

114年健康勞動力永續領航企業 頒獎典禮暨成果分享會

評審委員分享

傅還然委員



2025年健康勞動力 永續領航企業獎 評審委員分享

傅還然

前職業安全衛生署署長/

前國立台灣大學兼任教授級教師
2025年10月28日





職業安全衛生獎 vs. 健康勞動力獎 不同?



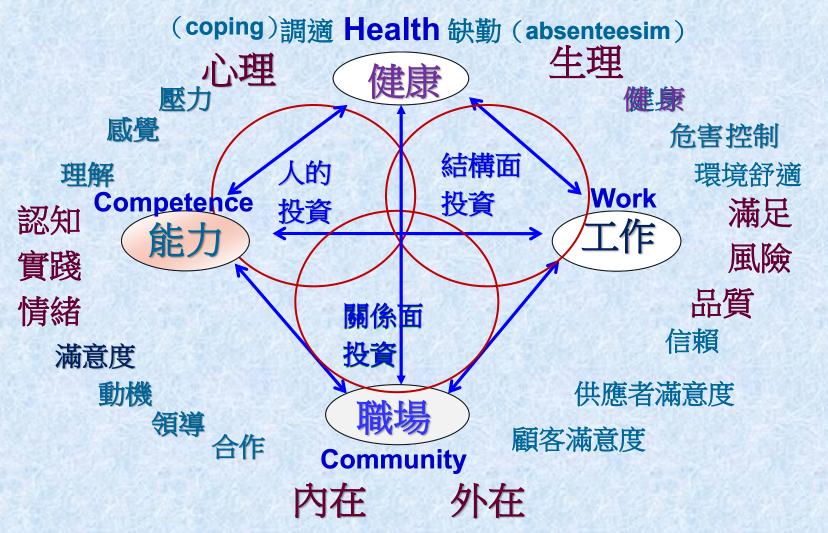
	職業安全衛生獎	健康勞動力獎	
目的	職災預防	吸引人才留住人才 藉由打造 安全健康、舒適友善、敬業勞動環境	
宗旨	樹立職業安全衛生標竿	樹立ESG健康勞動力標竿	
評審項目	職業安全衛生管理績效 (職安法規 +ISO45001/TOSHMS)	職業安全衛生(GRI403) +尊嚴勞動及多元共榮(DEI) +敬業人才	
主要績效指標	職災率	職災率、離職率、久任率、滿意度、 敬業度、產後回任率、身障雇用率	

2025年進入少子化超高齡社會(每5人有1人為老人) 職場搶人大戰成為常態



資料來源:國家發展委員會「中華民國人口推估(2022年至2070年)」2022.8.22/2025.9.30

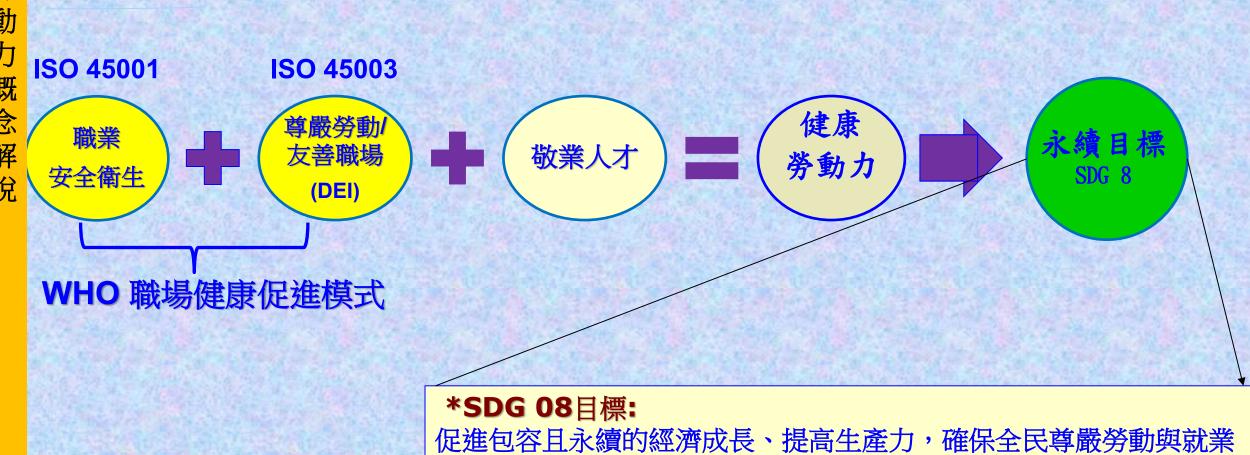
但…留住人才不容易 須先認知…人才久任之構面及投資面向



Source: Finnish Institute of Occupational Health

何謂"健康勞動力"?

