



大型企業類

安心食品服務股份有限公司



單位簡介

安心食品（摩斯漢堡）自民國 79 年創立以來，以提供真誠的服務與美味的餐點為基本理念，藉由飲食帶給人幸福，持續提供安全、健康的美味及誠摯、真心的服務，堅持提供「現點現做、好吃美味及強調 M、O、S 概念的自然新鮮」，開發並提供對健康有益的新餐點，使用真材實料且對身體有益的高品質食材，獨具東方口味，以醫食同源的概念嚴選各種食材使用，給人一種奢侈的美味感受。為顧客及社區提供美味、健康與幸福，讓 MOS 店舖成為顧客活力再生的源地，是安心食品一直努力的目標。

促進中高齡者及高齡者就業績優獎 **績優單位獎**



友善措施及事蹟

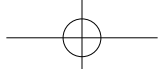
安心食品（摩斯漢堡）自成立第一年起，即進用二度就業婦女，民國 93 年 10 月發起『二度就業・快樂職場』計畫，至今已經執行超過 15 年，目前中高齡員工人數達 1,065 人，占總員工人數約 18%，每年更定期舉辦銀髮職場體驗徵才活動，積極推動中高齡就業機會不遺餘力。



公司提供中高齡夥伴每年免費健康檢查，並設置安全衛生小組，由公司護理師透過電話或到店關懷解說並提供健康諮詢。

量身打造銀髮族夥伴專屬完善的教育訓練，使其了解公司的營運方針與策略、產品專業知識、產品製作及銷售流程、顧客需求及未來產品趨勢等，鼓勵中高齡夥伴在公司長期深耕，從兼職轉任正職、表現優秀者可晉任總部職缺，與公司一起再創人生新高峰！





大型企業類

寒軒國際大飯店股份有限公司



單位簡介

建築設計、挑高明亮的景觀玻璃，風格獨具。完善硬體設備與無微不至的溫馨服務，滿足商務人士及渡假旅客的多重需求。

寒軒國際大飯店擁有 311 間設計一流的典雅客房與套房，所有房間均大面採光，景觀視野極佳，能將高雄全景一覽無遺，美食餐廳提供中外美食，另有大型宴會廳及典雅貴賓包廂，位居交通四通八達的市中心，是您在南台灣最舒適便利的家。

促進中高齡者及高齡者就業績優獎 **績優單位獎**

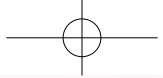


友善措施及事蹟

寒軒國際大飯店設有職醫職護，提供專業職場健康評估，主動追蹤員工健康檢查結果，並安排後續醫療方式；在工作設備進行改善，提供就業輔具，如：護腰、護膝及省力手推車，並增加坡道設計等措施，以增加工作效能。

從徵選、育用留才、離才等面向提供中高齡員工一個公平的機會，針對退休人員積極發掘其潛能，回聘再僱用，並提供適當職務再設計以利續留職場。寒軒體恤中高齡員工家庭、身體因素等，亦會協助調整彈性工時或是補休，重視員工工作與家庭生活平衡，並特別提供員工退休前後之準備，增加員工安心感。





大型企業類

雲朗觀光股份有限公司高雄分公司



單位簡介

「翰品酒店 高雄」是台灣連鎖旅館品牌「雲朗觀光」專為旅遊以及商務人士打造的國際級精品酒店。集結眾多菁英設計師，分別以不同創意、特色風格及專業技術，打造外觀、公共區及客房，提供旅人獨特的時尚品味。

酒店亦提供各式美食，「港都茶樓」以道地港式飲茶聞名、「品」日式料理集結握壽司、壽喜燒與涮涮鍋於一廳，皆深獲饕客喜愛。另設有功能齊全、氣勢宏偉之會議空間、宴會廳及貴賓廂房，提供客人商務、聯誼宴客及觀光住宿等更多元的選擇。

