

打造友善中高齡職場環境， 活化人力資源

◎林嘉慧／中華經濟研究院第三（臺灣經濟）研究所 分析師

面對高齡社會來臨之際，各國無不透過制定各項政策或措施，延後並鼓勵中高齡與高齡者繼續工作或重返職場，同時也致力於提供更貼近中高齡及高齡者需求的服務、鼓勵企業開發適性職缺，營造友善職場環境，以促進銀髮人力資源之運用，讓活化高齡人口的觀念得以實現。

關鍵詞：人口老化、中高齡及高齡就業、年齡管理

Keywords: Ageing Population, Middle-aged and Elderly Employment, Age Management

根據行政院主計總處公布數據顯示，2023年3月中高齡者（45-64歲）勞動力參與率（以下簡稱勞參率）66.05%，首次突破66%，中高齡者及高齡者（65歲以上）勞動力已突破506萬人¹。若就近10年我國中高齡及高齡勞參率觀察，2022年中高齡、高齡勞參率分別為65.49%及9.62%，較2012年分別上升5.01及1.52個百分點。

就2012年至2022年間就業人數資料來看，65歲以上就業者人數從20萬6千人增加至38萬人，成長了84.47%，反映出65歲以上之高齡者確實有延長其退休年齡的情形，增幅顯著且呈現逐年增加趨勢；至於45-64

歲中高齡就業人數，亦由385萬4千人增加至446萬7千人，成長15.91%，其中又以60-64歲、55-59歲成長幅度最大，分別為65.23%、24.37%。顯見隨著國民平均餘命拉長，加上教育與健康水準的提升，選擇工作或就業亦成為中高齡及高齡者的另一種選擇，另隨著人口結構變化，就業者年齡結構呈現往高齡者偏移的情形（見附表）。但若與其他主要國家比較，我國50歲以上之勞參率仍明顯低於新加坡、日本、韓國、美國等國，且差距隨年齡增長而擴大（見附圖）。面對少子女化、高齡化不可逆的趨勢，善用中高齡或高齡人力資源，是當前刻不容緩的課題。