



時間游牧族趨勢

四大觀點



邁向**時間自由**的新型工作經濟

隨著遠距工作普及、接案平台興起，以及個人品牌意識抬頭，傳統雇傭模式正鬆動重組。一群重視自主、追求彈性的工作者，正逐步匯聚成一股新興力量——「時間游牧族」(Time Nomads)。

他們不一定辭職環遊世界，卻有意識地以「時間」為核心，靈活調配工作與生活。他們可能是正職員工、自由接案者，或在創業與兼職間自由切換，以任務為單位、專業為槓桿，打造更具彈性與韌性的職涯結構。

為掌握這股新興趨勢，我們發起了一場橫跨個人與企業雙視角的大規模調查。從個人接案動機與職涯選擇，到企業對時間游牧人力的實際運用與未來佈局，蒐集並分析來自 879 份個人樣本與 847 份企業樣本，最終形成本份《時間游牧族趨勢白皮書》，描繪出一幅前所未見的彈性工作生態圖譜。



個人視角

任務驅動的新職涯 —— 時間游牧族的真實樣貌



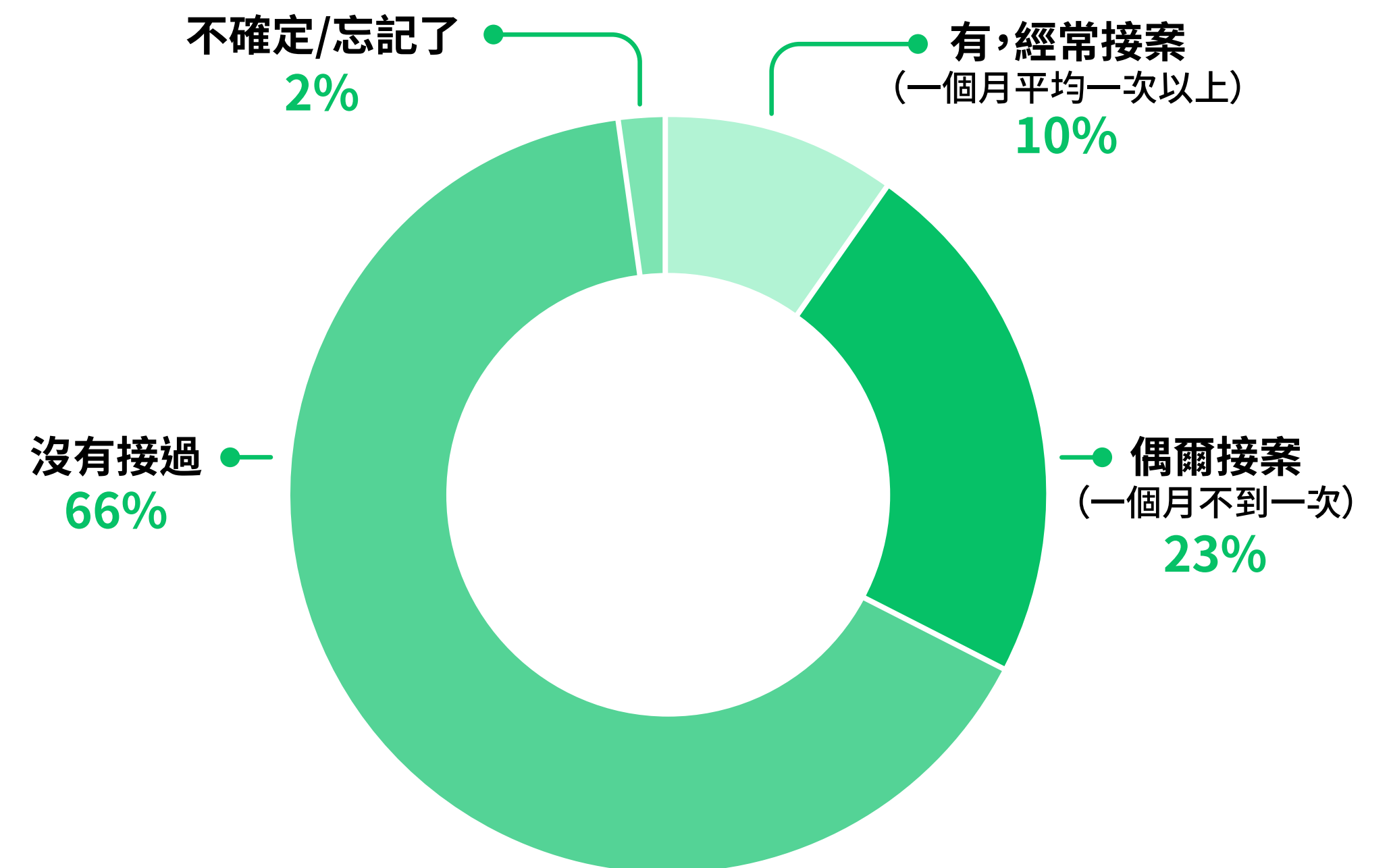
時間游牧崛起：三分之一工作者 正用彈性設計未來職涯

根據本調查顯示，過去一年內有33%的個人受訪者從事過某種形式的時間游牧工作，包含23%偶爾接案與10%經常接案者，僅2%表示不確定。此結果說明：「非全職、以任務為單位的彈性工作」已逐漸成為一種可行且被實踐的職涯選項，而非少數人的權宜之計。

時間游牧工作之所以崛起，關鍵在於它釋放了三種職場價值：

- 時間自主性：不再受制於朝九晚五，得以彈性安排工時與接案量。
- 收入多元化：利用業餘或週末時間建立第二收入來源，強化個人財務安全。
- 職涯探索與轉型：為職場中期者創造低風險的轉職、創業、技能實驗空間。

