

4

安心職場

4.1 人才吸引與留任

4.2 守護職場環境





4.1 人才吸引與留任

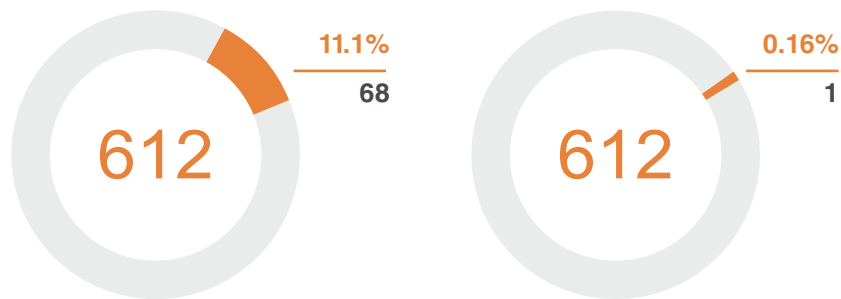
4.1.1 多元與共融

員工人力結構

人才是台半的重要資產，本公司的目標是建立多元、平等且共融的友善職場，尊重各類員工的獨特性與差異性；為實踐此目標，台半不僅雇用在地人才，亦廣納國際人才，並確保相關流程皆嚴格遵循法令規範。在全球化佈局下，台半透過線上、線下創新的招募管道，以多元且包容的招募政策提供各種雇用機會，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異，因此本公司的員工組成來自全球包含亞洲各地（台灣、日本、菲律賓、馬來西亞、印度、越南），並分布於總部和各廠區。

台半於台灣地區之員工 612 人全數為全職正式員工（含清潔人員），其中近二成為管理職，管理人員由女性擔任之比例達 35%；基於產業特性，男性員工比例目前仍微幅高於女性員工，未來將持續提升女性管理職占比。

員工分布情形及占員工總人數比例（依所屬國籍及工作地）



總員工人數612，外籍人士68人

台灣地區員工人數611人，海外工作者1人

2022 年台灣地區員工分布（依各類指標）

員工分布		男		女		組別小計與比例	
		人數	占該分類比例	人數	占該分類比例	人數	占全體員工比例
年齡	30 歲（含）以下	71	60.2%	47	39.8%	118	19.2%
	31-49 歲	244	56.4%	189	43.6%	433	70.8%
	50 歲（含）以上	35	57.4%	26	42.6%	61	10.0%
職級	管理職	78	65.0%	42	35.0%	120	19.6%
	一般人員	272	55.3%	220	44.7%	492	80.4%
員工類別	永久聘雇員工	350	57.2%	262	42.8%	612	100.0%
	臨時員工	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	無時數保證的員工	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	全職員工	350	57.2%	262	42.8%	612	100.0%
	兼職員工	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計		350	57.2%	262	42.8%	612	100.0%

※ 註：

1. 管理職包含基層、中階及高階主管，職等分別為 2-6、7-8 及 9 以上。
2. 員工類別之定義皆依循 GRI 準則。



4.1 人才吸引與留任 4.2 守護職場環境

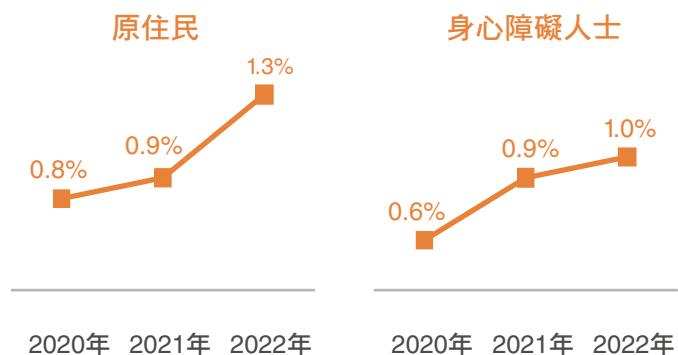
2022 年管理階層及非管理階層及非管理層分布 (依年齡 / 性別)

類別		管理階層		非管理階層	
		男	女	男	女
年齡	30 歲 (含) 以下	0	1	71	46
	31-49 歲	56	34	188	155
	50 歲 (含) 以上	22	7	13	19
	小計	78	42	272	220
合計		120		492	

※ 註：上表數值皆為人數

員工分布 (依多元指標)

合計
2020年 7人 1.5%
2021年 10人 1.9%
2022年 14人 2.3%



※ 註：占比為該類別員工數占全體員工人數比例

多元招募管道及人才管理

為了持續提升工作環境的多元性，台半在延攬人才方面使用線上管道，包括於 [Linkedin](#) 及 [104 人力銀行](#) 社群媒體平台建立公司專頁與職缺刊登，以擴大台半的曝光度。這不僅讓更多人認識台半，也吸引到更多國內外中高階與專業人才，以將職缺推廣給匹配度高的人才。2022 年度，因應公司長期計畫劃發展與組織調整，增設各式專業部門以及既有部門的擴編，包括新增公共關係室、供應鏈管理部等，故 2022 年員工人數較 2021 年提升超過一成。

經台半評估，人才流失有數種可能原因，包括員工對於薪酬、晉升機會、未來發展機會、員工福利等考量。就永續經營角度，人才為企業之重要資本之一，減少人才流失、強化整體人力資源管理，才能穩定公司之運營，因此台半未來將提升在職員工意見調查之回覆率，針對離職原因做更完整的調查與分析，持續讓每位員工都充分發揮自身的潛力。

新進人員分布 (依年齡、性別)

新進人員分布			2020 年		2021 年		2022 年	
			男	女	男	女	男	女
年齡	30 歲 (含) 以下	人數	17	11	21	18	52	29
		比例	22%	13%	17%	15%	28%	16%
	31-49 歲	人數	32	17	52	28	51	39
		比例	40%	22%	42%	22%	28%	21%
	50 歲 (含) 以上	人數	2	0	2	2	11	2
		比例	3%	0%	2%	2%	6%	1%
小計		51	28	75	48	114	70	
合計			79		123		184	

※ 註：比例計算方式為人數 / 該年度新進人員。



4.1 人才吸引與留任 4.2 守護職場環境

離職員工分布 (依年齡、性別)

			2020年		2021年		2022年	
			男	女	男	女	男	女
年齡	30歲(含)以下	人數	26	22	14	12	20	13
		比例	18%	15%	13%	11%	18%	12%
	31-49歲	人數	54	33	44	29	38	30
		比例	38%	23%	40%	27%	35%	27%
	50歲(含)以上	人數	7	2	8	2	4	4
		比例	5%	1%	7%	2%	4%	4%
小計		87	57	66	43	62	47	
合計		144		109		109		

