

5.4 打造健康安全職場

GRI：2-23、2-24、2-26、2-30、403-1、403-2、403-4、403-5、403-7、403-8、403-9、403-10、408-1、409-1 | SASB：IF-HB-320a.1

職場防疫行動

疫情期間，公司由經營主管組成防疫小組，整合主管與部門溝通群組，即時掌握同仁健康狀況，讓同仁不論居家或辦公室上班皆可進行健康管理及回報機制，並訂定「COVID-19 防疫分級因應措施」，隨時針對疾管署公佈的防疫政策進行滾動式管理，依不同情形啟動分級應變機制，並透過電子報向同仁宣導防疫分級對策、同仁與訪客防疫管理及職場環境防疫管理等規定。

2022 年 5 月國內疫情警戒提升至第三級，公司啟動分組、分流上班，辦公室採梅花座保持安全距離，並優先採取視訊會議，避免人員接觸造成交互傳染風險，且提供防疫照顧假，讓同仁安心照顧家人；雖然國內疫情警戒自 2022 年 7 月 27 日起降為二級，防疫措施可以有條件的鬆綁，但是防疫警覺不能鬆懈，公司仍持續實施彈性上下班、向同仁宣導防疫措施避免群聚、於辦公區放置移動式酒精噴霧槍供同仁使用，安排清潔人員每日進行職場全面酒精消毒，並為每一位同仁續保防疫險及疫苗險、免費提供快篩試劑給全體同仁，累積發放 2,400 份。



防疫補助	
類別	補助內容
給薪疫苗接種假	為確保同仁健康、鼓勵同仁接種疫苗，提供有薪疫苗接種假 8 小時
提供快篩試劑	提供全體同仁家用快篩試劑，於連假收假當天進行快篩，並將結果回報予單位主管，若快篩結果為陽性，隔離天數依 CDC 規定，回公司上班前一日進行自我快篩結果為陰性且回報部室主管，始得進入職場。
防疫保險	為了持續照顧並維護同仁的健康，除原有的員工團體保險外，2022 年持續為全體同仁續保防疫險及疫苗險，若因法定傳染疾病住院治療，或於加護病房、負壓隔離病房住院治療者，除了現有團保給付外，能額外申請每日 1,000~1,500 元住院補償金，保險費由公司全額負擔，給予同仁全面的健康保障。

防疫機制與確診因應措施	
防疫機制	確診因應措施
備援機制	視疫情變化啟動居家辦公及區域備援小組機制，確保公司營運不中斷。
備援演練	人資室及資訊企劃室針對職場及數位工具進行防疫備援演練，以因應疫情發展狀況做萬全準備。
員工確診	如經主管機關通知確診或匡列隔離者，應即時通報單位主管及防疫小組，安排職場清潔消毒後啟動備援機制。相關措施以防疫優先，同仁及客戶健康第一，維持營運不中斷並兼顧風險管理為首要。 安排護理師進行同仁確診後狀況關懷，協助同仁面對疫情帶來身心及生活的變化，並持續衛教，不因確診者通報而產生任何歧視。



5.4.1 人權管理政策

遠雄建設及遠雄營造重視勞資關係，遵守勞動法規，每年定期安排法遵系列課程，強化同仁法遵觀念，保障同仁之合法權益，並根據人權政策在雇用人員上並無差別待遇，打造平等無歧視的環境，同時禁止聘雇 16 歲以下童工，無危害勞工基本權利之情形。

人權政策

遠雄建設尊重人權並致力打造有尊嚴的工作環境，本公司支持並遵循國際人權規範與原則，包含《聯合國世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(The Ten Principles of the UN Global Compact) 與《國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言》(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 等各項國際人權公約，並致力確保公司內外的每一個人，均能獲得平等、尊嚴的對待。

第一條 - 訂定目的

本公司為保障基本人權，有尊嚴地對待公司內外的每一個人，並持續提升與改善人權相關議題之管理，期望營造身心健康與安全的工作環境，特訂定本政策。

第三條 - 保障職場人權

本公司尊重員工意願，禁止任何形式之強迫與強制勞動、禁止雇用童工及嚴禁工作場所中任何性騷擾與歧視之行為，且不因種族、膚色、國籍、性別、性向、容貌、年齡、婚姻狀態與家庭狀況、身心障礙或懷孕，以及政治立場或宗教信仰等因素作為員工任用、考核及升遷的標準。

