

目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6 社會參與

附錄

第五章 幸福職場

員工是企业最寶貴的資產。台塑生醫重視多元包容及人才培育與發展，讓同仁獲得就業安全保障及健全職涯規劃。我們保障員工具有市場競爭力之薪酬、提供完善教育訓練、輪調機會與順暢升遷管道、創設優質工作環境與福利制度。

我們深知良好的薪酬制度和完善的福利措施是吸引和留住優秀人才的關鍵。台塑生醫不僅提供具有競爭力的薪酬、鏈結產醫學研資源，有優於同業之多樣化福利，在員工的健康管理更有相當的投入。此外，我們重視員工的專業發展，提供全面的培訓計劃和晉升機會，為鼓勵員工不斷學習和成長，並通過內部晉升和轉部門機會，支持他們實現職涯目標。

良好的溝通管道也是我們企業文化的重要組成部分。我們建立了開放和透明的溝通機制，鼓勵員工提出意見和反饋，以促進團隊合作和共享知識。

5-1 友善多元職場 (GRI 2-7, 2-8)

台塑生醫全職員工人數為 344 人，包含台北、宜蘭及彰化廠區。男性比例為 42.44%，女性比例為 57.56%。員工平均年齡為 41.85 歲，平均年資達 11.69 年，顯見台塑生醫已與同仁建立長期的信任感與認同感。

項目	男性	女性	總計
員工人數	146	198	344
職級			
主管：經理級以上（一級（含）以上主管）	23	7	30
一般員工	123	191	314
年齡別			
30 歲以下	15	26	41
31~50 歲	106	151	257
51 歲以上	25	21	46

註：非員工工作者包括承攬商、保全人員及外包人員共計 80 位，其中男性 11 位、女性 69 位。

目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6. 社會參與

附錄

多元化招聘 (GRI 401-1) (GRI 405-1)

在招募過程和員工僱用上，我們秉持尋找才能優秀、品德高尚的原則，不受國籍、種族或宗教信仰的限制。我們積極推動多才多藝的工作模式，並鼓勵正向輪調，以培育跨領域的人才。同時，我們堅持男女同工同酬的原則，致力於實現工作場所的性別平等。這些努力旨在不斷推動我們走向更加多元化的企業文化。

2023 年女性員工比例為 57.56%，不論在台塑企業內或在製造業同行，女性員工比例都較高。在所有中高階主管當中，2023 年女性主管比例為 23.3%，相較去年上升 1.9%。適才適用，在拔擢人才上不因為性別而不同。過去三年來，女性員工比例略有增加，主要招聘對象是專櫃的門市人員。另外，本公司也積極任用並拔擢當地人才，台北總公司、宜蘭廠與彰化廠區，聘用當地居民為高階主管的比例超過 50%。

歷年女性人數

人數 / 年度	2020	2021	2022	2023
女性員工人數	145	155	175	198
女性中高階主管人數	3	4	6	7
女性董事人數	1	1	2	3

歷年女性比例

人數 / 年度	2020	2021	2022	2023
女性員工比例	50.9%	52.7%	53.5%	57.56%
女性中高階主管比例	13%	16.7%	21.4%	23.3%
女性董事比例	14%	14%	28.6%	42.9%

歷年當地高階主管任用變化

人數 / 年度	2020	2021	2022	2023
高階主管總人數	23	24	28	30
高階主管為當地居民之數量	12	13	16	16
高階主管為當地居民之比例	52.17%	54.17%	57.14%	53.33%

註：高階主管係指一級主管(含)以上人員且其戶籍地與廠區為同縣市之比



吳小姐是台塑生醫的資深研發主管，她從公司成立至今見證了其從代工洗衣粉到研發頂尖化妝品的轉型。她的專業背景涵蓋化妝品及生物科技，20 多年來隨著公司的多元發展，與研究團隊開發了超過 600 種保養產品。

台塑生醫重視性別平等，促進女性在科技領域中發揮潛力，不僅提供充足的發展機會，更推崇女性特有的溝通與領導力。吳小姐認為，公司的支持與資源是她持續進步的原動力，而有行動力王董事長，更讓她親眼見證到在台塑生醫只要願意投入，沒有不可能的事。

台塑生醫於 2023 年聘用 37 位新進員工，新進員工率達 10.76%，其中 31-50 歲為最多，占 43%，以反映公司業務持續擴充之需求；離職員工人數為 3 人，離職率為 4.94%。非自願離職率為 0%。

2023 年全公司新進和離職員工統計

類別	組別	男性人數	佔新進男性員工比例	女性人數	佔新進女性員工比例	合計 (男 + 女)
新進員工年齡	30 歲以下	4	33.3%	12	48.0%	16
	31-50 歲	7	58.4%	12	48.0%	19
	51 歲以上	1	8.3%	1	4.0%	2
	小計	12	32.43%	25	67.56%	37
類別	組別	男性人數	佔新進男性員工比例	女性人數	佔新進女性員工比例	合計 (男 + 女)
離職員工年齡	30 歲以下	0	0%	2	66.7%	2
	31-50 歲	0	0%	1	33.3%	1
	51 歲以上	0	0%	0	0%	0
	小計	0	0%	3	100%	3

離職率統計

項目	2020	2021	2022	2023
離職率	4.10%	1.7%	4.89%	4.94%
非自願離職率	0%	0%	0%	0%
1 年以內新進員工離職率	0%	0%	8.3%	8.1%

推動「人事輔導專人」制度，增進主動關懷 EAP 員工輔助計劃 (GRI 404-2)

台塑企業於 2014 年前即推動「人事輔導專人」制度：除主管及同事間之互動和關懷協助外，另提供一個雙向開放的溝通平台，讓同仁在工作、家庭或個人方面遭遇問題時能有抒發及獲得幫助的管道，也能夠適時提供反應與建議讓公司做得更好，讓員工能以健康的身心投入工作，建立一個溫馨關懷的工作環境。2023 實際使用計畫之人數為 0 人。

