



行政院第3438次院會

因應我國人口結構變遷 具體作法執行進度

報告單位：國家發展委員會

報告人：人力發展處張處長恒裕

104年3月5日

大綱

壹、前言

貳、當前課題

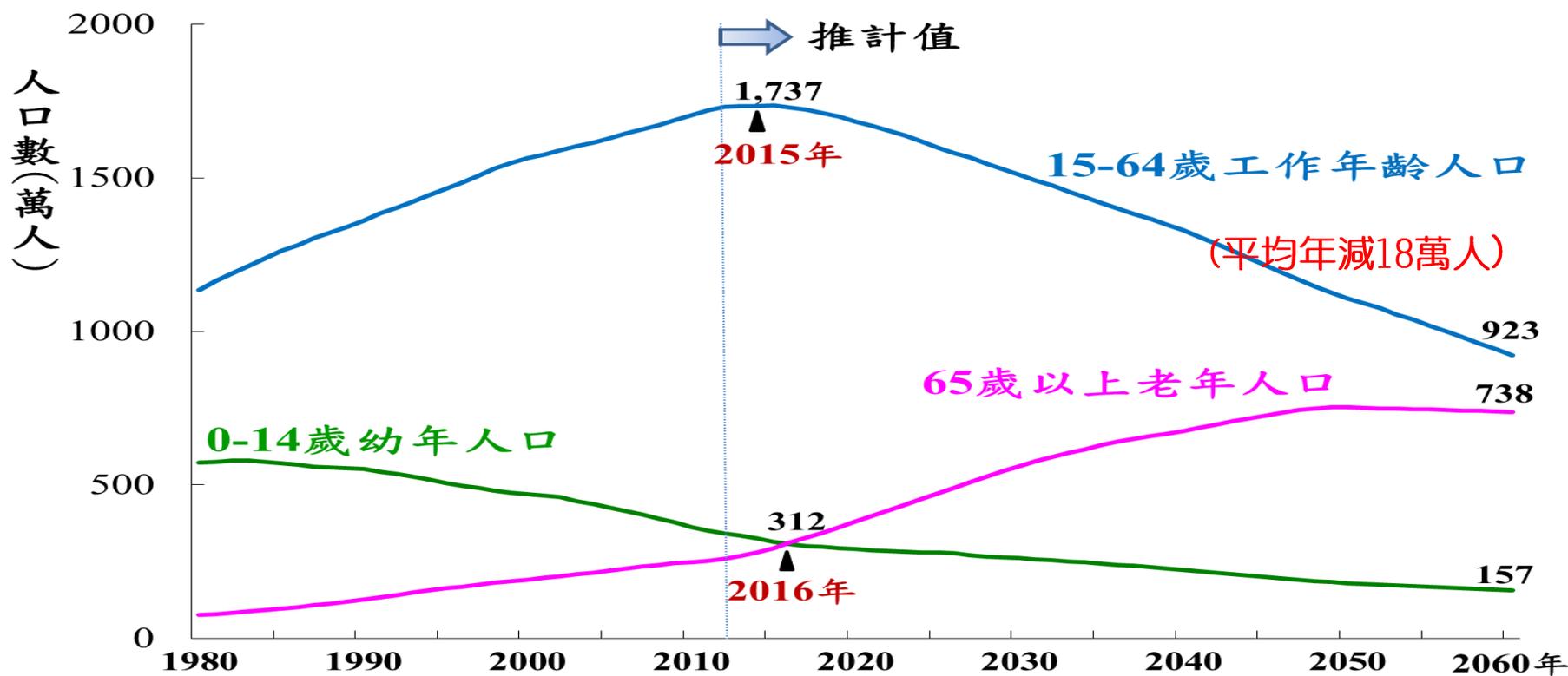
參、策略規劃

肆、具體作法及執行進度

伍、結語

壹、前言 (1/2)

- 近年來我國由於少子化與高齡化加速進展，15-64歲工作年齡人口將於 2015 年達到最高峰後逐年下降，加以國際人口移動呈現「高出低進」現象，**未來勞動力供給之量與質課題，亟需及早綢繆**

