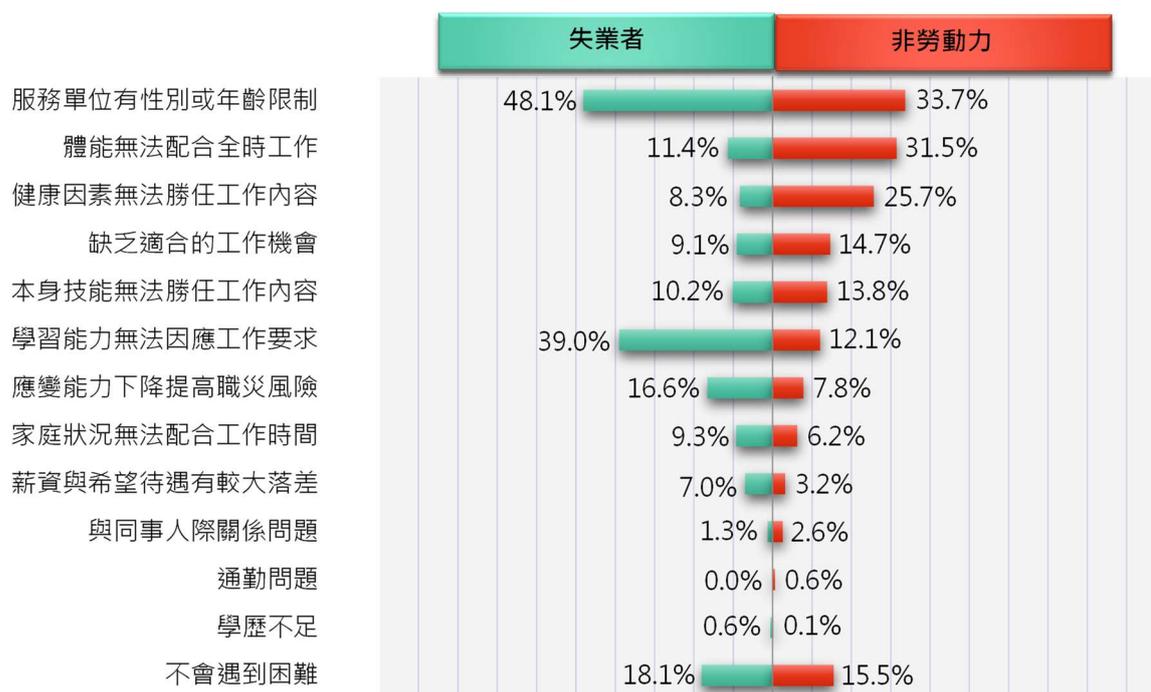


圖 4-1-39 重新回歸職場可能遭遇之困難分析圖

Q48.(Q3 勾選 02 者)：請問您認為重新回歸職場可能會遭遇到什麼困難？(可複選) (有效樣本數=14)
 (Q3 勾選 03 及 04 者)：未來若有機會回到職場工作，請問您認為重新回歸職場可能會遭遇到什麼困難？(可複選) (有效樣本數=302)

六、中高齡及高齡者對職業訓練及就業服務措施之看法

(一)職業訓練及參訓津貼補助認知度

調查顯示，約32.4%的中高齡及高齡者知道勞動力發展署高屏澎東分署有針對在職者及失業者辦理職業訓練，並提供相關參訓津貼及補助；反之，逾6成則表示不知道(67.6%)。



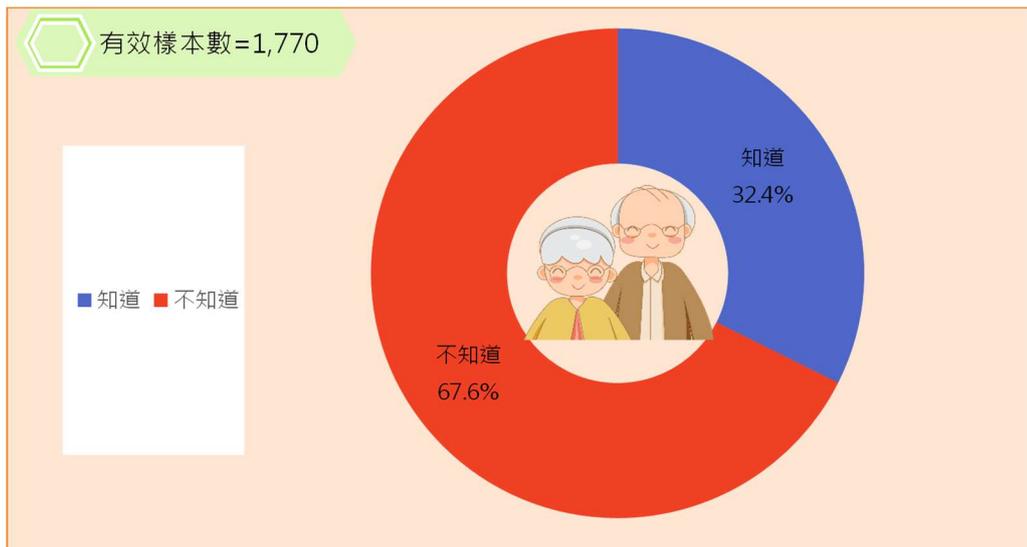


圖 4-1-40 職業訓練及參訓津貼補助認知度分析圖

Q49.請問您知不知道勞動力發展署高屏澎東分署有針對在職者及失業者辦理職業訓練，並提供相關參訓津貼及補助嗎？(單選) (有效樣本數=1,770)

將中高齡及高齡者對職業訓練及參訓津貼補助認知度與基本資料進行交叉分析，發現其認知度因性別、年齡別1、年齡別2、勞動狀態1、勞動狀態2及教育程度之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料則未達顯著差異。(詳見附表1-27)

- 1.性別：女性(37.6%)知道職業訓練及參訓津貼補助資訊的比例高於男性(26.8%)($p<0.05$)。
- 2.年齡別 1：45-49 歲(45.9%)者知道職業訓練及參訓津貼補助資訊的比例較高，而 65 歲以上(20.8%)者比例較低($p<0.05$)。
- 3.年齡別 2：45-54 歲(44.2%)者知道職業訓練及參訓津貼補助資訊的比例較高，而 65 歲以上(20.8%)者比例較低($p<0.05$)。
- 4.勞動狀態 1：就業者(40.9%)知道職業訓練及參訓津貼補助資訊的比例較高，而非勞動力(25.3%)比例較低($p<0.05$)。
- 5.勞動狀態 2：其交叉分析結果與勞動狀態 1 相同，故不再贅述。
- 6.教育程度：碩士及以上(44.5%)程度者知道職業訓練及參訓津貼補助資訊的比例較高，而國中及以下(16.0%)程度者比例較低($p<0.05$)。



(二)使用公立就業服務機構提供服務之經驗

在使用公立就業服務機構提供服務之經驗方面，逾8成的中高齡及高齡者都沒有使用過(88.6%)公立就服機構提供之服務；反之，在有使用經驗者中，係以曾「向公立就業中心、臺、站求職」(48.8%)占大宗；再者是「參加職業訓練課程」(40.8%)；再其次依序為「就業諮詢」(25.4%)、「請領失業給付」(20.9%)及「在臺灣就業通網站登記求職」(12.4%)。至於中高齡及高齡者有使用公立就服機構提供之其他服務項目，如表4-1-10所示。

表 4-1-10 使用公立就業服務機構提供服務之經驗分析表

使用情形	項目	次數	百分比
有使用經驗 (11.4%)	向公立就業中心、臺、站求職	98	48.8%
	參加職業訓練課程	82	40.8%
	就業諮詢	51	25.4%
	請領失業給付	42	20.9%
	在臺灣就業通網站登記求職	25	12.4%
	參加政府舉辦的徵才活動	15	7.5%
	參加就業座談會或就業促進研習	8	4.0%
	請領職業訓練生活津貼	7	3.5%
	申請缺工就業獎勵	5	2.5%
	接受創業輔導參	3	1.5%
	加職場學習及再適應課程	2	1.0%
請領臨時工作津貼	2	1.0%	
都沒有使用過		1,569	88.6%

Q50.請問您是否曾使用過公立就業服務機構提供之服務項目？(可複選) (有效樣本數=1,770)

(三)參加職業訓練會考慮之課程類型

根據調查顯示，約42.7%的中高齡及高齡者未來有打算參加職業訓練，其中以考慮參加「食品烘焙」(27.8%)課程的比例比較高；其次是「電腦文書處理」(18.9%)及「餐飲服務」(18.8%)；再來則是「農、園藝」(15.9%)及電腦軟體應用(15.7%)。至於中高齡及高齡者考慮參加其他職業訓練課程之類型，如表4-1-11所示。此外，調查亦顯示，逾5成的中高齡及高齡者表示完全無職業



訓練需求(57.3%)。

表 4-1-11 參加職業訓練會考慮之課程類型分析表

參與職訓需求	項目	次數	百分比
未來打算參加 (42.7%)	食品烘焙	210	27.8%
	電腦文書處理	143	18.9%
	餐飲服務	142	18.8%
	農、園藝	120	15.9%
	電腦軟體應用	119	15.7%
	成衣、縫紉	42	5.6%
	托嬰保姆	41	5.4%
	照顧服務(長照)	35	4.6%
	電腦硬體裝修	34	4.5%
	機械設計/機械設備操作	32	4.2%
	創意設計課程	32	4.2%
	木工	30	4.0%
	觀光旅遊	30	4.0%
	飾品製作	28	3.7%
	多媒體設計	24	3.2%
	會計、財務	23	3.0%
	美容、美髮	22	2.9%
	水電配線	21	2.8%
	珠寶設計製作	12	1.6%
	陶藝、石材加工	11	1.5%
	五金加工	10	1.3%
	家電維護	11	1.5%
	企劃管理	10	1.3%
	視聽媒體製作	10	1.3%
	物流服務	9	1.2%
	建築設計	8	1.1%
CNC 車床銑床	6	0.8%	
冷凍空調	7	0.9%	
皮件、鞋類	6	0.8%	



續表 4-1-11 參加職業訓練會考慮之課程類型分析表

參與職訓需求	項目	次數	百分比
未來打算參加 (42.7%)	物業管理(保全)	5	0.7%
	紙器加工及包裝	4	0.5%
	能源服務	2	0.3%
	汽車維護	2	0.3%
	婚禮顧問	1	0.1%
	環境清潔	1	0.1%
完全無職業訓練需求		1,014	57.3%

Q51.如果未來您打算參加職業訓練，您會考慮哪些類型的課程？(可複選) (有效樣本數=1,770)

(四)提高 45 歲以上勞工就業機會之協助或措施

詢問中高齡及高齡者對於政府或是雇主提供哪些協助或措施，可以提高 45 歲以上勞工就業的機會，經由調查顯示，中高齡及高齡者認為「提供 45 歲以上勞工正職就業機會」(67.6%)、「開發適合 45 歲以上勞工重返職場的職訓種類」(65.8%)及「提供部分工時、彈性工時等就業機會」(65.4%)等措施，可以提高 45 歲以上勞工就業的機會，比例均占 6 成以上；其次是「提供就業獎勵津貼，鼓勵 45 歲以上勞工進入職場」(56.1%)、「加強防制職場年齡歧視的宣導」(51.8%)及「提供僱用獎助津貼，提高雇主僱用意願」(50.8%)等；再次之則是「提供職務再設計，減緩工作障礙」(49.4%)。

整體來說，中高齡及高齡者傾向從事部分工時、彈性工時或正職之工作，且認為政府若能開發適合中高齡及高齡者之職業訓練課程，較有助於提升其重返職場；另外，給予中高齡及高齡就業勞工跟雇主相關補助津貼，也是促進就業機會的方法。



表 4-1-12 提高 45 歲以上勞工就業機會之協助或措施分析表

項目	次數	百分比
提供 45 歲以上勞工正職就業機會	1,197	67.6%
開發適合 45 歲以上勞工重返職場的職訓種類	1,164	65.8%
提供部分工時、彈性工時等就業機會	1,157	65.4%
提供就業獎勵津貼，鼓勵 45 歲以上勞工進入職場	993	56.1%
加強防制職場年齡歧視的宣導	916	51.8%
提供僱用獎助津貼，提高雇主僱用意願	899	50.8%
提供職務再設計，減緩工作障礙	875	49.4%
都不需要	189	10.7%

Q52.請問您認為政府或是雇主提供哪些協助或措施，可以提高 45 歲以上勞工就業的機會？(逐一提示，可複選) (有效樣本數=1,770)

(五)協助 45 歲以上勞工工作或就業之參考建議

最後，中高齡及高齡者對於政府協助45歲以上勞工工作或就業，所提出之建議主要有「加強宣導中高齡者就業資訊」(10.6%)；「增加中高齡者就業職缺」(8.0%)居次；而「保障中高齡者就業機會」(4.1%)及「加強中高齡者工作技能訓練」(4.0%)再次之；其他建議尚有「提供協助長照及幼兒照顧服務」(3.8%)、「提供中高齡部分工時、彈性工時等就業機會」(3.7%)及「職業訓練應強化實務方面的訓練」(3.4%)等。至於中高齡及高齡者提出政府協助45歲以上勞工工作或就業之其他建議項目，如表4-1-13所示。

表 4-1-13 協助 45 歲以上勞工工作或就業之參考建議分析表

類別	項目	次數	百分比
促進就業	加強宣導中高齡者就業資訊	188	10.6%
	增加中高齡者就業職缺	142	8.0%
	保障中高齡者就業機會	72	4.1%
	提供中高齡部分工時、彈性工時等就業機會	65	3.7%
	規劃適合中高齡者就業之職缺	22	1.2%
	輔導中高齡者順利就業	18	1.0%



續表 4-1-13 協助 45 歲以上勞工工作或就業之參考建議分析表

類別	項目	次數	百分比
職業訓練	加強中高齡者工作技能訓練	70	4.0%
	職業訓練應強化實務方面的訓練	60	3.4%
	增加職業訓練課程	41	2.3%
	增加訓練課程補助	24	1.4%
	職業訓練課程應依不同年齡層做規劃	18	1.0%
	偏鄉地區增設培訓課程	1	0.1%
福利措施	提供協助長照及幼兒照顧服務	68	3.8%
	提供僱用獎助津貼，提高雇主僱用意願	41	2.3%
	補助中高齡就業者津貼	22	1.2%
政策研議	放寬職業年齡限制	38	2.1%
	改善勞雇關係及工作環境	22	1.2%
	推動企業僱用中高齡者比例之政策	13	0.7%
	改善中高齡勞工在就業上的差別待遇	11	0.6%
	保障中高齡勞工就業保險	8	0.5%
	政府應參考國外中高年齡就業政策，以研議適合之措施	2	0.1%
	加強宣傳中高齡者就業成功案例，提高雇主僱用意願	2	0.1%
	提供 65 歲以上勞工投保勞工保險資格	1	0.1%
不知道/無意見		1,214	68.6%

Q53.請問對於政府協助 45 歲以上勞工工作或就業方面，您是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？(有效樣本數=1,770)



第二節 事業單位端分析

一、樣本代表性檢定

本次調查係依據高屏澎東區事業單位母體資料，包含縣市別及產業別，並針對2個變項之樣本結構進行適合度檢定，以驗證與母體結構的一致性，進而判別兩者在統計上是否存在顯著差異，當顯著值 $p < 0.05$ 代表受訪樣本結構和母體間有顯著差異，需經多變量反覆加權方式處理，使其樣本與母體結構一致且具有推論之價值，其檢定結果詳見表4-2-1。

表 4-2-1 事業單位樣本代表性檢定表

項目	母體分配		加權前樣本分配		卡方檢定	加權後樣本分配	
	母體數 (家)	百分比 (%)	樣本數 (家)	百分比 (%)		樣本數 (家)	百分比 (%)
高雄市	164,259	73.5	269	67.3	$\chi^2=33.048$ (自由度 =3 , $p=0.000 < 0.05$) , 加權前樣本結構 與母體結構達顯 著差異。	293	73.2
屏東縣	39,515	17.7	71	17.8		71	17.8
澎湖縣	6,388	2.9	30	7.5		12	3.0
臺東縣	13,191	5.9	30	7.5		24	6.0
總計	223,353	100.0	400	100.0		400	100.0
農、林、漁、牧業	4,624	2.1	8	2.0	$\chi^2=2.922$ (自由度 =17 , $p=1.000 > 0.05$) , 加權前樣本結構 與母體結構未達 顯著差異。	8	2.0
礦業及土石採取業	195	0.1	1	0.3		1	0.3
製造業	12,624	5.7	22	5.5		23	5.7
電力及燃氣供應業	255	0.1	1	0.3		1	0.3
用水供應及污染整治業	1,563	0.7	3	0.8		3	0.8
營建工程業	20,146	9.0	36	9.0		36	8.9
批發及零售業	106,239	47.6	189	47.3		190	47.4
運輸及倉儲業	6,209	2.8	11	2.8		11	2.8
住宿及餐飲業	29,352	13.1	53	13.3		52	12.9
出版、影音製作、傳播及資通訊 服務業	1,699	0.8	3	0.8		3	0.8
金融及保險業	3,651	1.6	7	1.8		6	1.5
不動產業	4,322	1.9	8	2.0		8	2.0
專業、科學及技術服務業	5,129	2.3	9	2.3		9	2.3
支援服務業	5,571	2.5	10	2.5		10	2.5
教育業	565	0.3	1	0.3		1	0.3
醫療保健及社會工作服務業	219	0.1	1	0.3		1	0.3
藝術、娛樂及休閒服務業	5,191	2.3	9	2.3		9	2.3
其他服務業	15,799	7.1	28	7.0		28	6.9
總計	223,353	100.0	400	100.0		400	100.0



二、其他公司基本資料

(一)公司產業別

再將各行業歸納為產業級別，其中三級產業(服務業)占82.5%，二級產業(工業)占15.5%，至於一級產業(農林漁牧業)占2.0%。

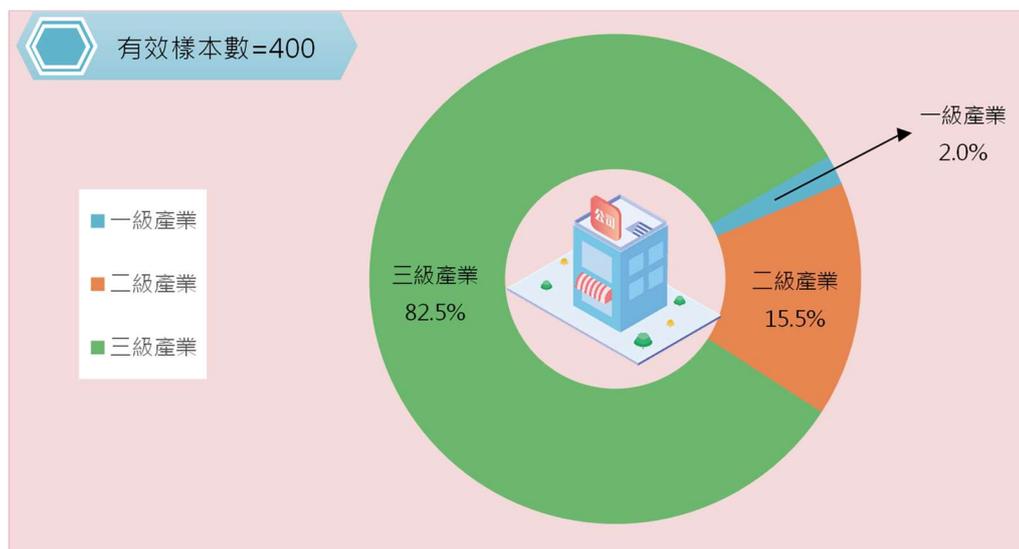


圖 4-2-1 公司產業別分析圖

(二)公司資本額

在公司資本額方面，係以未達500萬占28.4%較多；其次是8,000萬以上(24.8%)；再次之則是1,000萬以上，未達3,000萬(22.5%)。至於其他公司資本額比例如圖4-2-2所示。

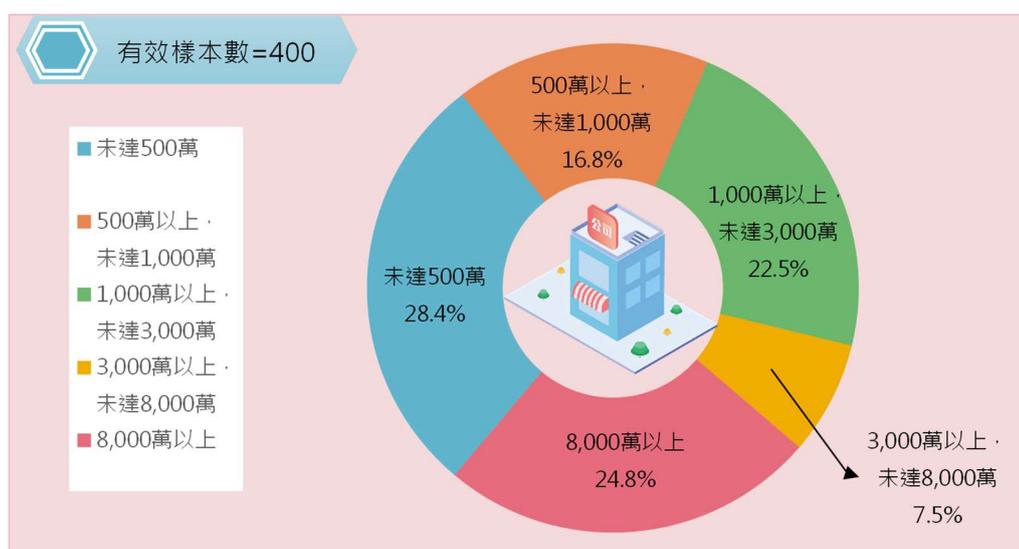


圖 4-2-2 公司資本額分析圖



(三)公司所在地區員工人數

在公司所在地區員工人數部分，以未滿10人占37.7%居多；而10人以上，未滿30人(30.0%)居次；再來則是30人以上，未滿100人(19.0%)及100人以上(13.3%)。若以平均員工人數來看，公司所在地區員工人數約為70人。



圖 4-2-3 公司所在地區員工人數分析圖

(四)企業全體員工人數

若合計受訪企業之總公司及分公司員工人數，其分布情形為未滿10人(34.9%)所占比例較高；其次是10人以上，未滿30人(29.0%)；再其次則是30人以上，未滿100人(17.8%)及100人以上(18.3%)。再以平均全體員工人數來看，企業全體員工人數約為127人。

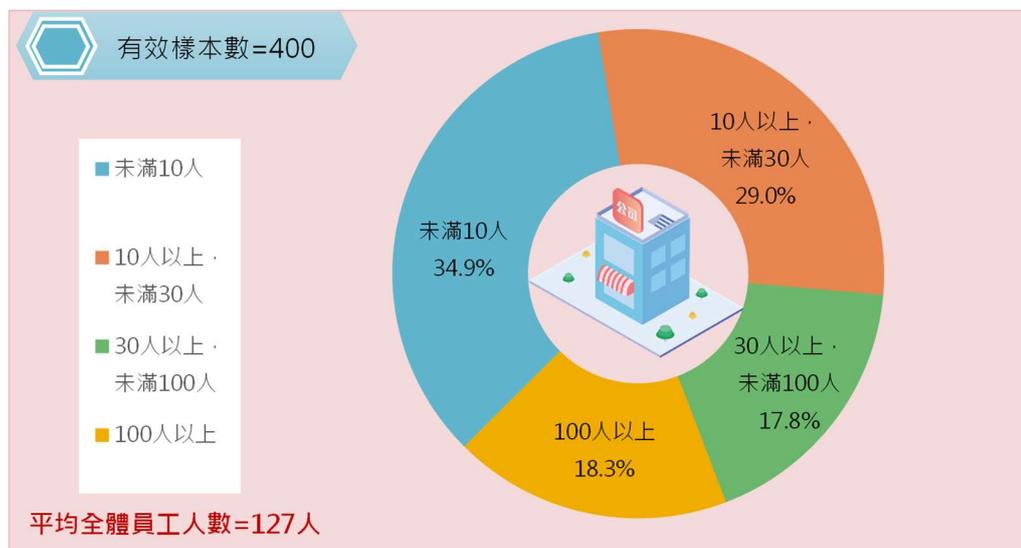


圖 4-2-4 企業全體員工人數分析圖



(五)公司僱用 45 歲以上勞工比例

有關公司僱用45歲以上勞工比例，係以20%以上，未滿50%(34.8%)及50%以上(34.9%)占大宗；再來是未滿20%，約占14.5%；另有15.8%的公司為沒有45歲以上員工。整體來說，本次受訪企業僱用45歲以上勞工比例，平均約為34.2%。

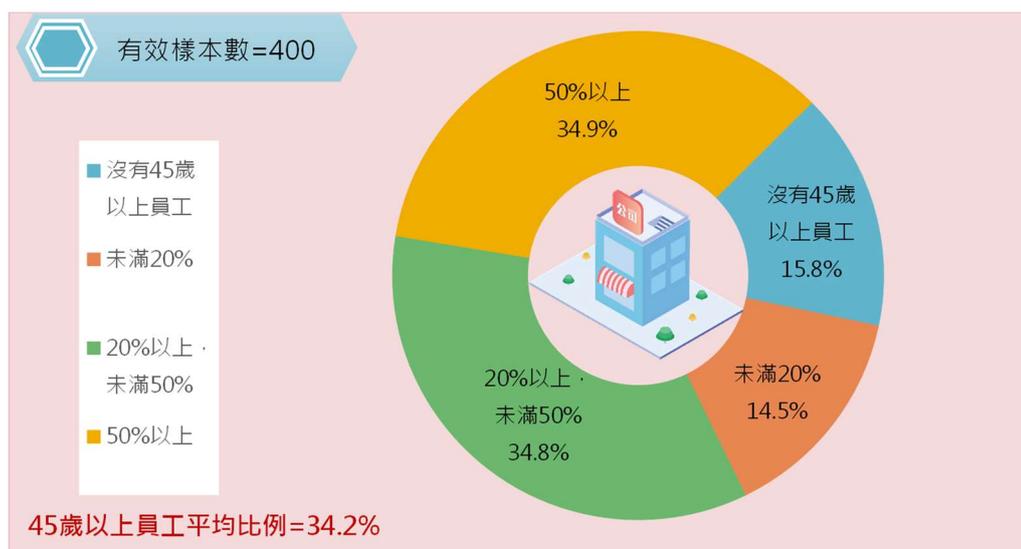


圖 4-2-5 公司僱用 45 歲以上勞工比例分析圖

(六)公司是否有 65 歲以上員工

若進一步瞭解企業僱用65歲以上員工的情形，調查顯示，約26.3%的公司表示有65歲以上員工；反之，達73.7%則沒有。若以平均人數來看，本次受訪企業平均擁有1位65歲以上員工。

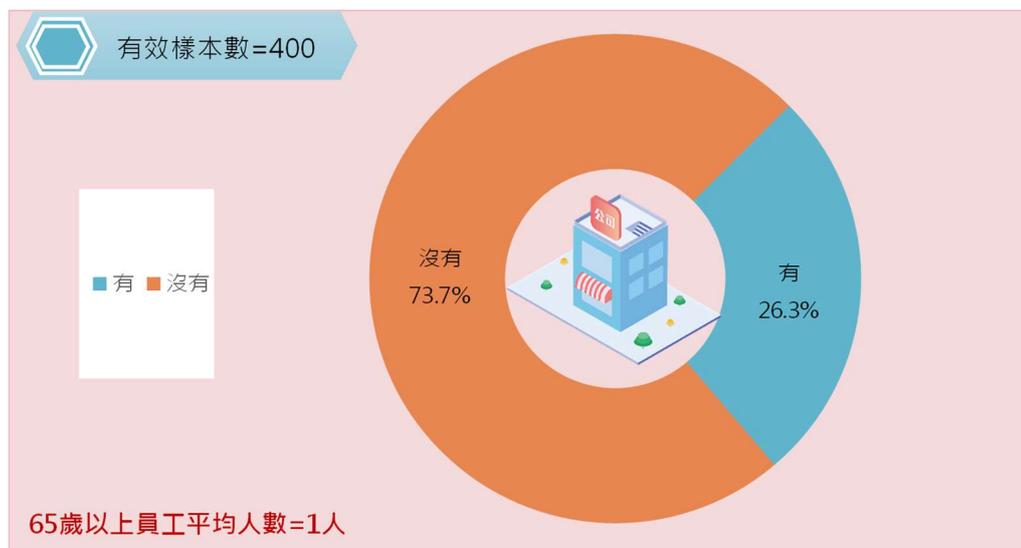


圖 4-2-6 公司是否有 65 歲以上員工分析圖



三、企業人力運用概況

(一)企業招募員工管道

針對高屏澎東區的企業人力運用概況進行瞭解，調查發現，在企業招募員工管道方面，高達94.0%的受訪企業會藉由私部門管道進行員工招募，其中以「人力銀行(104、1111、yes123、518)」(75.2%)所占比例最高，其次則是「報章雜誌」(14.0%)；再者，約63.8%的受訪企業也會透過公部門管道招募員工，且經由「公立就業中心、臺、站」(39.5%)及「台灣就業通網站登錄」(20.3%)的比例較高；最後，約38.8%的受訪企業會採取其他招募的方式，如「親友或在職員工介紹」(22.5%)、「同業介紹」(4.5%)及「公司臉書專頁」(3.5%)等。至於其他招募員工管道，如表4-2-2所示。

表 4-2-2 企業招募員工管道分析表

招募管道	項目	次數	百分比
私部門管道 (94.0%)	人力銀行(104、1111、yes123、518)	301	75.2%
	報章雜誌	56	14.0%
	人力仲介公司	19	4.8%
公部門管道 (63.8%)	公立就業中心、臺、站	158	39.5%
	台灣就業通網站登錄	81	20.3%
	參加政府單位主辦之徵才活動	12	3.0%
	就業 e 點靈	4	1.0%
其他招募方式 (38.8%)	親友或在職員工介紹	90	22.5%
	同業介紹	18	4.5%
	公司臉書專頁	14	3.5%
	自行招募	13	3.3%
	學校網站	9	2.3%
	職訓中心產學合作	6	1.5%
	公開招募考試	4	1.0%
	求職者自我推薦	1	0.3%
Q9.請問貴公司利用哪些管道進行員工招募？(可複選) (有效樣本數=400)			



(二)企業未利用公立就業服務機構之原因

再針對沒有使用公立就業服務機構進行員工招募的受訪企業，進一步詢問沒有使用的原因，結果發現，「公司規模小，需求不高」(32.9%)為主要原因；次要原因則是「人力銀行各方面資訊較完整」(18.3%)；再來是「與人力銀行配合良好」(15.1%)；其他比例較高之項目尚有「員工都是自己的親友」(13.7%)及「公立就業服務機構推介的人選均不符合需求」(11.0%)。至於其他沒有利用公部門管道之原因，如表4-2-3所示。

另外，調查也發現，約12.3%的受訪企業表示沒有使用公立就業服務機構進行員工招募，其原因為「不清楚有此管道」，由此可知，仍有少數部分的企業並不清楚政府提供企業招募員工之相關管道，顯示相關資訊仍有加強宣導的空間，藉由強化資訊的傳遞，以提高其能見度，讓企業能知悉政府所提供之相關人才推介服務，進而促進企業與公立就業服務機構的合作機會。

表 4-2-3 企業未利用公立就業服務機構之原因分析表

項目	次數	百分比
公司規模小，需求不高	72	32.9%
人力銀行各方面資訊較完整	40	18.3%
與人力銀行配合良好	33	15.1%
員工都是自己的親友	30	13.7%
公立就業服務機構推介的人選均不符合需求	24	11.0%
人力銀行介面操作方便	13	5.9%
公立就業服務機構提供的資訊較不充足	7	3.2%
公司內部統一招考	6	2.7%
學校網站較能找到適合的人選	1	0.5%
申請流程繁瑣，媒合速度太慢	1	0.5%
不清楚有此管道	27	12.3%
不知道/無意見	7	3.2%
Q10.請問貴公司不利用公立就業服務機構進行員工招募的原因是？ (有效樣本數=219)		



(三)企業人力招募之困難

對於企業人力招募所遭遇到之困難，係以企業外在因素所占比例較高，逾6成以上的受訪企業會面臨相關的人力招募困境，其中以遇到「應徵者技能不符需求」(16.8%)居多，其次是「應徵者數量不足」(14.8%)，再來依序是「應徵者工作經驗不足」(9.8%)、「應徵者不符合職務性質」(8.8%)及「應徵者無法適應工作性質」(7.5%)等，顯示多數受訪企業認為應徵者的質跟量尚未符合需求，以致遭遇人力招募之困難。

若從企業內在因素來看，受訪企業則認為人力招募之困難在於應徵者覺得「工作地點偏遠」(6.5%)、「工作負荷量大」(4.3%)、「薪資問題」(3.5%)、「工作環境不佳」(3.0%)及「工作時間過長」(2.5%)等因素。至於其他企業人力招募困難之內外在因素，如表4-2-4所示。

表 4-2-4 企業人力招募之困難分析表

類別	項目	次數	百分比
內在因素 (19.8%)	工作地點偏遠	26	6.5%
	工作負荷量大	17	4.3%
	薪資問題	14	3.5%
	工作環境不佳	12	3.0%
	工作時間過長	10	2.5%
外在因素 (64.0%)	應徵者技能不符需求	67	16.8%
	應徵者數量不足	59	14.8%
	應徵者工作經驗不足	39	9.8%
	應徵者不符合職務性質	35	8.8%
	應徵者無法適應工作性質	30	7.5%
	應徵者態度不積極	22	5.5%
	產業前景不明	2	0.5%
	找不到合適管道	1	0.3%
	職務未來發展性不足	1	0.3%
無遭遇困難	221	55.3%	
Q11.請問貴公司人力招募遇到哪些困難？(可複選) (有效樣本數=400)			



四、產業發展趨勢與轉型概況

(一) 預估短期產業景氣變化

對於受訪企業預估其所屬行業在明年度(2020年)的景氣變化，根據調查顯示，逾5成的受訪企業認為明年度的產業景氣無明顯變化(57.3%)。

另一方面，認為明年度的產業景氣有變化之受訪企業，約13.8%表示產業景氣有好轉的趨勢，反之，約23.3%持相反意見，覺得產業景氣會呈現衰退現象；至於未表示意見的受訪企業約有5.6%。整體來說，企業對於明年度景氣看法略為悲觀。

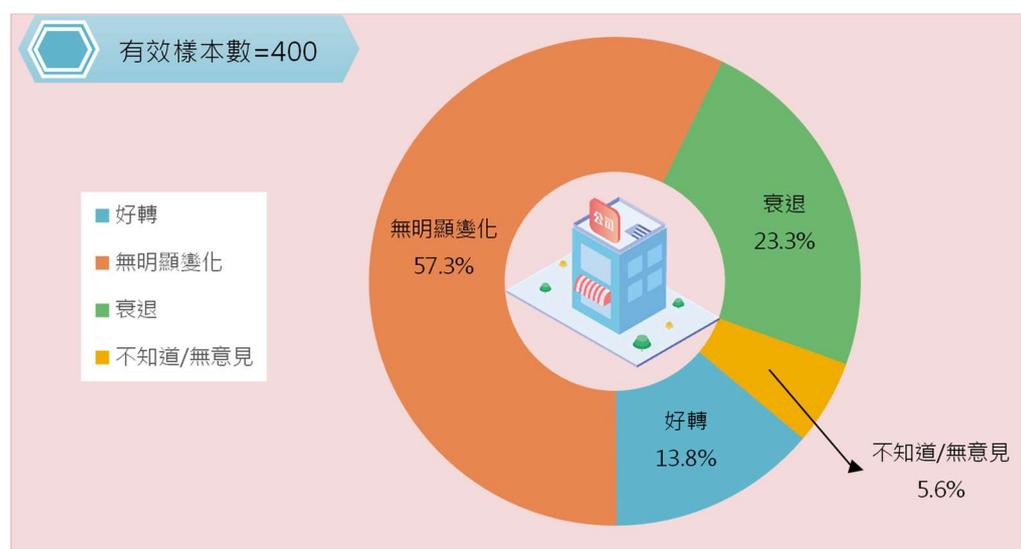


圖 4-2-7 預估短期產業景氣變化分析圖

Q12. 請問貴公司預估明年度(2020年)所屬行業別的景氣變化是好轉、衰退還是一樣？(單選) (有效樣本數=400)

將受訪企業預估短期產業景氣變化與基本資料進行交叉分析，發現其看法因公司資本額、公司所在地區員工人數及企業全體員工人數之不同達顯著差異($p < 0.05$)。至於受訪企業其他公司基本資料則未達顯著差異。(詳如附表 2-1)

1. 公司資本額：8,000萬以上(22.8%)之企業預估明年度(2020年)所屬行業別景氣好轉的比例較高，而1,000萬以上，未達3,000萬(8.2%)之企業比例較低($p < 0.05$)。
2. 公司所在地區員工人數：100以上(29.0%)之企業預估明年度(2020年)所屬



行業別景氣好轉的比例較高，而10人以上，未滿30人(8.4%)之企業比例較低($p<0.05$)。

3.企業全體員工人數：100以上(25.5%)之企業預估明年度(2020年)所屬行業別景氣好轉的比例較高，而10人以上，未滿30人(8.7%)之企業比例較低($p<0.05$)。

(二)預估中長期產業景氣變化

再進一步調查受訪企業對於未來3年(2022年)所屬行業的景氣變化，調查發現，約45.9%的受訪企業認為未來3年的產業景氣持平，並不會有明顯的變化，相較於預估明年度無變化(57.3%)之比例，約下降11.4個百分點。

對於未來3年產業景氣，認為有變化之受訪企業，表示景氣好轉者約占22.2%，相較於預估明年度好轉(13.8%)之比例，約上升8.4個百分點；另有約20.7%則持景氣衰退之看法，相較於預估明年度衰退(23.3%)之比例，約下滑2.6個百分點，整體來看，受訪企業對於未來3年所屬行業之景氣，對比預估明年度之景氣，抱持較為樂觀的態度；而未表示意見之受訪企業約占11.2%。顯示企業未來3年應有人力增聘的需求。



圖 4-2-8 預估中長期產業景氣變化分析圖

Q13.請問貴公司預估未來3年(2022年)所屬行業別的景氣變化是好轉、衰退還是一樣？
(單選) (有效樣本數=400)

將受訪企業預估中長期產業景氣變化與基本資料進行交叉分析，發現其



看法因公司資本額及公司所在地區員工人數之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於受訪企業其他公司基本資料則未達顯著差異。(詳如附表2-2)

- 1.公司資本額：8,000萬以上(34.0%)之企業預估未來3年(2022年)所屬行業別景氣好轉的比例較高，而3,000萬以上，未達8,000萬(10.0%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- 2.公司所在地區員工人數：100人以上(38.3%)之企業預估未來3年(2022年)所屬行業別景氣好轉的比例較高，而10人以上，未滿30人(15.8%)之企業比例較低($p<0.05$)。

(三)企業未來1年之計畫

有關受訪企業未來1年是否有任何對於企業營運之相關計畫，根據調查顯示，「加強行銷策略」(25.8%)是受訪企業未來1年主要會實施的計畫；再者是採取「內部流程數位化」(22.5%)；再其次則依序是「擴大經營規模(擴點、擴廠)」(14.3%)、「增加營運項目」(13.0%)及「開發國際市場」(13.0%)等計畫。關於企業未來1年之其他計畫，如表4-2-5所示。另外，逾4成的受訪企業則表示未來1年公司並不會有任何計畫(42.8%)。顯示企業未來1年仍以提升業績，降低營運成本為主要規劃。

表 4-2-5 企業未來1年之計畫分析表

項目	次數	百分比
加強行銷策略	103	25.8%
內部流程數位化	90	22.5%
擴大經營規模(擴點、擴廠)	57	14.3%
增加營運項目	52	13.0%
開發國際市場	52	13.0%
改善流程、引入自動化	31	7.8%
投資或併購競爭對手	6	1.5%
投資或併購上下游產業/公司	6	1.5%
以上皆無	171	42.8%
不清楚，視總公司決定	7	1.8%
Q14.請問貴公司未來1年是否有下列計畫？(可複選，隨機提示5項)(有效樣本數=400)		



五、中高齡及高齡者僱用概況

(一)僱用基層員工概況

1.僱用 45 歲以上人員為基層員工之可能性

調查受訪企業未來1年若有人力需求，是否可能僱用45歲以上的人員為基層員工(包含事務工作人員、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)。據調查顯示，約65.8%的受訪企業表示可能僱用；相反地，約34.2%則表示不可能。

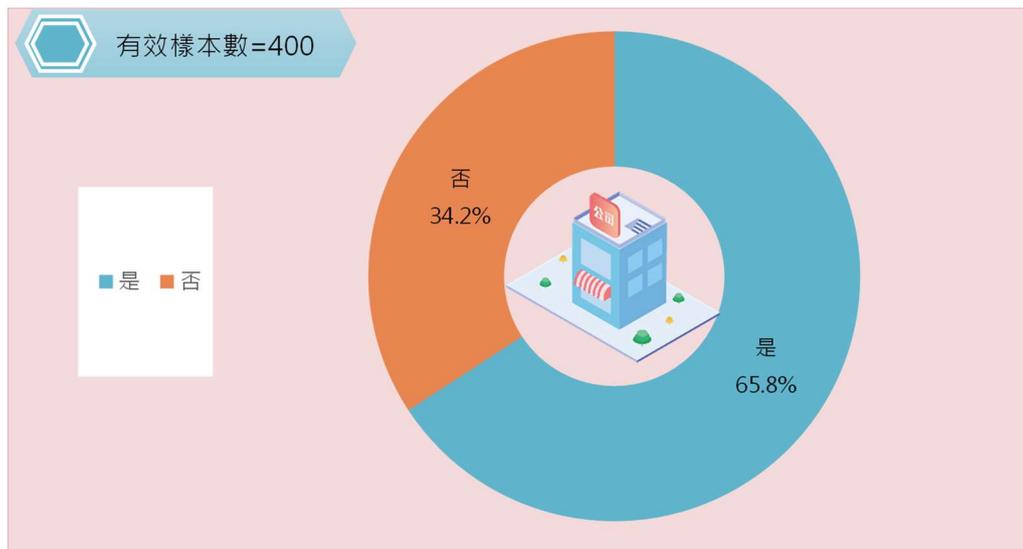


圖 4-2-9 僱用 45 歲以上人員為基層員工之可能性分析圖

Q15.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(含全時與部分工時)是否可能僱用 45 歲以上的人員？(單選) (有效樣本數=400)

將受訪企業是否可能僱用45歲以上的人員為基層員工與基本資料進行交叉分析，發現其態度因企業全體員工人數及公司僱用45歲以上員工比例之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於受訪企業其他公司基本資料則未達顯著差異。(詳如附表2-3)

(1)企業全體員工人數：30人以上，未滿100人(74.1%)及100以上(73.0%)之企業可能僱用45歲以上人員為基層員工的比例較高，而未滿10人(57.8%)之企業比例較低($p<0.05$)。

(2)公司僱用45歲以上員工比例：20%以上，未滿50%(70.4%)及50%以上



(70.5%)之企業可能僱用45歲以上人員為基層員工的比例較高，而沒有45歲以上員工(50.4%)之企業比例較低($p<0.05$)。

2.僱用 45 歲以上人員為基層員工之年齡上限

再進一步詢問可能僱用45歲以上人員為基層員工之263家受訪企業，其僱用人員的年齡上限的分布情形，發現以55-64歲(35.0%)及65歲以上(35.1%)的比例較高；再來則是45-54歲(29.8%)。整體來看，受訪企業僱用45歲以上人員為基層員工之平均年齡上限，平均約為60.39歲。

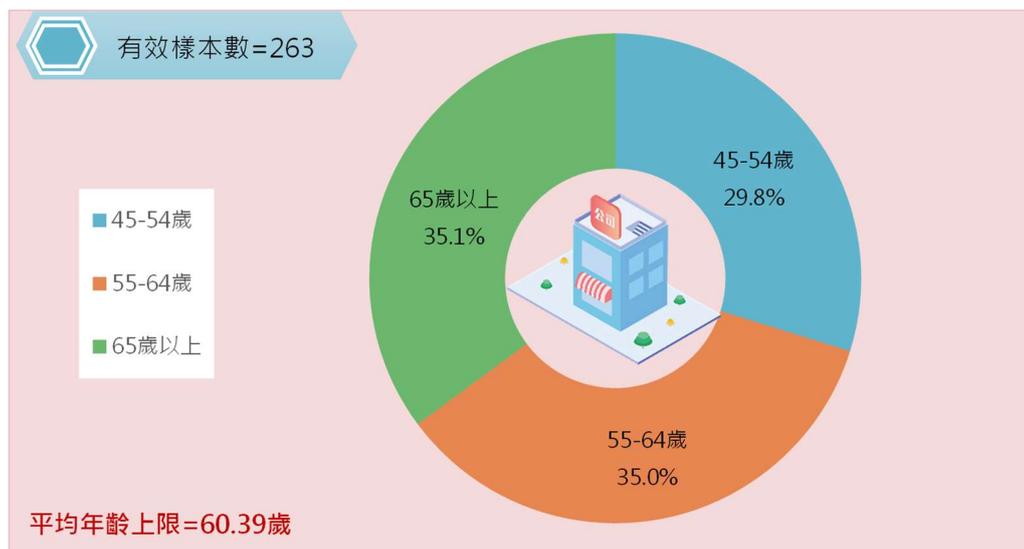


圖 4-2-10 僱用 45 歲以上人員為基層員工之年齡上限分析圖

Q16.請問貴公司僱用 45 歲以上人員擔任基層員工的年齡上限是？(填充題) _____ 歲
(有效樣本數=263)

再將受訪企業僱用45歲以上人員為基層員工之年齡上限與基本資料進行交叉分析，發現其看法因公司僱用45歲以上員工比例之不同達顯著差異($p<0.05$)，其中以沒有45歲以上員工(47.7%)之企業僱用年齡上限為45-54歲的比例較高，而僱用比例50%以上(24.7%)之企業比例較低($p<0.05$)。至於受訪企業其他公司基本資料則未達顯著差異。(詳如附表2-4)

3.較有機會聘僱 45 歲以上基層人員之職務性質

對於可能僱用45歲以上人員為基層員工之受訪企業，詢問若要聘僱45歲以上基層人員，哪些職務性質較有機會被任用，結果發現以「勞動性工作」(63.9%)占大宗，顯示逾6成的受訪企業可能僱用45歲以上人員從事勞動



性質的工作內容。至於其他職務性質，諸如「服務性工作」(38.8%)、「行政性工作」(38.0%)及「銷售性工作」(36.9%)也都占有超過3成5的比例。

表 4-2-6 較有機會聘僱 45 歲以上基層人員之職務性質分析表

項目	次數	百分比
勞動性工作	168	63.9%
服務性工作	102	38.8%
行政性工作	100	38.0%
銷售性工作	97	36.9%

Q18.請問貴公司若要聘僱 45 歲以上基層人員，下列哪些職務性質，您認為比較有機會被任用？
(可複選) (有效樣本數=263)

4.考慮聘僱 45 歲以上基層人員之原因

針對受訪企業考慮聘僱45歲以上基層人員的原因進行瞭解，發現主要是因為45歲以上人員「經驗豐富」(63.9%)；而認為「流動率低」(45.2%)是考慮僱用的次要因素；再來則是基於人員的「工作態度佳」(30.0%)。關於其他考慮聘僱45歲以上基層人員之原因，如表4-2-7所示。

表 4-2-7 考慮聘僱 45 歲以上基層人員之原因分析表

項目	次數	百分比
經驗豐富	168	63.9%
流動率低	119	45.2%
工作態度佳	79	30.0%
穩定性較高	62	23.6%
聘不到或無法留住年輕人	39	14.8%
配合政府政策	19	7.2%
企業的社會責任	5	1.9%

Q17.請問貴公司考慮聘僱 45 歲以上基層人員的原因是？(可複選) (有效樣本數=263)

5.不考慮聘僱 45 歲以上基層人員之原因

至於受訪企業不考慮聘僱45歲以上基層人員的原因，據調查顯示，係以「沒有適合的工作內容」(46.0%)，可以提供給45歲以上人員的比例占多數；其次是因為考量45歲以上人員的「健康因素或體力不足」(35.0%)；再



其次則是人員「技能或學習力不足」(25.5%)的問題。有關其他不考慮聘僱45歲以上基層人員之原因，如表4-2-8所示。

表 4-2-8 不考慮聘僱 45 歲以上基層人員之原因分析表

項目	次數	百分比
沒有適合的工作內容	63	46.0%
健康因素或體力不足	48	35.0%
技能或學習力不足	35	25.5%
企業文化考量	19	13.9%
工作效率考量	16	11.7%
擔心無法接受新的工作方式及環境	15	10.9%
不易溝通	10	7.3%
未有 45 歲以上求職者前來應徵	6	4.4%
組織面臨高齡化	5	3.6%
聘僱成本較高	1	0.7%

Q19.請問貴公司不考慮聘僱 45 歲以上基層人員的原因是？(可複選) (有效樣本數=137)

(二)僱用專業員工概況

1.僱用 45 歲以上人員為專業員工之可能性

另外，調查受訪企業未來1年若有人力需求，是否可能僱用45歲以上的人員為專業員工(含主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員)。調查顯示，約73.1%的受訪企業表示可能僱用；反之，約26.9%表示不可能。

若與可能僱用基層員工(65.8%)之比例相比，受訪企業可能僱用45歲以上人員為專業員工的比例相對高出7.3個百分點，顯示受訪企業對於僱用45歲以上人員擔任專業員工的接受度較高。



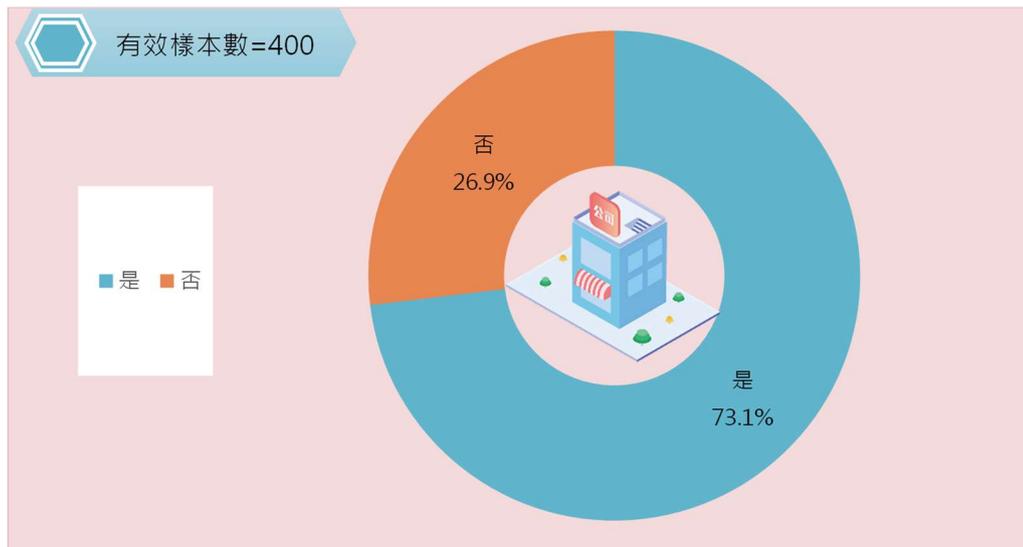


圖 4-2-11 僱用 45 歲以上人員為專業員工之可能性分析圖

Q20.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(含全時與部分工時)是否可能僱用 45 歲以上的人員？(單選) (有效樣本數=400)

將受訪企業是否可能僱用 45 歲以上的人員為專業員工與基本資料進行交叉分析，發現其態度因公司員工所在地區人數、企業全體員工人數及公司僱用 45 歲以上員工比例之不同達顯著差異 ($p < 0.05$)。至於受訪企業其他公司基本資料則未達顯著差異。(詳如附表 2-5)

- (1) 公司所在地區員工人數：100 人以上 (84.9%) 之企業可能僱用 45 歲以上人員為專業員工的比例較高，而未滿 10 人 (64.2%) 之企業比例較低 ($p < 0.05$)。
- (2) 企業全體員工人數：100 以上 (82.3%) 之企業可能僱用 45 歲以上人員為專業員工的比例較高，而未滿 10 人 (63.6%) 之企業比例較低 ($p < 0.05$)。
- (3) 公司僱用 45 歲以上員工比例：50% 以上 (78.3%) 之企業可能僱用 45 歲以上人員為專業員工的比例較高，而沒有 45 歲以上員工 (52.8%) 之企業比例較低 ($p < 0.05$)。

2. 僱用 45 歲以上人員為專業員工之年齡上限

同樣詢問可能僱用 45 歲以上人員為專業員工之 293 家受訪企業，其僱用人員的年齡上限的分布情形，發現以 55-64 歲 (37.2%) 的比例居首；65 歲以上 (33.2%) 居次；再次之是 45-54 歲 (29.6%)。若以平均年齡來看，受訪企業僱用 45 歲以上人員為專業員工之平均年齡上限，平均約為 60.16 歲。



整體來看，不論是僱用45歲以上人員擔任基層員工(平均年齡上限=60.39歲)或專業員工(平均年齡上限=60.16歲)，受訪企業可以接受的平均年齡上限，大約都落在60歲，兩者並沒有太大的差異性。

