

4

打造健康幸福職場



4.1 人才發展管理

4.2 職業健康與安全


打造健康幸福職場

員工是公司最重要資產，統一企業視員工為永續經營的夥伴，以務實、長期經營的角度，有系統地勾勒人才培育藍圖，適才適所、與時俱進、勞資和諧為人力資源之政策方向，並依此開展人資方案。我們有專責團隊積極延攬不限國籍之優秀人才，用人首重誠信和能力，致力讓員工於合適職位發揮所長，與公司同步成長，創造雙贏。

4.1 人才發展管理


GRI 102-8、GRI 102-41、GRI 401-1~401-2、GRI 404-1~404-2、GRI 405-1

統一企業秉持著「人才是企業成長的基石」的信念，以賦能（empowerment）的概念致力於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多元人才，實踐適才適所的目標，強化公司人才競爭優勢。同時，我們維持暢通的勞資溝通管道，遵循勞動法令，打造安全、多元的職場環境，不允許任何侵害員工尊嚴、人權及任何形式的歧視，以期塑造良好的經營風格及企業文化，持續精進員工與公司的競爭優勢。



願景與理念

- ✓ 提供員工完善福利
- ✓ 打造公平工作環境
- ✓ 深化人才資本



| 管理目標 | 達成率 | 2021 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 | 招募管道多元、招聘事業夥伴不限學歷、科系，招聘外籍員工 |

4.1.1 多元招聘適才適所

統一企業為滿足公司對人才需求，設定了多種徵才管道，不限學歷、科系，持續擴大招募集團事業夥伴，也確保參與者安全健康和彈性，自 2021 年起徵才採用線上招募和遠端面談。

統一企業支持並鼓勵在地人才就業，於聘用員工時以在地居民為優先考量，2021 年台籍員工比例為 98.8%，非台籍員工比例為 1.2%。彙整本年度招募人才結果，2021 年度共新進 276 位員工，佔總員工數的 5.1%，其中 62 位員工是透過統一企業集團事業夥伴招募計畫進行招募，該計畫為招募具潛力之求職者成為統一集團的企業夥伴，錄取率為 7.07%，我們不僅提供統一集團多元事業的平台和深入全方位生活產業的機會，在夥伴成就個人職涯發展的同時，也一起追求和創造美好的未來生活。

統一企業透過穩健經營的管理經驗，具競爭力的薪酬福利，持續展現投資未來和永續經營的決心，讓員工對公司現況和未來深具信心，因此員工對於公司的忠誠度高，離職率低。2021 年度離職人數佔總員工的 5.53%，其中超過五成為屆齡退休的同仁，對於人力的應用，統一企業著重能力和績效，不因年齡設限，並配合業務發展，擴大事業夥伴及海外人才的招募，強化人力資源的廣度與深度，力求個人職涯發展和企業發展共同永續成長。

員工年齡分布

| 全職員工總數及比例 | | | | | | | | |
|-----------|------|--------|------|--------|-----|-------|----|-------|
| 年齡 | 台籍 | | | | 非台籍 | | | |
| | 男性 | 比例 | 女性 | 比例 | 男性 | 比例 | 女性 | 比例 |
| <30 歲 | 431 | 7.97% | 266 | 4.92% | 44 | 0.81% | 5 | 0.09% |
| 31-50 歲 | 1522 | 28.15% | 1182 | 21.86% | 16 | 0.30% | 0 | 0% |
| >51 歲 | 1308 | 24.19% | 633 | 11.71% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 合計 | 3261 | 60.31% | 2081 | 38.49% | 60 | 1.11% | 5 | 0.09% |

新進員工

| 新進員工總數及比例 | | | | | | | | |
|-----------|-----|-------|----|-------|-----|-------|----|------|
| 年齡 | 台籍 | | | | 非台籍 | | | |
| | 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 | 137 | 2.53% | 69 | 1.28% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 31-50 歲 | 44 | 0.81% | 24 | 0.44% | 1 | 0.02% | 0 | 0% |
| >51 歲 | 0 | 0% | 1 | 0.02% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 合計 | 181 | 3.35% | 94 | 1.74% | 1 | 0.02% | 0 | 0% |

