

「銀髮浪潮來襲，你準備好了嗎？」

超高齡社會失業的新挑戰

—以臺日韓為例

黃翊菱、郭于瑄、洪愷岑、涂崇緯

- 高中組
- 大學組
- 研究所組

臺南大學經營與管理學系

主辦單位：財團法人國家實驗研究院科技政策研究與資訊中心

中華民國 113 年 12 月

摘要

隨著經濟的高速發展，全球各國在千禧年後陸續面臨人口高齡化的問題，這一現象不僅影響國家的整體人口結構，也對勞動力市場產生重大影響。隨著老年人口比例上升，各國的勞動力供應逐漸減少，進而對失業率帶來一定的挑戰。為應對高齡化社會所帶來的勞動力短缺，各國政府提出了多項政策，包括延遲退休年齡、鼓勵高齡人口再就業等。

本研究將聚焦高齡化社會的形成及其對失業率的影響，並以職場文化相近的日本與韓國為例，通過分析其經濟成長率、GDP、通貨膨脹率等數據，分析三國之整體經濟社會環境，再以扶老比、失業率加以探討高齡化與失業率之間的關聯。在傳統的勞動市場中，年輕人往往會接替退休人員的職位，維持勞動力的平衡。然而，隨著高齡化及部分產業缺工的加劇，越來越多的高齡退休人員在政策支持下重新進入職場以彌補就業人口填補不及的問題，但該情況卻間接使失業率以及勞動市場的動態結構產生了深遠的影響。

關鍵字：失業率、高齡者

壹、前言

隨著全球人口結構的變遷，高齡化社會已成為許多國家的共通挑戰。根據聯合國的定義，當一個國家 65 歲以上的老年人口比例超過 7%，該國即進入高齡化社會；進一步，當此比例超過 14% 時，國家即邁入「高齡社會」，超過 20% 則進入「超高齡社會」。臺灣、日本和韓國作為東亞經濟體，正處於這個變遷的前端。臺灣在 2018 年進入高齡社會，預計 2025 年將進入超高齡社會，而日本與韓國早已身處相似的境況。隨著高齡人口不斷增加，社會與經濟層面的挑戰日益突顯，特別是在降低高齡失業率和促進高齡者職場參與方面。

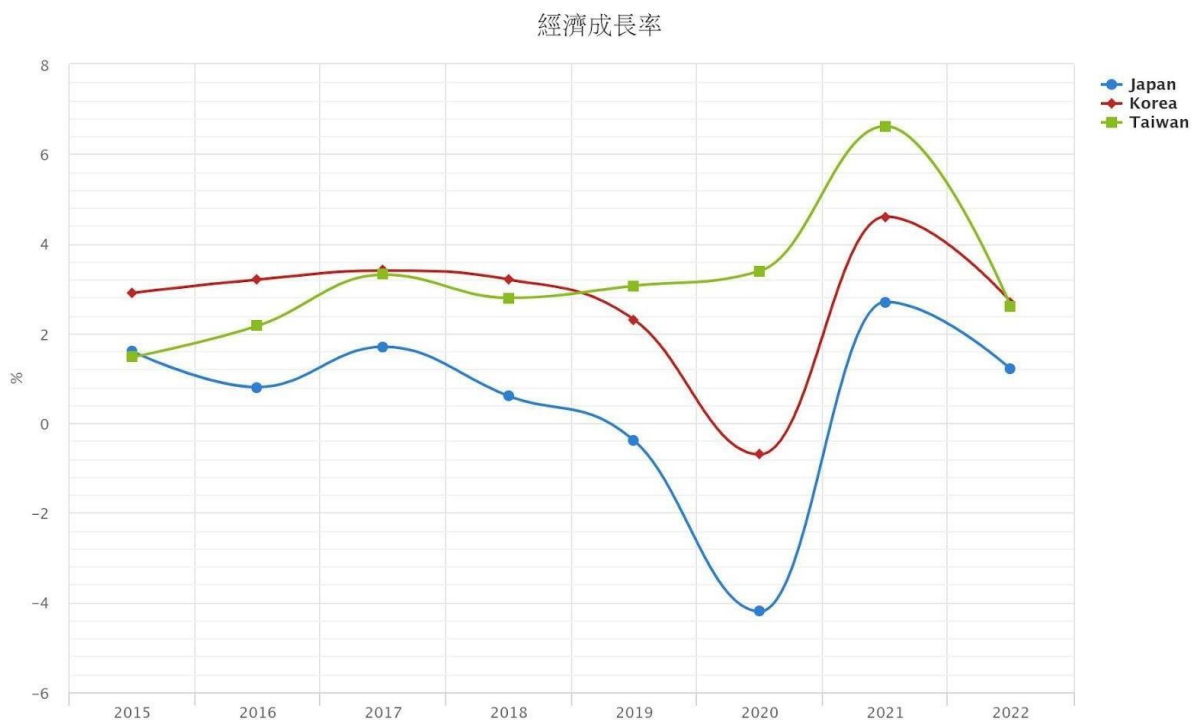
為應對這一現象，許多國家開始實行針對高齡者的相關就業政策，並逐步改革退休制度，延長法定退休年齡，以平衡勞動市場的供需關係。然而，如何降低高齡者的失業率並提升其在職場中的競爭力，仍是各國面臨的長期挑戰。臺灣的高齡人口中，許多人曾經歷過經濟發展的高峰期，擁有豐富的職場經驗與技能，但在重返職場時，往往因年齡歧視與職位選擇有限而面臨困難。

儘管如此，隨著醫療科技的進步和健康意識的提高，許多高齡者的生理狀態已優於過去，使他們有能力延續職場生涯。本文將以臺灣、日本和韓國為例，探討這些國家在高齡化社會中如何應對高齡失業率的挑戰。首先，我們將梳理三國高齡化進程的差異與共通點，並分析各國整體經濟社會環境。接著，透過比較三國的高齡勞動失業率與相關政策，討論降低高齡失業率的可行策略與未來趨勢。最後，本文將探討企業如何調整工作環境和內容，以降低高齡者的失業率，並透過跨世代合作提升勞動市場的整體活力。

