

2024

# 中高齡就業趨勢報告

2024.09



## 序言

### 改變，是走向多元共融串聯共好跨世代的唯一途徑

2025年台灣將正式邁入超高齡社會，這代表全台灣的人口每5人就有1位是65歲以上的長者，高齡化再加上少子化的衝擊，大部份的企業正陷入大缺工的困境中，企業要解決缺工的困境首先必須先接受這已經是不可逆的現實，改變自己、善用中高齡的人口紅利。

今年104首度舉辦「DEI友善壯世代雇主獎」，從企業的招募、聘用、友善措施…等，以五大指標為準則、透過數據面的資料加上質化面的內涵，共同選出22家典範企業。這些得獎企業，他們在更早之前就看到高齡化的社會趨勢，積極行動，用具體的做法來解決企業人才的需求。他們呈現出來的實際數據表現，或是質化的成果，評審團都給予高度的肯定。我們也期待這些做法，可以成為其他企業的典範，讓職場可以多元共融，串聯共好跨世代。

#### 終身工作的時代來臨，只要你願意，104挺你到底

最後想對所有在職或是想再度回到職場的壯世代朋友們說，你們過去對台灣職場的努力和付出，成就了台灣的經濟奇蹟，讓我們被全世界看見。在這個「終身工作」的時代，壯世代仍是企業不可或缺的好伙伴，請堅定地踏出這一步，只要你願意，104挺你到底！

—零四資訊科技總經理

## 研究目的及方法

### 研究目的

為瞭解企業聘用中高齡的現況與挑戰，以及中高齡求職者求職時所遇到的困難及在意的職務因素，找出勞資雙方期待及其差異，藉以建構友善中高齡職場，達到跨世代共融的新境界。

### 研究期間

2024年6月13日~ 7月31日

### 成功樣本數

《2024年企業聘用中高齡調查》，有效回收數共646家企業；在 95% 信心水準下，抽樣誤差為±3.86 %

《2024年中高齡求職者調查》，有效回收數共1,299位中高齡求職者，在 95%信心水準下，抽樣誤差為±2.72 %

## 目錄

1

### 啟動中高齡就業革命

5

- 企業缺工危機現況
- 招募新藍海：中高齡人口成長

2

### 企業聘用心聲

10

- 想用嗎？聘用意願
- 好用嗎？運用回饋
- 請支援！期待政府關鍵資源

3

### 中高齡求職心聲

27

- 中高齡求職期待

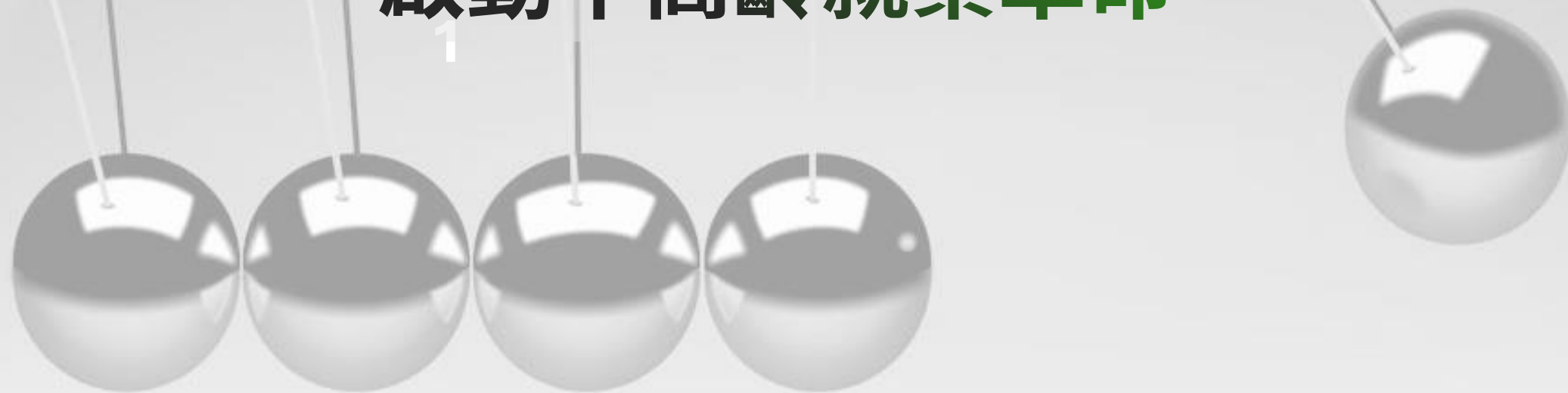
4

### 中高齡人才解方

33

# 啟動中高齡就業革命

1

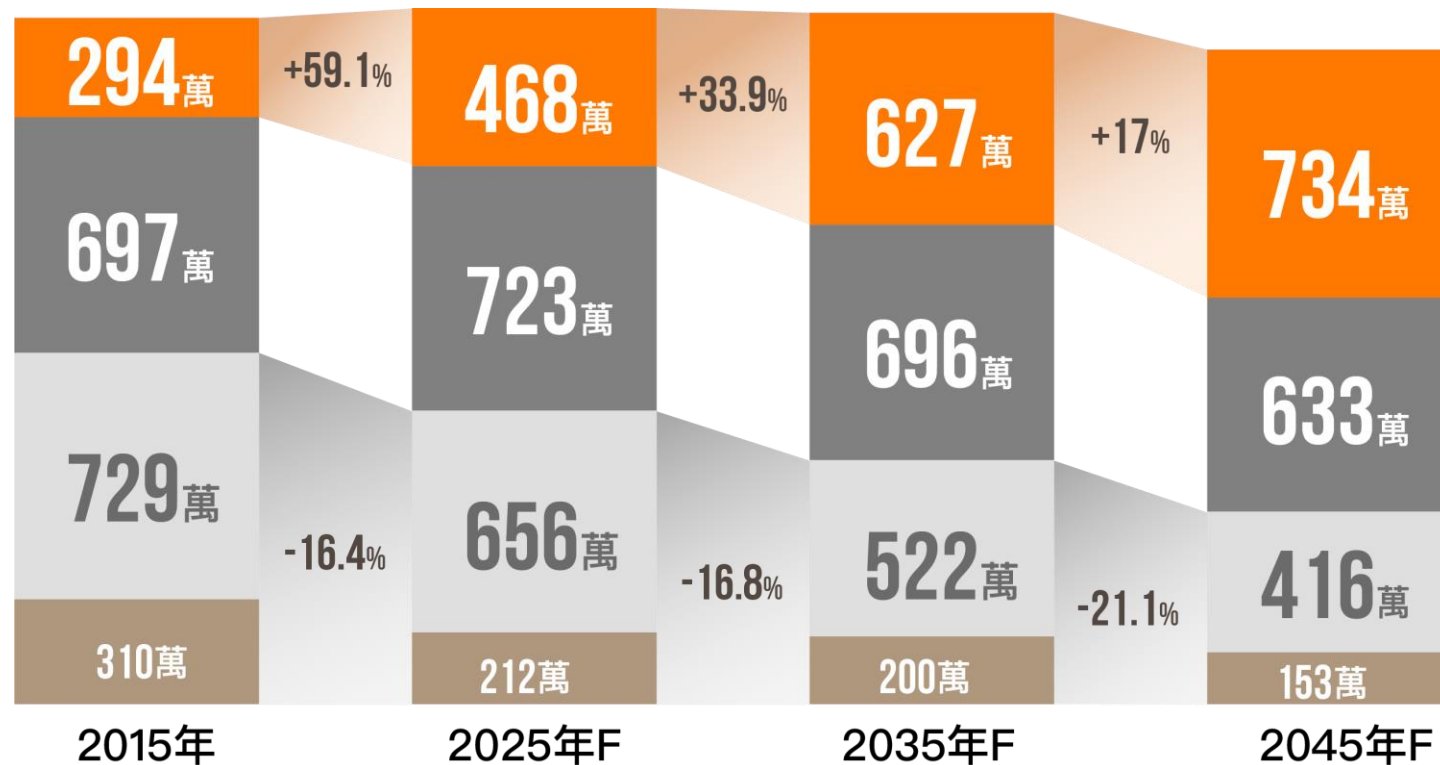


# 少子、高齡

中高齡勞參率趕不上老化速度

企業生產力降，台灣貧窮線是否會超越日韓？

日本勞參率	台灣勞參率	年齡組
25.7%	9.9%	65歲以上
84.6%	60.2%	45-64歲
-	90.7%	25-44歲
-	36.7%	15-24歲

