

2024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



目錄

關於本報告.....	4
企業永續報告公開職業健康與安全績效評比.....	5
職業健康與安全及健康勞動力	9
2024 年基線調查分析結果	10
主題一、治理面向	
主題二、策略面向	
主題三、風險與機會面向	
主題四、目標與績效面向	
主題五、驗證面向	
年度亮點案例.....	29
計畫公開資源.....	50

關於本報告

推動職場永續健康與安全不僅是企業基於法規的義務，揭露相關成果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，持續瞭解其揭露之現況。

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績效 (Occupational health and safety, OHS)，爰辦理本基線調查，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 2022-2023 年調查成果，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。

自 2022 年起至 2024 年 9 月 15 日為止，共調查超過 2,000 本我國上市上櫃企業永續報告書，完成 3 年度職場永續健康與安全績效揭露現況調查，並於 2024 年起，擴展至健康勞動力推動績效展現層面，以期更臻完整化我國上市上櫃企業職場永續輪廓與未來藍圖。



企業永續報告公開職業健康與安全績效評比

目的

為引領企業於公開之永續報告書中，參採勞動部職業安全衛生署（以下簡稱本署）訂定之「GRI 403 職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」，展現其重視 OHS、落實 ESG 永續發展的成效，並表揚 OHS 績效良好之事業單位。

評比原則

依據企業揭露永續報告書公開內容，聚焦檢視我國企業永續報告書中對應於健康勞動力主題揭露的表現與作為。

評比對象

- 一、依據我國金融監督管理委員會(下稱金管會)台灣證券交易所公開資訊觀測站，本主動評比以企業於 2024 年 9 月 15 日前申報上傳之 2023 年度永續報告書為目標。
- 二、企業永續報告書雖未上傳於金管會之公開資訊觀測站，但於公司官網或其他途徑公開，亦可於 2024 年 9 月 15 日前自主推薦參與。



評分架構

參考國際永續框架並以健康勞動力推動為展望，建立五大主題項目，總分 45 分。



45

評分精神

職場永續健康與安全揭露現況、相關績效展現

GRI 403 (2018) + SASB+ 高層承諾+ 重大議題回應 + **健康勞動力推動**

治理

共6分

高層承諾與宣告目標：2分
職業安全衛生委員會設立與運作 (403-4)：3分
職業健康與安全預算與財務揭露：1分

策略

共13分

特定行業相關揭露指標與SASB揭露加強參照：2分
重大議題鑑別：2分
人權盡職調查涵蓋職業健康與安全說明情況：3分
健康勞動力創新政策推廣：4分
健康勞動力概念整合與展現：2分

風險與機會

共14分

風險評估與管理執行達成度 (GRI 403-2)：4分
供應商/承攬商之職業健康與安全管理程度 (GRI 403-7)：4分
身心健康服務與促進推動程度 (GRI 403-3、GRI 403-6)：4分
教育訓練落實與揭露 (GRI 403-4)：2分

目標與績效

共9分

職業健康與安全管理方針中長期執行目標設定：2分
職業健康與安全整體績效展現程度：4分
GRI 403指標揭露與動應情形：3分

驗證

共3分

永續報告書驗證情況：1分
職業健康與安全整體績效驗證情況：2分

評比沿革

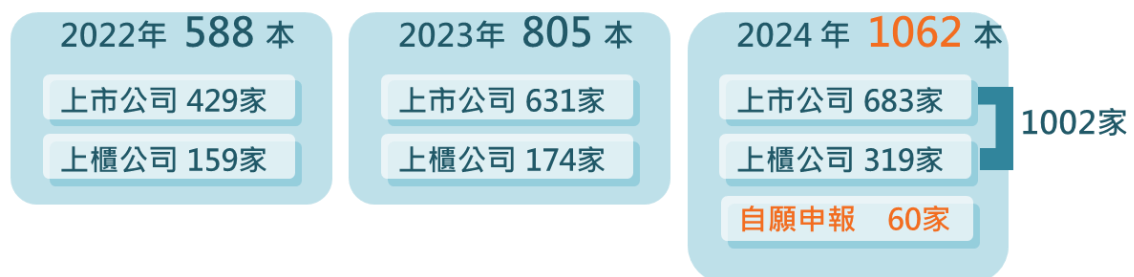
調查與建置我國企業職場永續健康與安全績效揭露的基線與趨勢，源自於本署 2022-2026 年中長期計畫提案，為引領上市上櫃公司於符合法基礎之上精進，鼓勵企業展現 ESG 績效與職安衛主流化，自主納入職場健康安全 SDGs 目標與實踐，維護工作者身心健康、尊嚴勞動環境以及健康勞動力。

本調查沿革自 2022 年起始，最初係調查企業永續報告書中針對職安衛績效，2024 年擴大納入健康勞動力推動相關指標，調查健康勞動力政策推廣與展現職業安全衛生推動成果等之績效，引領企業參考相關指標落實提升。

為廣納企業建議及參與，每年依實務編製及更新職場健康勞動力實務建議指南之指標及優良實例供企業參考運用，逐年推動三階段多元機制實踐計畫目標，包括建置各產業標竿自評工具透過供應鏈擴散、檢視評比年度公開上架我國金管會公開資訊觀測站之企業永續報告書全文內容（本基線調查報告）、建立選拔機制，評選績優之永續領航企業，樹立標竿學習典範。同時因應近年職場新興關切議題趨勢，如增加身心健康促進與服務相關績效之展現，以及職業健康與安全預算投資與財務連結揭露；本基線調查除持續增加企業家數外，並逐年精進擴大影響力。



2022 年評比完成 588 家上市/櫃永續報告書並完成第 1 年之基線調查，更作為計畫後續發展推動的基礎；2023 年評比共 805 家；2024 年因資本額 20 億元以上之上市櫃公司應編製永續報告書之規定，並有更多自願編撰之企業投入，共完成 1,062 家，包含上市公司 683 家、上櫃公司 319 家，並包含公開發行、興櫃公司以及外商等自願申報公司 60 家。然而，本報告為延續各年度比較基準，2024 年採計公司僅以上市公司與上櫃公司 1,002 家，以與 2022 年、2023 年調查成果進行趨勢分析。



評比調查限制

本調查分析係依據企業公開永續報告書中文版，依循企業營運公開永續報告書之義務與責任，基於信任企業經第三方確效驗證或自主揭露資料之正確性，不另行與廠商進行額外佐證資料或確認要求，亦未做實地查核驗證各項內容正確性，無法得知任何可能不實揭露之情事；本計畫並善盡相當之應注意事項與企業公開資料引用與透明。調查結果公開係為鼓勵個別企業自主推動實踐。

職業健康與安全及健康勞動力

維繫工作者健康勞動力攸關國家與企業永續發展的基礎與原動力，為普世共同價值與目標，我國職安法施行 10 年持續促進企業及國家的永續發展，未來面對少子化、高齡化趨勢挑戰，倡議企業將職業健康安全與 ESG 主流化，建立以人為本，多元、公平、共融的永續價值。我國跨部會有金管會及環境部關注企業社會責任與淨零碳排，惟職場健康勞動力不得輕忽邊緣化；歐盟在 2023 年 1 月正式實施的《關於企業永續發展報告的第 2022/2464 號指令 (Directive 2022/2464 on corporate sustainability reporting) 》指出，在關注社會面揭露時，企業有義務辨識並揭露與其營運相關的職業健康安全目標與績效，這包括工作場所事故揭露、員工流動率、員工福祉等與人相關的廣泛層面。

在此國際趨勢與挑戰下，企業能否永續經營已然必須從「健康安全」逐步擴展至「人力策略」、「快樂勞動」及「敬業人才」等全人的層面。配合國際 GRI 標準更新及本署新版「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」改版，健康勞動力發展與推動績效可依循六大主題展現，涵蓋「職業健康安全」、「供應鏈夥伴」、「永續策略」、「人權盡職」、「幸福職場」與「永續職涯」等主題，新增領先指標與優良案例，茲於本調查率先將健康勞動力推動相關績效指標，納入 2024 年調查分析項目，以建立基線，進而鼓勵各產業別企業或事業單位滾動式持續精進提升，並得以展現中長期計畫引領企業提升的作為與成效。



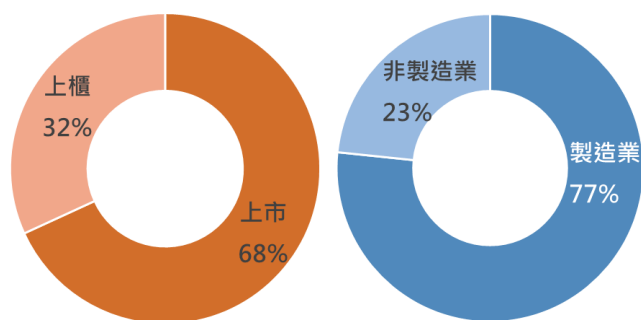
2024 年基線調查分析結果

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、化學工業、食品工業、鋼鐵與金屬相關工業、其他製造業、金融保險業、建材營造業、交通運輸業與其他非製造業。

各產業類別區分如下：

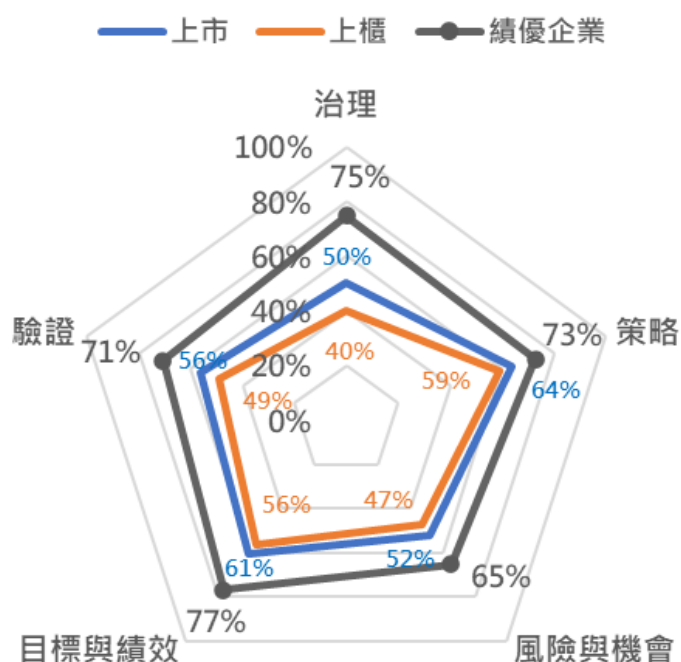
- 電子業：上市/櫃之半導體業、光電業、其他電子業、通信網路業、資訊服務業、電子通路業、電子零組件業、電腦及週邊設備業等
- 化學工業：上市/櫃之化學工業、塑膠工業、紡織纖維、橡膠工業
- 食品工業：上市/櫃食品工業
- 鋼鐵與金屬相關工業：上市/櫃之鋼鐵工業、電器電纜、電機機械
- 其他製造業：上市/櫃之水泥工業、生技醫療業、汽車工業、玻璃陶瓷、造紙工業、運動休閒
- 金融保險業：上市/櫃金融保險業、金融業
- 建材營造業：上市/櫃建材營造業
- 交通運輸業：上市/櫃之航運業、其他交通運輸相關產業
- 其他非製造業：上市/櫃之文化創意業、其他居家生活、油電燃氣業、貿易百貨、綠能環保、數位雲端、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

2024 年調查企業總（母）數 1002 家，上市企業與上櫃企業占比分別為 68% (683 家)、32% (319 家)；製造業與非製造業企業占比分別為 77% (768 家)、23% (234 家)。



綜合觀察：

由五大主題之分析與分數統計，評鑑我國 OHS 揭露基線調查五大主題之平均得分如下圖所示 (總分 45 分)，上市產業之平均得分為 26 分；上櫃產業之平均得分為 23 分；年度績優企業之平均得分為 38 分，我國 OHS 績效展現調查結果於五大主題之平均得分與得分比例落點如下：



2024 年 OHS 揭露基線調查五大主題平均得分比例

- ◇ 整體而言，上市與上櫃企業之各面向平均得分比例相近，其中「治理面」上市得分略高，主要原因推估為上櫃企業未達職安衛委員會設置指定規模者較多，爰揭露程度較低。

主題一、治理面向

我國企業 60% 之經營者宣示 OHS 為永續發展之管理目標 (上市 62%，上櫃 57%)；在上市與上櫃產業中，電子業、鋼鐵與金屬相關工業有較高之 OHS 承諾展現；另已有 75% 之企業 (上市 82%，上櫃 59%) 說明職安衛委員會相關執行方法，其中平均約有 49% 之企業 (上市 51%，上櫃 43%) 已依據 GRI 403 進階指標與量化數據建議，展現職安衛委員會之執行細節。

超過 6 成企業宣示高層承諾健康勞動力相關目標

高層承諾與宣告目標

揭示高層承諾與宣告組織健康勞動力相關目標 (包含職業健康與安全、幸福職場、職場健康、員工福祉等)



✧ 已宣示比例自 2022 年調查之 22% 提升至 2024 年 60%，家數成長 371%。

“員工是公司最重要的資產，我們創建「女力衡星計畫」、延攬多元人才，建構多元共融、平等、幸福、友善職場環境。”

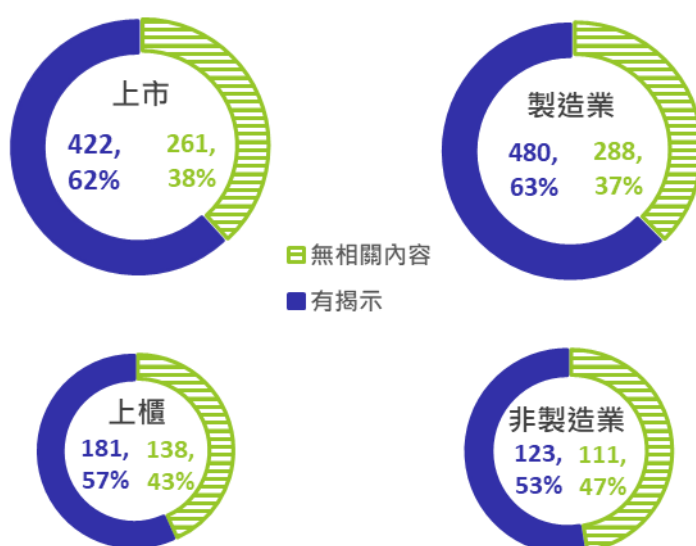
摘自 中華電信



“視人才為寶貴資產，以「家」的概念守護每位在職員工，積極推動員工協助方案(EAP)、友善家庭職場企業聯盟，關懷員工的身心健康及家庭關係，促進實現「夢想抵嘉」的共融職場藍圖。”

