



4 打造健康幸福職場

- 厚植人力資本
- 職業健康與安全

第四章、打造健康幸福職場

人才是企業永續經營的根本。統一企業以務實、長期經營的角度，有系統地勾勒人才培育藍圖；並從公司願景、使命、任務到策略展開，建置完整的人才培育體系，以期吸引、發展並留住更多人才，力求個人職涯發展和企業發展共同永續成長。2019 年統一企業入選台灣上市公司勞工權益指數成分股與高薪 100 指數成分股，該指數係考量企業社會責任報告書、企業之勞動條件與職業安全衛生表現等公開資料，篩選勞工權益表現優良之公司作為標的，再次肯定統一企業對於人才之重視與亮眼成果。

4.1 厚植人力資本

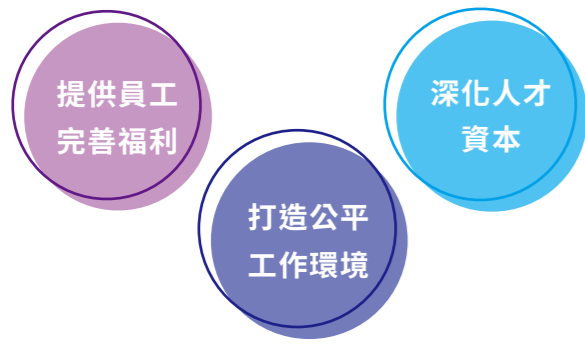
重大主題	人才發展與管理、法規遵循
 政策與承諾	秉持「專業精耕、職涯發展、終身學習」的理念，深化人才資本與廣納海內外人才，強化公司人才競爭優勢。
 目標	建構學習型組織風氣，塑造良好經營風格與企業文化，以持續精進員工與公司的競爭優勢，共創卓越與勞資雙贏。
 責任與資源	人資部、教育訓練中心
 行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ● 招聘事業夥伴及外國籍員工 ● 持續完善教育訓練與薪資福利制度
 評量機制	績效考核、定期檢視與改善管理制度
 申訴機制	統一企業利害關係人聯絡窗口，請詳見官網資訊 https://www.uni-president.com.tw/other_service/contact.asp

管理策略

統一企業認為「人才是企業成長的基石」，型塑合理且公平的工作環境，與員工共享經營成果，提供多元福利；亦秉持著「專業精耕、職涯發展、終身學習」的理念，深化人才資本與廣納海內外人才，強化公司人才競爭優勢。同時，為塑造良好的經營風格及企業文化，公司維持暢通的勞資溝通管道，並恪遵勞動法令，不允許任何侵害員工尊嚴、人權及任何形式的歧視，以持續精進員工與公司的競爭優勢。

經營者的話
 經營透明誠信企業
 形塑安心與健康的飲食文化
 致力環境永續
 打造健康幸福職場
 開創健康快樂明天
 關於本報告書

願景與理念



管理目標	達成率	2019 重點成果
打造合理且公平的工作環境	◎ (已達成)	優化內部管理規章與辦法
統一人才多元化	◎ (已達成)	招聘事業夥伴及外國籍員工

2019 年 cheers 雜誌調查「2019 年新世代最嚮往企業 Top20」，統一企業於生活製造業中獲得 Top1 的殊榮，且於 1111 人力銀行由上班族線上票選為「2019 幸福企業大賞 - 製造業暨營建代銷類」幸福企業，顯示統一企業的良好經營實績，同時用心建置完整培訓制度，深受外界肯定。

4.1.1 人力資源檔案

統一企業員工對公司的忠誠度高，儘管流動率低，卻也面臨人口老化與少子化的社會趨勢和風險，2019 年屆退休人數達 100 人，為因應世代傳承並強化人力資源的廣度與深度，統一企業內部規範超過 60 歲的同仁即轉為專案幕僚或資深專員以輔佐統一人，並配合業務發展，擴大事業夥伴及海外人才的招募，期待為統一企業創造更多價值。

新進 / 離職員工

新進員工總數及比例								
年齡	本國籍 (台灣)				外國籍			
	男性	新進比例	女性	新進比例	男性	新進比例	女性	新進比例
<30 歲	77	1.43%	53	0.98%	42	0.78%	4	0.07%
31-50 歲	41	0.76%	13	0.24%	2	0.04%	0	0.00%
>51 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計	118	-	66	-	44	-	4	-