貳、整體的經濟社會環境

一、由經濟成長率、GDP 及人均 GDP 分析臺日韓之經濟環境

以我們所選擇的 2015-2022 年的經濟成長率資料（圖一）⁽¹⁾來看，三個國家皆有一些顯著的變化。在 2015-2019 年間，三個國家的經濟成長率皆相對穩定，臺灣及韓國皆約位在 2% 至 4% 間，唯日本增長乏力，成長率僅約在 0% 至 2% 之間；2020 年三國皆受到新冠疫情的影響，其中日韓兩國經濟呈現急速下跌，一度淪落到負成長，反觀臺灣，得益於強大的製造業和出口能力，經濟表現相對日韓來說較好，有維持以往水準，達到超過 3% 的成長率，在 2021 年，由於全球經濟復甦，臺日韓皆呈現報復性成長；最後，根據世界銀行資訊，雖然在 2021 年各國經濟成長率皆呈現回升，但疫情衝擊餘波仍在，伴隨地緣政治衝突加劇，導致全球景氣復甦時程延後，因此本研究之三國在 2022 年的成長率趨緩，降至疫情前水準。



資料來源：經濟部

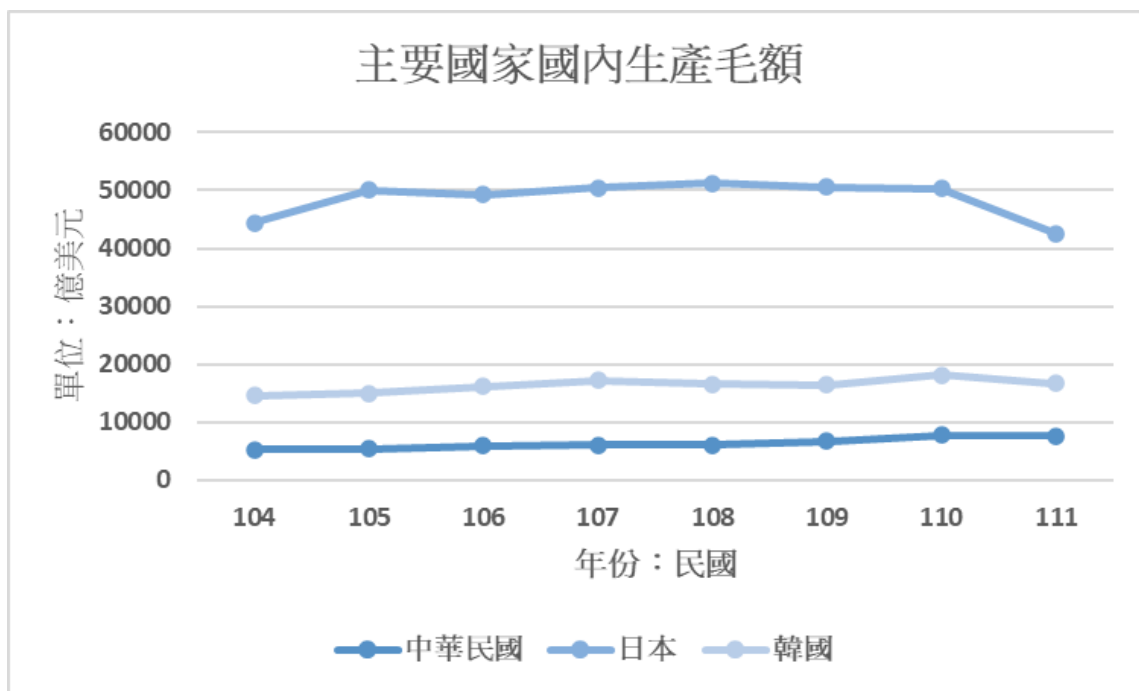
圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE 指標資料庫

Highcharts.com

系統編號：ME10306-0034⁽¹⁾

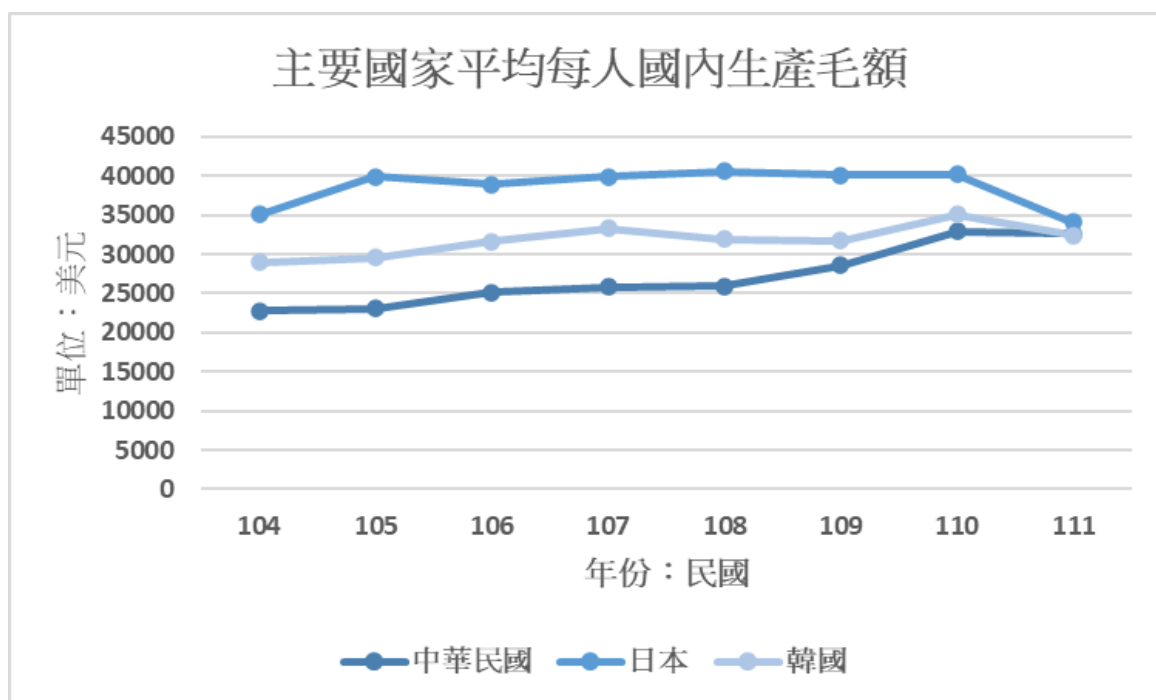
圖一、臺日韓之經濟成長率

在 2015 至 2021 年間，因為日本的經濟結構成熟且對於全球經濟變化的敏感度較低，所以其 GDP(圖二)⁽²⁾及人均 GDP(圖三)⁽³⁾皆超越臺韓，但臺灣的出口及高科技產業和韓國的電子及汽車產業也帶動兩國 GDP 和人均 GDP 的增長，顯示出這兩國的競爭力和韌性。日本雖然 GDP 總量龐大，但因人口老化和經濟結構問題，人均 GDP 的增長相對緩慢，尤其是在 2022 年，日本的人均 GDP 還一度被原先落後一大截的臺韓追趕而上，顯示出其經濟上正面臨的挑戰。