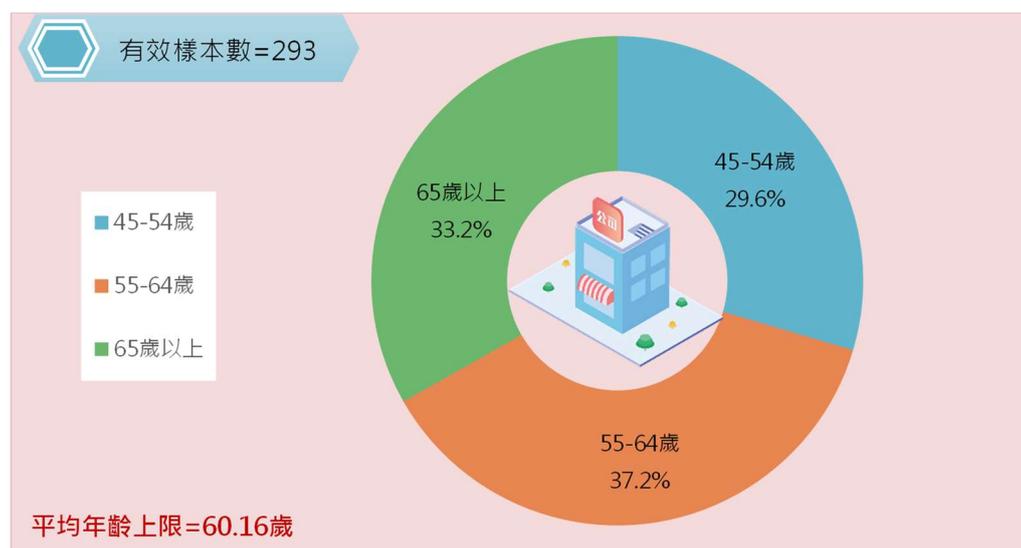


圖 4-2-12 僱用 45 歲以上人員為基層員工之年齡上限分析圖

Q21.請問貴公司僱用 45 歲以上人員擔任專業員工的年齡上限是？(填充題) _____歲
(有效樣本數=293)

將受訪企業僱用45歲以上人員為專業員工之年齡上限與基本資料進行交叉分析，發現其看法因公司僱用45歲以上員工比例之不同達顯著差異($p<0.05$)，其中以沒有45歲以上員工(50.1%)之企業僱用年齡上限為45-54歲的比例較高，而僱用比例20%以上，未滿50%(25.2%)及50%以上(25.2%)之企業比例較低($p<0.05$)。至於受訪企業其他公司基本資料則未達顯著差異。(詳如附表2-6)

3.較有機會聘僱 45 歲以上專業人員之職務性質

在聘僱45歲以上專業人員的職務性質方面，45歲以上人員較有機會被聘僱從事「管理工作」(60.4%)、「專業性工作」(59.4%)及「技術性工作」(58.4%)，而45歲以上人員若想從事「顧問性工作」(39.2%)，相對其他專業之職務性質的工作，可能被聘僱的機會則相對較低。



表 4-2-9 較有機會聘僱 45 歲以上專業人員之職務性質分析表

項目	次數	百分比
管理工作	177	60.4%
專業性工作	174	59.4%
技術性工作	171	58.4%
顧問性工作	115	39.2%

Q23. 請問貴公司若要聘僱 45 歲以上專業人員，下列哪些職務性質，您認為比較有機會被任用？
(可複選) (有效樣本數=293)

4. 考慮聘僱 45 歲以上專業人員之原因

對於受訪企業考慮聘僱 45 歲以上專業人員的原因，根據調查顯示，逾 9 成認為 45 歲以上人員的「經驗與人脈對公司有所助益」(92.2%)，顯示受訪企業對於人員所具備之經驗與人脈的重視；其次是看重 45 歲以上人員可以「提升公司的競爭能力」(24.6%)及其「工作態度佳」(24.2%)。至於其他考慮聘僱 45 歲以上專業人員之原因，如表 4-2-10 所示。

表 4-2-10 考慮聘僱 45 歲以上專業人員之原因分析表

項目	次數	百分比
經驗與人脈對公司有所助益	270	92.2%
提升公司的競爭能力	72	24.6%
工作態度佳	71	24.2%
可以教育公司新進人員	66	22.5%
穩定性較高	63	21.5%
無年輕人來應徵	13	4.4%

Q22. 請問貴公司考慮聘僱 45 歲以上專業人員的原因是？(可複選) (有效樣本數=293)

5. 不考慮聘僱 45 歲以上基層人員之原因

而受訪企業不考慮聘僱 45 歲以上專業人員的原因，係以「沒有適合的工作內容」(59.8%)為主要原由；再者是基於「企業文化考量」(21.5%)；再來則是顧慮 45 歲以上人員的「技能或學習力不足」(12.1%)及其「健康因素或體力不足」(11.2%)等問題。至於其他不考慮聘僱 45 歲以上專業人員之原因，如表 4-2-11 所示。



表 4-2-11 不考慮聘僱 45 歲以上專業人員之原因分析表

項目	次數	百分比
沒有適合的工作內容	64	59.8%
企業文化考量	23	21.5%
技能或學習力不足	13	12.1%
健康因素或體力不足	12	11.2%
不易溝通	7	6.5%
擔心無法接受新的工作方式及環境	5	4.7%
須視總公司制度決定	5	4.7%
聘僱成本較高	3	2.8%
組織面臨高齡化	3	2.8%
工作效率考量	3	2.8%

Q24.請問貴公司不考慮聘僱 45 歲以上專業人員的原因是？(可複選) (有效樣本數=107)

(三)留用退休員工概況

1.企業是否留用退休員工

由調查可知，約5成5的受訪企業表示不會留用退休員工(如轉為顧問、講師、師傅，或監督人員等)(55.0%)；反之，約45.0%的受訪企業會留用退休員工，其中係採取「若有需求會選擇適合者留用」(26.0%)的方式占多數，其次是「已有留用案例」(14.3%)，再其次則是「公司有此制度」(9.3%)。

表 4-2-12 企業是否留用退休員工分析表

項目	次數	百分比
若有需求會選擇適合者留用	104	26.0%
已有留用案例	57	14.3%
公司有此制度	37	9.3%
不會	220	55.0%

Q25.請問貴公司是否會留用退休員工(如轉為顧問、講師、師傅，或監督人員等)？(可複選) (有效樣本數=400)



2. 企業留用退休員工之主要作法

對於會留用退休員工的受訪企業，進一步調查其留用退休員工之主要作法，結果發現，受訪企業係採取「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師傅或監督人員等」(56.1%)及「維持原來的工作不變」(55.6%)之方式為主；其次是「工作時間改變，如全為部分或不需上下班打卡」(17.8%)；再來則是「薪資所得改變，如減降一定幅度或為時薪、外包計價方式」(13.3%)。至於其他留用退休員工之作法，如表4-2-13所示。

表 4-2-13 企業留用退休員工之主要作法分析表

項目	次數	百分比
工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師傅或監督人員等	101	56.1%
維持原來的工作不變	100	55.6%
工作時間改變，如全為部分或不需上下班打卡	32	17.8%
薪資所得改變，如減降一定幅度或為時薪、外包計價方式	24	13.3%
工作地點改變，如為在家或現場人員派赴海外區	6	3.3%
勞動契約的轉換，如提供定期契約	6	3.3%

Q26.請問貴公司留用退休員工的主要作法為何？(可複選) (有效樣本數=180)

3. 企業不願意留用退休員工之主要考量因素

然而，企業不願意留用退休員工之主要考量因素，從調查中可知，約55.9%的受訪企業表示不留用退休員工是因為「目前公司尚未遇過是否留用退休員工的問題」；對於受訪企業不留用退休員工之其他考量因素，主要是認為「不需要退休員工」(13.2%)，再來是「不應鼓勵退休者再就業」(10.9%)。至於其他不願意留用退休員工之考量因素，如表4-2-14所示。

表 4-2-14 企業不願意留用退休員工之主要考量因素分析表

項目	次數	百分比
目前公司尚未遇過是否留用退休員工的問題	123	55.9%
不需要退休員工	29	13.2%
不應鼓勵退休者再就業	24	10.9%
退休員工無留職意願	18	8.2%
退休員工身體健康因素不佳	16	7.3%



續表 4-2-14 企業不願意留用退休員工之主要考量因素分析表

項目	次數	百分比
法定退休制度影響	12	5.5%
營運成本增加	10	4.5%
生產力不足	10	4.5%
不利人才新陳代謝	9	4.1%
企業內規限制	8	3.6%
增加訓練成本	3	1.4%
降低公司營運彈性	3	1.4%
不利技術開發與升級	1	0.5%
Q27.貴公司不願意留用退休員工主要考量因素是哪些？(最多複選三項) (有效樣本數=220)		

(四)企業提供 45 歲以上員工之協助事項

再調查受訪企業是否有提供45歲以上員工任何協助事項，調查顯示，受訪企業以「為了經驗傳承進行混齡編組」(39.3%)所占比例較高；而以「提供能力開發與教育訓練」(36.8%)居次；再來則是「提供或灌輸員工作到退休之誘因與觀念」(21.8%)。至於其他提供45歲以上員工之協助事項，如表4-2-15所示。另外，值得注意的是，調查也發現，約41.8%的受訪企業表示公司沒有為45歲以上員工提供任何協助事項。

表 4-2-15 企業提供 45 歲以上員工之協助事項分析表

項目	次數	百分比
為了經驗傳承進行混齡編組	157	39.3%
提供能力開發與教育訓練	147	36.8%
提供或灌輸員工作到退休之誘因與觀念	87	21.8%
提供縮短工時方案	55	13.8%
員工可提早退休的優渥制度或方案	48	12.0%
沒有提供任何協助事項	167	41.8%
Q28.請問貴公司有沒有針對 45 歲以上員工提供下列協助事項？(逐一提示，可複選) (有效樣本數=400)		



六、中高齡及高齡者就業服務措施概況

(一)企業使用公立就業服務機構提供服務項目之經驗

根據調查發現，約55.5%的受訪企業曾使用過公立就業服務機構提供之服務項目，其中係以使用「公立就業中心、臺、站」(43.8%)提供之求才服務占多數；其次是使用過「台灣就業通」(19.5%)；再來是「現場徵才活動」(12.0%)。至於使用其他公立就業服務機構提供之服務項目，如表4-2-16所示。另外，約44.5%的受訪企業表示都沒有使用過公立就業服務機構提供之服務項目。

表 4-2-16 企業使用公立就業服務機構提供服務項目之經驗分析表

類別	項目	次數	百分比
求才服務	公立就業中心、臺、站	175	43.8%
	台灣就業通	78	19.5%
	現場徵才活動	48	12.0%
	就服員拜訪(外展服務)	30	7.5%
	南區銀髮人才資源中心	2	0.5%
雇主座談會		33	8.3%
津貼獎助相關補助(就業保險促進就業-僱用獎助措施、職場學習及再適應計畫、職務再設計服務、輔導企業穩定 45 歲以上勞工就業)		23	5.8%
員工訓練	產訓合作訓練	17	4.3%
	推動事業單位辦理職前培訓計畫	15	3.8%
	企業人力提升計畫	8	2.0%
	小型企業人力提升計畫	6	1.5%
	充電起飛計畫	2	0.5%
都沒有使用過		178	44.5%

Q29.請問貴公司是否曾使用過公立就業服務機構提供之服務項目？(可複選) (有效樣本數=400)

(二)對政府提供相關獎勵措施之看法

1.僱用獎助措施之認知度、申請意願及不願申請原因

(1)僱用獎助措施認知度

針對政府對於企業僱用45歲以上勞工，有提供僱用獎助，即每人每月發給雇主新臺幣1萬3,000元(全時)或每人每小時新臺幣70元(部分工時)最



長以發給12個月為限之措施，約25.1%的受訪企業表示知道相關資訊；反之，約74.9%則表示不知道。

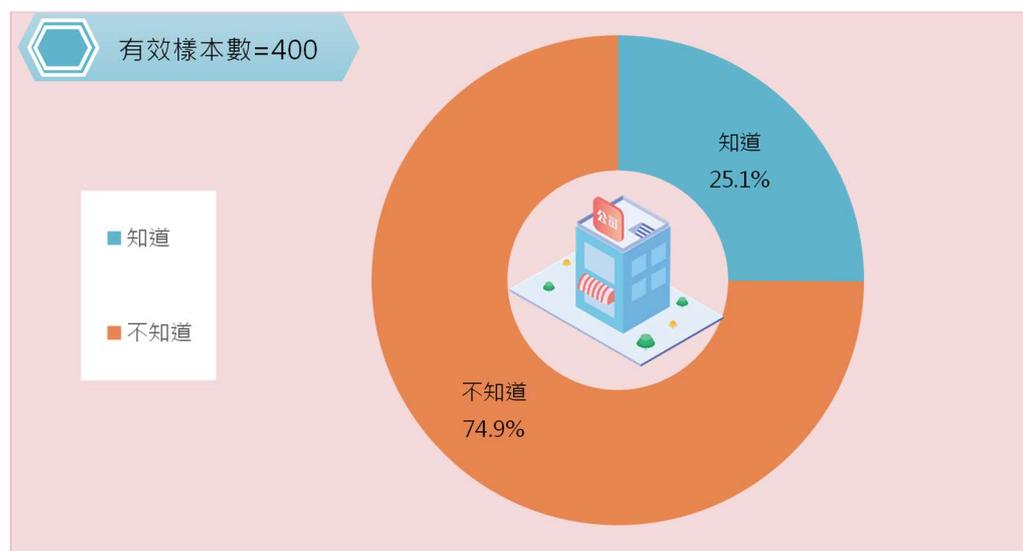


圖 4-2-13 僱用獎助措施認知度分析圖

Q30.請貴公司是否知道政府針對 45 歲以上勞工僱用，目前有提供雇主僱用獎助(每人每月發給雇主新臺幣 1 萬 3,000 元(全時)或每人每小時新臺幣 70 元(部分工時)最長以發給 12 個月為限)的措施？ (有效樣本數=400)

將受訪企業對於僱用獎助措施之認知度與基本資料進行交叉分析，發現受訪企業之認知度因公司資本額、公司所在地區員工人數、企業全體員工人數及公司僱用45歲以上員工比例之不同達顯著差異($p < 0.05$)。至於受訪企業其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表2-7)

- A.公司資本額：8,000萬以上(41.1%)之企業知道有提供僱用獎助措施的比例較高，而未達500萬(14.3%)之企業比例較低($p < 0.05$)。
- B.公司所在地區員工人數：100人以上(51.0%)之企業有提供僱用獎助措施的比例較高，而未滿10人(16.7%)之企業比例較低($p < 0.05$)。
- C.企業全體員工人數：100人以上(45.3%)之企業知道有提供僱用獎助措施的比例較高，而10人以上，未滿30人(17.0%)之企業比例較低($p < 0.05$)。
- D.公司僱用45歲以上員工比例：20%以上，未滿50%(33.4%)之企業知道有提供僱用獎助措施的比例較高，而沒有45歲以上員工(14.5%)之企業比例較低($p < 0.05$)。



(2) 僱用獎助措施申請意願

再進一步調查受訪企業申請僱用獎助措施的意願，結果發現，約55.3%的受訪企業表示有申請的意願；相對地，約44.7%則表示沒有意願。

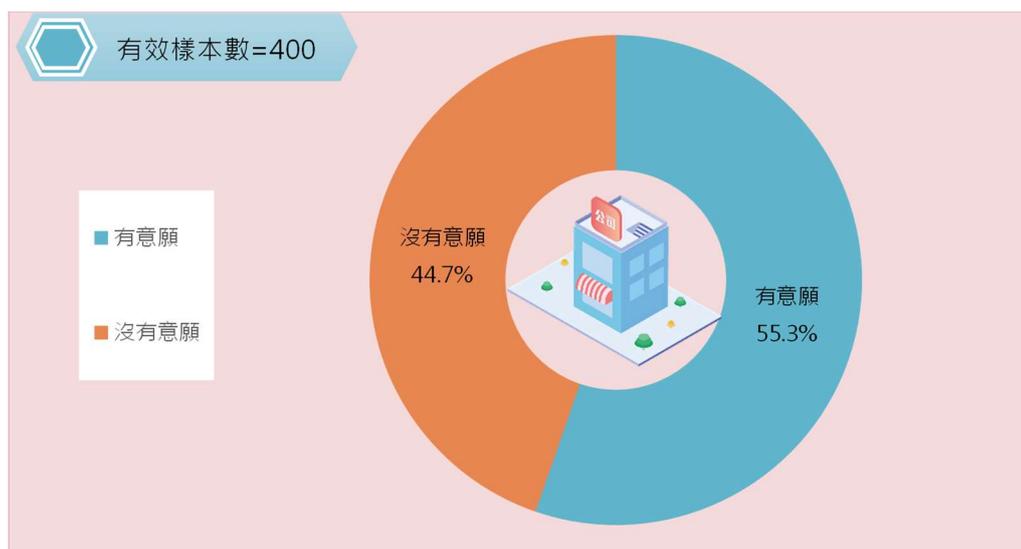


圖 4-2-14 僱用獎助措施申請意願分析圖

Q31. 請問貴公司有沒有申請上述僱用獎助措施的意願？(單選) (有效樣本數=400)

將受訪企業對於僱用獎助措施之申請意願與基本資料進行交叉分析，發現受訪企業之態度會因公司僱用45歲以上員工比例之不同達顯著差異 ($p < 0.05$)，其中以僱用比例未滿20%(61.2%)及20%以上，未滿50%(61.8%)之企業有申請意願的比例較高，而沒有45歲以上員工(37.9%)之企業比例較低 ($p < 0.05$)。至於受訪企業其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表2-8)

(3) 沒有申請僱用獎助措施意願之原因

再調查沒有意願申請僱用獎助措施之受訪企業，其沒有申請意願的原因，結果發現，約41.9%的受訪企業表示「不需要，因為公司制度完善」；其次是因為「公司無僱用45歲以上勞工」(19.0%)；再其次依序是「公司規模小，無此需求」(16.2%)及「工作內容不適合45歲以上勞工」(10.1%)。至於其他原因如表4-2-17所示。



表 4-2-17 沒有申請僱用獎助措施意願之原因分析表

項目	次數	百分比
不需要，因為公司制度完善	75	41.9%
公司無僱用 45 歲以上勞工	34	19.0%
公司規模小，無此需求	29	16.2%
工作內容不適合 45 歲以上勞工	18	10.1%
政府立意良好，但門檻高，申請有難度	15	8.4%
視總公司需求決定	9	5.0%
工作內容可能不適合 45 歲以上的人，且員工年紀較年輕，恐有相處不易的問題	4	2.2%
公司將要結束營業，所以無此需求	1	0.6%
不知道/無意見	10	5.6%

Q31-1.請問沒意願的原因是？ (有效樣本數=179)

2. 中高齡職務再設計服務之認知度、申請意願及不願申請原因

(1) 中高齡職務再設計服務認知度

約 18.0% 的受訪企業表示知道政府有針對僱用 45 歲以上勞工之雇主提供改善工作設備、工作條件、就業所需輔具及調整工作方法，每人每年補助金額最高以 10 萬元為限的措施；反之，約 82.0% 則表示不知道相關資訊。

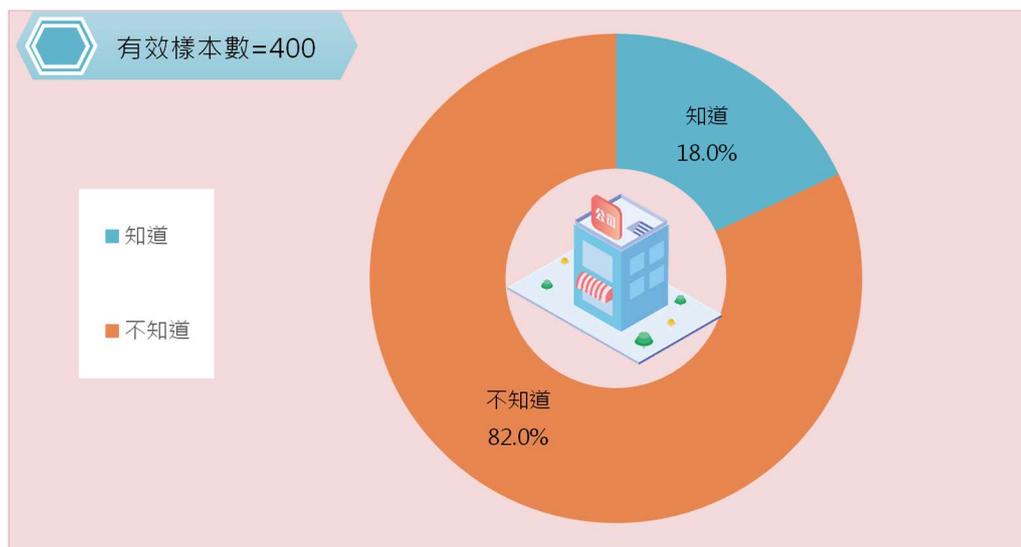


圖 4-2-15 中高齡職務再設計服務認知度分析圖

Q32.請貴公司是否知道政府針對 45 歲以上勞工僱用，目前有提供雇主改善工作設備及工作條件，提供就業所需輔具及調整工作方法，每人每年補助金額最高以 10 萬元為限的措施？ (有效樣本數=400)



將受訪企業對於中高齡職務再設計服務之認知度與基本資料進行交叉分析，發現受訪企業之認知度會因公司資本額、公司所在地區員工人數、企業全體員工人數、公司僱用45歲以上員工比例及公司是否有65歲以上員工之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於至於受訪企業其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表2-9)

- A.公司資本額：8,000萬以上(44.9%)之企業知道政府有提供中高齡職務再設計服務的比例較高，而500萬以上，未達1,000萬(3.2%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- B.公司所在地區員工人數：100人以上(48.3%)之企業知道政府有提供中高齡職務再設計服務的比例較高，而未滿10人(4.9%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- C.企業全體員工人數：100人以上(40.5%)之企業知道政府有提供中高齡職務再設計服務的比例較高，而未滿10人(4.7%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- D.公司僱用45歲以上員工比例：未滿20%(28.2%)之企業知道政府有提供中高齡職務再設計服務的比例較高，而沒有45歲以上員工(8.2%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- E.公司是否有65歲以上員工：有僱用65歲以上員工(28.2%)之企業知道政府有提供中高齡職務再設計服務的比例高於沒有僱用(14.4%)之企業($p<0.05$)。

(2) 中高齡職務再設計服務申請意願

再針對受訪企業申請中高齡職務再設計服務之意願進行瞭解，發現約55.4%的受訪企業表示有申請的意願；反之，約44.6%則表示沒有意願。



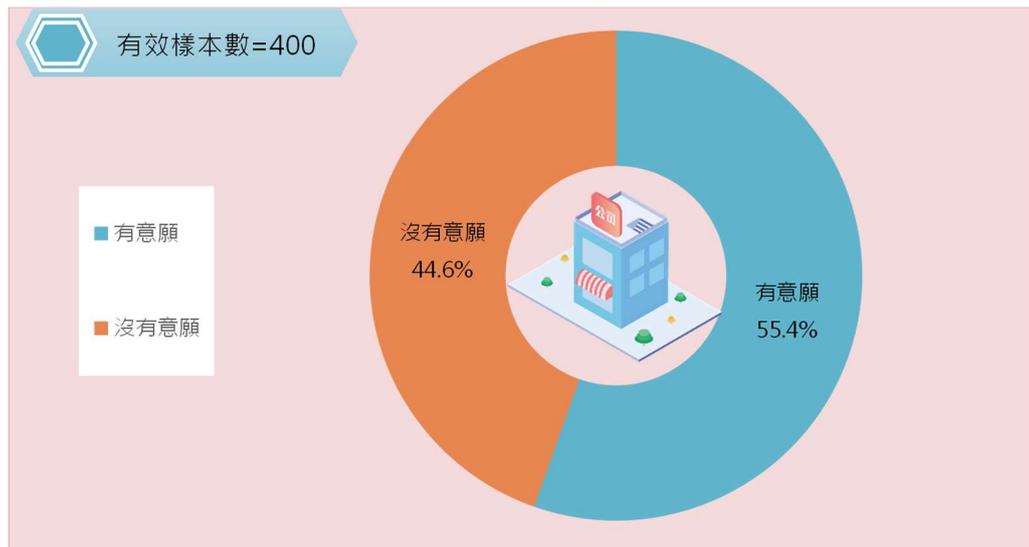


圖 4-2-16 中高齡職務再設計服務之申請意願分析圖

Q33.請問貴公司有沒有申請上述改善工作設備及工作條件補助的意願？(單選) (有效樣本數=400)

將受訪企業對於中高齡職務再設計服務之申請意願與基本資料進行交叉分析，發現受訪企業之態度會因公司所在地區之不同達顯著差異($p<0.05$)，其中以位於臺東縣(82.8%)之企業有申請意願的比例較高，而位於高雄市(51.6%)之企業比例較低($p<0.05$)。至於受訪企業其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表2-10)

(3)沒有申請中高齡職務再設計服務意願之原因

對於沒有申請中高齡職務再設計服務意願之受訪企業，詢問其沒有申請意願的原因發現，受訪企業表示「不需要，因為公司制度完善」(45.3%)所占比例較高；而「公司規模小，環境設備已足夠」(28.5%)居次；再來依序是因為「公司無僱用45歲以上勞工」(14.5%)，以及認為「政府立意良好，但門檻高，申請有難度」(11.2%)。至於其他原因如表4-2-18所示。



表 4-2-18 沒有申請中高齡職務再設計服務意願之原因分析表

項目	次數	百分比
不需要，因為公司制度完善	81	45.3%
公司規模小，環境設備已足夠	51	28.5%
公司無僱用 45 歲以上勞工	26	14.5%
政府立意良好，但門檻高，申請有難度	20	11.2%
視總公司需求決定	11	6.1%
公司設備單價偏高，不適用此補助	6	3.4%
公司將要結束營業，所以無此需求	1	0.6%
不知道/無意見	7	3.9%

Q33-1.請問沒意願的原因是？ (有效樣本數=179)

3.職場學習及再適應計畫之認知度、申請意願及不願申請原因

(1)職場學習及再適應計畫認知度

根據調查發現，約12.5%的受訪企業表示知道對於僱用45歲以上勞工，政府有提供職場學習及再適應計畫，每人每月發給雇主新臺幣5,000元(全時)或每人每小時25元(部分工時)的工作教練輔導費，每次補助期間最長為3個月的措施；反之，約87.5%則表示不知道上述資訊。

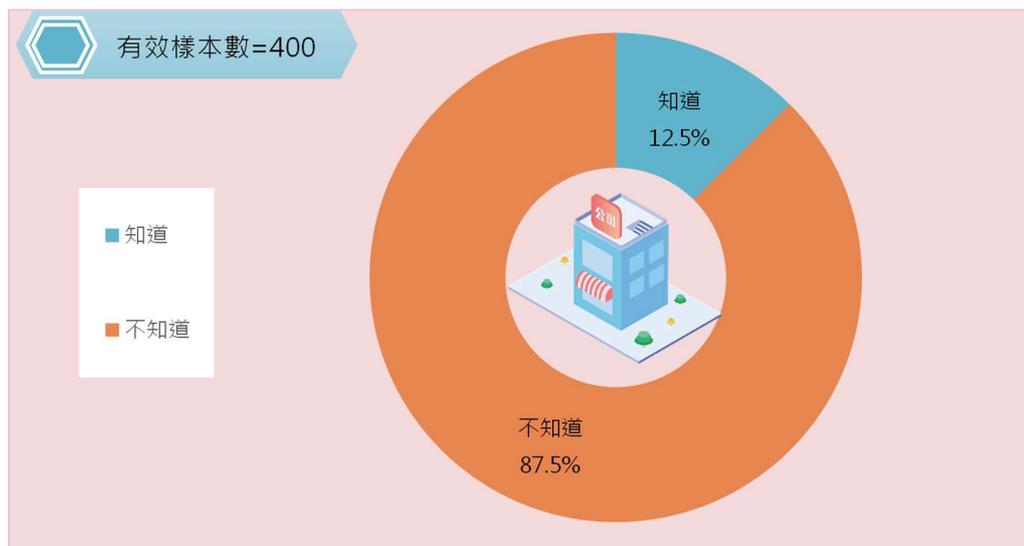


圖 4-2-17 職場學習及再適應計畫認知度分析圖

Q34.請貴公司是否知道政府針對 45 歲以上勞工僱用，目前有提供職場學習及再適應計畫，每人每月發給雇主新臺幣 5,000 元(全時)或每人每小時 25 元(部分工時)的工作教練輔導費，每次補助期間最長為 3 個月的措施？ (有效樣本數=400)



再將受訪企業對於職場學習及再適應計畫之認知度與基本資料進行交叉分析，發現受訪企業之認知度會因公司資本額、公司所在地區員工人數、企業全體員工人數及公司是否有65歲以上員工之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於受訪企業其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表2-11)

- A. 公司資本額：8,000萬以上(26.1%)之企業知道有提供職場學習及再適應計畫的比例較高，而500萬以上，未達1,000萬(1.6%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- B. 公司所在地區員工人數：100人以上(31.2%)之企業知道有提供職場學習及再適應計畫的比例較高，而未滿10人(3.2%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- C. 企業全體員工人數：30人以上，未滿100人(24.3%)及100人以上(23.9%)之企業知道有提供職場學習及再適應計畫的比例較高，而未滿10人(3.4%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- D. 公司是否有65歲以上員工：有僱用65歲以上員工(20.8%)之企業知道有提供職場學習及再適應計畫的比例高於沒有僱用(9.6%)之企業($p<0.05$)。

(2) 職場學習及再適應計畫申請意願

關於受訪企業申請職場學習及再適應計畫之意願，約58.5%的受訪企業表示有申請的意願；相反地，約41.5%則表示沒有意願。

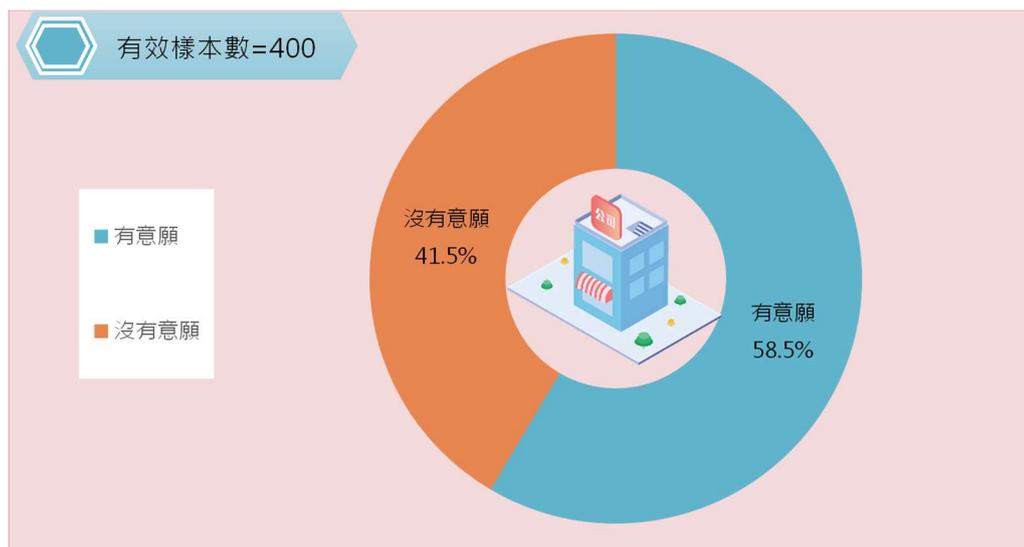


圖 4-2-18 職場學習及再適應計畫申請意願分析圖

Q35. 請問貴公司有沒有申請上述職場學習及再適應計畫的意願？(單選) (有效樣本數=400)



將受訪企業對於職場學習及再適應計畫之申請意願與基本資料進行交叉分析，發現受訪企業之態度不會因公司基本資料之不同達顯著差異 ($p>0.05$)。(詳如附表2-12)

(3)沒有申請職場學習及再適應計畫意願之原因

對於沒有申請職場學習及再適應計畫意願之166家受訪企業，調查其沒有申請意願的原因發現，約44.0%的受訪企業表示「不需要，因為公司制度完善」；其次是因為「無適合參與計畫的人選」(19.9%)；再次之則是因為「公司無僱用45歲以上勞工」(16.3%)。至於其他原因如表4-2-19所示。

表 4-2-19 沒有申請職場學習及再適應計畫意願之原因分析表

項目	次數	百分比
不需要，因為公司制度完善	73	44.0%
無適合參與計畫的人選	33	19.9%
公司無僱用 45 歲以上勞工	27	16.3%
公司已有相關計畫	23	13.9%
時間無法配合	19	11.4%
政府立意良好，但門檻高，申請有難度	16	9.6%
公司將要結束營業，所以無此需求	1	0.6%
不知道/無意見	7	4.2%
Q35-1.請問沒意願的原因是？ (有效樣本數=166)		

4.政府提供獎勵措施足夠性

針對受訪企業對於政府提供的獎勵措施，足不足以增加僱用45歲以上員工之誘因進行瞭解，調查發現，約55.5%的受訪企業認為足夠(含非常足夠5.4%及有點足夠50.1%)；另有16.3%持普通評價；反之，約28.2%則表示不足夠(含有點不足夠19.0%及非常不足夠9.2%)。



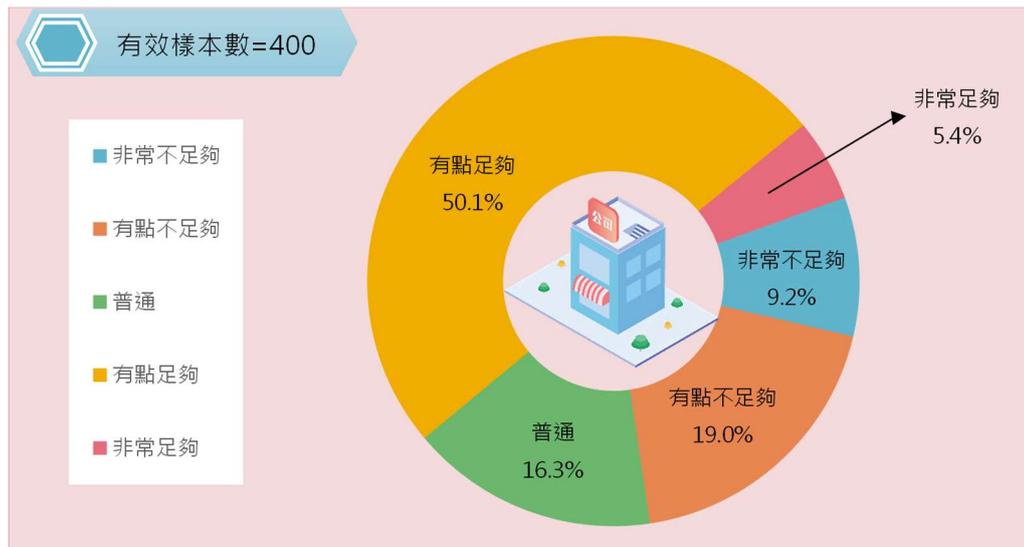


圖 4-2-19 政府提供獎勵措施足夠性分析圖

Q36. 請問政府提供的獎勵措施，足不足以增加貴公司僱用 45 歲以上員工的誘因？(單選)
(有效樣本數=400)

再將受訪企業對於政府提供獎勵措施之足夠性與基本資料進行交叉分析，發現受訪企業之態度會因公司資本額之不同達顯著差異($p < 0.05$)，其中未達500萬(61.1%)、500萬以上，未達1,000萬(60.5%)及3,000萬以上，未達8,000萬(61.8%)之企業認為足夠的比例較高，而8,000萬以上(47.8%)之企業比例較低($p < 0.05$)。至於受訪企業其他基本資料則未達顯著差異。(詳如附表2-13)

5. 有助於提高企業僱用 45 歲以上員工意願之措施

逾6成的受訪企業認為政府提供「獎勵/補助企業僱用45歲以上勞工津貼」(61.8%)有助於提高企業僱用45歲以上員工意願的比例較高；再者，約43.0%的受訪企業表示應該「補助45歲以上員工勞工保險費用」；再來則是「支援企業提供45歲以上勞工教育訓練」(28.8%)；另外，受訪企業提出之措施依序尚有「建立銀髮人才資料庫」(22.0%)、「提供企業租稅優惠(如45歲以上員工薪資支出2倍計算)」(21.3%)及「推動45歲以上勞工就業促進方案」(20.3%)等占2成以上的比例。至於其他有助於提高企業僱用45歲以上員工意願之措施，如表4-2-20所示。



表 4-2-20 有助於提高企業僱用 45 歲以上員工意願之措施分析表

項目	次數	百分比
獎勵/補助企業僱用 45 歲以上勞工津貼	247	61.8%
補助 45 歲以上員工勞工保險費用	172	43.0%
支援企業提供 45 歲以上勞工教育訓練	115	28.8%
建立銀髮人才資料庫	88	22.0%
提供企業租稅優惠(如 45 歲以上員工薪資支出 2 倍計算)	85	21.3%
推動 45 歲以上勞工就業促進方案	81	20.3%
降低 45 歲以上員工提撥勞退準備	48	12.0%
補助企業提供部分工時、彈性工時等就業機會	29	7.3%
加強對中高齡者的身心就業輔導	21	5.3%
加強中高齡就業者的工作技能	21	5.3%
加強防制職場年齡歧視的宣導	16	4.0%
延長補助時間	8	2.0%
放寬申請資格條件	1	0.3%
均無意願	23	5.8%

Q37.請問您認為政府提供何種措施會提高貴公司僱用 45 歲以上員工的意願？(可複選) (有效樣本數=400)

(三)對政府之施政建議

1.協助 45 歲以上勞工續留職場或延緩退休之措施

如果要協助 45 歲以上勞工續留職場或延緩退休，逾 4 成以上的受訪企業認為政府應該「修改退休年金給付方式，延後請領者可增加年金給付」(46.0%)、「提供 45 歲以上勞工彈性工時或縮短工時」(44.8%)及「協助企業改善工作環境」(44.0%)；其次，超過 3 成 5 的受訪企業表示應該「補助企業留用退休員工」(39.8%)及「提供職務再設計，減緩工作障礙」(37.3%)。至於其他協助 45 歲以上勞工續留職場或延緩退休之措施，如表 4-2-21 所示。



表 4-2-21 協助 45 歲以上勞工續留職場或延緩退休之措施分析表

項目	次數	百分比
修改退休年金給付方式，延後請領者可增加年金給付	184	46.0%
提供 45 歲以上勞工彈性工時或縮短工時	179	44.8%
協助企業改善工作環境	176	44.0%
補助企業留用退休員工	159	39.8%
提供職務再設計，減緩工作障礙	149	37.3%
修訂相關法規將強制退休年齡延後	99	24.8%
增加 45 歲以上勞工求職通路	99	24.8%
提供留用退休員工相關薪資及勞動條件法源	94	23.5%
加強中高齡就業者的工作技能	87	21.8%
加強對中高齡者的身心就業輔導	52	13.0%
不需要協助	27	6.8%
不知道/無意見	8	2.0%

Q38.請問貴公司覺得要協助 45 歲以上勞工續留職場或延緩退休，政府可以提供何種協助？(逐一提示，可複選) (有效樣本數=400)

2.協助 45 歲以上勞工工作或就業之相關建議

最後，詢問受訪企業對於政府協助45歲以上勞工工作或就業之相關建議，發現以「希望政府多補助企業主，盡力協助企業改善就業環境」(4.0%)及「加強中高齡就業者的工作技能」(4.0%)所占比例較高；另外，受訪企業提出「針對不同產業或地區制定不同政策」(2.8%)、「加強宣導補助企業相關政策」(2.8%)及「增加45歲以上勞工求職通路」(2.8%)等建議居次。至於其他協助45歲以上勞工工作或就業之相關建議，如表4-2-22所示。



表 4-2-22 協助 45 歲以上勞工工作或就業之相關建議分析表

項目	次數	百分比
希望政府多補助企業主，盡力協助企業改善就業環境	16	4.0%
加強中高齡就業者的工作技能	16	4.0%
針對不同產業或地區制定不同政策	11	2.8%
加強宣導補助企業相關政策	11	2.8%
增加 45 歲以上勞工求職通路	11	2.8%
建議直接將津貼補助在勞工身上	3	0.8%
可以像北部一樣建立銀髮人才資料庫，幫助業者聘用中高齡勞工	3	0.8%
加強宣導 45 歲以上勞工就業意願	2	0.5%
協助企業改善工作環境	1	0.3%
放寬補助中高齡勞工申請管道，不應侷限於就業服務站	1	0.3%
因產業需求不同，需要大量體力工，不應強制規定僱用中高齡勞工	1	0.3%
增加中高齡訓練課程補助	1	0.3%
希望政府能先過濾 45 歲以上勞工就業心態，對於只想領補助者不要推介給企業	1	0.3%
不知道/無意見	341	85.3%

Q39.請問對於政府協助 45 歲以上勞工工作或就業方面，貴公司是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？(有效樣本數=400)

七、中高齡及高齡者與事業單位之需求差異分析

(一)求職者尋職與企業徵才之差異性

綜合調查可發現，失業者通常會使用的尋職方式，以「員工或親友推薦」(49.1%)、「看報紙或各類平面媒體廣告應徵」(39.6%)及「私立就業服務機構」(27.9%)居多，另有部分則會透過「公立就業中心、臺、站」(14.8%)及「台灣就業通網站登錄」(13.1%)。若從事業單位的招募管道來看，以「人力銀行(104、1111、yes123、518)」(75.2%)所占比例最高，再來是經由「公立就業中心、臺、站」(39.5%)、「親友或在職員工介紹」(22.5%)、「台灣就業通網站登錄」(20.3%)或「報章雜誌」(14.0%)等方式。



由以上可知，中高齡及高齡求職者尋職方式與企業徵才管道有不一樣的趨勢，整體來說，求職者偏好經由他人推薦的形式，或透過報章雜誌、徵才廣告等途徑獲取就業機會，但企業則傾向以民間的人力銀行作為主要的徵才管道，就兩者之差異來看，中高齡及高齡失業者若想要獲得較多企業的徵才資訊或面試機會，除了透過原本習慣的求職管道外，亦應提高使用人力銀行的尋職方式，藉此增加獲得工作機會之可能性。

(二)求職者就業與企業需求之差異性

在中高齡及高齡者調查發現，約27.6%在退休後仍有回歸職場工作的規劃，顯示近3成的中高齡及高齡就業者仍有退休後再就業的需求，且就業者預計退休的年齡約為64.47歲。但從事業單位調查可知，雖有約65.8%的受訪企業願意僱用中高齡及高齡者擔任基層員工，但其僱用之年齡上限約為60.39歲，而約73.1%的受訪企業雖然也願意僱用中高齡及高齡者擔任專業員工，但其僱用之年齡上限約為60.16歲，整體而言，企業可接受中高齡及高齡勞工的年齡上限約落在60歲左右，所以對於想要退休後再回歸職場的中高齡及高齡者，具有一定程度的困難，因為企業可以接受的意願並不高，但對於目前仍在就業，且有規劃轉職或轉業者，以及未退休之失業者來說，則是比較有可能獲得企業的進用。

另外，對於近65歲退休後，想要再就業之中高齡及高齡勞工，就調查結果顯示，或許提供創業輔導，是促使中高齡及高齡勞工回歸職場的另一項作法，畢竟調查也發現，約20.5%的中高齡及高齡者(包括13.7%就業者及6.8%失業者)未來有自行創業的考量，顯然中高齡及高齡者仍有創業的需求，若因中高齡及高齡勞工的年紀超過企業可接受之年齡上限，而不受企業所進用，建議積極推廣中高齡及高齡者創業亦是相關單位未來可推動的方向。



第五章 高屏澎東區在地產業分析

第一節 產業擇選說明

為瞭解高屏澎東區各產業發展趨勢、企業用人需求及招募人才瓶頸，本計畫擬辦理焦點團體討論會議，透過擇選高屏澎東區各縣市具有發展前景之產業，其中高雄市與屏東縣至少各3種產業，而臺東縣與澎湖縣至少各2種產業，藉以進一步探究具有發展前景之產業對於僱用轄區中高齡及高齡者之態度及影響僱用之相關因素，進而彙整調查發現，以提供相關單位作為未來就業服務與職業訓練規劃之參考依據。

(一)轄區各縣市營利事業登記家數

根據財政部的營利事業登記家數統計，在高屏澎東區中，各縣市均以批發及零售業占大宗，其次是住宿及餐飲業，再其次則是營造工程業。整體來說，服務業部門中的批發及零售業、住宿及餐飲業仍是轄區中營利事業單位主要發展的行業別，而工業部門中則以營造工程業及製造業的營利事業單位較多。關於轄區各縣市前5大行業別家數分布如表5-1-1所示。

表 5-1-1 高屏澎東區 2018 年前 5 大行業別營利事業登記家數

單位：家

序位	高雄市	家數	屏東縣	家數	澎湖縣	家數	臺東縣	家數
1	批發及零售業	78,629	批發及零售業	18,802	批發及零售業	2,818	批發及零售業	5,990
2	住宿及餐飲業	18,738	住宿及餐飲業	6,519	住宿及餐飲業	1,244	住宿及餐飲業	2,851
3	營建工程業	15,092	營建工程業	3,580	營建工程業	526	營建工程業	948
4	其他服務業	11,407	其他服務業	3,254	支援服務業	512	其他服務業	830
5	製造業	10,397	製造業	1,650	其他服務業	308	藝術、娛樂及休閒服務業	557

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)」。

資料來源：財政部財政統計資料庫(2018.12)。

(二)轄區各縣市產業現況

若再進一步分析高屏澎東區的產業現況，根據經濟部技術處產業技術知識服務(ITIS)計畫(2016)指出，高雄市近十年主要產業發展，係以鋼鐵及金屬



扣件(如螺絲、螺帽)等金屬關聯性、機械、石化、造船及遊艇製造、生技醫療器材、觀光等為主要發展產業。

在屏東縣方面，由於屏東縣本身即以食品製品及金屬製品為廠商家數最多的製造業行業(經濟部統計處，2019)；而近年來屏東縣政府積極推動之地方產業政策，係將農業生技、綠色能源、文化創意及觀光等產業列為主要產業發展目標(財團法人金屬工業研究發展中心，2016)。

而在澎湖縣部分，由於地緣關係，一直以來都以仰賴漁業為主，所以在養殖漁業的發展較為興盛，另根據經濟部統計處(2019)資料顯示，食品製品是澎湖縣全年營收最高的製造業類別；而根據澎湖縣第四期(104-107年)離島綜合建設實施方案顯示，澎湖縣政府近年來的產業發展方向係以綠色能源、休閒漁業、文化創意、觀光等產業為主力。

至於臺東縣的產業發展，除了食品製品為全年營收最高的製造業(經濟部統計處，2019)外，在臺東縣政府2015願景臺東發展策略規劃計畫書中，則另將有機休閒農業、海洋生技、文化創意、觀光等產業定位為未來主要產業發展政策之方向。

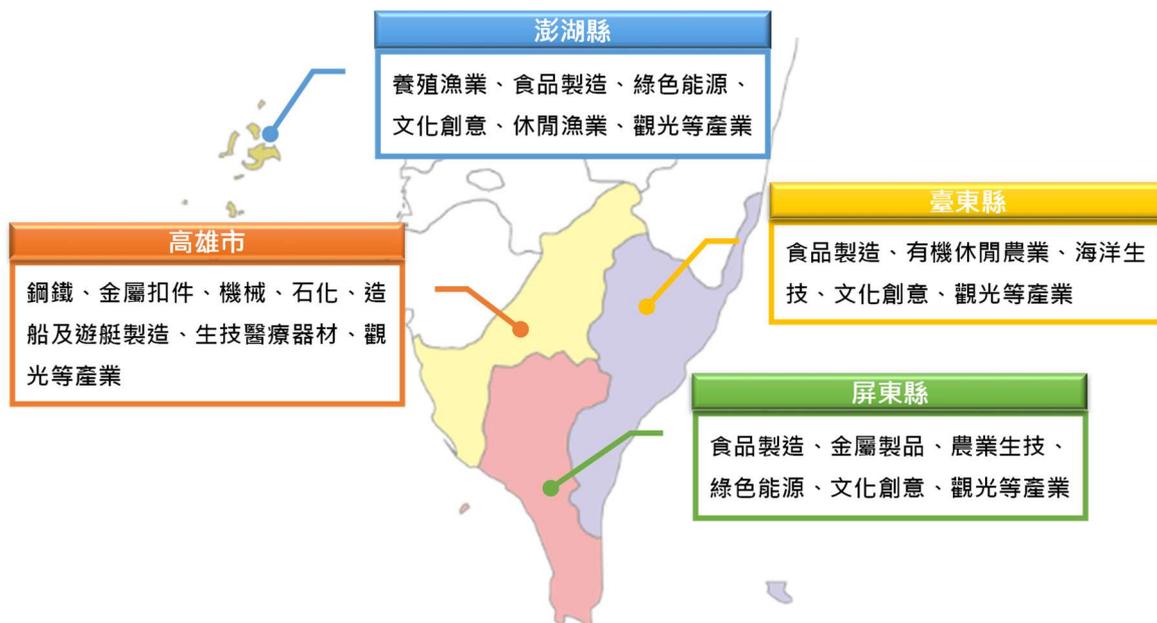


圖 5-1-1 高屏澎東區主要產業分布

資料來源：本計畫整理。

從上述高屏澎東區各縣市的主要產業來看，可以發現諸如石化、生技醫療器材、農業生技、綠色能源及海洋生技等類型多屬於跨領域之產業，其產



業範圍涵蓋多個行業別。以生技醫療器材產業為例來說，產業範圍即包含自然及工程科學研究發展服務業、醫療器材及用品製造業、醫療保健服務業、藥品及醫用化學製品製造業等行業。由於跨領域產業所涵蓋的範圍很廣，然而，跨領域產業究竟包含哪些行業別，通常較缺乏精準的定義，甚至有些涵蓋在內的行業規模非常小，再加上業界對於產業或行業別分類的認知也存在差異性，以致於跨領域產業所涵蓋的行業別會產生較難以對應行政院主計總處標準行業別分類的情形。有鑒於此，基於跨領域產業所存在的複雜因素，建議本計畫應儘量避免擇選過多無法對應行政院主計總處標準行業別分類之產業，並優先選擇可與行政院主計總處行業標準分類中之行業大類或中類進行對應之產業或產業定義具有比較明確範圍者。

(三)轄區主要產業對應行政院主計總處標準行業別分類

若排除多數跨領域之產業，並將轄區主要產業與行政院主計總處標準行業別的分類進行對應。其他主要產業對應行業別之家數分布如表5-1-2所示。

表 5-1-2 高屏澎東區各縣市主要產業對應行政院主計總處標準行業別營業登記家數統計

高雄市	屏東縣	澎湖縣	臺東縣
金屬扣件(製造業-金屬製品製造業 2,719 家)	食品加工(製造業-食品及飼品製造業 376 家)	食品加工(製造業-食品及飼品製造業 131 家)	有機休閒農業(農、林、漁、牧業、藝術、娛樂及休閒服務業-運動、娛樂及休閒服務業、住宿及餐飲業 3,441 家)
機械(製造業-機械設備製造業 1,077 家)	金屬製品(製造業-金屬製品製造業 266 家)	休閒漁業(藝術、娛樂及休閒服務業-運動、娛樂及休閒服務業 104 家)	文化創意(藝術、娛樂及休閒服務業-創作及藝術表演業 208 家)
鋼鐵(製造業-基本金屬製造業 480 家)	文化創意(藝術、娛樂及休閒服務業-創作及藝術表演業 104 家)	養殖漁業(農、林、漁、牧業-漁業 14 家)	食品加工(製造業-食品及飼品製造業 73 家)



續表 5-1-2 高屏澎東區各縣市主要產業對應行政院主計總處標準行業別營業登記家數統計

高雄市	屏東縣	澎湖縣	臺東縣
造船、遊艇製造(製造業-其他運輸工具及其零件製造業 199 家)	觀光(住宿及餐飲業 6,519 家)	文化創意(藝術、娛樂及休閒服務業-創作及藝術表演業 10 家)	觀光(住宿及餐飲業 2,851 家)
觀光(住宿及餐飲業 18,738 家)	農民生技(製造業-食品及飼品製造業、飲料及菸草製造業、化學原料、肥料、氮化合物、塑橡膠原料及人造纖維製造業、其他化學製品製造業、藥品及醫用化學製品製造業、其他製造業 102 家)	觀光(住宿及餐飲業 1,244 家)	-

資料來源：財政部財政統計資料庫(2018.12)及行政院農業委員會屏東農業生物技術園區籌備處。

(四)轄區各縣市擇定之產業

由於本計畫之重點在於瞭解中高齡及高齡者的勞動狀況，並透過高屏澎東區之產業現況，以探討企業的用人需求及招募人才瓶頸，但必須注意的是，高屏澎東區各縣市有發展前景的產業，並非會是企業願意僱用中高齡及高齡者之產業，有鑒於此，為能切合企業對於中高齡及高齡者的用人可能性，本計畫擬以上述各縣市主要產業，並參考財政部統計資料庫中各行業別之營利事業登記家數的多寡(如表5-1-1及表5-1-2)進行擇定，另外考量各縣市主要產業的重複性高，故各縣市擇定之產業最多以重複兩種為原則，作為本計畫擇定產業之依據。

所以從表5-1-2各縣市產業的分布可發現，觀光、食品製造、文化創意為重複較多之產業，但考量到文化創意多數屬規模較小的產業，故不納入本計畫調查之產業。以下則是本計畫對高屏澎東區各縣市初步擇定之產業別，彙整如下：



1. 高雄市

機械設備製造業(機械)、基本金屬製造業(鋼鐵)和其他運輸工具及其零件製造業(造船及遊艇製造)。

2. 屏東縣

金屬製品製造業(金屬製品)、住宿及餐飲業(觀光)和農業生技業(食品及飼品製造業、飲料及菸草製造業、化學原料、肥料、氮化合物、塑橡膠原料及人造纖維製造業、其他化學製品製造業、藥品及醫用化學製品製造業、其他製造業)。