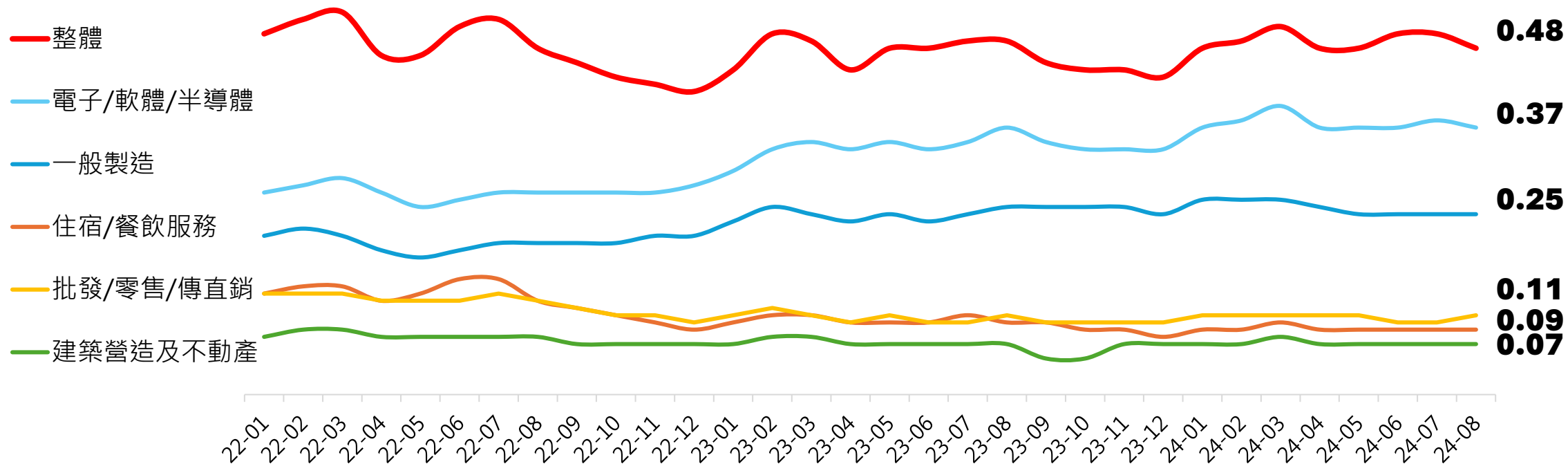


資料來源：國發會人口推估\_主要年齡別人口數20240831

# 沒有不缺工，只有誰更缺工！

整體就業市場供需失衡  
徵才需求數Top5產業，供需比較整體市場低，徵才難度高。

供需比

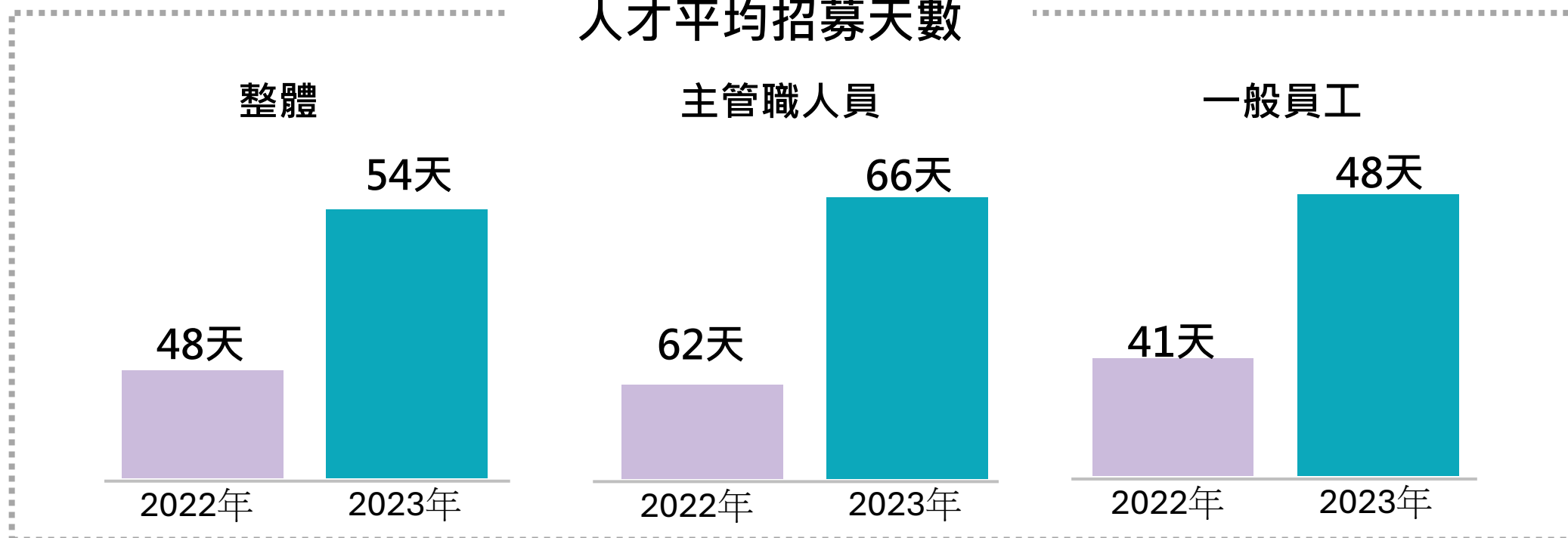


資料來源：104資訊科技集團 · ※供需比=找工作人數/工作機會數

# 招募效率：平均2.5個月的招募現實

平均**招募天數** 相較2023年增加13%  
平均**花費2.5個月(10週)**

## 人才平均招募天數



資料來源：104資訊科技集團\_2024 人資FBI報告

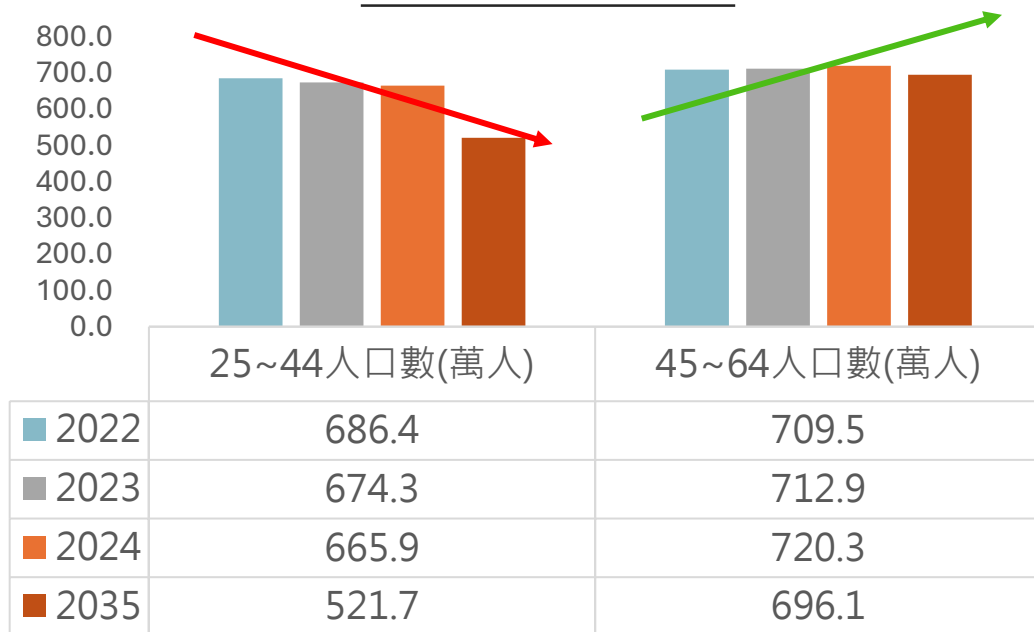


# 招募新藍海：中高齡人口質量穩定成長

**數量↑**：青壯年人口數逐年下降，2035年只剩521萬，而中高齡人口數仍有696萬

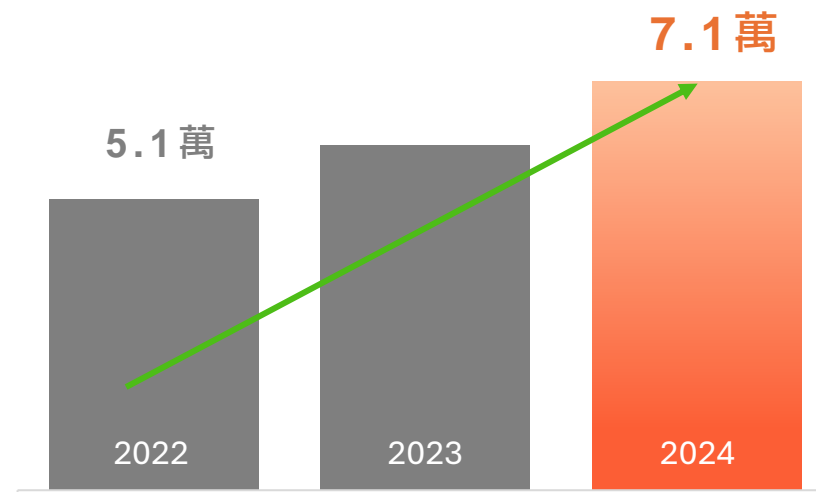
**動能↑**：2024年中高齡平均每月主動應徵人數 **三年成長39%**，為企業招募新藍海

人口結構趨勢變化



資料來源：國家發展委員會 中華民國人口推估(2024.08)

中高齡應徵成長趨勢



資料來源：104人力銀行就業市場統計(2024.01~2024.08月數據平均)

# 企業聘用心聲

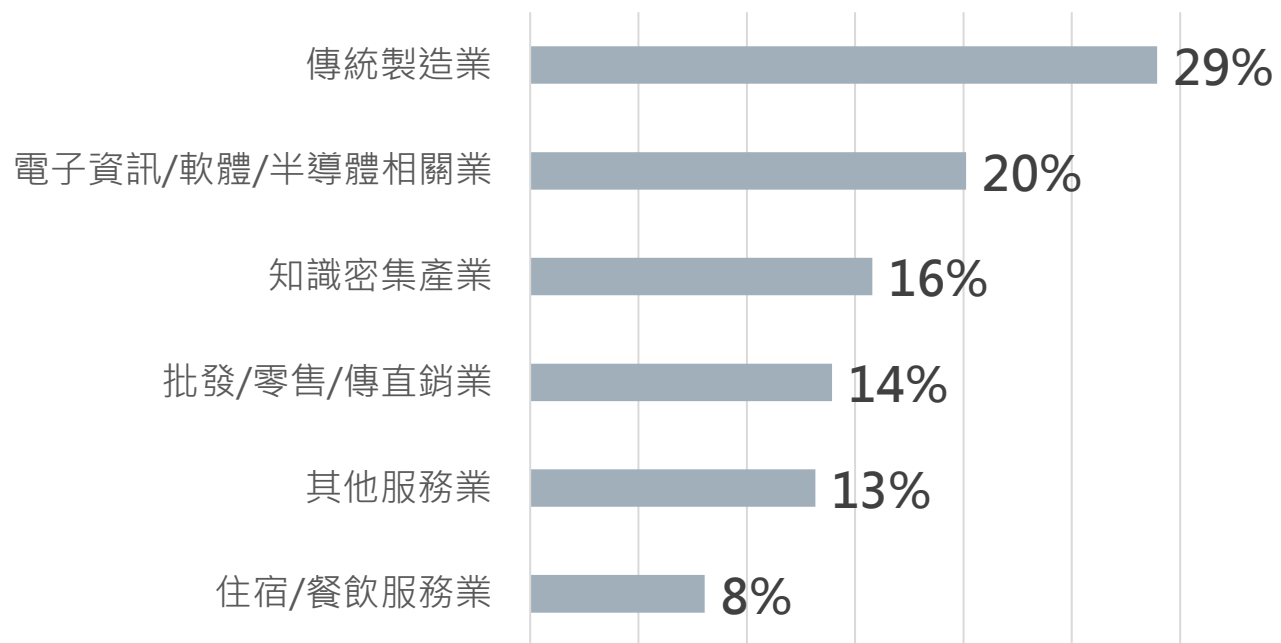
Y E S      N O

## 調查企業背景

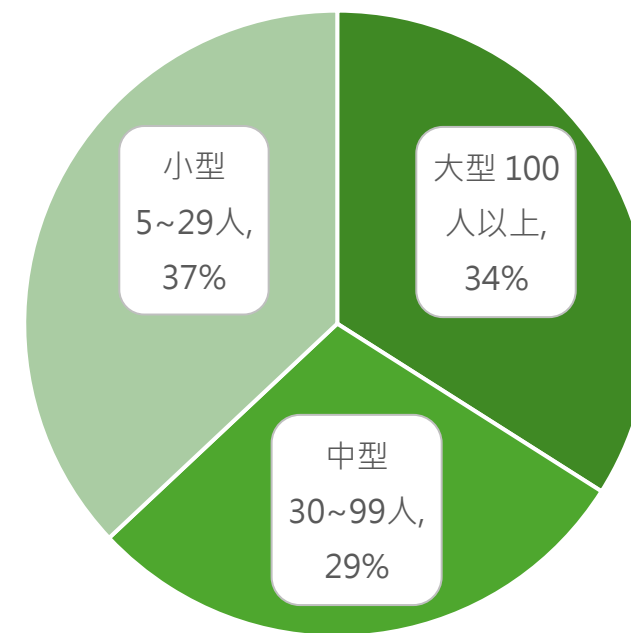
成功樣本數：

《2024年企業聘用中高齡調查》，有效回收數共646家企業；在 95% 信心水準下，抽樣誤差為±3.86 %

產業占比



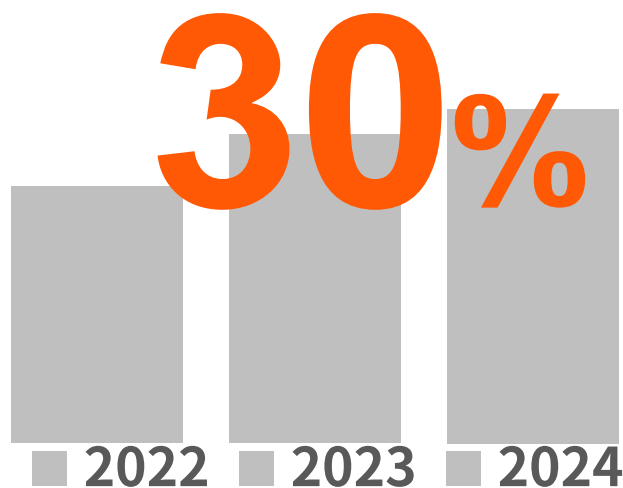
企業規模



# 想用嗎？企業友善程度漸增

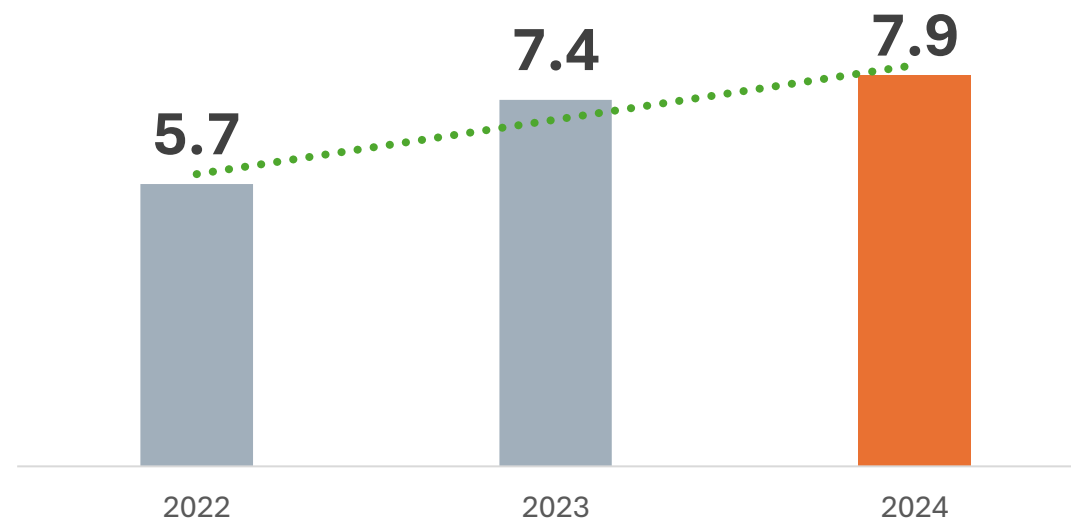
2024年企業歡迎中高齡工作機會數 三年成長30%  
企業對於中高齡，聘用意願三年成長39%

