

ESG "碳盤" 查了沒?
企業 "減碳" 必備良方

Digiwin TV

ESG "碳盤" 查了沒?

企業 "減碳" 必備良方

LIVE 

2023/10/06 PM15:00-15:40

EP13

企業SDGs & ESG文化建立：
永續DNA種子的植入

講師: 台灣安衛環 創辦人 詹昀融 博士



2023年ESG必修課 守護之章 8/25起雙周五下午15:00~15:40



ESG x SDGs 永續企業



SDGs & ESG 文化建立：永續DNA種子植入

詹昶融 博士

YJ Chan, Ph. D

Line: [claudio528](#)

e-mail: yjchan@tshe1.com

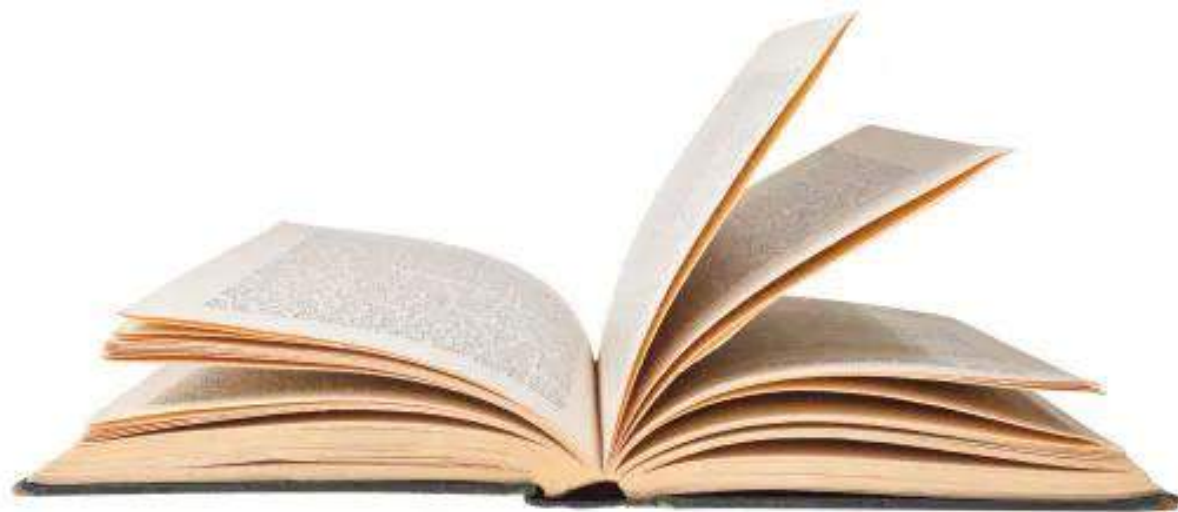
台灣安衛環: www.tshe1.com

安衛環健康診所: www.tshe-hc.com.tw



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



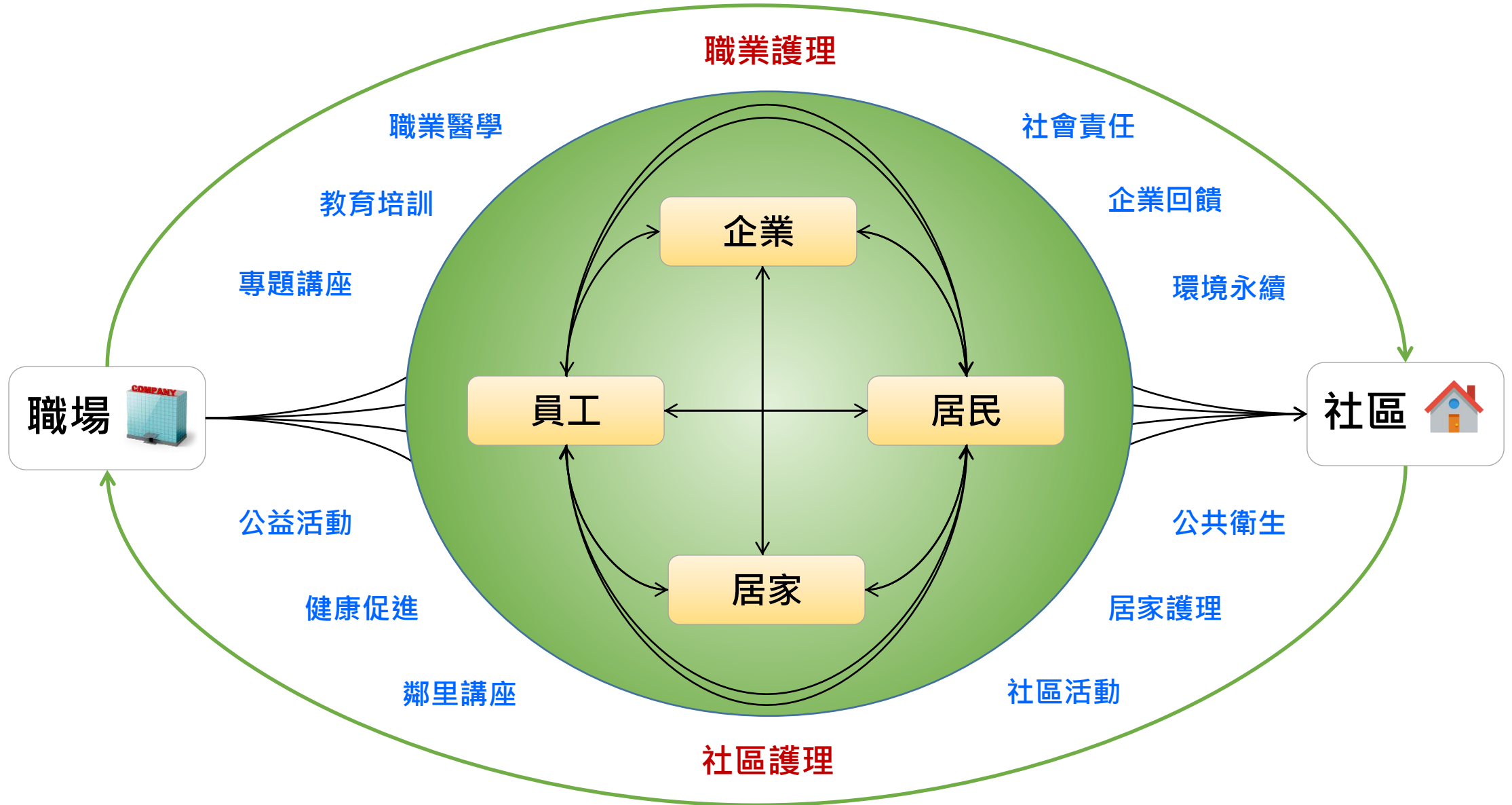
職場 x 社區

共響
共享
共想
企業社會責任、永續發展
價值觀

- 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)

