

「壯世代」勞動力的挑戰與創新 —— 勞動部北基宜花金馬分署的 實務經驗分享

謝宜容、宮小惠

壹、前言

在當今社會中，「壯世代」這個詞彙已逐漸成為眾多社會議題中的熱門關鍵詞之一。所謂的「壯世代」指的是目前處於中高齡者及高齡者的世代（年齡大約在45歲以上，出生於1960年代至1980年代末）。壯世代伴隨著臺灣經濟的蓬勃發展和社會的持續進步，壯世代們成長於網際網路興起、全球化發展的年代。壯世代們率先接觸著前所未見的資訊便利，然而，壯世代們也同時面臨前所未有的挑戰。

例如，在競爭激烈的就業市場中，壯世代的職業技能是否能夠滿足當前的工作需求？又或者面對身體機能的退化，他們該如何保持社會參與？本篇文章將探討中高齡者及高齡者就業促進專法的制定背景，並介紹勞動力發展署北基宜花金馬分署在壯世代勞動力就業服務中所扮演的角色與任務。透過分享本機關在壯世代勞動

力就業服務辦理情形，文末亦將提出促使壯世代勞動力持續茁壯的相關建議。

貳、中高齡者及高齡者就業促進專法及三年計畫制定背景

隨著醫療技術的快速進步和人均壽命的延長，今年（2024年），我國人口年齡中位數已來到45歲（註1），比10年前的年齡中位數39.35歲提高了5歲級距（圖1）。與此同時，中高齡者及高齡者的人口比例也從10年前的41.3%上升至今年的50%（註2）。我國面臨著人口結構急劇少子化和高齡化的趨勢，再加上國人退休年齡較早，導致勞動市場面臨勞動力短缺和老化的問題（林國榮，2023）。為了提高中高齡者的勞動參與率、促進高齡者的再就業、保障經濟安全，以及維護中高齡者及高齡者的就業權益，建立友善就業環

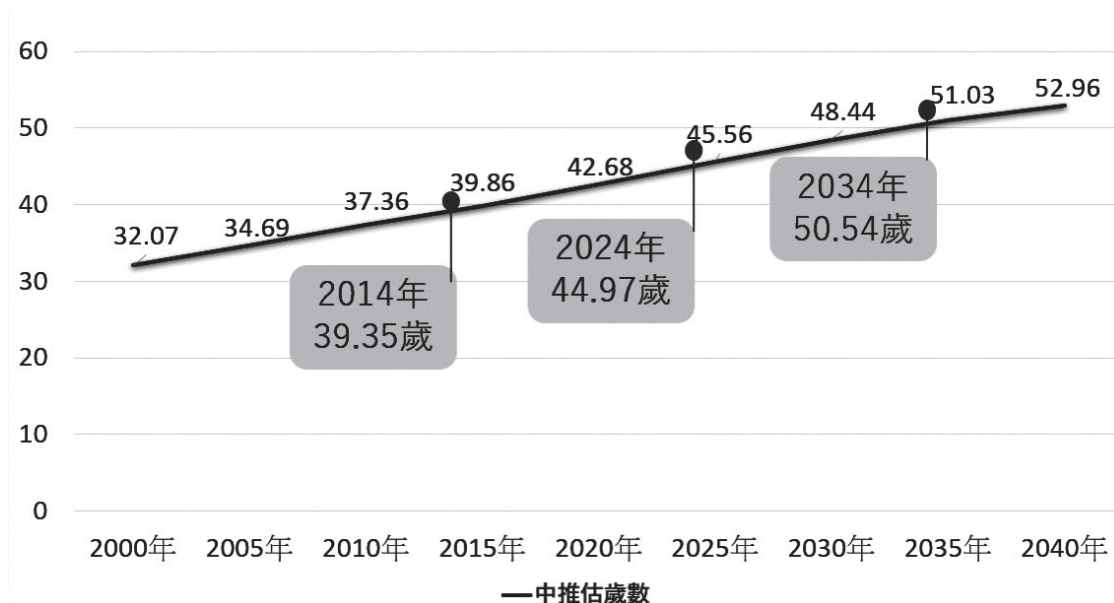


圖 1 我國人口年齡中位數變化表

資料來源：國家發展委員會人口推估查詢系統 (https://pop-proj.ndc.gov.tw/Custom_Detail_Search.aspx?n=40&t=2)。

