



「中」流砥柱不退場，「高」齡智慧創價值！

- 中高齡就業促進措施修正說明

勞動部勞動力發展署

115年4月10日

壹、政策背景

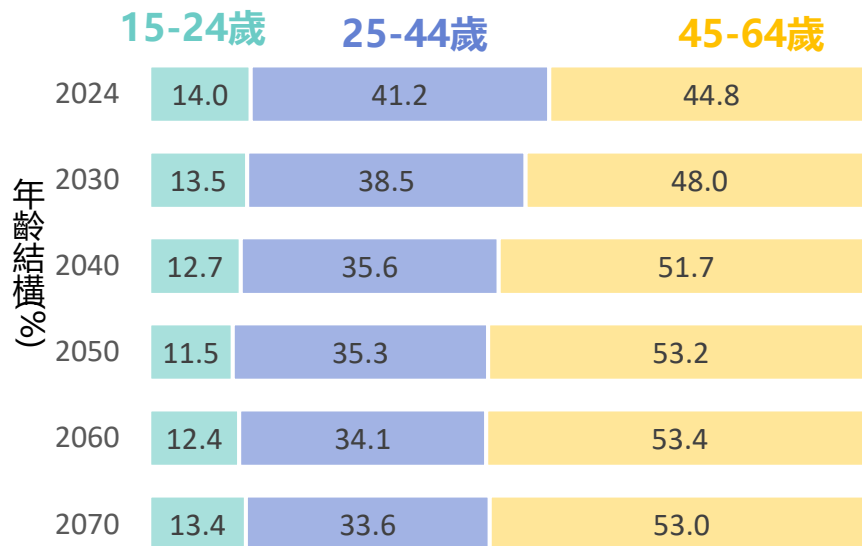
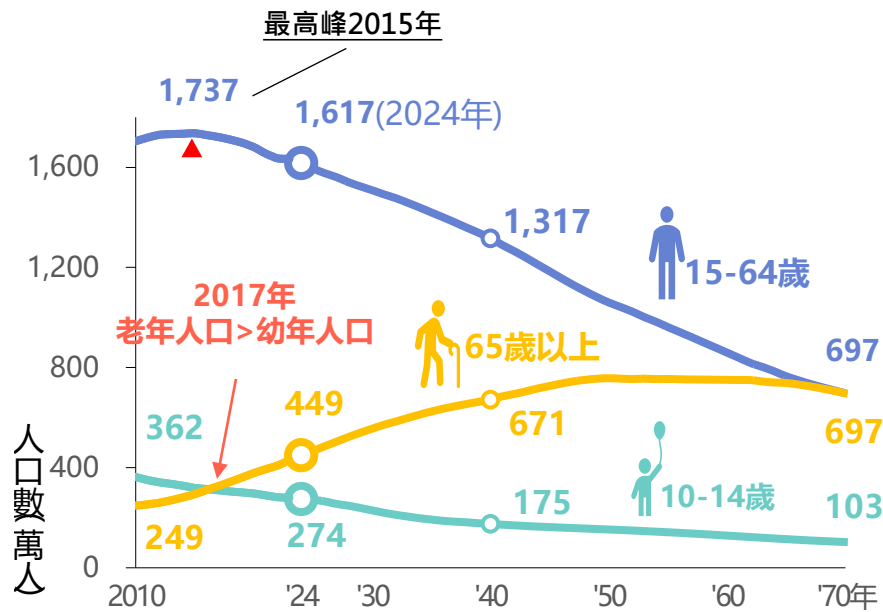
貳、政策執行情形

