

新北市政府114年度自行研究報告

公務人員個人專戶制退撫儲金的實施對
續任意願之關鍵因素分析-以新北市政府
為例

研究機關：新北市政府人事處

研究人員：曾科長國禎、湯股長雅婷、洪科員瑋婷

研究期程：114年1月1日至114年12月31日

新北市政府 114 年度自行研究成果摘要表

計畫名稱	公務人員個人專戶制退撫儲金的實施對續任意願之關鍵因素分析—以新北市政府為例
期程	114 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日 (114 年度自行研究)
經費	無 (以既有人力及既有行政資源辦理, 不另編列經費)
緣起與目的	個人專戶制自 112 年 7 月 1 日施行後, 公務退撫由確定給付 (DB) 轉為確定提撥 (DC), 制度風險與報酬更貼近市場, 可能改變公務人員對長期保障的預期並影響續任意願。本研究以新北市政府及所屬機關適用個人專戶制之現職公務人員為對象, 旨在辨識影響續任意願的關鍵因素 (尤重制度信任、組織支持與工作壓力), 提出短期可行與中長期治理並行之留任策略。
方法與過程	採實證研究與線上問卷調查, 取得 974 份有效問卷; 量測六構面 (制度認知、制度信任、平台可用性、資訊透明度、組織支持、續任意願), 並蒐集開放式意見。分析方法含描述統計、差異分析與多元迴歸, 用以檢驗各構面對續任意願之影響及相對重要性。

研究發現及建議	<p>研究發現：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 制度信任為最強預測因子 ($\beta=0.403$, $p<.001$)。 2. 組織支持具顯著正向影響 ($\beta=0.247$, $p<.001$)。 3. 存在「知識—信任」斷層 (認知 $M=3.634$ 高於信任 $M=2.761$)。 4. 對新制保障感到不確定者各態度與續任指標顯著較低。 5. 離職推力以工作壓力為首，制度不確定性與外部機會次之，呈「制度×職場」雙軌交互。 <p>建議 (立即可行／中長期並行)：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提升信任與透明：年度收益與風險透明報告、退休所得模擬系統、制度穩定性宣示、退休轉換諮詢。 2. 壓力治理：整合 EAP/人事/福利一站式介入、彈性工時與工作重分配、高壓族群照顧支援。 3. 職涯發展：職涯地圖與輪調機制、青年職涯教練 (師徒制)、關鍵專業職系獎勵與技術加給。 4. EAP 文化：保密、匿名、低門檻，降低求助污名、提升使用率。
備註	<p>關鍵詞：個人專戶制、退撫儲金、續任意願、制度信任、組織支持、工作壓力；樣本數：974 份有效問卷。</p>

目錄

摘要.....	6
壹、緒論.....	7
一、研究背景與動機.....	8
(一) 退撫制度的轉型：從「確定給付制」到「確定提撥制」的典範轉移.....	8
(二) 新北市政府的人力管理挑戰：高壓環境與新制的交織影響.....	9
(三) 心理契約的重新定義與「知識—信任」斷層的浮現.....	10
二、研究問題與目的.....	11
(一) 核心研究問題.....	12
(二) 具體研究目的.....	13
三、研究流程與限制.....	14
(一) 研究流程.....	15
(二) 研究限制.....	16
(三) 對後續研究之建議.....	17
貳、文獻與制度分析.....	18
一、我國公教退休制度演變與制度背景.....	18
(一) 傳統確定給付制 (DB) 的特徵與挑戰.....	18
(二) 近年改革歷程：朝向「合理給付、適度共擔」.....	19
(三) 個人專戶制 (DC) 的應運而生與制度特徵.....	20
二、個人專戶制制度設計與保障機制.....	21
(一) 新制公務人員的雙層年金保障架構.....	22
(二) 個人專戶制退撫儲金的四大設計重點.....	22
三、影響公務人員續任意願之相關理論與研究.....	25
(一) 「金手銬」效應的解構與職業路徑的重構.....	26
(二) 心理契約的轉型：從「穩定忠誠」到「技能交換」.....	27

(三) 國內相關實證研究發現.....	27
(四) 公共服務動機 (PSM) 的緩衝作用及其侷限性.....	28
參、研究方法.....	29
一、研究對象與問卷設計.....	29
(一) 研究對象與樣本結構.....	29
(二) 問卷構面設計.....	31
(三) 研究架構與假設.....	33
二、資料收集方式.....	34
三、資料分析策略/敘述統計分析.....	35
(一) 量表信度檢驗.....	35
(二) 描述統計分析.....	36
(三) 構面間相關分析.....	37
(四) 多元迴歸分析：續任意願的關鍵預測因子.....	38
(五) 差異分析：制度不確定感與背景變項.....	39
(六) 離職與續任複選題分析 (行為/情境面佐證).....	41
(七) 開放性意見主題分析 (質性補強).....	43
(八) 統計符號與顯著水準寫法.....	45
肆、結論與建議.....	45
一、研究發現與結論.....	45
(一) 主要研究發現.....	46
(二) 不同組織文化的案例分析.....	47
(三) 總結性論點.....	48
二、具體建議及作法.....	49
(一) 第一軌：提升專戶制透明度、強化制度信任與財務安全感 ..	49
(二) 第二軌：打造跨領域的「全域壓力治理模型」.....	50
(三) 第三軌：強化青年與新進公務員的職涯發展信心.....	51

(四)第四軌：改善 EAP 使用文化：保密、匿名、低門檻.....	52
參考文獻.....	53
問卷.....	56

表目錄

表格 1 受訪者基本資料分布 (N=974)	29
表格 2 研究構面、操作性定義與題項對照.....	32
表格 3 各構面信度分析結果 (Cronbach' s α)	36
表格 4 各構面描述統計 (N=974)	37
表格 5 各構面相關矩陣 (Pearson' s r)	37
表格 6 續任意願之多元迴歸分析結果 (N=974)	38
表格 7 不確定族群與非不確定族群之差異比較 (Welch' s t- test) ...	40
表格 8 背景變項與續任意願差異檢定彙整	40
表格 9 離職與續任前三大考量因素 (複選題, 人次計)	41
表格 10 開放性意見主題彙整與對應改善方向.....	43

圖目錄

圖表 1 研究架構圖.....	33
圖表 2 離職主要考量因素 (複選題)	42
圖表 3 續任主要考量因素 (複選題)	43

公務人員個人專戶制退撫儲金的實施對續任意願之 關鍵因素分析—以新北市政府為例

摘要

本研究旨在深入探討自中華民國 112 年 7 月 1 日正式實施之「公務人員個人專戶制退撫儲金」(以下簡稱個人專戶制)對新進公務人員續任意願的影響機制。此項制度改革標誌著我國公務人員退休保障從傳統的「確定給付制」(Defined Benefit, DB), 歷史性地轉向「確定提撥制」(Defined Contribution, DC), 此一結構性變革不僅改寫了政府與公務人員之間的財務關係, 更深刻觸動了組織與個人間的心理契約。然而, 實務觀察發現, 新進人員雖對制度規範有基本認知, 卻普遍存在信任赤字, 形成「知識與信任的斷層」。本研究即以此斷層為核心切入點, 探討其成因與影響, 期能為新北市政府面臨的人才管理挑戰提出科學化的實證基礎與策略指引。

本研究採用實證分析法, 以新北市政府及其所屬機關適用個人專戶制之現職公務人員為研究對象, 透過線上問卷調查蒐集資料, 共計取得 974 份有效樣本。問卷設計涵蓋「制度認知」、「制度信任」、「平台可用性」、「資訊透明度」、「組織支持」及「續任意願」等六大核心構面, 並輔以質性意見分析, 進行全面的實證檢驗。

研究的核心發現指出, 「制度信任」(System Trust) 是影響公務人

員續任意願最強且最關鍵的預測因子 ($\beta=0.403$, $p<.001$)，其重要性遠高於對法規的「制度認知」。數據顯示，受訪同仁雖對制度規範有相當程度的了解 ($M=3.634$)，但對制度的長期穩定性與保障機制卻存在顯著的信任赤字 ($M=2.761$)，形成「知識有餘，信任不足」的斷層。此外，研究進一步驗證，工作壓力與制度不確定性之間存在顯著的加乘效應；在離職考量因素中，「工作壓力過大」與「對新制退休金保障感到不確定」並列為首要推力，共同推升了公務人員的離職傾向。

基於上述發現，本研究提出一套兼具短期可行性與長期戰略性的「公務人力永續發展策略」。政策建議分為四個主要軌道：第一，提升專戶制透明度，透過建立「個人專戶年度收益與風險透明報告」及「退休所得模擬系統」，強化制度信任與財務安全感；第二，建構跨領域的「全域壓力治理模型」，整合心理、財務與家庭照護資源，從根本上緩解工作壓力；第三，強化青年公務員的職涯發展信心，建立透明的職涯地圖與教練制度；第四，改善員工協助方案 (EAP) 使用文化，確保其保密性與可及性。研究結論強調，唯有透過制度改革、壓力管理與職涯發展三軌並行，才能有效彌合知識與信任的斷層，在新制時代下穩定公務人力資本，達成公務體系的永續發展目標。

壹、緒論

一、研究背景與動機

本節旨在闡述臺灣公務人員退撫制度的結構性轉型，從傳統的「保障承諾」轉向「理財自負」的本質，並剖析此一變革對公務人員心理契約的深刻改寫，以及新北市政府在這一新時代背景下所面臨的嚴峻人力管理挑戰。

(一) 退撫制度的轉型：從「確定給付制」到「確定提撥制」的典範轉移

我國公務人員退撫制度的變革，其根本驅動力源於人口結構的快速高齡化、少子化趨勢，根據行政院年金改革專頁與相關精算報告指出，若不對現有法制進行根本性的調整，公務人員退休基金將面臨資金用罄的嚴峻風險。為此，政府自民國 100 年起陸續修正多項退撫法令，並於民國 107 年推動關鍵改革，包括調降所得替代率、刪除 18% 優惠存款等。為確保國家財政的可持續性與世代公平，政府於 112 年 7 月 1 日正式施行《公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法》，此舉標誌著我國公務人員的退休保障核心，從過往由政府承擔最終支付與投資風險的「確定給付制」(Defined Benefit, DB)，正式轉向由個人與政府共同提撥、個人承擔主要投資風險的「確定提撥制」(Defined Contribution, DC)。(沈志勳，2023；OECD，2025)