工作機會數 三年成長



資料來源：104人力銀行就業市場統計(統計至2024.08月)

聘用中高齡的意願

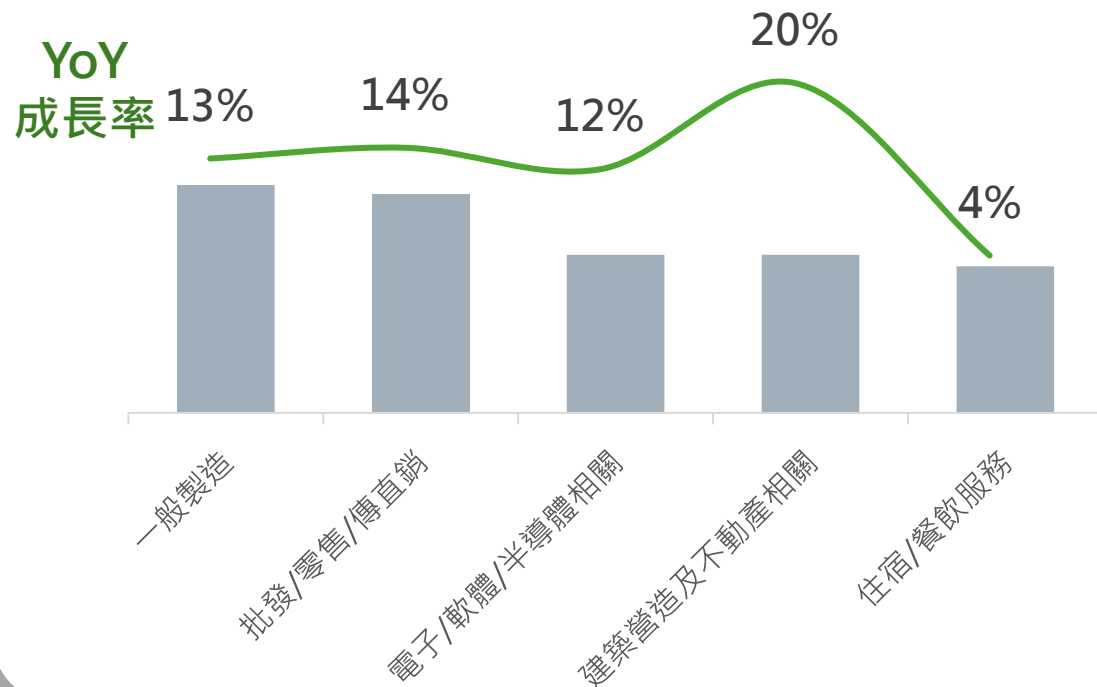


資料來源：104人力銀行\_2022-2024年企業聘用中高齡調查

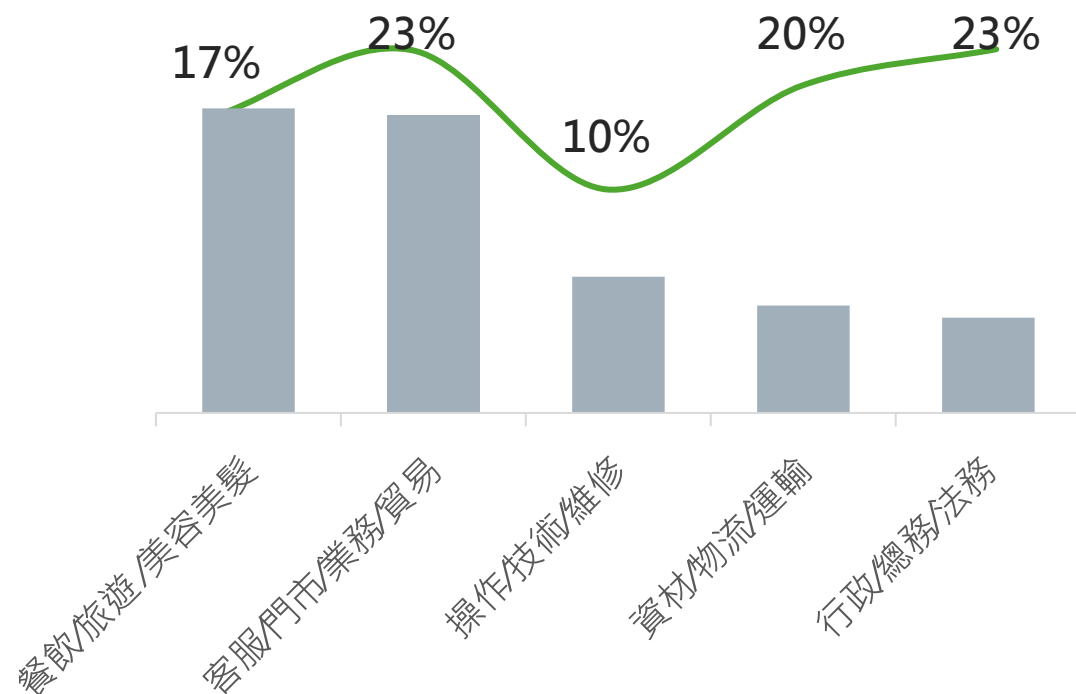
# 誰在用？中高齡友善產業、職類

觀察2024年招募需求大的產業及職類，友善中高齡的職缺占比相較2023年全數皆為成長，運用中高齡已是企業招募的一環。其中以**建築營造及不動產產業** 20%成長、**客服/門市/業務/貿易職類** 23%成長，成長幅度最多。

### 中高齡招聘友善公司數Top5產業

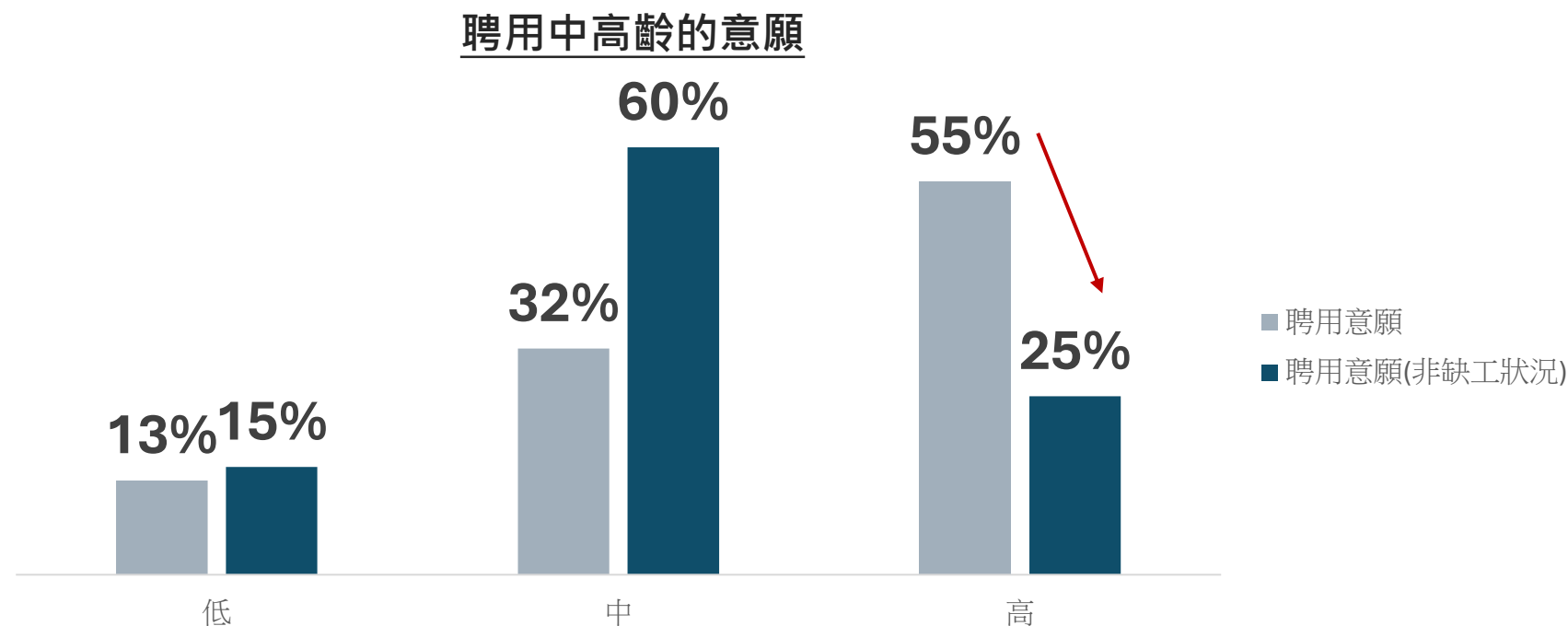


### 中高齡招聘友善職缺數Top5職類



# 聘用意願成長，真心想用？還是不得不用？

本次《2024年企業聘用中高齡調查》發現：在缺工嚴峻的狀態，企業對於聘用中高齡的意識逐漸抬頭，高度意願聘用中高齡的企業達55%；若企業在不缺工的情境，有高度意願聘用中高齡企業則下降為25%