這股力量讓工作不再只是被動服從的身分，而是主動設計的經濟單位。他們正以「彈性」為策略，「自主」為資本，引領一場關於未來工作的想像革新。



斜槓不只年輕人，資深人才正引領時間游牧潮流

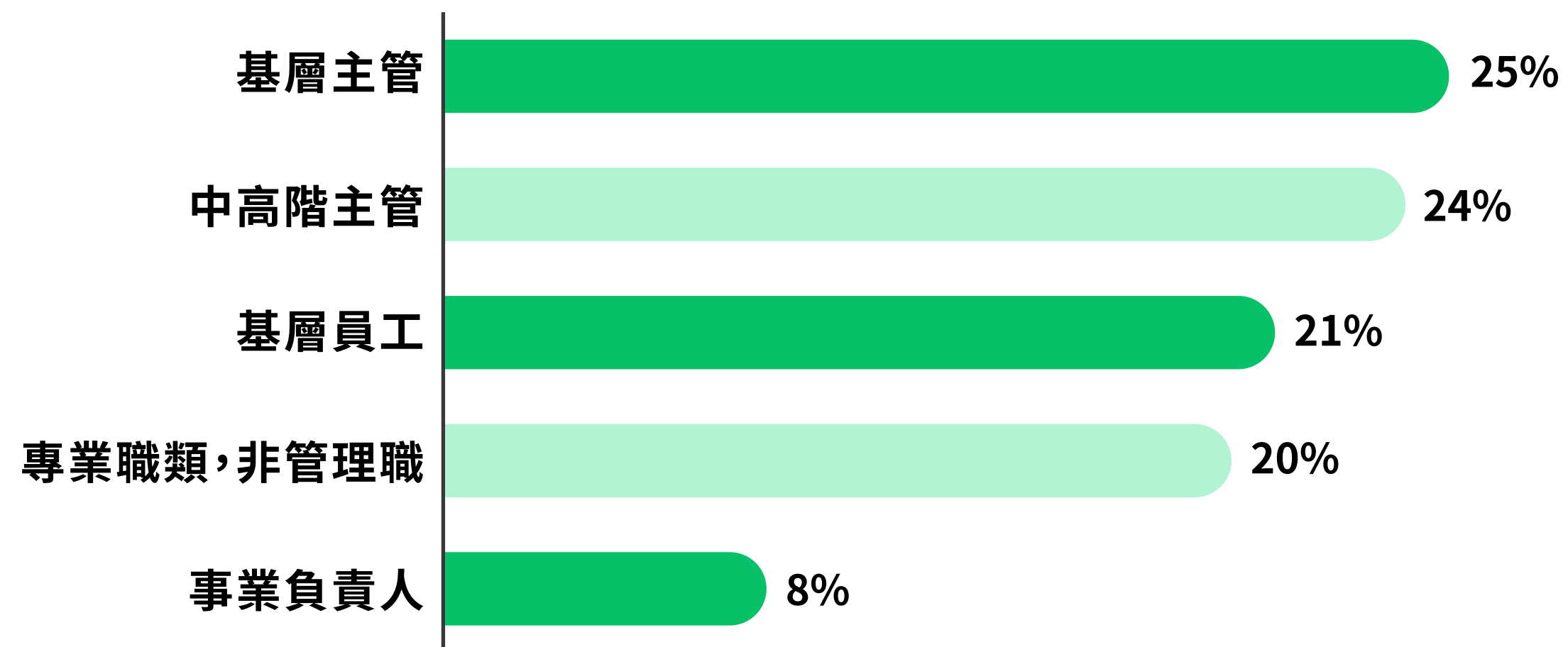
主管接案占近五成，彈性工作進入資深人才圈

49% 為管理職，41% 為專業與基層人員，僅 8% 為創業者，顯示接案主力為個人自由職人。

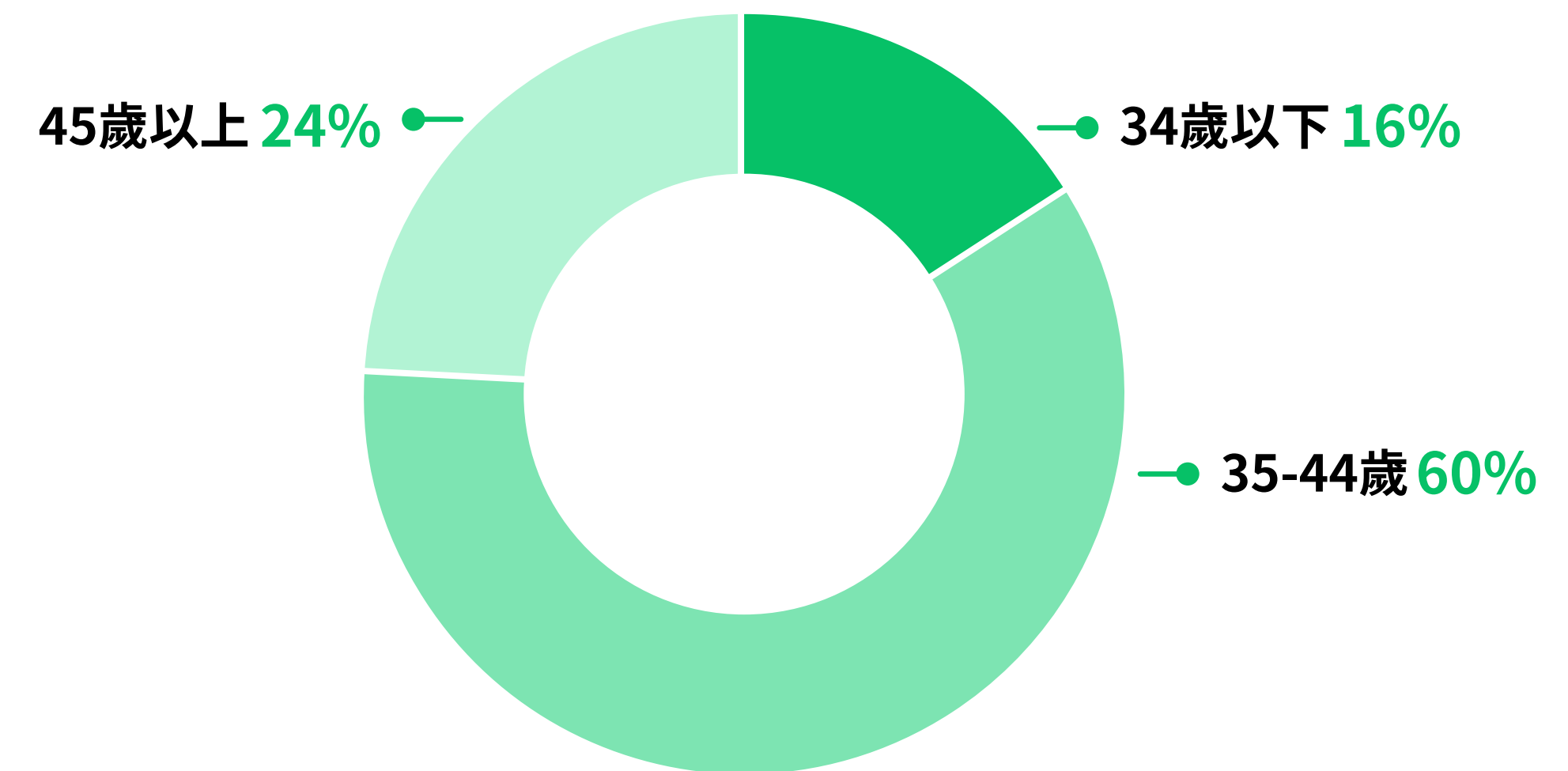
35 歲以上為時間游牧主力，職涯中段最積極

35-44歲族群占60%，45歲以上占24%，顯示彈性接案對具專業與人脈的中高齡族群具高度吸引力。34歲以下僅16%，顯示青年參與仍低，尚在觀望與探索階段。

職階分佈



年齡比例



時間游牧三分天下：專業賺信任、勞務靠即戰、創作拚風格

專業型接案具技能門檻，穩定性與信任是關鍵

專業型雖非最多，但長期發展潛力高。此類人才重視接案履歷與報酬對價，適合建立長期合作關係。

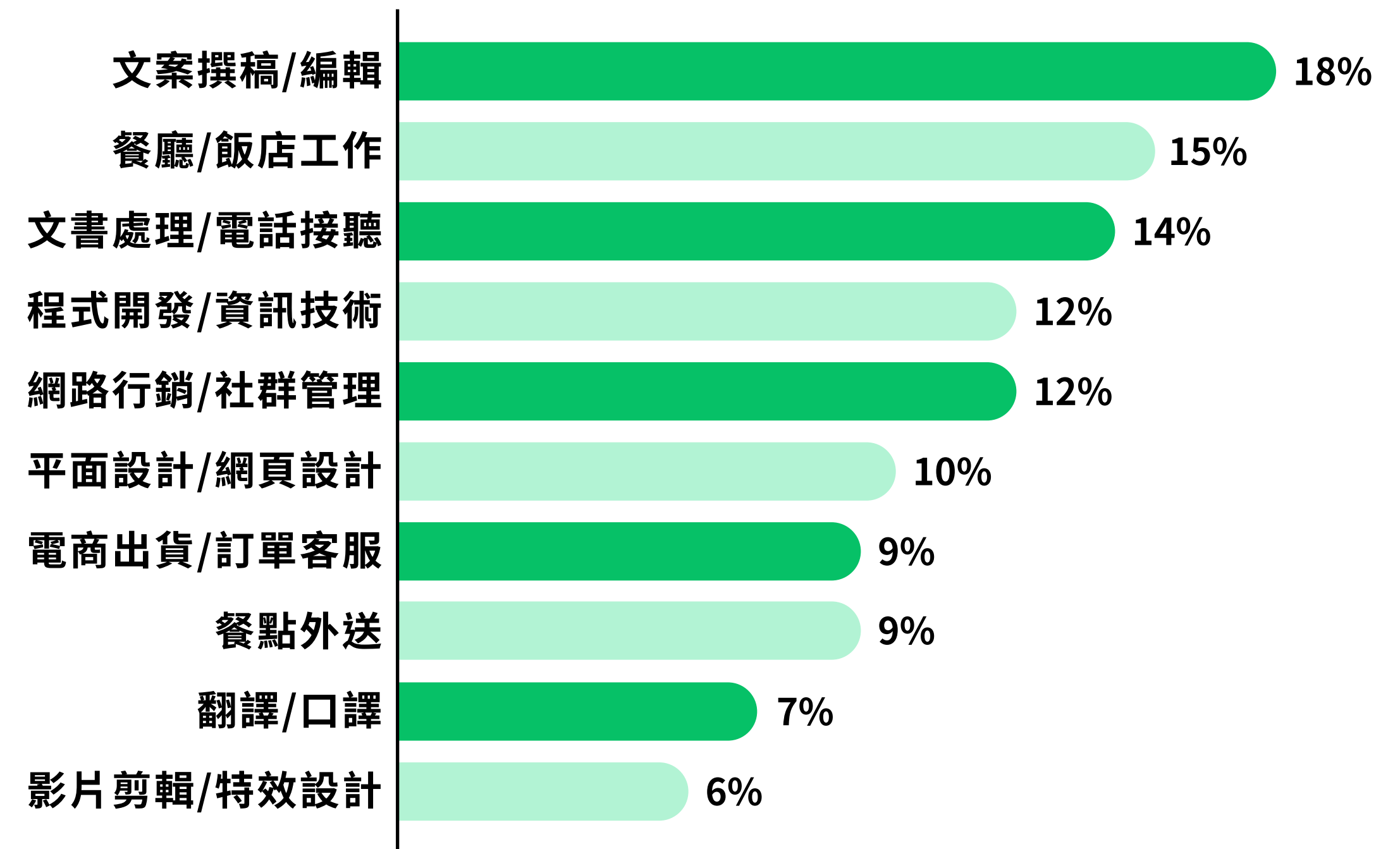
勞務型接案為主流，彈性補位最常見

顯示時間游牧人才多從即戰力與低門檻工作切入，補充收入為主軸，供需活絡但流動性高，適合短期補位與彈性排班。

創作型正在成形，內容價值待市場驗證

創作型具成長潛力與高辨識度，需時間經營與持續作品輸出，有望帶動內容型自由職人興起。

Top 10 時間游牧工作類型



穩定是起點，**時間**游牧人才渴望走向績效與混合計價的新常態

單案固定報酬：穩定首選，現況與期待一致