促進中高齡者及高齡者就業績優獎 **績優單位獎**



友善措施及事蹟

雲朗觀光設計人才發展體系「五星計畫」，從「選用育晉留」人才管理流程中推行中高齡及高齡者友善措施 - 於選/用才流程中建立善意進用管道，依其意願及特性安排適合職務，並搭配「伯樂之星」獎勵同仁推薦中高齡及高齡同仁就職；於育才流程中搭配「明日之星」、「技藝之星」、「創意之星」，制定中高齡及高齡者人力發展運用計畫；建立客觀合宜之績效評量機制及透明順暢之升遷管道，並持續推展各式硬體設施及軟性措施輔助，以求內部中高齡及高齡同仁安心就業，進而塑造雇主品牌形象，吸引外部優秀人才進入。





大型企業類

農友種苗股份有限公司



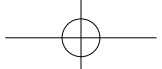
單位簡介

農友種苗公司成立於民國 57 年 12 月 7 日，營業項目為各類蔬果園藝作物種子之研發、生產與銷售。

農友秉持創辦人陳文郁先生的理念，持續研發優良蔬果品種，為農民增加收益，並讓消費者能夠享受到品質優良、好吃、且健康的蔬果。

農友擁有堅強育種團隊研發各式創新蔬果品種，並以精湛的種子生產技術、嚴格的種子品質管制、跨國性的行銷通路及良好的顧客服務，開創了台灣一代交配種子的種苗事業，為台灣蔬菜品種推進至第一代交配品種的時代，將其優良的種子行銷全世界 150 多個國家，不僅為國家爭光並大大增加國家種苗業的產值！

促進中高齡者及高齡者就業績優獎 **績優單位獎**

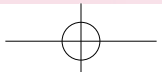


友善措施及事蹟



農友秉持幸福企業的精神，提供中高齡同仁明亮、舒適、和諧、互助及友善的職場環境。在知識傳承方面，邀請中高齡專業同仁擔任內部講師，公司給予專業肯定及獎勵，幫助後進更加進步，也提升中高齡同仁的成就感及成長！此外農友聘用學有專長的退休同仁擔任顧問，分享其寶貴經驗，提供退休後第二人生的就業機會，另外每年給予退休人員春節禮金，肯定中高齡的貢獻！

109 年度運用勞動部勞動力發展署「推動職務再設計服務計畫」，提供更友善的工作環境及輔助工具協助排除中高齡同仁因老化所致身體痠痛或體能下降之工作障礙，增進其工作效能及工作品質！





中小型企業類

自鵬紙器股份有限公司



單位簡介

自鵬紙器成立於民國 81 年，佔地面積約 7500 坪，廠房面積約 4900 坪，每月最大產能可達 200 萬只紙箱以上，為台灣大型複合印刷廠。以「誠信、專業、服務」的經營理念，自鵬不斷用心於創新改革，塑造優質企業文化，跳脫傳統紙箱包裝產業的經營思維，重新定位成為精緻包裝服務業，提供客戶精緻印刷及專業的包裝功能設計，以「即時、專業、愉悅的包裝採購經驗」為顧客創造競爭優勢，提高客戶產品之附加價值。

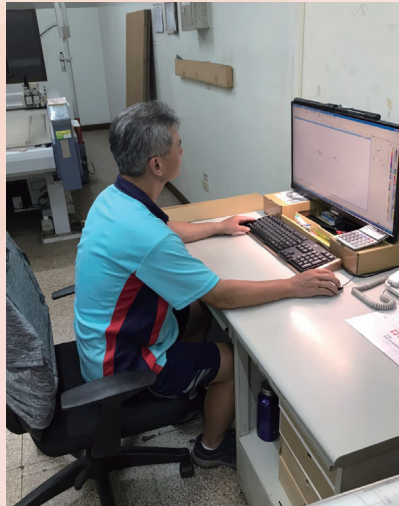
自鵬重視對於人才培育，積極推動學習型組織，發展教育訓練體系，完善同仁生涯規劃與職涯發展，建構專屬的企業大學，青銀攜手，優化職場，打造永續、安全、健康、快樂的幸福企業。

