

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 2-7、GRI 2-8、GRI 2-30、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）概念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。



管理目標	達成率	2022 重點成果
打造合理公平的工作環境	✓ 已達成	優化內部管理規章與辦法
人才多元化	✓ 已達成	招募管道多元、招聘事業夥伴不限學歷和科系、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，透過多種徵才管道和方式（實體、線上），持續招募各式人才，尤其集團事業夥伴打破學歷和科系，積極招募具潛質的人才加入。統一企業支持並鼓勵在地人才就業，2022 年台籍員工的聘僱比例在北區為 36.29%、中區為 1.90%、南區為 61.81%、東部及離島為 0%，整體比例為 97%，2022 共新進 467 位員工，佔總員工數的 8.37%，其中 82 位員工為來自統一企業集團事業夥伴招募計畫，我們提供人才集團多元的事業平台、深耕生活產業發展機會，成就個人職涯發展，也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，員工對公司現況和未來深具信心，忠誠度高，離職率低。2022 年度離職人數佔總員工的 5.97%，其中 18% 為屆齡退休的同仁，離職率較 2021 年提升 0.44%，原因為人才市場競爭激烈，流動加速。統一企業著重員工的能力和績效，不因年齡設限，為因應未來公司發展，積極招募事業夥伴及海外人才，並強化人力資源和業務結合，期能讓個人和企業發展共好永續。

人力結構

● 員工聘僱類別 - 按性別區分

(GRI 2-7)

類別	男性	比例	女性	比例
永久聘僱員工	3,390	60.77%	2,138	38.33%
臨時員工	25	0.45%	25	0.45%
無時數保證的員工 (臨時性員工)	0	0.00%	0	0.00%
合計	3,415	61.22%	2,163	38.78%

註：員工人數以 2022.12.31 在職人數統計。

● 員工聘僱類別 - 按地區區分

(GRI 2-7)

地區	北區	比例	中區	比例	南區	比例	東區 & 離島	比例
永久聘僱員工	2,040	36.57%	102	1.83%	3,386	60.70%	0	0.00%
臨時員工	14	0.25%	1	0.02%	35	0.63%	0	0.00%
無時數保證的員工 (臨時性員工)	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計	2,054	36.82%	103	1.85%	3,421	61.33%	0	0.00%

註：員工人數以 2022.12.31 在職人數統計。

● 員工年齡分佈

(GRI 2-7)

全職員工總數及比例				
年齡	男性	比例	女性	比例
<30 歲	545	9.77%	324	5.81%
31-50 歲	1,567	28.09%	1,160	20.80%
>51 歲	1,303	23.36%	679	12.17%
合計	3,415	61.22%	2,163	38.78%

註 1：員工人數以 2022.12.31 在職人數統計。

註 2：2022 年統一企業無兼職員工。

● 非員工的工作者

(GRI 2-8)

非員工工作者性別分佈

男性	比例	女性	比例
18	42.86%	24	57.14%

註：非員工工作者以派遣人力為主，從事產品推廣工作。

非員工工作者年齡分佈

年齡	人數	比例
<30 歲	10	23.81%
31-50 歲	26	61.90%
>51 歲	6	14.29%
合計	42	100.00%

非員工工作者地區分佈

地區	人數	比例
北區	16	38.10%
中區	6	14.28%
南區	20	47.62%
東區 & 離島	0	0.00%
合計	42	100.00%

● 新進員工

(GRI 401-1)

新進員工性別 / 年齡分佈

年齡	男性	比例	女性	比例
<30 歲	217	3.93%	128	2.32%
31-50 歲	81	1.46%	36	0.65%
>51 歲	5	0.09%	0	0.00%
合計	303	5.48%	164	2.97%

新進員工地區分佈

地區	人數	比例
北區	138	2.50%
中區	4	0.07%
南區	325	5.88%
東區 & 離島	0	0.00%
合計	467	8.45%

註：新進比例 (%) = 當年度該類別新進人數 / 當年度年底永久聘僱員工總人數。

● 離職員工

(GRI 401-1)

離職員工性別 / 年齡分佈				
年齡	男性	離職比例	女性	離職比例
<30 歲	65	1.18%	37	0.67%
31-50 歲	54	0.98%	31	0.56%
>51 歲	111	2.01%	32	0.57%
合計	230	4.17%	100	1.80%

離職員工地區分佈		
地區	人數	比例
北區	127	2.30%
中區	7	0.12%
南區	196	3.55%
東區 & 離島	0	0.00%
合計	330	5.97%