境，勞動部於2019年12月4日制定了《中高齡者及高齡者就業促進法》（以下簡稱本法），並自2020年12月4日起正式施行。根據本法第7條的規定，勞動部應與中央目的事業主管機關及地方主管機關協商，至少每三年制定中高齡者及高齡者的就業計畫（以下簡稱中高齡三年就促計畫）。而2023年5月1日的勞動節，2023～2025年期程的三年計畫已經頒布，其目標主要包括：（一）消弭年齡歧視，打造友善安全職場；（二）強化職場競爭力，協助續留職場穩定就業；（三）開發工作機會，促進人力資源運用。

參、勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署機關簡介、轄區概況及壯世代勞動力就業服務情形

一、機關簡介

北基宜花金馬分署（以下簡稱本分署）的前身包括行政院勞工委員會職業訓練局北區職業訓練中心、泰山職業訓練中心（訓練部分）以及北基宜花金馬區就業服務中心（就業部分）。2014年起，隨著中央政府機關組織的改造，整併成為勞動力發展署北基宜花金馬分署，本分署管轄範圍涵蓋臺北市、新北市、基隆市、宜蘭

縣、花蓮縣、金門縣、連江縣等七個縣市。我們致力為轄區內的勞動者提供多元且整合性的服務，包括職業訓練、技能檢定、就業服務以及創業輔導等面向，這些服務旨在協助勞工提升就業能力，穩定地續留職場。

二、本轄區壯世代勞動力概況

本轄區人口數約有772.5萬人，占全國總人口的三分之一，根據勞動部定義，勞動人口指的是「年滿15歲，且願意從事生產性工作或尋求工作的人口」，按照這一標準，再依年齡區分，本轄區的壯世代勞動力人口約為167.2萬人，占全國同齡段勞動力人口的32.77%（註3）。

三、壯世代就業服務執行情形

本分署配合上位機關制定之中高齡者及高齡者就業促進政策目標，積極執行各項實務工作。除了整合臺北市相關的就業服務資源，並委託新北市政府辦理相關業務外，本分署以銀髮人才資源中心為壯世代勞動力就業服務的核心基地，結合多個內部業務單位。同時，利用本分署所屬的基隆就業中心、羅東就業中心、花蓮就業中心、玉里就業中心、金門就業中心、連江就業中心等六個就業中心的在地資源，以及五個職業訓練場（五股、基隆、泰山、宜蘭、花蓮）和青年職涯發展中心，統籌各項壯世代就業服務及職業訓練等服

務資源，並提供雇主及民眾在地可及性的便利服務。接下來，就讓我們依序介紹本分署近年在壯世代勞動力就業服務方面的各項業務辦理情形。

（一）協助在職者穩定就業

1. 推動職務再設計：雇主透過提供就業輔具、工作設備或機具、改善工作流程、方法或環境等方式，幫助中高齡及高齡在職勞工減低就業障礙，提升工作績效，並建立人性化、友善、安全的職場環境。近三年來，透過政策宣導，相關措施的使用人數逐年增加。以2023年為例，本轄區總共補助了818人，補助金額達783萬餘元。相較於2021年的補助人數537人、補助金額為276萬餘元，顯示了明顯的成長。本分署也歡迎聘用壯世代的雇主，持續透過本分署2024年委託辦理的專案單位——臺北醫學大學，提出職務再設計的評估申請。

2. 辦理中高齡者及高齡者在職訓練：提供《在職中高齡者及高齡者穩定就業訓練補助實施計畫》，每年最高補助額可達30萬元，而對於年滿64歲的員工，補助額度更可達50萬元。此外，雇主還可利用「產業人才投資方案」、「提升勞工自主學習計畫」、「企業人力資源提升計畫」，以及「小型企業（50人以下）人力提升計畫」等多樣化在職訓練方案。透過提升在職者的工作技能和效率，不僅可

以穩定勞工就業，還能協助企業穩健發展。在2023年，中高齡在職訓練人次達2萬9,665人次，其中高齡者為1,393人次。2024年截至5月10日，已協助中高齡者在職訓練1萬263人次，高齡者則為579人次。

3. 繼續僱用屆齡65歲者續留職場：為了讓雇主與勞工雙方能事前做好規劃及準備，鼓勵雇主於勞工即將達到強制退休年齡前（即64歲時）提出申請。若雇主滿足留用持續僱用屆齡65歲在職勞工三項條件（即留用比例達三成、薪資不低於原薪、雇用時間達半年），每雇用一人可獲得最高25.8萬的薪資補助。透過此項補助措施，鼓勵雇主提高留用意願，延長勞工勞動年限，並協助資深員工續留職場，傳承智慧、技術及經驗。2024年共核定404家／882名屆滿65歲勞工符合本計畫補助資格，較2022年的123家／362人大幅增加，呈現逐年成長的趨勢。

