



# 尊重 專業 樂觀 溝通 安全

員工關係

## 2018 友善職場





## 員工招募任用

### ◆ 擴展招募管理以吸引外部人才

針對人才招募管道的部分，目前漢翔已積極擴展各管道，並且進行留才遴選，2018年進用成效如下，未來將朝向以AI智慧化方向，精進人事管理流程，積極擴展各募管道，如與職訓局合作從職訓專班、榮民服務處、就業服務中心、台灣就業通等管道合作。

| 2018年員工招募成效 |                     |                                       |
|-------------|---------------------|---------------------------------------|
| 類型          | 作業項目                | 執行成果                                  |
| 甄選/甄試       | 新進人員甄選              | 3009人報名筆試及336人複試，錄取124人               |
|             | 碩博士獎學金徵選            | 錄取5人                                  |
|             | 勞務轉任從業人員            | 轉任63人                                 |
|             | 技術生轉任從業人員           | 轉任42人                                 |
|             | 基層調升專業及勤務員<br>調升技術員 | 65人報名筆試及7人複試，錄取6人                     |
| 招募遴選        | 技術生                 | 中華、正修、高苑、萬能科大及岡農等學校學生78人              |
|             | 技職菁英                | 全國技藝競賽獲金手獎及優勝獎人員5人                    |
|             | 勞務人力                | 招募766人，離職391人(含甄試錄取63人)               |
|             | 校園徵才博覽會             | 參加包括清大、成大、中山、中正等計10所學校徵才博覽會，回收履歷1138份 |



## ◆ 健全福利制度，增加同仁留任意願

持續精進健全福利制度，並辦理各項擇優遴選轉正甄試，同時以優於其它企業及勞基法之福利制度，提昇員工認同感以及向心力。



## 員工僱用

### ◆ 僱用概況

漢翔員工進用，採公開甄試方式行之，依據職類科別明訂不同學歷要求，最低學歷為教育部認同之國內外高中(職)以上學校畢業，無僱用低於法定年齡之童工。各職類科別均無性別限制，惟基於提供弱勢族群之就業機會，於人員招考時，對於身心障礙與原住民身分者會給予特別加分。

國防工業(軍用飛機、軍用引擎及航空器維修)為漢翔主要業務之一，基於國防安全考量，除顧問聘用外國人士外，員工均以本國人為僱用對象。基於產業特性，男性員工比例較高，全公司男女性別比例約為3.37:1，公司致力於落實兩性平權，對員工的薪資、績效考核、晉升機會並不因性別而有所差異。



## 員工僱用類別分布

| 類別                | 性別 | 台中廠區  |       | 岡山廠區  |       | 合計    |       |
|-------------------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                   |    | 2017年 | 2018年 | 2017年 | 2018年 | 2017年 | 2018年 |
| 正式員工              | 男  | 2989  | 2953  | 939   | 950   | 3928  | 3903  |
|                   | 女  | 934   | 969   | 175   | 189   | 1109  | 1158  |
|                   | 人數 | 3923  | 3922  | 1114  | 1139  | 5037  | 5061  |
| 非正式<br>員工<br>(派遣) | 男  | 808   | 1043  | 296   | 313   | 1104  | 1356  |
|                   | 女  | 211   | 204   | 57    | 47    | 268   | 251   |
|                   | 人數 | 1019  | 1247  | 353   | 360   | 1372  | 1607  |
| 全體員工              | 男  | 3797  | 3996  | 1235  | 1263  | 5032  | 5259  |
|                   | 女  | 1145  | 1173  | 232   | 236   | 1377  | 1409  |
|                   | 人數 | 4942  | 5169  | 1467  | 1499  | 6409  | 6668  |

註：派遣人員轉正職之百分比 2016年 33.7%、2017年 13.6%、2018年 15.0%。

## 員工組成結構

| 廠區       | 項目       | 主管人員  |      |      | 專業人員 | 基層人員  | 總計    |        |     |
|----------|----------|-------|------|------|------|-------|-------|--------|-----|
|          |          | 基層    | 中階   | 高階   |      |       |       |        |     |
| 台中<br>廠區 | 30歲以下    | 男     | 1    | 0    | 0    | 145   | 286   | 432    |     |
|          |          | 女     | 1    | 1    | 0    | 81    | 49    | 132    |     |
|          | 30~50歲   | 男     | 26   | 4    | 1    | 269   | 536   | 836    |     |
|          |          | 女     | 5    | 2    | 0    | 114   | 198   | 319    |     |
|          | 50歲以上    | 男     | 73   | 88   | 44   | 572   | 908   | 1685   |     |
|          |          | 女     | 8    | 15   | 10   | 186   | 299   | 518    |     |
|          | 人數合計     |       | 114  | 110  | 55   | 1367  | 2276  | 3922   |     |
|          | 比例%      |       | 2.9% | 2.8% | 1.4% | 34.9% | 58.1% | 100.0% |     |
|          | 岡山<br>廠區 | 30歲以下 | 男    | 2    | 0    | 0     | 19    | 171    | 192 |
|          |          |       | 女    | 0    | 0    | 0     | 14    | 16     | 30  |
| 30~50歲   |          | 男     | 8    | 0    | 0    | 66    | 358   | 432    |     |
|          |          | 女     | 5    | 0    | 0    | 36    | 53    | 94     |     |
| 50歲以上    |          | 男     | 21   | 18   | 6    | 54    | 227   | 326    |     |
|          |          | 女     | 2    | 4    | 0    | 14    | 45    | 65     |     |
| 人數合計     |          |       | 38   | 22   | 6    | 203   | 870   | 1139   |     |
| 比例%      |          |       | 3.3% | 1.9% | 0.5% | 17.8% | 76.4% | 100.0% |     |