年度	離職率
2020 年	4.66%
2021 年	5.53%
2022 年	5.97%



註 1：2022 年屆齡退休人數共 60 人

註 2：離職比例 (%) = 當年度該類別離職人數 / 當年度年底永久聘僱員工總人數。

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。2022 年身心障礙員工人數共計 76 人，佔法定進用人數^{註1}之比例為 138%^{註2}，佔全體員工總數的 1.36%。

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 %

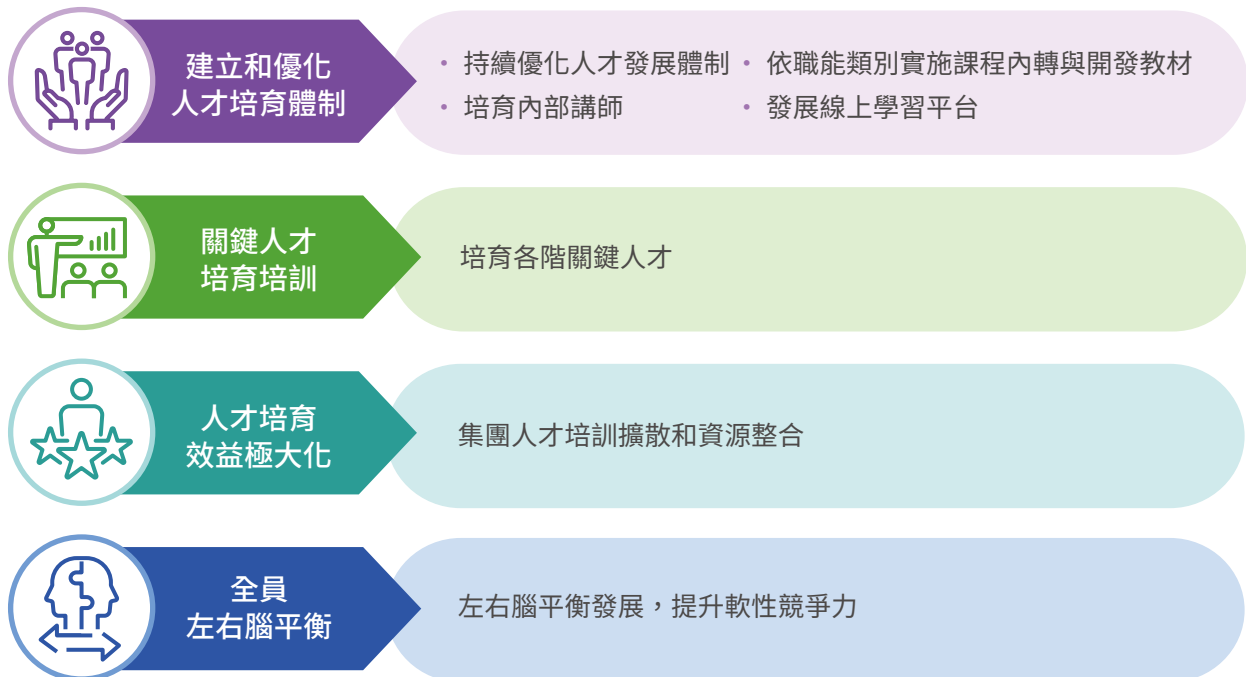


4.1.2 打造員工職涯發展平台

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，規劃一套系統化培訓方案，並且逐年優化調整，以符合企業營運需求。培訓方案涵蓋第一線銷售單位（實作）、生產單位實作、關係企業見習、以及一系列化的學習科目等，藉由做中學、學中做逐步養成洞察顧客需求、鍛鍊銷售技巧、體驗生產歷程、培養職場能力等技能，並且透過實作、輪調、課程和提案等，深化經營管理各項基礎能力。培訓過程另輔以多元之檢視機制與交流活動，創造與他人學習、自我認識等機會，進而發展出更豐富且專屬的成長方案，同時也進一步改以更彈性的培訓模式，結合集團事業夥伴共同培訓目標與工作任務需求，將學習從課堂延伸到實際任務，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，並導入新形式學習工具、引進多樣化的虛 / 實整合學習模式，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；於公司實施居家 / 異地辦公演練期間，強化 IT 軟硬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。

另外，統一企業對不同的職級制定相關訓練規範，設定年度最低訓練時數，如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，2022 年訓練達標率分別為 96.3%、96.7%、97.1%。



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，也提供多元發展課程，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。



2022 年重點課程 & 教育訓練成效

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、內控、環安、資安等相關課程主題，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，也搭配外部課程來提升廣度，讓員工得以拓展格局和寬廣視野，使教育訓練效益極大化。本年度合計訓練總時數達 131,513.3 小時，訓練人次為 54,152 人次；共投入 11 百萬元的相關經費在員工學習資源上，平均投資每位員工 2 千元，期許同仁能與時俱進，與全球新趨勢共同成長。



