

2023

促進中高齡者及高齡者就業 世代合作績優獎 職務再設計競賽 頒獎典禮



「世代合作績優獎 職務再設計競賽」 青銀共融樹立新典範

邱琮皓 | 採訪撰文

面對人口結構改變，提高中高齡者及高齡者的勞動參與率已是世界趨勢。勞動部於2023年11月6日舉行「2023 促進中高齡者及高齡者就業暨世代合作績優獎、職務再設計競賽」頒獎典禮，希望透過得獎單位及得獎者在協助中高齡者及高齡者就業的佳績，鼓勵更多事業單位運用職務再設計來減輕員工工作負擔，共同建構友善就業環境，積極進用「壯世代」員工，共融共榮。

勞動部長許銘春、勞動部勞動力發展署長蔡孟良，以及勞動力發展署各分署長官齊聚。許銘春在致詞時表示，勞動部這三年來積極推行《中高齡者及高齡者就業促進法》，讓中高齡者的勞動參與率提升至66.55%，高

齡者的勞動參與率也來到9.91%，分別較專法施行前成長2.35及0.79個百分點，這是政府與企業持續共同努力的成果。

銀髮就業成潮流 獲獎單位各自出招搶人才

「壯世代已成為我國勞動市場中重要的人力資源」許銘春指出，獲獎單位不分規模，皆已洞見未來趨勢，主動推動對壯世代員工友善的措施與環境，重視並善用他們的智慧及經驗，使企業持續穩定經營成長。在大型企業中，台北天成大飯店運用多元人力平臺招攬中高齡人力，透過職務再設計提供妥適輔具，且在疫情期間不資遣、不減薪，善盡企業社會責任。台灣無印良品則成立

「50+友善小組」，將進用中高齡人力列為年度目標。全家超商制定中高齡人力政策及管理辦法，成立示範推廣店，鼓勵加盟店主仿效共同打造友善銀髮門市。麥當勞（和德昌公司）也開創了「正職服務員」跨部門組織招募專責小組，運用「好彈性、好穩定、好保障」三好制度，穩定留用中高齡人力。

非營利組織及機構同樣致力於提供友善措施，例如切膚之愛基金會以明確的態度完整落實中高齡友善就業制度，配置工作輔具包降低職災機率。中小型的非營利組織也沒有缺席，花蓮善牧中心在中高齡就業領域已持續努力超過15年，不僅提供中高齡員工優於市場的進修辦法，還對高齡員工提供職涯規劃。

今年首度新增的世代合作績優單位獎獲獎單位花蓮慈濟醫院，則基於「以人為本」的價值觀建立了「黃金人口人才庫」，力推退休同仁回聘制度，努力延攬優秀中高齡醫療人才。而為東臺灣培才、留才，帶領花蓮慈濟醫院走向青銀共榮的院長林欣榮，也獲得了績優人員獎。

另外，在績優人員獎中，還有屏東縣私立椰子園老人養護之家主任蔡秀蘭，以及誠諾工程經理洪淑貞，將協助中高齡就業視為不斷前進的動力，以中高齡需求為出發點建立ERP（Enterprise resource planning）管理系統，積極協助公司引進中高齡員工。

改善工作流程排除障礙 打造友善環境提升留任率

許銘春表示，「職務再設計」是企業善用人力的好幫手，透過改善工作流程、調整工作方法及提供就業輔具等方式，能協助壯



▲ 勞動部長許銘春期許更多單位運用「職務再設計」，打造壯世代勞工良好就業環境

世代排除障礙，促進企業提升工作效率，因此鼓勵各事業單位積極運用。

今年中高齡者及高齡者職務再設計組得獎作品不僅深具創意，同時也看得見企業投入職務再設計領域的努力。例如得獎作品「一觸即發－自動化添加稀釋劑改善」，是燁輝企業的員工考量到公司作業員多為中高齡勞工，廠內最辛勞且最希望能優化的就是油漆添加稀釋劑的攪拌作業，為排除中高齡員工的作業難題，以智慧型設計等進行開發，將PLC電氣信系統、氣壓系統及稀釋劑輸送管路等進行連結，透過控制盤面輸入添加量及觸動啟動鈕，讓稀釋劑由管路輸送至油漆桶，運用機械力協助中高齡員工添加稀釋劑，不但減輕中高齡員工負荷，且有效提升產能、節省經費成本，同時也使該作業線人員離職率降低至0.71%，這些友善措施幫助的不只是中高齡者及高齡者，也能有效凝聚員工向心力及降低離職率，創造企業及員工雙贏的成果。

佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院（以下簡稱花蓮慈濟醫院）承襲證嚴法師「以人為本」的理念，在現任院長林欣榮的帶領下，積極推動中高齡者及高齡者的就業，營造歸屬感和成就感。透過訂定「黃金人口計畫」，並設置「黃金人口人才庫」，推動退休同仁回聘制度，讓退休人員仍能發揮專長。不只是建構跨世代合作，更積極實現跨專業的合作，因此在這次活動拿下「世代合作績優單位獎」與「績優人員獎」雙獎，可謂實至名歸。

以人為本 花蓮慈濟醫院從「心」 啟動世代合作



打造花東地區醫療燈塔 黃金人才 成關鍵

花蓮慈濟醫院為花東地區唯一的醫學中心，肩負指標性醫療專業與醫療服務的重責大任。花蓮慈濟醫院院長林欣榮表示，慈濟醫院的醫療水準高、服務好，這仰賴的不只是精良的機器，更重要的是背後要有團隊，「但團隊不可能只靠年輕人，更需要的是有經驗的人」。

林欣榮回憶，7年前剛回來花蓮慈濟醫院時，國際期刊文章數量僅200篇，「目標是要400篇、要翻倍」，如何在幾年之間要把學術研究的文章翻倍，就必須要將這些在研究上已非常有經驗的中高齡及高齡人才集結起來，不只是醫師、護理師，還包括放射師等相關醫技人員。

院長室醫務秘書李毅表示，「黃金人口人才庫」顧名思義就是將中高齡及高齡者視為黃金，「經驗」在醫學領域中是非

常重要的。他說，有不少醫師因年滿65歲必須要退休，或是面臨人力新陳代謝必須要轉至其他醫院工作，「但我們發現這年紀的醫師經驗最豐富、研究能量最強」，也會給予醫學生最棒的教學傳承，因此花蓮慈濟醫院積極延攬各大醫院的黃金人才。他說，這樣的理念吸引到很多很有愛心的醫師，願意來到東部，或留在醫院繼續發揮所長，更成為花蓮慈濟醫學系學生的學習典範。

人力資源室兼職業安全衛生室主任劉曉諭解釋，醫院在2015年發現到人力招募的困難後，在院長室主管的帶領下啟動「黃金人口計畫」，針對院內同仁也啟動退休回聘制度，請各部門主管了解每年符合退休條件同仁的未來規劃，並設置心靈會客室，透過8位心靈導師來輔導並陪伴其職涯轉換，只要同仁願意在符合退休年紀後繼續留任，一定會保障同仁各項權益。

跨世代共融績效高 多代同堂成典範

花蓮慈濟醫院許多部門都呈現了「多代同堂」，在每一個單位都能感受到友善、跨世代和諧與融洽、團隊凝聚力等職場特質。能達到這樣的成果，林欣榮功不可沒，副院長羅慶徽就是其中一位被積極延攬的「黃金人才」。羅慶徽指出，即便從西部縣市移居東部，有些生活適應上的不習慣，但林院長充分授權，給予他很大的信任感與發揮空間，讓他感受到非常被尊重與重視其學術專業，也融入了慈濟醫院大家庭。

不只是在臨床、教學與研究，花蓮慈濟醫院人工智慧醫療創新發展中心（AI中心）專員王志傑表示，在AI中心不只看見青銀共榮，還有更多跨領域的合作。他指出，醫院開發AI模型「資料標記」時，會邀請資深臨床人員來協助，不僅讓建置模型設計速度加快、精準度更高，開發巡房APP時，年輕工程師也在資深醫師、護理師協助下讓系統更完備。為因應護理人

