推動中高齡者就業新契機

勞動部勞動力發展署

身心障礙者及特定對象就業組

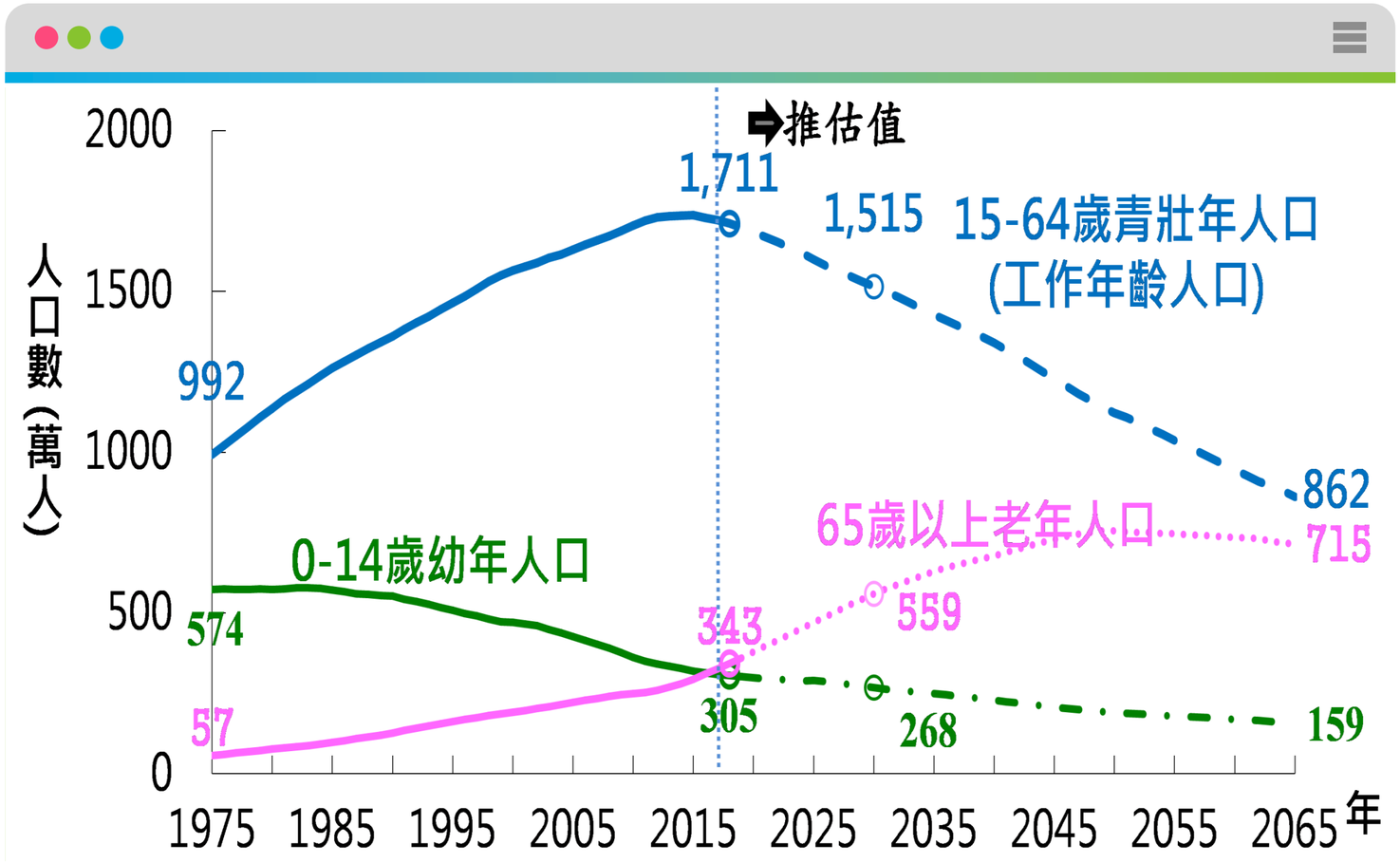
科長　孫凡茹

簡報大綱

1. 勞動概況分析
2. 中高齡者就業困境
3. 現行促進就業措施
4. 中高齡者及高齡者就業促進法
5. 結語

BY NC ND

勞動概況分析－人口年齡結構變動



104年工作年齡人口達最高峰。

107年1,711萬人，尚處人口紅利階段。

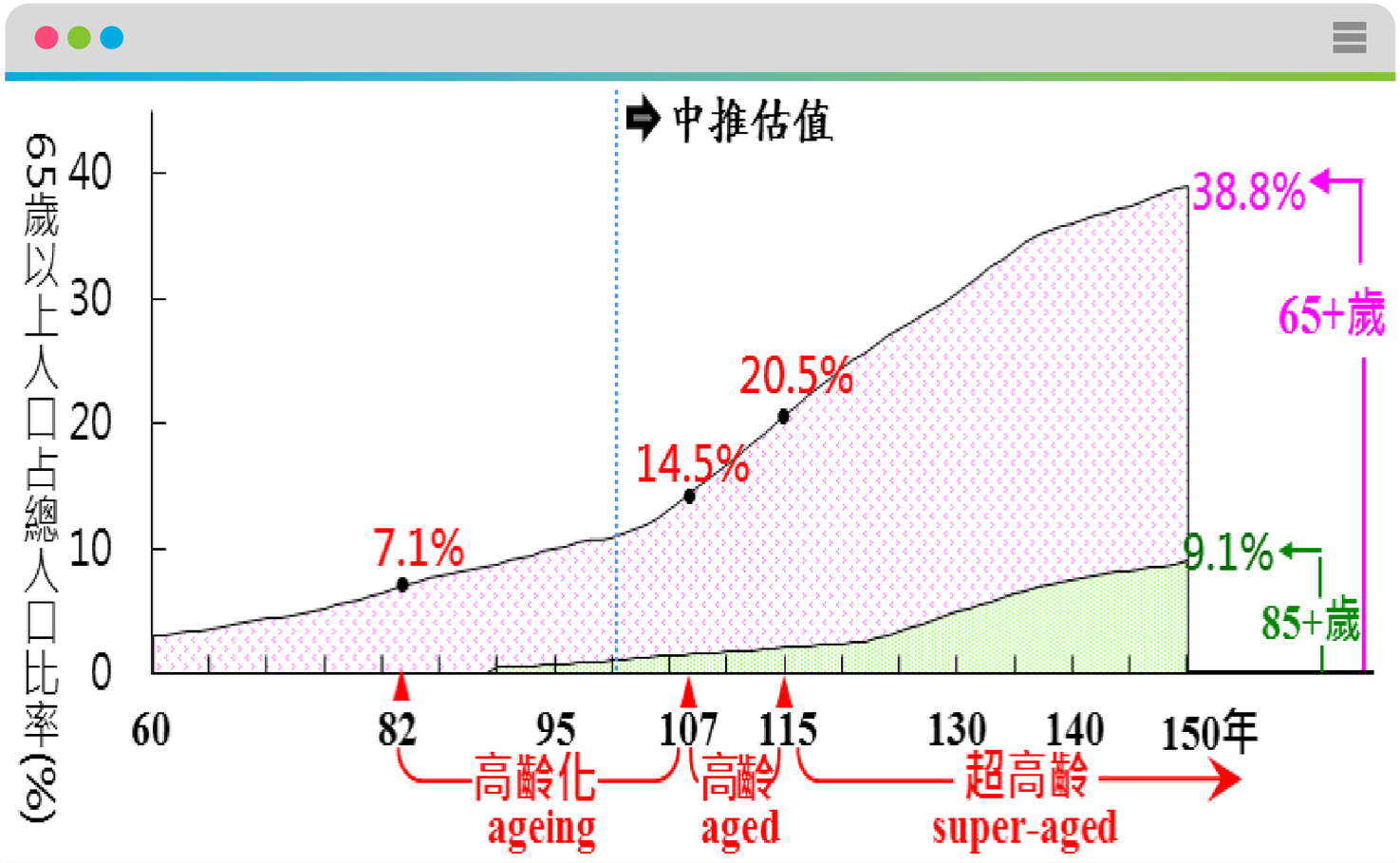
119年降至1,515萬人，減幅11.5%。

154年減少至862萬人，減幅49.6%。

推估154年工作年齡人口減少近1／2

資料來源：國家發展委員會105年至150年臺灣人口推計

勞動概況分析－高齡化趨勢



82年老人人口占7.1%，高齡化社會。

107年3月老人人口占14.5%，高齡社會。

115年老年人口占20.5%，超高齡社會。

高齡社會＞＞超高齡社會

所需時間僅 **8年**

資料來源：國家發展委員會105年至150年臺灣人口推計

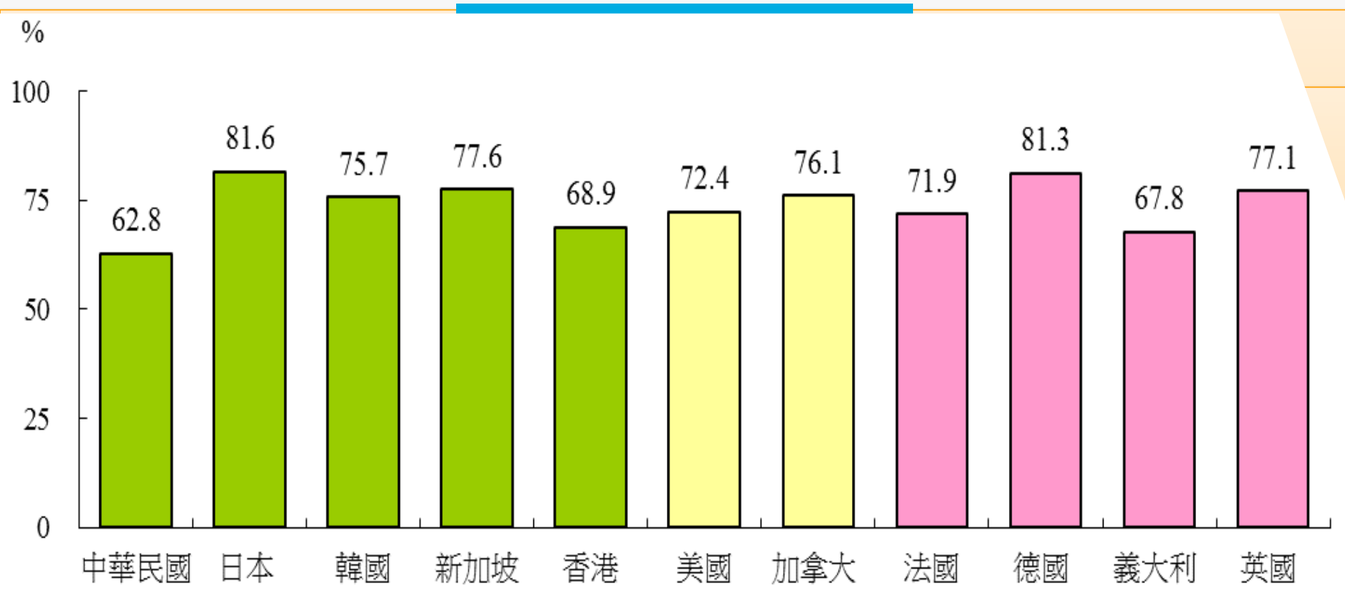
勞動概況分析－中高齡者及高齡者勞動力分析

單位：千人

勞動力調查	108年6月		
	中高齡者	高齡者	全體國民
總人口數	7,058,509	3,515,421	23,591,031
佔總人口比例	29.92%	14.90%	
勞動力人口數	443萬8千	29萬	1193萬3千
就業人數	435萬1千	28萬8千	1148萬8千
失業人數	8萬7千	1千	44萬5千
勞參率%	63.50%	8.30%	59.12%
失業率%	1.96%	0.51%	3.73%
失業週期	24.13週	24.33週	22.47週

