



OHS  
SDGs  
健康勞動力

勞動部職業安全衛生署

# 2023年企業永續報告書 公開職業健康與安全績效 基線調查報告

健康勞動力是企業永續關鍵!



職場永續健康與安全發展計畫

# 計畫緣起

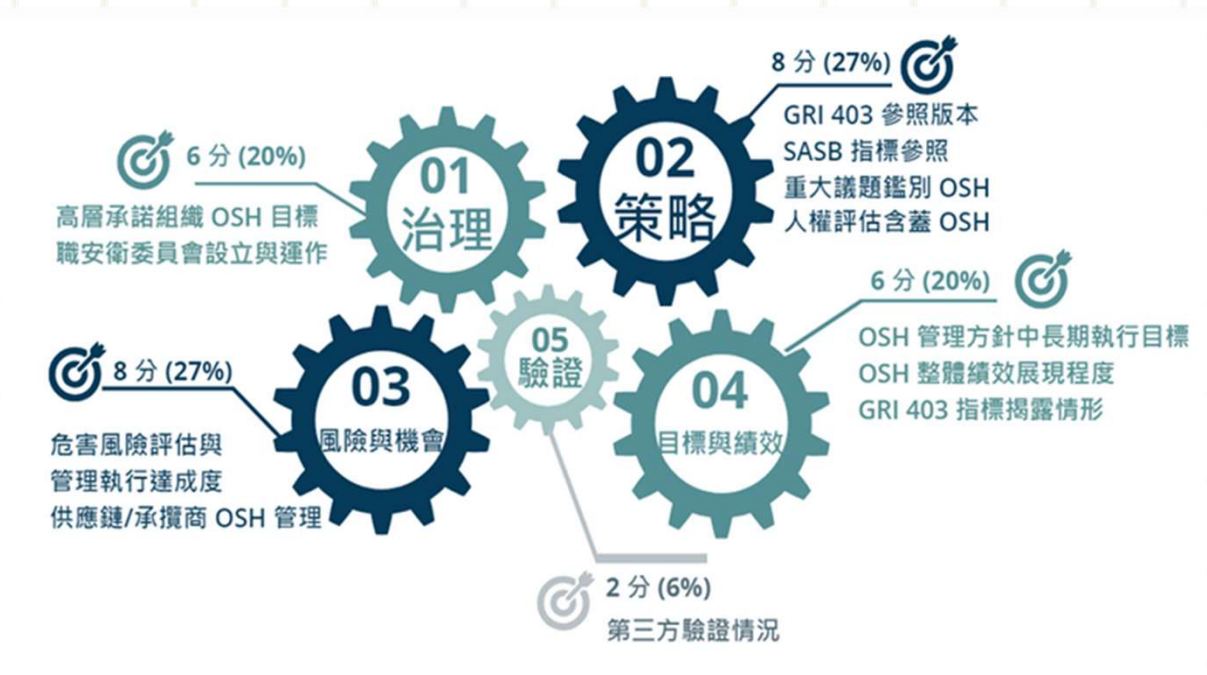
職場永續健康與安全推動不僅是企業基於法規的義務，相關成果的揭露亦是企業的社會責任和競爭優勢的展現。

依據我國《上市/櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》，指定之上市/櫃企業需公開永續報告書，揭露有關環境、社會、治理層面的資訊，向利害關係人展現其在永續發展方面的成果，以及對聯合國永續發展目標(SDGs)的貢獻。2022年我國進一步透過法規修正，擴大與強化企業永續報告書資訊揭露內容，促使企業重視ESG議題及提升永續發展之能力，預期整體職業安全衛生相關績效揭露之廣度與深度將會有所成長，值得透過永續報告中職業安全衛生績效之調查，持續追蹤其發展之情況。



為瞭解我國上市/櫃企業永續報告書揭露職場永續健康與安全 (Occupational health and safety, OHS) 績效，爰辦理本基線調查，基線調查參採全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative) GRI 403 2018: 「職業健康與安全」揭露指標，以及永續會計準則指標(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)行業別準則，以系統化盤查方式進行，包括基本撰寫精神、OHS重大議題的回應與現況展現以及企業高層對於OHS之承諾。

基線調查之架構參考國際永續調查主流，以五大主題項目，分析揭示內容與具體量化成果，包括職安衛治理、策略、風險與機會、目標與績效及驗證，本次結果延續2022年調查，並建立我國企業永續報告書與安全績效揭露基線，以及不同產業別發展趨勢分析。



### 職場永續健康與安全揭露五大主軸調查架構

# 企業永續中OHS 重要性



## 對於社會而言

職場健康與安全可以促進社會的和諧與穩定，減少因職業傷害和疾病而造成的社會負擔和資源浪費，增加社會的生產力和發展潛力，貢獻社會的公共利益和共同福祉。

## 對於工作者而言

職場健康與安全能保障工作者基本權利，優化身體和心理健康，提高工作效率和品質，進而增加工作滿意度和忠誠度。

## 對於企業而言

職場健康與安全能降低企業營運風險，減少因職業傷害和疾病而造成的人力、物力、時間和金錢的損失，提升企業的形象和信譽，增強企業的創新能力和市場競爭力。

# 評選說明

評選考量不同產業著重之職業健康與安全績效揭露重點有所不同，年度選定主動評比之產業包含電子業、金融服務業、建材營造業、食品工業、化學工業（廣泛納入塑膠、紡織、橡膠業）以及其他業別。

電子業：上市/櫃之半導體業、光電業、其他電子業、通信網路業、資訊服務業、電子通路業、電子零組件業、電腦及週邊設備業等；  
 金融服務業：上市/櫃金融保險業、金融業；  
 建材營造業：上市/櫃建材營造業  
 食品工業：上市/櫃食品工業  
 化學工業：上市/櫃之化學工業、塑膠工業、紡織纖維、橡膠工業  
 其他業別：上市/櫃之文化創意業、水泥工業、生技醫療業、汽車工業、其他居家生活、油電燃氣業、玻璃陶瓷、航運業、造紙工業、貿易百貨運動休閒、電器電纜、電機機械、綠能環保、數位雲端、鋼鐵工業、觀光餐旅

## 調查數量

111年 588 本

上市公司 429 家

上櫃公司 159 家

112年 633 本

上市公司 488 家

上櫃公司 145 家

111年 臺灣職場永續健康與安全績效揭露基線調查元年

112年 聯結「健康勞動力永續領航企業」選拔與表揚

五大主軸  
調查架構



111年 588 本

上市公司 429 家

電子業 165 家

金融業 34 家

傳統產業 169 家

其他業別 61 家

上櫃公司 159 家

電子業 66 家

金融業 9 家

傳統產業 51 家

其他業別 33 家

112年 633 本

上市公司 488 家

電子業 185 家

金融業 34 家

化學工業 70 家

食品工業 22 家

建材營造 24 家

其他業別 153 家

上櫃公司 145 家

電子業 66 家

金融業 8 家

化學工業 14 家

食品工業 5 家

建材營造 5 家

其他業別 47 家

調查上市/櫃企業永續報告書數量與組成

# 評分架構

## 評比原則

依據評比永續報告公開內容，聚焦檢視我國企業永續報告中對應於健康勞動力主題揭露的表現與作為。

## 評比架構

參考國際永續框架，建立五大主題項目，總分30分。



GRI 403 (2018) + SASB+高層承諾+重大議題回應



# 關鍵亮點

## 國內外報告書展現趨勢：

DEI (Diversity, Equity and Inclusion)

Well-being

Work-Life Balance

Mental Health and Resilience

科技職安

關鍵供應商揭露

等專題展現漸增

## 各項指標展現比例、資訊揭露深度成長：

鑑別 OHS 為重大議題比例 近兩年均約 80%

人權政策涵蓋 OHS 比例 58%

經營者宣示 OHS 永續發展目標家數比例年成長 130%  
(22% → 47%)

供應鏈管理 OHS 管理策略揭露家數比例成長 3 倍  
(8% → 26%)