資料來源：經濟部，作者自行製圖⁽²⁾

圖二、主要國家國內生產毛額



資料來源：經濟部，作者自行製圖⁽³⁾

圖三、主要國家平均每人國內生產毛額

2024「Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

表一、主要國家國內生產毛額

主要國家國內生產毛額			
單位：億美元			
年度別	中華民國	日本	韓國
104	5345	44449	14660
105	5430	50037	14997
106	5908	49308	16231
107	6093	50409	17254
108	6113	51180	16514
109	6733	50556	16443
110	7731	50346	18184
111	7608	42564	16739

資料來源：經濟部，作者自行製表⁽²⁾

表二、主要國家平均每人國內生產毛額

主要國家平均每人國內生產毛額			
單位：美元			
年度別	中華民國	日本	韓國
104	22780	35027	28916
105	23091	39934	29521
106	25080	38917	31577
107	25838	39849	33308
108	25908	40555	31881
109	28549	40124	31743
110	32944	40148	35105
111	32625	34079	32440

資料來源：經濟部，作者自行製表⁽³⁾

綜合以上數據，在 2015 至 2022 年間，雖然日本的 GDP 及人均 GDP 皆超越臺灣，但是從經濟成長率來看，臺灣和韓國的表現相對優於日本，尤其在疫情期間和後續復甦中表現突出，顯示出兩國穩定的增長潛力，臺灣的高科技產業和韓國的出口導向經濟為兩國的增長提供了強而有力的支撐，而日本則面臨人口老化和經濟結構問題，如：人口老化及低出生率等挑戰，增長緩慢且復甦艱難。整體而言，這三國在經濟發展上各具特點，該如何應對高齡化下的經濟社會環境帶來的挑戰是各國皆須面對的重要課題。

二、由通貨膨脹率和每工時實質薪資成長指數看購買力

從 2015 年至 2022 年，臺灣、日本和韓國的薪資增長(圖六)⁽⁶⁾與物價變動(圖四)⁽⁴⁾、(圖五)⁽⁵⁾呈現出明顯的差異與共通點。

在臺灣，2015 至 2018 年間，物價保持相對穩定，實質薪資逐步上升，特別是在科技製造領域的表現，推動了購買力的提升，顯示出經濟的健康發展。然而，2020 年因新冠疫情爆發，薪資增長緩慢，而經濟則是受到中美貿易大戰的影響，臺灣因在半導體及電子產業受益於出口機會增長，通膨率在此期間有下降趨勢，同時，透過新修正之產創條例、公司法及優化新創事業投資環境行動方案，有助於投資且維持部分購買力。雖然 2021 和 2022 年隨著經濟復甦，實質薪資顯著增長，但因全球供應鏈中斷問題，通膨壓力高漲，使得購買力未能相應提升，特別是在生活必需品的價格上。

日本的薪資增長自 1990 年代以來一直處於低迷狀態，主要是受到通貨緊縮與高齡化社會的挑戰。在 2015-2016 年，因經濟增長疲乏和通縮壓力，物價增長率普遍較

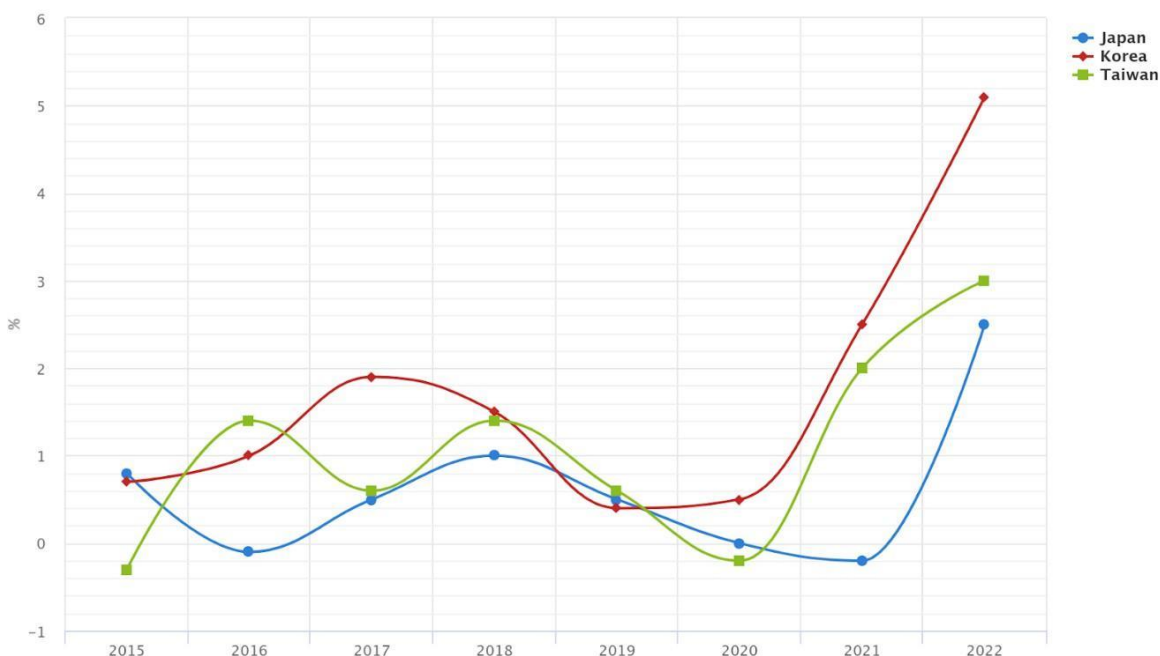
2024「Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