**參、發現問題及修正重點1：五五就業促進獎勵
實施要點**

**肆、發現問題及修正重點2：繼續僱用高齡者補
助計畫**

伍、兩項措施修正及核心效益

工作年齡人口逐年遞減，且中高齡占比持續提升

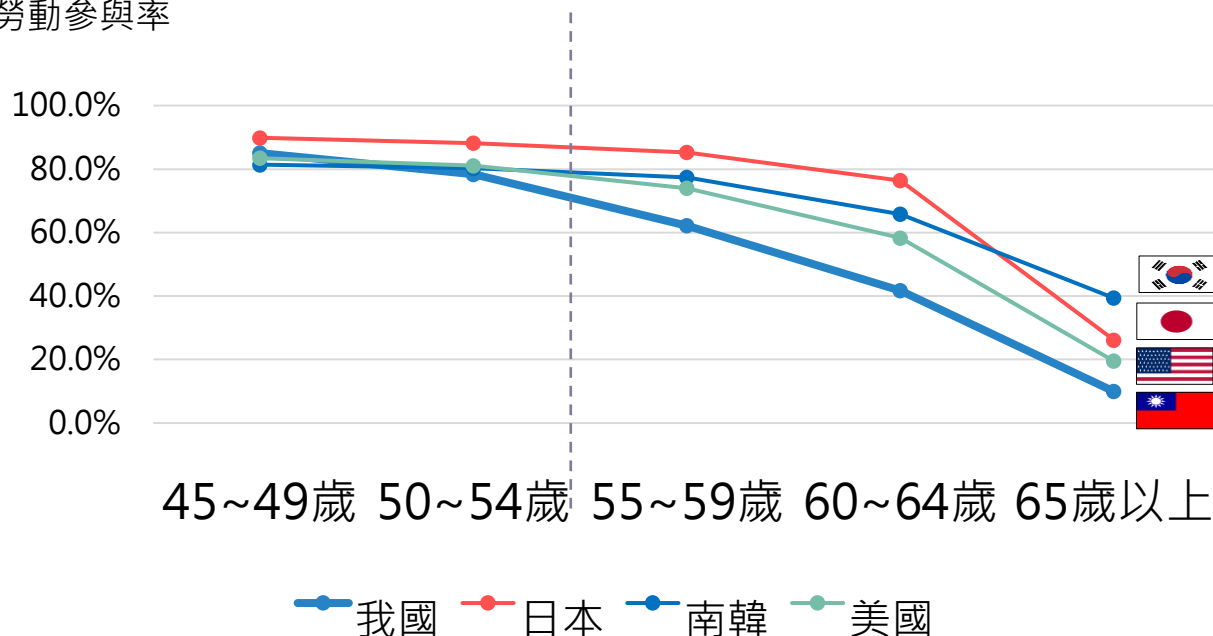


資料來源：國發會「中華民國人口推估（2024年至2070年）」報告

勞參率具結構性差異，在55歲開始下降

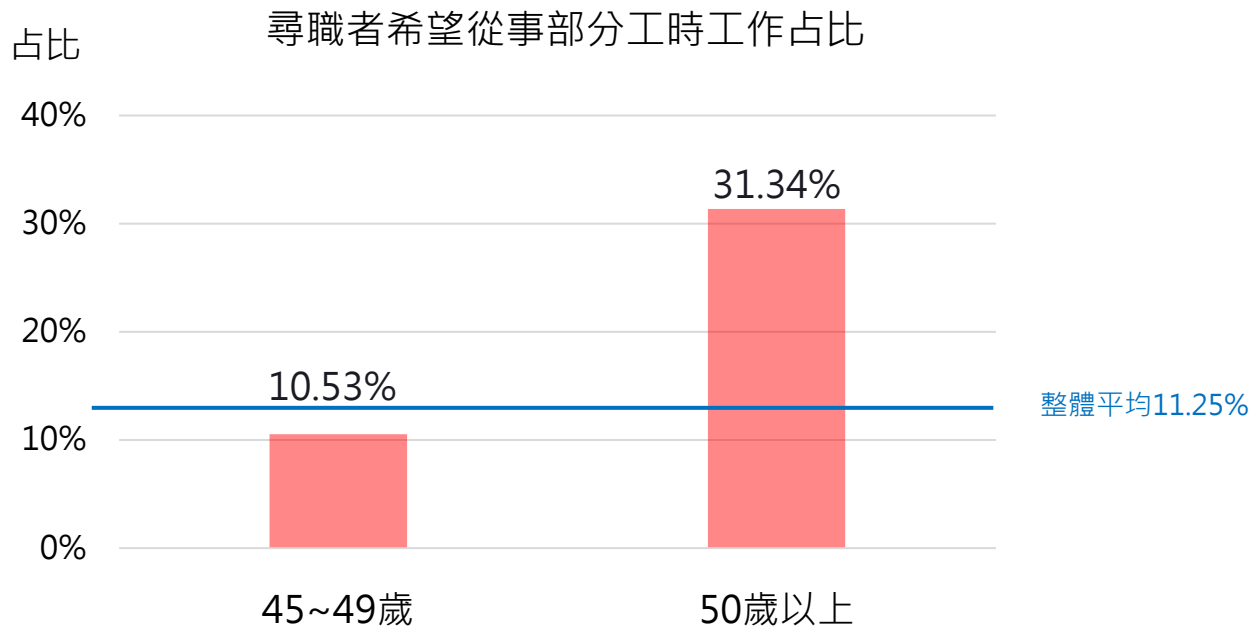
- 我國55歲後之勞參率下降至62.2%，較前一年齡段下降近2成，遠低於日本、韓國、美國等主要國家，且差距隨著年齡增長而擴大

