

5.1. 人才吸引留任

5.1.1. 產學合作

為實現本公司經營理念中之培育人才及回饋社會，至興精機與雲林科大、勤益科大、大葉大學、建國科大、中華大學訂定產學合作計畫，自 92 年起與秀水高工建教合作迄今累計 129 人次，目前仍在職為 14 人，大專院校產學合作實習在校 6 人，其中晉升股長 3 人，晉升工程師 5 人，113 年預計參與建國科大全學年產學合作實習，未來秉持公司之經營理念推動產學合作、實習與參訪，充份運用學校及廠內資源，學生能學有所用，獲得教育及經濟滿足，讓學生能適應職場，鍛練一技之長，更是技術之傳承，培育未來之人才以回饋社會。

5.1.2. 員工照護

● 員工結構

本公司在台灣、大陸、越南營運據點之期末員工總人數分別為 373 人、51 人、612 人，越南非本國籍員工中有 3 人同時有納入台灣營運據點人數，合併總人數為 1,036 人皆為全職員工，無兼職員工但含董事 8 人。

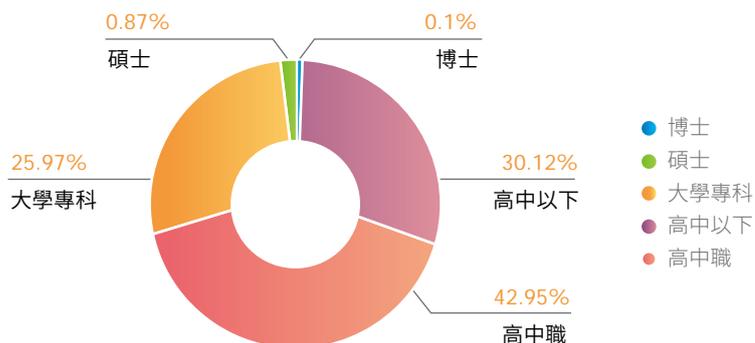
112 年人力結構統計圖表

| 類別 | 組別 | 男生 | | 女生 | | 組別小計與比例 | |
|------|----------|-----|-----------|-----|-----------|---------|------------|
| | | 人數 | 佔該組別比 (%) | 人數 | 佔該組別比 (%) | 人數 | 佔全體員工比 (%) |
| 職務 | 主管職 | 57 | 70.4% | 24 | 29.6% | 81 | 7.8% |
| | 間接人員 | 216 | 52.0% | 199 | 48.0% | 415 | 40.1% |
| | 直接人員 | 344 | 63.7% | 196 | 36.3% | 540 | 52.1% |
| 工作地點 | 台灣 | 254 | 68.1% | 119 | 31.9% | 373 | 36.0% |
| | 中國大陸 | 27 | 52.9% | 24 | 47.1% | 51 | 4.9% |
| | 越南 | 336 | 54.9% | 276 | 45.1% | 612 | 59.1% |
| 年齡 | 30 以上 | 160 | 63.7% | 91 | 36.3% | 251 | 24.2% |
| | 31-50 以上 | 389 | 57.2% | 291 | 42.8% | 680 | 65.6% |
| | 51 以上 | 68 | 64.8% | 37 | 35.2% | 105 | 10.1% |
| 合計 | | 617 | 59.6% | 419 | 40.4% | 1036 | 100.0% |

註：1. 本公司皆為全職員工，皆屬永久聘僱員工。

2. 主管職指課級(含)以上主管，上表與 111 年比較數據無重大增減變化。

員工學歷分布



● 穩定且健康的人力結構

我們重視兩性平權，不論任用、晉升，皆無差別待遇。本公司始終堅持台灣當地的生產規模及勞動需求只能增不能減，在台灣營運據點理級以上主管 100% 均聘任自中彰地區，員工也大都來自中彰地區，只有部份直接人力因人員招募不易由國外補充；在大陸營運據點課級以上主管 100% 聘任自大陸，無聘任自非大陸地區；在越南營運據點課級以上主管 87.2% 聘任自越南，12.8% 聘任自非越南籍，當地主管佔多數。

對於招募的對象本公司絕不使用童工及禁止任何形式的強迫或強制勞動，對任何地區、種族、國籍、宗教、性別、年齡、社會等級、身體殘疾、家庭及婚姻狀況、政治歸屬等之人員平等對待，截至 112 年未發生歧視事件。

在市場競爭中，保持企業的活力和創新意識，對於企業人力資源的合理配置具有重要作用。以 112 年為例，新進員工男性比率為 15.5% 女性為 7.9%，總體新進率為 23.46%；離職員工男性比率為 16.2% 女性為 7.1%，總體離職率為 23.36%。

110 年~112 年新進人員統計分析

| 年度 | 110 年 | | | | 111 年 | | | | 112 年 | | | |
|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| | 男 (人數) | 男 (%) | 女 (人數) | 女 (%) | 男 (人數) | 男 (%) | 女 (人數) | 女 (%) | 男 (人數) | 男 (%) | 女 (人數) | 女 (%) |
| 30 以下 | 120 | 11.56% | 89 | 8.57% | 75 | 7.27% | 34 | 3.29% | 109 | 10.52% | 33 | 3.19% |
| 31-50 以下 | 134 | 12.91% | 91 | 8.77% | 104 | 10.08% | 34 | 3.29% | 49 | 4.73% | 46 | 4.44% |
| 51 以上 | 13 | 1.25% | 7 | 0.67% | 11 | 1.07% | 9 | 0.87% | 3 | 0.29% | 3 | 0.29% |
| 合計 | 267 | 25.72% | 187 | 18.01% | 190 | 18.42% | 77 | 7.45% | 161 | 15.54% | 82 | 7.92% |
| 新進率 | 43.74% | | | | 25.87% | | | | 23.46% | | | |
| 新進人數 | 454 | | | | 267 | | | | 243 | | | |
| 年底人數 | 1,038 | | | | 1,032 | | | | 1,036 | | | |

112 年各營運據點新進人員統計分析

| 工作地點 | 台灣 | | | | 中國大陸 | | | | 越南 | | | |
|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| | 男 (人數) | 男 (%) | 女 (人數) | 女 (%) | 男 (人數) | 男 (%) | 女 (人數) | 女 (%) | 男 (人數) | 男 (%) | 女 (人數) | 女 (%) |
| 30 以下 | 35 | 9.38% | 11 | 2.95% | 4 | 7.84% | 1 | 1.96% | 70 | 11.44% | 21 | 3.43% |
| 31-50 以下 | 13 | 3.49% | 4 | 1.07% | 7 | 13.73% | 8 | 15.69% | 29 | 4.74% | 34 | 5.56% |
| 51 以上 | 1 | 0.27% | 1 | 0.27% | 1 | 1.96% | 1 | 1.96% | 1 | 0.16% | 1 | 0.16% |
| 合計 | 49 | 13.14% | 16 | 4.29% | 12 | 23.53% | 10 | 19.61% | 100 | 16.34% | 56 | 9.15% |
| 新進率 | 17.43% | | | | 43.14% | | | | 25.49% | | | |
| 新進人數 | 65 | | | | 22 | | | | 156 | | | |
| 年底人數 | 373 | | | | 51 | | | | 612 | | | |

註：新進人員 = 當年度所有新進人員人數 / 年底在職人數

110 年 ~112 年離職人員統計分析

| 年度 | 110 年 | | | | 111 年 | | | | 112 年 | | | |
|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| | 男 (人數) | 男 (%) | 女 (人數) | 女 (%) | 男 (人數) | 男 (%) | 女 (人數) | 女 (%) | 男 (人數) | 男 (%) | 女 (人數) | 女 (%) |
| 30 以下 | 154 | 14.84% | 79 | 7.61% | 70 | 6.78% | 31 | 3.00% | 91 | 8.78% | 25 | 2.41% |
| 31-50 以下 | 106 | 10.21% | 82 | 7.90% | 109 | 10.56% | 46 | 4.46% | 71 | 6.85% | 46 | 4.44% |
| 51 以上 | 15 | 1.45% | 0 | 0.00% | 10 | 0.97% | 10 | 0.97% | 6 | 0.58% | 3 | 0.29% |
| 合計 | 275 | 26.50% | 161 | 15.51% | 189 | 18.31% | 87 | 8.43% | 168 | 16.21% | 74 | 7.14% |
| 新進率 | 42.00% | | | | 26.74% | | | | 23.36% | | | |
| 新進人數 | 436 | | | | 276 | | | | 242 | | | |
| 年底人數 | 1,038 | | | | 1,032 | | | | 1,036 | | | |

112 年各營運據點離職人員統計分析

| 工作地點 | 台灣 | | | | 中國大陸 | | | | 越南 | | | |
|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| | 男 (人數) | 男 (%) | 女 (人數) | 女 (%) | 男 (人數) | 男 (%) | 女 (人數) | 女 (%) | 男 (人數) | 男 (%) | 女 (人數) | 女 (%) |
| 30 以下 | 15 | 4.02% | 3 | 0.80% | 4 | 7.84% | 2 | 3.92% | 72 | 11.76% | 20 | 3.27% |
| 31-50 以下 | 29 | 7.77% | 9 | 2.41% | 10 | 19.61% | 10 | 19.61% | 32 | 5.23% | 27 | 4.41% |
| 51 以上 | 5 | 1.34% | 1 | 0.27% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 1 | 0.16% | 2 | 0.33% |
| 合計 | 49 | 13.13% | 13 | 3.48% | 14 | 27.45% | 12 | 23.53% | 105 | 17.15% | 49 | 8.01% |
| 新進率 | 16.62% | | | | 50.98% | | | | 25.16% | | | |
| 新進人數 | 62 | | | | 26 | | | | 154 | | | |
| 年底人數 | 373 | | | | 51 | | | | 612 | | | |

