



勞動部勞動力發展署

WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

高屏澎東分署

KAOHSIUNG-PINGTUNG-PENGHU-TAITUNG REGIONAL BRANCH

高屏澎東區中高齡者及高齡者 就業市場需求調查計畫 報告書

主辦單位：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 111 年 11 月 30 日

目錄

目錄.....	I
表目錄.....	III
圖目錄.....	VI
附表目錄.....	VII
摘要.....	1
第一章 緒論.....	8
第一節 調查目的.....	8
第二節 調查目標.....	9
第二章 文獻回顧.....	10
第一節 全國及高屏澎東區整體勞動力人口概況.....	10
第二節 全國及高屏澎東區中高齡及高齡人力概況.....	12
第三節 國內外中高齡者及高齡者相關勞動力政策.....	31
第四節 職務再設計.....	44
第五節 整體產業及人力發展.....	53
第三章 調查規劃與辦理.....	70
第一節 量化調查規劃.....	70
第二節 質化調查規劃.....	80
第四章 調查結果分析.....	85
第一節 中高齡者及高齡者分析.....	85
第二節 事業單位調查分析.....	116
第三節 專家學者及事業單位質化調查分析.....	146
第五章 結論與建議.....	164
第一節 結論.....	164
第二節 建議及未來展望.....	187



參考文獻	199
附錄一 調查問卷	203
附錄二 統計附表	215



表目錄

表 2-1-1	全國 15 歲以上勞動力人口狀況.....	10
表 2-1-2	高屏澎東區 15 歲以上勞動力人口狀況.....	11
表 2-2-1	我國中高齡及高齡人力資源狀況.....	12
表 2-2-2	中高齡及高齡勞動力參與率.....	13
表 2-2-3	2020 年世界各主要國家中高齡及高齡勞動力參與率.....	14
表 2-2-4	中高齡及高齡就業人數.....	14
表 2-2-5	中高齡及高齡就業者從事行業別.....	15
表 2-2-6	中高齡及高齡就業者行業別分布.....	16
表 2-2-7	中高齡及高齡就業者職業別分布.....	17
表 2-2-8	2021 年中高齡及高齡就業者轉業原因分布.....	18
表 2-2-9	中高齡及高齡就業者轉業次數分布.....	19
表 2-2-10	退休後再就業者主要特性.....	19
表 2-2-11	中高齡及高齡失業率.....	21
表 2-2-12	中高齡及高齡失業者之工作機會及未就業原因分布.....	22
表 2-2-13	中高齡及高齡失業者沒遇到工作機會之主要情形分布.....	22
表 2-2-14	中高齡及高齡失業者沒遇到工作機會遭遇之困難分布.....	23
表 2-2-15	2021 年全國各轄區中高齡及高齡人力資源狀況.....	24
表 2-2-16	2021 年全國各轄區中高齡及高齡勞動力參與率.....	24
表 2-2-17	2021 年全國各轄區中高齡及高齡失業率.....	25
表 2-2-18	2021 年高屏澎東區中高齡及高齡人力資源狀況.....	25
表 2-2-19	2021 年高屏澎東區中高齡及高齡勞動力參與率.....	26
表 2-2-20	2021 年高屏澎東區中高齡及高齡失業率.....	27
表 2-2-21	高屏澎東區不同年齡別中高齡及高齡就業者行業別分布.....	28
表 2-2-22	高屏澎東區不同縣市別中高齡及高齡就業者行業別分布.....	29
表 2-2-23	高屏澎東區不同年齡別中高齡及高齡就業者職業別分布.....	30
表 2-2-24	高屏澎東區不同縣市別中高齡及高齡就業者職業別分布.....	30
表 2-3-1	臺灣、日本及韓國高齡化轉變速度.....	31
表 2-3-2	日本及韓國主要中高齡及高齡就業措施彙整.....	38
表 2-5-1	臺灣地區及高屏澎東區行業別營利事業家數.....	53
表 2-5-2	臺灣地區及高屏澎東區行業別營利事業銷售額.....	54
表 2-5-3	高屏澎東區各縣市行業別營利事業家數.....	56
表 2-5-4	高屏澎東區各縣市行業別營利事業銷售額.....	57
表 2-5-5	臺灣地區及高屏澎東區行業別就業人數.....	58
表 2-5-6	臺灣地區及高屏澎東區職業別就業人數.....	59
表 2-5-7	臺灣地區 2021~2030 年行業別就業推估.....	61
表 2-5-8	臺灣地區 2021~2030 年職業別就業推估.....	62



表 2-5-9	高屏澎東區各縣市行業別就業人數	64
表 2-5-10	高屏澎東區就業者職業別就業人數	65
表 2-5-11	臺灣地區各產業員工職缺概況	66
表 2-5-12	臺灣地區各產業職位平均職缺時間	67
表 3-1-1	中高齡者及高齡者樣本配置	72
表 3-1-2	事業單位樣本配置	75
表 4-1-1	中高齡及高齡就業者樣本代表性檢定表	85
表 4-1-2	目前生心理遭遇之問題分析表	92
表 4-1-3	目前生心理問題之處理方式分析表	93
表 4-1-4	跟公司要求工作調整之方式分析表	94
表 4-1-5	願意從事部分工時之原因分析表	100
表 4-1-6	選擇下一個工作重視之條件因素分析表	101
表 4-1-7	尋職管道分析表	102
表 4-1-8	留在原公司上班會考慮的工作方式分析表	104
表 4-1-9	願意留在原公司或重新再工作之原因分析表	106
表 4-1-10	沒有意願再工作之原因分析表	107
表 4-1-11	請領退休金種類分析表	109
表 4-1-12	不會主動要求申請之原因分析表	114
表 4-1-13	協助 45 歲以上勞工就業之資源協助分析表	115
表 4-1-14	協助 45 歲以上勞工就業之相關建議分析表	115
表 4-2-1	事業單位樣本代表性檢定表	116
表 4-2-2	人力招募之困難分析表	121
表 4-2-3	可能聘用 45 歲以上人員之職務分析表	123
表 4-2-4	考慮聘僱 45 歲以上人員之原因分析表	124
表 4-2-5	不考慮聘僱 45 歲以上人員之原因分析表	125
表 4-2-6	造成公司營運管理困擾之問題分析表	127
表 4-2-7	提供 45 歲以上員工之協助事項分析表	129
表 4-2-8	留用退休員工之主要作法分析表	130
表 4-2-9	願意留用退休員工之主要考量因素分析表	131
表 4-2-10	不願意留用退休員工之主要考量因素分析表	132
表 4-2-11	認為繼續僱用高齡者補助計畫沒有幫助之原因分析表	134
表 4-2-12	認為僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫沒有幫助之原因分 析表	136
表 4-2-13	計畫資訊取得管道分析表	138
表 4-2-14	計畫申請之項目分析表	140
表 4-2-15	沒有全部採用之原因分析表	141
表 4-2-16	計畫導入後之效益分析表	142
表 4-2-17	期望計畫增加之內容或解決之問題分析表	142

表 4-2-18 不知道計畫者需要中高齡者及高齡者職務再設計協助項目情形分析 表	143
表 4-2-19 取得中高齡者及高齡者職務再設計計畫資訊之管道或方式分析表	144
表 4-2-20 提高 45 歲以上勞工留在職場意願之協助或措施分析表	144
表 4-2-21 協助 45 歲以上勞工工作或就業之相關建議分析表	145





圖目錄

圖 4-1-1	年齡別分析圖	86
圖 4-1-2	年齡身分分析圖	86
圖 4-1-3	教育程度分析圖	87
圖 4-1-4	工作地區分析圖	87
圖 4-1-5	目前主要工作行業別分析圖	88
圖 4-1-6	目前主要工作職務別分析圖	89
圖 4-1-7	目前主要工作型態分析圖	90
圖 4-1-8	跟公司反映目前遭遇問題之情形分析圖	93
圖 4-1-9	減薪對工作調整要求之影響分析圖	95
圖 4-1-10	工作過程中發生溝通協調問題情形及頻率分析圖	96
圖 4-1-11	期待未來下一個工作行業別分析圖	97
圖 4-1-12	期待未來下一個工作職務別分析圖	98
圖 4-1-13	期待未來下一個工作型態分析圖	99
圖 4-1-14	留在原公司工作意願分析圖	103
圖 4-1-15	重新再工作意願分析圖	105
圖 4-1-16	是否已請領退休金分析圖	108
圖 4-1-17	是否擔心退休後經濟來源能否支應生活所需分析圖	109
圖 4-1-18	預計退休年齡分析圖	110
圖 4-1-19	中高齡者及高齡者職務再設計計畫認知情形分析圖	112
圖 4-1-20	是否會主動要求公司申請分析圖	113
圖 4-2-1	產業級別分析圖	117
圖 4-2-2	公司資本額分析圖	117
圖 4-2-3	公司員工人數分析圖	118
圖 4-2-4	45 歲以上員工占比分析圖	118
圖 4-2-5	65 歲以上員工僱用情形分析圖	119
圖 4-2-6	是否有人力招募困難分析圖	120
圖 4-2-7	是否考慮聘用 45 歲以上人員分析圖	122
圖 4-2-8	是否造成公司營運管理困擾分析圖	126
圖 4-2-9	是否給予 45 歲以上員工特別協助分析圖	127
圖 4-2-10	留用退休員工之方式分析圖	130
圖 4-2-11	提高留用屆退員工意願幫助性分析圖	133
圖 4-2-12	提高僱用退休高齡者意願幫助性分析圖	135
圖 4-2-13	是否知道計畫分析圖	137
圖 4-2-14	計畫使用經驗分析圖	139
圖 4-2-15	專業團隊提出之建議或改善方式採用情形分析圖	140

附表目錄

附表 1-1	目前主要工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析	215
附表 1-2	目前主要工作職務別與基本資料及相關變項交叉分析	221
附表 1-3	目前主要工作型態與基本資料及相關變項交叉分析	223
附表 1-4	跟公司反映目前遭遇問題之情形與基本資料及相關變項交叉分析	225
附表 1-5	減薪對要求工作調整之影響與基本資料及相關變項交叉分析	227
附表 1-6	工作過程中發生溝通協調問題情形及頻率與基本資料及相關變項交叉 分析	229
附表 1-7	期待未來下一個工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析	231
附表 1-8	期待未來下一個工作職務別與基本資料及相關變項交叉分析	237
附表 1-9	期待未來下一個工作型態與基本資料及相關變項交叉分析	239
附表 1-10	留在原公司工作意願與基本資料及相關變項交叉分析	241
附表 1-11	重新再工作意願與基本資料及相關變項交叉分析	243
附表 1-12	是否已請領退休金與基本資料及相關變項交叉分析	245
附表 1-13	是否擔心退休後經濟來源能否支應生活所需與基本資料及相關變項交 叉分析	247
附表 1-14	預計退休年齡與基本資料及相關變項 T 檢定及變異數分析	249
附表 1-15	中高齡者及高齡者職務再設計計畫認知情形與基本資料及相關變項交 叉分析	251
附表 1-16	是否會主動要求公司申請與基本資料及相關變項交叉分析	252
附表 2-1	是否有人力招募困難與基本資料及相關變項交叉分析	253
附表 2-2	是否考慮聘用 45 歲以上人員與基本資料及相關變項交叉分析	255
附表 2-3	是否造成公司營運管理困擾與基本資料及相關變項交叉分析	257
附表 2-4	是否給予 45 歲以上員工特別協助與基本資料及相關變項交叉分析 ...	259
附表 2-5	繼續僱用高齡者補助計畫提高留用屆退員工意願幫助性與基本資料及 相關變項交叉分析	261
附表 2-6	僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫提高僱用退休高齡者意 願幫助性與基本資料及相關變項交叉分析	263
附表 2-7	是否知道職務再設計計畫與基本資料及相關變項交叉分析	265
附表 2-8	是否使用過職務再設計計畫與基本資料及相關變項交叉分析	267
附表 2-9	專業團隊提出之建議或改善方式採用情形與基本資料及相關變項交叉 分析	269

摘要

高屏澎東區中高齡者及高齡者就業市場需求調查計畫執行起訖時間為2022年4月27日至2022年11月30日，係採用質量並重的調查方法。在量化調查方面，以高雄市、屏東縣、澎湖縣、臺東縣四縣市為調查範圍，並以高屏澎東區之中高齡及高齡就業者與事業單位為調查對象進行抽樣調查。本次問卷調查共完成中高齡及高齡就業者1,004份有效樣本，在95%信賴水準下，抽樣誤差約 $\pm 3.09\%$ ，以及完成事業單位636份有效樣本，在95%信賴水準下，抽樣誤差約 $\pm 3.88\%$ ；在質化調查方面，則採用深度訪談法，以國內從事相關職務再設計之專家學者及曾參與職務再設計計畫之轄區事業單位為調查對象，進行職務再設計運用之相關議題探討，本次訪談共完成6位專家學者及4家事業單位代表。根據以上相關調查，本計畫之調查發現及建議如下：

一、中高齡及高齡就業者相關議題

根據調查發現，中高齡及高齡就業者從事目前主要工作的行業別以製造業(20.8%)的比例較高，而工作職務別則以擔任服務及銷售工作人員(17.3%)占多數。雖然多數就業者的工作型態為全時受僱(64.4%)，但亦有不少就業者選擇投入自行創業(含自營作業者)(21.5%)，其中高齡、低教育程度、已退休或有健康問題者會投入的比例相對較高。

在工作上遭遇困難部分，多數中高齡及高齡就業者目前受到「視力變差」(56.9%)、「體力變差」(53.4%)及「記憶力變差」(45.0%)等困擾，而主要會採取「自行增加體能訓練」(41.6%)、「改善生活作息」(37.5%)或「自行補充營養品」(35.9%)等方式作為因應。調查也發現，雖然就業者有生心理方面的困擾，僅少部分會向公司進行反映(17.2%)，但即使就業者有向公司反映，仍以無協助解決(7.0%)居多。

針對調整工作之看法，部分中高齡及高齡受僱者在退休前，會因身體或體能有問題向公司提出工作調整(24.7%)，其調整方式主要為「每週減少一些工作時數」(13.1%)、「減少承擔的責任」(10.5%)或「調整到體力負荷較少的部門工作」(10.4%)等。此外，當公司欲以減薪應對員工提出之工作調整要求時，



仍有逾6成受僱者會要求工作調整(61.7%)。

關於中高齡及高齡就業者對未來工作之期待，以批發及零售業(16.2%)是未來想轉換工作者期待主要從事的行業別，而工作職務別則有較高比例期待從事服務及銷售工作人員(20.1%)類型的工作。雖然期望從事全時受僱(39.4%)者仍占多數，但擬投入部分工時受僱(24.0%)者則有大幅度的提升，其主要願意從事在於「工作時間較短」(47.8%)、「能選擇工作時段」(39.1%)或「貼補家用」(28.3%)等原因。

再從期待未來的工作條件來看，「薪資待遇」(43.2%)是中高齡者及高齡者對於未來工作擇選最主要的關鍵條件，其次是對於「自身健康與體力狀況」(33.7%)或「工作距離遠近」(32.1%)的考量。對於未來若轉換工作會如何尋職，透過人際方式的「親友介紹」(43.7%)是中高齡者及高齡者較偏好的管道，但此亦可能導致其減少獲得不同類型工作機會的可能性。

另外，有逾5成中高齡者及高齡者在退休後會想留在原公司工作或考慮回歸職場重新再工作(50.7%)，而願意再工作係基於「打發時間」(44.5%)、「身體體能還不錯」(37.4%)、「維持社會人際互動」(35.3%)、「有經濟負擔」(20.7%)及「習慣原有職場生活」(20.0%)等原因。至於中高齡者及高齡者何時規劃完全退出職場，經由調查顯示，中高齡者及高齡者平均預計在66.25歲，但期望持續工作至75歲以後才退休者仍占逾3成(31.1%)之比例。

對於政府推動職務再設計計畫，中高齡者及高齡者的認知情形並不高，知悉者僅占1成5(14.7%)，但願意申請該計畫者則達3成8(37.9%)，顯示有較高比例者對該計畫甚感興趣，因此相關單位可持續加強宣導及推廣中高齡及高齡勞工對該計畫的運用。

二、事業單位僱用中高齡者及高齡者相關議題

針對事業單位的調查，發現轄區企業逾3成有人力招募困難(34.4%)，而最主要困難為「應徵者數量不足」(54.8%)；若為因應人力需求，達8成以上企業會考慮僱用45歲以上人員(82.7%)，其主要僱用原因為人員「經驗豐富」(55.3%)，且願意聘用之職務以技術性、事務性、服務性或具勞力性等相關工作為主。

調查顯示，僅少數轄區企業認為員工體能或健康因素對公司營運管理有造成影響(4.3%)，其影響主要包括「產能降低」(48.1%)、「出勤率降低」(37.0%)及「錯誤率增加」(33.3%)等；另有1成5的轄區企業會提供員工特別協助(15.1%)，協助項目主要包括「提供輔助工具或機具」(60.4%)、「每年固定提供免費健康檢查」(58.3%)及「可以彈性調整工作時間或休息時間」(55.2%)等。

對於留用退休員工，多數轄區企業會以「若有需求會選擇適合者留用」(57.1%)的方式，而主要作法有「維持原來的工作及薪資不變」(60.3%)或「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等」(40.4%)；此外，轄區企業願意留用退休員工，主要係考量「工作經驗比較豐富」(53.8%)、「就業穩定性高」(44.5%)及「經驗與人脈對公司有幫助」(38.5%)等優點。

有關政府推動促進中齡者及高齡者就業之政策工具，不論是繼續僱用高齡者補助計畫及僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫，逾7成受訪企業認為有助於提高留用屆退員工(74.4%)或僱用退休高齡者(76.8%)的意願。另外，轄區企業知道職務再設計計畫約占20.0%，其中多數係透過「公立就服機構或人員」(60.3%)取得相關資訊，並建議日後可輔以「寄發電子郵件或宣導手冊」(64.3%)或「公部門發函」(42.3%)之方式，藉此強化轄區企業對於該計畫相關資訊的瞭解，提升知悉情形。至於職務再設計計畫使用情形，約一成九(18.8%)轄區企業有使用過，且主要申請項目為「提供就業輔具」(83.0%)及「工作設備或機具之改善」(60.4%)；其中有逾7成全部採用(72.3%)專業團隊提出之建議或改善方式，並認為導入職務再設計計畫獲得之效益，主要包括「員工生產力提升」(54.7%)及「工作流程的穩定度提升」(50.9%)。

三、職務再設計運用相關議題

從深度訪談中發現，事業單位雖感受到勞動力老化對於企業運作產生的困難，但卻缺乏中高齡人力運用的積極作法。而對於中高齡勞工較友善的事業單位會透過經驗傳承的模式，主動調整相關工作流程，並在維持穩定勞動力的情況下，強化青年人力的培育。

有關中高齡者及高齡者職務再設計，多數事業單位的認知度大多仍停留



在可以申請相關機器設備及輔具的補助。再加上現行制度執行面上，較難充分掌握中高齡勞工工作障礙。因此，建議日後可通盤考量中高齡者及高齡者職務再設計的宣傳規劃，並在執行面上著重引導或觀察中高齡勞工工作障礙，藉此改善事業單位與勞工需求間的落差。另外，雖然多數事業單位會主動觀察勞工工作流程或透過醫護人員的訪談，瞭解勞工需求，並給予適宜的機器設備、輔具或進行工作方法的調整，但評估的方式仍以整體員工的工作狀況及對事業單位經營效率為主，未必能切合中高齡勞工的工作障礙。因此，建議在職務再設計初期安排較長的訪談及觀察時間或是導入有職務再設計專家協助的企業輔導團，協助事業單位掌握中高齡勞工工作障礙的需求。

對於推動職務再設計，專家學者認為，外展人員或專案團隊若能在訪視前期扮演觀察者的角色，則可有效強化需求評估的部分，或是提供一些簡單的工作環境、工作型態及身心情況的簡易問卷，協助委員更快速地掌握員工障礙。且多數事業單位獲知職務再設計方案時，會期望透過中高齡者及高齡者職務再設計，針對既有的解決方案提供補助。而申請過程因有外展人員協助，大多無建議調整之處。至於訪視時間的規劃，則建議可將申請案依項目的複雜性、人數多寡、評估部門數量及訪視場域範圍等條件，安排訪視的時間及次數。此外，訪談中也發現，部分事業單位填寫申請書時，會在工作流程強化補助項目的需要性，降低職務再設計成效。

再者，專家學者也認為，應強化現有審查委員共識會議的功能，針對中高齡者及高齡者職務再設計的定義及實際執行，建立一套更為完善的基準。並可以加強辦理專案團隊或委員跨區的交流，拓展轄區中高齡者及高齡者職務再設計的多樣性。此外，亦建議專案單位可提供專案執行後續效益追蹤，作為後續委員在訪視時的參考。

依照轄區企業目前運用職務再設計情形來看，專家學者認為，不論是導入的數量或成效還是以製造業較佳，但也容易出現產業類型及補助品項過於雷同的問題。故建議日後可以針對不同產業或是中高齡者及高齡者職務再設計改善方案進行專案研究，並將相關經驗快速拓展至同類型產業，以提升職務再設計的成效。對於運用成效來說，事業單位使用職務再設計後，大多會主動向

員工瞭解其使用的狀況，而員工因體能及視力問題幾乎都能獲得改善，且該方案亦有助於因工作障礙被迫提早離開者續留職場。但專家學者認為中高齡者及高齡者職務再設計案例若要成功，雇主必須願意從改善中高齡就業困境的角度出發；而勞工必須能夠描述出工作障礙；至於團隊則要透過評估、觀察及給與適切的建議，降低事業單位與勞工需求間的落差。

至於事業單位申請中高齡者及高齡者職務再設計時，較少提出改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境的需求，除了理解度偏低外，最主要是沒有對應的經費補助。且因相關調整牽涉到既有工作流程、影響生產層面、管理制度、人力缺口及投入成本等，都是影響事業單位申請的因素。因此，為提高轄區企業改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境等項目之申請，專家學者表示應先建立相關模式及補助標準的共識，並透過獎金或認證肯定已提供相關措施的事業單位；或增加申請誘因，透過辦理相關項目的職務再設計競賽、開發示範案例、提供中長期補助方案及配合企業人力資源提升計畫等，帶動事業單位在這些面向的改善意願。至於現階段，則可透過落實訪視委員在改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境等相關建議的紀錄及追蹤。

四、建議及未來展望

(一)就業促進相關建議

- 1.對全時受僱需求的中高齡及高齡求職者規劃適宜的職前訓練或媒合導入就業市場；或是針對轄區產業開發適合中高齡者及高齡者的部分工時或彈性工作職缺。此外，亦可藉中高齡者及高齡者職務再設計，開發更多適合的工作型態，以有效提升中高齡者及高齡者的勞動參與率。
- 2.轄區各地的就業中心可強化目前政府提供相關創業資源的轉介與連結。日後則可藉由協助各地銀髮人才服務據點，增加區域型創業資源的導入，如區域課程、諮詢及設置創業交流平台等，協助中高齡者及高齡者的日後創業成功的可能性。



- 3.建立轄區銀髮人才資源中心及銀髮人才服務據點與社區或在地組織的合作管道，透過結合在地力量主動接觸潛在中高齡及高齡人力，並協助其規劃再投入職場的各項準備工作。
- 4.持續運用利用多元管道宣導形塑中高齡友善職場的文化，減少隱形的年齡歧視。在勞工端方面，鼓勵在職中高齡及高齡勞工主動反映工作障礙，在與雇主互惠共贏的基礎下，建立更適合的工作模式及流程。在企業端方面，協助企業建立中高齡及高齡勞動參與的觀念及世代合作的友善職場；並透過建立暢通的溝通管道及相關訓練課程學習掌握員工的工作障礙等方式，讓企業就由妥善的中高齡人力運用補其勞動缺口。
- 5.轄區人才資源發展中心(TDC)在推動企業建構人力資源制度上，可強化中高齡及高齡人力運用策略的結合，並協助企業建立退休員工留用或回聘制度，或宣導「代間師徒制」(Intergenerational Mentoring)的觀念，協助企業打造混齡合作的模式，以保留及傳承高齡者寶貴的智慧資產。

(二)推動職務再設計相關建議

- 1.優先以中高齡比例較高之轄區事業單位為輔導對象，協助其導入永續人才發展相關資源，從選、用、育、留等人力資源面向，提升企業在中高齡人力運用的能力。此外，針對企業在職務再設計導入改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境等項目方面，則可以配合企業人力資源提升計畫的相關課程，逐步改變企業對相關項目的觀念及作法，讓企業在互惠及雙贏的基礎下進行改善。
- 2.在規劃職務再設計的宣導計畫時，應從核心價值出發，使企業能更加瞭解職務再設計的內涵發揮其精神。如個案從瞭解員工的工作障礙、提出解決方案、蒐集解決方案的資源及後續的效益評估等過程拍攝成短片；鼓勵具代表性的企業辦理分享會；或是蒐集不同產業的示範案例，深化中高齡者及高齡者職務再設計的宣導內容。

- 3.針對就服人員或銀髮人才服務據點人員強化職務再設計方案的教育訓練，如導入職務再設計的相關說明以及協助填寫相關申請書應注意事項之標準程序，以強化相關人員對於職務再設計之宣導及推廣成效。
- 4.職務再設計導入初期規劃與企業及勞工進行長時間訪談，深入瞭解勞資雙方需求。或依據轄區企業的規模及特性，優先擇選資源較有限之中小型或管理部門較弱之事業單位導入企業輔導團，協助掌握中高齡勞工的需求。
- 5.依轄區企業申請項目的複雜程度、人數規模、評估部門數量或訪視場域範圍等，安排訪視所需時間及次數。並規劃專案團隊於計畫申請初期及早介入，有效強化需求評估的部分。此外，亦可在企業申請文件中納入工作環境、工作型態、身心狀況評估等簡易量表，讓委員在訪視階段迅速掌握企業的問題或勞工的工作障礙
- 6.廣納其他專業背景的委員藉此拓展更豐富的中高齡者及高齡者職務再設計解決方案。另可辦理專案團隊或委員跨區的交流，透過議題討論及經驗分享，拓展職務再設計的多樣性及共識凝聚。
- 7.落實訪視委員對於轄區企業改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境之相關建議紀錄及改善情形之追蹤，或透過獎金或認證肯定已提供相關措施的企業，讓隱性的變化轉換成顯性。此外，針對較常遭閒置或不續用之補助項目，研擬相關試用配套方案，減少資源浪費。
- 8.專案單位可提供專案執行後續效益追蹤，作為委員日後在訪視時的參考。亦可藉由專案研究的形式，逐步建立中高齡者及高齡者職務再設計後續效益的衡量項目。
- 9.針對不同產業(如製造業、科技業或服務業)或職務再設計解決方案(如由視力或負重延伸至記憶力或聽力等)進行專案研究計畫，作為導入同類型產業之範本。並擇選合適企業推動示範點或亮點計畫，建立具體數據或案例成效，藉此擴大職務再設計效益。



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。為因應高齡化的勞動市場與中高齡及高齡人力的運用，我國於2020年12月4日正式施行《中高齡者及高齡者就業促進法》，以提升中高齡者勞動參與，促進高齡者繼續就業，使企業養成營造友善銀髮職場的意識，藉以共同促進職場世代合作與經驗傳承，除了維護中高齡者及高齡者就業權益外，亦期望達成促進相關人力資源運用之成效。

我國於1993年之際，65歲以上老年人口占總人口比率已正式超過7%，成為聯合國定義的「高齡化社會」(Ageing)，於2007年65歲以上老年人口比例則達10.21%，雖比歐美及其他亞洲國家，如美國12%、瑞典17%、英國16%、法國16%、德國19%、荷蘭14%及日本20%為低，但高齡化社會已成不可避免之趨勢。依據國家發展委員會(簡稱國發會)人口推估，臺灣65歲以上老年人口比，於2018年達14.5%，正式進入高齡社會，預估2025年我國將邁入超高齡國家(65歲以上人口達20%)，而統計至2022年6月底，高屏澎東區45至64歲以上中高齡人口比例為31.17%，65歲以上人口比例達17.92%，轄區內四個縣市皆已進入高齡社會。

由於近年來我國因高齡化社會及工作年齡人口占比下降，加上人口結構變化已逐漸衝擊勞動市場供需與樣態，為掌握高齡化人口結構下的勞動市場概況，以及中高齡者及高齡者就業促進相關政策工具運用情形，高屏澎東分署規劃透過「高屏澎東區中高齡者及高齡者就業市場需求調查計畫」，針對轄區高齡化趨勢下之勞動力供需、政策工具運用相關議題進行調查，希冀藉由相關調查發現，藉此作為促進中高齡者及高齡者就業服務規劃之參考。

第二節 調查目標

隨著醫療科技的不斷進步，國人的平均餘命穩定增加，但伴隨社會與家庭觀念改變，婦女生育率持續低迷，因少子女化趨勢，使得臺灣加速邁入高齡化社會，因此嚴重衝擊國家未來的發展。從人口結構變動趨勢來看，2020年已達到全國勞動力人口的高峰，但2021年已開始有下滑態勢，將可能衝擊國內產業發展及家庭撫養。與此同時，政府則必須負擔更多因應高齡人口在醫療或基礎建設需求所帶來的公共支出，要如何進一步提升人才競爭力及因應勞動力人口減少以面對國際競爭壓力，已成為政府必須面臨的重要課題。

除了我國已面臨人口結構老化問題外，世界各國亦面臨人口結構逐漸邁入高齡化的危機，同時影響勞動市場中工作者的年齡結構。由於我國55歲以上勞動力參與率，相較於其他國家偏低，而這也意味中高齡以上人口是我國潛在巨大的人力資源，因此，如何開發及運用中高齡及高齡人力是政府近年持續在努力的課題，藉由施行《中高齡者及高齡者就業促進法》，鼓勵企業留用中高齡人力及進用高齡人力，避免中高齡者提早退出勞動市場，以強化勞動市場的人力運用，減少企業有人力短缺的困境。

本次調查主要想瞭解高屏澎東區中高齡者及高齡者就業市場需求概況，故期望能達成以下調查目標：

- 一、蒐集全國與高屏澎東分署轄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)，以及分署轄區中高齡者及高齡者從事之行業與職業分布。
- 二、蒐集分署轄區內中高齡者與高齡者之就業概況及特性、退休重返職場意願、工作中面臨的困難與障礙等，以及運用勞動部就業促進相關政策工具情形。
- 三、蒐集分署轄區事業單位對於中高齡者及高齡者之聘用概況、繼續僱用屆齡退休者考慮因素與作法，以及用人瓶頸與僱用中高齡者及高齡者相關就業促進政策工具使用概況，尤針對推動中高齡者及高齡者職務再設計，進一步深入瞭解使用成效與執行困難。



第二章 文獻回顧

第一節 全國及高屏澎東區整體勞動力人口概況

一、全國整體勞動力人口

依據行政院主計總處發布之2021年人力資源調查，我國2021年15歲以上勞動力人口數為1,191萬9千人，進一步觀察近10年的趨勢，在2011年至2020年期間，國內勞動力人口數係呈現逐年成長態勢，然至2021年，國內勞動力人口數則轉為下降之趨勢，較2020年減少4萬5千人(-0.38%)。

從性別來看，男性勞動力人口數減少4萬3千人，高於女性的2千人，就性別成長率觀之，男性(-0.65%)負成長幅度則高於女性的-0.04%。若從年齡別來看，近10年間的整體發展，係以25-44歲勞動力人口數呈現減少趨勢，減少幅度為2.75%；反之，15-24歲、45-64歲及65歲以上勞動力人口數則有攀升態勢，各年齡別增加幅度分別為5.96%、17.84%及79.19%，其中又以65歲以上之成長幅度最為顯著。

我國近年因受到少子女化的影響，致使國內年輕勞動力人口嚴重下滑，據表2-1-1顯示，從2019年起，年輕勞動力已逐漸呈現負成長，若以此趨勢來看我國勞動力人口的長期發展，未來勞動市場將可能面臨年輕勞動力嚴重不足的窘境，因此對於中高齡及高齡勞動力的運用將更加重要。

表 2-1-1 全國 15 歲以上勞動力人口狀況

單位：千人；%

年別	勞動力人口	性別		年齡別			
		男	女	15-24 歲	25-44 歲	45-64 歲	65 歲以上
2011	11,200	6,304	4,896	872	6,297	3,834	197
2017	11,795	6,568	5,227	944	6,213	4,366	272
2018	11,874	6,602	5,272	973	6,213	4,408	281
2019	11,946	6,631	5,315	990	6,227	4,438	291
2020	11,964	6,638	5,326	962	6,207	4,473	323
2021	11,919	6,595	5,324	924	6,124	4,518	353
2021 年較 2020 年 增減率(%)	-0.38	-0.65	-0.04	-3.95	-1.34	1.01	9.29
2021 年較 2011 年 增減率(%)	6.42	4.62	8.74	5.96	-2.75	17.84	79.19

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」。

二、高屏澎東區整體勞動力人口

2021年人力資源調查顯示，高屏澎東區15歲以上勞動力人口數為198萬人，若以近10年的發展趨勢來看，整體成長幅度為5.10%，但觀察歷年勞動力人口變化可知，在2011至2019年期間，人口數係呈現正向成長趨勢，然而在2019至2020年間，人口數反而呈現負向成長態勢，雖然2021年又較2020年有0.25%的微幅成長，但少子女化及高齡化的影響已是難以逆轉的趨勢，未來仍應持續關注高屏澎東區的勞動力人口變化情形。

在不同性別之勞動力人口，2021年男性勞動力人口數為109萬9千人，相較於2020年略增加2千人(0.18%)，而女性勞動力人口數則為88萬2千人，比2020年增加5千人(0.57%)。再以近10年發展來看，男性勞動力人口增加2萬8千人(2.61%)，低於女性增加的6萬8千人(8.35%)。

在年齡別部分，2021年不論15-24歲或25-44歲勞動力人口數，均較2020年有所下滑，減少幅度各為3.14%及0.91%。若相較於2011年，僅25-44歲勞動力人口為負成長，減少7萬4千人(-7.02%)；反之，15-24歲勞動力人口成長17.56%、45-64歲勞動力人口成長16.82%，而65歲以上勞動力人口則成長106.06%，由此顯示，高屏澎東區中高齡及高齡勞動力人口近10年的增加幅度相當高，其中65歲以上勞動力人口成長幅度，已超越臺灣地區65歲以上(79.19%)勞動力人口增加的幅度。

表 2-1-2 高屏澎東區 15 歲以上勞動力人口狀況

單位：千人；%

年別	勞動力人口	性別		年齡別			
		男	女	15-24 歲	25-44 歲	45-64 歲	65 歲以上
2011	1,884	1,071	814	131	1,054	666	33
2017	1,972	1,114	858	158	1,012	751	51
2018	1,993	1,116	877	161	1,008	768	54
2019	2,000	1,118	884	166	1,002	776	56
2020	1,975	1,097	877	159	989	765	62
2021	1,980	1,099	882	154	980	778	68
2021 年較 2020 年 增減率(%)	0.25	0.18	0.57	-3.14	-0.91	1.70	9.68
2021 年較 2011 年 增減率(%)	5.10	2.61	8.35	17.56	-7.02	16.82	106.06

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」。



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

我國因工作年齡(15至64歲)人口自2015年達到最高峰後即逐年減少(國發會, 2018), 面臨人口結構的高齡化, 勞動力人口與被扶養人口之間將產生巨大變遷, 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, 使得改善中高齡者與高齡者的勞動力參與率(以下簡稱勞參率), 並開發老年族群成為新的勞動力來源之重要性大幅提升。

若根據行政院主計總處人力資源調查, 2021年我國中高齡及高齡勞動力為487萬1千人, 且自2011年起中高齡及高齡勞動力呈現逐年增加之趨勢, 近10年增加84萬1千人, 增加幅度為20.87%, 其中女性勞動力增加49萬9千人, 高於男性勞動力之34萬1千人; 就成長率來看, 女性(32.76%)勞動力的成長幅度則高於男性(13.60%)達2倍之多。

表 2-2-1 我國中高齡及高齡人力資源狀況

單位：千人；%

年別	民間人口	勞動力					非勞動力
		合計	男	女	就業者	失業者	
2011	8,842	4,030	2,508	1,523	3,930	102	4,810
2017	10,121	4,638	2,772	1,866	4,551	87	5,483
2018	10,305	4,690	2,798	1,892	4,600	88	5,617
2019	10,489	4,728	2,812	1,916	4,641	88	5,760
2020	10,664	4,796	2,828	1,968	4,691	104	5,869
2021	10,828	4,871	2,849	2,022	4,755	116	5,957
2021 年較 2020 年 增減率(%)	1.54	1.56	0.74	2.74	1.36	11.54	1.50
2021 年較 2011 年 增減率(%)	22.46	20.87	13.60	32.76	20.99	13.73	23.84

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」。

進一步觀察勞參率分布情形, 相較於2020年, 2021年不同性別之中高齡者及高齡者, 其勞參率僅男性(56.14%)增加0.46個百分點, 反之, 女性(34.96%)則略微下滑0.26個百分點, 但近10年的趨勢變化, 女性則有增加的趨勢(1.31個百分點), 反而男性則略為減少(-1.97個百分點)。

從各年齡層來看, 2021年不同年齡之勞參率均較2020年有所增幅, 其中45-49歲(84.42%)者增加0.30個百分點; 50-54歲(75.37%)者增加0.18個百分點;

55-59歲(58.87%)者增加1.32個百分點；而60-64歲(38.64%)者增加0.94個百分點；至於65歲以上(9.18%)者，則增加0.40個百分點。而就近10年來勞參率的變化趨勢，50-54歲者增加約8.23個百分點的幅度較高；其次為55-59歲者增加約7.21個百分點；再其次為60-64歲及45-49歲者，分別上升約6.63個百分點及6.58個百分點；最後是65歲以上者增加幅度較緩，僅微幅上升約1.25個百分點。

至於教育程度方面，2021年高中(職)(52.58%)與大專及以上(51.22%)程度者之勞參率均較2020年增加，增幅分別為0.15及0.33個百分點，反之，國中及以下(32.79%)程度者之勞參率則呈現減少趨勢，幅度達1.19個百分點。而就近10年的變化趨勢，大專及以上程度者減少的幅度最高(-8.27個百分點)；其次為高中職程度者(-5.02個百分點)；最後是國中及以下程度者(-2.22個百分點)，整體來看，教育程度越高者退出職場的情況較為嚴重。

表 2-2-2 中高齡及高齡勞動力參與率

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	65歲以上	國中及以下	高中(職)	大專及以上
2011	45.59	58.11	33.66	77.84	67.14	51.66	32.01	7.93	35.01	57.60	59.50
2017	45.83	57.08	35.46	82.66	72.47	55.66	36.65	8.58	34.81	54.10	53.97
2018	45.50	56.72	35.20	83.96	73.54	55.63	36.70	8.43	34.29	53.74	52.49
2019	45.09	56.14	34.96	84.71	74.43	56.08	36.70	8.32	34.51	52.71	51.00
2020	44.97	55.68	35.22	84.12	75.19	57.55	37.70	8.78	33.98	52.43	50.89
2021	44.99	56.14	34.96	84.42	75.37	58.87	38.64	9.18	32.79	52.58	51.22
2021年較2020年增減值(百分點)	0.02	0.46	-0.26	0.30	0.18	1.32	0.94	0.40	-1.19	0.15	0.33
2021年較2011年增減值(百分點)	-0.60	-1.97	1.31	6.58	8.23	7.21	6.63	1.25	-2.22	-5.02	-8.27

資料來源：行政院主計總處「2021年人力資源調查統計年報」。

我國在中高齡及高齡就業人口或勞參率方面雖有成長，但若將我國勞參率與其他世界各國進行比較發現，2020年我國50-59歲之勞參率均低於其他各國，而60-64歲之勞參率也僅略高於法國的35.4%；至於65歲以上者之勞參率也僅較法國(3.4%)、德國(7.4%)、義大利(5.1%)及丹麥(8.5%)高。整體而言，我國在45歲之勞參率的表現與其他各國相較仍顯不足，日後應積極搭配相關政策有效提升50歲以上者的勞參率，以補充未來勞動力的缺口。



表 2-2-3 2020 年世界各主要國家中高齡及高齡勞動力參與率

單位：%

項目別	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
中華民國	84.1	75.2	57.6	37.7	8.8
南韓	79.9	78.6	74.5	62.5	35.3
新加坡 ⁽¹⁾	87.4	82.2	75.9	65.0	30.1
香港	80.8	77.8	68.1	47.4	12.1
日本	88.5	87.6	84.1	73.1	25.5
美國	82.2	79.1	72.1	57.1	19.4
加拿大	87.3	85.0	75.4	55.4	13.8
法國	88.6	86.2	77.5	35.4	3.4
德國	89.1	87.9	83.7	62.8	7.4
義大利	78.9	77.1	69.1	43.0	5.1
英國	87.2	85.4	76.5	57.8	10.7
挪威	86.1	83.2	81.8	66.2	10.5
丹麥	89.3	87.0	84.2	63.4	8.5
瑞典	94.0	92.5	90.8	73.4	19.0 ⁽²⁾

資料來源：勞動部「2020 年國際勞動統計」。

註：(1)新加坡為每年 6 月定居居民勞動力參與率。

(2)係指 65-74 歲之勞動力參與率。

(一) 中高齡及高齡勞工就業情形

根據行政院主計總處人力資源調查統計，2021 年我國中高齡及高齡就業人數為 475 萬 4 千人，近 10 年來持續增加，與 2011 年相比就業人口增加 82 萬 4 千人，增幅為 20.97%。就各年齡層觀察，中高齡者及高齡者之年齡結構以 60-64 歲(80.98%)增加幅度最多；65 歲以上就業人數亦增加 77.66%。若就性別觀察，男性就業人數近 10 年增加 34 萬 6 千人，女性增加 47 萬 7 千人；就成長率來看，女性(31.86%)就業人數的成長幅度遠高於男性(14.22%)。

表 2-2-4 中高齡及高齡就業人數

單位：千人；%

年別	總計	性別		年齡				
		男	女	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
2011	3,930	2,433	1,497	1,425	1,162	799	347	197
2017	4,551	2,712	1,839	1,453	1,302	963	561	272
2018	4,600	2,739	1,862	1,464	1,305	979	572	280
2019	4,642	2,754	1,888	1,462	1,310	993	586	290
2020	4,691	2,759	1,933	1,431	1,312	1,019	608	321
2021	4,754	2,779	1,974	1,438	1,304	1,035	628	350
2021 年較 2020 年 增減率(%)	1.34	0.72	2.12	0.49	-0.76	1.57	3.29	9.03
2021 年較 2011 年 增減率(%)	20.97	14.22	31.86	0.91	12.22	29.54	80.98	77.66

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」。

從中高齡及高齡就業者從事之行業別來看，就業人數係以製造業111萬7千人最多，占23.5%；其次為批發及零售業77萬8千人，占16.4%；營建工程業45萬7千人位居第三，占9.6%。

表 2-2-5 中高齡及高齡就業者從事行業別

		單位：千人；%
行業別	人數	比例
農、林、漁、牧業	400	8.4
工業	1,632	34.3
礦業及土石採取業	2	0.0
製造業	1,117	23.5
電力及燃氣供應業	16	0.3
用水供應及污染整治業	39	0.8
營建工程業	457	9.6
服務業	2,722	57.3
批發及零售業	778	16.4
運輸及倉儲業	199	4.2
住宿及餐飲業	292	6.1
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	70	1.5
金融及保險業	183	3.8
不動產業	42	0.9
專業、科學及技術服務業	123	2.6
支援服務業	169	3.6
公共行政及國防；強制性社會安全	167	3.5
教育業	268	5.6
醫療保健及社會工作服務業	139	2.9
藝術、娛樂及休閒服務業	33	0.7
其他服務業	258	5.4
總計	4,754	100.0

資料來源：行政院主計總處「2021年人力資源調查統計年報」。

透過年齡層分析發現，45-59歲者從事的行業類型有相似的趨勢，其中45-49歲者以從事製造業(28.0%)、批發及零售業(16.1%)與營建工程業(8.6%)之比例較高；50-54歲者同樣以製造業(24.4%)、批發及零售業(15.4%)與營建工程業(9.6%)居多；而55-59歲者則主要從事製造業(22.4%)，其次是批發及零售業(16.4%)與營建工程業(11.0%)；60-64歲者則從事製造業(19.3%)、批發及零售業(16.1%)與農、林、漁、牧業(12.7%)為主；65歲以上者則是以農、林、漁、牧業(31.1%)、批發及零售業(21.1%)與製造業(12.6%)占多數。

綜合上述結果發現，隨著年齡層遞增，製造業從業比例明顯隨之遞減；而批發及零售業從業比例，在各年齡層雖有些微的波動變化，但65歲以上的



從業比例則相對較中高齡者高；至於營建工程業的從業比例，在中高齡者中，則有隨年齡層增加而遞增的趨勢，但在65歲以上部分，其從業比例則可能因健康或體能負荷等問題而下降；另外，在農、林、漁、牧業方面，則出現隨年齡層遞增，其從業比例亦隨之增加的現象，顯示就業者年齡越增長，越可能投入相關行業中。

表 2-2-6 中高齡及高齡就業者行業別分布

單位：%

行業別	總計	年齡別				
		45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
農、林、漁、牧業	8.4	3.6	5.4	8.6	12.7	31.1
工業	34.3	37.6	35.1	34.8	32.6	19.4
礦業及土石採取業	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0
製造業	23.5	28.0	24.4	22.4	19.3	12.6
電力及燃氣供應業	0.3	0.3	0.2	0.4	0.6	0.3
用水供應及污染整治業	0.8	0.7	0.8	1.0	1.1	0.6
營建工程業	9.6	8.6	9.6	11.0	11.6	6.0
服務業	57.3	58.8	59.4	56.5	54.6	49.4
批發及零售業	16.4	16.1	15.4	16.4	16.1	21.1
運輸及倉儲業	4.2	4.5	4.2	4.4	4.1	2.3
住宿及餐飲業	6.1	5.7	6.2	6.3	6.5	6.6
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	1.5	2.1	1.5	1.2	1.1	0.3
金融及保險業	3.9	4.5	4.6	3.9	2.4	0.9
不動產業	0.9	0.8	1.2	1.0	0.6	0.3
專業、科學及技術服務業	2.6	2.8	2.9	2.5	2.2	1.1
支援服務業	3.6	2.5	3.3	4.3	4.6	4.6
公共行政及國防；強制性社會安全	3.5	3.5	4.1	3.3	3.7	1.7
教育業	5.6	7.1	6.9	4.5	4.0	1.4
醫療保健及社會工作服務業	2.9	3.6	3.1	2.4	2.4	1.7
藝術、娛樂及休閒服務業	0.7	0.6	0.8	0.7	0.8	0.6
其他服務業	5.4	5.0	5.1	5.7	5.9	6.6
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」。

在中高齡及高齡就業者之職業部分，係以從事技藝工作、機械設備操作及勞力工約占33.3%最高，其次是服務及銷售工作人員占19.0%，技術員及助理專業人員約占16.7%位居第三。進一步觀察不同年齡層者，則發現民意代表、主管及經理人員、技藝工作、機械設備操作及勞力工等職業比例係隨年齡層增加而遞增，但到了65歲以上後，其比例則下降；而專業人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員所占比例，則隨著年齡增加而遞減。

表 2-2-7 中高齡及高齡就業者職業別分布

單位：%

職業別	總計	年齡別				
		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	5.5	4.7	5.7	5.7	6.2	5.7
專業人員	8.7	12.5	9.8	6.2	4.9	3.1
技術員及助理專業人員	16.7	19.1	18.6	16.0	13.2	7.4
事務支援人員	9.1	11.8	10.0	8.1	6.2	2.0
服務及銷售工作人員	19.0	17.1	18.3	20.2	19.6	24.9
農、林、漁、牧業生產人員	7.8	3.1	4.9	7.8	11.6	30.0
技藝工作、機械設備操作及勞力工	33.3	31.7	32.7	35.9	38.1	26.6
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」。

在每月主要工作之收入方面，45-49歲就業者每月主要工作收入有18.2%落在30,000-34,999元；50-54歲就業者則有15.7%落在同一級距；而55-59歲就業者則以17.0%落在25,000-29,999元的比例較高；至於60歲以上就業者的收入則有較高的比例落在未滿25,000元的級距中。若進一步分析不同年齡層的平均月收入。整體來說，以50-54歲就業者的45,165元最高；而65歲以上的36,867元則相對較低。

表 2-2-8 中高齡及高齡就業者每月主要工作之收入分布

單位：%

每月收入	總計	年齡別				
		45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
未滿 25,000 元	10.5	7.0	7.7	13.0	17.9	29.1
25,000-29,999 元	14.9	14.0	13.6	17.0	16.7	17.6
30,000-34,999 元	15.9	18.2	15.7	13.7	13.5	15.0
35,000-39,999 元	12.7	13.8	13.7	11.3	10.6	8.8
40,000-44,999 元	10.5	10.6	10.7	11.2	9.7	5.8
45,000-49,999 元	7.5	8.1	7.3	7.1	7.1	6.7
50,000-59,999 元	11.0	11.3	12.3	10.4	9.8	5.7
60,000-69,999 元	6.8	7.1	7.5	6.2	5.4	5.4
70,000 元以上	10.2	9.9	11.6	10.1	9.4	6.1
平均每月收入(元)	-	44,344	45,165	43,911	42,388	36,867
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力運用調查報告」。

(二) 中高齡及高齡勞工轉業、退休再就業情形

行政院主計總處2021年人力運用調查報告中，45歲以上就業者中僅有3.7%有想另外尋找工作(想換工作2.7%；想增加額外工作1.0%)，相較其他年齡層的就業者來說，穩定度較高。



在實際轉業情況方面，則有2.6%的45歲以上就業者曾在2020年間轉業。就年齡別觀察，65歲以上者就業移轉率為0.6%較低，而45-49歲者就業移轉率3.5%較高。整體來說，45歲以上就業者的轉業情形會隨年齡增加而遞減。

進一步分析轉業原因，45-49歲就業者(69.6%)屬於自願離職的比例較高，其主要原因則是「待遇不符期望」(25.6%)；而60-64歲則較容易因「想更換工作地點」(22.3%)而離職。至於非自願離職則以50-54歲(40.5%)及60-64歲(40.0%)的比例較高，其原因均以「工作場所業務緊縮或歇業」為主。此外，從資料中也發現，有21.9%的55-59歲就業者在轉職的選擇上，會以自營作業(或雇主)為主。而此亦可得知，中高齡以上就業者對於「微型創業的諮詢及輔導」有一定之需求。

表 2-2-9 2021 年中高齡及高齡就業者轉業原因分布

單位：%

轉業(原因)	總計	年齡別				
		45-49歲	50-54歲	55-59歲	60-64歲	65歲以上
轉業率	2.6	3.5	2.6	2.4	1.6	0.6
自願離職	57.9	69.6	48.7	45.9	60.0	55.1
待遇不符期望	18.5	25.6	20.1	3.0	12.0	32.7
想更換工作地點	15.8	20.7	6.0	17.7	22.3	-
工作時間不適合	5.1	3.6	7.0	4.4	8.5	-
工作沒有保障	2.7	2.1	3.7	0.8	8.1	-
工作環境不良	5.1	6.5	3.0	3.6	5.1	22.4
學非所用	-	-	-	-	-	-
無前途	0.7	1.2	0.8	-	-	-
健康不良或傷病	2.6	2.4	0.4	6.9	1.3	-
女性結婚或生育	-	-	-	-	-	-
需要照顧未滿 12 歲子女	0.2	0.5	-	-	-	-
需要照顧滿 65 歲年長家屬	2.0	4.2	1.0	-	-	-
做家事(含照顧其他家人)	0.9	-	-	4.6	-	-
自願(含優惠)退休	0.6	-	-	1.7	2.6	-
想自行創業	3.6	2.6	6.7	3.2	-	-
其他	0.1	0.2	-	-	-	-
非自願離職	30.8	22.3	40.5	31.0	40.0	35.8
工作場所業務緊縮或歇業	22.1	15.6	29.2	21.3	36.7	-
季節性或臨時性工作結束	3.8	2.1	2.9	7.2	1.2	35.8
工作場所調整人事被資遣	3.2	3.7	5.2	0.3	2.2	-
女性結婚或生育	-	-	-	-	-	-
企業內部職務調動	1.4	0.9	2.3	2.1	-	-
屆齡退休	0.1	-	0.4	-	-	-
其他	0.2	-	0.6	-	-	-
自營作業(或雇主)	9.7	5.4	10.0	21.9	-	9.2
轉任其他工作	1.6	2.7	0.7	1.2	-	-
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力運用調查報告」。

註：轉業率=轉業人數/就業人數。

在轉業次數分析方面，65歲以上轉業者的轉次次數達3次以上占13.5%，而此亦顯示高齡者再就業的過程，經常必須面臨頻繁的工作更換。

表 2-2-10 中高齡及高齡就業者轉業次數分布

單位：%

轉業次數	總計	年齡別				
		45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
1 次	87.8	91.1	83.6	92.5	85.1	76.3
2 次	8.1	7.0	12.4	5.8	11.1	10.3
3 次以上	2.4	1.9	4.0	1.7	3.8	13.5
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力運用調查報告」。

根據勞動部(2016)蒐集各項退休及投保資料，篩選出再就業中的退休人口的比例及輪廓發現，退休者的再就業率約為10.21%，且以職業軍人退休後再就業情況較為普遍。且因勞工占退休者、再就業者之多數，以下簡要說明退休後再就業勞工(25.20萬人)之特徵，並將各種投保身分再就業者主要特性列於表2-2-11。

表 2-2-11 退休後再就業者主要特性

年齡	勞工及公教人員以 60-64 歲最多，軍職人員以 45-49 歲最多。
教育程度	勞工以國中以下最多，公教及軍職人員以大學最多。
退休距今時間 (截至 2015 年 6 月)	勞工及軍職人員以 0-4 年最多，公教人員以 10-14 年最多，軍職人員以 15 年以上最多。
退休前投保年資	勞工及公教人員退休前投保年資以 25-29 年最多。
退休時投保薪資/保俸額	勞工以 40,000-43,899 元級距最多，公教人員以 43,900 元以上級距最多。
再就業行業別	製造業最高，其次為批發及零售業、支援服務業。
再就業投保薪資	勞工以 19,273-21,999 元級距最多，公教及軍職人員以 43,900 元以上級距最多。
勞工退休後不轉行比例 高的行業	醫療保健及社會工作服務業最高，其次為支援服務業、批發零售業、製造業。
勞工退休前後轉行人數 較多行業	製造業轉業至支援服務業最多，其次為製造業轉業至批發零售業。

資料來源：勞動部(2016)。退休人力再運用分析。



且根據衛生福利部2017年老人狀況調查報告，55-64歲者中有49.2%目前有工作，65歲以上者則有13.7%有工作。若進一步探討其就業的主要因素，不論哪個年齡層均以「經濟上需要」(55-64歲80.3%最多，65歲以上55.0%)的比例較高(衛生福利部，2018)。勞動部2020年部分工時勞工就業實況調查報告顯示，45-64歲從事部分工時者中有19.4%是屬於退休後再就業者；而65歲以上者則占69.4%，且會從事部分工時的原因，多以貼補家用為主(勞動部，2021)。而此亦可得知，「經濟」仍是促使較高齡者再就業的關鍵因素。

Singh及Verma(2003)的研究即顯示，晚年勞動力參與和工作史之間具有強烈的關連性。中高齡者退休後再就業與最後一個工作的連結程度和年資有正向的關係。另一方面，與工作有高度連結的人，較可能回到職場從事全時工作而非退休。而此亦顯示，中高齡者退休後再就業意願與個人的工作史息息相關。因此，建立中高齡的就業歷程及能力，協助降低在職場工作職務對再就業的阻礙，將有助於提高退休再就業的比例。

(三)中高齡及高齡勞工失業情形

受到2021年新冠肺炎(COVID-19)疫情持續的影響，國內中高齡及高齡失業人數較2020年增加1萬2千人或11.54%(如表2-2-1所示)。從性別來看失業率，男性失業率為2.49%高於女性的2.28%。若與2020年相比，男性失業率增加0.05個百分點，但女性失業率則增加0.50個百分點，增加幅度相對較高。但近10年的趨勢變化，女性失業率則有增加的趨勢(0.57個百分點)，男性的失業率則略為減少(-0.54個百分點)。

再從不同年齡層來看，45-49歲失業率為2.73%較高，而後則隨年齡層增加而遞減，分別為50-54歲(2.53%)、55-59歲(2.40%)、60-64歲(2.23%)及65歲以上(0.82%)。觀察各年齡層失業率，除60-64歲者外，其餘年齡層均較2020年微幅增加；但若與2011年相比，除了60-64歲與65歲以上失業率有較高幅度的增加外，其餘各年齡層均為下降趨勢。

在教育程度方面，國中及以下失業率占2.67%較高，但失業率伴隨教育程度增加而遞減，其中高中(職)為2.49%及大專及以上為2.13%。若再與2020

年相比，則以高中(職)失業率增加0.27個百分點較高，其次是大專及以上失業率增加0.23個百分點，至於國中及以下失業率則增加0.21個百分點。而就近10年的變化趨勢來看，大專及以上者增加的幅度最高(0.23個百分點)，整體而言，教育程度越高者失業的情況有所提升。

整體來看，中高齡勞動者失業率和其他年齡層比較仍相對較低，若進一步探究其原因，有部分是因為中高齡勞工相較於年輕人在工作的穩定性高、具抗壓性加上高忠誠度，較不會隨意轉換工作。另一個原因則是勞動市場對於中高齡就業較不友善，一旦中高齡勞工失業就不容易找尋新工作，因而促使在經濟許可之下，中高齡勞工會傾向選擇提早離開勞動市場轉變成非勞動力人口，造成我國中高齡者的勞動力參與率低，但失業率也低的現象。

表 2-2-12 中高齡及高齡失業率

年別	總計	性別		年齡					教育程度		
		男	女	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲 以上	國中及 以下	高中 (職)	大專及 以上
2011	2.53	3.03	1.71	2.99	2.66	2.44	1.57	0.15	2.71	2.79	1.90
2017	1.88	2.16	1.39	2.26	2.05	1.65	1.71	0.12	2.17	1.97	1.50
2018	1.88	2.11	1.53	2.20	2.03	1.68	1.97	0.14	2.06	2.07	1.57
2019	1.84	2.10	1.46	1.99	2.02	1.65	2.14	0.34	2.21	1.94	1.45
2020	2.17	2.44	1.78	2.39	2.33	2.10	2.33	0.39	2.46	2.22	1.90
2021	2.40	2.49	2.28	2.73	2.53	2.40	2.23	0.82	2.67	2.49	2.13
2021 年較 2020 年增減 值(百分點)	0.23	0.05	0.50	0.34	0.20	0.30	-0.10	0.43	0.21	0.27	0.23
2021 年較 2011 年增減 值(百分點)	-0.13	-0.54	0.57	-0.26	-0.13	-0.04	0.66	0.67	-0.04	-0.30	0.23

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」。

再者，根據行政院主計總處2021年10月人力運用調查資料，45歲以上失業者占11萬3千人，其中有3萬2千人在找尋工作過程中有工作機會但未就業，包括45-49歲占1萬2千人(37.5%)，50歲及以上則占2萬人(62.5%)，另有8萬1千人屬於未曾遇有工作機會者，包括45-49歲的2萬8千人(34.6%)及50歲及以上的5萬3千人(65.4%)。若進一步探究45歲以上失業者有工作機會但未去就業之原因，則主要包括「待遇不符期望」(11.8%)、「工作地點不理想」(6.9%)及「其他」(6.5%)等原因。



表 2-2-13 中高齡及高齡失業者之工作機會及未就業原因分布

單位：%

項目	總計	45-49 歲	50歲及以上
有工作機會但未就業原因	28.3	29.6	27.6
待遇不符期望	11.8	11.0	12.2
工作地點不理想	6.9	9.9	5.2
工作環境不良	0.6	-	0.9
工作時間長短不適合	1.0	1.6	0.6
需輪班或排(輪)休	-	-	-
學非所用	-	-	-
遠景不佳(無前途)	-	-	-
興趣不合	1.7	-	2.6
其他	6.5	7.2	6.1
沒有工作機會	71.7	70.4	72.4
總計	100.0	100.0	100.0

資料來源：行政院主計總處「2021年人力運用調查報告」。

再觀察45歲以上失業者沒有遇到工作機會之情形，主要包括「從未遇到合適的職缺」(58.1%)，其次是「從未得到面談(試)機會或筆試未通過」(22.5%)，再其次則是「曾有面談(試)機會但沒被錄用」(15.8%)等情形，由此可知，是否有合適職缺是影響45歲以上失業者能否順利投入職場的關鍵因素之一。

表 2-2-14 中高齡及高齡失業者沒遇到工作機會之主要情形分布

單位：%

項目	總計	45-49 歲	50歲及以上
從未遇到合適的職缺	58.1	46.2	64.5
從未得到面談(試)機會或筆試未通過	22.5	37.9	14.2
曾有面談(試)機會但沒被錄用	15.8	12.6	17.5
其他	3.6	3.3	3.8
總計	100.0	100.0	100.0

資料來源：行政院主計總處「2021年人力運用調查報告」。

進一步探究45歲以上失業者沒遇到工作機會所遭遇之困難，經調查顯示，45歲以上失業者尋職時所遭遇之困難，係以受到「年齡限制」(31.7%)影響占大宗，「待遇不符期望」(20.6%)居次，再次之則為「找不到想要做的職業類別」(18.9%)及「勞動條件不理想」(13.0%)等因素。

表 2-2-15 中高齡及高齡失業者沒遇到工作機會遭遇之困難分布

單位：%

項目	總計	45-49 歲	50歲及以上
專長技能(含證照資格)不合	4.6	7.5	3.0
教育程度不合	6.1	6.0	6.2
年齡限制	31.7	22.1	37.0
性別限制	-	-	-
語言限制	0.7	-	1.0
婚姻狀況限制	-	-	-
找不到想要做的職業類別	18.9	25.4	15.5
待遇不符期望	20.6	24.2	18.7
勞動條件不理想	13.0	8.6	15.4
其他	4.3	6.3	3.3
總計	100.0	100.0	100.0

資料來源：行政院主計總處「2021年人力運用調查報告」。

整體來說，中高齡者及高齡者可能受到年齡增長或身體機能衰退等原因的影響，導致在工作上較容易遭遇困難或不便，而工作對中高齡及高齡勞動者產生之負擔，亦可能讓企業雇主在聘用中高齡及高齡勞工時增加更多的顧慮。因此，中高齡及高齡勞動者不僅工作難尋，不平等的薪資待遇及年齡限制也可能是降低其重返職場工作意願的主要關鍵因素。

二、全國各轄區中高齡及高齡人力資源狀況

此外，再針對全國各轄區的中高齡及高齡人力資源狀況進行瞭解，在整體勞參率部分，係以雲嘉南區中高齡及高齡勞參率較佳，占47.2%，中彰投區居次，占46.2%，再其次是桃竹苗區(45.2%)及高屏澎東區(45.2%)，上述轄區的中高齡及高齡勞參率均有4成5以上的表現，最後則是北基宜花區，占43.2%。

若從各轄區中高齡者及高齡者之失業率來看，則以中彰投區(2.0%)有較佳的表現，再來則依序是雲嘉南區(2.1%)、桃竹苗區(2.2%)、高屏澎東區(2.4%)及北基宜花區(2.7%)。



表 2-2-16 2021 年全國各轄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	10,828	4,871	4,754	117	5,957	45.0	2.4
北基宜花區	3,716	1,605	1,562	43	2,111	43.2	2.7
桃竹苗區	1,618	732	716	16	886	45.2	2.2
中彰投區	2,024	935	914	19	1,089	46.2	2.0
雲嘉南區	1,599	754	738	16	845	47.2	2.1
高屏澎東區	1,871	846	824	20	1,025	45.2	2.4

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」。

註：因行政院主計總處歷年發布之人力資源調查年報均未將金門縣及連江縣納入，故北基宜花金馬區之統計資料係僅包含新北市、臺北市、基隆市、宜蘭縣及花蓮縣之統計資料。

(一) 中高齡及高齡勞動力參與率

從中高齡以上各年齡層來看，北基宜花區(85.2%)、桃竹苗區(84.7%)及高屏澎東區(84.6%)45-49歲勞參率之表現均較全國(84.4%)來得好；在50-54歲部分，則以中彰投區(76.1%)及高屏澎東區(75.9%)之勞參率高於全國(75.4%)；再進一步觀察可發現，中彰投區、雲嘉南區及高屏澎東區在55歲以上之勞參率均比全國、北基宜花區及桃竹苗區有較好的表現，由此顯示出不同地區別上的勞參率差異情形。

表 2-2-17 2021 年全國各轄區中高齡及高齡勞動力參與率

單位：%

地區別 年齡別	臺灣地區	北基宜花區	桃竹苗區	中彰投區	雲嘉南區	高屏澎東區
45-49 歲	84.4	85.2	84.7	83.5	83.2	84.6
50-54 歲	75.4	75.2	74.8	76.1	74.7	75.9
55-59 歲	58.9	57.6	57.4	59.3	62.1	59.5
60-64 歲	38.6	35.8	33.8	40.1	47.2	39.6
65 歲以上	9.2	6.9	6.7	10.6	14.1	9.9

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」。

註：因行政院主計總處歷年發布之人力資源調查年報均未將金門縣及連江縣納入，故北基宜花金馬區之統計資料係僅包含新北市、臺北市、基隆市、宜蘭縣及花蓮縣之統計資料。

(二) 中高齡及高齡失業率

關於中高齡及高齡失業率，在45-49歲部分，係以高屏澎東區(2.2%)的失業率相較於全國及其他轄區有較佳的表現；在50-54歲失業率部分，以中彰投區的1.7%表現較佳；55-59歲失業率則以雲嘉南區的1.9%低於全國及其他轄區；而60-64歲失業率，以桃竹苗區(1.7%)、中彰投區(1.9%)及雲嘉南區

(1.7%)較全國及其他轄區低，反之，高屏澎東區(3.3%)則相對較高；至於65歲以上失業率，係以雲嘉南區(0.2%)的表現優於全國及其他轄區。

表 2-2-18 2021 年全國各轄區中高齡及高齡失業率

單位：%

地區別 年齡別	臺灣地區	北基宜花區	桃竹苗區	中彰投區	雲嘉南區	高屏澎東區
45-49 歲	2.7	3.2	2.6	2.5	2.7	2.2
50-54 歲	2.5	2.9	2.3	1.7	2.8	2.9
55-59 歲	2.4	2.8	2.2	2.5	1.9	2.3
60-64 歲	2.2	2.3	1.7	1.9	1.7	3.3
65 歲以上	0.8	1.4	0.8	0.7	0.2	0.9

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」。

註：因行政院主計總處歷年發布之人力資源調查年報均未將金門縣及連江縣納入，故北基宜花金馬區之統計資料係僅包含新北市、臺北市、基隆市、宜蘭縣及花蓮縣之統計資料。

三、高屏澎東區中高齡及高齡勞動力概況

根據行政院主計總處2021年的統計資料顯示，高屏澎東區各縣市中高齡者及高齡者之整體勞參率均達3成6以上，其中以屏東縣的勞參率最高，占47.3%，其次是臺東縣的46.7%，再其次則是高雄市的44.8%，反之，澎湖縣的36.7%相對較低，且低於全國(45.0%)勞參率。

至於高屏澎東區的中高齡及高齡失業率，除了高雄市(2.5%)略高於全國(2.4%)外，其餘三縣市失業率均低於全國比例，且以屏東縣(1.0%)遠低於全國失業率的一半。

表 2-2-19 2021 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	10,828	4,871	4,754	117	5,957	45.0	2.4
高雄市	1,317	590	574	15	727	44.8	2.5
屏東縣	400	189	185	4	211	47.3	1.0
澎湖縣	49	18	18	0	31	36.7	2.2
臺東縣	105	49	48	1	56	46.7	2.0

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」。

註：人數 0 表示未及半數(千人)。



(一) 中高齡及高齡勞動力參與率

觀察高屏澎東區中高齡者及高齡者的勞參率分布，從年齡別來看，在45-49歲區間，係以高雄市(85.2%)、屏東縣(84.2%)及臺東縣(81.9%)達八成以上的勞參率高於澎湖縣(76.4%)；而在65歲以上部分，則以屏東縣(13.9%)及臺東縣(13.7%)的勞參率高於高雄市(8.6%)及澎湖縣(3.2%)。

若從地區別來看，屏東縣在50歲以上勞參率，均較高雄市、澎湖縣及臺東縣(55-59歲除外)高，且高於全國勞參率；臺東縣則在55歲以上勞參率高於高雄市及澎湖縣，亦較全國勞參率高；而高雄市則在45-54歲區間的勞參率表現有比全國勞參率來得佳。