以職場為入口: 職場到社區

全方位大健康生態系模式



勞工健康保護規則

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。



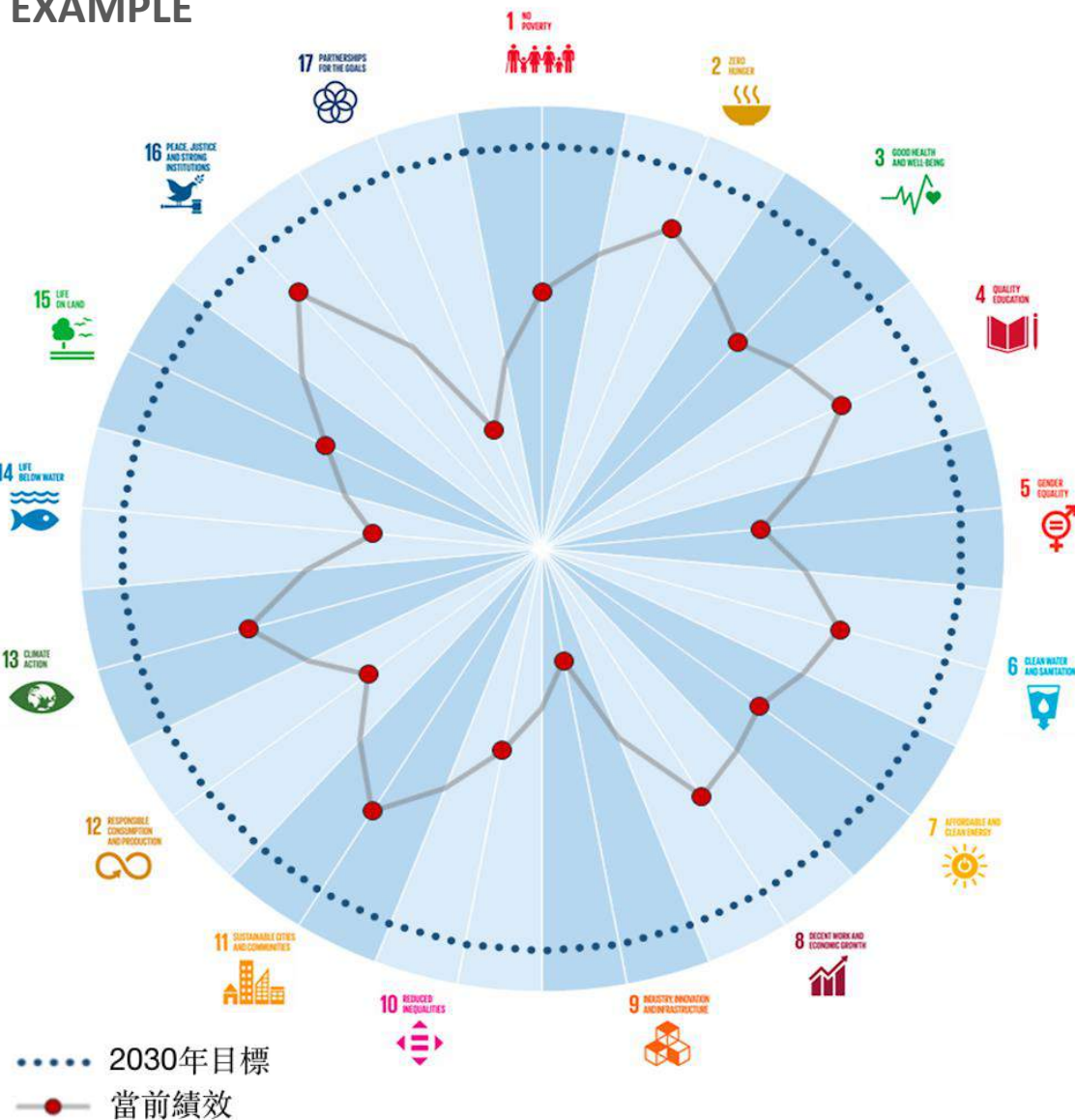
SDGs x ESG文化發展階段與策略

- 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

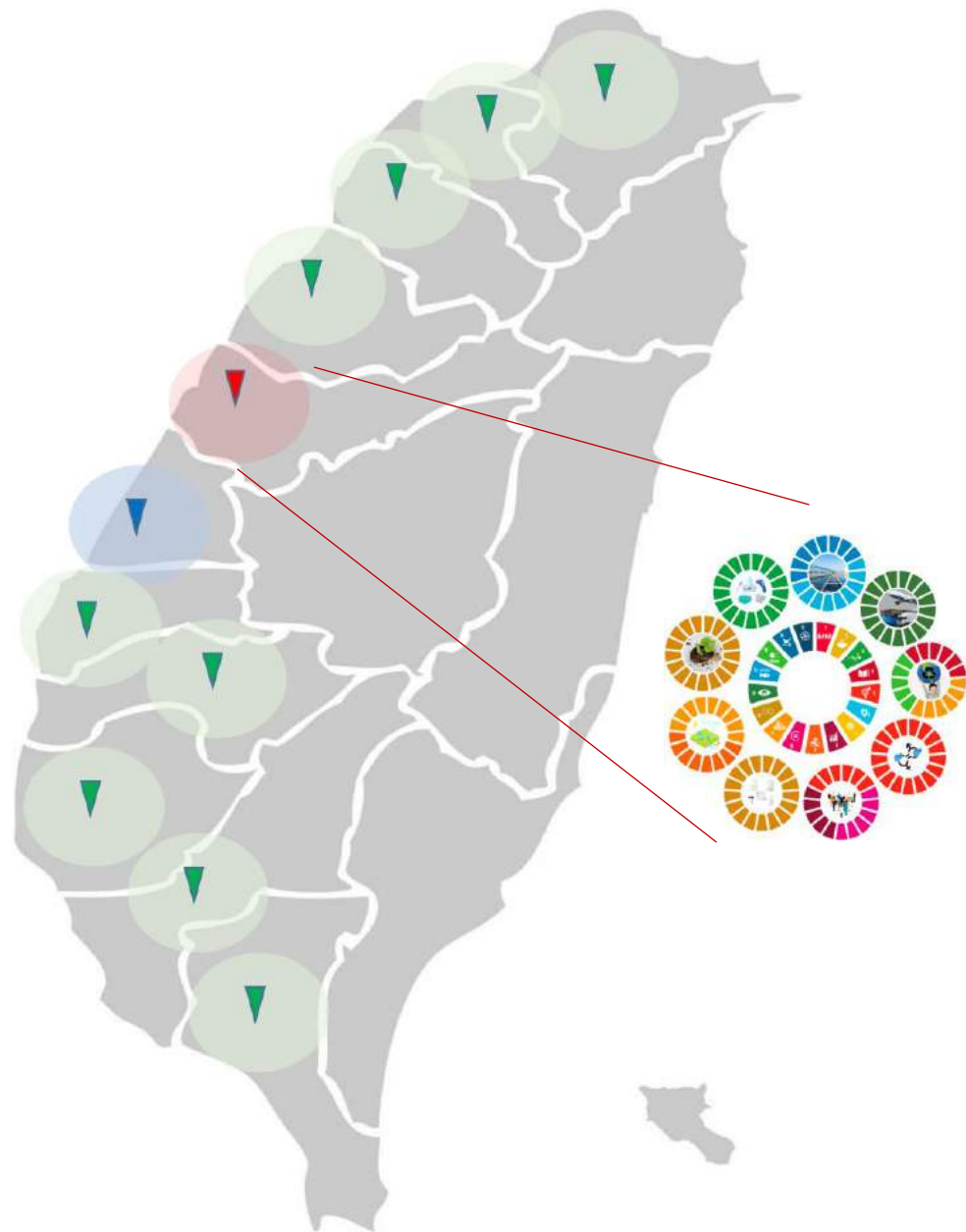


- (1) SDGs鑑別、設定企業執行目標
- (2) 實施主軸 以勞工健康與職業安全衛生(GRI框架)
- (3) 實施成果 由 ESGs 永續報告書呈現

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

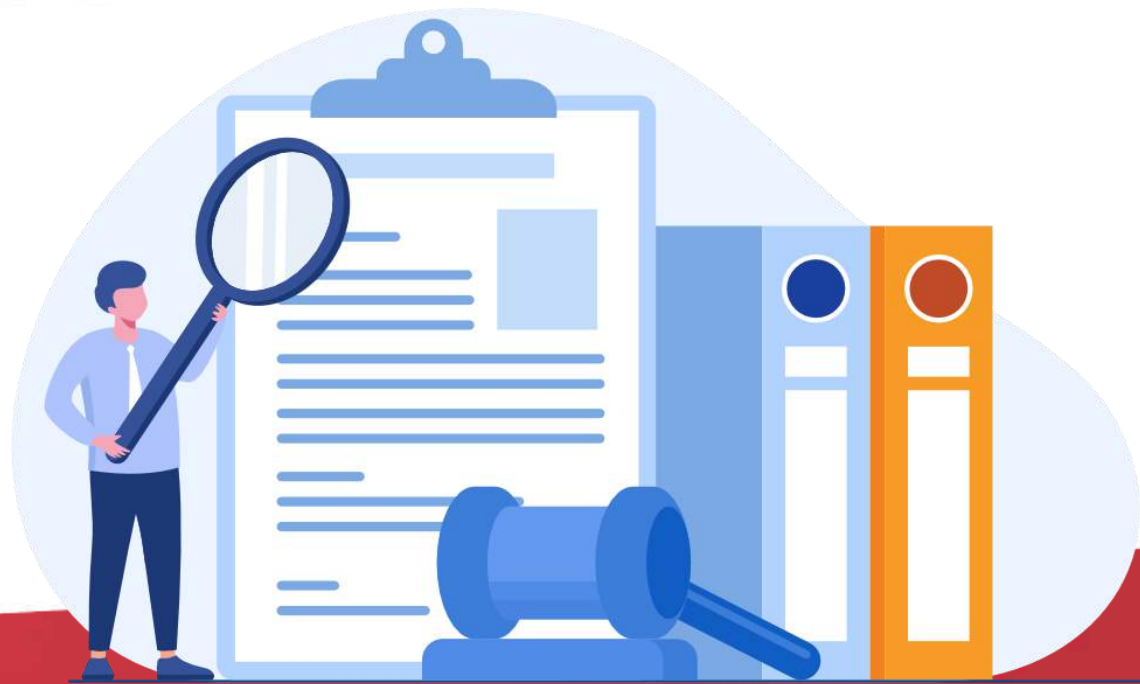


註：彩色區塊為 已響應的SDG項目

永續報告書

詳盡日常軌跡

產出關鍵數據



● 新進員工性別與年齡狀況

GRI 403 GRI 404 SDGs 4 SDGs 5 SDGs 8

年度			2020年		2019年		2018年	
項目	年齡區間	性別	人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工	30歲以下	男	11	4.72%	14	5.24%	14	5.51%
		女	12	5.15%	10	3.75%	10	3.94%
		小計	23	9.87%	24	8.99%	24	9.45%
	30~50歲	男	8	3.43%	10	3.75%	10	3.94%
		女	7	3.00%	9	3.37%	9	3.54%
		小計	15	6.44%	19	7.12%	19	7.48%
	50歲以上	男						
		女						
		小計						
	總計							

● 人力結構學歷組成

GRI 403 GRI 404 SDGs 3 SDGs 4 SDGs 5

年度			2020年		2019年		2018年	
全體員工數			233		267		254	
類別	組別	性別	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例
學歷	博士	男	4	1.72%	6	2.25%	4	1.57%
		女	2	0.86%	4	1.50%	2	0.79%
		小計	6	2.58%	10	3.75%	6	2.36%
	碩士	男	26	11.16%	28	10.49%	26	10.24%
		女	12	5.15%	15	5.62%	12	4.73%
		小計	38	16.31%	43	16.11%	38	14.97%
	學士	男	96	41.20%	115	43.07%	96	37.80%
		女	54	23.18%	60	22.46%	54	21.26%
		小計	150	64.38%	175	65.53%	150	59.06%
	專科	男	24	10.30%	23	8.62%	24	9.45%
		女	8	3.43%	7	2.62%	8	3.15%
		小計	32	13.73%	30	11.24%	32	12.60%
其他	男	4	1.72%	7	2.62%	4	1.57%	
	女	3	1.29%	2	0.75%	3	1.18%	
	小計	7	3.00%	9	3.37%	7	2.75%	