3. 澎湖縣

食品及飼品製造業(食品加工)和住宿及餐飲業(觀光)。

4. 臺東縣

有機休閒農業(農、林、漁、牧業、藝術、娛樂及休閒服務業-運動、娛樂及休閒服務業、住宿及餐飲業)和食品及飼品製造業(食品加工)。



第二節 各縣市在地產業概況

一、高雄市

(一) 整體產業現況

高雄市為我國南部首善之區，境內擁有國際商港及機場，藉由進出口貿易帶動工業發展，其金屬、石化及造船等產業位居全國重要地位，電子產業亦隨產業園區拓展快速成長。

根據2016年工業及服務業普查顯示，高雄市工業及服務業場所單位數於2016年底計有16萬7,230家，約占全國的12.20%，包括工業部門的2萬9,992家及服務業部門的13萬7,238家；而從業員工人數為96萬4,217人，約占全國的10.92%，包括工業部門的38萬5,567人及服務業部門的57萬8,650人。若以高雄市的產業生產總額來看，其全年生產總額達3兆5,690億元，約占全國的11.52%，其中以工業部門貢獻2兆5,013億元最高，約占高雄市工業及服務業生產總額之70.08%，而服務業部門則貢獻1兆677億元(29.92%)。

表 5-2-1 高雄市 2016 年工業及服務業場所單位經營概況

	年底場所單位數		年底從業員工人數		全年生產總額	
	(家)	5年增減 (%)	(人)	5年增減 (%)	(百萬元)	5年增減 (%)
總計	167,230	10.40	964,217	10.20	3,569,013	-10.33
工業部門	29,992	13.32	385,567	10.15	2,501,280	-17.96
製造業	14,579	5.46	298,806	12.37	2,187,988	-20.62
營建工程業	14,376	21.75	75,953	0.94	196,950	3.14
服務業部門	137,238	9.78	578,650	10.24	1,067,733	14.65
批發及零售業	68,708	5.87	215,776	3.53	295,332	-0.42
運輸及倉儲業	6,244	-0.89	52,967	10.88	164,511	18.11
住宿及餐飲業	20,401	22.47	71,098	37.25	90,402	38.98

資料來源：行政院主計總處，工業及服務業普查(2016)。

(二) 地方產業政策

大高雄地區為臺灣重工業的主要核心，擁有眾多重要的工業相關園區，有規模較大、資本額龐大的臨海綜合性工業區，以及林園、仁武、大社等石化工業區，也有以中小規模傳統產業為主的大發、永安等工業區，以及以金



屬加工業為主的岡山本洲工業區等，不僅如此，還有加工出口區楠梓園區、高雄園區及臨廣園區等。除了傳統的基礎產業外，亦有高科技、高附加價值及低污染的產業園區，及以高科技為主的南區環保科技園區、科技部開發之高雄科學園區，與經濟部加工出口區簽署的高雄軟體科技園區等。

大高雄地區除了現有產業之穩固發展，以期未來可以逐漸朝向綠能、環保等永續產業，以及高附加價值的知識密集產業發展。因此，高雄市政府經濟發展局於「高雄市經濟發展白皮書」中，即針對高雄市之產業發展擬定下列各項主要政策及策略(吳濟華、張玉山、李樑堅，2010)：

1.推動五大重點產業

包括文創觀光、低碳乾淨能源、海洋產業、精緻農業及物流產業。

2.協助地方中小企業策略

協助中小企業籌措經營資金、促進經營革新與創業、強化經營基礎、協助業者因應環境變化及實施小規模企業輔導對策。

3.新興產業引進與特色策略

除了石化及鋼鐵重工業之外，配合新興工業區與政府新六大新興產業(包括低耗能、污染高附加價值的新興策略性工業、生技醫療、智慧家庭生活應用、數位科技、精緻農業、生態觀光與文化創意、環保綠能等)的開發，未來希望吸引國內外業者進駐的重點產業，將以海洋產業(含遊艇相關產業)、光電、太陽能、電信及生技醫材為主要標的。

4.製造業擴張與在地產留駐策略

發展兼具環境品質、產業附加價值與競爭力之產業，藉由發展一級產業增值，並配合現有的製造業群聚優勢，推動基礎核心產業高值化轉型，並加強扶植新興核心產業。

5.創意發展策略

欲發展創意競爭力的優勢，政府則積極推動「兩創」和「兩高」為導向的產業創新策略，才能有效發揮資源整合效應。



6.都市行銷策略

利用地方之優勢條件，提供企業或投資者有關都市的資訊，以吸引潛在需求者之進駐投資，或促進外地市場對地方生產之需求，以提高都市之生產。

7.市中心再開發與再生策略

透過都市再開發的手段促進都市土地有計畫之再開發利用，復甦都市機能，改善居住環境，增進公共利益。

8.公共設施與區位改善策略

為促進整體經濟發展，公共投資與基礎建設為關鍵因素，為使有限之財源發揮最大之效益，因此，針對必要性強與急迫性高的基礎建設進行重點性投資。

9.產業空間聚落發展策略

因應全球產業競爭趨勢及亞洲產業分工變化，大高雄地區產業聚落除繼續深耕科技聚落外，將加速發展地方傳統產業聚落，善用所擁有的資源，並給予新的創意。

另外，在高雄市的產業發展布局方面，涵蓋成熟的產業聚落、亞洲新灣區發展與規劃等，其主要產業區位規劃包括創新科技走廊、海岸觀光休閒廊帶、精緻農業樂活區、文創經貿特區及自由貿易運籌中心等(財團法人金屬工業研究發展中心，2016)。





圖 5-2-1 高雄市產業區位規劃

資料來源：財團法人金屬工業研究發展中心(2016)。

(三)在地產業發展

高雄市素以工業重鎮聞名全國，我國主要的鋼鐵、造船工業均集中於高雄地區，除了擁有眾多工業區外，也是我國早期最多的加工出口區。高雄市在高度發展重型基礎產業下，同時亦積極朝向高科技、高附加價值及低污染的產業發展，藉以結合高雄市轄內之經濟部加工出口區、高雄軟體科技園區及高雄科學園區等，再加上海、空對外運輸，其所產生之群聚效應，將是臺灣主要發展半導體封裝測試、電子零組件、光電、資訊軟體、生技醫療器材、綠色能源、環保節能、海洋與農業生技產業等之重要基地(財團法人金屬工業研究發展中心，2016)。

本計畫將以高雄市在地產業中之鋼鐵、機械、造船及遊艇製造等作為本次高雄市欲探討之產業，以下將針對上述產業發展現況進行簡要說明：

1.鋼鐵產業

(1)產業發展趨勢及企業因應方向

鋼鐵若依材質可分為「碳鋼」及「不銹鋼與合金鋼」兩大類。碳鋼產業鏈上游為煤、鐵礦砂及廢鋼原料，以及上述原料經高爐或電爐煉製而成的大鋼胚、小鋼胚、扁鋼胚及鋼錠等；中游包括經冷熱軋製成的鋼板、鋼捲、鋼筋、線材、棒鋼盤元，或經軋延切割裁剪加工製成各類型鋼、角鋼；



下游應用產品廣泛，包括金屬製品、機械設備、運輸工具、模具、螺絲螺帽、鋼線鋼纜、工業設施及建築工程等。不銹鋼產業鏈結構與碳鋼產業鏈相近，惟衍生出中游的裁剪加工及製管業，但下游則與碳鋼相同(產業價值鏈資訊平台，2019)。

鋼鐵產業若依據行政院主計總處中華民國行業標準分類C大類-製造業之中類架構，其相關行業係屬於基本金屬製造業，其中鋼鐵相關行業包括鋼鐵冶鍊業、鋼鐵鑄造業、鋼鐵軋延及擠型業，以及鋼鐵伸線業等。根據經濟部統計處2017年工廠校正及營運調查顯示，高雄市基本金屬製造業計有270家，其中鋼鐵相關行業共有137家，約占高雄市基本金屬製造業的50.74%；在員工人數方面，計有25,508人從事基本金屬製造業，其中鋼鐵相關行業之從業員工人數有20,745人，約占整體的81.33%；至於基本金屬製造業的全年營收，達4,872億元，約占高雄市整體製造業全年營收(2兆7,711億元)之17.58%，其中鋼鐵相關行業之全年營收約為4,124億元，約占高雄市整體基本金屬製造業的84.65%，顯示鋼鐵相關行業的產值對於高雄市基本金屬製造業的發展有相當大的貢獻。

再進一步觀察高雄市鋼鐵相關行業的營運現況，發現鋼鐵軋延及擠型業(58家)的工廠家數較多，約占高雄市基本金屬製造業的21.48%，若以從業員工人數來看，則以鋼鐵冶鍊業與鋼鐵軋延及擠型業的員工人數最多，分別有10,904人(42.75%)及8,298人(32.53%)，而全年營收方面，同樣也以鋼鐵冶鍊業(2,170億4,600萬元)與鋼鐵軋延及擠型業(1,860億8,504萬元)能創造較高的產值，分別各約占基本金屬製造業的44.55%及38.19%。

表 5-2-2 高雄市 2017 年鋼鐵相關行業工廠校正及營運調查

行業別	營運中工廠家數(家；%)		年底從業員工人數(人；%)		全年營業收入(千元；%)	
基本金屬製造業	270	100.00	25,508	100.00	487,237,949	100.00
鋼鐵冶鍊業	13	4.81	10,904	42.75	217,046,003	44.55
鋼鐵鑄造業	31	11.49	671	2.63	2,187,204	0.45
鋼鐵軋延及擠型業	58	21.48	8,298	32.53	186,085,037	38.19
鋼鐵伸線業	35	12.96	872	3.42	7,118,976	1.46

註：本表僅列出鋼鐵相關行業之工廠家數、員工人數及營業收入，故各項百分比加總不會等於100.00。
資料來源：經濟部統計處，工廠校正及營運調查(2017)。



從廠商的訪談結果發現，以外銷為主的企業容易受到國際規範如反傾銷或總量限制，使得國際市場業務拓展不易，甚至近幾年的營運都有下滑的現象。而以內銷為主的企業，也因上下游產業需求下降影響生產規模。整體來看，受訪企業對於產業成長都抱持較保守的態度，對於未來的因應策略也朝向以減量或維持現有產量為主，因此，在人事及組織上並不會有太積極的調整及變動。

(2) 企業人力運用現況

本次受訪的廠商員工規模約300人以上，且多數都有人力招募上的困難，主要是因為鋼鐵產業工作環境高溫、高噪音、高熱，基層人力流動率高，再加上國內升學主義掛帥，科技大學畢業生的技能與實務存有落差，造成藍領技術人員在素質及數量上都明顯不足。

也因此，即便是企業對於日後產業發展趨勢偏向保守，但因長期缺工或退職者的補充，仍有3-5%的人力需求。其主要需求的人力則以技藝工作人員及基層技術工勞力工為主。

其中在技藝工作人員方面，則需要如焊接人員、機械人員、品保人員、環安人員等人員，在工作條件上會較重視專業技術能力、證照及相關工作經驗等，但因為國內技職教育弱化，致使人才專業技術能力不足，因此，部分受訪廠商會加強與學校進行產學合作，或利用職訓的產學訓資源，作為人力養成的管道。而在基層技術工勞力工方面，則除體能外，並無太多條件限制，但卻因工作環境的限制，本國勞工任職的意願都偏低，因此，多數廠商必須利用外籍勞工來作為補充人力需求的來源。

整體來看，鋼鐵產業人才招募的問題，主要還是和工作環境高溫、高熱有關，其次是技術人員素質不符需求，另外像是工作地點、人員就業意願的積極度、薪資及福利等，都是影響企業人力招募困難的因素。此外，值得注意的是，部分受訪廠商都提到，在現有的人力運用上，技藝工作人員出現明顯的斷層，甚至仰賴企業內部的中高齡勞工維持運作，而此亦顯示出，相關單位日後在人力的培訓上，可強化技藝工作人員養成，以補足



產業人力需求之缺口。

(3) 企業聘用中高齡以上人力之現況及意願

因為鋼鐵產業屬於3K性質產業，在工作性質上對於勞工的體能負荷相對較大，而中高齡勞工也往往因為體能、健康及家庭因素，無法配合產業輪班，再加上對於工作環境也不熟悉，可能導致公司必須面臨公安危險等級的提升等。因此，多數的企業並不太願意聘用新進的中高齡勞工。

若進一步詢問廠商，比較有可能聘用中高齡以上勞工的職缺，受訪廠商則回應除非是具有特殊專業技能或是管理階層，可以仰賴其經驗及人脈帶給公司助益外，廠商大多傾向以年齡較低的人員來從事勞力性或專業性的工作。而在面對未來少子化跟勞動力老化的衝擊，廠商則會以組織調整，改善薪資結構等進行因應，藉以吸引年輕人才投入，減少缺工對於公司發展的影響。

而對於公司45歲以上的員工來看，部分廠商會透過輪班的調整、廠內醫護人員固定巡診及安排健檢等方式，來降低中高齡勞工的工作障礙，且對於僱用退休後再回任的員工，也抱持開放的態度，主要是因為多數的廠商缺乏新進技術人員的加入，再加上，公司對於退休回任員工的工作能力、工作態度有一定的掌握程度，且員工又熟悉工作環境及流程等，所以若有人力需求，會願意再回聘退休員工。

不過，也有部分廠商提及，回聘退休後再就業的員工，企業必須額外承擔責任及風險，相對而言企業會增加一定的營運成本，所以會建議政府應該站在雇主的立場，思考如何降低企業回聘退休員工的風險，或是提供企業回聘退休後再就業員工的補助或津貼，以提升企業回聘的意願。

(4) 企業對目前中高齡勞工相關就業服務措施之建議

● 優化中高齡就業促進措施之申請程序，降低企業申請麻煩

根據訪談發現，受訪企業認為對於政府提供的僱用獎助津貼、職場學習及再適應計畫、中高齡者職務再設計等措施申請意願並不高，主要是因為擔心人員的工傷成本遠超過補助金額，再加上，廠商認為申請相



關措施，必須提供相關證明文件、申請及核銷程序都較為繁瑣，因此，降低企業的使用意願。故建議相關單位日後可以思考如何簡化現有行政流程，或透過電子化作業系統簡易申請及核銷程序，藉以吸引企業申請。

- 提高勞工退休年齡上限，以延緩退休，避免人力流失

受訪廠商認為相對於其他鄰近國家，我國現階段勞工退休的年齡普遍較低，再加上，平均壽命的延長，所以建議政府相關單位應可思考提高退休年齡上限，讓中高齡勞工可以持續留在職場就業，如此，亦可改善企業不願意回聘退休後再就業者的問題，故建議政府相關單位可以配合勞工保險及年金等制度，提高勞工退休年齡上限延緩退休，提升中高齡以上勞工之勞動參與率。

- 加強宣導企業提高僱用人力年齡，並強化企業僱用中高齡員工的觀念

受訪廠商認為在面臨人力招聘不足的問題，事業單位應該逐步調整人力運用的結構及模式，並加強宣導企業僱用中高齡員工的觀念，提供中高齡就業者較友善的就業環境。而針對中高齡者就業可能產生的工作障礙，亦可透過職務再設計、僱用獎助津貼或職場學習及再適應計畫等方式協助調整，以提升企業僱用中高齡者的意願。

- 提供中高齡者適合發展職場的方向，並健全中高齡者的就業態度

受訪廠商認為中高齡者因身體及年齡上的限制，本來就不適合從事高勞動性或高危險性質的工作，因此，建議相關單位應針對中高齡者的特性，協助開發更多適合中高齡者發展的就業方向，或是強化中高齡者的在職訓練，以協助其轉換工作性質。此外，也有部分受訪廠商認為中高齡者的就業態度是影響其能否重新適應職場的重要關鍵，因此也建議相關單位，針對失業的中高齡勞工應協助建立健全的就業及工作態度，藉此提升企業對於中高齡者的聘用意願。

- 加強就業中心推介人員的篩選，避免推介不適任人員

受訪廠商大多有和就業中心合作的機會，但過程中接觸到就業中



心所推介的人員，往往會遇到不適用者或是無就業意願者，最後不僅公司浪費招募成本，也會造成不少麻煩，因此，建議相關單位可以強化就業中心人員推介的功能，先行篩選技能不符或無就業意願者，以利企業與就業中心的合作模式。

2. 機械產業

(1) 產業發展趨勢及企業因應方向

機械工業範圍寬廣複雜，因其所涵蓋的內容而有廣義與狹義之分。廣義的機械工業包括一般機械、電氣機械、運輸工具、精密器械、金屬製品等；狹義的機械工業是指各產業直接用於生產的機械設備及輔助設備，範圍包括金屬加工機械、高科技生產設備(半導體與面板生產設備)、機器人(工業機器人與服務型機器人)、產業機械(包括橡塑膠機械、紡織機械、木工機械及食品機械等)、專用生產機械、電子生產設備、通用機械、輸送與自動化設備、金屬模具、其他機械與零組件(包括滾珠螺桿、線性滑軌)等(杜慧文、劉信宏、楊恩琳、翁政義，2011；邱琬雯，2018)。

機械產業若依據行政院主計總處中華民國行業標準分類C大類-製造業之中類架構，其相關行業係屬於機械設備製造業，其中包括金屬加工用機械設備製造業、其他專用機械設備製造業及通用機械設備製造業等。有關高雄市機械設備製造業之現況，從經濟部統計處2017年工廠校正及營運調查發現，目前機械設備製造業營運中工廠家數有1,003家，年底從業員工人數達21,445人，並創造892億1,342萬元的全年營收，約占高雄市整體製造業全年營收的3.22%。

在金屬加工用機械設備製造業部分，工廠家數有130家，約占機械設備製造業的12.96%，從業員工人數計有3,427人，約占整體的15.98%，其全年營收達133億7,822萬元，約占機械設備製造業的15.00%；而其他專用機械設備製造業有207家(20.7%)，從業員工人數有4,669人，約占整體的21.77%，並且創造224億8,568萬元的全年營收，其產值約占機械設備製造業的25.20%；至於通用機械設備製造業是機械設備製造業中工廠家數及從業員



工人數最多的行業，總共有666家及13,349人，分別約占機械設備製造業的66.4%及62.25%，而機械設備製造業逾半的產值都來自於通用機械設備製造業，其全年營收高達532億7,383萬元，約占整體的59.72%。由此可知，通用機械設備製造業為高雄市機械設備製造業最大產值來源，且應具有較高的人力需求，屬於高雄市機械產業主要發展的行業類別。

表 5-2-3 高雄市 2017 年機械設備製造業工廠校正及營運調查

行業別		營運中工廠家數(家；%)		年底從業員工人數(人；%)		全年營業收入(千元；%)	
機械設備製造業		1,003	100.00	21,445	100.00	89,213,421	100.00
金屬加工用機械設備製造業	冶金機械製造業	18	1.79	359	1.67	855,835	0.96
	金屬切削工具機製造業	38	3.79	1,784	8.32	8,555,859	9.59
	其他金屬加工用機械設備製造業	74	7.38	1,284	5.99	3,966,522	4.45
其他專用機械設備製造業	農用及林用機械設備製造業	9	0.90	92	0.43	238,033	0.27
	採礦及營造用機械設備製造業	8	0.80	103	0.48	311,932	0.35
	食品、飲料及菸草製作用機械設備製造業	9	0.90	92	0.43	272,017	0.30
	紡織、成衣及皮革生產用機械設備製造業	9	0.90	406	1.89	1,664,485	1.87
	木工機械設備製造業	16	1.60	144	0.67	330,567	0.37
	化工機械設備製造業	25	2.49	1,562	7.28	10,876,061	12.19
	橡膠及塑膠加工用機械設備製造業	7	0.70	41	0.19	239,532	0.27
	電子及半導體生產用機械設備製造業	26	2.59	769	3.59	3,444,276	3.86
未分類其他專用機械設備製造業	98	9.77	1,460	6.81	5,108,774	5.73	
通用機械設備製造業	原動機製造業	10	1.00	82	0.38	263,506	0.30
	流體傳動設備製造業	12	1.20	234	1.09	629,901	0.71
	泵、壓縮機、活栓及活閥製造業	66	6.58	1,592	7.42	7,779,264	8.72
	機械傳動設備製造業	49	4.89	2,170	10.12	9,684,867	10.86
	輸送機械設備製造業	65	6.48	790	3.68	3,701,688	4.15
	事務機械設備製造業	2	0.20	55	0.26	*	*
	污染防治設備製造業	26	2.59	515	2.40	2,993,072	3.35
	動力手工具製造業	6	0.60	129	0.60	239,718	0.27
	其他通用機械設備製造業	430	42.87	7,782	36.29	27,981,814	31.37

註：*表示未滿3家之資料。

資料來源：經濟部統計處，工廠校正及營運調查(2017)。

在訪談中發現，國內機械產業的廠商大多生產客製化的產品，較容易因國內外同性質競爭者的數量，而影響公司的營運績效，再加上中美貿易



戰的波及，整體機械產業產值應出現微幅下降的趨勢。而為了因應市場環境的變化，受訪廠商會透過研發新的產品或創新的技術，來提升產品核心價值，而有的業者則會透過擴廠的方式增加產量，降低營運成本等方式，整體來說，在人力上除了會有既定的需求外，也會需要更多研發及資訊人員的加入。

(2) 企業人力運用現況

機械產業的人力規模差異很大，主要還是以中小型企業為主，且多數都有人力招募上的困難，主要是因為技藝相關人員逐漸老化，年輕人力的技術能力普遍不足，難以銜接，再加上，電機、機械、電子及資訊等跨領域人才養成不易，造成人力聘用上的困難。

而在人力預估方面，部分受訪廠商因為長期招募不足員額或退職者的補充，仍有近一成的人力需求。其主要需求的人力以專業人員、技藝性相關人員還有現場人員為主。

其中在專業人員方面，比較需要如機構、電控、配電、資訊、機電整合等人員，在工作條件的要求會偏向工作經驗、相關學經歷或是證照等。而在相關技藝人員方面，比較需要如焊接、識圖、繪圖人員等，在工作條件的要求則會偏向工作經驗或相關的證照，至於現場人員則較無工作條件的設定。

而在人員聘用的困難方面，主要是因為國內在跨領域技術的培育相當缺乏，學校的教育及培訓無法適時銜接產業所需的專業人才，因此，在招募時不論是人才的數量及素質都無法滿足產業的需求。在技藝性相關人員部分，則是因技職教育的沒落，造成技術人員缺乏，而年輕學子亦不願意從事相關的工作，進而造成技術人力的斷層。為了因應這樣的現象，受訪廠商也表示，企業逐漸降低對於求職者條件的要求，也會傾向透過內部培訓的方式，培養所需的人力，但因人員的流動率較高，因此造成企業人事成本的攀升。而現場工作人員的招募則比較容易受到工作地點及工作環境的限制。除此之外，也有受訪廠商反映，產業人才的磁吸效應，會促使人



力流向高科技產業或服務業，而這也是影響傳統製造業無法招聘到適合人力的關鍵。

(3) 企業聘用中高齡以上人力之現況及意願

因為機械產業是具備技術性的傳統產業，人力高齡化及年輕人投入意願低是目前的產業現狀，企業人力老化的現象相對明顯。也因此，中高齡員工幾乎會變成企業的核心人物，再加上中高齡員工在這個產業中具有長時間的經驗及技術累積，通常會被企業視為經驗傳承的重要一部分，所以企業會更為重視現有的中高齡員工。但若進一步探究，企業是否有因應中高齡員工工作障礙給予適當的措施，訪談結果發現，部分廠商會協助進行職務的調動、提供人力協同工作、青銀共事或是申請中高齡職務再設計的措施，且相較其他產業來看，有較積極協助改善中高齡者工作障礙，及延緩提早退出職場。

也正因技術人力斷層的影響，受訪廠商對於退休後再就業員工的回聘意願較高，而其主要的工作大多是延續退休前的工作內容，或是轉為以指導、傳承為主的工作性質。而受訪企業建議政府若要鼓勵企業回聘退休員工，應該提供企業相關補助或僱用獎助津貼，以提升廠商的聘用意願。

至於新進中高齡者的聘用，受訪廠商認為大多仍偏向專業性、技術性或管理性質工作者有較高的聘用意願，其原因包含如工作態度佳、有足夠的經驗及人脈以及減少培訓的時間等，至於勞動性或基層的工作人員，仍偏向進用年輕人力，主要是擔心中高齡者的身體狀況無法負荷工作上體能的要求，容易造成職災的風險。也因此，建議相關單位若要提高中高齡者的就業機會，應進一步瞭解不同產業間的作業流程及對工作條件的需求，開發適合中高齡者的職缺，藉此提高中高齡者的就業空間。

(4) 企業對目前中高齡勞工相關就業服務措施之建議

- 加強就業中心推介人員的篩選，避免推介不適任人員

受訪廠商大多有和就業中心合作的機會，但過程中接觸到就業中心所推介的人員，往往會遇到不適用者或是無就業意願者，最後不僅公



司浪費招募成本，也會造成不少麻煩，因此，建議相關單位可以強化就業中心人員推介的功能，先行篩選技能不符或無就業意願者，以利企業與就業中心的合作模式。

- 依企業不同需求推廣適合各企業使用之中高齡就業服務措施，以提升企業僱用中高齡者之意願，並讓資源可以有效被運用

從訪談的結果發現，不同的企業因為人力結構及運用的差異，對於中高齡就業服務措施的需求會有很大的不同，其中如中高齡職務再設計部分，受訪企業會期待透過該措施幫助瞭解中高齡員工目前的工作環境及工作障礙，協助檢視哪些部分是可以改善中高齡員工的工作效率；而對於南區銀髮人才資源中心，則希望能協助企業找到具有經驗、技術的中高齡人才；另外也有企業會因為聘用較多新進的中高齡員工多，而考慮申請僱用獎助津貼，因此，建議相關單位日後可以強化和廠商間的溝通及瞭解需求，並依企業不同需求推廣適合的中高齡就業服務措施，以提升企業僱用中高齡者之意願，並讓資源可以有效被運用。

- 鼓勵中高齡員工持續進行在職或職前的訓練，加強職場工作技能，減少中高齡缺乏工作技能，而無法順利就業的困境

從訪談中發現，中高齡勞工要能在職場中順利就業，是否具備專業技能是關鍵。因此，針對在職勞工方面，政府應該鼓勵企業加強在職勞工的進修、持續提升技能。而針對失業的中高齡勞工，則是透過職業訓練的方式，養成其技術能力，並建議可以與技職體系的學校合作，培育產業中最欠缺的技術人力，才能有助於解決中高齡就業問題。

3.造船及遊艇製造產業

(1)產業發展趨勢及企業因應方向

有關造船及遊艇製造，若根據行政院主計總處中華民國標準行業分類C大類-製造業之中類架構，係歸類為其他運輸工具及其零件製造業，其中包括船舶及浮動設施製造業，泛指從事船舶與海上浮動設施建造製造之行業，如客船、貨輪、漁船、帆船、水上摩托車、浮塢、浮碼頭、浮筒、橡



皮艇等相關製造。

由高雄市政府經濟發展局(2019)於高雄招商網所發布的資訊可知，高雄船舶產業廠商總計117家，占全臺4成以上。高雄有全臺唯一大型造船廠「台灣國際造船公司」，主要業務為建造貨櫃船、散裝貨輪、油輪、軍警艦艇及陸基工程，擁有世界第4大的百萬噸級船塢、貨櫃輪訂單排名全球第7位、亞洲排第4位。

臺灣遊艇製造業於2017年統計，80呎以上巨型遊艇接單長度排名世界第5(船身總長度6,194呎，共63艘)，為亞洲第一大遊艇生產地，全臺33家遊艇製造廠中有17家設廠高雄，約占全臺遊艇製造總產值80%。臺灣遊艇製造之品質優良、傑出工藝技術與完整原物料供應鏈的優勢，更直接與義大利、荷蘭、美國、英國及德國等國際知名廠商競爭。

遊艇製造產業群聚於高雄地區，主要在於高雄氣候條件良好、具備小港機場及高雄港優勢，以及周邊臨海、小港臨海工業區、大發工業區等鋼鐵、金屬加工業之產業園區輔助；再者，以臺灣所製造的遊艇約90%由高雄港裝船輸往國外的運輸優勢來看，高雄擁有絕佳的遊艇建造和輸出有利條件，而遊艇產業的關聯效益大，不僅可帶動傳統船舶產業轉型，改善原有作業環境，其生產製造帶動新型材料、塗料、電子儀器、儀表、動力、推進系統等關聯產業的發展，可創造大量的就業機會，促進地方繁榮發展。

從廠商的訪談結果發現，造船產業的發展伴隨國際景氣衰退、航運市場低迷，造船收入相對緊縮，以中大型船廠來看，船價只有過去的5到6成，可是人工、材料成本都在漲，全世界的造船廠面臨虧本或倒閉的狀況。

以中國大陸、韓國及日本等幾個主要的造船產業國家來看，在中國大陸方面，因造船產業快速崛起，過多的船舶量產導致市場崩盤，所以現在以國家資源資助造船(軍艦)因應。在韓國方面，三大造船廠現代、大宇、三星的營運同樣面對虧損，產業發展策略則轉往海洋工程發展(如鑽油平台)，但因為面臨油價大跌，以致於相關業務營運也不順暢。至於日本造船產業同樣也是景氣不佳，諸如最大的三菱重工造船廠則因造船營運虧損，遂將



造船部門切割出去，而川崎將重心移到中國大陸，常石則將重心放在菲律賓及部分中國大陸市場，諸多日本造船廠也都多面臨虧損，但其中的今治造船廠則由中型船廠逐漸擴充為大型船廠，反而為現在日本較強勁的造船廠。

整體來看，造船產業景氣低迷，即便國內造船企業接手市場上搶手船型，但成本都高於售價，所以認列虧損是企業必須面臨的事實，為了強化企業的營運，朝向多角化經營是必然的趨勢，其中包含造艦(國艦國造)及海工(離岸風電)，並同時透過開創新船型，持續提升競爭力，才有辦法與中國大陸、日本及韓國等國外造船企業抗衡。而在人力的需求方面，則必須強化培育如國防船艦領域的專業工程人才及離岸風電船舶設計人才等。

(2)企業人力運用現況

本次受訪廠商多數都有人力招募上的困難，其原因包含如從事造船業的工作需要有一定程度的體力，且必須在船身上下攀爬，若沒有相似的經驗，勞工會容易對高空作業出現排斥。再者是國內大專院校之造船系為配合市場走向，都改以多元領域發展，如台大的工程科學及海洋工程、成大的系統及船舶機電工程、海大的系統及造船工程，致使國內已無純粹的造船系，專業造船人才的培育寥寥可數，也影響畢業生進入造船市場的可能性。而在另一方面，相關技術類人才如除鏽、焊接、電銲、電工、塗料及冷作等也同樣有新進人員無法順利銜接，產業技術發生斷層的情況。

為能解決專業及技術造船人才的不足，多數企業會利用與大專院校及技職學校的產學合作方式來培育相關人才，並藉由設立獎學金吸引年輕人投入造船產業。或是降低對於學經歷的要求，以透過企業內部的培訓，強化人員的專業能力。

而從訪談中也發現，受訪廠商認為目前最缺乏的仍以現場基礎技術人員為主，且在招募條件上並沒有任何特殊條件的限制，但因為工作條件較為嚴苛，既須勞力又辛苦，也使得國內勞工投入意願偏低。



(3) 企業聘用中高齡以上人力之現況及意願

因為造船產業屬於3K產業，且人力高齡化及年輕人投入意願低是廠商面臨的主要問題。從訪談中發現，造船產業廠商中約有4至5成的員工是屬於中高齡者，其中技術人員的老化情況比其他專業人員更甚，但由於新進人員補充不易，即使中高齡者的工作效率變差、產能降低，致使人力成本增加，廠商仍不得不以中高齡者來因應人力的缺口。

也正因為目前有造艦的人力需求，有經驗、資深或專業性的人才不易找尋，廠商對於退休後再就業員工的回聘意願較高，而其主要的工作大多是延續退休前的工作內容，或是轉為以指導、傳承為主的工作性質，但因為回聘員工的健康問題、體力、意願及工作效率等問題，即便退休後再回聘，勞工能繼續留在職場的時間也不會太長。而受訪廠商也建議政府若要鼓勵企業回聘退休員工，應該提供薪資補貼等措施，以提升廠商的聘用意願，或是針對有公務員身分退休者，調整退休金領取之限制，以鼓勵退休後有再就業的意願。

至於新進中高齡者的聘用，受訪廠商認為只要有相關經驗，能適應產業的工作環境，都願意接受45-50歲左右的中高齡者，但若勞工的年齡過高，則較擔心其身體狀況無法負荷工作上體能的要求，容易造成職災的風險，因此，也影響其聘用意願。

(4) 企業對目前中高齡勞工相關就業服務措施之建議

- 依據中高齡再就業者過去的工作經歷，規劃適合其投入工作的職場環境或產業

受訪廠商認為若從企業的觀點來看，員工退休後即便有留在職場服務的意願，大多還是會面臨到續留職場的時間限制，因此，若要鼓勵退休者再就業，則必須從先前在職場累積的智慧及經驗出發，協助從事相關產業的諮詢工作，因此建議政府應該規劃針對適合中高齡的職場環境去推動中高齡就業。



- 建立中高齡求職者工作經歷調查機制，提供就業服務機構推介之憑據

推動中高齡就業的時候，除了協助調整中高齡者的求職心態外，還必須清楚了解中高齡者先前的工作經歷，以便於就業服務機構在進行推介時，可以掌握企業的需求及求職者先前的工作經驗，藉此強化中高齡者就業媒合的效果。

- 加強中高齡人才資料庫的功能，提供符合企業需求的專業性人才

受訪廠商認為企業目前急需要有相關經驗或技術的人員，若未來中高齡人才資料庫所扮演的角色，是協助建立中高齡專業人員或技術人員的資料庫，協助企業找到缺乏的人才，企業的使用意願才會提升。

二、屏東縣

(一) 整體產業現況

屏東縣境內天然景觀資源豐富，促使商業、住宿及餐飲業等觀光產業發展，另縣內有屏東、內埔及屏南三大工業區，以及農業生技園區與屏東加工出口區，帶動工業發展。

根據2016年工業及服務業普查顯示，屏東縣工業及服務業場所單位數於2016年底計有4萬799家，其中工業部門有5,595家，而服務業部門有3萬5,204家；在從業員工人數方面，計有16萬852人，包括工業部門的5萬246人及服務業部門的11萬606人。再以屏東縣的產業生產總額來看，其全年生產總額為3,613億元，其中以工業部門貢獻2,064億元最高，約占屏東縣全體生產總額之57.10%，而服務業部門則貢獻1,550億元，約占全體之42.90%。



表 5-2-4 屏東縣 2016 年工業及服務業場所單位經營概況

	年底場所單位數		年底從業員工人數		全年生產總額	
	(家)	5年增減 (%)	(人)	5年增減 (%)	(百萬元)	5年增減 (%)
總計	40,799	12.20	160,852	13.16	361,326	14.03
工業部門	5,595	13.93	50,246	8.73	206,335	10.94
製造業	2,212	8.27	34,645	11.37	151,991	10.08
營建工程業	3,120	20.28	13,243	2.95	27,514	13.11
服務業部門	35,204	11.93	110,606	15.30	154,991	18.42
批發及零售業	17,400	6.17	45,258	6.54	45,738	9.78
住宿及餐飲業	7,329	33.18	20,727	50.14	24,103	41.94
其他服務業	4,520	13.23	7,369	20.94	8,960	26.51

資料來源：行政院主計總處，工業及服務業普查(2016)。

(二)地方產業政策

屏東人文薈萃、物產豐饒是臺灣主要的農林漁牧產生產區。近年來大力推動觀光產業，躍昇為國際重要的觀光重鎮，其主要產業方向係為重視保育與開發並存，發展海洋綠色觀光；推展農業產業創新加值與生技研究；建構低碳複合使用示範場域。根據屏東縣工商發展策進會(2019)於屏東招商投資服務網的資料顯示，屏東縣對於目前產業發展所訂定之策略，主要為：

1.整合南臺灣跨域資源

因為區域整合是未來產業發展的趨勢，透過區域間資源的合作與共享，進而帶動產業的升級發展。屏東縣位於國境之南，在既有的優勢下，透過與嘉義縣、臺南市、高雄市等南部縣市區域間資源整合及運用，共同帶動整體產業的發展與升級，建立新興產業聚落，拓展產業發展的深度與廣度，進而強化在地產業鏈。

2.區域產業攜手發展

由於屏東縣地域廣闊、深具特色，在如此得天獨厚的環境下，使得各級產業彼此相攜、共同茁壯；再伴隨當前臺灣產業多元發展，發掘現有區域間的優勢與挑戰，促進城鄉共榮發展，打造屏東完善健全的投資場域，使企業投資屏東，擁有更多無限發展的可能。



所以有關屏東縣主要產業發展之政策如下：

1. 樂活農業

秉持「安全農業」、「幸福農民」、「美麗農村」等發展願景，持續推動在地型的精緻農業，輔導農民朝有機及無毒農業發展，提升優質農特產品的附加價值。

2. 永續漁業

透過空間、資源、制度的多元整合，以維護海洋環境與資源永續的原則，保護沿海漁場，追求永續漁業的發展。

3. 友善觀光

因應國際觀光客日益眾多，結合縣內自然生態、人文生態、多元文化及豐富物產等遊憩資源，打造輕鬆易遊、優質安心的旅遊體驗，進而形塑屏東友善熱情的觀光意象。

4. 文創阿猴

屏東擁有多元的閩客、原鄉文化，藉由整合文化資源，打造屏東文創亮點，進而培育、挖掘新世代的創意人才，使屏東在地文化持續成長、深根茁壯，並透過創新創意開發出新的產業亮點，璀璨屏東的文創之火，並透過屏東演藝廳與屏東菸廠相繼營運，創造文化可觸性與參與性及提升在地文創產業的多元性與能見度，除了豐富庶民生活，也創造屏東文化的深度與廣度。

5. 綠色產業

憑藉過去推動「養水種電」經驗，結合工農共生的新經濟形態，鏈結六塊厝產業園區及加工出口已逐漸成形的綠色產業群聚，全力發展綠色產業，提供縣民富裕健康之生活條件，並促進產業生態化，以成為國家永續發展之基石，使屏東成為臺灣綠色產業最具發展潛力的城市，進而創造綠色幸福新經濟。



(三)在地產業發展

屏東縣除了為國內農業大縣外，其縣內本身係以食品製造、金屬製品為工廠家數最多的製造業行業類別(經濟部統計處，2019)；而近年來屏東縣政府積極推動之地方產業政策，係將農業生技、觀光、綠色能源、文化創意等產業列為主要發展目標。

本計畫將以屏東縣在地產業中之金屬製品、農業生技及觀光等作為本次屏東縣欲探討之產業，下列將針對上述產業發展現況進行簡要說明：

1.金屬製品產業

(1)產業發展趨勢及企業因應方向

金屬製品製造業係指舉凡從事金屬鍛造、粉末冶金、手工具、結構及建築組件、容器、表面處理、熱處理及其他金屬製品製造之行業均屬之。因此，金屬製品產業主要是指利用二次加工製程(鑄造、鍛造、沖壓、接合、熱處理/表面處理、粉末冶金等)生產零組件，以提供運輸工具製造業、機械設備製造業、電子零組件業、電腦光學製品業、石化業、造船業、建築業等下游應用產業組裝使用，其產業關聯性大，甚至可進而帶動關聯產業精進發展(葉哲政，2016)。

金屬製品產業若依據行政院主計總處中華民國行業標準分類C大類-製造業之中類架構，金屬製品相關行業係屬於金屬製品製造業，其中包括金屬刀具、手工具及模具製造業、金屬結構及建築組件製造業、金屬容器製造業、金屬加工處理業及其他金屬製品製造業等。關於屏東縣金屬製品產業之發展現況，根據2017年工廠校正及營運調查調查，營運中工廠家數有207家，約占屏東縣整體製造業的15.14%，年底從業員工人數為6,035人(14.86%)，並創造280億7,373萬的全年營收，約占屏東縣整體製造業全年營收的13.34%。

從行業小類架構來看，金屬刀具、手工具及模具製造業的工廠家數為38家，約占屏東縣金屬製品製造業的18.35%，從業員工人數為1,128人(18.70%)，其全年營收達21億8,170萬元，約占整體的7.77%；而金屬結構及



建築組件製造業的工廠家數有56家，約占金屬製品製造業的27.06%，從業員工人數則有1,485人(24.60%)，並且創造63億7,304萬元的全年營收，約占屏東縣整體金屬製品製造業的22.70%；在金屬容器製造業部分，其工廠家數僅12家(5.80%)，從業員工人數亦是金屬製品製造業中最少的行業，總計有224人(3.71%)，至於全年營收約為15億7,320萬元(5.61%)，也是屏東縣金屬製品製造業中產值最少的行業。

在金屬加工處理業方面，其工廠家數有51家，約占金屬製品製造業的24.63%，而從業員工人數有1,399人，約占屏東縣整體金屬製品製造業的23.19%，且其產值為屏東縣金屬製品製造業中最高的行業，帶來全年營收達114億2,192萬元(未包含粉末冶金業)，約占金屬製品製造業的40.68%，顯示4成以上的金屬製品製造業產值均來自於金屬加工處理業；至於其他金屬製品製造業的工廠家數為50家(24.15%)，而從業員工人數總共有1,799人，屬於員工人數較多的行業，約占金屬製品製造業的29.81%，並且創造65億2,388萬元的全年營收，約占整體的23.25%。

表 5-2-5 屏東縣 2017 年金屬製品製造業工廠校正及營運調查

行業別	營運中工廠家數 (家；%)	年底從業員工人 數(人；%)	全年營業收入 (千元；%)
金屬製品製造業	207 100.00	6,035 100.00	28,073,732 100.00
金屬刀具、手工 具及模具製造業	金屬刀具及手工具製造業 27 13.04 金屬模具製造業 11 5.31	940 15.58 188 3.12	1,878,161 6.69 303,537 1.08
金屬結構及建築 組件製造業	金屬結構製造業 34 16.43 金屬建築組件製造業 22 10.63	976 16.17 509 8.43	5,114,375 18.22 1,258,663 4.48
金屬容器製造業	鍋爐、金屬貯槽及壓力容 器製造業 7 3.38 其他金屬容器製造業 5 2.42	59 0.98 165 2.73	102,687 0.37 1,470,509 5.24
金屬加工處理業	金屬鍛造業 4 1.93 粉末冶金業 1 0.48 金屬熱處理業 3 1.45 金屬表面處理業 7 3.38 其他金屬加工處理業 36 17.39	41 0.68 29 0.48 47 0.78 313 5.19 969 16.06	77959 0.28 * * 119,224 0.42 3,597,335 12.81 7,627,404 27.17
其他金屬製品製 造業	螺絲、螺帽及鉚釘製造業 16 7.73 金屬彈簧及線製品製造業 4 1.93 未分類其他金屬製品製造 業 30 14.49	1,219 20.20 35 0.58 545 9.03	4,319,331 15.39 49,301 0.18 2,155,246 7.68

註：*表示未滿3家之資料。

資料來源：經濟部統計處，工廠校正及營運調查(2017)。



從廠商的訪談結果發現，屏東縣金屬製品產業均面臨業績衰退的情況，進一步探究原因，包括國內市場萎縮、同業競價及國外相同規格產品的競爭問題。而企業在面對業績衰退也會採取不同的因應措施，例如開發新產品、公司整併、增加設備，減少人力成本及開發新客源等。整體來看，受訪廠商對於產業發展抱持較保守的態度，且面對不同的因應策略在人事及組織上也會有對應的調整及變動。

(2) 企業人力運用現況

金屬製品產業主要還是以中小型企業為主，在人力招募上的困難，主要是因為薪資較低、工作環境悶熱、有粉塵及需要輪班等，致使勞工就業意願降低。

在人力預估方面，主要還是在退職者的補充，並無迫切的人力擴編需求。若進一步詢問受訪廠商所需要的人力則以現場人員及技藝性相關人員為主。其中在現場人員方面，較重視求職者的體能、是否具有良好的職場態度跟工作態度，以及就業的穩定度。對多數受訪廠商而言，求職者能夠適應環境、願意學習，雇主就會願意給求職者工作的機會。而在相關技藝人員方面，比較需要如車床、銑床及機台操作人員等，在工作條件的要求則會偏向工作經驗或是相關科系畢業，且因技職教育的沒落，造成基層技術人員缺乏，進而造成技術人力的斷層。此外，在訪談中也發現，或許是因為金屬製品產業偏向中小型規模，受訪廠商對於人力招募上所遇到的困難，並無較積極的因應措施，只能透過延長招募時間，來找尋適合的人才。

(3) 企業聘用中高齡以上人力之現況及意願

從訪談中發現，受訪廠商中若現有的人員有較高比例的中高齡者，會相對較重視中高齡員工的需求，並會因應中高齡員工的工作障礙給予如調整工作崗位、調整工作內容或是給予輔具等，以提升員工對於公司的向心力或認同感，以及留任的意願。但對於退休後再就業員工的回聘意願則相對會有較多考量，尤其像是第一線工作人員，因其工作內容較偏向勞力性質，對屆退員工來說，工作效率可能受到影響，且體力及記憶力的衰退，



也會在工作中增加發生危險的機率。而受訪廠商也建議政府若要鼓勵企業回聘退休員工，應該提供企業租稅減免的優惠，以提升廠商的聘用意願。

至於新進中高齡者的聘用，受訪廠商的意願相對不高，主要是因為中高齡者會有較多的體能限制、對於工作環境的適應度較低，以及對工作條件跟工作環境有比較高的要求等，即使雇主給予任職的機會，能留下的中高齡者比例也偏低。受訪廠商也提及中高齡者要從事製造業的可能性不高，除非是行政職、專業職及技術職的人員，比較有可能聘用45歲以上者，因此建議相關單位若要提高中高齡者的就業機會，應瞭解哪些產業的作業流程及需求較適合中高齡者就業，協助開發適合的職缺，才能提高中高齡者的就業空間。

(4)企業對目前中高齡勞工相關就業服務措施之建議

- 簡化申請相關就業服務措施的行政流程，減少企業申請的不便利

受訪廠商認為目前政府提供的中高齡就業服務措施，申請過程必須經歷一大堆申請表格的填寫，認為行政流程過於繁瑣，因此建議能簡化相關就業服務措施的行政作業流程，提升企業的申請意願。

- 以企業租稅減免優惠取代津貼補助，提高企業僱用中高齡的意願

受訪廠商認為政府若要鼓勵企業僱用退休後再就業員工，不宜採取僱用獎助津貼，因為一旦經由僱用獎助措施所聘用的員工知道補助事宜，很可能會造成心理的不滿，反而會影響工作態度，也會對公司的員工管理造成困擾，因此，建議政府提供企業租稅減免優惠的方式，來提高企業僱用中高齡的意願。

- 提高中高齡職務再設計的補助金額，藉此吸引企業使用相關方案

受訪廠商認為中高齡職務再設計有考量中高齡員工的工作狀況，並透過提供設備機具或輔具來減少中高齡員工的工作障礙，藉此讓員工感受到公司對他們的重視度，提升雇主與員工之間的關係，但也建議政府相關單位可以就現行的模式，增加補助金額，以提升雇主申請的意願。



- 分類或篩選中高齡求職者，並評估推介人員對於求才企業的適合度，使中高齡求職者可以順利被推介至合適的企業中工作

受訪廠商認為就業中心推介的中高齡者通常缺乏就業動機，穩定度又明顯不足，不但增加廠商的人事成本，也連帶影響對就業中心推介人才的評價。故建議就業中心在推介求職者時，應該先經過事前的分類或篩選，評估中高齡求職者與求才企業間的適合度，降低向企業推薦不適合的人選，或是能更多元的分析產業的特性，評估中高齡者本身條件適合往哪些產業發展，再提供相關的協助與補助。

- 提供人才培訓課程，鼓勵在職中高齡持續提升專業與技能，以因應未來產業變化的需求

受訪廠商表示未來若真的難以招募到足夠人力時，會考慮透過自動化或機械手臂進行生產，減少人力的缺口，但在朝向自動化生產的同時，也會增加專業性或技術性操作人員的需求。故建議政府相關單位可以增加相關的在職訓練課程，鼓勵在職中高齡者持續提升專業與技能，以因應未來產業變化的需求。

2. 農業生物科技業

(1) 產業發展趨勢及企業因應方向

有關農業生物科技的定義及相關產業範疇界定，依我國政府部門而有不同的定義。若以我國農業的主管機關—行政院農業委員會(簡稱農委會)的認定，係於2002年就產業特性及最終產品將農業生技分為植物種苗生技、水產養殖生技、畜禽生技、動物用疫苗、食品生技、生物性肥料及生物性農藥等七個子領域；而後於2006年新增診斷檢測一類。由農委會之定義顯示，其涵蓋的產業範疇相當廣泛，主要為注重與農、林、漁、牧及食品相結合的生物技術(萬鍾汶，2007)。

屏東縣擁有我國首座農業生技類型科技園區，係由行政院於2003年核定成立屏東農業生物科技園區(簡稱農科園區)，農科園區坐落於屏東縣長治鄉，是世界唯一的農業專業科學園區，其成立目的為發展農業科技，引



進農業科技人才，形成農業科技產業群聚，藉以促進農業產業之轉型升級，以確保農業永續經營。農科園區截至目前，已引進101家農業生技企業進駐，並形成天然物加工、水產養殖與加工、禽畜生技與加工、生物性農業資材、節能環控農業設施、生技檢測與代工服務等六大產業聚落，加上與園區外的上下游合作廠商串聯形成龐大產業供應鏈，發揮強大的群聚綜效。

有鑑於農業生技屬於跨領域產業，根據目前設立於農科園區之農業生技企業之工廠資料，再進一步依據行政院主計總處中華民國行業標準分類C大類-製造業之中類架構進行歸納，若以農科園區來說，發現在屏東縣的農業生技產業包含食品及飼料製造業、飲料及菸草製造業、化學原材料、肥料、氮化合物、塑橡膠原料及人纖製造業、其他化學製品製造業、藥品及醫用化學製品製造業，以及其他製造業等(經濟部統計處，2019)。

若從經濟部統計處(2017)的屏東農科園區的工廠校正及營運調查來看，目前營運中工廠家數有59家，其年底從業員工人數為1,911人，並創造56億7,275萬元的全年營收，其中又以食品及飼料製造業擁有26家工廠較多，約占園區整體的44.07%；在從業員工人數方面，則以食品及飼料製造業(551人)及飲料及菸草製造業(489人)居多，分別約占園區整體的28.83%及25.59%；而農科園區的全年營收也主要來自於食品及飼料製造業(18億4,470萬元)和飲料及菸草製造業(18億4,320萬元)，各約占園區整體產值的32.52%及32.49%。整體來說，在屏東農科園區中，食品及飼料製造業和飲料及菸草製造業相對其他行業，屬於發展較為蓬勃的行業類別，可以為屏東縣的農業生技產業帶來較高的人力需求及經濟發展。



表 5-2-6 屏東縣 2017 年屏東農業生物科技園區工廠校正及營運調查

行業別	營運中工廠家數 (家；%)		年底從業員工人 數(人；%)		全年營業收入 (千元；%)	
	製造業	59	100.00	1,911	100.00	5,672,753
食品及飼品製造業	26	44.07	551	28.83	1,844,698	32.52
飲料及菸草製造業	4	6.78	489	25.59	1,843,195	32.49
化學原材料、肥料、氮化合物、塑橡膠 原料及人造纖維製造業	12	20.34	221	11.56	547,850	9.66
其他化學製品製造業	9	15.25	271	14.18	888,413	15.66
藥品及醫用化學製品製造業	5	8.47	346	18.11	533,215	9.40
其他製造業	3	5.08	33	1.73	15,382	0.27

註：屏東農科園區營運中工廠家數、從業員工人數及全年營收僅以工廠校正資料呈現，未包含進駐園區之其他企業單位。

資料來源：經濟部統計處，工廠校正及營運調查(2017)。

從廠商的訪談結果發現，農業生技業的廠商大多會面臨國內市場飽和或需求太小的問題，再加上同業間的彼此競爭，會傾向採取開發外銷市場的經營策略，但因為農產品或藥品類的產品，在不同國家有各自的法規限制，所以對於農業生技業者想開拓外銷市場也會產生一定的阻礙。因此，多數的廠商會優先透過行銷的方式，拓展國內的通路市場，在逐步的將產品推展至國際市場，故在人力的應用上，會較需要外銷人員、國外業務人員，至於在生產方面，則有少數廠商開始導入工業4.0自動化生產流程，來減少未來可能產生的人力缺口。

(2) 企業人力運用現況

農業生技產業主要還是以中小型企業為主，部分有人力需求的廠商，大多是以退職者的補充，較少是因應業務增加而有額外的人力聘用需求。而從廠商的訪談中發現，比較有需求的人力以基層技術人員及國內外業務人員為主，其中在基層技術人員方面，會要求相關科系畢業、身體及體能狀況良好、有基礎的技術能力、工作態度積極、配合度高，可以團隊合作等，而國內外業務人員除了要瞭解農業生技專業、具備語文能力外，還必須熟悉開發市場相關資訊。

在人員聘用的困難部分，基層技術人員面臨到的是求職人數不多，人員流動率高，且缺乏學習的意願，造成企業必須投入更多人力招募成本；



而在國內外業務人員方面，要找尋瞭解農業生技專業，且熟悉各國農業、藥物相關法規的人員實屬不易，大多只能仰賴企業自行培訓，故部分受訪廠商會透過人力銀行主動篩選符合條件之求職者，或跟學校配合推薦有相關背景且語言能力不錯的學生，然後再慢慢培養業務能力，但因培訓時間長，且人員穩定度不足的情況下，也造成企業的培訓成本增加。