4. 輔導與獎勵跨世代合作：輔導參與勞動部「促進中高齡者及高齡者就業暨世代合作績優獎」（2024年更名為壯世代就業菁采獎），透過獎勵表揚活動，以成功案例具體呈現職場裡不同年齡層之合作交流、雇主在僱用管理及創造友善職場的實際作法，以擴散激勵其他企業主仿效，促進其穩定就業。2023年本分署輔導積極進用中高齡者及高齡者穩定就業，並鼓勵其參與獎勵計畫，得獎企業包括天成飯店、

和德昌股份有限公司（麥當勞）、全家便利商店及里仁事業股份有限公司等；非營利團體則有佛教慈濟慈善事業基金會及花蓮縣私立善牧中心。同時，佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院的林欣榮院長榮獲個人獎項中的績優人員獎。

（二）促進失業者就業

1. 強化中高齡者及高齡者個別化服務：提供個別化的就業服務，包括就業諮詢、媒合等徵才活動，2023年，共開發4萬390個職缺；2024年截至5月10日，已開發1萬7,802個全職工作職缺，還有9,062個部分工時職缺，這些工作機會有助於協助壯世代失業者重新就業；此外，透過體驗式徵才活動，與臺灣無印良品股份有限公司、財團法人老吾老基金會以及里仁事業股份有限公司等多家企業合作。以2024年為例，與國泰萬怡集團共同辦理房務員及餐飲內場服務員等職缺的體驗式徵才活動，現場參與的壯世代伙伴們都像大孩子般踴躍嘗試鋪床、廚房洗滌或搬運工作，透過這種拆解式工作的設計及體驗，讓壯世代更有信心重新融入職場。

2. 辦理中高齡及高齡失業者職前訓練：本分署推動多元職業訓練課程，培育壯世代勞動力，協助失業者實現「二度就業」，幫助壯世代們提升或學習跨領域技能，以使其職能與時俱進，成為重新融入職場時的有效助力。2023年中高齡者訓

表 1 壯世代勞工就業促進相關補助或津貼

壯世代勞工就業促進相關補助或津貼	
壯世代就業獎勵	職業訓練生活津貼
跨域就業津貼(異地就業交通補助金)	微型創業鳳凰貸款
求職交通補助金	產業人才投資方案
跨域就業津貼(搬遷補助金)	失業中高齡者及高齡者創業貸款
臨時工作津貼	職場學習及再適應津貼
跨域就業津貼(租屋補助金)	中高齡職務再設計

資料來源：本文作者整理。

表 2 聘僱壯世代勞工之雇主補助或津貼

聘僱壯世代勞工之雇主相關補助或津貼	
職場支持輔導補助	退休前準備與適應相關措施補助
僱用退休中高齡者及高齡者 傳承專業技術及經驗	中高齡職務再設計
僱用獎助	職場學習及再適應計畫
中高齡者退休後再就業準備 協助措施補助	推動事業單位辦理職前培訓計畫 (訓用合一)
繼續僱用高齡者補助	在職中高齡者及高齡者穩定就業 訓練補助
中高齡者退休後再就業準備訓練補助	-

資料來源：本文作者整理。

後就業人次為2,960人次，高齡者為195人次；2024年截至5月10日，中高齡者訓後就業人次為753人次／高齡者為73人次。

3. 提供就業相關津貼或補助：為因應壯世代人口趨勢，勞動部不斷擴大推動各項就業促進措施。在中高齡專法的框架

下，今年度積極推動「55Plus壯世代就業促進措施」。根據該措施，年滿55歲以上或45歲以上依法退休者，若在離開職場三個月以上，透過公立就業服務機構推介再就業，並已受僱滿90日，將可獲得三萬元的獎勵，最高可發放二次，共計六萬元。

表 3 繼續僱用及新聘高齡者相關補助計畫近三年辦理情形

單位：家數 / 人數（截至2024年4月30日）

年度	繼續僱用高齡者		中高齡者退休後再就業準備協助措施		僱用退休中高齡者及高齡者傳承專業技術及經驗	
	家數	人數	家數	人數	家數	人數
111	123	362	7	7	5	14
112	220	537	7	7	13	16
113	404	882	受理中		受理中	

