



# 員工關係

# 04

4.1 人力組成	46
4.2 權益與福利	48
4.3 人才培力	52
4.4 員工溝通	57
4.5 職業安全	58



管理方針	責任單位	行動方案	申訴機制
<p>人才培力與教育</p> <p>以完善的公司福利措施、增加員工向心力；減少人員流動率，建構更具競爭力之組織並架構吸引更多優秀人才；加強員工訓練規劃，充分激勵潛能提升員工的競爭力</p>	<p>人力資源暨行政部</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過勤美學院、內部講師制度及數位學習平臺，培養同仁成為職能內專家，打造學習型組織</li> <li>提供策略發展教育津貼、技能津貼等鼓勵同仁持續進修，並鼓勵同仁參加職業技能競賽</li> <li>透過短期與長期產學合作計畫，提供結合理論與實務的學習平臺培育新星</li> </ul>	<p>獨立檢舉信箱—稽核室</p>  <p><a href="mailto:ethics@cmp.com.tw">ethics@cmp.com.tw</a></p> <p>性騷擾申訴專用信箱</p>  <p><a href="mailto:hr@cmp.com.tw">hr@cmp.com.tw</a></p> <p>性騷擾申訴專線 02-2711-2831 分機 8189</p> <p>各營運處投訴箱</p>
<p>職業健康與安全</p> <p>以零工安事故為目標，落實組織各種職業安全與健康活動並打造安全健康的友善工作環境。</p>	<p>職安部</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>進行安全與健康教育，並進行日常的安全演習，以提高員工對工業事故的預防意識</li> <li>進行自願檢查活動和委託專業現場檢測</li> <li>進行集團內部環安衛交流與稽核</li> <li>進行協力廠商稽核活動，以最大限度地降低生產現場的事故風險</li> </ul>	

目標項目	2024 年實績	短期目標	中期目標	長期目標	說明
產學合作留任人數	92	58	60	65	達成長期目標
職業災害	8 件	零重大職災	零重大職災	零重大職災	針對案件依程序進行案件調查與分級管控，檢討、優化廠內現況並加強教育訓練，避免再次發生。

## 4.1 人力組成

集團主要營運據點為台灣與中國大陸兩處，截至 2024 年 12 月 31 日，員工人數共 1,709 人<sup>9</sup>，以富含產業經驗及學識的 31 歲 -50 歲為主力，約占 69%，其次為注入創新能量的 30 歲以下生力軍，約占 16%。聘僱身心障礙人士 17 人<sup>10</sup>、原住民 5 人。整體新進率 19.57%、整體離職率 25.39%。由於產業特性影響，集團 91% 人員集中於金屬成型事業，其從業人員與管理職以男性居多，管理職任用上，金屬成型事業 94% 為在地人口，其餘事業單位皆 100% 在地聘僱。員工以外之工作者男性 1,037 位、女性 242 位皆隸屬金屬成型事業，主要為外包商、警衛、餐廳人員、生產線之派遣人員。

	總人數	依性別				
		男性		女性		
		人數	比例	人數	比例	
人員分布	總部	85	39	2.28%	46	2.69%
	金屬成型	1,555	1,271	74.37%	284	16.62%
	建設住宅	57	24	1.40%	33	1.93%
	生活創新	12	4	0.23%	8	0.47%
職別	管理職	265	200	11.70%	65	3.80%
	非管理職	1,444	1,138	66.59%	306	17.91%
年齡	30 歲以下	276	198	11.59%	78	4.56%
	31-50 歲	1,183	924	54.07%	259	15.16%
	51 歲以上	250	216	12.64%	34	1.99%

<sup>9</sup> 員工人數 1,709 人及非員工人數，統計範圍涵蓋勤美股份有限公司、蘇州勤美達、天津勤威、蘇州勤堡、勤美達武漢、璞真建設，並未擴及整個勤美集團

<sup>10</sup> 台灣依《身心障礙者權益保障法》、蘇州依《蘇州市殘疾人就業保障金徵收使用管理實施辦法》、武漢依《湖北省殘疾人就業保障金徵收使用管理實施辦法》，人數未達部分採繳納差額補助費或保障金等方式執行

	總人數	依地區				依性別			
		台灣		中國大陸		男性		女性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
永久聘雇	1,269	374	21.88%	895	52.37%	985	57.64%	284	16.62%
臨時	440	1	0.06%	439	25.69%	353	20.66%	87	5.09%
全職	1,707	374	21.88%	1,333	78.00%	1,337	78.23%	370	21.65%
兼職	2	1	0.06%	1	0.06%	1	0.06%	1	0.06%
無時數保證	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

新進率<sup>11</sup>

年度	依地區				依年齡						依性別			
	台灣		大陸		30歲以下		31歲-50歲		51歲以上		男性		女性	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
2024	73	19.47%	261	19.57%	144	52.17%	189	15.98%	1	0.40%	270	20.18%	64	17.25%
2023	92	22.38%	146	10.44%	127	38.14%	109	8.92%	2	0.79%	176	12.46%	62	15.62%
2022	71	17.40%	158	11.61%	116	35.05%	107	8.84%	6	2.64%	182	12.92%	47	13.06%