- ※ 註：
1. 比例計算方式為人數 / 該年度離職人員。
 2. 全體員工皆為正職及全職員工。



薪酬政策

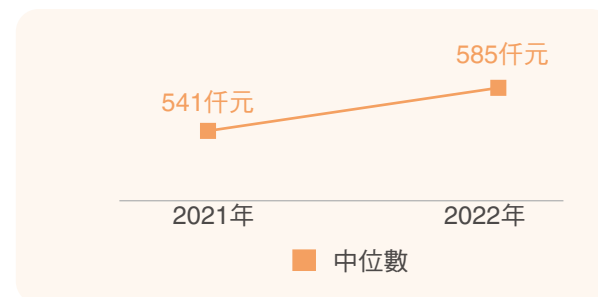
台半之員工薪酬福利依循《勞動基準法》及相關法令訂定規範，依照公司章程及相關管理辦法辦理，以確保員工整體薪酬符合政府規範、市場趨勢。此外，設立明確之員工績效考核制度，逐年檢視並優化制度以激勵績優人才。關於員工酬勞發放，依據「員工分紅入股辦法」依員工之工作績效、職責範疇及特殊貢獻等決定個別員工應發放之紅利數。

男女薪酬比

全體	2020	2021	2022
基本薪資加薪酬	女：男	女：男	女：男
協理級	0.37:1	0.42:1	NA*
經副理級	0.18:1	0.30:1	0.37:1
課級	1.09:1	0.78:1	0.69:1
一般員工	0.82:1	0.75:1	0.72:1

- ※ 註：
1. 男女薪酬比可能因個人績效、年資等因素略有差異。台半敘薪標準男女一致，不因性別而有所差異。然，台半產業特性為半導體科技產業，相關人力市場中女性供給顯著少於男性，導致薪酬比上男性高於女性。
 2. 2022 年度無女性協理。

非擔任主管職之全時員工薪資中位數



2022 年度非擔任主管職之全時員工薪資中位數較 2021 年增加 44 仟元，提升比率為 8.13%。



4.1 人才吸引與留任 4.2 守護職場環境

4.1.2 人力資源發展

人才留任

為促進優秀人才留任，台半提供平等之薪酬政策及多樣化福利措施，進而凝聚員工向心力，使人才成為永續發展的動能來源。本公司亦持續關注市場薪酬水準，每年定期檢視整體獎酬架構及福利政策，與員工保持良好溝通管道，作為制訂整體薪酬福利之重要依據，包含本薪、津貼、績效率獎金等，確保台半長期有穩定之精英人才留任，支持公司不斷成長與永續經營。

為確保內部具有穩定的升遷制度，台半除了讓能力資格符合的員工優先獲得晉升機會，也定期檢視員工績效及檢核各項職涯發展，並依據職能及發展潛力進行合理調整。同時，台半亦積極推行人才培育，除了透過投入足夠的資源進行內部訓練外，也有外派培訓及接班人計畫，以有效提高公司人力資源素質的專業技能和知識水準。若員工有其他生涯規劃，台半亦與就業服務站合作，提供有轉職需求之員工相關就業媒介資訊。



定期檢視獎酬福利



促進員工溝通管道



檢視員工職涯發展



積極推行人才培育

人才發展與培育

台半重視各層級主管及同仁的人才培育與發展，為了滿足企業發展需求，台半於每年進行全公司訓練需求調查，以瞭解主管及員工的技術能力、專業知識及領導管理需求，並在訓練課程架構的設計上，根據需求規劃相對應之課程。

培訓資源的安排方式係針對訓練課程之性質，分別採用內部及外部之資源來規劃，例如遴選公司內具有該項專長的內部講師，或聘請外部具備該項專業之專家擔任講師。例如，2023 年台半預計委請外部講師舉辦職能模組工作坊，並邀請中高階主管及潛力人才參與，以焦點工作坊結合習慣理論方法，探索同仁對企業成功職能的想法、觀點與期待。

課程規劃流程

為使在職員工能夠發揮專業技術與知識技能，台半相當重視專業訓練的規劃和實施，以使員工的學習成果展現培訓成效及相關應用。主要透過以下流程來規劃：





4.1 人才吸引與留任 4.2 守護職場環境

全方位多元培訓

台半依據職能需求向各職級、性別之員工提供不同面向的教育訓練課程，以提升員工之專業知識與技能、增強工作表現，並促進員工自身之晉升與職涯發展。2022 年每名員工接受訓練的平均時數為 57.42 小時。



新進人員訓練

職前訓練能有效地幫助新進同仁儘速了解公司概况、組織架構、公司規章、經營理念、品質重要性與管理政策。除了新人到職第一天瞭解公司政策制度之外，台半持續規劃於新人到職後一至兩個月增加對公司的共通語言的訓練課程（核心價值、當責），讓同仁更進一步認知並融合企業文化。所有單位皆會針對該部門執掌持續更新新進人員的訓練藍圖。



管理職能訓練

為提升主管管理職能、有效促進良好的工作溝通、提供同仁健全的工作環境，受訓對象除新任主管外，也會因應組織需求進行專班訓練，以協助中階主管提升領導職能。台半會依照公司組織的使命及營運計畫的目標，持續進行各階層主管管理能力的訓練。



個人效能訓練

部門依據工作專業性規劃外訓課程如專案管理、研發專業、供應鏈管理、ESG 研習之外，同仁也可依照技能等級、訓練考核或法令規定，定期參與環保、品質、勞工職業安全衛生及各項專業技能的在職訓練，為自己的工作需求與未來發展奠定基礎。

各職級平均訓練時數

職級	2020 年		2021 年		2022 年	
	管理階層	非管理階層	管理階層	非管理階層	管理階層	非管理階層
訓練時數	5,130.00	14,095.50	5,347.00	17,804.50	7,398.00	27,744.50
人數	101	373	109	431	120	492
平均訓練時數	50.79	37.79	49.06	41.31	61.65	56.39

兩性平均訓練時數

	2020 年		2021 年		2022 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
訓練時數	11,646.26	7,579.24	14,234.14	8,917.36	22,305.50	12,837.00
人數	259	215	299	241	350	262
平均訓練時數	44.97	35.25	47.61	37.00	63.73	49.00



4.1 人才吸引與留任 4.2 守護職場環境

提升員工職能 打造接班人計畫

台半的接班人計畫，旨在確保公司永續經營，透過專業培訓、知識傳承及人才培養的方式，從公司內部選拔優秀且具有潛力的員工進行培養與發展，建立各階層的接班傳承計畫，並定期評估該計畫之發展與執行，讓潛力人才有機會接替未來的職務。

在接班人遴選階段，由於台半重要管理階層之接班人需具備管理、決策、分析與危機處理等基本能力，對於專業領域能有效發揮執行力，因此台半會經由績效表現、專案執行及人格特質，從中遴選全方位人才。

