



出刊/勞動力發展署中彰投分署
地址/台中市西屯區工業區一路100號
電話/04-2359-2181
網址/tcnr.wda.gov.tw
編製/中華訓練品質學會
電話/04-22196344
本刊文章版權所有 未經同意不得轉載



中彰投勞動力發展

策略聯盟



中彰投分署網站



人力資源好夥伴

超高齡時代來臨 世代共榮永續發展

超高齡時代來臨

聯合國2023年世界社會報告指出，預估到2050年，全球65歲以上的人口將超過16億。依據國發會的人口推估，臺灣預估到2025年底，65歲以上人口占比將達20.8%，進入「超高齡社會」(Ageing Society)，事實上，臺灣老化速度比日本還快，預估到2045年，臺灣的人口將比2022年減少近200萬人，其中高齡人口將增加325萬，而青壯年人口將減少435萬。預計目前20歲的青年到70歲時，臺灣的人口將只剩下約1600萬人，減少了超過700多萬人。

在人口結構高齡化的趨勢下，我國的工作年齡人口持續減少，人口紅利快速流失，未來需要照顧與扶養的老人越來越多，勢必將面對社會扶養負擔加重之挑戰。從2021年國際勞動參與率來看，我國45至54歲中高齡者之勞參率仍與日本、韓國及美國等主要國家相近，但自55歲後快速下降至58.9%，減少近2成幅度，65歲以上再降至9.2%，55歲以上勞參率遠低於日本、韓國、美國等主要國家。此外，我國平均退出勞動

市場年齡(男:64.3歲;女:61.4歲)亦早於日、韓、美國等主要國家(如日本:男:68.2歲;女:66.7歲、韓國:男:65.7歲;女:64.9歲、美國:男:64.9歲;女:64.7歲等)，勞動力呈現早出的型態(勞動部，2023)。

▼
財團法人工業技術研究院產業科技國際策略發展所張慈映副所長，分享「構建高齡化社會的永續發展模式」，如何從產業現況扣緊國際趨勢，展現社會新願景。





構建高齡化社會的永續發展模式

勞動力發展署中彰投分署近期邀請財團法人工業技術研究院產業科技國際策略發展所張慈映副所長，針對超高齡時代來臨，探討中彰投區勞動就業市場面臨的挑戰與因應，以「構建高齡化社會的永續發展模式」為題，分享如何從產業現況扣緊國際趨勢，展現社會新願景。

張副所長指出，中彰投地區的產業結構歷經多年的演變，從工業化到智慧化的發展，凝聚了多元的產業發展。根據財政部統計資料庫顯示，製造業佔 49.39%、服務業 38.91%，是全台唯一經濟結構以二級產業為主的區域。擁有豐富的產業發展經驗，並結合 21 所大學和技職院校的學研能量，為在地產業銜接高齡社會提供了重要資訊和人才基礎。

2035全球趨勢推演情境，激發臺灣民眾對2035生活想像

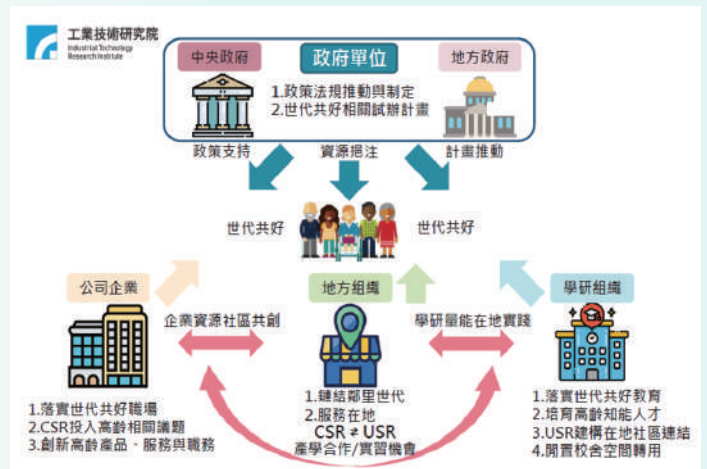
超過3,000位民眾參與本次調查



▲ 工研院針對全球趨勢推演進行調查(張副所長/簡報提供)

