

勞工生活及就業狀況調查實施計畫

一、**法令依據**：依據統計法第三、四條及行政院勞工委員會組織條例第二十一條規定辦理。

二、調查目的及用途

- (一)深入研究勞工教育訓練情形及目前工作狀況。
- (二)供本會規劃勞動政策之重要參據。
- (三)提供相關政府機關及研究單位參考。

三、**調查範圍**：台灣地區，包括台灣省、北高兩市。

四、**調查對象**：參加勞工保險之勞工。

五、調查項目及調查表式

(一)調查項目：

- 1.勞工參加教育訓練情形：包括參與之訓練項目、受訓時數、訓練主辦單位等。
- 2.對自我工作能力評估與工作環境的滿意度。
- 3.勞工退休規劃：包括預計退休年齡、規劃退休後的生活費用來源。
- 4.理財方式。
- 5.休閒娛樂活動。

(二)調查表式：按上述調查項目，設計調查表式。

六、**調查資料時期**：98年5月，但調查表另有規定者，從其規定。

七、**實施調查時期**：自98年6月1日至7月30日止。

八、**調查方法**：採郵寄問卷方式辦理，輔以電話催收，計回收有效樣本4,000份以上。

九、**抽樣方法**：採分層比例隨機抽樣：

- (一)抽樣母體：全體15歲以上有參加勞工保險之本國勞工。
- (二)抽樣方法：採分層隨機抽樣，以性別、地區、勞工服務單位之行業、規模別為分層變數，按分層比例隨機抽樣，抽出約8000

份。

(三)回收樣本依地區、勞工服務單位之行業、規模結構作卡方
(χ^2) 適合度檢定，以確定其代表性。

十、**資料處理**：採電腦處理為主，人工處理為輔配合進行。

十一、**結果表式**：各調查項目均分別按行業、規模、地區等作陳示。

十二、**統計結果**：本調查產生之統計結果由本處審核後，撰寫分析報告，
並將統計結果編輯專刊，分送有關單位參用。

十三、**辦理機關**：行政院勞工委員會。

十四、**工作進度**：

(一) 規劃設計工作：98 年 1 月至 3 月

(二) 調查準備工作：98 年 4 月至 5 月

(三) 實施調查期間：98 年 6 月至 7 月

(四) 統計結果整理及統計分析：98 年 8 月至 9 月

(五) 編印調查報告：98 年 10 月。

十五、**經費來源**：由行政院勞工委員會 98 年度統計業務管理費項下支
應。

摘要

一、98年勞工參加教育訓練比率為61.5%，較去年增加6.9個百分點，其中以參加「職業安全訓練」增加13.9個百分點及「專業技術訓練」增加10.6個百分點為最高。

人力資本是經濟發展的關鍵，為提升勞動競爭力，勞工之教育訓練更顯重要，98年勞工參加教育訓練的比率為61.5%；參加教育訓練項目以「專業技術訓練(41.4%)」、「職業安全訓練(36.5%)」及「人際關係或溝通協調(20.4%)」居前三項，有參加教育訓練的勞工有八成三以上認為參加教育訓練對於提升工作知識與技能有關係。

與97年調查結果相較，98年勞工參加教育訓練比率為61.5%，為本調查辦理以來新高，較97年增加6.9個百分點，亦是歷年最大增幅。參加教育訓練項目以「職業安全訓練」上升13.9個百分點最高，其次為「專業技術訓練」上升10.6個百分點及「人際關係或溝通協調」上升7.7個百分點居前三項，除與事業單位特別重視職場安全知識及專業技術能力的提升有關外，另本會推動之「充電增值計畫」、「立即充電計畫」，亦對協助企業辦理在職訓練，持續發展員工知識技能發揮正面效益。

表1、勞工參加教育訓練情形歷年比較

單位:%

項目別	參訓比率	專業技術訓練	外語	電腦相關課程	一般行政事務	領導與管理	人際關係或溝通協調	職業安全訓練	銷售或顧客服務訓練	財務管理
參加比率(%)										
92年	46.7	18.8	6.7	11.8	5.6	5.3	8.0	12.6	5.0	-
94年	50.1	24.2	5.5	10.4	7.7	7.4	10.8	18.5	9.2	-
96年	54.4	30.1	4.9	9.5	9.3	9.7	11.4	19.3	9.1	4.8
97年	54.6	30.8	5.7	10.0	9.4	10.8	12.7	22.6	11.8	4.8
98年	61.5	41.4	8.2	17.5	15.5	15.6	20.4	36.5	17.5	8.4
98年較97年增減百分點	6.9	10.6	2.5	7.5	6.1	4.8	7.7	13.9	5.7	3.6

說明：1.本問項為複選題，各欄細項合計超過有參加訓練比率。

2.92年、94年調查未列財務管理訓練乙項。

二、勞工工作上所遭遇之困擾以「擔心被裁員」占 27.8% 為最高。

勞工在工作上所遭遇之困擾以「擔心被裁員」占 27.8% 最高，「體力衰退」占 22.9%、「沒有特殊的專長」占 21.0% 次之，「擔心被減薪」占 18.4%、「薪資太低」占 17.2%、「擔心放無薪假」占 16.6% 再次之。

與 97 年相比較，由於金融風暴初期，企業單位裁員及放無薪假的狀況較嚴重，導致「擔心被裁員」的比率由 97 年之 20.5% 上升至 27.8%，提高 7.3 個百分點，且「擔心被減薪」或「擔心放無薪假」分別占 18.4% 及 16.6%，比率亦不低。另外勞工也擔心自己的競爭力不足，認為「沒有特殊專長」者的比率由 97 年之 17.5% 上升至 21.0%，上升 3.5 個百分點。

表 2、勞工工作上所遭遇之困擾(可複選)

單位：%

項目別	97 年	98 年	98 年較 97 年 增減百分點
總 計	100.0	100.0	-
擔心被裁員	20.5	27.8	7.3
體力衰退	23.5	22.9	-0.6
沒有特殊的專長	17.5	21.0	3.5
擔心被減薪	-	18.4	-
薪資太低	26.8	17.2	-9.6
擔心放無薪假	-	16.6	-
難以兼顧家庭及工作	18.0	14.8	-3.2
業績及工作量負荷過重	15.9	12.2	-3.7
怕領不到退休金	16.3	12.1	-4.2
主管領導風格不適應	12.8	10.2	-2.6
工作時間太長	12.1	9.2	-2.9
工作表現機會不多	11.1	8.4	-2.7
工作技術上的不勝任	7.7	6.6	-1.1
工作環境不佳	6.0	4.7	-1.3
人際關係不佳	1.9	2.2	0.3

說明：1.本問項為複選題，故合計超過 100。

2.“-”代表無此問項。

三、勞工有打算轉職情形占 24.6%，較 97 年微降 0.9 個百分點。

勞工有打算轉職或轉業打算者占 24.6%，較去年 25.5% 微降 0.9 個百分點，其中有打算轉職或轉業打算者，以「希望轉換至不同行業工作」占 41.9% 以及「希望自己創業」占 40.8% 較高。

若由年齡層觀察，青少年勞工有打算轉職的比率較高，占 40.8%，主要是希望「轉換至不同行業工作」占 60.1%、「轉調至較能發揮潛能之部門」

占 31.3%；壯年勞工有打算轉職的比率占 28.7%，希望「轉換至不同行業工作」的比率占 41.8%較高；中高年勞工只有 10.8%打算轉職，比率最低，但其中想轉職者「希望自己創業」比率達五成較其他年齡層高。

表 3、勞工打算轉職情形

單位：%

項目別	總計	沒有	有打算，希望轉至							
			小計	轉調至 較能發揮 潛能之部門	轉調至 較輕鬆之部門	轉換至 不同行業 工作	轉換至 其他同業 公司上班	希望 自己 創業	其他	
97年	100.0	74.5	25.5	100.0	30.9	5.7	40.6	13.6	-	9.2
98年	100.0	75.4	24.6	100.0	31.4	6.2	41.9	18.8	40.8	5.6
青少年(15~24歲)	100.0	59.2	40.8	100.0	31.3	0.3	60.1	18.9	30.8	6.5
壯年(25~44歲)	100.0	71.3	28.7	100.0	31.2	6.3	41.8	19.4	40.8	5.3
中高年(45~64歲)	100.0	89.2	10.8	100.0	33.4	11.3	25.9	14.7	50.2	6.4