為使目標人才其有效提升接班能力，本公司針對重要管理階層規劃進行包括策略規劃、跨國經營、全球行銷、創新管理與新經濟等培養訓練，詳細計畫如下：

 <p>實戰培訓</p> <p>藉由執行不同專案任務，培養管理知識、管理技能、管理領導等三大技能，並於發展過程中發掘其缺口，進一步深化專業及職能培養。</p>	 <p>訓練課程</p> <p>經由人力資源部門舉行重要管理階層專業課程，以厚植中高階主管人才儲訓及接班規劃，就管理職能（如策略思考能力、問題辨識與解決能力、統籌規劃能力、計畫執行力、表達能力、人才領導與培育能力及團隊協調能力）、專業能力（如營運市場判斷、會計、財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀）及個人發展等方向進行。</p>	 <p>職務輪調與代理制度</p> <p>結合職務輪調歷練及職務代理人制度，使重要管理階層得以養成多功能及多面向之領導管理與決策執行能力，並確保良好的組織發展與公司營運。</p>
---	--	--

持續完善員工績效評核制度

重塑績效目標設定原則

為有效衡量員工績效與公司目標的連動性，台半於 2022 年舉辦績效目標設定工作坊，希望將績效目標設定原則導入績效考核制度內，經過積極共同學習、制定嚴謹的評選標準，從中遴選出具潛力的內部認證講師，並在年底績效考核前，由內部講師傳授目標設定的原則。第四季時，同仁即善用所學，各自設定 2023 年的關鍵績效指標，主管並依此與部屬討論符合設定原則的工作目標。

績效目標工作坊

台半在 2022 年第三季舉辦工作坊，邀請專業外部講師，舉辦多場次課程。課程參與率共計 98.3%，講師將績效目標設定的原則，以精確且容易傳達的概念說明，並結合活潑易懂的體驗活動，讓員工瞭解績效目標設定程序與原則，更明確地將公司願景、營運計畫的目標連結部門目標及員工個人工作目標，逐步訂定關鍵績效指標。

績效設定內部講師認證

台半也安排台北、宜蘭全體間接人員學習，由人資團隊引導及講師群互相嚴謹評分，從中選出具潛力且優秀的同仁擔任內部認證講師；同仁彼此吸取寶貴建議且持續精進，除了完成個別的目標設定，也達成認證評分項目的標準。內訓講師除吸收前述知識，亦落實課程傳授、持續精進的精神，通過認證的幾位講師後續開辦多梯次課程，進行所有基層人員及新進同仁的指導。在 2022 年績效目標設定原則的知識累積與訓練能量，從各單位選拔出多位認證講師。另為感謝與鼓勵講師對公司訓練的持續貢獻，提升內部教學品質，在高階主管的支持與參與下，2023 年上半年員工大會進行認證講師群的授證表揚活動。



4.1 人才吸引與留任 4.2 守護職場環境

建立新績效評核制度

於 2022 年訂定新的一年度的評核標準時，即改以使用新績效管理制度，採用績效目標設定原則，讓主管同仁之間以明確、可衡量的指標，溝通出可達成的目標，協助彼此之間良性的互動，藉此改善以往的做法。

台半根據績效目標設定原則的基礎，導入新績效評核制度，同時依照職等不同，設定不同的關鍵績效指標占比。除了例行性的年度績效考核之外，主管同仁可藉由績效目標設定原則溝通執行的進度，並在年中時，由主管與同仁間的互動，讓主管引領對任務的期待、提供對員工的關懷，使員工對於考評的溝通更透明，以達個人及組織的績效。

台半藉由重塑績效目標設定的原則以及每年定期執行員工職涯發展檢核，提供全體同仁良好的輔助工具及標準，以設定未來每年的績效目標，進一步達成營運計畫的方向，逐步與公司共同成長。

績效及職涯發展檢核之員工比例

	2020 年			
	男	女	合計	檢核比例
管理階層	66	35	101	100%
非管理階層	193	180	373	100%
2021 年				
管理階層	71	38	109	100%
非管理階層	228	203	431	100%
2022 年				
管理階層	78	42	120	100%
非管理階層	272	220	492	100%

建構職能模組

為推展台半未來期望的營運目標，且期待員工具備的職能有明確衡量的尺度，台半邀請專業引導式教練，舉辦職能建構焦點工作坊。本公司期望透過職能慣性，建構台半專屬的職能概念系統，讓員工具有一定共識，未來朝共同的營運目標邁進，並希望落實方案的同時，可以提供未來績效評核、晉升選拔、訓練發展及招募選才的共通參考依據。

因此，針對企業使命願景、經營理念、價值觀及營運成長目標策略，台半邀請專業顧問設計訪談架構及提問，再邀請中高階主管及潛力人才，由顧問運用焦點工作坊結合習慣理論方法，來收集同仁對企業成功職能的想法、觀點與期待，並將這些質性探索的結果製作成底稿紀錄。

同時，台半也編制探索組織成功職能主題的問卷，以向關鍵人才調查，隨後將質化研究與量化統計結果整合，萃取出職能的概念與架構，並依此建構企業職能的行為層次，最後，再與高階主管進行對焦，確認職能架構與行為層次的內容符合公司發展方向與期待。

職能模組主要分為核心職能與領導力職能，各職能有不同的項目與行為層次，用以建置明確的行為指標。根據台半自身的發展策略、文化及管理需要，透過科學化的分析工具與理性的思辨，彙集了公司的使命願景、經營理念、價值觀與目標策略，建構出了專屬台半的職能架構與行為層次，此職能模組能確立內部人才的統一標準，幫助本公司能更有效率朝企業的營運目標前進。



核心職能

- 當責執行 Accountability
- 團隊合作 Teamwork
- 追求卓越 Pursuit of Excellence



領導力職能

- 策略力 Strategic Planning
- 團隊力 Organizational Leadership



4.1 人才吸引與留任 4.2 守護職場環境

管理展望與未來規劃



將持續為台半同仁強化工作職能，除了在2022年起陸續引進專業的人資團隊之外，也預計進一步梳理既有之教育訓練實施辦法及流程，以因應公司營運發展的策略，建置專屬台半的學習發展路徑。教育訓練體系將以核心職能、管理職能、專業能力及一般通識訓練展開規劃，同時積極地在內外訓課程後，安排參訓同仁進行課後知識分享或提出工作行動計畫。



預計將推展完整的職能架構，邀請專業顧問舉辦工作坊，內容除了說明職能的定義，傳達台半整體的職能架構與內容，強調以核心職能為主要推動重點，由中高階主管、台北/宜蘭間接人員為主要推展的對象。除此之外，規劃也將職能的概念落實在績效評核、晉升選拔、訓練發展、招募選才及內部活動中，用多元且連貫性的方式讓同仁吸收且內化。



為考量高效工作者晉升為團隊領導者，希望建立主管的角色認知，強化現任及新任主管的溝通能力，明確傳達指令、凝聚團隊共識，以有效溝通且團隊協作，將舉辦初中階主管溝通與協作培訓。



為提高台半工作效率，預計優化新人入職體驗流程，期望可減少新員工和管理層的時間與精力成本，讓新員工更快地開始進行任務，同時讓新員工感到備受重視，協助融入公司文化和團隊，確保入職流程所有細節被處理得當，優化後的流程可採數位化方式進行以降低風險和成本。



