



113 年度

主辦單位/ 勞動部職業安全衛生署
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR

執行單位/ 財團法人安全衛生技術中心
SAFETY AND HEALTH TECHNOLOGY CENTER

健康勞動力永續领航企業 頒獎典禮暨成果分享會 成果手冊

目錄

頒獎典禮暨成果分享會議程	4
背景說明	5
我國職業健康與安全績效展現行動規劃與成果	7
永續對話平台結盟	
2024 企業永續健康勞動力實踐論壇回顧	
GRI 403 職場健康與安全揭露實務建議指南修訂	
職業健康與安全 (OHS) 永續績效自我評量	
職場永續健康勞動力專欄報導	
永續報告書公開 OHS 績效主動評比計畫	13
工作方法說明	
113 年度主動評比基線調查分析-五大主題	
113 年度基線調查分析結果	
113 年度績優企業榜單	
113 年度健康勞動力永續領航企業	25
113 年度健康勞動力永續領航企業榜單	
113 年度健康勞動力永續領航企業亮點分享	
計畫公開資源	41

113 年度健康勞動力永續領航企業頒獎典禮暨 成果分享會議程表

時間	議程/主題	講者/單位
13:00-13:30	報到	
13:30-13:35	開場及貴賓介紹	勞動部職業安全衛生署
13:35-13:45	長官及貴賓致詞	勞動部職業安全衛生署
13:45-14:15	頒獎典禮	勞動部職業安全衛生署
14:15-14:35	專題演講： 我國健康勞動力願景與展望	勞動部職業安全衛生署 鄒子廉 署長
14:35-14:50	中場茶敘	
14:50-15:10	典範獎成果分享(製造業)	啓碁科技股份有限公司 林夢如 永續長暨發言人
15:10-15:30	典範獎成果分享(非製造業)	第一金融控股股份有限公司 李淑玲 副總經理
15:30-15:50	新興楷模獎成果分享(製造業)	至興精機股份有限公司 安管室 劉美娘經理
15:50-16:10	新興楷模獎成果分享(非製造業)	台灣愛立信股份有限公司 EHS 羅玫蘭經理
16:10-16:20	「健康勞動力永續領航企業」 評審委員分享	臺灣大學環境與職業健康 科學研究所 傅還然 教授
16:20-16:30	總結與未來展望	財團法人安全衛生技術中心
16:30~	賦歸	

背景說明

隨著全球永續發展加速，企業職場健康與安全（Occupational Health and Safety, OHS）已從基礎法律遵循轉向深度融合於環境、社會、治理（Environment, Social, Governance, ESG）的核心價值，特別是在氣候變遷風險、人口結構轉變、數位轉型加速等因素下，職場的健康與安全議題成為永續發展的必須條件之一。全球供應鏈法規日趨嚴格，尤其如歐盟的企業永續盡職調查指（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）等要求企業在職業健康安全、勞動權益保障及環境責任上展現實質行動，這些國際趨勢為我國企業職場永續推動帶來重要引領與精進契機。

職安署秉持《永續發展目標》（Sustainable Development Goals, SDGs）核心價值，持續深化企業職場健康與安全推動力道，並緊密結合新興的數位科技與數據監測技術，透過積極預防性職業衛生安全、健康管理、勞動力福祉提升及組織永續韌性的建構，以應對少子化與高齡化的社會挑戰。此外，配合全球永續趨勢與我國《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》修正，企業必須依循 GRI 403 職業健康與安全標準，展現其職場管理系統的透明度和實效，並逐步導入和應用 ISSB（國際永續標準委員會）和 SASB（永續會計準則委員會）標準，提升揭露廣度與深度。

113 年度的健康勞動力永續職場推動成果發表會將以「我國健康勞動力的願景與展望」為主軸，聚焦於「健康勞動力永續領航企業」在全球永續發展浪潮中的價值，結合職安署訂定「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」與更新，從高階參與、強化健康安全與擴大影響力等面向，邀請具代表性的「健康勞動力永續領航企業」分享實踐經



驗，並就如何在不同產業中將健康與福祉融合於永續經營策略中提供具體的實踐途徑。大會期望透過這些交流，共同推動企業在職場健康安全方面持續進步，提升臺灣在國際永續發展道路上與供應鏈韌性強化的地位與影響力。

健康勞動力實踐永續發展

主流化OSH專業以實踐ESG貢獻與永續經營！

推動目標

持續倡議與推動SDGs 2030年目標，追求企業經營績效實踐永續職場



以人為本

健康安全的員工才會是
好的人力資本



健康勞動力

主動投資關注企業
勞工健康與安全



指標績效

透過企業永續報告
主動展現領先指標
績效



永續實力

提升產業與供應鏈
韌性，鞏固永續經
營實力



國際主流

順應SDGs & ESG主
流價值，連結GRI
與SASB國際標準

四大面向



職場健康與安全
永續對話平台與
伙伴結盟



績效自評與獎項
鼓勵機制籌設



產業績效指標開
發與工具導入



供應鏈績效提升
邀請參與輔導試
運作



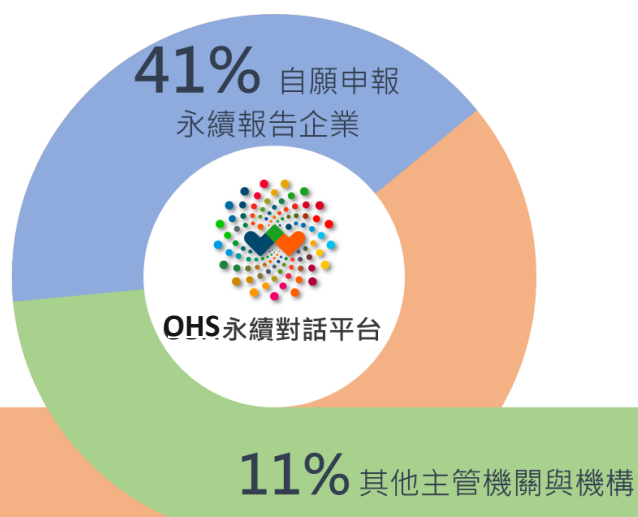
“永續議題除了氣候變遷、淨零排碳外，ESG 領域需要社會各界及工作者來參與，每項 SDGs 目標都需有健康勞動力來實踐！”



我國職業健康與安全績效展現行動規劃與成果

永續對話平台結盟

共 480 家伙伴加入



45% 已申報永續報告企業

11% 其他主管機關與機構

永續對話平台

GRI COMMUNITY MEMBER

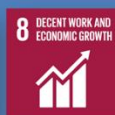
國內外績優展現案例分享

新版 GRI 指南發佈資訊

健康勞動力教材影音

產業自我評量更新工具

最新活動通知



80 場次

利害關係人
交流活動

2,500

人次參與投入

480 家

企業、單位
具體支持

2024 企業永續健康勞動力實踐論壇回顧

全球人口老化，相應產生人力短缺與趨向高齡化之勞動力結構變化，近年來亦因數位科技與共享經濟之發展，創造出新興工作型態與就業模式，衍生相關新興議題之挑戰，這也是永續健康勞動力發展所面臨的新課題。

在 ESG 潮流下，為能了解企業、學界與政府單位對於新興議題之現況掌握與面臨之挑戰，爰於 8 月 13 日邀產官學界舉辦「2024 企業永續健康勞動力實踐論壇」，以跨部門、跨領域、跨業別之多元觀點討論，提供我國健康勞動力永續發展之建議與契機。



“永續的核心是「人」，面對高齡化、少子女化及產業缺工的挑戰，「健康優質勞動力」已成為國家競爭力的關鍵，企業需要調整用人策略，並採取更多元化的管理方式來應對永續發展面臨的新課題，期望藉由論壇與多元獎勵機制激發更多的創新思維與多元合作，以職業安全衛生為基礎，提升企業健康勞動力永續發展。”

鄒子廉 署長



職場永續健康勞動力文化形塑

因應勞動人口老化與新興工作型態，以「職場勞動力結構變化之趨勢與觀察」及「我國健康勞動力發展趨勢與目標」為主軸，探討如何打造友善工作環境，促進員工福祉，影響帶動供應鏈合作夥伴，共創我國永續健康勞動力。

包容經濟與尊嚴勞動的結合



臺灣大學環境與職業
健康科學研究所
傅還然 教授

SDG 8 的核心是要求我們在追求經濟發展的同時，也必須保障勞動者的尊嚴。這就意味著企業不能單純追求利潤最大化，而是需要在賺錢的同時顧及員工的權益與福祉，勞動者在這樣的體系中，應該被視為平等的合作夥伴，而不是純粹的生產工具。

健康勞動力是企業最重要的資產

投資於健康的勞動力，就是投資於企業的未來。這不僅能提升企業的經營績效，更能讓企業在永續發展的道路走得更穩健、更長遠。面對2030年的永續目標，我們需要持續改進、持續努力，讓每一位勞動者都能夠在安全、有尊嚴的環境中工作。

ESG指標的推行與內部評估



英業達股份
有限公司
吳恬綺 經理

在職安署的協助下，我們將ESG指標細化為161項，並推廣至全球11個廠區，同時利用技術大會與各地主管討論具體問題及解決方案，確保這些指標能夠順利執行。每季的會議中，我們會檢視各廠區的數據表現，並進行現場查核，以確保指標的準確性和有效性。這些數據也成為我們年度ESG報告的重要基礎，並由公正第三方查核為合規且準確，得益於每月進行數據更新並持續改進指標執行。

形塑文化的挑戰與未來展望

我們持續進行職場文化的問卷調查，顯示台灣與大陸地區員工在安全文化感知上的不同，我們將進一步調整公司的施政方針，確保在各地區的推行策略能夠更加符合當地文化特性，同時我們與文化大學合作推出了三學分的ESG課程，讓員工深入了解ESG的相關知識，進一步提升他們在工作中應用這些理念的能力。未來，我們會持續改進職場健康文化，推動更多跨部門合作，以實現更高的職安衛生標準和企業永續發展。

