

桃園就職處 就服資源介紹

提供客製化就業服務

為了協助壯世代順利重返職場，也為了鼓勵企業聘用中高齡族群，近年來，政府推動多項措施，致力協助壯世代與企業順利接軌。以中高齡族群來說，中央和桃園市政府就業職訓服務處推動的友善銀髮徵才和職涯諮詢、職場參訪、雇主座談會、中高齡及高齡勞動力再運用獎勵，以及推動職務再設計服務、繼續僱用高齡者補助等計畫，如今都已被壯世代勞工、企業廣泛使用。

桃園市銀髮人才服務據點「銀領就業Bar」就業服務員陳乙文便提到，不少壯世代求職時，難免出現無法跳脫過往工作框架、心態未妥善調整的情形，因此提供各項職業訓練前，會先針對壯世代進行一對一的「職涯諮詢」，協助中高齡族群做好心理建設、分析自我定位，再進一步思考就職方向。

鼓勵壯世代重返職場

同時，為了讓求職者更加身歷其境，本市就業職訓服務處會不定期與各大企業合作，安排職場參訪，實際前往超商、餐廳、飯店等地點，了解工作內容。陳乙文笑稱，有許多壯世代都是帶著「郊遊」、無負擔的心情報名，但在參訪過程中，反而是最積極提問的，結束後投遞履歷的比例也高達75%。

在缺工潮下，企業看見了中高齡族群的價值，壯世代則燃起重返職場的渴望，再加上政府提供的職涯諮詢、職場參訪、就業獎勵等完善獎補助，期許能提升退休勞工的就業意願、延緩勞工退離職場年齡，讓壯世代成為職場上的關鍵戰力，並持續發揮及傳承其豐富的經驗與價值。



祭出獎勵計畫 協助壯世代穩定就業

55Plus壯世代 就業促進獎勵

適用對象

離開職場連續達3個月以上之年滿55歲以上或年滿45歲以上依法退休者。

獎勵方式

經公立就服機構推介就業，並受僱於同一事業單位。

全時工作者

滿90日獎勵30,000元
+
滿180日獎勵30,000元
最高6萬元

部分工時工作者

滿90日獎勵15,000元
+
滿180日獎勵15,000元
最高3萬元

推動職務再設計 服務計畫

適用對象

中高齡（年滿45歲至65歲）及高齡勞工（年逾65歲以上）

補助項目

改善工作設備或機具、提供就業輔具、調整工作方法等措施

補助金額

每人每年最高補助10萬元

就業快報

發行人 | 張善政 總編輯 | 李賢祥 發行日期 | 113年09月30日

勞動專刊

壯世代 職場新紀元

每5人有1人為長者，臺灣將邁入超高齡社會

據內政部的人口統計顯示，截至2024年7月止，臺灣已連續43個月「生不如死」；國發會的報告也表示，到了2025年，臺灣將邁入超高齡社會，屆時老年人口比例將超過20%，等於每5人中，就有1位是65歲以上的長者。同時，2023年臺灣人口年齡中位數為44.4歲，2030年將來到48.4歲，25至44歲人口將驟減104萬，僅剩582萬，45至64歲的中高齡人口，則會增加12萬，達722萬，核心勞動力人口重心正逐漸轉向中高齡者。

性為66.7歲，韓國男性為66.5歲、女性為64.9歲，而美國則為男性64.9歲、女性為64.7歲，離開勞動市場的年齡均高於臺灣（詳圖一）。

近來，臺灣雖已彈性放寬強制退休年齡，但由於請領老年給付、勞工退休金的門檻較低，讓勞工能提早離開職場，導致目前臺灣約有700萬名45至64歲的中高齡可就業人口，卻只有450萬仍在就業中。相較之下，鄰近的日本、韓國分別祭出《高齡者僱用安定法》、薪資高峰制，提升企業延長僱用中高齡族群的意願，也讓45至64歲的勞動力參與率超越74%。

成立首座銀髮人才據點 活化中高齡人力資源

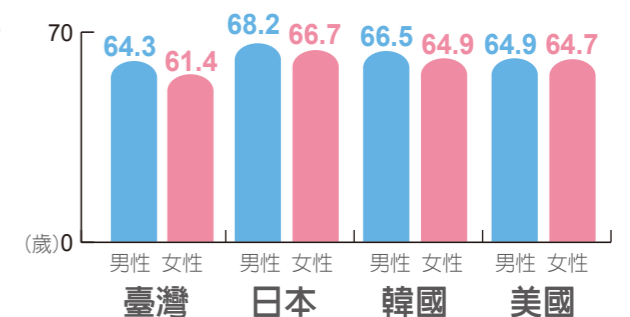
有鑑於此，我國《中高齡者及高齡者就業促進法》於109年12月4日正式上路，而桃園市政府就業職訓服務處也於111年9月成立首座銀髮人才服務據點「銀領就業BAR」，提供中高齡族群個別化求職服務，包括開發銀髮友善廠商、媒合職缺、職涯諮商、履歷健診，以及辦理就業促進活動等，同時也為企業提供求才諮詢、合作辦理職場體驗及徵才活動，致力於活化中高齡族群的人力資源運用，並促進技術、經驗傳承和世代交流推廣。

臺灣勞工過早離退 中高齡勞參與率低於鄰國

而核心勞動力年齡向後遞延，但「中高齡勞動力」卻運用不足，是造成全臺大缺工的關鍵原因之一。事實上，與日本、韓國、美國等國家相較，臺灣勞工有「過早離退」的情形，根據勞動部統計，2023年臺灣退出勞動市場的年齡，男性為64.3歲，女性則為61.4歲，相較之下，日本男性為68.2歲、女



