



Chapter 8

幸福職場

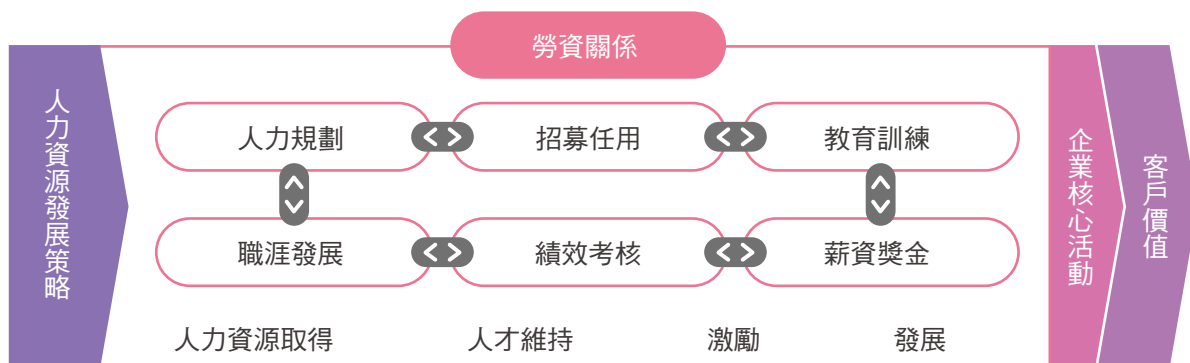


8.1 人才招募與留才

8.2 員工權益及福利

8.3 職業安全衛生

中鋼鋁業重視員工發展與權益，並透過落實人力資源發展策略（如圖），依據專業屬性進行人力資源規劃、延攬適合於公司發展職涯的夥伴、持續推動教育訓練、提供具有競爭力的薪酬福利、合理的績效管理及重視每位員工職涯規劃，員工可依個人意願及職涯規劃申請調任，增加多元發展機會，提升個人跨領域實力，與公司共同成長。此外，我們運用有效率、效能的管理模式，由上到下從事企業價值核心活動，共同努力達成公司營運目標，並與員工分享利潤、創造股東及客戶價值。



▲ 人力資源發展策略圖

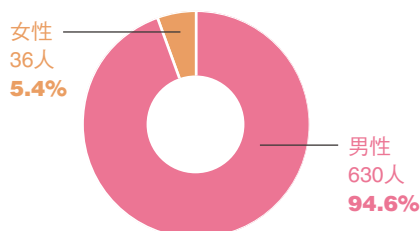


8.1 人才招募與留才

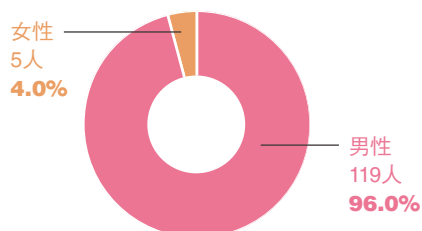
員工是公司重要資產，本公司致力營造幸福企業的職場氛圍及確保安全工作環境，並以完善制度保障員工權益，吸引人才與留才，讓員工適得其所、發揮長才，使企業保持競爭力，並遵守勞動基準法之規定，從未僱用童工從事工作。基於國民就業機會平等之基本人權，在僱用員工時不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視。近五年聘用員工未曾發生違反人權或歧視事件。

人力結構

2023年員工男女比例



2023年主管男女比例





中鋼鋁業為臺灣高雄在地企業，秉持唯才是用的理念，積極培育在地人才，2023 年員工總數為 666 人，全數為本國籍且皆為正職人員，未僱用外籍勞工及兼職人員，因行業特性的關係，本公司女性從業人員大多偏向行政職，因此男性佔全公司人數 94.6%、女性則佔 5.4%。

另一方面，本公司目前計有 124 位主管人員：

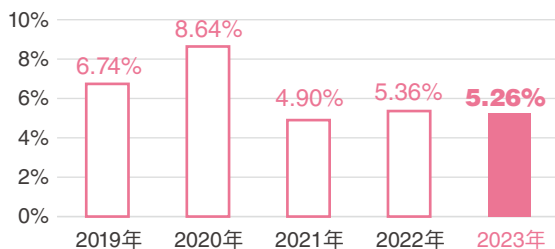
一級主管以上高階主管：23 人，其中 21 人設籍於高雄市，顯示我們對於在地人才培育的重視與責任。

主管人員：101 人。

上述主管人員中，男性人數佔 96.0%，女性則佔 4.0%。若以性別比來說，男性主管佔總男性員工人數 18.9%，女性主管佔總女性員工人數 13.9%，晉升率差異不大。

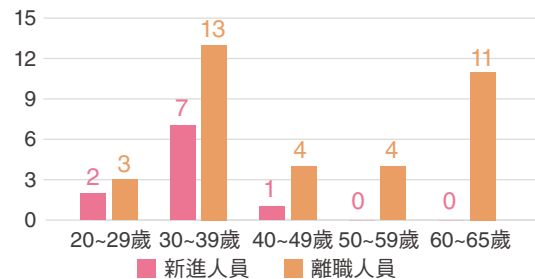
離職率

單位：%



新進人員及離職人員依年齡分布

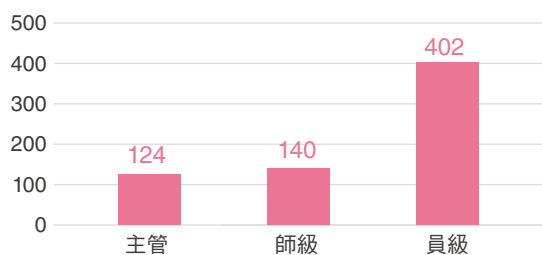
單位：人數



註：2023 年離職（含退休）人數總計 35 人，較 2022 年減少 2 人，且其中退休人數佔了 40%。此外，我們也與自請離職人員進行面談，了解員工離職具體原因，並做為未來離職率改善方針。

員工職類分布

單位：人數



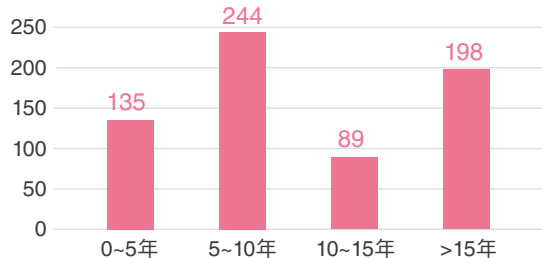
員工學歷分布

單位：人數



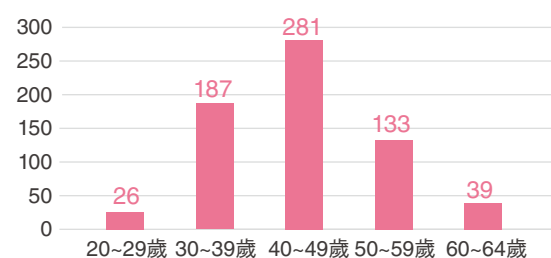
員工服務年資分布

單位：人數



員工年齡分布

單位：人數



人才僱用

2023 年，全球景氣嚴峻，許多企業擔心營運低迷，紛紛傳出「裁員」或請員工「自請離職」的情況，然而，身為幸福企業，我們保護同仁就業權利，但同時減少徵才的力道，與同仁一起度過景氣寒冬。2023 年共招募進用 10 人，截至 2023 年底仍在職者之新進人員計 10 人，新進人員留任率為 100%。