力短缺問題，護理部主任鍾惠君表示，醫院積極推動Skill-Mixed照護模式，安排完成訓練的照護輔佐人員納入病房團隊，以照護工作分級方式因應第一線護理人員的照護負荷。長期照護部主任林宜靜更以全國首創居家服務員OSCE情境模擬演練工作坊，將居家服務常見問題撰寫成擬真情境教案，讓較年長的居服員能演練照護專業技能，也促進溝通技巧及突發狀況處理能力。

花蓮慈濟醫院各單位充分運用能力互補，透過青銀世代工作重組、混齡員工團隊，讓每一個人可以適得其所的發揮能力。為感謝全院同仁在這次「促進中高齡者及高齡者就業暨世代合作績優獎」活動中，總動員投入及努力，獲獎後，院長室主管為同仁加菜7天，更親自下廚煮擔仔麵，增添同仁的幸福感與向心力。林欣榮也說，「每位同仁都是我心中的寶」，會持續關照大家的需求，讓每位同仁在此安居樂業、實現自我，不只是建構跨世代合作、傳承醫療知識的基礎，更積極實現跨專業的合作。



▲ 院長林欣榮攜手每一位員工共同打造青銀共融的職場環境

深受台灣年輕人喜愛的台灣無印良品股份有限公司（以下簡稱MUJI無印良品）來台近20年，近年同樣受到高齡化趨勢影響，展開推行完整的中高齡人力晉用政策，由人才育成委員會成立「50+友善小組」，以完整的內部溝通計畫與貼心的職務新創措施，讓中高齡人力發揮職場優勢，在這次活動中拿下大型企業的「績優單位獎」，成為企業表率。

打造全齡友善職場 無印良品善用銀髮人才經驗鼓勵共同成長



MUJI無印良品從成立以來，即設立人才育成委員會。人資總務部長林欣韻表示，人才育成委員會以各個部門的部級主管為當然成員，每三個月至半年召開一次會議，擬定公司未來人才發展與運作的方向跟策略，「50+友善小組」的組成即是因應勞動市場變化策略小組之一。

MUJI無印良品員工平均年齡為30歲，面臨高齡化趨勢公司也開始思考因應措施。林欣韻解釋，這些年公司一直在思考是否要籌組中高齡專責單位，「但公司內部中高齡比例並不高，太刻意成立單位，可能對於其他年齡層而言，相對不太友善」，因此改成以「全齡為主」的友善小組，針對不同年齡層會有的不同的課題，就像是20歲、30歲、甚至50歲會遇到的問題也大不相同，從中再細分不同的主題，開辦活動講座、課程，來契合不同年齡層的需求。

消弭刻板印象 壯世代員工發光發熱

「50+友善小組主要從2022年9月開始展開」林欣韻表示，小組第一次開會時，不只是中高齡夥伴想加入，聘僱中高齡夥伴的門市店長也想加入，希望透過內部溝通對工作方向有更清楚的認識。舉例來說，2023年5月召開的「50+友善小組」座談會上，來自各門市的夥伴們聚集在一起，由中高齡夥伴分享求職經過、近期工作經驗，也有聘僱中高齡夥伴的門市店長來分享經驗，讓門市中還沒有中高齡夥伴的店長可以理解中高齡夥伴的特長。透過更多的認識，減少對中高齡同仁的認知偏誤，消弭刻板印象。

過去對於中高齡求職者的刻板印象，不外乎是體力差、能力定型等。林欣韻表示，在這幾年聘僱中高齡夥伴的過程中，發現很多投入服務業的中高齡者，由於過

福利待遇一視同仁 中高齡主管暢談升遷經驗

MUJI無印良品在聘用中高齡夥伴時，並不會因為年齡而有薪資差距。林欣韻強調，中高齡夥伴在MUJI無印良品擁有完整的升遷管道，在2023年12月的50+友善小組座談會上，將會討論中高齡夥伴留任與職涯發展，以及蒐集職務再設計的相關建議兩大主題，希望加入這些實際在第一線夥伴的經驗，彙整出客觀意見與想法、並思考未來可能性。