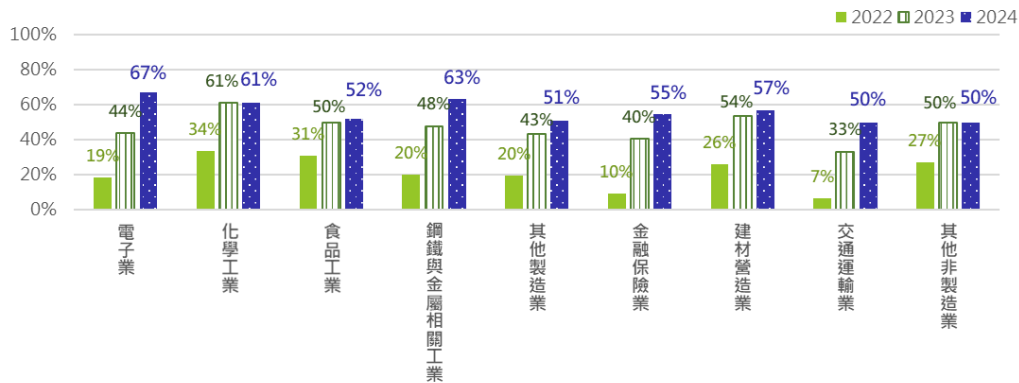
摘自 技嘉科技

- ✧ 2024 年 60% 之我國企業經營者宣示 OHS 為永續發展之管理目標，其中上市企業的揭示比例較高（62%），相較於上櫃企業（57%），代表大型企業目前的揭露程度普遍較高。
- ✧ 2024 年製造業的揭示比例（63%）高於非製造業（53%），顯示出製造業 OHS 相關的高層承諾與宣示相對積極，可能與法規要求、產業透明度需求較高有關。



2024 年 企業於高層承諾與宣告目標揭示比例-依類別

上市/櫃經營者宣示 OHS 永續發展目標比例逐年成長



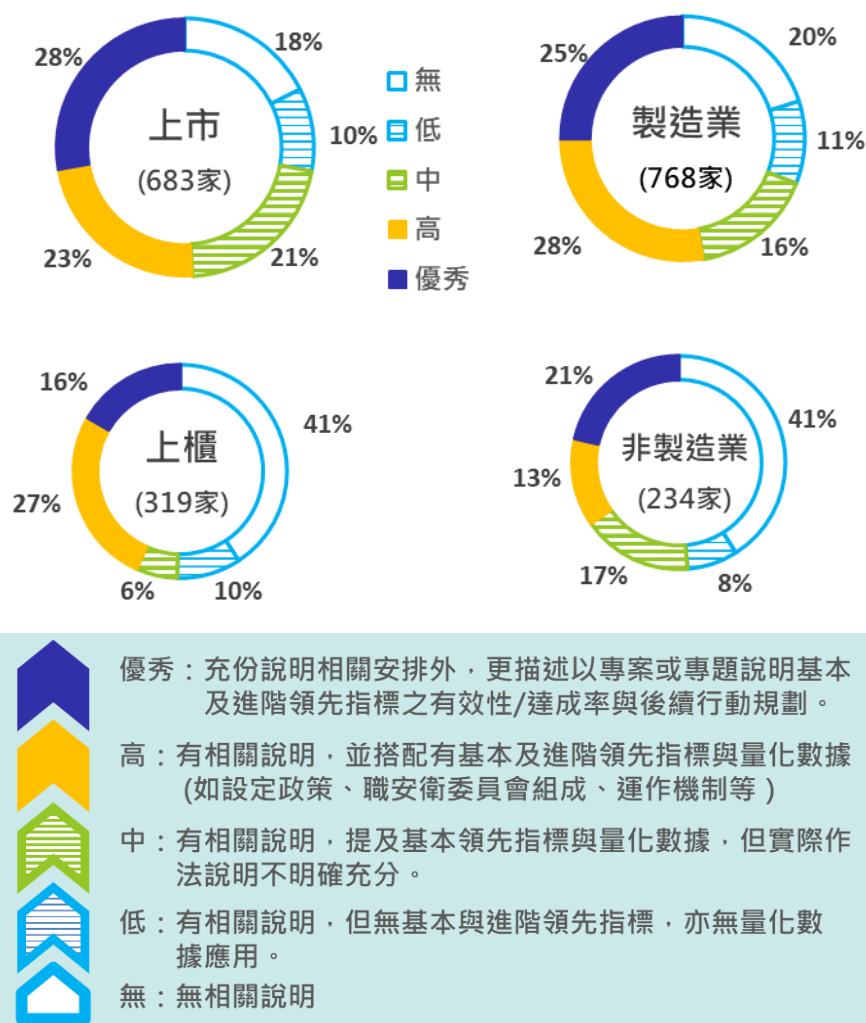
2024 年 企業於高層承諾與宣告目標揭示比例-依產業別

- ✧ 各業別逐年成長，普遍達到 **50%** 以上宣示比例。
- ✧ 各產業在 2024 年的高層承諾與宣告程度都有所提升，特別是「電子業」、「金融保險業」與「交通運輸業」成長最為顯著。
- ✧ 依據成長趨勢顯示，企業越來越重視職業安全、衛生、健康及職場幸福，可能受到國際 ESG 發展趨勢、監管法規及社會期待等因素影響。
- ✧ 建議企業在永續報告書中揭露高層承諾與宣告目標相關進程，讓利害關係人更加了解企業對健康勞動力的重視與推動決心。

8 成以上企業說明職安衛委員會設置情形

職業安全衛生委員會設立與運作

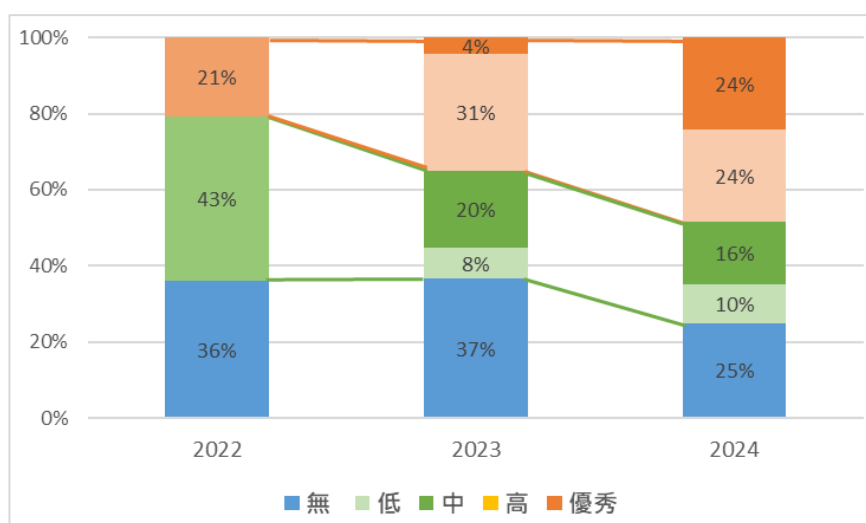
參考 GRI 403 指南揭露職安衛委員會運作程度



2024 年 職安衛委員會運作程度揭示比例-依類別

- ✧ 2024 年已有 748 家企業 (75%) 說明職安衛委員會相關執行方法。
- ✧ 82% 上市企業、59% 上櫃企業；80% 製造業、59% 非製造業已說明職安衛委員會設置情形。

- ✧ 上市企業與製造業的職安衛委員會設置與運作說明比例較高，顯示這類的企業受法規要求及內部管理需求影響，較積極揭露相關資訊；上櫃企業與非製造業則因企業規模較小，或產業特性影響，設置職安衛委員會的比例較低，揭露度普遍較少。



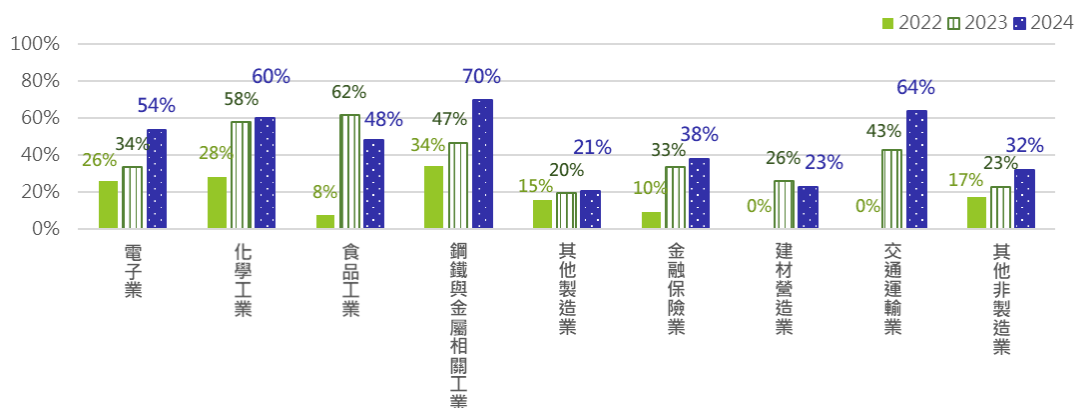
備註：2022 年評分分級為無、中、高，因應企業揭露內容普遍完整，於 2023 年起增加分級，提升評分細緻度與鑑別度。

近三年職安衛委員會運作程度揭示比例變化趨勢

- ✧ 已設置職安衛委員會的企業於運作情形說明逐漸應用領先指標及量化數據，包含勞資比例、開會頻率、權責分配等。
- ✧ 說明會議議題或專案推行情形的比例也有顯著增長，自 2023 年 4% 成長至 2024 年 24%。

近 5 成企業 已用進階指標展現職安衛委員會具體運作

- ✧ 平均 49% 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)。



2024 年 職安衛委員會運作程度揭示比例-依產業別

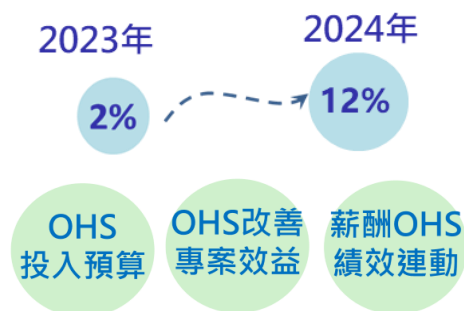
- ✧ 電子業、化學工業、鋼鐵與金屬相關工業等製造業多已設立職安衛委員會，且展現其執行與人員參與之程序與具體成果；建材營造業配合工區分散特性，以各工區安衛組織運作之呈現為主。
- ✧ 各產業別績效多呈成長趨勢，惟食品工業於 2024 年之呈現，以食安篇幅為重，職安衛委員會績效呈現則趨向簡要。

1 成以上企業開始揭露 OHS 預算與財務績效

職業健康與安全預算與財務揭露

揭露專案或年度投入金額、預算或效益評估

***2024 年新增調查項目**



主題二：策略面向

我國企業已連續 3 年有 8 成企業將健康與安全、健康勞動力相關議題鑑別為重大議題；2024 年有 89% 之上市櫃企業將職業健康與安全鑑別為企業永續之重大議題；並有 9 成企業於編製績效時，已參考或呈現 SASB 參照索引或特定行業相關揭露指標參照。