留才

中鋼鋁業為留住人才，訂有下列制度與措施：

項目	內容
考評調薪	人員進入公司後，每年幾乎皆有調薪機會，視職等及個人績效表現而不同，調薪幅度與績效表現相關；另公司亦會參考市場薪資行情及經營狀況而調整年度調薪幅度。
盈餘績效獎金、年終獎金、員工酬勞	盈餘績效獎金：當月有盈餘時 / 年度結算有盈餘時，均得分配獎金，個人獲配獎金與其績效表現相關。 年終獎金：固定為一個月基本薪給，按其當年在職日數比例發放。 員工酬勞：年度結算有獲利時，將提撥員工酬勞。
內部徵才	基於適才適所及職涯發展之理念，亦視職缺開放內部徵才管道。
福利	良好完善的員工福利制度、設施及措施。

人員流動

本公司員工之職位異動、離職及退休均依送勞動基準法辦理，職位異動以符合調動五原則辦理；退休則依送勞工局核備之「退休、撫卹、職災補償及資遣辦法」辦理，另若罹患嚴重傷病或因職業災害傷病領有中度以上身心障礙證明者經核可者，得申請優惠離退，2019-2023 年平均離退率為 6.18%。



8.2 員工權益及福利

人權管理

中鋼鋁業支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》以及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭櫫之原則與精神，有尊嚴地對待及尊重現職員工及協力廠商人員，杜絕任何侵犯及違反人權之行為。主要人權平等措施如下：

不僱用童工

本公司歷年來對外招募及任用政策，即以公開、公平、公正為原則，並遵守勞動基準法第四十四條，不僱用十五歲以上未滿十六歲之童工及十六歲以上未滿十八歲之人從事危險性或有害性之工作，本公司自成立至今未曾僱用未滿十八歲員工及童工。



提供身心障礙者之工作機會與照顧

遵守就業服務法第五條：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視。」等相關法規。又為善盡社會責任，對身心障礙人士提供一定比例人數之任用，並依其障礙類別及輕重等級，提供適當之工作安排及員工關懷。惟截至 2023 年底，因人員屆齡退休及產業危險性，導致全年聘用加權佔比未達法定總員工人數比率 1%，依法每月向高雄市勞工主管機關之身心障礙者就業基金繳納差額補助費 501,600 元（一人次每月須給付 26,400 元）。

提倡性別就業條件與權益平等

本公司對每位員工均公平對待，自招募、薪資、職位晉升、任務分派等皆不分性別，營造性別平等工作環境，近五年皆未發生職場歧視、性騷擾申訴案件。另依據性別平等工作法制訂「請假管理辦法」、「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，提供員工照顧家庭的保障及安心的工作環境，並透過電子公文方式向全體同仁進行宣導及防範，將禁止性騷擾之書面聲明及文宣張貼於適當場所，禁絕性騷擾事件之發生。另外，為讓每一位員工都能了解公司對人權的重視，於新進人員講習及內部教育訓練時需規劃人權宣導課程，即於講習課程中加入，落實人權保障。

個人資料保護

本公司在進行招募活動時，待取得考生本人簽署之同意書後，始運用其資歷與健康檢查報告，作為甄試參考。另於新進報到時，對於其個人資料之蒐集、處理及運用，均經由簽署同意書，始於人事業務管理使用。並明訂「從業人員人事資料管理要點」，以縝密的系統權限管理個人資料，嚴格遵守個人資料保護法，保障人格權。

經營績效與薪酬關係

本公司的營運管理，係根據公司的經營理念及 10 年發展策略（願景與方針），擬訂公司年度經營方針目標，並由上而下逐級展開至各部門、廠（處）；各階層再依各自所承諾的目標，擬訂施行之 PDCA 循環式管理，以達成公司目標。經營績效評估結果，亦作為經理人之年度調薪、特別績效獎金發給之參考依據。

公平考評制度

各級主管依公司人事規章「考評管理辦法」，於平日關注部屬之工作能力與態度，以觀察取得、記錄與分析員工在特定期間的工作表現及執行業務進度，並不定期溝通晤談，不分男女對所有員工之工作表現加以激勵或檢討，及對未來的生涯規劃給予適度協助。

薪酬管理制度

本公司為鼓勵員工朝向提升產品品質、降低生產成本、強化競爭能力等方向努力。並制訂「薪給管理辦法」，在合理利潤及兼顧股東權益之下，回饋員工努力付出的績效。薪酬項目包含基本薪給、各類出勤津貼、盈餘績效獎金、員工酬勞、年終獎金、不休假獎金、不請假獎金、行政獎勵金等，並根據市場薪酬趨勢及考量營運狀況，發展對內具激勵性與對外具競爭性的薪酬福利方案，並以有效的激勵方案來激發同仁展現傑出的績效表現，以吸引人才、激勵人才與留住人才，並根據勞動市場的供需情形發展適切的薪酬福利組合方案。

本公司高階經理人皆為本國籍，其薪資報酬依公司章程由董事會核議，參考集團與同業支給待遇水準，並考量個人經營績效表現決定薪酬。

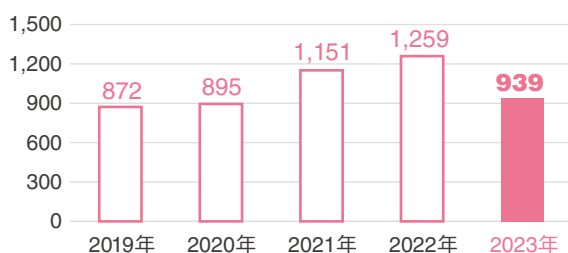
2023 年雖然景氣低迷，我們仍秉持提供公平薪酬、激勵員工為理念，年度平均調薪 3.48%，新進師級人員不分性別敘薪標準為 38,400 元 / 月，新進員級人員不分性別敘薪標準為 28,500 元 / 月，均優於勞動部公告之 2023 年基本工資 (26,400 元 / 月)。



本公司致力營造公平且穩定的就業環境，各項福利待遇完善照顧員工及其家庭。以 2023 年 12 月底統計資料顯示，全年支付薪酬 939 百萬元，直接照顧 666 名員工及其家庭成員。