說明：98年勞工希望轉職或轉業之打算為可複選，故細項合計大於或等於小計。

四、勞工理財方式，以「買保險」及「定期存款」為最多，分占 42.2%、40.3%。

98年有 76.2%的勞工表示有理財，採取的方式以「買保險」占 42.2%為最高，其次為「定期存款」占 40.3%，「投資基金」占 28.7%，「投資股票債券」占 22.1%，另有 23.8%的勞工表示沒有理財。

與 97年比較，隨近年利率走低及金融風暴影響，勞工沒有理財的比率由 9.4%上升至 23.8%，計增加 14.4 個百分點，選擇各項理財的方式也呈現減少的狀況，其中「定期存款」由 52.3%下降至 40.3%，減少 12 個百分點，「投資基金」由 39.7%降至 28.7%，減少 11 個百分點，是各理財方式中減幅最多的二項。

表 4、勞工理財方式

單位：%

項目別	總計	有理財，理財方式									沒有 理財
		定期 存款	購屋 置產	投資股 票債券	投資 基金	買賣 期貨	購買古 董字畫 藝品	買保險	互助會		
97年	100.0	90.6	52.3	16.9	24.3	39.7	0.4	0.6	45.6	6.5	9.4
98年	100.0	76.2	40.3	14.6	22.1	28.7	0.2	0.7	42.2	5.8	23.8
98年較97年 增減百分點	-	-14.4	-12.0	-2.3	-2.2	-11.0	-0.2	0.1	-3.4	-0.7	14.4

說明：勞工理財方式為可複選，故細項合計大於或等於總計。

五、勞工規劃退休後的生活費用主要來源以「自己的儲蓄」、「勞保老年給付」、「新制的勞工退休金」為主。

勞工規劃退休後之生活費用來源(可複選)，以「自己的儲蓄」占 72.7% 最多，其次為「新制的勞工退休金」及「勞保之老年給付」占 51.8%，「事業單位所發之退休金」占 25.6%，「祖產及財產收入」占 14.0%，由「子女供應」僅占 6.2%。

與 97 年比較，勞工規劃退休後的生活費用以「事業單位所發的退休金」下降 8.3 個百分點，「自己的儲蓄」下降 4.7 個百分點較多，而「新制的勞工退休金」及「勞保之老年給付」分別上升 6.9 個百分點及 1.2 個百分點，政府實施勞退新制及勞保老年給付年金化對於勞工退休後的生活的規劃，有一定程度的幫助。

表 5、勞工規劃退休後的生活費用來源

單位：%

項目別	總計	自己的儲蓄	勞保的老年給付	新制的勞工退休金	事業單位所發之退休金	祖產及財產收入	由子女供應	不知道
97 年	100.0	77.4	50.6	44.9	33.9	18.2	7.4	5.6
98 年	100.0	72.7	51.8	51.8	25.6	14.0	6.2	4.9
98 年較 97 年增減百分點	-	-4.7	1.2	6.9	-8.3	-4.2	-1.2	-0.7

說明：勞工規劃退休後的生活費用來源為可複選，故細項合計大於或等於總計。

壹、前言

為瞭解勞工就業及生活狀況，本會自 90 年起定期辦理「勞工生活及就業狀況調查」，本年調查重點主要分為四個面向，除勞工參加教育訓練、對自我能力評估、對目前服務單位滿意情形外，並就退休規劃、理財方式與休閒娛樂活動等生活面向進行調查，以求更深入瞭解勞工的生活與就業情形，作為未來政策規劃的方向與參考。

貳、調查說明

一、調查目的

- (一)深入研究勞工教育訓練情形及目前工作狀況。
- (二)供本會規劃勞動政策之重要參據。
- (三)提供相關政府機關及研究單位參考。

二、調查範圍：台灣地區。

三、調查對象：參加勞工保險之勞工。

四、調查項目

- (一)勞工參加教育訓練情形：包括參與之訓練項目、受訓時數、訓練主辦單位、訓練經費負擔情形等。
- (二)對自我工作能力評估與工作環境的滿意度。
- (三)勞工職涯規劃：包括育嬰留職停薪、轉職計畫。
- (四)生活規劃：規劃退休後的生活費用來源、理財規劃、預計退休年齡。
- (五)休閒娛樂活動。

五、調查資料時期：98 年 5 月，但調查表另有規定者，從其規定。

六、實施調查時期：自 98 年 6 月 22 日至 7 月 31 日止。

七、調查方法：本調查主要採郵寄問卷方式進行，並進行電話催收及電話訪問，採多元調查管道，包含郵寄、傳真、電話催收、電話訪問與電子郵件等方式。

八、抽樣方法

- (一)抽樣母體：15歲以上參加勞工保險之本國勞工。
- (二)抽樣方法：採分層隨機抽樣，以地區、勞工服務單位之行業、規模別為分層變數，按分層比率隨機抽樣，抽出 8,000 份。

九、資料處理及分析

- (一)資料檢誤：原始資料經過複查後，依據資料邏輯進行檢誤，主要透過 SPSS 統計套裝軟體撰寫程式，以電腦進行資料檢誤，確保資料符合邏輯性。經檢誤後若發現邏輯性錯誤時，採電話再訪問方式，修改資料。
- (二)遺漏值的處理：遺漏值發生時，單筆資料若有二分之一以上問項為遺漏值，或重要問項為遺漏值，採再訪方式詢問受訪者。若受訪者仍拒答或無法與受訪者接觸，該份樣本視為無效樣本。

十、樣本適合度檢定

本調查共計回收有效樣本 4,060 份，為使樣本充分反映母體結構，避免資料分析偏差，乃針對有效樣本與母體結構進行卡方適合度檢定，經檢定樣本之行業、服務單位員工規模、地區與母體分配有顯著差異，採以母體的行業、服務單位員工規模、地區分配調整樣本分配，進行加權調整，使樣本結構與母體趨於一致，調查結果表百分比部分是以加權後百分比表示。

表 6、樣本與母體之結構比—按地區別分

地區別	樣本人數 (人)	樣本 結構比 (%)	加權後樣 本結構比 (%)	母體 結構比 (%)
合計	4,060	100.0	100.0	100.0
台北市	970	23.9	28.7	28.7
高雄市	363	8.9	6.4	6.4
北部	1,104	27.2	31.6	31.6
中部	828	20.4	19.1	19.1
南部	611	15.0	13.1	13.1
東部	184	4.5	1.1	1.1

卡方值=0.05 < χ^2 (自由度 5, 顯著水準 5%)=11.07

- 說明：1.北部地區：台北縣、宜蘭縣、桃園縣、新竹縣、基隆市、新竹市。
2.中部地區：苗栗縣、台中縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、台中市。
3.南部地區：嘉義縣、台南縣、高雄縣、屏東縣、澎湖縣、嘉義市、台南市。
4.東部地區：台東縣、花蓮縣。

表 7、樣本與母體之結構比—按行業別分

行業別	樣本人數 (人)	樣本 結構比 (%)	加權後樣 本結構比 (%)	母體 結構比 (%)
合計	4,060	100.0	100.0	100.0
農林漁牧業	58	1.4	0.1	0.2
礦業及土石採取業	38	0.9	0.1	0.1
製造業	1,219	30.0	36.0	35.6
水電燃氣業	96	2.4	0.4	0.5
營造業	205	5.0	4.6	5.0
批發及零售業	718	17.7	25.8	24.5
住宿及餐飲業	162	4.0	2.8	3.1
運輸、倉儲及通信業	226	5.6	4.4	4.3
金融及保險業	272	6.7	6.1	5.7
不動產及租賃業	141	3.5	1.3	1.5
專業科學及技術服務業	203	5.0	5.0	5.1
教育服務業	138	3.4	1.7	1.9
醫療保健及社會福利服務	184	4.5	3.1	3.3
文化運動及休閒服務業	111	2.7	1.4	1.5
其他服務業	165	4.1	4.8	5.0
公共行政業	124	3.1	2.3	2.7

卡方值=14.09 < χ^2 (自由度 15, 顯著水準 5%)=25.00

表 8、樣本與母體之結構比—按服務單位員工規模別分

規模別	樣本人數 (人)	樣本 結構比 (%)	加權後樣 本結構比 (%)	母體 結構比 (%)
合計	4,060	100.0	100.0	100.0
29 人以下	1,360	33.5	40.4	40.2
30~49 人	546	13.4	7.1	7.5
50~199 人	847	20.9	17.0	17.4
200~499 人	564	13.9	9.8	9.8
500 人以上	743	18.3	25.8	25.1