▲ 台半於重塑績效目標設定原則課程，透過外訓講師引導，逐步訂定關鍵績效指標



▲ 同仁積極投入課程活動，展現高度課程參與程度



4.2 守護職場環境

4.2.1 員工健康與福利

員工的福利與身心健康是公司永續經營的關鍵元素，透過全面的福利計畫、彈性的育嬰政策及多元化健康促進措施，台半吸引並留住優秀人才，同時提升員工滿意度與工作效能，進而確保公司的穩定發展和長期競爭力。

員工關懷

 <p>員工團體保險</p>	<ul style="list-style-type: none"> 員工勞工保險及全民健保 員工團體保險 (定期壽險、意外傷害險、意外傷害醫療險、住院醫療險等)，員工眷屬亦可參加納保
 <p>員工持股信託</p>	<ul style="list-style-type: none"> 依持股會章程及協議書條約，給予員工實際提存款額 30% 之公司獎勵金補助，鼓勵同仁參與企業經營，共創優質營運成效
 <p>育嬰政策</p>	<ul style="list-style-type: none"> 依《性別平等法》及《育嬰留職停薪管理實施辦法》設有育嬰留職停薪制度、產假、產檢假與陪產假、育嬰假等 員工可申請育嬰假，或彈性調整工作時間 建立完整生育托兒津貼、教育獎勵等福利 每位寶寶生育補助
 <p>育嬰留停</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年台半有 5 位同仁申請留職停薪，相較於 2021 年的復職率為 60%，台半 2022 年度的復職率提高至 100%，台半亦針對已復職之同仁持續觀察其任職情形，2021 年與 2022 年，台半育嬰留職停薪復職且任職滿 1 年之同仁比例，無論生理性別皆達 100%。

員工育嬰留停情形

	2020			2021			2022		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	26	17	43	28	14	42	23	13	36
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	1	4	5	2	1	3	1	4	5
申請率 (B/A)	4%	24%	12%	7%	7%	7%	4%	31%	14%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	1	2	3	2	3	5	0	2	2
當年度實際申請復職人數 (D)	1	2	3	2	1	3	0	2	2
復職率 (D/C)	100%	100%	100%	100%	33%	60%	0%	100%	100%
上一年度復職人數 (E)	0	6	6	1	2	3	2	1	3
上一年度復職滿一年人數 (F)	0	4	4	1	2	3	2	1	3
留任率 (F/E)	0%	67%	67%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



退休計畫

台半設有退休金制度，為安定員工退休後的生活，依法為員工所規劃退休制度。包括依照《勞動基準法》訂定退休辦法及《勞工退休金條例》訂定之確定提撥計畫，並成立勞工退休準備金監督委員會。自 2005 年 7 月 1 日施行起，台半依法按月為適用該條例之員工，提撥 6% 退休金至員工個人退休金專戶；若有自願提繳退休金者，另依自願提繳率，自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休專戶。員工亦可以選擇繼續適用勞退舊制之相關規定，或適用勞退新制之退休金制度，並保留適用該條例前之工作年資。台半 2022 年度確定提撥退休金辦法下之退休金費用為 17,841 千元，已完整提撥至勞工保險局。

台半的福利計畫依《勞動基準法》之訂定。員工退休金是依服務年資所獲得之基數，及其退休前六個月之平均薪資計算。每年經合格之精算師精算，定期提撥至台灣銀行之勞工退休準備金專戶，以穩定保障員工的退休權益。截至 2022 年底，台灣銀行勞工退休準備金專戶餘額計 41,587 千元。依《勞動基準法》提撥之退休基金，是由勞動部勞動基金運用局統籌管理，基金之運用則依《勞工退休基金收支保管及運用辦法》規定，其每年決算分配之最低收益，不得低於依當地銀行二年定期存款利率計算之收益。

獎勵制度與員工福利

為了營造正向學習的企業文化，台半對資深員工、模範員工予以公開表彰，針對員工對公司之貢獻、服務、表現優異之處讚揚，使其成為其他同仁積極鼓勵之仿效對象。針對福利獎金，台半除了提供全體員工三節獎金，職工福利委員會每年亦規劃多樣化的福利，包括生育禮金、員工子女教育獎學金補助、結婚禮金、生日禮金、傷病慰問、喪故慰問、各式禮品其他補助等，以促進員工在工作與生活中的平衡。台半職工福利委員會亦舉辦其他活動，每年透過各式節慶活動及尾牙感謝全體的努力，例如於聖誕節舉辦溫馨送禮活動，共同創造美好回憶。



4.1 人才吸引與留任 4.2 守護職場環境

2022 年獎勵制度與福利支出情形

項目	頻率	亮點說明	
 節慶	中秋節	每年公司對於員工發放三節獎勵，表達祝福和感謝，鼓勵員工積極工作，提高整體績效	
	端午節		
	勞動節		
	婚喪節慶補助 - 生育禮金	依申請核可人次	公司另設有職工福利委員會，每年規劃多樣化的福利及各種類型之活動。2022 年福委會福利金主要用於辦理生育禮金、結婚禮金、生日禮金、傷病慰問、喪故慰問等。
	婚喪節慶補助 - 結婚禮金		
	婚喪節慶補助 - 喪故慰問		
	婚喪節慶補助 - 傷病慰問		
	其他 (生日)	每年一次	
 員工相關	生育 - 托兒津貼	依申請核可人次	為鼓勵員工放心生養、培育國家幼苗，也解決人口老化的問題，台半建立多項員工生育津貼福利制度，以支持員工兼顧工作發展及家庭照顧的需求。2022 年台半托兒津貼之發放人次為 78 人，教育獎勵則發放 110 人，落實「照顧員工」的理念，達成同仁安心上班，家庭幸福雙贏目標，更增進員工對公司的向心力。
	生育 - 教育獎勵		
	聯誼活動	依福委會規劃，每年多次	2022 年因 COVID-19 影響，為配合政府正向防疫政策，福委會多項例行福利活動等紛紛取消，但台半為慰勞同仁，改以發放禮券方式辦理，鼓勵同仁可自行於假日規劃行程。
	資深員工	依年度規劃，每年多次	2022 年於台半線上尾牙，頒發獎狀與黃金金幣予符合資格之資深員工；模範員工則由各單位推薦，並經高階主管遴選後，贈獎金及獎狀一張，另將模範員工名單公告於公司內網，期勉員工成為彼此積極仿效的對象。
	模範員工		
	健康檢查	每年一次	台半與專業的醫療團隊合作，公司提供優於法令的員工定期健康檢查年限，定期為員工進行健康檢查。2022 年總健檢人數為 490 人，超過 80%，並持續進行追蹤與健康管理。
	居家辦公	依申請核可人次	疫情期間，為維護員工健康，員工可申請居家辦公。
	聖誕節餅乾發送	依節慶活動規劃制訂方式、頻率	為感謝同仁的努力，2022 年由各區高階主管扮演聖誕老人發送溫暖小禮，帶給員工美好回憶。
線上尾牙	依年度規劃制訂尾牙舉辦方式	2022 年因考量防疫政策，台半以線上方式辦理尾牙，另發放尾牙小餅乾。2022 年參與率達 100%。	



