



六、幸福職場

6.1 人力結構

6.2 員工流動

6.3 員工權益

6.4 人才培育與發展

6.5 職業健康與安全

重大原因

人才是公司難以取代的核心資產，而穩定且持續成長的人力資源更是公司穩健經營之基石，台聚公司秉持提供公平、公開之甄選制度、合理 / 尊重之管理環境以及完善的考核系統，達到人才適才適所、發揮所長之目標。

幸福職場之衝擊

台聚公司已創立逾 50 年，是一家穩定且成熟的企業，員工平均年資較為資深，顯示出員工對公司的向心力與忠誠度。因此提供優質的工作環境、員工發揮所長之舞台、提供員工自我提升與精進專業之機會，以培養出各階層、各領域之儲備人才，與公司一同成長、茁壯，這不僅是人資部門之首要目標，更是員工、主管相當在意之發展方向。

幸福職場之政策

台聚公司一向重視員工，支持員工具有國際勞工組織 (International Labour Organization) 所主張之人權及勞動權益，待以無歧視及尊重，並訂定規章制度防止任何不人道的待遇，包含性騷擾、心理脅迫或語言辱罵等行為，且員工依法有自由結社之權利，遵守各項勞動及人權的法令規章。無任何僱用童工或強制勞動的行為，進用多元化人才，並提供平等機會。建立完整績效管理 / 晉升制度，薪資福利待遇無年齡和性別的差異，依據員工的工作能力高低和潛能，提供合理的報酬和升遷。提供完整內外訓管道與資源，員工皆可依需求進行專業技術精進。

幸福職場之申訴機制

透過工會、勞資會議，並設立員工申訴辦法、誠信經營守則檢舉措施及員工反應信箱，提供同仁妥善之溝通管道。

幸福職場之評估結果

- 透過每年度 CSR 報導，持續追蹤目標達成程度。
- 2014-2017 連續 4 年入選高薪 100 企業排行。



6.1 人力結構

2017 年台聚公司員工相關資料

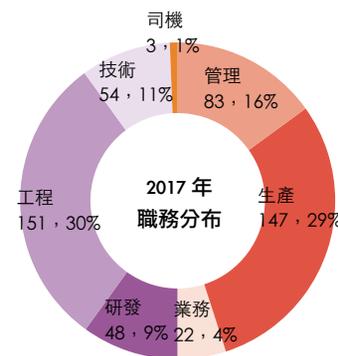
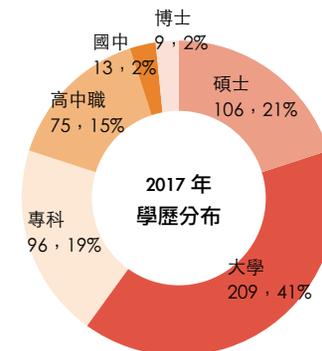
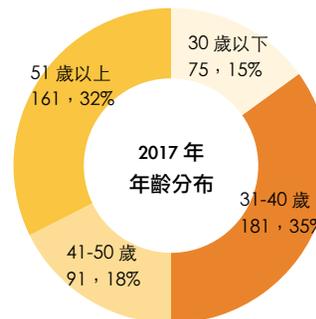
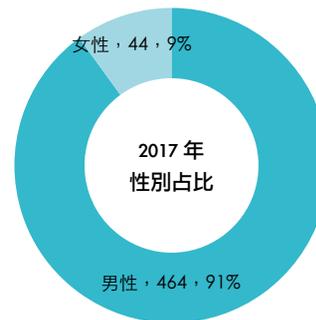
員工人數	508 人，男性 464 人（約占 91%），女性 44 人（約占 9%）
平均年齡	43.9 歲
平均工作年資	14.2 年
摘要資訊	<ol style="list-style-type: none"> 員工均聘用自台灣當地，主要分布於台北與高雄地區 聘僱合約均為全職正式員工，除了因業務性質需求與顧問、專家簽訂定期契約外，台聚公司員工皆為不定期契約 2017 年雇有 3 位身心障礙人士，占本公司總人數的 0.6% 大專以上學歷，約占 83%

