

嘉義市政府社會處性別分析

照顧服務員職業訓練訓後就業分析

壹、前言

照顧服務工作長期以來被視為「女性化」的工作。導致性別刻板印象、薪資不平等問題。因此，照顧服務員的訓練制度與相關政策時，納入性別平等觀點，是促進職場公平與提升照顧品質的重要一環。

隨著高齡化社會的來臨，照顧服務員在長期照顧體系中扮演著不可或缺的角色。然而，照顧工作長期以來被視為女性的責任，造成此行業性別比例失衡、職業地位偏低與薪資不公等現象。因此，在照顧服務員的訓練制度中融入性別平等觀點，已成為當前政策與教育改革的重要課題。

我國自《性別工作平等法》與《長期照顧服務法》實施以來，逐步將性別意識納入各項職業訓練與服務規劃中，不僅保障從業人員的權益，也促進工作環境的性別友善。透過性別主流化政策的推動，照顧服務員的訓練課程不再侷限於技能層面，更進一步強調性別平權、職場尊重與防止性騷擾等議題。

本次分析將探討照顧服務訓練與性別平等相關法規、政策之間的關聯，並分析 108-113 年度近 6 年以來訓後就業人數中分別以性別、年齡及身份別等面向分析，以期未來制度發展提供具體參考與改革方向。

貳、性別統計分析

一、108-113 年度就業性別人數及百分比：

(一)性別人數分析：

110 年度男性就業人數降至最低點(14 人)，於 111 年度明顯反彈，後續略有波動，而女性就業人數於 110 年也大幅下降，111 年快速回升並高於歷年，但 113 年略降。