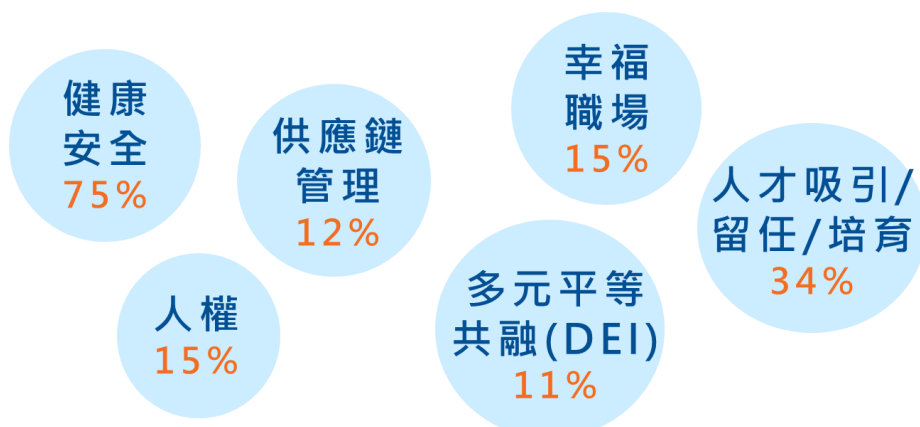
近 3 年均有 8 成企業鑑別**職業健康與安全**為重大議題

重大議題鑑別

依循 GRI 準則原則將職業健康與安全鑑別為關注議題與重大議題



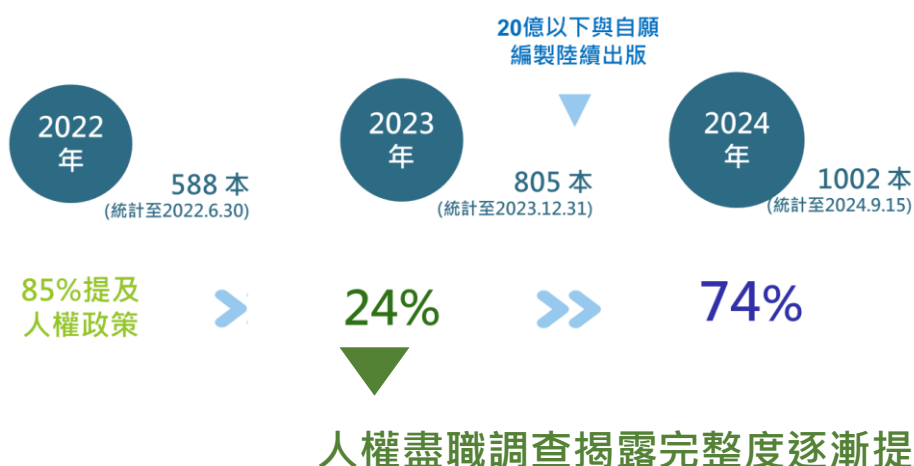
2024 年調查健康勞動力相關重大議題鑑別比例



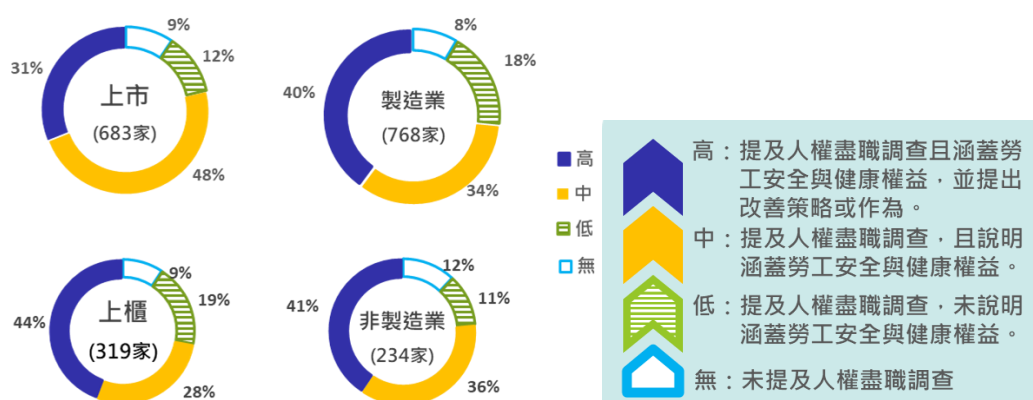
揭示人權盡職調查並涵蓋 OHS，大幅提升至 7 成

人權盡職調查涵蓋職業健康與安全說明情況

人權盡職調查之內容涵蓋說明職安衛或勞工人權、安全、健康與福祉等權益之揭露程度

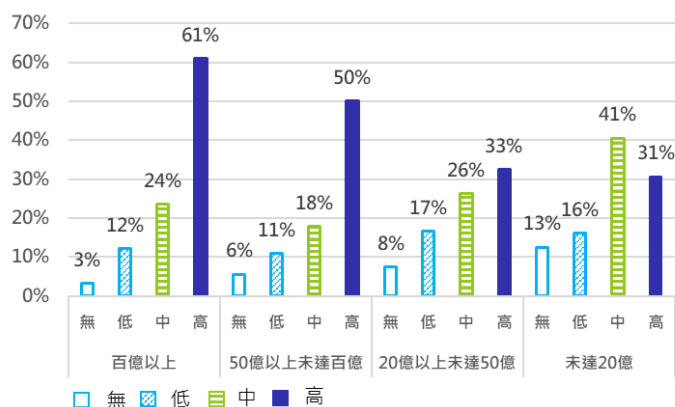


✧ 製造業與非製造業分別已有 74% 及 77% 以上已展現人權盡職調查，並涵蓋勞工安全與健康權益。



2024 年 人權盡職調查揭示比例-依類別

- ✧ 製造業與非製造業在「高級程度揭露」的比例相近 (40% vs. 41%)：各產業開始重視人權盡職調查中勞工健康與安全的改善，顯示不僅是製造業，而是整體企業對人權議題的重視度增加。
- ✧ 製造業與非製造業的「無揭露」比例分別為 8%、12%：顯示仍有一部分企業尚未建立完整的人權盡職調查機制，或尚未將勞工健康與安全納入其中。
- ✧ 「中級程度揭露」的企業仍有提升空間：製造業 (34%) 與非製造業 (36%) 的企業揭露了人權盡職調查，處於「合規」，但尚未制定或說明改善行動，仍可進一步提升揭露內容，例如提供具體改善行動 (如減少職災、推動健康職場計畫)、公布相關績效數據，如工傷率、健康管理計劃成效。



2024 年 人權盡職調查揭示比例-依資本額規模別

- ✧ 企業對人權議題的重視度增加。企業資本額 100 億以上、50~100 億、20~50 億與未達 20 億分別已有 85%、68%、59% 與 72%，有中等程度以上展現。

特定行業相關揭露指標與 SASB 揭露加強參照

對應 SASB 永續會計準則指標「職業健康與安全」或「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」特定行業的永續指標揭露要求

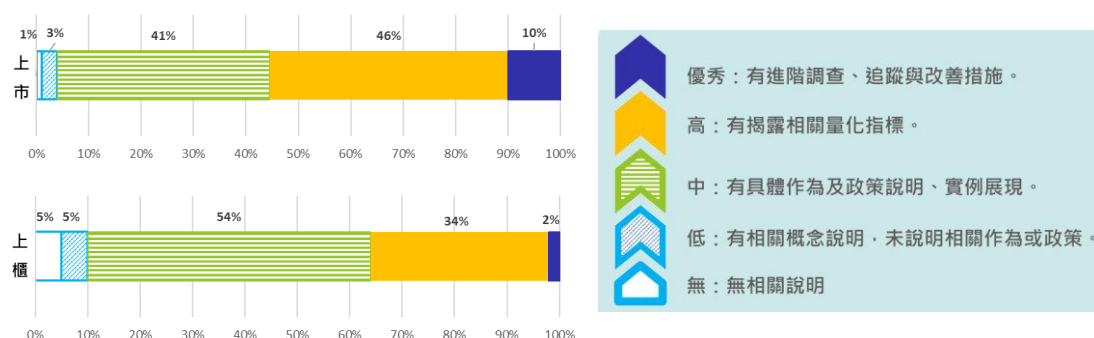


✧ 企業編製績效時已參考、製備 SASB 參照索引表或特定行業相關揭露指標參照表之比例已達 95%。

健康勞動力創新政策推廣

*2024 年新增調查項目

健康勞動力相關宣導、倡議或政策揭露，例如：工作生活平衡、多元平等共融、員工福祉、性別友善及性別平等



2024 年 健康勞動力創新政策揭示比例

✧ 已有 96% 上市企業與 90% 上櫃企業於永續報告書中提及上述健康勞動力相關相關政策。

健康勞動力概念整合與展現

*2024 年新增調查項目

2023年

<1%

2024年

5%

企業於永續報告書宣示「健康勞動力」概念整合與展現較低，或僅將之納入內部政策等相關作為之呈現。

“ 職業安全與健康政策 / 承諾

健康勞動力是企業永續發展的關鍵，營造安全之工作環境，維護員工身心健康，提升健康勞動力。”

摘自 第一金融控股股份有限公司 2023年度永續報告書

“ 職業安全與健康風險 / 機會

確保健康勞動力之發展為企業永續經營之關鍵，如未能健全職業安全衛生管理制度，於發生職業災害或疾病時，可能導致員工生產力下降、公司財產損失，甚至影響公司營運。”

摘自 彰化商業銀行股份有限公司 2023年度永續報告書

“ 健康促進關懷

健康勞動力是企業得以永續經營、傳遞服務熱忱的要素，第一大飯店致力打造健康職場環境，關心員工身心健康。”

摘自 第一華僑大飯店股份有限公司 2023年度永續報告書

2024 年共 16 家企業於永續報告書揭示獲得 2023 年度本署「**健康勞動力永續領航企業**」或「**企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比 TOP 10% 績優企業**」



主題三：風險與機會面向

我國上市與上櫃企業已展現對於 OHS 危害辨識與風險評估相關管理作法，以及供應鏈中 OHS 風險管理之執行重點，各面向整體皆有 8 成以上企業於永續報告書說明相關內容，並有部分企業應用「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」GRI 403 建議之基本與進階領先指標與量化數據揭露。

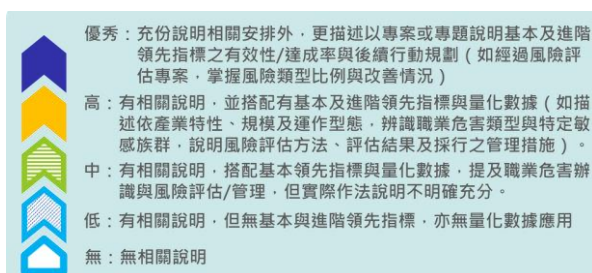
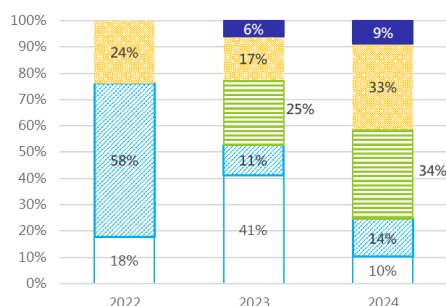
- 平均約 90% 之企業於永續報告中提及危害辨識與風險評估內容 (GRI 403-2)，亦有 76% 之企業已採用基本與進階領先指標與量化數據說明執行策略與成效 (中級程度以上)。
- 平均約 86% 之企業於永續報告中提及身心健康服務與促進內容 (GRI 403-3、403-6)，71% 之企業已採用基本與進階領先指標與量化數據說明執行策略與成效 (中級程度以上)。
- 平均約 95% 之企業於永續報告中提及教育訓練落實與揭露內容 (GRI 403-5)，並已採用基本與進階領先指標與量化數據說明執行策略與成效 (中級程度以上)。
- 平均約 97% 之企業於永續報告中提及供應商/承攬商之職業健康與安全管理程度 (GRI 403-7)，74% 之企業已採用基本與進階領先指標與量化數據說明執行策略與成效 (中級程度以上)。

整體而言，在風險與機會面向，我國平均企業仍屬於有提及危害辨識與風險評估相關作法，但主動搭配領先指標與量化數據，並說明進一步改善措施之揭露，仍有提升空間。

揭示 GRI 403 指南指標與量化績效(中級以上)，普遍達 7 成以上

風險評估與管理執行達成度 (GRI 403-2)

參考 GRI 403 指南描述身心健康與安全之危害辨識與風險評估，以及展現成果之執行程度

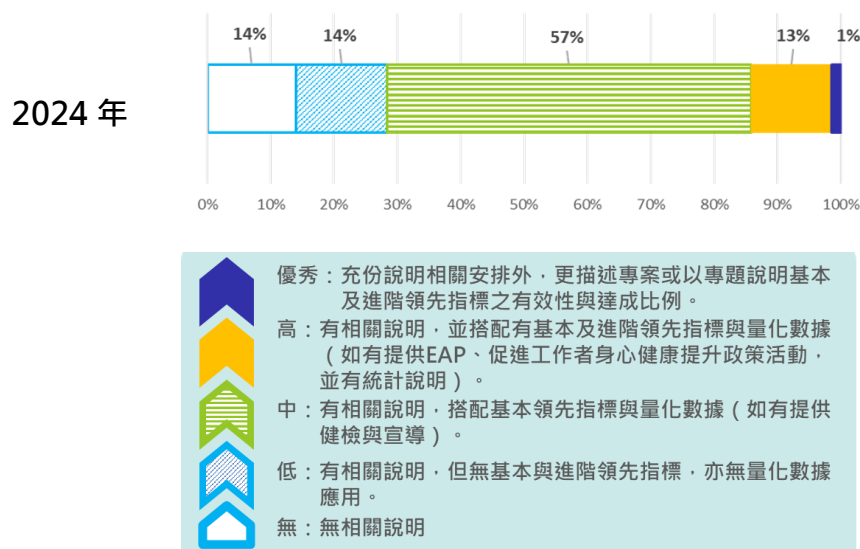


備註：2022 年評分分級為無、中、高，因應企業揭露內容普遍完整，於 2023 年起增加分級，提升評分細緻度與鑑別度。

2024 年 風險評估與管理執行揭示比例

身心健康服務與促進推動程度 (GRI 403-3 、 GRI 403-6)

參考 GRI 403 指南說明中有關身心健康服務與促進推動作法，以及展現成果之執行程度 *2024 年新增調查項目

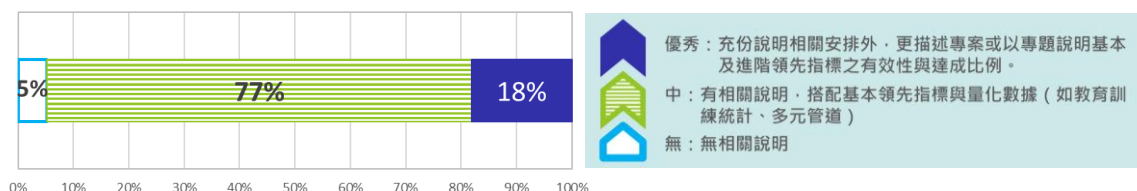


2024 年 身心健康服務與促進推動揭示比例

- ✧ 86% 已有相關說明
- ✧ 71% 已用 GRI 403 指南領先指標與量化呈現 (中級程度以上)

教育訓練落實與揭露 (GRI 403-5)

參考 GRI 403 指南說明有關供應鏈中職業健康與安全之管理作法，以及展現成果之執行程度 *2024 年新增調查項目

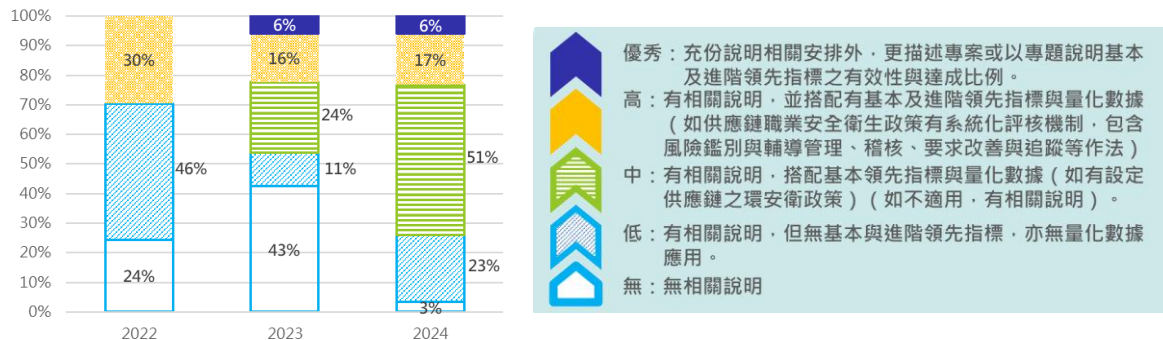


2024 年 身心健康服務與促進推動揭示比例

- ✧ 95%已有相關說明，並已採用基本與進階領先指標與量化數據說明執行策略與成效。

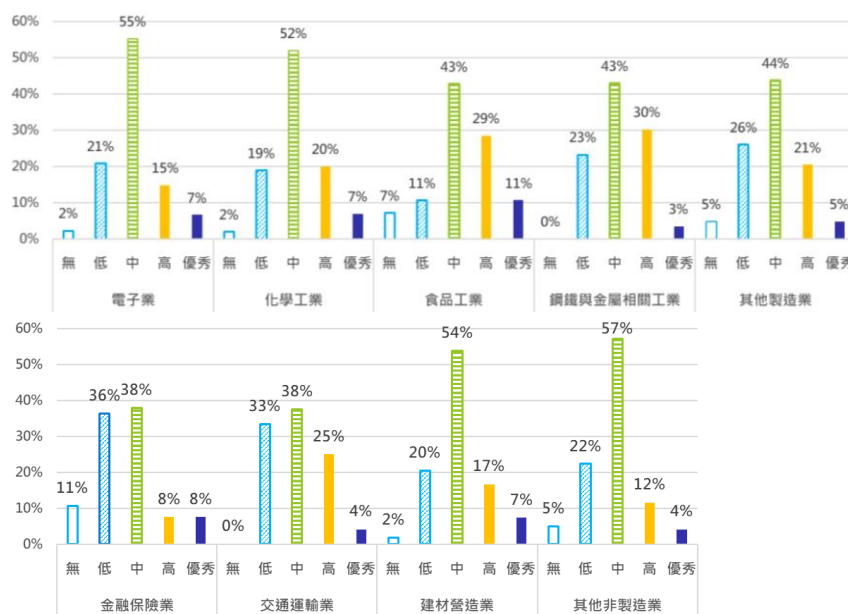
供應商/承攬商之職業健康與安全管理程度 (GRI 403-7)