註：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

| 離職員工總數及比例 | | | | | | | | |
|-----------|-----|-------|----|-------|-----|------|----|-------|
| 年齡 | 台籍 | | | | 非台籍 | | | |
| | 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 | 43 | 0.80% | 29 | 0.54% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 31-50 歲 | 34 | 0.63% | 19 | 0.35% | 0 | 0% | 1 | 0.02% |
| >51 歲 | 137 | 2.53% | 36 | 0.67% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 合計 | 214 | 3.96% | 84 | 1.55% | 0 | 0% | 1 | 0.02% |

註 1：2021 年屆齡退休人數共 168 人

註 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

為了打造公平的職場工作環境，統一企業致力於保障公平就業的勞工權益。2021 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 打造員工職涯發展平台

統一企業為因應企業發展，針對每年定期招募的新進事業夥伴，近年調整並規劃一套系統化基層業務訓練方案，涵蓋顧客需求、銷售技巧到業務經營等內容，透過實作、輪調和提案等，深化事業夥伴的營銷基礎能力。同時也調整集團公司之事業夥伴共同培訓，改以更彈性之培訓模式，並強化培訓和工作之關聯性。

為強化人才培育，我們持續優化系統性學習體系，並大幅增加線上課程，提高員工自主學習意願，隨時隨地能強化工作技能和動能，以提升員工競爭力。其中由於受到疫情影響，公司實施居家 / 異地辦公演練，強化 IT 軟體和作業流程電子化、讓員工模擬遠端作業和團隊備援，以確保營運不中斷。

統一企業對不同的職級制定相關訓練規範，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。



建立和優化人才 培育體制

- 持續優化人才發展體制
- 依職能類別實施課程內轉與開發教材
- 培育內部講師
- 發展線上學習平台



關鍵人才 培育培訓

- 培育各階關鍵人才



人才培育 效益極大化

- 集團人才培訓擴散和資源整合



全員左右腦 平衡

- 左右腦平衡發展，提升軟性競爭力

員工學習藍圖

統一企業設立員工學習藍圖，各部門除提供基本的 OJT，包含生產技術訓練、業務行銷訓練、人力資源訓練、研究發展訓練、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、食安 / 職安 / 環安、品牌行銷、經營策略與管理等；除職能訓練外，也提供多元自我啟發課程，內容涵蓋美感品味、身心靈成長等，協助提升員工素養，激發創新想法。



員工學習藍圖

- ✓ OJT(在職訓練)
- ✓ OFF- JT(集體訓練)
- ✓ 身心靈啟發



2021 年訓練計畫成效

2021 年統一企業投入 8.8 百萬元的相關經費在員工學習資源上，平均投資每位員工 1.6 仟元較 2020 年低，主要是因應 COVID-19 防疫必要，調整培訓模式，統一企業持續優化系統性學習體系，並大幅增加線上課程，提高員工自主學習意願，隨時隨地能強化工作技能和動能，以提升員工競爭力。因此本年度的訓練經費、時數雖較往年低，但各職級管理人員之最低訓練時數要求，仍可維持與疫情前相同的高完成率，滿足培訓需求。未來將持續提升課程品質，導入新型式學習工具、引進多樣化的虛 / 實整合學習模式，共同擁抱全球數位學習的新趨勢。

2021 年重點課程

統一企業因應公司治理之趨勢，規劃六大類的課程，包括誠信經營法遵、食安、會計、環安、資訊等相關課程，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教育訓練外，也搭配外部課程提升廣度，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，本年度合計訓練總時數達 127,060.3 小時，訓練人次為 55,664 人次。



| 2021 重要課程 | 時數總計 | 人次總計 |
|------------------------------|----------|--------|
| 一、誠信經營法遵相關課程，含公司治理、企業精神與企業文化 | 22,760.8 | 8,911 |
| 二、食品安全衛生管理及檢驗相關課程 | 37,487.5 | 18,475 |
| 三、會計與內部控制制度相關課程 | 2,587.0 | 845 |
| 四、董事會秘書室及稽核室舉辦之相關課程 | 1,093.5 | 256 |
| 五、職業與環境安全衛生相關課程 | 60,186.5 | 26,035 |
| 六、個資安全、資訊安全相關課程 | 2,945.0 | 1,142 |



