

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

CHAPTER

6



目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題
| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

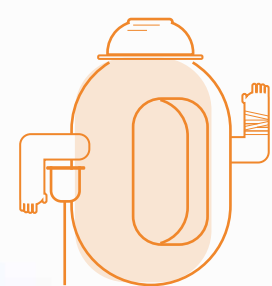
6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

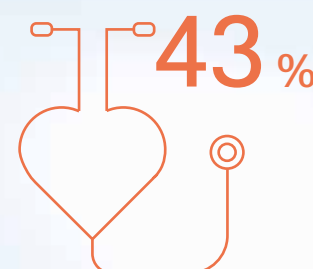
7 社會參與

8 附錄

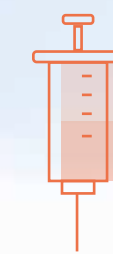
亮點績效



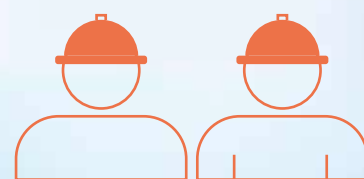
零重大工安事件



員工健康高風險
人數下降**43%**



Covid-19疫情期間提供員工團體
法定傳染病住院醫療健康保險福利



35梯次

公司內部辦理工安
教育訓練，35梯次
計**1,495**人次參加



身心障礙員工
比率 **1.89%**

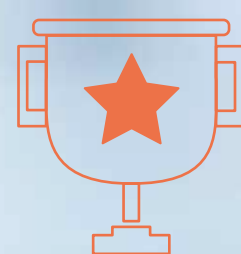
35.8%



人權相關訓練計**417**人次參加，
約佔當時員工總數之**35.8%**



冷軋廠3,152,432無失能傷害累計工時、酸鍍廠1,382,417無失能傷害累計工時，
突破前次最佳無失能傷害累計工時紀錄



熱軋廠及冷軋廠同獲鋼鐵
公會軋製類安全衛生管理
績效評比金安獎

鋼管廠大發廠區及鹿港廠區
同獲鋼鐵公會其他類安全衛
生管理績效評比特優獎

鋼管廠大發廠區榮獲高雄市推行職業
安全衛生優良單位及勞動部推行職業
安全衛生優良單位五星獎



目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

重大主題

職業安全衛生

對中鴻的意義

中鴻落實良好職業安全衛生管理，希冀攜手同仁及協力人員，共同維護安全工作環境，達到安環三零（零失能、零災害、零罰單）

管理方法與評估機制

中鴻透過 ISO 45001 & CNS 45001 職安衛管理系統，落實系統 PDCA 運作循環持續改善，並藉由主動式被動式績效指標評核，提升安全衛生績效，促進同仁工作、環境安全及健康照護

行動方案

- 二循環工安區域聯防與生產部門副總巡視觀摩
- 實施主管動態安全觀察
- 工安稽查
- 安衛設施改善
- 虛驚事件提報與改善

相關調整

- 無

2022 目標

- + 工安區域聯防執行 2 循環，2 循環發掘潛危 540 件
- + 生產部門副總巡視觀摩執行 4 廠（鋼管廠合併計算）2 循環，共 8 梯次
- + 動態安全觀察高風險作業 980 件（執行頻率：股長 816 件 / 年，課（副）長 146 件 / 年，廠（副）長 18 件 / 年）
- + 每月工安稽查執行 4 廠共 36 梯次
- + 安衛設施改善提報 >180 件
- + 虛驚事件提報與改善 >40 件（熱軋廠：12 件、冷軋廠：12 件、酸鍍廠：8 件、鋼管廠：8 件）
- + FR=0

2021 目標

- + 工安區域聯防執行 2 循環，2 循環發掘潛危 540 件
- + 生產部門副總巡視觀摩執行 4 廠（鋼管廠合併計算）2 循環，共 8 梯次
- + 動態安全觀察高風險作業 980 件
- + 每月工安稽查執行 4 廠共 36 梯次
- + 安衛設施改善提報 >180 件
- + 虛驚事件提報與改善 >40 件

2021 實績



- + 實際工安區域聯防執行 2 循環，發掘潛危件數共 686 件，達成率 127%
- + 實際生產部門副總巡視觀摩執行 5 梯次（因疫情，第 1 循環與第 2 循環合併）
- + 實際動態安全觀察高風險作業 1985 件，作業內容不安全行為 / 環境案件，皆已完成改善
- + 實際工安稽查共 36 梯次
- + 實際安衛設施改善提報共計 678 件
- + 實際虛驚事件提報與改善共計 130 件

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

重大主題

勞資關係

對中鴻的意義

中鴻遵守本國勞動法令及人權規範，嚴格遵守國際性人權公約，期望透過勞資雙方和諧穩固的關係基礎下，共同營造友善的工作環境，以降低勞動風險

管理方法與評估機制

藉由勞資會議、員工座談、職工福利委員會、申訴制度、性騷擾防治、違反道德行為舉報等管道，同仁意見得以反映，以促進勞資合作

行動方案

提供同仁下列多元發聲管道，接納員工建議並進行改善：

- 勞資會議
- 員工座談
- 職工福利委員會
- 申訴制度
- 性騷擾防治
- 違反道德行為舉報

相關調整

- 申訴案件說明請參閱《6.4.1 員工參與及溝通》

2022 目標

- + 召開勞資會議：4 次 / 年
- + 召開員工座談：7 場 / 年
- + 召開職工福利委員會：4 次 / 年
- + 申訴制度案件：0 件
- + 性騷擾防治案件：0 件
- + 違反道德行為舉報：0 件

2021 目標

- + 召開勞資會議：4 次 / 年
- + 召開員工座談：7 場 / 年
- + 召開職工福利委員會：4 次 / 年
- + 申訴制度案件：0 件
- + 性騷擾防治案件：0 件
- + 違反道德行為舉報：0 件

2021 實績

✓ 達成

- + 實際召開勞資會議 4 次
- + 實際召開員工座談 7 場
- + 實際召開職工福利委員會 5 次
- + 申訴制度案件 1 件
- + 性騷擾防治案件 0 件
- + 違反道德行為舉報 0 件

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

6.1

人權政策

中鴻致力維護員工基本人權，提供保障員工人權的環境，支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」等國際公認的相關人權標準，相關勞動條件，均遵守政府相關勞動法規辦理，全體全職員工均受勞基法保障，本公司尚未成立工會，故未制定團體協約，但已制定「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，全體 100% 之員工均受其保障。

除依法保障員工各種假別，另提供優於法令規定之特准普通傷病假、喪假、陪產假，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狀況時，得由員工自行申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需求。

為提倡人權相關議題，2021 年與人權相關訓練時數計 655 小時，共 417 人次，約佔當時員工總數之 35.8%，其講授課程包含勞動法令、防制就業歧視及性別平等、個資保護法遵實務、友善職場預防暴力、健康促進與疾病預防、職災預防、職業安全衛生主管及管理人員訓練等。

2021 年員工育嬰留職停薪復職率及留任率				單位：人
項目	男	女	總計	
2021 年符合育嬰留職停薪申請資格人數(註)	120	9	129	
2021 年申請育嬰留職停薪人數	1	1	2	
2021 年育嬰留職停薪應復職人數(A)	0	1	1	
2021 年育嬰留職停薪實際復職人數(B)	0	1	1	
復職率%=(B)/(A)	-	100%	100%	
2020 年育嬰留職停薪實際復職人數(C)	1	1	2	
2020 年育嬰留職停薪復職後留任逾一年之人數(D)	1	1	2	
留任率%=(D)/(C)	100%	100%	100%	

註：2021 年符合育嬰留職停薪申請資格人數 = 2018~2021 年請過產假(女性)及陪產假(男性)的員工人數。

6.1.1 員工結構

截至 2021 年底，中鴻員工總人數 1,163 人，平均工作年資 18.4 年、平均年齡 47.2 歲，全數聘自臺灣地區且均為全職工作者，其中女性 103 人(8.86%)、男性 1,060 人(91.14%)；依職位別主管人員 174 人(含經理部門及主管職位)、專業人員 263 人及基層人員 726 人。

在身心障礙人士進用方面，截至 2021 年底，計僱用 22 位身心障礙人士(其中重度以上 5 人)，佔全公司總人數之 1.89%，超過「身心障礙者權益保障法」第 38 條所規定應進用 1%(12 名)名額之規定。

2021 年員工分布

職位別分布					
職位別		女性	男性	合計	百分比
經理	部門	0	9	9	0.77%
主管	廠處	2	25	27	2.32%
	課級	3	66	69	5.93%
	股長	1	68	69	5.93%
專業	職位	61	202	263	22.61%
基層	職位	36	690	726	62.42%
合	計	103	1,060	1,163	100.00%

