

CH5

幸福職場・健康安衛

- 5.1 人才招聘與培育 51
- 5.2 多元平等與健康安衛 54
- 5.3 員工福利與權益 60



5.1 人才招募與培育 (GRI 2-7, 2-8, GRI 401, 404, SASB RT-IG-000.B)

員工概況與人才管理政策

東台精機以穩定聘僱、技術傳承與智慧製造轉型所需人才布局為人力資源管理重點。截至2025年12月31日，台灣營運據點正式聘僱員工總數為565人，其中正職員工559人、定期契約員工6人；本公司不採用兼職及無時數保證聘僱制度，並依法簽訂勞動契約或專案合約。

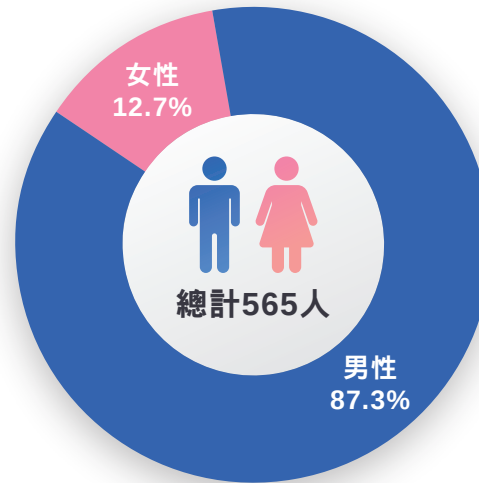
人力配置以製造生產、工程技術、研發設計與客戶服務為核心，並透過外派人員支援海外市場拓展、客戶服務與技術支援，外派人員共16人，分布於中國11人、泰國2人、越南2人及印尼1人。

人才吸引與留任

因應智慧製造、自動化與AI應用發展，東台精機招募需求主要集中於研發、機械技術、設備維護及製程工程等技術型職類。2025年度新進員工51人，主要集中於30歲以下及30至50歲族群，顯示公司同時吸引年輕新秀與中堅技術人才。

2025年度離職員工95人，其中30至50歲為主要流動族群。該族群多屬組織技術與現場管理核心戰力，反映工具機與智慧製造人才市場競爭加劇，以及員工對薪酬競爭力、職涯發展與工作成就感之期待提升。公司已將離職趨勢納入留才預警與主管管理重點。