● 育嬰留停申請及復職留任統計

GRI 403 GRI 404 GRI 405 SDGs 3 SDGs 4 SDGs 5 SDGs 8

年度		2020年		2019年		2018年	
符合育嬰假申請資格人數 (A)	男	39		33		34	
	女	13		10		10	
	小計	52		43		44	
實際申請人數 (B)	男	0		0		1	
	女	0		2		1	
	小計	0		2		2	
當年度應復職人數 (C)	男	0		0		1	
	女	0		1		1	
	小計	0		1		2	
當年度實際復職人數 (D)	男	0		0		1	
	女	0		0		1	
	小計	0		0		2	
復職率 (D/C)							

● 人力結構雇用類型組成

GRI 403 GRI 404 SDGs 3 SDGs 4 SDGs 5

年度			2020年		2019年		2018年	
全體員工數			233		267		254	
組別	性別	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例	
主管人員	男	18	7.73%	21	7.87%	19	7.48%	
	女	12	5.15%	14	5.24%	11	4.33%	
	小計	30	12.88%	35	13.11%	30	11.81%	
專業人員	男	80	34.33%	101	37.83%	99	38.98%	
	女	22	9.44%	52	19.48%	28	10.99%	
	小計	102	43.77%	153	57.31%	127	49.97%	
技術人員	男	100	42.92%	115	43.07%	100	39.37%	
	女	23	9.87%	23	8.62%	23	9.09%	
	小計	123	52.79%	138	51.69%	123	48.46%	
其他	男	23	9.87%	28	10.49%	22	8.66%	
	女	6	2.58%	7	2.62%	6	2.36%	
	小計	29	12.45%	35	13.11%	28	10.99%	

● 人力結構年齡組成

GRI 403 GRI 404 SDGs 3 SDGs 4 SDGs 5

年度			2020年		2019年		2018年	
全體員工數			233		267		254	
類別	組別	性別	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例
年齡	30歲以下	男	43	18.45%	50	18.73%	57	22.44%
		女	36	15.45%	41	15.36%	23	9.06%
		小計	79	33.91%	91	34.08%	80	31.50%
	30~50歲	男	59	25.32%	71	26.59%	61	24.02%
		女	39	16.74%	45	16.85%	47	18.50%
	小計	98	42.06%	116	43.45%	108	42.52%	
50歲以上	男	35	15.02%	36	13.48%	38	14.96%	
	女	21	9.01%	24	8.99%	28	11.02%	
	小計	56	24.03%	60	22.47%	66	25.98%	

● 離職員工性別與年齡狀況

GRI 403 GRI 404 SDGs 4 SDGs 5

年度			2020年		2019年		2018年		
全體員工數			233		267		254		
項目	年齡區間	性別	人數	比例	人數	比例	人數	比例	
離職員工	30歲以下	男	8	3.43%	9	3.37%	7	2.76%	
		女	6	2.58%	6	2.25%	5	1.97%	
		小計	14	6.01%	15	5.62%	12	4.72%	
	30~50歲	男	8	3.43%	9	3.37%	7	2.76%	
		女	6	2.58%	6	2.25%	5	1.97%	
		小計	14	6.01%	15	5.62%	12	4.72%	
	50歲以上	男	8	3.43%	9	3.37%	7	2.76%	
		女	6	2.58%	6	2.25%	5	1.97%	
		小計	14	6.01%	15	5.62%	12	4.72%	
	總計			65	27.90%	77	28.84%	67	26.38%

非經理人全時員工人數及薪資統計

永續好食品

GRI 2-19 GRI 2-21 GRI 402 SDGs 8

年度	2021	2022
非經理人之全時員工人數	2,347	2,502
非經理人之全時員工「薪資總額」(仟元)	2,809,116	3,011,498
非經理人之全時員工「薪資平均數」(仟元)	1,603	1,691
非經理人之全時員工「薪資中位數」(仟元)	987	1,000

雇用類型薪資比較

永續好食品

GRI 2-19 GRI 2-21 GRI 402 SDGs 8

年度		2020	2021
類別	組別	薪資比較(男:女)	薪資比較(男:女)
職務分類	技術職	1:0.98	1:0.97
	管理職	1:0.89	1:0.88
	業務職	1:0.93	1:0.91
	行政職	1:1.02	1:1.03
廠區	北部	1:0.97	1:0.98
	中部	1:0.89	1:0.92
	南部	1:0.83	1:0.84

說明:數據內容不包含經理人薪資。

員工公傷假統計

永續好食品

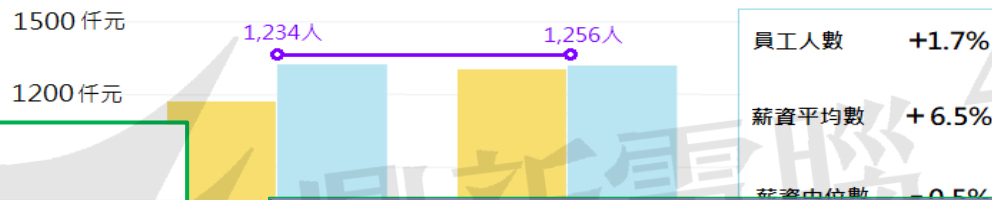
GRI 2-7 GRI 403 SDGs 3 SDGs 8

年度		2020	2021	2022
假別	性別	時數	時數	時數
病假	男	3,357.5	3,124.0	3,099.5
	女	3,756.0	3,891.0	3,456.5
	小計	7,113.5	7,015.0	6,556.0
生理假	男	—	—	—
	女	945.0	1,010.5	1,138.0
	小計	945.0	1,010.5	1,138.0
安胎假	男	—	—	—
	女	56.0	—	—
	小計	56.0	—	—
公傷假	男	18.0	—	—
	女	136.0	—	—
	小計	154.0	—	—
時數總計	男	3,375.5	3,124.0	3,099.5
	女	4,911.0	4,901.5	4,594.5
	小計	8,286.5	8,025.5	7,694.0
缺勤日數換算	男	421.9	421.9	421.9
	女	613.9	613.9	613.9
	小計	1,035.8	1,035.8	1,035.8
總計工作日數	男	79,516.0	79,516.0	79,516.0
	女	94,500.0	94,500.0	94,500.0
	小計	174,016.0	174,016.0	174,016.0
缺勤率	男	0.53%	0.53%	0.53%
	女	0.65%	0.65%	0.65%
	小計	0.60%	0.60%	0.60%

1. 缺勤日數換算以1日正常工時8小時計算, 缺勤日數 = 時數 / 8
2. 總計工作日數 = 該年度所有員工應工作日加總
3. 缺勤率 = 缺勤日數 / 總計工作日數

薪資平均數及中位數比較

● 薪資平均數 ● 薪資中位數 ● 全時員工人數



員工滿意度調查歷年比較



員工教育訓練統計(依雇用類型統計)

永續好食品

GRI 404 GRI 405 SDGs 5 SDGs 8

類別	年度	
	組別	時數
職務分類	技術職	77
	管理職	77.5
	業務職	86.8
	行政職	—
區域別	北部	84
	中部	71
	南部	119
	小計	190

區域別	性別	2021	2022
北部	男	71	80
	女	98	94
	小計	169	174
中部	男	65	72
	女	99	103
	小計	164	175

職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南

鼎新電腦
數字運營方案事業部

李蓁 協理

爆發 安全健康事件，企業形象可能因此受損

長期忽略員工安全、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...



GRI 403 職業健康與安全準則

自 2021 年 1 月 1 日起生效，
企業須更全面揭露職業安全衛生管理、
職業健康服務與促進及工作相關疾病
預防之具體績效。

職業病通常是長潛伏期的疾病，
企業單憑職業病發生率的揭露，
並無法真實反映其職業衛生與健康表現。





關於 職場健康與安全， 企業領導人要知道的六件事

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

南亞塑膠工業ESG摘錄

- 1 延續 永續治理策略 2 拓展 多元產品價值 3 推展 綠色環境管理 **4 開展 幸福安全職場** 5 追求 共榮美好家園 附錄



4.4.5 員工健康關懷

本公司運用系統性思考與組織化方式，持續推動健康促進措施，提供員工健康安全之工作環境、良好的培訓計畫與制度，讓員工有明確目標可清楚遵循，並得以發揮其個人才能與激勵主動參與之意願。

健康風險管理

本公司為致力於打造一個員工安心辦公之職場環境，故參照勞動部「職業病參考指引」五大分類，並針對自身產業與組織特性，歸納「社會心理性」、「物理性」、「化學性」、「生物性」及「人因工程」等五大恐導致員工職業疾病的危害因子。對此，本公司進一步制定相對應的預防管理作為，並提供優於法規之健康檢查項目。

為關懷員工健康，除實施法令規定之健康檢查項目外，亦優於法規增加 4 項檢查項目，另對於從事特別危害健康作業員工，均依規定進行特殊健康檢查並實施健康分級管理。2021 年特殊健康檢查結果並無職業病異常案例。