## 近兩年報告書各項指標揭露成長情形

# 評比現況

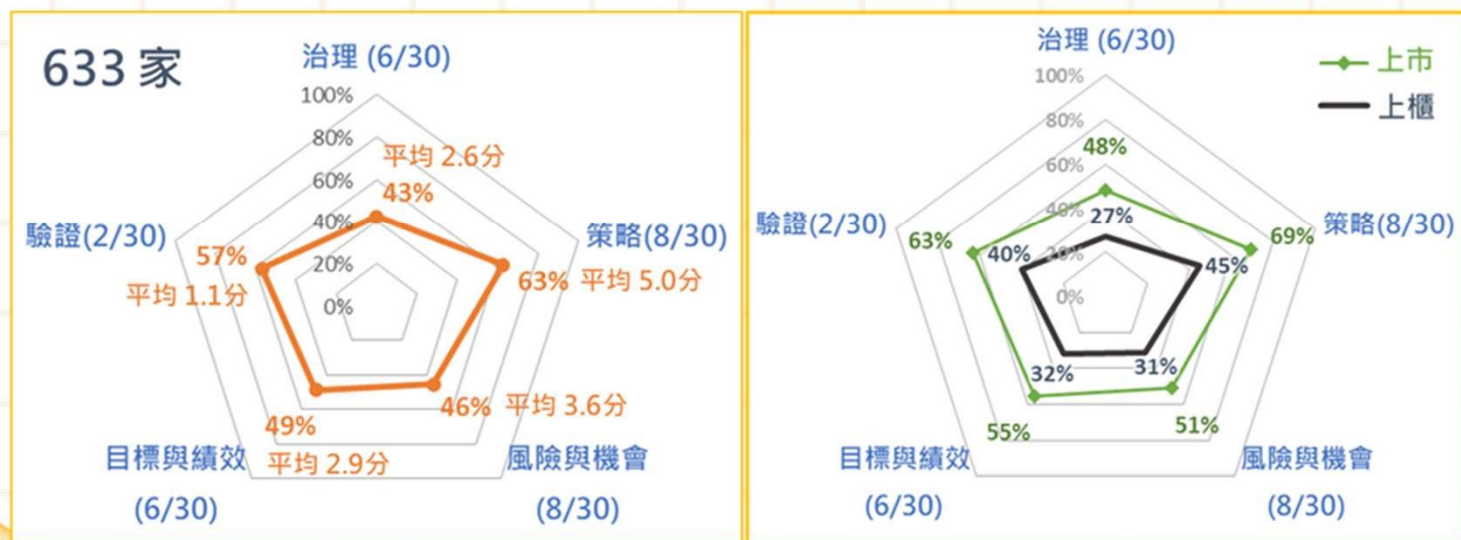
## 整體企業展現與落點

### 報告書 OHS 揭露五大主題平均得分比例

評分總分 30 分：

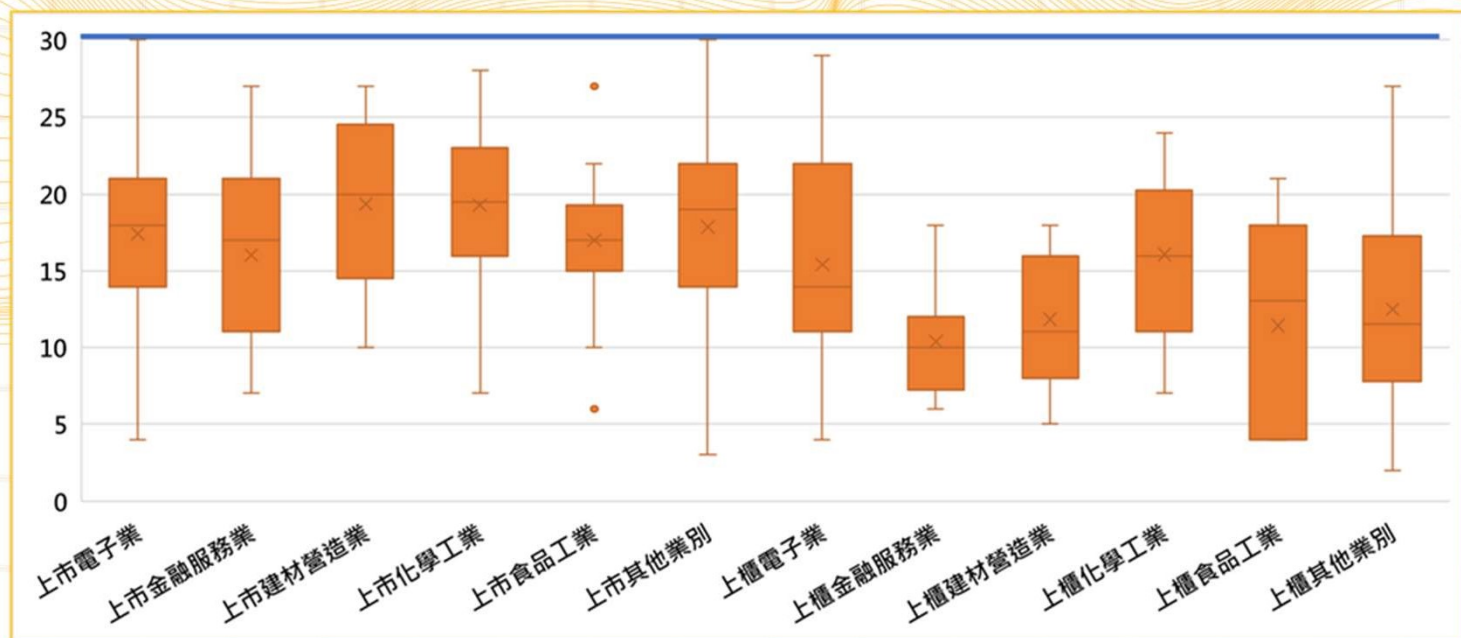
治理面 6 分、策略面 8 分、風險與機會面 8 分、目標與績效面 6 分、驗證面 2 分

上市/櫃企業於各面向揭露比例相近，整體以「策略面」得分最高、「驗證面」次之。



### 報告書 OHS 揭露調查產業平均總分

企業平均得分：上市企業 18 分、上櫃企業 14 分



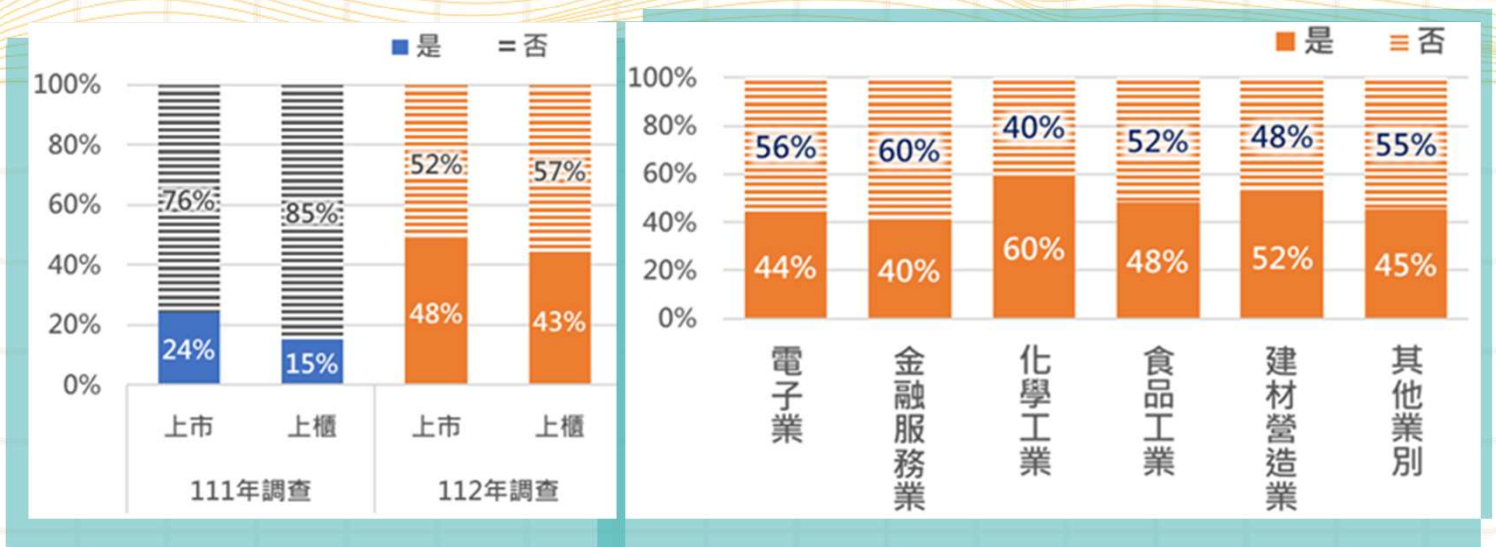


# 評比現況

## I. 治理面

### 經營者宣示OHS永續發展目標

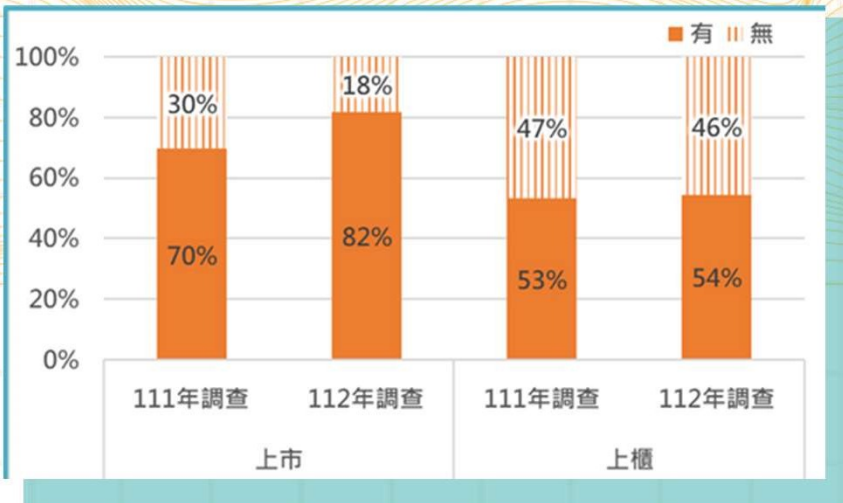
- 平均 47% 上市/櫃企業之經營者宣示 OHS 永續發展目標。
- 比例自 2022 年調查之 22% 提升至 47%，家數年成長 130%。
- 化工產業、建材營造產業平均皆有 50% 以上宣示



上市/櫃經營者宣示 OHS 永續發展目標比例成長  
各業別普遍達到 **40%** 以上宣示比例

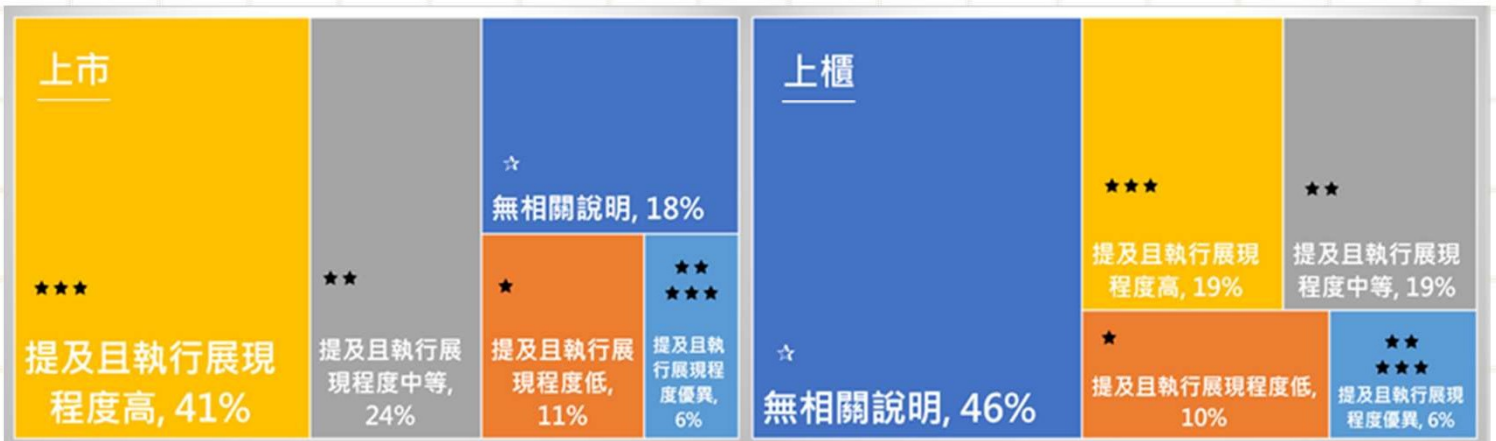
# 職業安全衛生委員會設立與運作

- 平均 76% 以上之上市/櫃企業已說明職安衛委員會設置情形，家數年成長 9%。
- 平均 42% 以上之上市/櫃企業已依 GRI 403 之建議展現職安衛委員會之具體運作項目(高等程度以上展現)。
- 電子業與化工業多已設立職安衛委員會，且展現其執行與人員參與之程序與具體成果；營造業配合工區分散特性，以各工區安衛組織運作之呈現為主。