第五條 - 支持結社自由

本公司尊重和支持員工籌組及加入各類社團、組織之權利，並提供正當多元化活動，以協助員工維持身心健康及工作生活平衡。

第七條 - 夥伴協作

本公司致力於與符合公司永續經營理念之供應商、承攬商與商業夥伴共同合作，共同致力於對人權議題之關注及重視相關風險之管理。

第二條 - 適用範圍

本公司人權政策適用於本公司所屬各級單位及同仁。

第四條 - 提供健康安全職場

本公司遵守職業安全衛生有關法令，辦理安全衛生工作、教育訓練及員工健康檢查，持續改善工作環境之安全衛生條件，降低職業災害發生之風險，提供員工安全、健康、衛生之職場環境。

第六條 - 促進勞資和諧

本公司提供多元的開放式對話管道，並定期舉辦勞資會議，建立勞資雙方溝通平台，保障及提升員工權益。

第八條 - 實施

本政策訂定於民國 111 年 2 月 23 日。本政策經董事長核定後施行，修改時亦同



人權保障教育訓練

2022年遠雄建設及遠雄營造實施人權保障相關訓練，總時數分別為706.5小時及264小時，遠雄建設共計157位同仁完成訓練，佔全體同仁總人數的97%；遠雄營造共計132位同仁完成訓練，佔全體同仁總人數的31%。未來，遠雄建設及遠雄營造仍將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

遠雄建設近三年人權相關訓練成果

項目	2020年			2021年			2022年		
	時數	受訓人數	總時數	時數	受訓人數	總時數	時數	受訓人數	總時數
預防職場不法 / 性騷擾課程	1	93	93	-	-	-	0.5	157	78.5
防災逃生講座 / 實地演練	-	-	-	1.5	150	225	-	-	-
職業安全衛生宣導	2	144	288	-	-	-	4	157	628
健康促進活動	-	-	-	4	120	480	-	-	-

遠雄營造近三年人權相關訓練成果

項目	2020年			2021年			2022年		
	時數	受訓人數	總時數	時數	受訓人數	總時數	時數	受訓人數	總時數
預防職場不法 / 性騷擾課程	1	125	125	1	77	77	2	100	200
職業安全衛生宣導	-	-	-	2	27	54	2	32	64



5.4.2 職業安全衛生管理

遠雄建設為有效防止職業災害，保障工作者之安全與健康，以「零災害零職業病」為最高理想目標，依據「職業安全衛生設施規則」、「職業安全衛生管理辦法」及「職業安全衛生管理計畫作業標準」訂定「職業安全衛生管理準則」，並為確保供應商及承攬商工作環境的安全，2022年訂定「供應商行為準則」，要求所有簽約之供應商簽署之。遠雄營造因工地各項作業階段性不同，依「勞動檢查法」、「勞動基準法」及「職業安全衛生法」訂定不同作業之職安相關作業準則，並以預防墜落、感電、倒塌、崩塌、被撞及物體飛落等重大職業災害類型之關鍵性安全衛生設施及交付承攬安全管理事項為檢查重點，致力保障工作者之安全與健康。

職場危害評估與預防

為有效進行職場危害風險辨識及預防，遠雄建設依據「職業安全衛生法」訂定「預防人因性危害、預防異常工作負荷促發疾病、預防執行職務遭受不法侵害、母性健康保護」等四大保護計畫，且執行多項預防行動，包括：共享空間電視牆投放預防職場不法及性騷擾之申訴流程、設置職安醫護人員臨場服務、肌肉骨骼傷病調查、滾動調整防疫分級因應措施、定期進行飲水機保養與水質檢測、全樓層定期消毒及室內空氣品質測定，以減輕職業災害對辦公場所造成之衝擊，確保同仁工作環境安全。