在舊有的 DB 制度下，退休金的計算標準是以「最後在職俸額」與服務年資為基礎，具有高度的可預測性與穩定性，形成了一種強而有力的「長期服務換取穩定給付」的保障承諾。然而，在新行的 DC 制度下，退休金的最終累積金額，完全取決于在職期間的「撥繳總額」與長期的「投資收益」。儘管政府與個人以 65% 比 35% 的比例共同提撥（法定提撥率為本俸加一倍之 15%），但最終退休所得的高低，已高度依賴於資本市場的波動以及公務人員個人的財務與投資識能（Financial Literacy）。此一轉變，實質上是將退休金的投資風險從國家轉嫁至個人身上，公務人員從被動的保障接受者，轉變為主動的退休理財規劃者，這不僅是財務計算公式的更動，更是政府與公務員之間「心理契約」的重塑。

（二）新北市政府的人力管理挑戰：高壓環境與新制的交織影響

新北市政府作為全國人口最多、組織規模最龐大、業務複雜度與服務強度均居冠的直轄市，其在人力資源管理上所面臨的挑戰本已十分嚴峻。特別是在警察、消防、社政及基層區公所等第一線單位，同仁長期面臨著極端的工作負荷與民眾的高度期待，身心壓力始終維持在高位。個人專戶制的實施，為本已緊繃的人力結構帶來了新的變數。（[新北市政府人事處，2025](#)）

傳統的 DB 制度透過其「延期給付」的特性，產生了強大的

「職業鎖定效應」(Job Lock Effect)，俗稱「金手銬」。公務人員即使面臨高壓工作，也往往會為了中長期的穩定退休俸而選擇留任。然而，個人專戶制的核心特點之一是其「資產可攜性」(Portability)。在新制下，同仁可以隨時透過個人帳戶清晰地了解自己的退休金累積情形，且在離職或轉任時，其帳戶內的資產可以相對便捷地結清或轉移。這項設計無形中大幅削弱了公職的「鎖定效應」，降低了公務人員，特別是優秀人才，轉換跑道的機會成本。當外部就業市場（如高科技產業或金融業）提供更高的薪資與更優渥的福利時，新北市政府在高壓的工作環境下，其留才的誘因無疑受到了嚴峻的挑戰。(沈志勳，2023；OECD，2025)

(三) 心理契約的重新定義與「知識—信任」斷層的浮現

從組織行為學的視角分析，退休制度的變革實質上是雇主（政府）與受僱者（公務人員）之間「心理契約」(Psychological Contract)的根本性改寫。過去，公職被普遍視為「鐵飯碗」，其核心競爭力在於「低風險、高穩定、優厚退休金」，這構成了一種以長期忠誠交換終身保障的「關係型心理契約」。員工預期只要安分守己、長期服務，組織便會提供穩定的退休生活。

然而，個人專戶制的推行，將投資風險轉移至個人，使得這份以穩定為基石的契約產生了動搖。新進公務人員的職涯觀念已從追

求終身穩定，逐漸轉變為更重視技能交換、工作生活平衡與個人價值的實現，心理契約的核心正朝向「交易型心理契約」偏移。他們將公職視為一段獲取經驗、穩定薪資的職業歷程，而非終身的歸宿。初步的實務觀察與本研究後續的實證數據皆顯示，新進同仁雖然對新制的法規條文有一定程度的了解，但對於制度的長期穩定性、政府的保障承諾與未來的投資收益卻普遍感到不安，形成了一種「知識有餘，信任不足」的顯著斷層。

綜上所述，過去的研究多著重於制度面的財務精算，較少從「心理契約」與「制度信任」的角度分析個人續任意願。本研究旨在解構這層心理路徑，透過對新北市政府適用新制之公務人員進行系統性的深入調查，探究此「知識與信任斷層」的成因，釐清制度認知、信任感、組織支持與留任決定之間的因果關係，進而探討政府應如何透過更全面的管理策略來彌合此斷層、重建信任，為新北市政府乃至於中央政府提供具備科學數據支持的精進建議，以確保公共服務的品質與穩定性。

二、研究問題與目的

本節旨在聚焦於本研究欲探討的核心問題，打破過往將退休制度視為純粹財政議題的框架，轉由人力資源管理與行為決策的視角切入，並據此設定具體的量化與質化研究目的，期能為新北市政府的留

才策略提供科學化的決策支持。

(一) 核心研究問題

在多數傳統分析中，退休制度往往被視為「薪資福利的一部分」，其探討重點多集中於財務收支、所得替代率高低與制度公平性等宏觀面向。然而，行為經濟學與組織行為學的研究提醒我們，員工的實際行為並非完全由客觀的財務數值所決定，而是深受其認知偏誤、資訊不對稱、預期心理與信任感等多重主觀因素的塑造。本研究的核心即在於探討這些心理機制如何在新制實施後影響公務人員的續任意願。具體而言，本研究擬探討之核心問題如下：

1. **制度的認知與態度的落差：** 適用個人專戶制之公務人員，對於制度細節（如自願增額提繳、人生週期型投資組合、稅賦優惠政策等）的認知程度，與其對政府及制度本身的信任感之間是否存在落差？高認知度是否必然轉化為高信任感與高續任意願？此「知識—信任」斷層的具體樣貌為何？
2. **續任意願的關鍵前因：** 在影響續任意願的多重因素中，「制度信任」(System Trust)、「資訊透明度」(Information Transparency) 與「組織支持」(Organizational Support) 這三個核心構面，何者對留任意願的影響最具預測力？其相對重要性為何？
3. **背景變項的調節作用：** 不同的個人背景變項（如年齡、職等、

服務機關類型、理財經驗等) 是否在制度變革對續任意願的影響過程中扮演調節角色? 例如, 不同職系(如警察與一般行政) 在面對新制挑戰時, 其續任意願的心理路徑是否存在顯著差異?

4. **非退休金因素的干擾效應:** 在個人專戶制實施後, 工作壓力、職場文化、外部市場機會等非退休金因素, 如何與制度不確定性產生交互作用, 共同影響公務人員的留任決策?

5. **個人專戶制在公務人員「續任或他轉」決策中的心理權重:** 當公務人員在評估職涯去留時, 個人專戶制在其決策考量中所佔據的角色與心理權重為何? 它是一個主要的推力, 還是一個次要的催化劑?

(二) 具體研究目的

基於上述核心研究問題, 本研究設定以下四項具體的研究目的, 期能透過實證數據的分析, 為新北市政府的人才管理政策提供精準且可操作的建議:

1. **量化現況, 建立決策基線:** 系統性地量化與評估新北市政府適用新制人員對於個人專戶制的制度認知、制度信任、平台可用性、資訊透明、組織支持及續任意願的現況, 建立一套完整的基線數據 (Baseline Data), 作為後續人事政策調整與成效評估的科學依據。

2. **釐清誘因，辨識風險合流：** 透過數據的交叉分析與統計模型的檢驗，深入判別當前公務人員的離職傾向，是單純源於對退休金新制的不確定感，還是與既有的「高工作壓力」、「職涯發展瓶頸」等職場因素產生了合流效應，從而釐清問題的根源。
3. **評估支持系統的有效性：** 檢測現行由公務人員退休撫卹基金管理局（基管局）與新北市政府各機關所提供的制度宣導、理財教育資源與諮詢管道，是否真正貼近新進同仁的實際需求，評估現有支持系統的成效與不足之處。
4. **研擬精準留才方案：** 針對研究發現的核心痛點（例如：制度信任赤字、資訊透明度焦慮、對未來修法的擔憂等），提出一套具有新北市政府特色，且兼具「立即可行」的短期措施與「永續發展」的長期制度性建議，以期能精準應對人才流失的挑戰。

本研究期望透過上述問題的探討與目的的達成，為政府在追求財政永續的同時，提供兼顧公務人力穩定與專業性發展的具體政策路徑。後續章節將詳述為達成此目標所採用的研究流程與分析方法。

三、研究流程與限制

本節旨在概述本研究為達成前述研究目的所規劃的整體執行步驟，從文獻蒐集至政策建議的完整流程，並坦誠地揭示本研究在設計與執行

過程中存在的潛在限制，同時提出對後續研究的具體建議，以確保研究結果的詮釋與應用建立在客觀務實的基礎之上。

(一) 研究流程

本研究係以新北市政府於112年7月1日以後初任且適用個人專戶制之現職公務人員為研究對象，旨在探討個人專戶制退撫儲金的實施，如何透過制度認知、制度信任、平台可用性、資訊透明與組織支持等中介構面，最終影響其續任意願。為此，整體研究流程依序規劃為以下五個主要階段：

1. **文獻蒐集與整理：** 廣泛蒐集國內外關於「確定提撥制」(DC)退休制度、心理契約理論、組織承諾、公共服務動機 (PSM) 以及年金改革對留任意願影響之相關學術文獻與政策報告，以建構本研究的理論分析框架。
2. **問卷設計：** 基於文獻探討與研究目的，設計一份結構化的調查問卷，涵蓋六大核心構面。
3. **正式問卷施測與資料蒐集：** 透過新北市政府內部公務系統及各機關人事單位協助，以線上問卷方式對研究母體進行大規模施測。施測過程強調匿名性與保密性，以鼓勵受訪者提供真實意見。
4. **資料整理與統計分析：** 資料回收後，進行資料清理、遺漏值處