說明：新進比例 (%) = 當年度該類別新進人數 / 當年度年底員工總人數。

離職員工總數及比例								
年齡	本國籍 (台灣)				外國籍			
	男性	離職比例	女性	離職比例	男性	離職比例	女性	離職比例
<30 歲	36	0.67%	19	0.35%	1	0.02%	0	0.00%
31-50 歲	31	0.58%	16	0.30%	0	0.00%	0	0.00%
>51 歲	85	1.58%	12	0.22%	0	0.00%	0	0.00%
合計	152	-	47	-	1	-	0	-

說明 1：2019 年屆齡退休人數共 100 人。

說明 2：離職比例 (%) = 當年度該類別離職人數 / 當年度年底員工總人數。

人力分布

	員工性別總數		
	男性	女性	合計
員工	3345	2040	5385

	本國籍 (台灣)		外國籍	
	男性	女性	男性	女性
正職	3287	2034	58	6
臨時	73	94	0	0
合計	3360	2128	58	6

	本國籍 (台灣)		外國籍	
	男性	女性	男性	女性
全職	3287	2034	58	6
兼職	73	94	0	0
合計	3360	2128	58	6

統一企業期望打造公平的工作環境，並致力於保障公平就業的權益。2019 年身心障礙員工人數共計 85 人，佔法定進用人數^{註1}之比例為 152%^{註2}。

註 1：依身心障礙者權益法第 38 條第 2 項，私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%，且不得少於 1 人。

註 2：雇用身心障礙人數 / 法定進用人數之 %。

4.1.2 多元人才招聘與培訓

統一企業重視人才開發與培訓，於 1982 年成立教育訓練專責單位，並在 1996 年經政府審核通過，正式成立統一企業 (股) 公司附設教育訓練中心，積極推動人才培育，規劃各階層學習地圖，縱向深耕各階人才職能訓練，橫向開拓集團資源共享平台，以吸引、發展並留住更多人才。

2019 教育訓練課程主題

統一企業為深化人才培育，依員工職能規劃學習藍圖，透過 OJT(在職訓練)、OFF-JT(集體訓練)、數位學習、自我啟發的四大主軸為基礎，創造整合性人才培育體制，2019 年更獲得 TTQS(Talent Quality-management System) 人才發展品質管理系統的金牌肯定。奠基於專業人才的訓練體系，統一企業系統化設計員工培訓計畫，各部門除提供基本的 OJT，包含生產管理、業務行銷訓練、人力資源訓練、財務會計訓練外，也積極落實與市場接軌的 OFF-JT，內容包括法遵、談判、行銷、管理與經營等；除職能訓練外，也提供多元自我啟發課程，內容涵蓋視美感品味、身心靈成長等，協助提升員工素養，激發創新想法。此外，統一企業因應國內公司治理之趨勢，亦規劃六大類的課程，協助員工強化與提升相關專業知識。除了公司自行舉辦相關訓練外，也搭配外部課程訓練，讓員工得以拓展格局和寬廣視野，使教育訓練之效益極大化。

經營者的話
經營透明誠信企業
形塑安心與健康的飲食文化
致力環境永續
打造健康幸福職場
開創健康快樂明天
關於本報告書

1 公司治理課程類別

包含公司治理、企業精神與企業文化、經營/品牌管理、內部講師培訓、新進人員/集團事業夥伴培訓等

2 食品安全衛生管理及檢驗

包含食安、實驗室、研發、品管、檢測、與食安相關現場機械操作

3 會計與內部控制制度

包含財務/會計群、企業整合、財會課程等

4 董事會秘書室及稽核室之相關課程

包含董事會秘書室、稽核室、稽核相關課程等

5 職業安全與環境安全

包含職安、環安、健康促進、健康樂活、藝術人文、工程/機器維護/發包相關等

6 個資安全、資訊安全

包含資訊部、個資/資安相關等

2019年統一企業投入約1,756萬元的相關經費在員工學習資源上，平均投資每位員工3,261元，整體平均每名員工訓練時數為33.44小時。此外，針對不同的職級也制定相關訓練規範，例如年度最低訓練時數，高階管理人員年度最低訓練時數為36小時、中階管理人員為30小時、基層管理人員則為24小時。

2019年度員工訓練時數

2019	男			女			時數總計	人數總計	平均受訓時數
	時數	人數	平均受訓時數	時數	人數	平均受訓時數			
高階	9,110.5	184	49.51	1,746.5	32	54.58	10,857.0	216	50.26
中階	29,482.0	528	55.84	10,728.5	207	51.83	40,210.5	735	54.71
基層	37,736.5	663	56.92	16,622.5	145	114.64	54,359.0	808	67.28
一般	47,445.5	1,970	24.08	27,207.5	1,656	16.43	74,653.0	3,626	20.59
總計	123,774.5	3,345	37.00	56,305.0	2,040	27.60	180,079.5	5,385	33.44