平均 76% 以上已說明職安衛委員會設置情形

平均 42% 以上(上市65%、上櫃38%) 企業已依 GRI 403 中等程度以上說明職安衛委員會運作情形



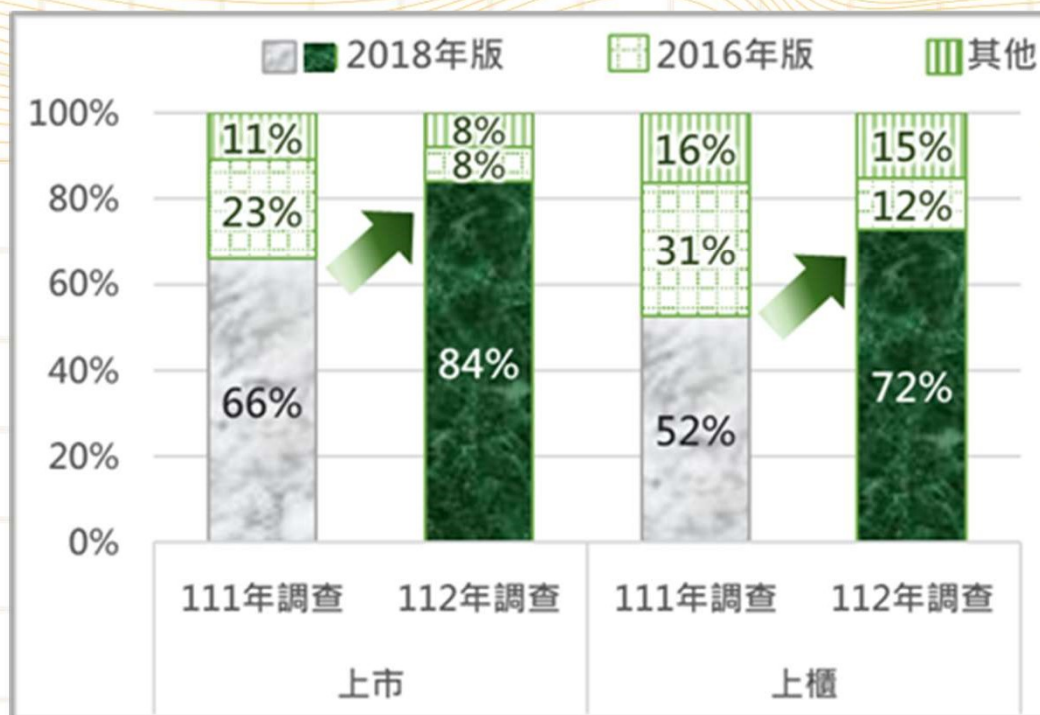
# 評比現況

## II. 策略面 (1/3)

### GRI 403 揭露指標參照版本

我國上市/櫃企業多已依循金管會之規範，參採GRI 準則於永續報告展現職業健康與安全議題之重視，今年度調查已有 81% ( 上市84%，上櫃72% ) 企業採用2018年版本。

相較 2022 年調查結果，採用 GRI 403：2018年版本上市/櫃企業家數成長 68%。



八成以上企業已參採 GRI 403: 2018 版本揭露

# 評比現況

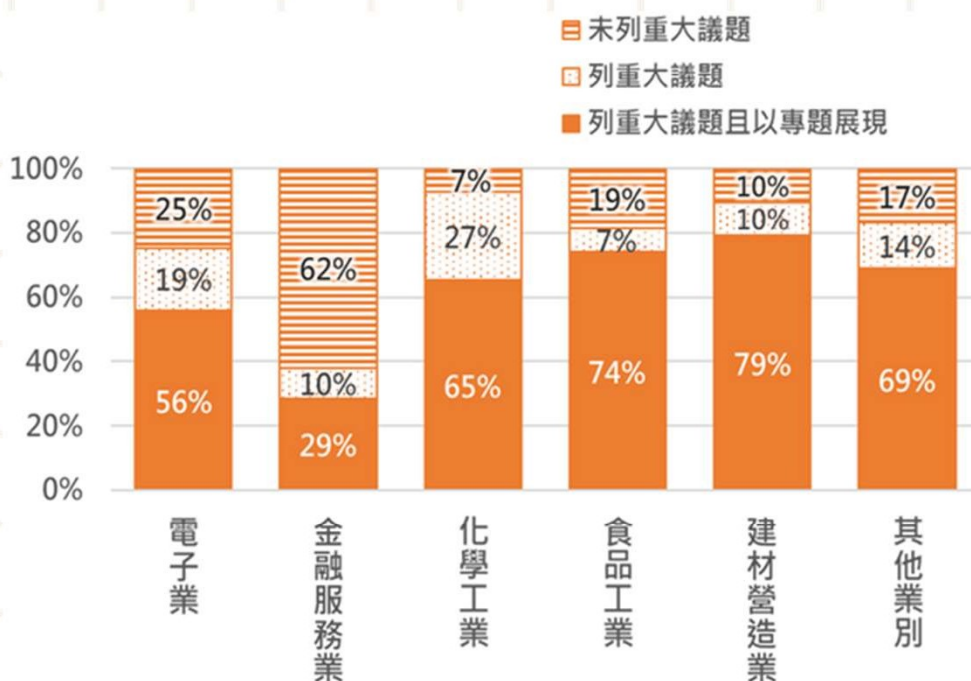
## II. 策略面 (2/3)

### SASB 永續會計準則指標參照

- 我國上市/櫃企業中有四成比例，透過參照 SASB 中 OHS 相關之揭露資訊。

### OHS 鑑別為重大議題

- 我國上市/櫃企業中有八成將 OHS 鑑別為企業永續之年度重大議題。
- 化學工業、建材營造產業均有近九成之比例。
- 金融服務業因職場性質鑑別比例較低。



近兩年均有約八成企業將 OHS 鑑別為重大議題

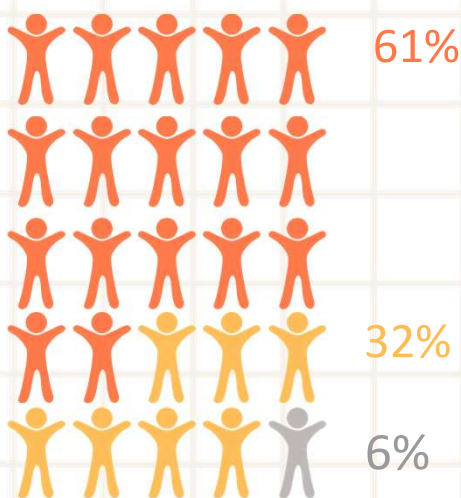
# 評比現況

## II. 策略面 (3/3)

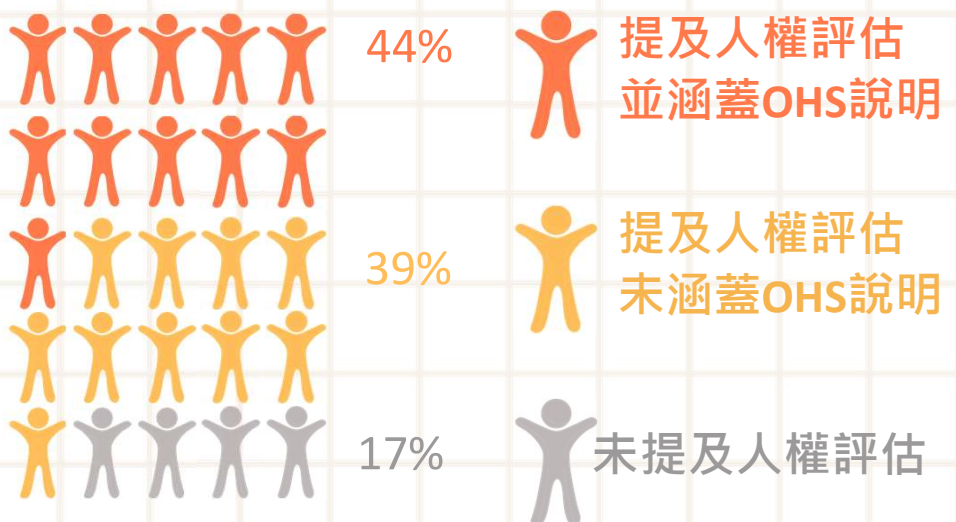
### 人權評估涵蓋 OHS 情形

- GRI 通用準則 2021 之改版，企業揭露關注人權議題與風險領域之盡責調查，並於 2023 年 1 月 1 日生效。
- 平均 91% 上市/櫃企業在報告書內揭露人權政策或人權評估，比例自 2022 年調查之 84% 提升，家數年成長 17%。
- 已有 58% 上市/櫃企業在人權政策或評估中，涵蓋 OHS 相關說明。

