

4. 員工照顧

中鴻秉持「人本管理」管理理念，對員工之照顧，體現在重視人權、公平的招募政策、薪酬管理與福利、員工訓練與發展、良好的員工關係及開放的溝通管道、員工健康管理與安全的作業環境等，以期建立以人為本的永續經營模式，落實「持續發展」之企業願景，並實踐「秉持人本管理理念，妥善做好員工照護」企業社會責任推動原則。

4.1 人力資源政策

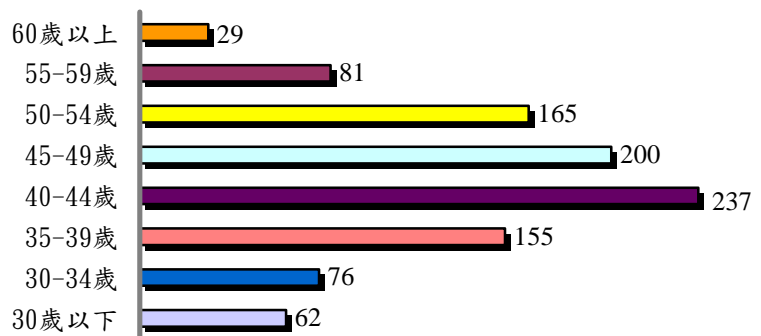
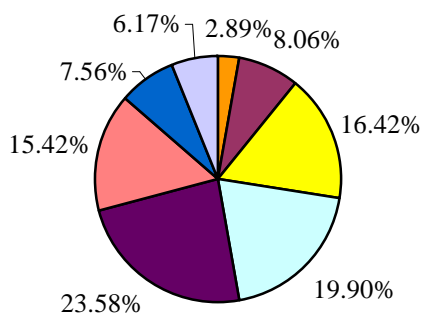
中鴻尊重員工，遵行人性化管理，提供公平合理的工作環境，相關勞動條件，均遵守政府相關勞動法規辦理，雖尚未成立工會，已制定員工工作規則，有關員工僱用、薪資、出勤、給假、獎懲、考核、遷調、職業災害補償及撫卹、離職、退休、性騷擾防治、福利及保險等事項皆已明訂其中，並報經主管機關准予核備，以保障員工各項權益。

除依法給予員工各種假別，本公司另提供優於法令規定之特准普通傷病假、喪假，及員工子女結婚時之主婚假。當同仁遇有服役、重大傷病、家庭重大變故及育嬰等需較長時間休假況時，得自行申請留資停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要。2013~2014 年度內無員工申請育嬰留資停薪。

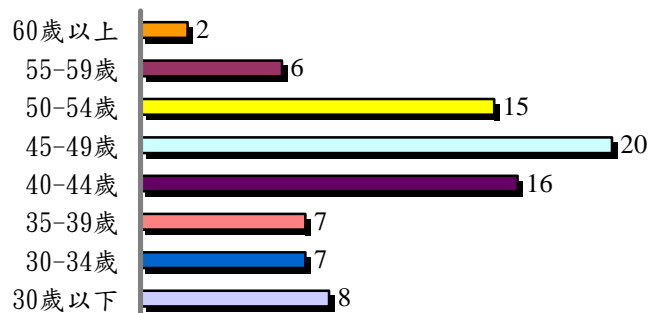
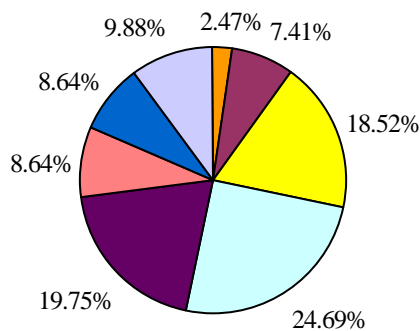
4.1.1 員工結構

截至 2014 年底，中鴻員工總人數 1,005 人，平均工作年資 16.5 年、平均年齡 44.8 歲，全數聘自臺灣地區且均為全職工作者，其中女性 81 人（8.06%）、男性 924 人（91.94%）；依職位別主管人員 141 人（含經理部門及主管職位）、專業人員 236 人及基層人員 628 人。

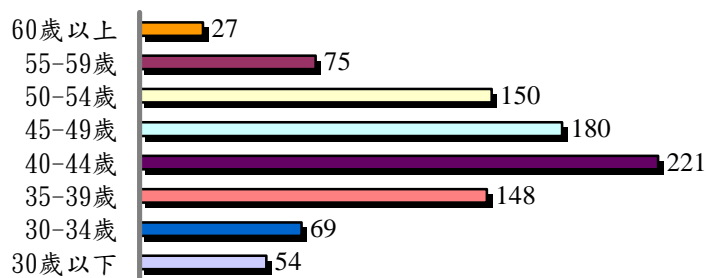
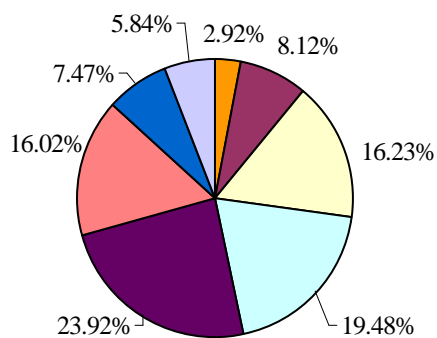
在身心障礙人士進用方面，截至 2014 年底，本公司計僱用 20 位身心障礙人士（其中重度以上 2 人），佔全公司總人數之 1.99%，超過「身心障礙者權益保障法」第 38 條所規定應進用 1%（10 名）名額之規定。截至 2014 年底在職人員年齡分布、性別、職位別及學歷分布如下：



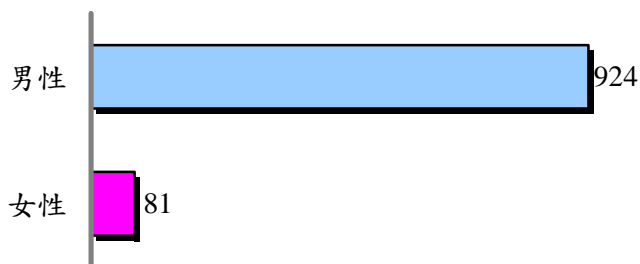
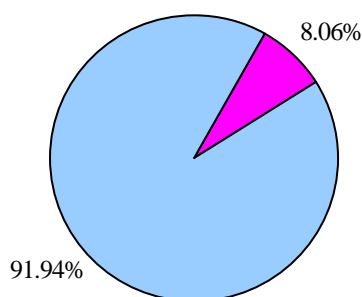
全公司從業人員年齡分布