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

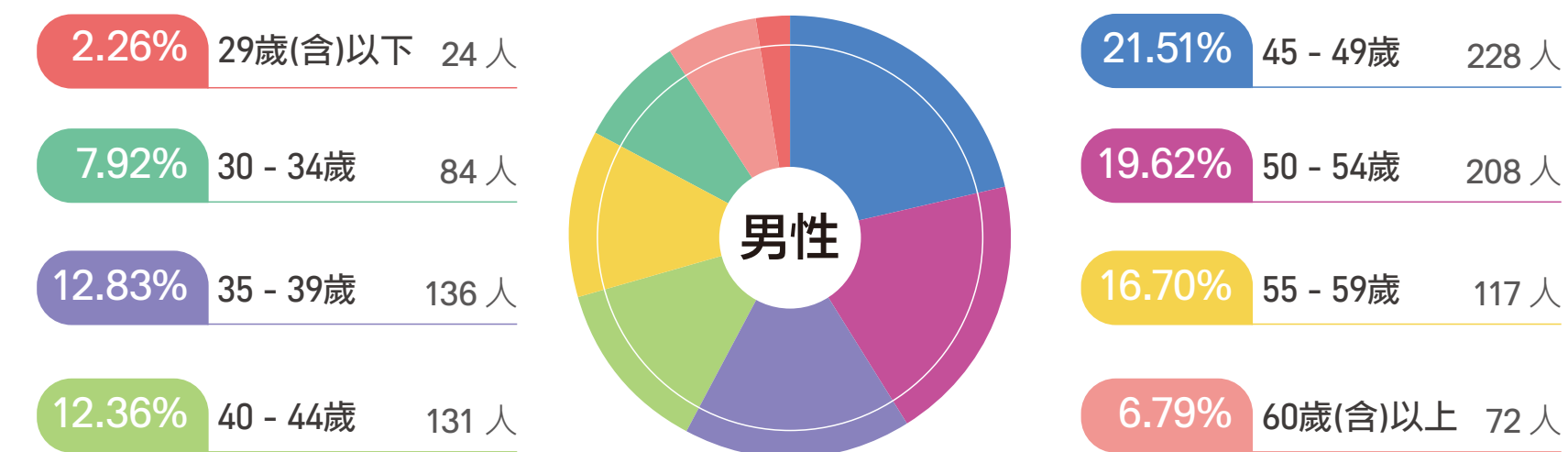
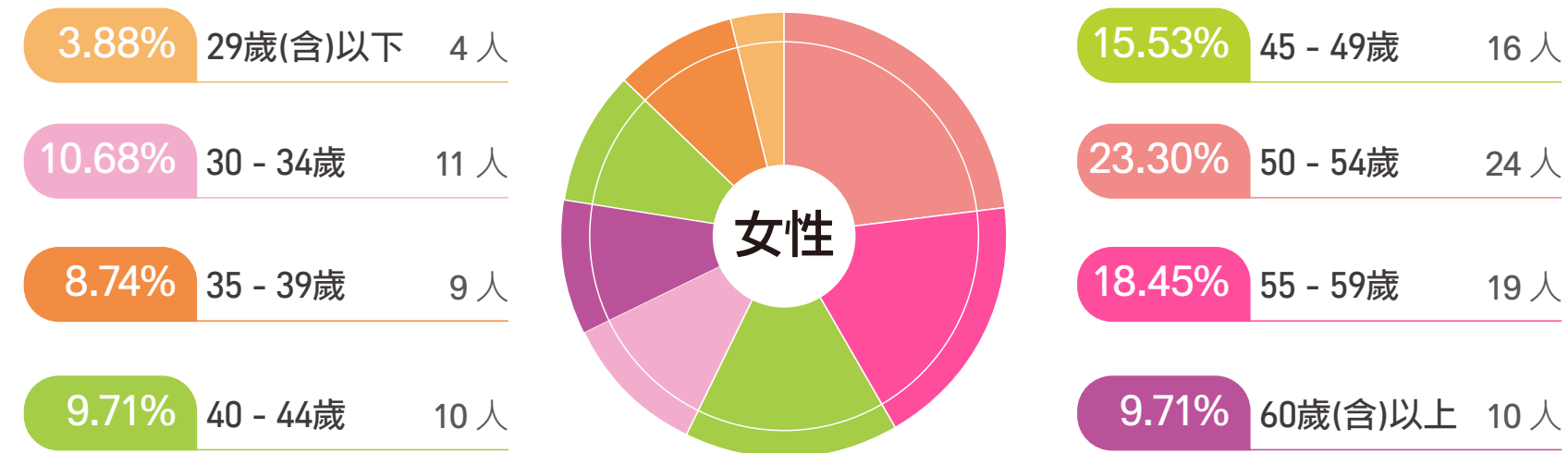
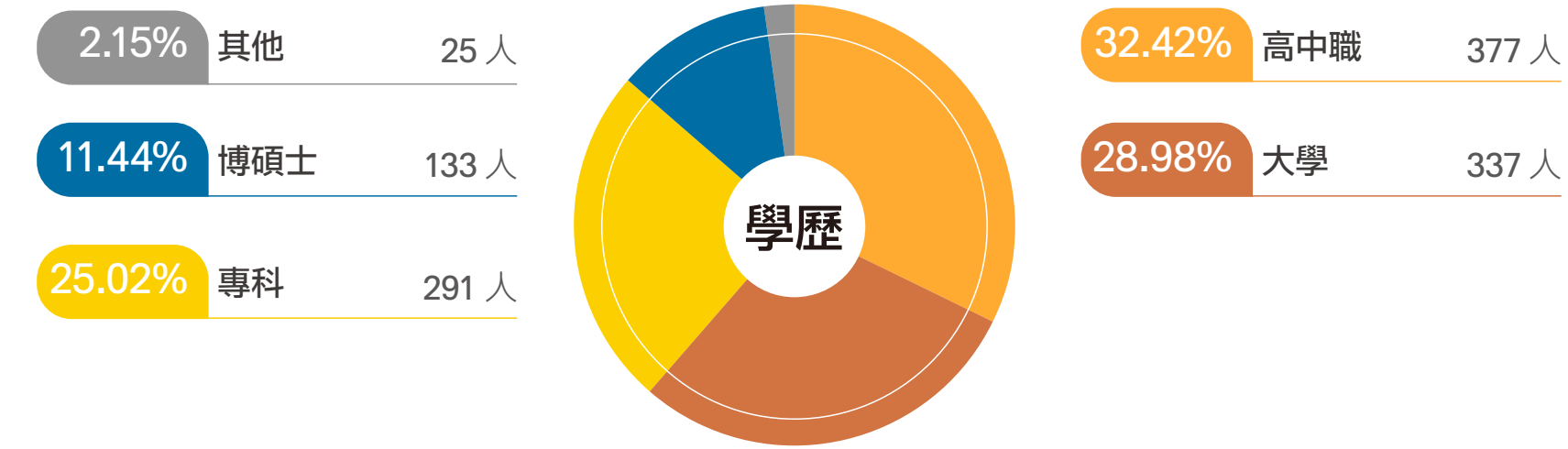
6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

 全公司從業人員年齡分布

 男性從業人員年齡分布

 女性從業人員年齡分布

 學歷分布


目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

6.1.2 人才招聘

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。

人才招聘秉持公正、公平、公開的原則進行，依照本公司「任用與升遷辦法」辦理，對外透過公司網站、人力銀行及勞動部「台灣就業通」等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，因應廠區當地需求，採取靈活彈性的作法，進用合適的人才。至 2021 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。

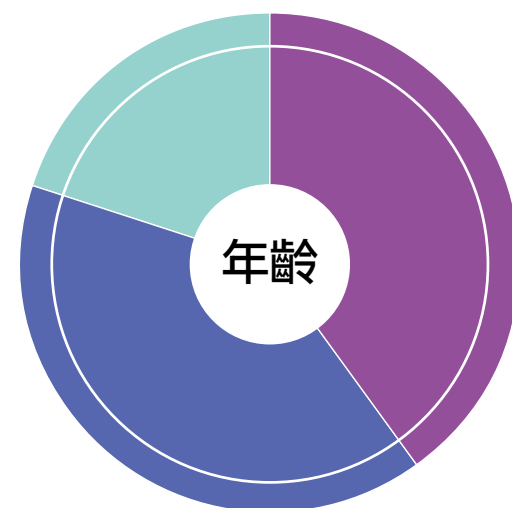
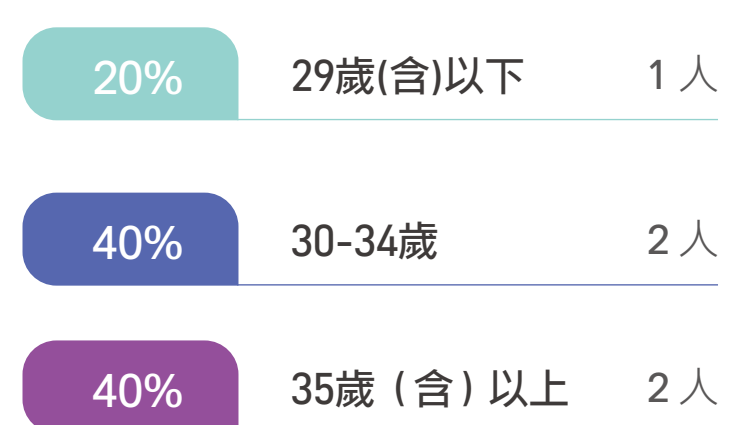
2021 年進用新進人員 5 位（關係企業調任者不計入），皆來自臺灣地區，本公司五個廠區其中四個位於臺灣南部之高雄，一個位於中部之彰化，而新進人員 5 人全自南部地區，顯示本公司落實用人在地化政策，以達成永續經營目標。

2021 年新進人員分布

性別分布



年齡分布



6.1.3 職位異動與離退

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。

退休制度

中鴻每月依適用「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，2021 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。

優惠離退

為降低工安風險，改善人力結構，體恤傷病員工，中鴻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。

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

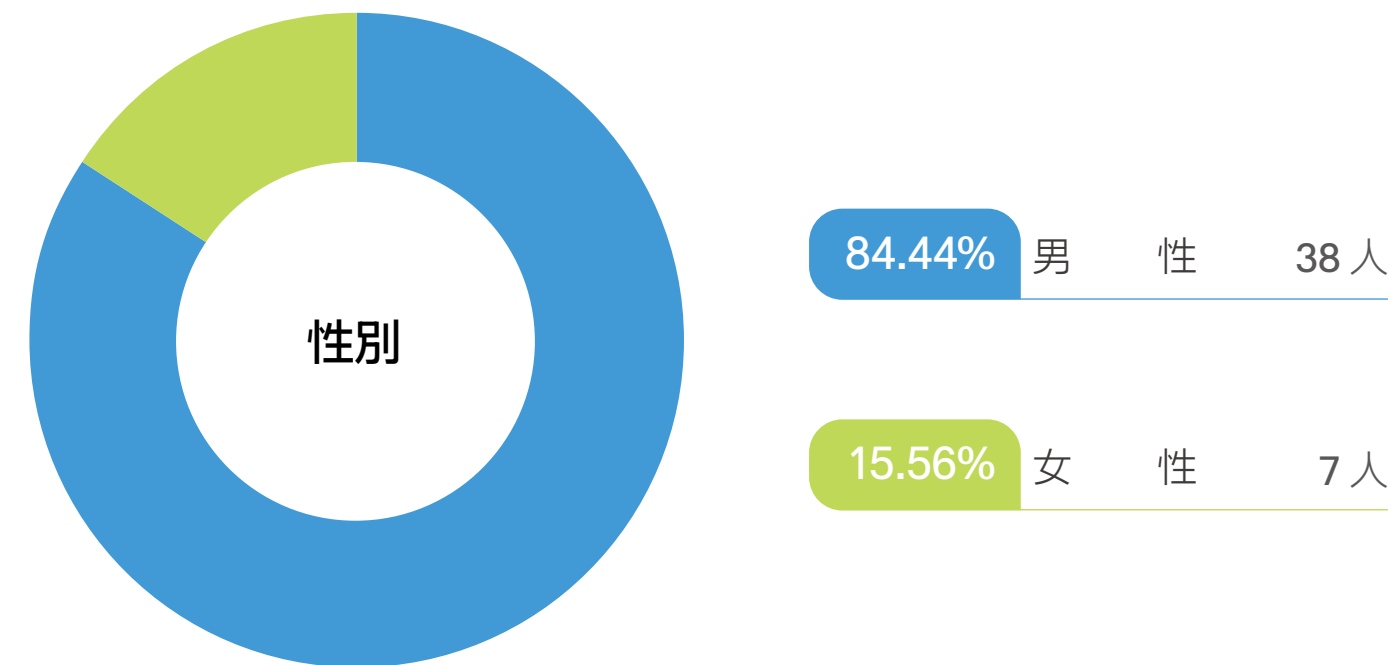
7 社會參與

8 附錄

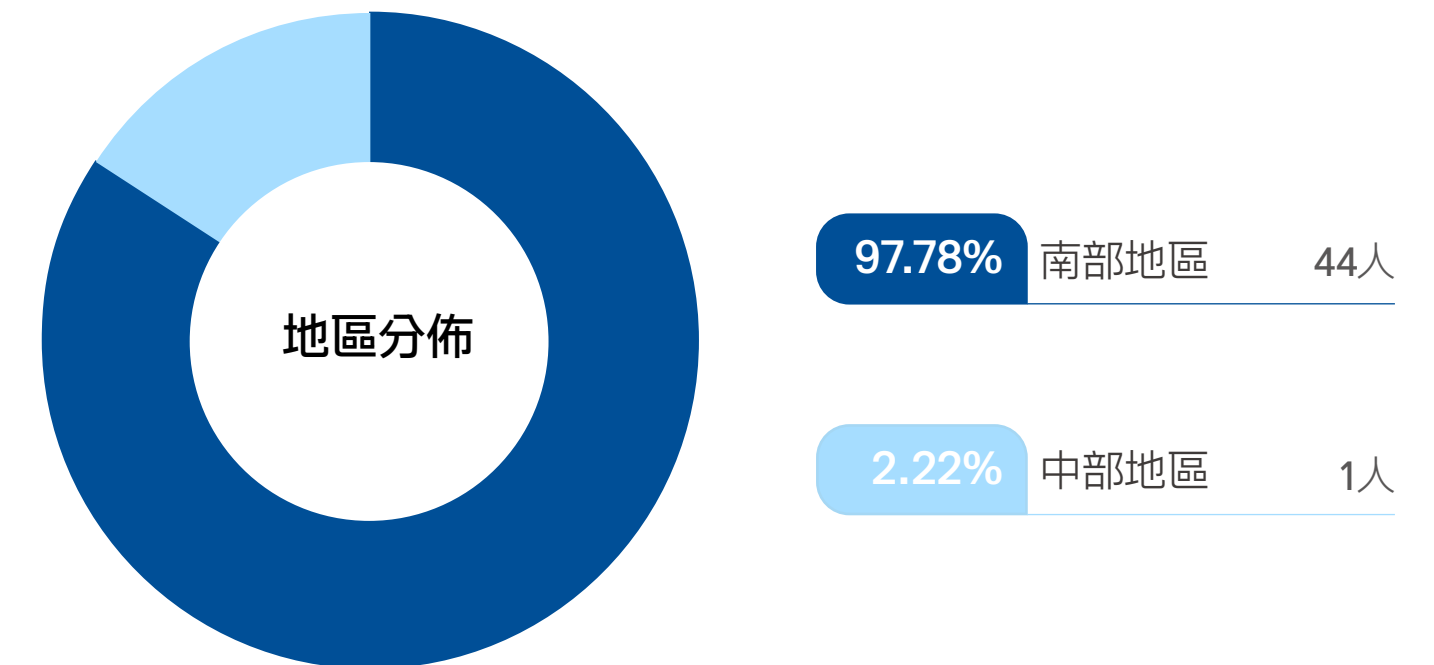
- 離退狀況

2021 年總離職人數 45 人，依離職原因統計，退休 26 人、自請離職 15 人（含育嬰留停 2 人）、調關係企業 2 人、在職亡故 2 人（疾病亡故，均與職業病無相關性），離職率（離職人數 / 當年期末人數）為 3.87%。

