

中高齡及高齡者再就業 歷程與困境之探討

洪雅琳、陳政智

壹、前言

在全球邁入高齡化社會的趨勢下，中高齡與高齡者的就業議題已逐漸成為各國政策規劃與學術研究的重要焦點。隨著醫療進步與健康老化觀念的興起，高齡者愈來愈重視工作所帶來的經濟自主、社會參與及自我實現的機會。然而，在實際社會運作中，「想工作」與「能工作」之間仍存在諸多落差，制度設計與職場文化是否能真正接住這群勞動力，仍是值得深思的議題。

從勞動市場角度來看，中高齡與高齡者不僅具備穩定性與豐富經驗，更可能在應對少子化導致的勞動力短缺上扮演關鍵角色。因此，了解其就業動機、歷程與所面對的困境，不僅有助於打造更具包容性的職場環境，也呼應聯合國永續發展目標（SDGs）中關於「體面工作與經濟成長」以及「減少不平等」的核心精神。

我國自2016年提出《中高齡者及高齡者就業促進法》（2016 / 2024）草案，並於2019年正式施行、2024年進行修法，顯示政府對於提升45歲以上人口勞動參與率的重視。然而，相較其他亞洲國家，我國65歲以上就業率仍偏低，凸顯在法規落實與現實需求之間，仍有諸多待改善之處。

進一步透過臺灣博碩士論文系統分析可知，與「就業困境」相關之研究計有35篇，主要聚焦於女性、身心障礙者及原住民族群；而「就業歷程」主題共59篇，僅4篇關注中高齡者，多以學習或轉職經驗為主，針對其求職歷程與心理調適之質性研究相對稀少，亦反映此議題在學術領域中的不足。

有鑑於此，本文從社會工作的專業視角出發，強調理解服務對象的主觀經驗與需求，是提供有效介入策略的基礎。研究旨在探討中高齡與高齡者在再就業過程中的動機、歷程與困境，並分析政府現行就

業支持措施對其實際生活處境的影響與回應程度。本文期待透過當事人的再就業經驗，揭示其所面對的挑戰、調適機轉與支持資源，進一步反思我國相關政策與制度的適切性與可近性，作為未來推動年齡友善職場與促進高齡者社會參與的政策參考依據，亦盼能為建構多元共融的勞動市場貢獻實證基礎。

貳、文獻探討

一、我國中高齡及高齡者勞動人口現況

依世界衛生組織定義，65歲以上人口占總人口7%以上即為高齡化社會。臺灣自2018年高齡人口占比達14%，正式進入高齡社會，並預估2025年將突破20%，進入超高齡社會（國家發展委員會，2024）。臺灣僅用8年完成此轉變，老化速度快於日本、韓國與新加坡（林宇綺，2021）。

勞動力方面，2019至2023年間，45至64歲中高齡勞動人口由443.8萬增至510.3萬，成長約67萬人（勞動部，2024）。然而，65歲以上勞動參與率僅9.9%，明顯低於南韓（38.3%）、新加坡（31.5%）與日本（25.7%），顯示我國高齡者勞動參與仍顯不足。

二、我國中高齡及高齡者就業政策與資源

為因應高齡化與勞動力不足，政府於2019年施行《中高齡及高齡者就業促進法》，強調禁止年齡歧視、提供職場支持與就業服務，並要求雇主調整職務、提供訓練以延續職涯。另設有職訓、媒合、創業輔導與補助津貼，鼓勵再就業與跨世代合作，並推動彈性雇用與放寬聘僱限制以提升勞動參與率。

中央與地方亦合作推動銀髮就業服務，高雄設有「一站式」據點與偏鄉行動專車，並利用超商i-bon擴展資訊管道。然而，高雄中高齡媒合率僅6成，高齡者更低至4成，顯示雇主偏見仍是主要障礙（橘世代，2024）。