她也強調，這次座談會將會邀請3年前、51歲時才加入MUJI無印良品的中高齡夥伴分享職涯經驗，如何透過個人在工作上的發現與成長，晉升成為門市主管。讓新進中高齡夥伴了解公司在升遷管道上是不分年齡、給予同樣公平的機會，讓中高齡夥伴安心在MUJI無印良品的友善職場上，開創第二個工作旅程。



▲ 公司設計以「側開式附輪物流箱」來承裝商品，利用箱體下方的輪子使搬運過程更便捷。改良後的物流箱讓中高齡員工補貨更省時省力

去沒有從事服務業的經驗，服務業對他們來說，反而是一個全新的開始與嘗試。對於擁有食、衣、住、行全方位商品的MUJI無印良品而言，這些夥伴在相對擅長的商品類別中，找到發揮的領域。在體力部分，也可以從每日3至4小時的短工時開始適應工作環境與節奏，逐步調整。

5年前MUJI無印良品從1,300位員工僅7位中高齡員工、不到1%的員工占比，到了2023年8月，中高齡員工共有117位，人數占比逾8%，導入聘僱中高齡員工的門市數量占比近8成。

為了讓中高齡夥伴更快融入職場，MUJI無印良品也開始優化工作道具與設備。林欣韻舉例，服務業在補貨時，通常需要搬運重物，這對體力與肢體能力開始退化的中高齡夥伴來說是一個生理上的挑戰，但公司設計以「側開式附輪物流箱」來承裝商品，利用箱體下方的輪子更方便搬運移動商品，遇到商品要補貨或移動陳列，也可以用側開箱體的方式，減少需要將上方商品一一搬下才能補貨的問題，較傳統補貨作業更為省力。

中高齡夥伴過去所累積不同的職場經驗，也能在現有職場持續的發揮。林欣韻分析，多數中高齡夥伴擁有柔性跟委婉的待客技巧，顧客對應方式較年輕人更圓融，工作準時且責任感、出勤狀況良好。更特別的是，中高齡夥伴在銷售商品時，可以帶入過去的生活經驗，與客戶有更多共鳴。曾有過去從事飯店業的中高齡夥伴在職場上展現優秀的外語能力，這些都是在原本聘僱時沒有預期到的驚喜。



「職場人因性危害預防競賽」 開創職安新標竿成果斐然

邱琮皓 | 採訪撰文

打造健康勞動環境 推動企業共襄盛舉

為鼓勵業者與勞工共創優質職場，勞動部於112年10月6日舉辦「職場人因危害預防優良實務案例競賽活動」成果發表會，由勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）署長鄒子廉親自頒獎，獲獎者包含大型企業及中小型企業各6家，希望透過績優單位的分享與展示，可以激發更多創意，打造更安全、健康的工作環境。

鄒子廉表示，在聯合國2030永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）中，每一項SDGs目標都需要工

作者來參與實踐，在因應我國現今少子化、高齡化的環境下，為了保存珍貴的勞動力，面對的挑戰就是如何維護工作者的健康與安全。依勞工保險局職業傷病給付人次近3年之統計數據顯示，在扣除COVID-19後，肌肉骨骼傷害高達給付人次的8成，為職業傷病之首；突顯其為勞工健康的主要危害，也是勞動環境優化的首要目標。