4.1.3 薪資福利制度

統一企業透過升遷制度、調薪、考績、獎懲等制度，型塑合理且公平的工作環境，並定期針對超過一定年限的管理規章進行檢視，改善管理制度，如因應當前物價與民生消費水準，調整差旅規則等，以期提升職工福利且照顧員工的基本家庭生活，並讓員工看到自己工作的價值，與統一企業共同成長與向前邁進。

福利制度

統一企業將經營成果與員工共享，不斷致力於提升員工食、衣、住、行、育、樂的軟硬體設施及其品質，使員工擁有完善的福利制度，全面照顧員工，打造幸福的職場環境。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

統一企業提供合理且公平的工作環境，採取同工同酬原則，如男女起薪報酬平等、外勞聘用與本地勞工之薪資不因國籍而有所差異等。依上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法第四條揭露非擔任主管職務全時員工、薪資平均數及薪資中位數如右。

年度	非擔任主管職務之全時 員工人數	非擔任主管職務之全時員工薪 資平均數 (千元)	非擔任主管職務之全時員工薪 資中位數 (千元)
2019年	5,271	1,200	1,021
2018年	5,291	1,160	NA
差異	-20	40	NA

說明：非擔任主管職務全時員工為非屬台財證三字第920001301號函定義之經理人，且工作時數達到公司規定之正常上班時數之員工。

4.1.4 員工溝通與權益

統一企業重視員工關係，積極建立多元雙向溝通管道，如工會代表大會、性騷擾防治專線、考績申訴小組、獎懲申訴程序、勞資會議、電子郵件信箱、活動及內外刊物等。另外，統一企業也關注人權議題，支持並遵循國際公認之人權規範與原則包含《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》，並制定人權相關政策，恪遵當地勞動法規，杜絕侵犯人權之行為。2019年統一企業未發生任何雇用童工、強迫、限制集會結社自由或涉及侵犯員工人身或利益等情事發生。

福利項目

福利設施

圖書室、康樂室、交誼廳、桌球室、撞球室、籃球場等運動中心，也提供完善的員工宿舍、自助餐廳、停車場、哺乳室等設施。

福利補助

所有員工皆享有勞保、健保、團保、員工旅遊補助、結婚補助、生育補助、子女教育補助、喪葬補助、生日禮金、退休人員禮金、三節及固定福利品、員工健康檢查。

其他福利

公司福利品及員工購買產品優惠；另依法令規定之產假、陪產假、育嬰假等，如現場作業之女性員工懷孕32週以上，亦可申請有薪待產假。



統一企業特別重視之人權議題



為積極維護員工集會及言論自由，統一企業工會成立至今已有 40 餘年，截至 2019 年 12 月底統計工會會員人數達 5,285 人，占總員工人數之 98.14%，工會以保障及爭取會員權益為最高任務，並將協商成果以「團體協約」明文化的方式呈現，統一企業於 2017 年 11 月由第十七屆第十次董事會決議通過與工會簽訂之「團體協約」，其有效期間自 2018 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日，勞資雙方有高度共識，且每 3 個月召開一次勞資會議，保持雙向溝通，持續建構勞資雙贏之勞動環境及條件。

4.2 職業健康與安全

統一企業重視員工的安全與衛生，從員工上下班的交通安全、雇用前的體格檢查及年度定期健康檢查、安全教育的宣導、機械設備的保養與維護、防護具使用、到現場作業員工的安全衛生工作守則等，都有完善的規範並落實實施，藉此防止職業災害的發生，全面提升安全品質並打造安全及舒適的工作環境。