嘉義市政府社會處性別分析

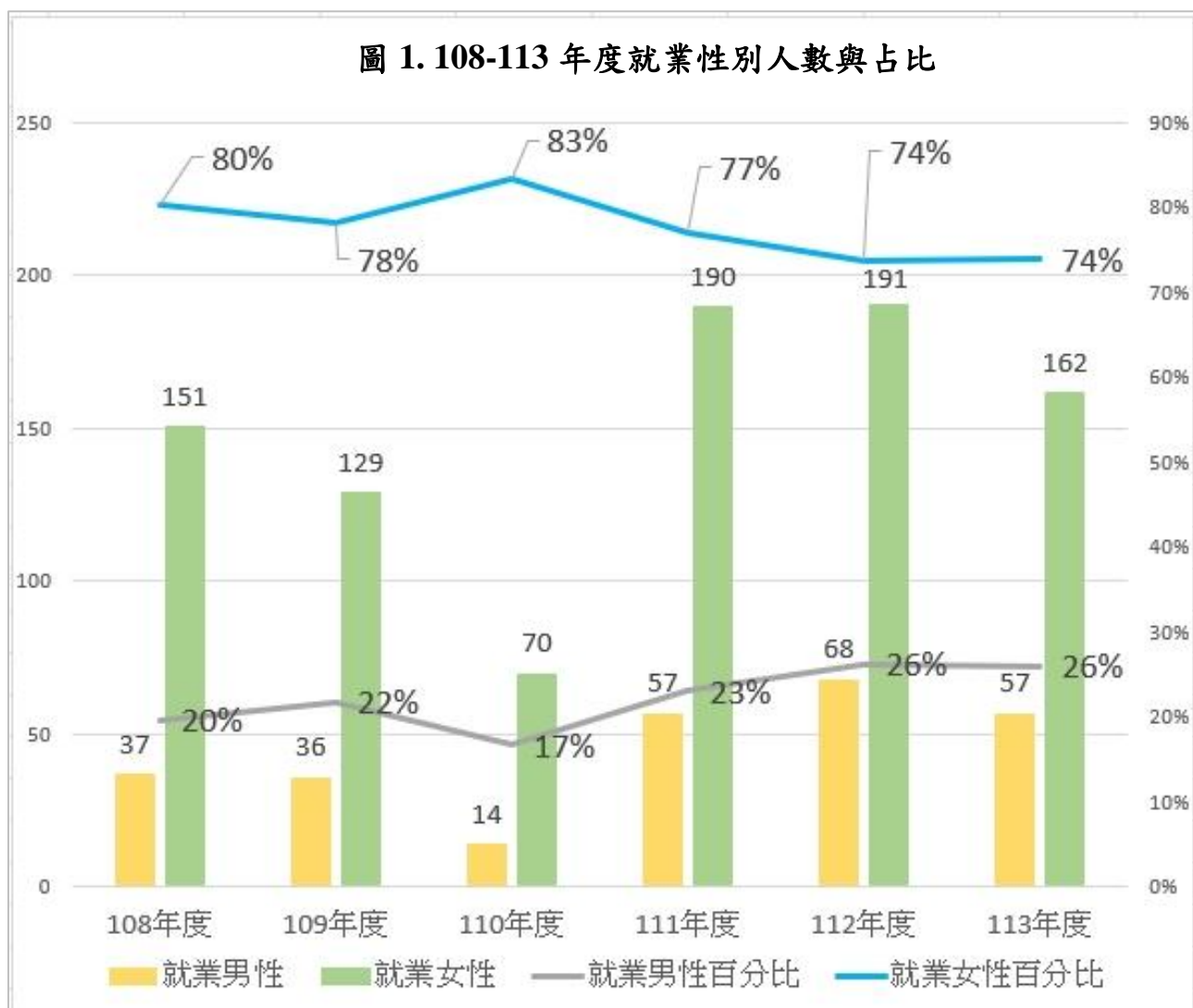
照顧服務員職業訓練訓後就業分析

表 1. 108-113 年度就業性別人數統計表

性別	108年度	109年度	110年度	111年度	112年度	113年度
就業男性	37	36	14	57	68	57
就業女性	151	129	70	190	191	162
就業男性(%)	20%	22%	17%	23%	26%	26%
就業女性(%)	80%	78%	83%	77%	74%	74%

(二) 性別百分比分析：

男性就業比例從 108 年的 20% 成長至 113 年的 26%，呈穩定上升趨勢，女性比例則相對下降，從 80% 降至 74%，但仍占大多數。



嘉義市政府社會處性別分析

照顧服務員職業訓練訓後就業分析

二、108-113 年度就業身份別人數及百分比：

(一) 身份別人數分析：

中高齡者為主力，每年人數占比皆超過 50% 以上，特別在 111 年(127 人) 與 112 年 (109 人) 達高峰。然而 110 年度為低谷，幾乎所有身份群體在 110 年度人數驟降（因疫情衝擊），部分弱勢群體就業參與比例偏低，原住民、低收入戶、身障者、單親家庭者等皆未見明顯成長，建議政策可加強扶助。

表 2. 108-113 年度就業身份別人數統計表

身份別	108年度	109年度	110年度	111年度	112年度	113年度
一般身份者	7	8	1	3	9	4
就業保險被保險人非自願失業者	9	6	3	4	10	19
中高齡者	85	77	39	127	109	101
原住民	2	0	2	1	2	1
身心障礙者	0	1	1	2	2	3
低收入戶中有工作能力者	1	0	0	5	0	1
更生受保護人	0	1	0	0	0	1
外籍配偶	1	1	0	0	0	0
陸港澳配偶	3	1	0	5	4	3
就業保險被保險人自願失業者	73	63	37	97	117	76
長期失業者	0	1	0	0	0	1
高齡者	6	2	0	1	5	7
獨力負擔家計者	0	2	0	1	1	2
中低收入戶中有工作能力者	1	2	1	1	0	0