註：離職人員 = 當年度所有離職人員人數 / 年底在職人數。離職原因皆為員工主動離職。

離職率是企業用以衡量企業內部人力資源流動狀況的重要指標，透過對離職率的考察，可以了解企業對員工的吸引及滿意狀況，因此我們針對離職人員皆會由主管或人事部門人員進行了解，對應不同性質的離職，必須區別對待，進而得到合適的改善對策，降低人才流失危機並提升員工穩定度。

● 員工多元化發展與就業機會平等

本公司著重員工多元化發展與就業機會平等，分四大面向：

(1) 照顧地方發展的睦鄰政策：

我們關懷地方發展，並積極參與社區公益活動，贊助弱勢族群，提供良好就業機會為願景。

(2) 多元性的勞動人口：

本公司台灣營運據點的員工來自不同區域及不同國籍，所雇用外籍勞工泰國 22 人、越南 51 人及新住民 3 人，顯然公司促成彈性勞工市場與多元的工作型態極高。

(3) 活力兼具最佳年齡層分佈：

本公司台灣營運據點的員工在年齡結構的分佈，於 31 歲至 50 歲之員工約佔員工總數 57.1%，男性與女性比率占 7:3。

(4) 超額身心障礙任用：

彰化縣 112 年度超額進用身心障礙者優良廠商表揚榮獲『一等獎』，為維護身心障礙者之權益，保障其平等參與工作之機會，公司致力改善工作空間及設備，提供優質工作環境給身障朋友，促進其自立及發展空間，從工作之中肯定自己，獲得快樂、幸福及歸屬感，不僅提升企業文化，創造雙贏的工作機會進而對社會貢獻。

112 年台灣營運據點人員年齡分佈情形

| 性別 | 年齡區間 | 本國籍 | | | 非本國籍 | 總計 |
|---|---------|-----|------|-----|------|-----|
| | | 一般 | 身心障礙 | 新住民 | | |
|  | 30 歲以下 | 27 | 0 | 0 | 0 | 27 |
| | 31-50 歲 | 62 | 0 | 3 | 0 | 65 |
| | 51 歲以上 | 27 | 0 | 0 | 0 | 27 |
| 女合計 | | 116 | 0 | 3 | 0 | 119 |
|  | 30 歲以下 | 27 | 0 | 0 | 31 | 58 |
| | 31-50 歲 | 101 | 6 | 0 | 41 | 148 |
| | 51 歲以上 | 46 | 1 | 0 | 1 | 48 |
| 男合計 | | 174 | 7 | 0 | 73 | 254 |
| 總計 | | 290 | 7 | 3 | 73 | 373 |

112 年大陸的營運據點人員年齡分佈情形

| 性別 | 年齡區間 | 本國籍 | | | 非本國籍 | 總計 |
|---|---------|-----|------|-----|------|----|
| | | 一般 | 身心障礙 | 新住民 | | |
|  | 30 歲以下 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 31-50 歲 | 19 | 0 | 0 | 0 | 19 |
| | 51 歲以上 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 女合計 | | 24 | 0 | 0 | 0 | 24 |
|  | 30 歲以下 | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | 31-50 歲 | 18 | 0 | 0 | 0 | 18 |
| | 51 歲以上 | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| 男合計 | | 27 | 0 | 0 | 0 | 27 |
| 總計 | | 51 | 0 | 0 | 0 | 51 |

112 年越南的營運據點人員年齡分佈情形

| 性別 | 年齡區間 | 本國籍 | | | 非本國籍 | 總計 |
|---|---------|-----|------|-----|------|-----|
| | | 一般 | 身心障礙 | 新住民 | | |
|  | 30 歲以下 | 71 | 0 | 0 | 0 | 71 |
| | 31-50 歲 | 181 | 0 | 0 | 1 | 182 |
| | 51 歲以上 | 24 | 0 | 0 | 0 | 24 |
| 女合計 | | 276 | 0 | 0 | 1 | 277 |
|  | 30 歲以下 | 109 | 0 | 0 | 0 | 109 |
| | 31-50 歲 | 211 | 0 | 0 | 2 | 213 |
| | 51 歲以上 | 11 | 0 | 0 | 2 | 13 |
| 男合計 | | 331 | 0 | 0 | 4 | 335 |
| 總計 | | 607 | 0 | 0 | 5 | 612 |

● 新進及在職同仁留任與關懷

新進同仁於試用期滿關懷問卷調查，以「環境適應」、「成員互動」、「工作學習」、「人事服務」四大面向進行評分，各面向滿分為 25 分。

112 年度各季調查狀況

| 項目 | 112 Q1 | 112 Q2 | 112 Q3 | 112 Q4 | 112 全年度 |
|------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 環境適應 | 24.00 | 24.38 | 21.00 | 23.50 | 23.22 |
| 成員互動 | 23.83 | 24.25 | 21.10 | 23.50 | 23.17 |
| 工作學習 | 24.17 | 24.25 | 21.70 | 22.75 | 23.22 |
| 人事服務 | 24.00 | 24.25 | 20.60 | 23.25 | 23.03 |
| 總平均 | 24.00 | 24.28 | 21.10 | 23.25 | 23.16 |
| 填答率 | 100.0% | | | | |

在職同仁有關婚喪喜慶補助滿意度調查，以「服務人員服務態度」、「服務人員專業度」、「清楚補助項目」、「申請流程時效性」、「補助標準滿意度」五大面向進行評分，各面向滿分為 100 分。

112 年度各季填答狀況

| 項目 | 2023 Q1 | 2023 Q2 | 2023 Q3 | 2023 Q4 | 2023 全年度 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 服務人員服務態度 | 90 | 100 | 90 | 96 | 94.0 |
| 服務人員專業度 | 90 | 100 | 95 | 96 | 95.3 |
| 清楚公司福委會婚喪喜慶補助事項 | 85 | 100 | 95 | 96 | 94.0 |
| 福委會申請福利流程及作業時效性 | 85 | 100 | 90 | 96 | 92.8 |
| 福委會提供的婚喪喜慶補助標準 | 85 | 100 | 90 | 96 | 92.8 |
| 總平均 | 87 | 100 | 92 | 96 | 93.8 |
| 填答率 | 80.00% | 71.43% | 66.67% | 41.67% | 64.94% |

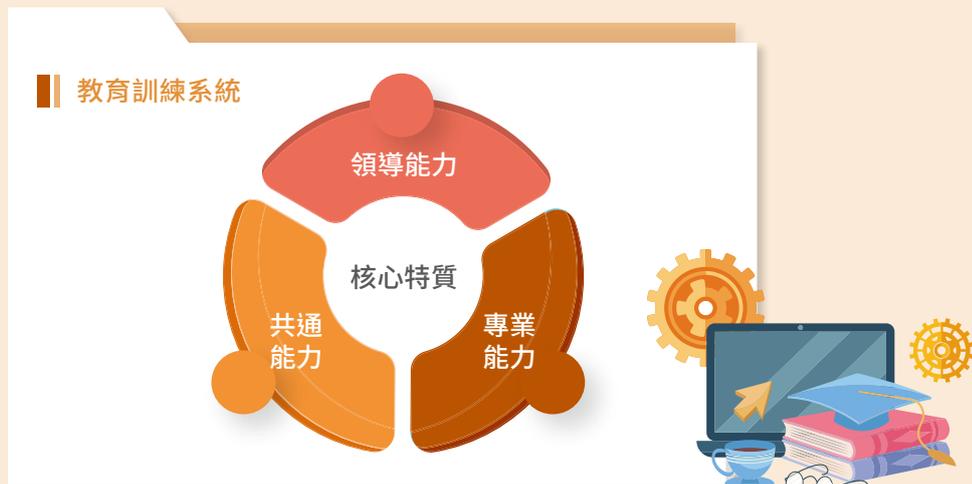
● 非員工的工作者

台灣營運據點 111 年及 112 年非員工的工作者為保全人員 5 人，111 年 3-8 月及 112 年擔任產線直接人員之派遣人員分別為 6 人及 0 人；中國大陸營運據點 111 年及 112 年擔任產線直接人員之派遣人員分別為 17 人及 33 人，人員變動為現場生產線排程需要；越南營運據點 111 年及 112 年無聘僱派遣人員，下表為 111 年及 112 年期末非員工的工作者之人數：

| 類別 | 組別 | 111 年 | | 112 年 | |
|-----------|------|-----------|----------|-----------|----------|
| | | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 工作地點 | 台灣 | 5 | 0 | 5 | 0 |
| | 中國大陸 | 17 | 0 | 33 | 0 |
| | 越南 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 合計 | | 22 | 0 | 38 | 0 |