理及反向題轉換計分。隨後運用統計軟體，進行描述性統計、信度分析、相關分析、差異性分析以及多元迴歸分析，以系統性地檢驗本研究之各項假設。

5. **結果詮釋與提出建議：** 整合量化統計分析結果與開放性問題的質性意見，深入詮釋數據背後的管理意涵，歸納研究發現與結論，並據此提出具體、可行的政策建議。

(二) 研究限制

儘管本研究在流程設計上力求嚴謹周延，但受限於時間、資源與研究方法的內在特性，仍存在以下幾點限制，讀者在解讀與應用本研究結果時應予以考量：

1. **研究對象限制：** 本研究的對象僅限於新北市政府適用新制之公務人員。雖然新北市政府的樣本具有相當的代表性，但其面臨的都會型工作壓力與其他縣市或中央機關可能存在差異。因此，本研究的結果直接推論至其他政府機關或不同類型公務人員時，其外部效度需持審慎態度。
2. **時間斷面限制：** 由於個人專戶制實施時間尚短，受訪同仁的個人帳戶累積金額與投資經驗有限，其對於市場長期波動與制度複利效果的感受可能尚未完全體現。本研究為一橫斷面研究 (Cross-sectional Study)，僅能捕捉特定時間點的態度與意

向，無法進行長期的因果追蹤觀察。

3. 研究方法限制： 本研究資料主要來自受訪者的自陳式問卷

(Self-report Questionnaire)，其填答結果可能受到社會期許偏誤 (Social Desirability Bias) 等因素的影響。未來研究若能結合客觀的實際離職數據或深入的質性訪談，將能更全面地補強研究的深度與信度。

(三) 對後續研究之建議

為彌補上述限制並深化相關領域的探討，本研究提出以下對後續研究的具體建議：

- 1. 採縱貫追蹤設計 (Longitudinal Study)：** 未來研究可針對同一批公務人員進行長期的追蹤調查，以觀察其制度態度、理財行為與續任意願隨時間推移、年資增長及市場變化的動態演變過程。
- 2. 進行跨縣市或跨機關比較研究：** 可將研究範圍擴大，比較不同縣市或不同類型機關之間的差異，深入探討組織文化、領導風格與地方勞動市場條件在其中所扮演的調節角色。
- 3. 引入更多心理與行為變項：** 未來可嘗試在研究模型中納入更多元的心理與行為變項，例如工作倦怠 (Burnout)、組織認同 (Organizational Identification)、職涯自我效能 (Career Self-efficacy) 等，以建構一個更為完整、更具解釋力的理論

模型。

本研究在坦誠面對上述限制的基礎上，將於下一章節進入文獻與制度的深入分析，為後續的實證研究奠定堅實的理論基礎。

貳、文獻與制度分析

一、我國公教退休制度演變與制度背景

本節旨在回顧我國公務人員退休制度的歷史脈絡，從傳統以政府負擔為主的確定給付制出發，分析其因應社會變遷所面臨的結構性挑戰，並闡明以個人專戶制為核心的新一波改革應運而生的時代背景與制度特徵，從而為理解當前制度變革的深層意涵提供基礎。

（一）傳統確定給付制（DB）的特徵與挑戰

我國公務人員退休制度長期以來採取以政府負擔為主的「確定給付制」（Defined Benefit, DB）模式。在早期制度設計中，其核心目標在於保障在職公務人員退休後的生活安定，以吸引優秀人才投入公共服務。因此，該制度具有幾項顯著特徵，包括較高的所得替代率、18%優惠存款利率，以及相對寬鬆的退休金請領條件。此制度在特定歷史時期，確實成功地扮演了穩定公務人力的關鍵角色。

然而，隨著臺灣社會經濟結構的劇烈變遷，此一制度逐漸顯露

出其結構性的財務失衡風險。主要挑戰來自於兩個層面：首先是人口結構的快速轉變，預期壽命延長導致退休金領取年限增加，而少子化則使得提撥人口相對減少，嚴重衝擊了基金的收支平衡；其次是全球經濟環境的變遷，低利率時代使得基金的投資收益難以應付龐大的給付壓力。行政院在年金改革相關報告中即明確指出，若不進行結構性調整，公務人員退休基金在既有的給付結構下，預計將於民國 134 年前後面臨資金用罄的巨大風險。

（二）近年改革歷程：朝向「合理給付、適度共擔」

為應對上述挑戰，政府自民國 100 年起已陸續啟動多項退撫法令的修正。其中，107 年的年金改革堪稱是關鍵性的轉捩點，該次改革針對退休金的給付公式、優惠存款利率與法定退休年齡進行了大幅度的調整，包括逐年調降所得替代率、最終廢除 18% 優惠存款制度、以及延後月退休金的起支年齡等。這一系列措施的核心精神，是將傳統「高給付、低提撥」的結構，逐步導向「合理給付、適度共擔」的永續發展方向。相關研究亦透過總體經濟模型進行模擬，結果顯示，若能維持適當的提撥率與合理的給付水準，將有助於退撫基金達成「自我資金化」的目標，從而減輕國家長期的財政壓力。

（三）個人專戶制（DC）的應運而生與制度特徵

在這一波波改革的脈絡下，「公務人員個人專戶制退撫儲金」制度最終應運而生，並於 112 年 7 月 1 日正式實施，成為我國公務人員退休制度演進的最新里程碑。根據主管機關銓敘部及相關政策分析報告，此一新制度的核心特徵包括：

1. **提撥基礎與分擔比例明確化：** 以公務人員的本（年功）俸加一倍作為提撥基礎，乘以 15% 的法定費率得出總提撥額。此總額再由政府與個人依 65% 與 35% 的比例進行分攤，明確了雙方的提撥責任。
2. **賦予個人自願增提的彈性：** 允許公務人員在法定上限（本俸加一倍之 5.25%）內，自願增加提繳金額至個人專戶，以鼓勵個人為自身的退休生活進行更充足的儲蓄規劃。
3. **提供稅賦優惠誘因：** 依法提撥至個人專戶的退撫儲金（包含法定與自願增提部分），均不計入當年度的薪資所得課稅，以此作為增加自願提繳儲金的經濟誘因。
4. **導入自主投資與多元資產配置：** 新制的核心是建立一個自主投資平台，提供現職人員依據自身的風險屬性，選擇包括「保守型」、「穩健型」、「積極型」及「人生週期型」在內的不同投資組合。這些投資組合透過將資金配置於多樣化的標的，以期能分散市場風險，追求長期穩健的報酬。

根據公務人員退休撫卹基金管理局的資料顯示，截至 114 年 10 月止，退撫儲金總資產約 5,943 億元，其中資產配置以開放型受益憑證（約 61.5%）及上市櫃股票（約 27.8%）為主，臺幣存款約佔 10.6%，顯示整體資產配置策略偏向穩健且分散。這些制度安排，體現了在追求「財務永續」與確保「退休保障」兩大目標之間尋求平衡的努力。

然而，相關的政策分析研究也提醒，制度改革的成效絕不能僅從財務指標進行評估。頻繁的改革與高度政治化的論述，容易削弱公務人員對退休制度的信任感與穩定預期，進而對其工作意願與留任意圖產生負面影響。換言之，這些改革雖減緩了基金赤字的速度，但也引發了公務人員對於「既有權益削減」與「制度不穩定」的集體焦慮。總結而言，既有的制度面文獻多著重於財務永續與法制變遷的宏觀分析，但較少深入探討「公務人員個體如何理解、感受並回應這套新制度」，以及制度變遷如何透過一連串的心理機轉，最終影響其續任意願。這正是本研究試圖填補的研究缺口。

二、個人專戶制制度設計與保障機制

本節旨在深入解析於中華民國 112 年 7 月 1 日正式上路的公務人員個人專戶制之核心架構。此一新制不僅標誌著我國公務人員退休保障的典範轉移，其在制度設計上更精心建構了一套國家財政支持下的

保障機制。本節將特別聚焦於其風險分級策略、最低保證收益率的設計細節，以及政府撥補制度所隱含的穩定性意涵。(銓敘部，2024)

(一) 新制公務人員的雙層年金保障架構

新制公務人員的退休年金保障採用雙層式架構：

1. **第一層：公教人員保險年金。** 此一層級維持傳統的「確定給付制」(DB)，提供基礎的社會保險保障。
2. **第二層：職業退休年金。** 此一層級即為本次改革的核心，改採「確定提撥制」(DC)的「公務人員個人專戶制退撫儲金」，其制度設計重點如下。

(二) 個人專戶制退撫儲金的四大設計重點

1. **法定提撥基準與分擔比例：** 個人專戶制的提撥基礎為公務人員本（年功）俸（薪）額的兩倍，乘以15%的法定提撥費率。在提撥責任上，強調政府與個人共同分擔，其中政府負擔65%，個人提繳35%。此外，制度賦予公務人員極大的彈性，可依據個人財務規劃，自願增加提繳金額，其上限為本（年功）俸（薪）額兩倍的5.25%，此自願增提部分完全由個人負擔，並享有不計入當年度薪資收入課稅的稅賦優惠。(銓敘部，2024)
2. **基金管理與自主投資平台：** 為確保基金的專業化運作，主管機關銓敘部委託公務人員退休撫卹基金管理局（簡稱基管局）負責

退撫儲金的整體管理與個人專戶的建置。基管局透過公開招標，委託專業的信託銀行建置一個線上數位化的「自主投資平台」。該平台的核心功能是提供一個完整的自主投資環境，包含風險屬性評估、多元投資標的選擇、庫存部位調整、損益查詢等功能。制度的實施採取分階段策略：在自主投資平台（114年1月1日）上線前，所有資金依法先由基管局統一管理運用並提供保證收益。平台正式上線後，基管局將委託專業的投資顧問公司設計不同風險屬性的投資組合，供公務人員自由選擇。（銓敘部，2024）

3. **風險分級與最低收益保障機制**：個人專戶制的核心挑戰在於如何在賦予個人投資自主權的同時，又能保障其基本的退休生活。新制透過精密的風險分級與保障機制，試圖在此二者間取得平衡。

（1）**投資組合的分級與保障界線** 自主投資平台規劃提供四種不同風險屬性的投資組合。其中，最低收益保障的適用範圍有明確界線，其餘組合則基於「盈虧自負」的原則：

- **保守型投資組合**：以追求穩定報酬為首要目標，風險程度最低。現職人員選擇此組合適用最低保障收益。
- **穩健型投資組合**：旨在實現長期資產的增值，風險程度