卡方值=2.28 < χ^2 (自由度 4, 顯著水準 5%)=9.49

參、統計結果提要分析

一、勞工就業概況

(一) 參加教育訓練情形

人才是經濟發展的關鍵，為提升勞動競爭力，勞工之教育訓練更顯重要，98年勞工參加教育訓練的比率為61.5%，較97年的54.6%提升6.9個百分點；參加教育訓練項目以「專業技術訓練」、「職業安全訓練」及「人際關係或溝通協調」居前三項，有參加教育訓練的勞工有八成三以上認為參加教育訓練對於提升工作知識與技能有關係。

表9、勞工參加教育訓練情形歷年比較

單位:%

項目別	參訓比率	專業技術訓練	外語	電腦相關課程	一般行政事務	領導與管理	人際關係或溝通協調	職業安全訓練	銷售或顧客服務訓練	財務管理
參加比率 (%)										
92年	46.7	18.8	6.7	11.8	5.6	5.3	8.0	12.6	5.0	-
94年	50.1	24.2	5.5	10.4	7.7	7.4	10.8	18.5	9.2	-
96年	54.4	30.1	4.9	9.5	9.3	9.7	11.4	19.3	9.1	4.8
97年	54.6	30.8	5.7	10.0	9.4	10.8	12.7	22.6	11.8	4.8
98年	61.5	41.4	8.2	17.5	15.5	15.6	20.4	36.5	17.5	8.4
98年較97年 增減百分點	6.9	10.6	2.5	7.5	6.1	4.8	7.7	13.9	5.7	3.6

說明：1.本問項為複選題，各欄細項合計超過有參加訓練比率。

2.92年、94年調查未列財務管理訓練乙項。

1. 教育訓練的參加比率以「專業技術訓練」、「職業安全訓練」及「人際關係或溝通協調」居前三項

調查勞工過去一年間(97年6月至98年5月)參加各項教育訓練情形，以參加「專業技術訓練」者占41.4%為最高，其次是參加「職業安全訓練」者占36.5%，參加「人際關係或溝通協調」者占20.4%居第三，其他依序為「銷售或顧客服務之訓練」17.5%、「電腦相關課程」17.5%、「領導與管理」15.6%、「一般行政事務」15.5%、「財務管理」8.4%及「外語」8.2%。

與97年比較，各項教育訓練參加比率皆上升，參加「職業安全訓練」上升13.9個百分點及「專業技術訓練」上升10.6個百分點較多，其餘各項教育訓練參加的比率均比97年提升3~8個百分點。

2. 教育訓練時數以「外語」49.1 小時為最高

勞工教育訓練平均時數以「外語」最長，為 49.1 小時，其餘依序為「專業技術訓練」37.2 小時、「電腦相關課程」29.5 小時、「財務管理」23.6 小時、「銷售或顧客服務之訓練」20.6 小時、「領導與管理」17.1 小時、「人際關係或溝通協調」16.8 小時、「一般行政事務」15.8 小時、「職業安全訓練」15.3 小時。

若與 97 年比較，以「專業技術訓練」平均訓練時數增加 10.6 小時最多，其次為「電腦相關課程」增加 10.4 小時，而平均時數減少部分以「外語」減少 5.6 小時最多，其次為「領導與管理」減少 2.0 小時。

表 10、勞工參加教育訓練時數

單位:小時

項目別	專業技術訓練	外語	電腦相關課程	一般行政事務	領導與管理	人際關係或溝通協調	職業安全訓練	銷售或顧客服務訓練	財務管理
平均訓練時數(小時)									
92 年	32.4	68.4	33.5	10.7	14.9	9.7	11.3	10.5	-
94 年	30.2	62.9	26.9	10.8	14.4	8.8	12.3	13.6	-
96 年	28.5	51.0	23.7	14.2	18.3	10.9	11.8	15.8	22.4
97 年	26.6	54.7	19.1	14.2	19.1	10.5	11.1	15.5	21.6
98 年	37.2	49.1	29.5	15.8	17.1	16.8	15.3	20.6	23.6
98 年較 97 年增減時數	10.6	-5.6	10.4	1.6	-2.0	6.3	4.2	5.1	2.0

3. 教育訓練之主辦單位以「工作的場所」辦理居多

從各教育訓練項目之主辦單位觀察，各項訓練項目皆由「工作的場所」自行辦理之比率最高，主要辦理單位分別為：

- (1). 專業技術訓練：工作的場所（73.4%），民間專業訓練機構（14.7%），政府職訓機構（7.8%）。
- (2). 外語：工作的場所（39.3%），民間專業訓練機構（34.1%），大專院校（9.8%）。
- (3). 電腦相關課程：工作的場所（63.0%），民間專業訓練機構（21.0%），政府職訓機構（6.9%）。
- (4). 一般行政事務：工作的場所（84.1%），民間專業訓練機構（7.4%），

- 政府職訓機構 (4.1%)。
- (5). 領導與管理：工作的場所 (72.2%)，民間專業訓練機構 (15.8%)，政府職訓機構 (5.2%)。
- (6). 人際關係或溝通協調：工作的場所 (77.8%)，民間專業訓練機構 (13.3%)，政府職訓機構 (3.2%)。
- (7). 職業安全訓練：工作的場所 (79.9%)，民間專業訓練機構 (9.6%)，政府職訓機構 (7.7%)。
- (8). 銷售或顧客服務之訓練：工作的場所 (87.1%)，民間專業訓練機構 (8.0%)，政府職訓機構 (1.4%)。
- (9). 財務管理：工作的場所 (67.2%)，民間專業訓練機構 (15.2%)，大專院校 (7.6%)。

表11、勞工參加教育訓練的主辦單位(可複選)

中華民國 98 年 5 月

單位：%

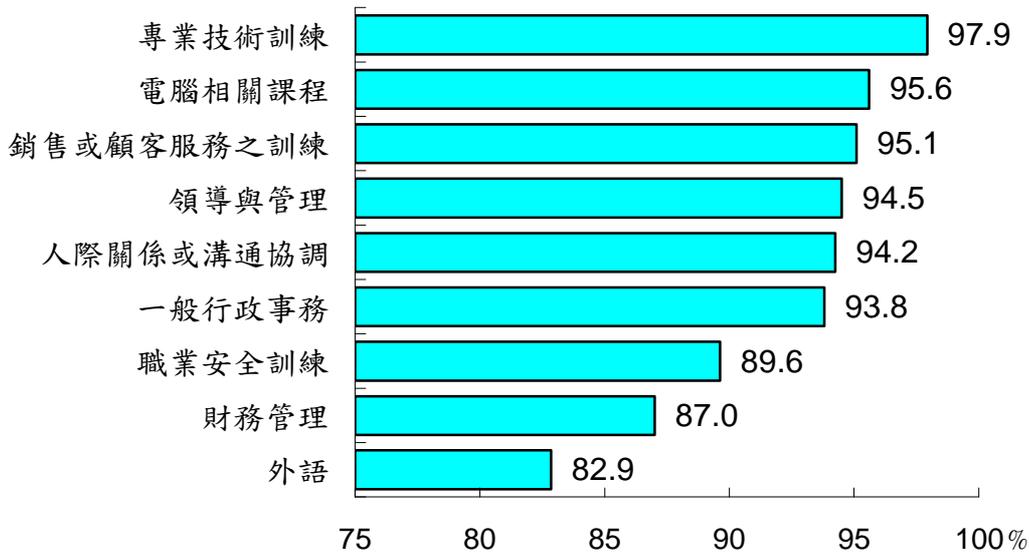
項目別	總計	工作場所	政府職訓機構	民間專業訓練機構	大專院校	其他
專業技術訓練	100.0	73.4	7.8	14.7	2.2	1.9
外語	100.0	39.3	5.5	34.1	9.8	11.3
電腦相關課程	100.0	63.0	6.9	21.0	3.8	5.3
一般行政事務	100.0	84.1	4.1	7.4	1.5	3.0
領導與管理	100.0	72.2	5.2	15.8	3.1	3.7
人際關係或溝通協調	100.0	77.8	3.2	13.3	2.5	3.2
職業安全訓練	100.0	79.9	7.7	9.6	0.7	2.0
銷售或顧客服務之訓練	100.0	87.1	1.4	8.0	1.1	2.3
財務管理	100.0	67.2	4.4	15.2	7.6	5.6