## 離職率

年度	依地區				依年齡						依性別			
	台灣		大陸		30歲以下		31歲-50歲		51歲以上		男性		女性	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
2024	109	29.07%	325	24.36%	142	51.45%	251	21.22%	41	16.40%	344	25.71%	90	24.26%
2023	92	22.38%	226	16.17%	125	37.54%	171	13.99%	22	8.66%	262	18.56%	56	14.11%
2022	52	12.75%	211	15.50%	158	47.73%	96	7.93%	9	3.96%	221	15.68%	42	11.67%

<sup>11</sup> 新進率 (離職率) = 該類別新進 (離職) 人數 ÷ 該類別期末總人數

## 4.2 權益與福利

### 4.2.1 基本權益

#### 人權保障

勤美訂有人權政策並支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》各項國際人權公約，遵循營運地的勞動與聘僱法規與永續發展實務守則，不因性別、種族、國籍、年齡、信仰而有所差別對待與任何形式之歧視，禁止任何強迫勞動與童工雇用。同時設有獨立申訴信箱，由稽核室專責受理。2024 年度未發生任何違反人權、強迫勞動及雇用童工相關情事，並針對人權及勞動權益進行 2,507.59 小時教育訓練，未來將持續透過教育訓練，強化各級同仁的相關認知。此外，原訂於 2023 年進行人權政策更新乙事，因應主管機關 2024 年 3 月 18 日修訂性別平等工作法，勤美將於修訂內部相關辦法後，進行人權政策更新並預計於 2025 年呈送簽核。

獨立申訴信箱



勤美人權政策



性騷擾申訴專用信箱



為提供安全安心的工作環境，勤美訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，員工、派遣勞工以及求職者一併適用，同時設有性騷擾申訴專線以及專用信箱，由總管理處人資暨行政部受理。為保護當事人，案件由性騷擾申訴處理委員會以保密方式處理，明訂委員會中女性委員應有二分之一以上比例，以保障女性權益，2024 年度接獲一件性騷擾投訴，業依相關規定進行處理，並召開人評會依獎懲管理辦法予以懲處。

性騷擾防治

#### 工作變動最短預告期

工作變動最短預告期，台灣依勞動基準法、勤美工作規則，繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；繼續工作三年以上者，於三十日前預告之，並依規定提供謀職假、資遣費等。大陸則依據中華人民共和國勞動法、中華人民共和國勞動合同法，須提前三十日，以書面形式通知勞動者。

退休制度實施

台灣依勞動基準法及勞工退休金條例等相關法規，辦理退休金提繳。同時訂有員工退休管理辦法，明載退休申請、執行程序、退休金給付與請領方式。大陸依當地政府規範，每月提繳養老、醫療等各類社會保障金。

育嬰假<sup>12</sup>

	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
有權申請之員工	12	9	9	5	14	5
實際申請之員工	0	3	0	1	0	1
預計復職	0	1	0	0	0	0
實際復職	0	1	0	0	0	0
復職一年仍在職	0	1	0	1	0	0
復職率(%) <sup>13</sup>	-	100	-	-	-	-
留任率(%) <sup>14</sup>	-	50	-	100	-	-

## 4.2.2 薪酬與晉升

勤美訂有完善的薪酬與績效評核制度，參酌外部專業機構數據及意見並符合當地最低薪資規定，按職等及職務敘薪，不因性別、年齡而有所差異，同時透過組織管理指標與團隊目標，衡量績效達成度，以此作為晉升、調薪、員工酬勞及年終暨績效獎金發放之參考依據。除試用期者、臨時工、留職停薪者、育嬰留停者、董事長、總經理、顧問，及台灣營運地聘用之外籍同仁，其餘均定期接受績效評核，執行頻率及內容則因應產業與職務性質，由各營運單位依規章確實執行。

此外，勤美設有薪資報酬委員會，由獨立董事擔任委員，審議及監督薪酬相關事宜。本公司薪酬最高個人與其他員工中位數之年度總薪酬比率为 4.29、年度總薪酬變化率为 0.9308。非擔任主管職務之全時員工薪資資訊已公告於公開資訊觀測站供查詢。

<sup>12</sup> 育嬰假統計以台灣為揭露範圍，有權申請之員工人數以申請育嬰津貼同仁為統計數。不涵蓋大陸營運據點（即金屬成型事業之蘇州勤美達、天津勤威、蘇州勤堡、勤美達武漢）

<sup>13</sup> 復職率(%)= 當年度實際復職 ÷ 當年度預計復職 \*100

<sup>14</sup> 留任率(%)= 當年度復職一年仍在職 ÷ 前一年度實際復職 \*100

	薪酬比							
	總部		金屬成型		建設住宅		生活創新	
	男	女	男	女	男	女	男	女
管理人員	1.11	1	1.06	1	1.26	1	1.35	1
非管理人員	1.25	1	1.12	1	1.18	1	1.08	1