參考 GRI 403 指南說明有關供應鏈中職業健康與安全之管理作法，以及展現成果之執行程度



2024 年 供應商/承攬商 OHS 管理揭示比例

- 說明供應商/承攬商 OHS 管理作為之企業逐漸普及，惟進一步應用領先指標與量化數據，並揭示改善作為者成長幅度不大，企業宜進一步深入說明。



2024 年 供應商/承攬商 OHS 管理揭示比例

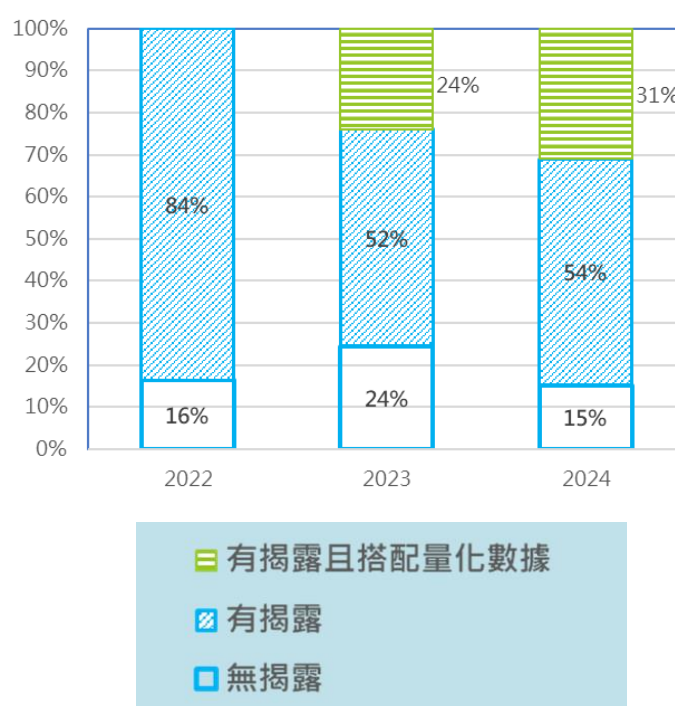
- 各產業別多以中級之揭露程度為主，而「金融保險業」與「交通運輸業」因產業特性於供應鏈揭露度較低。

主題四：目標與績效面向

在整體 OHS 績效展現上，我國上市與上櫃企業約有 74% 已有基本之 OHS 展現程度（基本法規之符合），其中有 39% 有更進一步依 GRI 準則揭露於公開報告，參考基本與進階領先指標，說明優於法規之 OHS 管理績效。更有 85% 企業已揭露 OHS 目標與方針。

其中平均有 78% 上市與 70% 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；整體而言，我國企業中普遍已有 8 成以上之 GRI 403 準則揭露，惟 GRI 403-8 與 GRI 403-10 稍低僅平均為 72%、74%。

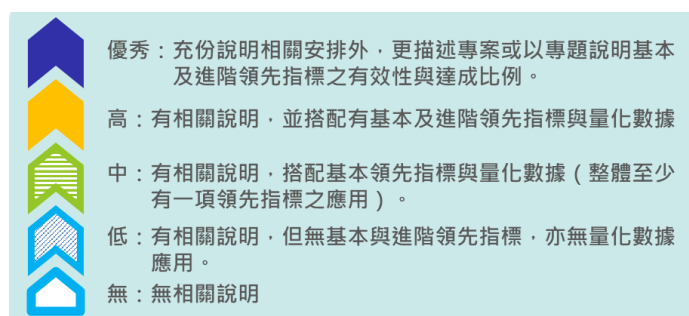
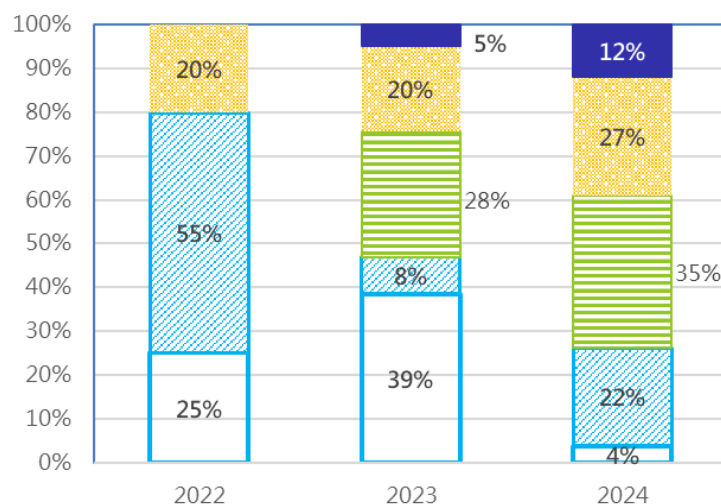
8 成以上企業說明 OHS 管理方針與中長期執行目標



備註：2022 年評分分級為無揭露、有揭露，2023 年起進一步細緻化評分，區分有揭露企業之目標或方針是否具體量化。

- ✧ 企業揭露之 OHS 目標與方針逐漸自「提升 OHS 績效」或「零職災」等，提升至「提升員工滿意度 10%」、「有效降低健檢高風險人數比例 20%」等具體項目。

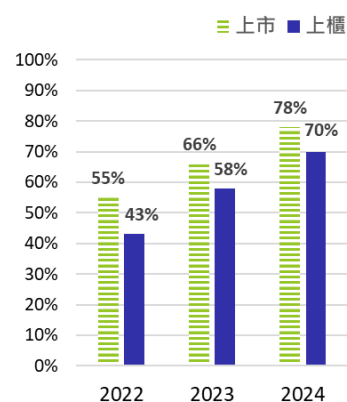
揭示 GRI 403 指南指標與量化績效(中級以上) 達 74%



備註：2022 年評分分級為無、中、高，因應企業揭露內容普遍完整，於 2023 年起增加分級，提升評分細緻度與鑑別度。

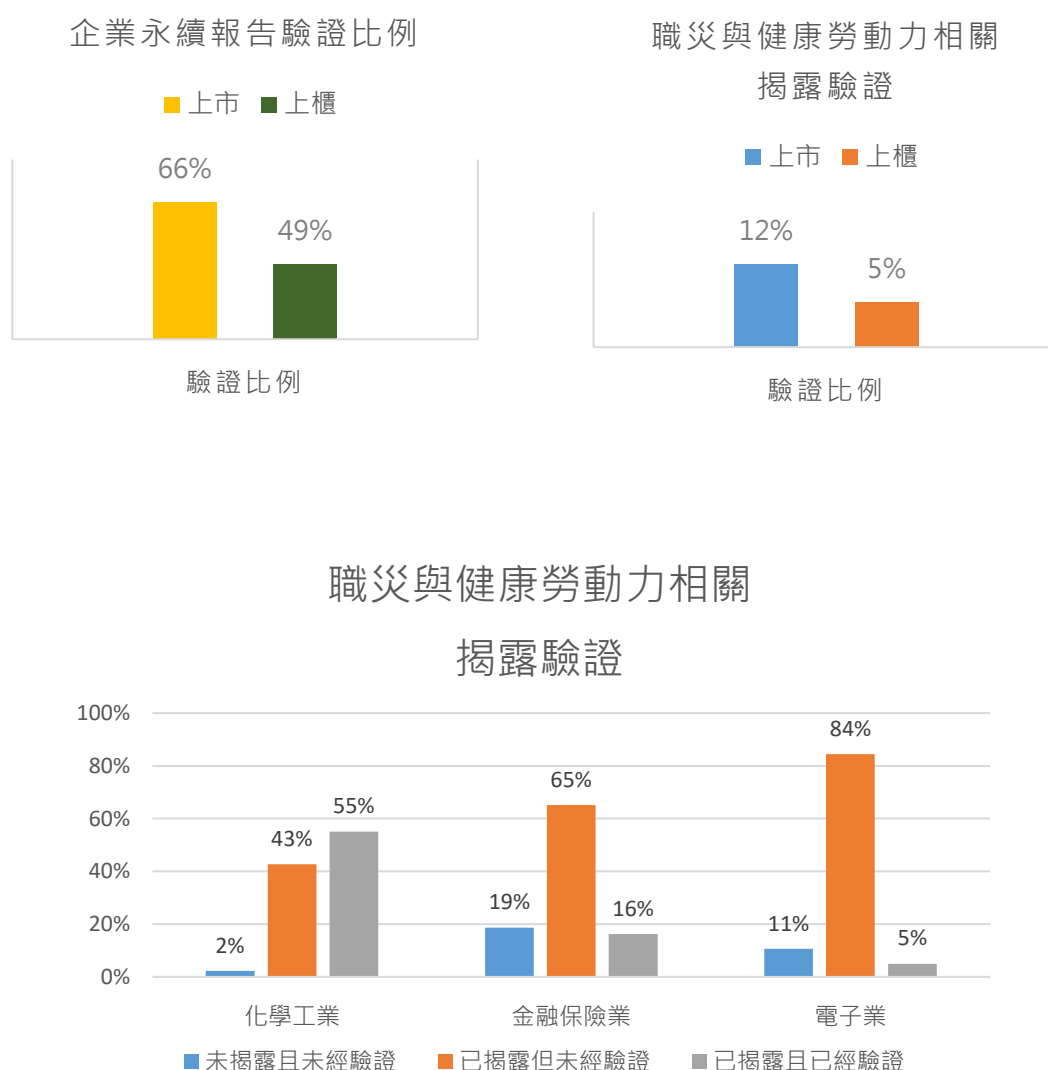
2022 年調查平均有 55% 上市與 43% 上櫃企業已廣泛運用 GRI 403 指標（揭露 6 項以上指標內容）來展現 OHS 之管理成果，2023 年已成長至 66%、58%，2024 年則進一步成長至 78%、70%。

準則	2024 年度 揭露比例	準則	2024 年度 揭露比例
GRI 403-1	87%	GRI 403-6	85%
GRI 403-2	85%	GRI 403-7	81%
GRI 403-3	86%	GRI 403-8	72%
GRI 403-4	86%	GRI 403-9	83%
GRI 403-5	86%	GRI 403-10	74%



主題五：驗證面向

我國目前已有 66% 之上市企業與 49% 之上櫃企業已取得永續報告第三方之驗證，進一步分析職災等健康勞動力相關揭露內容進行第三方驗證，有 12% 上市與 5% 上櫃企業已驗證，主要為受到臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」監管要求的加強揭露永續指標產業別－化學工業，以及部分自主驗證的金融保險業與電子業企業。



年度亮點案例

一、高層承諾與宣告	30
二、財務連結揭露	30
三、多元平等共融 (DEI) 政策	31
四、中高齡友善職場	32
五、外籍工作者友善	33
六、EAP 及心理諮商輔導	34
七、職場不法侵害防治	34
八、政府篩檢資源應用	37
九、系統化管理建置推動與廣泛涵蓋 (GRI 403-1、403-8)	38
十、風險評估與管理 (GRI 403-2)	39
十一、健康服務與促進 (GRI 403-3、403-6)	41
十二、工作者參與 (GRI 403-4)	43
十三、教育訓練 (GRI 403-5)	44
十四、供應鏈/價值鏈衝擊管理 (GRI 403-7)	44
十五、職業傷害與工作相關疾病 (GRI 403-9、403-10)	45

一、高層承諾與宣告

高層承諾與宣告組織於職業健康與安全目標、政策與重視，以影響力展現對於員工與職場環境的重視。

台灣茂矽電子股份有限公司

友善職場部份，本公司非常重視人才培訓及養成，並取得「TTQS 人才發展品質管理系統」認證，以此每年召開各方面教育訓練，除了提升員工的專業及安全意識，也讓員工有更豐富的學習及提升個人競爭力。本公司有多樣內部溝通管道，讓員工的聲音可以無阻礙的表達出來。對於工作職場安全，在規範、標示、防護及訓練上強化，讓員工有更安全的職場環境。對於外勞，台灣茂矽配合客戶推展「RBA 責任商業聯盟行為準則」，讓外勞在台灣的生活到工作，有得到符合國際規範的保障。

(引用自 台灣茂矽電子股份有限公司 2023 年永續報告書)

祥碩科技股份有限公司

我們長期聚焦科技人才培育並營造共榮職場，除了提供具有競爭力的薪酬福利外，我們也致力於提供友善的職場環境，為每位員工提供個人及家庭上的支持及照顧。從 2020 年開始，我們實施的育兒津貼政策得到了良好的回響，因此在 2024 年我們將提高補助至 3,000 元並延長年限至 4 歲，希望每位員工的家庭都能被妥善照顧，員工得以發揮所長，共同打造台灣永續人才梯隊。



**員工大聲說
育兒津貼**

感謝祥碩提供一個溫馨且支持友善的工作環境，讓我專注於職業發展的同時，還能照顧到家庭的需要。

身為兩個孩子的母親，我深刻體會到撫養孩子所帶來的喜悅與經濟負擔。

公司每月給予的生育津貼，對我來說不僅僅是一筆財務上的家庭支持，更是一份深切的關懷與祝福。帶著大家庭的鼓勵力量，讓我和我的家人能勇敢地追尋夢想。

產品管理部門
Chloe 年資 14 年

(引用自 祥碩科技股份有限公司 2023 年永續報告書)

二、財務連結揭露

隨著永續發展的理念深入人心，企業逐漸認識到，將職業健康與安全融入財務規劃與資源配置中，不僅能降低意外事故與職災相關風險，更能提升員工滿意度與生產力，進而增強企業的整體競爭力與品牌價值。常見揭露包含預算投入費用或比例、專案改善效益，以及與薪酬連動機制等。

中鼎工程股份有限公司

中鼎工程衝擊評估流程-貨幣化（衝擊評價）

ESG 議題	價值鏈投入 / 產出	貨幣價值
安全與健康工作環境	承攬商職業災害事件	27,056,910
	員工職業災害事件	0
	健檢結果三高及肥胖的人數	4,555,866
	健康促進降低疾病發生風險的人數	4,555,866
	健康促進活動相關投資	4,657,532
職涯發展與訓練	員工培訓時數	
人才招募與留才	員工薪酬與福利	4,666,118,000
社會影響力提升	企業志工服務時數	943,882

(引用自 中鼎工程股份有限公司 2023 年永續報告書)

維田科技股份有限公司

中長期目標	持續推動職業安全衛生管理計畫及職業安全衛生四大計畫。
當年度投入資源	作業環境監測投入：新台幣 28 仟元 (CO2/ 亮度 / 正己烷) 醫護臨場服務投入：新台幣 220 仟元。