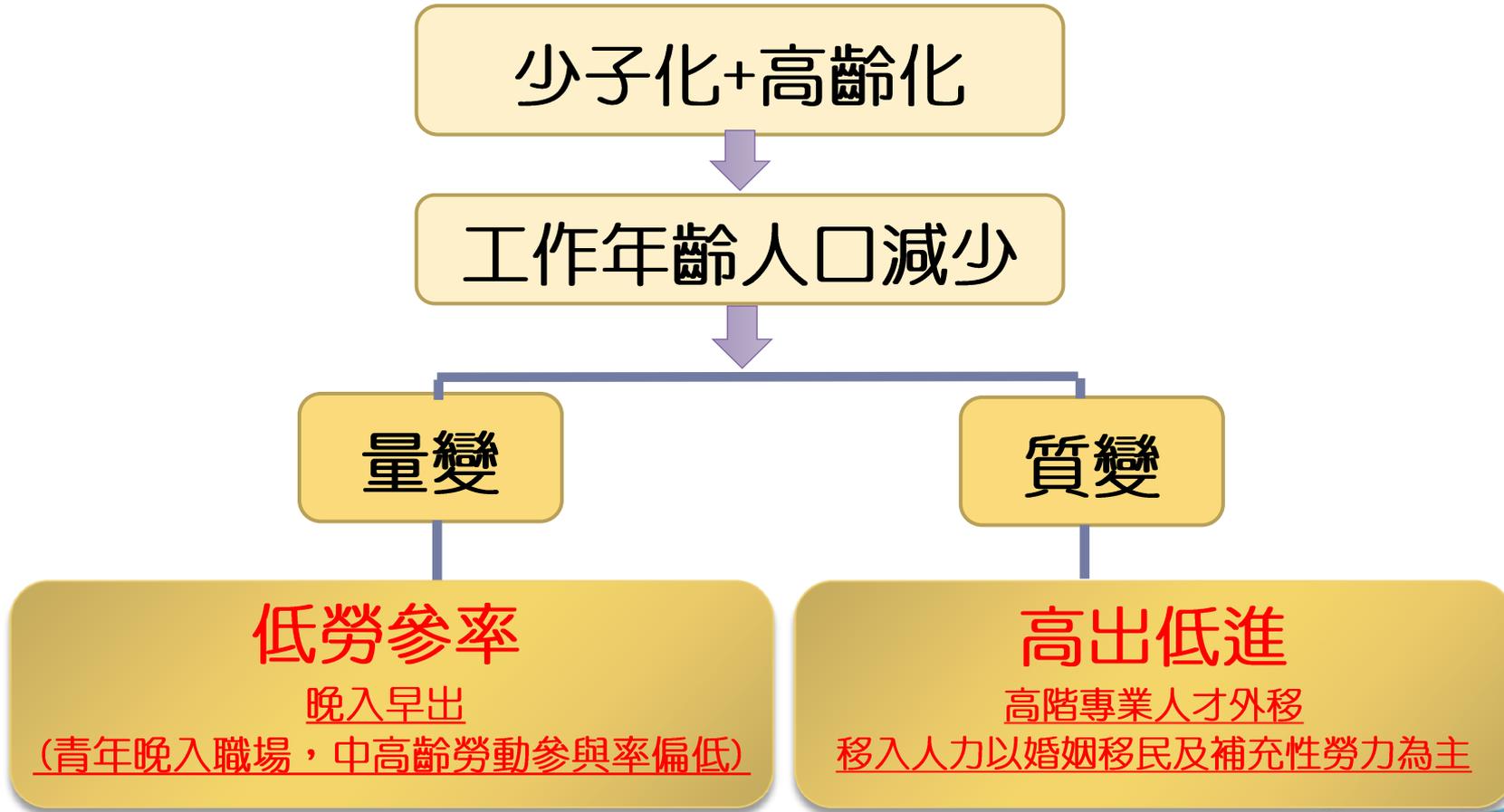


資料來源：國家發展委員會「中華民國人口推計(103至150年)」

壹、前言 (2/2)