定期接受績效評核員工佔比			
依職務別區分		依性別區分	
管理人員	非管理人員	男性	女性
99.25%	92.59%	92.23%	99.19%

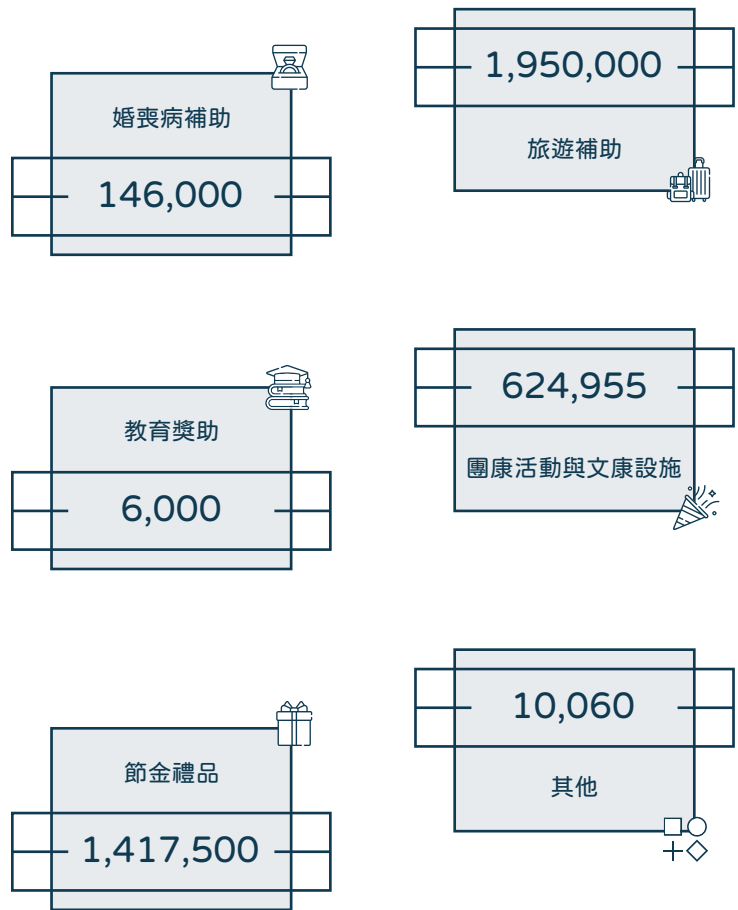
### 4.2.3 福利

勤美深信豐沛的生活質量與體驗能夠帶來創新能量，有效提升工作品質，以及同仁對自身、對工作、對勤美的深度認同。因此除職工福利委員會與當地法規要求，額外依循三大脈絡：平衡工作與生活、關注身心健康、提倡終身學習規劃各項福利措施，同仁可依規章享有，並於 2024 年投入約新台幣 231,398,071 元。

平衡工作與生活	關注身心健康	提倡終身學習
<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 計畫工作 鼓勵連續安排休假，預先於 181 天以上排休者提供獎勵金每日 1,200 元；小於 180 天者提供獎勵金每日 600 元</li> <li>☞ 結婚補助最高 10 萬元</li> <li>☞ 托育補助每位子女最高 36 萬元</li> <li>☞ 三日全薪家庭照顧假</li> <li>☞ 喪葬補助</li> <li>☞ 急難救助 遭逢天災、重大家庭變故、重大疾病導致生活困難之同仁，提供急難救助</li> <li>☞ 社團活動 每週 1 小時社團活動假，每季補助 1,000 元</li> <li>☞ 節金禮品、各式津貼、員工子女獎學金</li> <li>☞ 外派照顧 協助住處安置、提供生活管理服務、鼓勵攜帶家眷、定期免費返鄉來回機票、高額團險</li> <li>☞ 免費洗浴空間與制服清洗燙燙</li> <li>☞ 外部補助獎勵金 鼓勵同仁爭取外部資源，依所得之補助額度為計算基礎，額外提撥獎勵金予參與同仁</li> <li>☞ 樂活職場 集團旅宿體驗、旅遊補助、家庭日、運動會、爬山健行、森林日、環境響應活動、年終尾牙、自助休閒區及自助便利店、室內運動教室、每月慶生會、電影欣賞、讀書會等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 三日全薪生理假</li> <li>☞ 身心健康講座</li> <li>☞ 免費 / 高額健檢補助</li> <li>☞ 健康關懷社群 透過社群發送健康管理資訊，並藉由每季健康守護活動，以及控管重度及中度高血壓同仁的出勤狀況，協助其配合治療直至恢復，目前重度及中度高血壓 7 位同仁皆已復原</li> <li>☞ 員工協助方案 (EAP) 每年 6 次免費專業機構一對一心理諮詢服務</li> <li>☞ 運動性社團與課程 羽毛社、瑜珈社、劍道社、跑步團等</li> <li>☞ 發行職場健康月報</li> <li>☞ 保險 除依當地法規投保勞健保、社會保險、海外出差旅遊平安險，尚有團體保險，並提供台灣同仁的眷屬自費加入團保</li> <li>☞ 員工餐廳 提供各式風味及份量的餐食，同仁可依飲食習慣與需求自行選擇，兼顧營養並減少剩食</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 策略發展教育津貼 針對與未來營運發展有關之職能學習提供津貼，舉凡國內外大專院校開設之進修學位、在職專班或學分班、專業證照取得等訓練</li> <li>☞ 技能津貼 鼓勵生產線同仁提升專業技術，對取得國家認定等專業技能證書者，提供津貼</li> <li>☞ 參訪學習 提供予促進同仁前往國內外產業標竿學習與交流</li> </ul>

職工福利委員會

勤美股份有限公司聯合職工福利委員會，共有委員 12 位，除一名當然委員由公司指派，其餘皆由同仁分區投票產生，福利項目涵蓋婚喪病補助、三節禮金禮品、生日禮金、員工進修獎學金、員工子女獎學金、旅遊補助、團康活動與文康設施等，共計新台幣 4,154,515 元。