- (1) 主動進行訪談，針對部分新進員工於到職培訓期間進行定期訪談及座談會，對於其初到職場上的身心靈狀態及工作適應問題進行瞭解，解惑或協助處理所反應的問題，使新進員工能儘快融入職場。
- (2) 高關懷對象：員工個人自覺需要協助或各部門發現下屬需要幫助，如在工作表現、出勤、財務狀況異常或有特殊狀況之人員也可主動聯繫納入關懷及協助名單。
- (3) 每年進行部屬對主管 (一級) 之滿意度調查，如有文字敘述者皆視同員工之意見，列管並呈報後續處理。
- (4) 廠區管理處服務滿意度調查：舉凡員工食、住、行事項均列入調查項目。
- (5) 輔導專人立場超然，秉持保護原則 (確保不遭報復或打壓) 以及保密原則 (希望保密則不紀錄，但暴力或自殺問題則依法須通報)，盡力運用企業資源協助解決，有專業諮商之需要則轉介專業輔導機構提供諮商、輔導。期能提供一個令人安心的工作職場

目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6. 社會參與

附錄

目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6. 社會參與

附錄

台塑生醫對新進人員的輔導

(1) 新進人員之輔導員：新進人員之輔導員由一級主管擔任，負責訓練工作項目之選定、輔導及內容研討，並每月訪談新進人員，以求深入瞭解訓練實施情形，落實輔導效果。

(2) 新進人員之訓練員：新進人員之訓練員由二級主管擔任，依訓練工作項目安排新進人員輪班工作或基層實務工作，並指導其工作上有關問題，協助其儘快適應職場工作要求外，亦須加強關懷其日常生活，適時給予協助。

(3) 人事輔導專人：每月進行面談（電訪）與每季進行新進人員團體諮商（疫情期間暫停）

台塑生醫對離職員工的輔導

(1) 部門主管進行留任約談後，並依約談結果初次離職原因作初步分析。

(2) 人事輔導專人：由總管理處人事輔導專人進行離職面談，進一步收進離職人員之意見並協助離職程序之進行。

未來持續精進作法

因應疫情造成大環境的變化，2021年規劃成立員工關懷箱與員工關懷小組，鼓勵員工提出改善事項與做法，小組成員定期進行檢視與討論，過程中保障員工隱私，建立友善安全的溝通環境，本管道已於2022年正式啟用，2023年未接獲建議改善事項。

非主管全職員工薪資資訊（單位：仟元）

年份	2020	2021	2022	2023
平均員工人數	275	290	306	307
平均年薪	918.03	1,052.38	986.71	975.00
中位數薪資	778.97	942.66	856.91	807.70

薪酬制度

台塑生醫為了招募優秀人才，提供具競爭力之薪資條件，一般大專人員最低起薪為法定最低基本薪資 170%，相較 2022 年下降 8%，新進基層人員最低起薪為法定最低基本薪資 129%，每年提供全體正式員工相同標準之年終獎金及調薪幅度，相較 2022 年下降 9%。

此外，依台灣證券交易所發布「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」之規定，計算各營運據點聘用員工之平均薪資，經會計師檢視及核算後，2023 年非擔任主管職務之全時員工加權平均人數為 307 人，非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 975 仟元，員工薪資中位數則為 807.7 仟元，平均薪資與中位數相較 2022 年微幅減少。

項目	薪酬比例
2023 年一般大專人員最低起薪與當地法規基本薪資比	170%
2023 年新進基層人員最低起薪與當地法規基本薪資比	129%

不同性別基本薪資加酬比例 (GRI 405-2)

新進大專任用之男性、女性員工薪資與當地基本薪資比例為 1.7 倍。

新進非大專任用之男性、女性員工薪資與當地基本薪資比例為 1.29 倍。

女性員工薪資與男性員工薪資的比率為：100：124。

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 975 仟元，相較於 2022 年的減少比例為 1.2%。

非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為 807.7 仟元，相較於 2022 年的減少比例為 5.7%。

5-2 員工培育與發展 *(重大主題)(GRI 404-1, 404-2,404-3)

人才培育與發展一直是台塑生醫持續關注的重要議題。在競爭激烈的市場環境中，優秀的人才企業取得成功的關鍵因素。因此，我們深知必須不斷投資於人才培育與發展，以激發員工的潛能，提升其專業技能和領導能力。透過持續的學習和成長，我們的員工能夠在日益複雜和多變的商業環境中保持競爭優勢，並為企業的永續發展作出貢獻。因此，我們將人才培育視為企業發展的核心戰略之一，並致力於營造一個鼓勵創新、尊重多元、提供成長機會的工作環境，以吸引、留住和培育優秀的人才。我們針對員工提供完整的教育系統，使員工能夠盡早規畫職涯方向。

重大主題	員工吸引與培育
衝擊評估	正面貢獻：台塑生醫對於人才吸引與留才制定之機制與措施、員工接受的平均訓練時數、績效考評及生涯發展等面向。 負面衝擊：若無法提供相對應之發展機會，將流失員工。
管理政策與承諾	1. 提供多元的工作環境，勉勵任用弱勢族群及殘障人士 2. 提供良好專業訓練 3. 提供優於業界的薪酬與獎金制度
治理組織	人資處
管理行動	1. 新人教育訓練 2. 各職務專業訓練
投入資源	提供完善教育訓練、健康檢查與福利制度
指標與目標	每年提供平均教育訓練 ≥ 25 (小時/人) 每年提供教育訓練費用 0.09%(教育訓練費用/總營收)
評估機制	每年定期績效考核 不定期一對一面談
確保行動有效之作法	不定期進行員工訪談，傾聽員工意見 定期進行勞資會議
2023 年執行成效	平均教育訓練 25.33 (小時/人) 教育訓練費用占比 0.09% (教育訓練費用/總營收)
與利害關係人溝通	不定期與利害關係人溝通

