

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。