職業疾病預防措施

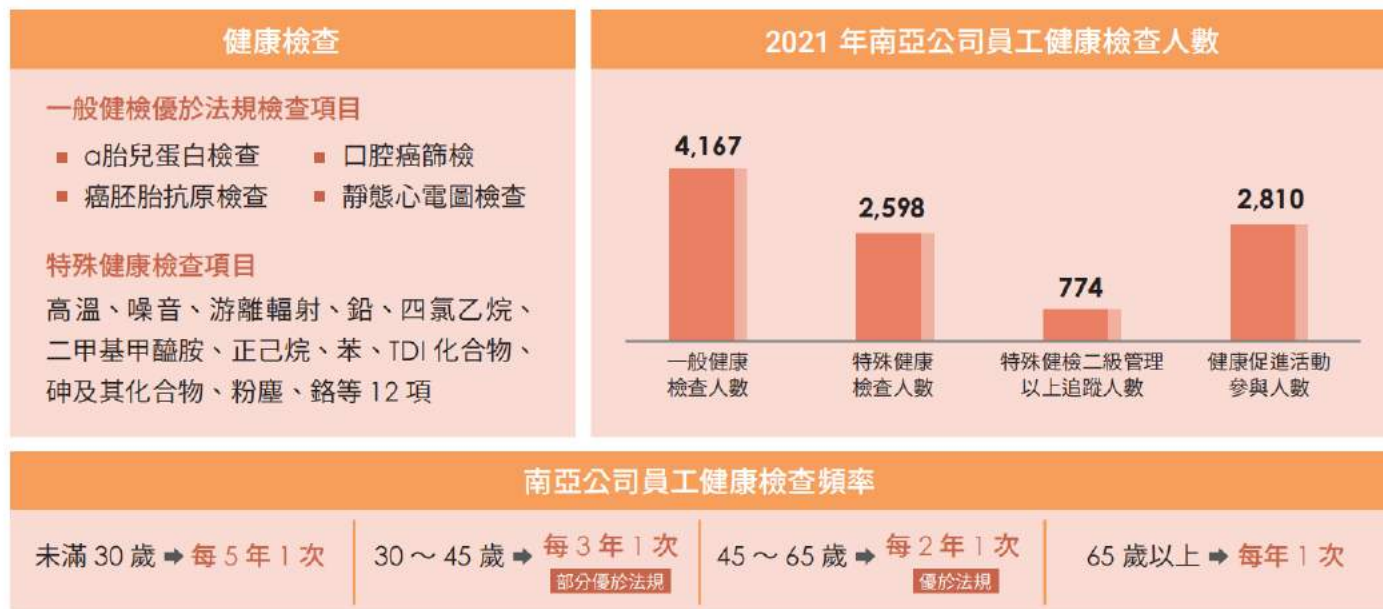
因應職安法新興職業病預防規定，提供母性健康保護、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防、執行職務遭受不法侵害預防、異常工作負荷促發疾病之預防等相關措施。

職業疾病預防項目	工作內容
母性健康保護	針對懷孕起至分娩後一年內之女性員工，從事有母性健康危害之虞的工作所採取之措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排等
重複性作業等肌肉骨骼疾病之預防	預防因不良姿勢、過度施力、重複性動作等作業方式促發肌肉骨骼疾病，採取相關人因工程改善措施
執行職務遭受不法侵害預防	預防員工在與工作相關環境中遭受威脅或攻擊，採取危害辨識與評估、工作適性安排、危害預防及溝通技巧訓練等措施，確保職場零暴力
異常工作負荷促發疾病之預防	預防員工因工作不規律、工時長、經常出差及輪班等伴隨精神緊張的工作型態而引發腦、心血管疾病，採取健康指導、調整工時及更換工作內容等措施，以提升員工對自我健康管理的認知

健康風險	2021 年新增作法	持續性作法	成效
社會心理性 危害因子 長工時、工作壓力	-	<ul style="list-style-type: none"> 辨識及評估高風險群，安排醫師面談及健康指導，調整或縮短工時及更換工作內容，實施健康檢查、管理及促進 	安排 44 場醫師臨場服務
物理性危害 因子 異常溫度、游離輻射等	-	<ul style="list-style-type: none"> 每年健康管理：除了定期監測員工的健康狀況，及早發現員工是否有因為暴露而發生職業病的可能 教育訓練：對員工衛教，增進員工對危害因子認知 	安排 12 場醫師臨場服務
化學性危害 因子 粉塵、有機溶劑、強酸強鹼等	-	<ul style="list-style-type: none"> 針對特定化學物質等作業，規劃作業環境監測，了解廠區使用的有機溶劑或粉塵作業，危害辨識，洩漏處理及提供個人防護設施，定期健康檢查 	安排 12 場醫師臨場服務，依環測結果對勞工實施訓練
生物性危害 因子 微生物、傳染病等	-	<ul style="list-style-type: none"> 了解廠區是否有對人體有害微生物，或有傳染病流行之虞，採取立即防護改善或加強宣導避免造成大流行或相互傳染，廠區為防範登革熱等蟲媒傳染病，各廠指派專人定期執行檢查，廠區定期清潔消毒預防 	請見 COVID-19 專章
人因工程危害 因子 長期肌肉負重等	<ul style="list-style-type: none"> 參考勞動部「人因性危害防止計畫研究」，引用德國 KIM 人工物料處理檢視表，依現場人工搬運作業進行評估，針對高風險項目進行改善。(如機械取代、調整作業位置等) 	<ul style="list-style-type: none"> 針對重複性動作等作業方式促發肌肉骨骼疾病，採取人因工程改善措施(例如安排醫師進行廠區現場面談等) 	安排 12 場醫師現場訪視、辦理健康宣導教育

健康促進措施

廠區設有醫護人員，提供個人健康指導與諮詢，讓員工享有體重管理、菸害防制、健康講座、預防保健與傷病診治等健康照護體系。更進一步結合長庚醫院提供醫學中心級的醫療與保健服務，推動預防醫學與疾病防治，並加強員工健康意識。並有專業醫師在生產現場實際瞭解工作環境、員工作業習慣及安全防護作業等，提供改善意見及相關醫療諮詢服務，為員工的健康把關。



推動健康飲食

本公司為推動健康飲食，每月公佈飲食營養衛教資訊，並在長庚醫院營養師協助下進行調理方法、調味品使用、食材選購及菜單設計等項改善，並以油炸調理比率低於 6% 作為管理目標。2021 年每月查核員工餐廳約 4,000 道菜，油炸調理均在 240 道以下。

- 1 延續 永續治理策略
 - 2 拓展 多元產品價值
 - 3 推展 綠色環境管理
 - 4 開展 幸福安全職場
 - 5 追求 共榮美好家園
- 附 錄

2021 年健康職場與關懷成就



台灣宅配通ESG摘錄

5.5 職業安全衛生中心設立

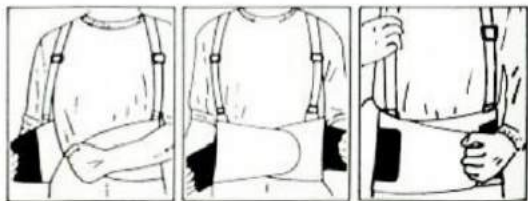
5.5.1 管理方針

重大主題	2020年行動計畫	2020年成效	中長期目標
職業安全衛生	「台灣宅配通(股)公司」秉持著東元集團一貫的穩健踏實，提倡「環境無汙染、工作無災害」的精神，深知防範危險與消除災害之重要，為建構組織安全文化，維護同仁安全與健康，宣導落實安全衛生管理，積極努力達成零災害之重要目標，以提升企業形象，促進永續發展。	依據職業安全衛生法令規定，推動安全衛生管理，應用規劃 (Plan)、實施 (Do)、查核 (Check) 及改進 (Action) 等管理手法，務使作業場所危害因素消弭於無形，並藉由持續不斷的稽查制度發現問題，即時採取糾正措施，以提昇職業安全衛生管理績效，有效防止職業災害，促進勞工安全與健康，達到人安、工安、車安。	(1)符合法令法規；遵守職安法規，保障勞工安全。 (2)健全安衛管理系統；落實安衛管理，完成零災害之目標。 (3)重視職場安衛；落實職場紀律，提昇勞安意識。 (4)加強風險評估及教育訓練，施行安衛稽核，以維護安全、健康、整潔之工

採購防護設備：

為避免員工長期搬運造成腰部、背部職業職傷，職業安全衛生中心提案採購工作型護腰，發放全體宅配作業同仁。

▼ 工作型護腰照片



5.5.3 健康促進與關懷

(1) 員工巡迴一般健檢與臨場健康服務

本公司提供優於法定的一般健康檢查實施頻率，對在職勞工每年定期實施一般健康檢查，依十年內腦、心血管疾病風險程度 (Framingham Cardiac Risk Score)，實施健康管理，由勞工健康服務護理人員辦理臨場健康服務，職業醫學科專科醫師提供勞工個人健康指導，藉此強化勞工健康保護，以提供勞工安全健康的工作環境。

員工巡迴一般健檢統計			
年份	2018年	2019年	2020年
場次	30場	34場	35場
人數	1418人	2038人	2004人

職場健康促進活動	
(2) 職場紓壓理論與實作講座統計	
年份	2020年
場次	4場
人數	88人



▲ 臨床心理師職場紓壓理論與實作講座



(3) 女性勞工母性健康保護

本公司對於女性勞工從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施；女性勞工妊娠之日起至分娩後一年之期間，職業安全衛生人員會同勞工健康服務醫護人員進行母性健康保護分級管理，依分級由勞工健康服務醫師提供勞工個人面談指導，並採取危害預防措施。

母性健康保護人數統計表			
年份	2018年	2019年	2020年
人數	10人	15人	19人



▲ 勞工健康服務醫師提供妊娠中員工面談指導

捐血活動時間
2020.12.10. 週四

活動地點：
南港軟體園區 1 期 A 棟
大廳入口外側

捐血請帶身份證



▲ 愛心捐血活動

GRI 403

職業健康與安全準則 內容、指標及案例說明

- 403-1 職業安全衛生管理系統
- 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查
- 403-3 職業健康服務
- 403-4 工作者對於職業健康與安全之參與、諮商與溝通
- 403-5 工作者職業健康與安全教育訓練
- 403-6 工作者健康促進
- 403-7 預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊
- 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