表 2-2-20 2021 年高屏澎東區中高齡及高齡勞動力參與率

單位：%

地區別 年齡別	臺灣地區	高雄市	屏東縣	澎湖縣	臺東縣
45-49 歲	84.4	85.2	84.2	76.4	81.9
50-54 歲	75.4	75.6	78.2	68.2	74.1
55-59 歲	58.9	59.2	60.7	53.1	61.2
60-64 歲	38.6	37.6	45.7	29.8	45.9
65 歲以上	9.2	8.6	13.9	3.2	13.7

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」。

(二) 中高齡及高齡失業率

再進一步檢視中高齡者及高齡者在各年齡層的失業率分布情形，在45-49歲部分，高屏澎東區四縣市皆低於全國失業率；在50-54歲部分，僅澎湖縣(1.9%)低於全國50-54歲(2.5%)失業率，其餘縣市均高於全國比例；而在55-59歲部分，以屏東縣(1.8%)及臺東縣(2.1%)低於全國失業率；在60-64歲部分，澎湖縣(0.7%)及臺東縣(1.8%)則低於全國比例；至於65歲以上失業率，在高屏澎東區中，僅澎湖縣(0.4%)的比例較全國低。

整體來說，相較於全國失業率隨年齡增加而遞減的趨勢，高屏澎東區中高齡及高齡失業率並非呈現隨年齡越增長，失業率越低的態勢，反而屬於波動起伏現象；此外，不同於高屏澎東區與全國在中高齡者失業率的差異情形，高屏澎東區與全國在高齡者失業率的差異性相對較小。

表 2-2-21 2021 年高屏澎東區中高齡及高齡失業率

單位：%

地區別 年齡別	臺灣地區	高雄市	屏東縣	澎湖縣	臺東縣
45-49 歲	2.7	2.4	1.8	2.3	1.3
50-54 歲	2.5	2.8	2.9	1.9	4.1
55-59 歲	2.4	2.5	1.8	3.3	2.1
60-64 歲	2.2	3.8	2.4	0.7	1.8
65 歲以上	0.8	0.9	0.8	0.4	1.1

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」。

(三) 中高齡及高齡就業者從業情形

根據行政院主計總處2020年人力資源統計資料顯示，高屏澎東區中高齡及高齡就業人數共808,013人，其中農、林、漁、牧業占102,606人或12.7%，工業占261,340人或32.3%，服務業則占444,067人或55.0%。

若透過年齡層分析發現，45-64歲從事製造業、營建工程業、批發及零售業的比例均較高，但從事製造業者有隨年齡增加而遞減之趨勢；從事營建工程業或批發及零售業者，其從業比例，隨年齡增加而有波動起伏，其中55-64歲者從事營建工程業，反而較45-54歲者高，而65歲以上者從事批發及零售業的比例則高於其他年齡層；至於從事農、林、漁、牧業部分，則隨年齡有逐漸增加的趨勢，其中65歲以上者更占38.1%。由此可知，從高屏澎東區高齡者的從業情形來看，主要係以農、林、漁、牧業和批發及零售業為主。



表 2-2-22 高屏澎東區不同年齡別中高齡及高齡就業者行業別分布

單位：%

行業別	總計	年齡別				
		45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
農、林、漁、牧業	12.7	6.5	8.9	12.6	20.3	38.1
工業	32.3	36.4	32.8	33.4	31.2	13.7
礦業及土石採取業	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0
製造業	19.6	23.9	20.4	19.5	15.5	6.2
電力及燃氣供應業	0.3	0.2	0.2	0.2	1.0	0.3
用水供應及污染整治業	0.9	0.7	1.0	0.9	1.5	0.9
營建工程業	11.5	11.5	11.1	12.7	13.2	6.3
服務業	55.0	57.1	58.3	54.0	48.4	48.3
批發及零售業	15.7	15.6	15.2	14.9	15.4	20.7
運輸及倉儲業	3.8	3.6	4.5	3.8	3.6	2.5
住宿及餐飲業	7.2	7.0	7.0	7.7	6.7	8.5
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	0.7	1.0	0.5	0.5	0.6	0.1
金融及保險業	2.6	3.4	3.2	2.4	1.3	0.4
不動產業	0.9	1.0	0.7	1.4	0.7	0.4
專業、科學及技術服務業	1.6	1.4	2.5	1.4	1.4	0.8
支援服務業	3.2	2.4	2.9	3.6	4.4	3.8
公共行政及國防；強制性社會安全	4.1	4.6	5.0	3.7	3.0	1.4
教育業	5.5	7.7	6.9	3.8	2.9	1.7
醫療保健及社會工作服務業	2.9	3.6	3.3	2.7	1.9	1.7
藝術、娛樂及休閒服務業	0.7	0.6	0.8	0.9	0.9	0.3
其他服務業	6.0	5.3	5.9	7.2	5.6	6.0
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料來源：行政院主計總處「2020 年人力資源調查統計年報」，本研究整理。

若從縣市別來看，高雄市45歲以上就業者係以從事製造業(23.2%)所占比例較高，其次是批發及零售業(16.9%)，再其次則是營建工程業(10.4%)；屏東縣45歲以上就業者則以從事農、林、漁、牧業(26.5%)居多，其次依序是製造業(14.4%)、營建工程業(13.7%)及批發及零售業(12.8%)；而澎湖縣45歲以上就業者則以從事公共行政及國防；強制性社會安全(17.7%)比例較高，其次依序是營建工程業(16.9%)、批發及零售業(15.6%)及農、林、漁、牧業(11.9%)；至於臺東縣45歲以上就業者係以從事農、林、漁、牧業(31.2%)占大宗，其次是營建工程業(13.3%)和批發及零售業(13.0%)。

整體來看，高屏澎東區中高齡及高齡就業者係以從事農、林、漁、牧業、製造業、營建工程業和批發及零售業為主，其中以從事營建工程業或批發及零售業的態勢，各縣市較為一致，但若以從事製造業情形來看，僅高屏兩縣

市是主要區域，而農、林、漁、牧業則主要落在屏東縣及臺東縣。

表 2-2-23 高屏澎東區不同縣市別中高齡及高齡就業者行業別分布

單位：%

行業別	總計	縣市別			
		高雄市	屏東縣	澎湖縣	臺東縣
農、林、漁、牧業	12.7	6.4	26.5	11.9	31.2
工業	32.3	35.0	29.2	25.6	16.8
礦業及土石採取業	0.1	0.0	0.1	0.0	0.3
製造業	19.6	23.2	14.4	6.6	1.9
電力及燃氣供應業	0.3	0.4	0.1	1.7	0.1
用水供應及污染整治業	0.9	0.9	0.9	0.5	1.1
營建工程業	11.5	10.4	13.7	16.9	13.3
服務業	55.0	58.6	44.3	62.5	52.1
批發及零售業	15.7	16.9	12.8	15.6	13.0
運輸及倉儲業	3.8	4.5	2.2	3.0	2.9
住宿及餐飲業	7.2	7.1	7.0	8.3	9.2
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	0.7	0.8	0.4	0.8	0.5
金融及保險業	2.6	3.1	1.6	1.4	1.0
不動產業	0.9	1.0	0.8	0.7	0.2
專業、科學及技術服務業	1.6	2.0	0.9	0.6	1.0
支援服務業	3.2	3.7	2.2	1.1	1.8
公共行政及國防；強制性社會安全	4.1	3.5	3.2	17.7	9.3
教育業	5.5	6.0	4.3	6.2	4.4
醫療保健及社會工作服務業	2.9	3.0	2.7	2.6	3.5
藝術、娛樂及休閒服務業	0.7	0.7	0.7	0.6	1.0
其他服務業	6.0	6.3	5.5	3.9	4.5
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料來源：行政院主計總處「2020 年人力資源調查統計年報」，本研究整理。

在高屏澎東區中高齡及高齡就業者職業部分，均以從事技藝工作、機械設備操作及勞力工及服務及銷售工作人員的比例較高，而45-59歲者中則有較高的比例從事技術員及助理專業人員。而60歲以上者從事農、林、漁、牧業生產人員的比例亦明顯增加。若從年齡的趨勢變化來看，農、林、漁、牧業生產人員係隨年齡層增加而遞增；專業人員及事務支援人員則明顯會隨著年齡層增加而遞減。



表 2-2-24 高屏澎東區不同年齡別中高齡及高齡就業者職業別分布

單位：%

職業別	總計	年齡別				
		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	3.2	2.6	3.1	3.5	4.3	3.1
專業人員	6.9	9.6	8.5	4.8	3.4	2.1
技術員及助理專業人員	12.3	13.9	14.4	11.4	9.4	6.1
事務支援人員	9.1	11.2	10.6	8.8	5.5	2.6
服務及銷售工作人員	21.2	20.5	21.0	21.1	21.1	25.8
農、林、漁、牧業生產人員	11.4	5.8	7.7	11.5	17.9	36.1
技藝工作、機械設備操作及勞力工	35.9	36.5	34.8	38.9	38.5	24.1
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料來源：行政院主計總處「2020 年人力資源調查統計年報」，本研究整理。

再從縣市別來看職業分布情形，不同縣市45歲以上就業者均以從事技藝工作、機械設備操作及勞力工及服務及銷售工作人員的比例較高。此外，屏東縣(23.4%)及臺東縣(26.1%)的中高齡者及高齡者則有較高的比例是從事農、林、漁、牧業生產人員，而高雄市(14.5%)45歲以上就業者則以從事技術員及助理專業人員的比例相對較其他縣市者高。

表 2-2-25 高屏澎東區不同縣市別中高齡及高齡就業者職業別分布

單位：%

職業別	總計	縣市別			
		高雄市	屏東縣	澎湖縣	臺東縣
民意代表、主管及經理人員	3.2	3.8	1.3	1.8	3.8
專業人員	6.9	8.0	4.7	5.7	3.3
技術員及助理專業人員	12.3	14.5	7.8	9.0	6.0
事務支援人員	9.1	11.0	4.3	9.8	6.3
服務及銷售工作人員	21.2	21.0	21.5	22.8	22.3
農、林、漁、牧業生產人員	11.4	6.1	23.4	12.2	26.1
技藝工作、機械設備操作及勞力工	35.9	35.7	37.0	38.8	32.1
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料來源：行政院主計總處「2020 年人力資源調查統計年報」，本研究整理。

第三節 國內外中高齡者及高齡者相關勞動力政策

少子女化及高齡化對於勞動市場人力供需之影響是目前世界諸多國家都須面臨的問題。由於我國位處東亞，與東北亞之日本及韓國不僅在地理位置相近，且在文化及經濟上亦有密切往來的互動，國內許多政策規劃與制定也經常借鏡日韓兩國，在勞動力政策方面亦是如此。

若從高齡化的進展來看，臺灣(33年)與日本(35年)、韓國(27年)均在40年內將發展至超高齡社會，其中日本在1970年便進入高齡化社會，更是全球高齡化情況最嚴峻的國家之一，而韓國雖然於1999年才進入高齡化社會，但受到低生育率影響，加上更長的預期壽命，亦將對人口高齡化造成巨大衝擊。

表2-3-1臺灣、日本及韓國高齡化轉變速度

國別	65歲以上人口所占比率到達年度(年)			轉變所需時間(年)	
	高齡化社會 7%	高齡社會 14%	超高齡社會 20%	7%→14%	14%→20%
臺灣	1993	2018	2026*	25	8*
日本	1970	1994	2005	24	11
韓國	1999	2018	2026*	19	8*

資料來源：國家發展委員會「中華民國人口推估(105至150年)」報告。

註：*表示為各國中推估結果，其他無*表示為實際值。

此外，有鑑於日韓兩國均為經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Cooperation and Development，簡稱OECD)會員國，而該組織向來致力於各會員國的經濟與社會發展，並為其提供相關政策建議，以因應所遭遇之困境。因此本節擬針對OECD之政策建議與日本、韓國近年相關勞動力政策，以及我國目前推動之中高齡者及高齡者就業促進措施進行簡單介紹。

一、OECD

OECD素有世界貿易組織(World Trade Organization，簡稱WTO)智庫之稱，其主要工作為研究分析，並強調尊重市場機制、減少政府干預，以及透過政策對話方式達到跨國政府間的經濟合作與發展。由於受到全球人口高齡化影響，OECD會員國的高齡化人口情形嚴重，成為維持經濟成長與社會福祉的最大挑戰，是以，OECD近年則持續關注國際間中高齡者及高齡者就業問題，並致力於提供相關建議給各國參考。



根據陳冠良(2020)指出，OECD的就業、勞動暨社會事務委員會(The OECD Directorate for Employment, Labor and Social Affairs，簡稱DELSA)於2006年1月17日研提「活得越長、工作越久(Live Longer, Work Longer)」的政策報告書，期許各國制定政策，鼓勵中高齡就業者持續就業(OECD, 2006)。該報告書指出，中高齡就業者面臨之三個主要就業障礙為「財政的不利誘因」、「雇主僱用的障礙」及「缺乏就業能力」，為此各國除了應盡力推動社會安全制度外，也應延後退休年齡並促進中高齡以上者就業，其主要對策包括減少提早退休之反誘因、去除雇主不合宜態度、採取多元就業方式，以及提升中高齡以上者就業能力等。

再者，DELSA於2015年則提出高齡化與就業政策建議(OECD, 2015)，以及於2019年提出「中高齡者的最佳工作：高齡化與就業政策(Working Better with Age: Ageing and Employment Policies)」等報告書(OECD, 2019)，對於中高齡者就業促進政策，有三項主軸建議：

(一)加強對中高齡者建立更長期的職業生涯並提供相關的獎勵措施

- 1.確保退休金制度及保險制度的充足性和可持續性。
- 2.鼓勵中高齡者保持工作與退休的靈活性，如透過促進階段性退休(phased retirement)，讓生活與工作保持平衡，並允許退休金與工作收入能相結合。
- 3.禁止雇主強制中高齡者退休或無故資遣。
- 4.減少仍具有工作能力的高齡工作者提早退休的動機。

(二)鼓勵雇主留任和僱用中高齡工作者

- 1.防止年齡歧視的發生，消除招聘、晉升和培訓過程中的歧視。
- 2.在與雇主和員工代表進行密切磋商和合作的同時，設法勸阻或進一步限制雇主的強制性退休。
- 3.鼓勵雇主透過公共和私人舉措來管理年齡多樣化的勞動力的良好作法，以促進不同年齡之間的知識與經驗交流等。

(三)提升員工的就業能力，以期加強中高齡者的就業機會

- 1.透過提供指導服務，加強中高齡工作者的培訓，並確保對培訓進行調整，以反映不同年齡的員工的經驗和學習需要。
- 2.向中高齡求職者提供有效的就業援助。
- 3.透過職務再設計策略，來改善工作條件，提高各年齡段員工的就業品質，加強工作場所的安全和身心健康，減少危險和艱苦工作的發生。

二、日本

日本是人口高齡化嚴重的國家之一，在進入超高齡社會後，仍一直受到少子女化和高齡化影響，導致日本65歲以上人口占總人口比率持續攀高，人口老化問題使得日本政府必須不斷致力於推動健康高齡者繼續就業，以確保有足夠的勞動人口支撐社會福利。為了因應新型態的人口結構，日本已推動諸多中高齡者及高齡者就業之相關政策與措施，以藉此強化中高齡者及高齡者的勞動參與，包括在《僱用對策法》中明訂消除年齡歧視、延後退休年齡、推動職務再設計進行工作流程調整或設計彈性工作內容、制定《高齡者僱用安定法》保障高齡者就業權益、發展適用組織文化的師徒制、提供企業降低僱用中高齡以上勞工成本之相關計畫方案，提供教育訓練課程及職業媒合服務，以及推動銀髮人才資源中心等。

近年日本政府為能更進一步強化高齡勞動力的運用，於2019年的「全世代型社會保障檢討會」中提議，將「確保員工能工作到70歲」的規定法制化。因此，於2021年4月推動《高齡者僱用安定法》修法，規定企業有義務以回聘等方式，僱用有意願工作的高齡者直到70歲，正式迎來「70歲在職」時代，但該新規範僅要求企業為相關目標努力，仍不具強制性。

(一)《改正高齡者僱用安定法》主要修法內容

係為保障65至70歲高齡者就業機會，除了原本必須保障65歲以下之就業權益外，為保障高齡工作者，可延長工作年限從原本的65歲，延長至70歲，事業單位應持續致力於以下措施(厚生勞動省，2021)：



- 1.將退休年限提高至 70 歲，或廢止退休年限制度；
- 2.導入 70 歲前續聘制度(例如再聘用或職務延長制度)；
- 3.導入 70 歲前持續職務承攬契約；
- 4.導入勞工可在事業單位之社會貢獻單位、事業主委託或出資之團體進行社會貢獻單位續聘至 70 歲之制度。

(二)給予高齡者就業保障措施

對於該法之修法內容係規定事業單位「應持續致力」，非強制規定，因此事業單位制定詳細措施時，勞資雙方應先充分協議後進行，資方應聽取高齡工作者之期望，充分尊重勞方意見後再行實施。而資方訂定相關措施時，應照顧高齡者工作上的各樣需要，例如調換工作前應給予充分的研習訓練以及工安教育；亦須針對高齡工作者之健康與體力考量，致力改善工作環境；資方應考量高齡者就業現況與生活穩定等要素，支付與工作內容相應之薪資。

(三)70歲前繼續僱用制度

係指勞工65歲以後，可以在特殊關係事業單位¹以外的其他公司繼續就業。其適用範圍包括：

- 1.60 歲以上，未滿 65 歲之勞工於自身公司、特殊關係事業單位進行續聘；
- 2.65 歲以上，未滿 70 歲之勞工可於自身公司、特殊關係事業單位、與特殊關係事業單位之其他公司進行續聘。若安排高齡勞工於特殊關係事業單位或其他公司進行續聘，應盡可能以該勞工之需求或知識、經驗、能力安排適合的工作。

(四)支援創業等措施

係指確保高齡就業者於70歲前就業保障之前提下，非僱用之措施。例如導入70歲前持續簽訂業務承攬契約之制度；或導入勞方70歲前可從事社會貢

¹ 所謂特殊關係事業，係指該事業單位之「子公司、母公司、母公司之其他子公司、相關法人、母公司等之相關法人」。

獻事業制度(勞方可於事業單位成立的，或事業單位出資、委託之團體進行社會貢獻事業)，欲進行支援創業相關措施訂立，需制定計畫，取得工會同意，並將該措施向勞方廣宣。

(五)提供高齡者離職之協助

高齡勞工因公司解僱等原因離職者，若希望再就職時，事業單位應盡力予以下列再就職援助措施：

- 1.對其求職活動予以經濟上之援助；
- 2.提供求才資訊、協助再就職；
- 3.協助離職者參與再就職之教育訓練與講座。再就職援助對象原為 60 歲以上，未滿 65 歲者，修法後擴大至 65 歲以上，未滿 70 歲者。

若同一事業單位於一個月內發生 5 名以上高齡者因解僱等原因離職之情況，事業單位必須提交離職者相關資訊給厚生勞動省的公共職業安定所(Hello Work)。此外，因解僱等原因離職之高齡勞工若提出要求，事業單位必須於確定離職後盡快製作求職活動支援書，支援書上須記載勞工資料、職務經歷、具備資格證書或相關能力、知識、技術等可供再就業求職之事項。

三、韓國

韓國高齡化速度及進程與我國幾乎相近，2018 年已經進入高齡社會，預計 2025 年進入超高齡社會，但其促進高齡者就業法令與基本計畫比我國早許久，且高齡者勞參率與就業率均高於我國甚多(郭振昌，2022)。韓國政府為因應少子女化及高齡化加深導致高齡人口醫療費、養老金等各種財政負擔，以及企業面臨高齡化加劇工作年齡人口短缺的危機，不得不加快其促進中高齡者及高齡者就業政策之執行。

在推動中高齡者及高齡者²就業上，韓國政府除了積極鼓勵勞工延長退休年齡外，亦同時致力於消除年齡歧視，且其《僱用時禁止年齡歧視及高齡者

² 韓國高齡者界定為 55 歲以上；中/準高齡者界定為 50-55 歲。



僱用促進法》規定範圍更加廣泛，其中包括薪資福利、教育訓練等方面，不得因年齡有差別待遇。此外，韓國還有設立標準僱用率制度³及導入薪資高峰制度(Peak wage system，或稱薪資遞減制)⁴，藉由鼓勵延長退休與定額僱用方式，以因應中高齡者及高齡者就業問題。

李映霖(2021)表示韓國政府近年為因應高齡化導致勞動力短缺問題，希冀持續強化企業僱用退休員工，並於2019年9月進一步提出「持續僱用退休員工義務化」計畫，要求企業於2022年將退休年齡提高到65歲並持續僱用，且調整擴大各行業60歲以上高齡者的標準僱用率；並將領取老人年金的年齡，從62歲逐步增加至2023年的63歲和2033年的65歲。

對於推動薪資補助措施，韓國政府於2004年1月發表「低出生率與高齡化因應對策」，奠定韓國未來高齡化政策之基礎方向，之後每隔五年提出高齡者促進就業基本計畫，並於2006年「第一次高齡者就業促進基本計畫(2007~2011)」即著手建立薪資補助機制，其後歷經2011年「第二次高齡者就業促進基本計畫(2012~2016)」與2016年「第三次高齡者就業促進基本計畫(2017~2021)」調整，逐漸將就業成功獎勵補助的適用對象從65歲擴大至69歲。目前在韓國相關計畫中，專門針對中高齡者及高齡者就業之補助措施主要有以下兩種(李映霖，2021)：

(一)高齡者僱用延長補助金

- 1.主要係針對僱用有就業或轉業困難之高齡者，以及持續僱用延長退休或屆齡退休者之企業。
- 2.依不同類型(分成退休延長、退休後再僱用、60歲以上高齡者)、不同條件(如員工500人以下之製造業延長補助時程)等有不同的補助時程(時間半年至1年不等)。原則上每人每月30萬韓元，惟60歲以上高齡者僱用補助金較少，僅針對未設定退休年齡並僱用60歲以上高齡者超過1年，且高

³ 規定員工達300人以上之企業根據業種別必須僱用一定比率以上之高齡者，例如製造業僱用高齡者的比率規定為2%，運輸業、不動產與租賃業為6%，其他業別則在3%。

⁴ 係指達一定年資時，一面減少員工薪資，一面保障其退休年齡的制度。

齡員工比例達 20%(300 人以上大企業為 10%)之企業，提供每人每季 18 萬韓元補助，最多領取 1 年。

(二)薪資遞減制補助金

- 1.針對適用薪資高峰制度，導致薪資縮減之高齡勞工進行補貼。一般來說，55 至 60 歲的企業員工工資每年會比頂峰工資減少 10%。
- 2.分成「退休延長型」、「再僱用型」、「工時縮短型」三種類型，並依不同年齡及薪資縮減幅度有不同補助金額，原則上除了「工時縮短型」補助金因本身工作時間減少，故僅補助每人每年 300 萬韓元(至多 10 年)，其餘補助則視年齡愈高者，因減薪愈多，故補助額度亦較高，每人每年補助 600 萬韓元至 840 萬韓元不等，最長補助 5 年。

韓國政府亦為有意願在中小企業就業的中高齡及高齡未就業者提供就業援助金，並對僱用45歲以上、5人以上規模的企業提供優先援助，對提供中高齡者及高齡者3個月實習機會的企業提供每個月60萬韓元的援助，正式錄用後則提供每人最高540萬韓元的援助。

另外，為協助中高齡者及高齡者就業，其作法還包括規劃優先僱用職業種類，強化其促進就業成效，也透過建構終生培訓體制，鼓勵勞工積極進行個人職業技能發展的終身培訓，提高其就業技能，並提供相關就業諮詢服務協助中高齡者及高齡者就業，同時運用代間職場教學及世代融合創業，鼓勵工作者世代間的交流，以及規範企業對高齡者不當解僱或調動之相關罰則⁵(郭振昌，2022)等措施，以藉此保障中高齡者及高齡者的勞動權益。

四、日、韓中高齡及高齡就業政策之啟發

日本早於1970年進入高齡化社會，1994年進入高齡社會，更於2005年進入超高齡社會。厚生勞動省於1959年起，開始關注中高齡者的僱用，透過頒布及修正《高齡者僱用安定法》，逐漸確立中高齡及高齡就業人力及年金改

⁵ 對高齡者不當解僱或調動，處 2 年以下有期徒刑或科 1,000 萬以下韓元罰款。



革的方向為「延長退休年齡並持續僱用」及「促進退休後重新僱用」。在韓國方面，韓國政府對於中高齡就業政策的推動，主要可分為兩大方向，其一為「避免職場年齡歧視」，禁止僱用者因年齡產生就業歧視，並保障高齡者僱用比率；其二為「延後退休年齡」，將退休年齡延長至60歲及其以上，明訂薪資、福利、退休、解僱、升遷、教育和訓練等，以支持中高齡者及高齡者持續或再度就業(黃春長、王維旒，2016)。

整體來說，避免職場年齡歧視是諸多先進國家促進中高齡就業政策的重要基石，並透過立法以保障中高齡者及高齡者的工作權益，避免因年齡歧視而遭受解僱或不予聘僱情形。上述日韓兩國即藉由立法保障中高齡者及高齡者，避免其因年齡因素而失去工作權益，同時也透過「延長退休年齡」及「年金改革」的相關策略，促進中高齡持續就業與退休後再就業，而其他促進中高齡及高齡就業策略還包括推動彈性工作措施、持續參與專業技能學習、就業媒合與服務等，諸多策略均可作為推動中高齡者及高齡者就業的借鏡。

表2-3-2日本及韓國主要中高齡及高齡就業措施彙整

項目	日本	韓國
主要法規	僱用對策法、高齡者僱用安定法	僱用時禁止年齡歧視及高齡者僱用促進法
近年主要措施	2021年改正高齡者僱用安定法： 1. 延長退休年限至70歲，或廢止退休年限制度。 2. 導入70歲前續聘制度(例如再聘用或職務延長制度)。 3. 導入70歲前持續職務承攬契約。 4. 導入勞工可在事業單位之社會貢獻單位、事業主委託或出資之團體進行社會貢獻單位續聘至70歲之制度。	第三次高齡者就業促進基本計畫(2017~2021)： 1. 高齡者僱用延長補助金。 2. 薪資遞減制補助金。
其他促進就業措施	1. 推動職務再設計。 2. 發展適用組織文化的師徒制。 3. 提供企業降低僱用中高齡以上勞工成本之相關計畫方案。 4. 提供教育訓練課程及職業媒合服務。 5. 推動銀髮人才資源中心。	1. 設立標準僱用率制度、導入薪資高峰制度。 2. 優先僱用職業種類。 3. 代間職場教學、世代融合創業。 4. 建構終生培訓體制。 5. 就業諮詢服務。

資料來源：本研究整理。

五、我國中高齡者及高齡者就業相關政策與措施

我國在人口負成長及人口結構快速老化之下，為因應勞動力不足問題，中高齡及高齡人力資源則成為人力運用方案的一項選擇。而考量中高齡及高齡勞工需求，並協助有工作能力及有意願重返職場之中高齡及高齡之人力資源，政府自2016年開始推動制定《中高齡者及高齡者就業促進法》，於2019年12月4日公布《中高齡者及高齡者就業促進法》並於2020年12月3日發布「中高齡者及高齡者就業促進法施行細則」、「在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法」、「失業中高齡者及高齡者就業促進辦法」、「退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法」、「地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法」及「促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法」計6部相關子法，並配合《中高齡者及高齡者就業促進法》於2020年12月4日同步施行，期能有效提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，並鼓勵世代合作與經驗傳承，營造友善中高齡者及高齡者職場氛圍，建構無年齡歧視之就業環境，使企業與中高齡及高齡勞工成為雙贏夥伴關係，強化職場世代合作及提升國家競爭力。

目前我國提供有關中高齡者及高齡者之相關就業促進措施如下：

(一)繼續僱用高齡者補助計畫

運用《中高齡者及高齡者就業促進法》之僱用獎助措施，雇主繼續僱用屆齡65歲之員工達30%以上、繼續僱用6個月以上，並且僱用期間每月之薪資不低於原有薪資。該計畫補助方式及額度如下：

- 1.自雇主僱用第1個月起，依受僱人數每人每月補助新臺幣1萬3,000元(每小時70元)，一次發給6個月僱用補助。
- 2.自第7個月起依受僱人數每人每月補助新臺幣1萬5,000元(每小時80元)，按季核發，最高補助12個月。

(二)僱用高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫

為支持高齡者退休後再就業，與積極鼓勵民營機構聘僱已退休65歲以上員工傳承專業技術及經驗，依《中高齡者及高齡者就業促進法》第30條僱用高齡者傳承專業技術及經驗，得向中央主管機關申請補助。內聘講師鐘點費



每小時最高補助1,000元，每位受僱用之高齡者每年最高補助雇主新臺幣10萬元，每位雇主每年最高補助新臺幣50萬元。

(三)臨時工作津貼

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

(四)中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫及中高齡者退休後再就業準備協助措施補助計畫

為強化即將屆臨退休的64歲中高齡者工作技能，鼓勵雇主為其辦理退休後再就業準備相關措施。如雇主指派64歲員工赴外到國內公開招訓的訓練單位參加職業訓練，為其退休再就業做好準備，可申請70%的訓練費用補助；如雇主為64歲員工辦理或提供職涯發展、就業諮詢、創業諮詢服務，可申請諮詢費用或講師鐘點費等相關補助，也可多單位聯合申請。上述兩計畫，每一雇主補助額度合計每年最高新臺幣50萬元。

(五)在職中高齡者及高齡者穩定就業訓練補助實施計畫

為因應人口結構高齡化，強化中高齡者與高齡者的工作技能，以穩定其就業，補助雇主指派中高齡者及高齡者參加國內訓練單位公開招訓之訓練課程，最高補助該訓練課程費用的70%；每一雇主每年度申請補助總額，合計最高為30萬元。

(六)補助雇主辦理失業中高齡者及高齡者職業訓練

為提升中高齡者及高齡者的勞動參與率，運用僱用獎助措施來提升雇主僱用意願，而僱用高齡勞工之補助，分別為按月計酬全時工作受僱者，依受僱人數每人每月發給雇主1萬5,000元，與非以按月計酬全時工作受僱者，依受僱人數每人每小時發給雇主80元，每月最高發給1萬5,000元；在中高齡勞工之補助的部分，分別為按月計酬全時工作受僱者，依受僱人數每人每月發

給雇主1萬3,000元，與非以按月計酬全時工作受僱者，依受僱人數每人每小時發給雇主70元，每月最高發給1萬3,000元；至於給付期限，僱用中高齡者及高齡者之雇主最長領取補助期限為1年。

(七)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。用人單位行政管理及輔導費，係以實際核發職場學習及再適應津貼金額之30%核給。

(八)多元就業開發方案

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

(九)多元職業訓練

為加強中高齡失業者就業技能，政府亦提供多元職業訓練，訓練費用全免，並提供訓練生活津貼，離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長以6個月為限，身心障礙者最長發給1年。

(十)「微型創業鳳凰貸款」創業

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

(十一)推動職務再設計服務計畫

該計畫之職務再設計係指協助中高齡者及高齡者排除工作障礙，以提升工作效能，協助延後退休，所進行改善工作設備(或機具)、提供就業輔具、改



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

(十二)培力就業計畫

為結合民間團體及政府部門之人力與資源，協助重大天然災害之災後重建、區域再生發展、社會性創業或就業支持系統等創新計畫，以協助弱勢族群(含中高齡者)就業。進用人員依各職務工作性質每人每小時補助最低新臺幣168元，且每月不得超過176小時；專案經(管)理人依其資格補助每月30,368元、33,280元、36,192元。

(十三)個別化一案到底服務

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

(十四)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365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/>)或撥打就業服務專線0800-777-888。

(十五)銀髮人才資源中心

因應我國工作人口日益減少趨勢，為善用高齡人口의智慧和經驗，鼓勵退休老人繼續投入職場，提升其勞動參與，將結合民間團體，推動建置「銀髮人才資源中心」，分別於北基宜金馬區(2014年10月)及高屏澎東區(2016年4月)啟用，而中彰投區則於2022年7月正式啟用，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。

(十六)補助地方政府成立銀髮人才服務據點

為整合中央與地方政府資源，共同推動銀髮人才服務，訂定「地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法」，鼓勵地方政府設置銀髮人才服務據點，補助經費可用於設置設備費用、房屋租金、人事費用及業務費用等，許多縣市目前已陸續啟用實體銀髮人才服務據點，截至2022年10月31日，各縣市銀髮人才服務據點成立情形如下：

縣市別	服務據點名稱	成立時間
高雄市	高雄市銀髮人才服務據點	2021年9月30日
臺北市	臺北市南港銀髮人才服務據點	2021年10月1日
新北市	新北市銀髮人才服務據點	2021年10月25日
南投縣	南投縣銀髮人才服務據點	2021年11月24日
屏東縣	屏東縣銀髮人才服務據點	2022年5月16日
臺中市	臺中市銀髮人才服務據點	2022年6月24日
彰化縣	彰化縣銀髮人才服務據點	2022年7月15日
桃園市	桃園市銀髮人才服務據點	2022年9月5日
臺南市	臺南市銀髮人才服務據點	2022年9月29日
嘉義縣	嘉義縣銀髮人才服務據點	2022年10月13日
雲林縣	雲林縣銀髮人才服務據點	2022年10月28日

另根據《中高齡者及高齡者就業促進法》第33條及第34條明定，地方主管機關銀髮人才服務據點之服務對象及辦理業務如下：

1.服務對象：

- (1)依法退休者。
- (2)年滿55歲中高齡者及高齡者。

2.業務項目

- (1)開發臨時性、季節性、短期性、部分工時、社區服務等就業機會及就業媒合。
- (2)提供勞動法令及職涯發展諮詢服務。
- (3)辦理就業促進活動及訓練研習課程。
- (4)促進雇主聘僱專業銀髮人才傳承技術及經驗。
- (5)推廣世代交流合作。



第四節 職務再設計

我國中高齡者及高齡者就業普遍面臨體耐力下降及技能不足等問題，因此於2020年施行之《中高齡者及高齡者就業促進法》中包含6大重點：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、開發就業機會。其中在協助在職者穩定就業的部分，「職務再設計」是排除中高齡及高齡勞工工作障礙，增加、維持、改善勞工就業能力最直接的政策工具。且從過去的研究中，亦證明中高齡者及高齡者若能及時獲得「職務再設計」的服務，於勞動者可提高工作滿意度、降低離職傾向且延長工作壽命，於企業也得以維持人員穩定與技術水準，並促進經驗傳承(吳岱鋼、陳盈如、劉家儼、張業婕，2018)。

而本次調查之目的主要是對轄區高齡化趨勢下之勞動力供需、政策工具運用相關議題進行調查，且為能更進一步掌握企業留用及進用中高齡人力的需求，影響中高齡者提早退出勞動市場因素以及相對應政策工具的使用成效，特別針對轄區在推動中高齡者及高齡者職務再設計的情況、使用成效與執行困難進行瞭解。故本節將針對職務再設計之相關內涵及我國目前推動之中高齡者及高齡者職務再設計計畫之相關內容做簡單介紹。

一、我國職務再設計之內涵

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

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

者身上，並開啟一系列之計畫。

有關職務再設計之相關文獻，其定義大多與身心障礙有關，真正與中高齡相關者相對較少。周玖琪(2008)針對職務再設計做出較為廣泛之說明，並認為職務再設計之定義應為：透過工作分析、工作流程、工作方法與工作職務等改變，將使不同類型與屬性工作者(包含身心障礙者、中高齡者、婦女、原住民等)在工作安全、健康與滿意等面向獲得改善與助益。針對職務再設計的推動，目標在於促進勞動者生產力的提升，維護勞動者的工作安全、健康與滿意，並使其得以順利繼續就業。

二、職務再設計之設計方向

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

在企業角度來看，仍有部分對中高齡以上者存在傳統刻板印象，如健康問題、能力退化、工作效率低、頑固不易溝通、學習力及適應能力較年輕人低、僱用成本高、阻礙企業發展。但隨近年少子女化及高齡化趨勢，企業在遭遇人力招募的困境情況下，亦慢慢認同中高齡以上者具備經驗豐富、立即可用、社會關係良好，有利業務、生活平實穩健，較無牽掛，甚至人格成熟，有管理能力，並可借重其經驗運用在職場安全檢查及維護安全、品質管制、衝突處理、工讀生管理等業務之優勢。

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

(一)根據身心功能安排職務

- 1.考慮人體感官、認知、生理的特色與極限進行工作安全分析、職業分析，以確認工作的致災因素，並使作業需求不超過勞工的能力範圍。



- 2.到達退休年齡後，由製造部門調派至營業部門與品保部門，或擔任廠內安全人員或安排不受時間約束的工作；例如檢查工具、管理出納、倉庫管理、複印或是需要經驗豐富的保養作業。
- 3.同時使用多種感官(視覺與聽覺)傳遞資訊。
- 4.多採用附圖說明指示，簡化作業指示的標示或圖面。
- 5.加大顯示刻度，量測自動化或以數字顯示，提供附有照明之放大鏡。
- 6.運用色彩加強安全標示，增加警報裝置。
- 7.運用動作經濟原則進行工作簡化，如：有效的運用腳控制器。
- 8.建立彈性工作制，包括彈性工作時間或部分時間工作。
- 9.減少或避免中高齡就業者從事以下的作業
 - (1)在照明不佳的情況下，使用視機能的工作。
 - (2)辨視細微事物的工作。
 - (3)視線經常遠近變換的工作。
 - (4)需要複雜判斷力的工作。
 - (5)搬運重物。
 - (6)長時間以不良的姿勢工作。
 - (7)需要體力和耐力的工作。
 - (8)經常上下樓梯、攀爬管路及其他危險性工作。
 - (9)迅速準確而細微的協調動作或是週期短、重覆次數高的動作。
 - (10)在溫度高、溼度高或噪音等惡劣環境下工作。
 - (11)繁忙而有時間壓力的工作。
 - (12)夜間值班勤務。



(二)避免使用過重或過長的工具或機械設備

(三)改善作業環境

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

(四)改善視覺資訊

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

(五)改善聽覺資訊

- 1.加大音量，避免噪音的干擾。
- 2.建議聽力差的工作者配戴助聽器。



(六)加強安全衛生訓練

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

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

另外，葉婉榆(2013)表示，歐盟職場健康促進網絡(The European Network for Workplace Health Promotion，簡稱ENWHP)在2006年所出版的「高齡勞工就業促進年度報告書(Healthy Work in an Ageing Europe: Strategies and Instruments for Prolonging Working Life)」中指出，為了建構有利中高齡就業者的健康及安全工作環境，企業的健康政策與人力資源部門都扮演著重要的角色。該篇文章更提出建議規劃之方向，內容包含個人、組織與政府層級之作為，相關說明如下：

- 1.作業環境的人體工學重新設計以符合中高齡就業者的身心機能，例如改變辦公室的設備與配置方式，以減少工作者身體姿勢的反覆移動或是出力的強度。
- 2.提供健康教育與健康服務，例如辦理健康講座、在企業內設置運動空間與設備、辦理定期健康檢查並提供健康諮詢等方式，以提升中高齡就業者的健康意識、知能與身體鍛鍊的機會。



- 3.配合目前產業技術發展趨勢辦理職業訓練，以增進工作專業能力，促使中高齡能夠得到更好的職業生涯發展。
- 4.工作組織重新調整以增加工作的豐富性，例如從管理制度上鼓勵員工持續學習與主管和員工之間的相互回饋，舉辦工作輪調制度以增加工作過程的學習性與挑戰性。
- 5.工作時間的重新安排以符合高齡工作者的身心狀況與社會需求，例如減少輪班(特別是夜班)、安排較具彈性的兼職工作等。
- 6.協助部分失能員工與工作職務的重新整合，由於中高齡就業者可能逐漸會因為一些慢性疾病而失去部分功能，企業應設計多階段工作任務，協助部分失能工作者接受其工作限制並安排至符合其能力的職務。
- 7.建立互助及尊重長者的職場文化，這特別反映在主管對待員工的態度與企業管理的方式；若能重視員工個別差異與特殊需求，將有助於減少組織中對於特定群體的歧視。
- 8.根據王孝慈與金仁(2008)彙整出僱用中高齡就業者的事業單位，其職務再設計的措施可分為三個層面，分別為改善工作方法及調整職務內容、改善勞動環境條件與在職訓練；而實際作法包括轉任適當的職位、調整工作責任、調整工作量、縮短勞動時間、工時彈性化、確保安全衛生、健康管理方面的關懷、定期提供健康檢查與內部教育訓練等。但目前國內企業運用職務再設計多半著重輔具及設備改善，較少針對員工工作做適性安排。

三、我國中高齡者及高齡者職務再設計

我國中高齡職務再設計相關服務最早出現於1994年，當時的行政院勞工委員會(現為勞動部)辦理中高齡者職務再設計研討會，輔導企業配合中高齡就業辦理職務再設計；之後亦舉行「為中高齡者進行職務再設計或改善工作環境績優廠商」之遴選活動，並透過獎金的發放提升雇主僱用中高齡者的意願，鼓勵雇主運用職務再設計之改善措施(紀佳芬，1996)。但因當時相關法令



限制，企業僱用中高齡的意願難以提升；另外，當時相關的調查研究亦顯示，各事業單位對中高齡職務再設計觀念仍有待加強，相關推廣仍未普及(林月琴，1999；周玟琪，2008；紀佳芬，1997；曾敏傑、李漢雄，1999)。

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

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

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

法(依勞工特性，分派適當工作，調整工作流程、工作方法)改善職場工作環境(穩定勞工就業，所進行與工作場所環境有關之改善)。

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

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

目前我國推動之中高齡者及高齡者職務再設計計畫，其計畫目的、補助對象、補助項目及金額之相關內容主要包含如下：

(一)計畫目的

中高齡及高齡勞工易因年齡增長會產生生理或心理功能的限制，導致在工作上遭遇困難，經過提供應用輔具，透過工作分析，分派適當的工作，改善工作環境，或調整職務內容與作業方法等職務再設計改善後，讓勞工有良好的表現，幫助雇主提升產能、充分運用人力資源。

(二)補助對象

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



(三)補助內容

1.計畫補助範圍包括下列各項改善項目或方法所需費用：

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

2.中高齡及高齡之受僱者及自營作業者，其申請項目限與職務直接相關，且非屬生財工具之個人就業輔具，並以改善工作流程之輔具為優先。

3.但非屬協助排除中高齡者及高齡者就業或工作障礙事項或職業安全衛生法所規定之雇主責任時，不予補助。

4.雇主或勞工提出每一申請案，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。但有特殊需求，經公立就業服務機構專案評估核准者，不在此限。



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2021年底，臺灣地區營利事業家數約為155萬6千家，其中高屏澎東區約有24萬3千家，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11萬2千家最多，占高屏澎東區46.3%，其次是住宿及餐飲業的3萬3千家(13.7%)。且若與各行業別占臺灣地區比例相比可發現，高屏澎東區在批發及零售業的比例較整體高出約1.1個百分點，而住宿及餐飲業則較整體高出約2.7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

行業別	單位：家；%			
	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	1,556,890	100.0	243,125	100.0
A.農、林、漁、牧業	10,388	0.7	2,916	1.2
B.礦業及土石採取業	1,017	0.1	218	0.1
C.製造業	145,088	9.3	13,359	5.5
D.電力及燃氣供應業	2,448	0.2	401	0.2
E.用水供應及污染整治業	7,847	0.5	1,675	0.7
F.營建工程業	140,415	9.0	23,685	9.7
G.批發及零售業	707,836	45.2	112,660	46.3
H.運輸及倉儲業	34,887	2.2	6,584	2.7
I.住宿及餐飲業	172,244	11.0	33,336	13.7
J.出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	25,585	1.6	2,042	0.8
K.金融及保險業	42,196	2.7	4,391	1.8
L.不動產業	44,811	2.9	5,388	2.2
M.專業、科學及技術服務業	57,209	3.7	6,137	2.5
N.支援服務業	32,986	2.1	5,994	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	5,377	0.3	840	0.4
Q.醫療保健及社會工作服務業	1,608	0.1	312	0.1
R.藝術、娛樂及休閒服務業	35,372	2.3	6,106	2.5
S.其他服務業	89,564	5.7	17,080	7.0
X.其他不能歸類之行業	0	0.0	0	0.0

資料來源：財政部財政統計資料庫(2021.12)。

註：資料分類方式係採「中華民國稅務行業標準分類(第8次修訂)」。



(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2021年底，臺灣地區營利事業整體銷售額約為50,845,263百萬元，其中高屏澎東區約占整體的12.1%，計有6,172,816百萬元。若就高屏澎東區來看，其各營利事業銷售額則以製造業的2,567,027百萬元最多，占高屏澎東區41.6%，其次是批發及零售業的2,086,144百萬元(33.8%)。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約5.4個百分點，而批發及零售業則較整體低約0.7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	50,845,263	100.0	6,172,816	100.0
A.農、林、漁、牧業	63,862	0.1	19,975	0.3
B.礦業及土石採取業	55,956	0.1	9,412	0.2
C.製造業	18,423,858	36.2	2,567,027	41.6
D.電力及燃氣供應業	964,980	1.9	170,202	2.8
E.用水供應及污染整治業	240,166	0.5	60,569	1.0
F.營建工程業	3,073,187	6.0	464,129	7.5
G.批發及零售業	17,548,131	34.5	2,086,144	33.8
H.運輸及倉儲業	1,618,716	3.2	178,202	2.9
I.住宿及餐飲業	695,294	1.4	96,131	1.6
J.出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	1,514,263	3.0	46,098	0.8
K.金融及保險業	2,739,939	5.4	116,023	1.9
L.不動產業	1,856,089	3.7	188,016	3.1
M.專業、科學及技術服務業	1,007,430	2.0	43,055	0.7
N.支援服務業	591,586	1.2	49,286	0.8
O.公共行政及國防；強制性社會安全	5,631	0.0	***	***
P.教育業	24,213	0.1	2,543	0.0
Q.醫療保健及社會工作服務業	36,821	0.1	21,072	0.3
R.藝術、娛樂及休閒服務業	101,993	0.2	12,162	0.2
S.其他服務業	264,389	0.5	38,098	0.6
X.其他不能歸類之行業	18,758	0.0	2,589	0.0

資料來源：財政部財政統計資料庫(2021.12)。

註1：***表示不陳示數值以保護個別資料，其中包含澎湖縣之電力及燃氣供應業、金融及保險業、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)」。

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(41.6%)高於臺灣地區的銷售額占比(36.2%)，也顯示高屏澎東區的產業重心仍在製造業，且其產值更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8萬4千家(47.2%)，略高於高屏澎東區約1.7個百分點。

而高雄市在住宿及餐飲業(21,041家)的家數約占11.8%，為該市第二密集行業；同樣地，屏東縣也以住宿及餐飲業(7,366家)為次高行業，約占17.1%，高於高屏澎東區約6.0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1,711家(23.2%)及3,218家(22.7%)，均高於高屏澎東區的11.1%。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	100.00	178,449	100.0	43,107	100.0	7,364	100.0	14,205	100.00
A.農、林、漁、牧業	0.7	1,734	1.0	782	1.8	29	0.4	371	2.6
B.礦業及土石採取業	0.7	118	0.1	42	0.1	5	0.1	53	0.7
C.製造業	9.3	10,999	6.2	1,746	4.1	235	3.2	379	2.7
D.電力及燃氣供應業	0.2	194	0.1	192	0.5	4	0.1	11	0.1
E.用水供應及污染整治業	0.5	1,262	0.7	325	0.8	25	0.3	63	0.4
F.營建工程業	9.0	17,561	9.8	4,363	10.1	591	8.0	1,170	8.2
G.批發及零售業	45.5	84,230	47.2	19,507	45.3	2,941	39.9	5,982	42.1
H.運輸及倉儲業	2.2	5,516	3.1	649	1.5	254	3.5	165	1.2
I.住宿及餐飲業	11.1	21,041	11.8	7,366	17.1	1,711	23.2	3,218	22.7
J.出版、影音製作、傳播 及資訊服務業	1.6	1,732	1.0	180	0.4	48	0.7	82	0.6
K.金融及保險業	2.7	3,832	2.2	416	1.0	35	0.5	108	0.8
L.不動產業	2.9	4,137	2.3	772	1.8	205	2.8	274	1.9
M.專業、科學及技術服 務業	3.7	5,057	2.8	708	1.6	102	1.4	270	1.9
N.支援服務業	2.1	3,987	2.2	911	2.1	637	8.7	459	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	0.4	612	0.3	171	0.4	17	0.2	40	0.3
Q.醫療保健及社會工作 服務業	0.1	245	0.1	54	0.1	4	0.1	9	0.1
R.藝術、娛樂及休閒服 務業	2.3	3,823	2.1	1,475	3.4	201	2.7	607	4.3
S.其他服務業	5.8	12,369	6.9	3,448	8.0	319	4.3	944	6.7
X.其他不能歸類之行業	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

資料來源：財政部，財政統計資料庫(2021.12)。

註：資料分類方式係採「中華民國稅務行業標準分類(第8次修訂)」。

(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2,426,265百萬元(43.5%)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210,861百萬元(43.3%)、14,559百萬元(44.7%)及34,791百萬元(44.4%)，均高於高屏澎東區的32.8%，顯示上述三個縣市多以批發及零售業為主要產值來源。

而各縣市的次高產值行業，高雄市係為1,825,933百萬元(32.8%)銷售額的批發及零售業；屏東縣則是以製造業的136,415百萬元(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6,228百萬元(19.1%)及10,759百萬元(13.7%)。

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	100.00	5,575,364	100.0	486,502	100.0	32,552	100.0	78,398	100.0
A.農、林、漁、牧業	0.3	14,084	0.3	5,147	1.1	100	0.3	644	0.8
B.礦業及土石採取業	0.2	5,440	0.1	2,212	0.5	345	1.1	1,416	1.8
C.製造業	41.6	2,426,265	43.5	136,415	28.4	510	1.6	3,837	4.9
D.電力及燃氣供應業	2.8	151,600	2.7	16,017	3.3	***	***	2,585	3.3
E.用水供應及污染整治業	1.0	53,429	1.0	6,453	1.3	152	0.5	535	0.7
F.營建工程業	7.5	399,771	7.2	47,372	9.7	6,228	19.1	10,759	13.7
G.批發及零售業	33.8	1,825,933	32.8	210,861	43.3	14,559	44.7	34,791	44.4
H.運輸及倉儲業	2.9	165,906	3.0	5,757	1.2	2,722	8.4	3,817	4.9
I.住宿及餐飲業	1.6	70,307	1.3	15,767	3.2	1,597	4.9	8,461	10.8
J.出版、影音製作、傳播及 資通訊服務業	0.8	38,364	0.7	5,087	1.1	842	2.6	1,805	2.3
K.金融及保險業	1.9	102,884	1.9	10,354	2.1	***	***	2,785	3.6
L.不動產業	3.1	173,158	3.1	10,062	2.1	1,777	5.5	3,020	3.9
M.專業、科學及技術服務業	0.7	39,228	0.7	2,747	0.6	220	0.7	861	1.1
N.支援服務業	0.8	44,434	0.8	2,907	0.6	1,054	3.2	891	1.1
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	2,246	0.0	237	0.1	11	0.0	49	0.1
Q.醫療保健及社會工作服 務業	0.3	20,916	0.4	142	0.0	***	***	14	0.0
R.藝術、娛樂及休閒服務業	0.2	8,953	0.2	2,525	0.5	147	0.5	538	0.7
S.其他服務業	0.6	30,530	0.6	5,956	1.2	191	0.6	1,421	1.8
X.其他不能歸類之行業	0.0	1,918	0.0	485	0.1	16	0.1	170	0.2

資料來源：財政部財政統計資料庫(2021.12)。

註1：***表示不陳示數值以保護個別資料。

註2：資料分類方式係採「中華民國稅務行業標準分類(第8次修訂)」。

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2021年的就業人數為1,144萬7千人，其中各級產業的就業人數分布，分別為農業的54萬2千人(4.7%)、工業的405萬9千人(35.5%)及服務業的684萬7千人(59.8%)。

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302



萬人(26.4%)，其次是批發及零售業，約有187萬8千人(16.4%)，第三是營建工程業的91萬8千人(8.0%)，再來則是住宿及餐飲業的83萬9千人(7.3%)及教育業的64萬5千人(5.6%)。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6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	11,447	100.0	1,903	100.0
農、林、漁、牧業	542	4.7	132	6.9
工業	4,059	35.5	662	34.8
總計	4,059	35.5	662	34.8
礦業及土石採取業	4	0.0	1	0.1
製造業	3,020	26.4	461	24.2
電力及燃氣供應業	33	0.3	5	0.3
用水供應及污染整治業	84	0.7	16	0.8
營建工程業	918	8.0	179	9.4
服務業	6,847	59.8	1,108	58.2
總計	6,847	59.8	1,108	58.2
批發及零售業	1,878	16.4	297	15.6
運輸及倉儲業	460	4.0	69	3.6
住宿及餐飲業	839	7.3	162	8.5
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	266	2.3	27	1.4
金融及保險業	433	3.8	54	2.8
不動產業	106	0.9	16	0.8
專業、科學技術服務業	388	3.4	41	2.2
支援服務業	295	2.6	48	2.5
公共行政及國防；強制性社會安全	378	3.3	74	3.9
教育業	645	5.6	103	5.4
醫療保健及社會工作服務業	488	4.3	98	5.2
藝術、娛樂及休閒服務業	113	1.0	18	1.0
其他服務業	558	4.9	101	5.3

資料來源：行政院主計總處「2021年人力資源調查年報」。

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190萬3千人，約占臺灣地區的比例16.6%。從一、二及三級產業來看，農業就業人數為13萬2千人，約占高屏澎東區6.9%，若與各行業占臺灣地區比例相比，約高出2.2個百分點；工業就業人數為66萬2千人(34.8%)，與臺灣地區整體占比相比，僅有0.7個百分點的差距；而服務業就業人數為110萬8千人，約占高屏澎東區58.2%，其占比略低於臺灣地區約1.6個百分點。

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(24.2%)居首，批發及零售業(15.6%)居次，再來依序是營建工程業(9.4%)及住宿及餐飲業(8.5%)，至於農、林、漁、牧業(6.9%)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348萬7千人(30.5%)居多，比例達3成；其次是服務及銷售工作人員，約有227萬9千人(19.9%)；再其次則是技術員及助理專業人員，約有205萬人(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(34.1%)的比例，較整體高出約3.6個百分點；而從事服務及銷售工作人員(21.5%)則略高於整體約1.6個百分點；至於從事技術員及助理專業人員(15.0%)則比整體低約2.9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	11,447	100.0	1,903	100.0
民意代表、主管及經理人員	367	3.2	33	1.7
專業人員	1,463	12.8	197	10.4
技術員及助理專業人員	2,050	17.9	286	15.0
事務支援人員	1,310	11.5	215	11.3
服務及銷售工作人員	2,279	19.9	410	21.5
農、林、漁、牧業生產人員	490	4.3	116	6.1
技藝工作、機械設備操作及勞力工	3,487	30.5	648	34.1

資料來源：行政院主計總處「2021年人力資源調查年報」。

(三)影響人力運用之產業趨勢

根據國發會對於國內產業2021~2030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2030年時，農業占比約為4.5%，相較於2021年(4.7%)略減0.2個百分點；在工業方面，2030年的占比約為



35.9%，比2021年(36.7%)減少0.8個百分點；至於2030年的服務業則占59.6%，雖較2021年(58.6%)提升1.0個百分點。

整體來說，在我國產業數位化轉型政策導引，加以自動化對服務性質工作之人力替代性相對較低等因素下，國內產業人才需求趨勢，仍多源自於服務業部門。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2030年仍以製造業占大宗，約占28.0%，相較於2021年(28.4%)，略為下降約0.4個百分點。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14.9%，與2021年(15.4%)相比，略為下降0.5個百分點；而住宿及餐飲業(7.4%)居次，相較於2021年(7.1%)，則上升0.3個百分點。另外，醫療保健及社會工作業(4.6%)的占比雖不高，但因我國高齡人口急速成長以及國人預防保健觀念盛行下，預期將帶動醫療保健、老人安養等相關產業發展與相關人力需求成長，比2021年(4.0%)預估有0.6個百分點的成長幅度。

因此，由2030年的人力需求推估可知，未來前五大人力需求行業分別是製造業、批發及零售業、住宿及餐飲業、營建工程業及其他服務業，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 2021~2030 年行業別就業推估

單位：%

行業別	人力需求 行業結構(%)		結構變動 百分點
	2020 ^f	2030 ^f	2021 ^f -2030 ^f
總計	100.0	100.0	0.0
農、林、漁、牧業	4.7	4.5	-0.2
工業	36.7	35.9	-0.8
礦業及土石採取業	0.0	0.0	0.0
製造業	28.4	28.0	-0.4
電力及燃氣供應業	0.2	0.2	0.0
用水供應及污染整治業	0.7	0.7	0.0
營建工程業	7.4	7.0	-0.3
服務業	58.6	59.6	1.0
批發及零售業	15.4	14.9	-0.5
運輸及倉儲業	3.8	4.0	0.1
住宿及餐飲業	7.1	7.4	0.3
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	2.2	2.5	0.2
金融及保險業	3.6	3.5	-0.1
不動產業	0.9	1.0	0.1
專業、科學及技術服務業	3.2	3.6	0.4
支援服務業	2.5	2.8	0.3
公共行政及國防；強制性社會安全	2.9	2.7	-0.3
教育業	5.4	5.1	-0.4
醫療保健及社會工作服務業	4.0	4.6	0.6
藝術、娛樂及休閒服務業	0.9	0.9	0.0
其他服務業	6.6	6.8	0.2

資料來源：國家發展委員會「行業別人力需求推估」。

註 1：f 表示為推估值。

若從職業別來看，根據國發會對2021~2030年就業者之職業別推估，為因應數位轉型之需求，未來對科技發展之高階技術人力需求漸增，推估2030年時，專業人員之占比將提升至13.6%，相較於2021年(12.2%)上升1.3個百分點。相對地，工作性質較具重複性之職業，因受科技取代的可能性提高，進而減緩相關人力需求，如從事機械設備操作及組裝人員，其占比將於2030年降至11.4%，相較於2021年(12.1%)減少0.7個百分點。

依職務專業分類觀之，由於近年我國人口持續老化，推估2030年時，醫療及照護相關人員的需求將增加較多，其占比將提升至6.8%，相較於2021年(5.9%)上升0.8個百分點。另外，數位轉型所需之科學及工程相關人員(7.4%)、資訊及通訊相關人員(2.0%)，亦將隨數位科技應用發展而預期相關人力需求



增加，相較於2021年其占比分別提升0.5、0.4個百分點。

綜上所述，推估未來10年在人口高齡化及少子女化影響之下，將帶動醫療照護相關產業之人力需求；而產業數位與自動化之趨勢，亦將帶動相關專業技術人員之需求。

表 2-5-8 臺灣地區 2021~2030 年職業別就業推估

單位：%

職業別	人力需求 職業結構(%)		結構變動 百分點
	2020 ^f	2030 ^f	2021 ^f -2030 ^f
總計	100.0	100.0	0.0
按職業標準分類			
民意代表、主管及經理人員	3.2	3.1	0.0
專業人員	12.2	13.6	1.3
技術員及助理專業人員	16.9	16.8	-0.1
事務支援人員	10.6	10.4	-0.1
服務及銷售工作人員	20.7	20.9	0.2
農、林、漁、牧業生產人員	4.1	4.0	-0.1
技藝有關工作人員	12.7	12.4	-0.4
機械設備操作及組裝人員	12.1	11.4	-0.7
基層技術工及勞力工	7.4	7.4	0.0
按職務專業分類			
管理經理人員	3.2	3.1	0.0
科學及工程相關人員	6.9	7.4	0.5
資訊及通訊相關人員	1.6	2.0	0.4
商業及行政相關人員	12.2	12.2	0.1
法律、社會及文化相關人員	1.4	1.5	0.1
教育人員	3.8	3.5	-0.3
醫療及照護相關人員	5.9	6.8	0.8
服務及銷售相關人員	18.0	17.9	-0.2
事務支援人員	10.6	10.4	-0.1
農林漁牧相關人員	4.6	4.5	-0.2
技藝有關工作人員	12.7	12.4	-0.4
機械設備操作及組裝人員	12.1	11.4	-0.7
其他基層技術工及勞力工	7.0	6.9	0.0

資料來源：國家發展委員會「職業別人力需求推估」。

註：f 表示為推估值。

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28.1%及18.0%；在第二高行業部分，高雄市為批發及零售業(15.9%)，而屏東縣是農、林、漁、牧業(15.6%)；至於序位第三高的行業，高雄市則是營建工程業(8.2%)和住宿及餐飲業(8.1%)，而屏東縣則是批發及零售業(14.5%)。

對於澎湖縣來說，就業人數最高的行業是批發及零售業(15.2%)，其次是公共行政及國防；強制性社會安全(13.3%)，而後依序為營建工程業(12.4%)與住宿及餐飲業(10.8%)；在臺東縣方面，則以農、林、漁、牧業(20.3%)和批發及零售業(16.7%)所占比例較高，再來則是住宿及餐飲業(11.9%)與營建工程業(11.4%)。

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較大幅度的差異；再者，澎湖縣及臺東縣對住宿及餐飲業的人力需求也比其他縣市相對來得高。



表 2-5-9 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	1,350	100.0	405	100.0	45	100.0	103	100.0
農、林、漁、牧業		6.9	45	3.4	63	15.6	3	7.0	21	20.3
工業	總計	34.8	505	37.5	128	31.6	10	22.8	18	17.7
	礦業及土石採取業	0.1	0	0.0	1	0.2	-	-	0	0.2
	製造業	24.2	379	28.1	73	18.0	3	7.2	6	5.4
	電力及燃氣供應業	0.3	5	0.3	0	0.1	0	0.7	0	0.0
	用水供應及污染整治業	0.8	11	0.8	3	0.8	1	2.5	1	0.6
	營建工程業	9.4	111	8.2	50	12.5	6	12.4	12	11.4
服務業	總計	58.2	799	59.2	214	52.8	31	70.3	64	62.1
	批發及零售業	15.6	214	15.9	59	14.5	7	15.2	17	16.7
	運輸及倉儲業	3.6	53	3.9	11	2.7	2	4.3	3	2.5
	住宿及餐飲業	8.5	109	8.1	36	8.9	5	10.8	12	11.9
	出版、影音製作、傳播及 資通訊服務業	1.4	22	1.6	3	0.7	1	2.1	1	0.7
	金融及保險業	2.8	45	3.3	7	1.8	1	1.6	1	1.3
	不動產業	0.8	12	0.9	4	0.9	0	0.7	0	0.2
	專業、科學技術服務業	2.2	33	2.5	5	1.3	1	1.5	2	1.6
	支援服務業	2.5	36	2.7	9	2.4	1	2.5	2	1.9
	公共行政及國防；強制性 社會安全	3.9	44	3.3	16	3.9	6	13.3	8	7.8
	教育業	5.4	77	5.7	18	4.6	3	7.8	5	5.2
	醫療保健及社會工作服務 業	5.2	69	5.1	20	4.8	2	5.0	7	6.7
	藝術、娛樂及休閒服務業	1.0	11	0.8	4	1.0	1	1.7	2	1.5
	其他服務業	5.3	73	5.4	22	5.5	2	3.8	4	4.2

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查年報」。

註 1：人數 0 表示未及半數(千人)。

註 2：-表示無數值或數值無統計。

(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(38.2%)的比例高於高屏澎東區的34.1%；而各縣市同樣以服務及銷售工作人員占第二，且以屏東縣(23.1%)、澎湖縣(25.7%)及臺東縣(25.8%)所占比例高於整體(21.5%)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(16.8%)；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13.2%及16.6%；至於澎湖縣則以從事事務支援人員(14.3%)的比例較高。由以上可知，從事農、林、漁、牧業生產人員仍是屏東縣及臺東縣就業者的主要行業之一。

表 2-5-10 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	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	100.0	1,350	100.0	405	100.0	45	100.0	103	100.0
民意代表、主管及經理人員	1.7	27	2.0	3	0.8	0	0.7	3	2.6
專業人員	10.4	153	11.3	32	7.8	5	11.5	7	6.4
技術員及助理專業人員	15.0	227	16.8	46	11.3	5	10.7	8	8.0
事務支援人員	11.3	177	13.1	23	5.6	6	14.3	9	8.9
服務及銷售工作人員	21.5	278	20.6	94	23.1	11	25.7	27	25.8
農、林、漁、牧業生產人員	6.1	43	3.2	53	13.2	3	6.8	17	16.6
技藝工作、機械設備操作及勞力工	34.1	446	33.0	155	38.2	14	30.5	33	31.7

資料來源：行政院主計總處「2021年人力資源調查年報」。

註：人數0表示未及半數(千人)。

五、企業人力需求及聘用中高齡及高齡就業意願

就勞動力供需的部分，根據行政院主計總處在事業人力僱用狀況調查資料顯示，截至2021年8月為止，臺灣地區工業及服務業受僱員工人數為809萬4千人，職缺人數24萬8千人，職缺率為2.98%。再按部門別觀察，工業部門職缺人數11萬9,182人(占48.0%)，服務業部門職缺人數12萬9,132人(占52.0%)。

而各行業中，職缺人數又以製造業之9萬517人(占36.5%)最多；其次是批發及零售業3萬8,804人(占15.6%)；而營建工程業職缺人數2萬5,758人(占10.4%)再次之。上述三者則合占整體工業及服務業職缺人數比率62.5%。

若按職缺率觀察，2021年8月工業及服務業受僱員工職缺率為2.98%，其中工業部門職缺率為3.37%，以營建工程業職缺率5.14%較高；服務業部門職缺率為2.68%，則以不動產業的職缺率(4.12%)最高。

整體來說，職缺率創下近7年新高，而職類中又以「中階技術人力」的13萬人最高。而這些職缺主要來自於電子產業、智慧機械等政府積極發展的六大核心戰略產業，顯示缺工、缺職問題已經相當嚴重。



表 2-5-11 臺灣地區各產業員工職缺概況

單位：人；%

產業別	受僱員工人數/%		職缺數/%		職缺數/ (扣除短期職缺)%		職缺率	職缺率 (扣除短期職缺)
2021 年 8 月底總計	8,094,476	100.0%	248,314	100.0%	177,962	100.0%	2.98	2.15
工業部門	3,413,141	42.2%	119,182	48.0%	93,112	52.3%	3.37	2.66
礦業及土石採取業	3,465	0.0%	49	0.0%	38	0.0%	1.39	1.08
製造業	2,866,580	35.4%	90,517	36.5%	69,491	39.0%	3.06	2.37
電力及燃氣供應業	33,363	0.4%	1,572	0.6%	1,464	0.8%	4.50	4.20
用水供應及污染整治業	34,098	0.4%	1,286	0.5%	927	0.5%	3.63	2.65
營建工程業	475,635	5.9%	25,758	10.4%	21,192	11.9%	5.14	4.27
服務業部門	4,681,335	57.8%	129,132	52.0%	84,850	47.7%	2.68	1.78
批發及零售業	1,698,841	21.0%	38,804	15.6%	22,979	12.9%	2.23	1.33
運輸及倉儲業	294,435	3.6%	6,904	2.8%	5,507	3.1%	2.29	1.84
住宿及餐飲業	469,318	5.8%	19,221	7.7%	10,541	5.9%	3.93	2.20
出版、影音製作、傳播 及資訊服務業	236,964	2.9%	7,147	2.9%	5,316	3.0%	2.93	2.19
金融及保險業	397,776	4.9%	7,799	3.1%	5,798	3.3%	1.92	1.44
不動產業	125,725	1.6%	5,409	2.2%	4,368	2.5%	4.12	3.36
專業、科學及技術服務業	305,953	3.8%	8,751	3.5%	6,357	3.6%	2.78	2.04
支援服務業	398,368	4.9%	11,946	4.8%	8,425	4.7%	2.91	2.07
教育業	139,066	1.7%	3,820	1.5%	1,900	1.1%	2.67	1.35
醫療保健服務業	461,963	5.7%	13,759	5.5%	9,953	5.6%	2.89	2.11
藝術、娛樂及休閒服務業	50,027	0.6%	1,436	0.6%	627	0.4%	2.79	1.24
其他服務業	102,899	1.3%	4,136	1.7%	3,079	1.7%	3.86	2.91

資料來源：行政院主計總處「2021 年事業人力僱用狀況調查」。

註：職缺數及職缺率均扣除短期職缺-係指職缺時間為 1 個月以下者。

而就各職缺職類平均職缺時間觀察，臺灣地區工業及服務業中以技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員平均職缺4.5個月最長，其次是基層技術工及勞力工的4.0個月。且不論是工業部門或是服務業部門，均以此二類別的缺空時間較長。

若細究行業別的差異來看，運輸及倉儲業在主管及監督人員的聘用上較為困難(4.4個月)；礦業及土石採取業在技術員及助理專業人員(9.5個月)及事務支援人員(8.8個月)的聘用難度較高；用水供應及污染整治業在事務支援人員(9.7個月)；營建工程業在技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員(6.5個月)；出版、影音製作、傳播及資通訊服務業在基層技術工及勞力工(6.0個