5.2 人才發展

本公司台灣營運據點企業永續經營奠基於有效的員工培訓與適性發展，因此本公司致力於規劃及推展教育訓練系統。本公司訂有「教育訓練手冊」作為展開實施訓練管理系統依據，並每年定期申請「企業人力資源提升計畫」辦理員工教育訓練，以期在強化企業體質時，亦能同時提昇員工之職涯競爭力，與員工共生共贏。本公司在 111 年通過取得人才發展品質管理系統評核證書，112 年人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS) 申請核銷補助 124,900 元，於 112 年 12 月撥入款項。



依據本公司「教育訓練管理辦法」，每位新進員工除進行公司規章基本課程介紹外，並進行個人資料保護、安全衛生及企業社會宣言之指導等教育訓練，再分發到各單位進行職前工作訓練；在職員工依照個人工作所需、績效評估結果及職涯發展需要，公司提供多元化豐富的學習管道與發展資源，包含在職訓練、工作指導及工作輪替等。員工透過公司安排的多元教育訓練途徑，提升個人能力，間接影響組織學習氣候。在技能方面，以有系統的方法，由淺入深讓員工對此技能熟能生巧、精益求精，在自己的工作崗位都能得心應手。經由教育訓練提升員工品質意識，降低製程不良率；提升服務顧客時效，強化顧客關係，穩固營收，累積公司永續經營能力，共同達成公司年度目標。

5.2.1. 員工定期績效考核與職涯發展

本公司訂定「績效考核辦法」於每年舉辦二次：年中考核以及年末考核，年中考績為年底考核參考依據；年終考績為年終獎金、調薪、升遷、員工酬勞發放考核的依據，員工考績皆以密件處理，不得徇私洩露，台灣地區 112 年定期績效考核的比例為 95.44%。

| 性別 | 直接 | 直接考核人數 | 考核率 | 間接 | 間接考核人數 | 考核率 | 主管職 | 主管職考核人數 | 考核率 | 外籍員工 | 外籍員工考核人數 | 考核率 | 總計 | 總計考核人數 | 考核率 |
|----|-----|--------|--------|-----|--------|---------|-----|---------|--------|------|----------|--------|-----|--------|--------|
| 女 | 42 | 41 | 97.62% | 72 | 69 | 95.83% | 5 | 3 | 60.00% | 0 | 0 | 0.00% | 119 | 113 | 94.96% |
| 男 | 81 | 79 | 97.53% | 75 | 75 | 100.00% | 25 | 17 | 68.00% | 73 | 72 | 98.63% | 254 | 243 | 95.67% |
| 總計 | 123 | 120 | 97.56% | 147 | 144 | 97.96% | 30 | 20 | 66.67% | 73 | 72 | 98.63% | 373 | 356 | 95.44% |

說明：未考核人員為董事長 1 人、董事 7 人、總經理 1 人、特助 1 人、新進 7 人，共 17 人。

大陸地區 112 年定期績效考核的比例為 100%。

| 性別 | 直接 | 直接考核人數 | 考核率 | 間接 | 間接考核人數 | 考核率 | 主管職 | 主管職考核人數 | 考核率 | 總計 | 總計考核人數 | 考核率 |
|----|----|--------|---------|----|--------|---------|-----|---------|---------|----|--------|---------|
| 女 | 4 | 4 | 100.00% | 15 | 15 | 100.00% | 5 | 5 | 100.00% | 24 | 24 | 100.00% |
| 男 | 7 | 7 | 100.00% | 14 | 14 | 100.00% | 6 | 6 | 100.00% | 27 | 27 | 100.00% |
| 總計 | 11 | 11 | 100.00% | 29 | 29 | 100.00% | 11 | 11 | 100.00% | 51 | 51 | 100.00% |

越南地區 112 年定期績效考核的比例為 99.67%。

| 性別 | 直接 | 直接考核人數 | 考核率 | 間接 | 間接考核人數 | 考核率 | 主管職 | 主管職考核人數 | 考核率 | 外籍員工 | 外籍員工考核人數 | 考核率 | 總計 | 總計考核人數 | 考核率 |
|----|-----|--------|---------|-----|--------|---------|-----|---------|---------|------|----------|--------|-----|--------|--------|
| 女 | 184 | 184 | 100.00% | 81 | 81 | 100.00% | 12 | 12 | 100.00% | 1 | 0 | 0.00% | 278 | 277 | 99.64% |
| 男 | 235 | 235 | 100.00% | 73 | 73 | 100.00% | 22 | 22 | 100.00% | 4 | 3 | 75.00% | 334 | 333 | 99.70% |
| 總計 | 419 | 419 | 100.00% | 154 | 154 | 100.00% | 34 | 34 | 100.00% | 5 | 3 | 60.00% | 612 | 610 | 99.67% |

說明：未考核人員為董事長 1 人、協理 1 人，共 2 人。

本公司於每年發放「人力資源調查 / 個人技能評價表」給各單位主管，登錄所屬人員新增之直接線上訓練的項目，並評估熟練度，作為訓練調整之參考依據與個人之訓練成效記錄並檢視員工未來職涯發展能力。針對員工職涯發展，提供多元的訓練課程，與職位晉升做連結，作為評估晉升標準的準則。例如基層幹部訓練、時間管理與會議運作技巧、簡報技巧作為評估晉升股長或專員準則。

股長、專員

- 基層幹部訓練或 TWI
- 時間管理與會議運作技巧
- 簡報技巧

課長、主任、高專

- 中階主管訓練或 MTP
- 員工考核與升遷制度
- FMEA、SPC 基本概念
- QC 七大手法運用

經理、副理、特別助理

- 高階主管儲訓經營管理訓練

每位主管皆具有深厚的專業知識與技能，為培育主管職的管理與領導能力與時俱進，我們在 101 年 3 月導入卡內基主管訓練課程，以提升主管管理能力，亦依全年營運需求狀況，基於公司極力培育優質人才的理念下，不定期持續派任主管參加『卡內基經理人領導班』及『卡內基有效溝通與人際關係班』訓練課程。但因 111 年疫情影響而暫緩派訓，調整為內部專班培訓，112 年開辦 2 班『卡內基凝聚溝通向心力訓練班』以及 1 班『卡內基經理人領導班』。預計 113 年再開辦 1 班『卡內基凝聚溝通向心力訓練班』及 1 班『卡內基經理人領導進階班』。

112 年度卡內基班

| 課程名稱 | 參與人數 | 累積至 112 年參訓人數 |
|-------------|------|---------------|
| 卓越總經理班 | 0 | 1 |
| 卡內基經理人領導班 | 30 | 30 |
| 凝聚溝通向心力_第三班 | 24 | 123 |
| 凝聚溝通向心力_第四班 | 26 | |

**戴爾卡內基班
凝聚溝通向心力訓練 112 年第三班**

**戴爾卡內基班
凝聚溝通向心力訓練 112 年第四班**

**戴爾卡內基班
卡內基經理人領導班 112 年第一班**

5.2.2 員工學習及成效

本公司每年實施教育訓練計畫調查，展開各職級職能缺口盤查，擬定年度訓練計畫及目標。本公司在 112 年透過內外訓方式，在台灣營運據點共開辦 377 課次，高達 7,140 人次參加，其中新住民訓練時數 34 為小時、外籍勞工訓練時數為 627 小時、身心障礙者訓練時數為 401.5 小時，全體員工訓練總時數達 13,899 小時。女性管理職中，擔任會計主管人員每年需進修達到規定之法定時數，112 年訓練時數達 253 小時，占女性管理職訓練時數 51.74%，占公司管理職訓練時數 11.33%，故女性管理職時數平均高於男性員工。在大陸營運據點蘇州昶興公司達 1,100 人次參加訓練，訓練時數 3,141.5 小時；在越南營運據點至興越南公司 1,420 人次參加訓練，訓練時數 1,025 小時，合計台灣與海外子公司，總訓練時數達 18,065.5 小時，112 年度教育訓練皆達成目標。

舉辦團隊共識營提升員工士氣與凝聚力，定期舉辦健康講座等，讓員工在下班之餘，瞭解如何健康生活。依據年度環境安全衛生計劃，安排新進人員與在職人員環境安全衛生教育訓練，讓員工懂得在廠內工作時要如何保護自己，避免工安意外。經由教育訓練提升員工品質意識進而降低製程不良率，提升服務顧客時效及強化顧客關係以穩固營收，共同達成公司年度目標以累積公司永續經營能力。

從下列數據顯示，本公司男、女性員工在 112 年受訓時數上並無顯著差異，證明公司在人才培育上是無性別歧視的。公司希望透過多元的學習管道，讓員工皆有機會提升自己的專業技能。

台灣全體員工擁有專業證照如職業安全衛生管理師、天車操作、堆高機操作等，員工數達 123 人、專業證照證書達 227 張。

112 年教育訓練合併統計如下表：

| 管理類別 | 課程數 | 訓練時數 | 訓練人數 |
|------------|----------|----------|---------|
| 管理類 | 38 | 3,363.5 | 989 |
| 職能類 | 行政財務類 | 52 | 603.5 |
| | 業務行銷 | 20 | 181.5 |
| | 物管、生產管理類 | 93 | 2,075.5 |
| | 研發品質類 | 67 | 1,266.0 |
| | 技術類 | 189 | 3,778.5 |
| | 稽核類 | 13 | 162.5 |
| 一般類 | 61 | 1,828.0 | 907 |
| 環安類 | 93 | 4,806.5 | 2,067 |
| 合計 | 626 | 18,065.5 | 9,660 |