註：1.人數為各廠區正式員工。

2.高階主管人員：含董事長(1位)、總經理(1位)、副總經理(5位)及一級主管

3.比率：各廠區同職類正式員工數/各廠區正式員工總數。



| 新 進 員 工 人 數 |   |      |       |      |       |
|-------------|---|------|-------|------|-------|
| 年齡別         | 性別  | 台中廠區 |       | 岡山廠區 |       |
|             |   | 人數   | 比例    | 人數   | 比例    |
| 30 歲以下      | 男  | 152  | 35.2% | 54   | 28.1% |
|             | 女  | 33   | 25.0% | 11   | 36.7% |
|             | 小計  | 185  | 32.8% | 65   | 29.3% |
| 30~50 歲     | 男  | 151  | 18.1% | 20   | 4.6%  |
|             | 女  | 22   | 6.9%  | 5    | 5.3%  |
|             | 小計  | 173  | 15.0% | 25   | 4.8%  |
| 50 歲以上      | 男  | 19   | 1.1%  | 1    | 0.3%  |
|             | 女  | 4    | 0.8%  | 0    | 0.0%  |
|             | 小計  | 23   | 1.0%  | 1    | 0.3%  |
| 合計          |   | 381  | 9.7%  | 91   | 8.0%  |

註：比率=各廠區同年齡層新進員工數/各廠區同年齡層正式員工數。

| 離 職 員 工 人 數 |   |      |       |      |       |
|-------------|---|------|-------|------|-------|
| 年齡別         | 性別  | 台中廠區 |       | 岡山廠區 |       |
|             |   | 人數   | 比例    | 人數   | 比例    |
| 30 歲以下      | 男  | 60   | 13.9% | 29   | 15.1% |
|             | 女  | 5    | 3.8%  | 1    | 3.3%  |
|             | 小計  | 65   | 11.5% | 30   | 13.5% |
| 30~50 歲     | 男  | 137  | 16.4% | 15   | 3.5%  |
|             | 女  | 6    | 1.9%  | 0    | 0.0%  |
|             | 小計  | 143  | 12.4% | 15   | 2.9%  |
| 50 歲以上      | 男  | 69   | 4.1%  | 20   | 6.1%  |
|             | 女  | 6    | 1.2%  | 1    | 1.5%  |
|             | 小計  | 75   | 3.4%  | 21   | 5.4%  |
| 合計          |   | 283  | 7.2%  | 66   | 5.8%  |

註：比率=各廠區同年齡層離職員工數/各廠區同年齡層正式員工數。



## ◆身心障礙者及原住民進用

為保障弱勢及相關族群平等的就業機會，在身心障礙者與原住民的僱用上，漢翔以落實「身心障礙者權益保護法」及「原住民族工作權保障法」之規定為目標。2018年12月計僱用身心障礙人數110人，已超出身心障礙者權益保障法第38條之規定；民營化後，因不屬公營事業機構，原適用原住民族工作權保障法第4條，改為適用第12條：「依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人，進用人數不得低於總人數百分之一。」，2018年12月計僱用原住民40人，不足額部份將依法繳納原住民代金。

| 身心障礙者及原住民進用人數 |     |      |
|---------------|-----|------|
| 類別            | 應僱用 | 實際僱用 |
| 身心障礙人數        | 50  | 110  |
| 原住民人數         | 50  | 40   |

## 人才培育與發展

漢翔公司以職能發展做為整體人力培育與發展的重要基礎工程，公司已完成全公司核心職能、管理職能、一般職能之模型建構，2018年則繼續進行全公司專業職能之發展作業，並已建立各職類職級人員共626個職能模型，尚有少部分未完成將於2019年繼續完成，並將職能推展結果應用至各職級職務訓練規範的修訂，以有效推動需求職能的訓練發展，及連結人力資源發展策略，透過計畫性動態職能管理，提供HRP(Human Resource Performance)管理基礎與運用模式。

## ◆員工進修與人才培訓

以職能發展為基礎推動相關之訓練外，尚包括依流程構面策略目標及實際需求辦理相關訓練課程，主要重點包括：通識、職業安全衛生、稽核



認證、生產製造、產品維修、物料管理、品質管理、研發工程、資訊軟體、飛航飛安、財會金融及企管經貿等課程，以確保相關業務主管與員工具備必要的本職學能。2018年辦理訓練計5,415班次(自辦4999班、派外416班)，參與員工計122,481人次(自辦121,473人次、派外1,008人次)，訓練時數合計363,270小時(自辦343,753小時、派外19,517小時)；公司並鼓勵員工多元化之學習管道另外開設數位學習程208班次，參與員工計19,688人次，學習時數合計31,782小時。2018年訓練合計5,623班次，參訓142,169人次，累計395,052小時(以2018年全年度之開班累計時數未扣除離職及退休人員)。