資料來源：本文作者整理。

此外，還有多項適用於壯世代的相關津貼與補助，包括職業訓練津貼、跨域津貼、僱用獎助、職場學習及再適應、多元就業開發方案、培力就業計畫以及透過運用公益彩券回饋金，推動中高齡者等在公私協力下重新提升個人職能。以2024年2月公布實施的「55+壯世代就業促進措施」（45+就業資源網，2024）職場支持輔導費為例，截至今年5月10日，已有92家雇主提出申請，共提供2,183人相關友善職場措施的補助名額，包括專屬教育訓練教材、彈性調整工作時間或家庭照顧協助措施等，每人補助最高可達一年，即3.6萬元，以引導雇主建構友善壯世代的職場環境（表1、表2）。

4. 協助跨世代創業合作：為了培養壯世代的創業知能，降低創業風險並提高成功率，本分署開辦中高齡及新住民創業專班，透過此專班，參與者能夠學習創業的

入門基礎知識及進階行銷技能，如為中高齡者或高齡者與29歲以下青年共同創業，勞動部更提供前三年貸款的全額利息補貼。

（三）支持退休者再就業

1. 退休者再就業協助措施：鼓勵雇主為年滿64歲的中高齡者員工提供退休後再就業的相關協助措施，包括職涯發展、就業諮詢、創業諮詢等。同時，為了鼓勵雇主培訓已經退休並再就業的中高齡者員工，提供訓練課程費用補助。每位雇主每年度退休後再就業準備協助措施與訓練補助，兩者的補助額度合併計算，最高為50萬元。2023年共有八家受惠。

2. 推動職場技術及經驗傳承：為了支持退休後的中高齡者及高齡者重新進入職場，鼓勵雇主僱用已經退休的中高齡者及高齡者，讓他們傳承自己的專業技術及經

驗，以協助企業實現永續經營。申請這項補助計畫的事業單位，只要僱用退休的壯世代提供實務技術指導或擔任教育訓練講師，就可獲得內聘講師鐘點費、非自有場地費及場地公共意外險的經費補助，每位每年最高補助10萬元；同一事業單位每年最高可補助50萬元。2023年已有13家事業單位參與並獲得補助（表3）。

（四）地方政府成立銀髮人才服務據點

為擴大壯世代就業服務的覆蓋面與深度，本分署於2024年3月於所屬基隆、羅東、花蓮、玉里及離島的金門、連江等六個就業中心完成設立「銀髮就業服務專區」，同時與地方政府銀髮人才服務據點進行合作鏈結。目前，臺北市（南港及文山）及新北市（板橋及三重）各有二座銀髮據點，另外基隆縣及宜蘭縣各一座，共計已成立六處「銀髮人才服務據點」（圖2）。在2024年4月29日，新北市就服處的中和、板橋、三重、新莊及汐止就服站均已掛牌成立「銀髮就業服務專區」，2024年5月7日臺北市就服處也已在自有的北投、西門、景美、信義及內湖就服站裡，增設了「銀髮就業服務專區」。未來將加強相關服務據點的駐點服務，除了提供各個銀髮服務專區與據點之間資源轉介，強化快速直線型服務外，更將全面地為轄區內廣大壯世代勞動力人口提供更加精緻的就業服務，包括提供勞動法令及職涯諮

詢、就業準備研習課程或徵才活動等，以排除就業障礙，促進銀髮人才的開發和再運用。

（五）整合公私資源開發就業機會

勞動部在2024年啟動了《五零五零壯世代就業網絡合作計畫》，與衛生福利部、文化部及國軍退除役官兵輔導委員會等八個部會攜手合作。透過補助機制連結跨部會網絡據點資源，推動並倡議中高齡及高齡人力再運用，每案最高補助100萬元。至2024年4月底（受理截止日），已有超過30個大小規模不一的單位提案，例如「社團法人中華民國長者照顧關懷協會」為衛福部社區關懷據點暨巷弄長照站執行單位，已為壯世代重返職場作準備，提出了相關的職業探索及市場趨勢講座。另外，「花蓮縣原住民舒漾婦女關懷成長協會」作為原民會文化健康站執行單位，也積極參與了計畫。透過第一年的跨部會合作辦理模式，將持續輔導其他相關部會據點規劃辦理內容，使其更契合「再就業主題」，同時透過整合公私資源，提供多元觸角佈點，開發更多適合壯世代就業機會。