三、中高齡及高齡者就業歷程

就業歷程指個人自踏入職場以來，歷經職位變遷與技能發展的過程，反映其職涯軌跡與成長潛力（侯玉梅，2015；洪雅玲，2016）。本研究透過Erikson心理社會發展理論、Super生涯彩虹圖及Duvall家庭生命週期為理論基礎，探討中高齡與高齡者的再就業樣態。Erikson強調成人中期的「創造vs停滯」與老年期的「統整vs絕望」，凸顯工作在貢獻與尊嚴上的意義（吳就君，2014）。Super的彩虹圖指出，45至64歲為維持階段，65歲以上進入衰退與退休，逐步轉向新生活角色（張

怡申，2017）。Duvall家庭生命週期則顯示，空巢至退休及退休後至死亡的階段中，家庭支持與角色調整對再就業有深刻影響（孫若馨等人，2022）。綜合上述理論可見，就業歷程並非單純的個人選擇，而是心理、家庭與社會多重交織的結果。進一步，將中高齡者與高齡者再就業歷程歸納為五階段：

- （一）探索期：自我健康情形評估，尋找自我能力與經驗相符的工作。
- （二）進入期：運用既有職場經驗，適應新環境。
- （三）成長期：學習新技能、參與職訓，強化就業力。
- （四）成熟期：工作穩定、熟悉職務，獲得成就感。
- （五）退場／轉型期：因健康或家庭因素離職或轉換角色。

四、中高齡及高齡者就業困境

就業困境指具工作能力與意願者在求職過程中遭遇不平等對待，影響其生活與心理狀態。綜合文獻，可從四層面理解其困境：（一）個人層面：面臨體力退化、學習力與數位能力不足，難以適應職場；家庭照顧責任亦限制工時與工作選擇（郝鳳鳴等，2021；張楫婕，2015）。（二）雇主層面：雇主常質疑其創新與學習能力，擔憂健康與訓練成本，刻板印象

加深其「不具競爭力」標籤（李玉嬋、湯發鉅，2021；馬財專、林淑慧，2016）。

（三）環境層面：制度與產業多以年輕族群為中心，缺乏友善職務設計與彈性安排，限制中高齡者與高齡者延續專業或轉換角色的機會（張楫婕，2015）。（四）社會層面：社會支持不足與刻板印象持續存在，政策資源與服務難以契合需求，且非典型職缺與社區支持有限，弱化中高齡與高齡者的彈性參與與選擇權（郝鳳鳴等，2021）。

整體而言，這些困境來自交織的結構性問題，非單一因素所致。本研究以社會工作「預防優於解決」的精神，深入探究這群人在再就業歷程中所遭遇的挑戰與需求，從中理解制度與現實之間的落差，並尋找出具實務性的因應對策。

參、研究設計

為實踐上述研究目的，本研究旨在探討中高齡與高齡者的就業歷程與困境，聚焦於其求職過程中是否因年齡、工作內容、職場環境或人際互動而遭遇困難。研究採質性研究法，透過文獻回顧建構理論基礎與研究架構，並以此擬定訪談大綱。過程中進行試訪，並與指導教授討論與修正，使訪談內容更貼近研究目的。正式訪談階段深入蒐集中高齡與高齡者的實際經驗，透過追問與情境理解，捕捉其內在感

受與所處的社會互動脈絡，進而呈現豐富且完整的生命故事。

驗。透過研究者的親朋好友的協力介紹下，共訪談10位（表1）。

一、研究對象選取

本研究採立意抽樣方式，受訪條件為：（一）年滿45歲之退休再就業者、（二）再就業需具備至少三個月工作經

二、資料分析

蒐集後，研究者即著手進行初步資料的整理與紀錄，後續展開系統性的整合與分析。分析過程包括逐字稿的撰寫與整

表 1 受訪人員基本資料概述

受訪者代號	性別	年齡	教育程度	退休前工作 / 年資	退休後工作 / 年資
受訪者1	男	65歲	高職	汽車鈹金 / 30年以上	臨時工-配管 / 2年
受訪者2	女	67歲	國中	美髮 / 11-20年	居家服務員 / 8年
受訪者3	女	57歲	高職	營造業 / 21-30年	營造業 / 3年
受訪者4	男	67歲	高職	中油 / 30年以上	臨時工-工地防火管理人 / 約4個月
受訪者5	男	65歲	高職	汽車板金 / 11-20年	自營洗車 / 5年
受訪者6	男	70歲	國小	漁業 / 30年以上	木工 / 10年
受訪者7	女	81歲	國小	家庭主婦	廟婆 / 15年
受訪者8	女	62歲	高中	餐飲業 / 30年以上	社區關懷據點 / 1年
受訪者9	女	67歲	國小	營造業 / 30年以上	臨時工 / 2年
受訪者10	男	66歲	高職	警察 / 30年以上	保全 / 10年