多數人才偏好「任務明確、結案就領錢」的簡單計價方式，既可控又省力，為目前市場主流。

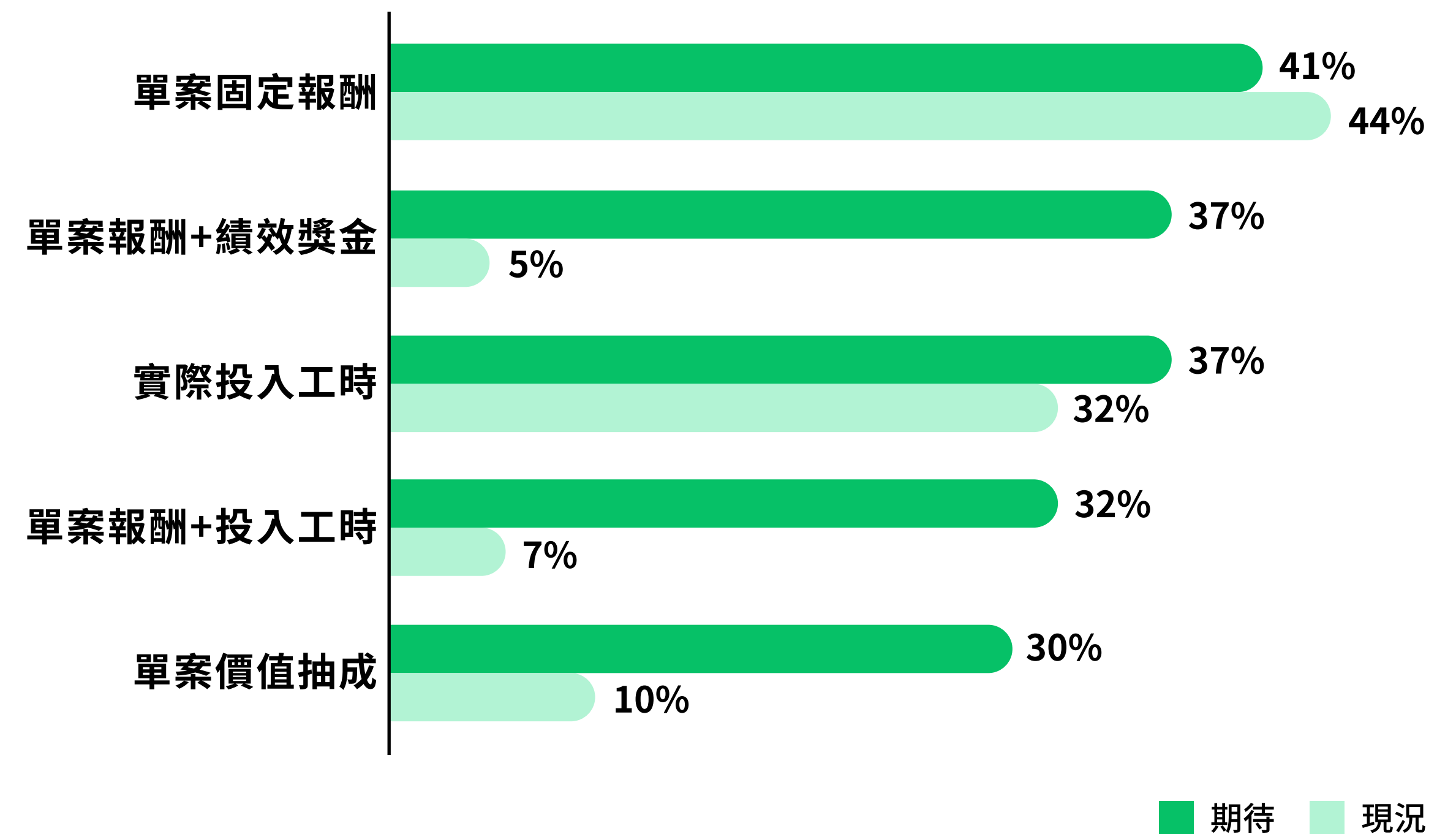
績效導向成趨勢，卻難以落地

人才期望努力有價值、成果能加薪，但實際合作中缺乏明確的績效機制，導致難以實現。

多元混合計價有高度興趣

顯示人才重視彈性與貢獻匹配的收入機制，但市場缺乏信任、共識與工具支持此類進階報酬設計。

收入模式期待 vs. 現況



動機背後不只是補貼生活， 而是自主選擇的工作哲學

「主動型兼職」占主流，時間游牧為收入補充

過半數的時間游牧族屬於主動延伸本業、補充收入的彈性接案者，並非全然轉職，而是「以正職為本、以案源補強」的多元收入策略。

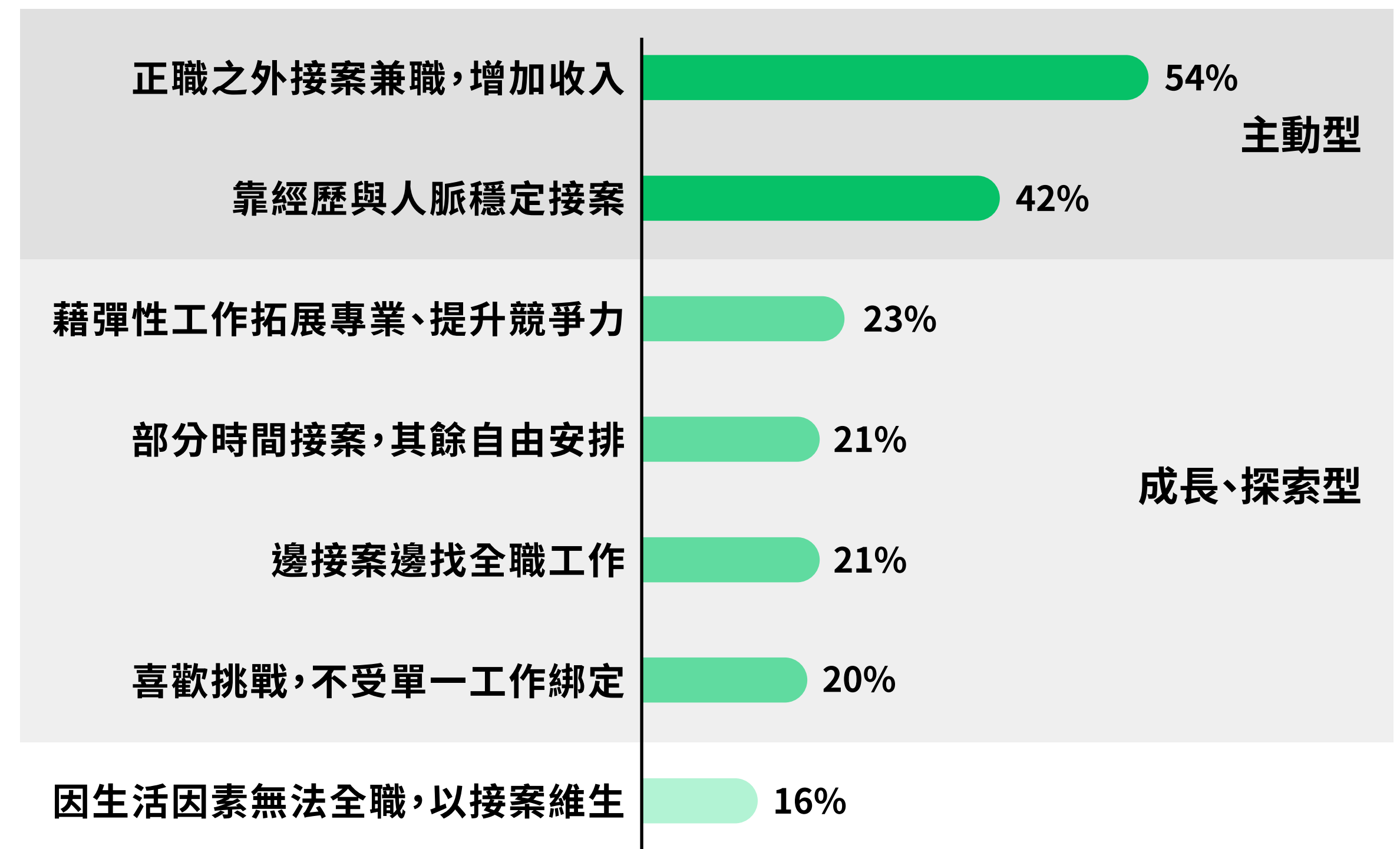
「成長型與探索型」動機浮現，但仍屬少數

彈性工作被視為技能歷練與求職過渡的手段，反映時間游牧不僅為錢所趨，更具個人職涯策略思維。

少數為生活所逼，顯示結構性需求仍存在

雖比例不高，但仍有特定族群（如照顧者、生活受限者）將時間游牧工作視為必要選擇，顯示社會仍需提供友善的彈性就業環境。

從事時間游牧工作原因



人才觀：不是逃離正職， 而是走向自我定義的穩定與價值

時間游牧族選擇自由彈性的工作模式，不是為了逃避正職，而是尋求更有自主權的生活與價值實現。他們用自己的方式「定義工作」，將工作視為探索自我與發揮能力的場域。對這群人而言，工作不只是為了收入，更是建立自信、累積機會與拓展職涯彈性的手段，呈現出「不只上班」的新型態人才觀。