企業案例

金屬加工公司秉持「尊重生命，安全職場，追求零災害」職業安全衛生政策，2020年經公司「永續委員會」提案通過由「職業安全衛生委員會」統籌辦理，

依職業安全衛生法規定建立推動實施職業安全衛生管理系統、提供安全和健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。

本年度並通過TOSHMS及ISO45001第三方獨立驗證機構驗證。

本公司管理系統涵蓋適用本公司新北市總公司及位於桃園共四條生產線管制下執行工作活動之相關同仁，包含員工(占比99.7%)及非員工(占比0.3%)，設計、開發、採購、施工、生產、維護與承攬，涵蓋本公司百分之百的營業銷售範圍

準則 403-1 職業安全衛生管理系統

企業應就所屬員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

1. 陳述是否已建立並實施職業安全衛生管理系統，包含是否：
 - ① 因法令要求而實施此系統。若如此，條列此項要求；
 - ② 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，條列該標準/指引。
2. 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。

職業安全衛生法 第 23 條

1. 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。
2. 前項之事業單位達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。

企業案例

科技公司於2021年導入電子化人因鑑別系統，透過員工填寫人因鑑別系統檢核表，辨識出10件高重複性作業人因風險作業類別，並配合健康中心健檢問卷與病假請假紀錄，關懷因肌肉骨骼痠痛請假的員工，並安排與職業醫學科專科醫生面談。員工填寫人因鑑別系統檢核表之滿意度為100%。

營造公司於2021年共計有42名女性懷孕員工接受母性健康保護，已由醫護人員透過電話或面對面訪談完成79人次危害辨識、風險評估及工作內容確認，提供懷孕期間及產後相關衛教資訊，同時告知生育補助津貼等相關資訊。

列舉範例

- 針對職業衛生危害類型，包括物理性、人因性、化學性、生物性等分別完成辨識，掌握高風險對象及比例。
- 描述特定敏感族群（如中高齡、高齡、未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工或高風險勞工）完成危害辨識、風險評估及工作內容適性確認之人次或比例。

準則 403-2

危害辨識、風險評估及事故調查

企業應就所屬員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

1. 描述例行性和非例行性職業危害辨識與風險評估的程序，及應用分級管控策略，消除危害並將風險降至最低，包括：
 - ① 企業如何確保這些程序的品質，包括執行這些程序的人員能力；
 - ② 如何運用這些程序的結果來評估並持續改善職業安全衛生管理系統。
2. 描述讓工作者報告職業危害與危險狀況的流程，並說明如何保護工作者免於不利處分。
3. 描述工作者可自行離開其所認為可能導致立即傷害或疾病的工作狀態之政策與程序，並說明如何保護工作者免於不利處分。
4. 描述調查職業事故的程序，包含事故相關危害辨識與風險評估的程序，並利用分級管控已決定矯正行動、及職業安全衛生管理系統所需進行改善措施。

準則 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查

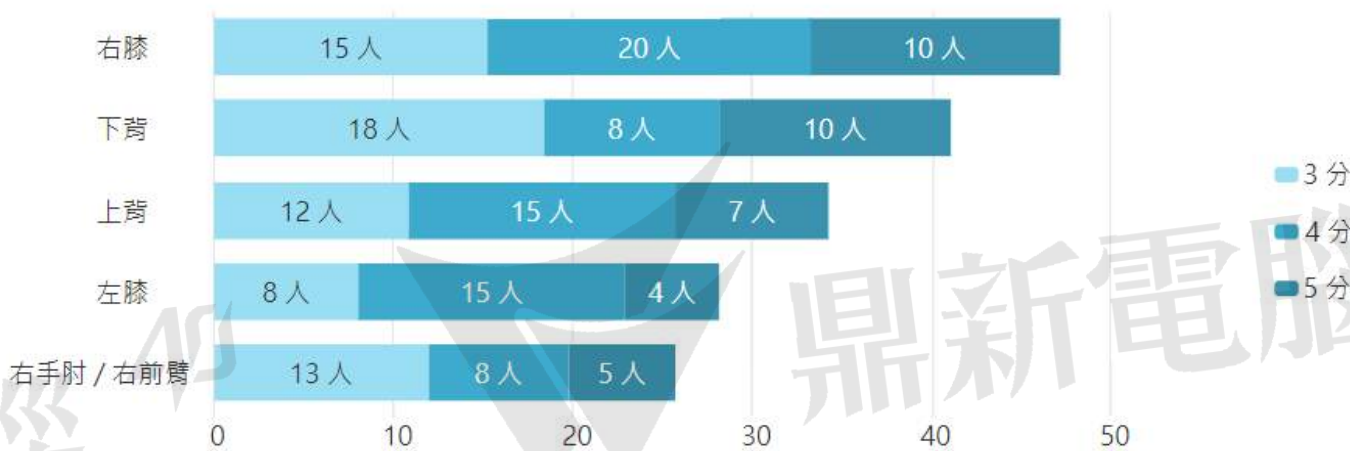
評估為人因風險項目數量

人因性危害數據統計 2023 幸福企業

肌肉骨骼危害等級



肌肉骨骼傷病症狀前五位 (≥ 3分)



人因性危害預防計畫涵蓋員工數量

準則 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查

將員工加入日常護理追蹤

執行改善方案數量、
員工直接參與人因工程改善人數

職護日常追蹤									
職醫員工諮詢 服務紀錄表									
+ 諮詢日期 諮詢類型 員工工號 外包商 <input type="checkbox"/> 追蹤中 <input type="checkbox"/> 已安排職醫 搜索									
<input type="checkbox"/>	狀態	工號	姓名	諮詢類型	嚴重程度	最新健檢級數	已安排職醫	建立時間	下次追蹤
<input type="checkbox"/>	已完成	A0009	李向新	人因性危害	中度	正常標準		2021-12-06 10:55	2022-01-06
<input type="checkbox"/>	已離職	A0010	曹慧萍	人因性危害	輕度	正常標準	✓	2021-11-26 10:55	2021-12-26
<input type="checkbox"/>	已完成	A0005	黃涵歡	人因性危害	重度	中度風險		2022-03-01 10:55	2022-03-15
<input type="checkbox"/>	已完成	A0004	蔡文馨	人因性危害	中度	高度風險	✓	2022-03-15 10:55	2022-04-06
<input type="checkbox"/>	已完成	A0005	黃涵歡	人因性危害	重度	中度風險		2022-03-01 10:55	2022-03-15
<input type="checkbox"/>	已離職	A0008	黃瓊倩	人因性危害	重度	高度風險		2021-12-15 10:55	2022-02-15

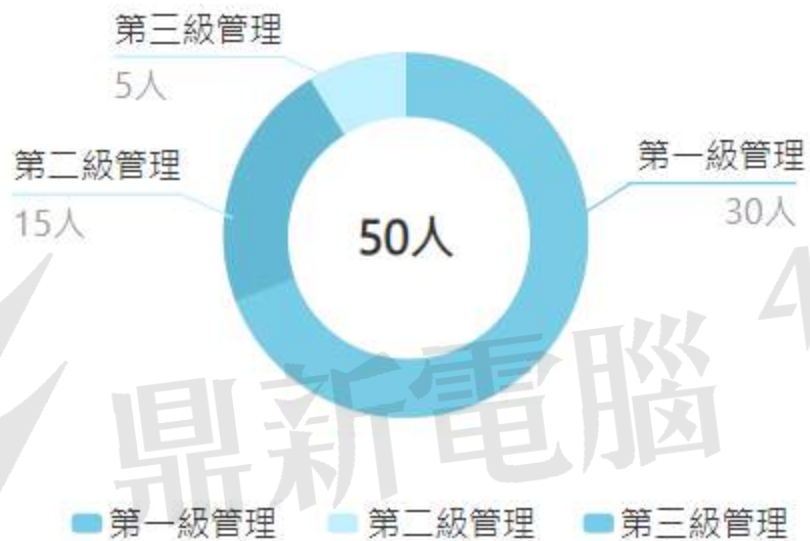


準則 403-2

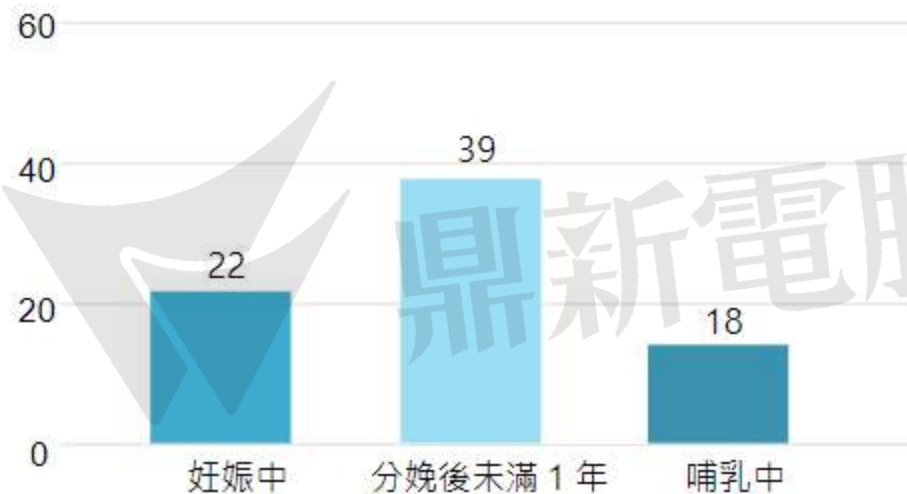
危害辨識、風險評估及事故調查

特定敏感族群的
危害調查與風險評估確認之人次比例

個人母性健康管理等級分布



女性員工保護對象分布



準則 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查

改善中高齡、高齡工作者安全衛生設施，
以提升其工作適能之比例

職護日常追蹤 職醫員工諮詢 服務紀錄表

諮詢日期 諮詢類型 員工工號 外包商 追蹤中 已安排

狀態	工號	姓名	諮詢類型	嚴重程度	最新健檢級數	已安排
追蹤中	A0001	彭凱婷	母性保護諮詢	輕度	中度風險	<input checked="" type="checkbox"/>
已完成	A0004	蔡文馨	母性保護諮詢	中度	高度風險	<input checked="" type="checkbox"/>
已完成	A0005	黃涵歡	母性保護諮詢	重度	中度風險	<input checked="" type="checkbox"/>
已完成	A0006	陳幸光	母性保護諮詢	輕度	低度風險	<input checked="" type="checkbox"/>