新人教育訓練

新進人員辦理職前訓練，另依職務別設定工作規範與辦事細則，新進或職務調動，於三個月內完成「職務基礎訓練」，每項職務於三年內至少設訂五項訓練科目。大專新進人員須至現場輪班三個月。

專業訓練

特定職務另由企業統一進行在職訓練認證訓練：工安、資材、總務人員。

目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6. 社會參與

附錄

目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6. 社會參與

附錄

全方位學習課程

安排員工於各職級階段接受培訓，依員工職務 9 大機能別進行完整線上課程訓練、主管職務設計、跨機能學習課程，以提升主管管理智能之廣度與深度，訂有專業證照加分與特定職務需取得相關證照之晉升規定，鼓勵員工多方學習，培養第二專長與語言能力。

中高階主管人才養成

爲了落實高階人才的培育，台塑生醫訂有「中高階主管人才養成辦法」並採取相關措施。首先，我們在遴選和培養高階主管時，通過督導部門輪調的方式，讓他們承擔具有挑戰性和艱難任務，以提高其解決問題的能力。其次，我們設置了「(資深)副總經理人選儲備養成名單」，每年檢討「經營主管輪調養成計畫」，並提報公司董事長備查。透過這些措施，我們致力於培育具有高度專業素養和領導能力的高階人才，以應對日益複雜的商業環境挑戰，並爲公司的長遠發展注入更多動力。

內部轉任或輪調政策

爲了促進內部人力流動，我們確保在企業內部以及公司各部門之間的轉任不會對員工的年資及相關權益造成影響，包括本薪與年資的照計，以及年終獎金和特休等權益。在配合公司業務需要調動員工時，我們也會補足新制和舊制退休金之間的差額，以確保員工權益的平等與保障。

另外，我們設立了輪調政策，特別針對特定職務人員實行輪調管制。這些特定職務包括預算、監工、資材倉儲、成品、採購、發包、營業、保養和檢驗等類別。根據政策規定，這些職務類別的人員需要在三年內進行輪調，以確保他們具備多方面的工作技能和經驗，並且有助於提升整體業務運作的效率和流暢性。

跨國(外派)歷練機制

台塑生醫近年積極拓展海外市場，目前本公司人員派駐上海進行相關訓練。

人才招聘與產學合作

台灣有將近 95% 的產業屬於中小企業，而台塑生醫在培育人才方面扮演著至關重要的角色，通過產官學研的合作模式，採取包括課程教學、實習計劃、專題研究等多種方式，來強化人才的技術和實踐能力。這不僅有助於提升個人能力，更有助於推動國家重點領域的發展，提升整體產業的競爭力。因此，我們被視爲人才孵化器，在促進產業生機和發展方面發揮著關鍵性的作用。

人才加速計畫

- (1) 獎助學金：自 2017 年起成立「長庚科大菁英獎學金」，平均每年提供長庚科大 2-3 名，每人 5 萬元獎學金，畢業後，如有適合職缺予以優先聘任。
- (2) 提供長庚大學「龍躍博海」博士生培育計畫：自 2022 年起，資助 10 位學生 4 年共 500 萬元獎學金攻讀博士班，並於就讀博士班期間安排出國研究一年，保障畢業後在台塑企業、長庚醫院(大學)之就醫機會。
- (3) 長庚大學及明志科大公費實習生人才培育專案：經參加該專案，通過甄選至企業實習者，按在學期間每學期新台幣 5 萬元計給獎助學金，依學歷別於報到後隔月發薪日一次發給給 40 萬元~50 萬元獎助學金，須約定服務 4 年~5 年。

針對領有特殊證照之員工，也有相關補助辦法：

- (1) 門市專櫃人員美容證照補助：考取丙級美容證照者公司補助 5,000 元；考取美容乙級證照者，公司補助 15,000 元，現有取得美容證照人員比例爲 71.19%。
- (2) 證照津貼：美容乙級證照 1,200 元/月，美髮乙級證照 1,200 元/月
- (3) 護士 600 元/月；護理師 1,200 元/月
- (4) 普考導遊或領隊執照 600 元/月
- (5) 乙級中餐、西餐烹調技術士證：1,200 元/月；乙級烘焙技術士證：1,200 元/月
- (6) 設定晉升一二級正(副)適用之證照標準，鼓勵取得證照

提供教育訓練是企業不可或缺的使命。透過不斷學習與成長，員工將更具競爭力，企業也將更具創新力。我們致力於建立一個學習型組織，為員工提供豐富多元的培訓計劃，共同實現企業和員工的共贏。台塑生醫針對不同人才發展需求，台塑公司提供以下類型的教育訓練。2023年教育訓練總時數 8,713 小時，平均受訓時數為 25.33 小時，總教育訓練費用為 2.87 百萬元。在 2020 到 2023 年間，教育訓練總時數，每人平均時數及總支出費用皆有成長，也展現台塑生醫公司對於人才培育的重視與長期耕耘的實際作為。

教育訓練類別

職位	課程名稱	2023 總時數	2023 參加人數 / 占比
主管	一二級主管儲備訓練 (每年)	320	10 (3.18%)
	中高階主管跨機能管理訓練 (不定時)		
新人	新進大專人員職前訓練	1,184	37 (11.78%)
	職務基礎訓練 (新進三個月含職務異動)		
在職訓練	職務專業訓練 (五年培訓)	4,929	187 (59.55%)
門市	服務禮儀訓練、產品訓練、新品訓練	2,280	80 (25.48%)

歷年教育訓練金額與時數統計

年份	2020	2021	2022	2023
受訓總時數	6,373.5	7,214.0	8,237	8,713
平均時數 / 人	22.36	24.54	25.19	25.33
支出的教育訓練經費 (百萬元)	1.76	2.89	2.78	2.87
員工訓練總金額 ÷ 總營收 (%)	0.07	0.01	0.09	0.09
員工訓練總金額 ÷ 總員工數 (新台幣元)	6,177	9,819	8,495	8,330