組織視角

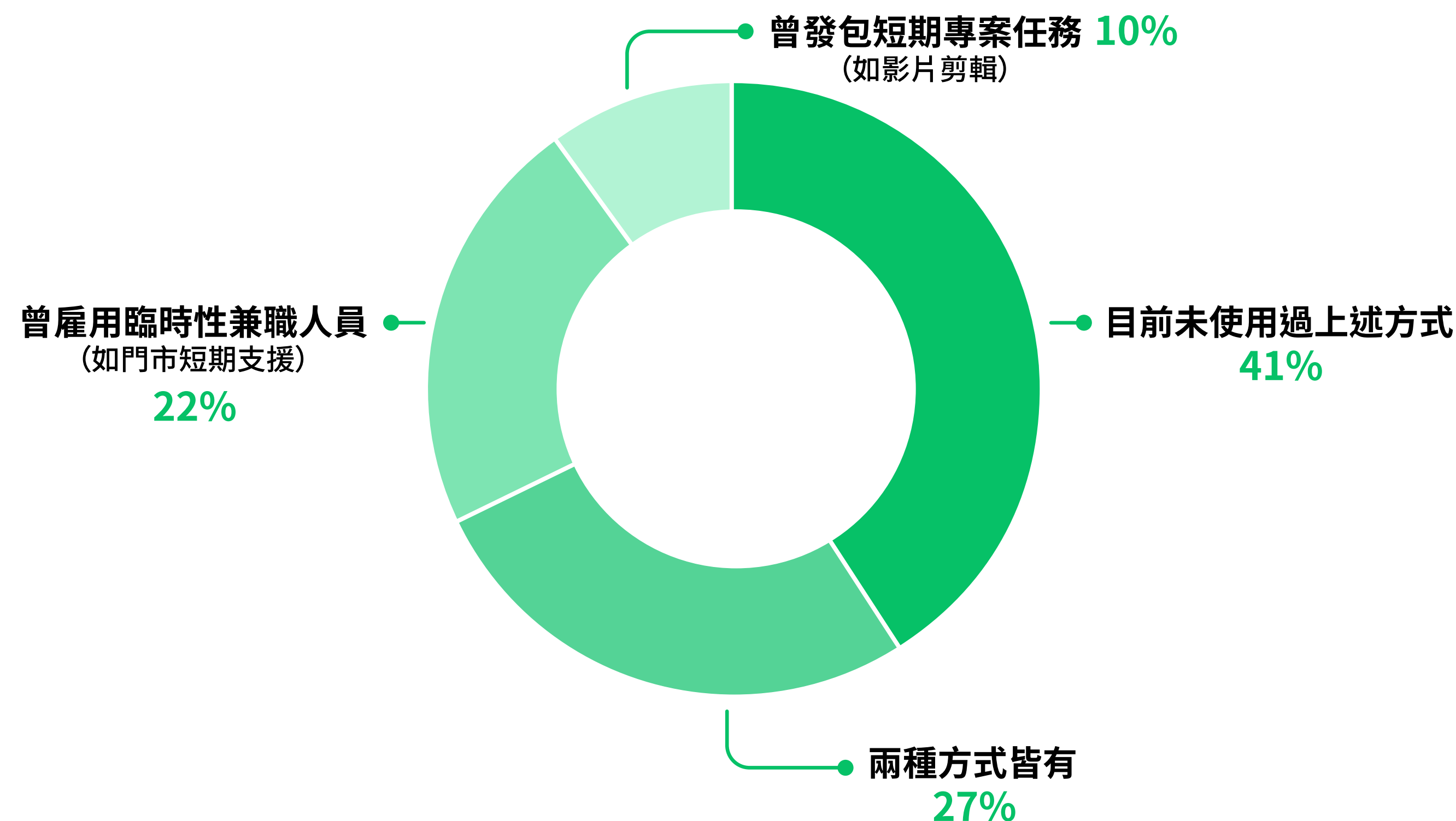
企業視角下的時間游牧 人才運用



近6成企業曾雇用時間游牧人才，兼職支援與專案外包為主

從實際曾雇用時間游牧工作者的企業樣貌來看，應用場景以「臨時兼職支援」與「專案外包合作」為主，顯示彈性人力在應急支援與專業任務上皆有需求。

企業近兩年是否雇用時間游牧族

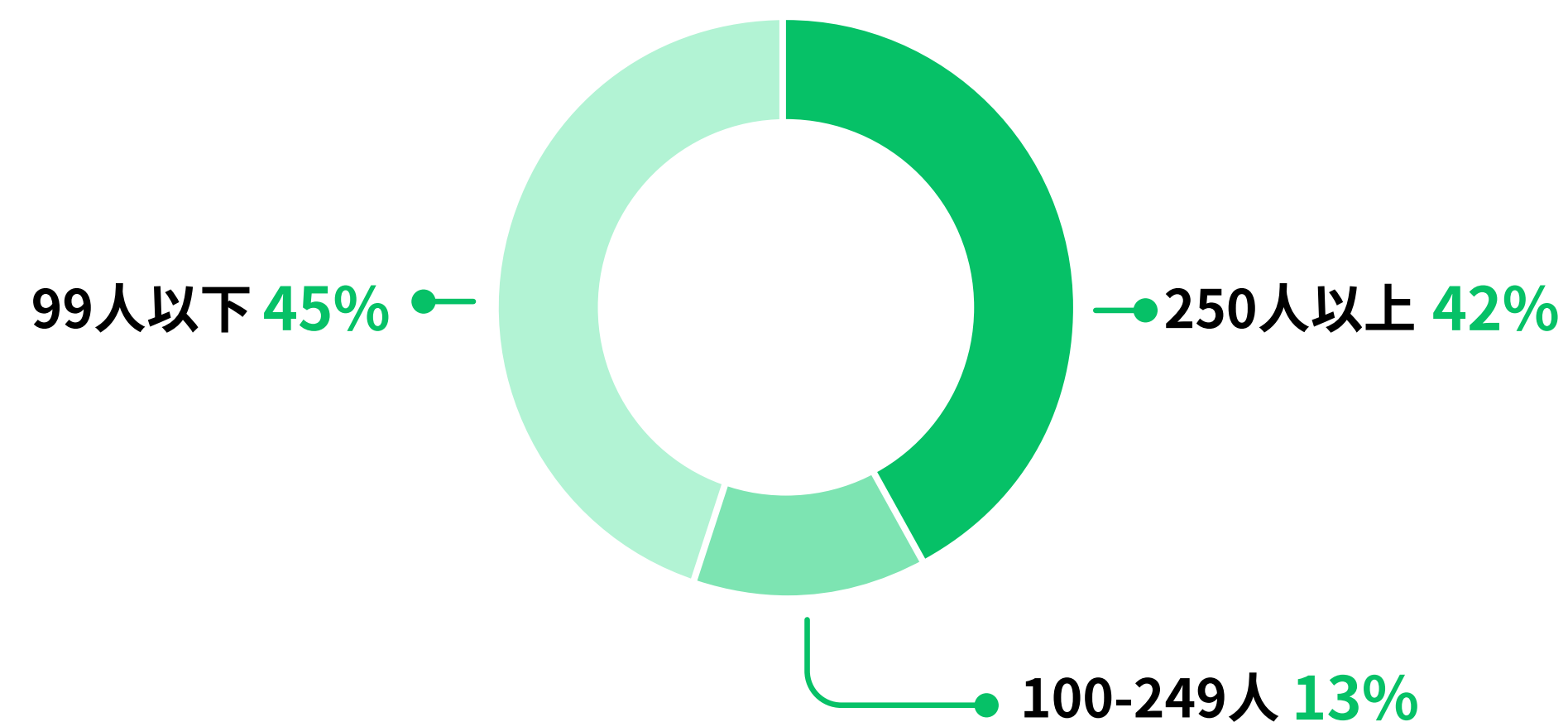


大企業靈活調度，小企業精省用才， 服務與製造業成時間游牧熱區

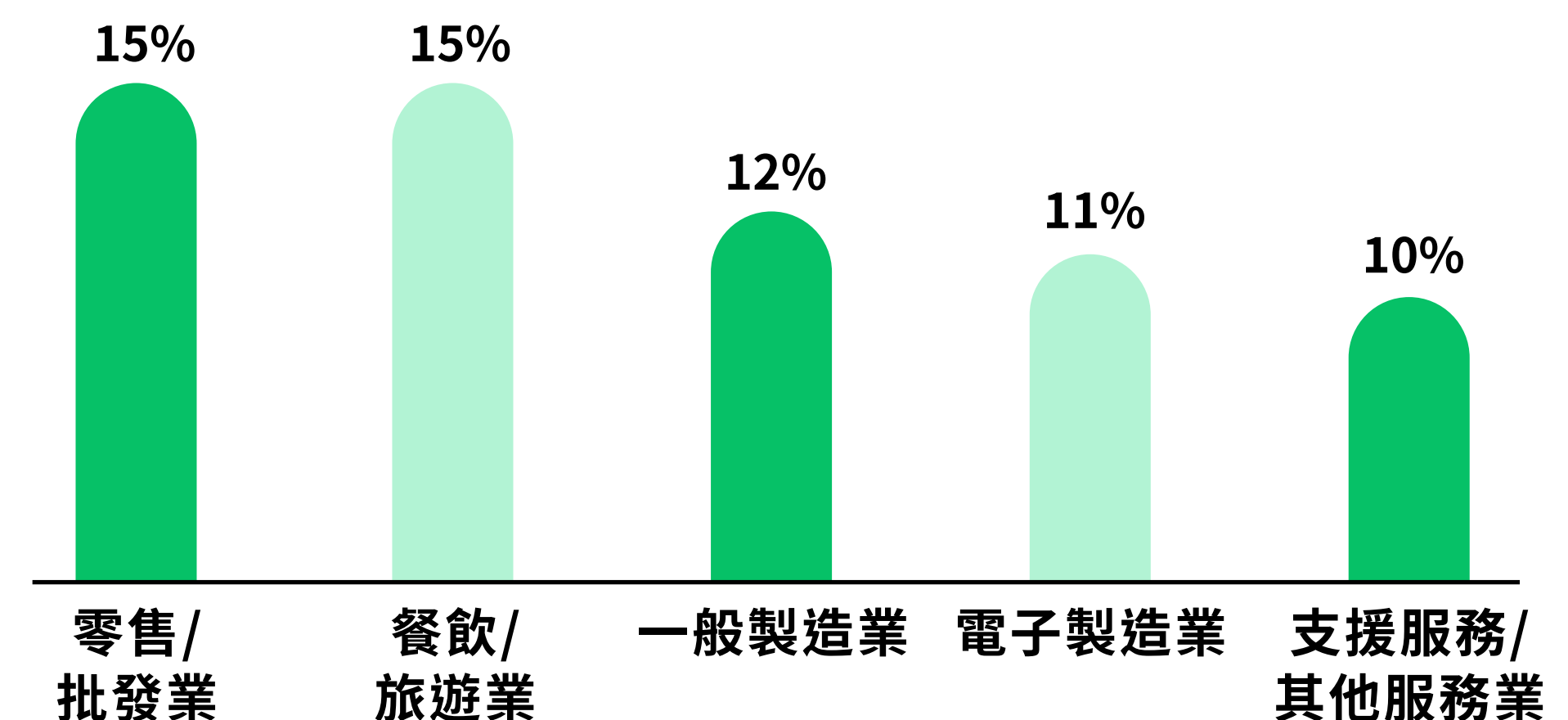
■ 本次調查顯示，採用時間游牧人力的企業主要集中在兩端：大企業著重人力調度與彈性補位，小企業則以精簡人力成本為出發點，展現不同規模對彈性用才的差異需求。

■ 從產業面觀察，時間游牧工作類型以服務業與製造業為主力場域，前五大產業包括零/批發、餐飲/旅遊、電子製造與支援服務，反映此類工作型態已深入大量日常營運場景，成為應對人力變動與任務彈性的策略選擇。

企業規模



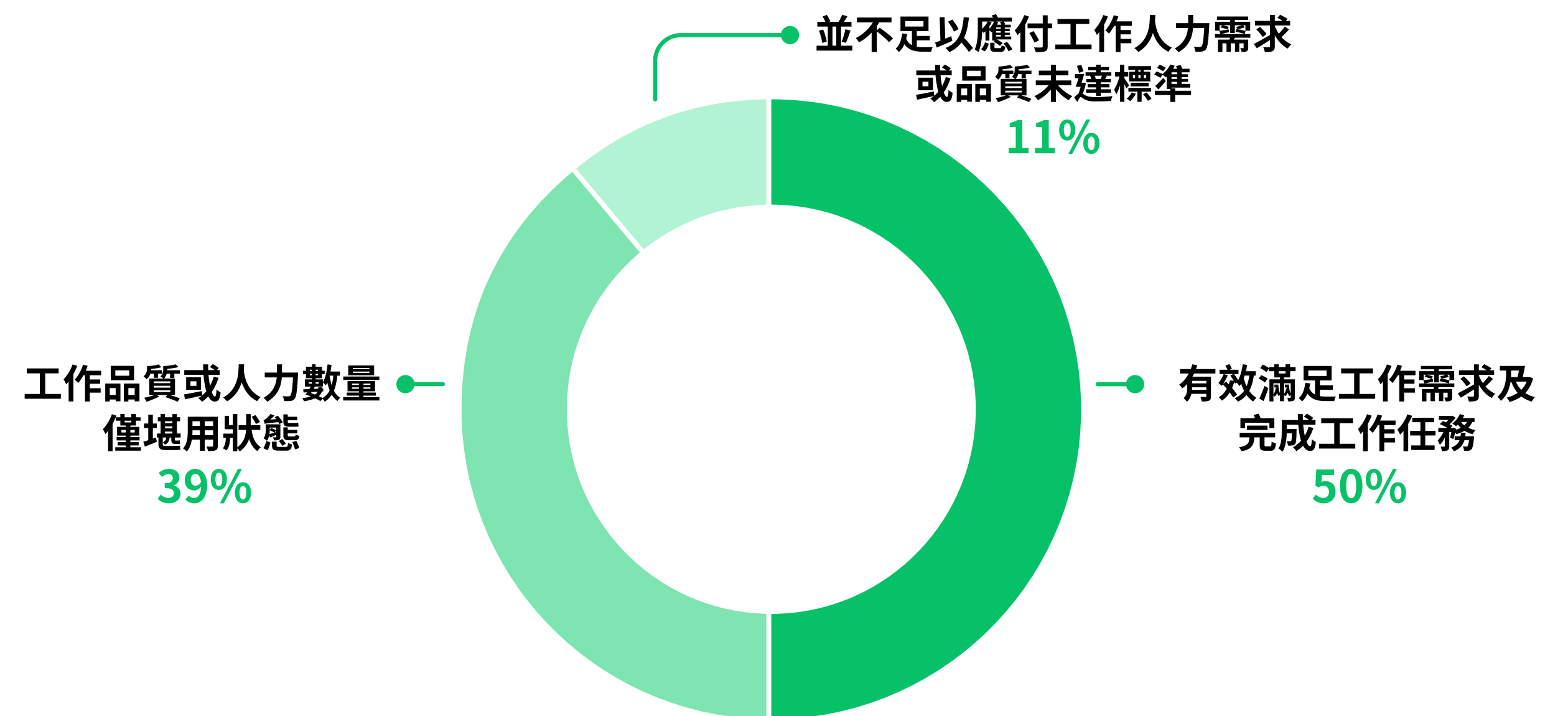
Top 5 產業



半數企業肯定**彈性效益**， 人才品質成關鍵變數

五成企業認為時間游牧合作成效良好，顯示彈性用人具備發展潛力；但仍有近四成評價為「堪用」，反映市場上人力素質與配對效率尚未穩定。少數企業則明確指出未達標準，問題集中在人力品質不一與專業度不足，顯示制度與媒合機制仍需強化。

