



ESG x SDGs 永續企業

台灣安衛環
www.tshe1.com



企業如何落實ESG及CSR之實務解析-以職業安全衛生為例

詹昀融 博士
YJ Chan, Ph. D

Line: claude528

e-mail: yjchan@tshe1.com

台灣安衛環: www.tshe1.com

安衛環健康診所: www.tshe-hc.com.tw

 台灣安衛環
www.tshe1.com

什麼是 SDGs x ESG

1020 企業永續資源沙龍



台灣安衛環LINE@



- 由聯合國(UN)在2015年所公布的17項永續發展目標以及隨附的169項指標，鑑定出全球最急迫的永續議題，並期待各界能在2030年前可以攜手完成改善問題。



經濟成長



社會進步

環境保護

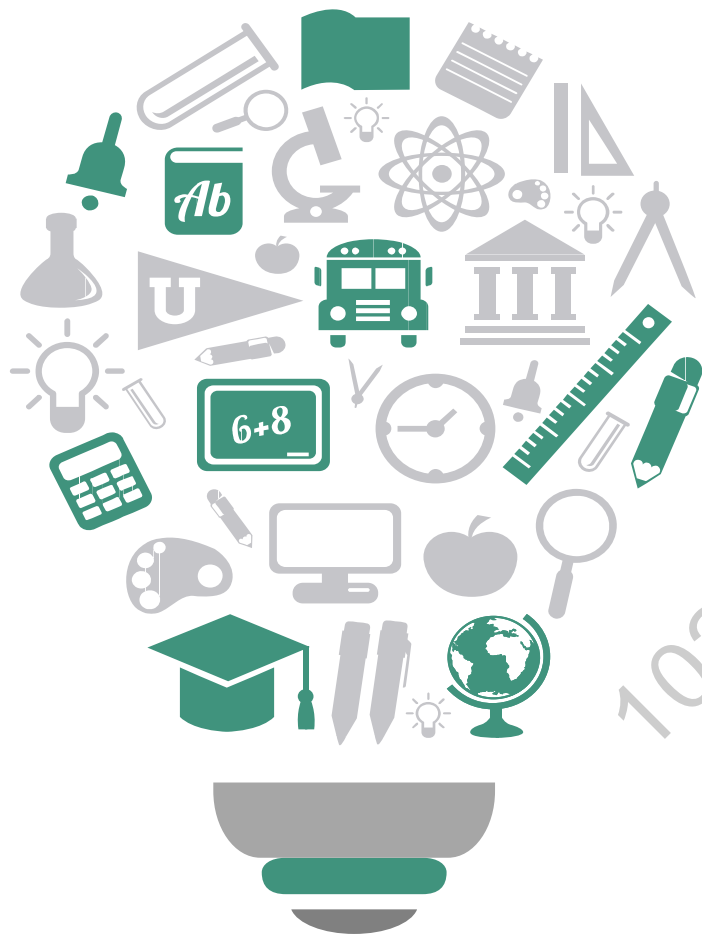


政府方面

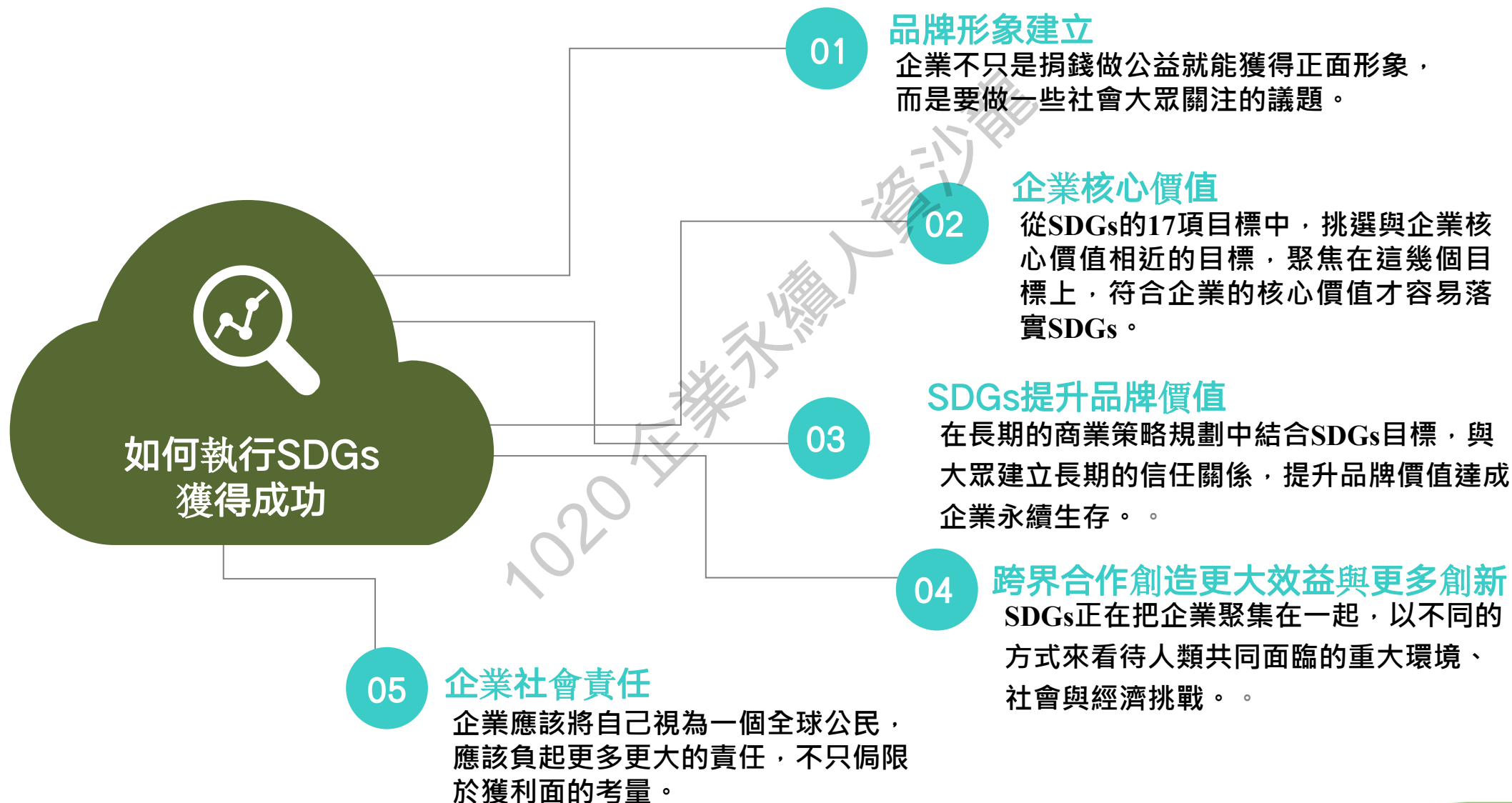
每年度都會在行政院國家永續發展委員會中揭露相關永續發展目標。

企業方面

台灣企業已初步認知SDGs對於CSR發展的重要性，在PWC資誠企業研究30家標竿企業中，於CSR報告書中報導SDGs的企業高達97%，更揭露企業優先關注SDGs及相關績效。



- ✓ 鑑別企業的未來商機
- ✓ 強化企業的永續價值
- ✓ 強化與利害關係人的關係
- ✓ 穩定社會和市場
- ✓ 利用共通語言共享目標



- ESG 是由3個單字的縮寫，分別是環境保護(E, environment)、社會責任(S, social)和公司治理(G, governance)。
- 最早是2004年，首次是由聯合國全球契約(UN Global Compact)首次提出 ESG 的概念，被視為衡量一家企業經營的績效指標，而現在更成為市場參照的投資標準。



社會

- 工作環境(勞工、童工、多元性別)
- 職業安全/衛生
- 種族與宗教包容性
- 利害關係人溝通(社區/居民、產業相關影響者)



環境

- 環境污染(空氣、水、廢棄物)
- 溫室氣體排放
- 氣候變遷/異常
- 資源消耗/再生(水資源、森林資源)

公司治理

- 員工薪資/福利
- 政策與稅務資訊公開與透明化
- 董事會架構多元化
- 反賄絡與貪污

- 是實踐CSR其中一項衡量指標，同時也是企業經營績效及投資市場的投資標準。
- 是針對公司的環境、社會、經濟以及利害關係者的績效與資訊的揭露。

ESG

- 提供企業目標執行，列出永續發展細項目標，以供ESG執行。
- SDGs提供企業目標執行，實施後成果由ESG及CSR永續報告呈現。

SDGs

ESG及SDGs的結合，可以幫助企業在永續經營高成長，並創造更多社會福祉。

企業永續推動架構-由上而下的實踐

高階領導

- 企業社會責任 政策與誠信原則
- 企業社會責任 組織
- 企業社會責任 重大議題辨識與管理
- 企業社會責任 績效指標

策略規劃

- 永續產品服務
- 永續產品與服務設計
 - 產品責任
 - 製程效率改善
 - 採用可再生原料

- 永續環境
- 碳管理
 - 能源管理
 - 循環經濟
 - 廢棄物管理
 - 物料使用

- 永續勞動力
- 人資政策
 - 勞工安全
 - 勞資關係
 - 人才招聘
 - 人才留任
 - 績效管理

- 永續科技
- 資訊中心
 - 能源管理
 - 無紙化政策
 - 視訊會議

- 永續供應鏈
- 供應鏈管理
 - 供應鏈社會責任稽核
 - 供應鏈永續風險評估
 - 責任採購

- 內外部溝通
- 利害關係人分析
 - 重大議題與回應
 - 內外部溝通策略
 - 資訊揭露規劃

實踐作為

供應商



客戶

人力資源 / 財務管理 / 資訊管理

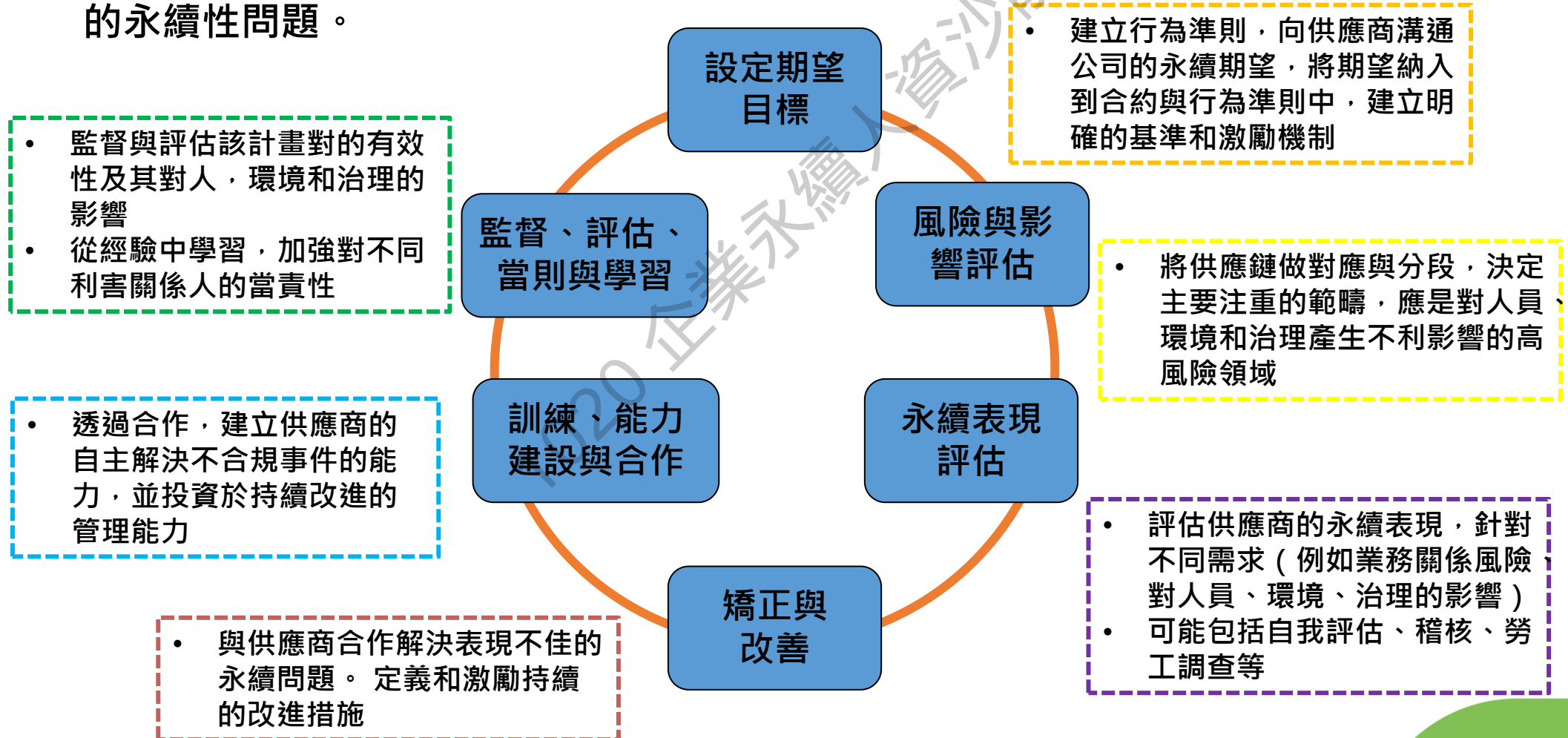
風險管理

資訊揭露

企業社會責任 資訊定期編製與揭露

永續供應鏈管理

企業除公司內部推動ESG，也需鼓勵供應商將永續發展合併其業務發展、設定目標、持續監督並與其供應商合作，以解決與供應鏈關係中與公司營運、產品或服務相關的永續性問題。



