

國家發展委員會 新聞稿

發布日期：103 年 5 月 13 日

聯絡人：林至美、謝佳宜、黃淑婷

聯絡電話：23165379、2316-5377、2316-5494

日本提升女性、中高齡及高齡者勞參率之策略

人口高齡化已是全球趨勢，必須面對的挑戰之一是工作年齡人口數的萎縮，是以各國無不致力於提升勞動力參與率。其中，人口老化最嚴重的日本，工作年齡人口數從 2010 年的 8 千 2 百萬人，推估將減少至 2030 年的 6 千 8 百萬人¹。根據世界經濟論壇 2014 年出版的《教育和技能 2.0：新的目標和創新的方法》一書中提及，日本為解決勞動人口減少問題，由公、私部門通力合作，提出促進女性、中高齡及高齡者就業策略，除建立完善的環境與制度外，更重要的是社會大眾應拋開年齡或性別的刻板印象。

日本主要之勞動政策調整方向為：(1)鼓勵更多的女性投入勞動市場；(2)年長者需延後退休年齡，並同時維持高的生產力；(3)重新調整教育體系和企業之工作與在職訓練方式。

以下分就前述三大主要調整方向，說明日本公、私部門如何開創勞動力來源及促進創新之策略。

一、提升女性勞參率之策略

(一)建立系統性的整合方案，除有益個人職業的選擇和職涯發展外，更使暫時離開職場的婦女，得以重返職場。

(二)針對再度就業的婦女，安倍政府要求地方政府與企業

¹ 日本 2010 年工作年齡人口數為 8 千 2 百萬人占總人口數 1 億 2 千 8 百萬人約 63.8%，2030 年工作年齡人口數為 6 千 8 百萬人占總人口數 1 億 1 千 7 百萬人約 58.1%。65 歲以上人口數，從 2010 年的 2 千 9 百 50 萬人，增加到 2030 年的 3 千 7 百萬人。資料來源：世界經濟論壇，《教育和技能 2.0：新的目標和創新的方法》。2014-01，頁 78。取自

<http://www.weforum.org/reports/education-and-skills-20-new-targets-and-innovative-approaches>。

須設置足夠的托嬰設備及增加相關預算，並須安排合適的職位。

(三) 明定 3 年育嬰假，並灌輸兩性皆應有同時兼顧工作與家庭的概念，鼓勵男性請育嬰假。

(四) 為增加女性勞參率，在中學時期可透過僱用有企業經驗的短期教師，或邀請企業人士來教學，使女性習得就業基本技能。

二、提升中高齡者及高齡者勞參率之策略

(一) 安倍政府於 2013 年通過提高強制退休年齡從 60 歲至 65 歲，並於同年 4 月生效。

(二) 非營利組織則建立關於工作、技能和學習的資訊分享平台，讓年長工作者可貢獻他們的技能和經驗。

三、共同策略—調整教育與工作制度及打破刻板印象

(一) 企業將工作型態多元化，或採彈性的工作輪調，以吸引女性和年長工作者。

(二) 教育體系提供公、私部門的終身學習方案。

(三) 個人應拋開性別、年齡或就業經歷等刻板印象，並不斷衡量自我的技能，以開創就業機會。

近年來世界各國皆面臨人口結構轉變趨勢所帶來的勞動力萎縮問題，日本因應人口結構變化，結合政府、企業、教育體系與非營利組織所制定的整合性勞動政策，以及拋開性別或年齡歧視的觀念等，皆值得借鏡與參考。目前，我國在促進婦女、中高齡及高齡就業方面，亦已提出各項相關因應政策，在促進女性就業方面，政府已將 105 年提升婦女勞參率至 51%，列為國家建設計畫重要目標之一。為達成此目標，政府將落實工作平等權，鼓勵友善職場之企業與機構，強化婦女培力，促進婦女就業與創業。在促進中高齡與高齡就業方面，亦提供其職場學習及再適應補助等措施。