女性從業人員年齡分布



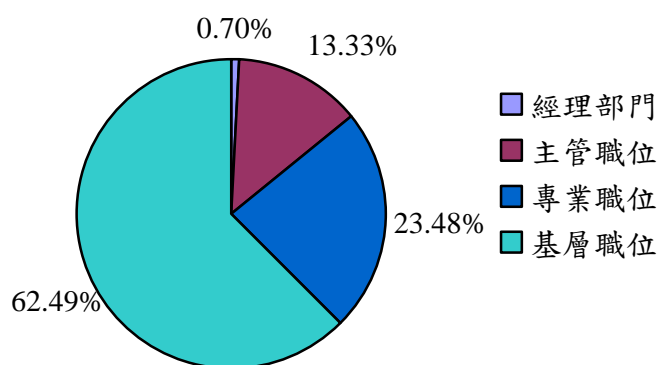
男性從業人員年齡分布

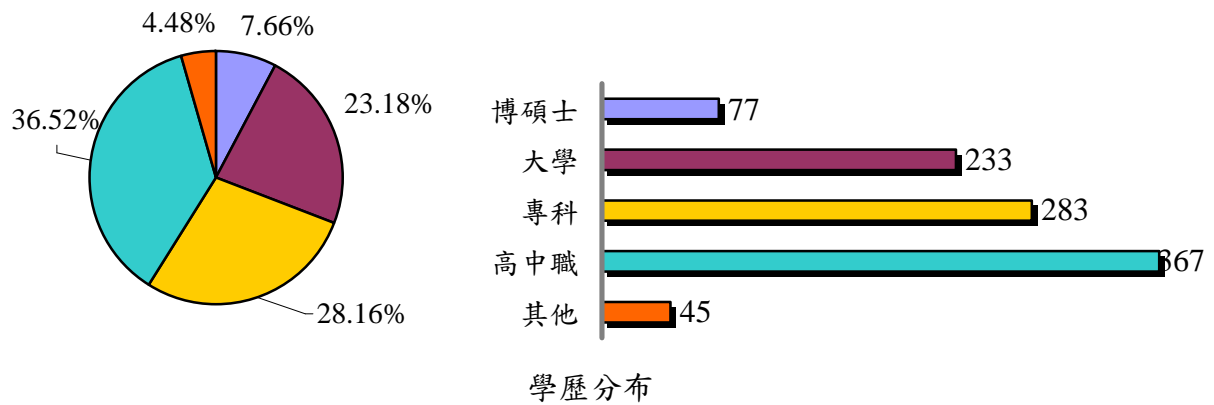


性別人數分布

職位別分布

職位別		女性	男性	合計	百分比
經理部門		0	7	7	0.70%
主管職位	廠處主管	1	19	20	1.99%
	課級主管	2	53	55	5.47%
	股長	0	59	59	5.87%
	小計	3	131	134	13.33%
專業職位		46	190	236	23.48%
基層職位		32	596	628	62.49%
合計		81	924	1,005	100.00%





4.1.2 人才招募

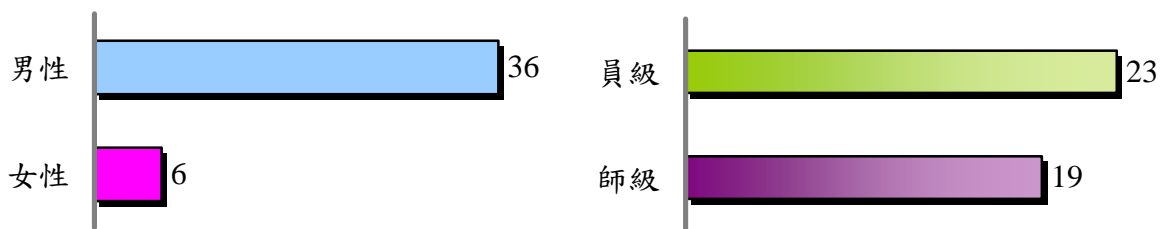
中鴻遵守勞動基準法規定，從未進用童工從事工作，也絕無強迫性勞動等情事。兼顧國民就業機會平等原則，本公司招募員工時，考量個人專業能力及工作經驗為優先，不論其性別、種族、年齡、宗教、出生地、黨派及容貌等均一視同仁、公平對待。

人才招募秉持公正、公平、公開的原則進行，依照本公司「任用與升遷辦法」辦理，對外透過公司網頁及人力銀行網站公告招募職缺訊息，並依公開履歷投遞、筆試、面試等招考程序，進用合適的人才。

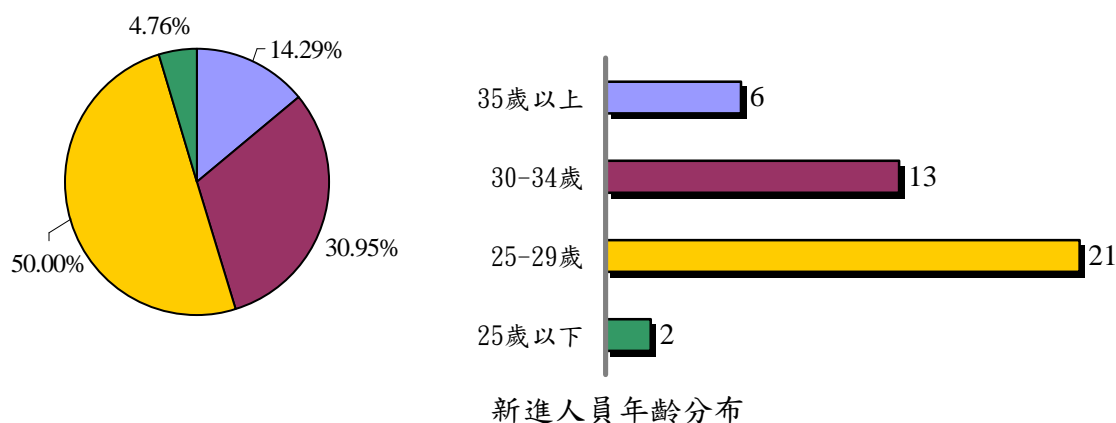
至2014年止，本公司員工未曾發生違反人權、強迫性勞動或歧視等事件，亦無侵犯當地原住民人權之事件發生。

2014年本公司總計進用42位新進人員，皆來自臺灣地區，新進人力較往年大幅增加，主要因應彰濱工業區鹿港廠區之鋼管新廠建廠階段性人力需求，鹿港廠區計新進21人，且配合在地化政策，其中來自中部地區人員計19人，佔90%。

新進人員女性、男性、師級、員級人數及年齡分布如下：



新進人員性別人數分布



新進人員年齡分布

4.1.3 職位異動與離退

本公司人員職位異動與離退各項政策，說明如下：

1.職位異動：本公司依下列遷調原則，定期或不定期實施人員職務或工作輪調：

- (1)基於本公司經營上所必需。
- (2)符合勞動契約之規定。
- (3)對員工工資及其他勞動條件未做不利之變更。
- (4)調動後之工作性質考量員工體能、技術所能勝任。
- (5)調動工作地點如過遠，給予必要之協助。

從業人員之職位異動，主要為配合業務需要，增進員工工作歷練，並考量個人績效、能力。本公司雖尚未規定職位異動最少通知期限，但職位異動前，由單位直屬主管與當事人充分溝通協商，待取得共識後再予以異動。為便於薪資及年資之計算，職位異動日原則上以每月1日或16日為生效日。

2.退休制度：本公司每月依適用「勞動基準法」之退休金制度者(勞退舊制)，及適用勞工退休金條例者(勞退新制)，分別提撥退休準備金與退休金至臺灣銀行專戶、勞保局個人專戶，2014年月退休準備金提撥率12.9%，退休金提撥率6%。

從業人員除法定屆齡退休及自請退休條件外，本公司另報經主管機關同意核備，訂定「年齡+工作年資」 ≥ 60 者得申請退休之條件（須經本公司權責主管核准），提供有不同生涯規劃同仁選擇運用。