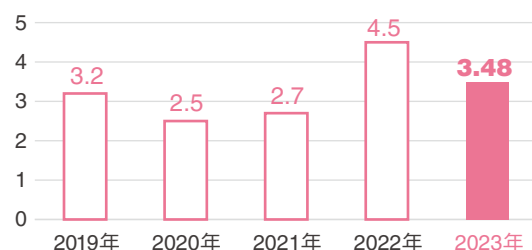
人事薪資費用

單位：百萬元



員工平均調薪幅度

單位：百分比



出勤管理

本公司遵行勞動基準法之規定，訂定人事規章「出勤管理辦法」及「請假管理辦法」，提供優於勞動基準法標準之出勤與休假制度。基於愛護員工，本公司不容許壓榨員工超時工作不給付加班費，或強迫申報加班抵休時數之情事發生；另外我們依據勞動基準法規定，建立每日出勤通報警示系統，管制每位員工每日工作時數不得超出 12 小時，或全月加班時數不得超出 46 小時，以此避免員工超時工作，過於勞累。同時，亦提供員工彈性工作時間，及提早享有休假，讓員工得兼顧個人家庭需求，以規劃均衡休閒生活。



家庭照護

本公司遵守勞動基準法及性別平等工作法等規定，提供員工照顧家庭的保障及安心的工作環境，員工得視需要申請家庭照顧假、產檢假、產假、陪產假、育嬰留職停薪等，2023 年員工有 18 人申請家庭照顧假、25 人申請陪產檢及陪產假、4 人申請產假，1 人育嬰留職停薪復職，皆全數保留工作。本公司育嬰留停政策符合法規規定，2022 年育嬰留停復職率為 100%，顯示職場之友善性及同仁重返職場後適應良好。

年度	男性	女性	合計
2023 年符合育嬰留停申請資格人數 (A) 註 1	63	7	70
2023 年實際申請育嬰留停人數 (B) 註 2	0	2	2
2023 年育嬰留職停薪申請率 (B/A)	0.00%	28.57%	28.57%
2023 年應復職之育嬰留停人數 (C)	0	1	1
2023 年申請復職人數 (D)	0	1	1
2023 年復職率 (D/C)	-	100%	100%
2022 年育嬰留停復職總人數 (E)	0	1	1
2022 年申請復職後服務滿一年人數 (F)	0	1	1
2022 年育嬰留停復職留存率 (F/E)	-	100%	100%

註 1：2023 年符合育嬰留停申請資格人數：2021~2023 年請過產假及陪產假的員工人數計算

註 2：2023 年實際申請育嬰留停人數：2023 年度新申請育嬰留停人數

員工關懷

為使薪酬具市場競爭力，本公司每年參考市場薪酬調查報告，訂定合理薪酬政策。除依法令規定享有勞保、健保、勞退提撥外，並有員工團體保險、免費健康檢查、優惠房貸額度以及免費心理諮商服務。並設置職工福利委員會提供三節禮金、生日禮金、員工旅遊、婚喪喜慶慰問、眷屬醫療補助、子女獎助學金等福利。

退休照護

本公司訂定人事規章「退休、撫卹、職災補償及資遣辦法」，雖已符合「勞動基準法」與「勞工退休金條例」之給付標準，然為保障員工老年生活無虞，於 1996 年公司設立同年，即設置「退休準備金監督委員會」，每 3 個月定期召開勞工退休準備金監督委員會議，由勞資雙方委員代表監督定期提撥退休準備金之情形。

對於適用勞工退休金新制之員工，依法每月提繳 6% 工資至個人退休金專戶；對於保留舊制退休金制度之員工，每月按給付全體保留舊制年資員工薪資總額不低於 2% 提撥退休基金（近五年平均約 8%），交由勞工退休準備金監督委員會，以該委員會名義存入臺灣銀行之專戶，年底若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之勞工，次年度 3 月底前將一次提撥其差額。

同時，我們也配合人事規章「退休人員照護要點」及「在職死亡員工遺眷照護要點」之施行，提供退休員工十年照顧，包括每年發放三節禮金、通知參加各項文藝康樂、旅遊及健檢活動等，以此感念退休員工對公司的付出與辛勞，並讓員工在退休生涯中，也能持續參與公司活動，達到身、心健康發展與照護。

職涯培育發展

落實人才發展

本公司一向重視人才培育，提供多種晉升管道及派外歷練的機會，鼓勵全員發展第二專長，並以工作能力、態度及績效表現，作為擢升人才的依據，並鼓勵員工依照公司成長方向、組織需求以及個人績效要求，持續精進工作效能，同時匯聚更多讓公司成長的能量。除此，並積極落實在職訓練（On-the-Job Training）與認證制度，讓員工在實際工作場域學習並精進工作效能。除了有系統地規劃職務輪調，職位晉升不受性別或年齡限制，只要能力與績效足以符合職位要求，均有平等的晉升機會。另外，本公司透過導入人才發展品質管理系統（Talent Quality Management System, TTQS）的運作，落實公司教育訓練規劃、企業經營願景、策略及目標、盤點組織及員工職能缺口等項目，建立完整且系統化之策略訓練體系。此外，為檢視受訓後是否能將所學應用於工作上，以多元化訓練評估方式，確保訓練流程之可靠性與正確性。