- 行政部門已提出「提升勞參率，輔以廣納人才」之政策主軸，妥擬短中長期具體對策，並於103年10月及104年1月分別提報總統府財經月報會議，總統指示半年後提報具體執行成果
- 爰針對本案「提升中高齡勞動參與」、「強化青年多元就業」，以及「強化競才留才」、「吸引國際青年人才」、「補充藍領技術人力」等具體作法，彙整報告各部會現階段最新執行進度

貳、當前課題 (1/2)



貳、當前課題 (2/2)

「晚入早出」現象亟待解決

➤ 我國24歲以下青年及45歲以上中高齡者之勞動力參與率相對低於其他國家

✓ 青年晚入職場 (平均21歲方進入勞動市場*)

✓ 中高齡者過早退離勞動市場 (平均57歲即離開職場**)

2013年

主要國家勞動力參與率

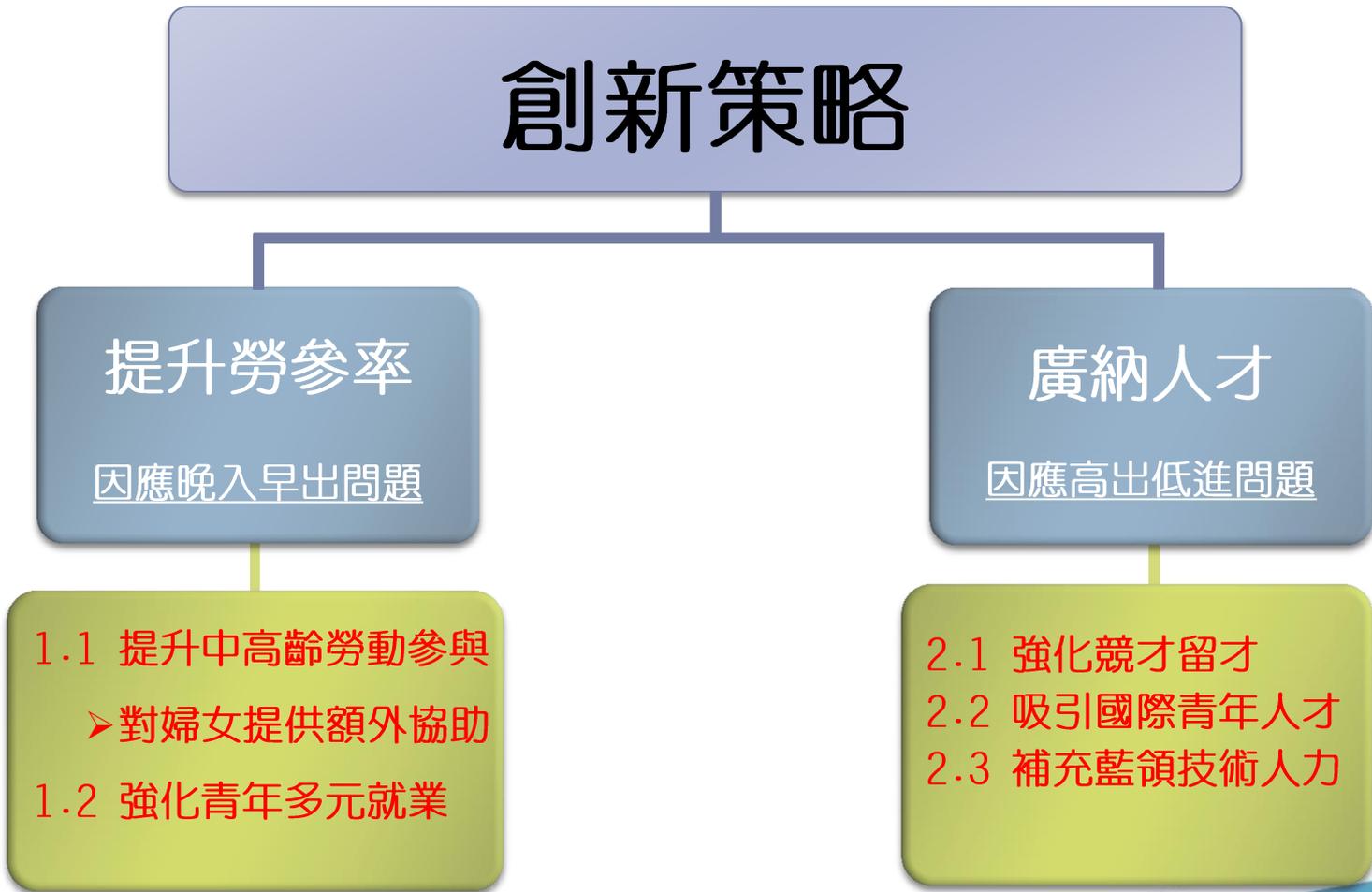
單位：%

項目別	中華民國	南韓	新加坡	香港	日本	美國	德國
總計	58.4	61.5	66.7	61.2	59.3	63.2	60.3
性別							
男性	66.7	73.2	75.8	69.1	70.5	69.7	66.3
女性	50.5	50.2	58.1	54.5	48.9	57.2	54.6
年齡別							
15-19歲	8.1	7.7	11.8	11.2	15.5	34.5	29.0
20-24歲	52.7	47.6	61.7	63.4	69.0	70.7	69.6
25-29歲	92.5	74.1	88.5	89.7	86.4	80.6	83.1
30-34歲	86.7	75.6	90.1	87.7	83.2	81.9	87.1
35-39歲	84.1	75.1	88.0	84.1	83.2	82.1	87.9
40-44歲	84.0	79.2	85.7	83.2	84.7	82.3	90.0
45-49歲	79.6	80.9	84.5	81.9	86.2	81.2	89.7
50-54歲	68.3	77.6	80.0	77.2	85.1	78.3	86.9
55-59歲	53.2	70.7	73.2	63.9	79.5	72.4	80.2
60-64歲	33.4	58.5	59.7	39.5	61.4	55.0	53.3
65歲以上	8.3	31.4	23.8	8.0	20.5	18.7	5.5

註：1. *資料來源為勞動部，102年青年勞工就業狀況調查
 2. **資料來源為行政院主計總處，101年受僱員工動向調查
 3. 美國總勞參率係指16歲以上之勞動力參與率