端午節日活動



宜蘭兩天一夜旅遊

親子家庭日



### 4.3 人才培力（因應重大主題：人才培力與教育）

產業的整體發展與企業成長動能，皆仰賴大量人才，勤美倡導終身學習，提供策略發展教育津貼以及技能津貼之外，更以打造學習型組織為目標，透過勤美學院、內部講師制度及數位學習平臺，培養同仁成為職能內專家，同時結合深度產學合作，積極養成智慧製造等高端技術人才，帶動產業轉型。

CMP

#### 2024 年成果

- ◊ 持續深化學子實作能力與就業競爭力，升級育才計畫，聚焦數據分析與良率提升。透過業師指導鑄造技術、系統操作及資安課程，以「智慧製造」與「數據管理」優化製程並培育人才
- ◊ 與致理科大、中原大學、逢甲大學合作，提供涵蓋總管理處與金屬成型事業處的實習機會，並於期末產出成果報告，強化學用接軌
- ◊ 推出實習加值計畫，運用暑期內部企業參訪與交流分享會，鼓勵實習生自主學習，善用公司資源拓展專業視野並提升多元發展能力，整體計畫滿意度達 4.6/5
- ◊ 勤學院新增 23 堂數位課程，涵蓋 2 門法令規範、3 門專業技能與 18 門通識課程，持續打造學習型組織，推動內部經驗傳承
- ◊ 參與勞動部企業人力資源計畫，獲補助 20 堂課，持續辦理專業培訓，強化教育訓練體系

#### 2025 年計畫

- ◊ 盤點各部門實習名額，提供產學合作校方與學子更多實習機會，鼓勵畢業留任，並持續與明志科大等各大專院校合作，培育產學專班實習生，並透過公司業師內訓課程，強化專業知識與技能，同時完善實習生管理制度，提高實習成效
- ◊ 打造學習型組織，製作數位課程，豐富勤學院課程內容，完善 CMP 學習體系
- ◊ 申請政府企業人力資源提升計畫補助，引進更多元豐富的學習資源，提升培訓效能
- ◊ 申請勞動部 TTQS 評核，以不低於銅牌為目標，優化內部訓練機制，提升企業培訓品質

#### 中長期計畫

- ◊ 中期以數位創新、流程再造、設備自動化方向，提升整體人力資本及人員數位能力，打造學習型組織，並持續與明志科大進行產學合作計畫，由校園中挖掘鑄造產業新兵，充實組織人才
- ◊ 長期以人力資本創造公司價值，生產高附加價值、高技術之產品，以工程技術 (Engineering)、流程管理 (Process Management)、前程永續 (Sustainability) 三軸心展開，並與清華大學、臺北科技大學等頂尖院校工業工程系所合作，以數據及統計製程式控制制方向進行智慧製造再升級，並搭配各式招募管道吸引潛力人才

湖北工程學院參訪



職業等級技能認定實作考試



2024 年度青工技能比武大賽



CMS

2024 年成果

- 為江蘇省蘇州職業技能等級認定考核據點，所發證書等同政府核發效力，目前可認定工種包含「電氣設備安裝工」、「機械設備安裝工」、「車工」、「多工序數控機床操作調整工」、「鑄造工-熔煉澆注工」、「工業機器人系統操作員」等，2024 年考評合格者 17 位，2019 年至 2024 年職業技能及學徒制認定累計 12 梯次，合計培養技能人才 733 人，其中技師 2 人，高級工 457 人，中級工 274 人。
- 公共實訓基地運營，以提供專業技能、提升類及興趣類培訓課程，透過長期產學合作計畫，提供結合理論與實務的學習平臺培育新星，課程包含「工業機器人系統操作」「PLC 基礎原理和程式設計技能」等，對象除員工外，更擴及公司員工親屬、客戶員工、有意願之社會人士，累計培養人數 312 人。成效卓著吸引蘇州市級政府、蘇州市總工會、政府人力資源與社會保障部前來參訪並做為推廣示範地。
- 體系培訓 51 小時、65 人次；環安組織培訓 120 人次；全年全廠教育訓練培訓共計 593 次。此外相關培訓由內部員工擴及供應商，共舉辦 5 場培訓，供應商參與人次 95 人。
- 與山西機電職業技術學院、蘇州五二六技工學校等 10 所院校合作 52 位實習生，另與 15 所院校持續保持聯繫吸引招募更多優秀人才

2025 年計畫	中長期計畫
<ul style="list-style-type: none"> <li>爭取獲評蘇州市智慧製造公共實訓基地，增加開展培訓組織及活動次數。並將針對智慧製造領域核心技術人員開展以就業為導向的實訓教學。詳細推動計畫包含 (1) 人才隊伍建設：職業技能評價新增中級工 20 人，高級工 20 人，技師 2 人。(2) 完善講師隊伍：新增 1 名技師及以上（中級職稱及以上）資格的講師。(3) 規章制度建設：完善基地各項規章制度、明確基地職責。(4) 社會公共服務：明確基地人才培訓、培養目標。(5) 開展與同行企業技術交流研討活動 1 場。(6) 開展工業機器人系統操作員評價 100 人。(7) 引進安全專業的培訓團隊，擬定相關培訓課程，計畫開展安全員、叉車、電工等培訓專案約 80 人。</li> <li>全廠預計舉行 600 次教育訓練活動，另外針對供應商部分舉辦 12 場培訓課程</li> <li>持續與各院校合作，包含山西機電職業技術學院 30 人、蘇州五二六廠技工學校 15 人、</li> <li>其他大專含以上院校 10 人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>開展公共實訓基地培訓</li> <li>成立勤美培訓學校，與蘇州五二六廠技工學校合作，第二年至公共實訓基地蘇州特蓋德智慧裝備有限公司培訓自動化專業技能，第三年至勤美達公司實習就業</li> <li>與學校共同開發專利項目</li> </ul>