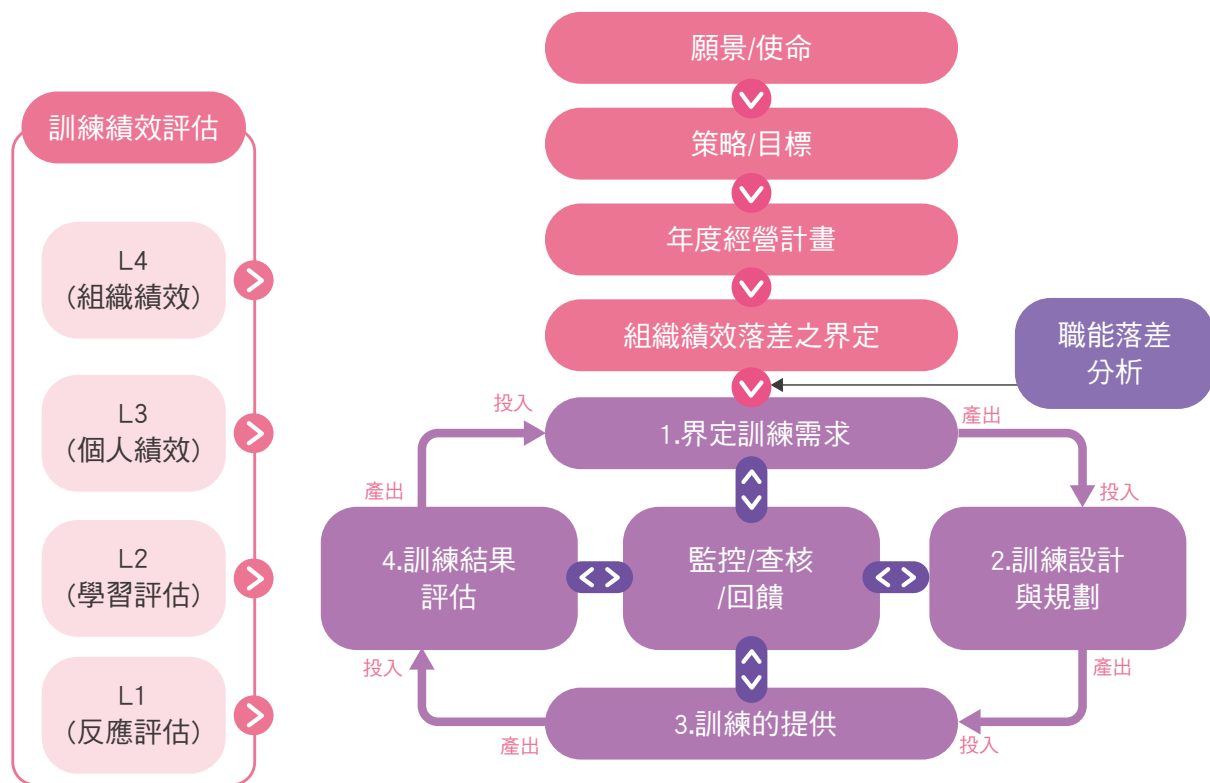
建立培育發展制度

本公司亦重視激發員工潛能、塑造學習組織環境及提高專業管理知能。自 1996 年公司成立以來，即制定並實施「研習進修管理辦法」、「中階主管培育升任作業要點」、「獎助從業人員在職進修作業要點」、「從業人員進修外國語文辦法」等人事規章。

人資行政處每年依照經營計畫編訂年度訓練計畫，區分為管理研修、專門研修及共通研修。為培育人才，透過教育強化專業知能，以提高員工素質與專業能力，除落實各項訓練措施外，並重視學員受訓期間之意見反映，同時亦根據員工個人教育訓練資料，作為未來升遷及調職之參考。



2023 年訓練活動績效



▲ 人才發展品質管理系統圖

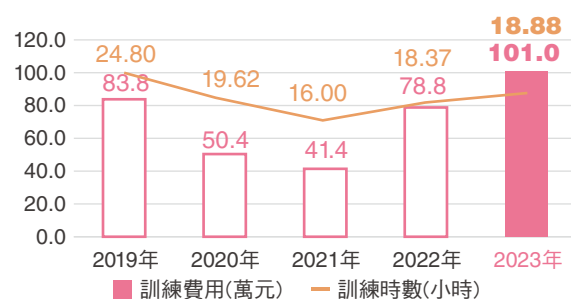
本公司配合政府安全衛生相關法令，以零災害為目標，不分正職員工或協力廠商，致力推動工安證照訓練、職業安全衛生訓練，同時以證照管理系統有效掌握及追蹤各項證照之取得及效期。2023 年公司員工獲新證照及回訓重新換證共取得 254 張。

此外，本公司不定時舉行專業技職培訓、資安訓練及安全認證優質企業 (AEO) 訓練等，2023 年全體員工平均每人受訓課程時數為 18.88 小時，員工訓練費用支出為 1,009,771 元。2023 年以內部訓練為主，並安排問題解決分析、簡報技巧與 MTP 中階主管課程，請外部講師至公司上課，並持續深化同仁專業知識及技能、經營可視化訓練，落實工安宣導，並針對基層主管進行重點式培訓。

2023 年平均訓練時數統計表		
職級	男	女
訓練總時數	69.5	45.9
平均訓練時數	18.7	21.6

註：女性受訓時數較低，主因為 2023 年度女性員工因職務較少涉及生產單位專業課程，以致整體受訓時數低於男性員工。

訓練費用及平均訓練時數統計



福利措施與活動

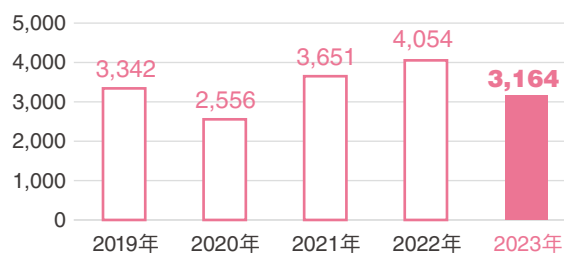
聯合職工福利委員會

中鋼鋁業 1996 年成立之初有大多數員工來自母公司中鋼轉任，為延續員工福利照顧，自成立當年
起，即依法成立職工福利委員會，委員由資方兩位、勞方六位組成，每兩個月定期召開會議。為滿足員
工的福利需求與資源共享，與母公司中鋼及數家集團公司合組「聯合職工福利委員會」；推派資方、勞
方各一位福利委員，代表參加「聯合職工福利委員會」會議，反應福利相關議案。

本公司非常重視員工福利，依法提撥福利金，每月繳交予中鋼聯合福委會統籌運用，辦理各類福利
事項。聯合福委會有多元化之福利設施及措施，如：籃球場、網球場、羽球場、壘球場、桌球室、撞球室、
健身房、游泳池等；福利措施則提供代辦多項福利
業務，如：代辦員工信用貸款、四節代金、生日禮金、
結婚補助、新生兒祝賀禮金、子女教育獎助學金、
急難照護及補助、集團結婚、會員自強活動、各類
社團育樂活動、年終摸彩、會員彈性福利點數補助
及特約商店等，身為聯合福委會之會員，且鄰近母
公司中鋼廠區，同樣能享受所有福利項目。

提撥福利金總額

單位：萬元



公司福利設施

01 籃球場、壘球場、桌球室、健身中心

提供員工平日運動休閒與交流場所，讓員工在工作之餘也能運動健身；健身中心則有多項體能鍛
鍊設備供員工運用。

02 閱覽室

提供各類書籍、雜誌、期刊借閱，亦可線上查詢及申請登記借閱；並設有舒適、明亮之環境，及
閱讀桌供同仁閱讀或求知學習。

公司活動

01 自組代表隊

員工自組籃球、桌球、網球、壘球、羽球、排球等各球類代表隊及龍舟隊，參加中鋼聯合福委會
及外界舉辦之比賽，本年度則受疫情影響，暫停辦理各項賽事活動。



02 員工旅遊

為聯絡員眷情誼，促進和諧，提升士氣，我們每年舉辦國內旅遊，並配合輪班人員輪休之假日，分別舉辦不同梯次的旅遊活動供同仁、退休同仁及其直系親屬參加，並給予直系親屬相當額度的補助，參加的同仁都說值回票價呢！