新增追蹤明細

A0001 彭凱婷 (女, 42歲) 諮詢時間 2023-03-29 16:32

* 諮詢內容

母性健康諮詢

* 護理紀錄

母性健康諮詢

其他

安排職醫

可記錄員工的用藥紀錄, 或其他特殊事項

* 員工簽名 曾冠瑛 * 職護簽名 高備瑛

取消 儲存

工作適性建議

適任原工作 無需調整

適任原工作

工作內容調整

工作時間調整

作業環境改善

展延休養期

公司 中高齡與高齡... 員工工號 員工或外包商姓名 追蹤中 已安排職醫

狀態	公司	工號	姓名	諮詢類型	嚴重程度
已完成	幸福公司	16661	陳耀文	中高齡與高齡適性工作	<input checked="" type="checkbox"/>
已完成	幸福公司	18691	何家璋	中高齡與高齡適性工作	<input checked="" type="checkbox"/>
已完成	幸福公司	2868	華聯福	中高齡與高齡適性工作	<input checked="" type="checkbox"/>
			游貴伯	中高齡與高齡適性工作	<input checked="" type="checkbox"/>
			劉思思	中高齡與高齡適性工作	<input checked="" type="checkbox"/>

將母性健康危害與中高齡、高齡工作者
加入護理日常追蹤

準則 403-2

危害辨識、風險評估及事故調查

問卷調查涵蓋員工數量

異常工作負荷數據統計

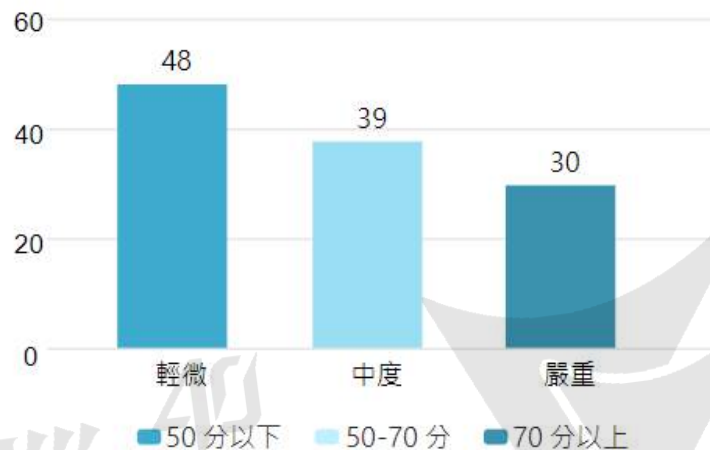
2023

幸福企業

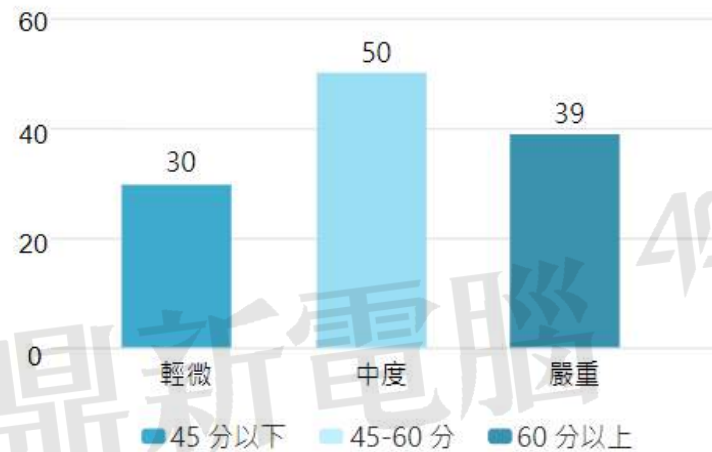
過負荷總風險



個人過勞分級統計



工作過勞分級統計



經評估為高風險員工數量

準則 403-2

危害辨識、風險評估及事故調查

- 接受心理諮商或參加心理健康講座人數
- 健康服務活動參與人數

課程 / 活動管理		已結束的課程 / 活動					
年度	公司	搜尋課程 / 活動名稱					
詳細	年度	公司	課程 / 活動資訊	出席人數	出席率		
→	2023	幸福企業	中高齡員工退休準備與調適協助措施 同理心關懷與助人技巧	26 / 30	87%	實際成效	發送問卷 複製問卷網址
→	2023	幸福企業	支持工作適應困難員工之協助措施 如何讓工作更有效率	50 / 60	83%	實際成效	發送問卷 複製問卷網址
→	2023	幸福企業	員工關懷與協助課程 學會傾聽自己的心	12 / 30	40%	實際成效	發送問卷 複製問卷網址

健康服務活動參與率

企業案例

傳產公司員工健康檢查共 5000 人參與，針對 10% 中高度健康檢查異常員工定期追蹤。

金控公司為促進員工心理健康，2021 年以心理健康評估問卷辨識員工心理壓力，問卷回覆率達 90%，並依問卷結果規劃心理健康促進活動，共計辦理 5 場次紓壓活動以及 3 場次講座，邀請外部專家提供員工壓力調適相關議題之專業建議。同時透過多元且不限時段的專業諮詢服務，提供員工健全支持系統，員工可諮詢議題包含婚姻、家庭、親子關係及理財等。另定期調查異常工作負荷促發疾病高風險者，2021 年共辨識出 20 個高風險個案並已安排醫師面談，與人資部、單位主管進行選配工及適性工作調整。

準則 403-3 職業健康服務

企業應就所屬員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

1. 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。：

列舉範例

- 提供勞工健康檢查或特殊健康檢查，並建立高風險關注名單。
- 辦理勞工健康教育、衛生指導、職場健康促進活動等健康服務活動。
- 組織內影響勞工身心健康危害之改善措施建議，與作業環境安全衛生設施改善規劃建議提案及實踐專案次數。

準則 403-3 職業健康服務

健檢狀況

幸福企業

2023 年必須健檢的人數

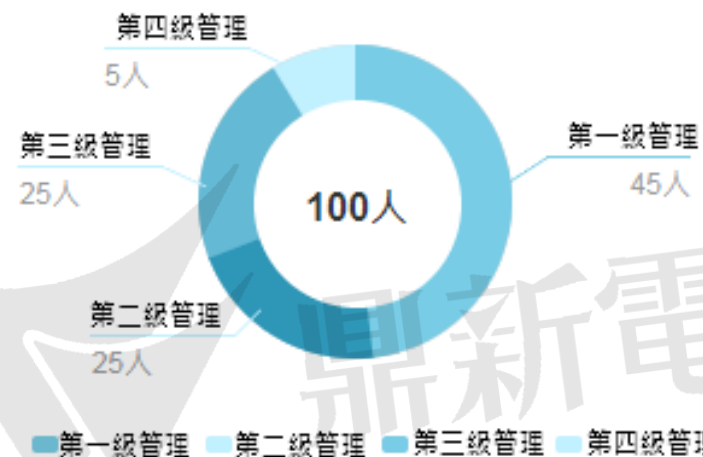
一般健檢

10 人已健檢 / 100人

10%

還有 90 人尚未健檢 [詳細名單](#)

特殊健檢風險分佈

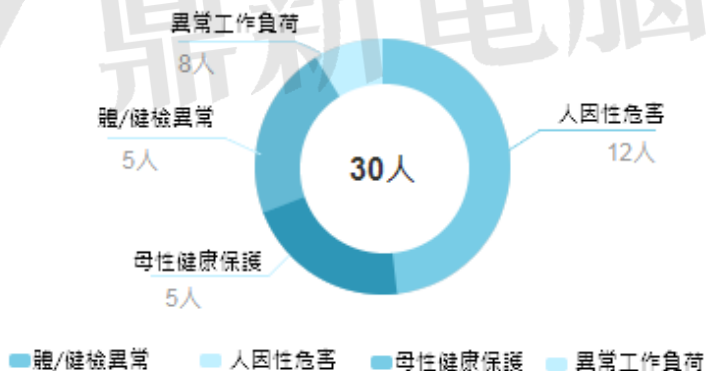


特殊健檢之人數
及健康管理分級情況

年度依法應辦理健康檢查人數
及完成辦理之人數

準則 403-3 職業健康服務

2022 年 與工作相關的疾病風險分佈



列為工作相關疾病高潛在
風險個案數量

需健康追蹤檢查之人數

員工健康諮詢進度

2023

幸福企業



準則 403-3 職業健康服務

健康服務投入預算

課程 / 活動管理		已結束的課程 / 活動			
+	年度	公司	搜尋課程 / 活動名稱		
<input type="checkbox"/>	年度	公司	課程 / 活動資訊	預估費用	舉辦人員
<input type="checkbox"/>	2023	幸福企業	中高齡員工退休準備與調適協助措施 同理心關懷與助人技巧	50,000	張小香 <input type="radio"/> 未發布
<input type="checkbox"/>	2023	幸福企業	支持工作適應困難員工之協助措施 如何讓工作更有效率	50,000	張小香 <input type="radio"/> 未發布
<input type="checkbox"/>	2023	幸福企業	員工關懷與協助課程 學會傾聽自己的心	50,000	張小香 <input type="radio"/> 未發布