資料來源：作者自行整理。

理、資料的分類與編碼，進一步歸納出主題類屬，並進行概念化的建構。透過這樣的歷程，逐步從原始資料中尋找出具有意義的分析架構與研究脈絡。

肆、研究發現

透過對10位受訪者的深度訪談，整理其退休後再就業經驗，歸納出其就業歷程與所面臨的困境，內容共分為五個主軸進行說明：再就業動機、就業選擇與來源、就業困境、就業適應，以及對延後退休政策的看法。

一、中高齡及高齡者再就業動機

受訪者選擇再就業，並非單一決定，而是對生活壓力、身心狀態與人生價值的綜合回應。根據訪談結果，其動機可從經濟、心理、環境與身體狀況等層面進一步分析其原因。

(一) 經濟壓力與財務脆弱性

受訪者多因經濟壓力被迫再就業，主因包括過去薪資偏低、保險與理財知識不足，導致退休儲蓄不足，因此延後退休、重返職場。部分人提到若無再就業，生活難以維持基本開銷，顯示經濟因素為主要動機之一。

為了養家活口、為了生活嘛。(受訪者1)

我覺得我還是需要錢的方面。(受訪者5)

(二) 心理需求與生活節奏重建

多位受訪者表示，退休初期雖感放鬆，但隨著時間拉長，生活出現空虛與焦慮感，進而產生重返工作崗位的想法。工作不僅可帶來日常規律與重建生活節奏，也有助於維持人際互動與自我價值，透過作息與互動延續活力與角色認同。

我休息了一年了，就覺得沒有出去工作，有一點恐慌，好像要找一點事情來做，不然每天都在家。(受訪者3)

如果只要身體上還可以就是多做，一方面可以消磨時間，一方面還可以賺點生活零用錢。(受訪者5)

(三) 健康維持與自我實現

再就業被視為延緩老化、維持身體機能與認知的重要活動，認為再就業有助於延緩老化與提升活力。有些受訪者藉此學習新技能、拓展社交圈，不僅維持身心健康，也進而達成自我成長與成就感。

我來工作目的是能學習很多、認識很多人。(受訪者4)

會感覺說我現在還能動，就這樣一邊工作不要太累，還可以一邊存錢，一邊認識朋友，這樣不是很好。(受訪者2)

(四) 家庭責任

多數受訪者仍肩負家庭經濟主要支柱的角色，仍需擔負照顧責任，面對子女與父母，長期承受「上下夾擊」的壓力，只能以工作支撐家庭責任，使其無法真正退休。

我同事他當初一次退，為了他兒子要買房子，結果現在他還要一直拼命的工作，她已經快70歲了，好辛苦啊。(受訪者8)

二、就業選擇與來源

對中高齡與高齡者而言，工作並非「選擇喜歡的」，而是「衡量自己還能做什麼」，在意願與限制間取得平衡。多數人因原職收入不穩、工時過長或壓力大，轉向較穩定、負擔較輕的工作。這些工作多透過親友、鄰里或舊識介紹，反映其高度依賴人際網絡，而非政府資源或公開管道。所以，再就業行為多非源自長期職涯規劃，而是在健康、能力與生活條件間取得平衡的結果，展現出務實與靈活的選擇模式。

(一) 就業選擇

1. 健康情形

雖然經濟是主要動機，多數受訪者在工作選擇上更重視自身體力與能力狀況，而非追求高薪。隨著年齡增長，他們傾向選擇低強度、不耗體力的工作類型，避免

導致舊疾復發或因勞累引發新病。部分人轉向辦公室型態或短時工時的工作，重視工作與健康的平衡。

體力問題啊，你如果說清潔工那種是體力工作叫我去，我不要啊，那個真的是體力問題啦。(受訪者3)