(引用自 維田科技股份有限公司 2023 年永續報告書)

三、多元平等共融 (DEI) 政策

世界企業永續發展委員會 (World Business Council for Sustainable Development, WBCSD) 提及人權、**多元平等與共融 (DEI)**、生物多樣性等，是企業面臨 ESG 的各項外部挑戰下，應優先採取行動的領域。

仁寶科技股份有限公司

DEI 目標多元友善職場推動彈性工作政策專案重點具體措施成效設立 2025 年的具體目標，提高女性員工比例至 40%，女性主管比例達 32%。此目標展現公司致力於達成職場性別平等之決心，朝向打造不受無意識性別偏見影響，創造更多女性發揮空間之職場環境前進。

(引用自 仁寶科技股份有限公司 2023 年永續報告書)

華碩電腦股份有限公司

擁有全球各個不同國家的工作夥伴，致力打造並鼓勵多元平等共融的職場文化，廣納不同背景的員工，保障不因國籍、種族、階級、膚色、出生地、性別、語言、婚姻狀況、年齡、身心障礙、家庭狀況、性傾向、五官容貌、宗教信仰或政治黨派等群體平等的工作權利，杜絕不法歧視且確保招募、晉升等工作機會均等，建立多元共融職場環境。我們堅信多元共融的職場價值，多元的員工組成有助公司帶來不同的觀點及進步的契機，透過建立多元共融的職場文化，有助於員工在工作上

發揮所長，提升個人獨特性為企業帶來的價值，成為企業成長的關鍵，並藉以強化企業優勢與競爭力。

類別	比例	2025目標
所有女性員工	38.8%	39%
管理職女性員工	28.5%	29%
基層管理職女性員工	33.7%	34%
高階管理職女性員工	8%	10%
創收職能中擔任管理職務女性員工	27.7%	28%
擔任 STEM 相關職位女性員工	19.1%	20%

註：STEM-Science (科學), Technology (科技), Engineering (工程), Math (數學)

(引用自 華碩電腦股份有限公司 2023 年永續報告書)

威剛科技股份有限公司

威剛為打造多元化和包容的工作環境，友善、溫暖的企業文化，持續致力於對於兩性工作環境提升、雇用當地居民給予就業及招募全球專業人才提升威剛競爭力，獲得內、外部一致之肯定。

2022 年威剛總部女性主管占比為 35%，女性員工占比為 47%；蘇州子公司女性主管占比為 36%，女性員工占比為 39%。巴西子公司女性主管占比為 11%，女性員工占比為 41%。

威剛為跨國經營企業，為快速建立全球化佈局，2023 年總部聘僱外籍員工以利資訊及技術能有提升，故聘僱 1.74%外籍員工，於海外工作員工比例為 2.76%；而威剛為落實在地化營運及有效溝通，積極培養當地居民成為優秀管理幹部，高階管理階層 100%為當地居民所擔任。並且遵循法令規定，持續計畫增加聘僱多元民族或身心障礙員工。

(引用自 威剛科技股份有限公司 2023 年永續報告書)

四、中高齡友善職場

隨著人口老化，台灣職場推動中高齡友善成為必要。高齡員工是企業珍貴資產，其經驗與技能能提升組織韌性。部分企業已逐步提供彈性退休制度與在職技能再訓練，並設置年齡友善工作環境，讓高齡員工持續發揮專長，成為企業永續發展的重要支柱，或可以參考本署「中高齡及高齡工作者安全衛生指引」。

美律實業股份有限公司

台灣總部積極改善中高齡工作者健康，辦理健康促進措施，2023 年中高齡工作者健康促進參與率自 52.7% 提升至 63.0%、中高齡工作者 BMI 自 ≥ 24 降至 24 以下為 52.3%；符合代謝症候群指標 3 項以上個案降低至 ≤ 3 項者達 46.7%。由於美律工作特性，當員工入職時主要以配發筆記型電腦為

主，員工可依據個人需求申請電腦螢幕，2023 年美律主動出擊，針對 45 歲以上中高齡工作者進行需求調查。經統計已有 46.5% 配置大尺寸電腦螢幕使用，對於降低眼睛疲勞有顯著幫助。

(引用自 美律實業股份有限公司 2023 年永續報告書)

中華汽車工業股份有限公司

希望有效減輕同仁工作疲勞度，提供中高齡工作者健康友善的工作環境，減少因生理衰退而造成之工作危害或影響。工作環境改善自主提案制度同時也創造了企業與員工溝通的空間，為增加同仁參與的誘因，中華汽車更提出獎勵制度，若被採用之提案創造實際效益超過 10 萬元以上，及發放 5% 之提成獎金；100 萬元效益則直接發放獎金 5 萬元；1,000 萬元效益發放獎金 50 萬元。職場再設計中華汽車透過「職務再設計」，將擁有豐富工作經驗和專業技能的資深員工，展現在各種專案改善中，同步於生產線導入「改善提案制度」優化公司製程，此外也引導員工積極參與公司活動及外部經驗分享，自 2015 年起參賽「勞動部中高齡職務再設計獎」每屆均獲獎。

(引用自 中華汽車工業股份有限公司 2023 年永續報告書)

五、外籍工作者友善

本署同時鼓勵推動外籍工作者友善職場，促進文化融合與包容，鼓勵企業推動多語言溝通平台、文化培訓與生活支持，例如跨文化活動等，提升外籍員工歸屬感。

台灣水泥股份有限公司

台泥的國際員工占比 5.42%，來自 47 國，海內外同仁來自多元種族或文化背景，台泥舉辦多種活動，以輕鬆活潑的方式協助員工理解多元文化，凝聚跨域員工向心力，包括聖誕餐會搭配義大利傳統聖誕料理、義大利文化作品交流、慶生會等，原住民身分同仁亦享有歲時祭儀假，助力傳承原住民核心文化。

台泥重視員工之多元性，尊重及接納個體差異，並推出女性、銀髮及外籍同仁行動方案，為支持外籍同仁在台生活與工作，提供房仲租屋媒合資源、就醫協助、能源案場專屬交通工具等，協助外籍同仁適應台灣環境並融入台灣職場文化。2024 年將啟動中文與台灣文化課程，並規劃推動外籍同仁生活協助方案。

(引用自 台灣水泥股份有限公司 2023 年永續報告書)

新紡企業股份有限公司

公司訂有道德行為準則及符合道德與公平規範之移工就業承諾，承諾並確保工作環境的安全及不會產生任何形式的強迫勞動、歧視、騷擾、虐待與懲戒。為能避免外籍移工受到不當剝削或有強迫勞動及債務勞工的狀況發生，自 2020 年度起全面實施並執行「外籍移工 zero fee」政策，外籍移工透過國對國的招聘方式，在零仲介費用下，於本公司入職，貫徹執行國際人權組織對移工政策的期待，2020

年度起每年投入成本約計 200 萬元，每年超過 100 名外籍移工因此政策無須再支付國內仲介服務費、體檢費及居留證費用，達到收入自由的目標。

(引用自 新紡企業股份有限公司 2023 年永續報告書)

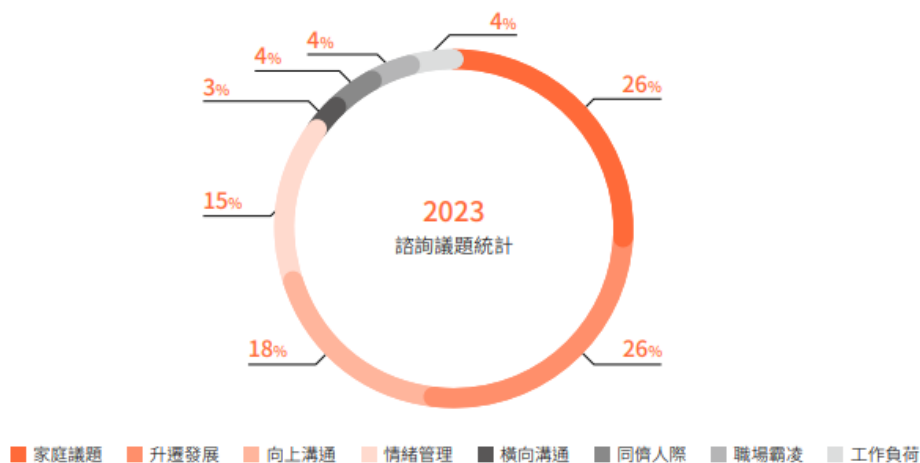
六、EAP 及心理諮商輔導

心理健康 (Mental Health) 是當代職場健康管理中逐漸受到重視的關鍵議題，企業是否為員工提供必要的支持，建立更健康與具凝聚力的工作環境。

巨大機械工業股份有限公司

巨大集團全球營運總部與擺渡人生設計股份有限公司合作，提供巨大營運總部員工線上健康諮詢服務。擺渡是由一群倡導將正向心理學應用在「職場」與「商場」的工業與組織心理學家所創立的【人生學校】開發能有效運用在個人職業規劃與心理健康諮詢服務，協助企業領導者創造正向富足組織。當員工有任何生活或是職場上遭遇職場適應力方面的困擾時，都可以進行職場健康諮詢服務，透過諮詢師專業的知識，幫助探索自己的情緒和想法，做出更符合自我需求的改變與決定。在生活中或是職場上，面臨難以解決的困擾，如心理或情緒，就是尋求諮詢師協助的時機，也代表我們正視自己困擾的問題，願意面對與處理。職場工作者存有情緒困擾中外皆然，藉由職場健康諮詢服務，促進以照顧工作者之情緒、減少心理困擾之必要性。

員工可以在線上報名後進行視訊諮詢，而諮詢內容將完全由諮詢單位保密。公司僅能得知員工諮詢的主題類別，主要包括家庭議題、升遷發展以及向上溝通等方面。這樣的安排有助於員工在隱私保護的情況下，尋求到專業的幫助和建議，並且能夠更加自由地討論與諮詢相關的問題。



(引用自 巨大集團 2023 年永續報告書)

七、職場不法侵害防治

在職業健康與安全管理中，導入有效的心理健康策略與防治能夠預防潛在風險，如職場壓力、霸凌、性騷擾或不法侵害等。

葡萄王生技針對職場不法侵害防治，經總經理核準通過「職場不法侵害作業程序」並設立「職場暴力處置小組」，展現對職場暴力為「零容忍」之決心。為有效預防及處置職場暴力措施，妥善規劃及採取必要之安全衛生措施，特成立「職場暴力處置小組」，使全體同仁於執行職務時，免於遭受身體或精神不法侵害。

「職場暴力處置小組」主要成員為人資代表、勞安人員代表、護理人員代表、勞工代表以及臨場服務醫師，且成員代表異動，須經總經理核准。我們要求所有成員於通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密並應秉持積極、主動之態度，義務執行相關作業。2022 年度安排 3 場講座，以脫口秀跳脫傳統演講方式，針對葡萄王生技台北營運總部及平鎮總部同仁進行課程設計及安排。

針對職場不法風險，另有職場不法侵害防制程序，執行頻率與方式說明如下，

1. 定期每一年重新評估一次，針對單位內之作業場所配置及行政管制措施，進行檢點與改善。
2. 定期每一年重新評估一次，對於工作適性適當調整人力部分。
3. 定期每三年重新評估一次，各單位主管自行或派員進行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估。

執行職務遭受不法侵害預防計畫：為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受到身體或精神不法侵害而致身心理疾病。特製「關懷小卡」、建置「通報專區」與滾動式同步新增跟蹤騷擾防制法」公告宣導。執行方案：

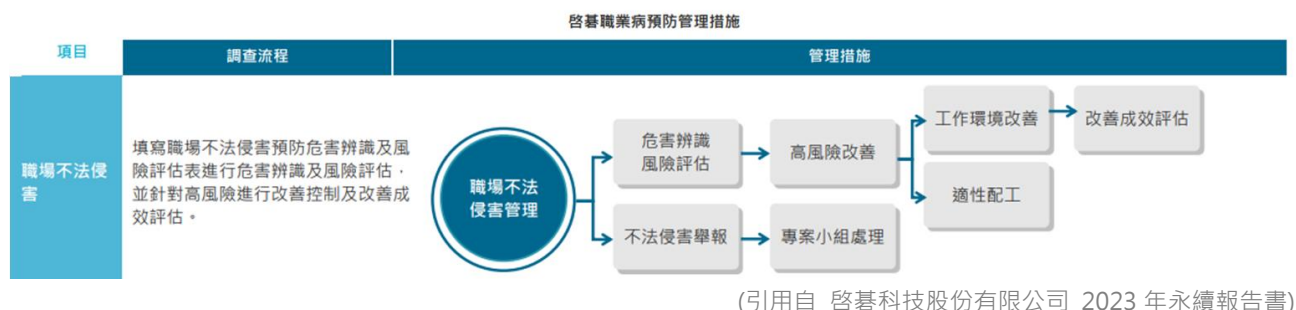
- (1)透過小卡，掃描 QR code 方式填報完成通報。
- (2)透過小卡中「心情溫度計 APP」了解自我目前情緒困擾等級。
- (3)小卡中「心情語錄」可提供全體員工心情轉念紓解情緒。
- (4)透過線上有獎徵答方式宣達，讓員工更加了解公司內部相關通報機制，預防不法侵害情事，共計 196 人次參與，整體滿分率達 78.57%。

(引用自 葡萄王生技股份有限公司 2023 年永續報告書)

啓碁科技為創造安全和諧的職場，並防治同仁遭受職場不法侵害（包括肢體、語言、心理暴力與性騷擾），台灣據點制訂有「職場不法侵害通報及處置通則」，由人資管理處負責職場不法侵害防治措施推動，申訴與懲戒相關事項，於接獲案件 24 小時內聯繫協調，經人資、法務、當事者雙方所屬單位組成的專案小組調查、訪談與審議後，向執行長呈報案件處理情形。

2023 年間，接獲 18 件職場不法侵害申訴案件，分別為職場霸凌 8 件、性騷擾申訴 10 件，進行內部懲處，已全數結案。案件補救措施包含進行檢視與調整工作流程，停止當事人雙方工作接觸，強化

環境安全監測設施等，並於 2023 年 7 月推出以「安心職場」為主題，內容在說明預防職場霸凌，杜絕性騷擾訓練的全員必修課，透過多種情境的觀念宣導，幫助同仁及管理階層提升不法侵害防治意識，另外，更特別邀請賴瑩真律師蒞臨授課，除重申啓碁對職場性騷擾零容忍的立場，並從法律觀點定義性騷擾與處理機制，營造友善的工作環境。