歷年來，除因受新冠肺炎疫情影響取消，改發放旅遊商品券及其他旅遊行程供同仁自行選擇外，其餘年度皆有辦理。

2023 年度辦理春季旅遊「墾丁福華、海洋生物博物館二日遊」，以及秋季旅遊「劍湖山、故宮南院二日遊」，希望我們能透過老少咸宜的親子旅遊活動，提升同仁家庭的幸福感，也讓平時忙碌於工作的同仁，適當的休息、為心靈充電。由於歷年活動皆受同仁讚許，因此今年度春、秋旅遊共有 1,006 人次報名參與。



03 新春團拜

一元復始，萬象更新。公司每年新春開工，均舉辦新春團拜，由主管們互道祝賀，並與轉投資事業員工以視訊方式互道恭喜，期能激勵士氣，延續工作熱忱。



福利措施與活動

04 公司廠慶

本公司自民國 85 年成立以來，至今已邁入第 27 個年頭，為落實 ESG 企業社會責任，提升公司形象，以具體行動為地球盡份心力，共同維護海域之環境清潔，並配合公司廠慶，我們於 2023 年 4 月 15 日上午，假高雄市旗津風景區「貝殼館」沙灘舉辦公益淨灘活動。在李董事長至隆及張總經理志哲號召下，超過 700 位同仁、眷屬熱情響應，共撿拾垃圾約 652 公斤。當天員眷皆是秉持著做公益、愛環境的信念，全家扶老攜幼一起前來，共同維護海域之環境清潔，以具體行動為地球盡分心力。



05 尾牙餐會及年終摸彩

年終尾牙餐會本年度由各單位小規模自行辦理，讓單位同仁們在忙碌的工作之餘，有機會進行交流。年終摸彩活動則於 2023 年 1 月 9 日舉辦，邀請董事長、總經理、工會理事長、各級主管及同仁代表們進行摸彩，中獎率 47.68%，其餘未中獎者，一律發給普獎金樂福禮券 1,000 元，以使人人有獎，皆大歡喜，達到同樂共享，並慰勞同仁一整年之辛勞。



06 退休人員歡送會

為感謝即將退休員工一生的奉獻，公司每半年彙集屆退同仁，舉辦「退休同仁歡送餐會」，以表達感謝與祝福。



勞資關係

溝通管道（社會面）

本公司平日提供多重員工溝通管道，例如：定期每三個月召開勞資會議、工會代表講習座談會及董事長與員工座談會等，為員工能充分表達意見及溝通交流，我們在公司 ERP、企業工會網站上亦設留言區，並設申訴專線 (07-8718666 轉 6503)，以迅速回應與說明。

中鋼鋁業企業工會

成立於 1999 年，會員代表大會為最高權利機構，常設一名理事長，十名理事與三名監事。根據企業工會章程規定，除一級以上主管、人力資源組經理、稽核外，其餘從業人員皆具會員資格，2023 年參加企業工會人數為 642 人，佔總人數約 96.40%。

為促進勞資和諧與意見交流，除權責主管經常會受邀列席工會理監事會議，每年企業工會的年度會員代表大會，如無其他要事，中鋼鋁業董事長與總經理均親自出席，直接和全體會員代表溝通交流，確保勞資溝通管道暢通，並增進勞資關係與合作。



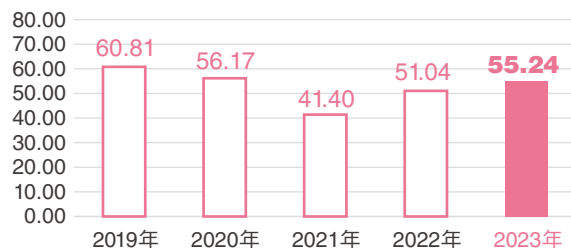
▲ 張總經理志哲出席第八屆第一次企業會員代表大會

補助企業工會活動費用

企業工會為表揚優秀會員足堪楷模，每年配合公司廠慶舉辦表揚大會，且舉辦模範勞工海外自強活動，另每半年舉辦會員、幹部代表講習，安排勞工權益相關課程，提供勞資雙方協商討論空間，公司視營運情況酌予補助，2023 年補助經費約 55.24 萬元。

補助企業工會活動經費金額

單位：萬元





8.3 職業安全衛生

本公司積極營造安全的工作環境、建立優質的工安文化，深知健全勞工健康與安全的作業環境是企業永續經營主要的因素，因此致力於明確的安全衛生管理，傾聽溝通內部利害關係人的要求與期許，精進既有的標準文件與風險管理措施，期盼同仁與協力人員建立職業安全衛生生活化的習慣，一起創造共榮共存的目標。

安全衛生政策

中鋼鋁業訂有安全衛生政策，由總經理簽署後向公司全員宣導推行，藉由職業安全衛生管理系統之運作，辨識職業安全衛生風險並逐步改善，提升安全衛生績效，保障員工工作的健康與安全。我們對安全衛生的政策有：

01 持續提升績效

提供必要資源以維持職業安全衛生管理系統有效運作，持續提昇安全與衛生之績效。

02 遵守法令規章

遵守各項適用的法令規章及其他要求事項。

03 落實風險管理

提供適當的防護措施、設備或作業管制，以消除或降低職業傷害與疾病。

04 持續設備改善

加強設備維護保養並持續改善，以消除或降低來自於設備的安全衛生危害。

05 教育訓練宣導

對員工實施作業環境安全衛生教育，藉由員工對作業場所之危害認知，提昇自主安全衛生管理能力。

06 強化諮詢溝通

建立良好的諮詢溝通管道，以使利害相關者及員工了解公司安全衛生管理政策及相關要求事項，共同合作改善不安全衛生事項，創造安全舒適之工作環境。

職業安全衛生年度目標

年度	2022 年		2023 年	
類別	目標	實績	目標	實績
員工失能傷害頻率 (自有 + 協力)	0.8	1.05	0.8	0.00

2022 年發生自有員工失能傷害事故一件 (灼燙傷)，協力員工失能傷害事故兩件 (灼燙傷及夾傷)，故失能傷害頻率較高。

2023 年除了增加稽查件數，另外針對事故發生 (含上下班通勤事故) 之單位及人員，於每兩月舉辦之職業安全衛生委員會時，分析事故發生之原因 (直接原因、間接原因及基本原因) 來探討與匯報，並列出預防措施及改善方式，其目的為發生單位及人員能了解、記取事故之教訓，從中學習檢討並避免相同的故事再次發生。



管理方針

中鋼鋁業職業安全衛生管理以職安衛管理系統為主 (ISO45001 & CNS 45001)，藉由 PDCA 循環持續改善，並定期於本公司職業安全衛生暨環境管理委員會及環安衛管理審查會議 (以下簡稱：管理審查會) 檢討各單位安全衛生績效指標，提升同仁工作上及環境上的安全、促進健康照護。