資料來源：行政院主計總處人力資源統計

勞動概況分析－與各國勞參率相比

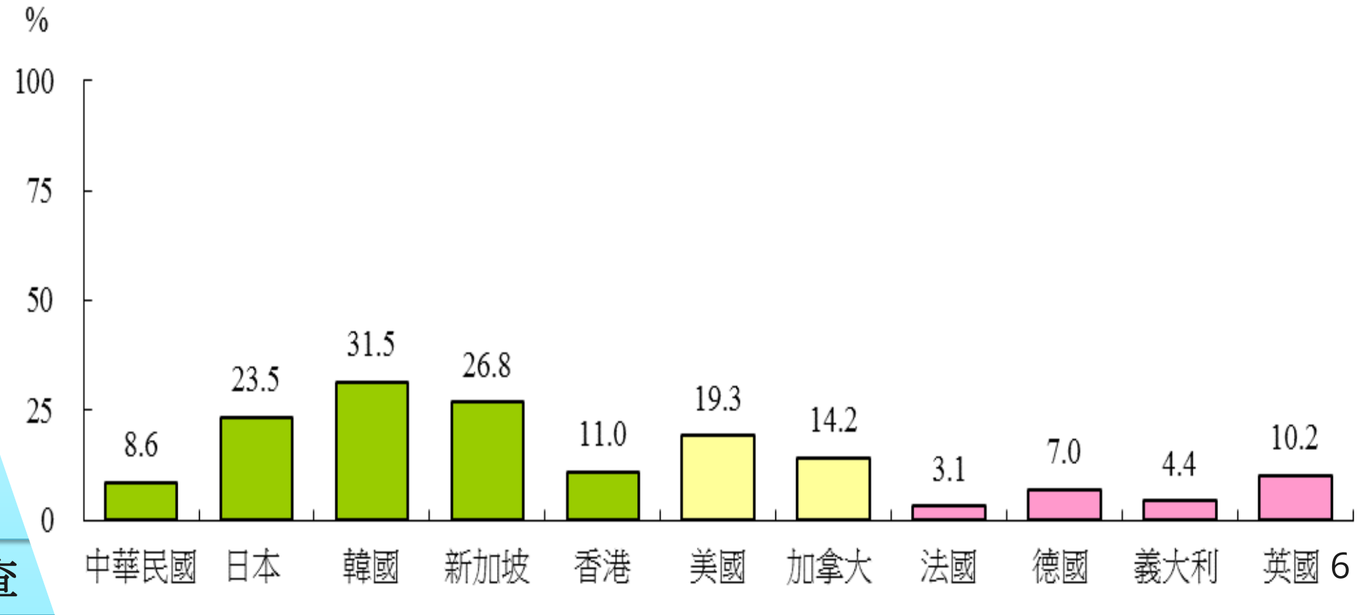


中高齡者勞參率(106年)

- 日本81.6%最高
- 德國81.3%次之
- 新加坡77.6%居第三
- 臺灣62.8%

高齡者勞參率(106年)

- 韓國31.5%最高
- 新加坡26.8%次之
- 日本23.5%居第三
- 臺灣8.6%



資料來源：勞動部106年度國際勞動統計調查

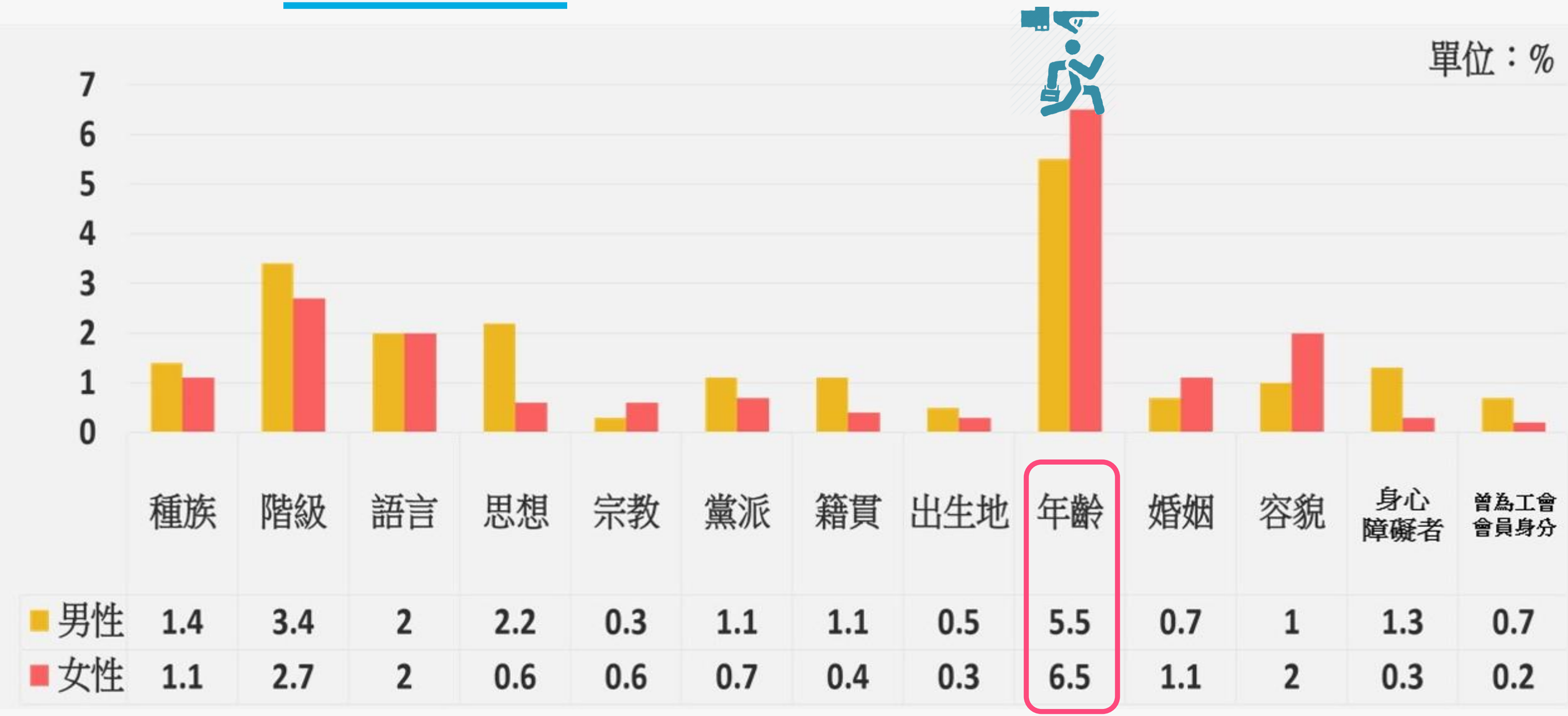
勞動概況分析－與各國平均退出勞動市場年齡相比

	中華民國	日本	韓國	瑞士	美國	加拿大	德國	義大利	英國
男	63.1	70.2	72	66	66.8	65.9	63.3	62.1	64.6
女	61.4	68.8	72.2	64.3	65.4	63.1	63.2	61.3	63.2

資料來源：勞動部106年度國際勞動統計調查

勞動概況分析－職場就業歧視情形

單位：%



	種族	階級	語言	思想	宗教	黨派	籍貫	出生地	年齡	婚姻	容貌	身心障礙者	曾為工會會員身分
男性	1.4	3.4	2	2.2	0.3	1.1	1.1	0.5	5.5	0.7	1	1.3	0.7
女性	1.1	2.7	2	0.6	0.6	0.7	0.4	0.3	6.5	1.1	2	0.3	0.2

