

成立時間：民國 69 年

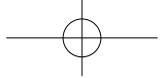
員工總數：194 人

主要產品或經營範圍：自行車及其零件製造業

績優事蹟

1. 逐年增加聘僱中高齡員工，並留用高齡者，依據中高齡與高齡者需求增加不同健康檢查項目。
2. 重視 ESG，善用政府資源以原薪資回聘員工。
3. 重視中高齡員工調薪制度，打造適合中高齡工作步調的環境，採用一對一師徒制教學。

績優單位獎



照顧你，也照顧你的家庭

太平洋自行車重視每位員工的價值，於公司內部主動推動中高齡徵用與留用機制，並以原工資回聘有專業技術之退休員工，進行經驗技術的傳承。針對中高齡員工的工作設備，公司全面為其配置大尺寸電腦螢幕，以增加閱讀的便利性，並在現場搬運設計帶輪裝置，減輕員工搬運重量，同時增加協作機器人，減少人員上下料的勞力工作，建置適合中高齡工作步調的優質環境。

太平洋自行車於廠內建置兒童照顧區，讓有需求的員工能夠安置孩子，放心工作；另鼓勵員工運動、參與公益家庭日活動等，免費讓員工及眷屬參加，支持員工工作、家庭、健康的全方位照顧。

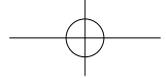


▲ 中高齡員工使用推車輔具工作



▲ 為中高齡員工換購新的電腦螢幕

績優單位獎



中小企業類

永芳鐵鍊五金工廠股份有限公司



成立時間：民國 37 年

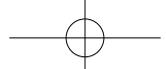
員工總數：117 人

主要產品或經營範圍：鋼材二次加工業、鋼線鋼纜製造業、表面處理業、機械設備製造業、機械批發業、機械機具零售業、五金批發業、金屬建材批發業、建材零售業、國際貿易業、製造輸出業

績優事蹟

1. 將人力資源政策及經驗傳承制度書面化，有明確人事管理制度。
2. 以原工資回聘多位退休高齡者，依中高齡及高齡需求提供職務再設計，且有具體成效。
3. 推動青銀世代經驗傳承制度。
4. 有明確中高齡者及高齡者協助措施，彈性工時選擇多元，並調整工作場域，提供無障礙措施。

績優單位獎



家有一老，如有一寶

永芳鐵鍊五金工廠透過職務再設計，原工資回聘年滿 65 歲退休員工，轉任技術傳承幕僚職務，推動世代間合作的交流平台與機制，並結合組織特性，給予中高齡人力彈性工時、加強照明、降噪／降粉塵設備等維護中高齡及高齡者之健康措施；在硬體上增設省力裝置、增高部分場所座椅，契合樂齡者人體工學。

永芳鐵鍊五金工廠亦建立中高齡者友善就業機制，如訂定「員工幹部職務技術傳承管理規則辦法」明訂資深員工表揚機制、針對中高齡員工不定期提供身心健康與營養保健等相關課程、提供樂齡員工更多的健康檢查項目，且由公司全額負擔滿 65 歲以上高齡員工之健康檢查費用，全力守護公司的重要資產。

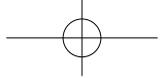


▲ 中高齡員工操作天車，處理電鍍前置作業，使金屬鍍件表面光潔，增強表面活性



▲ 中高齡員工操作震動整平機，使桶內鐵鍊平整均勻

績優單位獎



中小企業類

誠諾工程技術股份有限公司



成立時間：民國 95 年

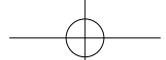
員工總數：80 人

主要產品或經營範圍：電力系統統包工程、智慧電網整體方案、
特高壓變電站規劃施工

績優事蹟

1. 人力資源政策願景清楚，掌握中高齡特性及員工不同屬性進行差異化訓練。
2. 推動職務再設計，以自行開發的 e 化工具（如 ERP、圖資系統），將工作流程簡化及合理化，以建置各職位工作內容，透過青銀協學，促進中高齡者的熟悉與應用。
3. 以系統化規劃中高齡員工升遷路徑，運用一視同仁的管理制度，配合中高齡者狀況提供額外協助（如資訊化、學習活動等）。
4. 提供良好福利制度，重視升薪、員工旅遊及舒適工作環境。