說明:本問項為可複選，各欄細項合計超過 100。

4. 勞工認為教育訓練對提升工作知識、技能有關係之比率在八成三以上

參加訓練之勞工普遍認為各項教育訓練對工作助益良多，能提升工作知識或技能者的比率均在八成三以上。參加「專業技術訓練」者認為對提升工作知識、技能有關係的比率最高占 97.9%，其餘依序為「電腦相關課程」占 95.6%、「銷售或顧客服務之訓練」占 95.1%、「領導與管理」占 94.5%、「人際關係或溝通協調」占 94.2%、「一般行政事務」占 93.8%、「職業安全訓練」占 89.6%、「財務管理」占 87.0%及「外語」占 82.9%。

圖 1、參加教育訓練對提升工作知識、技能有關係之比率



5. 勞工參加教育訓練經費全部自付的比率，以參加「外語」、「電腦相關課程」較高，餘各項訓練經費為公司全額負擔的比率在九成二以上

勞工參加教育訓練經費由公司全部負擔的比率，以參加「一般行政事務」、「職業安全訓練」及「銷售或顧客服務之訓練」均占 98.3% 較高，而參加教育訓練經費為勞工全部自付之參訓項目，以參加「外語」的 33.4% 最高，其次是「電腦相關課程」占 11.8%，再其次是「財務管理」占 7.2%。

表 12、勞工教育訓練經費負擔情形

中華民國 98 年 5 月

單位：%、元

項目別	總計	全部自付		部分公司負擔，部分自負		全部公司負擔
		自付金額(元)	自付金額(元)	自付金額(元)	自付金額(元)	
專業技術訓練	100.0	5.8	11,805	1.7	8,529	92.5
外語	100.0	33.4	16,350	7.4	6,749	59.2
電腦相關課程	100.0	11.8	12,291	2.8	10,208	85.4
一般行政事務	100.0	1.5	6,650	0.2	4,500	98.3
領導與管理	100.0	2.8	10,634	0.6	3,849	96.6
人際關係或溝通協調	100.0	3.2	7,313	0.2	2,500	96.7
職業安全訓練	100.0	1.6	6,012	0.1	2,553	98.3
銷售或顧客服務之訓練	100.0	1.5	6,574	0.2	2,611	98.3
財務管理	100.0	7.2	15,226	0.4	1,891	92.3

若參加訓練經費採全部自行負擔經費者，平均每人負擔經費以參加「外語」的 16,350 元、「財務管理」的 15,226 元較高，其餘依序是「電腦相關課程」的 12,291 元、「專業技術訓練」的 11,805 元，「領導與管理」10,634 元。若參加訓練經費由公司及個人分擔，平均每人自付金額以參加「電腦相關課程」的 10,208 元、「專業技術訓練」的 8,529 元、「外語」的 6,749 元較高。

6. 勞工沒有參加教育訓練的主要原因為「工作太忙」、「事業單位未提供訓練的機會」

沒有參加教育訓練的勞工，主要原因是「工作太忙」占 34.2%及「事業單位未提供訓練的機會」占 33.1%，其次是「不知道有哪些單位提供訓練」占 23.1%、「沒有適合的訓練課程」占 21.8%、「家庭因素」占 20.4%。

按性別觀察，男性勞工因「工作太忙」而未參加教育訓練有 39.6%高於女性勞工的 30.0%；女性勞工因「家庭因素」而未參加教育訓練有 25.8%高於男性勞工的 13.4%。

按年齡層觀察，因「工作太忙」的比率以 25-44 歲最高，有 36.9%；「不知道有哪些單位提供訓練」的比率隨著年齡的提高而減少；覺得「對升遷或尋(轉)職沒有幫助」的比率隨著年齡的提高而增加。

表 13、勞工沒有參加教育訓練的原因(可複選)－按性別、年齡分

單位：%

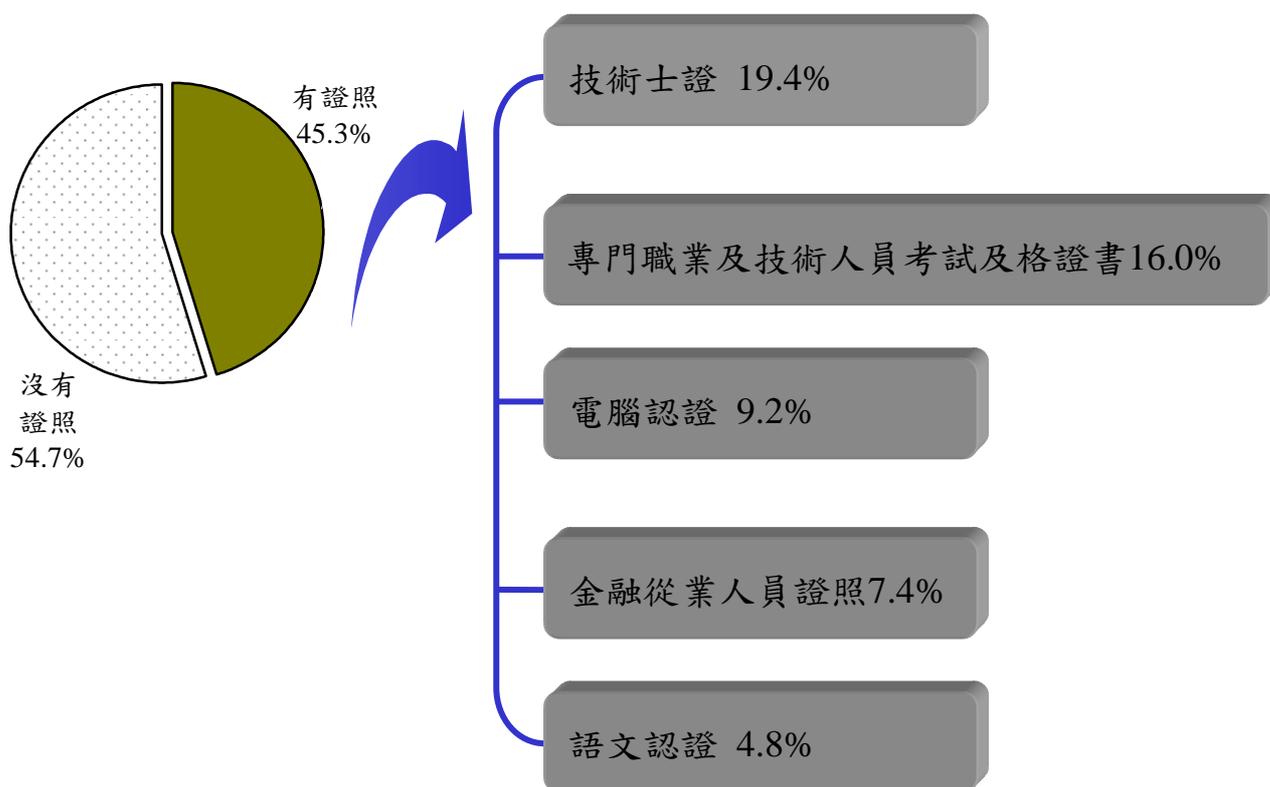
項目別	總計	事業單位未提供訓練的機會	不知道有哪些單位提供訓練	沒有適合的訓練課程	工作太忙	對升遷或尋(轉)職沒有幫助	家庭因素	其他
97 年	100.0	25.6	23.9	18.2	43.0	8.7	18.2	6.3
98 年	100.0	33.1	23.1	21.8	34.2	10.6	20.4	9.7
性別								
男	100.0	30.6	20.3	22.6	39.6	12.7	13.4	9.4
女	100.0	35.0	25.3	21.2	30.0	9.0	25.8	9.9
年齡								
15-24 歲	100.0	28.4	39.9	19.0	27.1	4.5	15.6	15.3
25-44 歲	100.0	35.2	24.4	21.8	36.9	9.1	21.7	7.4
45-64 歲	100.0	30.1	16.4	22.7	31.1	14.6	19.1	12.6