績效考核

台塑生醫期許透過制度設計，提升公司整體績效表現，針對所有正式員工每月定期評核工作成績，作為效率獎金核發基準，考核結果連結獎金、酬勞、晉升與調薪，並且視當年度公司 (企業) 經營績效與員工個人考績發放年終獎金，透過績效管理使員工與公司營運目標作連動，藉此激發同仁的最大潛能。2023 年所有員工皆完成績效考核。

項目	定期接受績效檢視人數		定期接受職涯發展檢視人數	
	人數 (人)	百分比 (%)	人數 (人)	百分比 (%)
性別比				
男	146	100	44	30
女	197	99.49	59	30
總計	343	99.71	103	30
職級別				
中高階主管	29	96.67	9	30
基層主管	34	100	10	30
一般人員	280	100	84	30

註：定期接受職涯發展視人數為前 30% 績效者；符合晉升條件也為考績前 30%

目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6. 社會參與

附錄

目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6. 社會參與

附錄

5-3 員工福利與照顧

台塑生醫重視人才的留任，保障員工平等的工作機會及合理績效評核制度，優於業界的敘薪制度及獎金制度，重視企業在地任用責任，確實依法提供完善的保險及退休金制度，除了追求員工生理健康的工作安全環境外，也注重員工心理方面的健康狀況，舉辦國內 / 外員工旅遊休閒活動以助益員工身心健康及壓力抒解，透過職工福利委員會組織，舉辦文康活動、部門聚餐活動補助、旅遊活動、生日及節日禮券 (禮品) 等。完善的各項福利以及休閒放鬆等多項設施，讓員工在工作之餘可以適度放鬆，身心靈獲得舒緩，同時透過各項社團活動增進同仁間互動頻率與情誼，建立一個快樂和諧的工作職場。

台塑生醫提供優於勞基法的員工福利，並結合台塑企業資源，提供較優質與優惠的就醫服務與品質。福利包括：

- (1) 優於勞基法的給薪制度與休假制度。
- (2) 福委會特約國內外旅遊福利，聚餐活動與補助。
- (3) 長庚醫院就醫優待及家庭急難救助，員工及眷屬長庚就醫優待：同仁及眷屬至長庚醫院就醫於優待範圍內給予補助 (6 折 ~8 折)。

育嬰留停 (GRI 401-3)

2023 年享有育嬰資格人數共 13 人，共 4 人申請育嬰留職，預定復職人數為 4 人，實際復職 4 人。我們規劃及採取必要之安全衛生措施，推動母嬰關懷制度，提供各階段不同需求的協助，達到母性員工健康保護、且友善孕育之目的，以下針對母嬰關懷措施及 2023 績效進行說明：

1

哺集乳室

台塑生醫台北總部尚未設立哺集乳室，目前尚在規劃中，但以人員所在之廠區 工作地均有哺集乳室可供使用。

2

生育補助

員工新生兒，每位可獲 20,000 元生育補助。2023 年共 7 人領取，金額總計 140,000 元。

3

托兒補助

員工每名六歲以下小孩得每月申請 2000 元育兒津貼。2023 年共 60 人領取，請領總計 1,426,000 元。

4

子女教育補助 (子女獎學金)

依照子女的教育程度分類所補助金額，其中不同廠區所補助 金額有不同。2023 年共 18 人領取，金額總計 26,300 元。
 註：大學 (專) 補助金額 1,000~2,500 元；高中 (職) 補助金額 800~2,000 元；國中補助金額 500~1,500 元，其依 廠區不同補助金額也不同。

5

結婚禮金

台塑生醫每人結婚有 2,500 元賀品，除員工本人有禮金外亦補助員工子女結婚。2023 年共 4 人領取，金額總計 42,000 元。

6

特約托兒所

與各托育幼兒園簽約，可享 500~2,000 元註冊費或 95 折優惠。

(4) 急難救助金、住院慰問金及撫卹金。

(5) 健康促進與員工健康管理：提供優於法規規定之健檢項目補助，職場健康管理 (與特約診所簽定合約)，工廠皆設有廠護，定期提供健管服務與運動營養講座。

(6) 員工個人禮金、福利品 (券)、子女獎學金、員工購股獎勵金、撫卹金等各項補助。

(7) 資深從業人員獎勵紀念金幣與退休人員聯誼會。

(8) 調任差旅津貼：公司因經營需要，得依從業人員之技術及能力，調整其職務或調至關係企業之公司服務，其年資合併計算並照支原薪等相關規定。凡調任距離在 50 公里以上之調任人員，考慮其於調任初期，眷屬尚未遷徙至工作地點，因而增加往返交通費用支出，特按調任地區核給調任差旅津貼，標準每月計給調任差旅津貼 (1,350 元 / 月 ~5,750 元 / 月)，共計 6 個月。若因調任發生遷徙，得報支卡車搬運費或調任遷徙費。

(9) 換 (新) 購電動車補助：10,000 (新購) 元；16,000 (換購) 元。

(10) 員工購股獎勵金：每年發給 6,000~7,000 元。

- 目錄
- 關於本報告書
- 永續績效亮點
- 董事長的話
- 總經理的話
- 1. 關於台塑生醫
- 2. 企業承諾與永續發展
- 3. 公司治理
- 4. 永續環境
- 5. 幸福職場**
 - 5-1 友善多元職場
 - 5-2 員工培育與發展
 - 5-3 員工福利與照顧
 - 5-4 人權政策
 - 5-5 樂活職場：重視員工健康管理
 - 5-6 職業健康與安全
- 6. 社會參與
- 附錄

