

編號	面向 dimension	指標 indicator	指標說明 index	評估項目
1	組織文化與機制 (15 分)	(1)機會平等政策 (2)對年齡持正面態度 (3)公開及針對特定族群的溝通 (4)欣賞、對個人的回應	(1)無論年齡，所有員工都擁有相同的任用、升遷機會。 (2)對中高齡及高齡員工持不歧視的態度。 (3)組織內員工可以安心談論「老化」等銀髮族生理、心理、社會相關議題。 (4)管理階層對中高齡及高齡員工當前的工作成果及員工的整體表現表示讚賞。 (5)管理階層真摯地支持中高齡及高齡員工於專業層面、個人層面發展所長。 (6)管理階層關心中高齡及高齡員工的福祉。	<p>A. 有成立推動中高齡及高齡者友善之組織或機制（如公司會議或公佈欄，宣導進用中高齡及高齡者員工之優點及工作安排...等）。</p> <p>B. 有禁止年齡歧視的具體措施（如制定中高齡及高齡者友善規範、制定員工任用及升遷制度，且無年齡等條件因素限制...等）。</p> <p>C. 對內推動中高齡及高齡者友善觀念之宣導(如影片、懶人包、社群網站...等)。</p> <p>D. 管理階層推動中高齡及高齡者員工友善的公開承諾或表揚（如年度資深員工表揚...等）。</p> <p>E. 管理階層建構與接納中高齡及高齡者意見與建議的管道（如進行員工問卷調查...等）。</p> <p>F. 管理階層邀集年輕世代參與設計中高齡及高齡員工友善措施及福祉。</p> <p>G. 其他</p> <hr/> <p>1. 本面向最多 15 分。</p> <p>2. 配分說明：本面向各項目措施達 3 項者最少得 10 分；達 2 項者最少得 8 分；僅達 1 項最多得 5 分；無相關措施得 0 分。</p>

<p>2</p>	<p>工作設計 及身心健康促進 (30 分)</p>	<p>(1)彈性工作時間安排 (2)靈活工作場域安排 (3)依據能力工作 (4)符合人體工學的工作設備 (5)提供身體鍛鍊和營養諮詢 (6)工作場所醫療服務 (7)促進身心健康之活動</p>	<p>(1)組織在工作時間安排上有足夠的靈活性，可以適當地滿足中高齡及高齡員工的個人需求。 (2)中高齡及高齡員工可以選擇他們的工作地點，以確保他們的工作和私人生活之間取得良好的平衡（工作與生活的平衡）。 (3)如果任務不再符合中高齡、高齡原估的執行能力及所能承受的壓力時，管理階層會在符合法令規定及雙方合意下，調整員工的任務。 (4)工作場所會依照中高齡及高齡員工能力與需求進行職務再設計（包括輔具、流程、環境、設備、條件與方法的改善）。 (5)事業單位會協助中高齡、高齡員工開發潛能、創造被僱用的價值。 (6)組織有鼓勵中高齡及高齡員工從事工作以外的活動（如走樓梯、午休時運動、騎自行車上班、做健康操、參加運動社團）。 (7)中高齡及高齡員工在有需要時，不論是在工作場所接受臨場服務，或於附近地區，可以獲得治療幫助（例如在身體承受壓力和緊張的情況下進行物理治療）。 (8)組織使員工對於促進健康的行為有所了解，並能諮詢或協助轉介（例如通過講座、體適能檢測、健康檢查、示範來協助員工了解）。</p>	<p>A. 提供中高齡及高齡者彈性工作時間選擇（如彈性工時、輪班...等）。 B. 提供中高齡及高齡者有助於平衡工作及生活的工作流程或工作人員配置（如依職務性質安排工作地點、居家辦公...等）。 C. 提供中高齡及高齡員工以工作評估的薪酬標準（如符合法規的薪酬標準或績效考核...等）。 D. 提供適合中高齡及高齡者之工作設備（輔具）、移除工作風險、符合人體工學的工作環境（如可調整之座椅或桌子、擴視機、閱讀放大鏡、肌力裝...等）。 E. 依據中高齡及高齡者的能力與工作負荷情形，運用非正式會議或研討會的機會（如定期進行個別督導討論工作情況...等）討論工作契合度，以調整職務內容及工作量，或開發新創職務。 F. 事業單位辦理中高齡及高齡者員工健康、休閒相關活動（如走樓梯或健行、午休時運動、騎自行車上班、做健康操、參加運動社團...等）、競賽或運動課程、長期照顧及失智症資訊、諮詢或福利（如每年提供員工健康檢查津貼...等）。 G. 事業單位於工作場所設有醫務服務或結合附近醫療單位及時提供身心健康協助。 H. 事業單位實質提供中高齡及高齡員工身心議題有關的福祉，並使中高齡及高齡員工有選擇權。 I. 其他</p> <p>1. 本面向最多 30 分。 2. 配分說明：本面向各項目措施達 4 項者最少得 20 分；達 2 項者最少得 10 分；僅達 1 項最多得 5 分；無相關措施得 0 分。</p>
----------	------------------------------------	---	--	---

<p>3</p>	<p>職涯發展與世代傳承 (30 分)</p>	<p>(1)持續規劃發展、對於培訓和發展提供適當的解決方案、發展步驟和工作轉變 (2)制度化知識轉移 (3)世代合作</p>	<p>(1)生涯發展和資格要求是以員工本身的意願或能力為主，無關年齡。 (2)提供中高齡及高齡員工工作培訓，以學習新的能力並發展他們的專業知識。 (3)如果有適合中高齡及高齡員工個人技能及能力的職位或工作，他們能夠進行轉換。 (4)有一些流程或程序可以使得中高齡及高齡員工在離開組織之前，將其知識和經驗系統地傳遞給年輕的同事。 (5)不分年齡，每位員工都有定期交流經驗和知識的機會（例如在定期會議上）。 (6)鼓勵年長和年輕的員工分享他們的知識和經驗。</p>	<p>A. 事業單位提供中高齡及高齡者員工有關組織內部工作項目的就業諮詢，為其制定職涯藍圖、建立友善轉換職位或工作的機制（如提供一定時數的職涯諮詢服務或補貼...等）。 B. 無論新進或在職的中高齡及高齡者員工，均有提供一定時數的教育訓練（如新人職前教育、定期教育訓練及數位強化訓練...等）。 C. 事業單位提供中高齡及高齡者員工可依個人意願進行合法的職位轉換或工作內容。 D. 事業單位建立屆退員工離職前，可有效將其經驗傳承的機制與流程（如工作檔案保存、製作工作手冊...等） E. 推動中高齡及高齡者員工技術傳承、推廣世代交流及合作具體措施（如安排青銀協作、實施導師制、定期辦理青銀員工經驗交流活動...等）。 F. 呈現利益關係人(青銀員工)參與世代合作相關設計規劃，管理階層與公司政策支持度（如將世代合作措施納入公司規章或勞工手冊並對外公佈周知...等）。 G. 其他 1. 本面向最多 30 分。 2. 配分說明：本面向各項目措施達 3 項者最少得 15 分；達 2 項者最少得 10 分；僅達 1 項最多得 5 分；無相關措施得 0 分。</p>
----------	-------------------------	--	--	--

<p>4</p>	<p>退休轉銜準備與再就業規劃 (25 分)</p>	<p>(1)及時轉銜規劃                  (2)分階段退休和客製化轉銜方案                  (3)退休生活準備輔導                  (4)退休後持續性融入和保持聯繫                  (5)個人化的就業選擇                  (6)(重新)聘用年長員工                  (7)退休儲蓄和養老金                  (8)保險和財務緊急支持</p>	<p>(1)管理人員很早就與員工（例如從 60-64 歲開始）討論如何轉銜到退休。                  (2)過渡退休是根據員工需求靈活地進行的。                  (3)組織為即將退休的員工提供諮詢，以便他們能夠反思他們的退休期望和計畫。                  (4)組織與退休員工保持積極聯繫（例如透過員工網絡）。                  (5)退休年齡人員的就業機會得到明確定義和結構化（例如通過整合，納入策略性勞動力規劃）。                  (6)處於退休年齡的員工的工作條件（時間和活動類型）根據他們的意願靈活調整。                  (7)組織有僱用中高齡求職人。                  (8)組織為員工提供符合或優於國家勞動法令規範的退休金保障。                  (9)組織為員工提供有關以後生活財務安全的良好個人建議。                  (10)組織為員工提供商業補充保險，作為總薪酬方案的一部份（例如附加健康或長期護理保險、職業災害保險等）</p>	<p>A. 事業單位提供員工辦理退休準備、調適及財務規劃之諮詢或課程。                  B. 事業單位提供屆退員工依據其個人意願申請減輕職務內容或工作量，並關心其退休期望和計畫。                  C. 事業單位建立屆退員工人才資料檔案及聯繫管道，並使退休員工亦可固定聯繫。                  D. 事業單位具有中高齡及高齡者退休後再就業或創業準備協助之措施（如留用 65 歲屆退員工、1 年內新進用 45 歲以上員工任滿 3 個月以上之比率達 20%以上）。                  E. 提供中高齡及高齡者多元招募措施或方式（如參與政府部門辦理中高齡及高齡者徵才活動、於公私立就服機構刊登中高齡及高齡者徵才訊息、年度進用中高齡及高齡者人數、依職務性質提供部分工時就業機會等）。                  F. 事業單位為退休員工提供符合勞動法令之退休金給付，或有提供商業補充保險（例如附加健康或長期護理保險、職業災害保險等）。                  G. 其他</p> <p>1. 本面向最多 25 分。                  2. 配分說明：本面向各項目措施達 3 項者最少得 15 分；達 2 項者最少得 10 分；僅達 1 項最多得 5 分；無相關措施得 0 分。</p>
----------	----------------------------	--	---	---

備註	其他友善職場措施或創新作為 (最多 10 分)	非屬上述各面向之促進措施	<p>A. 提供有助於中高齡及高齡者在職場上發展、且具有創新的友善作為或措施（如企業內數位化創新）。</p> <p>B. 其他關於友善職場之優良事蹟，或有配合中央機關或本市其他局處推出之友善措施，經有關機關單位表揚、證明或紀錄。</p> <p>C. 其他</p> <p>配分說明：本面向最多 10 分。</p>
----	----------------------------	--------------	---