績優單位獎



許諾你一個，不再設限的未來！

誠諾工程秉持「以誠為本，以諾為策」的企業宗旨，以誠實的心面對員工，與員工一同成長、面對挑戰，是誠諾長久以來的願景。公司以中高齡需求為主自行開發圖資系統與e化工具，讓樂齡員工能隨時查找資料，記憶力逐漸退化也不再成問題。

誠諾推動青銀共事，以合作代替競爭，讓不同世代的員工互相學習，並從工作中找到自我價值；更輔導中高齡員工考取專業證照，提升他們在職場的競爭力，且系統化規劃員工升遷，期許以專業取代經驗，打造一個沒有年齡壁壘的在職訓練場域。

誠諾工程也重視員工家庭和諧，定期舉辦聚餐活動及員工旅遊，不只有員工能參與，更鼓勵中高齡員工眷屬免費參加，享受工作及家庭共融的美好時光。



▲ 積極培養中高齡員工考取證照

績優單位獎



成立時間：民國 76 年

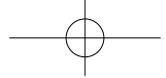
員工總數：160 人

主要產品或經營範圍：交流馬達變頻器、輔助控制器、客製化專案

績優事蹟

1. 公司及人資人員具推廣中高齡議題之能力。
2. 優先提供中高齡員工汽車停車位，高齡者每年 1 次免費健檢，中高齡員工對公司高度認同，願意推薦親友至公司就職。
3. 公司自行採購真空搬運機等省力設備，減少員工搬運過程的傷害。
4. 將外包清潔公司資遣之中高齡清潔員轉為公司正職員工。

績優單位獎



守護員工健康幸福的後盾

提供「安全無虞的職場環境」是寧茂企業的首要目標，在硬體設備上，於出貨區安裝易施力真空搬運機、在檢驗區及產線配置放大鏡，並定期進行環境監測等改善措施，皆是為了讓樂齡員工能享有更安全的工作環境。

寧茂企業的中高齡員工對公司有很深的認同感，每年約有五名員工是因內部員工推薦而入職，更有外包清潔員轉作正職。公司也注重員工的福利，積極推動勞工健康保護四大計畫，邀請專業醫師及護理師定期到廠提供諮詢服務；同時也鼓勵員工們參與手作與健康有氧課程、社團、公益送餐等活動，並回聘退休員工，提供樂齡者持續就業的機會。寧茂企業秉持「沒有最好，只有更好」的態度，期許與員工們攜手共創更完善幸福的職場環境。

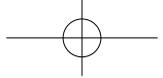


▲ 配合中高齡員工園藝興趣安排職務轉換



▲ 提供放大鏡為輔具給中高齡員工使用

績優單位獎

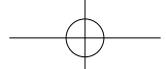


成立時間：民國 103 年
員工總數：2800 人
主要產品或經營範圍：迴轉壽司

績優事蹟

1. 為中高齡者量身打造「品衛員」職務，餐點出餐前確認餐點品質及衛生，提倡 SOP 化的訓練規章及訓練實施方法，創造適於素人參與學習內容及機制。
2. 重視職務設計、彈性工時，推動關懷中高齡的多元活動，由專人專職負責中高齡人力資源管理。
3. 對中高齡者的招募、徵選、訓練、關懷、管理有系統地展開，在招募上有具體成效及作為。

績優單位獎



為樂齡者量身打造新創職務

亞洲藏壽司研發的新創職務「品質衛生維護人員」，針對五大面向著手設計：友善工作型態、彈性工作時間、細分工作內容、避免不擅長工作、專人指導關懷，為中高齡者量身打造合適的工作型態。

為使樂齡者能維持正常作息、兼顧工作與家庭，藏壽司提供固定的假日週休與早班，在就業措施上也由員工們發揮所長，將需要速度感的出餐工作交由年輕人作業，需要細心清潔、備料的作業則交由中高齡者。此外，藏壽司也設置中高齡關懷服務群組，提供專屬的關懷諮詢，降低樂齡者適應環境與職場可能產生之不適應，為身心健康全面把關。