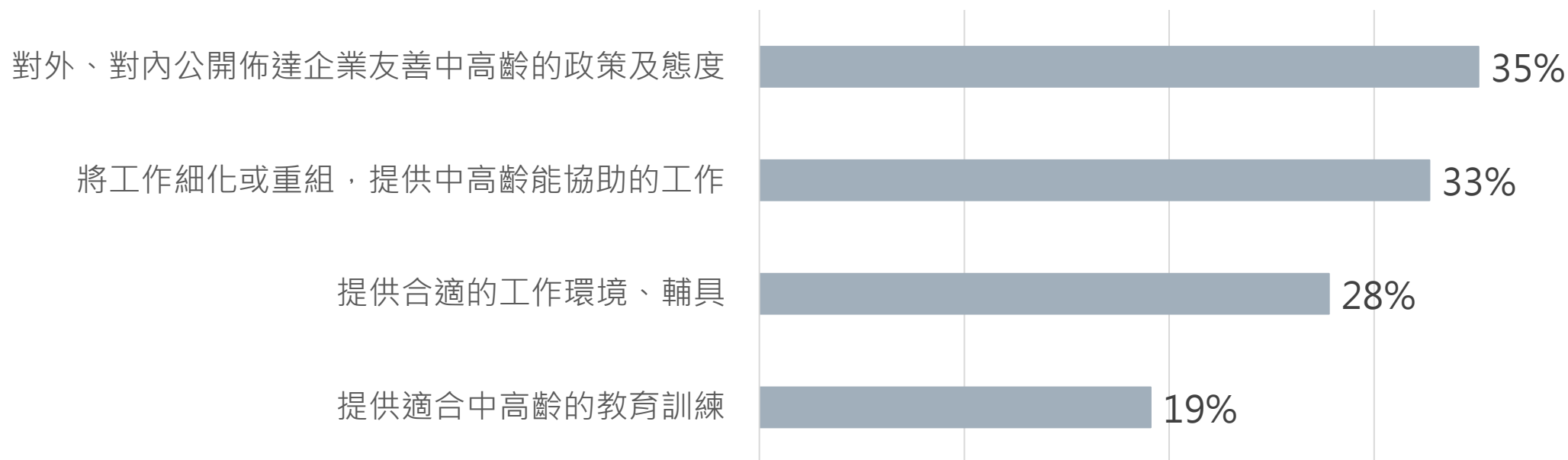


資料來源：104人力銀行\_2022-2024年企業聘用中高齡調查

# 推動友善中高齡職場，僅 3成5企業大聲說

本次《2024年企業聘用中高齡調查》發現：  
企業對於友善中高齡職場的推動，僅有35%企業公開佈達相關政策及態度。

## 針對友善中高齡職場的推動，目前有做到的項目



資料來源：104人力銀行\_2024年企業聘用中高齡調查

# 面對中高齡，企業看重經驗值

本次《2024年企業聘用中高齡調查》發現：**44%企業對新聘中高齡時，看重其工作經驗**，期待中高齡運用自身豐富經驗、知識及技能，協助團隊成員及對公司提出良好建議；呼應OECD 指出一家公司50歲以上的員工比平均多出10%，整體生產力將提高1.1%，其中提高的生產力包含：**中高齡人才直接生產力及間接生產力(協助團隊成員)**。

## 企業對新聘中高齡的期待

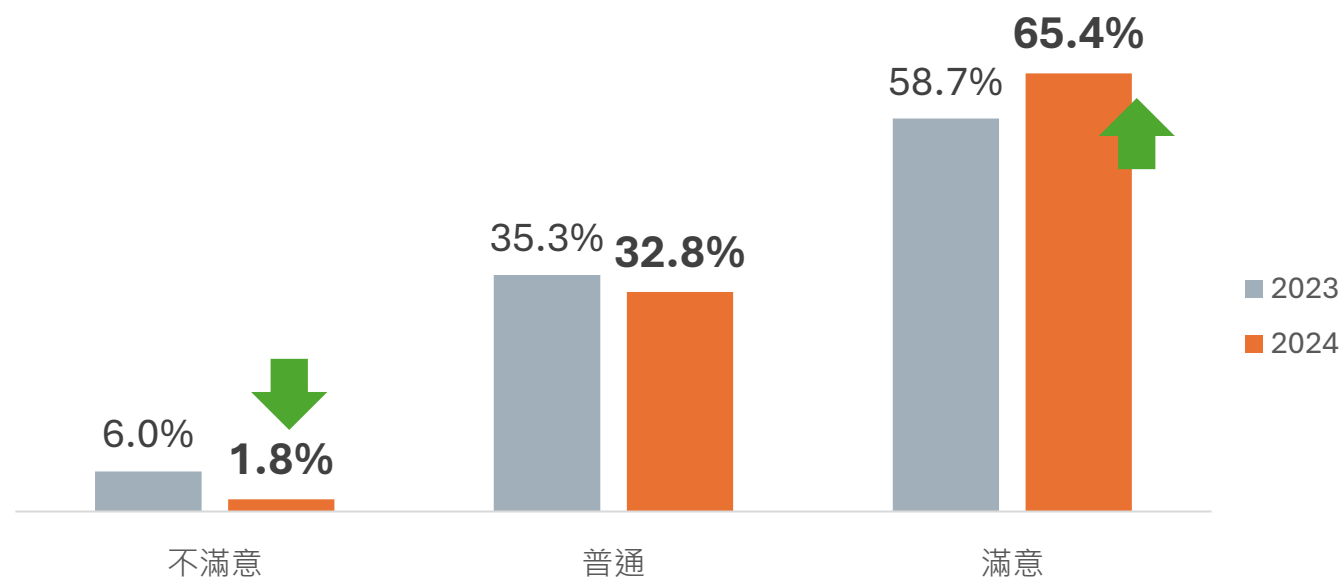




# 好用嗎？企業感到滿意達65%

2024年企業運用中高齡滿意度65.4%，  
相較2023滿意度提升11%，不滿意度遽降70%

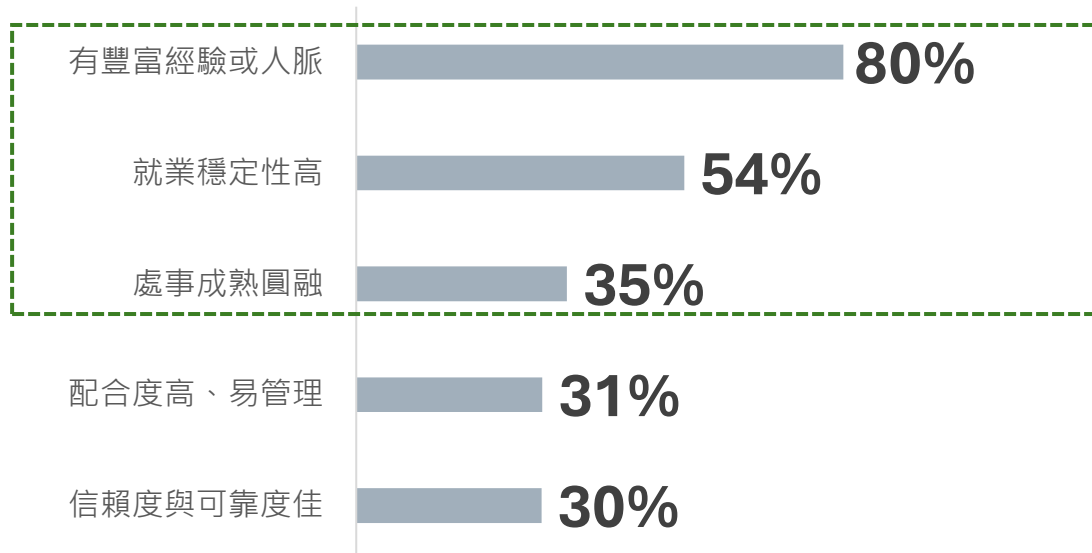
運用中高齡的評價



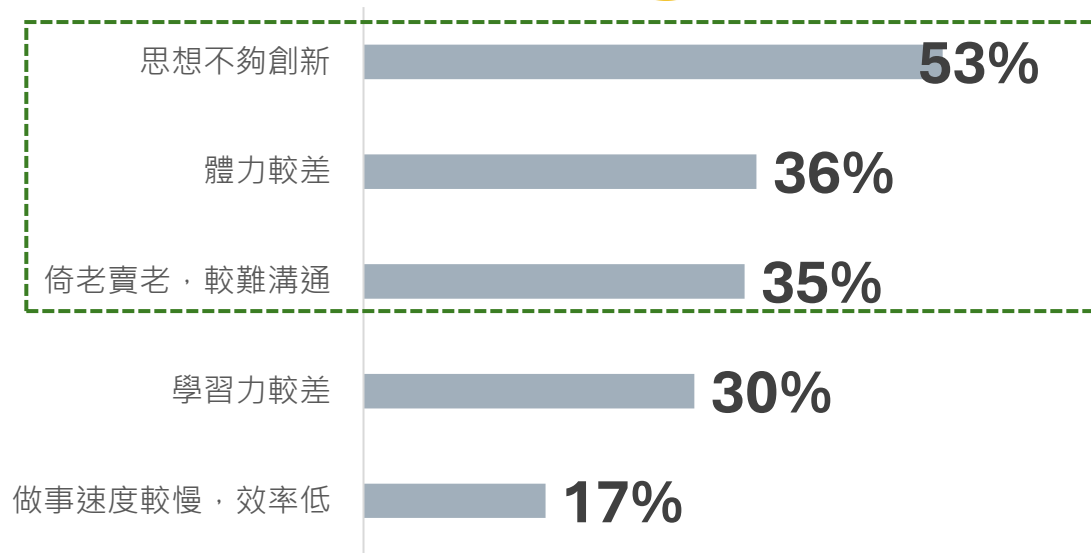
# 運用中高齡，企業看見的優勢與弱勢

本次《2024年企業聘用中高齡調查》發現：80% 企業在聘用中高齡時，感受到其經歷豐富，另外穩定度、待人處事也是中高齡的強項。而仍需克服的項目，前三名為：思想不夠創新(53%)、體力較差(36%)、難溝通(35%)。

## 優勢



## 弱勢



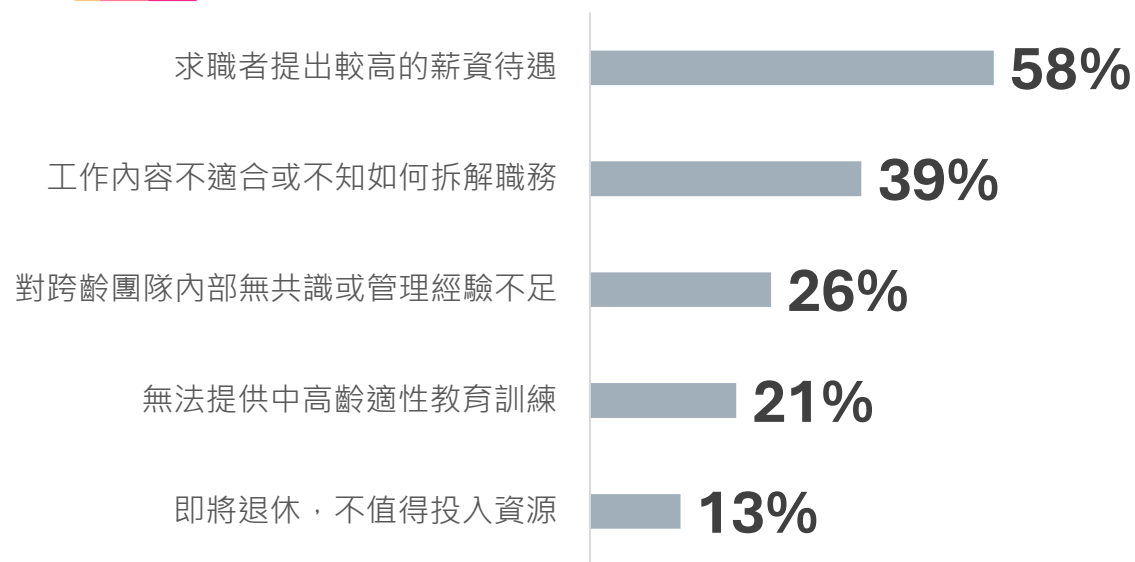
# 運用中高齡的挑戰及作法

在《2024年企業聘用中高齡調查》發現：58%的企業在聘用中高齡求職者時，面臨薪資期望較高的挑戰，其次是職務再設計、組織內部管理以及共事的共識問題。

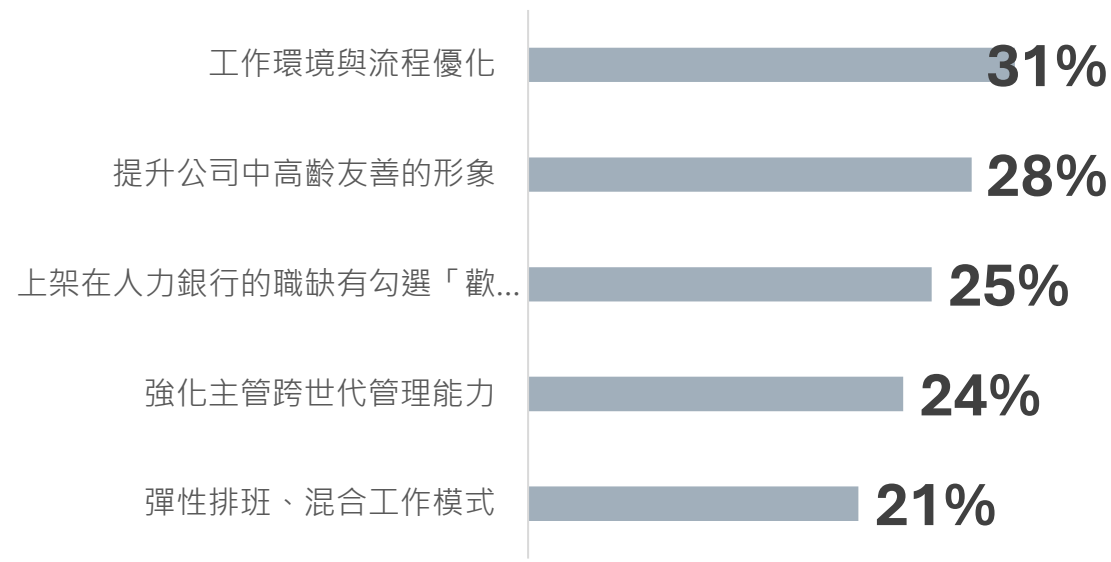
為了提高中高齡員工的運用可能性，企業首要考慮進行職務再設計，改善工作環境和流程(31%)。