為此，職安署今年首次舉辦「職場人因危害預防優良實務案例競賽活動」，邀請各方企業集結專業與創意，提出實用且具效益性的作業環境改善方案，以消除人



▲ 職安署鄧子廉署長（中）與中小型企業組獲獎者合照

因危害風險，提升工作效率與品質，期望藉由優良案例分享，讓事業單位相互觀摩學習，共同打造健康友善的職場。

數字化評估產線狀況 系統化降低職災風險

本次獲獎的大型企業中，日月光半導體製造股份有限公司以「精密作業及搬運作業改善方案」拿下特優，該方案針對所有製程進行全面性盤查及風險評估，包含盛行率問卷調查，並具體量化人員數據，依靠科學量測之準確數值，得以針對具高風險人因危害之處提出改善方案，讓高風險站點數量與痠痛盛行率逐年下降。

同樣在大型企業中取得特優成績者，還有德州儀器工業股份有限公司，該公司過去已取得職業安全衛生管理系統認證（TOSHMS/ISO45001），這次「烤箱區入料作業與接線區長期走動及久站作業改善方案」，主要透過詳細評估作業流程所有步驟，將製程前中後流程均納入改善範

圍，依生產線需求開發符合人因工程及安全規範之工具。

獲獎的大型企業還包括台灣力森諾科技股份有限公司基板廠、環球晶圓股份有限公司中德分公司、高雄市立大同醫院及臺中榮民總醫院。

在中小企業中，振興長照社團法人附設私立國泰綜合長照機構則是提出「住民移位作業改善方案」拿下特優，依照住民特性及作業環境，於床頭標示合適之移位輔具，充分利用有限資源，以及建立管理作業標準程序，施行不徒手搬運政策並將其列入長照機構評鑑條文，從管理面落實人因危害預防，有效降低照服員常見背部與下肢疼痛危害風險。

獲獎的中小企業還包括松井生技開發食品有限公司、統萬股份有限公司、優仕咖啡股份有限公司、久興國際工業股份有限公司及寶一科技股份有限公司。

確保勞動力健康安全 引領企業永續發展

職安署表示，國際社會保障協會（ISSA）實證研究報告指出，投資工作者的安全與健康，將可為企業帶來 2.2 倍效益，企業推動人因危害之預防改善是落實健康勞動力的重要一環，因此確保勞動力安全健康，也是企業永續發展的核心價值之一。透過本次優良實務案例競賽，期望能帶動更多的事業單位改善職場人因性危害，營造健康安全的工作職場。

環球晶圓股份有限公司（以下簡稱環球晶圓）在董事長徐秀蘭的帶領下，目前是國內最大、也是全球第三大的半導體矽晶圓製造大廠，供貨給國內、外各大半導體廠使用，在綿密與嚴謹的出貨排程中，每一位員工都是公司重要的人力資源。環球晶圓中德分公司與學研單位合作，以實驗方式解決第一線員工久站不適的問題，不僅改善了員工的足部疼痛、提升了工作績效，在減少第一線人因危害同時也創造企業效益，獲得「職場人因危害預防優良實務案例競賽」優等獎，實至名歸。

產學聯手改善人因危害 環球晶圓在乎每位員工的感受



內部溝通機制暢通透明 第一時間著手解決問題

環球晶圓製造部副總經理黃俊榮表示，公司有暢通的反映管道，包括公司主管巡檢、工安部門定期問卷回饋，以及公司設置的提案改善方案「I-CARE」平台，員工都可以直接反映組織面、作業面和環境面等問題，主管也會根據這些提案來改善，再加上公司環安衛政策即要求要不斷改善作業環境，且要求所有員工要有「全員認知」，了解自身在作業環境內的風險，並且透過溝通管道來主動反映。

黃俊榮指出，透過上述管道，公司過去已經完成不少人因危害改善方案，包括利用天車、無人搬運車、自動倉儲等省力裝置，全面性調整作業工作桌高度，檢討工作流程、簡化作業等調整，甚至是透過改變包裝方式等小細節，不只是利用在自家公司出貨，就連客戶收到包裝後的搬