另外依據職務別及性別區分，平均每人參與訓練時數：

| 教育訓練時數 |  |             |               |  |             |               |             |             |               |       |
|--------|--|-------------|---------------|--|-------------|---------------|-------------|-------------|---------------|-------|
| 組別     | 男性  |             |               | 女性  |             |               | 總計          |             |               |       |
|        | 訓練時數<br>(A)  | 員工人數<br>(B) | 人均時數<br>(A/B) | 訓練時數<br>(A)  | 員工人數<br>(B) | 人均時數<br>(A/B) | 訓練時數<br>(A) | 員工人數<br>(B) | 人均時數<br>(A/B) |       |
| 直接人員   | 251,117  | 4,116       | 61.01         | 45,147   | 825         | 54.72         | 296,265     | 4,941       | 59.96         |       |
| 間接人員   | 主管職  | 15,702      | 292           | 53.77  | 3,908       | 53            | 73.73       | 19,610      | 345           | 56.84 |
|        | 專業職  | 35,283      | 851           | 41.46  | 19,239      | 531           | 36.23       | 54,523      | 1,382         | 39.45 |
|        | 小計   | 302,103     | 5,259         | 57.44  | 68,294      | 1,409         | 48.47       | 370,397     | 6,668         | 55.55 |

註1：人數及員工訓練時數統計範為：2018/12/31 仍在職之正式與非式人力。

註2：2018當年度已離職及退休人員662人不納入統計。

## ◆ 產學合作

漢翔長期深耕航空相關產業，在航太工業具有相當深厚之基礎與研發技術，為將技職教育與航空產業結合並培養優質航太人才，與多所學校簽署產學聯盟，共同規劃課程、師資，並提供學生實習場地與機會，藉由合作，攜手培育航空領域菁英。2018年計有成功大學、虎尾科技大學、中華科技大學等學校蒞訪漢翔公司並洽談產學合作事宜。



## 產學聯盟學校清單

| 合作類別 | (一)短期實習<br>(7月~9月) | (二)長期實習 | (三)產學合作    |                      |                    |
|------|--------------------|---------|------------|----------------------|--------------------|
|      |                    |         | 簽約學校       | 協同簽約                 | 合作模式(案名)           |
| 學校名稱 | 清華大學               | 中華科大    | 中華科大航機系    | 方曙高工<br>大興高工<br>中華工商 | 產學攜手合作計畫           |
|      | 成功大學               | 萬能科大    | 中華科大航機系    | 方曙高工<br>大興高中<br>大榮高中 | 產學攜手合作計畫           |
|      | 中正大學               | 高苑科大    | 高苑科大       | /                    | 產業學院產學訓練           |
|      | 師範大學               | 正修科大    | 高雄第一科大     | 嘉義高工                 | 產學攜手合作計畫           |
|      | 中山醫藥大學             | 岡山農工    | 高雄應用科技大學   | 台南高工                 | 產學攜手合作計畫           |
|      | 中國醫藥大學             | 高苑工商    | 大慶高級商工職業學校 | /                    | 產學合作意見書            |
|      | 台中教育大學             |         | 岡山農工       | /                    | 航太精密機械就業導向<br>課程專班 |
|      | 台灣科技大學             |         | 高苑高商       | /                    | 機械地方產業就業導向<br>課程專班 |
|      | 台北科技大學             |         | 高苑科大       | /                    | 產業學院產學訓練           |

為深化產學合作機制，提升臺灣航空工業競爭力，漢翔與成功大學除了進行「宇宙射線量測」、「軌跡探測器複材支撐架」等科研計畫的合作。後續將以「國際人才培育合作」計畫共同推動航太雙聯學位，將成為全國第一件由產業攜手學術界，與美國頂尖大學合作取得國際雙聯學位的案例。





## 勞資和諧

漢翔公司恪遵勞基法 83 條及勞資會議實施辦法規定，定期每 3 個月舉辦 1 次勞資會議針對勞工相關議題討論；2018 年共召開 12 次勞資會議(水湳、沙鹿及岡山廠各 4 次)，落實勞資和諧溝通之履行。

目前全體員工參加工會比例約為 65.8%，故公司與企業工會另依法簽訂團體協約；因應團體協約屆期，公司已於 2018 年 5 月 22 日與漢翔企業工/岡山廠企業工會完成團體協約重新簽訂。

為保障員工權益，公司已明訂「漢翔公司從業人員申訴案件處理作業規定」、「工作場所性騷擾防治申訴及懲戒處理要點」、「漢翔公司心理輔導實施作業要點」、「漢翔公司關懷系統及志願服務作業系統」、「漢翔公司重大勞資糾紛預防、緊急應變作業規定」，以及設置專職承辦人員隨時與工會溝通外，另員工有任何意見均可利用內部資訊網、從業人員申訴規定、員工關懷系統、企業工會、公司管理會議、勞資會議等管道反應，並定期召開月會、季會與勞資會議、福利委員會議，確保溝通管道暢通。

**性騷擾檢舉專線 113、員工協助中心專線 2980**

## 員工權益與福利

持續落實執行勞動基準法、就業服務法、性別工作平等法等相關法令，重視員工教育訓練，維護員工及其家庭之身心衛生，推動性別平權，成立「性騷擾申訴評議委員會」，由安全維護處處長擔任主任委員，以尊重人權價值精神與男女平等權益之信念，建立性別實質平等環境。

