

# 55Plus 壯世代就業促進措施

## 壹、緣起

因應我國少子高齡化發展趨勢，活化中高齡者及高齡者勞動力已成為重要推動議題，為強化中高齡及高齡勞動力運用，勞動部(以下簡稱本部)除賡續推動各項就業促進措施外，推動訂定「中高齡者及高齡者就業促進法」(以下簡稱專法)，並自109年12月4日施行，經本部積極落實推動，近年來中高齡及高齡勞動狀況均穩定成長。

然為提升服務量能，結合部會資源共同推動中高齡者及高齡者就業服務，本部會商經濟部、教育部、衛福部等10部會，於112年5月1日發布「中高齡者及高齡者促進就業計畫(2023-2025年)」，計畫考量我國55歲以上勞動參與較日韓等國仍有精進空間，為強化退離職場之中高齡者及高齡者再就業意願，及開發潛在勞動力，於計畫策略三「促進失業者就業」、措施(四)規劃推動銀髮就業計畫，以就業獎勵津貼鼓勵銀髮族重返職場，為貫徹該項措施，爰規劃訂定本措施。

## 貳、現況

### 一、我國55歲以上勞參率急降且提早退離職場

依行政院主計總處統計資料顯示，專法實施迄今各年齡組勞參率均呈現穩定成長趨勢，惟我國55歲之上勞參率驟降，以112年12月為例，50~54歲勞參率為77.68%，同年月55~59歲勞參率驟降至61.78%，下降15.9個百分比；另依本部111年中高齡及高齡(45歲以上)勞動狀況資料顯示，我國111年55~59歲勞參率為59.6%，遠低於美國(73.1%)、日本(78%)、韓國(76.4%)等主要國家，且各年齡組差距隨著年齡增長而擴大。又本部111年國際勞動統計資料顯示我國平均

退離勞動市場年齡(男：64.3 歲；女：61.4 歲)亦早於美國(男：64.9 歲；女：64.7 歲)、日(男：68.2 歲；女：66.7 歲)、韓(男：65.7 歲；女：64.9 歲)等主要國家，勞動力呈現早出的型態。

## 二、年齡歧視仍然存在

行政院主計總處 111 年「人力運用調查報告」顯示，50 歲以上失業者在尋職過程中所遭遇到最主要困難，以「年齡限制」為最高(40%)，另本部 111 年「工作場所就業平等概況調查」，受僱者最近一年受就業歧視以「年齡」因素最多，及本部 111 年「銀髮族就業需求意向調查」研究報告亦顯示，超過 7 成曾遭遇尋職困難之銀髮失業者，有遇到「被嫌年齡太大」的問題，顯示年齡歧視仍為求職銀髮者所面臨的主要問題之一。

## 三、中高齡者就業狀況的逐年改善

專法施行迄今，中高齡者及高齡者勞參率與勞動力逐漸增加，112 年 12 月中高齡者及高齡者勞參率為分別為 66.79%及 10.02%，較專法施行前(109 年 11 月)分別成長 2.81 個百分點及 0.9 個百分點，中高齡者及高齡者勞動力也較專法施行前增加 36.5 萬人，112 年本部已協助 18 萬 9,141 名中高齡者及高齡者就業，亦為歷年新高，顯見中高齡者及高齡者勞動狀況正逐年好轉。

## 四、銀髮族仍有再就業意願

依本部 111 年「銀髮族就業需求意向調查」，18.6%銀髮非勞動力仍有重新回歸職場之意願，其中最主要原因為「出現經濟方面的不安全感」(36.2%)，另有 6 成會因為「企業提供適合中高齡的友善職場環境」(25.3%)、「有適合經驗傳承的職缺機會」(21.9%)及「有適合的職業媒合機會」(18.3%)而考慮重

返職場。依前開調查結果，影響中高齡者及高齡者重返職場原因除自身經濟因素外，如事業單位願意主動提供友善就業環境，亦或釋出適合及可證明自身經驗價值之職缺，將有助於事業單位補充勞動力缺口，除可確保產業的持續運作和發展，擴大增加勞動力供給外，還能運用其經驗和技能優勢，來提高整體生產力，以降低人口少子化及高齡化的衝擊。

### 參、目標

- 一、 鼓勵雇主營造銀髮友善職場。
- 二、 增進壯世代族群重返職場及再就業意願。
- 三、 協助壯世代族群穩定就業。

### 肆、適用對象

年滿五十五歲以上、年滿四十五歲以上依法退休者及其雇主。

### 伍、策略與措施

本措施考量中高齡者及高齡者勞動現況及與各國間勞動力參與率之比較，以提升中高齡勞動參與為目標，並參考專法架構規劃訂定禁止年齡歧視及建立友善就業環境、穩定就業措施、促進退離職場者及失業者重返職場、支持退休後再就業、推動銀髮人才服務等五大面向之推動重點。

#### 一、 禁止年齡就業歧視及建立友善就業環境

##### (一) 辦理禁止年齡歧視社會宣導，確保就業權益

透過社會宣傳倡導職場平等，提高社會大眾對於職場平等的認識，倡導雇主落實禁止年齡歧視，並尊重中高齡及高齡勞工，以減少年齡刻板印象，促進就業平等。

##### (二) 推動銀齡職場認證，倡議友善就業環境

推動銀齡職場認證機制，鼓勵事業單位改變觀

念，主動提供中高齡者及高齡者安全友善工作環境，以建立學習典範，並進行社會倡議，協助共創友善職場。另為引導雇主持續提供友善工作環境，其認證效期以兩年為原則。

## 二、 穩定就業措施

### (一) 補助雇主辦理在職訓練，強化壯世代工作職能

補助雇主依經營發展及穩定留任之需要，指派所僱用中高齡者及高齡者參加職業訓練，協助精進專業技術、知識與能力，促進穩定就業持續留任。

### (二) 運用職務再設計服務指引，排除就業障礙

- 1、輔導及補助雇主透過職務再設計，改善工作設備、工作條件、工作環境、提供就業輔具及調整工作方法等項目，協助減緩壯世代勞工因年齡增長或產業變動等因素所致工作障礙，增進其工作效能。
- 2、訂定不同產業與職業之職務再設計服務指引，協助雇主更有效運用職務再設計調整改善中高齡及高齡者工作方式、條件與環境，以建構友善中高齡及高齡者工作職場。

## 三、 促進退離職場者及失業者重返職場

### (一) 辦理失業中高齡者及高齡者職業訓練，提升職業技能

- 1、為提升失業中高齡者及高齡者工作技能，辦理職業訓練強化專業知能促進就業，並考量高齡者身心特性與需求推動高齡者職訓專班，協助培植技能進而重返職場。
- 2、補助雇主自行辦理或委託辦理訓練費用，協助培訓符合經營發展之人力，同時介接失業中高齡者及高齡者再就業管道，增加就業機會，落實訓用合一。

### (二) 辦理職場學習及再適應計畫，加強壯世代就業準備

結合事業單位或團體提供職場學習及再適應機

會，並補助用人單位行政管理及輔導費，協助失業中高齡者及高齡者加強就業準備及職場適應。

(三) 提供壯世代就業獎勵，鼓勵重返職場

對於離開職場連續達三個月以上之年滿五十五歲以上或年滿四十五歲以上依法退休者，經公立就業服務機構推介穩定就業達九十日者，提供每人最高六萬元之就業獎勵津貼，鼓勵渠等重返職場及再就業，進而提升勞動參與，部分工時工作者最高亦可補助三萬元。

(四) 運用職場支持輔導費，引導雇主優化環境

為鼓勵雇主提供友善職場，進而協助壯世代勞工穩定就業，凡雇主進用公立就業服務機構推介年滿五十五歲以上或年滿四十五歲以上依法退休者，並提供友善協助方案，補助每人每月三千元「職場支持輔導費」，最長一年，每一雇主每年最高三十萬元，補助人數以勞工總人數百分之三十為限。

#### 四、支持退休後再就業

(一) 擴大退休後再就業協助措施適用對象

鼓勵雇主為所僱年滿五十五歲以上勞工辦理就業促進課程，補助辦理職涯發展、就業諮詢、創業諮詢及職業訓練等再就業準備協助措施。

(二) 鼓勵雇主推動壯世代勞工工作與生活平衡措施

協助雇主推動中高齡勞工工作與生活平衡，建立友善職場環境，支持中高齡勞工退休調適，使勞工安心效率工作，提升企業生產力。

(三) 擴充退休人才資料庫

協助退休者重返職場，運用45+就業資源網 (<https://45plus.wda.gov.tw/>)，擴大建置退休人才資料庫，強化媒合退休後有就業意願者再就業，推動職人專區，廣納資深專業長才，促進重返職場。

## 五、推動銀髮人才服務

- (一) 強化銀髮就業服務據點佈建，開發在地適性工作機會  
擴大在地化銀髮就業服務，整合本部及地方政府服務量能設置據點，輔導及倡議雇主積極進用，開發彈性適性工作機會，提供勞動法令諮詢、職涯發展服務，鼓勵雇主進用壯世代勞工傳承專業技術與經驗。
- (二) 結合部會據點擴大服務網絡，發掘潛在勞動力  
持續辦理中高齡者及高齡者就業促進法相關宣導活動，且結合衛福部、教育部、經濟部等各部會網絡資源，與社區關懷據點、樂齡中心、產業園區服務中心等合作，加強辦理倡議中高齡人力再運用活動。

## 陸、預期效益與經費需求

- 一、 本措施預期效益每年協助六萬名五十五歲以上勞工及依法退休者就業。
- 二、 本措施所需經費由各單位內年度公務預算、相關基金預算項下支應。

## 柒、計畫執行與督導考核

本措施每年將彙整各單位執行績效，適時召開跨單位專案小組會議，評估及檢討辦理情形，並滾動修正措施內容。