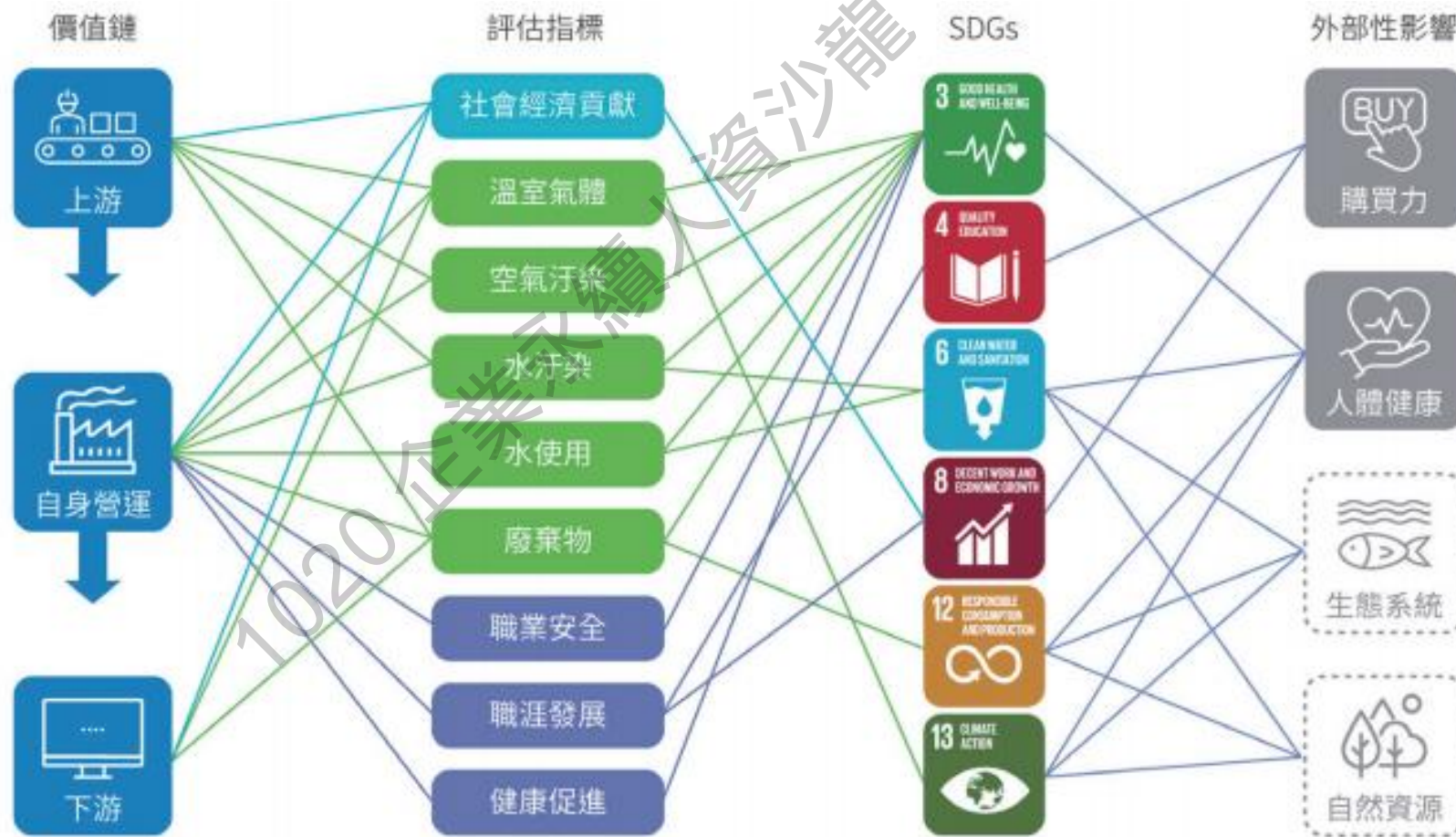
南亞科技

ESG及SDGs推行架構

3
大價值鏈階段

9
個ESG議題

6
項SDGs鏈結



E

議題	營運重要性
水管理	透過日常管理、減量與回收，將水資源做最大化運用，降低環境污染與生產成本，同時建立缺水應變機制，降低缺水造成生產衝擊風險
廢棄物循環再利用	透過廢棄物回收再利用，提升資源有效利用，同時也降低其他污染衍生問題。廢棄物提供其他產業再利用，達到降低環境衝擊及循環經濟發展之優勢
溫室氣體管理	將氣候變遷風險納入整體營運考量，預估風險發生機率與影響程度，並制訂風險應變與緩解計畫以及危機處理機制，及早提出預警，減緩氣候風險對公司營運的影響
環境友善產品	以完備的先進製程，提供功耗、效能以及晶片尺寸最佳化的競爭優勢，為客戶生產更先進、更節能及更環保的無有害物質產品，降低產品對環境所造成的衝擊
節能管理	改善能源使用效率、推動節能措施以降低能源消耗，減少溫室氣體排放降低環境污染以提升公司社會形象，降低生產成本，同時符合客戶或政府政策要求

S

議題	營運重要性
員工發展	以人為本，建立優勢訓練發展體系，強化人員核心技術能力，提升產品競爭力，達成公司年度策略目標，培育優良高科技半導體人才
職業健康與安全	員工是重要資產，透過持續改善提供員工安全健康工作環境，提升安全文化意識，強化自主檢點，降低員工職業災害發生
人才留任與員工關懷	員工是重要資產，持續引進高潛力人才，並提供友善職場環境，讓員工在組織內持續貢獻與成長，公司將保有競爭優勢
人權	重視基本人權，落實人權文化與訓練，建立風險減緩與補償原則，打造保障人權的工作環境
社會參與	從公司核心能力與價值出發，凝聚內外部資源，多面向投入，攜手上下游夥伴傳遞美與善的力量，讓社會更加美好

G

議題	營運重要性
誠信經營	建立良好公司治理制度，落實與供應商、客戶及相關利害關係人間各項道德規範政策與風險控管機制，維持公司永續經營與創造價值的重要基石
研發與創新	研發先進製程技術及與設計下世代新產品，具前瞻性的市場規劃並提供客戶高附加價值的解決方案，建立高智能產線提昇效率，以保持競爭優勢
客戶管理	提供全方位的客戶服務，透過頻繁的客戶聯絡與拜訪，了解客戶對產品以及服務的意見，以利掌握客戶之需求，進而改善以提高客戶之滿意度，提升市場形象
永續供應商管理	推動供應商的永續績效，增進供應鏈韌性，管控供應鏈風險，與供應商合作，並成為最佳夥伴，共同邁向永續的未來
風險管理	建構並維持有效之風險管理機制且持續改善，降低營運成本，確保公司持續獲利，創造優質的工作環境，以達成公司永續經營目標。

玉山金控-執行ESG/SDGs分析方法

檢視國際標竿企業和國內同業之重大性議題，透過鑑別、排序、確證及檢視四個步驟，以科學的方法進行重大性議題分析。



鑑別

【依循原則】永續性脈絡、利害關係人包容性
鑑別出8大利害關係人族群



排序

【依循原則】重大性、利害關係人包容性
為讓報告書內容更符合利害關係人需求，
進行問卷調查

玉山金控-執行ESG/SDGs分析方法



確證

【依循原則】完整性、利害關係人包容性

17 項重大性議題：

永續發展委員會工作小組檢視第二階段結果，並依據經營團隊建議調整，完成後向永續發展委員會報告。並選定年度中、高度關注議題，作為揭露重點，



檢視

【依循原則】利害關係人包容性、永續性脈絡
持續強化利害關係人之溝通方式，蒐集利害關係人的意見，並依此檢視下一年度重大性議題矩陣圖的合理性。

玉山金控

2020年度重大性議題推動矩陣圖



重大性議題分類表

公司治理

公司治理
風險管理
資安防護與個資保護
誠信經營
法令遵循
營運持續計畫

永續金融

金融科技與創新
公平待客與顧客體驗
永續金融
普惠金融

人權維護

人才培育與發展
人才吸引與留才
員工關懷與友善工作環境
人權維護

環境永續

供應商管理
營運環境永續
永續生態保育

社會公益

社會公益
人文與藝術
學術教育

氣候變遷

氣候變遷策略

資訊來源:2020年台達電永續報告書

台達電-SDGs永續風險與機會點

聚焦7項SDGs，作為未來重點發展方向，從中發掘商機



執行策略



策略構面
各策略構面均有對應SDGs



指標與目標
各策略構面均往下開展數
個指標與短中長期目標



行動方案
各指標 / 目標均有對應數
個行動方案

主責部門界定
各策略構面均有相關主責部門，
並負責不同行動方案

台達電-5大永續政策推動

企業自主減碳

目標

以科學減碳目標(SBT)驅動減碳

行動

自2018年起連續3年達成階段性科學減碳目標

推動100%再生電力

2030年達成100%再生電力的目標

規劃再生電力目標方案

參與氣候政策

提供政府綠能科技政策建言，關注國際氣候政策

參加由美國綠建築協會與台灣綠領協會共同舉辦的首屆國際綠建築峰會，提出業界案例與規範建議

轉型電動車與普及充電設施

目標

目標是2030年前於主要營運據點普設充電樁，及公司車轉型電動車

行動

達成台灣主要廠區普設充電樁目標
位於日本的台達橫濱電動車充電站以全站微電網應用與智慧能源管理等優勢，獲選為市府災難緊急應變合作據點，將於災害發生期間，供市政府緊急應變專用車輛於站內充放電

揭露氣候變遷資訊

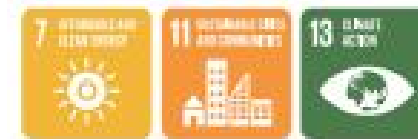
推動氣候相關財務揭露

依照TCFD架構，於財務年報及永續報告書持續優化揭露架構

執行2020年度氣候風險大評鑑，提列出4個重大氣候風險議題

依照不同產品特性，試行TCFD相關方法學，包括貨幣化、財務報表對應，以及情境分析等

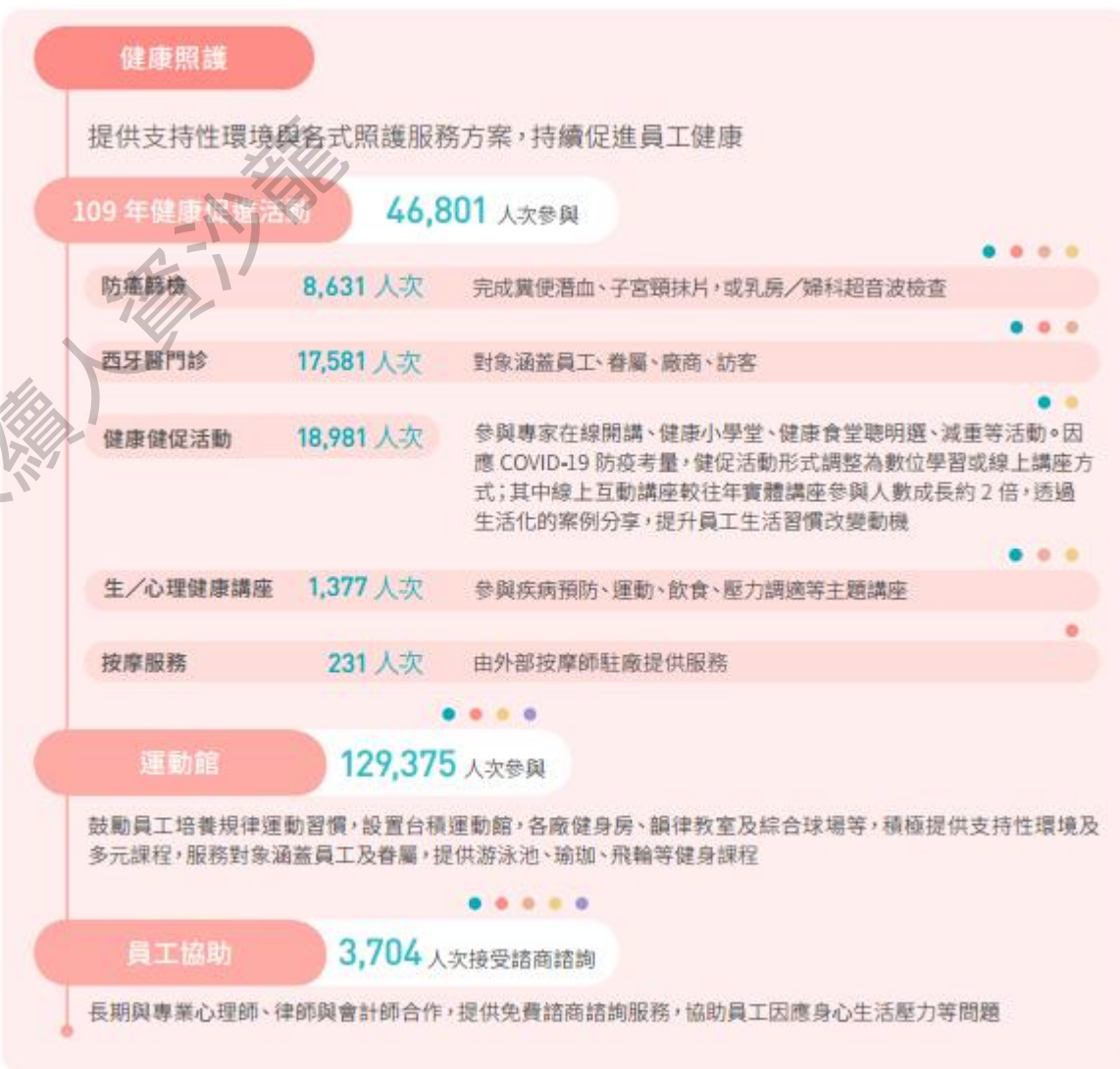
ESG/SDGs商機 台電夏興電廠



台達為台電金門塔山電廠夏興分廠建置的儲能系統解決方案，包括：

- 1MWh的鋰電池儲能系統
- 2MW容量的功率調節系統
- 能源管理系統及環境控制系統
- 提供一站式整合服務
- 具有高效、安全之特性





項目	福利說明
健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> ● 服務滿一年之正式同仁，提供健康檢查福利 ● 未滿 30 歲同仁，每五年有 2,000 元的健檢補助 ● 30 歲以上同仁，每兩年有 5,500 元的健檢補助 ● 40 歲以上同仁，每年享有 5,500 元優於勞基法規定的健檢補助 ● 與健檢機構簽訂優惠的健檢套組，同仁眷屬可享同等之健檢項目及優惠
員工協助方案 (EAP)	<ul style="list-style-type: none"> ● 自 2017 年起推動員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)，不定期提供心理健康相關的衛教文章以及心理健康講座 ● 提供同仁不限次數的電話線上諮詢，及每人 1 年 6 次的面對面諮詢服務
臨場醫師諮詢	<ul style="list-style-type: none"> ● 每月提供醫師諮詢服務，員工可藉由一對一的諮詢或透過電話諮詢，解決健康及疾病相關問題
健康講座	<ul style="list-style-type: none"> ● 寄發 Find Your Balance 相關訊息給全體同仁，讓同仁學習工作與生活平衡

推動各項員工身心靈平衡方案，提升員工對於自主健康管理的意識。

因應疫情發展，花旗也透過線上對談的方式，邀請健身教練教導同仁如何培養運動習慣，並針對久坐上班族的運動建議，以及如何選擇健康外食等議題，鼓勵同仁持續維持健康生活。

2020 年花旗員工健康促進計畫

- 預防感冒和流感
- 健身挑戰
- 體重管理
- 發現您的平衡
- 心臟健康 - 心肺復甦術
- 世界無菸日
- 背痛講座
- 心理衛生
- 教練培訓
- 乳腺癌警醒認識

>>> 健康促進活動成果

類別	成果
健康講座	延後舉辦
醫療諮詢服務	12 場
員工關懷活動	延後舉辦
健康文章分享	25 篇

- 提供員工優於法令之定期健康檢查，並得以申請公假至簽約院所檢查。
- 提供抒壓、溝通與解決問題的管道，並委聘專業心理諮商機構。
- 員工人數較多另設有醫務室，並聘有專職護理師提供駐場醫師定時臨場服務，包括員工健康諮詢、簡易傷病處理、緊急醫療處置、員工保護計畫等，平均每月至醫務室諮詢人數約100餘人。
- 並依據我國《職業安全衛生法》所規範之四大保護計畫（預防人因性危害、預防異常工作負荷促發疾病、預防不法侵害及母性健康保護），兆豐利用數位化學習平台發送相關問卷或以臨場訪視之實地查核方式進行危害辨識及風險評估。

兆豐集團臺灣健康促進與安心職場活動

活動	金控	銀行	證券	票券	產險	投信
健康講座	不定期 (2020年無)	✓	不定期 (2020年無)	✓	✓	
健康檢查	✓	✓	2年一次 (2020年無)	✓	✓	✓
職場流感疫苗接種	✓	✓	不定期 (2020年無)	✓		
心理諮詢	✓	✓	✓	✓	✓	✓
體能活動		✓	✓			
健康飲食		✓				
哺乳乳室	✓	✓	✓	✓	✓	✓
無菸職場	✓	✓	✓	✓	✓	✓
工作場所檢測	✓	✓	✓	✓		✓
員工健康保險	✓	✓	✓	✓	✓	✓
醫師住診服務		✓	✓			不定期
設置護理師		✓	✓		✓	✓





建立個人良好健康習慣

宣導對預防身心疾病有影響的八種生活習慣

- (1)適當的體重 (BMI) , (2) 早餐 , (3) 飲酒 ,
(4) 吃零食 , (5) 運動 , (6) 吸煙 , (7) 睡眠, (8) 壓力

推動方法:

- 辦理健康講座和個人指導
- 實施成果評估
- 改善獎勵制度
- 發展公司內部健康管理App

健康檢查及健康指導

- 40歲以上員工為對象，檢查內容包含生活習慣諮詢門診、癌症篩檢，根據檢查結果個別提供健康指導及健康追蹤。
- WELPO健康支援中心每四年提供36歲以上員工及其家屬健康檢查及健康指導(計畫)。

心理性疾病保健預防

- 公司提供員工Self-care Training 及 Line Care Training，來防止心理健康問題的發生或複發。
- Self-care Training是針對新員工和年輕員工，幫助辨別心理壓力及健康問題。
- Line Care Training 包括心理培訓，以及針對新任命管理人員進行培訓。
- 製定內部心理健康措施指南，幫助患有心理疾病的員工順利返回工作場所並提供日常支持。

員工

- 90% 以上的全職及兼職員工，有資格享有公司的醫療福利，包含醫療、處方藥、牙科和視力檢查。
- 為了員工及其家屬能更方便取得醫療資源，正在簽署公司專屬的健康醫療中心，可更快速及便利獲得醫療保健服務。
- 在2021年推行心理健康諮詢，免費為員工及其家屬提供保密的心理健康服務。

承攬商

- 公司與Swasti 合作(全球非營利組織)為工人提供醫療保健。並規劃福利計劃以提供受到COVID-19 影響的工廠工人重返職場的健康諮詢與規劃。
- Swasti設立專線提供工廠工人心理健康、醫療保健等服務。



Supporting Worker Health and Safety with Swasti

Health and safety issues have always been a key focus of our Responsible Sourcing Program, and COVID-19 demonstrated the importance of health and safety standards in protecting worker well-being.