--打造安全健康、舒適友善職場,吸引人才、留住人才,實現SDG 08目標



回顧…評選項目



1.健康勞動力 實踐承諾



2.健康勞動力

推動策略及執行成效



3. 擴大企業影響力

4.額外加減分 (+2~-3分)



1. 實踐承諾(30分) 之評審觀察

良

優

特優

1.1推動組織

職安委員會

同左+永續會(跨部門初整合)

永續會人力資本 (分組跨部門合作佳)

健康勞 動力實 踐承諾

1.2高層參與

宣示 勞動力政策 或參與活動

同左+宣布 推動方案 同左 +方案投資決策 (董事會決議)

1.3健康勞動力量化目標

僅職安或 僅近程目標 中長程目標 及子目標 職安/DEI/敬業人才 同左 近**3**年健康勞動力 投資項目與金額

2. 實踐承諾(30分) 之評審觀察(一)-- GRI視角

2.1 GRI 403 指標成 效呈現 403-1 403-8 職安衛管理系統 覆蓋之範圍

403-2 <u>危害辨識</u>、風險 評估及事故調查

403-3 403-6 健康服務及 工作者健康促進 良

揭露員工數

*<u>無主要危害清單</u> 有管理系統 高風險場所隱匿

揭露健檢或特殊健 檢次(率)及醫護服 務人次量

> 醫護服務 *止於健康指導*

優

揭露員工數、 非員工數

揭露不完整 --僅部分危害及其 風險評估

揭露 1)同左
2)健康分級結果及
健康高風險率
3)零星健促活動

揭露醫護服務之: 1)健促計畫重點 2)近三年度預算 特優

同左 + 承攬商 勞工數+活動 + 工作場所

1)清單表列危害 及特殊作業、 危險場所人數 2)揭露重大事故

揭露 1)同左

2) *趨勢及健促活動* 3) 中長程目標

揭露近三年健康服 務績效 (分級人數占 比)及高風險率減少

參選簡報摘要 建議附主要危害清單(舉例)

項目 危害種類		工作場所性質 OO廠、實驗室	危害暴露人數	備考(危險性工作場所 或特別危害健康作業)
物	噪音、振動			
理	高溫、低溫			
性	缺氧			
危	游離輻射			
害	高溫、低溫			
	異常氣壓			
	能量(墜落、感電、倒塌 崩塌、物體飛落、被碰 撞、被夾捲)			
化	粉塵/石綿/游離SiO ₂			
學	有機溶劑/鉛/R₄Pb			
性	特定化學物質			
危	其他有害物			
害	危險物(爆炸性/著火性/ 氧化性物質/可燃氣體)			

2. 推動策略及成效(40%) 之評審觀察(二)--多元視角

2.2 展現 多元績效 及留才策略 (1)職安獎項

(2)安衛績效

GRI403-9

(3)DEIB績效

(4)留才績效

良

職安衛五星獎及 ISO45001認證

揭露

一年職災率

揭露 弱勢包容指標(女性、移工、 身障、中高齢)

揭露 人才訓練人次

優

同左**+** 近年健促獎

揭露重大事故+

近三年職災(分

同左,獲DEI獎、 幸福職場獎、生活 平衡獎、中高齡獎 之一

揭露離職率、滿 意度、敬業度獲 久任率

特優

同左**+** 近年國家職安獎

同左+近三年職災類型

- +職場暴力通報數
- +健康高風險率

獲DEI相關獎

二種以上獎項

同左+近三年績效顯著 或 獲永續人才獎

2. 推動策略及成效(40分) 之評審觀察(三)—風險控制精進視角

良

7八名字第

特優

GOOD

有危害清單及 OSHA管理系統 績效認可 JOB

近年風險控制 目標及方案 超乎法規*** ***源頭設計、機器人、智能職安、低於PEL...