身心健康促進與工作平衡

健康促進資源與活動

台半與專業醫療團隊合作，定期為總部及各廠區員工進行健康檢查，以優於法令的健檢年限及周邊資源，持續關懷員工的健康管理。

2022 職場健康推動成果：



健康服務

- 職醫定期臨場服務，包括健康諮詢、面談關懷，2022 年度受檢人數 490 人，受檢率 80%
- 張貼衛教宣導海報 (勤洗手、健康餐盤、菸酒檳榔防治、禁止性騷擾)
- 每年定期舉辦年度健康講座



健康保護計畫

- 過負荷預防：安排適當醫療服務、工時控制及面談關懷，對於必要健康追蹤對象，全數安排於職醫定期臨場服務時面談，達追蹤率 100%
- 人因性危害預防：瞭解肌肉傷病情形及原因，必要時調整工作
- 母性健康保護：協助孕產婦進行身心與工作環境評估，必要時調整工作
- 藉由發放健康問卷調查公司內員工身心狀況，回收率 100%，並由各區臨場服務醫護人員年度定期追蹤管理



健康檢查

- 一般健康檢查：優於法規，安排全廠員工參與健康檢查
- 健康追蹤管理：各區臨場服務醫護人員專業評估健康追蹤等級，對於必要健康追蹤對象，全數安排於職醫定期臨場服務時面談，達追蹤率 100%



健康促進活動

- 舉辦運動競賽 (投籃比賽)，鼓勵員工參與運動、交流情誼一起同樂

積極防疫



在疫情期間，為維護員工健康，開放彈性上班時間，員工亦可申請居家辦公。另持續發送防疫宣導，讓員工即時了解最新措施，安心工作與生活。



2022 年因 COVID-19 影響，為配合政府正向防疫政策，部分活動改以發放禮券以答謝員工配合防疫措施，同時鼓勵員工可以善用相關福利自行於假日規劃行程，以促進員工保持身心健康。



▲ 醫師臨場服務，關懷員工健康



▲ 健康檢查，落實職業疾病預防



▲ 聖誕節溫馨送禮





亮點故事

2022 年健康減脂比賽

為使員工身心平衡，藉由舉辦「2022 年健康減脂比賽」，鼓勵員工養成規律運動的習慣。為期三個月的減脂比賽，開啟了台半的運動元年。比賽以體脂降幅百分比為目標，開放個人或組隊參加，個人優勝者和前三名優勝隊伍皆可獲得獎金與表彰。另外，每位參賽者都能拿到台半特別製作的專屬運動毛巾，以鼓勵同仁們一同外出運動，或出遊時拍照留念。

「放心吃，快樂瘦；輕鬆減，不復胖」

透過舉辦健康飲食講座，請專業營養師與公司全體分享健康減脂理論和經驗，包括正確的飲食習慣，如何增加基礎代謝、降低血糖、避免飲食失衡。另針對上班族身分客製化內容，分享如何獲得簡便的健康餐飲，以及與生活兼容的運動選項，協助培養良好飲食習慣及建立運動計畫。

參賽者各自設定個人及團隊減脂目標、測量指標、時程與執行計畫，包括：


1. 控制卡路里攝入量、選擇低脂、低糖的食物，增加蔬菜、水果和優質蛋白質的攝取
2. 規劃每週的運動量及運動項目，如跑步、游泳、騎單車、瑜珈等，選擇適合自己的運動方式和運動時間
3. 定期測量體重、體脂、肌肉量等指標，分析進展，追蹤達成目標的情況
4. 擇定運動項目或挑戰，例如每天步行一定步數、每週完成一次長跑等等，逐漸提高運動強度，增加挑戰性
5. 與同伴互相鼓勵和分享成果，藉此建立團隊合作氛圍、凝聚群體向心力

雖然 2022 年受疫情影響，同仁盡量減少前往如健身房等密閉空間，卻不影響台半對健康生活的追求，趁機鼓勵員工在更合適的環境運動。例如於開闊的公園、操場等跑步，或是於家中進行徒手肌力訓練，展現健康生活的彈性及多元面貌。

面面俱到的閃亮成果

減脂比賽不僅促進員工注意自身體態、增強體能、建立健康飲食及運動習慣，也提高員工自信、擴大社交圈、增進彼此的感情，同時達到心理上的紓壓效果，得到員工們的熱烈迴響。經過大家呼朋引伴，共有 174 位同仁組成 58 個參賽組別共襄盛舉參與此次活動。

經過三個月共同展現毅力和奮鬥精神，整體成功減去 274.5% 體脂，不僅體重減輕，也帶來了更健康的生活方式。

測量階段	累進減脂 %
首月	-138.30%
第二個月	-223.30%
第三個月	-274.50% 

後續：健康生活作為永續的一部份

台半的未來規劃，包括持續鼓勵員工維持健康的生活與飲食習慣，提供相關知識與資訊，亦再次推出公開團體減脂目標，員工也可透過社群平台、討論區、網上聊天等方式，分享成功經驗、問題和建議。期待在比賽結束後也能繼續促進長期效果與交流互動，讓健康成為生活的一部份。



▲ 台半運動毛巾，鼓勵員工一起出遊、運動



▲ 2022 年健康減脂比賽 - 最佳人氣獎



▲ 2022 年健康減脂比賽 - 自組團隊隊伍響應參加



4.2.2 勞資關係與人權管理

人權政策管理與推動

台半重視勞工權益及人權議題，秉持反歧視、反騷擾精神，訂定「性騷擾防治措施」、「職場不法侵害預防」等措施，設立暢通的申訴管道及獎懲制度。台半遵循國際人權準則，包含負責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則、聯合國世界人權宣言 (The Universal Declaration of Human Rights) 以及國內法令，未來將持續針對員工進行人權保障議題相關教育訓練，同時將資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

