

友善職場

新漢重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；讓公司營運穩健發展；新漢還擁有完整教育訓練系統，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，新漢導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康。

5.1 員工概況

新漢平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 人權保障

新漢重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。新漢的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，新漢遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。新漢2021年未有違反人權的紀錄。

5.1.2 員工統計

新漢身為產業電腦、嵌入式電腦應用產品及網路安全平台等領域之領導品牌，並成功轉型為工業4.0整體解決方案的創新創業集團，故雖因疫情及中美大戰因素而導致人員需求持平，但未來在新產品、大客戶、新專案加持之下，對於人力資源的需求亦大幅增加，吸引優秀人才加入公司打拼。

具體而言，新漢屬高科技產業，間接人員高達95%以學歷皆在大專以上，而研究所以上則高達25%，大多為研發團隊人才，以提供客戶多面向之解決方安。全體員工大多屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

其次，年齡分布而言，近年不論是直接人員或間接人員，50歲以下的員工合計約佔85%以上，代表新漢現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。另公司建立「CSR企業社會與環境責任行為準則」要求不得聘任童工，以落實社會公益。

統計/年度		2019年		2020年		2021年	
台灣地區 員工總數 (註1)		1112		1079		1084	
勞雇合約 (註2)		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	647	2	633	2	644	2
	女	460	3	443	1	438	-
勞雇類型 (註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	647	2	633	2	644	2
	女	640	3	443	1	438	-

註1：以當年底（12/31）的員工總數為準，台灣區主要指中和總部、板橋三民廠和林口華亞廠。
 註2：勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（臨時、短期、季節、特定性質）。
 註3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

多元化統計/年度			2019年		2020年		2021年		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
員工	直接	性別	男	113	32.8%	97	32.0%	106	34.2%
			女	231	67.2%	206	68.0%	204	65.8%
		年齡	≤30歲	165	48.2%	130	42.9%	104	33.5%
			31-50歲	152	44.4%	144	47.5%	169	54.5%
			≥50歲	25	7.3%	29	9.6%	37	11.9%
		學歷	研究所	1	0.3%	1	0.3%	1	0.3%
	大專院校		92	26.9%	88	29.0%	85	27.4%	
	高中以下		249	72.8%	214	70.6%	224	72.3%	
	間接	性別	男	536	69.8%	538	69.3%	540	69.8%
			女	232	30.2%	238	30.7%	234	30.2%
		年齡	≤30歲	69	9.0%	60	7.7%	59	7.6%
			31-50歲	632	82.1%	635	81.8%	610	78.8%
≥50歲			69	9.0%	81	10.4%	105	13.6%	
學歷		研究所	186	24.2%	196	25.3%	194	25.1%	
	大專院校	573	74.4%	569	73.3%	567	73.3%		
	高中以下	11	1.4%	11	1.4%	13	1.7%		

公式：特定類別的多元化項目內的各百分比，加總後應為100%。例如未滿30歲的直接人員百分比=（當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的直接人員總數）*100%。

例如研究所學歷的間接人員百分比=（當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的間接人員總數）*100%。



▼ 新漢近三年員工新進與離職統計

員工新進與離職統計/年度			2019年		2020年		2021年	
			總數	比例(註2)	總數	比例(註2)	總數	比例(註2)
當年度員工總數(註1)			1112	-	1079	-	1084	-
新進員工	年齡	≤30歲	124	53.0%	31	16.3%	73	44.8%
		31-50歲	245	31.3%	104	13.4%	180	23.1%
		≥50歲	22	23.4%	4	3.6%	18	12.7%
	性別	男	209	32.2%	86	13.5%	162	25.1%
		女	182	39.3%	53	11.9%	109	24.9%
	學歷	研究所	52	27.8%	29	12.9%	30	12.7%
		大專院校	208	80.0%	97	14.8%	142	21.8%
高中以下		131	19.7%	13	6.6%	99	50.8%	
離職員工	年齡	≤30歲	66	28.2%	50	26.3%	51	31.3%
		31-50歲	192	24.5%	132	16.9%	98	12.6%
		≥50歲	19	20.2%	11	10.0%	6	4.2%
	性別	男	156	24.0%	108	17.0%	85	13.2%
		女	121	26.1%	85	19.1%	70	16.0%
	學歷	研究所	34	18.2%	20	8.9%	16	6.8%
		大專院校	149	57.3%	117	17.8%	71	10.9%
高中以下		94	14.1%	56	28.4%	68	34.9%	

註1：以當年底的員工總人數為準，並僅統計台灣地區。

註2：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數/當年底該特定類別之員工總數）*100%。

如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數）*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數）*100%。

如未滿30歲離職員工率=（當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數）*100%。

5.1.3 市場地位

重大主題	市場地位
對公司的重要性	高階管理階層在地化能有效管理減少衝突事件發生
政策/承諾	高階管理階層在地化培養及發展政策
目標	100%高階管理階層在地化
當年度投入資源及具體成果	提供內部/外部教育訓練機會，充實工作知識技能
負責部門	管理服務處
評估機制/成果	100%高階管理階層在地化

新漢台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

重要營運據點	高階主管總數(指經理人(含)以上)	僱用當地居民為高階主管人數	比例
台灣地區	26	26	100%

註1：重要營業據點指中和總部、板橋三民廠和林口華亞廠

註2：算式為（各據點僱用當地居民為高階主管人數 / 各據點高階主管總數）*100%。

5.2 適才適任

健全的人力資源是新漢得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑新漢吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，新漢亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

5.2.1 薪酬福利

重大主題	薪酬福利
對公司的重要性	提供完善的薪酬制度，吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。
政策/承諾	『人』是公司最重要的資產，如何讓每位員工能安心工作並願意全力發揮，是新漢努力追求的目標。
目標	1. 每年評核員工之工作表現與績效 2. 依據工作狀況薪資調整、職位晉升。
當年度投入資源及具體成果	1. 招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。 2. 教育訓練：依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。
負責部門	管理服務處
評估機制/成果	員工的基本薪酬起薪符合當地法令規範

新漢的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

再者，新漢為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。

統計/年度		2020年	2021年	差異
非擔任主管職務之全時員工 (單位：人)		873	791	-82
非擔任主管職務之全時員工年薪資 (單位：新台幣仟元)	平均數	697	699	2
	中位數	612	603	-9

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2019年		2020年		2021年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣	直接	基本薪資		1		1		1
		薪酬(註1)	1.13975	1	1.14804	1	1.26459	1
	間接	基本薪資		1		1		1
		薪酬(註1)	1.28907	1	1.27854	1	1.26236	1

註1：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

員工福利措施	實施情形
教育訓練	提供內部/外部教育訓練機會，充實工作知識技能
醫療保險	全員投保勞健保、團體保險
健康檢查	定期特殊作業健康檢查
福利津貼	旅遊、生日/年節/生育/婚喪喜慶禮金、住院慰問金
活動舉辦	年終尾牙、各項活動競賽、績優同仁表揚
員工團膳	員工餐廳提供團膳服務，讓同仁享有美味及多樣的餐食選擇
福利委員會	提供同仁申請社團成立及活動舉辦經費，規劃同仁休閒活動，促進同仁情感交流
健康活力館	健身房及韻律教室提供同仁更多運動空間，讓同仁能夠盡情揮灑汗水。

最後，為保障員工退休的財務規劃，新漢退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。

確定福利計畫 (舊制退休金)

- 本公司按月就薪資總額4%提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。另本公司於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額，本公司將於次年度三月底前一次提撥其差額。本公司依上開辦法認列2020及2021年度之退休金收入分別為109仟元及48仟元。

確定提撥計畫 (新制退休金)

- 本公司及國內子公司自2015年7月1日起，依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司及國內子公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取
- 2020及2021年度，本集團依上開退休金辦法認列之退休金成本分別為28,669仟元及39,340仟元。

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2019年	2020年	2021年
申請育嬰留停的員工數	男	1	0	1
	女	2	3	4
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	1	1	1
	女	5	3	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	1
	女	1	2	1
復職率 (B/A)	男	0%	0%	100%
	女	20%	67%	100%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	1	2	0
留任率 (當年度C/前一年B)	男	0%	0%	0%
	女	100%	100%	0%

註1：復職率=（當年度實際復職員工總數/當年度應復職員工總數）*100%。

註2：留任率=（復職後十二個月仍在職員工總數/前一年度實際復職人數）*100%。



元隆捷運雙星A棟-新漢總部

▲ 新漢總部



新漢公司-製造廠房

▲ 製造廠房



▲ 大廳外觀



▲ 哺乳室



▲ 按摩小站



▲ 員工健檢設置AED



▲ 演講廳/訓練教室



▲ 健身房/韻律教室



▲ NEX Cafe



▲ 吸菸室



◀ 員工餐廳



▲ 員工旅遊

5.2.2 人才培育

對新漢來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此新漢向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

新漢為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報告時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。新漢積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計劃並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，新漢鼓勵同仁參與外部機構舉辦之語言課程、社交溝通課程等。

2021上半年雖然受到新冠疫情衝擊，新漢為保護同仁健康，避免人群接觸，除法規強制要求之訓練照常舉辦外，其餘教育訓練課程或取消或延到下半年舉辦，隨著下半年疫情趨緩，公司隨即恢復相關訓練課程。

統計/年度		2019年	2020年	2021年
每名員工受訓平均時數 (註1)		13.4	9.6	6.5
員工依性別受訓平均時數 (註2)	女	13.8	13.8	8.7
	男	13.1	6.4	5.0
員工依類別受訓平均時數 (註3)	直接	29.9	22.1	15.9
	間接	6.1	4.7	2.6

註1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。

註2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。

註3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數。

5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。新漢恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

5.3 職業安全衛生

重大主題	職業健康與安全
對公司的重要性	落實良好職業安全衛生管理，希冀攜手同仁及協力人員，共同維護安全工作環境。
政策/承諾	<ul style="list-style-type: none"> 符合法規要求 促進健康安全 資源節約使用 持續環安衛改善 使用環保材料 強化溝通諮詢
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> 零重大職災。 員工失能傷害頻率≤ 0.2。 協力失能傷害頻率≤ 0.3。
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 零重大職災。 員工失能傷害頻率≤ 0.1。 協力失能傷害頻率≤ 0.2。
當年度投入資源及具體成果	環安相關人員約10人
負責部門/申訴機制	職業安全衛生室 申訴機制：電話/email/環安衛溝通與諮詢處理單/安全衛生委員會
評估機制/成果	評估機制 每月職災申報紀錄。 成果：2019,2020,2021三個年度職災為0

5.3.1 職業安全衛生管理

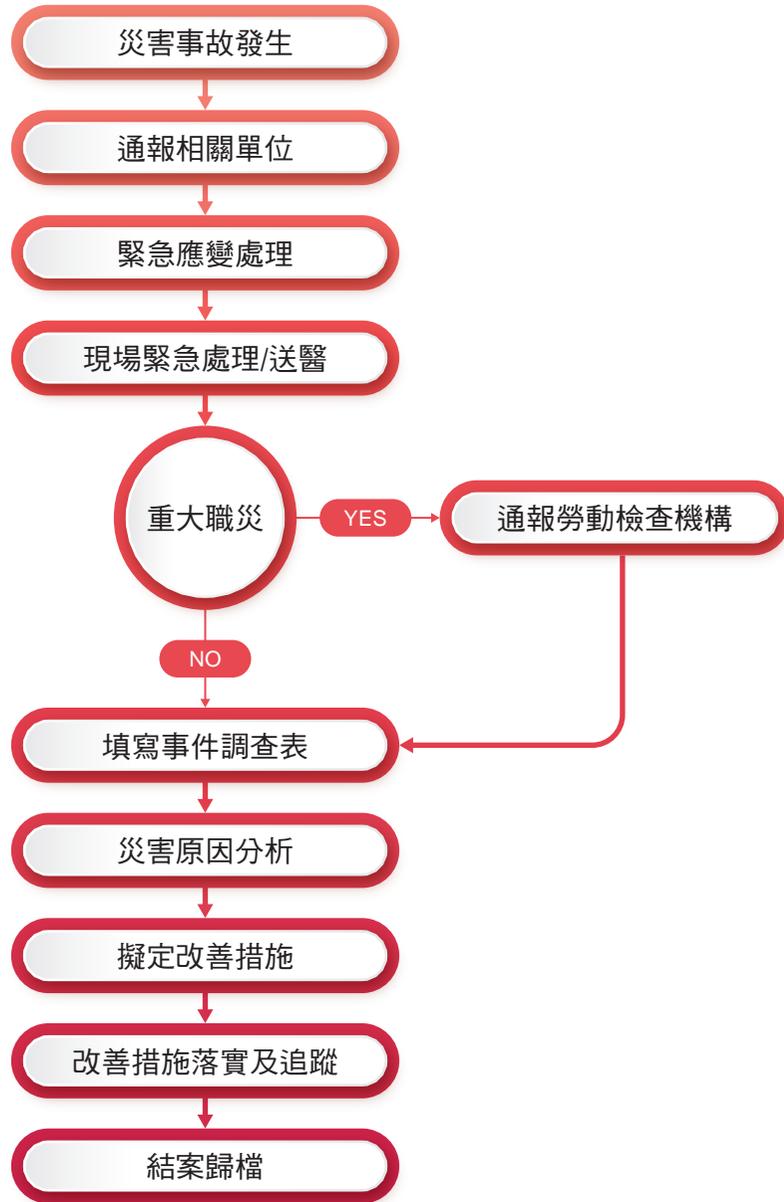
為了有效管控廠區職業安全衛生風險，提升工作者健康安全的工作環境，於2013年12月通過OHSAS 18001:2007職業安全衛生管理系統並於2019年改版為ISO 45001:2018，其管理系統範圍包含了所有公司員工以及承攬商。新漢依【危害鑑別與風險評估管理程序】實施，進行危害辨識及風險評估，並依評分之風險等級規劃相關改善措施，降低作業危害風險及提升工作場所安全。2021年已完成579項作業之物理、化學、生物、人因與社會心理相關風險危害鑑別。

針對職業災害及意外事故的發生，皆有完善的應對措施，依據公司訂定之“事件調查管理程序”進行事件分級並啟動相對應之調查程序，同時展開矯正措施，避免後續有相同事故發生。

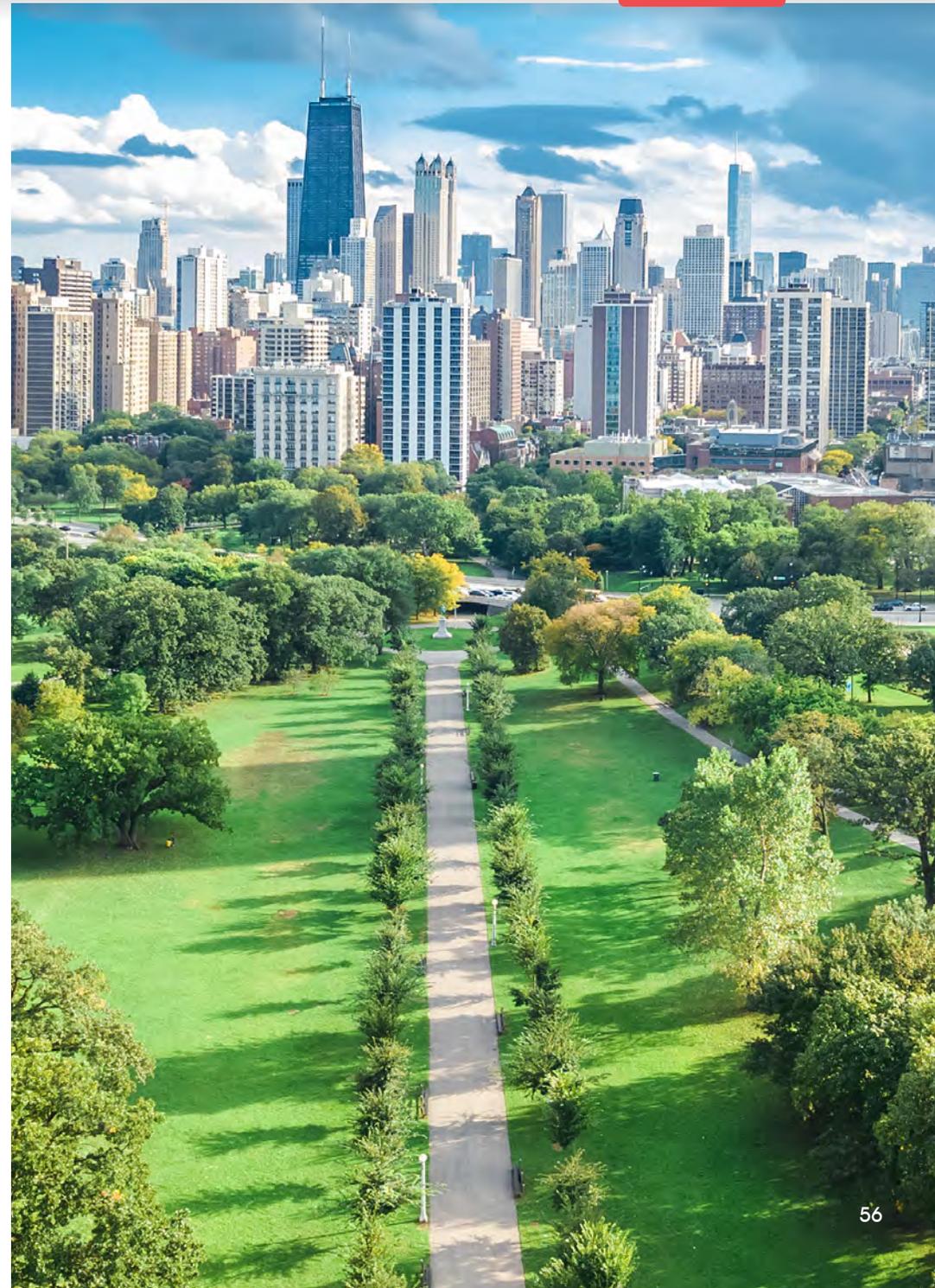
事故調查是職安很重要的一環，因此新漢對此嚴格執行。事故發生時控制現場並預防二次災害，協助傷者獲得必要之急救或醫療處理，除必要之急救或搶救外，應保持現場完整並即時通知職業安全衛生室。如發生嚴重事件且須於8小時內通知勞動檢查機構。在對事故進行調查記載入【事件調查表】後，職業安全衛生室擬定處改善措施，將事故加入日後宣導及安衛訓練教材中(意外事故通報流程及災害調查分析報告資料如下)。

	2019年	2020年	2021年
總公司	246	257	259
三民廠	135	180	179
華亞廠	137	139	141
總計	518	576	579

▲ 危害鑑別風險評估的數量



▲ 意外事故通報流程



5.3.2 職業安全委員會

新漢依據職業安全衛生法規，本公司成立職業安全衛生委員會，每季開會1次，勞工代表佔整體委員比例50~57%，審議職業安全衛生管理系統相關之外部及內部議題的變更、法規鑑別、職業安全衛生政策和職業安全衛生目標的達成程、職業安全衛生績效之資訊-職災、作業環境監測檢討。並擁有決策權。除員工之外，其他工作者若有意見時可直接反應給業務主辦單位主管，議題蒐集後於會中進行提案討論合議。

	委員	勞工代表	勞工代表佔比
總公司	8	4	50
三民廠	7	4	57
華亞廠	8	4	50

▲ 各區域職業安全衛生委員會委員及勞工代表比例

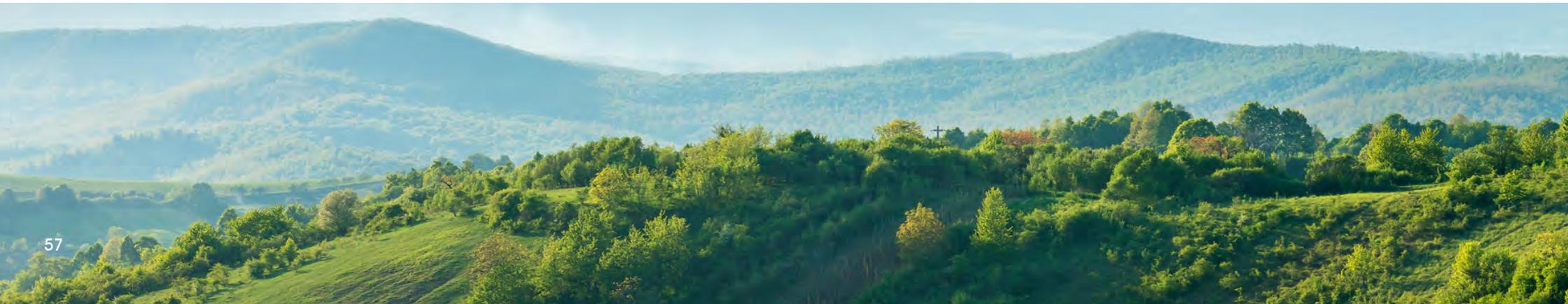
5.3.3 職業傷害及職業病

新漢近年發生的職業傷害類型主要為通勤傷害、割傷、扭傷、跌傷以及灼傷，每當發生事故後都立即展開相關調查，強化現場基礎設施設備以及管理制度。

▼ 員工/非員工-職業傷害及職業病類型

類型/年度	2019	2020	2021	危害及改善說明	
職業傷害類型	通勤傷害	8	4	3	上下班途中交通事故 /加強宣導交通安全
	割傷	0	0	1	總務維修燈具割傷手 /購買手套，修繕時佩戴手套
	扭傷	0	0	0	轉角處閃避迎面同事不慎扭傷腳 /加強宣導室內行走安全
	跌傷	0	1	0	公用走廊地板潮濕，行走時滑倒 /如有地板清潔應放置警告立牌告知
	灼傷	1	0	0	操作設備未使用防護手套，導致高溫液態錫噴濺，造成手指灼傷 /提供防護器具，設備操作時正確使用

註：公司揭露時間內未發生職業病事件。



▼ 職業災害統計

統計/年度	2019年	2020年	2021年
總經歷工時	1636440	1836664	1711320
總損失工時(日數)	0	0	0
失能傷害頻率 (F.R.)	0	0	0
失能傷害嚴重率(S.R.)	0	0	0
工傷率(I.R.)	0	0	0
損失日數比例(L.D.R.)	0	0	0
職業病率(O.D.R.)	0	0	0

註：失能傷害頻率 (F.R.)=可記錄之職業傷害件數/百萬工時
 失能傷害嚴重率(S.R.)=總損失工時(日數)/百萬工時
 工傷率(I.R.)=(工傷總數/總工作時數)X 200,000
 損失日數比例(L.D.R.)=(損失日數/總工作時數)X 200,000
 職業病率(O.D.R.)=(職業病總數/總工作時數)X200,000

▼ 工傷缺勤統計

統計/年度	2019年	2020年	2021年
總經歷工時	1636440	1836664	1711320
總損失工時(日數)	0	0	0
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0
	比例	0.00	0.00
嚴重的職業傷害	人數	0	0
	比例	0.00	0.00
可記錄之職業傷害	人數	0	0
	比例	0	0
職業病	人數	0	0
	比例	0.00	0.00
可記錄之職業病	人數	0	0
	比例	0.00	0.00

註：可記錄之職業傷害比例=(可記錄職業傷害數(網路申報)/工作小時)×百萬工時

5.3.4 職業安全訓練

新漢安全與衛生目標為『符合法規要求、持續環安衛改善、促進健康安全、使用環保材料、資源節約使用及強化溝通諮詢』。為了建立安全文化及加強員工安全意識，職業安全衛生室不定期製作安全衛生宣導文件進行佈達，包含意外事故調查。另外定期的也會舉辦與工作相關的內部或外部安全衛生訓練，並由本公司指派專業講師或公費派訓，且以測驗、實作或取得結訓證書方式確認其成效。



內訓	2019年	2020年	2021年
開課次數	12	43	67
開課總時數	48.5	167	350
受訓人次	509	517	456
受訓總時數	1013.5	1309	1584.5

外訓	2019年	2020年	2021年
派訓次數	10	9	8
派訓總時數	71	88.5	114
受訓人次	19	16	13
受訓總時數	145	124.5	129

緊急應變演練	2019年	2020年	2021年
緊急應變演練次數 (消防)	6	5	5
員工健康促進活動次數 (依勞工健康管理計畫)	8	8	8



5.3.5 員工健康管理及健康促進

依據勞工健康保護規則，新漢設置特約醫護人員，定期進行臨場訪視，執行項目：健康指導、心血管疾病風險分級、成人血壓分級、BMI分級、代謝症候群、三高族群等關懷與確認，公司配置足量急救箱等應變器具供員工緊急搶救使用，且有專人管理定期更新補充急救箱內物品。

新漢的員工皆享有定期舉辦的一般及特殊健康檢查，特約醫護人員會依據健康檢查結果，進行後續健康管理規劃。

▼ 臨場服務人次統計

	2019年	2020年	2021年
總公司	167	177	169
三民廠	91	97	99
華亞廠	79	93	140
總計	337	367	408

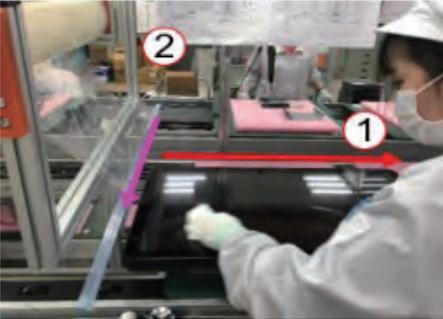
註：2021年華亞廠因新冠疫情關係，員工健康訪視改為視訊執行，故員工參與度增加。

總公司、三民廠、華亞廠醫護理人員提供服務時間、次數、及頻率如下：

醫師：每2個月1次，每次至少2小時，共計6次/年。

護理人員：每月6次，每次至少2小時，共計72次/年。

為了關懷員工身心健康狀況，新漢近年來考量員工重複性作業可能造成的危害，評估改善方案減緩員工身體的不適。

年度	方案名稱	目標	實施方式	危害及改善說明
2019	人因工程改善方案	(華亞廠)降低系統組裝作業人員搬運產品至棧板堆疊達100%	<ol style="list-style-type: none"> 1.規畫系統組裝線增設自動疊棧板設備，以自動化取代人力避免人員搬運所造成危害。 2.定期保養維修與調整。 	
2020	人因工程改善方案	(三民廠)系統組裝之螢幕貼膜治具改善，減少作業人員頭頸部動作達100%	<ol style="list-style-type: none"> 1.重新設計螢幕貼膜治具與擺放位置，減少作業人員頭頸部動作。 2.作業人員教育訓練與宣導。 3.定期保養維修與調整。 	

5.3.6 預防職安衛衝擊措施

勞工安全衛生室人員會不定期蒐集國內及同業間發生的重大職安問題，並且提報職業安全衛生委員會研議，檢視廠內是否有相同問題抑或是風險。在消防安全防護方面，MIS機房消防滅火防護改善、作業區域地毯改為防火材質；作業環境改善方面，現場設備自動化，降低人員進入溫度較高場所；設備安全防護方面，MIS機房溫度管控、設備緊急開關設置及空壓機房上方防水工程，防止設備短路等專案，如下方案例。

在承攬商管理部分，新漢對於供應商及承攬商在環保、安全與衛生議題上進行了解與溝通，以增進環保、安全與衛生績效。承攬商作業前，工安單位會確實檢查安全配備功能是否良好，若有故障或損壞立刻進行更換。透過勤前檢查來提高承攬商作業中的安全性。針對職安採取對應措施預防發生。若是發生未遵守新漢之安全衛生規定的承攬商，必要時列入拒絕合作對象。

環安單位應針對每個承攬商進廠作業前，並調查作業中可能的環安衛問題，並將相關要求事項填寫於「承攬商施工安全衛生及環保告知單」，並告之承攬商請其簽名。

承攬商進廠作業前應對承攬商進行危害告知之事項，並應遵守「承攬商施工安全衛生注意事項」各項作業規定外，並應依職業安全衛生法、空氣污染防治法、水污染防治法、廢棄物污染防治法、噪音管制法及其他相關環保法令之規定進行作業，遇有不確定是否抵觸相關法規之行為時，應事先與本公司之工安環保單位進行諮詢與協商，並依指示內容進行作業。

承攬商應簽署「承攬商施工安全衛生及環保告知單」、「承攬商施工安全衛生及環保承諾書」，給予該承辦單位，轉交本公司環安單位保存。

▼ 現場作業改善

年度	方案名稱	目標	實施方式	危害及改善說明
2019	消防安全防護方案	(中和)增加MIS機房,消防滅火防護達100%	<ol style="list-style-type: none"> 1.進行MIS機房懸掛式滅火器更換。 2.進行消防檢測申報。 3.每月定期巡檢。 	
	消防安全防護方案	(三民廠)增加12樓作業區域地毯防火能力達100%	<ol style="list-style-type: none"> 1.規劃12樓作業區域更換防焰地毯增加防火能力。 2.定期巡視與更新。 	
	高溫作業改善方案	(華亞廠)降低作業人員進入燒機室作業時間達50%。	<ol style="list-style-type: none"> 1.規劃工廠燒機作業自動化，裝設自動輸送帶與燒機室，降低作業人員進入燒機室時間。 2.人員進出管制。 3.定期保養維修與調整。 	

▼ 現場作業改善

年度	方案名稱	目標	實施方式	危害及改善說明
2020	安全防護方案	(三民廠)系統組裝之壓合設備增加安全防護開關，保護作業人員達100%	<ol style="list-style-type: none"> 1. 規劃氣壓式壓合設備裝設安全防護開關。 2. 作業人員教育訓練與宣導。 3. 定期保養維修與調整。 	
	安全防護方案	(華亞廠)降低MIS機房溫度防止設備過熱達20%	<ol style="list-style-type: none"> 1. MIS機房安裝分離式冷氣降低機房溫度。 2. 定期追蹤改善後溫度情形。 3. 定期檢修維護。 	
2021	安全防護方案	(三民廠)空壓機房進行防水工程，防止設備短路達100%	<ol style="list-style-type: none"> 1. 進行頂樓空壓機房防水工程。 2. 定期追蹤改善後溫度情形。 3. 定期檢修維護。 	

▼ 現場作業改善

年度	方案名稱	目標	實施方式	危害及改善說明
2021	消防安全防護方案	(華亞廠)MIS機房,增設懸掛式滅火器,消防防護達100%	<ol style="list-style-type: none"> 1.進行MIS機房懸掛式滅火器更換。 2.每月定期巡檢。 	
	衛生改善方案	(華亞廠)男女廁所衛生改善達100%	<ol style="list-style-type: none"> 1.男女廁所進行清掃/消毒。 2.進行環境用藥,消除病蟲防害。 3.定期檢查。 	

5.3.7 職業安全系統

▼ 2021年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

管理系統/法令	檢查類型	人數	比例
職業安全衛生法	內部稽核(員工)	865	100%
	內部稽核(非員工)	0	-
	勞動檢查(員工)	865	100%
	勞動檢查(非員工)	0	-
ISO 45001	內部稽核(員工)	865	100%
	內部稽核(非員工)	5	100%
	外部查證(員工)	865	100%
	外部查證(非員工)	5	100%

註：非員工包括團膳3人、清潔2人

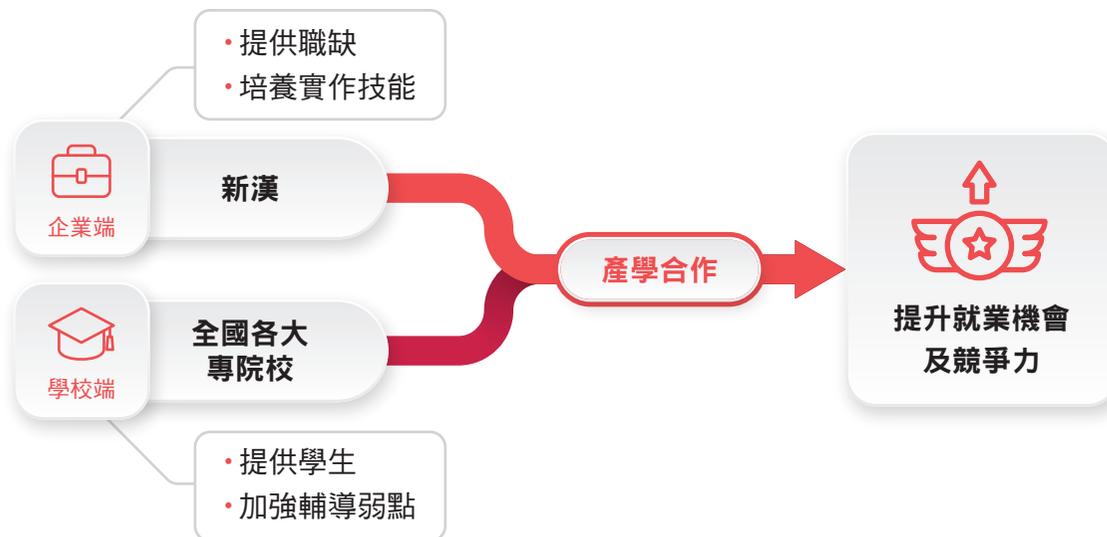
5.4 產學合作

新漢透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，積極推動產學新創合作，用新漢領先的技術，向學校與育成中心推廣開放標準的機器人教室、智慧產線、企業戰情室等教學套件，協助培養就業與創業人才產學合作。2021年因新冠疫情影響，配合防疫政策故人數有減少。

▼ 新漢近三年產學合作統計

	2019年	2020年	2021年
產學合作人數 (人)	100	62	24
產學合作金額 (仟元)	461.6	385.1	220

(2020起因疫情影響，產學合作下降)





感謝狀

茲感謝 新漢股份有限公司
參加 108 年度經濟部工業局「智慧機械人才培育產學合作計畫」
提供獎學金，嘉惠學子，貢獻良多，
謹致此狀，以茲感謝。

經濟部工業局金屬產業智機化提升計畫
「金屬機電智機化暨人才扎根分項」

中華民國 108 年 12 月

感謝狀

茲感謝 新漢股份有限公司
參加「跨領域物聯網技術應用人才培育產學合作計畫」
致力推動產學合作，提供獎學金及培育人才，
嘉惠學子，貢獻良多，謹致此狀，以茲感謝。

經濟部工業局智慧機械人才培育計畫

中華民國 107 年 12 月 10 日

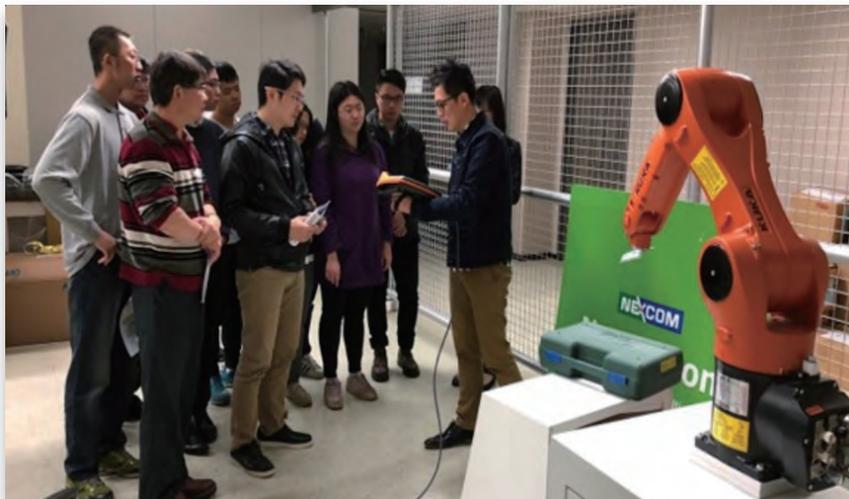
全國大專院校產學合作暨人才培育



▲ 響應經濟部工業局AIGO計畫，透過參與本公司規劃之課程有效提升AI科技與物聯網應用、AI人才之專業能量，成效顯著。



▲ 中科機器人啟蒙、啟發教學(機器人Pickthon、MakerFaire、創客松論壇...等活動與相關人才培育課程)



▲ 受勞動部委託機械手臂職訓並辦理技職類達人盃機器人競賽，旨在促進就業，全國大專院校智慧機械產學接軌人培計畫課程



▲ 大專院校工學院工業4.0趨勢與發展實務課程