#### 上市企業



#### 上櫃企業



### 風險評估管理情況與達成度

上市/櫃企業已有 94% 於永續報告書中，說明 OHS 危害辨識與風險評估相關管理作法，相較 2022 年調查，家數成長 25%。

上市/櫃企業更有 36% 於作法說明時，參採 GRI 403 領先指標與量化數據積極展現，相較 2022 年調查，家數成長約 70%。

依展現內容與資訊深度，劃分 0~4 分級別：

無 (0)：無相關說明

低 (1)：無領先指標與量化數據應用

中 (2)：搭配基本領先指標與量化數據，但實際作法說明不明確充分

高 (3)：基本及進階領先指標與量化數據說明充分

優秀 (4)：基本及進階領先指標與量化數據說明充分，且以專案/專題說明領先指標之有效性/達成率與後續行動規劃

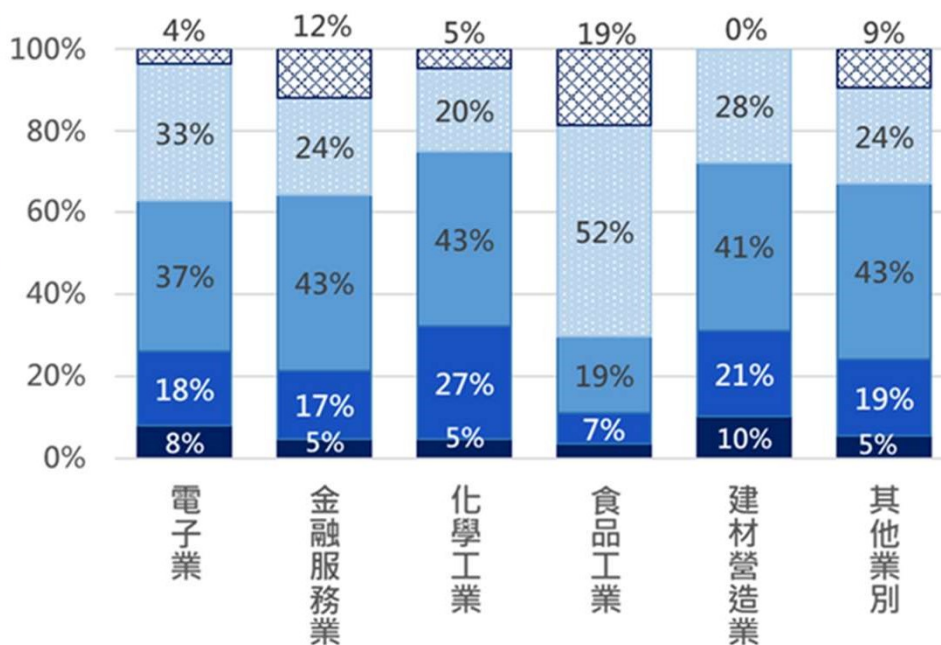
各產業別皆以中等程度（2分）、高程度（3分）展現為多，亦即已有搭配有基本及進階領先指標與量化數據，但對於改善專案、管理措施有效性及達成率、後續行動規劃等內容之揭露則尚有進步空間。

### 風險評估管理情況與達成度

化學工業產業達 100% 企業已揭露風險評估管理情況，且 68% 以上已運用GRI 指標與量化數據呈現，揭露特性多採用「製程」、「運輸」及「管線」三面向分別說明呈現。

食品工業產業偏重說明食品衛生安全，對於OHS揭露比例較低，仍有 19% 未揭露食品安全以外之職業安全與健康相關管理作為。

風險評估與管理執行達成度



0 無相關說明

1 執行展現程度低：無領先指標與量化數據應用

2 執行展現程度中：提及基本領先指標與量化數據，但實際作法不明確充分。

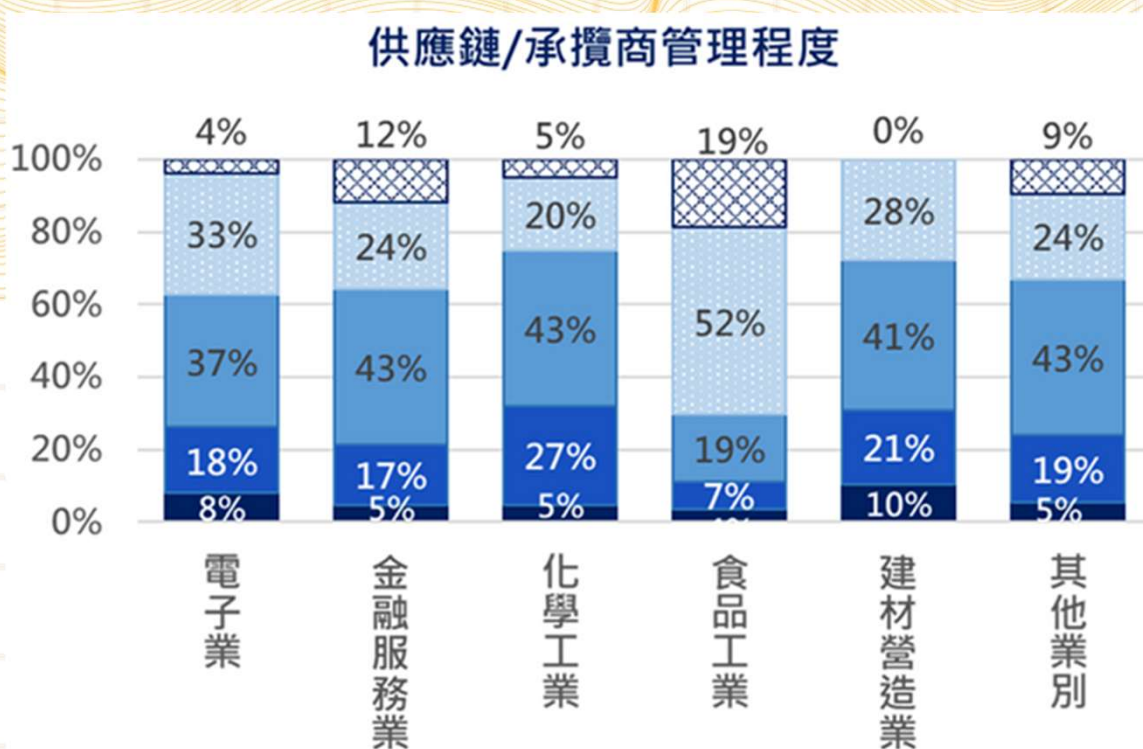
3 執行展現程度高：基本領先指標與量化數據明確充分。

4 執行展現程度優秀：基本領先指標與量化數據明確充分，且包含專案或專題說明領先指標之有效性/達成率與後續行動規劃。

### 供應鏈/承攬商之 OHS 管理程度

上市/櫃企業已有 93% 於永續報告書中，說明 OHS 危害辨識與風險評估相關管理作法，相較 2022 年調查，家數成長 33%。

以建材營造業因作業型態及法規依循，對於承攬商管理之重視度與作為說明較為普及、完整。



0 無相關說明

1 執行展現程度低：無領先指標與量化數據應用

2 執行展現程度中：提及基本領先指標與量化數據，但實際作法不明確充分。

3 執行展現程度高：基本領先指標與量化數據明確充分。

4 執行展現程度優秀：基本領先指標與量化數據明確充分，且包含專案或專題說明領先指標之有效性/達成率與後續行動規劃。



### OHS 管理方針中長期執行目標設定

我國上市/櫃企業約有 63% 企業已有 OHS 目標與管理方針揭示，其中有 34% 設定量化短中長期目標。

上市		上櫃	
未揭露	32%	有揭露	26%
有揭露且搭配 量化數據	38%	未揭露	52%
有揭露	30%	有揭露且搭配 量化數據	22%

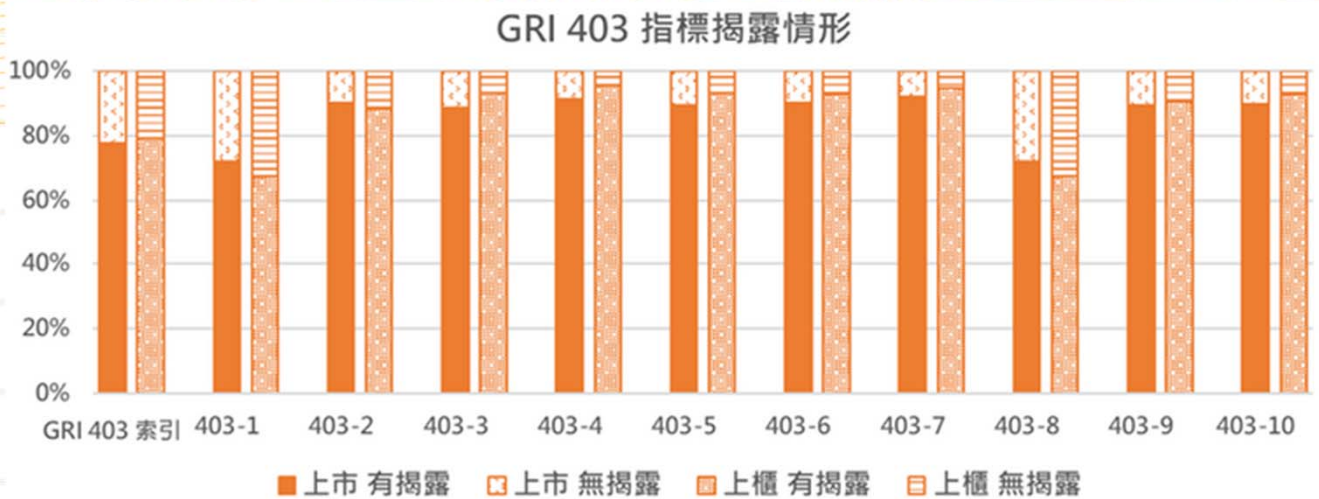
### 職業健康與安全整體績效之展現程度

2022 年 588 家上市/櫃企業報告書揭露調查，有 54% 已有中等之 OHS 展現程度(基本法規之符合)，約 20% 有更進一步依 GRI 準則揭露永續發展報告，以領先指標提供優於法規之 OHS 管理績效。

2023 年 633 家上市/櫃企業報告書揭露調查，已有 82% 已有中等之 OHS 展現程度(基本法規之符合)，約 32% 有更進一步依 GRI 準則揭露永續發展報告，以領先指標提供優於法規之 OHS 管理績效。

### GRI 403 指標揭露情形

- 2022年調查平均有 55% 上市與 43% 上櫃企業已廣泛運用 GRI 403 指標（揭露 6 項以上指標內容）來展現 OHS 之管理成果，2023年已成長至 66%、58%。
- 整體而言，除 403-1 及 403-8 兩項系統化管理指標以外，各項均有五成以上之運用。



### GRI 403 指標揭露情形

我國企業中以電子業與化學工業（含紡織業、塑膠與橡膠工業）有較多之 GRI 403 指標運用，展現的績效較多。

GRI 403-1~403-9 均以電子業揭露涵蓋率最高、金融服務業為最低，GRI 403-10 職業病相關揭露則以食品工業較為普及、建材營造業尚有待加強。

產業別	電子業	金融服務業	化學工業	食品工業	建材營造業	其他業別	所有業別
平均揭露項數	7.3	5.1	7.0	7.1	6.7	5.4	6.5
403-1	75%	37%	57%	65%	52%	65%	71%
403-2	76%	40%	57%	71%	50%	63%	74%
403-3	78%	38%	59%	67%	48%	64%	71%
403-4	81%	45%	62%	71%	55%	71%	67%
403-5	81%	42%	64%	75%	48%	70%	68%
403-6	82%	40%	68%	70%	58%	72%	65%
403-7	84%	50%	68%	78%	55%	74%	62%
403-8	87%	74%	97%	96%	95%	50%	50%
403-9	83%	48%	66%	64%	63%	70%	65%
403-10	89%	60%	74%	91%	50%	80%	51%