At the onset of COVID-19, Amazon partnered with Swasti, a global nonprofit committed to ensuring access to quality healthcare for workers in marginalized communities. Swasti adjusted its worker well-being program to provide support to workers in factories impacted by COVID-19. With our support, Swasti set up a worker helpline, developed health protocols for workers to return to work safely, and provided critical mental health, healthcare, and social entitlement support to workers, their families and their communities. Swasti trained worker-led response teams on COVID-19

prevention and management; the teams educated other workers by showing videos on the factory floor and posting critical health information. Swasti also provided remote healthcare to workers and reached out to workers and their family members to identify COVID-19 risks and provide medical support. When Swasti identified a pandemic-related food shortage at a program site, it distributed food to employees who were in need.

Aside from COVID-19 specific work, Swasti also provides workers with primary healthcare and programs on gender equity, financial inclusion, and strengthening workers committees at sites to promote better communication channels between management and workers.

從S切入的 SDGs x ESG

1020 企業永續人資沙龍

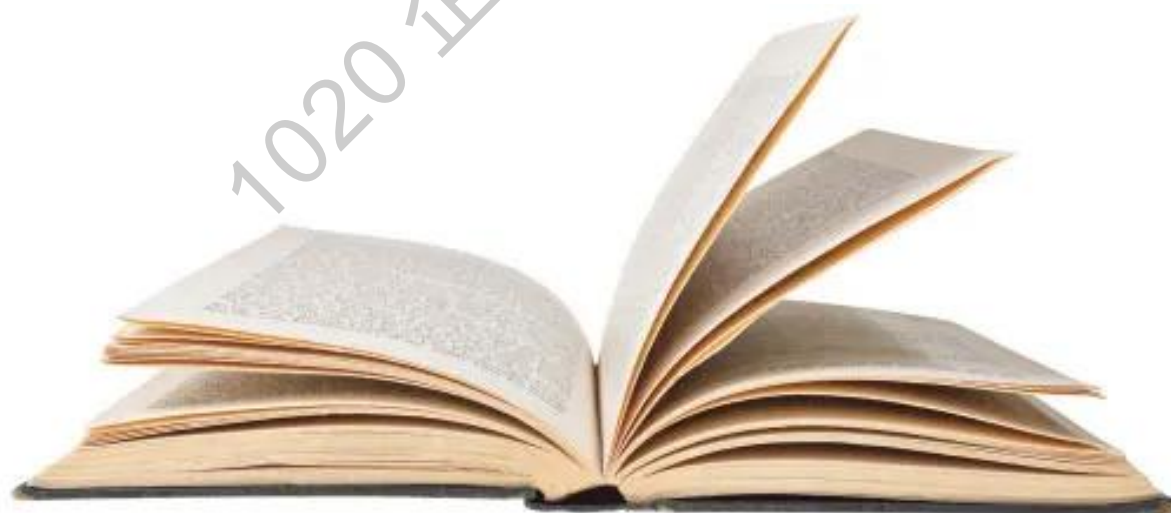


台灣安衛環LINE@



企業邁向SDGs x ESG的過程，就像是Open Book考試一樣

鑑別並槓桿 最符合自身企業特色、特長之核心商業價值
就可以得分



企業SDGs x ESG的文化建立

以人傳人，裂變、形塑出企業永續發展新模型

永續健康策略

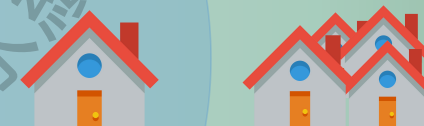
DNA的種子植入
(SDG x ESG文化)



職場



職場員工



職場員工親友



職場 x 社區

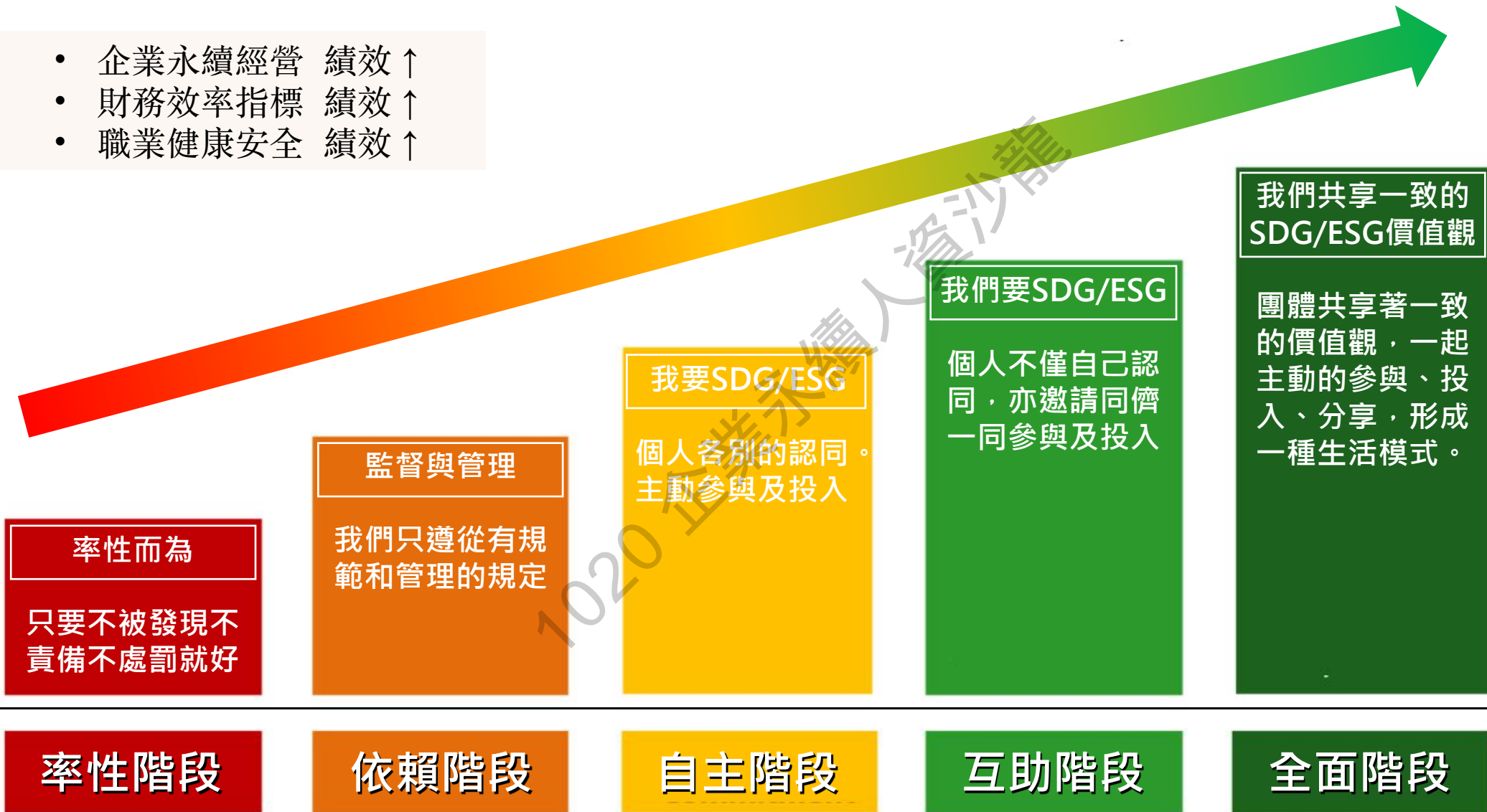
共響
共享
共想
企業社會責任、永續發展
價值觀

- 從S切入
- 以文化形塑為目標
- 以勞工健康為起點
- 以職業衛生/臨場健康服務為主軸
- 以GRI400系列為依據 (特別是403)



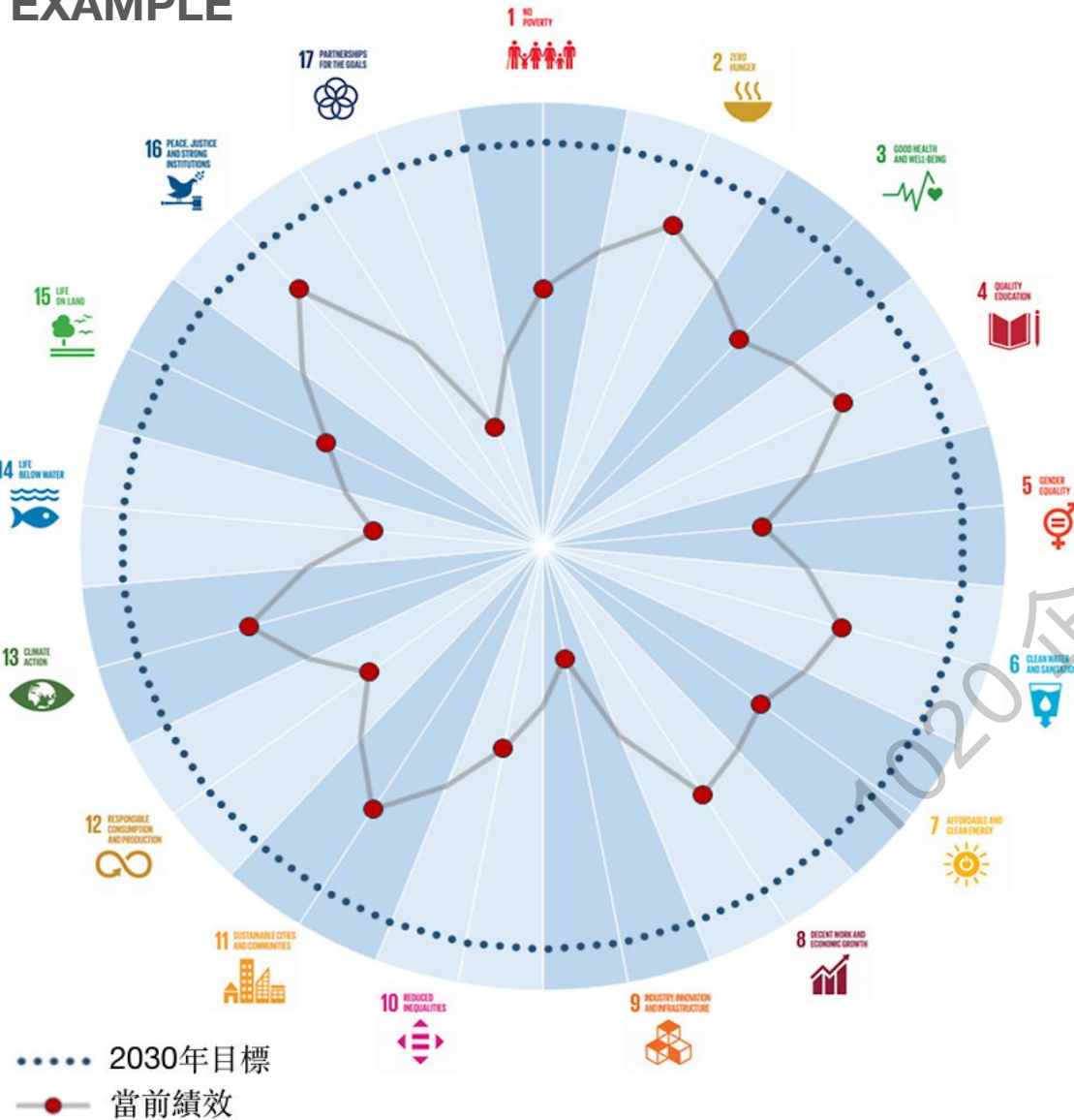
SDGs x ESG文化發展階段與策略

- 企業永續經營 績效 ↑
- 財務效率指標 績效 ↑
- 職業健康安全 績效 ↑



SDGs 目標 → GRI 框架 → ESG 呈現

EXAMPLE



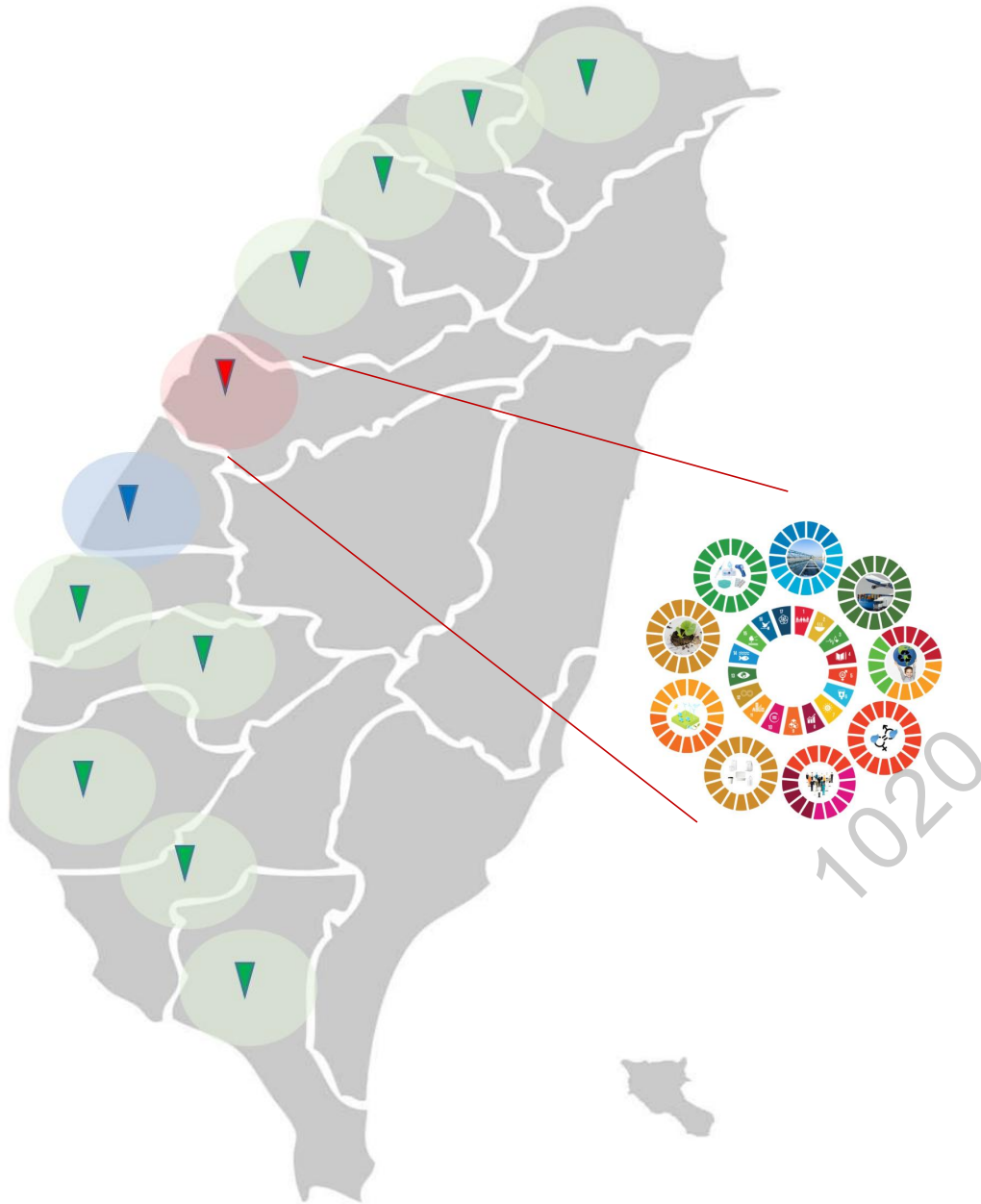
- (1) SDGs鑑別、設定企業執行目標
- (2) 實施主軸 以勞工健康與職業安全衛生(GRI框架)
- (3) 實施成果 由 ESGs 永續報告書呈現