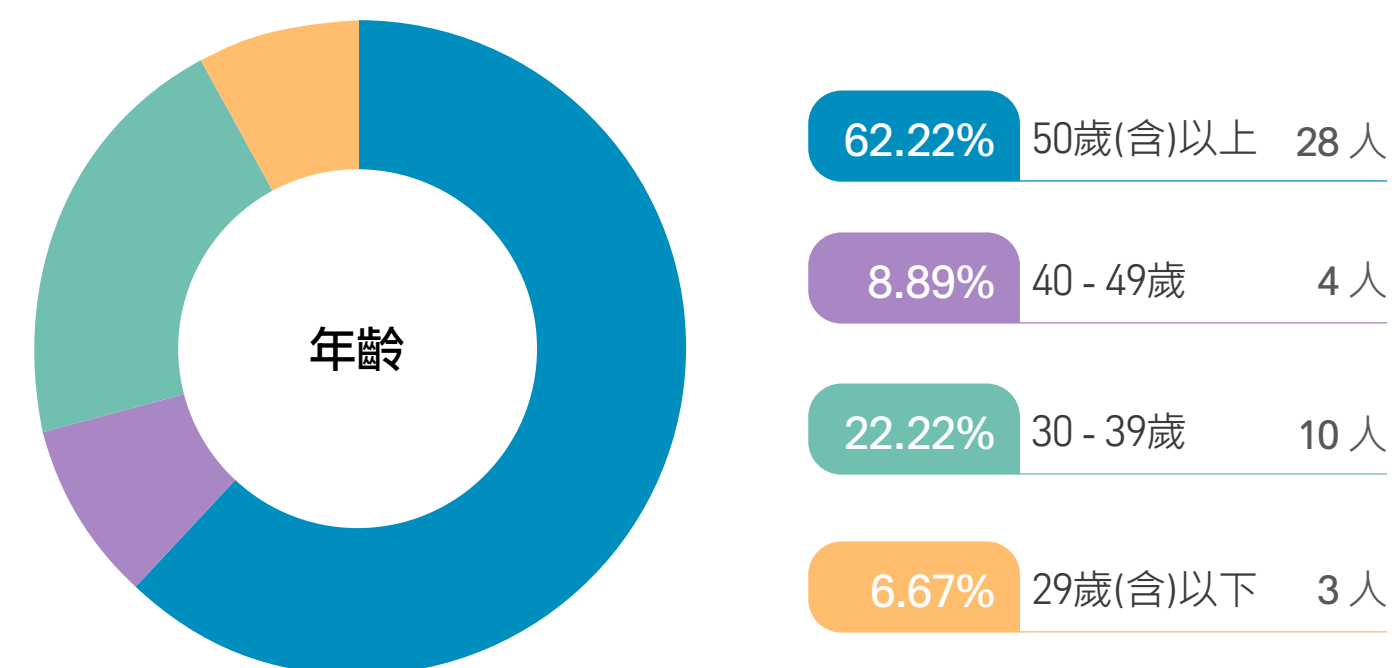
離職人員性別分布



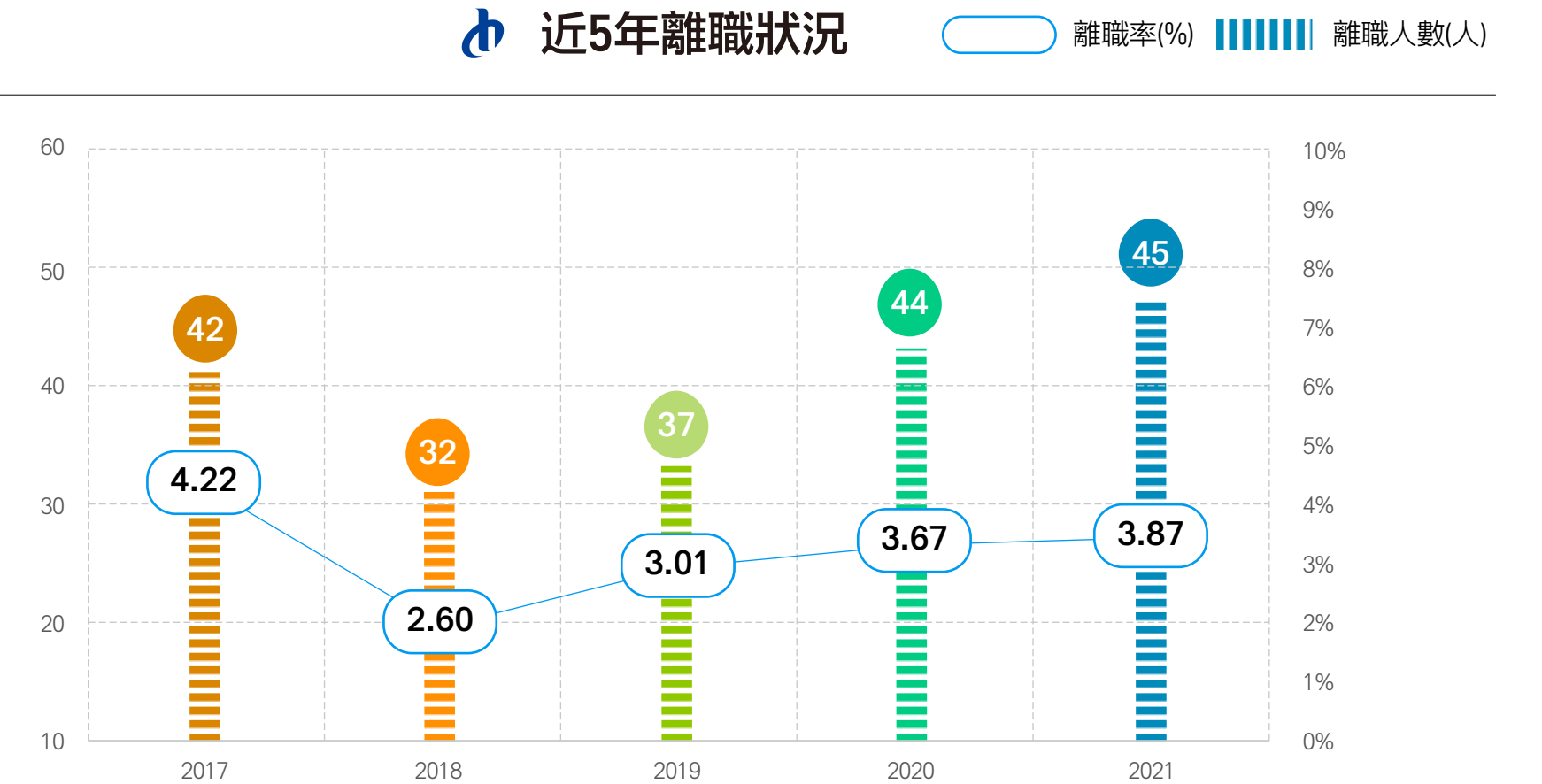
離職人員地區分布



離職人員年齡分布



近5年離職狀況



目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

6.2

員工薪酬與福利

6.2.1 員工薪酬

員工薪資給付係參考同業薪資基準、市場人力供需、考量營運財務狀況，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。

員工薪資項目		說明
項目		
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。
加給、津貼		包含主管加給、伙食津貼及工作津貼。主管加給及工作津貼隨職位異動調整或取消。
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 1,500 元 / 月、人。
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「產銷盈餘獎金辦法」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。
年終獎金		為慰勞本公司從業人員一年來工作之辛勞，每年併 12 月份薪資發給年終獎金。年度內因新進、復職、退休、資遣、死亡、自中鋼公司借調或歸建、外調轉投資公司、育嬰留資停薪致在職未滿一年者，按該年實際在職曆日數比例計算。

2021 年相同職位之男女薪酬比		
各職別薪酬比例	女性	男性
廠處級	1	0.92
課級	1	1.01
專業職位	1	1.09
基層職位	1	1.04

註：因薪給與年資有所關聯，各職別薪酬比例之差異主因為年資不同所致。

非主管職務員工相關薪資資訊					
項目	單位	2020 年	2021 年	差異	%
A. 非擔任主管職務之全時員工人數	人	1,203	1,171	↓ 32 人	2.66%
B. 非擔任主管職務之全時員工薪資總額	新台幣千元	1,025,156	1,727,686	↑ 702,530 千元	68.53%

- 薪資調整制度

本公司除年度調薪外，並有未滿等調薪機制。另適時調整新進人員敘薪標準，2021 年底基本薪給為員級 24,400 元，師級學士及碩士學歷標準分別為 29,100 元、32,100 元，皆高於當時法定基本工資，且試用期滿本薪得依考核結果再酌予調整。

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

非主管職務員工相關薪資資訊

項目	單位	2020 年	2021 年	差異	%
C. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	新台幣千元	852	1,475	↑ 623 千元	73.12%
D. 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	新台幣千元	829	1,412	↑ 583 千元	70.33%

註：1. 員工人數之計算，係以受僱員工扣除經理人，若滿 6 個月未滿 12 個月之全時員工人數小於全體受僱員工 5%，亦將其人數扣除。

2. 薪資總額包含歸屬當年度之員工薪資，包含經常性薪資（本薪、伙食津貼、主管加給、工作津貼、全勤獎金等項目）、加班費及非經常性薪資（產銷盈餘獎金、年終獎金等項目）。此項未扣除滿 6 個月未滿 12 個月人數小於 5% 之全時員工人數之薪資。

6.2.2 員工福利



職工福利

各類保險及保障	各類補助	其他福利
<ul style="list-style-type: none"> + 員工福利團體保險 + 會員死亡急難慰問金 	<ul style="list-style-type: none"> + 結婚禮金 + 生育補助 + 喪葬補助 + 單位自強活動補助 + 員工子女教育補助 	<ul style="list-style-type: none"> + 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 + 四節（春節、勞動、端午及中秋）禮金（券） + 員工生日禮金 + 會員緊急借款 + 員工福利園地優惠特約商店

公司福利

各類保險及保障	各類補助	其他福利
<ul style="list-style-type: none"> + 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頻率及項目 + 在職死亡撫卹 	<ul style="list-style-type: none"> + 結婚禮金 + 生育補助 + 喪葬補助 	<ul style="list-style-type: none"> + 特准普通傷病假 + 優於法定標準之喪假、陪產假 + 員工子女結婚主婚假 + 彈性上下班時間 + 「年齡 + 工作年資」≥ 60 之自請退休條件 + 男性制服、工作服及女性制服 + 持股信託獎勵（註） + 優惠離退措施

註：中鴻自 2004 年 7 月起實施從業人員持股信託，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 2021 年底，參加持股信託員工人數為 76 人，佔總人數之 6.5%，累計持股數達公司已發行股數之 0.0771%。

疫情期間員工



「團體法定傳染病住院醫療健康保險」政策

COVID-19 疫情自 2019 年底開始蔓延，全球確診人數不斷增加，為保障全體員工健康，支持員工在防疫期間較無後顧之憂，中鴻特別與中國人壽簽訂一年期「新團體法定傳染病住院醫療健康保險」，同仁若因法定傳染病住院，可享有住院醫療保險金、出院療養保險金及關懷保險金理賠保障，善盡雇主照顧員工健康的職責。