2022 重要課程	時數總計	人次總計
一、誠信經營與法遵相關課程，含公司治理、經營管理、企業精神與企業文化	34,074.0	9,580
二、食品安全衛生管理及檢驗相關課程	27,949.8	14,387
三、會計與內部控制制度相關課程	2,458.0	1,110
四、董事會秘書室及稽核室舉辦之相關課程	1,185.0	266
五、職業與環境安全衛生相關課程	62,613.0	27,509
六、個資安全、資訊安全相關課程	3,233.5	1,300



2022 年度

- ✓ 訓練總時數達 131,513.3 小時
- ✓ 訓練人次為 54,152 人次





統一企業一向重視員工身心靈健康與左右腦平衡發展，因此，除因應公司治理趨勢，展開六大類重點課程外，亦緊扣統一集團三品政策「品牌、品格、品味」，開辦提升職場軟實力、多元生活體驗之「美感品味課程」，以及涵蓋藝術人文、健康樂活主題之「身心靈成長課程」。此外，在課程型式方面，則掌握最新學習趨勢，持續擴大線上數位工具運用，推動數位學習、混成學習，以提升同仁自主學習的彈性與效益。年度課程豐富精彩，在此特別精選一門好課分享。

~~ 美感品味學程 - 從生活裡的空間細節說故事 ~~

美感品味是企業競爭的軟實力，也是統一集團三品政策的重要元素與共同需求。課程將帶領學員瞭解景觀設計、都市街道計畫到建築形構設計所要傳達的理念，為習以為常的空間找到新的定義，理解生活空間不同面向所蘊藏的美感。

【都市裡的現代烏托邦 / 太研規劃設計公司總監 吳書原】

透過本身創作的景觀設計、植栽運用及水面倒影呈現，充分展現對環境的講究和美感的展現，讓美不只是看到的那一瞬間，而是發自內心的感到幸福，多到戶外欣賞更多美的事物，累積生活能量，進而在這座城市裡找到屬於自己的烏托邦。

【遠離塵囂的小住宅設計 / 林淵源建築師事務所創辦人 林淵源】

透過數種系統性的工具教學，教導同仁如何建立具美感的設計邏輯，將抽象轉為具體，有效地拓展提案發想的橫向思考，同時深入特定主題的縱向發展進行探討，透過有系統系的思考練習有助於奠定同仁的美感素養基礎。

【賦予空間詩意與品牌感染力 / 硬是設計創辦人 吳透】

以自身成功及失敗的案例，說明如何透過提取品牌精神及淬鍊文化符碼的手法，賦予空間詩意及呈現空間美感的重要性，強調好的空間設計都應有其歷史背景，或欲表達的中心思想及精神。

【設計為品牌所創造的成功附加價值 / IF OFFICE 創意總監暨創辦人 馮宇】

強調「品牌」及「美感」對品牌價值的重要性，透過美感設計的巧思，讓消費者理解並產生共感，進而建立品牌形象與創造設計所帶來的附加價值。





林淵源建築師事務所創辦人林淵源，教導大家如何做出遠離塵囂的小住宅設計



硬是設計創辦人吳透，告訴大家如何賦予空間詩意與品牌感染力



關鍵職務輪調與經驗傳承分享

我們建立關鍵人才庫，定期進行職務輪調，增加人才歷練和經驗傳承，以養成全局思維和管理能力；我們採取管理和幕僚人才雙軌職涯發展，依員工特質與專長適才適所發展，管理人才轉任幕僚職以傳承，幕僚人才轉任管理職以挑戰；我們持續培養內部講師團隊，發展內部教材和個案，以傳承公司知識經驗。針對資深員工退休，避免經驗斷層和做好經驗傳承。

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，除符合法令之基本工資外，並依據公司營運、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、外籍員工聘用與本地勞工之薪資不因國籍而有所差異等。

2021~2022 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揭露如下。公司依當年度盈餘及獲利狀況發放員工獎金，將持續強化營運，提升員工薪酬福利，與員工一同分享經營成果。

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 (仟元)	非擔任主管職務之 全時員工薪資中位數 (仟元)
2022 年	5,304	1,183	1,012
2021 年	5,297	1,217	1,043
差異	7	-34	-31

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：

 <p>福利設施 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</p>	<p>有薪待產假 (現場作業之女性員工懷孕 32 週以上)</p> 
 <p>福利補助 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</p>	<p>產假</p> 
 <p>其他 有薪待產假(現場作業之女性員工懷孕 32 週以上)、產假、陪產假、育嬰假、公司福利品、員工購買產品優惠</p>	<p>陪產假</p> 
	<p>育嬰假</p> 