月)；其他服務業在服務及銷售工作人員(6.0個月)的平均職缺時間均較長，此外，亦可發現電力及燃氣供應業在各項人力聘用上都較為困難。

表 2-5-12 臺灣地區各產業職位平均職缺時間

單位：月

產業別	總計	主管及監督人員	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
2021 年 8 月底總計	3.7	3.4	3.4	3.8	3.1	3.1	4.5	4.0
工業部門	4.1	3.6	3.5	4.0	3.5	3.6	4.5	4.4
礦業及土石採取業	7.0	-	-	9.5	8.8	-	5.8	-
製造業	3.6	3.4	3.2	3.6	3.1	3.5	3.8	3.1
電力及燃氣供應業	8.1	3.0	8.9	6.7	9.0	12.0	8.1	2.0
用水供應及污染整治業	4.0	3.8	2.4	4.3	9.7	-	3.9	3.3
營建工程業	5.7	3.8	4.5	5.3	4.0	-	6.5	5.0
服務業部門	3.4	3.0	3.3	3.6	3.0	3.1	4.5	3.8
批發及零售業	3.2	2.7	3.1	3.5	3.5	2.3	4.4	3.8
運輸及倉儲業	4.7	4.4	3.0	4.7	3.9	4.0	5.2	4.5
住宿及餐飲業	2.9	2.6	1.5	1.4	2.0	3.0	1.9	4.2
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	3.2	4.1	3.4	3.4	2.4	2.4	3.6	6.0
金融及保險業	3.4	2.4	3.0	3.4	4.3	2.1	-	-
不動產業	4.8	3.9	3.2	5.5	3.0	2.9	3.0	-
專業、科學及技術服務業	3.3	3.6	3.4	3.4	1.9	1.9	5.9	5.3
支援服務業	3.2	2.0	2.3	3.0	2.9	3.1	3.6	3.7
教育業	2.9	1.3	4.6	2.0	1.6	3.2	1.5	-
醫療保健服務業	3.5	-	3.4	3.2	2.3	4.2	2.7	1.8
藝術、娛樂及休閒服務業	1.9	2.3	2.9	1.9	1.3	1.6	3.7	2.5
其他服務業	5.2	2.8	2.8	4.2	1.7	6.0	5.7	2.7

資料來源：行政院主計總處「2021 年事業人力僱用狀況調查」。

註：-表示無數值或數值無統計。

且根據國發會推估，今年起至2024年止，許多產業人力需求將持續增加，不少產業面臨缺工；勞動部也公布2022年第2季人力需求調查，預計2022年7月底較4月底人力需求將淨增加8.7萬人，創下自2012年以來、近11年同期新高，其中以製造業最缺，其次是批發及零售業。



綜上所述，可發現國內確實存在缺工問題。但若觀察人力供給部分，國內失業人數仍有50餘萬人，對於人力供需端的失調，除了待遇不符合求職者期待外，缺工職業的結構和失業者期待的落差亦是關鍵因素，因此政府如何運用彈性人才策略解決企業缺工問題，儘早將勞動力供給對象轉移到中高齡者與高齡者，並搭配中高齡就業促進補助與獎勵措施，讓企業、政府及中高齡人才共創就業三贏，是其中一道解方。

但企業端如何看待中高齡者與高齡者的勞動力？根據陳志敏(2009)針對臺灣中高齡人力資源運用及就業市場歧視進行探討，發現企業在面試時，當勞工條件接近的情形下，雇主仍會傾向優先錄取較年輕的勞工，而在工作一段時間後，年輕勞工獲得職務輪調及教育訓練機會也會比中高齡勞工來得高，同樣，在抉擇晉升對象時也會以較年輕的勞工優先考量，這顯示「年齡歧視」在就業職場上是一直存在的現象。

黃春長、王維旒(2016)也提到，企業偏好僱用年輕人，甚至有可能因為年齡原因而拒絕或解僱中高齡者。可見雇主的聘僱意願對中高齡者是否能順利就業有絕對影響。同時，雇主也擔心中高齡者的管理問題，尤其是年輕主管易存在中高齡者難以管理的疑慮，也限制企業端對於中高齡者或高齡者的聘用意願。再者，黃春長、鄭淑芳(2019)則指出，雇主常因刻板印象認為中高齡者健康狀況不佳、具文化適應問題及對工作能力退化之疑慮，進而影響雇主聘僱意願。整體來看，我國中高齡勞動力參與率較低的因素，在環境面，年齡的刻板印象為其難以再就業的因素之一；在勞動成本部分，多數雇主認為，中高齡勞工難訓練，長期觀察工作效能上無法提升，故難以攤平企業所需支付的訓練成本。另外，企業也多認為中高齡者及高齡者獲得相關就業資訊也相對較年輕人弱勢，均是中高齡者及高齡者再就業需面臨的主要障礙。

此外，黃春長、王維旒(2016)針對中高齡勞工具備能力與職場環境的調查，發現企業認為職業能力中，「基礎電腦應用的能力」、「表達與溝通的能力」及「外語的能力」等職能是中高齡勞工最缺乏的能力；在中高齡勞工職場環境方面，雇主認為「工作安全」最重要，其次依序為「工作品質」、「薪資保障」、「訓輔人事」，最低則是「職場穩定」。推測可能因素，近

年來職業安全衛生署積極宣導工作安全的重要性，企業與中高齡勞工也會特別注意職場環境的安全，避免造成職業災害。而企業認為「職場穩定」因素最低，可能原因是雇主對中高齡勞工之工作權利較不重視，例如中高齡勞工沒有第二專長、沒有為屆齡勞工準備退休輔導、沒有特別為中高齡勞工彈性安排與規劃等因素，當中高齡勞工自身技能不足時就容易被就業市場汰除。

再根據yes123求職網於2021年特地進行「中高齡就業專法上路周年調查」中發現，企業端認為熟齡勞工的優點，包含「穩定性高」(63.7%)、「實務經驗豐富」(60.9%)、「具抗壓性」(51.1%)、「有責任感」(46.6%)及「有敬業精神」(33.8%)等。但對一般員工職缺的聘用，仍有高達六成九(69.2%)的企業坦言確實對中高齡勞工「有年齡的顧慮」；若換成「主管職」的職缺，依舊有四成七(47%)的企業存在著年紀顧慮(聯合新聞網，2021)。

哪些類型的企業比較願意聘用中高齡及高齡勞工，創造友善的職場環境？黃春長、鄭淑芳(2019)在研究中指出，若企業需要的員工是可攜性程度低的技術類型(雇主欲留才或歡迎本單位員工離職後或退休後再就業)、企業需要的員工是可攜性程度高的技術類型(雇主歡迎自其他單位離職後或退休後再就業)、中高齡員工占比高(雇主欲穩定此特定族群)、大企業(具財務能力)、公營事業(典範角色)等，較會提供中高齡者及高齡者友善職場措施。

對於如何提升企業留用中高齡之意願，陳志敏(2009)從調查研究發現，企業認為「中高齡員工自我進修成長與加強自我學習」及「中高齡勞工本身改善倚老賣老的態度」，對於企業留用中高齡勞工具有幫助性。

綜合以上相關調查研究，不難發現企業在僱用中高齡者及高齡者的態度及意向，雖然企業展現對於中高齡及高齡勞工之優點及特質的認同，但同時也會因為年齡、健康狀況或所具備能力等因素，而對中高齡及高齡人力的運用有諸多疑慮及限制，因此該如何化解兩者之間的矛盾，以提升企業僱用中高齡及高齡人力的意願，仍是政府與各界未來須持續努力的方向。



第三章 調查規劃與辦理

第一節 量化調查規劃

一、中高齡者及高齡者

(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

高屏澎東區中高齡及高齡就業者(以2022年5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2022年5月24日至6月20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9點進行訪問工作。

(五)調查內容

主要包含就業概況及特性、退休重返職場意願、工作中面臨的困難與障礙等，以及運用勞動部就業促進相關政策工具情形等題型(請參閱附件一)。

類別	項目	題號
基本資料 (共計 6 題)	1.性別	Q6
	2.年齡	Q1
	3.居住地區	Q2
	4.就業現況	Q3
	5.工作地區	Q4
	6.教育程度	Q5
就業現況及 相關就業限制 (共計 9 題)	1.目前主要工作行業、職務、工作型態	Q7-Q9
	2.目前工作遭遇之情形及處理方式、是否向公司反映及公司是否協助解決	Q10-Q12
	3.因健康或體能問題考慮公司調整工作之方式、因工作調整要求而減薪，是否仍會提出要求	Q13-Q14
	4.工作過程中發生溝通協調問題頻率	Q15

類別	項目	題號
對未來就業意願 及退休後重返 職場意願 (共計 15 題)	1. 期待下一個工作行業、職務及工作型態、願意從事部分工時原因、選擇下一個工作重視條件因素、求職管道等	Q16-Q21
	2. 退休後續留原公司或重新再工作意願、續留原公司會考慮之工作方式、願意續留原公司或重新再工作原因及沒有意願再工作原因	Q22-Q26
	3. 退休金請領狀況及種類、對退休後經濟來源之擔心、未來預計完全退出職場年齡等	Q27-Q30
中高齡者及高齡者職務再設計及 相關就業協助 (共計 5 題)	1. 中高齡者及高齡者職務再設計計畫認知度、主動要求申請意願及不會主動要求申請原因	Q31-Q33
	2. 協助 45 歲以上者就業之資源協助、對政府協助 45 歲以上者就業之相關建議	Q34-Q35

(六)抽樣母體

以高屏澎東區中高齡及高齡就業者為抽樣母體。

(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2021年人力資源調查統計年報高屏澎東區45歲以上就業人口統計資料為母體依據，並依據年齡別、縣市別及性別採分層比例，以完成中高齡及高齡就業者至少1,000份有效樣本進行樣本配置。其配置情況如下表所示。

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

其中， N 為高屏澎東區 45 歲以上就業人口總數(2021 年 12 月底)

N_i 為高屏澎東區各縣市 45 歲以上就業人口總數(2021 年 12 月底)

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



表 3-1-1 中高齡者及高齡者樣本配置

年齡別	母體數(千人)	百分比(%)	應完成樣本數(人)
45-49 歲	245	29.8	298
50-54 歲	224	27.2	272
55-59 歲	178	21.6	216
60-64 歲	110	13.3	133
65 歲以上	67	8.1	81
總計	824	100.0	1,000
縣市別	母體數(千人)	百分比(%)	應完成樣本數(人)
高雄市	574	69.6	696
屏東縣	185	22.5	225
澎湖縣	17	2.1	21
臺東縣	48	5.8	58
總計	824	100.0	1,000
性別	母體數(千人)	百分比(%)	應完成樣本數(人)
男性		58.5	585
女性		41.5	415
總計		100.0	1,000

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」。

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

(八)有效樣本數

本次調查共完成 1,004 份有效樣本，在 95% 信賴水準下，抽樣誤差約 ± 3.09%。

$$D = Z \times \sqrt{\frac{p \times q}{n} \times \frac{N - n}{N - 1}}$$

$$D = 1.96 \times \sqrt{\frac{0.5 \times 0.5}{1,004} \times \frac{824,000 - 1,004}{823,999}}$$

$$D = \pm 1.58\%$$

D：誤差值 p×q：樣本最大標準誤 Z：信賴水準 N：母體數 n：樣本數

(九)接觸紀錄表

本次調查總共撥出 26,643 通電話，其中扣除非人為因素如空號、無人接聽等之 15,582 通電話，實際接通電話數為 11,061 通，其接通率為 41.5%。而在扣除非人為因素後，訪問成功率為 9.1%，拒訪及中止訪問率則為 90.9%。

項目	原因	次數	百分比(%)	
成功		1,004	9.1	3.8
拒訪及中止訪問		10,057	90.9	37.7
	接電話者拒訪	4,850	43.8	
	受訪者拒訪/中拒	73	0.7	
	非住宅電話	294	2.7	
	年齡不符合	881	8.0	
	非受訪地區	32	0.3	
	健康因素無法訪問	48	0.4	
	語言不通/外籍人士	125	1.1	
	近3個月沒有工作	3,706	33.5	
	工作有非一定雇主	48	0.4	
人為因素總計		11,061	100.0	41.5
忙線		239	1.5	
無人接聽		9,065	58.2	
傳真機		192	1.2	
答錄機		11	0.1	
空號/停話/故障		6,075	39.0	
非人為因素總計		15,582	100.0	58.5
總計		26,643		100.0

二、事業單位調查

(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

採電話訪問方式進行。

(四)調查時間

調查執行時間為2022年5月25日至6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

主要包含中高齡者及高齡者之聘用概況、繼續僱用屆齡退休者考慮因素與作法，以及用人瓶頸與僱用中高齡者及高齡者相關就業促進政策工具使用概況，其中納入職務再設計相關議題，瞭解轄區在推動相關計畫之成效及使用困難，以掌握企業留用及進用中高齡人力的需求。(詳如附件二)。

類別	項目	題號
公司基本資料 (共計 7 題)	1.填答者部門別及職稱	Q1
	2.公司所在縣市	Q2
	3.公司行業別	Q3
	4.公司資本額	Q4
	5.公司員工人數	Q5
	6.45 歲以上員工占比及 65 歲以上員工人數	Q6-Q7
中高齡者及 高齡者僱用 意願及人力 運用概況 (共計 10 題)	1.人力招募是否有困難及困難原因	Q8-Q9
	2.聘用 45 歲以上人員意願、可能聘用之職務、考慮聘僱原因及不考慮聘僱原因等	Q10-Q13
	3.是否有 45 歲以上員工因體能或生心理狀況，造成公司營運管理困擾及造成困擾項目	Q14-Q15
	4.有無提供 45 歲以上員工特別協助及協助事項	Q16-Q17
屆退員工繼續 僱用情形 (共計 8 題)	1.是否留用退休員工、留用退休員工之作法、留用及不留用之考量因素	Q18-Q21
	2.繼續僱用屆退員工補助措施幫助性及認為沒有幫助原因	Q22-Q23
	3.僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助措施幫助性及認為沒有幫助原因	Q24-Q25
中高齡者及高 齡者職務再設 計認知及看法 (共計 12 題)	1.中高齡者及高齡者職務再設計計畫認知情形及獲知管道	Q26-Q27
	2.職務再設計計畫使用情形、申請項目、建議或改善方式採用情形及沒有全部採用原因、導入計畫後之正面效益、建議新增之內容或解決之問題	Q28-Q33
	3.45 歲以上員工需協助之事項	Q34
	4.取得職務再設計計畫資訊之管道或方式	Q35
	5.提高 45 歲以上者留在職場之協助或措施	Q36
	6.對政府協助 45 歲以上勞工就業之相關建議	Q37

(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600份有效樣本。其配置情況如下：

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

其中， N 為高屏澎東區營利事業家數(2022年3月底)
 N_i 為高屏澎東區各縣市營利事業家數(2022年3月底)
 n_i 為第*i*地區層應抽樣本數，*i*為地區層，*i*=1, 2, 3, 4...

表 3-1-2 事業單位樣本配置

縣市別	廠商家數(家)	百分比(%)	應完成樣本數(家)
高雄市	179,499	73.4	440
屏東縣	43,428	17.8	107
澎湖縣	7,446	3.0	35
臺東縣	14,283	5.8	18
總計	244,656	100.0	600
行業別	廠商家數(家)	百分比(%)	應完成樣本數(家)
農、林、漁、牧業	2,924	1.2	7
礦業及土石採取業	214	0.1	1
製造業	13,423	5.5	33
電力及燃氣供應業	409	0.2	1
用水供應及污染整治業	1,685	0.7	4
營建工程業	24,034	9.8	59
批發及零售業	113,116	46.2	278
運輸及倉儲業	6,645	2.7	16
住宿及餐飲業	33,461	13.7	82
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	2,081	0.9	5
金融及保險業	4,456	1.8	11
不動產業	5,439	2.2	13
專業、科學及技術服務業	6,213	2.5	15
支援服務業	6,047	2.5	15
教育業	877	0.4	2
醫療保健及社會工作服務業	322	0.1	1
藝術、娛樂及休閒服務業	6,148	2.5	15
其他服務業	17,162	7.0	42
總計	244,656	100.0	600

資料來源：財政部財政統計資料庫(2022.3)。

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。



此外，另針對轄區近三年(2019至2021年)，108家曾運用職務再設計計畫之事業單位進行額外增補調查，預計完成該名單總數之30%。

(八)有效樣本數

本次調查共完成636份有效樣本(其中包含36份增補樣本)，在95%信賴水準下，抽樣誤差約±3.88%。

$$D = Z \times \sqrt{\frac{p \times q}{n} \times \frac{N - n}{N - 1}}$$

$$D = 1.96 \times \sqrt{\frac{0.5 \times 0.5}{636} \times \frac{244,656 - 636}{244,655}}$$

$$D = \pm 3.88\%$$

D：誤差值 p×q：樣本最大標準誤 Z：信賴水準 N：母體數 n：樣本數

(九)接觸紀錄表

本次調查總共撥出4,480通電話，其中扣除非人為因素如空號、無人接聽等之2,080通電話，實際接通電話數為2,400通，其接通率為53.6%。而在扣除非人為因素後，訪問成功率為26.5%，拒訪及中止訪問率則為73.5%。

項目	原因	次數	百分比(%)	
成功		636	26.5	14.2
拒訪及中止訪問		1,764	73.5	39.4
	接電話者拒訪	1,139	47.5	
	受訪者拒訪/中拒	77	3.2	
	非公司電話	149	6.2	
	非受訪地區	10	0.4	
	承辦人目前隔離中	15	0.6	
	承辦人目前不在位子上/ 暫時離開位子	187	7.8	
	承辦人出公差/請假	112	4.7	
	公司歇業	75	3.1	
人為因素總計		2,400	100.0	53.6
忙線		38	1.8	
無人接聽		1,051	50.5	
傳真機		132	6.4	
空號/停話/故障		859	41.3	
非人為因素總計		2,080	100.0	46.4
總計		4,480		100.0

三、問卷設計與規劃

(一)問卷有效性

為提升本次測量工具之有效性，係透過辦理焦點團體討論會議之方式進行問卷討論。本計畫邀請勞工及人力資源相關領域之專家學者參與問卷討論，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討論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討論會議之作法，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(專家效度)。關於參與本次問卷討論之專家學者如下：

- 國立中正大學勞工關係學系－林淑慧 副教授
- 國立高雄科技大學人力資源發展系－吳思達 副教授
- 樹德科技大學企業管理學系－黃坤祥 副教授

(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，規劃辦理中高齡者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，中高齡者及高齡者調查為2022年5月23日下午6點至9點，而事業單位調查則為2022年5月24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(P_{ki})公式如下：

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

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

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

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 質化調查規劃

一、深度訪談

(一)調查範圍

以受訪對象所在地區為調查範圍。

(二)調查對象

1.從事職務再設計相關專家

由高屏澎東分署及本案顧問提供國內從事相關職務再設計之專家學者進行訪問，總計訪問6位專家學者。

表 3-2-1 專家學者及訪問時間

服務單位	姓名	負責轄區	訪問時間
義大醫療財團法人義大醫院復健科	陳聖雄 副技術主任	高屏澎東分署	7月28日
高雄醫學大學職能治療學系	陳惠媚 助理教授	高屏澎東分署	7月28日
高雄長庚紀念醫院復健科	張瑞昆 職能治療組長	高屏澎東分署	8月1日
財團法人鞋類暨運動休閒研發中心	陳秋結 組長	中彰投分署	8月2日
社團法人台灣康復輔具及照護技術交流協會	張美珍 主任	高屏澎東分署	8月8日
中山醫學大學附設醫院輔具中心	施啟明 組長	中彰投分署	8月10日

2.轄區使用過職務再設計之事業單位

由高屏澎東分署推薦或挑選轄區內曾參與職務再設計計畫之事業單位為調查對象，並以事業單位之人力資源主管或主要負責人員進行訪問，總計訪問4間事業單位。

表 3-2-2 受訪事業單位代號及相關背景說明

事業單位代號	事業單位背景說明	訪問時間
A1	餐飲業，在地知名牛肉火鍋餐廳，員工人數約為 20 人，且 45 歲員工占總員工數的 33%，65 歲員工人數約 2 人，獲知職務再設計計畫管道為公立就服機構或人員，並申請工作設備或機具之改善及就業輔具等項目。	8 月 1 日
A2	電子相關製造業，主要生產項目為 TABLET 產品、NOTE BOOK 產品及客制化設備量產服務，員工人數約為 50 人，且 45 歲員工占總員工數的 36%，65 歲員工人數 0 人，獲知職務再設計計畫管道為公立就服機構或人員，並申請就業輔具、改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境等項目。	8 月 3 日
A3	食品製造/加工業，在地知名香腸肉品製造業者，員工人數約為 15 人，且 45 歲員工占總員工數的 41-50%，65 歲員工人數 0 人，獲知職務再設計計畫管道為公立就服機構或人員，並申請工作設備或機具之改善及就業輔具等項目。	8 月 3 日
A4	金屬表面處理相關製造業，主要提供之產品及服務為鍍面/烤漆鋼捲及鋼結構/運搬機械、天車設備等，員工人數約為 1,350 人，且 45 歲員工占總員工數的 57.3%，65 歲員工人數約 12 人，獲知職務再設計計畫管道為勞動部相關單位，主要申請工作設備或機具之改善項目。	8 月 8 日

(三)調查方式

採一對一深入訪問方式進行，訪問時間約1個小時。

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

(四)調查時間

本調查於2022年7月28日至8月10日依訪談對象需求，安排適宜時間進行訪問。



(五)訪談題綱

1.從事職務再設計相關專家

(1)事業單位運用中高齡者及高齡者職務再設計之情況

- 以您的經驗來看，企業對於勞動力老化是否有因應的措施？
- 目前企業對於職務再設計普遍的看法是？是否有認知導入職務再設計方案，可以獲得的效益？相關團隊推動上，比較容易遇到哪些問題？**如何在推動過程充分掌握中高齡勞工的工作障礙及需求？**

(2)國內目前中高齡者及高齡者職務再設計之規劃方向

- 您認為目前中高齡者及高齡者職務再設計服務作業的流程，是否有需要進行調整**(在需求評估階段應強化的部分)**？例如外展人員開案的方式？委員訪視的時機、次數？訪視前取得的資料是否完備？訪視是否容易發生判定困難或基準不一的問題？...等等。訪視委員是否能有足夠的時間及充分的資源以評估企業的問題與需求，並提出適切的訪視診斷及改善方案？為什麼？企業對於評估方案的結果接受度為何？
- 就您的經驗來看，國內目前是否有成功的中高齡者及高齡者職務再設計案例？能否進一步分享？而過程中參與的團隊、事業單位及勞工需要配合的項目為何？**有無輔具試用的需求？**

(3)對於中高齡者及高齡者職務再設計之需求

- 中高齡者及高齡者職務再設計包含工作設備或機具之改善、提供就業輔具、改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境，但企業較少申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境，您認為主要的原因是？外展人員如何開發事業單位對於中高齡者及高齡者職務再設計將其需求由機器設備及輔具擴大至改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境之相關內容？
- 您認為在何種措施及協助下，才能增加企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的誘因**(有無相對應的經費補助方案)**？或是提升企業對於原先申請項目外之相關改善建議的接受度？

- 企業看待政府提供的中高齡者及高齡者職務再設計方案時，曾否建議增加哪些內容或是希望透過職務再設計解決的問題？或是對於政府推動職務再設計方案之相關建議？(如重複申請、中長期補助方案、委員適任性的評估標準或是其他產業別導入職務再設計擴大計畫內容之多樣性)

2.轄區使用過職務再設計之事業單位

(1)事業單位人力運用現況

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

(2)事業單位運用中高齡者及高齡者職務再設計之情況

- 對於目前的作業流程中，認為中高齡以上勞工比較容易遇到的工作障礙為何(公司瞭解的方式為何)？貴公司是否曾經主動協助處理？其具體情況為何？(包括勞動條件、工作重組等未花費的項目都需納入)
- 當初申請職務再設計之原因？是主動提出還是有就服員前來邀請？在申請過程中有無遭遇問題？是貴公司已經先想好解決的策略，還是聽從就服員的建議，或者是前來訪視的委員的建議？對於評估團隊評估的方式(含評估時間)、提出的方案的接受情況及原因(尤其是非原先申請項目之建議)？
- 進行職務再設計改善後是否有進行過效益評估？對提升中高齡以上員工留任意願之效益或是否會提升聘用中高齡以上員工意願？對於職務再設計從申請到最後的驗收與追蹤有無相關建議？目前申請項目之使用狀況？



(3) 事業單位對於中高齡者及高齡者運用職務再設計之需求

- 未來是否還會申請相關計畫？或是有其他想利用職務再設計解決的問題？
- 職務再設計包含工作設備或機具之改善、提供就業輔具、改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境，您認為在何種措施及協助下，才能增加企業申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的誘因？
- 企業認為政府提供的中高齡者及高齡者職務再設計計畫中，會建議增加哪些內容或是希望透過職務再設計解決的問題？或是對於政府推動職務再設計計畫之相關建議？

二、焦點團體討論

本計畫共辦理2場次焦點團體討論會，其目的係透過邀請勞工及人力資源領域之專家學者對本計畫問卷調查與相關需求事項進行討論，故在正式執行問卷調查前，先行辦理1場問卷討論會議，藉此完備調查問卷內容，待後續問卷調查及深度訪談結束後，另針對相關調查發現及政策建議之產出，再辦理1場專家討論會議，透過邀請專家學者確認調查報告初稿內容之完整性及相關政策建議，藉此提高建議事項之可行性。

(一) 邀約對象

為確保專家學者對於本計畫的調查規劃有相當程度的瞭解及掌握，故本計畫2場會議的專家學者均以相同人員進行邀請，參與名單如下：

- 國立中正大學勞工關係學系－林淑慧 副教授
- 國立高雄科技大學人力資源發展系－吳思達 副教授
- 樹德科技大學企業管理學系－黃坤祥 副教授

(二) 辦理時間

本次問卷討論會議係於2022年5月5日下午2點至4點辦理；專家討論會議則於2022年9月30日下午2點至4點辦理。

第四章 調查結果分析

第一節 中高齡者及高齡者分析

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就業者母體資料，包含年齡別、縣市別及性別，並針對3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，需經多變數反覆加權方式處理，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 中高齡及高齡就業者樣本代表性檢定表

項目	母體結構		加權前樣本結構		加權後樣本結構	
	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	245	29.7	175	17.5	298	29.7
50-54 歲	224	27.2	245	24.4	273	27.2
55-59 歲	178	21.6	202	20.1	217	21.6
60-64 歲	110	13.4	244	24.3	134	13.4
65 歲以上	67	8.1	138	13.7	82	8.1
總計	824	100.0	1,004	100.0	1,004	100.0
卡方檢定(χ^2)			$\chi^2=184.136$ $df=4$ $p<0.05$		$\chi^2=0.000$ $df=4$ $p>0.05$	
高雄市			699	69.6	699	69.7
屏東縣	185	22.4	226	22.5	226	22.4
澎湖縣	17	2.1	21	2.1	21	2.1
臺東縣	48	5.8	58	5.8	58	5.8
總計	824	100.0	1,004	100.0	1,004	100.0
卡方檢定(χ^2)			$\chi^2=0.010$ $df=3$ $p>0.05$		$\chi^2=0.000$ $df=3$ $p>0.05$	
男性			504	50.2	587	58.5
女性		41.5	500	49.8	417	41.5
總計		100.0	1,004	100.0	1,004	100.0
卡方檢定(χ^2)			$\chi^2=28.210$ $df=1$ $p<0.05$		$\chi^2=0.000$ $df=1$ $p>0.05$	



二、其他基本資料

(一)年齡別

年齡層區間除了區分為45-49歲(29.7%)、50-54歲(27.2%)、55-59歲(21.6%)、60-64歲(13.4%)外，再將65歲以上(8.1%)之年齡層劃分為65-69歲及70歲以上，其比例分別為3.4%及4.7%。

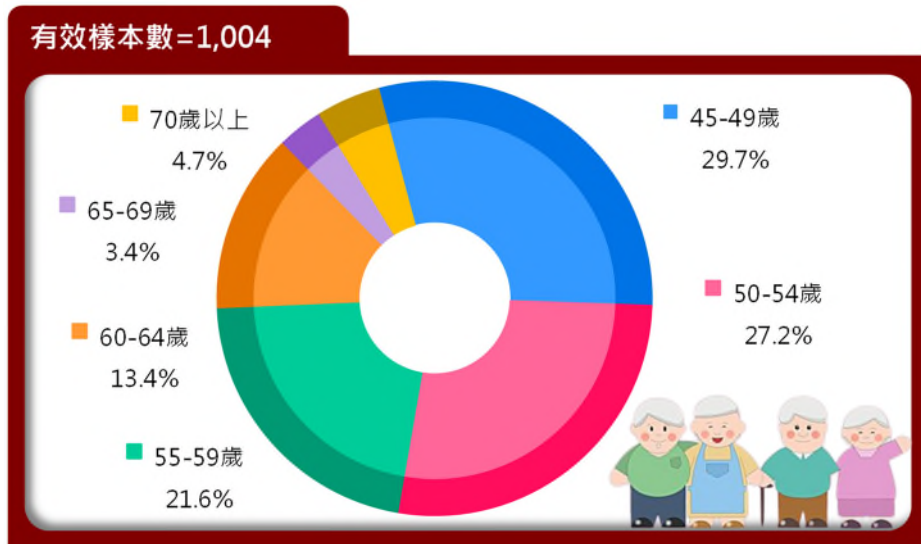


圖 4-1-1 年齡別分析圖

註1：年齡別⁽¹⁾：45-49歲、50-54歲、55-59歲、60-64歲、65-69歲及70歲以上。

註2：年齡別⁽²⁾：45-49歲、50-54歲、55-59歲、60-64歲、65歲以上。

(二)年齡身分

另外，再針對年齡別進一步以中高齡(45-64歲)及高齡(65歲以上)進行分類，其比例分別為91.9%及8.1%。

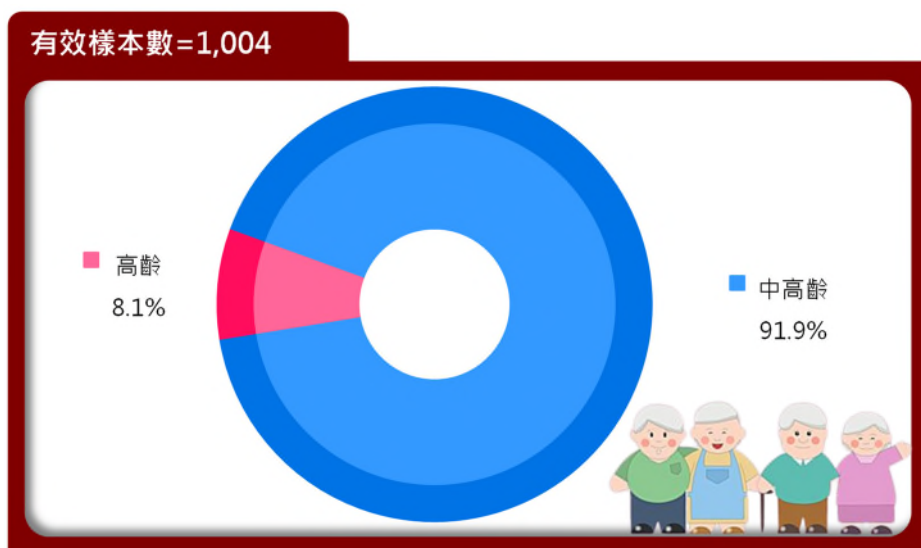


圖 4-1-2 年齡身分分析圖

(三)教育程度

在受訪者學歷方面，係以高中職(34.4%)程度者居多，占逾3成，大學(25.8%)程度者居次，專科(18.1%)程度者再次之，再來則是碩士及以上(8.8%)及國中(8.2%)程度者，至於國小及以下程度者所占比例相對較低，約為4.7%。

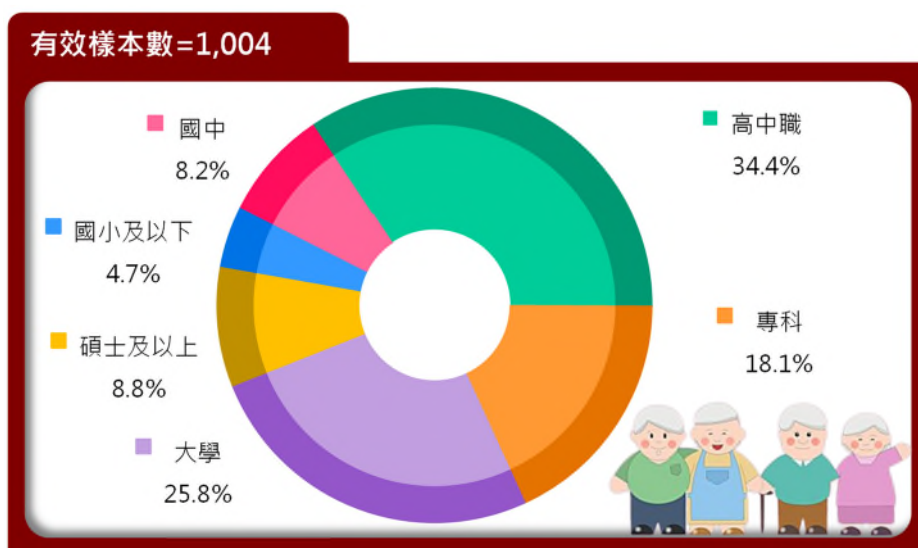


圖 4-1-3 教育程度分析圖

(四)工作地區

關於中高齡及高齡就業者工作地區，係以7成2的受訪者在高雄市(71.7%)就業，其次是屏東縣(20.1%)，至於在澎湖縣及臺東縣就業的比例則分別約占2.3%及5.9%。整體來說，受訪者工作地區與其居住地區分布相似(見表4-1-1)，換言之，跨區工作的情形並不高，受訪者仍以留在居住地就業占大宗。

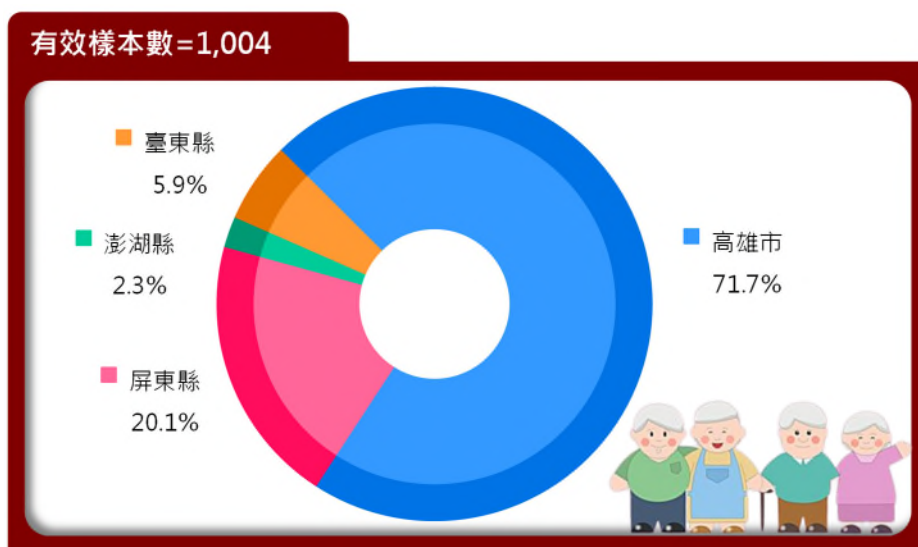


圖 4-1-4 工作地區分析圖



三、目前就業現況及相關就業限制

(一)目前主要工作行業別

高屏澎東區中高齡及高齡就業者之目前主要行業別，係以從事「製造業」所佔比例較高，約為20.8%，其次為「批發及零售業」(9.6%)及「農、林、漁、牧業」(9.5%)，再其次則是「營建工程業」(7.5%)。整體來說，受訪者以從事服務業(60.3%)居多。至於各行業別分布情形，如圖4-1-5所示。

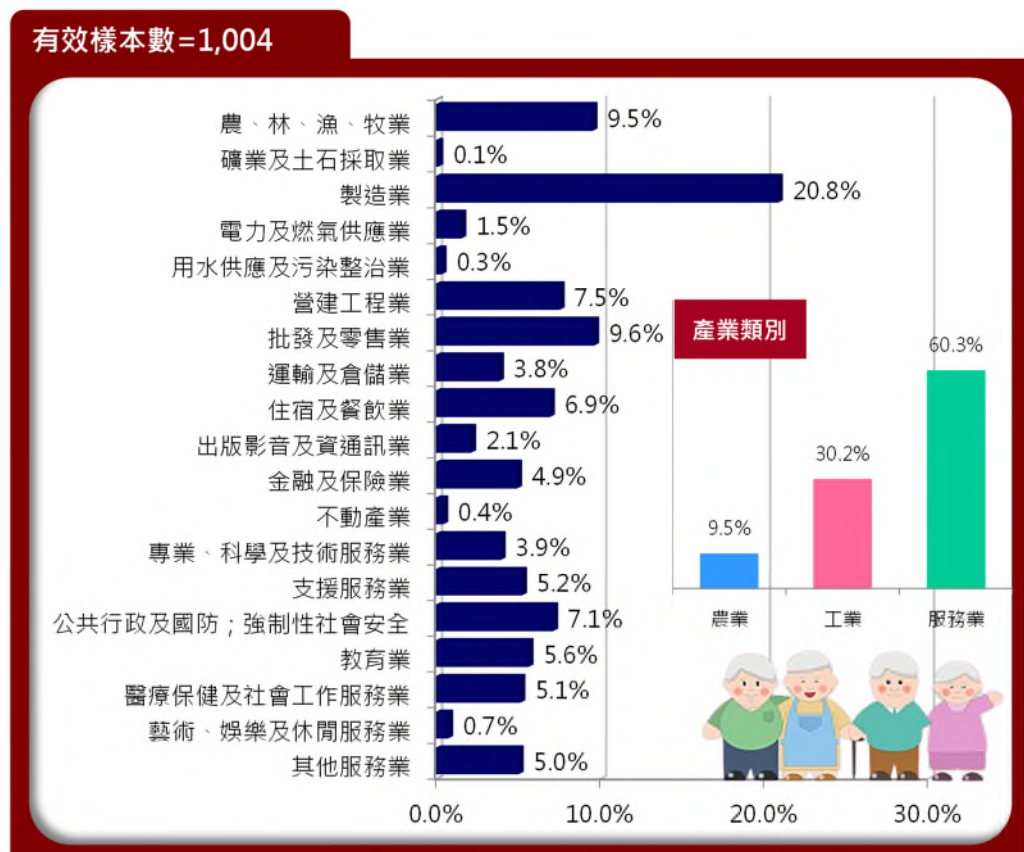


圖 4-1-5 目前主要工作行業別分析圖

Q7.請問您目前最主要的工作是屬於什麼行業別(產業別)為何？(單選) (有效樣本數=1,004)

將中高齡及高齡就業者目前主要工作行業別與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現行業別比例與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳見附表1-1)

(二)目前主要工作職務別

在目前主要工作職務別部分，中高齡及高齡就業者以擔任「服務及銷售工作人員」(17.2%)比例較高，約占1成7，其次是「專業人員」(15.7%)，再

其次則是「事務工作人員」(14.4%)，再來依序則是「技術員及助理專業人員」(12.3%)、「基層技術工及勞力工」(10.1%)及「主管及經理人員」(10.0%)。至於其他主要工作職務別分布情形，如圖4-1-6所示。

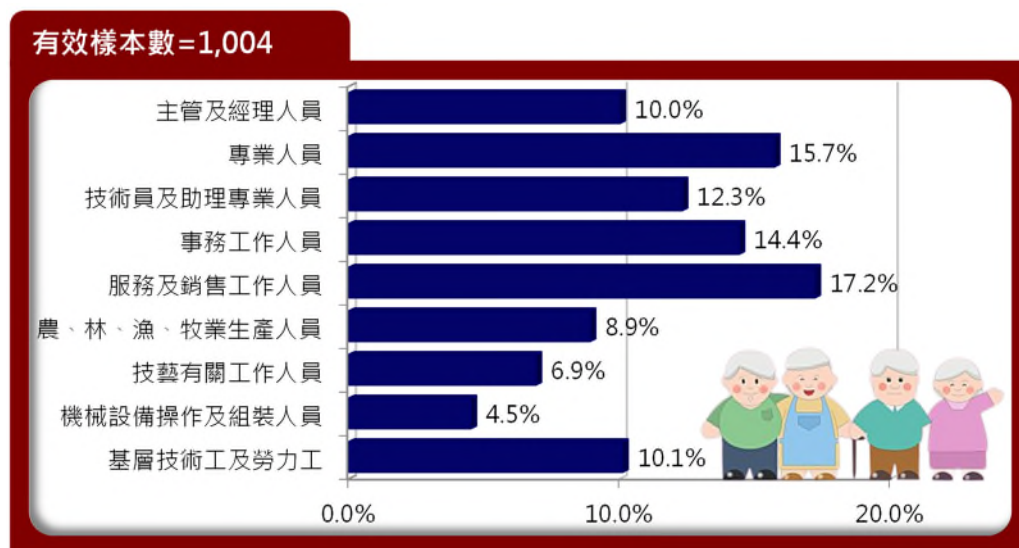


圖 4-1-6 目前主要工作職務別分析圖

Q8.請問您目前最主要的工作職務或職業類別是？(單選) (有效樣本數=1,004)

將中高齡及高齡就業者目前工作職務別與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現職務別比例因性別、年齡別⁽²⁾、年齡身分、教育程度及退休金請領情形之不同達顯著差異($p < 0.05$)。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳見附表1-2)

1. 性別：女性(20.2%)擔任服務及銷售工作人員的比例高於男性(15.3%)($p < 0.05$)。
2. 年齡別⁽²⁾：55-59歲(21.5%)者擔任服務及銷售工作人員的比例較高，而50-54歲(13.8%)者比例較低($p < 0.05$)。
3. 年齡身分：中高齡(17.4%)者擔任服務及銷售工作人員的比例高於高齡(14.5%)者($p < 0.05$)。
4. 教育程度：高中職(21.2%)程度者擔任服務及銷售工作人員的比例較高，而碩士及以上(2.0%)程度者比例較低($p < 0.05$)。
5. 退休金請領情形：已請領(20.3%)者擔任服務及銷售工作人員的比例高於未請領(16.8%)者($p < 0.05$)。



(三)目前主要工作型態

關於中高齡及高齡就業者目前主要工作的型態，逾6成受訪者係從事全時受僱(64.4%)工作占大宗，其次是投入自行創業(含自營作業者)(21.5%)，至於從事承攬、專案工作或論件計酬，以及部分工時受僱工作者所占比例較低，各約占7.3%%及6.8%。

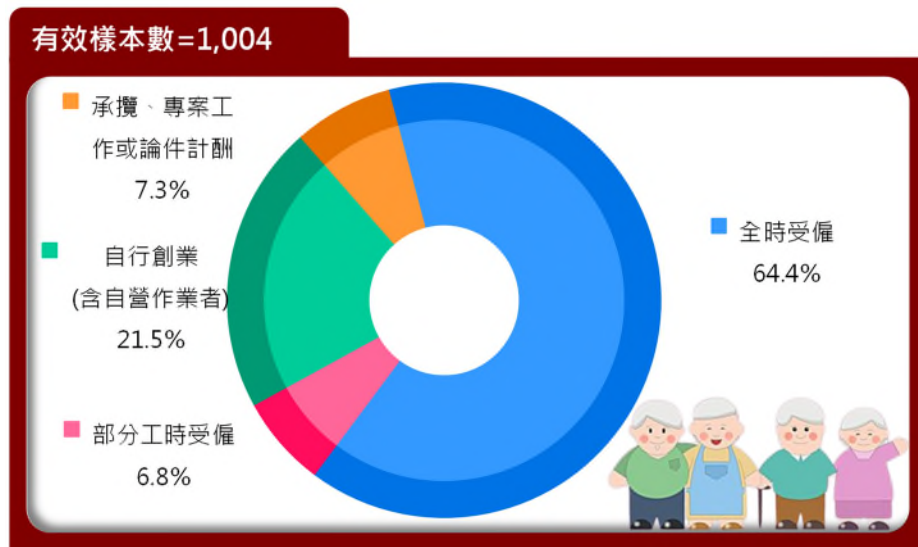


圖 4-1-7 目前主要工作型態分析圖

Q9.請問您目前最主要的工作是屬於？(全部提示，單選)(有效樣本數=1,004)

將中高齡及高齡就業者目前主要工作型態與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現工作型態比例因性別、年齡別⁽¹⁾、年齡別⁽²⁾、年齡身分、教育程度、退休金請領情形及生心理狀況之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳見附表1-3)

- 1.性別：男性投入自行創業(含自營作業者)(24.6%)的比例高於女性(17.2%)($p<0.05$)。
- 2.年齡別⁽¹⁾：70歲以上(67.6%)者投入自行創業(含自營作業者)的比例較高，而45-49歲(15.5%)者比例較低($p<0.05$)。
- 3.年齡別⁽²⁾：65歲以上(56.0%)者投入自行創業(含自營作業者)的比例較高，而45-49歲(15.5%)者比例較低($p<0.05$)。
- 4.年齡身分：高齡(56.0%)者投入自行創業(含自營作業者)的比例高於中高齡(18.5%)者($p<0.05$)。

- 5.教育程度：國小及以下(55.5%)程度者投入自行創業(含自營作業者)的比例較高，而碩士及以上(7.5%)程度者比例較低($p<0.05$)。
- 6.退休金請領情形：已請領(43.2%)者投入自行創業(含自營作業者)的比例高於未請領(17.9%)者($p<0.05$)。
- 7.生心理狀況：有健康問題(22.7%)者投入自行創業(含自營作業者)的比例高於沒有問題(18.4%)者($p<0.05$)。

(四)目前生心理狀況

1.目前生心理遭遇之問題

針對中高齡及高齡就業者目前生心理狀況進行瞭解，根據調查發現，約71.9%的受訪者表示目前有發現生心理方面的問題，其中以逾5成反映有「視力變差」(56.9%)及「體力變差」(53.4%)的情形所占比例較高，而表示「記憶力變差」(45.0%)居次，再來則是出現「反應能力變差」(34.6%)及「睡眠品質不佳」(33.0%)的狀況，亦占有3成以上的比例。至於目前生心理遭遇之其他問題，如表4-1-2所示。整體來看，受訪者係以遇到生理方面的問題占多數。另一方面，約28.1%的受訪者認為目前未遭遇生心理方面的問題。

若從年齡身分來看中高齡及高齡就業者目前生心理遭遇之問題，則發現中高齡者目前遭遇「視力變差」(56.0%)的比例較高；其次是「體力變差」(52.6%)，兩者均占5成以上；再來則是「記憶力變差」(44.1%)。在高齡者部分，同樣以「視力變差」(65.9%)占多數，「體力變差」(62.1%)次之，且兩者均占6成以上；再次之則是「記憶力變差」(55.6%)。

由此顯示，不論中高齡者或高齡者，其目前所遭遇的生心理問題，均以生理方面為主，特別是關於視力、體力跟記憶力等問題。



表 4-1-2 目前生心理遭遇之問題分析表

項目	次數	百分比	中高齡 (n=922)	高齡 (n=82)
視力變差	571	56.9%	56.0%	65.9%
體力變差	536	53.4%	52.6%	62.1%
記憶力變差	452	45.0%	44.1%	55.6%
反應能力變差	347	34.6%	33.6%	45.5%
睡眠品質不佳	331	33.0%	33.0%	32.8%
專注力降低	281	28.0%	28.1%	27.1%
聽力變弱	276	27.5%	26.6%	36.6%
心情容易焦慮	220	21.9%	22.4%	16.6%
心情容易沮喪	189	18.8%	19.1%	15.6%
以上皆無	282	28.1%	28.6%	22.3%
Q10.請問您是否有發現以下情形？(逐一提示，可複選)(有效樣本數=1,004)				

2.目前生心理問題之處理方式

再進一步詢問722位有生心理方面困擾的受訪者，在面對所遇到的問題時，是否有任何處理方式。經調查發現，達81.0%的受訪者有提出其處理方式，其中以「自行增加體能訓練」(41.6%)所占比例較高，其次是透過「改善生活作息」(37.5%)或「自行補充營養品」(35.9%)，再來有部分受訪者會「尋求醫師協助」(19.1%)，另外，亦有部分受訪者則是藉由「自行調整工作模式」(11.6%)進行因應。至於受訪者目前生心理問題之其他處理方式，如表4-1-3所示。反之，有19.0%之受訪者表示雖有遇到相關問題，但並沒有針對目前生心理遭遇之困擾有採取任何因應方式。

在中高齡者及高齡者方面，中高齡者會採取的處理方式以「自行增加體能訓練」(42.2%)的比例較高，其次是透過「改善生活作息」(39.0%)，再其次則是「自行補充營養品」(35.0%)。而高齡者則以「自行補充營養品」(44.1%)為主，其次則是「自行增加體能訓練」(34.6%)或「尋求醫師協助」(34.4%)，再來才是「改善生活作息」(22.8%)。

由上述可知，中高齡者及高齡者對於因應生心理遭遇之困擾所採取的方式略有差異，相較於中高齡者，高齡者相對會更傾向「尋求醫師協助」，而中高齡者則相對比較樂於「改善生活作息」。

表 4-1-3 目前生心理問題之處理方式分析表

項目	次數	百分比	中高齡 (n=659)	高齡 (n=63)
自行增加體能訓練	300	41.6%	42.2%	34.6%
改善生活作息	271	37.5%	39.0%	22.8%
自行補充營養品	259	35.9%	35.0%	44.1%
尋求醫師協助	138	19.1%	17.6%	34.4%
自行調整工作模式	84	11.6%	11.7%	12.0%
自行添購輔助器材	55	7.6%	7.3%	10.8%
要求調整工作內容及時間	25	3.5%	2.7%	11.6%
逐步退出勞動市場	10	1.4%	1.0%	4.6%
沒有	137	19.0%	19.2%	16.3%
Q11.請問您在面對上述情形下，您的處理方式為何？(可複選) (有效樣本數=722)				

3.跟公司反映目前遭遇問題之情形

在扣除掉164位有生心理方面困擾之自行創業(含自營作業)的受訪者後，再針對558位受僱者進一步詢問是否曾經向公司反映目前生心理所遭遇之問題，結果發現，高達8成以上的受訪者並未向公司反映(82.8%)遇到的生心理困擾；反之，約17.2%的受訪者則表示有向公司反映。由此可知，有生心理問題困擾者多傾向自行因應所面臨的問題，較少會向公司進行反映。

對於會反映之受訪者，在向公司反映後，公司的作法或回應則以無協助解決(7.0%)居多，有協助部分解決(6.3%)居次，至於公司有協助全部解決之比例相對較少，僅占3.9%。

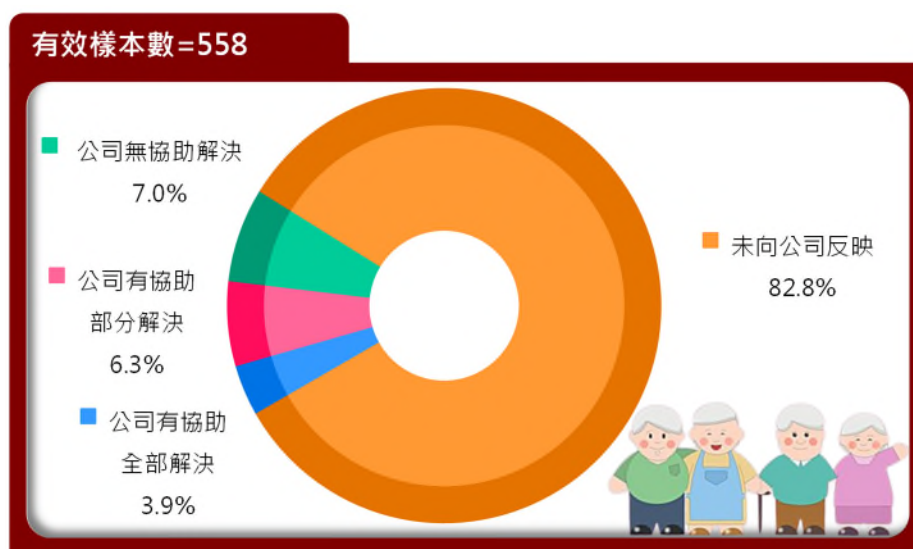


圖 4-1-8 跟公司反映目前遭遇問題之情形分析圖

Q12.請問您是否曾經向公司反映【帶入 Q10 選項】問題？【答有者追問】公司是否有協助解決呢？(單選) (有效樣本數=558)

註：本題係針對受僱於事業單位之就業者進行調查，若屬於自行創業(含自營作業)從業身分之受訪者，該題將會跳答。



將中高齡及高齡就業者跟公司反映目前遭遇問題之情形與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其反映情形與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳見附表1-4)

(五)工作調整之方式及減薪對工作調整要求之影響

1.跟公司要求工作調整之方式

調查受僱之中高齡及高齡就業者在退休前，若因有個人身體狀況或體能問題時，會考慮要求公司進行工作調整之方式。經由調查顯示，有24.7%的受僱者會向公司提出工作調整，並以要求「每週減少一些工作時數」(13.1%)占多數，其次是提出「減少承擔的責任」(10.5%)或「調整到體力負荷較少的部門工作」(10.4%)的要求，而希望公司「允許部分工作在家完成」的受訪者相對較少，僅占2.7%；相反地，逾7成5的受僱者表示「不會提出更改現有工作內容」(75.3%)。

從中高齡者及高齡者會考慮要求公司進行工作調整之方式觀之，中高齡者主要會提出「每週減少一些工作時數」(12.8%)、「減少承擔的責任」(10.8%)及「調整到體力負荷較少的部門工作」(10.8%)等方式。在高齡者部分，則以「每週減少一些工作時數」(16.7%)為主。

表 4-1-4 跟公司要求工作調整之方式分析表

項目	次數	百分比	中高齡 (n=752)	高齡 (n=36)
每週減少一些工作時數	103	13.1%	12.8%	16.7%
減少承擔的責任	83	10.5%	10.8%	6.8%
調整到體力負荷較少的部門工作	82	10.4%	10.8%	3.8%
允許部分工作在家完成	21	2.7%	2.8%	-
不會提出更改現有工作內容	593	75.3%	74.9%	81.3%
Q13.請問在您退休前，若因個人身體狀況或體能問題，會考慮要求公司做哪些工作調整？(逐一提示，可複選)(有效樣本數=788)				

註：本題係針對受僱於事業單位之就業者進行調查，若屬於自行創業(含自營作業者)從業身分之受訪者，該題將會跳答。

2.減薪對工作調整要求之影響

針對退休前，會因個人身體狀況或體能問題，而向公司提出工作調整要求之受訪者，再進一步調查公司若因為提出工作調整要求，因而要減少受訪者之薪資時，是否會對受訪者要求工作調整產生影響，結果發現，逾6成受訪者表示仍會要求工作調整(61.7%)；相反地，有38.3%之受訪者則會因為被減薪，反而不會要求工作調整。

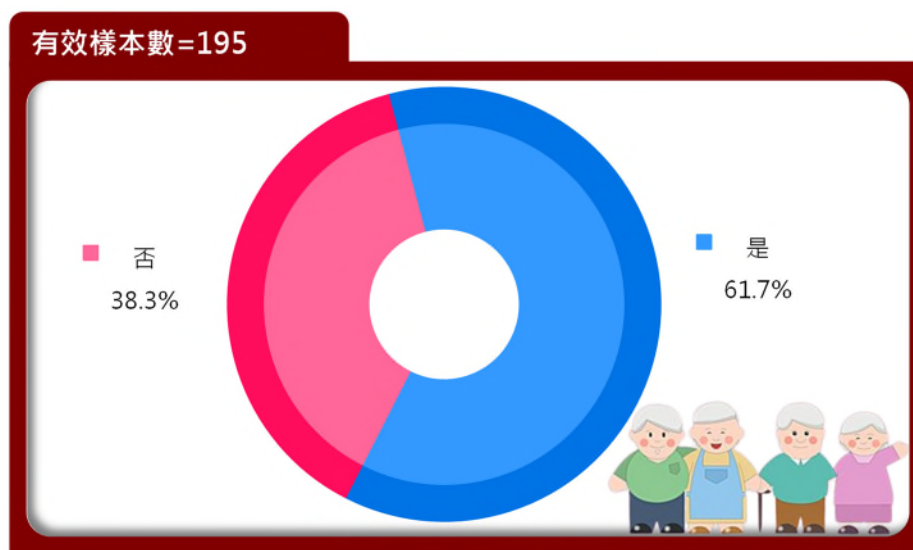


圖 4-1-9 減薪對工作調整要求之影響分析圖

Q14.(Q13 勾選 1~4、97 者)：如果公司因為這樣而減少您的薪資，請問您是否還會要求工作調整？(單選)(有效樣本數=195)

將減薪對中高齡及高齡就業者工作調整要求之影響與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳見附表1-5)

(六)工作過程中發生溝通協調問題情形及頻率

根據調查顯示，在最近6個月內，有12.1%的受訪者曾在工作過程中，和年輕的同事或主管發生過溝通協調的問題，其中常常發生占2.8%、偶爾發生占5.3%、很少發生占4.0%；反之，逾8成7表示沒有這種問題(87.8%)；另有0.1%未表示意見。整體來看，中高齡及高齡就業者認為在工作過程中，鮮少會有與年輕同事或主管在溝通協調上產生問題。

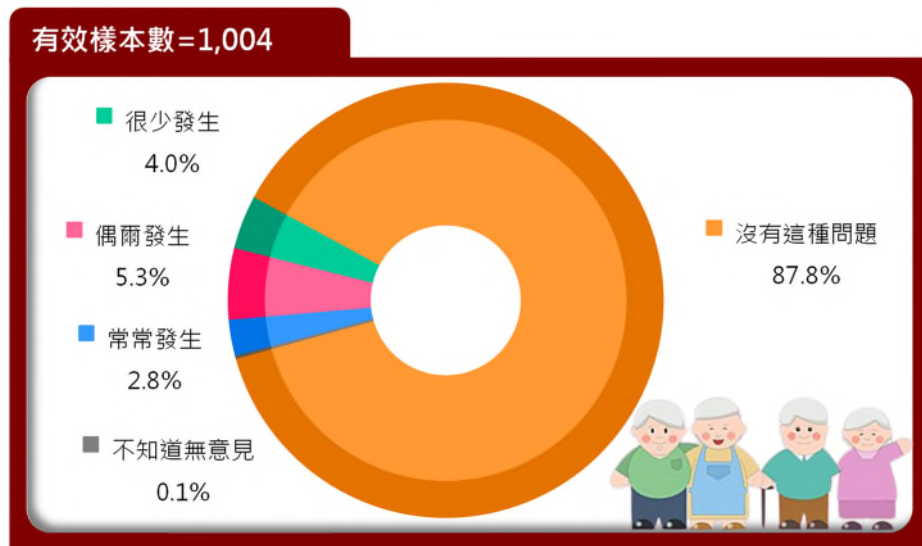


圖 4-1-10 工作過程中發生溝通協調問題情形及頻率分析圖

Q15. 請問您在最近 6 個月中，有沒有在工作過程中，和年輕的同事或主管(和一起工作的人)發生溝通協調的問題？【答有者追問】頻率是？(單選，選項 1~3 逐一提示)
(有效樣本數=1,004)

將中高齡及高齡就業者對工作過程中發生溝通協調問題情形及頻率與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳見附表 1-6)

四、對未來就業意願及退休後重返職場意願

(一) 期待未來下一個工作行業別

調查發現，約 19.0% 的受訪者若離開目前工作，會想從事自己期待的工作行業，而有 8 成 1 則表示無論如何都沒有離開目前工作或轉職意願 (81.0%)。

對於 190 位會期待下一個工作行業之受訪者，若離開目前的工作，會以期待未來下一個工作係從事批發及零售業 (16.2%) 的比例較高，其次依序是製造業 (13.2%)、農、林、漁、牧業 (11.9%) 及住宿及餐飲業 (11.6%)。有關期待未來下一個工作行業別之分布情形，詳如圖 4-1-11。整體來看，中高齡及高齡就業者係以期待投入服務業類別之行業居多，約占 68.6%。

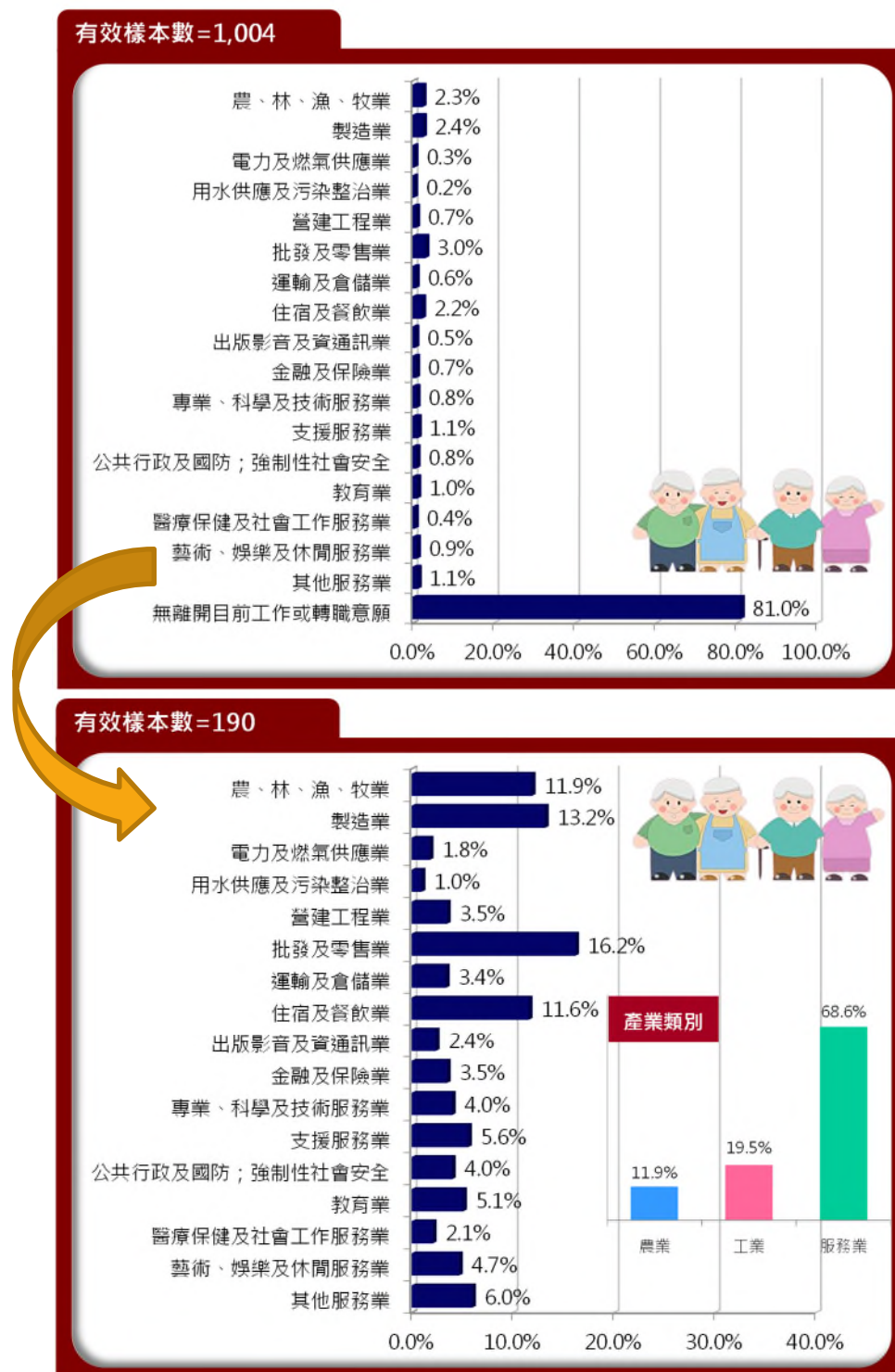


圖 4-1-11 期待未來下一個工作行業別分析圖

Q16.若您離開目前的工作，不論是自願或非自願，請問您期待未來下一個工作的行業別(產業別)是？(單選)(有效樣本數=1,004)

將中高齡及高齡就業者期待未來下一個工作行業別與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳見附表 1-7)



(二)期待未來下一個工作職務別

針對190位未來可能離開目前工作或有轉職意願的受訪者，再詢問若離開目前的工作會期待未來從事的工作職務或職業類別，發現以期望擔任「服務及銷售工作人員」(20.1%)占逾2成的比例較高，其次是擔任「專業人員」(16.0%)及「主管及經理人員」(15.4%)，再其次依序是「事務工作人員」(12.6%)、「農、林、漁、牧業生產人員」(11.6%)及「技術員及助理專業人員」(10.4%)，以上相關工作職務均占1成以上的比例。至於「技藝有關工作人員」(2.2%)、「機械設備操作及組裝人員」(4.1%)及「基層技術工及勞力工」(7.6%)所占比例相對較低。

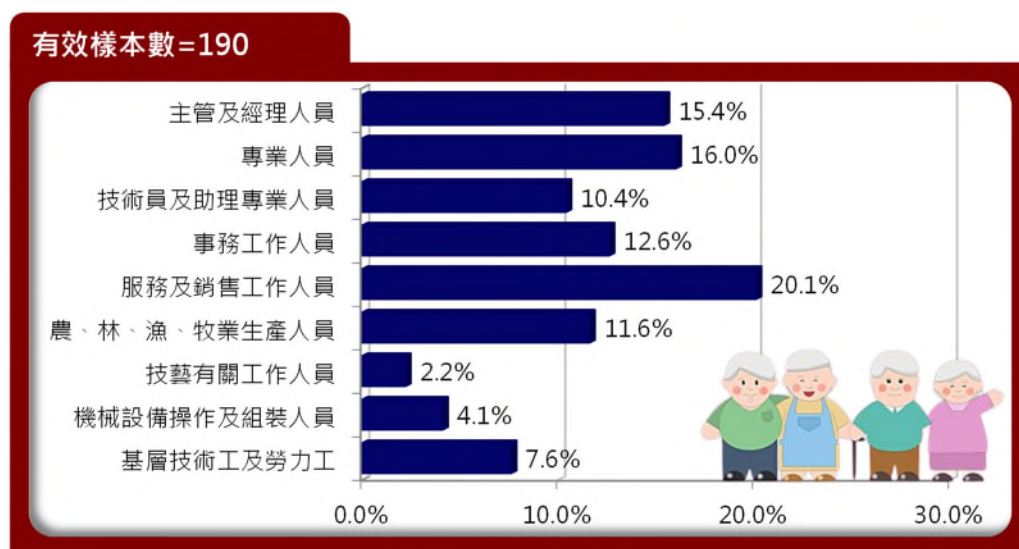


圖 4-1-12 期待未來下一個工作職務別分析圖

Q17.若您離開目前的工作，請問您期待未來下一個工作的職務或職業類別是？(單選)
(有效樣本數=190)

將中高齡及高齡就業者期待未來下一個工作職務別與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度因性別之不同達顯著差異($p<0.05$)，女性(25.4%)期待從事服務及銷售工作人員的比例顯著高於男性(17.0%)。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳見附表1-8)

(三)期待未來下一個工作型態

再繼續詢問190位未來可能離開目前工作或有轉職意願的受訪者，會期待未來投入什麼樣的工作型態，發現仍以「全時受僱」(39.4%)所占比例較高，選擇「部分工時受僱」(24.0%)及「自行創業(含自營作業者)」(23.1%)居

次，再來則是從事「承攬、專案工作或論件計酬」(13.5%)相關之工作。

雖然就業者期待下一個工作型態仍以全時受僱占多數，但相較於就業者目前工作型態為部分工時受僱(6.8%)之態勢來看，對於工作型態的轉換，可推測有較高比例係打算由全時受僱轉向部分工時受僱，若細看各年齡層，45-64歲目前從事全時受僱比例落在6-8成之間，65歲以上約占2成，但對於未來若轉換工作，45-64歲期待從事全時受僱的比例則下降至3-4成，65歲以上則下降至1成，這顯示就業者未來若要轉換工作，可能會比較偏好可選擇工作時段或工作時間較彈性的部分工時工作。