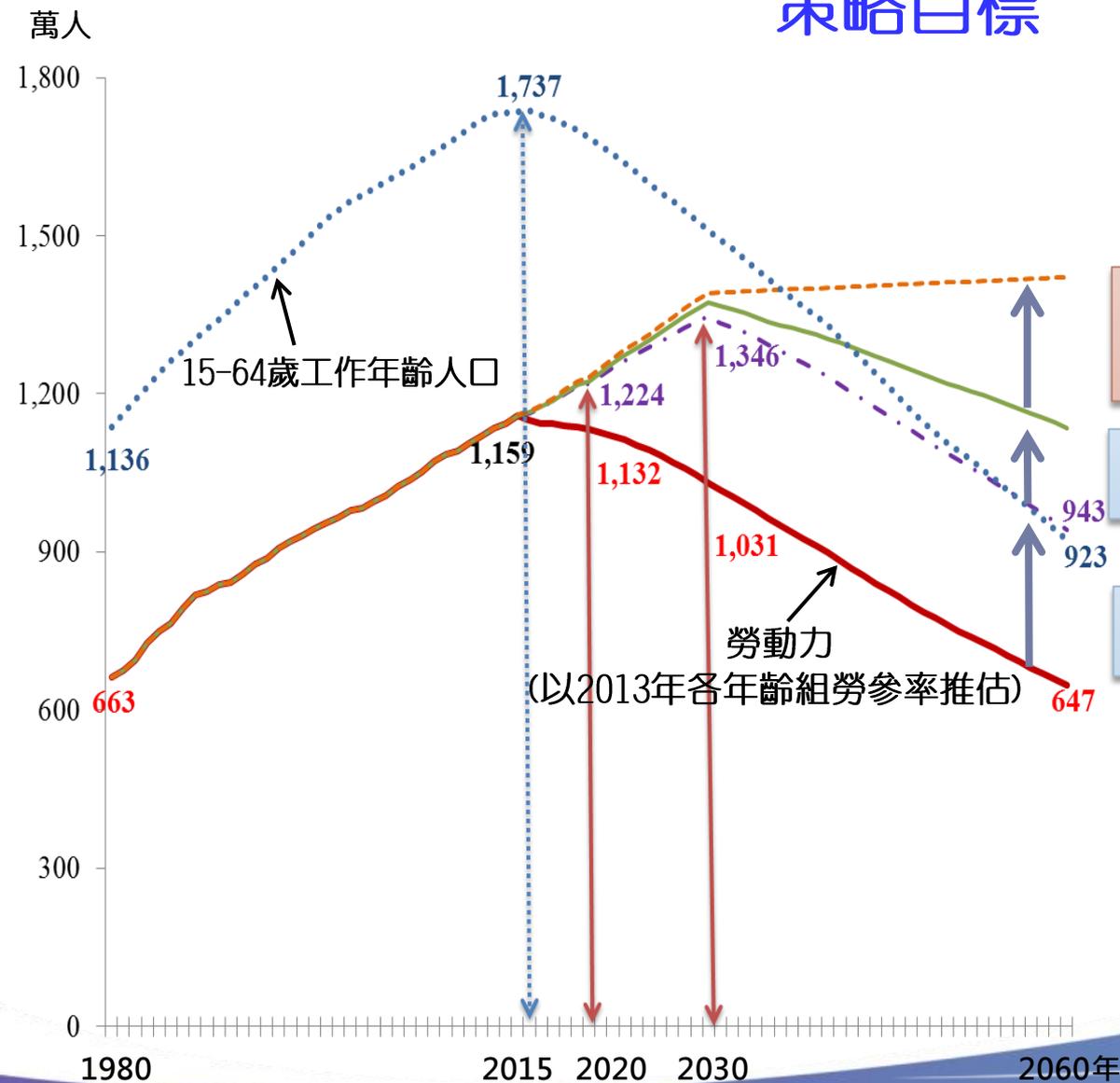
資料來源：勞動部，102年國際勞動統計，國發會整理

參、策略規劃(1/2)



參、策略規劃 (2/2)