## 挑戰：新聘用中高齡人才，遇到哪些困難？



## 作法：針對中高齡人才導入，預計優先投入？



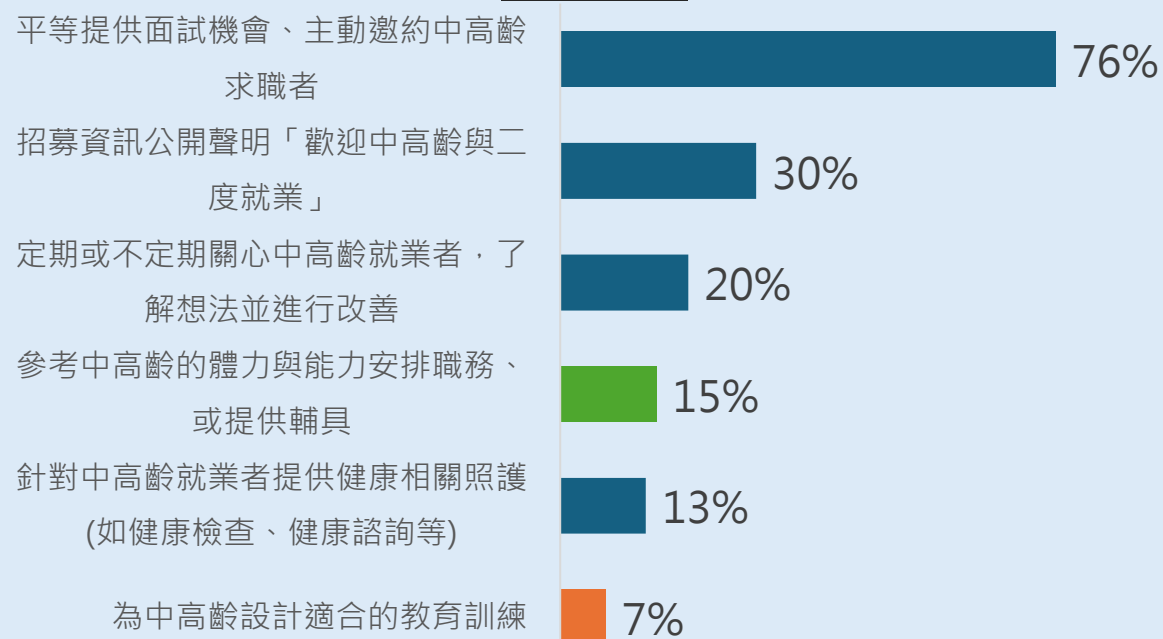
# 友善職場，企業作為與求職者關注重點不同

**相同：**在**公平機會**與**公開歡迎**，雙方達成共識

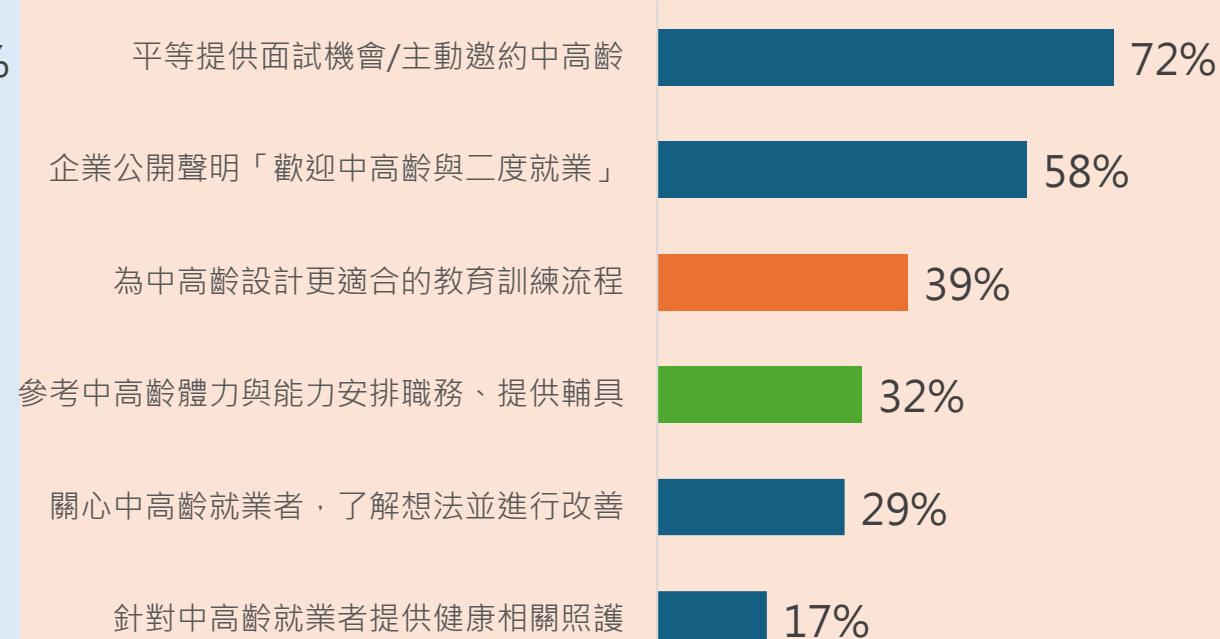
**相異：**39%中高齡期待企業能提供合宜的**教育訓練**，但僅有7%的企業做到

32%中高齡希望企業**依據體力能力安排職務**或提供輔具，亦僅有15%企業可符合

## 企業作為



## 求職者關注



資料來源：104人力銀行\_2024年企業聘用中高齡調查  
原始問項：請問貴公司在徵才過程中，有做到下列哪些中高齡友善的項目？

資料來源：104人力銀行\_2024年中高齡求職者調查  
原始問項：請問您心目中的中高齡友善企業，最應該要包含哪些行動？

# 友善職場，你可以從文化與生活友善開始做

## 無印良品



**青銀共事工作坊**  
跨齡交流 增加同理

## 聖德科斯



**營運主管中高齡人才運用課程**  
找到對的方法運用中高齡

## 三商家購



**營運主管共識營**  
凝聚內部共識

# 65歲人才續留職場，企業準備好了嗎？

勞雇雙方可**協商延後**強制退休年齡

**不得**對逾65歲繼續工作之勞工有**降低**薪資給付及其他**勞動條件**等不利對待

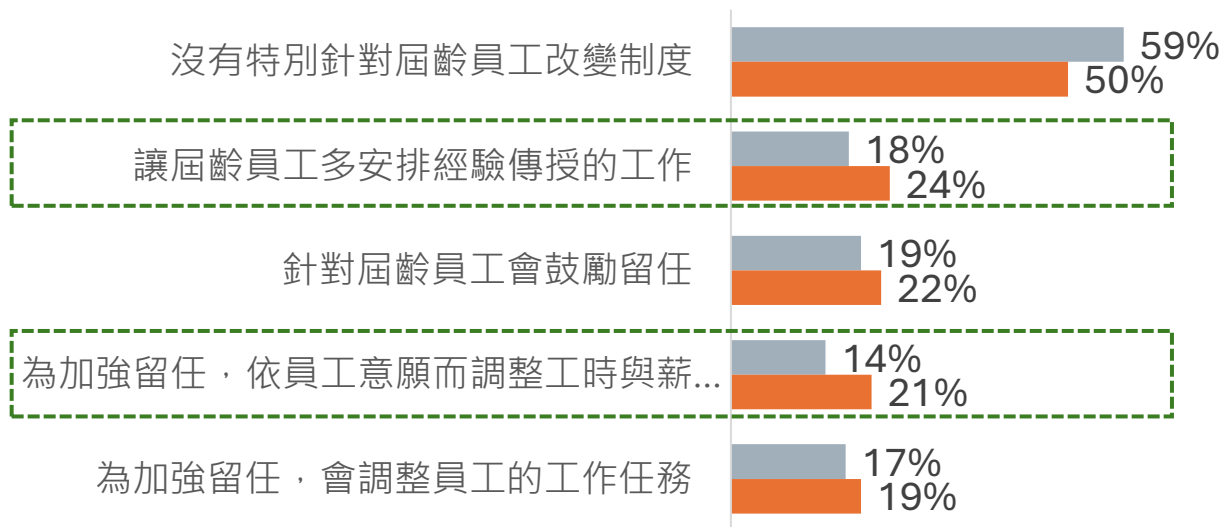
面對企業**員工年齡**漸長，  
企業是否已**做好準備**？  
又該如何**準備**？



# 人才永續政策，刻不容緩

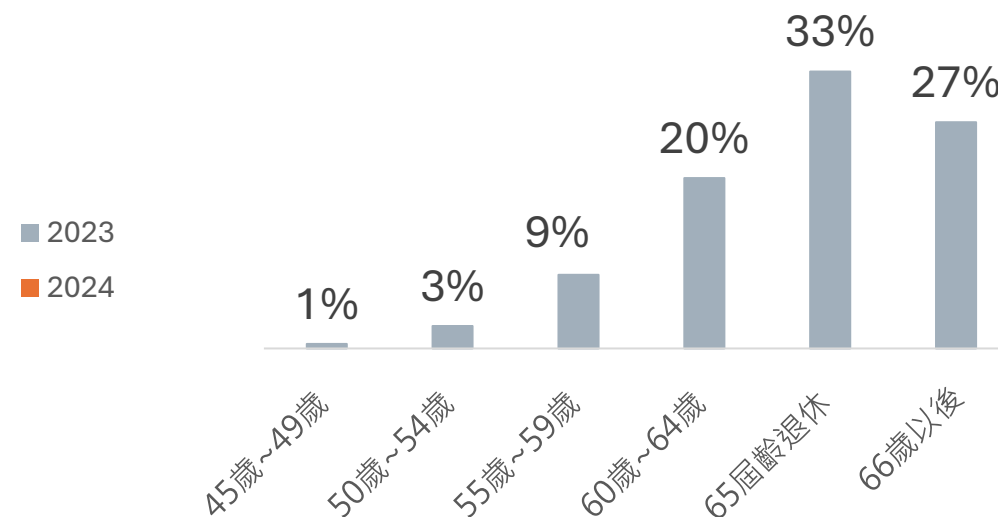
本次《2024年企業聘用中高齡調查》發現：**50%**的企業尚未為屆齡退休員工設計相關制度。儘管如此，相較於2023年，讓屆齡員工**經驗傳承**或根據員工意願**調整工作條件**的比例提高**33%至50%**。然而，僅**22%**的企業表示**鼓勵屆齡員工留任**；與《2024年中高齡求職者調查》對照，**33%**的中高齡人才計劃於**65歲退休**，**27%**希望延後退休，反映出企業極需創造更適合中高齡或高齡員工繼續工作的職務及職場環境。