員工照顧的三大層面



中鼎集團
何麗嫻 永續長

我們在員工照顧上聚焦於三個層面：身心健康、生活、工作。除了日常的健康照顧，我們特別針對不同類型的員工提供特別支持，包括高齡員工、外籍員工、外派員工、身心障礙員工及退休員工。我們的人資部門設有完整的員工照顧平台，從員工進入公司到離開公司，每一階段都提供不同的支援和福利。

中鼎的員工照顧平台提供的服務非常完整，從入職到退休，涵蓋各種健康需求。我們提供靈活的工作制度，例如半小時為單位的請假安排，以及優於法規的產假等，這些措施旨在解決少子化及員工工作生活平衡的問題。

新興工作形態下健康勞動力落實因應與挑戰

面臨少子化、高齡化與新興工作型態，以「新興工作型態之職場社會心理健康與管理實務」及「多元職場健康促進推動落實經驗分享」為主軸，討論職業衛生須瞭解的議題與相對應之領先作為。



臺灣大學健康政策
與管理研究所
鄭雅文 教授

資訊科技與遠距工作對勞動力的衝擊與趨勢

台灣正面臨少子化、人口老化與移工增加等挑戰，使得勞動力需求的全球化進一步加速。第四波全球化（Globalization 4.0）和遠距技術的發展，使得跨國工作的模式逐漸普及；新興科技在勞動市場中加劇了健康不平等。科技的進步可能讓部分員工提升效率並獲得更高保障，但也讓部分缺乏數位技能的勞工工作穩定性下降。

遠距工作者面臨心理健康問題、肌肉骨骼疾病和視力損害等風險。遠距工作者的健康受限於個人環境、技術能力和組織支持度，這些因素也使其在家庭生活和平衡上遇到挑戰。

未來建議強化社會安全網，尤其是對於不穩定工作的勞工，提供更完善的職業健康保障，確保即使是臨時性或靈活性工作的勞工，在安全和健康方面都能得到基本的保障。

員工健康與福利計劃

中華電信每年投入超過六千萬元提供員工及其家屬健康檢查，並利用健康管理系統進行健康風險分級，以監控員工健康狀況。2023年有超過一萬六千名員工和三千五百名家屬參加健康檢查，顯示出公司對員工健康的重視。



中華電信股份
有限公司
楊明枝 協理

身心健康支持與員工協助計劃

自2007年起，公司設置員工協助網站，提供包括心理健康、家庭問題、職涯發展和法律諮詢等支持服務，並在2023年接待512位員工諮詢。該計劃顧問滿意度達98%，為員工提供了強有力的心理支持。

工作與生活平衡促進

公司為三歲以下的員工子女提供工時減少的福利，並在六大都會區設立教保服務中心，支持員工家庭生活。此外，提供高額的子女教育補助，讓員工在兼顧家庭與工作的同時，享有良好的生活品質。

新興工作型態對勞動力的衝擊

隨著全球化與產業外移的影響，台灣勞動市場出現了派遣、外包等新型態就業模式，這些模式往往增加了勞工的職災風險。孫秘書長指出，數位科技的進步雖然帶來就業靈活性，但也加劇了勞動市場的兩極化，許多勞工面臨不穩定的工作環境與較高的健康風險。



台灣勞工陣線協會
孫友聯 秘書長

未來勞工健康與社會保障的強化

缺工與低薪並存的現象在台灣勞動市場尤其突出，並呼籲提升社會保障，以減輕勞工的生活壓力。

建議進行系統性研究，針對平臺經濟、人工智慧和高科技產業中非典型工作者的健康風險進行深入分析，並建立相關數據庫，以便為政策制定提供可靠依據。他指出，隨著勞動型態多元化，如何保障這些工作者的健康安全是政策必須重視的課題。

企業永續發展的趨勢在強化供應鏈管理、提升職場健康安全與建構友善職場文化，產官學界專家也都認同在當前勞動環境與未來多元工作型態趨勢下，符合法規已是基本，優於法規才是永續之道；對於健康勞動力文化的推動，包含員工身心健康促進，「職安衛專業已是基本，溝通力與同理力將會是關鍵。」

GRI 403 職場健康與安全揭露實務建議指南修訂



新版指南將在 12 月發布

- 新增 14 式基本指標、33 式進階指標、43 式企業案例
- 新增 GRI 403 企業自評表：特定產業及通用版
- 新增 GRI 概觀一章節 說明 GRI 架構及如何應用其報導原則
- 新增健康勞動力延伸參考手冊

擇優新增 2022-2023年度國內外企業永續報告揭露實例，新增基本指標、進階指標，鼓勵實踐健康勞動力。

職業健康與安全（OHS）永續績效自我評量

職安署自 2022 年開始，優於國內法規、國際趨勢與領先指標，建置各產業評量工具，期望協助企業了解 GRI403 指標達成與展現之情形，明確自身在同產業的評分落點，同時透過 GRI 403 指標理解與熟悉績效展現的重點指標。

勞動部職業安全衛生署
職業健康與安全（OHS）永續績效自我評量平台

自我評量建置目的：
評量企業OHS現況，展現健康與安全績效！
勞動部職業安全衛生署（職安署）為引導企業持續提升職業健康與安全（OHS）績效，並鼓勵上市櫃企業主動將執行績效公開於企業永續報告、年報、網站或其他管道，特建置產業自我評量協助企業自我檢視現況，期以標準化、量化的評量基準，提供企業自我實踐與提升的依據，鼓勵企業透過本產業評量可逐年提升主動績效與公開透明度，結合企業永續經營，實踐職場健康與安全永續作為。

積極投入“供應鏈OHS”提升行動！
此評量可作為領導企業了解上下游OHS現況之工具，歡迎企業主動提供此自我評量表予供應商，邀請上下游填入“供應鏈推薦碼”（即公司股票代號）並完成自我評量，串聯供應鏈使用共同語言討論OHS績效並逐步提升。

建議適用對象：

- 職安署考量企業依其產業屬性可關注及發揮之主題有所差異，逐年建立不同產業別適用之自我評量，目前已完成電子業適用之電子業評量、金融保險業適用之金融保險業評量、化學工業業適用之化學工業業評量以及建材與營造工程業適用之建材營造業評量，其他尚未有產業適用評量可使用之企業建議優先使用產業適用評量。
- 產業別之評量主要依據上市櫃公司依【行政院主計總處行業統計分類(第11次修正)】；企業亦可參考【臺灣證券交易所股份有限公司上市公司產業類別劃分暨調整要點】及【財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心上市公司產業類別劃分暨調整要點】所屬產業類別，選擇適當的評量標準。

如有相關疑問，請電洽財團法人安全衛生技術中心施小姐，電話：06-2937770。

各產業通用評量	電子產業評量	金融保險業評量	化學工業評量	建材營造業評量
自產通用評量PDF 下載	電子產業評量PDF 下載	金融保險業評量PDF 下載	化學工業評量PDF 下載	建材營造業評量PDF 下載
填寫說明下載	填寫說明下載	填寫說明下載	填寫說明下載	填寫說明下載

通用

電子

金融

化工

營造

2024 年將新增 2 式：

交通
運輸

鋼鐵

透過自我評量工具，有助企業了解 GRI 403 指標達成情形及績效展現參考，結合產業特性與產業相關準則，已規劃 4 式產業評量與 1 式通用評量，提供企業或事業單位自我檢核與盤點職業健康與安全推動進程，並盤點資源、錨定策略方向。

同時可以應用於供應鏈管理，有助企業或事業單位掌握上下游 OHS 現況之，積極投入供應鏈 OHS 提升行動。



遠見 OHS 系列專題：解密健康勞動力 臺灣永續的競爭力

- 打造企業「健康勞動力」！國泰金控、綠點高新擁抱 DEI，建構幸福企業新典範
- 發揮影響力是更重要的事！聖暉推動安全文化，如何延伸影響供應鏈？



2024 年 11 月刊載《哈佛商業評論雜誌》專題



健康勞動力 留住一線人力，創造企業永續

後疫情到新AI時代，企業永續經營與發展目標都需要健康勞動力才得以實踐，當代百工百業都需要「人」，但最深刻也最難解的也是「人」。管理大師韓第(Charles Handy)在21封信中點出「企業總說員工是重要資產，但資產負債表中卻沒有列入員工價值的估計，只列為成本支出。」道破企業追求收益，卻可能忽略了投資「人」的效益。



永續報告書公開 OHS 績效主動評比計畫

工作方法說明



目標對象

依據我國行政院金融監督管理委員會台灣證券交易所公開資訊觀測站，企業自主已申報上架與公開之 112 年度(2023 年)永續報告書 (ESG Sustainability Report) 內容；以各企業在我國境內所屬事業體的職場健康與安全績效揭露現況為限，上市公司共 683 家，上櫃公司共 319 家，合計共計 1002 家企業 (截止至 2024 年 9 月 15 日已完成申報企業)。

基線調查限制

本調查分析依據企業公開永續報告書中文版為限，係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。調查結果公開係以鼓勵個別企業自主推動實踐。

圖片來源 <https://www.opg.com/reporting/esg-report/>

113 年度主動評比基線調查分析-五大主題

本計畫主動調查分析各企業職場安全與健康（occupational health and safety, OHS）績效揭露現況，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，針對基本撰寫精神與 OHS 相關之績效展現進行系統化盤查，分析有關 GRI 403 領域之表現與作為。

參考國際永續調查主流與健康勞動力推動藍圖，建立五大主題項目，進行分析揭示內容與具體量化成果，以量化階層指標給分方式建立我國企業 OHS 績效展現現況之基線調查。

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）：4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：4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8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：2分