人權管理措施表

目標	採取的行動	績效
有效杜絕使用童工情況	<ul style="list-style-type: none"> 於 RBA 政策明訂禁止雇用童工、剝削兒童、生理懲罰、凌虐女性、強迫性勞動及其他形式的虐待事項。 於「工作規則」明訂禁用未滿 15 歲者。 於招募過程對於可能有未滿 18 歲者，進行年齡確認 (身分證明) 以避免使用童工。 遵守 RBA 規範，針對雇用自由選擇就業的未成年勞工 (16-18 歲)，訂有「兒童與青少年工保護管理辦法」，進行預防及保護。 	在過去三年，台半未發生使用童工及青年勞工之事件。*
消除所有形式的強迫或強制勞動	<ul style="list-style-type: none"> 台半不要求員工個人證件交由公司保管。 遵守 RBA 規範，針對自由選擇就業及工時，訂有「工作規則」、「員工留職停薪與離職明訂離職」，員工可自由離職，非工作時間亦能自由安排，杜絕奴役勞動及抵債勞動。 	在過去三年，台半未發生強迫或強制勞動事件。
避免歧視事件的發生	<ul style="list-style-type: none"> 台半要求公司新進員工簽署「廉潔行為切結書」。 制定並透過內部訓練宣導「誠信經營守則」及「道德行為準則」。 確保不同種族、性別、宗教、國籍或其他身份之員工之權益平等，保障其不受侵害。 	在過去三年，未台半發生歧視事件與反歧視事件。
避免原住民權益的侵害	<ul style="list-style-type: none"> 於工作規明訂，十四個原住民族的「歲時祭儀」放假 1 日。 	在過去三年，台半未發生涉及侵害原住民權利的事件。
杜絕奴役及販賣人口的情形	<ul style="list-style-type: none"> 台半填寫 STRT (Slavery & Trafficking Risk Template) 文件並公開於官網。 	在過去三年，台半未發生使用奴隸或販賣人口的事件。

註*：範疇為台半所有營運據點和供應商。



4.1 人才吸引與留任 4.2 守護職場環境

溝通申訴管道

台半相當重視員工關係，設有多元、雙向且暢通的員工溝通管道，鼓勵員工對不法行為勇於舉報，或是當自身權益面臨損害時進行申訴；台半也鼓勵員工主動提出對公司有益之改善建議。本公司明訂並落實工作規則及相關申訴作業程序，將資訊公告於公司內網，確保溝通管道運作通暢，使同仁心聲得以有效傳達及回覆。2020 年至 2022 年並無收到任何來自同仁的申訴案件。

公司即時宣導	雙向溝通
<ul style="list-style-type: none"> 內網 - 不定期發布公司的最新消息 電子郵件通知 - 宣布公司規範事項及傳遞高階管理階層給員工的信 佈告欄 - 提供與勞工相關政策，含健康與安全衛生活動訊息 	<ul style="list-style-type: none"> 員工提案改善電子信箱 / 關懷實體信箱 - 蒐集員工意見並予以回應 員工申訴電子郵件信箱 - 申訴專用信箱 Tsgumble@ts.com.tw 服務 / 申訴專線 - 申訴專用電話專線 (各據點人資部電話) 勞資會議 - 每季與員工代表交流

2022 年勞資會議溝通議題及頻率

台半舉辦勞資會議，每季針對員工福利及出缺勤議題進行溝通，2022 年共討論了 4 項議題，包含員工持股信託金額之彈性調降、彈性工時、特休假申請最小單位變更、年度歲修保養之休假研討；其中年度歲修保養之休假議題，經勞資會議討論，全體通過以特休假、補修或調班方式排定。



亮點故事

2022 年度員工大會

台半於 2022 年首度舉辦員工大會，參加人員為全體員工 612 人，詳細介紹未來三年預計達成的共同目標以及長期計畫中的專案。

本次員工大會採取巡迴重要營業據點的方式舉行，讓各廠區同仁能親自參與。台半於員工大會佈達公司目標及相關專案，藉此使員工可即時了解公司動態，向員工傳遞公司長期計畫與達成進度，同時探討可更加努力的方向。台半更預計於 2023 年啟動年度「台半員工意見調查」，了解同仁的整體工作體驗與想法或疑慮，進而持續精進相關制度，也減少分歧、提升員工敬業度，朝共同目標邁進。2022 年起，台半定期兩個月舉辦一次跨部門主管會議，除了促進各部門之間的交流外，也讓各部門對於彼此的工作範疇更加瞭解，更可達互相學習之效果。此外，本公司舉辦「績效目標設定原則工作坊」，在講師的案例引導下，讓主管、同事一起討論分享，進而使公司目標更緊密地與部門、個人目標連結，並轉化為明確的關鍵指標。

透過全體員工參與參與員工大會，對公司長期計畫專案更加瞭解，也有了共同的目標和任務使命，提升對台半的認同感及向心力。未來台半將定期舉辦跨部門主管會議、員工大會，定期更新長期目標進度、分享公司動態，持續溝通和蒐集員工回饋，確保和諧的員工關係。



▲ 台半召開年度員工大會



▲ 台半同仁踴躍投入員工大會，與講者積極互動



4.2.3 職場安全管理

台半深知建構一個安全、健康的職場環境，是實現永續經營不可或缺的一部分。為了正確、有效提升職場環境管理績效，台半訂有「安全衛生工作守則」、「突發事件處理作業辦法」、「緊急應變作業程序」，以及空污、廢水、廢棄物、噪音、輻射、溫室氣體等相關作業程序，降低緊急事件發生時，對員工及環境的傷害。

台半定期對新進和在職員工進行職業安全衛生教育訓練，包含：職業安全衛生在職訓練、消防避難逃生演練與安全講習、地震演練、呼吸防護具教育訓練、安全防護訓練、AED+CPR 基礎急救訓練、健康教育講習及緊急應變措施等課程，以多元課程形塑安心的工作環境。另外，台半每年委請專業醫療機構為員工個別健康檢查，並同步提供健康宣導手冊，促進員工健康意識。



建立完整職安管理系統

台半宜蘭廠、利澤廠之安全管理架構，皆依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。其兩廠之涵蓋率皆已達 100%，並已通過驗證。廠內環安人員實際主導系統運行，以「計畫—執行—查核—行動 (Plan-Do-Check-Action)」之架構，除了實施自動檢查計畫，每季亦由職業安全衛生管理委員會進行監督及持續改善。此系統適用台半宜蘭及利澤廠區之所有工作者的活動、產品與服務的範圍，除了全體員工之外，外包人員、承攬商及進入廠區之訪客，皆需遵守公司相關規定與要求，以維護系統有效性及一致性，藉此達成職安衛生之政策與目標。

廠區之風險鑑別與管理目標

零災害是台半首要目標。針對廠區職業安全衛生議題，台半宜蘭及利澤兩廠分別針對廠區性質鑑別風險與執行管理方針。宜蘭廠性質為封裝測試廠，每年定期針對職安衛生鑑別正面機會與負面衝擊，當情況有變更時，會即時鑑別並據以控制。為降低環境安全之風險與衝擊，減少無必要的廢水處理流程及人員操作的風險，宜蘭廠於 2022 年起推動廢水廠簡化專案，並預計將廢水儲槽改為地上桶槽，目前專案仍在進行中，請詳 [5.2.2 廢水管理章節](#)。將持續透過規劃、控制、建立專案等方式執行風險評估，並以 ISO 45001 內部稽核及每季環安衛管理委員會進行確認。

