



統計應用分析報告

從性別及年齡組別

看基隆市勞動參與情形

基隆市政府主計處

中華民國 113 年 6 月

摘要

受人口結構少子女化及高齡化影響，勞動市場將面臨勞動力短缺與老化問題。本文蒐集基隆市近十年勞動力參與率之數據，並進一步分析性別及年齡組別（包括青年、中高齡及高齡）之變化，輔以基隆就業中心相關統計資料，觀察本市勞動市場人力波動情形，作為規劃未來施政之參考。茲將分析摘錄如下：

一、基隆市勞動力參與現況

- (一)本市 112 年 15 歲以上民間人口 32 萬 3 千人，較 103 年減幅 0.62%，其中男性 15 萬 8 千人，較 103 年減少 1.25%，女性 16 萬 5 千人，與 103 年相同。
- (二)本市 112 年勞動力人口 18 萬 2 千人，較 103 年減幅 1.09%，其中男性 10 萬 1 千人，女性 8 萬 2 千人（勞動力人口相關資料單位為千人，故細項加總與總計未盡相同），分別較 103 年減幅 3.81%及增幅 5.13%。
- (三)本市 112 年勞動力參與率為 56.5%，較臺灣地區之 59.2%低；112 年男、女性勞動力參與率分別為 63.7%及 49.7%，差距 14.0 個百分點，為近十年最小，與 103 年相較，男性減少 1.9 個百分點，女性則增加 2.1 個百分點，且男、女性差距減少 4.0 個百分點。

二、基隆市按性別之勞動力參與情形

- (一)本市 112 年 15 至 19 歲女性勞動力參與率較男性高出 9.5 個百分點，於 25 至 29 歲達高峰（93.0%）後，從 30 歲開始持續下滑（30 至 34 歲 92.7%下滑至 50 至 54 歲為 67.4%）；反觀男性在 25 至 54 歲皆穩定維持在 8 成以上，且於 35 至 39 歲達高峰（99.2%），到 55 歲以後逐漸下滑。
- (二)本市有配偶或同居者之男、女性勞動力參與率，由 103 年相差 23.5 個百分點下降至 112 年相差 15.7 個百分點，性別差距縮小。
- (三)本市育嬰留職停薪津貼男性初次核付人數從 103 年 45 人，上升至 112 年 116 人；男性比率從 103 年之 14.6%提升為 112 年之 24.8%。

三、基隆市青年（15-29 歲）勞動力參與率

- (一)本市 112 年青年勞動力參與率隨著年齡增長而上升，男、女性勞動力參與率皆以 25 至 29 歲最高，分別為 94.5%及 93.0%，15 至 19 歲最低，分別為 0.4%及 9.9%，差距則以 15 至 19 歲女性較男性高 9.5 個百分點最大。
- (二)本市 110 年 15 至 19 歲及 20 至 24 歲女性勞動力參與率皆受 COVID-19 疫情影響，達十年間之最低點。

四、基隆市中高齡（45-64 歲）勞動力參與率

- (一)本市 112 年中高齡勞動力參與率為 62.2%，較臺灣地區之 66.4%低，較 111 年減少 0.3 個百分點，較 103 年增加 3.0 個百分點，以 111 年 62.5%為近十年最高。
- (二)本市 112 年男、女性中高齡勞動力參與率分別為 73.0%及 51.7%，差距為 21.3 個百分點，與 103 年相較，男性減少 1.1 個百分點，女性增加 7.1 個百分點，男、女性差距則減少 8.2 個百分點。
- (三)本市近十年中高齡勞動力參與率皆隨著年齡之增長而下降，112 年除 45 至 49 歲男性勞動力參與率較 103 年減少外，其餘年齡組之男、女性勞動力參與率皆較 103 年增加。

五、基隆市高齡（65 歲以上）勞動力參與率

- (一)本市 112 年高齡勞動力參與率為 7.9%，為近十年最高，較臺灣地區之 9.9%低，較 111 年增加 1.8 個百分點，較 103 年增加 1.7 個百分點。
- (二)本市 112 年男、女性高齡勞動力參與率分別為 11.6%及 4.9%，差距為 6.7 個百分點，與 103 年相較，男性增加 1.9 個百分點，女性亦增加 1.7 個百分點，男、女性差距則增加 0.2 個百分點。

六、基隆市求職求才服務概況

- (一)本市 112 年平均每位至基隆就業中心新登記求職者有 1.75 個工作機會，平均每位新登記求職者較 111 年減少 0.06 個工作機會，但較十年前(103 年)增加 0.12 個工作機會。
- (二)112 年雇主或民眾至基隆就業中心新登記之勞動市場職業別供需資料中，除「民意代表、主管及經理人員」、「專業人員」及「事務支援人員」為供不應求（求才供給小於求職需求）外，其餘職業別則為供過於求。

目 次

壹、前言	1
貳、現況分析	1
參、按性別之勞動力參與情形.....	3
肆、青年（15-29 歲）勞動力參與率.....	6
伍、中高齡（45-64 歲）勞動力參與率.....	9
陸、高齡（65 歲以上）勞動力參與率.....	13
柒、基隆市求職求才服務概況.....	15
捌、結論及建議	18
一、活用高齡者知識經驗的積累，考量工作彈性重新設計勞務	18
二、賡續推展青年培力多元方案，打造友善青銀共創環境	18
三、產官學攜手啟動在地培訓系統，填補職業別供過於求之缺口	18

壹、前言

勞動市場為反映整體經濟活力的一個重要指標，受人口結構少子女化及高齡化影響，勞動市場將面臨勞動力短缺與老化問題，加上近年嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情（以下簡稱疫情）對於國內就業市場造成一定之影響，政府也陸續推出多項紓困因應措施以減緩其衝擊，為呈現勞動市場人力波動情形及民眾求職及企業求才狀況，本文藉由基隆市（以下簡稱本市）近十年（103 至 112 年）勞動力參與率（以下簡稱勞參率）之數據，並進一步分析性別及年齡組別（包括青年、中高齡及高齡）之變化，輔以基隆就業中心相關統計資料，期能作為市府未來推動各項就業政策參考，促進在地就業正向循環。

貳、現況分析

一、基隆市近十年女性勞動力增幅 5.13%，男性勞動力則減幅 3.81%，全市整體減幅 1.09%。

本市 112 年 15 歲以上民間人口¹32 萬 3 千人，較 103 年減幅 0.62%，其中男性 15 萬 8 千人，較 103 年減幅 1.25%，女性 16 萬 5 千人，與 103 年相同；勞動力²人口 18 萬 2 千人，較 103 年減幅 1.09%，其中男性 10 萬 1 千人，女性 8 萬 2 千人（勞動力人口相關資料單位為千人，故細項加總與總計未盡相同），分別較 103 年減幅 3.81%及增幅 5.13%，僅女性為增幅，男性及本市整體皆為減幅（表 1）。

表 1、基隆市 103 及 112 年勞動參與情形

項目	15 歲以上民間人口			勞動力人口		
	103 年	112 年	較 103 年增減百分比	103 年	112 年	較 103 年增減百分比
合計	325	323	-0.62	184	182	-1.09
男性	160	158	-1.25	105	101	-3.81
女性	165	165	-	78	82	5.13

資料來源：行政院主計總處

說明：勞動力人口資料單位為千人，故細項加總與總計未盡相同。

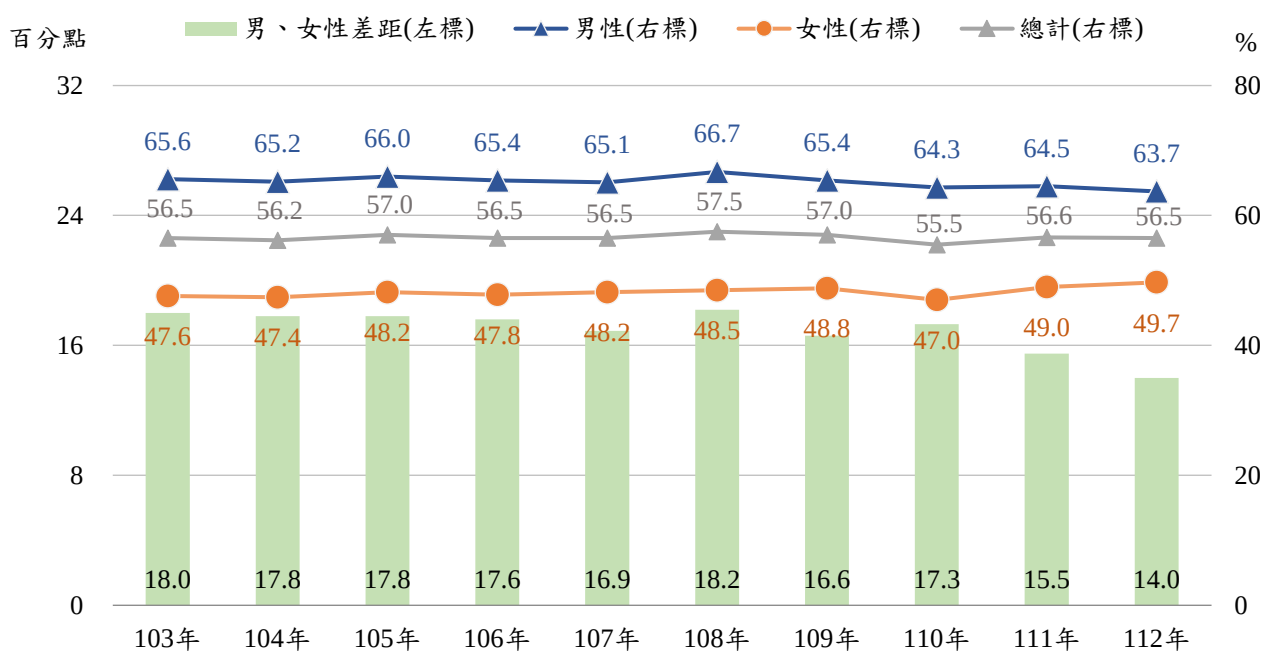
¹15 歲以上民間人口係指 15 歲以上本國人口扣除武裝勞動力（現役軍人）、監管人口與失蹤人口，包括勞動力與非勞動力。至於外籍人士、外勞及尚未取得中華民國國籍之外籍配偶等，則非本國人口。