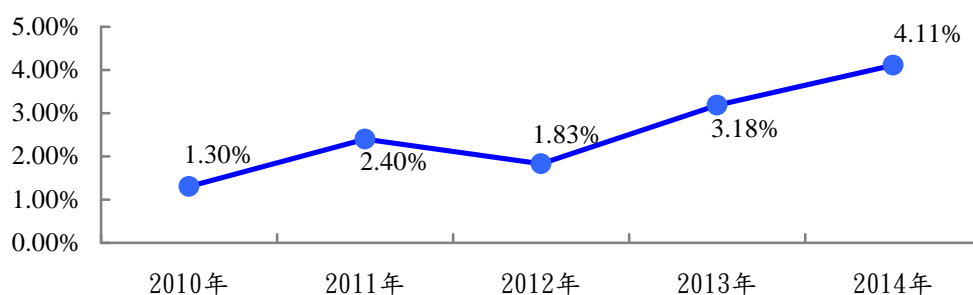
3.優惠離退：為降低工安風險，改善人力結構，體恤傷病員工，本公司訂定自請優惠離退給與標準，從業人員有下列情形之一，經申請核可者，得准其優惠離退：

- (1)罹患嚴重傷病而請准支全薪特准普通傷病假或留資停薪或尚在治療中者。
- (2)因職業災害傷病領有中度以上身心殘障手冊者。

2014年有1人提出申請獲准。

4.離職狀況：2014年總離職43人，離職原因退休11人、自請離職27人、調關係企業2人、在職亡故3人，離職率4.11%，較往年高，主要因為本公司近年來招募新進人數較往年大增，但尚在正常範圍內。近5年離職狀況統計如下：

項目 年度	女性		男性		合計	離職率
	人數	百分比	人數	百分比	人數	
2014年	0	0.00%	43	100.00%	43	4.11%
2013年	1	3.13%	31	96.88%	32	3.18%
2012年	1	5.88%	16	94.12%	17	1.83%
2011年	2	9.09%	20	90.91%	22	2.40%
2010年	0	0.00%	12	100.00%	12	1.30%



離職率

4.2 員工薪酬與福利

4.2.1 員工薪酬

本公司薪資給付係參考同業薪資基準、市場人力供需、考量公司營運財務狀況，並訂定「薪資管理辦法」，制定新進人員敘薪標準，提供優於法定基本工資標準之本薪，且不因性別而有所差異，相同職位、職等之男女從業人員其本薪相同，即比例為 1:1。

1.員工薪資項目說明如下：

- (1)本薪：採薪幅制，分別依從業人員之職位按本公司「職位薪給表」給付。
- (2)加給、津貼：包含主管加給、伙食津貼（1800 元/月、人）及工作津貼。發給之相關津貼隨職位異動調整或取消。
- (3)全勤（不休假）獎金：為鼓勵人員正常出勤，依人員每月出勤狀況所發給之獎勵金，區分為全勤獎金及不休假獎金，合計每人每月 1,500 元。
- (4)產銷盈餘獎金：為激勵從業人員改善作業方法，增加生產，降低生產成本，以獲取並分享盈餘，依「產銷盈餘獎金分配標準」規定，視當月(或當年度)公司盈利狀況，發放月(年度)產銷盈餘獎金、年終額加產銷盈餘獎金。
- (5)年終獎金：為慰勞本公司從業人員一年來工作之辛勞，於每年農曆春節前發給年終獎金。新進到職未滿一年、年度內留資停薪復職、因退休、資遣或死亡不在職者，依當年度實際在職日數比例發放。

2.薪資結構改善案：為通盤檢討以進行合理改善健全薪資制度，本公司於 2013 年 9 月 1 日公告實施薪資結構改善。

本方案實施以來，工作津貼合理化，且除年度調薪外，並增加執行發展性調薪。另適時調整新進人員敘薪標準，2015 年 3 月 1 日已調高為員級 22,000 元，師級學士及碩士學歷標準分別為 26,700 元、29,700 元，另試用期滿本薪並得依考核情形再酌予調整。經內部調查，同仁已明顯感受到薪資結構之改善，達到激勵員工進行職能管理，自我成長與突破，以爭取薪資成長機會。

4.2.2 員工福利

1.職工福利委員會：中鴻依法成立職工福利委員會(以下簡稱福委會)，辦理各項福利措施。委員會委員計 15 人，由勞資雙方代表組成，各代表任期為 3 年，除總經理為當然委員外，公司指派代表 4 人、勞工代表 10 人。

福委會辦理各項員工福利業務，除結婚、生育、喪葬、子女教育等各項補助外，為使員工受保障且無後顧之憂，福委會提供完善的員工福利團體保險，另可依員工個人意願選擇，為自己、配偶、子女或父母加強或增加投保項目。

福委會鼓勵同仁組織各種體育、藝文及其他有益身心之社團，提供工作之餘同仁間及寶眷共同休閒娛樂機會，並對辦理績優之社團給與活動經費補助，以調劑員工身心健康，紓緩工作壓力。目前計有登山社、羽球社、撞球社、游泳社、桌球社、籃球社、壘球社、溫泉養生社、養生社、傑跑社、保齡球社、健身社、野戰社、高爾夫球社、慈愛社及划船社等 16 個各具特色多樣的社團，其中運動性社團更常利用比賽機會與外界交流，2014 年壘球社參加中鋼集團勞動杯及國慶杯慢速壘球比賽，並榮獲國慶杯亞軍；划船社參加台南市國際龍舟錦標賽大型龍舟組與小型龍舟組分別榮獲第 6 名、第 4 名的佳績。

福委會福利措施彙總如下：

各類保險及保障	各類補助	其他福利
員工福利團體保險	結婚禮金	四節(春節、勞動、端午及中秋)禮金(券)
會員死亡急難慰問金	生育補助	員工生日禮金

各類保險及保障	各類補助	其他福利
	喪葬補助 單位自強活動補助 員工子女教育補助 員工本人及子女獎學金 員工住院慰問金 退休、資遣人員慰問金 社團活動補助	會員緊急借款 提供員工福利園地優惠特約商店資料



划船社龍舟競賽



划船社親子活動



壘球社國慶杯比賽後合影



登山社活動

2. 公司福利措施：除法定勞保、健保、退休金提撥等相關福利外，為加強照顧員工，本公司還提供特准普通傷病假、喪假、子女結婚主婚假以及每年辦理員工健檢項目等多項優於法令規定之福利措施。另本公司 2004 年 7 月起實施從業人員持股信託，成立「中鴻從業人員持股信託委員會」，員工自由申請入會每月自薪資提存，公司再提撥每月提存金額之 20% 為獎勵金，全部提存金則委託金融機構以持股信託專戶之名義，代為取得及管理本公司股票。截至 2014 年底，參加持股信託員工人數為 313 人，佔總人數之 31.1%；持股信託委員會已成為本公司前 10 大股東之一，累計持股比率達實收資本額之 0.66%。

公司各項福利及補助彙總如下：

各類保險及保障	各類補助	其他福利
勞工保險 全民健康保險 勞退舊制退休準備金提撥 勞退新制個人退休金專戶提撥 優於法定標準之員工健檢項目 在職死亡撫卹金	結婚禮金 生育補助 喪葬補助	特准普通傷病假 優於法定標準之喪假 員工子女結婚主婚假 彈性上下班時間 「年齡+工作年資」≥60 者得申請退休之條件 優惠離退(限定對象) 男性制服、工作服及女性制服

