

收	日期	113年12月19日
文	字號	24077

檔 號：  
保存年限：

## 金融監督管理委員會保險局 書函

地址：220232新北市板橋區縣民大道2段7  
號17樓  
承辦人：陳秀婉  
電話：02-8968-0769  
傳真：

受文者：中華民國保險代理人商業同業公會(代表人鐘俊豪先

生)

發文日期：中華民國113年12月19日

發文字號：保局(綜)字第11304374911號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明二 (113S410325\_1\_19134608596.pdf、113S410325\_2\_19134608596.pdf、  
113S410325\_3\_19134608596.pdf)

主旨：檢送勞動部職業安全署修訂「職場永續健康與安全SDGs揭露實務建議指南」之來函影本乙份，請轉知所屬會員參考，請查照。

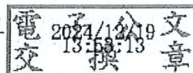
說明：

一、依據本會證券期貨局113(本)年12月11日公文處理便條及勞動部職業安全衛生署本年12月3日勞職衛1字第1131300676號函辦理。

二、檢附旨揭指引及相關來函供參。

正本：中華民國產物保險商業同業公會(代表人李松季先生)、中華民國人壽保險商業同業公會(代表人陳慧遊先生)、中華民國保險經紀人商業同業公會(代表人李正之先生)、中華民國保險代理人商業同業公會(代表人鐘俊豪先生)

副本：本局綜合監理組



正本

檔 號：

保存年限：

金融監督管理委員會證券期貨局 公文處理便條

受文者：金融監督管理委員會保險局

副本受文者：

密等及解密條件或保密期限：

檢送勞動部職業安全署修訂「職場永續健康與安全SDGs揭露實務建議指南」之來函影本乙份，請協助轉知所轄(屬)相關單位及事業單位參考運用，請查照。

證券期貨局

敬啟

承辦人：李志偉 02-27747235

中華民國113年12月11日



綜合監理組

裝

訂

線

金管會保險局 總收文

1130437491 113/12/11

金管會證期局 證券發行組

1130151400 113/12/04

檔 號：  
保存年限：

## 勞動部職業安全衛生署 函

地址：242030 新北市新莊區中平路439號  
南棟11樓

承辦人：邱怡寧

電話：02-8995-6666 分機：8374

電子信箱：9100@osha.gov.tw

受文者：金融監督管理委員會

發文日期：中華民國113年12月3日

發文字號：勞職衛1字第1131300676號

速別：普通件

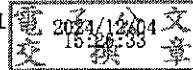
密等及解密條件或保密期限：

附件：指南電子檔請至本署官網公布欄下載

主旨：檢送本署修訂之「職場永續健康與安全SDGs揭露實務建議指南」，請協助轉知所轄（屬）相關單位及事業單位參考運用，請查照。

正本：國家發展委員會、金融監督管理委員會、經濟部產業發展署、臺北市勞動檢查處、新北市政府勞動檢查處、桃園市政府勞動檢查處、臺中市勞動檢查處、臺南市職安健康處、高雄市政府勞工局勞動檢查處、國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局、國家科學及技術委員會中部科學園區管理局、國家科學及技術委員會南部科學園區管理局、經濟部產業園區管理局、勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心、勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心、勞動部職業安全衛生署南區職業安全衛生中心、財團法人職業災害預防及重建中心

副本：財團法人安全衛生技術中心、社團法人中華民國工業安全衛生協會、勞動部職業安全衛生署綜合規劃組、勞動部職業安全衛生署職業安全組、勞動部職業安全衛生署職業災害勞工保護組





# 職場永續健康與安全SDGs 揭露實務建議指南

2024  
修訂版



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR



## 目錄

導論	1
當責的企業都這麼做了.....	1
貴公司還在用被動指標評估職場健康與安全績效嗎？.....	3
職場健康與安全永續-從重大主題鑑別開始.....	4
邁向職場永續可依短中長期目標漸進優化！.....	4
關於本指南.....	6
適用對象.....	7
使用說明.....	7
壹、GRI 報告揭露原則.....	9
1.1 GRI 架構說明.....	9
1.2 GRI 報告基本原則.....	9
貳、職業健康安全準則內容、指標及藍圖參照.....	10
GRI 403：職業健康與安全.....	10
準則 403-1 職業安全衛生管理系統.....	11
準則 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查.....	12
準則 403-3 職業健康服務.....	14
準則 403-4 工作者對於職業健康與安全之參與、諮商及溝通.....	15
準則 403-5 工作者職業健康與安全教育訓練.....	16
準則 403-6 工作者健康促進.....	17
準則 403-7 預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊.....	19
準則 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者.....	21
準則 403-9 職業傷害.....	22
準則 403-10 工作相關疾病.....	24
參考文獻.....	26
致謝名單.....	27
附錄 1、指標說明與展現範例.....	28
附錄 2、企業揭露實務案例.....	37
附錄 3、職業健康與安全永續績效自我評量.....	52
附錄 4、企業健康勞動力發展藍圖.....	53
附錄 5、企業健康勞動力 - GRI 綜合揭露主題準則連結.....	55





# 當責的企業都這麼做了

企業追求永續發展，健康企業、健康職場、健康人力資本以及員工的健康人權保障都是企業永續發展的關鍵。永續來自創新、創新來自具有健康活力的員工。如果企業認知員工是企業最重要的資產，卻長期忽視其安全、健康與幸福感的需求，那麼員工遭遇職業災害、職場暴力、過勞、憂鬱的風險就會增加，企業離職率、請假率、無效出勤率 ( presenteeism ) 及不滿意度也相對會較高。企業經營治理將會因成本增加、生產力下降、品質與顧客服務滿意度低，造成永續競爭力侵蝕而不自覺。如果爆發安全健康事件，經營者忽視或失去核心價值的經營態度，將被社會檢討究責，企業形象也可能因之受損。

國際社會保險組織 ( ISSA ) 經由實證研究報告指出，投資工作者安全與健康可獲得二倍以上之效益<sup>1</sup>。因為企業高層以具體行動關心工作者身心健康，工作者為經營者仁心所感動，技術、品質、效能、士氣及組織文化，都因此獲得提升。職業健康與安全管理涉及勞動尊嚴，

**“國際社會保險組織(ISSA)經由實證研究報告指出，投資工作者安全與健康可獲得二倍以上之效益”**

需要在紀律、信任、參與、福祉方面經營，才能人人當責，達到健康職場、快樂工作的境界。如果連這個面向都能盡心盡力達成，就能經由客戶、供應商、承攬商、相關工作者及其他利害關係人的欽佩、讚賞與信任，贏得永續發展的商機。

企業在追求獲利之同時，應包容社會與環境的衝擊，善盡企業社會責任，將最重要的利害關係人及企業的員工，照顧到安全、健康、有幸福感的程度，其實就是以利己利他的經營策略，為國家社會做出貢獻，並為企業的永續經營植入不可或缺的健康長壽基因。

特別是，企業面臨少子女化與高齡化的社會人口結構改變趨勢<sup>2</sup>，如何因應缺工是企業不得不面對的永續經營風險。有遠見的經營者，超前部署自動化、智慧化之餘，更加重視且投資打造有競爭力的勞動環境，期能提升企業之雇主吸引力。為了吸引人才、留住人才，企業領先群在安全、健康、福祉方面的支出，不再視為成本，而是對於未來競爭力的投資。這些

---

<sup>1</sup> ISSA ( 2017 ) VISION ZERO : 7 Golden Rules –for zero accidents and healthy work : A guide for employers and managers

<sup>2</sup> 未來工作世界之人力發展趨勢與因應,台灣勞工季刊 NO.56, 2018



企業的永續報告書勇敢揭露相關具體行動、亮點措施及各項績效指標，充分展現領導者的高瞻遠矚及政策承諾。

**“企業面臨少子女化與高齡化的社會人口結構改變趨勢，因應缺工與競爭優秀人才是企業不得不面對的永續經營風險”**

**“推動健康勞動力整合性方案才能吸引人才、留住人才”**

國內企業對外揭露企業永續發展具體績效，可透過出版永續報告書、於企業公開網站揭露或於參選國內外獎項、投資人大會等活動時揭露。因報告書內容涉及經濟、社會及環保面向，依金融監督管理委員會規定，我國上市(櫃)公司之永續報告書須依 GRI ( The Global Reporting Initiative, GRI ) 撰寫並公開具體績效，以回應和接軌聯合國 2030 年永續發展目標 ( Sustainable Development Goals, SDGs )。永續報告書也是相關投資機構、社群媒體及一般大眾等利害關係人了解企業投資實踐永續發展的主要管道。

因應國際新版之【GRI 403 職業健康與安全準則】自 2021 年 1 月 1 日起生效，企業需更全面的揭露職業安全衛生管理、職業健康服務與促進及工作相關疾病預防之具體績效。傳統上以職業傷害發生率、傷病率及職業病件數作為被動績效指標之方式，已然不足。

勞動部職業安全衛生署為引領企業實踐永續發展目標，關注缺工風險，長遠布局以鞏固企業永續經營績效，結合永續金融投資與人力資本主力潮流，鼓勵企業落實 GRI 403 準則，除保障工作者避免職業災害，改善工作環境與設施外，進而提升至工作者生理、心理健康之促進，及帶動整體供應鏈共同提升職場健康與安全水準，並具體揭露於企業永續報告書，以領先指標佐證其職業健康與安全管理績效，打造尊嚴、友善、快樂工作環境的亮點特色。

**“傳統上以職業傷害發生率、傷病率及職業病件數作為被動績效指標之方式，已然不足。”**

**“鼓勵企業依 GRI 準則揭露永續發展報告，以領先指標佐證其職場健康與安全管理績效。”**

# 貴公司還在用被動指標評估職場健康與安全績效嗎？

**職場健康與安全領先指標具有主動性和預防性，主要用於評估事件/結果發生前所展開行動的成效。**

對於職業健康與安全領域來說，被動指標是衡量過去已發生事件的數量或發生率，例如職業傷病率及死亡率，領先指標則是用於衡量企業在職業災害或是職業病發生前所採取之預防行動的成效，協助企業在故障或危害等因子演變成事件以前，便可避免或減緩其發生的可能性。

鑑於職業病通常是因為長期累積致病因子所造成，需要有完整的鑑別、評估及控制等預防措施，且短期內可能不易顯示出具體成效。若企業僅揭露職業病發生率，並無法真實反映職業衛生與健康的績效表現，因此，企業可藉由領先指標佐證其建立友善的工作環境與致力促進工作者健康等作為；同時搭配被動指標的追蹤分析，從預防面以及結果面，同步檢視企業在職業健康與安全之整體績效。

**領先指標的展現符合 GRI 提報原則要求之可比較性、時效性及可驗證性，有效提升企業永續報告揭露數據品質。**

企業建立領先指標應符合 SMART 原則，可協助企業達成可實現的目標，且提高目標設定在整個企業之透明度。SMART 原則包含具體 ( Specific )、可量測 ( Measurable )、可靠性 ( Accountable )、合理性 ( Reasonable ) 及具時效性 ( Timely )。

透過 SMART 原則所建立之領先指標，可展現企業為減少負面衝擊所採取的措施資訊，或改善職業健康與安全計畫之實際作為的具體細節；藉由定量數字、比例表示等，據以追蹤與評估一段時間內的明確趨勢；同時應與內、外部利害關係人確認此指標是實務可行的合理目標，以便確實透過此指標達到設定之最終目標；於執行的過程中定期追蹤此指標進度，並依據趨勢檢視是否有調整指標，或是調整達成時程的必要性。

**企業應公開揭露用於評估職業健康與安全績效的領先指標或措施，清楚告知利害關係人。－ GRI 403**

# 職場健康與安全永續-從重大主題鑑別開始

**建議企業應藉由完整、系統化的重大主題鑑別程序，將職業健康與安全視為重大主題，避免因忽略職場永續健康與安全而影響企業永續經營。**

職業健康與安全是鞏固企業持續營運的基石，企業鑑別重大主題時應遵循雙重重大性原則，除財務重大性之外，完整的考量環境及社會衝擊重大性，自 2020 年起，職業健康與安全已連續 4 年蟬聯我國上市櫃企業公開發行永續報告書中，重大主題鑑別的前 2 名；企業依循【GRI 3 重大主題】<sup>3</sup> 鑑別重大主題過程，應確實考量職業健康與安全重要性，並同步參考 GRI 產業標準中是否建議補充揭露【GRI 403】額外資訊。

將職業健康與安全列為企業重大主題，揭露職業健康與安全主題對企業的衝擊影響、企業的政策與承諾、採取的管理方針與行動、評估管理方針有效性機制以及與利害關係人的溝通等，避免忽略職業健康與安全對永續經營的影響力。

## 邁向職場永續可依短中長期目標漸進優化！

企業可以透過既有的管理系統實踐、企業內部永續策略規劃或活動鏈 ( Chain of activities )<sup>4</sup> 自主作為等途徑，鑑別與選定領先指標，將領先指標作為量化績效評估的依據，並適當的導入職業健康與安全相關承諾、政策、目標以及特定的行動等，將領先指標融入職業安全衛生管理系統之規劃 ( Plan )、實施 ( Do )、查核 ( Check ) 與改進 ( Act ) 的精神與循環機制，持續改善職業健康與安全相關專案的成效、管理系統的運作或是重大主題管理方針之執行。

領先指標是相當彈性的績效展現方式，實務上來說，並沒有任何一個領先指標可以適用所有的目標主題或計畫，因此，企業應將領先指標的概念融入於實務中，針對不同特性的目標主題或是專案，建立其適用的領先指標類型。同時，運用綜合績效也是發展量化領先指標的一種展現形式，除呈現【GRI 403】職業健康與安全績效外，建議可連結【GRI 400】系列準則，與其他 GRI 系列準則中有關人權盡職評估、員工福祉、永續職涯、供應鏈夥伴、永續經營等相關多元議題及範疇。

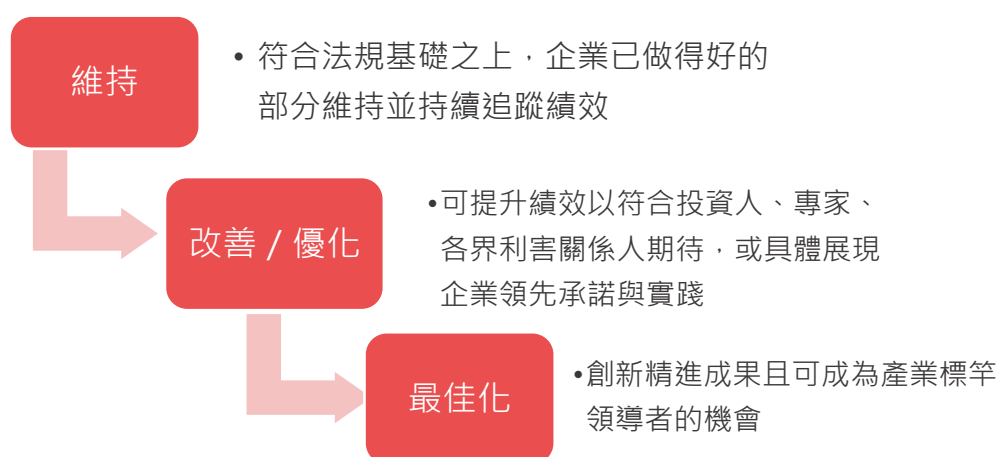
---

<sup>3</sup> GRI 通用準則 2021 ( GRI Universal Standards 2021 )，此通用準則已於 2023 年 1 月 1 日正式施行。

<sup>4</sup> 參酌歐洲議會 2024 年 4 月通過之歐盟《企業永續盡職調查義務指令》( CSDDD )，以「活動鏈」統稱供應鏈、價值鏈及其他間接營運活動連接之廠商，本指南為符合目前業界溝通主流，以下內文仍以「供應鏈」表示。