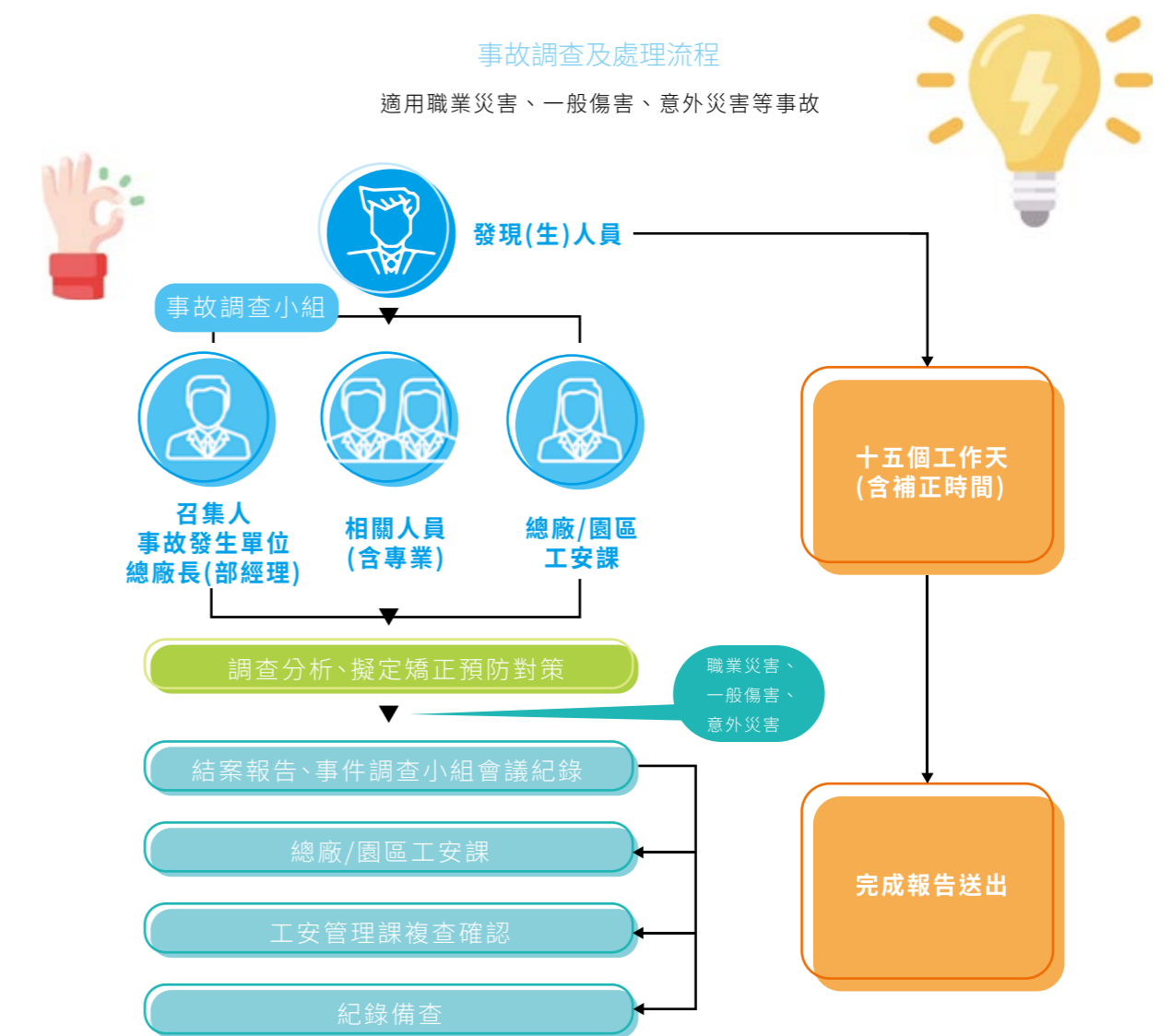
重大主題	職業安全衛生、法規遵循
<p>政策與承諾</p>	1. 遵守法規要求 2. 普及安全意識 3. 強化溝通諮詢 4. 落實風險管理 5. 預防傷害疾病 6. 持續改善績效
<p>目標</p>	以「工安零災害」為最終目標。
<p>責任與資源</p>	工安相關單位
<p>行動計畫</p>	1. 持續推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。 2. 落實員工安全與健康管理照護，運用科技化的安全衛生管理制度，結合教育訓練與案例宣導等措施。 3. 落實分級稽核輔導與查核。
<p>評量機制</p>	職業安全衛生管理人員不定期實施安全衛生檢查與稽核，工安室及總廠 / 園區工安課督導並協助各廠課職業安全衛生業務的推行。
<p>申訴機制</p>	統一企業利害關係人聯絡窗口，請詳見官網資訊 https://www.uni-president.com.tw/other_service/contact.asp