### ◆ 人權、勞動教育與宣導

2018 年舉辦人權觀念、勞動知能相關課程共計 5,764 小時，計有 2,107 人次接受訓練，如下表：



## 漢翔 2018 年人權觀念、勞動知能相關教育

| 課程類別            | 課程時間(小時) | 實到參訓人數<br>(人次) | 總參訓時數(小時) |
|-----------------|----------|----------------|-----------|
| 107 年員工生涯發展成長講座 | 10       | 103            | 228       |
| 107 年關懷支持團體     | 52       | 216            | 586       |
| 107 年關懷員專業成長訓練  | 165      | 764            | 2,292     |
| 高階主管性別平等教育訓練    | 2.5      | 45             | 113       |
| 主管性別平等教育訓練      | 7.5      | 249            | 623       |
| 正念工作・幸福生活       | 94       | 504            | 1,244     |
| 領班關懷知能訓練        | 66       | 226            | 678       |
| 合計              |          | 2107           | 5764      |



此外，職工福利委員會秉持照顧員工立場，積極辦理休閒知性之旅、技藝競賽、球類比賽、專題講座、文康育樂活動，調劑員工身心；開辦員工團體保險、致贈退休員工禮品、壽星賀禮、三節禮券，並辦理各項補助如社團、結婚、生育、喪葬等補助；設置餐廳、福利社、特約商店等員工優惠消費。



## ◆ 自由結社

漢翔鼓勵員工成立及參加社團活動，職工福利委員會明確訂定社團管理暨補助辦法，依規定補助各社團的活動經費。目前台中、岡山廠區共成立 48 個社團。

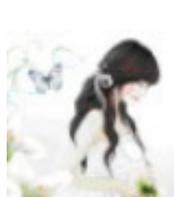
### 台中廠區社團



丹輪玄氣功社



太極拳社



手工藝研習社



有氧運動社



羽 球 社



水墨藝術社



辟谷養生社



健 行 社



保齡球社



書 畫 社



桌 球 社



氣學研究社



高爾夫研習社



釣 友 社



慈 光 社



游 泳 社



陶 藝 社



翔 志 社



愛 樂 社



瑜 伽 社



撞 球 社



歌 友 社



路 跑 社



舞 蹈 社



網 球 社



籃 球 社



歡喜單車社



攝 影 社



高智爾球社



雅石奇木社



露 營 社



岡山廠區社團



單車社



山野社



羽球社



桌球社



健身社



釣魚社



撞球社



登山社



話劇社



運動舞蹈社



歌唱社



網球社



攝影社



壘球社



韻律社



籃球社



生物能氣功社



快樂人生社





## ◆ 友善育兒環境

本公司鼓勵員工婚育，致力於提供友善育兒環境，除進行女性同仁懷孕關懷與產後關懷慰問作業，並設置哺乳室，給予育嬰假，提供生育補助金 2000 元及幼兒兩歲前每月 1000 元的育兒津貼補助金。

## ◆ 育嬰假

漢翔員工於任職滿半年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至最幼子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育兩名子女以上者(例：雙胞胎)，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。育嬰留職停薪期滿後再申請復職，公司協助安排回任原單位職務或輔導新職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

漢翔 2018 年申請育嬰留職停薪 17 人、預計復職 15 人、實際復職 15 人，2018 年復職率 100%。2017 年育嬰留職停薪復職 10 人，復工滿一年者 10 人，留任率 100%。

| 項目                      | 男  | 女  | 合計    |
|-------------------------|---|---|-------|
| 2018 年符合育嬰留停申請資格人數(A) * | 272   | 88  | 360   |
| 2018 年實際申請育嬰留停人數(B)     | 3   | 14  | 17    |
| 2018 年育嬰留停申請率(B/A)      | 1.1%  | 16%   | 4.72% |
| 育嬰留停預計於 2018 年復職者人數(C)  | 1   | 14  | 15    |
| 2018 年育嬰留停復職人數(D)       | 1   | 14  | 15    |
| 2018 年育嬰留停復職率(D/C)      | 100%  | 100%  | 100%  |
| 2017 年育嬰留停復職人數(E)       | 4   | 6   | 10    |
| 2017 年申請復職後持續工作滿一年人數(F) | 4   | 6   | 10    |
| 2018 年育嬰留停留任率(F/E)      | 100%  | 100%  | 100%  |

\* 2016 年至 2018 年間曾申請產假或陪產假的員工人數



## ◆ 員工保險

從業人員均參加勞保、健保、投保團體意外險，另職工福利委員會亦幫員工投保團體意外險、壽險等，使員工可安心休養。

| 保險內容     | 額度    | 保險內容       | 額度    |
|----------|-------|------------|-------|
| 定期壽險     | 100 萬 | 團體傷害保險     | 200 萬 |
| 燒燙傷給付    | 50 萬  | 職業傷害       | 200 萬 |
| 傷害限額附約   | 3 萬   | 骨折未住院      | 1000  |
| 住院       | 2000  | 普通手術(定額)   | 2 萬   |
| 特定手術(定額) | 6 萬   | 急診限額       | 2000  |
| 加護或燙傷病房  | 2000  | 門診手術       | 2000  |
| 癌症住院     | 1000  | 癌症門診       | 500   |
| 癌症住院手術   | 3 萬   | 2-11 級殘廢健康 | 100 萬 |