企業案例

營造公司依據職業安全衛生管理辦法規定設置「**職業安全衛生委員會**」，委員會共計**19**名委員，由職業安全衛生人員與相關部門主管及勞工代表共同組成。其中**勞工代表人數**計**11**人，比率優於法定人數三分之一以上。

公司每年定期召開**職業安全衛生委員會**會議**4**次，除**審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防**等事項，並**建議相關改善因應作法**外，亦就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等**提案討論**，並將結果週知全公司。

準則 403-4

工作者對於職業健康與安全之參與、諮商及溝通

企業應就所屬員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

1. 描述工作者參與職業安全衛生管理系統的**制定、實施與評估**，所進行的諮商，以及**提供**工作者職業安全衛生**相關資訊與溝通**之程序。
2. 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。

職業安全衛生管理辦法

- 第 2-1 條 第一項 事業單位應依下列規定設職業安全衛生管理單位（以下簡稱管理單位）：
 - 一、第一類事業之事業單位勞工人數在一百人以上者，應設直接隸屬雇主之專責一級管理單位。
 - 二、第二類事業勞工人數在三百人以上者，應設直接隸屬雇主之一級管理單位。
- 第 6 條 第二項 事業設有總機構者，除各該地區事業單位之管理單位及管理人員外，應依下列規定另於總機構或其地區事業單位設綜理全事業之職業安全衛生事務之管理單位，及依附表二之一之規模置管理人員，並依第五條之一規定辦理安全衛生管理事項：
 - 一、第一類事業勞工人數在五百人以上者，應設直接隸屬雇主之專責一級管理單位。
 - 二、第二類事業勞工人數在五百人以上者，應設直接隸屬雇主之一級管理單位。
 - 三、第三類事業勞工人數在三千人以上者，應設管理單位。
- 第 10 條 適用第二條之一及第六條第二項規定之事業單位，應設職業安全衛生委員會（以下簡稱委員會）

企業案例

食品公司依照法規要求，確保每位工作者都能熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，**定期提供職業健康與安全相關教育訓練**，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念，今年**訓練總受訓人數**共 530 人次，**每人受訓時數**至少 6 小時，所有工作者**總受訓時數**為3,200 小時。

傳產公司為有效守護工作者之安全與健康，**依工作型態、作業環境等重要指標**，**辨識出 8 項重要訓練需求**，依其發生率及對公司營運衝擊程度安排訓練場次，2021 年特別著重現場防滑防墜落專案評估以及工作者意識提升，總共舉辦 50 場次晨間會報，**年度滑倒墜落事件減少80%**。

準則 403-5

工作者職業健康與安全教育訓練

企業應就所屬員工，與非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

1. 描述**提供**工作者之任何**職業健康與安全教育訓練**，包括一般的訓練及針對特定的作業危害、危險活動或狀況所實施之訓練。：

列舉範例

- **訓練時數及參與人數**，並詳列應受訓人數及完成百分比。
- **辨識訓練需求與內容之機制**，如透過問卷調查、工作者溝通等。
- **評估工作者認知提升程度**百分比。

準則 403-5

工作者職業健康與安全教育訓練

工作者對於訓練滿意度

教育訓練執行情況、
訓練時數及參與人數

培訓評估結果

課後作業500字心得報告 01學員課後回饋單

評估對象名稱	評估項目編碼	評估項目名稱	投票人數	非常滿意	滿意	普通
[-] 評估對象名稱: 整體課程						
整體課程	1-1	就個人而言課程內容深淺適中	3	投票人數:1 占比:33.33%	投票人數:1 占比:33.33%	投票人數:1 占比:33.33%
整體課程	1-2	講義內容編排完整並容易吸收	3	投票人數:1 占比:33.33%	投票人數:1 占比:33.33%	投票人數:1 占比:33.33%
整體課程	1-3	課程時數安排適中	3	投票人數:0 占比:0%	投票人數:2 占比:66.67%	投票人數:1 占比:33.33%
整體課程	1-4	課程內容切合主題	3	投票人數:3 占比:100%	投票人數:0 占比:0%	投票人數:0 占比:0%
整體課程	1-5	課程內容充實	3	投票人數:1 占比:33.33%	投票人數:1 占比:33.33%	投票人數:1 占比:33.33%

培訓計劃實施查詢

培訓需求實施狀況查詢 培訓計畫執行結果查詢 考核改進員工培訓結果查詢

查詢條件

培訓計畫: 3010_職業健康... 課程名稱: 課程參與人員:

培訓預算: 計畫實際開始日期: 2023-06-01 至 2023-08-30

查詢

查詢結果

計畫名稱	培訓主題	預算名稱	課程名稱	培訓講師	課程實際開始日期	課程實際開始日期	實際時數	參與人員工號	參與人員姓名	出席課程
3010_職業健康與安全	工作者職業安全衛生教育訓練	2023職安衛訓練	急救人員	職安衛講師	2023-06-28	2023-06-30	16.00	A003	蔡敏左	☑
3010_職業健康與安全	工作者職業安全衛生教育訓練	2023職安衛訓練	急救人員	職安衛講師	2023-06-28	2023-06-30	16.00	A004	廖汶蓁	☑
3010_職業健康與安全	工作者職業安全衛生教育訓練	2023職安衛訓練	職業安全衛生管理員	職安衛講師	2023-07-23	2023-08-27	115.00	A001	蔡依林	☑

企業案例

保險公司 2021 年共辦理 8 次公司內部運動推廣活動，員工申請運動或健康促進相關報名補助與獎勵之經費達250 萬；同時辦理員工心理諮詢服務，協助員工發現並解決影響個人工作表現的問題，如：身心壓力、職場適應、親子教養等，當年度面談諮商共計225 人次。

科技公司於辦理年度健康檢查前調查有意願接受四癌篩檢之員工人數，並請辦理健康檢查之醫療機構於檢查當日一併進行四癌篩檢，共計 155 人接受大腸癌篩檢、87 人接受乳癌及子宮頸癌篩檢。

準則 403-6 工作者健康促進

企業應就所屬員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

1. 說明如何**提供**工作者獲得**職業醫療健康照護以外之健康促進措施**，以及組織提供服務的範圍。
2. 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，**以解決非工作相關的重大健康風險**，包括解決特定的健康風險，以及如何促進工作者獲得這些服務與計畫。

舉辦健康促進活動，
並量化描述活動成效

* 課程名稱	吃出好睡眠，紓壓助眠飲食好選擇！	<input checked="" type="radio"/> 室內 <input type="radio"/> 室外
* 課程重點	現代人的壓力來源無所不在，快節奏的生活方式往往讓我們忽略了「好好吃飯」的重要性，導致三餐不正常、	
* 地點	M201	
* 日期區間	2023-06-30 ~ 2023-06-30	
* 週期	<input type="checkbox"/> 週一 <input type="checkbox"/> 週二 <input type="checkbox"/> 週三 <input type="checkbox"/> 週四 <input checked="" type="checkbox"/> 週五 <input type="checkbox"/> 週六 <input type="checkbox"/> 週日	
* 時間	19:50 ~ 21:00	
時數	每次 1.17 小時，共 1.17 小時	
* 開放名額	200	<input type="checkbox"/> 分組 <input type="checkbox"/> 供餐
預期成效	1. 100%參加者，了解飲食和紓壓睡眠的關聯 2. 90%參加者，建立正確的飲食習慣並擁有良好的睡眠品質 3. 90%參加者，提升20%工作效率 4. 活動滿意度達90%	
預估費用	80000	包含問卷、宣導品、手冊、贈品等費用
舉辦人員	Abby	

準則 403-6 工作者健康促進

課程 / 活動管理 已結束的課程 / 活動

+ 2023 公司 搜尋課程 / 活動名稱

<input type="checkbox"/>	年度	公司	課程 / 活動名稱	預估費用	舉辦人員
<input type="checkbox"/>	2023	幸福公司	員工健康檢查相關 吃出好睡眠，紓壓助眠飲食好選	80,000	2023-06-30 ~ 2023-06-30
<input type="checkbox"/>	2023	幸福公司	母性保護員工健康相關 好孕禱~從懷孕到生產靜心胎教		2023-07-08 ~ 2023-07-08
<input type="checkbox"/>	2023	幸福公司	員工因工程肌肉骨骼相關 EDF淺層貼紮技術 生活減痛秘笈		2023-08-03 ~ 2023-08-03

活動的參與人數、參與率

辦理健康促進活動，如：健康飲食宣導、母性保護促進等

課程內容 參加對象 講師資料

選擇參加對象

全體員工

依風險項目選擇

依員工特性選擇

查詢員工

1007 x 1005 x 更多

加入名單 >

已選員工名單 184人

	工號	姓名	性別	年齡	部門	職位	健檢總局
⊖	2128	李姿依	女	60	商務部	經理	
⊖	2138	馮淑惠	女	54	生產部	副經理	
⊖	2160	方婉菁	男	31	產品開發部	噴塗機操作員	
⊖	2184	陳思昇	男	31	餐館中心	鍋爐操作員	
⊖	2185	袁靜雯	男	52	商務部	經理	
⊖	2186	黃玉英	男	34	生產部	副經理	