系列	項目	說明
GRI 403	403-1	職業安全衛生管理系統
	403-2	危害辨識、風險評估、事故調查
	403-3	職業健康服務
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練
	403-6	工作者健康促進
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關之職業安全衛生衝擊
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者
	403-9	職業傷害
	403-10	工作相關疾病

Ref: GRI403 職場永續健康與安全 SDGs揭露實務建議指南, v2022



SDGs 遍地開花運動



我們，正在推動一場 SDGs 遍地開花運動
以 勞工健康服務、職業安全衛生 為入口

SDG，匯合群體聯盟 → 共同響應
ESG，協助各別企業 → 達到目標



註：彩色區塊為已響應的SDG項目

職場永續健康與安全SDGs揭露 實務建議指南



台灣安衛環LINE@

1020 企業永續



職場永續健康與安全SDGs揭露實務建議指南



- 最後異動日期：111-07-05

From: <https://www.osha.gov.tw/48110/48417/48423/130525/>

為協助企業職業健康與安全業務之推動，及作為企業永續報告揭露職業健康與安全指標之參考運用，本署參考GRI 403準則擬定「職場永續健康與安全SDGs揭露實務建議指南」，本指南適用所有企業，詳細內容，請參閱附件。

企業如有指南內容之回饋，歡迎點擊下方連結或掃描QR碼填寫表單提供。

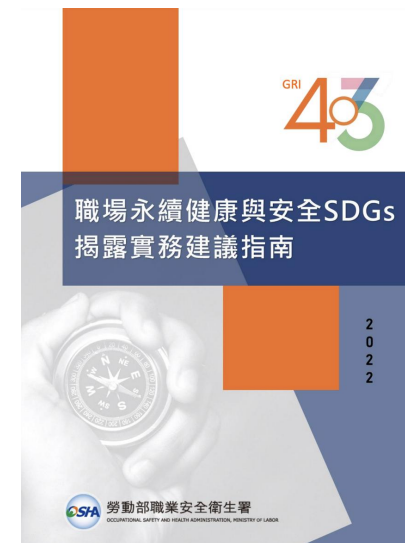
發布單位：職業衛生健康組

發布日期：111-06-29

點閱次數：4481

附件檔案下載

- 職場永續健康與安全SDGs揭露實務建議指南



給企業的話

企業追求永續發展，健康企業、健康職場、健康人力資本以及員工的健康人權保障是企業永續發展的關鍵。因為永續來自創新、創新來自具有健康活力的員工。如果企業認知員工是企業最重要的資產，卻長期忽視其安全、健康與幸福感的需求，那麼員工遭遇職業災害、職場暴力、過勞、憂鬱的風險就會增加，企業離職率、請假率、無效出勤率(presenteeism)及不滿意度也相對會較高。企業經營治理將會因成本增加、生產力下降、品質與顧客服務滿意度低，造成永續競爭力侵蝕而不自覺。如果爆發安全健康事件，經營者忽視或失去核心價值的經營態度，將被社會檢討究責，企業形象也可能因之受損。

國際社會保險組織(ISSA)經由實證研究報告指出，投資工作者安全與健康可獲得二倍以上之效益¹。因為企業高層以具體行動關心工作者身心健康，工作者為經營者仁心所感動，技術、品質、效能、士氣、組織文化，都因此獲得提升。職業健康與安全管理涉及勞動尊嚴，需要在紀律、信任、參與、福祉方面經營，才能人人當責，達到健康職場、快樂工作的境界。如果連這個業務都能盡心盡力達成，就能經由客戶、供應商、承攬商、相關工作者及其他利害關係人的欽佩、讚賞與信任，贏得永續發展的商機。

“國際社會保險組織(ISSA)經由實證研究報告指出，投資工作者安全與健康可獲得二倍以上之效益”

職業健康與安全永續-從重大主題鑑別出發

建議企業應藉由完整、系統化的重大主題鑑別程序，將職業健康與安全視為重大主題，避免因忽略職場永續健康與安全而影響企業永續經營。

職業健康與安全是鞏固企業持續營運的基石，企業鑑別重大主題時應遵循雙重重大性原則⁴，在財務重大性之外，完整的考慮環境及社會重大性，依循【GRI 3 重大主題】⁵ 鑑別重大主題過程，應確實考慮職業健康與安全重要性，並同步參考 GRI 產業標準中是否建議補充揭露【GRI 403】額外資訊。

將職業健康與安全列為企業重大主題，揭露職業健康與安全議題對企業的衝擊影響、企業的政策與承諾、採取的管理方針與行動、評估管理方針有效性機制以及與利害關係人的溝通等，避免忽略職業健康與安全對永續經營的影響力。關於職業健康與安全的具體實踐，企業領導人要知道的六件事，請詳見附錄 1。

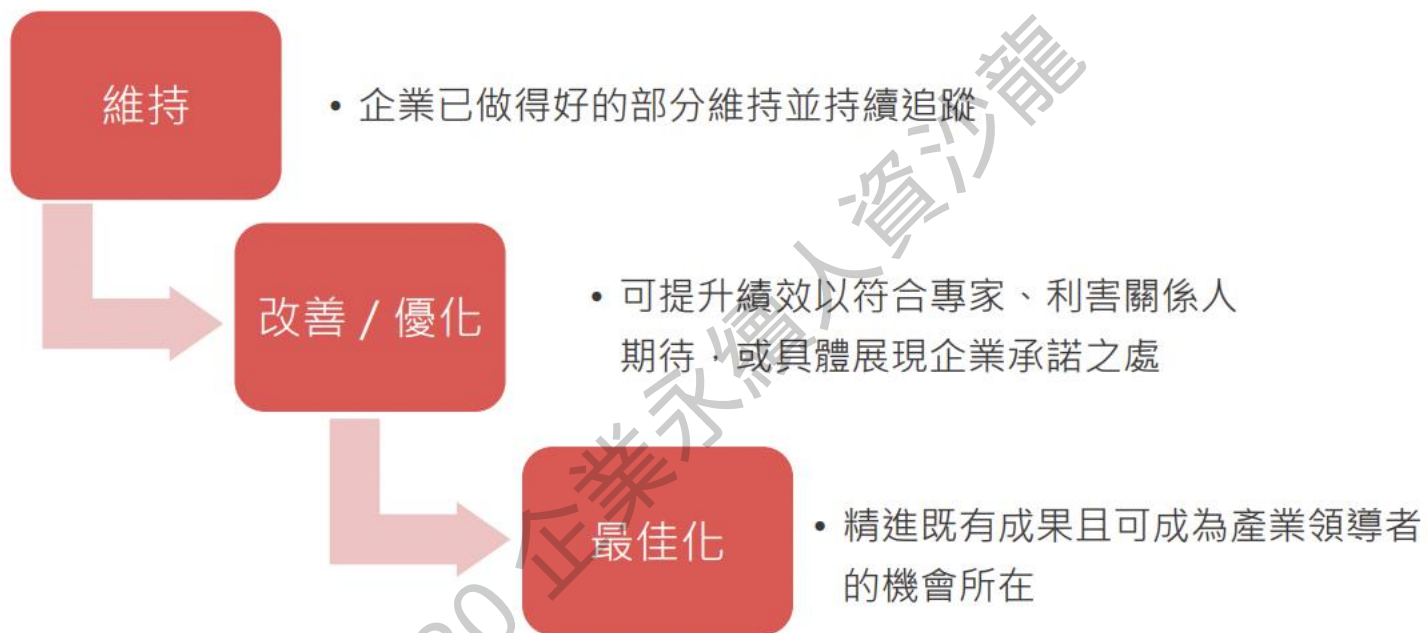
企業應遵循雙重重大性原則：

財務重大性與環境及社會重大性

關於職業健康與安全，企業領導人要知道的六件事

- 一、 良好的職業健康與安全，是企業永續經營關鍵
- 二、 遵循法規義務，僅是最基本要求
- 三、 透過風險評估，可支援有效管理
- 四、 預防，是避免風險的關鍵
- 五、 落實教育訓練，給員工最札實的保護
- 六、 領導者重視與授權，企業文化才得以塑型

領先指標的量化目標設定，建議可漸進優化：



設定目標後，公開與承諾可有助於周知利害關係人注意到企業的企圖心。

中華電信股份有限公司，GRI 403 職業安全衛生主題揭露

- 來源：https://www.cht.com.tw/home/cht/-/media/Web/PDF/Sustainability/Social/6-2_Business-and-Human-Rights/GRI-403.pdf?la=zh-TW



中華電信股份有限公司
GRI 403 職業安全衛生主題揭露

GRI 框架	揭露事項	揭露內容
403-1 職業安全衛生管理系統	a. 報導組織應就 員工與非員工 但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，陳述是否已實施職業安全衛生管理系統，包括是否： i. 因法令要求而實施此系統。若如此，條列此項要求； ii. 根據公認的風險管理及/或管理系統標準/指引來實施此系統。若如此，條列此標準/指引。	中華電信是國內第一家依法導入職業安全衛生管理系統 OHSAS 18000 的電信服務業者，截至 2020 年底，全公司已有 26 個分支機構通過 2018 年發布 ISO 45001 國際驗證作業，透過「制度化」與「系統化」機制，落實員工安全衛生的管理。2021 年將再有 1 個機構通過驗證，屆時中華電信全區將有 27 個分支機構取得 ISO 45001 驗證聲明書。
	b. 報導組織應就 員工與非員工 但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述此職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者、活動及工作場所的範圍。若有任何工作者、活動或工作場所未涵蓋在內，解釋其原因。	中華電信職業安全衛生管理系統適用範圍，涵蓋全區 29 個機構、員工人數 20,930 人，及轄下所有作業活動、產品及服務。

GRI 框架	揭露事項	揭露內容
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	<p>a. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述例行性和非例行性職業危害辨識與風險評估的流程，並應用分級管控，消除危害並將風險降至最低，包括：</p> <p>i. 組織如何確保這些流程的品質，包括執行這些流程的人員能力；</p> <p>ii. 如何使用這些流程的結果來評估並持續改善職業安全衛生管理系統。</p>	<p>中華電信為持續鑑別及評估本公司各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員、承攬商之勞工及相關第三者安全衛生之影響，特訂定「中華電信公司安全衛生危害鑑別暨風險評估程序書」，以持續辨識、評估與管控風險，並將風險降至最低。</p> <p>中華電信並制定《安全衛生教育訓練實施要點》，確保執行相關工作人員，具備所需能力，勝任其在職業安全衛生方面的工作和責任。</p>
	<p>b. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述讓工作者報告職業危害與危險狀況的流程，並解釋如何保護工作者免於處分。</p>	<p>中華電信《意外事故處理要點》訂有通報職業危害與危險狀況之事故通報與處理流程，另對從業人員如有罹患職業疾病之疑慮，將提供該從業人員歷經工作場所相關資料，協助依職業災害勞工保護法規定，向直轄市、縣(市)主管機關申請認定。</p> <p>另為落實源頭管理，確實管控施工風險，我們在線路工程管理系統中，加註高風險作業危害辨識與風險評估資訊，供作業人員能有效辨識。</p>
	<p>c. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述工作者可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作狀態之政策與流程，並解釋如何保護工作者免予處分。</p>	<p>中華電信局限空間作業管制要點第 20 條、高架作業管制要點第 30 條及人孔管道開挖作業管制要點第 30 條等有類似之規定。</p> <p>有立即危險之虞時，現場作業主管應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。</p>

GRI 框架	揭露事項	揭露內容
	<p>d. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述調查職業事故的流程，包括事故相關危害辨識與風險評估的流程，並利用分級管控以決定糾正行動、及職業安全衛生管理系統所需進行的改善措施。</p>	<p>中華電信為建立本公司事件調查與處理作業程序，以確認事件發生原因，提出財產損失、災害分析與事件再發生防止對策，並追蹤確認改善建議之執行，避免事件再次發生，特訂定「中華電信公司事件調查與處理程序書」。</p>
<p>403-3 職業健康服務</p>	<p>a. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述有助於辨識和消除危害、將風險降至最低的職業健康服務功能，並解釋組織如何確保這些服務的品質，以利於工作者獲得這些服務。</p>	<p>中華電信為持續鑑別及評估本公司各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員、承攬商之勞工及相關第三者安全衛生之影響，特訂定「中華電信公司安全衛生危害鑑別暨風險評估程序書」，以持續辨識、評估與管控風險，並將風險降至最低。</p> <p>另依法僱用、特約醫護人員及勞工健康服務相關人員，臨場服務辦理勞工體格(健康)檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存；協助雇主選配勞工從事適當之工作等職業健康服務。</p>
<p>403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通</p>	<p>a. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述工作者的參與，職業安全衛生管理系統的制定、實施與評估進行的諮商，以及提供工作者職業安全衛生相關資訊與溝通之流程。</p>	<p>「職業安全衛生管理單位」負責規劃、督導與推動勞工安全衛生相關業務；中華電信總公司「職業安全衛生委員會」，每季開會一次，負責審議、</p> <p>中華電信為使安全衛生管理制度能達成本機構內部之共識，並建立內部員工、外部承攬人及相關利害相關者，對安全衛生管理之承諾與雙向溝通之管道，特訂定「職安衛溝通、參與及諮詢管理程序書」。</p>

GRI 框架	揭露事項	揭露內容
	<p>b. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，若設有由勞資共同組成正式的安全衛生委員會，描述他們的職責、開會頻率、決策權，以及若該委員會無工作者擔任代表，解釋其原因。</p>	<p>職業安全衛生委員會共有 29 名委員，其中勞工代表有 10 人 (佔 34%)。2020 年召開 4 次會議。</p> <p>職業安全衛生管理辦法第 12 條第一項「委員會應每三個月至少開會一次，辦理下列事項：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、對僱主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。 二、協調、建議職業安全衛生管理計畫。 三、審議安全、衛生教育訓練實施計畫。 四、審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。 五、審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。 六、審議各項安全衛生提案。 七、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。 八、審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。 九、審議職業災害調查報告。 十、考核現場安全衛生管理績效。 十一、審議承攬業務安全衛生管理事項。 十二、其他有關職業安全衛生管理事項。
403-5	<p>a. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述提供工作者之任何職業安全衛生訓練，包括一般的訓</p>	<p>針對高風險作業，我們採取作業許可制並利用資通訊專業，使用手持裝置拍攝作業前檢點照片，上傳至遠端監控系統，強化墜落及缺氧等危害預防。為提升員工安</p>

GRI 框架	揭露事項	揭露內容
作者訓練	練以及特定的職業危害、危險活動、或危險狀況訓練。	全衛生知識與技能，2020 年辦理各類職業安全衛生教育訓練，計 124 班次、共 7570 人次參加。
403-6 工作者健康 促進	<p>a. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，解釋組織如何促進其工作者獲得非職業醫療及健康服務，以及組織所提供服務的範圍。</p> <p>b. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述組織是否提供工作者任何自願性健康促進服務與計畫，以解決主要非職業相關的健康風險，包括解決特定的健康風險、以及組織如何促進工作者獲得這些服務與計畫。</p>	<p>勞工健康服務</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 採網路或電話預約方式提供員工健康諮詢，醫師每月臨場服務34次，每次3小時，每人次約30分鐘。 2. 使用自行開發之「員工健康管理系統」分析、評估員工健康檢查紀錄，依風險屬性主動給予關懷，必要時提供臨場服務，安排醫師與員工面談，提供健康指導與照護。 3. 醫師諮詢服務人次：2,385人次 4. 醫師臨廠服務次數：407次 5. 護理人員諮詢服務人次：10,485 人次 <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供優於法令的健檢照護，可依員工年齡、健康高危險因子等因素，選擇適當受檢套餐，員眷亦可參與健檢活動 2. 免費流感疫苗施打，符合公費施打條件者於健康管理系統完成網路預約便可接種 3. 推動員工協助方案(EAP)，提供員工每人一年 5 次免費外部專業諮詢服務
403-7 預防和減輕 與業務關係	a. 描述組織透過業務關係，預防和減緩與組織營運、產品或服務有直接關聯之重大職業安全衛生負面衝擊、以及相關危害和風險之方法。	中華電信為持續鑑別及評估本公司各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員、承攬商