本公司安全衛生績效指標分為主動式 (安全衛生管理方案、緊急應變演練執行率) 及被動式 (事故經驗、主管機關懲處、稽核結果) 兩種，除遵守職安法規之要求外，並透過同仁一般健檢頻率及檢測項目，要求每位同仁接受工安體感訓練等落實優於法規的措施，提升同仁工作安全、促進健康照護。

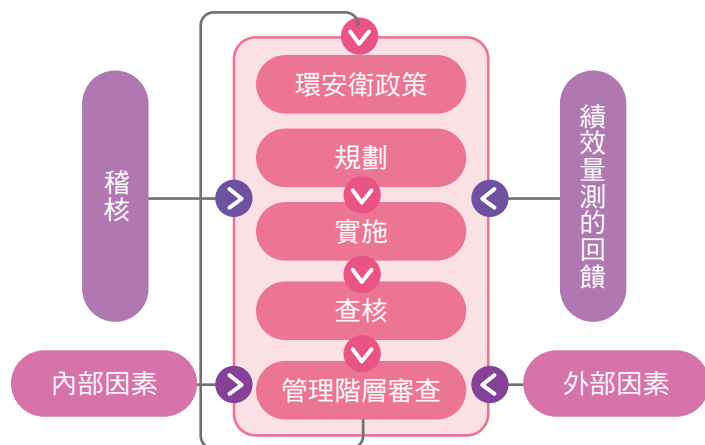
另一方面，現今的工安觀念不單純只是預防災害的發生，而是進步到降低災害、替企業省錢、賺錢的層次，我們致力提升同仁安全衛生素質，讓工作安全變成一種生活態度。為追求職場「零災害」，我們要求協力廠商針對協力人員進行工安訓練及宣導，並適時開放本公司工安課程供協力人員參與，對於工安精進的做法主要分幾個面向進行：



藉由上述工安活動的推動，培養人員自律的習慣，並落實執行工安的相關規定，逐步踏實朝向「零災害」的目標邁進，建立中鋼鋁業優良的工安文化。

★ 中鋼鋁業安全衛生管理系統流程

中鋼鋁業安全衛生管理系統流程 (如圖) 是先建立政策和目標並制定計畫，透過實施查核，確定是否達到預期目標，並對計畫進行審查，檢視是否需要修正，根據評估結果和工安事故案例進行調整，持續改進安全衛生管理系統的效能和效率。



▲ 安全衛生管理系統流程圖

★ 職業安全衛生暨環境管理委員會組織

中鋼鋁業職業安全衛生暨環境管理委員會（簡稱：安委會），研議職業安全衛生相關議題，兼具安全衛生管理系統管理績效審查之功能，勞工代表委員由中鋼鋁業企業工會依照「企業工會有關職員選舉辦法」推選，符合勞工代表委員應佔委員人數之三分之一以上之規定，中鋼鋁業企業工會相關的安全衛生議題，也可以藉由勞工代表委員提案，有效反映員工在安全衛生的需求。

★ 維持系統有效性

持續評估、安排安全衛生管理系統內部稽核人員培訓，使合格內稽人員資格佔員工人數比例 10%，並於每年訂定安全衛生系統內部稽核年度稽核計畫，跨單位稽核，藉以學習及協助發現系統執行問題，2023 年安排 12 次內部稽核，共發現 6 項建議事項，相關稽核結果均以不符合矯正預防措施單進行追蹤改善。

每年於內部稽核計畫排定後，與合格內部稽核人員討論執行系統稽核需要的資源與支援，必要時定期排定外部專業講師協助訓練，協助提升內部稽核之質量與廣度。

★ 參與、諮詢與溝通

每 2 個月定期召開安委會，由總經理帶領生產副總、管理副總、生產助理副總及各一級主管與工會工安代表一同參與，藉由現場 SJP 實際演練觀摩，從中辨識作業中的優點與缺失，藉由觀摩學習與討論，集思廣益，及早發現問題及改善。及早發現問題及改善。

每年 1 月與 7 月定期召開職業安全衛生管理系統之管理審查會，由職業安全衛生管理代表說明職業安全衛生管理系統執行績效，並會同總經理及工會代表參與審視系統執行成效及進行檢討，且給予意見諮詢，促進職業安全衛生管理系統推動。

2023 年度，安委會及管理審查會經由工會工安代表整合員工需求與建議，針對促進安全衛生部分提出 13 個提案，皆於會議中仔細討論，最後經由總經理同意及工安代表確認成效，予以結案。

「危害鑑別」評估及「事故調查報告」的分析與改善，皆會同員工代表參與討論與制定，一起探討並落實危害風險的辨識與危害改善的規劃，達到凝聚共識推行職安衛管理系統的目標。

安全衛生教育訓練與宣導

將安全意識內化成為安全行為，須持續地教育訓練，因此員工開始工作之前，須接受相關的安全訓練，使員工建立安全意識、了解緊急應變流程等，確保員工能夠安全的在職場中發揮所長；對於生產過程中應具備的工安證照，規劃證照訓練與回訓課程，皆要求員工參加訓練以取得相關證照後，才可操作或進行相關作業。

為使本公司與協力廠商新進人員確實了解工作場所環境、危害類型及相關應注意之安全事項與防護措施，本公司制定「新進人員到職安全衛生訓練及告知事項」與「協力公司新進人員到職安全衛生訓練及告知事項」表單，藉由導師制度推動安全衛生教育訓練，使新進人員於作業前了解相關安全衛生事項。



另針對領用臨時工作證的進廠人員，亦制定「領用臨時工作證進廠人員之安全衛生訓練及危害告知紀錄表」，於作業前進行安全衛生訓練及危害告知，人員須經過危害告知及教育訓練合格者才可上工作業。相關的訓練類型如下：

對象	安全衛生訓練	訓練時數
新進人員	新進人員到所屬單位報到前，先接受工安環保教育訓練以符合法規規定時數。	法定時數
在職員工	每年接受一般安全衛生、環境保護基礎在職訓練各 2 小時。	2 小時 / 年
在職員工	製造、處置或使用危害性化學品作業人員，每三年接受危害通識 (危險物及有害物) 教育訓練 3 小時。	3 小時 / 三年
在職員工	有害作業主管 (有機溶劑、缺氧、特定化學物質作業等)，每三年接受在職教育訓練 6 小時。	6 小時 / 三年
在職員工	急救人員每三年接受急救人員在職教育訓練 3 小時。	3 小時 / 三年
職業安全衛生業務主管	具備甲種業務主管資格者，定期接受甲種業務主管證照回訓。	6 小時 / 兩年
操作危險性機械設備人員	取得操作人員資格，定期接受操作人員證照回訓。(如堆高機、固定式起重機、吊掛作業等)	3 小時 / 三年