歷年育嬰留停統計

項目	男性	女性
2023 符合育嬰留停申請資格人數	5	8
2023 年實際申請育嬰留停人數	0	4
2023 年應復職總人數 (A)	0	4
2023 年復職總人數 (B)	0	4
2023 年復職率 (B/A)(%)	0	100
2023 年復職總人數 (C)	0	4
2023 復職後 12 個月仍在職人數 (D)	0	4
2023 年留任率 (D/C)(%)	0	100
2023 新生兒人數	7	

註：人員復職後未有異動

項目	2021		2022		2023	
	女	男	女	男	女	男
享有育嬰留停資格人數 (A)	6	2	5	3	8	5
申請育嬰留停人數 (B)	3	0	3	0	4	0
預定該年度復職人數 (C)	1	0	1	0	4	0
實際復職人數 (D)	3	0	1	0	4	0
復職後 12 個月仍在職人數 (E)	2	-	-	-	-	-
育嬰留停申請率 (B)/(A)	50	0	100	-	50	-
留職期滿復職率 (D)/(C)(%)	100	0	100	-	100	-
復職週年留任率 (E)/ 前一年 (D)	66.67	-	-	-	100	-

註：享有育嬰假資格之計算方式為統計近三年申請產假/陪產假之人數合計

優於法規假別之說明如下：

項目	說明
育嬰留職停薪	1. 育嬰留職停薪復職人員，仍享有調薪資格。 2. 女性員工於懷孕期間得申請留職停薪，並享有同職級人員之調薪額及享有長庚醫院就醫優惠。 3. 留職停薪人員當年度仍發給年終獎金。
病假	病假 6 個月半薪
喪假	女性員工配偶父母喪假 8 天 男性員工配偶父母喪假 6 天
新進員工	給予新進人 1 天新進假 (不給薪) 不影響考核，視為全勤
適用全體員工	給薪體檢假 1 天 給薪遷調假 1-2 天
適用原住民	具原住民身分者，於其本人、父母或配偶所屬族別之歲時祭儀給假 1 日，逢例休假日則翌日補假一天。
彈性工時給薪假	災防假 (颱風) 優於勞基法不扣薪並加給出勤津貼

台塑生醫取之於社會、用之於社會的理念，積極投入社會參與活動，同時以鼓勵員工一起投入社會參與之活動，為此我們訂定相關志工獎勵措施，期望更多員工加入社會行動的行列。

各廠區管理處(部)在志工活動結束後，立即登錄志工的服務時數，並協助申請相關獎勵。企業同仁可以登入 ERP「企業志工活動報名及服務紀錄」系統，查詢並列印個人及其眷屬的服務時數和獎勵紀錄。關於志工活動的獎勵措施如下：

(1) 企業同仁

志工勵辦法	說明
志工獎勵金	每滿 8 小時可向各廠區管理處(部)兌換 300 元禮券(台塑生醫、長庚生技及其他禮券)
志工榮譽假	年度服務累積達 40 小時(含)以上，翌年度核給有薪「志工榮譽假」一天(未休畢不發給代金)。
公開表揚(需獲當事人同意)	當年度服務累積滿 40 小時(含)以上者，於累積滿 40 小時之次月份，由各公司總經理室先以公佈函公告，並於翌年年初之企業雜誌公司園地提報表揚。

(2) 企業同仁眷屬及退休人員

對於企業同仁的眷屬及退休人員，將提供服務時數證明。相關措施旨在鼓勵更多夥伴參與志工服務，為社會貢獻一份力量。

2023 年員工參與志工服務時數

項目	計算單位	2023 年	2022 年	2021 年	2020 年
員工總人數	人數	108	108	107	108
志工參與人次	人次	41	62	疫情暫停活動	疫情暫停活動
志工服務時數總計	小時	91.5	318.5	疫情暫停活動	疫情暫停活動
已放志工假	小時	0	0	疫情暫停活動	疫情暫停活動

註：以上統計數據僅包含彰化廠區同仁。

目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6. 社會參與

附錄

退休制度 (GRI201-3)

台塑生醫全體員工皆參與退休計畫。依勞動基準法 (以下簡稱舊制) 第 56 條之規定，提撥勞工退休準備金，每年三月依法足額提撥至專戶；依勞工退休金條例 (以下簡稱新制) 規定，提繳勞退新制員工 6% 之退休金至勞保局勞工個人帳戶。自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資代扣至個人退休金專戶。另搭配二項退休人員措施：

- (1) 強制退休之基層人員 (屆退 65 歲) 回聘任定期契約人員，除傳承工作經驗外，考量其體力及避開交通尖峰之壓力，每日工時 6 小時，月休 3 日且班別及上下班彈性之工時設計，以減輕銀髮同仁體力及工作壓力，進一步使其有餘力並有一年之時間可逐步適應及充份規劃未來之退休生活，公司所提供之輔導專人，亦可進行退休金之相關諮詢。
- (2) 退休聯誼會：退休人員可參與廠區退休聯誼會 (台北、宜蘭、彰化)，目前本公司退休人員參加人數有 18 人次，公司每年每人另補助 1,000 元以利辦理聯誼、餐敘活動，藉以維繫退休人員之情感。

退休金制度	制度內容	2023 年提撥金額
舊制退休金	依「勞動基準法」訂定之員工退休辦法屬確定福利計畫，按月就薪資總額百分之二提撥退休金基金並提繳至台灣銀行之專戶，每年由勞工退休準備金監督委員會召開次年度符合退休資格人員退休金審查會，並委任精算師進行退休金準備金精算，以確保員工之退休金權利。	590,961 元
新制退休金	依「勞工退休金條例」訂定之員工退休辦法屬確定提撥計畫，每月以員工薪資百分之六提撥勞工退休金至員工個人專戶。	12,124,081 元