我覺得是要適合老人，不要累到他，體力上不像年輕人了，你叫一個六七十歲的人去搬30公斤以上的東西，不就是要他的命嗎？你說4到5公斤還可以，30公斤以上真的會累死。(受訪者4)

2. 自我的工作能力評估

除經濟與健康外，在工作選擇上普遍傾向從事與過往經驗相符的工作，更重視是否「做得來」，即是否符合自身能力、經驗與體力。認為能勝任、熟悉的工作不僅能維持收入，也避免身心過勞、降低學習壓力與工作挫折。

會選擇自己比較上手的，比較符合自己的。英文我都不會講，你叫我去我也沒辦法，麥當勞那種要用機器的我也不會想去。阿現在這種靠體力的就還可以。(受訪者1)

3. 時間彈性與生活調和

就業不僅為經濟或職涯考量，更是為了維持生活節奏與時間的自主性，希望能兼顧家務、照顧責任與工作。他們偏好能彈性排班、工時較短的工作，用以填補時

間、活化身心，所以時間掌握性是就業意願的重要影響因素。

我是在意這個打發時間，薪資就我的原因可能是八分之一，其實消磨時間比較是我在意的，我自己的感覺。（受訪者5）

（二）就業來源

1. 非正式資源、非正式人脈網絡

大多數受訪者透過親友介紹獲得工作機會，如：朋友的女兒、親近的朋友、同事、家人。受訪者對於再就業因過往生活經驗，及對於資源運用的不熟悉，他們的就業資訊來源，較為非正式資源，透過個人的社會網絡，人脈來獲得就業機會。反映其對於非正式社會資源的依賴，以及對制度性媒合管道的不信任或陌生。

人家介紹嘛，就隨便跟朋友出門，隨口聊天問問，就是這樣啊。（受訪者1）

同事幫我介紹的。（受訪者3）

2. 正式政府資源

他們對於正式資源的接觸是有限的，甚至是沒有。少數受訪者提及曾接觸勞工局或就業中心，但多數表示資訊不易取得或過程繁瑣，因此未積極利用。這也突顯政策落實與民眾認知之間的落差。

政府這方面的宣導不夠，我們從來都沒有這種資訊，找工作也是人家介紹的啊。（受訪者2）

用什麼政府的資源，都沒有去用過，也沒有聽過。（受訪者9）

三、就業困境與隱性障礙

即便部分受訪者表達就業過程順利，認為自己能力佳、態度積極，未曾遭遇就業困境。然而深入分析發現，這些「沒有困難」的說法背後，實際上面對生理退化、健康限制、技能不足、數位落差與跨世代溝通等多重隱性挑戰與結構性困難，常在訪談中不自覺地流露。

（一）年齡標籤與社會刻板印象

在勞動市場中，「年齡」已成為無形卻深刻的限制。許多中高齡者尚未求職就已自我懷疑，內化「沒人要」的焦慮，反映的不只是個人不安，而是整體社會對高齡勞動者的偏見與限制性期待。高齡求職者常遭質疑其學習能力與效率，受訪者普遍感受到社會對年齡的偏見，甚至尚未進入面試階段便已產生自我懷疑，削弱其求職信心。

我自己的困難是感覺會不會年紀太大，人家不接受啊。（受訪者2）

想說因為年紀也有了，一些工廠還是一些人可能就不會說要聘用我們這年紀的。（受訪者3）

（二）健康與體力限制

中高齡與高齡者在再就業過程中，隨

年齡增長，體力衰退與健康問題成為不可忽視的工作限制因素，主觀疲憊感也使其對部分工作心生退卻。這些身體限制迫使他們排除某些職缺，導致部分人不得不放棄特定類型的職務，或者在有限選項中妥協選擇。

有時候我也不想做，我覺得體力也不夠，就是體力的問題。（受訪者2）

（三）專業技能不足

未具備資訊或專業技術能力，導致可選擇的工作範圍受限，「有無技術」成為中高齡與高齡者就業的關鍵。缺乏專業技能者多被限於勞力密集或報酬低勞的工作；具備技術者則因經驗累積，即使年長仍具就業價值與機會。