在安全教育方面，中鋼鋁業著重在讓人員了解安全防護的重要性，因此制定安全作業標準，使人員養成良好的安全觀念與行為。另外，為使現場人員對於 SJP 的撰寫更精確，達成危害辨識的能力，讓作業安全步驟更標準化，2023 年特別邀請母公司中鋼工業安全處講師來廠授課，共計兩場次，希望透過標準且安全的作業流程，讓人員於作業時清楚了解作業的危害風險、避免危害發生，提供同仁更安全的職業環境。

2023 年，我們共辦理 16 項工安訓練課程，合計 66 梯次，其中部分訓練課程亦開放給協力人員參與，共有 2,121 人次中鋼鋁業同仁及 147 人次協力人員，總計 2,268 人次參訓，希望職場上的所有人員都能一起為工安把關，打造安全的工作環境。

★ 適法性資格與證照訓練

為使同仁能符合法規規定之安全衛生訓練時數，我們每月舉辦安全衛生在職教育訓練、環境管理及 ASI 簡介在職教育訓練、輻射作業人員輻射防護繼續教育訓練，每季舉辦化學品使用之危害通識安全衛生教育訓練，由廠內專業講師授課，並宣導相關新修法規規定訊息及相關作業須遵守的規定。

另外聘請外部訓練機構之專業講師來廠進行堆高機操作人員、固定式起重機 (天車) 操作人員、特定化學作業主管、職安業務主管等相關各類在職回訓安全衛生教育訓練。此外相關危險性機械操作需要具有合格證照資格的人員操作及高風險或有害作業需要合格的作業主管資格人員擔任，除了要求回訓時數須符合法規外，同時也致力提升員工及供應商之安全衛生認知與專業技能。

截至 2023 年底，我們共有 41 名同仁完成甲種職業安全衛生業務主管訓練，並全數通過技能檢定電腦測驗，使同仁了解職業安全衛生的重要性、提升工安知能及作業安全管理之能力。



▲ 堆高機操作人員在職訓練

★ 危害與風險辨識培養訓練

除了專業知能訓練之外，我們也提供職場危害與風險體驗課程，如聘請外部聯結車駕駛專業講師來廠舉辦「大型車輛視野死角體感訓練」課程，讓同仁親身感受大車司機因視線死角之危害風險，以及遵守交通安全的重要性，避免交通意外事故發生；另外定期至母公司中鋼體感大樓舉辦「工安體感營訓練」，由專業的講師說明相關作業的危害重點，並帶領同仁親自體驗吊掛、感電、高架、侷限空間等作業危害感受，使同仁更能體認作業安全的重要性。



▲ 吊掛作業體感訓練



▲ 高速轉軸、拉力體感訓練



▲ 侷限空間體感訓練



▲ 大型車輛視野死角體感訓練

★ 落實緊急應變演練

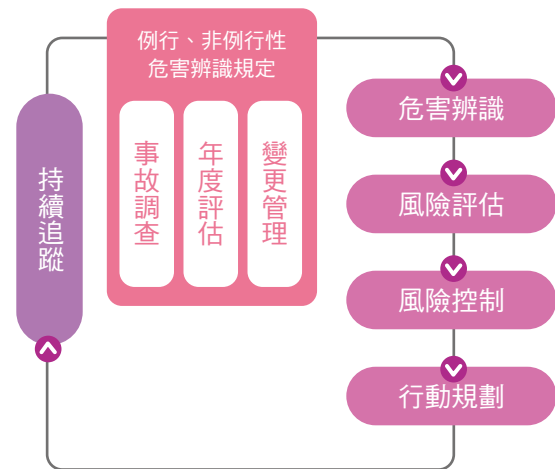
意外事故發生的當下，妥善的應變處理能夠降低損失，因此現場各廠處應具備控制災害的應變能力，定期舉辦演練增進員工的應變能力，例如火災、地震消防演練、化學品外洩緊急應變演練等。



異常管理與預防

★ 危害鑑別與風險評估

依據 ISO45001 安全衛生管理系統制訂「安全衛生危害鑑別與風險評估管理規定」標準文件，每年主動進行危害鑑別及管理方案提報，另於設備改變或可記錄事故發生時進行危害鑑別與風險級距的修正，並藉由風險評估結果進行相對應管控措施（如右圖）。



▲ 危害鑑別評估流程圖

★ 管理方案

2023 年度規劃之工安管理方案共計 26 項，相較於 2022 年的 17 項，提升 153%，其中在管理方案上的改善費用共計 125.6 萬，方案的規劃與執行，除了展現同仁對於安全認知的提升，更突顯公司對於降低風險與提升安全的支持，藉此營造安全環境，創造企業競爭力。

★ 工安改善提案

我們除了規劃工安管理方案之外，也鼓勵同仁及協力員工踴躍提出「工安改善提案」，期望透過大家的實務經驗，發現工安隱患，並集思廣益擬定改善方法。為提升工安改善提案件數，我們將提案列入各單位工安氣候指標進行評量，並設立獎勵制度。每年，總件數第一名以及提交超過 20 件提案的廠商，都能獲得提案獎勵。令人鼓舞的是，工安提案的數量已經逐年增加，近三年的數據件數如下：

項次	年度		
	2021 年	2022 年	2023 年
同仁提案件數	243	469	821
協力人員提案件數	197	221	305

我們逐月確認工安提案之有效性及追蹤回報，解決工安隱患，持續加強工作安全環境，因此 2023 年並無重大工安事故發生。

管理成效

透過各項管理，我們 2023 年未發生員工死亡事件，統計全職人員工作中失能事故 0 件、輕傷事故 0 件、就診醫療事故 1 件，以及協力廠商死亡事故 0 件、協力廠商失能事故 0 件、輕傷事故 3 件、就診醫療事故 3 件。另計算員工通勤交通事故，2023 年通勤交通輕傷事故 4 件及失能事故 5 件，上述事故皆依據調查事故程序（如右圖）進行檢討與改善，執行結果再確認及平行展開。



▲ 調查事故程序圖

年度	類別	工作時數	死亡人數	失能件數	輕傷件數	就診醫療件數	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
2023 年	員工	1,460,104	0	0	0	1	0	0	0	0.68
	協力廠商	1,281,085	0	0	3	3	0	0	0	4.68

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（不包含死亡）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, 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：可記錄工傷頻率 (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、輕傷件數，其公式為：可記錄之職業傷害數 x1,000,000 ÷ 工作時數。

安全衛生激勵

為鼓勵同仁在從事生產活動時，也能重視自身的安全，我們訂定「工安獎懲要點」，連續一年以上無失能傷害事件，則依要點規範，頒發無失能傷害獎勵，另外將安全衛生競賽、5S 活動等優秀單位與員工提報於安委會會議，由主任委員親自頒獎。