運、拆裝也同樣受惠，感受到環球晶圓對於人的用心。

多方聯手同心協力 為員工量身打造專屬鞋墊

回顧這次人因改善工程，不論是透過主管訪談還是員工反映，工安部門都掌握到無塵室作業人員因需要長期久站與走動，所以部分人員會累積肌肉骨骼不適，並影響作業績效，我們發現足部疼痛與身體疼痛程度有高度的相關；而身體疼痛程度會影響工作出勤的次數，身體越疼痛，員工出勤次數越低。於是由製造部副總經理黃俊榮統籌帶領，結合清洗／磊晶處經理薛棋竝與多位現場製造同仁主管、工安與護理師、勞動部職業安全衛生署委託執行單位－長榮大學職業暨環境與食品安全研究中心執行長李永輝、國立陽明交通大學（以下簡稱陽明交大）管理科學系副教授

高國揚及職場健康與安全研究室等產學專家，多方一同構思改善方案，最後決定採用具備足夠減壓效果之客製化鞋墊，以緩解作業人員腿部負荷，並研究鞋墊對於作業人員足部負荷及績效的影響，作為後續導入減壓鞋墊之依據。

黃俊榮表示陽明交大研究室團隊也建議透過不同手法與評估工具，例如設計問卷來評估人員作業的風險，該研究室研究生入廠訪視，進一步提出實驗設計的方案以驗證效益，更找到製作減壓鞋墊的配合廠商，到公司為 100 多位同仁量測，為不同足弓的腳型製作出個人化適合的鞋墊，完成產學合作的計畫。

薛棋竑解釋，邀請自願參與的同仁來量測，只要站上鞋墊廠商提供的平台儀器 5 至 10 秒，儀器就可以讀取到受試者的足型、腿型，判斷是屬於高足弓、低足弓或扁平足等不同腳型，進一步推薦比較適合的鞋墊，同時更記錄受試者的身高、體重、年齡等基本資料，以科學化的客觀數據支持改善方案。

逐步更換原有鞋款 有效方案推廣全廠

薛棋竑指出，為了驗證改善方案之效益，我們將員工分為實驗組與對照組，其中一組先發放減壓鞋墊穿著，由於第一作業員為四班二輪，因此成立研究群組每週發放研究問卷給大家填答，以了解更新鞋墊之後是否能改善久站不適、及緩解小腿疼痛等問題，再進一步彙整統計資料，協助了解同仁在換穿鞋墊後的反應，即便有同仁在換穿鞋墊後仍未達到效果，仍會持續協助改善。

實驗結果顯示，員工穿著減壓鞋墊後，作業人員的足部疼痛程度減輕，工作績效表現提高。於是在實驗完成後，將實驗結果應用於廠內黑頭安全鞋，逐步汰換為含有減壓鞋墊的鞋款，並推廣至其他作業區域，改善員工身體不適情形。

黃俊榮去年（2022 年）獲得國家傑出經理人的大獎，從行政院長陳建仁獲頒獎項，他強調，這是屬於個人的榮耀。這次榮獲「職場人因危害預防優良實務案例競賽活動」優等獎，這是「for people（給每一個人）的」，這個獎項是證明公司用心對待每一位員工，拿到這樣的獎項才是真正有意義。



▲ 環球晶圓代表向署長鄒子廉及與會來賓介紹為無塵室員工量身打造鞋墊的過程

知名日本咖啡食品製造業「UCC」，業務範圍遍及全球，旗下優仕咖啡雲林工廠主要工作為咖啡豆焙煎與包裝，設有工安工務課主責安全環境改善與機台維護，過去曾與職安署委辦之中區勞工健康服務中心合作多項案子。這次「咖啡豆人工搬運作業改善方案」為規模較大的改善案，透過工安工務課人員研發與環境安全改善經驗，不僅成功達成目標、有效降低人因性危害，也拿下今年「職場人因性危害預防優良實務案例競賽活動」優等獎。

展現革新原動力 優仕咖啡人因危害改善案成亞洲楷模



工安工務課即刻檢討 跨部門小組 共商方案

優仕咖啡工安工務課專案負責人連衍傑表示，在包裝製程中，如發現有外包裝瑕疵、排氣閥不良、包裝重量不符規定的產品，會拆開包裝回收咖啡豆，每當這些咖啡豆累積至20公斤時，就必須將豆袋搬運至5.4公尺高的平台，將豆袋內的咖啡豆倒入桶槽中重新包裝，「每天約需要進行10至15次，共計200至300公斤」。