進入到「超高齡的社會」，個體健康餘命所形成的生活型態已經與過去不同，根據工研院調查，2035 年全球趨勢的推演情境可發現，智慧生活所

帶動的數位網絡社會所帶動的移動革命，讓永續環境引動低碳生活與資源循環，並且形成韌體社會的生態系統，反映健康老化、高齡健康與優越體能都是全民所認知的未來情境，同時也呼應了世界衛生組織所提倡的「健康老化·世代共好」願景。



▲ 工研院地方組織與世代共好願景(張副所長/簡報提供)

世代共好是一個重要的模式，形成核心價值的發展契機與願景系統，除了政策的支持，還需地方企業、在地組織、學術或訓練機構共同努力。地方企業結合世代共好職場，以 CSR 的發展脈絡關注高齡議題，在地組織應鏈結鄰里，形成 CSR 與 USR 的在地型服務模式。學術或訓練機構可持續培育高齡者職能，進一步落實世代共好的教育，掌握在地需求形成應用連結。

無論是壯世代或是中高齡，不應是「被照顧者」的社會角色，反觀健康老化的社會系統參與，隨著世代共榮的機制，轉換社會視角觀點，將會是一種勞動力轉變與就業力提升的發展進程。 **G**





中彰投分署銀髮人才資源中心

點亮壯世代的第二人生

在快速變遷的時代裡，我們不僅見證了科技的快速進步，更深刻體悟到社會結構的轉變，當我們談及就業議題時，除了年輕人的活力與創造力外，更要關注的是在職場上奮鬥多年的壯世代，他們或許已經退休，或是即將退休，但豐富的人生經驗和深厚的專業知識，卻是企業最寶貴的資源。

勞動部勞動力發展署中彰投分署在111年7月正式成立「中彰投區銀髮人才資源中心」(以下簡稱銀髮中心)，致力於服務55歲以上之壯世代就業需求，服務項目包括辦理區域銀髮就業市場供需調查、創新服務模式試辦與推廣、倡議及輔導企業延緩退休、友善職場與世代合作及辦理銀髮就業服務人員培訓，並輔導及協助轄區銀髮人才服務據點設立。

引領壯世代重返職場

銀髮中心透過職涯諮詢、支持團體、履歷撰寫輔導等多元化的服務，陪伴重拾重返職場的信心與熱

誠，讓每一位壯世代都能在工作中找到屬於自己的價值與意義，貢獻自己的所長。

針對不同的就業需求，如餐飲服務、房務管理、百貨零售及居家服務等產業領域，開展了相關銀髮倡議及職涯講座、職能培訓課程、產業說明及企業參訪以及專案媒合等活動，讓壯世代深入了解各行各業的運作方式，為自己的職涯做好充分準備。

此外，銀髮中心也提供訓練資源，針對製造業相關職務提供職前或在職訓練，協助退休或即將退休的技術人員轉型為技術服務或顧問。透過這些培訓課程和活動，不僅幫助壯世代們更新自己的技能，還激發了他們的潛能和創造力。

近年來，銀髮中心積極開發創新就業模式，為壯世代創造多元的就業機會，例如：旅宿業、零售業，也透過企業輔導團與職務再設計委員的輔導機制，實地

地 勘 查 事 業 單 位 的 工 作 環 境 ， 進 行 調 整 與 改 善 。 這 不 僅 僅 是 工 作 環 境 檢 視 ， 更 是 對 職 場 文 化 的 重 新 定 義 和 創 新 。 透 過 改 善 工 作 方 法 和 條 件 ， 打 造 一 個 更 加 友 善 、 溫 馨 的 工 作 場 所 ， 讓 每 一 位 求 職 者 都 能 夠 在 其 中 找 到 屬 於 自 己 的 一 片 天 地 。

| | | | | |
|------|--|---|---|---|
| 問題 | 1.有就業意願但無方向或缺乏自信心 2.自我意識強不願意改變工作想法(態度)及較無意願學習新技能(需加強求職心態調整) 3.求職條件受限(如無法輪班/加班、需照顧家人、自身體能狀況或工作距離要求等) | | | |
| 解方 |  諮詢 引導、支持 陪伴、賦能 |  職涯支持團體 1.工作價值觀 2.探索個人職涯方向 3.找出自我優勢 4.學員互相反饋 |  面試前準備服務 1.履歷表/自傳填寫 2.服裝儀容 3.模擬面試 |  陪同面試 |
| 應用案例 | IKEA宜家家居、王品初瓦韓式料理 | | | |