遠雄營造除了訂定四大保護計畫，辦公室及工地亦執行多項預防行動，包括：滾動調整防疫分級因應措施、辦公室定期進行飲水機保養與水質檢測、辦公室全樓層定期消毒、工地設置專責職安人員依工程階段進行危害辨識、風險評估、安全規劃與協調，並輔導工務所及主次承攬商職業安全衛生觀念，建立工地安全文化，且於每日作業前進行防護具及設備機具檢查，隨時監督工地安全工作，以預防職業災害發生。

人因性危害評估

遠雄建設及遠雄營造為維護全體同仁的健康福祉，預防人因性危害及避免重複性作業導致肌肉骨骼傷病，展現符合法令規章，維護勞工健康福祉之承諾，特訂定「人因性危害預防計畫作業準則」，並經核決權限之最高主管核准後，公告全體同仁週知，共同推動。

2022年遠雄建設進行風險評估問卷調查，問卷回收率 100%。透過問卷分析結果，依危害分級屬高風險同仁，安排醫師面談給予健康指導，以預防 / 避免 / 降低工作相關肌肉骨骼傷害及疾病之人因性危害的發生。

評估及改善流程





異常工作負荷促發疾病

遠雄建設及遠雄營造為避免員工因長時間工作負荷促發疾病，特訂定「異常工作負荷促發疾病預防計畫作業準則」，並採取相關預防措施，以提高員工對疾病認知的技能，藉以加強自我健康管理。

遠雄建設每兩年進行一次風險評估問卷調查，2021 年問卷回收率達 98%，透過問卷分析結果，依危害分級屬高風險同仁，安排醫師面談給予健康風險、健康指導、工作調整或更換等健康保護措施之適性評估與建議。

■ 評估及改善流程

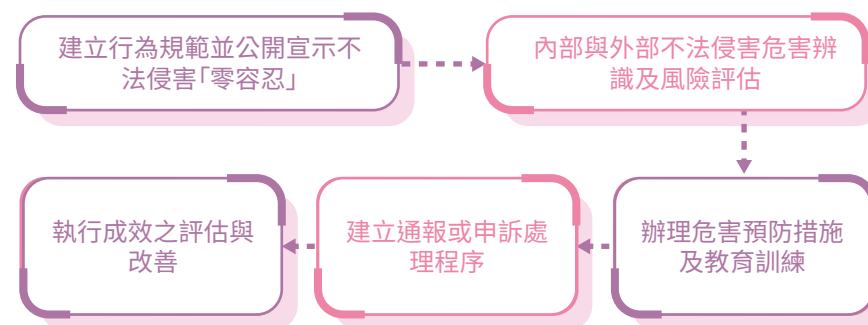


執行職務遭受不法侵害

遠雄建設及遠雄營造為預防同仁於執行職務時因他人行為而遭受身體或精神不法侵害，確保同仁之工作安全及身心健康，特訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫作業準則」，並經核決權限之最高主管核准後，公告全體同仁週知，共同推動與執行。

2022 年遠雄建設舉辦 2 場職場不法預防宣導課程，遠雄營造進行風險評估問卷調查，問卷回收率 98.3%。將持續於共享空間電視牆投放預防職場不法及性騷擾之申訴流程、不定期辦理教育訓練宣導，實踐平等互相尊重的職場環境。

■ 評估及改善流程





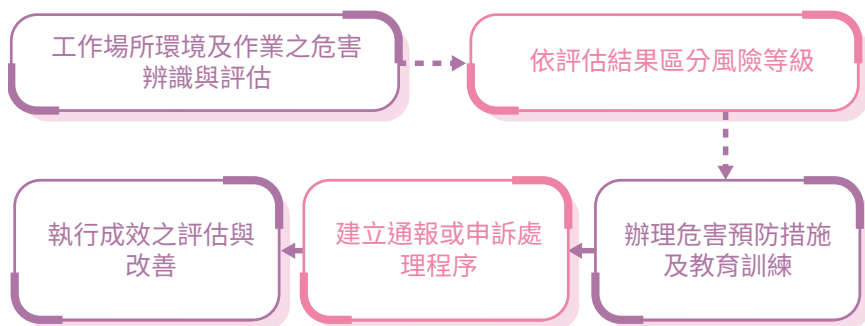
母性健康保護

遠雄建設及遠雄營造為確保妊娠、分娩後及哺乳等女性工作者之身心健康，特訂定「母性健康保護計畫」，採取危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施，以達到母性健康保護之目的。

考量職業婦女的辛勞及需求，遠雄建設及遠雄營造設有專屬哺(集)乳室，提供舒適的沙發座椅及冰箱等設備，讓媽媽們在不受干擾的獨立空間自在活動，落實母性健康保護。



評估及改善流程



工地重大職安風險事件

遠雄營造為更快速掌握事件之應變處理，將事件傷害影響程度降至最低，特訂定「重大事件處理通報作業準則」，定義重大事件類型、主責單位之職責、通報機制、執行與追蹤、檢討與改善、違反規定事項之懲處等作業規定，如發生重大事件，發生單位依緊急事件通報時限，填寫「重大事件處理通報單」交與行政管理室，行政管理室於四小時內分案於主責單位進行事件調查及災損狀況回報，並就事件原因、改善措施及防範對策進行檢討，防止類似事件再次發生。如發生重大事件未通報或逾時提送「重大事件處理通報單」，將依「遠雄營造管理獎懲細則規定」進行懲處。

工地重大職安風險事件類型：

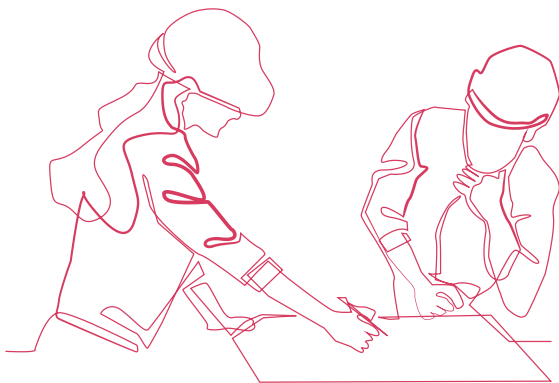
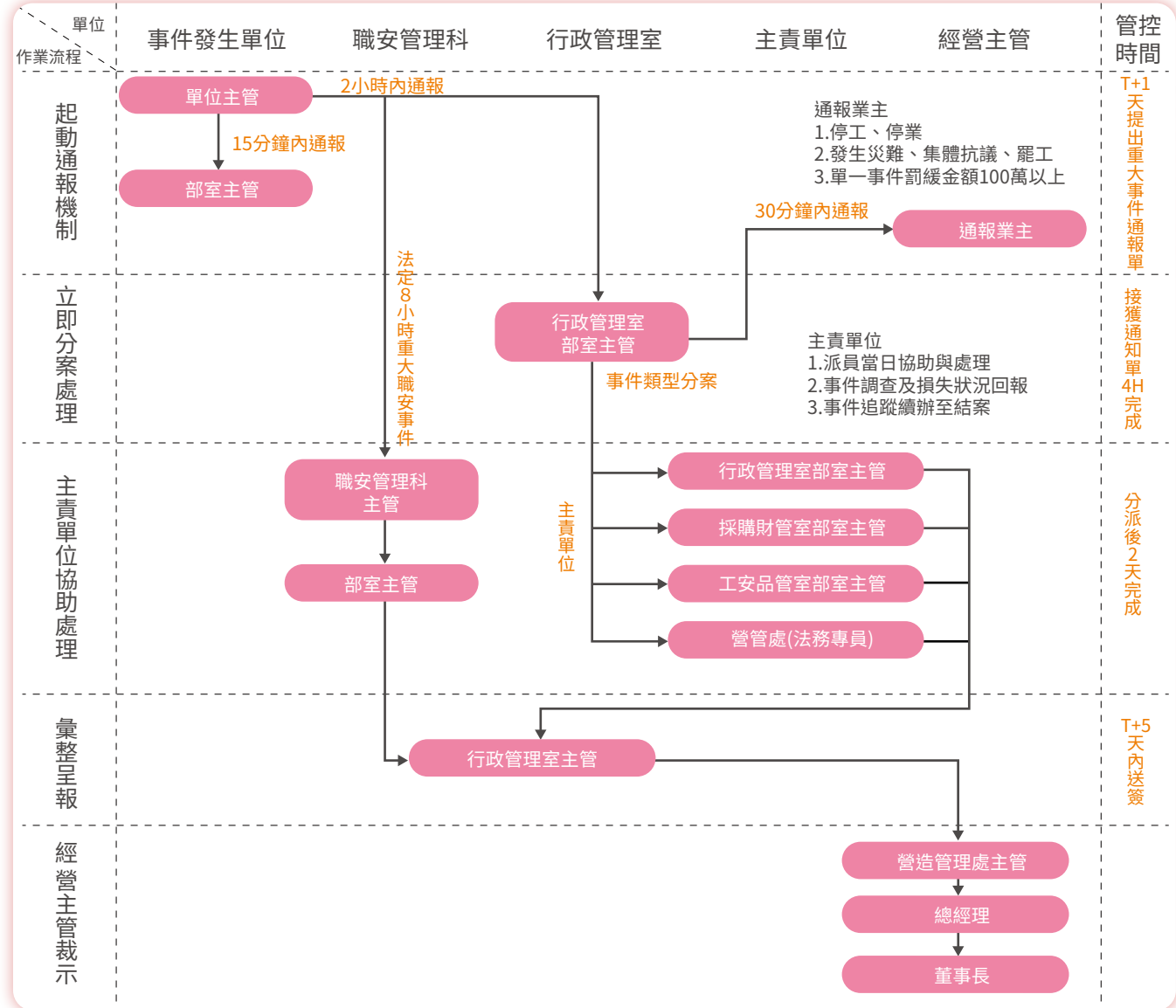
事件類型	事件敘述	主責單位
違反法律	<ul style="list-style-type: none"> • 工地被查獲非法容留外國人工作，有違反就業服務法之虞。 • 重大竊盜或設備遭破壞。 例如：移民署查獲非法移工事件。 例如：馬桶蓋、IH 爐失竊事件。	工安 品管室 採購 財管室
	<ul style="list-style-type: none"> • 發生死亡災害。 • 同一災害發生工作者永久全失能或永久部分失能及暫時全失能之總人數達三人以上。 • 發生災害在一人以上，送醫後經醫院診斷通知需住院治療者（不包含留院觀察）。 例如： (1) 模板工人走路跌倒頭部受傷送醫住院事件。 (2) 安全支撐人員未依規定行走上下設備，橫越支撐墜落受傷送醫住院事件。 (3) 機電人員合梯摔落受傷送醫住院事件。	工安 品管室
工安意外	<ul style="list-style-type: none"> • 工地發生火災事件。 例如： (1) 挖土機機具自燃事件。 (2) 保全關閉大門跌倒受傷送醫未住院事件。	工安 品管室
客戶權益受損事件	<ul style="list-style-type: none"> • 電梯因不明原因故障，發生關人意外，通報電梯廠商及消防隊開門救援事件。 例如： (1) 電梯因停樓層開關動作異常並導致電梯位置訊號遺失。 (2) 電梯下行 14F-13F，緊急剎車後停止，人員受困於電梯內。	工安 品管室



主責單位之職責：

各部室	工作事項
採購財管室	<ul style="list-style-type: none"> 與廠商之溝通整合協調、協助相關事項。
工安品管室	<ul style="list-style-type: none"> 協助處理與工程品質、職安、客訴相關事件。
行政管理室	<ul style="list-style-type: none"> 跨部室聯繫、通報提供最新狀況。 需與外部(業主)聯繫、通報。 事件相關文件彙整。
營管處法務室	<ul style="list-style-type: none"> 協助法律層面問題。 相關往來法律文件審核、撰擬。 協調律師配合法律程序。

工地重大事件通報流程圖：





與工作者的諮詢溝通

遠雄建設重視員工的諮詢和參與，定期於勞資會議討論任何與安全衛生相關議題以達成共識，並透過多元管道，包含公司 EIP 布告欄、內部電子郵件及共享空間電視牆，即時地將職業安全衛生相關資訊傳達給每一位員工，並將員工反饋之建議即時的進行回報與處理。2022 年於多元管道公告有關職業安全衛生管理準則增修訂、職場不法及性騷擾申訴流程、防疫應變計畫及實施要點、續保防疫保險、職場玻璃隔熱膜施工及病媒防治消毒作業等注意事項。

遠雄營造於 2022 年由資方與勞方各 5 人出席職業安全衛生會議，討論四大健康保護計畫執行內容及專責職安人員執掌工作內容，並於各工地設立專責職安人員，公司與工地職安人員每月至少開會 1 次，進行宣導公司政策、危險性工作場所審查辦法及送審條件、非法外籍移工識別及相關法規、防疫措施及規劃、同業職災案例宣導等法令規定，透過召開職業安全衛生會議，以公司層級強化職業安全衛生之落實。

職業安全教育訓練

遠雄建設除了提供員工優於同業的薪資福利外，亦致力於打造健康安全職場的工作環境，不定時舉辦「職業安全衛生」全員必修課程及新人共識訓練課程，相關訓練時數依職業安全衛生教育訓練規則辦理，並依法規與證照需求，安排同仁參加急救人員及職安人員外訓課程。2022 年遠雄建設實施職業安全衛生相關訓練，總時數為 706.5 小時，共計 157 位同仁完成訓練，佔全體同仁總人數的 97%。

遠雄營造因案場勞工進場作業無「營造業一般安全衛生教育訓練」及訓練機構開課時間不一，為符合職業安全法之規定及有效防止職業災害，保障工作者安全與健康，特訂定「營造業一般安全衛生教育訓練準則」，安排每月一次的教育訓練，主要訓練對象為新進員工、承攬商及再承攬商者進入工地作業前未取得勞動部核准教育訓練機構核發「營造業一般安全衛生教育訓練」證明之工作者。2022 年遠雄營造實施職業安全衛生相關訓練，總時數為 264 小時，共計 132 位同仁完成訓練，佔全體同仁總人數的 31%。未來，遠雄建設及遠雄營造仍將持續推動相關教育訓練，以提高同仁職業安全意識，降低相關風險發生的可能性。

遠雄建設近三年職業安全相關訓練課程

項目	2020 年			2021 年			2022 年		
	時數	受訓人數	總時數	時數	受訓人數	總時數	時數	受訓人數	總時數
預防職場不法 / 性騷擾課程	1	93	93	-	-	-	0.5	157	78.5
防災逃生講座 / 實地演練	-	-	-	1.5	150	225	-	-	-
職業安全衛生宣導	2	144	288	-	-	-	4	157	628

遠雄營造近三年職業安全相關訓練課程

項目	2020 年			2021 年			2022 年		
	時數	受訓人數	總時數	時數	受訓人數	總時數	時數	受訓人數	總時數
預防職場不法 / 性騷擾課程	1	125	125	1	77	77	2	100	200
職業安全衛生宣導	-	-	-	2	27	54	2	32	64



職業傷害與職業病

遠雄建設及遠雄營造向來以保護同仁健康安全、建構友善工作環境為第一要務。定期配合大樓辦理消防安全設備檢查及職安人員定期進行職場巡查，針對工作環境軟硬體設備狀況檢視、記錄與及時維修改善，並透過人因性預防、過負荷預防問卷調查，做為年度職場環境的持續改善依據。2022 年遠雄建設並無同仁於工作時發生受傷事件，也無因公死亡或嚴重職業傷害之情形發生。遠雄營造有 7 位同仁於工作時發生交通事故及砸傷事件，其中六位交通事故皆為輕微事故，僅當天請假休護後，即返回工作崗位，後續將於政宣期間宣導上下班交通安全注意事項；另一位同仁在工地查驗期間搬運物料時，不慎遭受鋼筋滑落砸傷腳盤上方，經醫師評估後休養 6 天，此事件純屬個人疏忽，後續依職安規範加強個人安全提醒與措施，以預防類似事件再次發生。2022 年遠雄建設及遠雄營造皆無職業病死亡或經職業醫學科專科醫師判定確診職業病個案。公司重視每位員工的安全與健康，將持續致力於提高職場安全意識和管理水準，確保所有同仁的工作環境更加安全舒適。

2022 年 員工職業傷害統計	遠雄建設		遠雄營造	
	男性	女性	男性	女性
總工作日數	21,328	18,848	84,162	20,916
總工作時數	170,624	150,784	673,296	167,328
職業傷害人數	0	0	6	1
職業傷害比率 ^{註 1}	0	0	1.78	0.12
職業傷害死亡人數	0	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0	0
誤工損失工作日數	0	0	17	0
誤工日數比率 (LDR)	0	0	5.05	0
缺勤總日數 ^{註 2}	4	139	1068	280
缺勤率 (AR) ^{註 3}	0.02%	0.74%	1.27%	1.34%
嚴重工傷事件數	0	0	0	0
嚴重工傷率	0	0	0	0
失能傷害頻率 (F.R) ^{註 4}	0		8.33	
失能傷害嚴重率 (S.R) ^{註 5}	0		20.22	

註 1：職業傷害比率 = (人數 / 時數) * 200,000

註 2：缺勤定義：員工因失去勞動能力而缺勤，包含：公傷假、病假、生理假，但不包含因交通事務而申請之假。

註 3：缺勤率 (AR) = (總缺勤日數 / 工作總日數) X 100%。

註 4：失能傷害頻率 (F.R) = 職業傷害人數 * 1,000,000 / 總工時。

註 5：失能傷害嚴重率 (S.R) = 誤工損失工作日數 * 1,000,000 / 總工時。

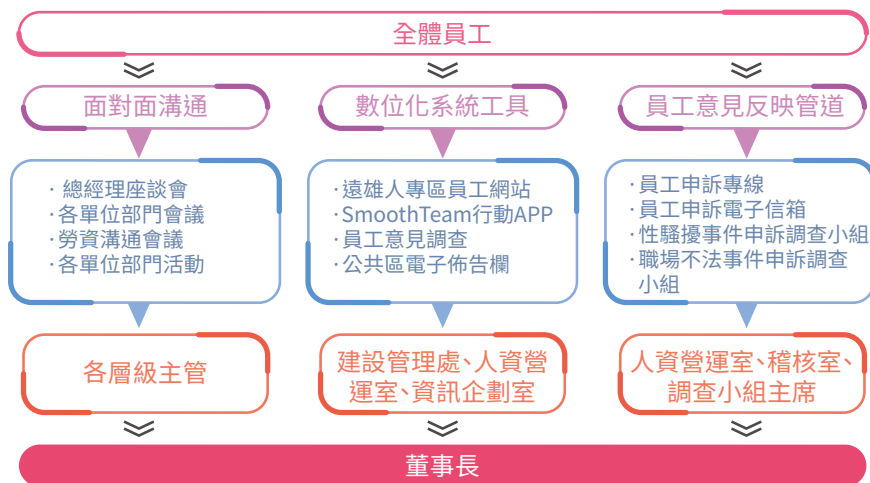


5.4.3 促進勞資和諧

多元溝通管道

為強化全公司溝通議題與重要訊息之傳遞與落實，遠雄建設及遠雄營造除完整建立溝通管道與平台外，亦持續執行、改善溝通機制與相關專案，確保訊息溝通之完整度與深度，並有效傳達各項經營相關重要議題。

遠雄建設及遠雄營造雖無成立工會，但為顧及員工權利並促進勞資雙方意見交流，依法訂定「勞資會議實施辦法」，並每季至少召開一次勞資會議，會議中勞資雙方代表得以直接對話、協商各項福利與制度、就業情形、工作環境改善、勞工健康安全及促進勞資合作等議題，以確保並提升雙方溝通有效性。會後將重要決議事項及宣導內容透過公告讓同仁週知，讓每位同仁確實瞭解公司的最新政策，提升同仁對公司政策之參與度及認同感，形成良性溝通。2022 年遠雄建設共召開 4 場勞資會議，平均出席率 100%，討論事項包含員工獎懲作業準則修訂、防疫措施如防疫保險、疫苗接種假、彈性上下班及公司福利計劃等；2022 年遠雄營造共召開 2 場勞資會議，平均出席率 90%，討論事項包含年度行事曆確定、制服發放數量等，上述勞資協議適用於 100% 全體員工。

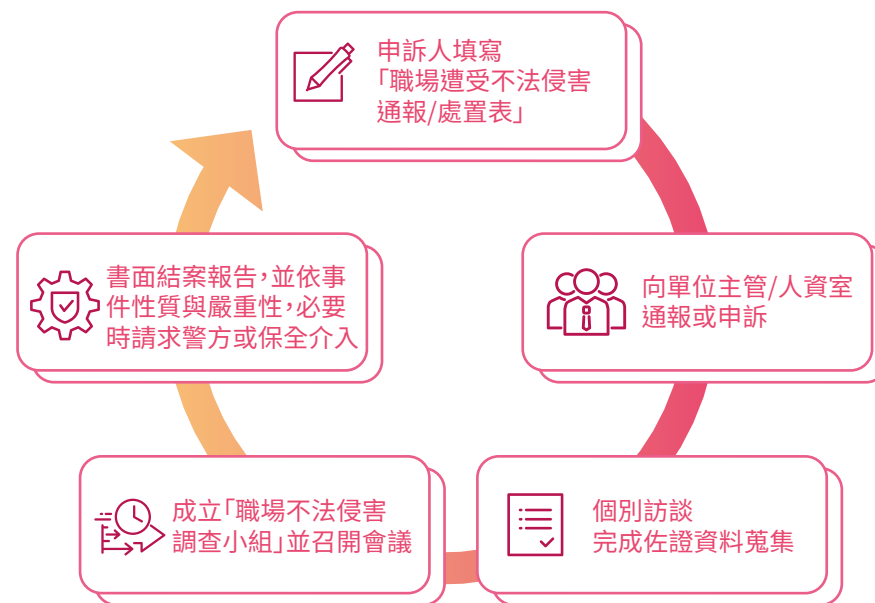


遠雄建設亦支持公開透明之誠信道德文化，依據「員工意見申訴及處理準則」、「工作場所性騷擾防治作業準則」、「執行職務遭受不法侵害作業準則」提供多元暢通的溝通管道，鼓勵內部員工及外部人員透過相關舉報管道舉報任何不符合法規或本公司相關政策的行為，並允許匿名舉報，避免不當督導、不公平、職場騷擾或其他工作建議等問題發生。2022 年遠雄建設及遠雄營造無任何員工申訴、人權問題或社會衝擊案件發生。

職場不法、性騷擾申訴流程

- 申訴方式：書面、電話或電子郵件
- 申訴管道：單位主管或人資室
- 申訴電話：02-27239999 轉 2260
- 申訴信箱：Land-Appeal@farglory.com.tw

申訴事件處理流程





員工滿意度調查

遠雄長期秉持「以人為本」的精神，用心傾聽員工聲音並積極改善。透過員工意見調查，瞭解員工對於公司及部門的意見與需求，作為公司提供穩定工作環境的參考，可進一步提升員工工作效率，以達良性循環的優良企業文化。

遠雄營造每年進行員工滿意度調查，問卷包含「組織文化與敬業」、「工作」、「發展」、「主管」、「同事」、「薪酬」等六大構面，2022年共計286人填答，填答率為82%，有效樣本率76%，員工平均滿意度為71分，未來公司亦將持續實施員工滿意度調查，傾聽員工聲音，從滿意度調查中了解員工在遠雄長期發展的多元聲音，針對重要建議或趨勢規劃後續精進措施，提升員工滿意度及認同感。



經統計分析，整體向度較低分為「作業流程」、「績效管理」、「薪資競爭力」，未來精進措施如下：

「作業流程」	「績效管理」	「薪資競爭力」
<ol style="list-style-type: none"> 1. 優化作業流程，使工作更有效率。 2. 建立多元溝通管道。 3. 提供安全的工作環境及員工所需設備。 4. 完善制度以達工作平衡。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立公平合理的績效管理制度。 2. 規劃完善的職涯發展機會與管道。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 進行外部薪資調查，瞭解市場行情。 2. 建立具競爭性的薪酬管理策略。 3. 建立符合內部公平的薪酬制度。

員工滿意度調查問卷構面



註：2021/09/01 - 2022/03/31 新進同仁因尚未接觸績效及獎勵制度，故刪除該二向度題目。