除此之外，受訪廠商也提及對於社會新鮮人的看法，認為其在工作態度及穩定性都相對較差，影響公司聘用社會新鮮人的意願，故在聘用上會比較傾向僱用至少有1年相關工作經驗的人員。至於其他人力招募的問題還包含薪資、福利條件及工作地點等，都會影響廠商在人力招募的難易度。

(3)企業聘用中高齡以上人力之現況及意願

從訪談中發現，多數農業生技廠商的中高齡員工比例相對較低，因此在目前的人員管理上，並不會特別針對45歲以上勞工給予特殊的措施，而少數受訪廠商也提到，曾因中高齡員工身體狀況給予調整職務，因而造成其他同事負面的觀感，反而影響人事管理，因此，也造成後續在評估人員職務的調動會特別小心。

受訪廠商對於退休後再就業員工的回聘意願，大致上可分為二類，一類是管理、專業、技術人員，公司會傾向提供顧問職，負責教育訓練或經驗傳承，並透過專案一年一聘的聘僱方式，而在基層人員方面，則會以退休前的工作內容為主。當然，其退休者本身的體能狀況是否足以因應原本工作內容，則是雇主的重要考量，但就整體的回聘意願來看，雇主在管理、專業、技術人員的回聘意願則高於基層人員。至於政府如何提高企業聘用退休後再就業的員工，受訪廠商則希望政府可以提供保障，畢竟退休員工勞退後適不適用勞基法？要是發生任何問題，勞保局是否會介入？所以這部分應該有明確的法規規範，以提供企業保障；其次則是降低公司的人事聘用成本，提供相對應的補助措施。

至於新進中高齡者的聘用，受訪廠商認為大多仍偏向對於專業性、技術性或管理性質工作者有較高的聘用意願，其原因包含如穩定性高以及有



足夠的經驗及人脈等，因此公司所重視的是經驗而非年齡，至於勞動性或基層的工作人員，仍偏向進用年輕人力，主要是擔心中高齡者的身體狀況無法負荷工作上體能的要求。不過也有部分受訪廠商表示，若是中高齡者的體能狀況佳，可以通過公司在體能方面的測試，也願意提供中高齡者就業的機會。

(4) 企業對目前中高齡勞工相關就業服務措施之建議

- 加強宣導各項就業促進補助措施，以吸引企業僱用中高齡

受訪廠商認為政府提供僱用獎助津貼、中高齡職務再設計、職場學習及再適應計畫這類的補助措施，對企業來說是不錯的政策，因為有提供補助，可以減少企業的成本支出，是能夠吸引企業願意進用中高齡的措施。因此，建議政府應該加強宣導目前提供企業申請的各項就業促進補助措施，以吸引企業申請，藉此獲得實質補助，日後亦可研擬相關補助計畫，由企業自行提案向相關單位申請補助僱用中高齡勞工的措施。

- 健全中高齡人才資料庫中有關中高齡求職者過去工作經歷與所具備專業之資訊，以提高企業對中高齡求職者能力的信心，藉此強化僱用意願

受訪廠商認為南區銀髮人才資源中心主要提供的是55歲以上人員相關就業媒合，但這年齡層的人力在高勞動力的產業並不適合，因此認為南區銀髮人才資源中心可以提供企業的助益相對較低。若是日後南區銀髮人才資源中心可以朝向專業性、技術性或管理性等中高齡人才的供給，才能發揮成效，故建議銀髮人才資源中心可以協助建立中高齡求職者完整的工作歷程、證照或相關專業經驗等資訊，讓企業可以從中獲取適合的人才，並符合企業的用人需求，才能有助於提高企業僱用中高齡者的意願。

- 強化就業中心登記求職人員素質，並依廠商需求推介適合人力

受訪廠商認為去就業中心登記求職的人幾乎是非自願性離職者，大多抱持請領失業津貼的目的而來，就業意願不高，也因此，連帶影響



後續在職場的穩定度。再加上，就業中心推介的人才很難按照企業開立的條件進行推薦，造成企業招募人力的成本提高，故建議相關單位日後應強化就業中心登記求職的人員素質，並依廠商需求推介適合人力。

- 規劃中高齡員工在職訓練的完整機制，持續強化現有工作技能，並培養中高齡的跨領域工作能力

對於僱用中高齡勞工，企業認為必須回歸到求職者本身的能力，以及企業相對應的需求，因為企業還是會從最有利的角度去思考及評估，並不會因為政府提供補助或其他誘因，而做人事上的調整。因此為了避免中高齡者缺乏專業技能或因工作技能不足，而不受企業青睞，建議政府可以規劃適合中高齡職場學習的相關補助措施，鼓勵企業優先提供中高齡員工參訓的誘因，以強化中高齡員工的工作技能。另外，亦可鼓勵中高齡員工持續提升既有專業能力，透過現有專長的再精進及深入，學習與相關性較高的跨領域課程，藉以獲得企業進用的機會。

- 將區域性及地區產業特性納入規劃職業訓練課程的考量，並調查產業的用人需求，為企業訓練符合產業需求的人才

關於職業訓練課程，受訪廠商認為現有的職業訓練課程類型不夠多元化，也缺乏評估訓後投入職場的能力，因此建議政府所開設的課程，應該考慮區域性及區域的產業特性是否可以被回應到職場的需求，而課程規劃應該盡量以後續就業為目標，且在就業市場中也有相對應的職缺能夠呼應，這樣勞工參與職業訓練才比較有意義，對於企業的幫助性才會比較大。此外，政府也應該實際調查各產業目前所欠缺的人才及相關技能需求，才有助於職業訓練的規劃及安排，進而訓練符合產業需求之人才的目的。

- 加強向企業宣導僱用中高齡勞工的益處，改善企業對於中高齡勞工的觀念，以營造中高齡友善職場環境

受訪廠商業認為企業是否願意僱用中高齡者，最主要還是在於雇主的觀念，換言之，雇主對於中高齡就業的看法是否友善，就可能決定



人事單位願不願意給中高齡者就業機會，也會不會願意為中高齡者打造友善的職場環境。故建議相關單位應持續宣導僱用中高齡勞工的益處，改善企業對於中高齡勞工的觀念，以營造中高齡友善職場環境。

3.觀光產業

(1)產業發展趨勢及企業因應方向

觀光產業素有「無煙囪工業」之稱，其產業鏈包括運輸、住宿、餐飲、遊憩與旅遊服務等，其產值相當可觀(紀俊臣，2007)；而就國內的觀光產業發展來看，根據交通部觀光局(2001)編制的觀光政策白皮書顯示，其觀光產業係涵蓋旅行業、觀光旅館業、旅館業與觀光遊樂業等，所以由上述觀光產業的內涵可知，其產業屬於跨領域之產業。而在本計畫中，係以行政院主計總處中華民國行業標準分類I大類-住宿及餐飲業中的中類架構，也就是住宿業及餐飲業作為本次探討觀光產業之主要行業類別。

從2016年工業及服務業普查來看，在屏東縣的住宿及餐飲業發展方面，其年底場所單位數為7,329家，年底從業員工人數為20,727人，並為屏東縣創造241億268萬元的全年生產總額，其產值並不遜於前述金屬製品產業之全年營收，顯示屏東縣在住宿及餐飲業的發展仍具相當的競爭力。

若分別以住宿業及餐飲業觀之，在場所單位數部分，住宿業(1,170家)及餐飲業(6,159家)，各約占屏東縣整體住宿及餐飲業的15.96%及84.04%；而住宿業從業員工人數，計有5,254人，約占整體的25.35%，餐飲業從業員工人數更高達15,473人，約占整體住宿業及餐飲業的74.65%；再從全年生產總額來看，住宿業為屏東縣帶來66億8,193萬(27.72%)的產值，而餐飲業則具有174億2,074萬(72.28%)的經濟效益。整體而言，屏東縣的住宿及餐飲業發展，係以餐飲業的發展相對較住宿業來得蓬勃，不論在場所單位、從業員工人數或產值均占逾7成以上的比例。



表 5-2-7 屏東縣 2016 年住宿及餐飲業場所單位經營概況

行業別	年底場所單位數 (家；%)		年底從業員工人數 (人；%)		全年生產總額 (千元；%)	
住宿及餐飲業	7,329	100.00	20,727	100.00	24,102,675	100.00
住宿業	1,170	15.96	5,254	25.35	6,681,931	27.72
短期住宿業	1,144	15.61	5,152	24.86	6,626,630	27.49
其他住宿業	26	0.35	102	0.49	55,301	0.23
餐飲業	6,159	84.04	15,473	74.65	17,420,744	72.28
餐食業	4,927	67.23	12,366	59.66	13,820,604	57.34
外燴及團膳承包業	127	1.73	597	2.88	1,116,898	4.63
飲料業	1,105	15.08	2,510	12.11	2,483,242	10.30

註：因攤販非屬工業及服務業普查範圍，故「餐食業」僅查「餐館」，「飲料業」僅查「飲料店」。
資料來源：行政院主計總處，工業及服務業普查(2016)。

從廠商的訪談結果發現，屏東縣的住宿及餐飲業發展隨著陸客來台觀光數量銳減，整體產業發展開始出現下滑的現象，而為了因應觀光客變少，政府提供相關國內旅遊補助措施，藉以提高觀光產業的發展，但因補助只有助於短期提振效果，對於長期經營的效益不彰。因此，多數的業者對於未來的產業發展還是抱持較不樂觀的看法，故在相關因應措施方面，大多透過行銷策略，如價格優惠、差別訂價等方式來提升業績。人員方面也盡量以現有人力來維繫企業運作之所需。

(2) 企業人力運用現況

屏東縣住宿餐飲業的人力規模除了大型的觀光飯店外，員工人數大約在49人以下居多，且隨著外籍觀光人數的下降，多數的受訪廠商會以遇缺不補的方式來因應現有的營運，降低人事成本的支出。

而就訪談發現，住宿及餐飲業比較需要的人力是以房務人員、外場人員或是學徒等，在工作條件的要求除了體能外，並沒有任何特別限制，但因為工作性質偏向勞動性、人員抗壓性比較低或工作環境較差等因素，所以人員的流動率都偏高，廠商還是要視情況進行人力的補充。

受訪廠商表示年輕人力移往大城市就業，造成人員聘用的困擾，在考量成本及人力的需求，會透過和學校的合作，以在校學生來做Part-time或是兼職的工作。而在墾丁或其他觀光地區的人力聘用上，所面臨的問題更加



明顯，因為墾丁或其他觀光地區的在地勞動人口不多，很難完全滿足企業運作所需，再加上，招募外地人力的困難度高，人員的穩定度又明顯不足的情況下，以致於人力常常處於不穩定的狀態。所以部分企業會開始放寬對於求職者的年齡要求，以餐飲外場來說，會希望年齡層落在40歲內，而房務工作比較偏向後勤，若是在業界已經有相當經歷，公司可以接受40多甚至50初的人員；反之，若是無相關經驗者就必須評估求職者在體能的負荷程度。

(3) 企業聘用中高齡以上人力之現況及意願

從訪談中發現，屏東縣住宿及餐飲業員工人數中大約有2至3成的比例是屬於中高齡者，且對於中高齡者因體能下降而產生的工作障礙，比較會採取混齡的工作方式，也就是以年輕、體力相對較好的員工，去搭配年紀較大的員工，而這種作法主要是考量年輕人欠技術，而年長者缺體力，搭配一起可以做互補，同時還可以做經驗傳承。除了混齡模式的措施外，受訪廠商也會針對有一些特殊狀況的員工，提供一些個人的輔具或其他協助，但大多還是必須依賴員工主動提出，而公司在提供相對應的協助。

對於聘用退休後再就業的員工，多數的受訪廠商是抱持肯定的態度，只要退休員工認為自己的身體狀況可以持續負荷工作內容，公司評估沒問題的前提下，大多會回聘退休員工，主要考量的因素是這些員工對公司的工作流程都很熟悉，也能協助公司進行經驗傳承的工作，不需要再經過額外的培訓，也能降低企業的培训成本。倘若要鼓勵企業僱用退休後再就業的中高齡者，受訪廠商認為透過提供補助中高齡薪資或是租稅減免都是可行的作法；其次則是提供中高齡者的在職訓練，持續精進中高齡在職場的相關技能。此外，也有受訪廠商提到可以補貼企業在團體保險或其他保險的費用，避免中高齡員工在職場發生的危險，減少企業可能必須承擔的額外風險，也比較能夠提高企業留用退休員工的意願。

至於新進中高齡者的聘用，受訪廠商大多有較高的接受意願，如果中高齡勞工能展現良好的應對，提供客戶親切、舒適的服務，或是在工作上達到公司的要求，對於像是從事洗碗、清潔、房務、外場等工作，企業都



願意提供中高齡者就業機會。且受訪廠商也認為住宿及餐飲業相對其他產業來說，比較能夠提供彈性的工作方式或工作時間，提供中高齡者從事兼職工作的機會。但比較值得注意的是，住宿及餐飲業對於聘用中高齡者的意願雖然較其他產業高，但較可接受的年齡層還是在55歲以下，其考量因素不外乎是中高齡者的體能狀況。

(4)企業對目前中高齡勞工相關就業服務措施之建議

- 比照大專畢業生至企業職場實習方案之行政流程，簡化企業申請僱用獎助津貼的程序，以提高企業申請使用相關措施的意願

受訪廠商認為政府提供進用中高齡僱用獎助津貼，應該會提高企業的接受意願，但因為僱用獎助津貼的申請程序繁瑣，會增添企業申請的麻煩，建議若能比照之前補助大專畢業生至企業職場實習方案(22K方案)的行政流程，應該更能夠吸引企業申請相關措施。

- 加強篩選或過濾求職者素質，再向企業推介有就業意願的人員

受訪廠商表示之前和就業中心合作的經驗，推介人員的素質不佳，缺乏就業的意願，故建議就業中心在推介人才時，應該先行篩選或過濾有真正就業意願的人，再向企業做推介，才不會給企業造成困擾。

- 除了強化中高齡的工作技能外，亦應加強中高齡對於重新投入職場工作的態度與觀念

受訪廠商認為如果政府希望企業進用中高齡員工，政府應該加強中高齡者的訓練，且除了強化工作技能外，最重要的是，應該提升中高齡者對於工作職場的觀念，因為許多中高齡者無法再進入職場，是因為過去的工作態度或觀念根深蒂固，影響職場適應性，再者，中高齡者較容易以先前工作經驗來完成工作內容，較難接受公司新的規定及制度，因此容易發生職場銜接的問題，所以建議除了訓練工作技能外，可加強中高齡者的軟技能，也會比較有助於提升企業進用中高齡的意願。



三、澎湖縣

(一) 整體產業現況

澎湖縣位處離島，具有先天地理與港灣的優越條件，自古即為軍事要衝及重要的移民中繼站，是臺灣開發最早的地區，故有豐富歷史文化與古蹟。因坐擁特有自然景觀及人文風土，觀光旅遊產業為工商發展重心，其中以住宿、餐飲及運輸服務等產業較為成熟，亦帶動週邊產業發展。

根據2016年工業及服務業普查顯示，澎湖縣工業及服務業場所單位數於2016年底計有5,583家，其中工業部門有692家及服務業部門有4,891家；而從業員工人數為1萬6,626人，以部門別來看，工業部門有2,854人及服務業部門有1萬3,781人。若觀察澎湖縣的產業生產總額，其全年生產總額為274億元，其中以工業部門貢獻100億元，約占澎湖縣全體生產總額之36.50%，而服務業部門貢獻相對較高，其生產總額為174億元，約占全體之63.50%。

表 5-2-8 澎湖縣 2016 年工業及服務業場所單位經營概況

	年底場所單位數		年底從業員工人數		全年生產總額	
	(家)	5年增減 (%)	(人)	5年增減 (%)	(百萬元)	5年增減 (%)
總計	5,583	7.99	16,626	1.06	27,388	13.27
工業部門	692	13.82	2,845	-11.01	9,997	14.33
電力及然氣供應業	9	50.00	284	-3.40	5,229	12.11
營建工程業	461	34.40	1,837	-12.57	3,313	10.84
服務業部門	4,891	7.21	13,781	3.97	17,391	12.67
批發及零售業	2,199	-8.83	4,849	-4.57	4,202	-3.73
運輸及倉儲業	292	-7.89	1,343	-23.13	3,548	19.16
住宿及餐飲業	1,066	43.28	2,875	42.68	2,627	37.42
支援服務業	414	64.94	1,227	30.39	985	30.17

資料來源：行政院主計總處，工業及服務業普查(2016)。

(二) 地方產業政策

在澎湖縣第三期(100-103年)離島綜合建設實施方案中，係以「幸福島嶼、美滿家園」為發展願景，且涵蓋五大面向：國際休閒度假島、海洋文化生態島、藍海經濟智慧島、綠能生活低碳島及健康社會幸福島。其整體發展重點，以觀光、生態、產業與低碳生活為主，期能藉由重點發展帶動相關事業，提



升整體生活環境品質與服務。

而根據澎湖縣第四期(104-107年)離島綜合建設實施方案，澎湖縣之發展願景則定位為「生態島嶼新典範，海洋樂活新明珠」，透過發揮澎湖縣海洋資源優勢，以海洋作為發展槓桿，以全球在地化的思維與行動，經由經濟、社會、行政與文化的創新，藉以建立海洋生態、海洋經濟與海洋生活的新典範。有關產業發展之實施策略如下：

1.以生態帶動旅遊

由「消費性旅遊」轉型為「生態性旅遊」，以推動海洋保育為觀光訴求與特色，兼具海洋生態教育的價值。

2.訴求海洋生活體驗

傳統海洋生活的體驗，對於內陸或高緯度地區的觀光客具有高度的吸引力，透過推廣週期性的觀光旅遊體驗，吸引國內外旅客赴澎湖進行長駐(long stay)生態休閒度假。

3.發展郵輪服務基地

發展郵輪觀光，配合交通部推動「打造兩岸郵輪經濟圈」的政策，並結合大陸廈門、上海、海南等地區同步發展郵輪通航的新形勢，爭取相關基礎建設，打造郵輪服務專業基地，吸引國際郵輪停靠。

4.促進傳統漁農業轉型

澎湖縣擁有豐富的漁農產資源，應進行傳統漁農產業的轉型，使漁農產業的經營更多元，同時將漁農產業發展為澎湖的特色產業，如將傳統漁業發展為休閒娛樂漁業或將傳統漁業輔導轉型為海洋養殖產業。

5.發展海洋資源與產業

澎湖經濟發展亟需於觀光產業與萎縮中的傳統農漁業之外，尋求其他具世界行銷能量、創造高經濟價值、且能降低高失業率的產業，因此應發揮海洋資源的優勢，聚焦於海洋相關產業，例如海洋生技製藥、水產養殖加工、海洋能源探勘與採集、風力或潮差發電等。



6. 傳承行銷海洋文化

澎湖縣之古蹟的硬體保存及海洋歷史的記憶保存，為其文化特色與優勢條件，應積極發揮運用於文化行銷與觀光行銷，進而作為觀光與文創產業的資財。

(三) 在地產業發展

澎湖縣由於地緣關係，長期仰賴漁業為主，所以在養殖漁業的發展較為興盛，而根據經濟部統計處(2019)資料，食品加工/製造是澎湖縣全年營收最高的製造業行業類別，顯示該行業能為澎湖縣創造較高的生產總額；另外，澎湖縣第四期(104-107年)離島綜合建設實施方案指出，澎湖縣政府近年來的產業發展係以綠能低碳、休閒漁業、文化創意、觀光等產業為主力。

本計畫將以澎湖縣在地產業中之食品加工/製造及觀光作為本次澎湖縣欲探討之產業，以下將針對上述產業發展現況進行簡要說明：

1. 食品加工/製造產業

(1) 產業發展趨勢及企業因應方向

根據勞動部(2019)對於食品製造的行業特性描述，其內容指出食品製造大致包含屠宰或電宰、切割肉片；生產牛奶、乳酪及其他乳製品；保存水果、蔬菜及冷凍食物；製造麵粉、穀物、寵物食品及其他磨製品；製作麵包、蛋糕、點心、糖果、糕餅等；製作酥油、人造奶油及其他食用油；製作包裝食品，如調理包、咖啡包、洋芋片及花生醬等類型。

食品製造業是農人和其他農產品生產者與消費者之間的連結橋樑，其過程是將食品的原物料，如水果、蔬菜、穀物、肉類及乳製品等，轉換成消費者所食用的完成品，然後運送至經銷商或銷售據點，再透過食品商及批發商轉賣到家庭、餐廳、或其他的食品販售點。

食品加工/製造產業若依據行政院主計總處中華民國行業標準分類C大類-製造業之中類架構，食品加工/製造相關行業係屬於食品及飼品製造業，其中包括肉類加工及保藏業、水產加工及保藏業、蔬果加工及保藏業、動



植物油脂製造業、乳品製造業、碾穀、磨粉及澱粉製品製造業、動物飼品製造業及其他食品製造業等。有關澎湖縣食品及飼品製造業之發展現況，由2016年工廠校正及營運統計可知，營運中工廠家數有14家，約占澎湖縣整體製造業的16.09%，年底從業員工人數為233人(40.73%)，其全年營收約為4億3,206萬，約占澎湖縣整體製造業全年營收的38.29%，顯示澎湖縣製造業的產值有逾3成以上來自於食品及飼品製造業。

澎湖縣因地理位置，全縣四面環海，居民主要以漁業維生，所以在水產加工及保藏業方面也相對其他類別的製造業來得發達。根據經濟部統計處(2017)統計顯示，澎湖縣水產加工及保藏業的營運中工廠家數有5家，約占澎湖縣食品及飼品製造業的35.71%，其從業員工人數為152人，約占整體的65.24%，而該行業為澎湖縣帶來約2億6,510萬元的全年營收，約占食品及飼品製造業的61.36%。整體來說，逾6成以上的製造業從業人員，多從事水產加工及保藏業，並為澎湖縣食品及飼品製造業創造超過6成以上的產值。

至於其他食品製造業則是澎湖縣食品及飼品製造業中，另一個較具發展性的行業，其工廠家數有8家，約占食品及飼品製造業的57.14%，擁有70位(30.04%)從業人員，且能創造1億5,784萬元(36.54%)的全年營收。



表 5-2-9 澎湖縣 2017 年食品及飼品製造業工廠校正及營運調查

行業別	營運中工廠家數 (家；%)	年底從業員工人 數(人；%)	全年營業收入 (千元；%)
食品及飼品製造業	14 100.00	233 100.00	432,058 100.00
肉類加工及 保藏業	屠宰業 - 肉類其他加工及保藏業 -	- - -	- -
水產加工及保藏業	5 35.71	152 65.24	265,104 61.36
蔬果加工及保藏業	1 7.14	11 4.72	* *
動植物油脂製造業	-	-	-
乳品製造業	-	-	-
碾穀、磨粉 及澱粉製品 製造業	碾穀業 - 磨粉製品製造業 - 澱粉及其製品製造業 -	- - - -	- - -
動物飼品製造業	-	-	-
其他食品製 造業	烘焙炊蒸食品製造業 4 28.57 麵條及粉條類食品製造業 - 製糖業 - 巧克力及糖果製造業 - 製茶業 - 調味品製造業 - 膳食及菜餚製造業 - 未分類其他食品製造業 4 28.57	49 21.03 - - - - - - 21 9.01	120,654 27.93 - - - - - - 37,188 8.61

註：*表示未滿 3 家之資料；-表示無數字或無意義數。

資料來源：經濟部統計處，工廠校正及營運調查(2017)。

從廠商的訪談結果發現，澎湖食品製造產業的景氣發展是伴隨觀光旅遊而變動，因為觀光旅遊有淡旺季，所以在食品產品製造的銷售上會有很大的差異性，冬天的業績會顯得很差。而以澎湖縣目前的觀光產業相對較差的情況下，再加上網路電商平台販售同質性商品的競爭，多數食品製造業者對於未來景氣發展的看法較不樂觀，而為了提升業績，營運政策是朝向多元化發展，透過網路行銷、強化外銷市場及開發新產品來因應。

(2) 企業人力運用現況

澎湖食品製造產業的人力規模以中小型家族企業為主，人力大約在 49 人以下，且因景氣衰退，除少數致力於開創外銷市場的業者有人力需求外，大多以現有的人力或是兼職性的人力來因應企業運作之所需。



而在企業的人力運用方面，因澎湖就業市場的人口原本就有限，再加上民宿業者增加，大量分食其他產業的人力，以致於可用的人力越來越少，就算有招募到人力，也存在人員素質或流動率高的問題，以致於要補足人力會有困難。而在人力的運用上，管理職大多由家族成員擔任，因此，需要的人力大多屬包裝員或作業員，在工作條件上並無特殊要求，且因澎湖縣的勞動特性，這一類基層員工的來源，大多是二度就業、中年婦女或外配居多，或是跟學校的合作，採用實習生作為人力的來源，且在招募上優先採用親友、學校老師或同仁所推薦的人員，提高人員的穩定度。此外，有部分廠商也表示，食品製造業的在特定專業人員的聘用上必須符合法規範，如品管或食品技師必須為相關科系畢業，所以公司會傾向跟學校合作，透過實習或詢問老師尋找合適人員，公司會從學生在校期間開始培養人才，讓學生在畢業之後可以留在企業發展，但因大多非澎湖本地人，人員穩定性不足，也使得公司在專業人才上必須投入極高的培養成本，人力的缺口往往很難補足。

整體來說，澎湖食品製造業的人力缺口還是以基層人力為大宗，為能有效解決人力缺口的問題，也有部分廠商會慢慢透過機器設備替代人力，減少人為因素的不確定性。

(3) 企業聘用中高齡以上人力之現況及意願

就訪談結果發現，受訪廠商員工中45歲以上人員大概約占2至3成，廠商對於僱用中高齡者的意願蠻高，主要是因為工作內容簡單、體能耗損不大，再加上工作時間也穩定，不需要輪班，工作內容較適合中高齡者從事，且中高齡者的工作穩定性高，可以減少廠商的招募成本。

但若進一步探究，企業是否有因應中高齡員工工作障礙給予適當的措施，訪談結果發現，部分廠商會請外籍移工從事比較高勞力的工作，然後讓年資較高的員工做一些半管理性的工作，或是具技術性或維修的工作；現場主管也會依中高齡員工的經驗及能力進行工作職務的調整，例如讓中高齡員工帶領新進人員，藉以減少工作量。也有少部分的廠商會定期透過體檢審視員工的身體狀況。但原則上公司的人事規章並沒有明確規範中高



齡員工在職務調整方面的作法。而對於退休後再就業員工的回聘意願方面，受訪廠商大多抱持支持的立場，主要也是考量員工可以做經驗的傳承，而且本身能力及工作表現都符合公司需求，要是體能真的比較無法負荷，也可以再談合適的工作時間，以及彼此可以接受的合作條件及薪資，但原則上，回聘的工作還是以原本的工作為主，或是調整成帶領新人之類的工作。而受訪企業建議政府若要鼓勵企業回聘退休員工，應該提供稅賦減免、輔具補助、相關保險補助或是員工健康檢查的補助，比較能夠帶動企業回聘退休員工的意願。

至於新進中高齡者的聘用，受訪廠商大多認為只要有人願意從事相關工作，在能力符合公司需求下，即便是中高齡者，企業的聘用意願同樣很高，因為中高齡員工相對於年輕員工，不僅穩定性高，工作態度也較積極。不過，也有少數廠商擔心中高齡者容易受到先前工作經歷的框架，比較難接受公司的訓練方式，甚至在溝通上可能也有問題，因此降低對中高齡者的聘用意願。

(4) 企業對目前中高齡勞工相關就業服務措施之建議

- 放寬中高齡相關就業促進措施申請條件，提升企業申請意願，進而創造中高齡之就業機會

受訪廠商認為政府提供的僱用獎助津貼、職場學習及再適應計畫有助於企業減少人力成本，只是有資格條件的要求，會限制住企業可以申請的數量，不利於推動中高齡者就業，因此建議未來可以放寬申請計畫的條件，才可以讓企業透過申請計畫僱用更多中高齡勞工。

- 規劃企業僱用中高齡的人數或比例條件，並提供企業相對應之租稅減免優惠，以提升企業進用中高齡的意願

受訪廠商認為政府若要鼓勵企業多進用中高齡，透過租稅優惠的方式會比較能夠吸引企業，並建議可依照僱用中高齡的人數或比例，提供相對應的租稅減免優惠，藉以減輕企業在人力成本上的負擔，而此亦可降低企業申請相關補助計畫時必須耗費在處理行政流程的時間。



- 加強篩選求職者，為企業過濾不適合人員

大多數的受訪廠商雖然都有與就業中心合作，但認為就業中心在協助推介的求職者素質不佳，因此會建議未來在推介求職者時，可以先針對人員進行篩選，減少將有問題的求職者推介給企業，避免造成企業在用人上的麻煩。此外，也有廠商認為就業中心推介的求職人員重複性高，且同一批人反覆在就業中心流動，也顯示這些勞工在工作態度及就業穩定度上有問題，若就業中心無法協助求職者進行改善，企業會擔心衍生一些不必要的勞資糾紛，也使得廠商日後會比較傾向由員工、親友介紹人力，因而減少透過就業中心進行招募。

2. 觀光產業

(1) 產業發展趨勢及企業因應方向

關於澎湖縣住宿及餐飲業的發展現況，從2016年工業及服務業普查可知，澎湖縣的住宿及餐飲業場所單位數計有1,066家，而年底從業員工人數為2,875人，其全年生產總額為澎湖縣帶來26億2,700萬元的觀光產值，相較於前述食品及飼品製造業(4億3,206萬)的全年營收，高出6.08倍，顯示澎湖縣的住宿及餐飲業具備高度經濟效益。

分別再以住宿業及餐飲業來看，有關住宿業的場所單位數，計有430家，約占澎湖縣住宿及餐飲業的40.34%，而餐飲業的場所單位數相對較高，計有636家，約占整體的59.66%；在住宿業從業員工人數方面，計有1,451人，約占澎湖縣整體的50.47%，而餐飲業從業員工人數有1,424人，約占整體的49.53%，兩者差異不大；至於全年生產總額，住宿業為澎湖縣帶來11億5,914萬(44.12%)的生產總額，而餐飲業則帶來14億6,787萬(55.88%)的產值。

總的來說，澎湖縣的住宿及餐飲業位居澎湖縣整體產值的第5位(詳見表5-1-8)，對於澎湖縣而言，因其地緣關係，許多產業的發展有限，以致於觀光產業發展極具重要性，可為當地帶來龐大的經濟效益。



表 5-2-10 澎湖縣 2016 年住宿及餐飲業場所單位經營概況

行業別	年底場所單位數 (家；%)		年底從業員工人數 (人；%)		全年生產總額 (千元；%)	
住宿及餐飲業	1,066	100.00	2,875	100.00	2,627,005	100.00
住宿業	430	40.34	1,451	50.47	1,159,140	44.12
短期住宿業	429	40.24	(D)	(D)	(D)	(D)
其他住宿業	1	0.09	(D)	(D)	(D)	(D)
餐飲業	636	59.66	1,424	49.53	1,467,865	55.88
餐食業	490	45.97	1,122	39.03	1,179,525	44.90
外燴及團膳承包業	9	0.84	24	0.834	25,186	0.96
飲料業	137	12.85	278	9.67	263,154	10.02

註¹：因攤販非屬工業及服務業普查範圍，故「餐食業」僅查「餐館」，「飲料業」僅查「飲料店」。

註²：(D)表示不陳列數值以保護個別資料。

資料來源：行政院主計總處，工業及服務業普查(2016)。

從廠商的訪談結果發現，澎湖縣的住宿及餐飲業就是以觀光為主，且近年來隨著澎湖縣觀光人口的逐漸增加，整體發展還是呈現穩定成長的趨勢。但因澎湖縣的地理位置影響，產業淡旺季太過明顯，導致淡季人力充足，而旺季嚴重不足的情況，所以對於澎湖縣住宿及餐飲業來說，人力調整會比其他產業更形困難。因此，在人力的運用上，淡季的人力運用會以現有的正職人力為主，而在旺季的時候，則是透過兼職人力，如僱用澎湖科技大學的學生支援，但兼職人力的管道或平台仍顯不足。

住宿及餐飲業面臨的問題，在內部主要是同業間在市場及人力聘用的競爭，以飯店業者為例，民宿業者的增加對飯店業者的經營產生競爭，而民宿業者同樣會需要的清潔、房務或餐飲方面的人力，但其經營模式會透過承攬或SOHO方式來執行，再加上，民宿業者不需要負擔聘僱責任、勞健保費用等成本，導致飯店業者在人力聘用上的困難。而在外部上，則是因為澎湖縣的年輕人力大多都會直接前往臺灣本島發展，導致縣內勞動市場供應缺口，雖然有外籍配偶補充勞動力，但整體來看，勞動人力還是無法滿足澎湖縣住宿及餐飲業者的需求，因此，觀光淡旺季人力不足及如何尋找兼職人力等問題一直都是業者的困擾。

(2) 企業人力運用現況

澎湖縣的住宿及餐飲業規模以中小企業為主，而觀光飯店員工人數則



在100人以上，且隨產業特性，幾乎全部的業者在觀光旺季都有人力的需求，也因此，如何找尋兼職人力，一直是人力運用上的重要難題。根據訪談結果發現，多數業者都會透過與學校合作招募實習生或兼職人力，但整體數量也有限，因為學生要從臺灣本島到澎湖地區實習的意願並不高，在吸納人力上還是有限，所以業者在人力的因應上，會以培養通才人員做應對，也就是訓練員工必須身兼多職去支援各種職務，並透過鼓勵加班及提供津貼獎金等方式，來維持旺季的運作需求。

比較缺乏的人員以櫃檯人員、房務人員、餐飲人員為主，在工作條件上除了除了態度親切友善，能與顧客應對交流外，並不會有特殊的條件限制。而在人力招募上的困難，則除了工作內容屬於勞動性質，工作時工作時間長，以致於很多人不太願意從事外，最關鍵的則是勞動市場的供需缺口過大，勞動力嚴重不足，所以導致觀光旺季的人力缺口遲遲無法滿足。

(3)企業聘用中高齡以上人力之現況及意願

由於澎湖縣的人力缺口不足，因此多數的住宿及餐飲業者對於中高者的接受意願都很高，只要有足夠的體能及就業意願，多數的廠商都會給予工作的機會，因為中高齡者的穩定度相對較高，相關的社會歷練或經驗也很足夠，符合公司的需求。在訪談中也有廠商指出，如果求職者是中高齡者，會比較傾向先以兼職方式進行評估中高齡者的體能及工作環境的適應度，在安排適宜的工作內容。但實際上，業者所面臨到的問題並不示願不願意聘用中高齡者，而是沒有中高齡者投遞履歷，以致於可以僱用的人力有限，故建議政府未來若可以提高相關補助，吸引求職者投入澎湖縣的住宿及餐飲業，或許較能協助業者補足相關人力。

在澎湖縣的住宿及餐飲業員工中，中高齡者約占2至3成，而企業是否有因應中高齡員工工作障礙給予適當的措施，從訪談發現，部分企業會提供中高齡員工在工作上的必要協助，例如提供輔具或相關醫藥品，以因應勞務工作帶來的身體病痛；在工作分配上採取年紀大的員工搭配年紀輕的員工，利用團隊分工方式，降低年長者體能上的狀況；或是視情況補充兼職人員，協助中高齡員工完成工作內容等，藉此降低企業內部人員的流動



率。

至於對退休後再就業員工的回聘意願方面，受訪廠商大多歡迎員工回任，且退休員工回任後，大多會繼續從事原本的工作，相關工作內容、時間或方式都會比照退休前辦理，較不會隨意變動員工原本的工作模式。而公司願意回聘退休員工，除了是基於公司的文化、風氣、政策及人力缺口的考量外，讓退休員工的經驗可以再做傳承更是企業願意回聘的關鍵。

(4) 企業對目前中高齡勞工相關就業服務措施之建議

- 提供中高齡員工薪資補助，並評估符合企業需求的補助額度，除了有助於減少企業人事成本支出，亦能提升企業僱用中高齡的意願

根據訪談結果，受訪廠商認為政府要鼓勵企業僱用中高齡，最好的獎勵方式就是補助員工薪水，透過實質補助較有助於降低企業僱用中高齡的人事成本，企業也會比較有意願聘用。

- 簡化申請僱用獎助津貼之行政流程，並調整相關規範限制，以吸引企業願意申請，進而提升僱用中高齡的就業機會。

此外，曾經申請過僱用獎助津貼的廠商也表示，目前的申請過程相當繁瑣，企業要自行完成相關申請程序不易，建議可以簡化相關申辦的流程，其次則是在補助期間若發現人員不適任的情況時，補助期間或補助額度的規定應有較適當的規範，因此也建議未來若是能調整相關規定，並加強企業宣導，比較能夠吸引企業僱用中高齡。

- 建立退休中高齡重新回歸職場的保險機制，降低企業承擔中高齡再就業者的職安風險

對於政府提供企業之補助，除了從津貼方面著手，受訪廠商認為政府應該建立退休員工回歸職場後的保險機制，讓退休員工除了享有職災保險的保障外，還能夠有其他醫療安全等保護，相對可以降低企業必須承擔的風險，也有助於提升企業回聘退休員工的意願。



- 加強篩選中高齡求職者，確認其就業意願，以提供企業合適人選

受訪廠商認為可能受限於澎湖地區的就業市場規模，以致於就業中心在提供人選的數量稍有不足，在推介人員素質方面也有可以改善的空間，所以建議就業中心應先針對求職者進行初步篩選，為企業先行確認求職者是否具有就業意願，減少企業必須經常面試沒有就業意願的人員，降低企業必須額外花費無效的時間成本。

- 強化中高齡求職者的工作技能，協助取得專業技能證照，以提升企業對中高齡求職者能力的認同，進而增加企業的僱用意願

如果要讓企業有動機跟誘因僱用中高齡，除了政府提供津貼補助外，必須還要再加強中高齡在進入相關產業時的工作技能，藉由讓中高齡參與職業訓練課程，並協助取得相關技能檢定證照，再者，政府可以透過提供考證獎金，鼓勵中高齡考取相關證照，若中高齡求職者憑藉考取的證照參加企業的徵才面試，相信有助於吸引企業聘用中高齡，對企業來說，不僅可以節省職前訓練或在職訓練的成本，還可以讓中高齡立即無縫進入企業中工作。

- 持續強化就業中心與企業間的聯繫及合作，並不定時向企業宣傳政府所提供相關就業促進措施之資訊或資源

受訪廠商認為澎湖就業服中心的配合度很高，原則上企業有需求，就業中心人員都會在能力所及範圍，提供企業需要的協助，相較於其他民間人力銀行，較能提供在地的資訊，也能提供企業比較完整、比較彈性的服務。但也有廠商認為就業中心當時有提供廠商辦理單一企業徵才活動，主動協助公司進行活動的宣傳，但現在似乎又沒有辦法提供協助，故建議就業中心在平時與各企業進行接觸或合作的時候，應該提供明確且具體的資訊給企業，讓各企業可以知道就業中心能提供什麼樣的協助。

- 調整退休公務人員再就業法規限制，增加企業僱用中高齡勞工的選擇

中高齡勞動市場其實有很大一部分是退休公務人員，因為就現在



國人的生活水平來看，許多公務人員都在還算年輕的階段就退休，如果退休公務人員仍有回歸職場的工作意願，政府就應該針對現行法規進行修訂，鬆綁對於退休公務人員再就業的相關限制，對於企業來說，在中高齡勞動市場中，僱用中高齡勞工就不再只有一般勞工的選項，還有退休公務人員可以選擇。

四、臺東縣

(一) 整體產業現況

臺東縣受限於地型及地理位置，聯外交通及運輸以鐵路為主，公路為輔。縣內族群結構多元，且保有豐富自然景觀，近年積極推展觀光產業並開發相關資源，以促進經濟發展及就業機會。

由2016年工業及服務業普查發現，臺東縣工業及服務業場所單位數於2016年底計有1萬1,166家，包括工業部門的1,273家及服務業部門的9,893家；在從業員工人數部分，計有3萬6,778人，再從部門別來看，工業部門有5,970人，而服務業部門有3萬808人。若以臺東縣的產業生產總額觀之，其全年生產總額為661億元，其中以工業部門貢獻213億元，約占臺東縣全體生產總額之32.28%，而服務業部門貢獻相對較高，其生產總額為448億元，約占全體之67.72%。



表 5-2-11 臺東縣 2016 年工業及服務業場所單位經營概況

	年底場所單位數		年底從業員工人數		全年生產總額	
	(家)	5年增減 (%)	(人)	5年增減 (%)	(百萬元)	5年增減 (%)
總計	11,166	11.08	36,778	9.87	66,138	12.88
工業部門	1,273	9.65	5,970	-8.98	21,349	-4.08
製造業	353	-8.07	1,854	-11.63	8,705	-4.99
電力及然氣供應業	23	27.78	304	22.09	4,561	20.00
營建工程業	850	23.91	3,461	-6.16	6,715	-9.90
服務業部門	9,893	11.27	30,808	14.46	44,790	23.28
批發及零售業	4,507	-1.92	10,675	-2.74	13,181	23.47
住宿及餐飲業	2,503	44.68	7,430	52.38	7,917	49.91
醫療保健及社會工 作服務業	226	2.73	3,988	13.98	6,410	28.32

資料來源：行政院主計總處，工業及服務業普查(2016)。

(二)地方產業政策

行政院於2007年所核定之東部永續發展綱要計畫中即指出，東部因具有豐富多元的人文特質、慢速的生活步調、優美的自然景觀、乾淨的土地資源，以及近深的海岸地勢等優勢條件，其產業發展不宜追逐西部模式，且應善用得天獨厚的發展條件，因此提出適合產業發展之方向—永續產業，係指以觀光度假產業為主軸，輔以其他與生態資源相容之產業，如有機休閒農業、優質生活產業、文化創意產業及海洋生技產業(深層海水產業)。

延續東部永續發展綱要計畫為整個東部區域的永續經濟所定位之發展方向，在臺東縣政府委託財團法人成大研究發展基金會(2008)規劃之2015願景臺東發展策略中，則提出五大產業發展模式，各項產業相關內容如下：

1.觀光度假產業

推廣知性的生態旅遊活動，強調深度旅遊、親身體驗；結合生態旅遊及多元文化；加強發展舒展身心壓力的休閒之旅；推廣「多停留、高品質、永續發展」的旅遊模式；維持環境永續性及社會永續性。可引入之產業如知識生態、身體解放、心靈探索、頂級度假及打工度假等產業。



2.有機休閒農業

以集體小農生產模式、精緻化為定位，提高產品的價格；有機農產品的多元化；選擇競爭力強之主食農產品作為示範作物，建立品牌對外推廣；走向永續農業發展方向，逐漸做到百分百的有機化；推動與休閒觀光產業的結合。可引入之產業，如有機農業、休閒農場及有機農業轉型技術中心。

3.優質生活產業

善用臺東立地優勢，將臺東形塑為「綠色GDP的生產中樞」，產業之最終產出為珍貴且無形之「身心健康」，屬性上具備「環境低負載」及「高附加價值」二特色。可引入之產業如優質居住、健康旅遊、心靈成長、醫療保健照護、學習體驗、生命改造及小眾運輸服務等產業。

4.文化創意產業

以「新莊園經濟」(傳統農業或森林體驗與旅店經營之創意結合)與「南島文化工藝」(與藝術創作結合發展南島工藝產業)為主軸。可引入之產業如南島文化生活博物館、部落手工及傳統音樂等產業。

5.海洋生技產業

以現有農漁產品及技術為基礎，進行研發與增值；具有立即可發展潛力的綠色產業為海洋深層水產業，並可結合觀光增加附加價值。可引入之產業如海洋深層水、再生能源等產業。

另外，依據國發會(2011)提出之「產業有家、家有產業」政策，對於臺東縣產業發展之建議，指出未來臺東縣應以觀光休閒、深層海水、國際運動(飛行傘、衝浪、浮潛、鐵人三項)等產業之方向發展；希望藉由搭配完善的軟、硬體建設及聯外交通網絡，以吸引高品質的企業到臺東投資。

(三)在地產業發展

臺東縣的產業發展除了食品加工/製造為全年營收最高的製造業行業類別(經濟部統計處，2019)外，在2015願景臺東發展策略規劃中，臺東縣政府另將有機休閒農業、海洋生技、文化創意及觀光度假等產業定位為未來產業發



展之方向。

本計畫將以臺東縣在地產業中之食品加工/製造及有機休閒農業作為本次臺東縣欲探討之產業，以下將針對上述產業發展現況進行簡要說明：

1. 食品加工/製造產業

(1) 產業發展趨勢及企業因應方向

有關臺東縣食品及飼品製造業的發展現況，根據2016年工廠校正及營運統計顯示，營運中工廠家數有51家，約占臺東縣整體製造業的29.31%，年底從業員工人數為486人(21.83%)，其全年營收約為26億1,001萬，約占臺東縣整體製造業全年營收的22.82%。

由於臺東縣的地理位置使得農業發展相當興盛，如池上鄉、關山鎮及鹿野鄉等地為花東縱谷南段，所產之「縱谷好米」遠近馳名，因此也在碾穀、磨粉及澱粉製品製造業方面有良好的發展，由統計資料可知，碾穀、磨粉及澱粉製品製造業的營運中工廠家數有34家，約占食品及飼品製造業的66.67%，其從業員工人數為264人，約占整體的54.32%，並創造16億1,814萬元的全年營收，約占臺東縣食品及飼品製造業的62.00%。整體來看，在食品及飼品製造業中，逾5成以上的人力運用及逾6成以上的產值均來自於碾穀、磨粉及澱粉製品製造業。

在臺東縣食品及飼品製造業中，另一個較有發展性的行業則是其他食品製造業，其工廠家數有10家，約占臺東縣食品及飼品製造業的19.60%，從業員工人數有76人(15.64%)，而全年營收約為8,924萬元(3.42%)。



表 5-2-12 臺東縣 2017 年食品及飼品製造業工廠校正及營運調查

行業別		營運中工廠家數 (家；%)		年底從業員工人 數(人；%)		全年營業收入 (千元；%)	
食品及飼品製造業		51	100.00	486	100.00	2,610,010	100.00
肉類加工及 保藏業	屠宰業	-	-	-	-		
	肉類其他加工及保藏業	-	-	-	-		
水產加工及保藏業		1	1.96	2	0.41	*	*
蔬果加工及保藏業		3	5.88	12	2.47	16,759	0.64
動植物油脂製造業		-	-	-	-	-	-
乳品製造業		1	1.96	77	15.84	*	*
碾穀、磨粉 及澱粉製品 製造業	碾穀業	32	62.75	262	53.91	1,618,142	62.00
	磨粉製品製造業	-	-	-	-	-	-
	澱粉及其製品製造業	2	3.92	2	0.41	*	*
動物飼品製造業		2	3.92	55	11.32	*	*
其他食品製 造業	烘焙炊蒸食品製造業	3	5.88	12	2.47	5,222	0.20
	麵條及粉條類食品製造業	-	-	-	-	-	-
	製糖業	-	-	-	-	-	-
	巧克力及糖果製造業	-	-	-	-	-	-
	製茶業	1	1.96	3	0.62	*	*
	調味品製造業	1	1.96	3	0.62	*	*
	膳食及菜餚製造業	-	-	-	-	-	-
未分類其他食品製造業		5	9.80	58	11.93	84,019	3.22

註：*表示未滿 3 家之資料；-表示無數字或無意義數。

資料來源：經濟部統計處，工廠校正及營運調查(2017)。

從廠商的訪談結果發現，臺東縣食品製造產業的產業發展趨勢有衰退的趨勢，主要是因為市場景氣並不是很好，加上食安問題層出不窮，政府的在相關法令、檢驗的要求也變多，廠商的獲利其實很有限，所以除了少數廠商會透過透過拓展通路或跟大廠有聯名合作，使得公司在銷售通路的觸角變得比較多元，或是拓展外銷市場外，並不會積極的增加產線或進行大規模的投資，在相關因應的做法會趨於保守。

(2) 企業人力運用現況

臺東縣食品製造產業大多屬於家族企業，人力規模並不大，所以僱用的人員很多都會是親朋好友，而人力的需求大致上可以分為二類，一類是基層的技術人員，如廚工、司機、生產業操作人員等，在工作條件上除了特殊職缺必須有證照外，並無特殊要求。而在專業人才方面，則會比較缺



乏如行銷、品管等人員。

且多數廠商都面臨人力上招募的困難，其主要因為包含勞力性質工作、工作內容重複性高且單調、工作時間長、薪資福利未達期待、工作地點偏遠及缺乏專業求職人才等，無法順利補足所需人力。

(3) 企業聘用中高齡以上人力之現況及意願

根據訪談結果發現，臺東縣食品製造產業聘用的員工當中至少有3到4成的人員都是屬於中高齡者，而企業是否有因應中高齡員工工作障礙給予適當的措施，部分受訪廠商表示在工作內容中會考量中高齡員工的體能狀況，基本上比較粗重的工作都是交給外籍移工，再者，公司也有提供相關輔助工具協助中高齡員工搬運重物，以減少平時工作過度負重，雖然輔助工具並無法完全替代人力，但這樣的協助措施還是有助於讓人員穩定性提高。另外，對於退休後再就業員工的回聘意願，受訪廠商表示只要退休員工有意願，再加上平時工作態度良好符合公司需求，大多都會接受回聘退休員工，且其工作方式大多以從事退休前的工作內容為主，也有少部分的廠商會願意接受回聘員工的需求，提供彈性工時或部分工時的工作機會，以減少退休員工在體能上的負荷。

而對於新進中高齡員工的聘用意願方面，有受訪廠商提到臺東地區的中高齡者其實會願意再出來認真工作的比例很低，但如果中高齡求職者的工作意願強，體能也可負荷，多數的受訪廠商都很願意僱用，提供就業機會，但也有少數企業擔心，部分需要和客戶對應的職務，人員必須具對良好的應對進退及親切的服務態度，認為中高齡者的反應沒有年輕人來得靈活，所以還是會有特定的職務需求會偏好僱用年輕人。

(4) 企業對目前中高齡勞工相關就業服務措施之建議

- 加強人員推介的篩選，確認求職者的就業意願，並依企業需求提供符合條件的求職者

受訪廠商認為就業中心合作推介的人員大多是行政或司機等不具專業性的人員，且人員穩定性相對不高，很多求職者都只是為了領取失



業補助，並非是真的想找工作的人，以至於廠商對於就業中心推介的人才不具信心，故建議就業中心應該加強推介人員的篩選，依照企業的需求提供符合條件的求職者，並為企業先行確認求職者的就業意願及求職動機，以提升企業招募人力的效率。

- 強化求職者對於企業求才職缺的工作職務瞭解程度，減少求職者與企業在工作職缺上的認知落差

受訪廠商認為就業中心所推介的人員，有許多求職者對於工作職缺的認知與企業存在很大落差，故建議就業中心在推介人員之前，應先深入瞭解求職者與企業的需求，並明確告知求職者企業的需求項目與工作內容，避免造成求職者對於職缺認知的落差。

- 簡化請領僱用獎助津貼的行政流程，並由受僱者勞保投保資料作為企業請領補助依據，免除受僱者本人簽名之程序，避免人員產生工作心態之偏差

受訪廠商認為僱用獎助津貼對於企業招募中高齡者確實有幫助，協助企業節省人力成本，但也表示因為請領補助時，必須讓員工簽名，反而容易造成員工不正確的工作心態，再加上，請款時必須準備許多文書資料，流程相當繁瑣，故建議政府在相關措施規定上可以做調整，並不需要讓員工知道補助事宜，因為員工有投保勞健保，如果需要確認是否有持續僱用，政府可以向企業索取相關資料。此外也建議減少相關的行政程序，只有降低企業申請的麻煩，企業在接受度才會高，才比較有機會願意進用中高齡者。

- 實際調查產業缺工狀況及企業所需人力條件，並推廣適合中高齡就業的工作職務

受訪廠商認為政府若想讓企業多僱用中高齡，建議應先針對不同產業的缺工狀況進行調查，並深入瞭解企業所需的人力條件，之後再協助企業做相對應的規劃。且根據企業過去的招募經驗，中高齡者其實不太會願意在食品製造業中從事相關性的工作，再加上，中高齡者再投入



職場後，會偏好彈性、輕鬆，不會被過度要求的工作，這也可能無法配合公司加班，若是未在先行瞭解不同產業的需求及特性，就比較難推廣中高齡者適合的工作職缺。

- 加強與地區工商團體之互動，藉此強化中高齡就業促進措施之相關資訊的宣導工作

受訪廠商認為中高齡職務再設計在臺東地區推廣的力道其實不夠，因為很多企業根本就不知道有這些資訊，也就不知道應該要怎麼申請，所以建議就業中心若要推廣中高齡就業，相關措施的資訊可能需要再加強宣傳，才有助於企業獲得相關資訊。或是可以透過臺東地區的公會配合，將政府提供的一些中高齡就業措施之相關資訊放在公會裡，讓公會可以轉告會員，以提高相關資源的利用率。

- 建立退休後勞工回歸職場的保險機制，並規劃公部門的補助比例與勞資雙方負擔比例

受訪廠商認為政府若要鼓勵企業多進用退休後有意願再回歸職場的中高齡勞工，除了目前已經有在推動的相關就業促進措施外，也建議政府在保險部分，應先建立中高齡者回歸職場工作的保險機制，並針對退休後的中高齡勞工規劃保險補貼的比例，且唯有減少企業的人事成本支出，才有助於吸引企業僱用退休的中高齡勞工。

2.有機休閒農業

(1)產業發展趨勢及企業因應方向

在臺灣經濟發展中，農業曾經扮演極具重要的角色。然而，由於臺灣於2002年加入世界貿易組織(World Trade Organization，簡稱WTO)後，國外農產品開始大量進口，不僅衝擊國內農產品的發展，也使得農業經營面臨極大的競爭壓力。因此，部分農民企圖尋求生產技術或經營方式的突破，力圖尋找新契機、新定位及競爭優勢。基於國內開始實施週休二日後，國人對休閒活動的需求日益增加，而政府也為因應加入WTO後之衝擊，鼓勵農業多元化經營，於是便大力推動休閒產業，希望將原以生產為目的的農