CC BY NC ND

資料來源：勞動部 107年僱用管理及工作場所就業平等概況調查

中高齡者就業困境

工作年齡人口減少

勞參率偏低

退休年齡早

就業歧視

BY NC ND

現行促進就業措施

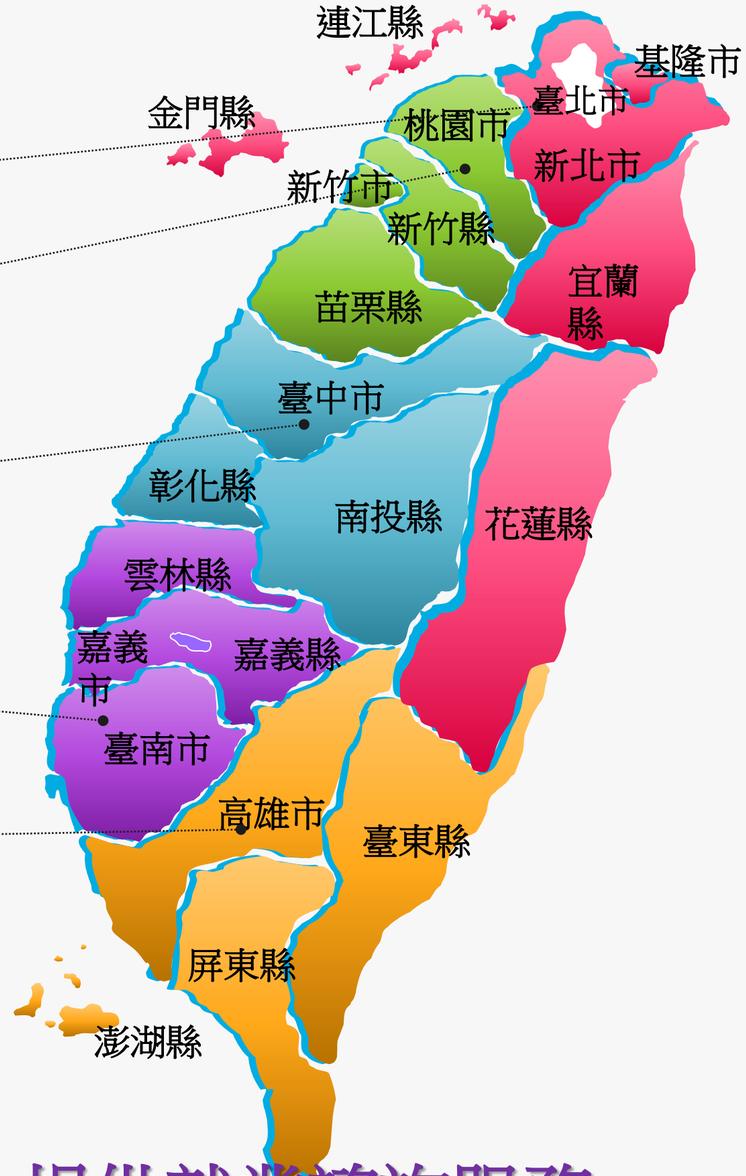
促進中高齡者就業措施

CC BY NC ND

現行促進就業措施－個別化就業服務

- 北基宜花金馬分署
- 桃竹苗分署
- 中彰投分署
- 雲嘉南分署
- 高屏澎東分署
- 台灣就業通

https://www.taiwanjobs.gov.tw/home/new_index.aspx



~ 全國300餘個就業服務據點，提供就業諮詢服務~

現行促進就業措施－職業訓練

失業者職前訓練

經公立就業服務機構就業諮詢並推介參訓，本部勞動力發展署暨所屬各分署自辦、委辦或補助的失業者職業訓練，可免費參訓，及申領職訓生活津貼。

在職訓練~產業人才投資方案3年7萬

透過區域性操作，結合優質訓練單位提供多元化訓練課程，於結訓證書取得後補助訓練費用，協助勞工持續學習。

~ 提升失業者就業能力，協助在職勞工持續學習 ~

CC BY NC ND

現行促進就業措施－僱用獎助

申請程序

- 雇主向公立就業服務機構辦理求才登記
- 僱用由公立就業服務機構推介媒合之失業勞工

給付標準

- 每人每月1萬3,000元 (按月計酬) 或每人每小時發給70元
- 最長以12個月為限

適用對象

- 失業期間連續達30日以上中高齡者

~ 提高雇主僱用意願，協助中高齡者就業 ~

CC BY NC ND

現行促進就業措施－職務再設計

補助項目

- 改善工作設備或機具、提供就業輔具、改善工作條件、調整工作方法及流程、改善職場工作環境

補助標準

- 每人最高以10萬元為限

實施對象

- 中高齡在職勞工(由雇主提出申請)

~ 協助排除工作障礙，提升工作效能穩定就業 ~

CC BY NC ND

現行促進就業措施－創業輔導

創業諮詢服務專線

- 微型創業鳳凰
  https://beboss.wda.gov.tw/cht/index.php
- **0800-092-957**

創業資源

- 創業貸款利息補貼
  (最高200萬／7年，前2年利息本部全額補貼)
- 融資信用保證專案 (免擔保)

實施方式

- 免費創業研習課程，提升創業知能
- 創業全程免費諮詢輔導陪伴

~ 建構創業友善環境，創造就業機會 ~

CC BY NC ND

現行促進就業措施－職場學習再適應

實施方式

- 用人單位提供職場學習機會
- 進用由公立就業服務機構推介之失業勞工

補助標準

- 用人單位：工作教練輔導費，**5,000**元／人／月或**25**元／人／時
- 中高齡勞工：職場學習及再適應津貼，每人每月或每小時發給最低基本工資
- 最長以**3**個月為限

補助對象

- 用人單位
- 中高齡勞工

~ 協助就業準備與就業適應，順利重返職場 ~

CC BY NC ND

現行促進就業措施－銀髮人才資源中心

~ 銀髮勞動・世代共融 ~
~55歲以上及已退休銀髮者專屬就業服務~

銀髮議題研析
創新服務推廣

倡議銀髮價值
建構友善職場

培力銀髮人才
促進世代合作

北區銀髮人才中心：新北市永和區自由街64號1樓

南區銀髮人才中心：高雄市苓雅區中正二路74號3樓

CC BY NC ND

中高齡者及高齡者就業促進法

禁止年齡歧視

支持退休者再就業

協助在職者穩定就業

推動銀髮人才服務

促進失業者就業

開發就業機會

~ 108年7月26日送立法院審議 ~

CC BY NC ND

中高齡者及高齡者就業促進法－重點內容

禁止年齡歧視

規範雇主不得以年齡為差別待遇

(如：招募、升遷、考績、訓練、薪資或退休等)

雇主對非年齡因素的差別待遇，負舉證責任

對申訴員工不得為不利處分，並負賠償責任

CC BY NC ND

中高齡者及高齡者就業促進法－重點內容

協助在職者穩定就業

提供職務再設計，排除工作障礙

辦理在職訓練，協助提升職能

獎勵雇主繼續僱用，
推動世代合作

CC BY NC ND

中高齡者及高齡者就業促進法－重點內容

促進失業者就業

辦理職前訓練，獎勵進用失業者

提供職涯諮詢與就業媒合

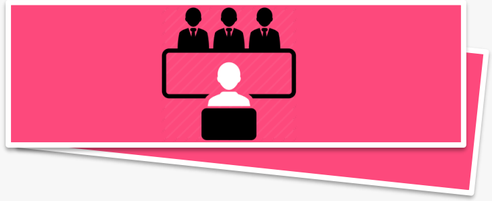
創業輔導與貸款利息補貼，
鼓勵青銀共同創業

CC BY NC ND

中高齡者及高齡者就業促進法－重點內容

支持退休者再就業

放寬雇主以定期契約僱用高齡者



建置退休人才資料庫

鼓勵經驗傳承，
補助進用退休高齡者

CC BY NC ND

中高齡者及高齡者就業促進法－重點內容

推動銀髮人才服務

中央及地方設置銀髮服務單位

政府自辦或委辦，廣納民間參與

倡議銀髮人力再運用，
開發適合銀髮族工作機會

CC BY NC ND

中高齡者及高齡者就業促進法－重點內容

開發就業機會

跨部會開發工作機會

表揚獎勵績優進用單位

提供雇主人力運用指引

BY NC ND

中高齡者及高齡者就業促進法－新增重點

CC BY NC ND

結語

- 開發及運用中高齡勞動力
- 提升勞動參與，展現價值尊嚴
- 協助中高齡續留職場，傳承經驗
- 促進世代合作，勞資雙贏

建構友善中高齡者及高齡者就業環境

CC BY NC ND

謝謝聆聽

勞動部：https://www.mol.gov.tw/

勞動部勞動力發展署： https://www.wda.gov.tw/

地址：新北市新莊區中平路439號【南棟】4樓

服務電話：02-89956000

24小時免費就業諮詢專線：0800-777-888

本著作係採用姓名標示-非商業性-禁止改作 3.0 台灣授權。欲查看本授權條款副本請到http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/tw/，或寫信至 Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

勞動部勞動力發展署
北基宜花金馬分署

銀髮人力再出發-
以銀髮人才資源中心為例

報 告 人：銀髮人才資源中心
主　任　余瓊君

簡報日期：108年9月3日

目　　錄

PART/01 中心服務項目
PART/02 歷年服務分析
PART/03 民眾廠商一條龍服務
PART/04 銀髮族優勢
PART/05 未來精進方向

目　　錄

PART/01 中心服務項目
PART/02 歷年服務分析
PART/03 民眾廠商一條龍服務
PART/04 銀髮族優勢
PART/05 未來精進方向

PART/01 中心服務項目

① 服務對象

求職者

55歲以上有就業需求者。

退休者

已領取軍公教養老給付、勞工保險老年給付、公民營事業退休金、勞動基準法退休金、勞工退休金特例退休金者。

雇主

有意聘用符合上述求職者之雇主。

民眾

對銀髮議題有興趣之民眾及團體。

PART/01 中心服務項目

② 服務內容

- **民眾服務**：客製化專人一對一服務，提供就業資訊、職前訓練、職涯諮詢及職業心理測驗等服務
- **廠商服務**：求才及多元化徵才、雇主座談會及企業課程服務
- **倡議宣導**：銀髮勞動力宣導、深入鄰里、工商團體進行銀髮人力再運用觀念推廣
- **資源連結**：開發跨域跨部會資源，提供銀髮就業運用
- **其他服務**：講座活動辦理及研究資料與數據蒐集，提供團體參訪交流活動

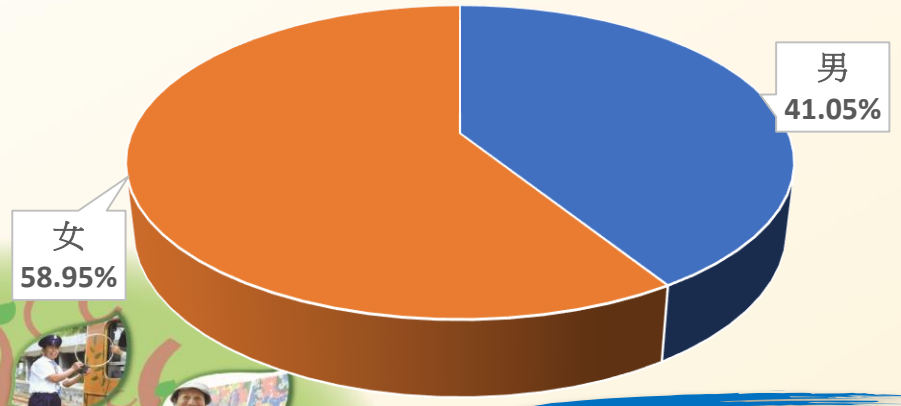
目　　錄

PART/01 中心服務項目
PART/02 歷年服務分析
PART/03 民眾廠商一條龍服務
PART/04 銀髮族優勢
PART/05 未來精進方向

PART/02 歷年服務分析

1 求職者服務分析(自104年1月至108年7月)

