

利奇機械工業股份有限公司

員工人身安全與工作環境

*健康安全的工作環境

利奇設有「安全衛生室」且成立「環安衛推行委員會」、「職業安全衛生委員會」，而職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，由總經理擔任主任委員，勞方代表占三分之一以上席次，職業安全衛生委員會定期每三個月召開一次會議，主要會務係對公司擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調、建議安全衛生相關事項。

*安全衛生管理雙系統認證

利奇通過 ISO45001 及 CNS45001(TOSHMS)職業安全衛生管理雙系統驗證，確保員工於工作場所的安全衛生，並期望透過危害鑑別、風險評估及風險控制之建置及外部驗證，提供員工優良的安全衛生工作環境，避免、降低意外事故的發生。

實施新建、改建或拆除各項工程時，勞安、管理等相關單位必須針對工程規劃設計與施工先行進行安全衛生風險評估，並於施工過程中嚴格要求承攬商遵守職業安全衛生法令等規定，本公司勞安室、管理部不定期赴各單位施工現場，執行無預警查核工作，預防工安意外事故發生及保護員工安全。

*安全衛生管理

利奇建置完善的安全衛生管理系統，作為各項作業遵循準則，以追求零災害、零傷害，確保員工人身安全為目標。

利奇生產線各單位加強實施自動檢查，以確保設備使用安全，並定期(2次/年)辦理作業環境監測，備置各項必要之安全防護器具，同時持續要求員工依規定配戴使用，以避免在工作時受到傷害或危害健康。

此外，定期(2次/年)舉辦安全衛生教育訓練及緊急應變演練，提升員工安全衛生知識並熟悉緊急應變技能，定期(4次/年)進行5S稽核活動，且透過外稽方式發掘潛在危害並加以預防改善，防止危害發生。

• 2023 年安全衛生教育訓練/演練統計

類別	人次	時數(小時)
安全衛生教育訓練	404	3754
承攬商安全衛生教育訓練	42	126
緊急應變演練	120	480

註：安全衛生教育訓練包含新進人員課程及證照課程

• 持有專業證照之工安管理人員

證照名稱	人數	證照名稱	人數
職業安全管理師	2	高壓氣體特定設備操作人員	0
職業安全衛生管理員	5	液化石油氣儲槽及其附屬品自動檢查	1
職業安全衛生業務主管---甲級	7	非醫用游離輻射防護	2
危險物品運送人員	1	動力沖剪機械自動檢查	1
急救人員	20	特定化學物質作業主管	3
駕駛荷重1公噸以上堆高機操作人員	36	粉塵作業主管	5
有機溶劑作業主管	5	乙炔操作人員	1
缺氧作業主管	1	勞工健康服務護理人員	1
防火管理人	5	小型鍋爐操作人員	1
未滿三公噸之固定式起重機操作人員	1	乙級廢棄物處理技術員	3
三公噸以上固定式(天車)操作人員	6	能源管理專業人才	2
使用起重機具吊掛(指揮手)訓練班	1	保安監督人	1

*安全衛生管理績效

為落實安全衛生管理，安全衛生室每年選定數個重要職安衛指標，包括失能傷害件數、失能傷害人數、失能傷害損失日數、提案改善件數、虛驚事件提報件數等作為績效指標，並設定年度目標值，作為績效管理考核標準。在 2023 年 3 件失能傷害件數(2 件交通事故；1 件被切、割、擦傷)歸因於須持續加強安全衛生教育訓練及宣導工作，提升人員之安全警覺，降低危害事件發生。

1 件被切、割、擦傷為治具櫃取出治具時，治具上有刀片割傷右手小指末端；另外 2 件為上下班途中騎機車發生交通事故，工廠方面已完成檢討改善，分別進行管理措施改善、強化管理規定及持續實施個案之職業安全與行車安全教育訓練，避免重複再發。

• 2023 年安全衛生管理績效統計

失能傷害件數	失能傷害人數	失能傷害損失日數	提案改善件數	虛驚事件提報件數
3	3	59	59	13

註 1：失能傷害件數=事件調查報告表件數

註 2：失能傷害人數=事件調查報告表之失能傷害人數

註 3：失能傷害損失日數=受傷後所經過之損失總日數

註 4：提案改善件數=有關環安衛議題之提案改善案件

註 5：虛驚事件提報件數=有關職安衛議題之提案改善案件

註 6：交通事故列入統計

註 7：本統計資料包含所有工作者

*員工健康管理

基於員工關懷與照顧政策，員工健康檢查及健康管理列為重要項目，利奇依法實施全體在職員工健康檢查。為關懷員工身心健康，除了員工基本健康資料建檔、體檢異常值管理追蹤、特殊檢查結果分級管理追蹤，並安排員工與廠醫實施一對一諮詢，實施人因、異常工作負荷…等問卷調查及進行健康指導與諮詢，作為工作安排及作業環境改善依據。

利奇員工在嚴格的安全衛生管理防護下，於2022年未有職業病發生。

利奇依法令規定實施健康檢查，針對特別危害健康作業場所之員工，實施每年特殊健康檢查，落實員工健康保護。

利奇提供之員工健康檢查	
● 未滿40歲	每5年1次
● 40至65歲	每3年1次
● 65歲以上	每年1次

• 2023年員工接受特殊健康檢查人數

粉塵作業場所	噪音作業場所
25人	143人

*健康促進活動

2023年每月為員工辦理「健康資訊宣導」，及舉辦「戒菸活動」、「健康萬步走」、「健康講座-肌少症」、「公費流感疫苗施打」、「我喝護健康」、「AED+簡易CPR教育訓練」、「捐血捐愛，健康無礙」等健康促進活動，參加人數總計187人。

為鼓勵全體員工參與健康登梯活動，已於本公司各層樓梯張貼「登梯健康標語」，激勵同仁自動自發登梯，間接降低電梯載運次數，同時為節能減碳盡一份力量。

*保障人權政策

本公司遵循「國際勞工組織公約」之人權標準，並於107年07月01日製訂通過「利奇機械工業股份有限公司員工人權政策」，以使全公司在相關勞工人權之社會責任和勞動條件之作為有所遵循，分為童工、強迫性勞動、健康與安全、結社自由與集體談判權利、歧視、懲戒性措施、工作時間、薪酬等八個層面，以尊重人權公約所訂定之保障，並公布於公司網站。

項目	具體作法
禁用童工	公司不聘僱童工及不支持僱用未滿16歲童工之行為。
禁止強迫性勞動	1. 公司不使用或不支持使用強迫性勞動，也不會要求員工在受雇起始時繳納押金或寄存身分證件。

	<p>2. 絕不扣留員工的部分工資、福利、財產或證件，以迫使員工在公司連續工作。</p> <p>3. 員工有權在完成標準的工作時間後離開工作場所。員工在給公司的合理通知期限後，可以自由終止聘用合約。</p>
<p>提供健康與安全工作環境</p>	<p>1. 公司承諾所有的運作皆遵守國家的法律，符合國際上所共同認知的環保與社會責任的標準，並持續改善。</p> <p>2. 提供一個安全、健康的工作環境，並採取必要而有效的措施，儘可能地降低工作環境中的危害隱患，以避免員工在工作中或由於工作發生的事故或與工作有關的事故，產生對健康的危害。</p> <p>指定管理部主管負責提供全體員工一個健康與安全的工作環境，並負責落實本政策有關健康與安全的各項規定。</p> <p>3. 定期提供員工有效的健康與安全訓練，對於新進、調職、與發生事故場所的員工也重新進行培訓。</p> <p>4. 建立機制來檢測、防範及應對可能危害員工健康與安全的潛在威脅。公司應保存任何發生在所有工作場所、公司可控制範圍內的居所與財產的事故的書面記錄。</p> <p>5. 公司為員工在工作時提供適當的個人保護裝置。員工因工作受傷時，公司提供急救並協助其獲得後續的治療。</p> <p>6. 評估女性員工在妊娠期間之所有的風險，並確保採取合理的措施消除或降低其健康和安全的風險。</p> <p>本公司不會讓女性員工於夜間十時至翌晨六時之時間內工作。除經勞資會議同意後，提供必要之安全衛生設施及應提供返家交通工具或安排女工宿舍者，不在此限。</p> <p>員工其子女未滿三歲須親自哺乳者，於休息時間外，每日得於工作時間內哺乳二次，每次以三十分鐘為限。</p> <p>7. 提供員工乾淨的廁所、可飲用的水，必要時提供儲藏食品的衛生設施。</p> <p>8. 公司提供員工宿舍，保證員工宿舍保持乾淨安全、有逃生出口、盥洗設備、充分散熱的通風設備、合理的個人空間。</p> <p>9. 所有員工即使在未經公司准許下，有權利離開或消除即將發生在自身工作上的可能嚴重危險。</p>
<p>允許結社自由與集體談判權利</p>	<p>1. 尊重員工自由結社、選舉代表、加入勞工協會、集體談判的權利。公司尊重這項權利，並切實告知員工可自由加入所選擇的組織。</p> <p>2. 員工可公開的透過勞資會議就工作條件和管理層直接溝通，不須擔心遭到報復、威脅和騷擾。</p>
<p>禁止歧視行為</p>	<p>1. 在涉及聘用、報酬、培訓機會、升遷、解職或退休等事項上，公司未發生因種族、社會等級、國籍、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治歸屬、年齡或其它任何的歧視行為。</p> <p>2. 公司不干涉員工行使遵奉信仰和風俗的權利，也不會因種族、社會階層、國籍、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治歸屬或其它任何原因給予歧視對待。</p> <p>3. 公司不允許在工作場所、員工宿舍和其他場所內有任何威脅、虐待、剝削的行為及強迫性的性侵擾行為，包括姿勢、語言和身體的接觸。</p>

禁止懲戒性措施	公司尊重所有員工與維護其尊嚴，不得從事或支持體罰、精神或肉體脅迫以及言語侮辱，也不得以粗暴、非人道的方式對待員工。
工作時間	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司遵守相關勞動法律有關工作時間的規定，正常的週工作時間及每週加班依法律規定，員工在每 7 天週期中至少有 1 天休息時間。 2. 如要求員工延長工時加班以滿足短期業務需要，會與員工協議，並尊重其意願，員工所有加班均是自願性質。
薪酬	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司保證在一個標準工作月內所付工資至少能達到法定基本工資標準，並滿足員工基本需要。 2. 公司保證不因懲戒目的而扣減工資，除非符合相關法律許可、或獲得員工自由集體談判的同意。 3. 公司定期向員工清楚詳細地列明工資、待遇結構，以及保證工資、待遇與所有適用法律完全相符。工資、待遇使用現金或支票，或任何以方便員工的形式支付。

公司 112 年各單位主管除了對新進同仁實施員工人權保障相關訓練，亦利用部門會議針對在職人員持續宣導人權政策，故 112 年在職同仁（707 人次）均已完成訓練，完成率 100%。