合作成效與挑戰



設計與影音為企業彈性需求主力，技術與文書支援次之

設計與行政支援為主要需求來源

高度仰賴任務導向與遠距交付的類型最受企業青睞，顯示企業在非核心職能上偏好以彈性人力解決需求。

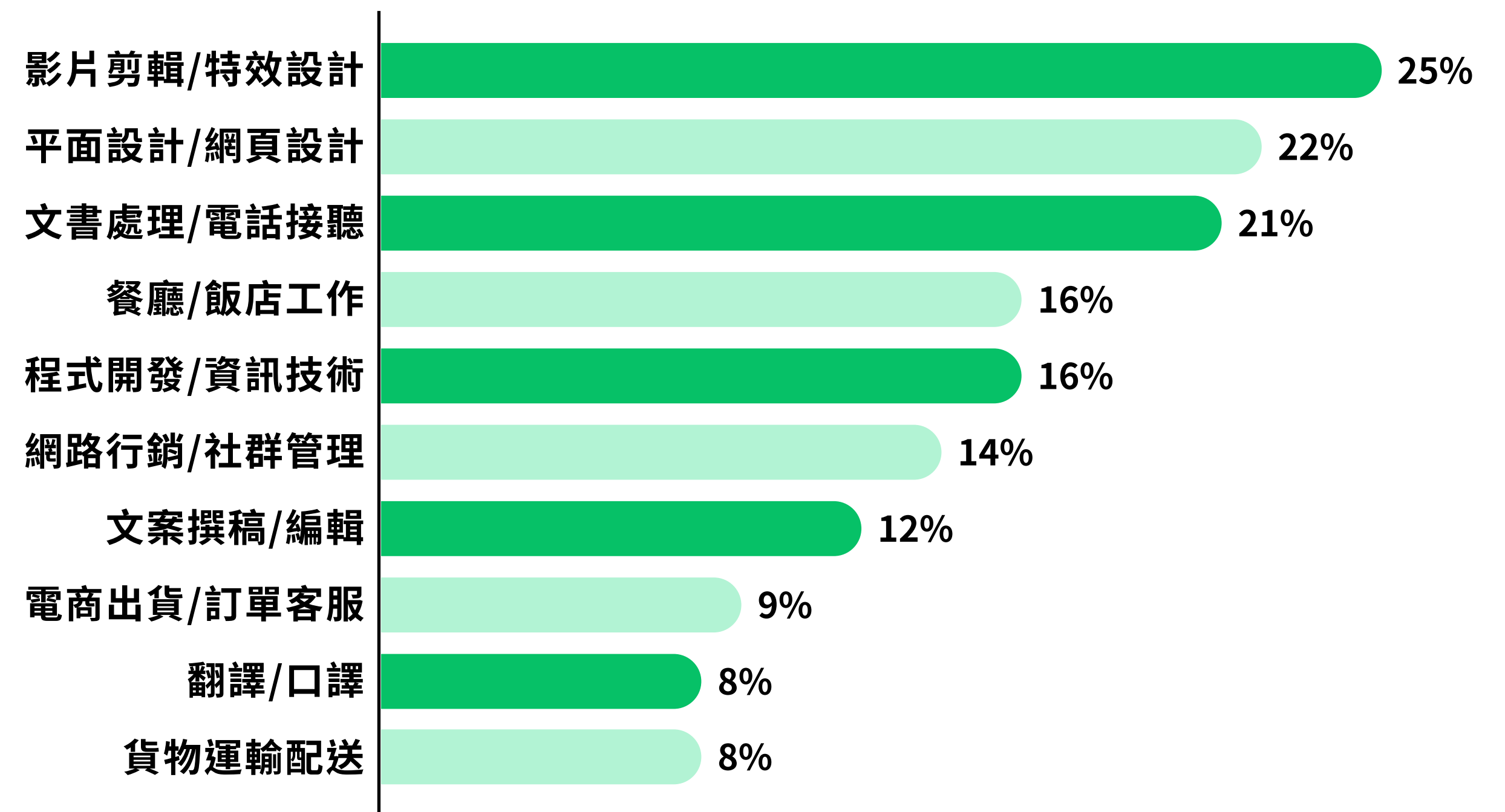
專業型人才需求穩定，技術與行銷為代表

專業性高、交付成果可衡量的工作類型，企業願意委由時間游牧人才執行，反映出部分「外包專才化」趨勢。

勞務型任務仍為輔助角色，應用場景較受限

此類職位雖有需求，但涉及現場工時與人力管理，企業使用彈性人力的比例仍低，未成為主要運作模式。

Top 10 企業雇用職務類型



從挑戰中找解方，彈性合作 需要更聰明的管理設計

缺乏績效機制，成效與責任難以明確

彈性合作需有清楚的成效目標與交付規範，才能提升合作效能。

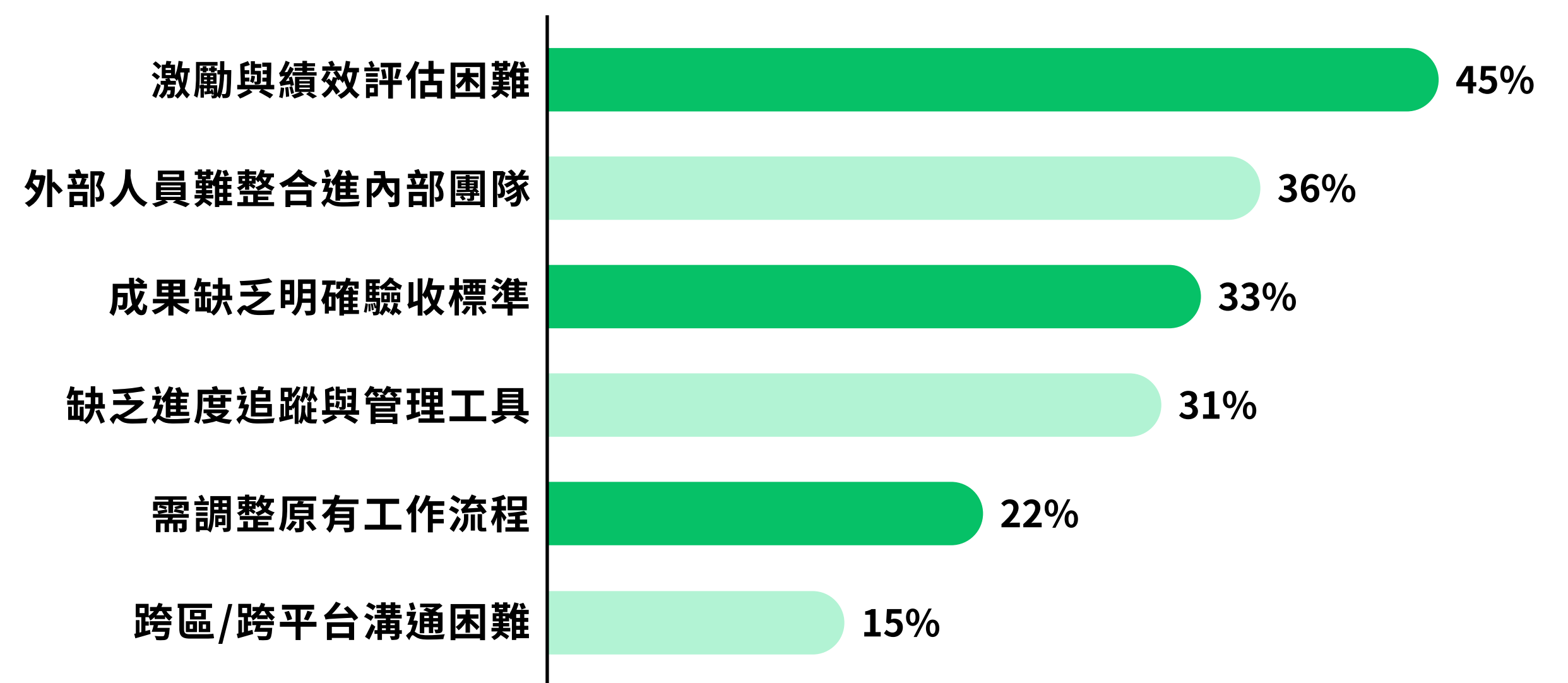
人力難融入，任務接軌需流程支持

短期人員若能快速融入流程與角色，將提升整體協作順暢度。

工具與流程未跟上彈性模式，降低管理效率

強化即時協作工具與流程管理，是提升彈性效率的關鍵。

使用時間游牧人才的挑戰



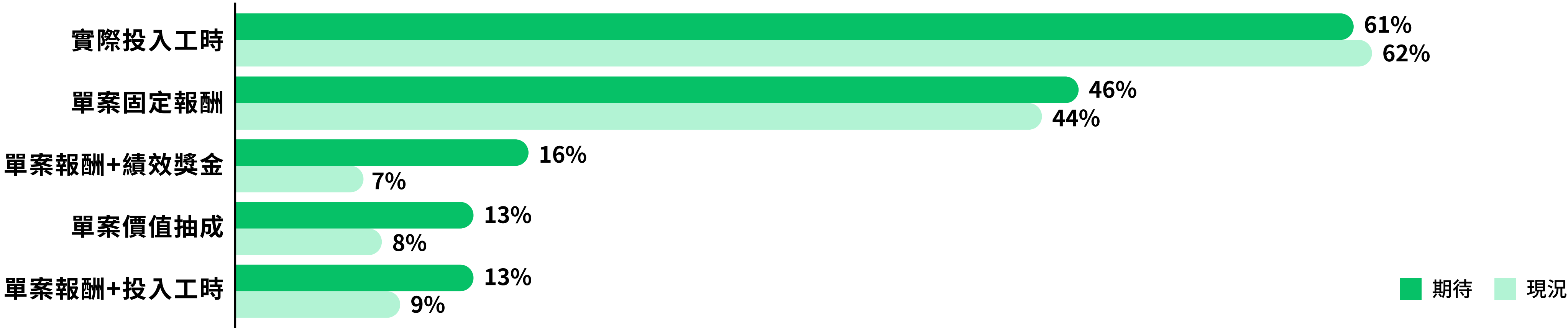
計價從工時計酬到激勵導向， 企業建構彈性報酬邏輯

「實際工時計酬」仍穩居第一，顯示企業對任務時間掌握的偏好；
「單案固定報酬」保持穩定需求，適合成果型任務。

三種混合式激勵型報酬方式顯著攀升，顯示企業開始關注報酬與
價值產出間的連結，並非僅以時間或單價為合作基礎。

- 「單案報酬＋績效獎金」增幅達 129%
- 「價值抽成」與「報酬＋工時」增長率分別為 63%、44%

報酬結構期待 vs. 現況



企業觀：看見成效，也看見機會，企業正逐步探索與任務型合作共好之道

企業正逐步探索任務型合作，不只看效益，也看見潛力與機會。從試用人才到制度建立，企業開始視時間游牧工作者為長期夥伴，重視其專業與貢獻價值。這代表企業正從「補洞思維」轉向「策略夥伴關係」，透過任務合作培養彈性動能、優化人才組合，走向成果導向與合作共好的新典範。