退休制度與實施情形

本公司完全依循勞動基準法及勞工退休金條例之規定，訂定員工退休相關制度辦法，包括工作十五年以上年滿五十五歲者、工作二十五年以上者及工作十年以上年滿六十歲者可自請退休，以及依員工投保等級提繳不低於其每月工資 6% 勞工退休金等，並成立勞工退休準備金監督委員會 (2022 年度共計召開 6 次會議，依舊制辦理退休人數共計 142 人，給付金額 457 百萬元)，監督執行退休金提撥及發給等相關業務。退休金提撥實施情形，適用於舊制「勞動基準法」員工之退休金提撥，本公司依法按月提撥退休金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。適用於新制「勞工退休金條例」員工之退休金，提繳方式以員工每月依勞工退休金提繳工資分級表，按月提撥 6% 退休金至勞保局員工個人帳戶內。

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，統一企業特別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，訂有人權相關議題(反對歧視、霸凌及騷擾)之明確規範，並納入新進員工之教育訓練，2022 年教育訓練主題包含性騷擾防治、職安法規、兩性平等與母性健康保護等，訓練人次為 2,013 人次，共計 3,273.5 小時。同時，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，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。2022 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 2022 年 12 月底統計工會會員人數達 5,345 人，占總員工人數之 96.7%，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，截至 2022 年底，全體員工皆簽署團體協約，簽署率為 100%，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。

為促進勞資互動及溝通，統一企業每年均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，2022 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 2-24~2-25、GRI 3-3、GRI 403-1~403-9)

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、工安紀律、風險管理、稽核輔導、績效管理、工安文化、溝通機制、持續改善」之工安政策，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。



重大主題

友善職場環境、員工身心健康



政策與承諾

- 各級主管及全體員工有責任確保其管轄範圍內設備、人員之安全與衛生，達成「零災害、零事故」目標。
- 工安是我們的責任，全體員工包括承攬商、外包等利害相關者等，皆應遵守政府法令與公司各項工安規定，各級主管應以身作則，善盡督導之責。



目標

重大職業災害件數 0 件



行動計畫

- 落實安全衛生自主管理，實施健康管理與健康促進，預防傷害與有礙健康事件，從制度面、系統面，發現盲點，落實執行力，降低職場風險。
- 普及安全衛生訓練，強化全員工安意識；貫徹工安制度與規範，系統化管理，營造優質安全、衛生之工作場所。
- 推動風險管理及傷害風險降低改善各項專案。
- 精進人員工安風險意識敏感度與執行能力。



評量機制

- 實施工安三級查核管理。
- 每季於職業安全衛生委員會報告安全衛生管理實績，各項管理指標追蹤。
- 每年於生產營運管理會議報告安全衛生管理實施成果。

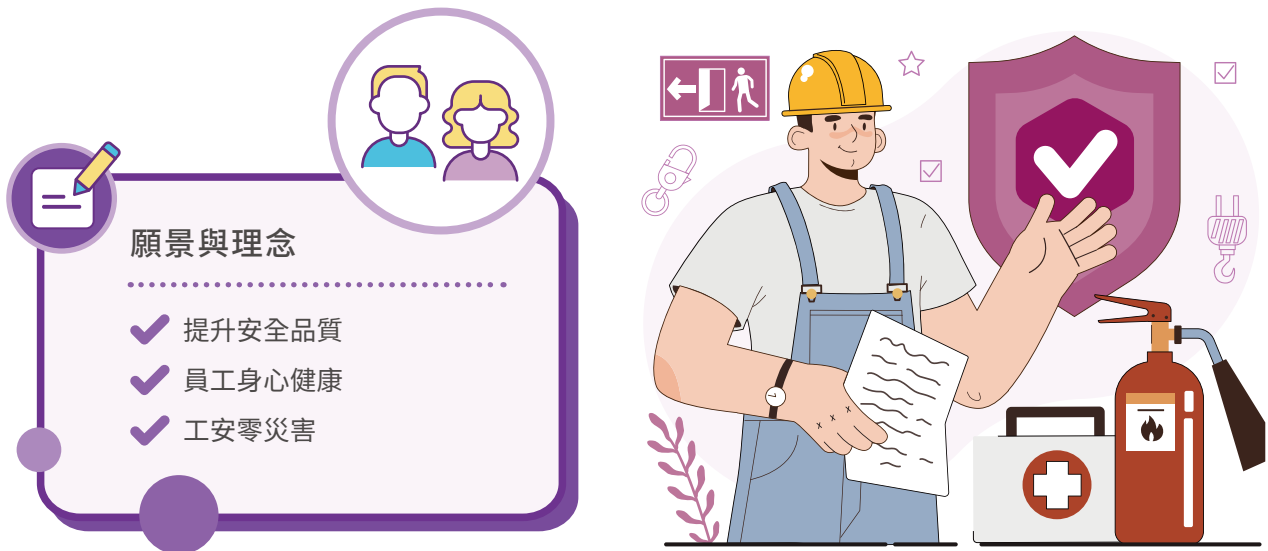


申訴機制

設有內部檢舉專線 6912 或 6916，提供公司內部人員使用。

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，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。