同左+投資改善製程環境 +補助高階健檢 +中長程降高風險率目標

揭露不法件數+追求DEI 獎工作生活獎、友善幸福 職場獎、永續人才獎

(1)危害清單 及管理系統

(2)物理化學 風險控制

(3)生理健康 風險控制

(4)心理健康 風險控制

未說明危害有管理制度

未說明高風險 (特殊作業? 危險場所?)

合規健檢+四大計畫+健檢分級 但醫護止於 高風險關懷

遵守法規:職場不 法侵害預防計畫 +性別平等措施 部分危害舉例管理系認統證

風險控制合規 但無精進目標

特殊及一般健檢分級+健促認證+888 計畫+四大計畫

> 爽與不爽--調查需求及滿 意度並精進之

2.3

健康安 全持續 提升

2. 推動策略及成效(40分) 之評審觀察(四)-- 健康勞動力視角

尊嚴

Highly Effective

KPI

Key Performance Index

Workplace

Wellbeing

SPI (Schedule Performance Index)

> 管理系統 覆蓋率、 主動指標或領先指標





多元工作者統計

勞動條件優於法規

女件、女主管比例

身心障礙者人數、比例

原住民員工人數、比例,

DEI



薪酬排名

離職率

• 一年內離職率

滿意度

• 職缺內部填補率

職能訓練平均時數

• 敬業度排名

• 健檢分級高風險率

• 健檢參與率

高階健檢項目人數

工作相關疾病高風險數

健康促進成果(減重、三高 高風險率下降數)

宁 全健康與福祉投資成長比例

指標

敬業

傷害頻率、嚴重率

Strong Working Relationships

•事件發生千人率(含供應鍵)

· 化學傷病事件數(含供應鏈)

一 因公死亡人數(含供應鏈)