註：由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高。

近三年員工人數和性別分布（單位：人）



註：男性：464 人（不定期契約員工 457 人 + 定期契約員工 7 人），
女性：44 人（不定期契約員工 40 人 + 定期契約員工 4 人）



6.2 員工流動

人才招聘、任用與考核

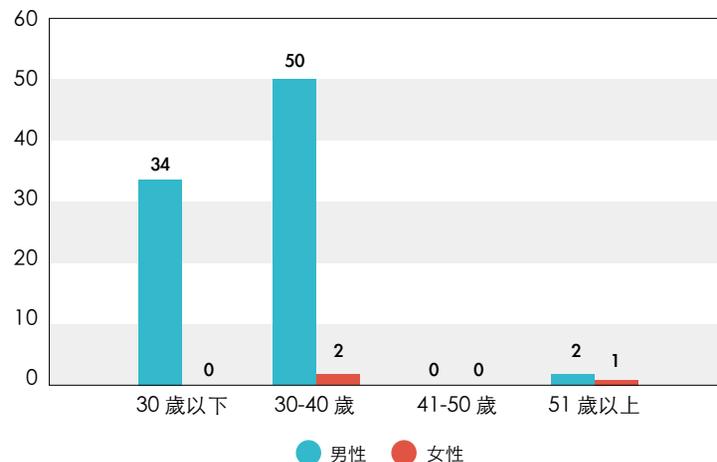
為維持人力資源之穩定，台聚公司以公平、公開、公正且有效率的甄選制度，選獲優秀適任人才為目標，強化經營體質，並兼顧多元化與機會之平等，不因人種、膚色、年齡、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在聘用上有歧視之狀況。日常營運中，即對人力編制進行管控、對人員流動狀況進行分析與改善、對人力結構的分布也力求平衡。

基於業務需要、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，應先由用人單位填寫「人員撥補申請單」，經核准後，以集團內部招募與輪調為優先考量，利用內部網路或 e-mail 公布職缺，對於內部職缺有興趣之同仁，經現職主管同意後，可自行向人資單位投遞履歷，並進一步由人資單位篩選後提供職缺部門主管參考，藉此提供同仁多元的工作職務選擇，以及良好的職涯發展機制。另一方面，同時進行對外招募，徵才方式為報紙、人力網站、人力企管公司、學校、就業服務站等途徑，若屬高雄廠區之職缺，必定以招募社區人才為優先考量，提供在地就業機會回饋社區。

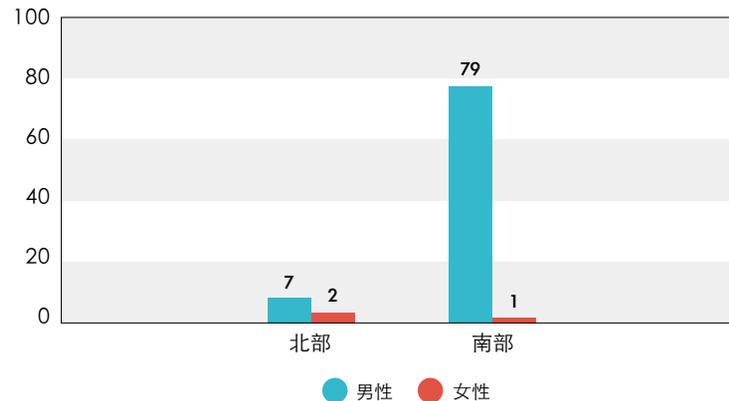
台聚公司除副總級（含）以上高階主管和約聘人員不需進行績效評估，每年度所有公司員工 100% 接受定期績效評估考核。

2017 年台聚公司雇用的新進人員共 89 人，依性別、年齡及區域分布情況如下圖：

依年齡分布（單位：人）



依區域分布（單位：人）



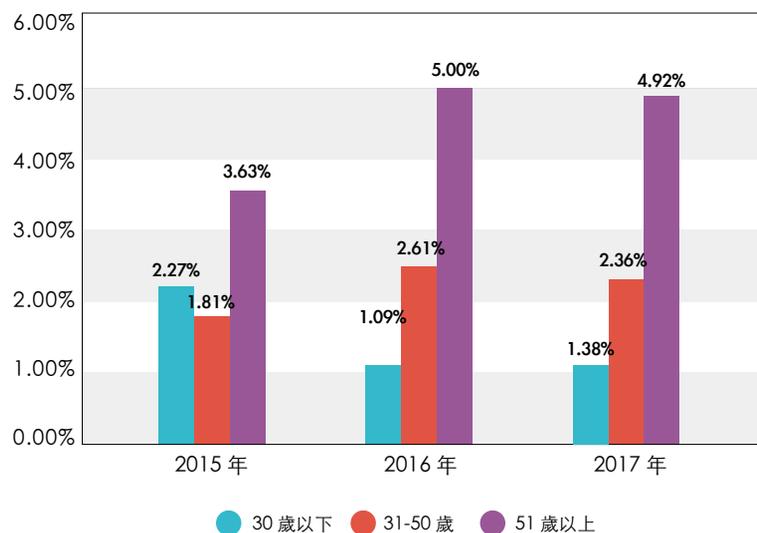
離職率

台聚公司所有員工皆可自願且擁有依法提出終止雇用關係之權利，其勞動條件皆遵循當地法令之規定，包括最低薪資、工作時數、加班費、勞保、健保及資遣費 / 退休金給付等，並提供團保及各項員工福利。