中等。此組合盈虧自負。

- **積極型投資組合：** 以追求較高報酬為目標，風險程度最高。此組合盈虧自負。
- **人生週期型投資組合：** 此為預設投資組合，依據個人的年齡階段自動調整前述三種投資組合的配置比例。在此組合中，僅有配置於保守型之部位適用最低保障收益，其餘部位自負盈虧。

(2) 最低保證收益率的標準與政府撥補機制 此為新制保障機制中最關鍵的一環。(銓敘部，2024)

- **標準定義：** 最低保證收益率的標準被明確定義為臺灣銀行、第一商業銀行、合作金庫銀行、華南銀行、土地銀行、彰化商業銀行等六大行庫，每月第一個營業日牌告的二年期小額定期存款固定利率的平均年利率。(銓敘部，2024)
- **撥補機制：** 當個人專戶中符合最低保障條件的投資部位，其實際運用收益低於此一保證收益標準時，其差額將由國庫撥補補足。(銓敘部，2024)
- **保障範圍：** 此項保障不僅適用於在職期間的儲金累積，更延伸至退休後領取月退休金時，若選擇由基管局代為

投資的專戶餘額，甚至包含亡故後遺族領取月撫卹金期間的專戶餘額。(銓敘部，2024)

4. 政府透過將最低收益率與市場無風險利率掛鉤，並承諾以國庫作為最終支付保障，實質上在「確定提撥制」的市場化架構中，建構了國家對於公務人員退休金的最終財政責任。然而，此架構與我國現行的勞工退休金制度相似，但公部門個人專戶制的最低收益保障僅限於特定保守型投資，相較於部分私部門退休制度的保障範圍更為限縮，這可能在一定程度上削弱公職在整體就業市場中的競爭力。

5. **其他保障規範：**除了收益保障機制外，制度上亦設計了共通性的財務保障。例如，公務人員提繳的退撫儲金，其請領權利不受時效限制，且在撥入個人專戶前，不得作為讓與、抵銷、扣押或供擔保之標的。即使發生喪失領受權的特定情事，公務人員本人提繳的退撫儲金部分仍可申請發還。

此一套完整的制度設計，試圖在財政永續、個人自主與退休保障之間取得一個動態的平衡點，但其成效如何，仍有待後續的實證研究加以檢驗。

三、影響公務人員續任意願之相關理論與研究

本節旨在建構一個整合性的理論框架，以分析退休制度變革如何

影響公務人員的續任意願。我們將從組織行為學、人力資源管理及心理契約理論等多個視角出發，並結合國內外相關實證研究，為本研究的後續分析奠定堅實的理論基礎。

(一)「金手銬」效應的解構與職業路徑的重構

組織承諾理論 (Organizational Commitment) Meyer 與 Allen (1991, 1997) 提出的組織承諾三構面——情感承諾、持續承諾、規範承諾，是理解續任意願的基礎，退休制度向來是強化持續承諾 (因離職成本高而留任) 的主要工具。在傳統的「確定給付制」(DB) 下，退休金的給付與服務年資及最終職等緊密掛鉤，形成了一種強大的「延期給付」誘因，學術上稱之為「金手銬」(Golden Handcuffs) 效應。然而，112 年實施的「個人專戶制」其核心變革在於「資產可攜性」(Portability)，徹底打破了「年資綁定」的傳統邏輯，降低了「離開公職」的轉換成本，導致傳統的「金手銬」效應弱化。此一轉變不僅是財務技術的改變，更從根本上動搖了公部門傳統的職業路徑模型，公務員的職涯觀念正從傳統的「韋伯式線性職涯」轉向更具彈性的「無邊界職涯」與「多變手職涯」。這項理論變革闡明了為何新進公務人員的職涯彈性增加，同時也解釋了組織留才難度的提升，因此本研究將檢視在新制度下，傳統穩定性誘因是否仍是影響「續任意願」的主要因素。

(二) 心理契約的轉型：從「穩定忠誠」到「技能交換」

退休制度的變革，實質上是對雇主與受僱者之間「心理契約」的重新定義。在 DB 時代，雙方簽訂的是一種以「終身穩定」為核心的「關係型心理契約」。然而，在 DC 時代，由於退休金的保障感降低與投資風險的個人化，心理契約正逐漸轉向「交易型心理契約」。新進同仁可能不再將公職視為終身的歸宿，而是看作一段「獲取經驗與穩定薪資」的職業階段。此一由關係型轉向交易型契約的理論變遷，凸顯了制度信任的關鍵重要性，且伴隨頻繁修法風險時，員工可能感受到政府「單方面修改遊戲規則」，產生心理契約違背感。因此，本研究將「制度信任」操作化為主要自變項，以量化檢驗其對「續任意願」的直接影響。

(三) 國內相關實證研究發現

國內已有多篇研究探討年金改革對公務人員工作意願的影響。例如，有研究發現多數受訪者普遍認為新制降低了退休保障，對制度的穩定性產生疑慮，尤其中青世代對未來退休所得的不確定感更強，這種不確定感會轉化為提前轉職的規劃，已實際反映在其離職考量與提前規劃轉職的行為上。另有研究指出，當退休制度在短時間內多次修正，且被員工解讀為「削減既得權益」時，對政府與制度的信任感可能顯著下降。我國學者的研究中，亦多次強調「制度

信任」與「公平性認知」是影響改革接受度的關鍵中介因素。這些既有發現為本研究提供了堅實的基礎，本研究將進一步量化檢驗這些心理因素對續任意願的具體影響路徑。

(四) 公共服務動機 (PSM) 的緩衝作用及其侷限性

公共服務動機 (Public Service Motivation, PSM) 理論認為，許多公務員具備較高的公共服務使命感，這種內在動機能對留任意願產生一定的緩衝作用。然而，國際實證研究也提醒，PSM 並非無窮無盡的。當工作壓力 (Job Stress) 與制度不信任感同時惡化時，可能會產生「動機擠出」(Motivation Crowding-out) 現象。特別是在新北市政府這樣的高壓工作環境下，這種交互作用可能更為顯著。此理論框架提示本研究，必須將退休制度變革置於整體工作環境的脈絡中進行考察，因此本研究在問卷設計中納入了工作壓力等非制度因素，以檢驗其與制度不確定性之間的交互作用。

(Perry & Wise, 1990)

總結而言，既有研究已揭示年金改革對續任意願具有實質影響，其中制度信任是重要的中介因素。本研究即希望在既有的理論基礎上，透過大規模的問卷調查與統計分析，具體呈現各構面影響續任意願的完整圖像。

參、研究方法

一、研究對象與問卷設計

本節旨在明確界定本研究的母體與樣本結構，並詳細闡述問卷的設計理念、核心構面、操作性定義，以及據此建立的研究架構與假設，為後續的實證分析提供清晰的研究藍圖。

(一) 研究對象與樣本結構

1. **研究母體**：本研究的研究母體 (Population) 被嚴格界定為「新北市政府及其所屬各級機關、學校，於中華民國 112 年 7 月 1 日以後初任，且適用《公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法》之現職公務人員」。
2. **樣本結構分析**：本研究透過線上問卷調查法蒐集資料，在剔除無效填答後，共獲得有效樣本 974 份。樣本的基本資料分布情況詳見下表。

表 1 受訪者基本資料分布 (N=974)

變項	類別	人數(N)	百分比(%)
服務機關類型	一級機關	352	36.14
	二級(含以下)所屬機關	270	27.72
服務機關類型	區公所	141	14.48
	所屬機關	191	19.61
	公立學校	20	2.05
職等	委任(警佐)	562	57.70
	薦任(警正)	403	41.38
	簡任(警監)	9	0.92

變項	類別	人數(N)	百分比(%)
年齡	20-29 歲	586	60.16
	30-39 歲	265	27.21
	40-49 歲	100	10.27
	50-59 歲	21	2.16
	60 歲以上	2	0.21
任職年資	1 年以下	452	46.41
	1 年-2 年	406	41.68
	2 年以上	116	11.91
性別	生理男性	497	51.03
	生理女性	426	43.74
	其他／不願透露	51	5.24
家庭結構	未有伴侶	733	75.26
	有伴侶	241	24.74
扶養親屬	無	543	55.75
	有	431	44.25
是否啟用 自主投資	是	464	47.64
	否	510	52.36
是否自願加提	是	184	18.89
	否	790	81.11
理財經驗自評	初學	323	33.16
	基礎	265	27.21
	普通	322	33.06
	進階	46	4.72
	熟練	18	1.85

註：百分比係四捨五入至小數點後二位，合計可能因四捨五入而略有差異。

資料來源：本研究問卷調查整理。

3. 從上表數據可歸納出本次研究樣本的幾個關鍵特徵：

- (1) **高度年輕化與初任化**：年齡以 20-29 歲 (60.16%) 為絕對多數，任職年資集中於 2 年以下 (合計 88.09%)，這清晰地反映

出樣本主體為剛進入公務體系的青年世代。

- (2) **理財識能尚待提升：** 在理財經驗自評方面，認為自己處於「初學」、「基礎」與「普通」階段的受訪者合計高達 93.43%，顯示在強調「自主投資、盈虧自負」的新制下，絕大多數新進同仁的理財識能仍有極大的成長空間。
- (3) **自主投資參與度與自願加提意願偏低：** 仍有超過半數 (52.36%) 的受訪者未啟用自主投資。更值得注意的是，選擇「自願加提」者比例僅佔 18.89%，可能反映了對個人專戶制度本身仍抱持觀望甚至不信任的態度。

(二) 問卷構面設計

本研究問卷共分為三大部分：量表題目、質性文本(半結構式訪談／開放性意見)及基本資料。其核心的量表部分，旨在全面衡量受訪者對新制退撫儲金的態度與行為意向。

1. **量表題目：** 共包含 31 題，其中 29 題為單選題，採用李克特 5 點尺度量表 (1=非常不同意至 5=非常同意) 進行測量，其中設計了 4 題反向敘述題 (第 10、15、19、29 題) 以降低同質性偏誤；另有 2 題複選題，用以深入了解受訪者在離職與續任決策中的主要考量因素；並設 3 題開放性問題蒐集制度理解困難點、資訊揭露偏好與留任提升建議。