各國勞動參與率



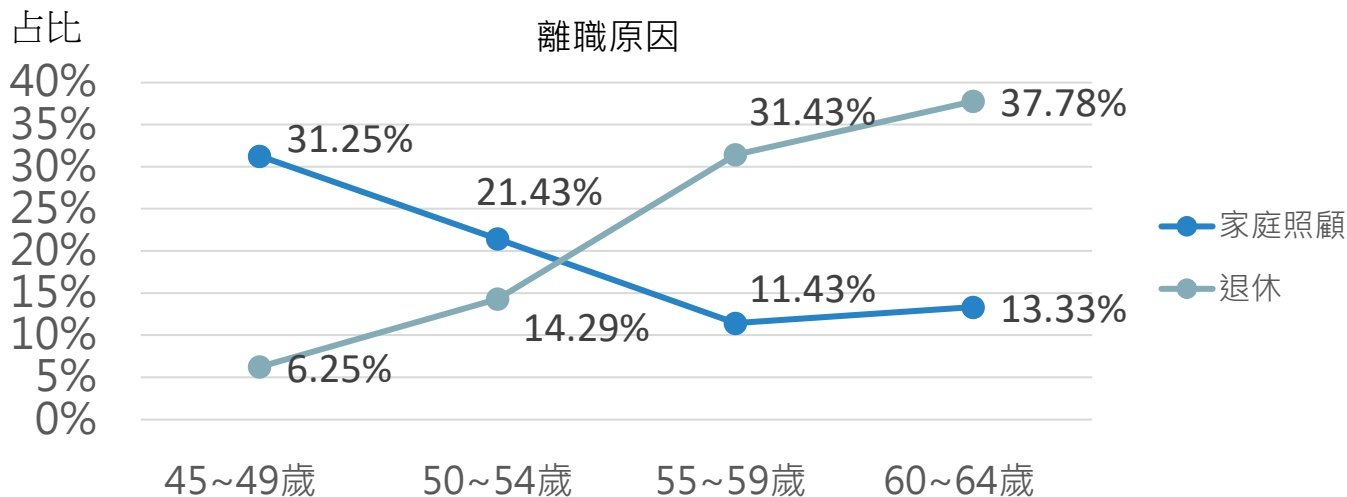
55歲以上從事部分工時比例高於整體

- 55歲以上從事部分工時比例高於整體，隨年齡增長從事部分工時比率亦有增加
- 另50歲以上的尋職者，希望從事部分時間工作超過3成

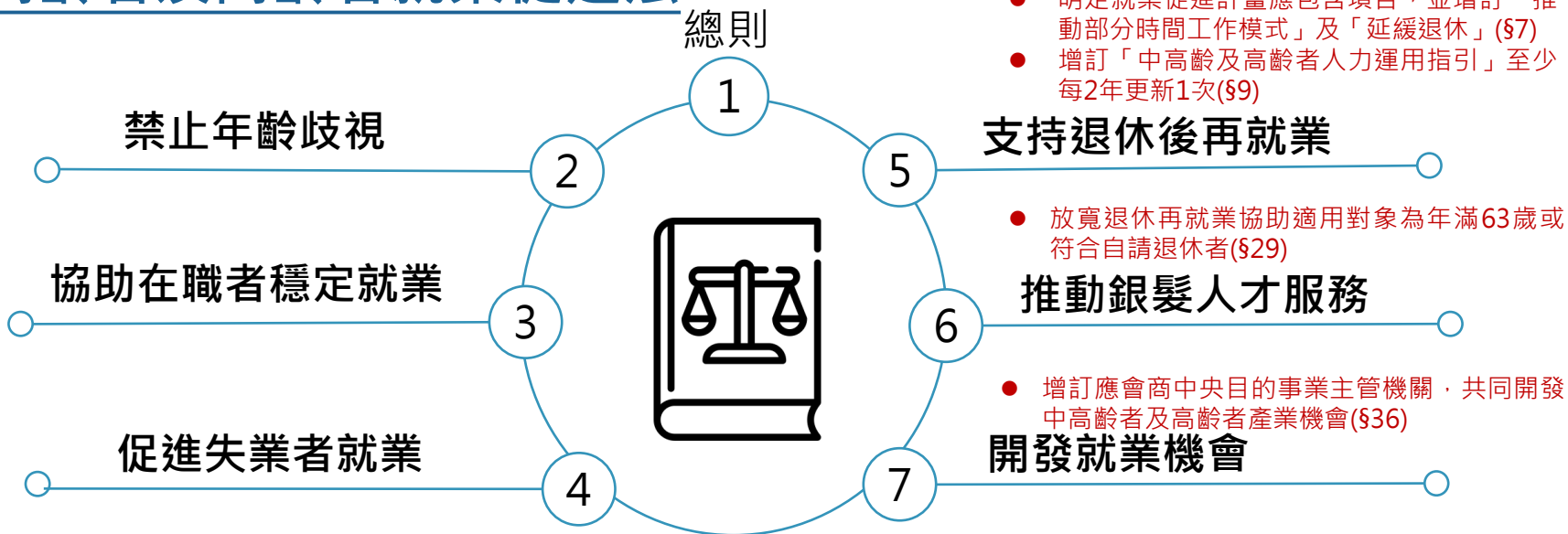


中高齡者為何退出職場？**退休**是主要原因

- 中高齡者停止工作主要原因為**退休**，其占比於55歲之後快速增加。



中高齡者及高齡者就業促進法



自109年12月4日施行計9章45條，因應當前
 勞動情勢部分條文修正，自113年12月4日生效

中高齡者及高齡者就業促進計畫 (2026-2028)

五大策略

彙整衛福部、教育部、經濟部、農業部、文化部等**10個**部會
投入**107億元**、採**分齡分策略**、推動**100項**具體作法

<p>45+↑</p>  <p>1. 打造韌性中高齡者及高齡者勞動環境</p>	<p>45+↑</p>  <p>2. 強化工作支持系統與職能提升，穩定在職勞動力發展</p>	<p>45+↑</p>  <p>3. 促進失業者快速重回職場，維持中高齡勞動力</p>	<p>55+↑</p>  <p>4. 強化銀髮人才續航職場，減緩勞動力流失</p>	<p>65+↑</p>  <p>5. 鼓勵高齡者持續工作活躍老化，經驗傳承世代共榮</p>
--	---	---	--	--