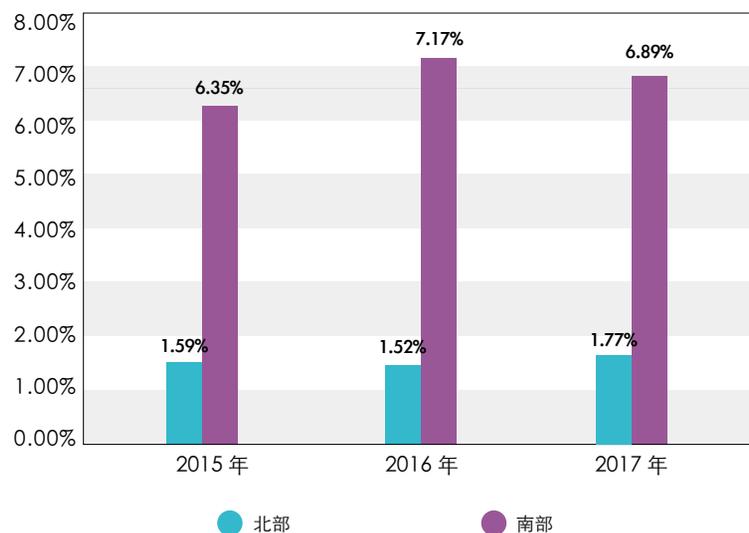
2017 年台聚公司離職人數共 44 人（含因退休離職 24 人），其中女性員工有 3 人，2017 年主要離職原因是高雄廠符合退休條件之員工

增加，導致南部地區和 51 歲以上同仁離職率比例較高，爰此顯示絕大多數員工對本公司具有向心力與認同感，願意長期服務台聚公司直到退休，展現我們照顧員工的心已獲得絕大多數員工認同，員工也秉持著愛護公司的心在工作崗位上努力工作，共同創造更高的經營績效與更好的工作環境。

近三年離職率依年齡分布



近三年離職率依地區分布



6.3 員工權益

台聚公司對於員工福利極為重視，身為台聚員工可享有的福利詳

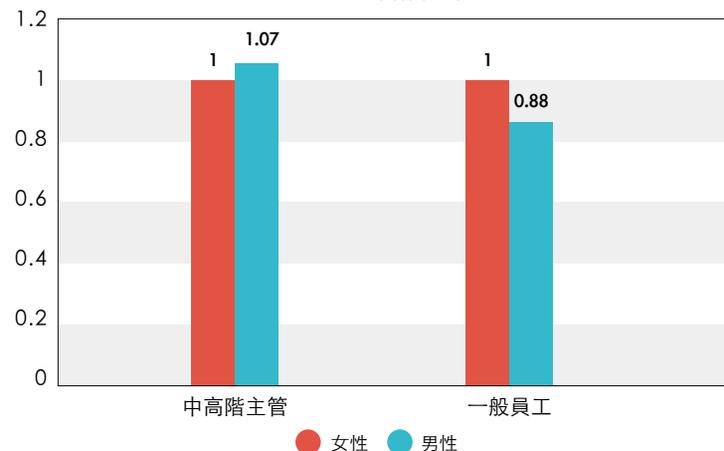
下表：

項目	內容
獎金福利	年終獎金、績效獎金
休假福利	育嬰假、生理假、家庭照顧假、男性員工陪產假
保險福利	勞保、健保、員工商務旅行平安險、員工／眷屬團保、勞退提撥金
餐飲福利	員工餐廳、伙食津貼
交通福利	員工停車位、交通津貼
娛樂福利	員工健身房、員工旅遊、員工定期聚餐
補助福利	員工在職教育訓練、員工國內／外進修補助
其他福利	婚喪喜慶補助、員工旅遊補助、資深員工表揚、三節獎金、子女教育補助、員工儲蓄計畫、員工定期健康檢查及保健方案