台灣營運據點教育訓練分析圖表及上課實施照片如下：

112 年男性員工受訓情形

| 職務別 | 人數 | 總時數 | 平均時數 / 人 |
|------|-----|---------|----------|
| 管理職 | 25 | 1,744.5 | 69.78 |
| 間接人員 | 75 | 4,439.0 | 59.19 |
| 直接人員 | 154 | 3,124.0 | 20.29 |
| 合計 | 254 | 9,307.5 | 36.6 |

112 年女性員工受訓情形

| 職務別 | 人數 | 總時數 | 平均時數 / 人 |
|------|-----|---------|----------|
| 管理職 | 5 | 402.0 | 80.40 |
| 間接人員 | 72 | 3,398 | 47.19 |
| 直接人員 | 42 | 791.5 | 18.85 |
| 合計 | 119 | 4,591.5 | 38.58 |

說明：1. 員工訓練人數含 112 年度期間離職人員，故訓練人數較 112 年期末人數多。

2. 管理職女性較男性訓練時數多為法令指定課程；間接人員男性較女性訓練時數多為職安回訓課程。

| 身份別 | | 新住民 | 外籍勞工 | 身心障礙勞工 | 一般 | 合計 |
|---|----|-------|------|--------|----------|----------|
| 男  | 人數 | 0 | 73 | 7 | 174 | 254 |
| | 時數 | 0 | 627 | 401.5 | 8,279.0 | 9,307.5 |
| 女  | 人數 | 3 | 0 | 0 | 116 | 119 |
| | 時數 | 34 | 0 | 0 | 4,558 | 4,591.5 |
| 合計 | 人數 | 3 | 73 | 7 | 290 | 373 |
| | 時數 | 34 | 627 | 401.5 | 12,836.5 | 13,899.0 |
| 平均 | | 11.33 | 8.59 | 57.36 | 44.26 | 37.26 |

說明：新住民、外籍員工參訓主要在職勞工安全衛生教育訓練及課股內部作業標準書 (Standard Operating Procedures, SOP) 或單點教育 (One Point Lesson, OPL) 訓練，無其他類別課程故上課時數較少。

新 QC 七大手法



客戶特殊特性



SPC 產品之統計製程管制製程能力分析



戴爾卡內基 高階經理人班



FMEA 產品失效模式與效應分析



MSA 量測系統

5.3 薪酬福利

GRI 401：勞雇關係 2016 管理方針

重大主題及邊界

本主題的重大原因

員工是公司最重要的資產，在兼顧同仁福利與股東權益的理念，提供同仁最有競爭力的整體薪酬，以吸引及留任最好的人才。

本公司持續致力於提升獲利及創造更高的經濟價值，期能達成員工、股東、顧客 / 客戶、供應商 / 承攬商及集團相關利害關係人價值認同及滿意。

本主題邊界

員工 (直接衝擊)、政府機關 (間接衝擊)、集團 (間接衝擊)

本主題邊界揭露限制

組織內海外營運據點無揭露相關資訊。

管理方針及要素

本主題管理目的

透過各項員工福利措施提升同仁的整體薪酬。

政策

本公司透過持續提升營運財務績效，以達到員工整體薪酬之成長。

承諾

依循各項主管機關規定並落實管理政策，持續為員工及股東創造最大利益。

資源

1. 每月定期由一級主管召開經營會議，持續監控檢討經營績效。
2. 定期召開勞資會議、職工福利委員會，充分協調運用職工福利資源及促進勞資合作並提升勞動條件。

特定的行動

持續進行產品自主開發及生產設備或製程更新優化，推展各項改善活動，提高經營競爭力增加獲利，增加員工之非經常性薪資。

管理評量機制

1. 每月定期管理部內部進行當月績效檢討，檢視台籍員工之平均薪資成長狀況。
2. 每年 3 月及 4 月依主管機關規定公告前一年之員工福利費用及非擔任主管職務之全時員工之薪資。

管理方針調整

設定 112 年起 5 年稅後淨利目標，未來持續為公司及各利害關係人創造最大利益。

目標與標的

1. 提高年人均員工福利費用成長 10%。
2. 提高非擔任主管職務之全時員工之薪資年平均數成長 10%。

責任

由管理部負責彙總及檢討，並依主管機關規定時間公告揭露。

申訴機制

各利害關係人若有發現任何疑似勞資爭議或人權事件，皆可透過下列方式進行舉報：

管理部：劉經理

內外部申訴電話：04-7990118 分機 120

內外部申訴信箱：adm20@fineblanking.com.tw

管理方針評估的結果

1. 本公司台灣營運據點 112 年度及 111 年度平均員工福利費用分別為 639 仟元及 705 仟元，衰退 9.4%。
2. 本公司台灣營運據點 112 年度及 111 年度非擔任主管職務之全時員工「年度薪資平均數」513 仟元及 574 仟元，減少 61 仟元，衰退 10.63%。

管理方針的評估



5.3.1. 員工薪資

本公司台灣營運據點依據「薪資報酬委員會組織規程」、「董事酬勞及員工酬勞核發辦法」、「年終獎金管理辦法」、「薪資管理辦法」、「勞工退休金管理辦法」等、最高治理單位成員年度報酬組合含固定薪及依績效狀況核發之變動薪，高階人員之報酬狀況與經營績效情形具有相關性，依本公司「公司章程」規定每年經營績效若有獲利，應先提撥至少百分之二以上為員工酬勞及不得高於百分之五之董事酬勞；皆須經由薪資報酬委員會及董事會通過並向股東會報告，可受關係人監督。

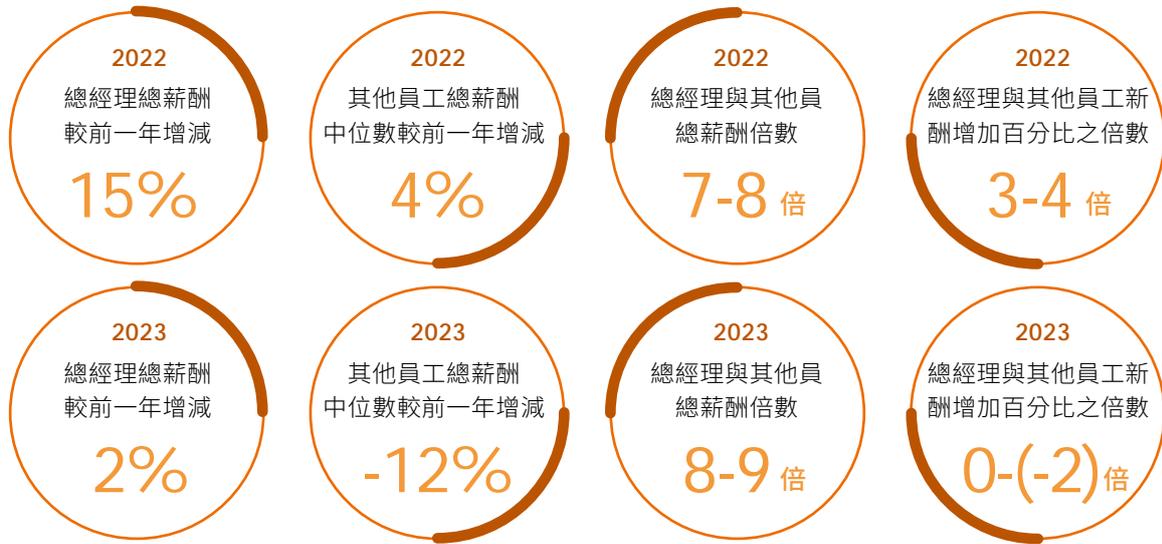
員工薪酬制度

| | | |
|--------------------------|---|---|
| <p>1 經營成果 共享</p> | <p>提撥稅前淨利(扣除董事酬勞及員工酬勞前之利益)2%以上作為員工酬勞。</p> |  |
| <p>2 合理報酬</p> | <p>112年非擔任主管職務人數341人，增加9人，薪資平均數為513仟元較111年減少10.63%，薪資中位數為464仟元，減少11.45%。 註：112年較111年減少原因為淨利歸屬予母公司業主衰退14.98%，致非經常性所得之員工酬勞及年終獎金提撥及發放減少。</p> |  |
| <p>3 定期調整 薪資</p> | <p>按「薪資核發辦法」依所具專長能力、學經歷及參考市場薪資水準核發。每年三月統一檢核全員薪資，並參考外部薪資調查、市場薪資水準及個人前3年考績調整薪資比例。</p> |  |

在退休福利方面，高階經理人員並未享有異於其它員工之制度。董事及高階主管相關薪酬，除依據法令由薪資報酬委員會核定外，相關資訊已在 112 年年報揭露讓所有利害關係人也可充分了解高階主管薪酬，股東可透過年報資料及網站連絡窗口管道表達或陳述意見。

本公司秉持員工是公司最重要的資產及兼顧同仁福利與股東權益的理念，提供同仁最有競爭力的整體薪酬，以吸引及留任最好的人才。員工薪資絕不會因為性別、宗教、種族、國籍、黨派等因素而有所差異。本公司男、女敘薪標準皆相同，男女基層人員標準薪資與基本工資比例均為 1:1。本公司員工介紹新進人員任職滿半年給予獎金 3,000 元，滿一年再加發獎金 3,000 元。