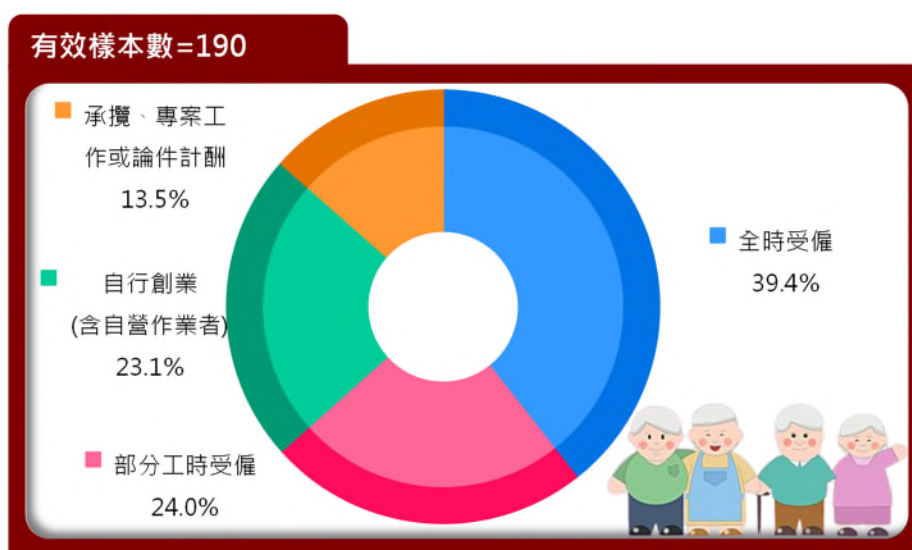


圖 4-1-13 期待未來下一個工作型態分析圖

Q18.若您離開目前的工作，請問您期待未來下一個工作是屬於？(全部提示，單選)(有效樣本數=190)

將中高齡及高齡就業者期待未來下一個工作型態與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現工作型態比例因對退休後經濟來源支應生活所需擔憂情形及生心理狀況之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳見附表1-9)

- 1.對退休後經濟來源支應生活所需擔憂情形：會擔心(44.3%)者期望投入全時受僱工作的比例高於不會擔心(34.8%)者($p<0.05$)。
- 2.生心理狀況：沒有問題(54.3%)者期望投入全時受僱工作的比例高於有健康問題(33.6%)者($p<0.05$)。



(四)願意從事部分工時之原因

對於46位願意從事部分工時工作之受訪者，進一步詢問其願意從事部分工時之原因，經調查顯示，「工作時間較短」(47.8%)是部分工時工作最主要吸引受訪者願意從事的因素，其次是認為具有「能選擇工作時段」(39.1%)的優點，再來則是想「貼補家用」(28.3%)，而其他原因尚包括「工作壓力較小」(21.7%)、「體能及健康無法負荷全時工作」(21.7%)、「打發時間」(19.6%)及「能夠兼顧家庭照顧」(19.6%)，均占有2成的比例。至於願意從事部分工時之其他原因，如表4-1-5所示。

再觀察中高齡者及高齡者願意從事部分工時之原因，中高齡者係以「工作時間較短」(49.5%)的比例較高，「能選擇工作時段」(39.0%)居次，再其次是「貼補家用」(29.8%)。在高齡者部分，則以「能選擇工作時段」(63.9%)占大宗，其次是「打發時間」(56.0%)，而「工作時間較短」(39.0%)再次之。

從上述結果來看，扣除掉「工作時間較短」及「能選擇工作時段」等部分工時工作之特性，可以發現相較於高齡者，中高齡者從事部分工時工作仍有部分會受到經濟因素所影響，而高齡者則沒有(缺乏)經濟上的需求，反而是為了因應「打發時間」的問題，選擇投入部分工時工作。

表 4-1-5 願意從事部分工時之原因分析表

項目	次數	百分比	中高齡 (n=43)	高齡 (n=3)
工作時間較短	22	47.8%	49.5%	39.0%
能選擇工作時段	18	39.1%	39.0%	63.9%
貼補家用	13	28.3%	29.8%	-
工作壓力較小	10	21.7%	21.7%	19.9%
體能及健康無法負荷全時工作	10	21.7%	21.0%	19.1%
打發時間	9	19.6%	16.7%	56.0%
能夠兼顧家庭照顧	9	19.6%	21.3%	-
工作比較簡單	6	13.0%	13.7%	19.9%
找不到全時工作	1	2.2%	2.9%	-
Q19.請問您願意從事部分工時工作的原因是？(可複選)(有效樣本數=46)				

(五)選擇下一個工作重視之條件因素

再針對190位未來可能離開目前工作或有轉職意願的受訪者，詢問其選擇下一個工作會比較重視的條件因素，結果發現，逾4成的受訪者認為是「薪資待遇」(43.2%)，而有3成以上的受訪者表示主要會考量「自身健康與體力狀況」(33.7%)或「工作距離遠近」(32.1%)，另有2成以上的受訪者則是在意「工時長短(全時或部分工時)」(28.4%)或「工作內容具價值意義」(23.7%)。至於選擇下一個工作重視之其他條件因素，詳如表4-1-6。

再就中高齡者及高齡者重視的條件因素來看，中高齡者較重視「薪資待遇」(44.4%)，其次是「自身健康與體力狀況」(33.0%)或「工作距離遠近」(32.5%)，再其次則是「工時長短(全時或部分工時)」(27.8%)或「工作內容具價值意義」(23.4%)。若從高齡者觀之，「自身健康與體力狀況」(57.2%)則是主要的重視條件因素，「工時長短(全時或部分工時)」(38.8%)居次，「工作內容具價值意義」(32.4%)則再次之。

整體來說，相較於中高齡者，高齡者對經濟因素(薪資待遇)的考量相對較低，反而較重視健康或體能因素(自身健康與體力狀況)及工作時間(工時長短可能影響健康及體能)，或具社會價值(工作內容具價值意義)。

表 4-1-6 選擇下一個工作重視之條件因素分析表

項目	次數	百分比	中高齡 (n=184)	高齡 (n=6)
薪資待遇	82	43.2%	44.4%	11.3%
自身健康與體力狀況	64	33.7%	33.0%	57.2%
工作距離遠近	61	32.1%	32.5%	17.6%
工時長短(全時或部分工時)	54	28.4%	27.8%	38.8%
工作內容具價值意義	45	23.7%	23.4%	32.4%
休假日多寡	10	5.3%	5.0%	16.7%
職場人際關係	10	5.3%	5.4%	8.6%
家人的支持與看法	10	5.3%	5.0%	11.1%
具有學習技能的機會	9	4.7%	4.7%	11.3%
請假容易程度	8	4.2%	4.4%	-
升遷機會	3	1.6%	1.8%	-
其他自填 工作與興趣相符	22	11.6%	12.1%	-
Q20.若您離開目前的工作，請問您在選擇下一個工作會比較重視哪些條件因素？(可複選)(有效樣本數=190)				



(六) 尋職管道

在尋職管道方面，對於190位未來可能離開目前工作或有轉職意願的受訪者，會以透過「親友介紹」(43.7%)的方式作為主要尋職管道，其次是使用「人力銀行(104、1111、yes123、518)」(35.8%)找工作，再來則依序是經由「同業介紹」(18.4%)、運用「各公立就業服務機構」(16.8%)及「台灣就業通網站登錄」(12.1%)進行求職。至於其他尋職管道，如表4-1-7所示。

對於中高齡者及高齡者尋職管道的偏好，中高齡者主要是傾向透過「親友介紹」(42.7%)為主，其次是「人力銀行(104、1111、yes123、518)」(36.8%)。在高齡者部分，逾7成以上係經由「親友介紹」(77.5%)，而4成以上會透過「同業介紹」(42.3%)的方式。相較於中高齡者，運用人力銀行求職的情形相對較低，在某種程度上，這也意味高齡者對於數位科技使用的落差或不習慣，反而較偏好透過人際方式尋找工作。

表 4-1-7 尋職管道分析表

項目	次數	百分比	中高齡 (n=184)	高齡 (n=6)
私部門管道	人力銀行(104、1111、yes123、518)	68 35.8%	36.8%	11.3%
	報紙/夾報	17 8.9%	9.1%	11.3%
	人力仲介公司(含俗稱之獵人頭公司)	2 1.1%	1.2%	-
公部門管道	各公立就業服務機構	32 16.8%	17.2%	-
	台灣就業通網站登錄	23 12.1%	12.3%	8.6%
	其他政府機關網站登錄	15 7.9%	8.0%	9.0%
	參加政府單位主辦之徵才活動	13 6.8%	7.0%	-
其他管道	親友介紹	83 43.7%	42.7%	77.5%
	同業介紹	35 18.4%	17.4%	42.3%
	自我推薦	6 3.2%	3.4%	-
	店面、廠房徵才公告	3 1.6%	1.5%	-
其他自填	自行創業，無工作管道需求	5 2.6%	2.8%	-
	不知道/拒答	10 5.3%	5.2%	-

Q21.若您離開目前的工作，請問您會透過哪些管道找工作？(可複選)(有效樣本數=190)

(七) 屆齡退休後再工作情形

1. 留在原公司工作意願

調查中高齡及高齡就業者屆齡退休後再工作的意願，約39.2%的受訪者表示在屆齡退休後，會想留在原來公司工作，而有7.8%則表示不一定；反之，表示不會想留在原來公司工作的受訪者則約占53.0%。

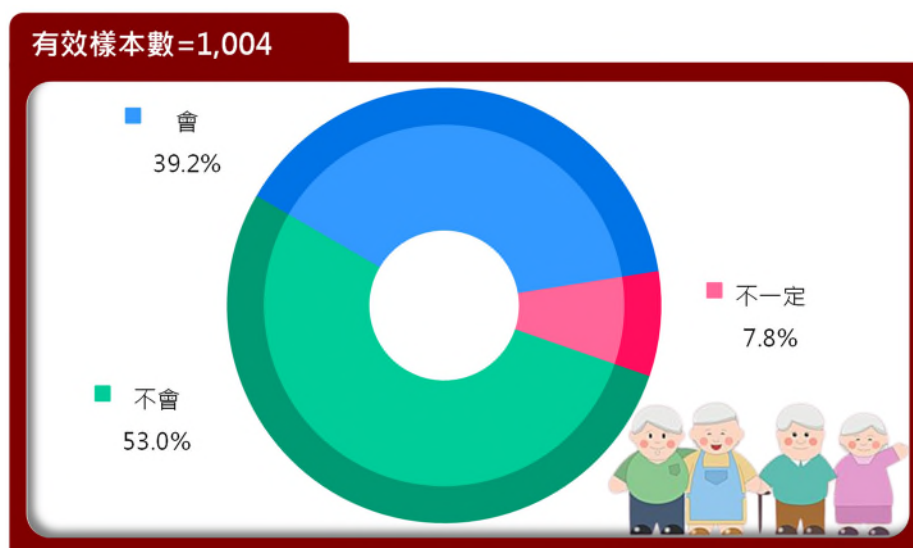


圖 4-1-14 留在原公司工作意願分析圖

Q22. 請問您在屆齡退休後，會想要留在原來的公司工作嗎？(單選) (有效樣本數=1,004)

將中高齡及高齡就業者屆齡退休後留在原公司工作意願與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度因年齡別⁽¹⁾、年齡別⁽²⁾、年齡身分、教育程度、退休金請領情形及對退休後經濟來源支應生活所需擔憂情形之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳見附表1-10)

(1) 年齡別⁽¹⁾：70歲以上(62.8%)者屆齡退休後，會想要留在原公司工作的比例較高，而55-59歲(33.0%)者比例較低($p<0.05$)。

(2) 年齡別⁽²⁾：65歲以上(61.5%)者屆齡退休後，會想要留在原公司工作的比例較高，而55-59歲(33.0%)者比例較低($p<0.05$)。

(3) 年齡身分：高齡(61.5%)者屆齡退休後，會想要留在原公司工作的比例高於中高齡(37.2%)者($p<0.05$)。



- (4)教育程度：國小及以下(55.3%)程度者屆齡退休後，會想要留在原公司工作的比例較高，而碩士及以上(28.1%)程度者比例較低($p<0.05$)。
- (5)退休金請領情形：已請領(53.2%)者屆齡退休後，為想要留在原公司工作的比例高於未請領(36.9%)者($p<0.05$)。
- (6)對退休後經濟來源支應生活所需擔憂情形：會擔心(43.3%)者屆齡退休後，會想要留在原公司工作的比例高於不會擔心(36.3%)者($p<0.05$)。

2.留在原公司上班會考慮的工作方式

對於472位在屆齡退休後，表示會或不一定留在原公司工作的受訪者，詢問若在原公司繼續上班，會考慮的工作方式為何，由調查結果發現，會選擇「維持原來的工作及薪資不變」(64.6%)者占多數，逾6成傾向此工作方式，而選擇「工作時間改變，如全為部分或不需上下班打卡」(28.6%)居次，再其次依序是「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等」(16.5%)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%)。至於留在原公司上班會考慮的其他工作方式，如表4-1-8所示。

對於留在原公司上班會考慮的工作方式，不論中高齡者或高齡者，均以考慮「維持原來的工作及薪資不變」占大宗，分別各占63.0%及77.9%，其次是「工作時間改變，如全為部分或不需上下班打卡」(30.0%/17.5%)。

表 4-1-8 留在原公司上班會考慮的工作方式分析表

項目	次數	百分比	中高齡 (n=419)	高齡 (n=53)
維持原來的工作及薪資不變	305	64.6%	63.0%	77.9%
工作時間改變，如全為部分或不需上下班打卡	135	28.6%	30.0%	17.5%
工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等	78	16.5%	17.6%	7.9%
薪資所得改變，如減降一定幅度或為時薪、外包計價方式	63	13.3%	13.9%	8.0%
工作地點改變，如為在家或現場人員派赴海外區	16	3.4%	3.8%	-
勞動契約的轉換，如提供定期契約	13	2.8%	3.0%	1.0%
Q23.請問您退休後，若想要在原公司繼續上班，會考慮的工作方式為何？(全部提示，可複選)(有效樣本數=472，包含 394 位會或 78 位不一定留在原公司工作的受訪者)				

3.重新再工作意願

另外，針對532位沒有意願在屆齡退休後，留在原來公司工作之受訪者，再詢問在屆齡退休後，是否會考慮重新再工作，而調查結果顯示，約21.9%的受訪者表示有意願在屆齡退休後，重新再工作，另有8.6%表示不一定；相反地，近7成的受訪者則表示不會(69.5%)再回歸職場工作。

在本次調查中，受訪者在屆齡退休後，不論是會想要留在原公司工作或會考慮重新再工作者，合計占逾5成之比例，整體來說，有逾半的中高齡及高齡就業者仍期望在屆齡退休後可以持續工作。

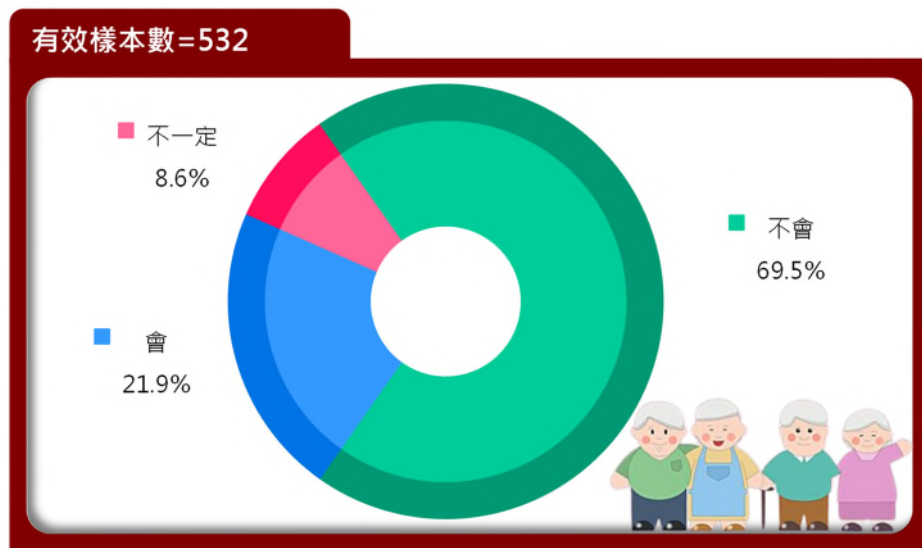


圖 4-1-15 重新再工作意願分析圖

Q24.請問您在屆齡退休後，會考慮重新再工作嗎？(單選) (有效樣本數=532)

將中高齡及高齡就業者屆齡退休後重新再工作意願與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度因退休金請領情形及對退休後經濟來源支應生活所需擔憂情形之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳見附表1-11)

- (1)退休金請領情形：未請領(23.1%)者屆齡退休後，會考慮重新再工作的比例高於已請領(12.5%)者($p<0.05$)。
- (2)對退休後經濟來源支應生活所需擔憂情形：會擔心(26.6%)者屆齡退休後，會考慮重新再工作的比例高於不會擔心(19.0%)者($p<0.05$)。



4.願意留在原公司或重新再工作之原因

對於589位在屆齡退休後，會或不一定留在原公司工作及會考慮重新再工作之受訪者，進一步詢問願意留在原公司或重新再工作之原因。根據調查結果顯示，「打發時間」(44.5%)是受訪者主要想繼續工作的原因，占近4成5，其次是認為「身體體能還不錯」(37.4%)及想「維持社會人際互動」(35.3%)，所以想要持續工作，再其次則是有「有經濟負擔」(20.7%)的考量及「習慣原有職場生活」(20.0%)，其他原因還包括「想持續貢獻一己所長」(15.1%)、「喜歡工作」(13.9%)及「想要維持身心健康」(11.5%)。至於願意留在原公司或重新再工作之其他原因，如表4-1-9所示。

再從中高齡者及高齡者願意留在原公司或重新再工作之原因來看，中高齡者以「打發時間」(44.5%)的比例較高，其次是「維持社會人際互動」(35.5%)或「身體體能還不錯」(34.7%)，再其次則是「有經濟負擔」(21.4%)。在高齡者部分，則有較高比例是考量「身體體能還不錯」(62.6%)，再來是為了「打發時間」(49.5%)，接著則是「維持社會人際互動」(33.1%)。

整體來說，高齡者願意在勞動市場中持續工作，其主要評估的重點在於體能或健康(身體體能還不錯)；而中高齡者相較於高齡者來看，對於經濟因素(有經濟負擔)的考量則會相對較多一些。

表 4-1-9 願意留在原公司或重新再工作之原因分析表

項目	次數	百分比	中高齡 (n=533)	高齡 (n=56)	
打發時間	262	44.5%	44.0%	49.5%	
身體體能還不錯	220	37.4%	34.7%	62.6%	
維持社會人際互動	208	35.3%	35.5%	33.1%	
有經濟負擔	122	20.7%	21.4%	14.5%	
想持續貢獻一己所長	89	15.1%	14.2%	24.4%	
喜歡工作	82	13.9%	13.6%	16.7%	
想要維持身心健康	68	11.5%	11.7%	11.1%	
配合公司要求	40	6.8%	7.1%	5.0%	
不想造成親友負擔	23	3.9%	3.7%	6.4%	
其他自填	習慣原有職場生活	118	20.0%	21.1%	9.8%
Q25.請問您退休後願意留在原來公司或重新再工作的原因是？(可複選) (有效樣本數=589，包含 394 位會或 78 位不一定留在原公司工作者及 117 位會考慮重新再工作者)					

5.沒有意願再工作之原因

相反地，對於370位退休後沒有意願想再工作的受訪者，進一步詢問其不想回歸職場的原因，經由調查顯示，逾6成係表示「另有生活規劃(進修、旅行等)」(67.8%)，而次要原因為「無經濟負擔」(33.2%)，故無需再工作，再來則是基於「身體或體力狀況不佳」(22.2%)的考量。至於沒有意願再工作之其他原因，如表4-1-10所示。

關於沒有意願再工作之中高齡者及高齡者，前者以6成8表示「另有生活規劃(進修、旅行等)」(68.3%)為不再工作之主要因素，其次是「無經濟負擔」(33.8%)，再其次則是「身體或體力狀況不佳」(20.1%)。而後者同樣有逾6成以「另有生活規劃(進修、旅行等)」(60.5%)為由不再工作，但相較於中高齡者，高齡者評估「身體或體力狀況不佳」(50.6%)的情形也相對較高，對於「無經濟負擔」(26.1%)之考量也較中高齡者來得低。

表 4-1-10 沒有意願再工作之原因分析表

項目	次數	百分比	中高齡 (n=345)	高齡 (n=25)
另有生活規劃(進修、旅行等)	251	67.8%	68.3%	60.5%
無經濟負擔	123	33.2%	33.8%	26.1%
身體或體力狀況不佳	82	22.2%	20.1%	50.6%
不想重新適應新職場	20	5.4%	5.9%	-
職場環境不適合銀髮就業	20	5.4%	5.4%	5.7%
需料理家務	10	2.7%	2.8%	-
需照顧親友	9	2.4%	2.7%	-
沒信心找到合適的工作	8	2.2%	2.4%	-
家人反對	3	0.8%	0.5%	3.7%
薪資收入和付出划不來	1	0.3%	0.1%	-
Q26.請問您退休後，沒有意願再工作的原因是？(可複選)(有效樣本數=370)				

(八)退休金請領情形

1.是否已請領退休金

據調查顯示，約14.2%之受訪者已經領退休金；反之，逾8成5則尚未請領(85.8%)。

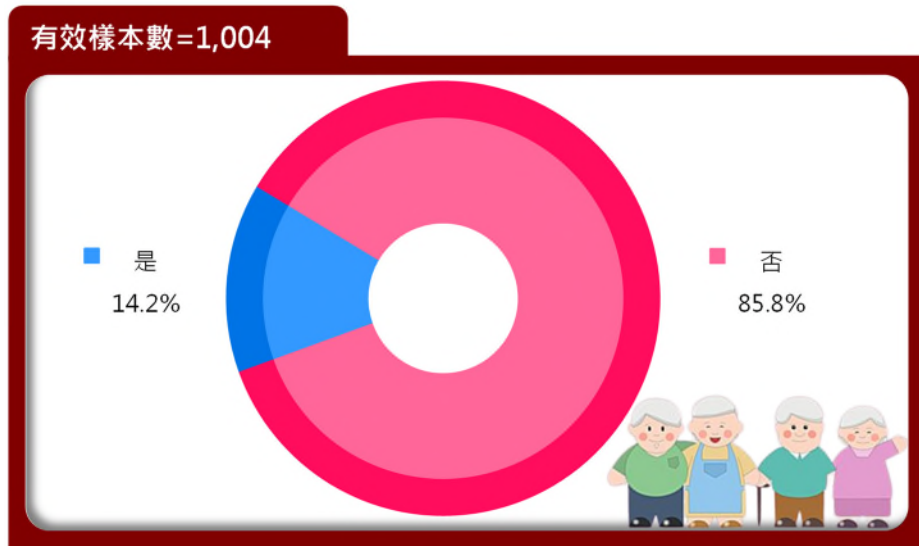


圖 4-1-16 是否已請領退休金分析圖

Q27.請問您是否已經請領退休金？(單選) (有效樣本數=1,004)

將中高齡及高齡就業者是否已請領退休金與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度因年齡別⁽¹⁾、年齡別⁽²⁾、年齡身分、工作地區及教育程度之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳見附表1-12)

(1)年齡別⁽¹⁾：65-69歲(82.0%)及70歲以上(82.0%)者已請領退休金的比例較高，而45-49歲(2.0%)者比例較低($p<0.05$)。

(2)年齡別⁽²⁾：65歲以上(82.0%)者已請領退休金的比例較高，而45-49歲(2.0%)者比例較低($p<0.05$)。

(3)年齡身分：高齡(82.0%)者已請領退休金的比例高於中高齡(8.2%)者($p<0.05$)。

(4)工作地區：在澎湖縣(20.6%)工作者已請領退休金的比例較高，而在高雄市(12.4%)工作者比例較低($p<0.05$)。

(5)教育程度：國小及以下(54.0%)程度者已請領退休金的比例較高，而碩士及以上(5.6%)程度者比例較低($p<0.05$)。

2.請領退休金種類

進一步調查受訪者已請領或退休後可請領之退休金種類，發現請領退休金種類係以「勞工保險老年給付」(68.9%)及「勞工退休金(含新舊制)」

(60.7%)逾6成占大宗，其次是「軍公教退休金(含養老給付)」(8.6%)，再次之則是「農保退休金」(6.0%)。至於其他請領退休金種類，如表4-1-11所示。

表 4-1-11 請領退休金種類分析表

項目	次數	百分比
勞工保險老年給付	692	68.9%
勞工退休金(含新舊制)	609	60.7%
軍公教退休金(含養老給付)	86	8.6%
農保退休金	60	6.0%
國民年金	38	3.8%
公營事業退休金	18	1.8%
其他自填		
漁保退休金	11	1.1%
無任何退休金可請領	2	0.2%
不知道/拒答	22	2.2%

Q28.請問您請領的退休金有哪些？【未請領退休金者問】請問您退休後可以請領的退休金有哪些？(可複選)(有效樣本數=1,004)

(九)是否擔心退休後經濟來源能否支應生活所需

詢問受訪者是否會擔心退休後的經濟來源能否足夠支應生活所需，經由調查發現，約41.5%之受訪者表示會擔心不足以支應；相對地，約58.5%對於退休後的經濟來源支應生活所需，表示沒有擔心的情形。

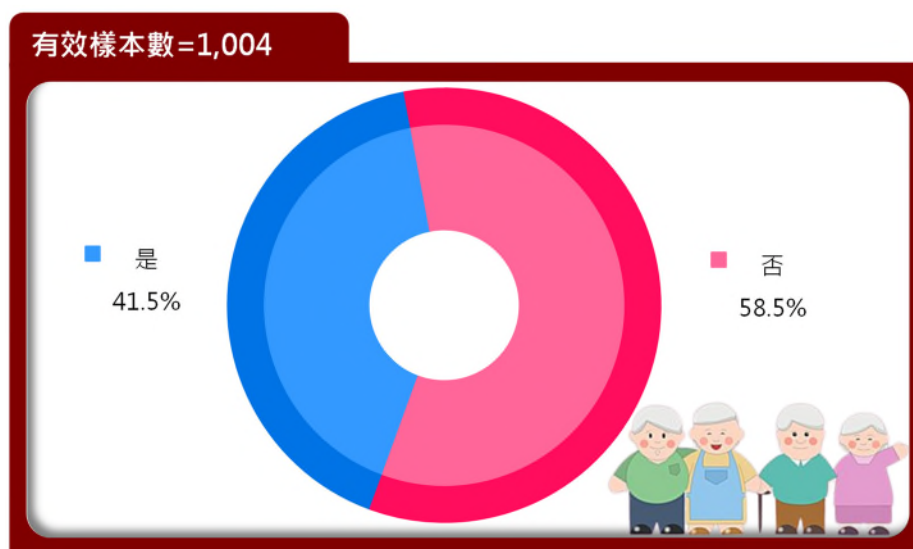


圖 4-1-17 是否擔心退休後經濟來源能否支應生活所需分析圖

Q29.請問您(含同住配偶)是否會擔心退休後的經濟來源是否足夠支應您生活所需？(單選)(有效樣本數=1,004)

將中高齡及高齡就業者是否擔心退休後經濟來源能否支應生活所需與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度因生心理狀況之不同達顯著



差異 ($p<0.05$)，有健康問題(45.2%)者會擔心的比例顯著高於沒有問題(31.8%)者。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳見附表1-13)

(十)預計完全退休年齡

關於中高齡及高齡就業者，調查其未來預期規劃完全退出職場的年齡，根據調查顯示，預計60-65歲退休占多數，約為57.7%，70-74歲(15.7%)居次，再其次則是75歲以上(13.2%)，至於其他預計退休年齡分布情形，如圖4-1-18所示。扣除掉未表示意見者後，整體來看，中高齡及高齡就業者未來預期規劃完全退出職場的年齡，平均約為66.25歲。

由受訪者預計退休年齡分布情形來看，多數集中在達到法定退休年齡(65歲)時，即選擇規劃退出勞動市場，但從調查中也發現，在達到屆退年齡後，預計持續工作至75歲以後才有退休規劃的比例亦占有31.1%，且有高達13.2%的75歲以上高齡者仍期待能有持續的工作參與。顯示即便到達退休年齡後，仍有一定的中高齡者及高齡者渴望持續在勞動市場中工作，且該比例達3成以上，換言之，中高齡者及高齡者在退休後想持續工作的想法應不容忽視。是以，日後若能透過合適的工作職務開發或降低工作阻礙，吸引中高齡者及高齡者續留職場或再就業，並藉由積極推動相關就業促進措施，應有助於填補國內目前勞動力逐漸流失的困境。

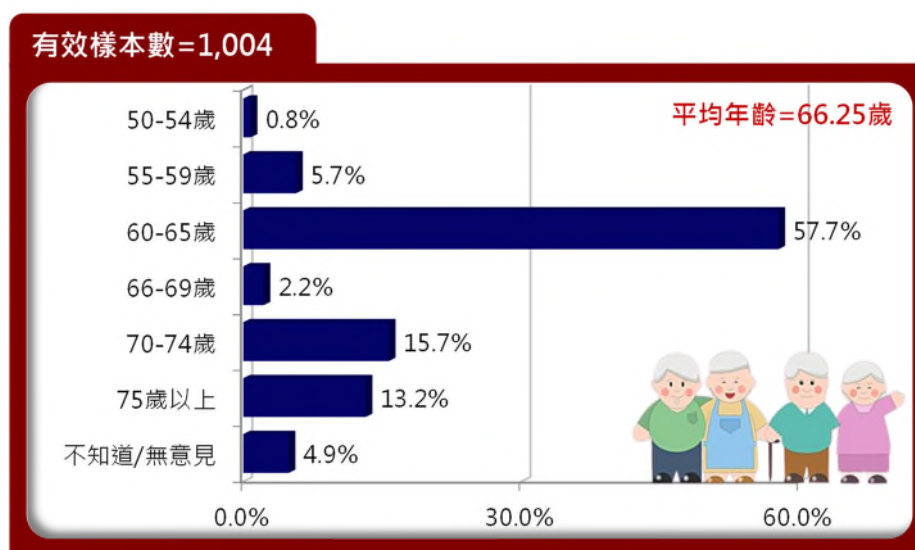


圖 4-1-18 預計退休年齡分析圖

Q30.請問您未來預期規劃完全退出職場的年齡是_____歲(不包含從事志工活動)。
(有效樣本數=1,004)

將中高齡及高齡就業者預計退休年齡與基本資料及相關變項進行 t 檢定及變異數分析，發現其預計退休年齡因性別、年齡別⁽¹⁾、年齡別⁽²⁾、年齡身分、居住地區、工作地區、教育程度及退休金請領情形之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳見附表1-14)

- 1.性別：男性(67.00 歲)預計退休年齡高於女性(65.24 歲)($p<0.05$)。
- 2.年齡別⁽¹⁾：經事後比較發現，70 歲以上(81.08 歲)者預計退休年齡高於 65-69 歲(74.82 歲)者，65-69 歲者又高於 60-64 歲(68.70 歲)者，且前三者均高於 55-59 歲(65.71 歲)、50-54 歲(64.52 歲)及 45-49 歲(64.13 歲)者($p<0.05$)。
- 3.年齡別⁽²⁾：經事後比較發現，65 歲以上(78.39 歲)者預計退休年齡高於 60-64 歲(68.70 歲)者，60-64 歲者又高於 55-59 歲(65.71 歲)，且前三者均高於 50-54 歲(64.52 歲)及 45-49 歲(64.13 歲)者($p<0.05$)。
- 4.年齡身分：高齡(78.39 歲)者預計退休年齡高於中高齡(65.25 歲)者($p<0.05$)。
- 5.居住地區：經事後比較發現，居住於屏東縣(68.31 歲)者預計退休年齡高於居住在高雄市(65.53 歲)者($p<0.05$)。
- 6.工作地區：經事後比較發現，在屏東縣(68.68 歲)就業者預計退休年齡高於在高雄市(65.53 歲)就業者($p<0.05$)。
- 7.教育程度：經事後比較發現，國小及以下(74.64 歲)程度者預計退休年齡高於國中(68.32 歲)、高中職(66.79 歲)、專科(65.68 歲)、大學(64.53 歲)和碩士及以上(64.23 歲)程度者，國中程度者又高於大學和碩士及以上程度者，而高中職程度者則又高於大學程度者($p<0.05$)。
- 8.退休金請領情形：已請領(73.28 歲)者預計退休年齡高於未請領(65.18 歲)者($p<0.05$)。



此外，若再與勞動部辦理2021年勞工生活及就業狀況調查之勞工預計退休年齡情形結果進行對照，其相關結果如下：

單位：歲

年齡別	高屏澎東區 (本次調查)	全國 (勞動部)
45-54歲	64.3	61.6
55-64歲	66.8	64.4
65歲以上	78.4	70.9

資料來源：勞動部(2022)。2021年勞工生活及就業狀況調查。

註：因本次調查年齡別級距係以5歲作為區間，為方便與勞動部之調查結果進行對照，故另針對年齡別級距進行合併。

五、中高齡者及高齡者職務再設計及相關就業協助

(一) 中高齡者及高齡者職務再設計計畫認知情形

調查顯示，約14.7%的受訪者知道政府為協助中高齡及高齡在職勞工改善就業環境及減緩工作障礙，有提供中高齡者及高齡者職務再設計計畫；反之，達8成5則表示不知道(85.3%)。

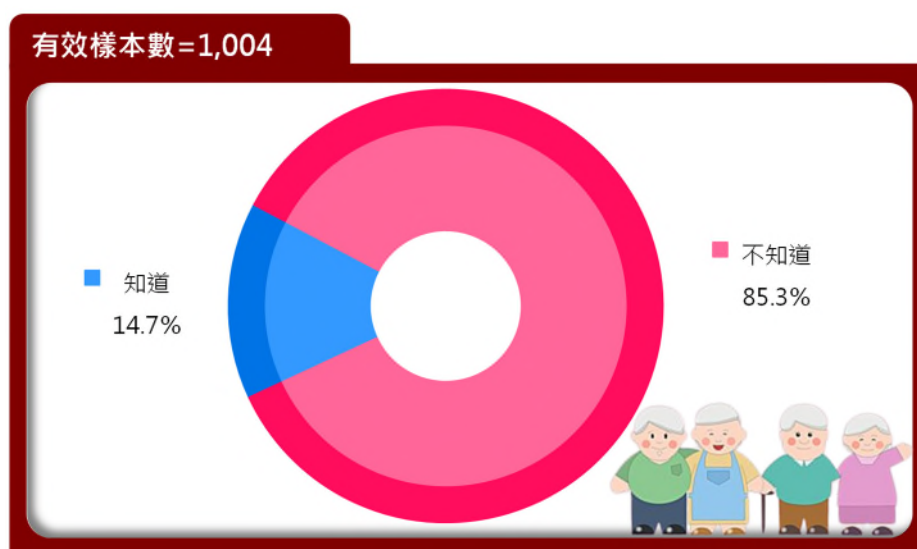


圖 4-1-19 中高齡者及高齡者職務再設計計畫認知情形分析圖

Q31.請問您知不知道政府為協助中高齡及高齡在職勞工改善就業環境及減緩工作障礙，有提供中高齡者及高齡者職務再設計計畫？(單選)(有效樣本數=1,004)

將中高齡及高齡就業者對中高齡者及高齡者職務再設計計畫認知情形與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其認知情形與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳見附表1-15)

(二)對中高齡者及高齡者職務再設計計畫之申請看法

1.是否會主動要求公司申請

進一步針對受訪者詢問是否會主動要求公司進行申請，結果發現，約37.9%的受訪者表示會；相反地，表示不會主動要求公司申請者約占62.1%。

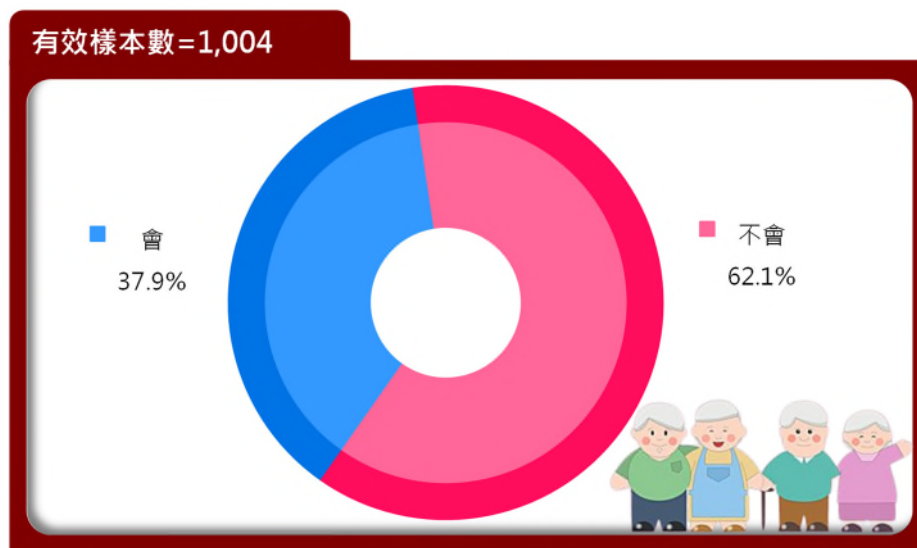


圖 4-1-20 是否會主動要求公司申請分析圖

Q32.政府目前持續推廣中高齡者及高齡者職務再設計計畫，請問您會不會主動要求公司進行申請？(單選) (有效樣本數=1,004)

將中高齡及高齡就業者是否會主動要求公司申請與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度因性別、年齡別⁽¹⁾及年齡別⁽²⁾之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳見附表1-16)

- 1.性別：女性(46.9%)會主動要求的比例高於男性(31.5%)($p<0.05$)。
- 2.年齡別⁽¹⁾：65-69歲(48.0%)者會主動要求的比例較高，而70歲以上(28.4%)者的比例較低($p<0.05$)。
- 3.年齡別⁽²⁾：45-49歲(45.9%歲)者會主動要求的比例較高，而60-64歲(28.8%)者的比例較低($p<0.05$)。

2.不會主動要求申請之原因

對於624位表示不會主動要求公司進行申請的受訪者，再詢問其不會主動要求申請的原因，發現以「工作職務不適合申請」(20.5%)為主要原因，其次是部分受訪者認為「工作環境友善，故沒有申請需求」(18.6%)，再來



則是「擔心申請流程繁瑣」(14.7%)，其他原因還包括「工作地點不適合申請」(13.5%)及「公司受理意願低」(10.1%)等原因。至於不會主動要求申請之其他原因，如表4-1-12所示。

表 4-1-12 不會主動要求申請之原因分析表

項目	次數	百分比
擔心申請流程繁瑣	92	14.7%
擔心因此被裁員	24	3.8%
擔心增加公司成本	22	3.5%
擔心增加同事工作量	14	2.2%
其他自填		
工作職務不適合申請	128	20.5%
工作環境友善，故沒有申請需求	116	18.6%
工作地點不適合申請	84	13.5%
公司受理意願低	63	10.1%
對計畫內容不瞭解，故不會提出要求	14	2.2%
覺得計畫沒有效用，故不會提出要求	5	0.8%
補助金額太低，建議提高至 30-50 萬元	3	0.5%
沒有申請需求	48	7.7%
不知道/拒答	44	7.1%
Q33.請問您不會主動要求的原因是？(可複選)(有效樣本數=624)		

(三)協助45歲以上勞工就業之資源協助

針對要協助45歲以上勞工就業，中高齡及高齡就業者認為政府應提供的資源協助項目，經由調查發現，主要係以「職業訓練」(62.5%)占大宗，占逾6成以上，其次亦有半數以上受訪者認為是「就業媒合」(56.9%)，再其次則是提供「職缺資訊」(44.1%)及「就業津貼或補助」(42.7%)之協助，另外還有「就業諮詢」(39.0%)、「創業輔導」(26.1%)、「職涯輔導」(25.6%)、「就業講座」(21.4%)及「就業促進研習」(16.8%)等資源協助。

從中高齡者及高齡者需要之資源協助來看，中高齡者以需要「職業訓練」(62.8%)占多數，「就業媒合」(57.4%)居次，再次之依序為「職缺資訊」(44.6%)、「就業津貼或補助」(43.1%)及「就業諮詢」(40.1%)。在高齡者部分，則同樣以「職業訓練」(59.7%)的比例較高，「就業媒合」(50.8%)次之，再接著是「職缺資訊」(39.2%)及「就業津貼或補助」(38.7%)。整體而言，兩者所需之資源協助趨勢相似。

表 4-1-13 協助 45 歲以上勞工就業之資源協助分析表

項目	次數	百分比	中高齡 (n=922)	高齡 (n=82)
職業訓練	628	62.5%	62.8%	59.7%
就業媒合	571	56.9%	57.4%	50.8%
職缺資訊	443	44.1%	44.6%	39.2%
就業津貼或補助	429	42.7%	43.1%	38.7%
就業諮詢	392	39.0%	40.1%	27.1%
創業輔導	262	26.1%	26.5%	22.6%
職涯輔導	257	25.6%	26.3%	16.6%
就業講座	215	21.4%	21.7%	17.6%
就業促進研習	169	16.8%	17.2%	12.3%
其他自填	都不需要	134	13.3%	12.9%
Q34.若要協助 45 歲以上勞工就業，您認為政府應提供哪些資源協助？(可複選)(有效樣本數=1,004)				

(四)協助45歲以上勞工就業之相關建議

最後，彙整中高齡及高齡就業者對於政府協助45歲以上勞工就業之相關建議事項，係以「規劃更多元務實的中高齡專業與技術人員訓練課程」(12.6%)及「加強宣導就業資訊」(11.5%)所占比例較高，「鼓勵企業僱用中高齡勞工」(9.5%)及「保障中高齡者工作機會名額」(9.2%)居次，其他建議事項還包括「加強推廣中高齡者及高齡者僱用獎助方案，提高企業僱用意願」(3.5%)及「加強就服站服務人員的積極度」(2.2%)等。至於協助45歲以上勞工就業之其他相關建議，如表4-1-14所示。

表 4-1-14 協助 45 歲以上勞工就業之相關建議分析表

項目	次數	百分比
規劃更多元務實的中高齡專業與技術人員訓練課程	127	12.6%
加強宣導就業資訊	115	11.5%
鼓勵企業僱用中高齡勞工	95	9.5%
保障中高齡者工作機會名額	92	9.2%
加強推廣中高齡者及高齡者僱用獎助方案，提高企業僱用意願	35	3.5%
加強就服站服務人員的積極度	22	2.2%
建議政府積極鼓勵企業釋出部分工時職缺，提供給有相關工作需求者	13	1.3%
補助 45 歲以上就業勞工健檢費用，於就業時可供企業評估身體狀況	11	1.1%
延長退休年齡規定	10	1.0%
加強推廣職務再設計計畫，改善職場工作環境	8	0.8%
不知道/無意見	692	68.9%
Q35.請問對於政府協助 45 歲以上勞工就業，您是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？(有效樣本數=1,004)		



第二節 事業單位調查分析

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，包含縣市別及行業別，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，需經多變數反覆加權方式處理，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	母體結構		加權前樣本結構		加權後樣本結構	
	母體數(家)	百分比(%)	樣本數(家)	百分比(%)	樣本數(家)	百分比(%)
高雄市	179,499	73.4	528	83.0	467	73.5
屏東縣	43,428	17.8	75	11.8	113	17.7
澎湖縣	7,446	3.0	11	1.7	19	3.0
臺東縣	14,283	5.8	22	3.5	37	5.8
總計	244,656	100.0	636	100.0	636	100.0
卡方檢定(χ^2)			$\chi^2=30.444$ $df=3$ $p<0.05$		$\chi^2=0.004$ $df=3$ $p>0.05$	
農、林、漁、牧業	2,924	1.2	7	1.1	8	1.2
礦業及土石採取業	214	0.1	1	0.2	1	0.1
製造業	13,423	5.5	64	10.1	35	5.5
電力及燃氣供應業	409	0.2	1	0.2	1	0.2
用水供應及污染整治業	1,685	0.7	6	0.9	4	0.7
營建工程業	24,034	9.8	59	9.3	62	9.8
批發及零售業	113,116	46.2	276	43.3	294	46.3
運輸及倉儲業	6,645	2.7	16	2.5	17	2.7
住宿及餐飲業	33,461	13.7	80	12.6	87	13.7
出版影音及資訊業	2,081	0.9	7	1.1	5	0.8
金融及保險業	4,456	1.8	11	1.7	11	1.8
不動產業	5,439	2.2	13	2.0	14	2.2
專業、科學及技術服務業	6,213	2.5	15	2.4	16	2.5
支援服務業	6,047	2.5	16	2.5	16	2.5
教育業	877	0.4	4	0.6	3	0.4
醫療保健及社會工作服務業	322	0.1	3	0.5	1	0.1
藝術、娛樂及休閒服務業	6,148	2.5	15	2.4	16	2.5
其他服務業	17,162	7.0	42	6.6	45	7.0
總計	244,656	100.0	636	100.0	636	100.0
卡方檢定(χ^2)			$\chi^2=35.095$ $df=17$ $p<0.05$		$\chi^2=0.072$ $df=17$ $p>0.05$	

二、其他公司基本資料

(一)產業級別

將行業別進一步以產業級別劃分，其中三級產業(服務業)占82.5%，二級產業(工業)占16.3%，至於一級產業(農、林、漁、牧業)占1.2%。

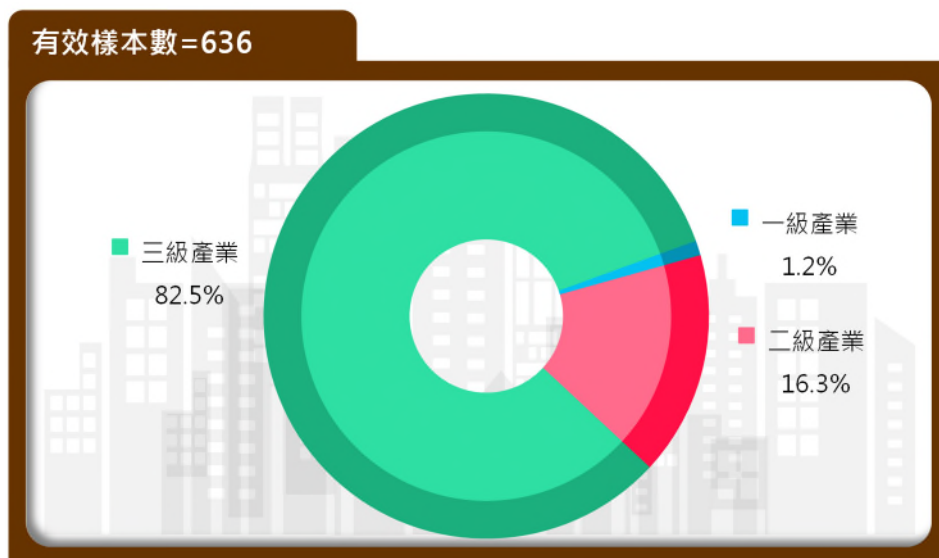


圖 4-2-1 產業級別分析圖

(二)公司資本額

受訪企業公司資本額，係以未達500萬占29.8%占多數，其次是500萬以上，未達1,000萬(27.0%)，再次之則是1,000萬以上，未達3,000萬(20.2%)，而後接續則是3,000萬以上，未達1億(11.8%)及1億以上(11.2%)。

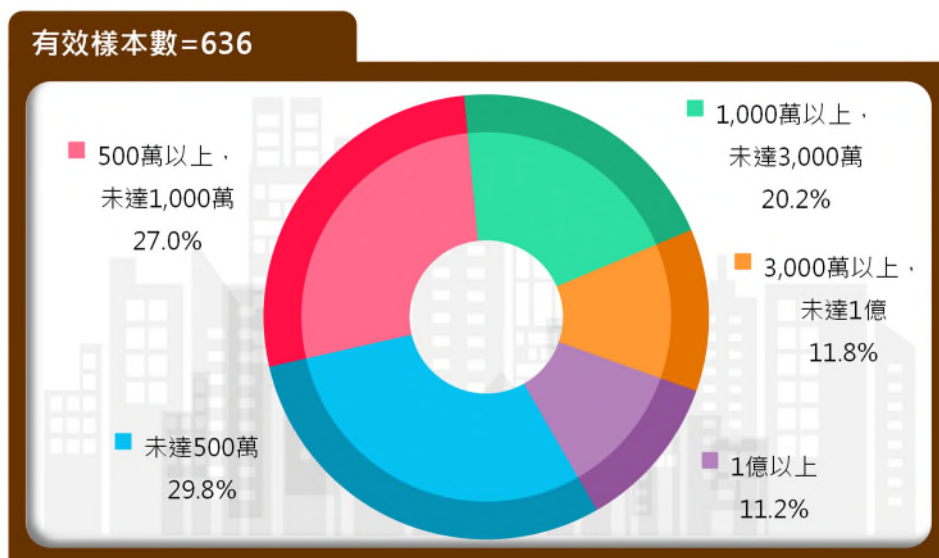


圖 4-2-2 公司資本額分析圖



(三)公司員工人數

在公司員工人數部分，以未滿5人(27.7%)及10-29人(27.8%)占多數，而5-9人(23.5%)居次，再來則是30-99人(11.5%)，至於100人以上則占9.5%。若以平均員工人數來看，公司員工人數約為35.70人。

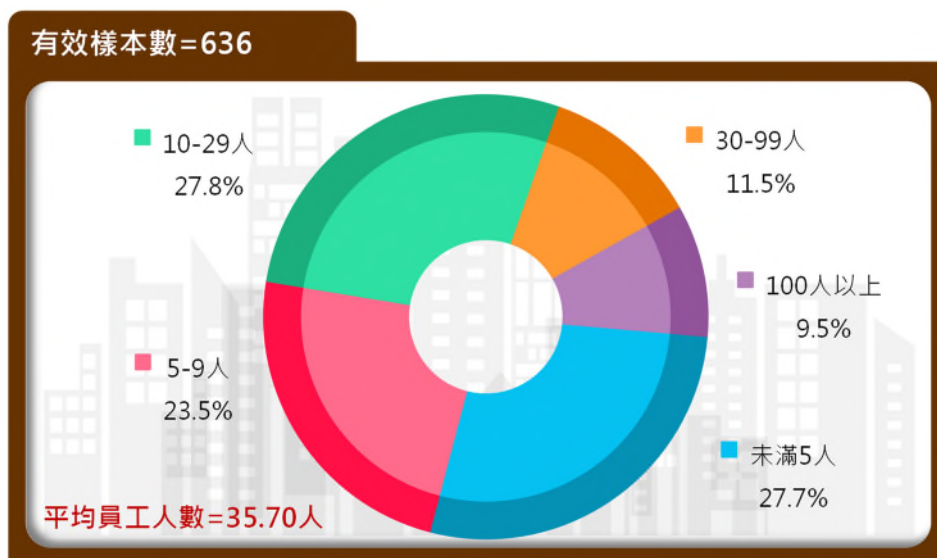


圖 4-2-3 公司員工人數分析圖

(四)45歲以上員工占比

受訪企業45歲以上員工占比，係以31-50%(26.5%)所占比例較高，其次是1-10%占24.2%，再其次則是11-30%(22.9%)及51%以上(22.4%)，另有4.0%的受訪企業表示沒有45歲以上員工。整體來說，扣除掉沒有45歲以上員工之企業後，本次受訪企業之45歲以上員工占比，平均約為36.98%。

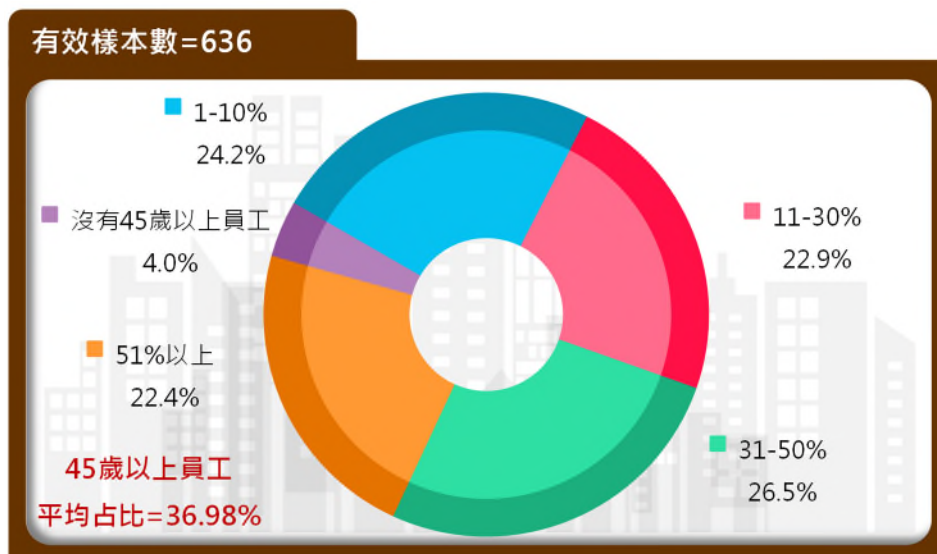


圖 4-2-4 45 歲以上員工占比分析圖



(五)65歲以上員工僱用情形

若進一步瞭解受訪企業僱用65歲以上員工情形，經調查顯示，約20.6%的受訪企業表示公司有僱用65歲以上員工；反之，達78.5%則表示沒有。若以平均人數來看，扣除掉沒有僱用及不清楚/不知道65歲以上員工人數之企業後，本次受訪企業平均擁有2.75位65歲以上員工。

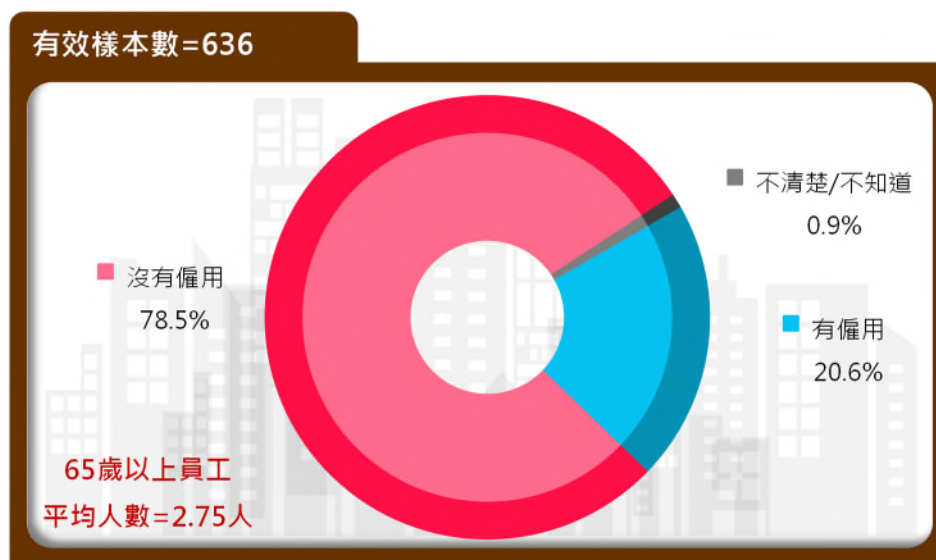


圖 4-2-5 65 歲以上員工僱用情形分析圖

三、中高齡者及高齡者僱用意願及人力運用概況

(一)人力招募困難情形

1.是否有人力招募困難

根據調查發現，約34.4%之受訪企業表示近幾年在人力招募上有遭遇困難；相反地，約65.6%之受訪企業則認為沒有上述的困擾。

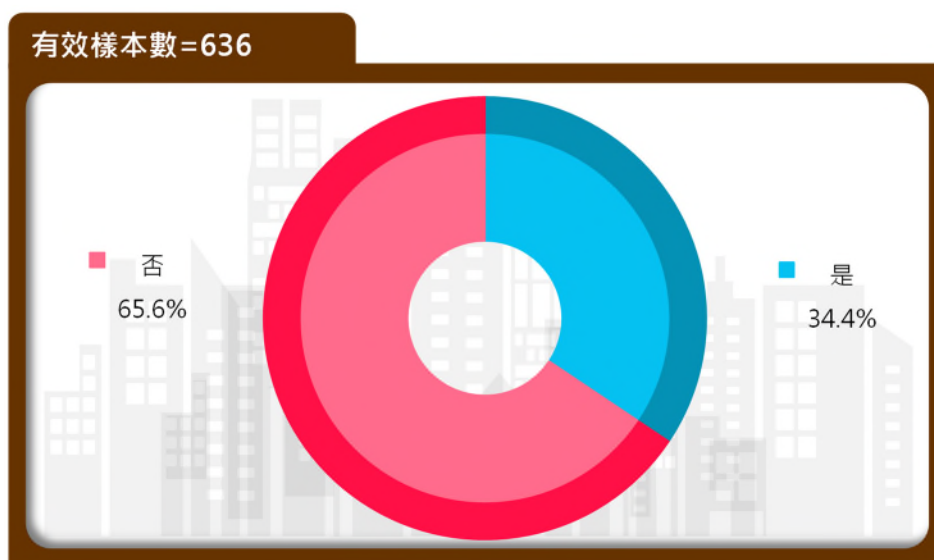


圖 4-2-6 是否有人力招募困難分析圖

Q8.請問貴公司最近幾年在人力招募上是否有困難？(單選)(有效樣本數=636)

將受訪企業是否有人力招募困難與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度因縣市別、產業級別、公司資本額、公司員工人數、職務再設計計畫認知情形及職務再設計計畫使用情形之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於受訪企業其他基本資料則無顯著差異。(詳如附表2-1)

- (1)縣市別：位於臺東縣(51.3%)之企業有人力招募困難的比例較高，而位於澎湖縣(18.7%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (2)產業級別：屬於一級產業(74.9%)之企業有人力招募困難的比例較高，而屬於三級產業(33.2%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (3)公司資本額：資本額1億以上(49.1%)之企業有人力招募困難的比例較高，而資本額500萬以上，未達1,000萬(26.0%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (4)公司員工人數：員工人數100人以上(64.8%)之企業有人力招募困難的比例較高，而員工人數未滿5人(25.5%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (5)職務再設計計畫認知情形：知道(46.9%)之企業有人力招募困難的比例較高，而不知道(30.4%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (6)職務再設計計畫使用情形：有使用過(52.1%)之企業有人力招募困難的比例較高，而沒有使用過(32.7%)之企業比例較低($p<0.05$)。

2.人力招募之困難

針對企業在人力招募上遇到困難的原因進行瞭解，從內在因素來看，係以「薪資問題」(12.3%)所占比例較高，其次是「工作環境不佳」(10.5%)及「工作負荷量大」(10.5%)，再其次則是「工作需要大量體能」(9.1%)，其他因素尚包括「工作地點偏遠」(6.4%)、「工作時間過長」(3.7%)及「工作職務須有相關職業證照」(2.7%)等。

若從外在因素來看，則以「應徵者數量不足」(54.8%)占多數，「人員穩定度不足」(30.1%)居次，「無年輕應徵者」(24.7%)再次之，再來依序是「應徵者技能不符需求」(21.9%)、「工作意願不高」(21.0%)及「應徵者工作經驗不足」(11.4%)等。至於其他人力招募困難因素，如表4-2-2所示。

表 4-2-2 人力招募之困難分析表

項目	次數	百分比
內在因素		
薪資問題	27	12.3%
工作環境不佳	23	10.5%
工作負荷量大	23	10.5%
工作地點偏遠	14	6.4%
工作時間過長	8	3.7%
職務或工作未來發展性不佳	4	1.8%
福利措施不佳	1	0.5%
其他自填	工作需要大量體能	20 9.1%
	工作職務須有相關職業證照	6 2.7%
	職場人際關係不佳	2 0.9%
	工作時間須輪調	2 0.9%
外在因素		
應徵者數量不足	120	54.8%
人員穩定度不足	66	30.1%
應徵者技能不符需求	48	21.9%
工作意願不高	46	21.0%
應徵者工作經驗不足	25	11.4%
產業前景不明	4	1.8%
找不到合適聘用管道	2	0.9%
其他自填	無年輕應徵者	54 24.7%
	政府規定須僱用身心障礙者，但無應徵者	1 0.5%
	應徵者工作態度不佳	1 0.5%
Q9.請問貴公司人力招募遇到哪些困難？(可複選)(有效樣本數=219)		



(二)45歲以上人員聘用情形

1.是否考慮聘用45歲以上人員

若企業未來在有人力需求情形下，對於45歲以上人員的僱用意願進行瞭解，發現高達82.7%之受訪企業表示若有人力需求，會考慮聘用相關人員；反之，約17.3%之受訪企業則表示不會。由此可知，受訪企業對於聘用45歲以上人員以補足所需人力的接受度高。

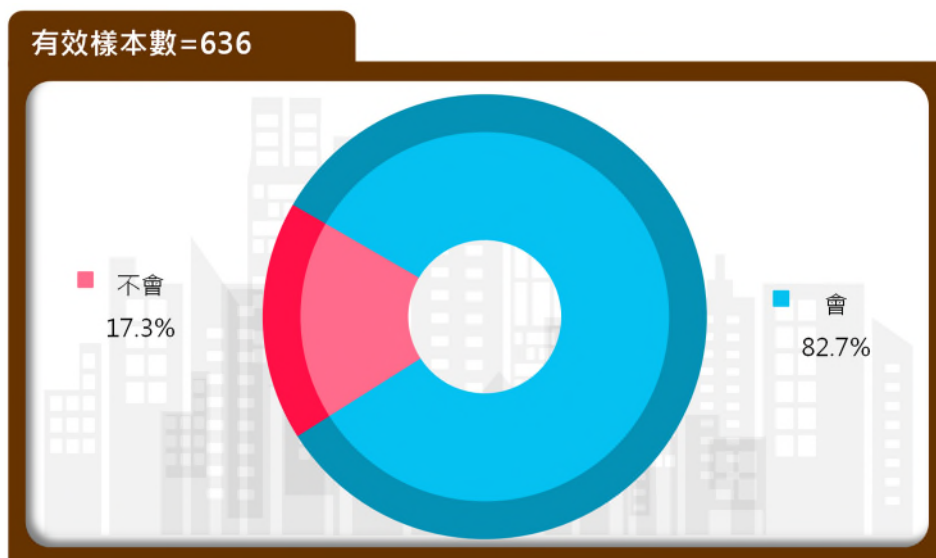


圖 4-2-7 是否考慮聘用 45 歲以上人員分析圖

Q10.請問貴公司日後若有人力需求，是否會考慮聘用 45 歲以上的人員？(單選) (有效樣本數=636)

將受訪企業是否考慮聘用45歲以上人員與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度因產業級別、公司員工人數及45歲以上員工占比之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於受訪企業其他基本資料與相關變項無顯著差異。(詳如附表2-2)

(1)產業級別：屬於一級產業(100.0%)之企業會考慮聘用45歲以上人員的比例較高，而屬於三級產業(80.4%)之企業比例較低($p<0.05$)。

(2)公司員工人數：員工人數100人以上(94.5%)之企業可能聘用45歲以上人員的比例較高，而未滿5人(73.2%)之企業比例較低($p<0.05$)。

(3)45歲以上員工占比：占比達31-50%(88.9%)之企業可能聘用45歲以上人員的比例較高，而沒有45歲以上員工(61.7%)之企業比例較低($p<0.05$)。

2.可能聘用45歲以上人員之職務

對於會考慮聘用45歲以上人員之受訪企業，進一步詢問可能聘用的工作職務，發現以「技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計)」(42.6%)占逾4成的比例較高，其次是「事務工作人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)」(37.6%)，再其次則是「基層技術工及勞力工(如清潔工、生產體力工、搬運工等)」(34.4%)及「服務及銷售工作人員(如美容、保全、門市等)」(30.0%)，整體來看，上述相關工作職務均占3成以上之比例。至於可能聘用45歲以上人員之其他工作職務，如表4-2-3所示。

雖然受訪企業對於45歲以上人員的運用意願高，但仍以提供事務性、服務性或具勞力性之相關工作職務占多數。

表 4-2-3 可能聘用 45 歲以上人員之職務分析表

項目	次數	百分比
技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計)	224	42.6%
事務工作人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)	198	37.6%
基層技術工及勞力工(如清潔工、生產體力工、搬運工等)	181	34.4%
服務及銷售工作人員(如美容、保全、門市等)	158	30.0%
主管及經理人員	150	28.5%
專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)	138	26.2%
機械設備操作及組裝人員(如機械操作工、駕駛員等)	117	22.2%
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)	77	14.6%
農、林、漁、牧業生產人員	11	2.1%
其他自填 目前未有相關職缺，故無法評估	5	1.0%
Q11.請問貴公司可能聘用的工作職務有哪些？(逐一提示，可複選)(有效樣本數=526)		

3.考慮聘僱45歲以上人員之原因

再針對受訪企業可能聘用45歲以上人員的原因進行瞭解，結果發現，「經驗豐富」(55.3%)是受訪企業考量聘用的主要原因，而「流動率低」(31.4%)則是次要因素，再其次則是基於對於45歲以上人員「工作態度佳」(23.6%)的考量，其他原因還包括「具有專業知識技能」(19.8%)、「就業穩定性較高」(19.0%)、「聘不到或無法留住年輕人」(12.5%)及「體能狀況還能負荷工作量」(12.0%)等。至於考慮聘僱45歲以上人員之其他原因，如表



4-2-4所示。

由企業願意聘用的因素來看，中高齡者及高齡者之經驗豐富、流動率低及工作態度佳等特質是所具備之優勢，亦是在日後推動中高齡及高齡人力運用時，作為就服單位強調相關人力之亮點，藉此加深企業對於中高齡及高齡人力的正面印象及態度，進而達到吸引企業對相關人力的青睞。

另外，從調查中也發現，有逾3成的受訪企業認為，會基於「因工作需求，不限制人員年齡」(31.7%)的考量來聘用45歲以上人員。

表 4-2-4 考慮聘僱 45 歲以上人員之原因分析表

項目	次數	百分比
經驗豐富	291	55.3%
流動率低	165	31.4%
工作態度佳	124	23.6%
聘不到或無法留住年輕人	66	12.5%
企業的社會責任	17	3.2%
人脈資源豐富	17	3.2%
配合政府政策	2	0.4%
其他自填		
因工作需求，不限制人員年齡	167	31.7%
具有專業知識技能	104	19.8%
就業穩定性較高	100	19.0%
體能狀況還能負荷工作量	63	12.0%
較有責任感	11	2.1%
相較年輕人好溝通	6	1.1%
具有較專業的外語能力	2	0.4%
具有較專業的電腦操作能力	1	0.2%

Q12.請問貴公司考慮聘僱 45 歲以上人員的原因是？(可複選)(有效樣本數=526)

4.不考慮聘僱45歲以上人員之原因

至於受訪企業不考慮聘僱45歲以上人員的原因，從調查中發現，係以「健康因素或體力不足」(40.9%)的比例占多數，其次是基於「企業文化考量/用人習慣」(38.2%)的考量，再其次則是「沒有適合的工作內容」(22.7%)，可提供給45歲以上人員，其他因素還包括「技能或學習力不足」(13.6%)及「工作效率考量」(10.9%)等。至於不考慮聘僱45歲以上人員之其他原因，如表4-2-5所示。

從上述可知，由於45歲以上人員隨著年齡的增加，可能導致健康問題或體能下降情形發生，是受訪企業不願意考慮聘僱相關人員的主要原因，再加上受到企業本身文化或用人習慣影響，以致於對45歲以上人員的接受度不高。但日後若能透過推廣中高齡及高齡人力的優勢及特點，並逐漸改變企業的用人習慣，甚至改善企業對於45歲以上人員健康不佳或體能不足的偏見或刻板印象，都將有助於企業對於中高齡及高齡人力的運用。

表 4-2-5 不考慮聘僱 45 歲以上人員之原因分析表

項目	次數	百分比
健康因素或體力不足	45	40.9%
企業文化考量/用人習慣	42	38.2%
沒有適合的工作內容	25	22.7%
技能或學習力不足	15	13.6%
工作效率考量	12	10.9%
擔心無法接受新的工作方式及環境	10	9.1%
聘僱成本較高	3	2.7%
組織面臨高齡化	3	2.7%
其他自填	公司準備歇業	2 1.8%
	較無法配合公司長期出差需求	2 1.8%
	外語能力較不足	1 0.9%
	外勤業務危險性較高	1 0.9%
	尚無人力需求，故無法評估	2 1.8%
Q13.請問貴公司不考慮聘僱 45 歲以上人員的原因是？(可複選)(有效樣本數=110)		

(三)45歲以上員工體能或生心理狀況影響情形

1.是否造成公司營運管理困擾

有鑑於45歲以上員工可能伴隨年齡的增加，使得體能或生心理狀況影響其工作表現，故透過調查進一步探討45歲以上員工在體能或生心理有相關問題的狀況下，是否對公司營運管理造成困擾。經調查顯示，僅4.3%之受訪企業認為公司45歲以上員工確實會受體能或生心理狀況影響，造成公司在營運管理上的困擾；反之，高達95.7%之受訪企業則表示沒有上述問題。