職業健康與安全策略目標的設定，須與企業關鍵核心領域之績效及同業間之定位相扣合，並可整合於企業內永續環境社會治理 ESG ( Environment, Social and Governance, ESG ) 實務。企業可依自身企業規模、關注主題、資源優先投入考量、以及人力配置等不同因素，妥善運用與分配資源，並依據已執行基線與量化目標之難易度，訂定專案執行期間，漸進優化量化目標的達成度。企業亦可參考同業具成熟職業健康與安全績效的運作經驗，並分析產業整體挑戰、機會及標竿最佳實務，作為職業健康與安全永續策略擬定方法。

### 領先指標的量化目標設定，建議可採短、中、長期漸進優化：



設定目標後，公開與承諾有助於周知利害關係人關注企業成效與企圖心。

## 關於本指南

---

本指南旨為協助我國企業永續報告書依循【GRI 403】(Global Reporting Initiative : 403 Occupational Health and Safety)準則，揭露職場永續健康與安全相關績效。

---

勞動部職業安全衛生署為引導企業實踐永續發展目標（SDGs）時，帶動供應鏈將職業健康與安全主流化，鼓勵企業依 GRI 準則揭露永續發展報告，以領先指標佐證其職業健康與安全管理績效，打造尊嚴、友善、健康及快樂工作環境的亮點特色，特於 2022 年訂定本指南，並於 2024 年進行第一次修訂。

本指南廣泛適用於所有企業具體量化揭露職業健康與安全指標的說明及範例，協助企業透過領先指標評估與量化績效展現，具體實踐及投入更多資源於職業健康與安全。

【GRI 403】於 2018 年大幅更新，並已自 2021 年 1 月 1 日起生效，為國際通用揭露企業有關職業健康與安全的準則。新版準則與國際勞工組織（ILO）指引和新 ISO 45001 職業健康與安全管理系統相容，關注於企業是否提供健康與安全的工作條件及環境，此同時為實踐聯合國（UN）通過的 2030 年永續發展議程中永續發展目標（SDGs）之細項目標，企業在揭露職業健康與安全績效的同時，亦具體回應聯合國 SDGs 目標。

根據【GRI 403】準則，企業應公開揭露用於告知利害關係人（含內部管理階層）其評估職業健康與安全績效的領先指標或措施。為輔助企業運用有效的領先指標，展現職業健康與安全績效，本指南提供實務運用原則、方法及參考範例等。建議企業依據我國職業安全衛生法為基礎、參考聯合國永續發展目標精神、GRI 準則建議及 ISO 45001 職業健康與安全管理系統，為企業設計與發展實踐績效指標，並於企業永續報告中應用展現。

【GRI 403】準則期許企業永續報告公開揭露其職業健康與安全永續作為及進展，如企業依我國職業安全衛生法規定已建立管理系統，並依職業安全衛生管理系統績效審查之企業，建議參考本指南進一步展現【GRI 403】準則主題量化指標，並確實公開予利害關係人。

本指南此次修訂重點包括新增指標及企業案例，主要以 2022-2023 年國內外企業永續報告揭露實例擇優更新，提供不同產業及規模之企業依據其重大主題辨識、重大性衝擊與推動進程，據以參考相關揭露指標與建議。另依據產業 ESG 揭露實務需求，於附錄 4 及附錄 5 擴大連結【GRI】準則中以人為本相關揭露準則，整合健康勞動力發展進程：《安全衛生》、

《人力策略》、《快樂勞動》及《敬業人才》等四大支柱，提供六大主題揭露建議，包含職業健康安全、供應鏈夥伴、永續策略、盡職人權、幸福職場及永續職涯等。

本指南主要係基於【GRI 403：Occupational Safety and Health（2018）】準則以及與健康勞動力相關聯之準則內容所建立，保留在任何時候變更、修改、增加或刪除指南內容之權利。另本指南在編修過程中，邀請了多元利害關係人諮詢並提供其實務觀點，所提供之領先指標案例為企業可參考揭露，但不僅限於揭露這些項目，企業揭露準則項目可依本身產業特性及實際執行情況考量，進行指標項目的設計選用，並揭露於企業永續報告。

## 適用對象

本指南廣泛適用於所有致力永續發展之事業單位，提供組織內專業人員於職業健康與安全業務推動、企業永續報告揭露編寫、永續目標設計與執行之實務建議，以及和內外部利害關係人溝通。包括依我國法規應編製申報及自願編製申報企業永續報告書之上市上櫃公司，或其他非屬前述規範之企業皆適用。

## 使用說明

本指南係以我國職業安全衛生法及職業安全衛生管理系統為基礎、參考聯合國永續發展目標精神、GRI 準則以及利害關係人實務建議等彙整，期望提供企業妥善參考應用，並展現實踐績效於企業永續報告書。

**本指南供企業自願運用**，企業廣泛考慮各主題對其業務或財務上之意義，並依各企業實際執行狀況選定欲揭露主題。

- 本指南供企業自願運用
- 不同規模或進程企業可循序參考、推動
- 可揭露的範疇不僅限於本指南所列指標
- 本指南各準則主題績效可獨立進行揭露，無必然先後順序與進程

**可揭露的範疇不僅限於本指南所列指標**，企業可依執行情況進行指標項目的設計選用與揭露，鼓勵企業除符合法規的作為外，可透過創新或優於法規之作為，給予職業健康與安全不一樣的績效展現亮點。

**本指南各準則主題績效可獨立進行揭露**，可彈性依據企業永續報告書編製規劃或亮點安排進行績效闡述，準則編號排序並非強制揭露優先序位，舉例來說：企業雖尚未導入 GRI 403-1 所指管理系統者，仍可揭露 GRI 403-2 的具體績效。



本指南中各準則主題架構與使用說明如下：

- **框架說明**：摘自【GRI 403】提報要求，企業若須瞭解完整準則說明請見【GRI 403】。
- **基本指標**：根據國內企業永續報告書內容以及相關領域專家建議，在符合法規基礎之上，列舉企業難度較低、易達成或展現的可量化績效指標，提供中小型企業和初期推動的企業優先參考，有標註之上標編號（如 1-1、2-9）處可以進一步參照附錄 1 指標說明與附錄 2 企業揭露實務案例。
- **進階指標**：提供已有一定管理基礎或推動進程的企業，參考更多創新與前瞻的建議作法及展現建議指標，企業可投入更多資源以凸顯實踐永續的承諾與企圖心，有標註之上標編號（如 1-1、2-9）處，可以進一步參照附錄 1 指標說明，與附錄 2 企業揭露實務案例。
- **主題整合**：透過六大揭露主題面向說明，整合 GRI 各項與健康勞動力相關準則，有助於企業主題性揭露及擴大展現綜合整體績效，可分短中長期目標漸進優化及導入實踐。進一步的揭露主題說明與案例，請參考附錄 5。
- **附錄 1、指標說明與展現範例**：附錄中所列之各準則對應之職業健康與安全主題，已廣泛涵蓋 SASB<sup>5</sup>標準，對於不同產業別所建議關注的職業健康與安全議題。附錄表格針對各主題列出更多元的領先指標具體範例供企業參考運用，旨在建議企業透過定性或定量方式衡量各主題之績效。請依據基本指標與進階指標內文中標註之上標編號（如 1-1、2-9）。
- **附錄 2、企業揭露實務案例**：選擇國內外企業永續報告書所列舉之案例，供企業選用以建立領先指標及永續報告書呈現績效之參考，所述之作為與量化數據皆為本指南去識別化後編擬，不代表或保證任何企業實際執行成效。
- **附錄 3、職場健康與安全（OHS）永續績效自我評量**：整合 GRI 403 準則與對應指標，並依據不同產業特性，設計自我評量表單及平台，供企業自我檢核及參考運用於組織內部盤點及規劃，或外部供應鏈職場健康與安全績效評估及輔導管理。
- **附錄 4、健康勞動力發展藍圖**：根據《安全衛生》、《人力策略》、《快樂勞動》及《敬業人才》四大支柱來實現健康勞動力的發展願景。
- **附錄 5、健康勞動力 - GRI 綜合揭露主題準則連結**：整合健康勞動力各揭露主題與 GRI 各模組化系統內準則，供為企業揭露健康勞動力推動進程與績效之參考。

---

<sup>5</sup> 依據金管會「公司治理 3.0-永續發展藍圖」，為強化上市櫃公司 ESG 資訊揭露，將參考國際準則規範 SASB 強化永續報告書揭露。國際財務報告準則（IFRS）基金會於 2022 年成立國際永續準則委員會（International Sustainability Standards Board，ISSB），整合 SASB 準則。



# 壹、GRI 報告揭露原則

## 1.1 GRI 架構說明

全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative，簡稱 GRI) 是一個致力於提升全球企業永續發展報告品質和一致性的獨立性國際組織，於 1997 年領先發布永續發展報告的揭露架構，旨在透過提供一套全面的報告準則，幫助組織非財務面揭露其經濟、環境和社會面向之績效，透過提高透明度和促進公平對話，來增進全球各類型組織的永續發展實踐。2021 年 GRI 標準改版包含通用準則、行業準則及主題準則三大部分。

隨著全球對於永續發展和社會責任的認識不斷提升，GRI 的報告標準已成為各國最廣泛應用的永續發展報告工具之一，也是我國金融監督管理委員會「公司治理 3.0-永續發展藍圖」要求企業採用的主要編寫準則。GRI 的普世核心使命是鼓勵組織公開其對經濟、環境及社會的影響，從而促進利害關係人間的互信和長期價值創造。

## 1.2 GRI 報告基本原則

準確	報告中的資訊應足夠準確和詳細，使利害關係人能夠對組織的績效進行合理的審視與評估。
平衡	報告揭露應該公正地反映組織的正面和負面衝擊，有助於利害關係人獲得全面視角，並能夠基於事實做出均衡的評價或判斷。
清晰	報告中資訊應該清晰且易於理解，使用簡潔直接的內容進行組織報告，若需使用必要的專業術語或者專有名詞，應搭配清楚的解釋。
可比較	組織應該一致性的收集和呈現資訊，以便利害關係人可以比較不同時期和不同組織的資訊，有助於評估組織表現的變化，以及於產業內的落點與表現。
完整	報告應該涵蓋對利害關係人評估組織績效所需的所有重要項目，組織需辨識並揭露所有關鍵的績效，以提供一個全面完整的永續性績效展現。
永續脈絡	組織應該呈現其績效在更廣泛的永續目標脈絡中的位置，包括組織的影響和對策。
具時效	報告應該及時發布，以確保資訊的時效與實用性，使相關利害關係人獲得的數據是最新的，以提供其及時做出決策。
可受驗證	報告中的資訊應該能夠經受審計或驗證過程的檢驗與核實，有助於增進報告的品質與可信任度，確保利害關係人可以依賴報告中的資訊。

## 貳、職業健康安全準則內容、指標及藍圖參照

職業健康與安全主題主要依循 GRI 403 之 10 項準則，有助於企業檢視及揭露其健康安全策略與績效時，更加全面性展現管理和實踐成果，並讓利害關係人更清晰地了解企業在健康安全領域方面的願景、承諾及績效。本指南依序統整說明 GRI 403 準則中建議之揭露內容、基本指標、進階指標與健康勞動力藍圖參照。

### GRI 403：職業健康與安全

- 準則 403-1 職業安全衛生管理系統
- 準則 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查
- 準則 403-3 職業健康服務
- 準則 403-4 工作者對於職業健康與安全之參與、諮商與溝通
- 準則 403-5 工作者職業健康與安全教育訓練
- 準則 403-6 工作者健康促進
- 準則 403-7 預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊
- 準則 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者
- 準則 403-9 職業傷害
- 準則 403-10 工作相關疾病

## 準則 403-1 職業安全衛生管理系統

企業應就所屬員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

1. **陳述是否已建立並實施職業安全衛生管理系統，包含是否：**
  - (1) 因法令要求而實施此系統。若如此，條列此項要求；
  - (2) 根據公認的風險管理及/或管理系統標準/指引來實施此系統。若如此，條列該標準/指引。
2. **描述此職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者、活動及工作場所的範圍。**若有任何工作者、活動或工作場所未涵蓋在內，解釋其原因。

### 基本指標

1. 依法令規定實施管理系統者，揭露職業安全衛生管理系統所涵蓋工作者、活動及工作場所範疇<sup>1-1</sup>：
  - 揭露該系統涵蓋之工作者、活動及工作場所的數量。
  - 負責管理系統的專業人員類別、是否受僱於組織或擔任顧問，及系統管理運作方式。
  - 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統或 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統驗證。

### 進階指標

1. 優於法規規定，自發性導入管理系統。
2. 建立符合組織特性之職業安全衛生政策與其一致的量化目標，並揭露各活動目標達成進度<sup>1-2</sup>。
3. 其他進階指標，如：提高管理層對工作場所安全巡檢次數、提高虛驚事故提報率、建議事項改善有效性與時效性等。
4. 管理系統如何達到持續性改善，是否透過內部專案、檢討或獎勵機制，持續提升系統。
5. 於管理系統導入 ISO 45003 職業心理健康管理。
6. 說明管理系統經主管機關績效審查及認可之情形與結果。
7. 年度管理系統投入預算、目標與相關方針。

### 健康勞動力藍圖參照：

對應之健康勞動力揭露主題：職業健康安全、人力資本、永續策略

對應 SDG 目標：



對應其他 GRI 準則：2-7 員工、2-8 非員工工作者、2-27 法規遵循

## 準則 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查

企業應就所屬員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

2. 描述例行性和非例行性職業危害辨識與風險評估的程序，及應用分級管控策略，消除危害並將風險降至最低，包括：
  - (1) 企業如何確保這些程序的品質，包括執行這些程序的人員能力；
  - (2) 如何運用這些程序的結果來評估並持續改善職業安全衛生管理系統。
3. 描述讓工作者報告職業危害與危險狀況的流程，並說明如何保護工作者免於不利處分。
4. 描述工作者可自行離開其所認為可能導致立即傷害或疾病的工作狀態之政策與程序，並說明如何保護工作者免予不利處分。
5. 描述調查職業事故的程序，包括事故相關危害辨識與風險評估的程序，並利用分級管控以決定矯正行動、及職業安全衛生管理系統所需進行的改善措施。

### 基本指標

1. 辨識組織針對職業危害類型、特定敏感族群、遠距或派遣性員工所採取之風險評估方法、評估結果及採行最適當之分級管理措施<sup>2-1</sup>；
  - 針對職業安全危害類型，包括墜落/滾落、跌倒、被夾、被捲、化學品洩漏及交通事件等分別完成辨識，掌握高風險對象及比例。
  - 針對職業衛生危害類型，包括物理性<sup>2-2</sup>、人因性<sup>2-3</sup>、化學性<sup>2-4</sup>、生物性<sup>2-5</sup>等分別完成辨識，掌握高風險對象及比例。
  - 描述特定敏感族群（如中高齡、高齡、未滿 18 歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工或高風險勞工、復工勞工、格外受氣候變遷影響之勞工<sup>6</sup>或外籍工作者等）完成危害辨識、風險評估及工作內容適性確認之人次或比例<sup>2-6</sup>。
  - 描述社會心理因素涉及企業組織與勞工身心健康等職場危害類型（如異常工作負荷、職場不法侵害、職場性騷擾等）之評估及調查程序，以及完成職場危害調查報告及矯正比例<sup>2-7</sup>。
  - 描述持續改善，進行危害辨識頻率、風險評估及應對措施的定期更新率、提案改善件數及改善完成率、時效及追蹤機制<sup>2-8</sup>。

<sup>6</sup> ILO(2024), "Ensuring safety and health at work in a changing climate." 定義格外受氣候變遷影響之工作者，包含：1. 農業、建築和運輸等體力要求較高的戶外從業人員；2. 炎熱和通風不良環境中的室內從業人員；3. 緊急服務、醫療保健和其他公共服務從業人員；4. 孕婦、兒童、老年人和身心障礙者；5. 非正規經濟的勞工、移民及微型和小型企業的工作者。