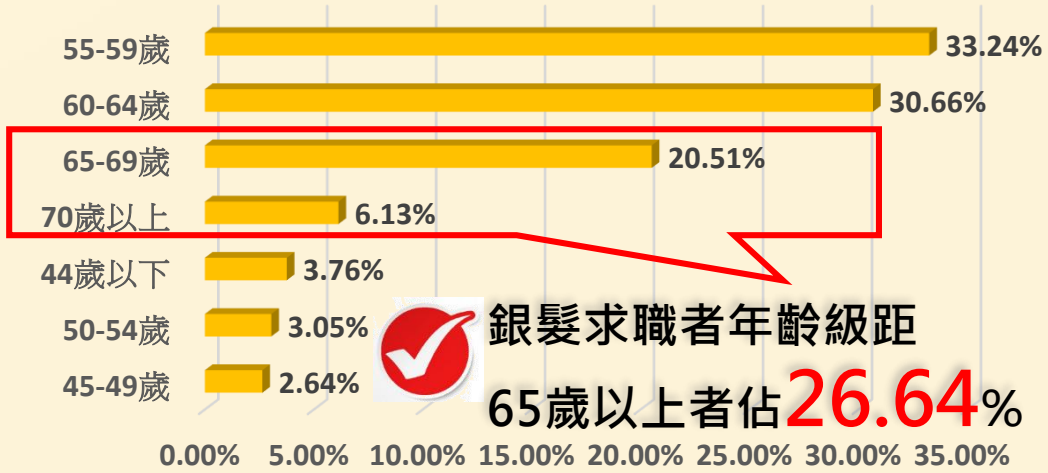
▶ 求職者性別比例



服務中高齡求職者計13,702人次
開發友善廠商2,270個、
友善中高齡職缺21,539個
成功媒合計5,235人次

▶ 求職者年齡級距比例

1. 55至59歲佔33.24%
2. 60至64歲佔30.66%
3. 65至69歲佔20.51%
4. 70歲以上佔6.13%



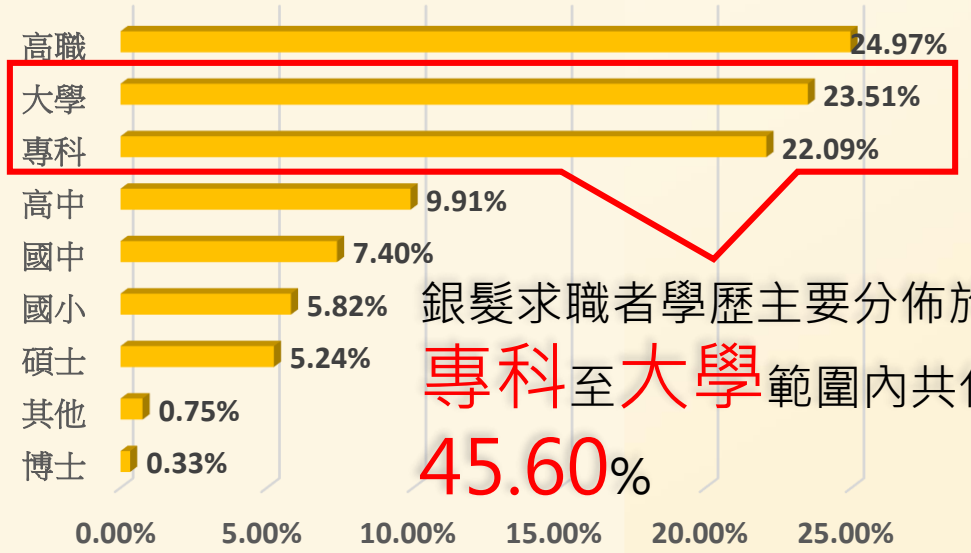
銀髮求職者年齡級距
65歲以上者佔26.64%

PART/02 歷年服務分析

1 求職者服務分析(自104年1月至108年7月)

▶ 求職者學歷比例

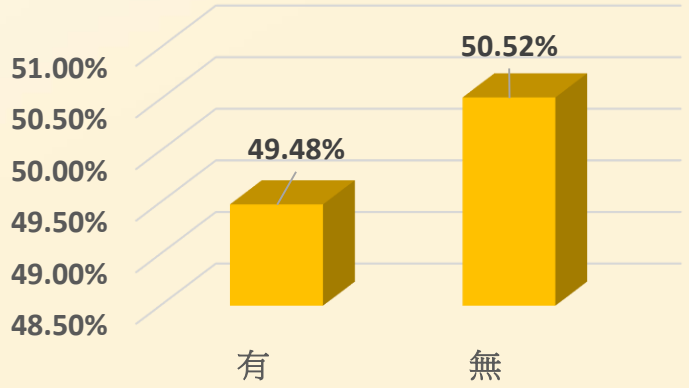
1. 高職畢業佔24.97%
2. 大學畢業佔23.51%
3. 專科畢業佔22.09%



銀髮求職者學歷主要分佈於
專科至大學範圍內共佔
45.60%

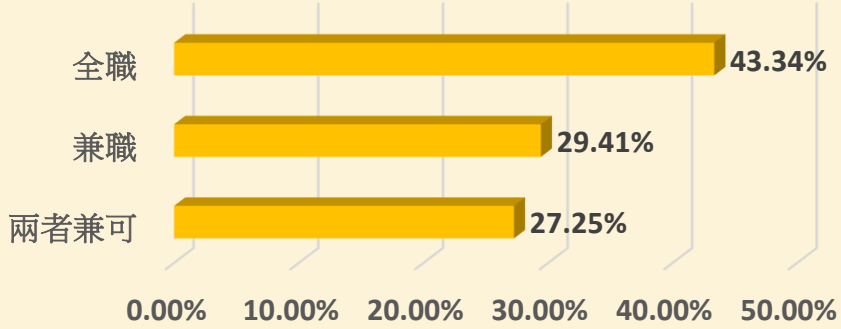
▶ 具電腦能力者比例

無電腦操作能力者佔
50.52%



▶ 希望工作性質

銀髮族偏好全職工作性質

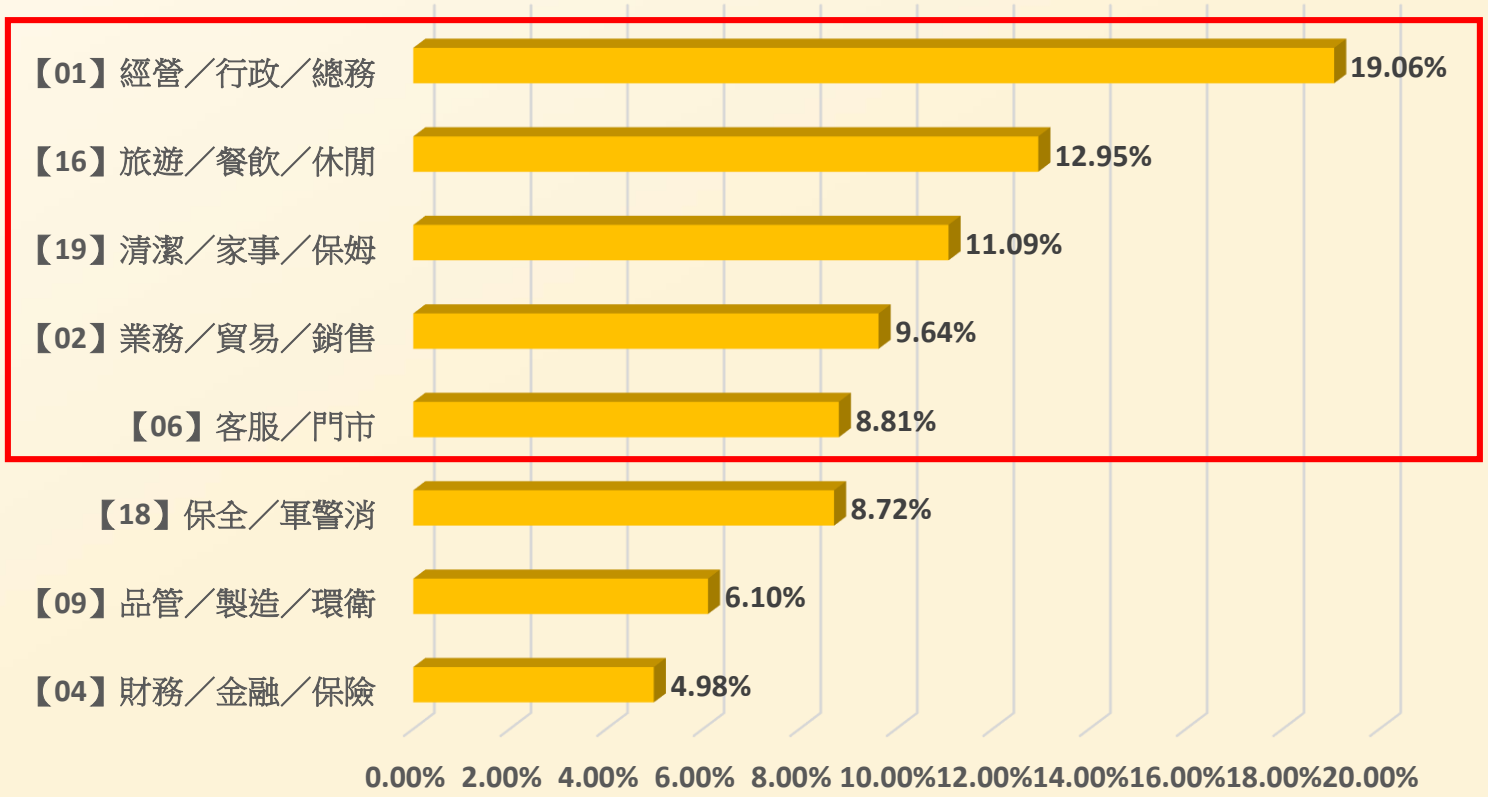


PART/02 歷年服務分析

1 求職者服務分析(自104年1月至108年7月)

▶ 民眾希望從事的工作比例

1. 經營 / 行政 / 總務佔19.06%
2. 旅遊 / 餐飲 / 休閒佔12.95%
3. 清潔 / 家事 / 保姆佔11.09%
4. 業務 / 貿易 / 銷售佔9.64%
5. 客服 / 門市佔8.81%

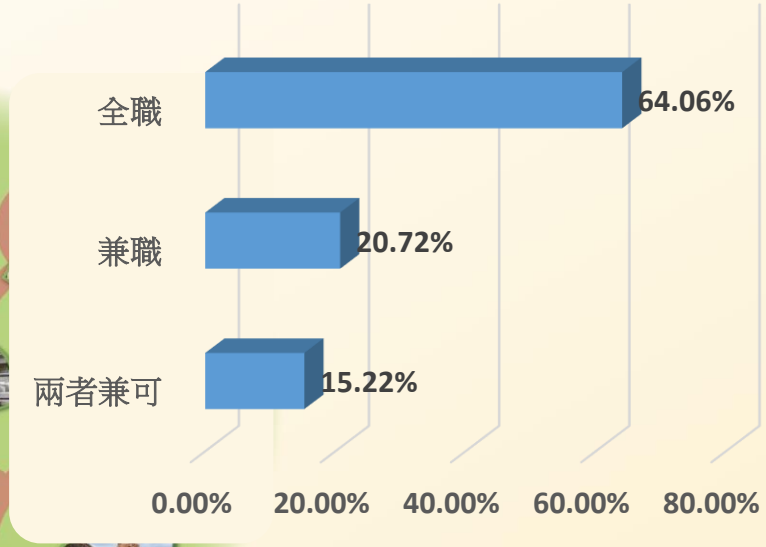


PART/02 歷年服務分析

②服務廠商分析(自104年1月至108年7月)