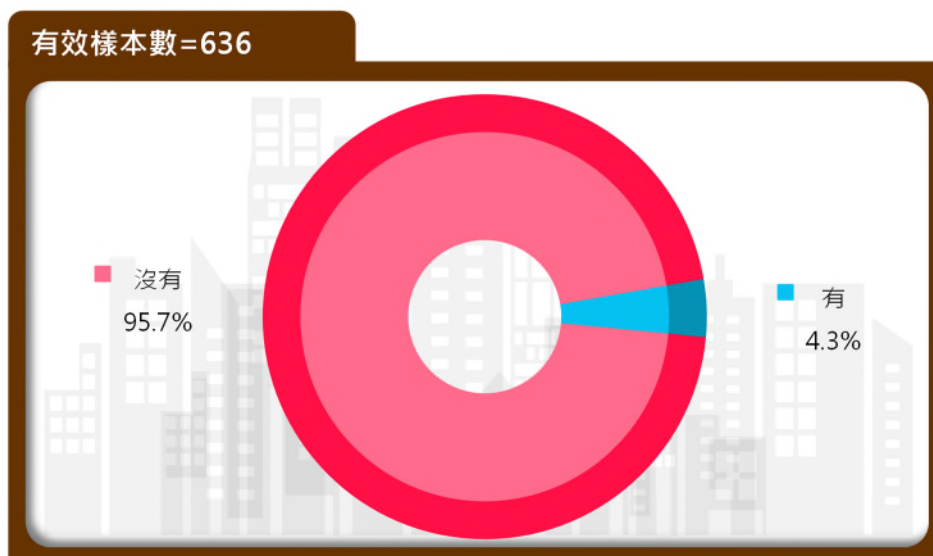


圖 4-2-8 是否造成公司營運管理困擾分析圖

Q14.請問貴公司是否有 45 歲以上員工因體能或生心理狀況的影響，而對公司營運管理造成困擾？(單選)(有效樣本數=636)

將受訪企業認為是否造成公司營運管理困擾與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度因職務再設計計畫認知情形之不同達顯著差異 ($p < 0.05$)，其中以知道(8.2%)之企業認為有造成困擾的比例顯著高於不知道(3.1%)之企業。至於受訪企業其他基本資料與相關變項則無顯著差異。(詳如附表2-3)

2.造成公司營運管理困擾之問題

針對27家認為45歲以上員工因體能或生心理狀況的影響，進而對公司營運管理造成困擾之受訪企業，再進一步詢問造成公司營運管理之困擾為何，結果發現，造成公司困擾的問題，主要為「產能降低」(48.1%)，其次是「出勤率降低」(37.0%)，再次之則是「錯誤率增加」(33.3%)及「情緒控管不佳」(22.2%)。至於造成公司營運管理困擾之其他問題，如表4-2-6所示。

表 4-2-6 造成公司營運管理困擾之問題分析表

項目	次數	百分比
產能降低	13	48.1%
出勤率降低	10	37.0%
錯誤率增加	9	33.3%
情緒控管不佳	6	22.2%
抱怨的情形增加	2	7.4%
人際互動差	2	7.4%
其他自填 較不願接受工作挑戰	2	7.4%
Q15.請問造成公司營運管理的困擾為何？(可複選)(有效樣本數=27)		

(四)提供45歲以上員工協助情形

1.是否給予45歲以上員工特別協助

經由調查可知，約15.1%之受訪企業有針對45歲以上之員工給予特別的協助；相對地，達84.9%之受訪企業則沒有提供任何特別的協助。

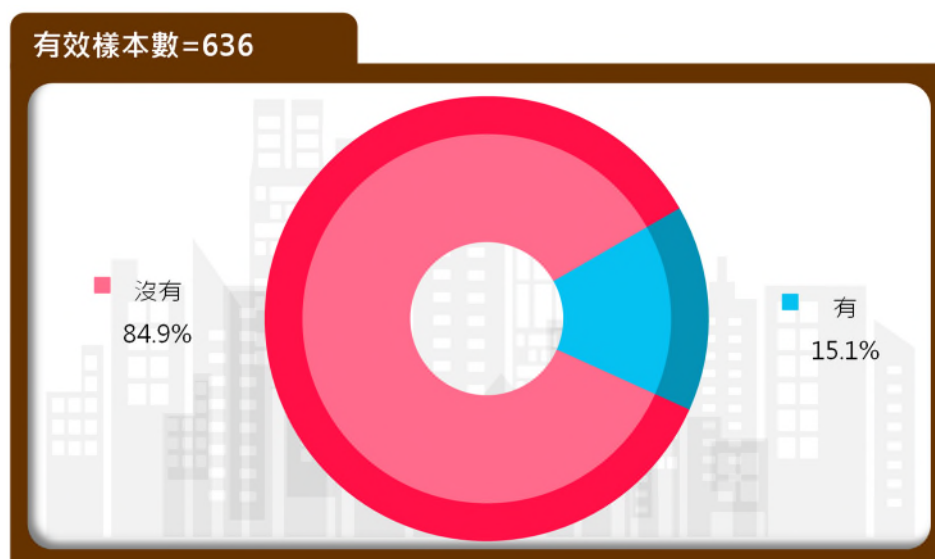


圖 4-2-9 是否給予 45 歲以上員工特別協助分析圖

Q16.請問貴公司有沒有針對 45 歲以上之員工給予特別的協助？(單選)(有效樣本數=636)

將受訪企業是否給予45歲以上員工特別協助與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度因縣市別、產業級別、公司員工人數、45歲以上員工占比、65歲以上員工僱用情形、職務再設計計畫認知情形及職務再設計計畫使用情形之不同達顯著差異($p < 0.05$)。至於受訪企業其他基本資料則無顯著差異。(詳如附表2-4)



- (1)縣市別：位於屏東縣(26.0%)之企業有給予45歲以上員工特別協助的比例較高，而位於澎湖縣(9.4%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (2)產業級別：屬於一級產業(33.2%)之企業有給予45歲以上員工特別協助的比例較高，而屬於三級產業(12.6%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (3)公司員工人數：員工人數100人以上(23.5%)之企業有給予45歲以上員工特別協助的比例較高，而員工人數未滿5人(8.8%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (4)45歲以上員工占比：占比達11-30%(20.8%)之企業有給予45歲以上員工特別協助的比例較高，而沒有45歲以上員工(0.0%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (5)65歲以上員工僱用情形：有僱用(20.7%)之企業有給予45歲以上員工特別協助的比例較高，而沒有僱用(13.2%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (6)職務再設計計畫認知情形：知道(35.2%)之企業有給予45歲以上員工特別協助的比例較高，而不知道(8.8%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (7)職務再設計計畫使用情形：有使用過(78.1%)之企業有給予45歲以上員工特別協助的比例較高，而沒有使用過(9.3%)之企業比例較低($p<0.05$)。

2.提供45歲以上員工之協助事項

再調查96家有提供45歲以上員工特別協助之受訪企業，發現受訪企業以「提供輔助工具或機具」(60.4%)占逾6成較高，而逾5成5則是「每年固定提供免費健康檢查」(58.3%)及提供「可以彈性調整工作時間或休息時間」(55.2%)之措施，另有4成以上則是「提供能力開發與教育訓練課程」(49.0%)、「可以提出減時或減量的工作安排」(45.8%)及「可以申請職務或工作內容調整」(43.8%)。至於提供45歲以上員工之其他協助事項，如表4-2-7所示。

此外，值得注意的是，約16.7%的受訪企業並非針對45歲以上員工在工作上的障礙或困難提供相關協助措施，反而是提供「員工可提早退休的優退制度或方案」，這或許也意味部分受訪企業可能受到組織文化或用人習

慣的影響，並不完全認同持續運用中高齡及高齡人力。

表 4-2-7 提供 45 歲以上員工之協助事項分析表

項目	次數	百分比
提供輔助工具或機具	58	60.4%
每年固定提供免費健康檢查	56	58.3%
可以彈性調整工作時間或休息時間	53	55.2%
提供能力開發與教育訓練課程	47	49.0%
可以提出減時或減量的工作安排	44	45.8%
可以申請職務或工作內容調整	42	43.8%
導入自動化設備或進行工作環境改善	37	38.5%
為了經驗傳承進行混齡編組	33	34.4%
提供或灌輸員工作到退休之誘因與觀念	23	24.0%
員工可提早退休的優退制度或方案	16	16.7%
Q17.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=96)		

四、屆退員工繼續僱用情形

(一)企業留用退休員工情形

1.留用退休員工之方式

根據調查發現，約6成8的受訪企業會留用退休員工(如轉為顧問、講師、師傅，或監督人員等)(67.8%)；反之，約32.2%的受訪企業表示不會留用。

若進一步瞭解願意留用退休員工之受訪企業，其留用方式，發現以採取「若有需求會選擇適合者留用」(57.1%)的比例占大宗，其次是「已有留用案例」(20.8%)，再其次則是「公司有此制度」(10.2%)。

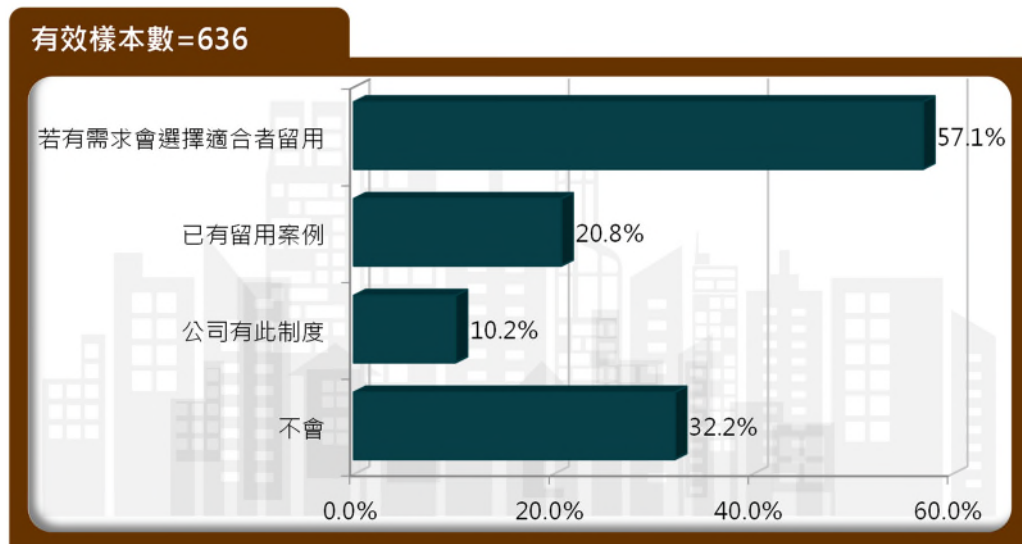


圖 4-2-10 留用退休員工之方式分析圖

Q18.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=636)

2.留用退休員工之主要作法

扣除掉205家不會留用退休員工的受訪企業後，再針對431家會留用者，進一步調查其留用退休員工之主要作法，發現受訪企業係採取「維持原來的工作及薪資不變」(60.3%)之方式占大宗，其次是「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等」(40.4%)，再其次是「工作時間改變，如全為部分或不需上下班打卡」(23.9%)及「薪資所得改變，如減降一定幅度或為時薪、外包計價方式」(21.8%)。至於留用退休員工之其他作法，如表4-2-8所示。

表 4-2-8 留用退休員工之主要作法分析表

項目	次數	百分比
維持原來的工作及薪資不變	260	60.3%
工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等	174	40.4%
工作時間改變，如全為部分或不需上下班打卡	103	23.9%
薪資所得改變，如減降一定幅度或為時薪、外包計價方式	94	21.8%
勞動契約的轉換，如提供定期契約	50	11.6%
工作地點改變，如為在家或現場人員派赴海外區	22	5.1%
其他自填 尚未有退休員工，故無法評估	1	0.2%

Q19.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=431)

3.願意留用退休員工之主要考量因素

針對願意留用退休員工之受訪企業，再詢問其願意留用之主要考量，發現以5成以上之受訪企業認為「工作經驗比較豐富」(53.8%)占多數，而表示「就業穩定性高」(44.5%)為次要因素，再者則是評估退休員工的「經驗與人脈對公司有幫助」(38.5%)，以及認同其「專業知識和技能具決策力」(31.6%)，另外其他考量因素還包括「向心力比較強」(22.0%)及「可以協助指導新進員工」(12.8%)等。至於願意留用退休員工之其他考量因素，如表4-2-9所示。

表 4-2-9 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
工作經驗比較豐富	232	53.8%
就業穩定性高	192	44.5%
經驗與人脈對公司有幫助	166	38.5%
專業知識和技能具決策力	136	31.6%
向心力比較強	95	22.0%
可以協助指導新進員工	55	12.8%
工作態度佳	23	5.3%
有助於提升公司競爭力	14	3.2%
待人處事圓融	14	3.2%
比較不會遲到早退	9	2.1%
較具同理心	2	0.5%
配合政府政策	2	0.5%
填補人力缺口	26	6.0%
其他自填		
對工作內容熟悉，不需重新訓練培養	16	3.7%
擔心退休員工之後就業不易	5	1.2%
Q20.貴公司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=431)		

4.不願意留用退休員工之主要考量因素

另一方面，受訪企業不願意留用退休員工之主要考量因素，根據調查顯示，「擔心體能狀況無法負荷工作量」(29.3%)為主要原因，而約24.4%的受訪企業則是基於「企業內規限制」，再者，有部分受訪企業表示係受到「法定退休制度影響」(15.6%)，並認為「不應鼓勵退休者再就業」(14.1%)及「退休員工本身不願意續留」(12.7%)。至於不願意留用退休員工之其他



考量因素，如表4-2-10所示。

表 4-2-10 不願意留用退休員工之主要考量因素分析表

項目	次數	次數	百分比
企業內規限制		50	24.4%
法定退休制度影響		32	15.6%
不應鼓勵退休者再就業		29	14.1%
不利人才新陳代謝		19	9.3%
生產力不足		17	8.3%
不利技術開發與升級		5	2.4%
降低公司營運彈性		4	2.0%
營運成本增加		2	1.0%
增加訓練成本		1	0.5%
工作態度不佳		1	0.5%
其他自填	擔心體能狀況無法負荷工作量	60	29.3%
	退休員工本身不願意續留	26	12.7%
	工作有一定危險性，暫無規劃	8	3.9%
	人力運用規劃須由總公司決定	8	3.9%
	公司準備歇業	3	1.5%
	尚未有退休員工，故無法評估	8	3.9%
	目前無人力需求，故無相關考量	7	3.4%
Q21.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=205)			

(二)繼續僱用高齡者補助計畫

1.提高留用屆退員工意願幫助性

目前政府為鼓勵企業留用年滿65歲屆退員工，積極推動「繼續僱用高齡者補助計畫」，當企業留用屆退員工，符合僱用達6個月以上且繼續僱用期間不低於原薪資等條件時，前6個月每月將獲得新臺幣1萬3,000元之補助，第7至18個月則每月獲得新臺幣1萬5,000元之補助，整體而言，企業共計可獲得新臺幣25.8萬元的補助。

針對這樣的補助方案，約74.4%的受訪企業認為對於公司提高留用屆退員工的意願具有幫助性(含非常有幫助20.2%及還算有幫助54.2%)；反之，約22.1%則表示沒有幫助(含不太有幫助14.0%及非常沒有幫助8.1%)；另有3.5%未表示意見。

有效樣本數=636

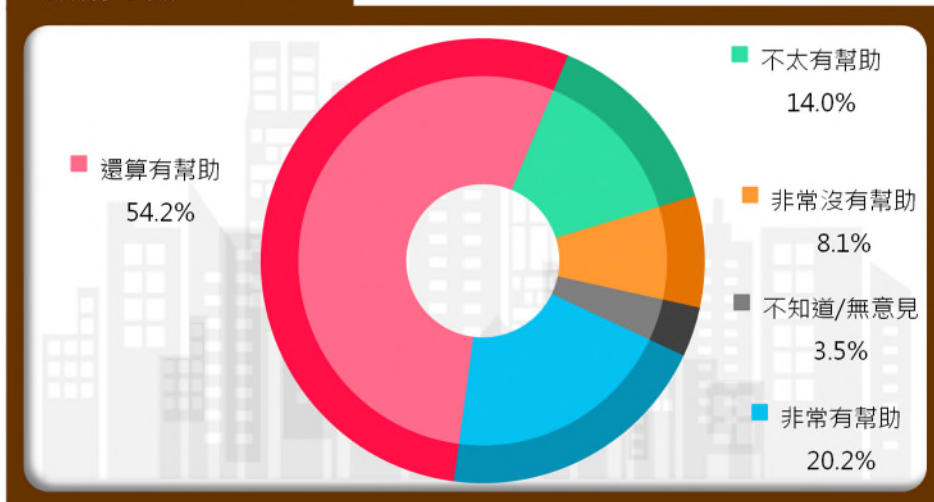


圖 4-2-11 提高留用屆退員工意願幫助性分析圖

Q22.為鼓勵企業留用年滿 65 歲屆退員工，繼續僱用達 6 個月以上且繼續僱用期間不低於原薪資等條件，前 6 個月每月補助新臺幣 1 萬 3,000 元，第 7 至 18 個月每月補助新臺幣 1 萬 5,000 元，共計補助新臺幣 25.8 萬元。請問該措施是否有助於貴公司提高留用屆退員工的意願？(單選) (有效樣本數=636)

將受訪企業對於繼續僱用高齡者補助計畫提高留用屆退員工意願幫助性與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度因公司資本額、45歲以上員工占比及職務再設計計畫使用情形之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於受訪企業其他基本資料則無顯著差異。(詳如附表2-5)

- (1)公司資本額：資本額1,000萬以上，未達3,000萬(83.9%)之企業認為有幫助的比例較高，而資本額1億以上(66.6%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (2)45歲以上員工占比：占比達1-10%(77.6%)及11-30%(77.7%)之企業認為有幫助的比例較高，而沒有45歲以上員工(65.8%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (3)職務再設計計畫使用情形：有使用過(90.2%)之企業認為有幫助的比例較高，而沒有使用過(72.9%)之企業比例較低($p<0.05$)。

2.認為沒有幫助之原因

對於141家表示繼續僱用高齡者補助計畫無助於提高留用屆退員工意願之受訪企業，進一步詢問其認為沒有幫助的原因，經調查顯示，發現以「屆退員工體能狀況無法負荷工作量」(29.1%)為主要原因，其次是「非所有產業都適用此項措施」(17.7%)，再其次則是「依屆退員工專業能力作為



考量，與補助金額無關」(12.1%)及「屆退員工原薪資偏高，補助金額太低」(11.3%)。至於認為沒有幫助之其他原因，如表4-2-11所示。

表 4-2-11 認為繼續僱用高齡者補助計畫沒有幫助之原因分析表

項目	次數	百分比
屆退員工體能狀況無法負荷工作量	41	29.1%
非所有產業都適用此項措施	25	17.7%
依屆退員工專業能力作為考量，與補助金額無關	17	12.1%
屆退員工原薪資偏高，補助金額太低	16	11.3%
公司以業績作為考量，與員工年齡無關	11	7.8%
退休員工本身不願意續留	10	7.1%
不利人才新陳代謝	6	4.3%
現階段屆退員工工作表現不符期待	5	3.5%
不知道/無意見	9	6.4%
Q23.請問貴公司認為該措施沒有幫助提高留用屆退員工意願的原因為何？(有效樣本數=141)		

(三)僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫

1.提高僱用退休高齡者意願幫助性

此外，政府為鼓勵企業僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗，亦推動「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」，當企業僱用高齡者，並傳承課程，將提供相關補助費用，每名高齡者補助雇主每年新臺幣10萬元，最高補助新臺幣50萬。

針對這樣的補助方案，約76.8%的受訪企業認為對於公司提高僱用退休高齡者的意願具有幫助性(含非常有幫助23.0%及還算有幫助53.8%)；反之，約21.5%則表示沒有幫助(含不太有幫助12.7%及非常沒有幫助8.8%)；另有1.7%未表示意見。

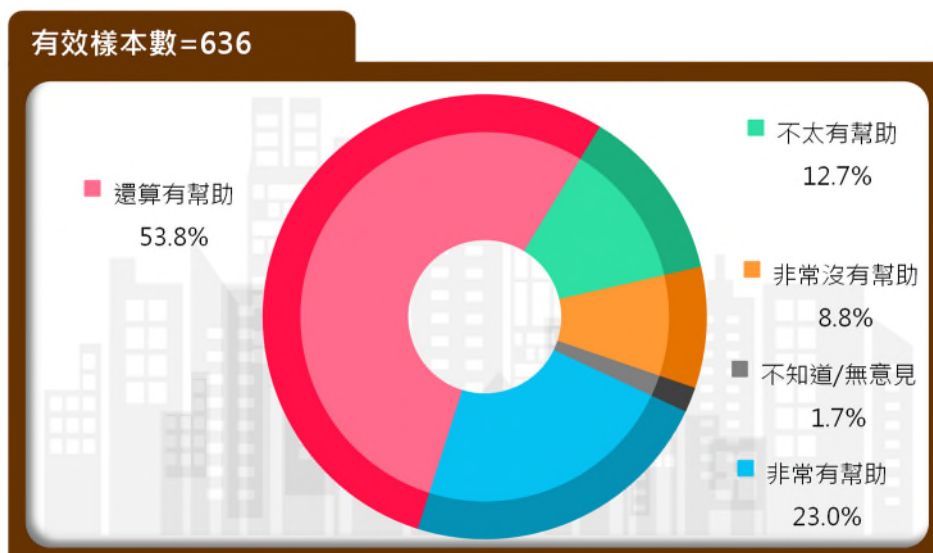


圖 4-2-12 提高僱用退休高齡者意願幫助性分析圖

Q24.為鼓勵企業僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗，若雇主僱用高齡者，並傳承課程，將補助相關費用，每名高齡者補助雇主每年新臺幣 10 萬元，最高補助新臺幣 50 萬。請問該措施是否有助於貴公司提高僱用退休高齡者的意願？(單選) (有效樣本數=636)

將受訪企業對於僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫提高僱用退休高齡者意願幫助性與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現其態度因公司資本額及職務再設計計畫使用情形之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於受訪企業其他基本資料則無顯著差異。(詳如附表2-6)

(1)公司資本額：資本額1億以上(87.2%)之企業認為有幫助的比例較高，而資本額未達500萬(71.3%)之企業比例較低($p<0.05$)。

(2)職務再設計計畫使用情形：有使用過(92.3%)之企業認為有幫助的比例較高，而沒有使用過(75.3%)之企業比例較低($p<0.05$)。

2.認為沒有幫助之原因

對於137家表示僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫無助於提高僱用退休高齡者意願之受訪企業，再進一步詢問其認為沒有幫助的原因後，經由調查結果發現，係以近3成受訪企業主要認為「工作內容無需退休高齡者傳承專業技術及經驗」(29.9%)，而「退休高齡者身體無法負荷工作量」(22.6%)居次，再其次則是「非所有產業都適用此項措施」(18.2%)及「補助金額太低，對企業誘因不足」(12.4%)。至於認為沒有幫助之其他原因，如表4-2-12所示。



表 4-2-12 認為僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫沒有幫助之原因分析表

項目	次數	百分比
工作內容無需退休高齡者傳承專業技術及經驗	41	29.9%
退休高齡者身體無法負荷工作量	31	22.6%
非所有產業都適用此項措施	25	18.2%
補助金額太低，對企業誘因不足	17	12.4%
退休員工本身不願意續留	7	5.1%
申請流程繁瑣，故沒有申請意願	5	3.6%
不知道/無意見	12	8.8%
Q25.請問貴公司認為該措施沒有幫助提高僱用退休高齡者意願的原因為何？(有效樣本數=137)		

五、中高齡者及高齡者職務再設計認知及看法

(一)中高齡者及高齡者職務再設計計畫認知情形

1.是否知道計畫

根據調查發現，約23.8%的受訪企業知道政府為協助中高齡及高齡在職勞工改善就業環境及減緩工作障礙，有提供中高齡者及高齡者職務再設計計畫；反之，約76.2%的受訪企業則表示不知道。由於本次調查中，有針對額外進行職務再設計的事業單位進行增補，若排除增補樣本後，受訪企業對中高齡者及高齡者職務再設計計畫實際認知度為20.0%。



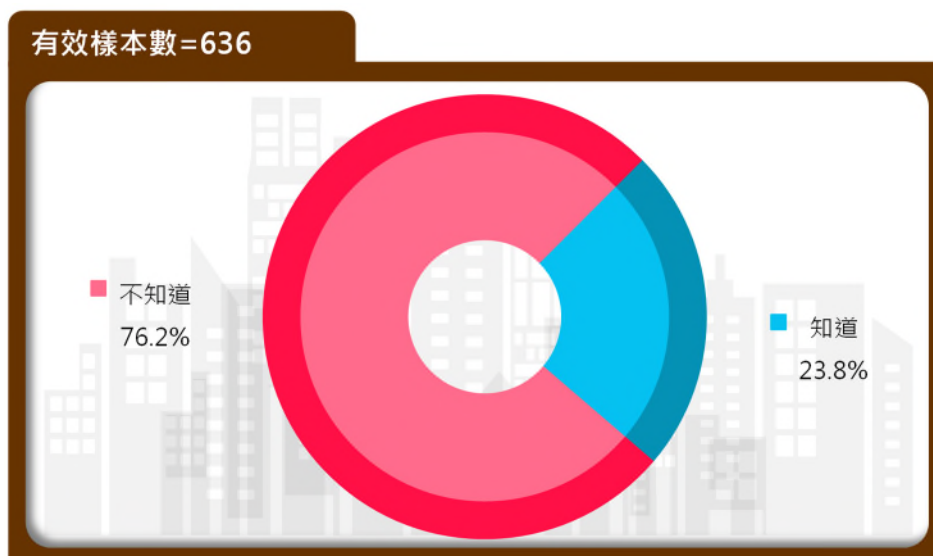


圖 4-2-13 是否知道計畫分析圖

Q26.請問貴公司知不知道政府為協助中高齡及高齡在職勞工改善就業環境及減緩工作障礙，有提供中高齡者及高齡者職務再設計計畫？(單選)(有效樣本數=636)

註：因事業單位調查有增補36家曾運用過轄區職務再設計計畫的企業，故調查結果之認知度會相對較高，為瞭解轄區企業的實際認知情形，在扣除掉增補樣本後，受訪企業知道職務再設計計畫的比例約為20.0%。

將受訪企業是否知道計畫與基本資料進行交叉分析，發現其認知情形因縣市別、產業級別、公司資本額、公司員工人數、45歲以上員工占比之不同達顯著差異($p<0.05$)。至於受訪企業其他基本資料則無顯著差異。(詳如附表2-7)

- (1)縣市別：位於屏東縣(39.5%)之企業知道的比例較高，而位於澎湖縣(14.3%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (2)產業級別：屬於一級產業(58.3%)之企業知道的比例較高，而屬於三級產業(21.5%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (3)公司資本額：資本額1億以上(52.8%)之企業知道的比例較高，而資本額500萬以上，未達1,000萬(14.4%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (4)公司員工人數：員工人數100人以上(58.1%)之企業知道的比例較高，而員工人數未滿5人(13.2%)之企業比例較低($p<0.05$)。
- (5)45歲以上員工占比：占比達11-30%(34.0%)之企業知道的比例較高，而沒有45歲以上員工(3.9%)之企業比例較低($p<0.05$)。



2. 計畫資訊取得管道

進一步針對151家知道中高齡者及高齡者職務再設計計畫之受訪企業，詢問其取得計畫資訊之管道，發現逾6成受訪企業主要係透過「公立就服機構或人員」(60.3%)取得計畫相關資訊，其次是經由「網際網路」(26.5%)方式獲取，再次之則是從「同業/其他公司/公會」(23.2%)得到計畫相關資訊。至於計畫資訊取得之其他管道，如表4-2-13所示。

表 4-2-13 計畫資訊取得管道分析表

項目	次數	百分比
公立就服機構或人員	91	60.3%
網際網路	40	26.5%
同業/其他公司/公會	35	23.2%
電視	7	4.6%
報紙	6	4.0%
雜誌	3	2.0%
學校/社團法人	1	0.7%
Q27.請問貴公司是從哪些管道知道中高齡者及高齡者職務再設計計畫？(可複選) (有效樣本數=151)		

(二) 中高齡者及高齡者職務再設計計畫使用情形

1. 計畫使用經驗

進一步針對151家知道中高齡者及高齡者職務再設計計畫之受訪企業，再詢問其是否有使用過該計畫，發現約35.3%的受訪企業表示有使用過；相反地，約64.7%的受訪企業則表示沒有相關使用經驗。若排除增補樣本後，受訪企業實際上有使用過職務再設計計畫的比例約為18.8%。

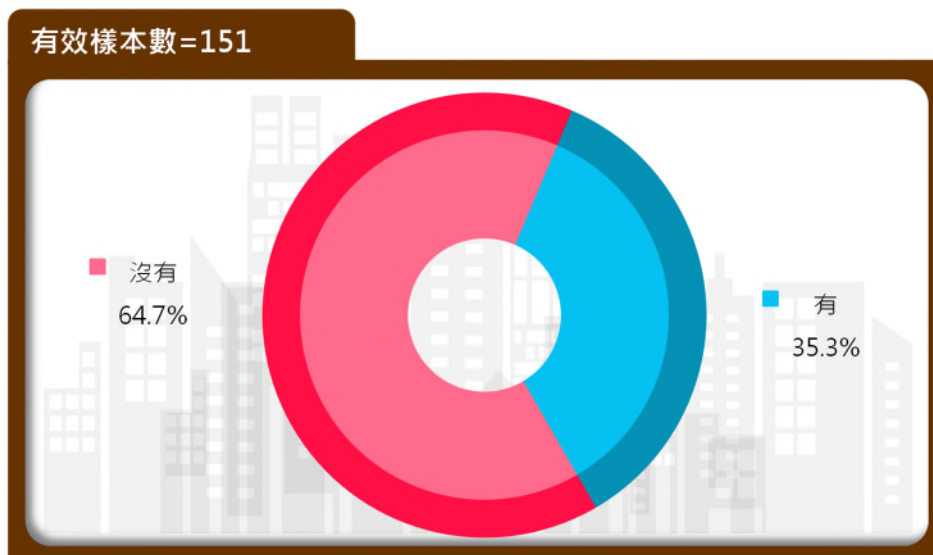


圖 4-2-14 計畫使用經驗分析圖

Q28.請問貴公司是否有使用過中高齡者及高齡者職務再設計計畫？(單選) (有效樣本數=151)

註：因事業單位調查有增補36家曾運用過轄區職務再設計計畫的企業，故調查結果之使用比例會相對較高，為瞭解轄區企業的實際使用情形，在扣除掉增補樣本後，受訪企業有使用過職務再設計計畫的比例約為18.8%。

將受訪企業對於計畫使用經驗與基本資料進行交叉分析，發現其使用經驗與基本資料無顯著差異。(詳如附表2-8)

2.計畫申請之項目

對於53家有使用過計畫之受訪企業，其主要計畫申請項目以「提供就業輔具」(83.0%)占大宗，比例達8成以上，而「工作設備或機具之改善」(60.4%)居次，亦占逾6成，再其次則依序是「改善職場工作環境」(30.2%)、「改善工作條件」(18.9%)及「調整工作方法」(18.9%)。

整體來說，受訪企業使用職務再設計計畫，仍著重在就業輔具之運用及改善工作設備或機具，對於將計畫用於職場工作環境或工作條件之改善，以及工作方法之調整則相對較少涉及，換言之，這也是該計畫日後可再加強推廣的重點項目。

若從產業級別來看，一級產業(農業)均有申請「提供就業輔具」(100.0%)，有三分之一則有申請「工作設備或機具之改善」(33.3%)；在二級產業(工業)部分，主要以8成5有申請「提供就業輔具」(85.1%)，近4成9則有申請「工作設備或機具之改善」(48.8%)；至於三級產業(服務業)，逾7成以上均有申



請「提供就業輔具」(75.7%)及「工作設備或機具之改善」(74.2%)。

表 4-2-14 計畫申請之項目分析表

項目	次數 (n=53)	百分比	一級產業 (n=4)	二級產業 (n=23)	三級產業 (n=26)
提供就業輔具	44	83.0%	100.0%	85.1%	75.7%
工作設備或機具之改善	32	60.4%	33.3%	48.8%	74.2%
改善職場工作環境	16	30.2%	-	21.7%	17.5%
改善工作條件	10	18.9%	-	21.7%	17.5%
調整工作方法	10	18.9%	-	38.4%	28.5%

Q29.請問貴公司申請過哪些職務再設計項目？(逐一提示，可複選)(有效樣本數=53)

註：因事業單位調查有額外針對2019~2021年運用過轄區職務再設計計畫之企業進行增補調查，故受訪企業申請項目可能因增補樣本之產業特性導致申請項目情形有所差異。

3.專業團隊提出之建議或改善方式採用情形

再針對53家有使用過計畫之受訪企業，進一步詢問其當初專業團隊所提出的建議或改善方式是否全部採用，結果發現，逾7成之受訪企業表示全部採用(72.3%)；反之，約27.7%之受訪企業僅部分採用。

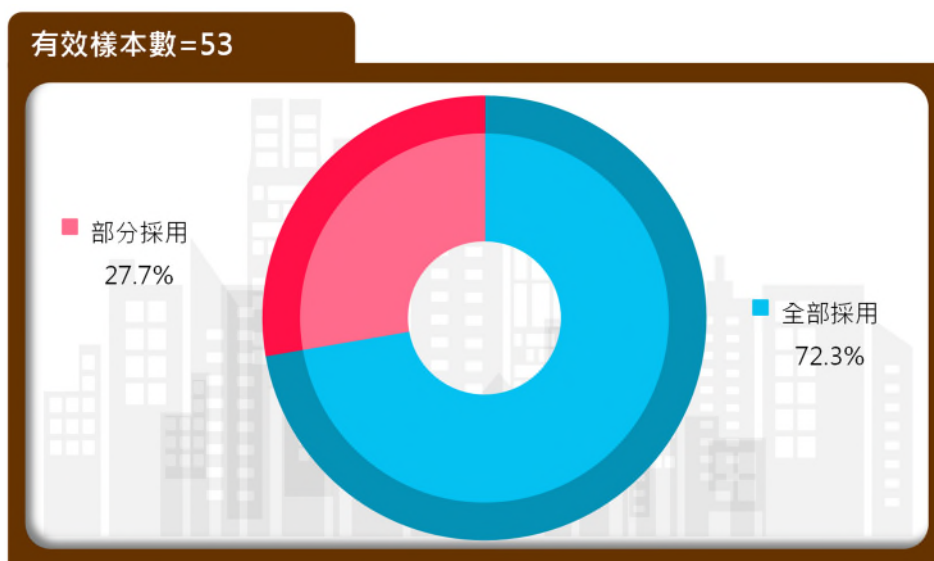


圖 4-2-15 專業團隊提出之建議或改善方式採用情形分析圖

Q30.請問貴公司對於當初專業團隊所提出的建議或改善方式是否全部採用？(單選)(有效樣本數=53)

將受訪企業對於專業團隊提出之建議或改善方式採用情形與基本資料進行交叉分析，發現其採用情形與基本資料無顯著差異。(詳如附表2-9)

4.沒有全部採用之原因

此外，再針對15家沒有全部採用專業團隊提出建議或改善方式之受訪企業，詢問其沒有全部採用的原因，發現以26.7%的受訪企業表示「不符合公司環境條件」所占比例較高，其次是「補助金額太少」(20.0%)、「場地限制」(20.0%)及「工作流程變動過大」(20.0%)，再其次則是「並非公司主要改善需求」(13.3%)。

表 4-2-15 沒有全部採用之原因分析表

項目	次數	百分比
補助金額太少	3	20.0%
場地限制	3	20.0%
工作流程變動過大	3	20.0%
其他自填 不符合公司環境條件	4	26.7%
其他自填 並非公司主要改善需求	2	13.3%

Q31.請問貴公司沒有全部採用的原因為何？(可複選)(有效樣本數=15)

5.計畫導入後之效益

對於53家有使用過職務再設計計畫之受訪企業，進一步詢問在導入計畫後的正面效益。經由調查顯示，高達94.3%的受訪企業認為有從計畫之導入獲得相關正面效益，其中以近5成5反映「員工生產力提升」(54.7%)所占比例較高，其次是「工作流程的穩定度提升」(50.9%)亦占逾5成之比例，再其次是「員工出勤率提高」(30.2%)及「公司整體士氣提升」(26.4%)，至於其他正面效益還包括「員工間彼此互動增加」(13.2%)、「降低職業災害發生」(13.2%)及「員工生理不適感降低」(1.9%)；反之，僅5.7%之受訪企業表示未從計畫之導入獲得任何效益。關於職務再設計計畫導入後，獲得正面效益之項目分布情形，詳如表4-2-16。



表 4-2-16 計畫導入後之效益分析表

項目	次數	百分比
員工生產力提升	29	54.7%
工作流程的穩定度提升	27	50.9%
員工出勤率提高	16	30.2%
公司整體士氣提升	14	26.4%
員工間彼此互動增加	7	13.2%
其他自填		
降低職業災害發生	7	13.2%
員工生理不適感降低	1	1.9%
沒有	3	5.7%
Q32.請問貴公司在職務再設計計畫導入後，獲得哪些正面效益？(可複選) (有效樣本數=53)		

6. 期望計畫增加之內容或解決之問題

最後再詢問53家有使用過計畫之受訪企業，對於政府提供的職務再設計計畫方案，是否還有需要增加哪些內容或希望透過該計畫解決之問題。根據調查顯示，約11.3%的受訪企業有提出相關建議事項，包括「建議增加輔具項目及說明」(5.7%)、「建議購買輔具不該限制特定廠商」(3.8%)、「建議提高補助金額」(3.8%)及「審核過於嚴格，建議放寬標準」(1.9%)；相對地，達88.7%之受訪企業表示沒有期望增加之內容或解決之問題。關於受訪企業期望計畫增加之內容或解決之問題分布情形如表4-2-17所示。

表 4-2-17 期望計畫增加之內容或解決之問題分析表

項目	次數	百分比
建議增加輔具項目及說明	3	5.7%
建議購買輔具不該限制特定廠商	2	3.8%
建議提高補助金額	2	3.8%
審核過於嚴格，建議放寬標準	1	1.9%
沒有	47	88.7%
Q33.請問貴公司認為政府提供的中高齡者及高齡者職務再設計計畫中，還需要增加哪些內容或是希望透過職務再設計解決的問題？(可複選) (有效樣本數=53)		

7. 不知道或未使用過計畫者需要中高齡者及高齡者職務再設計協助項目情形

針對583家不知道或未使用過政府推動中高齡者及高齡者職務再設計計畫之受訪企業，再進一步詢問公司45歲以上員工目前需要相關協助項目之情形。由調查結果可知，約20.9%之受訪企業表示需要相關協助，其中以

「提供就業輔具」(12.0%)及「改善職場工作環境，且優於政府職安規定」(11.8%)之需求性較高，而「改善工作條件」(10.6%)居次，再來則是「調整工作方法」(9.6%)及「工作設備或機具之改善」(8.1%)；反之，約79.1%之受訪企業則表示都不需要。

表 4-2-18 不知道或未使用過計畫者需要中高齡者及高齡者職務再設計協助項目情形分析表

項目	次數	百分比
提供就業輔具 (如：護腰、背靠墊)	70	12.0%
改善職場工作環境，且優於政府職安規定 (如：改善或新增局部照明、加裝樓梯護欄、增加止滑措施、改善廁所，或改善噪音、悶熱、粉塵等困擾)	69	11.8%
改善工作條件 (如：彈性工作時間、部分工時、增加中間休息的次數彈性工作時間、部分工時、增加中間休息的次數或時間、開辦一些福利措施如：按摩服務或社團活動)	62	10.6%
調整工作方法 (如：定期輪調的方式、調整生產線的工作速度、與年輕人搭配一起作業、讓某些較粗重或危險的作業改由機器或年輕人取代等)	56	9.6%
工作設備或機具之改善 (如：可升降的搬運設備(升降台車、頂高式拖板車)；或合適高度的工作檯面、機台高度調整；或數字顯示以取代傳統刻度的檢驗工具)	47	8.1%
都不需要	461	79.1%
Q34.請問貴公司 45 歲以上員工目前需不需要下列各項協助？(逐一提示，可複選)(有效樣本數=583)		

(三)取得中高齡者及高齡者職務再設計計畫資訊之管道或方式

據調查發現，對於政府日後推動中高齡者及高齡者職務再設計，以逾6成之受訪企業希望可以透過「寄發電子郵件或宣導手冊」(64.3%)的方式取得相關資訊占多數，其次是由「公部門發函」(42.3%)，而藉由「公立就服機構或人員致電或拜訪」(24.2%)再次之，其他方式包括「辦理相關說明會」(16.7%)、「學校/社團法人組織(同業公會)」(15.1%)及運用「數位影音媒體(如廣播、電視廣告)」(2.4%)；另有7.9%則表示不需要。

有鑑於政府一直持續積極推動企業運用中高齡者及高齡者職務再設計計畫，以協助45歲以上員工改善就業環境及減緩工作障礙，而為提升相關計



畫方案之推廣及宣導，建議日後可參酌受訪企業之建議，以多元方式進行資訊的分享，藉此提升企業對於相關計畫的認知與使用率。

表 4-2-19 取得中高齡者及高齡者職務再設計計畫資訊之管道或方式分析表

項目	次數	百分比
寄發電子郵件或宣導手冊	409	64.3%
公部門發函	269	42.3%
公立就服機構或人員致電或拜訪	154	24.2%
辦理相關說明會	106	16.7%
學校/社團法人組織(同業公會)	96	15.1%
其他自填 數位影音媒體(如廣播、電視廣告)	15	2.4%
都不需要	50	7.9%
不知道/無意見	4	0.6%
Q35.對於政府日後推動中高齡者及高齡者職務再設計，請問貴公司希望透過哪些管道或方式取得相關資訊？(可複選)(有效樣本數=636)		

(四)提高45歲以上勞工留在職場意願之協助或措施

如果要提高45歲以上勞工留在職場的意願，受訪企業認為政府或雇主可以提供之協助或措施，係以逾7成認為應該「補助企業留用退休員工」(71.1%)占大宗，而「提供留用退休員工相關薪資及勞動條件法源」(61.6%)居次，再來是「修改退休年金給付方式，延後請領者可增加年金給付」(51.9%)及「提供45歲以上勞工彈性工時或縮短工時」(51.9%)。至於提高45歲以上勞工留在職場意願之其他協助或措施，如表4-2-20所示。

表 4-2-20 提高 45 歲以上勞工留在職場意願之協助或措施分析表

項目	次數	百分比
補助企業留用退休員工	452	71.1%
提供留用退休員工相關薪資及勞動條件法源	392	61.6%
修改退休年金給付方式，延後請領者可增加年金給付	330	51.9%
提供 45 歲以上勞工彈性工時或縮短工時	330	51.9%
提供職務再設計，減緩工作障礙	274	43.1%
協助企業改善工作環境	273	42.9%
修訂相關法規將強制退休年齡延後	178	28.0%
都沒有幫助	27	4.2%
Q36.請問貴公司認為政府或是雇主可以提供哪些協助或措施，來提高 45 歲以上的勞工留在職場的意願？(逐一提示，可複選)(有效樣本數=636)		

(五)協助45歲以上勞工工作或就業之相關建議

再彙整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，經歸納整理後，主要建議事項為「加強職業訓練，規劃多元務實的專業與技術訓練課程」(2.8%)及「提高補助聘用45歲以上勞工相關津貼」(2.2%)；另外，亦有部分受訪企業則建議「加強宣導相關就業方案」(1.1%)及「加強45歲以上勞工就業媒合」(1.1%)。至於協助45歲以上勞工工作或就業之其他建議事項，如表4-2-21所示。

表 4-2-21 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
加強職業訓練，規劃多元務實的專業與技術訓練課程	18	2.8%
提高補助聘用 45 歲以上勞工相關津貼	14	2.2%
加強宣導相關就業方案	7	1.1%
加強 45 歲以上勞工就業媒合	7	1.1%
加強勞工工作安全宣導	4	0.6%
修訂相關法規將強制退休年齡延後	4	0.6%
簡化申請流程	3	0.5%
不知道/無意見	579	91.0%
Q37.請問對於政府協助 45 歲以上勞工工作或就業，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=636)		



第三節 專家學者及事業單位質化調查分析

一、專家學者質化分析

(一)事業單位運用中高齡者及高齡者職務再設計之情況

- 1.多數事業單位雖然感受到勞動力老化對於事業單位運作產生的困難，但卻缺乏較具體的因應作為。

從訪談結果發現，專家學者在輔導中高齡者及高齡者職務再設計時，仍以傳統產業或製造業為主，所以在人力運用上仍偏向勞力密集型態，且就其觀察這類型產業通常無法適時補充青年人力，來延緩人力結構老化的問題。

也正因人力招募不易，為能維持事業單位運作，部分單位會期待中高齡員工能延長在公司服務的年資，一方面是中高齡勞工就業的穩定度高，再方面能暫時維持事業單位正常運作。但這過程中大多沒想過要針對這群勞工提供一些具體的因應措施或調整，缺乏思考勞動力老化的積極作為。僅少部分具規模的事業單位會因應擴充產能，逐步以半自動化或自動化的機器設備取代人力，或者以外勞來彌補勞動力的缺口。

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

受訪專家學者認為多數知道中高齡者及高齡者職務再設計的事業單位對該措施的看法仍較為懵懂，大多仍停留在可以申請相關機器設備及輔具的補助。也正因如此，在導入初期事業單位普遍認為該措施可以獲得的效益會集中在機器設備省時、省力所帶來的工作效率提升；或是輔具幫助員工減少一些工作對身體造成的負擔。故受訪專家認為，多數雇主仍從事業單位經營角度作為申請項目的需求，多未能反應出中高齡員工的需求及真正面臨的工作障礙，此亦影響中高齡者及高齡者職務再設計導入的成效。

所以在輔導的過程中，外展人員、專案單位或訪視委員還是必須投入較多的時間與事業單位溝通中高齡者及高齡者職務再設計的觀念，為什麼

要補助中高齡員工這些設備的原因及目的。此亦顯示事業單位對於中高齡者及高齡者職務再設計核心價值的瞭解，仍有待進一步的宣導及溝通。

3.團隊在推動中高齡者及高齡者職務再設計過程中，最大的困難是無法完整掌握中高齡勞工的工作障礙及需求，大多還是以解決雇主所發現的問題為主。

受訪專家認為推動職務再設計時，較容易遇到的困難大概可分為幾個方面，首先是員工本身並不清楚或無法具體表達自己的需求及所面臨的障礙；其次是職務再設計申請端是以事業單位為主，因此多數事業單位會依事業單位的需求設定申請項目，對於委員所建議的替代方案接受度較低。舉例來說，審查委員若提出更適合的職務再設計方案，事業單位卻可能會堅持申請某一項設備，造成無法利用最適合的中高齡者及高齡者職務再設計規劃為員工解決障礙。而這樣的過程很容易產生事業單位與勞工需求間的落差。第三則是沒有充分評估員工需求的步驟，不論是外展人員、專案單位或是訪視委員，在現行的規劃中，都較缺乏觀察中高齡員工的工作狀況及遇到的問題(有時甚至會遇到申請個案不在的情況)，訪視的時間大多投入在確認事業單位的申請項目是否符合補助的範圍。而此亦影響了職務再設計的成效。

整體來說，無法確切的掌握中高齡勞工的需求是推動中高齡者及高齡者職務再設計較容易面臨的困難。而現行由事業單位主導申請的規劃，其滿足的部分還是以解決雇主所發現的問題為主，中高齡勞工相對處於弱勢的位置。

4.在職務再設計初期安排較長的訪談及觀察時間或是先行導入有職務再設計專家協助的企業輔導團，都能有助於計畫推動過程對中高齡勞工工作障礙的掌握。

關於如何在推動過程中掌握中高齡勞工工作障礙和需求，受訪專家認為有二個時間點可以把握，其一是在導入職務再設計初期，安排一個較長的時間與事業單位及申請的勞工進行訪談，並觀察其工作方式及流程；其



二則是透過企業輔導團的導入(需有職務再設計的專家)，協助事業單位進行較完整的資源盤點。曾協助中彰投分署的委員也提出，目前中彰投分署中約有近半數的事業單位在導入職務再設計前會搭配企業輔導團，透過專家進廠協助事業單位發現問題、提供各種解決方案、評估及確定執行方案，再進到職務再設計的申請補助項目，較能完整的呈現出事業單位及勞工的需求，也會有一套較適合的解決方案。尤其是一些中小型或管理部門較弱的事業單位，藉由外部專家資源的導入，通常能更有效地協助事業單位整理出需求。

(二)國內目前中高齡者及高齡者職務再設計之規劃方向

1.若能由外展人員或專案團隊在訪視前期扮演觀察者的角色，強化需求評估部分，將有助於委員在短時間掌握員工的工作障礙。此外，亦可在訪視前依照申請項目的複雜性、人數多寡、評估部門數量及訪視場域的範圍...等，安排訪視的時間及次數，將有助於提升委員在訪視上的效益。

關於目前中高齡者及高齡者職務再設計服務作業流程，是否有需要進行調整的部分？受訪專家學者認為第一線外展人員在開拓案源時所傳達的訊息相當重要。尤其是在第一次與事業單位接觸時，有沒有清楚說明中高齡者及高齡者職務再設計的觀念，及補助中高齡員工設備、輔具的原因和目的。過程中是否因為關鍵績效指標(KPI)的壓力，簡化告知事業單位有設備、輔具補助政策，甚至提供曾經通過補助的機具、輔具及補助金額給事業單位，讓事業單位直接選取需要的項目。若是以這種方式申請的事業單位往往都缺乏盤點中高齡勞工工作障礙，造成後續訪視上的困擾。

其次是，中高齡者及高齡者職務再設計申請書的填寫若由雇主負責，往往過於簡單，缺乏個別職務的分析，造成委員在訪視時獲得的資訊較為簡化。因此，有專家建議，可以讓專案單位及早介入扮演觀察者的角色，先行至現場瞭解問題、進行訪談，擬定初步建議方案，減少事業單位先入為主的情況。後續再由委員與專案團隊共同訪視，確認方案的完整性，有效提高前期需求評估的效益。當然，若第一次接觸事業單位的人員有足夠的專業，亦可扮演觀察者的角色，填寫職務再設計申請書，甚至提供一些

相片輔助，而此將更利於委員在短時間內瞭解訪視者的情況。

故建議相關單位日後可以針對第一線人員的教育訓練，納入相關的訓練內容，包含如何介紹、導入中高齡者及高齡者職務再設計；協助填寫中高齡者及高齡者職務再設計的申請書時應包含哪些內容及重點；或是提供一些較完整的範例作為教育訓練的教材...等。

除此之外，也有委員建議在現行規定下，可以提供一些簡單的工作環境、工作型態及身心情況的簡易問卷(類似目前的痠痛量表)，讓申請的事業單位或勞工先行勾選，亦可協助委員更快速地掌握員工障礙。

而在訪視的階段，受訪委員則建議可以將申請案依照申請項目的複雜性、人數多寡、評估部門數量及訪視場域的範圍...等，安排訪視的時間及次數，或是否需要其他的資源先行介入(如企業輔導團)，此亦能有效提升委員在訪視上的效益。

2.強化現有審查委員共識會議的功能，針對中高齡者及高齡者職務再設計的定義及實際執行，如審查內容、流程、相關補助項目的評定準則等建立一套更為完善的基準。另外，可加強辦理專案團隊或委員跨區的交流，透過跨區經驗的學習，提升轄區內辦理中高齡者及高齡者職務再設計的效益。至於事業單位對於委員額外建議的接受情況，亦建議專案單位可於下年度委員共識會議中提供。

在訪談中不難發現，專家普遍認為目前中高齡者及高齡者職務再設計的定義及實際執行上有很多都是屬於較模糊的部分，例如在界定工作設備、機具與輔具的差異，很可能因委員切入角度不同，而有不同的看法及認定。而在改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境的執行面，也不乏窒礙難行之處，因此建議有必要針對一些客觀的衡量標準再進行討論。

此外，受訪專家也提到幾項在實際訪視中容易遇到的判定困難，(1)機器設備及輔具可補助的項目，大多都可以提升生產的效率，而此與生財器具間應如何區隔；(2)宣導影片或文宣的補助項目，補助標準的判定；(3)重複申請相同的機器設備及輔具是否符合職務再設計精神；(4)職務再設計補



助的對象是勞工，有時會因為委員的認定，讓補助項目偏重在就業輔具的提供...等等。

其中在機器設備及輔具可補助的項目與生財器具間的認定差異，以及部分委員認為補助項目應以勞工直接使用的項目為主，容易造成補助項目的雷同性越來越高或是偏重在個人輔具的補助，不利於中高齡者及高齡者職務再設計的拓展。

訪談中也有委員提到，中高齡者及高齡者職務再設計的執行是靠委員的共識，不斷調整或改善補助的方式及方向。因此，多數的分署都會在共識會議中提供相關資料，如前一年度委員審查通過的品項內容、比較容易出現分歧的部分、補助項目名詞的統一或是歷史價格...等來降低委員間的差異性。或是針對一些浮濫申請的項目建立一套個別的補助標準。因此，各分署間便會依據自身的資源及情況發展一套適合的標準。故建議可以規劃辦理各分署專案單位或委員間的交流及分享，讓中高齡者及高齡者職務再設計的執行透過不斷分享累積經驗。

最後，關於事業單位對於委員提出解決方案的接受度，多數委員認為在訪視現場，事業單位對於委員建議的接受度均相當高，但實際上配合改善的情況及持續性，大多由專案單位進行追蹤，委員實際上並不清楚事業單位的接受情況及後續效益評估。故建議相關單位可在下年度共識會議提供事業單位採用的情況、補助項目的使用情形以及針對勞工端需求的效益追蹤，藉此作為後續委員在調整訪視建議的參考。



3.目前中高齡者及高齡者職務再設計方案，在傳統產業大多集中在降低負重；科技產業則是提供視力改善；至於服務業則會提供較多個人輔具的協助。但不論導入的數量或成效還是以製造業較佳，此亦限制中高齡者及高齡者職務再設計的多樣性，故建議專案單位可進行歷年度的專案研究，針對不同產業或不同工作障礙提出解決方案，以拓展計畫的多樣性。

受訪專家學者認為不同的產業在職務再設計的導入的確有所不同，以傳統製造業來說，大多集中在勞工負重的改善；科技產業則有較多勞工視力的問題需要協助；至於服務業則經常需要進行重複性質的動作，所以會提供較多個人輔具的協助。而以目前導入的產業別還是以製造業為主，這可能是因為開案的人員習慣服務工業區事業單位，所以相關資源仍集中投入該類型產業，也可能是部分服務業從業人員的工作地點會變動，造成申請的限制。所以不論導入的數量或成效還是以製造業較佳，但同樣地，也會造成產業類型及補助品項的雷同性過高。

正因如此，多數受訪專家建議日後中高齡者及高齡者職務再設計可以針對不同的產業先進行研究，作為日後開發導入時的參考，其中則有專家建議可以在每一年度要求專案單位選擇某一種行業進行研究(尤其是連鎖性或可複製經驗者如便利商店、餐廳、咖啡廳...等)，包括哪些工作內容可能成為中高齡者的障礙；如何訓練員工；機器、設備及動線如何調整及對中高齡者較友善的SOP工作流程，並將相關過程變成模組或是套裝計畫，然後作為導入同類型產業的範本，並讓相關經驗可以很快速地獲得複製或擴散的效果。但須提醒的是，在相關補助的過程，可能須以示範性補助的方式進行，避免浮濫的問題發生。

此外，也有專家建議，目前職務再設計改善的問題大多集中在視力及負重方面，亦可藉由專案計畫的研究，提出中高齡者在記憶力、心智、聽力退化及久站等問題的解決方案，以拓展改善方案的多樣性。



4.目前中高齡者及高齡者職務再設計的成功案例大多集中在減緩勞工體能付出的部分。且案例若要成功，雇主必須願意從改善中高齡就業困境的角度出發；而勞工則必須能夠描述出工作障礙；至於團隊則需透過評估、觀察及給予適切的建議，降低事業單位與勞工需求間的落差。而在輔具試用方面，則可針對過往較易發生閒置或不續用的機器或輔具，研擬相關試用機制，降低補助資源浪費的情形。

多數受訪專家認為國內成功的中高齡者及高齡者職務再設計方案還是集中在負重方面的改善，且若事業單位因相關解決方案有誘發自行採購的行為，都能視為較成功的案例。

而過程中，如何提升中高齡者及高齡者職務再設計的成效，受訪專家認為這和事業單位規模、管理者對中高齡勞工的友善程度及對改善中高齡工作障礙的認知度、積極度都有關係，因為目前中高齡者及高齡者職務再設計方案的發動方多數集中在事業體，且委員提出的解決方案會視事業單位的接受程度有所不同，而此的確會影響方案發揮的效益。因此，也有委員建議相關單位日後應持續宣導事業單位提供中高齡友善職場環境的議題。

其次，則是勞工必須要再加強對於職務再設計觀念的認識，且當計畫推動時要能夠清楚地描述所遇到的工作障礙是什麼。

至於團隊方面，則是在現行的措施下，思考如何誘發勞工願意表達需求的配套方案，降低事業單位與勞工需求間的落差，並在評估過程中，強化工作流程的觀察及給予適切的建議。換言之，若雇主只是為了申請某項機器設備及輔具，是無法突顯出中高齡勞工的工作障礙及需求，而這樣的職務再設計方案成效通常會打折扣。

最後，在輔具的試用方面，受訪專家認為在導入中高齡者及高齡者職務再設計時，若無法充分反映出勞工的需求，可能會有勞工因習慣既有的工作方式而造成補助項目閒置或不續用的情況，故建議專案單位在進行後續追蹤時，可瞭解哪些補助項目較容易發生這些情況，並依設備或輔具的特性提供試用的配套方案，而訪視委員也可以透過現場的觀察及評估，提

出事業單位先行試用的建議，以避免補助資源的浪費。

(三)對於中高齡者及高齡者職務再設計之需求

1.事業單位申請中高齡者及高齡者職務再設計時，較少提出改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境的需求，主要是因為沒有對應的經費補助，且牽涉既有工作流程習慣、影響面、管理制度及投入成本等，都是影響事業單位申請的原因。目前訪視委員會視情況建議事業單位針對改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境進行較小範圍的調整，但因無對應核銷項目，較容易在紀錄及追蹤上被忽略，建議可加強相關紀錄的落實。

受訪專家表示，多數事業單位在申請中高齡者及高齡者職務再設計時，將補助的焦點放在工作設備或機具以及就業輔具的補助上，因此，多數的申請項目會集中在這2個項目。而之所以在改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境的項目較少，受訪專家認為主要是沒有對應的經費，補助缺乏申請誘因。此外，改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境會牽涉許多層面的問題，包含(1)事業單位大多習慣既有的工作流程，對於訪視委員在短暫的訪視時間所提的建議接受度不高；(2)調整工作流程會影響到不同生產流程的配合模式，甚至須調整後端管理系統的建置；(3)針對特定對象給予不同的工作條件對管理上易出現困擾；(4)職場環境偏向局部的改善，效益有限；(5)改變的幅度會牽涉到成本投入等，都是造成事業單位接受意願較低的原因。

因此，受訪專家認為現階段作法大多將工作設備或機具以及就業輔具的補助當作誘因，並在訪視的過程中建議事業單位針對改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境進行較小範圍的調整。故建議相關單位日後可以落實訪視委員在改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境等相關建議的紀錄(因未有對應的核銷項目，所以經常會忽略紀錄及後續追蹤)，並由專案單位追蹤事業單位改善的情況。



2.針對改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境等建立相關模式及補助標準的共識，並透過獎金或表揚，以肯定目前已提供相關措施的事業單位。而在增加申請誘因上，則可透過職務再設計競賽增設相關比賽項目、開發示範案例、提供中長期補助方案及配合企業人力資源提升計畫等，藉此帶動事業單位在這些面向的改善意願。

至於如何鼓勵事業單位申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境的誘因，受訪專家提到，首先應建立相關的標準、補助方式及案例。舉例來說，目前發展署或各分署相關的宣傳資料或影片，大多集中在工作設備或機具以及就業輔具，所以容易誘發事業單位在這2個項目的需求，而缺乏相關補助標準及案例的改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境等項目就容易被事業單位忽略。

其次，則是針對目前已經有根據事業單位內部資源進行工作條件改善及工作方法調整的事業單位，提供鼓勵性質的獎金或表揚，以肯定事業單位提供這些中高齡友善職場的改變，讓隱性的變化轉換成顯性。至於擴大事業單位改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境方面，(1)可在目前的職務再設計競賽中，增設這3項的比賽項目，鼓勵事業單位思考更多不同的模式及案例；(2)透過專案研究的方式，開發具示範性的事業單位或工作場域，協助發展在改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的模式及補助標準，並提供事業單位申請時參考；(3)針對事業單位有意願大幅度進行職場環境或是工作方法改善時，可以規劃中長期補助方案，藉以提高事業單位的調整意願。

最後，則可配合企業人力資源提升計畫做一些推動，因為工作條件改善及工作方法調整牽涉到事業單位觀念的改變，若能透過訓練課程及顧問諮詢等服務的導入，則能提供事業單位更全面性的規劃及建議，讓事業單位在互惠及雙贏的基礎下，願意投入相關資源進行改變。

3.對於政府中高齡者及高齡者職務再設計之建議

最後，針對中高齡者及高齡者職務再設計方案建議，受訪專家也提出以下幾點的看法：

(1)深化中高齡者及高齡者職務再設計的宣導內容

受訪專家認為多數的勞工及雇主對於中高齡者及高齡者職務再設計的觀念及認知仍有所不足，因此建議相關單位可以將個案如何瞭解員工的工作障礙、提出解決方案、蒐集解決方案資源及後續效益評估等過程拍攝成短片，或是鼓勵具備代表性的事業單位提供觀摩或辦理分享會的方式進行宣導。此外，也有委員建議可以辦理相關訓練課程，協助管理人員評估中高齡員工的工作障礙；或由發展署持續蒐集、擴大不同產業的示範案例，並依產業特性提供檢索功能的服務，深化中高齡者及高齡者職務再設計的宣導內容，提高事業單位的接受度。

(2)藉由示範點或亮點計畫模式，提供事業單位較具體的分析數據，以帶動其他事業單位的導入

訪談中發現，事業單位大多無法透過中高齡者及高齡者職務再設計方案的導入，感受到其具體成效，較難帶動其他事業單位的加入。因此，建議日後可朝示範點或亮點計畫的模式規劃，選擇願意進行較大突破及改善的事業單位，從前期的評估分析、執行至後段的效益評估，以量化方式分析改善前後生產效率的提升、對中高齡員工穩定就業的影響，提供具體的數據或案例成效，分享給其他事業單位跟進。

(3)逐步建立相關效益評估的指標

受訪專家認為目前專案單位的追蹤大概集中在事業單位補助項目的續用情況，卻很少針對後續的效益進行評估。因此，建議相關單位可以參考國外類似政策，逐步建立一些具體的效益評估項目。一方面作為後續補助項目的參考；再方面，也有助於專案單位優先輔導成本效益比(CP值)高的產業執行中高齡者及高齡者職務再設計方案。



(4)滾動式調整開案人員關鍵績效指標(KPI)，降低重複申請可能造成的資源排擠

受訪專家指出，目前高屏澎東區有一定的比例是重複申請中高齡者及高齡者職務再設計的事業單位，雖然目前並沒有發生因重複申請而造成的排擠效應，但為了能讓更多有意願申請的事業單位瞭解中高齡者及高齡者職務再設計方案並進而導入，受訪專家建議可以針對第一線人員開案時的關鍵績效指標(KPI)再細化或進行滾動式的調整，藉此建立事業單位的篩選機制，協助較積極改善員工工作環境的雇主去進行職務再設計的調整。

(5)廣納其他專業背景的委員藉此拓展更豐富的中高齡者及高齡者職務再設計方案

受訪專家認為目前中高齡者及高齡者職務再設計的委員專業同質性較高，雖然有助於共識的凝聚，但也可能會讓職務再設計的解決方案過於雷同。故建議可以納入如機器設備研發設計、生產流程改善或人力資源管理輔導...等不同領域的專家，提供更豐富或多元的中高齡者及高齡者職務再設計解決方案。

二、曾使用計畫之事業單位質化分析

(一)事業單位人力運用現況

1.曾使用計畫之事業單位對於聘用中高齡以上之技術性人員及現場人員的意願相對較高，但求職者在55歲以後則有較大的就業門檻。

由於本次訪談的4家事業單位中，平均都有3成以上的員工屬於中高齡，因此，對於中高齡以上求職者的接受意願較高，同時受訪者也反映近年來願意從事傳統產業的求職者年齡有偏高的趨勢。而進一步訪問哪些職缺較願意聘用，受訪事業單位大多表示以技術性人員及現場人員(作業人員、品管人員、服務人員)為主，且在聘用前會考量求職者是否有相關工作經驗或是之前就業的穩定度，其他若是具備良好的溝通能力、體能或視力狀況等，被聘用的機會就相對較高，因為新進的中高齡者若能適應該職場環境，其

就業穩定度會優於年輕族群。

在訪談的過程中也發現，受訪事業單位大都表示「年齡」並非是招募人力的重要關鍵，但若求職者年齡超過55歲，在體能、視力及工作效率方面，都會成為雇主的考量因素，被聘用的機會就會大幅減少。這顯示中高齡者在55歲後的就業門檻會明顯的提升。

2.事業單位面對勞動力老化時，一方面讓中高齡勞工扮演經驗傳承者的角色，降低勞力的付出，延緩勞動力流失；再方面則以產學合作的方式，有計畫地培育青年人力，提高青年就業的穩定度。

由於本次訪問的事業單位對中高齡者的態度較為友善，在面臨勞動力老化及少子化的衝擊下，事業單位大多已經著手規劃世代傳承的計畫，主動調整工作方式或工作流程，讓中高齡者在團隊中慢慢成為經驗傳承的角色，降低其在工作流程中勞力付出的部分，並由自動化設備或是年輕族群負擔這部分的工作內容。讓中高齡的勞工可以在工作中發揮更多專業價值、延緩退休，降低勞動力流失的速度。

在青年人力的培養及招募上，則透過和學校的產學合作進行人才培育，入職後則會強化在職期間的培訓或師徒制的傳承，彌補新進人員實務經驗的不足，並有計劃地以儲備幹部的方式加以養成，提升青年人力的穩定度。

除此之外，也有少部分的事業單位提到會以外籍勞工或二度就業婦女等進行勞動力的補充，多為相對穩定的勞動力。整體來說，事業單位在面對勞動力老化的措施，大多以提升穩定的勞動力為主。

(二)事業單位運用中高齡者及高齡者職務再設計之情況

1.事業單位認為中高齡勞工的工作障礙以身體機能衰退為主，且多數公司會主動觀察勞工的工作流程或透過醫護人員的訪談，瞭解勞工需求，並給予適宜的機器設備、輔具或進行工作方法的調整。

從訪談結果發現，受訪事業單位認為中高齡勞工在工作上比較容易遇到的障礙還是以身體機能衰退(包括體能、視力等)為主，而少部分的事業單位則有提到數位工具的應用及青銀溝通的問題。而關於員工工作障礙的問



題，多數事業單位主要是透過單位主管的觀察或廠區醫護人員的訪談，掌握勞工在工作上可能造成工作效率降低或是身體影響的特殊情況，進而主動提供協助及處理。且訪談中不難發現，雇主提供這樣的協助並不會僅就中高齡勞工，而是著眼於整體員工的需求及對事業單位效能的運作及評估。

受訪事業單位也表示，多數的中高齡勞工本身因習慣既有的工作模式，通常比較不會主動反映工作上容易遇到的工作障礙，除非公司文化及相關制度的倡導，員工才會主動反映，而此亦造成勞工需求的不易掌握。

在處理的方式上，事業單位多以現有的資源進行調整及評估，提供協助包含添購適合的機器設備及輔具(如省時、省力的機器設備、改善視力的相關輔具或設備、個人身體保護的輔具等)、調整工作的方法(如輪班制、搭配人力減少負重的工作量、轉換職務、工作輪調等)及改善現有工作流程等。而部分受訪事業單位也表示，自動化設備導入的效率實際上還是比人力投入差，但因為可以延緩人力的耗損，即使需投入較多的成本，事業單位還是願意評估導入的可行性。

2.多數事業單位在獲知職務再設計方案時，會期望透過額外的經費補助，協助事業單位解決員工遭遇的工作障礙，因此大多有對應的解決方案。訪談中也發現，部分事業單位會事先設定好補助項目。而此不但容易將解決員工工作障礙的方式侷限在事業單位需求上，也會降低職務再設計的成效。至於在相關申請、訪視、驗收及追蹤流程上，事業單位大多給予肯定的態度。

從訪談結果發現，受訪事業單位大多在接觸職務再設計方案前，就主動協助員工解決工作障礙的問題。因此，從TDC(人才資源中心)、就業中心人員或其他勞動部門相關單位獲知職務再設計方案時，就會期望能透過申請中高齡者及高齡者職務再設計協助解決這些問題。而深入瞭解事業單位申請中高齡者及高齡者職務再設計的原因發現，多數是事業單位已有對應的解決方案，而期待外部資源提供經費的補助；而少部分則是期待透過外部資源的導入，尋求較適當的處理方式。