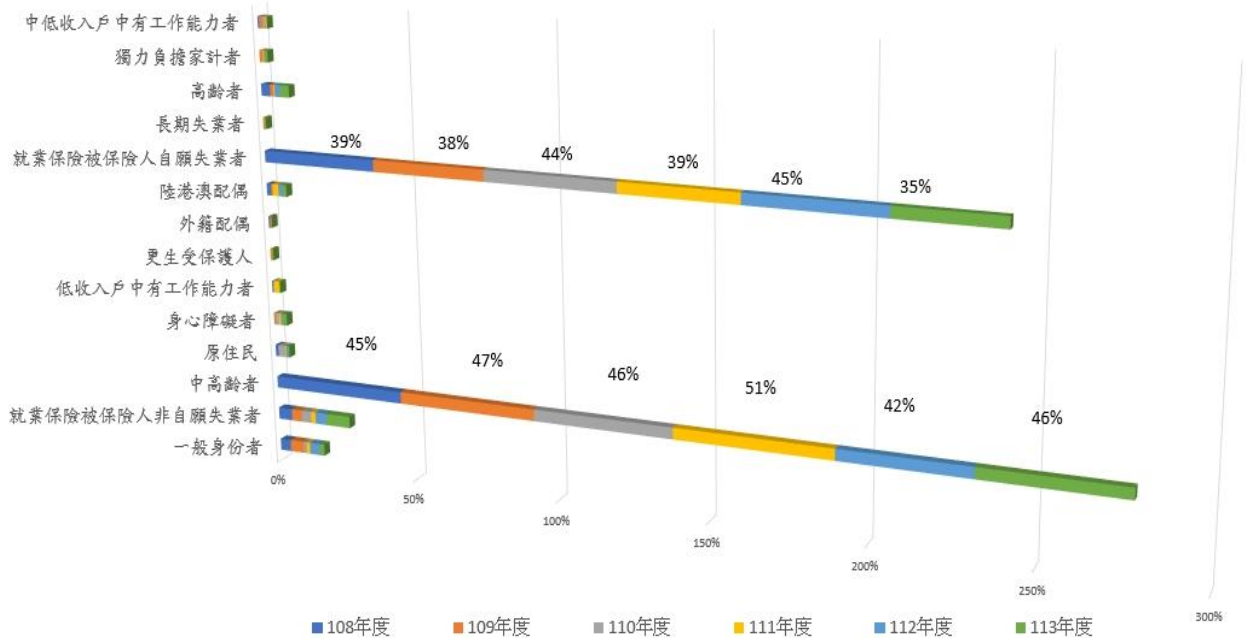
嘉義市政府社會處性別分析

照顧服務員職業訓練訓後就業分析

(二) 身份別百分比分析：

中高齡者依舊為最大宗群體，持續主導整體結構，在 6 年中持續占比近半數以上，特別在 111 年度突破過半門檻（51%），112 年雖略降但 113 年又回升，顯示此族群穩定為就業輔導的主體。就業保險被保險人自願離職者，這群體與中高齡者人數重疊度高。其比例波動較大，在 110～111 年期間上升，112 年度下降幅度明顯，可能反映勞動市場中離職就業者需求趨緩。其他弱勢身份群體(包含：低收入戶、中低收入戶、身障、單親、原住民等)，百分比皆偏低（在圖表中呈細小區塊），占比多在 1～3% 以下，儘管政策持續推動「多元弱勢扶助」，但實際就業成果在此群體仍明顯偏低，資源分配與實質參與度仍有加強宣導空間，整理結論如下：

圖 2. 108-113 年度就業人數身分別占比



1、中高齡與就保自願離職者為長期主力就業輔導族群，合計通常超過 80% 以上。

嘉義市政府社會處性別分析

照顧服務員職業訓練訓後就業分析

2、弱勢群體參與度偏低，顯示現行制度可能未充分觸及這些對象。

3、110~112 年間變動劇烈，因受疫情、政策或產業轉型影響，值得後續追蹤。

三、108-113 年度就業年齡人數及百分比：

(一) 人數分析：

110 年人數出現低谷(因疫情影響)，111 年起顯著上升，112 年達高峰，113 年略為下降，但仍高於 108-110 年，趨勢重點分析如下：

表 3. 108-113 年度就業人數年齡別統計表

年齡	108年度	109年度	110年度	111年度	112年度	113年度
19歲以下	1	0	1	1	1	2
20歲-24歲	12	4	4	6	16	9
25歲-29歲	10	13	8	14	19	14
30歲-34歲	7	17	8	21	31	25
35歲-39歲	28	18	7	26	36	21
40歲-44歲	30	28	15	43	35	26
45歲-49歲	32	26	17	47	33	40
50歲-54歲	32	25	15	42	41	33
55歲-59歲	22	26	7	28	30	24
60歲-64歲	9	6	2	18	12	18
65歲以上	5	2	0	1	5	7
合計	188	165	84	247	259	219