2021 年度

- ✓ 訓練總時數達 127,060.3 小時
- ✓ 訓練人次為 55,664 人次

關鍵職務輪調與經驗傳承分享

針對資深同仁的退休，我們有設定以經驗傳承為要務的幕僚職，以建置公司人才庫，避免經驗斷層。



經驗傳承

1. 管理和幕僚人才雙軌職涯發展，尊重人才轉任意願，管理人才轉任幕僚職以傳承，幕僚人才轉任管理職以挑戰、讓員工依特質與專長適才適所發展，也順利傳承。
2. 建立關鍵職位人才庫，規劃性定期進行職務輪調，增加人才歷練和經驗傳承，以養成各階主管的全局思維和管理能力。
3. 持續培養內部講師團隊，精進實體和線上教學技巧，亦發展內部之專業和管理個案，以傳承公司知識和經驗。



4.1.3 完善薪酬福利

為了提供員工更好的生活與工作環境，統一企業提供具市場競爭的薪酬體制，自 2017 年起，即持續列入「臺灣高薪 100 指數」成分股。同時，我們定期進行差異化的薪酬核敘，檢視市場行情，確保員工獲得應有的保障，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。

薪酬制度

統一企業提供合理且公平的工作環境，薪酬制度乃為達成吸引、激勵、留任、培育人才之目的而設計，並以每位員工的職位內容、績效表現與貢獻度為基礎，進行差異化的薪資核敘、調薪，與獎金發放；並且定期進行薪資市場行情調查、定期檢視現行薪資與獎金制度，以確保本公司薪酬水準，除符合人力市場薪酬水平外，更具人力市場競爭力。此外採取同工同酬原則，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。

2021 年度非擔任主管職務之全時員工薪資平均數與非擔任主管職務之全時員工薪資中位數資訊如下。

| 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) |
|--------|----------------|-----------------------|-----------------------|
| 2021 年 | 5,297 | 1,217 | 1,043 |
| 2020 年 | 5,270 | 1,235 | 1,051 |
| 差異 | 27 | -18 | -8 |

註：非擔任主管職務全時員工為非屬台財證三字第 0920001301 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。

福利制度

統一企業提供員工多元的福利政策，包含食、衣、住、行、育、樂的軟硬體設施及活動，全面照顧員工，打造幸福職場的環境。我們的福利設施包含下列：

| | |
|--|--|
| <div style="background-color: #00A0C0; color: white; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center; width: 40px; margin: 0 auto 10px auto;">福利設施</div> <div style="background-color: #ADD8E6; padding: 10px; border-radius: 15px;">員工宿舍、停車場、自助餐廳、哺(集)乳室、圖書室、康樂室、交誼廳、桌球室、撞球室、籃球場</div> | <div style="background-color: #00A0C0; color: white; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 5px;">有薪待產假 (現場作業之女性員工懷孕 32 週以上)</div> <div style="text-align: right; color: red; border: 1px solid red; border-radius: 50%; padding: 2px 5px; font-size: 8px;">優於法規</div> |
| <div style="background-color: #00A0C0; color: white; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center; width: 40px; margin: 0 auto 10px auto;">福利補助</div> <div style="background-color: #90EE90; padding: 10px; border-radius: 15px;">勞健保、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、退休人員禮金、生日禮金、三節及固定福利品、員工健康檢查</div> | <div style="background-color: #90EE90; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 5px;">產假</div> <div style="text-align: right; color: red; border: 1px solid red; border-radius: 50%; padding: 2px 5px; font-size: 8px;">符合法規</div> |
| <div style="background-color: #00A0C0; color: white; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center; width: 40px; margin: 0 auto 10px auto;">其他</div> <div style="background-color: #D8BFD8; padding: 10px; border-radius: 15px;">公司福利品、員工購買產品優惠，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</div> | <div style="background-color: #800080; color: white; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 5px;">陪產假</div> <div style="text-align: right; color: red; border: 1px solid red; border-radius: 50%; padding: 2px 5px; font-size: 8px;">符合法規</div> |
| | <div style="background-color: #FF8C00; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 5px;">育嬰假</div> <div style="text-align: right; color: red; border: 1px solid red; border-radius: 50%; padding: 2px 5px; font-size: 8px;">符合法規</div> |

4.1.4 暢通的勞資溝通與員工權益照顧

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》（Universal Declaration of Human Rights）、《聯合國全球盟約》（United Nations Global Compact），以及國際勞工組織（International Labour Organization）《工作基本原則與權利宣言》（Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work），並恪遵當地勞動法規，杜絕侵犯人權之行為。我們制訂的人權政策適用於所屬各級單位，有尊嚴地對待員工、客戶，並持續提升與改善人權相關議題之管理。

重視人權議題

此外，統一企業重視的人權議題有禁用童工、禁止強迫勞動、員工集會結社自由、反對歧視、霸凌及騷擾、提供安全、衛生、健康之工作環境。統一企業所有作業流程皆未違反上述相關人權之議題，除了內部檢視外，我們在與供應商（協力廠商）合作過程中，也會於合約中簽訂人權相關規範之內容，包含禁用童工、禁止強迫勞動、員工集會結社自由等，並依評鑑辦法定期進行實地訪廠查核，以確保實際落實人權之保障。2021 年皆未發生違反人權之相關違規情事。

勞資溝通與績效評核

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 2021 年 12 月底統計工會會員人數達 5,407 人，占總員工人數之 100%，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 2020/11/11 由第十八屆第十二次董事會決議通過與工會簽訂之「團體協約」，其有效期間自 2021/1/1~2023/12/21，勞資雙方有高度共識，且每 3 個月召開一次勞資會議，勞資會議組成人員為勞方代表 9 位、資方代表 9 位，保持雙向溝通，持續建構勞資雙贏之勞動環境及條件。

為促進勞資互動及溝通，統一企業每年一次定期執行員工職涯發展檢視和評核，以協助和了解員工的職涯發展目標和規劃，2021 年統一企業員工不分職級和性別，定期接受績效評核的比例達 100%。




4.2 職業健康與安全

GRI 403-1~403-7、GRI 403-9

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，同時秉持「尊重生命、環安紀律、風險管理、污染預防、綠色採購、稽核輔導、績效管理、安全文化、溝通機制、持續改善」之工安環保政策，以達成「工安零災害」目標。我們對員工的安全與衛生十分重視，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工作守則等，都有完善的規範並落實實施，以此全面提升安全品質並打造安全及舒適的工作環境。

4.2.1 管理策略

統一企業為加強並落實員工職安觀念，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安教育訓練、案例宣導。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。



願景與理念

- ✓ 提升安全品質
- ✓ 員工身心健康
- ✓ 工安零災害



工安目標、執行情形與工安預算

| 管理目標 | 工安目標 | 工安執行結果 | 工安年度預算 |
|----------|------------------------------|------------------------------|---|
| 建立無職災的職場 | (1) 職業災害 0 件 (2) 工安違規 0 件 | (1) 職業災害 5 件 (2) 工安違規 2 件 | 1. 永康總廠：4.61 百萬元 2. 新市總廠：16.85 百萬元 3. 台中總廠：0.61 百萬元 4. 楊梅總廠：16.04 百萬元 5. 中壢總廠：9.32 百萬元 6. 湖口園區：4.90 百萬元 合計共 52.33 百萬元 |

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、台中總廠、楊梅總廠、中壢總廠及湖口園區皆通過職業安全衛生管理系統 ISO 45001 與 CNS 45001 驗證，管理範疇包含全體員工及工作者，工作者範圍包含外包廠商、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。

ISO 45001 職業安全衛生管理系統推行



政策目標

- ✓ 遵守法規要求
- ✓ 重視風險管理
- ✓ 普及安全意識
- ✓ 預防傷害疾病
- ✓ 強化溝通諮詢
- ✓ 持續改善績效

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，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，本年度因全球受到新冠疫情影響，我們在職業安全衛生委員會持續宣導及調整營運方式將新冠疫情對於統一企業的影響降至最低，同時我們也透過設備檢修、作業環境調查、員工健康檢查追蹤等方式降低統一企業工作範圍內工作者的職業安全衛生風險。



委員會總人數

72



工作者代表人數

24

2021 年統一企業職業安全衛生委員會重要決議事項



全公司 安全衛生委員會

1. 探討如何防止不安全環境及設備、不安全的行為
2. 做好設備本質安全管理，預防事故的發生
3. 推動「統一交通安全日」與交通安全防衛駕駛訓練，提升員工的交通安全防衛駕駛觀念與意識，預防交通事故的發生

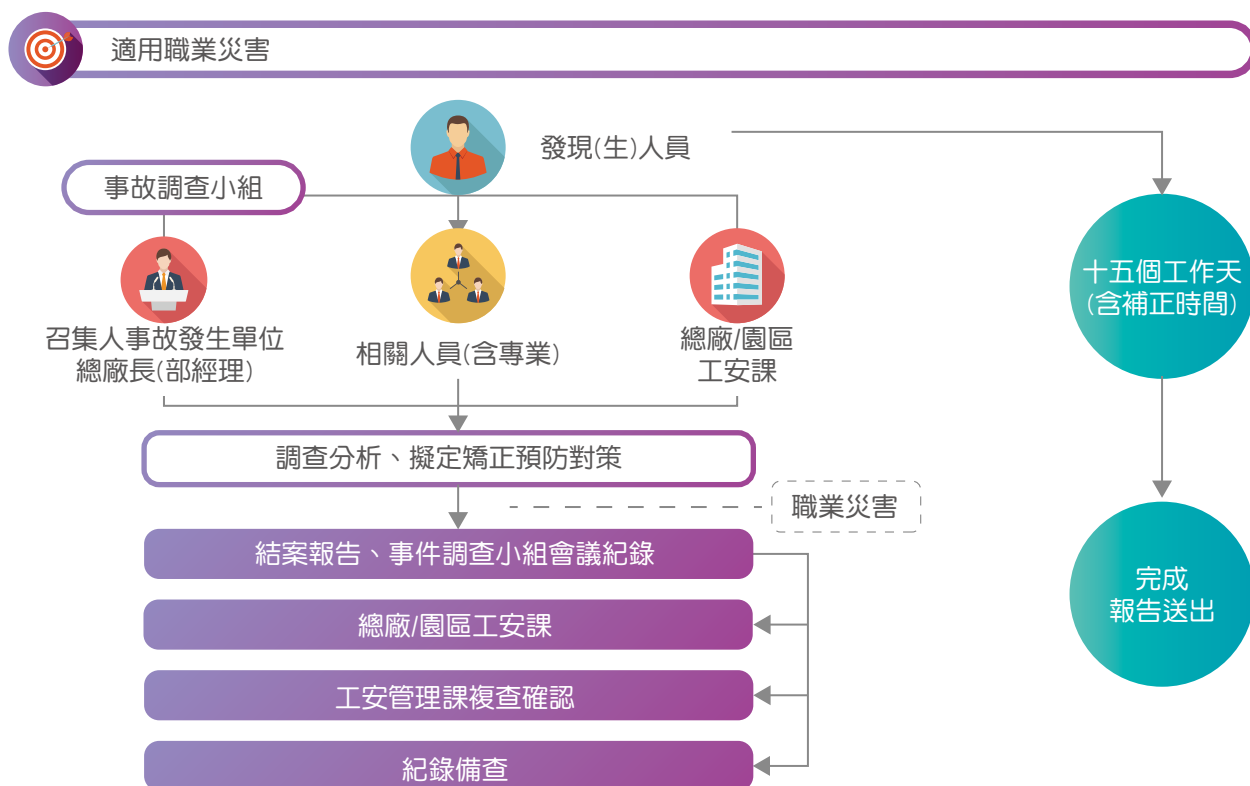
職業安全績效

統一企業持續推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，運用科技化的安全衛生管理制度，結合教育訓練、案例宣導、交叉稽核及自主提案、工安體驗感知等活動，以此提高全員安全意識，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，改善與提升管理績效，落實員工安全與健康管理照護，確保達到工安零災害。

2021 年度員工失能傷害頻率為 0.43、失能傷害嚴重率為 47；工作者失能傷害頻率為 0.40、失能傷害嚴重率為 44，遠低於 2021 年度勞動部公布之食品及飼品製造業的失能傷害頻率及失能傷害嚴重率（註），顯示本年度的職業安全衛生績效良好。詳細資訊請詳附錄一 ESG 資訊表 - 統一企業員工 / 工作者職業安全衛生統計。
註：2021 年度食品及飼品製造業的失能傷害頻率為 3.27、失能傷害嚴重率為 67。



事故調查及處理流程



| 職業傷害的主要類型 | 受傷件數 (人次) | | |
|--------------|-----------|--------|--------|
| | 2019 年 | 2020 年 | 2021 年 |
| 其他 (身體不適、被撞) | 1 | 1 | 0 |
| 被夾、被捲 | 3 | 1 | 4 |
| 被切、割、擦傷 | 0 | 0 | 0 |
| 跌倒 | 4 | 3 | 1 |
| 與高低溫接觸 | 1 | 0 | 0 |

說明：2019 年至 2021 年均無發生死亡事故。

統一企業重視員工的職業安全，我們透過各項行動積極降低發生職業安全衛生事件的風險，但是仍有少數的職業傷害事件發生，2021 年共發生 5 件職業傷害事件，我們深摯檢討每一次發生的職業傷害事件，避免重複事件發生，本年度的職業傷害事件以被夾被捲、跌倒為主，經檢討後，我們透過三個層面進行改善：

- 設備改善**：增加設備防護網，將設備監控設施、消毒孔蓋調整為獨立與封閉式以及增加安全連鎖裝置，避免設備在維護期間突然啟動。
- 作業改善**：通道寬度與設備位置調整，並加強設備變動管理與風險評估作業。
- 教育訓練**：加強設備養護作業能力教育，並將意外事件納入全員職業安全教育訓練的宣導中，避免未來相同情形再度發生。

4.2.3 提升職業健康安全意識

內部教育訓練

統一企業為建立及強化員工對職業安全的觀念，針對工安議題特別設計 15 項 SOP 教案，建立職業安全的基礎，該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、游離輻射安全管理等。



2021 年職業安全與環境安全 相關課程

- ✓ 上課時數共計 60,186.5 小時
- ✓ 上課人數共計 26,035 人次。

分享與交流

統一企業長期與各縣市勞工(動)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。該課程透過經驗傳承、雙向交流及臨場輔導(疫情期間暫停至家族成員輔導)，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。2021 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。

2021 年度獲獎事項

永康總廠 - 永保安康安衛家族



2021年度安衛家族績效
評選**特優獎**

新市總廠 - 新安樂活安衛家族



2021年度安衛家族績效
評選**特優獎**

新市總廠 - 衛生福利部健康職場認證



2021年**健康促進標章展延通過**

4.2.4 打造健康職場環境

健康檢查、高風險職業病與管理因應

統一企業重視員工的安全健康，定期執行員工健康檢查，2021 年我們投入約 7 百萬元於員工的健康檢查上，2021 年度健康檢查總人數為 5,248 人，並依據 2021 年度員工健檢報告，分析異常項目並追蹤管理，針對 BMI 過重人員、心血管疾病高風險人員、代謝症候群等，辦理相關因應與改善措施。