有技術性的，到中年只要身體健康四肢沒問題，你可以做到退休以後，還可以繼續做，相反沒技術性，你退休沒體力了，沒有體力還請你有什麼用。（受訪者1）

（四）數位能力落差

在日益數位化的職場環境中，中高齡與高齡者面臨的不僅是技能不足，更是對整體數位環境的無力感、排斥與焦慮。隨著電腦作業成為常態，他們不僅感受知識落差，更產生被時代淘汰的焦慮與壓力，進一步加劇其求職挫折感與邊緣化風險。

其實來這邊我有擔憂的地方，因為這邊要用到電腦，我之前所有的工作都不用電腦。（受訪者8）

電腦對我們是一種困擾。（受訪者5）

（五）跨世代的溝通阻礙：

世代間的溝通隔閡是中高齡者再就業的隱性困境。職場中「尊重長輩」的文化，易造成意見交流受限、人際壓力升高。同時，中高齡者與年輕世代在溝通語彙、價值觀與工作節奏上的落差，也使其難以融入團隊、被充分理解，不利於建立職場歸屬感。

因為年紀上跟下一輩的年紀想法有差別。可能他們對某一件事的想法，跟我們的想法就有差別，講話的方法也不一樣，可能會碰到這種事情。（受訪者4）

四、就業適應策略

在面對上述挑戰時，缺乏外部支持下，中高齡與高齡者多依賴自身經驗與價值觀調適，展現出具體的適應機制與因應策略。他們在陌生環境中摸索節奏、重新定位角色，並從挑戰中尋找成就感與自我價值。

(一) 就業前的心理建設與心態調整

再就業對中高齡與高齡者而言，不只是經濟選擇，更是自我角色重新定位的過程。多數受訪者具備高度心理準備，認知到需主動調整角色認知，從主導者轉為配角，強調「配合」與「穩定」的重要性；也接受體能限制與跨世代文化差異。他們傾向配合職場環境，降低對工作地位與報酬的要求，即便面對挑戰，也多採「自己去適應」以符合職場環境要求的策略。

為了要賺人家的錢，什麼都要去適應，這就是你自己的本份。(受訪者1)

(二) 職場角色重新定位

再就業是角色轉換而非單純延續，從過去的職場主體角色轉為支援性角色，從主管或專業者轉入以年輕世代為主的職場。過程中雖需面對心理落差，但多數人透過日常互動、團隊合作與正向回饋，逐漸找回成就感與尊嚴。

目前工作還在熟悉環境，了解工作性質，然後跟有經驗的師父在一起工作，吸取他們的經驗，不一定是技術上的，比較算交朋友的心態啦。(受訪者4)

我是覺得很棒啊，轉職都沒有什麼很大的壓力。便當店到現在這個工作都是不一樣的接觸，不同的層級。(受訪者9)

(三) 獨自因應困難

中高齡與高齡者傾向以「自我調整、降低期待、簡化問題」來因應困境。他們不常尋求外援，較少向上反映問題，面對挫折多採取自我摸索與自學方式解決，依靠過往經驗與內在責任感發展出一套自我調適機制，展現出務實與自主調適能力。

有時候督導都那麼年輕，比我們還沒有經驗，我們向他求救也沒有用，有時候我們自己解決就好了。(受訪者2)

電腦問題，我會自己去摸去試，反正只要不把那個檔案刪掉，我就自己按，然後也會問你們年輕人啊，我就懂了。(受訪者9)

五、對延後退休政策的看法

延後退休政策為我國因應高齡化趨勢的重要措施之一，但受訪者對此政策之接受度與解釋呈現多元觀點。部分因健康良好或經濟需求選擇延後退休，亦有人傾向如期退休。多數認為應保留個人意願與選擇，不宜由制度一體規範。

(一) 正向看法：延後退休政策成為翻轉信心的契機

若社會普遍視「65歲退休」為常態，將使年長求職者易陷入自我懷疑。延後退休政策不僅可回應經濟需求與就業意願，更有助於減輕年齡標籤與心理壓力，重建

其職場信心。所以，延後退休有助於提升個人存在感與社會參與機會，特別對健康良好且仍具工作動機者而言，是一種自我延伸與價值再實現的機會。

就業年齡延長，是不是高年齡要出去工作的時候，他就省掉那個顧慮，因為我的年齡還沒有超過，我體力還可以，我就會有信心出來，走出這一步在出去工作了。（受訪者2）

（二）中立立場：退休與否見仁見智

有人因健康、滿足感或經濟需求選擇延後退休，也有人因身體狀況或無法適應現在的職場傾向如期退休。多數受訪者主張，退休年齡應由個人依健康、需求、個人條件與意願自主決定，不應由國家以單一標準決定，建議制度設計應兼顧彈性與選擇權，讓工作與退休的界線更加人性化。