# 評比現況

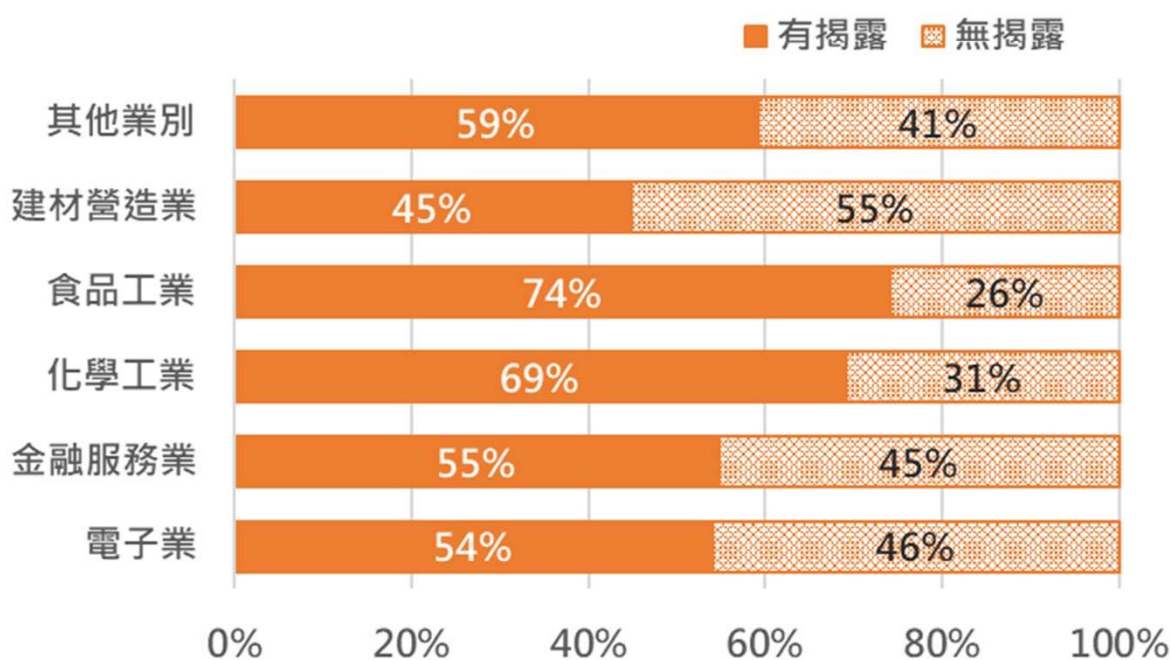
## V. 驗證面

### 供應鏈/承攬商之 OHS 管理程度

我國目前已有 62% 之上市企業與 46% 之上櫃企業取得永續報告第三方之確信，因應「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」確信要求。

上市/櫃金融業已有 98% 確信，上市/櫃食品工業與化學工業已達 100% 確信。

上市化工業職業災害人數及比率之內容確信情形，109 年永續報告書取得確信比例為 11%；110 年報告書確信比例為 85%，111 年截至 6 月 30 日止之報告書確信比例為 59%，主要係因為部分上市化工業因應確信要求，延後至 9 月公開報告書，屆時之確信比例預期將再提升。



# 亮點案例

- 高層承諾與宣告 - 大陸工程全台停工職安衛訓練
- 高層承諾與宣告 - 全員守護！台聚集團職安衛共同體文化
- GRI 403-1 安全文化、目標、系統管理相輔相成
- GRI 403-2 扎實執行！風險管理、預防與改善
- GRI 403-4 暢達勞資溝通、完整申訴與支援機制
- GRI 403-5 系統化教育訓練與管理
- GRI 403-3 多元活動職場 共織健康身心靈
- GRI 403-6
- GRI 403-7 永續串聯！價值鏈攜手提升OHS
- GRI 403-8 管理系統內外稽核持續推動
- GRI 403-9 職業傷害或職業病預防之影響貨幣化
- GRI 403-10
- 中高齡 - 缺工浪潮！中高齡友善職場培植
- 退避權 - 安全防線！工作者選擇意識
- 科技職安 - 智慧化管理與數據應用
- 工作生活平衡 - Work -Life Balance！
- 多元共融 - DEI 計畫打造多元共融的工作環境

# 職安領導力！上到下 Don' t Walk By!

## 全體共築安全網

高層承諾與宣告

大陸  
工程

### 全台停工職安衛訓練

大陸工程推行安全文化計畫，由四大面向展開：強化高階主管領導力、提升承攬商安衛管理、改善中階主管安衛管理能力、促進全員參與。

2021 年執行長特別辦理 Stop for Safety ( 停一下更安全 ) 安衛教育訓練，全台停工，邀請所有工程單位同仁，同時透過視訊參與執行長與總經理共同主持的訓練，共有640位同仁參與，使工程單位最高主管，增進與同仁間安衛議題之溝通與互動，藉此提升同仁之安衛意識，並透過隨機抽籤方式提問互動，確認 Stop for Safety 成效。

### Stop for Safety 職安領導力



2021 年開始推動 DWB ( Don' t Walk By ) 全員安衛提案系統，所有工地現場之工作者與利害相關者，皆可透過 DWB 系統進行即時安衛提案，工程單位同仁針對提案的事項進行處理，減少工地之安衛風險打造安全的工作環境。

### Don't Walk By (不要袖手旁觀)

編號	工務局	身份	通報人	通報類型	通報項目	提出日	處理日期	處理工務局	處理日期	處理狀態	處理日期
1	臺南市	工程單位	張國強	安全改善	個人防護具	4/16/2021	4/16/2021	臺南市	4/16/2021	已處理	4/16/2021
2	臺南市	工程單位	張國強	安全改善	現場管理	4/16/2021	4/16/2021	臺南市	4/16/2021	已處理	4/16/2021
3	臺南市	工程單位	張國強	安全改善	現場管理	4/16/2021	4/16/2021	臺南市	4/16/2021	已處理	4/16/2021
4	臺南市	工程單位	張國強	安全改善	現場管理	4/16/2021	4/16/2021	臺南市	4/16/2021	已處理	4/16/2021

邀請所有工作者 (領班、勞工、外籍移工等利害關係人) 利用手機即時對職安議題進行提案，提升工作者對職安的關注度與參與度，促進工地改善安衛不良事項。

### 集團零職災安全承諾書

台聚  
集團



台聚集團旗下台灣聚合化學品股份有限公司、亞洲聚合股份有限公司、華夏海灣塑膠股份有限公司、台達化學工業股份有限公司、越峯電子材料股份有限公司整合職業安全衛生共識，簽署集團安全哲學與零職災安全承諾書，共同提升集團工作者的工作條件。

- 作決策時最優先考量人員的安全
- 絕不姑息挑戰安全規定者
- 重視及獎勵員工提出安全改善提案

## 安全文化、目標、系統管理相輔相成

403-1

### 管理機制+激勵競賽：持續進步

興農

興農公司王田廠區自 2005 年起導入全面生產管理活動，推行生產管理 (SNPM)，並陸續與國際接軌，強化管理系統架構，奠定系統性的環境保護與職業安全衛生管理機制，實施對象包含員工、承攬商及外包商，2019 年通過職業安衛管理系統 ISO 45001 驗證。



為達到零職災之目標，興農自 2005 年起聘任日本籍顧問指導推動 SNPM 活動，並定期與日本十餘家公司互相觀摩，持續精進。興農以每半年為周期，進行單位 SNPM 評分、分組競賽，優秀者發與獎金及公開表揚，確保公司安全衛生及政策落實於營運活動，進而提升員工安全意識、有效控制風險及形塑企業安全文化。

落實風險控制與持續性改善，是企業職安與健康管理的根基，多數企業已逐步依據 ISO 45001、RBA、SA8000 等落實，扎實做好每一環節，才能確保員工、承攬商於工作環境的安全無虞，達到零事故目標。

## 深耕安全文化 Safety ABC

友達  
光電

- 友達於2012年制定安全保命條款，規範及保障員工不得從事未經訓練或認證的危險作業項目，並應拒絕任何違反安全保命條款的任務。
- 為了瞭解組織的安全文化等級，2022年初再次以布拉德利曲線模式展開全員調查，進一步分析弱項，制定改善手法。
- 推展三項主要行動「主管以身作則、安全官落實監督、安全文化有感訓練」，要求主管由上而下加強管理，同仁由下而上協力監督與自主實踐，並製作教育影片，讓現場單位與新進同仁皆能認識自身工作環境的潛在風險，且具備避免與減緩事故的能力。
- 友達自2012年起，以六大指標評比各廠推動職業安全衛生管理的成果，每月以安全氣候呈現廠區狀態，能清楚一覽各指標與各廠區的安全文化落實情形。
- 2022年調整計分權重，以彰顯實質安全管理績效，朝向零職災、零工安事故之目標，並將交通安全防禦性駕駛訓練實體課程，納入於安全競賽，並以鼓勵加分的方式，表揚優良的安全觀察與虛驚提案，肯定現場單位的管理作為。





## 員工有感 安全文化落實

遠東  
新世紀

遠東新世紀透過不同國家、據點，融合不同文化，辦理融入員工及家庭生活的活動，讓他們從有趣的活動中瞭解健康的重要性與文化，並邀請員工來分享心得與觀感。

### 遠東服裝（蘇州）女神節活動

遠東服裝（蘇州）人資處與工會聯合辦理女神節獻花活動，提倡關愛女性，關注女性健康，所有男女員工皆可獲得花束，男員工則將收到的花束獻給家屬。現場並邀請婦女保健所專家進行健康諮詢活動，為員工答疑解惑。活動讓所有員工「種自己的花，愛自己的宇宙」，共計1,031人共襄盛舉，促進職業衛生健康。