驗證

共4分

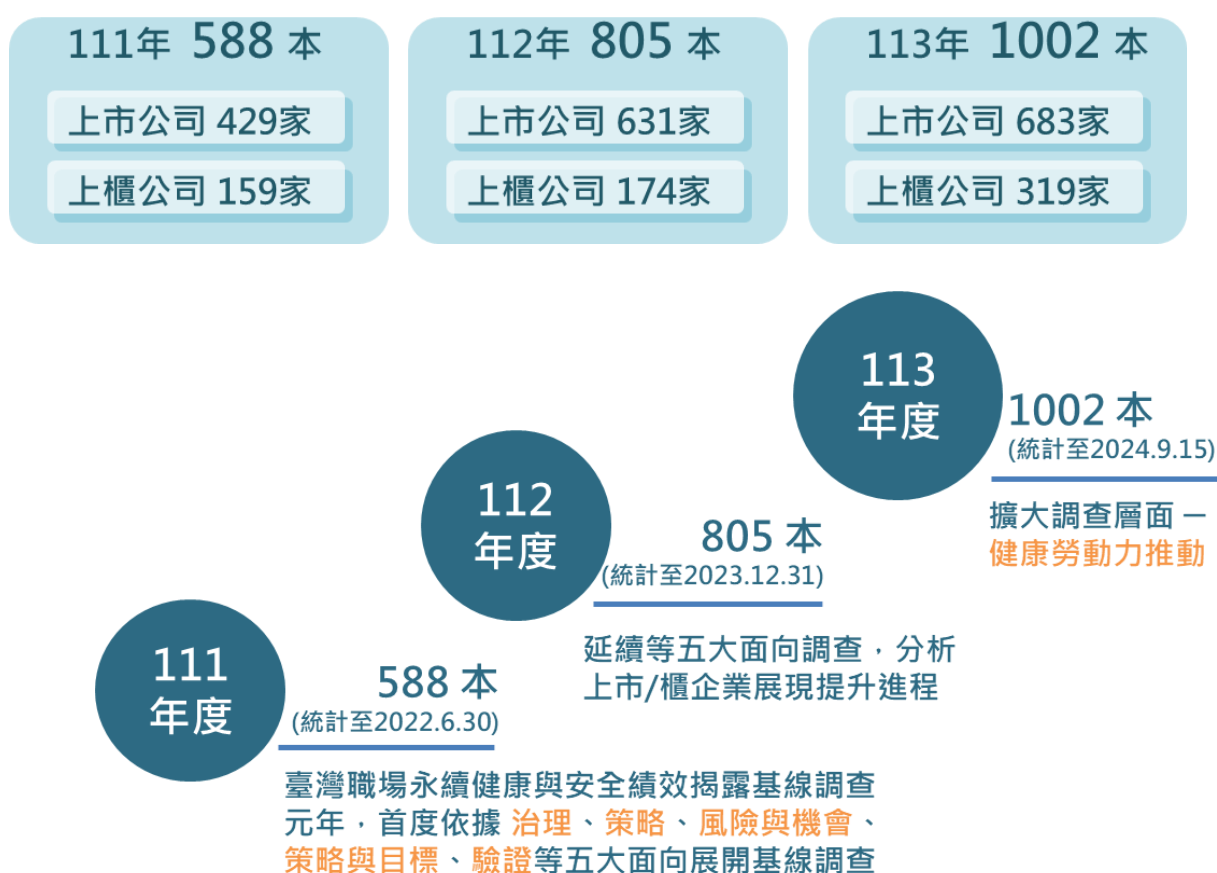
永續報告書驗證情況：2分
職業健康與安全整體績效驗證情況：2分

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。

在這樣的背景下，企業於職場永續經營已然從「健康安全」逐步擴展至「人力策略」、「快樂勞動」及「敬業人才」等層面。依據本署《職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南》，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。茲將健康勞動力推動相關績效納入今年度調查分析項目，以鼓勵各產業別企業或事業單位共同提升。

113 年度基線調查分析結果

今年度(113)調查上市上櫃公開於臺灣證券交易所公開資訊觀測站(<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>) 的 112 年度企業永續報告書，合計 1002 家企業共有上市公司 683 家，上櫃公司 319 家，各產業類別與上市櫃企業之家數與產業類別如下圖一所示：



圖一、企業永續報告書各產業類別與上市櫃企業之家數

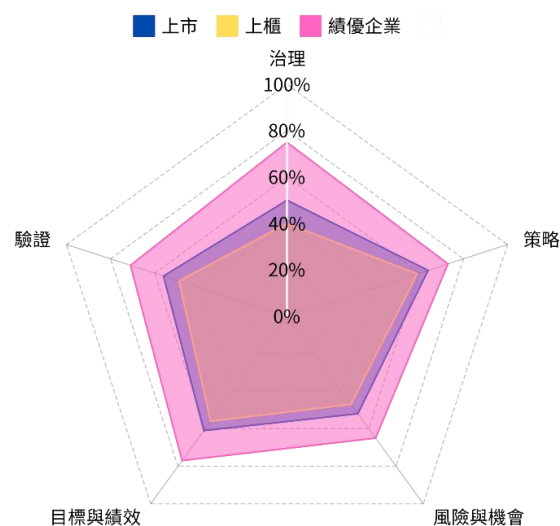
*各產業類別區分如下:

- 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；
- 金融服務業：上市/櫃金融保險業、金融業；
- 建材營造業：上市/櫃建材營造業
- 食品工業：上市/櫃食品工業
- 化學工業：上市/櫃之化學工業、塑膠工業、紡織纖維、橡膠工業
- 交通運輸業：上市/櫃之航運業、其他交通運輸相關產業
- 鋼鐵工業：上市/櫃之鋼鐵工業
- 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、電器電纜、電機機械
- 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

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：

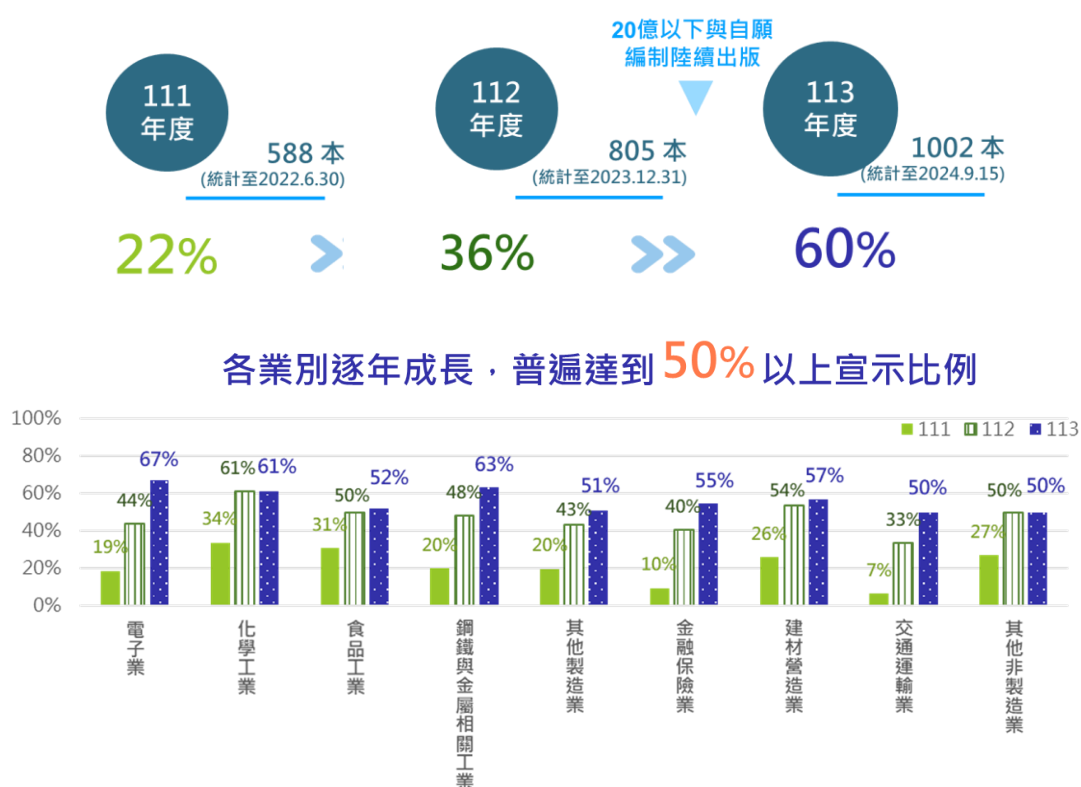
OHS 揭露基線調查五大主題平均得分比例



主題一、治理面向

60%之我國企業經營者宣示 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%以上之企業 (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% 以上之企業 (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。