對於前者的事業單位，訪視委員會著重於溝通補助機器設備及輔具的適合性，其次則是針對員工工作流程中所需的輔具提出額外的建議。受訪事業單位表示因個人輔具的單價較低，若委員有提出相關建議大多會全部採用，但若建議方案涉及工作場域動線及空間的改善，採用的機會則會降低。而對於少數沒有解決方案的事業單位，訪視委員通常會協助進行較全面性評估，事業單位也會評估公司資源的可行性，進行配合調整。

在申請的相關流程上，多數的事業單位都是透過就業中心外展人員的說明瞭解相關資訊。在申請過程中，外展人員會針對申請方式及流程提供協助，故就申請流程、驗收及追蹤階段，受訪事業單位均無提出特別的建議或改善之處，僅1位受訪者提到，目前職務再設計的申請書是以個人為單位的方式進行申請，針對相同工作內容或申請相同項目的勞工，是否可以朝向簡化申辦流程或合併申報核銷文件方式進行改善。而在訪視階段方面，受訪事業單位認為評估團隊平均2-3次到廠內訪視的時間，已足夠提供適切的建議及規劃，除非事業單位是第一次申請也不清楚該如何進行改善者，則可在第一次的訪視安排較長的時間，讓訪視委員能更深入的協助事業單位釐清需求。

訪談中也發現一個特別的現象，在填寫職務再設計申請書中「遭遇問題及期待經由職務再設計改善事項」時，受訪者提到如果員工缺某一項輔具，就要在該項目中描述受補助者在哪些工作流程中需要這項輔具，如果描述不出來，就不會申請相關項目；或是就業中心外展人員在協助填寫時，會告訴事業單位可以申請哪些項目。

而此不但容易將解決員工工作障礙的方式侷限在事業單位需求上，也可能造成職務再設計補助流於點選特定補助項目，降低職務再設計的成效。建議日後可以在相關人員的教育訓練上，定期提供一些關於職務再設計宣導的方式或文件填寫的範例，降低人員在和事業單位的溝通或說明上，有太多預期申請的項目，讓勞工需求可以透過訪視更完整的被呈現及滿足。



3.事業單位使用職務再設計後，會主動向員工瞭解其使用狀況，而員工因身體機能衰退(包括體能、視力等)的問題幾乎都能獲得改善，因此，事業單位再申請的意願也較高。故建議相關單位在資源配置上，可思考如何讓更多有意願申請的新事業單位加入，藉此擴大職務再設計計畫的效益。此外，事業單位認為職務再設計計畫另一項效益是有助於因工作障礙被迫離開者續留職場。

在進行完中高齡者及高齡者職務再設計後，事業單位會主動向員工瞭解其使用狀況，而補助的機器設備及輔具大多都能解決員工體能或視力的問題，減少員工因為身體狀況請假的情況。對於事業單位的效益來說，除了能改善員工的工作效率及流程外，也讓員工體會到勞資雙方互動的和諧性，強化員工對於公司的向心力。但整體來說，受訪事業單位並無較具體的評估措施。

而對於職務再設計計畫是否有助於提升中高齡以上員工留任意願或聘用新進中高齡以上員工，受訪事業單位表示該計畫對於聘用新進中高齡勞工的助益性較低，因為事業單位在聘用上還是必須考量中高齡以上勞工是否符合事業單位需求，但該計畫卻對於因工作障礙被迫需要提早離開職場者，有較明顯的效益，且再搭配繼續僱用高齡者補助計畫，更能有效延緩此類族群退出職場的時間。

由於本次受訪的事業單位中，有3家是申請過2次以上。因此對未來是否會再申請職務再設計方案？事業單位均表示肯定，而申請項目同樣會集中在省時、省力的機械設備或個人輔具上，較缺乏其他想利用職務再設計改善的構想。而此亦提醒相關單位，日後可以適時評估資源配置的方案，讓更多有意願申請的事業單位加入，藉此擴大職務再設計計畫的效益。



(三)事業單位對於中高齡者及高齡者運用職務再設計之需求

1.事業單位對於中高齡者及高齡者職務再設計的理解仍停留在工作設備或機具之改善及提供就業輔具這二個面向，對於改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的理解度低。此外，事業單位認為改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境是基於工作效率、人員配置及事業單位發展的需求著手，屬於長期的投入並適用於全體的員工。再加上現有的中高齡者及高齡者職務再設計方案缺乏對應的補助項目，因此，無法提高事業單位申請或配合調整的動機。若日後能藉由提供案例或示範計畫、提供相關的補助經費或認證標章以及提供一套完整的輔導機制，應有助於提高申請意願。

從訪談中得知，即使是申請多次的事業單位，對於中高齡者及高齡者職務再設計方案的認知，大多仍停留在工作設備或機具之改善及提供就業輔具上，對於改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的具體內容及補助方式並不清楚。

若進一步探究曾使用計畫的事業單位為何對計畫內容理解度偏低？訪談發現，一方面是相關單位所提供的案例仍以此2項為主；再方面則是，多數事業單位認為在改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境時，會基於工作效率、人員配置及事業單位發展的需求著手，應適用於全體的員工。而中高齡者及高齡者職務再設計方案的補助限制在45歲以上的勞工，容易出現相關項目申請困難的誤解，所以從未考量申請相關項目。

此外，受訪事業單位也特別針對改善工作條件及調整工作方法提出申請上可能的問題。首先，在改善工作條件方面，受訪事業單位認為在公司人事管理上若僅針對中高齡勞工給予如彈性工作時間、部分工時或其他特殊的措施，會造成公司管理制度的困難，且因改善工作條件所增加的人事成本及工作流程的人力缺口，都是影響事業單位是否採行的因素。其次在調整工作方法方面，事業單位表示有標準的生產作業流程，無法因人設事，且員工在長時間的訓練下，大多習慣既有的工作流程，改變工作習慣須花費很長的時間，故員工能否適應及事業單位能否持續要求更是關鍵。



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

而要如何增加事業單位申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的誘因？首先是加強相關計畫的宣導，尤其是提供更多的案例讓事業單位瞭解這3項的內容。若是日後有相關中高齡者及高齡者職務再設計的示範計畫，可以具體呈現出改善後的成效，如提升的生產效率、人力結構的穩定及績效等，更可說服事業單位高層願意進行相關的調整及改變。其次是直接給予補助經費、獎金或認證，因為做這些改變事業單位都必須長期投入成本，若能提供相關經費的補助或是給予事業單位友善職場的認證，都可以成為吸引事業單位改變的誘因。最後，受訪事業單位則建議相關單位可以提供一套完整的輔導機制，一方面幫助員工降低工作障礙，再方面協助事業單位提升生產效率，達成雙贏的效果，才能真正提升事業單位參與的意願。

2.對於政府中高齡者及高齡者職務再設計之建議

關於中高齡者職務再設計的建議方面，受訪事業單位提出幾點看法：

(1)加強中高齡者及高齡者職務再設計計畫宣導

從訪談過程發現，受訪事業單位對於中高齡者及高齡者職務再設計或補助細節有許多不清楚或誤解之處，例如無法界定工作設備和生財器具的差異；認為工作設備或機具之改善若無法限制是45歲以上勞工使用就無法申請，所以偏重在輔具的申請；通過或拒絕補助的項目無一定標準或是認為只要能減輕員工工作量的項目就可以補助等，故建議日後可以透過產業工會、TDC等管道著手，並針對事業單位容易混淆或誤解的部分加強說明。

(2)鼓勵事業單位導入企業輔導團進行完整的評估

受訪事業單位認為在導入職務再設計的過程中，會遇到一些情況，如不知道問題在哪？如何形成解決方案？解決方案的適切性？解決方案的資

源管道？...等等。因此，會需要有輔導團隊提供其他事業單位的處理經驗或解決方案。故建議相關單位可以鼓勵事業單位在導入職務再設計前，先導入企業輔導團進行完整的評估，尤其是中小型事業單位或有家族接班需求的事業單位。

(3)提供輔具試用

受訪事業單位建議可以增加輔具試用的階段，讓中高齡勞工可以在不同的輔具試用過程，找到可以真正符合需求的輔具項目，減少後續因不適用而棄置的情況。

(4)納入各種專業的訪視委員

受訪事業單位提及「機巧法」是一種以純機械基礎操作設計的自動化解決方案，故建議相關單位可以在訪視委員中納入擅長機巧法專業或是工業設計的學者專家，可以從更多面向協助事業單位思考不同的解決方案，而此亦可避免因自動化減少人力聘用的疑慮。

(5)持續倡導中高齡友善職場，改變事業單位文化

在訪談中發現，事業單位對於中高齡勞工的態度越開放、越友善，員工會更主動反映在工作上所遭遇的困難，而此才能在導入中高齡者及高齡者職務再設計時，思考出更適合的解決方案。故建議相關單位仍需持續倡導中高齡友善職場，逐漸改變企業文化，創造出中高齡勞工及事業單位雙贏的模式。



第五章 結論與建議

第一節 結論

一、中高齡及高齡就業者相關議題

(一)製造業(20.8%)仍是中高齡及高齡就業者從事目前主要工作的行業別，而工作職務別則以擔任服務及銷售工作人員(17.3%)占多數。雖然多數就業者的工作型態為全時受僱(64.4%)，但亦有不少就業者選擇投入自行創業(含自營作業者)(21.5%)，其中高齡、低教育程度、已退休或有健康問題者會投入的比例相對較高。

中高齡及高齡就業者從事目前主要工作，從部門別來看，以從事服務業(60.3%)占大宗，但若進一步細看各行業別，則以製造業(20.8%)的比例較高，其次是批發及零售業(9.6%)及農、林、漁、牧業(9.5%)。從職務別來看，就業者有較高比例目前係擔任「服務及銷售工作人員」(17.2%)，其中以女性(20.2%)、55-59歲(21.5%)或中高齡(17.4%)者、高中職(21.2%)程度或已請領退休金(20.3%)者的比例較高，由此顯示，有相當程度比例的就業者在領取退休金後，再度回歸職場是從事服務及銷售性質相關的工作。

再從工作型態來看，雖然就業者仍以全時受僱(64.4%)占大宗，但有2成以上則選擇投入自行創業(含自營作業者)(21.5%)，且以男性(24.6%)、65歲以上(56.0%)或70歲以上(67.6%)、國小及以下(55.5%)程度、已請領退休金(43.2%)或生心理狀況有健康問題(22.7%)者的比例較高。由上述特性推測，已退休或高齡者、低教育程度者，以及有生心理健康問題者，當再度投入勞動市場就業時，相較於其他求職者，可能更容易受到年齡、健康或體能、學經歷等條件的限制，相對較不易受到企業的青睞，所以在面臨諸多求職困難時，轉而傾向投入自行創業或自營作業的工作類型，且年齡越高，選擇投入的情形也越高。



(二)多數中高齡及高齡就業者目前受到「視力變差」(56.9%)、「體力變差」(53.4%)及「記憶力變差」(45.0%)等困擾，而主要係採「自行增加體能訓練」(41.6%)、「改善生活作息」(37.5%)或「自行補充營養品」(35.9%)等方式作為因應。此外，就業者雖然有生心理方面的困擾，但僅少部分會向公司進行反映(17.2%)，且公司以無協助解決(7.0%)居多。

達三分之二以上(71.9%)的中高齡及高齡就業者目前有生心理方面的困擾，而主要困擾在於「視力變差」(56.9%)、「體力變差」(53.4%)及「記憶力變差」(45.0%)等，整體來看，就業者有生理狀況的情形高於心理狀況。對於生心理困擾的處理方式，八成以上的就業者會採取相關的因應策略包括「自行增加體能訓練」(41.6%)、「改善生活作息」(37.5%)或「自行補充營養品」(35.9%)等，且中高齡者及高齡者對於因應生心理遭遇之困擾所採取的方式略有差異，相較來說，高齡者會更傾向「尋求醫師協助」，而中高齡者則相對比較偏好「改善生活作息」。

整體而言，大多數就業者不會向公司反映(82.8%)遇到的生心理困擾，或許是因為就業者傾向將生心理困擾歸因於自己所造成(如因為年紀增長，所以體力變差)，較不會將遇到的困擾與工作做連結，亦有可能是擔憂公司若知道自己有生心理方面的問題，會對後續就業產生影響，因此多以自行處理或不處理作為因應，但這也意味就業者對企業應為勞工提升友善職場環境的意識較為薄弱，較不會進行爭取；反之，僅少部分就業者會向公司進行反映(17.2%)，但公司仍以無協助解決(7.0%)居多，有協助部分解決(6.3%)居次，少數才會協助全部解決(3.9%)。而這樣的結果亦突顯勞資雙方對於需求協助與問題解決間的認知落差，然而，為避免中高齡及高齡就業者因生心理狀況而退出職場，企業應將員工視為重要的資產，願意以公司資源或運用政府資源，協助其處理面臨的困擾，讓員工可以感受到企業有用心在為其解決問題，進而提升員工想要留在公司工作的意願。



(三)部分中高齡及高齡受僱者在退休前，會因身體或體能有問題向公司提出工作調整(24.7%)，其調整方式主要為「每週減少一些工作時數」(13.1%)、「減少承擔的責任」(10.5%)或「調整到體力負荷較少的部門工作」(10.4%)等。此外，當公司欲以減薪應對員工提出之工作調整要求時，仍有逾6成受僱者會要求工作調整(61.7%)。

從受僱端來看，近四分之一的中高齡及高齡受僱者在退休前，因有個人身體狀況或體能問題時，會向公司提出工作調整(24.7%)，提出之方式主要有「每週減少一些工作時數」(13.1%)、「減少承擔的責任」(10.5%)或「調整到體力負荷較少的部門工作」(10.4%)等；反之，逾7成5則「不會提出更改現有工作內容」(75.3%)，顯示受僱者較不傾向透過工作調整而影響自己或他人的工作內容。

此外，若因為員工提出工作調整要求，公司因而要減少其薪資時，有逾6成受僱者仍會要求工作調整(61.7%)；相反地，近4成則會因為被減薪，反而不會要求工作調整(38.3%)。由此可知，當企業採取減少薪資的作法，恐會導致有身體或體能問題之員工對提出工作調整要求產生卻步，但員工若因身體或體能狀況不佳，又缺少適度的工作調整，長期影響之下，可能會造成員工最終無法負荷工作，因而提早退出職場的可能性，故建議可讓政府的企業輔導團進入企業，協助其進行診斷與評估，使勞資雙方可以對工作調整之安排取得共識，讓員工不會因體能或身體問題影響其職涯，降低資方擔憂工作調整所導致成本增加或營運管理困難等問題。

(四)批發及零售業(16.2%)是未來想轉換工作者主要期待從事的行業別，而工作職務別則有較高比例期待從事服務及銷售工作人員(20.1%)。雖然期望從事全時受僱(39.4%)者仍占多數，但擬投入部分工時受僱(24.0%)者則有大幅度的提升，其主要願意從事之原因在於「工作時間較短」(47.8%)、「能選擇工作時段」(39.1%)或「貼補家用」(28.3%)等。

從未來工作意向來看，中高齡及高齡就業者對未來工作的期待，有較高比例期待從事批發及零售業(16.2%)，其次依序是製造業(13.2%)、農、林、漁、牧業(11.9%)及住宿及餐飲業(11.6%)。由行業別轉換來看，從其他行業

(如製造業)轉換至批發及零售業、住宿及餐飲業等服務業的比例較多，這也顯示中高齡及高齡就業者要轉換工作可能較偏好服務業類別之行業。從工作職務別亦可看出相似的趨勢，有較高比例的中高齡及高齡就業者未來的工作較傾向「服務及銷售工作人員」(20.1%)類型的工作，且以女性(25.4%)高於男性(17.0%)，顯示女性更樂於從事服務性的工作。

再觀察未來期待的工作型態，雖然就業者仍希望從事全時受僱(39.4%)工作居多，但選擇自行創業(含自營作業)者亦有相當比例，約占23.1%，此外，相較於就業者目前工作型態為部分工時受僱(6.8%)來看，未來轉向部分工時受僱(24.0%)則有大幅度的提升，換言之，部分就業者未來若要轉換工作，會評估其需求，可能會較傾向能夠選擇工作時段或工作時間較彈性的部分工時工作。

從就業者願意投入部分工時的原因來看，則主要包括「工作時間較短」(47.8%)、「能選擇工作時段」(39.1%)、「貼補家用」(28.3%)、「工作壓力較小」(21.7%)、「體能及健康無法負荷全時工作」(21.7%)、「打發時間」(19.6%)及「能夠兼顧家庭照顧」(19.6%)等。整體而言，就業者選擇部分工時，除了考量工作本身的特性外，也涵蓋經濟、家庭及健康等面向的因素。

(五)「薪資待遇」(43.2%)仍是中高齡者及高齡者對於未來工作擇選最主要的關鍵條件，其次是對於「自身健康與體力狀況」(33.7%)或「工作距離遠近」(32.1%)的考量。而透過人際方式的「親友介紹」(43.7%)是中高齡者及高齡者較偏好的尋職管道，此亦可能導致其工作機會的限縮。

從重視未來工作條件因素來看，中高齡及高齡就業者認為「薪資待遇」(43.2%)仍是最主要的關鍵條件，其次才是考量「自身健康與體力狀況」(33.7%)或「工作距離遠近」(32.1%)，再來則是「工時長短(全時或部分工時)」(28.4%)或「工作內容具價值意義」(23.7%)。由上述可知，除了薪資條件會影響中高齡者及高齡者的工作意願外，健康或體能問題，以及對工作地點移動的考量都對中高齡者及高齡者就業具有一定程度的影響。

若從求職管道來看，與青年族群較為不同，透過「親友介紹」(43.7%)反



而是中高齡者及高齡者主要的求職方式，其次才是運用「人力銀行(104、1111、yes123、518)」(35.8%)。由此顯示，中高齡者及高齡者可能因具有一定人脈，相對較偏好透過人際管道(如親友或同業)尋職，且對高齡者而言，更是依賴此方式，但這也可能導致中高齡者及高齡者對於取得多元就業機會較為受限。

(六)逾5成中高齡者及高齡者在退休後會想留在原公司工作或考慮回歸職場重新再工作(50.7%)，而願意再工作係基於「打發時間」(44.5%)、「身體體能還不錯」(37.4%)、「維持社會人際互動」(35.3%)、「有經濟負擔」(20.7%)及「習慣原有職場生活」(20.0%)等原因。整體來說，中高齡者及高齡者預期在66.25歲完全退出職場，而期望持續工作至75歲以後才退休者仍占逾3成(31.1%)。

對於退休後再就業的意願，近4成的中高齡者及高齡者在屆齡退休後，會想留在原來公司工作(39.2%)。整體來說，高齡者、低教育程度者、已請領退休金或擔憂經濟來源者可能屬於求職較不容易的族群，因此對於可以留在原公司工作的意願會相對較高。且中高齡者及高齡者考慮的工作方式會傾向「維持原來的工作及薪資不變」(64.6%)為主，其次是選擇「工作時間改變，如全為部分或不需上下班打卡」(28.6%)。

而沒有意願留在原公司工作者，則有21.9%在屆退後仍有重新再工作的意願，整體來說，不論是會想要留在原公司工作或會考慮回歸職場重新再工作者，有50.7%仍期望在屆齡退休後可以持續工作。

關於中高齡及高齡就業者願意續留原公司的特性及屆退後願意重返職場工作原因如下：

願意續留原公司者特性	屆退後願意再工作主要原因
1.65歲以上(61.5%)或70歲以上(62.8%)	1.打發時間(44.5%)
2.國小及以下(55.3%)程度	2.身體體能還不錯(37.4%)
3.已請領退休金(53.2%)	3.維持社會人際互動(35.3%)
4.會擔心退休後經濟來源(43.3%)	4.有經濟負擔(20.7%)
	5.習慣原有職場生活(20.0%)

由此可知，中高齡者及高齡者會考量生理因素(如體能良好)、經濟需求

(如有貸款或需支應生活開銷)及社會性需求(如怕無聊、尋求人際互動)，而選擇退休後再回歸職場工作。

至於沒有意願屆退後再工作者，同樣基於生理因素、經濟需求或社會性需求等面向的考量，如「另有生活規劃(進修、旅行等)」(67.8%)、「無經濟負擔」(33.2%)及「身體或體力狀況不佳」(22.2%)等而不再工作，由此可知，當中高齡者及高齡者退休後，若已有未來的生活規劃，就不必擔心需要打發時間或因為怕無聊，而必須找事情做，再加上沒有經濟需求的壓力或因年紀關係導致身體狀況不佳等因素的影響，就不太可能想再回到職場工作。

中高齡者及高齡者未來預期規劃完全退出職場的年齡，平均約為66.25歲，雖然多數到法定退休年齡(65歲)時，即選擇規劃退出勞動市場，但預計持續工作至75歲以後才有退休規劃者亦占3成以上(31.1%)，且達13.2%的75歲以上高齡者仍期待能有持續的工作參與，顯示即便到達退休年齡後，有一定比例的中高齡者及高齡者仍希望在職場持續工作。有鑒於此，相關單位應持續積極推動中高齡勞工穩定就業及高齡者重返職場就業。

(七)中高齡者及高齡者對於政府推動職務再設計計畫的認知情形並不高，知悉者僅占1成5(14.7%)，但願意申請該計畫者則達3成8(37.9%)，顯示有較高比例者對該計畫甚感興趣。

近1成5的中高齡者及高齡者知道政府為協助勞工改善就業環境及減緩工作障礙，有推動職務再設計計畫(14.7%)。而願意申請該計畫者約占37.9%，且以女性(46.9%)、45-49歲(45.9%)或65-69歲(48.0%)者會主動申請的比例較高；反之，沒有申請意願者則以「工作職務不適合申請」(20.5%)、「工作環境友善，故沒有申請需求」(18.6%)、「擔心申請流程繁瑣」(14.7%)或「工作地點不適合申請」(13.5%)等為主要不申請原因。至於中高齡者及高齡者認為協助45歲以上勞工就業，應提供「職業訓練」(62.5%)、「就業媒合」(56.9%)、「職缺資訊」(44.1%)及「就業津貼或補助」(42.7%)等資源。



二、事業單位僱用中高齡者及高齡者相關議題

(一)轄區企業逾3成有人力招募困難(34.4%)，而最主要困難為「應徵者數量不足」(54.8%)；為因應人力需求，達8成以上企業會考慮僱用45歲以上人員(82.7%)，其主要僱用原因在於人員「經驗豐富」(55.3%)，且願意聘用之職務仍以技術性、事務性、服務性或具勞力性等相關工作為主。

3成以上受訪企業近幾年的人力招募有遭遇困難(34.4%)，且以位於臺東縣(51.3%)、一級產業(74.9%)、資本額1億以上(49.1%)或員工人數100人以上(66.1%)之企業有困難的比例較高，換言之，位在臺東地區或農業相關行業或中大型企業比較會有人力招募問題。而企業遇到的困難，則主要包含「應徵者數量不足」(54.8%)、「人員穩定度不足」(30.1%)及「無年輕應徵者」(24.7%)等，顯示企業不僅有缺少足夠人力的問題，同時也面臨人力不穩定的困境。

此外，高達8成的受訪企業雖然會考慮僱用45歲以上人員(82.7%)，其中又以一級產業(100.0%)、員工人數100人以上(94.2%)或45歲以上員工占比達31-50%(88.9%)之企業會考慮的比例較高，顯示轄區農業相關行業或中大型企業或公司有較高比例的45歲以上員工之企業對於聘僱45歲以上人員的接受度相對較高，除了因為有人力需求外，也有可能受到企業用人習慣或企業文化(如有較多45歲以上的員工)的影響，因此會比較樂於運用中高齡人力。且企業考慮聘僱的原因，主要包括「經驗豐富」(55.3%)、「流動率低」(31.4%)及「工作態度佳」(23.6%)等；反之，沒有考慮聘用的原因，則以「健康因素或體力不足」(40.9%)、「企業文化考量/用人習慣」(38.2%)或「沒有適合的工作內容」(22.7%)等為主。

對於聘僱45歲以上人員的職務，則以「技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計)」(42.6%)較多，其次依序是「事務工作人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)」(37.6%)、「基層技術工及勞力工(如清潔工、生產體力工、搬運工等)」(34.4%)及「服務及銷售工作人員(如美容、保全、門市等)」(30.0%)等。整體來說，雖然受訪企業對於45歲以上人員的運用意願高，但多數仍以提供技術性、事務性、服務性或具勞力性等相關工作為主。

由此可知，中高齡者及高齡者具備經驗豐富、流動率低及工作態度佳等特質是吸引企業願意聘僱的優勢，建議應加強作為就服單位推動中高齡及高齡人力運用之亮點，藉此加深企業對於相關人力的正面印象及態度，以達到吸引企業青睞的效果；此外，隨著醫學的發達及民眾對身體保健意識的高漲，中高齡者及高齡者的健康及體能狀態，並非都存在如一般大眾對於中老年人健康或體力不佳的印象，所以建議除了透過積極推廣中高齡及高齡人力的優勢及特點外，相關單位也應透過教育及宣導逐步改變企業的用人習慣，以及改善企業對於45歲以上人員存在健康因素或體能不足的偏見或刻板印象，才有助於真正提升企業運用中高齡及高齡人力的意願。

(二)僅少數轄區企業認為員工體能或健康因素對公司營運管理有造成影響(4.3%)，其影響主要包括「產能降低」(48.1%)、「出勤率降低」(37.0%)及「錯誤率增加」(33.3%)等；另有1成5會提供員工特別協助(15.1%)，協助項目主要有「提供輔助工具或機具」(60.4%)、「每年固定提供免費健康檢查」(58.3%)及「可以彈性調整工作時間或休息時間」(55.2%)等。

從45歲以上員工受體能或生心理狀況影響，對企業營運管理造成困擾的調查結果來看，僅4.3%的受訪企業認為員工的體能或生心理狀況確實對公司有造成困擾，而造成的困擾主要包括「產能降低」(48.1%)、「出勤率降低」(37.0%)、「錯誤率增加」(33.3%)及「情緒控管不佳」(22.2%)等。

雖然僅少數受訪企業認為員工的體能或健康因素對公司營運管理有造成影響，但從中高齡者及高齡者自評有生心理狀況(71.9%)，以及不會主動跟公司反映(82.8%)遇到的問題來看，企業認為有影響的比例或許有被低估的可能性，因此建議日後可針對勞工端之調查進一步釐清勞工自評是否因生心理狀況而影響自己的工作表現或效率，或許才比較能夠真實反映出對員工生心理狀況對企業營運管理的影響。

此外，會提供45歲以上員工特別協助之轄區企業，僅占15.1%，其中以位於屏東縣(26.0%)、一級產業(33.2%)、員工人數100人以上(24.0%)、45歲以上員工占比達11-30%(20.8%)或有僱用65歲以上員工(20.7%)之企業有提供的比例較高。由此觀之，位於屏東地區或農業相關行業或中大型或有一定比



例中高齡以上員工之企業相對比較可能為45歲以上員工提供特別協助，而提供之協助主要包括「提供輔助工具或機具」(60.4%)、「每年固定提供免費健康檢查」(58.3%)、「可以彈性調整工作時間或休息時間」(55.2%)、「提供能力開發與教育訓練課程」(49.0%)、「可以提出減時或減量的工作安排」(45.8%)及「可以申請職務或工作內容調整」(43.8%)等。

整體來說，提供輔具或機具、健檢、工時安排或職務調整、教育訓練等是較多企業提供協助之項目，但因為有提供協助措施之企業比例偏低，在人口高齡化的趨勢下，建議相關單位應加強宣導企業必須提早建立產業人力老化之意識並為此現象及早做準備，為中高齡及高齡員工規劃相關協助計畫或措施，例如導入企業輔導團或運用職務再設計計畫，避免員工因為工作障礙，導致相關人力的流失(如提早退出勞動市場)。

(三)多數轄區企業會以「若有需求會選擇適合者留用」(57.1%)的方式留用退休員工，而主要作法有「維持原來的工作及薪資不變」(60.3%)或「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等」(40.4%)；此外，願意留用退休員工，主要係考量「工作經驗比較豐富」(53.8%)、「就業穩定性高」(44.5%)及「經驗與人脈對公司有幫助」(38.5%)等優點。

逾6成受訪企業會留用退休員工(如轉為顧問、講師、師傅，或監督人員等)(67.8%)，其留用方式包括「若有需求會選擇適合者留用」(57.1%)、「已有留用案例」(20.8%)及「公司有此制度」(10.2%)，而主要作法則有「維持原來的工作及薪資不變」(60.3%)、「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等」(40.4%)、「工作時間改變，如全為部分或不需上下班打卡」(23.9%)及「薪資所得改變，如減降一定幅度或為時薪、外包計價方式」(21.8%)等。



有關企業願意/不願意留用退休員工之主要原因如下：

企業願意留用主要原因	企業不願意留用主要原因
1.工作經驗比較豐富(53.8%) 2.就業穩定性高(44.5%) 3.經驗與人脈對公司有幫助(38.5%) 4.專業知識和技能具決策力(31.6%)	1.擔心體能狀況無法負荷工作量(29.3%) 2.企業內規限制(24.4%) 3.法定退休制度影響(15.6%) 4.不應鼓勵退休者再就業(14.1%) 5.退休員工本身不願意續留(12.7%)

綜上所述，雖然有6成以上的受訪企業會留用退休員工，但仍以有需求選擇合適者留用占多數，有建立留用制度的比例僅占1成，考量人口高齡化及少子女化日益嚴重，為因應未來產業人力老化趨勢，建議相關單位應協助轄區企業建立退休員工留用制度，透過明確的制度或政策，讓有意願續留公司工作的屆退人員有相關的規章可以依循，並藉此提出續留申請。

(四)不論是繼續僱用高齡者補助計畫及僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫，逾7成受訪企業認為有助於提高留用屆退員工(74.4%)或僱用退休高齡者(76.8%)的意願。

因中高齡者及高齡者就業促進法已推動，政府同時也制定許多補助方案或計畫協助中高齡者及高齡者就業，例如針對退休員工則推動繼續僱用高齡者補助計畫及僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫。而調查顯示，逾7成受訪企業認為上述兩項計畫對於提高留用屆退員工(74.4%)或提高僱用退休高齡者(76.8%)的意願具有幫助性，此亦顯示多數轄區企業認同相關補助計畫的正面效益。

惟部分不認同者，則認為繼續僱用高齡者補助計畫沒有幫助係因「屆退員工體能狀況無法負荷工作量」(29.1%)、「非所有產業都適用此項措施」(17.7%)、「依屆退員工專業能力作為考量，與補助金額無關」(12.1%)及「屆退員工原薪資偏高，補助金額太低」(11.3%)等原因；而僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫沒有幫助的原因，則主要包括「工作內容無需退休高齡者傳承專業技術及經驗」(29.9%)、「退休高齡者身體無法負荷工作量」(22.6%)、「非所有產業都適用此項措施」(18.2%)及「補助金額太低，對企



業誘因不足」(12.4%)等。

(五)轄區企業知道職務再設計計畫約占20.0%，多數係透過「公立就服機構或人員」(60.3%)取得相關資訊，建議日後可輔以「寄發電子郵件或宣導手冊」(64.3%)或「公部門發函」(42.3%)之方式，藉此強化轄區企業對於該計畫相關資訊的瞭解，提升其知悉情形。

政府推動職務再設計計畫已行之有年，為協助在職勞工改善就業環境及減緩工作障礙，從早期適用於身心障礙者到現在中高齡者及高齡者，一直持續在推動，但透過調查顯示，若排除增補的事業單位，僅20.0%的受訪企業知道該計畫。且經交叉分析，以位於屏東縣(39.5%)、一級產業(58.3%)、資本額1億以上(52.8%)、員工人數100人以上(57.6%)或45歲以上員工占比達11-30%(34.0%)之企業知道的比例較高，亦即屏東地區或農業相關行業或中大型企業對該計畫的知悉程度相較其他地區及其他行業或規模的企業來得好。且受訪企業主要是透過「公立就服機構或人員」(60.3%)、「網際網路」(26.5%)及「同業/其他公司/公會」(23.2%)取得相關資訊，由此可知，轄區就服單位對於推廣職務再設計計畫扮演極具關鍵的角色，多數企業均能透過該管道獲取相關資訊。但若未來要持續推廣該計畫，除了透過「公立就服機構或人員」積極接觸與拜訪外，建議亦可輔以「寄發電子郵件或宣導手冊」(64.3%)或「公部門發函」(42.3%)的方式，藉此強化轄區企業取得計畫相關資訊，提升其知悉情形。

(六)一成九(18.8%)轄區企業有使用過職務再設計計畫，主要申請項目為「提供就業輔具」(83.0%)及「工作設備或機具之改善」(60.4%)；另有逾7成全部採用(72.3%)專業團隊提出之建議或改善方式，而導入職務再設計計畫獲得之效益，則主要包括「員工生產力提升」(54.7%)及「工作流程的穩定度提升」(50.9%)。

從使用經驗來看，若排除增補的事業單位，有18.8%的受訪企業使用過職務再設計計畫，且各項目申請情形依序為「提供就業輔具」(83.0%)、「工作設備或機具之改善」(60.4%)、「改善職場工作環境」(30.2%)、「改善工作條件」(18.9%)及「調整工作方法」(18.9%)。整體來看，轄區企業對於職

務再設計計畫的運用，大多仍著重在就業輔具的提供與工作設備或機具的提供及改善，較少涉及職場工作環境或工作條件之改善，以及工作方法之調整。

此外，有使用經驗者中，逾7成有全部採用(72.3%)專業團隊提出之建議或改善方式；至於沒有全部採用者，則是基於「不符合公司環境條件」(26.7%)、「補助金額太少」(20.0%)、「場地限制」(20.0%)及「工作流程變動過大」(20.0%)及「並非公司主要改善需求」(13.3%)等原因而未全部採用。綜上所述，多數企業對於專業團隊的建議接受度高，但部分則受到環境條件限制或營運成本考量，而沒有全盤接受專業團隊的建議。整體來說，逾9成有使用經驗之企業認為導入職務再設計計畫可獲得相關正面效益(94.3%)，包括「員工生產力提升」(54.7%)、「工作流程的穩定度提升」(50.9%)、「員工出勤率提高」(30.2%)及「公司整體士氣提升」(26.4%)等。

不知道或未使用過職務再設計計畫者，約20.9%需要職務再設計相關協助，並以需要「提供就業輔具」(12.0%)、「改善職場工作環境，且優於政府職安規定」(11.8%)及「改善工作條件」(10.6%)的比例較高；反之，有79.1%認為不需要職務再設計計畫之協助，而此亦顯示，多數企業對於職務再設計可以協助勞工改善就業環境及減緩工作障礙的認知可能稍嫌不足或不瞭解導入職務再設計對企業營運的效益，亦可能較不具備為員工改善或提升工作環境或條件的觀念，因此認為不需要職務再設計計畫的協助。

但如同勞工調查發現，8成以上就業者即便知道自己有生心理狀況的困擾，也不會向公司反映，這也意味企業可能因此認為員工沒有任何工作障礙的問題，然而，不一定是企業的工作環境或工作條件好到沒有任何可以改善或提升的地方，只是因為多數員工可能沒有反映的結果，所以並非員工真的都不會遇到困難或不需要協助，故建議日後相關單位可以為企業規劃相關的說明會或交流會，並提供職務再設計成功案例讓企業瞭解，藉此改變企業的觀念，讓職務再設計可以發揮其價值與精神。



三、職務再設計運用相關議題

(一)事業單位雖感受到勞動力老化對於企業運作產生的困難，但卻缺乏中高齡人力運用的積極作法。而對於中高齡勞工較友善的事業單位會透過經驗傳承的模式，主動調整相關工作流程，並在維持穩定勞動力的情況下，強化青年人力的培育。

受訪專家輔導中高齡者及高齡者職務再設計時，仍以傳統產業或製造業為主，屬於勞力密集的人力聘用型態，故大多會面臨到人力招募不易的情況，尤其在青年人力的補充上更顯困難。因此，部分事業單位會期待中高齡員工能延長在公司服務的年資，但過程中大多缺乏思考因應勞動力老化的積極措施。僅少部分具規模的事業單位會因擴充產能，逐步以半自動化或自動化的機器設備取代人力，或以外勞彌補勞動力的缺口。

而受訪事業單位則因為求職者有偏向中高齡的趨勢，再加上職場中45歲以上員工比例較高，對於聘用中高齡者相對較友善，尤其以擔任技術性人員及現場人員(作業人員、品管人員、服務人員)的意願較高，且在聘用前通常會考量求職者是否有相關工作經驗或是之前就業的穩定度。不過若求職者年齡超過55歲，在體能、視力及工作效率方面，就會成為雇主考量的因素，被聘用的機會會大幅減少，顯示中高齡者在55歲後的就業門檻會明顯的提升。

由於本次受訪事業單位對中高齡勞工友善度較高，在面臨勞動力老化及少子女化衝擊下，大多開始規劃世代傳承的計畫，並主動調整工作方式或工作流程，讓中高齡者在團隊中慢慢成為經驗傳承的角色，而勞力付出的部分則會透過機器、青年人力或外籍勞工協助處理。此外，也著手強化青年人力的養成，如與學校進行產學合作，並加強入職後的培訓或師徒制傳承，以彌補新進人員實務經驗的不足，有計劃地以儲備幹部的方式養成青年人力的投入。整體來說，事業單位在面對勞動力老化的措施，大都仍以補充較穩定的勞動力為主。因此，建議相關單位可以優先針對中高齡勞工比例較高的事業單位導入永續人才發展的相關資源，提升事業單位在留才及育才面的輔導。

(二)多數事業單位對於中高齡者及高齡者職務再設計的認知度大多仍停留在可以申請相關機器設備及輔具的補助。再加上現行制度執行面上，較難充分掌握中高齡勞工工作障礙。因此，建議日後可通盤考量中高齡者及高齡者職務再設計的宣傳規劃，並在執行面上著重引導或觀察中高齡勞工工作障礙，藉此改善事業單位與勞工需求間的落差。

受訪專家學者認為，多數事業單位對於中高齡者及高齡者職務再設計的認知度大多仍停留在可以申請相關機器設備及輔具的補助。所以導入初期的效益會集中在機器設備省時、省力所帶來的工作效率提升；或是輔具對員工身體的幫助，顯示相關單位在中高齡者及高齡者職務再設計的整體宣傳規劃及核心價值的突顯，仍需要再強化。

而關於推動職務再設計時，比較容易遇到的困難包含員工不清楚或無法表達工作障礙；職務再設計偏向滿足事業單位的需求，而造成事業單位與勞工需求間的落差；缺乏充分觀察、評估員工需求的步驟，使得訪視過程多以確認事業單位的申請項目是否符合補助範圍等，故影響了職務再設計的成效。而此亦顯示出，無法確切地掌握中高齡勞工的需求是推動中高齡者及高齡者職務再設計遇到最大的困難。由於現行制度下，仍以事業單位進行申請，故如何在制度執行面上引導或觀察中高齡勞工工作障礙，改善中高齡勞工在制度設計上的弱勢，是相關單位日後可著墨的部分。

(三)多數事業單位會主動觀察勞工工作流程或透過醫護人員的訪談，瞭解勞工需求，並給予適宜的機器設備、輔具或進行工作方法的調整，但評估的方式仍以整體員工的工作狀況及對事業單位經營效率為主，未必能切合中高齡勞工的工作障礙。因此，建議在職務再設計初期安排較長的訪談及觀察時間或是導入有職務再設計專家協助的企業輔導團，協助事業單位掌握中高齡勞工工作障礙的需求。

受訪事業單位表示多數中高齡勞工因習慣既有工作模式，通常較不會主動反映工作上遇到的工作障礙，所以在員工工作障礙的掌握上，主要是透過單位主管的觀察或廠區醫護人員的訪談來掌握可能造成工作效率降低或是身體影響的特殊情況，進而提供協助及處理。而由受訪事業單位觀察發現，



中高齡勞工在工作上比較容易遇到的問題還是以身體機能衰退(包括體能、視力等)為主，少部分則提到數位工具的應用及青銀溝通的問題。

事業單位的處理方式，多以現有的資源進行調整及評估，包含添購適合的機器設備及輔具、調整工作的方法及改善現有工作流程等。但這些協助並不會單就滿足中高齡勞工的需求，而是著眼於整體員工的工作狀況及對事業單位經營效率的評估。而此亦顯示出，事業單位在擬定相關的解決方案時，未必能切合中高齡勞工的工作障礙。

因此，受訪專家認為要能改善這個問題，相關單位可以從二個時間點著手，其一是在導入職務再設計初期，安排與事業單位及申請的勞工進行較長時間的訪談，並觀察其工作方式及流程；其二則是透過有職務再設計專家的企業輔導團導入，協助事業單位進行資源盤點。透過專家進廠協助事業單位發現問題、提供各種解決方案、評估及確定執行方案再進到職務再設計申請，完整地呈現事業單位及勞工的需求。故建議相關單位可以視事業單位的情況，優先針對中小型或者是管理部門較弱的事業單位導入企業輔導團，透過外部專家資源的導入，協助事業單位掌握中高齡勞工的需求。

(四)外展人員或專案團隊若能在訪視前期扮演觀察者的角色，則可有效強化需求評估的部分，或是提供一些簡單的工作環境、工作型態及身心情況的簡易問卷，協助委員更快速地掌握員工障礙。

受訪專家學者認為第一線外展人員在開拓案源時所傳達有關中高齡者及高齡者職務再設計的訊息相當重要。尤其是過程中是否有因為關鍵績效指標(KPI)的壓力，簡化的告知事業單位有設備、輔具補助政策，讓事業單位直接選取需要的項目，而這種情況往往都缺乏盤點中高齡勞工的工作障礙，造成後續訪視上的困擾。

其次，中高齡者及高齡者職務再設計申請書若由雇主填寫，往往過於簡單，缺乏個別職務的分析。因此，專家建議可讓專案單位及早介入扮演觀察者的角色，先至現場瞭解問題、進行訪談，擬定初步建議方案並協助填寫申請書部分內容，後續再由委員與專案團隊共同訪視，確認方案的完整性，有

效提高前期需求評估的效益。當然，若第一次接觸事業單位的人員有足夠的專業，亦可扮演觀察者的角色。故建議相關單位日後可以針對第一線人員的教育訓練，納入相關訓練內容，包含如何介紹、導入中高齡者及高齡者職務再設計；協助填寫中高齡者及高齡者職務再設計的申請書時應包含哪些內容及重點；或是提供一些較完整的範例作為教育訓練的教材...等訓練內容。或是提供一些簡單的工作環境、工作型態及身心情況的簡易問卷，讓申請的事業單位或勞工先行勾選，協助委員更快地掌握員工障礙。

(五)多數事業單位獲知職務再設計方案時，會期望透過中高齡者及高齡者職務再設計，針對既有的解決方案提供補助。而申請過程因有外展人員協助，大多無建議調整之處。至於訪視時間的規劃，則建議可將申請案依項目的複雜性、人數多寡、評估部門數量及訪視場域範圍等條件，安排訪視的時間及次數。此外，訪談中也發現，部分事業單位填寫申請書時，會在工作流程強化補助項目的需要性，降低職務再設計成效。

受訪事業單位在接觸職務再設計方案前，多會主動協助員工解決工作障礙的問題。因此，從人才資源中心、就業中心人員或其他勞動相關單位獲知職務再設計方案時，會希望透過中高齡者及高齡者職務再設計，針對既有的解決方案提供補助。此時，訪視的重點會集中在溝通補助機器設備及輔具的適合性，並配合訪視中觀察到員工所需的輔具提出額外建議。而少數沒有解決方案的事業單位，則會配合訪視委員進行較全面的評估，並在公司資源的可行性下，進行配合調整。

在申請的相關流程上，多數的事業單位都是透過就業中心外展人員的說明瞭解相關資訊。整體來說，不論是申請流程、驗收及追蹤階段均無特別需要調整的地方。但值得一提的是，事業單位對於填寫職務再設計申請書時，會在工作流程強化補助項目的需要性，讓解決員工工作障礙的方式侷限在事業單位的需求，也可能流於點選特定補助項目，降低職務再設計的成效。而此亦顯示出前面所述，相關人員教育訓練內容的重要性。

至於在訪視階段方面，受訪事業單位認為評估團隊平均2-3次到廠內訪視的時間已足夠提供適切的建議及規劃，至於第一次申請的事業單位則可安



排較長的訪視時間，讓訪視委員能更深入地協助事業單位釐清需求。在專家端方面，則建議可以將申請案依照申請項目的複雜性、人數多寡、評估部門數量及訪視場域的範圍...等，安排訪視的時間及次數。

(六)強化現有審查委員共識會議的功能，針對中高齡者及高齡者職務再設計的定義及實際執行，建立一套更為完善的基準。並可以加強辦理專案團隊或委員跨區的交流，拓展轄區中高齡者及高齡者職務再設計的多樣性。此外，亦建議專案單位可提供專案執行後續效益追蹤，作為後續委員在訪視時的參考。

受訪專家普遍認為目前中高齡者及高齡者職務再設計的定義及實際執行上有許多屬於比較模糊的部分，例如界定工作設備、機具與輔具的差異，以及改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境均存在許多執行面的困難。因此，建議有必要針對一些客觀的衡量標準再進行討論。其他像是機器設備及輔具的認定、宣導影片或文宣的補助項目是否均提供補助、重複申請項目補助依據以及偏重補助就業輔具的適切性等，都是需要再多方討論的議題。

而訪談中有委員提到，中高齡者及高齡者職務再設計的執行是靠委員的共識，調整或改善補助的方式及方向。因此，多數的分署會依據自身的資源及情況發展適合的標準。而如前所述，中高齡者及高齡者職務再設計的定義及實際執行面仍有許多待釐清的項目，若方案或補助項目的雷同性越高，則不利於中高齡者及高齡者職務再設計的拓展。故建議可以規劃各分署專案單位或委員間的交流及分享，讓中高齡者及高齡者職務再設計的執行方式可以透過不斷分享累積經驗。

至於事業單位對於委員提出解決方案的接受度方面，多數委員表示事業單位配合改善的情況及持續性，大多由專案單位進行追蹤，委員並不清楚接受度及後續效益評估的結果。故建議相關單位可以在下年度的共識會議中，提供事業單位採用委員建議的情況、補助項目的使用情形以及針對勞工端需求的效益追蹤，藉此作為後續委員在調整訪視建議的參考。



(七)目前來說，不論是導入的數量或成效還是以製造業較佳，同時也容易出現產業類型及補助品項過於雷同的問題。故建議日後可以針對不同產業或是中高齡者及高齡者職務再設計改善方案進行專案研究，並將相關經驗快速拓展至同類型產業，以提升職務再設計的成效。

不同產業在職務再設計的導入上的確有差異，其中傳統製造業偏重在勞工負重的改善；科技產業有較多勞工視力的處理；至於服務業則提供較多個人輔具的協助。而目前來說，不論是導入的數量或成效還是以製造業較佳，同時也較容易出現產業類型及補助品項過於雷同的問題。

故專家建議日後中高齡者及高齡者職務再設計可以針對不同的產業先進行研究，作為日後開發導入時的參考，如要求專案單位每年度針對特定行業進行研究，並將相關過程變成模組或是套裝計畫，然後作為導入同類型產業的範本，並讓相關經驗快速地擴散。

此外，專家也建議目前職務再設計改善的問題大多集中在視力及負重方面，亦可藉由專案計畫的研究，將現有集中在視力及負重的解決方案延伸至中高齡者在記憶力、心智、聽力等功能退化及久站的解決方案，藉此拓展中高齡者及高齡者職務再設計改善方案的多樣性。

(八)事業單位使用職務再設計後，大多會主動向員工瞭解其使用的狀況，而員工因體能及視力問題幾乎都能獲得改善，且該方案亦有助於因工作障礙被迫提早離開者續留職場。此外，專家認為中高齡者及高齡者職務再設計案例若要成功，雇主必須願意從改善中高齡就業困境的角度出發；而勞工必須能夠描述出工作障礙；至於團隊則要透過評估、觀察及給與適切的建議，降低事業單位與勞工需求間的落差。

在中高齡者及高齡者職務再設計執行成效評估方面，事業單位大多會主動向員工瞭解其使用狀況，而比較明顯的感受還是在負重及視力狀況改善後所提升的工作效率。但整體來說，受訪事業單位並無較具體的評估措施。

而對事業單位來說，職務再設計計畫對於聘用新進中高齡勞工的幫助性較低，因為事業單位在聘用上還是必須考量中高齡勞工是否符合事業單位需



求，但對於因工作障礙被迫需要提早離開職場者，則相對較有幫助。

整體來說，如何才能提升中高齡者及高齡者職務再設計的成效？受訪專家認為這和事業單位規模、管理者對中高齡勞工的友善程度及對於改善中高齡工作障礙的認知度、積極度都有關係，畢竟中高齡者及高齡者職務再設計的申請多集中在事業體，且委員提出的解決方案亦會視事業單位的接受程度有所不同。故建議相關單位仍應針對事業單位端持續宣導中高齡友善職場的議題。而勞工部分則必須再強化職務再設計的觀念，並當遇到工作障礙時，能及時發現並勇於反映。至於團隊方面，則是思考如何誘發勞工願意表達需求的配套方案，降低事業單位與勞工需求間的落差，並在評估過程中，強化工作流程的觀察及給予適切的建議。

多數專家認為國內成功的中高齡者及高齡者職務再設計方案還是集中在負重方面的改善，且若事業單位因相關解決方案有誘發自行採購的行為，都能視為較成功的案例。

(九)事業單位申請中高齡者及高齡者職務再設計時，較少提出改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境的需求，除了理解度偏低外，最主要是沒有對應的經費補助。且因相關調整牽涉到既有工作流程、影響生產層面、管理制度、人力缺口及投入成本等，都是影響事業單位申請的因素。

受訪專家表示目前申請中高齡者及高齡者職務再設計之所以在改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境的項目較少，主要是因為沒有對應的經費，缺乏申請補助的誘因。再加上改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境會牽涉許多層面的問題，如事業單位既有的工作流程難以改變、調整工作流程會影響其他生產流程、特定對象給予不同的工作條件造成管理困擾、職場環境偏向局部效益有限以及投入成本較高等問題，都是造成事業單位接受意願較低的原因。

而受訪專家所觀察到的現象，同樣也是事業單位所反映的部分，包含人事管理的困擾、工作習慣難以改變、增加人事成本及容易造成人力缺口等因素。因此，受訪事業單位普遍認為改善工作條件、調整工作方法及改善職場

工作環境會是屬於投入成本高、執行期程長及短時間難以獲得效益的調整，再加上現有的中高齡者及高齡者職務再設計方案無對應的補助項目，因此，降低事業單位申請或配合的動機。

除此之外，在訪談中也觀察到，即使是申請多次的事業單位，對於中高齡者及高齡者職務再設計方案的認知，大多仍停留在工作設備或機具之改善及提供就業輔具上，對於改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境的具體內容及補助方式並不清楚。一方面是相關單位所提供的案例仍以工作設備或機具之改善及提供就業輔具2項為主；再方面則是，多數事業單位認為在改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境時，會基於工作效率、人員配置及事業單位發展的需求著手，應適用於全體的員工。而該方案的補助限制在45歲以上的勞工，容易出現相關項目申請困難的誤解。

(十)在改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境等項目先建立相關模式及補助標準的共識，並透過獎金或認證肯定已提供相關措施的事業單位。在增加申請誘因上，可辦理相關項目的職務再設計競賽、開發示範案例、提供中長期補助方案及配合企業人力資源提升計畫等，帶動事業單位在這些面向的改善意願。至於現階段，則可透過落實訪視委員在改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境等相關建議的紀錄及追蹤。

至於如何鼓勵事業單位申請改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境？受訪專家認為，首先應針對這三大面向建立相關的標準、補助方式及案例。其次，則是針對目前已有執行工作條件改善及工作方法調整的事業單位，提供鼓勵性質的獎金或表揚，讓隱性的變化轉換成顯性。至於擴大事業單位在改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境的部分則可朝幾個方式執行，如在目前的職務再設計競賽中，增設這3項的比賽項目；透過專案研究的方式，開發具示範性的事業單位或工作場域；針對事業單位有意願大幅度的進行職場環境或是工作方法改善時，規劃中長期補助方案等。最後，則是可以配合企業人力資源提升計畫，針對工作條件改善及工作方法調整的觀念加以改變，讓事業單位在互惠及雙贏的基礎下，願意投入相關資源的改善。

至於現階段，則因訪視委員會在訪視過程中建議事業單位針對工作條件、



工作方法及職場環境進行較小範圍的調整。故建議相關單位可以落實訪視委員在改善工作條件、調整工作方法及改善職場環境等相關建議的紀錄，並由專案單位追蹤事業單位改善的情況。

另外，在事業單位端的看法則是要先加強相關計畫的宣導，尤其是提供更多的案例讓事業單位瞭解這3項的內容，其次是直接給予補助經費、獎金或認證。最後，則建議相關單位可以提供一套完整的輔導機制，一方面幫助員工降低工作障礙，再方面協助事業單位提升生產效率，達成雙贏的效果，而此才能真正提升事業單位參與的意願。

(十一)其他建議。

關於中高齡者職務再設計的建議方面，其歸納如下：

(1)深化中高齡者及高齡者職務再設計的宣導內容

不論是專家或事業單位大多認為中高齡者及高齡者職務再設計的觀念及認知仍待強化，因此建議相關單位可以將個案如何瞭解員工的工作障礙、提出解決方案、蒐集解決方案的資源及後續的效益評估等過程拍攝成短片，或是鼓勵具備代表性的事業單位提供觀摩或辦理分享會的方式進行宣導。此外，也可以辦理相關訓練課程，協助管理部門評估中高齡員工的工作障礙；或由發展署持續蒐集、擴大不同產業的示範案例，深化中高齡者及高齡者職務再設計的宣導內容。

另外，針對事業單位容易混淆或誤解的項目，則可善用產業工會、TDC等管道加強說明及宣導。

(2)藉由示範點或亮點計畫模式，擴大帶動其他事業單位的導入

建議日後更可朝示範點或亮點計畫的模式規劃，選擇願意進行較大突破及改善的事業單位，從前期的評估分析、執行至後段的效益評估，以量化方式分析改善前後生產效率的提升、對中高齡員工穩定就業的影響，提供一個具體的數據或案例成效，分享給其他事業單位跟進。

(3)逐步建立中高齡者及高齡者職務再設計後續效益的衡量項目

建議相關單位可以參考國外類似政策在效益評估的指標，逐步建立中高齡者及高齡者職務再設計後續效益的衡量項目。一方面作為日後補助項目的參考；再方面，也有助於專案單位優先輔導成本效益比(CP值)高的產業執行中高齡者及高齡者職務再設計方案。

(4)滾動式調整開案人員關鍵績效指標(KPI)，降低重複申請的資源排擠

根據調查目前高屏澎東轄區仍有一定比例的事業單位重複申請中高齡者及高齡者職務再設計，雖然目前尚未發生因重複申請而造成的排擠效應。但為了能讓更多有意願申請的事業單位瞭解中高齡者及高齡者職務再設計方案並進而導入，建議可以針對第一線人員開案時的關鍵績效指標(KPI)再細化或進行滾動式的調整，藉此建立事業單位的篩選機制，協助較積極改善員工工作環境的雇主進行職務再設計的調整。

(5)鼓勵事業單位導入企業輔導團進行完整的評估

為避免事業單位在導入職務再設計的過程中，不知道問題在哪？如何形成解決方案？解決方案的適切性？解決方案的資源管道？...等問題，建議相關單位可以鼓勵事業單位在導入職務再設計前，先導入企業輔導團進行完整的評估，尤其是中小型事業單位或有家族接班需求的事業單位。

(6)研擬相關輔具試用配套方案

由於在導入中高齡者及高齡者職務再設計時，部分勞工需求無法被反映出來，可能會出現勞工因習慣既有的工作方式而造成補助項目閒置或不續用的情況，故建議專案單位在進行後續的追蹤時，可瞭解哪些補助項目較容易發生這些情況，並依設備或輔具的特性研擬相關試用的配套方案，而訪視委員也可以透過現場的觀察及評估，提出事業單位先行試用的建議，以避免補助資源的浪費。



(7)廣納其他專業背景的委員藉此拓展更豐富的中高齡者及高齡者職務再設計方案

目前中高齡者及高齡者職務再設計的委員專業的同質性較高，雖然有助於共識的凝聚，但也可能會讓職務再設計的解決方案過於雷同。故建議可以納入如機器設備研發設計、生產流程改善或人力資源管理輔導...等不同領域的專家，如事業單位提及擅長「機巧法」的委員，就可以協助事業單位如何以純機械基礎操作設計低成本的自動化解決方案，讓中高齡者及高齡者職務再設計解決方案更加豐富多元。

(8)持續倡導中高齡友善職場，改變事業單位文化

事業單位對於中高齡勞工的態度越開放、越友善，員工會更主動反映在工作上所遭遇的困難，而此才有助於中高齡者及高齡者職務再設計時，有更適合的解決方案。故建議相關單位仍需持續倡導中高齡友善職場，逐漸改變企業文化，創造出中高齡勞工及事業單位雙贏的模式。



第二節 建議及未來展望

一、就業促進相關建議

(一)對全時受僱需求的中高齡及高齡求職者規劃適宜的職前訓練或媒合導入就業市場；或是針對轄區產業開發適合中高齡者及高齡者的部分工時或彈性工作職缺。此外，亦可藉中高齡者及高齡者職務再設計，開發更多適合的工作型態，以有效提升中高齡者及高齡者的勞動參與率。

我國中高齡及高齡勞參率雖然相較許多先進國家都來得低，但這也意味中高齡者及高齡者是具有相當潛力的勞動力來源。根據勞工調查顯示，中高齡者及高齡者目前工作型態為部分工時受僱僅占6.8%，但未來若要轉換工作，希望從事部分工時受僱(24.0%)則有大幅度的提升，由此可知，中高齡者及高齡者會依其需求，評估其體能、健康、需要照顧家庭、希望保有較好生活品質等條件，選擇想要的工作型態。且未來有轉職需求，可能會較傾向能選擇工作時段、工作時間較彈性或部分工時工作。再從行職業來看，未來期望投入批發及零售業(16.2%)與住宿及餐飲業(11.6%)，以及從事服務及銷售工作人員(20.1%)類型的工作都有增加的態勢。

而從企業端則發現，有34.4%的轄區企業目前有人力招募的問題，且有82.7%的轄區企業會考慮僱用45歲以上人員。且在調查中不論是就業者或企業，均認為職業訓練是協助中高齡者及高齡者就業的重要措施。因此，建議相關單位在進行中高齡人才媒合時，可優先將有全時受僱需求的中高齡及高齡求職者搭配適合的就業媒合或職前訓練(中高齡專班或產訓專班等)導入就業市場；其次則是針對轄區中較適合提供部分工時或彈性工作的產業(如批發及零售業或住宿及餐飲業)，積極開發適合中高齡者及高齡者的多元工作內容；最後，則可藉由中高齡者及高齡者職務再設計中的提供適宜的機器設備、輔具或調整工作方法來開發更多適合的工作型態，以有效提升中高齡者及高齡者的勞動參與率。



(二)轄區各地的就業中心可強化目前政府提供相關創業資源的轉介與連結。

日後則可藉由協助各地銀髮人才服務據點，增加區域型創業資源的導入，如區域課程、諮詢及設置創業交流平台等，協助中高齡者及高齡者的日後創業成功的可能性。

中高齡者及高齡者就業往往具有相當程度的難度，而其就業的另一種選擇方式，即是透過創業或自營作業，在本次調查中，中高齡者及高齡者有21.5%屬於自行創業(含自營作業者)，且未來有轉換工作規劃者，亦有23.1%會期待投入自行創業(含自營作業者)，顯示當面臨勞動市場就業機會受限或尋職及轉業困難時，勞工可藉創業/自營作業來創造自我就業，且微型創業亦是中高齡者及高齡者重要的就業型態。

有鑑於勞動部勞動力發展署目前有提供創業諮詢的協助，且註冊微型創業鳳凰網站會員後，即可申請相關創業課程、創業顧問諮詢以及相關的創業協助。但對於數位能力相對較弱之中高齡者及高齡者而言，相關資源資訊的取得及服務內容仍有待相關單位持續宣導，故建議可於各地的就業中心強化相關資源的轉介與連結，鼓勵有創業需求者多加運用。除此之外，亦建議高屏澎東區銀髮人才資源中心未來在輔導各地銀髮人才服務據點時，可強化中高齡者及高齡者的創業協助，如結合區域的創業專業諮詢資源或業師，辦理區域型的相關創業課程及經驗分享交流平台，以提供需求者參與培訓課程、輔導創業、相關經驗傳承及人脈資源的延續等；並透過盤點、審查相關福利制度及轄區資源，如最有利的創業貸款申請項目、轄區適合進行的微型創業模式...等，為中高齡者及高齡者提供友善及適宜的創業環境與創業資源。

(三)建立轄區銀髮人才資源中心及銀髮人才服務據點與社區或在地組織的合作管道，透過結合在地力量主動接觸潛在中高齡及高齡人力，並協助其規劃再投入職場的各項準備工作。

從求職管道的運用來看，與青年族群善用網路或資訊科技的求職方式(如透過網路或APP、地方性網路社群、BBS電子布告欄等)較為不同，中高齡者及高齡者求職主要會透過「親友介紹」(43.7%)，其次依序是運用「人力銀行」(35.8%)及「同業介紹」(18.4%)尋職，整體而言，中高齡者及高齡者

相對較偏好或習慣透過人際管道(如親友或同業)尋職，且對高齡者而言，更是依賴此方式。雖然這可能意味中高齡者及高齡者隨著年紀及資歷的增加，具有一定人脈，可以藉此獲得相關工作機會；或是因為擔心在求職時會被拒絕或受騙，而傾向於選擇較可靠的求職管道。但這樣的求職模式也可能因此限制其取得多元或合適的就業機會，增加中高齡者及高齡者返回職場的難度。

有鑑於轄區目前已設有銀髮人才資源中心，且又於高雄市及屏東縣陸續成立銀髮人才服務據點，以媒合正職、臨時、季節性、部分工時等職缺，並提供職訓課程與諮詢服務，故建議相關單位可利用中高齡者及高齡者參與社區、在地組織活動及相關志願者服務時，宣導及推廣相關資源措施；此外，考量中高齡者及高齡者若非有經濟上的壓力，否則對找工作或就業的積極性都相對較低，若要吸引閒賦在家、健康及體能狀況良好或有人際互動需求的中高齡者及高齡者投入勞動市場，而區域型在地組織相對容易接觸到該類型的民眾，故若能建立適合的合作模式，則可將潛在的中高齡及高齡人力導入至銀髮人才資料庫，協助進行銀力加值並規劃再投入職場的各項準備工作。

(四)持續運用利用多元管道宣導形塑中高齡友善職場的文化，減少隱形的年齡歧視。在勞工端方面，鼓勵在職中高齡及高齡勞工主動反映工作障礙，在與雇主互惠共贏的基礎下，建立更適合的工作模式及流程。在企業端方面，協助企業建立中高齡及高齡勞動參與的觀念及世代合作的友善職場；並透過建立暢通的溝通管道及相關訓練課程學習掌握員工的工作障礙等方式，讓企業就由妥善的中高齡人力運用補其勞動缺口。

社會對中高齡者及高齡者的偏見或刻板印象其實一直存在，從調查中不難發現企業端亦是如此，認為「健康因素或體力不足」(40.9%)或「企業文化考量/用人習慣」(38.2%)是不考慮聘僱45歲以上人員主要的原因。雖然調查沒有明確反映出年齡歧視問題，但企業在用人上仍會以年齡考量人員的健康或體能及適應性。

在勞工端調查也發現，71.9%的中高齡者及高齡者目前有生心理方面的困擾，且主要是「視力變差」(56.9%)、「體力變差」(53.4%)及「記憶力變差」(45.0%)等問題，雖個人有相對應的因應方式，但大多數並不會向公司反



映(82.8%)遇到的困擾，此亦顯示企業可能尚未真正瞭解或掌握員工的狀況，僅有4.3%的轄區企業認為員工體能或健康問題對公司營運管理有造成影響。而此，亦顯示出目前中高齡及高齡勞工在就業市場中，往往會擔心工作機會可能因此流失而不敢發聲，或是習慣既有的工作模式，而不會主動和雇主討論較適合的工作模式及流程。

而這些現象都呈現出對中高齡及高齡人力運用的刻板印象，顯示相關單位仍應持續運用利用多元管道宣導，如辦理講座及工作坊、拍攝微電影、新媒體宣傳手法等進行觀念宣導，形塑中高齡友善職場的文化，減少隱形的年齡歧視。在勞工端方面，鼓勵在職中高齡及高齡勞工勇於主動反映工作障礙，在與雇主互惠共贏的基礎下，建立更適合的工作模式及流程。而在企業端方面，應推廣中高齡及高齡人力的優勢及特點(如經驗豐富、流動率低及工作态度佳)，加深企業對中高齡及高齡人力的正面觀感及態度，並逐漸改變企業的用人習慣。故建議未來應加強向有招募決策權之企業雇主或人資主管宣導與倡議，協助其建立中高齡及高齡勞動參與價值的新觀念及世代合作的友善職場，其次則是鼓勵企業建立暢通的溝通管道，與員工建立相互信賴的關係，定期瞭解中高齡員工的想法，主動與積極關懷員工遇到的工作困難；或是藉由相關單位辦理訓練課程，協助企業管理層學習如何掌握及評估員工的工作障礙，以降低勞工與企業對工作障礙的認知差異，讓企業能善用中高齡及高齡人力，補其勞動人力的缺口。

(五)轄區人才資源發展中心(TDC)在推動企業建構人力資源制度上，可強化中高齡及高齡人力運用策略的結合，並協助企業建立退休員工留用或回聘制度，或宣導「代間師徒制」(Intergenerational Mentoring)的觀念，協助企業打造混齡合作的模式，以保留及傳承高齡者寶貴的智慧資產。

我國勞工提早退休的情形普遍，但退休留用並非僅限於滿65歲者。調查發現，達67.8%的企業會留用退休員工，且留用作法以「維持原來工作及薪資不變」(60.3%)為主，其次是「工作內容與職稱改變」(40.4%)。而企業願意留用主要考量人員「工作經驗比較豐富」(53.8%)及「就業穩定性高」(44.5%)，不留用則以「擔心體能狀況無法負荷工作量」(29.3%)及「企業內

規限制」(24.4%)為主，顯示企業仍會以退休員工體能狀況作為留用與否的依據，而企業本身的文化或政策(如強制退休或提供優退方案)亦影響其留用退休員工的意願。但值得注意的是，企業對於留用退休員工，仍以若有需求會選擇合適者留用(57.1%)占大宗，只有20.8%已有留用案例，而公司有此制度者更降至10.2%，顯示轄區企業留用退休員工的觀念尚未普遍。

從產業發展層面來看，由於處在高齡化及少子女化的時代，如何運用中高齡及高齡人力以創造產業競爭力、帶動國家發展，是企業目前普遍需要面臨的課題。有鑑於分署針對企業及勞工以永續人才發展，特別設立人才發展資源中心(TDC)，提供勞工職涯發展諮詢、企業人力資源制度建構與產業人才資源交流等服務，且近年來TDC辦理CEO講堂或工作坊成效良好，已獲不少企業青睞及信賴。故建議日後除了推廣企業善用TDC相關資源外，亦可在協助企業建構人力資源制度時，強化中高齡及高齡人力運用策略的結合，透過TDC的輔導與診斷，協助企業依其本身特性，建立合適的退休員工留用或回聘的制度。與此同時，亦建議相關單位透過辦理相關講座及工作坊時，能導入企業「代間師徒制」(Intergenerational Mentoring)的觀念，打造混齡合作的模式，以保留、傳承高齡者寶貴智慧資產。

二、推動職務再設計相關建議

(一)優先以中高齡比例較高之轄區事業單位為輔導對象，協助其導入永續人才發展相關資源，從選、用、育、留等人力資源面向，提升企業在中高齡人力運用的能力。此外，針對企業在職務再設計導入改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境等項目方面，則可以配合企業人力資源提升計畫的相關課程，逐步改變企業對相關項目的觀念及作法，讓企業在互惠及雙贏的基礎下進行改善。

從訪談中發現，具有中高齡員工比例較高之轄區企業，除了對中高齡員工的友善度較高外，同時也較能意識到勞動力老化現象帶來的問題。在因應少子女化及高齡化危機，已會透過世代傳承的培育計畫讓中高齡員工作為經驗傳承者，並主動調整工作方式或工作流程，減少其勞力的負擔，同時也會過產學合作或師徒制強化對青年人力的培育，藉此穩定所需勞動力。因此，



建議相關單位可以優先針對中高齡勞工比例較高的事業單位導入永續人才發展的相關資源及輔導，協助其導入人力發展資源措施，從選、用、育、留等人力資源的面向，提升企業在中高齡人力運用的能力，並順應勞動力高齡化，逐步培養人才世代傳承的觀念。