利澤廠性質為晶圓製造，亦定期鑑別職安衛生相關之風險，透過職業安全衛生管理系統進行管理。2022 年已鑑別出製造過程中的各項安全衛生衝擊，如使用有機溶劑、酸鹼性化學物質或以管線輸送、堆高機搬運及設置高壓氣體儲槽時，工作者皆可能有安全方面之風險。對此，利澤廠制定安全作業標準，定期實施危害鑑別與風險評估，督察法規符合度並追蹤法令更新情形。對於已鑑別的不可接受風險或法規不符合事項，擬定改善措施或專案，並在執行後確認成效，以確保將風險降低至可接受的程度或符合規範。同時，台半建立高風險作業之申請及控管機制，除作業前檢查外，不定時執行現場巡查，導正不安全行為，以改善安全設施。

在安全衛生管理上，利澤廠以優於法規規定為方向，規劃並執行各項安全衛生措施，以「零職業災害」、「零職業病」為目標。利澤廠設有安全衛生專責一級單位 - 工安部，負責安全衛生管理事項之擬定、規劃、督導及推動。透過每年內部之跨單位稽核、外部稽核及驗證，確保管理系統之有效性，建立員工傷病或身心事件通報機制，並定期召開安全會議、實施機械設備之自動檢查、工安現場巡查及追蹤改善、事故調查等，以維持安全衛生績效。



4.1 人才吸引與留任 4.2 守護職場環境

風險評估及管理程序

台半深信唯有事先預防且加以管理，才可降低風險發生的機率。台半定期實施危害鑑別，持續更新風險評估，針對不同面向擬定對應之作業程序或辦法，並據以執行各項安全衛生項目的分級控管，同時針對列出之不可接受風險實施措施或成立專案進行改善。台半亦訂定承攬管理、採購管理、變更管理及巡檢管理等程序，以進行非例行性的危害風險評估及鑑別。

承攬管理

為強化承攬安全管理，控管承攬商施作品質，並確保施工過程之安全衛生，台半訂定承攬商管理辦法，透過協議組織、施工前危害告知，以及檢查機械器具設備、檢核人員入廠資格、並指派專人監工以及現場安全巡視督導等措施，並對於高風險作業實施管制，如動火、吊掛、高架、局限空間等作業申請表，落實檢查，以維護施工安全。

採購管理

對於新的化學品、原物料、防護具、營繕工程，台半於採購階段進行風險及品質評估，並於採用前實施安全確認。

變更管理

台半公司對於人員、機械設備、原物料、工法及作業環境等變更，例如機台有工程設計或配置位置之改變時，產生的安全衛生風險或衝擊，已制訂變更管理程序，變更前實施必要之風險評估、訓練以及資訊之更新，並於啟用前實施安全確認，以降低變更風險。

巡檢管理

台半定期於廠區執行巡檢，經由巡檢發現異常，或透過偵測執行作業安全觀察鑑別潛在之危害，以有效降低及控制風險。





職業傷害與職安事件

台半宜蘭及利澤廠根據生產過程進行危害鑑別與風險評估，並藉由施行危害控制或成立管理專案來降低風險等級，管理系統涵蓋工廠內所有工作者，包含員工、外包人員、承攬商及訪客，並以 ISO 45001 職安管理系統訂定各程序文件與作業辦法來做為依循。

台半制定人員傷病處理流程，當安全衛生事件致人員傷病時，即依公司及法令規定，及時採取應變措施。包括人員醫療協助，內部通報安全衛生部門、上級主管、外部通報主管機關，並針對該安全衛生事件啟動專案調查，針對消除取代、工程改善、教育訓練、個人防護具、行政管理、監督管制等面向進行檢討，降低事故影響，並預防事件再次發生。台半宜蘭廠於 2020 年至 2022 年間皆無職業傷害，亦無因為員工健康安全重大違法而產生相關之財物損失金額；而利澤廠於 2021 年 8 月發生一件人員輕傷事件，非安全衛生重大職業災害，受行政處分之損失金額為新台幣 6 萬元。

針對職業危害之綜合分析：

- **化學品暴露**：長期暴露在有機溶劑、酸鹼性化學物質中可能對員工之呼吸系統、神經系統及皮膚造成損害，台半針對每種化學品之風險、使用量、暴露控制措施進行評估
- **高壓氣體和腐蝕性氣體**：高壓氣體外洩可能對員工之健康造成危害，台半針對氣體的使用及儲存做風險評估，例如執行洩漏檢測和排放控制系統
- **運輸及處理危險物品**：管線輸送與堆高機搬運等操作具危險性，台半針對運輸程序、倉儲設備做評估，以符合安全標準
- **緊急事件和災害**：廠房可能發生火災或化學物外洩等緊急事件，台半之分析涉及針對緊急應變計畫、警報系統、疏散路線和員工培訓之執行及有效性
- **高溫和低溫**：製造過程中可能涉及極端溫度之環境，可能造成員工燙傷、中暑或低溫損傷，台半針對溫度控制措施、防護裝備和員工培訓做評估
- **心理壓力**：工作環境之高度競爭或快節奏可能對員工的心理健康造成負面影響，台半針對工作壓力評估、心理健康支援措施進行安排





4.1 人才吸引與留任 4.2 守護職場環境

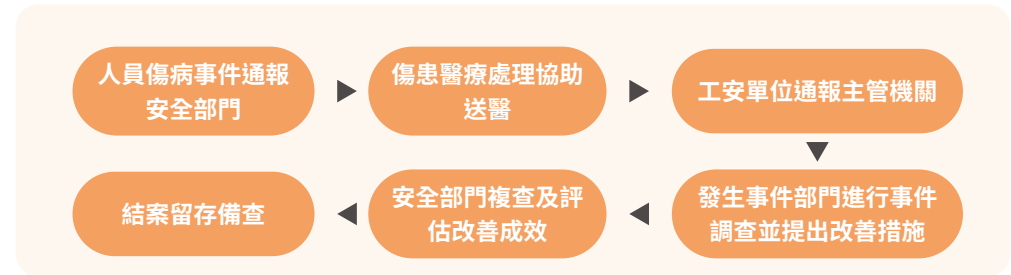
職業傷害比例

廠區	職業傷害類別	2020	2021	2022
宜蘭廠	工傷事故	1	0	0
	交通事故	0	0	0
	傷害率 (IR)	0.67	0	0
	職業病率 (ODR)	0	0	0
	缺勤率 (AR)	0	0	0
	損工日數	4	0	0
	損工日數率 (LDR)	2.68	0	0
	死亡數	0	0	0
利澤廠	工傷事故	0	1	0
	交通事故	0	0	6
	傷害率 (IR)	0	0.39	0
	職業病率 (ODR)	0	0	0
	缺勤率 (AR)	0	2%	0
	損工日數	0	5	0
	損工日數率 (LDR)	0	1.95	0
	死亡數	0	0	0
合計	工傷事故	1	1	0
	交通事故	0	0	6
	損工日數	4	5	0
	死亡數	0	0	0