低，加上實質薪資持平，限制了購買力的增長。而 2017-2019 年在政府刺激政策下，雖然薪資小幅上升，但受到中美貿易戰爭影響，通膨率仍較低，購買力回升速度較慢。最後，日本 2020 年因為疫情影響造成經濟衰退，實質薪資增長再次趨於平緩，雖然 2021-2022 年疫情後政府推出刺激措施使薪資有所改善，但同樣因全球化供應鏈中斷問題，持續的通膨依然壓制了實質購買力，導致民眾的生活壓力增加，影響了生活必需品上的購買力。

韓國在 2015-2016 年實質薪資增長有限，受到內需不足和全球經濟影響，購買力表現平平，在 2017 至 2019 年間經歷經濟回暖，CPI 和實質薪資皆也有所提升，使購買力有所改善，但 2020 年疫情影響了多個行業，薪資增長隨之趨緩，且當時食品價格上漲，CPI 年增率呈現小幅上升，購買力也因此受到影響。隨著經濟在 2021 和 2022 年逐步復甦，薪資再次上升，全球供應鏈中斷問題也使 CPI 年增率上升，持續的通膨仍對家庭經濟造成壓力，限制了實質購買力的提升。

若薪資增長率高於物價增長率，則實際購買力會上升；反之，若物價增長超過薪資增長，則購買力下降；總體而言，這三個國家在薪資增長和物價變動上都面臨著通膨的挑戰。臺灣的政策成效雖然顯著，但全球通膨的影響不可忽視；日本則需要面對長期的經濟結構問題，而韓國則在復甦過程中需要謹慎管理薪資與物價之間的平衡。這些因素共同塑造了三國的經濟環境及未來的發展方向。

消費者物價指數年增率



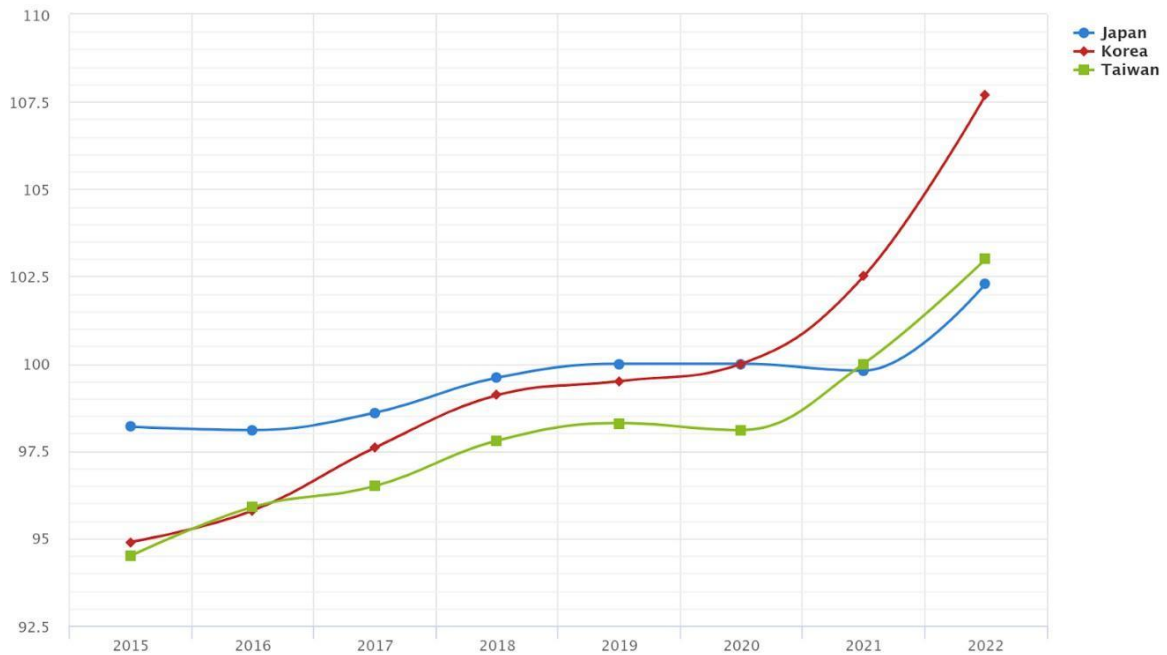
資料來源：勞動部
圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE 指標資料庫

Highcharts.com

系統編號：ML10304-0599⁽⁴⁾

圖四、消費者物價指數年增率

消費者物價一定基指數



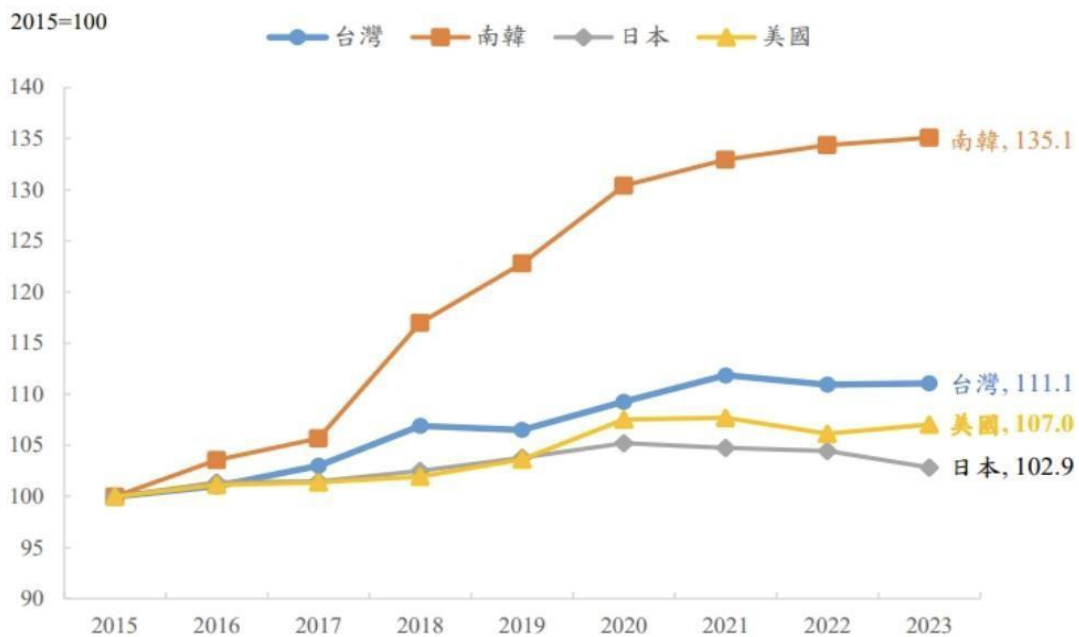
資料來源：主計處
圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE 指標資料庫

Highcharts.com

系統編號：BA10504-0109⁽⁵⁾

圖五、消費者物價一定基指數

每工時實質薪資成長*指數(2015年=100)



資料來源：TVBS 新聞網⁽⁶⁾

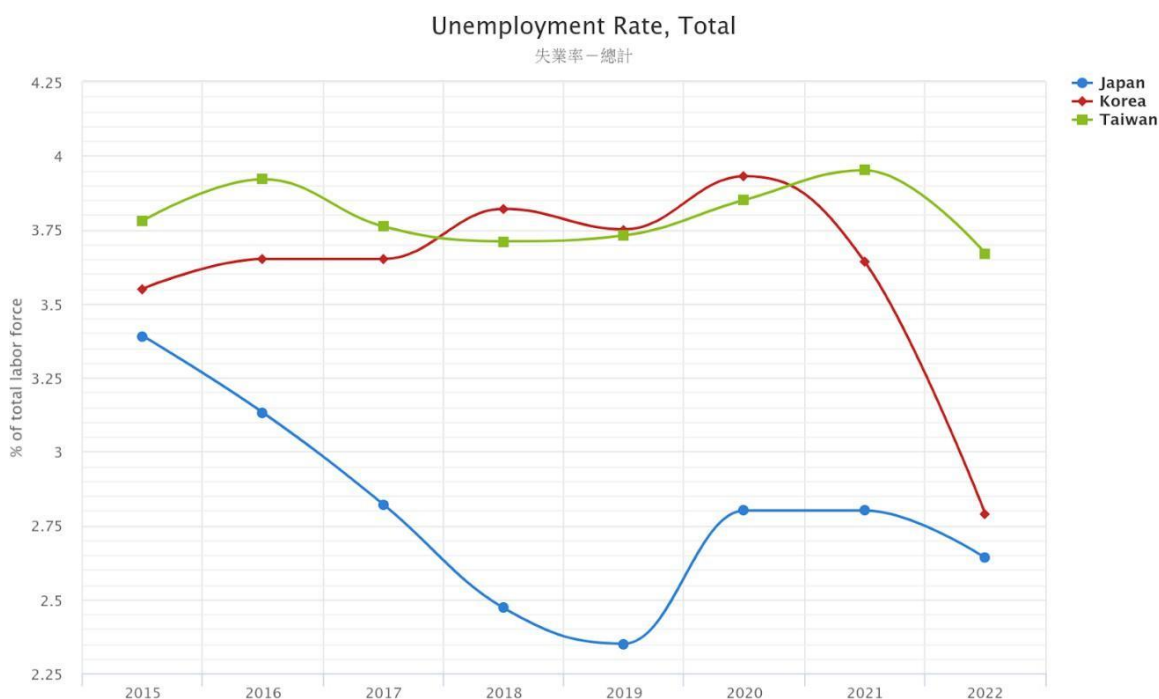
圖六、每工時實質薪資成長指數

三、臺日韓失業率與扶老比之探討

首先，臺灣的失業率(圖七)⁽⁷⁾表現相對穩定，在 2015-2019 年期間大多維持在 3.6% 至 4%，顯示出臺灣在面對全球經濟波動時的彈性和靈活的勞動市場政策；唯獨 2021 年受到疫情影響，失業率升至 3.95%，創下 7 年來新高。

再來，日本的失業率在這段期間內相對較低，尤其在 2019 年達 2.35% 的最低點。這顯示出日本在勞動市場的穩定性，以及政府在促進就業和吸引外籍移工方面的成功；然而，2020 年受到新冠疫情影響，失業率稍微上升至 2.8%，但隨後迅速恢復。

最後，韓國的失業率則顯示出較大的波動，雖然 2015-2019 年平均落在 3.55% 至 3.75% 之間，但在 2020 年來到了 3.93% 的高點，這不僅是因為受到了疫情的影響，也與韓國的勞動市場靈活性不足及政策反應延遲有關；而造成 2021 及 2022 年失業率下降主要與年輕人的兩極化有關，舉例來說：部分青年不再追求穩定工作，轉而當「打工族」，另一部分青年則選擇當無意求職的「躺平族」，皆會導致韓國失業率下降。



資料來源: APEC
圖形繪製: 國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE 指標資料庫

Highcharts.com

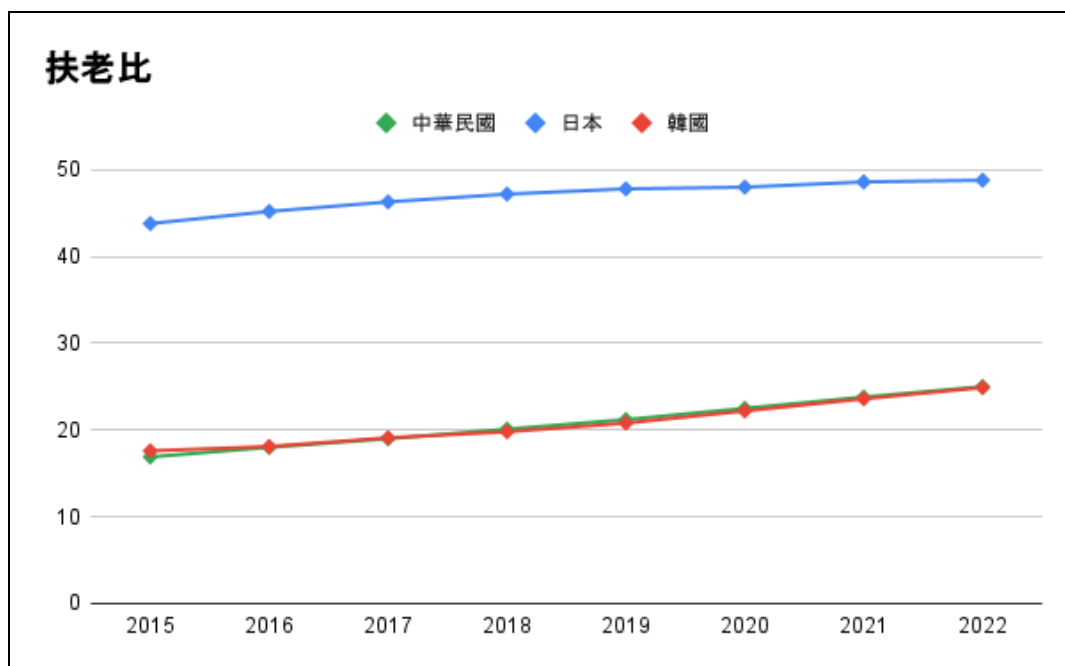
系統編號：AP10401-0095⁽⁷⁾

圖七、臺日韓三國失業率總計

扶老比(圖八)⁽⁸⁾的部分，從 2015 年至 2019 年來看，臺灣、日本和韓國的扶老比均呈上升趨勢且增長率相近；其中，日本因早在 1994 年邁入高齡社會，並在 2007 年成為超高齡社會，扶老比為三國最高，顯示出其高齡化問題的嚴重性；而臺灣及

韓國的扶老比雖然不像日本如此之高，但是因為生育率降低及老年人口佔比上升的關係，同樣呈現出逐步上升的趨勢。

得益於放寬申請永居權的制度，日本在 2019 年後扶老比增長率呈現趨緩趨勢；而臺灣及韓國則因為在 2018 年才邁入高齡社會，年輕人經濟壓力居高不下，加上生育率相關政策實施效果不佳，所以扶老比增長率持續上升。



資料來源：國家發展委員會，作者重新製圖⁽⁸⁾

圖八、臺日韓三國扶老比

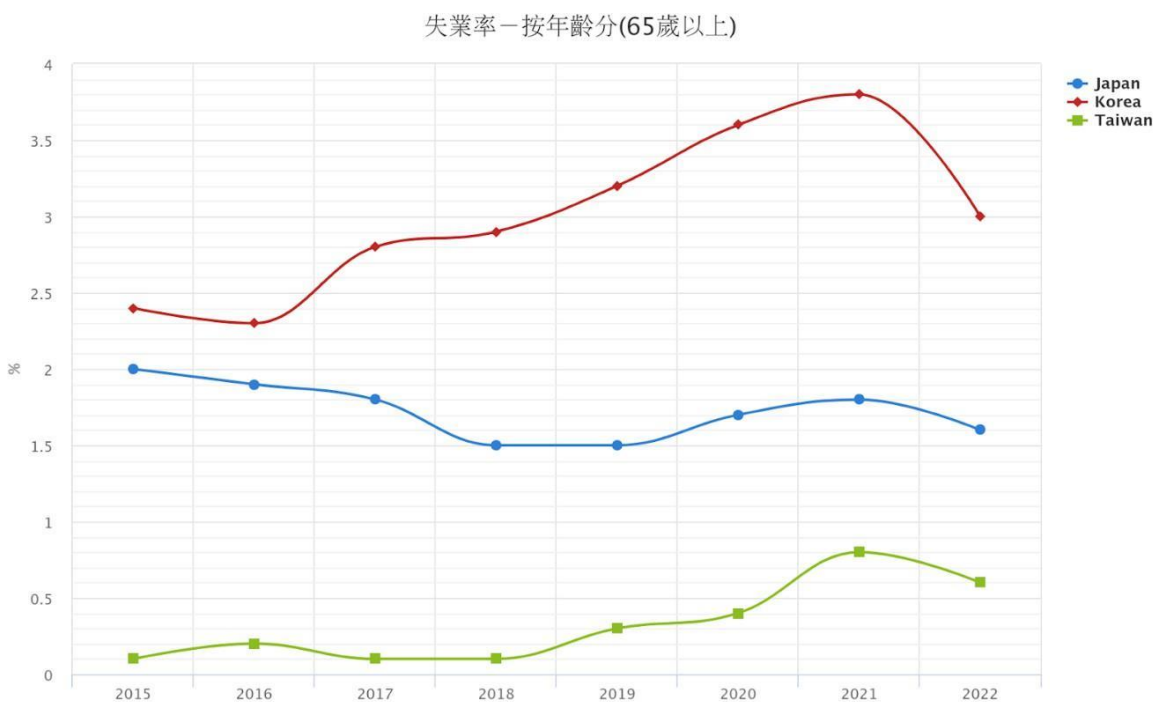
綜合而言，這三個國家的失業率變化反映了各自的經濟政策及市場狀況。日本的勞動市場穩定性、臺灣的彈性以及韓國的波動性，皆展現了不同的經濟發展路徑及其所面臨的挑戰。臺灣及韓國的扶老比雖然起步較低，但也在逐年上升，顯示出高齡化問題的潛在壓力。這三國政府正在積極應對老年人口比率上升帶來的挑戰，包括促進老年人再就業、提升技能培訓、推動靈活的工作安排等措施，以解決高齡者失業率問題，確保社會的穩定與經濟的持續發展。

參、臺日韓三國高齡者失業率及相關政策探討

一、針對臺日韓三國 65 歲以上人口失業率之比較

在 2015-2018 年間，臺灣的 65 歲以上人口失業率(圖九)⁽⁹⁾維持在 0%-0.5%，為三國之最低，其中，日本及韓國在 2015-2016 年比率較相近，維持在 1.5%-2.5% 間，到了 2017-2018 年間，兩國出現了明顯差距，韓國因政府當局調高了當時的「最低時薪」，導致部分中小企業出現裁員或減少招聘的現象，因此比率出現了上升的趨勢，而日本則是因為《高齡者雇用安定法》實施成效顯著，使得比率出現了下降。

2019-2021 年因為疫情關係導致全球景氣不佳，防疫政策造成的企業倒閉間接影響失業率上升，其中韓國和臺灣因為服務業受到重創、小型企業脆弱、勞動市場特徵以及政府支援不足等多重因素導致 65 歲以上人口失業率上升頗多，韓國從 3.2% 上升到 3.8%、臺灣則從 0.3% 上升至 0.8%。日本因為政府的強有力支援、企業的雇傭策略以及深厚的社會文化背景等因素減輕了疫情對勞動市場的衝擊，保持了相對穩定的失業率，僅從 1.5% 上升至 1.8%。



資料來源：勞動部
圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE 指標資料庫

Highcharts.com

系統編號：ML10305-0052⁽⁹⁾

圖九、臺日韓三國之 65 歲以上人口失業率

二、臺日韓解決高齡失業的相關政策分析

隨著全球人口老化問題的日益嚴重，臺灣、日本和韓國三國面臨著高齡人口失業的挑戰。高齡人口不僅在經濟上扮演重要角色，也對社會保障體系提出了新的要求。三國政府均針對高齡者失業問題制定了相應的政策，以促進老年人再就業，並充分發揮他們在勞動市場的潛力。接下來將針對臺日韓在解決高齡者失業問題上的政策進行分析，探討相關成效，並提出未來的改善建議。

(一)臺灣

首先，臺灣自 2007 年起，便在《就業服務法》第 5 條將「年齡」納入禁止歧視項目，雖然明文規定若雇主違反此法條可處 30 萬至 150 萬元罰鍰，但是仍然有許多雇主對高齡者存有偏見，認為他們體力下降、效率降低，因此雇主們對於高齡者僱用意願不高。

在 2008 年，政府針對《勞動基準法》第 54 條進行修正，將強制退休年齡延長至 65 歲，以保障高齡者的工作權益，並明文規定勞資雙方可協商延後退休年齡，此修正不只增強了高齡工作者們的就業保障，同時也為勞資雙方提供更多協商空間。

在 2020 年 12 月 4 日臺灣正式施行《中高齡者及高齡者就業促進法》，目的在於提升中高齡者及高齡者的勞動參與率，保障其勞動權益，其中對於失業的中高齡及高齡者，政府也將提供津貼、職前訓練、創業輔導和貸款利息補貼，協助他們重返職場或創業。最後，政府還建立了退休人才資料庫，不只促進銀髮人才服務，也透過表彰優秀雇主和提供獎助金，鼓勵釋放職缺，開發適合高齡者的就業機會。

我國在此法實施近三年來，中高齡者與高齡者就業率均呈現穩定成長(表三)⁽¹⁰⁾，顯示出此法在成效方面確實降低了中高齡及高齡者的失業率問題。

表三、我國中高齡者與高齡者 2019-2023 年就業率比較

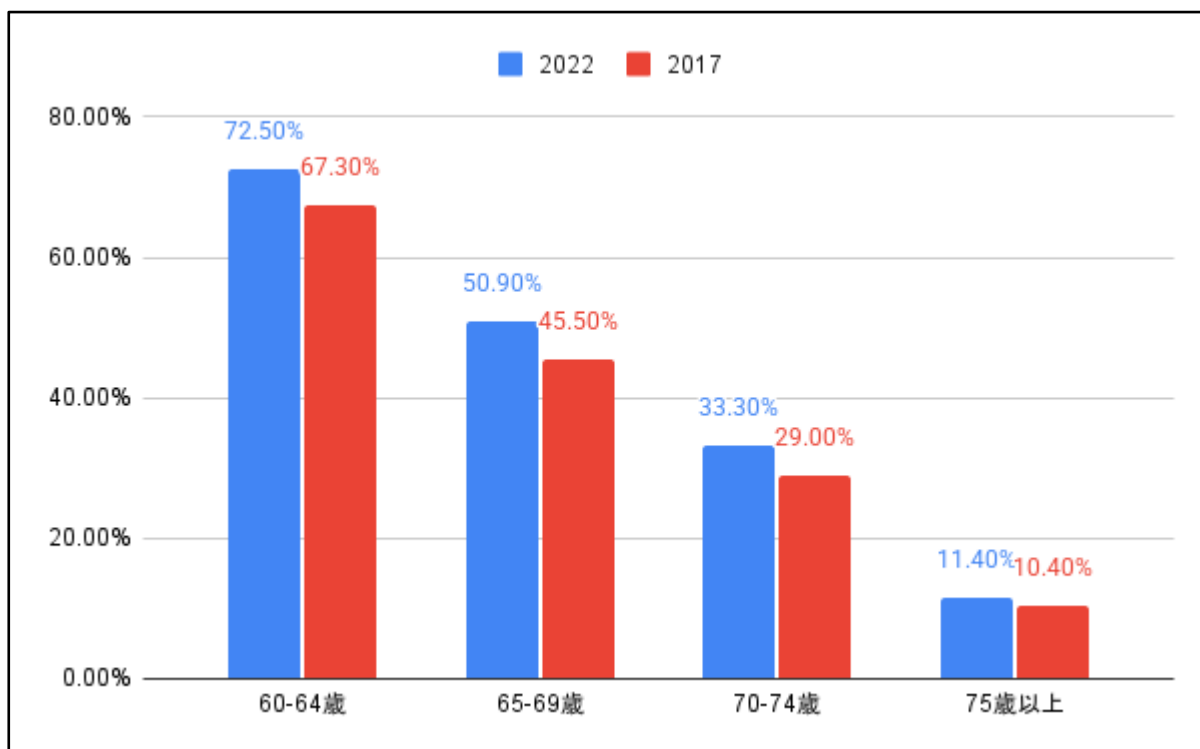
年／月份	2019	2020	2021	2022	2023/09
中高齡者就業率	62.25	62.52(+0.27)	63.02(+0.50)	64.01(+0.99)	65.09(+1.08)
高齡者就業率	8.29	8.74(+0.45)	9.11(+0.37)	9.56(+0.45)	9.86(+0.30)

資料來源：臺灣新社會智庫，作者重新製表⁽¹⁰⁾

(二)日本

因最早邁入高齡社會，日本在 1971 年便制定《中高齡者促進雇用特別措施法》，後續在 1986 年將其修法更名為現有的《高齡者雇用安定法》，在接續幾年中，更陸續修訂了其中條文，此法旨在促進高齡者的就業，保障他們的工作權益。在 2015 年，日本政府更推出了「高齡者工作環境改善計劃」，鼓勵企業改善工作環境，例如；提供彈性工時和簡化工作流程，使其更適合高齡者，最近，日本在 2021 年修訂了《高齡者雇用安定法》，目的是為了解決日本因出生率下降和人口老化而造成的勞動力短缺問題，其中要求企業有義務為 70 歲以下的員工提供就業機會，而企業可以選擇透過提高退休年齡、廢止退休年齡制度或再雇用來達成。

從下圖(圖十)⁽¹¹⁾來看，日本早期制定的《高齡者雇用安定法》，透過歷年來不斷地依據社會現況進行的更新，在 2017 至 2022 年間持續地讓日本 60 歲以上高齡者勞動參與率提升，不只有效地減輕了高齡者失業率問題，更讓「終身現役」此新觀念在日本社會逐漸生根。



資料來源：銀天下，作者自行製圖⁽¹¹⁾

圖十、日本 2017、2022 年的 60 歲以上勞動參與率之比較

(三)韓國

最後，韓國自 1991 年便制定《高齡者僱用促進法》，在 2003 年更成立了「高齡化與未來社會委員會」，透過每隔五年所推出的「高齡者就業促進基本計畫」，持續推動高齡化社會僱用政策。另外，為了應對低出生率與高齡化問題，自 2006 年起，政府推動延長僱用政策，要求企業將退休年齡提高至 60 歲以上，並引入薪資高峰制來調整高齡員工薪資。2014 年，韓國政府於 9 月 24 日舉行的經濟相關部長會議中宣布了「為中高齡者全面就業措施」，其目的是幫助中高齡者繼續工作和創造有意義的人生，包括對其在整個生命中有針對性的支持。

根據中時新聞網報導來看，韓國高齡者就業趨勢呈現增高趨勢，且「高齡勞工」成為韓國新常態，對於現今高齡化議題嚴峻的世代，看似是個不錯的就業發展，但其背後因素主要來自韓國人晚婚生子，年輕人傾向 30 歲後再尋找工作，使父母經濟壓力加劇，被迫延後退休時間所致，而這也是其他國家在解決失業率問題時需要注意的議題。

肆、結論

綜合以上我們對於三國整體數據的探討，透過臺灣、日本與韓國的扶老比及高齡者失業率之討論，可以發現臺灣的高齡者失業率相對較高，主要受到技能不足及年齡歧視的影響，雖然臺灣提供再教育及職訓計畫，但在實施上仍可透過設置機構加以推廣相關資訊。相比之下，日本的高齡者失業率較低，主要歸功於《高齡者雇用安定法》，該法鼓勵企業雇用高齡者並提供稅收優惠，然而，仍需加強就業媒合服務，像是提供高齡者專屬的求職網站，以提升高齡者的就業機會。韓國則面臨高齡者失業率上升的問題，儘管有短期工作及再就業輔導的政策，但支持力度不足。

臺灣可以借鑒日本的有效措施，修訂企業雇用高齡員工之相關法條，像是提供就業補助金和稅收優惠。除此之外，在強調保障高齡者的就業權益上，可透過設立就業優先條款及提供職場適應的法律支持，促進高齡者在職場中的持續參與及發揮。

整體而言，臺日韓三國的高齡者失業率皆受到各自社會經濟環境的影響，而政府在政策制定和實施上的成效將直接影響到高齡者的就業機會及生活品質，為了有效降低高齡者失業率，各國需在提供職業訓練、促進企業的多樣化招聘以及增強社會保障體系方面進一步深入改革，得以應對未來日益嚴峻的人口老化議題。

參考文獻

1. 國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE 指標資料庫(2015-2022)。經濟成長率。檢索日期：2024 年 10 月 12 號，取自：
<https://pride.stpi.narl.org.tw/chart?tagId=4b1141ad915f79bd01921f64a8ad1394>。
2. 經濟統計分析數據系統（2015-2022）。主要國家國內生產毛額。檢索日期：2024 年 10 月 17 號，取自：
<https://dmz26.moea.gov.tw/GA/common/Common.aspx?code=N&no=2>。
3. 經濟統計分析數據系統（2015-2022）。主要國家平均每人國內生產毛額。檢索日期：2024 年 10 月 17 號，取自：
<https://dmz26.moea.gov.tw/GA/common/Common.aspx?code=N&no=5>。
4. 國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE 指標資料庫(2015-2022)。消費者物價指數年增率。檢索日期：2024 年 10 月 12 號，取自：
<https://pride.stpi.narl.org.tw/chart?tagId=4b1141ad8ad75ce3018b7a3017281a52>。
5. 國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE 指標資料庫(2015-2022)。消費者物價一定基指數。檢索日期：2024 年 10 月 12 號，取自：
<https://pride.stpi.narl.org.tw/chart?tagId=4b1141ad8f108e0b018f1ed556d62f26>。
6. 謝佩穎（2024）。分析／臺灣贏南韓 GDP 卻輸了薪資成長率 臺經院：薪資結構不同。檢索日期：2024 年 10 月 18 號，取自：
<https://news.tvbs.com.tw/life/2556252>。
7. 國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE 指標資料庫(2015-2022)。失業率總計。檢索日期：2024 年 10 月 12 號，取自：
<https://pride.stpi.narl.org.tw/chart?tagId=4b1141ad8d3b2c07018d55758b1f31fc>。
8. 國家發展委員會人口推估查詢系統(2015-2022)。臺日韓三國扶老比。檢索日期：2024 年 10 月 12 號，取自：
https://pop-proj.ndc.gov.tw/Custom_Detail_Statistics_Search_Multiple.aspx?n=43&Query=b9eb3db5-9e02-4843-8cde-902f845b320f。
9. 國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE 指標資料庫(2015-2022)。臺日韓三國之 65 歲以上人口失業率。檢索日期：2024 年 10 月 12 號，取自：
<https://pride.stpi.narl.org.tw/chart?tagId=4b1141ad8ad75ce3018b79fd267a15a3>。
10. 郭振昌（2024）。《中高齡者及高齡者就業促進法令》三年有成及未來展望。檢索日期：2024 年 10 月 19 號，取自：
<http://www.taiwansig.tw/index.php/%E6%94%BF%E7%AD%96%E5%A0%B1%E5%91%8>

2024 「Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

[A/%E7%A4%BE%E6%9C%83%E5%AE%89%E5%85%A8/8950-%E3%80%8A%E4%B8%AD%E9%AB%98%E9%BD%A1%E8%80%85%E5%8F%8A%E9%AB%98%E9%BD%A1%E8%80%85%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E4%BF%83%E9%80%B2%E6%B3%95%E4%BB%A4%E3%80%8B%E4%B8%89%E5%B9%B4%E6%9C%89%E6%88%90%E5%8F%8A%E6%9C%AA%E4%BE%86%E5%B1%95%E6%9C%9B](https://www.cw.com.tw/aging/article/5127185)。

11. 龐惠潔（2023）。94歲上班去！日本最新調查：60歲以上勞動參與率創新高，他們如何打造高齡友善職場？。檢索日期：2024年10月19號，取自：

<https://www.cw.com.tw/aging/article/5127185>。