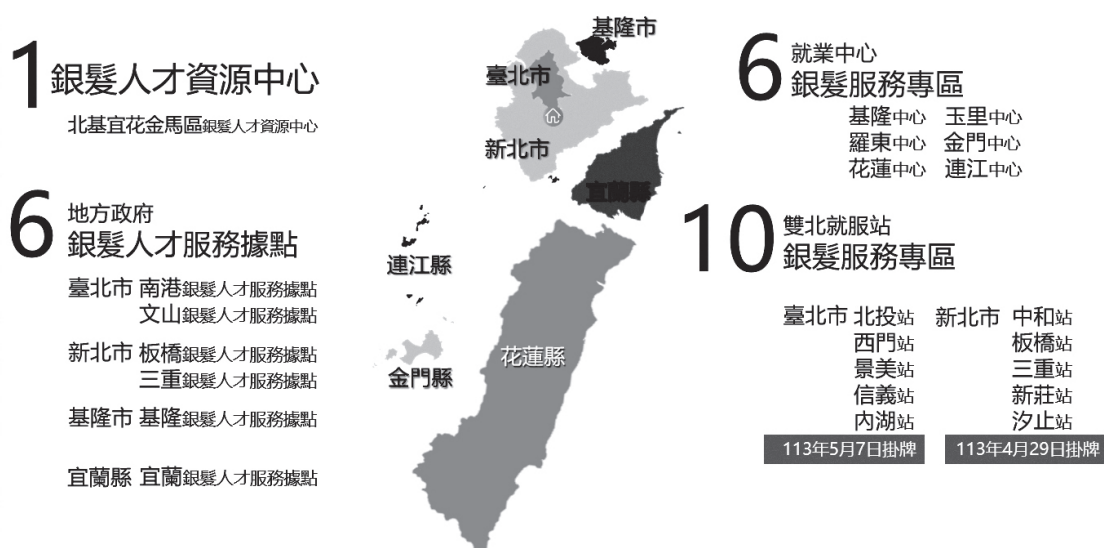


圖 2 銀髮就業服務網絡概況

資料來源：本文作者整理。

肆、當前挑戰及未來建議

一、提升高齡勞動參與率需多方配套措施

(一) 背景說明

國人勞參率自55歲以後快速下降，而提早退休的成因涉及多重因素，包括法律制度、社會文化、勞動市場情況、社會保障體系以及個人健康狀況等。舉例而言，現行法律規定雇主可在勞工屆滿65歲時強制其退休，且退休金制度可能鼓勵人們在特定年齡範圍內退休。此外，現今社會普遍期待人們提早退休，然而臺灣高齡者的全職或兼職就業率顯著低於經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD）國

家平均水平（國家發展委員會，2014）。

(二) 當前挑戰

勞動市場的壓力可能促使人們提早退休。舉例來說，年輕人面臨激烈的就業競爭，而長者可能因難以找到或保持工作而選擇提前退休。此外，家庭結構的變化也對高齡人口的勞動參與產生影響。隨著小家庭和喪偶獨居老人的增加，家庭照護負擔（如初老照顧中老或中老照顧老老）也成為壯世代族群無法工作或提前退休的主因之一。

(三) 未來建議方向

1. 法規調適與加強溝通

針對法定退休年齡、退休金制度及高

齡者職業安全等相關規定，應進行多方面意見蒐集，包括各處就業中心及地方政府銀髮人才服務據點所接觸第一線勞工及雇主的建議回饋，並由權責機關定期邀集社會各界、勞工代表、資方代表、學界和跨部會各級政府部門等共同研商，以便未來能夠提出符合社會發展特性的法規調整方向。

2. 創新就業機會與培訓計畫

減少企業聘僱需求與壯世代勞動職能間的落差，加強規劃結合壯世代勞工就業市場供需分析、產業缺工及國家整體產業轉型趨勢的職業訓練課程，並創新開發彈性工作機會。同時，建立具可行性的工作拆解模式範本，供企業參考。透過公立就業服務機構的角色，讓有意願工作的勞工與企業乃至產業勞動力需求間，扮演好橋樑角色，在解決勞動力短缺問題外，同時延長勞工的工作年限，活化勞動力市場量能，提升壯世代勞參率。

3. 提供家庭照護資源支援

提供適當的家庭照護資源，以減輕高齡勞動者的家庭負擔，讓他們更具備意願投入於勞動力市場，增進社會參與及保障老年經濟安全。

二、區分策略以因應不同區域特性

(一) 背景說明

中高齡三年就促計畫考量各年齡層的勞參率，參酌國際比較及國內相關調查，

根據年齡分段制定策略：45～54歲年齡段以現行措施持續推動協助就業；55～64歲年齡段新增計畫加強推動促進就業；65歲以上鼓勵持續工作活躍老化。

(二) 當前挑戰

1. 根據就業服務資訊整合系統資料，本分署所轄各公立就業服務機構，2023年1至10月登記求職的中高齡者及高齡者共有6萬5,084人，占全國29.45%。其中45至54歲年齡段的新登記求職人數比例相對較低，值得精準性地加強開發。

2. 雙北市的新登記求職人數於上開區間達到5萬3,649人，占本轄區新登記求職人數的82%。因此，加強與雙北市的壯世代就業網絡合作，對於提高本分署勞動參與率將有顯著效益。

3. 中高齡及高齡者的就業意願與其經濟需求密切相關，有經濟需求者通常對求職持積極態度，而非急迫經濟需求者則就業動機較低。因此，需要重點關注如何讓不同需求的人群有就業意願且穩定就業，並提供相應的支持措施。

(三) 未來建議方向

1. 區域特性策略

本分署轄區地形狹長，涵蓋都會區及偏遠地區，產業分布及就業人口組成特性各異。建議各地就業中心及各地方政府銀髮人才服務據點，依據區域產業分布特

性、職能需求及企業規模，量身訂作在地化壯世代勞動人口服務行動方案，減少職能供需落差，提高穩定就業機會。

2. 勞動市場供需匹配

依當地就業市場人口分析、平均收入及家庭收入訂定服務策略，例如壯世代人口的就業動機主要涵蓋了經濟需求、避免退化、社會參與及自我實現等層面，因此，就業服務人員應針對不同的年齡段、相異的工作動機及職場需求，提供客製化就業導向及職涯諮詢；同時，加強對企業端倡議運用壯世代人力，讓企業同理壯世代們學習力及體力進行適能適性的職務再設計、拆解工作流程，增加青銀分工合作模式，制定分齡學習地圖，甚至提升政府相關支持資源的熟悉度等，來弭平企業與勞工間的需求落差，提升就業滿意度及效益。

3. 數位化和智能化工具應用

推動科技工具在就業服務中的應用，提高招聘效率和職業訓練的精準度，讓人才技能符合企業期待，也讓企業充分理解壯世代們所需要的友善職場措施及就促工具資源等，加強勞工就業穩定度。

伍、結論

在《壯世代之春》（吳春城，2022）一書中，我們得以窺見壯世代充滿能量地全面參與社會的奮搏精神，以及開啟第二

人生的無限可能。透過本分署在實務執行中的角色與分享，我們期待改變過去對壯世代的負面印象，讓每一位壯世代在面對就業困境時都能感受到勞政體系及社會的關懷和支持。

壯世代的就業狀況不僅是個人的問題，更關乎整個社會的穩定和發展。北分署將持續關注並解決這個問題，整合區域資源，積極開展跨部門合作，以實際行動為壯世代提供更多更好的就業機會和支持，讓壯世代們能夠充分展現自己的潛能，為社會的進步和發展貢獻力量。

未來，北分署仍將謙卑地傾聽各界的意見和建議，透過就業服務串聯起人與人之間的連結，讓社會的齒輪繼續轉動。我們期待在這個過程中，每一位壯世代都能感受到溫暖與支持，就像北基宜金馬分署服務同仁在接聽每一通電話時所展現的親切態度：「很高興為您服務！」

（本文作者：謝宜容為勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署分署長；宮小惠為勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署銀髮人才資源中心股長）

關鍵詞：壯世代、就業服務

註 釋

- 註1 依國家發展委員會人口推估查詢系統，依查詢2024年推估情境統計值（歲）高推估為44.95歲、中推估為44.97歲及低推估45歲結果之平均值計算。
- 註2 依國家發展委員會人口推估查詢系統，查詢人口中位數歷年變化趨勢。
- 註3 依行政院主計總處人力資源調查（2023年）及連江縣、金門縣人力資源調查報告（2022年）所載數據計算。

參考文獻

- 104人力銀行（2023）。〈2023中高齡就業趨勢報告〉
- 45+就業資源網（2024年2月17日）。〈壯世代就業促進獎勵實施要點自113年2月1日生效〉。
https://45plus.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=28&s=4714
- 吳春城（2022）。《壯世代之春》。壯世代。
- 林國榮（2023）。〈高齡化趨勢對我國勞動市場的影響〉。《台灣勞工季刊》，76，4-14。
- 國家發展委員會（2014）。〈提升高齡者勞動參與，化人口老化危機為轉機〉。https://www.ndc.gov.tw/nc_27_20040