- 提升危害預防認知，進行各類型危害預防宣導、事故緊急應變演練之場次與人次<sup>2-9</sup>。
- 2. 危害辨識及風險評估之風險溝通程序（如工作者提報機制、風險評估的結果與改善措施週知相關部門及人員之程序與時效說明等）<sup>2-10</sup>。
- 3. 說明如何提升工作者對於退避權之認知與權利之行使，工作者有權瞭解並離開可能立即發生危險之工作狀況。
- 4. 描述調查職業事故的程序，與完成職業事故調查報告（含虛驚事故紀錄）及矯正比例<sup>2-11</sup>。
- 5. 確認危害性化學品已完成危害標示、製備清單及揭露安全資料表，並採取必要與適切通識措施之比例。
- 6. 訂有容許暴露標準之作業場所，實施作業環境監測及暴露評估之頻率與結果。

### 進階指標

1. 藉由危害辨識、風險評估及管控措施，改善中高齡與高齡工作者或復工勞工之安全衛生設施，以提升其工作適能之比例<sup>2-6</sup>。
2. 宣示 **CMR** 化學品取代計畫，設定具體減量、消除或替代的量化目標，提倡或協議供應鏈廠商汰換或停止使用此類化學品<sup>7-3</sup>（這項指標可搭配 403-7 準則一起設定與執行）。
3. 透過系統化的全面風險評估，掌握廠內製程和作業暴露風險比例<sup>2-1</sup>。
4. 統計分析歷年暴露評估分級結果，降低高風險製程和作業比例。
5. 化學品安全資料表 **SDS** 作為危害辨識依據，使用經外部專業單位查驗之比例。
6. 結合科技導入進行危害辨識、風險評估及管控措施之作為揭露，如運用科技監測掌握工作場所危害、透過數據分析來追蹤和預測安全趨勢，透過機器學習模型預測潛在的高風險區域或工作類型<sup>2-12</sup>。
7. 遠距或派遣性工作者（如駐點於客戶端）之比例、危害辨識、風險評估及管控措施之作為揭露。

### 健康勞動力藍圖參照：

對應之健康勞動力揭露主題：職業健康安全、人力資本、永續策略、人權盡職、供應鏈夥伴

對應 SDG 目標：



對應之其他 GRI 準則：404 訓練與教育、406 不歧視

## 準則 403-3 職業健康服務

企業應就所屬員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

1. 描述有助於**辨識和消除危害、將風險降至最低的職業健康服務功能**，並解釋組織如何**確保這些服務的品質**，以利於工作者獲得這些服務。

### 基本指標

1. 提供員工健康檢查或特殊健康檢查，並建立高風險關注名單<sup>3-1</sup>。
2. 辦理員工健康教育、衛生指導、職場健康促進活動等健康服務活動<sup>3-2</sup>。
3. 組織內影響員工身心健康危害之改善措施建議，與作業環境安全衛生設施改善規劃建議提案及實踐專案次數。
4. 依據企業所屬產業特性，規劃健康服務計畫或健康管理方案，適當配置勞工健康服務醫護人員提供健康服務，並主動檢討作法及成效。
5. 推動性別平等（含性別歧視防治、騷擾防治與救濟）相關政策及教育宣導、促進工作平等措施，或性別平等工作相關組織設置<sup>3-2</sup>。

### 進階指標

1. 員工健康檢查完成率（法定人數、實際人數）、滿意度、臨場健康服務滿意度。
2. 員工健康狀況長期追蹤與改善情形，包含將員工健康檢查資料透過系統化管理，掌握歷年趨勢並進行分析及採取因應對策。
3. 收集和分析不同性別員工的健康數據，包括慢性病發病率、工作相關傷病和心理健康狀況，並根據分析結果調整健康促進政策。
4. 員工協助方案（Employee Assistance Programs，簡稱 EAPs）推動與執行情形、追蹤及後續服務。
5. 訂定提供工作者身心健康服務投入預算目標與實施比例<sup>3-2</sup>（如揭露總年度經費比例、專案投入比例、目標與達成效益、商業醫療保險員工覆蓋率等）。
6. 描述特定敏感族群，辨識身心健康危害，並規劃適性之工作安排及健康服務策略。
7. 除符合法令配置健康服務醫護人員外，依企業特性及需求，另僱用或特約相關專業人員提供工作者健康服務。
8. 如何維護工作者個人健康資訊之隱私與機密性，以及如何確保個人健康資訊不會致使任何有利或不利之員工心理、工作條件或待遇影響。

### 健康勞動力藍圖參照：

對應之健康勞動力揭露主題：職業健康安全、人力資本、永續策略、人權盡職、幸福職場

對應 SDG 目標：



對應之其他 GRI 準則：401 勞雇關係、405 員工多元化與平等機會



## 準則 403-4 工作者對於職業健康與安全之參與、諮商及溝通

企業應就所屬員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

1. 描述工作者參與職業安全衛生管理系統的制定、實施與評估，所進行的諮商，以及提供工作者職業安全衛生相關資訊與溝通之程序。
2. 若設有由勞資共同組成正式的安全衛生委員會，描述他們的職責、開會頻率、決策權，以及若該委員會無工作者擔任代表，解釋其原因。

### 基本指標

1. 職業安全衛生委員會組成、委員會運作機制與開會頻率<sup>4-1</sup>。
  - 勞/資比例、非管理階層工作者參與比例
  - 最高治理單位參與情形、高階管理階層監督或參與溝通之程度與有效性。
  - 定期/不定期委員會溝通議題、決策機制、決策傳達方式及相關紀錄管理機制。
2. 工作者參與職業安全衛生政策訂（修）定、相關提案與申訴之次數及改善情形<sup>4-1</sup>。
3. 工作者及其代表參與危害鑑別及風險之情形。
4. 職業健康與安全衛生的目標及規劃。

### 進階指標

1. 描述其他與員工、非員工工作者溝通之組織，說明組成、運作機制與溝通相關統計。
2. 描述工作者參與溝通（如建議、申訴或諮商）之多元管道，以及各管道之提案、處理及追蹤統計，揭露其有效性、參採回覆情形或滿意度。
3. 依據諮商溝通成果建立之改善提案，後續達成比例與追蹤機制<sup>4-1</sup>。
4. 提高工作者參與之作法與評估。

### 健康勞動力藍圖參照：

對應之健康勞動力主題：職業健康安全、永續策略、人權盡職、幸福職場

對應 SDG 目標：



對應之其他 GRI 準則：2-23 政策承諾、2-24 納入政策承諾、2-25 補救負面衝擊的程序、  
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制、2-29 利害關係人議合方針、  
407 結社自由與團體協商



## 準則 403-5 工作者職業健康與安全教育訓練

企業應就所屬員工，與非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

1. 描述提供工作者之任何**職業健康與安全教育訓練**，包括一般的訓練及針對特定的作業危害、危險活動或狀況所實施之訓練。

### 基本指標

1. 工作者職業安全衛生教育訓練執行情況<sup>5-1</sup>，依法規所提供訓練類型，如職業安全衛生管理人員、特殊有害作業、緊急事故應變處理、急救人員教育訓練等。
2. 訓練時數及參與人數<sup>5-1</sup>，並詳列應受訓人數及完成百分比。
3. 不同族群對象受訓情形（如新進員工完訓比率、敏感族群或特定危險培訓計畫完成度等）。
4. 工作者對於訓練滿意度<sup>5-1</sup>。

### 進階指標

1. 高階管理階層對於教育訓練之重視及參與。
2. 辨識訓練需求與內容之機制，如透過問卷調查、工作者溝通等。
3. 評估訓練品質（例如：課程分級、訓練講師資格）與有效性之方法、結果及因應措施<sup>5-1</sup>。
4. 評估工作者認知提升程度百分比<sup>5-1</sup>。
5. 投入工作者教育訓練之資源及提供法令規定以外之專業訓練，或提升其身心健康與友善職場（例如：工作生活平衡、性別平等或性騷擾防治等）之在職訓練。
6. 結合創新、科技導入之教育訓練及有效性評估。
7. 對應不同政策目標之訓練項目與訓練情形、該目標達成率之連結。

### 健康勞動力藍圖參照：

對應之健康勞動力主題：職業健康安全、人力資本、永續策略、人力資本、人權盡職、  
幸福職場、永續職涯

對應 SDG 目標：



對應之其他 GRI 準則：404 訓練與教育

## 準則 403-6 工作者健康促進

企業應就所屬員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

1. 說明如何提供工作者獲得職業醫療健康照護以外之健康促進措施，以及組織提供服務的範圍。
2. 描述組織是否提供工作者任何自願性健康促進服務與計畫，以解決非工作相關的重大健康風險，包括解決特定的健康風險，以及如何促進工作者獲得這些服務與計畫。

### 基本指標

1. 辦理健康教育、衛生指導、健康服務活動，並量化次數與頻率，以及涵蓋人次<sup>6-1</sup>。
2. 舉辦健康促進活動並量化描述活動辦理前後，對健康促進之貢獻。
3. 提供工作者身心健康評估方法，及依據評估結果提供適當管理措施之工作者涵蓋率<sup>2-6</sup>。
4. 建立工作者身心健康諮詢及協助方案。
5. 營造無菸、無檳榔職場環境。
6. 職場不法侵害、性騷擾預防及處理機制的實施與成效，例如舉辦次數、參與率，以及投訴處理的時效性、資訊保護隱私性，包括案件數、處理結果、追蹤情形等。
7. 支持孕期及育嬰的健康服務提供情況，例如孕期調整、育嬰空間、彈性工作安排等，並揭露受益員工的數量及性別<sup>6-1</sup>。
8. 異常工作負荷或過勞預防宣導與相關措施、系統化健康服務管理，以及量化統計。

### 進階指標

1. 企業雇主與一級高階主管，共同擬訂企業工作者健康促進相關承諾，並廣為周知。
2. 針對企業內部不同族群之特性與健康情況，設計多元的健康促進活動<sup>6-1</sup>。
3. 企業提供身心健康之預防性宣導或相關資源<sup>6-1</sup>：
  - 企業提供如癌症篩檢項目、心理健康評估、極早期失智症篩檢等身心健康項目之定期/不定期性資源或宣導。
  - 響應國家衛生政策之篩檢或宣導，並呈現績效，例如：五癌與 B、C 肝篩檢政策。
4. 推動職場性別主流化或去性別化<sup>6-2</sup>：
  - 促進不同性別工作者之工作與家庭平衡、提升不同性別工作者之身心健康。
  - 定期評估針對性別多樣性的健康促進政策，例如對於非二元性別人群提供適當的健康服務和支持（例如：設置性別友善廁所、增設去性別化問卷項目）。
5. 依工作者不同需求，規劃適合之健康促進活動，並統計活動參與者之性別比率、不同年齡層及性別特定健康問題（如中高齡或女性工作者的肌肉骨骼疾病等）強化措施的量化次數及涵蓋率。
6. 提供員工身心健康指導與支持性資源，並揭露利用率、滿意度與健康指數改善率等追蹤情形<sup>6-3</sup>：
  - 透過宣導、政策或活動，推廣健康生活型態與飲食習慣（如員工餐廳響應健康飲食）

- 提供專業資源協助工作者解決心理壓力或情緒問題。
  - 提供數位或個人化設備和應用程式（如工作者可由手機查詢個人健康檢查資料、數位健身設備、個人 AI 健康顧問 App 等）。
  - 提供工作者家庭健康資源支持（提供子女安心照顧彈性、長輩照顧資源、家庭問題諮詢服務等）
  - 規劃支持性團體或社群（提供工作者紓解工作壓力、身心壓力與交流心情）。
7. 提升工作者自我身心健康認知與意識，如提倡工作生活平衡、工作壓力與生活壓力管理計畫等<sup>6-4</sup>。

### 健康勞動力藍圖參照：

對應之健康勞動力主題：職業健康安全、永續策略、人力資本、人權盡職、幸福職場、永續職涯

對應 SDG 目標：



對應之其他 GRI 準則：2-24 納入政策承諾、401 勞雇關係、405 員工多元化與平等機會

## 準則 403-7 預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊

企業應就所屬員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

1. 描述組織透過供應商/承攬商業務關係，預防與減緩與組織營運、產品或服務有直接關聯之重大職業健康與安全的負面衝擊，以及危害和風險之預防及控制措施。

### 基本指標

1. 針對承攬商之職業安全衛生管理，訂定標準化流程並據以執行（含危害告知、安全衛生採取措施等）。

### 進階指標

1. 針對供應商/承攬商之職業健康安全管理，建立系統化評量與篩選機制<sup>7-1</sup>：
  - 簽署供應商行為準則（或其他相關協議）之供應商/承攬商數量或涵蓋率。
  - 與供應商/承攬商溝通方式以及頻率（如定期會議、即時通訊平台溝通、安衛觀摩會、供應鏈安全論壇等）。
  - 進行供應商行為準則相關宣導/輔導次數。
  - 透過評量機制辨識出職業健康與安全高風險供應商/承攬商數量，以及揭露評量項目與標準。
  - 協助供應商/承攬商改善職業健康與安全所投入之資源成本。
  - 提高供應商的社會責任績效（針對職業健康與安全管理、人權及性別平等相關），量化達成目標並進行定期審核。
  - 應用科技技術，提升供應商/承攬商健康、安全和福祉管理。
  - 透過目標訂定、供應商競賽或獎勵機制鼓勵供應商/承攬商提升。
2. 針對供應商/承攬商之職業健康安全管理，訂定負面衝擊應變機制<sup>7-2</sup>：
  - 供應商/承攬商於職業健康與安全違規事件的數量、因應與改善情形
  - 供應商/承攬商停工改善統計，以及對商業關係之影響說明。
  - 針對供應商/承攬商實施的改進措施之具體改善成效，例如降低事故率和提高安全意識等。
  - 針對危險工作環境的特殊安全措施及因應方案。
  - 描述針對供應商/承攬商於社會責任績效（針對職業健康與安全管理、人權及性別平等相關）之負面衝擊風險管理與衝擊因應。
  - 提升供應鏈透明度，公開揭露關鍵供應商名單及管理作為。

### 3. 健康安全永續產品承諾與產品中化學物質風險/危害評估管理之作法<sup>7-3</sup>：

- 辨識具健康危害物質數量或是屬於 CMR 物質數量。
- 產品符合之限制物質法規/清單數量與符合度。
- 經第三方認證之安全產品涵蓋率。
- 成分經完整危害評估之產品數量或涵蓋率。
- 已進行替代化學品策略擬定之化學物質（或產品）數量。
- 投入研發替代物質成本。
- 達成危害減量之產品數量。

#### 健康勞動力藍圖參照：

對應之健康勞動力主題：供應鏈夥伴、人權盡職、職業健康安全、永續策略、人力資本

對應 SDG 目標：



對應其他 GRI 準則：2-6 活動、價值鏈和其他商業關係、2-24 納入政策承諾、2-25 補救負面衝擊的程序、2-30 團體協約、204 採購實務、405 員工多元化與平等機會、406 不歧視、407 結社自由與團體協商、408 童工、409 強迫或強制勞動、410 保全人員接受人權政策或程序之訓練、414 供應商社會評估

## 準則 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

企業應揭露以下資訊：

1. 若組織依法令要求及/或公認的標準/指引實施職業安全衛生管理系統：
  - (1) 在此管理系統下，經**內部稽核**之所屬所有員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者人數和比例；
  - (2) 在此管理系統下，經**外部組織稽核或驗證**之所有員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者人數和比例。
2. 此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因(如有排除)，包括所排除工作者之類型。
3. 瞭解如何彙整數據之必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法及假設。

### 基本指標

1. 職業安全衛生管理系統經內部稽核時，應敘明涵蓋工作者人數或比例，並敘明未涵蓋全部工作者之原因。
2. 通過 ISO45001 職業安全衛生管理系統或 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統驗證。

### 進階指標

1. 職業安全衛生管理系統經外部組織稽核或驗證時<sup>8-1</sup>，應敘明涵蓋工作者人數或比例，並敘明未涵蓋全部工作者之原因。
2. 職業安全衛生管理系統涵蓋非員工之範疇：
  - 涵蓋非員工之類型（如承攬商、志工、個人或自營作業者、派遣工）與其人數比例<sup>8-2</sup>。
  - 非涵蓋於職業安全衛生管理系統下之工作者職業傷害或職業病潛在風險<sup>8-3</sup>。
3. 內部稽核的方法（是否有標準執行流程、稽核員資格要求、相關文件記錄保存等）。
4. 外部稽核揭露包含第二方（客戶、其他客戶代表、或其他有利益關係組織）或第三方獨立組織所執行之稽核，分別說明稽核情形與範疇。