聯華電子股份有限公司

聯電依據檢舉相關辦法與各種職場不法侵害採取「零容忍」原則，鼓勵員工及關係人之開放溝通，當受到不公侵害或是有疑慮時，檢舉人得以具名或匿名形式舉報。

公司 24 小時全天候開放獲取申訴，並且以中英文呈現，使利害關係人提出申訴時不受到任何語言或時間障礙。申訴案件調查全程以保密方式進行，申訴管道皆有專責窗口負責以確保資訊妥善保存並僅有相關人員知情。接獲申訴後成立調查小組在收到相關投訴或通知後三十天內進行處理，過程中重視申訴者隱私保護，並將以書面形式將初步調查結果通知當事人。為保護當事人不受不正當的報復及對待，本公司制定《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》、《執行職務遭受職場不法侵害之預防》、《檢舉辦法》等內部規範明文保障申訴者權益，並絕對禁止有對申訴者、協助調查者有報復行為，若發生將依公司規範進行懲處。

為明確宣示對各種職場不法侵害「零容忍」之立場，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化，聯電將每年 6 月定為「不法侵害防治月」。於該月即進行宣傳與教育訓練，並要求主管完成「職場不法侵害行為」自主檢核表。2023 年共計間接人員 8,825 人、直接人員 4,646 人進行教育訓練，完成率達 100%。共 1,489 位課級以上主管透過 eCheck 自我檢核是否有不當對待員工之行為，完成率 100%。

申訴流程 全程保密方式進行調查



聯電台灣廠區接獲申訴案件數統計狀況

類別／年度	人權				勞動實務			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
接獲申訴總數	10	9	6	8	17	11	10	20
經處理的申訴總數	10	9	6	8	17	11	10	20
成案數	10	8	4	8	17	11	8	11
立案數	0	1	0	0	0	0	0	0
已解決之申訴總數	10	9	6	8	17	11	10	20

註：1. 人權類別包含性騷擾及不法侵害、強迫勞動等申訴議題。2023 年末發生強迫勞動、歧視事件；性騷擾案件收案與結案件數為 1 件
2. 勞動實務類別包含工時與薪酬、職業安全、教育訓練、升遷 / 福利；人權案件包含不法侵害、性騷擾、歧視等案件
3. 《聯華電子行為守則》請參閱 https://www.umc.com/zh-TW/Html/UMC_code_of_conduct

(引用自 聯華電子股份有限公司 2023 年永續報告書)

八、政府篩檢資源應用

為支持全民健康，政府提供多項免費或補助篩檢資源，企業若能善加運用並結合職場健康管理，不僅能有效保障員工健康，更能展現企業對於員工福祉的關懷與責任。

岱宇國際股份有限公司

員工為最重要的基礎，守護員工的健康與安全是公司的責任與義務。公司除定期提供一般健康檢查及特殊項健檢外，也積極推廣企業運動風氣。由主管帶領，鼓勵運動賽事的參與、成立多樣化運動社團、身心課程，與此同時建立員工運動習慣。公司自 2015 年度起，持續推行**職場菸害防制暨健康促進活動**，透過自我審視建立起安全環境，並推動健康職場，取得健康職場認證標章。

(引用自 岱宇國際股份有限公司 2023 年永續報告書)

佳格食品股份有限公司

佳格每兩年進行一次員工健康檢查，檢查內容優於法規，同時結合國民健康署的**四癌篩檢**，由專任護理師進行檢查報告分析評估管理，並對高風險員工進行追蹤，提供職醫、職護健康諮詢和指導。健康服務：提供優於法規的健檢頻率與內容以及四癌篩檢，除定額補助員工健檢的費用以外，也額外提供優惠的自費檢查項目讓員工可以優於市價的金額全方面的進行健康上的檢視。

(引用自 佳格食品股份有限公司 2023 年永續報告書)

台塑石化股份有限公司

響應衛福部「全國 C 肝根除計畫」推動**無 C 肝職場**：依衛福部資料顯示雲林沿海為 C 肝高風險地區，考量本公司麥寮廠區在地員工多數為雲林沿海居民，提早發現治療可預防罹患肝癌，公司於 2023~2024 年健檢同步提供為期二年 C 肝抗體篩檢，抗體呈陽性者進一步提供 C 肝抗原檢查，2023 年總費用：477,440 元 2023 年度計篩檢出 3 位同仁立即轉介至雲林長庚肝病防治中心接受 C 肝抗病毒藥物治療，為衛福部「全國 C 肝根除計畫」盡一份心力。

(引用自 台塑石化股份有限公司 2023 年永續報告書)

九、系統化管理建置推動與廣泛涵蓋 (GRI 403-1、403-8)

東聯化學股份有限公司

東聯以「沒有最安全，只有更安全」的理念，長期致力深耕化學安全管理制度，善用風險評估概念，分析出任何可能發生事故之產品及製程類別，藉由事前之設想及模擬，評估可能發生之災害，以建置完整的「預防」、「化學品運輸」、「製程（廠區）安全」及「緊急應變計畫」，並確實進行宣導及緊急模擬演練，持續地精進全廠區安全管理機制。

東聯林園廠加入中華民國化學工業責任照顧協會(TRCA)，推動責任照顧制度，建構 6 個標準管理準則，包含：製程安全管理、緊急應變安全管理、配銷安全管理、承攬商安全管理、廢棄物管理與減量管理、產品安全管理準則，確保廠內安全。

東聯林園廠依據國家法規，建置並取得 ISO 45001:2018 職安衛管理系統驗證。除於建廠前完成製程危害評估 (HazOp) 外，並制訂《製程變更管理程序 (MOC)》，凡涉及製程設備、製程化學物質、製程技術、安全設施、操作程序等改變，必須事先執行 MOC，確保各項作業於變更後之安全管理，保障員工安全。東聯職業安全衛生管理系統適用範圍：

- 包含高雄林園廠工作者人數約 493 人 (345 名公司員工 +148 名承攬商)，涵蓋百分比達 100%，地點設於高雄市林園區工業三路三號。
- 東聯林園廠各單位可控制、可影響工作人員之作業活動、產品或服務，包含林園廠內員工以及所有進入本廠區的承攬人員。
- 該管理系統內、外部稽核所涵蓋人數：493 人，涵蓋工作者 100%。

(引用自 東聯化學股份有限公司 2023 年永續報告書)

十、風險評估與管理 (GRI 403-2)

物理性方面

優於法規之規定，現場噪音作業達 80 分貝以上，即進行聽力防護衛教，說明噪音對聽力造成潛在相關損害。並針對防音防護具正確佩戴進行宣導及稽核。

總結成效 ▶ 聽力保護計畫，共 3,351 人次



實施聽力保護衛教宣導

化學性方面

三步驟檢核防毒面罩與口罩合適性：

- ① 教導同仁如何選擇防護具及正確佩戴。
- ② 確認員工生理狀況，選擇杯狀口罩、防毒面罩之合適性。
- ③ 進行檢測以確認口罩合適性。

總結成效

- ▶ PPE 個人防護具管理，共 2,535 人次
- ▶ 呼吸防護具評估管理，共 333 人



確認同仁佩戴口罩是否密合



呼吸防護具密合度檢測

- ③ 針對員工可能面臨和必需評估的危害，協助員工職能評估、提供職務再設計或調整等諮詢建議。

總結成效

- ▶ 肌肉骨骼危害預防管理，共 100 人
- ▶ 復工評估管理，共 149 人次
- ▶ 人因工程評估，共 84 件



改善前 機構本體板金存放採平放方式，人員搬運時易因姿勢不良造成搬運扭傷。

改善後 板金放置由平放改為立式存放，存取時不需在彎腰蹲下拿取，消除不當姿勢的作業危害。

上銀科技股份有限公司

人因性方面

透過三層機制協助同仁執行緩和職業傷害：

- ① 員工回饋 MNQ- 肌肉骨骼問卷調查表中，若有骨骼肌肉不適 3 分以上且與工作相關，將對員工的工作時間、工作站別、工作流程、工作姿勢進行評估。評估後風險等級中等(含)以上者，即會與單位主管進行行政管理(調整工作時間、工作站別或工作程序等)或工程改善(增加治具或工作站部件調整等)。
- ② 教導簡易伸展操以舒緩肌肉疲勞，並提供保護輔具(護腕、護腰、護膝)使用。

生物性方面

針對傳染性疾病，提供相關衛教資訊、健康指導。2023 年度因應 COVID-19 疫情，規劃 5 構面之防治，並針對確診者、密切接觸者、自主管理者進行管理。

總結成效 ▶ 新興傳染病防治管理，共 1,491 人次。



電腦開機衛教宣導

社會 / 心理性方面

關懷身體具特殊情形之同仁，給予健康衛教常識，維持安全生活。

- ① 給予妊娠孕期及產後員工一對一衛教諮詢，及哺乳與飲食健康指導。
- ② 針對具腹部肥胖、血壓偏高、空腹血糖偏高、空腹三酸甘油酯偏高、高密度脂蛋白膽固醇偏低，五項符合三項(含)以上者進行管理控制。
- ③ 針對高血壓、糖尿病以及過負荷同仁進行管控。

總結成效

- ▶ 母性健康保護，共 95 人
- ▶ 促進腦心血管疾病預防管理，共 556 人次
- ▶ 代謝症候群人員健康管理，共 281 人。

(引用自 上銀科技股份有限公司 2023 年永續報告書)

中華電信股份有限公司

導入「AI 影像辨識技術」，強化高風險作業管制

- ① 2022 年起率先採用自行研發之「CEMIS 建設工程管理資訊系統-LEMO 子系統」，結合 AI 影像辨識技術，共採行 16 項安全措施，保障工作者施工安全。
- ② 已涵蓋 100% 固、客網高風險局限空間作業，於作業前的檢點及審核，2023 年共審視 35,010 張影像，降低局限空間作業風險，保障工作者生命安全。

氣候變遷職業安全調適機制

- ① 為因應極端氣候，特別是高溫對工作者的健康影響，我們針對戶外作業人員制定了全面的「高溫防護措施」，包括分級管理措施以及相應的作業指引，避免員工因高氣溫環境引起熱疾病之危害。
- ② 為確保於極端氣候所導致的風雨中作業安全，我們規劃專業「搶修安全保護機制」，透過危害鑑別與風險評估，訂定「風雨中作業的安全作業標準」，確保搶修作業的進行能夠安全可靠，保障施工人員安全。

(引用自 中華電信股份有限公司 2023 年永續報告書)

風險鑑別

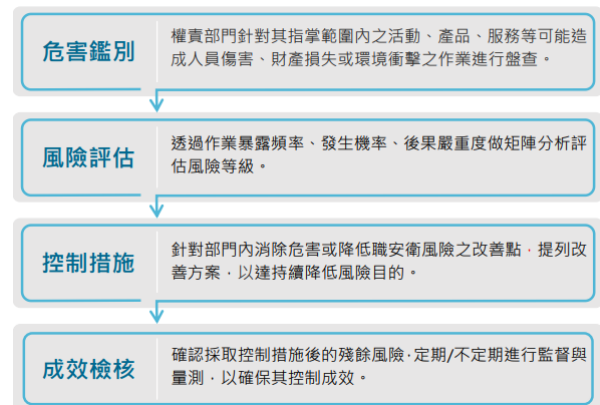
為持續改善啓碁職業安全衛生風險衝擊，各單位每年定期及不定期，（如：作業技術、工程、作業 / 設計規範有變更時，發生失能日數一日以上之傷害事件，重複發生之虛驚事件，專案提列及隱患通報等）進行風險鑑別，並透過矩陣分析（可能性、嚴重度、頻率）評估風險等級，針對高風險作業作法提出相對應管控措施與目標，進行每月追蹤。

事故調查

台灣據點依據「事故調查管理作業程序」執行事故調查分析，以確實了解虛驚異常、傷害及重大事故發生經過，並擬訂預防再發對策，平行展開各廠盤查並推動預防措施。同時也運用 5Why 分析法、FMEA（失效模式與效應分析）與骨牌分析手法，針對全球據點事故進行更深入的真因檢討與探討，並由人、機、料、法、環，各流程源頭著手改善，並將安全規範及規格標準化，強化防呆機制。

為提升事故調查（含人傷及虛驚）調查效率並探討真因，以達預防再發之目的，導入「事故調查簽核」系統，2022 年完成台灣廠區系統架構設置，並於 2023 年啟用台灣廠區事故調查（含人傷、異常及虛驚）e 化簽核系統，規劃於 2024 年推展至中國及越南廠區。

風險鑑別流程



啓碁事故調查流程



近四年啓碁員工職業傷害統計

項目	2020	2021	2022	2023
總工作時數 ^{註1}	24,461,016	21,262,912	23,969,608	23,162,848
可記錄職業傷害數量 ^{註2}	29	39	17	25
可記錄職業傷害比率 ^{註3}	1.19	1.83	0.71	1.08
嚴重職業傷害數量 ^{註4}	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率 ^{註5}	0.00	0.00	0.00	0.00
失能傷害總損失日數	238	331	166	348
失能傷害嚴重頻率（S.R.） ^{註6}	9.73	15.57	6.93	15.03

註1：總工時=當年度年底該類別員工人數×總工作日數×每日工作小時數
 註2：可記錄職業傷害數量：同失能傷害人數定義，罹災者不能繼續其正常工作，損失工作時間在一日以上
 註3：可記錄職業傷害比率 / 損失工時傷害率（LTIFR）= 失能傷害人數 / 總工作小時數 × 1,000,000
 註4：嚴重職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害
 註5：嚴重職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）/ 工作小時 × 1,000,000
 註6：失能傷害嚴重頻率（S.R.）= 失能傷害總損失日數 / 總工作小時數 × 1,000,000

2023 年啓碁員工可記錄職業傷害說明

人次數	類型	原因	改善對策
25	衝撞/夾傷 挫傷/跌倒 被捲	同仁安全意識不足 設備/環境安全防護不足 鞋具防滑功能不佳	事故案例宣導 環境改善/增加安全防護 擬定/優化作業程序 SOP 設備本質安全改 配置標準鞋具
	與高溫接觸/ 與有害物接觸	防護具/設備防護不足	擬定/優化作業程序 SOP 評估合適防護具
	墜落	同仁安全意識不足	事故案例宣導

（引用自 啓碁科技股份有限公司 2023 年永續報告書）

十一、健康服務與促進 (GRI 403-3、403-6)

中鴻鋼鐵股份有限公司

健檢結果說明會

每年健檢完成後，安排廠醫至各廠區舉辦健檢結果說明會，2023 年共辦理 5 梯次，參加人員共 163 人，透過醫師健康講座的宣導，提醒同仁代謝症候群對健康的危害，鼓勵同仁養成運動的習慣，提醒同仁自主健康管理，調整生活型態，搭配運動及飲食型態改變，達到保健及預防成效。