企業對中高齡員工的留任規劃？



資料來源：104人力銀行\_2023-2024年企業聘用中高齡調查  
原始問項：請問目前貴公司給予中高齡員工的留任規劃，有下列哪幾項？

中高齡人才規劃退休年齡



資料來源：104人力銀行\_2024年中高齡求職者調查

# 工作與環境友善，典範企業都這樣做

## IKEA



**職務再設計**  
放大文件字體，降低工作障礙

## 老爺酒店

建議調整項目	調整建議作法：
 <p>名單字體較小 (房號與房客人數)</p>	<p><b>1</b> 列印表單 16pt字體以上</p> <p><b>2</b> </p>
 <p>單手托盤收桌 重量較重</p>	<p><b>1</b> 少量多次收桌 舉例：每次拿2個餐盤、 1把餐具</p> <p><b>2</b> </p>
 <p>洗滌區餐具搬運 重量較重</p>	<p><b>1</b> 推車放置於洗滌區 更換空推車至工作站</p> <p></p>

圖片來源：104高年級50+職務再設計顧問服務

**職務再設計**  
降低流程、簡化工作，打造壯幫手職缺



# 20%企業認為政府獎助具有影響力

政府於2020年12月頒布的中高齡及高齡者就業促進法，至今已施行近四年，規劃了多項僱用獎勵措施，包括從聘用到訓練、職務再設計等多方面的獎勵補助，旨在鼓勵企業聘用中高齡者。然而，實際調查顯示，僅有20%企業認為政府的獎助政策對於企業僱用中高齡者具有高影響力。

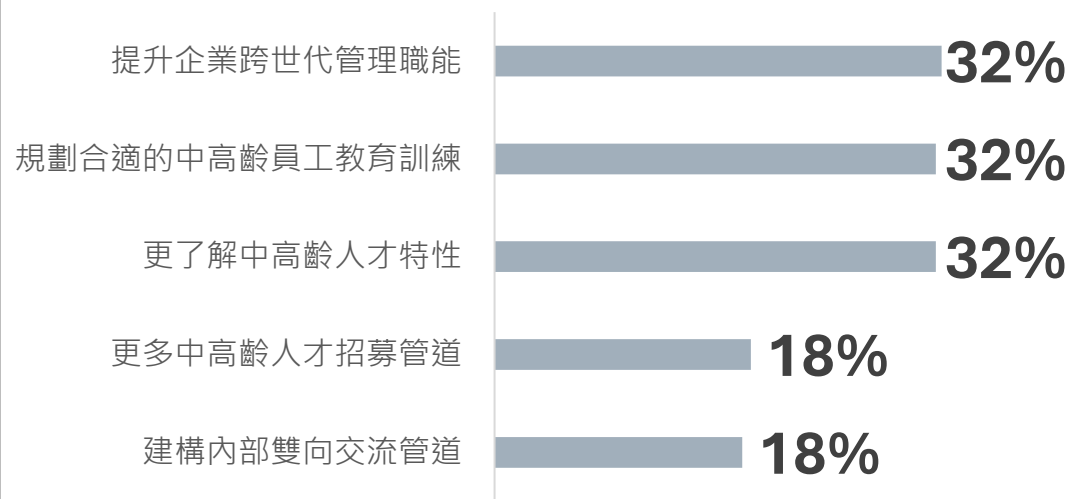


資料來源：104人力銀行\_2024年企業聘用中高齡調查  
原始問項：政府針對中高齡就業的補助政策，對貴公司僱用中高齡人才的影響？

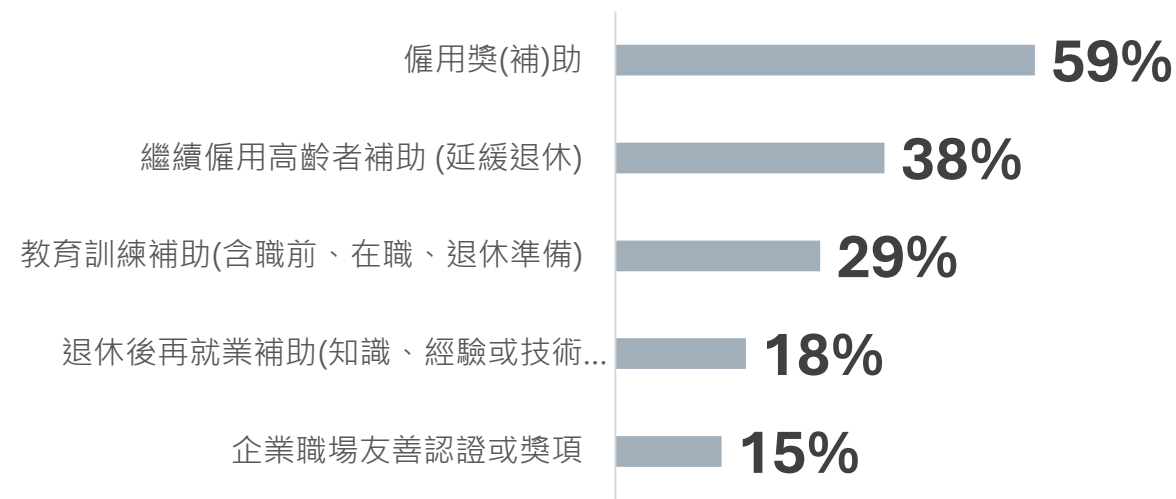
# 請支援！僱用型獎助為主要提升僱用意願方案

詢問企業對於聘用中高齡者最需要的協助時，前兩名分別為：**提升企業跨世代管理職能及規劃適性教育訓練**。呼應了企業在推動中高齡聘用過程中遇到的**內部共識挑戰**。因此，建議政府應提供**具體協助方案或輔導**來解決這些困境。至於企業關注的補助項目中，**僱用獎助**占比達**59%**，顯示僱用型獎勵對於中高齡就業具有**正向促進作用**。

## 最需要協助的項目



## 想了解的補助項目



資料來源：104人力銀行\_2024年企業聘用中高齡調查

原始問項：請問貴公司在新聘用中高齡人才上，下列哪些項目最需要獲得協助？

資料來源：104人力銀行\_2024年企業聘用中高齡調查

原始問項：請問下列哪些補助\_協助\_認證是貴單位，最有興趣想更加了解的？

# 中高齡求職心聲

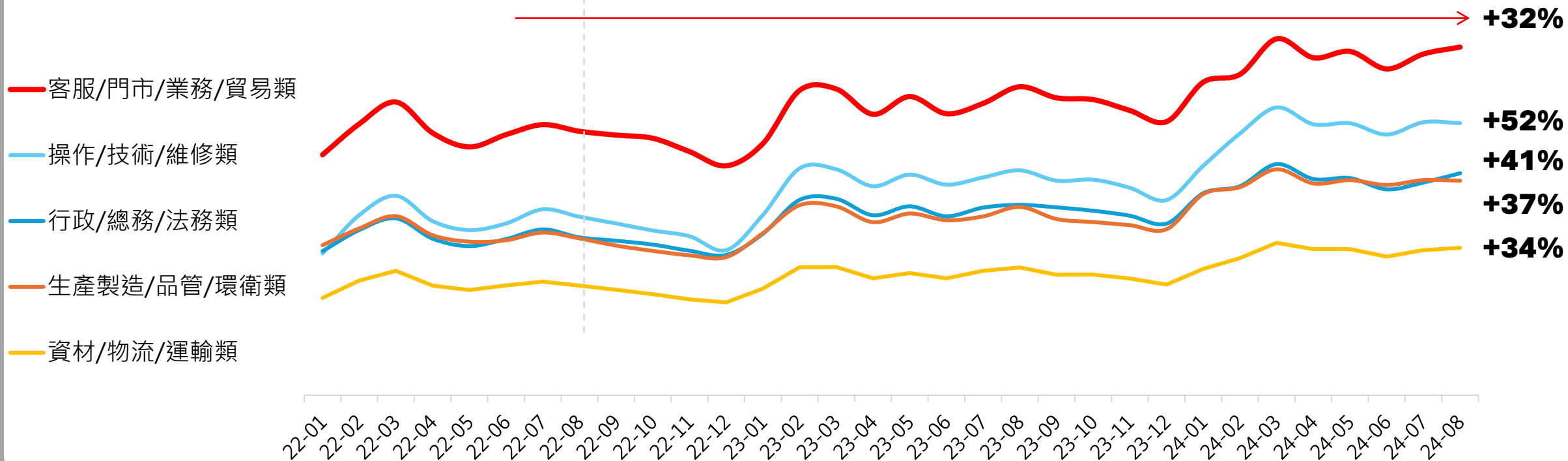


# 中高齡找工作人數TOP5職類

2024年中高齡人士求職的五大熱門職類與2022年相比皆呈現成長趨勢，其中，操作/技術/維修類增長最快(+52%)，其次是行政/總務/法務類(+41%)、生產製造/品管/環保類(+37%)。

整體趨勢顯示，技術類工作求職意願強勁，服務業與物流運輸領域也對中高齡求職者有較大吸引力。

2024 vs 2022成長率

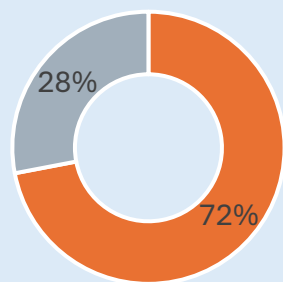


資料來源：104資訊科技集團·45+以上每月找工作人數

# 中高齡對工作型態72%偏好全職

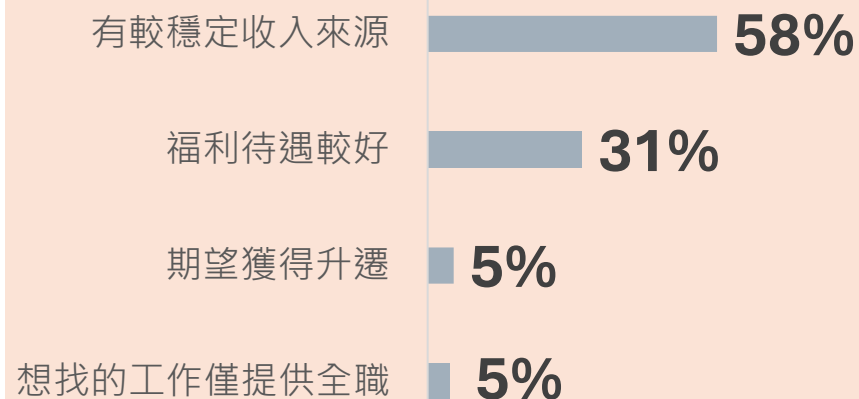
本次《2024年中高齡求職者調查》發現：中高齡在求職時72%偏好全職，28%選擇兼職。全職工作的吸引力在於穩定的收入來源(57.6%)及較好的福利待遇(30.7%)；選擇兼職的主因包括：工作彈性及家庭兼顧(59.6%)、壓力較小(46.5%)及增加額外收入(41.2%)。反映出中高齡族群對工作型態偏好上仍具有不同目的性，對於穩定性與彈性各有不同需求。

