

04

社會篇：

友善職場、關懷社區

4.1 員工概況

4.2 缺勤及失能傷害

4.3 薪酬、福利與人權

4.4 人力發展訓練

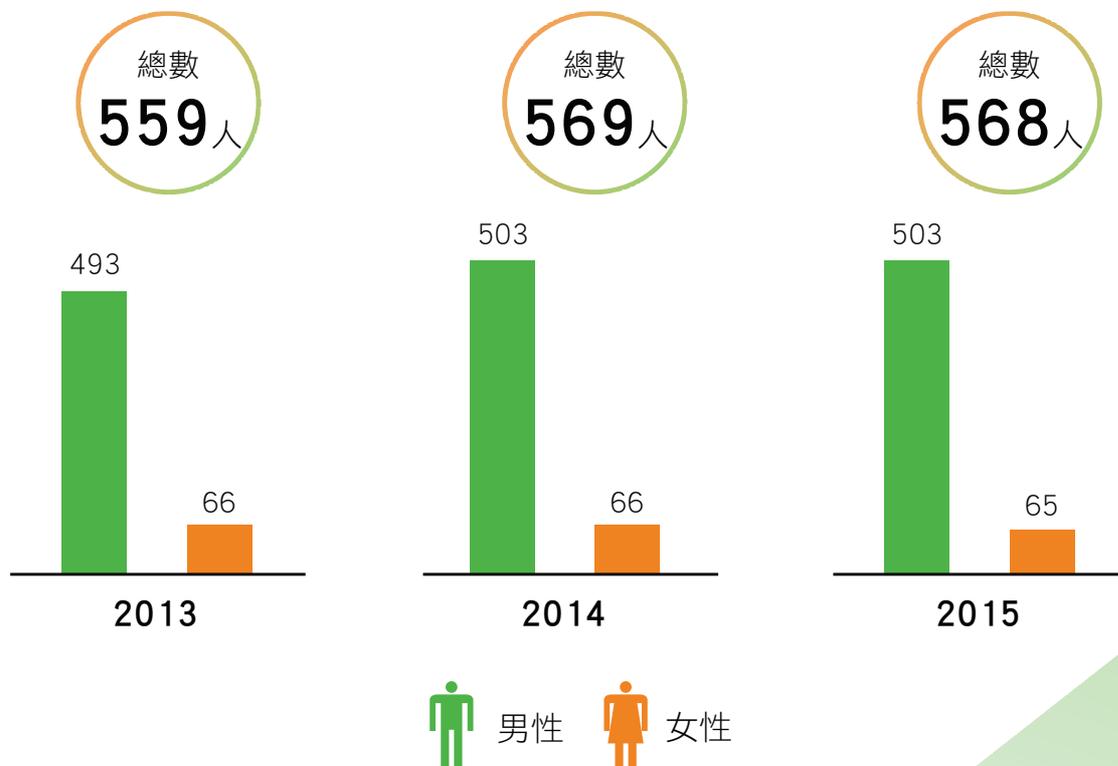
4.5 社會回饋與參與

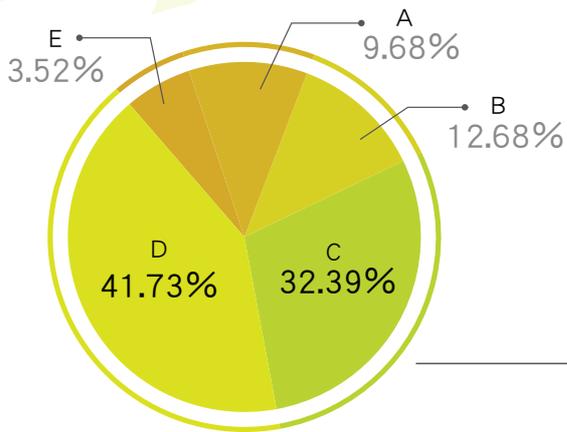
4.6 健康管理與促進

4.1 員工概況

盛餘在僱用員工時，完全以專業能力及經驗為依據，從未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻、外貌、身心障礙或以往工會會員身分為由，作為錄取之依據。盛餘完全遵守勞基法之法令規定，從未雇用童工從事工作，報告期間聘用員工未曾發生違反人權或歧視事件。