台塑企業搬遷

台塑企業配合都更時程從敦北商圈搬遷至內湖，台塑生醫也隨台塑企業政策自 2023 年 9 月 19 日起展開為期一個月、兩階段的內湖新總部搬遷大作戰，10 月 20 日全員於內湖大樓辦公，為了妥善顧及員工權益，並減少對當地居民的衝擊我們規畫推出五大配套措施如下：

- (1) 於中午時段推出健康養生辦當販售，除了照顧員工健康，更以活潑、靈活的面向，貼近終端消費大眾。預計 2024 年推出綠色廚房，全方位照顧員工健康，響應綠色餐飲。
- (2) 提供彈性上班機制分為 3 班制上午 8 時、8 時半及 9 時等三時段，讓員工自行選擇到班時間，疏散人潮與交通壅塞等問題。
- (3) 於松山車站安排接駁專車，從上午 8 時每 5 分鐘安排小巴；下午 5 時每 10 分鐘安排小巴，方便員工上下班通勤。
- (4) 針對員工遲到給予的一小時請假規則更改以半小時為單位，好方便員工舒緩遲到壓力的因應策略。
- (5) 2024 年將於公司內部完成健身房設置作業，屆時將開放給全體員工使用。

搬遷後亦進行多次員工對民生問題意見調查。調查後調整如下：

- (1) 開發衛生、平價之廠商進駐供同仁選擇午餐。
- (2) 公車路線多元化：調整內湖大樓下班接駁車班次、另台北企業總部公車路線要求增班、中巴變大巴，並增加 U-bike 台數及站點增加 (從 29 台變成 84 台並新增潭美公園站)。



目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6. 社會參與

附錄

5-4 人權政策 (GRI 406-1)

台塑生醫堅守企業人權政策，秉持公平、公正、公開的原則，透過多元管道招募人才。我們不以年齡、性別、性傾向、宗教、政治立場等因素差別對待任何員工或企業外人士，更絕不使用童工或非法勞工。入職後，我們有明確的訓練、獎懲、考核和晉升規範，確保員工獲得公平的任用與培訓機會。同時，我們也遵守台塑企業所訂定的人權政策，以確保在整個集團內部的一致性。2023 年針對台北總公司舉辦 2 場人權教育訓練，每場參與率達 66.7%，訓練總時數共計 2 小時。

性騷擾防治與員工申訴做法

本企業為了防治性騷擾行為發生，制定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，可透過申訴專線 (02-27122211*7805) 與電子信箱 (beyond@fpg.com.tw) 提出申訴，接到申訴後本公司會及時成立「性騷擾申訴調查暨處理委員會」進行調查，為確保關係人之權益本公司承諾申訴處理過程以不公開、保密方式進行，且不對申訴者予以解僱、調職或其他不利處分。2023 年台塑生醫並未接獲申訴，且未發生任何違反人權和性騷擾事件。

員工議合與溝通

為了與員工建立良好的溝通，台塑生醫提供多元的溝通管道，廣納員工建議持續優化員工職場環境及工作製程。主要溝通管道包括：

- (1) 定期每季召開勞資會議，勞資代表依法每季舉辦，對於各事業之生產計畫、業務概況及市場狀況等生產資訊及勞工活動、福利項目及工作環境改善等事項進行檢討及報告。
- (2) 2023 年台塑生醫例行勞資協商的次數共有 4 次。截至目前為止，勞資關係和諧，並無發生勞資糾紛爭訟事件。
- (3) 設有企業員工問題反應信箱與「工作場所性騷擾防治申訴專線與電子信箱」。每年進行員工滿意度調查；最近一次調查時間為 2023 年 8 月，回覆率 74.6%。
- (4) 每年進行部屬對主管（一級）之滿意度調查，如有文字敘述者皆視同員工之意見，列管並呈報後續處理。
- (5) 各廠區置放員工關懷箱，各部另有專人組成關懷小組，定期交流與反應員工關懷事項。

此外，台塑生醫依循法規定期公開營運狀況，若有重大營運之變化，也依據法規訂定之時程提前公告，預告期皆參考台灣地區勞動基準法而進行。

2023 年員工滿意度調查後續回應

根據 2023 年 8 月的員工滿意度調查，針對滿意度調查的提案，公司後續提出的改善方案與回應包括：

- (1) 內湖總部因應同仁提案已添購冰箱、微波爐供員工使用。
- (2) 依員工建議，彰化廠區道路人車分道、畫斑馬線。
- (3) 因應通膨影響，提供廠區員工午、晚餐伙食費再提高補助 5 元，調整後每餐（午、晚餐）補助 40 元。
- (4) 宜蘭廠添購廚餘機處理每日剩菜飯與餐具清洗殘渣並消毒，改善茶水間環境，並主動汰換辦公室全部座椅，頗獲員工好評。
- (5) 配合員工提案增加福委會發放禮卷選項，新增二項供員工選擇。

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

台塑生醫相信以人為本的友善職場，關鍵在於照顧員工心理和身體健康，我們透過人力資源中心與各廠區持續把關同仁的健康風險、營造健康環境，透過各式貼心措施，讓全員的身心靈都能得到妥善照護。

我們以照顧員工健康為己任，認識到現代工作壓力對身心健康的影響。為此，我們致力於推廣預防醫學理念，強調預防勝於治療。每位員工都是公司最寶貴的資產，我們重視培養健康的生活習慣，通過營養和體能訓練，關注員工的身心健康狀況。

員工健康把關

透過【台塑生醫 i 醫健康診所】提供員工健康管理服務，包含「醫師暨健管師諮詢服務」、「定期舉辦營養師團體健康講座」、「體適能團體健康講座」及「實作訓練」等各類活動，促進個別員工健康狀況，並達到預防潛在疾病發生之可能性。

公司也推薦員工多使用 i 醫健康網，內容由台塑生醫、長庚科技大學及長庚醫院的專業團隊共同合作，以動畫影音 / Podcast 的形式產製一系列有關預防醫學的衛教資料，並透過網路平台的推廣與普及，鼓勵員工在線上點選觀看正確詳實的衛教資訊，藉以增進保健與養生的知識。