業，導向兼具生產、休閒、保育等多功能的休閒農業經營型態。此外，有部分傳統農業生產者意識到國人生活水準普遍提高，對於食品安全日益重視，再加上有機生活健康與環保的概念普遍獲得國人重視，於是將傳統農業轉型為生產精緻、附加價值高及市場價格較穩定的有機農產品。

休閒農業泛指農業和休閒遊憩相結合之事業，也是農業生活化為主軸，兼顧生產事業活動性和生態環境相容性功能的農業經營(黃光政，2001)。而我國休閒農業範疇廣泛，各種形貌樣式名目繁多的休閒農業相繼出現，觀其經營方式及性質，舉凡觀光農園(如觀光花園、觀光果園、花卉農場等)、市民農園(如體驗農園、假日農夫、田園城市等)、休閒農園(如休閒農場、有機農場、生態農場、森林遊樂區、娛樂漁場等)及市民農莊(如民宿、渡假農莊、自然休養村等)等均屬其範疇，而休閒農業同時還可帶動周邊活動及消費參與，包括假日農市、農業文化活動參與及農村旅遊活動等。

此外，休閒農業除了由簡單的觀光農園發展到綜合性的休閒農場及休閒農業區，由點而面逐漸擴大外，休閒農業也成為調整農業結構，提升農業競爭力，增進農民所得的重要一環。由於休閒農業的發展提升了農業層次，使得農業由一級、二級產業擴及三級產業(吳同權，2008)。

環視世界各國，如德國、英國、美國、澳大利亞、日本及南韓等地，先後都有各式各樣休閒農業的發展與經營實例。而我國為改善農業結構，促進農業轉型，同樣也積極推動各種觀光農場與休閒農業；另外，也基於有機農業是兼具生產、生活及生態特性之產業，且國人生活品質日益提高，追求健康的消費，對於環境保護特別重視，飲食需求強調優質安全的農產品，進而帶動有機農產品市場蓬勃的發展，以致於國內農業發展方向，有從傳統農業逐步轉型休閒農業或有機農業之趨勢，甚至期望未來能達成百分百有機化之休閒農業型態。

若從有機農場及休閒農場的發展來看，根據葉美秀(2014)表示，休閒農場是提供遊客休閒體驗為主的農場，導入有機化的概念是將環境生態化，包含建設及營運方式要節能減碳，作物部分則以不用農藥及肥料的自然栽培法為主；而有機農場是以生產為主的農場，不一定要發展休閒產業，但



發展者則以深度的農業體驗、食農教育及具養生概念的活動導入為主。總的來說，不論是休閒農業有機化或有機農業休閒化，均是國內致力於推動傳統農業轉型的方向。

有鑑於有機休閒農業為結合農林漁牧業及休閒遊憩特性，應屬於跨領域產業，若依據行政院主計總處中華民國行業標準分類A大類-農、林、漁、牧業、R大類-藝術、娛樂及休閒服務業，以及I大類-住宿及餐飲業之中類架構進行歸納，有機休閒農業大致上可能包含農、牧業、林業、漁業和運動、娛樂及休閒服務業，以及住宿業、餐飲業等。於本計畫中，將以農、牧業者為主要探討的對象。

根據行政院主計總處2015年農林漁牧業普查顯示，臺東縣從事農、牧業家數共有13,809家，其中有經營休閒農業的家數有78家，約占整體的0.56%，其餘高達9成9以上屬於未經營休閒農業，顯示臺東縣從事農、牧業者的轉型發展，仍有很大的努力空間。

表 5-2-13 臺東縣 2015 年農、牧業者經營休閒農業類型概況

經營類型		家數	百分比(%)
總計		13,809	100.00
有經營休閒農業	休閒農場	15	0.11
	觀光農園	18	0.13
	教育農園	1	0.01
	市民農園	-	-
	農村民宿	38	0.28
	農村餐廳	6	0.04
	其他(如展示、展售中心)	-	-
未經營休閒農業		13,731	99.44

註：-表示無數字或無意義數。

資料來源：行政院主計總處農林漁牧業普查(2015)。

另外，若以農、牧業的經營方式來看，屬於傳統經營的農、牧業者仍占大宗，總計有13,624家，約占整體的98.66%，而有朝向多元化經營方式的業者有185家，約占整體的1.34%。整體來看，臺東縣的農業發展雖然發達，但業者多以傳統經營方式為主，未來仍需政府協助，並輔導業者朝向多元化的經營模式，才有助於業者轉型經營，進而提高產業經濟效益。



表 5-2-14 臺東縣 2015 年農、牧業者經營方式概況

經營方式		家數	百分比(%)
總計		13,809	100.00
傳統經營		13,624	98.66
多元化經營	僅兼加工	107	0.77
	僅兼休閒	65	0.47
	兼加工及休閒	11	0.08
	轉型休閒	2	0.01

資料來源：行政院主計總處，農林漁牧業普查(2015)。

在農、牧業之農牧場的從業人員方面，依照2015年農林漁牧業普查統計，顯示員工人數共有426人，其中以民營單位的員工人數較多，計有281人，約占臺東縣農牧場整體的65.96%，而公營單位則有145人，約占整體的34.04%；若以僱用性質來看，係以常僱員工總計391人占大宗，其中包括公營單位的145人及民營單位的246人，而在民營單位中，還有臨時員工24人，以及不支薪資人員11人。由上述從業員工人數可知，在臺東縣農、牧業的人力運用上，對於其他產業而言，其人力需求相對較低。

表 5-2-15 臺東縣 2015 年農、牧業之農牧場年底從業員工人數概況

經營組織型態	總計		常僱員工		臨時員工		不支薪資人員	
	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)
總計	426	100.00	391	100.00	24	100.00	11	100.00
公營	145	34.04	145	37.08	-	-	-	-
退輔會	11	2.58	11	2.81	-	-	-	-
台糖公司	30	7.04	30	7.67	-	-	-	-
農委會	87	20.42	87	22.25	-	-	-	-
公立學校	5	1.17	5	1.28	-	-	-	-
法務部矯正署	12	2.82	12	3.07	-	-	-	-
縣(市)政府、鄉(鎮市區)公所	-	-	-	-	-	-	-	-
其他公營單位	-	-	-	-	-	-	-	-
民營	281	65.96	246	62.92	24	100.00	11	100.00
獨資	69	16.20	60	15.35	3	12.50	6	54.55
合夥	31	7.28	15	3.84	11	45.83	5	45.45
公司	112	26.29	112	28.64	-	-	-	-
合作社	-	-	-	-	-	-	-	-
宗教團體	43	10.09	43	11.00	-	-	-	-
私立學校	-	-	-	-	-	-	-	-
農會	26	6.10	16	4.09	10	41.67	-	-
其他民營單位	-	-	-	-	-	-	-	-

註：-表示無數字或無意義數。

資料來源：行政院主計總處，農林漁牧業普查(2015)。



至於農、牧業的銷售服務收入概況，依據2015年農林漁牧業普查統計，若扣除無銷售服務額之家數，在有銷售服務額部分，以銷售服務收入為50萬元~的家數比例較高，約占15.35%；其次是10萬元~的家數，約占10.65%；再其次則是20萬元~(7.43%)及30萬元~(6.16%)。

表 5-2-16 臺東縣 2015 年農、牧業銷售服務收入概況

銷售服務額	家數	百分比(%)
總計	13,809	100.00
無	4,625	33.49
未滿 2 萬元	162	1.17
2 萬元~	465	3.37
5 萬元~	697	5.05
10 萬元~	1,471	10.65
20 萬元~	1,026	7.43
30 萬元~	850	6.16
40 萬元~	758	5.49
50 萬元~	2,119	15.35
100 萬元~	696	5.04
150 萬元~	350	2.53
200 萬元~	309	2.24
300 萬元~	170	1.23
500 萬元~	80	0.58
1,000 萬元~	16	0.12
2,000 萬元以上	15	0.11

註：農牧業銷售服務收入包含初級農畜產品及其加工品銷售收入、休閒服務收入。

資料來源：行政院主計總處農林漁牧業普查(2015)。

從廠商的訪談結果發現，臺東縣的有機休閒農業在發展上還是受到法規的限制，包含像是無法獨立販售旅遊行程、公有地的使用限制等，都造成產業發展的瓶頸。整體來說，臺東縣幾乎沒有個人經營的休閒農場或休閒農業區，大多都需要透過像發展協會的形式成立休閒農業區，再加上私人資金不足的情況下，很難有個人可以去運作一個休閒農業的發展。此外也因缺乏堅強的經營團隊及行銷人員，無法透過適合的政策或輔導措施來協助在地產業發展，故在推動的過程中會受到許多嚴苛條件的限制，也連帶影響的產業的成長。



(2) 企業人力運用現況

臺東縣的有機休閒農業的規模大多19人以下，且主要的人力大多以家族成員因應，對外招募的需求並不高。而在休閒農業區方面，則大多是透過休閒農業發展協會等組織，協助在地商家共同發展當地特色產業，因此，人力編制上大多是仰賴政府部門專案支出，人力規模多在5人以下。

而從廠商的訪談中發現，個人經營的有機農場、生態農場、觀光農園等，在人力招募上會偏向臨時性人力的招募，以因應採收或遊客的需求，比較需要的員工則偏向在第一線的採收人員或是服務人員，但因為是在農場工作，天氣及體能的負荷相對較重，願意從事這類型工作的人其實並不多，即便有招募到人，人員的流動性也很高。而在休閒農業區方面，會比較缺乏如食品加工、行銷、推廣、導覽等專業人員，且由於工作地點偏遠，幾乎吸引不到面試者，人員的素質又良莠不齊，根本難以要求專業能力，受訪廠商更指出招募人員的原則已放寬到，只要是工作態度良好，願意認真學習的人就可以，更足以觀察到當地人才招募的瓶頸。

(3) 企業聘用中高齡以上人力之現況及意願

根據訪談結果發現，臺東縣的有機休閒農業聘用的員工當中至少有5到7成的人員都是屬於中高齡者，因此對於中高齡者的聘用意願很高，有受訪廠商提到要在臺東地區招募到30歲以下的人力基本上是不可能，因為幾乎都外流去其他縣市，只有暑假會有學生應徵要打工，但現在可能連40歲以下的人力都很難招募，比較容易招到的可能差不多以50歲以上或是70歲以下的人力居多。而此亦可顯示出臺東縣的有機休閒農業在人力聘用上幾乎以中高齡者為主要來源。若進一步詢問其對聘用中高齡者的疑慮，僅有少數受訪廠商會擔心中高齡在電腦操作及重物搬運的問題，所以在聘用上，必須加以評估中高齡者在工作內容的適宜性再做職務安置。

而關於是否有因應中高齡員工工作障礙給予適當的措施，或對於退休後再就業員工的回聘意願等議題，訪談中發現，受訪廠商對於這樣的議題及概念認知較低，大多數並不在意人員的年齡或是不是已經退休，只要求



職者身體健康、願意做，然後工作態度好，有敬業精神，可以完成工作要求即可，因此，並不會特別給予中高齡員工特殊的措施，也不會排斥員工是退休後再就業者的身分。

(4)企業對目前中高齡勞工相關就業服務措施之建議

- 調整失業補助相關政策，改善失業者求職心態，強化其就業意願

受訪廠商認為因為政府目前有針對失業者提供失業補助或救濟之類的措施，導致許多失業者只想領取補助，並非真的有意願想投入工作，以致於企業常常招募到的人都是無心工作，這些只想領取失業給付求職者，對企業只是徒增困擾，因為招募進來後根本不能用，若要解決失業者的問題，最好的方式就是政府先從調整失業補助的政策著手，只要失業者沒有補助可以領取的時候，自然就會想要去工作或是嚴格限制領取失業補助的方式，才有助於降低領完補助後，又不工作的情形。

- 提供中高齡者專業工作技能的訓練外，亦應強化在職場的軟技能

受訪廠商認為政府在推動中高齡就業，應該要做的是，先針對中高齡失業者，確認他們的就業意願，瞭解到底是不是真的想工作，然後之後再針對他們的工作態度或職場態度安排教育訓練，另外應該先調查哪些產業的缺工多，再訓練中高齡培養專業技能，提高自己進入缺工產業的條件。

- 加強中高齡求職者的篩選，為企業把關人員素質，才有助於提高企業僱用中高齡求職者的意願

受訪廠商指出政府提僱用獎助津貼，對於企業僱用人力並沒有太大的幫助性，因為就業中心推介的人員素質良莠不齊，好的可能很好，不好的反而還會造成雇主的麻煩，如果是自行招募或是親友推薦的人員，至少還有經過把關，也比較不會出現問題，因此建議日後要提升企業使用僱用獎助津貼，就業中心在人員推介上應該要先做篩選，避免提供劣質人員給企業，造成企業的困擾。



- 鼓勵退休或失業中高齡從事農作工作，並提供相關創業輔導或職業訓練

最後對於促進中高齡就業，受訪廠商則建議政府可以鼓勵退休人員或退休公務人員到臺東地區定居，之後可以透過到農場工作的方式，作為再回歸職場的工作，因為退休公務人員相較於其他退休勞工本身可能比較沒有經濟壓力，鼓勵投入農事相關之創業，並為其提供輔導及協助做產品銷售或尋找銷售通路；另外對於真正失業的中高齡者，政府可以提供他們從事農作方面的職業訓練，甚至藉由實務操作的引導讓非相關行業人員進入農業，都有助於讓退休或失業的中高齡者再回歸職場。



第六章 結論與建議

第一節 結論

根據中高齡及高齡者勞動市場調查，高屏澎東區中高齡及高齡就業者約占整體中高齡及高齡人力的 44.9%，而失業者僅占 0.8%，其餘 54.3% 則為非勞動力，整體來看，失業人口數並不高，而伴隨國內少子化及高齡化現象，當未來年輕人口逐漸減少，而人口慢慢老化時，勞動市場將面臨青年人力不足，僅剩中高齡及高齡人力在支持勞動市場運作的困境，而為了補充勞動市場人力不足的問題，未來中高齡及高齡者將可能成為補充勞動力的一大來源，這也是政府為因應勞動力不足，推動中高齡及高齡者就業之原因，並且推動相關法規以保障中高齡及高齡者之就業權利。

一、高屏澎東區未來勞動人口變化

本計畫透過世代生存法推估高屏澎東區 4 個縣市未來 20 年的勞動人口變化，經推估後發現，轄區勞動人口之性別、年齡及縣市別存在不同差異性。從推估 2037 年的人口結構來看，高雄市女性人口在 50~54 歲將超越男性人口，屏東縣人口則是在 55~59 歲時，女性將超越男性，而澎湖縣相對比較特殊，在 55~64 歲的區間，女性人口雖然高於男性人口，但在 65 歲過後，男性人口則又超越女性人口，至於臺東縣方面，其人口變化與屏東縣相似，亦是在 55~59 歲時，女性人口超越男性人口。

整體來說，高屏澎東區各縣市在未來 20 年，除了澎湖縣外，其餘縣市的女性人口均高於男性人口，且人口數逐年下降，就國內勞動人力運用的趨勢而言，由於國內各縣市 15~24 歲及 65 歲以上的勞動力參與率原本就偏低，勞動力參與率多集中於 25~64 歲，而女性勞動力參與率大多低於男性，加上因少子化及高齡化現象，未來高屏澎東區在以女性人口居多的情況下，若未能加強提振 15~24 歲、65 歲以上者及女性之勞動力參與率，將可能產生轄區整體勞動力不足的困境，勢必嚴重影響整個勞動市場及各產業的人力運用。



二、中高齡及高齡者調查

在本次調查中，中高齡及高齡就業者的目前工作型態，逾 8 成從事全時工作(83.7%)，且以 65 歲以上(54.2%)的比例最低，顯示就業者年齡在 65 歲之後，相較於其他年齡層較不傾向從事全時工作，而從事部分工時工作者則約占 16.3%，整體來看，全時工作者仍屬大宗。另外，在中高齡及高齡就業者中，約 12.2%的目前工作是前一份工作退休後再就業，這也意味即便中高齡及高齡者退休後，仍有部分人員會因為「家庭開銷壓力」(45.4%)、「打發無聊時間」(36.1%)及「體能或健康良好仍有就業能力」(20.6%)等因素再度回歸職場，就中高齡及高齡者回歸職場的動機而言，屬於較為被動的因素。在中高齡及高齡就業者在目前工作中會遭遇到的問題，發現以「體力衰退」(7.3%)、「薪資太低」(6.8%)、「業績及工作量負荷過重」(5.2%)、「工作時間太長」(4.0%)等問題居多，而這些因素將可能導致中高齡及高齡就業者轉換跑道，甚至可能選擇離開職場而退休。

根據調查顯示，中高齡及高齡就業者預計退休之平均年齡，約為 64.47 歲，略低於法定退休年齡的 65 歲，但其中約 27.6%的中高齡及高齡就業者表示退休後還有再回職場工作的規劃，這也表示部分退休之中高齡及高齡者未來仍有再就業的需求，但有規劃退休後再回職場的中高齡及高齡就業者也擔憂重新回歸職場會遭遇「服務單位有性別或年齡限制」(40.4%)、「體能無法配合全時工作」(37.3%)、「缺乏適合的工作機會」(19.7%)及「健康因素無法勝任工作內容」(19.2%)等困難。

顯示上述之職場問題很可能成為退休之中高齡及高齡者再回歸職場工作的阻礙，若要降低中高齡及高齡者回歸職場的阻礙，建議應強化杜絕職場性別或年齡歧視的觀念，並透過相關法規規範企業對於求職者的性別或年齡歧視，為避免工作場所出現就業年齡歧視問題，《中高齡者及高齡者就業促進法》草案已針對禁止年齡歧視加以規範，未來有待相關單位落實法規的推動，以降低中高齡及高齡者對於職場工作的擔憂；此外，若能開發適合中高齡及高齡者的工作職缺或彈性工時的就業機會，亦有助於消弭中高齡及高齡



者認為缺乏適合工作機會的疑慮，而對於開發就業機會也已納入《中高齡者及高齡者就業促進法》草案之重點項目，建議未來若能再透過政府提供相關僱用或獎勵誘因，應有利於企業聘僱中高齡及高齡者，也能吸引中高齡及高齡者回歸職場。

關於怯志工作者部分，在勞動領域的分類中雖被歸類為非勞動力，但就學者觀點，認為怯志工作者應屬於隱性失業者，實質上仍有機會作為重返勞動市場的勞動力。在本次調查中發現，怯志工作者與失業者最大差異在於前者的前一份工作主要為擔任「主管及經理人員」(26.1%)，而後者則以「技術員及助理專業人員」(25.0%)占多數，顯示中高齡及高齡怯志工作者在離開職場後，可能因為過去的工作經歷或領取較高的薪資，相對較不願屈就回歸職場，無法獲取與過去相同水準的工作條件，且對企業來說心態上亦難以與職場現況相契合，會較難訓練或管理，以致於企業接受度不高，導致求職經常碰壁，反而成為難以回歸職場的阻礙，因此待業時間(6.04年)也相對於失業者(4.56年)來得長。

由此可知，若要讓怯志工作者重新順利回歸職場，建議應優先培養正確的工作心態，才可能有助於求職或回歸職場。從質性調查中也發現，部分受訪廠商對於中高齡及高齡失業者的求職或職場態度提出相似的看法，並認為若要提升企業僱用中高齡及高齡者的意願，政府除了提供職業訓練課程讓中高齡及高齡失業者參訓以強化其工作技能外，亦應增加職場態度相關的訓練課程，加強其軟技能，才有助於順利回歸職場，顯示受訪廠商除了重視中高齡及高齡者的工作技能外，對於應用於職場的軟技能亦相當重視。

關於失業者及非勞動力對未來工作之看法，據調查發現，約3成的非勞動力有重新回歸職場的意願(31.4%)，且以「家庭開銷壓力」(12.5%)、「打發無聊時間」(9.4%)及「不需要照顧家人或小孩」(7.4%)為主要回歸職場的原因。從非勞動力可能回歸職場的原因來看，若上述條件未成立，其實是很難將非勞動力重新導回職場，即便非勞動力因為無聊或想打發時間，也可能會選擇從事不受職場拘束，相對較為自由的志工活動，而不是再重新投入職場，簡



單來說，就本次調查結果來看，要將中高齡及高齡非勞動力重新導回職場有相當程度的困難，除非職場上的工作職缺非常符合非勞動力之需求或對非勞動力有很高的吸引力，抑或是政府能提供足以吸引非勞動力回歸職場之誘因，才有可能提升非勞動力重新回歸職場的可能性。

再調查中高齡及高齡失業者或非勞動力對於回歸職場的工作條件，發現兩者最主要的考量都傾向「工作地點」，各約占 78.6%及 84.8%，且期望的通勤時間分別約為 30.39 分鐘及 27.27 分鐘，顯示可接受範圍約落在 30 分鐘或以內；其次，兩者會考慮「薪資待遇」，各約占 64.3%及 77.8%，其中可接受每月工作薪資在全時工時工作部分，各約為 32,287 元及 29,244 元，至於部分工時工作方面，則各約為 18,587 元及 18,849 元，兩者之差距相較於全時工時薪資的差距小。整體來說，工作地點的通勤時間會是中高齡及高齡失業者、非勞動力會考量回歸職場工作最主要的條件，因此若要推動中高齡及高齡失業者或非勞動力重新回歸職場，在推介就業及媒合服務上，就必須以中高齡及高齡求職者所在地，以及所推介工作之地點作為優先考量，以評估其通勤距離，才可能吸引中高齡及高齡失業者或非勞動力回歸職場。

至於中高齡及高齡失業者未來就業會考慮找的工作職務，主要包括「基層技術工及勞力工」(14.6%)、「服務及銷售工作人員」(13.3%)、「技術員及助理專業人員」(13.0%)，而非勞動力則傾向選擇「服務及銷售工作人員」(22.1%)、「事務支援人員」(19.8%)及「專業人員」(12.8%)。由此觀之，非勞動力相對較不傾向選擇勞力性質的工作職務。

最後失業者認為重新回歸職場可能遭遇到的困難，包括「服務單位有性別或年齡限制」(48.1%)、「學習能力無法因應工作要求」(39.0%)及「應變能力下降提高職災風險」(16.6%)等，而非勞動力則認為是「服務單位有性別或年齡限制」(33.7%)、「體能無法配合全時工作」(31.5%)及「健康因素無法勝任工作內容」(25.7%)。整體來說，根據中高齡及高齡失業者及非勞動力評估重新回歸職場可能遭遇到的困境，主要還是認為會受到年齡因素的影響，導



致學習能力、應變能力及體能等下降，以致於可能無法因應工作的要求，中高齡及高齡者對於上述問題之顧慮，很可能造成重新回歸職場的阻礙。

三、事業單位調查

本次事業單位調查顯示，受訪企業僱用 45 歲以上勞工比例，平均約為 34.2%，且平均擁有 1 位 65 歲以上員工。在人力招募管道主要以使用私部門中的「人力銀行」(75.2%)占大宗，而在公部門部分，則以「公立就業中心、臺、站」(39.5%)居多。但仍有少數部分的企業並不清楚政府提供企業招募員工之相關管道(12.3%)，顯示公部門徵才管道之相關資訊仍有加強宣導的空間，藉由強化資訊的傳遞，以提高其能見度，讓企業能知悉政府所提供之相關人才推介服務，進而促進企業與公立就業服務機構的合作機會。

企業在人力招募上會遇到的困難，以外在因素居多，諸如「應徵者技能不符需求」(16.8%)、「應徵者數量不足」(14.8%)、「應徵者工作經驗不足」(9.8%)、「應徵者不符合職務性質」(8.8%)及「應徵者無法適應工作性質」(7.5%)等都是企業難以招募到人才的原因，另外也有企業認為「工作地點偏遠」(6.5%)、「工作負荷量大」(4.3%)、「薪資問題」(3.5%)、「工作環境不佳」(3.0%)及「工作時間過長」(2.5%)等內在因素是招募不順利的原因。

從質化訪談中也發現，多數受訪企業遭遇到的人力招募困難，也以應徵者數量少、人員素質不佳、工作環境惡劣、人員流動性高或地理位置偏遠等因素，導致難以招募足夠的人力，換言之，轄區整體產業雖然普遍有人力的缺口，但各產業的缺工原因與人員聘僱困難原因各有不同。總的來說，轄區整體缺工原因包括人員穩定性低或流動率高，以及工作環境危險、骯髒、辛勞等問題，而聘僱困難原因則為包含求職者數量少、工作地點偏遠、相關人員養成不易，以及求職者不具正確價值觀或心態等問題，以致於不利企業招募人力。

關於產業發展趨勢，受訪企業對於明年度景氣看法略為悲觀，僅約 13.8% 持好轉之看法，若再評估未來 3 年(2022 年)所屬行業的景氣變化，則約 22.2%



認為產業景氣會好轉。相較之下，受訪企業對於未來3年所屬行業之景氣，對比預估明年度之景氣，抱持較為樂觀的態度，這也表示企業未來3年應有人力增聘的需求。至於企業未來1年之營運方向，主要包含「加強行銷策略」(25.8%)、「內部流程數位化」(22.5%)、「擴大經營規模(擴點、擴廠)」(14.3%)、「增加營運項目」(13.0%)及「開發國際市場」(13.0%)等，顯示企業未來1年仍以提升業績，降低營運成本為主要規劃。從質化調查中也發現，不論鋼鐵產業、機械產業、造船產業、金屬製品產業或農業生技、住宿及餐飲業等廠商，均對於所屬產業的發展趨勢抱持較為消極的態度，而因應產業發展趨勢之方式，同樣也是透過行銷策略、增加新的營運項目或擴廠、開發外銷通路等作法著手，整體來說，質化調查結果亦與事業單位的量化調查相吻合。

根據企業僱用中高齡及高齡者意願調查，受訪企業未來1年若有人力需求，約65.8%可能僱用45歲以上人員為基層員工，而僱用之平均年齡上限，約為60.39歲，且受訪企業會以「勞動性工作」(63.9%)為主要僱用職缺。至於企業評估僱用的原因包括人員「經驗豐富」(63.9%)、「流動率低」(45.2%)及「工作態度佳」(30.0%)，而不考慮僱用則是基於「沒有適合的工作內容」(46.0%)、「健康因素或體力不足」(35.0%)及「技能或學習力不足」(25.5%)等原因。另一方面，約73.1%的受訪企業可能僱用45歲以上人員為專業員工，其僱用之平均年齡上限，約為60.16歲，與基層人員幾無差異，整體而言，受訪企業可以接受的平均年齡上限，大約落在60歲，由以上可知，超過60歲的求職者被企業接納的程度並不高。而「管理工作」(60.4%)、「專業性工作」(59.4%)及「技術性工作」(58.4%)為主要可能僱用專業人員之職務，且企業評估僱用的原因包括「經驗與人脈對公司有所助益」(92.2%)、「提升公司的競爭能力」(24.6%)及其「工作態度佳」(24.2%)，對於不僱用原因則以「沒有適合的工作內容」(59.8%)、「企業文化考量」(21.5%)、「技能或學習力不足」(12.1%)及「健康因素或體力不足」(11.2%)等問題為主。

再從中高齡及高齡者調查可知，由於中高齡及高齡就業者預計退休年齡為64.47歲，由此觀之，受訪企業願意僱用擬重新回歸職場之退休者的可能



性並不高，顯示僱用中高齡及高齡退休後再就業者，並不符合受訪企業的用人需求，所以針對企業僱用中高齡及高齡者，對於未退休之中高齡及高齡轉職(業)者或失業者，是比較有可能成為企業願意僱用的對象，這也顯示中高齡及高齡者與事業單位之間的需求差異。

在留用退休員工方面，整體來說，多數受訪企業並不會留用退休員工(55.0%)，反之，會留用退休員工之企業則以「若有需求會選擇適合者留用」(26.0%)居多。從質化調查中也發現，不論任何產業，受訪企業若有留用退休員工，原則上都會先評估人員先前的表現及對企業的幫助性，以及退休員工的意願，再透過企業主動詢問方式進行留用，對於企業來說，退休的中高齡或高齡員工並不會是企業優先考慮的人力，因此鮮少有企業會針對退休員工特別建立留用制度，大多由企業主動詢問或由屆退員工主動提出為主。

另外，根據事業單位調查，對於會留用退休員工的企業，多半採取「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師傅或監督人員等」(56.1%)及「維持原來的工作不變」(55.6%)為主要留用退休員工的方式，同時也會有「工作時間改變，如全為部分或不需上下班打卡」(17.8%)及「薪資所得改變，如減降一定幅度或為時薪、外包計價方式」(13.3%)等調整。而從質化訪談中可知，留用退休員工的工作方式會依據人員的工作職務性質或體能狀況評估其合適的工作模式，亦有受訪廠商認為因為有公司管理上的考量，故不做工作方式的改變，但原則上退休員工回任的工作方式仍可透過雙方討論後做調整。

最後在中高齡及高齡者就業促進措施部分，知道僱用獎助津貼(25.1%)、中高齡職務再設計(18.0%)、職場學習及再適應計畫(12.5%)之受訪企業的比例都偏低，顯示相關單位在推動就業促進措施的宣導工作上，仍有可再努力的空間，而從質化訪談中發現，原則上各縣市多數受訪企業都有與當地的就業中心有往來合作的經驗，其中以申請過僱用獎助津貼的比例較高，至於其他就業促進措施的使用情況，也是未來相關單位可以再努力推動的部分。



第二節 建議

一、就業服務

(一)協助轄區產業工會建置中高齡及高齡人才資料庫，結合相關就業服務機構之功能，提升求職與求才者之媒合，同時加強與轄區產業工會之聯繫及互動，藉此強化中高齡就業促進措施相關資訊之宣導工作。

從事業單位調查顯示，受訪企業未來若有人力需求，可能僱用中高齡及高齡者為專業員工(71.3%)的比例高於基層員工(65.8%)，顯示企業若要僱用中高齡及高齡勞工，會傾向聘僱具備專業性的中高齡及高齡人力。另外，從質化訪談中也發現，多數受訪廠商對於專業性或技術性人才招募不足，並認為就業中心大多只能為企業提供第一線的基層人員，無法填補企業在專業人力的缺口，由此可知，為企業提供專業人才以補充人力是當務之急，而受訪企業也認為政府若能建立銀髮人才資料庫(22.0%)，讓企業可透過人才資料庫搜尋所需人才，有助於提升企業僱用45歲以上員工的意願。

政府目前已建置北、高二區銀髮人才資源中心作為建構銀髮人力開發、運用及發展的資源平台，為企業提供銀髮人力的管道，並進行人力資源的媒合，再加上近期推動之《中高齡者及高齡者就業法》草案欲保障中高齡及高齡者的就業權利，均顯示政府對於中高齡及高齡者就業之重視，且該法亦提出建立退休人才資料庫之作法，但因建置龐大的人才資料並不容易，建議若能透過民間單位的力量加上政府資源，將更有助於人才資料庫的建置。而從質化調查中發現，諸如鋼鐵、機械及金屬等製造業對於專業性人才的需求高，並認為應強化產業工會的角色，建置所屬產業之人才資料庫，詳細記錄工會成員的員工所具備的工作經歷、專業能力及相關專業證照等資訊，當工會成員退休後，若退休員工有再就業的需求或企業有專業人力的需求時，即可以運用產業工會的人才資料庫，結合相關就業服務機構的功能，達到人力資源媒合的目的。因此建議未來相關單位可以評估協助轄區產業工會建置所屬人才資料庫，作為補充相關就業服務機構的中高齡及高齡人力來源，讓企業在



產業缺工的情況下，能夠透過中高齡及高齡人才資料庫的詳細資訊，取得所需的人力資源，藉以提升僱用中高齡及高齡勞工的意願；此外，也建議相關就業服務機構可強化與產業工會的聯繫及互動，將政府提供促進中高齡就業措施之相關資料放置於工會中或藉由工會主動透過簡訊、電子郵件發送相關訊息，讓工會的會員不論在職、失業或屆退之勞工都可以獲得相關補助或就業媒合資訊，亦可藉此提高相關資源的利用率。

(二)協助有創業需求之中高齡及高齡勞工取得相關創業資訊及資源，並強化青銀創業的模式及平台，減少其創業過程中之風險。

由調查可知，約 2 成 1(20.5%)的中高齡及高齡者包含就業者(13.7%)或失業者(6.8%)未來均有自行創業的規劃，顯示受限於求職的困境，仍有部分的中高齡及高齡勞工會轉向自行創業作為投入職場的方向，故提供有創業需求者未來在創業方面的協助有其必要性，而其主要需要協助的項目包括「低利創業貸款申請」、「創業諮詢及輔導」、「相關創業研習課程」或「創業所需的技能」等。有鑒於此，建議相關單位應向中高齡及高齡勞工加強宣導善用政府相關就業服務機構所提供的創業輔導資源，讓有創業需求者取得在創業過程中所需要的資訊及協助，例如微型創業鳳凰貸款，提供的貸款利息補貼措施，以及南區銀髮人才資源中心除了提供創業諮詢服務外，近幾年均有持續辦理關於銀髮族創業之嘉年華會，以分享創業成果，對於提倡銀髮族創業裨益良多。建議未來亦可舉辦中高齡及高齡者相關創業競賽，讓中高齡及高齡勞工在競賽過程中分享創業經驗及修正過程中的錯誤經驗，以減少其創業可能的失敗風險。

此外，建議相關單位也可參考韓國的世代融合型創業，鼓勵不同世代的合作創業，運用中高齡者熟練的技術與豐富的經驗，結合年輕人的想法與創意，發揮展現創業模型之效用，藉此積極強化國內青銀創業的平台，並持續建立青年與銀髮族合作創業的模式，讓中高齡及高齡者能夠用善用既有的資源、人脈，並結合青年創新及科技能力，共同營造出可行的創業模式。再者，基於中高齡及高齡者對於資訊取得可能較有難度，所以在相關宣傳力道上應



特別加強，除了透過電視媒體、廣播媒體等中高齡及高齡者較可能接觸的管道外，還可透過各地區的區公所或村里鄰長協助加以宣傳，甚至親臨拜訪，以提供需求者能順利取得相關資訊。

(三)加強宣導或落實勞動檢查，以杜絕職場年齡歧視，藉由相關就業促進措施或增加僱用誘因，鼓勵企業進用更多中高齡及高齡勞工，營造友善職場環境。

由於服務單位有年齡限制是中高齡及高齡者認為重新回歸職場可能會遇到的困難，顯示中高齡及高齡者會擔憂年齡因素，導致回歸職場受到阻礙。而從事業單位的調查中則發現，雖然企業認為未來1年若有人力需求，願意僱用中高齡及高齡者為基層員工(65.8%)或專業員工(73.1%)的比例達6成以上，但其可接受年齡上限，均約落在60歲左右，換言之，多數企業對於超過60歲的勞工接受度並不高，這將造成推動中高齡及高齡者再就業的阻礙。但隨著國內人口高齡化趨勢，未來中高齡及高齡勞工的就業需求將隨之提高，在本次調查中，有受訪廠商表示企業長期面臨人力招聘不足問題，政府應該要積極向企業進行宣導，並鼓勵企業將招募人力的年齡拉高，讓企業對於運用中高齡人力的觀念可以逐步慢慢調整。

有鑒於此，建議相關單位應積極宣導企業進用更多中高齡及高齡勞工，並鼓勵善用政府所提供關於中高齡及高齡者任用之相關就業促進措施，例如目前提供的僱用獎助津貼、中高齡者職務再設計、職場學習及再適應計畫等，或研擬相關增加雇主願意聘用之誘因，例如企業進用一定比例中高齡及高齡勞工，可以獲得補助或租稅優惠，同時加強宣導工作，強化職場倫理以改變雇主對中高齡及高齡勞工的態度。另外，目前政府積極推動的《中高齡者及高齡者就業法》草案，也期望能藉由擴大年齡歧視範圍，從原本《就業服務法》規定聘僱進用，延伸至考績、升遷、教育訓練、薪資給付、退休、資遣、離職、解僱等，如果雇主對中高齡及高齡勞工有不合意待遇，必須舉證並非因年齡歧視，而做出這些處置，藉此改善職場年齡歧視的問題來保障中高齡及高齡勞工的就業權利。再者，為了避免中高齡及高齡者在求職過程或就業



上，因年齡因素受到不公平或不合理的差別待遇，也建議相關單位應落實勞動檢查，例如加強查核企業在徵才廣告或徵才資訊是否涉及年齡限制，如涉違規，則應處以罰則，以防制企業對勞工的年齡歧視，更重要的是，應鼓勵雇主為中高齡及高齡勞工營造友善的職場環境。

(四)簡化申請僱用獎助津貼的行政流程，或採取電子化作業系統簡易申請及核銷程序。

根據質化訪談發現，多數受訪廠商認為僱用獎助津貼對於企業確實有幫助，可以協助節省人力成本，由於目前企業申請僱用獎金津貼必須填寫僱用獎助申請書、僱用獎助僱用名冊、受僱勞工薪資印領清冊、僱用獎助留用情形回報名冊等文件，若再加上其他申請資料，依據相關單位載明之申請應備文件約有 10 餘項，對企業來說，不僅必須花費人事成本進行繁瑣的文書作業，而備齊相關文件又曠日廢時，且僱用人員一進一出，都必須備妥相關資料，以致於後續的行政流程會導致許多時間的浪費，所以受訪廠商認為只有降低申請麻煩，企業對於相關措施的接受度才會高，也比較可能多進用中高齡及高齡勞工，因此建議相關單位日後可以思考如何簡化現有行政流程，而有受訪廠商則建議設立專屬於僱用中高齡及高齡勞工的平台，讓企業可以直接到平台登錄申請，當申請企業符合資格即可進用人員之作法，以方便企業內部作業，或透過電子化作業系統簡易申請及核銷程序，藉以吸引企業申請。

(五)鼓勵企業將屆退者回聘機制制度化，或依不同產業特性，協助企業制定合適的回聘機制，並提供相關獎勵措施以提升企業僱用意願及勞工就業意願。

根據調查結果發現，中高齡及高齡就業者中有 12.2%是屬於退休後再就業，而未來亦有 27.6%的中高齡及高齡就業者考慮退休後再回歸職場，其中期望再回職場時，以期望從事「與目前的工作專業相關的聘僱工作」(45.3%)所占比例較高，顯示目前勞動市場中具有退休員工再重新回歸職場的需求。從事業單位調查則發現，有 9.3%的事業單位有留用退休員工制度，而有留用



案例者占 14.3%，至於有需求會選擇適合者留用占 26.0%，以上顯示企業對於留用退休員工多採取開放態度。

而從質化訪談中也發現，多數受訪廠商有留用退休員工的意願，另有部分受訪廠商雖已有留用退休員工之作法，但大多並未將相關留用退休員工辦法納入人事規章當中，主要仍以主管自行評估，並與員工討論後決定留用及回任事宜，對於屆退員工而言，缺乏回歸職場的依據，若能將企業回聘退休員工制度化，應有助於屆退員工回歸職場，所以建議相關單位應鼓勵企業將屆退者回聘機制制度化，甚至可依照不同產業的特性，由政府主動協助企業制定合適的回聘機制，並給予有制定回聘機制的企業相關補助，例如企業若有專門為屆退者設計某些類型的工作職務，政府則可依照這類型的職務占公司員工的比例多寡給予相關補助或獎勵，或是透過現有的僱用獎助津貼來達成吸引雇主的僱用意願及勞工的就業意願，亦可運用職場學習及再適應計畫提供雇主補助，讓中高齡及高齡勞工獲得職場適應機會，以及透過中高齡者職務再設計協助中高齡及高齡勞工調整工作流程或改善設備及提供輔具等，促進中高齡及高齡勞工持續穩定就業。

(六)鼓勵企業提供適合中高齡及高齡勞工的工作職缺或彈性工時的就業機會，亦可增加多元化職缺內容，讓中高齡及高齡勞工有更多就業機會的選擇。

從調查中發現，中高齡及高齡者認為政府或企業若可以提供部分工時、彈性工時等就業機會(65.4%)是有助於提高 45 歲以上勞工就業的機會，而對於中高齡及高齡失業者或非勞動力來說，希望未來重新回歸職場也可以從事部分或彈性工時的工作，且以每日工作 4 至 5 小時居多，顯示其偏好較彈性、自由或兼職的工作機會，而從與企業的訪談中，亦可發現受訪廠商對於中高齡及高齡求職者求職條件的認知也偏向此型態，顯示部分工時、彈性工時的工作型態會是中高齡及高齡者回歸職場的一項選擇。

因此建議相關單位可以依照《中高齡者及高齡者就業法》草案，透過跨部會開發較適合中高齡及高齡者再就業的職缺，例如從質化調查中可知，如



住宿及餐飲業或有機休閒農業對於中高齡及高齡者的接受度相較於製造業高，亦可接受部分或彈性工時的工作型態，所以開發適合的職缺或許可以朝向服務業著手，亦可從勞動市場現有的職缺中，增加更多元化的職缺內容，讓中高齡及高齡者能有更多就業機會的選擇，另外，也建議從政府部門或國營事業開始，逐步開放部分適合中高齡及高齡勞工的工作型態或彈性工作機會，並帶動民間企業釋放相關職缺的意願，而對於提供職缺之企業亦給予一定的獎助措施，藉此提高企業聘用中高齡及高齡者之意願。

(七)挑選對中高齡及高齡人力接受度高之產業，推動中高齡及高齡者就業，並建立相關典範，以鼓勵企業進用中高齡及高齡者。

中高齡及高齡勞工雖然具備豐富經驗與歷練的職場優勢，加上穩定性高，受到許多企業的認同，但從調查中發現，並非所有企業對於中高齡及高齡人力都有很高的接受度，基於不同產業的性質，具備高度勞力且高危險性的製造業工作環境對於中高齡及高齡人力的接受度相當低，例如鋼鐵、造船或金屬等製造業大多會考量工作之危險性，而降低對於新進中高齡及高齡者的聘僱。因為對企業來說，職場安全會是優先考量，所以會比較偏好僱用年輕的人力，甚至引進外籍勞工，而非僱用中高齡及高齡勞工。

整體來說，服務業如住宿及餐飲業或有機休閒農業，雖然企業可能願意提供的職缺亦屬勞務性質工作，但因職場環境相對較不危險，所以是比較有可能接受中高齡及高齡勞工，而從質化訪談中也發現，受訪廠商認為政府在推動中高齡及高齡者就業，應先調查哪些產業對於中高齡及高齡人力的接受度高，再將中高齡及高齡者往適合其職場發展的產業去推動就業，此外，也建議相關單位未來可以評估挑選適合中高齡及高齡者就業的產業，推動相關示範型計畫，提供有僱用中高齡及高齡勞工的企業相關補助或租稅優惠，以建立中高齡及高齡人力在職場工作的典範，藉此改變企業對於僱用中高齡及高齡勞工的觀念，鼓勵企業進用中高齡及高齡者。



二、職業訓練

(一)依據區域產業特性，分別就高雄及屏北地區的製造業，屏南、澎湖及臺東地區的觀光業，以及屏南及臺東地區的農業發展推動產業人才培訓，提供中高齡及高齡勞工參與符合產業需求的職訓課程，藉此培訓區域產業所需人力。

調查結果顯示，轄區產業普遍均有人力缺口，為了填補產業的人力缺口，相關單位除了必須持續進行求職者端與求才者端的就業媒合外，在職業訓練方面，建議可依據高屏澎東區的區域產業發展分布，推動符合區域產業缺工的人才培訓課程，並提供相關就業機會。根據調查顯示，高屏澎東區的產業發展，大略可區分為三個區塊，分別為高雄、屏北地區以製造業為發展重心，屏南、澎湖及部分臺東地區為觀光發展重點，以及屏南、臺東地區為農業重鎮。在製造業部分，由於產業偏向勞力密集性，所需職缺除了勞力性質的工作外，還包括專業性或技術性人才職缺，如焊接、電銲、鋁銲或機構、配電、機電整合等人員，對於中高齡及高齡勞工的要求會相對偏重於必須具備專業的條件，因此建議在職業訓練課程的規劃上，應以培訓專業性或技術性人才為主要訴求，或可與技職體系的學校合作，以培育產業中最欠缺的技術人力，以解決中高齡及高齡者就業問題；在觀光旅遊業及農業方面，企業所需人力雖然也偏向勞力性質，例如餐飲及房務人員或農作人員，但諸如澎湖及臺東地區因受限於當地勞動市場的人力結構，加上地緣性因素，相對較難吸引外地人才投入，因此對於中高齡及高齡勞工的接受度會比較高，故在職業訓練課程規劃上，建議可朝向開發觀光旅遊業及農業方面的職業訓練職類，並引導當地的中高齡及高齡求職者參與相關職前訓練，培育當地區域產業所需人力，以補足企業的人力缺口。整體來說，相關單位應就地區產業及地緣特性，提供區域性的參訓機會，讓中高齡及高齡適訓者優先錄訓，並協助中高齡及高齡者參訓後得以順利在地就業。



(二)重新盤點轄區職業訓練資源，依據產業需求開發適合中高齡及高齡勞工重返職場之職訓種類。除了強化中高齡及高齡勞工的工作技能，亦應加強重新投入職場工作的態度與觀念。

職前訓練的目的主要是利用訓練課程培養求職者進入職場的技能，為了讓中高齡及高齡求職者可以順利回歸職場，更彰顯職前訓練的重要性，根據調查發現，中高齡及高齡者對於開發適合 45 歲以上勞工重返職場的職訓種類(65.8%)有很高的需求，但從事業單位的調查則發現，隨著產業型態或特性、企業規模或缺工情況的不同，對於中高齡及高齡者的接受度有明顯的差異。整體來說，服務業的接受度會高於製造業，因此建議相關單位在提供職業訓練職類時，應先考量轄區各縣市產業特性及需求，以及對於中高齡及高齡勞工的接納度，重新盤點轄區職業訓練資源，並檢視目前的職業訓練課程與轄區產業特性及需求是否相吻合，藉此評估並開發適合的職業訓練課程。其次，也建議相關單位在開訓前應提供參訓學員相關課程的諮詢服務，讓參訓學員可以清楚知道訓練目的及後續的就業方向，以協助選擇適合的訓練課程。

此外，有受訪廠商認為雖然目前職訓單位有提供中高齡及高齡者在就業上的工作技能訓練，但最重要的是，應該要提升中高齡及高齡者對於工作職場的觀念，並認為許多中高齡及高齡求職者無法再進入職場，大多是因為過去的工作態度或觀念根深蒂固，會比較無法再適應新的職場環境。再者，不管中高齡及高齡求職者先前工作經驗所累積的判斷或個人主觀意識，其實相較於年輕人會比較難以訓練，因此產生難以銜接現在職場環境的問題，所以建議除了訓練工作技能外，若能加強中高齡及高齡者的軟技能，也會比較有助於提升企業進用中高齡及高齡者的意願。

(三)規劃中高齡員工在職訓練的完整機制，鼓勵企業帶動在職員工持續進修，加強工作技能或跨領域能力，以因應未來產業變化需求。

根據調查顯示，不論是中高齡及高齡就業者(50.0%)轉職(業)、失業者(33.1%)或非勞動力(37.7%)再就業都有參與職業訓練的需求，這也表示中高齡及高齡者有意識到提升專業能力在職場的重要性，對於就業者來說，持續



維持工作技能更是如此。而在質化訪談中則有受訪廠商認為，當企業未來若真的難以招募到足夠人力時，可能會採取自動化的生產方式，藉此縮減基層人力的需求，但仍會需要專業性或技術性的人力來操作相關的機器設備，由此可知，專業性或技術性人才仍是企業不可或缺的人力，因此建議中高齡及高齡求職者的技術能力應該要不斷提升，甚至仍是在職的時候就要持續充實自我。雖然政府目前積極推動的人才培訓資源，包括小型企業人力提升計畫(小人提)、企業人力提升計畫(大人提)、產業人才投資方案或充電起飛計畫等，均有提供在職勞工相關職業訓練，但從調查中可以發現，企業使用產訓合作訓練(4.3%)、企業人力提升計畫(2.0%)、小型企業人力提升計畫(1.5%)或充電起飛計畫(0.5%)的比例都相當低，顯示企業並未積極推動在職員工進修，所以建議相關單位應積極鼓勵企業帶動在職員工持續進修，並提供在職員工參訓誘因，讓中高齡及高齡者藉由職業訓練提升專業能力，或讓現有專業深化，甚至可以橫跨到其他相關領域，所以也建議未來相關單位仍可依據不同產業或跨產業之發展趨勢，規劃其他多元化及跨領域的人才培訓課程，以因應未來產業變化的需求。

三、其他政策研議

(一)推動特定產業試行引進外籍勞工搭配僱用中高齡及高齡勞工之措施，並提供相關補助，以提高企業聘僱中高齡及高齡者之意願。

根據質化訪談發現，許多製造業廠商因產業特性，需要大量從事勞力性質工作的人力，但因本國勞工基於產業工作性質與環境不願意投入，使得許多企業招募不到足夠的本國勞工，只能轉向透過引進外籍勞工作為補充人力缺口的來源。由於國內過去曾採用僱用本國勞工或中高齡勞工，可搭配引進外籍勞工之方式，但因門檻相對較高，導致許多企業申請不易，有鑑於國內企業對於勞力性質工作的人力需求量日益增加，在企業持續無法招募足夠本國勞工的情況下，建議相關單位對於現行企業引進外籍勞工的相關措施，除了放寬申請條件門檻外，還可以針對搭配僱用中高齡及高齡勞工之作法進行



研議，例如挑選幾個特定產業推動試行，依照特定產業對於勞力性質的人力需求程度，擬定外籍勞工與本國中高齡及高齡勞工的僱用比率，當企業僱用一定比例的中高齡及高齡勞工，政府除了提供較優渥的外籍勞工配額外，亦可再提供租稅優惠或其他補助措施，藉此吸引企業提高僱用中高齡及高齡勞工的意願。

(二)研議中高齡及高齡勞工保費補貼措施及退休者重新回歸職場之保險或醫療安全保護措施，以提升企業的進用意願。

為維護中高齡及高齡者就業權益，並鼓勵雇主進用中高齡及高齡者就業意願，根據調查發現，受訪企業認為政府若能提供補助 45 歲以上員工勞工保險費用(43.0%)或降低 45 歲以上員工提撥勞退準備(12.0%)均有助於企業僱用中高齡及高齡勞工的意願。針對企業僱用中高齡及高齡者，政府目前除了提供僱用獎助津貼之薪資補助，建議也可研議其他保費補貼之作法，例如在僱用中高齡及高齡者的前 1 或 2 年，由政府提供保費補貼，待員工穩定後再由企業負擔員工的保費，並採逐年遞減的方式，透過在初期提供相關補助，以提高雇主僱用的意願，或者規劃企業僱用中高齡及高齡者達一定比率以上後，降低雇主勞工保險費負擔比例，如原 7 成調降為 6 成，以提升雇主僱用中高齡及高齡者之意願，差額比例則由政府進行負擔之可行性。

另外，在僱用退休員工部分，有受訪廠商認為企業不願聘僱的原因，主要在於職業安全問題，尤其是造船、鋼鐵或金屬製品等產業的廠商，會考量工作環境相對較具危險性，因此容易擔憂退休員工基於年齡較高，會因為體能衰退、注意力不易集中或其他健康因素等問題，而導致工安事件發生，雖然企業會替員工辦理職業災害保險，但仍會憂懼工安問題所衍生的責任及風險，因此會降低僱用退休員工的意願，所以受訪廠商認為政府若要鼓勵企業回聘退休員工，除了職災保險外，建議相關單位可以再研議提供退休員工其他保險或醫療安全保護之措施，並規劃退休者保費補貼比例，增加企業僱用退休員工之保障，藉此降低企業必須承擔的風險，才有助於提升企業回聘退休員工的意願。



參考文獻

- 丁玉珍、黃巧婷、賀端藩(2008)。美國中高齡就業促進及防制年齡就業歧視等相關措施暨參加 IAWP(國際勞動專業人員協會)年會考察報告。臺北市：勞動部。
- 內政部戶政司(2019)。人口政策及統計資料。2019年4月25日，取自 <https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>
- 交通部觀光局(2000)。觀光政策白皮書。2019年6月12日，取自 http://admin.taiwan.net.tw/upload/contentfile/auser/b/wpage/chp1/1_1.1.htm
- 行政院主計總處(2019)。人力資源調查。2019年4月16日，取自 https://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/timeser/comuse_f.asp
- 行政院主計總處(2019)。人力資源統計年報。2019年4月22日，取自 <https://www.stat.gov.tw/ct.asp?mp=4&xItem=42628&ctNode=4944>
- 行政院主計總處(2019)。人力運用調查。2019年4月22日，取自 <https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=43604&ctNode=3579&mp=4>
- 行政院主計總處(2019)。工業及服務業普查(105年)。2019年6月15日，取自 <https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=44241&ctNode=543&mp=4>
- 行政院主計總處(2019)。農林漁牧業普查(104年)。2019年6月18日，取自 <https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=41996&ctNode=555&mp=4>
- 行政院勞工員會(2009)。因應洽簽 ECFA 與協助勞工的作法。台灣勞工季刊，20，70-77。臺北市：行政院勞工委員會。
- 行政院經濟建設委員會(2007)。東部永續發展綱要計畫。臺北市：行政院經濟建設委員。
- 余宜芳(2007)。台積 DNA：年輕工作者的 40 堂修練課。臺北市：天下文化。



杜慧文、劉信宏、楊恩琳、翁政義(2011)。機械產業發展的回顧與展望。科學發展，457，39-42。

周玟琪(2006)。高齡社會時代下我國高齡者就業對策。就業安全，5(2)，1-17。

吳同權(2008)。台灣休閒農業之現況與展望。2019年6月18日，取自
<https://www.npf.org.tw/2/5019>

吳濟華、張玉山、李樑堅(2010)。高雄市經濟發展白皮書。高雄市政府經濟發展局委託之研究報告。2019年6月10日，取自
https://edbkcg.kcg.gov.tw/Content_List.aspx?n=F0329ECC3BB56DBB

吳惠林、杜英儀、彭素玲、王怡修(2014)。改善我國中高齡與高齡者勞動參與之因應對策。勞動部委託之研究報告(編號：PG10401-0347)。臺北市：勞動部。

邱婉雯(2018)。臺灣機械產業現況與趨勢展望。機械工業雜誌，418，8-14。

紀俊臣(2007)。都市及區域治理。臺北市：五南文化。

屏東縣工商發展策進會(2019)。屏東招商投資服務網。2019年6月12日，取自 <http://idipc.pthg.gov.tw/>

財政部(2019)。財政統計資料庫查詢。2019年5月15日，取自
<http://web02.mof.gov.tw/njswww/WebProxy.aspx?sys=100&funid=defjspf2>

財團法人成大研究發展基金會(2008)。2015願景臺東發展策略規劃。臺東縣政府委託之研究報告。2019年6月18日，取自
<https://www.taitung.gov.tw/cp.aspx?n=E61033B2416B0431&rn=3E873B1800D4EF54&themesite=78702647C7A5B61B>

財團法人金屬工業研究發展中心(2016)。高屏澎東區產業趨勢下的關鍵職能調查報告。勞動部勞動力發展署高屏澎東分署委託之研究報告。2019



年 6 月 10 日，取自

https://kpptr.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=BE59E35929B654BA&ms=F44E789268815813&s=072ADE905B882609

高雄市政府經濟發展局(2019)。高雄招商網。2019 年 6 月 10 日，取自

<http://invest.kcg.gov.tw/tw/index.html>

產業價值鏈資訊平台(2019)。鋼鐵。2019 年 6 月 10 日，取自

<https://ic.tpex.org.tw/introduce.php?ic=Q000>

郭振昌(2014)。銀髮勞動力發展政策與現況研析—以英國、韓國、新加坡等國為例。勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署委託之研究報告。新北市：勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署。

郭振昌(2015)。南韓中高齡者勞動力發展政策重點與對臺灣的啟發。社區發展季刊，150，289-303。

郭振昌(2017)。日本與南韓中高齡者定額僱用率制度評估與啟示。2019 年 11 月 4 日，取自

<http://www.taiwansig.tw/index.php/%E6%94%BF%E7%AD%96%E5%A0%B1%E5%91%8A/%E7%A4%BE%E6%9C%83%E5%AE%89%E5%85%A8/7784-%E6%97%A5%E6%9C%AC%E8%88%87%E5%8D%97%E9%9F%93%E4%B8%AD%E9%AB%98%E9%BD%A1%E8%80%85%E5%AE%9A%E9%A1%8D%E5%83%B1%E7%94%A8%E7%8E%87%E5%88%B6%E5%BA%A6%E8%A9%95%E4%BC%B0%E8%88%87%E5%95%9F%E7%A4%BA>

國家發展委員會(2011)。「產業有家，家有產業」計畫。2019 年 6 月 18 日，取自

<https://www.ndc.gov.tw/cp.aspx?n=B32992AF2BCEC98B&s=4743C300857C48F7>



- 國家發展委員會(2016)。未來 10 年整體就業人力推估。2019 年 5 月 7 日，取自 <https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/18/refile/0/8591/dae07767-a905-419c-a942-63427d74a43e.pdf>
- 國家發展委員會(2018)。中華民國人口推估(2018 至 2065 年)。2019 年 4 月 25 日，取自 <https://pop-proj.ndc.gov.tw/download.aspx?uid=70&pid=70>
- 勞動部(2019)。國際勞動統計。2019 年 4 月 16 日，取自 <https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2457/>
- 勞動部(2019)。行業指南目錄-製造業。2019 年 6 月 15 日，取自 <https://www.mol.gov.tw/statistics/2475/2477/3536/>
- 黃光政(2001)。台灣休閒農業分類與經營發展規劃。農業推廣文彙，46，175-189。
- 黃春長、王維旒(2016)。台灣中高齡勞動力分析之研究。勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託之研究報告(編號：ILOSH103-M304)。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
- 經濟部統計處(2017)。工廠校正及營運調查。2019 年 6 月 18 日，取自 <https://dmz26.moea.gov.tw/GMWeb/investigate/InvestigateG.aspx>
- 葉美秀(2014)。休閒農場有機化 有機農場休閒化。臺北產經，20，24-30。
- 葉哲政(2016)。金屬製品產業導入智慧製造系統之探討。臺北市：經濟部產業技術之事務計畫專案辦公室 IT IS。
- 萬鍾汶(2007)。台灣農業生技之產業規模與發展現況。農政與農情，185。2019 年 5 月 9 日，取自 <https://www.coa.gov.tw/ws.php?id=13347>
- 甄國清、吳淑瑛、王淑女、林孝鏗、洪慧媛(2013)。政府如何因應高齡化問題作法—高齡人力運用之探討，T&D 飛訊，165，1-16。
- 澎湖縣政府(2012)。澎湖縣第三期(100-103 年)離島綜合建設實施方案(修訂版)。澎湖縣：澎湖縣政府。



澎湖縣政府(2014)。澎湖縣第四期(104-107年)離島綜合建設實施方案(核定版)。澎湖縣：澎湖縣政府。

Department for Work and Pensions. (2013). *Employer case studies: Employing older workers for an effective multi-generational workforce*. London: Department for Work and Pensions.