連衍傑表示，在員工反映後，工安工務課立即啟動風險評估，臨場服務的醫師與護理師也透過肌肉骨骼症狀調查表（NMQ），發現現場6位人員疑似有肌肉骨骼危害，分數都在3分以上，不適部位多集中在上肢，後來更經由職安署委辦之中區勞工健康服務中心啟動專家評估，運用關鍵指標法（KIM-LHC）分析，發現風險值為20分、屬中低風險，邀請人因專

家入場指導，運用PDCA循環法反覆測試，同時也成立跨部門改善小組研議改善方案。

不斷試驗改善方案 安全與效益一 石二鳥

經過反覆測試，小組選用SMC「真空發生放大器」作為改善方案，連衍傑指出，設備原理來自白努利定律，藉由產生正負壓達成運輸作用，不像傳統風機造價昂貴，也減少了耗能與噪音問題，相當省電，「一天不到2度電」，配合自主開發控制程式，簡化操作介面與設置防呆機制，更符合現場實際需求。

導入真空放大器後，連衍傑說，這時改善小組又發現到新問題，真空放大器的吸力過大，再加上管路配置不理想，導致咖啡豆在管路中互相碰撞而碎裂，破碎率高達52%。所幸在工安工務課不斷測試，調整風壓參數、流管進氣量與替換軟式輸

送管等手法後，咖啡豆破碎率逐步降低，最終降至6%以下，達到安全衛生與品質雙贏的結果。

連衍傑指出，在經過改善之後，預計可以節省作業人員每天約45分鐘的搬運時間，即使是疑似有肌肉骨骼危害的作業人員，不適程度亦降至2分以下，在運用KIM-LHC評估作業風險後，發現已從中低風險的20分降至低風險的5分。更重要的是，原本評估需要動輒百萬元的改善費用，只花了半年時間及8萬元便順利達成目標，還得到職安署的工作環境及製程設備工程改善設施補助。

榮獲 UCC 改善大賽亞太區優勝 分享先進經驗造福地方

這項改善方案不僅解決了雲林工廠的問題，更在2022年榮獲UCC創意功夫改善大賽亞太區優勝。

優仕咖啡承襲日本企業非常重視安全的傳統，提供員工直接的意見反映管道，只要員工把認為需要改善的地方拍照，透過環境改善建議表、風險評估表，在每月的安全衛生會議提出，便可與各課代表進行討論，共同找到最適合解決的方式。

不少企業誤以為職安署委辦之各區勞工健康服務中心與勞動檢查機構相關，即便政府願意提供補助，仍會排斥公部門參與。連衍傑說，公司過去也有過類似的抗拒心理，但自110年開始與中區勞工健康服務中心合作，透過中山醫學大學職業安全衛生學系系主任林彥輝教授的協助，學



▲ 優仕咖啡代表分享回收咖啡豆搬運作業的改善方案

理與實務兼具地從小型改善案開始，才一步步培養出了信任感。

連衍傑表示，公司提供獎金，鼓勵員工提出對工廠品質、設備、環境安全的改善，每月選出最佳改善案例、再從中選出年度最佳者進行表揚。而這次獲得亞太區優勝，與菲律賓、印尼、越南、新加坡、中國、泰國等分公司較勁競賽，不僅將相關經驗分享至全球分公司，也吸引雲林當地的花生烘培製造業前來取經，未來可將經驗提供給玉米粉、茶葉、穀物等類似需求廠商作為參考。

優仕咖啡目前持續與中區勞工健康服務中心合作，今年針對每月烘豆機管路保養時，要靠5名人力現場進行支撐，才能拆裝30至40公斤排風管路的工程推行改善方案，希望透過一項項的方案改善與精進，逐步達到勞資雙贏、永續健康安全的職場環境。