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

6.3

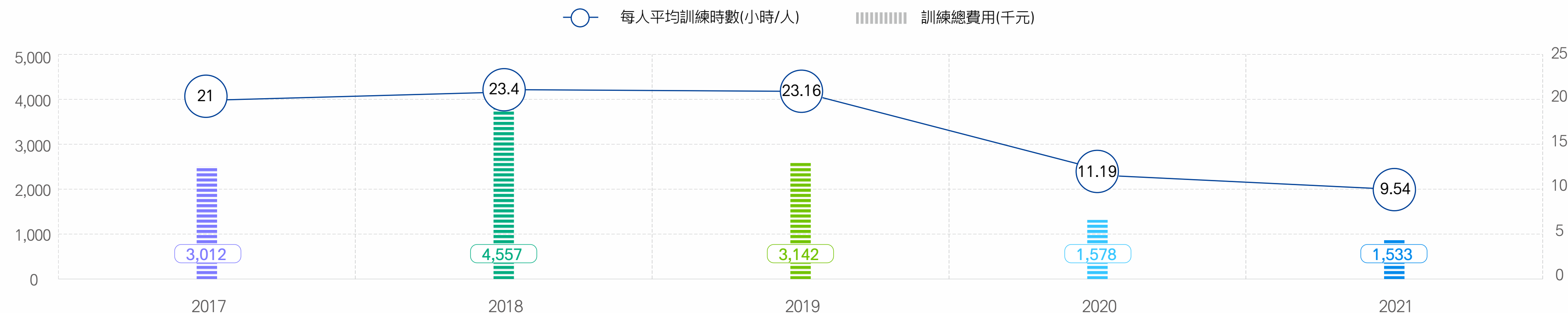
教育訓練與發展

中鴻秉持「以人為本」的原則，「人才」是公司發展重要的策略夥伴，將人才培育視為企業永續經營與策略發展的基礎。每年依公司營運方針、法規要求、職能盤點及核心能力四大主軸規劃系列教育訓練，並針對各層級對象規劃新進人員訓練、專業職能訓練、主管階層管理才能訓練、通識訓練等共通性訓練展開為系統性培訓，以提升人力資源素質與發展優勢；另透過派外訓練、在職訓練 (On the Job Training, OJT)、知識管理體系及師徒導師制度，提供開放多元的學習環境，以滿足同仁學習需求，享受知識與工作技能成長的喜悅。

－ 訓練費用與時數

2021 年平均每人訓練時數為 9.54 小時，訓練總費用為 1,533 千元，2020、2021 年均較 2019 年降低，主因係受新冠肺炎疫情影響，為降低風險，預防性降載受訓人數，縮減內、外部訓練課程，除法令規定與重點性課程外其餘暫緩，以確保同仁健康安全。重點性課程則以跨部門溝通協調、精實生產實務管理、問題分析與解決能力、業務談判與議價技巧、企業永續之志願服務計畫、營業秘密法法規與實務、友善職場預防暴力、知識管理文件發表及高階主管領導力培育等相關課程為主。

近五年平均每人訓練時數與訓練總費用



目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

2021 年各級人員及男、女性訓練時數統計

時數單位：小時

類別	全公司			女性			男性			
	職位別	人數	時數	平均	人數	時數	平均	人數	時數	平均
經 理 部 門	9	55	6.1	0	0	0	9	55	6.1	
主 管 職 位	廠 處 主 管	27	340	12.6	2	46.5	23.3	25	293.5	11.7
	課 級 主 管	69	877.5	12.7	3	40.5	13.5	66	837	12.7
	股 長	69	1,043.5	15.1	1	22	22	68	1,021.5	15
專 業 職 位	263	3,739	14.2	61	598.5	9.8	202	3,140.5	15.5	
基 層 職 位	726	5,052	7.0	36	188	5.2	690	4,864	7	
合 計	1,163	11,107	9.5	103	895.5	8.7	1,060	10,211.5	9.6	

註 1：2021 年男性同仁訓練總時數 10,211.5 小時較女性同仁訓練總時數 895.5 小時高，係因產業屬性，男性同仁人數較多所致，而其中平均每人訓練女性同仁時數 8.7 小時與男性同仁 9.6 小時相近，顯示教育訓練於男、女性的平均時數並無太大差異。

註 2：截至 2021 年底，本公司未針對離退員工提供就業能力與生涯規劃之過渡協助方案。

- TTQS 推動成效

本公司於 2013 年導入 TTQS 人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System)，並申請勞動部認證輔導，檢視及修正訓練制度達到訓練品質標準，已連續二次 (2016 年、2018 年) 獲得勞動部 TTQS 人才發展品質管理系統評鑑銀牌認可，2020 年再度申請及通過 TTQS 評鑑，並再次榮獲銀牌認證，確保本公司訓練品質持續符合國家認證標準，因符合 TTQS 人才發展品質系統標準，本公司得向勞動部勞動力發展署申請「企業人力資源提升計畫」補助，並持續獲得勞動部勞動力發展署高屏澎東分署審核通過。

近五年評鑑等級及獲得補助如下表：

單位：新台幣元

年度	2017	2018	2019	2020	2021
TTQS 人才發展品質管理系統評鑑	銀牌	銀牌	銀牌	銀牌	銀牌
勞動部勞動力發展署「企業人力資源提升計畫」補助	0	192,000	237,000	62,850	70,000

註 1：基於「企業人力資源提升計畫」對象條件限制，故本公司 2017 年暫停申請補助。

註 2：2020 年、2021 年因受疫情影響縮減課程，故申請補助費用較 2019 年減少。

- 新進人員訓練

每位新進同仁報到時皆需接受「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。

另透過「師徒導師制」協助新進人員及早適應工作環境，融入組織，並培育其工作所需專業知識、技能及能力，使其能迅速進入工作狀況，期藉由師徒制，在資深、績優、具熱忱的師徒導師之帶領及教導下，作好工作學習、業務銜接、經驗與智慧有效的傳承、發揮團隊綜效及有效發揮人員培訓效率，以達人才養成與培育之目的。

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

- 企業永續課程授課時數與比率

2021 年度與企業永續相關課程包含「企業永續之志願服務計畫」、「女性保健課程」、「健檢報告說明暨健康宣導講座」、「職災預防」、「職業安全主管及人員培訓」、「資安管理實務」、「公司治理與 ESG」、「永續金融與氣候變遷論壇」、「啟動零碳引擎，掌握永續勝券」、「零碳排放趨勢分析」、「運用智財權提升公司治理」、「營業秘密法法規與實務」等課程，訓練時數計 1,344 小時，共 575 人次，約佔當時員工總數之 49.44%，透過相關課程與活動宣傳，將永續企業的推動理念紮根於各項作業中，落實永續經營的企業政策。



2021 年知識分享會

2021 年知識管理推動實績：						
KM 專案	參與對象	Q1	Q2	Q3	Q4	
重啟知識盤點作業	全員	●	●			
新版知識盤點作業宣導說明會	專案成員		●			
K M 園地好文共賞	全員		●	●	●	
K M 實務交流會	專案成員		●		●	
啟用手機 EZoMe 串接 KM 系統瀏覽文件功能	專案成員			●		
KM 系統新增社群 Forum 論壇功能	專案成員			●		
知識分享會 / 大師講座 (遠距視訊)	全員				●	
知識社群推廣與社群實體大會	全員	●	●	●	●	



2021 年知識社群實體大會



2021 年知識分享會 - 知識大師講座 (遠距)



2021 年知識分享會 - 知識大師講座海報

- 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，依員工個人工作表現為依據。

本公司每年定期辦理績效考核，作為薪資調整、獎金核發、人員晉升之參考依據。2021 年本公司員工通過考核比率為 100%。

2021 年績效考核男女同仁通過比率		
項目	接受考核之人數	通過比率
通過考核之男性	1,059	100%
通過考核之女性	101	100%

註：接受考核人員包含助理副總經理(含)以下主管及人員，但不包含新進考核尚未合格人員、考核年度實際工作未滿 6 個月者(不含新進人員、公傷假、外調轉投資事業留職停薪復職者)及考核作業期間不在職或留職停薪者。

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

6.4

員工關係

6.4.1 員工參與及溝通

本公司雖尚未成立工會，但勞資雙方氣氛和諧。為使勞資雙方互動及溝通管道保持順暢，公司提供以下溝通管道：

溝通管道	說明	作業時程 / 規定	2021 年成果
員工座談	每年度由總經理、部門副（助理）總經理至各廠區與各級員工代表直接面對面溝通座談。	1. 由行政處綜合規劃課辦理相關作業，並公告各場次座談時間。 2. 每年舉辦 7 場次（依廠區區分）座談會，與會各級員工代表由各一級單位指派。 3. 同仁若有建議事項，可於座談會召開前提出，由各廠廠務課（行政大樓單位由綜合規劃課彙總）協助彙總，或於座談會中提出討論。	1. 共舉辦 7 個場次，員工提案共 74 案。 2. 未當場回應解決方案而列入追蹤事項者共 19 件，由專責單位每季追蹤執行狀況後公告週知。
勞資會議	每季召開一次，由勞資雙方代表共同討論勞動條件、勞資關係等事項，必要時得召開臨時會。	1. 由行政處人事課每季定期召開勞資會議（鹿港廠區由廠務課負責）。 2. 同仁若有與勞動條件、勞資關係等事項需反應，可透過各廠區勞資代表於會議中提出討論。	共召開 4 次勞資會議，分別 3、6、9 及 12 月召開，共提出 7 案，均達成共識，並做成決議。
職工福利委員會	每季召開一次，由勞資雙方代表委員共同討論有關職工福利事項，必要時得召開臨時會。	1. 由行政處總務課每季定期召開職工福利委員會。 2. 同仁若有與職工福利事項需反應，可透過各廠區福利委員於會議中提出討論。	共召開 5 次職工福利委員會，分別 3、6、9、12 月召開，2021 年 2 月加開 1 次臨時會，共提出 12 案，均達成共識，並做成決議。
申訴制度	凡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，可填寫『從業人員申訴書』郵寄至公司。	相關作業規定已明訂於「申訴處理辦法」。	2021 年接獲一件員工申訴「職場暴力」案，依「申訴處理辦法」規定成立申訴處理委員會，經委員會調查結果決議，該申訴內容不成立「職場暴力」。申訴人接受委員會之調查結果及決議，未提再申訴。
性騷擾防治	凡在公司內遭受性騷擾，經行政系統提出或反映，仍無法獲得合理解決者，可透過申訴專線分機、申訴專用電子郵件信箱提出申訴。	相關作業規定已明訂於「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。	0 件
違反道德行為舉報	為提供內外部對本公司員工及代表人違反從業道德行為案件之通報，本公司設置專線電話、專屬電子信箱、公司網站舉報系統等之舉報管道，並由稽核處為專責接案單位。	相關作業規定已明訂於「違反道德行為舉報作業辦法」。	0 件

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

6.4.2 員工活動

- 模範員工表揚

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。



模範員工與經理部門主管合影

- 年度公司大型活動

為落實員工照顧，加強同仁家庭間聯繫與交流，本公司每年舉辦適合員工闔家同樂之大型活動。2021年原預定舉辦親子健行活動，考量新冠肺炎疫情仍未緩解，改以摸彩活動替代。

- 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旅遊活動，除調劑身心外，並促進單位同仁間及眷屬之交流及和諧，增進員工家庭和樂。2021年單位旅遊活動因新冠肺炎疫情影響而停辦。

6.5

職業安全衛生管理

秉持環安衛政策核心價值理念之一「尊重生命」，在職業安全衛生方面，中鴻承諾致力增進員工健康、消弭潛危風險、強化溝通機制並提升安衛績效。本公司共有熱軋廠、冷軋廠、酸鍍廠及鋼管廠鹿港廠區、鋼管廠大發廠區，五個廠區已全數通過 ISO 45001 及 CNS 45001 驗證，適用對象為中鴻廠區工作場所範圍內之全體從業人員，承攬商員工之相關規定另以承攬契約、承攬商安全衛生管理辦法及工事、作業、機具、安環類協力安環通用規範規定之，透過每年推行職業安全衛生管理計畫及內外部稽核，確認管理系統落實性與有效性，落實系統 PDCA 運作，提升安全衛生績效。