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 職場	(1) 職業災害 0 件 (2) 工安違規罰款 0 件	(1) 職業災害 1 件 (2) 工安違規罰款 2 件	1. 永康總廠：12.58 百萬元 2. 新市總廠：32.61 百萬元 3. 台中總廠：1.00 百萬元 4. 楊梅總廠：15.52 百萬元 5. 中壢總廠：9.63 百萬元 6. 湖口園區：2.36 百萬元 合計共 73.70 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。

透過職業安全衛生委員會或相關會議，使工作者或勞工代表可諮商及參與職安衛管理系統相關議題，並適時提供資訊；各級主管應降低、移除諮商和參與的障礙或阻礙。

工作者的諮商事項包括



決定利害相關者的需求及期望。



建立職安衛政策。



指派適當的組織角色、責任和職權。



決定如何履行法令要求和其他要求。



設定、規劃如何達成目標及維持稽核方案。



決定採購、承攬和外包的管制措施。



決定需要監督、量測和評估之事項。



確保持續改進。

工作者的參與事項包括



決定其諮商及參與之機制。



鑑別危害及評估風險與機會。



決定消除危害和降低職安衛風險之措施。



決定適任性要求、訓練需求、訓練及評估訓練。



決定需要溝通的事項及執行方式。



決定管制措施及其有效的實施與使用。



調查事件及不符合事項，並決定矯正措施。

ISO 45001 與 CNS 45001 職業安全衛生管理系統推行



政策目標

- ✓ 尊重生命
- ✓ 稽核輔導
- ✓ 溝通機制
- ✓ 工安紀律
- ✓ 績效管理
- ✓ 持續改善
- ✓ 風險管理
- ✓ 工安文化

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，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

20



工作者代表人數

6

2022 年統一企業職業安全衛生委員會重要決議事項



全公司職業 安全衛生委員會

1. 持續提升安全環境及設備、減少人員不安全的行為。
2. 風險區域尋求外部專家提供技術面輔導，進行改善依時程完成。
3. 持續宣導交通安全與防衛駕駛訓練，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

統一企業持續推動職業安全衛生管理系統 (ISO 45001 與 CNS 45001)，運用科技化的安全衛生管理制度，結合教育訓練、案例宣導、交互稽核及自主提案、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。

2022 年度員工失能傷害頻率為 0.08、失能傷害嚴重率為 25；工作者失能傷害頻率為 0.07、失能傷害嚴重率為 23，遠低於 2022 年度勞動部公布之食品及飼品製造業的失能傷害頻率與失能傷害嚴重率^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：2022 年度食品及飼品製造業的失能傷害頻率為 2.64、失能傷害嚴重率為 125。