另外，中鋼鋁業企業工會為能更加深同仁對於「工安」、「環保」方面的知識，並有效的加以改善工安、環保問題，進而共同努力打造「零災害」與「無污染」的職業場所，於每年9-10月期間，特舉辦「工安環保衛生有獎徵答活動」，而協力人員部份，則由協力安委會提出合併辦理協力「工安環保衛生提案抽獎活動」，並協同中鋼鋁業企業工會同時辦理。



▲ 主任委員張總經理志哲 (左四) 頒發整理整頓 5S 競賽獎項



▲ 主任委員張總經理志哲 (左二) 為「協力人員」頒發安全衛生競賽獎項



▲ 主任委員張總經理志哲 (左一) 為「中鋼鋁業同仁」頒發安全衛生競賽獎項



▲ 安全衛生漫畫競賽佳作

多元照護員工身心健康關懷

我們以員工健康為旨，導入員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)，積極營造安全的工作環境、建立優質的工安文化，並在員工健康與福祉、環境保護、風險管理、法規鑑別與執行等各方面向去傾聽、溝通內部利害關係人的要求與期許，精進既有的標準文件與風險管理措施，運用 PDCA 循環式管理，期盼同仁共同建立職業安全衛生生活化的習慣，在溫馨愉快的工作環境，一起創造成長共榮的目標。

★ 職業病預防

預防勝於治療！我們透過以下管理方式，讓員工安心工作，避免受到職業病傷害：

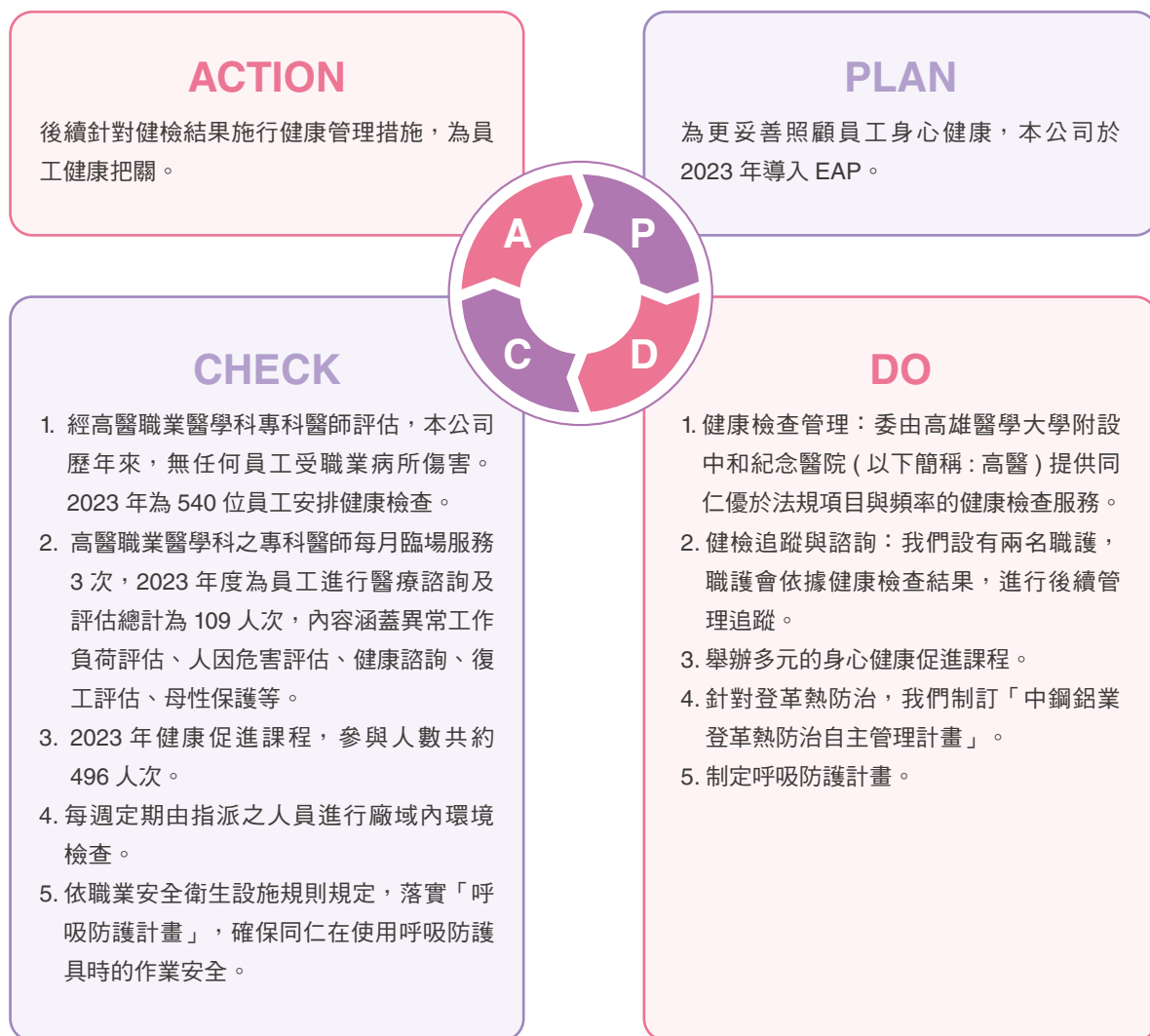
1. 作業環境監測

依據環境特性區分「相似暴露族群」，定期針對各族群監測作業環境與人員暴露劑量，經由環境測定結果，評估異常部分的原因，並進行相關的改善，以確保人員在安全的環境作業。

2. 訂定健康服務計畫

依職業安全衛生法、勞工健康保護規則訂定年度健康服務計畫，針對作業環境危害辨識與健康風險進行管理，藉由健檢結果分析安排相關健康管理、選配工及復工計畫、相關異常過負荷預防、不法侵犯預防、人因性危害預防等等，另安排健康促進活動，提升員工對於健康的了解與預防。

★ 員工健康管理 PDCA



★ 身心健康課程

我們在積極舉辦多元身心健康課程，邀請各專業講師舉辦講座，內容涵蓋食安、急救訓練、心血管疾病及熱傷害預防、職場非暴力溝通等，歡迎各位同仁於上班期間內自由報名參加，讓同仁在工作之餘，也能獲得身心健康新知，照護自己，同時也照護家人與同事。



▲ 「無毒一身輕」課程照片



▲ 「預防熱傷害」課程照片



▲ 李董事長至隆 AED 實際操作練習



▲ 同仁 AED 實際操作練習



▲ 呼吸防護具 - 定性密合度檢測照片



▲ 職護至各廠指導同仁實際操作 CPR



▲ 「職場戰鬥裡養生秘招」課程照片



▲ 「職場人際學 - 非暴力溝通」課程照片