總經理與員工總薪酬及增加百分比之倍數如下表：



說明：薪酬項目包含薪資、年終獎金、員工酬勞、介紹獎金、模範員工獎金、資深員工獎金等

本公司員工薪資取決於學歷、經歷、個人專業能力、及工作表現而決定，絕不會因為性別、宗教、種族、國籍、黨派…等因素而有所差異，薪資待遇與勞動條件保障百分百符合當地勞動法令及國際人權公約的標準。

女性與男性之報酬比例如下：



本公司台灣營運據點 112 與 111 年度依主管機關規定之非擔任主管職務之全時員工人數年度平均人數 341 人及 332 人，增加 9 人，非擔任主管職務之全時員工「年度薪資平均數」 513 仟元及 574 仟元，減少 61 仟元、非擔任主管職務之全時員工「年度薪資中位數」 464 仟元及 524 仟元，減少 60 仟元。

非擔任主管職務之全時員工福利費用統計：

| 項目 | 111 年 (A) | 112 年 (B) | 差異 (=B-A) |
|---------------|-----------|-----------|-----------|
| 全時員工人數 | 332 | 341 | 9 |
| 薪資平均數 / 人 / 月 | 47,798 | 44,515 | -3,283 |
| 薪資中位數 / 人 / 月 | 43,657 | 38,851 | -4,806 |

註：112 年較 111 年減少原因為淨利歸屬予母公司業主衰退 14.98%，致非經常性所得之員工酬勞及年終獎金提撥及發放減少。

5.3.2. 員工福利

本公司台灣營運據點對於本國籍全時員工福利包括本薪、獎金、員工酬勞、退休金及其他福利。全方位照顧員工的保險計劃：公司為每位員工投保勞工保險、全民健康保險外，另為員工投保團體意外保險，每位員工自報到日起即納入保險，使得員工得到充份的保障。

優渥的薪資制度：每月按營收比率提撥年終獎金，每年依章程提撥員工酬勞。

其他福利：福委會提供多項福利措施

- 節慶禮金：依據年資發放禮金。
- 生日禮金：發放禮卷及小禮物。
- 生育禮金：員工或員工配偶生育發放禮金 3,000 元及賀禮。
- 結婚禮金：依據年資發放禮金。
- 喪葬慰問金：依親屬等級發放慰問金。
- 新居誌慶：依職稱等級發放禮金。
- 國內旅遊。
- 五一勞動節活動。
- 部門聚餐每半年補助乙次。
- 急難救助。
- 超過 1,000 家特約商店提供的折扣優惠。
- 員工旅遊。

5.3.3. 完善的退休金制度

本公司台灣營運據點依據『勞動基準法』及『勞工退休金條例』訂定員工退休辦法，並且有健全的財務制度，提供穩固的退休金提撥與給付，公司每年亦透過專業的精算師，進行退休準備金的精算，以確認足額提撥，保障同仁未來請領退休金的權益。

依據『勞動基準法』提撥之退休準備金

依員工服務年資及退休前六個月之平均薪資計算退休金給付。截至 112 年底舊制退休金提撥金額為 191 仟元 (累計帳戶餘額 1,714 仟元)。

依據『勞工退休金條例』提撥之退休金

依員工每月薪資 6% 提撥退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。112 年新制退休金提撥金額為 7,732 仟元。

各營運據點退休規劃



台灣

設立「勞工退休準備金監督委員會」，其中勞工代表超過半數。採按月提撥，提撥數額為當月薪資總額的 2%。94 年 7 月勞動部開辦勞工退休金新制，轉換新制的同仁及新進員工依全薪 6% 提撥退休金至個人帳戶，並保留舊制年資，至退休時依法給予退休金。退休金制度涵蓋員工比例為 100%。



大陸

依《社會保險法》參加社會保險，其中養老保險金為員工退休金來源，按月提撥，總提撥數額為當月薪資總額的 42%。退休金制度涵蓋員工比例為 100%。



越南

依《社會保險法》規定，享有退休金的權利，以薪資總額作為繳交社保費次計算依據，並依法提撥 21.5% 社會保險費。退休金制度涵蓋員工比例為 100%。

5.3.4. 友善職場育嬰照顧

本公司台灣營運據點對於兩性平等政策的推動及體恤員工需求與實踐照顧員工家庭生活之承諾，公司鼓勵育有三歲以下子女之男、女員工皆能利用育嬰留職停薪，台灣地區 112 年符合申請育嬰留職停薪的員工為男性 3 位及女性 7 位，實際申請之男性員工 1 位、女性員工 1 位，海外地區因文化差異則無人申請。復職率及留任率如下表所示：

| | 男性 | 女性 | 合計 |
|-----------------------------|----|------|------|
| 112 年申請育嬰留職停薪人數 | 1 | 1 | 2 |
| 112 年育嬰留職停薪人數應復職人數 (A) | 0 | 0 | 0 |
| 112 年育嬰留停人數應復職且實際復職人數 (B) | 0 | 0 | 0 |
| 復職率 (B/A) | — | — | — |
| 111 年申請育嬰留停後復職，且工作滿一年人數 (C) | 0 | 4 | 4 |
| 111 年申請育嬰留停後實際復職人數 (D) | 0 | 4 | 4 |
| 留任率 (C/D) | — | 100% | 100% |



5.4 人權與溝通

本公司秉持著核心價值 - 快樂成長，支持《聯合國世界人權宣言 (UDHR) 》及相關國際尊重人權理念，同時恪守全球各營運據點所在地法規，有尊嚴地對待並尊重所有員工。本公司遵循各項勞動法令與相關規定，因應國外客戶要求申請國際平台認證 RBA SAQ 責任商業聯盟自我評估問卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ)，並取得第三方認證評比為 91/100 報告書。112 年無重大違法及勞資爭議情事。

5.4.1. 人權保障訓練

台灣營運據點 112 年推出多元人權保障訓練課程，包括廠區安全衛生、緊急應變處理、急救人員訓練等，訓練總時數為 2,552.5 小時，完成訓練員工共計 1,218 人次，112 年度訓練實施總參與人次達 7,140 人次。

5.4.2. 人權關注事項與做法

| 議題 | 對象 | 做法 | 高風險人數 |
|-------------------|------|---|-------|
| 提供安全與健康且零騷擾的工作環境 | 全體員工 | <ul style="list-style-type: none"> 落實職業疾病預防，促進員工身心健康。 特別危害健康之作業環境之風險管理。 提供醫生諮詢服務。 設置員工申訴信箱。 | 0 |
| 多元任用與杜絕不法歧視 | 新進員工 | <ul style="list-style-type: none"> 恪遵政府勞動法令，落實內部相關規範與政策。 遵循國際人權公約，例如性別平等、工作權及禁止歧視等，尊重不同文化及信仰的員工。 提供用人單位主管「招募選才」訓練課程及面談主管注意事項提醒。 對外刊登的職缺資訊，杜絕歧視的資格要求以確保工作機會均等。 | 0 |
| 禁止強迫勞動與禁用童工 | 新進員工 | <ul style="list-style-type: none"> 恪遵政府勞動法令，不強迫或脅迫任何無意願人員進行勞務行為。於工作規則內明訂，若有加班之需求需取得員工同意，並可依法申請加班費。 絕不雇用非自願工作者及年齡未滿 16 歲人員，並透過聘僱通知書完整說明受僱方之權利義務及福利項目，以維護平等而透明的僱傭關係。 | 0 |
| 工時管理 | 全體員工 | <ul style="list-style-type: none"> 避免員工異常工作負荷。 符合法規工時規定。 工作與生活平衡。 建置「出勤系統及申請加班系統」。 | 0 |
| 協助員工維持身心健康及工作生活平衡 | 全體員工 | 提供多元活動與社團參與，來拓展同仁的人際互動，豐富工作生活平衡理念。 | 0 |

5.4.3. 員工溝通管道

| | 溝通管道 | 溝通頻率 |
|----------------------|--|---|
| 面對面溝通 | <ul style="list-style-type: none"> ● 勞資會議 ● 福委會會議 ● 各單位會議及活動 | <ul style="list-style-type: none"> ● 每季一次 ● 每季一次及臨時會議 ● 不定期 |
| 內部單位 | <ul style="list-style-type: none"> ● 人資服務 ● 在職員工滿意度調查 ● 新進人員滿意度調查 ● 各項系統推動認知度調查 ● 在職員工健檢問卷調查 ● 醫師臨廠服務滿意度調查 | <ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 不定期 ● 二個月或三個月 ● 每年一次 ● 每年一次 ● 每月一次 |
| 員工意見 反映管道 | <ul style="list-style-type: none"> ● 申訴信箱 ● 員工意見箱 ● 申訴分機及郵件信箱 | 收到舉報案件將由專責單位負責處理及案件追縱，業並對申訴人員及相關承辦人員進行保護措施 |