除此之外，在訪談中發現企業在運用職務再設計方案時，對於導入改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境等項目意願較低，除了對相關觀念認知不足外，最重要的是因為這些調整與改變會牽涉許多層面的問題，如事業單位既有的工作流程難以改變、調整工作流程會影響其他生產流程、特定對象給予不同的工作條件造成管理困擾、職場環境涉及職業安全法規限制、或是偏向局部效益有限以及投入成本較高等問題。因此，並非能簡單地藉由宣導或職務再設計的輔導及補助就可達成。故建議相關單位可以配合企業人力資源提升計畫，針對工作條件改善及工作方法調整的觀念及作法，藉由課程的說明、案例介紹及資源導入逐步改變事業單位的觀念，讓企業在互惠及雙贏的基礎下，願意投入相關資源的改善。

(二)在規劃職務再設計的宣導計畫時，應從核心價值出發，使企業能更加瞭解職務再設計的內涵發揮其精神。如個案從瞭解員工的工作障礙、提出解決方案、蒐集解決方案的資源及後續的效益評估等過程拍攝成短片；鼓勵具代表性的企業辦理分享會；或是蒐集不同產業的示範案例，深化中高齡者及高齡者職務再設計的宣導內容。

根據問卷調查，轄區企業對於職務再設計的運用多為申請輔具(83.0%)或改善設備機具(60.4%)，較少涉及工作環境改善(30.2%)、工作方法調整(18.9%)或工作條件改善(18.9%)，從深度訪談中則進一步發現，目前企業對於職務再設計，較少申請前述後3項，是因為多數企業的認知仍停留在就業輔具或工作設備機具方面的申請。

而在訪談中也發現，不論是專家或事業單位大多認為中高齡者及高齡者職務再設計的觀念及認知仍待強化；對職務再設計認知度也大多仍停留在可以申請相關機器設備及輔具的補助。顯示相關單位在中高齡者及高齡者職務再設計的整體宣傳規劃及核心價值的突顯，仍需要再強化。

因此，建議相關單位在規劃職務再設計的宣導計畫時，應從核心價值出發，將個案如何瞭解員工的工作障礙、提出解決方案、蒐集解決方案的資源及後續的效益評估等過程拍攝成短片；鼓勵具備代表性的事業單位提供觀摩或辦理分享會的方式；或由發展署持續蒐集、擴大不同產業的示範案例，深化中高齡者及高齡者職務再設計的宣導內容。此外，在案例的選擇上或是現階段職務再設計創意競賽，可以強化在改善工作條件、調整工作方法及改善職場工作環境等項目，讓其他運用該計畫之企業瞭解，職務再設計非僅是流於輔具提供或設備機具改善，使企業能更加瞭解職務再設計的內涵，發揮其精神。

而針對事業單位容易混淆或誤解職務再設計的內容和項目，則可善用產業工會、TDC等管道加強說明及宣導。

(三)針對就服人員或銀髮人才服務據點人員強化職務再設計方案的教育訓練，如導入職務再設計的相關說明以及協助填寫相關申請書應注意事項之標準程序，以強化相關人員對於職務再設計之宣導及推廣成效。

從企業端調查來看，轄區企業取得職務再設計相關資訊的主要來源，達60.3%為「公立就服機構或人員」，亦有24.2%期望日後可以透過「公立就服機構或人員致電或拜訪」取得相關資訊，由此顯示企業是否瞭解職務再設計化計畫的完整性，就服機構相關人員占據關鍵角色。而這樣的看法亦獲得受訪專家學者的認同，認為第一線外展人員在開拓案源時所傳達有關中高齡者及高齡者職務再設計的訊息相當重要。尤其是過程中是否有因為關鍵績效指標(KPI)的壓力，簡化的告知事業單位有設備、輔具補助政策，讓事業單位直接選取需要的項目，造成後續訪視上的困擾。

故建議相關單位日後可以針對就服人員或銀髮人才服務據點人員強化職務再設計方案的教育訓練，納入包含如何介紹中高齡者及高齡者職務再設計；導入職務再設計的標準程序或流程檢核；協助填寫中高齡者及高齡者職務再設計的申請書時應包含哪些內容及重點；或是如何蒐集成功的企業範例，作為日後教育訓練的教材或是建立後續宣導範例之參考。



(四)職務再設計導入初期規劃與企業及勞工進行長時間訪談，深入瞭解勞資雙方需求。或依據轄區企業的規模及特性，優先擇選資源較有限之中小型或管理部門較弱之事業單位導入企業輔導團，協助掌握中高齡勞工的需求。

從訪談中發現，中高齡及高齡勞工在工作上較容易遇到體能或視力等身體機能衰退導致的工作障礙，且通常不會主動反映遇到的困難，此現象從勞工端調查亦可發現一絲端倪，「視力變差」(56.9%)及「體力變差」(53.4%)是多數勞工目前遇到的主要問題，另有高達82.8%是不會向公司反映自己遇到的生心理困擾，這也意味企業對員工工作障礙的掌握可能很有限。雖然企業仍可藉由單位主管或廠區醫護人員瞭解員工工作障礙對工作效率或健康狀況的影響，進而提供相關協助及處理，但企業的考量仍會以公司整體營運為主，甚少依據單一員工的需求提供相關協助，以致於企業提供的協助，未必能確切符合員工的需求。

為盡可能透過職務再設計協助企業及勞工排除工作障礙，建議相關單位日後在導入職務再設計初期，可以安排與轄區企業及申請勞工進行較長時間的訪談，以深入瞭解勞資雙方的需求，同時藉此觀察員工的工作方式或作業流程，為後續提出解決方案先蒐集相關資訊。此外，建議相關單位日後可依據轄區企業的規模及特性，優先擇選中小型或管理部門較弱的事業單位，因其具備之資源相對有限，故可導入具有職務再設計專家的企業輔導團，藉由引入外部專家資源，協助進行組織資源盤點，從觀察並發現問題、瞭解需求、提供合適解決方案、評估及確定執行方案，然後再進到職務再設計申請階段，較能完整呈現企業與勞工的需求，提高後續提出解決方案的可行性。

(五)依轄區企業申請項目的複雜程度、人數規模、評估部門數量或訪視場域範圍等，安排訪視所需時間及次數。並規劃專案團隊於計畫申請初期及早介入，有效強化需求評估的部分。此外，亦可在企業申請文件中納入工作環境、工作型態、身心狀況評估等簡易量表，讓委員在訪視階段迅速掌握企業的問題或勞工的工作障礙。

目前職務再設計的訪視階段，透過評估團隊2-3次的訪視次數應已足夠提供企業適切的相關建議及規劃，但考量企業因為產業或經營項目具有不同特性，故建議日後的訪視規劃可針對首次申請的事業單位排定較長時間的訪視，讓訪視委員能更深入瞭解企業或勞工的問題所在。另可依據企業申請職務再設計項目的複雜程度、人數規模、評估部門數量及訪視場域範圍等條件，安排訪視的時間長度及次數，以滿足不同申請條件者的需求。

此外，為進行有效的需求評估，建議日後可規劃讓轄區職務再設計專案單位於企業申請前期及早介入，透過先行至現場瞭解問題、進行相關的企業或員工訪談，待執行完整評估後，擬定初步建議方案，後續再由委員與專案團隊共同訪視，針對建議方案做最終的調整及確認，以達到符合前期需求評估效益；與此同時，為提升評估團隊對企業需求的瞭解，亦建議可將工作環境、工作型態或勞工身心狀況評估等相關類型的簡易量表或問卷納入需求評估中，除了有助於讓申請企業或勞工先行檢視現況外，也有利於委員在訪視階段迅速掌握企業的問題或勞工的工作障礙。

(六)廣納其他專業背景的委員藉此拓展更豐富的中高齡者及高齡者職務再設計解決方案。另可辦理專案團隊或委員跨區的交流，透過議題討論及經驗分享，拓展職務再設計的多樣性及共識凝聚。

目前職務再設計審查委員的組成多著重於復健或職能治療領域，雖然委員的專業背景同質性高，對於提供解決方案較易達成共識凝聚，但卻可能產生方案雷同性過高的問題。例如委員或許可以迅速達成提供就業輔具的共識，以協助勞工解決因生理機能退化導致的工作障礙，但對於職場環境或工作條件改善、工作方法調整等面向，就可能較難提出適切的建議方向。故建議針對職務再設計委員的組成規劃，未來可以納入其他領域的專家學者，例如機



器設備研發設計、生產流程改善或人力資源管理輔導等，如事業單位提及擅長「機巧法」的委員，就可以協助事業單位如何以純機械基礎操作設計低成本的自動化解決方案。而此作法，除了提升委員組成的豐富性外，亦可藉由專家學者在不同領域的觀點，為職務再設計增添更多元的解決方案。

再者，國內目前推動職務再設計的執行方式，係以委員的共識達成調整或改善補助方式及方向，但依據受訪專家學者的觀點，現階段的職務再設計，不論是定義或實際執行面仍存在許多模糊部分。如對於如何界定工作設備或機具與輔具的差異、宣導影片或文宣的補助項目補助與否、重複申請項目補助依據、偏重補助就業輔具的適切性，以及對於改善工作條件或職場環境、調整工作方法的推動困難...等都是需要再多方討論的議題。是以，為強化職務再設計的拓展，建議未來可以規劃辦理各分署專案單位或委員間的交流及分享，讓不同領域之專家學者藉由彼此討論，吸收不同觀點及見解，同時讓推動職務再設計的經驗可以透過分享不斷累積與擴散。

(七)落實訪視委員對於轄區企業改善工作條件、調整工作及改善職場環境之相關建議紀錄及改善情形之追蹤，或透過獎金或認證肯定已提供相關措施的企業，讓隱性的變化轉換成顯性。此外，針對較常遭閒置或不續用之補助項目，研擬相關試用配套方案，減少資源浪費。

從訪談中瞭解，現階段為提高轄區企業申請改善工作條件、調整工作及改善職場環境等項目，訪視委員採取之作法大多是以工作設備或機具及就業輔具的補助當作誘因，藉由在訪視過程中建議轄區企業針對上述相關項目進行較小範圍的調整，以此方式作為吸引企業投入改善之手段。為持續強化轄區企業對於改善工作條件、調整工作及改善職場環境之重視及意願，建議相關單位日後可以落實訪視委員在上述相關建議的紀錄，並由專案單位追蹤事業單位改善的情況。其次，則是針對目前已有執行工作條件改善及工作方法調整的事業單位，提供鼓勵性質的獎金或表揚，讓隱性的變化轉換成顯性。

除了落實相關建議紀錄外，為降低企業或勞工補助項目閒置或不續用的情況，也建議專案單位在進行後續追蹤時，可以深入瞭解較易發生上述情形

之補助項目，並依設備或輔具的特性研擬相關試用的配套方案，讓訪視委員可以藉由現場的觀察及評估，針對企業提出先行試用的建議，避免補助資源的浪費。

(八)專案單位可提供專案執行後續效益追蹤，作為委員日後在訪視時的參考。

亦可藉由專案研究的形式，逐步建立中高齡者及高齡者職務再設計後續效益的衡量項目。

根據企業端調查顯示，轄區企業對於委員提出之解決方案的接受度高(達72.3%全部採用)，但有27.7%因為「不符合公司環境條件」(26.7%)、「補助金額太少」(20.0%)、「場地限制」(20.0%)及「工作流程變動過大」(20.0%)及「並非公司主要改善需求」(13.3%)等原因僅部分採用，上述企業配合改善的情況及持續性，多由專案單位進行追蹤，其實委員不清楚接受度及後續效益評估結果。故建議相關單位日後在共識會議中可提供前一年度申請企業採用委員建議的情況、補助項目的使用情形及針對勞工端需求的效益追蹤，藉此作為委員後續在調整訪視建議的參考。

再者，國內目前推動職務再設計，並沒有針對企業導入後的效益提供明確的評估方式，大多是透過申請者主觀的自評結果或經驗分享得知其成效，相對較欠缺客觀的衡量指標。因此，建議相關單位未來可以參考國內外建立政策效益評估指標的方式進行專案研究，以逐步建立職務再設計後續效益的評估項目，除了可作為日後補助項目的參考依據外，同時也有助於專案單位優先輔導成本效益比較高的產業執行職務再設計方案。

(九)針對不同產業(如製造業、科技業或服務業)或職務再設計解決方案(如由視力或負重延伸至記憶力或聽力等)進行專案研究計畫，作為導入同類型產業之範本。並擇選合適企業推動示範點或亮點計畫，建立具體數據或案例成效，藉此擴大職務再設計效益。

依據受訪專家學者觀察，轄區企業在運用職務再設計，確實呈現不同產業的差異性，例如傳統製造業偏重勞工負重的改善，科技產業則著重於勞工視力的問題，而服務業則需要有較多個人輔具的協助。且就目前導入情形來



看，製造業在導入的數量及成效仍較佳，但也較容易出現產業類型及補助品項過於雷同的情形。為讓職務再設計的推動更具成效，建議日後可以針對不同產業的類型進行相關研究，透過劃分不同產業類型，以進一步瞭解各產業的運用情形，作為日後開發或導入時的參考依據，例如規劃專案單位每年度針對特定行業進行研究，並將相關過程變成模組或是套裝計畫，然後作為導入同類型產業的範本，並讓相關經驗快速擴散。

此外，轄區企業目前導入職務再設計改善的問題多集中在視力及負重方面，但從勞工端的調查則發現，中高齡及高齡勞工主要除了面臨「視力變差」(56.9%)及「體力變差」(53.4%)外，「記憶力變差」(45.0%)亦是一大困擾因素。故建議相關單位未來可規劃辦理相關的專案研究計畫，將現有集中在視力及負重的解決方案延伸至包含在記憶力、心智、聽力等功能退化或久站的解決方案，藉此拓展職務再設計改善方案的多樣性；而為擴大轄區企業對職務再設計的運用，也建議相關單位日後可推動示範點或亮點計畫，優先擇選願意運用職務再設計進行較大突破及改善的企業，或是以中高齡員工占比高或對中高齡員工較友善的企業為推動對象，從前期評估分析、執行至後期效益評估，透過量化方式分析改善前後員工在工作效率或產能的提升，或對中高齡員工穩定就業的影響等指標，透過建立具體數據或案例成效，以形成相關成功案例資料庫，藉此分享給其他事業單位，提升其導入職務再設計意願。



參考文獻

期刊論文

吳岱鋼、陳盈如、劉家儼、張業婕(2018)。中高齡者職務再設計之運用與挑戰。**就業安全**，17(2)，28-33。

周玟琪(2008)。從確保中高齡者就業機會與提升工作能力探討日本職務再設計的立法變革與作法。**就業安全**，7(2)，10-19。

林月琴(1999)。中高齡者職務再設計之現況研究。**就業與訓練**，17(6)，79-83。

紀佳芬(1996)。中高齡勞工的職務再設計。**中國勞工**，954，30-33。

紀佳芬(1997)。中高齡勞工勞動作業環境適應性的意見調查。**就業與訓練**，15(1)，52-56。

紀佳芬、陳進隆(1999)。配合中高齡勞工的身心功能進行職務再設計。**人因工程學刊**，1(1)，95-101。

葉婉榆(2013)。邁向高齡社會工作者安全健康與就業品質之初探：國際議題發展和對我國之啟示。**福祉科技與服務管理學刊**，1(3)，23-34。

Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill Companies.

Singh, G., & Verma, A. (2003). Work history and later-life labor force participation: Evidence from a large telecommunications firm. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(4), 699-715.

政府計畫

王孝慈、金仁(2008)。**中高齡者職務再設計之研究**。行政院勞工委員會委託之研究報告。臺北市：行政院勞工委員會。

周玟琪(2007)。**因應高齡社會就業政策之民意與需求調查**。行政院勞工委員



會委託之研究報告。臺北市：行政院勞工委員會。

黃春長、王維旎(2016)。台灣中高齡勞動力分析之研究。勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究計畫(編號：ILOSH103-M304)。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

黃春長、鄭淑芳(2019)。中高齡及高齡失業勞工再就業的影響因素分析研究—運用勞工行政資料與人工智慧技術分析。勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究計畫(編號：ILOSH107-M309)。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

專書

曾敏傑、李漢雄(1999)。中高齡工作表現與企業職務再設計。載於李漢雄、曾敏傑(主編)，**中高齡勞工就業問題與對策**(167-203 頁)。嘉義縣：國立中正大學勞工研究所。

學位論文

陳志敏(2009)。台灣中高齡人力資源運用與就業歧視之探討(未出版之碩士論文)。國立中央大學，桃園市。

網路資源

OCED (2006). Live longer, work longer: A synthesis report. Retrieved from <http://www.oecd.org/els/emp/livelongerworklonger.htm>

OECD (2015). Recommendation of the council on ageing and employment policies. Retrieved from <http://www.oecd.org/els/emp/Ageing-Recommendation.pdf>

OECD (2019). Working better with age: Ageing and employment policies. Retrieved from <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>

行政院主計總處(2022)。人力資源統計年報。取自 <https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=48302&ctNode=518>



行政院主計總處(2022)。人力運用調查。取自

<https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=48455&ctNode=3579&mp=4>

行政院主計總處(2022)。事業人力僱用狀況調查(職位空缺概況)。取自

<https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=48042&ctNode=1866&mp=4>

李映霖(2021)。韓國促進高齡者就業措施。取自

<https://www.italent.org.tw/ePaperD/7/ePaper20211100001>

財政部(2022)。財政統計資料庫查詢。取自

<https://web02.mof.gov.tw/njswww/WebMain.aspx?sys=100&funid=defjspf2>

厚生勞動省(2021)。高年齡者雇用安定法改正の概要。取自

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000694689.pdf>

國家發展委員會(2018)。中華民國人口推估(2018至2065年)。取自

<https://pop-proj.ndc.gov.tw/download.aspx?uid=70&pid=70>

國家發展委員會(2020)。中華民國人口推估(2020至2070年)。取自

<https://pop-proj.ndc.gov.tw/download.aspx?uid=70&pid=70>

國家發展委員會(2022)。行業別人力需求推估。取自

https://theme.ndc.gov.tw/manpower/Content_List.aspx?n=BDFC71C04D5D61E1

國家發展委員會(2022)。職業別人力需求推估。取自

https://theme.ndc.gov.tw/manpower/Content_List.aspx?n=B76AA4B384E50E9C

陳冠良(2020)。OECD 中高齡就業政策推動策略。取自

<https://www.italent.org.tw/ePaperD/7/ePaper20201000001>

郭振昌(2020)。韓國高齡就業政策與對臺灣的啟發。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%A8/8836-

%E9%9F%93%E5%9C%8B%E9%AB%98%E9%BD%A1%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E6%94%BF%E7%AD%96%E8%88%87%E5%B0%8D%E8%87%BA%E7%81%A3%E7%9A%84%E5%95%9F%E7%99%BC

勞動部(2016)。退休人力再運用分析。取自

<https://ws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9hZG1pbmlzdHJhdG9yLzEwL3JlbGZpbGUvMC85OTkyLzQ4MDYzNTAwLTZhZjQtNDZlMy04N2ZkLWUwZGUxYmU4NzE1MS5wZGY%3D&n=6YCA5LyR5Lq65Yqb5YaN6YGL55So5YiG5p6QLnBkZg%3D%3D&icon=..pdf>

勞動部(2020)。國際勞動統計。取自

<https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2457/>

勞動部(2021)。部分工時勞工就業實況調查。取自

<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy09/0921all.pdf>

勞動部(2022)。勞工生活及就業狀況調查。取自

<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy10/1023all.pdf>

衛生福利部(2018)。老人狀況調查報告。取自

<https://dep.mohw.gov.tw/dos/lp-5095-113-xCat-y106.html>

聯合新聞網(2021)。中高齡就業專法上路周年 64%熟齡勞工認為無助就業。取自 <https://udn.com/news/story/7238/5929017>



附錄一 調查問卷

一、中高齡者及高齡者調查問卷

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，在執行高屏澎東區中高齡者及高齡者就業市場需求調查，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促進服務之業務參考。特別委託畢肯市場研究股份有限公司進行意見調查，在此感謝您的鼎力支持與指教！填寫上，若有問題，歡迎電洽畢肯市場研究股份有限公司，敬祝如意順心！

***本問卷所填任何資料，係供研訂政策及措施整體分析參考使用，個別資料依規定保密不作其他用途。**

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署 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？(單選)

- | | |
|--|--|
| ☐ (1)45 歲-未滿 50 歲 | ☐ (5)66 歲-未滿 70 歲 |
| ☐ (2)50 歲-未滿 55 歲 | ☐ (6)70 歲以上 |
| ☐ (3)55 歲-未滿 60 歲 | ☐ (98)未滿 45 歲【非合格受訪者終止訪問】 |
| ☐ (4)60 歲-未滿 65 歲 | |

Q2.請問您居住在哪個縣市？(單選)

- | | |
|---------------------------------|---|
| ☐ (1)高雄市 | ☐ (98)非高屏澎東區【非合格受訪者終止訪問】 |
| ☐ (2)屏東縣 | |
| ☐ (3)澎湖縣 | |
| ☐ (4)臺東縣 | |

Q3.請問您最近3個月有沒有工作？(單選)

- | |
|--|
| ☐ (1)有【續問 Q3-1】 |
| ☐ (2)沒有【非合格受訪者終止訪問】 |

Q3-1.請問您的工作是屬於有一定雇主，且有薪資嗎？(單選)【受訪者若為自行創業或自營作業者，請直接勾選1】

- | |
|--|
| ☐ (1)是 |
| ☐ (2)不是【非合格受訪者終止訪問】 |

Q4.請問您目前工作的地點是在哪個縣市？(單選)

- | | |
|---------------------------------|---|
| ☐ (1)高雄市 | ☐ (98)非高屏澎東區【非合格受訪者終止訪問】 |
| ☐ (2)屏東縣 | |
| ☐ (3)澎湖縣 | |
| ☐ (4)臺東縣 | |

Q5.請問您的教育程度？(單選)

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| ☐ (1)國小及以下 | ☐ (5)大學 |
| ☐ (2)國中 | ☐ (6)碩士 |
| ☐ (3)高中職 | ☐ (7)博士及以上 |
| ☐ (4)專科 | ☐ (98)拒答 |

Q6.性別(單選)

- | |
|--------------------------------|
| ☐ (1)男性 |
| ☐ (2)女性 |



目前就業現況及相關就業限制

Q7.請問您目前最主要的工作是屬於什麼行業別(產業別)?(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)出版影音及資訊業 | ☐ (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 | ☐ (97)其他，請說明_____ |
| ☐ (7)批發及零售業 | ☐ (14)支援服務業 | ☐ |

Q8.請問您目前最主要的工作職務或職業類別是?(單選)

- ☐ (1)主管及經理人員
- ☐ (2)專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- ☐ (3)技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計)
- ☐ (4)事務工作人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- ☐ (5)服務及銷售工作人員(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)
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q9.請問您目前最主要的工作是屬於?(全部提示，單選)

- | | |
|---|--|
| ☐ (1)全時受僱 | ☐ (4)承攬、專案工作或論件計酬 |
| ☐ (2)部分工時受僱 | ☐ (97)其他，請說明_____ |
| ☐ (3)自行創業(含自營作者) | |

Q10.請問您是否有發現以下情形?(逐一提示，可複選)

- | | |
|------------------------------------|--|
| ☐ (1)體力變差 | ☐ (7)睡眠品質不佳 |
| ☐ (2)反應能力變差 | ☐ (8)心情容易焦慮 |
| ☐ (3)視力變差 | ☐ (9)心情容易沮喪 |
| ☐ (4)聽力變弱 | ☐ (97)其他，請說明_____ |
| ☐ (5)記憶力變差 | ☐ (98)以上皆無【跳問 Q13；若 Q9 回答 3 者請跳問 Q15】 |
| ☐ (6)專注力降低 | |

Q11.請問您在面對上述情形下，您的處理方式為何?(可複選)

- | | |
|--------------------------------------|--|
| ☐ (1)改善生活作息 | ☐ (6)自行調整工作模式 |
| ☐ (2)尋求醫師協助 | ☐ (7)逐步退出勞動市場 |
| ☐ (3)自行添購輔助器材 | ☐ (8)要求調整工作內容及時間 |
| ☐ (4)自行補充營養品 | ☐ (97)其他，請說明_____ |
| ☐ (5)自行增加體能訓練 | ☐ (98)沒有 |

*****【Q9回答3者請跳問Q15】*****

Q12.請問您是否曾經向公司反映【帶入Q10選項】問題？【答有者追問】公司是否有協助解決呢？(單選)

- ☐ (1)公司有協助全部解決
- ☐ (2)公司有協助部分解決
- ☐ (3)公司無協助解決
- ☐ (4)未向公司反映

Q13.請問在您退休前，若因個人身體狀況或體能問題，會考慮要求公司做哪些工作調整？(逐一提示，可複選)

- ☐ (1)每週減少一些工作時數
- ☐ (2)減少承擔的責任
- ☐ (3)調整到體力負荷較少的部門工作
- ☐ (4)允許部分工作在家完成
- ☐ (97)其他，請說明_____
- ☐ (98)不會提出更改現有工作內容

Q14.【(Q13勾選1~4、97者)】：如果公司因為這樣而減少您的薪資，請問您是否還會要求工作調整？(單選)

- ☐ (1)是
- ☐ (2)否

Q15.請問您在最近6個月中，有沒有在工作過程中，和年輕的同事或主管(和一起工作的人)發生溝通協調的問題？【答有者追問】頻率是？(單選，選項1~3逐一提示)

- ☐ (1)常常發生
- ☐ (2)偶爾發生
- ☐ (3)很少發生
- ☐ (4)沒有這種問題
- ☐ (98)不知道無意見

對未來就業意願及退休後重返職場意願

Q16.若您離開目前的工作，不論是自願或非自願，請問您期待未來下一個工作的行業別(產業別)是？(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)出版影音及資通訊業 | ☐ (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 | ☐ (97)其他，請說明_____ |
| ☐ (7)批發及零售業 | ☐ (14)支援服務業 | ☐ (98)無離開目前工作或轉職意願 |

【跳問 Q22】



Q17.若您離開目前的工作，請問您期待未來下一個工作的職務或職業類別是？(單選)

- ☐ (1)主管及經理人員
- ☐ (2)專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- ☐ (3)技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計)
- ☐ (4)事務工作人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- ☐ (5)服務及銷售工作人員(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)
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q18.若您離開目前的工作，請問您期待未來下一個工作是屬於？(全部提示，單選)

- ☐ (1)全時受僱【跳問 Q20】
- ☐ (2)部分工時受僱【續問 Q19】
- ☐ (3)自行創業(含自營業者)【跳問 Q20】
- ☐ (4)承攬、專案工作或論件計酬【跳問 Q20】
- ☐ (97)其他，請說明_____【跳問 Q20】

Q19.請問您願意從事部分工時工作的原因是？(可複選)

- ☐ (1)能選擇工作時段
- ☐ (2)工作時間較短
- ☐ (3)工作比較簡單
- ☐ (4)工作壓力較小
- ☐ (5)打發時間
- ☐ (6)貼補家用
- ☐ (7)體能及健康無法負荷全時工作
- ☐ (8)找不到全時工作
- ☐ (9)能夠兼顧家庭照顧
- ☐ (10)可以馬上離職
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q20.若您離開目前的工作，請問您在選擇下一個工作會比較重視哪些條件因素？(可複選)

- ☐ (1)工作內容具價值意義
- ☐ (2)薪資待遇
- ☐ (3)自身健康與體力狀況
- ☐ (4)休假日多寡
- ☐ (5)請假容易程度
- ☐ (6)職場人際關係
- ☐ (7)工作距離遠近
- ☐ (8)升遷機會
- ☐ (9)工時長短(全時或部分工時)
- ☐ (10)家人的支持與看法
- ☐ (11)具有學習技能的機會
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q21.若您離開目前的工作，請問您會透過哪些管道找工作？(可複選)

- ☐ (1)私部門管道(請於選項 11~13 勾選招募管道)
 - ☐ (2)公部門管道(請於選項 21~24 勾選招募)
 - ☐ (3)其他管道(請於選項 31~34 勾選招募管道)
 - ☐ (97)其他，請說明_____
- ☐ (11)人力銀行(104、1111、yes123、518...)
 - ☐ (12)報紙/夾報
 - ☐ (13)人力仲介公司(含俗稱之獵人頭公司)
 - ☐ (21)台灣就業通網站登錄
 - ☐ (22)其他政府機關網站登錄
 - ☐ (23)各公立就業服務機構
 - ☐ (24)參加政府單位主辦之徵才活動

- ☐ (31)同業介紹
 - ☐ (32)親友介紹
 - ☐ (33)自我推薦
 - ☐ (34)店面、廠房徵才公告

Q22.請問您在屆齡退休後，會想要留在原來的公司工作嗎？(單選)

- ☐ (1)會【續問 Q23】
- ☐ (2)不一定【續問 Q23】
- ☐ (3)不會【跳問 Q24】

Q23.請問您退休後，若想要在原公司繼續上班，會考慮的工作方式為何？(全部提示，可複選)

- ☐ (1)工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等
- ☐ (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)勞動契約的轉換，如提供定期契約
- ☐ (6)維持原來的工作及薪資不變
- ☐ (97)其他，請說明_____

*****【答完Q23者請跳問Q25】*****

Q24.請問您在屆齡退休後，會考慮重新再工作嗎？(單選)

- ☐ (1)會 【續問 Q25】
- ☐ (2)不一定 【跳問 Q27】
- ☐ (3)不會 【跳問 Q26】

Q25.請問您退休後願意留在原來公司或重新再工作的原因是？(可複選)

- ☐ (1)有經濟負擔
- ☐ (2)不想造成親友負擔
- ☐ (3)身體體能還不錯
- ☐ (4)喜歡工作
- ☐ (5)想持續貢獻一己所長
- ☐ (6)維持社會人際互動
- ☐ (7)打發時間
- ☐ (8)想要維持身心健康
- ☐ (9)配合公司要求
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q26.請問您退休後，沒有意願再工作的原因是？(可複選)

- ☐ (1)無經濟負擔
- ☐ (2)家人反對
- ☐ (3)身體或體力狀況不佳
- ☐ (4)另有生活規劃(進修、旅行等)
- ☐ (5)不想重新適應新職場
- ☐ (6)薪資收入和付出划不來
- ☐ (7)需料理家務
- ☐ (8)需照顧親友
- ☐ (9)沒信心找到合適的工作
- ☐ (10)職場環境不適合銀髮就業
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q27.請問您是否已經請領退休金？(單選)

- ☐ (1)是
- ☐ (2)否

Q28.請問您請領的退休金有哪些？【未請領退休金者問】請問您退休後可以請領的退休金有哪些？(可複選)

- ☐ (1)勞工退休金(含新舊制)
- ☐ (2)勞工保險老年給付
- ☐ (3)軍公教退休金(含養老給付)
- ☐ (4)公營事業退休金
- ☐ (5)農保退休金
- ☐ (6)國民年金
- ☐ (97)其他，請說明_____
- ☐ (98)不知道/拒答

Q29.請問您(含同住配偶)是否會擔心退休後的經濟來源是否足夠支應您生活所需？(單選)

- ☐ (1)是
- ☐ (2)否

Q30.請問您未來預期規劃完全退出職場的年齡是_____歲(不包含從事志工活動)。



中高齡者及高齡者職務再設計及相關就業協助

Q31.請問您知不知道政府為協助中高齡及高齡在職勞工改善就業環境及減緩工作障礙，有提供中高齡者及高齡者職務再設計計畫？(單選)

說明：「職務再設計」是透過專業評估的方式，針對職場工作特性，依勞工的工作能力及面臨的工作不便，重新設計職場工作環境、改善機具設備、提供適當就業輔具、改善工作流程、分派適當的工作或工作時間彈性安排等，將工作環境中不利的因素排除，以提升勞工的工作產能與效率。而雇主或勞工提出每一申請案，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。

- ☐ (1)知道
- ☐ (2)不知道

Q32.政府目前持續推廣中高齡者及高齡者職務再設計計畫，請問您會不會主動要求公司進行申請？(單選)

- ☐ (1)會 【跳問 Q34】
- ☐ (2)不會 【續問 Q33】

Q33.請問您不會主動要求的原因是？(可複選)

- ☐ (1)擔心申請流程繁瑣
- ☐ (2)擔心增加同事工作量
- ☐ (3)擔心因此被裁員
- ☐ (4)擔心增加公司成本
- ☐ (97)其他，請說明_____
- ☐ (98)不知道/拒答

Q34.若要協助45歲以上勞工就業，您認為政府應提供哪些資源協助？(可複選)

- ☐ (1)職缺資訊
- ☐ (2)就業諮詢
- ☐ (3)就業媒合
- ☐ (4)職業訓練
- ☐ (5)職涯輔導
- ☐ (6)就業講座
- ☐ (7)就業促進研習
- ☐ (8)創業輔導
- ☐ (9)就業津貼或補助
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q35.請問對於政府協助45歲以上勞工就業，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，請轉接貴公司人事主管，

我們是畢肯市場研究公司的訪問員，目前接受勞動部勞動力發展署高屏澎東分署的委託，在做一項有關中高齡就業狀況及需求的調查，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促進服務之業務參考。特別委託畢肯市場研究股份有限公司進行意見調查，在此感謝您的鼎力支持與指教！填寫上，若有問題，歡迎電洽畢肯市場研究股份有限公司，敬祝如意順心！

***本問卷所填任何資料，係供研訂政策及措施整體分析參考使用，個別資料依規定保密不作其他用途。**

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署 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 | ☐ (3)澎湖縣 |
| ☐ (2)屏東縣 | ☐ (4)臺東縣 |

Q3.請問貴公司的行業別是？(單選)

- | | | |
|--|--|---|
| ☐ (1)農、林、漁、牧業 | ☐ (8)運輸及倉儲業 | ☐ (15)教育業 |
| ☐ (2)礦業及土石採取業 | ☐ (9)住宿及餐飲業 | ☐ (16)醫療保健及社會工作服務業 |
| ☐ (3)製造業 | ☐ (10)出版影音及資通訊業 | ☐ (17)藝術、娛樂及休閒服務業 |
| ☐ (4)電力及燃氣供應業 | ☐ (11)金融及保險業 | ☐ (18)其他服務業 |
| ☐ (5)用水供應及污染整治業 | ☐ (12)不動產業 | ☐ (97)其他，請說明_____ |
| ☐ (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 | |

Q4.請問貴公司目前的資本額是？(單選)

- | | |
|--|--|
| ☐ (1)未達 500 萬 | ☐ (4)3,000 萬以上，未達 8,000 萬 |
| ☐ (2)500 萬以上，未達 1,000 萬 | ☐ (5)8,000 萬以上，未達 1 億 |
| ☐ (3)1,000 萬以上，未達 3,000 萬 | ☐ (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？(單選)

- | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|--|
| ☐ (1)未滿 5 人 | ☐ (5)30-39 人 | ☐ (9)200-299 人 |
| ☐ (2)5-9 人 | ☐ (6)40-49 人 | ☐ (10)300-499 人 |
| ☐ (3)10-19 人 | ☐ (7)50-99 人 | ☐ (11)500-999 人 |
| ☐ (4)20-29 人 | ☐ (8)100-199 人 | ☐ (12)1,000 人以上 |

Q6.請問貴公司在【帶入Q2選項】45歲以上員工約占整體員工比例(不包含外籍勞工)？(單選)

- | | |
|------------------------------------|---|
| ☐ (1)1-10% | ☐ (4)31-40% |
| ☐ (2)11-20% | ☐ (5)41-50% |
| ☐ (3)21-30% | ☐ (97)51%以上，請說明_____ |

Q7.請問貴公司在【帶入Q2選項】65歲以上員工人數是：(填充題)_____人

中高齡者及高齡者僱用意願及人力運用概況

Q8.請問貴公司最近幾年在人力招募上是否有困難？(單選)

- | |
|---------------------------------------|
| ☐ (1)是【續問 Q9】 |
| ☐ (2)否【跳問 Q10】 |



Q9.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)職務或工作未來發展性不佳
 - ☐ (18)升遷管道不順暢
 - ☐ (19)教育訓練機會不足
 - ☐ (97)其他，請說明_____
- ☐ (2)外在因素
 - ☐ (21)找不到合適聘用管道
 - ☐ (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)人員穩定度不足
 - ☐ (27)工作意願不高
 - ☐ (97)其他，請說明_____

Q10.請問貴公司日後若有人力需求，是否會考慮聘用45歲以上的人員？(單選)

- ☐ (1)會 【續問 Q11-Q12】
- ☐ (2)不會 【跳問 Q13】

Q11.請問貴公司可能聘用的工作職務有哪些？(逐一提示，可複選)

- ☐ (1)主管及經理人員
- ☐ (2)專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- ☐ (3)技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計)
- ☐ (4)事務工作人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- ☐ (5)服務及銷售工作人員(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)
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q12.請問貴公司考慮聘僱45歲以上人員的原因是？(可複選)

- ☐ (1)工作態度佳
- ☐ (2)流動率低
- ☐ (3)經驗豐富
- ☐ (4)企業的社會責任
- ☐ (5)聘不到或無法留住年輕人
- ☐ (6)配合政府政策
- ☐ (7)人脈資源豐富
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q13.請問貴公司不考慮聘僱45歲以上人員的原因是？(可複選)

- ☐ (1)沒有適合的工作內容
- ☐ (2)健康因素或體力不足
- ☐ (3)技能或學習力不足
- ☐ (4)不易溝通
- ☐ (5)聘僱成本較高
- ☐ (6)組織面臨高齡化
- ☐ (7)擔心無法接受新的工作方式及環境
- ☐ (8)工作效率考量
- ☐ (9)企業文化考量/用人習慣
- ☐ (10)工作態度不佳
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q14.請問貴公司是否有45歲以上員工因體能或生心理狀況的影響，而對公司營運管理造成困擾？(單選)

- ☐ (1)有 【續問 Q15】
- ☐ (2)沒有 【跳問 Q16】

Q15.請問造成公司營運管理的困擾為何？(可複選)

- ☐ (1)出勤率降低
- ☐ (2)產能降低
- ☐ (3)錯誤率增加
- ☐ (4)抱怨的情形增加
- ☐ (5)情緒控管不佳
- ☐ (6)人際互動差
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q16.請問貴公司有沒有針對45歲以上之員工給予特別的協助？(單選)

- ☐ (1)有 【續問 Q17】
- ☐ (2)沒有 【跳問 Q18】

Q17.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)可以申請職務或工作內容調整
- ☐ (3)可以提出減時或減量的工作安排
- ☐ (4)導入自動化設備或進行工作環境改善
- ☐ (5)員工可提早退休的優退制度或方案
- ☐ (6)可以彈性調整工作時間或休息時間
- ☐ (7)提供能力開發與教育訓練課程
- ☐ (8)提供輔助工具或機具
- ☐ (9)為了經驗傳承進行混齡編組
- ☐ (10)每年固定提供免費健康檢查
- ☐ (97)其他，請說明_____

屆退員工繼續僱用情形

Q18.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)

- ☐ (1)公司有此制度 【續問 Q19-Q20 後，請跳問 Q22】
- ☐ (2)已有留用案例 【續問 Q19-Q20 後，請跳問 Q22】
- ☐ (3)若有需求會選擇適合者留用 【續問 Q19-Q20 後，請跳問 Q22】
- ☐ (4)不會 【跳問 Q21】

Q19.請問貴公司留用退休員工的主要作法有哪些？(可複選，選項逐一提示)

- ☐ (1)工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等
- ☐ (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)勞動契約的轉換，如提供定期契約
- ☐ (6)維持原來的工作及薪資不變
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q20.請問貴公司願意留用退休員工主要考量的因素有哪些？(最多複選三項)

- ☐ (1)經驗與人脈對公司有幫助
- ☐ (2)就業穩定性高
- ☐ (3)向心力比較強
- ☐ (4)比較不會遲到早退
- ☐ (5)專業知識和技能具決策力
- ☐ (6)工作經驗比較豐富
- ☐ (7)有助於提升公司競爭力
- ☐ (8)待人處事圓融
- ☐ (9)可以協助指導新進員工
- ☐ (10)較具同理心
- ☐ (11)配合政府政策
- ☐ (12)工作態度佳
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q21.請問貴公司不願意留用退休員工主要考量因素有哪些？(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)工作態度不佳
- ☐ (97)其他，請說明_____



Q22.為鼓勵企業留用年滿65歲屆退員工，繼續僱用達6個月以上且繼續僱用期間不低於原薪資等條件，前6個月每月補助新臺幣1萬3,000元，第7至18個月每月補助新臺幣1萬5,000元，共計補助新臺幣25.8萬元。請問該措施是否有助於貴公司提高留用屆退員工的意願？(單選)

- ☐ (1)非常有幫助
- ☐ (2)還算有幫助
- ☐ (3)不太有幫助 【續問 Q23】
- ☐ (4)非常沒有幫助 【續問 Q23】
- ☐ (98)不知道/無意見

Q23.請問貴公司認為該措施沒有幫助提高留用屆退員工意願的原因為何？

- ☐ (97)其他，請說明_____
- ☐ (98)不知道/無意見

Q24.為鼓勵企業僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗，若雇主僱用高齡者，並傳承課程，將補助相關費用，每名高齡者補助雇主每年新臺幣10萬元，最高補助新臺幣50萬。請問該措施是否有助於貴公司提高僱用退休高齡者的意願？(單選)

- ☐ (1)非常有幫助
- ☐ (2)還算有幫助
- ☐ (3)不太有幫助 【續問 Q25】
- ☐ (4)非常沒有幫助 【續問 Q25】
- ☐ (98)不知道/無意見

Q25.請問貴公司認為該措施沒有幫助提高僱用退休高齡者意願的原因為何？

- ☐ (97)其他，請說明_____
- ☐ (98)不知道/無意見

中高齡者及高齡者職務再設計認知及看法

Q26.請問貴公司知不知道政府為協助中高齡及高齡在職勞工改善就業環境及減緩工作障礙，有提供中高齡者及高齡者職務再設計計畫？(單選)

說明：「職務再設計」是透過專業評估的方式，針對職場工作特性，依勞工的工作能力及面臨的工作不便，重新設計職場工作環境、改善機具設備、提供適當就業輔具、改善工作流程、分派適當的工作或工作時間彈性安排等，將工作環境中不利的因素排除，以提升勞工的工作產能與效率。而雇主或勞工提出每一申請案，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。

- ☐ (1)知道 【續問 Q27】
- ☐ (2)不知道 【跳問 Q34】

Q27.請問貴公司是從哪些管道知道中高齡者及高齡者職務再設計計畫？(可複選)

- ☐ (1)電視
- ☐ (2)廣播
- ☐ (3)報紙
- ☐ (4)雜誌
- ☐ (5)網際網路
- ☐ (6)同業/其他公司/公會
- ☐ (7)公立就服機構或人員
- ☐ (8)學校/社團法人
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q28.請問貴公司是否有使用過中高齡者及高齡者職務再設計計畫？(單選)

- ☐ (1)有 【續問 Q29】
- ☐ (2)沒有 【跳問 Q34】

Q29.請問貴公司申請過哪些職務再設計項目？(逐一提示，可複選)

- ☐ (1)工作設備或機具之改善
- ☐ (2)提供就業輔具
- ☐ (3)改善工作條件
- ☐ (4)調整工作方法
- ☐ (5)改善職場工作環境

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

- ☐ (1)全部採用【跳問 Q32】
- ☐ (2)部分採用【續問 Q31】

Q31.請問貴公司沒有全部採用的原因為何？(可複選)

- ☐ (1)補助金額太少
- ☐ (2)增加營運成本
- ☐ (3)場地限制
- ☐ (4)工作流程變動過大
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q32.請問貴公司在職務再設計計畫導入後，獲得哪些正面效益？(可複選)

- ☐ (1)員工生產力提升
- ☐ (2)員工出勤率提高
- ☐ (3)工作流程的穩定度提升
- ☐ (4)員工間彼此互動增加
- ☐ (5)公司整體士氣提升
- ☐ (97)其他，請說明_____
- ☐ (98)沒有

Q33.請問貴公司認為政府提供的中高齡者及高齡者職務再設計計畫中，還需要增加哪些內容或是希望透過職務再設計解決的問題？(可複選)

- ☐ (97)其他，請說明_____
- ☐ (98)沒有

*****【答完Q33者請跳問Q35】*****

Q34.請問貴公司45歲以上員工目前需不需要下列各項協助？(逐一提示，可複選)

- ☐ (1)工作設備或機具之改善(如：可升降的搬運設備(升降台車、頂高式拖板車)；或合適高度的工作檯面、機台高度調整；或數字顯示以取代傳統刻度的檢驗工具)
- ☐ (2)提供就業輔具(如：護腰、背靠墊)
- ☐ (3)改善工作條件(如：彈性工作時間、部分工時、增加中間休息的次數或時間、開辦一些福利措施如：按摩服務或社團活動)
- ☐ (4)調整工作方法(如：定期輪調的方式、調整生產線的工作速度、與年輕人搭配一起作業、讓某些較粗重或危險的作業改由機器或年輕人取代等)
- ☐ (5)改善職場工作環境，且優於政府職安規定(如：改善或新增局部照明、加裝樓梯護欄、增加止滑措施、改善廁所，或改善噪音、悶熱、粉塵等困擾)
- ☐ (98)以上均不需要

Q35.對於政府日後推動中高齡者及高齡者職務再設計，請問貴公司希望透過哪些管道或方式取得相關資訊？(可複選)

- ☐ (1)公立就服機構或人員致電或拜訪
- ☐ (2)學校/社團法人組織(同業公會)
- ☐ (3)公部門發函
- ☐ (4)寄發電子郵件或宣導手冊
- ☐ (5)辦理相關說明會
- ☐ (97)其他，請說明_____
- ☐ (98)不知道/無意見



Q36.請問貴公司認為政府或是雇主可以提供哪些協助或措施，來提高45歲以上的勞工留在職場的意願？(逐一提示，可複選)

- ☐ (1)修訂相關法規將強制退休年齡延後
- ☐ (2)修改退休年金給付方式，延後請領者可增加年金給付
- ☐ (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
- ☐ (97)其他，請說明_____

Q37.請問對於政府協助45歲以上勞工工作或就業，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、中高齡者及高齡者

附表 1-1 目前主要工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	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
總次數	1,004	96	1	209	15	3	76
總百分比	100.0%	9.5%	0.1%	20.8%	1.5%	0.3%	7.5%
#性別							
男性	587	10.8%	0.1%	24.7%	2.3%	0.2%	9.8%
女性	417	7.7%	0.0%	15.5%	0.3%	0.4%	4.2%
#年齡別 1							
45-49 歲	298	5.4%	0.0%	23.9%	1.5%	0.5%	7.3%
50-54 歲	273	5.4%	0.0%	22.5%	0.5%	0.0%	8.8%
55-59 歲	217	5.7%	0.0%	20.1%	1.6%	0.0%	6.4%
60-64 歲	134	11.5%	0.5%	20.7%	4.2%	0.8%	6.5%
65-69 歲	34	32.1%	0.0%	9.2%	0.0%	1.9%	7.6%
70 歲以上	48	54.4%	0.0%	4.6%	0.0%	0.0%	8.2%
#年齡別 2							
45-49 歲	298	5.4%	0.0%	23.9%	1.5%	0.5%	7.3%
50-54 歲	273	5.4%	0.0%	22.5%	0.5%	0.0%	8.8%
55-59 歲	217	5.7%	0.0%	20.1%	1.6%	0.0%	6.4%
60-64 歲	134	11.5%	0.5%	20.7%	4.2%	0.8%	6.5%
65 歲以上	82	45.2%	0.0%	6.5%	0.0%	0.8%	8.0%
#年齡身分							
中高齡	922	6.4%	0.1%	22.0%	1.6%	0.3%	7.4%
高齡	82	45.2%	0.0%	6.5%	0.0%	0.8%	8.0%
#居住地區							
高雄市	700	2.2%	0.1%	25.1%	1.1%	0.4%	6.7%
屏東縣	225	27.6%	0.0%	14.5%	1.6%	0.0%	9.5%
澎湖縣	21	0.0%	0.0%	3.0%	2.9%	0.0%	3.1%
臺東縣	58	31.5%	0.0%	1.7%	4.7%	0.0%	10.8%
#工作地區							
高雄市	720	2.0%	0.1%	25.4%	1.2%	0.4%	7.6%
屏東縣	202	31.4%	0.0%	12.4%	0.6%	0.0%	6.5%
澎湖縣	23	0.0%	0.0%	2.7%	2.7%	0.0%	2.8%
臺東縣	59	30.2%	0.0%	1.6%	6.8%	0.0%	10.7%
#教育程度							
國小及以下	47	47.3%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	9.1%
國中	82	20.4%	0.0%	15.1%	0.0%	0.0%	19.3%
高中職	346	10.5%	0.0%	25.8%	2.5%	0.3%	7.4%
專科	182	5.4%	0.0%	21.4%	2.1%	0.4%	6.1%
大學	259	3.8%	0.2%	18.4%	0.8%	0.5%	6.5%
碩士及以上	88	0.7%	0.0%	21.1%	0.0%	0.0%	1.5%
#退休金請領情形							
已請領	143	26.5%	0.0%	14.8%	1.5%	0.9%	6.0%
未請領	861	6.7%	0.1%	21.7%	1.5%	0.2%	7.7%



續附表 1-1 目前主要工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	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
總次數	1,004	96	1	209	15	3	76
總百分比	100.0%	9.5%	0.1%	20.8%	1.5%	0.3%	7.5%
對退休後經濟 來源支應生活 所需擔憂情形							
會擔心	416	8.3%	0.0%	21.6%	0.2%	0.6%	6.3%
不會擔心	588	10.4%	0.1%	20.2%	2.4%	0.1%	8.3%
#生心理狀況							
有健康問題	722	10.5%	0.0%	20.4%	1.3%	0.1%	8.1%
沒有問題	282	6.8%	0.2%	21.7%	1.9%	0.9%	5.8%
職務再設計 計畫認知情形							
知道	148	7.2%	0.0%	27.0%	3.6%	0.4%	5.9%
不知道	856	9.8%	0.1%	19.7%	1.1%	0.3%	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，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 1-1 目前主要工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	批發及 零售業	運輸及 倉儲業	住宿及 餐飲業	出版影音 及資通訊 業	金融及 保險業	不動產業	專業、科 學及技術 服務業
總次數	1,004	97	38	69	21	49	4	39
總百分比	100.0%	9.6%	3.8%	6.9%	2.1%	4.9%	0.4%	3.9%
#性別								
男性	587	9.9%	5.0%	4.6%	2.9%	3.6%	0.3%	4.0%
女性	417	9.2%	2.0%	10.3%	1.1%	6.8%	0.5%	3.8%
#年齡別 1								
45-49 歲	298	8.3%	4.8%	10.4%	2.4%	3.4%	0.5%	5.5%
50-54 歲	273	10.1%	2.8%	6.3%	3.0%	6.5%	0.5%	2.7%
55-59 歲	217	10.4%	3.4%	4.0%	1.6%	7.6%	0.4%	3.4%
60-64 歲	134	10.3%	4.8%	5.2%	0.8%	2.8%	0.5%	3.0%
65-69 歲	34	11.6%	6.0%	6.2%	0.0%	3.9%	0.0%	3.2%
70 歲以上	48	7.6%	0.0%	7.6%	2.9%	0.0%	0.0%	5.2%
#年齡別 2								
45-49 歲	298	8.3%	4.8%	10.4%	2.4%	3.4%	0.5%	5.5%
50-54 歲	273	10.1%	2.8%	6.3%	3.0%	6.5%	0.5%	2.7%
55-59 歲	217	10.4%	3.4%	4.0%	1.6%	7.6%	0.4%	3.4%
60-64 歲	134	10.3%	4.8%	5.2%	0.8%	2.8%	0.5%	3.0%
65 歲以上	82	9.4%	2.5%	7.0%	1.7%	1.6%	0.0%	4.3%
#年齡身分								
中高齡	922	9.6%	3.9%	6.9%	2.2%	5.2%	0.4%	3.8%
高齡	82	9.4%	2.5%	7.0%	1.7%	1.6%	0.0%	4.3%
#居住地區								
高雄市	700	10.7%	4.3%	5.2%	2.8%	5.6%	0.6%	5.0%
屏東縣	225	6.5%	0.7%	9.7%	0.7%	4.1%	0.0%	0.3%
澎湖縣	21	19.5%	15.4%	12.5%	0.0%	4.3%	0.0%	6.2%
臺東縣	58	4.3%	5.0%	15.1%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%
#工作地區								
高雄市	720	10.5%	4.2%	5.3%	2.7%	5.3%	0.6%	4.9%
屏東縣	202	7.0%	0.6%	9.7%	0.8%	5.0%	0.0%	0.4%
澎湖縣	23	17.8%	14.1%	11.4%	0.0%	3.9%	0.0%	5.7%
臺東縣	59	4.3%	5.0%	14.8%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%
#教育程度								
國小及以下	47	5.0%	1.6%	14.9%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%
國中	82	7.0%	6.8%	7.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%
高中職	346	11.5%	4.0%	9.6%	1.7%	3.2%	0.2%	1.5%
專科	182	11.4%	6.9%	4.1%	3.8%	8.6%	0.7%	4.3%
大學	259	9.9%	1.9%	5.1%	2.3%	7.7%	0.3%	8.1%
碩士及以上	88	2.2%	0.0%	2.5%	1.4%	3.0%	1.5%	2.9%
#退休金請領情形								
已請領	143	7.5%	2.0%	8.0%	2.6%	3.2%	0.0%	5.5%
未請領	861	10.0%	4.1%	6.7%	2.1%	5.2%	0.5%	3.6%



續附表 1-1 目前主要工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	批發及 零售業	運輸及 倉儲業	住宿及 餐飲業	出版影音 及資通訊 業	金融及 保險業	不動產業	專業、科 學及技術 服務業
總次數	1,004	97	38	69	21	49	4	39
總百分比	100.0%	9.6%	3.8%	6.9%	2.1%	4.9%	0.4%	3.9%
對退休後經濟 來源支應生活 所需擔憂情形								
會擔心	416	11.1%	5.0%	6.0%	2.4%	4.7%	0.0%	5.2%
不會擔心	588	8.5%	2.9%	7.6%	1.9%	5.1%	0.7%	3.0%
#生心理狀況								
有健康問題	722	10.2%	3.0%	5.2%	1.6%	4.7%	0.6%	4.4%
沒有問題	282	8.2%	5.7%	11.4%	3.6%	5.5%	0.0%	2.6%
職務再設計 計畫認知情形								
知道	148	10.4%	3.2%	3.7%	2.2%	4.9%	0.9%	5.2%
不知道	856	9.5%	3.9%	7.5%	2.1%	4.9%	0.3%	3.7%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 1-1 目前主要工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	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	1,004	52	71	56	51	7	50
總百分比	100.0%	5.2%	7.1%	5.6%	5.1%	0.7%	5.0%
#性別							
男性	587	4.7%	5.9%	3.2%	2.9%	0.6%	4.5%
女性	417	5.8%	8.8%	8.9%	8.2%	0.8%	5.7%
#年齡別 1							
45-49 歲	298	3.2%	5.7%	7.7%	5.0%	0.0%	4.5%
50-54 歲	273	5.2%	8.1%	7.8%	4.4%	0.7%	4.7%
55-59 歲	217	7.5%	9.5%	4.4%	6.4%	1.0%	6.6%
60-64 歲	134	7.0%	7.5%	1.4%	5.8%	1.7%	5.0%
65-69 歲	34	7.2%	1.9%	1.3%	2.6%	0.0%	5.3%
70 歲以上	48	0.0%	2.0%	0.0%	3.6%	1.6%	2.3%
#年齡別 2							
45-49 歲	298	3.2%	5.7%	7.7%	5.0%	0.0%	4.5%
50-54 歲	273	5.2%	8.1%	7.8%	4.4%	0.7%	4.7%
55-59 歲	217	7.5%	9.5%	4.4%	6.4%	1.0%	6.6%
60-64 歲	134	7.0%	7.5%	1.4%	5.8%	1.7%	5.0%
65 歲以上	82	3.0%	1.9%	0.5%	3.2%	0.9%	3.5%
#年齡身分							
中高齡	922	5.4%	7.6%	6.1%	5.3%	0.7%	5.1%
高齡	82	3.0%	1.9%	0.5%	3.2%	0.9%	3.5%
#居住地區							
高雄市	700	5.9%	6.7%	5.8%	5.7%	0.7%	5.4%
屏東縣	225	4.0%	5.3%	5.9%	4.3%	0.6%	4.7%
澎湖縣	21	8.4%	24.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
臺東縣	58	0.8%	12.8%	3.5%	2.6%	1.3%	2.9%
#工作地區							
高雄市	720	5.9%	6.6%	5.7%	5.6%	0.7%	5.3%
屏東縣	202	3.8%	4.5%	6.6%	4.8%	0.7%	5.2%
澎湖縣	23	7.7%	31.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
臺東縣	59	0.8%	12.7%	3.5%	2.5%	1.3%	2.9%
#教育程度							
國小及以下	47	4.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	6.5%
國中	82	6.0%	1.7%	0.0%	3.3%	0.8%	8.9%
高中職	346	7.6%	4.3%	1.0%	3.5%	0.4%	5.0%
專科	182	4.3%	6.3%	3.0%	6.7%	1.3%	3.2%
大學	259	4.1%	8.2%	9.2%	7.1%	0.6%	5.3%
碩士及以上	88	0.5%	25.5%	25.6%	7.0%	1.0%	3.6%
#退休金請領情形							
已請領	143	4.7%	4.4%	1.9%	4.4%	1.3%	4.8%
未請領	861	5.3%	7.5%	6.2%	5.2%	0.6%	5.1%



續附表 1-1 目前主要工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	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	1,004	52	71	56	51	7	50
總百分比	100.0%	5.2%	7.1%	5.6%	5.1%	0.7%	5.0%
對退休後經濟來源支應生活所需擔憂情形							
會擔心	416	5.5%	6.9%	6.3%	4.9%	0.5%	4.5%
不會擔心	588	5.0%	7.2%	5.1%	5.3%	0.8%	5.4%
#生心理狀況							
有健康問題	722	5.1%	8.0%	5.7%	5.3%	0.6%	5.2%
沒有問題	282	5.5%	4.8%	5.4%	4.5%	0.9%	4.6%
職務再設計計畫認知情形							
知道	148	2.4%	7.8%	6.4%	3.6%	0.9%	4.3%
不知道	856	5.7%	7.0%	5.5%	5.4%	0.7%	5.1%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-2 目前主要工作職務別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	主管及 經理人員	專業 人員	技術員 及助理 專業人員	事務工 作人員	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	1,004	101	158	124	145	172	89	69	45	101
總百分比	100.0%	10.0%	15.7%	12.3%	14.4%	17.2%	8.9%	6.9%	4.5%	10.1%
*性別										
男性	587	13.0%	15.4%	14.0%	7.4%	15.2%	10.1%	9.1%	6.3%	9.5%
女性	417	5.8%	16.1%	9.9%	24.3%	20.2%	7.1%	3.7%	2.0%	10.9%
#年齡別 1										
45-49 歲	298	8.4%	20.0%	12.9%	17.0%	18.5%	4.7%	6.7%	3.4%	8.4%
50-54 歲	273	14.6%	18.8%	13.4%	14.8%	13.8%	4.5%	5.5%	4.0%	10.6%
55-59 歲	217	5.8%	14.1%	12.3%	16.2%	21.5%	5.2%	6.3%	7.1%	11.5%
60-64 歲	134	12.8%	7.9%	13.5%	12.2%	15.6%	11.6%	10.4%	3.3%	12.7%
65-69 歲	34	5.6%	7.0%	7.0%	4.7%	18.2%	30.6%	7.1%	9.4%	10.4%
70 歲以上	48	9.1%	6.4%	3.6%	1.0%	11.8%	53.0%	9.0%	2.3%	3.8%
*年齡別 2										
45-49 歲	298	8.4%	20.0%	12.9%	17.0%	18.5%	4.7%	6.7%	3.4%	8.4%
50-54 歲	273	14.6%	18.8%	13.4%	14.8%	13.8%	4.5%	5.5%	4.0%	10.6%
55-59 歲	217	5.8%	14.1%	12.3%	16.2%	21.5%	5.2%	6.3%	7.1%	11.5%
60-64 歲	134	12.8%	7.9%	13.5%	12.2%	15.6%	11.6%	10.4%	3.3%	12.7%
65 歲以上	82	7.6%	6.6%	5.0%	2.6%	14.5%	43.7%	8.2%	5.2%	6.6%
*年齡身分										
中高齡	922	10.2%	16.5%	13.0%	15.5%	17.3%	5.8%	6.8%	4.5%	10.4%
高齡	82	7.6%	6.6%	5.0%	2.6%	14.5%	43.7%	8.2%	5.2%	6.6%
#居住地區										
高雄市	700	10.8%	17.8%	14.7%	15.7%	18.0%	2.0%	6.8%	4.0%	10.2%
屏東縣	225	9.2%	11.5%	8.1%	9.1%	12.9%	25.7%	8.0%	6.2%	9.3%
澎湖縣	21	5.9%	9.4%	0.0%	25.0%	39.1%	0.0%	3.1%	6.1%	11.4%
臺東縣	58	5.6%	9.5%	4.7%	15.5%	16.4%	28.9%	5.0%	3.4%	11.0%
#工作地區										
高雄市	720	11.1%	17.3%	14.6%	15.4%	17.9%	1.9%	6.9%	4.2%	10.7%
屏東縣	202	7.9%	11.6%	7.1%	9.9%	13.2%	29.2%	7.7%	5.8%	7.6%
澎湖縣	23	5.4%	17.2%	0.0%	22.8%	35.9%	0.0%	2.8%	5.5%	10.4%
臺東縣	59	5.5%	9.3%	6.8%	15.3%	16.3%	27.7%	5.0%	3.3%	10.8%
*教育程度										
國小及以下	47	5.7%	1.5%	1.3%	2.7%	15.4%	44.8%	7.4%	2.5%	18.7%
國中	82	7.2%	4.3%	3.6%	3.6%	20.2%	19.2%	10.4%	7.0%	24.5%
高中職	346	5.1%	5.4%	13.9%	12.4%	21.2%	9.8%	9.5%	6.8%	15.9%
專科	182	10.1%	16.9%	15.7%	20.7%	18.3%	5.4%	3.6%	5.2%	4.1%
大學	259	13.3%	23.2%	15.0%	21.0%	15.4%	3.0%	4.0%	2.1%	3.0%
碩士及以上	88	24.8%	49.9%	5.4%	6.5%	2.0%	0.7%	8.2%	0.0%	2.5%



續附表 1-2 目前主要工作職務別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	主管及 經理人員	專業 人員	技術員 及助理 專業人員	事務工 作人員	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	1,004	101	158	124	145	172	89	69	45	101
總百分比	100.0%	10.0%	15.7%	12.3%	14.4%	17.2%	8.9%	6.9%	4.5%	10.1%
*退休金請領情形										
已請領	6.7%	8.1%	7.5%	7.3%	20.3%	25.7%	12.0%	4.3%	8.1%	6.7%
未請領	10.6%	16.9%	13.1%	15.6%	16.8%	6.1%	6.0%	4.5%	10.4%	10.6%
對退休後經濟來源 支應生活所需擔憂 情形										
會擔心	8.0%	16.8%	12.4%	15.3%	18.1%	7.1%	5.9%	4.9%	11.5%	8.0%
不會擔心	11.4%	14.9%	12.3%	13.8%	16.5%	10.1%	7.6%	4.3%	9.1%	11.4%
生心理狀況										
有健康問題	9.6%	16.1%	12.3%	15.5%	16.2%	9.9%	6.4%	4.1%	9.9%	9.6%
沒有問題	11.1%	14.7%	12.4%	11.7%	19.5%	6.3%	8.0%	5.6%	10.7%	11.1%
職務再設計計畫認 知情形										
知道	8.1%	23.9%	14.7%	15.7%	16.5%	6.2%	4.5%	3.7%	6.7%	8.1%
不知道	10.3%	14.3%	11.9%	14.2%	17.3%	9.3%	7.3%	4.7%	10.7%	10.3%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-3 目前主要工作型態與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	全時受僱	部分工時受僱	自行創業 (含自營業者)	承攬、專案工作 或論件計酬
總次數	1,004	646	69	216	73
總百分比	100.0%	64.4%	6.8%	21.5%	7.3%
*性別					
男性	587	64.7%	4.6%	24.6%	6.1%
女性	417	63.7%	10.0%	17.2%	9.1%
*年齡別 1					
45-49 歲	298	75.9%	4.5%	15.5%	4.1%
50-54 歲	273	67.8%	7.9%	16.7%	7.6%
55-59 歲	217	61.5%	9.3%	22.1%	7.1%
60-64 歲	134	61.6%	5.9%	22.8%	9.7%
65-69 歲	34	30.5%	8.5%	39.9%	21.1%
70 歲以上	48	17.2%	5.4%	67.6%	9.8%
*年齡別 2					
45-49 歲	298	75.9%	4.5%	15.5%	4.1%
50-54 歲	273	67.8%	7.9%	16.7%	7.6%
55-59 歲	217	61.5%	9.3%	22.1%	7.1%
60-64 歲	134	61.6%	5.9%	22.8%	9.7%
65 歲以上	82	22.8%	6.7%	56.0%	14.5%
*年齡身分					
中高齡	922	68.0%	6.8%	18.5%	6.7%
高齡	82	22.8%	6.7%	56.0%	14.5%
#居住地區					
高雄市	700	69.8%	5.6%	17.6%	7.0%
屏東縣	225	51.4%	10.1%	30.0%	8.5%
澎湖縣	21	58.1%	13.3%	28.6%	0.0%
臺東縣	58	50.8%	6.9%	32.7%	9.6%
#工作地區					
高雄市	720	69.8%	6.1%	17.2%	6.9%
屏東縣	202	48.7%	8.9%	33.2%	9.2%
澎湖縣	23	61.7%	12.1%	26.2%	0.0%
臺東縣	59	52.4%	6.8%	32.2%	8.6%
*教育程度					
國小及以下	47	19.4%	13.3%	55.5%	11.8%
國中	82	45.7%	10.4%	26.8%	17.1%
高中職	346	59.3%	6.5%	24.7%	9.5%
專科	182	66.1%	7.6%	18.4%	7.9%
大學	259	76.9%	5.0%	16.3%	1.8%
碩士及以上	88	85.3%	5.0%	7.5%	2.2%
*退休金請領情形					
已請領	143	34.8%	9.5%	43.2%	12.5%
未請領	861	69.2%	6.4%	17.9%	6.5%



續附表 1-3 目前主要工作型態與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	全時受僱	部分工時受僱	自行創業 (含自營作業者)	承攬、專案工作 或論件計酬
總次數	1,004	646	69	216	73
總百分比	100.0%	64.4%	6.8%	21.5%	7.3%
對退休後經濟來源支 應生活所需擔憂情形					
會擔心	416	67.8%	5.8%	21.2%	5.2%
不會擔心	588	61.8%	7.6%	21.8%	8.8%
*生心理狀況					
有健康問題	722	63.6%	5.7%	22.7%	8.0%
沒有問題	282	66.4%	9.7%	18.4%	5.5%
職務再設計計畫認知 情形					
知道	148	61.6%	9.5%	23.6%	5.3%
不知道	856	64.7%	6.4%	21.2%	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，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-4 跟公司反映目前遭遇問題之情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	公司有協助 全部解決	公司有協助 部分解決	公司無協助解決	未向公司反映
總次數	558	22	35	39	462
總百分比	100.0%	3.9%	6.3%	7.0%	82.8%
性別					
男性	298	3.3%	7.5%	7.0%	82.2%
女性	260	4.5%	4.9%	6.9%	83.7%
年齡別 1					
45-49 歲	171	6.4%	7.7%	8.9%	77.0%
50-54 歲	160	2.0%	5.3%	6.4%	86.3%
55-59 歲	121	3.9%	6.1%	4.0%	86.0%
60-64 歲	80	2.9%	7.6%	8.1%	81.4%
65-69 歲	14	3.6%	0.0%	14.8%	81.6%
70 歲以上	12	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
年齡別 2					
45-49 歲	171	6.4%	7.7%	8.9%	77.0%
50-54 歲	160	2.0%	5.3%	6.4%	86.3%
55-59 歲	121	3.9%	6.1%	4.0%	86.0%
60-64 歲	80	2.9%	7.6%	8.1%	81.4%
65 歲以上	26	1.9%	0.0%	7.7%	90.4%
年齡身分					
中高齡	532	4.0%	6.6%	6.9%	82.5%
高齡	26	1.9%	0.0%	7.7%	90.4%
居住地區					
高雄市	405	3.5%	5.9%	6.8%	83.8%
屏東縣	114	2.5%	9.0%	7.6%	80.9%
澎湖縣	11	0.0%	11.5%	0.0%	88.5%
臺東縣	28	16.5%	0.0%	10.0%	73.5%
工作地區					
高雄市	418	3.6%	6.2%	6.6%	83.6%
屏東縣	100	2.1%	7.9%	9.2%	80.8%
澎湖縣	13	0.0%	9.7%	0.0%	90.3%
臺東縣	27	16.8%	0.0%	8.4%	74.8%
#教育程度					
國小及以下	16	0.0%	0.0%	8.7%	91.3%
國中	37	0.0%	5.3%	7.6%	87.1%
高中職	178	5.7%	4.9%	5.6%	83.8%
專科	115	3.1%	6.5%	10.6%	79.8%
大學	155	5.1%	8.0%	8.1%	78.8%
碩士及以上	57	0.0%	8.0%	0.0%	92.0%
退休金請領情形					
已請領	60	3.6%	1.4%	6.7%	88.3%
未請領	498	3.9%	6.9%	7.0%	82.2%