### 健康勞動力藍圖參照：

對應之健康勞動力主題：職業健康安全、永續策略、人力資本

對應 SDG 目標：



對應其他 GRI 準則：2-7 員工、2-8 非員工工作者、2-27 法規遵循

## 準則 403-9 職業傷害

企業應揭露以下資訊：

1. 所屬所有員工：
  - (1) 職業傷害所造成的死亡人數與比率；
  - (2) 嚴重的職業傷害的數量與比率（排除死亡人數）；
  - (3) 可記錄之職業傷害的數量與比率；
  - (4) 職業傷害的主要類型；
  - (5) 受影響工作時數。
2. 所有非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者：
  - (1) 職業傷害所造成的死亡人數與比率；
  - (2) 嚴重的職業傷害的數量與比率(排除死亡人數)；
  - (3) 可記錄之職業傷害的數量與比率；
  - (4) 職業傷害的主要類型；
  - (5) 受影響工作時數。
3. 造成嚴重職業傷害風險的職業危害，包括：
  - (1) 如何決定這些危害；
  - (2) 提報期間內，何種危害造成嚴重傷害；
  - (3) 使用分級管控，消除其他職業危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。
4. 使用分級控管，消除其他職業危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。
5. 是否根據 200,000 或 1,000,000 工作小時計算比率。
6. 此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因(如有排除)，包括所排除工作者之類型。
7. 瞭解如何彙整數據之必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法及假設。



### 基本指標

1. 失能傷害頻率（Disabling Injury Frequency Rate（FR），簡稱「傷害頻率」）：每百萬工時中，發生失能傷害的總人次。失能傷害的總人次計算包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總計人次<sup>9-1</sup>。
2. 失能傷害嚴重率（Disabling Injury Severity Rate（SR），簡稱「傷害嚴重率」）：每百萬工時中，發生失能傷害的總損失日數。
3. 災害年千人率：員工每千人中，一年發生之死傷數。
4. 虛驚事故數量紀錄與處理，包括緊急處理、應變措施及必要之通報。
5. 工作場所中前五大災害類型及比例。

### 進階指標

1. 建立職業傷害風險分級管控機制及採行之策略，可搭配本指南其他準則主題之預防措施揭露。
2. 依不同災害類型、性別、族群、場所等職災統計之交叉分析，以瞄準或排序優先改善項目。
3. 與同產業之指標比較分析，並設定中長期績效指標。
4. 說明職業傷害工作者轉介機制、復工措施或相關統計。
5. 將職業傷害或是職災預防之影響換算成商業價值，以永續價值概念將職安衛與財務連結（例如：投入職災預防之專案金額與預期效益、年度投入職安衛之經費比例等）。
6. 當年度企業內離職工作者之職業傷害情形。

### 健康勞動力藍圖參照：

對應之健康勞動力議題：職業健康與安全、永續策略、人力資本

相關 SDG 目標：



對應其他 GRI 準則：—

## 準則 403-10 工作相關疾病

企業應揭露以下資訊：

1. 所屬所有員工：
  - (1) 工作相關疾病所造成的死亡人數與比率；
  - (2) 可記錄之工作相關疾病的案件數量；
  - (3) 工作相關疾病的主要類型。
2. 所有非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者：
  - (1) 工作相關疾病所造成的死亡人數與比率；
  - (2) 可記錄之工作相關疾病的案件數量；
  - (3) 工作相關疾病的主要類型。
3. 造成疾病風險的職業危害，包括：
  - (1) 如何確認這些危害；
  - (2) 提報期間內，何種危害造成或促成疾病案例；
  - (3) 使用分級管控，消除這些危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。
4. 揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因(如有排除)，包括所排除工作者之類型。
5. 瞭解如何彙整數據之必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法及假設。

### 基本指標

1. 經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案數量、類型及案件頻率。
2. 勞動部公告相關指引執行成效<sup>10-1</sup>：
  - 異常工作負荷促發疾病預防：職業促發腦心血管疾病風險等級達 2 分以上或高度風險之數量/比例。
  - 人因性危害預防：肌肉骨骼傷病調查危害等級屬疑似有危害以上之數量/比例。
  - 工作場所母性健康保護：母性健康保護危害風險分級達第二級管理以上之數量/比例。
  - 執行職務遭受不法侵害預防：職場不法侵害預防之危害辨識及風險屬中度風險以上之數量/比例。

### 進階指標

1. 建立工作相關疾病之風險分級管控機制及採行措施，可搭配本指南其他準則主題之預防措施揭露。
2. 氣候變遷相關之潛在工作相關疾病危害辨識、評估與預防措施<sup>10-2</sup>。
3. 針對不同類型工作者辨識、評估與預防作為：
  - 遠距工作、非典型工作或平台經濟員工之工作相關疾病辨識、監測與管理措施等。
  - 企業高心理壓力職務之工作相關疾病辨識、監測與採行措施。

- 敏感族群之工作相關疾病作業場所預防措施等。
- 4. 建立工作相關疾病或健康異常情形之中長程趨勢比較分析，如相關請病假天數、健康指數追蹤、心理壓力指數、部門別與工作型態等。
- 5. 說明罹患工作相關疾病工作者之轉介機制、復工協助措施或相關統計。
- 6. 將工作相關疾病預防之影響換算成價值，以永續價值概念將職安衛與財務連結（例如：投入工作相關疾病預防之專案金額與預期效益、年度投入職安衛之經費比例等）<sup>10-3</sup>。

### 健康勞動力藍圖參照：

對應之健康勞動力主題：職業健康安全、永續策略、人力資本、永續職涯

對應 SDG 目標：



對應其他 GRI 準則：--

## 參考文獻

- EU ( 2024 ) , The Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)
- Global Reporting Initiative ( GRI ) , GRI 403 : Occupational Health and Safety, 2018
- Global Reporting Initiative ( GRI ) , GRI 103 : Management Approach, 2016
- Global Reporting Initiative ( GRI ) , GRI 2 : General Disclosures, 2021
- Global Reporting Initiative ( GRI ) , GRI 3 : Material Topics, 2021
- GRI ( 2021 ) · The double-materiality concept - Application and issues
- GRI : <https://www.globalreporting.org/standards/>
- International Organization for Standardization ( ISO ) , ISO 45001 : 2018 Occupational health and safety management systems -Requirements with guidance for use
- International Labour Organization ( ILO ) , Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, ILO-OSH 2001, 2001.
- ILO ( 2024 ) , Ensuring safety and health at work in a changing climate
- Indicators to Improve Safety and Health Outcomes, 2019
- ISSA ( 2017 ) , VISION ZERO : 7 Golden Rules –for zero accidents and healthy work : A guide for employers and managers
- Kathy A. Seabrook ( 2019 ) , Connecting the dots: occupational safety and health and business performance.
- OECD ( 2018 ) , OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct
- Occupational Safety and Health Administration ( US OSHA ) , Using Leading
- Quentic ( 2023 ) , Can safety boost your performance? , EHSQ & ESG Management Magazine
- Quentic ( 2023 ) , ESG Align your corporate strategy with the future - Whitepaper with facts, concepts and KPI sets for your sustainability management
- SASB standards : <https://www.sasb.org/standards/download/>
- WHO Global Plan of Action on Workers' Health ( 2008-2017 )
- EFRAG ( 2023 ) , ESRS - the journey from PTF to delegated act
- 勞動部職業安全衛生相關法規、指引、作業要點及技術參考手冊
- 2019 年度上市上櫃公司企業社會責任報告書 ( 臺灣證券交易所公開資訊觀測站 ) : <https://mops.twse.com.tw/mops/web/t100sb11>
- 勞動部勞動及職業安全衛生研究所, 建立職場心理健康促進計畫及改善措施, 2014
- 康健 CHR ( 2021 ) <https://www.commonhealth.com.tw/topic/2021chrwinner>

## 致謝名單

指南編撰與修訂由以下單位組織共同參與提供建議：（以下依單位組織名稱筆畫排序）

1. 力晶積成電子製造股份有限公司
2. 中國鋼鐵股份有限公司
3. 中鼎工程股份有限公司★
4. 中鴻鋼鐵股份有限公司★
5. 元太科技工業股份有限公司★
6. 台灣水泥股份有限公司★
7. 台灣永續能源研究基金會
8. 台灣塑膠工業總管理處
9. 台灣積體電路製造股份有限公司
10. 旺宏電子股份有限公司
11. 欣興電子股份有限公司
12. 社團法人台灣永續供應協會
13. 英業達股份有限公司★
14. 財團法人台灣經濟研究院★
15. 財團法人安全衛生技術中心★
16. 國立臺灣大學環境與職業健康科學研究所★
17. 國泰人壽股份有限公司
18. 華新麗華股份有限公司
19. 群創光電股份有限公司
20. 資誠聯合會計師事務所
21. 頤德國際股份有限公司
22. 默克先進科技材料股份有限公司★

備註：

1. 依單位組織名稱筆畫排序。
2. ★ 為 2024 年修訂指南之主要致謝對象。

## 附錄 1、指標說明與展現範例

403-1					
編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
1-1	依法令規定實施管理系統者，揭露職業安全衛生管理系統所涵蓋工作者、活動及工作場所範疇	1.工作者：泛指所有為員工之工作者（亦即根據國家法律或其適用要求，與組織具有勞雇關係之工作者）；所有非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者；所有非員工之工作者，其工作及/或工作場所不受其指揮監督，但由於彼此間業務關係，這些工作者對組織營運、產品或服務，會直接關聯職業安全衛生重大衝擊。	1. 負責管理系統的專業人員類別及管理系統運作方式 2. 通過 ISO45001 職業安全衛生管理系統或 TOSHMS 驗證 3. 管理系統涵蓋範圍 4. 管理系統排外原因（範圍、工作者數量等） 5. 於管理系統導入 ISO 45003 職業心理健康管理 6. 系統績效審查及認可情形	定性	-
		2.活動：泛指當年度展開之職業安全衛生相關活動項目，如法規鑑別、危害辨識、變更管理、承攬商管理、落實度改善等，企業可依其董事會/委員會關注之年度議題進行活動展開規劃。	1. 涵蓋工作者數量 2. 涵蓋工作場所數量 3. 辦理活動數量 4. 年度管理系統投入預算、比例	定量	數字
1-2	建立符合組織特性之職業安全衛生政策與其一致的量化目標，並揭露目標達成進度	描述企業為使管理系統達到持續性改善，達成整體職業安全衛生績效改善的反覆流程，就管理系統內展開之活動項目訂定量化目標，並展現其執行進度。	1. 失能傷害件數降低目標 2. 員工安全衛生訓練完訓率目標 3. 員工滿意度或離職率目標 4. 檢核缺失改善率目標 5. 其他與安全文化、職安衛政策一致之量化目標	定量	數字/百分比
403-2					
編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
2-1	辨識組織針對職業危害類型、特定敏感族群、遠距或派遣性員工所採取之風險評估方法、評估結果及採行之分級管理措施	描述依企業所屬產業特性、規模及運作型態，已辨識組織針對職業危害類型與特定敏感族群，所採取之風險評估方法、評估結果及採行最適當之分級管理措施	1. 調查危害類型之方法 2. 風險評估分析方法說明 3. 評估結果說明 4. 風險評估中長程策略目標 5. 系統化全面風險評估之實施	定性	-
2-2	職業危害類型辨識及高風險掌握度-物理性危害	描述工作場所潛在物理性危害（如：噪音、熱、輻射、採光照明等）辨識結果，及擬定之風險管控措施。	1. 經危害辨識，列為優先評估之物理性危害種類 2. 針對潛在物理性危害所採用之評估方法 3. 經評估為高風險者所實施之風險減緩措施	定性	-

			4. 作業場所年度實施作業環境監測的次數 5. 採取危害預防/風險控制措施之成果及投入成本	定量	數字/百分比
2-3	職業危害類型辨識及高風險掌握度-人因性危害	描述針對重複性作業等促發肌肉骨骼疾病預防所採行之評估分析方法、改善方法及執行成效等。可訂定中長期願景或策略目標（如 3 至 5 年），階段性落實執行。	1. 人因性危害預防計畫的推動小組成員與運作方式 2. 評估分析方法說明 3. 建置電子化人因鑑別系統 4. 中長期策略目標	定性	-
			1. 人因性危害預防計畫涵蓋員工/非員工人數及涵蓋率 2. 經評估為人因風險項目數量 3. 已規劃/執行改善方案數量 4. 員工對人因鑑別系統使用滿意度 5. 預防/改善人因危害投入資源成本 6. 員工直接參與人因工程改善人數	定量	數字/百分比
2-4	職業危害類型辨識及高風險掌握度-化學性危害	1. 描述化學品製造、處置及使用之基本情況，包括高風險占比，以及透過容器標示、安全資料表等進行危害資訊傳遞及溝通。 2. 運用具科學根據之工具或方法進行化學品的健康危害暴露評估，並依評估結果執行改善措施及後續追蹤之情形。	1. 完成危害通識計畫制定 2. 化學品使用概況 3. 化學品清單建置/管理情形 4. 化學危害評估策略或方法	定性	-
			1. 建置危害性化學品清單，屬於高風險化學品（如分類結果為第 1、2 級）之比例 2. 完成容器標示比例 3. 完成安全資料表建置及年度檢視更新比例 4. 年度執行教育訓練之人數、時數及涵蓋率 5. 採取各式評估工具/方法完成化學品評估之比例，其中屬於高風險製程/作業之比例 6. 作業場所年度實施作業環境監測的次數 7. 根據危害評估結果執行改善追蹤之數量 8. 依歷年暴露評估分級結果，降低高風險製程/作業之比例	定量	數字/百分比
2-5	職業危害類型辨識及高風險掌握度-生物性危害	描述對於工作場所潛在生物性危害辨識結果，及擬定之風險管控措施，例如：工作場域消毒清潔、體溫量測及篩檢、個人防護具、感染預防教育訓練等。	1. 生物性危害辨識方法 2. 採用之危害預防措施	定性	-
			1. 辨識生物性危害因子種類及危害暴露範圍，如潛在影響工作者數量或工作場所數量 2. 辦理衛教宣導/感染預防教育訓練人數、時數及涵蓋率 3. 提供衛教資料/即時訊息數量	定量	數字/百分比



# 附錄 1

2-6	描述特定敏感族群危害辨識	描述針對特定敏感族群（如中高齡、高齡、未滿 18 歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工或高風險勞工、復工勞工、格外受氣候變遷影響之勞工或外籍工作者等）完成之危害辨識、風險評估及工作內容適性與管理措施。	1. 調查危害類型方法 2. 風險評估分析方法說明 3. 評估結果說明 4. 評估後之改善措施（如：職務再設計、母性健康保護措施等） 5. 整體風險評估中長程策略目標	定性	-
			1. 危害調查與風險評估確認之人數及涵蓋率 2. 藉由危害辨識、風險評估及管控措施，改善各類特定敏感族群安全衛生設施，以提升工作適能之比例	定量	數字/百分比
2-7	職業危害類型辨識及高風險掌握度-社會心理危害	描述對於職場社會心理危害（如：工作壓力、過負荷、工作與家庭平衡、職場不法侵害、性騷擾或職場其他關注議題）進行評估，辨識高風險員工並擬定心理健康方案及持續追蹤成效，提供評估與參與人數及成果等量化結果，可對應參考 403-10 之執行成效。	1. 使用國內外具科學理論基礎之調查問卷進行評估 2. 辦理領導者/主管心理健康相關講座，透過正確認知與正向態度，由上而下促進企業正向文化形成 3. 擬定心理健康方案類型與促進企業組織文化作為，如：員工協助方案 (Employee Assistance Programs，簡稱 EAPs)、員工關懷方案、彈性工作方案、員工家庭照護方案、員工社團活動方案、健康生活推廣方案、員工參與方案、或員工成長方案等 4. 員工投訴與企業因應/處理機制	定性	-
			1. 問卷調查涵蓋員工/非員工之人數及涵蓋率 2. 經評估為高風險員工人數 3. 年度提供員工心理健康講座時數 4. 員工參加心理健康講座人數及涵蓋率 5. 使用員工協助方案或心理諮商服務之人數及滿意度	定量	數字/百分比
2-8	持續改善機制	描述對於危害辨識、風險評估及應對措施的提升機制及頻率、後續成效追蹤情形。	1. 各類型危害辨識頻率 2. 風險評估實施及檢核頻率 3. 管控措施與改善提案統計 4. 改善提案完成率、時效及追蹤檢核頻率	定量	數字/百分比
2-9	提升危害預防認知	描述根據職業危害類型辨識結果進行危害預防宣導、教育訓練或實務演練，提升員工危害認知及安全防範之情形。	退避權行使之保護政策與宣導	定性	-
			1. 年度進行危害預防宣導或教育訓練之場次、人次及涵蓋率 2. 年度實施緊急應變演練之場次、人次及涵蓋率	定量	數字
2-10	風險溝通機制	描述危害辨識及風險評估之風險溝通程序。	1. 工作者提報與保護機制 2. 風險評估的結果與改善措施週知相關部門及人員之程序與時效	定性	-