項目	說明
健康管理	(1) 健康數據分析：台北總部及廠區辦公場所均設置台塑生醫 i 醫體健儀，供員工平日進行健康量測，追蹤個人健康情形，藉由大數據預警機制，系統自動提示高風險人員通知護理師介入管理。 (2) i 醫健康診所：開發建置員工 E 化健康管理平台系統，便利員工隨時了解自身各項健康指標數據與掌握趨勢變化。 (3) 員工健康檢查：避免員工因健康因素短暫或完全離開職場，特別針對國人三高慢性病之主要風險因子，持續追蹤個別員工之工作負荷狀況 (問卷評量)、肝炎、血壓、血脂、血糖等數值管理，降低因「體重異常」造成三高等慢性疾病之發生。
講座與活動	(1) 每年定期於廠區舉辦減重比賽，強化廠區員工健康意識、建立員工自主健康管理，分團體及個人組競賽。 (2) 透過 i 醫健康網豐富內容，推廣健康知識與運用，照身體部位、族群與健康議題清楚分類，包含：銀髮族、上班族、兒童、婦女、心血管、視力、腸胃、睡眠、運動等，提供專業且易懂的文章與影音，讓同仁有正確健康的生活。
暢通管道	EAP 專線 24 小時暢通員工心理、工作、管理、醫療、理財、法律等多元化諮詢管道。
舒心的工作場所	(1) 綠色廚房預計 2024 完工 (2) 員工健身房預計 2024 完成 (3) 設置員工休憩區 (4) 員工專屬咖啡站與零食區

健康講座與體能運動

為了提升企業員工健康活力，2023 年度台塑大樓健促活動 - 好習慣培養你的免疫力 (醫師、營養師、體適能教練)：滿意度調查為 4.69 分。活動改善率為 3.02%，平均每人減重 2.6 公斤。未來台塑生醫也將持續投入員工健康管理，培養員工健康生活的習性以預防疾病的發生，代替對疾病的治療；並藉由營養及體適能的訓練，培育員工之身心靈健康。身心靈健康的員工工作效率也會提升，增進公司整體工作的表現。



2023 年度健促活動 - 肩頸療癒瑜珈

目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6. 社會參與

附錄

5-6 職業健康與安全 *(重大主題)(GRI 403)

台塑生醫致力於構建以人為本的 安全健康職場，旨在預防職業災害的發生，保障員工的安全與健康。我們秉持著“預防勝於治療”的理念，著眼於防範危險的行為和動作，努力實現零災害的目標。

重大主題	職業健康與安全												
衝擊評估	正向貢獻：在安全無虞的工作環境中，才能製造出顧客信賴安全的產品。我們將員工的安全健康視為衡量績效的首要指標，期能提供安全健康的優質工作環境。 負面衝擊：若無法創造安全的工作環境，除了影響員工的健康，亦對營運衝擊造成影響。												
管理政策與承諾	依據台塑企業承擔企業社會責任中提供員工健康安全的工作環境為指標，職業安全衛生制度體系下推動健康管理辦法(N00013) 規範之勞工健康服務、健康管理相關細則，促進職場員工身心健康，營造健康與安全的職場。												
治理組織	總管理處安衛專責單位 彰化廠與宜蘭廠區安衛管理小組												
管理行動	1. 勞工健康檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存 2. 辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導												
投入資源	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												
指標與目標	預防職業傷病之產生，促進職場員工身心健康 職業安全衛生法令裁罰金額為零 無重大職場災害事件（職災率）												
評估機制	內部稽核：由訓練合格稽核員組成稽核小組，每年依內部稽核計畫實施 1 次，2023 年內部稽核如下： <table border="1" data-bbox="927 1050 1704 1198"> <thead> <tr> <th>廠區</th> <th>宜蘭廠</th> <th>彰化廠</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>內稽日期</td> <td>2023/5/22-2023/5/26</td> <td>2023/09/14</td> </tr> <tr> <td>結果</td> <td>本次內部稽核次要缺失 1 件</td> <td>正常</td> </tr> <tr> <td>改善方案</td> <td>擬定 1 件矯正預防措施</td> <td>無</td> </tr> </tbody> </table>	廠區	宜蘭廠	彰化廠	內稽日期	2023/5/22-2023/5/26	2023/09/14	結果	本次內部稽核次要缺失 1 件	正常	改善方案	擬定 1 件矯正預防措施	無
廠區	宜蘭廠	彰化廠											
內稽日期	2023/5/22-2023/5/26	2023/09/14											
結果	本次內部稽核次要缺失 1 件	正常											
改善方案	擬定 1 件矯正預防措施	無											
確保行動有效之作法	勞工健康檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存												
2023 年執行成效	2023 年違法職業安全衛生法令裁罰金額為零 台塑生醫近三年無重大職場災害事件												
與利害關係人溝通	不定期與利害關係人溝通												

目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6. 社會參與

附錄

目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6. 社會參與

附錄

台塑企業安全衛生環境保護政策

我們深信環境保護與工業發展並重，確保產品安全、確保員工、包商、廠區與社區安全是企業社會責任，更是企業競爭力的一部份。我們認為每一件災害、事故，無論多大多小都是可以避免防範的；透過企業的價值觀，運用組織與制度的力量，讓企業內各廠的工作水平達到可接受之標準；要達到此標準，所有主管都必須對制度有適度的參與和了解，提供足夠的訓練、要求制度徹底的執行與不斷改善來確保政策與目標之達成。所有同仁必須隨時充實自己的專業、以安全衛生環保為做任何決定的最基本考量，徹底了解制度精神並貫徹制度的執行，對問題已追根究柢的態度面對並以業界最佳作業模式不斷改善進步。