高層承諾健康勞動力相關目標，有超過六成企業已宣示



“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



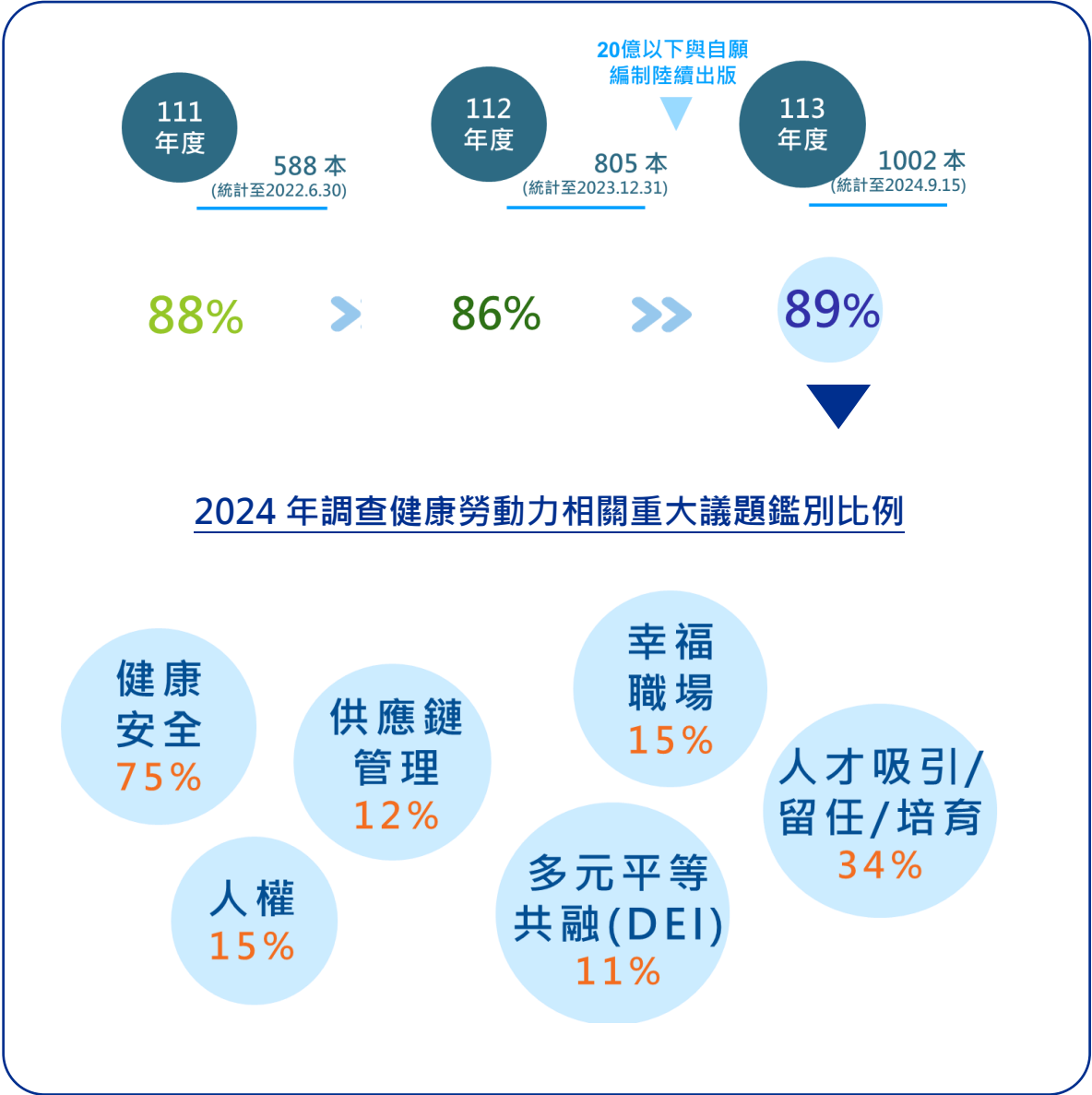
“視人才為寶貴資產，以「家」的概念守護每位在職員工，積極推動員工協助方案(EAP)、友善家庭職場企業聯盟，關懷員工的身心健康及家庭關係，促進實現「夢想抵嘉」的共融職場藍圖。”

摘自 技嘉科技

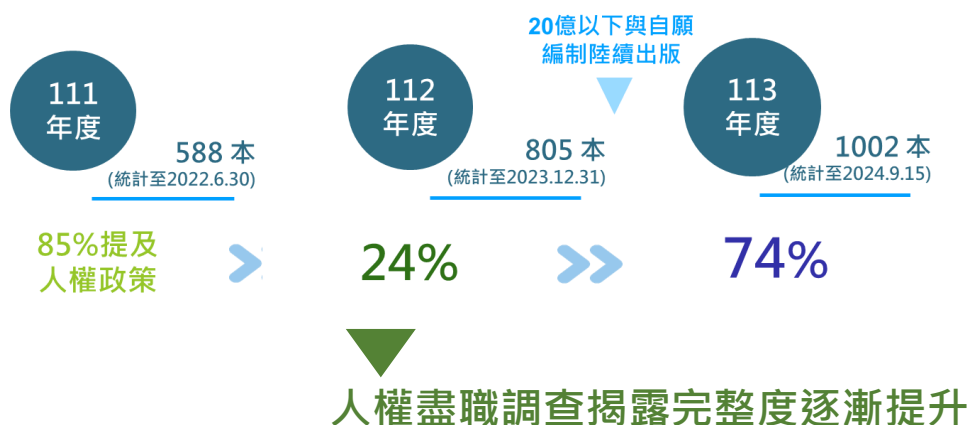
主題二：策略面向

我國企業已連續 3 年有八成以上企業將健康與安全、健康勞動力相關議題鑑別為重大議題；今年度有 89% 以上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；同時，今年度已有九成以上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。

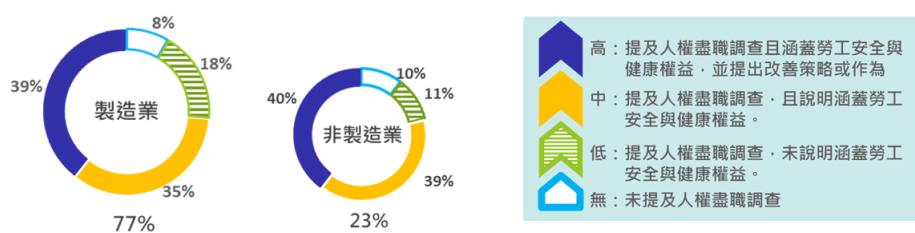
鑑別職業健康與安全為重大議題，近三年均有八成企業



揭示人權盡職調查並涵蓋OHS，今年大幅提升至七成

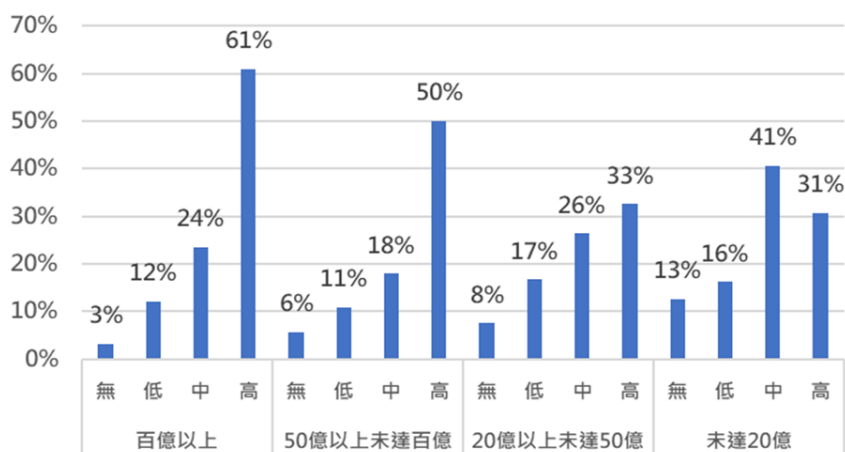


平均 74% 上市/櫃企業在報告書內提及人權盡職調查，並涵蓋勞工安全與健康權益。



製造業與非製造業分別已有 73% 及 76% 以上已展現人權盡職調查並涵蓋勞工安全與健康權益。

資本額 100 億以上企業、50~100億企業、20~50億企業與未達 20 億企業分別已有 85%、68%、59% 與 72% 已有中等程度以上展現。

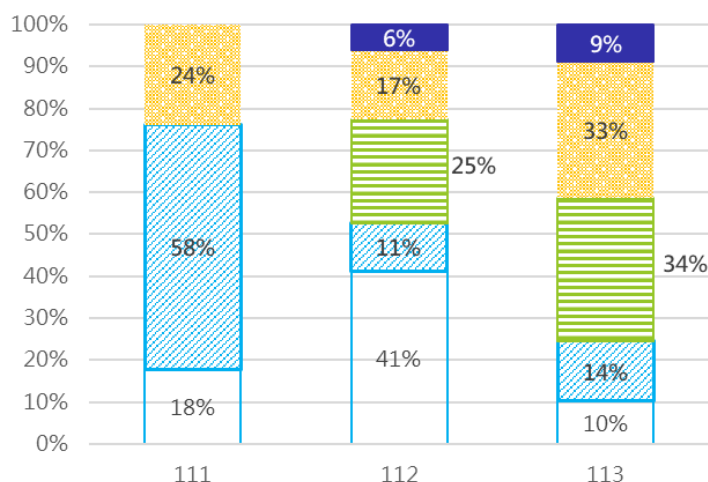


主題三：風險與機會面向

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，平均約 80% 之企業於永續報告中提及危害辨識與風險評估內容，亦有 74% 以上之企業已採領先指標與量化數據，說明供應鏈管理政策以及 OHS 相關之執行策略。整體而言，在風險與機會面向，我國平均企業仍屬於有提及相關作法，但搭配領先指標與量化數據，說明進一步改善措施之情形仍有待提升。

揭示 GRI 403 指南指標與量化績效，普遍達七成以上

風險評估與管理執行達成度 (GRI 403-2)



優秀：充份說明相關安排外，更描述以專案或專題說明基本及進階領先指標之有效性/達成率與後續行動規劃（如經過風險評估專案，掌握風險類型比例與改善情況）

高：有相關說明，並搭配有基本及進階領先指標與量化數據（如描述依產業特性、規模及運作型態，辨識職業危害類型與特定敏感族群，說明風險評估方法、評估結果及採行之管理措施）。

中：有相關說明，搭配基本領先指標與量化數據，提及職業危害辨識與風險評估/管理，但實際作法說明不明確充分。

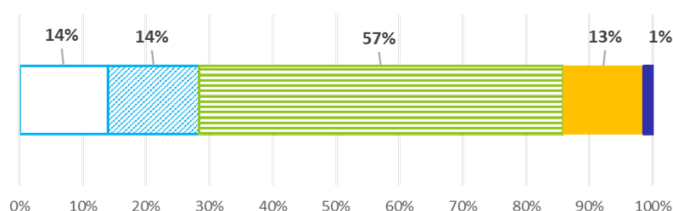
低：有相關說明，但無基本與進階領先指標，亦無量化數據應用

無：無相關說明

身心健康服務與促進推動程度 (GRI 403-3 、 GRI 403-6)