公司員工共 568 人，男性 503 名 (88.56%)，女性 65 名 (11.44%)，直接員工 236 人，間接員工 332 人，除日本母公司派任之 3 名管理階層外，均聘用自台灣地區，未聘請外籍員工。員工平均年齡 46 歲，平均工作年資 19.96 年；具企業工會會員資格者 435 人，佔 76.18%。由於盛餘的產業特性，採 24 小時連續生產，在人力需求上並不因季節之需求差異有所影響。





員工年齡分布

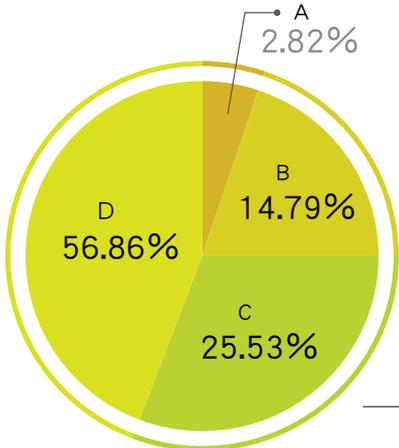
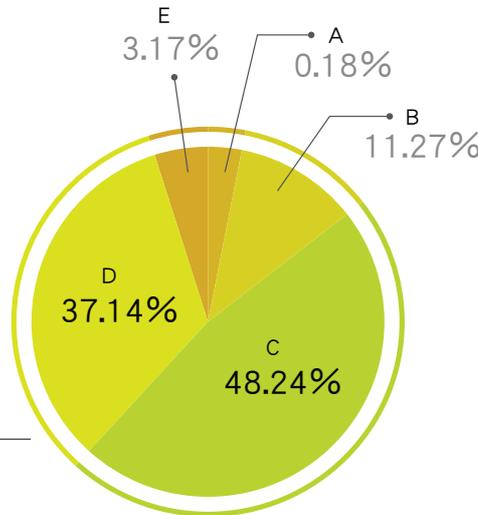
A 20-29 歲	55
B 30-39 歲	72
C 40-49 歲	184
D 50-59 歲	237
E 60 歲以上	20

單位：人

員工學歷分布

A 博士	1
B 碩士	64
C 大專	274
D 高中(職)	211
E 高中以下	18

單位：人



員工職別分布

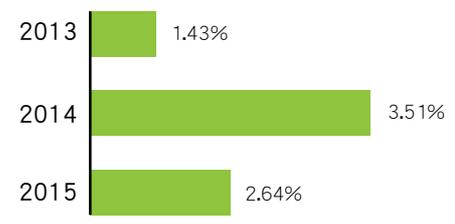
	女性	男性	總人數
A 經理職位	0	16	16
B 主管職位	10	74	84
C 專業職位	45	100	145
D 基層職位	10	313	323
總人數	65	503	568

單位：人

在進用身心障礙人士方面，至 2015 年底共計雇用 11 人，為公司總人數的 1.94%，超越「身心障礙者權益保障法」規定的 1% 員工比例。

盛餘有完善的新進員工教育訓練體系，培育新人可快速熟悉工作與環境。2015 年招募 27 位新人，平均年齡 29 歲。人員之職位異動及離、退職均按勞基法規定辦理，正式聘僱人員可依工作意願至 65 歲退休或依法提早自願離退。