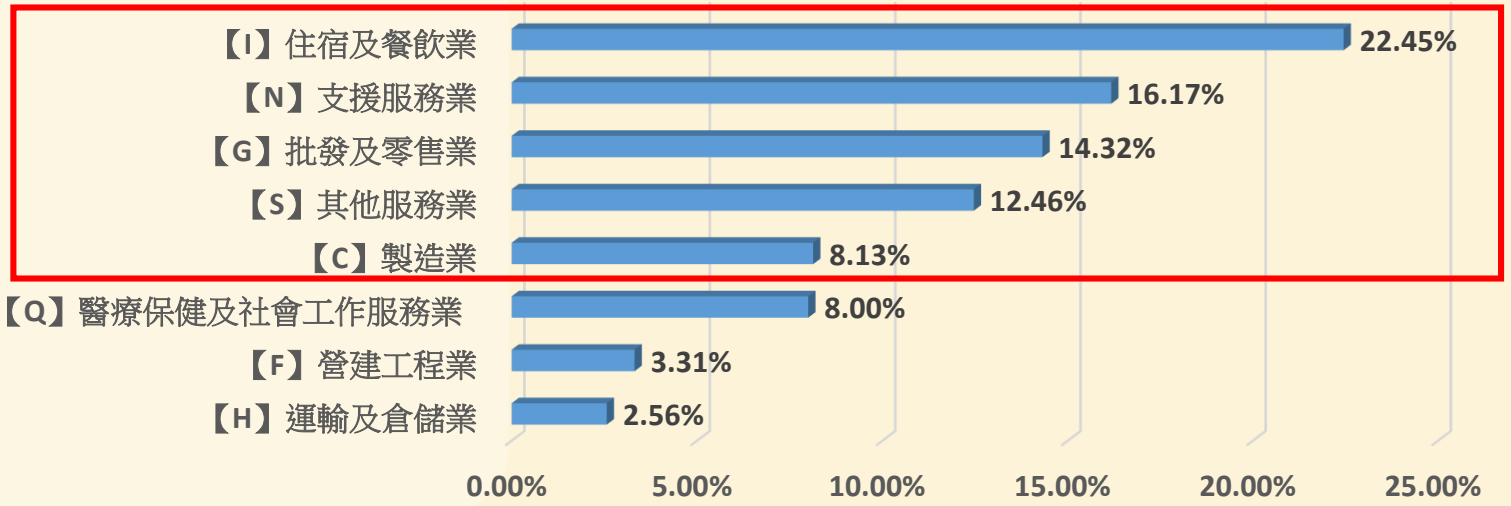
▶ 友善銀髮之工作性質比例

廠商進用偏好全職工作者



▶ 友善銀髮廠商行業類別比例

1. 住宿及餐飲業佔22.45%
2. 支援服務業佔16.17%(保全等行政支援)
3. 批發及零售業佔14.32%
4. 其他服務業佔12.46%(美容、家事服務)
5. 製造業佔8.13%

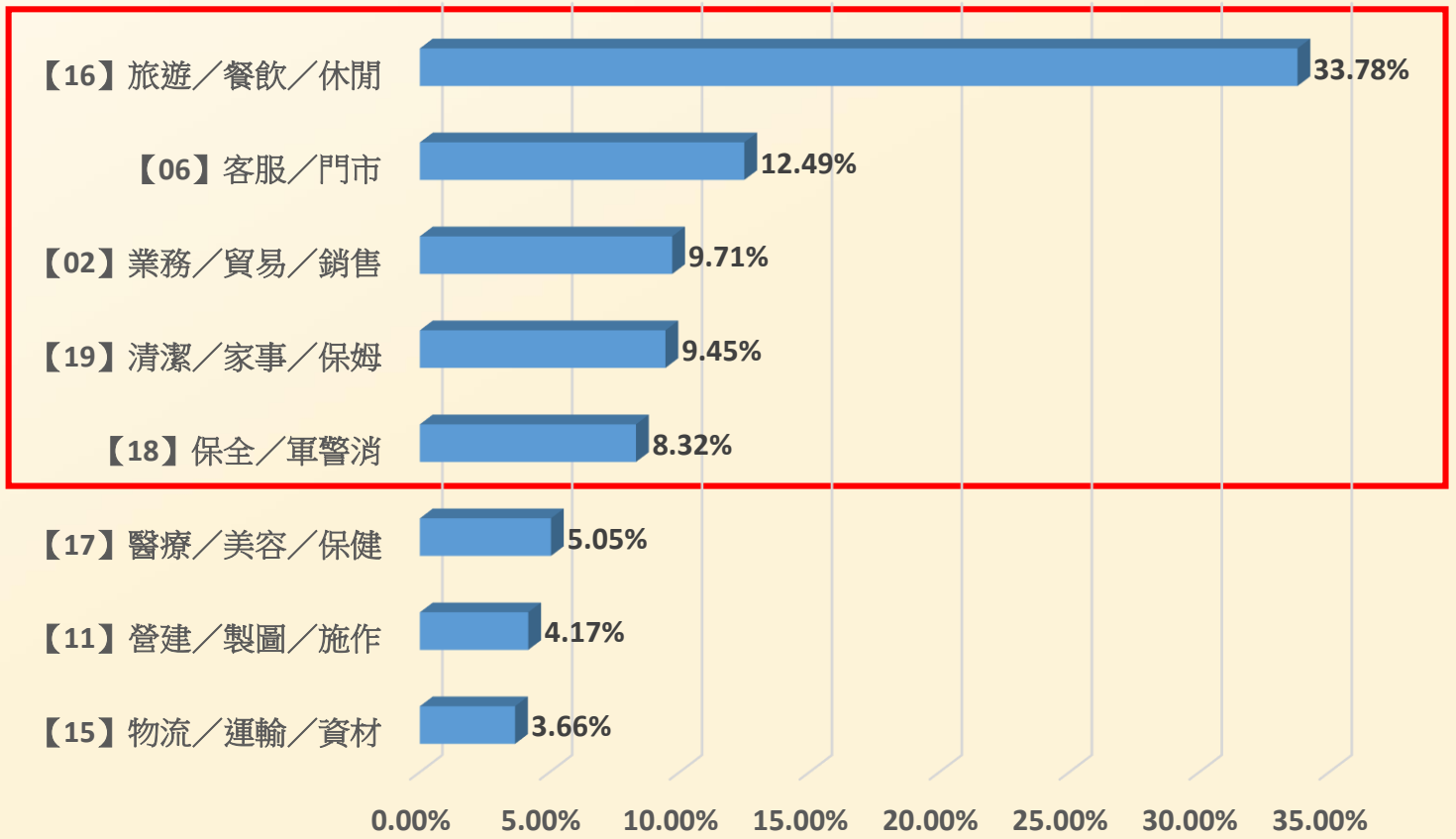


PART/02 歷年服務分析

②服務廠商分析(自104年1月至108年7月)

▶ 友善銀髮職缺類別比例

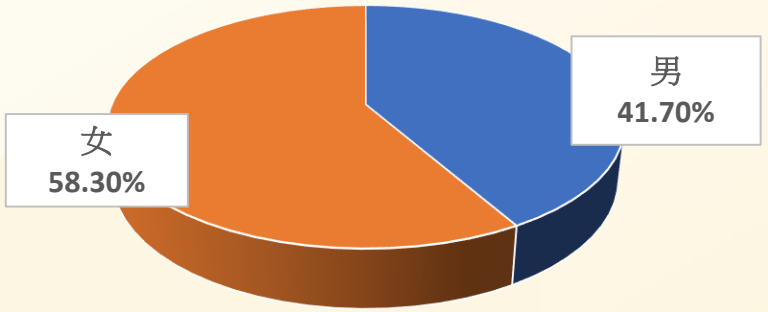
1. 旅遊 / 餐飲 / 休閒佔33.78%
2. 客服 / 門市佔12.49%
3. 業務 / 貿易 / 銷售佔9.71%
4. 清潔 / 家事 / 保姆佔9.45%
5. 保全 / 軍警消佔8.32%



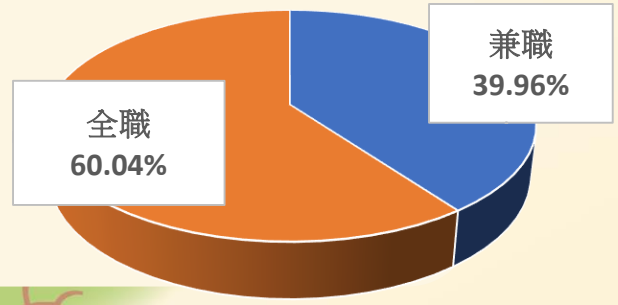
PART/02 歷年服務分析

3 就業媒合分析(自104年1月至108年7月)

