

## 員工人身安全與工作環境

62

## CH3 社會責任

## ●新進員工聘僱區域

		新進員工總人數 665人	北部	中部	南部	總計
男性	323	108	125	556		
女性	93	6	10	109		



## 人才流動情形與職場和諧互動

本公司依據學經歷與專業職能等指標核定薪資，重視個人特質專長，以吸引並留任優秀人才。另透過升遷調薪、外部課程資源培訓學費補助，鼓勵員工持續提升能力，並提供員工協助方案，及暢通的溝通平臺。中高階主管另享有健康檢查醫療補助，截至2024年底本公司離職率為26.26%。

## ●離職率統計(包含不定期契約工、定期契約工)

年度	2022年	2023年	2024年
男性	537	506	527
女性	109	101	130
離職人數	646	607	657
年末員工人數	2,461	2,496	2,502
年度離職率	26.25%	24.32%	26.26%

註：離職率逐年升高因為職業倦怠

## ●離職人員 依年齡分布情形

年度	2022年		2023年		2024年	
性別	男	女	男	女	男	女
未滿30歲	192	29	152	24	151	38
年齡層	313	66	320	71	337	77
50歲以上	32	14	34	6	39	15
年末總人數	2,008	453	2,025	471	2,050	452
年度離職率	26.74%	24.06%	26.98%	21.44%	25.71%	28.76%

註 1：年度離職率 = 離職人數 / 年末員工人數。 註 2：包含不定期契約工及退休員工。

## CH3 社會責任

63

## ●歷年員工新進/離職員工人數



## 規劃推動職場永續健康與安全之計劃

- 01 實施預防職場 為強化各職場霸凌防制意識及其事件之協調處理
- 02 提供性騷擾防治申訴管道 了解性騷擾的概念、性騷擾預防以及公司對性騷擾事件的處理辦法
- 03 提供完整的職業安全系列訓練 針對不同羣別員工在工作崗域會遇到的狀況，提供不同的安全訓練，如消防訓練、緊急應變訓練、急救人員訓練以及職業安全衛生教育訓練
- 04 於新進人員職前訓練中提供相關法規遵循宣導 內容包含禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾、工時管理以及保障人道待遇

## ●申訴管道

本公司設立「職場困擾員工申訴專線」，規範內部外檢舉管道及處理制度，以落實道德行為準則與誠信經營守則，並保障檢舉人及相關人員之合法權益。另制定「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，並不定期辦理相關宣導活動，嚴格禁止性騷擾、性別歧視或言語恐嚇等行為。對於檢舉人、參與調查之人員及其內容，全力保密並保護其免於不公平對待或報復。



## 3.3 職業安全與衛生

重大議題	職業安全與衛生
目標	中興保全科技將持續預防與減少職業災害、落實執行職場不法侵害及騷擾宣導。
責任與資源	新增或更新設備，以減少職安衛相關風險。
行動方案	每年統計「失能傷害件數」、「健康檢查不合格率」，每年召開管理審查會提出檢討報告予管理階層，以檢視去年績效，藉以提出改善措施及檢視改善措施有效性，評估近三年失能傷害件數、健康檢查不合格率。
2024年執行成效	中興保全科技 2024 年之失能傷害件數總計為 0 件，達成目標。

## ● 政策與目標

- 中興保全科技職業安全衛生政策為總體目標，持續推動安全衛生及健康促進專案。
- 依據「勞工健康保護規則」及「職業安全衛生教育訓練規則」，建置勞工健康服務醫護人員與相關人員資格及措施。
  - 每年規劃辦理安全衛生教育訓練與在職訓練，以落實事業單位安全衛生管理工作。

## ● 職業安全具體措施

- 本公司依國際趨勢將環境管理系統和職業安全衛生系統整合，執行策略如下：
- 透過制度化的 PDCA 管理循環，落實風險管理及安全、衛生、環保之持續改善及災害預防，並重視員工之身心傷害及疾病預防。
  - 選用最佳可行之技術及管理，致力於整理整頓、珍惜資源及保障員工、承攬人的健康與安全。
  - 持續員工的訓練、溝通及諮詢，鼓勵全員參與及加強與承攬人及客戶的溝通，使其充分瞭解公司的相關政策。