▲ 創新服務與推廣行動(中彰投區銀髮人才資源中心提供)



銀髮中心預計於113年9月5日(星期四)在台中世貿二館舉辦銀髮就業博覽會，聯合四大超商、連鎖速食店、知名餐飲店、家具連鎖店、製造業、醫療及照服業、居家及清潔業等企業共襄盛舉，現場設有職場體驗、職涯諮詢、職務再設計展示等活動，歡迎有意願參與壯世代徵才之企業共襄盛舉。

與企業攜手，共同實現友善共融職場

對於企業聘用銀髮人才，銀髮中心也提供相關支持措施，透過企業輔導團機制，輔導企業人力資源管理模式與職務再設計的建議，如：工作環境改善、就業輔具使用、調整工作方法等，使工作環境與內容更適合中高齡與高齡員工能在適合的環境中盡展所長。

除此之外，透過辦理相關講座，分享企業聘用中高齡與高齡的經驗，倡議中高齡與高齡人力資源再運用的可能性與潛力，並提供企業實務上人力資源的注意事項，如聘僱中高齡、高齡者勞動契約解析、已退休者勞健保加保問題，讓更多企業了解到，中高齡

員工並非負擔，而是寶貴的資源。


另外提供「青銀共識輔導方案」，讓企業了解不同世代的員工，使年輕世代與壯世代在職場中相互學習、相互尊重，共同創造出更加美好的工作環境和企業文化。

持續創新升級，提供壯世代的精準服務


銀髮中心不僅僅是提供服務，更是要創造讓每位壯世代都能發揮的環境，分別在台中、彰化及南投設置服務據點，提供專屬的就業服務，能夠更方便獲得幫助和支持，貼近在地化的需求，做到因地制宜，為每一位壯世代量身打造最適合的就業方案。

服務據點資訊


中彰投區銀髮人才資源中心

 台中市北區中清路一段98號/電話：04-2203-0300

彰化縣銀髮人才服務據點

 彰化縣彰化市長壽街189號/電話：04-728-5155

南投縣銀髮人才服務據點

 南投縣南投市復興路98-3號/電話：04-922-45579

發展企業友善職場



企業輔導團

- 人力資源管理
- 政府資源連結
- 中高齡職務再設計



中高齡職務再設計

- 改善工作設備或機具
- 提供就業輔具
- 改善工作條件
- 調整工作方法
- 改善職場工作環境



企業倡議

- 企業倡議講座
- 雇主資源宣導
- 績優單位案例分享



世代合作

- 人才培育型
- 工作分享型
- 互為導師型
- 能力互補型
- 辦理「青銀共識輔導方案」

 勞動部勞動力發展署 WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

▲ 銀髮人才中心推展企業友善職場四大機制方案(中彰投區銀髮人才資源中心提供)



他山之石 日本高齡者就業促進法推動說明

日本推動「中高齡者重返職場」

比臺灣早進入超高齡社會的日本，透過多項就業支援方案，為中高齡工作者提供了揮灑職業能力的舞台。日本主要透過制定《高齡者僱用安定法》確保高齡者的就業機會，分別為延長強制退休年齡、廢除強制退休年齡規定、繼續僱用制度，據厚生勞動省近期的調查顯示，99.2%的企業已實施了上述的僱用確保措施。其中，15.7%的企業選擇延長強制退休年齡至65歲，2.6%的企業廢止強制退休年齡，而81.7%的企業實施繼續僱用制度。這些措施的實施有助於確保高齡員工有更多的就業選擇和機會。