降低健康高風險人數比例

公司制訂「年度勞工健康服務計畫」，定期分析員工健康檢查結果，將員工健康風險做分級管理，針對高風險個案（高血壓、低密度脂蛋白 ≥ 190 mg/dL、心電圖呈心房纖維顫動、陳舊型心肌梗塞、心肌缺氧，及醣化血色素 $\geq 8\%$ ）進行關懷，關懷方式採主管健康關懷、職醫訪談、職護後續追蹤及健康促進活動，教導同仁對代謝性疾病與心臟病的關聯性，及加強如何預防和控制代謝性疾病的重要性、方式等，並鼓勵同仁養成健康的模式。2023 年健康高風險人數由 278 人下降至 137 人，下降率達 49%。

(引用自 中鴻鋼鐵股份有限公司 2023 年永續報告書)

南茂科技股份有限公司

全方面健康管理 降低疾病風險

為維護員工安全健康及預防職業疾病的發生，依據《職業安全衛生法》制定「健康管理作業指導書、母性健康保護、中高齡工作者健康保護、異常工作負荷促發疾病預防等計劃」，結合健康檢查分級管理結果及透過評估工具分析心血管疾病風險、中高齡健康危害因子，進行健康風險管理，高風險者安排醫師健康指導或適性評估；並藉由健康管理系統 e 化作業，透過積極的關懷追蹤，落實全方面的健康管理。



安適職場

全方面健康管理 降低疾病風險

為維護員工安全健康及預防職業疾病的發生，依據《職業安全衛生法》制定「健康管理作業指導書、母性健康保護、中高齡工作者健康保護、異常工作負荷促進疾病預防等計劃」，結合健康檢查分級管理結果及透過評估工具分析心血管病風險、中高齡健康危害因子，進行健康風險管理，高風險者安排醫師健康指導或適性評估；並藉由健康管理系統化作業，透過積極的關係追蹤，落實全方面的健康管理。



職業病風險管理

39 人次二級管理
0 件職業病發生病例

異常工作負荷促進疾病預防

4,347 人次異常負荷評估
高風險者 100% 追蹤管控

健檢異常管理

508 人次管理
且 100% 追蹤完成

心血管疾病預防

4,707 人次風險分析
高風險者 100% 追蹤管控

中高齡健康保護

1,336 人次心电图檢查
1,369 人次工作適能問卷評估
21 人次工作適任評估

公傷復工評估

51 人次公傷關懷
4 人次工作調整

呼吸防護具評估

19 人生理評估

成效

作為

針對特殊危害作業工作場所的員工，每年進行健康檢查及現場環境測定，掌控潛在健康風險因子；並提供適當的個人健康指導、複檢追蹤及適性配工等健康管理措施，達早期發現即時治療，降低職業病風險。

持續關注員工過勞議題，自 2014 年起，每年篩選出高風險員工，連結單位主管進行工作負荷評估，由駐廠醫師辨識危險因子，進行工作調整並完成後續改善追蹤，確保員工的身心健康，達工作與生活平衡。

建立異常分級管理機制，依據異常等級執行相對應措施；5 級高度異常者共 103 人執行複診追蹤，並安排醫師適性評估和工作調整建議，4 級中度異常者執行複檢追蹤或安排廠內健康諮詢共 405 人，透過積極的關係管理，隔年健檢異常改善率共達 55%。

根據衛服部統計腦心血管疾病為國人前十大死因，為強化對員工的健康照護，透過多項篩選工具分析心血管病高風險員工，安排醫師健康指導及適性評估，進行工作調整並完成後續改善追蹤。

自 2008 年起，為確保廠內中高齡工作者安全及健康，針對 45 歲（含）以上員工全面進行心电图檢查，篩檢心臟疾病風險。

2021 年規劃「中高齡工作適能評估流程」，為中高齡員工進行「工作適能評估」，分析工作適能指數等級，辨識工作適能較弱者，安排醫師諮詢進行適任評估，並依其需要提供醫療資訊或轉介 EAP 等措施來協助員工因應，以確保整體工作適能狀態達到中高齡及高齡健康保護目的。

依工作適能評估結果顯示，中高齡員工對於自身工作能力自評方面皆有不錯的評價，且近九成為良好以上的工作適能指數。

依據員工受傷程度進行階段性復工評估，透過廠內勞工健康服務醫師配合職業安全衛生及相關部門人員深入現場訪視了解員工作業，提供員工職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議，以鼓勵員工早期復工，加速生理及心理的康復。

針對員工生理狀況及防護需求進行生理評估及密合度測試，以確保員工工具正確使用呼吸防護具能力及防護具保護效能，避免造成傷害。

(引用自 南茂科技股份有限公司 2023 年永續報告書)

本公司於入口網站設置「健康照護」專區，2023 年共進行 33 次健康宣導，包括腸病毒、病毒性腸胃炎、久咳與長新冠、紓壓、預防保健等相關衛教資訊，並舉辦各項健康促進活動。

緯穎科技服務股份有限公司

活動名稱	參與人數	活動成效
婦女節-紓壓手作裝飾燭台、點亮 Women 的美！	50	課程滿意度調查達 4.96 顆星 (滿分 5 顆星)
健康千步走，天天 6669	706	活動累積總步數達 267,227,756 步 累積消耗約 10,689,108 卡路里 碳排放約減少 37,946 公斤二氧化碳約當量 註：計算依據來自國民健康署，以 6 公里計算(約步行 1 萬步)，單趟可減少 1.42 公斤碳排放量。
男女都該知道的乳房健康大小事 Men & Women's Health Workshop	30	課程滿意度調查達 4.4 顆星 (滿分 5 顆星)
職場抗壓力：有效溝通，找出你我自保界線	50	課程滿意度調查達 4.61 顆星 (滿分 5 顆星)
端午節-紓壓手作藤圈香包掛飾	50	課程滿意度調查達 4.5 顆星 (滿分 5 顆星)
療癒靜心禪繞畫，練習與自己對話 (手繪繡繞杯墊課程)	50	課程滿意度調查達 4.85 顆星 (滿分 5 顆星)
熱血一袋，捐出您的一臂之力！	341	捐血袋數達 439 袋
減重大賽：寶貝們，跟著老師動吃動！	236	減重總公斤數達 636.5 公斤 活動滿意度達 4.76 分 全員 BMI 異常比例下降 1.2 %
芳療 X 紓壓-調配最適合自己的精油，身體不過勞	50	課程滿意度調查達 4.87 顆星 (滿分 5 顆星)
全民超人培訓班 (CPR+AED 課程)	50	課程滿意度調查達 4.97 顆星 (滿分 5 顆星)
聖誕節-冬季療癒紓壓手作聖誕永生花園	50	課程滿意度調查達 4.82 顆星 (滿分 5 顆星)
聖誕老人長壽的秘訣，你能成功找到答案嗎？(健康問答快閃活動)	360	同仁參與健康問答活動，了解癌症可能出現症狀、公費醫師、健康飲食等相關重要資訊，藉由活動參與，零壓力的學習到健康資訊，提升員工健康知識。

活動名稱	參與人數	活動成效
職業體力危害與安全防護具體驗	55	課程滿意度達 90%
心血管 X 保肝健康講座_燦笑不癆肝	53	課程滿意度達 96%
心血管 X 保肝健康講座_消脂保肝聰明吃	41	課程滿意度達 92%
心血管 X 保肝健康衛教(一對一諮詢)	25	提供全面的健康管理服務，協助同仁預防疾病、改善健康狀況，提高生活品質
急救課程講座(CPR+AED)	44	1. 台南廠區優於法規 50:1 人力配置 2. 落實急救觀念與持續教育 3. 熟練 CPR & AED 操作流程 4. 滿意度 97.3%
代謝健康路，營養來守護	33	台南廠與路竹廠同步線上課程，課程滿意度 96.3%
療癒肩頸 平衡身心，椅子伸展瑜珈課	56	為期 4 週，每週 1 堂，課程滿意度 99.3%
職場友善溝通技巧	29	課後測驗全員 100 分，課程滿意度 96%
健康達人挑戰賽	28	搭配代謝症候群預防活動為期三個月。 1. 團體減少體重 36.3 公斤 2. 減 3 公斤以上 13 人 (48%) 3. 每月 12 天以上達標率 96% 4. 每月 20 天達標率 75%
戒菸 We win	5	戒菸成功率 80%

(引用自 南茂科技股份有限公司 2023 年永續報告書)

上銀科技股份有限公司

上銀科技有鑑於台灣中壯年人口每 10 人就有 3.6 人有代謝症候群，且死亡率高達 31.9%，因此推動「改善代謝症候群迎向健康新生活」活動：

- ① 管理代謝症候族群健康。
- ② 製作代謝症候群的宣導護照 (代謝症候群危險因子與併發症、如何防治與治療、血壓記錄與監測)，提升同仁認知與自我保護之意識。

(引用自 上銀科技股份有限公司 2023 年永續報告書)

上銀科技有鑑於台灣中壯年人口每 10 人就有 3.6 人有代謝症候群，且死亡率高達 31.9%，因此推動「改善代謝症候群迎向健康新生活」活動：

- ① 管理代謝症候族群健康。
- ② 製作代謝症候群的宣導護照 [代謝症候群危險因子與併發症、如何防治與治療、血壓記錄與監測]，提升同仁認知與自我保護之意識。

2021 年 代謝症候群人數總計 295 人，藉由加班時數控管、職醫諮詢與職業衛生護理師衛教宣導，提倡同仁運動及改善作息，共有 73 人獲得改善，改善率為 25%。

2022 年 代謝症候群人數總計 226 人，除持續 2021 年措施外，亦新增代謝症候群之人員健檢頻率及代謝症候群集點活動，監督把關調整同仁飲食及作息、提升運動等，共 77 人獲得改善，改善率達 34.1%。

2023 年 代謝症候群人數總計 257 人，透過職醫諮詢、加班時數控管等措施管理外，更推動「改善代謝活動」，以「認知、飲食、運動、複檢」為主軸，並搭配公司內健康護照集點機制，提高同仁參與意願，調節血糖與血壓異常數值，共 135 人獲得改善，改善率達 52.5%，成效較 2022 年提高 18.4%。

代謝症候群管理、代謝症候群集點活動及職醫諮詢

十二、工作者參與 (GRI 403-4)

久舜營造股份有限公司

設置職業安全衛生委員會，針對擬訂之安全衛生政策提出建議，每三個月開會一次，審議、協調及建議安全衛生相關事項。2023 年職業安全衛生委員會組成為 13 位工作者代表以及 11 位資方代表，合計 24 人，其中工作者代表佔 54%。另外工地遵循職業安全衛生法施行細則規定成立工地安全衛生會議，每月定期召開工地安全衛生會議，由各承攬商代表參與、諮商與溝通工地安全衛生議題。

(引用自 久舜營造股份有限公司 2023 年永續報告書)

大井泵浦工業股份有限公司

「職業安全衛生委員會」由 7 名專業人員 (甲級安全管理師 1 名、乙級管理員 1 名、甲種業務主管 5 名) 所組成駐工廠護理人員 1 名；「職業安全衛生室」固定於每月近月底時召開職安會議，作為各區職安系統的串聯與溝通管道。會議中討論當月異常事件、6S 檢核結果等事項，並檢討後續應注意與改善事項，若有重大事件發生，則檢附彙整成調查報告，並同步公告予所有同仁知悉。

內部政策	外部依循
〈勞工安全衛生工作守則〉 - 勞工作業環境監測計畫	- 職業安全衛生法、勞工安全衛生管理辦法、危險性工作場所審查及檢查辦法、勞動檢查法 - 勞工健康保護規則、職業災害勞工保護法 - 職業安全衛生教育訓練規則 - 事業單位僱用女性勞工夜間工作場所必要之安全衛生設施標準、女性勞工母性健康保護實施辦法
遵守職業安全衛生法令規範與其他要求事項，並定期審查環境，鑑別工作危害之處，持續改善其不符合項目，透過職安體系預防發生與工作相關之危害、疾病和事故。同時增設哺(集)乳室，維護母性健康保護；全體同仁的安全與健康是大井泵浦守護的首要條件	
職業安全衛生室 管理部人資課 新北三芝廠廠長與產線組長 高雄路竹正義廠廠長與產線組長	
人員投入約 35 人；財務投入約新台幣 60.8 萬元 「職業安全衛生委員會」由 7 名專業人員 (甲級安全管理師 1 名、乙級管理員 1 名、甲種業務主管 5 名) 所組成 駐工廠護理人員 1 名 包含員工體檢費用、職場健康計畫導入、職業安全相關規劃	

(引用自 大井泵浦工業股份有限公司 2023 年永續報告書)

十三、教育訓練 (GRI 403-5)

聯華電子股份有限公司

- 2023 年完成多元平等共融課程設計，由理解開始消除全體無意識偏見，建立正確認知。2024 年展開不同層級所對應的主題課程，如高階主管的 DEI 共學營，全體員工的無意識偏見消除訓練及主管的包容領導力培訓課程。
- 重視女性員工職涯發展：舉辦典範女性領導與管理分享講座
- 重視平等職場：將每年 6 月設為「不法侵害防治月」，並對全體員工（間接人員 8,825 人、直接人員 4,646 人）進行不法侵害教育訓練，2023 年完訓率 100%。
- 遵循《責任商業聯盟行為準則》，每年一次定期檢測同仁對於勞工、道德誠信、禁用童工、勞資關係、強迫勞動、工時與反歧視等核心內容。2023 年，聯電集團對全體員工實施人權相關教育訓練總時數為 17,099.5 小時，完訓率達 100%。

(引用自 聯華電子股份有限公司 2023 年永續報告書)

十四、供應鏈/價值鏈衝擊管理 (GRI 403-7)

聯華電子股份有限公司

- 每年舉辦供應商永續說明會，提升供應商永續知識
- 舉辦供應鏈 ESG 專案，與供應商交流
- 導入供應商永續評核管理機制
- 導入第三方驗證單位進行實地稽核
- 每季由責任供應鏈小組彙整達成進度向 ESG 委員會呈報
- 每年透過問卷及實地稽核達成盡責調查

(引用自 聯華電子股份有限公司 2023 年永續報告書)

2023 年供應商稽核缺失與改善成果

類別	缺失內容	供應商改善成果
勞權及道德	缺少勞工、道德商業行為之管理機制	建立相關管理程序
	缺少定期風險評估、識別與控管與經營相關之勞工及道德風險	建立供應商風險評估機制
	缺少反托拉斯、公平交易、商業誠信相關文件化標準要求	要求監督上游供應商遵守《聯華電子供應商行為準則》
	缺少社會面績效指標和實施計畫	建立社會面績效指標
職業安全衛生	缺乏承攬商安全管理要求	建立施工安全之管制
	化學品未依規定存放	易燃化學品的有效管控
	未建立消防設備定期查檢機制	建立廠區/公司消防定期查檢機制
營運持續計畫及資安管制	未有效執行完整的營運持續計畫	建立營運持續計畫，並定期更新
	缺少資訊設備管理程序	定期備份及確保置放場所的安全性