6.5.1 職業安全衛生委員會

為落實全面安全衛生管理工作，本公司訂有「職業安全衛生管理辦法」，並依辦法設置「公司級職業安全衛生委員會」，由總經理擔任主任委員，每 2 個月開會 1 次討論安全衛生議題及管理績效。各廠區分別設置「廠級職業安全衛生委員會」，由廠長擔任主任委員，每 2 個月召開「廠級職業安全衛生委員會」與各課進行意見溝通及公司政策宣導。

各級委員會委員由職業安全衛生人員、主管人員、醫護人員及勞工代表組成，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	各廠廠長、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)

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

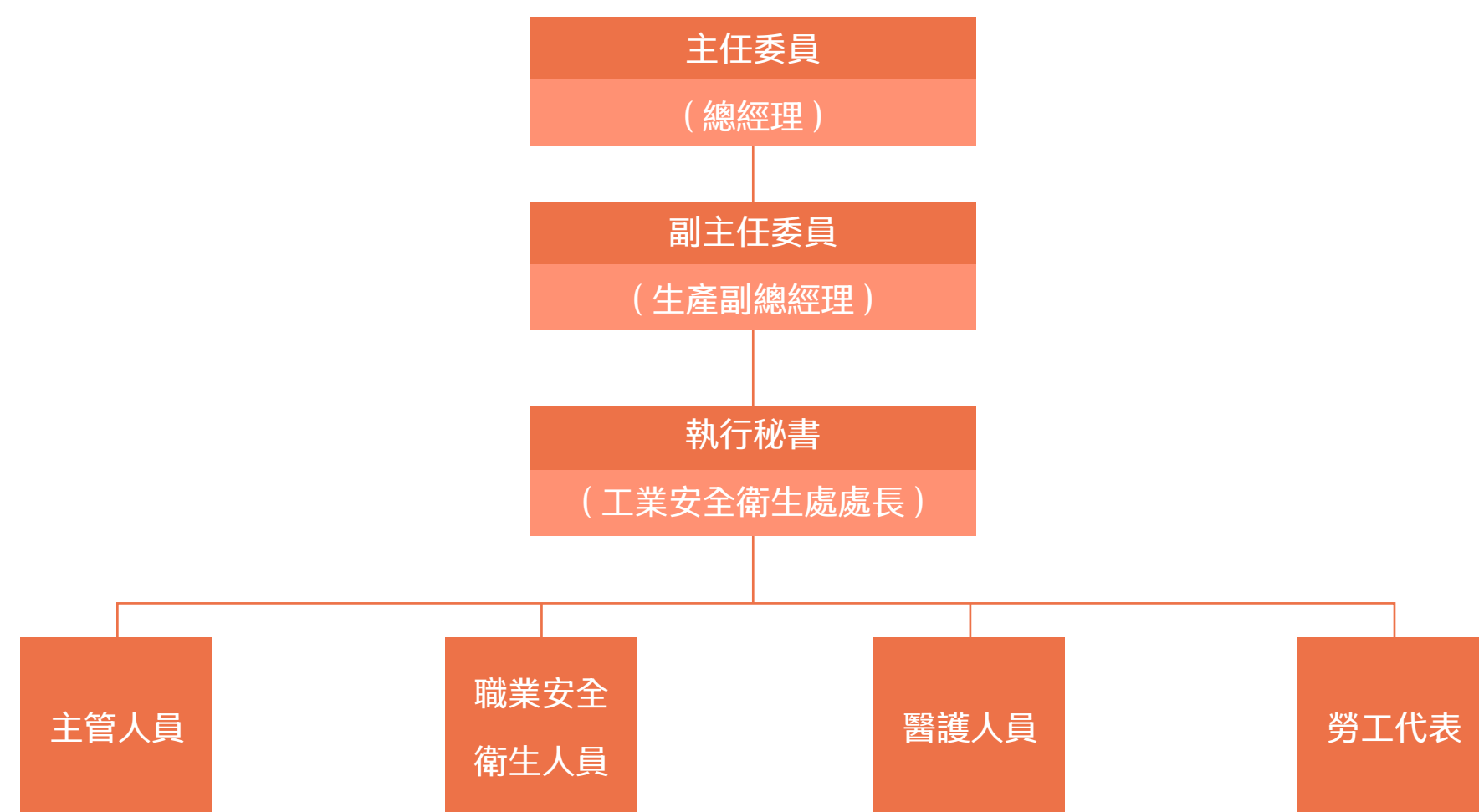
6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

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
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)

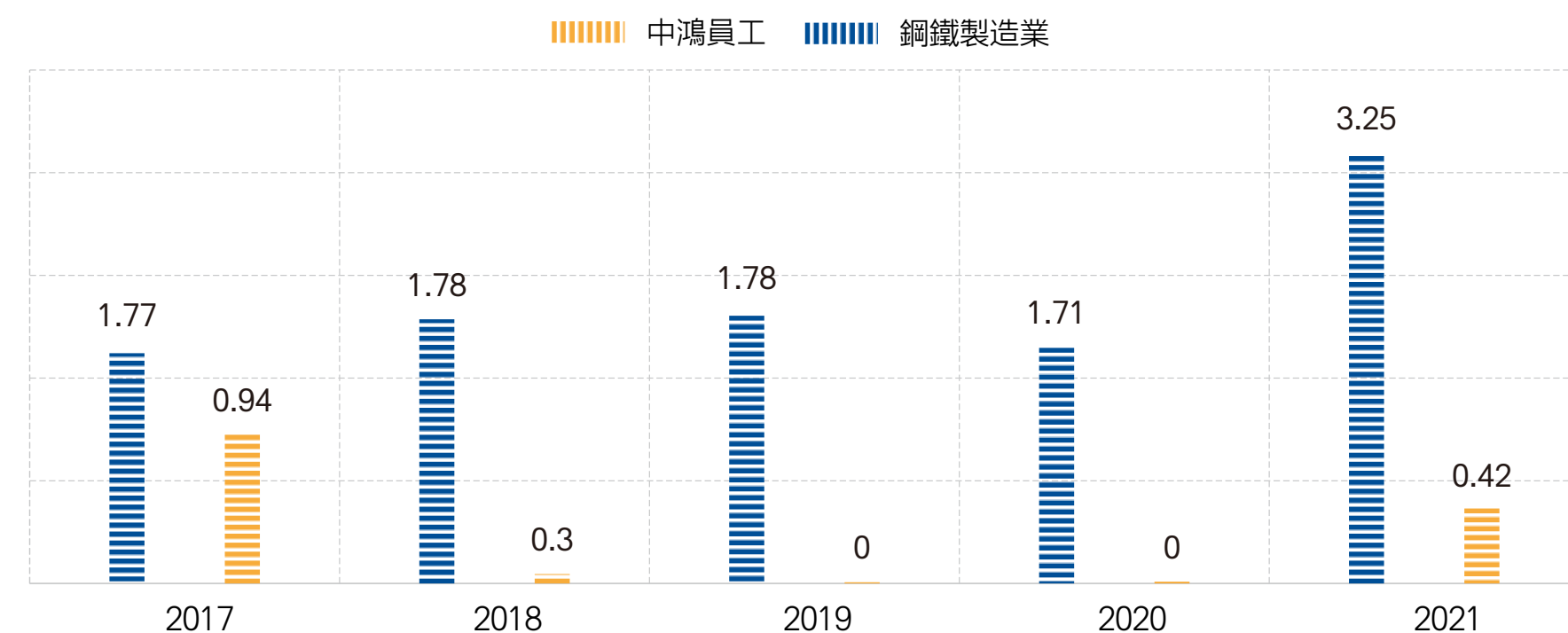

職業安全衛生委員會


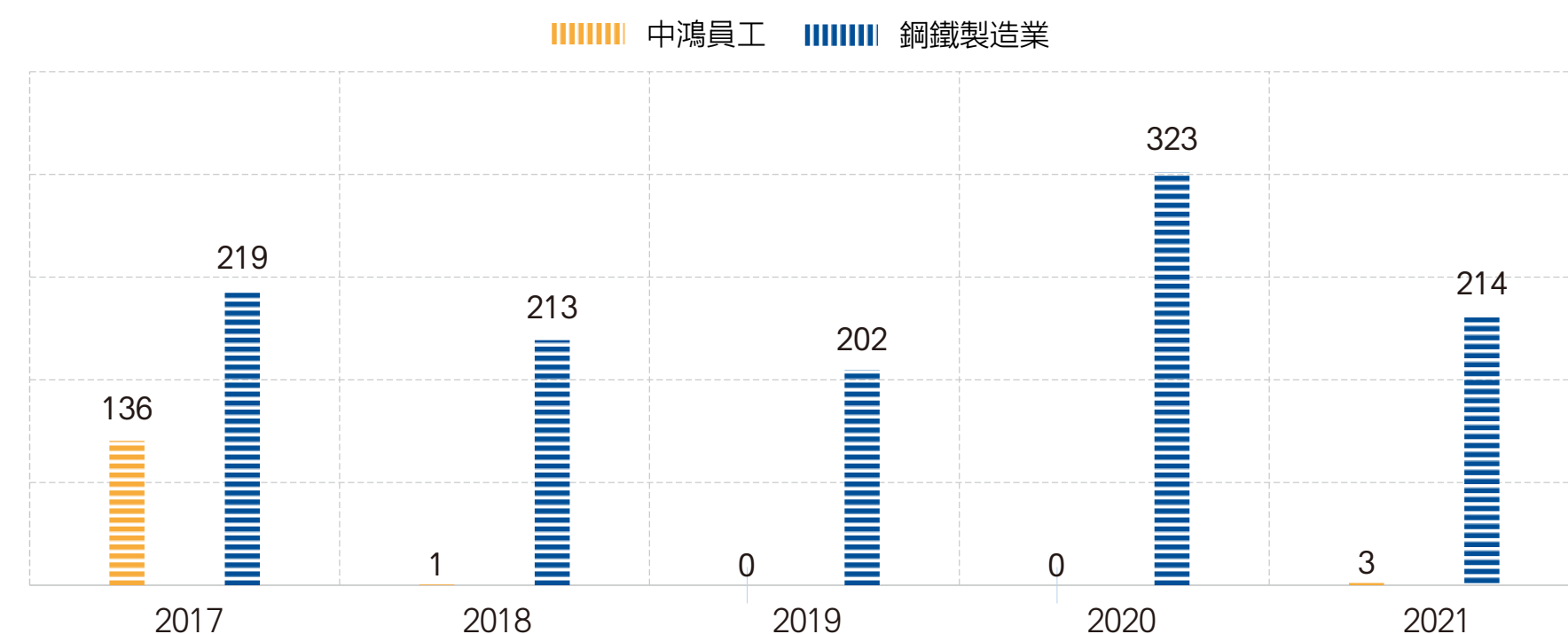
6.5.2 職業安全衛生管理措施

— 安全衛生管理實績

2021 年員工有發生 1 件職業災害，承攬商有發生 2 件職業災害，員工 1 件為暫時全失能 (跌倒)，承攬商 2 件皆為暫時全失能 (砸傷)。針對 3 件職災有進行原因分析、硬體設備改善及人員教育訓練，達到消弭危害並防阻再發機會。

本公司職業災害統計，係依職業安全衛生署所公布重要職業災害統計指標，選擇失能傷害頻率及失能傷害嚴重率為主要統計依據。2021 年員工總工時為 2,370,875 小時，承攬商總工時為 561,368 小時，員工失能傷害頻率 (FR) 為 0.42，失能傷害嚴重率 (SR) 為 3，如圖示。


失能傷害頻率(F.R.)


失能傷害嚴重率(S.R.)