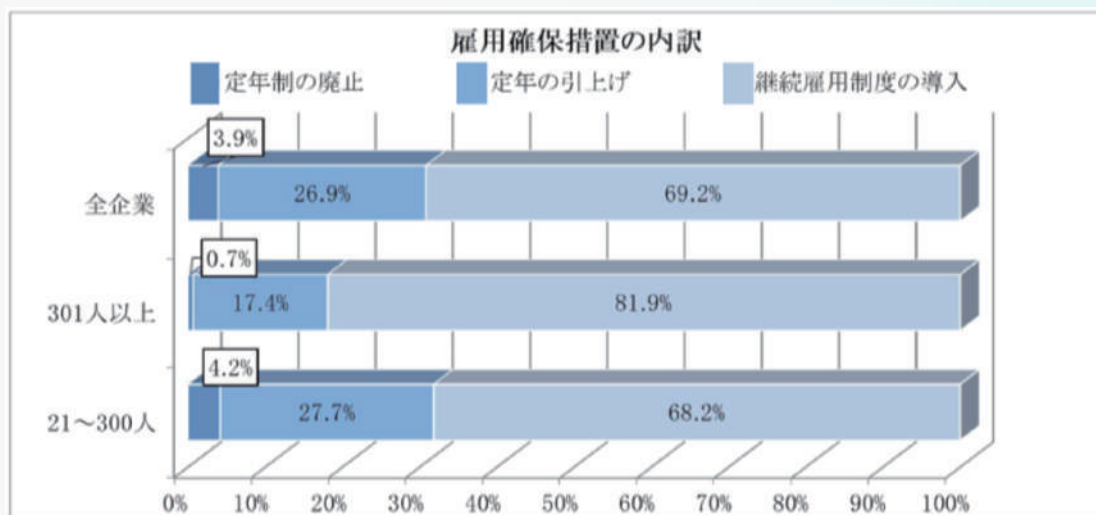
根據日本厚生勞動省於令和5年(2023)提出《高齡者就業情況報告彙總結果報告》指出，確保就業年齡70歲以下的就業保障，企業有其義務推行幾項措施：首先是取消強制退休年齡。這表示公司不再設定強制的退休年齡限制，讓員工有更多的彈性選擇

自己的工作生涯。其次為「實施連續就業制度」，使員工不受限制，從而延長他們的職業生涯，並提供更多的就業機會給予70歲以下的員工。其三，「非就業措施」，這表示可透過引入簽訂工作委託合同的制度，或引入允許員工從事社會貢獻專案的制度。

而該彙總報告也結合了日本共237,006家公司(擁有21名或以上的全職員工的企業)進行調查，數據顯示實施「連續僱傭制度」就業保障措施的企業中，3.9%(無變化)，表示已取消強制退休制度(9,275家公司)，26.9%(增加1.4個百分點)，表示已提高退休年齡(63,772家公司)，69.2%(下降1.4個百分點)，表示已引入連續就業制度(163,768家公司)。

數據顯示結合《高齡者僱用安定法》的企業同時須掌握相關制度的推動，(1) 廢除強制退休制度，(2) 提高退休年齡，(3) 實行連續就業制度(再就業制度和延長工作制度)，(4) 實行工作委託合同簽訂

制度，(5) 實行勞動者參與社會貢獻專案(用人單位自行實施的社會貢獻專案或由用人單位委託和資助的組織開展的社會貢獻專案等)的制度。高齡者的持續僱用並不表示人事成本的增加，而是一種政府與企業



▲ 日本連續僱用制度-企業導入參與說明(日本厚生勞動省/高齡者就業情況報告)



人力資源好夥伴



各階層的對話，重點在於讓每位員工都應持續學習，強化自身職能技術的高度意識。

日本推動65歲以上就業促進補助金

對此日本推行「令和6年-65歲以上就業促進補助金」該補助計畫目的在於落實僱用安定法的企業能夠藉由增能課程，協助高齡者就業的同時協助職業技能的提升，而非是社會負擔，提出三種課程類型補助。其一「65歲以上連續就業促進課程」，此課程對所有66歲及以上申請人實行連續就業課程補助，主旨在於銜接技術與職業能力的連結。其次，「高齡者就業管理改善課程評估體系」，針對高齡者的就業能力，提出相關適切的就業模式，並補助雇主需求的專業職能課程。