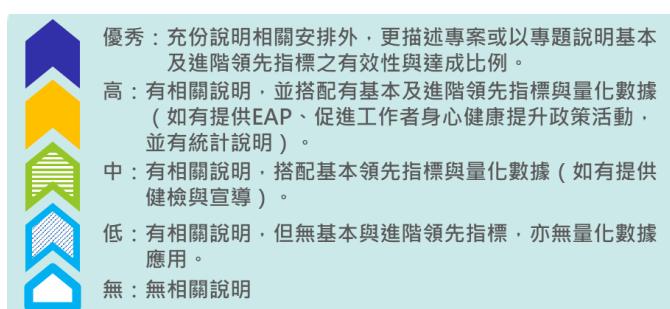
113 年度

本年度
新指標

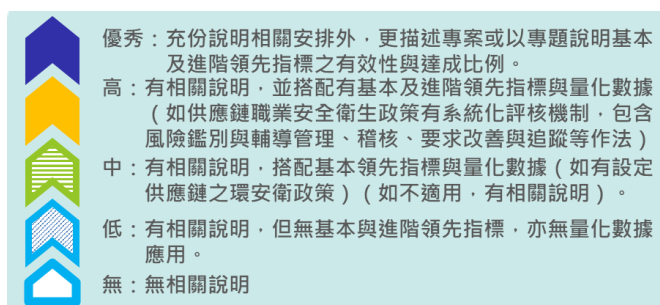
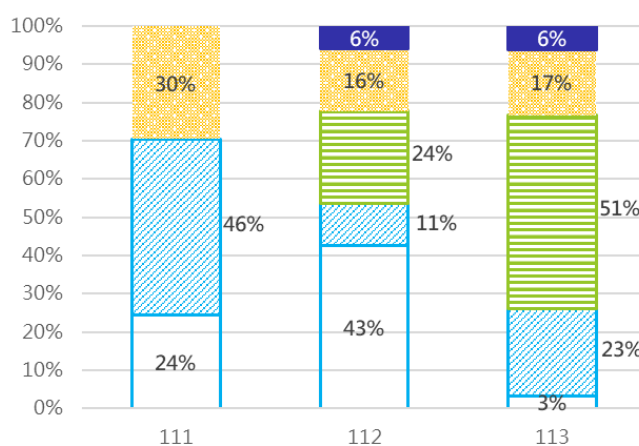


★ 86%已有相關說明

★ 14%以上已用 GRI 403 指南進階指標與量化呈現



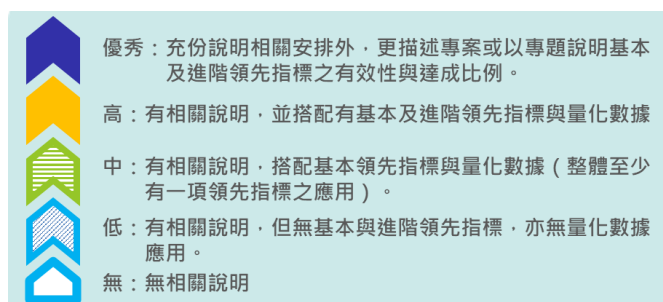
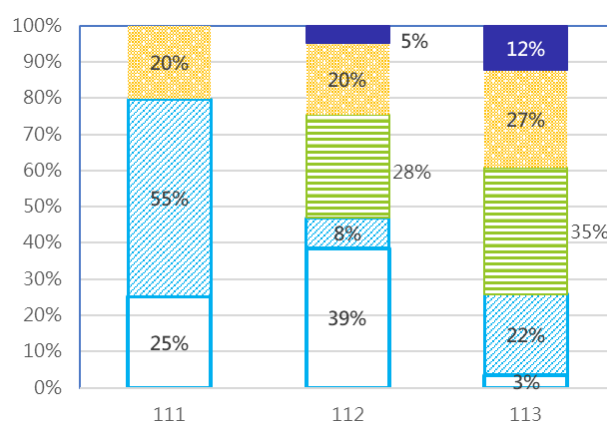
供應商/承攬商之職業健康與安全管理程度 (GRI 403-7)



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 準則揭露永續發展報告，以領先指標提供優於法規之 OHS 管理績效。其中平均有 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；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 僅 72%、74%。

揭示 GRI 403 指南指標與量化績效，普遍達七成以上

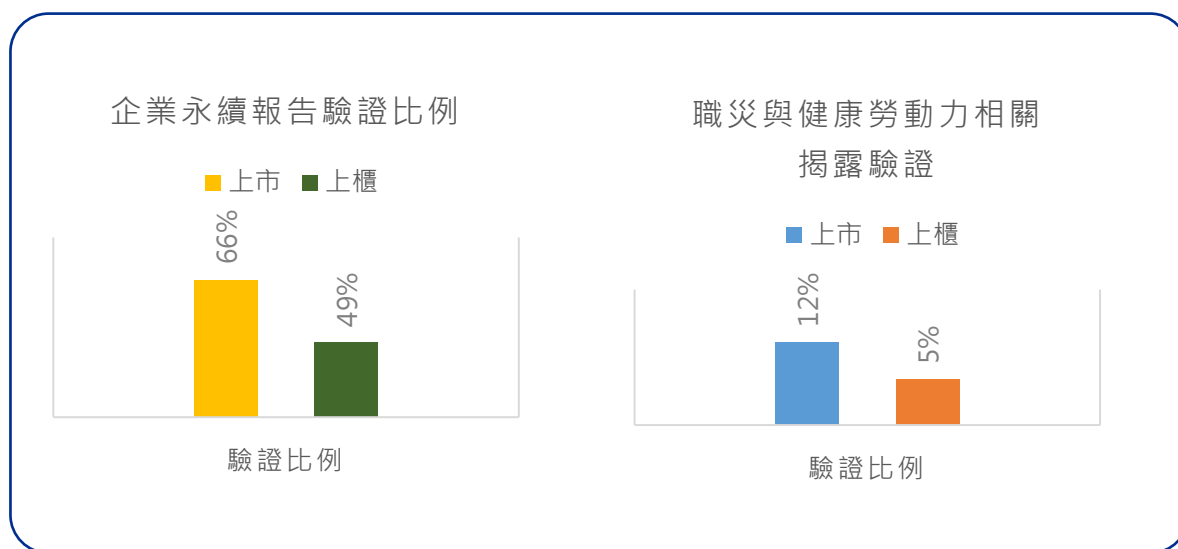


2022 年調查平均有 55% 上市與 43% 上櫃企業已廣泛運用 GRI 403 指標 (揭露 6 項以上指標內容) 來展現 OHS 之管理成果，2023 年已成長至 66%、58%，2024 年則已成長至 78%、70%。

準則	113 年度揭露比例	準則	113 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。



113 年度績優企業榜單

今年度依據 113 年度基線調查分析結果，表揚各資本額級距前 10% 績優企業(榜單請見下圖)。

113 年度企業永續報告績優企業

『公開職業健康與安全績效主動評比結果』

TOP 10% 獲獎名單

資本額100億以上(總共143家，入圍共14家)

1102亞泥	1304台聚	1504東元	1763奇美實業	2313華通
2330台積電	2352佳世達	2408南亞科	2801彰銀	2892第一金
3037欣興	3481群創	3711日月光	5347世界	

資本額50-100億(總共113家，入圍共12家)

1305華夏	1308亞聚	2015豐興	2103台橡
2104國際中橡	2376技嘉	2606裕民	2908特力
3703欣陸	4958臻鼎-KY	8150南茂	9933中鼎

資本額20-50億(總共287家，入圍共29家)

1309台達化	1321大洋	1476儒鴻	1477聚陽	1736喬山
2009第一銅	2049上銀	2327國巨	2340台亞	2360致茂
2426鼎元	3035智原	3105穩懋	3189景碩	3673TPK-KY
4142國光生	4915致伸	4919新唐	5388中磊	6196帆宣
6214精誠	6271同欣	6285啟碁	6288聯嘉	6789采鈺
8039台虹	8131福懋科	8454富邦媒	9921巨大	

自願申報(總共519家，入圍共52家)

1515力山	1589永冠-KY	1626愛美特-KY	1707葡萄王	1730花仙子
1777生泰	2059川湖	2351順德	2464盟立	2546根基
2755揚秦	3008大立光	3015全漢	3032偉訓	3088艾訊
3430奇鈦科	3443創意	3592瑞鼎	4535至興	4720德淵
4739康普	4763材料-KY	4766南寶	4770上品	5285界霖
5309系統電	5434崇越	5443均豪	5536聖暉	6121新普
6206飛捷	6263普萊德	6451訊芯-KY	6491晶碩	6509聚和
6538倉和	6581鋼聯	6582申豐	6669緯穎	6803崑鼎投控
6873泓德能源	8021尖點	8028昇陽半導體	8086宏捷科	8103瀚荃
8155博智	8271宇瞻	8996高力	9943好樂迪	外商台灣愛立信
外商綠點高新	外商禾寶醫療			

主辦單位  勞動部職業安全衛生署

執行單位  SAHTECH
財團法人職業安全衛生技術中心

113 年度健康勞動力永續领航企業



職安署為推動職業健康與安全永續發展，自111年起推動「職場健康與安全永續發展計畫」，並訂定「GRI 403 職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」供業界參考運用。為讓企業落實 ESG 所呈現的績效指標，重視及實踐職場健康與安全，並能引領供應鏈共同提升健康勞動力之永續價值，職署今年擴大參選資格並廣續辦理「健康勞動力永續领航企業」之選拔活動，以表揚年度最佳標竿企業。

選拔精神 實踐承諾 強化健康勞動力 擴大影響力

- 一、推動企業回歸「以人為本」及「尊嚴勞動」的核心價值。
- 二、鼓勵企業主動投資與關注健康與安全議題，培養健康勞動力。
- 三、帶動企業供應鏈提升整體職業健康與安全績效，落實 ESG 目標。
- 四、提升企業永續實力與韌性，接軌國際主流。