²勞動力係指 15 歲以上可以工作之民間人口，包括就業者及失業者。

二、基隆市 112 年勞動力參與率為 56.5%，較臺灣地區之 59.2% 低；男、女性勞動力參與率分別為 63.7% 及 49.7%，差距 14.0 個百分點，為近十年最小。

勞動力參與率係指勞動力人口占 15 歲以上民間人口之比率，可用於瞭解市民參與勞動之意願。因勞動力包含就業者與失業者，故無論是就業者或失業者之增減，均影響勞參率之升降。本市 112 年勞參率為 56.5%，較 111 年減少 0.1 個百分點，與 103 年相同。按性別觀察，112 年男、女性分別為 63.7% 及 49.7%，差距 14.0 個百分點，為近十年最小，與 103 年相較，男性減少 1.9 個百分點，女性則增加 2.1 個百分點，男、女性差距減少 4.0 個百分點；觀察近十年變動趨勢，男性勞參率自 108 年達高峰後，則大致呈下降趨勢，女性則自 107 年起逐年上升，除 110 年受疫情影響略降外，112 年續升至 49.7% 之高點（圖 1）。

圖 1、基隆市近十年勞動力參與率

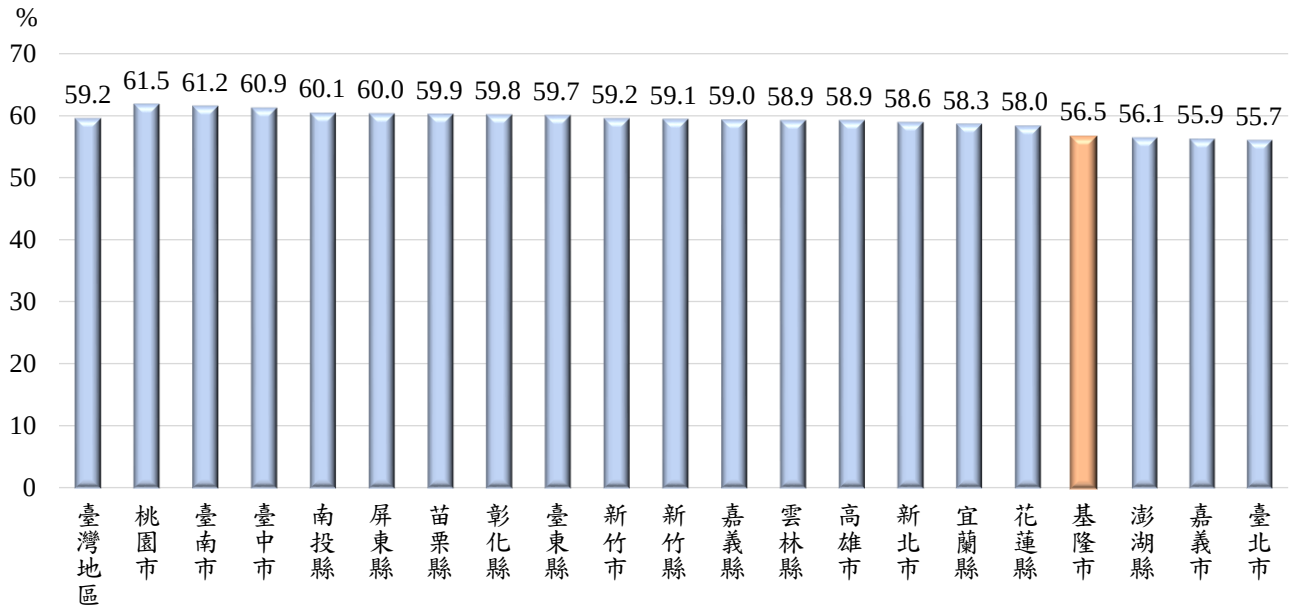


資料來源：行政院主計總處

臺灣地區³112 年勞參率為 59.2%，若按各縣市由高至低排序，除桃園市（61.5%）、臺南市（61.2%）、臺中市（60.9%）、南投縣（60.1%）、屏東縣（60.0%）、苗栗縣（59.9%）、彰化縣（59.8%）及臺東縣（59.7%）等 8 個縣市高於臺灣地區外，其餘縣市皆較低，最低為臺北市（55.7%），而本市（56.5%）亦低於臺灣地區整體平均（圖 2）。

³臺灣地區勞動力相關資料不包含金門縣及連江縣。

圖 2、臺灣地區 112 年各縣市勞動力參與率



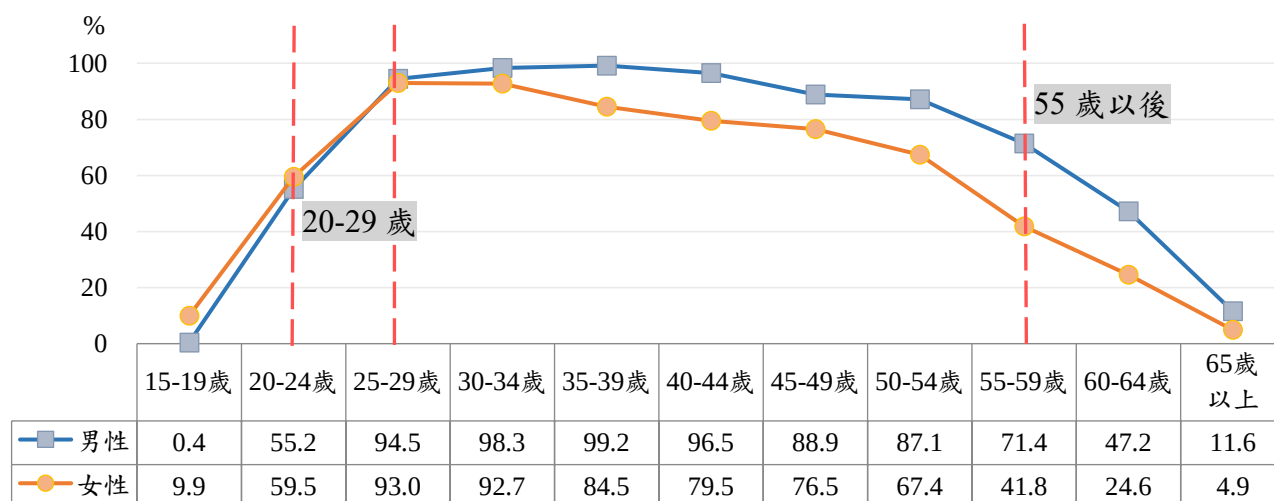
資料來源：行政院主計總處

參、按性別之勞動力參與情形

一、基隆市 112 年女性勞動力參與率於 25 至 29 歲達高峰後，從 30 歲開始持續下滑，與男性在 25 至 54 歲皆穩定維持在八成以上有明顯之差異。

按年齡層觀察男、女性勞參率，可發現本市 112 年 15 至 19 歲女性勞參率較男性高出 9.5 個百分點，20 至 29 歲男、女性勞參率無明顯差異，但自 30 歲之後差距逐漸擴大，男性在 25 至 54 歲勞參率皆穩定維持在八成以上，且於 35 至 39 歲達高峰（99.2%），到了 55 歲之後因退休或健康因素逐漸下滑；反觀女性勞參率於 25 至 29 歲達高峰（93.0%）後，從 30 歲開始持續下滑（30 至 34 歲 92.7% 下滑至 50 至 54 歲為 67.4%），與男性 25 至 54 歲穩定維持在八成以上有明顯之差異（圖 3）。