薪資制度

台聚公司秉持與員工利潤共享的理念，吸引、留任、培育與激勵各方優秀人才，提供多元化並具競爭性的薪資制度。新進人員薪資均高於法定最低薪資標準，各項加給會因職位、學經歷而有所不同，並依據員工績效表現分發年終獎金，且本薪不會因為性別而有所差異。因石化產業特性，本公司女男薪酬比例略有差異，為求人力資源之穩定及留住優秀人才，除每年依物價指數與個人績效調薪之外，公司每年都會參與石化業同業薪資調查，評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規劃，並對於績效卓越之優秀人才予以特別調薪，以達到具有市場競爭力的薪資水平。

2017 女男薪酬比例



註 1：比例計算以女性為 1，薪酬包含薪資、獎金與福利，上述統計不含約聘人員。

註 2：無經驗平均起薪為 2017 年台灣基本工資之比例 1.71 倍

健康照顧福利

每年定期安排員工健康檢查，台北辦公室設有健身設備，高雄廠配有合格的護士，提供員工身體保健和醫療協助。台聚公司提供女性員工享有生理假及哺乳獨立空間，並和托兒文教機構合作，提供托兒安親服務。此外，本公司定期舉行戶外活動，讓員工在工作和生活上取得平衡。

對於同仁申請育嬰假之需求，在子女三歲前皆可辦理，2017 年有 2 人申請育嬰假，申請時間分別一年與半年，其中 1 人已提前復職。台聚公司有妥善之員工復職規劃，當有申請育嬰留停之人員復職將提供復職教育訓練，保障員工就業權利與順利再回到工作崗位。

退休金提繳

台聚公司對於全體正式員工訂有退休辦法，依勞動基準法規定按月為員工提繳退休準備金至勞保局員工個人退休金專戶。提撥狀況請見 106 年度個體財務報告附註第二一、退職後福利計畫所揭露訊息。

(http://www.usife.com/USIWebFiles/Meeting/Finance4L_106.pdf)

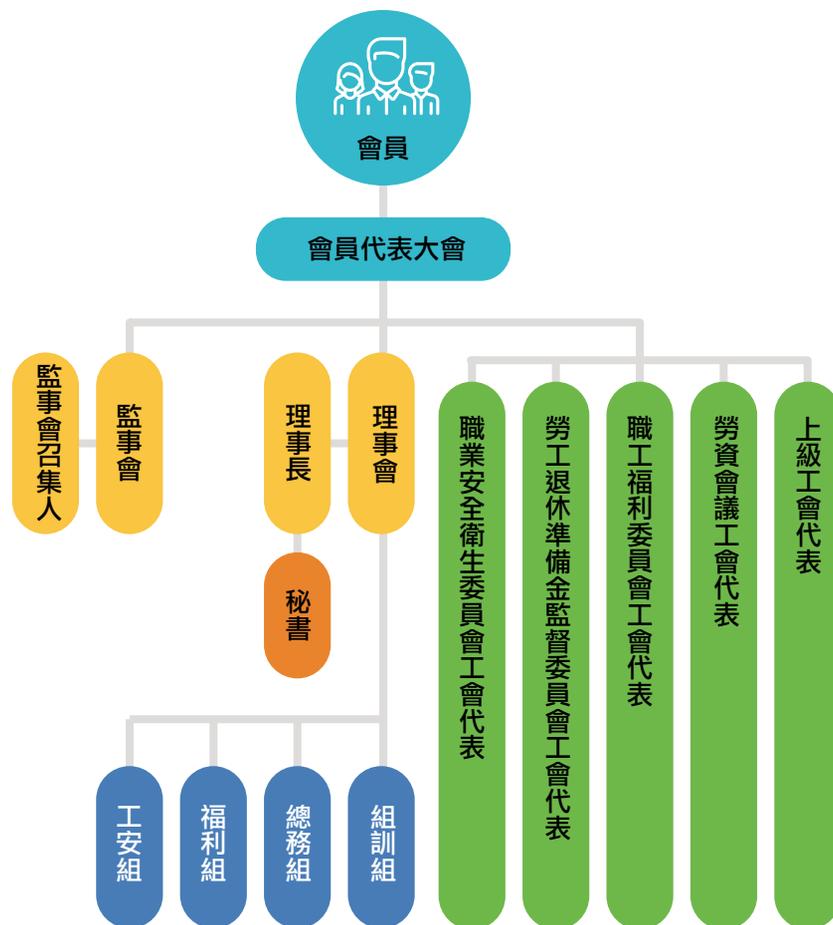
項目	退休提撥占薪資比例	員工參與退休計畫程度
勞基法舊制退休金	雇主：依每月薪資 12% 提撥勞工退休準備金	100%
勞退條例新制退休金	雇主：勞工每月薪資 6% 勞工：每月薪資 0~6%	100%