112 年度成果發表暨表揚典禮-圓山大飯店



113 年度健康勞動力永續領航企業榜單

今年度依據 113 年度健康勞動力永續領航企業選拔結果，表揚年度獲獎企業(榜單請見下圖)。

113年度

「健康勞動力永續領航企業」

獲獎名單

典範獎-製造業

- 日月光半導體製造股份有限公司
- 台虹科技股份有限公司
- 南茂科技股份有限公司
- 啓碁科技股份有限公司

典範獎-非製造業

- 中華電信股份有限公司
- 中鼎工程股份有限公司
- 第一金融控股股份有限公司
- 聖暉工程科技股份有限公司
- 彰化商業銀行股份有限公司

新興楷模獎-製造業

- 至興精機股份有限公司
- 均豪精密工業股份有限公司
- 新普科技股份有限公司

新興楷模獎-非製造業

- 台灣愛立信股份有限公司
- 崑鼎綠能環保股份有限公司

備註: 以上企業名單依公司名稱筆畫順序排序。

健康勞動力永續領航企業亮點分享

日月光半導體製造股份有限公司

113 年健康勞動力永續領航企業- 典範獎 – 製造業組

產業類別/上市半導體業
在台員工人數/24,529 人



提供安全、健康且友善的工作職場與環境，讓員工放心與安心工作是日月光的目標與承諾，我們以預防、預警、應變的思維，搭配數位科技達到職安衛智慧化管理，開發機台安全智能管家監控平台，導入自動線 AI 智能辨識維修安全監控，提升人員機台作業安全，與產官學界合作頒佈「封測機台安全白皮書」，形塑封測業的共同安全 DNA；以綠色化學為核心，開發化學品即時儲量管理系統、推動高風險物料的取代與健康危害成分去毒化、導入環境有害物即時偵測、建置生理智慧感測監控，使化學品管理更精準與敏捷；承攬管理導入高風險作業區域 AI 智能辨識，監控作業現場環境及人身安全，降低危害風險；於文化形塑路上，邀集各管理階層與同仁共同加入職安衛的行列，成立職安衛守護聯盟，推動安全文化活動，搭配主管日夜間訪視關懷及樓長等走動式管理，全方位推廣安全理念，打造零死角安全職場。

致力全方位守護員工身心健康，我們成立專業醫護團隊打造健康職場，新增夜間門診、體檢服務及緊急救護等多樣化的醫療服務，讓員工在非上班時間亦能使用看診服務，提升員工就醫便利性，推動減重班、戒菸班、健康體適能及每月健康日等一系列健促活動，搭配多項競賽與社團活動，培養同仁的興趣及運動習慣，達到工作與身心平衡，配置廠區職護針對人員進行諮詢訪談與關懷，達到員工心靈上慰藉與紓壓。

我們秉持尊重與共融營造友善職場，落實照顧員工，設立三好幼兒園成為員工育兒最佳後盾；量身打造的專屬宿舍、成立 Bayanihan Club(菲律賓語為互助的意思) 及舉辦多樣化活動等，打造「在家鄉的感覺」豐富外籍同仁在台生活；提供多元溝通管道，如申訴專線、員工關懷通報系統、溫暖屋諮詢室、種子關懷員及 one on one 主管關懷等管道，促進意見交流與情感互動，促進良好的勞資互動關係。

日月光已連續 8 年入選到瓊永續指數 (DJSI) 世界指數與新興市場指數，並獲得產業領導者殊榮，我們將更積極落實永續承諾，發揮對社會正面的影響力，與所有利害關係人攜手前行共創永續價值。



Bayanihan Club

健康勞動力永續领航企業亮點分享

南茂科技股份有限公司

113 年健康勞動力永續领航企業- 典範獎 – 製造業組

產業類別/上市半導體業

在台員工人數/5410 人



南茂致力提供安全、健康、支持性的工作環境，以「安康、安適、安心」為主軸，推動健康促進、健康行為改變及環境安全保護等措施，促進員工身、心健康，並將安全健康意識拓展至所有供應鏈。

南茂深信健康的員工是企业成功的重要根基，我們積極從源頭為員工的健康把關，持續 21 年以上每年舉辦員工健檢，與職業專科醫師共同討論，規劃優於法規的健檢項目，更將十大癌症納入篩檢項目，揪出健康殺手；100%落實健檢異常追蹤管理，及透過健康管理系統，員工可掌握健康數據與個人健康指引；同時，依據當年度體檢異常項目規劃與辦理各式健康促進活動，進而強化員工健康意識與自我管理能力，從根本照護健康問題。

在安全議題上，南茂積極結合智能輔助，提高作業安全與避免人因性危害，2019 年起南茂導入自動化智能工廠，透過自動化與智能化，改善高重複性作業、高風險環境所造成的人員傷害，致力達到人員零受傷、創造更優質的工作效率與環境。

未來，南茂將持續採取主動性、預防性的管理措施，結合新興議題及科技導入，提早發現問題、採取行動，致力保護和提升全體員工、工作者、供應鏈所有人員的健康勞動力，打造安心、放心的工作職場環境。



健康勞動力永續领航企業亮點分享

啓碁科技股份有限公司

113 年健康勞動力永續领航企業- 典範獎 – 製造業組

產業類別/上市通信網路業

在台員工人數/6827 人



【以健康勞動力 打造安全職場】

啓碁建立職場健康管理制度，有多項優於法令之措施，例如：全額負擔新進人員體檢費用，並於年度員工健檢中，免費增加腹部超音波、尿酸、胎兒球蛋白、糖化血色素等項目，也提供員工免費低劑量電腦斷層掃描，以檢測肺癌或預測心血管風險，眷屬亦享有優惠價。此外，啓碁主動分析各年齡層健檢結果，並依健康風險進行分級管理，同時針對潛在疾病族群提供健促活動，全方位幫助員工預防疾病、改善健康；每逢流感盛行季節，則提供全體員工及駐廠人員免費接種流感疫苗，大受好評。

為打造多元共融職場、鼓勵工作與生活平衡，啓碁員工一到職便享有 5 天特休假，也訂有彈性工時、混合辦公等政策；更與新手爸媽共同呵護新生命到來，提供女性員工有薪育兒假 12 週、男女員工有薪陪產/陪產檢假 10 天等優於法令之假別。除此之外，廠區內設有性別友善廁所、外籍社團、多元文化課程等，積極將 DEI 精神融入公司企業文化與營運中。

職業安全衛生方面則以「零事故」為目標，透過數位力，打造安全職場，例如：建立 E 化系統以分析人傷、異常、虛驚事件，有效歸納風險族群、擬定防災策略；讓員工體驗 VR 機車駕駛，強化員工道路安駕觀念。此外，為提升全員的安全認知、建立職場安全文化，啓碁舉辦安全績效競賽，鼓勵員工活用智慧和創意，共同落實廠區安全防護，讓每位員工都成為安全的守護者。

啓碁不只關照內部員工，更期望提升供應鏈健康勞動力，因此，除邀請供應商填寫「職業健康與安全績效自我評量表」，也以 EcoVadis 等國際評比評估供應商永續風險、對供應商進行 RBA 稽核、舉辦永續供應商大會及關鍵承攬商績效輔導會議，持續擴大永續影響力。

健康勞動力永續领航企業亮點分享

台虹科技股份有限公司

113 年健康勞動力永續领航企業- 典範獎 – 製造業組

產業類別/上市電子零組件業

在台員工人數/918 人



台虹科技專注於提供客戶信賴的先進軟性材料及創新應用整合服務。我們重視材料科技的進步，並長期投入人才培養，設有多元求職管道，確保公平任用機會。我們專注於高潛力技職人員的培養，通過完善的人力發展架構，提供具成長空間的職涯規畫，創造友善的職場環境。

在薪酬方面，我們保障至少 13.5 個月的年薪，並定期調薪及提供各類獎金。員工持股會及 50% 的公司陪存自提金進入個人信託帳戶也進一步提升員工的福利。此外，我們還提供彈性工時、居家辦公、新人假、生日假、災害假及健檢假，致力於打造幸福健康的職場。

台虹科技在健康管理及促進關懷管理上，除提供同仁每年免費進行優於法定項目之健康檢查，並主動安排健檢異常、母性職工、異常工作負荷...等對象進行臨廠醫師諮詢指導或專業心理咨商轉介服務，也辦理不同型態健康促進活動協助同仁改善健康問題，在多元健康措施推動下不僅同仁配工適切安排、預防職業疾病外也提升身心理健康，致使健康檢查異常率逐年降低。

近年來，台虹科技導入了化學雲系統和巡檢系統，進行危害化學品的環境監測，確保工作場所安全，即時識別和處理潛在風險。我們不斷努力創造安全健康的工作環境，確保員工安心工作。

台虹科技秉持以人為本的理念，推動多元化發展和福利制度，曾榮獲多項獎項，包括國家訓練品質獎、勞動部工作生活平衡獎、高雄市典範企業领航獎、高雄市福企標籤大賞、教育部體育署之運動企業認證、經濟部產業園區管理局高屏分局『廠區安全防護工作績優獎』、『勞資關係優良獎』等，本次獲得「健康勞動力永續领航企業」殊榮，更展現了在員工健康安全與永續經營上的努力，並引領企業供應鏈提升健康勞動力的永續價值。

健康勞動力永續領航企業亮點分享

第一金融控股股份有限公司

113 年健康勞動力永續領航企業- 典範獎 – 非製造業組

產業類別/上市金融保險業

在台員工人數/10,305 人



第一金控秉持「厚植誠信治理，邁向永續未來」之經營理念，將 ESG 內化於企業文化，關注當責治理、環境管理、幸福職場及社會共融面向，積極實踐永續發展，透過「企業文化」、「組織結構」、「薪資待遇」、「教育訓練」、「家庭平衡」、「孕育措施」及「職場安全」等七大面向，落實多元(Diversity)、公平(Equity)、共融(Inclusion)之職場價值，並以四箭齊發-知識力、健康力、永續力、幸福力，全方位打造性別友善工作制度與職場環境，提升員工的幸福指數。