2025員工性別結構

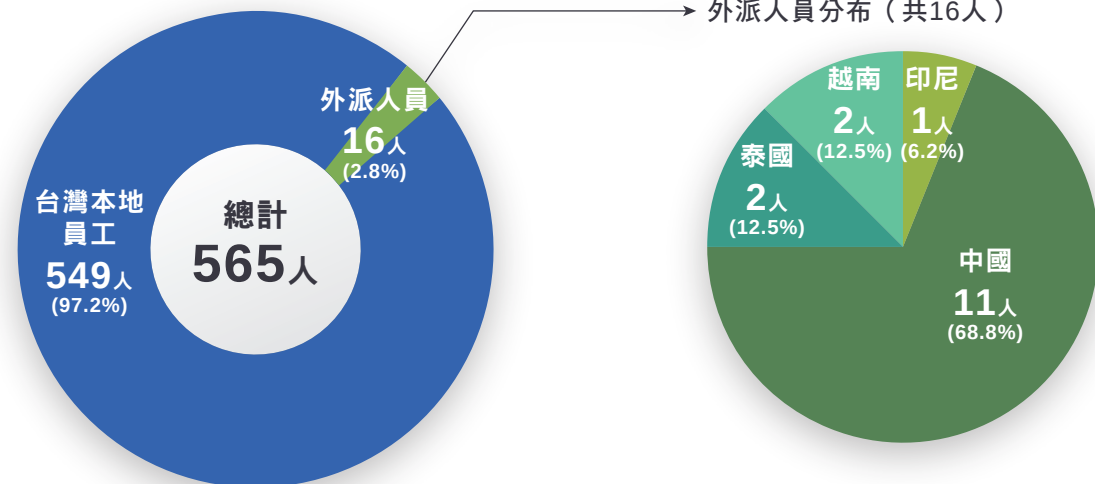


項目	男性	女性	總計
正職員工	487	72	559
定期契約員工	6	0	6
合計	493	72	565

公司員工總數與外派人員分布

本公司員工總計565人，營運據點位於臺灣；其中16位為外派人員，分布如下：

公司員工總計



年度	新進員工總數	男性	女性	30歲以下	30-50歲	50歲以上	新進率
2025	51	37	14	24	23	4	約9.0%
2024	15	8	7	8	7	0	-
2023	34	24	10	16	17	1	-

年度	離職員工總數	男性	女性	30歲以下	30-50歲	50歲以上	離職率
2025	95	74	21	14	59	22	約16.8%
2024	57	43	14	7	35	15	-
2023	50	34	16	4	31	15	-

留才與預警機制之具體行動

管理面向	主要行動	預期成效
 薪酬競爭力	全面檢視薪資結構，納入動態調薪機制，並定期比對外部市場行情與內部公平性。	降低核心技術職類薪酬落差，提升人才留任誘因。
 試用期與適應追蹤	優化試用期評核規則，強化到職3個月內定期面談及主管回饋。	提前辨識工作適配與離職風險，提升新人穩定度。
 關鍵人才預警	追蹤離職年齡層、職類、主管別及任職年資，將流動率管理納入主管管理指標。	建立數據化人力預警，避免關鍵知識斷層。
 職涯與成就感	透過職能訓練、內部輪調、專案參與與主管培育，拓展員工發展路徑。	提高中堅人才成長感與組織承諾。

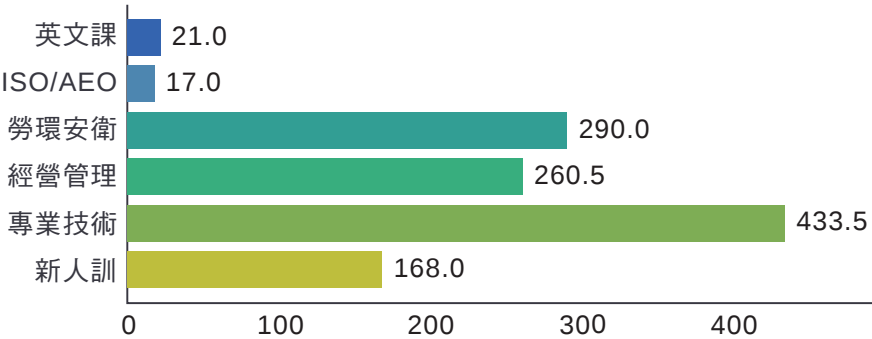
多元教育訓練與職涯發展

本公司將教育訓練定位為支持智慧製造轉型與組織韌性的核心投資。2025年度訓練主軸涵蓋新人訓練、專業技術、經營管理、勞環安衛、ISO/AEO認證、英文與證照補助，並依部門職能需求與年度營運策略規劃訓練內容。

訓練主軸	課程定位	2025成果
新進人員訓練	協助新人理解公司制度、職安衛、資訊安全、ISO/AEO、產品與部門SOP。	培訓新進員工51人；新人訓練完成率100%。
專業技術訓練	強化機械、製程、品質、數據分析、AI與數位轉型應用。	專業技術課程74場，訓練時數433.5小時。
管理職能發展	提升主管溝通協調、問題解決、績效管理與人才培育能力。	經營管理課程39場，受訓177人次，訓練時數260.5小時。
勞環安衛訓練	強化安全衛生意識、法規遵循、危害辨識、應變與證照回訓。	勞環安衛課程31場，受訓246人次，訓練時數290小時。
ESG與永續發展	建立供應鏈減碳、溫室氣體盤查、職安健康、勞工權益與誠信經營認知。	ESG相關課程12場，受訓91人次。
語言與證照補助	提升外語溝通與國際業務支援能力，鼓勵持續進修。	英文課程21場，受訓91人次，訓練時數21小時。

課程類型	課程數	訓練時數	訓練人次數	備註
新人訓	28	168	51	每次6小時
專業技術	74	433.5	498	含專業技術、外部培訓
經營管理	39	260.5	177	主管與管理職能
勞環安衛	31	290	246	職安衛與環境相關訓練
認證課程 (ISO/AEO)	3	17	27	管理系統與認證
英文課	21	21	91	國際溝通能力，提供職場英文會話及商務英文訓練
合計	196	1,190	1,090	訓練費用381,441元

2025教育訓練時數分布



職涯轉銜與過渡協助

因應國際情勢變化及工具機產業環境調整，本公司於2025年進行策略性組織優化。為兼顧企業發展與同仁職涯規劃，規劃優退申請方案與轉職/資遣協助，協助有意規劃人生下一階段的同仁，以較安心且具保障的方式進行職涯轉換。

平均受訓時數與績效檢核

員工類別	性別	2025年底總人數(A)	受訓時數(B)	平均受訓時數(B/A)
高階主管	男	3	28.5	9.5
高階主管	女	1	3	3.0
中階主管	男	17	63	3.7
中階主管	女	3	37	12.3
基層主管	男	60	191.5	3.2
基層主管	女	2	60	30.0
一般員工	男	406	649.5	1.6
一般員工	女	67	405	6.0
總計	-	559	1,437.5	2.6

註1：559人為東台員工(不包含約聘)之人數。

員工類別	性別	2025年底總人數(C)	實際接受考核人數(D)	考核覆蓋率(D/C)	未達100%原因
高階主管	男	3	2	66.7%	1位為總經理
高階主管	女	1	1	100%	-
中階主管	男	17	17	100%	-
中階主管	女	3	3	100%	-
基層主管	男	60	60	100%	-
基層主管	女	2	2	100%	-
一般員工	男	423	409	96.7%	約聘、獨立董事、委任等人員
一般員工	女	68	66	97.1%	1位試用期未滿
總計	-	577	560	97.1%	-

註1：577人為東台員工(包含董事)之人數。

5.2 多元平等與健康安衛 (GRI 403, SASB RT-IG-320a.1)



職業安全衛生管理系統

守護員工身體健康並提供安全工作環境，是東台精機對員工最基本的承諾。公司於2019年通過ISO 45001職業安全衛生管理系統認證，並結合ISO 9001、ISO 14001，使文件化管理更完整，透過PDCA循環、內外部稽核、危害鑑別與風險評估，持續降低職災風險。

職業安全衛生管理100%適用於所有工作者。截至2025年底，東台精機職安衛系統涵蓋員工565人（87.8%）及承攬商78人（12.2%），管理項目包含職業危害風險鑑別、事故調查處理、緊急事件應變、承包商管理、化學品管理、危險性機械操作與洩漏處理等。

本公司堅持「技術創新、品質提升及安全衛生」的理念，以降低製程、設施及活動導致之危害風險為目標，共同為推動職業安全衛生管理系統而努力，承諾並執行下列各項政策：

1

持續工作改善—運用PDCA循環與定期稽核，確認安全衛生管理制度之合宜性與有效性

2

推動風險管理—控制製程、設施與活動所造成之風險，減少人員傷害、財產損失、火災及職業災害

3

落實教育訓練—訓練員工具備安全衛生知識與能力，透過全員參與預防危害發生

4

加強諮詢溝通—建立對內及對外溝通管道，使員工、供應商、承包商及周邊利害關係人理解職安衛要求

5

符合法規要求—遵守適用職業安全衛生法規及其他要求，並透過法規查核維持合規



2025工安指標執行成效與2026目標總覽

依主動式指標與被動式指標整理

主動式指標

預防為先，落實管理與持續改善

項目	2025目標	2025執行成效	2026目標
1.目標及管理方案	每年1件	3件	每年1件
2.法規符合性查核	達成率：100%	100%	達成率：100%
3.自動檢查實施率	達成率：100%	100%	達成率：100%
4.不符合矯正措施完成率	達成率：100%	100%	達成率：100%
5.員工健康檢查完成率	達成率：>98%	99%	達成率：>98%
6.健檢結果健康指導	達成率：100%	100%	達成率：100%
7.工安訓練完成率	達成率：100%	98%	達成率：100%
8.現場宣導	>每年10場	30場	>每年15場
9.工安缺失改善	達成率：100%	100%	達成率：100%

被動式指標

事件為警，追蹤管控與降低風險

項目	2025目標	2025執行成效	2026目標
1.工安事故發生件數	零工傷	3	零工傷
2.失能傷害頻率(FR)	FR<5	2.93	FR<5
3.失能傷害嚴重率(SR)	SR<50	2.93	SR<50
4.主管機關裁罰件數	零罰款	0	零罰款

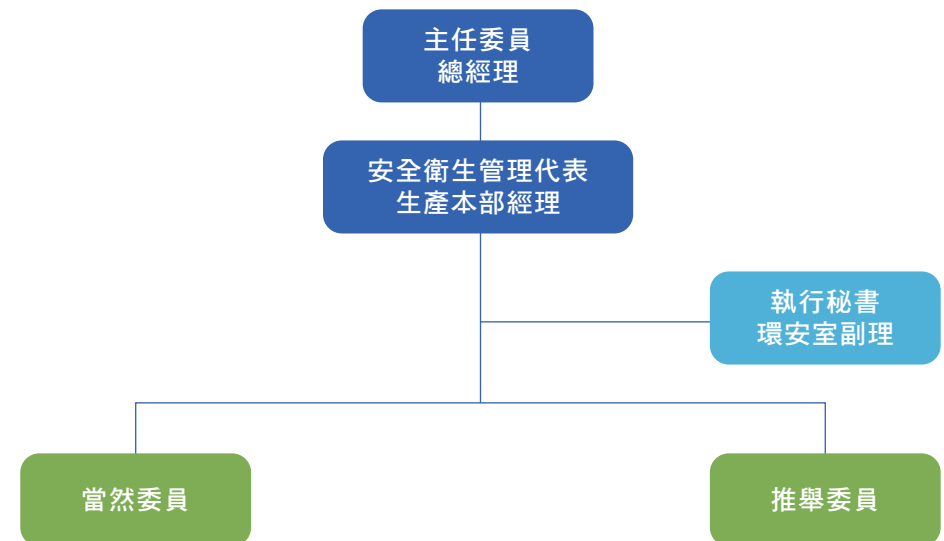
註：達成率以百分比呈現；「>」表示大於；「<」表示小於。

職業安全衛生委員會與勞工參與

為強化安全衛生管理品質與員工參與，公司依法成立職業安全衛生委員會，每季定期召開會議，審議工作環境監測、機具防護、教育訓練、健康促進、職災調查、承攬商管理及安全衛生提案等事項。主任委員由製造本部經理擔任代理雇主，委員包含部門主管、職安衛人員、工程技術人員、健康服務醫護人員及工會推派之勞工代表。

年度	職業安全衛生委員會人數	勞工代表人數	勞工代表比例
2023	23	9	39%
2024	26	9	35%
2025	27	10	37%

2025年職業安全衛生委員會共召開4次會議，提出安全衛生提案2件，均已完成並持續追蹤改善。



危害鑑別、風險評估與作業環境監測

危害鑑別與風險和機會評估流程



本公司訂有「內外部議題風險與機會鑑別管理辦法」，針對例行及非例行活動進行危害鑑別，並於製程、設備、原物料或作業環境改變前，依化學性、物理性、人因工程性及生物性危害進行辨識。各單位依作業流程展開作業步驟，填寫「危害鑑別風險機會評估表」，依嚴重度及可能性判定風險等級，並對高風險危害因子訂定目標方案。

廠區危害性化學品依「危害性化學品標示及通識規則」及GHS制度進行標示與管理，安全資料表（SDS）置於現場易見處。公司每半年委由合格機構實施作業環境監測，2025年度檢測噪音、二氧化碳、粉塵、油霧滴、二甲苯、乙醇等19項，共完成102處測點；若發現超出容許暴露標準，採工程改善、行政管理或個人防護具等方式改善。

職業安全衛生教育訓練與應變能力

針對新進人員安排一般安全衛生教育通識課程，使員工入職時即具備職安規範、法令要求與緊急應變之基本認知；對在職員工則透過職安通識課程、現場宣導、特殊作業訓練及政府認可證照回訓，持續提升危害辨識與安全作業能力。

本公司設有《執行職務遭受不法侵害預防計畫》及不法侵害申訴信箱及專線。公開揭示零容忍政策，建立安全的申訴機制。若接獲通報，將立即啟動跨部門（人資、法務、職安）調查小組進行保密調查與評估。

訓練/宣導主題	主要內容
作業安全及消防設施	作業危害、不安全行為、滅火器操作、廠區消防設施。
垃圾分類與資源回收/癌症篩檢與菸害防制	資源回收、宣導標示、十大癌症篩檢、戒菸活動。
電器安全教育訓練	感電危害、用電安全、危害預防。
意外事故通報處理	職災通報、交通事故通報、節約用水及垃圾分類。
緊急救護菁英班（CPR+AED）	止血、包紮、固定、哈姆立克、CPR及AED操作。
噪音危害作業教育訓練	噪音危害、法規、作業管理分級、聽力防護具。
職場不法侵害預防	不法侵害定義、通報處置、危害辨識及風險評估。
消防自衛編組訓練	火災成因、通報、避難、滅火、逃生及救護演練。

職業災害防治與績效

本公司2025年未發生重大工安事故，亦無員工死亡事件。全公司共有14件輕傷事件，其中上下班通勤交通事故11件為主要類型，其他為作業時被壓夾、割傷等。針對作業傷害，公司由主管及職安人員加強現場巡檢、確認設備與流程安全狀況，並透過案例宣導提升員工自主管理；針對通勤職災，則於佈告欄張貼交通安全海報，並於每季職業安全衛生委員會進行宣導。

2025年輕傷事件類型分布圖

指標	件數	管理說明
重大工安事故	0件	維持重大職災零事故管理目標。
員工死亡事件	0件	持續以ISO 45001與風險控制降低重大傷害風險。
輕傷事件	14件	主要為通勤交通事故11件；其餘為夾壓、割傷等作業傷害。
火災事件	0件	每年固定辦理消防自衛編組與消防安全設備檢修。

2025工傷

年度	統計類	總經歷工時	損失日數	虛驚事故	交通事故	輕傷	失能	死亡	F.R	S.R	FSI	TRIR	NMFR
2023	員工	1491995.5	27	2	5	4	0	0	2.68	18.10	0.22	1.21	0.27
2024	員工	1266819.5	11	5	6	3	0	0	2.37	8.68	0.14	1.42	0.79
2025	員工	1025228	3	2	11	3	0	0	2.93	2.93	0.09	2.73	0.39

註1：失能傷害頻率，Disabling Injury Frequency Rate（簡稱「傷害頻率」，FR）
說明：每百萬工時中，發生失能傷害的總人次數。失能傷害的總人次數計算為：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數。

計算方式 $FR = \text{失能傷害總人次數} \times 10^6 / \text{總經歷工時}$

註2：失能傷害嚴重率，Disabling Injury Severity Rate（簡稱「傷害嚴重率」，SR）
說明：每百萬工時中，發生失能傷害的總損失日數。不同種類的失能傷害損失日數計算方式詳「職業災害統計網路填報系統」之填表說明。

計算方式 $SR = \text{失能傷害總損失日數} \times 10^6 / \text{總經歷工時}$

註3：綜合安全指數 (Functional Safety Index, FSI) 是一種平衡失能傷害頻率 (FR) 與嚴重率 (SR) 的綜合性指標。由於 FR 易受微小事故影響，而SR易受單一重大事故影響，FSI透過幾何平均數的運算，能更客觀地呈現整體的安全管理績效。

計算方式 $FSI = \sqrt{(FR \times SR) / 1000}$

註4：總可紀錄事故比率（TRIR）

計算方式 $TRIR = \text{可記錄職業傷害與疾病件數} \times 200000 / \text{總經歷工時}$

註5：虛驚事故發生頻率（NMFR）

計算方式 $NMFR = \text{虛驚事故件數} \times 200000 / \text{總經歷工時}$

職業健康服務與高風險族群照護

本公司每年主動提供優於法令規定之員工健康檢查，並針對特殊作業人員進行特殊健檢追蹤。2025年度員工健檢應受檢546人，實際完成543人，受檢率達99.5%；另結合醫療院所推動癌症篩檢，完成大腸癌106人、乳癌15人、子宮頸癌13人及口腔癌6人，強化早期發現與早期治療。設有醫護室、專責職業衛生護理師與特約職業醫學科醫師，每月臨場服務3小時，對高風險或特定需求員工進行面談與適性評估，並以去識別方式管理健康資料，保護員工隱私。

危害類型	適用評估或管理對象	完成評估/面談人次
特殊作業健康管理	特殊健康檢查異常者	6人次
異常工作負荷促發疾病預防	具高過勞風險之勞工	24人次
人因工程健康危害預防	具肌肉骨骼不適風險之勞工	8人次
母性健康保護	妊娠、分娩後未滿一年之女性	0人次
傷病復工評估	因傷病請假欲復工之勞工	11人次
特殊防護具配戴適性評估	呼吸防護具使用人員	3人次
現場危害訪視評估	工作場所潛在危險	執行2次

職醫臨場服務面談及實地訪視



健康促進與友善職場

依據歷年員工健康檢查數據，肥胖為公司內部較普遍之健康風險議題。2025年推出「健康享瘦列車」專案，透過心理與認知重建、飲食營養衛教及規律運動習慣養成，協助員工建立健康生活型態。相較

專案名稱與主題	辦理場次	總參與人次	滿意度/成效
東台愛心捐血活動	1場	48人次	捐出血液71袋
健康享瘦列車：心靈啟動講座	1場	42人次	滿意度4.96分
健康享瘦列車：營養調理課程	6堂	127人次	滿意度4.81分
健康享瘦列車：運動塑身課程	12堂	252人次	滿意度4.96分
員工關懷與溝通課程	10堂	213人次	80%參與者認為可促進自我理解與團隊合作
流感疫苗注射活動	1場	121人次	公費90人、自費31人
戒菸服務計畫	年度推動	轉介44人	戒菸門診15人、戒菸專線29人

多元平等、人權與申訴機制

本公司恪遵勞動法令及人權規範，不因種族、性別、年齡、宗教、國籍等因素而有差別待遇，並透過「員工手冊」及「工作規則」明確宣示人權保護、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾等原則。公司禁止僱用童工，嚴禁強迫或強制勞動，未成年員工不得從事危險性工作。當員工合法權益遭受侵害或不當處置且無法合理解決時，公司提供申訴管道；員工受到重大獎懲時，設有「人事評議委員會」辦理評議。為提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境，公司亦設有電話、傳真及電子信箱等申訴管道。

本公司亦積極營造無菸職場環境，規劃專屬吸菸區並與高雄市政府衛生局合作推動戒菸服務，2025年度轉介戒菸門診15人、戒菸專線29人，更榮獲高雄市政府頒發「績優職場戒菸服務」感謝獎盃的肯定。



5.3 員工福利與權益 (GRI 2-30, GRI 401)

薪酬福利與員工權益

東台精機依市場薪資水準、物價指數、職務價值及公司經營績效訂定薪酬制度，並透過年度績效考核、個人績效表現及獎懲紀錄，作為年度獎金發放與薪資調整之依據，使公司經營成果適當反映於員工薪酬。透過人力資源部門、職工福利委員會與工會溝通機制，持續盤點與優化福利制度。台灣各據點福利制度維持一致，並依勞動基準法、勞工退休金條例及相關法規辦理。

福利類型	制度內容	管理重點
法定與保險福利	勞健保、勞退提撥、退休制度、各項依法假別、傷病與生育相關保障。	符合法規並定期檢視法規變動。
生活與節慶福利	員工旅遊、三節禮金/禮券、生日禮金或禮盒、年終聚餐、家庭日、母親節等活動。	由福委會辦理並依員工回饋優化。
教育與家庭支持	升學補助金、員工及子女教育獎助學金、婚喪補助、急難救助、哺集乳室。	支持員工家庭照顧與子女教育需求。
職涯與成長福利	教育訓練、英文課程、外部課程補助、證照訓練與主管培育。	強化專業能力與組織競爭力。
健康與身心支持	年度健康檢查、健康促進課程、職醫面談、戒菸服務、疫苗注射、視障按摩服務。	建立健康風險分級與關懷機制。
餐飲與日常支持	提供員工午餐補助，員工只需負擔部分餐費。	降低員工日常負擔，提升工作便利性。

育嬰假與友善家庭支持

本公司自民國104年設置哺集乳室，提供女性員工隱蔽、舒適且乾淨之使用空間，並可透過E化系統申請，協助員工兼顧工作與家庭照顧責任。2025年度育嬰假實際申請4人，應復職6人、實際復職5人，前一年度復職且滿12個月仍在職者3人。

2025年度育嬰假使用情形統計表

指標項目	男性員工	女性員工	總計
實際申請使用育嬰假之員工總數	2	2	4
應復職人數	2	4	6
實際復職人數	2	3	5
復職率	100%	75%	83.3%
前一年度復職人數	1	3	4
滿12個月仍在職人數	1	2	3
留任率	100%	66.7%	75.0%

退休制度與員工長期保障

本公司退休制度依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》辦理，並依法提撥退休金，以保障員工退休權益。適用舊制者，公司按每月薪資總額2%至15%提撥勞工退休準備金，由勞工退休準備金監督委員會負責監督管理；截至2025年12月31日，勞工退休準備金累積餘額為新台幣185,269千元。適用新制者，公司每月提繳6%退休金至勞工個人專戶，2025年度提撥金額為新台幣19,409千元。

團體協約、工會與勞資溝通

東台企業工會依據工會法及相關法令訂定工會章程，凡本公司員工除代表雇主行使管理權之經理級人員、約僱聘人員及保全人員外，自進廠日起即成為工會會員，享有工會會員權益保障及各項福利。工會理監事及會員代表依選舉辦法產生，並定期召開理監事會議及會員代表大會，員工可透過工會向公司表達意見或改善建議。

公司亦定期召開勞資會議，針對重大勞資議題由管理階層與工會協商，以達成共識並確保勞資關係和諧。2025年度及截至年報刊印日止，未發生勞資糾紛情形。

東台精機股份有限公司企業工會組織系統表



2025年工會/福利會重點成果

2025年公司持續透過多元工會福利與活動，強化員工關懷、家庭支持及勞資互動。年度辦理親子聯誼、一日遊及烤肉等活動，鼓勵員工與眷屬共同參與，增進彼此交流與團隊凝聚力；同時安排工會幹部教育訓練，提升溝通協調與服務能力。在福利措施方面，公司持續提供獎助學金與教育補助，支持員工子女就學並減輕家庭教育負擔；另透過午餐補助，提供員工日常生活上的實質支持。藉由休閒交流、教育培訓及生活福利等多面向措施，公司持續打造更具關懷、支持性與歸屬感的友善職場環境。

工會/福委會活動	2025成果	管理意義
工會親子聯誼一日遊	會員37人、眷屬32人，共69人參加	促進家庭參與與員工凝聚力。
工會親子聯誼烤肉活動	會員32人、眷屬23人，共55人參加	提升勞資互動與員工歸屬感。
工會幹部教育訓練	會員代表、小組長、理監事等51人參加	提升工會幹部溝通與服務能力。
企業工會獎助學金	會員子女大專組37人、高中職組20人，共57人	支持員工家庭教育需求。
福利會教育補助金	大學68人、高中職59人、國中72人、小學172人，共371人	擴大員工及子女教育支持。
福利會中午員工餐	員工每餐負擔20元	提供實質生活支持。

員工權益維護與溝通管道

本公司依營運策略及政府法規聘僱員工，不分種族、性別、年齡、宗教及國籍等因素，提供平等工作機會。各項勞動條件均至少依勞動基準法規定辦理，並透過工作規則、員工手冊、工會、勞資會議、人事評議委員會與申訴管道，保障員工權益。

權益保障面向	制度/管道	管理重點
勞動條件	工作規則、員工手冊、聘僱合約	明確勞資權利義務，避免認知落差。
勞資溝通	工會、理監事會、會員代表大會、勞資會議	重大議題透過協商取得共識。
人事評議	人事評議委員會	重大獎懲以制度化程序評議。
申訴管道	電話、傳真、電子信箱、內部申訴程序	處理權益侵害、不當處置與性騷擾案件。
職場倫理	工作規則第66、67、68、69條等規範	禁止不當利益、競業衝突與違反職務行為。

福利涵蓋範圍與溝通機制

本公司秉持以人為本的理念，將員工福祉視為永續經營的重要基石，並將福利制度納入ESG治理架構，由人力資源部門主導，財務與法務部門協作，定期向高階管理層回報執行成果與改善進度。內部亦設有稽核機制，並以滿意度與覆蓋率指標檢視制度效益，確保政策合規且具實質成效。台灣各據點的福利制度維持一致，依勞基法等法規設計，未因地域差異有所區隔，體現制度公平性與管理效率。未來拓展至海外，我們將依據在地法規與文化適度調整，兼顧一致性與在地化需求。本次揭露涵蓋台灣各據點正式員工，具高度代表性；外包與臨時人員則因資料管理與制度適用性未納入，未來將持續強化系統整合，擴大揭露範圍。福利數據由HR系統蒐集並跨部門核對，部分項目亦委由第三方查驗，確保資訊透明與可信。

此外，我們透過年度員工問卷與工會對話機制蒐集建議，並據以修正與優化制度，提升員工參與與滿意度。展望未來，公司將持續優化福利政策，拓展覆蓋對象與創新措施，打造更具包容性與支持性的工作環境，落實人本治理理念。

工會親子聯誼活動



2025年5月25日
於紅螞蟻生態園區辦理親子聯誼一日遊



2025年11月16日
於路竹代天宮辦理親子聯誼烤肉活動



2025年12月12日
工會幹部教育訓練活動



福利會中午員工餐
提供白飯、1副食、4菜、
2主食(2選1)、甜湯及熱飲

職業安全衛生教育訓練與應變能力



作業安全及消防設施教育訓練



緊急救護菁英班訓練(含CPR+AED)



消防自衛編組訓練



員工健康檢查搭配醫療院所癌症篩檢活動

數據導向之健康促進活動與管理方案

本公司依據產業特性與員工健康檢查結果進行系統性分析，識別出114年度東台員工健康異常數據前三名依序為：身體質量指數(BMI)、總膽固醇、腰圍，顯示「肥胖」為本公司內部最普遍的健康風險議題。

為有效改善此現象並建立高風險關注名單，東台積極辦理職場健康促進活動，於114年度特別企劃「減重競賽」專案。透過專責專任勞工健康服務醫理人員，搭配開設「有氧運動課程」與「飲食營養課程」，協助員工建立正確的運動與飲食習慣。專案成效卓越，減重前三名同仁分別成功減去9.1公斤、5.4公斤及3.6公斤，實質提升員工身心健康。

員工健康狀況關懷成效

依據法定健康檢查項目將十二項健康檢查數據依據高低分成重度、中度、輕度，重度表示數值危險，可能對身體造成危害，會優先安排職醫面談，進行就醫建議及健康生活習慣改善建議。前一年度重度人數為72人，經面談改善後改善：37人、離職：9人、維持：26人。

健康促進與友善職場



東台愛心捐血活動



營養調理課程



規律運動習慣養成：
開設12堂「運動塑身」課程，
結合運動紓壓，達到實質的體重管理目的。



營造無菸環境與公私部門協力



員工關懷與溝通課程



流感疫苗注射活動