GRI 框架	揭露事項	揭露內容
直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		之勞工及相關第三者安全衛生之影響，特訂定「中華電信公司安全衛生危害鑑別暨風險評估程序書」。
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	<p>a. 若組織依法令要求及/或公認的標準/指引實施職業安全衛生管理系統：</p> <p>i. 若組織依法令要求及/或公認的標準/指引實施職業安全衛生管理系統：</p> <p>ii. 在此管理系統下，經內部稽核之所有員工、與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者的人數和比例；</p> <p>iii. 在此管理系統下，經外部組織稽核或認證之所有員工、與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者的人數和比例</p> <p>b. 此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因（如有排除），包括所排除工作者之類型。</p> <p>c. 瞭解如何彙編數據之任何必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學、及假設。</p>	<p>i. 是，依據 ISO 45001</p> <p>ii. 100%</p> <p>註：2020年已經執行 ISO 45001 管理系統內稽作業的 26 個分支機構，總人數為 18,533 人，佔比 89%（分母為 20,930 人），排除電信學院、總部之後仍為 100%</p> <p>iii. 100%</p> <p>註：2020年已經取得 ISO 45001 管理系統驗證的 26 個分支機構，總人數為 18,533 人，佔比 89%（分母為 20,930 人），排除電信學院、總部之後仍為 100%</p> <p>否</p> <p>由外部驗證機構，根據 ISO 45001 的驗證準則來確認其符合度。</p>
403-9 職業傷害	<p>a. 所有員工：</p> <p>i. 職業傷害所造成的死亡數量與比率；</p>	<p>請詳2020年ESG報告書 Chapter5 我們創造的永續價值/幸福價值守護者</p>

GRI 框架	揭露事項	揭露內容
	ii. 嚴重的職業傷害的數量與比率 (排除死亡人數); iii. 可記錄之職業傷害的數量與比率 ; iv. 職業傷害的主要類型 ; v. 工作時數。	職業安全管理相關內容
	b. 所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者 : i. 職業傷害所造成的死亡數量與比率 ; ii. 嚴重的職業傷害的數量與比率 (排除死亡人數); iii. 可記錄之職業傷害的數量與比率 ; iv. 職業傷害的主要類型 ; v. 工作時數。	請詳2020年ESG報告書 Chapter5 我們創造的永續價值/幸福價值守護者 職業安全管理相關內容
	c. 造成嚴重職業傷害風險的職業危害，包括 : i. 如何決定這些危害 ; ii. 報導期間內，何種危害造成或促成嚴重傷害 ; iii. 使用分級管控，消除這些危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。	職業安全衛生法第 23 條第一項「雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。」 職業安全衛生法施行細則第 31 條第一項「本法第二十三條第一項所定職業安全衛生管理計畫，包括下列事項：」 職業安全衛生法施行細則第 31 條第一項第一款「工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。」 「嚴重職業傷害」之定義：損工日數超過 6 個月。

GRI 框架	揭露事項	揭露內容
		<p>中華電信為持續鑑別及評估本公司各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員、承攬商之勞工及相關第三者安全衛生之影響，特訂定「中華電信公司安全衛生危害鑑別暨風險評估程序書」，統計為 0 案件發生。</p>
	<p>d. 使用分級管控，消除其他職業危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。</p>	<p>職業安全衛生法第 23 條第一項「雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。」 職業安全衛生法施行細則第 31 條第一項「本法第二十三條第一項所定職業安全衛生管理計畫，包括下列事項：」 職業安全衛生法施行細則第 31 條第一項第一款「工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。」 中華電信為持續鑑別及評估本公司各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員、承攬商之勞工及相關第三者安全衛生之影響，特訂定「中華電信公司安全衛生危害鑑別暨風險評估程序書」。</p>
	<p>e. 是否根據 200,000 或 1,000,000 工作小時計算比率。</p>	<p>1,000,000</p>
	<p>f. 此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因（如有排除），包括所排除工作者之類型。</p>	<p>否</p>

GRI 框架	揭露事項	揭露內容
	g. 瞭解如何彙編數據之任何必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學、及假設。	各一、二級分支機構逐月統計彙整填報。
403-10 職業病	a. 所有員工： i. 職業病所造成的死亡數量與比率； ii. 可記錄之職業病的案件數量； iii. 職業病的主要類型。	請詳2020年ESG報告書 Chapter5 我們創造的永續價值/幸福價值守護者 職業安全管理相關內容
	b. 所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者： i. 職業病所造成的死亡數量與比率； ii. 可記錄之職業病的案件數量； iii. 職業病的主要類型。	請詳2020年ESG報告書 Chapter5 我們創造的永續價值/幸福價值守護者 職業安全管理相關內容
	c. 造成疾病風險的職業危害，包括： i. 如何決定這些危害； ii. 報導期間內，何種危害造成或促成疾病案例； iii. 使用分級管控，消除這些危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。	中華電信為持續鑑別及評估本公司各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員、承攬商之勞工及相關第三者安全衛生之影響，特訂定「中華電信公司安全衛生危害鑑別暨風險評估程序書」。 另對職業安全衛生法所列： 1. 重複性作業等促發肌肉骨骼職業疾病 2. 輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發職業疾病

GRI 框架	揭露事項	揭露內容
		<p>3. 執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害等新興職業疾病，分別制定：「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，以持續實施職業疾病危害辨識與風險評估，並據以採取相關預防、改善措施。</p>
	<p>d. 此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因（如有排除），包括所排除工作者之類型。</p>	<p>否</p>
	<p>e. 瞭解如何彙編數據之任何必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學、及假設。</p>	<p>中華電信《意外事故處理要點》訂有職業病通報、處理流程，從業人員如有罹患職業疾病之疑慮，除提供從業人員歷經工作場所相關資料，並協助向直轄市、縣(市)主管機關申請職業疾病認定、鑑定。</p> <p>另對彙編職業疾病數據所使用之任何必要背景資訊，悉依主管機關所頒發指引：「職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引」、「人因性危害預防計畫指引」、「異常工作負荷促發疾病預防指引」、「執行職務遭受不法侵害預防指引」中所使用標準或方法，並據以制定公司相關職業疾病預防計畫。</p>

勞工健康議題 背景與起源

1020 企業永續人資沙龍



台灣安衛環LINE@



業務介紹



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR

← 回上一頁

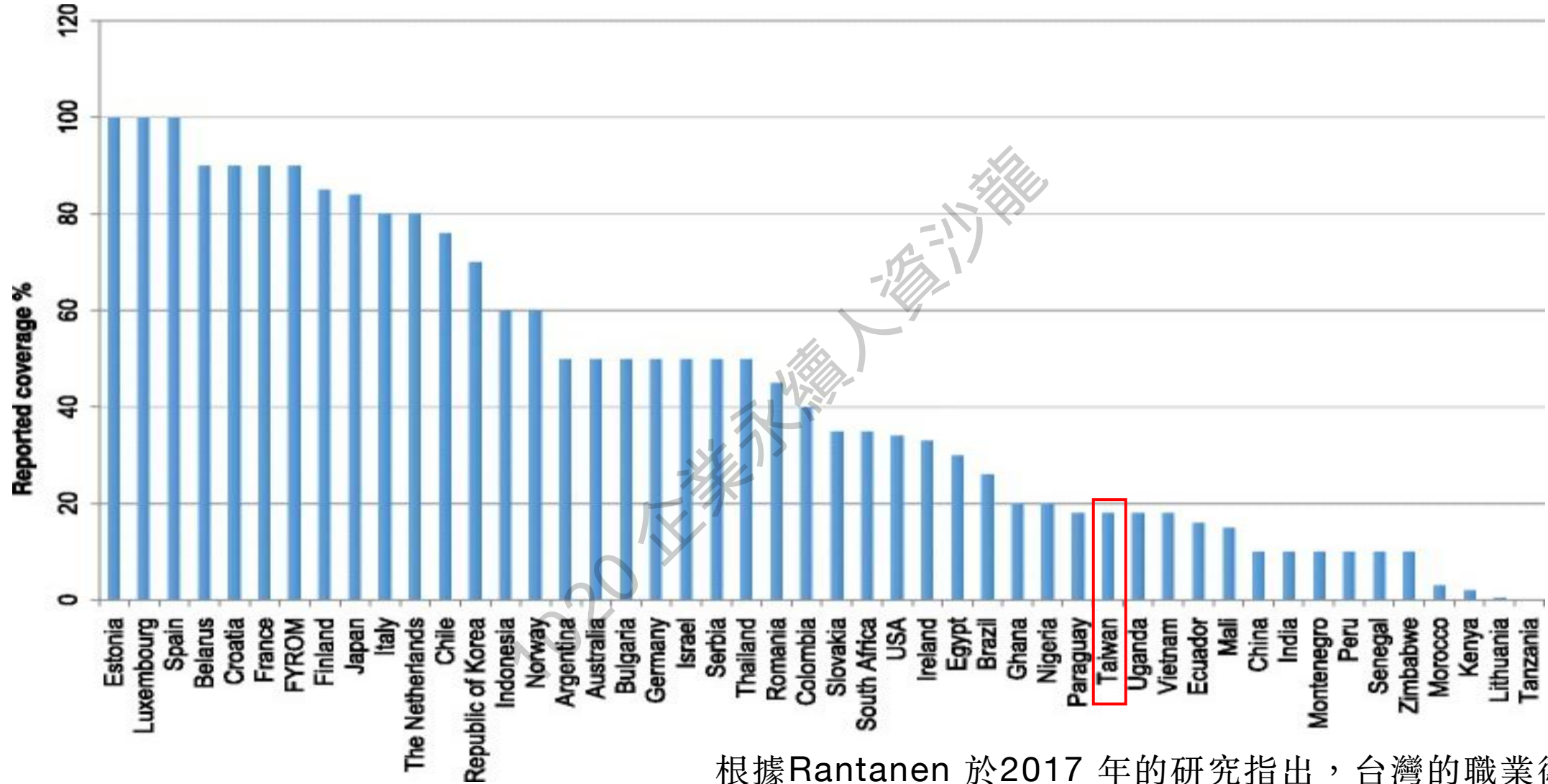
友善列印

轉寄友人

● 最後異動日期：109-06-18

鑑於國內產業結構改變，工作場所除傳統之職業危害外，勞工尚面臨績效壓力、工時過長、輪班、心理壓力等健康危害，為因應過勞、肌肉骨骼等新興職業病之增加，及少子化、高齡化之趨勢，亟須推動勞工健康服務制度，以維護勞工身心健康，確保安全健康勞動力之提供。為落實勞工健康保護工作，本署刻正積極健全相關法制，並建構勞工健康服務體系，及制訂相關工具指引與培訓相關專業人員，期藉由相關配套之建置，提昇我國勞工健康照護率。

OHS Coverage Rate from ICOH - 2017



根據Rantanen 於2017 年的研究指出，台灣的職業衛生服務（Occupational Health Services，OHS）之覆蓋率低於20%，於國際職業衛生委員會（International Commission on Occupational Health，ICOH）裡面，屬於後段班



逐步推動及擴大勞工健康照護



企業依規模分階段要求特約醫護人員臨場服務

- ▶200~299人者，自107年7月1日施行；
- ▶100~199人者，自109年1月1日施行；
- ▶50人~99人者，自111年1月1日施行。

隨著臨場健康服務制度之推動，勞工健康照護率已逐步上升(2021年底，51%)

資料來源：OSHA 勞動部職業安全衛生署
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR

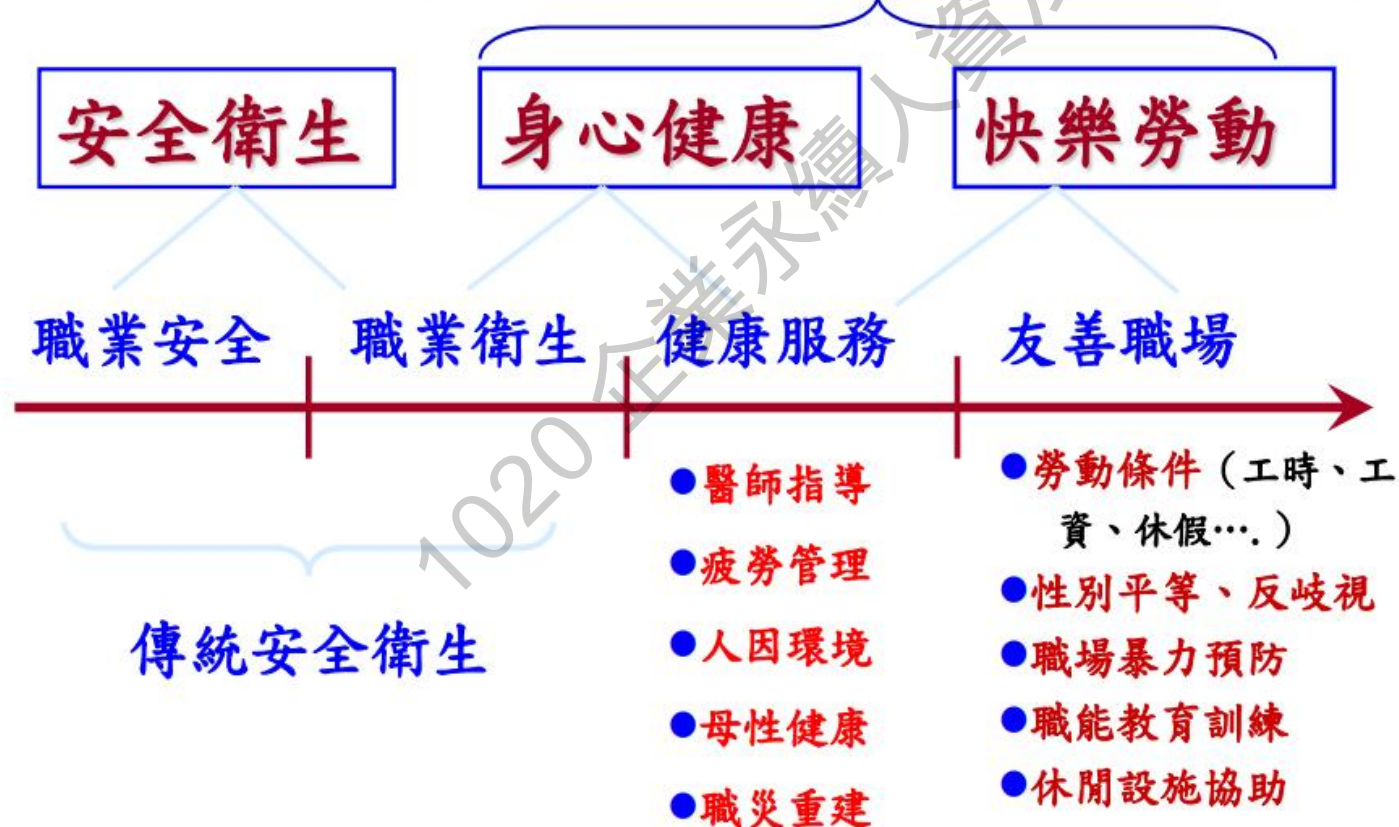
為了提高勞工照護率，2016年勞動部提出2017-2020四年中程施政計畫，**勞工健康照護率**之四年目標為20%、30%、35%、50%。為達成目標。



國際趨勢--

安全衛生已成為社會安全之一環

營造身心健康環境 提高生產力及女性/高齡勞參率



- ILO 1985 年職業健康服務公約揭示了「工作者均應享有職業健康服務並依個人健康狀況適性工作」之國際共識。
- 日本、韓國分別自1972年及1990年，於勞動安全衛生法及產業安全衛生法明定產業醫師制度，規定勞工人數50人以上之事業單位，應聘任產業醫師實施臨場健康服務。
- 芬蘭社會福利與健康部於1978年制定「職業健康照護法」，1987年批准ILO職業健康服務公約，1989年推動職業健康照護政策，2002年該法配合修正。
- 台灣2014年始於職安法明定50人以上事業單位應聘任或特約醫護人員從事勞工健康保護業務，分別落後日、芬、韓達42年、36年、24年之久。