工會

台聚公司設有工會組織，保障員工集體協商與結社自由，充份顯示台聚公司維護員工權益的決心。勞方所推舉之代表每年定期與資方共同召開「勞資會議」，共同協商討論公司勞動條件及福利相關事宜；此外，工會召開「理監事會」和「年度會員代表大會」時，公司相關主管均列席參加，傾聽員工心聲和訴求，進而與員工代表面對面溝通，藉此管道凝聚雙方共識，增進勞資合作，共創雙贏局面。

截至 2017 年底，工會會員人數為男性 360 位、女性 13 位，合計 373 人，除台北辦公區、高雄廠單位主管及人事單位同仁未加入工會之外，高雄廠同仁均為工會會員，工會參與率 100%。此外，由勞資雙方

遴選代表組成「退休準備金監督委員會」、「職工福利委員會」及「職業安全衛生委員會」，並定期召開會議，提供勞資雙方溝通管道、維護勞工權益。





2017年會員代表大會



2017年勞工教育講習

職工福利委員會

台聚公司按每月提撥 0.15% 的營業額作為「職工福利委員會」的經費，例如：旅遊補助、員工子女學齡前兒童節育樂金及獎學金等，以回饋員工平日的辛勞。在社團活動方面，成立共 11 個員工活動社團，包括羽球社、籃球社、桌球社、網球社等，由公司與福利委員會共同輔導且贊助經費，員工可藉活動達到紓解工作壓力、增進身體健康的目的，進而提升向心力。

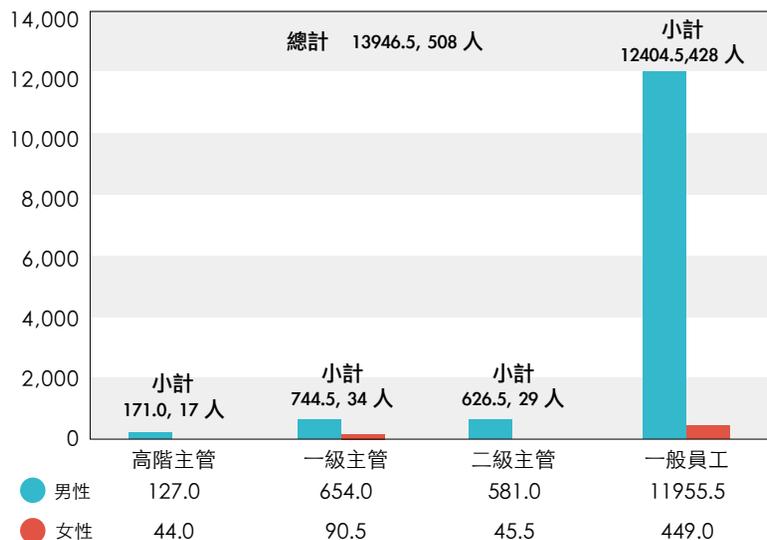


6.4 人才培育與發展

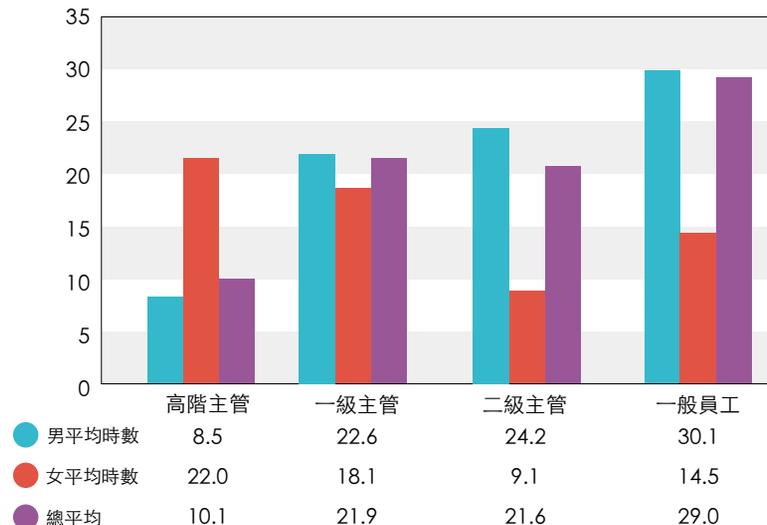
教育訓練

2017 年台聚公司員工訓練總時數達 13,946.5 小時（含台聚公司員工參與台聚集團訓練課程之時數），訓練支出費用約 88 萬元。我們對於學習意願高及具發展潛能的員工，提供國內大學在職深造之補助，並輔以職務調整之歷練，培養企業人才。