市場視角

企業人力資源效益提升 策略



曝光對接斷層，招募與找案的視角不一致

人脈轉介是雙方共識的首選管道

顯示信任仍是促成彈性合作的核心，私領域網絡在時間游牧工作中扮演關鍵角色。

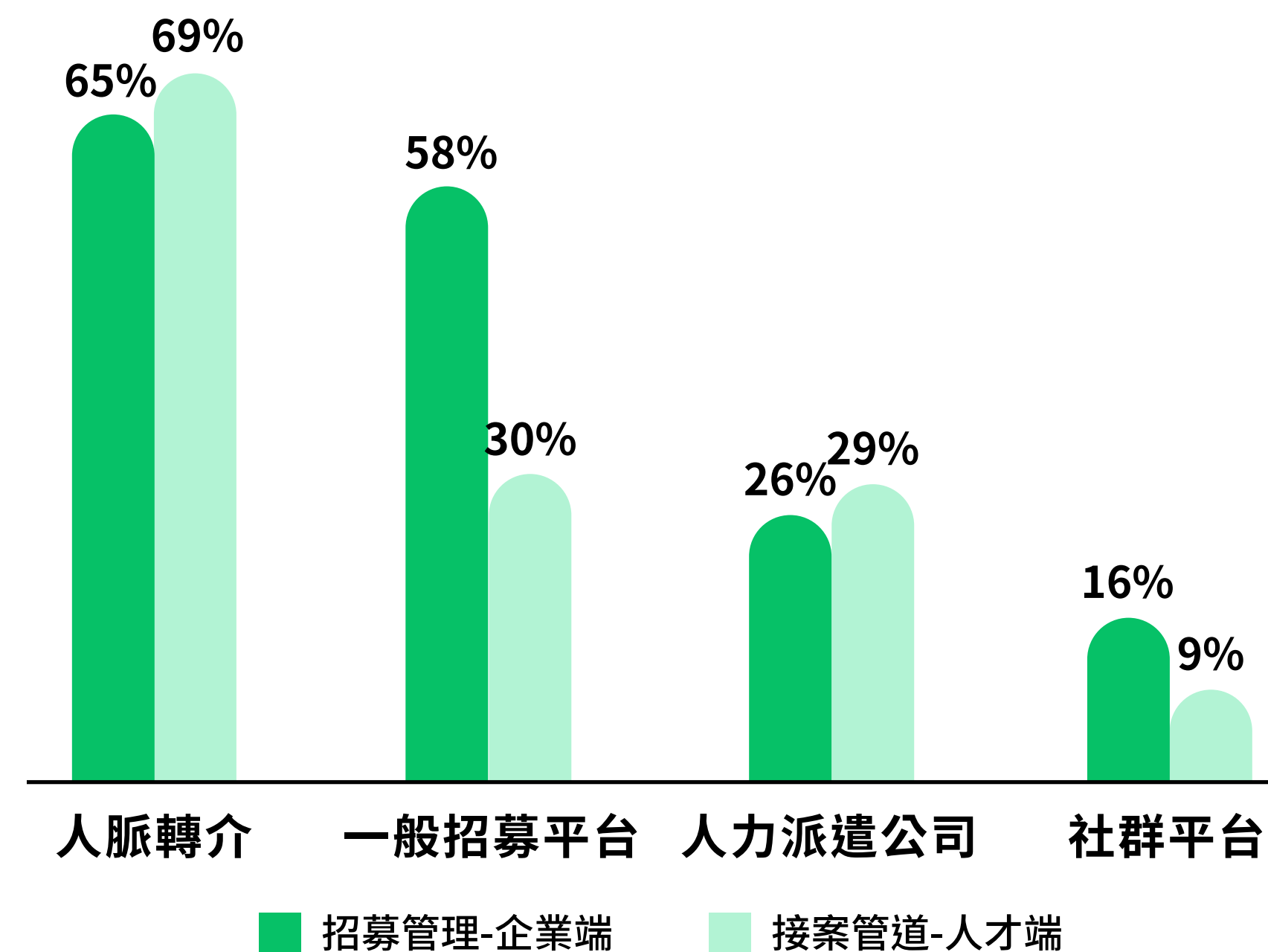
招募平台依賴度兩極，曝光效益有落差

反映出企業願意投放平台資源，但人才曝光率偏低，需強化「人才端上架」與「平台溝通語言」。

社群平台為潛力管道，但雙方皆低度使用

社群平台雖具即時性與互動性，但尚未被視為正式的媒合管道。企業可考慮強化社群經營與職人社群合作，搶佔潛在人才心佔率。

招募管道 vs. 接案管道



彈性不只是節省人力，更是搶快、補強、抗震的用人新策略

彈性調度成核心價值

71%的企業肯定彈性用人可依專案調整人力配置，顯示時間游牧模式最大亮點在於「即需即用」，能有效應對業務淡旺季與臨時任務。

補位快速，戰力立即上手

35%強調能迅速補足實務型人才，31%認為可提升執行效率。短期任用具經驗者成為「解任務」利器，加速團隊產能不拖延、不等待。

風險分散＋技能多元，提升組織韌性

33%認為可分散用人風險，26%看重吸引多元技能，人才彈性用人不僅補人，更是組織佈局「專才庫」的策略支點，有助於創新與轉型。

使用時間游牧人才的好處與價值

人力配置更彈性，依需求調整

71%

快速補足即戰力人才

35%

分散用人風險，避免單一依賴

33%

即時調度人才，加快執行效率

31%

吸引多元專才，強化專案能力

26%

制度 × 組織 × 信任，打造 時間游牧工作的三大支柱

制度創新是彈性工作的地基

60%企業重視合約與薪酬制度，40%期待協作與媒合系統，落實彈性用才須有清晰的制度設計與合作架構。

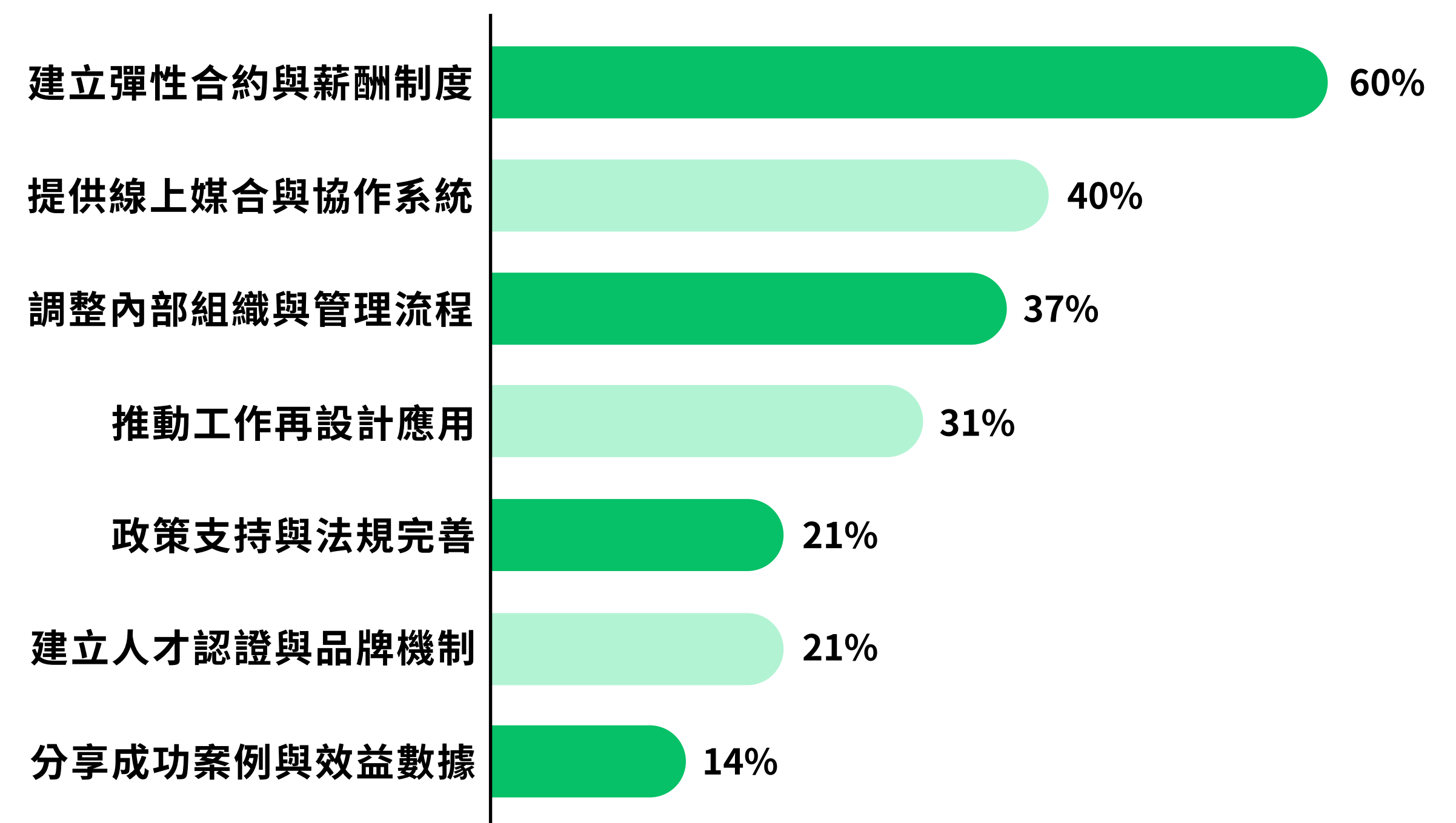
組織轉型是用才創新的動力

37%建議調整管理流程，31%認為需工作再設計，任務切割與組織協作是推動彈性人力的關鍵轉機。

信任與認證是市場成熟關鍵

專業履歷與成果可視化，有助企業辨識人才、建立合作信任，加速彈性用才進入良性循環。

企業認為促成時間游牧普及關鍵



市場觀：即用即戰力的 任務經濟新解方

任務型合作正成為企業應變關鍵，不只是補人，更是布局未來的人才策略。時間游牧族和企業雙方皆有意願卻難以對接，顯示市場從供需斷裂邁向對頻契機。企業需從合作習慣、媒合機制與回報方式調整，才能真正活化這股即用即戰力，打造靈活應對的新人才供應鏈。