1、中高齡化明顯：

50 歲以上至 65 歲以上從 108 年的總數 68 人成長到 113 年的總數 82 人，顯示整體人口結構正在老化。

嘉義市政府社會處性別分析

照顧服務員職業訓練訓後就業分析

2、年輕族群佔比未增反降：

19歲以下及20-24歲從108年共13人到113年僅11人，招募或新進年輕人口可能不足，需注意未來人才接替問題。

3、30-34歲人口急速增加：

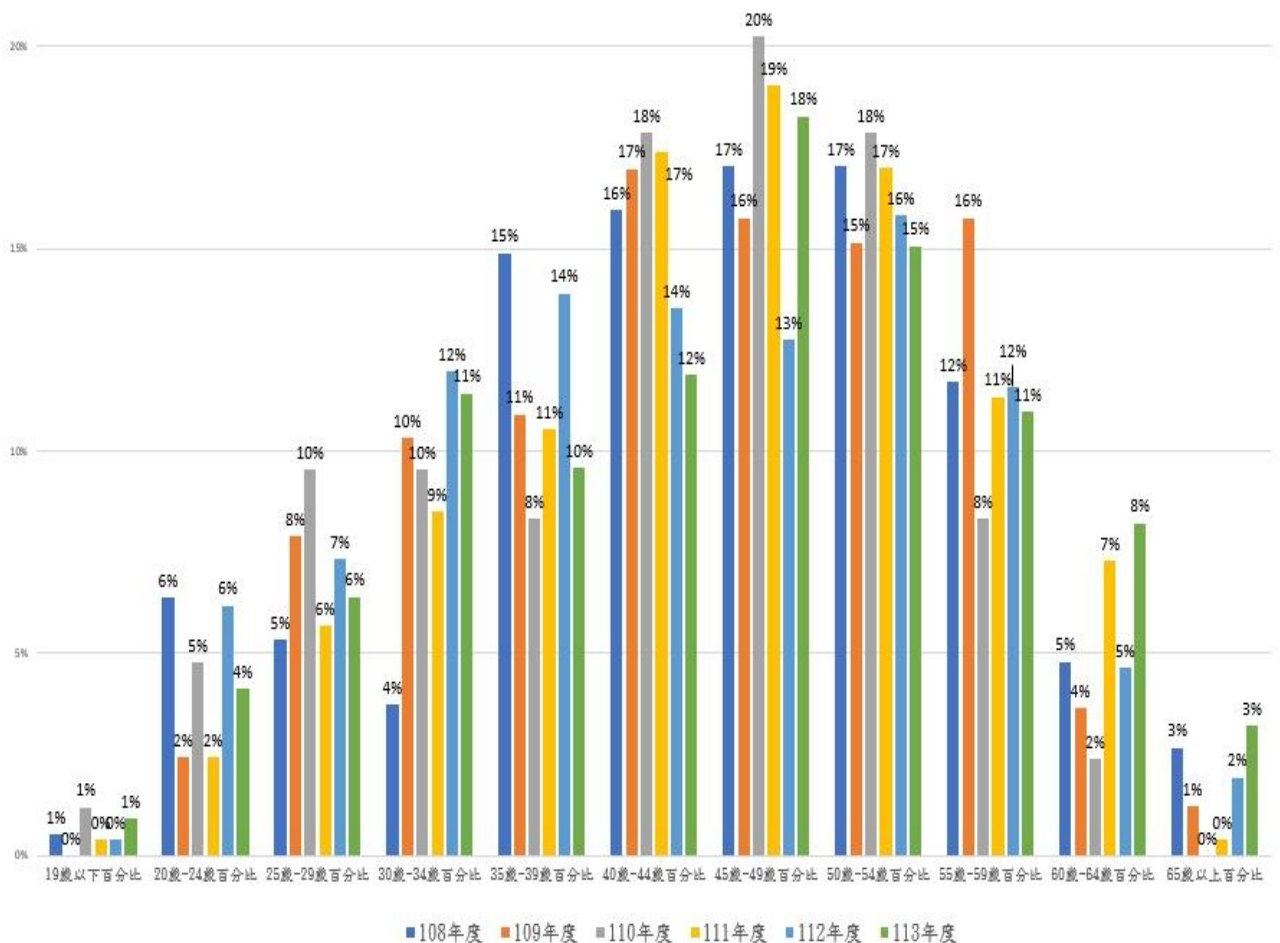
6年區間從7人上升至25人，是增加最顯著的一群，是近年補充或晉升主力。

4、40-44歲人數微幅下降：

可能這群體已陸續進入高齡區間（45歲以上），形成結構轉移。

(二) 年齡百分比分析：

圖 3. 108-113 年度就業人數年齡別占比



嘉義市政府社會處性別分析

照顧服務員職業訓練訓後就業分析

1、整體年齡結構往中高齡集中：

40-44 歲、45-49 歲、50-54 歲連年佔比居高，45 - 49 歲在 110 年度達到最高點（20%），113 年仍達 18%，顯示此族群為目前主力人力。50-54 歲也在 110 年達到 18%，113 年還有 15%。

2、年輕族群佔比長期偏低或下降：

19 歲以下、20 - 24 歲佔比一直在 0 - 6% 間波動，沒有明顯成長，代表新進年輕就業人口補充有限。

3、30 - 34 歲成長明顯：

從 108 年 4% 成長至 112-113 年 11-12%，趨勢成長快 3 倍，顯示這段時間有一波中生代進入，可能是近年主力補充來源。

參、規畫與目標

一、整體就業輔導規劃方向

穩固中高齡者就業支持系統，中高齡者為主力族群，應持續強化其穩定就業、職能轉換與延續工作意願。