## 期待工作型態

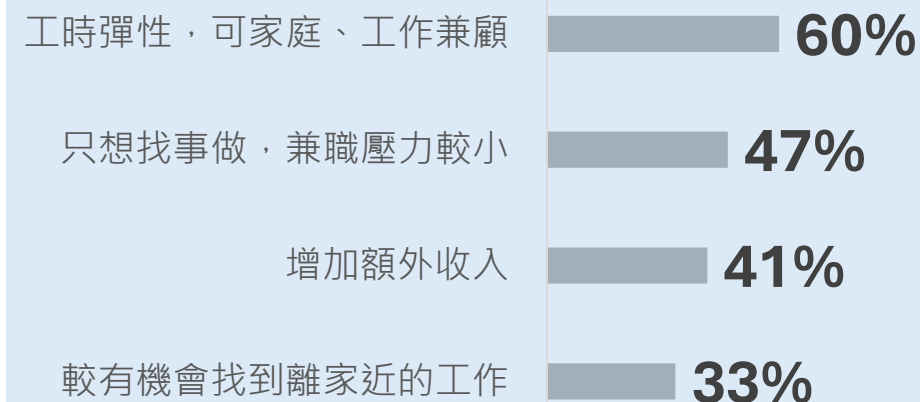


■ 全職 ■ 兼職

## 期待全職原因



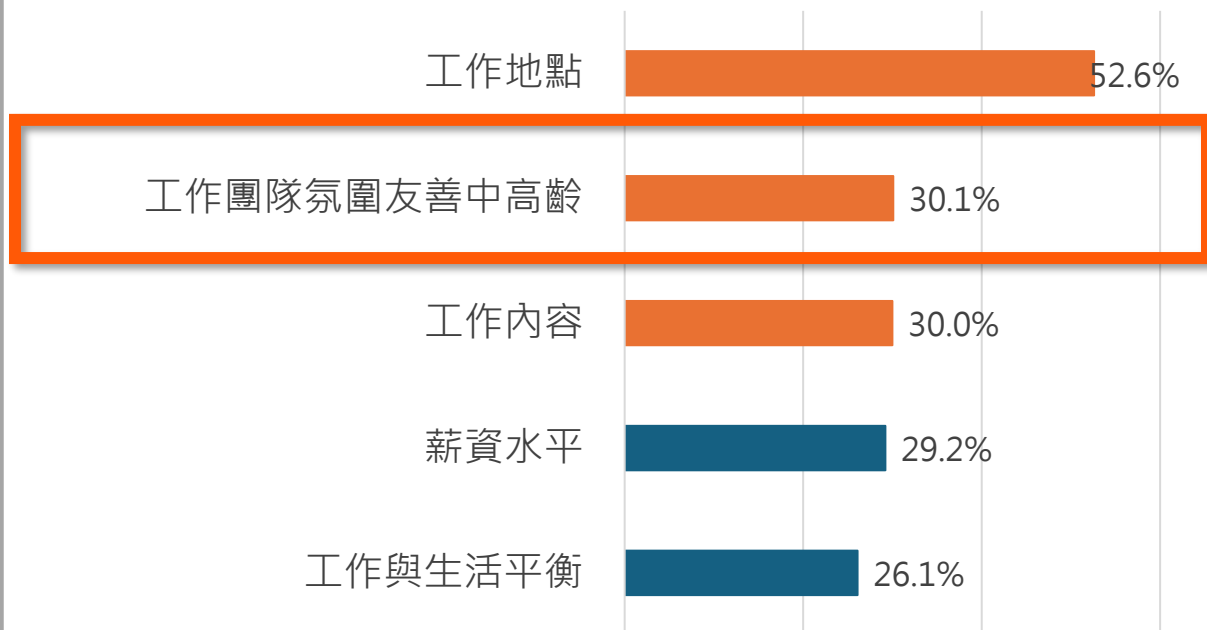
## 期待兼職原因



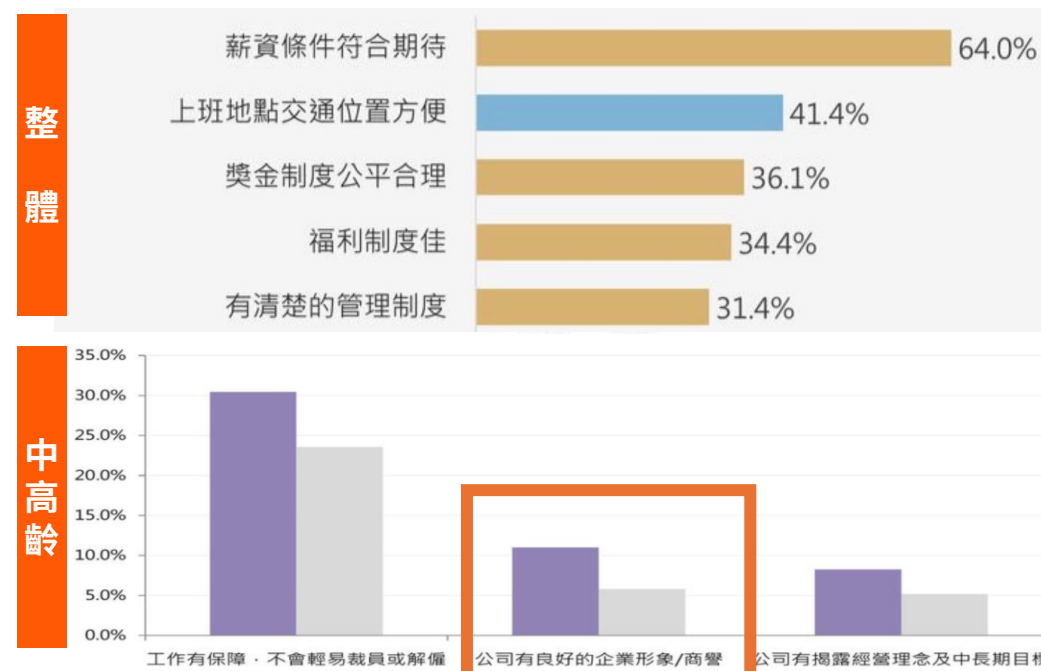
# 求職首重地點，其次為職場文化、氛圍

中高齡相對不在意薪資條件，期待能在友善團隊從事可勝任的工作，企業創造友善職場，掌握擺脫缺工的關鍵

中高齡找工作需求



求職時在意的因素



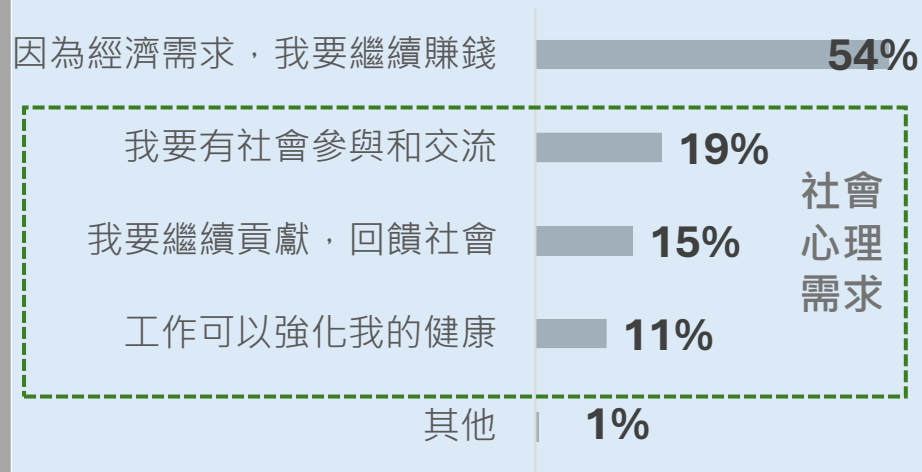
資料來源：104人力銀行\_2024年中高齡求職者調查  
原始問項：您找工作時，最先會考量下列哪些需求？

資料來源：104人力銀行\_2024員工工作價值認知調

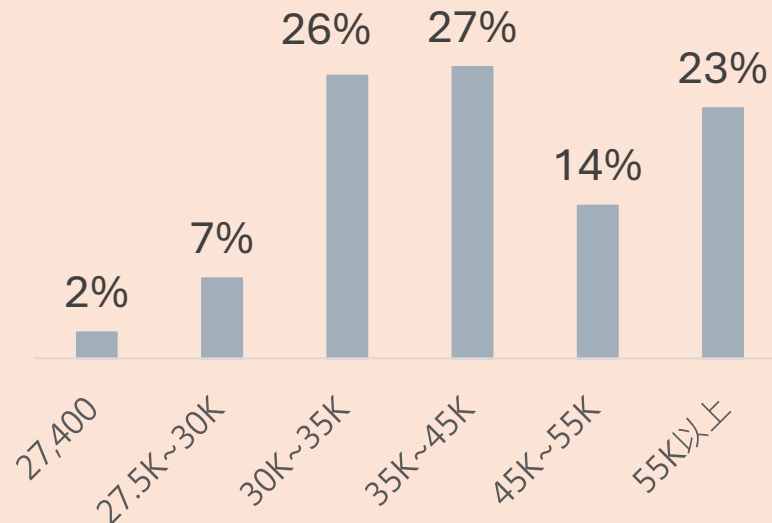
# 求職動機，經濟需求、社會心理需求各半

本次《2024年中高齡求職者調查》發現：中高齡求職動機中，分為**經濟需求(54%)**和**社會心理需求(45%)**；其中，社會心理需求包括：社會參與(19%)、持續社會貢獻(15%)及促進健康(11%)。薪資期望，求職者**53%期望全職月薪在30K至45K區間**；兼職工作則以**時薪200至224元(30%)**及**250元以上(25%)**為主。中高齡族群除了對收入穩定性的追求外，同時重視工作帶來的社會和心理價值。

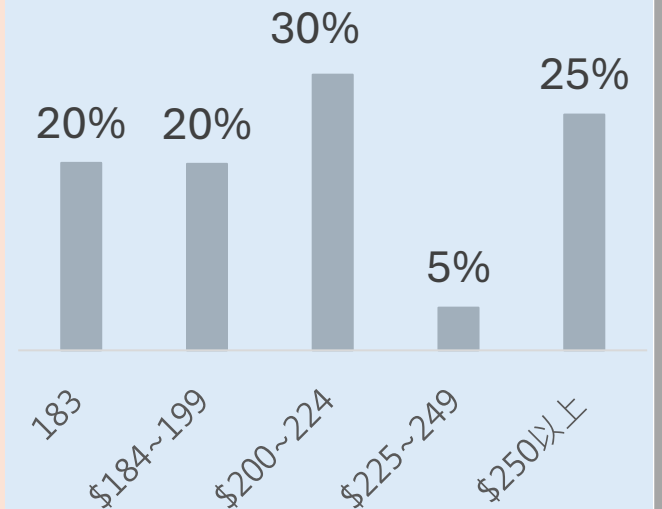
再找工作的動機



期待全職月薪



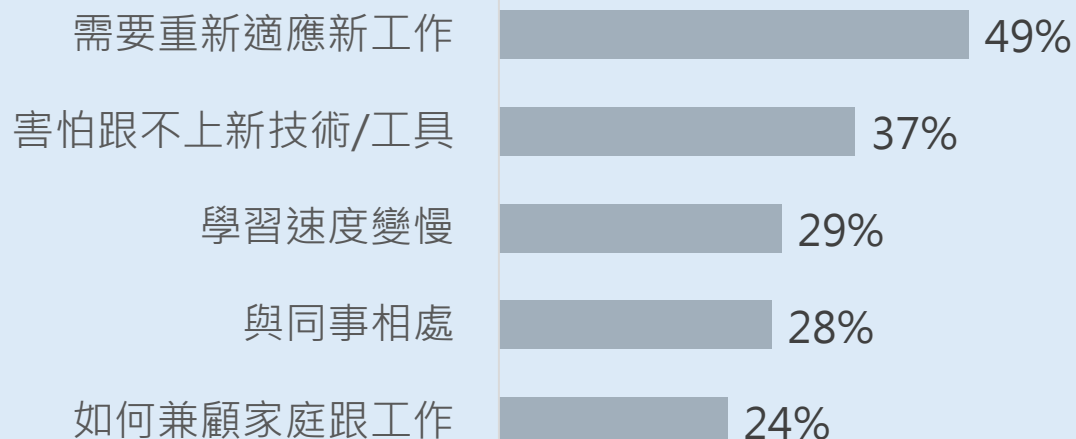
期待兼職時薪



# 中高齡求職者困境及期待協助

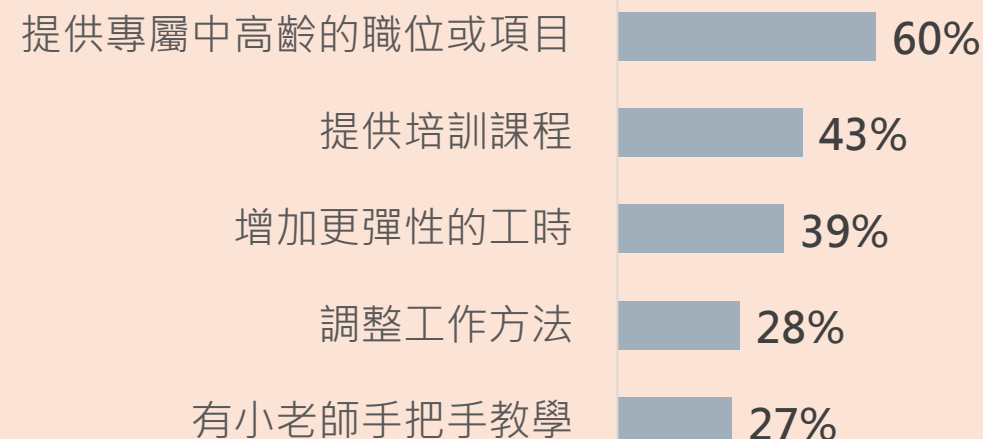
本次《2024年中高齡求職者調查》發現：中高齡在求職前主要擔心要**適應新工作環境(49%)**，次之為**害怕跟不上新技術(37%)**、**學習速度問題(29%)**。而他們希望企業能提供幫助前二項：**專屬的職務(60%)**、**培訓課程(43%)**，也對齊中高齡的擔憂，期待企業能給予更專屬的工作內容及訓練制度。