續附表 1-4 跟公司反映目前遭遇問題之情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	公司有協助 全部解決	公司有協助 部分解決	公司無協助解決	未向公司反映
總次數	558	22	35	39	462
總百分比	100.0%	3.9%	6.3%	7.0%	82.8%
對退休後經濟來源支 應生活所需擔憂情形					
會擔心	252	3.8%	5.5%	10.0%	80.7%
不會擔心	306	3.9%	6.9%	4.5%	84.7%
職務再設計計畫認知 情形					
知道	80	1.1%	8.4%	8.8%	81.7%
不知道	478	4.4%	6.0%	6.7%	82.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 1-5 減薪對要求工作調整之影響與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	是	否
總次數	195	120	75
總百分比	100.0%	61.7%	38.3%
性別			
男性	106	61.8%	38.2%
女性	89	61.5%	38.5%
年齡別 1			
45-49 歲	76	60.4%	39.6%
50-54 歲	58	60.2%	39.8%
55-59 歲	35	70.2%	29.8%
60-64 歲	19	53.4%	46.6%
65-69 歲	3	79.9%	20.1%
70 歲以上	4	60.4%	39.6%
年齡別 2			
45-49 歲	76	60.4%	39.6%
50-54 歲	58	60.2%	39.8%
55-59 歲	35	70.2%	29.8%
60-64 歲	19	53.4%	46.6%
65 歲以上	7	67.8%	32.2%
年齡身分			
中高齡	188	61.5%	38.5%
高齡	7	67.8%	32.2%
居住地區			
高雄市	140	62.2%	37.8%
屏東縣	39	54.6%	45.4%
澎湖縣	2	60.1%	39.9%
臺東縣	14	76.5%	23.5%
工作地區			
高雄市	139	63.9%	36.1%
屏東縣	38	52.9%	47.1%
澎湖縣	4	31.9%	68.1%
臺東縣	14	72.4%	27.6%
教育程度			
國小及以下	6	55.0%	45.0%
國中	10	83.3%	16.7%
高中職	62	59.0%	41.0%
專科	35	71.9%	28.1%
大學	63	51.1%	48.9%
碩士及以上	19	78.3%	21.7%
退休金請領情形			
已請領	13	55.7%	44.3%
未請領	182	62.1%	37.9%



續附表 1-5 減薪對要求工作調整之影響與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	是	否
總次數	195	120	75
總百分比	100.0%	61.7%	38.3%
對退休後經濟來源支應 生活所需擔憂情形			
會擔心	83	60.8%	39.2%
不會擔心	112	62.3%	37.7%
生心理狀況			
有健康問題	144	61.4%	38.6%
沒有問題	51	62.4%	37.6%
職務再設計計畫認知情形			
知道	34	64.2%	35.8%
不知道	161	61.1%	38.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 1-6 工作過程中發生溝通協調問題情形及頻率與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	常常發生	偶爾發生	很少發生	沒有 這種問題	不知道/ 無意見
總次數	1,004	28	53	40	882	1
總百分比	100.0%	2.8%	5.3%	4.0%	87.8%	0.1%
性別						
男性	587	3.2%	5.1%	4.4%	87.2%	0.1%
女性	417	2.1%	5.5%	3.4%	89.0%	0.0%
年齡別 1						
45-49 歲	298	2.2%	4.3%	4.8%	88.7%	0.0%
50-54 歲	273	4.0%	6.4%	3.1%	86.5%	0.0%
55-59 歲	217	3.0%	4.2%	4.6%	88.2%	0.0%
60-64 歲	134	2.9%	5.8%	3.7%	87.6%	0.0%
65-69 歲	34	0.0%	10.9%	2.7%	86.4%	0.0%
70 歲以上	48	0.0%	4.7%	2.3%	91.5%	1.5%
年齡別 2						
45-49 歲	298	2.2%	4.3%	4.8%	88.7%	0.0%
50-54 歲	273	4.0%	6.4%	3.1%	86.5%	0.0%
55-59 歲	217	3.0%	4.2%	4.6%	88.2%	0.0%
60-64 歲	134	2.9%	5.8%	3.7%	87.6%	0.0%
65 歲以上	82	0.0%	7.3%	2.5%	89.3%	0.9%
年齡身分						
中高齡	922	3.0%	5.1%	4.1%	87.8%	0.0%
高齡	82	0.0%	7.3%	2.5%	89.3%	0.9%
居住地區						
高雄市	700	3.2%	5.5%	4.0%	87.3%	0.0%
屏東縣	225	1.7%	4.0%	4.1%	89.9%	0.3%
澎湖縣	21	6.1%	4.3%	9.0%	80.6%	0.0%
臺東縣	58	0.0%	7.7%	1.7%	90.6%	0.0%
工作地區						
高雄市	720	3.3%	5.2%	4.3%	87.2%	0.0%
屏東縣	202	1.4%	5.2%	3.0%	90.0%	0.4%
澎湖縣	23	5.5%	3.9%	8.2%	82.4%	0.0%
臺東縣	59	0.0%	7.6%	1.7%	90.7%	0.0%
教育程度						
國小及以下	47	0.9%	2.3%	3.2%	92.1%	1.5%
國中	82	0.7%	4.1%	1.1%	94.1%	0.0%
高中職	346	2.4%	4.6%	2.8%	90.2%	0.0%
專科	182	4.6%	5.9%	4.6%	84.9%	0.0%
大學	259	4.0%	6.4%	5.5%	84.1%	0.0%
碩士及以上	88	0.0%	5.9%	5.9%	88.2%	0.0%
退休金請領情形						
已請領	143	1.3%	5.3%	5.4%	87.5%	0.5%
未請領	861	3.0%	5.3%	3.7%	88.0%	0.0%



續附表 1-6 工作過程中發生溝通協調問題情形及頻率與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	常常發生	偶爾發生	很少發生	沒有 這種問題	不知道/ 無意見
總次數	1,004	28	53	40	882	1
總百分比	100.0%	2.8%	5.3%	4.0%	87.8%	0.1%
對退休後經濟來源支 應生活所需擔憂情形						
會擔心	416	3.4%	5.3%	3.8%	87.3%	0.2%
不會擔心	588	2.3%	5.3%	4.1%	88.3%	0.0%
生心理狀況						
有健康問題	722	3.5%	6.9%	4.3%	85.2%	0.1%
沒有問題	282	1.0%	1.2%	3.2%	94.6%	0.0%
職務再設計計畫認知 情形						
知道	148	6.8%	7.0%	4.4%	81.3%	0.5%
不知道	856	2.1%	5.0%	3.9%	89.0%	0.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-7 期待未來下一個工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	農、林、 漁、牧業	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
總次數	1,004	23	24	3	2	7	30
總百分比	100.0%	2.3%	2.4%	0.3%	0.2%	0.7%	3.0%
#性別							
男性	587	3.2%	2.8%	0.4%	0.1%	1.1%	2.6%
女性	417	1.0%	2.1%	0.2%	0.3%	0.0%	3.7%
年齡別 1							
45-49 歲	298	2.7%	3.9%	0.0%	0.5%	1.4%	6.0%
50-54 歲	273	2.8%	1.0%	0.5%	0.0%	0.0%	2.4%
55-59 歲	217	1.2%	3.4%	1.0%	0.0%	0.6%	1.9%
60-64 歲	134	2.1%	1.2%	0.0%	0.5%	0.0%	1.3%
65-69 歲	34	3.3%	1.5%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%
70 歲以上	48	1.5%	1.4%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%
#年齡別 2							
45-49 歲	298	2.7%	3.9%	0.0%	0.5%	1.4%	6.0%
50-54 歲	273	2.8%	1.0%	0.5%	0.0%	0.0%	2.4%
55-59 歲	217	1.2%	3.4%	1.0%	0.0%	0.6%	1.9%
60-64 歲	134	2.1%	1.2%	0.0%	0.5%	0.0%	1.3%
65 歲以上	82	2.3%	1.4%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%
年齡身分							
中高齡	922	2.3%	2.6%	0.4%	0.2%	0.6%	3.3%
高齡	82	2.3%	1.4%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%
#居住地區							
高雄市	700	1.0%	2.9%	0.5%	0.3%	0.6%	3.2%
屏東縣	225	5.6%	1.7%	0.0%	0.0%	1.0%	1.8%
澎湖縣	21	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	10.6%
臺東縣	58	5.1%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%
#工作地區							
高雄市	720	1.5%	2.9%	0.5%	0.3%	0.8%	3.0%
屏東縣	202	4.5%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.7%
澎湖縣	23	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%	9.7%
臺東縣	59	5.1%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%
#教育程度							
國小及以下	47	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%
國中	82	6.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%
高中職	346	1.1%	2.3%	0.7%	0.2%	1.0%	1.8%
專科	182	3.0%	6.7%	0.5%	0.0%	0.0%	4.3%
大學	259	2.4%	1.1%	0.0%	0.5%	0.8%	5.0%
碩士及以上	88	1.7%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%



續附表 1-7 期待未來下一個工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	農、林、 漁、牧業	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
總次數	1,004	23	24	3	2	7	30
總百分比	100.0%	2.3%	2.4%	0.3%	0.2%	0.7%	3.0%
退休金請領情形							
已請領	143	2.7%	1.1%	0.6%	0.4%	0.9%	0.9%
未請領	861	2.2%	2.7%	0.3%	0.2%	0.6%	3.4%
#對退休後經濟來源 支應生活所需 擔憂情形							
會擔心	416	1.1%	4.0%	0.0%	0.3%	1.2%	3.9%
不會擔心	588	3.1%	1.4%	0.6%	0.1%	0.3%	2.5%
生心理狀況							
有健康問題	722	2.1%	2.5%	0.5%	0.0%	0.8%	3.5%
沒有問題	282	2.7%	2.5%	0.0%	0.7%	0.2%	1.9%
#職務再設計計畫 認知情形							
知道	148	3.8%	9.3%	0.9%	0.4%	0.0%	5.5%
不知道	856	2.0%	1.3%	0.3%	0.2%	0.8%	2.5%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 1-7 期待未來下一個工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	出版影音及資通訊業	金融及保險業	專業、科學及技術服務業	支援服務業
總次數	1,004	6	22	5	7	8	11
總百分比	100.0%	0.6%	2.2%	0.5%	0.7%	0.8%	1.1%
#性別							
男性	587	1.1%	1.6%	0.8%	1.0%	0.9%	0.9%
女性	417	0.0%	3.1%	0.0%	0.2%	0.5%	1.3%
#年齡別 1							
45-49 歲	298	0.7%	3.5%	0.7%	1.3%	1.4%	0.9%
50-54 歲	273	0.5%	1.8%	1.0%	0.3%	0.8%	2.0%
55-59 歲	217	1.2%	1.6%	0.0%	0.6%	0.4%	0.6%
60-64 歲	134	0.5%	1.7%	0.0%	0.5%	0.3%	0.9%
65-69 歲	34	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
70 歲以上	48	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
#年齡別 2							
45-49 歲	298	0.7%	3.5%	0.7%	1.3%	1.4%	0.9%
50-54 歲	273	0.5%	1.8%	1.0%	0.3%	0.8%	2.0%
55-59 歲	217	1.2%	1.6%	0.0%	0.6%	0.4%	0.6%
60-64 歲	134	0.5%	1.7%	0.0%	0.5%	0.3%	0.9%
65 歲以上	82	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
#年齡身分							
中高齡	922	0.7%	2.3%	0.5%	0.7%	0.8%	1.1%
高齡	82	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
#居住地區							
高雄市	700	0.8%	2.2%	0.7%	1.0%	0.8%	1.4%
屏東縣	225	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	1.0%	0.4%
澎湖縣	21	0.0%	7.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
臺東縣	58	1.2%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
#工作地區							
高雄市	720	0.8%	2.2%	0.6%	0.9%	0.8%	1.3%
屏東縣	202	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	1.1%	0.5%
澎湖縣	23	0.0%	6.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
臺東縣	59	1.2%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
#教育程度							
國小及以下	47	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
國中	82	0.0%	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
高中職	346	0.9%	3.3%	0.0%	0.3%	0.3%	1.5%
專科	182	1.8%	0.8%	0.7%	1.1%	0.0%	0.8%
大學	259	0.0%	0.5%	1.3%	1.5%	1.9%	1.0%
碩士及以上	88	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	2.2%	1.5%



續附表 1-7 期待未來下一個工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	出版影音及資通訊業	金融及保險業	專業、科學及技術服務業	支援服務業
總次數	1,004	6	22	5	7	8	11
總百分比	100.0%	0.6%	2.2%	0.5%	0.7%	0.8%	1.1%
退休金請領情形							
已請領	143	0.0%	2.2%	0.9%	0.0%	0.0%	0.4%
未請領	861	0.8%	2.2%	0.4%	0.8%	0.9%	1.2%
#對退休後經濟來源支應生活所需擔憂情形							
會擔心	416	1.1%	2.9%	0.8%	1.6%	0.6%	1.7%
不會擔心	588	0.3%	1.7%	0.2%	0.0%	0.9%	0.6%
生心理狀況							
有健康問題	722	0.7%	2.0%	0.6%	0.7%	0.4%	1.2%
沒有問題	282	0.5%	2.6%	0.0%	0.7%	1.7%	0.7%
#職務再設計計畫認知情形							
知道	148	0.0%	1.6%	0.9%	1.3%	0.6%	1.8%
不知道	856	0.8%	2.3%	0.4%	0.6%	0.8%	0.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 1-7 期待未來下一個工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	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	無離開目前 工作或轉職 意願
總次數	1,004	8	10	4	9	11	814
總百分比	100.0%	0.8%	1.0%	0.4%	0.9%	1.1%	81.0%
#性別							
男性	587	0.8%	0.9%	0.0%	0.6%	0.8%	80.4%
女性	417	0.7%	1.1%	1.0%	1.3%	1.6%	81.9%
#年齡別 1							
45-49 歲	298	0.7%	1.1%	0.9%	2.2%	2.5%	69.6%
50-54 歲	273	1.3%	1.1%	0.3%	0.4%	1.0%	82.8%
55-59 歲	217	1.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.4%	85.1%
60-64 歲	134	0.0%	0.8%	0.3%	1.0%	0.0%	88.9%
65-69 歲	34	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%
70 歲以上	48	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	92.8%
#年齡別 2							
45-49 歲	298	0.7%	1.1%	0.9%	2.2%	2.5%	69.6%
50-54 歲	273	1.3%	1.1%	0.3%	0.4%	1.0%	82.8%
55-59 歲	217	1.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.4%	85.1%
60-64 歲	134	0.0%	0.8%	0.3%	1.0%	0.0%	88.9%
65 歲以上	82	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	93.0%
#年齡身分							
中高齡	922	0.8%	1.1%	0.4%	1.0%	1.2%	80.0%
高齡	82	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	93.0%
#居住地區							
高雄市	700	0.6%	1.2%	0.6%	0.4%	1.5%	80.3%
屏東縣	225	0.9%	0.6%	0.0%	0.7%	0.2%	84.2%
澎湖縣	21	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	79.1%
臺東縣	58	2.6%	0.0%	0.0%	7.8%	0.0%	78.1%
#工作地區							
高雄市	720	0.6%	1.1%	0.6%	0.4%	1.5%	80.2%
屏東縣	202	1.0%	0.7%	0.0%	0.8%	0.2%	84.9%
澎湖縣	23	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.9%
臺東縣	59	2.6%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	78.2%
#教育程度							
國小及以下	47	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	93.3%
國中	82	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	1.1%	86.0%
高中職	346	0.9%	0.4%	0.0%	1.3%	1.3%	82.7%
專科	182	0.0%	1.3%	0.0%	0.4%	0.7%	77.9%
大學	259	1.7%	1.3%	1.4%	0.9%	1.0%	77.7%
碩士及以上	88	0.0%	2.9%	0.0%	1.8%	0.0%	79.9%



續附表 1-7 期待未來下一個工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	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	無離開目前 工作或轉職 意願
總次數	1,004	8	10	4	9	11	814
總百分比	100.0%	0.8%	1.0%	0.4%	0.9%	1.1%	81.0%
退休金請領情形							
已請領	143	0.9%	1.3%	0.3%	0.0%	0.0%	87.4%
未請領	861	0.7%	0.9%	0.4%	1.0%	1.3%	80.0%
#對退休後經濟來源支應生活所需擔憂情形							
會擔心	416	0.6%	0.6%	0.1%	0.2%	1.6%	77.7%
不會擔心	588	0.9%	1.2%	0.6%	1.4%	0.8%	83.4%
生心理狀況							
有健康問題	722	0.8%	0.7%	0.4%	0.9%	1.1%	81.1%
沒有問題	282	0.7%	1.6%	0.5%	0.8%	1.2%	81.0%
#職務再設計計畫認知情形							
知道	148	2.1%	1.1%	0.3%	1.5%	0.9%	68.0%
不知道	856	0.5%	1.0%	0.4%	0.8%	1.2%	83.2%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-8 期待未來下一個工作職務別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	主管及 經理人員	專業 人員	技術員 及助理 專業人員	事務工 作人員	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	190	29	30	20	24	39	22	4	8	14
總百分比	100.0%	15.4%	16.0%	10.4%	12.6%	20.1%	11.6%	2.2%	4.1%	7.6%
*性別										
男性	115	17.5%	16.2%	12.1%	6.9%	17.0%	15.6%	2.8%	6.7%	5.2%
女性	75	12.1%	15.8%	7.7%	21.3%	25.4%	5.3%	1.2%	0.0%	11.2%
年齡別 1										
45-49 歲	90	16.1%	21.6%	11.3%	11.1%	21.3%	8.8%	2.2%	2.2%	5.4%
50-54 歲	47	16.8%	11.8%	10.3%	12.0%	21.7%	16.4%	0.0%	0.0%	11.0%
55-59 歲	32	11.2%	14.8%	10.6%	15.4%	18.6%	7.9%	2.7%	11.8%	7.0%
60-64 歲	15	21.8%	4.1%	4.1%	19.0%	16.2%	13.5%	0.0%	13.1%	8.2%
65-69 歲	2	0.0%	0.0%	0.0%	22.4%	0.0%	49.5%	28.1%	0.0%	0.0%
70 歲以上	4	0.0%	0.0%	18.8%	0.0%	14.3%	21.0%	18.6%	0.0%	27.3%
年齡別 2										
45-49 歲	90	16.1%	21.6%	11.3%	11.1%	21.3%	8.8%	2.2%	2.2%	5.4%
50-54 歲	47	16.8%	11.8%	10.3%	12.0%	21.7%	16.4%	0.0%	0.0%	11.0%
55-59 歲	32	11.2%	14.8%	10.6%	15.4%	18.6%	7.9%	2.7%	11.8%	7.0%
60-64 歲	15	21.8%	4.1%	4.1%	19.0%	16.2%	13.5%	0.0%	13.1%	8.2%
65 歲以上	6	0.0%	0.0%	11.3%	9.0%	8.6%	32.4%	22.4%	0.0%	16.3%
年齡身分										
中高齡	184	15.9%	16.5%	10.3%	12.7%	20.7%	10.9%	1.5%	4.2%	7.3%
高齡	6	0.0%	0.0%	11.3%	9.0%	8.6%	32.4%	22.4%	0.0%	16.3%
#居住地區										
高雄市	137	14.3%	17.7%	12.7%	11.5%	24.6%	5.2%	2.5%	5.1%	6.4%
屏東縣	36	16.1%	17.1%	0.0%	9.5%	11.0%	33.3%	0.0%	0.0%	13.0%
澎湖縣	4	20.4%	0.0%	0.0%	44.9%	20.0%	0.0%	14.7%	0.0%	0.0%
臺東縣	13	23.7%	0.0%	17.8%	21.4%	0.0%	23.4%	0.0%	5.6%	8.1%
#工作地區										
高雄市	142	14.8%	17.1%	12.2%	11.1%	22.8%	7.0%	2.4%	4.9%	7.7%
屏東縣	31	13.8%	20.1%	0.0%	11.2%	17.2%	29.6%	0.0%	0.0%	8.1%
澎湖縣	4	20.4%	0.0%	0.0%	44.9%	20.0%	0.0%	14.7%	0.0%	0.0%
臺東縣	13	23.7%	0.0%	17.8%	21.4%	0.0%	23.4%	0.0%	5.6%	8.1%
#教育程度										
國小及以下	3	13.4%	0.0%	0.0%	41.3%	15.6%	0.0%	0.0%	0.0%	29.7%
國中	11	0.0%	7.6%	0.0%	0.0%	22.6%	49.5%	11.2%	0.0%	9.1%
高中職	60	9.7%	2.9%	20.9%	10.1%	21.3%	6.3%	4.7%	7.5%	16.6%
專科	40	9.3%	18.9%	4.8%	12.8%	28.6%	13.7%	0.0%	8.0%	3.9%
大學	58	21.2%	24.9%	6.8%	19.8%	15.9%	9.8%	0.0%	0.0%	1.6%
碩士及以上	18	39.9%	33.2%	7.6%	0.0%	11.1%	8.2%	0.0%	0.0%	0.0%



續附表 1-8 期待未來下一個工作職務別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	主管及 經理人員	專業 人員	技術員 及助理 專業人員	事務工 作人員	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	190	29	30	20	24	39	22	4	8	14
總百分比	100.0%	15.4%	16.0%	10.4%	12.6%	20.1%	11.6%	2.2%	4.1%	7.6%
退休金請領情形										
已請領	18	4.8%	4.8%	19.1%	10.5%	19.7%	21.2%	7.1%	3.4%	9.4%
未請領	172	16.5%	17.2%	9.5%	12.8%	20.3%	10.6%	1.6%	4.1%	7.4%
對退休後經濟來源 支應生活所需擔憂 情形										
會擔心	92	14.6%	11.8%	10.8%	15.9%	25.4%	5.0%	1.6%	6.2%	8.7%
不會擔心	98	16.1%	19.9%	9.9%	9.6%	15.5%	17.8%	2.7%	2.0%	6.5%
生心理狀況										
有健康問題	137	14.7%	12.8%	10.9%	15.6%	19.3%	11.0%	1.1%	5.2%	9.4%
沒有問題	53	17.2%	24.3%	9.1%	5.0%	22.4%	12.9%	4.9%	1.2%	3.0%
職務再設計計畫 認知情形										
知道	47	7.3%	19.6%	14.9%	11.9%	23.4%	12.0%	0.0%	4.0%	6.9%
不知道	143	18.1%	14.8%	8.9%	12.8%	19.2%	11.4%	2.9%	4.1%	7.8%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 1-9 期待未來下一個工作型態與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	全時受僱	部分工時受僱	自行創業 (含自營作業者)	承攬、專案工作 或論件計酬
總次數	190	74	46	44	26
總百分比	100.0%	39.4%	24.0%	23.1%	13.5%
性別					
男性	115	42.6%	17.5%	23.7%	16.2%
女性	75	34.3%	34.0%	22.3%	9.4%
年齡別 1					
45-49 歲	90	44.0%	22.1%	23.5%	10.4%
50-54 歲	47	35.6%	17.9%	18.4%	28.1%
55-59 歲	32	39.3%	33.5%	24.5%	2.7%
60-64 歲	15	34.3%	26.0%	32.3%	7.4%
65-69 歲	2	0.0%	50.5%	0.0%	49.5%
70 歲以上	4	18.7%	41.7%	39.6%	0.0%
年齡別 2					
45-49 歲	90	44.0%	22.1%	23.5%	10.4%
50-54 歲	47	35.6%	17.9%	18.4%	28.1%
55-59 歲	32	39.3%	33.5%	24.5%	2.7%
60-64 歲	15	34.3%	26.0%	32.3%	7.4%
65 歲以上	6	11.2%	45.2%	23.7%	19.9%
年齡身分					
中高齡	184	40.3%	23.3%	23.1%	13.3%
高齡	6	11.2%	45.2%	23.7%	19.9%
#居住地區					
高雄市	137	42.7%	28.0%	16.3%	13.0%
屏東縣	36	36.1%	13.6%	28.5%	21.8%
澎湖縣	4	30.8%	0.0%	69.2%	0.0%
臺東縣	13	17.4%	17.7%	64.9%	0.0%
#工作地區					
高雄市	142	43.1%	28.0%	16.3%	12.6%
屏東縣	31	32.3%	11.2%	30.9%	25.6%
澎湖縣	4	30.8%	0.0%	69.2%	0.0%
臺東縣	13	17.4%	17.7%	64.9%	0.0%
教育程度					
國小及以下	3	41.3%	45.3%	0.0%	13.4%
國中	11	11.2%	33.0%	33.1%	22.7%
高中職	60	47.2%	22.7%	22.3%	7.8%
專科	40	37.8%	25.8%	19.2%	17.2%
大學	58	40.5%	23.9%	18.9%	16.7%
碩士及以上	18	30.6%	15.0%	46.2%	8.2%
退休金請領情形					
已請領	18	23.6%	50.8%	19.3%	6.3%
未請領	172	41.0%	21.2%	23.5%	14.3%



續附表 1-9 期待未來下一個工作型態與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	全時受僱	部分工時受僱	自行創業 (含自營作業者)	承攬、專案工作 或論件計酬
總次數	190	74	46	44	26
總百分比	100.0%	39.4%	24.0%	23.1%	13.5%
*對退休後經濟來源支 應生活所需擔憂情形					
會擔心	92	44.3%	30.5%	15.1%	10.1%
不會擔心	98	34.8%	17.8%	30.7%	16.7%
*生心理狀況					
有健康問題	137	33.6%	30.0%	24.0%	12.4%
沒有問題	53	54.3%	8.5%	20.9%	16.3%
職務再設計計畫認知 情形					
知道	47	38.0%	34.8%	23.1%	4.1%
不知道	143	39.9%	20.4%	23.1%	16.6%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 1-10 留在原公司工作意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	會	不一定	不會
總次數	1,004	394	78	532
總百分比	100.0%	39.2%	7.8%	53.0%
性別				
男性	587	37.8%	7.6%	54.6%
女性	417	41.2%	8.1%	50.7%
*年齡別 1				
45-49 歲	298	41.4%	5.7%	52.9%
50-54 歲	273	36.3%	8.6%	55.1%
55-59 歲	217	33.0%	12.5%	54.5%
60-64 歲	134	36.8%	6.1%	57.1%
65-69 歲	34	59.7%	2.6%	37.7%
70 歲以上	48	62.8%	3.3%	33.9%
*年齡別 2				
45-49 歲	298	41.4%	5.7%	52.9%
50-54 歲	273	36.3%	8.6%	55.1%
55-59 歲	217	33.0%	12.5%	54.5%
60-64 歲	134	36.8%	6.1%	57.1%
65 歲以上	82	61.5%	3.0%	35.5%
*年齡身分				
中高齡	922	37.2%	8.2%	54.6%
高齡	82	61.5%	3.0%	35.5%
居住地區				
高雄市	700	37.7%	8.2%	54.1%
屏東縣	225	46.1%	7.1%	46.8%
澎湖縣	21	29.7%	0.0%	70.3%
臺東縣	58	33.9%	8.6%	57.5%
工作地區				
高雄市	720	38.2%	7.8%	54.0%
屏東縣	202	45.5%	8.4%	46.1%
澎湖縣	23	27.1%	0.0%	72.9%
臺東縣	59	34.8%	8.5%	56.7%
*教育程度				
國小及以下	47	55.3%	3.2%	41.5%
國中	82	37.1%	9.1%	53.8%
高中職	346	44.7%	7.8%	47.5%
專科	182	39.6%	7.6%	52.8%
大學	259	33.1%	8.6%	58.3%
碩士及以上	88	28.1%	7.0%	64.9%
*退休金請領情形				
已請領	143	53.2%	4.0%	42.8%
未請領	861	36.9%	8.4%	54.7%



續附表 1-10 留在原公司工作意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	會	不一定	不會
總次數	1,004	394	78	532
總百分比	100.0%	39.2%	7.8%	53.0%
*對退休後經濟來源支應生活所需擔憂情形				
會擔心	416	43.3%	8.5%	48.2%
不會擔心	588	36.3%	7.3%	56.4%
生心理狀況				
有健康問題	722	37.4%	7.9%	54.7%
沒有問題	282	43.9%	7.5%	48.6%
職務再設計計畫認知情形				
知道	148	39.8%	7.3%	52.9%
不知道	856	39.1%	7.9%	53.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-11 重新再工作意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	會	不一定	不會
總次數	532	116	46	370
總百分比	100.0%	21.9%	8.6%	69.5%
性別				
男性	321	20.7%	9.5%	69.8%
女性	211	23.7%	7.2%	69.1%
年齡別 1				
45-49 歲	158	23.3%	10.3%	66.4%
50-54 歲	150	26.3%	10.3%	63.4%
55-59 歲	118	19.0%	6.9%	74.1%
60-64 歲	77	19.1%	7.1%	73.8%
65-69 歲	13	13.5%	3.8%	82.7%
70 歲以上	16	8.5%	0.0%	91.5%
年齡別 2				
45-49 歲	158	23.3%	10.3%	66.4%
50-54 歲	150	26.3%	10.3%	63.4%
55-59 歲	118	19.0%	6.9%	74.1%
60-64 歲	77	19.1%	7.1%	73.8%
65 歲以上	29	10.7%	1.7%	87.6%
年齡身分				
中高齡	503	22.5%	9.0%	68.5%
高齡	29	10.7%	1.7%	87.6%
居住地區				
高雄市	377	21.5%	9.4%	69.1%
屏東縣	106	22.8%	9.2%	68.0%
澎湖縣	15	15.2%	0.0%	84.8%
臺東縣	34	26.1%	1.5%	72.4%
工作地區				
高雄市	388	22.6%	8.9%	68.5%
屏東縣	93	18.9%	9.4%	71.7%
澎湖縣	17	13.4%	11.9%	74.7%
臺東縣	34	26.1%	1.5%	72.4%
教育程度				
國小及以下	20	10.6%	8.8%	80.6%
國中	44	26.7%	1.4%	71.9%
高中職	164	19.1%	6.1%	74.8%
專科	96	21.9%	7.6%	70.5%
大學	151	26.3%	12.1%	61.6%
碩士及以上	57	18.6%	13.6%	67.8%
*退休金請領情形				
已請領	61	12.5%	2.7%	84.8%
未請領	471	23.1%	9.4%	67.5%



續附表 1-11 重新再工作意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	會	不一定	不會
總次數	532	116	46	370
總百分比	100.0%	21.9%	8.6%	69.5%
*對退休後經濟來源支應生活所需擔憂情形				
會擔心	201	26.6%	12.3%	61.1%
不會擔心	331	19.0%	6.3%	74.7%
生心理狀況				
有健康問題	395	20.3%	10.0%	69.7%
沒有問題	137	26.4%	4.5%	69.1%
職務再設計計畫認知情形				
知道	78	28.1%	5.9%	66.0%
不知道	454	20.8%	9.1%	70.1%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 1-12 是否已請領退休金與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	是	否
總次數	1,004	143	861
總百分比	100.0%	14.2%	85.8%
性別			
男性	587	15.7%	84.3%
女性	417	12.2%	87.8%
*年齡別 1			
45-49 歲	298	2.0%	98.0%
50-54 歲	273	3.1%	96.9%
55-59 歲	217	10.7%	89.3%
60-64 歲	134	28.6%	71.4%
65-69 歲	34	82.0%	18.0%
70 歲以上	48	82.0%	18.0%
*年齡別 2			
45-49 歲	298	2.0%	98.0%
50-54 歲	273	3.1%	96.9%
55-59 歲	217	10.7%	89.3%
60-64 歲	134	28.6%	71.4%
65 歲以上	82	82.0%	18.0%
*年齡身分			
中高齡	922	8.2%	91.8%
高齡	82	82.0%	18.0%
居住地區			
高雄市	700	12.5%	87.5%
屏東縣	225	18.4%	81.6%
澎湖縣	21	22.5%	77.5%
臺東縣	58	15.8%	84.2%
*工作地區			
高雄市	720	12.4%	87.6%
屏東縣	202	19.9%	80.1%
澎湖縣	23	20.6%	79.4%
臺東縣	59	14.8%	85.2%
*教育程度			
國小及以下	47	54.0%	46.0%
國中	82	24.6%	75.4%
高中職	346	14.1%	85.9%
專科	182	14.1%	85.9%
大學	259	6.9%	93.1%
碩士及以上	88	5.6%	94.4%
對退休後經濟來源支應生活所需擔憂情形			
會擔心	416	12.6%	87.4%
不會擔心	588	15.4%	84.6%



續附表 1-12 是否已請領退休金與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	是	否
總次數	1,004	143	861
總百分比	100.0%	14.2%	85.8%
生心理狀況			
有健康問題	722	15.1%	84.9%
沒有問題	282	11.9%	88.1%
職務再設計計畫認知情形			
知道	148	14.5%	85.5%
不知道	856	14.2%	85.8%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-13 是否擔心退休後經濟來源能否支應生活所需與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	是	否
總次數	1,004	416	588
總百分比	100.0%	41.5%	58.5%
性別			
男性	587	40.4%	59.6%
女性	417	43.0%	57.0%
年齡別 1			
45-49 歲	298	47.1%	52.9%
50-54 歲	273	42.9%	57.1%
55-59 歲	217	37.7%	62.3%
60-64 歲	134	36.8%	63.2%
65-69 歲	34	37.4%	62.6%
70 歲以上	48	30.8%	69.2%
年齡別 2			
45-49 歲	298	47.1%	52.9%
50-54 歲	273	42.9%	57.1%
55-59 歲	217	37.7%	62.3%
60-64 歲	134	36.8%	63.2%
65 歲以上	82	33.6%	66.4%
年齡身分			
中高齡	922	42.2%	57.8%
高齡	82	33.6%	66.4%
居住地區			
高雄市	700	43.1%	56.9%
屏東縣	225	38.9%	61.1%
澎湖縣	21	13.4%	86.6%
臺東縣	58	42.4%	57.6%
工作地區			
高雄市	720	42.7%	57.3%
屏東縣	202	39.4%	60.6%
澎湖縣	23	20.9%	79.1%
臺東縣	59	41.0%	59.0%
教育程度			
國小及以下	47	36.2%	63.8%
國中	82	36.0%	64.0%
高中職	346	43.9%	56.1%
專科	182	38.1%	61.9%
大學	259	41.9%	58.1%
碩士及以上	88	45.2%	54.8%
退休金請領情形			
已請領	143	36.6%	63.4%
未請領	861	42.3%	57.7%



續附表 1-13 是否擔心退休後經濟來源能否支應生活所需與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	是	否
總次數	1,004	416	588
總百分比	100.0%	41.5%	58.5%
*生心理狀況			
有健康問題	722	45.2%	54.8%
沒有問題	282	31.8%	68.2%
職務再設計計畫認知情形			
知道	148	37.0%	63.0%
不知道	856	42.2%	57.8%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-14 預計退休年齡與基本資料及相關變項 t 檢定及變異數分析

項目	個數	平均數(歲)	標準差	F/t 檢定	顯著值	事後檢定(Scheffe)
性別						
				4.02	0.000**	
(1)男性	551	67.00	7.38			
(2)女性	404	65.24	6.11			1>2
總計	955	66.25	6.92			
年齡別 1						
				86.60	0.000**	
(1)45-49 歲	289	64.13	5.98			
(2)50-54 歲	264	64.52	6.00			
(3)55-59 歲	207	65.71	5.13			
(4)60-64 歲	122	68.70	5.64			6>5>4>3~1
(5)65-69 歲	31	74.82	5.60			
(6)70 歲以上	41	81.08	5.82			
總計	955	66.25	6.92			
年齡別 2						
				100.81	0.000***	
(1)45-49 歲	289	64.13	5.98			
(2)50-54 歲	264	64.52	6.00			
(3)55-59 歲	207	65.71	5.13			
(4)60-64 歲	122	68.70	5.64			5>4>3>2~1
(5)65 歲以上	73	78.39	6.49			
總計	955	66.25	6.92			
年齡身分						
				-16.72	0.000***	
(1)中高齡	882	65.25	5.93			
(2)高齡	73	78.39	6.49			2>1
總計	955	66.25	6.92			
居住地區						
				9.46	0.000***	
(1)高雄市	666	65.53	6.27			
(2)屏東縣	215	68.31	7.97			
(3)澎湖縣	19	68.06	8.15			2>1
(4)臺東縣	55	66.37	7.98			
總計	955	66.25	6.92			
工作地區						
				10.82	0.000***	
(1)高雄市	685	65.53	6.22			
(2)屏東縣	194	68.68	8.12			
(3)澎湖縣	21	66.86	8.66			2>1
(4)臺東縣	56	66.43	7.94			
總計	955	66.25	6.92			
教育程度						
				21.42	0.000***	
(1)國小及以下	44	74.64	8.57			
(2)國中	77	68.32	7.00			
(3)高中職	328	66.79	6.67			1>2~6
(4)專科	173	65.68	6.28			2>5~6
(5)大學	246	64.53	6.04			3>5
(6)碩士及以上	87	64.23	6.73			
總計	955	66.25	6.92			
退休金請領情形						
				11.17	0.000***	
(1)已請領	127	73.28	7.81			
(2)未請領	829	65.18	6.10			1>2
總計	955	66.25	6.92			



續附表 1-14 預計退休年齡與基本資料及相關變項 t 檢定及變異數分析

項目	個數	平均數(歲)	標準差	F/t 檢定	顯著值	事後檢定(Scheffe)
對退休後經濟來源支應生活所需擔憂情形				0.25	0.800	
(1)會擔心	399	66.32	6.59			
(2)不會擔心	556	66.21	7.15			-
總計	955	66.25	6.92			
生心理狀況				-0.71	0.479	
(1)有健康問題	683	66.15	6.83			
(2)沒有問題	273	66.50	7.14			-
總計	955	66.25	6.92			
職務再設計計畫認知情形				-0.05	0.958	
(1)知道	144	66.23	7.66			
(2)不知道	812	66.26	6.79			-
總計	955	66.25	6.92			

註 1：* $p < .05$ ；** $p < .01$ ；*** $p < .001$

註 2：有效樣本數已排除未明確回答者。



附表 1-15 中高齡者及高齡者職務再設計計畫認知情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	知道	不知道
總次數	1,004	148	856
總百分比	100.0%	14.7%	85.3%
性別			
男性	587	14.9%	85.1%
女性	417	14.5%	85.5%
年齡別 1			
45-49 歲	298	15.5%	84.5%
50-54 歲	273	14.6%	85.4%
55-59 歲	217	13.7%	86.3%
60-64 歲	134	15.7%	84.3%
65-69 歲	34	11.0%	89.0%
70 歲以上	48	14.8%	85.2%
年齡別 2			
45-49 歲	298	15.5%	84.5%
50-54 歲	273	14.6%	85.4%
55-59 歲	217	13.7%	86.3%
60-64 歲	134	15.7%	84.3%
65 歲以上	82	13.2%	86.8%
年齡身分			
中高齡	922	14.9%	85.1%
高齡	82	13.2%	86.8%
居住地區			
高雄市	700	15.5%	84.5%
屏東縣	225	10.8%	89.2%
澎湖縣	21	12.1%	87.9%
臺東縣	58	21.1%	78.9%
工作地區			
高雄市	720	15.6%	84.4%
屏東縣	202	10.2%	89.8%
澎湖縣	23	11.1%	88.9%
臺東縣	59	20.8%	79.2%
教育程度			
國小及以下	47	7.6%	92.4%
國中	82	10.4%	89.6%
高中職	346	13.7%	86.3%
專科	182	19.1%	80.9%
大學	259	15.9%	84.1%
碩士及以上	88	14.3%	85.7%
退休金請領情形			
已請領	143	15.1%	84.9%
未請領	861	14.7%	85.3%
生心理狀況			
有健康問題	722	14.5%	85.5%
沒有問題	282	15.3%	84.7%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-16 是否會主動要求公司申請與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	會	不會
總次數	1,004	380	624
總百分比	100.0%	37.9%	62.1%
*性別			
男性	587	31.5%	68.5%
女性	417	46.9%	53.1%
*年齡別 1			
45-49 歲	298	45.9%	54.1%
50-54 歲	273	38.4%	61.6%
55-59 歲	217	32.2%	67.8%
60-64 歲	134	28.8%	71.2%
65-69 歲	34	48.0%	52.0%
70 歲以上	48	28.4%	71.6%
*年齡別 2			
45-49 歲	298	45.9%	54.1%
50-54 歲	273	38.4%	61.6%
55-59 歲	217	32.2%	67.8%
60-64 歲	134	28.8%	71.2%
65 歲以上	82	36.6%	63.4%
年齡身分			
中高齡	922	38.0%	62.0%
高齡	82	36.6%	63.4%
居住地區			
高雄市	700	37.8%	62.2%
屏東縣	225	35.5%	64.5%
澎湖縣	21	59.1%	40.9%
臺東縣	58	40.8%	59.2%
工作地區			
高雄市	720	36.9%	63.1%
屏東縣	202	38.8%	61.2%
澎湖縣	23	54.0%	46.0%
臺東縣	59	40.2%	59.8%
教育程度			
國小及以下	47	27.2%	72.8%
國中	82	33.0%	67.0%
高中職	346	37.6%	62.4%
專科	182	41.1%	58.9%
大學	259	41.3%	58.7%
碩士及以上	88	32.3%	67.7%
退休金請領情形			
已請領	143	34.3%	65.7%
未請領	861	38.5%	61.5%
生心理狀況			
有健康問題	722	38.9%	61.1%
沒有問題	282	35.2%	64.8%
職務再設計計畫認知情形			
知道	148	42.4%	57.6%
不知道	856	37.1%	62.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

二、事業單位

附表 2-1 是否有人力招募困難與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	是	否
總次數	636	219	417
總百分比	100.0%	34.4%	65.6%
*縣市別			
高雄市	467	32.5%	67.5%
屏東縣	113	39.3%	60.7%
澎湖縣	19	18.7%	81.3%
臺東縣	37	51.3%	48.7%
*產業級別			
一級產業	8	74.9%	25.1%
二級產業	103	37.4%	62.6%
三級產業	525	33.2%	66.8%
#行業別			
農、林、漁、牧業	8	74.9%	25.1%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	35	45.0%	55.0%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	4	33.3%	66.7%
營建工程業	62	34.6%	65.4%
批發及零售業	294	24.2%	75.8%
運輸及倉儲業	17	38.8%	61.2%
住宿及餐飲業	87	57.8%	42.2%
出版影音及資通訊業	5	71.4%	28.6%
金融及保險業	11	15.5%	84.5%
不動產業	14	20.1%	79.9%
專業、科學及技術服務業	16	37.3%	62.7%
支援服務業	16	37.3%	62.7%
教育業	3	74.0%	26.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	53.3%	46.7%
藝術、娛樂及休閒服務業	16	29.4%	70.6%
其他服務業	45	41.8%	58.2%
*公司資本額			
未達 500 萬	190	36.5%	63.5%
500 萬以上，未達 1,000 萬	172	26.0%	74.0%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	128	36.3%	63.7%
3,000 萬以上，未達 1 億	75	30.8%	69.2%
1 億以上	71	49.1%	50.9%
*公司員工人數			
未滿 5 人	176	25.5%	74.5%
5-9 人	149	27.1%	72.9%
10-29 人	177	30.6%	69.4%
30-99 人	73	54.7%	45.3%
100 人以上	60	64.8%	35.2%



續附表 2-1 是否有人力招募困難與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	是	否
總次數	636	219	417
總百分比	100.0%	34.4%	65.6%
45 歲以上員工占比			
1-10%	154	29.5%	70.5%
11-30%	146	34.5%	65.5%
31-50%	169	41.2%	58.8%
51%以上	142	33.7%	66.3%
沒有 45 歲以上員工	25	21.3%	78.7%
#65 歲以上員工僱用情形			
有僱用	131	45.8%	54.2%
沒有僱用	499	31.1%	68.9%
不清楚/不知道	6	54.4%	45.6%
*職務再設計計畫認知情形			
知道	151	46.9%	53.1%
不知道	485	30.4%	69.6%
*職務再設計計畫使用情形			
有使用過	53	52.1%	47.9%
沒有使用過	583	32.7%	67.3%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-2 是否考慮聘用 45 歲以上人員與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	會	不會
總次數	636	526	110
總百分比	100.0%	82.7%	17.3%
縣市別			
高雄市	467	81.8%	18.2%
屏東縣	113	84.8%	15.2%
澎湖縣	19	88.7%	11.3%
臺東縣	37	84.2%	15.8%
*產業級別			
一級產業	8	100.0%	0.0%
二級產業	103	92.8%	7.2%
三級產業	525	80.4%	19.6%
#行業別			
農、林、漁、牧業	8	100.0%	0.0%
礦業及土石採取業	1	100.0%	0.0%
製造業	35	92.7%	7.3%
電力及燃氣供應業	1	100.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	4	100.0%	0.0%
營建工程業	62	92.1%	7.9%
批發及零售業	294	75.1%	24.9%
運輸及倉儲業	17	100.0%	0.0%
住宿及餐飲業	87	91.3%	8.7%
出版影音及資通訊業	5	71.4%	28.6%
金融及保險業	11	76.7%	23.3%
不動產業	14	100.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	16	81.2%	18.8%
支援服務業	16	86.2%	13.8%
教育業	3	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	76.6%	23.4%
藝術、娛樂及休閒服務業	16	95.1%	4.9%
其他服務業	45	74.1%	25.9%
公司資本額			
未達 500 萬	190	77.4%	22.6%
500 萬以上，未達 1,000 萬	172	82.5%	17.5%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	128	84.7%	15.3%
3,000 萬以上，未達 1 億	75	86.5%	13.5%
1 億以上	71	89.4%	10.6%
*公司員工人數			
未滿 5 人	176	73.2%	26.8%
5-9 人	149	83.7%	16.3%
10-29 人	177	84.8%	15.2%
30-99 人	73	88.5%	11.5%
100 人以上	60	94.5%	5.5%



續附表 2-2 是否考慮聘用 45 歲以上人員與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	會	不會
總次數	636	526	110
總百分比	100.0%	82.7%	17.3%
*45 歲以上員工占比			
1-10%	154	76.0%	24.0%
11-30%	146	84.5%	15.5%
31-50%	169	88.9%	11.1%
51%以上	142	84.3%	15.7%
沒有 45 歲以上員工	25	61.7%	38.3%
#65 歲以上員工僱用情形			
有僱用	131	91.0%	9.0%
沒有僱用	499	80.4%	19.6%
不清楚/不知道	6	85.4%	14.6%
職務再設計計畫認知情形			
知道	151	84.1%	15.9%
不知道	485	82.2%	17.8%
職務再設計計畫使用情形			
有使用過	53	91.3%	8.7%
沒有使用過	583	81.9%	18.1%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-3 是否造成公司營運管理困擾與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有
總次數	636	27	609
總百分比	100.0%	4.3%	95.7%
縣市別			
高雄市	467	3.7%	96.3%
屏東縣	113	7.0%	93.0%
澎湖縣	19	0.0%	100.0%
臺東縣	37	5.9%	94.1%
產業級別			
一級產業	8	0.0%	100.0%
二級產業	103	3.9%	96.1%
三級產業	525	4.5%	95.5%
行業別			
農、林、漁、牧業	8	0.0%	100.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	35	3.6%	96.4%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	4	0.0%	100.0%
營建工程業	62	4.5%	95.5%
批發及零售業	294	2.7%	97.3%
運輸及倉儲業	17	16.5%	83.5%
住宿及餐飲業	87	7.5%	92.5%
出版影音及資通訊業	5	14.3%	85.7%
金融及保險業	11	7.8%	92.2%
不動產業	14	0.0%	100.0%
專業、科學及技術服務業	16	0.0%	100.0%
支援服務業	16	4.7%	95.3%
教育業	3	0.0%	100.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	53.3%	46.7%
藝術、娛樂及休閒服務業	16	0.0%	100.0%
其他服務業	45	7.8%	92.2%
公司資本額			
未達 500 萬	190	4.4%	95.6%
500 萬以上，未達 1,000 萬	172	3.5%	96.5%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	128	7.6%	92.4%
3,000 萬以上，未達 1 億	75	0.0%	100.0%
1 億以上	71	4.8%	95.2%
公司員工人數			
未滿 5 人	176	5.1%	94.9%
5-9 人	149	3.8%	96.2%
10-29 人	177	3.9%	96.1%
30-99 人	73	2.9%	97.1%
100 人以上	60	6.3%	93.7%



續附表 2-3 是否造成公司營運管理困擾與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有
總次數	636	27	609
總百分比	100.0%	4.3%	95.7%
45 歲以上員工占比			
1-10%	154	4.4%	95.6%
11-30%	146	5.3%	94.7%
31-50%	169	4.3%	95.7%
51%以上	142	3.9%	96.1%
沒有 45 歲以上員工	25	0.0%	100.0%
65 歲以上員工僱用情形			
有僱用	131	6.3%	93.7%
沒有僱用	499	3.7%	96.3%
不清楚/不知道	6	14.6%	85.4%
*職務再設計計畫認知情形			
知道	151	8.2%	91.8%
不知道	485	3.1%	96.9%
#職務再設計計畫使用情形			
有使用過	53	10.4%	89.6%
沒有使用過	583	3.8%	96.2%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-4 是否給予 45 歲以上員工特別協助與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有
總次數	636	96	540
總百分比	100.0%	15.1%	84.9%
*縣市別			
高雄市	467	12.7%	87.3%
屏東縣	113	26.0%	74.0%
澎湖縣	19	9.4%	90.6%
臺東縣	37	14.3%	85.7%
*產業級別			
一級產業	8	33.2%	66.8%
二級產業	103	26.3%	73.7%
三級產業	525	12.6%	87.4%
#行業別			
農、林、漁、牧業	8	33.2%	66.8%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	35	59.4%	40.6%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	4	0.0%	100.0%
營建工程業	62	10.4%	89.6%
批發及零售業	294	11.1%	88.9%
運輸及倉儲業	17	22.1%	77.9%
住宿及餐飲業	87	16.4%	83.6%
出版影音及資通訊業	5	0.0%	100.0%
金融及保險業	11	7.8%	92.2%
不動產業	14	13.1%	86.9%
專業、科學及技術服務業	16	6.3%	93.7%
支援服務業	16	9.4%	90.6%
教育業	3	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	23.4%	76.6%
藝術、娛樂及休閒服務業	16	4.9%	95.1%
其他服務業	45	15.1%	84.9%
公司資本額			
未達 500 萬	190	13.6%	86.4%
500 萬以上，未達 1,000 萬	172	13.7%	86.3%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	128	20.8%	79.2%
3,000 萬以上，未達 1 億	75	13.2%	86.8%
1 億以上	71	14.0%	86.0%
*公司員工人數			
未滿 5 人	176	8.8%	91.2%
5-9 人	149	12.6%	87.4%
10-29 人	177	18.4%	81.6%
30-99 人	73	20.5%	79.5%
100 人以上	60	23.5%	76.5%



續附表 2-4 是否給予 45 歲以上員工特別協助與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有
總次數	636	96	540
總百分比	100.0%	15.1%	84.9%
*45 歲以上員工占比			
1-10%	154	10.5%	89.5%
11-30%	146	20.8%	79.2%
31-50%	169	13.2%	86.8%
51%以上	142	19.1%	80.9%
沒有 45 歲以上員工	25	0.0%	100.0%
*65 歲以上員工僱用情形			
有僱用	131	20.7%	79.3%
沒有僱用	499	13.2%	86.8%
不清楚/不知道	6	51.4%	48.6%
*職務再設計計畫認知情形			
知道	151	35.2%	64.8%
不知道	485	8.8%	91.2%
*職務再設計計畫使用情形			
有使用過	53	78.1%	21.9%
沒有使用過	583	9.3%	90.7%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-5 繼續僱用高齡者補助計畫提高留用屆退員工意願幫助性與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有幫助	還算有幫助	有幫助 小計	不太有幫助	非常沒有幫助	沒有幫助 小計	不知道/ 無意見
總次數	636	129	344	473	89	52	141	22
總百分比	100.0%	20.2%	54.2%	74.4%	14.0%	8.1%	22.1%	3.5%
縣市別								
高雄市	467	19.0%	55.4%	74.4%	15.1%	7.2%	22.3%	3.3%
屏東縣	113	25.0%	44.6%	69.6%	11.8%	12.6%	24.4%	6.0%
澎湖縣	19	29.2%	61.5%	90.7%	9.3%	0.0%	9.3%	0.0%
臺東縣	37	16.3%	62.7%	79.0%	10.2%	10.8%	21.0%	0.0%
產業級別								
一級產業	8	49.8%	50.2%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
二級產業	103	18.1%	56.9%	75.0%	14.6%	8.7%	23.3%	1.7%
三級產業	525	20.2%	53.7%	73.9%	14.1%	8.1%	22.2%	3.9%
行業別								
農、林、漁、牧業	8	49.8%	50.2%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	35	20.6%	61.1%	81.7%	10.9%	2.5%	13.4%	4.9%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
用水供應及污染 整治業	4	0.0%	50.0%	50.0%	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%
營建工程業	62	18.5%	55.8%	74.3%	14.9%	10.8%	25.7%	0.0%
批發及零售業	294	19.2%	54.6%	73.8%	14.8%	8.7%	23.5%	2.7%
運輸及倉儲業	17	38.6%	55.8%	94.4%	5.6%	0.0%	5.6%	0.0%
住宿及餐飲業	87	18.0%	59.7%	77.7%	14.6%	4.0%	18.6%	3.7%
出版影音及資通訊 業	5	14.3%	71.4%	85.7%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%
金融及保險業	11	0.0%	46.4%	46.4%	22.9%	7.8%	30.7%	22.9%
不動產業	14	32.9%	40.3%	73.2%	13.4%	6.7%	20.1%	6.7%
專業、科學及技術 服務業	16	12.5%	50.2%	62.7%	12.5%	18.5%	31.0%	6.3%
支援服務業	16	20.1%	42.7%	62.8%	18.8%	9.2%	28.0%	9.2%
教育業	3	26.0%	74.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會 工作服務業	1	76.6%	23.4%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒 服務業	16	29.4%	51.1%	80.5%	4.9%	9.7%	14.6%	4.9%
其他服務業	45	24.4%	44.4%	68.8%	14.9%	10.8%	25.7%	5.5%
*公司資本額								
未達 500 萬	190	22.2%	48.5%	70.7%	16.5%	9.5%	26.0%	3.3%
500 萬以上， 未達 1,000 萬	172	19.5%	53.3%	72.8%	11.7%	12.5%	24.2%	3.0%
1,000 萬以上， 未達 3,000 萬	128	27.6%	56.3%	83.9%	9.1%	4.4%	13.5%	2.6%
3,000 萬以上， 未達 1 億	75	16.8%	61.7%	78.5%	15.4%	6.1%	21.5%	0.0%
1 億以上	71	7.0%	59.6%	66.6%	20.5%	2.7%	23.2%	10.2%



續附表 2-5 繼續僱用高齡者補助計畫提高留用屆退員工意願幫助性與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有幫助	還算有幫助	有幫助小計	不太有幫助	非常沒有幫助	沒有幫助小計	不知道/無意見
總次數	636	129	344	473	89	52	141	22
總百分比	100.0%	20.2%	54.2%	74.4%	14.0%	8.1%	22.1%	3.5%
公司員工人數								
未滿 5 人	176	20.3%	48.3%	68.6%	13.1%	15.2%	28.3%	3.1%
5-9 人	149	24.3%	55.1%	79.4%	11.8%	5.9%	17.7%	2.9%
10-29 人	177	21.7%	54.3%	76.0%	14.8%	5.4%	20.2%	3.8%
30-99 人	73	12.5%	65.8%	78.4%	15.0%	3.6%	18.6%	3.1%
100 人以上	60	14.8%	54.2%	69.1%	19.2%	6.4%	25.6%	5.4%
*45 歲以上員工占比								
1-10%	154	18.6%	59.0%	77.6%	10.7%	5.9%	16.6%	5.8%
11-30%	146	16.2%	61.5%	77.7%	14.5%	5.2%	19.7%	2.6%
31-50%	169	18.4%	53.6%	72.0%	17.3%	6.6%	23.9%	4.1%
51%以上	142	28.7%	43.1%	71.8%	14.5%	12.0%	26.5%	1.7%
沒有 45 歲以上員工	25	18.0%	47.8%	65.8%	7.0%	27.2%	34.2%	0.0%
65 歲以上員工僱用情形								
有僱用	131	20.7%	55.6%	76.3%	15.1%	5.8%	20.9%	2.8%
沒有僱用	499	20.1%	53.5%	73.6%	13.9%	8.8%	22.7%	3.7%
不清楚/不知道	6	22.2%	77.8%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
職務再設計計畫認知情形								
知道	151	23.6%	51.8%	75.4%	14.5%	3.9%	18.4%	6.2%
不知道	485	19.2%	54.9%	74.1%	13.9%	9.4%	23.3%	2.6%
*職務再設計計畫使用情形								
有使用過	53	39.7%	50.5%	90.2%	6.3%	0.0%	6.3%	3.5%
沒有使用過	583	18.4%	54.5%	72.9%	14.7%	8.9%	23.6%	3.5%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-6 僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫提高僱用退休高齡者意願
幫助性與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有幫助	還算有幫助	有幫助小計	不太有幫助	非常沒有幫助	沒有幫助小計	不知道/無意見
總次數	636	146	342	488	81	56	137	11
總百分比	100.0%	23.0%	53.8%	76.8%	12.7%	8.8%	21.5%	1.7%
縣市別								
高雄市	467	21.5%	53.0%	74.5%	14.1%	9.1%	23.2%	2.3%
屏東縣	113	24.9%	56.5%	81.4%	8.3%	10.3%	18.6%	0.0%
澎湖縣	19	19.8%	61.9%	81.7%	9.3%	9.0%	18.3%	0.0%
臺東縣	37	37.1%	52.1%	89.2%	10.8%	0.0%	10.8%	0.0%
產業級別								
一級產業	8	49.8%	50.2%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
二級產業	103	26.9%	52.7%	79.6%	10.7%	8.9%	19.6%	0.8%
三級產業	525	21.8%	54.1%	75.9%	13.3%	8.9%	22.2%	1.9%
行業別								
農、林、漁、牧業	8	49.8%	50.2%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	35	32.8%	56.2%	89.0%	2.4%	6.1%	8.5%	2.5%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	4	0.0%	50.0%	50.0%	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%
營建工程業	62	26.4%	49.5%	75.9%	15.2%	8.9%	24.1%	0.0%
批發及零售業	294	18.9%	54.5%	73.4%	13.5%	11.1%	24.6%	2.0%
運輸及倉儲業	17	44.1%	50.3%	94.4%	5.6%	0.0%	5.6%	0.0%
住宿及餐飲業	87	17.1%	65.7%	82.8%	12.5%	2.8%	15.3%	1.9%
出版影音及資訊業	5	28.6%	57.1%	85.7%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%
金融及保險業	11	7.8%	84.4%	92.2%	0.0%	7.8%	7.8%	0.0%
不動產業	14	26.5%	60.1%	86.6%	6.7%	6.7%	13.4%	0.0%
專業、科學及技術服務業	16	25.1%	49.8%	74.9%	18.8%	6.3%	25.1%	0.0%
支援服務業	16	43.1%	29.0%	72.1%	14.1%	13.8%	27.9%	0.0%
教育業	3	13.3%	86.7%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	76.6%	23.4%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	16	24.5%	40.3%	64.8%	19.5%	10.8%	30.3%	4.9%
其他服務業	45	32.7%	34.3%	67.0%	20.4%	9.0%	29.4%	3.6%



續附表 2-6 僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫提高僱用退休高齡者意願幫助性與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有幫助	還算有幫助	有幫助小計	不太有幫助	非常沒有幫助	沒有幫助小計	不知道/無意見
總次數	636	146	342	488	81	56	137	11
總百分比	100.0%	23.0%	53.8%	76.8%	12.7%	8.8%	21.5%	1.7%
*公司資本額								
未達 500 萬	190	26.2%	45.1%	71.3%	19.7%	7.1%	26.8%	1.9%
500 萬以上， 未達 1,000 萬	172	17.1%	56.0%	73.1%	8.9%	14.8%	23.7%	3.2%
1,000 萬以上， 未達 3,000 萬	128	32.7%	46.1%	78.8%	12.7%	7.7%	20.4%	0.8%
3,000 萬以上， 未達 1 億	75	21.2%	64.4%	85.6%	6.3%	8.1%	14.4%	0.0%
1 億以上	71	12.8%	74.4%	87.2%	10.4%	1.2%	11.6%	1.2%
公司員工人數								
未滿 5 人	176	20.9%	48.5%	69.4%	15.9%	13.1%	29.0%	1.6%
5-9 人	149	26.2%	52.0%	78.2%	13.1%	7.7%	20.8%	1.0%
10-29 人	177	24.8%	53.1%	77.9%	11.0%	7.8%	18.8%	3.3%
30-99 人	73	18.9%	60.6%	79.4%	12.9%	6.5%	19.4%	1.1%
100 人以上	60	20.3%	68.2%	88.4%	7.2%	4.3%	11.5%	0.0%
#45 歲以上員工占比								
1-10%	154	20.8%	58.1%	78.9%	13.0%	4.3%	17.3%	3.8%
11-30%	146	19.2%	62.3%	81.5%	11.3%	6.1%	17.4%	1.1%
31-50%	169	26.2%	52.3%	78.5%	13.2%	6.9%	20.1%	1.4%
51%以上	142	26.8%	42.8%	69.6%	14.4%	16.0%	30.4%	0.0%
沒有 45 歲以上員工	25	14.8%	51.0%	65.8%	7.0%	23.3%	30.3%	3.9%
65 歲以上員工僱用情形								
有僱用	131	23.6%	51.5%	75.1%	15.9%	8.4%	24.3%	0.6%
沒有僱用	499	22.8%	54.2%	77.0%	12.0%	9.0%	21.0%	2.0%
不清楚/不知道	6	22.2%	77.8%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
職務再設計計畫認知情形								
知道	151	26.8%	54.3%	81.1%	10.6%	5.9%	16.5%	2.4%
不知道	485	21.8%	53.6%	75.4%	13.4%	9.7%	23.1%	1.5%
*職務再設計計畫使用情形								
有使用過	53	40.1%	52.2%	92.3%	3.4%	2.4%	5.8%	1.9%
沒有使用過	583	21.4%	53.9%	75.3%	13.6%	9.4%	23.0%	1.7%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-7 是否知道職務再設計計畫與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	知道	不知道
總次數	636	151	485
總百分比	100.0%	23.8%	76.2%
*縣市別			
高雄市	467	20.8%	79.2%
屏東縣	113	39.5%	60.5%
澎湖縣	19	14.3%	85.7%
臺東縣	37	19.4%	80.6%
*產業級別			
一級產業	8	58.3%	41.7%
二級產業	103	33.1%	66.9%
三級產業	525	21.5%	78.5%
#行業別			
農、林、漁、牧業	8	58.3%	41.7%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	35	70.6%	29.4%
電力及燃氣供應業	1	100.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	4	0.0%	100.0%
營建工程業	62	13.4%	86.6%
批發及零售業	294	17.8%	82.2%
運輸及倉儲業	17	27.4%	72.6%
住宿及餐飲業	87	39.4%	60.6%
出版影音及資通訊業	5	42.9%	57.1%
金融及保險業	11	22.9%	77.1%
不動產業	14	13.1%	86.9%
專業、科學及技術服務業	16	6.3%	93.7%
支援服務業	16	14.1%	85.9%
教育業	3	100.0%	0.0%
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	16	19.5%	80.5%
其他服務業	45	12.7%	87.3%
*公司資本額			
未達 500 萬	190	18.7%	81.3%
500 萬以上，未達 1,000 萬	172	14.4%	85.6%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	128	28.2%	71.8%
3,000 萬以上，未達 1 億	75	23.3%	76.7%
1 億以上	71	52.8%	47.2%
*公司員工人數			
未滿 5 人	176	13.2%	86.8%
5-9 人	149	15.5%	84.5%
10-29 人	177	26.8%	73.2%
30-99 人	73	31.0%	69.0%
100 人以上	60	58.1%	41.9%



續附表 2-7 是否知道職務再設計計畫與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	知道	不知道
總次數	636	151	485
總百分比	100.0%	23.8%	76.2%
*45 歲以上員工占比			
1-10%	154	19.2%	80.8%
11-30%	146	34.0%	66.0%
31-50%	169	23.5%	76.5%
51%以上	142	22.3%	77.7%
沒有 45 歲以上員工	25	3.9%	96.1%
#65 歲以上員工僱用情形			
有僱用	131	35.6%	64.4%
沒有僱用	499	20.4%	79.6%
不清楚/不知道	6	51.4%	48.6%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-8 是否使用過職務再設計計畫與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有
總次數	151	53	98
總百分比	100.0%	35.3%	64.7%
#縣市別			
高雄市	96	20.0%	80.0%
屏東縣	45	66.7%	33.3%
澎湖縣	3	34.3%	65.7%
臺東縣	7	47.7%	52.3%
#產業級別			
一級產業	4	85.4%	14.6%
二級產業	34	68.2%	31.8%
三級產業	113	23.3%	76.7%
#行業別			
農、林、漁、牧業	4	85.4%	14.6%
製造業	25	94.8%	5.2%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%
營建工程業	8	0.0%	100.0%
批發及零售業	52	18.7%	81.3%
運輸及倉儲業	5	79.6%	20.4%
住宿及餐飲業	34	15.0%	85.0%
出版影音及資通訊業	2	0.0%	100.0%
金融及保險業	3	0.0%	100.0%
不動產業	2	100.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	1	0.0%	100.0%
支援服務業	2	33.3%	66.7%
教育業	3	100.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	3	25.3%	74.7%
其他服務業	6	28.1%	71.9%
公司資本額			
未達 500 萬	35	34.5%	65.5%
500 萬以上，未達 1,000 萬	25	38.4%	61.6%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	36	44.9%	55.1%
3,000 萬以上，未達 1 億	17	47.3%	52.7%
1 億以上	38	19.0%	81.0%
公司員工人數			
未滿 5 人	23	15.9%	84.1%
5-9 人	23	49.7%	50.3%
10-29 人	47	32.9%	67.1%
30-99 人	23	38.8%	61.2%
100 人以上	35	39.6%	60.4%
45 歲以上員工占比			
1-10%	29	18.7%	81.3%
11-30%	49	39.8%	60.2%
31-50%	40	39.3%	60.7%
51%以上	32	39.6%	60.4%
沒有 45 歲以上員工	1	0.0%	100.0%



續附表 2-8 是否使用過職務再設計計畫與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有
總次數	151	53	98
總百分比	100.0%	35.3%	64.7%
65 歲以上員工僱用情形			
有僱用	47	33.6%	66.4%
沒有僱用	101	35.0%	65.0%
不清楚/不知道	3	71.6%	28.4%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-9 專業團隊提出之建議或改善方式採用情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	全部採用	部分採用
總次數	53	38	15
總百分比	100.0%	72.3%	27.7%
縣市別			
高雄市	19	74.2%	25.8%
屏東縣	30	70.2%	29.8%
澎湖縣	1	0.0%	100.0%
臺東縣	3	100.0%	0.0%
產業級別			
一級產業	4	100.0%	0.0%
二級產業	23	68.8%	31.2%
三級產業	26	71.5%	28.5%
行業別			
農、林、漁、牧業	4	100.0%	0.0%
製造業	22	68.8%	31.2%
批發及零售業	9	40.4%	59.6%
運輸及倉儲業	4	100.0%	0.0%
住宿及餐飲業	5	68.7%	31.3%
不動產業	2	100.0%	0.0%
支援服務業	1	100.0%	0.0%
教育業	3	100.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	1	100.0%	0.0%
其他服務業	2	100.0%	0.0%
公司資本額			
未達 500 萬	12	68.8%	31.2%
500 萬以上，未達 1,000 萬	10	79.1%	20.9%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	16	72.3%	27.7%
3,000 萬以上，未達 1 億	8	76.5%	23.5%
1 億以上	7	64.5%	35.5%
公司員工人數			
未滿 5 人	4	100.0%	0.0%
5-9 人	12	62.2%	37.8%
10-29 人	16	60.4%	39.6%
30-99 人	9	95.1%	4.9%
100 人以上	14	72.5%	27.5%
45 歲以上員工占比			
1-10%	6	57.1%	42.9%
11-30%	19	62.4%	37.6%
31-50%	15	76.1%	23.9%
51%以上	13	89.9%	10.1%
65 歲以上員工僱用情形			
有僱用	16	65.5%	34.5%
沒有僱用	35	73.7%	26.3%
不清楚/不知道	2	100.0%	0.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。