項目	2016	2017	2018	2019	2020	2021
中鴻承攬商失能傷害頻率 (F.R.)	0	0	0	2.5	0	3.56
中鴻承攬商失能傷害嚴重率 (S.R.)	0	0	0	7,733	0	110

※ 失能傷害頻率 (Disabling Injury Frequency Rate, 簡稱 FR)：為每一百萬工時中，發生失能傷害的總人次數。
 公式：失能傷害總人次數 × 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 Injury Severity Rate, 簡稱 SR)：為每一百萬工時中，發生失能傷害的總損失日數。
 公式：失能傷害總損失日數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時 (不包括上下班交通事故)

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

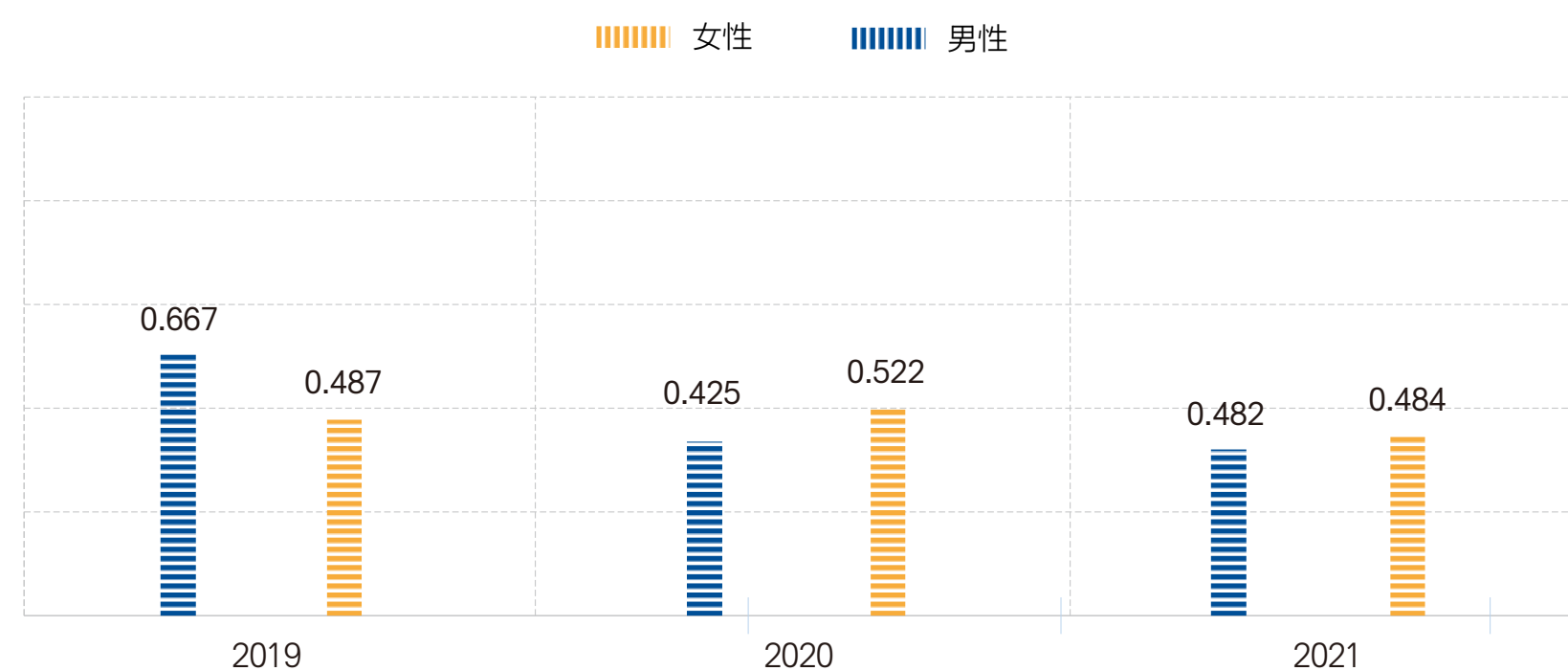
6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

另依國際勞工組織 (ILO) 定義之重要職業災害統計指標，近 3 年本公司缺勤率，依性別統計結果如圖示，2019 年男性員工較前 2 年缺勤率高，原因為多 2 位男性員工因健康因素申請長期病假休養，2020 年男性員工申請病假人數下降，女性員工生理假較 2019 人數多，2021 年男性員工申請長期病假日數提高，女性員工生理假較 2020 年人數少，因前述原因 2021 年男性員工缺勤率提高，女性員工缺勤率下降，另外公司也針對健康部分舉辦多種講習及活動，提高員工的身心靈健康，如健康管理講座、友善職場預防暴力講座、血壓量測及減重比賽等活動。

缺勤率



※ 缺勤率：(缺勤日數 ÷ 依規定出勤總日數) × 100%，缺勤為工傷假、病假、生理假總日數。

- 虛驚事件管理

2020 年虛驚提報共 130 件，件數與現場作業人數比例 > 2%，2021 年虛驚提報共 119 件，皆已完成改善，件數較 2020 年減少 8%，顯示近幾年各廠踴躍提報虛驚事件，使虛驚事件減少，並藉由重視虛驚事件之提報及檢討，在工安管理上由被動式 (失能、輕傷害) 轉為主動式；虛驚事件提報單位會進行原因分析、矯正及預防改善，經由所屬單位主管、廠區工安人員及廠長審查通過，並送至工業安全衛生處確認，且挑選值得分享的案例，製作工安通報並公告於 ERP，讓公司所有同仁可學習及平行展開，達到預防事故發生目的。

- 上下班交通安全管理

2020 年上下班交通傷害事故共 9 件 (5 件失能傷害、4 件輕傷害)，2021 年上下班交通傷害事故共 3 件 (1 件失能傷害、2 件輕傷害)，顯示本公司持續辦理交通安全動態體驗課程，在降低交通事故發生件數有成效 (2021 年比 2020 年少 6 件)。

2021 年獲獎實績



熱軋廠及冷軋廠獲鋼鐵公會 109 年度軋製類安全衛生管理績效評比全安獎

鋼管廠大發廠區及鹿港廠區獲鋼鐵公會 109 年度其他類安全衛生管理績效評比特優獎



鋼管廠大發廠區榮獲高雄市 110 年推行職業安全衛生優良單位



鋼管廠大發廠區獲勞動部 110 年推行職業安全衛生優良單位五星獎

6.5.3 職業安全衛生管理運作

中鴻職業安全衛生管理之驅動體系為「1 核心 - 尊重生命」、「2 主軸 - 職安衛管理系統、工安基本規定」、「5 構面 - 設施改善、主管巡視、教育訓練、健康管理、承攬管理」及「17 要素 - 三層式安全設施盤查、工安區域聯防...等」展開運作，此運作過程藉由 ERP 安衛管理資訊系統進行管控及主 (被) 動式績效指標作為評核，評核結果作為下一年度工作執行依據，對於主 (被) 動式績效達指標的廠區，由公司提撥 50 萬元作為獎勵。

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

(2) 三層式施工安全審查會

針對歲修或 500 萬元 (含) 以上大型工程執行前須提報「危害防止計畫書」，並由契約執行單位召集相關單位完成三層式施工安全審查會 (契約執行單位→廠區單位→助總級)，審查通過後，才可施工。2021 年熱軋廠爐歲修工程期間，藉由審查危害防止計畫書及高風險作業 SJP，達成零失能、零災害、零罰單三零目標。

(3) 盤查潛在火災高風險作業區域

針對 2020 年鋼管廠鹿港廠區噴塗室 UV 設備火災，請各廠由危害鑑別及風險與機會評估，篩選出潛在火災高風險作業區域 (包含電氣室、油室、可燃性氣體及易燃性液體區域等)，並針對潛在火災高風險作業區域先以工程控制預防或降低火災事件發生，當災害無法控制時再以消防設備或器材 (包含滅火器、消防系統、緊急遮斷閥等) 及緊急應變，以減少事故發生後對人員及設備之危害。

(4) 各廠區固定式起重機吊鉤 (與吊具有連接插銷之吊鉤) 盤查

熱軋廠於 2020 年 12 月公司級職業安全衛生委員會議分享傳統吊具插銷改善案時，總經理指示插銷應以顏色標示，並加裝鍊條及設置插銷固定放置架避免遺失。2021 年請各廠重新檢視各廠區固定式起重機吊鉤 (與吊具有連接插銷之吊鉤)，依照各廠作業型態不同，盤查出各廠固定式起重機與吊具設置插銷方式不同，有些插銷因拆卸頻率不高，故無須顏色標示、鏈條及置放架，但其操作及管理均正常。

(5) 盤查各廠區產線設備安全插銷配置

2021 年冷軋廠於 6 月份公司級職業安全衛生委員會議中進行「無法斷能活線作業動態安全觀察影片 - 軋延斷板處理作業」報告時，發現各廠產線設備有些未裝設安全插銷，進而重新盤查、檢視其生產設備是否設置，或者需增設安全插銷，以避免作業勞工在機械、設備失效，或者進入作動中之機械、設備，可能造成捲、夾、壓、砸傷等風險。各廠已於 8 月底前完成盤查及改善，並建立安全插銷清單及繪製配置圖，以俾實施管理。

2. 主管巡視構面

(1) 高階主管巡視觀摩

由各課先自查，廠內各課相互聯防，再由生產部門副總及助理副總等高階主管帶領各廠代表至現場執行巡視觀摩。各廠輪流主辦，展現廠內之工安管理優良事項，巡視觀摩當日，該廠廠長抽選四個課級單位，代表該廠進行工安區域聯防成果簡報，另再從四個課級單位抽選一個課級單位代表該廠進行現場觀摩巡視，巡視觀摩包含動態作業

項目及潛危項目改善觀摩。巡視後各廠代表進行討論巡視時發掘的潛危，並提出相關的改善措施及方式，在稽查登錄維護系統追蹤改善，2021 年高階主管巡視共發掘 59 件潛危，所發掘的問題已達成 100% 改善。

由點 (自查)、線 (廠區聯防)、面 (高階主管巡視觀摩) 發掘潛危，能將根深問題改善，降低災害發生，也讓各廠區有互相交流學習的機會，提升各廠區人員的工安意識。



進行區域聯防發掘潛危改善成果分享



生產部門副總巡視觀摩會議討論情形



高階主管現場巡視吊掛作業



高階主管現場巡視廠區人車分道作業

(2) 工安稽查

藉由每月工安稽查，查核主管人員一般安全觀察、動態觀察之高風險作業 (CCTV) 及配合 SJP 修訂討論事項，確認現場實際執行落實度，以及承攬管理執行情形，以提升各廠主管、安衛人員 (含承攬商安衛人員) 工安自主檢查與危害辨識能力。2021 年執

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

行期間，稽查項目共查 508 件，符合率 94%，不符合為 6% 皆為安全設施及文件記錄不符合，均在稽查登錄維護系統中追蹤改善完成。另持續推動「中鴻鋼鐵工安基本規定」之內化，受稽單位推派同仁及承攬商人員背誦十二項工安基本規定。

(3) 落實動態安全觀察

執行動態安全觀察已邁入第 7 年，2021 年以「高風險作業」為觀察主題，執行目標：股長 1632 件，課(副)長 312 件，廠(副)長 40 件，實際執行總件數：股長 1985 件，課(副)長 360 件，廠(副)長 40 件，達成率 120%。2021 年動態安全觀察系統中統計，符合 SJP 作業共有 95%，不安全行為/環境共有 5%，發掘潛危內容皆已完成改善，可將此項目作為未來工安管理、精進之依循，以符合現場實際狀況及降低危害並管控作業安全。



主管與作業人員檢視高風險作業及對應之 SJP 符合性

3. 承攬管理構面

(1) 承攬商暨安衛家族工安交流會

為落實承攬商管理，於 2011 年成立「中鴻安衛家族」，以本公司為核心企業，並鼓勵承攬商參與，除了辦理職安衛管理教育訓練，另定期每年辦理「承攬商暨安衛家族交流會」，邀集各廠區承攬商雇主老闆及工安人員共襄盛舉。本公司及承攬廠商以自身參與及執行的經驗，透過簡報以及承攬商作業現場觀摩，分享職安衛管理實務，並進行討論，希冀藉此強化承攬商安衛管理能力及安全意識。