4.2.1 管理策略

統一企業以建構安全舒適、健康衛生的工作環境，保障全體員工生命安全為公司的工安管理原則，透過系統化的安全衛生管理與健康照護管理，持續推動各類型的職業安全衛生教育訓練、案例宣導，藉此加強並落實員工職業安全衛生觀念，針對承攬商的部分，凡是在統一企業廠區內工作的承攬、外包作業人員，我們均視同統一的員工，皆要求遵守相同的安全衛生規定，每年辦理承攬商工安宣導座談會，雙方進行溝通、交流。工安室、工程部、總廠 / 園區工安課實施施工安全巡查，藉輔導與查核方式，共同防止職業災害的發生，全面提升安全品質，落實工安三護「自護、互護、監護」，持續改善，期許達成「工安零災害」的最終目標。

事故調查及處理流程

適用職業災害、一般傷害、意外災害等事故



願景與理念



管理目標

管理目標	達成率	2019 重點成果	2020 目標	中長期目標
打造優質職場環境	◎(已達成)	<ul style="list-style-type: none"> 新市總廠與中壢總廠獲得「推行職業安全衛生優良單位五星獎」 新市總廠獲得台南市政府「2019年安衛家族績效評選特優獎」 永康總廠獲得台南市政府「2019年安衛家族績效評選卓越獎」 	<ul style="list-style-type: none"> 湖口園區獲得2019年度推行職業安全衛生優良單位獎項 持續取得ISO 45001 驗證 	<ul style="list-style-type: none"> ISO 45001 管理系統運作 <ul style="list-style-type: none"> (1) 年度執行內部及外部稽核持續改善職場環境。 (2) 每年由總廠/園區管理代表定期召開管理審查會議。 持續取得ISO 45001 驗證
執行工安三級查核	◎(已達成)	缺失改善追蹤	持續執行工安查核，追蹤缺失改善情況	完善工安查核執行，全面提升職場安全品質
辦理健康促進課程	◎(已達成)	認識工作壓力及職場過勞	持續辦理健康促進課程，協助員工建立職場健康觀念	透過健康促進課程，提升健康意識，創造健康與安全的職場生活
辦理一般及特殊健康檢查	◎(已達成)	分級管理追蹤	持續辦理員工健康檢查，並採分級管理追蹤	透過長期員工健康檢查的辦理，維護員工健康安全

4.2.2 職業安全衛生管理系統

職業安全衛生管理系統是從危害鑑別、風險評估及控制、安全觀察的技術進行系統化管理，以持續改善運作方式降低員工職業危害風險。統一企業永康總廠、新市總廠、楊梅總廠、中壢總廠、台中總廠及湖口園區皆通過職業安全衛生管理系統 ISO 45001 (國際職業安全衛生管理系統) 與 CNS 15506(台灣職業安全衛生管理系統，原 TOSHMS) 驗證，管理範疇涵蓋全體員工與工作者，其中工作者範圍係包含外包廠商、原物料廠商、司機、派遣人力等，並透過每年兩次的生產管理系統診斷會議，進行各單位工安管理報告與交流，積極落實員工安全與健康管理照護，提升企業安全衛生文化。

職業安全衛生委員會

公司成立全公司及總廠/園區職業安全衛生委員會，每三個月開會一次，檢討職業安全衛生相關事項，如：審議職業災害調查報告、審議安全衛生教育訓練計畫、審議健康管理及健康促進事項、審議安全衛生績效、審議作業環境監測報告等。委員會之人員組成，勞工代表人數佔委員人數三分之一，符合法規規定。

委員會總人數



勞工代表人數



職業安全績效

統一企業持續推動 ISO 45001/ CNS 15506 職業安全衛生管理系統，落實員工安全與健康管理照護，運用科技化的安全衛生管理制度，結合教育訓練、案例宣導、工安交互查核及提案改善、工安體驗感知等活動提高全員安全意識，落實分級稽核輔導與查核。公司將持續貫徹安全衛生管理制度與規範，提升管理績效，確保達到工安零風險。

評估職業危害流程

- 1 每一項製程，從原物料取用至生產產品之全部工站，進行作業解析。
- 2 將每項作業頻率、作業條件、作業人員資格條件及權責單位填入作業清冊中。
- 3 將作業清冊資料填入『危害鑑別與風險評估表』列出作業步驟。
- 4 由各項步驟找出可能危害形態及現行之控制措施：在危害辨識時，盡可能涵蓋所有的危害因子(包括物理性、化學性、生物性、人因工程及心理性危害)。
- 5 進行危害鑑別、風險評估及控制。