## 勞資參與 共建安全衛生工作環境

本公司設有「職業安全衛生委員會」，每季定期召開會議，彙整「職安衛管理報告」，並依會議決議執行相關改善事項，以落實職業安全衛生管理。

2024年「職場健康服務」累計服務人次達 625 人，執行人因工程、過負荷、職場暴力及母性健康保護等四大計畫，另，透過健康檢查以及問卷調查等方式，評估員工健康狀況並進行風險分級，針對中高健康風險同仁訪談並提供建議，並持續關懷符合母性健康保護計畫之員工。

2024年評估結果顯示，仍以「三高」預防及交通意外為高度風險，主要原因包括，產業型態多屬長時間靜態工作、缺乏運動習慣、多次不定期外勤等。

## 工傷統計

職業災害類型以交通事故 30 件（占比 57%）最高，主要原因為員工交通安全意識不足、輕忽危害因子。為降低職業災害發生率，本公司針對相關風險提出預防對策，包括加強辦理員工安全衛生教育訓練、實施安全衛生宣導、落實工作前危險辨識、落實作業環境及主要設備與器具維護、安全衛生自主管理等措施，以降低職業災害發生率。

## ● 2024年職業傷害統計

項目	2024年
職業傷害死亡人數	0
職業傷害死亡比率	0
失能傷害件數	0
嚴重的職業傷害數	3
嚴重的職業傷害比率	0.483
可記錄之職業傷害數	22
可記錄之職業傷害比率	3.543
工作小時	6,210,000

註 1：主要的職業傷害類型包含：被撞、切割傷、墜落、跌倒、滑倒、過勞災害

註 2：職業傷害死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數  $\times 10^4$  / 總工時

註 3：嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）= 嚴重的職業傷害數（排除死亡人數） $\times 10^4$  / 總工時

註 4：嚴重的職業傷害是指失能超過 180 天的職業傷害

註 5：可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數  $\times 10^4$  / 總工時

註 6：可記錄之職業傷害是指向職業安全衛生署法定申報之職業傷害人數

註 7：全體員工實際經歷之工作時數加總，等同申報至勞動部之統計資訊

## 職業危害辨識與風險評估

為防治職業災害並強化職場勞工健康保護，本公司持續改善員工安全健康管理，對於員工之職業災害進行危害辨識與風險評估，對作業現場之危害因子進行嚴格監控與管理，確保各項潛在風險能夠得到有效控制，將對員工的影響降至最低。

## 66 CH3 社會責任

## 職業災害預防

## ●安全危害預防

災害類型	預防措施
被撞、撞擊、被砸、被壓、被埋	<ul style="list-style-type: none"> <li>注意正常移動中物體、確認掛牌上鎖，避免意外的起動與移動的物體。</li> <li>落實物料堆放穩固，防止物體飛落或倒塌。</li> <li>開挖區安全墻土支撐施作、吊掛作業區域管制，注意吊掛物荷重及勾掛穩固。</li> <li>落實5S管理，避免壅塞突出物料堆放。</li> </ul>
被夾、被捲	<ul style="list-style-type: none"> <li>運轉中機械或運轉中輸送帶設備設置護罩護圍。</li> <li>落實檢修停電掛牌上鎖，機械設備上設置緊急停止按鈕與拉繩。</li> </ul>
切割傷	<ul style="list-style-type: none"> <li>機械設備設置護罩護圍，加工圓盤鋸設置安全防護裝置。</li> <li>落實檢修停電掛牌上鎖、設置危害標示（如：旋轉刃具禁止佩戴手套）。</li> <li>嚴格禁止拆卸或改裝防護措施。</li> </ul>
跌倒、滑倒	<ul style="list-style-type: none"> <li>注意現場環境，穿著安全鞋、防滑鞋。</li> </ul>
感電	<ul style="list-style-type: none"> <li>設置設備危害標示及注意事項。</li> <li>配置漏電斷路器。</li> <li>嚴格禁止活線作業。</li> </ul>
墜落	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用合格梯具並定期檢點。</li> <li>落實佩戴安全防護具（安全帽、安全帶），執行開口處危害辨識並加裝護欄、護蓋。</li> <li>執行高空作業車安全教育訓練。</li> </ul>
缺氧	<ul style="list-style-type: none"> <li>加強局限空間作業安全應變教育訓練，並落實局限空間作業環境監測（勤務黃卡註記）。</li> </ul>
通勤災害	<ul style="list-style-type: none"> <li>加強交通安全宣導、落實防棄性駕駛教育訓練</li> </ul>

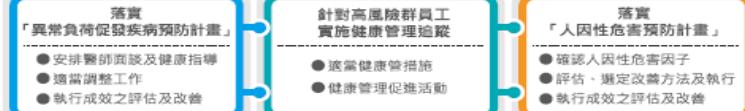
## 職業疾病預防

參照下方健康管理方式與健康危害預防指標據，以推動及落實執行，降低風險、避免職業疾病及職業災害發生。新進人員入職前依規定先至政府機關認可之勞工體格與健康檢查醫療機構進行健康檢查。在職人員每三年皆委託合格大型醫院辦理健康檢查，以保障員工身體健康，並視需求呈報主管機關備查，依檢查結果、健康等級及醫師建議，對檢查異常勞工以實施衛教、健康複查、追蹤及治療方式或轉調其他工作場所。

關懷方式	次數
總服務場次	63
總服務人數	625

## CH3 社會責任

67



## 健康風險地圖

本公司依據員工工作型態、作業環境、年齡及性別分布等指標，識別發生率較高之健康風險。根據健康風險矩陣，心血管疾病、代謝症候群、肥胖和消化系統疾病被評為高風險因子，其餘健康風險因子皆屬於中低風險。按照風險等級，分別擬定減緩措施，並實施自主管理與主動追蹤等機制，協助員工避免職場健康危害。

職場健康保護四大計畫已全面實施，優先針對高風險族群提供於臨場醫師服務，以健檢報告或近期有健康相關問題為次要諮詢對象。



## 3.4 勞雇關係、員工權利與福利

中興保全科技重視員工福祉、工作與生活平衡，確保員工能獲得促進身心健康的資源和支持系統。透過提供健康計劃和心理健康倡議，促進員工身心健康，提高生產力。

重大議題	勞雇關係、員工權益與福利
目標	致力消弭不平等並且推動尊嚴勞動，共享經營成果。
責任與資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>人力資源部、統籌分公司主管、職工福利委員會、職業全衛生委員會</li> <li>外部制度：勞動基準法、包含就業服務法、職業安全衛生法、性別平等工作法。</li> <li>內部制度：勞資會議、員工工作規則、退休管理辦法、薪資管理辦法、安衛工作守則、年度安衛管理計畫等相關人事規章。</li> </ul>
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>(一) 依據相關內部文件規定辦理，定期召開勞資會議，任何有關勞資關係之主題，均經勞資雙方充分協議溝通，有效降低重大爭議。</li> <li>(二) 溝通平台：電子公佈欄、義委會職工福利網站、員工信箱、電子郵件。</li> <li>(三) 提供同仁各階段完善的保障：生理假、安胎假、產假、育嬰假、陪產假、家庭照顧假、托育補助、員工宿舍、員工團體保險、育嬰留停復職率、退休制度與規劃、社團補助</li> </ul>
2024年執行成效	<ul style="list-style-type: none"> <li>聘用員工按照勞動基準法相關規定辦理。</li> <li>2024年育嬰留停復職率40%。</li> <li>2024年無強迫或強制勞動風險。</li> <li>2024年補集乳室累計共使用196次。</li> <li>2024年無發生歧視之事件。</li> </ul>