### 如何守護職業安全？讓我們的新進環安人員說給你聽！

邵簡磊 亞東工業（蘇州）安環科

誠如《左傳》所說，「居安思危，思則有備，備則無患」，處在平安的環境裡，也要時刻考慮到出現危險的可能，因為安危相易、禍福相生、緩急相摩，這是作為安環科一員必須具備的意識。

安環科將「預知危險」細分為「班前3分鐘」和「動態作業影片」兩專項，透過「班前3分鐘」，向一線員工宣導在工作崗位中可能遇到的危險，強化員工的安全意識；而「動態作業影片」則是由一線的作業員重新探討以往的作業方式，找出危險的行為與環節，並提出改善的方法，將SOP拍攝為影片，用於新進員工的崗位培訓。這樣的培訓方式較一般課堂培訓更加直觀且通俗易懂。

禍患的發生大多是因事情初期的怠惰和鬆懈。運用到日常安全管理上，這樣的心態可能導致對細微問題的忽視，從而造成工傷事故。

在危險事件發生之前就預見且安排好避免的方法，而非等到事情發生了再尋求對策。這不僅僅是安環科的職責，更是現場單位的職責，只有全體員工盡力配合、著眼長遠、居安思危，才能達到零傷害、零污染、零事故、零職業病的生產目標。公司的安全，靠大家一起來守護！

## 系統化健康管理與促進活動

台積電

健康指標與健康風險管理，由員工健康檢查結果分析，系統性管理各風險族群的心理性與生理性風險，透過相關計畫與服務改善並持續追蹤。

職場健康風險圖



### 焦點案例

## 「線上健走挑戰賽」— 1 萬 4,550 位員工健走 102 萬 9,825 公里

台積電公司關心員工健康，推廣「日日都是運動日」的生活型態，舉辦為期 1 個月的「線上健走挑戰賽」，透過新形態線上運動 App 為員工設計運動賽事，不僅突破防疫限制，還可以跨組織、跨地域組團參加，同時結合健康中心、服務整合部，合力推出健康小學堂、健康餐盒、營養／運動直播系列講座等健康促進活動，獲得同仁熱烈迴響。

線上健走挑戰賽妥善設計每階段運動目標，從 10 公里到 18 公里逐步增加，方便員工利用閒暇時刻輕鬆完成任務，讓不擅長運動的員工也有機會一起加入同樂、獲得運動的成就感，進而建立規律的運動習慣。民國 110 年，共計吸引 1 萬 4,550 名員工組成 1,455 隊參加，合作完成健走 102 萬 9,825 公里，換算總步數為 13 億 7,310 萬步，相當於繞行地球 26 圈、環行台灣 2,004 次，總運動時間 20 萬 5,965 小時，總消耗卡路里 6 萬 4,014 千卡。

“

挑戰賽讓我更有動力運動，促使自己下班後就「卯起來跑」，賺到健康就是最好的獎勵。

朱逸璇  
台積電員工



台積電公司懷抱社員自組「99% - 我們靠首領拿第一」團隊，參與線上健走挑戰賽

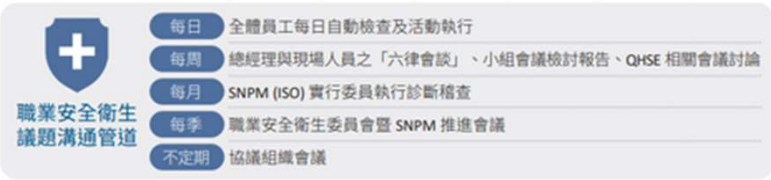
## 多元管道+隱私尊重+改善追蹤

聯電透過多元化管道與員工溝通，解決問題，促進勞資關係和諧。為建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化，聯電每年6月定為「不法侵害防治月」，進行宣傳與教育訓練。此外，聯電要求主管完成「職場不法侵害行為」自主檢核表，以明確宣示對各種職場不法侵害「零容忍」立場。



## 扁平化溝通、意見決策雙向傳達

興農公司總經理每週都會與現場的一線員工們舉行「六律會談」，直接聆聽員工的想法。此外，員工們有任何OHS議題建議時，可隨時填寫意見表，而承攬商則可在協議組織會議中提出。所有建議都會提報至「職業安全衛生委員會暨SNPM推進會議」研議，並且每一項安全衛生資訊及政策的決議，都會充分傳達給每位員工及承攬商。



### 職業安全衛生委員會

主任委員1人：由總經理擔任，並為會議主席綜理會務。  
 委員秘書1人：由化品部主管擔任，輔助綜理會務。  
 職業安全衛生人員4人：依職安法規定設置。  
 事業內各部門之主管、監督、指揮人員共9人：由各部門主管、代表擔任，與職業安全衛生有關之工程技術人員共1人：由各部門代表擔任。  
 從事勞工健康服務之醫護人員1人：由廠護擔任。  
 勞工代表委員9人：由工會推派人員擔任。

職業安全衛生組織、人員、工作場所負責人及各級主管之職責如下：

- 職業安全衛生管理單位：擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。
- 職業安全衛生委員會：對廠主擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。
- 職業安全(衛生)管理師、職業安全衛生管理員事業單位之職業安全衛生業務主管：主管及督導安全衛生管理事項。
- 職業安全(衛生)管理師、職業安全衛生管理員：擬訂、規劃及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。
- 工作場所負責人及各級主管：依職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施。
- 一級單位之職業安全衛生人員：協助一級單位主管擬訂、規劃及推動所屬部門安全衛生管理事項，並指導有關人員實施。

勞方代表  
9人

資方代表  
17人

## 教育訓練專業度與品質成效把關

根基  
營造

根基營造揭露職業安全與健康相關教育訓練品質與成效管理方式，包含效期管理、訓練專業講師資格、訓練頻率等，展現系統性管理績效。

2022年辦理完成之相關職業安全衛生教育訓練紀錄

職業安全衛生教育訓練名稱	屬性 (內訓 / 外訓)	訓練日期	講師資格	受訓對象	訓練頻率	受訓人數	訓練有效性 (證照)	備註 (使用語言及其他)
臺灣職安卡教育訓練	內訓	111/02/15 111/03/11 111/03/18 111/03/30 111/07/07 111/07/22 111/09/15 111/09/16 111/10/01 111/10/03	乙級管理員以上資格且皆受過臺灣職安卡講師訓練合格	員工、受公司管控之工作者	不定期	330人	持續有效	中 / 越
ISO 45001 內部稽核教育訓練	內訓 (外聘講師)	111/10/11	10年以上稽核經驗、具ISO 45001主任評審員資格	員工	不定期	21人	持續有效	中
ISO 45001 內部稽核教育訓練	內訓 (外聘講師)	111/10/12	10年以上稽核經驗、具ISO 45001主任評審員資格	員工	不定期	29人	持續有效	中
風險評估實務訓練	內訓 (外聘講師)	111/10/28 111/10/31	10年以上稽核經驗、具ISO 45001主任評審員資格	員工	不定期	20人	持續有效	中



## 教育訓練優於法規，明確展現

台積電

職責	培訓	
	法規要求	台積公司
<b>專業護理人員</b> ↑ <ul style="list-style-type: none"> <li>針對傷患疾病或意外傷害進行救護處置</li> <li>災害發生時擔任常態編制急救組組長，分派任務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>專業護理人員每3年應接受12小時在職教育訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>專業護理人員每3年合計至少12小時在職教育訓練課程</li> <li>每年8小時基本救命急救訓練課程 ↑</li> </ul>
<b>常態編制急救組人員</b> ↑ <ul style="list-style-type: none"> <li>廠區發生驚嚇外洩、地震或失火等災害事件，人員緊急疏散時出動</li> <li>執行現場檢傷分類與救護處置，協助傷患送醫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般同仁應受訓18小時並取得急救人員證照</li> <li>每3年應接受3小時安全衛生在職教育訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般同仁受訓18小時取得急救人員證照</li> <li>每年3小時複訓以維持救護基本技能 ↑</li> <li>每年4次召集訓練 ↑</li> <li>每年1次演習訓練 ↑</li> </ul>
<b>後備急救人員</b> ↑ <ul style="list-style-type: none"> <li>支援專業護理人員與常態編制急救組人員進行救護處置</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>一般同仁受訓18小時取得急救人員證照</li> <li>每3年3小時複訓以維持救護技能</li> </ul>

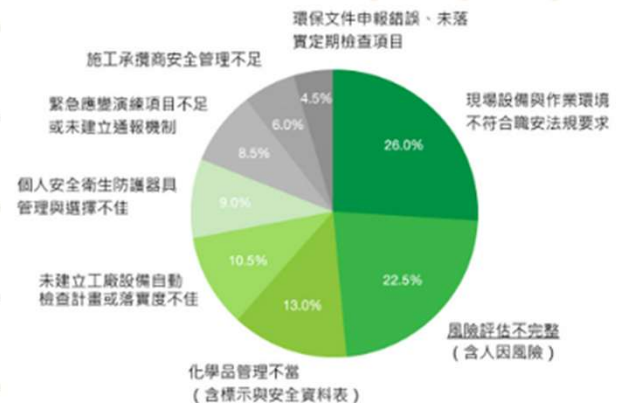
註：↑代表優於國內法規的訓練要求

## 小班制安衛應變工作坊

## 強化自身與供應商韌性

主要缺失辨識 →

實作工作坊辦理、交流、能力測驗



## 企業與供應商、承攬商一同成長

華夏積極與供應商夥伴合作，投入供應鏈永續發展，確保供應鏈具備安全的工作環境、有尊嚴的勞工關係，並制定「供應商社會責任承諾書」，以期共同達成符合工安及人權之目標。同時將供應商遵循程度，作為採購決策的主要評估項目之一。為持續提升供應鏈的永續性，於2022年進行推廣簽署供應商社會責任承諾書為100%。



風險項目及屬性	供應商 (化學品)	工程承攬商
	環境 (E)、社會 (S)、治理 (G)	
潛在風險	a. 化學品製程 (E) b. 高粉塵、高溫、高噪音或高濕度作業場所 (E) c. VOC(有機揮發物) 逸散風險 (E) d. 勞力密集產業 (S) e. 供應鏈中斷 / 延遲風險 (G) f. 品質風險 (G)	a. 高粉塵、高溫、高噪音或高濕度作業場所 (E) b. 高空作業風險 - (E、S) c. 勞力密集 (S) d. 切割或焊接等工安風險 (S) e. 工程中斷 / 延遲完工風險 (G) f. 工程之品質風險 (G)
稽核及訪視家數	2家 (稽核)	
稽核細節	環境面 (E)：環境限制物質製造、儲存等動作是否依法規實施 治理面 (G)：品質、生產及訂單管理、客訴及滿意度追蹤、員工教育訓練、外部加工管理。	與承攬商工程施工考核一併辦理
合格家數	2家 (合格率 100%)	

### 原物料供應商

- ISO 認證及遵守歐盟(RoHS) 指令列為供應商評選項目。
- 2022 年全體供應商簽署「供應商社會責任承諾書」達成達100% 並持續追蹤新增供應商要求簽署。

### 工程承攬商

- 要求承攬商全面簽署「供應商社會責任承諾書」。
- 須符合職業安全衛生管理系統 (ISO 45001:2018) 之規定。

## 攜手承攬商夥伴邁向共融職場

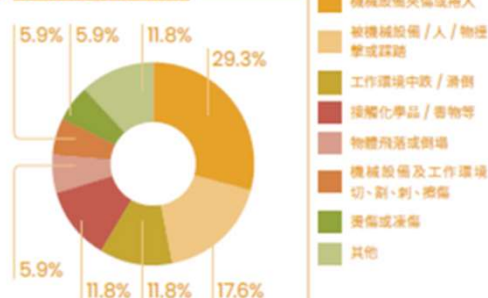
### 職安風險標準化管控

寶成借重自身團隊經驗與專業，自2020 年起持續協助重點供應商導入以機台本質安全為主軸的高危機台防護專案，針對常見職災種類(切、割、夾、捲為主)公佈高風險機台及其相對應之安全防護裝置標準，並輔導重點供應商對既有設備盤點與整改，同時要求對於新購設備須將各項安全防護裝置納入驗收標準中。

▶ 2022 年度重點供應商職災統計數據



▶ 供應商災害原因分析



## 攜手承攬商夥伴邁向共融職場

### 承攬商輔導本質提升

采鈺積極督促高風險作業承攬商取得 ISO 45001 職業健康安全系統認證，2022 年進廠高風險作業承攬商共有 10 家具備認證（約占 77%），目標於 2030 年通過認證 100%。未全面取得管理系統認證前，不得執行廠區高風險作業，其餘施工項目持續透過施工前會勘及施工前會議，審查確認 JSA 工作安全分析的可行性，確保承攬商具備足夠安全衛生執行能力，能在安全優先下如期如質完成各項承攬作業。

持續每年進行供應商現場安全衛生環保的稽核，2022 年進行合計 11 家供應商 / 承攬商稽核，安全衛相關有 42 項，缺失改善完成率 96% (48/50)，持續追蹤直到改善完成 100%。

### 承攬商環安衛評估流程



### 承攬商教育訓練



### 協助承攬商環安衛改善安全衛生投入資源 / 成本

采鈺科技司每年度投入提升承攬商安全衛生績效，且於 2022 年重新導入承攬商安全衛生管理系統，使承攬商於廠內施工管制流程效率更為精進。

編號	項目名稱	投入成本	單位
①	安全衛生講師資源	159	人 / 小時
②	承攬商安全衛生管理系統費用	1,300,000	新台幣元
③	承攬商安全衛生門禁管理費用	178,413	新台幣元

### 承攬商管制即時糾正

對承攬商實施風險分級管制，訂有「高風險作業管理辦法」、「高風險區域管理辦法」及「作業許可證管理辦法」等，以要求承攬商及本公司人員共同確保安全施工；采鈺於 2022 年精進承攬商施工管理系統功能，將高風險施工查核結果與缺失開立，記錄於電子系統，有效掌握廠區各項施工安全情形，並落實 100% 高風險查核，使本公司在 2022 年於 464 件高風險作業、承攬商於廠內累計達 430,296 小時，達成零職災的佳績。



## 企業文化與特性 X 系統管理檢核

興農

興農公司 ISO45001:2018 職業安全衛生管理系統經外部稽核的人數為 534 人 (王田廠區員工與經常性承攬商)；內部稽核涵蓋王田廠區員工 531 人，占王田廠區員工比例 100%。

興農公司也在永續報告書揭露，說明全數員工人數為 1,378人，稽核人數531 人涵蓋比例 75% 原因，主要係其於全台各地興農供應中心(銷售門市)之銷售人員共 670 人，每店平均 2.5人，由於各供應中心獨立運作且規模小，故無導入 ISO45001。

### 職業安全理系統ISO45001:2018

範圍涵蓋本公司王田廠(臺中市大肚區中和里南榮路101號)從農藥原體、成品農藥、肥料設計與開發及製造相關活動。原物料進貨、生產製造、產品銷售、顧客服務及人力資源等之環安衛管理系統，包含員工(占比99.8%)及非員工(占比0.02%)，藉由系統的管理降低職業災害與職業病發生，保護勞工安全與健康，並符合主管機關、客戶、員工等各利害關係人之需求。



# 職業傷害或職災預防之影響貨幣化

## 職災社會成本、企業保險給付成本

### 職業傷害負向成本揭露

第一金

單位：千元

衝擊類型	產出活動數據	貨幣價值	影響 ESG 議題
正向	採購金額	5,819,928	永續採購與供應商管理
正向	採購金額	466,903	永續採購與供應商管理
負向	採購金額	(62,158)	永續採購與供應商管理
正向	財務績效	57,217,652	氣候策略與管理、氣候行動
負向	溫室氣體排放	(33,289)	經營績效
負向	職災事件	(2,616)	職業安全與健康
正向	就業與薪酬	17,575,865	人才留任與友善福利
正向	投融資金額	556,184,518	ESG商品與服務
正向	投融資金額	73,767,468	ESG商品與服務
負向	投融資金額	(6,259,718)	責任金融

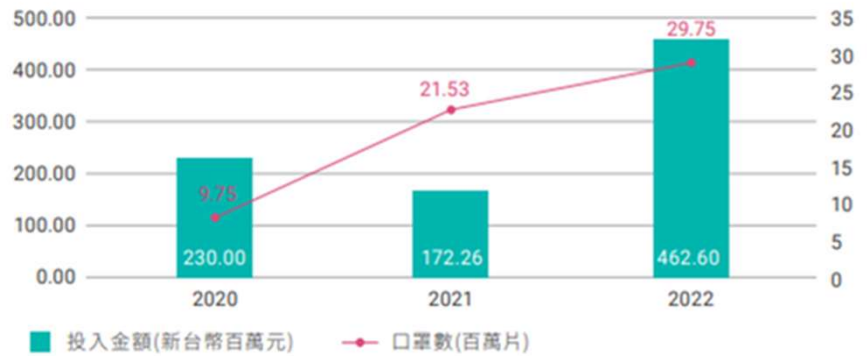
## 積極揭露投入資源

群創光電為了應對疫情，在過去三年裡投注了大量的財力和心力。他們在台灣和中國大陸共支付了約台幣4.23億元和人民幣3,960萬元的抗疫費用。

群創  
光電

截至2022年，群創光電已經提供了大約2,975萬片口罩，以確保員工能在健康安全的工作環境中持續工作，也讓公司能夠穩健經營。

/2020-2022 抗疫措施投入經費與發出口罩數/

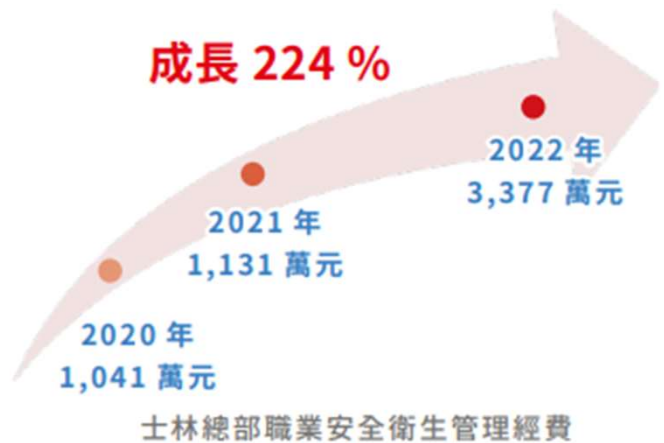


英業達逐步提高職業安全衛生管理經費，增加人力與機械自動檢查預算，以防災害發生。

英業達

## 職業安全衛生管理系統

為採購防疫物資，2022年士林總部的職業安全衛生管理經費增長了224%。不同部門的安衛環種子人員每季在安衛環委員會中討論提案。



# 缺工浪潮！中高齡友善職場培植

中華  
汽車

## 中華三零 中高齡職務再設計

中華汽車藉由人因工程改善，提供中高齡同仁友善工作環境；協助員工瞭解人生在各重要轉變階段的差異，中華汽車亦提供躍進人生系列講座與活動，以「認識轉變」、「安心蛻變」、「開心躍進」三階段並符合四項（身體健康、社會關係、財務規劃與社會參與）生涯轉變特點進行規劃，儲備度過角色與生活轉變需要的知識與心態，開心躍進下一個人生階段；此外，中華汽車也為中高齡員工提供多元的活動與發展規劃，延長中高齡同仁職涯、開創第二專長，並將寶貴經驗傳承，帶動企業永續發展。



中華汽車自 2012 年起推動『中華三【零】長青啟航計畫』，以『職場【零】障礙、健康【零】負擔、發展【零】極限』3 大主軸，配合『多元發展培育、完整健康照護、紓壓樂活促動、職場人因管理、工作職涯再造』等五項措施，促動中高齡人才延伸職涯舞台、共創個人及企業價值。

### 1 職場零障礙

人因改善、環境改善及噪音減量 177 件  
減少因生理衰退而造成之工作危害

### 2 健康零負擔

過勞管控、健康促進、管理活動及身障輔具建置，持續改善中高齡員工健康

### 3 發展零極限

資深人才培訓為內部顧問或講師，延續專業價值、開拓職涯第二春



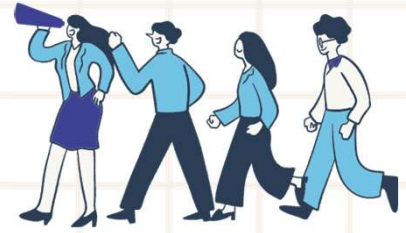
#### 勞動部中高齡職務再設計獎獲獎內容

年份	獲獎內容
2015	第一名：車輛備胎組裝疲勞度改善 佳作：車輛後輪鋼板 U 行螺作業疲勞度改善
2017	第一名：重物搬運疲勞度改善 第三名：油管墊片防漏裝改善 佳作：作業料架省力 / 蹲姿作業改善
2019	第三名：鋼瓶搬運省力化改善 佳作：膠桶搬運省力化
2021	第一名：钣金拿取輕鬆又安全 佳作：腳踏實地



# 安全防線！工作者選擇意識

## 自身保護與退避權行使



### 興農

當同仁對工作場所有不安權之疑慮時，於本公司安全衛生工作守則中已明文訂定「執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所」，並也制訂職業危害與危險狀況之通報流程，使工作者可立即向直屬主管報告。

### 聯華食品

對勞工宣導執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告，本公司遵守 職業安全衛生法之規定，不對前述之勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

# 科技職安！智慧化管理與數據應用

## 建構法規雲系統

### 遠東 新世紀

為使台灣各生產據點於相關法規新（修）訂時能在最短時間內完整的完成相關規定之配套措施，於 2022 年導入「法規雲」軟體，可即時掌握新修法令及規範，自動媒合廠區查核歷程，達成守規風險自動警示，並針對 ISO 法規鑑別、稽核等利害關係人要求，進行跨單位協作及統籌管理。

## AI 辨識、智慧工安降低職災風險

采鈺電子透過自動巡檢偵測作業場所人員配備穿戴是否異常，各項辨識率均達 8 成以上，有效保障人員安全。



### 采鈺 科技



## 職安創新數位工具開發

欣陸集團導入多項智慧技術與科技應用設備，每年投入開發應用程式、數位工具或源端管理平台，致力提升施工安全與工程效率，保障工作者的職場安全與身心健康，包含依工作現場環境、個別狀況進行即時辨認與警示，有效避免人員因疏失導致深受危害。

### 防墜設施紅外線感知器主動警告裝置

違規拆除施工架及施工欄桿時，主動發出警示訊息

### 電箱狀態顯示設備

經雲端管理系統即時監控所有電箱，跳電時可快速了解跳電電箱的迴路，並即時呈現電箱箱門狀況，使管理人員可有效率處置與管理

### 安衛VR實境演練

運用VR虛擬實境打造身歷其境的教育訓練場景，提升職業安全教育之效能

### AI人臉辨識門禁系統

導入人臉辨識系統，加強工區人員進出管制，即時掌握當日各工項進場人數

### AI智慧型電子圍籬

針對施工危險區域設定電子圍籬，一旦人員進入危險區域將觸發警報，立即通知管理者處置

### 個人防護具AI辨識系統

除辨識人員身份外，更能確認並警示勞工是否正確配戴個人防護具，辨識率達80%以上

### 垃圾管道閘門顯示系統

由無線傳輸之垃圾管道閘門感應設備，使作業人員依燈號知悉倒運與清運閘門開啟的狀況，確保作業安全

### 空拍設備即時監測

針對高樓層督導人員較難到達之區域及高風險作業部分，利用空拍設備進行現場巡視及查核動作

### 主動式警告裝置：危害告知器

配置於作業場所之入口、設施與設備的特定區域，當勞工接近或經過時，告知器因應不同狀況發布不同危害告知語音



## VR 實境技術



運用VR虛擬實境打造身歷其境的教育訓練場景，提升職業安全教育之效能

## 2021 年

VR 虛擬實境技術  
AI 智慧型電子圍籬  
工程師巡檢系統

## 2022 年

施工電梯樓層顯示系統  
自動感應連棟式圍圍警示燈  
熱危害告知器

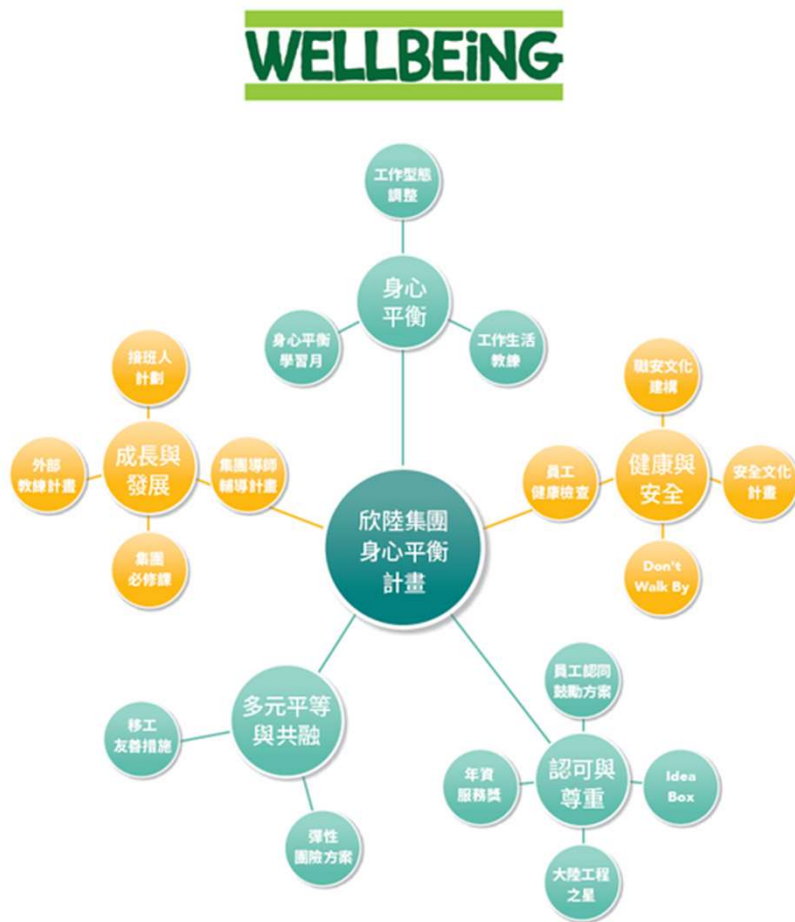
## AI 人臉辨識門禁系統



導入人臉辨識系統，加強工區人員進出管制，避免使用他人工作證進出管制區、證件失效人員進入工區的問題，即時有效掌握工區工作者人數及施工時間

## 健康勞動力！身心平衡成熟度路徑模型

欣陸集團自 2021 年展開為期五年的身心平衡 (Wellbeing) 計畫，以身心平衡、健康與安全、認可與尊重、多元平等與共融五大面向，建構集團員工身心平衡成熟度路徑模型與階段目標。



### 工作型態調整

自 2021 年起將部分排班日調整為休息日，讓員工得以取得工作生活平衡。

### 工作生活教練

提供員工與眷屬電話與面對面諮詢，包含職涯規劃、壓力管理、衝突管理、工作適應、人際關係、人員管理、自我探索與溝通、交友與婚姻、心理健康、親子教養、法律與財務等多元面向。

### 員工認同鼓勵方案

對表現優異員工，鼓勵同仁藉由認同方案提名，給予及時肯定合正向回饋。2022年共210人獲肯定，37% 來自同事或跨團隊提名肯定。

### 大家一起來運動



### 身心健康課程

舉辦身心平衡學習月、身心專題講座與健康講座，當月總參與人次達 777 人次。

# DEI 計畫打造多元共融的工作環境

## 健康勞動力形成良善循環、形塑幸福職場

### 友訊 科技

#### 混合團隊

多元的人才可以增強視角激發團隊創造力，公司鼓勵從不同聲音、經驗、價值觀合文化中學習，於計畫或項目加入不同性別、文化背景或年齡的員工。

#### 促進回饋

鼓勵員工回饋意見，以更能瞭解表面之下發生的情事。每年使用意見調查獲取更明智的決策信息，減少或消除公司內任何歧視或偏見。

#### 文化節慶

通過承認與尊重各種宗教和文化節慶，建立多元化意識並促進更高包容性，瞭解員工基於不同需求所需的彈性。

#### 評估公司政策

將常態性評估可能存在歧視的工作領域，並確定公司政策是否會導致工作場所歧視，對其進行改善以使工作場所更公平。

#### 促進薪酬公平

致力於促進類似工作職掌的薪酬公平性，努力確認特定員工在特定業務領域可能存在薪酬偏低的模式，確保市場的競爭力及公平性。

### 友達 光電

#### 形塑DEI 文化

友達相信促進勞資和諧、打造友善職場是幸福企業的基礎，引進多元人才，創造國際性舞台開拓員工視野與職涯，亦透過多元背景、平等發展、工作場域暨福利制度、倡議行動等四大面向建立 DEI 文化。

### 欣陸 集團

#### 多元平等共融週

每日電子特刊宣導DEI  
豐富的線上學習資源

集團多元平等與共融政策，關注對象包含集團的每一位成員、工作者、商業夥伴及社區，並透過四個階段實踐：認知與察覺、政策與合規、策略與連結、整合與落實，努力實現多元平等與共融的願景。



# DEI 計畫打造多元共融的工作環境

## 外籍工作者安全溝通保護傘

合勤投控以外籍移工母語進行安全健康宣導，降低語言屏障所致的安全健康風險。



合勤投控

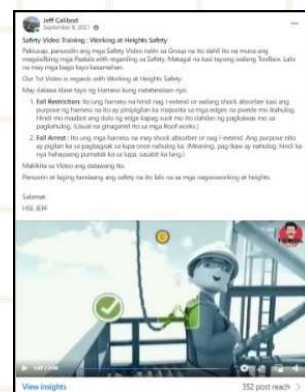
世紀鋼構安全健康相關宣導文宣包含中文、英文、泰文、越南文以及印尼文等語言版本，讓來自各國的教師與移工能完全了解內容，同時在現場作業區域張貼相關公告以落實宣導。



世紀鋼構

## 國際移工 Facebook 推動職安衛宣導

遠東新世紀為提升國際移工的職業安全衛生推展成效，防止職業災害及共享職安衛訊息，於 Facebook 建立專屬社團宣導危害認知、工作環境、健康管理及風險預防等，讓國際移工可在任何時間及地點互動參與，並經由瀏覽數據分析宣導效率，管理端也能夠收到即時成效以調整決策。



遠東新世紀



勞動部職業安全衛生署  
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR

**SAHTECH** 財團法人  
安全衛生技術中心  
SAFETY AND HEALTH TECHNOLOGY CENTER