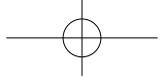


▲ 安排專人指導中高齡員工熟悉工作內容



▲ 為中高齡者特別打造品衛員一職

績優單位獎



大型企業類

統一超商股份有限公司



成立時間：民國 67 年

員工總數：8730 人

要產品或經營範圍：便利商店一般商品零售、預購、代收業務、電子商務等

績優事蹟

1. 公司提供多元的中高齡支持服務，並善用中高齡員工的長處，依中高齡的特性提供友善的工作環境，中高齡員工比率也逐年上升。
2. 至 110 年已設立 7 家樂齡門市，透過環境友善規劃及職務再設計打造友善熟齡工作場所。
3. 考慮中高齡體能及記憶力，為中高齡及高齡員工辦理專屬教育訓練，使中高齡及高齡員工能在輕鬆快樂的氛圍下學習，達到學習的效果。
4. 各項工作均製作 SOP 系統規範，佐以電腦操作，使中高齡員工能輕鬆上手。

績優單位獎



「先左腳、再右腳」，循序漸進的樂齡教育

考量樂齡者的職場優勢與困境，從省力化、適齡性、經營模式三大方向著手，統一超商提供省力化輔助工具與放大鏡、放大手冊等，同時因應樂齡店員體力進行排班調整，打破年齡限制。統一超商也與勞動力發展署合作，制定符合中高齡夥伴的「樂齡學習計畫表」，採循序漸進、適人適所的教學方式，推動「師徒制」、「青銀合作」，使樂齡夥伴能以舒適的步調充實職場教育，並與青年一同分享活力，全國至今已有 7 家友善樂齡店實績。

除了打造優良的樂齡環境，統一超商亦注重中高齡同仁們的健康，除透過獎金補助、提升同仁施打流感疫苗的意願，也在辦公室內設置醫務室，協助其進行健康監測，為樂齡同仁們的健康全面把關。

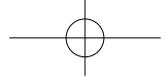


▲ 青銀共融合力工作



▲ 中高齡員工盤點商品

績優單位獎



大型企業類

群創光電股份有限公司



成立時間：民國 92 年

員工總數：28233 人

主要產品或經營範圍：電視用面板、桌上型監視器與筆記型電腦用
面板、中小尺寸面板、醫療用、車用面板

績優事蹟

1. 為中高齡員工成立樂齡發展部，重視工作輪調，藉以培育員工第二專長，並運用青銀傳承、健康促進等措施留任中高齡員工。
2. 重視員工生涯發展及財務規劃，特邀財務專家為員工做財務規劃及講座諮詢，期使中高齡退休前開始做財務規劃。
3. 對於工作到家庭及退休準備皆有規章及實施相關服務，且公司政策有樂齡目標計畫，並與健康中心合作，提供安全環境。

績優單位獎



守護員工四安——心安、身安、家安、業安

群創光電於2022年五月創立「樂齡發展部門」，聚焦「工作、健康、生活、家庭、財務」五大層面，推動樂齡目標計畫，針對每年員工健檢分析資料，除了量身訂做樂齡健康餐外，更結合子公司睿生光電與成大醫院合作X光健檢服務，為樂齡同仁的健康把關。

除此之外，為建置中高齡同仁友善工作環境，配合中高齡工作適能評核及醫師評估，提供適合的工作輔具（如大尺寸螢幕）；廠內也設置了健身房、韻律教室、SPA等的「群樂館」及「活力館」，設置視障按摩小站提供樂齡專屬按摩時段，更與健身房合作，鼓勵同仁運動，打造健康。

群創光電也重視同仁的職場與家庭平衡，提供諮詢管道守護同仁身心健康，並定期舉辦親子眷屬、藝文等活動；財務層面亦為同仁規劃舊制退休金請領、員工持股信託等計畫，創造安心、健康、正向的工作環境。



▲ 為中高齡員工開辦講座



▲ 為中高齡員工提供視障按摩小棧服務

績優單位獎



成立時間：民國 105 年

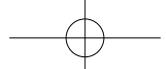
員工總數：22 人

主要產品或經營範圍：住宿式服務機構

績優事蹟

1. 將人力政策載明於員工手冊，主動推動防火、防洪，健全的電供體系等的風險管理機制與措施。
2. 鼓勵員工取得證照（照護、丙級廚師等），退休回聘職務調整與輪調，增加員工第 2 專長發展。
3. 完備員工的工作與生活相關措施及健康照顧服務，並施行健康監測及諮詢。