2-11	完善職業事故調查程序及矯正	建立職業事故調查程序，依不同類型之職業事故進行記錄及報告撰寫，並視實際情況檢討矯正措施。	1. 年度依據職業事故調查程序完成報告的數量（含虛驚事故紀錄） 2. 職業事故完成矯正的比例	定量	數字/ 百分比
2-12	導入科技應用	描述結合科技進行危害辨識、風險評估及管控措施之作為。	1. 科技應用與效益說明 2. 數據分析應用說明	定性	-
403-3					
編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
3-1	提供勞工健康檢查或特殊健康檢查，並建立高風險關注名單	描述為了解勞工健康情形，作為職業病預防、健康促進及健康管理之參考，所提供之健康檢查種類、檢查頻率、人數、檢查結果之分析與評估成果。	1. 涵蓋之健康檢查種類；如體格檢查、一般健康檢查與特殊健康檢查 2. 健康管理分級與追蹤，以及後續採行之措施與目標 3. 健康服務計畫或健康管理方案內涵 4. 維護個人健康資訊隱私之措施	定性	-
			1. 年度依法應辦理健康檢查之完成率 2. 特殊健康檢查之人數及健康管理分級情況 3. 列為工作相關疾病高潛在風險個案數量 4. 需健康追蹤檢查之人數 5. 勞工健康狀況長期追蹤與改善情形 6. 健康檢查滿意度	定量	數字/ 百分比
3-2	辦理勞工健康教育、衛生指導、職場健康促進活動等健康服務活動	1. 描述企業如何依其單位屬性與工作性質，通過系統化之教育與訓練活動，使族群或個體採納有益於身心健康的行為和生活方式，強化健康意識以預防疾病、促進健康並提高生活品質。 2. 性別平等相關政策與宣導 3. 健康服務之成效評估。	1. 辦理健康服務類型之描述；如醫護人員臨場服務、心理壓力調查、專案心理師關懷、預防醫學與疾病防治健康講座、衛生指導、健康促進激勵辦法等 2. 性別平等政策與組織設置	定性	-
			1. 辦理次數與頻率，如人因危害、異常工作負荷（過勞）、職場不法侵害或母性健康保護等相關活動 2. 涵蓋員工人次或追蹤管理對象 3. 健康服務成效量化；如服務滿意度（配工規劃/健康服務計畫執行滿意度）、參與率、健康改善率等 4. 健康服務投入之預算	定量	數字/ 百分比
403-4					
編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
4-1	職業安全衛生委員會運作機制	描述為提升安全衛生管理品質，勞資共同組成正式的安全衛生委員會，提供相關職責、開會頻率、決策權，以及該委員會審議相關職業安全衛生管理實施計畫、提案與績效考核等執行情況。	1. 定期/不定期委員會溝通議題 2. 決策機制、決策傳達方式 3. 相關紀錄管理機制	定性	-
			1. 委員會組成、勞資代表比例 2. 開會頻率 3. 職業安全衛生相關提案與申訴之次數與改善情形	定量	數字/ 百分比

# 附錄 1

			4. 依據諮商溝通成果建立之提案，及後續達成比例 5. 高階管理階層參與溝通之程度與成效 6. 工作者參與溝通之多元管道提案、處理及追蹤統計及有效性		
403-5					
編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
5-1	工作者職業安全衛生訓練時數、參與人數及滿意度	描述依據法規或在問卷調查與溝通辨識訓練需求後、提供予工作者的職業安全衛生相關訓練（包含性別平等、性騷擾防治等），針對訓練類型、訓練時數與頻率、及訓練成果評估之情形提供說明。	1. 訓練類型；如職業安全衛生管理員教育訓練、緊急事故應變處理、急救人員教育訓練等 2. 評估訓練有效性與認知提升做法 3. 高階管理階層對於教育訓練之重視及參與 4. 結合創新、科技導入之教育訓練及有效性評估	定性	-
			1. 訓練時數與參與人數及涵蓋率（含法令規定及規定以外之訓練） 2. 訓練有效性與認知提升度 3. 訓練滿意度追蹤 4. 不同族群對象受訓情形 5. 不同政策目標之訓練項目與訓練情形、目標達成率連結 6. 教育訓練投入之預算	定量	數字/ 百分比
403-6					
編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
6-1	辦理工作者健康教育、衛生指導、健康服務活動之量化次數與頻率，以及涵蓋人次。	描述企業為提升工作者整體健康，避免健康風險，所提供之非工作相關的健康促進承諾、舉辦之活動類型、活動辦理頻率、成果評估等。	1. 健康促進活動類型；如: 社區健康診斷、健康社團活動、健康飲食宣導、慢性病預防、母性保護促進、心理溝通技巧講演、中高齡、高齡者工作促進與改善提案競賽、營造無菸檯職場環境等 2. 異常工作負荷或心理健康預防相關活動 3. 配合辦理衛生福利部篩檢之情形，例如：五癌 (乳癌、子宮頸癌、大腸癌、口腔癌、肺癌)與 B 肝、C 肝篩檢 4. 依據企業所屬產業特性規劃健康促進活動之案例	定性	-
			1. 參與人數、參與率 2. 量化健康促進之貢獻績效，如員工減重公斤數、因應員工所需彈性工作地點使用率、面談諮商人數	定量	數字/ 百分比

			3. 企業提供癌症、心理健康評估及極早期失智症或其他身心健康篩檢資源統計、接受檢查人次、比例		
6-2	推動性別主流化或去性別化相關活動。	描述企業為提升職場平等及健康，所提供之活動、策略及成果。	1. 針對性別多樣性的健康促進政策及定期評估調整機制 2. 提倡職場去性別化並進行相關宣導與政策	定性	-
			1. 健康促進服務與計畫參與之性別比率 2. 女性主管比例 3. 不同性別或年齡層之特定身心健康服務的實施與成效；如：舉辦次數、參與率、投訴處理案件數、投訴處理結果及員工滿意度。 4. 支持孕期及育嬰的健康服務提供情況、受益員工的數量及性別；如：孕期調整、育嬰空間、彈性工作安排等	定量	數字/百分比
6-3	提供員工身心健康指導與支持性資源。	描述為提升員工心理健康與工作平衡，所提供之相關政策與服務資源。	1. 透過宣導、政策或活動，推廣健康生活型態與飲食習慣。 2. 提供專業資源協助工作者解決心理壓力或情緒問題，如員工協助方案。提供數位或個人化設備和應用程式（如手機查詢個人健檢資料、數位健身設備、個人 AI 健康顧問 App 等）。 3. 提供員工家庭健康資源支持（提供子女安心照顧彈性、長輩照顧資源、家庭問題諮詢服務等）	定性	-
			1. 服務提供或使用頻次、人數、涵蓋率 2. 服務使用對員工心理健康提升有效性（問卷、滿意度等）	定量	數字/百分比
6-4	提升員工身心健康認知	描述為提升員工保護與提升自我身心健康照護意識與認知所提供之相關政策與服務資源。	1. 高層提倡政策 2. 相關宣導與認知教育 3. 身心健康提升鼓勵機制	定性	-
403-7					
編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
7-1	針對供應商/承攬商之職業安全衛生管理建立系統化評量與篩選機制	考量企業組織為管控供應商工作者的工作與工作場所，但經由其與供應商的業務關係，可能產生直接關聯之重大職業安全衛生衝擊。應透過供應商行為準則、採購管理規範或是其他與供應商/承攬商簽立之合約協議等文件，規範供應商/承攬商職業安全衛生	1. 簽署供應商行為準則（或其他相關協議）之供應商/承攬商數量或涵蓋率 2. 與供應商/承攬商溝通方式以及頻率，如定期會議、安衛觀摩會及論壇等 3. 進行供應商行為準則相關宣導/輔導/訓練次數	定量	數字/百分比

		管理應符合事項，並建立系統化評量與篩選機制進行供應商評量與選擇。	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. 供應商/承攬商參與職業安全衛生教育訓練參與率</li> <li>5. 供應商/承攬商職業安全衛生管理自評問卷回收數量</li> <li>6. 透過評量機制辨識出的高風險供應商/承攬商數量</li> <li>7. 透過評量機制辨識之供應商/承攬商缺失事項數量</li> <li>8. 供應商/承攬商經輔導已改善家數與項目數量</li> <li>9. 協助供應商/承攬商改善職業安全衛生所投入之資源成本</li> <li>10. 提高供應商的社會責任績效（針對職業安全衛生管理、心理健康、人權及性別平等相關），量化達成目標並進行定期審核</li> <li>11. 供應商競賽或獎勵機制</li> </ol>		
7-2	針對供應商/承攬商之職業健康安全管理，訂定負面衝擊應變機制	考量企業組織除預防及風險評估管理以外，並應針對已發生或潛在之負面衝擊進行應變處理、改善推動。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 供應商/承攬商職業健康安全違規事件的數量、因應與改善情形。</li> <li>2. 供應商/承攬商勞工停工改善統計，及對商業關係之影響說明。</li> <li>3. 針對供應商/承攬商實施的改進措施之具體改善成效，例如降低事故率和提高安全意識等。</li> <li>4. 針對危險工作環境的特殊安全措施和緊急應變</li> <li>5. 描述針對供應商/承攬商於社會責任績效（針對職業健康與安全管理、人權及性別平等相關）之風險管理與負面衝擊因應。</li> <li>6. 公開關鍵供應商名單及管理作為</li> </ol>	定性	-
7-3	安全永續產品承諾與產品中化學物質風險/危害評估管理之作法	針對產品中化學物質所具危害進行評估與管理風險之過程，可能包含但不僅限於揭露如何確保產品符合限制物質法規/清單或是認證程序、產品不同生命週期中化學品管理方法、是否有安排第三方認證單位進行產品的化學品成份確認，以及替代化學品導入之規劃/成效等，透過國內外公認標準或認證確保製造之產品對下游使用者不會造成健康或安全危害。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 安全永續產品承諾與目標</li> <li>2. 使用之危害鑑別/風險評估方法</li> <li>3. 經第三方認證</li> <li>1. 辨識具健康危害物質數量或是屬於CMR 物質數量</li> <li>2. 產品符合之限制物質法規/清單數量與符合度</li> <li>3. 已自願性禁用之化學物質種類或數量</li> <li>4. 經第三方認證之安全產品涵蓋率</li> <li>5. 產品中成分經完整危害評估之產品數量或涵蓋率</li> <li>6. 已進行安全替代化學品策略擬定之化學物質（或產品）數量</li> <li>7. 投入研發安全替代物質成本</li> </ol>	定性  定量	-  數字/百分比



			8. 達成危害減量之產品數量		
403-8					
編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
8-1	職業安全衛生管理系統經外部組織稽核或認證之範疇	外部稽核單位可包括第二方與第三方稽核。第二方稽核如系統商或品牌商通常由客戶、其他客戶代表、或其他與組織有正式利益關係的外部單位執行。第三方稽核則是由獨立的組織，如註冊單位（即驗證機構）或監管機構執行。	1. 系統經過外部機構審核或認證所涵蓋的員工人數 2. 受外部機構審核或認證的系統所涵蓋的廠區或產線	定量	數字/ 百分比
8-2	職業安全衛生管理系統涵蓋非員工之範疇	非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，包括志工、承攬商、個人或自營作者、派遣工。	1. 涵蓋非員工類型 2. 涵蓋非員工數量 3. 涵蓋非員工占比 4. 涵蓋非員工所屬之場所類型與數量	定量	數字/ 百分比
8-3	非涵蓋於職業安全衛生管理系統下之工作者職業傷害或職業病潛在風險	描述系統是否排除任何工作者，並說明其原因（如有排除），包括所排除工作者之類型，以及未涵蓋於職業安全衛生管理系統下之工作者是否具有任何高風險的職業傷害或職業病。	1. 未涵蓋於系統之工作者類型與人數 2. 未涵蓋於系統之場所數量 3. 未涵蓋於系統且具職業病/職業傷害潛在高风险之工作者數量或占比	定量	數字/ 百分比
403-9					
編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
9-1	建立職業傷害風險分級管控機制及採行對策，可搭配本指南其他準則主題進行預防措施作為揭露。	描述企業如何透過分析職業災害特性及原因，建立分級管控機制或改善專案投入，降低其失能傷害頻率或失能傷害嚴重率。	1. 失能傷害頻率或失能傷害嚴重率目標 2. 結合 GRI 403-2 準則主題，描述經危害辨識，列為優先評估之危害種類、針對潛在危害所採用之評估方法 3. 經評估為高風險者所實施之風險減緩措施等 4. 與同產業之指標比較分析 5. 不同災害類型、性別、族群、場所等職災統計之交叉分析，以瞄準或排序首要改善項目 6. 應用科技降低職業傷害相關作為	定性	-
			1. 失能傷害頻率或失能傷害嚴重率，逐年量化趨勢 2. 實際投入之專案改善項目與成本 3. 當年度離職工作者之職業傷害情形	定量	數字/ 百分比
403-10					
編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
10-1	勞動部公告相關指引執行成效	描述企業針對異常工作負荷促發疾病預防、人因性危害預防、工作場所母性健康保護以及執行職務遭受不法侵害預防等計畫，評估與預防或改善措施執行成效。	1. 異常工作負荷促發疾病預防: 職業促發腦心血管疾病風險等級達 2 分以上或高度風險之數量/比例	定量	數字/ 百分比

# 附錄 1

			2. 人因性危害預防: 肌肉骨骼傷病調查危害等級屬疑似有危害以上之數量/比例 3. 工作場所母性健康保護: 母性健康保護危害風險分級達第二級管理以上之數量/比例 4. 執行職務遭受不法侵害預防: 職場不法侵害預防之危害辨識及風險屬中度風險以上之數量/比例		
10-2	建立工作相關疾病之風險分級管控及採行措施	描述為消除或預防工作相關疾病之風險分級管控相關措施及執行情形	1. 氣候變遷相關之潛在工作相關疾病危害辨識、分析與預防措施或相關規章。 2. 各類型工作者之潛在工作相關疾病危害辨識及相關預防措施。 3. 敏感族群之潛在工作相關疾病危害辨識及相關預防措施。	定性	-
10-3	將工作相關疾病預防之影響換算成價值，以永續價值的概念將職安衛與財務連結。	描述或估計企業投入工作相關疾病預防措施所產生之正向影響價值或是工作相關疾病所造成之社會成本。	1. 可依企業產業特性，如關注其高風險職業病類型與其醫療成本及對企業具重大影響之直接成本與間接成本，並發展企業用於估計其永續價值/社會成本之計算模式 2. 參考國際計算建議，如美國職業安全衛生署成本計算建議： <a href="https://www.osha.gov/safetypays/estimator">https://www.osha.gov/safetypays/estimator</a>	定量	數字