各類保險及保障	各類補助	其他福利
		持股信託獎勵

4.3 教育訓練與發展

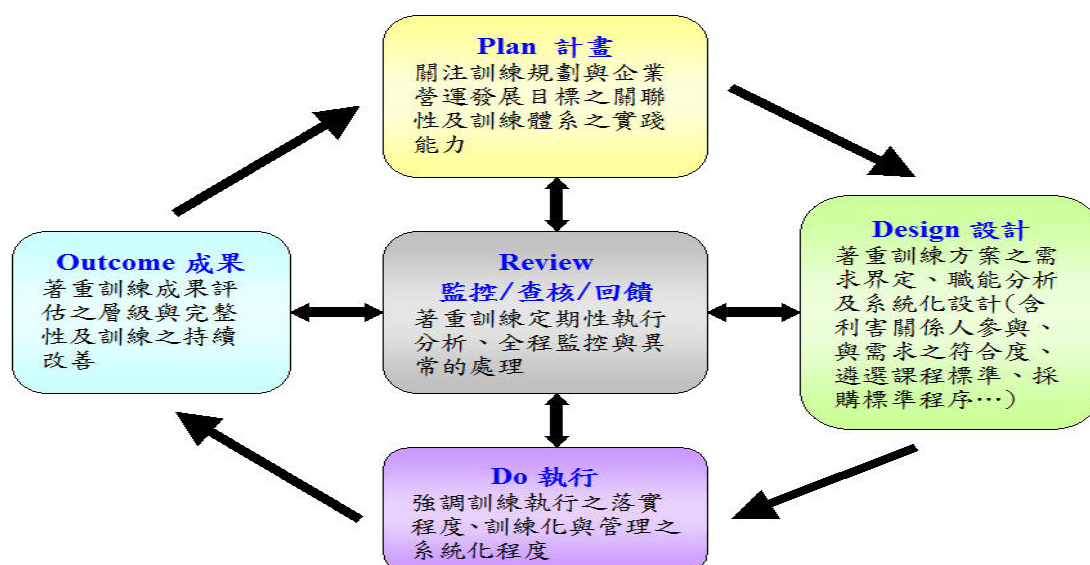
中鴻將「人才」視為公司最珍貴的資產，在人才培育上不遺餘力，投入大量的資源，透過人才的教育訓練為公司永續經營與發展建立基礎，將推動教育訓練視為公司政策執行的重要工作，以提升人力資源素質與建立人員發展優勢。

1.教育訓練規劃：教育訓練是本公司每年重點工作項目之一，由專責單位行政處人事課負責規劃辦理，包括共通性、專業性、新進人員訓練三大主軸，每年依據公司營運政策、營運目標及各部門需求，針對各階層人員排定年度共通性訓練計畫，進行系統性規劃。另各部門依所屬人員工作性質之需要執行專業性訓練，以提昇人力資源素質與發展優勢，提供員工開放多元的學習環境，同仁可透過內部訓練、派外訓練、OJT 及主管與同儕的指導，不斷挑戰自我的成長極限；並依對象區分為新進人員訓練、專業職能訓練、主管才能訓練及通識訓練，滿足各層級員工學習需求，享受知識與工作技能成長的喜悅。

為強化企業社會責任對人員內化，2014 年度特於共通性教育課程，安排「企業倫理與社會責任」、「行為道德與準則」、「投資效益評估」等課程。尚未針對人權政策或程序辦理專門訓練，但透過相關課程、日常各種集會及會議的宣傳，將人權、法治的觀念教育員工，落實「人本管理」的管理準則。

2.2014 年推動各項計畫說明如下：

(1)導入 TTQS 系統：為提升教育訓練的品質與員工訓練的效益，進而協助同仁增加職場競爭力，本公司於 2013 年導入 TTQS 人才發展品質系統(Talent Quality-management System)，並申請行政院勞工委員會(現更名為勞動部)認證輔導，檢視及修正訓練制度達到訓練品質標準，並獲職業訓練局評核為銅牌等級。2014 年度本公司依 TTQS 相關標準修訂教育訓練相關辦法，藉此提升本公司訓練單位的辦理能力與績效，並運用於精進承辦單位進行相關作業之服務品質，以客觀、公正、具代表性之檢測工具自我檢視追求卓越。TTQS 理念架構圖如下：



(2)協助事業單位人力資源提升計畫：因符合 TTQS 人才發展品質系統標準，本公司向勞動部勞動力發展署申請「協助事業單位人力資源提升計畫」，2014 年審核通過 35 門課程，獲教育訓練補助款 405,050 元。

(3)建置知識管理系統：除透過實體教育訓練課程講授外，本公司自 2013 年起規劃建置知識管理系統(Knowledge Management)，擴大教育訓練的傳承效益，深入知識核心，發揮學習分享的價值，透過電子化系統管理，建立完善的知識地圖與使用平台，藉由閱讀線上知識文件，達到同仁自我學習之目的，並累積組織知識的儲存量與交流量，落實經驗傳承及工作交接的功能，並提升工作決策效率及問題解決能力。

為利知識管理運作，本公司成立知識管理委員會，並訂定相關制度，建立知識文件管理系統，透過電子化系統，鼓勵員工上傳分享知識文件，並從分享氛圍中，推動公司學習型組織之形成，擴大人力資源與知識槓桿效益。

2014 年本公司知識管理電子化系統已正式上線，打開了知識管理的新紀元，藉由優質的知識分享，提升員工知識取用效率，知識管理平台點閱率逐月增加，至 2014 年底上傳知識文件數已達 447 件，充分顯示知識管理的種子已在同仁的分享下逐漸萌芽。另為發揮集團資源共享，本公司員工可透過系統進入中鋼 E-Learning 課程系統進行課程學習，擴大知識與資源交流共享。

3.訓練時數統計：2014年平均每人訓練時數為30.9小時，總費用為2,144千元，費用較2013年降低，主因各課程之授課講師逐漸導入以內部講師為主所致。相關訓練實績統計如下表：

職位別	類別	全公司			女性			男性		
		人數	時數	平均	人數	時數	平均	人數	時數	平均
經理部門		7	160	22.9	0	0.0	0.0	7	160	22.9
主管職位	廠處主管	20	670.5	33.5	1	34	34	19	636.5	33.5
	課級主管	56	3,375	60.3	2	91.5	45.8	54	3,283.5	60.8
	股長	58	3,266	56.3	0	0	0	58	3,266	56.3
	小計	134	7,311.5	54.6	3	125.5	41.8	131	7,186	54.9
專業職位		237	10,046.5	42.4	46	1,648.5	35.8	191	8,398	44
基層職位		629	13,539	21.5	32	791	24.7	597	12,748	21.4
合計		1,007	31,057	30.9	84	2,690.5	182.1	1,057	35,678	293.8

4.新進人員訓練：為培育優秀的新進人員，使其快速融入公司文化，每位新進同仁報到時皆需接受「新進人員訓練」，課程包括「公司簡介」、「人事管理規章介紹」、「從業人員倫理規範」、「一般安全衛生教育訓練」等課程，其中「從業人員倫理規範」之訓練，乃為引導所有從業人員之行為符合道德標準，防止違法脫序行為發生，故所有從業人員新進報到後，皆須接受本規範之反貪污教育訓練。

5.考核制度：為協助同仁職涯規劃與職能管理，幫助個人學習與發展，本公司已訂定「考核辦法」，透過定期與日常由單位主管對人員進行考核管理，協助同仁工作績效、核心職能、管理職能、自我管理職能的學習與發展，並作為關心人員、激勵同仁、培育人才成長的工具，而且考核指標不以性別區分，依員工個人表現為依據。

4.4 員工關係

4.4.1 員工參與及溝通管道

中鴻各級主管相當重視員工的意見與建議，注重勞資關係的和諧與同仁意見的溝通，本公司雖尚未成立工會，但勞資間保持和諧氣氛，各級主管用心照顧同仁隨時溝通，內部管理規章制度亦依法辦理。本公司定期召開員工座談及勞資會議，員工可透過勞工代表及會議表達意見，使勞資雙方互動及溝通管道保持順暢，除此之外，其他多元溝通管道如下：