績優單位獎



找到第二專長、展開第二人生

私立長生老人長期照顧中心調整退休回聘制度，優先詢問機構退休員工回任之意願，續聘有專業技術之退休員工，進行經驗技術傳承，同時清楚地將人力政策載於勞工手冊。長生老人也培訓中高齡員工成為機構講師，亦有三位中高齡的專業照服員不斷精進自我，考取餐飲證照，發揮了第二專長。

為保障中高齡及高齡工作者安全及健康，長生老人每年為工作人員進行職業安全衛生教育訓練，亦主動推動防火、防洪，健全的電供體系等的風險管理機制與措施。平時也有可以一起圍桌的溫馨用餐環境，並由營養師擬定循環菜單，午餐後也提供45歲以上中高齡員工臥鋪休息室與摺疊躺椅，改善午休方式，提升樂齡員工產值。



▲ 中高齡員工使用輔具抱起長輩



▲ 中高齡員工用餐合照

績優單位獎



中小型機構、非營
利組織或團體類

財團法人銖德文教基金會



成立時間：民國 88 年

員工總數：32 人

主要產品或經營範圍：長期照顧、偏鄉、弱勢團體服務

績優事蹟

1. 訂有明確獎勵措施與升遷制度，集團人員可異地轉調，有效運用中高齡人力，已有 6 名員工由銖德集團轉任，今年將安排 67 歲照服同仁前往日本進修。
2. 運用 Podcast 分享高齡就業議題。
3. 屬於中高齡員工友善場域，每月提供一次衛教與舒壓活動，並自聘職能治療師與心理諮商師協助員工身心靈安穩就業。

績優單位獎



互相照顧，讓愛循環

銖德文教秉持著「尊重」、「創新」、「支持」與「團隊合作」的企業文化，鼓勵中高齡與高齡夥伴們加入日間照護機構「銖工場」的照顧行列；在經過長期的長照領域經驗觀察，公司也發現正是這些樂齡夥伴的特質，給予了服務對象們溫暖的照顧與關懷。

為了鼓勵樂齡同仁留任，銖德文教提供使用健身房、導入感謝卡制度、適才適任的職務內容，並於每年也評選績優同仁前往日本受訓，集團內也可採異地轉調，持續以 Podcast 等方式分享中高齡持續就業經驗與議題，期許能先讓同仁們感受到公司的愛與照顧，再由同仁們將這份愛延續下去、傳給更多人。

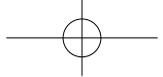


▲ 中高齡員工帶領長者閱讀書籍



▲ 中高齡員工帶領長者做伸展運動

績優單位獎



成立時間：民國 65 年

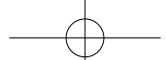
員工總數：171 人

主要產品或經營範圍：醫療保健暨長照服務

績優事蹟

1. 院長重視中高齡勞工議題，政策由上而下落實，聘用 20 位高齡員工，提供退休準備及生涯財務規劃等。
2. 重視訓練、調薪、回聘、生活工作平衡等議題，提供明確福利設施及措施。
3. 提供專業證照獎勵制度，採用新科技（油壓式電動車）協助醫療體系。

績優單位獎



世代傳承，青銀共融

醫療服務的精髓是醫學經驗與資源的累積，以及臨床工作上的傳承與培育；蕭中正醫院希望中高齡的專業醫療人員，能將豐富的經驗繼續傳承、發揚，因此續聘屆齡退休的員工，並辦理多場心理舒壓和理財、法務等一對一的諮商，藉此推動中高齡同仁工作與生活上的平衡。政策由上到下，已陸續聘用了 20 名高齡員工。

蕭中正醫院除了全面供予免費的員工體檢、看診免掛號費、急難救助無息貸款，也提供護腰及護腕等護具、符合人體力學的工作椅、加大電腦視覺螢幕和防滑預防跌倒等措施，希望讓同仁們不分年齡，都能長久且安心的在醫院服務，持續發揮所長，照護更多民眾。