以身作則、從我做起，維護同事、鄰居、自我的安全；維護自然環境的清潔；維護公司資產；以永續經營為目標，這是我們每一個人的責任。本公司遵循台塑企業以及職業安全衛生法相關要求，藉由制定職業安全管理作業 SOP、使用安全的硬體設備與設施、明確高風險作業申請程序，並且設有 SWOT 風險鑑別管理制度，每季至半年由企業管理層至現場視察進行風險評估，打造「零工傷、零災害」的職場環境。

執行成果

2023 年違法職業安全衛生法令裁罰金額為零。

台塑生醫近三年無重大職場災害事件。

實施危害辨識與風險評估，消除危害和降低職安衛風險

台塑生醫依據台塑企業「製程危害分析管理辦法」進行風險管理，依據風險矩陣圖定義區分 5 級。同時，依據台塑企業「意外事故處理管理辦法」及「緊急應變處理管理辦法」立即向直屬主管報告，並啟動緊急應變機制。

溝通與議合 (GRI 403-4)

有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通。設有員工關懷信箱，並設專人定期蒐集員工反映事件，提供員工諮詢管道。

擴大勞工參與、諮詢及溝通，共建安全健康的工作環境

廠址	開會次數	委員人數	勞工代表	比例
宜蘭廠	12	7	4	57.1%
宜蘭廠	12	7	4	57.1%

化學品管理

定期依法實施作業環境測定，測定結果均符合法定容許標準。相關廠址年度實施項目與次數如下表：

類別	細項說明
一般化學品	接觸人員穿戴手套
危險化學品	依據安全資料表 SDS 要求穿戴個人安全防護具於排氣櫃內開瓶取藥，接觸人員穿戴手套

機具管理

實施危險性機械設備 (第一種壓力容器、堆高機) 合格證管理及實施自動檢查、重點檢查、作業檢點，確保機具性能及安全防護正常。

承攬管理

落實承攬人遵守職安衛法令及本公司承攬管理要求，包含資格審查、安衛承諾書與合約、協議組織及危害告知、人車及機具進出場管制、巡視與稽查、獎勵與處分、評核與分級。2023 年於承攬作業協議組織實施諮詢件數為 18 件 (宜蘭廠：12；彰化廠：6)，承攬人違規告發件數為 2 件 (宜蘭廠：2；彰化廠：0)，承攬事故發生 0 件 (宜蘭廠：0；彰化廠：0)。

許可管理

高風險作業須於作業前申請許可及完成相關防護措施後始可作業。2023 年許可件數如下表：

類型	動火	高架	局限空間	臨時用電	屋頂作業
件數	506	456	31	577	0

註：上述數據統計包含宜蘭廠與彰化廠。

職場安全與安衛訓練

台塑生醫重視員工的工作安全，持續提供員工、非員工的職安衛訓練，包括一般訓練、特定職業危害、危險活動、危險狀況訓練。

類型	職前訓練		法令證照訓練		在職訓練
	對象	新進及調職人員	證照初訓	證照複訓	特定或一般人員
人數		69	12	111	873
總時數 (小時)		240	205	391	1328.5

應變演練

類型	自衛消防演練	消防自衛編組	空污緊急應變演練
次數	4	4	1

事件檢討與不符合事項矯正

2023 年本公司各廠區驚事件及安全事件之次數均為 0。



滅火班 - 室外消防栓操作訓練



通報班 - 緊急災害基本通報流程訓練



安全防護班 - 起火場所周遭 (柴油) 閥門關閉



救護班 - AED+CPR 訓練



避難引導班 - 指引避難逃生出口訓練



避難引導班 - 電梯管制訓練

目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6. 社會參與

附錄

目錄

關於本報告書

永續績效亮點

董事長的話

總經理的話

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5-1 友善多元職場

5-2 員工培育與發展

5-3 員工福利與照顧

5-4 人權政策

5-5 樂活職場：重視員工健康管理

5-6 職業健康與安全

6. 社會參與

附錄

2023 職業安全衛生相關指標

項目	2023 年 (%)
缺勤率 (AR)：(總缺勤天數 / 總工作天數) X 100%， 小數點第 3 位無條件捨去。	宜蘭廠：0% 彰化廠：0%

台塑生醫 2023 年失能傷害統計為 0。

台塑生醫 2023 年防疫作為

員工作業共同接觸部位每天上下午定時消毒

- (1) 除於用餐位置外，禁止脫下口罩
- (2) 全廠每個作業場所都放置一瓶 75% 酒精供員工消毒用
- (3) 購入血氧儀供員工檢測
- (4) 每人每天發放一片口罩
- (5) 提供獨立區域供確診同仁用餐、休息避免發生傳染
- (6) 提供快篩試劑供身體不適同仁檢驗是否新冠確診
- (7) 入廠前人員額溫量測
- (8) 每天上下午個人自主量測額溫

台塑生醫依法對新進或調職之員工，進行一般或特殊體格檢查，對在職員工每年實施一般或特殊健康檢查，並僱用或特約醫護人員辦理臨場健康服務，推動健康保護計畫相關作為。

類型	對象	頻率	項目	次數
一般體格檢查	新進或調職員工	新進員工報到前	依「勞工健康保護規則」規定項目。	1
一般健康檢查	所有在職員工	不分年齡，每年實施一次	依「勞工健康保護規則」規定項目，另所有員工再增加腹部超音波、肺功能、骨質密度及癌症篩檢；40 歲以上者再加做加心電圖檢查。	1

臨場服務實施結果

項目	2022 年次數	2023 年次數
醫師臨場服務次數	1	5
護理師臨場服務次數	12	5
參加衛教活動員工總數	60	45
接受面談指導員工總數	60	66

2023 年健康保護四大計畫

母性健康保護	異常工作負荷 通報件數	人因工程改善 件數	職場不法侵害 申訴件數
妊娠中： 分娩後 1 年內：0 人 分娩滿 1 年後仍以母乳哺育者：0 人	0	0	0