年份	2017	2018	2019 ^{註8}
總經歷工時(單位:小時)	10,742,055	10,937,236	10,681,879
一般職業傷害人次 ^{註1}	2	3	9
嚴重職業傷害人次 ^{註2}	0	1	0
死亡人數	0	0	0
可記錄之職業傷害次數合計(人次)	2	4	9
職業傷害所造成的死亡比率 ^{註3}	-	-	-
嚴重的職業傷害比率 ^{註4}	-	0.09	-
可記錄之職業傷害比率(失能傷害頻率) ^{註5}	0.18	0.36	0.84
食品及飼品製造業失能傷害頻率	2.25	2.32	2.28
失能傷害嚴重率 ^{註6}	27	34	24
食品及飼品製造業失能傷害嚴重率	174	120	107
總合傷害指數 ^{註7}	0.07	0.11	0.14
食品及飼品製造業總合傷害指數	0.63	0.53	0.49

註1：損工日數 180 天以內者。

註2：損工日數超過 180 天者且不含死亡人數。

註3：職業傷害所造成的死亡比率 = 死亡人數 * 1,000,000 / 總經歷工時。

註4：嚴重的職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 * 1,000,000 / 總經歷工時。

註5：可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害次數合計(人次) * 1,000,000 / 總經歷工時。

註6：失能傷害嚴重率 = 損工日數 * 1,000,000 / 總經歷工時。

註7：總合傷害指數 = $\sqrt{(\text{失能傷害頻率} * \text{失能傷害嚴重率} / 1,000)}$ 。

註8：由於非員工之工作者人數佔比未達重大，故未予以揭露職業安全績效相關資訊。

年份	2017	2018	2019
職業傷害的主要類型	受傷件數 (人次)		
其他 (身體不適)	0	0	1
被夾、被捲	1	1	3
被切、割、擦傷	1	1	0
跌倒	0	2	4
與高低溫接觸	0	0	1

說明：1.2017 年至 2019 年均無發生死亡事件。

2.2018 年之嚴重職業傷害係因更換麵刀作業，手部遭滑落的麵刀割傷。公司已加強安全衛生教育宣導與防呆裝置，且列入主題為「設備清潔危害預防管理」之零災害預知危險演練。

4.2.3 提升職業健康安全意識

內部教育訓練

企業安全文化是推動職業安全衛生的基礎，統一企業為建立及強化員工對職業安全衛生的觀念，針對工安議題特別設計 15 項 SOP 教案，包括消防安全設備管理、動火作業管理、緊急應變管理、員工健康監測管理、作業環境監測管理、危害鑑別與風險評估及風險控制作業管理、危害物管理、變更管理、局限空間作業管理、承攬工程安全衛生管理、電氣安全管理、外包作業承攬安全衛生管理、安全觀察作業管理、堆高機安全管理、游離輻射安全管理。2019 年職業安全與環境安全相關課程上課時數共計 82,965.5 小時，上課人數共計 30,748 人次。

分享與交流

除了對內的職業安全衛生教育訓練，統一企業也長期與台南市勞工局合作，秉持「大廠帶小廠」的精神，辦理「安衛家族教育訓練」，訓練對象主要為安衛家族承攬商成員與統一企業廠課長及安全衛生管理人員，透過經驗傳承、雙向交流及臨場輔導，協助家族成員建立健全的安衛管理機制、改善職場工安設施，防止職業災害，加強企業辨識作業危害特性與預防能力，讓職業安全衛生觀念內化於生活。2019 年統一企業獲得多項政府單位之工安相關獎項，再次肯定公司於職業安全衛生方面的努力與成果。

4.2.4 建立健康職場

健康檢查、高風險職業病情況說明

統一企業重視員工的安全健康，定期執行員工健康檢查，2019 年我們投入約 674 萬元於員工的健康檢查上，2019 年度健康檢查總人數為 5,191 人，並依據 2019 年度員工健檢報告，分析異常項目並追蹤管理，同時，由於產業特性，部分作業區有噪音之高風險作業環境場所，可能造成人員聽力受損，為確保員工工作安全與健康，相關因應與預防措施包含環境噪音源改善、佩戴耳塞或耳罩、實施噪音作業區人員特殊健康檢查、訂定噪音危害預防計畫，以及辦理聽力防護教育訓練。

4.2.5 法規遵循

保障同仁職場健康與安全為統一企業的重要關注事項。2019 年共計有 2 件因違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項，合計裁罰 270,000 元之違規事項。為此，我們已重新檢核廠區工作場所之安全狀態、調整內部作業流程、加強同仁與承攬商安全宣導等各項改善措施的執行，以避免類似事件再次發生。