< 1 ... 6 7 8 9 10 ... 19 > 10條/頁 跳至 頁

企業案例

成衣製造公司視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除**依據**職業安全衛生**相關法令規定**，**實施**危害告知及監督外，並**推動**各項**管理機制**以**強化承攬商安全衛生管理**。

建立承攬商資格審查的制度，由承攬商填寫資格審查表，並經由相關單位審查後分類建立「承攬商資格名單」，名單中被列為合格承攬商者，將優先被採購部門列為邀標廠商，此制度將有助於採購單位對於承攬商來源的先期掌握，同時**提升承攬作業施工品質與工安水準等實務需求**。

準則 403-7

預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊

企業應就所屬員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

1. 描述組織透過**供應商/承攬商業務關係**，預防與減緩與組織營運、產品或服務有直接關聯之重大職業健康與安全的負面衝擊，以及危害和風險之**預防及控制措施**。

列舉範例

- 針對供應商/承攬商之職業健康安全管理，**建立系統化評量與篩選機制**。



企業案例

光電公司已依 **CNS 45001** 實施職業安全衛生管理系統，經 **TOSHMS** 驗證範疇包括觀音廠區、台南廠區、彰化廠區。新竹廠因已轉型為維修中心且其他服務辦公室皆非製造工廠，故無申請驗證。

涵蓋於管理系統之**員工人數** 38,326(占比 99.5%)，

涵蓋於管理系統之**承攬商人數** 34,109(占比 99.9%)，

因新竹廠**轉型無申請驗證**而未能涵蓋全部員工。

準則 403-8

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

企業應揭露以下資訊：

1. 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：
 - ① 在此管理系統下，經**內部**稽核之所屬**所有員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者人數和比例**；
 - ② 在此管理系統下，經**外部**組織稽核或驗證之所有員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者人數和比例。
2. 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。
3. 瞭解如何彙整數據之必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法及假設。

企業案例

鋼鐵公司近 3 年皆無工傷死亡事件。失能傷害頻率從 2018 年 0.50 至 2021 年已降至 0.10，失能傷害嚴重率自 2018 年至 2021 年已從 30 降至 5，且均低於所屬產業平均值。

2021 年僅發生 1 件割傷之失能傷害案件，已追蹤事件之發生原因，確認為生產作業程序未符合，且未配戴手套即進行作業。事後檢討改善措施，已確實要求須配戴防護手套，另調整作業程序，實施教育訓練，以防止類似事故再發。

另針對虛驚事件，由單位人員或協力廠商於公司服務網之「虛驚事件報告登錄」輸入發生狀況，陳二級主管核可後，送安全衛生處確認存檔宣導或於 EIP 公佈。

2021 年共提報 3,778 件虛驚事件 (類別統計：墜落 / 跌倒 1,328 件、碰撞 611 件、物體飛落 400 件、通勤類 569 件、其他類 870 件)，提報後進行潛在危害檢討改善，以防止傷害事故發生。

準則 403-9 職業傷害

企業應揭露以下資訊：

1. 所屬所有員工：
 - ① 職業傷害所造成的死亡數量與比率；
 - ② 嚴重的職業傷害的數量與比率 (排除死亡人數)；
 - ③ 可記錄之職業傷害的數量與比率；
 - ④ 職業傷害的主要類型；
 - ⑤ 受影響工作時數。
2. 所有非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者：
 - ① 職業傷害所造成的死亡數量與比率；
 - ② 嚴重的職業傷害的數量與比率(排除死亡人數)；
 - ③ 可記錄之職業傷害的數量與比率；
 - ④ 職業傷害的主要類型；
 - ⑤ 受影響工作時數。
3. 造成嚴重職業傷害風險的職業危害，包括：
 - ① 如何決定這些危害；
 - ② 提報期間內，何種危害造成嚴重傷害；
 - ③ 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。
4. 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。
5. 是否**根據** 200,000 或 **1,000,000 工作小時計算比率**。
6. 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。
7. 瞭解如何彙整數據之必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法及假設。

準則 403-9 職業傷害

事故傷害紀錄與處理

事故傷害報告

+ 2023 公司 員工工號 員工或外包商姓名 失能傷害 事故種類 未通報

年度	公司	工號	姓名	失能傷害	事故種類	已通報	發生日期時間
2023	幸福公司	11237	陳智傑	永久部份失能	財產損失	✓	2023-04-26 16:36
2023	幸福公司	7728	林美芳	暫時全失能	輕傷害	✓	2023-04-10 14:54
2023	幸福公司	1165	吳孟諭				2023-04-12 16:41
2023	幸福公司	124	張玄蘋		輕傷害		
2023	幸福公司	123	陳仕如		輕傷害		
2023	幸福公司	122	陳怡聖		輕傷害		
2023	幸福公司	122	陳怡聖				

職業傷害的類型及數量

2023年 職業傷害類型佔比



企業案例

金控公司推動工作者身心健康保護執行成效：

- **異常工作負荷促發疾病預防計畫**：每月評估填報異常工作負荷員工風險辨識及評估表1次。**依個人風險因子評估風險等級，高風險員工**由從事勞工健康服務之醫師以電話進行訪談及健康指導，**中、低風險員工**，由護理人員以電子郵件提供相關健康資訊並通知其主管給予適當協助。

2020年共篩選出 5名高風險員工，261名中、低風險員工。

- **人因性危害預防計畫**：每年**評估填報員工自覺肌肉骨骼症狀問卷調查**（疑似有危害者）1次並建立追蹤一覽表。**經由從事勞工健康服務醫師瞭解個案症狀發生之原因**，並給予適當之改善建議，且定期予以電話關懷追蹤改善情形。

2020年疑似有危害之同仁計有 89人，有 76人經從事勞工健康服務醫師協助，已獲得改善。

列舉範例

- 經職業醫學科專科醫生判定確診職業病或工作相關疾病個案數量。

準則 403-10 工作相關疾病

企業應揭露以下資訊：

1. 所屬所有員工：
 - ① 工作相關疾病所造成的死亡數量與比率；
 - ② 可記錄之工作相關疾病的案件數量；
 - ③ 工作相關疾病的主要類型。
2. 所有非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者：
 - ① 工作相關疾病所造成的死亡數量與比率；
 - ② 可記錄之工作相關疾病的案件數量；
 - ③ 工作相關疾病的主要類型。
3. 造成疾病風險的職業危害，包括：
 - ① 如何**確認這些危害**；
 - ② 提報期間內，何種危害造成或促成疾病案例；
 - ③ 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。
4. 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。
5. 瞭解如何彙整數據之必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法及假設。

準則 403-10 工作相關疾病

異常工作負荷促發疾病預防執行成效、
人因性預防執行成效、工作場所母性
健康執行成效

年度計劃	異常工作負荷	人因性危害	母性健康保護	職場不法侵害	中高齡適性管理	執行成效統計		
+ 建立統計表								
年度	公司	統計類型						
<input type="checkbox"/>	年度	公司	統計類型	追蹤人數	持續追蹤人數	統計日期	統計人員	列印
<input type="checkbox"/>	2022	幸福企業	健康及體格檢查	100	2	2022-11-01	彭凱婷	
<input type="checkbox"/>	2022	幸福企業	異常工作負荷	20	5	2022-11-01	蘇盈甄	
<input type="checkbox"/>	2022	幸福企業	人因性肌肉骨骼	16	3	2022-05-01	連天星	
<input type="checkbox"/>	2022	幸福企業	母性健康保護	8	0	2022-05-01	連天星	

執行職務遭受不法侵害
之預防執行成效

員工心理健康	職場風險評估	作業場所檢點	事件通報處置	預防措施查核	公司聲明書	
+ 年度 公司						
<input type="checkbox"/>	年度	公司	檢核 / 評估日期	評估人員	單位主管	列印
<input type="checkbox"/>	2022	幸福企業	2022-11-01	彭凱婷	王子婷	
<input type="checkbox"/>	2022	幸福企業	2022-11-01	蘇盈甄	黃瓊倩	
<input type="checkbox"/>	2022	幸福企業	2022-05-01	連天星	李向新	

Thanks

數 智 問 鼎 ▾ 捷 足 先 登

唯有健康安全勞動力，方能確保企業競爭力



就享知 DigiKnow 平台，新會員掃碼註冊



新會員 掃碼註冊



就享知 DigiKnow

趨勢新知 | 產業科技 | 經營管理 | 職場技能

知識交流與學習的平台

加入會員

即日起至2023/10/13止
送200元line point點數



會員專享：重點精華與回看，講義下載



訂閱頻道



最新影片資訊

Easy Start Go!

「碳盤查 能源管理」 實作體驗營

2025年將開徵碳稅，您是否已做好準備？

2023日期	場次
10/18(三)	台北場
10/19(四)	台中場

適合參加對象：

高階主管、廠長等帶領製造現場相關職能或ESG專案負責主管人員共同參與。



鼎新提供全方位解決方案 支持企業整合規劃ESG三面向需求

鼎新ESG 數位服務平台

服務超過70%台灣企業, 助攻實踐ESG永續經營

了解更多 ▶





鼎新LINE好友每月抽好禮



一對一
諮詢服務



活動消息
隨時掌握

加LINE互動有獎



產業資訊
一把抓



每月抽
專屬好禮

掃碼掃起來



抽好禮5選1的即享券耶!!
(王品、家樂福、百貨、7-11等)