圖 3、基隆市 112 年勞動力參與率—按年齡別分

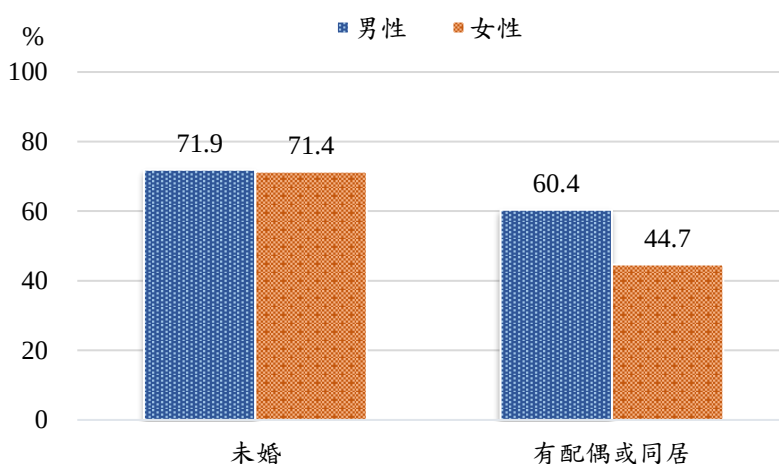


資料來源：行政院主計總處

二、基隆市有配偶或同居者之男、女性勞動力參與率，由 103 年相差 23.5 個百分點下降至 112 年相差 15.7 個百分點，性別差距縮小。

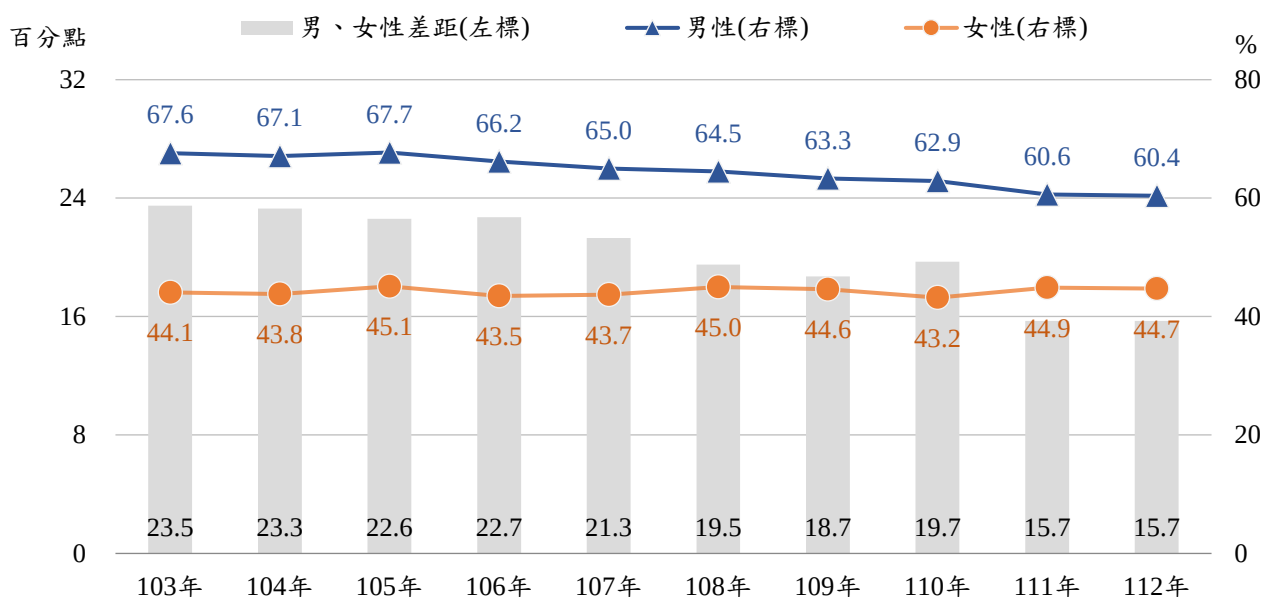
分析本市 112 年婚姻狀況對於勞參率之影響，男、女性未婚時，男性勞參率為 71.9%，女性為 71.4%，相差僅 0.5 個百分點，當婚姻狀況為「有配偶或同居」時，男性勞參率為 60.4%，女性為 44.7%，差距 15.7 個百分點，顯現部分女性婚後為照顧家庭而選擇退出職場之現象。觀察近十年變動趨勢，本市有配偶或同居者之男、女性勞參率，由 103 年相差 23.5 個百分點下降至 112 年相差 15.7 個百分點，性別差距縮小，顯示愈來愈多婦女投入勞動市場（圖 4、圖 5）。

圖 4、基隆市 112 年勞動力參與率—按婚姻別分



資料來源：行政院主計總處

圖 5、基隆市近十年有配偶或同居者之勞動力參與率

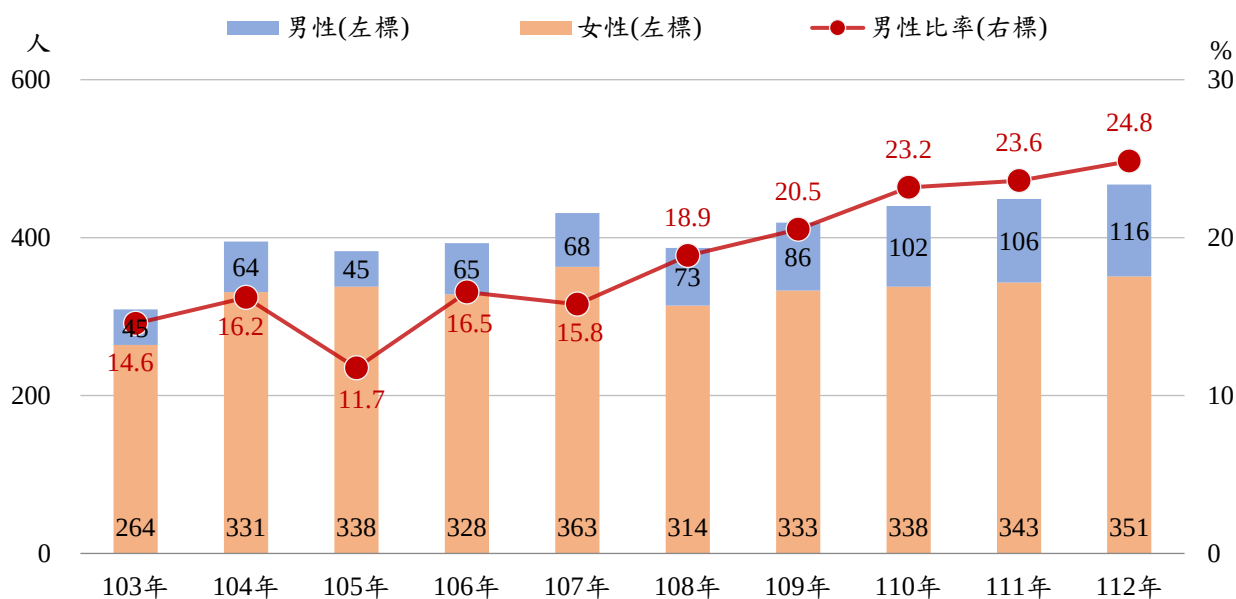


資料來源：行政院主計總處

三、基隆市育嬰留職停薪津貼男性初次核付人數從 103 年 45 人，上升至 112 年 116 人；男性比率從 103 年之 14.6% 提升為 112 年之 24.8%。

為建構友善職場環境，我國自民國 91 年 3 月《性別工作平等法》施行後，即明定「育嬰留職停薪制度」，並於民國 98 年 5 月將育嬰留職停薪津貼納入社會保險，又基於照顧子女為雙親共同之責任，民國 111 年 1 月《就業保險法》修法後，也改為夫妻可同時請領育嬰留職停薪津貼。本市 112 年育嬰留職停薪津貼初次核付人數為 467 人，其中男性 116 人(占 24.8%)，女性 351 人(占 75.2%)。育嬰留職停薪津貼男性初次核付人數從 103 年 45 人，上升至 112 年 116 人；男性比率從 103 年之 14.6% 提升為 112 年之 24.8%，近十年男性初次核付人數及比率皆有明顯成長，分析其原因可能與性別意識抬頭，觀念認知上育兒不再只是母親的責任，有越來越多年輕世代的父親願意一同承擔起照顧年幼子女之責任，以及政府政策之推波助瀾有關(圖 6)。

圖 6、基隆市近十年育嬰留職停薪津貼初次核付人數及男性比率



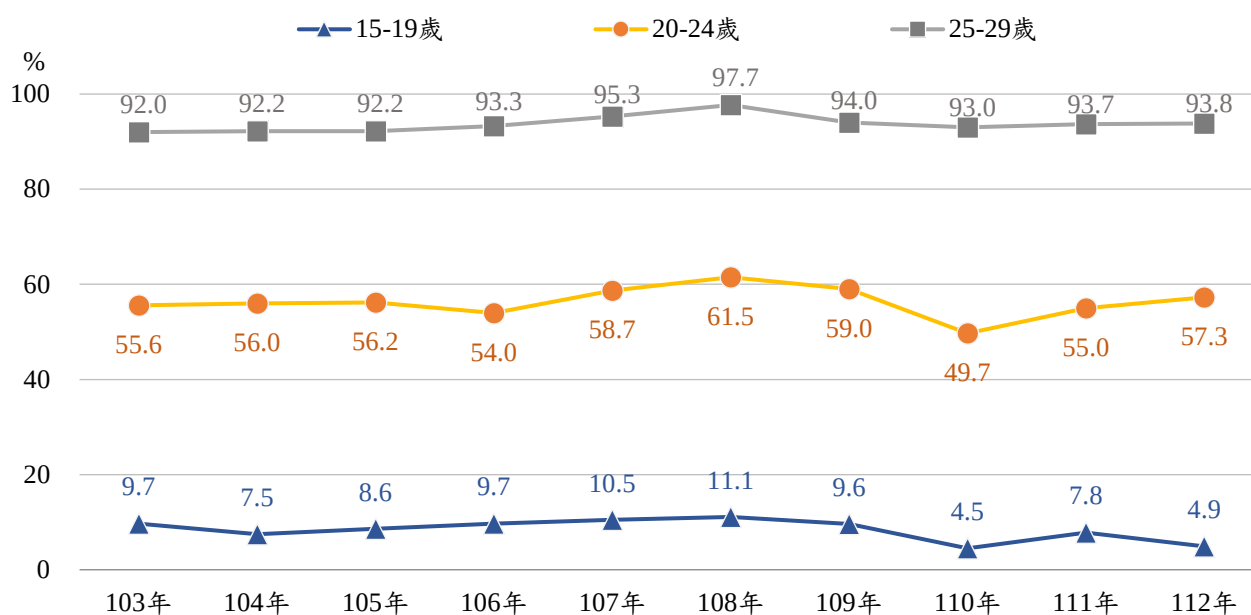
資料來源：行政院主計總處

肆、青年（15-29 歲）勞動力參與率

一、基隆市 112 年青年勞動力參與率隨著年齡增長而上升，109 及 110 年受疫情影響呈下降趨勢。

依據勞動部之定義，青年係指 15 至 29 歲年齡層。本市青年勞參率隨著年齡之增長而上升，112 年 15 至 19 歲為 4.9%、20 至 24 歲 57.3%、25 至 29 歲 93.8%，係隨著教育程度之提升，15 至 22 歲尚為求學及準備升學階段，為其未參與勞動之主因。觀察近十年變動趨勢，103 至 107 年 15 至 24 歲年齡層勞參率呈增減互見情形，108 年達高峰後，109 年起受疫情影響呈下降趨勢，110 年達最低點，111 年起逐漸回穩；103 至 108 年 25 至 29 歲勞參率呈上升趨勢，108 年達高峰後，109 年起受疫情影響呈下降趨勢，111 年起逐漸回穩（圖 7）。