## 求職前的擔心



資料來源：104人力銀行\_2024年企業聘用中高齡調查  
原始問項：您進入新的職場前，最主要有下列哪些擔心？

## 期待企業如何幫助融入工作



資料來源：104人力銀行\_2024年中高齡求職者調查  
原始問項：您認為公司最主要應採取哪些措施來幫助您更好地融入工作環境？



Solution

# 中高齡人才 解方

5大DEI友善職場新解方  
助企業打造友善職場，廣納中高齡人才



服務介紹



服務諮詢





# 50+ 嚴選服務

**1 文化友善**  
友善企業講座

**2 工作友善**  
職務再設計

**3 招聘友善**  
人才到談



1. 求職/求才市場數據
2. 職務再設計實例
3. 友善職場打造心法

建議調整項目

	名單字體較小 (房號與房客人數)
	單手托盤收桌 重量較重
	洗滌區餐具搬運 重量較重

調整建議作法：

<b>1</b> 列印表單 16pt字體以上	<b>2</b> 	<b>放大 輔具 動線</b>
<b>1</b> 少量多次收桌 舉例：每次拿2個餐盤、 1把餐具	<b>2</b> 	
<b>1</b> 推車放置於洗滌區 更換空推車至工作站		

圖片來源：104高年級50+職務再設計顧問服務

- ✓ 嚴選人才推薦(保證到談)
- ✓ 雇主品牌頁(增值版)
- ✓ 聯合整合行銷

## 50+ 精選人才庫

**快**

預先收藏好人才  
縮短招募時間。

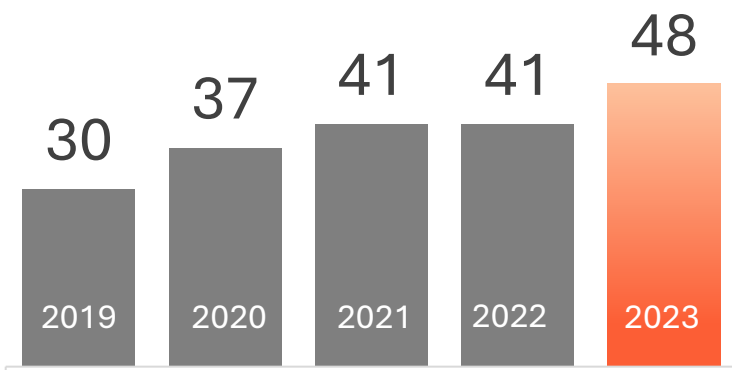
**多**

**40%**非公開履歷  
擴充人才來源

**優**

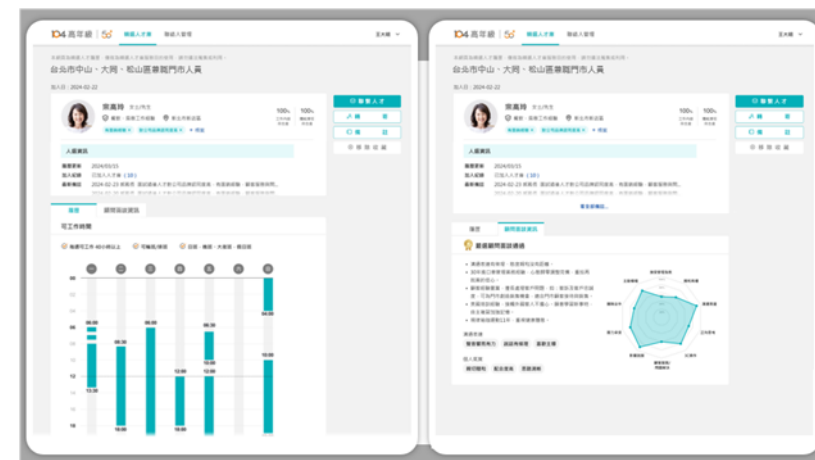
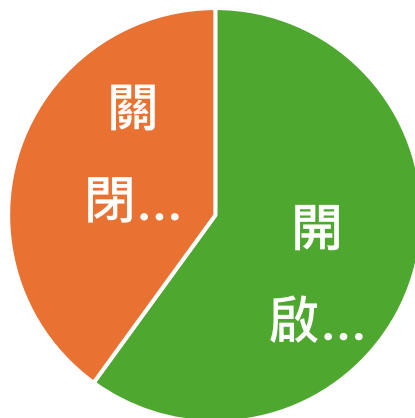
意願、體力、時間符  
合度篩選優質人才

一般職人才招募天數



資料來源：104人資FBI調查

已加入人才庫會員履歷狀態



# 50+ 精選人才庫

供需失衡的缺工時代  
企業需要隨時儲備好人才！

**急**

年節、周年慶急需  
快速補充兼職人力

**缺**

人才缺口補不滿  
長期缺人手

**難**

特定區域難找人  
須長期累積人才

掃描右方QR code了解更多，2024/12/31日前免費體驗！

104 高年級 | 50+ 顧問服務 精選人才庫 人資充電 友善品牌 企業登入

104 多元職場趨勢年會

友善中高齡 論壇 9/19 09:40-14:00 松山文創園區 免費 索閱

解決企業招募難題  
交給最懂您的精選人才庫

限定職業：

- 門市人員
- 餐飲人員
- 房務人員

**不限數量免費刊登人才庫**  
預先收儲好人才，縮短招募時間

- 年節、週年慶快速補充兼職人力
- 特定區域難找人須長期累積人才

免費刊登人才庫，隨時收儲好人才。若有招募需求時，企業可以立即從收儲人庫中應徵合適的人才面試，減少因招募時間過長導致的業務中斷或效率降低，快速補充人力缺口。

**不限帳號數**  
依公司權責分工新增使用者  
招募人員、用人主管直接應約  
流程化繁為簡

依公司權責分工，彈性新增使用者。招募人員、用人主管可以在已收儲人庫上新增人才標籤及備註，管理並共享人才資訊，提高人才應約面試，縮短企業內部回覆與分工所需的等待時間，降低人資、招募人員的壓力，減少重複工作的時間和成本。

**依使用量付費**  
有收藏、聯繫人選擇

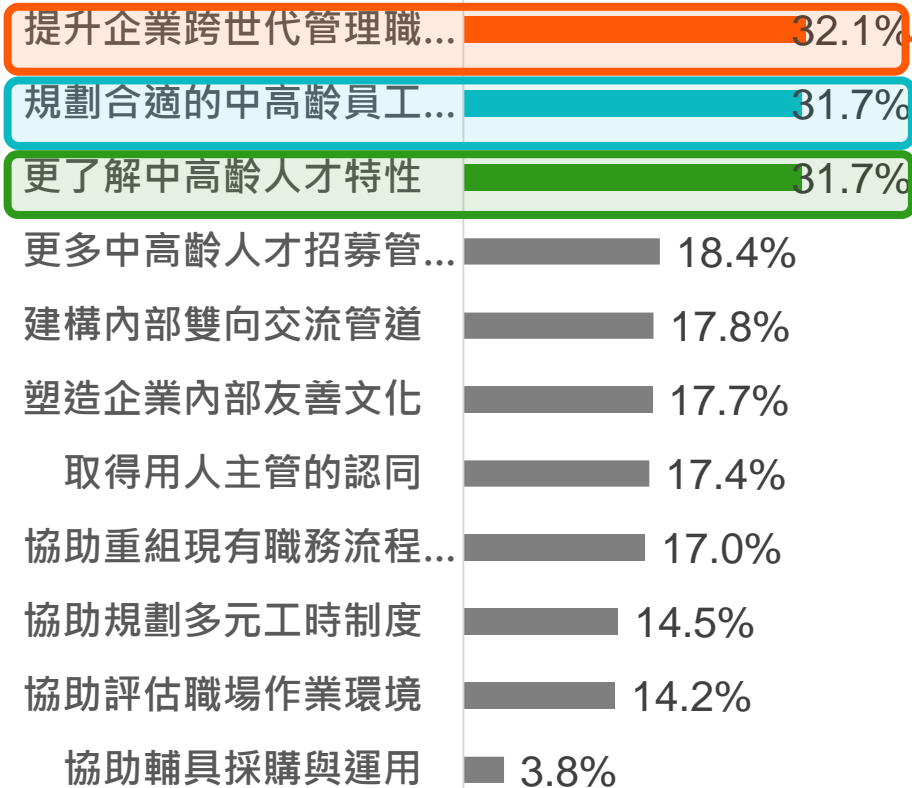
免費瀏覽加入人才庫應徵資料  
聯繫時才需付費。

\* 加入體驗合作之客戶，免費體驗服務。



# DEI 跨世代共融工作坊

## Personal Description 個人使用說明書



希望夥伴可以這樣稱呼我 **掌握 PD，知己知彼**  
訓練安排，契合得體 **Personal Description 個人使用說明書**

我的本名 葉小婷 我的性格特色

我喜歡在團隊扮演的角色 隊長兼啦啦隊 理智型：17 開創型：22

# 轉型 # 性格特色與工作價值觀  
輕鬆掌握全齡人才特性

我喜歡在團隊扮演的角色

你守護的價值 你的價值底線

終身學習最幸福 停滯沒有前進 組織型：6 情感型：5

支持系統

學歷、科系、社團.....	重要工作經歷	專長、技能、證照、成就
輔仁大學/圖資系	Yahoo!奇摩 surfer / 愛評網創辦人	平台運營與行銷, 從0-1

成就感系統 **盤點個人三大關鍵系統**  
管理跨世代職能起手式

優勢與天賦 (我可以幫助誰) 限制與缺點 (需要團隊幫助我.....)

領導力、激勵行.....

溝通系統

我希望你如何和我溝通 (ex. 直接or婉轉、給肯定、提早講、不要變...)	我的溝通地雷和底線 (ex. 不喜歡被欺騙)
相互尊重、開放態度	不喜歡情緒化的溝通方式

# 特別感謝

- 中華人力資源管理協會、壯世代教科文協會、商業周刊、康健雜誌、  
勞動部勞動力發展署、iCHEF資廚



## 104 高年級 | 50+

我們致力於促進中高齡就業，  
幫助企業看見中高齡的優勢，  
讓中高齡的價值再發光！

地 址 新北市新店區寶中路119號3樓

電子郵件 50plus@104.com.tw

公司網站 <https://senior.104.com.tw/50talent>

服務諮詢