• 承攬商ISO45001家數比例

綜效 指標

> 健康 指標

3. 擴大企業影響力(30分) 之評審觀察

3.擴大企業 影響力 GRI-407

良

3.1外部資源

3.2 健康安全

供應鍵

3.3 供應鏈當

責串聯

連結與合作

資源連結 影響力低

揭露供應鏈職 安衛稽核次數

揭露自我評量 串聯家數占比

優

舉例 外部資源效果

揭露供應鏈安衛 輔導績效

揭露供應鏈串連後 之檢討行動

特優

多元化、制度化 外部資源導入具績效

揭露近三年承攬商之 職災統計數據

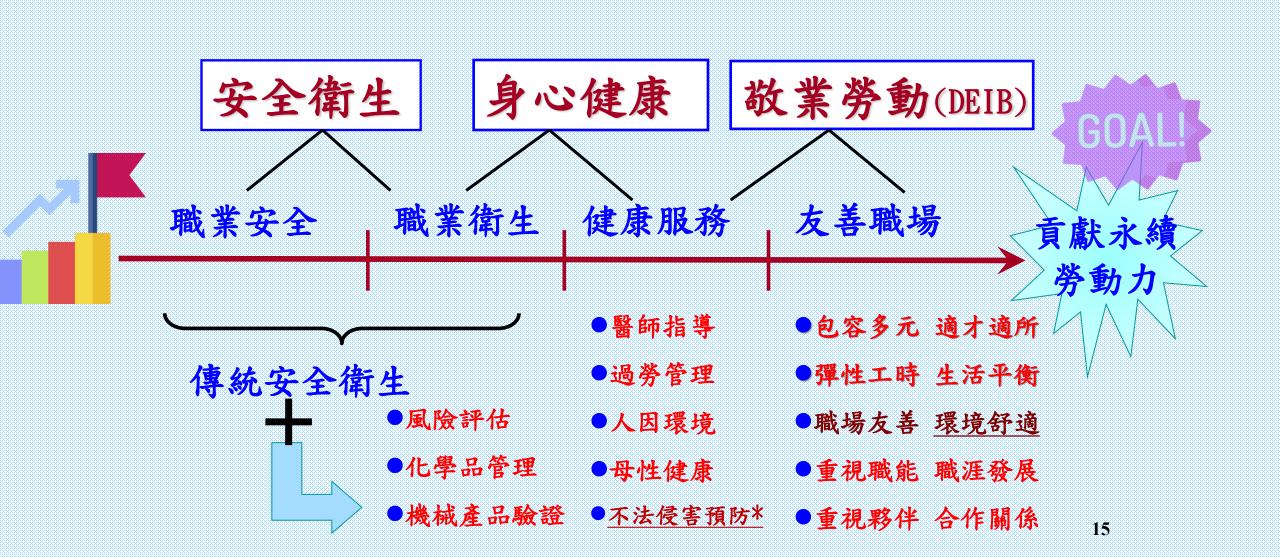
揭露近三年供應鏈職 安衛水準分級結果

4. 額外加減分 (+2~-3分)觀察

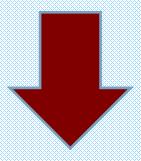
- 主動評比(±2分)
- ✓ 主動評比
- ✓ 串聯主動評比

- 重大事故或違紀(-3分)
- ✓ 未揭露近3年公司重大事故
- ✓ 未揭露近3年承攬商重大事故
- > 未揭露近3年職安受罰記錄
- ▶ 未揭露近3年勞動條件受罰記錄
- ▶ 未揭露改善措施

健康勞動力 永續發展路徑圖 從職安衛 邁向身心健康、尊嚴勞動、多元共融職場



Work-related diseases are common. Common diseases are work-related.



Work-related diseases can affect work ability.

健康勞動力 可以《職安法》為主幹 結合人資 留住敬業人才



*敬業員工 engaged workers

*敬業(engaged) 員工滿意度、忠誠度 高,願意長期打拼, 生產力高。

SDG 08永續目標 Inclusive economic growth(包容性經濟成長) 的意涵

不唯利是圖 大方分享經濟成果 擴大投資工作者 讓工作者尊嚴勞動、有就業生產力 並能包容多元及弱勢

擴 大 投 資 作 者





- --風險控制
- --環境舒適
- --健康促進

安全 健康 尊嚴 勞動

- ・ 尊嚴勞動(Decent work)
- --盡職人權 (HRDD)
- --職場友善公平透明
- --分享利潤 薪酬合理
- -- 勞動條件 優於法規



包容與共融

- 包容多元與弱勢
- --性別、身障、原民、 移工、孕婦、高齢...
- 團隊互助共融

從包容 到共融

敬業 人才

吸引留任具生產力員工 (Productive employees)

- 薪酬滿意 幸福有感
- 適性工作 精進職能
- 員工多樣 職涯發展
- 升遷公平 留住人才



第一面向 安全、健康、舒適工作環境

2030年職業健康安全 永續發展路徑

國健署營養

健康運動獎

身體健康

(promotion)

.從健康保護 到健康促進(從生理到心理) 再到 勞動力確保

職業安全衛生法規

人力資本投資 有感福祉+敬業人才

國健署

健康典範獎

心理健康

福祉促進

敬業員工

重視溝通

高滿意度

高忠誠度

高生產力

低離職率

(promotion)

NEW

永續卓越獎

身心靈 健康彼岸

(SDG 08境界)

大道之行也



GRI相關工作者

- ✓ SMART揭露
- 夥伴合作(大廠 帶小廠)
- 及於承攬商
- 及於供應鍵

勞動條件法規

國健署 健康關懷獎

心理健康 危害預防

多元員工

- 人工作平等
- ✓ 身障高齢

(prevention)

- ✓ 不歧視
- ′ 工作保障

職業健康服務特色:確保員工敬業度

國健署 健康管理獎

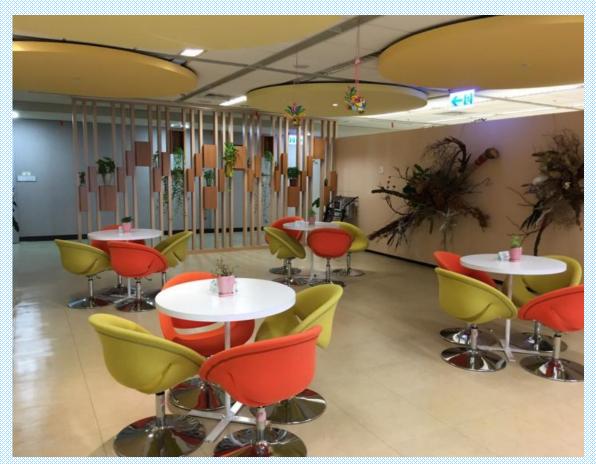
職業健康

安全

(prevention)