看個人的身體健康問題。（受訪者1）

見仁見智，原本的工作都快讓我躁鬱症，現在工作閒到，只要我健康、公司要用我就能一直做下去。（受訪者3）

（三）批判的意見：拒絕延後退休政策考量的是因世代交替與公平機會。

部分受訪者認為65歲已是適當退休

年齡，持續工作將增加身心負擔。他們反對延後退休，不僅為自身權益，也關注世代公平。擔憂延後退休政策將使職場資源集中於年長者，壓縮年輕人升遷與就業空間，進而產生世代之間不公平，認為應同步發展世代合作的職場文化與制度配套。

65歲差不多，該退休就可以退休。我有一個鄰居是公家機關退休的，人家問他為什麼退休，他是說要給年輕人一個機會。（受訪者5）

伍、結論與建議

《中高齡者及高齡者就業促進法》自2019年實施，涵蓋職訓、媒合與職場友善等措施，實務上仍存在顯著落差。多數受訪者對制度感到陌生，使得可用資源難以真正落實與被運用。

中高齡與高齡者再就業動機，本研究初期，受訪者多以「經濟需求」作為再就業主因，深入分析後顯示，其背後動機更為多元，包含自我實現、社會參與及生活節奏的維持（羅云芬，2024；劉春蘭，2022）。面對家庭照顧與經濟壓力，中高齡與高齡者仍深陷「夾心世代」角色，亦呼應Duvall家庭生命週期理論的階段任務。再就業對他們而言，更是一種主動回應心理與社會需求的方式，體現Erikson所述的生命統整，以及Super所強調的晚年職涯延續與角色轉換。

中高齡與高齡者再就業困境，普遍面臨年齡歧視、體能退化與數位落差等困境（張楫婕，2015；郝鳳鳴等人，2021；戴海柔，2021）。求職多依賴親友推薦，易形成社交圈侷限與機會排除（游瑞瑄，2017），加上數位能力不足，65歲以上上網率僅51.6%（數位發展部，2023），進一步加深邊緣處境。