CMW

2024 年成果

- 根據工種設定相應的培訓班，利用生產淡季，完成基層人員技能培訓 23 小時
- 優化階梯教室環境，升級 LED 大屏、音響系統與視訊同步監測，並採用環保塗料與靜音設計，提升會議與教學體驗。
- 開辦暑期研學班，員工之適齡子女可報名體驗職務內容，學習專業知識外也促進親子關係，活動共 6 位報名，符合入學條件者 4 位，最終 2 位學員完成全程培訓與實作，整體活動設計與成果獲同仁支持與認可。
- 舉辦「2024 年度青工技能比武大賽」，以「快速換模」為題，涵蓋熔解、造型、砂芯、研磨、粗加工、精加工、模具方案與設計等八大比賽項目，共 121 人參賽，最終由品保部與生技開發部擔任裁判，評選出 20 名優秀獲獎者予以獎勵，藉此激勵同仁提升職務技術，也進一步為人才選拔與儲備建立參考標準。

CMW

2025 年計畫	中長期計畫
<ul style="list-style-type: none"> <li>增加管理技能培訓課程，提升管理人員的管理能力</li> <li>積極爭取天津市人社局惠企政策所提供之福利與補助，同時藉由培訓提升員工技能水準</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推行線上培訓課程軟體</li> <li>中高層管理者外部培訓推進</li> <li>基層管理者內部培訓持續推進</li> <li>持續進行員工技能培訓，提升技能水準，並加強校企合作</li> </ul>

CMB

2024 年成果

- 鼓勵同仁參與職業技能培訓及取證，共 19 位取得「數控銑工」中級工資格
- 製程工程部同仁參加江蘇省專業技術資格評審，榮獲產品設計助理工程師專業技術資格
- 錄用山西機電機械數控專業實習生 16 位、中北大學資訊商務學院材料成型專業實習生 2 位、蘇州職業大學實習生 2 位

2025 年計畫	中長期計畫
<ul style="list-style-type: none"> <li>原產學合作之各所院校持續執行，並開拓更多合作對象與管道</li> <li>依年度計畫展開員工教育訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全面實施教育訓練與考試無紙化、線上化</li> <li>推展工學交替，由教師帶領學生至企業，進行理論結合實作的課程，接軌產業</li> <li>設想未來學校開設企業專班，為企業發展提供穩定、專業人才</li> </ul>

CMH

2024 年成果

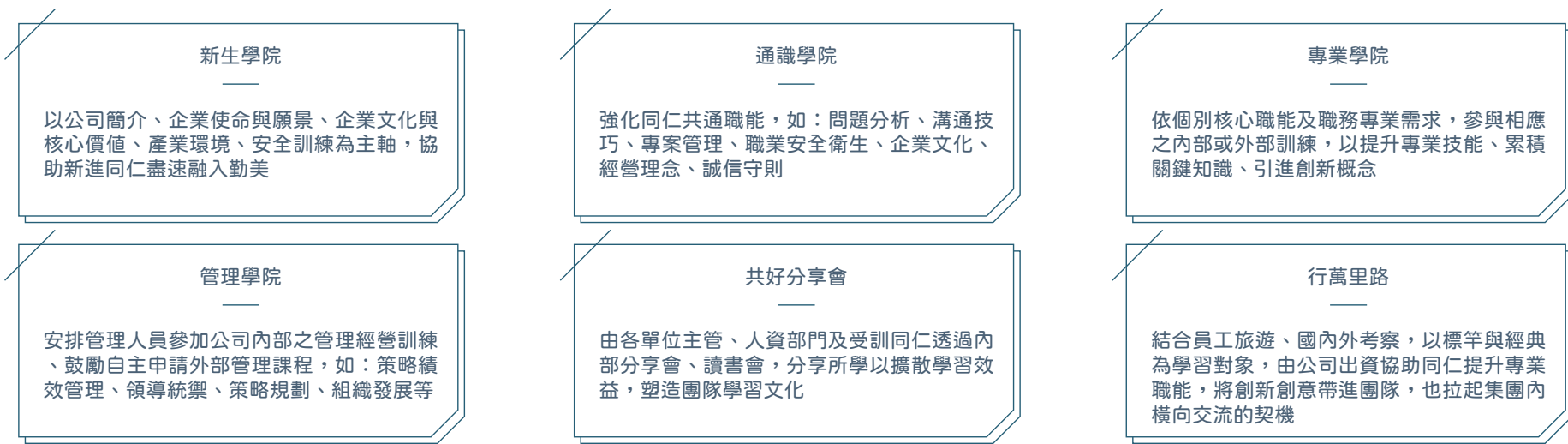
- 進行 301 項課程共計 6,415.75 小時，並執行培訓考核，確保培訓有效性，提升實務操作及理論知識與以及操作安全的認知
- 持續與現有院校如黃岡科技職業學院合作，並新增與湖北理工學院等等新合作對象達成協議，提供實習
- 26 位同仁取得職業技能等級證書，其中「熔煉澆注工」高級工 4 人、中級工 4 人。「鑄件清理工」初級工 15 人。「機械設備安裝工」高級工 3 人。