思維轉向視角

實踐企業與工作者共榮 的未來策略



從收入到自主，**時間游牧**成為因應變局的新選項

經濟壓力推動多元收入，兼職型態成剛需

隨著生活成本攀升、正職薪資成長緩慢，越來越多人選擇以接案、副業等方式補充收入，將時間游牧視為穩定財務的一部分。

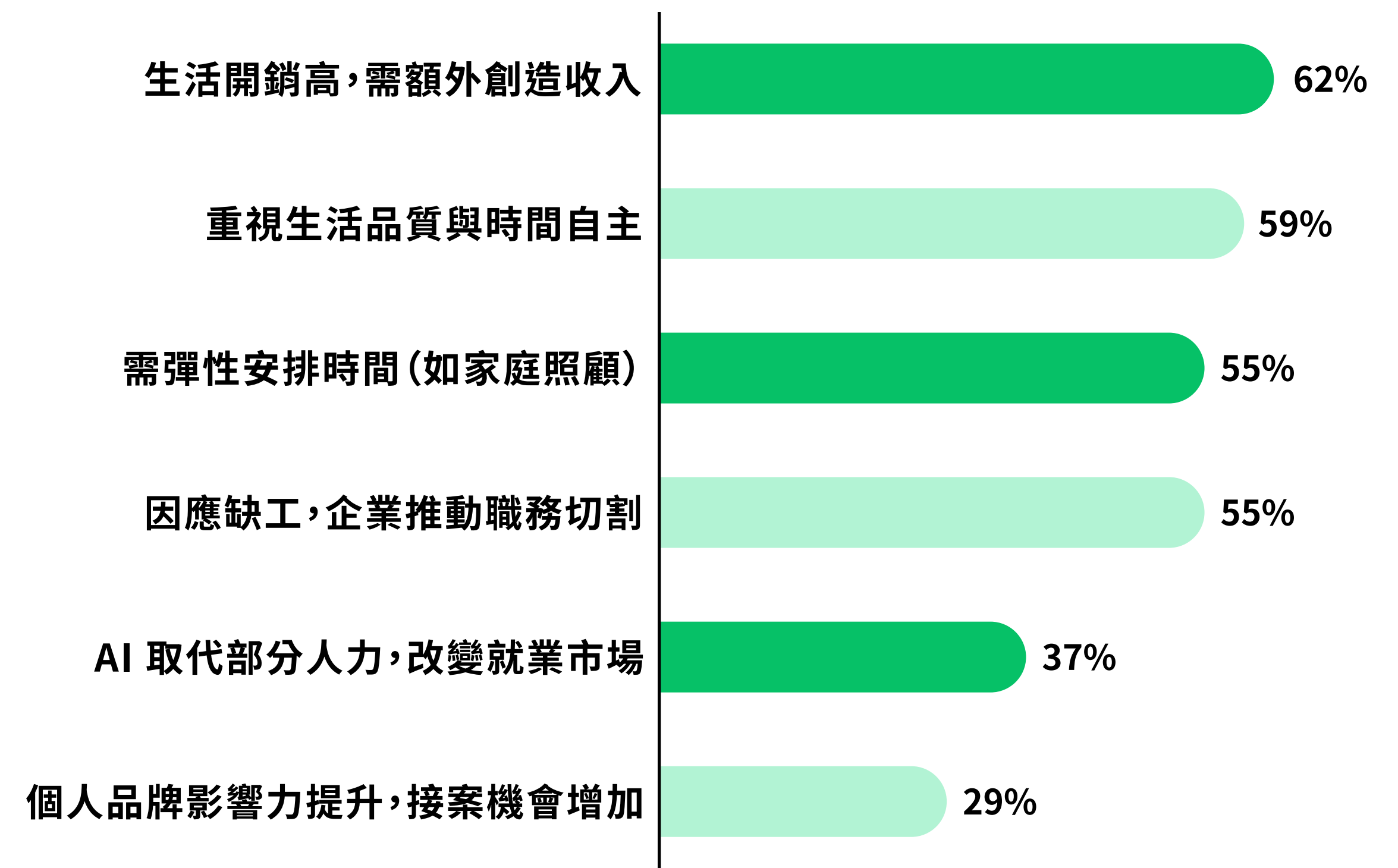
價值觀轉變，生活自主取代線性職涯

越來越多人選擇跳脫傳統升遷框架，優先配置生活節奏，顯示彈性工作已與個人選擇、價值實踐深度綁定。

企業轉型與市場變化帶來新機會

在企業端重構人力策略、任務模組化、外包專業化的趨勢下，時間游牧者將有更多切入專案的入口，形成企業與個體互補的新型合作結構。

時間游牧工作者增加的情境與趨勢



「自主、自由與效益」是時間游牧工作最有感的價值來源

兼顧收入與彈性，實用價值明確

對多數人而言，時間游牧是一種靈活又實用的資源配置方式，兼顧經濟效益與生活安排。

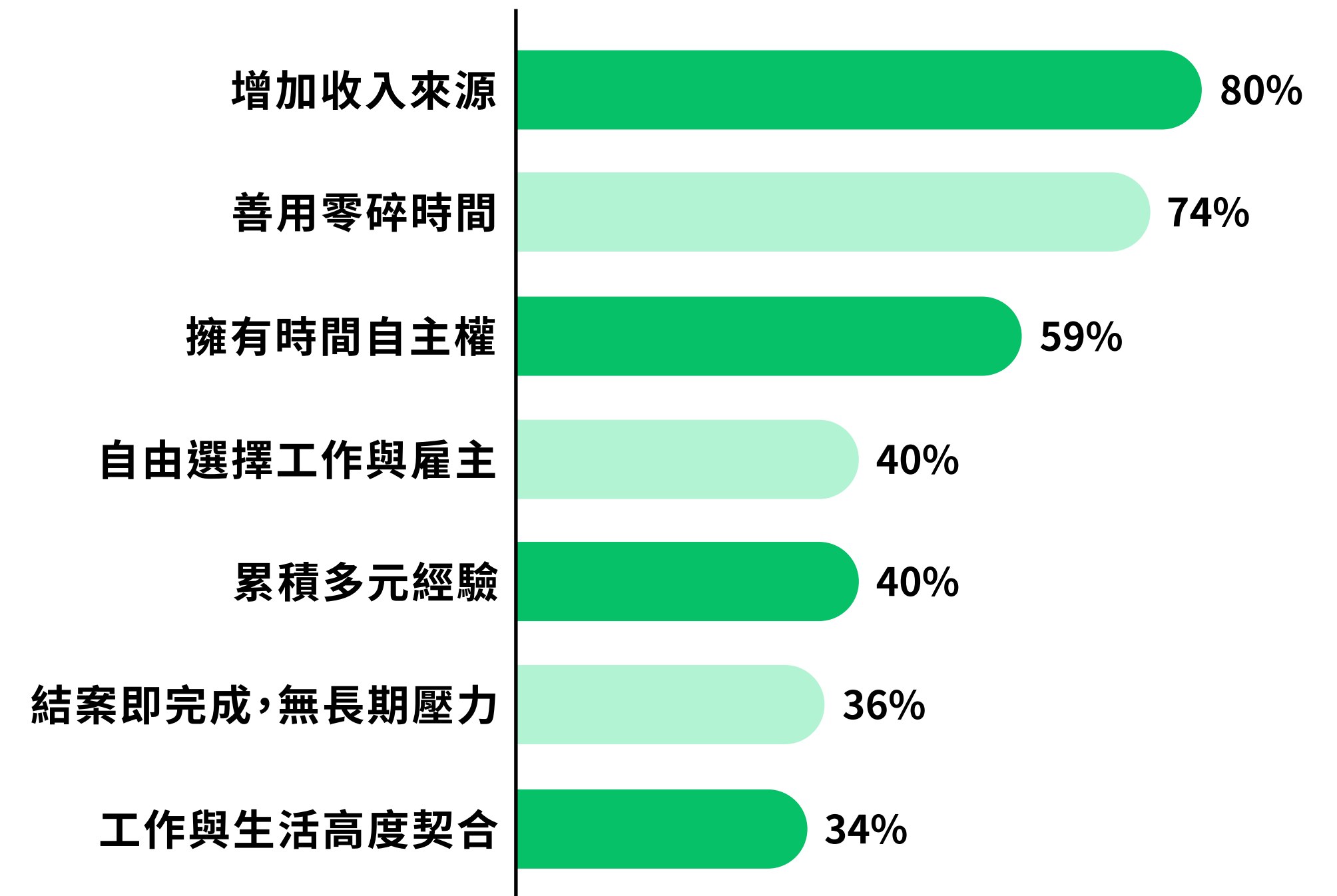
自主性高，重視選擇與平衡

顯示工作者已不再只是尋求一份收入，而是追求主動選擇與個人節奏的職涯安排。

任務明確、歷練多元，打造彈性職涯試煉場

時間游牧工作具備進可攻、退可守的特性，既能探索不同職涯路徑，也能暫時脫離長期階層管理壓力，專注於任務本身。

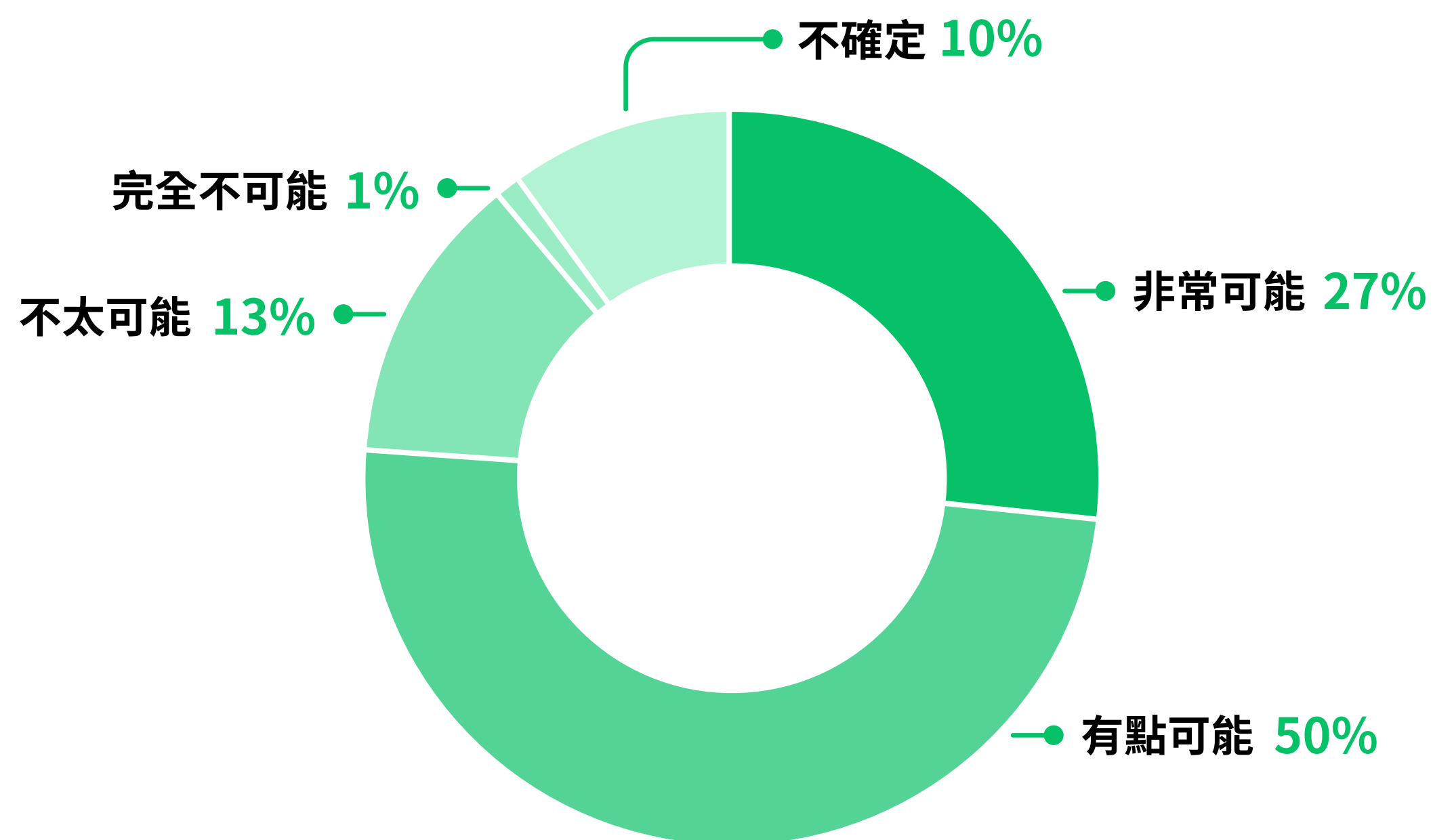
時間游牧工作有哪些主要優點



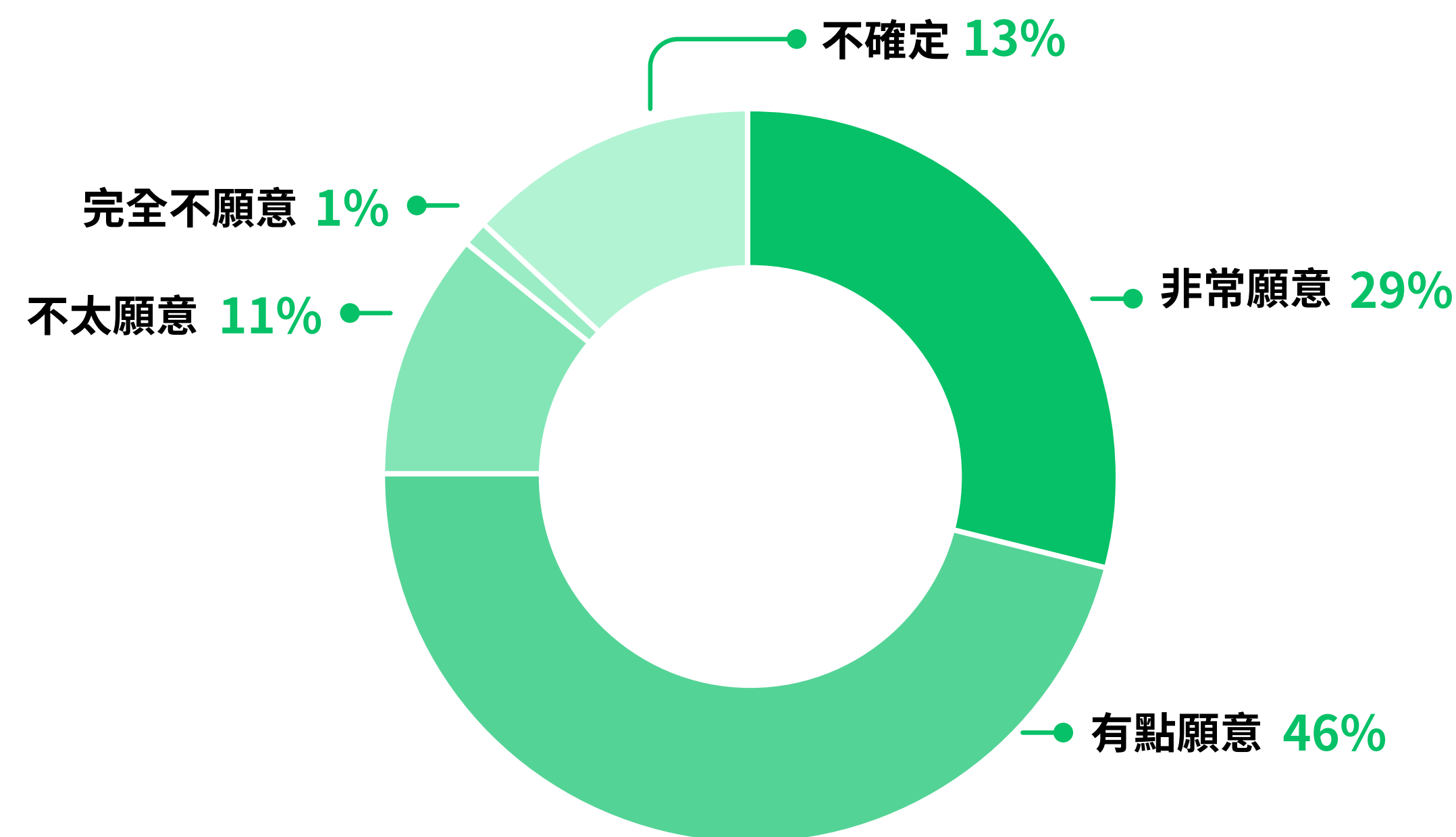
七成看好、七成想做，時間游牧正成為未來職涯選項

77% 的個人受訪者認為時間游牧將成為未來趨勢，75% 表示未來有意願成為時間游牧工作者。這代表一種價值觀與工作模式的轉變：工作不再只是朝九晚五的穩定雇傭關係，而是建立在時間彈性、專業輸出與成果導向之上的合作模式。「時間游牧」正在成為更多人心中可實踐的未來職涯藍圖。

時間游牧成為未來主流的可能性



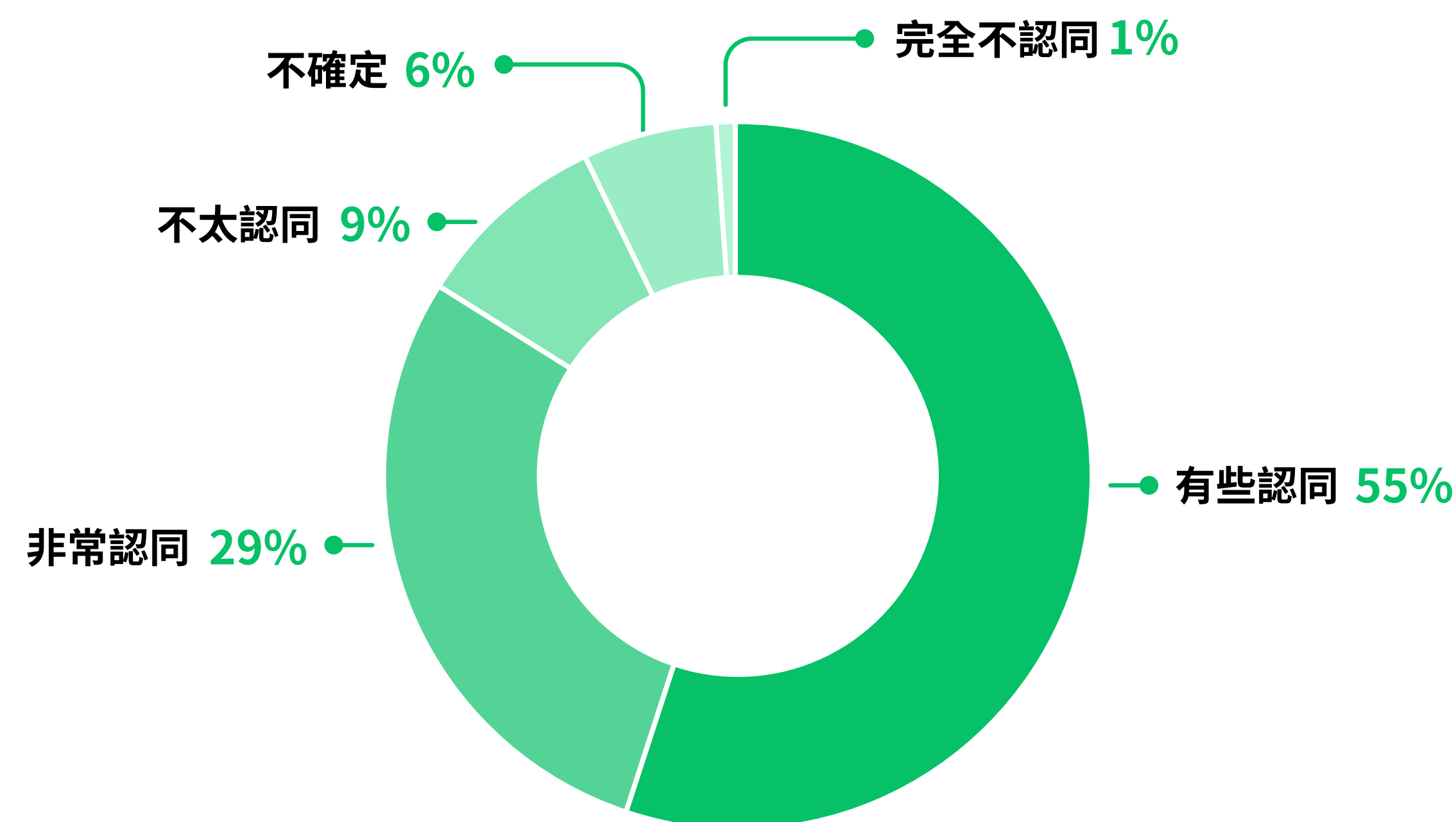