參考資料來源：勞動部職業安全衛生署公布之 109 年度至 111 年度各行業總合傷害指數。



評估職業
危害流程



將每一項製程，從原物料取用至生產產品之全程，進行作業解析。



由班 / 組長將每項作業頻率、作業條件、作業人員資格條件及權責單位逐項填入作業清冊中。



作業清冊內填入「危害鑑別與風險評估表」列出作業步驟。



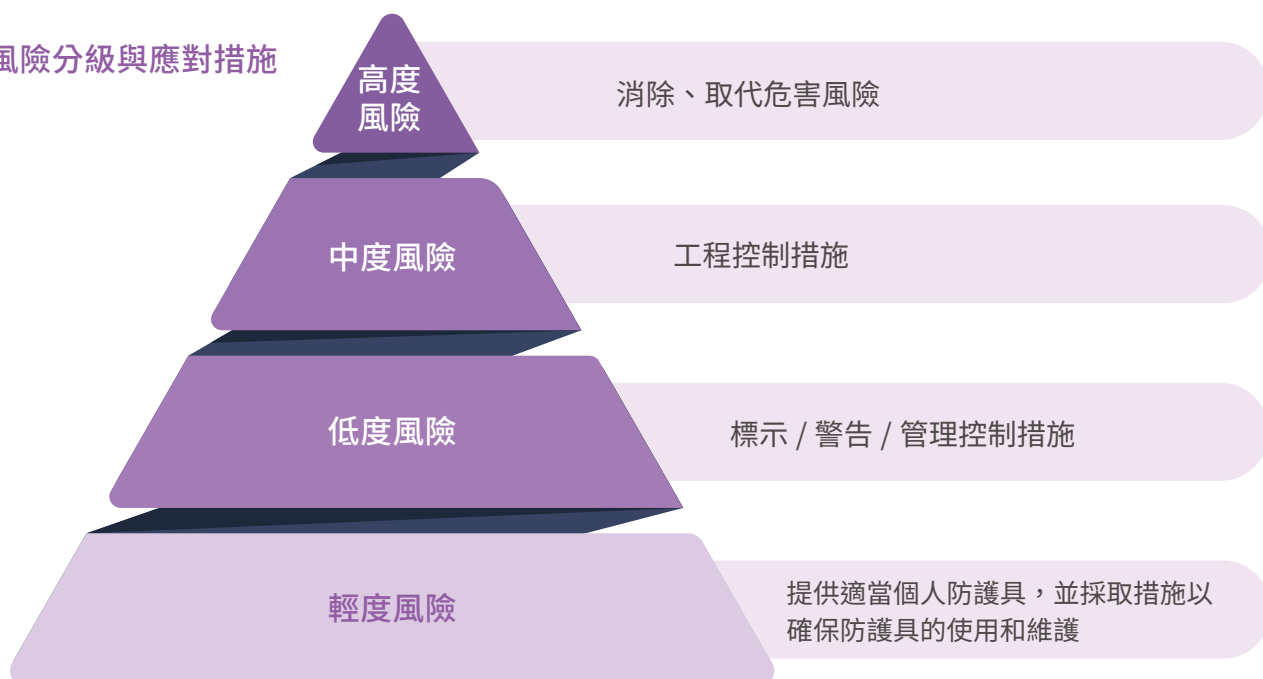
由各項步驟找出可能危害形態及現行措施：在危害辨識時，盡可能將所有危害辨識完整（包括化學性、物理性、生物性、人因工程及心理性危害）。



進行危害鑑別、風險評估及控制。

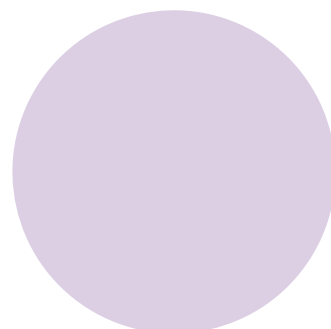
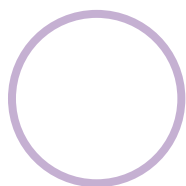
統一企業每年進行一次危害鑑別、風險評估，每兩年辦理風險評估及內部稽核人員教育訓練 6 小時，以確保人員能力依據作業之不同辨識相關危害及後果，並同時確認現有防護措施評估風險發生之嚴重性進行風險等級劃分，並判斷該風險是否可透過控制措施被降低，再確認改善措施後的剩餘風險也將持續進行監督與量測。