儘管面臨諸多限制，多數人展現高度的調適力，透過自學、與團隊互動等方式重建職場角色認同。他們傾向選擇工時彈

性大、體力負荷低的工作型態，以符合自身條件與生活節奏。

對於延後退休政策，受訪者看法分歧：部分支持彈性延退以延長職涯參與，部分則憂其可能成為壓力來源或衝擊世代間公平。顯示相關政策推動應兼顧個體差異與整體社會正義。

最後研究經理論、實際訪談後彙整出中高齡與高齡者的就業歷程，確實涵蓋「探索、進入、成長、成熟、轉型」五階段，如圖1統整出的中高齡與高齡者就業

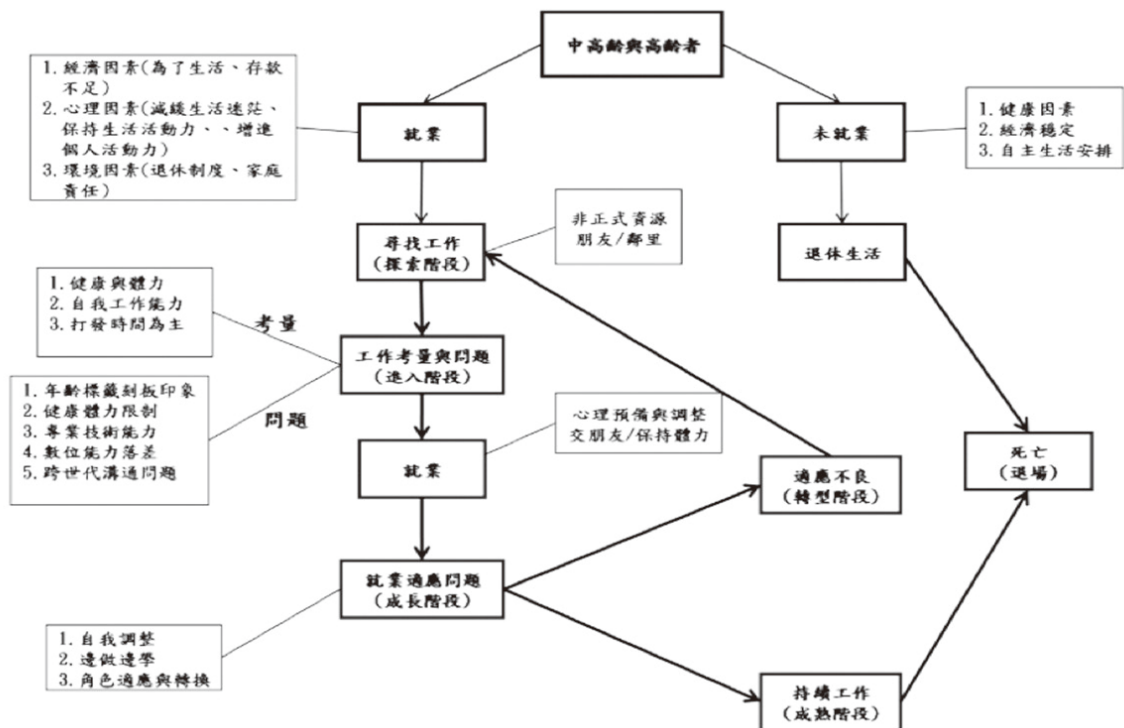


圖 1 中高齡與高齡者的就業歷程圖

資料來源：作者自行整理。

歷程圖，從中能理解其群體展現職涯抉擇的多樣性與流動性。

從上述就業歷程與困境中，期盼其群體「願意就業」不再是對現實的妥協，而成為「可選擇」且「具尊嚴」的實踐歷程，從中高齡與高齡者自身、企業雇主、政策制定者與實務工作者四個面向提出整體性建議。對於中高齡與高齡者而言，須先破除「年齡即負擔」的內化偏見，透過社區參與與持續學習強化自我認同與就業信心，並將壓抑忍耐轉向積極表達自身需求與限制，提升職場中的溝通與理解。同時，數位素養亦需被視為重建能力與拓展職涯選擇的重要契機，使其在高齡社會中保有行動與參與的主動性。

企業雇主方面，應重新認識中高齡與高齡員工的勞動價值，打破年齡迷思，重視其穩定性、責任感與經驗智慧，並取消以年齡為限的徵才條件，改以能力與績效作為評量依據。同時，應致力於建構年齡友善的職場文化，推動跨世代交流與溝通，營造理解、包容與合作的工作氛圍。在培力方面，企業亦應提供實用且易上手的訓練資源，協助其順利融入並穩定就業。

就政府角色而言，應加強政策的宣導與在地化落實，透過結合社區現有資源，如社區據點、長青學苑、社區廟宇宣導或駐點等使服務深入生活圈，提高接觸與參與率。此外，應推動跨部會合作，整合勞

動、社政與教育等系統，共同打造友善的就業制度與職場文化。政府也應作為企業與社會的橋梁，推動友善職場的認證與獎勵制度，並針對非典型與短期工作者設計彈性保險與保障措施，填補制度性落差。同時，數位落差的彌補亦應成為政策重點，從生活情境出發，以小班制的互助方式，或者與學校合作培力數位志工透過跨代共學方式，來協助中高齡與高齡者降低數位焦慮並強化其資訊接軌能力。

至於實務工作者，則須從理解與同理出發，透過體驗式活動提升自身的感受力，並在協助前清楚掌握服務對象的就業動機與角色認同。此外，建構在地化的就業支持網絡，串連社區資源與雇主端，提供持續的追蹤與求職協助，是實踐友善就業的重要策略。同時，實務人員應積極參與年齡友善文化的倡導行動，透過紀錄片、故事展或公共課程，讓當事人親自發聲，翻轉社會對高齡者的刻板印象，形塑多元共融的就業觀。