就業媒合性別比例

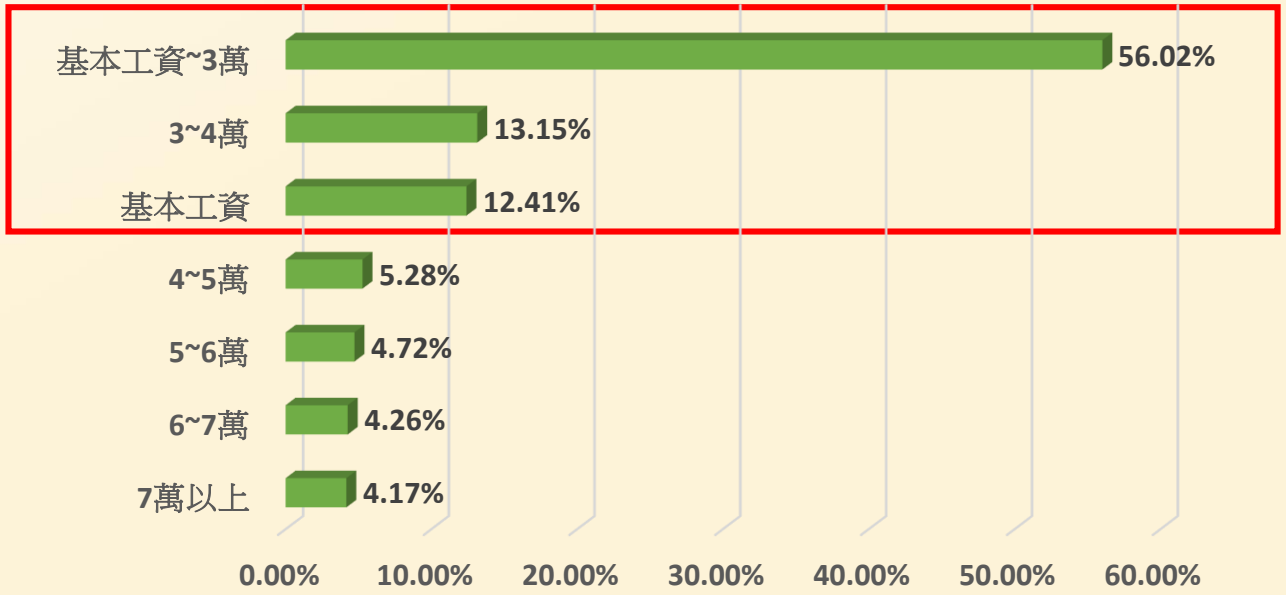


就業媒合工作性質比例



就業媒合薪資待遇

1. 基本工資至3萬佔56.02%
2. 3至4萬佔13.15%
3. 基本工資佔12.41%

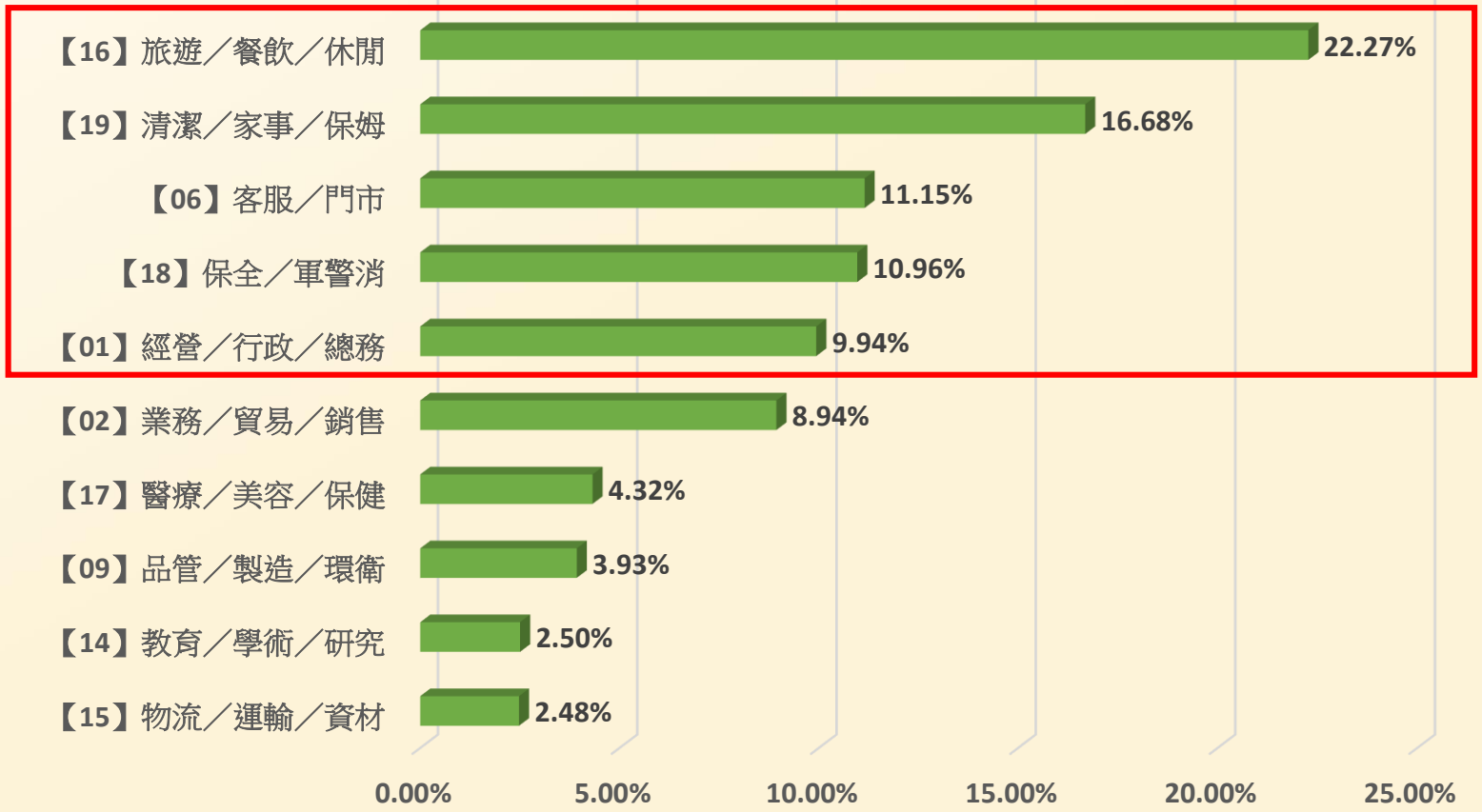


PART/02 歷年服務分析

3 就業媒合分析(自104年1月至108年7月)

就業媒合工作類別

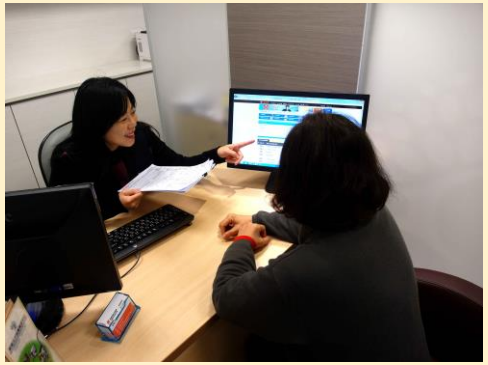
1. 旅遊 / 餐飲 / 休閒佔22.27%
2. 清潔 / 家事 / 保姆佔16.68%
3. 客服 / 門市佔11.15%
4. 保全 / 軍警消佔10.96%
5. 經營 / 行政/總務佔9.94%



目　　錄

PART/01 中心服務項目
PART/02 歷年服務分析
PART/03 民眾廠商一條龍服務
PART/04 銀髮族優勢
PART/05 未來精進方向

PART/03 民眾求職一條龍服務



求職登記

職涯諮詢服務

職訓課程服務

提供多樣化徵才活動及講座
(職場體驗徵才活動、中高齡就業博覽會等)

中高齡企業訪視服務
(中高齡職務再設計方案)

穩定就業追蹤

成功案例媒體露出

樂觀自信 銀髮就能走出美麗未來

就業分享
(電台、報章雜誌及講座)

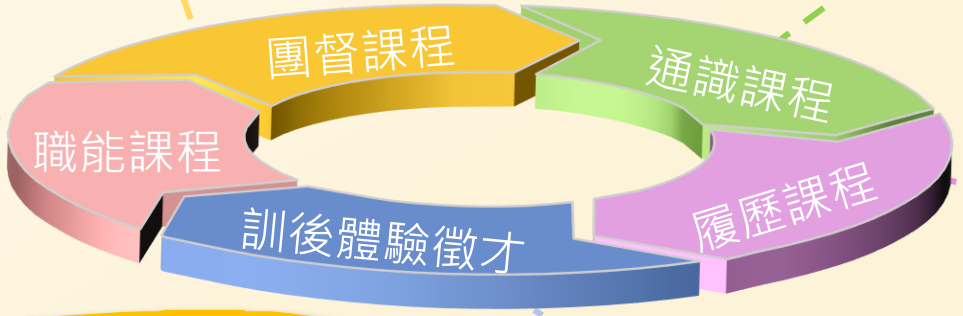
PART/03 民眾求職一條龍服務

- 求職登記
- 職涯諮詢服務
- 職訓課程服務
- 提供多樣化徵才活動及講座
  (職場體驗徵才活動、中高齡就業博覽會等)
- 中高齡企業訪視服務
  (中高齡職務再設計方案)
- 穩定就業追蹤
- 成功案例媒體露出
- 就業分享
  (電台、報章雜誌及講座)

強調訓用合一課程規劃

邀請特定民眾參與，提供深度諮詢，
解決民眾普遍困境

調整重返職場心態



提升職能及
第二專長

教授面試技巧

落實訓用合一，提高銀髮就業穩定性

- 108年共辦理6門課程
  1. 居家照顧員培訓班
  2. 不老導遊再造班
  3. 家事達人培訓班
  4. 物業管理培訓班
  5. 門市人員培訓班
  6. 餐飲服務職人培訓班

藉由實地參訪體驗，降低對該職務不確定感。
協助加快媒合速度，提升銀髮族就業數。

PART/03 民眾求職一條龍服務

- 求職登記
- 職涯諮詢服務
- 職訓課程服務
- 提供多樣化徵才活動及講座
  (職場體驗徵才活動、中高齡就業博覽會等)
- 中高齡企業訪視服務
  (中高齡職務再設計方案)
- 穩定就業追蹤
- 成功案例媒體露出
- 就業分享
  (電台、報章雜誌及講座)

中高齡就業博覽會

2016年

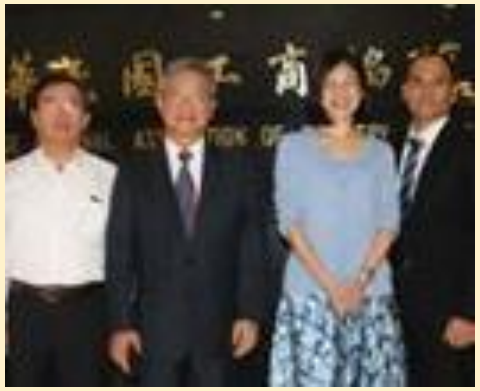
- 計110家廠商3,634職缺。
- 6,657人參加，3,325人投遞履歷。
- 錄取1,787人，媒合率53.74%。

2018年

- 計126家企業4,233個職缺。
- 10,294人參加，6,274人投遞履歷。
- 錄取3,117人，媒合率49.7%。

國內首次**大型中高齡就業博覽會**
達到媒體宣傳銀髮人力再運用效果

PART/03 廠商求才一條龍服務



開發職缺(企業關鍵人物)

辦理雇主座談會

企業躍升課程服務

提供多樣化徵才服務
(職場體驗徵才活動、中高齡就業博覽會等)

中高齡企業訪視服務

中高齡職務再設計服務

友善頭家媒體露出

進用銀髮族分享
(電台、報章雜誌及講座)

老派冰淇淋　創造友善銀髮職場

打造平價冰淇淋王國的巧格冰淇淋，同時是鼓勵銀髮再就業的友善銀髮職場，白手起家的甘總經理爽朗的笑著說「給銀髮族一個工作機會也是回饋社會的一種方式」。

民國79年底成立的巧格冰淇淋，總是優先聘用年齡較長的員工，甘總經理表示，銀髮工作者最大優點在於工作穩定性，忠誠度高，也願意設身處地為公司著想，20多年來總是以中高齡為主要進用對象，目前更有6位60歲以上員工在公司任職。

民國104年下半年，甘總經理認識了位於新北市永和區的勞動部銀髮人才資源中心，主要以協助銀髮人才再進入職場的專屬機構，因理念相同而開始了多次合作，同時更透過銀髮中心的推介，找到協助公司營運管理的最佳銀髮人才。

目前公司正需要徵選會計人才，依然請銀髮中心協助覓才，「年齡不是問題，只要將對的人放在對的位置自然就能為公司加分、創造價值」，甘總經理說。巧格冰淇淋提供銀髮族再踏入職場機會，也讓社會看到友善銀髮職場的優良雇主典範。

PART/03 廠商求才一條龍服務

- 開發職缺(企業關鍵人物)
- 辦理雇主座談會
- 企業躍升課程服務
- 提供多樣化徵才服務
  (職場體驗徵才活動、中高齡就業博覽會等)
- 中高齡企業訪視服務
- 中高齡職務再設計服務
- 友善頭家媒體露出
- 進用銀髮族分享
  (電台、報章雜誌及講座)