第一金控將 ESG 納入決策流程，若客戶曾發生侵害勞工權益事件而未改善，則拒絕貸放；並徵取永續發展承諾書，要求遵循性別平等及禁止歧視等規定，亦要求供應商簽署人權及環境永續條款承諾書，攜手合作夥伴落實 ESG。我們傾聽同仁心聲、對公司之認同度及訓練發展之建議，進而改善、優化相關經營管理制度，強化集團全員永續金融 DNA，以國際化視野、在地化經營、專業化服務，接軌全球 ESG 潮流，與員工、供應鏈及客戶攜手建構互利共榮的永續金融生態圈，提升「永續金融，第一品牌」之長期價值。

連三年整體敬業度逾 90 、納入彭博性別平等指數(GEI)成分股、公股首家 ESG podcast



健康勞動力永續领航企業亮點分享

聖暉工程科技股份有限公司

113 年健康勞動力永續领航企業- 典範獎 – 非製造業組

產業類別/上櫃其他電子業

在台員工人數/395 人



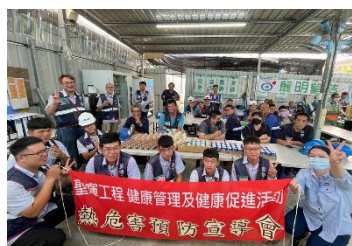
聖暉以「永續經營」為願景，將「環境永續」、「世代共好」、「共創價值」納入決策考量，衡量核心業務活動對 SDGs 所造成的風險與機會，積極透過集團政策響應聯合國永續發展目標。

人才的發展與推動是企業永續經營的重要元素，我們透過完善薪酬福利制度、多元發展舞台、友善職場措施、幸福家園等面向，創造團隊和諧、快樂的工作環境。同時將核心能力運用於社會中，善用資源與影響力，成為推動社會前進的穩定力量。

聖暉工程秉持「以人為本」的核心價值，積極發展全員安全文化。安全文化運動由董事長發起，要求每位管理階層的主管肩負著推動及參與義務，將健康安全活動擴展至所有員工。

我們鼓勵員工將安全、健康的理念融入工作及生活當中，並致力達成「安全、安心、樂業、樂活」的職場環境。為實現這一目標，我們提供多元健康檢查項目、舉辦運動競賽、提供心靈關懷專線、強化安全衛生教育訓練，使每位員工及都能夠在安全和健康的環境中成長茁壯。

隨著科技發展至工業 4.0，智慧防災已是未來的趨勢，我們導入合適的科技應用來持續精進職安衛管理，例如：使用沉浸式科技(VR)強化教育訓練成效。利用科技減災達到零工安的目標。另外，聖暉也支持並規劃輔導供應商強化職安衛管理系統，同時鼓勵供應商主動揭露 GRI 403 的執行成效，我們將提供相關資源與訓練，協助供應商提升風險管理能力，建立安全供應鏈系統，以達成企業永續發展目標。



健康勞動力永續领航企業亮點分享

彰化商業銀行股份有限公司

113 年健康勞動力永續领航企業- 典範獎 – 非製造業組

產業類別/上市金融保險業

在台員工人數/6693 人



彰化銀行於西元 1905 年創立，在地深耕超過一世紀，聚焦「創新金融、友善社會及永續發展」，接軌聯合國永續發展目標 (SDGs)，致力追求成為亞洲最佳的全方位綜合金融服務提供者。

員工是彰銀最重要的資產，為持續精進職業安全衛生績效並與國際接軌，彰銀於 2019 年籌劃建置 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並於當年度通過驗證，領先同業取得美國 ANAB 與臺灣 TAF 雙認證。

為照護員工安全及健康，彰銀年年舉辦大型職安活動，藉由活動提升員工安全衛生意識。彰銀也本著「取之於社會、用之於社會」的回饋精神，結合公益捐贈辦理職安活動，將愛與關懷擴及社區及弱勢者。

彰銀致力打造優質職場守護員工，訂有多元的福利制度、提供員工每名 10 至 25 萬元不等之生育津貼、設有多項運動社團，不時舉辦體育競賽、健行等活動，並長期與心理諮商機構合作，提供員工心理諮詢輔導服務，多管齊下照護員工身心健康。

彰銀未來除信守「堅實經營、服務大眾」的精神服務客戶外，並秉持關懷與尊重同仁、客戶、供應商、承攬商等利害相關者的信念，積極落實職安管理，持續改善職場的安全衛生，期能打造安全無虞的工作環境，更希望能將安全健康促進理念擴及社區鄰里及弱勢者，以落實企業對社會的愛與責任。



高層積極推動、參與健康活動

健康勞動力永續領航企業亮點分享

中鼎工程股份有限公司

113 年健康勞動力永續領航企業- 典範獎 – 非製造業組

產業類別/上市其他業

在台員工人數/3477 人



中鼎為「台灣第一，全球百大」的國際級統包工程集團，是「地球永續的把關者」，更是「幸福職場的最佳雇主」。積極透過多元管道，守護地球環境、照顧員工安全健康及職涯成長，並協助供應鏈夥伴實踐淨零目標。

建立「全員安全文化」，打造安全健康的職場

中鼎致力成為「最值得信賴的全球工程服務團隊」，除積極建立安全文化，公司領導階層更經常走動管理，參與安衛環各項活動，落實「安全第一」零災害目標。而對員工安全健康的照護，也擴及移工與協力廠商，提供免費體檢及癌症篩檢，必要時協助異常追蹤與醫療轉介等服務。

打造「DEI 職場制度」，培育全球人才

中鼎在全球有超過 50 個據點，除透過多元、平等、共融 (Diversity, Equity and Inclusion, DEI) 職場制度打造幸福企業，更成立中鼎人專屬的「中鼎大學」線上學習平台，完善全球人才培育，並推出免費對外開放的「鼎學網」，供社會大眾註冊學習。

攜手全球合作夥伴實踐永續淨零

中鼎制定「企業永續經營及淨零排放承諾書」，並成立「中鼎供應商淨零聯盟」，透過各項輔導及獎勵措施，協助全球供應鏈廠商減碳；此外，每年舉辦「台灣永續工程論壇」，邀請各界永續專家分享交流，擴大永續影響力，攜手全球合作夥伴共同實踐「地球永續的把關者」ESG 願景。



建置工地體感教室



各級主管現場進行走動管理



協力廠商免費癌篩

健康勞動力永續领航企業亮點分享

中華電信股份有限公司

113 年健康勞動力永續领航企業- 典範獎 – 非製造業組

產業類別/上市通信網路業

在台員工人數/20,008 人



中華電信成立於 1996 年，由原先的交通部電信總局改制而來，並於 2000 年上市，是目前國內最大的電信業者。中華電信自 2006 年起即積極推動企業社會責任(CSR)，並成立專責的「CSR 委員會」，隨著永續/ESG 趨勢興起，於 2023 年正式整合成立「永續發展暨策略委員會」，並提升至董事會功能性委員會層級。

在職場健康與安全方面，中華電信全區各機構皆設置「專責職業安全衛生管理單位」，並配置 118 位專業職業安全衛生人員及 35 名專職護理師，提供員工完整的職業安全衛生保護及健康照護，規模為國內電信業第一。此外，中華電信亦是國內第一家建置「職業安全衛生管理系統」之電信業者，全區各機構皆通過第三方驗證；藉由制定多項職安衛整合行動計畫(如：風險與危害評估、高風險作業管制、減少/預防健康問題與風險等)及系統化 PDCA 循環管理機制，落實員工安全衛生管理，打造安全、友善且健康的工作環境，於 2023 年榮獲 TCSA 台灣永續企業獎-單向績效職場福祉領袖獎，以茲肯定。

中華電信亦重視多元績效及留才策略，堅守對各利害關係人的承諾，重視人權價值，以「員工安心」為承諾，重視員工在工作、生活和家庭的平衡，致力建構一個體貼和支持的職場環境，讓員工無後顧之憂；推出許多全國首創的育兒福利措施，包含「育兒減少工時」：員工撫養 6 歲以下幼兒，每日可減少工作 1 小時，且不影響薪資和考績，讓員工有更多時間陪伴家中幼兒，2024 年榮獲台北市政府「友善育兒標竿企業獎」，肯定中華電信在「友善育兒」方面的努力與成果。

在供應商永續健康勞動力方面，中華電信制定《安全衛生採購管理實施要點》和《承攬人勞工安全衛生管理要點》，從源頭預防使用機械、設備、器具的職業安全衛生衝擊，落實承攬人責任照護政策，維護承攬人勞工的安全衛生。另自 2008 年即開始推動「供應鏈永續管理行動」，並率先在電信業展開「永續供應鏈管理」作為，訂定包括道德商業實踐、人權保護、勞工權益、環境保護等面向之「供應商行為準則」為最高依循準則。此外，在勞動部職安署推動「職場健康勞動力永續發展計畫」下，積極攜手供應商夥伴共同響應「健康與安全績效自我評量活動」，落實供應商企業社會責任，推動供應鏈永續健康勞動力。

健康勞動力永續领航企業亮點分享

至興精機股份有限公司

113 年健康勞動力永續领航企業- 新興楷模獎 – 製造業組

產業類別/上櫃電機機械業

在台員工人數/359 人



至興精機成立於民國 77 年，位於彰化伸港鄉全興產業園區，為精密沖壓零件製造廠，生產汽機車、自行車及其他精密零件。自 98 年通過 TOSHMS 及 OHSAS 18001 到轉換 ISO 45001，近 6 年為零工傷，並自 104 年起每年發行企業社會責任報告書或永續報告書，透過永續委員會、職業安全衛生委員會、TPM 環安分科會等持續推動「健康勞動力」。未來將持續精進推動「健康勞動力」，朝向職場健康與安全永續發展邁進！