長到70歲，退而不休保持健康老化的生活方式，已經是日本高齡者就業的一種文化，結合社會，連結持續從「技藝」、「經驗」、「態度」作為一種社會貢獻的行動

I 65歲超繼續雇用促進コース

概要 以下のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

A. 65歳以上への定年引上げ **C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入**
B. 定年の定め廃止 **D. 他社による継続雇用制度の導入**

支給額 措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定め廃止】

| 措置内容 60歳以上 被保険者数(注) | 65歳 | 66~69歳 | | 70歳以上 | 定年の定め 廃止 |
|---------------------------|------|------------|------------|-------|-------------|
| | | <5歳未満の引上げ> | <5歳以上の引上げ> | | |
| 1~3人 | 15万円 | 20万円 | 30万円 | 30万円 | 40万円 |
| 4~6人 | 20万円 | 25万円 | 50万円 | 50万円 | 80万円 |
| 7~9人 | 25万円 | 30万円 | 85万円 | 85万円 | 120万円 |
| 10人以上 | 30万円 | 35万円 | 105万円 | 105万円 | 160万円 |

【C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】 **【D. 他社による継続雇用制度の導入】**

| 措置内容 60歳以上 被保険者数(注) | 66~69歳 | 70歳以上 | 支給上限額 | |
|---------------------------|--------|-------|--------|-------|
| | | | 66~69歳 | 70歳以上 |
| 1~3人 | 15万円 | 30万円 | 10万円 | 15万円 |
| 4~6人 | 25万円 | 50万円 | | |
| 7~9人 | 40万円 | 80万円 | | |
| 10人以上 | 60万円 | 100万円 | | |

上記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成します。

(注) 60歳以上被保険者数とは、支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者の数となります。また、A~Dのいずれの措置を実施する場合も、実施前の定年または継続雇用年齢(Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢と同様)が70歳未満である場合に支給します。

▲ 65歲以上就業補助方案(日本厚生勞動省/補助計畫資訊)
最後是「高齡者無限期就業轉換課程」，對將50歲以上且未達到退休年齡的定期合約工轉換為不定期就業的企業提供補貼的課程。

日本被譽為全球最老的國家，在全球少子化的衝擊，日本因應對策將法定退休年齡從60歲延

II 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

概要

- 1) 引進或完善老年員工職業能力評估制度和工資人事待遇制度
- 2) 根據老年員工的意願，引入或改進縮短工作時間和交替工作日制度
- 3) 引入或改進遠端辦公制度，以減輕老年人的負擔
- 4) 引進或完善培訓制度，傳授老年人工作所需的知識，使其具有積極性和能力
- 5) 引進或改進賦予老年人適當角色的制度，如專業制度
- 6) 引入非法定健康管理制(胃腸篩查等、生活方式相關疾病預防篩查)等。

中小企業 60% 中小企業以外 45%

推動制度的支出 政府補助額度

▲ 支給対象経費は、雇用管理改善の導入等に必要経費や専門家に対する委託費やコンサルタントの相談に要した経費のほか、売上高のいずれかの指標の実績に依存した経費、システム及びソフトウェア等の購入に要した経費です。

▲ 支給対象経費は、初回に限り50万円とみなしますので支給額は30万円(中小企業以外は22.5万円)となります。2回目以降の申請は、売上高を合わせて50万円を上限とする経費の実績に助成率を準じた額が支給額となります。

▲ 高齡者就業管理改善課程評估體系措施說明(日本厚生勞動省/補助計畫資訊)

對此，不同的產業工業會所(類似於台灣廠商協進會)，針對高齡者就業提出了具體的就業指南，作為相關產業面對高齡者就業的重要參考，這些指南的制定和實施，逐漸形成一種鼓勵高齡者就業的文化。在注重健康生活的時代，高齡者不僅不再是「被照顧者」的象徵，還成為反映勞動市場進步的重要表徵，中高齡投入職場，更是友善職場的提升的表現，同時也是體現多元就業與職能連結的重要展現。

日本針對不同的「產業類別」皆有設定產業高齡者聘用推進的就業指南，以機械製造為例

高齡者就業指南

- 準則一/ 尊重長者制度
- 準則二/ 尊重長者專業
- 準則三/ 學習長者工作態度
- 準則四/ 學習長者專業技術
- 準則五/ 讓長者提出觀察建議
- 準則六/ 照顧好傑出的老人

▲ 日本產業工業會所提出高齡者就業指南(JEED支援機構公開資訊)

113年5月至7月職訓學員結訓班級資訊

【預聘制度】攬才・協助企業找人才

勞動力發展署中彰投分署自辦訓練課程於 113 年 5 月至 7 月即將結訓班共計有 14 班、學員計有 236 位 (以實際結訓學員為主)，訓練領域包含精密機械、設計製造、電機電子、動力機械、營建管理及資訊服務等 6 大類群，為促成人才媒合，鼓勵企業多加運用【預聘制度】攬才，中彰投分署也將於結訓前辦理就業媒合，敬請企業會員把握聘用專業人才機會！**G**