圖 7、基隆市近十年青年勞動力參與率—按年齡別分

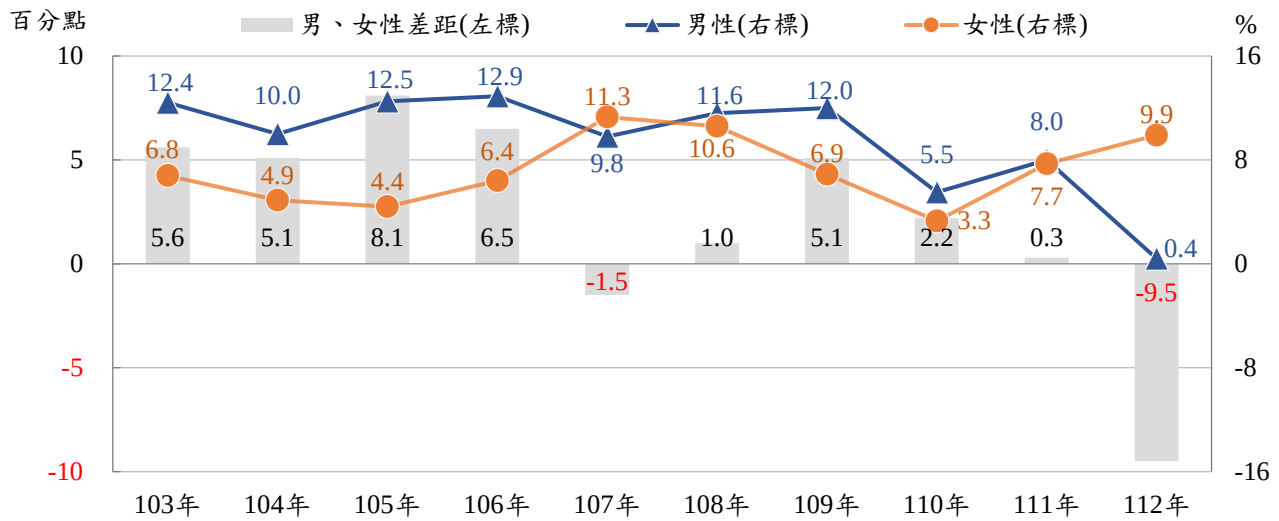


資料來源：行政院主計總處

二、基隆市 112 年青年男、女性勞動力參與率皆以 25 至 29 歲最高，110 年 15 至 19 歲及 20 至 24 歲女性勞動力參與率皆受疫情影響，達十年間之最低點。

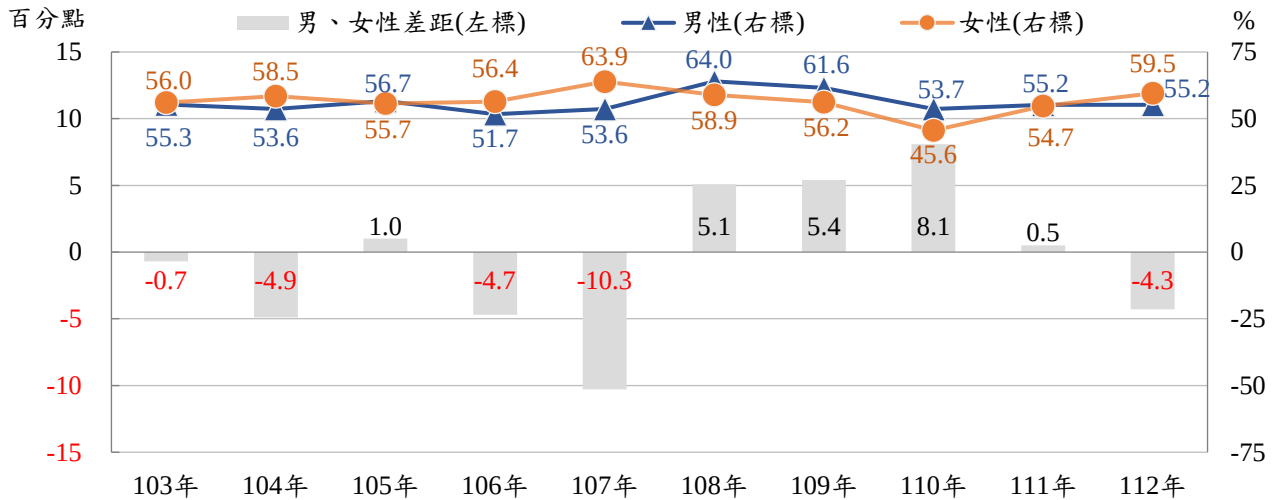
依性別觀察，本市 112 年青年男、女性勞參率皆以 25 至 29 歲最高，分別為 94.5%及 93.0%，15 至 19 歲最低，分別為 0.4%及 9.9%，差距則以 15 至 19 歲女性較男性高 9.5 個百分點最大。觀察近十年變動趨勢，15 至 19 歲除 107 及 112 年為女性勞參率大於男性外，其餘年別皆為男性大於女性；20 至 24 歲於 103 至 107 年多為女性大於男性，僅 105 年男性略高於女性，108 至 112 年則多為男性大於女性，僅 112 年為女性高於男性；25 至 29 歲除 108 年為女性略高於男性外，其餘年別皆為男性大於女性；110 年 15 至 19 歲及 20 至 24 歲女性勞參率皆受疫情影響，達十年間之最低點（圖 8、圖 9、圖 10）。

圖 8、基隆市近十年 15-19 歲勞動力參與率—按性別分



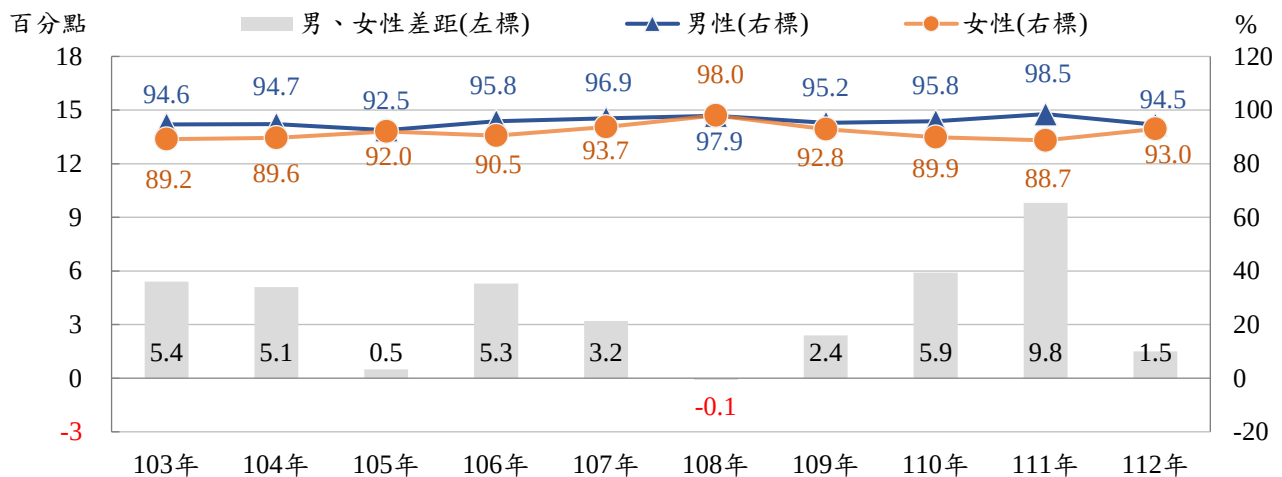
資料來源：行政院主計總處

圖 9、基隆市近十年 20-24 歲勞動力參與率—按性別分



資料來源：行政院主計總處

圖 10、基隆市近十年 25-29 歲勞動力參與率—按性別分



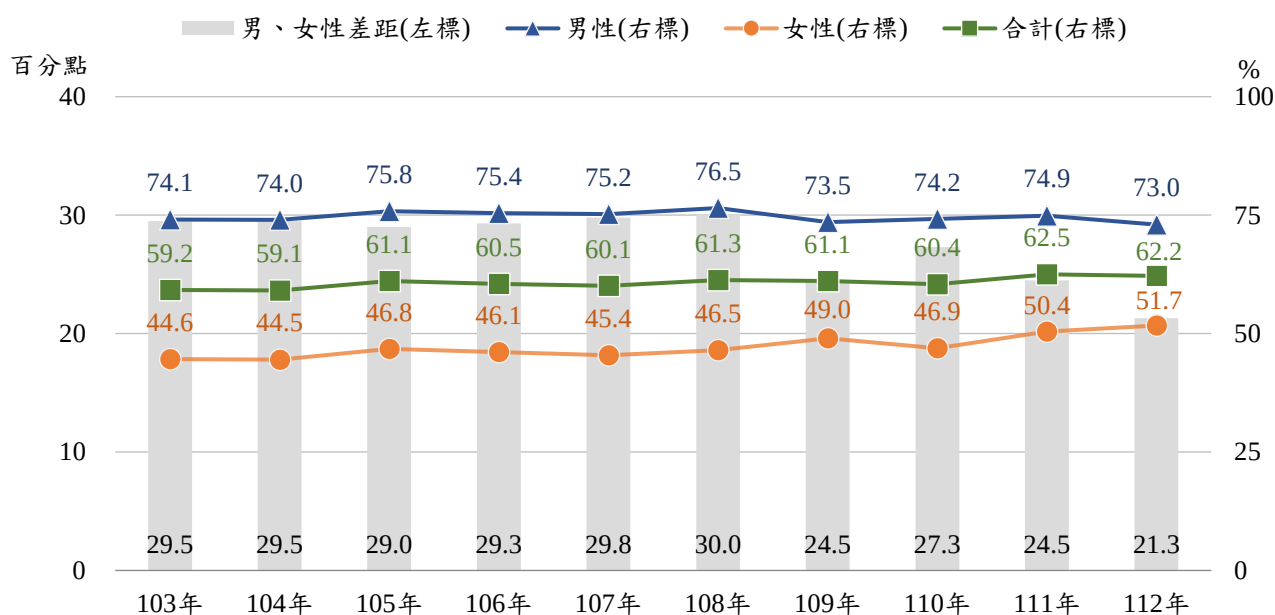
資料來源：行政院主計總處

伍、中高齡（45-64 歲）勞動力參與率

一、基隆市 112 年中高齡勞動力參與率為 62.2%，較 111 年減少 0.3 個百分點，較十年前增加 3.0 個百分點。

依據勞動部之定義，中高齡係指 45 至 64 歲年齡層。本市 112 年中高齡勞參率為 62.2%，較 111 年減少 0.3 個百分點，較十年前（103 年）增加 3.0 個百分點，以 111 年 62.5% 為近十年最高。依性別觀察，112 年中高齡男、女性勞參率分別為 73.0% 及 51.7%，差距為 21.3 個百分點，與 103 年相較，男性減少 1.1 個百分點，女性增加 7.1 個百分點，男、女性差距則減少 8.2 個百分點。觀察近十年變動趨勢，男、女性勞參率均呈增減互見情形，且男性勞參率皆高於女性，男性勞參率受疫情影響，109 年跌破七成四後，110 至 111 年雖恢復到 103 年之水準（74.1%），但 112 年仍降至 73.0% 最低點。反觀女性勞參率僅 110 年受疫情影響略降至 46.9%，但仍高於 108 年水準（46.5%），且 111 年起呈上升趨勢，以 112 年 51.7% 為近十年最高（圖 11）。