2017 年台聚公司教育訓練時數（單位：小時）



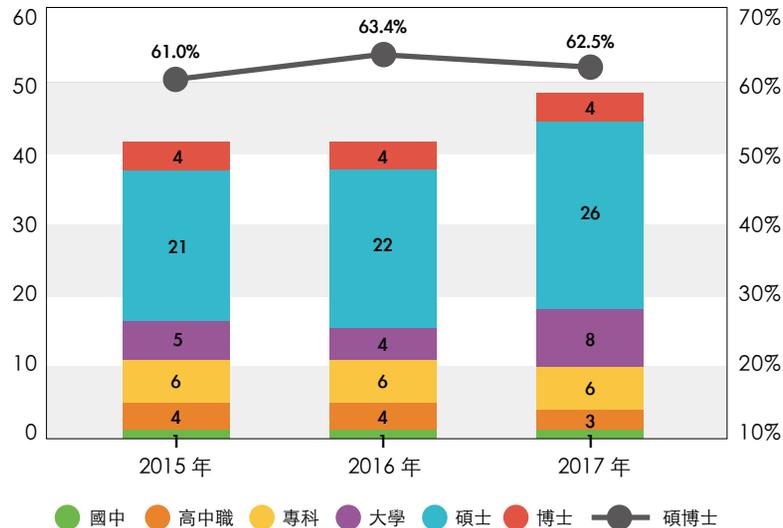
2017 年台聚公司平均訓練人時（單位：小時 / 人）



研發人員培訓規劃

為培育重要研發人才，經績效評估通過者，具組織管理能力者可提升擔任管理工作，熱愛研究工作亦可朝向專業研究人員發展，同時具備完善的輪調制度，於研發工作一段時間後轉任至技服工作接觸人群，全方位培育人才，希望能使每位人員均具備多方面的知識與技能。此外，研發替代役亦享有與正式員工同等之升遷管道，研發替代役考績較佳者在第三年結束前，擇優於管制後續聘並通知本人。台聚公司 2017 年研發人員共 48 位，研發人力占總員工數 9.5%，並以碩士以上之優秀人才為主。

近三年研發人員學歷分布



台聚公司高雄廠於 2001 年 3 月取得 OHSAS18001 職業健康與安全管理系統驗證，廠區的安環部門和施工負責部門，每日定期進行各項工安巡檢查核作業，同時參與職安署高雄市勞動檢查處「集團安全衛生伙伴區域聯防」制度，台聚集團各關係企業互相督導和經驗交流，進一步落實安全衛生管理。



2017 年職業安全目標和管理方案

安衛政策	目標	執行成效
零工安	意外事件頻率 < 0.43	100%
		100%
		100%
		100%
		100%
		100%
		100%
		100%
零職災	綜合傷害指數 < 0.05	100%

1. 意外事件頻率 = 意外事件次數 * 百萬工時 / 總工時

2. 綜合傷害指數 = $\sqrt{[(\text{失能傷害頻率} * \text{失能傷害嚴重率}) / 1000]}$

職業安全衛生組織

台聚公司於高雄廠設置有「台灣聚合化學品股份有限公司高雄廠工會」，依據職業安全衛生管理辦法設置「職業安全衛生委員會」，工作者代表由工會選舉推派占委員會人數 35%；委員會每季召開會議一次，由工作者代表為全體員工發聲，與管理階層共同研討環安衛相關議題。

2017 年職業安全衛生委員會委員比例

職業安全衛生委員會	委員人數	委員比例
勞方代表	7 位	35%
資方代表	13 位	65%
合計	20 位	100%

職場安全衛生運作

台聚公司參與中華民國化學工業責任照顧協會 (TRCA) 和仁大安全衛生促進會，在工安、衛生及環保等方面，互相觀摩和學習，提升作業人員安全和健康的保障，並且每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。

台聚公司高雄廠因應作業活動所產生原物料洩漏、火災 / 爆炸 / 地震之緊急突發事件，規範緊急應變運作流程，將事件型式分為三等級，以不同的應變方式處理不同的事件，當事件嚴重性升高，應變方式須相對改變。三階段應變流程如下：



第一階段

因應廠內危害性物質小量洩漏或小火災

- 值班主管為現場指揮官，指揮該單位人員搶救



第二階段

因應廠內發生危害性物質大量洩漏或大火災，事件單位應變小組無法有效控制災情，須動員廠內應變組織支援

- 值班主管將事件報告單位主管請求支援，按警報與通報程序動員應變組織
- 指揮救災工作視需要請求廠外支援及通知相關機構
- 判斷是否須緊急停車及隔離事件區域
- 本階段指揮權責由事件單位或部門主管負責至總廠長或代理人接管為止
- 成立應變指揮中心，負責蒐集最新災情，呈總指揮官作決策，並將之下達應變組織