策略目標



產業轉型與生產力提升
*生產力4.0 *產業轉型升級行動方案

廣納人才

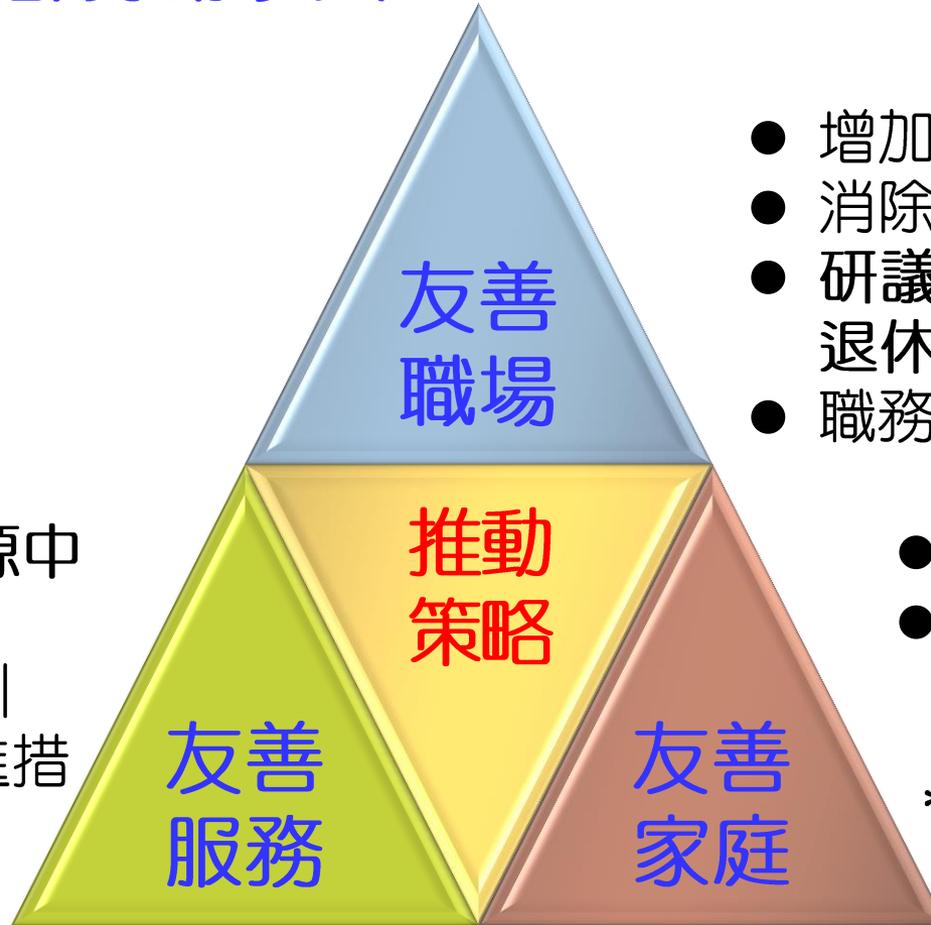
提升勞參率

- 2020年勞參率逐年提升至60%，2020年勞動力可上升至1,224萬人
- 2030年勞參率若再續升至65%(日韓星水準)，勞動力可再增至1,346萬人

肆、具體作法及執行進度

1. 提升勞參率

1.1 提升中高齡勞動參與



- 銀髮人才資源中心
- 多元適性職訓
- 提供就業促進措施

- 增加工時彈性
- 消除年齡歧視
- 研議延後或漸進式退休
- 職務再設計

- 托育安親普及化
- 提供完善照顧資源

* 友善家庭措施，促進中高齡婦女勞動參與

➤ 執行進度

具體作法	辦理情形	主辦機關
一、友善職場 (一) 增加工時彈性	<ul style="list-style-type: none">● 修正勞動基準法，放寬延長工時時數至每月60小時，並明確規範延長工時得補休，俾利勞資雙方增加工時彈性，修正草案業於103年12月30日送請行政院審查● 事業單位可遵循「僱用部分時間工作者應行注意事項」僱用中高齡勞工，增加其就業機會	勞動部
(二) 消除年齡歧視	<ul style="list-style-type: none">● 強化勞動檢查，落實禁止就業年齡歧視之法令規範● 研議「就業平等法」，保障中高齡就業權益	勞動部

具體作法	辦理情形	主辦機關
(三) 研議延後或漸進式退休	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞保老年年金請領年齡已採逐步延後機制 從現行60歲，至115年將達65歲；每延後1年請領，增給年金金額4%，最多增至20% ● 軍公教人員延後退休年齡修法已於102年送立法院審議 ● 參考先進國家經驗，刻正辦理「延後退休可行性方案之研究」，以創造一個中高齡延後退休的職場，並兼顧勞工退休金權益 	勞動部
(四) 提供職務再設計獎勵措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 協助事業單位改善職場工作環境，包括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等，提升中高齡勞工就業意願 ● 103年補助125家事業單位、554人 ● 104年規劃擴及一般事業單位及其在職勞工 	勞動部

具體作法	辦理情形	主辦機關
<p>二、友善服務</p> <p>(一) 設置銀髮人才資源中心</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 首座銀髮人才資源中心已於103年10月2日於新北市永和區成立，倡議推廣及媒合高齡者就業，截至104年1月底止，開發671個職缺提供542人求職服務 ● 建置銀髮人才網路平台，彙整部會資訊流，提供完整銀髮就業資訊，將於104年3月底正式上線運作，連結志願服務，增進青銀學習交流 	<p>勞動部</p>
<p>(二) 推動多元適性職訓，提供就業促進措施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供個別化就業與職訓諮詢、推介與媒合服務及創業資訊等，並運用就業促進津貼，協助順利就業 ● 開發中高齡者及高齡者就業機會，運用僱用獎助措施及「職場學習及再適應計畫」等，增加雇主僱用之誘因 ● 103年計協助83,736名中高齡及高齡者就業 	<p>勞動部 國發會</p>