說明：本問項為可複選，各欄細項合計超過 100。

(二) 勞工擁有證照情形

勞工持有證照者占 45.3%，較 97 年增加 2.4 個百分點，持有證照的種類以「技術士證」占 19.4%，較 97 年提高 2.4 個百分點較多，「專門職業及技術人員考試及格證書」占 16.0%，其次為「電腦認證」占 9.2%，「金融從業人員證照」占 7.4%，「語文認證」占 4.8%，沒有任何證照者占 54.7%。

圖 2、勞工持有證照情形



按性別觀察，男性持有證照的比率為 47.0% 高於女性的 43.7%；**按年齡別觀察**，年齡較輕的勞工擁有證照比率較高，15-24 歲擁有證照比率占 57.3% 為最高，25-44 歲擁有證照比率占 49.5%，45-64 歲擁有證照比率占 32.2% 較低；**按教育程度觀察**，大學擁有證照比率占 61.2% 最高，其次為專科占 52.6%、碩士占 51.2%，國（初）中及以下擁有證照比率最低占 14.5%。

沒有證照的勞工之中，未來打算考證照的勞工占 40.8%，其中愈年輕者意願越高，15-24 歲者占 64.2% 最高，而教育程度國（初）中及以下者沒有意願考證照的比率占 76.4% 最高。

表 14、勞工證照持有情形—按性別、年齡、教育程度分

單位：%

項目別	總計	有證照	沒有證照	沒有證照		
				小計	有打算考證照	沒有打算考證照
97 年	100.0	42.9	57.1	100.0	41.2	58.8
98 年	100.0	45.3	54.7	100.0	40.8	59.2
性別						
男	100.0	47.0	53.0	100.0	40.4	59.6
女	100.0	43.7	56.3	100.0	41.0	59.0
年齡						
15-24 歲	100.0	57.3	42.7	100.0	64.2	35.8
25-44 歲	100.0	49.5	50.5	100.0	48.5	51.5
45-64 歲	100.0	32.2	67.8	100.0	23.9	76.1
教育程度						
國（初）中及以下	100.0	14.5	85.5	100.0	23.6	76.4
高中（職）	100.0	36.7	63.3	100.0	38.2	61.8
專科	100.0	52.6	47.4	100.0	42.8	57.2
大學	100.0	61.2	38.8	100.0	56.7	43.3
碩士以上	100.0	51.2	48.8	100.0	50.4	49.6

(三) 勞工對於自我能力評估

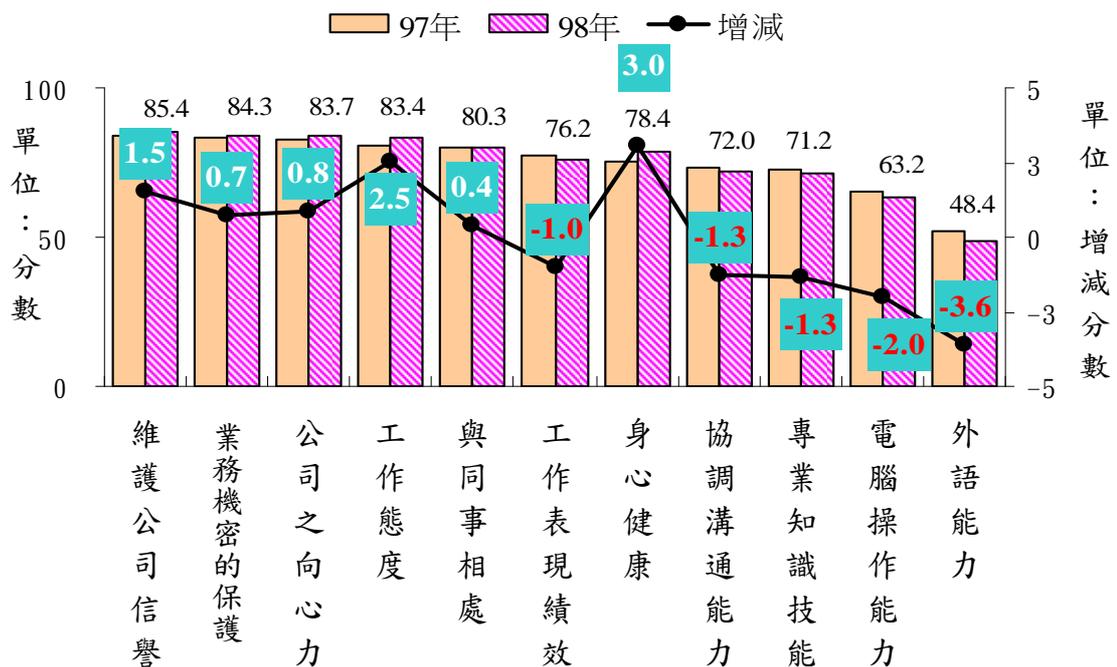
1. 勞工自我能力評估最高的是「維護公司信譽」及「業務機密的保護」方面，而以「外語能力」最低

勞工對於自我能力評估，以「維護公司信譽」85.4 分及「業務機密的保護」84.3 分最高，其次是「對公司之向心力」83.7 分及「工作態度」83.4 分，分數較低者為「外語能力」48.4 分及「電腦操作能力」63.2 分。

2. 自我評估分數進步最多的是「身心健康」及「工作態度」

與 97 年比較，「身心健康」增加 3.0 分、「工作態度」增加 2.5 分最多。以「外語能力」降低 3.6 分最多。

圖 3、 勞工對自我工作能力評價



說明：平均評分的計算方式為「很好」100分，「好」80分，「普通」60分，「不好」40分，「很不好」20分，加權計算而得。

二、勞工對目前服務單位之滿意情形

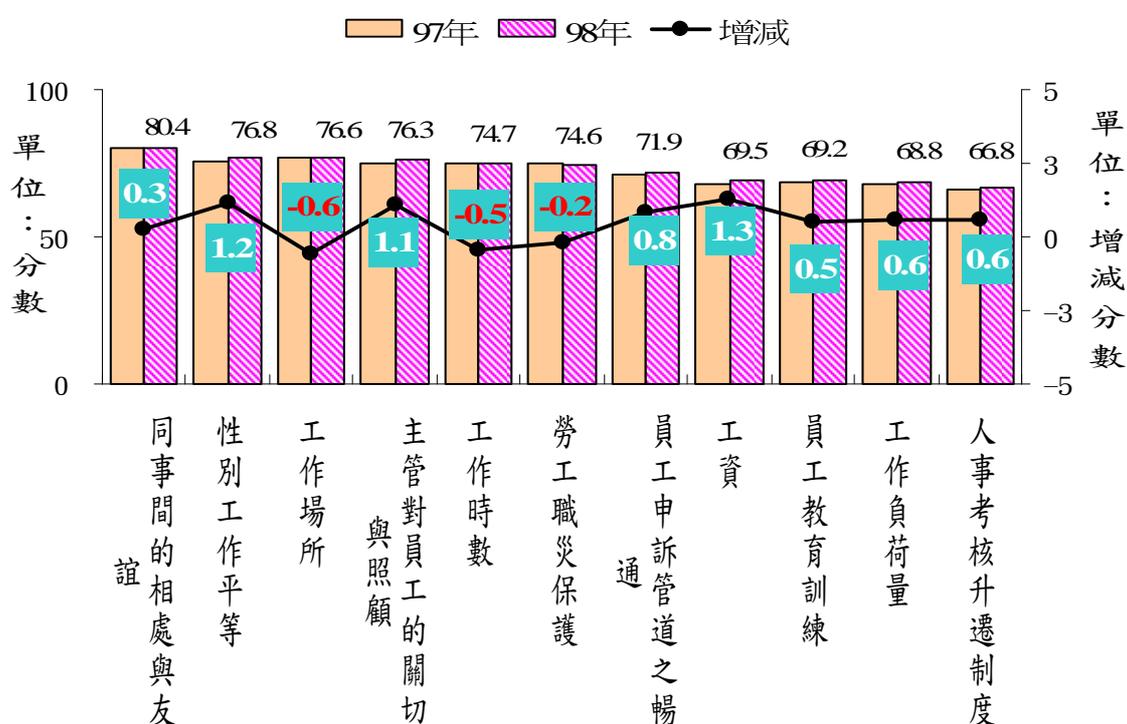
1. 工作環境滿意度最高的是「同事間的相處與友誼」

勞工對目前工作環境之滿意度，以「同事間的相處與友誼」之滿意度為 80.4 分最高，其次為「性別工作平等」滿意度 76.8 分、「工作場所」滿意度 76.6 分、「主管對員工關切照顧」滿意度 76.3 分。滿意度較低的項目為「人事考核升遷制度」滿意度為 66.8 分。