2025 年計畫	中長期計畫
<ul style="list-style-type: none"> <li>以 2024 年為基礎進行培訓計畫優化，包含具體細分課程，預計開訓 336 項課程、並保持執行培訓考核，使同仁對所在崗位的操作安全知識更加紮實，此外將新增教育系統，逐步實現線上提醒追蹤</li> <li>密切關注並聯繫專業大學院校，預計新開發省內外 2 家合作對象</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>優化教訓訓練系統化管理</li> <li>發揮鑄造行業技術優勢對焦相應專業院校，以培訓加上實際操作，提升學生適應未來工作環境，實現學以致用，促成學校、學生、企業三方共贏</li> </ul>

### 4.3.1 員工發展

自公司營運展開至職能缺口導向，以勤美學院為系統，搭配數位學習平臺—勤學院及內部講師制度，執行內部教育訓練，輔以外部職能訓練與進修等，鼓勵同仁自主學習、追求自我成長價值。2024 年度教育訓練總時數 107,926.59 小時，人均受訓時數 63.08 小時，總費用約新台幣 6,520 千元。

#### 勤美學院



#### 人均受訓時數

單位：小時

	整體	管理人員	非管理人員	男性	女性
總部	38.11	48.45	34.81	33.28	42.21
金屬成型	65.22	81.01	62.59	65.80	62.59
建設住宅	53.50	21.24	72.32	55.71	51.89
生活創新	12.61	22.49	9.32	21.64	8.10

### 4.3.2 產學合作

勤美採取自動化生產並實踐循環經濟多年，為邁向智慧製造奠定良好基礎，成為產業轉型表率，透過長期且深入的產學合作計畫，提供結合理論與實務的學習平臺，期許成為養成高端技術人才的搖籃，為整體產業培育潛力新星。

合作單位	2024年 實習人數	合作時間 (年)	累計提供 實習名額	目前仍任職 於集團人數
山西機電職業技術學院	30	14	1,102	39
蘇州五二六廠技工學校	11	2	20	7
明志科技大學	4	6	12	3
蘇大應用學院	3	1	3	0
天津中德應用技術大學	3	2	8	3
中原大學	2	3	6	0
逢甲大學	2	1	2	0
常州機電職業技術學院	2	1	2	2
中北大學資訊商務學院	2	7	98	4
蘇州職業大學	2	2	7	1
湖北理工學院	2	1	2	1
致理科技大學	1	2	1	1
長春光華學院	1	1	1	1
哈爾濱理工大學	1	1	1	1
無錫科技職業學院	1	1	1	1
山西職業技術學院	1	1	1	1
南京工程學院	1	9	16	2
江陰中船澄西技工學校	1	1	1	0
天津職業技術師範大學	1	2	2	0
柳州工學院	1	1	1	0
石家莊城市經濟職業學院	1	1	1	1
天津財經大學	1	1	1	0

合作單位	2024年 實習人數	合作時間 (年)	累計提供 實習名額	目前仍任職 於集團人數
唐山職業技術學院	1	1	1	1
呂梁學院	1	1	1	1
天津理工大學環境資訊學院	1	1	1	1
黃岡科技職業學院	1	2	7	3
湖北職業技術學院	1	3	3	2
東華大學	0	1	1	0
青海大學	0	2	6	0
蘇州大學	0	4	38	0
四川工程學院	0	10	65	6
佳木斯大學	0	2	7	0
陝西工程學院	0	10	35	0
山東菏澤技術學院	0	10	62	0
天津城市職業學院	0	6	1	0
天津商務職業學院	0	3	2	1
德州學院	0	2	1	1
天津工業職業學院	0	3	1	0
瀋陽工學院	0	7	66	5
湖北孝感市工業學校	0	7	230	0
河北工業大學	0	10	41	3
江蘇沐陽中等職業學校	0	3	15	0
湖北工程學院	0	2	37	0
合計 43 所	79		1,910	92