2. 核心構面與操作性定義： 量表題目依據研究目的，劃分為六個

主要的潛在構面，其操作性定義與對應題項如下表所示。

表 2 研究構面、操作性定義與題項對照

構面	操作性定義 (摘要)	題項	題數
制度認知	受訪者對個人專戶制規定 (提撥基礎與比率、稅賦、制度差異、轉任銜接等) 之理解程度。	第 1-6 題	6
制度信任	受訪者對制度長期穩健運作、治理監理、修法風險與報酬保障之信任程度。	第 7-10 題 (含反向題第 10 題)	4
平台可用性	受訪者對自主投資平台之操作可近性、投資組合差異與風險報酬理解程度。	第 11-15 題 (含反向題第 15 題)	5
資訊透明	受訪者對績效、費用、資產配置與最低保證收益等資訊揭露之易讀性與可信度感受。	第 16-19 題 (含反向題第 19 題)	4
組織支持	受訪者感受機關/主管機關提供宣導、訓練、協助與同儕分享等支持程度。	第 20-24 題	5
續任意願	受訪者在現機關或公部門持續任職之意向及制度穩定性對去留決策之影響。	第 25-29 題 (含反向題第 29 題)	5

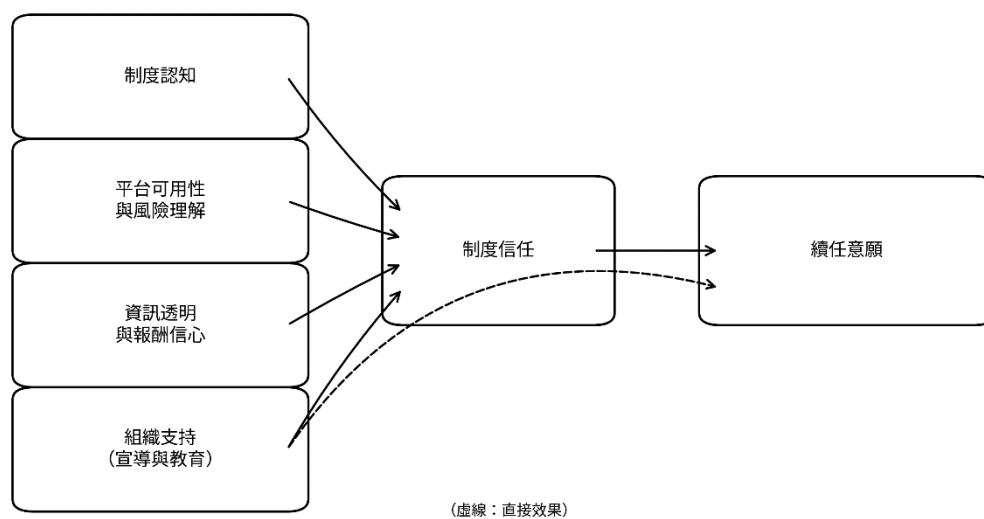
註：本研究各構面得分以該構面題項之平均值表示；反向題已先行反向計分處理 (5↔1, 4↔2)。

資料來源：本研究問卷調查整理。

(三) 研究架構與假設

依據前述文獻探討，本研究建構了一個旨在檢驗「制度認知、制度信任、平台可用性、資訊透明、組織支持」等五個自變項，如何影響「續任意願」(依變項)的研究架構。依據制度信任理論、心理契約與組織支持理論，本研究建構「制度認知、制度信任、平台可用性、資訊透明、組織支持」對「續任意願」之影響架構(圖3-1)，並提出研究假設如下：

圖 1 研究架構圖



註：本圖旨在呈現各變項對續任意願的潛在影響，實際路徑以多元迴歸分析檢驗其相對解釋力。

基於此研究架構，本研究提出以下六個主要的研究假設：

- H1：公務人員的「制度認知」程度，對其「續任意願」

具有正向影響。

- H2：公務人員的「制度信任」程度，對其「續任意願」具有正向影響。
- H3：公務人員感受到的「平台可用性」，對其「續任意願」具有正向影響。
- H4：公務人員感受到的「資訊透明」程度，對其「續任意願」具有正向影響。
- H5：公務人員感受到的「組織支持」程度，對其「續任意願」具有正向影響。
- H6：在同時控制其他構面的影響下，「制度信任」與「組織支持」對「續任意願」的解釋力，相對高於其他預測變項。

二、資料收集方式

本節旨在簡要說明本研究為蒐集實證資料所採用的具體方法與執行過程。

本研究的核心研究工具為結構化問卷，在資料收集方法的選擇上，採用「線上問卷調查法」。具體執行流程如下：

1. **問卷平台建置：** 將定稿後之問卷利用製作成線上問卷，以利於大規模發放與資料的快速回收及彙整。

2. **發放管道：** 透過新北市政府內部公務雲問卷系統及各機關人事單位之協助，將問卷連結轉發給所有符合研究對象資格之現職同仁。
3. **匿名性與保密性保障：** 在問卷的卷首語及發放說明中，再三強調問卷將採「完全匿名」方式填寫，不蒐集任何可用於識別個人身分之資訊。同時，明確告知所有填答資料僅供本研究進行整體性的統計分析之用，絕不作為任何個人考核或管理的依據。此舉旨在最大限度地降低受訪者的社會期許偏誤，提升回收資料的信度與效度。

三、資料分析策略/敘述統計分析

本節為本研究的核心實證部分，旨在系統性地呈現從量表信度檢驗、描述性統計、相關分析、多元迴歸分析到差異分析的完整統計結果，以驗證研究假設，並揭示影響新進公務人員續任意願的關鍵驅動因素。

(一) 量表信度檢驗

在進行正式分析前，本研究首先對反向題進行轉換計分。隨後，以 Cronbach' s α 係數來檢驗六大研究構面的內部一致性信度，結果如下表所示：

表 3 各構面信度分析結果 (Cronbach' s α)

構面	題數	Cronbach' s α
----	----	----------------------

制度認知	6	0.837
制度信任	4	0.756
平台可用性	5	0.747
資訊透明	4	0.709
組織支持	5	0.877
續任意願	5	0.682

註： α 值愈高表示內部一致性愈佳；本研究續任意願構面 $\alpha = .682$ 屬可接受之邊界值，解釋時宜搭配其他證據（如相關、迴歸與複選題）。

資料來源：本研究問卷調查整理。

分析結果顯示，以整體而言，各構面 α 介於 .682 至 .877，符合一般社會科學研究之可接受水準（ $\alpha \geq .70$ 為佳；續任意願構面 $\alpha = .682$ 屬邊界可接受），除了「續任意願」構面的 α 值（0.682）略低於傳統建議的 0.7，但仍處於可接受的邊界範圍，解釋時宜搭配其他證據（如相關、迴歸與複選題）分析外，其餘五個構面的 Cronbach's α 係數均達到良好信度水準，表明本研究使用的量表具有穩定且可靠的測量效果。

（二）描述統計分析

為掌握受訪者對各構面的整體態度現況，本研究計算了各構面的平均數（Mean）與標準差（Standard Deviation），結果如下表：為掌握各構面之現況，本研究計算各構面平均數（M）與標準差（SD），結果如表 4。整體趨勢顯示「制度認知」平均較高（ $M=3.634$ ）；惟「制度信任」平均偏低（ $M=2.761$ ），呈現信任不足

之結構性風險。

表 4 各構面描述統計 (N=974)

構面	平均數(M)	標準差(SD)
制度認知	3.634	0.740
制度信任	2.761	0.779
平台可用性	3.416	0.720
資訊透明	2.924	0.703
組織支持	3.158	0.757
續任意願	3.139	0.656

註：M 為平均數，SD 為標準差；得分範圍 1-5，分數愈高代表該構面感受愈正向。

資料來源：本研究問卷調查整理。

數據的詮釋揭示了一個關鍵現象：「制度認知」(M=3.634) 分數相對較高，但「制度信任」(M=2.761) 分數卻顯著偏低，形成了深刻的「知識與信任的斷層」。亦即，僅僅具備制度知識，並未能同步轉化為對制度的信任感與心理上的安全感。

(三) 構面間相關分析

為了檢驗各研究構面之間的線性關聯強度與方向，本研究採用皮爾森積差相關 (Pearson's r) 進行分析，結果如相關矩陣表所示：

表 5 各構面相關矩陣 (Pearson's r)

構面	1. 制度認知	2. 制度信任	3. 平台可用性	4. 資訊透明	5. 組織支持	6. 續任意願
1. 制度認知	1.000	0.333	0.662	0.533	0.541	0.250

2. 制度信任	0.333	1.000	0.369	0.574	0.547	0.496
3. 平台可用性	0.662	0.369	1.000	0.622	0.581	0.252
4. 資訊透明	0.533	0.574	0.622	1.000	0.741	0.340
5. 組織支持	0.541	0.547	0.581	0.741	1.000	0.416
6. 續任意願	0.250	0.496	0.252	0.340	0.416	1.000

註：r 為相關係數；樣本數較大 (N=974)，多數相關達顯著水準，解釋以係數大小與理論意涵為主。

資料來源：本研究問卷調查整理。

矩陣分析結果清楚地顯示，各構面與續任意願皆呈正相關，其中「制度信任」(r=0.496) 與「組織支持」(r=0.416) 這兩個構面與「續任意願」之間呈現中度正相關，其關聯強度顯著高於其他構面，初步驗證了理論預期。

(四) 多元迴歸分析：續任意願的關鍵預測因子

為了進一步釐清在控制所有變項的交互影響後，哪些因素是預測續任意願的最強因子，本研究以「續任意願」構面的平均分數作為依變項，將制度認知、制度信任、平台可用性、資訊透明、組織支持五個構面分數作為自變項，建立多元線性迴歸模型。

表 6 續任意願之多元迴歸分析結果 (N=974)

自變項	B	SE	β	t	p
制度認知	0.030	0.034	0.034	0.901	.368

制度信任	0.340	0.029	0.403	11.783	<.001
平台可用性	-0.007	0.037	-0.008	-0.192	.848
資訊透明	-0.082	0.042	-0.088	-1.941	.053
組織支持	0.214	0.038	0.247	5.688	<.001

註：B 為未標準化迴歸係數，SE 為標準誤， β 為標準化迴歸係數。模型

整體配適度： $R^2=0.279$ ，Adj. $R^2=0.275$ ， $F=74.93$ ($p<.001$)。

資料來源：本研究問卷調查整理。

迴歸模型的結果顯示，在同時納入所有構面後，僅有「制度信任」($\beta=0.403$, $p<.001$) 與「組織支持」($\beta=0.247$, $p<.001$) 兩個變項達到顯著的正向預測效果。這強烈暗示，真正能「穩住」新進公務人員續任意願的，並非單純的知識灌輸，而是「我是否相信這個制度的未來」以及「我是否感受到組織在我身邊支持我」這兩個核心的情感與安全感基礎。

(五) 差異分析：制度不確定感與背景變項

為辨識制度轉換下之風險族群，本研究以 Q30 複選題中勾選「對新制退休金保障感到不確定」者定義為不確定族群 ($n=469$)，與未勾選者 ($n=505$) 比較其制度信任、資訊透明、組織支持與續任意願之差異，結果顯示不確定族群在各項態度指標上均顯著偏低，如表 7。另就背景變項（年齡、職等、任職年資、理財經驗、自願加提等）與續任意願之差異，採單因子變異數分析或 Welch' s t 檢定，彙整如表 8。

表 7 不確定族群與非不確定族群之差異比較 (Welch' s t-test)

變項	不確定族群 (n, M±SD)	非不確定族 群 (n, M±SD)	t(df)	p	d
制度信任	469, 2.439±0.763	505, 3.059±0.667	- 13.450(932.28)	<.001	-0.867
資訊透明	469, 2.761±0.741	505, 3.076±0.629	-7.114(921.30)	<.001	-0.459
組織支持	469, 3.011±0.785	505, 3.294±0.704	-5.911(940.92)	<.001	-0.381
續任意願	469, 3.016±0.676	505, 3.254±0.617	-5.719(946.49)	<.001	-0.368

註：t(df)採 Welch 校正；d 為 Cohen' s d (正負號表示與不確定族群相比之方向)。

資料來源：本研究問卷調查整理。

表 8 背景變項與續任意願差異檢定彙整

背景變項	方法	統計量	df	p	效應量	方向性摘要
年齡	單因子變異數分析	F=5.020	4, 969	<.001	$\eta^2=0.020$	40-59 歲族群平均較高；60 歲以上樣本數極少，解釋宜審慎。
職等	單因子變異數分析	F=3.337	2, 971	.036	$\eta^2=0.007$	職等間差異達顯著但效應偏小；以薦任相對較低。
任職年資	單因子變異數分析	F=3.887	2, 971	.021	$\eta^2=0.008$	1 年以下平均略

						高，差異幅度小。
理財經驗自評	單因子變異數分析	F=2.890	4,969	.021	$\eta^2=0.012$	不同理財自評族群之續任意願存在差異（效應小）。
是否自願加提	Welch's t 檢定	t=4.194	274.69	<.001	d=0.343	加提者續任意願較高。
是否啟用自主投資	Welch's t 檢定	t=1.559	968.89	.119	d=0.100	差異未達顯著。
服務機關類型	單因子變異數分析	F=1.216	4,969	.302	$\eta^2=0.005$	差異未達顯著。

註： η^2 為單因子變異數分析之效果量；d為Cohen's d。方向性摘要係依各組平均數差異概述。

資料來源：本研究問卷調查整理。

（六）離職與續任複選題分析（行為／情境面佐證）

為補充量表之心理機制分析，本研究進一步整理離職與續任之複選題（Q30、Q31），以掌握受訪者於去留抉擇時最關切之情境因素，結果如表9，並以長條圖呈現（圖2、圖3）。

表9 離職與續任前三大考量因素（複選題，人次計）

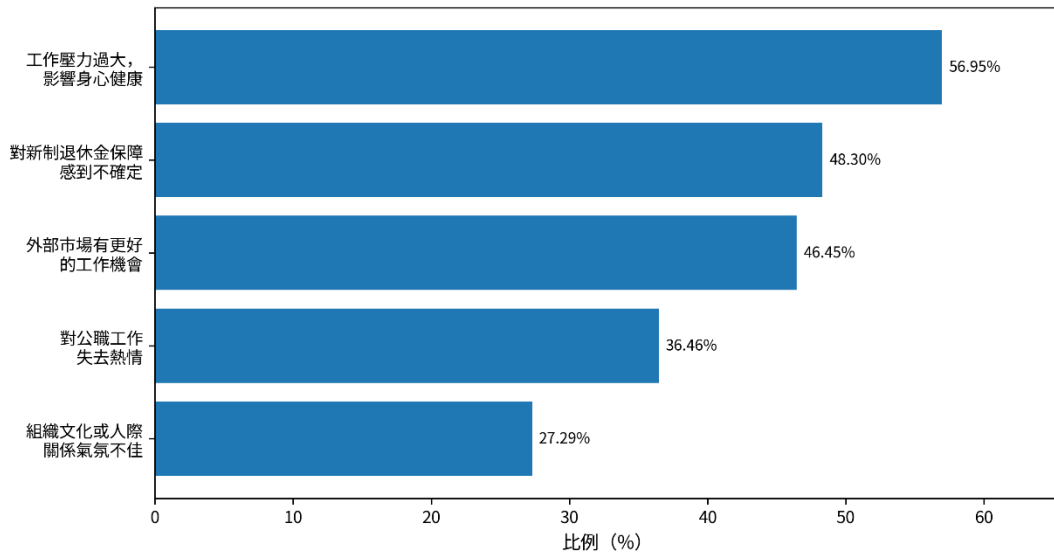
題項	選項	人次	%
Q30 離職考量	工作壓力過大，影響身心健康	553	56.95
	對新制退休金保障感到不確定	469	48.30
	外部市場有更好的工作機會	451	46.45

題項	選項	人次	%
Q30 離職考量	對公職工作失去熱情	354	36.46
	組織文化或人際關係氣氛不佳	265	27.29
	家庭因素	197	20.29
	對工作所需專業或技能不從心	160	16.48
	其他	33	3.40
Q31 續任考量	待遇福利穩定	592	60.97
	工作穩定安全	548	56.44
	友善職場環境	520	53.55
	退休保障完善	417	42.95
	升遷發展機會	278	28.63
	組織文化認同	261	26.88
	對政府信任程度	259	26.67
	其他	32	3.30

註：本表為複選題之人次與比例（分母為有效作答人數 n=971），故各選項比例加總不等於 100%。「其他」僅統計未勾選任何既定選項而以自由文字填答者。

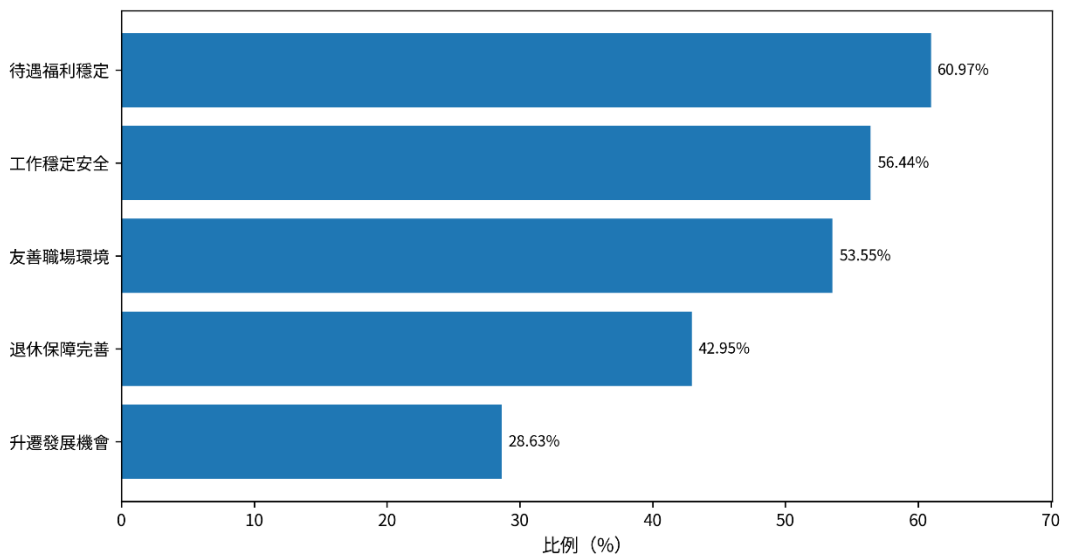
資料來源：本研究問卷調查整理。

圖 2 離職主要考量因素（複選題）



資料來源：本研究問卷調查整理。

圖 3 續任主要考量因素（複選題）



資料來源：本研究問卷調查整理。

（七）開放性意見主題分析（質性補強）

本研究對三題開放性意見進行主題歸納，綜合觀察顯示受訪者對「揭露形式」高度偏好圖表、案例與儀表板等可視化方式（關鍵字提及次數：圖表 150、案例 62、儀表板 42），並常見對最低收

益、配置邏輯與制度穩定性之疑慮（最低 52、配置 37、收益 68）。

主題彙整如表 10。

表 10 開放性意見主題彙整與對應改善方向

主題	主要意涵與典型需求 (摘要)	對應改善方向(可操作作法)
制度保障與最低收益理解落差	對最低收益保障的定義、計算方式與啟動條件不清楚，擔心退休所得不可預測。	提供「最低收益」白話說明與試算範例；年度（或季）發佈績效與保障說明報告；建立 FAQ 與線上諮詢窗口。
投資組合配置與風險報酬不易理解	不清楚預設配置邏輯、風險等級及可能報酬；對委託經營與自主投資差異存疑。	以風險等級標示與情境案例呈現各組合差異；提供新進人員入職導覽與分級課程；揭露配置變動原因與治理流程。
資訊揭露偏好可視化	偏好以圖表、儀表板、案例快速掌握績效、費用、配置與風險。	建立可視化儀表板（績效、費用、配置、同級距比較）；提供可下載報表；將文字說明改為「圖表+關鍵結論」格式。
對制度穩定性／政府信任之疑慮	擔心制度將來調整或保障不足，影響心理安全感與留任決策。	強化制度承諾與溝通：固定節點公告制度重大事項；建立跨機關監理與資訊公開機制；針對制度疑慮設置定期說明會。
留任決策仍受工作壓力與外部機會牽動	離職考量中工作壓力與外部工作機會占比高，制度因素與人事留才政策需並行。	結合留才工具：工作量盤點與分流、彈性工時、職涯發展與升遷透明、心理/財務諮詢（EAP 與理財）整合。

註：本表係依開放性回答進行主題歸納之摘要呈現，非統計推論。

資料來源：本研究問卷調查整理。

(八) 統計符號與顯著水準寫法

本研究統計符號採慣例寫法：平均數 M 、標準差 SD 、相關係數 r 、信度係數 Cronbach's α 、未標準化迴歸係數 B 、標準誤 SE 、標準化迴歸係數 β 、 t 檢定 $t(df)$ 、變異數分析 $F(df1, df2)$ 、顯著水準 p ，以及解釋力 R^2 、效果量 η^2 (ANOVA) 與 d (Cohen's d)。顯著性判準以 $p < .05$ 為基本門檻，並以 $p < .001$ 表示高度顯著。

(九) 小結：

數據的深度詮釋顯示，「工作壓力過大」是首要的離職推力，而「對新制退休金保障感到不確定」與「外部市場有更好的工作機會」緊隨其後。這清晰地反映出，制度所帶來的不確定感，會顯著放大外部市場機會的吸引力。綜合所有的實證分析，結果一致地指向一個核心結論：制度改革本身未必直接導致人才流失，但其所引發的「不確定感」與「信任赤字」，若與既有的「高壓工作環境」相結合，將會顯著加速人才的離職決策。

肆、結論與建議

一、研究發現與結論

本章旨在整合前述章節的量化統計分析與質性意見，系統性地歸納出本研究的核心發現，並基於這些發現，提出深刻且具洞察力的總結性論點，以期為新北市政府在個人專戶制時代下的人力資源管理策略提供清晰的方向。

(一) 主要研究發現

本研究透過對 974 份有效問卷的深度分析，歸納出以下五項環環相扣的主要研究發現：

1. **發現一：制度信任是續任意願的基石，其影響力遠超制度認知。** 本研究最核心且最明確的發現是，在影響公務人員續任意願的眾多因素中，「制度信任」扮演著無可取代的基石角色。多元迴歸分析結果顯示，制度信任是預測續任意願最強且最顯著的因子 ($\beta=0.403, p<.001$)。
2. **發現二：組織支持是關鍵的增益劑，能有效緩衝制度變革的衝擊。** 除了制度信任，本研究發現「組織支持」是另一個對續任意願具有顯著正向預測力的關鍵變項 ($\beta=0.247, p<.001$)。這表明，當公務人員感受到組織能夠主動提供制度說明、諮詢管道等支持時，能有效緩衝制度變革帶來的焦慮感。
3. **發現三：知識不等於信任，「知」與「信」之間存在顯著斷**

層。描述性統計的結果揭示了一個普遍存在的現象：受訪者對制度規範的「認知」程度普遍不低（ $M=3.634$ ），但對制度的「信任」程度卻顯著偏低（ $M=2.761$ ）。這說明單純的資訊宣導，並未能成功轉化為員工的心理安全感。

4. **發現四：制度不確定性是放大離職風險的催化劑。** 差異分析的結果（表 7）顯示，那些在問卷中勾選「對新制退休金保障感到不確定」的族群，其在制度信任、資訊透明、組織支持乃至於續任意願等所有核心態度指標上的得分，均顯著低於未感到不確定的族群。這證實了「不確定感」本身就是一個核心的風險因子。
5. **發現五：留任意願是「制度」與「職場」的雙軌議題，二者交互作用。** 結合複選題的分析，我們發現公務人員的離職決策是一個複雜的多重因素交織的結果。離職的首要推力是「工作壓力過大」，其次才是「制度不確定性」與「外部市場機會」。這表明，留才政策絕不能僅僅聚焦於退休制度的修補，而必須採取一種雙軌策略。

（二）不同組織文化的案例分析

為增加研究的質性深度，本研究進一步整合了針對不同類型機關的觀察，分析新制如何與其獨特的組織文化互動，從而產生不同

的挑戰：

1. **在警察單位：「風險與補償失衡」的挑戰。** 警察工作具有高風險、高壓力的特性。傳統上，優渥的退休金被視為對這種高風險付出的「延遲補償」。當個人專戶制將此補償「市場化」與「風險化」後，容易在基層員警心中產生「風險與補償失衡」的相對剝奪感。
2. **在一般行政機關：「資訊晦澀與行政過勞」的挑戰。** 行政機關的同仁通常對法規程序與資訊的精確性有較高要求。然而，目前基金管理局公告的投資資訊與績效報告，對於非財經背景的公務員而言，往往顯得過於專業與晦澀，容易引發「理財焦慮」。
3. **在技術專業單位：「外部市場拉力」的挑戰。** 對於具備高度市場競爭力的技術或專業職系人員而言，個人專戶制的「資產可攜性」特質影響最為顯著。這實質上賦予了他們極大的「職涯自由度」，若公部門的薪資福利或職涯發展路徑無法與民間市場相抗衡，將面臨核心專業人才因外部市場的強大拉力而加速流失的危機。

（三）總結性論點

綜合上述所有發現，本研究提出以下總結性論點：**個人專戶制**

的實施，從根本上重新校準了新進公務人員的「成本—效益分析」。制度的「資產可攜性」是一把雙面刃：它在提供職涯彈性的同時，也實質上扮演了一條「離職匝道」(exit ramp)，當這條匝道與新北市政府既已存在的「高壓工作環境」這個「推力因素」(push factor)相結合時，其吸引力便會急遽增加。因此，政策的介入絕不能僅僅處理新制所帶來的感知風險，更必須同步致力於中和職場文化中固有的負面推力。

二、具體建議及作法

基於前述的研究結論，本節旨在提出一套系統性、多層次且兼具短期可行性與長期戰略性的「公務人力永續發展策略」。此策略的核心理念在於，解決新制所帶來的留才挑戰，必須從「制度」、「壓力」、「職涯」與「支持文化」四個軌道同步推進，形成一個相互支撐的政策生態系統。

(一)第一軌：提升專戶制透明度、強化制度信任與財務安全感

此軌道的目標是直面研究發現的核心痛點——「信任赤字」與「不確定感」，透過資訊的極致透明化與可預測性，重建公務人員對退休制度的信心。

1. 建立「個人專戶年度收益與風險透明報告」：由基金管理局或基金受託銀行每年定期發布 1 份專為新制公務人員設計的視覺化報

告，內容包含年度績效總覽、風險分散策略、以及最低保證收益演算範例，將制度運作從一個令人不安的「黑箱」，轉變為一個數據化、可檢驗的「透明儀表板」。

2. 建立互動式「退休所得模擬系統」：開發一個個人化、互動式的線上模擬工具，讓使用者可自行輸入變數（如預計退休年齡、自願加提金額等），即時演算並以圖表化方式呈現其未來退休時預估可領取的退休金。此工具的核心目的在於將抽象的「未來不確定性」，轉化為具體的、可規劃的數字。
3. 強化制度宣導與穩定性認知：應由中央主管機關高層級官員，透過公開管道正式宣示，個人專戶制在短期內不會再有重大修法，以穩定軍心。同時，宣導教材應改以提供具體的收益範例與新舊制比較模型，讓同仁直觀理解制度。
4. 設置針對中高年資族群的「退休轉換諮詢」：針對35至49歲，面臨制度衝擊與職涯轉換焦慮最為強烈的中生代族群，以及屆退人員，提供一對一或小團體的專業財務與制度諮詢服務，精準地為受制度轉型影響最大的核心族群提供支持。

（二）第二軌：打造跨領域的「全域壓力治理模型」

此軌道的目標是回應研究發現中「工作壓力」作為首要離職推力的現實，將壓力管理從個人層次的心理輔導，提升至組織層次的

系統性治理。

1. 建立一站式壓力介入平台：整合現有的員工協助方案（EAP）、人事、福利等不同系統，建立一個單一入口的線上服務介面，整合心理支持、財務支持、家庭照護支持、以及工作負荷調整支持四大資源。
2. 針對高壓力族群提供彈性制度：根據部門或個人的壓力評估結果，提供客製化的工時與工作安排，例如彈性工時、部分職位試行遠距工作、建立高負荷預警與業務重新分配機制等。
3. 強化照顧壓力支援：將家庭照顧責任視為影響工作表現的重要變數。人事單位應主動彙整並定期發布轄區內的托育、托老資源清單，並優化差勤制度，簡化公務員因家庭照顧需求而請假或調整工時的流程。

（三）第三軌：強化青年與新進公務員的職涯發展信心

此軌道的目標是應對青年族群因「職涯不確定性」而產生的離職傾向，透過透明化、專業化與個別化的指導，讓他們看見在公部門的未來。

1. 建立透明的職涯發展地圖：針對不同職系，製作清晰的職涯發展地圖並公布於內部網站。地圖應明確標示出各職等的升遷節點、所需的核心職能、必要的專業訓練，以及機關內外的輪調機

會與機制。

2. 建立青年公務員職涯教練制度： 建立正式的師徒制

(Mentorship)。為新進人員配對一位跨部門的資深同仁擔任其職涯教練，定期提供工作指導與職涯諮詢，並協助其適應組織文化、建立人脈。

3. 實施專業職務獎勵與技術加給： 針對人才稀缺、工作負荷極重或市場競爭激烈的專業職系（如資通訊、土木工程等），提供額外的專業津貼或技術加給，使其薪資更能反映其專業價值與市場行情，以提升關鍵人才的留才誘因。