5.4.4. 勞資會議、職工福利委員會及工會

本公司台灣營運據點未成立工會，並未簽訂團體協約；大陸營運據點雖有成立企業工會，惟因工會迄今未曾向公司提出團體協約之要求，爰並未簽訂團體協約。越南營運據點與工會為穩定勞資關係，雙方秉持勞資自治精神及誠信原則，就會員勞動條件、福利措施、職業安全、內部申訴制度、工會組織運作及企業設施之利用等勞資事務相關事項進行協商，雙方於 112 年 7 月 1 日締結團體協約，團體協約有效期間自簽約日起至 113 年 6 月 30 日止，共計 1 年，其中團體協約約定優於勞動法令的部份，包括「協助家庭條件貧困之勞動者」、「協助家鄉偏遠的勞動者：回家過年之路費」。

台灣營運據點依據『勞基法』每季召開勞資會議、依據「職工福利管理辦法」至少每季召開職工福利委員會會議，勞資會議及職工福利委員由各單位推派代表，此委員代表員工開會及佈達所有福利資訊。

大陸營運據點有成立工會，工會成員由員工選舉出代表，再由工會代表內部推選為主席、副主席及各委員等，112 年工會涵蓋的總員工數佔該地區總員工人數比率 100%。工會成員定期每月開會，並與管理課共同策劃展開團體活動，增強人員向心力，提高團隊戰鬥力。

越南營運據點有成立工會，工會成員係由各單位推派代表，再由工會代表內部推選為主席及各委員等，112 年工會涵蓋的總員工數佔該地區總員工人數比率 100%。工會依活動辦理需要不定期召開會議，工會成員代表員工開會及佈達所有福利資訊，為勞方與資方溝通協調管道，防止勞資雙方衝突與罷工。

台灣營運據點依勞資會議及職工福利委員會會議、大陸與越南營運據點之工會所決議之議題實施運作，使本公司各營運據點員工權益 100% 受保障，本公司所舉行之活動皆由全體員工自由選擇參與。例如員工旅遊、尾牙活動、健康促進活動。員工有任何意見均可透過勞資會議或職工福利委員會或工會代表提出，112 年未發生違反結社自由與集體協商事件。

本公司各營運據點申訴管道如下：

1. 可透過勞資會議、職工福利委員會、工會、員工意見箱、申訴分機及郵件信箱。
2. 若接獲人權申訴可召開人事評議委員會將事發經過詳細記載，評議委員由一級主管組成，主席為總經理，經由投票表決決定是否懲處。

| 營運據點 | 會議名稱 | 目的與機能 | 參加人員 | 召開週期 |
|------|---------|---|--|------------------------------|
| 台灣 | 勞資會議 | <ol style="list-style-type: none"> 1 訓練狀況 2 關於勞工動態，生產計劃及業務概況，協調勞資關係促進勞資合作事項，勞動條件事項，勞工福利籌劃事項，提高工作效率。 3 其他建議與報告事項。 | 主席： 勞資會議代表 輪替 與會成員： 勞資雙方代表 | 每季 二、四、七、十月 |
| | 職工福利委員會 | <ol style="list-style-type: none"> 1 職工福利金之籌劃保管及動用事項。 2 其他有關職工福利事項。 | 主席： 主任委員 與會成員： 職福會委員 | 每季舉行一次為原則，必要時得召開臨時會議。 |
| 大陸越南 | 工會 | <ol style="list-style-type: none"> 1 參與討論有關工資、福利、勞動安全衛生、社會保險等涉及職工切身利益的會議。 2 參加企業的勞動爭議調解工作。 3 其他建議與報告事項。 | 員工選舉出代表 推派主席、副主席及各委員 | 每月召開會議 |

員工旅遊



員工康樂活動



尾牙晚會



● 和諧之勞資關係

本公司各營運據點尊重員工申訴管道，多年來公司勞資關係常保和諧，溝通十分順暢，因此截至目前為止並未發生過任何因營運變更而影響同仁的權益的事。

台灣營運據點開放溝通管道，重視雙向溝通管道，除依法規劃必要溝通制度外，設置不同輔助溝通平台，如：面對面的溝通、公告欄、每季勞資會議、早會、課會…等，經由員工意見反應管道等，充分理解員工的需求，在工作上予以明確指引及協助，並透過相關法令的規範，保障溝通的有效性，此外至興公司積極宣導性別工作平等法，推出各項性騷擾防治相關政策與措施，促進性別工作平等的工作環境。未來若發生因前述勞資關係原因終止僱用關係，報經主管機關核備後，繼續服務三個月以上未滿一年者，於十日前預告；繼續服務一年以上未滿三年者，於二十日前預告；繼續服務三年以上者，於三十日前預告。未經預告即終止契約者，發給預告期間之工資。

5.5 職場健康與安全

GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針

本主題的重大原因

1. 因應國際標準 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 CNS 45001 中華民國國家標準職業安全衛生管理系統，採取必要之職業安全衛生管理措施，以期符合系統及法規要求。
2. 建立的工安文化，養成守規性的習慣，消除、減少或避免全體工作者於作業中遭受傷害及不健康事件。

本主題邊界

員工(直接衝擊)、政府機關(間接衝擊)、集團(間接衝擊)、供應商/承攬商(商業行為衝擊)。

本主題邊界揭露限制

組織內海外營運據點無揭露相關資訊。

本主題管理目的

消除危險與災害，提供乾淨舒適
明朗安全的工作環境。

執行職安管理計劃及工程改善，
創造安全健康之職場。

政策

本公司致力確保所有工作者安全與衛生，建立良好工作環境，以符合法規、預防污染及災害事故，降低公司在產品、物料、人員、機械設備、程序、活動及服務所產生之環境安全衛生衝擊及不可接受風險並持續推動環境安全衛生改善，傳播環境安全衛生理念，善盡企業之社會責任。

承諾

1. 推行危害鑑別，風險評估管理，以防止傷害及不健康事件發生。
2. 持續工作者環安衛教育訓練及推動環安衛績效管理，落實全員參與安全衛生。
3. 持續推動安全衛生改善，創造安全健康職場。

目標與標的

1. 安全動作觀察暨虛驚事故調查 60 件 / 年。
2. 安全衛生巡檢暨火災監察改善完成率 100%。
3. 健康管理達成率 97%。
4. 零災害。

資源

1. 由總經理、部門主管及各單位勞工代表等組成設有職安委員會、TPM 環安分科會進行職安計畫之推展實施。
2. 全員參與。

責任

1. 安管室負責擬訂職業安全衛生管理計劃等，並指導有關部門實施。
2. 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。

申訴機制

各利害關係人若有發現任何疑似違反職業安全衛生之事件，皆可透過下列方式進行舉報：

外部申訴單位：稽核室 吳高專

外部申訴電話：04-7990118 分機 105

外部申訴信箱：gmo12@fineblanking.com.tw

內部申訴電話：04-7990118 分機 120

內部申訴信箱：adm20@fineblanking.com.tw

特定的行動

1. 安全衛生巡檢暨火災監察計劃
2. 緊急應變演練計劃
3. 環境暨安全衛生教育訓練計劃



GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針

管理評量機制

每月定期舉辦由一級以上主管所組成的經營會報，進行當月績效檢討。

管理方針評估的結果

1. 安全動作觀察暨虛驚事故調查 112 年年目標為 60 件實績 73 件，達成率 100%。
2. 安全衛生巡檢暨火災監察 112 年缺失 84 件，改善完成 84 件，完成率 100%。
3. 健康管理達成率，112 年年目標為 97% 實績 98.6%。
4. 零災害，112 年災害件數年目標 0 件實績 0 件。



管理方針調整

1. 持續推展 ISO 45001/CNS 45001 職業安全衛生管理系統，透過環安衛管理方案持續改善建構安全衛生環境。
2. 持續推展 TPM 改善活動。

本公司建置員工健康管理平台持續優化系統，E 化健康自主管理、健康檢查查詢、防疫資訊、健康促進訊息宣導等，系統採用內網及指定區域 Wi-Fi 連線，員工個人帳密登入，確保個資保護及資訊安全。

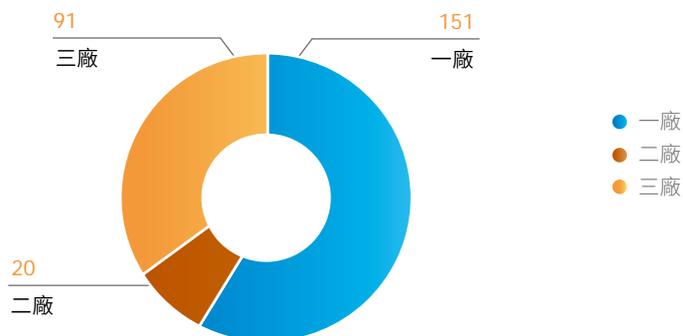
本公司 112 年持續參與勞動部全國職場安全健康週系列活動並獲得職業安全衛生署頒發參與證明。



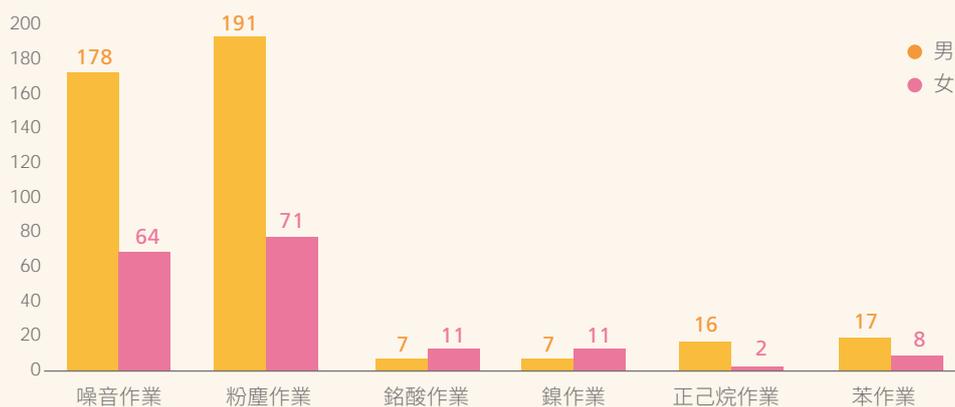
5.5.1. 健康保護

員工為公司重要的資產，本公司特別注重員工的健康發展。依循勞工健康保護規則等法規定期舉辦健康檢查外，未滿 65 歲員工更優於法規要求，皆每三年實施定期一般健康檢查，高級主管每兩年實施高級健檢。除了一般性的定期健康檢查外每年亦定期辦理特別危害健康作業員工健康檢查，特別危害健康作業包含噪音、鉻酸、粉塵、鎳、正己烷、苯作業等類別，符合法規規定。112 年特別危害性作業環境之員工狀況如下圖所示。

從事特別危害健康作業人數



各項危害性作業檢查人數



化學品接觸的員工提供適當的防護設備及措施，其中使用去漬油作業之去漬油因含正己烷成分，為降低員工健康上風險將含正己烷去漬油改由危害性較低含正庚烷去漬油取代。粉塵、鉻酸、鎳、苯作業之場所更設有局部排氣裝置來保護員工健康。除了特別危害健康作業的勞工保護外，也調查心血管疾病高風險群執行健康保護。也針對 45 歲以上員工及輪班作業人員進行異常工作負荷調查辨識及評估高風險群，並對高度風險及中度風險進行醫師諮詢追蹤。

健檢花絮照片

健康檢查 - 身高體重檢查



健康檢查 - 聽力檢查



健康檢查 - 血壓檢查



5.5.2. 健康諮詢

自 101 年 6 月起公司聘有職業醫學科專科醫師每月到廠提供服務及專任廠護駐廠服務，106 年 3 月起聘有物理治療師每月到廠提供物理治療服務，106 年 8 月起聘有心理諮商師每月心理諮商服務。廠護依據健康檢查結果，員工健康管理平台等主動排定醫師、物理治療師、心理諮商師諮詢提供健康相關服務，112 年總計服務人數共 338 人次，健康服務項目包含聽力保護、異常工作負荷、母性保護、人因工程、傷病關懷、一般諮詢、物理治療、心理諮商等項目。

5.5.3. 健康環境

健康環境方面設置有健康管理所需之體重機、血壓計及皮尺等提供員工方便使用隨時了解自身健康現況，也設有哺乳室照顧有哺乳需求之員工，曾獲得彰化縣 105 年親善哺乳室競賽活動，榮獲職場組績優單位，也持續獲得彰化縣親善哺乳室認證通過 (112 年至 115 年)，更設有 AED(自動體外心臟電擊去顫器) 來因應不可預期的緊急狀況。



5.5.4. 工作者健康促進

● 健康促進活動

健康促進已成為公司文化的一環，時常舉辦不同的健康促進活動。如每天的健康早操、每月的健康自主管理量測體重、血壓及腰圍，112 年度總參加人次 3,157 人次。

每季舉辦不同主題的健康促進系列活動，紓解壓力促進健康並提供獎勵機制鼓勵員工參與，並於每月全公司固定集會時表揚健康自主管理活動得獎者。每年舉辦快樂捐血人活動、五一勞動節活動、尾牙活動等。

本公司於 98 年 3 月購買南峰國際股份有限公司團體會員球證，除為拓展業務加強與客戶及供應商之間關係外，每季辦理 1 次集團員工報名高爾夫球賽，更提供員工另一項休閒健身活動項目並辦理健康促進相關課程。



● **健康安全教育**

新進及在職員工每年均排訂安全衛生課程，提高員工工作安全等基本知識，每年辦理多場紓壓課程及健康講座 (涵蓋聽力保護、身心靈紓壓、不法侵害預防等課程)。105 年導入健康資訊系統，採用內網確保個資保護及資訊安全，並持續優化新版健康管理平台，建立知性的互動平台，提供健康資訊，健康自我管理、健康檢查查詢、防疫資訊、健康促進訊息宣導等，強化員工健康意識。

|| **健康資訊系統**

| | | |
|--|--|--|
| <p>主題： 職護宣導衛教 宣導，提供健 康資訊。</p> | | <p>使用成效： 建置新版健 康資訊 21 則</p> |
|--|--|--|

| | | |
|---|--|---|
| <p>主題： 線上填寫健 康自主管理 量測。</p> | | <p>使用成效： 共計 2,330 人次 / 年</p> |
|---|--|---|

| | | |
|--------------------------------------|--|--|
| <p>主題： 主管高級健 檢預約。</p> | | <p>使用成效： 共計 11 人次 / 年</p> |
|--------------------------------------|--|--|

● **新興傳染病應變**

本公司設有職業安全衛生專職單位 (安管室) 監控新興的傳染病，依據本公司過去的防疫經驗 (民國九十八年的 H1N1 新型流感) 以及前幾年具威脅性的 COVID-19，評估其潛在的影響，並擬定工作場所因應的傳染病防疫應變計劃。當新興傳染病威脅來臨時，遵照疾病管制署的防疫措施，並將立即成立召開「防疫緊急應變小組」制定防疫因應策略。這些策略包括教育員工預防與應變常識、制定管理階層因應指引、制定員工病假處理準則和在合適之處設置含酒精的洗手滅菌設施。該委員會還負責監督員工病假狀態，同時擬定營運持續計劃，以解決人手短缺對業務的影響。

相關防疫管制措施已建立標準化應變程序，若再次發生新興傳染病則啟動防疫管制措施應變程序執行。

5.5.5. 健康職場認證

本公司由安管室進行健康職場認證申請作業，於 101 年 11 月取得國民健康局「健康職場自主認證健康促進標章」及績優健康職場「樂群健康獎」。104 年、107 年、110 年申請通過衛福部國民健康署「健康職場認證健康促進標章」(證書有效期限 3 年，自 105 年 1 月 1 日起，持續至 113 年 12 月 31 日)。

主動參與勞動部職業安全衛生署職場健康與安全永續發展計畫，榮獲 112 年度「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」績優企業。



5.5.6. 工作者安全管理

● 安全衛生認證

提供工作者安全工作的環境為公司一直以來持續經營的目標，持續推行職業安全衛生管理系統。自 98 年通過 TOSHMS(CNS15506) 及 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統驗證，108 年通過 CNS 45001:2018 及 ISO 45001:2018 轉版驗證，112 年通過重審驗證，確保系統持續運作。

職業安全衛生管理系統包括在本公司可控制或影響下，可以影響職業安全衛生績效的活動、產品及服務均屬之，工作者涵蓋員工 (366 人)、保全及團膳員工等 (7 人)，員工、與非員工比例約為 52:1。

● 危害辨識、風險評估、及事故調查

例行性和非例行性職業危害辨識與風險評估由各單位環安種子成員及主管接受 ISO 45001(危害鑑別)之教育訓練，通過資格驗證者依據內部「危害鑑別風險評估管理辦法」執行，目的為增進本公司各級工作者對安全衛生之認識與重視，針對各項作業活動、產品及服務過程所潛在之安全衛生危害因素持續和主動積極的方式執行危害鑑別及風險評估，從中評估出安全衛生風險與機會，追求安全零災害。藉由持續性的鑑別危害及評估風險，並決定消除或降低安全衛生風險之機會，以實現安全衛生政策，達到持續改進的要求。

調查職業事故依據內部「事件調查管理辦法」，由事件單位主管及作業人員、員工代表、安管室及其他相關專業人員進行，採取有效矯正預防措施，以確保安全衛生管理績效，並鼓勵工作者提報虛驚事故及安全動作觀察，結合「改善提案管理辦法」之獎勵制度，推展全員參與。

● 安全衛生會議

除了每三個月至少舉辦一次的職業安全衛生委員會外，每月定期舉辦由各單位勞工代表參與「環安分科會」依據職業安全衛生管理辦法第 12 條辦理，各單位所派代表負責巡檢單位內的不安全環境或是工作上的不安全行為或其他事項於會議提出檢討改善，以數位學習平台或公布欄提供職業安全衛生相關資訊。上述之職業安全衛生委員會運作層級涵蓋各部門一級主管及勞工代表，最高至總經理，職業安全衛生委員勞工代表共 11 員占委員會總人數比例為 46%。

● 安全環境

每年除了自行的環境檢測外也定期委外實施作業環境監測及定期檢查廠內所設置的危險性機械或設備，每週實施安全衛生巡檢暨火災監察缺失通知及改善追蹤，每月也發掘廠內的虛驚事件及實施作業安全觀察，確保工作者處於安全的作業環境中。

● 安全演練

除了必要的安全衛生教育訓練外，112 年排定緊急應變演練計畫，共計 13 項演練項目定期演練，讓員工確保事件發生的處理及應對。公司更加入了全興工業區區域聯防組織的系統、中區毒性化學物質聯防組織，並定期參與會議、演練等，不定期更新本公司聯防組織網路資訊。

因應新聞報導火災造成傷亡事件頻傳，為培養人員正確逃生觀念，另增加緊急避難逃生訓練，確保各廠所有人員能即時疏散逃生，退避至安全場所清點人數。



緊急應變訓練 - 全廠人員疏散點名



緊急應變訓練 - 化學品洩漏處理

● 設備安全管理

本公司進行設備分級管理，對於危險性機械及設備均依法予以列管並委外及內部實施檢查，確保設備能安全操作。112 年公司之危險性機械部份，均依照「危險性機械及設備安全檢查規則」辦理定期檢查，確保設備之使用安全疑慮。

● 安全績效

配合職業安全衛生管理計畫定期進行環境及作業場所檢測、推動自護制度、責任照顧制度、承攬商管理、毒性化學物質管理等，定期舉辦緊急演練等日常運作作業；透過系統的 PDCA 精神持續改善，除達成符合法令、客戶的要求外，每年透過環境評估、危害鑑別等系統運作轉成多項的環境安全衛生目標、標的及方案進行持續性的改善，進行各項員工的危害預防措施，期望達成零工傷的最高目標。

工作者參與、諮詢溝通

職安委員會

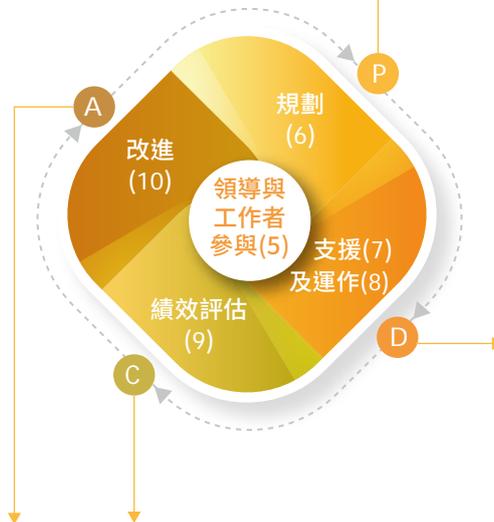
委員會人數共24人，每季召開會議，主任委員由總經理擔任，勞工代表由各部門推選，合計11人，占委員會總人數比例為46%。

勞資會議

勞資雙方代表人數11人，每季召開會議協調勞資關係促進勞資合作事項，勞動條件事項等。(詳細請參閱5.5.4)

TPM環安分科會

分科會成員共13人，會長由安管室經理擔任，總幹事由安管室課長擔任，各部門勞工代表為當然成員，每月召開會議推動職安管理計畫。



職業安全衛生訓練、緊急應變暨宣導

新進及在職人員教育

- 一般安全衛生教育訓練。
- 特殊作業教育訓練。
- 危害性化學品標示及通識訓練。
- 交通安全防禦駕駛訓練。
- 健康紓壓課程講座等。

緊急應變演練

定期每年針對相關緊急應變計畫至少模擬或測試一次，指定承辦單位依據緊急應變計畫進行模擬或測試並留下紀錄(如：防疫應變演練、防護用具演練、自衛消防演練、化學品洩漏應變演練等)。

安全衛生宣導

利用數位學習平台及健康管理平台，持續宣導防疫資訊、健康促進訊息、相關類型作業安全案例宣導。

組織職安議題風險與機會管理對策及因應措施及計畫

為建立本司組織職安衛生及工作者及利害相關者鑑別，並進行關注議題收集及風險與機會管理之標準，以因應組織安全衛生變化可能之風險與機會，並對風險與機會進行評估管理作業，提早採取對策或管制措施如下表：

鑑別方式

由風險管理委員會每年定期或組織發生特定變動事項時負責內外部環節議題、工作者及利害相關者關注議題蒐集，進行風險與機會評估鑑別出重大議題及因應措施之提出，進而提出目標、方案計畫及執行狀況回饋之組織。

| 風險或機會議題 | 原因 | 113年目標 | 對策或管制措施 | 112年績效 |
|--|---|---|--|---|
|  <p>安全防護裝置</p> | 安全防護裝置可能被更動或移除，而失去原有安全防護機制。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 職災件數0件 ● 安全衛生巡檢暨火災監察改善100% | <ul style="list-style-type: none"> ● 新進及在職人員安全防護裝置重點教育 ● 作業者實施安全防護裝置點檢 ● 安管室及設保課實施安全防護裝置巡檢 ● 持續推展TPM改善活動 | <ul style="list-style-type: none"> ● 職災件數0件 ● 安全衛生巡檢暨火災監察改善100% |
|  <p>健康管理/健康促進</p> | 依據勞動部頒布之指引擬定113年度人因性危害預防計劃、異常工作負荷促發疾病預防計劃、職場母性保護計劃、聽力保護計劃、執行職務遭受不法侵害預防辦法實施。 | 健康管理達成率97% | <ul style="list-style-type: none"> ● 依據年度職場健康促進活動暨健康管理計劃暨四大計畫執行 ● 每日健康促進早操運動 ● 每月的健康自我管理量測體重、血壓及腰圍 ● 每季舉辦不同主題的健康促進系列活動 ● 每月職醫、物理治療師、心理諮商師臨廠服務 | 健康管理達成率98.6% |

至興精機 110-112 年職業安全衛生設定目標達成率暨 113 年目標

| 目標 | 110 年達成情形 | 111 年達成情形 | 112 年達成情形 | 113 年目標 |
|----------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------|
| 安全衛生巡檢暨火災監察改善 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 現場作業人員安全動作觀察暨全廠虛驚事故調查件數達成率 | (83/60 件) 100% | (77/60 件) 100% | (73/60 件) 100% | 60 件 / 年 |
| 健康促進暨健康管理追蹤關懷達成率 | (98.4/97%) 100% | (98.1/97%) 100% | (98.6/97%) 100% | 97% ↑ |

說明：方案目標無異動，執行內容實施調整，如健康自我管理 113 年新增加步數紀錄。

本公司推行職業安全衛生管理系統，安全衛生績效如下 (不含交通事件)。

| 年度 | 類別 | 工作時數 | 死亡人數 | 失能件數 | 死亡率 (註 1) | 嚴重職業傷害率 (註 2) | 失能傷害頻率 (註 3) | 可記錄工傷頻率 (TRIFR)(註 4) |
|-------|-----|---------|------|------|-----------|---------------|--------------|----------------------|
| 109 年 | 員工 | 749,784 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 承攬商 | 19,552 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 110 年 | 員工 | 793,186 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 承攬商 | 19,560 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 111 年 | 員工 | 768,465 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 承攬商 | 19,384 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 112 年 | 員工 | 729,993 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 承攬商 | 19,496 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

註 1：死亡率，為每一百萬工時中發生死亡的人數，其公式為：職業傷害所造成的死亡人數 x1,000,000 ÷ 工作時數。

註 2：嚴重職業傷害率，為每一百萬工時中發生失能 (不含死亡) 的次數，其公式為：失能件數 x1,000,000 ÷ 工作時數。

註 3：失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, 簡稱 FR)，為每一百萬工時中發生失能 (包含死亡) 的次數，其公式為：(失能件數 + 死亡人數) x1,000,000 ÷ 工作時數。

註 4：可記錄工傷率 (Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR)：為每一百萬工時內發生的可記錄之職業傷害數，包含死亡人數、失能傷害件數，其公式為：可記錄之職業傷害數 x1,000,000 ÷ 工作時數。

112 年至興職業傷病事件統計表 (扣除上下班交通事件)

| 項目 | 男 | 女 | 承攬商男 | 承攬商女 |
|--------------|-------|-------|------|------|
| 職業傷害 (件) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 因公死亡事件 (件) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 職業病發生 (件) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 損失工作日 (天) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 職業病發生率 (%) | 0% | 0 | 0% | 0% |
| 病假天數 (日) | 237 | 140 | - | - |
| 缺勤率 (%) | 0.37% | 0.49% | - | - |
| 失能傷害頻率 (FR) | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 失能傷害嚴重率 (SR) | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 綜合傷害指數 (FSI) | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |

註 1：失能傷害嚴重率 (SR) = 失能傷害日數 × 百萬工時 ÷ 總經歷工時。

2. 綜合傷害指數 (FSI) = $\sqrt{((FR \times SR) \div 1000)}$ 。

3. 職業病發生率 = 職業病發生件數 × 百萬工時 ÷ 總經歷工時。

4. 缺勤率 = (總缺勤日數 ÷ 總工作人日數) × 100%。

5. 缺勤者：員工因失去勞動力而缺勤，不受限工作傷害或疾病。不包括國定假日、公假、產假 (陪產假)、喪假、婚假、等法定假日，僅採計病假及公傷假的資料。

6. 承攬商男為駐點保全、承攬商女為團膳廠商清潔人員。如駐點人員有請假狀況該承攬單位將派人代理，故缺勤率不列入統計。

7. 112 年無發生職災事件。

8. 職業傷害類型參考勞動部職業安全衛生署網站 <https://statdb.mol.gov.tw/html/com/st0803.html> 分類。

9. 職業病類型參考勞動部職業安全衛生署網站 <https://www.osha.gov.tw/48110/48363/133456/48395/nodelist> 分類。