## 4.4 員工溝通

為深化與同仁間的連結、瞭解同仁需求，我們透過輕鬆、多元的溝通管道串起勤美大家庭的連結與凝聚力，拉起一個專屬勤美人的溫暖歸屬。



<sup>15</sup> HRBP：Human Resource Business Partner, 人力資源業務夥伴

## 4.5 職業安全（因應重大主題：職業健康與安全）

	2024 年成果	2025 年計畫	中長期計畫
CMP	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安相關教育訓練時數 668 小時</li> <li>導入新版風險評估 (271 項工作內容)</li> <li>0 工傷、0 罰單</li> <li>化學品盤點及工廠危險物申報完成度 100%</li> <li>防爆區域劃分及工程施作</li> <li>承攬商入廠文件電子化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動檢查表單電子化執行率提升至 70%</li> <li>參加國家職業安全衛生獎得獎 - 傳統產業投資特別獎</li> <li>研磨區整改降噪，優化作業環境</li> <li>屋頂防墜工程</li> <li>規劃停車場電動腳踏車停車區域</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0 工傷、0 罰單</li> </ul>
CMS	<ul style="list-style-type: none"> <li>委託協力廠商完成職業場所職業危害因素檢測</li> <li>完成年度職業健康體檢</li> <li>勞保用品發放配戴監督管理</li> <li>對叉車進行新能源更換行動計畫，有效減少能源消耗，減少氣體污染，改善作業環境</li> <li>加工打磨區域新增自動研磨除塵機，減少研磨粉塵逸散</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成職業場所職業危害因素檢測</li> <li>對涉及職業危害崗位人員完成職業健康體檢</li> <li>加強勞保用品佩戴管理、監督審核、勞保用品適用性等優化建議</li> <li>編製職業健康和安全現狀評價、雙重預防</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升工作環境品質</li> <li>進行職業健康危害工作場所環境監測及職業健康體檢</li> <li>持續加強勞保用品佩戴監督管理，持續評估並優化勞保用品適用性</li> </ul>
CMW	<ul style="list-style-type: none"> <li>污染源治理                             <ul style="list-style-type: none"> <li>三線落砂機漏砂治理、吊洗機跑塵治理</li> <li>砂處理五線回砂口改善</li> </ul> </li> <li>五線滾筒洗砂機降噪減降</li> <li>完成主要負責人及管理員職業安全健康培訓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成職業健康崗中體檢，零職業病發生</li> <li>完成職業健康危害工作場所環境監測</li> <li>職業健康培訓每季度 1 次，並完成主要負責人及管理員職業安全健康培訓</li> <li>全員安全生產責任制培訓及安全承諾書簽定</li> <li>加工部區域增加勞保用品，並針對全廠每日抽查配戴監督</li> <li>職業健康防護設備、設施維護保養達成率 100%</li> <li>X 光射線裝置檢測設備、設施完好率 100%、並針對相關人員 100% 進行體檢</li> <li>ISO 45001 職業健康體系內審</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業健康崗中體檢到檢率 100%，零職業病發生</li> <li>職業健康危害工作場所環境監測完成率 100%</li> <li>特種崗位配發全罩式耳罩、有毒有害物質崗位佩服防毒面罩，落實全廠勞保用品配戴監督管理</li> <li>職業健康防護設備、設施維護保養達成率 100%</li> <li>持續環境及雜訊污染源治理</li> </ul>
CMB	<ul style="list-style-type: none"> <li>執行員工體檢</li> <li>每年工作場所職業危害檢測</li> <li>加強員工勞動防護用品發放及佩戴管理有效性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工體檢</li> <li>每年檢測工作場所職業危害</li> <li>針對體檢出現異常者進行調崗</li> <li>為員工投保安全責任險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年進行員工體檢</li> <li>每年檢測工作場所職業危害</li> <li>針對體檢出現異常者進行調崗</li> <li>為員工投保安全責任險</li> </ul>

- 建立安全環境
- 零職業病
- 零工傷

	2024 年成果	2025 年計畫	中長期計畫	
CMH	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 訂有職業健康安全管理制度，配有勞動防護用品，定期執行員工體檢，並依專業結論及分析進行健康管理</li> <li>☞ 依計畫展開職業健康知識培訓以提高意識</li> <li>☞ 依法規展開綜合與專項檢查工作，隨時檢視並及時追蹤改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 完善職業危害防治責任、警示與告知相關制度，加強管理，切實保障勞動者健康與安全</li> <li>☞ 完善職業病防治培訓制度，不定期藉由各式職業病防護用品使用培訓，提高同仁自我保護意識與能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 完善職業危害防治責任、警示與告知相關制度，加強管理，切實保障勞動者健康與安全</li> <li>☞ 完善職業病防治培訓制度，不定期藉由各式職業病防護用品使用培訓，提高同仁自我保護意識與能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 建立安全環境</li> <li>☞ 零職業病</li> <li>☞ 零工傷</li> </ul>

### 4.5.1 落實職業安全衛生管理

#### 職業安全衛生委員會

勤美視安全的工作環境為第一優先考量，職場零重大災害為目標。金屬成型事業各廠設有職業安全衛生委員會，以該廠最高主管人員為首，由生產單位、後勤單位及環安單位聯合組成，其中勤美金屬成型事業處安委會勞方代表占 41%。各廠依規範定期召開會議，透過各項管理措施達成安全生產，2024 年度職業安全教育訓練員工共 45,236.39 小時，其他工作者共 31,903.75 小時，所有廠區皆通過 ISO 45001：2018 等各項國內外職業安全標準 (證書一覽)，所涵蓋之工作者人數請詳 [章節 4.1 人力組成](#)。

#### 職業安全管理措施

依產業特性，職業危害包含粉塵、噪音、切削捲夾、作業環境 (季節) 高溫，可能導致的職業病為聽力損失、塵肺，截至目前皆未發生職業病案例。相關風險管理由環安衛教育訓練管制程序訓練合格之危害鑑別與風險評估人員，利用現場查訪或討論，鑑別潛在危害因子並進行分析後，彙總提出建議並提請環安衛管理代表召開安委會，決定風險分級原則並加以控管與檢討。

此外，為鼓勵同仁積極提出所遭遇不安全事件的狀況，加以記錄分析、調查矯正及預防，訂有安衛虛驚事件管制程序，並依職業安全衛生工作守則第二十條規定，執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。