強化禁止年齡歧視宣導、鼓勵推動友善措施提升職場安全及促進健康、開發中高齡者及高齡者產業機會等31項具體作法

推動育嬰留停照顧彈性化、鼓勵勞雇協商實施彈性工時、補助在職訓練強化專業等11項具體作法

推動失業者免費參訓、提供僱用獎助、職場學習及再適應等獎助措施鼓勵雇主僱用等23項具體作法

推動五五就業獎勵、鼓勵勞雇協商延後強制退休年齡、擴建銀髮就業服務據點與倡議銀髮人力再運用等24項具體作法

輔導及獎勵雇主推動世代合作、鼓勵繼續僱用屆齡65歲續留職場、推動青銀共同創業等11項具體作法

以2026年**13.2萬**名、2027年**13.7萬**名、2028年**14.2萬**名為目標
協助中高齡者及高齡者續留或重返職場

勞動力人數及參與率逐年提高

勞動力	專法實施前 (109年11月)	110	111	112	113	114	115/1	與專法實施 前差距
45-54歲	280.5萬	284.7萬	287.4萬	295.7萬	299.8萬	306.3萬	306.9萬	+26.4萬
55-64歲	168.2萬	171.5萬	173.3萬	180.9萬	183.4萬	189.1萬	189.5萬	+21.3萬
65歲+	34.1萬	37萬	39.5萬	42.6萬	44.2萬	48.8萬	49.3萬	+15.2萬
總計	482.8萬	493.2萬	500.2萬	519.2萬	527.4萬	544.2萬	545.7萬	62.9萬
勞參率	專法實施前 (109年11月)	110	111	112	113	114	115/1	與專法實施 前差距
45-54歲	79.6%	80.4%	80.9%	81.9%	82.09%	83.05%	83.24%	+3.32%
55-64歲	48.6%	49.5%	50.1%	51.7%	52.25%	54.14%	54.3%	+5.06%
45-64歲	64.2%	65.15%	65.73%	67.01%	67.46%	68.98%	69.18%	+4.98%
65歲+	9.12%	9.46%	9.77%	10.02%	9.93%	10.53%	10.61%	+1.49%