圖 11、基隆市近十年中高齡勞動力參與率

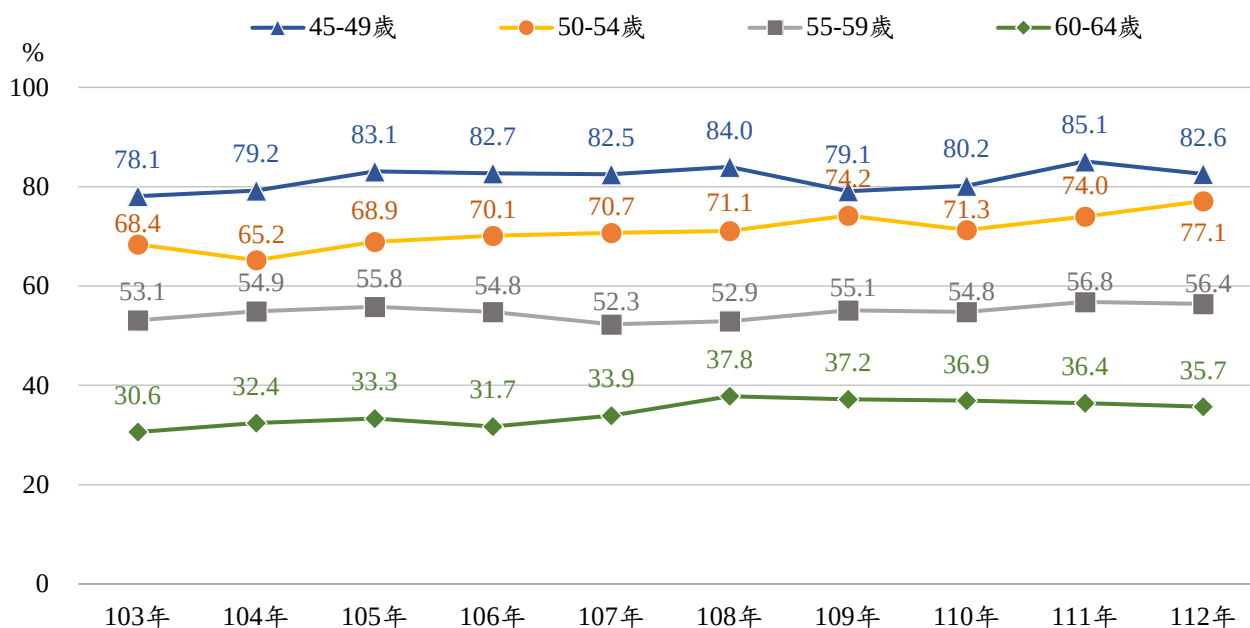


資料來源：行政院主計總處

二、基隆市近十年中高齡勞動力參與率皆隨著年齡之增長而下降，112 年除 45 至 49 歲男性勞動力參與率較 103 年減少外，其餘年齡組之男、女性勞動參與率皆較 103 年增加。

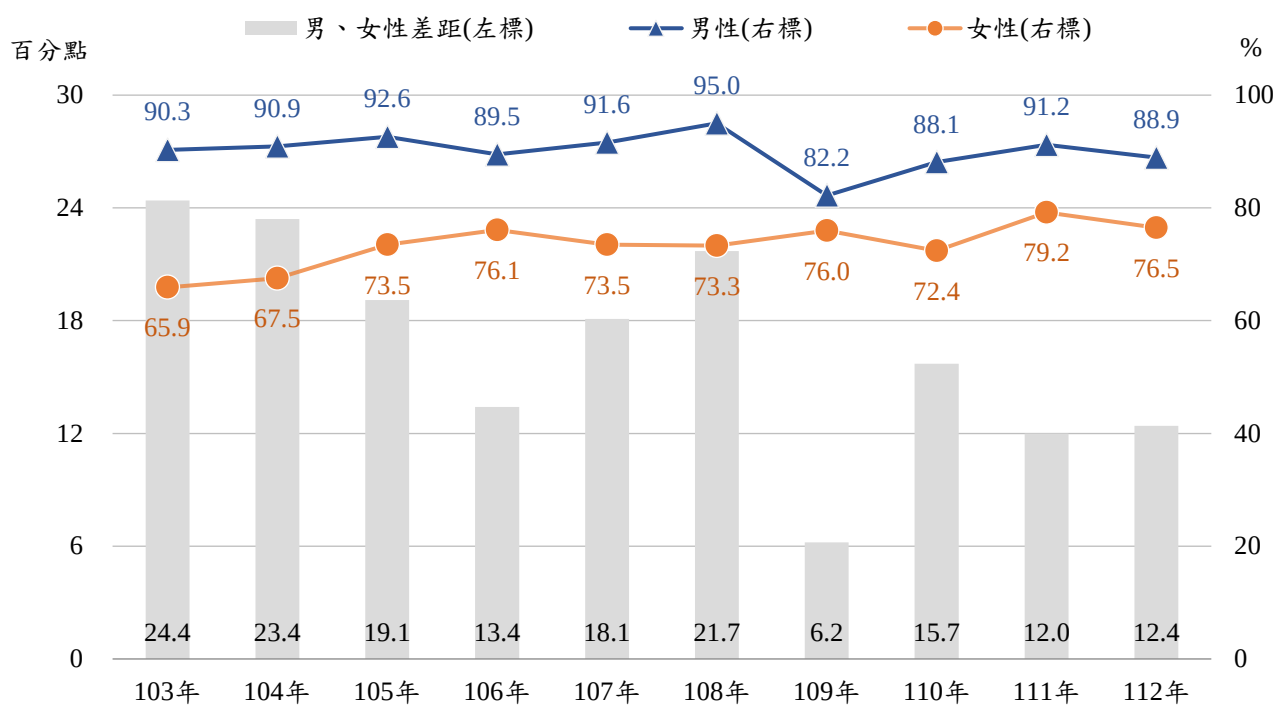
依年齡層觀察，本市近十年中高齡勞參率皆隨著年齡之增長而下降，112 年 45 至 49 歲為 82.6%、50 至 54 歲 77.1%、55 至 59 歲 56.4%、60 至 64 歲 35.7%，與 111 年相較，僅 50 至 54 歲上升 3.1 個百分點，其餘年齡組別皆下降，其中以 45 至 49 歲下降 2.5 個百分點最多；依性別觀察，本市 112 年男、女性勞參率均以 45 至 49 歲最高，分別為 88.9%及 76.5%，60 至 64 歲最低，分別為 47.2%及 24.6%，男、女性差距則以 55 至 59 歲達 29.6 個百分點為最大，觀察近十年變動趨勢，112 年除 45 至 49 歲男性勞參率較 103 年減少外，其餘年齡組之男、女性勞參率皆較 103 年增加，其中男性以 60 至 64 歲增加 4.3 個百分點最多，女性則以 50 至 54 歲增加 15.2 個百分點最多（圖 12、圖 13、圖 14、圖 15、圖 16）。

圖 12、基隆市近十年中高齡勞動力參與率—按年齡別分



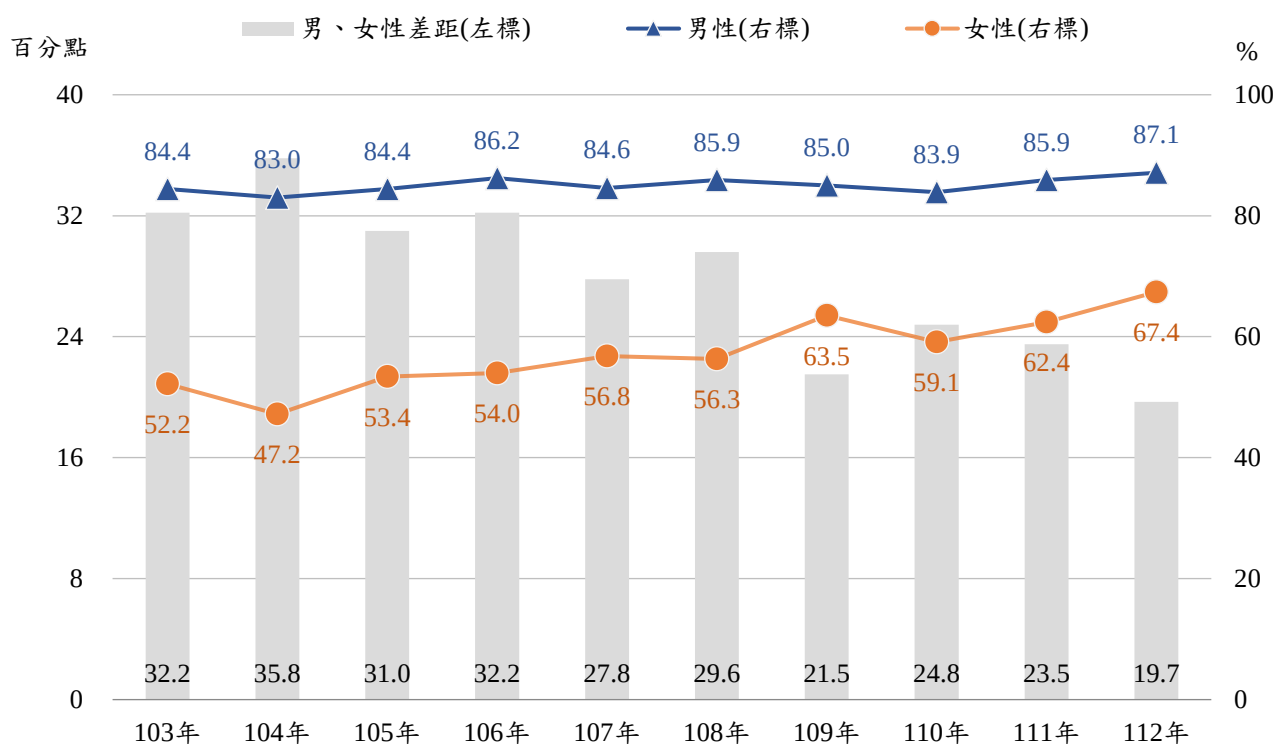
資料來源：行政院主計總處

圖 13、基隆市近十年 45 至 49 歲勞動力參與率－按性別分



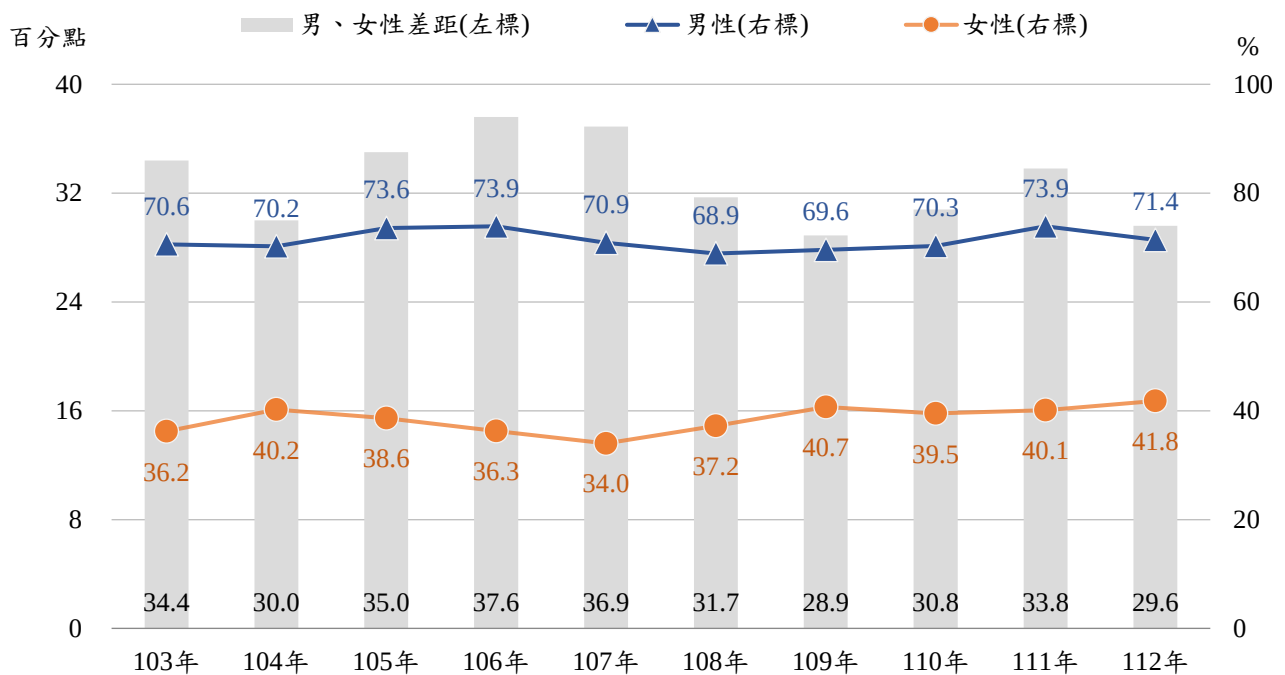
資料來源：行政院主計總處

圖 14、基隆市近十年 50 至 54 歲勞動力參與率－按性別分



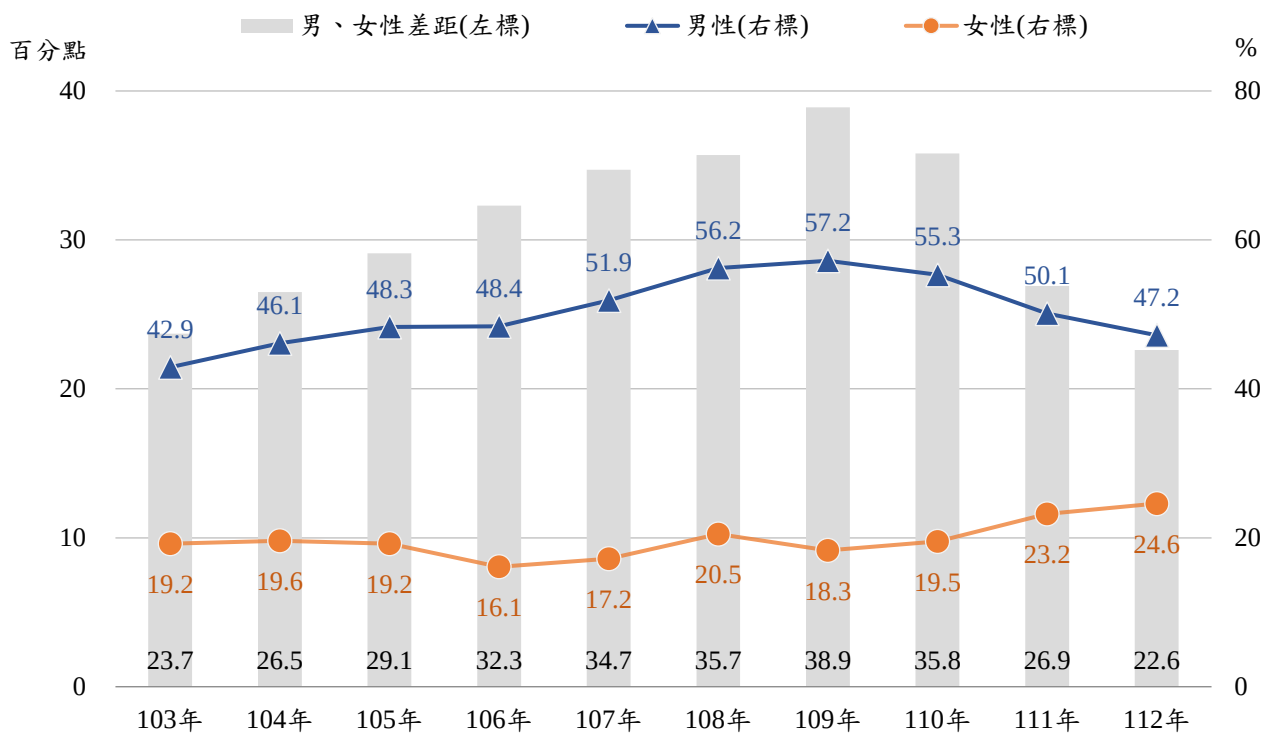
資料來源：行政院主計總處

圖 15、基隆市近十年 55 至 59 歲勞動力參與率－按性別分



資料來源：行政院主計總處

圖 16、基隆市近十年 60 至 64 歲勞動力參與率－按性別分

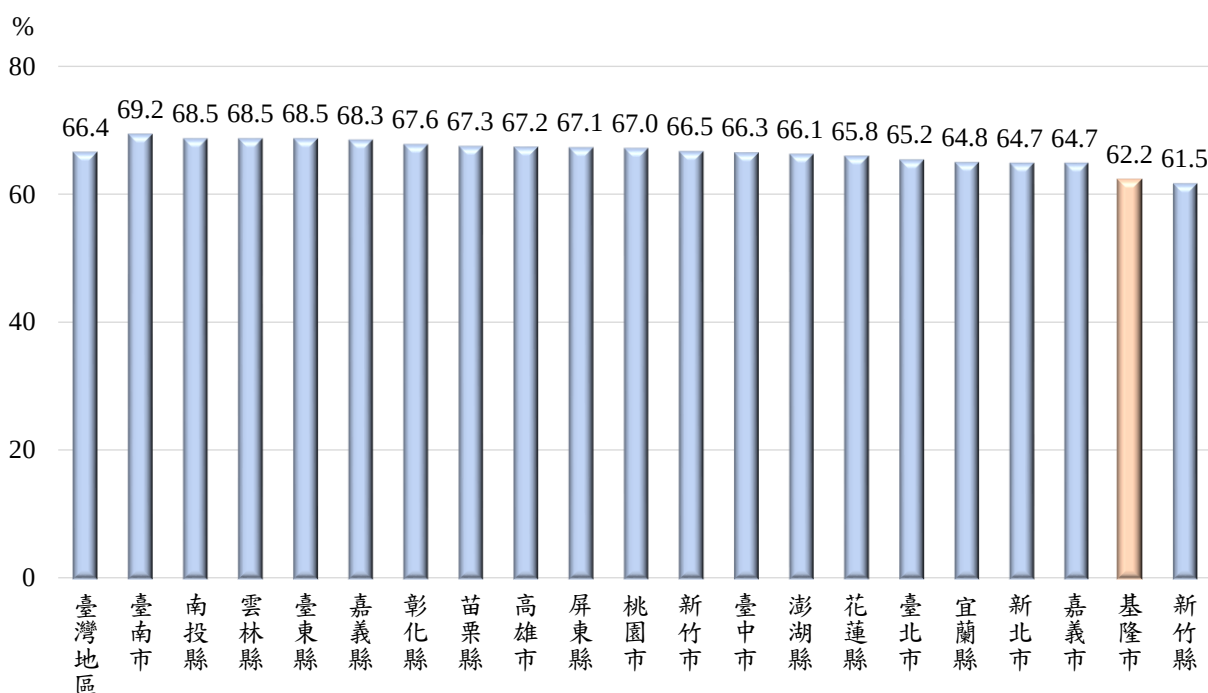


資料來源：行政院主計總處

三、基隆市 112 年中高齡勞動力參與率為 62.2%，較臺灣地區之 66.4% 低。

臺灣地區 112 年中高齡勞參率為 66.4%，若按各縣市由高至低排序，除臺南市(69.2%)、南投縣(68.5%)、雲林縣(68.5%)、臺東縣(68.5%)、嘉義縣(68.3%)、彰化縣(67.6%)、苗栗縣(67.3%)、高雄市(67.2%)、屏東縣(67.1%)、桃園市(67.0%)及新竹市(66.5%)等 11 個縣市高於臺灣地區外，其餘縣市皆較低，而本市(62.2%)亦低於臺灣地區整體平均，僅高於新竹縣(61.5%) (圖 17)。

圖 17、臺灣地區 112 年各縣市中高齡勞動力參與率



資料來源：行政院主計總處

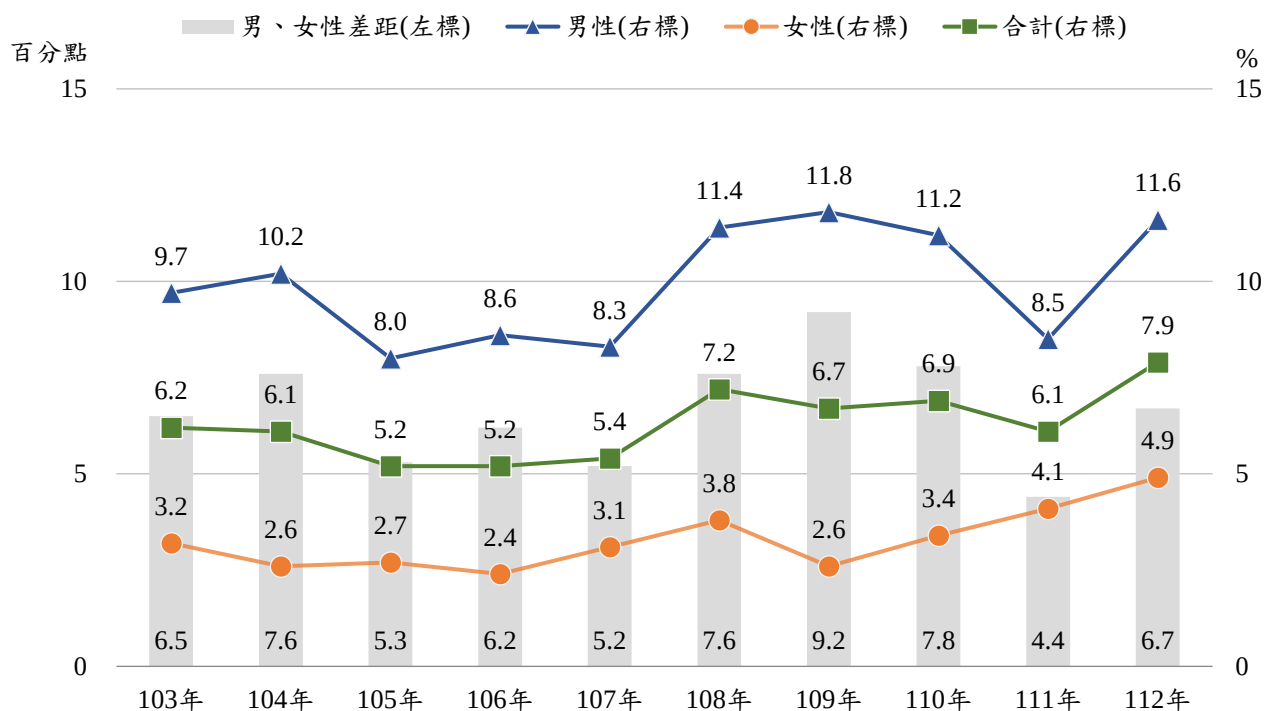
陸、高齡（65 歲以上）勞動力參與率

一、基隆市 112 年高齡勞動力參與率為 7.9%，較 111 年增加 1.8 個百分點，較 103 年增加 1.7 個百分點。

依據勞動部之定義，高齡係指 65 歲以上年齡層。本市 112 年高齡勞參率為 7.9%，較 111 年增加 1.8 個百分點，較 103 年增加 1.7 個百分點，為近十年最高。依性別觀察，112 年男、女性分別為 11.6% 及 4.9%，差距為 6.7 個百分點，與 103 年相較，男性增加 1.9 個百分點，女性亦增加 1.7 個百分點，男、女性差距則增加 0.2 個百分點。觀察近十年變動趨勢，男性勞參率 103 至 108 年呈增減互見情

形，自 109 年達高峰後，開始逐年下降至 111 年之 8.5%，112 年反轉上升至 11.6%，女性 103 至 109 年呈增減互見情形，110 年起逐年上升，以 112 年之 4.9% 為近十年最高（圖 18）。

圖 18、基隆市近十年高齡勞動力參與率

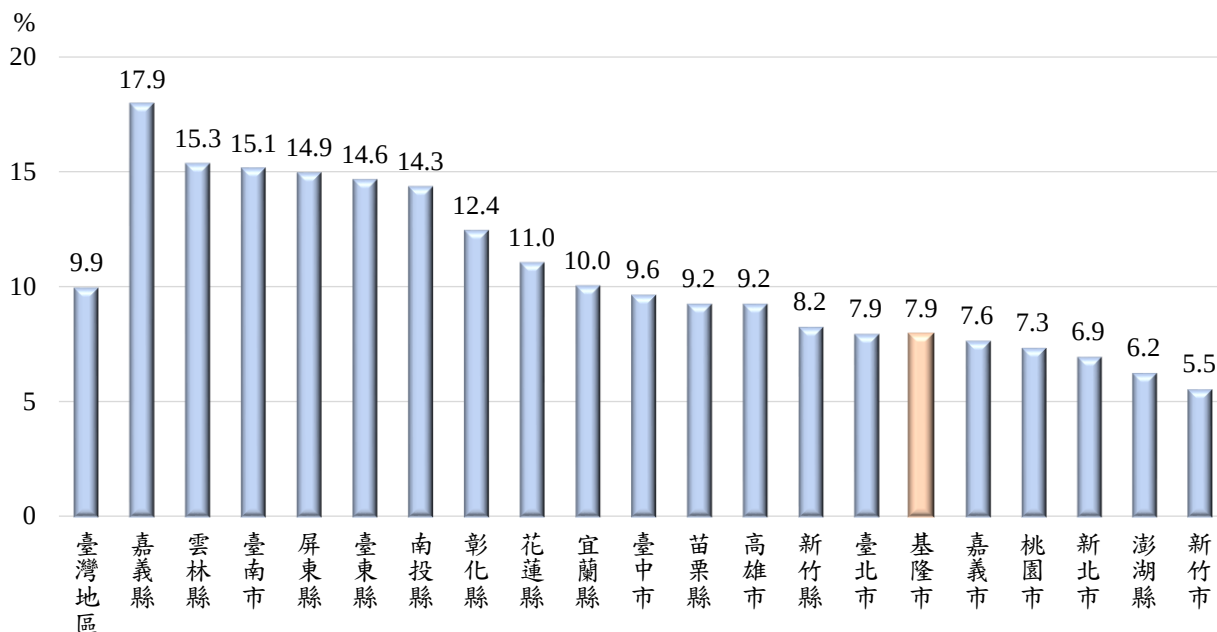


資料來源：行政院主計總處

二、基隆市 112 年高齡勞動力參與率為 7.9%，較臺灣地區之 9.9% 低。

臺灣地區 112 年高齡勞參率為 9.9%，若按各縣市由高至低排序，除嘉義縣（17.9%）、雲林縣（15.3%）、臺南市（15.1%）、屏東縣（14.9%）、臺東縣（14.6%）、南投縣（14.3%）、彰化縣（12.4%）、花蓮縣（11.0%）及宜蘭縣（10.0%）等 9 個縣市高於臺灣地區外，其餘縣市皆較低，最低為新竹市（5.5%），而本市（7.9%）亦低於臺灣地區整體平均（圖 19）。

圖 19、臺灣地區 112 年各縣市高齡勞動力參與率



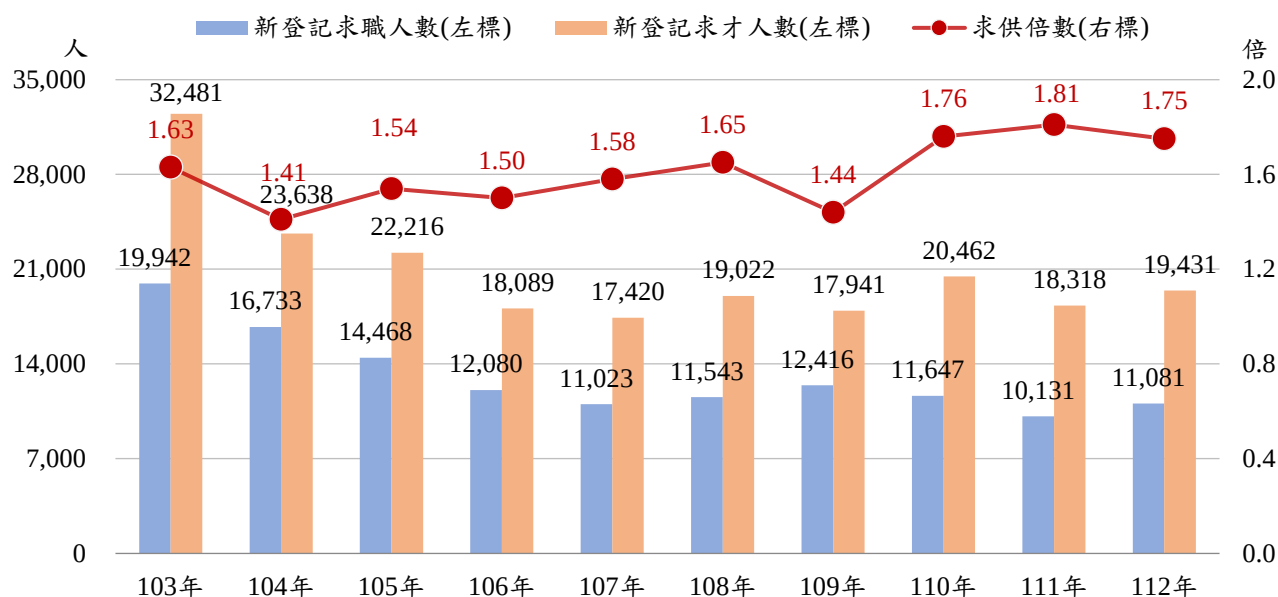
資料來源：行政院主計總處

柒、基隆市求職求才服務概況

一、112 年平均每位至基隆就業中心新登記求職者有 1.75 個工作機會，平均每位新登記求職者較 111 年減少 0.06 個工作機會，但較十年前增加 0.12 個工作機會。

112 年民眾參加基隆就業中心新登記求職人數為 1 萬 1,081 人，較 111 年 1 萬 131 人增加 950 人或 9.38%，較十年前（103 年）之 1 萬 9,942 人減少 8,861 人或-44.43%。另外，112 年雇主運用基隆就業中心新登記求才人數為 1 萬 9,431 人，較 111 年 1 萬 8,318 人增加 1,113 人或 6.08%，較 103 年之 3 萬 2,481 人減少 1 萬 3,050 人或-40.18%。112 年求供倍數（求才人數對求職人數之倍數）為 1.75（即平均每位新登記求職者有 1.75 個工作機會），較 111 年之 1.81 減少 0.06（即平均每位新登記求職者減少 0.06 個工作機會），較 103 年之 1.63（即平均每位新登記求職者有 1.63 個工作機會）增加 0.12（即平均每位新登記求職者增加 0.12 個工作機會）。觀察近十年求供倍數之變動趨勢，103 至 106 年呈增減互見情形，107 至 108 年呈上升趨勢後，109 年受疫情影響降至 1.44，110 年起回穩並於 111 年達高峰（1.81），意即平均每位新登記求職者有 1.81 個工作機會（圖 20）。

圖 20、基隆就業中心近十年求職求才概況

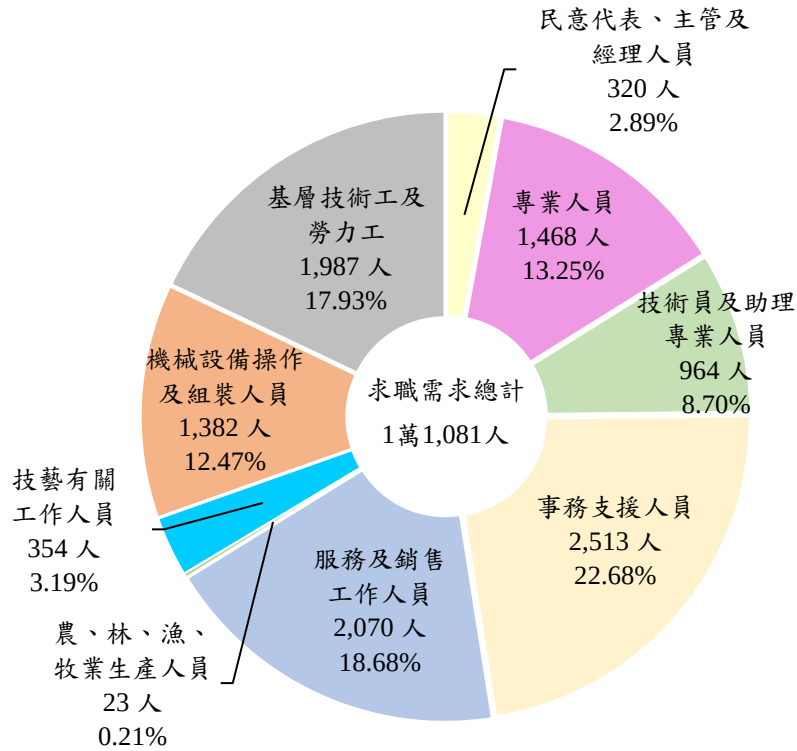


資料來源：勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署

二、基隆就業中心 112 年新登記之勞動市場職業別供需，除「民意代表、主管及經理人員」、「專業人員」及「事務支援人員」為供不應求外，其餘職業別則為供過於求。

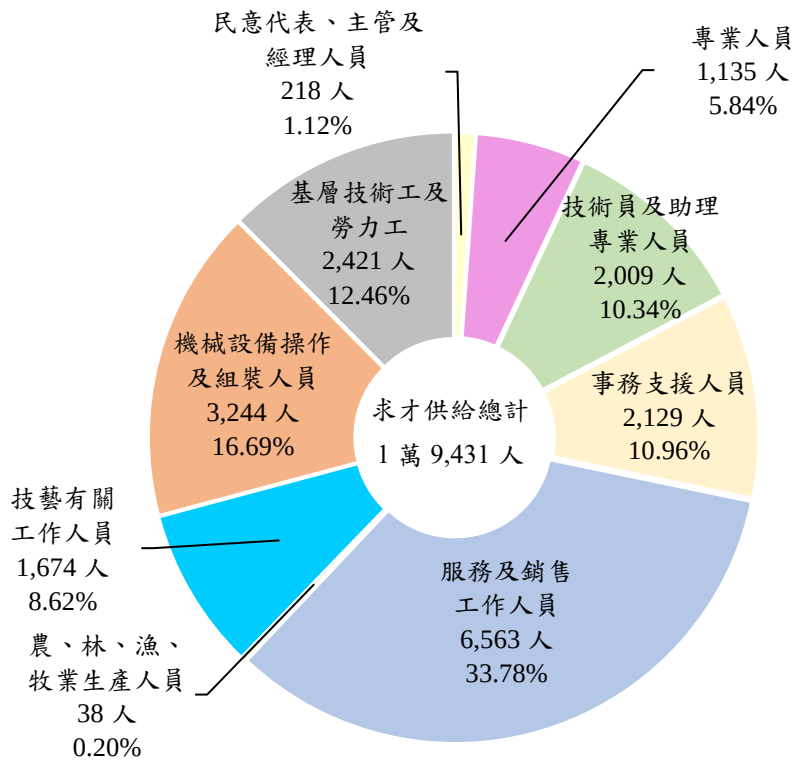
若以職業別觀察，基隆就業中心 112 年新登記求職人數以事務支援人員 2,513 人（占 22.68%）最多，服務及銷售工作人員 2,070 人（占 18.68%）居次，基層技術工及勞力工 1,987 人（占 17.93%）居第 3。而 112 年雇主新登記求才人數以服務及銷售工作人員 6,563 人（占 33.78%）最多，機械設備操作及組裝人員 3,244 人（占 16.69%）居次，基層技術工及勞力工 2,421 人（占 12.46%）居第 3。可看出勞動市場職業別之雇主求才供給及民眾求職需求並不對稱，有落差現象，112 年除「民意代表、主管及經理人員」、「專業人員」及「事務支援人員」為供不應求（求才供給小於求職需求）外，其餘職業別則為供過於求（圖 21、圖 22）。

圖 21、基隆就業中心 112 年新登記求職者—按職業別分



資料來源：勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署

圖 22、基隆就業中心 112 年新登記求才者—按職業別分



資料來源：勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署
說明：因四捨五入，百分比合計不為 100。

捌、結論及建議

由前述分析可知，本市 112 年男、女性中高齡勞參率僅 45 至 49 歲男性勞參率較 103 年減少，其餘年齡組之男、女性勞參率皆較十年前增加；而 112 年男、女性高齡勞參率則皆較 103 年增加。另本市 112 年青年男、女性勞參率皆以 25 至 29 歲最高，110 年 15 至 19 歲及 20 至 24 歲女性勞參率皆受疫情影響，達近十年之最低點。而在就業市場方面，112 年平均每位至基隆就業中心新登記求職者有 1.75 個工作機會，且 112 年雇主或民眾至基隆就業中心新登記之勞動市場職業別供需資料中，除「民意代表、主管及經理人員」、「專業人員」及「事務支援人員」為供不應求外，其餘職業別則為供過於求。為促進在地就業正向循環，爰研提以下相關建議：

一、活用高齡者知識經驗的積累，考量工作彈性重新設計勞務

本市已成立銀髮人才服務據點，服務銀髮高齡求職者就業，並採一案到底就業服務，提供銀髮求職者就業諮詢、個別化輔導、就業前準備課程、職場實習體驗及徵才活動等多元服務，強化就業動機與能力，媒合促進重返職場。建議可與在地企業連結，考量高齡者工作時段之彈性，透過職場再學習及職務再設計的方式，活用其對於知識經驗的積累，透過高齡者與年輕人「互補」的職務設計，以解決職場中不同世代間差異問題，促進青銀共融。

二、廣續推展青年培力多元方案，打造友善青銀共創環境

本市為啟動青年創業契機，促進青年公共參與，打造一個青年可以在地就業、在地創業的逐夢城市。民國 109 年 1 月 1 日於本府產業發展處增設青年及綜合規劃科，辦理本市青年投入創業及公共服務補助、青年創業孵育及青年創業貸款利息補貼等計畫，並提供相關的創業課程活動及諮詢輔導，加速創業育成，建立與青年朋友溝通平臺。建議可進一步結合高齡者智慧及年輕人創意，透過經驗傳承與共生互利發展創新商機，促進青銀共創職場環境。

三、產官學攜手啟動在地培訓系統，填補職業別供過於求之缺口

本市為提升長照人才培力與就業促進，已透過產官學協力推出「花木蘭計畫」，提供專業課程及課後 150 小時實習機會，賦能二度就業婦女或中高齡（45 至 64 歲）女性獲取照顧服務員、小客車職業駕照、BLS 急救證照及照服員單一

技術證照等「四照一身」資格，並媒合在地就業，打造在地長照培訓與就業系統。建議可依據在地職業別雇主求才供給及民眾求職需求，賡續透過產官學合作，設計相關專業課程並提供實習機會，讓有意願之中高齡者及高齡者能透過政府在育才、留才至就業媒合等完整規劃，開創第二人生，讓企業找到適才適所之工作夥伴並填補職業別供過於求之缺口。

參考資料

- 一、 行政院主計總處。(<https://www.dgbas.gov.tw/>)
- 二、 勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署。(<https://tkyhkm.wda.gov.tw/>)
- 三、 基隆市政府產業發展處。(<https://www.klccg.gov.tw/tw/economy>)