最後本研究聚焦於中高齡與高齡者的再就業歷程與困境，實踐過程中亦意識到，經濟、家庭、健康、性別、教育等因素彼此交織，難以由單一研究全面論述。未來建議後續研究者可進一步聚焦於性別差異、教育程度或文化背景等面向，以更立體地呈現此群體的就業處境，並豐富高齡就業相關知識基礎與實務內涵。

(本文作者：洪雅琳為高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系學生；陳政智為高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系副教授)

關鍵詞：中高齡、高齡者、再就業、就業歷程、就業困境、年齡歧視

📖 參考文獻

- 《中高齡者及高齡者就業促進法》(2024 修訂)。https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090055
- 吳就君(2014)。《婚姻與家庭》(五版)。華騰。
- 宋原彰(2024年6月19日)。〈老後再就業不容易！高雄「高齡者媒合率」僅4成 友善職場難尋〉。《橘世代》。https://orange.udn.com/orange/story/121199/8040229
- 李玉輝、湯發鉅(2021)。〈中高齡者及高齡者就業轉職的職涯諮商〉。《諮商與輔導》，427，37-42。
- 林宇綺(2021)。《我國中高齡勞工續留職場政策之探討》(碩士論文，國立政治大學)。臺灣博碩士論文知識加值系統。https://hdl.handle.net/11296/ky9583
- 侯玉梅(2015)。《中齡者參與志願服務動機、歷程與生涯規劃之研究》(碩士論文，南華大學)。臺灣博碩士論文知識加值系統。https://hdl.handle.net/11296/dmjw8m
- 洪雅玲(2016)。《原住民青少年職涯發展歷程之研究》(碩士論文，國立暨南國際大學)。臺灣博碩士論文知識加值系統。https://hdl.handle.net/11296/97t463
- 洪雅琳(2025)。《中高齡及高齡者就業歷程與困境之探討》(碩士論文，高雄醫學大學)。臺灣博碩士論文知識加值系統。https://hdl.handle.net/11296/cg42g8
- 孫若馨、蔡秀美、王惠珠、林舜慈(2022)。〈雙生涯家庭夫妻的家庭角色分工——以家庭生活週期觀點〉。《華岡農科學報》，49，1-31。
- 郝鳳鳴、崔曉倩、藍科正、陳毓雯、徐雅媛、陳冠良(2021)。〈中高齡者及高齡者就業困境與因應策略之研究〉。《勞動及職業安全衛生研究季刊》，29(2)，151-165。
- 馬財專、林淑慧(2016)。〈促進中高齡勞動參與及就業整備之整合性服務〉。《國土及公共治理季刊》，4(1)，53-62。
- 國家發展委員會(無日期)。《高齡化》。2025年7月3日，檢索自 https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=2688C8F5935982DC
- 張怡申(2017)。《成人注意力不足/過動症者之就業策略與相關歷程研究》(碩士論文，國

- 立臺灣師範大學)。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/s53qzt>
- 張橋婕(2015)。《中高齡婦女再就業歷程之研究——以「多元就業開發方案」為例》(碩士論文,玄奘大學)。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/7bvvf7>
- 勞動部(無日期)。《中高齡及高齡勞動統計報告》。2025年7月3日,檢索自<https://www.mol.gov.tw/1607/71771/73009/73011/73014/>
- 游瑞瑄(2017)。《從自我效能感觀點探討中高齡者持續參與勞動之個人決策及職涯探討》(碩士論文,國立臺灣大學)。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/3xt293>
- 劉春蘭(2022)。《中高齡就業對實現自我價值之研究》(碩士論文,南開科技大學)。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/s35k67>
- 數位發展部(2023)。《112年數位發展調查報告及摘要》。<https://moda.gov.tw/digital-affairs/digital-service/dv-survey/6635>
- 戴海柔(2021)。《我國中高齡及高齡者退休後再就業類型決策行為過程及影響因素之探討》(碩士論文,國立中正大學)。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/v773pt>
- 羅云芬(2024)。《以服務主導邏輯觀點探討中高齡者就業》(碩士論文,輔仁大學)。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/hvy5ms>