風險分級與應對措施

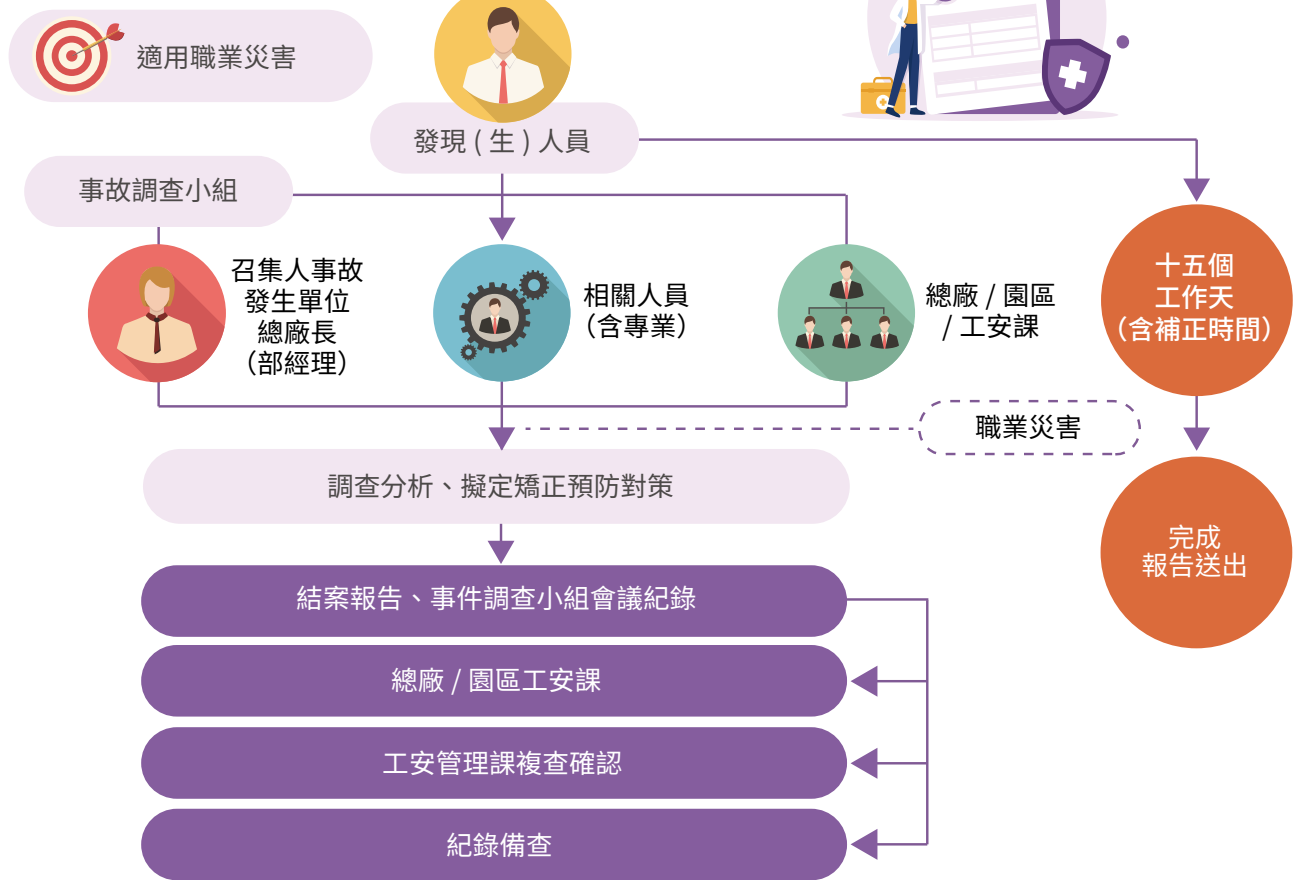


風險鑑別結果

風險議題	影響對象	影響程度	預防 / 減緩措施	2022 年實施成效
火災爆炸風險	廠區同仁	高度風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與防爆專家合作進行風險改善及危險區域規劃。 2. 盤查防爆電氣改善項目，依改善計畫進行改善。 3. 辦理防爆電氣設備與施工實務教育訓練課程。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2022 年 3 月至 7 月進行 6 次現場訪視及施工工程驗收確認，完成「統一風險改善及危險區域規劃」報告書。 2. 2022 年 7 月 15 日前完成 61 項防爆區域改善。 3. 舉辦兩場次教育訓練課程，分別有 100 人及 87 人參與。
上下班及業務工作交通安全	廠區同仁	中度風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每季實施統一交通安全日宣導與檢查： <ol style="list-style-type: none"> (1) 廠區 LED 跑馬燈及電視牆進行「停看聽交通安全宣導」及安全室出入口設置旗幟。 (2) 工安課透過連絡 line 群組寄發行車安全提醒訊息給同仁。 (3) 生產線同仁，班組幹部下班前進行行車安全叮嚀。 (4) 宣導上班請提早出門勿趕時間。 2. 辦理交通安全防衛駕駛教育訓練課程。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 宣導與檢查頻率：每年 1 月、4 月、7 月、10 月進行。 2. 舉辦 2 場次交通安全防衛駕駛教育訓練課程：永康總廠與湖口園區共計 97 人參與。
新進人員安全衛生教育訓練	新進與派遣人員	低度風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 安全衛生教育訓練 2. 一般安全衛生教育訓練 	2022 年新進人員教育訓練人數： <ul style="list-style-type: none"> • 本籍員工 467 人 • 外籍員工 166 人 • 定期契約工 50 人 • 合計共 683 人



事故調查及處理流程



職業傷害的主要類型	受傷件數(人次)		
	2020年	2021年	2022年
其他(身體不適、被撞)	1	0	0
被夾、被捲	1	4	0
被切、割、擦傷	0	0	1
跌倒	3	1	0
與高低溫接觸	0	0	0

說明：2020年至2022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，2022年共發生1件職業傷害事件，相較於2021年下降4件，我們深摯檢討這次發生的職業傷害事件，了解事件發生原因並進行設備和作業流程的改善，同時強化教育訓練，避免重複事件發生，本年度的職業傷害事件為被切、割、擦傷，經檢討後，我們透過兩個層面進行改善：

1. 設備改善：輸送機皮帶下方鐵板延伸至滾輪處，縮小縫隙。
2. 教育訓練：傷害事件納入全員安全衛生教育訓練，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。