## ◆ 退休金

漢翔依勞基法規定，提撥勞工退休準備金至台灣銀行；符合退休要件人員，依公司退休規定核給退休金，符合法規(提撥 2~15%)之要求；選擇勞退新制人員，公司按月提繳 6%退休金至勞保局個人帳戶。

目前公司員工參與勞退新舊制的比例為新制:舊制=1.05，並依據精算報告，不論新舊制勞工退休金準備金皆足額提撥。

## ◆ 撫卹金

從業人員死亡，依公司撫卹規定核給撫卹金。

## ◆ 獎金給付

按出勤情形覈實給付全勤獎金，按年度考核給予考核獎金及持特殊證照者經特簽核發證照獎金。

## ◆ 勞動保障

漢翔公司遵守國際勞工組織公約之規定，不利用任何形式強迫或強制勞動，員工因工作而導致加班事實，則可依規定申請加班費之補償。此外，漢翔公司遵守勞動基準法等相關法令之規定，保障員工工作權益，未有無薪假情況。



## ◆ 員工持股信託

公司民營化後為實質照顧員工及穩定經營權，在考量公司經營生態、財務負荷條件下，持續辦理員工持股信託，由員工自行入會及選擇自提金，公司依各會員自提金一定比例補助公提金。

## ◆ 進修補助

本公司為鼓勵員工同仁終身學習自我發展，提昇技術與語言能力，每年均編列新台幣80萬元分別於上、下半年辦理公餘自費進修、技術證照考照及語文能力檢定補助作業。

## ◆ 節慶活動

舉辦藝術季表演、年終感恩晚會等相關活動。





## 單位關懷員志工組建

依公司作業規定組建關懷員志工隊和單位關懷系統，除提供必要之志願服務精神及助人技能訓練外，關懷員在單位內扮演基層同仁與主管間的橋樑，落實員工協助系統照護的推動機制，輔佐各種「個人化員工協助方案」、「群組化員工協助方案」，給予員工關懷和協助，執行員工各類困擾問題有效發現通報、有效陪伴關懷及有效協助轉介等協助服務，提供員工及其眷屬身心健康照護資訊和資源，強化員工及其家屬傷病關懷及支持服務，維護員工及其家庭之身心健康，降低員工曠工或缺勤情形，健全員工身心減少不安全行為，避免人為失誤的發生，降低健康危害之風險與成本、提升心理健康及職場安全。此在地關懷讓同仁感受到公司照顧同仁的用心。

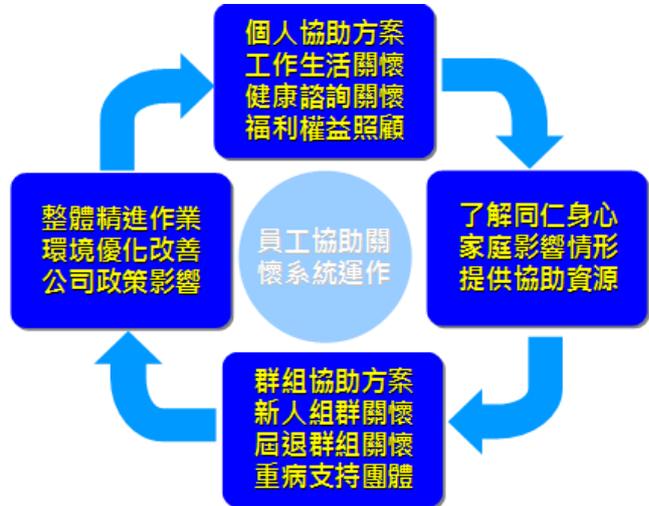
依據關懷網絡通報管道之訊息，赴醫院或家中慰問傷病同仁、了解病況及復原照護情形、個人及家庭成員資源狀況、提醒福利和權益行使，並不定期追蹤復原情形。





## 推動員工協助系統

目的：結合內外部資源，提供漢翔同仁解決在工作、健康、情緒、壓力等方面之協助服務。



員工協助系統(EAS)內容與執行成果：

### ●心理諮詢輔導方案

本方案以一對一晤談、保障隱私之作業方式，提供員工心理諮詢服務，解決員工在管理效能、工作環境、精神心理、健康醫療、法律、經濟、家庭互動、子女教育、生涯發展、人際關係等各方面的困擾與問題，使員工安心，專心工作，提高工作效能及品質。2018 年服務員工、員工眷屬及派遣公司駐廠同仁，共計 699 人次。

### ●傷病事故關懷服務方案

本方案內容包含親赴住院現場或家中表達公司高層對傷病員工關切慰問之意，了解其病況、復原、照護情形及期程，個人及家庭成員資源狀況，提供或確認享有之福利權益行使等訊息，確保權益未被遺漏。2018 年服務員工、員工眷屬及派遣公司駐廠同仁，共計 305 人次。

### ●新人關懷引導服務方案

提供新進人員新生訓練(含人資、品質管理系統了解、EAP 知能運用)、工作區域及生活環境照顧、單位主管及同仁介紹、通知單位關懷志工進行新人照護作業，遇不適應者轉介由員工協助服務中心專業人員施予必要的輔導和協助，使新進同仁感受公司的貼心關懷與重視，凝聚向心力令其較快適應環境及新工作。2018 年由教育訓練中心辦理之新人一般通



識培訓 67 班 1,364 人次參訓，總培訓時數為 14,863 小時(含勞務公司人員，不含專業職務培訓課程)。

### ● 屆齡/專案退休關懷服務方案，本方案內容包含：

➤ 屆齡退休同仁諮詢協助：屆退前半年以電話進行關懷，了解同仁退休準備情形及需協助事項，並提供生涯發展諮詢服務。

➤ 屆退/專案同仁關懷惜別茶會：邀請其眷屬參加高階主持茶會，致贈紀念禮品、感謝同仁的貢獻，且請對公司提出建言。



➤ 已退休人員關懷：年終郵寄高階簽署賀卡關懷，尾牙及週年慶單位邀請回娘家。

➤ 提供志願服務機會：善加安排及運用退休後時間、豐富生活內涵。

### ● 重大傷病支持團體方案

目的：透過同仁間彼此的加油打氣、相互關懷，達到情緒宣洩與扶持，減緩對疾病及治療的不確定感及焦慮，增進其心理適應能力，以正面角度看待生命，讓整體生命圓滿充實。

目標：透過支持團體獲得情感上的支持，能面對罹癌及治療的過程，積極尋找人生目標及自我存在之意義與價值。

成果：2018 年分別於台中、岡山計舉辦 20 班小團體，由專業講師系統式的帶領，計服務 216 人次重大傷病同仁。



員工協助方案推動成效顯著，榮獲“107 年臺中市幸福職場三星獎”表揚。



### ●與學術單位分享成果

漢翔推動員工協助方案深獲各方單位重視，特別在學術單位常年有相關科系學生入廠參與實習及研究，2018 年計有台中教育大學、中山醫學大學相關科系的學士生參與，針對企業志工隊及關懷系統、航太教育公益參訪進行理論與實務的對照和研究，相互分享研究成果，共創雙贏。



### 安全與健康的工作環境

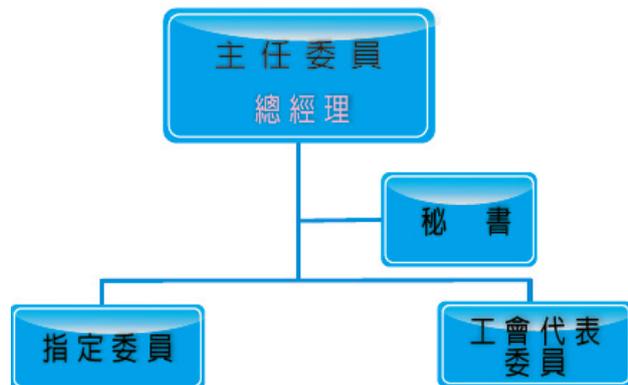
員工是公司最大的資產，漢翔關懷員工健康，持續建構健康、安全、衛生和舒適的工作環境，使每一位同仁都能安心工作，與公司共創美好的未來。





## ◆ 安全衛生委員會

依據職業安全衛生法、職業安全衛生管理辦法規定，設置職業安全衛生委員會，設主任委員 1 人由總經理擔任；副主任委員 1 人由督導工安環保單位之副總經理擔任；秘書 1 人由工安環保單位主管兼任；指定委員由總經理視需要指派相關單位主管或人員擔任；工會代表委員由企業工會推舉產生。漢翔職業安全衛生委員會組織體系圖如下：



職業安全衛生委員會議每季召開 1 次，由主任委員或副主任委員擔任主席，職責為對安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。範圍包括：

- 對職業安全衛生政策提出建議。
- 協調、建議職業安全衛生管理計畫。
- 審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
- 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- 審議各項安全衛生提案。
- 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- 審議職業災害調查報告。
- 考核現場安全衛生管理績效。
- 審議承攬業務安全衛生管理事項。



2018 年委員會總人數總計 24 人，其中岡山廠區勞工代表 3 人，台中/沙鹿廠區勞工代表 9 人，勞工代表比例為 50%。

### ◆ 安全衛生政策

漢翔安全衛生管理活動由工安環保處負責規劃，依據公司經營政策、安全衛生風險、法令規定，及經營人力、財力、技術等因素，擬訂安全衛生政策，經徵詢工會推舉之代表意見後，由總經理核准簽署生效。

#### 漢翔公司安全衛生政策

本公司承諾保障組織管轄下人員之工作安全與身心健康，建立快樂、友善的職場，積極推動以下三點：

1. 依據安全衛生法令規定，落實安全衛生管理系統及管理計畫。
2. 推動身心健康促進、建立優質工作環境。
3. 全員參與、持續改善，建立快樂、友善職場。

總經理：林南助

日期：106年7月5日

### ◆ 健康促進政策

- 照顧員工的健康衛生是公司的責任和義務。
- 遵守政府頒佈之健康衛生相關法令及政策。
- 持續致力於作業環境衛生改善、有害性物質危害控制及意外傷害預防。
- 加強體能活動、壓力調適、菸害防制、舉辦多元健康促進活動與教育。
- 預防勝於治療，實施定期與不定期健康檢查、慢性病控制、婦女癌症篩檢、傳染病預防等。

### ◆ 安全衛生管理成效

#### ■ 健康促進管理與衛教服務

漢翔重視同仁健康，2018 年積極推動並辦理健康促進管理與衛教服務情形與執行成果說明如下：

##### 1. 辦理健康衛教服務：

- (1)腸胃鏡檢查衛生教育：199 人次
- (2)聽力保護計畫衛生教育：208 人次
- (3)懷孕期間健康與衛教：27 人次



2. 健康促進：公司每年定期舉辦員工健康檢查，高階主管新增實施心肺斷層掃描、頭部核磁共振檢查(員工可自費參加)，共有 3,924 人完成健檢作業。



- (1)高危險群：依 2018 年體檢結果調查勞工健康情形與作業之關連性，並對健康高風險勞工進行健康評估，辦理必要之健康促進措施與臨廠醫師訪視服務：

- A. 腦心血管防治高風險共 95 員，辦理臨廠醫師健康追蹤關懷中。
- B. 106 年噪音作業二級管理 29 人次；游離輻射作業二級管理 11 人次；鉛二級管理 69 人次；粉塵作業二級管理 173 人次；鉻酸二級管理 12 人次；鎘二級管理 12 人次；溴丙烷二級管理 21 人次，完成個人衛生教育。107 年健檢進行中。
- C. 過負荷防治 3 人，個人衛生教育持續進行中。
- D. 骨骼肌肉防治 113 人，個人衛生教育持續進行中。

- (2)講座/活動：(不含職福會各社團活動)

- A. 傳染病防治：流感疫苗施打 517 人
- B.各項衛生宣導 268 篇/點閱率 46969 人次



### ▼3.保健資訊

我的手指頭怎麼腫起來了！——不能小覷的甲溝炎

口乾、眼乾並非水喝太少 小心是免疫系統的「乾燥症」

中廣身材腰粗慢性腎病風險高 三大原則控制體脂肪

耳鳴嗡嗡叫真的不會好嗎？耳鼻喉科醫師告訴你怎麼辦

胸痛、胃食道逆流分不清？!

男性穿三角內褲還是四角褲好？哈佛大學研究公佈答案

身體這6個地方冷不得 中醫師教你如何避免受寒生病

白內障是全球失明主因！20%恐是不戴太陽眼鏡的結果

愛吃超加工食物易早死 逛賣場別拿這7種現成美食

眼睛的第二春，大功臣人工水晶體功能多



### C. 菸害防治講座 15 人



### D. 母性保護婦癌篩檢活動 349 人次



### E. 各項健康講座 15 場次 986 人次



### F. 新進人員健康講座完訓 245 人

### G. 血壓追蹤 4,896 人次

### H. 肌肉骨骼保健班 480 人次

### I. 捐血活動 885 袋次



## ■ 設備安全管理

2018 年完成各項危險性機械設備定檢，以保障機具及人員安全，計有：3 噸以上固定式起重機 16 部、高壓氣體特定設備 3 部。

- 緊急應變演練：依各建築物及廠場作業人員特性模擬可能突發狀況並實際執行演練，火災演練 32 次、化災演練 2 次、天然氣洩漏 2 次及公司消防自衛編組訓練。



- 作業環境控制：針對各廠區粉塵、噪音、二氧化碳、有機溶劑及特定化學物質等作業環境，委託勞委會認可之檢測機構辦理檢測，2018 年辦理上下半年共計 3 次作業環境測定。
- 本公司各廠區 (台中西屯/台中沙鹿/高雄岡山) 均與駐地消防隊互動良好，支援其年度各項操作演練作業。

### ◆ 職災發生情形

2018 年本公司職災發生率以『勞動部公告按行業分失能傷害頻率 (其他運輸工具及其零件製造業)』前三年度之平均值為 1.86，本公司自行下修 $0.8=1.56$  為目標值。年度實際各項職災發生缺失事項，均未發生罰款事件。

2018 年安全衛生績效量測紀錄表(整體績效及目標達成度)：

| 職業災害統計  | 性別   | 台中   | 岡山   |
|---|--|------|------|
| 傷害頻率 FR<br>(每百萬工時內之失能傷害次數計算)  | 男  | 0.88 | 0.40 |
|   | 女  | 1.71 | 0    |
|   | 合計   | 1.07 | 0.33 |
| 傷害嚴重度 SR<br>(每百萬工時內之失能傷害損失日數計算)                                     | 男  | 24   | 52   |
|   | 女  | 11   | 0    |
|   | 合計   | 21   | 44   |
| 失能傷害頻率 IR<br>(每二十萬工時，發生事故的次數)。<br>公式:失能傷害人次數/總工作小時數*200,000         | 男  | 0.18 | 0.08 |
|   | 女  | 0.34 | 0    |
|   | 合計   | 0.21 | 0.07 |
| 失能傷害嚴重頻率 LDR<br>(每二十萬工時，發生失能傷害損失的日數)<br>公式:失能傷害總損失日數/總工作小時數*200,000 | 男  | 5    | 10   |
|   | 女  | 2    | 0    |
|   | 合計   | 4    | 9    |
| 職業病率 ODR<br>公式:職業病總數/總工作小時數*200,000                                 | 男  | 0    | 0    |
|   | 女  | 0    | 0    |
|   | 合計   | 0    | 0    |



| 職業災害統計                              | 性別   | 台中   | 岡山   |
|-------------------------------------|--|------|------|
| 缺勤率 AR                              | 男  | 0.96 | 0.84 |
| 公式:總缺勤時數(病假、事假及工傷假)/總工作小時數<br>*100% | 女  | 0.28 | 0.34 |
|                                     | 合計   | 0.80 | 0.76 |

## ■ 歷年員工因公死亡人數

| 項目/年度    | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------|------|------|------|------|------|
| 員工因公死亡人數 | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |

本年度各單位所發生之各項工作職災/廠內交通職災/廠外交通職災統計表如下，其中針對工作職災均已進行職災分析及矯正預防，透過教育訓練或控制措施（工程改善、行政管理、個人防護具等），已將其風險降至法規可容忍以下；交通職災，則加強宣導。

| 損失工時<br>統計單位 | 工作職災 |          | 廠內交通職災 |          | 廠外交通職災 |          | 總損失<br>工時 | 百分比    |
|--------------|------|----------|--------|----------|--------|----------|-----------|--------|
|              | 人次   | 損失<br>工時 | 人次     | 損失<br>工時 | 人次     | 損失<br>工時 |           |        |
| 生產處          | 5    | 1414     | 2      | 144      | 32     | 2747.5   | 4305.5    | 43.54% |
| 發動機事業處       |      |          | 1      | 1044     | 7      | 1596     | 2640      | 26.70% |
| 維修航電事業處      |      |          | 1      | 64       | 11     | 1512     | 1576      | 15.94% |
| 總務處          | 1    | 52       |        |          | 1      | 448      | 500       | 5.06%  |
| 工程處          |      |          |        |          | 6      | 375      | 375       | 3.79%  |
| 國有民營事業處      |      |          |        |          | 1      | 136      | 136       | 1.38%  |
| 科技服務處        |      |          |        |          | 1      | 120      | 120       | 1.21%  |
| 品質保證處        | 1    | 40       |        |          | 2      | 80       | 120       | 1.21%  |
| 資訊處          |      |          | 1      | 52       | 2      | 24       | 76        | 0.77%  |
| 飛航事業處        |      |          |        |          | 1      | 40       | 40        | 0.40%  |
| 軍用事業處        |      |          |        |          | 1      | 0        | 0         | 0.00%  |



| 統計單位          | 工作職災 |          | 廠內交通職災 |          | 廠外交通職災 |          | 總損失<br>工時 | 百分比   |
|---------------|------|----------|--------|----------|--------|----------|-----------|-------|
|               | 人次   | 損失<br>工時 | 人次     | 損失<br>工時 | 人次     | 損失<br>工時 |           |       |
| 經管法務處         |      |          |        |          | 1      | 0        | 0         | 0.00% |
| 合計            | 7    | 1506     | 5      | 1304     | 66     | 7078.5   | 9888.5    | 100%  |
| 平均受傷者<br>損失工時 | 215  | 261      | 107    | 127      |        |          |           |       |

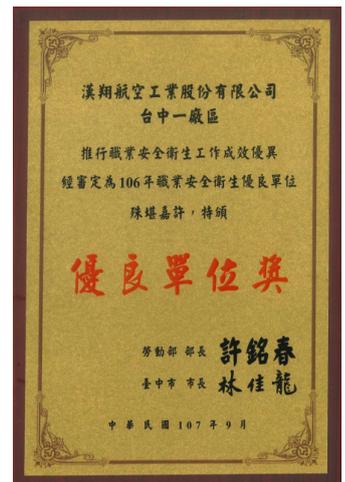
### ◆ 安全衛生管理優良事蹟

- 本公司重視持續改善工作環境，提升職場安全衛生水準，促進勞工安全衛生與健康，榮獲「行政院勞工委員會表揚推行職業安全衛生績效良好之事業單位暨優良人員」。

**岡山廠區：**  
2018/9/5 獲高雄市政府轉頒『106年度推行職場安全衛生優良單位五星獎』。



**台中廠區：**  
2018/9月獲台中市政府轉頒『106年度推行職場安全衛生優良單位』。



- 衛生福利部國民健康署，為鼓勵事業單位推動職場健康促進，職場需提供安全、健康、支持性的工作環境、健康促進組織、健康行為改變及環境保護等措施，以促進員工身心健康、社會和諧。岡山廠於 96、99、104 年度獲得全國績優職場--健康領航獎，今年再度獲得肯定，第四度榮獲 107 年全國績優職場「健康管理獎」，為公司爭取榮譽。





- 再度獲教育部體育署『運動企業標章』認證，彰顯健康企業品牌形象：教育部體育署於 2016 年首度推動「運動企業認證」，第一年共有 174 組事業單位參加，其中只有含本公司共 50 家企業通過首屆『運動企業認證』，2017 年度僅有 11 個單位能再度獲得通過審查，更於 2018 年連續三年獲得認證，在在展示公司持續重視員工健康、鼓勵運動風氣、支持運動產業之決心。



- 2018 年通過 TOSHMS/OHSAS 18001/ISO14001 認證，有效期自 2018/09/11-2021/10/12 止；2018/9/18 -9/20、10/4 本公司通過 SGS 驗證公司 107 年 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統及 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統三證合一一年度定期複查現場稽核作業