精密機械及設計製造類群



點擊看訓練內容

| 班級名稱 | 開訓日期 | 結訓日期 | 訓練時數 | 學員人數 |
|---------------------|-----------|-----------|------|------|
| CNC 數控班 - 第 6 期 | 112/12/18 | 113/06/07 | 900 | 11 |
| 機件 3D 設計製圖班 - 第 1 期 | 113/01/22 | 113/07/03 | 844 | 15 |
| 精密機械班 - 第 6 期 | 112/10/16 | 113/05/29 | 1204 | 12 |
| 精密機械班 - 第 7 期 | 112/11/27 | 113/07/11 | 1204 | 07 |

電機電子類群



點擊看訓練內容

| 班級名稱 | 開訓日期 | 結訓日期 | 訓練時數 | 學員人數 |
|-----------------------|-----------|-----------|------|------|
| 機電整合班 - 第 3 期 | 112/11/27 | 113/07/11 | 1204 | 15 |
| 工業控制與工廠自動化應用班 - 第 2 期 | 112/12/04 | 113/05/24 | 900 | 08 |

動力機械類群



點擊看訓練內容

| 班級名稱 | 開訓日期 | 結訓日期 | 訓練時數 | 學員人數 |
|-----------------|-----------|-----------|------|------|
| 金屬熔接技術班 - 第 2 期 | 112/12/04 | 113/05/24 | 900 | 23 |
| 二輪車輛修護班 - 第 1 期 | 113/01/02 | 113/06/24 | 900 | 14 |

資訊服務類群



點擊看訓練內容

| 班級名稱 | 開訓日期 | 結訓日期 | 訓練時數 | 學員人數 |
|-------------------|-----------|-----------|------|------|
| 電子商務網站建置班 - 第 2 期 | 112/12/18 | 113/06/07 | 900 | 30 |
| 電腦網路工程實務班 - 第 1 期 | 113/01/08 | 113/06/28 | 900 | 05 |
| 食品烘焙班 - 第 2 期 | 113/04/22 | 113/07/11 | 460 | 29 |

營建管理類群



點擊看訓練內容

| 班級名稱 | 開訓日期 | 結訓日期 | 訓練時數 | 學員人數 |
|-----------------|-----------|-----------|------|------|
| 室內設計實務班 - 第 2 期 | 112/10/16 | 113/05/29 | 1204 | 29 |
| 室內裝修管理班 - 第 1 期 | 113/01/08 | 113/06/28 | 900 | 19 |
| 景觀設計實務班 - 第 2 期 | 112/11/27 | 113/07/11 | 1204 | 19 |



分署服務與各地就業中心資訊

中彰投勞動力發展領航者



勞動部勞動力發展署中彰投分署
<https://tcnr.wda.gov.tw>
04-2359-2181
臺中市西屯區工業區一路 100 號

一站式整合服務網站



台灣就業通網站
WWW.taiwanjobs.gov.tw
職訓、就業、檢定、創業
4 大服務一站直達

求才好厝邊 為您找尋好人才 各地就業中心(站)

■ 臺中就業服務站 (委託臺中市政府辦理)

電話：04-22225153

地址：臺中市西區市府路 59 之 1 號

■ 豐原就業服務站 (委託臺中市政府辦理)

電話：04-25271812

地址：臺中市豐原區社興路 37 號

■ 沙鹿就業服務站 (委託臺中市政府辦理)

電話：04-26231955

地址：臺中市沙鹿區中山路 658 號

■ 青年職涯發展中心 (臺中據點)

電話：04-37007777

地址：台中市北區錦平街 40 號 2 樓

■ 彰化就業中心

電話：04-7274271

地址：彰化縣彰化市中山路二段 838 號

■ 員林就業中心

電話：04-8345369

地址：彰化縣員林市靜修東路 33 號

■ 南投就業中心

電話：049-2224094

地址：南投市彰南路二段 117 號

■ 中彰投區銀髮人才資源中心

電話：04-22030300

地址：臺中市北區中清路一段 98 號