圖一：2023年各國退出勞動市場的年齡



資料來源：勞動部

活用壯世代價值 共創職場新未來

A+



處事圓融兼具責任感 提升企業競爭力

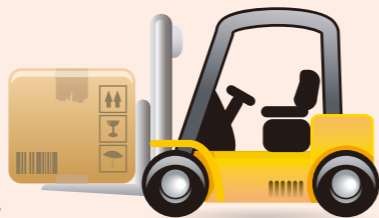
對企業來說，缺工困境持續上演，調整當前的人才策略，招募「壯世代」族群，已成為當務之急。但招聘中高齡族群的好處究竟為何？企業內部在工作流程、日常運作上，又需要做出那些調整呢？

要是走進桃園某間專精無塵衣清洗、無塵室耗材製造與銷售的科技公司，會發現裡頭有不少壯世代同仁。特助金小姐透露，目前公司約有90位員工，其中半數為中高齡族群，有些是延後退休的同仁，部分則是自公司退休後再重返職場的老員工，「他們處事圓融、穩定度高，為公司創造極大價值。」，金小姐舉例，這些老同仁原先就熟悉工作內容且具有高度責任感，公司若有加班需求，同仁家中孩子大多已成人、外出就業，均二話不說一口允諾，「這些同仁，其實已經到了為『成就感』、『價值』工作的階段。」。



企業職務再設計 打造壯世代友善職場

金小姐特別提到，考量到體能侷限，公司多安排壯世代同仁從事無塵衣清洗的工作，減少搬運。即便真的需要搬動數十公斤的無塵衣，公司也透過桃園市政府就業職訓服務處的「推動職務再設計服務計畫」，申請地磅、電動拖板車等就業輔具，讓重物直接交由「機器」來搬運，提升工作效率同時也減輕同仁體力負擔。



事實上，從科技、餐飲住宿到零售通路業，不少企業在壯世代的聘用上，都摸索出一套心得，成為名副其實的「中高齡友善企業」。像是目前國內大量聘用壯世代且創造出良好青銀共融環境的企業，非麥當勞莫屬。自2016年起，麥當勞便啟動「多元化人力池」策略，廣邀中高齡、二度就業、退休人士、新住民等族群加入公司。

對於招聘中高齡族群，麥當勞的體認是，中高齡員工並非年老力衰，反而擁有許多年輕員工缺乏的同理心、團體合作、善於溝通等特質，因此勢必要妥善照顧這群員工 打造友善的工作環境，讓他們閃耀職場。其中，為了讓壯世代能快速上手工作，麥當勞進行了廣泛的職務再設計，例如放大收銀機鍵盤與廚房影像系統的螢幕、減輕手持料理器具的重量，以及在備膳的呈遞上分流，有效協助中高齡提升工作效能、發揮最大價值。

企業招聘、留任中高齡族群，不僅能快速解決缺工問題，更重要的是，還能帶動不同年齡層間同仁的學習、成長，為職場注入更多樣化的觀點與經驗。



重新啟航實現自我



找到自身定位與優勢 活到老學到老



59歲
蕭小姐

過去曾在百貨擔任櫃姐，離開工作崗位後，由於先生過世，她需要收入支持家中經濟，也為了找回生活重心，便前往桃園就業中心尋求就業協助，就業服務員便利用中高齡及高齡勞動力再運用獎勵計畫成功將其媒合至超商擔任店員。

在24小時營業的超商工作，隨時都有客人來去消費，加上牽扯到錢，蕭小姐工作時，始終處於「戰戰兢兢」的狀態。但多虧過去在百貨公司見過形形色色顧客的經歷，讓她現在面對消費者責難、不合理的客訴時，都能處之泰然，有時她甚至能反過來安慰年紀比她小的職場學長姐，該如何處理負面情緒，「到了這個年紀，也許體力沒有年輕人佳，但是我知道遭遇職場難題時，可以怎麼消化。」

有趣的是，對於最新的科技、AI、電商等趨勢，以及手上的工作內容，蕭小姐不僅都能侃侃而談，也積極接觸、學習。她認為，要是自己沒有「活到老、學到老」，很快就會失去生存的意義與價值，「投入這份工作，會嚐到酸甜苦辣各種滋味，但這些都很有趣，是豐富人生的重要養分。」



從退休到再就業 重拾對生活的動力



64歲
周先生

現年64歲的周先生，同樣是壯世代代表。原先已經從職場退休的他，為了讓自己「一直有事做」，今年3月，透過中壢就業中心就業服務員的推介，順利應徵上保全工作，負責社區內包裹收發、訪客登記等業務。至今，已穩定就業逾半年，並成功領取中高齡及高齡勞動力再運用獎勵計畫的1萬元獎勵金，為他的職涯增添了實質的鼓勵與支持。

對於退休後再出來就業，周先生笑稱，主要是想讓生活有寄託，「才不會整天待在家裡，無所事事！」他提到，平常在社區內遇到住戶，與他們打招呼、說說笑笑，是好心情的來源之一；加上與同事間各司其職、相處融洽，著實填補了部分生活中的空白，「等於可以與人互動，又不會超出負荷，是會想要一直做下去的工作。」



其實，不論是蕭小姐、周先生，想在職場上重新出發，都會面臨許多挑戰。但他們在接受體力不如年輕人的同時，也善用過往累積的豐富經驗，搭配多年來淬鍊出的智慧與積極心態，持續學習新事務，最終讓自己在職場中發揮價值、獲得成就感，達到自我實現。