Flynn, M. (2010). The United Kingdom Government's "Business Case" Approach to the Regulation of Retirement. *Ageing and Society*, 30(3), 421-443.

Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill Companies.

International Labour Organization. (2019). *Employment statistics*. Retrieved from: <https://ilostat.ilo.org/topics/employment/>

Taylor, P. (2008). Sing if you're glad to be grey: Working towards a happier older age in the United Kingdom. In P. Taylor (Ed.), *Ageing labour forces: Promises and prospects* (pp.84-110). Cheltenham: Edward Elgar.



附錄一 調查問卷

一、中高齡及高齡者調查問卷

您好，

我們是畢肯市場研究公司的訪問員，目前接受勞動部勞動力發展署高屏澎東分署的委託，在做一項有關中高齡及高齡就業的調查，期藉由您真實表達親身的感受與熱心提供興革建議，作為提供高屏澎東分署規劃各項就業服務與職業訓練業務改善之參考。特別委託畢肯市場研究股份有限公司進行意見調查，在此感謝您的鼎力支持與指教！填寫上，若有問題，歡迎電洽畢肯市場研究股份有限公司，敬祝如意順心！

*本問卷所填任何資料，係供研訂政策及措施整體分析參考使用，個別資料依規定保密不作其他用途。

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署 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：_____歲【45歲以上為訪問對象，其他非合格受訪者終止訪問】

Q2.請問您居住在哪一個縣市？(單選)

- (1)高雄市
 (2)屏東縣
 (3)澎湖縣
 (4)臺東縣
 (5)其他縣市_____

Q3.請問您目前是否仍有在工作？(單選) **答否者追問** 請問您目前還有考慮再工作嗎？(在不考慮雇主聘用意願的前提下)

- (1)是(訪員請確認非雇主³)【續問 Q4】
(若為雇主終止訪問)
 (2)否，目前仍在求職
 (3)否，有求職意願，但目前沒有求職
 (4)否，完全沒就業規劃

Q4.請問您的工作地點是在哪一個縣市？
(若不是在高屏澎東區者終止訪問)

【跳問 Q6-Q28 後，再跳問 Q49 部分】

- (1)高雄市 (3)澎湖縣
 (2)屏東縣 (4)臺東縣

【跳問 Q6-Q11 後，請跳問 Q29 部分】

【跳問 Q6-Q11 後，請跳問 Q29 部分】

【續問 Q5-Q11 後，請跳問 Q42 部分】

Q5.請問您目前沒有想要工作的最主要原因是什麼？(單選)

- (1)料理家務 (5)照顧家人(含小孩、長者)
 (2)傷病或健康不良(不含身心障礙) (6)暫時休息，不想找工作
 (3)退休 (7)進修
 (4)身心障礙 (8)其他，請說明_____

Q6.請問您的教育程度？(單選)

- (1)國中及以下 (5)碩士及以上
 (2)高中職 (6)其他，請說明_____
 (3)專科
 (4)大學

³因本計畫係針對中高齡及高齡人口(包含就業者、失業者及非勞動力)進行就業、求職特性及尋職特性等議題之調查，但因雇主不具上述特性，故於本次調查中排除。



Q7.性別(單選)

- (1)男性
 (2)女性

中高齡及高齡者家庭經濟狀況

Q8.請問您是不是家中最主要經濟來源?(單選)

- (1)是 → Q9.請問依賴您收入撫養的人數有幾人? _____人
 (2)否

Q10.請問您目前是否有經濟上的負擔?(單選)

- (1)是 → Q11.請問是屬於哪種經濟負擔?(可複選)
- (1)需要償還房屋貸款
 - (2)需負擔子女教育費用
 - (3)需負擔家人生活費用
 - (4)需要償還債務借貸
 - (5)其他,請說明_____

- (2)否

就業者就業現況

Q12.請問您在目前的工作場所工作多久?(填充題) _____年

Q13.請問您目前的工作是屬於什麼行業別(產業別)為何?(單選)

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> (1)農、林、漁、牧業 | <input type="checkbox"/> (8)運輸及倉儲業 | <input type="checkbox"/> (15)公共行政及國防；強制性社會安全 |
| <input type="checkbox"/> (2)礦業及土石採取業 | <input type="checkbox"/> (9)住宿及餐飲業 | <input type="checkbox"/> (16)教育業 |
| <input type="checkbox"/> (3)製造業 | <input type="checkbox"/> (10)出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 | <input type="checkbox"/> (17)醫療保健及社會工作服務業 |
| <input type="checkbox"/> (4)電力及燃氣供應業 | <input type="checkbox"/> (11)金融及保險業 | <input type="checkbox"/> (18)藝術、娛樂及休閒服務業 |
| <input type="checkbox"/> (5)用水供應及污染整治業 | <input type="checkbox"/> (12)不動產業 | <input type="checkbox"/> (19)其他服務業 |
| <input type="checkbox"/> (6)營建工程業 | <input type="checkbox"/> (13)專業、科學及技術服務業 | |
| <input type="checkbox"/> (7)批發及零售業 | <input type="checkbox"/> (14)支援服務業 | <input type="checkbox"/> (20)其他,請說明_____ |

Q14.請問您目前工作的職務是?(單選)

- (1)主管及經理人員
- (2)專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- (3)技術員及助理專業人員(低體能工作,如業務員、會計)
- (4)事務支援人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- (5)服務及銷售工作人員(如美容、保全、門市等)
- (6)農、林、漁、牧業生產人員
- (7)技藝有關工作人員(如營建、金屬、機具製造、電子、電力、食品等製造人員)
- (8)機械設備操作及組裝人員(如機械操作工、駕駛員等)
- (9)基層技術工及勞力工(如清潔工、生產體力工、搬運工等)
- (10)其他,請說明_____



Q15.請問您目前的工作是屬於全時工作或部分工時工作？(單選)

說明：**全時工作**係指每週工作時間達到標準工作時數(通常為法定工作時間40小時或事業單位所定之工作時間)；**部分工時工作**則指工作時間有相當程度縮短之時數，但由勞雇雙方協商議定之。

- (1)全時工作
 (2)部分工時工作

Q16.請問您目前的工作是不是前一份工作退休後的再就業？(單選)

- (1)是 【續問 Q17】
 (2)不是 【跳問 Q18】

Q17.請問您當初為何會選擇重新回歸職場？(可複選)

- (1)貸款壓力
 (2)家庭開銷壓力
 (3)退休金不足使用
 (4)打發無聊時間
 (5)體能或健康良好
 (6)不想一直處理家務
 (7)不需要照顧家人或小孩
 (8)傳承經驗
 (9)其他，請說明_____

Q18.請問您目前的這份工作，平均月所得(含時薪制及月薪制)大約為多少？(單選)

- (1)未滿 5,000 元
 (2)5,000 元至 9,999 元
 (3)10,000 元至 14,999 元
 (4)15,000 元至 23,099 元
 (5)23,100 元至 24,999 元
 (6)25,000 元至 29,999 元
 (7)30,000 元至 34,999 元
 (8)35,000 元至 39,999 元
 (9)40,000 元至 44,999 元
 (10)45,000 元至 49,999 元
 (11)50,000 元至 79,999 元
 (12)70,000 元至 99,999 元
 (13)100,000 元以上

Q19.請問您在目前的工作中，有沒有遭遇到什麼問題？(可複選)

- (1)內在因素
 (11)擔心被裁員
 (12)怕領不到退休金
 (13)擔心被減薪
 (14)體力衰退
 (15)e 化能力不足
 (16)沒有特殊的專長
 (17)與同仁相處不睦
 (18)主管領導風格不適應
 (19)難以兼顧家庭及工作
 (20)其他，請說明_____
- (2)外在因素
 (21)工作時間太長
 (22)業績及工作量負荷過重
 (23)薪資太低
 (24)工作環境不佳
 (25)工作表現機會不多
 (26)工作發展前景不佳
 (27)公司經營目標不實際或績效差
 (28)其他，請說明_____
- (3)沒有遇到任何困難

Q20.請問您目前是否有轉職或轉業的打算？(單選)

- (1)有 【續問 Q21】
 (2)沒有 【跳問 Q22】

Q21.請問如果您有轉職或轉業需求時，最需要獲得哪方面的協助？(逐一提示，可複選)

- (1)職涯輔導諮詢
 (2)就業諮詢服務
 (3)職業訓練
 (4)推介就業及媒合
 (5)就業津貼補助
 (6)客製化就業服務
 (7)雇主僱用 45 歲以上勞工之補助
 (8)其他，請說明_____



Q22. 請問您未來是否想自行創業？(單選)

- (1)有 【續問 Q23】
 (2)沒有 【跳問 Q24】

Q23. 請問如果您有創業需求時，最需要獲得哪方面的協助？(逐一提示，可複選)

- (1)創業諮詢及輔導 (4)創業所需的技能
 (2)相關創業研習課程 (5)創業期間客製化協助
 (3)低利創業貸款申請 (6)其他，請說明_____

Q24. 請問您預計幾歲退休？(填充題) _____ 歲。 【Q16回答01者，請跳問Q49部分】

Q25. 請問您退休後，還有回職場的規劃嗎？(單選)

- (1)有 【跳問 Q27-Q28 後，請跳問 Q49 部分】
 (2)沒有 【續問 Q26 後，請跳問 Q49 部分】

Q26. 請問您退休後，沒有想再回職場工作的原因是？(可複選)

- (1)已退休，無再工作意願 (4)想從事自己喜歡的活動
 (2)想在家陪伴家人 (5)體能衰退或健康不良
 (3)已沒有經濟壓力 (6)其他，請說明_____

Q27. 請問您認為重新回歸職場可能會遭遇到什麼困難？(可複選)

- (1)服務單位有性別或年齡限制 (6)家庭狀況無法配合工作時間
 (2)健康因素無法勝任工作內容 (7)薪資與希望待遇有較大落差
 (3)本身技能無法勝任工作內容 (8)體能無法配合全時工作
 (4)學習能力無法因應工作要求 (9)缺乏適合的工作機會
 (5)應變能力下降提高職災風險 (10)其他，請說明_____

Q28. 請問您會考慮選擇的工作性質是？(逐一提示，單選)

- (1)原公司續聘 (4)自行創業
 (2)與目前的工作專業相關的聘僱工作 (5)依專業提供需求單位諮詢的顧問工作
 (3)與目前的工作專業無關的聘僱工作 (6)其他，請說明_____

【就業者題項到此結束，請跳問職業訓練及就業服務措施部分】

失業者與非勞動力概況

Q29. 請問您在上一個工作場所工作多久？(單選)

- (1) _____ 年 【續問 Q30】
 (2)都沒有工作過 【跳問 Q42】

Q30. 請問您前一個工作是屬於什麼行業別(產業別)為何？(單選)

- (1)農、林、漁、牧業 (8)運輸及倉儲業 (15)公共行政及國防；強制性社會安全
 (2)礦業及土石採取業 (9)住宿及餐飲業 (16)教育業
 (3)製造業 (10)出版、影音製作、傳播及資訊服務業 (17)醫療保健及社會工作服務業
 (4)電力及燃氣供應業 (11)金融及保險業 (18)藝術、娛樂及休閒服務業
 (5)用水供應及污染整治業 (12)不動產業 (19)其他服務業
 (6)營建工程業 (13)專業、科學及技術服務業
 (7)批發及零售業 (14)支援服務業 (20)其他，請說明_____



Q31.請問您前一個工作的職務是？(單選)

- (1)主管及經理人員
- (2)專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- (3)技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計)
- (4)事務支援人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- (5)服務及銷售工作人員(如美容、保全、門市等)
- (6)農、林、漁、牧業生產人員
- (7)技藝有關工作人員(如營建、金屬、機具製造、電子、電力、食品等製造人員)
- (8)機械設備操作及組裝人員(如機械操作工、駕駛員等)
- (9)基層技術工及勞力工(如清潔工、生產體力工、搬運工等)
- (10)其他，請說明_____

Q32.請問您前一個工作是屬於全時工作或部分工時工作？(單選)

說明：**全時工作**係指每週工作時間達到標準工作時數(通常為法定工作時間40小時或事業單位所定之工作時間)；**部分工時工作**則指工作時間有相當程度縮短之時數，但由勞雇雙方協商議定之。

- (1)全時工作
- (2)部分工時工作

Q33.請問您前一個份工作，平均月所得(含時薪制及月薪制)大約為多少？(單選)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1)未滿 5,000 元 | <input type="checkbox"/> (8)35,000 元至 39,999 元 |
| <input type="checkbox"/> (2)5,000 元至 9,999 元 | <input type="checkbox"/> (9)40,000 元至 44,999 元 |
| <input type="checkbox"/> (3)10,000 元至 14,999 元 | <input type="checkbox"/> (10)45,000 元至 49,999 元 |
| <input type="checkbox"/> (4)15,000 元至 23,099 元 | <input type="checkbox"/> (11)50,000 元至 79,999 元 |
| <input type="checkbox"/> (5)23,100 元至 24,999 元 | <input type="checkbox"/> (12)70,000 元至 99,999 元 |
| <input type="checkbox"/> (6)25,000 元至 29,999 元 | <input type="checkbox"/> (13)100,000 元以上 |
| <input type="checkbox"/> (7)30,000 元至 34,999 元 | |

Q34.請問您離開上個工作的原因？(可複選)【勾選選項15-18者，請確定為非自願性離職】

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> (1)交通困難 | <input type="checkbox"/> (11)照顧家人 |
| <input type="checkbox"/> (2)工作能力無法勝任 | <input type="checkbox"/> (12)地點太遠 |
| <input type="checkbox"/> (3)工作時間太長 | <input type="checkbox"/> (13)與專長不符 |
| <input type="checkbox"/> (4)受傷或生病體力無法勝任 | <input type="checkbox"/> (14)與上司相處情形欠佳 |
| <input type="checkbox"/> (5)沒有興趣 | <input type="checkbox"/> (15)被無故減薪 |
| <input type="checkbox"/> (6)待遇太低 | <input type="checkbox"/> (16)被裁員 |
| <input type="checkbox"/> (7)與同事人際關係問題 | <input type="checkbox"/> (17)工作場所停業或業務緊縮 |
| <input type="checkbox"/> (8)工作受到差別待遇 | <input type="checkbox"/> (18)季節性或臨時性工作結束 |
| <input type="checkbox"/> (9)結婚或生育 | <input type="checkbox"/> (19)其他，請說明_____ |
| <input type="checkbox"/> (10)家人不支持 | |

Q35.請問您最近一次(從最近一次打算求職至今)待業的時間大概有多久？(填充題) __月

Q36.請問您通常是用什麼方法找尋工作？(可複選)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1)看報紙或各類平面媒體廣告應徵 | <input type="checkbox"/> (5)私立就業服務機構 |
| <input type="checkbox"/> (2)員工或親友推薦 | <input type="checkbox"/> (6)參加政府主辦之就業媒合活動 |
| <input type="checkbox"/> (3)自我推薦 | <input type="checkbox"/> (7)店面、廠房或公司的公布欄看徵才公告 |
| <input type="checkbox"/> (4)公立就業服務機構 | <input type="checkbox"/> (8)其他，請說明_____ |
| <input type="checkbox"/> (41)台灣就業通網站登錄 | |
| <input type="checkbox"/> (42)公立就業中心、臺、站 | |



(43) 就業 e 點靈

(44) ibon

Q37. 請問您離開上一份工作時，有沒有去找工作？(單選)

(1) 有 【續問 Q38】

(2) 沒有 【Q3 回答 03 者不能勾選本選項，請跳問 Q42】

Q38. 請問在尋職期間，您有沒有找到工作？(單選)

(1) 有 【續問 Q39】

(2) 沒有 【跳問 Q40】

Q39. 請問您有找到工作，但沒有去工作的原因是？(可複選) 【此題結束後請跳問 Q43】

(1) 待遇太低

(4) 離家太遠

(2) 工時不適合

(5) 覺得自己技能不符合

(3) 工作環境不佳

(6) 其他，請說明 _____

Q40. 請問您這段期間都沒有找到工作的原因是？(可複選) 【此題結束後請跳問 Q43】

(1) 就業資訊不足

(7) 更生人限制

(2) 工作技能不足

(8) 身心障礙限制

(3) 生活圈(含偏鄉)沒有工作機會

(9) 與個人性向、意願不符

(4) 教育程度限制

(10) 工作內容不合

(5) 年齡限制

(11) 其他，請說明 _____

(6) 性別限制

Q41. 請問您沒有去找工作的原因是？(可複選)

(1) 就業資訊不足

(4) 健康不佳

(2) 缺乏找工作的經費

(5) 協助家裡工作

(3) 必須照顧家人

(6) 其他，請說明 _____

Q42. **(Q3 勾選 03 及 04 者)**：請問在什麼情況下，會讓您考慮重新回歸職場？(可複選)

(1) 貸款壓力

(6) 不想一直處理家務

(2) 家庭開銷壓力

(7) 不需要照顧家人或小孩

(3) 退休金不足使用

(8) 傳承經驗

(4) 打發無聊時間

(9) 其他，請說明 _____

(5) 體能或健康良好

(10) 沒有任何回歸職場的意願【Q42 勾選 10 者結束後，請跳問 Q48-Q53】

Q43. **(Q3 勾選 02 者)**：請問您之後就業會考慮的工作條件是？(逐一提示，可複選)

(Q3 勾選 03 及 04 者)：未來若有機會回到職場工作，請問您會考慮的工作條件是？(逐一提示，可複選)

(1) 工作地點**(追問期望通勤時間)**，通勤時間約(填充題) _____ 分鐘

(2) 工作型態**(追問期望工作型態)**

(21) 全時工作

(22) 部分工時工作**(追問期望工作時數)**，一天可接受(填充題) _____ 小時

(3) 薪資待遇**(追問期望薪資待遇)**，最低可接受每月(填充題) _____ 元

(4) 工作環境

(5) 體能負荷

(6) 人際互動

(7) 其他，請說明 _____



Q44. **(Q3勾選02者)**：請問您之後就業會考慮找的工作職務是？(單選)

(Q3勾選03及04者)：未來若有機會回到職場工作，請問您會考慮找的工作職務是？(單選)

- (1)主管及經理人員
- (2)專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- (3)技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計)
- (4)事務支援人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- (5)服務及銷售工作人員(如美容、保全、門市等)
- (6)農、林、漁、牧業生產人員
- (7)技藝有關工作人員(如營建、金屬、機具製造、電子、電力、食品等製造人員)
- (8)機械設備操作及組裝人員(如機械操作工、駕駛員等)
- (9)基層技術工及勞力工(如清潔工、生產體力工、搬運工等)
- (10)其他，請說明_____
- (11)不限任何職務

Q45. **(Q3勾選02者)**：請問您之後就業會考慮找的工作性質是？(逐一提示，單選)

(Q3勾選03及04者)：未來若有機會回到職場工作，請問您會考慮找的工作性質是？(逐一提示，單選)

- (1)與之前的工作專業相關的聘僱工作【續問 Q46】
- (2)與之前的工作專業無關的聘僱工作【續問 Q46】
- (3)自行創業【跳問 Q47】
- (4)其他，請說明_____【續問 Q46】

Q46. 請問您認為您最需要獲得哪方面的就業協助？(逐一提示，可複選)【此題結束後請跳問Q47】

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> (1)職涯輔導諮詢 | <input type="checkbox"/> (5)就業津貼補助 |
| <input type="checkbox"/> (2)就業諮詢服務 | <input type="checkbox"/> (6)客製化就業服務 |
| <input type="checkbox"/> (3)職業訓練 | <input type="checkbox"/> (7)雇主僱用 45 歲以上勞工之補助 |
| <input type="checkbox"/> (4)推介就業及媒合 | <input type="checkbox"/> (8)其他，請說明_____ |

Q47. 請問您認為您最需要獲得哪方面的創業協助？(逐一提示，可複選)

- | | |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> (1)創業諮詢及輔導 | <input type="checkbox"/> (4)創業所需的技能 |
| <input type="checkbox"/> (2)相關創業研習課程 | <input type="checkbox"/> (5)創業期間客製化協助 |
| <input type="checkbox"/> (3)低利創業貸款申請 | <input type="checkbox"/> (6)其他，請說明_____ |

Q48. **(Q3勾選02者)**：請問您認為重新回歸職場可能會遭遇到什麼困難？(可複選)

(Q3勾選03及04者)：未來若有機會回到職場工作，請問您認為重新回歸職場可能會遭遇到什麼困難？(可複選)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (1)服務單位有性別或年齡限制 | <input type="checkbox"/> (6)家庭狀況無法配合工作時間 |
| <input type="checkbox"/> (2)健康因素無法勝任工作內容 | <input type="checkbox"/> (7)薪資與希望待遇有較大落差 |
| <input type="checkbox"/> (3)本身技能無法勝任工作內容 | <input type="checkbox"/> (8)體能無法配合全時工作 |
| <input type="checkbox"/> (4)學習能力無法因應工作要求 | <input type="checkbox"/> (9)缺乏適合的工作機會 |
| <input type="checkbox"/> (5)應變能力下降提高職災風險 | <input type="checkbox"/> (10)其他，請說明_____ |

【失業者及非勞動力題項到此結束，請續問 Q49 職業訓練及就業服務措施部分】



職業訓練及就業服務措施(全體受訪者)

Q49.請問您知不知道勞動力發展署高屏澎東分署有針對在職者及失業者辦理職業訓練，並提供相關參訓津貼及補助嗎？(單選)

- (1)知道
 (2)不知道

Q50.請問您是否曾使用過公立就業服務機構提供之服務項目？(可複選)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1)就業諮詢 | <input type="checkbox"/> (9)接受創業輔導 |
| <input type="checkbox"/> (2)向公立就業中心、臺、站求職 | <input type="checkbox"/> (10)請領失業給付 |
| <input type="checkbox"/> (3)在臺灣就業通網站登記求職 | <input type="checkbox"/> (11)請領臨時工作津貼 |
| <input type="checkbox"/> (4)參加政府舉辦的徵才活動 | <input type="checkbox"/> (12)請領跨域就業津貼(包含搬遷津貼、租屋津貼及異地就業交通津貼) |
| <input type="checkbox"/> (5)參加職業訓練課程 | <input type="checkbox"/> (13)請領職業訓練生活津貼 |
| <input type="checkbox"/> (6)參加就業座談會或就業促進研習 | <input type="checkbox"/> (14)申請缺工就業獎勵 |
| <input type="checkbox"/> (7)參加職場學習及再適應課程 | <input type="checkbox"/> (15)其他，請說明_____ |
| <input type="checkbox"/> (8)參加職業心理測驗 | <input type="checkbox"/> (16)都沒有使用過 |

Q51.如果未來您打算參加職業訓練，您會考慮哪些類型的課程？(可複選)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (1)農、園藝 | <input type="checkbox"/> (13)電腦軟體應用 |
| <input type="checkbox"/> (2)食品烘焙 | <input type="checkbox"/> (14)電腦文書處理 |
| <input type="checkbox"/> (3)成衣、縫紉 | <input type="checkbox"/> (15)創意設計課程 |
| <input type="checkbox"/> (4)飾品製作 | <input type="checkbox"/> (16)視聽媒體製作 |
| <input type="checkbox"/> (5)皮件、鞋類 | <input type="checkbox"/> (17)家電維護 |
| <input type="checkbox"/> (6)木工 | <input type="checkbox"/> (18)物流服務 |
| <input type="checkbox"/> (7)紙器加工及包裝 | <input type="checkbox"/> (19)美容、美髮 |
| <input type="checkbox"/> (8)陶藝、石材加工 | <input type="checkbox"/> (20)電腦硬體裝修 |
| <input type="checkbox"/> (9)五金加工 | <input type="checkbox"/> (21)建築設計 |
| <input type="checkbox"/> (10)珠寶設計製作 | <input type="checkbox"/> (22)能源服務 |
| <input type="checkbox"/> (11)機械設計/機械設備操作 | <input type="checkbox"/> (23)其他，請說明_____ |
| <input type="checkbox"/> (12)餐飲服務 | <input type="checkbox"/> (24)完全無職業訓練需求 |

Q52.請問您認為政府或是雇主提供哪些協助或措施，可以提高45歲以上勞工就業的機會？(逐一提示，可複選)

- (1)加強防制職場年齡歧視的宣導
 (2)提供部分工時、彈性工時等就業機會
 (3)提供45歲以上勞工正職就業機會
 (4)提供僱用獎助津貼，提高雇主僱用意願
 (5)提供就業獎勵津貼，鼓勵45歲以上勞工進入職場
 (6)提供職務再設計，減緩工作障礙
 (7)開發適合45歲以上勞工重返職場的職訓種類
 (8)其他，請說明_____

Q53.請問對於政府協助45歲以上勞工工作或就業方面，您是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？

【問卷到此結束，謝謝您接受訪問】



二、事業單位調查問卷

您好，請轉接貴公司負責人或人資主管，

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高屏澎東分署的委託，在做一項有關中高齡就業服務與職業訓練需求的調查，期藉由貴公司真實表達親身的感受與熱心提供興革建議，作為提供高屏澎東分署規劃各項就業服務與職業訓練業務改善之參考。特別委託畢肯市場研究股份有限公司進行意見調查，在此感謝您的鼎力支持與指教！填寫上，若有問題，歡迎電洽畢肯市場研究股份有限公司，敬祝如意順心！

*本問卷所填任何資料，係供研訂政策及措施整體分析參考使用，個別資料依規定保密不作其他用途。

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署 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.填答者部門別：_____；職稱_____

Q2.請問貴公司所在縣市是？(單選)

- (1)高雄市
 (2)屏東縣
 (3)澎湖縣
 (4)臺東縣

Q3.請問貴公司的行業別是？(單選)

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1)農、林、漁、牧業 | <input type="checkbox"/> (8)運輸及倉儲業 | <input type="checkbox"/> (15)教育業 |
| <input type="checkbox"/> (2)礦業及土石採取業 | <input type="checkbox"/> (9)住宿及餐飲業 | <input type="checkbox"/> (16)醫療保健及社會工作服務業 |
| <input type="checkbox"/> (3)製造業 | <input type="checkbox"/> (10)出版、影音製作、
傳播及資通訊服務業 | <input type="checkbox"/> (17)藝術、娛樂及休閒服務業 |
| <input type="checkbox"/> (4)電力及燃氣供應業 | <input type="checkbox"/> (11)金融及保險業 | <input type="checkbox"/> (18)其他服務業 |
| <input type="checkbox"/> (5)用水供應及污染整治業 | <input type="checkbox"/> (12)不動產業 | <input type="checkbox"/> (19)其他，請說明_____ |
| <input type="checkbox"/> (6)營建工業 | <input type="checkbox"/> (13)專業、科學及技術服務業 | |
| <input type="checkbox"/> (7)批發及零售業 | <input type="checkbox"/> (14)支援服務業 | |

Q4.請問貴公司目前的資本額是？(單選)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (1)未達 500 萬 | <input type="checkbox"/> (4)3,000 萬以上，未達 8,000 萬 |
| <input type="checkbox"/> (2)500 萬以上，未達 1,000 萬 | <input type="checkbox"/> (5)8,000 萬以上，未達 1 億 |
| <input type="checkbox"/> (3)1,000 萬以上，未達 3,000 萬 | <input type="checkbox"/> (6)1 億以上 |

Q5.請問貴公司在【帶入Q2選項】目前的員工人數是：(填充題)_____人

Q6.請問貴公司若包含總公司及各分公司的話，全體員工人數是：(填充題)_____人

企業人力運用概況

Q7.請問貴公司在【帶入Q2選項】員工中，45歲以上員工占所有員工比例？(填充題)
_____%

Q8.請問貴公司在【帶入Q2選項】員工中，65歲以上員工人數是：(填充題)_____人

Q9.請問貴公司利用哪些管道進行員工招募？(可複選)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1)人力銀行(104、1111、yes123、518...) | <input type="checkbox"/> (6)親友或在職員工介紹 |
| <input type="checkbox"/> (2)人力仲介公司 | <input type="checkbox"/> (7)職訓中心產學合作 |
| <input type="checkbox"/> (3)報章雜誌 | <input type="checkbox"/> (8)求職者自我推薦 |
| <input type="checkbox"/> (4)同業介紹 | <input type="checkbox"/> (9)其他，請說明_____ |
| <input type="checkbox"/> (5)公立就業服務機構 | |

Q10.請問貴公司不利用公立就業服務機



【未勾選 05 者請續問 Q10】————→ 構進行員工招募的原因是？

- (51)臺灣就業通網站登錄
- (52)公立就業中心、臺、站
- (53)就業 e 點靈
- (54)ibon

Q11.請問貴公司人力招募遇到哪些困難？(可複選)

- (1)內在因素
 - (11)工作環境不佳
 - (12)工作地點偏遠
 - (13)薪資問題
 - (14)工作負荷量大
 - (15)工作時間過長
 - (16)福利措施不佳
 - (17)其他，請說明_____
- (2)外在因素
 - (21)找不到合適管道
 - (22)應徵者數量不足
 - (23)應徵者工作經驗不足
 - (24)應徵者技能不符需求
 - (25)產業前景不明
 - (26)職務未來發展性不足
 - (27)其他，請說明_____
- (3)無遭遇困難

產業發展趨勢與轉型概況

Q12.請問貴公司預估明年度(2020年)所屬行業別的景氣變化是好轉、衰退還是一樣？(單選)

- (1)好轉
- (2)無明顯變化
- (3)衰退
- (4)不知道/無意見

Q13.請問貴公司預估未來3年(2022年)所屬行業別的景氣變化是好轉、衰退還是一樣？(單選)

- (1)好轉
- (2)無明顯變化
- (3)衰退
- (4)不知道/無意見

Q14.請問貴公司未來1年是否有下列計畫？(可複選)

- (1)擴大經營規模(擴點、擴廠)
- (2)增加營運項目
- (3)開發國際市場
- (4)加強行銷策略
- (5)改善流程、引入自動化
- (6)內部流程數位化
- (7)投資或併購競爭對手
- (8)投資或併購上下游產業/公司
- (9)其他，請說明_____
- (10)以上皆無

中高齡及高齡者僱用概況

Q15.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(含全時與部分工時)是否可能僱用45歲以上的人員？(單選)

- (1)是【續問 Q16-Q18 後，請跳問 Q20】
- (2)否【跳問 Q19】



Q16.請問貴公司僱用45歲以上人員擔任基層員工的年齡上限是？(填充題) _____歲

Q17.請問貴公司考慮聘僱45歲以上基層人員的原因是？(可複選)

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> (1)工作態度佳 | <input type="checkbox"/> (5)聘不到或無法留住年輕人 |
| <input type="checkbox"/> (2)流動率低 | <input type="checkbox"/> (6)配合政府政策 |
| <input type="checkbox"/> (3)經驗豐富 | <input type="checkbox"/> (7)其他，請說明_____ |
| <input type="checkbox"/> (4)企業的社會責任 | |

Q18.請問貴公司若要聘僱45歲以上基層人員，下列哪些職務性質，您認為比較有機會被任用？(可複選)

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> (1)行政性工作 |
| <input type="checkbox"/> (2)勞動性工作 |
| <input type="checkbox"/> (5)服務性工作 |
| <input type="checkbox"/> (6)銷售性工作 |
| <input type="checkbox"/> (5)其他，請說明_____ |

Q19.請問貴公司不考慮聘僱45歲以上基層人員的原因是？(可複選)

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> (1)沒有適合的工作內容 | <input type="checkbox"/> (6)組織面臨高齡化 |
| <input type="checkbox"/> (2)健康因素或體力不足 | <input type="checkbox"/> (7)擔心無法接受新的工作方式及環境 |
| <input type="checkbox"/> (3)技能或學習力不足 | <input type="checkbox"/> (8)工作效率考量 |
| <input type="checkbox"/> (4)不易溝通 | <input type="checkbox"/> (9)企業文化考量 |
| <input type="checkbox"/> (5)聘僱成本較高 | <input type="checkbox"/> (10)其他，請說明_____ |

Q20.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(含全時與部分工時)是否可能僱用45歲以上的人員？(單選)

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> (1)是【續問 Q21-Q23 後，請跳問 Q25】 |
| <input type="checkbox"/> (2)否【跳問 Q24】 |

Q21.請問貴公司僱用45歲以上人員擔任專業員工的年齡上限是？(填充題) _____歲

Q22.請問貴公司考慮聘僱45歲以上專業人員的原因是？(可複選)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1)工作態度佳 | <input type="checkbox"/> (4)可以教育公司新進人員 |
| <input type="checkbox"/> (2)經驗與人脈對公司有所助益 | <input type="checkbox"/> (5)其他，請說明_____ |
| <input type="checkbox"/> (3)提升公司的競爭能力 | |

Q23.請問貴公司若要聘僱45歲以上專業人員，下列哪些職務性質，您認為比較有機會被任用？(可複選)

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> (1)技術性工作 |
| <input type="checkbox"/> (2)專業性工作 |
| <input type="checkbox"/> (3)管理工作 |
| <input type="checkbox"/> (4)顧問性工作 |
| <input type="checkbox"/> (5)其他，請說明_____ |

Q24.請問貴公司不考慮聘僱45歲以上專業人員的原因是？(可複選)

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> (1)沒有適合的工作內容 | <input type="checkbox"/> (6)組織面臨高齡化 |
| <input type="checkbox"/> (2)健康因素或體力不足 | <input type="checkbox"/> (7)擔心無法接受新的工作方式及環境 |
| <input type="checkbox"/> (3)技能或學習力不足 | <input type="checkbox"/> (8)工作效率考量 |
| <input type="checkbox"/> (4)不易溝通 | <input type="checkbox"/> (9)企業文化考量 |
| <input type="checkbox"/> (5)聘僱成本較高 | <input type="checkbox"/> (10)其他，請說明_____ |

Q25.請問貴公司是否會留用退休員工(如轉為顧問、講師、師傅，或監督人員等)？(可複選)

- | | |
|------------------------------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)公司有此制度 | 【續問 Q26 後，請跳問 Q28】 |
| <input type="checkbox"/> (2)已有留用案例 | 【續問 Q26 後，請跳問 Q28】 |



- (3)若有需求會選擇適合者留用 【續問 Q26 後，請跳問 Q28】
- (4)不會 【跳問 Q27】

Q26.請問貴公司留用退休員工的主要作法為何？(可複選)

- (1)工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師或監督人員等
- (2)工作時間改變，如全為部分或不需上下班打卡
- (3)工作地點改變，如為在家或現場人員派赴海外區
- (4)薪資所得改變，如減降一定幅度或為時薪、外包計價方式
- (5)維持原來的工作不變
- (6)勞動契約的轉換，如提供定期契約
- (7)其他，請說明_____

Q27.貴公司不願意留用退休員工主要考量因素是哪些？(最多複選三項)

- (1)營運成本增加
- (2)不利人才新陳代謝
- (3)增加訓練成本
- (4)降低公司營運彈性
- (5)不利技術開發與升級
- (6)生產力不足
- (7)企業內規限制
- (8)法定退休制度影響
- (9)不應鼓勵退休者再就業
- (10)其他，請說明_____

Q28.請問貴公司有沒有針對45歲以上員工提供下列協助事項？(逐一提示，可複選)

- (1)提供或灌輸員工工作到退休之誘因與觀念
- (2)提供能力開發與教育訓練
- (3)為了經驗傳承進行混齡編組
- (4)員工可提早退休的優渥制度或方案
- (5)提供縮短工時方案
- (7)其他，請說明_____
- (8)沒有提供任何協助事項

中高齡及高齡者就業服務措施概況

Q29.請問貴公司是否曾使用過公立就業服務機構提供之服務項目？(可複選)

- (1)求才服務
- (11)現場徵才活動
- (12)公立就業中心、臺、站
- (13)就服員拜訪(外展服務)
- (14)台灣就業通
- (15)南區銀髮人才資源中心
- (16)人才資源發展中心
- (17)其他，請說明_____
- (2)員工訓練
- (21)推動事業單位辦理職前培訓計畫
- (22)產訓合作訓練
- (23)企業人力提升計畫
- (24)小型企業人力提升計畫
- (25)充電起飛計畫
- (26)其他，請說明_____
- (3)雇主座談會
- (4)津貼獎助相關補助(就業保險促進就業-僱用獎助措施、職場學習及再適應計畫、職務再設計服務、輔導企業穩定45歲以上勞工就業)
- (5)其他，請說明_____
- (6)都沒有使用過



- (3)提供 45 歲以上勞工彈性工時或縮短工時
- (4)協助企業改善工作環境
- (5)提供職務再設計，減緩工作障礙
- (6)補助企業留用退休員工
- (7)提供留用退休員工相關薪資及勞動條件法源
- (8)其他，請說明_____

Q39.請問對於政府協助45歲以上勞工工作或就業方面，貴公司是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？

【問卷到此結束，謝謝您接受訪問】



附錄二 統計附表

一、中高齡及高齡者

附表 1-1 在目前工作場所之工作時間與基本資料 *t* 檢定及變異數分析

項目	個數	平均數	標準差	F/t 檢定	顯著值	事後檢定(LSD)
性別				5.13	0.000***	
(1)男性	435	20.52	11.99			
(2)女性	360	16.25	11.28			1>2
總計	795	18.59	11.86			
年齡別 1				28.52	0.000***	
(1)45-49 歲	229	13.51	8.12			
(2)50-54 歲	211	17.30	9.85			
(3)55-59 歲	184	20.37	11.51			
(4)60-64 歲	106	25.20	12.79			4, 5>3>2>1
(5)65 歲以上	64	25.01	18.11			
總計	795	18.59	11.86			
年齡別 2				43.05	0.000***	
(1)45-54 歲	441	15.33	9.18			
(2)55-64 歲	290	22.13	12.20			
(3)65 歲以上	64	25.01	18.11			2, 3>1
總計	795	18.59	11.86			
居住地區				1.03	0.380	
(1)高雄市	604	18.83	11.74			
(2)屏東縣	142	17.59	11.66			
(3)澎湖縣	14	21.99	12.49			
(4)臺東縣	34	16.94	14.29			
總計	795	18.59	11.86			
教育程度				2.48	0.043*	
(1)國中及以下	123	20.42	14.74			
(2)高中職	288	19.43	11.85			
(3)專科	181	17.58	11.02			1>3, 4
(4)大學	165	16.73	10.22			2>4
(5)碩士及以上	38	19.10	11.04			
總計	795	18.59	11.86			
工作地區				0.82	0.481	
(1)高雄市	623	18.84	11.71			
(2)屏東縣	123	17.50	11.79			
(3)澎湖縣	15	20.78	12.90			
(4)臺東縣	34	16.94	14.29			
總計	795	18.59	11.86			
是否為家中最主要經濟來源				3.69	0.000***	
(1)是	437	19.98	11.75			
(2)否	357	16.88	11.79			1>2
總計	795	18.59	11.86			
是否有經濟負擔				-0.64	0.520	
(1)是	275	18.21	12.10			
(2)否	520	18.78	11.74			
總計	795	18.59	11.86			

註：* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$ 

附表 1-2 目前工作行業別與基本資料交叉分析

	次數	農、林、漁、牧業	礦業及土石採取業	製造業	電力及燃氣供應業	用水供應及污染整治業	營建工程業	批發及零售業	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	出版、影音製作、傳播及資訊服務業
總次數	795	42	11	212	11	5	45	54	27	55	8
總百分比	100.0%	5.2%	1.4%	26.7%	1.4%	0.6%	5.6%	6.8%	3.4%	6.9%	1.0%
*性別											
男性	435	4.7%	2.3%	30.7%	2.3%	0.7%	9.5%	4.6%	5.2%	4.1%	1.7%
女性	360	5.9%	0.2%	21.9%	0.4%	0.5%	0.9%	9.4%	1.2%	10.2%	0.2%
#年齡別 1											
45-49 歲	230	4.8%	1.2%	27.8%	0.0%	0.0%	0.0%	12.2%	4.3%	8.0%	0.0%
50-54 歲	211	3.1%	0.5%	31.1%	1.5%	1.3%	5.4%	5.2%	0.5%	6.5%	1.0%
55-59 歲	184	4.6%	3.4%	25.7%	1.9%	0.6%	8.8%	3.4%	4.6%	7.3%	0.6%
60-64 歲	106	4.7%	0.7%	21.2%	3.0%	0.0%	10.1%	6.7%	4.8%	5.2%	3.3%
65 歲以上	64	16.5%	0.0%	19.9%	2.6%	1.2%	9.6%	2.7%	3.6%	5.9%	2.6%
#年齡別 2											
45-54 歲	441	4.0%	0.9%	29.4%	0.7%	0.6%	2.6%	8.8%	2.5%	7.3%	0.5%
55-64 歲	290	4.7%	2.4%	24.1%	2.3%	0.4%	9.3%	4.6%	4.7%	6.5%	1.6%
65 歲以上	64	16.5%	0.0%	19.9%	2.6%	1.2%	9.6%	2.7%	3.6%	5.9%	2.6%
#居住地區											
高雄市	605	3.4%	1.4%	29.3%	1.6%	0.3%	5.4%	6.6%	3.0%	6.5%	1.2%
屏東縣	142	7.6%	2.0%	22.4%	1.1%	1.8%	5.9%	6.8%	6.1%	9.1%	0.6%
澎湖縣	14	30.0%	0.0%	12.7%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%
臺東縣	34	18.4%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	7.7%	12.1%	0.0%	4.7%	0.0%
#教育程度											
國中及以下	123	15.6%	1.3%	24.7%	0.0%	0.6%	15.9%	1.3%	0.0%	12.0%	0.6%
高中職	288	3.8%	1.5%	33.1%	1.8%	0.4%	2.6%	5.9%	2.9%	9.3%	0.3%
專科	181	4.5%	1.2%	26.8%	1.5%	1.6%	4.0%	9.3%	4.2%	4.0%	1.4%
大學	165	1.3%	1.7%	20.4%	1.7%	0.0%	5.1%	11.3%	6.0%	2.9%	1.4%
碩士及以上	38	2.7%	0.0%	11.1%	1.8%	0.0%	5.3%	0.0%	2.7%	3.0%	4.6%
#工作地區											
高雄市	623	3.0%	1.8%	29.5%	1.5%	0.3%	5.2%	6.7%	3.5%	6.3%	1.2%
屏東縣	123	10.1%	0.0%	20.4%	1.6%	2.1%	6.9%	6.3%	4.3%	10.6%	0.6%
澎湖縣	15	28.0%	0.0%	11.8%	0.0%	0.0%	6.6%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%
臺東縣	34	18.4%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	7.7%	12.1%	0.0%	4.7%	0.0%
*是否為家中最主要經濟來源											
是	438	5.2%	2.1%	31.2%	1.9%	0.4%	7.4%	5.3%	5.4%	6.7%	1.3%
否	357	5.2%	0.5%	21.1%	0.8%	0.8%	3.4%	8.6%	0.9%	7.2%	0.7%
目前是否有經濟負擔											
是	275	5.8%	2.2%	25.7%	1.4%	0.4%	7.0%	5.1%	4.2%	8.0%	0.7%
否	520	5.0%	0.9%	27.2%	1.4%	0.7%	4.9%	7.7%	3.0%	6.3%	1.2%



續附表 1-2 目前工作行業別與基本資料交叉分析

	次數	金融及保險業	不動產業	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
總次數	795	53	7	36	45	22	48	41	12	61
總百分比	100.0%	6.6%	0.9%	4.5%	5.7%	2.7%	6.1%	5.1%	1.5%	7.7%
*性別										
男性	435	5.0%	0.7%	5.4%	7.4%	2.9%	3.4%	2.2%	0.7%	6.5%
女性	360	8.6%	1.2%	3.5%	3.7%	2.5%	9.3%	8.7%	2.5%	9.2%
#年齡別 1										
45-49 歲	230	6.3%	0.8%	6.9%	2.8%	3.3%	8.9%	5.7%	0.9%	6.1%
50-54 歲	211	8.0%	1.4%	3.1%	5.0%	4.0%	6.8%	3.9%	1.8%	9.8%
55-59 歲	184	7.2%	0.5%	3.7%	5.9%	1.7%	3.6%	5.8%	2.0%	8.5%
60-64 歲	106	4.6%	0.6%	4.2%	11.1%	1.8%	3.3%	8.5%	0.6%	5.6%
65 歲以上	64	4.9%	1.3%	3.7%	8.5%	1.0%	4.8%	0.0%	3.4%	7.8%
#年齡別 2										
45-54 歲	441	7.1%	1.1%	5.1%	3.9%	3.6%	7.9%	4.8%	1.3%	7.9%
55-64 歲	290	6.3%	0.5%	3.9%	7.8%	1.8%	3.5%	6.8%	1.5%	7.4%
65 歲以上	64	4.9%	1.3%	3.7%	8.5%	1.0%	4.8%	0.0%	3.4%	7.8%
#居住地區										
高雄市	605	7.1%	0.4%	5.0%	5.8%	1.9%	6.3%	5.9%	1.3%	7.3%
屏東縣	142	4.5%	2.1%	4.0%	6.0%	3.7%	3.7%	2.2%	1.5%	8.9%
澎湖縣	14	0.0%	5.5%	0.0%	9.5%	11.3%	11.1%	5.5%	0.0%	0.0%
臺東縣	34	9.2%	2.4%	0.0%	0.0%	10.4%	9.4%	3.0%	5.7%	12.8%
#教育程度										
國中及以下	123	1.4%	0.0%	1.9%	10.1%	2.7%	0.0%	2.3%	1.1%	8.4%
高中職	288	6.2%	0.9%	3.9%	7.3%	2.2%	3.0%	3.5%	1.2%	10.1%
專科	181	8.1%	1.5%	6.6%	3.8%	2.5%	6.0%	3.1%	1.8%	7.9%
大學	165	10.4%	1.2%	6.3%	2.2%	3.8%	9.8%	9.6%	2.5%	2.4%
碩士及以上	38	3.0%	0.0%	0.0%	3.0%	2.7%	33.1%	17.1%	0.0%	9.8%
#工作地區										
高雄市	623	7.1%	0.4%	5.0%	5.9%	2.0%	6.1%	5.6%	1.3%	7.4%
屏東縣	123	4.4%	2.4%	3.1%	5.6%	3.4%	4.3%	3.3%	1.8%	8.8%
澎湖縣	15	0.0%	5.2%	6.7%	8.9%	10.6%	10.3%	5.2%	0.0%	0.0%
臺東縣	34	9.2%	2.4%	0.0%	0.0%	10.4%	9.4%	3.0%	5.7%	12.8%
*是否為家中最主要經濟來源										
是	438	5.9%	0.6%	5.2%	5.0%	2.4%	5.1%	2.7%	0.3%	5.9%
否	357	7.5%	1.3%	3.8%	6.5%	3.1%	7.2%	8.1%	3.1%	10.0%
目前是否有經濟負擔										
是	275	5.6%	0.7%	3.9%	7.4%	3.5%	5.9%	3.6%	1.0%	7.8%
否	520	7.2%	1.0%	4.9%	4.8%	2.3%	6.1%	6.0%	1.8%	7.7%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-3 目前工作職務別與基本資料交叉分析

	次數	主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	農、林、漁、牧業生產人員	技藝有關工作人員	機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
總次數	795	128	120	111	92	100	34	53	49	107
總百分比	100.0%	16.1%	15.1%	14.0%	11.6%	12.6%	4.3%	6.7%	6.1%	13.4%
*性別										
男性	435	21.2%	12.5%	15.1%	6.1%	8.7%	4.3%	8.8%	9.7%	13.6%
女性	360	10.0%	18.3%	12.7%	18.2%	17.3%	4.3%	4.2%	1.8%	13.3%
*年齡別 1										
45-49 歲	230	15.2%	15.6%	14.4%	13.4%	16.2%	3.9%	5.2%	10.2%	6.0%
50-54 歲	211	16.2%	19.4%	17.2%	12.3%	10.2%	2.7%	7.1%	2.9%	12.0%
55-59 歲	184	18.6%	11.4%	15.1%	9.7%	9.2%	3.7%	6.8%	6.3%	19.1%
60-64 歲	106	14.7%	10.8%	11.1%	12.2%	15.8%	2.7%	9.9%	4.7%	18.0%
65 歲以上	64	14.2%	17.0%	4.0%	7.3%	11.8%	15.5%	5.1%	4.0%	21.1%
*年齡別 2										
45-54 歲	441	15.7%	17.4%	15.7%	12.9%	13.3%	3.3%	6.1%	6.7%	8.9%
55-64 歲	290	17.2%	11.2%	13.7%	10.6%	11.6%	3.3%	8.0%	5.7%	18.7%
65 歲以上	64	14.2%	17.0%	4.0%	7.3%	11.8%	15.5%	5.1%	4.0%	21.1%
#居住地區										
高雄市	605	17.5%	16.2%	15.2%	11.5%	12.2%	2.9%	7.0%	5.9%	11.7%
屏東縣	142	12.7%	9.2%	14.0%	9.8%	12.2%	5.6%	7.9%	8.8%	19.9%
澎湖縣	14	5.5%	11.1%	0.0%	22.4%	7.1%	30.0%	0.0%	0.0%	23.8%
臺東縣	34	10.5%	22.2%	0.0%	15.8%	21.9%	14.3%	0.0%	2.3%	13.0%
*教育程度										
國中及以下	123	5.8%	3.0%	5.9%	1.3%	15.0%	12.8%	12.4%	5.2%	38.7%
高中職	288	11.8%	9.7%	17.8%	10.1%	15.6%	3.3%	6.8%	8.5%	16.4%
專科	181	17.7%	13.9%	14.5%	19.2%	12.3%	3.3%	5.2%	8.2%	5.7%
大學	165	24.7%	27.6%	15.6%	13.8%	8.5%	1.3%	5.5%	1.8%	1.1%
碩士及以上	38	37.5%	47.3%	2.4%	10.2%	0.0%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%
#工作地區										
高雄市	623	17.3%	15.7%	15.3%	12.1%	12.2%	2.5%	7.3%	6.2%	11.4%
屏東縣	123	12.8%	9.8%	13.2%	6.9%	12.7%	7.7%	6.5%	7.6%	22.8%
澎湖縣	15	5.2%	17.1%	0.0%	20.9%	6.7%	28.0%	0.0%	0.0%	22.2%
臺東縣	34	10.5%	22.2%	0.0%	15.8%	21.9%	14.3%	0.0%	2.3%	13.0%
*是否為家中最主要經濟來源										
是	438	20.8%	13.9%	16.7%	8.7%	7.5%	4.6%	6.7%	7.6%	13.5%
否	357	10.4%	16.7%	10.7%	15.1%	18.8%	4.0%	6.8%	4.3%	13.3%
目前是否有經濟負擔										
是	275	14.2%	15.5%	12.3%	12.1%	10.1%	5.5%	9.3%	5.9%	15.1%
否	520	17.1%	14.9%	15.0%	11.3%	13.9%	3.7%	5.3%	6.2%	12.5%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-4 目前工作型態與基本資料交叉分析

	次數	全時工作	部分工時工作
總次數	795	665	130
總百分比	100.0%	83.7%	16.3%
性別			
男性	435	87.1%	12.9%
女性	360	79.6%	20.4%
*年齡別 1			
45-49 歲	230	92.0%	8.0%
50-54 歲	211	90.0%	10.0%
55-59 歲	184	80.6%	19.4%
60-64 歲	106	76.0%	24.0%
65 歲以上	64	54.2%	45.8%
*年齡別 2			
45-54 歲	441	91.1%	8.9%
55-64 歲	290	78.9%	21.1%
65 歲以上	64	54.2%	45.8%
*居住地區			
高雄市	605	85.2%	14.8%
屏東縣	142	80.7%	19.3%
澎湖縣	14	53.1%	46.9%
臺東縣	34	82.8%	17.2%
*教育程度			
國中及以下	123	62.8%	37.2%
高中職	288	88.0%	12.0%
專科	181	89.0%	11.0%
大學	165	85.8%	14.2%
碩士及以上	38	83.6%	16.4%
*工作地區			
高雄市	623	85.8%	14.2%
屏東縣	123	76.6%	23.4%
澎湖縣	15	56.3%	43.7%
臺東縣	34	82.8%	17.2%
*是否為家中最主要經濟來源			
是	438	89.0%	11.0%
否	357	77.2%	22.8%
目前是否有經濟負擔			
是	275	85.1%	14.9%
否	520	82.9%	17.1%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-5 目前工作平均月所得與基本資料 t 檢定及變異數分析

項目	個數	平均數	標準差	F/t 檢定	顯著值	事後檢定(LSD)
性別						
				9.62	0.000***	
(1)男性	435	47,526.12	22,301.94			
(2)女性	360	33,329.53	19,280.50			1>2
總計	795	41,093.49	22,134.00			
年齡別 1						
				2.54	0.039*	
(1)45-49 歲	229	40,767.05	18,430.03			
(2)50-54 歲	211	43,327.48	21,395.25			
(3)55-59 歲	184	41,556.04	23,838.74			
(4)60-64 歲	106	41,197.36	24,247.22			1~4>5
(5)65 歲以上	64	33,341.82	26,543.52			
總計	795	41,093.49	22,134.00			
年齡別 2						
				4.34	0.013*	
(1)45-54 歲	441	41,994.86	19,925.42			
(2)55-64 歲	290	41,425.19	23,947.30			
(3)65 歲以上	64	33,341.82	26,543.52			1~2>3
總計	795	41,093.49	22,134.00			
居住地區						
				5.08	0.002***	
(1)高雄市	604	42,630.17	22,241.25			
(2)屏東縣	142	37,402.12	20,911.35			
(3)澎湖縣	14	27,101.57	16,493.29			1>2~4
(4)臺東縣	34	35,052.84	23,125.28			
總計	795	41,093.49	22,134.00			
教育程度						
				36.11	0.000***	
(1)國中及以下	123	26,744.88	15,642.99			
(2)高中職	288	37,632.68	20,064.25			
(3)專科	181	43,888.53	20,646.12			
(4)大學	165	49,852.83	21,611.82			5>4>3>2>1
(5)碩士及以上	38	62,561.83	28,565.93			
總計	795	41,093.49	22,134.00			
工作地區						
				7.50	0.000***	
(1)高雄市	623	42,964.07	22,333.26			
(2)屏東縣	123	34,923.44	19,558.82			
(3)澎湖縣	15	27,801.88	16,114.51			1>2~4
(4)臺東縣	34	35,052.84	23,125.28			
總計	795	41,093.49	22,134.00			
是否為家中最主要經濟來源						
				8.68	0.000***	
(1)是	437	46,910.83	22,442.74			
(2)否	357	33,976.68	19,548.26			1>2
總計	795	41,093.49	22,134.00			
是否有經濟負擔						
				-3.91	0.000***	
(1)是	275	37,154.34	19,107.48			
(2)否	520	43,179.90	23,329.39			2>1
總計	795	41,093.49	22,134.00			

註：* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$



附表 1-6 目前工作是否為退休後再就業與基本資料交叉分析

	次數	是	不是
總次數	795	97	698
總百分比	100.0%	12.2%	87.8%
性別			
男性	435	13.0%	87.0%
女性	360	11.2%	88.8%
*年齡別 1			
45-49 歲	230	3.9%	96.1%
50-54 歲	211	9.2%	90.8%
55-59 歲	184	10.0%	90.0%
60-64 歲	106	20.9%	79.1%
65 歲以上	64	44.2%	55.8%
*年齡別 2			
45-54 歲	441	6.4%	93.6%
55-64 歲	290	14.0%	86.0%
65 歲以上	64	44.2%	55.8%
居住地區			
高雄市	605	11.6%	88.4%
屏東縣	142	15.3%	84.7%
澎湖縣	14	0.0%	100.0%
臺東縣	34	15.9%	84.1%
教育程度			
國中及以下	123	14.1%	85.9%
高中職	288	8.8%	91.2%
專科	181	16.1%	83.9%
大學	165	12.7%	87.3%
碩士及以上	38	11.3%	88.7%
工作地區			
高雄市	623	11.2%	88.8%
屏東縣	123	16.7%	83.3%
澎湖縣	15	6.7%	93.3%
臺東縣	34	15.9%	84.1%
是否為家中最主要經濟來源			
是	438	10.7%	89.3%
否	357	14.0%	86.0%
目前是否有經濟負擔			
是	275	11.6%	88.4%
否	520	12.5%	87.5%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-7 目前是否有轉職或轉業計畫與基本資料交叉分析

	次數	有	沒有
總次數	795	86	709
總百分比	100.0%	10.8%	89.2%
性別			
男性	435	9.7%	90.3%
女性	360	12.1%	87.9%
*年齡別 1			
45-49 歲	230	11.5%	88.5%
50-54 歲	211	14.6%	85.4%
55-59 歲	184	9.8%	90.2%
60-64 歲	106	2.6%	97.4%
65 歲以上	64	12.1%	87.9%
*年齡別 2			
45-54 歲	441	13.0%	87.0%
55-64 歲	290	7.2%	92.8%
65 歲以上	64	12.1%	87.9%
居住地區			
高雄市	605	10.8%	89.2%
屏東縣	142	8.5%	91.5%
澎湖縣	14	18.5%	81.5%
臺東縣	34	17.0%	83.0%
*教育程度			
國中及以下	123	10.4%	89.6%
高中職	288	9.5%	90.5%
專科	181	6.4%	93.6%
大學	165	18.2%	81.8%
碩士及以上	38	10.4%	89.6%
工作地區			
高雄市	623	10.6%	89.4%
屏東縣	123	9.0%	91.0%
澎湖縣	15	17.2%	82.8%
臺東縣	34	17.0%	83.0%
是否為家中最主要經濟來源			
是	438	9.4%	90.6%
否	357	12.5%	87.5%
*目前是否有經濟負擔			
是	275	17.0%	83.0%
否	520	7.5%	92.5%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-8 未來是否有自行創業計畫與基本資料交叉分析

	次數	有	沒有
總次數	795	109	686
總百分比	100.0%	13.7%	86.3%
性別			
男性	435	13.4%	86.6%
女性	360	14.1%	85.9%
*年齡別 1			
45-49 歲	230	19.5%	80.5%
50-54 歲	211	17.1%	82.9%
55-59 歲	184	9.4%	90.6%
60-64 歲	106	4.5%	95.5%
65 歲以上	64	9.4%	90.6%
*年齡別 2			
45-54 歲	441	18.3%	81.7%
55-64 歲	290	7.7%	92.3%
65 歲以上	64	9.4%	90.6%
居住地區			
高雄市	605	13.3%	86.7%
屏東縣	142	14.6%	85.4%
澎湖縣	14	14.3%	85.7%
臺東縣	34	17.2%	82.8%
*教育程度			
國中及以下	123	10.4%	89.6%
高中職	288	13.9%	86.1%
專科	181	9.5%	90.5%
大學	165	21.2%	78.8%
碩士及以上	38	10.8%	89.2%
工作地區			
高雄市	623	13.6%	86.4%
屏東縣	123	13.3%	86.7%
澎湖縣	15	13.3%	86.7%
臺東縣	34	17.2%	82.8%
是否為家中最主要經濟來源			
是	438	12.9%	87.1%
否	357	14.7%	85.3%
*目前是否有經濟負擔			
是	275	19.3%	80.7%
否	520	10.7%	89.3%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-9 預計退休年齡與基本資料 t 檢定及變異數分析

項目	個數	平均數	標準差	F/t 檢定	顯著值	事後檢定(LSD)
性別				-1.62	0.106	
(1)男性	378	63.99	6.13			
(2)女性	320	65.04	10.11			
總計	698	64.47	8.21			
年齡別 1				26.50	0.000***	
(1)45-49 歲	220	61.23	8.28			
(2)50-54 歲	192	63.87	7.67			
(3)55-59 歲	166	65.88	7.17			5>4>3>2>1
(4)60-64 歲	84	68.08	7.01			
(5)65 歲以上	36	72.72	7.37			
總計	698	64.47	8.21			
年齡別 2				43.67	0.000***	
(1)45-54 歲	413	62.46	8.10			
(2)55-64 歲	250	66.62	7.18			3>2>1
(3)65 歲以上	36	72.72	7.37			
總計	698	64.47	8.21			
居住地區				3.78	0.010*	
(1)高雄市	534	64.49	8.07			
(2)屏東縣	120	63.16	8.55			
(3)澎湖縣	14	66.19	7.05			4>1, 2
(4)臺東縣	29	68.66	8.60			
總計	698	64.47	8.21			
教育程度				10.71	0.000***	
(1)國中及以下	105	68.76	9.11			
(2)高中職	263	64.60	8.29			1>2~5
(3)專科	152	63.42	7.55			2>4
(4)大學	144	62.49	7.29			
(5)碩士及以上	33	63.21	6.39			
總計	698	64.47	8.21			
工作地區				3.07	0.027*	
(1)高雄市	553	64.35	8.10			
(2)屏東縣	102	63.71	8.57			
(3)澎湖縣	14	66.19	7.05			4>1, 2
(4)臺東縣	29	68.66	8.60			
總計	698	64.47	8.21			
是否為家中最主要經濟來源				-1.38	0.168	
(1)是	390	64.07	6.60			
(2)否	307	64.98	9.87			
總計	698	64.47	8.21			
是否有經濟負擔				-0.08	0.935	
(1)是	243	64.44	8.48			
(2)否	455	64.49	8.07			
總計	698	64.47	8.21			

註：* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$



附表 1-10 退休後是否有回職場規劃與基本資料交叉分析

	次數	有	沒有
總次數	698	193	505
總百分比	100.0%	27.6%	72.4%
性別			
男性	378	25.2%	74.8%
女性	320	30.5%	69.5%
年齡別 1			
45-49 歲	220	30.7%	69.3%
50-54 歲	192	31.5%	68.5%
55-59 歲	166	22.7%	77.3%
60-64 歲	84	22.7%	77.3%
65 歲以上	36	21.7%	78.3%
年齡別 2			
45-54 歲	412	31.1%	68.9%
55-64 歲	250	22.7%	77.3%
65 歲以上	36	21.7%	78.3%
居住地區			
高雄市	535	29.4%	70.6%
屏東縣	120	22.5%	77.5%
澎湖縣	14	29.3%	70.7%
臺東縣	29	14.7%	85.3%
*教育程度			
國中及以下	105	22.6%	77.4%
高中職	264	29.2%	70.8%
專科	152	19.9%	80.1%
大學	144	39.9%	60.1%
碩士及以上	33	13.2%	86.8%
工作地區			
高雄市	553	29.1%	70.9%
屏東縣	102	23.0%	77.0%
澎湖縣	14	29.3%	70.7%
臺東縣	29	14.7%	85.3%
是否為家中最主要經濟來源			
是	391	28.0%	72.0%
否	307	27.1%	72.9%
*目前是否有經濟負擔			
是	243	37.7%	62.3%
否	455	22.2%	77.8%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-11 回歸職場會考慮選擇之工作性質與基本資料交叉分析

	次數	原公司續聘	與目前的工作專業相關的聘僱工作	與目前的工作專業無關的聘僱工作	自行創業	依專業提供需求單位諮詢的顧問工作
總次數	193	28	87	48	25	5
總百分比	100.0%	14.7%	45.3%	24.7%	12.9%	2.4%
性別						
男性	95	14.3%	44.3%	22.4%	17.3%	1.8%
女性	98	15.1%	46.2%	27.0%	8.6%	3.1%
年齡別 1						
45-49 歲	67	14.3%	45.4%	28.0%	12.4%	0.0%
50-54 歲	61	14.3%	50.0%	21.7%	12.7%	1.3%
55-59 歲	38	14.8%	44.9%	23.1%	14.9%	2.3%
60-64 歲	19	15.0%	40.7%	20.2%	8.0%	16.1%
65 歲以上	8	20.5%	19.4%	38.4%	21.7%	0.0%
年齡別 2						
45-54 歲	128	14.3%	47.6%	25.0%	12.5%	0.6%
55-64 歲	57	14.9%	43.5%	22.1%	12.6%	6.9%
65 歲以上	8	20.5%	19.4%	38.4%	21.7%	0.0%
居住地區						
高雄市	158	14.2%	45.4%	24.7%	13.1%	2.5%
屏東縣	27	22.2%	42.0%	23.4%	12.4%	0.0%
澎湖縣	4	0.0%	62.2%	18.9%	0.0%	18.9%
臺東縣	4	0.0%	43.5%	37.5%	19.0%	0.0%
#教育程度						
國中及以下	24	34.2%	33.1%	25.7%	3.3%	3.7%
高中職	77	12.0%	51.3%	25.8%	10.9%	0.0%
專科	30	18.7%	31.3%	38.9%	6.7%	4.4%
大學	58	7.8%	48.4%	17.3%	23.7%	2.8%
碩士及以上	4	20.1%	60.4%	0.0%	0.0%	19.5%
工作地區						
高雄市	162	14.8%	45.1%	24.8%	12.8%	2.5%
屏東縣	23	19.0%	43.5%	22.7%	14.8%	0.0%
澎湖縣	4	0.0%	62.2%	18.9%	0.0%	18.9%
臺東縣	4	0.0%	43.5%	37.5%	19.0%	0.0%
是否為家中最主要經濟來源						
是	109	19.2%	42.2%	21.0%	15.5%	2.2%
否	83	8.8%	49.3%	29.6%	9.5%	2.8%
目前是否有經濟負擔						
是	92	11.0%	45.8%	25.7%	15.0%	2.5%
否	101	18.1%	44.8%	23.8%	10.9%	2.4%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-12 怯志工作者在前一個工作場所之工作時間與基本資料 *t* 檢定及變異數分析

項目	個數	平均數	標準差	F/t 檢定	顯著值	事後檢定(LSD)
性別				5.50	0.000***	
(1)男性	35	24.83	10.45			
(2)女性	42	11.95	10.11			1>2
總計	77	17.82	12.07			
年齡別 1				10.47	0.000***	
(1)45-49 歲	8	2.84	3.78			
(2)50-54 歲	10	9.82	8.43			
(3)55-59 歲	17	15.80	10.22			
(4)60-64 歲	16	20.93	9.91			4, 5>1, 2 5>3>1
(5)65 歲以上	26	25.18	11.21			
總計	77	17.82	12.07			
年齡別 2				18.08	0.000***	
(1)45-54 歲	19	6.79	7.54			
(2)55-64 歲	33	18.30	10.25			
(3)65 歲以上	26	25.18	11.21			3>2>1
總計	77	17.82	12.07			
居住地區				0.19	0.904	
(1)高雄市	50	18.20	12.71			
(2)屏東縣	25	17.67	11.20			
(3)澎湖縣	2	11.99	13.85			
(4)臺東縣	1	15.00	-			
總計	77	17.82	12.07			
教育程度				1.07	0.377	
(1)國中及以下	18	18.91	11.59			
(2)高中職	25	15.75	12.54			
(3)專科	15	19.24	11.95			
(4)大學	15	16.05	11.91			
(5)碩士及以上	4	28.67	11.63			
總計	77	17.82	12.07			
是否為家中最主要經濟來源				0.73	0.466	
(1)是	20	19.55	13.34			
(2)否	57	17.24	11.68			
總計	77	17.82	12.07			
是否有經濟負擔				-2.34	0.022*	
(1)是	25	13.37	10.08			
(2)否	52	20.01	12.45			2>1
總計	77	17.82	12.07			

註：* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ 

附表 1-13 失業者前一份工作行業別與基本資料交叉分析

	次數	農、林、漁、牧業	礦業及土石採取業	製造業	電力及燃氣供應業	用水供應及污染整治業	營建工程業	批發及零售業	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業
總次數	14	1	1	4	1	1	1	1	1	1
總百分比	100.0%	3.1%	2.4%	27.0%	1.7%	1.2%	4.0%	7.7%	7.3%	9.3%
性別										
男性	7	2.6%	3.8%	20.1%	2.7%	0.0%	6.4%	4.7%	14.4%	6.5%
女性	7	3.6%	1.1%	33.2%	0.8%	2.3%	1.9%	10.5%	0.8%	11.9%
年齡別 1										
45-49 歲	3	0.0%	0.0%	40.1%	0.0%	5.9%	0.0%	19.5%	0.0%	8.6%
50-54 歲	3	5.6%	0.0%	22.8%	0.0%	0.0%	8.4%	2.4%	6.3%	10.5%
55-59 歲	3	0.0%	6.3%	20.0%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	7.5%	5.8%
60-64 歲	2	2.9%	0.0%	28.4%	2.9%	0.0%	11.1%	10.3%	10.3%	17.3%
65 歲以上	3	6.4%	5.2%	24.1%	2.6%	0.0%	2.0%	7.3%	13.1%	6.4%
年齡別 2										
45-54 歲	6	3.0%	0.0%	31.0%	0.0%	2.8%	4.4%	10.5%	3.3%	9.6%
55-64 歲	5	1.2%	3.6%	23.6%	3.4%	0.0%	4.8%	4.5%	8.7%	10.8%
65 歲以上	3	6.4%	5.2%	24.1%	2.6%	0.0%	2.0%	7.3%	13.1%	6.4%
居住地區										
高雄市	13	2.9%	1.9%	27.9%	1.9%	0.0%	3.8%	7.1%	8.1%	9.9%
屏東縣	1	10.2%	0.0%	20.4%	0.0%	24.9%	13.2%	0.0%	0.0%	7.9%
臺東縣	1	0.0%	15.0%	15.1%	0.0%	0.0%	0.0%	28.4%	0.0%	0.0%
教育程度										
國中及以下	2	10.3%	4.3%	22.4%	0.0%	0.0%	7.0%	2.8%	20.4%	18.2%
高中職	6	1.2%	1.4%	35.2%	2.8%	2.9%	5.8%	10.1%	5.5%	9.6%
專科	3	5.5%	3.1%	21.5%	0.0%	0.0%	3.0%	13.6%	7.0%	0.0%
大學	3	0.0%	2.5%	21.1%	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%	10.9%
碩士及以上	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
是否為家中最主要經濟來源										
是	6	4.1%	4.4%	24.8%	1.8%	3.0%	7.2%	3.8%	5.5%	6.6%
否	8	2.4%	1.0%	28.5%	1.7%	0.0%	1.9%	10.4%	8.6%	11.2%
目前是否有經濟負擔										
是	7	3.3%	3.5%	22.3%	1.4%	2.4%	5.3%	14.1%	7.3%	9.6%
否	7	3.0%	1.2%	31.9%	2.1%	0.0%	2.7%	0.9%	7.3%	9.1%



續附表 1-13 失業者前一份工作行業別與基本資料交叉分析

	次數	出版、 影音製 作、傳 播及資 通訊服 務業	金融及 保險業	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	其他服 務業
總次數	14	1	1	1	1	1	1	1	1
總百分比	100.0%	2.4%	6.3%	5.6%	2.8%	4.7%	4.3%	2.8%	7.3%
性別									
男性	7	2.7%	5.8%	9.4%	3.8%	7.5%	0.0%	2.5%	7.2%
女性	7	2.2%	6.8%	2.2%	1.9%	2.2%	8.2%	3.0%	7.4%
年齡別 1									
45-49 歲	3	0.0%	0.0%	8.6%	0.0%	8.6%	0.0%	0.0%	8.6%
50-54 歲	3	4.9%	11.2%	8.0%	2.4%	0.0%	7.3%	5.2%	4.9%
55-59 歲	3	3.8%	9.3%	7.2%	3.8%	9.3%	8.7%	2.9%	11.6%
60-64 歲	2	3.7%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	7.4%
65 歲以上	3	0.0%	6.7%	2.6%	7.0%	5.2%	4.1%	2.6%	4.7%
年齡別 2									
45-54 歲	6	2.6%	5.9%	8.3%	1.3%	4.1%	3.9%	2.8%	6.6%
55-64 歲	5	3.7%	6.5%	4.1%	2.1%	5.2%	4.9%	2.9%	9.8%
65 歲以上	3	0.0%	6.7%	2.6%	7.0%	5.2%	4.1%	2.6%	4.7%
居住地區									
高雄市	13	2.7%	6.4%	5.5%	2.5%	4.5%	4.7%	2.4%	8.1%
屏東縣	1	0.0%	0.0%	0.0%	10.2%	0.0%	0.0%	13.2%	0.0%
臺東縣	1	0.0%	11.6%	15.0%	0.0%	15.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教育程度									
國中及以下	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	11.0%
高中職	6	1.4%	3.5%	4.5%	1.1%	0.0%	1.4%	2.9%	10.8%
專科	3	0.0%	18.4%	3.1%	2.7%	3.6%	12.4%	0.0%	6.1%
大學	3	4.9%	6.4%	10.6%	8.1%	15.1%	6.3%	6.8%	0.0%
碩士及以上	1	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
是否為家中最主要經濟來源									
是	6	3.2%	3.2%	9.2%	5.5%	2.8%	2.5%	5.4%	7.2%
否	8	1.9%	8.4%	3.2%	1.0%	6.1%	5.5%	1.0%	7.4%
目前是否有經濟負擔									
是	7	2.2%	1.4%	8.5%	4.3%	2.2%	3.3%	3.5%	5.5%
否	7	2.6%	11.5%	2.5%	1.2%	7.4%	5.3%	2.1%	9.3%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-14 怯志工作者前一份工作行業別與基本資料交叉分析

	次數	農、 林、 漁、牧 業	製造業	用水供 應及污 染整治 業	營建工 程業	批發及 零售業	運輸及 倉儲業	住宿及 餐飲業	金融及 保險業
總次數	77	3	22	1	4	6	3	6	3
總百分比	100.0%	4.2%	28.8%	1.5%	5.8%	8.4%	4.0%	8.3%	4.2%
#性別									
男性	35	9.2%	28.0%	3.3%	12.7%	11.1%	8.9%	7.6%	3.3%
女性	42	0.0%	29.4%	0.0%	0.0%	6.1%	0.0%	8.8%	5.0%
年齡別 1									
45-49 歲	8	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	31.9%	0.0%	0.0%	0.0%
50-54 歲	10	0.0%	44.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.1%
55-59 歲	17	0.0%	36.3%	0.0%	0.0%	9.0%	0.0%	15.2%	6.2%
60-64 歲	16	12.7%	18.3%	7.2%	6.3%	0.0%	6.3%	12.7%	7.2%
65 歲以上	26	4.7%	33.1%	0.0%	13.4%	9.3%	8.2%	6.9%	0.0%
年齡別 2									
45-54 歲	19	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	13.9%	0.0%	0.0%	5.7%
55-64 歲	33	6.2%	27.5%	3.5%	3.1%	4.6%	3.1%	14.0%	6.7%
65 歲以上	26	4.7%	33.1%	0.0%	13.4%	9.3%	8.2%	6.9%	0.0%
居住地區									
高雄市	50	2.4%	32.0%	2.3%	4.8%	7.9%	0.0%	9.1%	2.3%
屏東縣	25	8.3%	21.5%	0.0%	8.4%	10.4%	8.4%	4.2%	8.5%
澎湖縣	2	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
臺東縣	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
#教育程度									
國中及以下	18	17.7%	42.3%	0.0%	17.8%	0.0%	5.7%	5.0%	0.0%
高中職	25	0.0%	34.2%	0.0%	4.7%	4.7%	0.0%	12.2%	8.3%
專科	15	0.0%	15.2%	0.0%	0.0%	35.4%	6.8%	0.0%	7.7%
大學	15	0.0%	15.6%	0.0%	0.0%	0.0%	7.0%	15.8%	0.0%
碩士及以上	4	0.0%	33.6%	32.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
是否為家中最主要經濟來源									
是	20	10.4%	31.3%	0.0%	6.1%	13.9%	5.4%	7.8%	0.0%
否	58	2.1%	27.9%	2.0%	5.7%	6.5%	3.6%	8.5%	5.7%
目前是否有經濟負擔									
是	25	0.0%	40.6%	0.0%	0.0%	16.1%	4.1%	6.0%	4.6%
否	52	6.2%	23.0%	2.2%	8.6%	4.6%	4.0%	9.4%	4.1%



續附表 1-14 怯志工作者前一份工作行業別與基本資料交叉分析

	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
總次數	77	2	7	8	4	1	2	2
總百分比	100.0%	2.7%	9.6%	10.1%	5.8%	1.2%	2.7%	2.7%
#性別								
男性	35	3.4%	3.4%	9.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	42	2.2%	14.7%	10.9%	10.7%	2.1%	5.0%	5.0%
年齡別 1								
45-49 歲	8	0.0%	36.1%	31.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50-54 歲	10	0.0%	11.4%	0.0%	11.4%	0.0%	11.4%	11.4%
55-59 歲	17	0.0%	12.4%	7.0%	14.0%	0.0%	0.0%	0.0%
60-64 歲	16	0.0%	0.0%	12.7%	0.0%	5.6%	5.6%	5.6%
65 歲以上	26	8.3%	4.7%	7.8%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%
年齡別 2								
45-54 歲	19	0.0%	22.2%	13.9%	6.5%	0.0%	6.5%	6.5%
55-64 歲	33	0.0%	6.3%	9.8%	7.2%	2.7%	2.7%	2.7%
65 歲以上	26	8.3%	4.7%	7.8%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%
居住地區								
高雄市	50	4.3%	10.7%	4.8%	9.1%	1.8%	4.2%	4.2%
屏東縣	25	0.0%	8.5%	21.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
澎湖縣	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
臺東縣	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
#教育程度								
國中及以下	18	0.0%	11.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
高中職	25	8.3%	16.1%	3.2%	0.0%	3.5%	0.0%	4.7%
專科	15	0.0%	8.0%	14.8%	0.0%	0.0%	6.0%	6.0%
大學	15	0.0%	0.0%	31.7%	21.9%	0.0%	7.9%	0.0%
碩士及以上	4	0.0%	0.0%	0.0%	33.7%	0.0%	0.0%	0.0%
是否為家中最主要經濟來源								
是	20	0.0%	6.1%	5.2%	4.7%	4.6%	0.0%	4.6%
否	58	3.7%	10.8%	11.8%	6.2%	0.0%	3.6%	2.1%
目前是否有經濟負擔								
是	25	0.0%	4.1%	8.0%	0.0%	3.5%	4.7%	8.2%
否	52	4.1%	12.2%	11.1%	8.7%	0.0%	1.7%	0.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-15 失業者前一份工作職務別與基本資料交叉分析

	次數	主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	技藝有關工作人員	機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
總次數	14	2	1	3	1	2	1	1	3
總百分比	100.0%	14.6%	8.5%	25.0%	9.5%	13.8%	2.1%	5.1%	21.4%
性別									
男性	7	24.5%	7.9%	14.1%	7.2%	15.9%	1.4%	10.7%	18.3%
女性	7	5.5%	9.0%	35.0%	11.6%	11.8%	2.7%	0.0%	24.3%
年齡別 1									
45-49 歲	3	8.6%	8.6%	46.8%	0.0%	29.3%	0.0%	0.0%	6.7%
50-54 歲	3	0.0%	12.9%	32.9%	17.8%	10.1%	2.8%	6.3%	17.2%
55-59 歲	3	17.1%	9.6%	13.0%	22.3%	5.8%	2.9%	7.2%	22.1%
60-64 歲	2	21.4%	2.9%	15.2%	2.9%	13.2%	2.9%	7.4%	34.1%
65 歲以上	3	29.1%	6.4%	13.4%	2.6%	10.5%	2.0%	5.2%	30.8%
年齡別 2									
45-54 歲	6	4.1%	10.9%	39.4%	9.4%	19.1%	1.5%	3.3%	12.3%
55-64 歲	5	19.0%	6.7%	14.0%	13.9%	9.0%	2.9%	7.3%	27.3%
65 歲以上	3	29.1%	6.4%	13.4%	2.6%	10.5%	2.0%	5.2%	30.8%
居住地區									
高雄市	13	15.0%	8.8%	26.9%	9.2%	11.7%	1.6%	4.9%	21.9%
屏東縣	1	20.4%	10.2%	0.0%	0.0%	38.1%	13.2%	0.0%	18.1%
臺東縣	1	0.0%	0.0%	15.0%	26.6%	28.4%	0.0%	15.0%	15.1%
教育程度									
國中及以下	2	2.8%	0.0%	4.7%	3.7%	10.1%	4.2%	21.0%	53.5%
高中職	6	9.4%	1.4%	35.1%	5.1%	19.7%	3.5%	3.1%	22.8%
專科	3	23.1%	19.1%	22.3%	16.6%	6.1%	0.0%	3.0%	9.8%
大學	3	19.7%	19.0%	24.4%	16.2%	12.7%	0.0%	0.0%	8.0%
碩士及以上	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
是否為家中最主要經濟來源									
是	6	18.7%	7.1%	25.0%	6.0%	14.5%	1.6%	7.5%	19.6%
否	8	11.8%	9.4%	25.1%	11.9%	13.3%	2.4%	3.4%	22.7%
目前是否有經濟負擔									
是	7	16.0%	6.1%	25.8%	8.1%	15.0%	2.1%	4.9%	22.0%
否	7	13.1%	10.9%	24.2%	11.0%	12.4%	2.1%	5.3%	20.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-16 怯志工作者前一份工作職務別與基本資料交叉分析

	次數	主管及 經理人員	專業人 員	技術員 及助理 專業人 員	事務支 援人員	服務及 銷售工 作人員	農、 林、 漁、牧 業生產 人員	技藝有 關工作 人員	機械設 備操作 及組裝 人員	基層技 術工及 勞力工
總次數	77	20	9	12	6	12	3	5	1	8
總百分比	100.0%	26.1%	11.8%	16.0%	7.9%	15.0%	4.2%	6.7%	1.4%	10.9%
#性別										
男性	35	43.7%	10.6%	15.1%	4.3%	7.3%	9.2%	6.8%	0.0%	3.0%
女性	42	11.3%	12.8%	16.8%	10.9%	21.4%	0.0%	6.7%	2.5%	17.6%
#年齡別 1										
45-49 歲	8	0.0%	0.0%	31.9%	31.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	36.1%
50-54 歲	10	11.4%	11.4%	34.3%	0.0%	31.5%	0.0%	0.0%	0.0%	11.4%
55-59 歲	17	8.0%	23.0%	0.0%	16.0%	21.4%	0.0%	6.2%	6.2%	19.3%
60-64 歲	16	33.4%	11.9%	19.1%	0.0%	23.0%	12.7%	0.0%	0.0%	0.0%
65 歲以上	26	47.6%	8.3%	12.3%	3.2%	3.6%	4.7%	16.2%	0.0%	4.1%
#年齡別 2										
45-54 歲	19	6.5%	6.5%	33.2%	13.9%	17.8%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%
55-64 歲	33	20.4%	17.6%	9.3%	8.2%	22.2%	6.2%	3.2%	3.2%	9.9%
65 歲以上	26	47.6%	8.3%	12.3%	3.2%	3.6%	4.7%	16.2%	0.0%	4.1%
居住地區										
高雄市	50	34.2%	16.4%	11.4%	5.5%	12.8%	2.4%	6.7%	0.0%	10.7%
屏東縣	25	12.9%	4.1%	23.0%	13.7%	16.9%	8.3%	4.2%	4.2%	12.7%
澎湖縣	2	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
臺東縣	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
教育程度										
國中及以下	18	4.5%	8.4%	17.8%	0.0%	10.7%	17.7%	11.5%	5.7%	23.7%
高中職	25	30.5%	0.0%	17.1%	3.2%	24.2%	0.0%	8.8%	0.0%	16.1%
專科	15	38.9%	20.8%	17.2%	10.2%	12.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
大學	15	30.3%	21.9%	7.0%	24.9%	10.2%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%
碩士及以上	4	33.6%	33.7%	32.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
是否為家中最主要 經濟來源										
是	20	29.5%	12.5%	11.4%	7.8%	22.3%	10.4%	6.1%	0.0%	0.0%
否	58	24.9%	11.6%	17.6%	7.9%	12.5%	2.1%	7.0%	1.8%	14.6%
目前是否有經濟負 擔										
是	25	26.1%	6.0%	22.4%	6.0%	25.9%	0.0%	4.7%	0.0%	8.8%
否	52	26.0%	14.7%	12.9%	8.8%	9.6%	6.2%	7.7%	2.0%	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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-17 失業者前一份工作型態與基本資料交叉分析

	次數	全時工作	部分工時工作
總次數	14	12	2
總百分比	100.0%	84.7%	15.3%
性別			
男性	7	88.2%	11.8%
女性	7	81.5%	18.5%
年齡別 1			
45-49 歲	3	94.1%	5.9%
50-54 歲	3	74.8%	25.2%
55-59 歲	3	78.0%	22.0%
60-64 歲	2	91.4%	8.6%
65 歲以上	3	87.8%	12.2%
年齡別 2			
45-54 歲	6	83.9%	16.1%
55-64 歲	5	83.8%	16.2%
65 歲以上	3	87.8%	12.2%
居住地區			
高雄市	13	87.2%	12.8%
屏東縣	1	61.9%	38.1%
臺東縣	1	58.4%	41.6%
教育程度			
國中及以下	2	58.8%	41.2%
高中職	6	88.8%	11.2%
專科	3	94.1%	5.9%
大學	3	86.4%	13.6%
碩士及以上	1	100.0%	0.0%
是否為家中最主要經濟來源			
是	6	85.0%	15.0%
否	8	84.5%	15.5%
目前是否有經濟負擔			
是	7	79.4%	20.6%
否	7	90.4%	9.6%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-18 怯志工作者前一份工作型態與基本資料交叉分析

	次數	全時工作	部分工時工作
總次數	77	68	9
總百分比	100.0%	88.5%	11.5%
性別			
男性	35	93.7%	6.3%
女性	42	84.1%	15.9%
年齡別 1			
45-49 歲	8	100.0%	0.0%
50-54 歲	10	88.6%	11.4%
55-59 歲	17	93.8%	6.2%
60-64 歲	16	77.0%	23.0%
65 歲以上	26	88.5%	11.5%
年齡別 2			
45-54 歲	19	93.5%	6.5%
55-64 歲	33	85.6%	14.4%
65 歲以上	26	88.5%	11.5%
居住地區			
高雄市	50	87.9%	12.1%
屏東縣	25	88.3%	11.7%
澎湖縣	2	100.0%	0.0%
臺東縣	1	100.0%	0.0%
教育程度			
國中及以下	18	77.7%	22.3%
高中職	25	91.8%	8.2%
專科	15	88.0%	12.0%
大學	15	93.9%	6.1%
碩士及以上	4	100.0%	0.0%
#是否為家中最主要經濟來源			
是	20	74.9%	25.1%
否	58	93.1%	6.9%
目前是否有經濟負擔			
是	25	92.9%	7.1%
否	52	86.3%	13.7%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-19 怯志工作者前一份工作平均月所得與基本資料 *t* 檢定及變異數分析

項目	個數	平均數	標準差	F/ <i>t</i> 檢定	顯著值	事後檢定(LSD)
性別				5.20	0.000***	
(1)男性	35	62,916.37	30,110.72			
(2)女性	42	31,018.13	22,385.50			1>2
總計	77	45,562.82	30,533.21			
年齡別 1				2.26	0.071	
(1)45-49 歲	8	23,344.62	3,753.58			
(2)50-54 歲	10	36,365.66	28,212.66			
(3)55-59 歲	17	41,763.60	29,332.34			
(4)60-64 歲	16	52,116.51	33,270.37			
(5)65 歲以上	26	54,682.90	31,876.17			
總計	77	45,562.82	30,533.21			
年齡別 2				3.57	0.033*	
(1)45-54 歲	19	30,707.35	21,909.33			
(2)55-64 歲	33	46,807.81	31,263.98			
(3)65 歲以上	26	54,682.90	31,876.17			3>1
總計	77	45,562.82	30,533.21			
居住地區				0.85	0.469	
(1)高雄市	50	46,815.58	29,950.96			
(2)屏東縣	25	46,222.74	32,467.19			
(3)澎湖縣	2	13,279.90	7,999.39			
(4)臺東縣	1	32,499.50	.			
總計	77	45,562.82	30,533.21			
教育程度				5.30	0.001***	
(1)國中及以下	18	30,388.45	21,844.53			
(2)高中職	25	37,784.80	26,428.97			
(3)專科	15	55,166.30	33,933.95			5>1~4
(4)大學	15	57,142.00	30,862.71			4>1~2
(5)碩士及以上	4	90,044.80	8,364.41			3>1
總計	77	45,562.82	30,533.21			
是否為家中最主要經濟來源				-0.21	0.835	
(1)是	20	44,308.98	27,517.75			
(2)否	58	45,990.13	31,711.62			
總計	77	45,562.82	30,533.21			
是否有經濟負擔				-0.51	0.614	
(1)是	25	43,040.86	29,539.77			
(2)否	52	46,800.53	31,217.95			
總計	77	45,562.82	30,533.21			

註：**p*<.05;***p*<.01;****p*<.001



附表 1-20 怯志工作者最近一次待業時間與基本資料 *t* 檢定及變異數分析

項目	個數	平均數	標準差	F/t 檢定	顯著值	事後檢定(LSD)
性別				-1.53	0.132	
(1)男性	35	4.77	3.69			
(2)女性	42	7.10	9.04			
總計	77	6.04	7.17			
年齡別 1				3.12	0.020*	
(1)45-49 歲	8	1.50	1.84			
(2)50-54 歲	10	4.39	6.28			
(3)55-59 歲	17	10.08	10.93			3>1, 2, 4
(4)60-64 歲	16	3.71	3.07			
(5)65 歲以上	26	6.92	6.03			
總計	77	6.04	7.17			
年齡別 2				2.04	0.137	
(1)45-54 歲	19	3.14	4.98			
(2)55-64 歲	33	6.98	8.62			
(3)65 歲以上	26	6.92	6.03			
總計	77	6.04	7.17			
居住地區				0.20	0.893	
(1)高雄市	50	5.84	6.21			
(2)屏東縣	25	6.73	9.16			
(3)澎湖縣	2	3.75	4.50			
(4)臺東縣	1	3.00	-			
總計	77	6.04	7.17			
教育程度				0.25	0.911	
(1)國中及以下	18	6.04	6.17			
(2)高中職	25	6.76	9.48			
(3)專科	15	4.49	3.45			
(4)大學	15	6.48	7.76			
(5)碩士及以上	4	5.49	1.69			
總計	77	6.04	7.17			
是否為家中最主要經濟來源				-1.15	0.254	
(1)是	20	4.44	3.90			
(2)否	58	6.59	7.94			
總計	77	6.04	7.17			
是否有經濟負擔				-0.03	0.977	
(1)是	25	6.01	6.02			
(2)否	52	6.06	7.73			
總計	77	6.04	7.17			

註：* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ 

附表 1-21 失業者離開上一份工作後是否有再尋職與基本資料交叉分析

	次數	有	沒有
總次數	14	8	6
總百分比	100.0%	57.8%	42.2%
性別			
男性	7	59.3%	40.7%
女性	7	56.4%	43.6%
年齡別 1			
45-49 歲	3	76.1%	23.9%
50-54 歲	3	65.7%	34.3%
55-59 歲	3	50.3%	49.7%
60-64 歲	2	49.0%	51.0%
65 歲以上	3	44.7%	55.3%
年齡別 2			
45-54 歲	6	70.6%	29.4%
55-64 歲	5	49.7%	50.3%
65 歲以上	3	44.7%	55.3%
居住地區			
高雄市	13	55.7%	44.3%
屏東縣	1	81.9%	18.1%
臺東縣	1	73.3%	26.7%
教育程度			
國中及以下	2	53.1%	46.9%
高中職	6	64.5%	35.5%
專科	3	66.2%	33.8%
大學	3	46.0%	54.0%
碩士及以上	1	0.0%	100.0%
是否為家中最主要經濟來源			
是	6	68.6%	31.4%
否	8	50.3%	49.7%
目前是否有經濟負擔			
是	7	65.6%	34.4%
否	7	49.5%	50.5%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-22 失業者尋職期間是否有找到工作與基本資料交叉分析

	次數	有	沒有
總次數	8	2	6
總百分比	100.0%	24.3%	75.7%
性別			
男性	4	19.2%	80.8%
女性	4	29.2%	70.8%
年齡別 1			
45-49 歲	2	25.6%	74.4%
50-54 歲	2	25.5%	74.5%
55-59 歲	1	33.3%	66.7%
60-64 歲	1	25.2%	74.8%
65 歲以上	1	10.4%	89.6%
年齡別 2			
45-54 歲	4	25.6%	74.4%
55-64 歲	2	29.9%	70.1%
65 歲以上	1	10.4%	89.6%
居住地區			
高雄市	7	24.0%	76.0%
屏東縣	1	0.0%	100.0%
臺東縣	1	59.1%	40.9%
教育程度			
國中及以下	1	23.1%	76.9%
高中職	4	25.8%	74.2%
專科	2	32.2%	67.8%
大學	1	12.2%	87.8%
是否為家中最主要經濟來源			
是	4	19.0%	81.0%
否	4	29.3%	70.7%
目前是否有經濟負擔			
是	5	31.9%	68.1%
否	3	13.6%	86.4%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-23 失業者未來就業考慮之工作職務與基本資料交叉分析

	次數	主管及 經理人 員	專業人 員	技術員 及助理 專業人 員	事務支 援人員	服務及 銷售工 作人員	農、 林、 漁、牧 業生產 人員	技藝有 關工作 人員	機械設 備操作 及組裝 人員	基層技 術工及 勞力工	不限任 何職務
總次數	14	1	1	2	2	2	1	1	1	2	5
總百分比	100.0%	3.7%	5.8%	13.0%	11.3%	13.3%	1.2%	1.3%	2.9%	14.6%	33.0%
性別											
男性	7	7.7%	6.9%	10.9%	7.4%	9.2%	2.5%	1.0%	6.1%	12.2%	36.0%
女性	7	0.0%	4.8%	14.8%	14.8%	16.9%	0.0%	1.6%	0.0%	16.7%	30.3%
年齡別 1											
45-49 歲	3	8.6%	0.0%	22.0%	12.6%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	44.0%
50-54 歲	3	0.0%	3.1%	13.9%	10.2%	24.8%	2.8%	0.0%	3.1%	19.4%	22.7%
55-59 歲	3	7.0%	15.8%	6.5%	17.5%	12.6%	0.0%	0.0%	0.0%	12.1%	28.4%
60-64 歲	2	3.7%	2.9%	12.3%	6.6%	9.5%	3.7%	5.8%	7.4%	24.7%	23.5%
65 歲以上	3	0.0%	7.0%	9.8%	8.9%	10.7%	0.0%	2.2%	5.0%	12.3%	44.1%
年齡別 2											
45-54 歲	6	4.0%	1.6%	17.7%	11.3%	16.1%	1.5%	0.0%	1.6%	13.5%	32.6%
55-64 歲	5	5.6%	10.3%	9.0%	12.9%	11.3%	1.6%	2.5%	3.2%	17.5%	26.3%
65 歲以上	3	0.0%	7.0%	9.8%	8.9%	10.7%	0.0%	2.2%	5.0%	12.3%	44.1%
居住地區											
高雄市	12	3.3%	6.4%	14.4%	9.6%	11.5%	0.6%	0.9%	3.2%	14.8%	35.3%
屏東縣	1	0.0%	0.0%	0.0%	45.3%	21.1%	0.0%	10.2%	0.0%	13.2%	10.2%
臺東縣	1	13.0%	0.0%	0.0%	10.1%	37.7%	13.1%	0.0%	0.0%	13.1%	13.0%
教育程度											
國中及以下	2	0.0%	0.0%	13.1%	0.0%	16.7%	4.0%	0.0%	6.8%	33.4%	25.9%
高中職	5	0.0%	4.8%	10.7%	10.7%	14.5%	1.3%	2.0%	3.0%	16.2%	36.7%
專科	3	3.0%	3.1%	11.0%	22.1%	11.6%	0.0%	2.7%	3.0%	7.0%	36.4%
大學	3	10.6%	11.1%	19.3%	12.7%	10.6%	0.0%	0.0%	0.0%	5.1%	30.5%
碩士及以上	1	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
是否為家中最主要經濟來源											
是	6	7.7%	8.4%	7.6%	14.5%	8.6%	2.9%	1.0%	5.8%	12.5%	31.0%
否	8	0.9%	4.0%	16.6%	9.1%	16.4%	0.0%	1.5%	0.9%	16.0%	34.4%
目前是否有經濟負擔											
是	7	4.5%	6.4%	10.6%	11.4%	13.2%	1.1%	0.8%	2.1%	14.0%	35.8%
否	7	2.8%	5.1%	15.4%	11.2%	13.3%	1.3%	1.9%	3.7%	15.2%	30.1%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-24 非勞動力重新回歸職場考慮之工作職務與基本資料交叉分析

	次數	主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	農、林、牧、漁、牧業生產人員	技藝有關工作人員	機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工	不限任何職務
總次數	302	8	39	21	60	67	2	8	2	24	71
總百分比	100.0%	2.6%	12.8%	7.0%	19.8%	22.1%	0.6%	2.6%	0.7%	8.1%	23.6%
#性別											
男性	96	6.3%	18.5%	9.1%	9.3%	10.7%	1.1%	6.3%	1.2%	10.7%	26.7%
女性	206	0.9%	10.2%	6.0%	24.7%	27.5%	0.4%	0.9%	0.5%	6.8%	22.1%
年齡別 1											
45-49 歲	42	0.0%	19.8%	6.9%	32.7%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.7%
50-54 歲	54	0.0%	8.9%	4.4%	12.7%	31.9%	0.0%	2.8%	1.9%	10.8%	26.6%
55-59 歲	51	2.7%	21.2%	5.7%	17.8%	20.7%	0.0%	0.0%	0.0%	11.6%	20.3%
60-64 歲	67	3.5%	9.3%	4.1%	19.9%	22.9%	0.0%	4.6%	0.0%	10.4%	25.2%
65 歲以上	88	4.8%	9.8%	11.6%	19.0%	17.4%	2.2%	3.8%	1.4%	6.5%	23.7%
年齡別 2											
45-54 歲	97	0.0%	13.7%	5.5%	21.4%	26.7%	0.0%	1.6%	1.1%	6.0%	24.0%
55-64 歲	117	3.1%	14.4%	4.8%	19.0%	22.0%	0.0%	2.6%	0.0%	10.9%	23.1%
65 歲以上	88	4.8%	9.8%	11.6%	19.0%	17.4%	2.2%	3.8%	1.4%	6.5%	23.7%
#居住地區											
高雄市	197	3.3%	15.1%	8.7%	19.1%	21.4%	0.0%	3.5%	0.6%	5.0%	23.3%
屏東縣	80	0.0%	9.5%	4.0%	22.9%	21.4%	0.0%	0.0%	1.3%	12.8%	28.0%
澎湖縣	10	13.9%	0.0%	0.0%	10.8%	10.8%	0.0%	10.5%	0.0%	32.4%	21.6%
臺東縣	15	0.0%	9.2%	5.5%	17.8%	42.5%	12.6%	0.0%	0.0%	6.9%	5.5%
勞動狀態 2											
非勞動力	244	2.4%	12.5%	7.3%	20.0%	23.8%	0.8%	2.8%	0.9%	7.1%	22.5%
怯志工作者	58	3.6%	14.1%	5.9%	18.8%	15.2%	0.0%	2.0%	0.0%	12.2%	28.2%
#教育程度											
國中及以下	57	0.0%	4.5%	4.7%	3.2%	18.5%	1.9%	5.8%	2.1%	20.9%	38.3%
高中職	110	4.2%	1.8%	5.4%	23.9%	30.3%	0.8%	2.2%	1.0%	7.0%	23.5%
專科	68	1.4%	8.1%	17.0%	26.0%	20.6%	0.0%	3.2%	0.0%	5.3%	18.5%
大學	54	2.2%	40.4%	1.7%	21.7%	16.5%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	15.3%
碩士及以上	13	9.2%	54.0%	0.0%	16.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.7%
是否為家中最主要經濟來源											
是	55	6.2%	13.5%	7.7%	16.8%	11.7%	0.0%	7.2%	0.0%	11.5%	25.4%
否	247	1.8%	12.7%	6.9%	20.4%	24.5%	0.8%	1.6%	0.9%	7.3%	23.1%
#目前是否有經濟負擔											
是	84	0.0%	5.4%	6.0%	18.6%	29.2%	2.3%	4.5%	0.0%	9.0%	25.0%
否	218	3.6%	15.7%	7.4%	20.2%	19.4%	0.0%	1.9%	1.0%	7.7%	23.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-25 失業者未來就業考慮之工作性質與基本資料交叉分析

	次數	與之前的工作專業相關的聘僱工作	與之前的工作專業無關的聘僱工作	自行創業
總次數	14	8	5	1
總百分比	100.0%	56.6%	36.7%	6.8%
性別				
男性	7	65.8%	26.7%	7.5%
女性	7	48.2%	45.7%	6.1%
年齡別 1				
45-49 歲	3	57.9%	33.4%	8.6%
50-54 歲	3	54.5%	35.3%	10.2%
55-59 歲	3	46.0%	48.4%	5.7%
60-64 歲	2	62.2%	34.1%	3.7%
65 歲以上	3	63.2%	32.4%	4.5%
年齡別 2				
45-54 歲	6	56.1%	34.4%	9.5%
55-64 歲	5	52.9%	42.3%	4.8%
65 歲以上	3	63.2%	32.4%	4.5%
居住地區				
高雄市	12	53.8%	38.7%	7.5%
屏東縣	1	89.8%	10.2%	0.0%
臺東縣	1	74.0%	26.0%	0.0%
教育程度				
國中及以下	2	55.3%	36.9%	7.8%
高中職	5	46.8%	41.3%	11.9%
專科	3	57.4%	39.5%	3.1%
大學	3	75.1%	24.9%	0.0%
碩士及以上	1	50.0%	50.0%	0.0%
是否為家中最主要經濟來源				
是	6	58.3%	34.9%	6.7%
否	8	55.4%	37.8%	6.8%
目前是否有經濟負擔				
是	7	55.3%	39.2%	5.5%
否	7	57.9%	34.0%	8.1%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-26 非勞動力重新回歸職場考慮之工作性質與基本資料交叉分析

	次數	與之前的工作專業相關的聘僱工作	與之前的工作專業無關的聘僱工作	自行創業
總次數	302	195	91	16
總百分比	100.0%	64.6%	30.1%	5.2%
性別				
男性	96	66.4%	27.9%	5.7%
女性	206	63.8%	31.2%	5.0%
年齡別 1				
45-49 歲	42	72.2%	27.8%	0.0%
50-54 歲	54	63.0%	30.7%	6.3%
55-59 歲	51	67.5%	25.8%	6.8%
60-64 歲	67	57.5%	36.9%	5.6%
65 歲以上	88	65.8%	28.3%	5.9%
年齡別 2				
45-54 歲	97	67.0%	29.4%	3.6%
55-64 歲	117	61.8%	32.1%	6.1%
65 歲以上	88	65.8%	28.3%	5.9%
#居住地區				
高雄市	197	66.3%	29.2%	4.6%
屏東縣	80	61.5%	34.9%	3.6%
澎湖縣	10	57.1%	10.8%	32.1%
臺東縣	15	64.7%	29.8%	5.5%
勞動狀態 2				
非勞動力	244	66.8%	27.6%	5.6%
怯志工作者	58	55.7%	40.5%	3.8%
教育程度				
國中及以下	57	61.4%	33.5%	5.1%
高中職	110	64.0%	30.2%	5.9%
專科	68	58.2%	35.7%	6.1%
大學	54	75.3%	20.6%	4.2%
碩士及以上	13	74.3%	25.7%	0.0%
是否為家中最主要經濟來源				
是	55	53.4%	37.4%	9.2%
否	247	67.1%	28.5%	4.4%
目前是否有經濟負擔				
是	84	63.4%	34.2%	2.4%
否	218	65.1%	28.6%	6.3%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-27 職業訓練及參訓津貼補助認知度與基本資料交叉分析

	次數	知道	不知道
總次數	1,770	573	1197
總百分比	100.0%	32.4%	67.6%
*性別			
男性	848	26.8%	73.2%
女性	922	37.6%	62.4%
*年齡別 1			
45-49 歲	301	45.9%	54.1%
50-54 歲	306	42.5%	57.5%
55-59 歲	304	36.7%	63.3%
60-64 歲	278	26.4%	73.6%
65 歲以上	581	20.8%	79.2%
*年齡別 2			
45-54 歲	607	44.2%	55.8%
55-64 歲	582	31.8%	68.2%
65 歲以上	581	20.8%	79.2%
居住地區			
高雄市	1,237	33.4%	66.6%
屏東縣	386	32.4%	67.6%
澎湖縣	46	18.5%	81.5%
臺東縣	101	26.7%	73.3%
*勞動狀態 1			
就業者	795	40.9%	59.1%
失業者	14	36.8%	63.2%
非勞動力	961	25.3%	74.7%
*勞動狀態 2			
就業者	795	40.9%	59.1%
失業者	14	36.8%	63.2%
非勞動力	882	24.4%	75.6%
怯志工作者	79	36.1%	63.9%
*教育程度			
國中及以下	392	16.0%	84.0%
高中職	619	34.5%	65.5%
專科	332	39.1%	60.9%
大學	353	38.0%	62.0%
碩士及以上	74	44.5%	55.5%
就業者工作地區			
高雄市	623	41.3%	58.7%
屏東縣	123	43.0%	57.0%
澎湖縣	15	9.1%	90.9%
臺東縣	34	39.1%	60.9%
是否為家中最主要經濟來源			
是	624	34.4%	65.6%
否	1,146	31.3%	68.7%
目前是否有經濟負擔			
是	467	31.0%	69.0%
否	1,303	32.9%	67.1%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



二、事業單位

附表 2-1 預估短期產業景氣變化與基本資料交叉分析

	次數	好轉	無明顯變化	衰退	不知道/ 無意見
總次數	400	55	229	93	23
總百分比	100.0%	13.8%	57.3%	23.3%	5.6%
公司所在地區					
高雄市	293	14.3%	57.8%	21.7%	6.2%
屏東縣	71	12.8%	59.0%	25.1%	3.1%
澎湖縣	12	21.8%	47.2%	28.0%	3.0%
臺東縣	24	7.4%	50.7%	34.5%	7.4%
公司產業別					
一級產業	8	13.0%	61.0%	26.0%	0.0%
二級產業	62	6.5%	62.3%	21.0%	10.2%
三級產業	330	15.3%	56.2%	23.6%	4.9%
公司行業別					
農、林、漁、牧業	8	13.0%	61.0%	26.0%	0.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
製造業	23	13.2%	41.8%	35.4%	9.6%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	37.6%	62.4%	0.0%
營建工業	36	2.9%	76.4%	9.1%	11.6%
批發及零售業	190	13.5%	55.8%	25.9%	4.8%
運輸及倉儲業	11	19.0%	44.5%	36.5%	0.0%
住宿及餐飲業	52	23.6%	59.9%	10.6%	5.9%
出版、影音製作、傳播及資通訊 服務業	3	0.0%	86.4%	13.6%	0.0%
金融及保險業	6	0.0%	70.0%	15.0%	15.0%
不動產業	8	25.8%	58.9%	15.3%	0.0%
專業、科學及技術服務業	9	17.7%	43.6%	38.7%	0.0%
支援服務業	10	10.0%	60.0%	30.0%	0.0%
教育業	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	9	33.9%	34.0%	32.1%	0.0%
其他服務業	28	7.2%	57.9%	24.1%	10.8%
*公司資本額					
未達 500 萬	114	11.3%	59.7%	26.1%	2.9%
500 萬以上，未達 1,000 萬	67	14.5%	66.8%	17.1%	1.6%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	90	8.2%	58.3%	26.3%	7.2%
3,000 萬以上，未達 8,000 萬	30	9.8%	51.9%	27.5%	10.8%
8,000 萬以上	99	22.8%	48.4%	20.2%	8.6%



續附表 2-1 預估短期產業景氣變化與基本資料交叉分析

	次數	好轉	無明顯變化	衰退	不知道/ 無意見
總次數	400	55	229	93	23
總百分比	100.0%	13.8%	57.3%	23.3%	5.6%
*公司所在地區員工人數					
未滿 10 人	151	11.3%	58.8%	26.3%	3.6%
10 人以上，未滿 30 人	120	8.4%	60.7%	24.1%	6.8%
30 人以上，未滿 100 人	76	16.9%	51.2%	23.0%	8.9%
100 人以上	53	29.0%	53.9%	12.9%	4.2%
*企業全體員工人數					
未滿 10 人	140	10.0%	58.2%	28.5%	3.3%
10 人以上，未滿 30 人	116	8.7%	62.6%	23.2%	5.5%
30 人以上，未滿 100 人	71	17.8%	52.6%	18.6%	11.0%
100 人以上	73	25.5%	51.0%	18.1%	5.4%
公司僱用 45 歲以上員工比例					
沒有 45 歲以上員工	63	13.1%	59.6%	22.3%	5.0%
未滿 20%	58	11.2%	57.3%	22.0%	9.5%
20% 以上，未滿 50%	139	17.5%	53.7%	25.6%	3.2%
50% 以上	140	11.6%	59.7%	21.9%	6.8%
公司是否有 65 歲以上員工					
有	105	18.3%	53.4%	20.9%	7.4%
沒有	295	12.3%	58.6%	24.1%	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，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-2 預估中長期產業景氣變化與基本資料交叉分析

	次數	好轉	無明顯變化	衰退	不知道/ 無意見
總次數	400	89	183	83	45
總百分比	100.0%	22.2%	45.9%	20.7%	11.2%
公司所在地區					
高雄市	293	20.3%	47.8%	20.7%	11.2%
屏東縣	71	30.7%	42.2%	17.3%	9.8%
澎湖縣	12	24.7%	34.4%	25.4%	15.5%
臺東縣	24	19.8%	37.2%	28.8%	14.2%
公司產業別					
一級產業	8	13.0%	63.0%	13.0%	11.0%
二級產業	62	24.3%	45.8%	16.5%	13.4%
三級產業	330	22.1%	45.3%	21.7%	10.9%
公司行業別					
農、林、漁、牧業	8	13.0%	63.0%	13.0%	11.0%
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	23	33.3%	35.2%	17.1%	14.4%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	37.6%	24.8%	37.6%	0.0%
營建工業	36	16.9%	54.2%	14.9%	14.0%
批發及零售業	190	18.1%	44.9%	25.1%	11.9%
運輸及倉儲業	11	8.0%	55.5%	27.0%	9.5%
住宿及餐飲業	52	32.5%	42.2%	11.8%	13.5%
出版、影音製作、傳播及資通訊 服務業	3	43.2%	56.8%	0.0%	0.0%
金融及保險業	6	27.6%	42.4%	15.0%	15.0%
不動產業	8	35.9%	51.2%	12.9%	0.0%
專業、科學及技術服務業	9	30.6%	43.6%	25.8%	0.0%
支援服務業	10	30.0%	40.0%	30.0%	0.0%
教育業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	9	56.6%	22.6%	20.8%	0.0%
其他服務業	28	10.8%	60.2%	14.5%	14.5%
*公司資本額					
未達 500 萬	114	21.5%	41.0%	26.0%	11.5%
500 萬以上，未達 1,000 萬	67	19.4%	57.2%	19.8%	3.6%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	90	16.3%	47.6%	20.4%	15.7%
3,000 萬以上，未達 8,000 萬	30	10.0%	57.7%	20.4%	11.9%
8,000 萬以上	99	34.0%	38.5%	15.6%	11.9%



續附表 2-2 預估中長期產業景氣變化與基本資料交叉分析

	次數	好轉	無明顯變化	衰退	不知道/ 無意見
總次數	400	89	183	83	45
總百分比	100.0%	22.2%	45.9%	20.7%	11.2%
*公司所在地區員工人數					
未滿 10 人	151	18.7%	44.8%	23.4%	13.1%
10 人以上，未滿 30 人	120	15.8%	46.7%	25.8%	11.7%
30 人以上，未滿 100 人	76	28.2%	45.7%	14.4%	11.7%
100 人以上	53	38.3%	47.0%	10.5%	4.2%
企業全體員工人數					
未滿 10 人	140	18.7%	44.7%	23.7%	12.9%
10 人以上，未滿 30 人	116	16.1%	47.6%	24.9%	11.4%
30 人以上，未滿 100 人	71	26.1%	42.7%	17.2%	14.0%
100 人以上	73	34.8%	48.1%	11.7%	5.4%
公司僱用 45 歲以上員工比例					
沒有 45 歲以上員工	63	24.5%	47.2%	19.0%	9.3%
未滿 20%	58	26.0%	44.9%	17.1%	12.0%
20%以上，未滿 50%	139	24.7%	45.8%	22.3%	7.2%
50%以上	140	17.2%	45.5%	21.4%	15.9%
公司是否有 65 歲以上員工					
有	105	28.4%	45.9%	17.0%	8.7%
沒有	295	20.0%	45.9%	22.0%	12.1%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-3 僱用 45 歲以上人員為基層員工之可能性與基本資料交叉分析

	次數	是	否
總次數	400	263	137
總百分比	100.0%	65.8%	34.2%
公司所在地區			
高雄市	293	65.0%	35.0%
屏東縣	71	68.9%	31.1%
澎湖縣	12	50.0%	50.0%
臺東縣	24	74.9%	25.1%
公司產業別			
一級產業	8	63.0%	37.0%
二級產業	62	72.0%	28.0%
三級產業	330	64.7%	35.3%
公司行業別			
農、林、漁、牧業	8	63.0%	37.0%
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%
製造業	23	86.8%	13.2%
電力及燃氣供應業	1	100.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	62.4%	37.6%
營建工業	36	62.8%	37.2%
批發及零售業	190	63.1%	36.9%
運輸及倉儲業	11	54.0%	46.0%
住宿及餐飲業	52	75.0%	25.0%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	3	43.2%	56.8%
金融及保險業	6	40.1%	59.9%
不動產業	8	87.1%	12.9%
專業、科學及技術服務業	9	25.8%	74.2%
支援服務業	10	80.0%	20.0%
教育業	1	100.0%	0.0%
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	9	66.1%	33.9%
其他服務業	28	67.5%	32.5%
公司資本額			
未達 500 萬	114	61.8%	38.2%
500 萬以上，未達 1,000 萬	67	69.6%	30.4%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	90	64.5%	35.5%
3,000 萬以上，未達 8,000 萬	30	66.5%	33.5%
8,000 萬以上	99	68.9%	31.1%



續附表 2-3 僱用 45 歲以上人員為基層員工之可能性與基本資料交叉分析

	次數	是	否
總次數	400	263	137
總百分比	100.0%	65.8%	34.2%
公司所在地區員工人數			
未滿 10 人	151	59.8%	40.2%
10 人以上，未滿 30 人	120	66.8%	33.2%
30 人以上，未滿 100 人	76	70.0%	30.0%
100 人以上	53	74.7%	25.3%
*企業全體員工人數			
未滿 10 人	140	57.8%	42.2%
10 人以上，未滿 30 人	116	65.8%	34.2%
30 人以上，未滿 100 人	71	74.1%	25.9%
100 人以上	73	73.0%	27.0%
*公司僱用 45 歲以上員工比例			
沒有 45 歲以上員工	63	50.4%	49.6%
未滿 20%	58	60.4%	39.6%
20% 以上，未滿 50%	139	70.4%	29.6%
50% 以上	140	70.5%	29.5%
公司是否有 65 歲以上員工			
有	105	69.2%	30.8%
沒有	295	64.6%	35.4%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-4 僱用 45 歲以上人員為基層員工之年齡上限與基本資料交叉分析

	次數	45-54 歲	55-64 歲	65 歲以上
總次數	263	79	92	92
總百分比	100.0%	29.8%	35.0%	35.1%
公司所在地區				
高雄市	190	29.4%	34.5%	36.1%
屏東縣	49	34.1%	34.2%	31.7%
澎湖縣	6	20.4%	44.9%	34.8%
臺東縣	18	25.9%	40.5%	33.6%
公司產業別				
一級產業	5	38.0%	41.3%	20.7%
二級產業	45	17.1%	52.2%	30.7%
三級產業	213	32.3%	31.3%	36.4%
公司行業別				
農、林、漁、牧業	5	38.0%	41.3%	20.7%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%	0.0%
製造業	20	16.6%	54.9%	28.5%
電力及燃氣供應業	1	100.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	2	0.0%	100.0%	0.0%
營建工業	23	17.7%	46.1%	36.2%
批發及零售業	119	38.1%	30.1%	31.8%
運輸及倉儲業	6	35.2%	0.0%	64.8%
住宿及餐飲業	38	16.2%	40.0%	43.8%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	1	0.0%	0.0%	100.0%
金融及保險業	3	68.6%	31.4%	0.0%
不動產業	7	0.0%	70.4%	29.6%
專業、科學及技術服務業	2	0.0%	0.0%	100.0%
支援服務業	8	37.5%	37.5%	25.0%
教育業	1	0.0%	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	0.0%	100.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	6	0.0%	51.4%	48.6%
其他服務業	19	51.8%	10.7%	37.5%
公司資本額				
未達 500 萬	70	29.4%	44.0%	26.6%
500 萬以上，未達 1,000 萬	47	39.2%	27.4%	33.4%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	58	26.8%	28.6%	44.7%
3,000 萬以上，未達 8,000 萬	20	35.7%	26.7%	37.6%
8,000 萬以上	68	24.9%	38.9%	36.2%



續附表 2-4 僱用 45 歲以上人員為基層員工之年齡上限與基本資料交叉分析

	次數	45-54 歲	55-64 歲	65 歲以上
總次數	263	79	92	92
總百分比	100.0%	29.8%	35.0%	35.1%
公司所在地區員工人數				
未滿 10 人	91	30.0%	37.4%	32.6%
10 人以上，未滿 30 人	80	31.6%	26.3%	42.1%
30 人以上，未滿 100 人	53	37.7%	34.2%	28.2%
100 人以上	39	15.5%	48.6%	35.9%
企業全體員工人數				
未滿 10 人	80	30.8%	36.4%	32.8%
10 人以上，未滿 30 人	76	28.9%	28.4%	42.7%
30 人以上，未滿 100 人	53	36.1%	31.0%	32.9%
100 人以上	54	23.6%	46.4%	30.0%
*公司僱用 45 歲以上員工比例				
沒有 45 歲以上員工	32	47.7%	33.5%	18.7%
未滿 20%	35	39.2%	21.7%	39.1%
20%以上，未滿 50%	98	25.9%	42.5%	31.6%
50%以上	98	24.7%	32.8%	42.5%
公司是否有 65 歲以上員工				
有	72	22.7%	42.5%	34.8%
沒有	191	32.6%	32.2%	35.2%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-5 僱用 45 歲以上人員為專業員工之可能性與基本資料交叉分析

	次數	是	否
總次數	400	293	107
總百分比	100.0%	73.1%	26.9%
公司所在地區			
高雄市	293	73.6%	26.4%
屏東縣	71	77.3%	22.7%
澎湖縣	12	53.3%	46.7%
臺東縣	24	65.2%	34.8%
公司產業別			
一級產業	8	76.0%	24.0%
二級產業	62	83.3%	16.7%
三級產業	330	71.1%	28.9%
公司行業別			
農、林、漁、牧業	8	76.0%	24.0%
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%
製造業	23	76.5%	23.5%
電力及燃氣供應業	1	100.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	62.4%	37.6%
營建工業	36	88.9%	11.1%
批發及零售業	190	67.2%	32.8%
運輸及倉儲業	11	63.5%	36.5%
住宿及餐飲業	52	79.3%	20.7%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	3	43.2%	56.8%
金融及保險業	6	85.0%	15.0%
不動產業	8	100.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	9	82.3%	17.7%
支援服務業	10	100.0%	0.0%
教育業	1	100.0%	0.0%
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	9	77.4%	22.6%
其他服務業	28	60.2%	39.8%
公司資本額			
未達 500 萬	114	68.0%	32.0%
500 萬以上，未達 1,000 萬	67	70.3%	29.7%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	90	71.4%	28.6%
3,000 萬以上，未達 8,000 萬	30	74.1%	25.9%
8,000 萬以上	99	82.3%	17.7%



續附表 2-5 僱用 45 歲以上人員為專業員工之可能性與基本資料交叉分析

	次數	是	否
總次數	400	293	107
總百分比	100.0%	73.1%	26.9%
*公司所在地區員工人數			
未滿 10 人	151	64.2%	35.8%
10 人以上，未滿 30 人	120	78.5%	21.5%
30 人以上，未滿 100 人	76	74.4%	25.6%
100 人以上	53	84.9%	15.1%
*企業全體員工人數			
未滿 10 人	140	63.6%	36.4%
10 人以上，未滿 30 人	116	78.1%	21.9%
30 人以上，未滿 100 人	71	74.5%	25.5%
100 人以上	73	82.3%	17.7%
*公司僱用 45 歲以上員工比例			
沒有 45 歲以上員工	63	52.8%	47.2%
未滿 20%	58	76.9%	23.1%
20% 以上，未滿 50%	139	75.7%	24.3%
50% 以上	140	78.3%	21.7%
公司是否有 65 歲以上員工			
有	105	76.8%	23.2%
沒有	295	71.8%	28.2%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-6 僱用 45 歲以上人員為專業員工之年齡上限與基本資料交叉分析

	次數	45-54 歲	55-64 歲	65 歲以上
總次數	293	87	109	97
總百分比	100.0%	29.6%	37.2%	33.2%
公司所在地區				
高雄市	217	28.0%	38.1%	33.9%
屏東縣	55	38.5%	30.2%	31.3%
澎湖縣	6	30.2%	51.7%	18.0%
臺東縣	15	20.4%	43.0%	36.6%
公司產業別				
一級產業	6	48.6%	34.2%	17.1%
二級產業	52	20.7%	47.3%	32.0%
三級產業	235	31.0%	35.0%	33.9%
公司行業別				
農、林、漁、牧業	6	48.6%	34.2%	17.1%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%	0.0%
製造業	17	12.5%	38.8%	48.6%
電力及燃氣供應業	1	100.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	2	60.4%	0.0%	39.6%
營建工業	32	22.3%	54.4%	23.3%
批發及零售業	127	31.3%	35.1%	33.6%
運輸及倉儲業	7	29.9%	27.6%	42.5%
住宿及餐飲業	42	26.7%	38.0%	35.3%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	1	0.0%	0.0%	100.0%
金融及保險業	5	35.2%	32.4%	32.4%
不動產業	8	12.9%	61.3%	25.8%
專業、科學及技術服務業	8	62.8%	15.7%	21.5%
支援服務業	10	50.0%	30.0%	20.0%
教育業	1	0.0%	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	100.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	7	43.8%	14.6%	41.5%
其他服務業	17	22.0%	36.0%	42.0%
公司資本額				
未達 500 萬	78	29.8%	45.0%	25.2%
500 萬以上，未達 1,000 萬	47	30.3%	43.0%	26.6%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	64	28.1%	36.8%	35.0%
3,000 萬以上，未達 8,000 萬	22	37.7%	34.4%	27.8%
8,000 萬以上	82	27.9%	27.4%	44.7%



續附表 2-6 僱用 45 歲以上人員為專業員工之年齡上限與基本資料交叉分析

	次數	45-54 歲	55-64 歲	65 歲以上
總次數	293	87	109	97
總百分比	100.0%	29.6%	37.2%	33.2%
公司所在地區員工人數				
未滿 10 人	97	29.8%	41.5%	28.7%
10 人以上，未滿 30 人	95	29.8%	37.0%	33.2%
30 人以上，未滿 100 人	56	36.0%	28.8%	35.2%
100 人以上	45	20.6%	38.7%	40.6%
企業全體員工人數				
未滿 10 人	89	31.5%	40.4%	28.0%
10 人以上，未滿 30 人	91	27.3%	39.0%	33.7%
30 人以上，未滿 100 人	53	38.3%	22.1%	39.6%
100 人以上	60	22.5%	42.9%	34.6%
*公司僱用 45 歲以上員工比例				
沒有 45 歲以上員工	34	50.1%	21.9%	28.0%
未滿 20%	45	35.2%	19.9%	44.9%
20% 以上，未滿 50%	105	25.2%	44.1%	30.7%
50% 以上	109	25.2%	42.3%	32.5%
公司是否有 65 歲以上員工				
有	80	26.0%	42.2%	31.8%
沒有	213	31.0%	35.3%	33.7%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-7 僱用獎助措施認知度與基本資料交叉分析

	次數	知道	不知道
總次數	400	100	300
總百分比	100.0%	25.1%	74.9%
公司所在地區			
高雄市	293	24.9%	75.1%
屏東縣	71	28.4%	71.6%
澎湖縣	12	26.4%	73.6%
臺東縣	24	17.2%	82.8%
公司產業別			
一級產業	8	11.0%	89.0%
二級產業	62	20.0%	80.0%
三級產業	330	26.5%	73.5%
公司行業別			
農、林、漁、牧業	8	11.0%	89.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	23	44.1%	55.9%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	100.0%
營建工業	36	6.7%	93.3%
批發及零售業	190	29.7%	70.3%
運輸及倉儲業	11	28.5%	71.5%
住宿及餐飲業	52	14.2%	85.8%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	3	43.2%	56.8%
金融及保險業	6	15.0%	85.0%
不動產業	8	0.0%	100.0%
專業、科學及技術服務業	9	43.5%	56.5%
支援服務業	10	30.0%	70.0%
教育業	1	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	9	33.9%	66.1%
其他服務業	28	25.3%	74.7%
*公司資本額			
未達 500 萬	114	14.3%	85.7%
500 萬以上，未達 1,000 萬	67	18.7%	81.3%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	90	26.3%	73.7%
3,000 萬以上，未達 8,000 萬	30	24.8%	75.2%
8,000 萬以上	99	41.1%	58.9%



續附表 2-7 僱用獎助措施認知度與基本資料交叉分析

	次數	知道	不知道
總次數	400	100	300
總百分比	100.0%	25.1%	74.9%
*公司所在地區員工人數			
未滿 10 人	151	16.7%	83.3%
10 人以上，未滿 30 人	120	18.1%	81.9%
30 人以上，未滿 100 人	76	35.1%	64.9%
100 人以上	53	51.0%	49.0%
*企業全體員工人數			
未滿 10 人	140	18.0%	82.0%
10 人以上，未滿 30 人	116	17.0%	83.0%
30 人以上，未滿 100 人	71	31.6%	68.4%
100 人以上	73	45.3%	54.7%
*公司僱用 45 歲以上員工比例			
沒有 45 歲以上員工	63	14.5%	85.5%
未滿 20%	58	31.2%	68.8%
20% 以上，未滿 50%	139	33.4%	66.6%
50% 以上	140	19.2%	80.8%
公司是否有 65 歲以上員工			
有	105	31.2%	68.8%
沒有	295	23.0%	77.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-8 僱用獎助措施申請意願與基本資料交叉分析

	次數	有意願	沒有意願
總次數	400	221	179
總百分比	100.0%	55.3%	44.7%
公司所在地區			
高雄市	293	53.9%	46.1%
屏東縣	71	58.6%	41.4%
澎湖縣	12	38.0%	62.0%
臺東縣	24	70.8%	29.2%
公司產業別			
一級產業	8	47.9%	52.1%
二級產業	62	64.5%	35.5%
三級產業	330	53.7%	46.3%
公司行業別			
農、林、漁、牧業	8	47.9%	52.1%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	23	69.7%	30.3%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	3	62.4%	37.6%
營建工業	36	62.8%	37.2%
批發及零售業	190	53.0%	47.0%
運輸及倉儲業	11	28.5%	71.5%
住宿及餐飲業	52	63.7%	36.3%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	3	43.2%	56.8%
金融及保險業	6	57.5%	42.5%
不動產業	8	74.2%	25.8%
專業、科學及技術服務業	9	43.5%	56.5%
支援服務業	10	70.0%	30.0%
教育業	1	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	9	56.6%	43.4%
其他服務業	28	43.4%	56.6%
公司資本額			
未達 500 萬	114	52.5%	47.5%
500 萬以上，未達 1,000 萬	67	56.4%	43.6%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	90	51.7%	48.3%
3,000 萬以上，未達 8,000 萬	30	57.2%	42.8%
8,000 萬以上	99	60.5%	39.5%



續附表 2-8 僱用獎助措施申請意願與基本資料交叉分析

	次數	有意願	沒有意願
總次數	400	221	179
總百分比	100.0%	55.3%	44.7%
公司所在地區員工人數			
未滿 10 人	151	48.4%	51.6%
10 人以上，未滿 30 人	120	59.7%	40.3%
30 人以上，未滿 100 人	76	59.3%	40.7%
100 人以上	53	59.4%	40.6%
企業全體員工人數			
未滿 10 人	140	47.5%	52.5%
10 人以上，未滿 30 人	116	58.6%	41.4%
30 人以上，未滿 100 人	71	57.5%	42.5%
100 人以上	73	62.9%	37.1%
*公司僱用 45 歲以上員工比例			
沒有 45 歲以上員工	63	37.9%	62.1%
未滿 20%	58	61.2%	38.8%
20% 以上，未滿 50%	139	61.8%	38.2%
50% 以上	140	54.3%	45.7%
公司是否有 65 歲以上員工			
有	105	59.6%	40.4%
沒有	295	53.8%	46.2%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-9 中高齡職務再設計服務認知度與基本資料交叉分析

	次數	知道	不知道
總次數	400	72	328
總百分比	100.0%	18.0%	82.0%
公司所在地區			
高雄市	293	18.3%	81.7%
屏東縣	71	20.5%	79.5%
澎湖縣	12	16.3%	83.7%
臺東縣	24	7.4%	92.6%
公司產業別			
一級產業	8	24.0%	76.0%
二級產業	62	22.3%	77.7%
三級產業	330	17.0%	83.0%
#公司行業別			
農、林、漁、牧業	8	24.0%	76.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	23	56.4%	43.6%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	100.0%
營建工業	36	2.9%	97.1%
批發及零售業	190	19.8%	80.2%
運輸及倉儲業	11	9.5%	90.5%
住宿及餐飲業	52	16.1%	83.9%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	3	43.2%	56.8%
金融及保險業	6	0.0%	100.0%
不動產業	8	0.0%	100.0%
專業、科學及技術服務業	9	4.8%	95.2%
支援服務業	10	40.0%	60.0%
教育業	1	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	9	22.6%	77.4%
其他服務業	28	3.6%	96.4%
*公司資本額			
未達 500 萬	114	4.8%	95.2%
500 萬以上，未達 1,000 萬	67	3.2%	96.8%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	90	15.0%	85.0%
3,000 萬以上，未達 8,000 萬	30	21.1%	78.9%
8,000 萬以上	99	44.9%	55.1%



續附表 2-9 中高齡職務再設計服務認知度與基本資料交叉分析

	次數	知道	不知道
總次數	400	72	328
總百分比	100.0%	18.0%	82.0%
*公司所在地區員工人數			
未滿 10 人	151	4.9%	95.1%
10 人以上，未滿 30 人	120	11.4%	88.6%
30 人以上，未滿 100 人	76	33.4%	66.6%
100 人以上	53	48.3%	51.7%
*企業全體員工人數			
未滿 10 人	140	4.7%	95.3%
10 人以上，未滿 30 人	116	9.9%	90.1%
30 人以上，未滿 100 人	71	33.9%	66.1%
100 人以上	73	40.5%	59.5%
*公司僱用 45 歲以上員工比例			
沒有 45 歲以上員工	63	8.2%	91.8%
未滿 20%	58	28.2%	71.8%
20% 以上，未滿 50%	139	24.3%	75.7%
50% 以上	140	11.8%	88.2%
*公司是否有 65 歲以上員工			
有	105	28.2%	71.8%
沒有	295	14.4%	85.6%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-10 中高齡職務再設計服務申請意願與基本資料交叉分析

	次數	有意願	沒有意願
總次數	400	221	179
總百分比	100.0%	55.4%	44.6%
*公司所在地區			
高雄市	293	51.6%	48.4%
屏東縣	71	62.3%	37.7%
澎湖縣	12	53.8%	46.2%
臺東縣	24	82.8%	17.2%
公司產業別			
一級產業	8	87.0%	13.0%
二級產業	62	48.1%	51.9%
三級產業	330	55.9%	44.1%
公司行業別			
農、林、漁、牧業	8	87.0%	13.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	23	55.3%	44.7%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	3	24.7%	75.3%
營建工業	36	46.3%	53.7%
批發及零售業	190	50.8%	49.2%
運輸及倉儲業	11	28.5%	71.5%
住宿及餐飲業	52	71.3%	28.7%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	3	0.0%	100.0%
金融及保險業	6	72.4%	27.6%
不動產業	8	87.1%	12.9%
專業、科學及技術服務業	9	69.4%	30.6%
支援服務業	10	70.0%	30.0%
教育業	1	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	9	66.1%	33.9%
其他服務業	28	56.6%	43.4%
公司資本額			
未達 500 萬	114	59.1%	40.9%
500 萬以上，未達 1,000 萬	67	53.4%	46.6%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	90	48.0%	52.0%
3,000 萬以上，未達 8,000 萬	30	61.7%	38.3%
8,000 萬以上	99	57.2%	42.8%



續附表 2-10 中高齡職務再設計服務申請意願與基本資料交叉分析

	次數	有意願	沒有意願
總次數	400	221	179
總百分比	100.0%	55.4%	44.6%
公司所在地區員工人數			
未滿 10 人	151	52.9%	47.1%
10 人以上，未滿 30 人	120	55.4%	44.6%
30 人以上，未滿 100 人	76	56.5%	43.5%
100 人以上	53	60.9%	39.1%
企業全體員工人數			
未滿 10 人	140	50.8%	49.2%
10 人以上，未滿 30 人	116	57.5%	42.5%
30 人以上，未滿 100 人	71	55.5%	44.5%
100 人以上	73	60.6%	39.4%
公司僱用 45 歲以上員工比例			
沒有 45 歲以上員工	63	50.0%	50.0%
未滿 20%	58	52.8%	47.2%
20% 以上，未滿 50%	139	58.5%	41.5%
50% 以上	140	55.7%	44.3%
公司是否有 65 歲以上員工			
有	105	53.7%	46.3%
沒有	295	56.0%	44.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-11 職場學習及再適應計畫認知度與基本資料交叉分析

	次數	知道	不知道
總次數	400	50	350
總百分比	100.0%	12.5%	87.5%
公司所在地區			
高雄市	293	11.3%	88.7%
屏東縣	71	18.7%	81.3%
澎湖縣	12	6.8%	93.2%
臺東縣	24	11.1%	88.9%
公司產業別			
一級產業	8	24.0%	76.0%
二級產業	62	10.8%	89.2%
三級產業	330	12.5%	87.5%
公司行業別			
農、林、漁、牧業	8	24.0%	76.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	23	29.7%	70.3%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	100.0%
營建工業	36	0.0%	100.0%
批發及零售業	190	14.7%	85.3%
運輸及倉儲業	11	19.0%	81.0%
住宿及餐飲業	52	11.8%	88.2%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	3	0.0%	100.0%
金融及保險業	6	0.0%	100.0%
不動產業	8	0.0%	100.0%
專業、科學及技術服務業	9	4.8%	95.2%
支援服務業	10	30.0%	70.0%
教育業	1	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	9	11.3%	88.7%
其他服務業	28	0.0%	100.0%
*公司資本額			
未達 500 萬	114	6.4%	93.6%
500 萬以上，未達 1,000 萬	67	1.6%	98.4%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	90	11.6%	88.4%
3,000 萬以上，未達 8,000 萬	30	17.6%	82.4%
8,000 萬以上	99	26.1%	73.9%



續附表 2-11 職場學習及再適應計畫認知度與基本資料交叉分析

	次數	知道	不知道
總次數	400	50	350
總百分比	100.0%	12.5%	87.5%
*公司所在地區員工人數			
未滿 10 人	151	3.2%	96.8%
10 人以上，未滿 30 人	120	8.6%	91.4%
30 人以上，未滿 100 人	76	24.2%	75.8%
100 人以上	53	31.2%	68.8%
*企業全體員工人數			
未滿 10 人	140	3.4%	96.6%
10 人以上，未滿 30 人	116	9.0%	91.0%
30 人以上，未滿 100 人	71	24.3%	75.7%
100 人以上	73	23.9%	76.1%
公司僱用 45 歲以上員工比例			
沒有 45 歲以上員工	63	5.8%	94.2%
未滿 20%	58	18.5%	81.5%
20% 以上，未滿 50%	139	14.9%	85.1%
50% 以上	140	10.6%	89.4%
*公司是否有 65 歲以上員工			
有	105	20.8%	79.2%
沒有	295	9.6%	90.4%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-12 職場學習及再適應計畫申請意願與基本資料交叉分析

	次數	有意願	沒有意願
總次數	400	234	166
總百分比	100.0%	58.5%	41.5%
公司所在地區			
高雄市	293	57.4%	42.6%
屏東縣	71	62.6%	37.4%
澎湖縣	12	43.9%	56.1%
臺東縣	24	67.1%	32.9%
公司產業別			
一級產業	8	50.0%	50.0%
二級產業	62	64.2%	35.8%
三級產業	330	57.6%	42.4%
公司行業別			
農、林、漁、牧業	8	50.0%	50.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	23	64.9%	35.1%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	3	62.4%	37.6%
營建工業	36	65.2%	34.8%
批發及零售業	190	52.7%	47.3%
運輸及倉儲業	11	28.5%	71.5%
住宿及餐飲業	52	65.9%	34.1%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	3	43.2%	56.8%
金融及保險業	6	57.5%	42.5%
不動產業	8	100.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	9	69.4%	30.6%
支援服務業	10	100.0%	0.0%
教育業	1	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	9	66.1%	33.9%
其他服務業	28	57.9%	42.1%
公司資本額			
未達 500 萬	114	58.5%	41.5%
500 萬以上，未達 1,000 萬	67	64.3%	35.7%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	90	54.0%	46.0%
3,000 萬以上，未達 8,000 萬	30	59.1%	40.9%
8,000 萬以上	99	58.5%	41.5%



續附表 2-12 職場學習及再適應計畫申請意願與基本資料交叉分析

	次數	有意願	沒有意願
總次數	400	234	166
總百分比	100.0%	58.5%	41.5%
公司所在地區員工人數			
未滿 10 人	151	54.6%	45.4%
10 人以上，未滿 30 人	120	64.4%	35.6%
30 人以上，未滿 100 人	76	53.6%	46.4%
100 人以上	53	63.3%	36.7%
企業全體員工人數			
未滿 10 人	140	54.2%	45.8%
10 人以上，未滿 30 人	116	64.1%	35.9%
30 人以上，未滿 100 人	71	52.0%	48.0%
100 人以上	73	64.2%	35.8%
公司僱用 45 歲以上員工比例			
沒有 45 歲以上員工	63	49.1%	50.9%
未滿 20%	58	62.9%	37.1%
20% 以上，未滿 50%	139	61.6%	38.4%
50% 以上	140	57.9%	42.1%
公司是否有 65 歲以上員工			
有	105	61.0%	39.0%
沒有	295	57.6%	42.4%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-13 政府提供獎勵措施足夠性與基本資料交叉分析

	次數	有點足夠	非常足夠	足夠合計	普通	非常 不足夠	有點 不足夠	不足夠 合計
總次數	400	200	22	222	65	37	76	113
總百分比	100.0%	50.1%	5.4%	55.5%	16.3%	9.2%	19.0%	28.2%
公司所在地區								
高雄市	293	46.6%	5.2%	51.8%	17.5%	10.8%	19.9%	30.7%
屏東縣	71	59.1%	4.0%	63.1%	14.7%	4.7%	17.5%	22.2%
澎湖縣	12	54.3%	10.4%	64.7%	8.9%	3.0%	23.4%	26.4%
臺東縣	24	63.2%	10.0%	73.2%	9.5%	6.8%	10.5%	17.3%
公司產業別								
一級產業	8	74.0%	0.0%	74.0%	0.0%	13.0%	13.0%	26.0%
二級產業	62	49.2%	1.7%	50.9%	13.7%	8.5%	26.9%	35.4%
三級產業	330	49.6%	6.2%	55.8%	17.2%	9.3%	17.7%	27.0%
公司行業別								
農、林、漁、牧業	8	74.0%	0.0%	74.0%	0.0%	13.0%	13.0%	26.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
製造業	23	53.4%	0.0%	53.4%	23.8%	9.6%	13.2%	22.8%
電力及燃氣供應業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	62.4%	0.0%	62.4%	0.0%	37.6%	0.0%	37.6%
營建工業	36	45.4%	2.9%	48.3%	8.7%	5.8%	37.2%	43.0%
批發及零售業	190	45.5%	6.1%	51.6%	18.0%	10.4%	20.0%	30.4%
運輸及倉儲業	11	36.5%	0.0%	36.5%	54.0%	0.0%	9.5%	9.5%
住宿及餐飲業	52	62.0%	5.0%	67.0%	9.8%	8.9%	14.3%	23.2%
出版、影音製作、傳播 及資訊服務業	3	56.8%	0.0%	56.8%	0.0%	0.0%	43.2%	43.2%
金融及保險業	6	55.0%	0.0%	55.0%	15.0%	15.0%	15.0%	30.0%
不動產業	8	48.8%	23.0%	71.8%	0.0%	0.0%	28.2%	28.2%
專業、科學及技術服務 業	9	38.8%	4.8%	43.6%	25.8%	0.0%	30.6%	30.6%
支援服務業	10	50.0%	20.0%	70.0%	10.0%	0.0%	20.0%	20.0%
教育業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服 務業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
藝術、娛樂及休閒服務 業	9	77.4%	0.0%	77.4%	11.3%	11.3%	0.0%	11.3%
其他服務業	28	50.6%	7.2%	57.8%	20.5%	14.5%	7.2%	21.7%
*公司資本額								
未達 500 萬	114	54.2%	6.9%	61.1%	13.7%	7.9%	17.3%	25.2%
500 萬以上，未達 1,000 萬	67	58.9%	1.6%	60.5%	16.2%	8.2%	15.1%	23.3%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	90	42.4%	8.3%	50.7%	16.8%	4.9%	27.6%	32.5%
3,000 萬以上，未達 8,000 萬	30	48.1%	13.7%	61.8%	17.3%	14.2%	6.7%	20.9%
8,000 萬以上	99	46.7%	1.1%	47.8%	18.6%	13.9%	19.7%	33.6%



續附表 2-13 政府提供獎勵措施足夠性與基本資料交叉分析

	次數	有點足夠	非常足夠	足夠合計	普通	非常 不足夠	有點 不足夠	不足夠 合計
總次數	400	200	22	222	65	37	76	113
總百分比	100.0%	50.1%	5.4%	55.5%	16.3%	9.2%	19.0%	28.2%
公司所在地區員工人數								
未滿 10 人	151	52.2%	6.2%	58.4%	13.8%	7.9%	19.9%	27.8%
10 人以上，未滿 30 人	120	49.7%	4.8%	54.5%	18.9%	6.4%	20.2%	26.6%
30 人以上，未滿 100 人	76	45.0%	4.1%	49.1%	24.2%	14.3%	12.4%	26.7%
100 人以上	53	52.1%	6.2%	58.3%	6.1%	12.1%	23.5%	35.6%
企業全體員工人數								
未滿 10 人	140	50.3%	6.0%	56.3%	14.9%	8.0%	20.8%	28.8%
10 人以上，未滿 30 人	116	50.9%	5.9%	56.8%	16.0%	7.3%	19.9%	27.2%
30 人以上，未滿 100 人	71	44.4%	4.4%	48.8%	28.9%	12.2%	10.1%	22.3%
100 人以上	73	53.6%	4.5%	58.1%	7.4%	11.6%	22.9%	34.5%
公司僱用 45 歲以上員工比例								
沒有 45 歲以上員工	63	51.5%	5.7%	57.2%	16.0%	10.4%	16.4%	26.8%
未滿 20%	58	46.2%	3.5%	49.7%	20.0%	13.2%	17.1%	30.3%
20% 以上，未滿 50%	139	50.7%	4.0%	54.7%	14.0%	12.3%	19.0%	31.3%
50% 以上	140	50.2%	7.5%	57.7%	17.2%	3.9%	21.2%	25.1%
公司是否有 65 歲以上員工								
有	105	55.1%	6.4%	61.5%	14.9%	6.3%	17.3%	23.6%
沒有	295	48.2%	5.0%	53.2%	16.8%	10.3%	19.7%	30.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附錄三 會議紀錄

一、問卷討論會議

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署

「高屏澎東區中高齡及高齡者勞動市場現況調查」勞務委託案

問卷討論會議會議紀錄

時間：108年4月9日(星期二)上午10點00分至12點00分。

地點：高屏澎東分署行政大樓 A301 會議室(高雄市前鎮區凱旋四路 105 號)。

主席：張莉萍(畢肯市場研究股份有限公司) 記錄：蔡承岳

出席人員：詳如簽到表

壹、中高齡及高齡者調查問卷修正建議

一、呂委員建德

(一)建議新增在什麼樣的條件下，非勞動力者會考慮重返職場的題目。

廠商回應：將依委員建議新增題目。

二、黃委員坤祥

(二)Q13 選項建議新增債務借貸。

廠商回應：將依委員建議新增選項。

(三)Q20 請問您目前的工作擔心的是什麼？建議題目修正為可能遭遇到什麼問題，並建議選項區分為內在及外在因素。

廠商回應：將依委員建議調整題目，並將選項進行分類。

(四)Q28 請問您認為重新回歸職場的困難度是？建議題目調整為重新回歸職場可能會遭遇到什麼困難。

廠商回應：將依委員建議調整題目。

(五)Q29 選項(5)依專業提供需求單位諮詢，建議修正為依專業提供需求單位諮詢的顧問工作。

廠商回應：將依委員建議進行修正。

(六)Q35 選項(18)季節性或臨時性工作結束，是否屬於非自願性離職，建議執行單位再做確認。



廠商回應：依照行政院主計總處的分類，確實是將季節性或臨時性工作結束歸類為非自願性離職。

(七) Q48 之詢問方式建議同 Q28 做調整。

廠商回應：將依委員建議進行修正。

(八) 若受訪者可以填答 Q49，應無需再詢問 Q50，建議 Q50 可刪除；但若 Q50 有存在的必要性，建議移到 Q49 之前先詢問。

廠商回應：將依委員建議調整題目的詢問順序。

(九) Q6 及 Q7 屬於中高齡及高齡者的過去經驗，但因本次調查的重點應放在中高齡及高齡者的未來，所以建議 Q6 及 Q7 可刪除。

廠商回應：將依委員建議進行修正。

(十) 中高齡及高齡者問卷建議可刪除 Q10、Q12、Q28、Q29、Q30、Q31、Q32、Q33、Q34、Q36、Q37 及 Q46。

廠商回應：將依委員建議與委託單位討論後，確認問卷可刪除之題項。

三、馬委員財專

(一) Q5 選項(3)及(6)有部分重疊的概念，以及(7)的概念應包含(5)，建議相關選項可再調整。

廠商回應：將依委員建議調整選項。

(二) Q17 建議新增全時工作及部分工時工作的說明，並加強對訪員的訓練。

廠商回應：將依委員建議新增名詞說明，並加強訪員在執行電話訪問的訓練。

(三) Q36 建議題目調整詢問最近一次的待業時間。

廠商回應：將依委員建議調整題目。

(四) Q39 建議題目語意可再加強潤飾，以符合詢問的邏輯。

廠商回應：將依委員建議調整題目。

(五) 若受訪者已有明確的無就業意願，且非勞動力的過去經驗，並不是本次調查的重點，建議可不用再詢問 Q30 至 Q37。

廠商回應：將依委員建議進行修正。

(六) 中高齡及高齡者問卷建議可刪除 Q15、Q27、Q31、Q36、Q45 及 Q46。

廠商回應：將依委員建議與委託單位討論後，確認問卷可刪除之題項。



四、陳委員雅芬

(一)Q20 建議新增 e 化能力不足的選項，對於選項(14)人際關係不佳，建議語意可再加強修飾。

廠商回應：將依委員建議新增及調整選項。

(二)Q41 選項(3)建議可將偏鄉納入，並建議新增更生人限制及身障限制等選項。

廠商回應：將依委員建議新增及調整選項。

貳、事業單位調查問卷修正建議

一、呂委員建德

(一)Q40 建議將勞保、勞退等概念納入選項中。

廠商回應：將依委員建議調整選項。

(二)執行單位是否有針對兩份問卷進行過前測，瞭解目前的題數大概需要花費多少時間填答？

廠商回應：若以中高齡及高齡者問卷的題數估算，至少需要 15 至 20 分鐘；若以是事業單位問卷來看，至少需要 20 至 30 分鐘。

二、黃委員坤祥

(一)Q12 的缺工程度是指人數還是職務的重要性，建議需要再加以釐清。

廠商回應：將依委員建議加強題目的敘述。

(二)Q15 及 Q16 是指受訪事業單位預估自己公司產業別的景氣還是整體的景氣，建議應做清楚的敘述。

廠商回應：將依委員建議加強題目的敘述。

(三)Q27 建議將工作性質區分為基層及專業，並分開詢問。

廠商回應：將依委員建議將 Q27 選項拆成基層及專業工作性質，並就基層及專業分別詢問。

(四)Q31 回答沒有者再詢問 Q33，恐怕會讓受訪者感到困惑，且 Q32 及 Q33 的部分選項有所重疊，建議 Q31 至 Q33 應再做調整。

廠商回應：將依委員建議刪除 Q31，並調整 Q32 及 Q33 選項。

(五)Q35 建議題目詢問方向調整為政府的獎勵措施，對於企業是否足夠達成僱用 45 歲



以上者的誘因。

廠商回應：將依委員建議調整題目。

(六)Q40 因包含促進就業及延緩退休兩個議題，所以建議應做區隔。

廠商回應：將依委員建議調整選項。

(七)事業單位問卷建議可刪除 Q12、Q20 及 Q33。

廠商回應：將依委員建議與委託單位討論後，確認問卷可刪除之題項。

三、馬委員財專

(一)Q18 及 Q22 建議調整為詢問未來 1 年。

廠商回應：將依委員建議調整題目。

(二)Q26 建議題目詢問方向調整為是否會透過公立就服機構招募員工，以及不透過公立就服機構招募員工的原因。

廠商回應：將依委員建議刪除 Q26，並於 Q13 針對未選擇選項(5)者，進一步詢問不使用公立就服機構作為招募員工管道的原因。

(三)Q29 建議新增勞動契約轉換的選項。

廠商回應：將依委員建議新增選項。

(四)Q37 至 Q38 建議新增對於措施認知的題目，之後再詢問其申請意願及不願意申請的原因。

廠商回應：將依委員建議新增詢問對於措施認知度的題目。

(五)Q40 的選項中包含就業促進及穩定就業兩個部分，建議應做區隔。

廠商回應：將依委員建議調整選項。

(八)事業單位問卷建議可刪除 Q5、Q7、Q9、Q12 及 Q33。

廠商回應：將依委員建議與委託單位討論後，確認問卷可刪除之題項。

四、陳委員雅芬

(一)Q34 建議新增沒有使用過的選項。

廠商回應：將依委員建議新增選項。

(二)Q34 應是針對中高齡及高齡者的就業服務措施，建議選項(15)、(23)、(27)及(28)刪除。

廠商回應：將依委員建議刪除不適合的選項。



參、出席人員簽到表

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署

「高屏澎東區中高齡及高齡者勞動市場現況調查計畫」

- 會議時間：108年4月9日(二)上午 10:00-12:00
- 會議地點：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署行政大樓 A303 會議室(高雄市前鎮區凱旋四路 105 號)

	與會貴賓	簽到
1	馬委員財專	馬財專
2	呂委員建德	呂建德
3	黃委員坤祥	黃坤祥
4	陳委員雅芬	陳雅芬
5	勞動力發展署綜合規劃科	黃毓蕙
6	勞動力發展署綜合規劃科	李佩璇
7	勞動力發展署綜合規劃科	陳孟琴
8	畢肯市場研究股份有限公司	張莉萍
9	畢肯市場研究股份有限公司	蔡承岳
10		



二、專家學者討論會議

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署

「高屏澎東區中高齡及高齡者勞動市場現況調查」勞務委託案

專家學者討論會議會議紀錄

時間：108年10月15日(星期二)下午3點00分至5點00分。

地點：高雄市鹽埕區大勇路11號3樓(駁二共創基地403 共議空間)。

主席：張莉萍(畢肯市場研究股份有限公司) 記錄：蔡承岳

出席人員：詳如簽到表。

壹、委員相關意見：

一、馬委員財專

- (一)加強區域產業的就業對應所產生的工作機會與就業工作機會的連結，調查建議可從產業結構的連結區塊進行相關政策思考。
- (二)重新盤點各縣市不同產業的人才缺口，以對應勞動市場及工作機會的開發。
- (三)杜絕年齡歧視，公部門除了政策宣導外，尚可從勞動檢查著手。
- (四)不同產業應依其特點或缺工脈絡，提供不同僱用誘因。
- (五)就業服務存在公益性質色彩，公立就服機構較無法篩選登記求職者，能夠進行篩選的應在雇主端。
- (六)增加對中高齡及高齡者的職前訓練建議，也應思考民間雇主願意乘載在職員工訓練的機制。
- (七)重新盤點各縣市的職業訓練課程是否有對應產業的缺工。
- (八)依不同產業的特性或脈絡，協助企業將回聘機制制度化。

二、黃委員坤祥

- (一)研議延緩退休年齡政策或調整退休公務人員再就業的法規限制，因為涉及到更高層次單位的權限問題，並非分署可推動，調查建議仍應以分署可實行為主。
- (二)調查建議提供之方向，除了可以就業服務、職業訓練等面向外，亦可採取對分署、中高齡及高齡者或事業單位，以對象別進行提供。
- (三)除了共通性的建議外，亦可針對區域性的發現進行建議提供。



三、陳委員雅芬

- (一)依實務經驗而言，簡化申請就業促進措施的申請程序或放寬申請條件，確實有助於提升企業申請相關措施的意願。
- (二)因為不是所有產業都適合聘用中高齡勞工，若能挑選幾個合適中高齡者就業的產業，並推動示範型計畫，或許可以建立中高齡者就業的模式作為參考。
- (三)除了推動中高齡者再就業外，亦可朝向鼓勵中高齡者創業的方向推動就業，讓中高齡者透過僱用青年，創造世代融合或代間互動，藉此建立銀髮族創業的模式。

四、呂委員建德

- (一)以調查區域來看，大略可區分為高雄、屏北地區屬於製造業為主，屏南、澎湖及部分臺東地區為觀光旅遊業，以及屏南、臺東地區則為農業發展，調查建議可納入區域性的建議。
- (二)因產業普遍都有缺工，在缺工的情況下，引進外勞會是許多企業的選擇，在這樣的趨勢下，或許可參照德國作法，例如僱用3個外勞，必須聘用1個本勞的方式，朝向推動引進外勞及僱用中高齡勞工比例的作法，再挑選某些特定產業進行試行。
- (三)保險費用補貼可區分為兩塊，一個是針對中高齡員工，另一個則是退休後再就業者，對於中高齡員工的保費補貼可參考德國，不僅有提供薪資補貼，亦有提供保費優惠之作法，對於退休後再就業者，因其年齡緣故，保險公司確實已不再承攬其保險業務，所以相關保險費用或許就必須採取由政府全額負擔之作法，否則難以對企業形成僱用誘因。
- (四)強化產業工會的角色，例如建立退休人才資料庫，應有助於企業對於中高齡及高齡者的徵才。



貳、出席人員簽到表

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署

「高屏澎東區中高齡及高齡者勞動市場現況調查計畫」

- 會議時間：108年10月15日(二)下午3:00-5:00
- 會議地點：高雄市鹽埕區大勇路11號3樓(駁二共創基地403共議空間)

	與會貴賓	簽到
1	馬委員財專	馬財專
2	呂委員建德	呂建德
3	黃委員坤祥	黃坤祥
4	陳委員雅芬	陳雅芬
5	畢肯市場研究股份有限公司	張新祥
6	畢肯市場研究股份有限公司	蔡承岳
7		
8		
9		
10		