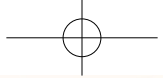
促進中高齡者及高齡者就業績優獎 績優單位獎



友善措施及事蹟

- 一、公司因應中高齡時代之需求分析與策略發展重點：
 - 引進自動化設備、工作流程改善、減輕中高齡同仁體力負荷。
 - 運用老師傅經驗傳承建立 SOP、開發數位教材。
 - 推動工作生活平衡、創造友善幸福工作環境。
- 二、推動中高齡計畫專案關懷團隊，執行中高齡計畫專案。
- 三、添購相關設備改善工作環境設備
 - 聘請勞工服務健康中心人員關懷中高齡同仁工作狀況，進行人因工程改善評估。
 - 改善辦公室照明設備，提供人體工學椅與螢幕保護裝置，減輕中高齡同仁長期使用電腦造成肌肉酸痛的負擔。
 - 提供優質教學環境與設備維護管理。
- 四、建立中高齡同仁客觀合宜的學習評量機制。
- 五、依中高齡同仁身體狀況需求安排特殊篩檢項目，關懷中高齡同仁身體健康狀況。
- 六、建立中高齡同仁退休再晉用機制。
- 七、結合公司改善提案辦法，鼓勵中高齡同仁集思廣益，進行工作流程或設備改善。
- 八、辦理員工生活關懷活動，如親子共遊、DIY 活動等等。





中小型企業類

東纖精密工業股份有限公司



單位簡介

東纖是由董事長陳冠州先生於民國 78 年創立，主要生產 100% 聚酯纖維功能性布料，終端產品為男女襯衫、套裝面料及流行面料等。台北總公司負責產品展示和業務銷售，台南廠區負責布料生產，佔地 4,000 坪，擁有整經機 3 台、自動穿綜機 1 台、數位印花機 2 台、噴水織機 200 台，月產能達兩百萬碼。每年持續引進最新的工藝設備及原料，導入自動化技術，積極推廣經驗傳承，使產業永續經營。

「工作使人充實快樂，只要我還能動，我會一直工作下去，東纖也絕不會裁退任何一位員工，只要你們願意，我們一起做到不能動為止。」，董事長在尾牙上的簡單一段話道出了對中高齡員工的重視和期許。

促進中高齡者及高齡者就業績優獎 **績優單位獎**



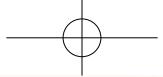
友善措施及事蹟

公司為減輕中高齡員工體力負擔，主動添購自動化及電動化設備、提供交通接駁和宿舍、建立友善中高齡的工作制度，並給予免費員工旅遊福利。

公司推動友善關懷的政策後，中高齡員工陸續反應工作上問題和在工廠設施上給出寶貴的建議，設施方面，中高齡員工因年紀稍長體力和敏捷大不如前，常因廠區大門地面凹陷不平險些跌倒，透過友善關懷了解到中高齡員工需求後，立即聯絡廠商進行地面重新鋪設地面，維護員工安全。

另公司重視退休再回聘的員工，運用師徒制獎金制度，提倡青銀合作，讓中高齡員工更能在公司穩定工作。





中小型企業類

俐合奕有限公司



單位簡介

俐合奕有限公司主要經營項目為電動工具零件及汽車產業零件，自民國 94 年成立以來一直秉持著「誠懇、務實、創新」的經營理念，以最高規格量測標準滿足客戶需求，創造出高品質的口碑。全面進入電動工具領域，並將業務範圍擴大到歐洲、北美、澳大利亞及世界其他地區。

俐合奕有限公司姚世彬姚董事長非常注重人力管理，堅持適才適用保障員工的就業權，且採用不減班休息方式，保障每個員工的工作機會，並專注本業，嚴格控管產品品質，將產品昇華成金屬的藝術工藝。