2. 工作環境滿意度以「工資」、「性別工作平等」及「主管對員工關切照顧」較 97 年略為上升

與 97 年調查結果比較，勞工對於「工資」、「性別工作平等」及「主管對員工關切照顧」略為增加 1 分餘，其餘各項工作環境的滿意度分數與 97 年無顯著差異，增減未及 1 分。

圖 4、勞工對工作環境滿意度



說明：滿意度之計算方式為「很滿意」100分，「滿意」80分，「普通」60分，「不滿意」40分，「很不滿意」20分，不知道不予計分，加權平均而得。

三、勞工職涯規劃

(一)勞工對申請育嬰留職停薪者會發給育嬰留職停薪津貼措施之認知

75.5%的勞工知道政府自 98 年 5 月 1 日實施，申請育嬰留職停薪者會發給育嬰留職停薪津貼，24.5%表示不知道。

按性別觀察，女性勞工知道的比率占 77.2% 高於男性占 73.7%。**按年齡層觀察**，知道的比率以 45-64 歲占 78.7% 為最高，15-24 歲占 54.8% 較低。**按教育程度觀察**，知道的比率以專科占 79.6%、碩士及以上占 78.6% 較高，國中及以下占 67.5% 最低。

**表 15、勞工對申請育嬰留職停薪者發給育嬰留職停薪津貼之認知
—按性別、年齡、教育程度分**

中華民國 98 年 5 月 單位：%

項目別	總計	知道	不知道
總計	100.0	75.5	24.5
性別			
男	100.0	73.7	26.3
女	100.0	77.2	22.8
年齡			
15-24 歲	100.0	54.8	45.2
25-44 歲	100.0	76.4	23.6
45-64 歲	100.0	78.7	21.3
教育程度			
國（初）中及以下	100.0	67.5	32.5
高中（職）	100.0	74.9	25.1
專科	100.0	79.6	20.4
大學	100.0	75.3	24.7
碩士以上	100.0	78.6	21.4

(二)勞工目前(或未來)若有育嬰需求，申請育嬰留職停薪之意願

勞工目前(或未來)若有育嬰需求，15.8%表示有意願申請育嬰留職停薪，平均打算申請 6.8 個月；84.2%表示不願意，其中沒有意願申請之原因以「無此需求」占 23.1% 最高，其次是「需要工作賺錢」占 20.5%，再其次是「小孩有人帶無後顧之憂」占 16.4%，「怕無法復職或丟掉工作」占 9.6%。

按性別觀察，有意願申請育嬰留職停薪的比率以女性的 20.0% 高於男性的 11.1%。男性沒有意願申請育嬰留職停薪的原因以「需要工作賺錢」、「小孩有人帶無後顧之憂」的比率高於女性，而女性沒有意願申請育嬰留職停薪的原因以「無此需求」、「怕無法復職或丟掉工作」的比率高於男性。

按年齡層觀察，年齡較輕的勞工有意願申請育嬰留職停薪的比率較高，以 15-24 歲有意願申請者占 36.2% 為最高，其次為 25-44 歲者占 19.9%，15~44 歲者沒有意願申請的原因均以「需要工作賺錢」為主要原因。

表 16、勞工目前(或未來)若有育嬰需求，申請育嬰留職停薪之意願

一按性別、年齡分

中華民國 98 年 5 月

單位：%

項目別	總計	有意願		沒有意願				
			預計申請期間(月)	無此需求	需要工作賺錢	小孩有人帶無後顧之憂	怕無法復職或丟掉工作	
總計	100.0	15.8	6.8	84.2	23.1	20.5	16.4	9.6
性別								
男	100.0	11.1	5.9	88.9	22.9	23.0	20.7	8.2
女	100.0	20.0	7.3	80.0	23.3	18.3	12.4	11.0
年齡								
15-24 歲	100.0	36.2	5.5	63.8	3.1	26.3	7.9	10.7
25-44 歲	100.0	19.9	7.1	80.1	9.3	23.3	19.8	12.2
45-64 歲	100.0	0.8	5.4	99.2	61.0	12.6	10.2	3.3

說明：沒有意願申請的原因僅列出比率較高的項目，其餘原因均不超過 5%。

(三) 勞工工作上所遭遇之困擾

勞工在工作上所遭遇之困擾以「擔心被裁員」占 27.8% 最高，其次為「體力衰退」占 22.9%、「沒有特殊的專長」占 21.0%、「擔心被減薪」占 18.4%、「薪資太低」占 17.2%、「擔心放無薪假」占 16.6%。

與 97 年比較，由於受到美國金融風暴影響，勞工「擔心被裁員」的比率明顯上升，較 97 年上升 7.3 個百分點，為所有困擾中上升幅度最大的選項，其次為「沒有特殊的專長」較 97 年上升 3.5 個百分點，可見得在不景氣的環境中，勞工也會擔心自己的競爭力不足。

表 17、勞工工作上所遭遇之困擾(可複選)

項目別	單位：%		
	97 年	98 年	98 年較 97 年 增減百分點
總計	100.0	100.0	-
擔心被裁員	20.5	27.8	7.3
體力衰退	23.5	22.9	-0.6
沒有特殊的專長	17.5	21.0	3.5
擔心被減薪	-	18.4	-
薪資太低	26.8	17.2	-9.6
擔心放無薪假	-	16.6	-
難以兼顧家庭及工作	18.0	14.8	-3.2
業績及工作量負荷過重	15.9	12.2	-3.7
怕領不到退休金	16.3	12.1	-4.2
主管領導風格不適應	12.8	10.2	-2.6
工作時間太長	12.1	9.2	-2.9
工作表現機會不多	11.1	8.4	-2.7
工作技術上的不勝任	7.7	6.6	-1.1
工作環境不佳	6.0	4.7	-1.3
人際關係不佳	1.9	2.2	0.3

說明：1.本問項為複選題，故合計超過 100。

2.“-”代表無此問項。

按年齡層分析，中高齡的勞工擔心「怕領不到退休金」及「體力衰退」的比率較其他年齡層高；壯年的勞工工作上遭遇到的困擾則以「業績及工作量負荷過重」、「主管領導風格不適應」、「難以兼顧家庭及工作」的比率較其他年齡層高；青少年的勞工的困擾則以「沒有特殊的專長」、「薪資太低」、「擔心被減薪」的比率較其他年齡層高。可見得年齡層不同所遭遇到的困擾都不盡相同。

表 18、勞工工作上所遭遇之困擾(可複選)－按年齡分

項目別	中華民國 98 年 5 月		
	青少年 (15~24 歲)	壯年 (25~44 歲)	中高齡 (45~64 歲)
總計	100.0	100.0	100.0
擔心被裁員	28.7	28.5	26.4
怕領不到退休金	5.0	11.4	15.7
工作時間太長	12.2	10.8	4.6
沒有特殊的專長	32.1	21.7	16.5
薪資太低	28.8	19.0	10.2
工作環境不佳	5.5	5.2	3.2
體力衰退	15.5	17.9	36.5
工作表現機會不多	13.5	8.9	5.8
工作技術上的不勝任	9.4	7.0	5.1
業績及工作量負荷過重	10.5	13.6	9.3
主管領導風格不適應	7.0	11.9	7.1
難以兼顧家庭及工作	6.0	18.0	9.5
人際關係不佳	1.0	2.4	1.8
擔心放無薪假	16.0	16.2	17.5
擔心被減薪	22.3	17.8	19.1