(四)第四軌：改善 EAP 使用文化：保密、匿名、低門檻

此軌道的目標是解決 EAP 「高滿意度、低使用率」的矛盾，透過徹底的保密保障與便利性提升，讓 EAP 真正成為同仁信賴的支持系統。(新北市政府人事處，2025)

1. 確保 EAP 完全匿名與保密： 嚴格要求 EAP 的預約與諮詢記錄完全獨立於人事系統之外。主管或承辦單位僅能取得去識別化的彙總統計數據，絕不能得知使用者的個人身份，並應對此原則進行公開宣示。

2. 導入線上心理健康平台： 採購或開發具備高度隱私保護的線上資源，提供如自助認知行為療法 (CBT) 模組，以及匿名的文字

或語音專業諮詢服務，為那些對傳統面談諮詢有心理顧慮的員工提供一個低門檻的替代方案。

3. 應用 AI 進行組織層級壓力趨勢分析：在完全匿名且去識別化的前提下，利用 AI 技術分析員工滿意度調查、業務系統的負荷數據等，以辨識出組織內高風險、高負荷的「壓力熱區」，將 EAP 服務從「被動治療」轉變為「主動預防」。

總結陳述：

公務人力的穩定與發展，是國家治理的基石。本研究的結論清晰地指出，面對個人專戶制所帶來的全新挑戰，單一的政策工具已難竟全功。唯有透過上述四軌並行，打造一個全面性、人性化且具備長期韌性的人力資源管理體系，才能真正穩定公務體系的人力資本，最終達成公務人力永續發展的宏遠目標。

參考文獻

1. 公務人員退休撫卹基金管理局。(2025年4月)。《114年4月委託辦理基金第9次精算勞務採購案精算評估報告書》〔精算評估報告〕。
2. 公務人員退休撫卹基金管理局。(無日期)。公告最低保證收益率。
取自 <https://www.fund.gov.tw/News.aspx?n=3362&sms=11834>

(查詢日期：2026年1月12日)。

3. 沈志勳。(2023)。我國「確定提撥制」退休金之制度課題與未來挑戰。國家發展委員會。取自 <https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/10/refile/0/15590/fd289824-7a4d-4cbd-aa31-a3f1321c8baa.pdf>
4. 新北市政府人事處。(2025)。《114年員工壓力探討暨EAP需求及推動調查分析報告》[PDF]。
5. 銓敘部。(2024年3月)。《公務人員退休金個人專戶制問答集》[PDF]。取自 <https://www.mocs.gov.tw/FileUpload/2047-11897/Documents/%E5%85%AC%E5%8B%99%E4%BA%BA%E5%93%A1%E9%80%80%E4%BC%91%E9%87%91%E5%80%8B%E4%BA%BA%E5%B0%88%E6%88%B6%E5%88%B6%E5%95%8F%E7%AD%94%E9%9B%86-1130301.pdf>
6. 銓敘部。(2023 - 2024)。公務人員個人專戶制退撫制度介紹系列貼文 [Facebook 貼文]。Facebook。
7. Wikipedia 參與者。(無日期)。經濟部投資業務處。維基百科。取自 <https://zh.wikipedia.org/wiki/%E7%B6%93%E6%BF%9F%E9%83%A8%E6%8A%95%E8%B3%87%E6%A5%AD%E5%8B%99%E8%99%95> (查詢日期：2026年1月12日)。

8. 行政院人事行政總處。(2024年11月11日)。〈面對公務人員離職率上升及缺額問題之改善及精進攬才、留才政策〉書面報告。
 9. 行政院人事行政總處。(2024)。《基層公務人員離職傾向與工作環境關聯性研究》。
 10. Brown, A. J. (2013). Defined contribution reforms and public sector labor mobility. *Journal of Public Economics*.
 11. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
 12. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61 - 89.
 13. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
 14. OECD. (2025). *Pension markets in focus 2025: Transitioning to defined contribution systems*. OECD.
 15. Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367 - 373.
-

附錄-問卷

公務人員個人專戶制退撫儲金的實施對公務人員續任意願之關鍵因素分析調查問卷（行政機關通用版）

【問卷說明】 親愛的公務同仁您好：感謝您撥冗參與本問卷調查。本問卷旨在瞭解個人專戶制退撫儲金實施後，對公務人員續任意願的影響與關鍵因素，涵蓋制度認知、信任、平台使用、資訊透明、組織支持與續任意願等構面。問卷採匿名方式，資料僅供研究與政策建議之用，不蒐集可識別個資，僅以統計方式呈現結果，用於制度精進與人事決策參考。請您依真實感受作答，答案無對錯之分，全程約需 5-8 分鐘完成，敬請放心填答，並感謝您提供寶貴意見。

【填答說明】 量表採 5 點李克特：1=非常不同意、2=不同意、3=普通、4=同意、5=非常同意。每題請勾選一個選項。標示「(R)」者為反向敘述題，分析時將轉換後計分。基本資料僅作統計分組，不列入分數。

第一部分、量表題目

(一) 制度認知與規範理解

1. 我清楚自己屬於「112/7/1 後初任且適用個人專戶制」之對象。
1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意
2. 我了解政府與個人儲金提撥比率與基礎（本俸加一倍×15%為提撥儲

金總額，個人自繳部分為總額 x35%，政府撥繳部分為總額 x65%)。

1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

3. 我知道個人可自願增加儲金提繳至上限（本俸加一倍x5.25%）的規定。

1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

4. 我知悉依個人專戶制退撫法提繳之退撫儲金費用不計入薪資收入課稅。

1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

5. 我明白退休、資遣、撫卹與退撫儲金的差異。

1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

6. 面對轉任或留職停薪等情況，我知道退撫儲金如何銜接與處理。

1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

(二) 制度信任與長期穩定期待

1. 我相信此制度可長期穩健運作。

1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

2. 我相信以中長期來看，保守型、穩健型、積極型及人生週期型各投資標的組合之收益能達到如保守型組合的最低收益保障。

1=非

常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

3. 我對個人儲金制度的治理與監理機制（監理會等）有信心。 1=

非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

4. (R) 我擔心制度很快會被重大修法改變。 1=非常不同意 2=

不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

(三) 平台可用性與風險理解

1. 我能順利登入並操作「自主投資平台」。 1=非常不同意 2=

不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

2. 我理解保守型、穩健型、積極型與人生週期型的差異。 1=非常

不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

3. 我了解投資風險與報酬的基本關係。 1=非常不同意 2=不同

意 3=普通 4=同意 5=非常同意

4. 我知道未選擇時，會依年齡配置預設組合。 1=非常不同意

2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

5. (R) 我不清楚自願增加提繳與投資選擇的關聯。 1=非常不同意

2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

(四) 資訊透明與報酬信心

1. 我容易取得「最低保證收益率」與資產配置等公告。 1=非常不

同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

2. 我能理解月度或季度的績效與費用揭露。 1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意
3. 我相信資訊揭露足以監督受託機構表現。 1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意
4. (R) 基管局公教個人專戶制專區公告之資訊對我而言過於晦澀難懂。 1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

(五) 組織支持 (宣導與教育)

1. 基金管理機關有提供制度說明與 QA 管道。 1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意
2. 我能獲得理財基礎課程或諮詢資源。 1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意
3. 服務機關有主動提醒重要平台操作期限或選項。 1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意
4. 宣導教材貼近我的投資識能程度。 1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意
5. 同事間能互助分享操作經驗。 1=非常不同意 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意

(六) 繼續任職意願

1. 若無其他外在誘因，我願在現機關持續任職。 1=非常不同意
 2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意
2. 個人專戶制使我更傾向中長期留任公部門。 1=非常不同意
2=不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意
3. 我會把制度穩定性納入職涯去留考量。 1=非常不同意 2=不
同意 3=普通 4=同意 5=非常同意
4. 平台持續優化，提升我的留任動機。 1=非常不同意 2=不同
意 3=普通 4=同意 5=非常同意
5. (R) 即便制度精進，我仍考慮離職他轉。 1=非常不同意 2=
不同意 3=普通 4=同意 5=非常同意
6. 若曾考慮離職，以下哪些因素是我最主要的考量？（可複選）
 對新制退休金保障感到不確定 外部市場有更好的工作機會
 工作壓力過大，影響身心健康 組織文化或人際關係氣氛不佳
 對公職工作失去熱情 家庭因素 對工作所需專業或技能
力不從心 其他，請說明：_____
7. 影響我續任意願的主要因素為何？（可複選） 對政府信任程度
 組織文化認同 友善職場環境 工作穩定安全 升遷發
展機會 待遇福利穩定 退休保障完善 其他，請說明：

第二部分、半結構式訪談／開放性意見

(一) 您覺得在個人專戶制中，哪些規定、設計或風險（如提撥基礎與比率、自願加提上限、預設投資組合配置、最低收益保障、監理機制等）是您最不容易弄清楚或不確定，足以影響您對推行個人儲金制的信任？為什麼？

(二) 您覺得基金管理機關或自主投資平台什麼樣的揭露形式（文字、圖表、案例、儀表板）能幫助您檢視退撫儲金委託經營之投資收益率、績效、費用等資訊，以便轉化為投資組合衡量調整時之具體決策？

(三) 請回想您評估「續任或他轉」時的前三大考量，個人專戶制在其中占比或角色為何？並請舉例說明哪些制度或平台的具體改進，最能實質提升您的留任意願？

第三部分、基本資料

1. 服務機關類型： 一級機關 所屬機關 區公所 公立學校
2. 職等： 委任(警佐) 薦任(警正) 簡任(警監)
3. 任職年資： 1 年以下 1 年-2 年 2 年以上
4. 性別： 生理男性 生理女性 其他／不願透露

5. 年齡： 20-29 歲 30-39 歲 40-49 歲 50-59 歲 60

歲以上

6. 家庭結構： 有伴侶 未有伴侶

7. 扶養親屬： 有 無

8. 是否啟用自主投資： 是 否

9. 是否自願增加儲金提繳： 是 否

10. 理財經驗自評： 初學 基礎 普通 進階 熟練