2022 年職業安全與環境安全
相關課程

✓ 上課時數共計 62,613 小時

✓ 上課人數共計 27,509 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。2022 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。

2022 年度獲獎事項

永康總廠 - 永保安康安衛家族



2022 年度安衛家族
績效評選 **優等獎**

新市總廠 - 新安樂活安衛家族



2022 年度安衛家族
績效評選 **特優獎**

衛生福利部健康職場認證



2022 年
健康促進標章



4.2.4 打造健康職場環境

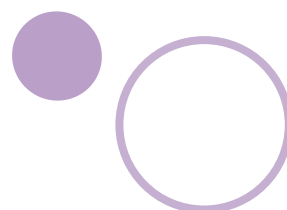
健康檢查、高風險職業病與管理因應

統一企業重視員工的安全健康，定期執行員工健康檢查，2022 年我們投入約 8.37 百萬元於員工的健康檢查上，健檢機構均是委託主管機關認可之合格醫院辦理，2022 年度健康檢查總人數為 5,319 人，護理人員依據 2022 年度員工健檢報告，評估健康高風險員工，進行健康諮詢與衛教，或安排廠醫進行健康訪談，追蹤管理。2022 年健檢項目異常的兩大主要原因為高風險作業及不良生活型態，統一企業針對員工的健檢異常結果如：BMI 過高、聽力受損、代謝症候群等項目辦理相關因應與改善措施。詳細異常項目及改善措施請詳下表：

健檢異常主因	2022 年健檢異常項目	原因說明	改善作法與因應措施
高風險作業	人員聽力異常	初步推論可能與部分作業區的噪音環境有關，預計針對作業環境進行健康安全調查確認噪音是否與人員聽力受損有直接的因果關係	<ol style="list-style-type: none"> 1. 彙整同仁歷年噪音作業聽力檢查結果，提供職醫判定聽力變化 2. 安排職醫面談，給予同仁健康指導。如醫師建議全程佩戴聽力防護具，施行聽力保護計畫，可先維持現狀工作，半年後需追蹤聽檢報告，如有變差則需調離噪音區 3. 工作時全程佩戴耳塞或耳罩等聽力防護具 4. 噪音作業環境曝露時間管理：進出入噪音區工作須記錄時間，不得於噪音區連續工作 4 小時以上



健檢異常主因	2022 年健檢異常項目	原因說明	改善作法與因應措施
不良生活型態	BMI \geq 35kg/m ²	不良飲食習慣與缺乏運動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 列入單一健康管理指標項目 2. 廠護定期進行現場人員健康追蹤 3. 實施健康衛教與諮詢 4. 安排醫師健康訪視
	腦心血管疾病	主要危險因子包含年齡、男性、肥胖、家族史、抽菸、高血壓、糖尿病及高血脂等及缺乏規律運動、不健康飲食所引起的三高（高血壓、高血糖及高血脂）	<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，給予健康指導及配工建議 4. 衛教規律運動重要性 5. 衛教人員心血管疾病緊急使用 - 硝化甘油錠”救心“重要性
	糖化血色素偏高	飲食糖分吸收轉換異常	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職醫及職護衛教及諮商 2. 職醫及職護建議至醫院深入檢查及吃藥控制
	總膽固醇偏高	不良飲食(攝取過多飽和脂肪)習慣及基因遺傳	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對總膽固醇偏高的同仁進行健康衛教及健康諮商 2. 安排廠醫健康面談、健康衛教，給予同仁正確的健康觀念，適時進行藥物治療，減少心肌梗塞或中風的風險發生
	代謝症候群	不良飲食、飲酒習慣及基因遺傳	<ol style="list-style-type: none"> 1. 鼓勵同仁採行健康飲食及增加運動 2. 安排心血管疾病預防課程，教導同仁如何預防代謝症候群上身 3. 安排廠醫健康面談、健康衛教，給予同仁正確的健康觀念



健康促進服務

2022 年辦理多場健康促進課程，參加人員範圍涵蓋全體員工主題如噪音及高溫熱中暑、AED 及 CPR 教學課程、慢性糖尿病預防、乳癌預防、腦瘤預防、心肌梗塞預防等，並透過不定期至廠內關懷人員身體健康狀況、每月發行健康資訊月刊以提升員工健康意識。

全國職場安全健康週

統一企業於 2022 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预防、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，其次為至各單位進行健康衛教宣導及疫情資訊宣導，課程演講如「人因性危害預防」、「認識與預防糖尿病」、「職場不法侵害預防」等；實地演練為「AED 教育訓練」及「緊急應變演練」等，為創造員工「健康、安心、平安」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。