未來成為時間游牧工作者的意願



八成企業迎向時間游牧，制度創新是落地關鍵

84% 企業認同時間游牧是未來趨勢，並正透過合約薪酬制度、流程再設計與信任機制，為彈性合作奠定基礎。企業已採用任務導向的合作模式，並持續優化認證標準、進度追蹤與績效驗收流程，逐步建立成熟的彈性用人環境。

企業對時間游牧成為未來用人趨勢的認同度



價值觀：工作不再只是 雇傭關係，而是任務合 作的價值實現

時間游牧的本質，並非反體制或逃避組織，而是對「工作價值」重新界定。這種轉變，讓工作不再只是身份歸屬，而是專業價值的靈活實現。

- 重點不在「你在辦公室多久」，而在「你完成了什麼任務」
- 不問「誰雇用你」，而看「你創造了什麼價值」
- 追求的不是傳統的「穩定」，而是「可預測的成果 × 彈性的運作」

這樣的價值觀，正驅動更多人投入時間游牧工作，也促使企業重新思考用才模式與成果導向的合作關係。



共構任務合作新邏輯，打造企業與人才 共榮的彈性未來

隨著AI加速自動化例行任務，企業正邁向「任務導向×彈性協作」的新常態。根據《2025年未來工作報告》(World Economic Forum, 2025)，至2030年前，近四成核心技能將轉變，反映出組織用才邏輯的深度重構。

「時間游牧」正是這場轉型的具體解方。它不僅是短期補位的策略，更是一種以成果為導向、任務為核心的合作模式，打破傳統雇傭架構，轉向價值合作。其落地關鍵在於：彈性計價（如單案、工時、績效獎金）、明確任務分類（專業型/支援型）、與數位協作工具整合應用。

未來最受重視的能力如分析性思維、彈性與敏捷、技術素養與自我管理，正是時間游牧人才的強項。企業若能依任務屬性靈活配置人力，將有效提升組織韌性與成本效率。

世界經濟論壇強調，彈性工作安排與持續學習是提升滿意度與生產力的關鍵，與《時間游牧族趨勢白皮書》主張的「自主×彈性×專業」高度一致。未來的韌性組織，將以任務為單位編成協作網絡，而時間游牧正是最佳實踐。





| 發行單位  Uber Uber Eats

| 執行研究單位 104 整合招募