促進中高齡者及高齡者就業績優獎 績優單位獎

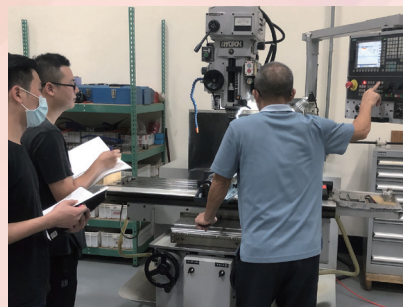


友善措施及事蹟

現今社會的中高齡就業者逐年增加，俐合奕有限公司更願意雇用有經驗的中高年齡員工，協助公司技術傳承，積極導入許多輔具及自動化設備，協助中高年齡勞動者穩定就業，與公司共同成長。

金屬製造商在金屬製造加工時，會產生大量油霧及廢棄鐵屑，出現地面濕滑問題，公司特別增設油霧回收機和提供免費止滑安全鞋，改善廠內空氣品質。處理廢棄鐵屑時，特別客製化有叉溝式鐵屑車，保障中高齡員工工作安全。

姚董事長支持及積極推動中高齡聘用政策，增添許多安全及改善設備，由中高齡員工自行選擇輪班，並設置血糖機、血壓器及休閒樂室，保障員工身心健康及生活品質，另提供經驗傳承獎勵，中高齡員工對公司滿意度高於一般員工。





中小型企業類

榮星紙業股份有限公司



單位簡介

榮星紙業成立於民國 80 年，總員工 85 人，其中中高齡員工 28 人，占總員工人數 33%。公司營業項目為紙箱及紙棧板，近年來積極轉型，在傳統紙創新，透過結構輕量化設計、開發耐重環保棧板技術，開發創意紙製品。

公司經營理念為「環保優先、創新求變、顧客滿意」。在制度規劃與執行，從產品製程延伸到人力資源，不斷修正以符合現代化需求與照顧員工的使命。榮星紙業成立將近 30 年，人力將逐漸中高齡化，致力建立中高年齡者友善就業環境，讓既有的員工樂意繼續留任，讓應聘者願意進入公司。

促進中高齡者及高齡者就業績優獎 **績優單位獎**



友善措施及事蹟

公司董事長支持進用中高齡員工政策，並親自參與制訂制度及措施。於公司實施滿意度調查，不斷調整及分析友善措施之可行性。

除制訂教育訓練辦法，給予中高齡員工導師獎金加給 20%，以鼓勵青銀共事，並鼓勵中高齡員工休閒進修，補助 50% 學費，讓員工能相互學習，也使技術順利銜接。

另考量中高齡員工家庭及體能因素，減少 50 歲以上員工加班次數，協助員工先提領舊制退休金，並透過職務再設計，如工作台車增高設計、十字釘研發設計、電動堆高機等，以減少身體負荷。

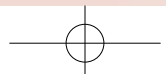
公司為中高齡員工打造友善環境，讓中高齡員工更加努力為公司奉獻，提高公司產量，達到公司與員工雙贏的效果。



▲ 堆高機全面改用電動



▲ 師徒制技術教導





大型非營利組織
或團體類

財團法人弘道老人福利基金會



單位簡介

弘道的願景：一起道老 精彩美好。

成立 25 年的弘道老人福利基金會，目前除總會外，設有台北、新北、台中、彰化、嘉義、高雄、屏東等 7 個服務處在地深耕，希望成為幫助台灣成功因應高齡社會的專業團隊，讓每位長者都能有自主與尊嚴，享有安心、精彩的老後生活。

弘道關注高齡六大面向，包含健康老化、優質照顧、自我實現、經濟安全、友善環境、人才培育，發展以人為本的服務，期發揮影響力，攜手各界共創高齡友善社會。

促進中高齡者及高齡者就業績優獎 **績優單位獎**



友善措施及事蹟

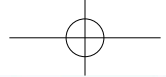
弘道重視中高齡就業之議題，完成內部中高齡職場研究調查，採納員工的建議，優化內部規章，透過電子刊物，與全體員工分享友善中高齡內部政策調整、跨世代團隊合作的優良事蹟。

簡化招募流程，可用紙本投履歷；提供好工具（如：護腕、護腰、移位布、大尺寸螢幕、具爬梯功能的三輪送餐推車、可定時的 IH 爐）減輕身體負擔，更安心有效地面對工作；辦理輔具、復健、運動課程，有效降低離職率。



民國 105 年創立不老夢想 125 號，以餐廳為主軸，用職務再設計的概念，讓青年與中高齡一起工作，包括縮短工時、以圖文相輔的方式製作成工作 SOP、設多張椅子讓夥伴可隨時休息、導入「社區劇場」心理方案，凝聚團隊關係。





大型非營利組織
或團體類

臺南市立安南醫院 委託中國醫藥大學興建經營



單位簡介

醫療是救人的志業，安南醫院誓以最優質的醫療團隊、最先進的醫療設備、最好的服務品質，提供全人醫療服務，並將負起市立醫院的責任，加強社區醫療、公共衛生及緊急重大災害的醫療支援。「以病人為尊、以員工為重、以醫院為榮」一直是中國醫藥大學醫療體系恪守的核心價值，安南醫院也將奉為圭臬，共同為提升臺灣的醫療品質及就醫環境而盡心盡力。

促進中高齡者及高齡者就業績優獎 績優單位獎



友善措施及事蹟



安南醫院對院內工作人員提供心理及情緒支持，對涉及醫療事故的員工，設有支援服務及關懷機制，由職安室統籌建立員工心理關懷機制，由精神科醫師擔任心理關懷專責人員，提供全員必須時之身心輔導與支持。

因應醫療產業為專業勞力密集特性，其選才用才以專業人力為重，安南醫院歡迎中高齡者就業，於履歷篩選上針對二次就業

回流完全不限設，也著重其專業考量，除了延攬多位於其它醫學中心退休的高齡專業人員至本院服務，管理階層皆為中高齡者，多位外院退休的主管皆在本院享有繼續專業服務的自我實現。

考量中高齡員工較常使用交通車代步，安南醫院提供免費 6 線，皆開設上班時間前密集定點交通車接駁。且員工健檢之進階健檢施作頻率，以年齡級距分為三級：年齡未滿 40 歲者，每三年一次進階健檢；年齡 40 歲以上，未滿 55 歲者，每二年一次進階健檢；年齡 55 歲以上者，每年一次進階健檢，關懷員工之健康。





大型非營利組織
或團體類

戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院



單位簡介

戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院（以下簡稱：嘉基）係由美籍宣教士戴德森醫師於民國 47 年設立，是一所員工數逾 3,000 人的區域教學醫院，承襲「本著耶穌基督愛人如己的心，提供優質的全人關懷與醫療照護」的創院宗旨，以及「全人關懷的智慧健康照護體系」的願景目標落實關懷，持續為雲嘉地區廣大醫療需求的民眾提供健康照護服務，並積極帶領全體員工一同推動各項高齡友善、健康促進之措施，創造一個讓員工安心且放心工作的友善職場環境。

促進中高齡者及高齡者就業績優獎 **績優單位獎**



友善措施及事蹟

在硬體設施上，嘉基積極推動智慧醫療及友善職場工作環境，透過職場環境分析、重複性作業分析、勞動健康計畫等措施，以及人因工程的導入，無障礙設施設備及各項輔助設施，將友善、智慧且安全的環境設計落實到職場工作中。

在軟性措施上，嘉基在高齡友善環境、員工的身心靈健康促進等各面向持續推動，並進行各項高齡友善計畫，民國 108 年更榮獲 WHO 頒發第八屆「健康促進醫院全球典範獎」，員工亦榮獲臺灣創新技術博覽會金牌獎肯定。