第三階段

當廠內事件可能蔓延廠外且對廠外已造成影響時的應變行動

- 總廠長或代理人為應變總指揮官，指揮廠內應變計劃，將災情通知高雄市政府消防局
- 若災情無法控制，可能危及員工生命，即下令人員疏散

緊急應變運作流程



職業安全災害管理與缺勤

台聚公司的職業災害管理目標為「工安零災害」，低工傷率與缺勤率是評估組織員工於健康安全的關鍵指標之一。

2017年高雄廠有一員發生暫時性失能傷害事件，累積失時傷害48小時；統計自2017年1月1日至2017年12月31日為止高雄廠無失

表一：2015～2017年安全衛生管理績效比較表

項目	年度	安全衛生管理績效項目					
		2015年		2016年		2017年	
		男	女	男	女	男	女
F.R.		1.51	0	0	0	1.31	0
S.R.		33	0	0	0	39	0
F.S.I.		0.221	0	0	0	0.22	0
傷害率 (IR)		0.302	0	0	0	0.262	0
損工日損率 (LDR)		6.6	0	0	0	7.9	0
職業病率 (ODR)		0	0	0	0	0	0
因公死亡件數		0	0	0	0	0	0

註：

- 所有員工 (僅有正式員工)
- 失能傷害頻率 (F.R.) = 傷害次數×百萬工時 / 總工時
- 失能傷害嚴重率 (S.R.) = 傷害日數×百萬工時 / 總工時
- 綜合傷害指數 (F.S.I.) = $\sqrt{[(F.R \times S.R.) / 1000]}$
- 傷害率 (Injury Rate, IR) = Total# of injuries x 200,000 / Total hours worked
- 損工日損率 (Lost Day Rate, LDR) = Total # of lost days x 200,000 / Total hours worked
- 職業病率 (Occupational Diseases Rate, ODR) = Total # of Occupational diseases cases x 200,000 / Total hours worked

時傷害累積總工時為714,161小時。台北辦公室、林口研發處及台南辦事處2017年則無職業災害之情事發生(表一)，2017年承攬商作業期間無發生任何傷害事件(表二)。

表二：2015～2017年承攬商安全衛生管理績效項目比較表

項目	年度	承攬商安全衛生管理績效項目					
		2015年		2016年		2017年	
		男	女	男	女	男	女
傷害類別							
- 暫時性		0	0	0	0	0	0
- 部分永久性		0	0	0	0	0	0
- 永久性		0	0	0	0	0	0
傷害率		0	0	0	0	0	0
因公死亡件數		0	0	0	0	0	0

台聚公司缺勤率統計表

年份	2017年	
性別	男	女
缺勤率 (%)	0.072%	0.652%

註：缺勤率 (Absentee Rate) = 總缺勤日數 / 應工作日數 × 100%
 總缺勤日數：2017年以人資實際統計病假 & 事假為缺勤日數計算基礎
 應工作日數：2017年實際上班天數，248天
 人數：2017年男性464人、女性44人，共508人

健康關懷

員工健檢：

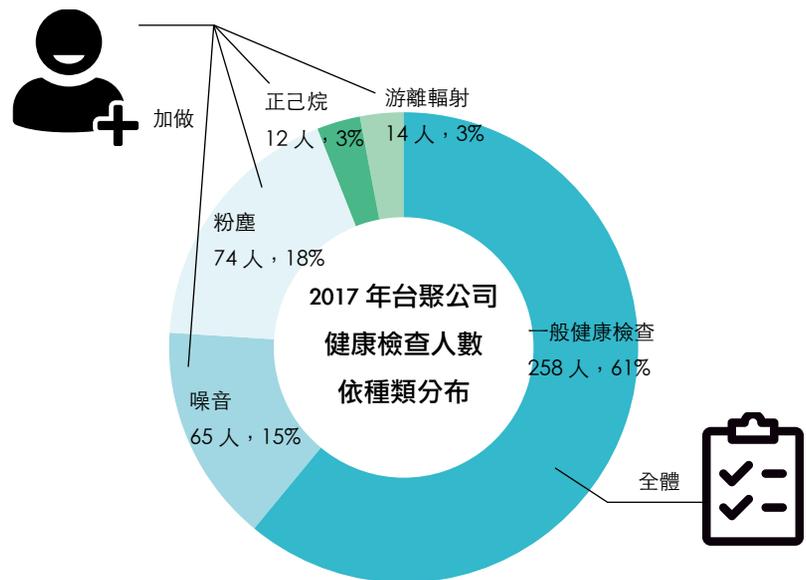
台聚公司依據勞工健康保護規則第三章第十五條訂定勞工健康檢查相關事項，提供員工每年一次（不分年齡），完善的健康檢查，確保每一位員工都能掌握自身健康狀況，期許能做到提前發現潛在病因，預防勝於治療。此外針對執行特殊作業之員工包含噪音、粉塵、正己烷、游離輻射作業，依法執行每年一次特殊作業健康檢查，2017年共165人接受檢查，並依照健康檢查分級制度進行健康管理，透過完整的健康風險分級管理制度，及早發掘高發生率族群，持續從源頭工程改善及後端之健康照護雙管齊下，營造更健康舒適之工作環境。