2013 年~2015 年之離職率



4.2 缺勤及失能傷害

缺勤及失能傷害

2015 年實際總工時為 1,131,799.4 小時，相當於 141,474 天，缺勤率如下：

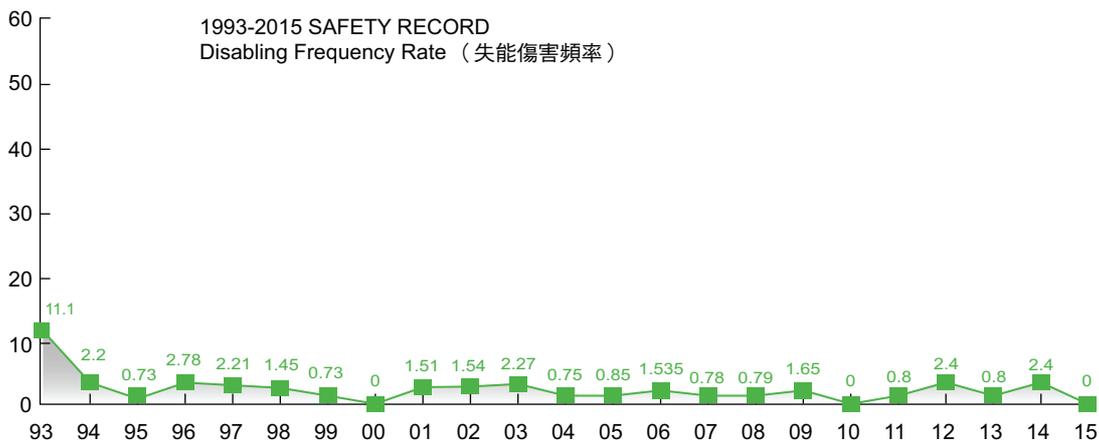
假別	公傷		病假	
	女性	男性	女性	男性
缺勤天數	0	283.57	16.11	433.18
缺勤率 %(AR)	0	0.2	0.01	0.31
缺勤率 %(AR)	0.2		0.32	
總缺勤率 %(AR)	0.52			

註：缺勤率 (AR)= 指實際缺勤日占同一時期內應上工日的百分比。

員工失能傷害頻率

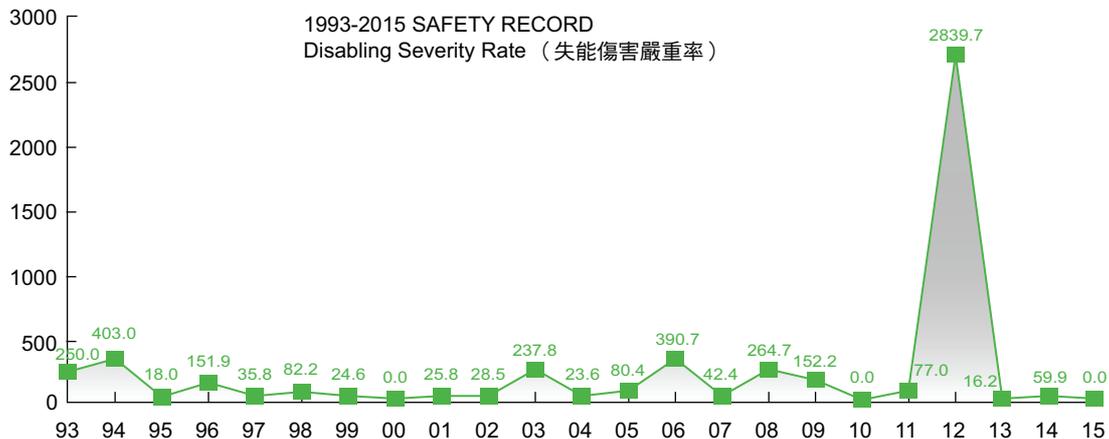
2015 年職業災害統計資料如下：

報告期間通勤交通失能 2 件，其餘未有失能傷害、輕傷害及死亡之事故發生。



失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, 簡稱 F.R.)，為每一百萬工時中發生失能的次數，其公式為：失能傷害次數 $\times 1,000,000 \div$ 總經歷工時

員工失能傷害嚴重率



失能傷害嚴重率 (Disabling Severity Rate, 簡稱 S.R.)，是指每一百萬工時中，發生失能傷害所損失的日數。其公式為：失能傷害日數 $\times 1,000,000 \div$ 總經歷工時

4.3 薪酬、福利與人權

公平回饋員工為盛餘五大經營理念之一，薪酬除基本薪給外，公司亦依營運效益回饋員工包括每月績效獎金及年終獎金。2015 年員工的標準薪資與主計處統計之薪資的比例是 1.23：1。盛餘雖為外資持股超過半數之公司，但多年來即以本土化為目標，深耕在地，僱用當地居民為高階管理階層的比例為 81.25%。

落實保護人權且將其納入公司企業社會責任之範疇，歷年來遵循保護人權之法令，在新進人員報到之教育訓練課程中發放「工作規則」手冊並宣導相關人權措施，訂有「性騷擾防治措施、申訴懲治辦法」營造兩性工作平等的環境、提供同仁安心的工作環境，報告期間未接獲與人權相關之申訴案件。

「員工請假辦法」之出勤管理符合人性化需求設立規定，可半小時請假處理事務之彈性。公司另外設有急難救助貸款及職工子女教育補助，且訂有照顧身故員工遺屬辦法，凡正式員工（含試用期間人員）於在職期間，因病或意外（非因公死亡），遺有未滿二十歲子女尚在求學中，可申請教育補助金。

盛餘是懂得照顧員工的企業，將員工視為最重要資產與夥伴，才能朝永續成長之路前進，不僅提供合理並具有競爭優勢的薪酬福利，更致力於創造優質的工作環境，讓員工得以在安全且持續學習的健全制度中快樂工作。

為配合政府環保策略，減少對環境污染盡一份心力，公司提供同仁交通便利的安全運輸，設有三線交通車供同仁上下班使用及捷運接駁。





公司概況篇



經濟篇



利害關係者篇



社會篇



職業安全篇



環境篇



附錄

公司提供員工團體保險及完整的健康計畫，除設有醫務室及護理師外，亦有定期安排專業中醫／西醫駐診、年度身體健康檢查、心理健康照護與促進講座、肌肉骨骼傷害預防復健講座、健康諮詢與高血壓量測服務、健康衛教指導、體適能運動及健康服務諮詢，改善員工健康問題及預防疾病發生。為確保室內工作場所之空氣品質，建立優良之健康工作環境，於戶外設置固定吸菸區。

盛餘設有圖書室、健康中心、樂活教室及室內體育場，並提供多種球類用具，且不定期舉辦各種球類比賽、社團育樂活動及社區聯誼。



健康諮詢 - 母性保護



健康諮詢 - 聽力



健身房



圖書室



樂活教室



體能運動



體能運動



盛餘職工福利委員會提供各項員工福利，為鼓勵社團發展，設有 10 個社團提供多種動、靜態活動，內容豐富，2015 年社團補助申請費用 \$558,100 元。員工眷屬也是盛餘大家族的一份子，社團活動總是有不少眷屬共同參與，親子同樂，不但促進夫妻、親子互動，亦激發出同仁更多的情感交流與工作之餘的互動。

社團種類			
登山社	二輪社	壘球社	籃球社
排撞社	羽球社	高爾夫球社	慈心社
釣魚社	才藝社		



登山社 - 大塔山



登山社 - 鳳凰山



二輪社 - 春遊美濃



二輪社 - 道卡斯雄崇 BIKE



慈心社 - 五甲教養院



籃球社

4.4 人力發展訓練

盛餘重視員工的知能學習與職涯發展，新進人員報到後，展開一連串的教育訓練課程，包含職場倫理、餽贈招待、營私舞弊、個人操守、工安教育等課程項目。教育課程時數為：間接單位新進人員 7.5 小時、直接單位新進人員 10.5-13.5 小時，2015 年新進人員受訓人數為 28 人。

我們提供員工職涯成長、發揮潛能、展現自我實現的工作環境，舉辦階層別、工安環保、技能提昇等相關訓練，期許員工在工作挑戰中強化自我，激發潛能、提升績效，作為盛餘永續經營的需求。2015 年度共計有 18,209.28 人時的內外訓學習機會，每位同仁平均得到 32.87 小時的訓練時數，員工訓練費用支出共 1,973,126 元。各職別、性別之訓練平均人時如下表所示。

各階層訓練統計表－ 2015/01 ~ 2015/12

階層別	男性				女性				合計			
	人數	人次	時數	平均時數	人數	人次	時數	平均時數	人數	人次	時數	平均時數
基層員工(一般)	167	2459	4223.88	25.29	10	79	171.42	17.14	177	2538	4395.30	24.83
基層員工(師級)	160	2640	5493.34	34.33	40	450	963.14	24.08	200	3090	6456.48	32.28
基層員工(股長)	59	966	2551.58	43.25	2	28	55.50	27.75	61	994	2607.08	42.74
專員、高專	12	176	401.25	33.44	2	17	44.50	22.25	14	193	445.75	31.84
課長	46	745	2355.50	51.21	9	147	429.50	47.72	55	892	2785.00	50.64
處長以上	46	436	1467.67	31.91	1	13	52.00	52.00	47	449	1519.67	32.33
合計	490	7422	16493.22	33.66	64	734	1716.06	26.81	554	8156	18209.28	32.87

盛餘積極配合行政院勞動部勞動力發展署推動的人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, 簡稱 TTQS) 系列活動，連續八年被評為金牌標竿單位，為實施教育訓練的全國優良企業。



天車手勢口訣強化及事故案例研討



心理照護與促進講座



課長階層別 - 成功主管教練技巧



風車(通風)節能省電訓練



廠處長階層別 - 綿羊與獅子: 談傑出的領導者



廠處長階層別 - 卓越主管的新思維: 以價值創新贏戰不景氣



QC 活動步驟實務研習



ISO 9001-2015 共識訓練



新進人員共識營

4.5 社會回饋與參與

1 認養中山四路景觀工程

盛餘長期認養中山四路兩側景觀工程，定期栽種草花，修剪路樹，維護市容，回饋社會並為降低全球暖化盡一份心力。



中山路草花之景觀

2 產學交流活動

全球經濟及人才競爭日益加劇的現今，為使莘莘學子藉由與業界交流有助於更進一步了解產業，降低產學間落差，2015年國立高雄應用科技大學機械系進行企業參訪 -- 「機不可失·來應的」機械夏令營活動。活潑的年輕學子為平日忙碌的產線注入了一股活力，安排工安常識宣導與工廠參訪等活動內容，讓同學們實際入廠參觀產線運作，交流時間同學們亦把握機會熱情發問，活動在笑容滿滿的大合照下劃下完美句點。



高應大參訪活動





公司概況篇



經濟篇



利害關係者篇



社會篇



職業安全篇



環境篇



附錄

3 贊助高雄市小港社教館藝文活動

盛餘協助社會教育館來提升小港地區居民的生活品質，充實民眾假日的休閒活動，舉辦各項藝術、文化活動，持續贊助活動經費，希冀透過贊助，使得社教館的活動能夠永續舉辦，讓鄰近社區居民可以持續受惠，活絡在地藝術與文化，2015 年高雄市社會教育館所舉辦之藝文活動參加約 25 萬人次。



中壇國小才藝秀



四維國小才藝秀



橋頭國小才藝秀



名人系列講座 - 吳寶春 & 吳若權



名人系列講座 - 嚴長壽



蚊子電影院



社教館致贈感謝狀

4.6 健康管理與促進

健康檢查與管理

提供健康安全的職場環境，是盛餘對員工的基本責任，由於員工的年紀漸長，為加強全員的身體健康檢查並及早提出改善建議，公司每年安排員工健康檢查與特別危害作業健康檢查。

1. 員工健康檢查

員工一般健康檢查費用由公司全額支付，檢查項目亦優於法令標準之規定。

2. 特別危害作業健康檢查

2015年特別危害作業健康檢查項目及人數包含：噪音（210人）、粉塵（15人）、鉻酸（118人），游離輻射（148人）。



抽血檢查



醫師問診



測量血壓

3. 健康管理：

健康管理的設備包含廠內設置的醫務室及血壓站，提供員工對於身體狀況自主管理的工具，並引進全自動體外電擊器 (Automated External Defibrillator, 簡稱 AED)，是一部操作簡單，能夠自動偵測患者心脈，施以電擊使心臟恢復正常運作的醫療儀器。





公司概況篇



經濟篇



利害關係者篇



社會篇



職業安全篇



環境篇



附錄

公司尊重員工健康檢查報告之個人隱私，健康管理執行者需經員工同意，方可將健康檢查資料提供給所屬單位主管或有關權責主管查閱，如健康檢查結果足以影響工作之安全時，則以實施健康風險管理，藉以降低傷害。

同仁可進入公司 HRIS 系統之健康管理系統平台，此平台主要提供員工查詢歷年健康管理紀錄、疾病預防及健康與醫藥保健知識、健康風險危害預測、健康諮詢及健康飲食與食物熱量表等資訊回饋。



健康管理系統平台

透過健康衛教課程、體能運動及健康服務諮詢，改善員工健康問題及預防疾病發生，以增進員工健康管理的能力，藉由身、心、靈之平衡，達成安全衛生政策之健康零罣碍目標。



認識聽力防護

4. 健康異常處理及追蹤

特別危害健康作業時，依『勞工健康保護規則』規定，實施健康分級管理。2015年複查追蹤結果如表：

健康管理級數 特殊檢查項目	第一級管理 (人數)	第二級管理 (人數)	第三級管理 (人數)	第四級管理 (人數)
噪音 (210 人)	124	81	0	5
粉塵 (15 人)	12	3	0	0
鎘酸 (118 人)	118	0	0	0
游離輻射 (148 人)	114	34	0	0

健康風險分級管理

風險級數	管理分類	管理措施	管理頻率	管理者及管理事項說明		
				單位	個人	工安
1	A	定期健康檢查	年	N/A	N/A	1. 辦理年度健康檢查活動
2	B	疾病預防與健康管理	年	N/A	N/A	2. 規劃及執行健康促進活動
3	C	健康關懷與自主健康管理	季	1. 自主健康風險管理及主管關懷記錄表 (次/季) 2. 工作與加班時數管控	1. 有慢性病者 (糖尿病、高血壓、心血管疾病) 請依醫師建議定期服藥及追蹤 2. 自主健康風險管理及主管關懷記錄表 (1次/季) 3. 向主管報告自主健康管理情形 (1次/季)	3. 進行個別面談或打電話關懷追蹤 (3級及4級各3人/月) 4. 彙整全廠4級個人自主健康風險管理及主管關懷記錄表
4	D	健康關懷與自主健康管理	月	1. 自主健康風險管理及主管關懷記錄表 (次/月) 2. 必要時，執行工作適性評估與調整 3. 工作與加班時數管控	1. 有慢性病者 (糖尿病、高血壓、心血管疾病) 請依醫師建議定期服藥及治療 2. 複檢結果報告給主管 3. 填寫自主健康風險管理及主管關懷紀錄表 (1次/月) 4. 向主管報告自主健康管理情形 (1次/月)	5. 每月統計自主健康風險管理及主管關懷記錄表件數，並向主管報告 6. 協助相關單位執行工作適性之評估與調整