說明:本問項為複選題，故合計超過 100。

(四) 勞工轉職或轉業計畫

24.6%的勞工有轉職計畫，較 97 年略減 0.9 個百分點，主要是希望轉換至不同行業工作占 10.3%以及創業占 10.0%。

按性別分析，有打算轉職的比率以女性占 26.2%高於男性占 22.8%。

按年齡層分析，年紀越輕的勞工打算轉職的比率高，青少年勞工有打算轉職的比率最高占 40.8%，中高齡的勞工想要轉職的比率僅占 10.8%。

按教育程度觀察，教育程度越高，有打算轉職的比率越高，由國(初)中及以下者的 10.5%增加至大學者的 34.7%及碩士以上者的 32.7%。

表 19、勞工打算轉職或轉業情形—按性別、年齡、教育程度分

單位：%

項目別	總計	沒有	有打算，希望轉至						
			轉調至 較能發 揮潛能 之部門	轉調至 較輕鬆 之部門	轉換至 不同行 業工作	轉換至 其他同 業公司 上班	希望 自己 創業	其他	
97 年	100.0	74.5	25.5	7.9	1.5	10.3	3.5	-	2.3
98 年	100.0	75.4	24.6	7.7	1.5	10.3	4.6	10.0	1.4
性別									
男	100.0	77.2	22.8	8.2	1.3	8.5	4.0	10.7	1.1
女	100.0	73.8	26.2	7.3	1.7	12.0	5.2	9.4	1.6
年齡									
15-24 歲	100.0	59.2	40.8	12.8	0.1	24.5	7.7	12.5	2.7
25-44 歲	100.0	71.3	28.7	8.9	1.8	12.0	5.6	11.7	1.5
45-64 歲	100.0	89.2	10.8	3.6	1.2	2.8	1.6	5.4	0.7
教育程度									
國(初)中及以下	100.0	89.5	10.5	3.1	1.7	3.0	2.4	3.8	0.9
高中(職)	100.0	80.7	19.3	5.4	1.0	7.6	3.1	9.5	0.6
專科	100.0	75.0	25.0	6.8	1.6	11.2	4.2	10.5	0.9
大學	100.0	65.3	34.7	12.3	2.1	15.7	6.1	13.0	2.6
碩士以上	100.0	67.3	32.7	11.9	1.4	11.5	11.5	9.8	2.9

說明:98 年勞工希望轉職或轉業之打算為可複選，故細項合計大於或等於小計。

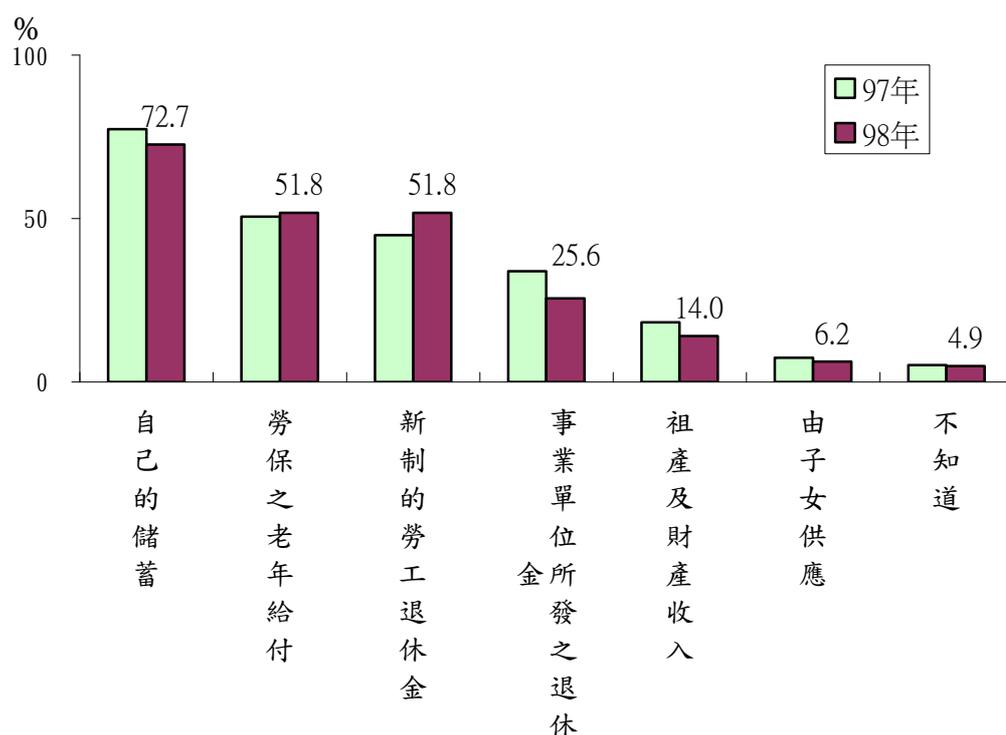
四、生活規劃

(一)勞工規劃退休後的生活費用主要來源

勞工規劃退休後之生活費用來源(可複選)，以「自己的儲蓄」占 72.7% 最多，其次為「新制的勞工退休金」及「勞保之老年給付」占 51.8%，「事業單位所發之退休金」占 25.6%，「祖產及財產收入」占 14.0%，由「子女供應」僅占 6.2%。

與 97 年比較，勞工規劃退休後的生活費用以「新制的勞工退休金」上升 6.9 個百分點，「勞保之老年給付」上升 1.2 個百分點，可見得勞退新制的實施及勞保老年給付年金化，對於勞工退休後的生活的規劃，有一定程度的幫助。

圖 5、勞工規劃退休後的生活費用來源(可複選)



按性別觀察，女性勞工規劃退休後之生活費用來源，以「自己的儲蓄 (76.2%)」、「新制的勞工退休金 (54.5%)」的比率高於男性，而男性則以「事業單位所發之退休金 (28.4%)」、「祖產及財產收入 (16.4%)」的比率高於女性。

表 20、勞工規劃退休後之生活費用來源(可複選)－按性別分

中華民國 98 年 5 月

單位：%

項目別	男性	女性
總計	100.0	100.0
自己的儲蓄	68.8	76.2
勞保之老年給付	51.0	52.5
新制的勞工退休金	48.8	54.5
事業單位所發之退休金	28.4	23.1
祖產及財產收入	16.4	11.9
由子女供應	5.4	7.0

按年齡層觀察，以「自己的儲蓄」為退休生活費來源的比率以青少年、壯年較高；「勞保之老年給付」、「事業單位所發之退休金」為退休生活費來源的比率隨著年齡的提高而增加；「祖產及財產收入」為退休生活費來源的比率以中高齡較低。

表 21、勞工規劃退休後之生活費用來源(可複選)－按年齡分

中華民國 98 年 5 月

單位：%

項目別	青少年 (15~24 歲)	壯年 (25~44 歲)	中高齡 (45~64 歲)
總計	100.0	100.0	100.0
自己的儲蓄	76.7	77.1	61.0
新制的勞工退休金	46.1	58.3	38.1
勞保之老年給付	36.0	48.0	64.8
事業單位所發之退休金	15.7	23.8	32.5
祖產及財產收入	14.0	16.0	9.1
由子女供應	10.8	3.4	11.8

按教育程度觀察，以「自己的儲蓄」、「事業單位所發之退休金」、「祖產及財產收入」為退休後之生活費用的比率隨著教育程度之提高而上升，以「勞保之老年給付」、「由子女供應」為退休後之生活費用的比率隨著教育程度之提高而減少。

表 22、勞工規劃退休後之生活費用來源(可複選)－按教育程度分

中華民國 98 年 5 月 單位：%

項目別	國(初)中 及以下	高中 (職)	專科	大學	碩士 以上
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
勞保之老年給付	56.0	54.4	54.7	47.0	40.6
自己的儲蓄	52.7	63.1	77.6	86.1	84.2
新制的勞工退休金	43.6	48.6	52.0	59.6	50.5
事業單位所發之退休金	19.2	23.8	27.7	26.5	34.5
由子女供應	14.8	7.6	4.5	3.3	2.1
祖產及財產收入	6.8	9.0	14.5	19.7	27.3

(二)勞工理財規劃

勞工的理財方式(可複選)，以「買保險」占 42.2%最多、「定期存款」占 40.3%，「投資基金」占 28.7%，「投資股票債券」占 22.1%、「購屋置產」占 14.6%、傳統理財方式「互助會」僅占 5.8%。

與 97 年比較，由於金融風暴的影響，我國央行持續調低利率，以「定期存款」下降 12.0 個百分點、「投資基金」也下降 11.0 個百分點最多。

表 23、勞工理財方式

單位：%

項目別	總計	有理財，理財方式									沒有 理財
		定期 存款	購屋 置產	投資股 票債券	投資 基金	買賣 期貨	購買古 董字畫 藝品	買保險	互助會		
97 年	100.0	90.6	52.3	16.9	24.3	39.7	0.4	0.6	45.6	6.5	9.4
98 年	100.0	76.2	40.3	14.6	22.1	28.7	0.2	0.7	42.2	5.8	23.8
98 年較 97 年 增減百分點	-	-14.4	-12.0	-2.3	-2.2	-11.0	-0.2	0.1	-3.4	-0.7	14.4