根據 2024 年特殊健康檢查結果勤美金屬成型事業處有三名判為三級，經安排公假由職業醫學專科醫師評估後，重新判定為四級。除予以個人健康指導加強聽力保護衛教外，其中兩名亦安排職業醫學專科醫師實施現場巡檢。三名人員中，一名外籍同仁經發現未落實聽力保護全程配戴耳塞，而是認為周邊吵雜時才配戴，針對此項已加強衛教。一名台籍同仁經評估後，發現其任職勤美前亦從事噪音作業，然當時並無完善的聽力防護、檢查安排及提供防護用具，入職勤美後均配合公司規範配戴防護用品，已請同仁維持落實聽力保護並每年配合檢查，此外該員所處工作區域也將實施整改計畫 (工程控制)，防噪也將有所提升。另有一名同仁表示噪音造成聽力受影響，然經醫師根據其任職時間及聽力情況，判斷非由目前職場所造成，但仍應落實聽力保護。勤美達武漢有十五名判定為職業禁忌症 (非職業病)，其中崗前檢查三位、崗中檢查十二位，皆已進行職務調整。

**採用自動化設備**

運用自動造模線、機械手臂、自動研磨機等設備，減輕人員搬運重物的風險

**持續投入環境治理設備**

持續投入降噪、粉塵等環境治理設備，提升作業環境

**改用環保型物料**

有效降低氨氮、苯酚及甲醛排放量35-38%

**職業危害監測**

針對工作場域的粉塵、高溫、噪音等項目，持續進行監測、控制與優化

**定期自主環境安全檢查**

廠區內定期自主檢查，召開改善會議立即矯正，減少安全隱憂及不當行為

**每年跨廠區環安衛交流**

以當地法規為基礎，由各廠區專業環安人員相互檢視落實情況與交流

**生產設備定期維護**

定期檢查及維修所有生產設備，降低操作安全疑慮

**防災演練**

根據緊急應變管理方案，每年進行消防安全、化學品災害、防洪演練，提高事故應對能力

**個人防護設備**

主動提供完善防護設備，並要求外賓及承攬商亦須完整配戴方可入廠

**設置自動體外心臟電擊去顫器(AED)**

**教育訓練**

針對新進、在職人員及新設備引進前，提供相應的教育訓練，並依職務特性安排特種設備與職安相關執照考取與進修

**安全示警與宣導**

針對可能導致安全疑慮之物品與行為，提供安全告示圖標，強加宣導；外賓及承攬商亦須完成安全注意要點宣導方可入廠

**特殊健康檢查**

針對職業病高發生率與高風險作業同仁，進行特殊健康檢查，如發現同仁因職業原因不能適應原工作時，除提供醫療，將採取更換工作、變更作業場所、健康管理等措施

**免費/高額補助健康檢查**

額外提供免費或高額補助之健康檢查，並進一步協助員工進行健康管理

**職業醫學專科醫師**

結合職業醫學專科醫師，定期提供醫療、健康教育、職業傷害與疾病、健康促進活動規劃、健康偵測管理等諮詢

**員工協助方案(EAP)**

提供同仁每年6次免費的專業機構一對一心理諮詢服務

**開設身體與心理健康課程**

**運動性社團及活動**

開辦運動性社團與活動，祭出獎金獎品，鼓勵同仁運動

**發行職場健康月報**

**健康關懷社群**

透過社群發送健康管理資訊，並藉由每季健康守護活動，以及控管重度及中度高血壓同仁的出勤狀況，協助其配合治療直至復原

## 4.5.2 失能傷害與缺勤

2024 年度職業災害共八件，皆在六個月內恢復，其中五件為未妥當操作設備以致擠壓傷或鑄件掉落而砸傷，兩件為踩空受傷，一件為拆卸吊洗架鏈輪時以槌子敲擊，導致鏈輪破損碎屑飛濺誤傷眼部，事故發生後除針對全員進行安全教育訓練、加強督導按照標準程序作業及配戴勞保用品之外，亦針對現有吊掛用磁鐵、鋼絲繩進行檢查以確保有效運作，另外也針對吊運過程中可能擦撞到的設施等進行評估改善。職災案件依程序進行案件調查與分級管控，同時檢討、優化廠內現況及加強教育訓練，避免再次發生。2024 年未發生因公死亡事件或其他工作者職災。

### 失能傷害<sup>16</sup>

	2022 年		2023 年		2024 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
可記錄之失能傷害人次數	9	0	3	0	8	0
失能傷害日數 (一日以 8 小時計)	206	0	70	0	406	0
總經歷工時	2,804,736	719,112	2,810,456	789,784	2,686,688	745,984
失能傷害頻率 (F.R.) <sup>17</sup>	3.21	0	1.07	0	2.98	0
失能傷害嚴重率 (S.R.) <sup>18</sup>	73	0	25	0	151	0

### 缺勤率

	總部	金屬成型	建設住宅	生活創新
整體	0.73%	0.75%	0.31%	0.10%
男性	0.21%	0.70%	0.08%	0.03%
女性	1.18%	0.98%	0.47%	0.13%

16 失能傷害依 GRI 準則與勞動部所公佈之重要失能傷害統計指標，擇以失能傷害頻率 (F.R.) 與失能傷害嚴重率 (S.R.) 呈現為準，揭露範圍涵蓋勤美、璞真建設、蘇州勤美達、天津勤威、蘇州勤堡、勤美達武漢

17 失能傷害頻率 (F.R.) 計算公式：可記錄之失能傷害人次數 \* 1,000,000 ÷ 總經歷工時

18 失能傷害嚴重率 (S.R.) 計算公式：失能傷害日數 \* 1,000,000 ÷ 總經歷工時