二、建立景氣彈性轉職支援機制

就業保險自願離職者人數變動大，媒合就業服務資源，提升快速媒合效率，亦可融合 AI 職涯探索工具，提高轉職準確性與成功率。

三、提升弱勢族群參與率與可近性

強化弱勢族群（原住民、單親、低收、身障）就業參與的誘因與機會，縮減實質落差，強化社政與勞政單位橫向連結，整合托育、交通、職訓補助等配套資源。

嘉義市政府社會處性別分析

照顧服務員職業訓練後就業分析

肆、結語

結論一：中高齡者為就業輔導主力，比例長年穩定高占

中高齡者在 6 年間始終為主要就業族群，占比介於 42% 至 51% 之間，111 年度甚至突破半數（51%）。這顯示勞動市場或政策資源已明確聚焦於中高齡就業促進，該族群的就業意願與參與度也相對穩定。人力主力正逐年高齡化，45 歲以上佔比長期高達 50% 以上，未來退休潮衝擊將明顯，需提早規劃接班與知識傳承機制，新血補充力道不足，年輕層（30 歲以下）佔比未見明顯增長，且部分還下降。建議提升招募力道與青年吸引力政策，穩定組織永續。建議關注「30-34 歲」族群，是近年成長最快的族群，潛力高、穩定性強，應重點培養與留任。

結論二：就業保險自願離職者波動較大，受市場景氣影響明顯

此群體比例於 110~111 年度明顯上升（達 44% 與 45%），反映疫情後轉職潮與勞動彈性增高，112 年度明顯下降則可能反映市場趨穩。顯示該類別與整體就業環境息息相關，應作為景氣變動下的敏感指標族群。

結論三：弱勢族群參與比例偏低，政策扶助落差仍待加強

原住民、身心障礙者、單親家庭者、低收入戶等群體占比皆長期偏低，六年內無顯著成長，顯示雖有納入政策關注，實際就業成果有限。未來應進一步檢討是否資源配置不足、就業門檻偏高，或輔導方式未能有效對接其需求。