(1) 無法規

(2) 勞工傷病治療為主

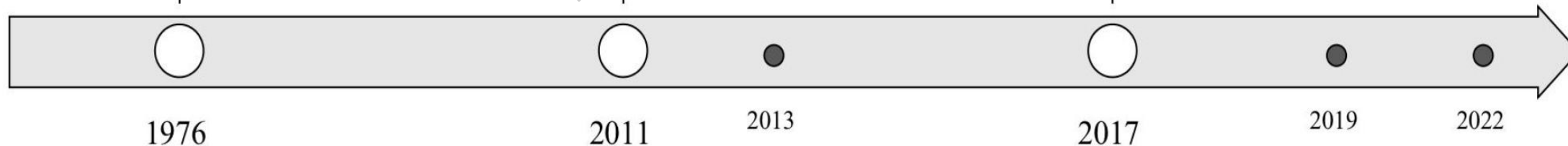
- 舊勞工健康保護規則
(300人以上事業及100人以上特殊作業)

(3) 勞工健康服務

- 事業單位之同一工作場所，勞工人數在三百人以上或從事特別危害健康作業之勞工人數在一百人以上者，應視該場所之規模及性質，依規定之人力配置及臨廠服務頻率，僱用或特約從事勞工健康服務之醫師及僱用從事勞工健康服務之護理人員，辦理臨廠健康服務。
- 2013年07月03日，廢除勞工安全衛生法，修正更名為職業安全衛生法。

(4) 擴大勞工健康服務

- 事業單位勞工人數在三百人以上或從事特別危害健康作業之勞工人數在五十人以上者，應視其規模及性質，依規定之人力配置及臨場服務頻率，僱用或特約從事勞工健康服務之醫師及僱用從事勞工健康服務之護理人員，辦理勞工健康服務。
- 事業單位勞工人數在五十人以上未達三百人者，應視其規模及性質，依規定特約醫護人員臨場服務頻率，辦理勞工健康服務。
- 擴大要求事業單位之時程：
 - 2018年07月01日：200 - 299人
 - 2019年01月01日：100 - 199人
 - 2022年01月01日：50 - 99人



為何需要臨場健康醫護人員？

為何需要臨場服務醫護人員？



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR

← 回上一頁

友善列印

轉寄友人

• 最後異動日期：109-06-18

因應我國少子化、高齡化趨勢，加上產業結構之改變，勞工普遍面臨長工時及高工作負荷之壓力，為維護勞動權益及提升國家競爭力，強化職場勞工健康服務之推動工作，爰要求具一定勞工人數規模事業單位應僱用或特約醫護人員，協助雇主落實勞工健康保護及健康管理等，而對於資源不足的中小企業，職安署委託設立北、中、南區勞工健康服務中心與服務網絡，提供專業輔導與諮詢，同時培育相關專業人才，協助事業單位推動勞工健康保護工作，營造健康、友善的職場環境。

臨場健康服務的醫護人員，可以幫助企業什麼呢？

- 健康檢查結果分析與評估
- 協助雇主適性配工
- 高風險勞工評估及個案管理
- 母性健康保護
- 工作相關疾病預防等

網址：<https://www.osha.gov.tw/1106/29647/1136/20482/22845/>

法規名稱：勞工健康保護規則

修正日期：民國 110 年 12 月 22 日

第 9 條

雇主應使醫護人員及勞工健康服務相關人員臨場辦理下列勞工健康服務事項：

- 一、勞工體格（健康）檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存。
- 二、協助雇主選配勞工從事適當之工作。
- 三、辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。
- 四、辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。
- 五、職業衛生或職業健康之相關研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。
- 六、勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施。
- 七、工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置。
- 八、定期向雇主報告及勞工健康服務之建議。
- 九、其他經中央主管機關指定公告者。

A餐

推動中小企業臨場健康服務補助計畫

中華民國一百零八年十一月一日勞動部勞職授字第 1080203680 號訂定發布
中華民國一百零九年八月二十六日勞動部職業安全衛生署勞職衛3字第10910459081號令修正發布
中華民國一百一十年十二月二十九日勞動部職業安全衛生署勞職衛3字第11010649131號令修正發布

一、目的：

勞動部職業安全衛生署（以下簡稱本署）為協助雇主辦理健康管理及職業病預防等事項，透過補助中小企業依勞工健康保護規則規定，僱用或特約勞工健康服務醫師、勞工健康服務護理人員或勞工健康服務相關人員辦理臨場健康服務，以營造健康工作環境，特訂定本計畫。

B餐

事業單位改善工作環境及促進職場勞工身心健康補助作業要點修正規定

1. 中華民國一〇三年十月三十日勞動部勞職授字第1030201629號令訂定發布全文9點
2. 中華民國一〇四年六月十二日勞動部勞職授字第1040201717號令修正發布第3、5、6點條文
3. 中華民國一〇五年八月十日勞動部勞職授字第1050202573號令修正發布全文9點
4. 中華民國一〇五年十一月一日勞動部勞職授字第1050203951號令修正發布第5點及第3點條文之附表一
5. 中華民國一〇六年七月十日勞動部勞職授字第1060202780號令修正發布第3、6、7點及第5點條文之附表二
6. 中華民國一〇七年五月二十九日勞動部勞職授字第10702013141號令修正發布全文8點
7. 中華民國一〇八年三月二十一日勞動部勞職授字第10802006391號令修正發布第6點及第2點附表一、第4點附表三、附表五、第5點附表六、格式一、格式四至格式六
8. 中華民國一〇九年三月十八日勞動部職業安全衛生署勞職衛3字第10910120191號令修正發布全文8點
9. 中華民國一〇九年八月四日勞動部職業安全衛生署勞職衛3字第10910387691號令修正發布全文8點

(A) 臨場健康服務

(B) 環境改善 + 健康促進

- 一、勞動部職業安全衛生署（以下簡稱本署）為協助雇主營造健康工作環境，鼓勵事業單位推動勞工工作環境改善及職場身心健康措施，提升勞工健康勞動力，特訂定本要點。

事業單位委託特約機構辦理臨場健康服務有何注意事項？



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR

← 回上一頁

友善列印

轉寄友人

- 一、查勞工健康保護規則第5條規定略以，事業單位特約醫護人員或勞工健康服務相關人員辦理勞工健康服務，應委託
(一) 全民健康保險特約之醫院或診所，且聘僱有符合資格之醫護人員或勞工健康服務相關人員者；或 (二) 中央主管機關認可具勞工健康顧問服務類之職業安全衛生顧問服務機構，由該機構指派其符合第7條所定資格之人員為之。
- 二、依前揭規定，事業單位若委託全民健康保險特約之醫院或診所辦理臨場健康服務，應注意該等醫護人員是否為該醫療機構所聘僱，且具同規則第7條所定資格，建議於委辦訂立契約時，可請其檢附該等人員執業登記、勞動契約及符合資格之證明文件等資料；若為委託勞動部認可之勞工健康顧問服務類之職業安全衛生顧問服務機構，可請其檢附經勞動部認可之相關證明文件，或可至本署全球資訊網站(<https://www.osha.gov.tw>)之職業衛生/勞工健康服務/認可勞工健康顧問服務之職業安全衛生顧問服務機構，予以確認。
- 三、另建議於委託辦理時，宜訂定契約，並載明其應辦理之勞工健康服務及保密協定等事項，以明確雙方權利義務，詳細內容可參考本署勞工健康照護資訊平台 (<https://ohsip.osha.gov.tw>) /資訊分享/勞工健康服務指引之臨場健康服務契約書範本。

網址：<https://www.osha.gov.tw/1106/1196/10101/10112/10114/36081/>

特約機構：TSHE台灣安衛環 & 健保診所

① 受文者：
台灣安衛環管理顧問股份有限公司 (TSHE)

② 認可文號：
110年11月25日勞職授
字第1100205865號

③ 服務類別：
勞工健康顧問服務

正本

檔號：

保存年限：

勞動部 函



11002058650

地址：24219新北市新莊區中平路439號南棟11樓

承辦人：蔡淑惠

電話：(02)8995-6666轉8376

電子信箱：selenatsai@caha.gov.tw

404302

臺中市北區台灣大道2段360號12樓之2

① 受文者：台灣安衛環管理顧問股份有限公司

發文日期：110年11月25日

發文字號：勞職授字第1100205865號

類別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：管理手冊及顧問服務人員名冊各1分

主旨：有關貴公司申請職業安全衛生顧問服務機構認可一案，復如說明，請查照。

說明：

- 一、依本部職業安全衛生署案陳貴公司110年7月8日環安衛字第000020210708001號函送申請文件及後續相關補正資料辦理。
- 二、所送旨揭申請資料，經審查符合「職業安全衛生顧問服務機構與其顧問服務人員之認可及管理規則」（以下簡稱本規則）規定，認可貴公司為職業安全衛生顧問服務機構，服務類別為「勞工健康顧問服務」，認可期間自110年11月25日至113年11月24日止，有效期間為3年；有效期限屆滿3個月前應重新申請。
- 三、請依本規則及職業安全衛生法相關規定執行業務，並於年度結束之次日起3個月內檢具年度業務報告書函送本部備查；另經登錄為貴公司專職顧問人員者，應專職於貴公司執行業務，並應依衛生主管機關相關規定，辦理執業登記及支援報備等事宜；如有顧問人員新增或變更，應依規定於15日內報請本部備查後，始得辦理勞工健康服務。有關從事勞工健康服務顧問人員之資格、教育訓練及其他規定事項等，應依本規則及相關規定辦理。本部將不定時委託相關專業團體或派



醫療機構開業執照

李靜貞 申請醫療機構開業登記核與醫療法規定相符合予發給開

業執照並摘錄登記事項如下：

名稱：安衛環健康診所

地址：臺中市烏日區建國路415號

負責人：李靜貞

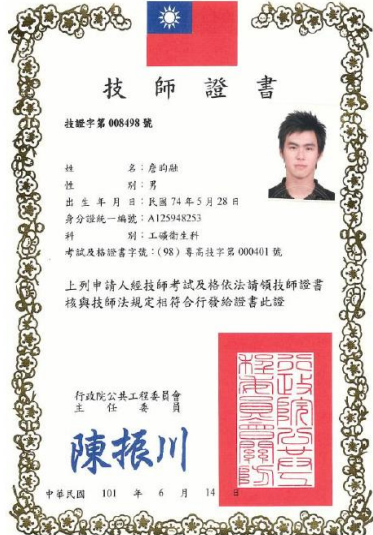
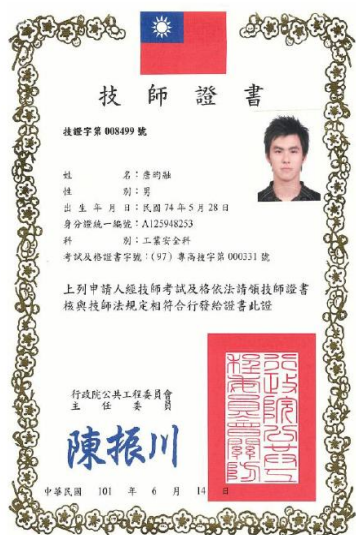
診療科別：西醫一般科

病床數：診療室1間

局長 曾梓展

中華民國 111年07月15日

機構代碼：3503150180



工業安全技師、工礦衛生技師

勞工健康相關 補助款說明 (2022年)



台灣安衛環LINE@

1020 企業永續人資沙龍



A餐、B餐之補助金額

A餐

(1) 推動中小企業臨場健康服務補助計畫 (修正日期：民國 110 年 12 月 29 日)

類別	補助對象 (依規模及事業危害風險分類 ¹)		補助次數上限		年度 ³ 補助 金額上限 (新臺幣)	備註
			醫師	護理/ 相關人員		
特約 機構 ² 派員	勞工保險投保 人數在 100 人至 199 人者	第一類	4 次/年	4 次/月	15 萬元/年	補助每次勞工健 康服務醫護或相 關人員臨場服務 費用(不含交通、 餐飲等其他費用) 之 80%。
		第二類	3 次/年	3 次/月	10 萬元/年	
		第三類	2 次/年	2 次/月	8 萬元/年	
	各類	1 次/年	1 次/月	4 萬元/年		
	勞工保險投保 人數在 49 人以 下者	各類	6 次 (含醫師服務 1 次/2 年)		2 萬元/年	
專職 僱用	勞工保險投保 人數在 100 人至 199 人者	各類	-		20 萬元/年	補助每月專職勞 工健康服務護理 人員 ⁴ 勞工保險投 保薪資之三分之 一。

B餐

(2) 事業單位改善工作環境及促進職場勞工身心健康補助作業要點 (修正日期：
民國 111 年 03 月 31 日)

補助 對象 分類	補助基準 (依申請補助所提報經 費計算之最高補助比 率)	各補助對象當年度最高補助金額(新臺幣)	
		工作環境改善類	職場勞工身心健康 促進活動或措施類
甲	勞工人數在 50 人以 上，299 人以下者： 70%。	75 萬元。但呼吸防護 具及其它個人防護具 合計不超過 10 萬元。	15 萬元
	勞工人數在 49 人以下 者：80%。		
乙	80%	同上。但有特殊需 求，事前由本署計畫 委託單位或勞動部勞 動及職業安全衛生研 究所提出，並報經本 署核准者，不在此 限，惟當年度最高補 助金額不得超過 150 萬 元。	同上。但有特殊需 求，事前由本署計畫 委託單位提出並報經 本署核准者，不在此 限，惟當年度最高補 助金額不得超過 30 萬 元。
丙	70%，但勞工人數在 49 人以下者：80%		
丁	70%	危害性作業之防護設 施或器具 20 萬元。但 呼吸防護具及其它個 人防護具合計不超過 5 萬元。	10 萬元

職安署自109年9月1日起，擴大補助299人以下事業單位辦理臨場健康服務！

A餐



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR

「中小企業臨場健康服務補助管理系統」申請，網址：

<https://osmp.osha.gov.tw/home/EnterPrise>。

對於補助相關事項如有任何疑問，可洽詢勞工健康服務統籌管理單位專線：06-3135151 分機11~17，或職安署專線：02-89956666 分機8319。

歡迎中小企業踴躍申請！

執行”臨場健康服務”即變成B餐之丁類。TSHE即為特許之特約機構。為推廣勞工照護，A、B餐政府皆有補助款

類別	補助對象 (依規模及事業危害風險分類 ¹)		補助次數上限		年度 ³ 補助金額上限 (新臺幣)	備註
			醫師	護理/ 相關人員		
特約機構 ² 派員	勞工保險投保人數在100人至199人者	第一類	4次/年	4次/月	15萬元/年	補助每次勞工健康服務醫護或相關人員臨場服務費用(不含交通、餐飲等其他費用)之80%。
		第二類	3次/年	3次/月	10萬元/年	
		第三類	2次/年	2次/月	8萬元/年	
	勞工保險投保人數在50人至99人者	各類	1次/年	1次/月	4萬元/年	
	勞工保險投保人數在49人以下者	各類	6次 (含醫師服務1次/2年)		2萬元/年	
專職僱用	勞工保險投保人數在100人至199人者	各類	-		20萬元/年	補助每月專職勞工健康服務護理人員 ⁴ 勞工保險投保薪資之三分之一。



台灣安衛環
www.tshe1.com

B餐 事業單位改善工作環境及促進職場勞工身心健康補助

附表一 補助對象分類與條件

分類	條件
甲	勞工人數在299人以下，且一年內曾接受本署委託設置之 勞工健康服務中心 或其他相關計畫現場訪視輔導者。
乙	本署勞工健康服務專案輔導計畫之中高齡勞工健康服務或健康伙伴合作示範企業、勞動部勞動及職業安全衛生研究所人因工程改善輔導之示範企業。
丙	本署專案輔導計畫推動中之健康家族或安衛家族之核心企業、健康伙伴合作企業。
丁	勞工人數在299人以下，且依勞工健康保護規則之規定，已僱用或特約從事勞工健康服務醫護人員辦理臨場健康服務者。

註：本表之勞工人數，係以投保單位每年申請補助當月之前一個月勞工保險投保人數計。

丁類 → 甲類
 TSHE 提供完整的職業安全衛生、健康、環保與ESG
 企業社會責任之優化協助與改善

附表四 工作環境改善類、職場勞工身心健康促進活動或措施類之補助基準及金額

補助對象分類	補助基準 (依申請補助所提報經費計算之最高補助比率)	各補助對象當年度最高補助金額(新臺幣)	
		B1 工作環境改善類	B2 職場勞工身心健康促進活動或措施類
甲	勞工人數在50人以上，299人以下者：70%。 勞工人數在49人以下者：80%。	75萬元。但呼吸防護具及其它個人防護具合計不超過10萬元。	15萬元 75 + 15 = 90萬
乙	80%	同上。但有特殊需求，事前由本署計畫委託單位或勞動部勞動及職業安全衛生研究所提出，並報經本署核准者，不在此限，惟當年度最高補助金額不得超過30萬元。	同上。但有特殊需求，事前由本署計畫委託單位提出並報經本署核准者，不在此限，惟當年度最高補助金額不得超過30萬元。
丙	70%，但勞工人數在49人以下者：80%	同上。但有特殊需求，事前由本署計畫委託單位或勞動部勞動及職業安全衛生研究所提出，並報經本署核准者，不在此限，惟當年度最高補助金額不得超過150萬元。	同上。但有特殊需求，事前由本署計畫委託單位提出並報經本署核准者，不在此限，惟當年度最高補助金額不得超過30萬元。
丁	70%	危害性作業之防護設施或器具20萬元。但呼吸防護具及其它個人防護具合計不超過5萬元。	10萬元 20 + 10 = 30萬

附表二 工作環境及製程設施改善補助範圍

類別	項目	範圍
物理性因子	具改善或降低勞工作業場所噪音之設備	噪音消除設備、隔(吸)音箱(板)、隔音罩、隔(吸)音材質包覆、隔振墊、阻尼處理裝置或消音器等，使機械設備發出之聲音低於90分貝且勞工噪音暴露工作日八小時日時量平均音壓級低於85分貝
	具改善或降低振動之設備	隔(吸)振器、防(減)振裝置、阻尼材質包覆等，並有效改善或降低振動之設備
	降低室內勞工作業場所綜合溫度熱指數(WBGT)之設備	含風扇、抽風機等之整體換氣裝置或設置輻射熱反射屏障或簾幕、熱爐或高溫爐壁的絕熱、保溫等，並有效降低勞工作業場所綜合溫度熱指數(WBGT)
化學性因子	具阻絕、降低或改善勞工作業場所有害氣體、蒸氣、粉塵之裝置或設備	風扇、抽風機等之整體換氣裝置、氣罩、導管(應於適當處所設置易於清掃之清潔口與測定孔)、空氣清淨裝置或排氣機等之局部排氣裝置或獨立式或封閉式設備等，並有效降低空氣中有害物濃度
人因工程	減少重複性作業危害之人因工程改善設施	以人因工程之方法，評估及設計適當之輔助設施或裝置，以減少或預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病

附表三 危害性作業之防護設施或器具補助範圍

類型	項目	範圍
呼吸防護	預防有害氣體、蒸氣、粉塵等危害之呼吸防護具	不含拋棄式口罩(如平面式、N95口罩等)
	定性或定量密合度測試之設備或器具	定量密合度測試之設備應經國際職業安全衛生機構(如美國 OSHA)認可
高氣溫戶外作業危害預防	遮陽裝置或設施	勞工作業型態分散各處或屬臨時性作業，以補助休息場所為限
	降低作業場所溫度之設備或器具(如：噴霧降溫設備、風扇等)	
	可降低熱壓力之個人防護具(如：冰背心、水冷式、空氣循環式等防護具)	
局限空間作業危害預防	局限空間作業危害預防之裝置或器具	局限空間內氧氣、危害物濃度之測定儀器或裝置(含檢知管)、通風換氣裝置、緊急救援或防護器具
夜間工作危害預防	夜間工作危害預防之防護設施或器具	監視錄影及警報等防護設施，如警鈴系統、緊急按鈕、物理防護屏障或配置無線電話通訊等

註：個人防護具之補助數量，以符合作業勞工人數為原則。

附表五 職場勞工身心健康促進活動或措施類之補助範圍

身心健康議題		補助項目說明
重複性作業促發肌肉骨骼疾病預防		人因性危害預防課程之講師鐘點費及教材、文宣
		預防肌肉骨骼疾病的護(輔)具與措施
異常工作負荷促發疾病預防		健康促進、壓力紓解及因應相關課程之講師鐘點費及教材、文宣
		工作壓力相關諮詢服務之專家諮詢服務費
執行職務遭受不法侵害預防		建立職場暴力預防文化與因應(含自我防衛、人際溝通或緊急應變)相關課程之講師鐘點費及教材、文宣
		工作壓力相關諮詢服務之專家諮詢服務費
		個人簡易防護設備(警報、防身物品)
特殊族群健康保護	未滿十八歲	依據其工作(作業)特性實施相關健康保護課程之講師鐘點費及教材、文宣
	女性勞工母性保護	依據其工作(作業)特性實施母性健康保護相關課程之講師鐘點費及教材、文宣
		女性勞工母性保護相關諮詢服務費、適性評估之專家出席費
		工作生產線上的調整(提供座具)
	特別危害健康作業	依據其作業特性實施相關健康保(防)護課程之講師鐘點費及教材、文宣
		委託第三方職業安全衛生相關專業機構實施呼吸防護具密合度測試之檢測服務費
中高齡	職務再設計、工作能力強化相關課程之講師鐘點費及教材、文宣	
職災勞工	職災勞工復工所須之心理諮詢服務費、職務再設計或工作調整諮詢之專家諮詢服務費	

執行成果報告範本 - B1

○○○○ (申請單位全銜)

工作環境改善與職場勞工身心健康促進活動或措施
計畫及執行成果報告
(封面)

一、事業單位基本資料

申請廠商名稱			
申請廠商地址			
公司負責人		申請人	
電話	()	傳真	()
行業別		主要營運項目	
曾接受相關補助	1. <input type="checkbox"/> 無 2. <input type="checkbox"/> 有 (1) 補助年度: 年 (2) 補助項目及說明: (如: 補助項目與名稱、改善設備、樓層或位置等) (3) 受補助金額: 元		
公司簡介及工作內容或製程說明	公司簡介: 工作內容或製程流程與說明: 		

二、計畫內容與實施方式

(本表單請填寫單一申請項目，不足請自行增列使用)

工作環境及製程設施之改善說明

改善項目	改善區域	<input type="checkbox"/> 物理性因子: <input type="checkbox"/> 噪音 <input type="checkbox"/> 振動 <input type="checkbox"/> 溫濕度 <input type="checkbox"/> 化學性因子: <input type="checkbox"/> 工業通風 <input type="checkbox"/> 人因工程 <input type="checkbox"/> 預定實施改善期間: 年 月 日至 月 日 <input type="checkbox"/> 實際完成改善時間: 年 月 日														
	<input type="checkbox"/> 新設置 <input type="checkbox"/> 汰換															
1 改善方法	改善原因	請摘述														
	改善方式	請摘述														
2 量測數據	請填寫下表，並檢附作業環境監測報告或相關量測資料(符合勞工作業環境監測實施辦法之監測項目，應實施監測):															
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">監(量)測地點</th> <th rowspan="2">監(量)測項目</th> <th colspan="2">監(量)測結果</th> </tr> <tr> <th>改善前</th> <th>改善後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	監(量)測地點	監(量)測項目	監(量)測結果		改善前	改善後									
監(量)測地點	監(量)測項目			監(量)測結果												
		改善前	改善後													

*本表格不足請自行增加

3 現場照片	改善前	說明:	說明:	
	改善後	(需檢附清晰可辨視之完整照片，若屬大範圍改善，應另提供改善區域平面圖，並予標示說明)	說明:	
4 改善結果成效	一、預期改善效益: (一) 量化: (二) 非量化: 二、實際改善效益: (一) 量化: (二) 非量化: (以150字為限或分析圖表說明改善後公司形象、製程環境、員工滿意度調查與人才培育等成果等)			
	5 其他改善效益	增加本國就業 人 (本國 人; 外勞 人; 原住民 人)	增加產值 千元	新增投資額 千元

(本表單請填寫單一申請項目，不足請自行增列使用)

職場勞工身心健康促進活動或措施計畫說明						
推動項目	<input type="checkbox"/> 重複性作業促發肌肉骨骼疾病預防 <input type="checkbox"/> 異常工作負荷促發疾病預防 <input type="checkbox"/> 執行職務遭受不法侵害預防 <input type="checkbox"/> 特殊族群健康保護					
	推動原因					
推動目標						
1 推動 成果	簡述說明推動情形(屬下述之活動或措施，請依表格並予簡述說明，提供相關推動資訊)。					
	一、課程：					
	日期	時間	課程名稱	講師	時數	參訓人數
推動情形	二、諮詢服務：					
	日期	時間	服務內容	專家	時數	諮詢人數
三、教材、文宣：(品項名稱、宣導重點、發送對象、份數)						
檢附：1. 健康風險評估及危害辨識資料；2. 輔導建議改善報告；3. 講師(專家出席)費收據；4. 報(估)價單；5. 其他						
推動效益	(以250字為限或分析圖表說明推動勞工身心健康保護措施之效益、員工滿意度調查、人才培育等成果等)					

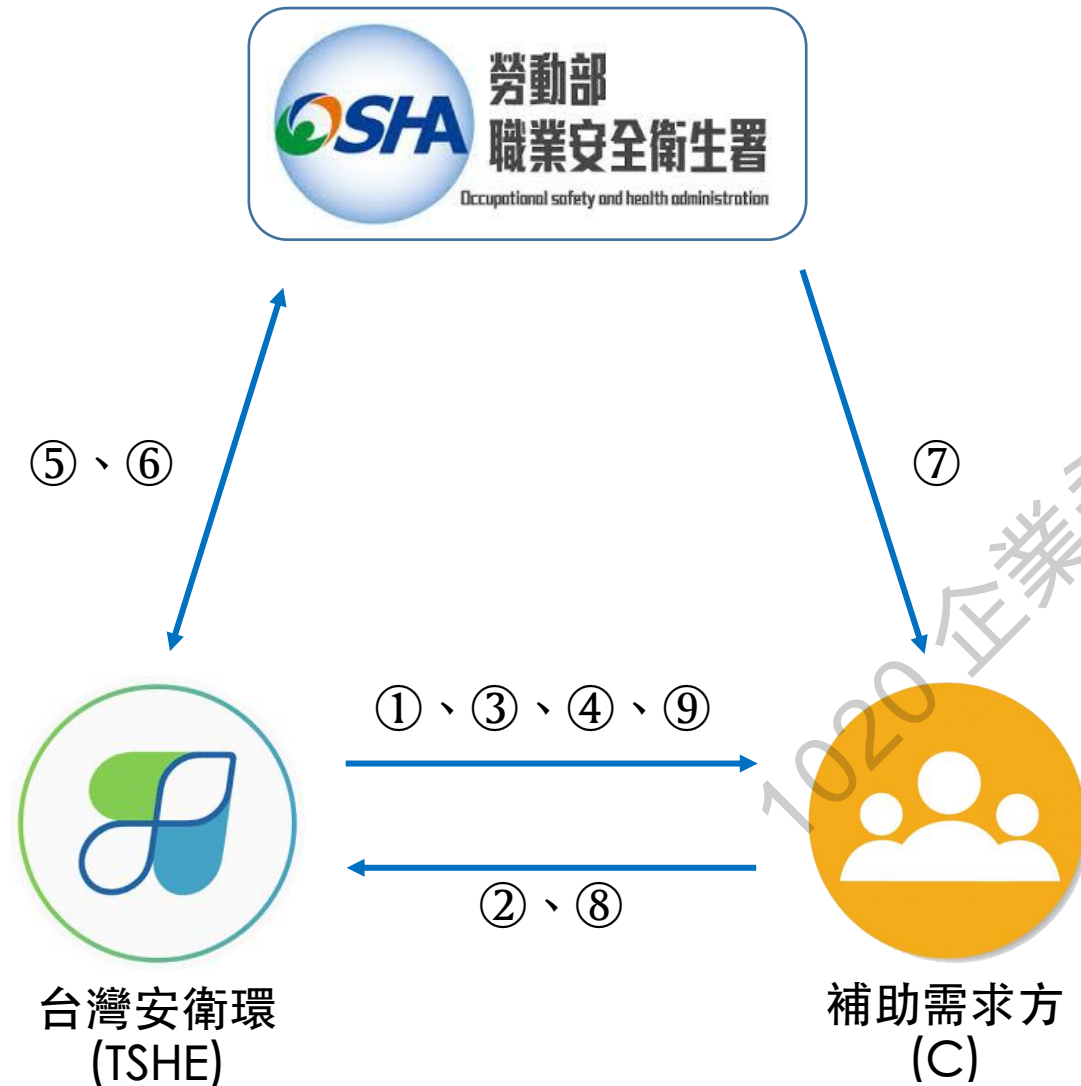
2 現場 照片	推動前		
	說明：		說明：
推動後	(需檢附清晰可辨視之完整照片，若屬大範圍改善，應另提供改善區域平面圖，並予標示說明)		
	說明：		說明：

○○○○ (申請單位全銜)

工作環境改善與職場勞工身心健康促進活動或措施
計畫及執行成果報告
(封面)

TSHE、補助需求方、職安署之關係圖與步驟

(步驟可能因實務需求略有微調)



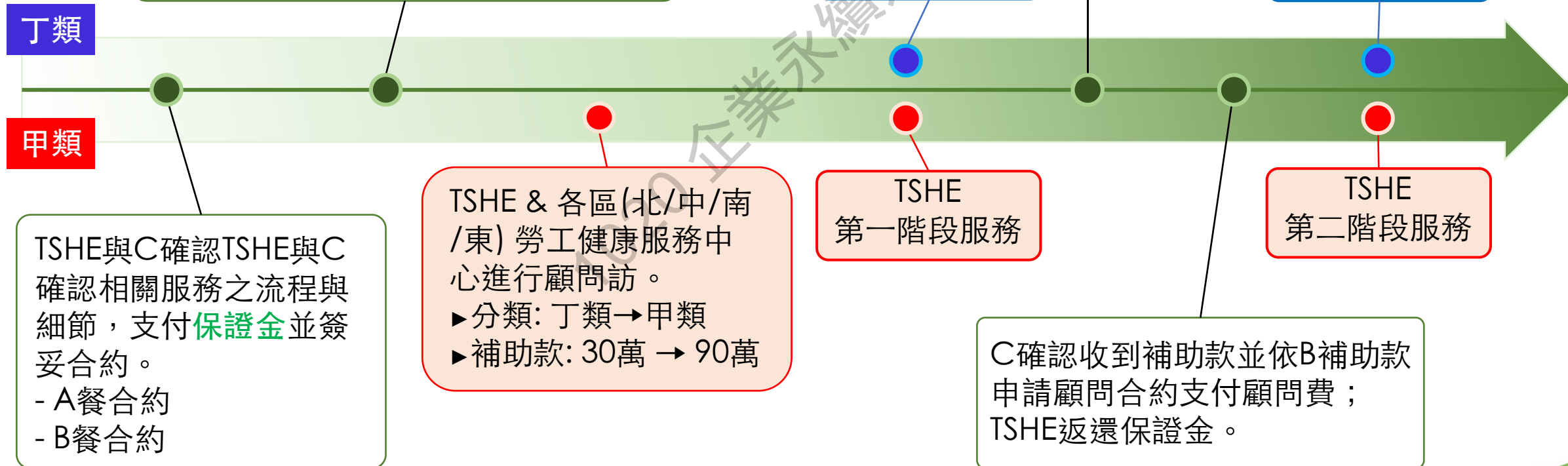
- ① TSHE與C確認相關服務之流程與細節。
- ② C與TSHE簽下合約與保證金：
 - a) A，臨場健康服務合約
 - b) B，補助款申請顧問合約
- ③ TSHE與C，針對於欲補助之項目進行規劃、評估、執行、改善與健康服務。
- ④ TSHE 協助C，彙整與產出執行成果報告。
- ⑤ TSHE 協助C，遞交補助申請文件(含成果報告)。
- ⑥ TSHE 協助C，針對於職安署意見修正再遞交文件 (若發生時)
- ⑦ 職安署撥放補助款予C
- ⑧ C支付顧問費(補助款)予TSHE
- ⑨ TSHE返還保證金予C

服務流程圖

評估補助方案總補助額：走甲 or 丁類
- A餐 (依勞工人數)

(丁類) - 走藍色 ●
- B1餐: 20萬 ; B2餐: 10萬 (共 30萬)
(甲類) - 走紅色 ●
- B1餐: 75萬 ; B2餐: 15萬 (共 90萬)

TSHE完成補助款相關文件、成果報告書、審查送件、追蹤結果，直至確認：
(1) 審查通過、(2) 補助款撥款



丁類

甲類

TSHE與C確認TSHE與C
確認相關服務之流程與
細節，支付**保證金**並簽
妥合約。
- A餐合約
- B餐合約

TSHE & 各區(北/中/南
/東) 勞工健康服務中
心進行顧問訪。
▶分類: 丁類→甲類
▶補助款: 30萬 → 90萬

TSHE
第一階段服務

TSHE
第二階段服務

TSHE
第一階段服務

TSHE
第二階段服務

C確認收到補助款並依B補助款
申請顧問合約支付顧問費；
TSHE返還保證金。

台灣安衛環介紹與實績



台灣安衛環LINE@

1020 企業永續發展沙龍





TSHE 品牌企業化
—— 友善愛護環境 ——



一群致力於職場安全衛生、職業醫藥衛生的臨場健康服務團隊，擁有完整且豐沛的醫療資源與專業之醫師、護理師等醫事人員團隊，通過ISO 9001、經濟部工業局產業競爭力發展中心認可之**整體快篩服務企業**、勞動部職業安全衛生署認可之**勞工健康服務顧問機構**，榮獲**金炬獎**、**金像獎**、**金峰獎**等殊榮與肯定，結合GMP與ISO13485 認證之快篩代工與PCR分析實驗團隊，共同為全體國民與勞工之健康、防疫，盡一份心力！





TSHE 台灣安衛環



<面對疫情，生命顯得如此脆弱>
而疾病的殘酷再次提醒我們健康與衛生的重要性
後疫情時期來臨，我們將學會與病毒共生共存

TSHE溫馨提醒大家，記得落實防疫措施！

🕒時時刻刻關心您~

#TSHE

#感謝華人公益節肯定



台灣安衛環實業股份有限公司
詹昀融 創辦人

大家好，我是台灣安衛環的創辦人詹昀融

敬天愛人，為勞工 創造健康衛生、安全幸福
的所在



TSHE 台灣安衛環



感謝❤華品文化國際行銷 #專訪TSHE介紹收錄書籍

>台灣百大品牌的故事-21

>面對全球疫情，百大企業如何度過危機

TSHE 台灣安衛環
工廠最佳夥伴·企業強大助力



迎新春，賀新年！2022企業傳愛行公益-金像獎

即將迎接2022新年，福虎生豐！恭喜本次獲獎！華人卓越人才金像獎/亞洲十大名師金像獎 TSHE秉持著敬天愛人、創新服務的理念，致力於創造更安全更健康更環保的工作場所與環境。企業共好、共享。 TSHE



TSHE榮獲第四屆『華人公益大使』，與在地里長一同促進全民健康的推動

感謝《中華工商經濟科技發展協會》頒發《公益大使》的殊榮，台灣安衛環秉持著『取之於社會，回饋於社會』的信念，在創造，經濟之餘，也思考如何善用我們的資源與影響力來落實企業社會責任。TSHE的



TSHE的成長與蛻變，為勞工創造安全幸福所在「台灣百大品牌故事-21」

感謝華藝文化長期專注於推廣台灣品牌及紀錄業，本次也專訪了TSHE創辦人 最真實的創業歷程與品牌理念以「安全、衛生、環保」三個領域為主軸，細述創辦人如何運用專業知識及優勢來促進環安的發展，協



全新里程碑! 看見不一樣的TSHE，榮獲第16屆金炬獎-年度創新獎



長照職衛研討會：長照2.0幫助民眾最速得到長照服務



2019長照法律暨職業衛生發展研討會

- 依法辦理勞工健康保護規則相關事項
- 協助改善、提升並依規定申請事業單位改善工作環境及促進職場勞工身心健康補助作業要點（可申請補助款範圍為30萬元-90萬元）
 - 物理性危害（如：噪音、震動、高溫悶熱環境改善）、化學性危害（如：有害氣體、廢氣、蒸氣、粉塵控制）、人因性危害（如：肌肉骨骼傷害、疲勞、人機界面設計）、夜間工作環境（如：監視、警報系統）等工作環境改善。
 - 重複性作業促發肌肉骨骼疾病預防、異常工作負荷促發疾病預防、執行職務遭受不法侵害預防、特殊族群健康保護（如：未滿18歲、中高齡、女性勞工母性保護、職災勞工）等工作環境改善類、職場勞工身心健康促進活動或措施類之補助基
- 協助職業安全衛生、環境保護、ESG/企業社會責任之顧問服務



項目	價值	說明
完整一條龍 <u>職業安全衛生</u> 、 <u>勞工健康</u> 之服務	<p>全台最佳臨場健康服務品質，簽約即享有以下免費顧問服務資源：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 工業安全技師 • 職業衛生技師 • 職業醫學科醫師 • 職業衛生護理師、專科護理師 • 勞工健康服務之心理師 • 勞工健康服務之物理治療師 • 勞資顧問師 • 其他專業人員 	<p>勞工健康保護規則源自於職業安全衛生法。一次擁有並掌握職業安全衛生、勞工健康服務之專業團隊，才能真正的最低成本最高效率認知問題、評估問題、控制問題</p> <p>有別於傳統僅提供護理師或健康服務，TSHE提供完整職安、職護的服務，真正的落實勞工照護的本意與真諦。</p>
協助改善、申請工作環境改善活動或措施	免費協助完成 職安署 20萬 - 75萬之補助申請	全台唯一，TSHE 提供完整一條龍服務，從職業安全衛生、臨場醫護、計畫執行、報告撰寫、補助申請之專業團隊
協助改善、申請職場勞工身心健康促進活動或措施	免費協助完成 職安署 10萬 - 15萬之補助申請	全台唯一，TSHE 提供完整一條龍服務，從職業安全衛生、臨場醫護、計畫執行、報告撰寫、補助申請之專業團隊
延伸提供 ISO、環安、環保、企業社會責任與ESG之服務	符合最新政府與世界趨勢，符合並響應環保永續價值觀	ESG報告、碳盤查、環保顧問服務 ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001等系統輔導與整合
多元與彈性的合作	企業ESG形象行銷推廣、短影音拍攝、報告撰寫、補助款申請	因應後疫情時代與新媒體時代，多元的服務提供企業更完整的服務與最大的價值

台北某製藥廠與科技廠：

即時提供企業臨場快篩服務，協助企業管理 COVID-19，提升企業防疫能力與管理效率

桃園某電子與製藥廠：

提供完整職業安全衛生診斷，針對勞檢缺失部分，提供免費顧問諮詢與改善建議

新竹某組裝廠：

機台人因工程改善，提升產能效率，改善勞工疲勞累積、肌肉骨骼酸痛與抱怨問題

苗栗某汽車廠：

透過補助款，免費一次性改善噪音與高溫議題並優化製程，勞工舒適度提升

苗栗某工業區：（規劃中）

提供入駐服務，一次性服務園區40間企業與其上下游廠商之安全衛生、勞工健康服務、環保永續等全方位落地服務

彰化某染整與紡織廠：

透過補助款，改善員工噪音暴露，實施聽力密合度評估，透過短影音製作，提升企業ESG形象

嘉義某製藥廠：

透過補助款，改善實驗室化學品管理與勞檢缺失修正，避免政府稽查風險

台南某科技廠：

透過補助款，改善辦公室環境與企業健康服務，讓員工向心力與滿意度上升

高雄某環保廠：

機台噪音、粉塵的問題，提升產能效率，改善勞工健康、抱怨和流動率高的問題

台北某上市櫃醫療集團：

提供職業安全衛生與ESG服務，協助該集團與關係企業落實企業社會責任

宜蘭某知名飯店業：

透過補助款，提供到場健康指導與運動紓壓，營造幸福企業形象

東部某旅遊業者：

異業結盟，提供ESG、SDGs之專業服務，共同響應環保與聯合國永續發展目標

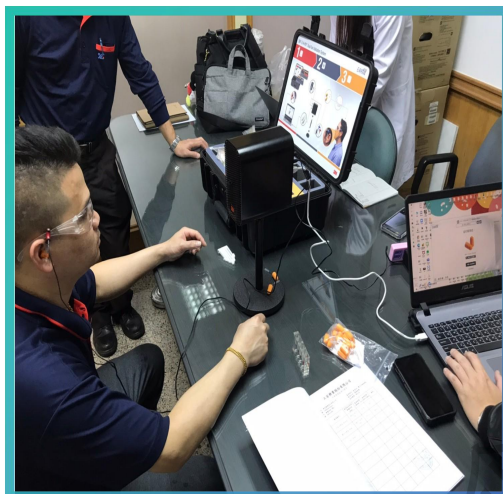
(TSHE協助善用政府補助資源，取得經費，免費改善)



我們協助職場員工的事情

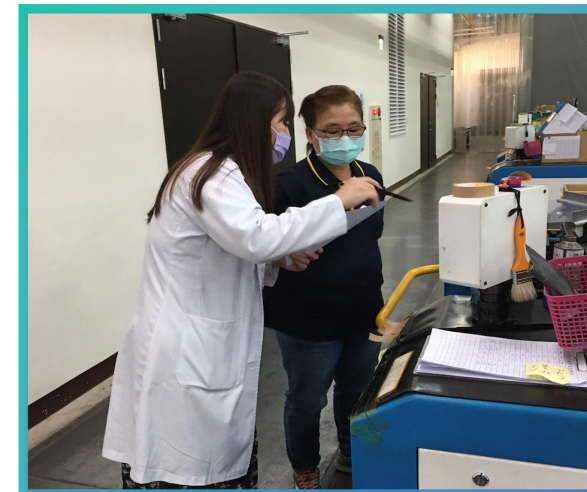
職災
預防

員工聽力損害監測
防護具評估、選用



健康
管理

體檢、健檢紅字諮詢
飲食、運動衛教



疫情
管理

避免疫情影響停班
穩定產線運作



心理
輔導

身心壓力舒緩
人際溝通技巧



我們協助企業照顧最珍貴的資產

在職業災害發生前，就做好預防



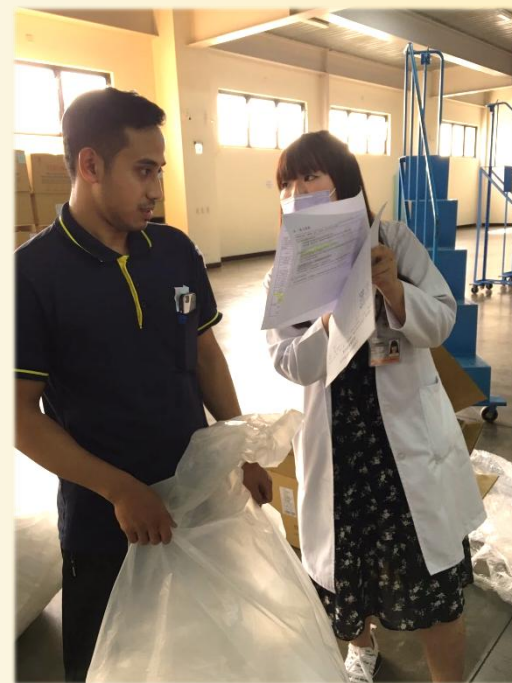
心理衛生



風險告知



衛教諮詢



外勞照護

任何工作都有發生職災的風險

但只要做好預防與追蹤就能避免



改善前

墜落風險



改善後

增設安全網



改善前

割傷、捲傷



改善後

增設護圍



火災風險



增設鋼瓶固定裝置



粉塵風險



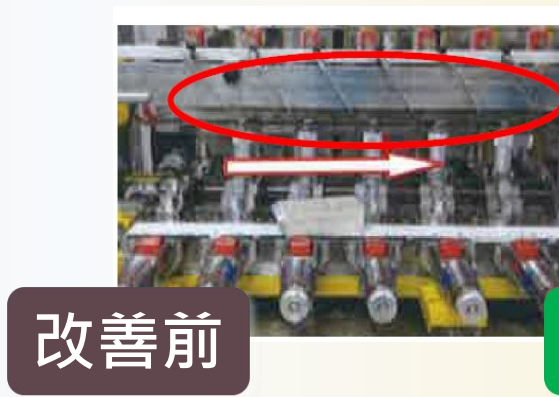
呼吸防護具



化學品侵蝕



增設緊急淋浴設備



火災風險



增設局部排氣口





台灣安衛環管理顧問股份有限公司

Taiwan Safety Health Environment Management Consulting Co., Ltd.

統編 82775831



詹昀融

博士

Ph.D

YJ Chan

0936-532-339

LINE claude528

YJ-Claude_Chan

Yjchan@tshe1.com

Tel

Fax

Address

04-23215575

04-23211756

台中市北區台灣大道二段360號12樓之2



台灣安衛環

www.tshe1.com

THANK YOU

1020 企業永續發展

兩步驟認證機制

(2FA, Two-factor authentication)

您知道企業資安管理，也屬於 ESG (Environmental, Social, Governance) 的一環嗎？

資安事件頻傳讓企業憂心忡忡，不僅影響員工對企業的信任感 (S, 社會責任)，更甚打擊企業營運及組織聲譽 (G, 公司治理)。

鼎新 HRM 帶您從 ESG 角度落實資安，強化帳號保護力，打造安全無慮的資安環境！

讓我的 HRM 帳號更安全！

👍 輕鬆啟用 兩步驟認證機制

Step.1

IT 人員在 HRM 啟動
兩步驟認證機制 並
設定認證方式
(e-mail 或 手機身份驗證 APP)



Step.2

員工登入 HRM
啟動兩步驟認證 並
綁定認證



Step.3

綁定完成後，
未來登入 HRM 就會執行
兩步驟認證囉！



👍 完善的安全性設定，保護 HRM 帳號更有力 🔒

- ✔ 幫帳號多一層防護，安全性提升
- ✔ 能設定認證的容錯次數
- ✔ 能設定裝置的驗證有效期間
- ✔ 能檢視已驗證的裝置及登入資訊
- ✔ 若驗證過的裝置不再使用，可自行刪除
- ✔ 使用 APP 認證登入時，即使手機不在身旁也能轉為 e-mail 認證方式



落實資安管理，就是在落實 ESG

多一道完善的驗證程序，更能達到企業永續營運！

鼎新 HR Solution
人力資源解決方案
Human Resource Solution

鼎新電腦

※ ESS 需搭配 BPM 資安方案，若獨立版 ESS 用戶有此資安需求，請評估購買 BPM 及其資安方案

金管會要求公開發行公司年報，必須 **完整揭露 ESG 相關資訊**
供應鏈買方也要求 **出具 ESG 相關報告**...

您以為 ESG 只關注 **碳排放** 議題？
人力資源管理 對於企業永續經營才是重頭戲！

ESG 人資永續方案

HRM 決策分析

支持企業因應 **ESG 人資相關議題**，全方位掌握 ESG 中的 **人權與勞工指標**
輕鬆實踐 ESG 人資永續，提升企業價值及形象，維持良好勞資關係，與優秀人才永續經營未來



HRM 系統報表 與 決策分析視覺化圖表，輕鬆因應 ESG 指標議題
讓人資與 ESG 專案小組快速掌握 ESG 指標內容，為企業建立完善 ESG 永續版圖

以 **GRI 主題準則：401、403、404、405、409** 及 **SDGs 目標：3、4、5、8** 所需舉證為標的！

註：永續報告書編製，必須依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 GRI 準則



HR 是企業永續核心關鍵，
要**能源**管理，也要**人源**管理！

若您已是鼎新客戶，
快來雲管家立案「我想了解 ESG 人資永續方案」
或與您的專屬規劃師聯繫！

鼎新 HR Solution
人力資源解決方案
Human Resource Solution

鼎新電腦