企業躍升課程

- 調整企業雇主舊思維進用人力的傳統觀念，建構人力資源新思考
- 引導企業擴展銀髮人力再運用，創造出職場新動能
- 提供中心進用銀髮人力在企業之各項服務模式，俾利提升對企業雇主的服務效能

- 108年共辦理4門課程
  ① 青銀職場帶心術
  ② 企業必知勞動法規與實務解析
  ③ 教育訓練規劃執行與成效評估
  ④ 精準招募銀髮人力與雇用技巧

企業躍升課程連結與企業雇主、人資的緊密關係，帶動企業對本中心銀髮就服業務黏著度

目　　錄

PART/01 中心服務項目
PART/02 歷年服務分析
PART/03 民眾廠商一條龍服務
PART/04 銀髮族優勢
PART/05 未來精進方向

PART/04 銀髮族優勢

透過經驗傳承可教育新進人員

1

忠誠可靠

工作態度佳

工作經驗豐富

人際關係圓融

穩定度高

經驗與人脈對公司有助益

目　　錄

PART/01 中心服務項目
PART/02 歷年服務分析
PART/03 民眾廠商一條龍服務
PART/04 銀髮族優勢
PART/05 未來精進方向

PART/05 未來精進方向

「CIS設計」推動銀髮就業服務

精進方案1：Create

建置創新模式 銀造銀髮就業服務4.0

- 針對推動銀髮就業實績**研擬創新服務模式**
- 規劃設計**銀髮就業服務創新實驗方案**
- 持續轄區**內在地供需調查**及**議題研析**

精進方案2：Improve：

優化服務職能 銀在提升未來本職學能

- **調整盤點組織成員所需職能**，透過訓練降低職能落差
- 協助勞雇雙方**加強所需知能**，俾使達公共服務目的

精進方案3：Spread

擴散成功典範

銀領國內銀髮勞動趨勢

- 建構並移轉銀髮就業服務模型

銀髮LINE@

銀髮資源網

銀髮臉書粉絲團

簡報完畢
敬請指教

2019

談在職中高齡人力運用及分析

-以新北市中高齡者職場續航中心為例

Middle-Aged and Senior Workforce Sustainability Center

新北市政府就業服務處　林處長澤州

108年9月3日

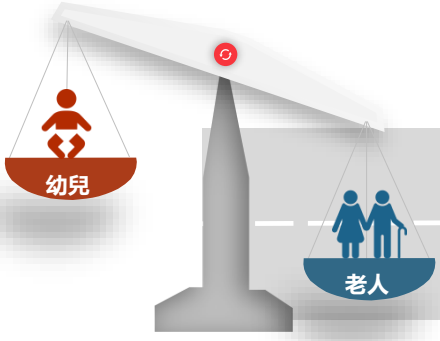
目錄

壹 計畫緣起

貳 服務介紹

參 未來展望

全球人口老化
AGEING POPULATION



少子高齡化 席捲全球

- ✓ 生育率下滑
- ✓ 預期壽命延長
- ✓ 全球高齡人口攀升

勞動力不足 衝擊各國

- ✓ 少子高齡雙重壓力
- ✓ 衍生勞動力不足
- ✓ 勞動市場萎縮

各國聚焦 高齡人力開發

- ✓ 延後退休年齡
- ✓ 就業補助、彈性工作
- ✓ 職業訓練

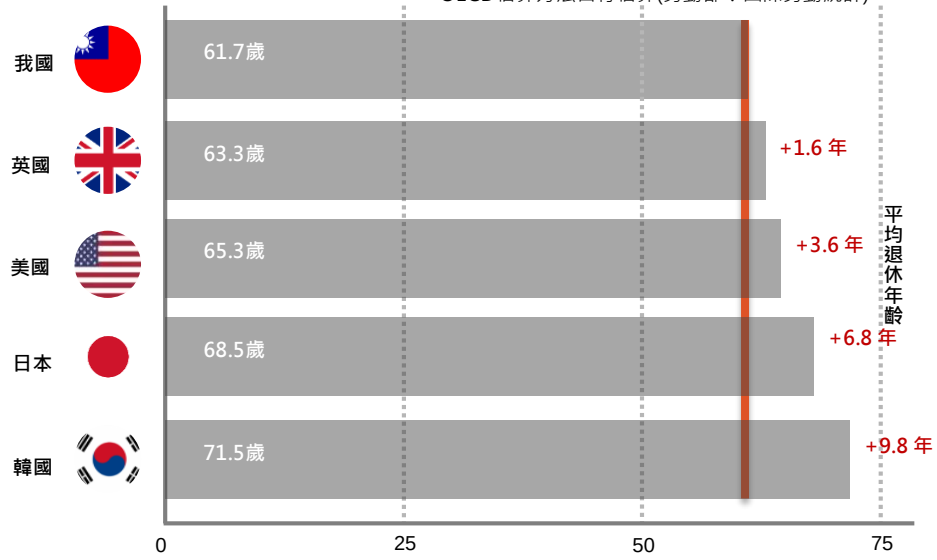
我國與各國 勞動力相比

- ✓ 平均退休年齡早
- ✓ 勞動參與率較低
- ✓ 人力運用待加強

壹、計畫緣起

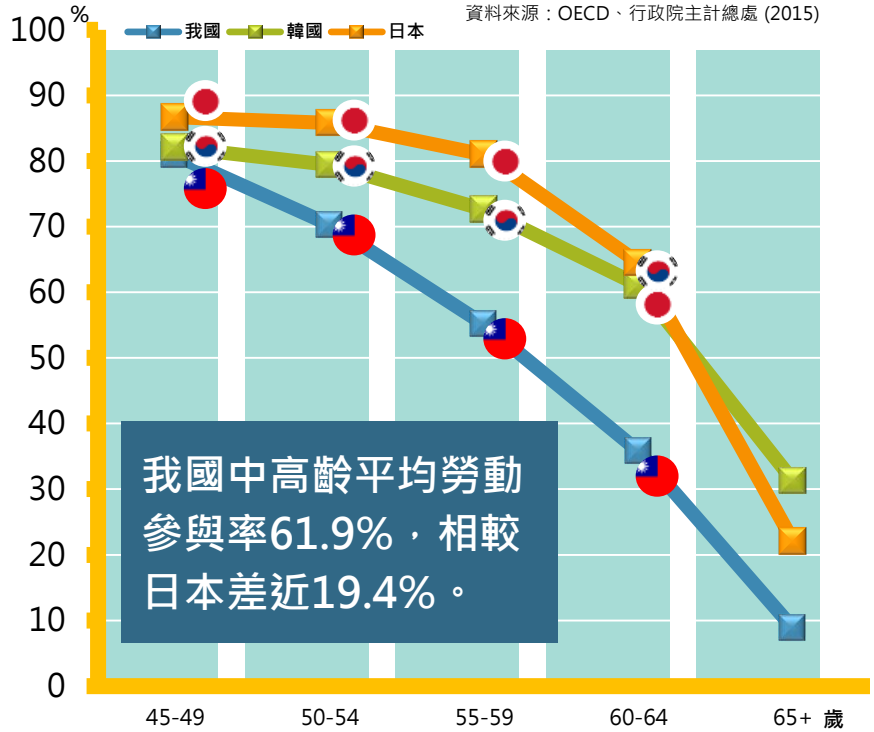
我國勞工平均退休年齡較各國早，勞動參與率低

資料來源：OECD(2009-2014年)、我國平均實際退休年齡依OECD估算方法自行估算(勞動部：國際勞動統計)



我國平均退休年齡 61.7歲 → 與韓國相差近 10年

資料來源：OECD、行政院主計總處 (2015)



壹、計畫緣起

106/3~106/6 → 106/4~106/12 → 107/5/11

問卷調查 調查新北市轄內，130家企業、132位專業人員、114位基層員工。

企業端

是否留用欲提早退離職場員工

- ✓ **75%願意留用：**
  特別以人口密集產業為主。
- ✓ **25%不願意留用：**
  以專業技術含量較高的產業為主。

是否留用原因及期待政府作法

- ✓ 企業留用與勞工**技術與特性**有關。
- ✓ **生理健康因素**是不願留用首要考量。
- ✓ 企業對政府期望**提高補助獎勵措施**。

VS

勞工端

勞工提早退離職場之原因

- ✓ **基層人員：**
  體能因素、公司歇業、專長技能不合。
- ✓ **專業人員：**
  生涯規劃、無經濟壓力、料理家務。

政府應如何幫助勞工續留職場

- ✓ **基層人員**：期待政府提供實質補助(如：職務再設計與在職訓練）及就業機會。
- ✓ **專業人員**：注重健康生活、職能提升相關措施及獎勵企業政策。

壹、計畫緣起

106/3~106/6 → **106/4~106/12** → 107/5/11

中高齡公民審議

3場區域會議
161位中高齡
提出就業問題與解方

選出20位代表
組成公民小組
產官學深度對談

發表意見報告書
13項建議出爐
新北催生續航中心

13項建議其中包含，禁止年齡歧視、增設在職中高齡服務據點、擴大辦理中高齡職訓、增加中高齡就業博覽會場次等。

壹、計畫緣起

106/3~106/6 → 106/4~106/12 → 107/5/11

規劃全國首創中高齡者續航中心

成立開幕

期待擴大服務範圍與效能，翻轉社會對於中高齡人力運用限制及觀念

三大服務：企業、在職中高齡者及社會

01.企業

企業輔導團

02.在職勞工

個案服務

03.社會

觀念推廣

貳、企業端 - 企業輔導面項及服務流程

新北市中高齡者職場續航中心
Middle-Aged and Senior Workforce Sustainability Center

★ 企業輔導五大面項：

1 員工家庭照護　2 人力資源　3 職務再設計　4 工作與生活平衡　5 經營管理

1 初步諮詢	2 專業輔導	3 資源導入	4 後續追蹤	5 培植成為中高齡友善企業
• 企業申請服務 • 輔導員初步釐清需求 • 配對專家顧問	• 專家顧問進場 • 盤點人力資源問題 • 提供專業建言	• 針對專家建議 • 導入政府資源 • 提供客製化服務	• 追蹤資源申請及使用狀況	