高階支持給力

- * 總經理及各單位主管每日帶領全體員工實施國民健康操運動。
- * 每月推行員工健康自主管理登錄活動。
- * 每季舉辦不同主題的健康促進系列活動。
- * 每年五一聯歡活動、員工旅遊及不定期辦理健康課程等。
- * 紓解員工壓力促進健康並提供獎勵及補助機制鼓勵員工參與！

內部亮點成果

- * 101 年 11 月起持續獲得衛福部國民健康署『健康職場認證健康促進標章』。
- * 105 年起持續獲得彰化縣政府親善哺育集乳室認證。
- * 108~113 年 9 月零工傷事故。
- * 112 年榮獲職安署『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。
- * 113 年持續健康自主管理，112 年度參加人次達 3,157 人次。
- * 113 年持續健康促進相關課程及活動，112 年共計辦理 25 場次。
- * 113 年持續安排醫師、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。

供應鏈共好

- * 109 年 12 月榮幸獲得彰化縣政府勞工處邀請，成立「至興精機安全衛生家族」。
- * 111 年加入彰化縣政府成立之工安大聯盟，打造職場零職災安全職場環境。
- * 112 年榮獲職業安全衛生署頒發「至興精機安衛家族」之核心企業獎。
- * 113 年持續辦理至興精機安衛家族暨供應商交流會、協力廠商聯誼會。

健康勞動力永續领航企業亮點分享

新普科技股份有限公司

113 年健康勞動力永續领航企業- 新興楷模獎 – 製造業組

產業類別/上櫃電腦及週邊設備業
在台員工人數/387 人



新普科技秉持「以人為本」之企業永續經營理念，由董事長帶領高階統御、風險治理，擘劃永續 SDGs 策略藍圖，持續推動企業安全文化，致力於照顧員工，建構安全健康友善包容之工作環境。新普科技自 2022 年起優於法規要求，發行永續報告書，此乃依循 GRI 準則編製，經由外部第三方機構確信，向利害關係人揭露環境 (E)、社會 (S)、公司治理 (G) 三面向的策略及行動，對接 SDGs。

新普科技視員工為重要資產，持續打造幸福職場，推動多項員工友善福祉，包括：平衡生活安心顧家，提供優於法規頻率健康檢查及特聘醫師臨廠提供 1 對 1 諮詢服務；友善員工安家生養，近 3 年提供幼兒教育補助超過 450 萬、擴大獎學金補助至員工子女，補助超過 1,400 人次；參與「2024 TALENT, in Taiwan」台灣人才永續行動聯盟，打造更多元、平等、共融 (DEI) 的職場文化。新普科重視溝通，對內暢通溝通管道，對外持續發揮影響力。為強化供應鏈管理，新普亦每年辦理供應商大會，提供永續相關教育訓練，建構供應鏈永續生態圈。

展望未來，新普科技站穩腳步，在長期耕耘下，已邁入永續勞動力穩固期，除了持續改善以提升組織環安績效，同時也積極數位轉型最佳化，重視企業永續責任，朝向創新轉型期，對接企業永續策略，實踐 SDGs，建立健康永續、友善幸福職場，成為「健康勞動力永續领航企業」。



健康勞動力永續领航企業亮點分享

均豪精密工業股份有限公司

113 年健康勞動力永續领航企業- 新興楷模獎 – 製造業組

產業類別/上櫃光電業

在台員工人數/417 人



均豪精密的經營理念是「以人為本」，以建構安全健康的職場及零職災為目標，推動 ISO45001 管理系統並定期檢視員工健康安全風險，依辨識結果擬定改善計畫，於 2023 年發行第一本永續報告書，參採國際永續準則 GRI 403 推動職安衛作業。

均豪精密之安全文化與健康職場推動由最高主管帶領執行，廠長每日安全巡檢及作業觀察發現異常立即改善(巡檢率 100%)，並於巡檢過程將安全觀念帶給基層同仁，落實預防危害、持續改善政策，此外廠長不定期參加承攬商危害告知會議(工具箱會議)，進行作業前安全宣導，以身作則宣示職場安全重要性，引領員工與廠商達成職場零災害目標。

公司視員工為最大資產，每年安排優於法規項目之體檢，分析健檢數據了解同仁健康狀況，運用分級管理由駐廠醫護進行健康衛教諮詢與協助，並以此數據追蹤員工後續就診狀況持續追蹤，發揮健檢最大效益為同仁健康把關。每年舉辦健走做公益、揪團減重、均豪運動日/家庭日、健康講座等各項健促活動，董事長與高階主管皆會親力親為主動帶頭參與，此外董事長也積極參與公司有氧飛傲社每週與同仁一同運動，運動風氣從上影響到下帶動員工參與，從活動中抒發工作壓力也提升員工活動參與率。

均豪精密除了一視同仁照顧員工的安全健康外，因中高齡為現階段不可或缺的勞動力，特別在公司創立第 45 年啟動中高齡關懷照顧，擬定短中長期中高齡健康服務策略，為中高齡同仁進行工作者適性評估，設計專屬課程及活動，讓同仁了解中高齡會面臨的問題及如何因應，照顧中高齡世代安全及健康。

期許未來能持續推動優質安全健康且友善的幸福職場，讓員工在職場上快樂工作，針對不同族群規劃多元活動，全方位照顧員工及家庭之身心靈健康，達到企業永續經營。

健康勞動力永續領航企業亮點分享

崑鼎綠能環保股份有限公司

113 年健康勞動力永續領航企業- 新興楷模獎 – 非製造業組

產業類別/上櫃其他業

在台員工人數/113 人



崑鼎(ECOVE)以人為本並以永續經營的角度，作為營運模式與思考的基本準則，為維護員工、協力商及承攬商身心健康福祉，由高階領導並實際參與安衛環系列活動，以持續性的活動加強各位同仁、承攬商、協力廠商凝聚健康勞動力共識，內外部參與方面也以三級稽核管理制度、員工多元發展、完善的留才機制、員工敬業度調查及員工意見溝通平台等，以多元機制擴大員工參與率並提升員工對於崑鼎公司的認同感，來強化健康勞動力目標發展。

同時也透過科技與工程改善(如:血液戴奧辛檢測、醫師臨場服務、無人機巡檢、XR 科技運用等)使崑鼎(ECOVE)在健康勞動力推動上更為卓越，崑鼎也深信企業的存在不僅僅是為了經營利潤，身為企業公民的一份子，更負有積極參與社會發展的責任，以社會共榮作為永續發展的基礎，長期以來在各地社區舉辦資源管理及環境永續的教育活動，透過與社群民眾分享環教知識，傳遞資源利用的理念，確保未來世代擁有可用的資源及永續環境，用行動關懷我們生活的土地，為社會創造更多正面的影響。



健康勞動力永續领航企業亮點分享

台灣愛立信股份有限公司

113 年健康勞動力永續领航企業- 新興楷模獎 – 非製造業組

產業類別/外商 通訊業

在台員工人數/321 人



在愛立信，我們關注每位工作夥伴的健康與安全，致力確保每個人每天都能安全健康的回家。我們承諾為所有人提供安全健康的工作環境，包括我們的員工、供應商的員工及任何代表我們工作的人。我們的目標是到 2025 年達成「零死亡事故、零損失日數」，並透過「愛立信關愛計畫 Ericsson Care」推動以預防為核心的安全文化，超越法規和國際標準，推動跨部門合作與全員參與，創造健康、安全且永續的職場。

具體作為如下：

1. **安全領導力工作坊**：為領導階層和關鍵崗位員工提供安全領導力訓練，強化全公司的安全責任文化。
2. **Walk the Talk 行動指南**：鼓勵領導階層定期走訪工作場所，直接與員工交流健康與安全問題。
3. **全方位的健康課程**：提供涵蓋肌肉骨骼健康、心理健康和財務健康的課程。
4. **環安衛數位轉型**：導入及開發法規鑑別系統、承攬管理系統、危機管理溝通工具及遠程安全檢查工具。
5. **雙重福祉策略**：愛立信的福祉計畫結合了組織和個人層面，組織層面著重支持性工作環境的建立，並通過領導階層的榜樣作用推動全公司的責任文化。
6. **混合辦公與健康支持**：愛立信採用混合辦公模式，補助員工居家辦公的人因工程家具，以改善居家工作環境，預防肌肉骨骼傷害。
7. **供應商安全成熟度評估**：制定標準評估關鍵供應商的安全成熟度，依據評估結果與供應商共同制定改進計畫，協助供應商提高其自主安全管理能力。

計畫公開資源





藥品標示要看清

詢問藥師最安心



一問用途

我目前的狀況適合這個藥品嗎？

二問用法

我該如何使用這個藥品？

三問注意

我該注意哪些事情？

四問禁忌

我哪些情況下不能使用這個藥品？

五問資訊

我該如何取得更多的藥品資訊？

看懂藥品標示 5 問

藥物資訊

【成分】
有效成分及含量：Benzylamine HCL 1.5毫克/毫升
其他成分(賦形劑)：Methyl Paraben、Purified Water

【用途(適應症)】 緩解喉嚨及口腔部位的疼痛，如喉嚨痛、舌頭或牙齦疼痛、口腔潰瘍。

【用法用量】

成人及12歲以上兒童	噴液劑每次噴4~8下，直接噴於疼痛及發炎部位，需要時，可每1.5~3小時使用一次。
------------	---

【類別】 醫師藥師藥劑生指示藥品

【不得使用族群】 曾經因本類藥物引起過敏症狀者。

【諮詢專線】 0800-012-679

衛部藥製第059039號

Notes

[illegible]



2024.11.05

健康勞動力永續领航企業 頒獎典禮暨成果分享會



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR