

112 年度中央政府總決算審核報告整體評估報告

三一、我國 112 年度推動中高齡者及高齡者就業促進計畫，已略具成果，惟我國相關勞動參與率多低於國際主要國家，尚有成長空間，允宜精進分齡分眾措施及績效指標，俾利有效提升各年齡層勞動力

依據國家發展委員會推估，我國將於 2025 年由高齡社會邁入超高齡社會，人口高齡化下之經濟安全及勞動力短缺問題等議題普遍受各界重視，為提升我國勞動力，政府近年陸續推動多項高齡化就業措施。經查：

(一) 中高齡者及高齡者就業促進法於 109 年 12 月 4 日起施行，以維護中高齡者及高齡者就業權益

我國「中高齡者及高齡者就業促進法」於 108 年 12 月 4 日制定公布，行政院定於 109 年 12 月 4 日施行，將「中高齡者」及「高齡者」分別定義為年滿 45 歲至 65 歲及逾 65 歲之工作者，藉由專法以提升中高齡者勞動參與，促進高齡者之再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者之就業權益，建構友善就業環境，促進其人力資源之運用。

(二) 中高齡者及高齡者就業促進計畫自 112 年 5 月 1 日起實施，預計 3 年內投入 98 億元，增加 30 萬名勞動力

為落實「提升中高齡者勞動參與，並促進高齡者就業」，勞動部結合經濟部、衛福部、教育部等 10 部會，訂定「中高齡者及高齡者就業促進計畫(2023 至 2025 年)」，規劃 6 大面向、24 項就業促進措施及 81 項具體作法，自 112 年 5 月 1 日起實施，為期 3 年，各機關預計投入 98 億 1,347 萬 1 千元，預計每年至少增加 10 萬名中高齡者及高齡者勞動力；按勞動部統計，112 年度各部會已投入 35.82 億元辦理相關業務(詳表 1)。

表 1 112 年度「中高齡者及高齡者就業促進計畫(2023-2025 年)」預算執行概況表 單位：新臺幣千元；%

目標方案	預算數	決算數	執行率
一、消弭年齡歧視，打造友善安全職場	57,137	55,427	97.01
二、強化職場競爭力，協助續留職場穩定就業	2,103,558	2,646,273	125.80
三、開發工作機會，促進人力資源運用促進	860,612	880,327	102.29
合計	3,021,307	3,582,027	118.56

資料來源：勞動部發展署。

為精進本計畫就業協助措施，勞動部分別於 112 年 5 月 24 日修正發布「僱用退休中高齡者及高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」及 112 年 11 月 13 日發布「5050 壯世代就業網絡合作計畫」等，以強化退離職場之壯世代勞工再就業意願及開發潛在勞動力，112 年度中高齡者及高齡者勞動力分別為 469 萬 1 千人及 41 萬 2 千人，勞動參與率分別為 66.35%及 9.91%，均高於 109 年度，已略有成效，且達 103 年度以來之新高(詳表 2)。

表 2 103-112 年我國勞動力及勞動參與率統計表-按年齡別表 單位：千人；%

年度 (平均)	勞動力			勞動參與率		
	全體勞動力	45-64 歲	65 歲以上	全體勞動參與率	45-64 歲	65 歲以上
103	11,535	4,170	238	58.54	61.65	8.68
104	11,638	4,246	251	58.65	61.89	8.78
105	11,727	4,320	259	58.75	62.42	8.61
106	11,795	4,366	272	58.83	62.82	8.58
107	11,874	4,408	281	58.99	63.21	8.43
108	11,946	4,438	291	59.17	63.49	8.32
109	11,964	4,473	323	59.14	64.00	8.78
110	11,919	4,518	353	59.02	64.65	9.18
111	11,853	4,570	382	59.18	65.49	9.62
112	11,943	4,691	412	59.22	66.35	9.91

資料來源：勞動統計查詢網(查詢日期：113 年 6 月 7 日)。

(三)我國中高齡者及高齡者勞動參與率多低於國際主要國家，尚有成長空間

經參酌 2022 年國際勞動參與情形(詳表 3)，我國 45 至 49 歲者勞參率為 85.1%低於日本及新加坡(均為 89.1%)，高於美國

(82.6%)、南韓(80.3%)；惟 50 歲以上各年齡組勞參率大多低於各國，且差距隨年齡增長而擴大，我國 65 歲以上者勞參率為 9.6%，遠低於美、日、星及韓國之介於 19.2%至 37.3%，尚有成長空間。

表 3 2022 年國際勞動力參與率-按年齡分表

單位：%

項目別	中華民國	南韓	新加坡 (3)	香港	日本	美國	加拿大	法國	德國	義大利	英國	挪威	丹麥	瑞典
總計	59.2	63.9	70.0	58.2	62.5	(1)62.2	65.4	56.2	61.3	49.1	(1)62.9	66.1	63.2	(4)74.5
15~19歲	8.9	8.5	15.8	7.3	19.7	(2)36.8	51.6	19.4	30.6	6.7	(2)42.2	53.6	49.2	41.2
20~24歲	59.0	49.5	57.3	53.8	74.6	70.9	77.2	66.8	73.6	44.8	72.8	74.7	75.2	73.1
25~29歲	91.6	75.9	89.3	87.9	91.2	82.7	87.7	87.1	84.6	70.6	87.0	87.1	83.3	85.9
30~34歲	92.3	80.8	93.7	87.0	88.4	83.6	88.9	87.6	87.4	78.4	88.1	88.0	87.0	91.1
35~39歲	90.4	78.2	91.7	83.6	87.8	82.9	89.1	88.3	88.1	80.3	87.8	88.1	87.3	92.9
40~44歲	86.5	79.1	89.8	82.5	88.9	83.0	89.7	89.3	89.1	81.1	88.5	87.6	89.9	93.0
45~49歲	85.1	80.3	89.1	81.2	89.1	82.6	89.1	89.1	89.5	81.0	87.0	85.6	90.0	93.9
50~54歲	76.3	80.3	84.2	78.7	87.7	79.8	86.9	87.8	88.4	78.0	84.2	83.1	89.3	92.9
55~59歲	59.6	76.4	78.0	68.6	84.8	73.1	76.9	80.5	84.2	70.3	75.7	80.0	84.1	89.1
60~64歲	39.6	64.3	67.5	48.7	75.1	57.4	56.9	38.9	65.3	43.3	56.0	70.4	64.0	73.1
65歲以上	9.6	37.3	32.1	13.3	25.6	19.2	14.6	4.0	8.5	5.1	11.1	13.7	10.4	(5)20.1

資料來源：勞動統計專網/電子書/111 年國際勞動統計(表 1-5)(查詢日期：113 年 7 月 12 日)。

進一步探究 112 年度我國中高齡者及高齡者失業原因¹，以「工作場所業務緊縮或歇業」占 50.99%為最高，「對原有工作不滿意」占 27.60%、「季節性或臨時性工作結束」占 14.31%分居二、三名；「年齡限制」為其求職過程中主要遭遇困難²，又為受僱者於求職或職場上遭遇就業歧視以「年齡歧視」為最多。

112 年度我國 45 至 64 歲非勞動力約 239 萬 4 千人，其中曾

¹ 參照勞動部之「112 年中高齡及高齡(45 歲以上)勞動狀況」。

² 依據主計總處「112 年人力運用調查報告(112 年 5 月調查)」指出，中高齡者及高齡者求職過程中主要遭遇困難，「年齡限制」占 44.23%為最高；勞動部 111 年僱用管理及工作場所就業平等概況調查，受僱者於求職或在職場上遭受就業歧視因素，兩性均以年齡歧視居多，且受僱者年紀越長，情況越嚴重。

經就業者約占為 4.88%，及曾經找尋工作者占 0.17%(包括因認為無工作機會占 45.85%，及因認為本身資歷限制而無合適工作機會占 45.84%)；主管機關允宜針對中高齡者及高齡者失業、尋職及職場上困境予以必要協助，以提高就業機會與意願。

(四)由於中高齡者與高齡者年齡區間較廣，所規劃各年齡層推動措施有別，允宜精進分齡分眾推動不同措施及績效指標，俾利績效控管

本計畫預期 3 年達成效益為：(1)產出指標：公立就業服務機構每年持續增加協助中高齡者及高齡者就業人數，由 112 年 17.2 萬人增加至 114 年 18.2 萬人。(2)結果指標：每年提升中高齡者及高齡者勞動力參與率，勞動力由 112 年 1 月 500 萬人增加至 114 年 530 萬人，累計增加 30 萬人，提升勞動參與率至 70%³。

按本計畫第伍點策略與措施所示，係採分齡分策略規劃，45 至 54 歲以現行措施持續推動協助就業；55 至 64 歲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進行；惟按本計畫所列各項具體作法之服務對象，多同屬不限定對象或通用，專屬高齡者項目計有「繼續僱用屆齡 65 歲者續留職場」等 4 項、專屬退休者或銀髮族者計 6 項，專屬中高齡者 1 項等。

由於中高齡者及高齡者所涵蓋年齡區間較大，按年齡 5 歲為區間進一步分析勞動參與率(詳表 4)，綜觀近 10 年各年齡組勞動參與率均以 112 年為最高；另橫觀各年齡區間之勞動參與率，自 106 年以後以 35 至 39 歲組為最高，45 歲上各組之則下降快速，尤其 65 歲以上組未達 10%。

³ 詳「45+就業資源網」公告之發布「中高齡者及高齡者就業促進計畫」(2023-2025 年)宣導資訊(https://45plus.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=31&s=4459)。

表 4 我國主要年齡層勞工勞動參與率情形彙整表

單位：%

年度 (平均)	總計	35-39歲	40-44歲	45-49歲	50-54歲	55-59歲	60-64歲	65歲以上
103	59.00	83.77	84.48	80.21	69.63	54.41	35.61	8.68
104	58.65	83.87	84.86	80.92	70.34	55.08	35.77	8.78
105	58.75	84.71	85.16	81.68	71.44	55.67	36.35	8.61
106	58.83	85.85	84.77	82.66	72.47	55.66	36.65	8.58
107	58.99	87.10	84.34	83.96	73.54	55.63	36.70	8.43
108	59.17	89.16	83.55	84.71	74.43	56.08	36.70	8.32
109	59.14	89.56	84.58	84.12	75.19	57.55	37.70	8.78
110	59.02	89.61	85.54	84.42	75.37	58.87	38.64	9.18
111	59.18	90.38	86.54	85.07	76.30	59.64	39.55	9.62
112	59.22	90.76	87.18	85.41	77.19	61.00	40.55	9.91

資料來源：勞動統計查詢網(查詢日期：113年7月3日)

隨著年齡增長，各年齡層勞工之專業程度、工作經驗、健康狀況、學習力、反應力及專注度等相關條件不一，勞動參與率也差異頗大，本促進計畫之各項措施未按年齡別區分績效指標，恐未能充分反映各年齡層推動成效，有限資源是否有效分配，有待持續精進。

綜上，為因應高齡化社會，我國自 109 年 12 月 4 日起施行「中高齡者及高齡者就業促進法」，並於 112 年度推動「中高齡者及高齡者就業促進計畫(2023 至 2025 年)」，已略具成果，惟相關勞動參與率仍多低於國際主要國家，尚有成長空間，允宜針對中高齡者及高齡者尋職與職場上遭遇困難提供必要協助，精進分齡分眾策略與績效指標，並落實管考機制，俾利資源充分運用，有效提升各年齡層勞動力。

(分機：1915 楊莉敏)