2021 年原訂各廠均辦理一場交流會(共 5 場)，因疫情影響，改為高雄廠區及鹿港廠均辦理 1 場，參與之承攬商計有 17 家，出席人數 25 人。

訂有「承攬商違約扣款及安衛活動補助作業辦法」，針對「承攬商暨安衛家族交流會」

簡報及現場示範觀摩表現優異之承攬商，提供獎勵金以茲鼓勵，2021 年共有 4 家承攬商獲得獎勵金。

(2) 安衛違約扣款專款專用

為使承攬商之安環違約扣款獲得妥善運用，提升承攬商安衛管理意願及補助承攬商辦理各項安全衛生活動，其申請、報支等作業有所遵循，特制定「承攬商違約扣款及安衛活動補助作業辦法」，2021 年各廠承攬商獎勵補助合計 124,266 元，項目包含教育訓練補助、年度評比優異、交流會表現優異及 2020 年達成三零目標(零失能、零災害、零罰單)；與 2020 年補助 66,836 元相較，新增 57,430 元。

(3) 長駐承攬商安衛自主管理評比

為鼓勵各廠長駐承攬商落實安全衛生管理，依據「承攬商安衛自主管理績效獎金分配規定」，由各廠制訂「承攬商安衛自主管理績效獎金分配細部評比規定」實施評比，對於年度統計表現優異之承攬商及承攬商工安人員，提供團體及個人獎勵金以茲鼓勵；2021 年合計頒發 33,500 元獎金。



2021 年承攬商暨安衛家族交流會

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄



承攬商安全衛生活動補助申請表

申請日期: 110年12月15日

申請單位(承攬商名稱): 廈門興錫有限公司

申請人(姓名): 林玉輝

申請類別:

- 因作業或改良時發生失能事故住院之慰問金。(每人每次最高為壹仟元)
- 廠內安全衛生教育訓練之講師費用補助。
- 廠外安全衛生教育訓練之訓練費用補助。
- 安全活動與考核績效獎勵、製作優良單位獎牌、獎盃、獎狀及整體計畫費用補助。
- 特殊事項獎勵金。

申請內容/計畫說明:

申請經費說明:

如附件「承攬商安全衛生活動補助申請表」。

■檢附文件名稱: 附件一「M4-承攬商績效考核統計表」。

■預計申請支出總金額: 10,000 元 (管理第一層 7,000 元、安衛人員第一層 3,000 元)

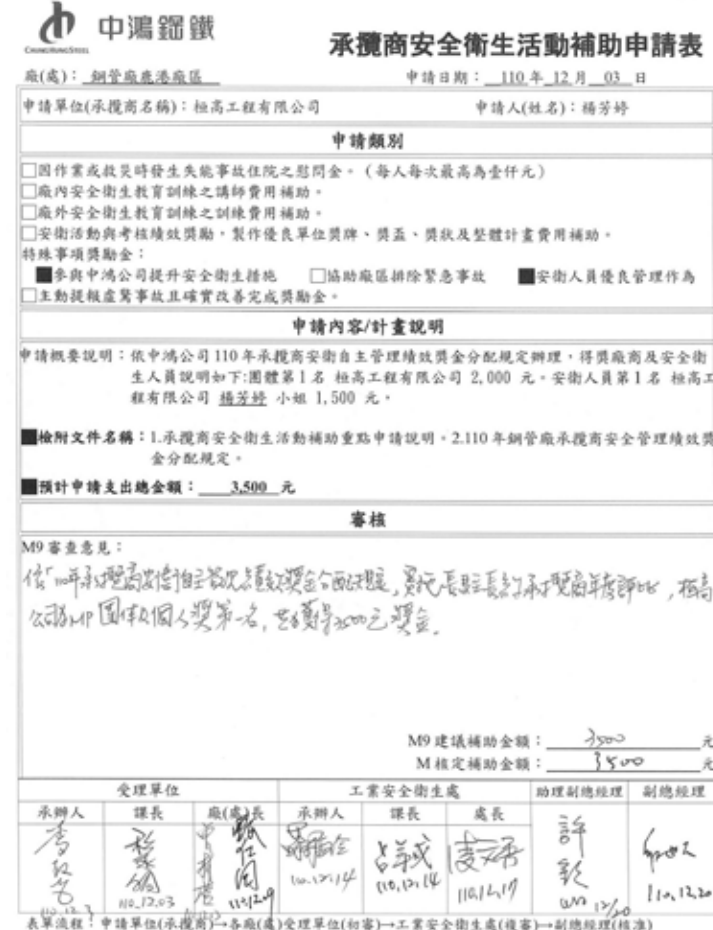
審核:

M3 意見意見:

M3 建議補助金額: 10,000 元

M3 核定補助金額: 10,000 元

受理單位		工業安全衛生處		物理組總經理		副總經理	
承辦人	課長	承辦人	課長	承辦人	課長	承辦人	課長
林玉輝	林玉輝	林玉輝	林玉輝	林玉輝	林玉輝	林玉輝	林玉輝
110.12.15	110.12.15	110.12.15	110.12.15	110.12.15	110.12.15	110.12.15	110.12.15



承攬商安全衛生活動補助申請表

申請日期: 110年12月03日

申請單位(承攬商名稱): 裕高工程有限公司

申請人(姓名): 楊芳婷

申請類別:

- 因作業或改良時發生失能事故住院之慰問金。(每人每次最高為壹仟元)
- 廠內安全衛生教育訓練之講師費用補助。
- 廠外安全衛生教育訓練之訓練費用補助。
- 安全活動與考核績效獎勵、製作優良單位獎牌、獎盃、獎狀及整體計畫費用補助。
- 特殊事項獎勵金。

申請內容/計畫說明:

申請經費說明:

如附件「承攬商安全衛生活動補助申請表」。

■檢附文件名稱: 1.承攬商安全衛生活動補助申請表, 2.110年鋼管廠承攬商安全衛生管理績效獎金分配規定。

■預計申請支出總金額: 3,500 元

審核:

M3 意見意見:

M3 建議補助金額: 3,500 元

M3 核定補助金額: 3,500 元

受理單位		工業安全衛生處		物理組總經理		副總經理	
承辦人	課長	承辦人	課長	承辦人	課長	承辦人	課長
楊芳婷	楊芳婷	楊芳婷	楊芳婷	楊芳婷	楊芳婷	楊芳婷	楊芳婷
110.12.03	110.12.03	110.12.03	110.12.03	110.12.03	110.12.03	110.12.03	110.12.03

2021 年長駐承攬商安衛自主管理評比獎勵

4. 健康管理構面

(1) 健康管理四大計畫

○ 人因性危害預防計畫

8/3~8/31 進行 1,168 位員工「自覺式肌肉骨骼症狀」問卷調查，針對有潛在肌肉骨骼傷病風險較高的人員(共 10 位)，於 12/16 完成醫師面談，10 位均與作業內容或工作姿勢無直接關聯性，並予以健康指導和關懷。

○ 女性勞工母性健康保護計畫

2021 年有 1 位員工啟動女性勞工母性健康保護計畫，屬分娩後女性為第一級管理，經醫師評估後可繼續從事原工作。

○ 執行職務遭受不法侵害預防計畫

2021 年發放「職場暴力風險評估表格」，針對風險評估表結果，對應風險等級給予相對的管控措施。

○ 異常工作負荷促發疾病預防管理計畫

2021 年 8/3~8/31 進行全體同仁 1,168 人「過勞量表」問卷調查，回收率 100%，綜合評估職業促發腦心血管疾病之風險程度，高度風險人數共 20 人、中度風險人數共 629 人、低度風險人數共 519 人，高度風險 20 人已全數完成醫師面談及健康指導，醫師判定皆不需調整工作時間或變更工作，中度風險 629 人已全數完成主管健康關懷。

(2) 特殊場所作業環境關懷

依「勞工作業環境監測實施辦法」，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、二氧化碳…等)及物理性監測項目(如：噪音、綜合溫度熱指數、局部排氣風速測定…等)，等共 27 項。

對特殊場所作業環境工作同仁，每年安排特殊健康檢查，2021 年度計 175 人次接受檢查，項目包含噪音、正己烷、重鉻酸鉀、粉塵、游離輻射、錳及乙基汞化合物等。檢查結果列為第一級管理者共 87 位(噪音 37 位、游離輻射 18 位、正己烷 3 位、錳 2 位、粉塵 21 位、鉻酸 4 位、乙基汞 2 位)，第二級管理者共 103 位(噪音 30 位、游離輻射 51 位、正己烷 2 位、錳 1 位、粉塵 13 位、鉻酸 3 位、乙基汞 3 位)，進行聽力保護教育訓練、配戴防護具等健康管理，落實相關保護作為，持續由醫護人員安排與駐廠醫師會談或由駐廠醫師親自至現場了解同仁作業習性，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。

(3) 呼吸防護計畫

本公司於 2019 年 12 月 23 日制定且公告「呼吸防護計畫」，並自 2020 年 1 月 1 日起實施，2021 年 3 月 16 日修訂；實施項目包含呼吸防護教育訓練、危害辨識及暴露評估、防護具選用、生理評估及密合度測試。藉由上述管理措施，提供同仁適當之呼吸防護具，並建立同仁正確配戴、使用觀念，以期達到保護之目的。2021 年各廠完成呼吸防護具密合度測試(測試對象包含可能接觸鹽酸、丙酮、二甲苯、缺氧空氣等有害物質，作業時須配戴杯罩式等呼吸防護具之人員)，合計 46 人，測試結果均通過。

5. 教育訓練構面

(1) 背誦本公司工安十二條基本規定

工安稽查時隨機抽選員工(含承攬商)，提升安全意識；並製作工安基本規定影片，透過動態化影片製作，將工安意識深植於員工日常工作中。

(2) 環安衛能教育訓練

2021 年持續辦理「輻射作業人員輻射防護繼續教育訓練」、「防禦性駕駛交通安全訓練」等各類安全衛生教育訓練，提升員工及承攬商之安全衛生認知與能力及專業技能。2021 年共辦理 14 項訓練課程，35 梯次，計 1,495 人次參加。

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題

| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

序號	課程名稱	梯次(場次)	參加人次
1	友善職場預防暴力 - 職場中的衝突大小事	2	81
2	交通安全防禦能力訓練	5	200
3	110 年度 CPR+AED 訓練課程	1	50
4	110 年度輻射防護教育訓練	4	139
5	製造、處置或使用危險物、有害物作業人員在職回訓	2	65
6	局限空間作業人員在職回訓	1	60
7	電焊機操作訓練人員在職回訓	2	120
8	荷重在一公噸以上之堆高機操作人員在職回訓	5	245
9	施工架及施工構台組配作業主管在職回訓	2	50
10	急救人員在職回訓	2	60
11	使用起重機具從事吊掛作業人員在職回訓	2	60
12	乙炔熔接裝置或氣體集合熔接作業人員訓練在職回訓	2	60
13	吊升荷重在三公噸以上之固定式起重機操作人員在職回訓	4	280
14	危害通識教育訓練	1	25
共計		35	1,495