中小型非營利組織
或團體類

大愛護理之家



單位簡介

大愛護理之家改制前，原為大慈大愛養護機構。邱秋華主任，具專業護理知識與背景，感於萬丹地區無法提供重症患者照護需求。於民國96年12月積極申請籌設大愛護理之家，民國97年2月1日設立完成，通過立案，設置一般護理之家70床。大愛護理之家致力於建立一個連續性、多元化社區性的長照機構，並且秉持人性的關懷和專業化的照護理念及對生命的尊重，提供安全舒適的24小時專業照護環境，且以五心來照護每一位住民（愛心、安心、貼心、耐心及溫馨）。

促進中高齡者及高齡者就業績優獎 **績優單位獎**



友善措施及事蹟

提供中高齡者工作與學習機會

開設照顧服務員訓練班時，考量中高齡求職者就業轉職困難度較高，針對 45 歲應試者提供保障名額，近三年來累計開設 6 個班，總計錄取之 180 位學員中，45 歲以上學員共有 58 人（占總錄取人次 32%）。

拓展中高齡員員工生涯廣度，另成立居家照服單位

於民國 107 年底另開設『屏東縣私立大愛居家式長期照顧服務機構』，並依當時員工各自意願留任或轉職至新設之居家照服機構，有中高齡員工因考慮居家照服工作更具彈性，申請轉至新設立機構轉任為居家照服員，本機構當時全數同意其申請，除協助員工完成轉職手續外，並協助其適應新機構工作模式。

積極添購設備，使中高齡員工減輕身體負擔

由於照顧服務工作體能消耗大、肌肉容易拉傷，積極添購各項設備以降低中高齡員工的職業傷害發生可能性。

針對中高齡員工設計在職教育課程

為預防中高齡員工在工作中遭遇職業傷害，每年針對內部員工安排 2 至 3 場的在職教育訓練課程中，一定會安排「預防職場相關職業傷害」課程，教導照服員如何正確使力，為避重複使力傷害、肌肉骨骼損傷進，而延長其職涯生命。

小地方大便利，友善中高齡員工

為體諒中高齡員工視力下降，機構內備有放大鏡、助聽器等輔具，隨時供中高齡員工自行取用。另外，在內部各項作業文件及資料字體皆予以放大，以利中高齡工作人員閱讀，且容易辨識。





中小型非營利組織
或團體類

向日葵護理之家



單位簡介

向日葵護理之家前身為永康護理之家，其長照服務團隊於民國 97 年 7 月營運至今，服務地區包括屏東市、九如鄉、里港鄉、高樹鄉、鹽埔鄉、長治鄉、麟洛鄉以及萬丹鄉。

主要服務項目包括 24 小時住宿式照顧、社區整體照顧中心、喘息照顧、居家/社區復能服務、居家服務、日間照顧、失智社區服務據點、交通接送、長期照顧個案管理、照顧服務員訓練等。

向日葵護理之家提供多元優質的長照服務模式，建立長照產業品牌價值；重視員工工作及生活平衡，建立人才培訓及升遷管道，歡迎具備愛心、耐心、恆心的各專業人員加入。

促進中高齡者及高齡者就業績優獎 **績優單位獎**



友善措施及事蹟

資深照服員黃阿姨（現年 66 歲）考量其年齡及體力等因素，適時調整負責住民基本生命量測、管灌營養奶粉配膳等體力輕負荷工作。

資深照服員陳阿姨（現年 52 歲）適任向日葵護理之家針對中高齡就業者開發設計之「照服組長」職務。

結合政府推動「中高齡者及高齡者就業促進」政策，延聘資深專業護理師賴阿姨（現年 67 歲）擔任失智據點國、台語講師，傳承智慧經驗。

向日葵護理之家主任受邀 108 年參與公部門辦理之企業演講，分享雇用中高齡員工，打造中高齡暨高齡員工的友善職場的企業經營理念。





中小型非營利組織
或團體類

建佑醫院



單位簡介

建佑醫院成立於民國 71 年，由許義郎醫師創辦，因承蒙諸多病友支持，及全院同仁之精誠團結，積極改善醫療服務品質，實現『專業、精緻、親切』的理想，始得民眾之信賴，院務才得以繼續擴展。