東聯化學股份有限公司

運輸供應商為本公司供應鏈重要的一環，每年針對運輸供應商的交貨準時、運輸過程適當及證照效期等項目進行評鑑。2023 年度本公司王田廠區合格運輸供應商有 4 家，其中 3 家為 A 級供應商、1 家

為 B 級供應商；無新增國內運輸供應商、無發生道路運輸事故。彰濱廠 2023 年度合格運輸供應商有 5 家，皆有簽訂「貨運承攬協議書」或「運輸契約書」。

運輸承攬商 ESG 稽核

由於化學品之槽車運輸，在屬性上屬易燃、易爆或具有毒性，危險性高，稍有疏失，即可能釀成災害，若一旦發生運輸事故，則民眾生命財產將受到威脅，同時造成公司形象嚴重受損。

對此，東聯在可影響範圍內，針對提供運輸服務之委外供應商，透過合約及稽核機制，持續強化運輸的安全管理與危機處理能力，確保化學品的運輸安全。2023 年共有 7 家運輸供應商簽署《安全衛生環保政策說明書》，同意接受現場稽核，於年底完成並 100% 通過。

合約規範

1. 槽車或運輸公司，加入「高高屏柴油車自主管理計畫」並取得合格標章
2. 訂定環境標準及安全標準規範事項
3. 定期辦理年度「運輸承攬安全衛生品質稽核調查」，至主要運輸商進行評鑑稽核，評鑑分數未達標者，下年度將不予續約

現場稽核

1. 運輸公司概况及運輸政策
2. 安全制度及政策
3. 工作程序及緊急應變
4. 司機資格（聘用 / 訓練）
5. 司機資格審查（考核）
6. 安全設備
7. 車輛管理
8. 內外部安全稽核【預定 2024 年制定】
9. 其他（含企業節能環保政策）【預定 2024 年制定】

(引用自 東聯化學股份有限公司 2023 年永續報告書)

十五、職業傷害與工作相關疾病 (GRI 403-9、403-10)

群創光電股份有限公司

群創光電執行永續影響力評價主要分為四大步驟，包含定義邊界與範疇、繪製衝擊路徑、確認數據來源與品質、以及建立價值化方法。每個步驟之間具有環環相扣的關係，在執行任何一個步驟時所做的決策，都會影響最終分析結果的完整性與正確性。

方法論

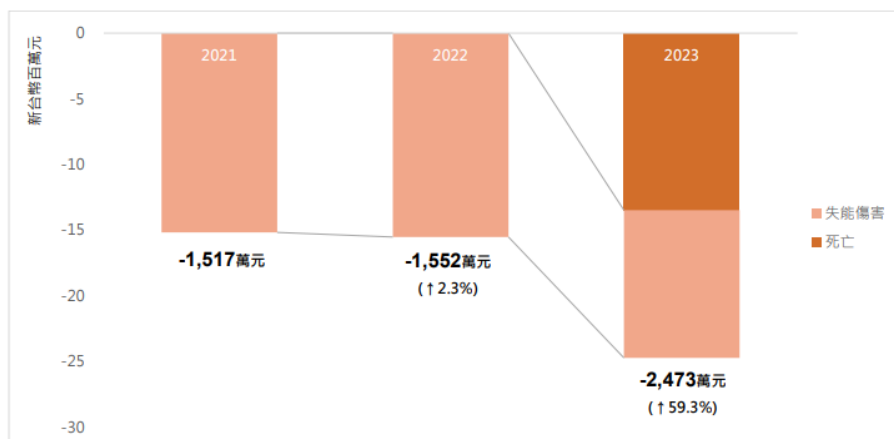
1. 定義邊界與範疇：價值鏈涵蓋供應鏈(上游)、生產營運(中游)及產品銷售(下游)，考量直接與間接、正向與負向的影響。
2. 繪製衝擊路徑：使用衝擊路徑法 (Impact Pathway) 來識別企業活動對利害關係人的影響，包含投入與產出對社會福祉的變化。
3. 確認數據來源：包括初級數據(如實際盤查資料)及次級數據(如政府與科學機構報告)。
4. 建立價值化方法：參考英國職業健康與安全管理局 (HSE, 2017) 的方法學，用以計算職災造成的生產力損失、醫療成本及補償費用，並應用 ISO 14008 標準進行貨幣化估算。

分析結果

■ 員工職災衍生的社會成本

員工在執行業務時，可能因工作場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因造成疾病、傷害、失能或死亡等職業災害事件。英國健康安全局(HSE, 2020)研究指出，員工發生職災衍生的社會成本包含財務成本及人力成本。財務成本包含生產力損失、醫療與康復費用、行政和法律費用、薪資與保險補償等；人力成本指個人願意為職業傷害或死亡風險的降低而付出(willingness to pay)的價值。在本研究中，將失能傷害及死亡事件納入評估，財務成本包含生產力損失及職災相關補償，人力成本參考何俊傑(2005)及曹常成等人(2013)對於避免職災的支付意願及職災死亡造成的經濟損失進行計算。因職業病涉及的方法學較為複雜，故未納入評估。

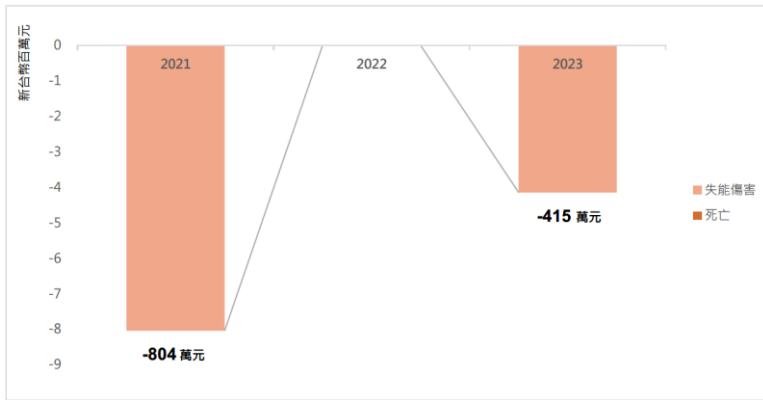
2023 年，群創光電因員工職災事件共造成 1 人死亡及失能傷害損失工作日 548 天，約衍生新台幣 2,473 萬元的社會成本，較前一年度增加 59.3%，主要為職災死亡事件所致。群創光電透過 e 化系統進行事故管理及平展改善，針對員工與承攬商執行職業災害統計與原因分析，將風險回歸危害源頭管理，強化本質安全；並透過「平展系統」平行展開至各廠區，避免事故再發。



■ 承攬商職災衍生的社會成本

承攬商是指與群創光電有承攬合約，並於群創管理區域進行作業的人員，其包含勞務外包人力。本研究將失能傷害及死亡事件衍生的社會成本納入評估。

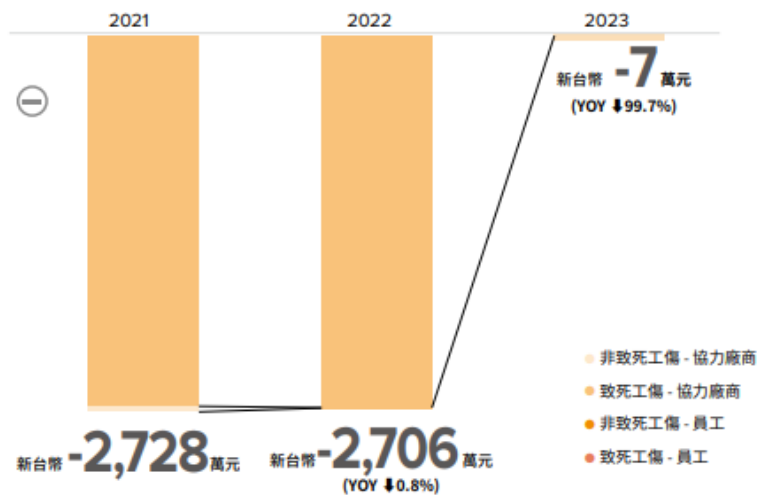
2023 年，承攬商職災事件造成損失工作日 202 天，衍生新台幣 415 萬元的社會成本。群創光電對承攬商的環安衛管理訂有完善機制，所有承攬商均應遵守《承攬商管理作業規範》，人員於進場施工前均應完成承攬商安全衛生教育訓練及作業場所危害告知，以了解工作場所之工作環境、危害因素及採取之防範措施；於面對高風險作業時，應協同承攬商共同完成作業危害辨識、風險評估及建置緊急應變計畫，期望透過雙方的溝通，將發生異常事件的機率降至最低，且為能建構更完善和諧的職場，公司也設定 2024 年承攬商失能傷害頻率 (FR) ≤ 0.25 之目標。此外，公司可透過承攬商網站進行施工申請控管，從進廠時的人員及施工資訊查驗，至離廠的人員管理，以完善作業環境及施工人員之安全保護。



(完整內容請參見 群創光電股份有限公司 2023 永續影響力評價報告)

中鼎工程股份有限公司

員工及協力廠商職災衍生的社會成本



2023 年，中鼎營運過程因職災事件衍生的社會外部性成本約為新台幣 7 萬元，均來自協力廠商職災事件，共計 32 個損失工作日，事件類型包含物體飛落、被夾/被捲、物體倒塌及崩塌造成；2023 年未有職災死亡事件，達成工安零死亡之目標。另為降低事故發生後的傷害及風險，中鼎建置完整的事故調查標準流程；事故發生後針對事件嚴重度劃分調查層級，再依各層級組成

相應之事件調查小組，並於限期內完成調查，依調查結果採取改善措施；後續會進一步與設計、採購及建造等跨部門討論是否有系統化問題，進行制度面的檢討，並針對本質安全進行預防措施及回饋修訂相關的安衛環程序，防止類似意外再度發生。針對近年專案工地發生的工安職災事件，中鼎積極檢討並提出精進改善方案，持續實施平/假日無預警稽核，要求工地限期完成缺失改善，落實與協力廠商的安衛環溝通，召開工作安全分析會議及協議組織會議；另外也將近年工地發生的重大職災事件製作成中鼎大學「中鼎近十年事件分析檢討與學習」線上課程，要求工安與建造人員必修，以及錄製「中鼎公司主管安衛環管理」線上課程，納入公司各級主管的職位課程，提高各階層人員對工安管理的警覺度。

(引用自 中鼎工程股份有限公司 2023 年永續影響力評價報告書)

職業傷害統計

2023 年亞洲水泥及各子公司之員工發生可記錄或嚴重之職業傷害事件據點為亞泥花蓮廠、亞東預拌及富民(達)運輸，其餘據點皆無發生可記錄之職業傷害，且無發生因職業傷害造成死亡。所有營運據點無非員工未發生職業傷害及死亡事件。

亞洲水泥及子公司職業災害統計資料

營運實體/ 類別	可記錄職業傷害 ^{註3}		嚴重職業傷害 ^{註2}		職業傷害 類型	 矯正預防措施
	件數	比率 ^{註1}	件數	比率 ^{註1}		
 亞泥花蓮廠 員工	1	1.7	0	0	粉塵逸散接觸 眼睛	1.除配戴安全面罩之外，仍應使用防護眼鏡，且預防起霧，並持續尋找更全面防護之防護面罩。 2.製作四方形通料孔用遮板，安裝於通料孔，以避免通料時大量粉塵衝出。
 亞東預拌 員工	4	4.4	0	0	骨折/夾傷/跌倒/噴濺	1.加強教育訓練並進行相關產業事故案例探討及宣導。 2.設備改善及落實防護具配戴。 3.提案改善制度新增建置虛驚事故提案，藉由完整的通報、鑑定原因和決定改善行動，藉以降低事故擴大發生及再發生機率。
 富民(達)運輸 員工	5	6.22	1	1.24	墜落、滾落/其他交通事故/與高溫、低溫之接觸	發布學習事件作案例宣導，教育訓練，提 1.高同仁安全意識。 2.推動BSV行為安全觀察，為避免由不安全的行為導致的事故，透過推動BSV，在觀察、討論後與駕駛員達成安全共識，以排除事故潛在原因。矯正異常作業。

註 1. 職業傷害比率=傷害件數÷總經歷工時x1,000,000 (小數點以下三位不計)。
 2. 嚴重職業傷害定義：恢復至受傷前狀態6個月以上。本案駕駛員進曳引車駕駛艙座位時，因雙手未握緊不慎摔落地面，導致左肘脫位、左遠端橈骨骨折，恢復期近7個月。
 3. 可記錄職業傷害統計包含失能傷害(損失日數達1日以上者)。

(引用自亞洲水泥股份有限公司 2023 年永續報告書)

台灣塑膠工業股份有限公司一向重視員工的職業健康，將特殊作業之健康管理、異常追蹤、疾病預防及危害評估等項目納入預防管理，相關健康檢查及個人資訊將保密處理，只有具公司指定之醫護人員方可調閱，並妥適向員工說明，以保障個人權益。另安排專業醫師在現場實際瞭解工作環境、員工作業習慣及安全防護作業等，提供改善意見及相關醫療諮詢服務，為員工的健康把關，迄今無發生任何職業病案例。

台塑公司 2023 年職業病預防管理成效

人因性危害評估與管理

本公司各廠區並無疑似人因危害之高風險作業場所，填寫 3 分以上之同仁皆因受傷、疾病所造成骨骼肌肉不適，與工作內容無關

工作促進腦心血管疾病預防管理

2023 年度高風險同仁共 122 位，已透過持續的個案管理及健康促進活動，降低員工的腦心血管風險



「台塑健康」雲端健康管理系統 App



海外急救人員教育訓練



情緒方向盤



疫苗施打



100% 受檢率

特殊作業健康管理

- ▶ 根據勞工健康保護規則之「特別健康危害作業」規定，本公司依產業、製程情形與作業場所，設置 12 個特別危害作業的管理項目
- ▶ 針對特別危害健康作業分級屬四級管理共 40 人，以「健康分級管理提示表」進行健康管控



異常追蹤

體檢異常複檢及代謝症候群關懷

針對患有代謝症候群的員工，寄發「健康關懷提示表」，如當年度健康檢查血脂及血糖異常適用藥標準者，安排複檢活動並轉介醫務室或醫療院所治療



危害評估

人因性危害評估與管理

每三年進行全體員工「自覺式肌肉骨骼症狀調查表」調查，2023 年填寫 3 分以上員工占 6%，由安衛人員至現場評估作業狀況，並安排醫師提供衛教及復健運動建議，必要時會同安全衛生管理人員至現場評估作業狀況



疾病預防

工作促進腦心血管疾病預防

訂定「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，員工可透過線上或手機 APP 填寫負荷量表，依照體檢資料及問卷調查結果，區分風險等級，追蹤高風險人員，並由職業醫學專科醫師一對一諮詢、衛教，視情況輔以工作型態調整

(引用自 台灣塑膠工業股份有限公司 2023 年永續報告書)

計畫公開資源