職安署…設溫馨舒適的員工休息室 供應咖啡 會客小憇兩相宜



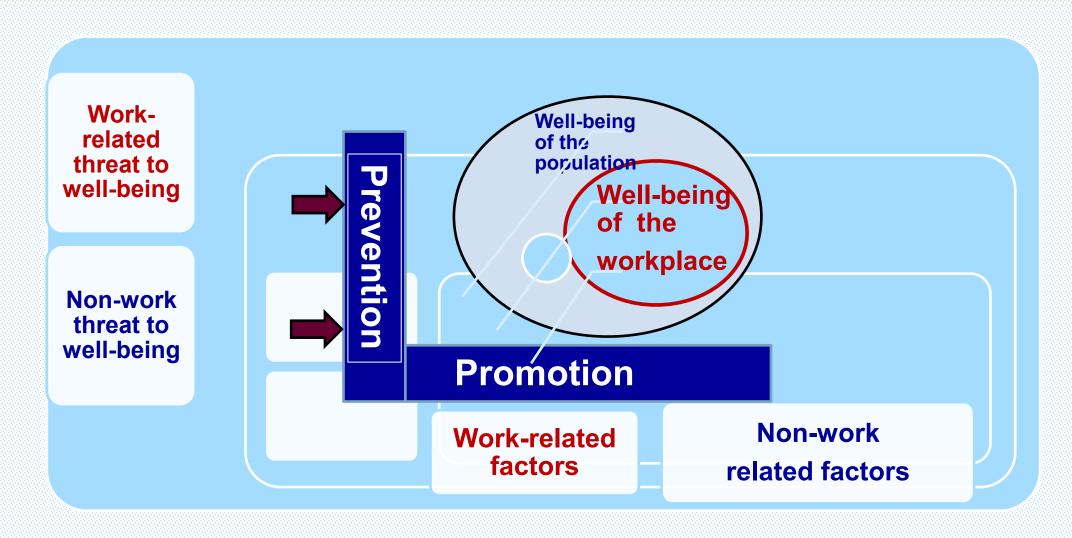


攝於:勞動部職業安全衛生署

第二面向 尊嚴友善的就業環境

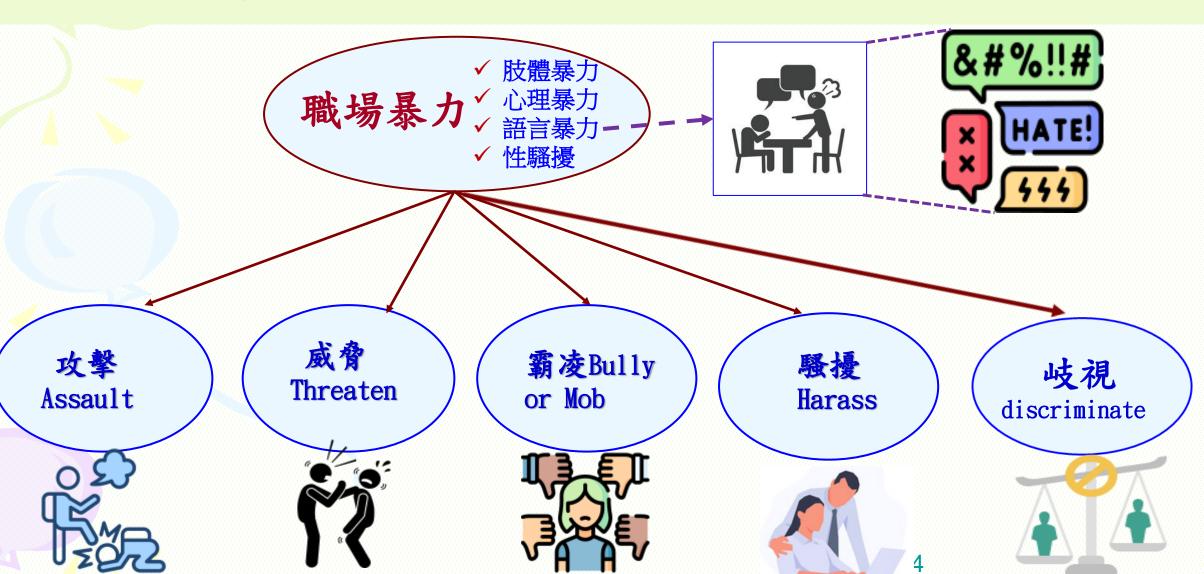
打造身心健康、快樂勞動環境

職場心理健康國際經驗---Prevention & Promotion 《爽&不爽》



Courtesy of: ISSA

不用再懷疑.... 職場暴力預防 已經是職業安全衛生 的一部分



Kindness is a choice. Choices can be hard.



- 主管要自我修煉 做到••
- 1.須『克制自己』的權力與情緒。
- 2.對員工有禮貌。

第三面向 永續敬業人才

● 營造友善職場 才能吸引人才 留住人才 但... 需滿足工作者四種需求 安全感 滿足感 快樂感 貢獻感















新手、熟手、高手的培育 年輕勞工的培養、產學合作



第四面向 從包容弱勢到共融



人資管理趨勢 From DEI to Belonging...

DIVERSITY 重視員工身分、文化、經驗、專業多元性, 確保各族群代表性。 **EQUITY** 公平 公開透明機制,確保員工獲得公平待遇。 INCLUSION包容弱 包容弱勢員工(身障、高齡、移工*...),營造 勢/共融 員工認同感,促進團隊互助合作。 BELONGING 歸屬感 敬業度

原圖:Adobe stock

特殊族群保護與包容



嘉義一家鑄造廠 善待移工 住小別墅宿舍 還…租農地 供移工種菜養豬 調節身心

泰勞宿舍 小別墅 備冷氣 洗衣機



種菜



種香蕉



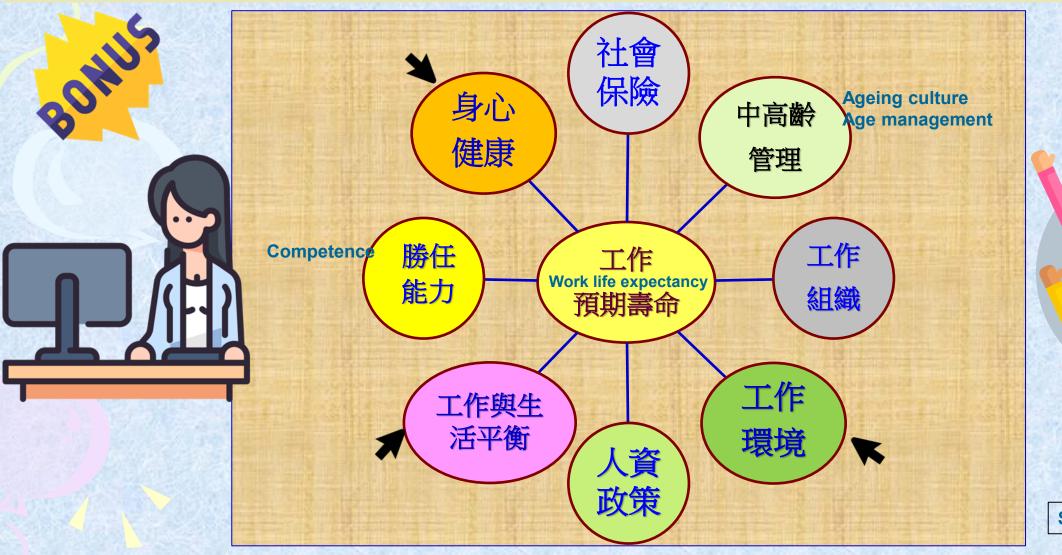
養豬



養雞、鴨



《結語》企業面臨缺工風險 必須重視整合管理 才能吸引人才 留住人才 減少離職率





Source: ISSA

最後...祝福大家都成為... *、印地安人* 如果...職安衛管理、健康服務人員、人資部門能合作

幫員工增加滿意度 也幫老闆增加領導魅力...