## 附錄 2、企業揭露實務案例

為提升組織系統性規劃、溝通、推動與檢核，茲整合 GRI 403 十項準則為七大核心，對應各項主題與準則之指標，列舉企業揭露實務案例供整合性策略推動及展現參考：

### 職業健康安全領域七大核心

系統化管理建置 推動與廣泛涵蓋	403-1 職業安全衛生管理系統 403-8 職業安全衛生管理系統 所涵蓋之工作者	教育訓練	403-5 工作者職業健康與安全 教育訓練
風險評估與管理	403-2 危害辨識、風險評估及 事故調查	活動鏈 衝擊管理	403-7 預防及降低與企業直接 關聯者之職業健康與安全衝擊
健康服務與促進	403-3 職業健康服務 403-6 工作者健康促進	職業傷害與工作 相關疾病	403-9 職業傷害 403-10 工作相關疾病
工作者參與	403-4 工作者對於職業健康與 安全之參與、諮商與溝通		

### 主題一、系統化管理建置推動與廣泛涵蓋

#### 403-1 職業安全衛生管理系統

- 鋼鐵公司針對其重大主題:職業安全衛生所訂定之管理方針，以職安衛管理系統為主（ISO 45001 & CNS 45001），藉由 PDCA 循環持續改善，並定期於公司職業安全衛生委員會及環安衛管理審查會議檢討各單位績效指標，提升同仁工作上及環境上的安全、促進健康照護。其 2020 年所訂之員工失能傷害頻率、員工通勤交通失能件數、供應商及承攬商失能傷害頻率及零重大職災等項目目標，除員工通勤交通失能件數、供應商及承攬商失能傷害頻率未達成外，另兩項皆有達成，因此於 2021 年透過安衛績效指標持續追蹤改善，分為主動式（虛驚事故、安全衛生類提案）及被動式（事故經驗、主管機關懲處、稽核結果）兩種指標類型，並規劃「加強巡查稽查有效性專案」提高稽查強度，專案總計發現 3,648 項不符合事項，每筆不符合事項均由安全衛生處督導工程師追縱至

改善完畢為止。比較 2020 年度及 2021 年度各類傷害事故數量可發現均有下降，下降幅度約 11~18%。

- 金屬加工公司秉持「尊重生命，安全職場，追求零災害」職業安全衛生政策，2020 年經公司「永續委員會」提案通過由「職業安全衛生委員會」統籌辦理，依職業安全衛生法規定建立推動實施職業安全衛生管理系統、提供安全健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。本年度並通過 TOSHMS 及 ISO 45001 第三方獨立驗證機構驗證。本公司管理系統涵蓋適用本公司新北市總公司及位於桃園共四條生產線管制下執行工作活動之相關同仁，包含員工（占比 99.7%）及非員工（占比 0.3%），設計、開發、採購、施工、生產、維護、與承攬，涵蓋本公司百分之百的營業銷售範圍。
- 金融保險經紀公司經常僱用員工人數 220 人，雖非屬高風險產業，但自 2015 年成立即持續關注及落實有效的職業健康與安全預防及保護措施，以降低損害風險，於 2022 年優於法規自發性導入 ISO 45001，目前揭露範圍包含所有員工，尚未包含非員工工作者，主要因為非員工工作者比例占比低（0.2%）、主要營運項目內容關聯性低及工作場域屬於低風險，故尚未納入，規劃將於 2024 年底納入所有非員工工作者。
- 營造公司自系統導入期即由高階管理階層透過不定期、無預警巡檢，確保管理系統導入與運作，於 2023 年共計巡檢 11 次，包含 ISO 45001 / CNS 45001 認證獲得及更新的進度，以及缺失、觀察、建議事項改善之有效性與時效性。
- 電子公司導入 ISO 45003 職業心理健康管理系統，發展心理健康危害鑑別與風險評估程序，於 2023 年共鑑別出心理健康危害 168 件、顯著風險 16 件，介入控制措施後不可接受風險降為 0 件。
- 科技公司逐步提高投入職業安全衛生管理的經費，除了增加編制人力外，為了防止災害的發生，亦提高機械設備自動檢查的預算。2022 年職業安全衛生管理經費較 2020 年成長 263 %，主要為採購安全檢測設備與防疫物資。

### 準則 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

- 光電公司已依 CNS 45001 實施職業安全衛生管理系統，經 TOSHMS 驗證範疇包括觀音廠區、台南廠區、彰化廠區。新竹廠因已轉型為維修中心且其他服務辦公室皆非製造工

廠，故無申請驗證。涵蓋於管理系統之員工人數 38,326（占比 99.5%），涵蓋於管理系統之承攬商人數 34,109（占比 99.9%），因新竹廠轉型無申請驗證而未能涵蓋全部員工。

- 運動休閒公司依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統進行驗證，桃園廠、彰化廠分別於 2018 年 10 月及 2022 年 6 月完成，並陸續經由內、外部公正單位定期稽核認證，涵蓋情形如下表說明：

類型	年份	涵蓋於管理系統內人數		組織總人數		比例	
		員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
內部稽核	2021	2,202	66	2,202	90	100%	73%
	2022	2,230	95	2,230	95	100%	100%
	2023	2,230	105	2,230	105	100%	100%
外部稽核或認證	2022	2,230	70	2,230	95	100%	73%

備註：外部稽核未涵蓋之非員工屬定期性銷售人員。

## 主題二、風險評估與管理

### 準則 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查

- 特用化學品公司於 2021 年針對全廠使用化學品建置化學品清單，辨識出屬於 CMR 物質佔 3%，並透過系統化階層式的全面風險評估方法，掌握全廠內操作具健康危害物質之製程作業中約 5%為高風險項目，依結果採取分級管控改善措施，廠區定期辦理風險減緩會議，針對工程控制可行性進行評估，並於每季實施全廠 52 處作業環境監測，持續進行追蹤評估。
- 化學品公司透過災害檢討、潛在風險分析，發現槽車翻覆及天然災害引發管線溢漏為高風險項目，2021 年透過改善運輸管理規範及導入 AI 監控科技，有效降低為中度風險，並逐月於運輸會議追蹤監測情況，致力降低運輸風險危害，共鑑別出 18 項，當年度完成改善 7 項。
- 科技公司於 2021 年導入電子化人因鑑別系統，透過員工填寫人因鑑別系統檢核表，辨識出 10 件高重複性作業人因風險作業類型，並配合健康中心問卷與病假請假紀錄，關懷因肌肉骨骼痠痛請假的員工，安排與職業醫學科專科醫生面談。員工填寫人因鑑別系統檢核表之滿意度為 100%。

- 營造公司提倡人人守護、人人投入之安全文化，於 2022 年起提出 I help 專案，建置線上平台所有工作者即時運用手機反應工作場所危害或改善提案，至 2022 年底已完成 15 項提案改善、3 項進行中，並透過個人及部門獎勵機制鼓勵提案工作者滿意度達 98%。
- 營造公司為降低工作場所各角落之危害風險，於 2020 年起積極推動職安科技，2020 年投注經費建置個人防護具 AI 辨識系統，降低因防護具配戴不當之事故發生率 90%；2021 年導入空拍監控設備與系統，針對工作場所死角加強巡視查核；2022 年於危險區域設置自動感應警示裝置（包含警示燈與語音警語）5 套，預防 16%之跌倒、墜落危害。
- 食品公司 2022 年起落實新進職職員及在職員工退避權宣導，由高階管理階層於每年度向全體 392 位員工宣示承諾，並於每季度內部會議宣導，提醒各廠區主管不應予以行使退避權員工不利處分。
- 建設公司為女性員工提供量身定制的個人防護裝備（PPE）促進女性工作福祉與包容性，這套設備包含防護手套、安全帽、安全背帶及背心強化人體工學與輕量化，並依據員工試用回饋持續精進裝備功能，更於承攬商大會論壇分享給更多企業，為其女性工作者提升安全裝備適用性與安全性。
- 金控公司展現職安與健康風險評估地圖，為有效進行職場危害風險辨識，精進職場安全與促進健康，以職業安全衛生法及 PDCA 管理循環為架構，透過問卷發放、自主檢查及多向溝通管道，依據四大防護計畫結果、工作型態分析、作業環境訪視、健康影響程度等重要指標，分析出健康風險矩陣圖，針對內勤員工及外務員工分別評估，按照風險值高低訂定各項預防計畫及減緩措施進行管理及追蹤，統計共 16 項專案，完成率 80%。
- 壽險公司於 2021 年由高階主管簽署宣示「預防職場不法侵害聲明」並落實相關課程宣導，至 2022 年底已完成 100% 員工完訓，員工意識提升率率達 98%；2022 年更納入「跟蹤騷擾防制」，保障員工職場安全。
- 紡織公司外籍工作者占比 14%，辨識其風險危害以化學性、物理性與人因性危害為主，故自 2022 年起提高年度機械操作教育訓練頻次 20%，並加強透過 8 種不同語言之危害標示宣導，更設置外籍工作者粉絲專業社群，由職安室人員進行宣導與互動交流，年度投入經費新台幣 195 萬元，佔年度職業健康安全預算 10%。

- 生技醫療公司對個別機台與工作室進行完整暴露評估，量化暴露危害風險，優化個人防護具穿戴組合，合理節省每日新台幣 2.6 萬元之防護成本，同仁回饋增加 20% 之工作效率。
- 連鎖餐廳業者面臨網路大量訂單所帶來的時間壓力與體力負荷壓力，於 2022 年耗資 700 萬，添購半自動化廚房設備、設計優化流程、更新網路訂購排單系統、對全體員工進行全面教育訓練，以提升員工在工作上的流暢度，2023 年調查工作滿意度較前年度 55% 提升達 95%。

### 主題三、健康服務與促進

#### 準則 403-3 職業健康服務

- 科技公司提供優於法規之員工客製化定期健康檢查，2023 年辦理勞工健康教育與健康服務活動共 8 次，涵蓋本公司 80% 之員工，並系統化管理員工健康檢查資料，在個資保護前提下透過勞工健康服務護理人員定期追蹤並提供員工健康促進輔導與支援，經統計發現，員工平均慢性病健康風險指標持續 4 年逐年下降，改善人數達 40% 以上，且分析員工近 3 年慢性病健康風險指標盛行率，均低於我國近年之三高盛行率之平均值。
- 保險公司注重員工之福利與身心健康，透過心理壓力調查，辨識高壓力負荷同仁，安排專案心理師關懷高壓感受員工，協助員工因應壓力問題共 570 人參與，滿意度達 96%。
- 醫療機構為降低工作者之身心壓力負荷，於 2022 年起推動舒眠減壓防疲勞計畫，經個人化「過勞量表」前後測分析，參考勞動部《過勞自我預防手冊》及《工作生活平衡推動手冊》提供個人化的健康服務，當年度平均個人疲勞分數由 45.89 分降至 36.91 分、平均工作疲勞平均分數由 39.11 分降至 31.85 分。
- 金控公司為促進員工心理健康，2021 年以心理健康評估問卷辨識員工心理壓力，問卷回覆率達 90%，並依問卷結果規劃心理健康促進活動，共計辦理 5 場次紓壓活動以及 3 場次講座，邀請外部專家提供員工壓力調適相關議題之專業建議。同時透過多元且不限時段的專業諮詢服務，提供員工健全支持系統，員工可諮詢議題包含婚姻、家庭、親子關係及理財等。另定期調查異常工作負荷促發疾病高風險者，2021 年共辨識出 20 個高風險個案並已安排醫師面談，與人資部、單位主管進行選配工及適性工作調整。

- 化工公司提高中高齡健康促進活動比重，投入 3 個專案經費 150 萬，次年度健康檢查代謝症候群異常率下降 3%。
- 電子零組件公司藉由人因工程改善，提供中高齡同仁友善工作環境，透過「職場人因管理」、「職務再設計」與改善工作平台、工作輔具與物料通道配置，協助 5 位身障員工融入職場環境與工作內容，並透過職場宣導、電影分享會等活動，增進同仁職務上的合作、協助員工彼此互相理解、降低身障員工潛在身心健康不利的危害，該專案 6 個月後滿意度達 92%。另外，推動冠軍導師（champion mentorship）制度延續高齡員工專長，共計 54 名員工參與輔導專案，滿意度達 95%。
- 科技公司於 2021 年共計有 42 名女性懷孕員工接受母性健康保護，已由醫護人員透過電話或面對面訪談完成 79 人次危害辨識、風險評估及工作內容確認，提供懷孕期間及產後相關衛教資訊，同時告知公司專門加碼的生育補助津貼等相關資訊。
- 多元企業單位建置自有健檢資料系統，透過歷年健檢數據並搭配國人慢性疾病大數據統計模型、健康風險演算法，提供健康風險分布雷達圖、健康意識智慧評語、歷年趨勢圖表等圖像化個人健康分析報告，共 4,210 份。透過健康服務問卷調查，員工健康意識提升 80%、員工滿意度 98%（以個人化、隱私性之滿意度為最高）。
- 生技公司為生育女性員工打造最堅強後盾，透過母性健康各項通報機制，安排個別健康關懷和職醫一對一母性面談評估，並進行健康分級管理，於母性健康保護期間不定期健康關懷及提供相關衛教資訊，提升母性健康識能。自 2017 年累積服務人數為 75 人，整體滿意度達 95% 以上。
- 化學公司對全體員工定期實施預防性騷擾教育訓練，並訂有工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法，申訴人得向部門主管或人力資源處提出申訴，受理單位於 7 日內成立調查小組展開調查，其中女性委員應達 50% 以上，2 個月內完成調查，相關資料保密且提供被申訴人說明機會。
- 電器集團明確建置心理健康權責表，明確化主管、人資部門以及員工自身對於員工個人的心理健康管理權責、推行計畫及衡量指標，提倡每個人都應為自身與所管轄員工之心理健康維護，善盡義務。



- 金融保險公司設有「性騷擾申訴處理委員會」，女性委員比例高於二分之一，由具性騷擾處理實務經驗、法律、社會（科）學及人力資源等專業背景之員工擔任委員。倘有案件發生，則依規定以不公開之方式展開調查程序，於接獲申訴案件7日內進行調查。對於加害人將適當懲處，調離原職避免再與受害人接觸並給予記過處分，於受害人則給予其應有的協助與支援，除尊重及提供適當之工作安排，亦提供張老師心理諮商服務。近3年未發生性騷擾申訴案件。
- 金控公司為落實性別平權，成立性別平等推展委員會，由高階主管專責推動落實多元化及包容性文化，不僅在薪酬政策上做到同工同酬，也提供女性暢通的晉升管道，讓女性能有更多的空間發揮其潛能。2023年女性主管職佔比達56%，女性高階主管佔比26%，目標2025年高階女性主管佔比達30%。
- 能源業者考量氣候變遷加劇，2023年起依職安署「高氣溫戶外作業勞工熱危害預防指引」應對熱危害進行作業管理，包含對所有受影響員工進行熱疾病預防教育宣導，共計103人次，並設置作業前個人熱危害風險評估規範及調整作業時段，此外，已規劃於2024年第一季完成工作服裝及防護衣物之改善。

### 準則 403-6 工作者健康促進

- 保險公司2021年共辦理8次公司內部運動推廣活動，員工申請運動或健康促進相關報名補助與獎勵之經費達250萬；同時辦理員工心理諮詢服務，協助員工發現並解決影響個人工作表現的問題，如：身心壓力、職場適應、親子教養等，當年度專業諮商面談共計225人次。
- 科技公司推動健康資訊閱讀平台及辦理講座，提升同仁對健康危害的敏感度，加強對於慢性疾病的預防及保健；健康資訊平台閱讀活動共235人次參加；閱讀人次共1,835人；在職參加率56%。
- 百貨集團於2023年為了減少工作者工作負擔、鼓勵生育及平衡生活，推動「生活與工作平衡」政策，調整示範百貨營業時間，優於法規讓員工一週工時降至35小時，雖然減少工時，薪資並未減少，鼓勵集團企業改善工作文化。
- 科技公司連續3年透過員工網頁專區及員工App辦理線上競走，使員工在有區域差異、下班時間差異及運動習慣差異下，能一起組隊運動，提升員工運動意願，達1萬名員工組