具體作法	辦理情形	主辦機關
<p>三、友善家庭</p> <p>(一) 托育安親普及化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續推動5歲幼兒免學費，並鼓勵地方政府無償提供閒置空間，與公益法人協力以成本經營非營利幼兒園，降低育兒費用，預計5年(103-107年)增設100園，逐年增加供應量 ● 持續辦理0-2歲父母未就業育兒津貼及就業者家庭托育費用補助，賡續建置近便社區托育資源中心，103年底已建置81處，服務逾99萬人次；並於103年12月1日實施居家托育登記制度，以促進優質托育品質 ● 鼓勵雇主辦理員工托兒服務，如提供最高200萬元興建設施補助，103年計已核定補助104家，將持續擴大辦理 	<p>教育部 衛福部 勞動部</p>
<p>(二) 提供完善照顧資源</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 積極發展長照服務網，預計105年於368鄉鎮市建立多元日照服務；研議修法放寬營利事業參與長照服務，循序引導開放產業進入 ● 推動「外籍看護工外展看護服務試辦計畫」(鐘點外勞)，預計105年服務單位達8家；自104年3月5日起放寬聘有外籍看護工家庭也可使用鐘點外勞，提供喘息服務 	<p>衛福部 勞動部</p>

1.2 強化青年多元就業

強化職涯發展

- 國中小生涯發展教育
- 國中技藝教育
- 高中以下學校職業試探
- 高職畢業5年得報考二技
- 協助大專學生職涯探索

縮短學用落差

- 高職建教合作
- 教師學生實務增能
- **產學合作專班**
- 青年創業專案
- 高等教育學制改革
- 畢業生就業率納入評鑑
- 證能合一

整合各界資源

- 政府合力(跨部會小組會議平台)
- 公協會交流平台

➤ 執行進度

具體作法	辦理情形	主辦機關
一、強化職涯發展	<ul style="list-style-type: none">● 「技術及職業教育法」於104年1月14日公布施行；師資須有業界經驗、技專校院得優先招收具工作經驗學生，鼓勵學生先就業後升學● 於各教育階段促進學生認識與探索職涯提高職場競爭力	教育部
二、縮短學用落差	<ul style="list-style-type: none">● 「產學攜手合作計畫」採4合1(高職、技專、廠商、勞發署共4方)模式推動，103學年度核定79班及3,498名學生，104學年度將擴大辦理● 依業界職缺需求設立「產業學院」，103年正式施行，核定402專班，合作企業1,144家，未來每年至少6,000名結業學生循此管道就業● 媒合學校及企業開設「產業碩士專班」103學年度已畢業4,950人，學生畢業後投入產業服務，就業率達96%以上	教育部

2. 廣納人才

2.1 強化競才留才

讓人才走進來

整合資源

整合建立海外
攬才網絡

試點攬才

建立網路
媒合平台

建立攬才
聯合服務中心

建立攬才
單一服務窗口

提高我國
競才條件

建構友善
留才環境

讓人才留下來

➤ 執行進度

104年1月20日「行政院人才政策會報」第4次會議決議，成立「競才策略推動小組」，由國發會協調相關部會，研擬細部計畫報院核定實施

具體作法	辦理情形	主辦機關
一、強化競才留才 (一) 整合建立海外攬才網絡	規劃統籌駐外人力，建立海外人才長期追蹤機制、 海外人才網絡 、 辦理海外攬才試點行動 ，強化媒合海外人才來(回)臺就業	國發會 外交部等
(二) 建立攬才聯合服務中心	規劃 整建海外人才資料庫 ，建立 海外人才網路媒合平台 ，並 設立國內攬才單一服務中心 統籌辦理延攬海外人才來臺	經濟部、 國發會等
(三) 提高我國競才條件	規劃 調高現行「彈薪制度」攬才比重 ，建立與 國際及市場薪資水準之連結機制 ，並支援中小企業進用外籍專業人才	教育部、 國發會等
(四) 建構友善留才環境	規劃設立平台， 蒐集及協助解決 海外人才來臺之工作許可、子女教育、社會福利及居住等 問題	內政部等

2.2 吸引國際青年人才

(1) 強化吸引優秀學生來臺機制

- **擴增全球優秀青年來臺機會**
 - 開拓潛力生源國大學講師 / 官員來臺管道
 - 優秀外國青年來臺蹲點
 - 深化主要生源國合作模式
 - 華語文教育產業輸出
- **營造來臺留學友善環境**

(2) 強化優秀僑外生留臺工作行動計畫

- **實施「評點配額」機制**
 - 評點項目包括：學歷、工作經驗、聘僱薪資、專業技能、語言能力、外國生活經驗、配合政府政策等
 - 第1年開放2,000名

(3) 吸引青年創業家來臺

- **放寬創新新創事業聘僱措施**
- **規劃開辦「創業家簽證」**

► 執行進度

具體作法	辦理情形	主辦機關
二、吸引國際青年人才 (一) 強化吸引優秀學生來臺機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 鼓勵國內大學推動短期研習方案，爭取全球優秀青年學子來臺蹲點，105年境外學生人數成長至10萬人(110年至15萬人) ● 每年提供臺灣獎學金約1,210名，華語文獎學金約330名，優秀僑生獎學金約310名 ● 與東南亞國家簽訂人才培育合作協定，至103年計有771位大學講師或政府官員來臺研習 	教育部
(二) 強化優秀僑外生留臺工作行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ● 行政院103年7月1日核定實施「強化優秀僑外生留臺工作行動計畫」，截至本年1月31日，透過建立「評點配額」機制，已增加僑外生留臺工作515人 	勞動部
(三) 吸引青年創業家來臺 1. 放寬創新新創事業聘僱措施 2. 規劃開辦「創業家簽證」，以吸引外國人士來臺創新創業	<ul style="list-style-type: none"> ● 104年1月7日已放寬聘僱外籍專業人士相關法規限制，具創新能力之新創事業不受聘僱外籍專業人士大學畢業後需有2年工作經驗限制及雇主資本額、營業額限制 ● 規劃針對獲得國內外創投公司200萬元以上投資者進駐創業園區或育成機構者、設立新創事業並投資100萬元以上等條件之一的外籍創業家，核給1年期之居留簽證，期滿有投資實績者，再給予2年居留期限 ● 本案刻正由蔡政委召開協調會討論，近期定案陳報 	勞動部 國發會

2.3 補充藍領技術人力



規劃方向

- 研議修正就業服務法，延長外勞累計在臺年限由12年放寬至15年
- 補充我國中階熟練技術人力: 參考新加坡「中階技術工作者制度」(S Pass)，研議修法針對符合產業勞動力缺口，在臺已達一定工作年限，符合一定資格者，採配額評點制度，予以特殊聘僱許可

➤ 執行進度

具體作法	辦理情形	主辦機關
三、補充藍領技術人力 (一) 研議修正就業服務法，延長外勞累計在臺年限	<ul style="list-style-type: none"> ● 立法院8屆6會期委員已提案，擬將外籍勞工在臺工作年限從12年延長至15年 ● 為配合本案，勞動部刻正研議修正勞保條例，增訂外籍勞工之退休給付為領取一次金 	勞動部
(二) 補充我國中階熟練技術人力	<ul style="list-style-type: none"> ● 評估技術人力供需缺口與技術人力所需資格及條件，104年6月底前，由勞動部及國發會彙整經濟部、衛福部、農委會、工程會、內政部等主管機關辦理 ● 評估補充藍領技術人力，對我國整體社會資源適應與分配及財政經濟負擔情形，規劃由衛福部、內政部及勞動部等主管機關辦理 ● 訂定外籍技術人力引進人數及資格條件，規劃由勞動部及國發會彙整衛福部、農委會、工程會及內政部共同辦理 ● 建立配額評點制度，規劃由勞動部、國發會及內政部共同辦理 	勞動部、國發會等

伍、結 語

- 本案行政部門已提出「提升勞參率」、「廣納人才」二大政策主軸相關具體策略與作法，國發會與相關部會**將秉持前瞻性思維，突破施政框架，持續滾動調整，並落實推動各項措施**
- 人口結構轉折性變化產生的衝擊，未來恐將加劇，各部會在規劃公共政策時，須考量國內人口結構的轉變，俾以更創新作法與思維推動各項政策措施，因應所衍生問題的挑戰

簡報完畢