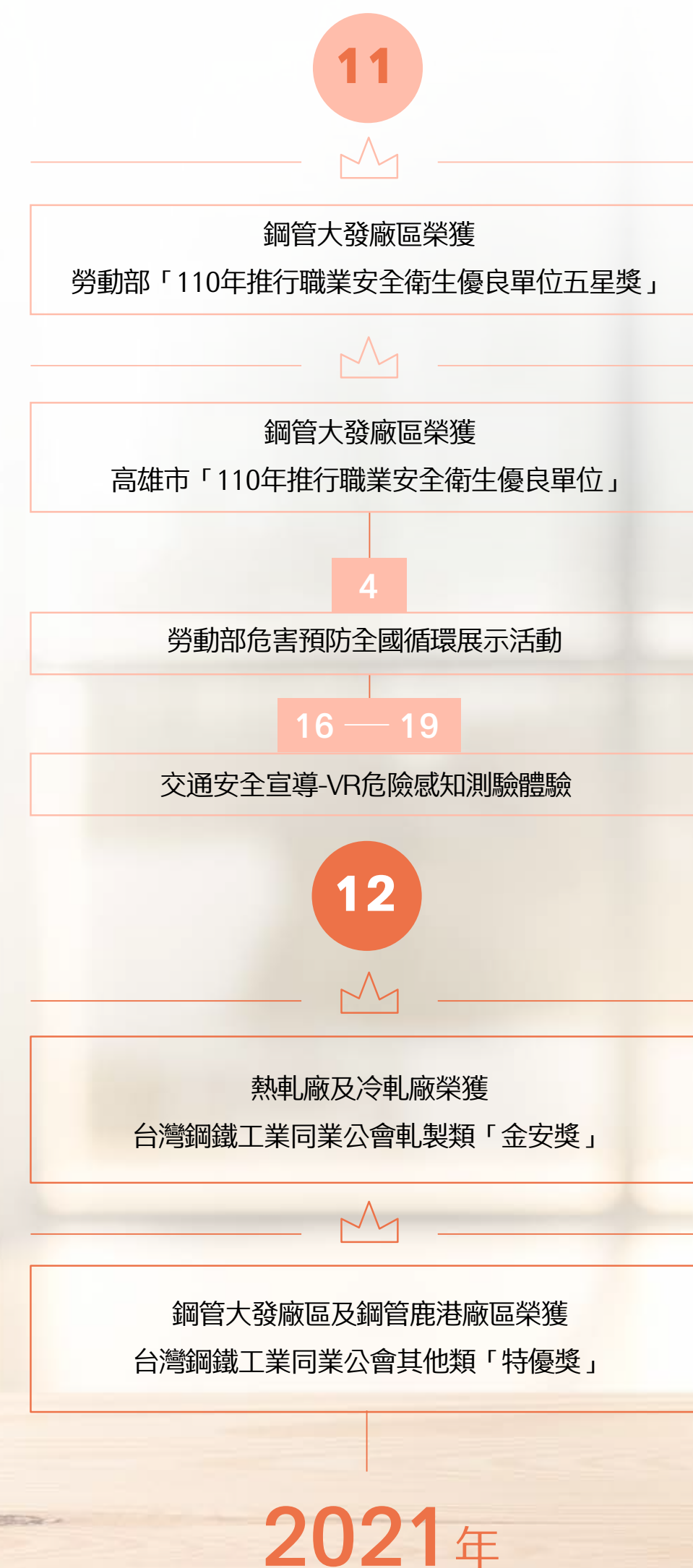
友善職場預防暴力 - 職場中的衝突大小事課程



110 年度游離輻射防護教育訓練 (視訊方式)

6.5.4 職業安全衛生活動

2021年工安衛健活動歷程



目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題
| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

1. 參與安全活動提升安全意識

勞動部危害預防全國巡迴展示活動

2021 年 11 月透過現場展示互動及寓教於樂體驗的方式，讓同仁認識工作場所可能造成的危害及預防方法。職業危害主題將包括化學品危害、局限空間、噪音危害預防、及安全護具穿戴等體驗，同時播放多部工安動畫影片，當天體驗活動中舉行有獎徵答，內容豐富有趣。本活動讓同仁了解職業安全衛生的重要性，並落實危害預防措施，進而達成職場減災與促進勞工健康目標。



勞動部危害預防全國巡迴展示活動



勞動部巡迴展示活動—安全護具穿戴



勞動部巡迴展示活動—噪音危害體驗



勞動部巡迴展示活動—認識化學品危害

2. 交通安全宣導活動

VR 危險感知測驗體驗

委請國泰世紀產物保險股份有限公司損害防阻部（委辦單位），辦理「VR 危險感知測驗體驗」，委辦單位運用 VR 虛擬實境技術，融合防禦駕駛觀念，透過虛擬實境互動體驗，模擬實際用路過程中可能遇到的危險情境，讓同仁可身歷其境，藉此得知駕駛人反應力與知識力。



VR 危險感知測驗體驗



VR 危險感知測驗體驗



交通安全暨防禦性駕駛宣導



VR 危險感知測驗體驗

目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題
| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

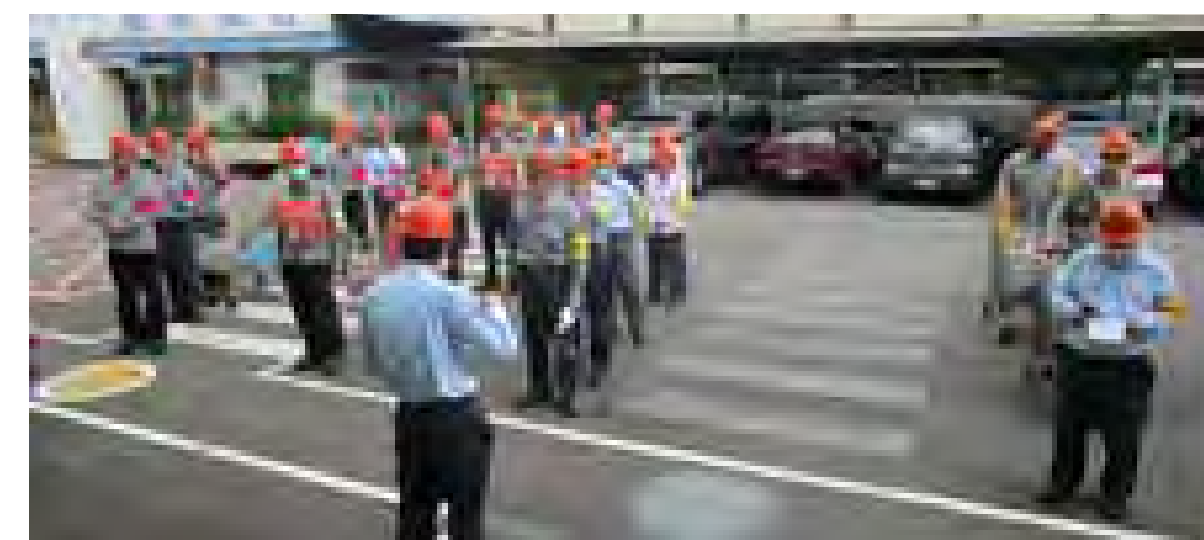
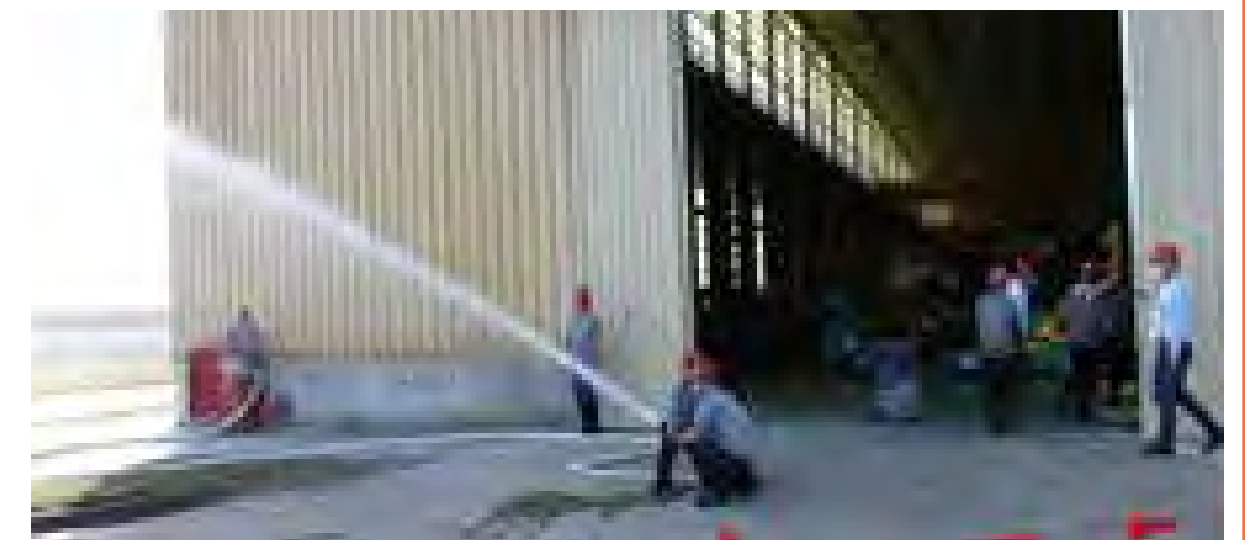
7 社會參與

8 附錄

3. 緊急應變演練

為讓各廠及橋頭行政大樓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，2021 年共舉辦 20 場次緊急應變演練，各廠區演練項目詳如下列：

廠別	熱軋廠	冷軋廠	酸鍍廠	鋼管廠	橋頭行政大樓
緊急應變演練項目	1. 柴油裝卸作業火災演練 2. 實驗室使用正己烷致火災演練 3. NG 軟管破裂洩漏致火災演練 4. 粗軋工軋拆裝區火災演練	防自衛編組演練 (1 場)	1. 消防自衛編組演練 (2 場) 2. 防汛演練 (4 場) 3. 張力線焊接區潛在火災演練 4. 緊急發電機房潛在火災演練 5. 廚房火災緊急應變演練 6. ARP 焙燒爐潛在火災演練	消防自衛編組演練 (4 場)	消防自衛編組演練 (1 場)



目錄

0 前言

1 總覽

2 公司治理

3 客戶服務

4 供應鏈管理

5 環境保護

6 員工照顧

重大主題
| 勞資關係 | 職業安全衛生 |

6.1 人權政策

6.2 員工薪酬與福利

6.3 教育訓練與發展

6.4 員工關係

6.5 職業安全衛生管理

7 社會參與

8 附錄

6.5.5 健康管理與關懷

－ 駐廠醫師服務

中鴻聘請醫師駐廠關懷同仁及承攬商同仁的健康，每月將服務時間公布於公司 ERP 系統布告欄，同仁及承攬商可於上班時自行前往健康諮詢。

－ 健康檢查

2021 年共 1,159 人參加每年辦理優於法定頻率及項次之全公司員工健康檢查，除一般性檢查項目外，另增加癌症篩選、腹部超音波、側面 X 光檢查、骨質密度、免疫糞便檢查法、醣化血色素、白血球分類、女性同仁乳房及婦產科超音波檢查等項目，以利員工及早發現病因。

－ 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，2021 年共辦理 5 梯次 128 人次，向同仁說明各項指標代表意義。個人異常偏高項目，結合電腦系統追蹤管理，由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，早期防治與治療。

－ 健康關懷與促進

針對前 5 大異常項目，推展相關對應活動，因應疫情因素，原預計規劃健康促進課程，均暫緩實施，另將健康訊息，公告在 ERP 供員工參閱，以持續關懷員工健康及保持或增進員工自我保健的觀念，預防疾病發生。

－ 降低健康高風險人數比例

2021 年針對 2020 年度健康檢查報告異常者、特殊健康檢查第二級管理(含)以上者及身體有異常者(罹患癌症、癩癩、曾發生過腦心血管疾病者等)共 269 人，經 2021 年一系列主管健康關懷、衛教宣導及特殊作業防護措施教導、廠護及廠醫至各廠區進行相關健康指導及督促員工回診追蹤，高風險人數由 269 人(2020 年)下降至 154 人(2021 年)，下降比例達 43%。

－ 女性員工團聚日

女性員工佔全公司員工 8.8%，每年 38 婦女節藉由安排女性員工參加活動或講座，促進女性員工間情感交流，2021 年因疫情影響，請總經理填寫溫馨卡片並在 ERP 公布女性

相關健康訊息，鼓勵大家努力調整好心態，快樂工作，快樂服務、快樂生活，營造出溫馨愉悅的節日氛圍。



總經理贈送女性同仁 38 婦女節禮品



總經理對女性同仁 38 婦女節的祝福

－ 健康減重活動

原預計藉由舉辦健康減重班及健康講座，協助 BMI \geq 24 以上的同仁，建立正確的飲食習慣、運動、生活行為等，使同仁可依循此方式長久控制體重，進而促進同仁身心理健康，以營造健康職場，但疫情關係，暫緩辦理減重活動，請同仁自主體重管理，2021 年個人獎第一名減重 11.9 公斤，並於職安委員會請總經理頒獎，予以獎勵。