項次	溝通管道	說明
1	員工座談	每年度由董事長、總經理、部門副(助理)總經理及行政副總經理，至各廠區與員工代表直接面對溝通座談，會後提案執行交權責單位辦理，並由專責單位每季落實追蹤執行狀況後公告週知。
2	定期/不定期會議	定期每2個月召開勞工安全衛生委員會；每季召開勞資會議、職工福利委員會及退休準備金監督委員會。另各級單位不定期召開內部溝通會議。
3	申訴制度	為倡導公正、公平、團隊和諧之精神，強化員工向心力，並促進內部意見之溝通，已訂定「申訴處理辦法」，凡員工在公司內合法權益遭受侵害、不當處置或冤抑，或業務上遭遇困難，經循行政系統提出或反映，仍無法獲得合理解決者，可透過此辦法提出申訴。2014年無員工申訴案件發生。
4	性騷擾防治	為提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境，及禁絕性騷擾事件之發生，依「性騷擾防治法」第7條、「性別工作平等法」第13條及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，本公司訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。2014年無員工性騷擾申訴案件發生。
5	提案改善制度	本公司訂定「提案改善辦法」，鼓勵同仁積極主動提出有利於設備改善、環保、安全與衛生、健康、預知自主保養、作業方法、績效、成本等各方面相關之改善意見，並依提案效益酌發給提案人及執行單位獎金。
6	自主改善發表	各廠每季或每半年舉辦自主改善發表會，內容包含有製程改善、降低成本、節能減廢等主題，讓員工及單位間可以互相學習改善的手法，並分享改善成果。
7	公司網頁	公司動態
8	ERP 佈告欄	每日鋼鐵新聞剪報、公司及福委會活動、人事動態通告（職位異動）、獎懲通告

- 1.員工座談：2014年度員工座談於10月份計舉辦6場次，會中董事長及總經理說明公司營運狀況，對同仁工安要求及工作方面之期許，並關懷同仁健康管理。此次座談會總計提出48項建議，未當場回應解決而列入追蹤者計9件，由主辦單位定期追蹤執行狀況。
- 2.提案改善：依提案效益酌發給提案人及執行單位獎金，以鼓勵提案者，並統計年度提案狀況，依個人提案採用件數、各廠處平均每人提案件數、執行件數、提案效益，取其優良個人及單位頒與獎金。2014年總提案件數3,955件，其中受理3,105件、採用2,817件，以2014年12月底在職人數計算，平均提案3.94件/人、受理3.09件/人、採用2.80件/人，採用件數前3類分別為工安類（51.5%）、設備改善類（25.0%）、品質及製程類（5.1%）。



年度提案優良個人獎頒獎



年度提案優良單位獎頒獎

3.人員晤談：為強化從業人員溝通管道，發掘人員潛能及協助部屬解決工作問題，由所屬主管定期對廠處長(含)以下人員實施晤談，為使晤談作業有所依據，已訂定「人員晤談辦法」，並自2014年起實施，以強化溝通，達成關懷員工之目的，落實人本管理理念，妥善做好員工照護。

4.申訴制度

- (1)為提倡本公司公正、公平、團隊和諧精神，強化同仁向心力，並促進公司內部之意見溝通，制定「申訴處理辦法」以建立正式申訴管道，保障員工合法權益，使問題獲得合理的解決。
- (2)本公司堅持正派經營，同時要求合作之供應商、承攬商亦需依政府法規執行，本公司網站已建立採購處聯絡專線，提供如供應商、承攬商發生強迫勞動或違約之不法事件之申訴管道，以利後續內部調查與管理。

本公司致力於維持各種溝通管道之建立與暢通，2014年本公司未發生由申訴機制提出對違反勞動條件、侵害人權或對社會有重大衝擊之申訴案件。

4.4.2.員工活動

中鴻是一個以人為本的大家庭，我們把員工與眷屬都視為家庭成員，所以相當重視雙方互動，每年皆舉辦相關活動，以激勵員工士氣，紓解員工工作壓力，並促進員工及眷屬間之情感交流與向心力，及增進對公司之認識及認同，說明如下：

- 1.模範員工表揚：為激勵表現優異之同仁，本公司每年舉辦模範員工選拔，由各單位主管或同仁推薦優秀候選人，再由單位同仁共同參與選出模範員工，當選之模範員工除公開表揚外，並提供公假至國外或國內旅遊之獎勵。2014年計選出模範員工28名，其中公司、部門模範員工各14名。



公司模範員工合影



部門模範員工合影

- 2.年度公司大型活動：本公司自2005年起每年舉辦「團隊趣味競賽活動」，至2014年已辦理第10屆，規劃員工闔家共同參與同樂活動。活動項目包含員工趣味競賽、眷屬親子趣味活動及園遊會。為結合本公司公益理念，園遊會委由華山基金會籌辦，安排提供華山基金會、創世基金會、心路基金會心路工坊、唐氏症關愛者協會等弱勢團體擺攤販賣商品，並邀請橋頭區衛生所設攤，提供血壓量測、衛教宣導、健康諮詢等服務。透過年度大型活動公司除了各廠區同仁及眷屬得以相聚同歡交流，另藉與公益團體的合作，也使同仁有更多公益回饋、分享歡樂、分享愛心的機會。



眷屬趣味活動結合健康宣導



橋頭衛生所衛教宣導與血壓量測

3.各單位自強活動：除公司活動，因應鋼鐵產業輪班生產特性，為鼓勵同仁全員及闔家參與活動，由福委會補助各廠處經費方式，每年由各單位自行規劃辦理不定次數之親子自強活動，促進單位同仁間及眷屬之交流及和諧，促進員工家庭和樂。



熱軋廠結合全國職場安全健康活動



冷軋廠親子自強活動

4.中鋼集團結婚：2014年中鋼集團之集團婚禮，分兩地舉行，高雄場次以「愛你一世，就愛你」為主題，2014年9月20日於高雄捷運美麗島站之地標「光之穹頂」下舉行，中鴻及子公司共有4對新人參加。台中場次以「百年良緣，情定中龍，就愛吧」為主題，2014年9月28日於台中科學博物館舉行，中鴻有1對新人參加。中鴻提供新人蜜月津貼補助及相關補助，以獻上公司最誠摯的祝福，希望新人可以相親相愛，攜手共創更美好的人生。