本次修正兩項中高齡就業措施，提升彈性與可近性

修正方向：降低門檻、擴大適用、明確基準

五五就業促進措施

獎勵55歲以上中高齡者重返職場

繼續僱用高齡者補助計畫

補助企業持續僱用屆齡退休勞工

問題一：中高齡及高齡勞工，對於部分工時需求增加

問題二：經推介就業後，非自願離職者保障宜加強

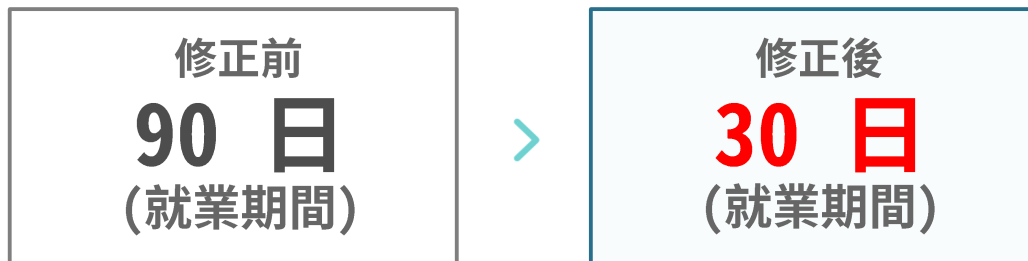
問題三：心理諮詢或關懷服務頻率，可更為彈性

重點一：調降工資門檻，廣納好人才！

對象	修正前	修正後
55-64 歲	達每月最低工資 1/2	達每月最低工資 1/3
65 歲以上	達每月最低工資 1/2	達每月最低工資 1/4

✓ 放寬適用對象，符合中高齡者及高齡者部分工時需求

重點二：縮短請領條件，30日即達標！



✓ 降低請領門檻，強化中高齡者重返職場意願

重點三：納入非自願離職者彈性適用，提升求職保障！

修正前

經推介就業後未領滿獎勵，
若遭雇主資遣，需再失業3個月始能適用

修正後

可依「原離開職場3個月」身分
繼續適用本要點

 保障非自願離職者權益，提升措施公平性與彈性

重點四：放寬獎補助職缺，不限契約類型！

修正前

職缺限不定期契約（正職）

修正後

定期契約職缺亦納入適用

 增加中高齡者就業選擇，符合多元就業型態需求

重點五：放寬職場支持輔導費請領條件，支持友善雇主

修正前

每星期至少1次心理諮詢或關懷措施

修正後

每個月至少2次心理諮詢或關懷措施



降低雇主行政負擔，鼓勵更多企業提供友善職場環境

勞工友善方案：

1. 專屬教育訓練教材

2. 家庭照顧協助措施或補助

3. 心理諮詢或關懷措施

4. 彈性調整工作時間

5. 其他經公立就業服務機構
認定之友善協助方案

問題一：部分事業單位建議延長受理時間

問題二：偶有事業單位誤解原有薪資及繼續僱用比率計算方式

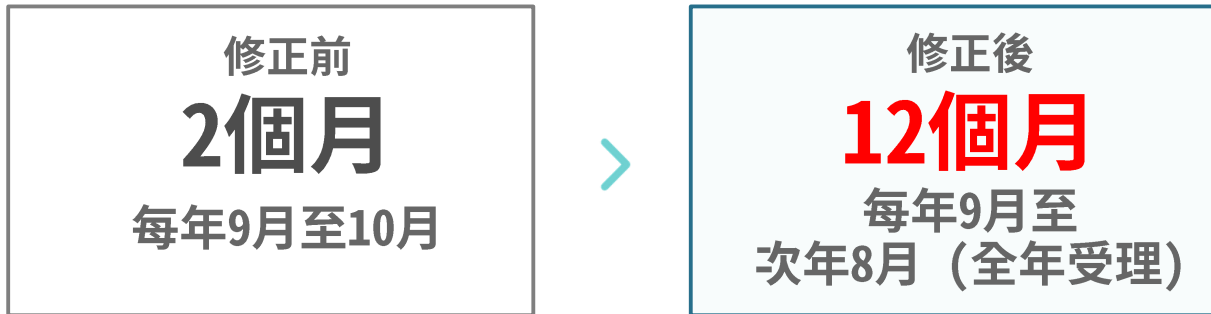
肆

發現問題及修正重點2：繼續僱用高齡者 補助計畫

修正緣由：回應產業實務需求

辦理3場次「協助產業企業解決缺工問題」服務措施工作坊，事業單位建議延長受理期程。

重點：延長受理期間，提高雇主便利性



雇主可依自身需求彈性申辦期間，大幅提升申請便利性

面向	五五就業促進措施	繼續僱用高齡者 補助計畫
適用對象	55歲以上或45歲以上退休者	持續僱用屆齡(65歲)退休勞工之雇主
主要修正 方向	降低請領門檻、擴大職缺類型	延長受理期間、明確計算基準
雇主友善	放寬職場輔導費請領條件	全年受理、明確請領條件
勞工受益	縮短就業期間、調降工資門檻	高齡勞工持續就業保障
核心效益	強化中高齡者及高齡者 重返職場意願	提升企業申請便利性
效益目標	115年獎勵5,000人次重返職場 職場支持輔導受益1,600人次	115年補助1,500名高齡者續留職場



簡報完畢 敬請指教

THANK YOU !