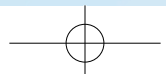
由於醫療業務受到民眾肯定，服務量不斷成長，陸續於民國 76 年（啟用一期大樓）、84 年到 100 年間完成二期到六期擴建工程，規模亦由三十餘床增加至 253 床，目前員工人數近 350 人，願景 - 希望成為『南高雄地區最佳健康守護者』。

促進中高齡者及高齡者就業績優獎 **績優單位獎**



友善措施及事蹟

建佑醫院聘用中高齡及高齡者占全院員工 33%。鼓勵退休員工續留職場，老枝新幹、回聘再應用，並將退休年齡延長到 70 歲。硬體部分：不計預算購買輔具，緩解中高齡員工體能並提升工作效能；軟性設計：彈性工時安排及調整工作方法。辦理屆退員工斜槓人生座談會及規劃退休後的職涯發展。除沿用退休人力之外，逐年增聘中高齡員工，營造企業、員工與政府的三方雙贏。





從業人員類

吳梅桂

人員簡介

吳梅桂，民國 85 年到「城貿股份有限公司」服務至今 20 多年，擔任專案課長，主要職務為文管、MIS、廣告行銷、專案統籌規劃等。

民國 103 年起持續協助城貿整合政府多元補助資源，規劃各項穩定中高齡及高齡者就業設備措施改善及人力提升訓練計畫，屢屢獲得政府機關肯定，大幅提升「城貿股份有限公司」曝光度與優良企業形象。



同為中高齡者，從不忘精進學習增長知識，更將所學充分回饋於工作，讓年齡上的職場劣勢，轉化為前進的助力與勞資互利雙贏。



促進中高齡者及高齡者就業績優獎 **績優人員獎**



友善措施及事蹟

- 民國 103 年統籌榮獲「CITD 協助傳統產業技術開發補助案」。
- 民國 104 ~ 民國 106 年連續三年規劃「小型企業人力提升計畫」。
- 民國 106 年、民國 108 年爭取「中高齡者職務再設計」、「ECFA 職務再設計」多項設備補助。
- 民國 107 年~民國 109 年規劃每年「企業人力資源提升」與「充電起飛」計畫。
- 民國 107 年整合教育訓練申請「TTQS 評核 - 企業機構版」一次通過。
- 民國 107 年統籌榮獲「台南市地方型 SBIR 計畫」研發補助。
- 民國 107 年整合資源協助城貿公司參加「進用中高齡及高齡績優事業單位選拔」，榮獲一等獎。





從業人員類

張榮利

人員簡介

詠順科技人資經理張榮利有感於勞動力年齡結構變遷，加上不同世代工作價值觀迥異，持續影響著企業人力資源管理，故於近年致力實踐建構中高齡、高齡友善職場，與青銀共融等議題。主導參與勞動部民國 107 年進用中高齡勞工績優獎之競賽，榮獲一等獎。藉由競賽活動，審視公司內部相關人力資源制度，能否因應人口老化等問題。



促進中高齡者及高齡者就業績優獎 績優人員獎



友善措施及事蹟

民國 108 年帶領公司同仁參與勞動部「青銀合作、世代共融」世代合作提案競賽。以「建構老、中、青世代工作態度與技能傳承機制 -- 以標竿員工引領職場新手為例」榮獲第二名。提案目的，要呈現中高齡勞工價值與傳承角色，同時形塑新世代同仁的工作態度，以達青銀合作共融的目標。

由人力資源管理主管角色轉化為教練角色，引導主管如何傳承新進，與運用中高齡人力，教育現職中高齡同仁如何保持職場續航力，同時媒合新進中高齡人力適才適所，讓中高齡人力可以穩定就業。同時持續發揮影響力參與外部分享會與座談會，倡議中高齡勞動力之價值，與青銀共融，中高齡、高齡友善職場等議題。



▲ 頒發中高齡同仁最佳樂齡獎



▲ 詠順科技樂齡同仁