工傷事故說明：

- 宜蘭廠在 2020 年發生之 1 件工傷事故，係因長期下雨及漏水，導致地面濕滑，造成人員滑倒、背部拉傷及骨盆不適感，當下人員短暫休息後自行起身繼續工作，且於三天後自行就醫後回報經判定給予工傷病假一週後復工，並提供職災門診單進行 6 次復健。後續改善措施包含止漏、塑膠踏墊、注意滑倒立牌，預防跌倒文宣公告、平行展開廠內道路青苔去除等，以避免類似事件重複發生。
- 利澤廠在 2021 年 8 月發生化學噴濺灼傷職災 1 件，原因為人員從事化學管線馬達更換作業時，未依規定穿著防護衣，背部不慎接觸化學液造成皮膚表面灼傷，公司設有急救除污劑敵腐靈及六氟靈，遂即沖淋並送醫救治，該員於一周內康復返回工作，於發生時同步進行事件調查及職災內外部通報，並採取管線查修、照明改善、教育訓練、增置標示、專人監督作業等改善及預防措施，以避免類似事件重複發生。台半因此輕傷事件受行政處分之損失金額為台幣 6 萬元。

安全衛生意外事件處理流程



- 每季召開職業安全衛生委員會，報告及審議傷病事故，由副總經理審視案件發生原因、過程及改善措施，強化員工及主管的重視度。

針對人員安全退避流程，台半於職安教育訓練特別強調，當工作中遇到有立即危險之虞，應自行停止作業、退避至安全場所，接著向直屬主管報告。台半亦將職安法第 18 條退避條款列為教材進行宣導，勞工有遠離危險的權力，公司不得對遭遇危險而逃生避難的人員予以處罰或其他不利處分。



調查職業事故的流程



職安訓練

台半致力預防職業災害之發生，持續提升員工的安全觀念及行為。除了訂有完整的年度職安教育訓練計畫，針對新進人員，安排全面性安全衛生教育訓練。而台半亦建立證照管理機制，確保相關同仁安全衛生證照之有效性，定期檢視並安排人員依規定取證及回訓。

台半各廠每年於員工正常上班期間執行緊急應變演練，如消防自衛編組訓練與逃生演練兩次，並每年實施至少一小時全廠職安在職教育訓練，到訓人數要求 100%。未到訓者，也會擇期完成補課，讓相關安全概念能有效落實與傳達。另外，台半也安排不同類型之小型演練，項目包含：化學藥品洩漏、供應中斷、勞動力短缺、關鍵設備故障、停水、停電、停氣、出現法定傳染性疾病、罷工、污水洩漏、交通運輸事故、重大品質事故、工傷、通訊斷線、颱風、地震、資訊系統網路攻擊。每年之演練可用教育訓練或沙盤推演方法代替，若當年度有實際發生案例，台半會檢視其執行紀錄，並衡量是否仍需舉辦例行性演練。另外，台半安排高風險作業（如吊掛、局限空間等）之宣導，並請專業醫師對員工實施健康講座、專業救災教官實施消防講座，不斷提升人員安全及健康意識。

職業病管理

宜蘭及利澤廠依法針對特殊危害作業進行鑑別，並配合作業環境監測、特別危害作業健康檢查及廠醫與廠護的健康管理，以 ISO 45001 職安管理系統訂定各程序文件與作業辦法來做為依循。2022 年無任何職業病紀錄。

台半職業病類型：

1. 製程使用的化學物質，其危害因子若未經適當控制或防護，導致從業人員生病或器官受損，經醫師判定其傷病與職業有關，即為職業病。
2. 心理壓力、工作姿勢不良或施力不當、懷孕期間沒做好保護以及因為職務上之職場暴力所造成的疾病，也是潛在的職業病來源。

廠內職業病因子以宜蘭廠之特別危害特殊作業健康檢查項目進行說明：

- 正溴丙烷：自動化機台作業並有局部排氣設施，人均每日停留在該作業場所時間不超過 30 分鐘。
- 輻射：廠內兩台 X 光機，人員配戴輻射臂章進行操作，機台動作時會以密閉防護，機台週遭輻射測值同背景值。



4.1 人才吸引與留任 4.2 守護職場環境

職業病預防措施

宜蘭及利澤廠每季召開職業安全衛生委員會，審議健康管理、職業病預防及健康促進事項，並依工作中易引起身心疾病的主題，制定專門特定之作業程序據以執行。同時安排勞工健康服務醫護人員進入職場，主動關懷員工健康狀況，藉由定期作業環境監測，確保職業病因子得以控制。透過健康檢查及問卷調查，瞭解員工自身疾病狀況，由專業醫護人員安排健康面談、現場訪視等方式掌握員工健康。

台半連續 3 年並無員工（含宜蘭及利澤廠房所有工作者）有任何職業病案例。2022 年宜蘭及利澤廠特殊健康檢查人數分別為 28 人及 26 人，到檢率皆為 100%，未來將持續維護員工之身心健康。

職業健康服務

台半持續以達到零職災為目標，透過各項健康管理措施，並由醫護人員主動關懷員工，推動職場友善健康環境。針對職醫定期臨場服務，2022 年利澤廠及宜蘭廠共 106 及 51 人次健康諮詢或面談關懷。

1. 每年辦理健康檢查及特殊危害健康檢查
2. 每半年實施全廠區作業環境監測及化學品分級管理
3. 每年發放健康問卷主動瞭解員工身心健康情形
4. 推行預防過勞、壓力過負荷、人因性危害、職場不法侵害管理
5. 母性健康保護、身心障礙員工保護及中高齡健康保護
6. 每季特約勞工健康服務醫師臨場進行訪視、面談、追蹤與關懷。如安排有高血壓之員工就醫，並追蹤服藥情形，直至血壓控制改善，降低過負荷促發疾病風險
7. 建立員工個人健康履歷，定期追蹤健康情形
8. 定期舉辦健康相關主題講座
9. 定期舉辦健康促進活動

暢通的職安衛溝通管道

除了勞資會議，各廠每季召開職業安全衛生委員會，分別由副總經理及廠主管擔任主任委員主持會議。針對政策、管理計畫、教育訓練、環境監測、健康管理、提案改善、檢查稽核、危害預防、職災調查、管理績效、承攬管理等議題進行討論，會後依會議結論進行系統持續改善與優化。2022 年議題包括防疫措施、春安檢查重點、稽核缺失等議題。

為強化雙向溝通以及傾聽同仁對於安全衛生的想法，委員人數 22 人中有 50% 為勞工代表，由勞資會議推舉，優於法規之比例。全廠各單位主管、勞工代表、安全衛生人員及委員皆全程參與，共同審議各項安全衛生管理議題，成員可藉此瞭解各項安全衛生工作進行狀況，或提出安全衛生提案與建議，使管理者能確實聽見員工的聲音，持續提供給員工安心的職場環境。

為確保員工有暢通的溝通途徑，台半提供員工意見表、溝通紀錄表、申訴管道、填寫健康問卷、員工意見箱等問題反映管道，根據利害關係人的回饋，即時調整與優化。請詳 [4.2.2 勞資溝通管道章節](#)。