集結 產 官 學 專業顧問入場輔導

貳、企業端 - 企業輔導成效案例

微星科技股份有限公司

- 企業輔導計畫與顧家好企業專案 -

1. **職務再設計**
導入放大鏡工作輔具，協助中高齡維修人員減緩眼部老化所帶來困擾！

2. **人力轉型** ☆
培訓中高齡員工轉型為企業顧問，提供企業轉型之技術諮詢與輔導！

3. **員工職場支持**
建立長照2.0資訊橋梁，促進人資體察員工家庭照顧狀態，適時連結相關資源；提供不扣薪彈性休假福利。減輕員工負擔，穩定就業！

4. **開放企業參訪**
分享人力轉型及職場再造成果，鼓勵更多企業投入中高齡勞動議題。

&

續航與大食代餐飲聯手

高年級實習計畫

為企業人力進用提供客製化服務 ☆

1. **應用續航中心龐大個案資料庫**
推介有餐飲興趣之中高齡者參加實習體驗

2. **中高齡體驗餐飲工作內容**
以利中高齡就業評估及銜接職場
降低日後工作期待落差

3. **現場開放徵才面試**
協助企業徵才留才、協助中高齡投入職場

新北市
領先全國

首創照顧不離職
顧家好企業

顧家好措施

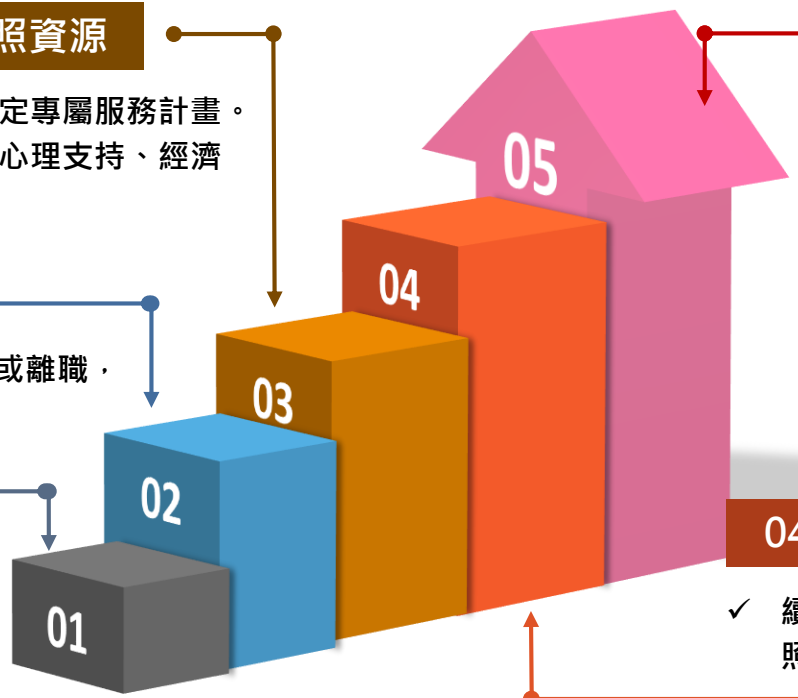
- ✓ 彈性照顧接送
- ✓ 留職期間給予半薪
- ✓ 儲蓄助安家
- ✓ 彈性縮短工時制度

Family Friendly Business

目前已有 **42** 家企業

共同響應並刊登新北勞動雲網站

貳、企業端 - 顧家好企業專案



01.盤點及建置長照制度

- ✓ 協助盤點休假與福利措施。
- ✓ 規劃長照支持制度或員工協助方案（EAPs)。
- ✓ 提供免費長照教育訓練。

02.人資發現員工需求

- ✓ 人資發現員工因照顧影響工作或離職，轉介續航中心。

03.導入長照資源

- ✓ 顧家專員擬定專屬服務計畫。
- ✓ 連結長照、心理支持、經濟扶持資源。

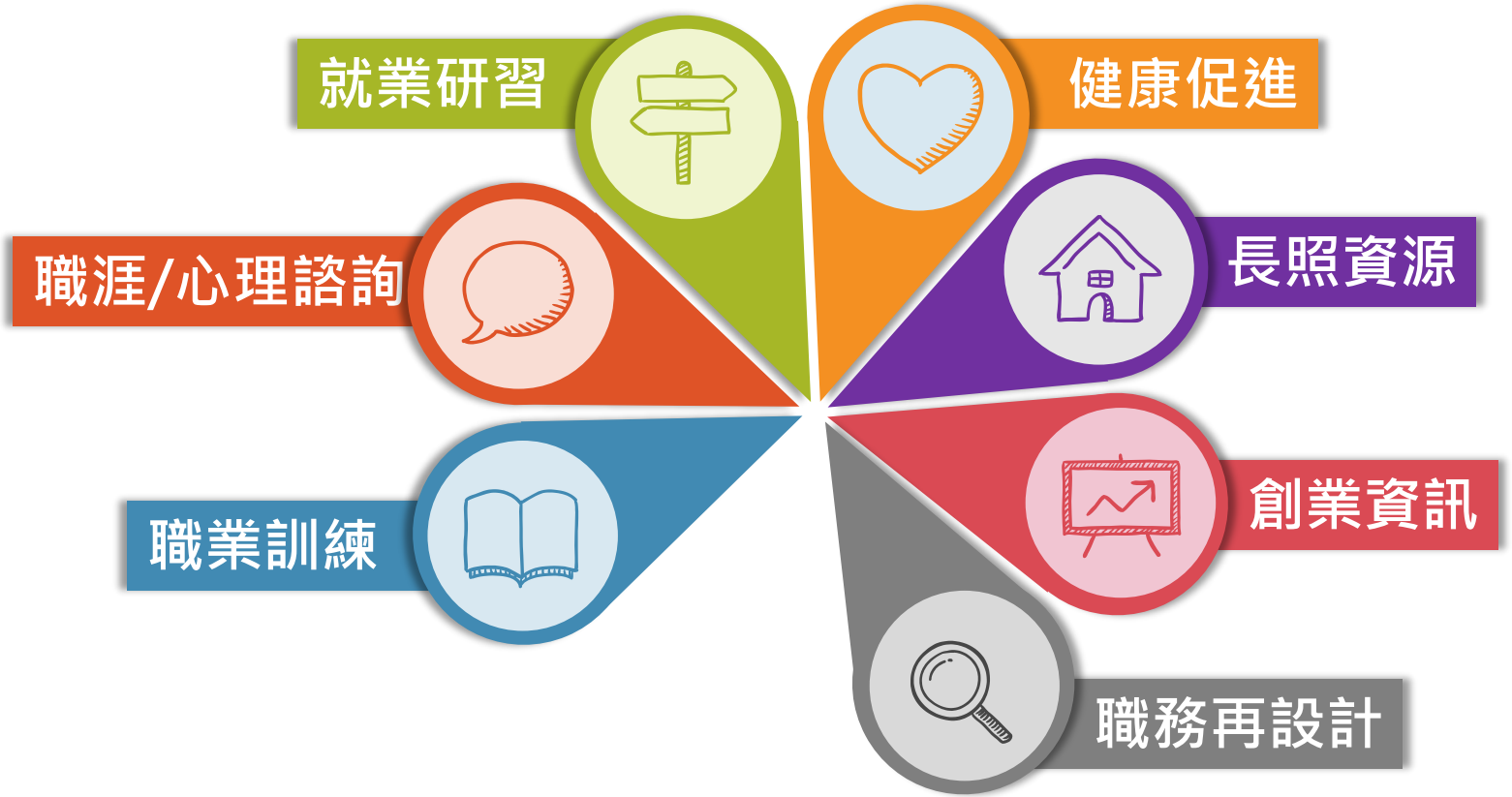
04.後續追蹤

- ✓ 續航中心一路相陪，追蹤個案長照問題及服務進度。

05.員工照顧不離職

- ✓ 員工照顧不離職。
- ✓ 企業留住好人才。
- ✓ 成為顧家好企業。

貳、勞工端 - 七大服務主軸



貳、勞工端 - 個案服務執行概況

服務成果

項目	107年度	108年度(統計至8/19)	合計
◆ 個案管理服務人數	364	315	679
◆ 職場穩定就業追蹤服務人數	600	619	1219
◆ 個案管理服務人次	1534	1152	2686
◆ 職場穩定就業追蹤服務人次	1451	1713	3164
個案來源：新北各就業服務站、民間公益團體、企業輔導及中心辦理講座活動。			

個案分析

貳、勞工端 - 個案服務執行成效

新北市中高齡者職場續航中心
Middle-Aged and Senior Workforce Sustainability Center

59歲楊先生

岳母臥病在床，手足欲輪流照顧，卻面臨長照知識不足、居家環境缺乏輔具，工作照顧蠟燭兩頭燒！

轉介顧家專員

Step1
初步諮詢

釐清工作、長照問題

Step2
喘息服務

- 協助盤點目前照顧狀況
- 提供居家服務、輔具申請、外籍看護服務說明

Step3
資源連結

- 向長期照顧管理中心
- 申請氣墊床及輪椅

續航中心個案陪伴與追蹤

雙軌支持 照顧不離職

1. 申請氣墊床及輪椅，完善居家照顧環境。
2. 了解長照資源，安排外籍看護，減輕照顧負荷。
3. 楊先生穩定就業，職場續航！

貳、社會倡議

雇主說明會3場
勞工觀念講座2場

四大通路．全面倡議

雇主勞工雙向推廣

多元化行銷載體

政府勞教宣導活動

就業服務站種子人員教育訓練、法令研習會、工作平等宣導及勞教共計40場

全方位支持活動

累計至108年8月19日，合計41場。

項目	場次	項目	場次
板橋站合作徵才活動	13	衛教講座	2
勞工大學參訪	7	人資講座	3
職場支持講座	7	中心參訪	4
就業博覽會及輔具展	2	公益活動	3

※活動場次統計至108年8月19日

貳、社會倡議

中高齡客製化徵才活動

107年度	地點
3月9日	新莊區公所10樓禮堂
4月20日	中和區公所
6月5日	新北市政府6樓大禮堂
9月11日	新北市政府6樓大禮堂
10月12日	新莊區公所10樓禮堂

108年度	地點
5月16日	銀光未來館
6月19日	新北市政府6樓大禮堂
7月12日	新北市政府6樓大禮堂
8月22日	三重體育館
9月19日	中和市民活動中心
10月25日	新莊區公所10樓禮堂

&

108/5/16銀光未來館合作活動

貳、社會倡議-108年度創新推廣

工作輔具展

搭配就業博覽會舉辦輔具展，以靜態展、互動式活動，宣導職務再設計理念。

職場支持講座

辦理職涯探索及產業認識、長照、人資、理財稅務、身心健康、公益等多元講座課程。

就業無疆界．熟齡大未來

邀集產官學界共同探討中高齡勞動現況與未來。

中高齡特色展覽與主題工作坊

以展覽及工作坊的軟性活動，引領民眾關注中高齡勞動議題，宣導中高齡延緩退休、職場續航。

參、未來展望

短程計畫

- 擴大資源整合
  強化續航服務能量
- 培力個案企業
  孵化創新人力運用
- 推廣照顧不離職
  顧家好企業

中程計畫

- 支持推動青銀合作
  傳承智慧經驗
- 導入獎勵措施
  加強企業回聘作為
- 支持企業建立
  員工長照協助方案

長程計畫

- 深度調查研究
  規劃新一階段政策
- 打造友善照顧職場
  建構高齡幸福城市

熟齡進化 企業升級 社會友善

2019

謝謝聆聽

新北市中高齡者職場續航中心

Middle-Aged and Senior Workforce Sustainability Center