參加集團結婚同仁與長官合影

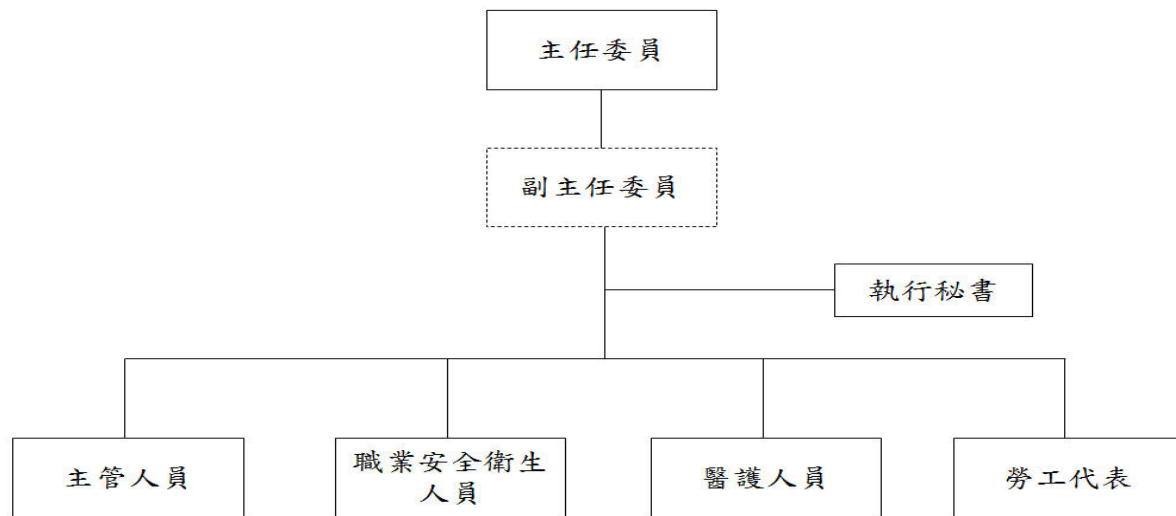
4.5 職業安全衛生管理

秉持「尊重生命」之核心價值理念，在安全衛生方面，中鴻承諾致力於增進員工健康、消弭潛危風險、強化溝通機制及提昇安衛績效。

本公司熱軋廠、冷軋廠及鋼管廠(大發廠區)皆已通過 OHSAS 18001(職業安全衛生管理系統)及 CNS 15506(臺灣職業安全衛生管理系統)驗證，每年進行內部稽核及接受外部稽核以確認管理系統落實性與有效性，提升安全衛生績效。本公司每年並訂定職業安全衛生管理計畫，落實系統 PDCA 運作。

4.5.1 職業安全衛生委員會

為落實全面安全衛生管理工作，本公司依「職業安全衛生管理辦法」規定，設置「公司級職業安全衛生委員會」，由總經理擔任主任委員；各生產廠區分別設置「廠級職業安全衛生委員會」，由廠長擔任主任委員。各級委員會由職業安全衛生人員、各部門主管、工程技術人員、醫護人員及勞工代表擔任委員，其中勞工代表占委員總人數 1/3 以上。委員會組織架構如下：



委員會成員	公司級職業安全衛生委員會	廠級職業安全衛生委員會
主任委員	總經理	廠長
副主任委員	生產副總經理	視實際業務需要由主任委員指派
執行秘書	工業安全衛生處處長	廠區工安課課長
主管人員	生產助理副總經理、三廠廠長、行政處處長、業務管理處處長	副廠長、各課課長
職業安全衛生人員	工業安全衛生處處長(兼任)	廠區工安課課長(兼任)
醫護人員	勞工健康服務醫護人員	勞工健康服務醫護人員
勞工代表	勞資會議勞方代表及部門代表(含與職業安全衛生有關之工程技術人員)	各課代表(含與職業安全衛生有關之工程技術人員)

4.5.2 職業安全衛生管理措施

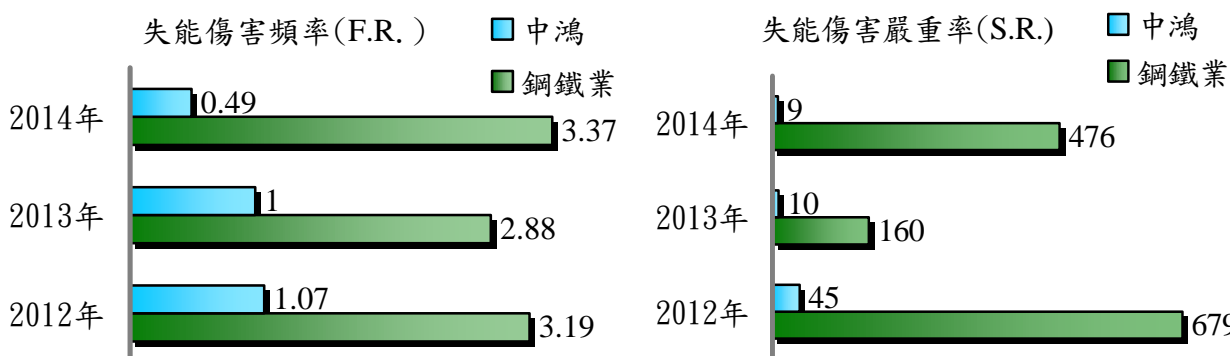
1.安全衛生管理實績：2014 年中鴻員工無職業疾病及職災死亡發生，本公司職業災害統計資料，係依職業安全衛生署所公布重要職業災害統計指標，選擇失能傷害頻率(每一百萬工時中，發生失能傷害的人次數)及失能傷害嚴重率(每一百萬工時中，發生失能傷害所損失的日數)為主要統計依據(統計數字不含上下班交通事故)。

2014 年本公司發生員工輕傷害 6 件、失能傷害 1 件，發生事故人員皆為男性，失能傷害頻率(F.R.)為 0.49，失能傷害嚴重率(S.R.)為 9，而承攬商失能傷害共 0 件，失能傷害頻率(F.R.)為 0。

另對於發生虛驚事件之管理，本公司鼓勵同仁提報，並將事件過程登錄於電腦系統，藉由分享機制，讓同仁瞭解事件發生始末，以防範事件再次發生，避免擴大成事故，2014 年虛驚事件提報率比 2013 年增加 1 倍以上，可見同仁對於虛驚事件之提報及檢討已逐漸重視，在工安管理上由被動式(失能、輕傷害)轉為主動式。

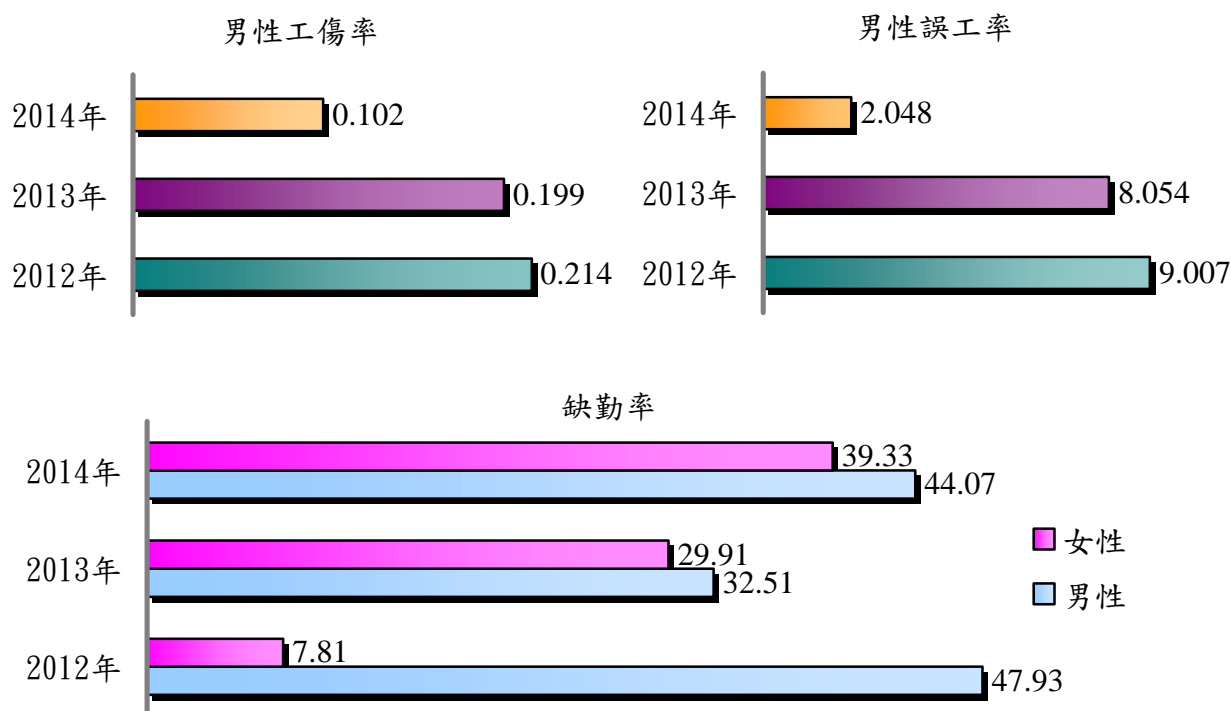
此外，員工上下班交通安全也是本公司所重視的，2014 年上下班交通失能傷害事故有 4 件，

為降低交通事故發生，本公司除辦理道路交通安全宣導(講授防衛性駕駛、機車及腳踏車騎乘注意事項)，另辦理員工機車自我檢查，並由工安單位抽查，以強化員工交通安全意識，避免交通意外的發生。近3年中鴻與鋼鐵業員工失能傷害頻率(F.R.)及失能傷害嚴重率(S.R.)比較如圖示：



※失能傷害頻率(Disabling Frequency Rate,簡稱 F.R.):為每一百萬工時中,發生失能傷害的人次數。公式:失能傷害件人次數×1,000,000 ÷ 總經歷工時(不包括上下班交通事故)
 ※失能傷害嚴重率(Disabling Severity Rate,簡稱 S.R.):為每一百萬工時中,發生失能傷害所損失的日數。公式:失能傷害損失日數×1,000,000 ÷ 總經歷工時(不包括上下班交通事故)

另依國際勞工組織(ILO)定義之重要職業災害統計指標,近3年本公司工傷率、誤工率及缺勤率,依性別統計結果如圖示,其中女性工傷率、誤工率皆為0。



※工傷率:為每二十萬工時中,發生工傷的件數。
 ※誤工率:為每二十萬工時中,發生工傷或職業病所誤工的天數。
 ※缺勤率:為每二十萬工時中,缺勤(工傷假、病假合計)的天數。

4.5.3 職業安全衛生管理活動

1.安全衛生教育活動

(1)工安區域聯防:以區域聯防手法並結合改善維持要素,針對作業潛在危害完成之改善,確

認其維持成效，持續降低作業風險，並落實個人工安觀念及責任，此外延伸將鋼管廠(鹿港廠區)納入活動範圍，2014 年度執行期間，全公司共計發現 1,500 件缺失，改善率達 100%。

- (2)承攬商工安交流會：為落實承攬商管理，本公司召集承攬商雇主及工安人員入廠召開「承攬商工安交流會」，2014 年共辦理 6 場次，會議中與承攬商報告並討論本公司工安管理重點、工安宣導及教育訓練，以達大廠帶小廠理念，強化承攬商安衛管理能力及安全意識。



承攬商工安交流會議

- (3)辦理部門主管巡視暨工安觀摩：為提升三廠安全衛生管理績效，生產副總經理落實走動管理。本觀摩活動由熱軋廠、冷軋廠、鋼管廠輪流主辦，展現各廠之工安管理優良事項，並藉此促進三廠交互學習與提升。



生產副總經理現場巡視暨工安觀摩

- (4)動態安全觀察訓練：走動管理與安全觀察是主管最重要的工作之一，走動管理強調三現主義(現地/現物/現實)，如此才能了解作業同仁實際工作的安全性。2014 年針對股長級以上主管辦理 12 梯次「動態安全觀察能力訓練」，強化各級主管及承攬商工安人員之動態安全觀察技巧，課程中針對學員自己拍攝之動態安全觀察影片進行討論，除讓其了解自己拍攝影片技巧須調整之處，並藉由討論過程發覺自己沒有注意到的潛在危害，強化自身工安意識並加以導正，以避免意外事故的發生。



課堂中針對動態安全觀察影片討論

- (5)結合動態安全觀察執行每月工安稽查：本公司為協助主管追蹤動態安全觀察之討論與改善的落實度，故結合每月由工業安全衛生處安排的工安稽查活動，除稽查與發掘各廠現場不安全之潛在危害因子加以改善外，並藉由動態安全觀察發掘作業人員之不安全行為，加以改善並追蹤改善進度，藉此掌握管理系統執行現況之符合程度，以確認各單位之安全衛生要求事項之落實情形。
- (6)產線安全連鎖裝置盤查及改善：本公司工業安全衛生處及廠工安課會同現場單位主管，針對可能產生的危害進行辨識及盤查，以裝設產線安全連鎖裝置，並將操作權由操作室之操作人員，轉移到現場實際作業人員，藉由「紅燈停、綠燈行、黃燈注意」的理念設置指示燈號，讓主管及同仁知道目前產線的能、氣、電的狀況，更進一步讓作業人員確認進入產線之安全性。



現場盤查並討論改善方式

- (7)緊急應變演練：為讓各廠應變小組成員熟悉廠區之地形及地物，能正確使用救災器材，提升意外事故之緊急應變能力，以降低或避免人員傷害、財務損失及環境衝擊，2014年三廠共辦理14場次緊急應變演練，詳如下列：

廠區別	緊急應變演練實績
熱軋廠	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 加熱爐洩露火災緊急應變演練。 ✓ 粗軋輥拆裝區火災緊急應變演練。 ✓ 盤捲箱機構底座區火災緊急應變演練。 ✓ 化學品入料洩漏緊急應變演練。
冷軋廠	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 廢酸裝卸作業異常應變處理應變演練。 ✓ 軋延機馬達火災緊急應變處理應變演練。 ✓ 輻射劑異常應變處理應變演練。 ✓ 精整線電焊機變壓器火災應變處理應變演練。 ✓ J棟廠房火災緊急應變處理應變演練。 ✓ 包裝手部割傷事故應變處理應變演練。 ✓ 液鹼洩漏緊急應變處理應變演練。 ✓ 重鉻酸鉀廢液在儲區內傾倒應變處理應變演練。
鋼管廠	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 鄰廠火災緊急應變演練。 ✓ #2車終端檢驗區火災緊急應變演練。



消防設備操作演練



緊急應變傷患護送演練

(8)安全衛生教育訓練：員工知識意念會影響其行為，加強灌輸員工安全衛生知識觀念，可激發員工改善作業環境的動力，進而降低傷害事故發生比率，2014年本公司舉辦「一公噸以上堆高機操作人員」、「固定式起重機操作人員」、「急救人員」、「輻射操作人員」等各類作業人員在職安全衛生教育訓練，由公司同仁自訂教材並講授，同步提升員工及承攬商之安全衛生認知與能力及專業技能。課程如下：

訓練名稱	辦理梯次(場次)	參加人數
固定式起重機在職教育訓練	5	234
一公噸以上堆高機在職教育訓練	5	121
急救人員在職教育訓練	4	28
輻射操作人員在職教育訓練	4	107
動態安全觀察能力訓練	12	218
女性中醫保健課程訓練	1	66
脊椎保健課程訓練	1	28
總計	32	802



急救人員在職教育訓練



女性中醫保健課程

(9)主動式績效管理：為鼓勵本公司各廠處主動落實安全衛生管理，公司特撥獎金，鼓勵及激勵主動推動環安衛管理績效優良單位，2014年主動式績效項目與執行成果表列如下：

績效項目	執行成果
失能傷害頻率降低	✓ 失能傷害頻率由 1 降低至 0.49
虛驚事故提報	✓ 虛驚事故提報率(件數/廠處人數比例)由 2.2% 提升至 4.8%
環安衛能設施改善或專案活動	✓ 環安衛能專案改善及健康促進專案活動共提出 11 件 ✓ 辦理工安環保觀摩活動共 9 場次
環安衛能硬體設施改善	✓ 員工自主提報環安衛硬體設施改善件數達 601 件
環安衛能管理績效	✓ 環安衛能改善自主管理活動共提出 8 件
公部門及工業安全衛生處專案稽查 (含聯合稽查)	✓ 依計畫配合執行各項專案稽查
無罰單	✓ 2014 年無罰單記錄



冷軋廠榮獲勞工安全衛生優良單位



熱軋廠榮獲鋼鐵公會安全衛生績效特優獎

2. 承攬商安全衛生管理

- (1) 承攬商安環規範：舉凡本公司設備定修、產品吊運、清潔工作、門禁管理等作業，部分皆有賴承攬商協助與服務，承攬商是公司最密切工作夥伴，為利管理，本公司已訂定「承攬商安全衛生管理辦法」，要求其應遵守「勞動基準法」等相關勞動法規，以落實保障人員勞動權益，為確保及管控承攬商施工品質及作業安全，本公司並訂定「門禁出入管理辦法」及「承攬商與供應商評鑑考核辦法」以供依循。除此之外，為提升承攬商安衛管理意願並強化其管理作為，本公司訂定「承攬商罰款運用及安衛活動補助作業辦法」，違規罰款妥善運用於補助承攬商辦理各項安全衛生活動。另本公司已依廠商類別分別訂定承攬商應遵守之「安環通用規範」，並公告於公司網站，提供廠商下載服務，規範內容配合法令及作業實務需要適時修訂。
- (2) 承攬商安全衛生活動：為強化承攬商工安意識，使具備足夠安衛管理能力，協助其與中鴻共同成長，達成廠協一體目標，本公司 2014 年持續推動執行事項如下：
 - (a) 中鴻鋼鐵安衛家族：自 2011 年起本公司配合高雄市政府勞工局成立「中鴻安全衛生家族」，目前加入家族之承攬商計 18 家，定期每兩個月召開交流會議，會中除宣導本公司要求之工安管理事項，並請承攬商分享其作業工安管理方式，且中鴻經理部門也藉此與承攬商雙向交流溝通。
 - (b) 廠場區域聯防活動：本公司全員參與持續推動「廠場區域聯防」活動，短期內快速大量發掘工作場所潛危並加以改善，並透過參與其他單位的聯防活動，提升參與人員潛危發掘能力。另結合工安責任原點化制度，將所發掘缺失於改善完成後設定維持責任者，納入定期檢查，在 2013 年及 2014 年廠場區域聯防活動推行初期，便抽查前一年度各執行單位的維持情形，確認改善成果的有效性與持續性。
 - (c) 工安教育訓練：中鴻自行辦理工安相關在職教育訓練，並將承攬商納入，例如：堆高機、

固定式起重機在職回訓等課程，此外，本公司重點工安要求辦理之訓練，亦要求承攬商派員參與，例如：安全觀察與安全溝通、消防緊急應變演練等課程，強化全員工安及緊急應變意識與能力。

- (d)承攬商門禁管理：本公司已建置「承攬商門禁管理系統」有效管理進廠之承攬商、訪客動態。針對辦理長期工作證之承攬商，必須先口試，待口試通過後方可發證，以確認人員了解作業現場之潛在危害及安全作業程序，減少意外事故發生。
- 3.職業安全宣導與觀摩：2014年高雄市政府勞工局勞動檢查處與中鴻合作，於本公司熱軋廠工安教室辦理「職場安全宣導觀摩會」，邀請產官學各界代表與會研討，鑑於職場災害預防工作有賴全體員工及協力承攬商共同努力，及對於作業潛在危害因子充分掌握，觀摩會並由中鴻員工及承攬商配合示範，除展現中鴻各項作業的嚴謹管理外，並藉著觀摩活動與來賓互相交流，找出持續優化提升之處。勞檢處為感謝中鴻全力配合辦理本宣導觀摩會及用心示範演練，特頒發「廣宣工安」獎座給予肯定。



勞檢處與本公司承辦人員合影



「廣宣工安」獎座

4.5.4 健康管理與關懷

1.健康檢查與關懷

- (1)健康檢查：為帶動正面健康職場，使同仁身心靈健康，展現最佳工作績效，本公司每年提供優於法定之在職員工健康檢查頻率及項次。每年辦理之全公司員工健康檢查，除一般性檢查項目外，還包括癌症篩選、腹部超音波及女性同仁之乳房超音波檢查，另維持2013年新增之「側面X光檢查」，2014年再增列「骨質密度」、「免疫糞便檢查法」2項檢查項目，以利員工及早發現病因因應控制。
- (2)健檢結果說明會：為使同仁更加了解身體狀況，本公司安排廠醫至各廠區舉辦健檢結果說明會，向同仁說明各項指標代表意義，對於個人異常偏高項目，由醫護人員委請所屬單位主管進行健康關懷並規劃健康促進活動，以協助同仁更加了解健檢結果，早期防治。
- (3)健康關懷與促進：針對健檢指標異常的同仁，除委請主管進行健康關懷，並由工業安全衛生處進行全面統計，針對前5大異常項目，推展相關對應活動，2014年健檢前5大異常項目為腹部超音波異常、身體質量指數異常、總膽固醇異常、X光(含側面)檢查異常、女性乳房超音波異常，由本公司勞工健康服務之醫護人員了解異常的主因，規劃辦理「減重體適能」、「脊椎保健」、「乳房及子宮頸抹片保健」等健康促進課程及健康管理相關講座，持續關懷員工的健康及保持或增進員工自我保健的觀念健康，預防疾病發生。



健康促進-戒菸課程



體適能課程

(4)特殊場所作業環境之關懷：依「勞工作業環境測定實施辦法」，中鴻委由合格之作業環境測定機構定期實施作業環境測定，以分析作業環境，保障人員健康。監測項目合計有化學性因子監測(如：正己烷、重鉻酸鉀、乙酸乙酯、甲苯、丙酮、丁酮、硫酸、異丙醇、粉塵...等)及物理性監測項目(如：噪音、二氧化碳、綜合溫度熱指數、局部排氣風速測定...等)，等共 22 項。

對特殊場所作業環境工作同仁，每年安排特殊健康檢查(2014 年度共 218 人次)，檢查項目包含噪音、正己烷、重鉻酸鉀、粉塵、游離輻射等，並依檢查結果分析其可能的作業風險，針對特殊健檢項目結果之指標偏高者，由醫護人員安排與廠醫會談或由廠醫親自至現場了解同仁作業習性，提出改善建議方案，並安排健康關懷及其追蹤管理，以降低員工因作業而發生職業病之風險。

(5)駐廠醫師服務：本公司聘請醫師駐廠關懷同仁及承攬商健康，駐廠醫師服務時間每月公布於公司 ERP 系統佈告欄，同仁及承攬商可於上班時自行前往進行健康諮詢。對於特殊作業環境工作同仁，特殊健檢項目結果較指標偏高者，醫護人員安排與廠醫會談或由廠醫親自至現場了解同仁作業習性，提出改善建議方案。



駐廠醫師諮詢服務



駐廠醫師健康關懷