

告訴你不缺工的秘訣 開箱高雄翰品酒店！

《蓄勢待發》PODCAST EP06

僱用中高齡者友善企業 翰品酒店高雄

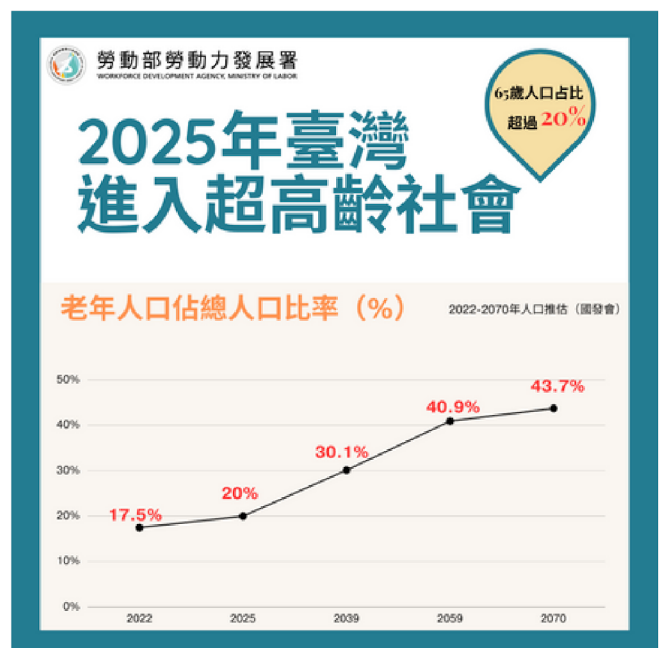
- 106 年獲TTQS評鑑銀牌
- 107 年、110 年獲勞動部「國家人才發展獎」中小企業獎
- 109 年獲勞動部「促進中高齡者及高齡者就業績優獎」績優單位獎



右：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署郭耿華分署長
左：翰品酒店高雄林俊宇總經理

你認為未來的世界需要什麼樣的人力跟能力？勞動部勞動力發展署集結了一群為人力發展而努力的幕後推手，讓我們說給你聽勞動力的故事，歡迎來到勞動部勞動力發展署《蓄勢待發》Podcast 頻道。

高屏澎東地區產業發展蓬勃，勞動部勞動力發展署高屏澎東分署連結地方特色，提供在地民眾的就業資訊、職訓課程、技職檢定及創業協助等相關資訊，在疫後缺工時期，翰品酒店高雄系統性建立選用育晉留流程，提早任用中高齡人才，深耕人力資本與組織發展，今天我們就來聽聽翰品酒店高雄如何打造不缺工的秘訣。



缺工對高雄翰品酒店有影響嗎？

林俊宇總經理：其實缺工這個問題已經不是企業要不要去面對，而是必須去面對，因為隨著高齡化少子化，台灣即將步入老年化的狀況，勞動力普遍年紀都會偏高，從很多數據來看相對其他國家，我們的中高齡者投入就業比較少，所以發展的空間是有的，那翰品酒店在中高齡年紀的勞動力，大概占了三分之一左右，事實上是蠻多的，還蠻感謝勞動力發展署的輔導，事實上我們在前幾年已經意識到老年化的問題，開始很積極的跟高分署接洽，尋求他們的知識轉移及協助，在這個過程中，我們也接受到很多幫助以及相關的知識，對於整個工作大概有幾個安排，首先是針對比較年長的同事們的工作需求，如果有需要的輔具工具，我們每個月會進行訪談一次，針對需求來做準備，比如說像護具、油壓升降車等等，另外也針對相關的工作職務內容做一些盤點，把適合中高齡朋友的工作額外挑出來安排他們去



翰品酒店高雄中高齡員工照片



翰品酒店高雄

翰品酒店超前部署，提早進用中高齡、高齡員工

做，等於是互補互贏，另外也安排彈性的工作時間，讓他們除了能夠有充足的休息時間外，也可以充分的發揮他們的工作能力以及工作意願，我們在產學合作的部分，也很積極的來做接洽，我們提供相當友善的工作環境，學生們也可以獲得良好的學習機會，同時對於專業上像廚師比賽，我們也提供了相當多的意見以及合賽的場所給學校，學子們可以利用這個額外的時間來做練習，除了提升技能，也提升了投入職場的一個經驗，另外就是我們對於公益活動的發展，年長者跟年輕者一起工作，難免出現一些世代思想的矛盾，我們就帶著同仁們一起去做公益，可以很有效的融合，大家做公益，心情就融化，融化之後就愉悅，愉悅之後就轉換了心情，就

可以很有效的投入工作裡面，那另外我們內部還有很多的社團活動，比如說像登山社或是技能競技等等，這些都還蠻感謝高分署對於我們的建議，我們逐步也都有固定的模式，把人力相對穩定下來，一般企業可能會比較擔心中高齡朋友在體力的適應上面有障礙，所以我們會用一些輔具的幫助，像飯店內部他有很多的職業以及專業，比如說他有人力的專業、工務的專業、烹調的專業、房務的專業等等，每一個專業裡面事實上的需求不同，所以我們會由專責的人資部門進行訪談，去關心我們資深年長的中高齡同事們，看他們工作中的需求，後續針對他們的需求來給予輔助，比如說燈光太暗了，我們就把燈加亮一點，螢幕太小了，我們把螢幕加寬，有工具上的需求，我們就把工具加強，後來發現整個工作效率也提升了，不只是輔導了中高齡，連我們一般的同事工作上也更好、更加愉悅，就是運用了高分署「職務再設計」的計畫，另外像是星星兒義煮或是華山基金會以及我們周邊比較屬於邊緣戶的資助等等，這些公益活動讓青銀共融，一起去做公益，像主廚

繼續僱用 創造雙贏

補助企業繼續僱用65歲高齡員工

補助條件 雇主繼續僱用當年度年滿65歲員工達30%，且繼續聘僱持續6個月以上，繼續僱用期間其薪資不低於原有薪資。

補助金額

- 第1-6個月：13,000元/人/月(期滿後一次核發)
- 第7-18個月：15,000元/人/月(按季核發)

運用「職務再設計」幫助中高齡員工工作更順利

們的星星兒義煮活動，用我們的專業來去做菜，大家共食這樣子的一個狀況，我們發現中高齡的同事跟比較年輕的同事，在工作中有些時候思想以及工作的想法上有些不同，難免有一些矛盾跟衝突，我們就把大家召集起來，大家去山裡面煮菜給星星兒吃，我們帶著人去山上，去採摘菜園的菜、洗菜、做菜，幫星星兒打菜，這個過程當中我們發現，員工們看到原來還有一群人這麼可愛，雖然他們身上有些缺陷，那我們能夠施予幫助，這是很美好的一件事情，回來之後似乎就化解那些矛盾跟衝突，彼此之間又增進了互相的了解，中高齡同仁覺得自己還是很有貢獻的，大家多了一份問候跟溝通，反而化解掉本來工作比較不互溝通的部分。

職務再設計補助

每人每年補助金額最高新臺幣10萬元

中高齡勞工因**年齡增長**，造成生理或心理功能限制，進而面臨工作困難或不便。
因此勞動部推動《職務再設計》，讓企業可透過申請相關計畫補助，經由**專家輔導**針對中高齡員工特性，改善**工作環境、設備或工作方法重新設計**，讓銀髮人才具有的豐富經驗得以繼續發揮，為企業創造價值。

高分署針對「疫後改善缺工擴大就業方案」舉辦多場說明會、徵才活動，現場反應非常熱烈

郭耿華分署長：年初疫情比較舒緩後，我們到各行業訪談，幾乎每個行業都跟我們講缺工，為了因應目前缺工情形，政府特別推動「疫後改善缺工擴大就業方案」，它分為兩個面向，第一個是獎勵勞工就業，第二個是鼓勵雇主進用，協助勞工朋友進入缺工產業，在獎勵勞工就業部分，勞工朋友經過我們公立就業服務機構推介進入相關行業，會補助每人每個月6000元，中高齡者或是特定對象1萬元，最多可以領12個月，另外在比較偏遠的地區還可以加碼補助3000元，這個是鼓勵勞工朋友有意願且能夠穩定的就業，另外一個部分是鼓勵雇主僱用，雇主在進用勞工時先辦理訓練或是僱用勞工後再辦理訓練，我們補助給雇主，希望能夠改善缺工情況，為了推

勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

專案缺工就業獎勵

對象	全時工作	部分工時
一般勞工	6,000 元/人/月	-
中高齡者等特定對象	10,000 元/人/月	5,000 元/人/月

特定地區再加碼

對象	全時工作	部分工時
一般勞工	9,000 元/人/月	-
中高齡者等特定對象	13,000 元/人/月	6,500 元/人/月

QR Code: [https:// gov.tw/WLJ](https://gov.tw/WLJ)
相關資訊可至台灣就業通網站「疫後改善缺工擴大就業方案」專區查詢

目前為止辦理100多場次媒合活動，已經推薦700多位求職民眾

動這個方案，勞動力發展署各個分署卯足全力，以高屏澎東分署為例，從6月下旬就分別在高雄、屏東、台東、澎湖地區宣導活動，大概有130幾家的廠商包括漢來國際集團、義大皇家酒店、墾丁福容大飯店、凱撒大飯店等知名廠商參加，也獲得業者很多迴響，除了辦理多場次說明會外，也希望能夠讓勞工朋友跟雇主能夠直接面對面，目前為止辦理100多場次的媒合活動，已經推薦700多位求職民眾，台東就業中心所媒合的一個成功案例是一位求職者劉先生，他目前52歲，因為公司關廠歇業被資遣，而且他要面對父親的離世，還有母親生病失智的狀況，對他構成很大的壓力，劉先生到我們台東就業服務中心來求職，我們就服員除了幫他連結相關的長照資源外，也輔導劉先生準備相關應徵

勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

疫後改善缺工擴大就業方案

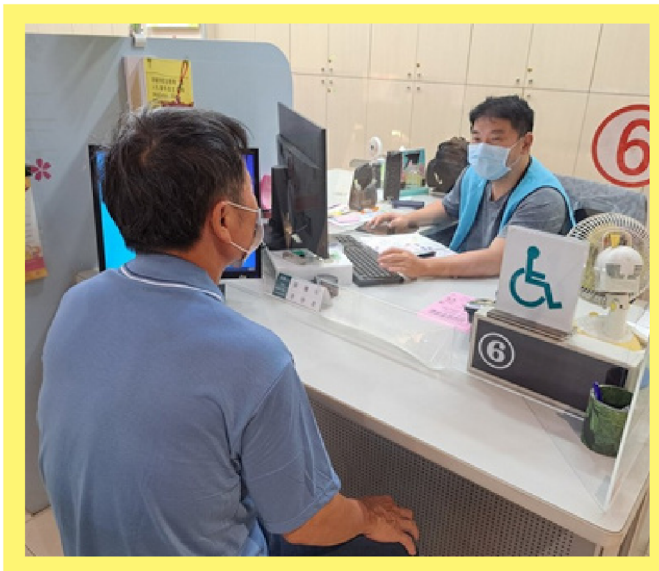
新增納入航空站地勤業

- 餐飲業
內外場服務人員及廚務人員 (不含廚師)
- 旅宿業
房務 (含清潔) 人員
- 航空站地勤業
地勤作業及航機清艙人員

QR Code: [https:// gov.tw/WLJ](https://gov.tw/WLJ)
相關資訊可至台灣就業通網站「疫後改善缺工擴大就業方案」專區查詢

協助52歲劉先生連結 長照資源照顧失智母親， 並成功獲得台東 知名飯店錄用

履歷，提高面試技巧，經過輔導協助後，劉先生已順利錄取台東知名飯店工作，結束大約17個月失業的困境，除了解決劉先生失業狀況外，他的母親也可以獲得妥善的照顧，我想這是政府推動一連串相關措施的協助，另外還有一位是81歲的柯大哥，他擁有水電的專業技術，60多歲退休後，他一直想要重返職場，但因為已經離開職場一段時間，再回來有一些困難，經過銀髮中心輔導諮詢後，推薦柯大哥參加一些就業增值課程，學習門市服務、顧客應對，還有行銷方面的應用，讓柯大哥能夠掌握就業市場的趨勢，現在也很順利的進入職場擔任銷售人員，我想年齡不是問題，只要身體健康跟有就業的需求跟意願，都是對整個社會的幫忙，都是值得肯定的。



協助退休後有水電專 長的柯大哥再度重返 職場，繼續為社會貢 獻所長

林俊宇總經理：正好藉由這次機會可以呼籲中高齡的朋友們，可以多多的站出來分享你們的工作經驗，因為中高齡朋友的專業技術、人生閱歷、相關經驗其實都是非常寶貴的，尤其是技術性的專業能力是他們累積了一生的工作經驗，所以有機會多多的走出來接觸工作，再來就是說其實也可以透過勞動力發展署相關分署的這些工作媒合，我看過很多案例，事實上都相當成功，再來也希望透過這一次廣播節目，讓眾多企業知道，事實上只要用對方法，缺工就不再那麼缺工，這是我這幾年透過銀髮中心、高分署的一些輔導以及協助所體驗出來的，所以不僅是跟中高齡好朋友們，同時也是跟企業夥伴好朋友們來做一些建議，企業雇主們也許會有一點擔心，中高齡朋友進來後，會有一些職位或者是

社會氛圍如果能夠稍微改變，多多鼓勵中高齡好朋友們能夠走出來工作，那麼缺工也不會那麼缺了。

工作上的適應期，但是當過了這個適應期之後，事實上大家的互補以及互動上面都相當的良好，我們雖然說超過三分之一是中高齡員工，但事實上再深究一點，接近45歲的員工可能就將近快一半了，看我們周圍很多國家包括韓國、新加坡、日本，其實60、70歲以上還在工作很普遍，80歲在工作的也很多，反觀台灣在這方面沒那麼多，所以我覺得社會氛圍如果能夠稍微改變，多多鼓勵中高齡的好朋友們能夠走出來工作，屆齡退休的好朋友們也可以思考「職業再春」，那我們眾多企業主能夠多多的往這方面人力佈局來實施，我相信就像之前說的，雖然缺工，但也可以不是那麼缺了。



高齡朋友莊金玉活用園藝專長，延續職涯新道路



永大食品生技（股）公司藉由青銀員工團隊合作與經驗傳承

郭耿華分署長：人家時常在講人生70才開始，現在很多人雖然到65歲可以依勞基法規定屆齡退休，但其實身體狀況還相當良好，而且整個工作經驗是非常豐富的，不一定要受限於退休這個觀念，尤其現在整個台灣就業市場跟勞動力的狀況有點嚴峻，尤其少子化會影響到以後勞動人力嚴重短缺，我想在這邊提兩個部分，一個是勞工朋友其實不一定退休就必須回去，還有很多事可以貢獻，還是可以協助整個行業的發展，甚至是雇主企業的發展，對自己也很有幫助。

第二個部分希望呼籲雇主像我們林總經理這樣子，對於中高齡的僱用或是協助是盡心盡力，雇主如果願意進用這些勞動力，我想政府一定會提供各種相關措施來幫忙來協助，政府是一個輔導、幫忙的角色，最需要的還是雇主們能夠願意僱用中高齡者，年輕的勞動力上不來的時候，我們就必須去讓我們中高齡朋友能夠重新進入我們就業市場來協助，



希望雇主企業能夠比照翰品酒店林總經理的概念，多多協助中高齡朋友的就業，我想在未來就業市場的發展，可能會變成一個不可避免的趨勢，大家必須共同去面對目前的困境，政府會提供各種措施跟補助來協助大家，希望能夠共創勞資的雙贏，然後也共創中高齡者再就業，我們勞動力發展署每一個分署也就各自的轄區，也有做人力資源統籌的一個角色，像我們北分署、桃分署、中分署、南分署、高分署，我們每一個分署都設立一個銀髮中心，銀髮中心的角色就是能夠統籌在我們轄區內的各個縣市政府的銀髮據點，提供有關於協助中高齡者就業跟雇主進用，另外我們也希望能夠藉由銀髮中心的角色進行倡議，在整個就業市場裡多鼓勵雇主進用中高齡者，鼓勵中高齡者出來就業，我想這是我們銀髮中心最主要的角色跟目的，中高齡朋友也可以在銀髮中心找到很多的資源，包含一些課程、講座。

其實不管是政府或企業，為了鼓勵聘僱中高齡員工，除了實體服務據點提供就業諮詢輔導之外，勞動部也提供多項的計畫，用政策面來協助中高齡勞工朋友的安心就業，我們也會持續努力，營造更適合中高齡者的就業環境。