說明：勞工理財方式為可複選，故細項合計大於或等於總計。

按年齡層觀察，青少年（15-24 歲）理財方式以「定期存款」占 45.3% 最多，其次為「買保險」占 26.7%、「投資基金」占 20.3%，由於青少年初入職場，收入有限，暫時以「定期存款」居多數；壯年（25-44 歲）其理財方式以「買保險」占 45.1% 最多，其次是「定期存款」占 40.8%；中高齡（45-64 歲）有理財者較壯年少 9.5 個百分點，惟其中以「購屋置產」、「投資股票債券」的比率高於壯年者。

按教育程度別觀察，碩士以上勞工理財方式以「投資基金」50.2%及「投資股票債券」41.6%高於其他教育程度勞工；而大學畢業之勞工以「定期存款」占 48.0%較其他教育程度別的勞工高，專科畢業之勞工以「買保險」占 50.2%較其他教育程度高；高中職、國中及以下沒有理財的比率高，而理財的方式以「定期存款」、「買保險」較高。除了「互助會」以外，其餘理財方式都以學歷越高者的比率越高。

表 24、勞工的理財方式(可複選)—按年齡、教育程度分

中華民國 98 年 5 月

單位：%

項目別	總計	有理財，理財方式									沒有理財
		定期存款	購屋置產	投資股票債券	投資基金	買賣期貨	購買古董字畫藝品	買保險	互助會		
總計	100.0	76.2	40.3	14.6	22.1	28.7	0.2	0.7	42.2	5.8	23.8
年齡											
15-24 歲	100.0	63.3	45.3	3.2	5.4	20.3	-	0.5	26.7	4.0	36.7
25-44 歲	100.0	80.0	40.8	14.3	22.9	32.8	0.3	0.5	45.1	5.7	20.0
45-64 歲	100.0	70.5	37.8	17.8	24.6	21.1	0.3	1.1	39.6	6.7	29.5
教育程度											
國(初中及以下)	100.0	53.2	31.2	8.5	7.9	9.0	-	0.3	26.0	7.4	46.8
高中(職)	100.0	69.2	36.9	12.5	14.5	19.2	0.1	0.8	36.2	6.0	30.8
專科	100.0	81.9	39.6	17.3	26.3	30.4	0.3	0.7	50.2	5.7	18.1
大學	100.0	86.4	48.0	15.3	29.1	42.3	0.4	0.7	49.7	5.7	13.6
碩士以上	100.0	89.4	44.2	22.6	41.6	50.2	0.6	0.3	42.1	3.6	10.6

(三)勞工的休閒娛樂活動

勞工工作之餘，休閒娛樂活動(可複選)以「看電視」占 70.9%居首，其次是「上網」占 47.3%，再其次是「國內旅遊」占 37.2%，其餘依序是「看電影」占 29.5%、「閱讀書籍」占 27.7%、「逛街」占 25.7%，而「跳舞」僅占 2.8%最少。

按性別觀察，女性勞工的休閒娛樂活動以「看電視」占 73.5%、「上網」占 48.6%、「國內旅遊」占 40.2%、「逛街」占 36.0%較多；男性勞工從事的休閒娛樂以「看電視」占 68.1%、「上網」45.8%、「國內旅遊」33.9%較多。兩性比較，女性勞工的休閒活動高於男性較多的前三項為「逛街」、「閱讀

書籍」及「聊天」分別高出 21.8、8.4 及 7.1 個百分點，而男性在「球類運動」、「使用電動遊戲軟體」、「釣魚蝦」之比率，分別較女性高出 17.0、13.2、10.3 個百分點，顯示除了看電視以外，兩性之娛樂休閒活動仍有不同。

表 25、勞工的休閒娛樂活動(可複選)－按性別分

中華民國 98 年 5 月					單位：%
項目別	合計	男性 (1)	女性 (2)	差異百 分點 (1)-(2)	
看電視	70.9	68.1	73.5	-5.4	
上網	47.3	45.8	48.6	-2.8	
國內旅遊	37.2	33.9	40.2	-6.3	
看電影	29.5	28.6	30.4	-1.8	
閱讀書籍	27.7	23.3	31.7	-8.4	
逛街	25.7	14.2	36.0	-21.8	
爬山	22.0	23.7	20.4	3.3	
音樂欣賞	20.7	18.8	22.5	-3.7	
唱歌	20.3	19.2	21.3	-2.1	
聊天	19.3	15.5	22.6	-7.1	
使用電動遊戲軟體	14.6	21.5	8.4	13.2	
國外旅遊	13.7	12.1	15.2	-3.1	
球類運動	13.7	22.6	5.6	17.0	
釣魚、蝦	7.0	12.4	2.1	10.3	
藝文活動	6.9	5.1	8.5	-3.4	
社團活動	6.2	5.6	6.6	-1.0	
參加志願服務	4.6	4.0	5.2	-1.2	
露營烤肉	3.7	4.7	2.8	1.9	
跳舞	2.8	1.2	4.1	-2.9	

說明：本問項為複選題，各欄細項合計超過 100。

按年齡別觀察，青少年勞工的休閒娛樂活動以「上網」、「看電視」、「看電影」較多，各占 72.0%、68.3%、43.0%；壯年勞工的休閒娛樂活動以「看電視」、「上網」、「國內旅遊」較多，各占 70.9%、55.4%、38.9%；中高齡勞工的休閒娛樂活動以「看電視」、「爬山」、「國內旅遊」較多，各占 71.6%、36.3%、35.4%，顯示除了看電視以外，青年及壯年勞工比較喜歡上網、看電影、旅遊，而中高齡喜歡旅遊、爬山。

表 26、勞工休閒娛樂活動(可複選)－按年齡分

中華民國 98 年 5 月 單位：%

	青少年 (15~24 歲)	壯年 (25~44 歲)	中高齡 (45~64 歲)
上網	72.0	看電視 70.9	看電視 71.6
看電視	68.3	上網 55.4	爬山 36.3
看電影	43.0	國內旅遊 38.9	國內旅遊 35.4
逛街	38.0	看電影 35.5	閱讀書籍 28.3
音樂欣賞	33.8	逛街 29.0	上網 21.6

說明:本問項為複選,各欄細項合計超過 100。表內僅列出各年齡勞工主要休閒娛樂活動。

(四)勞工預計退休的平均年齡

勞工預計退休年齡分布,以「60 歲」之比率最高占 33.8%,其次是「60 歲以上」占 29.5%,再其次為「55 歲」占 19.5%,平均退休年齡是 58.7 歲,與 97 無顯著差異。94 年及 96 年預計退休年齡則較 97 年、98 年為低。

按性別觀察,男性勞工預計退休的平均年齡是 60.1 歲,以規劃「60 歲以上」、「60 歲」退休為多數,各占 37.4%、35.4%,女性勞工平均退休年齡 57.5 歲,以預計「60 歲」退休者為多數,占 32.3%。整體而言,男性勞工預計退休年齡晚於女性勞工。

按年齡別觀察,平均退休年齡隨著年齡的提高而增加,由青少年的 57.1 歲增至中高齡的 60.8 歲。

表 27、勞工預計退休年齡－按性別、年齡分

單位：%

項目別	總計	未滿 50 歲	50 歲	51-54 歲	55 歲	56-59 歲	60 歲	60 歲 以上	平均 年齡 (歲)
94 年	100.0	5.7	14.3	1.2	31.9	1.7	37.1	8.1	56.3
96 年	100.0	6.2	15.5	1.4	22.7	11.5	29.4	13.2	56.6
97 年	100.0	3.1	11.0	0.3	17.0	0.8	41.8	26.1	58.8
98 年	100.0	3.8	12.2	0.5	19.5	0.7	33.8	29.5	58.7
性別									
男	100.0	2.1	8.5	0.5	15.4	0.7	35.4	37.4	60.1
女	100.0	5.4	15.5	0.6	23.3	0.6	32.3	22.3	57.5
年齡									
15-24 歲	100.0	7.4	18.0	-	17.5	0.6	35.5	20.9	57.1
25-44 歲	100.0	4.9	15.4	0.4	21.6	0.4	31.8	25.5	58.0
45-64 歲	100.0	0.3	3.1	1.1	15.2	1.3	38.7	40.3	60.8