| 健檢異常項目 | 產生原因 | 改善作法與因應措施 |
|--------------------------------|------------------------|---|
| BMI \geq 35kg/m ² | 飲食生活習慣不正常 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 列入單一健康管理指標項目 2. 廠護每週進行現場高風險人員安全觀察 3. 鼓勵健康減重 4. 依觀察結果進行個別約談及安排醫師訪談 |
| 腦心血管疾病高風險人員 | 遺傳及飲食生活習慣不正常之三高族群 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 諮詢廠醫進行高風險人員排序 2. 廠護每週進行現場高風險人員安全觀察 3. 依觀察結果進行個別約談及安排醫師訪談 |
| 代謝症候群 | 不正常飲食習慣及缺乏規律運動，造成代謝症候群 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 健康風險告知提醒就醫 2. 健康促進活動與講座辦理 3. 駐廠醫師健康訪談 4. 單位主管柔性關懷 |



全國職場安全健康週

統一企業於 2021 年辦理 CPR+AED 急救技能實務操作教育訓練及健康促進衛教課程如：過勞及心血管疾病預防、職安法新興職業病之職場健康促進與管理 ... 等，為員工建立安全與健康的職場環境。



此外，我們也積極辦理健康促進活動，主要以課程演講及實地演練為主，課程演講如「異常負荷 - 健康心存摺，保健心血管」、「母性健康 - 新生兒常見照護問題」。實地演練為「AED 教育訓練」及「緊急應變演練」，為創造員工「健康、安心」的工作環境。

防疫照護

統一企業成立 COVID-19 疫情危機處理小組，制定防疫規範，並依中央流行疫情指揮中心的防疫政策，做滾動式檢討與修訂，保護員工的規劃和作為相當嚴謹且完善，請參考不定期於內部公告之「COVID-19 新冠狀肺炎」疫情期間防疫規範。此外，統一企業亦實施上班分流機制，以減少特定時間人潮擁擠之感染風險。

公司長期與專業機構心理師合作，提供諮商服務，協助員工因應身心生活壓力等問題，同時，也提供疾病預防、運動、壓力調適等主題講座，鼓勵全員參與，幫助員工管理和紓解壓力。





疫情期間推線上情緒課 成長學習兼顧身心紓壓

疫情期間，教育訓練中心加速推出各式線上課程，鼓勵同仁除了在工作中學習，也能夠透過外部資源持續追求成長，並在這波回不去的數位浪潮中，一起共學共好。

在人本教育文教基金會 / 教育中心陳雅萍主任的偕同安排下，教育訓練中心邀請美國執業心理諮商師留佩萱老師，從美國遠距直播開講。與同仁聊聊如何從童年經驗覺察自己的情緒，以及當情緒出現時如何面對及處理。

課堂上，老師鼓勵同仁，此刻起練習覺察情緒、與情緒共處。每天設法讓自己停歇片刻，覺察當下身體感受，試著把情緒說出來，為情緒命名。例如：害怕、厭惡、喜悅，並觀察內心評價情緒的聲音，抱持好奇心自問：「這情緒正傳遞什麼訊息呢？」

課後學員反應，在線上可以自在互動，對害羞表達、內向特質的人來說，有了發言交流的勇氣。隔空在討論室中打字互動，學員們雖然看不到彼此，不論是回饋意見，或是提問，氣氛總是熱絡，大方地分享自己親身經驗與想法。

疫情的擴散，不僅限制了人們的外出行動，同時也在心理上給人帶來不小的壓力。一堂線上情緒課，同仁一起聊聊心情、覺察情緒，不僅紓解身心的緊繃感，也站上趨勢浪頭，成為數位玩家，一舉數得。



▲ 老師邀請學員線上即時分享，感受情緒出現在身體的哪個部位



▲ 透過線上直播教學，引導學員思考現在如何面對情緒