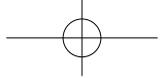


▲ 由資深醫護團隊帶領疫苗注射作業



▲ 中高齡員工參與混齡世代教育訓練課程

績優單位獎



大型機構、非營利
組織或團體類

財團法人育成社會福利基金會



成立時間：民國 83 年

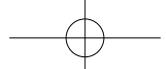
員工總數：700 人

主要產品或經營範圍：從事身心障礙者、幼兒、老人及其家庭、社區等服務事業；自設或接受政府委託經營社會福利機構、兒童機構、長照機構

績優事蹟

1. 明確建立推動高齡退休回聘制度，以彈性工時及職涯選擇多樣化支持穩定就業。
2. 主動改善中高齡工作輔具，鼓勵同仁服務至退休，回聘顧問或回任比例高，回聘後權利義務比照勞工法令。
3. 具體提供中高齡友善空間、多元設施設備及職務設計，提供老化評估手冊。

績優單位獎



為樂齡員工超前部署

育成從 83 年成立至今所累積的服務經驗中，關注到中高齡員工的需求，除了招募適合中高齡者之職缺、明確建立延後退休及退休回聘制度等措施，也採彈性工時，體恤員工兼顧工作與家庭，並鼓勵同仁服務到退休。

育成積極發展老化評估及相關服務，歷經了五年多的施用與修訂，發展出「心智功能障礙者老化評估使用手冊暨紀錄表」，評估所聘用之身心障礙員工老化之情形。因身心障礙員工老化狀況通常會提早出現，手冊得以根據其體耐力等評估結果，進行彈性調整工時排班，並提供後續支持及轉銜服務，讓員工不僅享有基本的定期健康檢查，更能透過老化評估提早因應可預期的問題。

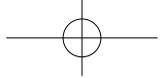


▲ 中高齡員工操作使用護腰輔具工作



▲ 中高齡員工帶領老憨兒運動復健

績優單位獎



銀齡職場

2022 新風範

大型機構、非營利
組織或團體類

財團法人屏東縣私立椰子園老人養護之家



成立時間：民國 83 年

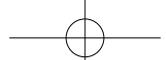
員工總數：187 人

主要產品或經營範圍：機構住宿式照顧、居家服務、日間照顧服務中心

績優事蹟

1. 聘用的中高齡員工比例高，提供多元的中高齡就業支持，包括：員工健康檢查、增設主管職、退休後回聘、跨世代學習、職務調整、工時調整等，遠超過一般長照機構的作為。
2. 在職務再設計方面運用洗澡床、移位板等輔具，讓中高齡照服員之工作能運作順暢，省力並減少職業傷害。

績優單位獎



從生活看見創新照護的可能

椰子園老人養護之家提倡三不政策：「不尿布在體驗正常生活化、不約束在尊嚴生活人性化、不臥床在自主生活復能化」，更創新導入「生活即復健」的照顧模組，深化自立支援概念，使住民能自立解決生活上的問題，達到身體延緩退化，同時減輕照顧員的工作負荷，提升工作效益及提升服務品質，創造照顧者與被照顧者雙贏之優質環境。

椰子園積極聘用中高齡員工加入照護行列，也為中高齡者量身打造職能提升教育、退休準備課程，推動彈性上班工時、優質員工選拔表揚、環境空間再設計及人體工學設施設備擴充，運用自身長照一條龍服務之資源優勢，打造多元的中高齡就業方式，營造一個讓員工無後顧之憂的友善職場，讓中高齡及高齡者職涯光芒再現。

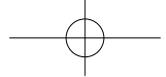


▲ 中高齡員工設計長輩運動會活動



▲ 中高齡員工帶領長輩藝術創作

績優單位獎



銀齡職場

2022 新風範

績優人員

王莉莉

個人簡介

服務單位：
遠百企業股份有限公司永和分公司 / 人資課長

得獎感言：
促進中高齡及高齡者就業是我的理想也是我的使命，謝謝愛買和伙伴，有你們與我同行努力，創造就業平權的美好環境。



績優事蹟

1. 結合銀髮中心及就服站舉辦雇主座談會及各項多元招募徵才活動，鼓勵企業開發職缺。
2. 近年來致力推廣世代合作，並主導參加 110 年世代合作績優單位表揚及提案競賽獎勵活動。
3. 於職場中推動青銀共事及職務再設計，並啟動中高齡招募計畫，以生鮮專業及技術職務規劃量身訂做適合中高齡者的職缺。