隊參加：女性員工參與率 62%，年度健康風險平均降低 2.3%；男性參與率 76%，年度健康風險平均降低 3.5%。

- 電信服務公司聘請臨床心理專家組成團隊，每週 1 次臨場為員工提供不同需求之個人化療程，包含工作壓力和倦怠、育兒、睡眠問題、社交焦慮、自我認同等，並透過 AI 輔助配對最適合之心理健康師合計 68 人次使用。
- 鋼鐵公司於每季透過員工網站與定期健康活動中，進行國家衛生政策及篩檢資源宣導，2023 年全年共鼓勵 80 人應用資源（約為 23% 員工）。
- 科技公司於辦理年度健康檢查前調查有意願接受癌症篩檢之員工人數，並請辦理健康檢查之醫療機構於檢查當日一併進行篩檢，共計 155 人接受大腸癌篩檢、87 人接受乳癌及子宮頸癌篩檢、98 人次接受 B 肝及 C 肝篩檢，完成篩檢員工達 45%。
- 貨運公司系統性了解員工主要健康問題，透過邀請員工家眷共同參與家庭日，規劃性的辦理健康宣導互動活動，提醒駕駛員提高健康重要性之意識。
- 資訊服務公司於世界心理健康日推動「心理健康月」，於各樓層工作場所設置 1 處舒壓室及 5 處隔間，透過光線、音頻及氣味輔助，協助工作者身心休息並鼓勵員工每週至少使用 1 次，2023 年當月共計 90 人次使用，涵蓋 95% 員工。
- 公關公司每年針對員工敬業度進行調查，並於 2021 年起透過科技進行敬業度、績效、離職率與員工心理壓力調查結果進行分析，而進一步規劃線上 App 提供 24 小時遠距諮商服務，供員工即時紓解職場或私人心理壓力，並於每季進行追蹤，2022 年度計 150 名員工上線參與，共 18 名員工獲得心理諮商協助，2023 年度計 192 名員工參與，其中 24 名中高齡員工獲得協助。
- 餐飲公司自 2022 年起提倡「尊嚴工作」，透過安全和公平政策推動包容性就業、提高工作品質，經由高階管理人宣示「每一位員工都享受安全與尊嚴，創造價值給社會、客戶」，以多元化獎勵與表揚方式提升員工心理健康，提升員工之工作認同感與自我認同感。
- 汽車工業公司陪伴員工瞭解人生重要轉變階段，提供中高齡員工相關人生講座與活動，包含身體健康、社會關係、財務規劃與社會參與等，並透過職務再設計、輔具建置與轉

銜講師培訓等方式，構建員工健康心理，以迎接人生轉變與延續職場價值、開創第二專長。

- 軟體公司為落實平等職場及安心工作環境，辦理托育設備及鼓勵成立育兒支持性團體，並給予不分性別工作者於孕期及育嬰的健康服務及彈性工時，於 2023 年度共計 20 位女性員工、5 位男性員工申請育嬰彈性工時；於 2023 年度共計 23 名員工眷屬註冊入學公司幼兒園。
- 建設公司為降低員工之家庭照顧壓力與心理壓力，提出「安心安家計畫」，提供員工異地之父母、配偶或子女每年探訪之費用補助，員工並得於其親屬探訪期間休假兩日為陪同假，於 2023 年度已有 38% 員工主動申請與運用。
- 資訊公司提供遠距工作者個人化健康裝置，並透過 App 智慧監測健康助理，提醒工作者工作及休息時間、以及客製化保健知識推播。
- 化工公司辦理女神節活動，提倡關愛女性，關注女性健康，所有男女員工皆可獲得花束，男員工則將收到的花束獻給女性家屬，現場並邀請婦女保健所專家進行健康諮詢活動，為員工答疑解惑，共計 1,300 人共襄盛舉，促進職業衛生健康。

## 主題四、工作者參與

### 準則 403-4 工作者對於職業健康與安全之參與、諮商及溝通

- 服務業公司營運部門設有安全衛生管理委員會、工作小組以及技術小組，同時參與內部事故預防委員會，採取有關工作者健康和安全的討論、分析問題及推動工作實踐。委員會的職責包括積極參與公司內相關會議，包括設定目標及目的，並在策略、營運及特定技術小組中解決問題。年度共提出 5 項提案並優先完成 2 項工作，另外 3 項工作將於明年完成（宜分別說明投入經費、實際或預期推動效益、期程與滿意度等）。
- 營造公司依據職業安全衛生管理辦法規定設置「職業安全衛生委員會」，委員會共計有 19 名委員，由職業安全衛生人員與相關部門主管及勞工代表共同組成。其中勞工代表人數計 11 人，比率優於法定人數三分之一以上。公司每年定期召開職業安全衛生委員會議 4 次，除審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防等事項，並建議相關改善因

應作法外，亦就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等提案討論，共 4 項主題，並將結果週知全公司，與供應商/承攬商相關結果並亦充份傳達。

- 半導體公司整合設置多元的工作者溝通及申訴管道，包含高階主管座談會、人資長/永續長信箱、職安衛委員會意見箱、保密專線、線上員工溝通平台，項目包含舞弊檢舉、性騷擾投訴及公司政策建議等，並基於維護人權立場設置保密機制，以促進勞資關係與溝通效益。2023 年度申訴案件共計 120 件，每件均每月持續追蹤至結案，年度結案率 100%，讓員工跟工作者聲音受到重視及採納，改善自己跟夥伴的工作環境，更提升工作認同感，員工滿意度達 93%。
- 航空公司設置多元暢通的溝通管道，用心傾聽員工建議，採用 Teams 內部即時通訊軟體供員工即時反應意見，並設置多處工會、分會落實溝通與關懷，2022 年度無任何職場健康安全相關爭議或申訴。此外，透過每年定期員工投入度（敬業度）調查，納入「工作環境」等項目，以無記名方式深入瞭解員工心聲，2022 年度共計調查 2020 份，整體滿意度達 80%，不滿意事項共 12 件，改善率達 100%。
- 物流業者與餐廳業者配合，於 2023 年成立協調委員會，針對餐廳員工與外送員進行諮詢與培訓，擬定配送方案與安全措施，降低業者間衝突達 90%。

## 主題五、教育訓練

### 準則 403-5 工作者職業健康與安全教育訓練

- 食品公司除了依照法規要求，確保每位工作者都能熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念，今年訓練總受訓人數共 530 人次，每人受訓時數至少 8 小時，所有工作者總受訓時數為 5,200 小時，整體年度訓練平均滿意度 93%，認知測驗提升平均 88%。
- 傳產公司為有效守護工作者之安全與健康，依工作型態、作業環境等重要指標，辨識出 8 項重要訓練需求，依其發生率及對公司營運衝擊程度安排訓練場次，2021 年特別著重現場防滑防墜落專案評估以及工作者安全意識提升，總共舉辦 50 場次晨間會報，年度滑倒墜落事件減少 80%。

- 航運公司性騷擾防治訓練課程參與率 95%，2023 年度新進人員 100% 完訓率，意識提升自覺評分達 96%。
- 營造公司由高階領導人帶領全台停工 3 小時進行職安教育訓練，全台含員工及非員工工作者共計 500 人次參與，透過高階領導人宣誓及提倡，重申企業文化及對職安之重視，並導入實際案例及 VR 實境技術，以及配合隨機提問、訓後測驗等方式，加強提升工作者認知及教育訓練有效性，課後評量滿意度達 92%。
- 運輸公司除建置「安全健康數位學習系統」及行動學習 App，提供員工日常學習及易於複習、有效檢視學習歷程之平台，加強每一位員工對安全健康之認知。全年度利用系統進行學習人次數為 122,315 人次，人均學習時數 500 小時以上。
- 接案平台依據不同工作類型，如程式設計、文字創作與藝術創作等，於工作者註冊及簽約時提供必要性之健康安全指引，包含可能面對的物理性與心理性風險、建議預防措施等。

## 主題六、供應鏈衝擊管理

### 準則 403-7 預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊

- 金控公司訂定「促進供應商落實企業社會責任作業要點」、「供應商管理要點」，要求供應商簽署「人權及環境永續條款承諾書」、規範各廠商透過自評、訪視及稽核該要點相關規範，遵守基本勞動人權、企業社會責任、職安衛生管理、環境保護等重要面向。定期檢視職業安全衛生風險指數。2020 年供應商在職業安全衛生方面屬可能高風險者比例為 2%，已定期訪視可能有風險的 60 間供應商並審核供應商改善狀況。
- 成衣製造公司視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除了依據職業安全衛生相關法令規定，實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制以強化承攬商安全衛生管理。建立承攬商資格審查的制度，由承攬商填寫資格審查表，並經由跨部門小組審查後分類建立「承攬商資格名單」，名單中被列為合格承攬商者，將優先被採購部門列為邀標廠商，此制度有助於採購單位對於承攬商來源的先期掌握，及提升承攬作業施工品質與工安水準等實務需求。

- 科技公司為有效落實其所有產品之有害物質管理，且盡可能減輕對環境、生態之影響並善盡企業對於環境永續與員工健康安全保護的責任，同時持續符合國際法規及所有利害關係人的期待，每年依據國際法規、客戶要求以及環保趨勢，檢視危害物質管理現況並更新其內部綠色產品有害物質管理規定。2020 年依據國際法規動態、供應鏈技術與客戶要求，管控物質預計將增加至 100 類化學物質。
- 特用化學品製造商為提供客戶穩定、安全並符合法規之產品與服務，建立產品健康與安全及綠色產品評估管理機制，從研發階段要求產品開發設計上，均要求優先符合特殊指令，如 RoHS、SVHC、八大重金屬等。並進行供應商評鑑，要求供應商提供環保要求承諾書，以管制及降低毒化物風險。針對特例產品，也會要求供應商出具原料不含特例禁用物質保證，如 RoHS...等。所有產品每年均送至第三方公正單位，以取得符合品牌商禁用物質指令之報告。
- 科技公司對有害物質管理與工作者保護的承諾包含：100%符合最新產品無有害物質相關法規及客戶規範、不新增任何 IARC 分類第一級致癌性物質、早於法規要求前，提早規劃製程變更或化學品替代方案，訂定逐年汰換計畫、禁用大於 ( 含 ) 8 個碳長鏈 PFASs 物質，新引進的化學品以不使用含有 5 至 7 個短碳鏈 PFASs 物質為原則。
- 科技公司對關鍵供應商推動健康評估改善計畫：結合內部主要部門資深管理階層與第三方機構進行評估，規劃健康評估審核機制與改善計畫，透過五大面向 40 項評核機制重點 ( 包含供應鏈風險管理因應、品質可靠性、健康安全、消防、勞動條件等 )，採定期與不定期之評核方式，提升供應商自我管理與應變能力，自 2019 年至 2023 年止，共計涵蓋 195 家關鍵供應商 ( 及承攬商 )，並輔導改善 1,156 項問題。
- 控股集團企業自 2020 年起啟動「團結採購計畫」於供應鏈透過影響力，落實人權、性別平等與多元共融，3 年來提升 23% 女性創業之供應商、提升 76% 採購金額於已宣示性別友善職場之供應商、並推動 32% 既有供應商推動企業內部多元共融方案。
- 物流公司跟 5 個在地團體合作，提撥年度供應商輔導經費新台幣 750 萬元，委由具醫療專業之非營利機構協助各地偏遠的供應商員工提供健康關懷服務，包含 500 位工作者之健康檢查、120 位預防接種以及 3 場次心理關懷活動，同時提升供應商管理及社會公益面向。

- 半導體公司於 2023 年透過公開揭露 80 家關鍵供應商名單之方式，展現供應鏈管理承諾與績效，供利害關係人透明檢核，並共同監督其與供應商之行為。

## 主題七、職業傷害與工作相關疾病

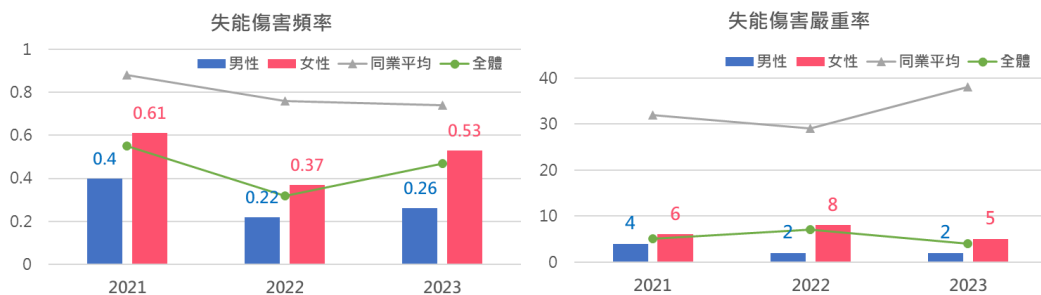
### 準則 403-9 職業傷害

- 鋼鐵公司近 3 年皆無工傷死亡事件。失能傷害頻率從 2018 年 0.50 至 2021 年已降至 0.10，失能傷害嚴重率自 2018 年至 2021 年已從 30 降至 5，且均低於所屬產業平均值。2021 年僅發生 1 件割傷之失能傷害案件，已追蹤事件之發生原因，確認為生產作業程序未符合，且未配戴手套即進行作業。事後檢討改善措施，已確實要求須配戴防護手套，另調整作業程序，實施教育訓練，以防止類似事故再發。另針對虛驚事件，由單位人員或協力廠商於公司服務網之「虛驚事件報告登錄」輸入發生狀況，陳二級主管核可後，送安全衛生處確認存檔宣導或於 EIP 公佈。2021 年共提報 3,778 件虛驚事件（類別統計：墜落 / 跌倒 1,328 件、碰撞 611 件、物體飛落 400 件、通勤類 569 件、其他類 870 件），提報後進行潛在危害檢討改善，以防止傷害事故發生。
- 科技公司運用其發展之計算公式估計其工傷價值為工傷成本 + 醫療成本 + 避免職災之願付價格，量化工傷可能帶來至少 1,000 萬的年度社會成本。
- 紡織公司職業安全衛生委員會利用 RCA ( Root Causes Analysis ) 與系統化原因分析技術 ( SCAT ) 分析職災事故根本原因，並訂定改善計畫與 PDCA 執行監督，降低職災發生的機率。
- 電纜公司透過專案盤查檢討、災害系統化分類，到風險評估與安全作業標準程序 ( SJP )，以科學方法等手段來達到降災目標，2021 年所有事故（含承攬商事故），以基層技術操作人員（80%）屬較高風險之職務，而主要肇災項目為夾捲傷害（21%）、切割（16%），與物體飛落（11%），已成立工作小組檢討前三大主因、建立改善事項與追蹤情形。
- 外送平台為有效防治工作者發生職業災害，基於「食品外送作業安全衛生指引」推動「安全配送計畫」提供個人防護裝備申請，並明訂極端氣候下之拒絕出勤權利，同時規



劃推動外送員「安全績效」作為獎勵評分因素，預計將可減少年度 55%以上之交通事故發生率。

- 半導體公司於 2022 年度失能傷害頻率（FR）為 0.32 及嚴重率（SR）為 7，均遠低於同年度台灣半導體產業的平均值；依性別區分多以女性受傷統計較高，進一步分析女性受傷類型以跌倒為主（68%），細分女性跌倒場域以廠房盥洗室出入口為主（40%），其次則為走廊與樓梯間，據以推動改善作為包含加強海報宣導及提升地面清潔頻率與程序，改善受傷情形，規劃未來年度將持續推動降低災害風險，朝向零職災前進，近 3 年統計如圖示。



### 準則 403-10 工作相關疾病

- 電信公司由人事/醫護人員、安衛、各部人員會同辦理工作者健康保護及促進事項，並規範承包商應對其員工實施健康檢查，自主控管其轄下施工人員，避免從事其不適宜作業，近 3 年無職業病死亡或經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。
- 科技公司於 2021 年導入電子化人因鑑別系統，透過員工填寫人因鑑別系統檢核表辨識出 10 件高人因風險作業類型，及配合健康中心健康檢查問卷與病假請假紀錄，關懷因肌肉骨骼痠痛請假的員工，並安排與職業醫學科專科醫師面談，同時透過自動化製程開發與員工操作教育訓練，職業性肌肉骨骼傷病之疾病給付已較 2020 年降低 20%。
- 金控公司推動工作者身心健康保護執行成效：