員工家庭：

一級主管之配偶由公司付費參加身體健康檢查，其餘員工眷屬可以享有與員工相同之優惠價格，自費參加健康檢查。

社區居民：

台聚公司亦關心社區成員疾病預防及風險控制，新增RTO及TO爐各一座，降低揮發性有機物排放量，並且將燃油鍋爐更新為天然氣鍋爐，降低PM 2.5排放量，維護社區空氣品質。



註：2017年台聚公司符合健檢資格員工總人數（台北辦公室與高雄廠）為431人，故2017年受檢率=98%。

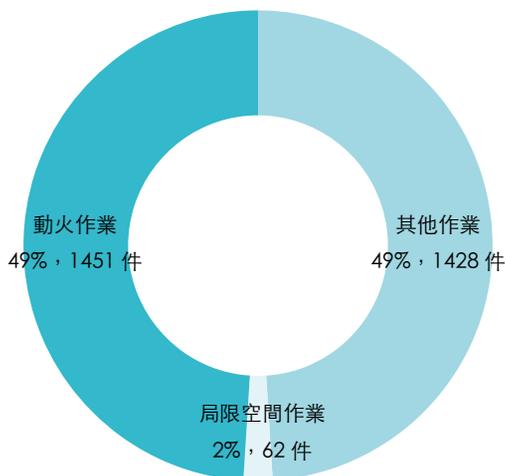
健康促進：

1. 關心員工健康每年中、短程旅遊活動、社團活動（單車社、乒乓球社、籃球社、卡拉OK社、登山社…）聯絡感情、舒暢身心、降低壓力達到健身的效果。
2. 勞工健康服務之醫師每月臨廠服務，醫療諮詢、健康講座期許透過生/心理健康講座…，強化個人對自我健康關照責任心與行動力。
3. 勞工健康服務之護理人員每月編輯健康醫學新知識、廠區巡迴量血壓、衛教期許員工主動關心自己的健康。

承攬商安全管理

台聚公司對於承攬商或供應商之安全管理一樣重視，訂有「承攬商管理辦法」和「承攬商入廠管理工作說明書」，包含安排施工前的工安教育訓練，需通過安全認證檢核才准予施工，並加強施工時的安全督導，訂定「勞工安全衛生巡視辦法」，每日針對廠內環安衛事項進行巡查，提升各項作業的安全性，確保人員的生命安全與健康。高風險作業之工程則需執行風險評估作業流程，進行危害鑑別、風險評估、採取與檢視控管措施及緊急應變計畫，並不定期與承攬商召開溝通協調會議，確保作業之安全，統計 2017 年台聚公司高雄廠承攬商事故千人率為 0。

2017 年承攬商作業依類型分布



註：承攬商事故千人率 = 總承攬商事故件數 / 總承攬商人數 * 1,000。

環安衛教育訓練

環安衛教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，台聚公司訂有「勞工安全衛生教育訓練辦法」，依實務需求分別針對各員工類別及承攬商人員辦理相關之知識技能訓練。2017 年環安衛教育訓練統計共有 7,184 人次、辦理 117 場次、總訓練時數為 8,959 小時。

2017 年環安衛教育訓練統計如下：

類別	時數 / 人次	場次	人次	總時數
新進人員	6	12	71	426
員工在職教育	3	20	395	1,185
承攬商員工	1	85	7,348	7,348

台聚公司高雄廠於每日進行現場巡查工作，並定時維持環境清潔。廠內圍阻設施晴天時均關閉，雨天時開啟，以避免積水，水溝平時保持乾燥、整潔，故 2017 年本公司高雄廠無感染登革熱的情事發生。