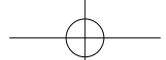


▲ 中高齡就業徵才活動



▲ 主導參與世代合作競賽活動

績優人員獎



繁星計畫，為自我價值而閃耀

王莉莉積極倡議中高齡者在工作面試時所遇見之困難，與銀髮中心及中小企業總會專員共同討論設計，為中高齡者打造重回職場時所需要的相關課程，並推動人才平等策略及就業徵才服務機制，在企業內部從理念開始翻轉，提倡「就業平等」、「世代合作」。再透過「繁星計畫」，串連所有對中高齡友善職場努力推行的企業，團體攜手合作，如同天上的星星般串連在一起，傳承工作、生活經驗給下一代，為中高齡工作者提供不同於以往世代所能擁有的自由工作權，打破社會間的工作歧視。



▲ 王莉莉參加中高齡促進課程，分享僱用銀髮人才經驗

績優人員獎



個人簡介

服務單位：

建佑醫院院本部 / 高級專員

得獎感言：

得獎是一種『肯定』，而肯定是件『幸福』的事，很榮幸獲得『促進中高齡者及高齡者就業』績優人員獎，這既是對我個人工作能力的肯定，也是對我做好今后工作的一種鼓勵，在今后的工作中，我將更加出色的完成各項工作，不辜負大家對我的期望。



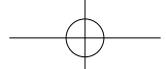
績優事蹟

1. 於院內積極推動中高齡及高齡者員工在【工作構面、職場氛圍、健康與生活等四大面向】的友善措施和善用政府資源，申請繼續僱用高齡者、職務再設計及僱用退休高齡者傳承經驗補助計畫。
2. 辦理模範員工選拔及溫馨關懷，強化中高齡員工對於組織的認同感。
3. 爭取退休中高齡及高齡員工醫療優惠補助比照在職員工，並協助開辦照服員在職訓練專班，鼓勵中高齡員工增加第二專長。



▲ 青銀共融傳承技術

績優人員獎



從醫院深入巷弄的銀力

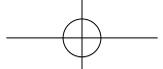
林秀蓮盤點各部門中高齡同仁在面對工作困境時的樣態，透過硬體及軟性的職務再設計，讓院內中高齡員工能無障礙地接軌原工作內容；同時辦理屆退斜槓人生座談會及多項友善措施，逐步建立起建佑醫院對中高齡及高齡員工的保障條款，讓中高齡員工續留院內，奉獻原有的經驗和傳承。

疫情期間，林秀蓮更結合了青銀人力進行社區服務，即時徵調混齡行政人力造福鄉里民眾健康，在在證明樂齡工作者，也能是企業最寶貴的資產。



▲ 林秀蓮與中高齡員工旅遊合照

績優人員獎



銀齡職場

2022 新風範

績優人員

賴基傑

個人簡介

服務單位：

財團法人台灣省私立毓得社會福利基金會 / 總督導

社團法人臺中市香柏木健康關懷協會 / 執行長

臺中市私立祐鼎勝居家式長期照顧機構 / 居家服務督導

得獎感言：

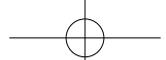
友善中高齡不只是口號，透過職務再設計研發輔具克服工作困境，拿回工作主導權自在就業，銀髮變白金讓勞資雙贏。



績優事蹟

1. 透過職場環境改造及調整工作內容等措施，協助單位導入職務再設計，並針對中高齡及高齡求職者辦理客製化招募。
2. 導入自立支援服務概念，搭配自行研發輔具，提升照護品質，增加員工照顧服務國際觀，讓中高齡照服員就業穩定。
3. 營造高齡者友善職場及職場共學，客製輔具解決視力問題，獲得職務再設計全國第二名殊榮。

績優人員獎



發揮「銀」響力

賴基傑踏入長期照顧領域，深知照服員照顧工作壓力，為此與弘光科大合作，導入「生活自立支援」創新模式，並透過職務再設計研發輔具，如步態練習



▲ 青銀共學工作指導

支撐帶、預防跌倒輔具學步車等，讓照服員僅須在旁陪走，既省力又確保安全，成功克服工作困境，並以陪伴員的方式促進住民健康，翻轉照顧觀念。

為了營造更友善的「全齡」市場，賴基傑運用家庭照顧支援計畫及健康循環照顧模式支持高齡就業；面對具經驗的中高齡及高齡再就業者，以青銀共學等方式進行培訓，並促進職場留任，讓高齡者拿回工作主導權、自在就業。



▲ 賴基傑與中高齡員工合照

績優人員獎