異常工作負荷促發疾病預防計畫：每月評估填報異常工作負荷員工風險辨識及評估表 1 次。依個人風險因子評估風險等級，高風險員工由從事勞工健康服務之醫師以電話進行訪談及健康指導，中、低風險員工，由護理人員以電子郵件提供相關健康資訊並通知其主管給予適當協助。2020 年共篩選出 5 名高風險員工，261 名中低風險員工，做追蹤輔導，其中 3 名高風險及 232 名中低風險獲得改善。



人因性危害預防計畫：每年評估填報員工自覺肌肉骨骼症狀問卷調查（疑似有危害者）1 次並建立追蹤一覽表。經由從事勞工健康服務醫師瞭解個案症狀發生之原因，並給予適當之改善建議，且定期予以電話關懷追蹤改善情形。2020 年疑似有危害之同仁計有 89 人，有 76 人經從事勞工健康服務醫師協助，已獲得改善。

### 附錄 3、職業健康與安全永續績效自我評量

為供公司組織更有效應用本指南及建議指標，勞動部職安署自 2023 年開發實務「職業健康與安全 ( OHS ) 永續績效自我評量」線上平台，提供企業進行自我檢核各項指標達成度。依據不同產業類別共設計一式各產業通用評量及多式產業評量 ( 電子產業、金融保險業、化學工業及建材營造業 )，並持續依據各產業特性開發適用產業別評量。

線上填寫平台：<https://www.gochemgo.com.tw/griosh>



#### 【各產業通用評量】

以本【職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南】準則要求、建議指標內容與案例為基礎設計，包含三大主題：GRI 403 基礎指標達成情形、GRI 403 進階指標達成情形、職場健康與安全承諾與績效自我宣告，適用於所有產業與規模之企業自我檢核【健康勞動力發展藍圖：健康安全支柱】面向之指標達成度與推動進程。

#### 【產業別評量：電子產業、金融保險業、化學工業及建材營造業】

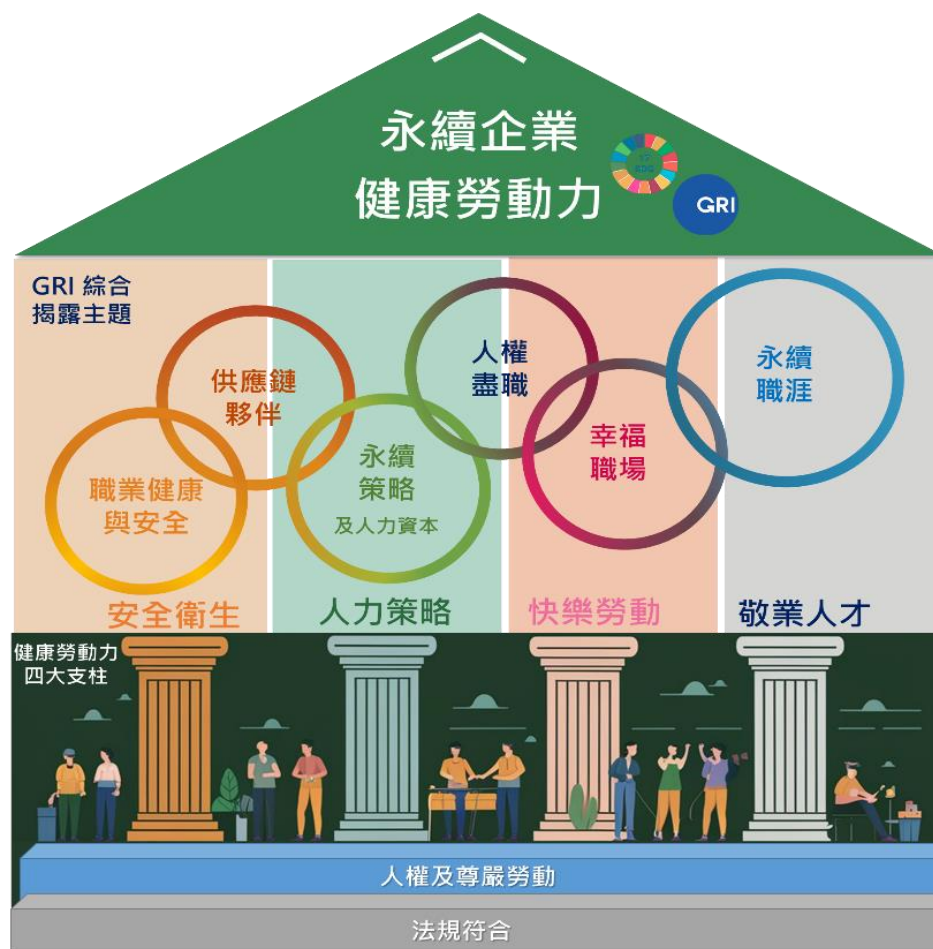
以本指南準則要求、建議指標內容與案例、各產業別之特性與相關要求、專家建議優先重點為基礎設計，整合為 8 個構面提供企業進行自我檢核與評分，構面包含系統化管理、風險評估與管理、工作者參與、教育訓練、健康服務與促進、供應鏈價值鏈衝擊管理、職業傷害與工作相關疾病等，根據產業特性及，從指南中建議的領先指標建立電子業適用績效指標，另加上承諾與自主宣告，提供產業別企業自我檢核【健康勞動力發展藍圖：健康安全支柱】面向之指標達成度，並依據產業特性設定量化管理目標。

## 附錄 4、企業健康勞動力發展藍圖

隨著全球趨勢的演進，利害關係人不再僅僅依靠企業的財務表現來衡量其優勢與潛力，而是開始更加關注企業員工的工作條件與福祉，而職業健康與安全已成為企業永續發展的重要基礎，例如，歐盟在 2023 年 1 月正式實施的《關於企業永續發展報告的第 2022/2464 號指令 ( Directive 2022/2464 on Corporate Sustainability Reporting ) 》指出，在關注社會面揭露時，企業有義務辨識並揭露與其營運相關的職業健康安全目標與績效，回應員工和廣泛利害關係人的期待，這包括工作場所健康安全環境、事故揭露、員工流動率、員工福祉等與人 (human) 相關的廣泛層面。

健康勞動力不僅關乎企業的持續營運和形象，也代表了企業的文化象徵。基於「以人為本」的精神，本指南從「衛生安全」逐步擴展至「人力策略」、「快樂勞動」及「敬業人才」等四大支柱，幫助企業在基本支柱的基石下，真正實踐聯合國可持續發展目標 ( SDGs )，並朝向更遠大的健康勞動力發展藍圖邁進 ( 附圖一 )。

健康勞動力發展藍圖以企業法遵為基礎，秉持人權盡職與尊嚴勞動的核心理念，構建企業的永續發展藍圖。藍圖的實現主要通過四大支柱的逐步推動：「安全衛生」、「人力策略」、「快樂勞動」及「敬業人才」，並透過跨部門的合作，包括職安衛管理人員、人資、廠務管理人員、勞工健康服務人員、採購及永續等部門的共同努力，企業評估自身的規模、資源及實踐狀況，確立在發展藍圖中的定位，並逐步加入推動行列。最終，企業通過健康勞動力的發展策略與承諾，展現其在各個面向的績效揭露，實現企業永續經營與社會責任目標。



附圖一：企業健康勞動力發展藍圖

## 附錄 5、企業健康勞動力 - GRI 綜合揭露主題準則 連結

GRI 的核心使命是鼓勵組織公開其對經濟、環境及社會的影響，從而促進利益相關者間的互信和長期價值創造。GRI 標準是由相互關聯的標準所組成的模組化系統。它們允許綜合連結相關的準則，以對透明結構化的方式對利害關係人們公開報告其組織活動的影響。

為完整化企業在健康勞動力發展方面的實踐成果與績效展現、提升利害關係人溝通，建議從 GRI 403 出發，報告各揭露主題的對應指標，連結在各個 GRI 模組系統中有關於健康勞動力的準則，如附圖三：企業健康勞動力 - GRI 綜合揭露主題準則整合圖所示。職業健康安全、供應鏈夥伴、永續策略、人權盡職、幸福職場及永續職涯等六大揭露主題，這些揭露主題與 GRI 模組化標準緊密結合，形成了一個系統化的參考框架，對於仍在起步階段或處於推動期的中小企業，建議從 GRI 403 指南的十項準則開始，利用基本與進階的領先指標逐步實踐與推進揭露工作，有助於建立初步的永續發展基礎，並提供永續發展的路徑。

**「健康勞動力」是企業永續的關鍵！以人為本、永續企業將從公開揭露健康勞動力的實踐中得益。**

具有前瞻性的企業及其利害關係人，已經重視且實踐健康勞動力的推動與相關績效的揭露，因為競爭環境中讓企業已經認知到，當工作者在其職務中感到安全、健康和具有成就感時，他們就能共同面對挑戰<sup>7</sup>，提升企業內部認同與創造價值。全球化變遷環境下，企業的價值創造鏈和供應網絡層層交錯，這使得社會永續不再僅局限於企業的直接運營環境<sup>8</sup>，須負起全球倡議與商業活動所在地之法遵責任與社會影響，透過主動揭露健康勞動力各層面績效、承諾與能力，順應與應用「超透明時代」優勢，增加展現競爭力，提升外部合作與串聯機會，發揮企業外部影響力。除了提升品牌形象和信譽、吸引和留住人才以外，透過公開透明的健康勞動力，更能提升投資者與利害

<sup>7</sup> Kathy A. Seabrook (2019) · Connecting the dots: occupational safety and health and business performance.

<sup>8</sup> Quentic (2023) · ESG Align your corporate strategy with the future - Whitepaper with facts, concepts and KPI sets for your sustainability management

關係人的關注與認同，此外更可達到風險預防、提高生產力與營運效益，達成企業永續經營之宗旨。



附圖二：企業健康勞動力六大揭露主題

### 主題一：【職業健康安全】

職業健康安全是【安全衛生】支柱的核心，是企業在營運過程中需重視的一項重要主題，自 2020 年起連續四年蟬聯我國上市櫃企業公開發行永續報告書中，重大主題鑑別的前兩名。「職業健康安全」揭露主要依循 GRI 403 之 10 項準則要求，說明其在此主題之管理方法，包含系統化與政策承諾（403-1 與 403-8）、風險評估及事故調查（403-2）、健康服務與促進（403-3 與 403-6）、工作者參與及溝通（403-4）、教育訓練（403-5）、供應鏈衝擊管理（403-7）、職業傷害（403-9）與工作相關疾病（403-10）等。

企業於揭露時建議依循 1.2 節之 GRI 報告原則，並重視透明度與誠信、展現量化數據與案例、秉持持續創新與改進，以反映企業實際管理情況與未來競爭力。

## 主題二：【供應鏈夥伴】

供應鏈夥伴包含供應鏈、價值鏈之永續供應與承攬廠商，沒有永續供應商就沒有永續企業，健康勞動力不能僅止於領導企業本身實踐，企業需揭露與供應鏈利害關係人或外部合作夥伴之管理策略與作為，並展現其於供應鏈之關切、輔導、稽核、支援，以及鼓勵的責任。對應 GRI 準則包含 GRI 2-6 和 GRI 400 系列準則，企業應揭露其如何建立和維護這些夥伴關係，如透過合作提升供應鏈的透明度，共同提高勞動力之職業安全與健康，並揭露企業與夥伴之間的溝通機制和協作成果，強調共同承擔社會責任和推動永續發展的重要性。

## 主題三：【永續策略】

健康勞動力之永續策略主要涵蓋企業在制定和實施人力策略方面的管理方法及具體措施，主要包括企業總體永續發展策略、目標及承諾如何連結人力策略、人力資本，以及最高治理單位（者）的承諾與參與程度。另外，如何對內進行跨部門整合、對外進行利害關係人多元溝通與合作，亦是永續策略主題揭露重點之一。整體之健康勞動力永續策略揭露，宜透過策略錨定、具體化之績效指標鑑別、目標訂定，進而依循具體化、量化及可比較性等 GRI 揭露原則展現承諾與成效，同時建議配合人力資本（健康勞動力投資）揭露，提升透明度與利害關係人之信任度。

## 主題四：【人權盡職】

人權盡職主題揭露企業如何履行於內部與供應鏈間之人權管理責任，以及企業文化之展現，主要依據 GRI 和聯合國企業與人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）進行揭露，包含承諾政策及覆蓋範圍、負責人權管理的組織編制與責任、最高治理單位（者）之參與及宣示、風險評估、預防及宣導作為、申訴機制、於供應鏈間之管理作為、人權事件及回應措施，以及特定產業別之國際人權相關倡議或聯盟等。

## 主題五：【幸福職場】

幸福職場主題揭露企業如何創造一個積極、支持性和滿意度高的工作環境，以提升員工的整體幸福感和工作滿意度，揭露內容宜包含管理方法，如策略和承諾、多元共融的企



業文化與價值觀、多元溝通參與機制、員工福祉等，揭露指標包含工作滿意度、員工福利、工作生活平衡推動措施、員工參與和溝通管道、多元共融指標（如性別、種族、年齡等多樣性數據），並配合具體案例、員工心得、企業投入資源等具體展現企業推動成效。

## 主題六：【永續職涯】

永續職涯主題揭露企業對於員工長期職業發展和職涯管理的支持，確保員工在不同階段具有發展空間以實現個人成長和職涯目標。具體揭露包含企業提供之政策承諾與方針、教育訓練規劃以及公平透明之薪酬制度，揭露指標包含員工敬業度、不同族群之職涯路徑與職能培訓資源等。



附圖三：企業健康勞動力 - GRI 綜合揭露主題準則整合圖

## 企業案例

控股集團自 2020 年起啟動「團結採購計畫」於供應鏈透過影響力，落實人權、性別平等與多元共融，3 年來提升 23% 女性創業之供應商、提升 76% 採購金額於已宣示性別友善職場之供應商、並推動 32% 既有供應商推動企業內部多元共融方案。

科技公司秉持多元共融原則，不因其性別、宗教、種族、國籍或政治傾向而有不公平對待，用人首重品格與才能，其次是專業能力。每一位獲得聘僱的應徵者，皆需經過嚴謹選才標準評量與面試評估綜合判斷，每一位招聘者皆須經過系統化之招聘培訓，包含企業文化與多元共融。

全球製造公司於 2021 年訂定『董事會成員及經理人選任原則暨培育及接班計畫』納入多元共融原則，董事組成多元化，董事計 13 人，年齡 65 歲以上 6 人、50~64 歲 4 人、未達 50 歲 3 人。為落實推動我國性別平等政策綱領，提高女性決策參與並健全董事會結構，女性董事席次目標為占比超過 20%，2023 年占比達 38%，落實情形超過目標。

生技公司女性同仁約佔員工總數 50%，育齡期女性員工約佔 76%。透過母性健康各項通報機制，包含建置 E 化線上通報系統 (近三年 3 個月內孕期主動通報率達 100%)，安排個別健康關懷和職醫一對一母性面談評估；依評估結果進行健康分級管理，不定期健康關懷，整體滿意度達 90% 以上。

電子公司在 2021 年揭露其非歧視政策的實施情況，2020 年共處理了 8 起歧視投訴案件，其中 6 起已解決，並針對其中 2 起案件進行了內部培訓和政策改進，2 起正在調查中；整體相較於 2019 年減少 20% 投訴件數。

汽車製造公司在 2022 年報告中表示，其全球所有工廠中有 85% 的員工參與工會，並且所有工廠均允許結社自由和集體談判，2021 年共進行四季度之集體談判，公司已簽訂 13 份集體談判協議。

成衣工廠在 2021 年強調，所有供應商均須遵守供應商行為準則之童工禁止政策，當年共進行了 90 次供應商審查，未發現童工使用案例。

電子代工廠在 2021 年共進行了 250 次供應鏈審查，發現 2 起強迫勞工案例，已即時處理並改善供應商管理程序，於 2022 年進行四季度之追蹤，均未再發現強迫勞工案例。

石化集團攜手旗下各家子公司整合職業安全衛生共識，簽署集團安全哲學與零職災安全承諾書，共同提升集團工作者的工作條件。



# 職場永續健康與安全SDGs 揭露實務建議指南



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR