



5

打造幸福企業

- 5.1 幸福職場
- 5.2 人權管理
- 5.3 人才發展
- 5.4 職業安全

5.1 幸福職場

人力結構

我們堅持員工與巧新是共榮共生的夥伴關係，以建立多元共融職場環境並與員工一同成長為目標，巧新重視每位員工的專業技能及意見，同時透過多元化的招募管道與完善的福利制度吸引人才，實施激勵員工成長的人力資源管理制度，建立一個更具創造力、效率和永續發展的工作環境。

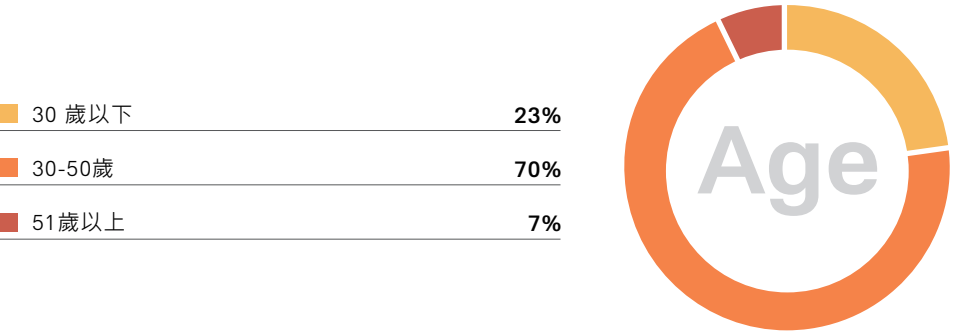
截至 2024 年底，巧新在職員工有 1,465 人；男性 1,249、女性 216 人。

廠區	合約類型	性別 / 年齡	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上
台灣	正職	女性	30	159	27
		男性	304	869	76
		總計	1,465		

註1：本公司無臨時員工、兼職員工、無時數保證的員工。

註2：本表計算採用截至 2024/12/31 員工人數。

2024 正職人員年齡比例



非員工的工作者人數，占比約 1.84%。相較去年無顯著變動。

工作者類型	與公司契約的關係	2023 工作者總數	2024 工作者總數
清潔員 / 保全	承攬合約	27	27

人力招募

巧新致力營造平等任用、免於歧視與紛擾之工作環境，不因種族、國籍、年齡、性別、婚姻狀態、政治立場、宗教信仰等有差別待遇，同時遵守勞動法令規定，無雇用童工情事，人選錄用依人員專業決定，各項晉升、考核、訓練、獎懲等制度，均訂有明確規範，相同職務之男女員工，均享有同等薪資待遇。

我們相信多元及專業的人才才是企業成長的基礎，因此人才招募策略秉持公平、公正、公開的原則，期許能邀請到優秀的人才在巧新發揮潛能並實踐理想。

招募策略

1. 建立吸引人才的品牌：

在招募過程中強調公司文化、價值觀和成就，這有助於創建一個吸引人才的品牌形象。

2. 使用多元化的招募管道：

利用各種招募管道，包括公司網站、招募平台和校園招募等，以擴大招募覆蓋面。

3. 內部員工推薦計劃：

鼓勵現有員工推薦合適的候選人，並提供獎勵機制。

4. 參與招募活動和就業博覽會：

參與相關的招募活動和就業博覽會，直接接觸潛在的候選人。

5. 透明的溝通：

在整個招募流程中與候選人保持透明的溝通，提供即時反饋，建立良好的關係。

招募管道

線上管道

人力銀行、大專院校網站

實體管道

校園徵才、就業博覽會、求才令、平面媒體

員工推薦

巧新訂有員工介紹獎金辦法

巧新科技 2024 年新進員工 299 人，占全體員工的比例為 20.41%，其中女性 44 人，男性 255 人。巧新近三年新進率分別為 26.70%、25.98%、20.41%。

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	176	11.49	12	0.78	153	10.04	18	1.18	113	7.71	11	0.75
30-50 歲	182	11.88	29	1.89	187	12.27	35	2.30	142	9.69	33	2.25
51 歲以上	7	0.46	3	0.20	2	0.13	1	0.07	0	0	0	0
合計新進人數	409				396				299			
員工總人數	1,532				1,524				1465			
總新進率 (%)	26.70				25.98				20.41			

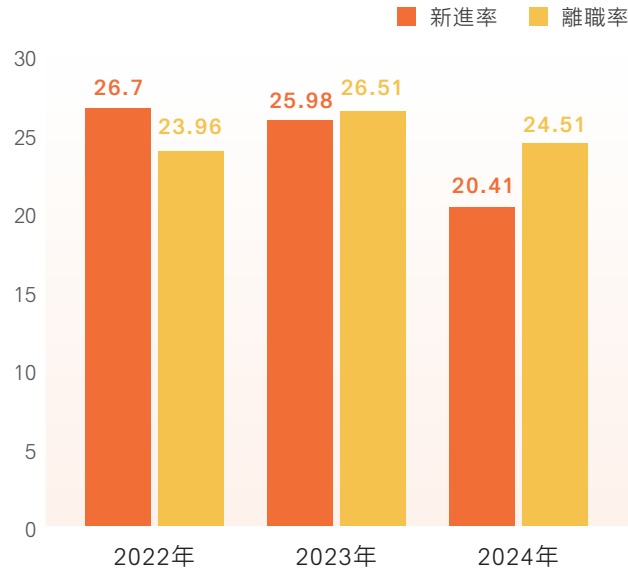
人才留任

離職同仁方面，2024 年共計有 359 人，占全體員工的比例為 24.51%，其中女性 38 人，男性 321 人，51 歲（含）以上 15 人。巧新近三年離職率分別為 23.96%、26.51%、24.51%。

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	145	9.46	21	1.37	124	8.14	22	1.44	104	7.10	8	0.55
30-50 歲	153	9.99	37	2.42	201	13.19	41	2.69	202	13.79	30	2.05
51 歲以上	9	0.59	2	0.13	13	0.85	3	0.20	15	1.02	0	0
合計離職人數	367				404				359			
員工總人數	1,532				1,524				1465			
總離職率 (%)	23.96				26.51				24.51			



近三年新進離職率變化



為持續完善人力資源管理系統，巧新針對離職員工進行問卷調查以深入了解員工離職原因，並進一步提出改善措施：

2024 年離職調查結果

離職總人數		離職訪談人數	
359		302	
離職前二 主要原因	移工合約異動	個人職業生涯規劃	
分析與改善	● 強化選才：聘僱前確認移工的適應力與工作意願，減少因個人因素提前終止合約。 ● 離職面談：進行離職面談，了解他們離開原因，若屬公司可調整改善部份即時予以調整以降低人員離職率。 ● 移工會議：每三個月召開 1 次會議，使移工感到公司關心他們的需求和意見。 ● 駐廠翻譯：由駐廠翻譯管理員進行不定期關懷，並協助移工融入當地生活及公司文化。		
	● 離職面談：進行離職面談，若屬公司可調整改善部份即時予以調整以降低人員離職率。 ● 離職分析：離職訪談分析檢視內部是否有需改進之處。 ● 員工反饋機制：設立意見箱，讓員工能夠及時提供他們的意見和需求，進一步改進工作條件。 ● 薪資與福利具競爭力：定期檢視薪資結構，與市場行情保持同步，並提供具吸引力的獎金、津貼與福利制度。		

註：訪談對象以自願離職為主。

多元共融

巧新不因種族、國籍、年齡、性別、婚姻狀態、政治立場、性傾向、宗教信仰等有差別待遇。遵守勞動法令規定，依人員專業決定錄用人選，各項晉升、考核、訓練、獎懲等制度，均訂有明確規範，落實公平、公正、公開原則，相同職務之男女員工，均享有同等薪資待遇。

員工敬業度調查

參與調查人數		實際回覆人數		回覆率	
980		641		65%	
調查結果		採 Likert 式六點量表評量尺度，中向度為價值認同、努力承諾、留職意願等 3 個面向，分數均值為 3.96			
精進事項		● 提升參與率：提供鼓勵機制以提高回覆率。 ● 持續跟進：定期追蹤改進措施的進展，讓員工看到實質變化。 ● 建立信任機制：領導層需公開支持，並展現重視調查結果的態度。			
已執行措施		● 調查完成後提供予主管及相關業管單位進行改善。 ● 定期調查納入年度計畫，形成制度化流程。			

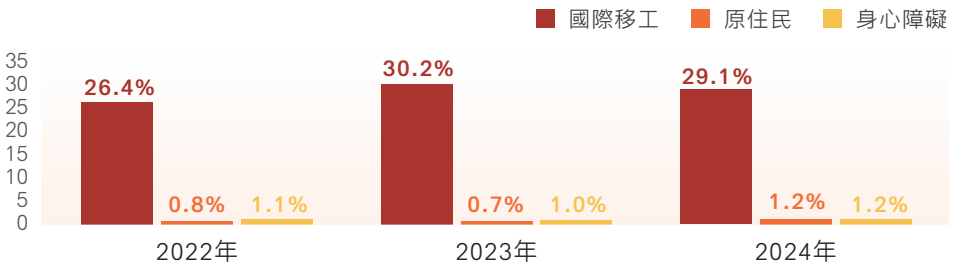
包容與多元性

秉持著「取之於社會，用之於社會」的企業核心價值觀，巧新積極配合政府鼓勵聘僱身心障礙人士，提供多元群體平等的招募與合適的工作機會，2024 年身心障礙者的聘用員工數占比優於法令規定之 1% 晉用標準。巧新未來將持續以打造多元友善職場環境為己任，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。

近三年多元群體員工人數

年度			2022 年	2023 年	2024 年
項目	性別	年齡	人數	人數	人數
國際移工	男性	30 歲以下	106	124	121
		30-50 歲	290	326	293
		51 歲以上	8	11	12
原住民	男性	30 歲以下	1	1	2
		30-50 歲	7	7	8
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	1	0	2
		30-50 歲	3	2	5
		51 歲以上	0	0	0
身心障礙	男性	30 歲以下	3	2	3
		30-50 歲	10	11	11
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	1	0	0
		30-50 歲	3	3	3
		51 歲以上	0	0	0

近三年多元勞動人力比例



當地人才聘用及職場平等

為加強與地方之和諧關係及增加員工工作之穩定性，巧新於增聘人員時將優先考量雇用當地居民，本公司台灣地區經理級以上管理階層為本國籍之比率達 100%。此外，為能讓多元人才在工作崗位發揮所長，我們相當重視對「平等」的保障，巧新的女性同仁在各方面都擁有和男性一樣平等的機會與權利；少數群體或弱勢群體員工亦擁有相同的權利，2024 年少數群體或弱勢群體員工（含身心障礙者、原住民等）在管理階層中所占的比例為 1.35%。

近三年主管及非主管管理人員之人數

項目	性別	年度	2022 年	2023 年	2024 年
主管人員	男性	30 歲以下	1	3	1
		30-50 歲	53	51	47
		51 歲以上	10	9	10
	女性	30 歲以下	0	1	0
		30-50 歲	11	13	12
		51 歲以上	2	2	4
合計		77	79	74	
非主管管理人員	男性	30 歲以下	328	328	303
		30-50 歲	865	861	822
		51 歲以上	53	62	66
	女性	30 歲以下	45	33	30
		30-50 歲	151	144	147
		51 歲以上	13	17	23
非主管管理人員總計		1455	1445	1391	
正職人員總計		1532	1524	1465	

註：主管人員係指課級（含）以上

■ 友善互助之共融文化

本公司與員工共創多元尊重與接納的環境，形塑相互支持、充分表達意見的正向文化。本公司重視員工溝通、主動傾聽員工心聲，設置多元溝通管道，提供員工申訴專線、勞資會議、主管會談、員工敬業度調查等，依不同情境選擇合適管道反映想法與建議，進而達到共同精進工作效率與職場環境的目標。此外亦透過政策宣導與定期培訓，協助員工消除偏見、擁抱多元。

在工作之外，巧新科技尊重多元文化，致力營造共融、友善的職場環境，持續推動跨文化交流與團隊凝聚。為促進同仁之間的情誼，舉辦多場休閒與文化活動，包括移工藤球友誼賽、烤肉活動等，鼓勵員工在工作之餘也能互動交流，增進彼此理解，建立互信與歸屬感，共同打造尊重與和諧並存的工作環境。

員工福利

■ 福利措施

巧新重視員工福利並提供多項福利措施與公司活動，這些措施與活動分為健康照護、年節禮金、育兒補助、旅遊優惠、公司活動等面向，內容包含員工及其眷屬定期健康檢查、年節禮金及尾牙等，也保障員工於婚育或退休等特定階段的權益。這些福利措施之規劃，旨在盡可能全面地照顧到員工工作之餘之個人生活需求，讓同仁能取得工作與生活之間的平衡，以此體恤員工辛勞。

巧新提供之相關員工福利：



- 法定假別 | 家庭照顧假、女性生理假、產檢假、產假、陪產假、特別休假
- 優於法令的假別：自 2024 年 4 月 2 日起，不分年資每年給予帶薪志工假 3 天
- 健康照顧 | 每年員工及其眷屬免費健康檢查、定期醫師駐診服務、傷病住院慰問金
- 年節禮金 | 生日 / 勞動節禮金、中秋 / 端午節禮券、婚 / 喪禮金
- 育兒補助 | 生育禮金、子女獎助學金、托兒補助
- 旅遊優惠 | 旅遊活動補助、特約商店優惠
- 學習資源 | 完整的員工培訓制度 (外訓免費)、書籍借閱
- 公司設施 | 員工宿舍、員工專用停車場 (斗六廠)、媽咪專用哺乳室、聯誼交流休息室 / 交誼廳
- 員工持股信託說明：自 2024 年 7 月 1 日起委由元大銀行開辦



■ 2024 福委會舉辦活動與參與情況

活動	參與人次
春酒	員工 1451 人次、來賓 63 人次
義大家庭日	員工 649 人次、眷屬 407 人次
聖誕活動 - 購買北港身心障礙福利協會聖誕餅乾給同仁慶祝聖誕節	1500 份



家庭日活動於 2024 年 11 月 23 日在義大遊樂世界舉辦，每名同仁提供 3 張免費門票及餐費，邀請親友共度美好時光。

■ 育嬰留停制度

為落實幸福職場的理念，巧新致力於打造平等且人性的職場環境，除附設哺乳室外，並依法推動育嬰留職停薪方案，使符合條件同仁得依需要申請。

■ 2024 年育嬰留停統計

2024 年育嬰假	男	女	合計
享有育嬰假之員工總數 (A)	66	19	85
實際使用育嬰假之員工總數 (B)	7	11	18
育嬰留停申請率 (B/Ax100%)	10.61%	57.89%	21.18%
育嬰假屆滿應復職之員工總數 (C)	6	7	13
育嬰假屆滿實際復職員工總數 (D)	4	7	11
育嬰假屆滿回任率 (D/Cx100%)	66.67%	100.00%	84.62%
2023 年育嬰假屆滿於報導期間復職之員工總數 (E)	5	2	7
2023 年育嬰假屆滿且復職後 12 個月仍在職的員工總數 (F)	3	2	5
2023 年育嬰假屆滿復職和留任滿 1 年的員工比例 (留任率) (F/E*100%)	60.00%	100.00%	71.43%

■ 退休制度

本公司依據「勞動基準法」提撥退休準備金，並遵循該法之規定，按員工服務年資及退休前 6 個月之平均薪資計算退休金給付。巧新每月按員工薪資總額百分之二提撥員工退休金基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶。巧新亦依據「勞工退休金條例」之規定訂定員工退休辦法，按員工每月薪資百分之六提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

員工薪酬

巧新科技基層人員薪資與其當地最低薪資之比例無性別的差異，本公司也盡力落實薪資上的平等，避免職場上之性別歧視，同時兼顧內部的薪酬公平性。

■ 2024 年男女薪酬比率

項目	基本薪資		基本薪資加獎金	
	男	女	男	女
主管人員	1	0.98	1	0.91
非主管人員	1	1.10	1	1.12
總計	1	1.11	1	1.13

註：主管人員為課級以上（含帶線及特助）

■ 近二年基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

		當地最低薪資比率 ^{註1、2}			
年度		2023 年		2024 年	
營運據點		女	男	女	男
台灣營運總部	基層人員 ^{註3}	1.11	1.15	1.13	1.15

註1：2024 年各地政府最低薪資：NT\$27,470 元（台灣）。

2：依性別分別，計算其比例：當地最低薪資比率 = 提供最低勞雇等級員工的全薪 / 當地最低薪資。

3：基層人員即非主管人員。

■ 2024 年度總薪酬比率

國家\地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率
台灣	15.38

註1：董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。

2：年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。

3：因 2024 年度年薪最高之個人年薪未增加，故無法計算總薪酬變化比率

■ 非擔任主管職務之全時員工薪資

單位：千元

	2023 年	2024 年
薪資平均數	615	604
薪資中位數	570	568

註1：非擔任主管職務定義為排除經理人（總經理 / 副總 / 協理 / 財會主管）

2：相較 2023 年，2024 年非主管職全時員工之薪資平均數與中位數略為下降，此為公司持續精進製程效率、優化工時安排、降低過度加班之成果，藉此實踐對員工身心健康與工作生活平衡之承諾。

5.2 人權管理

人權政策

巧新尊重並支持國際公認之人權規範與原則，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織 (ILO) 的「工作基本原則與權利宣言」等，遵守公司所在地之法令規範，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」制定人權政策。透過人權管理架構中「保障、尊重和補救」的面向，使員工、供應商、合作夥伴及我們所處的環境，都能藉由巧新的努力降低人權風險，或透過補救措施降低人權事件的影響。

總體而言，巧新的管理政策涵蓋了重要的人權問題，例如禁止強迫勞動、禁止歧視、禁止非人道待遇、健康與安全、無差別待遇、獲得救助以及工作時間和休假。巧新以專業管理來確保運營安全，進而確保員工和活動參與者的人身安全，我們積極地完善現有結構，並將尊重人權的精神融入到日常運營中。2024 年巧新無重大違反人權之情形發生。



人權承諾

- 我們深信尊重並保障人權是企業永續發展的核心價值
- 我們在營運的各個環節上將人權議題列入考量
- 我們提供利害關係人暢通的溝通管道



管理原則

- 禁止任何形式的歧視
- 禁止強迫勞動與雇用童工
- 提供公平合理的薪資與工作條件
- 建立安全、衛生與健康的工作環境
- 尊重員工集會結社自由



2024 年度 人權相關課程

- 巧新於新人訓練實施人權相關課程，包含性別主流化、性騷擾防治等課程：
- 訓練總人數 1,465 人
- 訓練總時數 8,766 小時

人權評估

■ 人權影響評估

為落實我們的人權承諾及企業社會責任，巧新定期進行內部人權影響評估 (HRIA)，依員工風險暴露情況，研擬風險管控措施，確保營運活動不對員工或利害關係人產生人權侵害風險，並建立對應的預防與改善機制。

我們透過人力資源數據辨識各個議題發生的影響值，並依辨識結果建立減緩措施以及管理目標，以減少相關人權影響對員工造成的傷害與衝擊，建構包容性與多元友善之職場。人權影響評估涵蓋全體員工與應徵者等相關對象，共鑑別 11 項人權風險議題，涵蓋率達 100%。各項指標依據實際管理情況、內部通報紀錄及主管機關法令遵循情形進行評估，結果顯示所有議題風險程度均為「低度」，無重大危害事件發生。未來將定期檢視管理機制之有效性，持續優化人權治理流程，確保所有員工在尊重、公平與安全的環境中工作與發展。

人權風險鑑別議題

11 項

調查結果及改善

涵蓋率 100%

調查結果及改善

改善情況 00%

■ 人權盡職調查

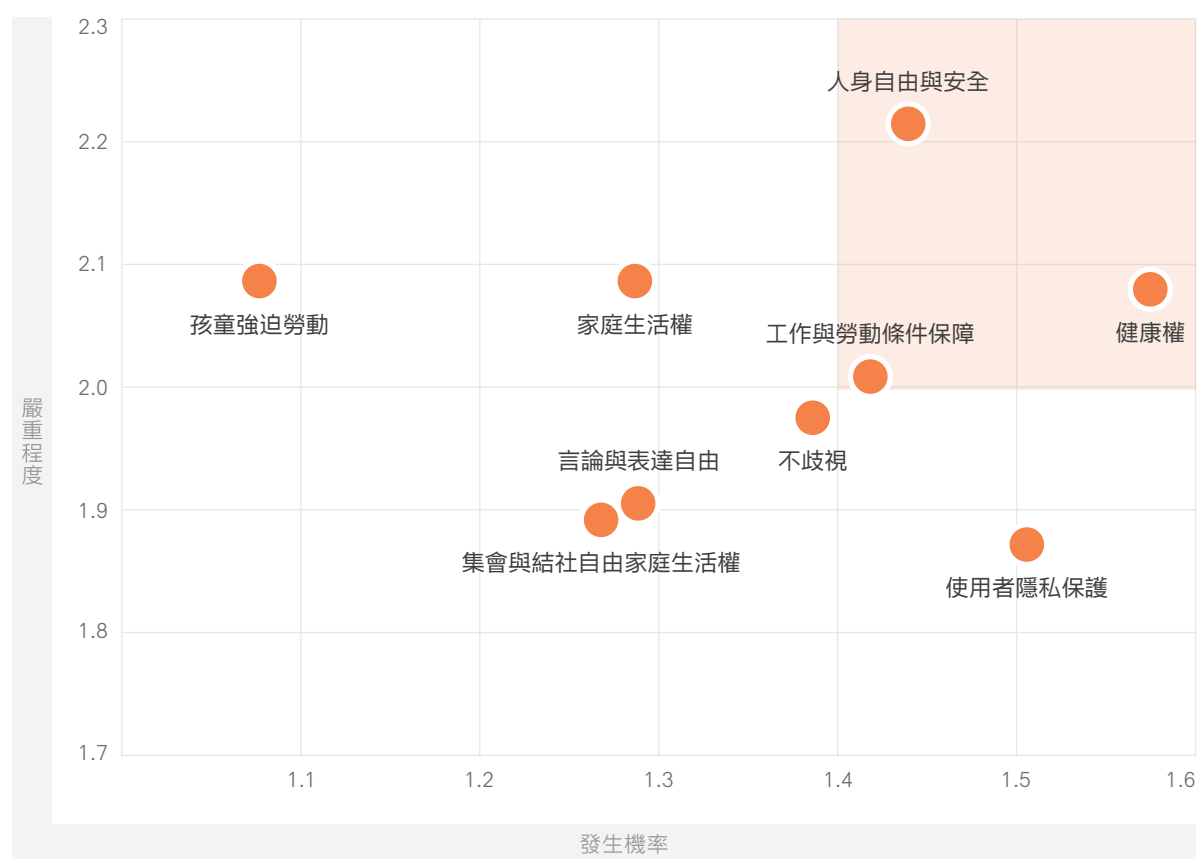
為負責任地了解和管理人權議題，巧新建立盡責調查流程，並至少每五年執行一次。巧新最近一次的人權盡職調查是於 2022 年 12 月進行，並每年針對風險追蹤，及檢視管理措施執行成果。2024 年風險追蹤及管理措施執行成果請參閱下表。

為達到減緩人權風險之目的，巧新已建立完整政策與人權事件發生之處理流程，完整涵蓋巧新價值鏈與所有營運據點。

■ 人權盡職調查流程



■ 調查結果



註・發生機率等級分為 (1= 不會發生、2= 機率低、3= 有一定機率、4= 機率高)，嚴重程度等級分為 (1= 不會影響、2= 不嚴重、3= 嚴重、4= 非常嚴重)，巧新執行人權風險評估並辨識出高風險人權議題。

註・巧新針對鑑別之風險，選取前三高之風險進行進一步評估與追蹤。

風險減緩措施

對象	風險類別	人權風險評估	緩解及預防措施管理	改善情況	2024 年風險追蹤，及管理措施執行成果
全體員工	健康權 – 提供職安教育訓練	未提供工作者足夠的操作訓練與安全知識進而引發工安事件	● 巧新科技依據 ISO 45001 職業健康安全系統，設置管理組織、訂定管理辦法及程序，並建立定期稽核程序，使其有效地預防各種事故發生。 ● 於新進人員教育訓練時，除宣導員工於安全衛生上有應盡之義務外，並強調員工自我保護之重要性。 ● 每月定期實施在職員工職業安全衛生訓練。 ● 每半年舉行相關之消防演練，使員工增進必要之防災概念，職安人員不定期巡檢防火措施，提升防火安全。 ● 加強現場員工防護具穿戴之宣導與規範、落實現場管理幹部對員工穿戴防護具之檢查。		● 本年各廠區均遵循相關規定執行，唯觸及法規事件共 1 案，為部分設備未設置安全裝置，後續已加裝設備並加強宣導及安全教育訓練。 ● 實施在職員工職業安全衛生訓練，共計 1463 人次完成訓練。 ● 每半年舉行消防演練，共計 1463 人次完成訓練。
	人身自由與安全	員工受到威脅、人身攻擊與騷擾行為(例如性騷擾)，使員工身心受到負面影響	● 安全保密申訴管道的建置 / 公司有設置員工溝通及申訴管道。 ● 專業申訴處理流程建立。 ● 受害人保護機制 / 員工安全保護機制。 ● 增加員工關懷措施。 ● 公司平權及職場安全政策宣導 / 教育訓練。	100% 全面施行	● 2024 年度無相關申訴案件。 ● 年度平權及職場安全政策宣導 / 教育訓練，共計 1463 人次完成訓練。
	工作與勞動條件保障	工作環境或勞動條件不符合法定要求，導致員工基本工作權利(如工時、薪資、健康安全、平等待遇等)無法被保障。	● 為保障員工之健康與安全，並防止職業災害之發生，定期監測職場環境(如實施作業環境監測檢定)，確保工作場所安全，降低職業災害的風險。 ● 職災發生時，勞工也會獲得適當的補償與醫療保障，確保生活不受影響。 ● 將勞動契約及條件合理化及明確化，並主動蒐集勞動法令資訊及時修改相關管理制度。 ● 提供必要的社會保險。 ● 建立暢通的申訴管道。 ● 加強勞資溝通，透明化資訊。 ● 變型工時與排班，尊重勞工的離線權。 ● 性別工作平等，及禁止性騷擾。		● 工作環境：2024 年度裁罰件數 2 件，主要為雲林廠預熱爐之馬達轉軸及屏東廠退火爐減速機馬達未設防安全措施，職安單位將捲夾危害列為當月專案查核，進行各課平行確認安全設備及措施；另外屏東廠的部分則維修過程所接觸治具將機構固定防止設備帶動，且施工前由資深員工指導手法正確性。 ● 勞動條件：2024 年度無低於勞動條件被裁罰之情事。 ● 2024 年無申訴案件。

反奴役和反人口販賣

巧新參照 RBA(責任商業聯盟)、BSCI(商業社會責任倡議)、SA 8000(社會責任標準) 等標準要求，承諾不使用或支持使用任何形式的奴役、強迫、抵償、契約、拐賣或非自願勞動。

嚴格執行「禁止強迫勞動」、「工作規則」，並依巧新『供應商稽核管制程序』對主要供應商的行為進行評估。

無騷擾和無霸凌

巧新訂有「無騷擾和無霸凌工作環境政策」，涵蓋在工作場所內發生的所有騷擾和霸凌，包括商務旅行，工作相關活動或社交活動，書面通信或違背我們社交媒體政策的情形。

本政策涵蓋適用於於巧新各廠區分支機構事業場所、合作夥伴、合作公司，包括承包商、供應商、客戶、訪客以及公司的所有董事、從業人員。

性別平等與多元包容

巧新制定「人權、性別平等與多元包容政策」，致力營造平等任用、免於歧視與紛擾之工作環境，不因種族、國籍、年齡、性別、婚姻狀態、政治立場、性傾向、宗教信仰等有差別待遇。遵守勞動法令規定，落實公平、公正、公開原則，並持續推動聘用足額身心障礙人士，提供適當職缺，致力打造多元友善職場環境。

勞資關係

■ 營運變更最短預告期

巧新科技重視員工意見，主動召開勞資會議、職工福利委員會，促進員工意見交流。各部門亦不定期召開溝通會議，透過協商以凝聚共識，才能促成今日的勞資和諧。亦設有員工申訴信箱溝通管道，員工如提出申訴事項，公司皆依循相關規定辦理，保障個人權益。本公司將持續宣導相關制度辦法，讓員工能夠了解自身權益以及公司處理原則，並會善加利用主管會議、企業活動與內部社群網絡等場合或平台進行宣導與提醒。

巧新依照勞基法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列規定辦理：

- 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之。
- 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
- 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出，其請假期間之工資照給，請假時數每星期不得超過 2 日之工作時間。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。



勞資溝通

巧新保障同仁的結社自由，由各單位代表協助同仁於溝通會議中反映意見，確保所有員工的聲音能夠確實被公司聽見及回應。巧新目前無成立工會。

2024 年巧新共進行 4 場勞資會議，涵蓋員工人數比例為 100%。

巧新另設有福委會定期召開會議，共同籌畫員工福利相關活動（如各廠區之尾牙、巧新科技家庭日等），或於特殊節日舉辦應景活動（如聖誕節餅乾製作）以凝聚員工向心力。2024 年共辦理 8 場會議，並舉辦屏東及雲林廠區之尾牙、巧新科技家庭日及聖誕節活動等 4 場次活動，以實現幸福職場之目標。

■ 2024 年員工溝通機制與成果

勞資會議

溝通頻率：每季至少一次
溝通成果：4 場會議

涵蓋員工人數比例 100%

動員月會

溝通頻率：每月第一週星期二
溝通成果：12 場會議

總年度參加約 2,600 人次

福委會

溝通頻率：每季至少一次
溝通成果：8 場會議、4 場次活動

家庭日 1,056 人參加



5.3 人才發展

人才培育

巧新堅信優秀的人力資源是企業永續經營的基石，因此相當重視人才培育及員工專業精進。為了提升員工能力與素質、保持長期競爭優勢，巧新提供員工職能學習，不論在專業技術能力與員工生涯發展上，皆有訂定訓練計畫。除了鼓勵同仁參加外部訓練、專業認證考試、各單位依需求辦理培訓、員工讀書活動等多元訓練。培育巧新所需專業人才，2024 年總訓練時數達 45,540 小時，人均訓練時數為 31.09 小時。

■ 2024 年依「管理職及非管理職」分類之訓練統計

項目\類別		管理職		非管理職	
單位\性別		男	女	男	女
總人數	人	58	16	1,191	200
受訓總時數	小時	2,575	595	36,200	6,171
平均受訓時數	小時 / 人	44	37	30	31
受訓費用	元	39,250	10,400	240,100	20,800

■ 2024 年依「直接人員及間接人員」分類之訓練統計

項目\類別		直接人員		間接人員	
單位\性別		男	女	男	女
總人數	人	1,060	83	189	133
受訓總時數	小時	32,343	3,383	6,431	3,383
平均受訓時數	小時 / 人	31	41	34	25
受訓費用	元	179,750	0	99,600	31,200

績效考核

巧新以定量工作目標及定性職能行為，將公司整體營運獲利與員工個人績效表現充分連結。2024 年管理職及非管理職接受績效考核之比率為 100%。本公司一年進行 4 次績效考核，透過「個人績效評比」或「個人效率配合」，分別對高階主管、中階主管、基層主管、一般員工及外籍移工進行考核。

■ 接受定期績效及職涯發展檢視員工比例（依性別、職務類型）

考核指標
● 個人績效評比：依據公司策略目標，由上而下設定部門及個人目標，透過與主管對焦產生共識，達到績效成果。
● 個人效率配合：主管透過日常管理檢視工作目標與執行進度，適時給予指導及回饋，以利目標準時完成。

	依性別		依職務類型		
	男	女	技術人員	作業人員	行政人員
人數	1249	216	181	1010	274
占總員工比例	85.26%	14.74%	12.35%	68.94%	18.70%

5.4 職業安全

巧新科技深知安全健康職場對於員工與組織穩定的關鍵性影響，因而將職安衛管理納入營運策略核心，透過制度化管理、教育訓練與風險評估機制，全面建構預防為主的安全文化，致力打造零事故、低風險的工作環境。

職安政策

安全健康的工作環境可以提高產品和服務的品質、員工的保留率和整體營運士氣，公司基於保障員工工作的健康與安全，承諾遵守所有相關適用之職安衛法規及其他要求，並導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，編制環安衛管理手冊與各項程序規範，作為制度化管理之依據。

並藉由政策宣達推行來強化員工的職安衛認知，以有效管控及降低危害，提升企業競爭力。本公司致力辨識職業安全衛生風險並逐步改善，降低企業所屬員工及承攬暨外包商產生工作危害衝擊，減少意外傷害，進而提升安全衛生績效。

同時，巧新透過政策宣導與內部推動機制，持續提升全員對職業安全衛生之認知與參與，以系統化方式有效控管並降低潛在風險，進而提升企業競爭力。公司亦積極辨識並改善營運中可能存在之職業安全衛生風險，涵蓋自有員工與承攬、外包人員，降低工作危害衝擊與意外事件發生機率，全面提升職場安全衛生效。

本公司依 ISO 45001 之規範，訂有供應商與承攬商職業安全衛生管理程序。「職業安全衛生管理系統」適用對象為本公司工作場所範圍內之全體從業人員 1,465 人，亦適用於協力廠商員工 680 人，涵蓋率 100%。



■ 職場危害鑑別與風險評估

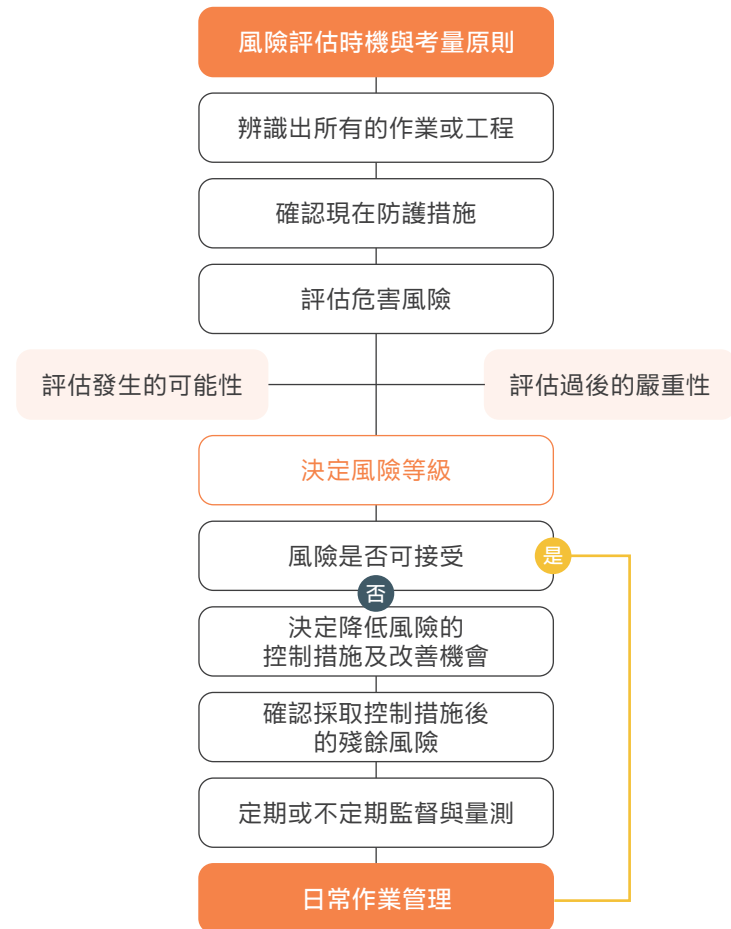
為持續消弭工作場所潛在之職業危害，巧新由訓練合格人員負責危害鑑別，將危害因子量化作為風險評估之依據，經安全衛生管理單位審查後訂定風險等級與決定危害風險的控制措施及改善目標，並納入職安管理系統定期追蹤。

2024 年度藉由 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之危害鑑別暨風險評估，雲林廠及屏東廠共盤查發掘 2,099 項，相較 2023 年度盤查項次增加 841 項；其重大風險鑑別為 0 項、高度風險鑑別為 33 項，辨識高風險項目有架設鷹架時未設防護措施有墜落之虞、集塵管路堆積石墨或焊接等造成火災延燒、操作電氣設備致人員感電之虞等，經擬對策執行降低風險的措施或改善機會後，皆降低為可接受風險。本公司採行主動式（週間安衛資訊宣導、新聞案例等）及被動式（發生職災後）危害鑑別，鑑別項目藉單位教育訓練課程宣達全員遵循提高作業安全性，以達到預防成效。

2024 前五大高度風險及改善情形如下：

風險類型	風險說明	改善情形
交通意外	上下班通勤	已執行教育訓練及集會宣導
跌 / 滑倒風險	廠內巡視及專案查核因地面 / 梯面濕滑致滑倒	完成 3 項環安衛管理方案規劃改善，並於廠內張貼危害警告標示
感電危害	粉碎機、高壓變電站維護及電控量測未著絕緣裝備致感電	完成預防感電之環安衛管理方案規劃改善
墜落危害	機械設備維護及屋頂作業（清潔、更換浪板等）踩踏或踩空致墜落	承攬商：已執行承攬商教育訓練及現場稽核 公司內部：指派監工現場監督施工作業
捲夾危害	熱處理爐、破碎機等機械設備傳動處未設置防護措施	完成 3 項環安衛管理方案規劃改善

■ 危害鑑別及風險評估流程

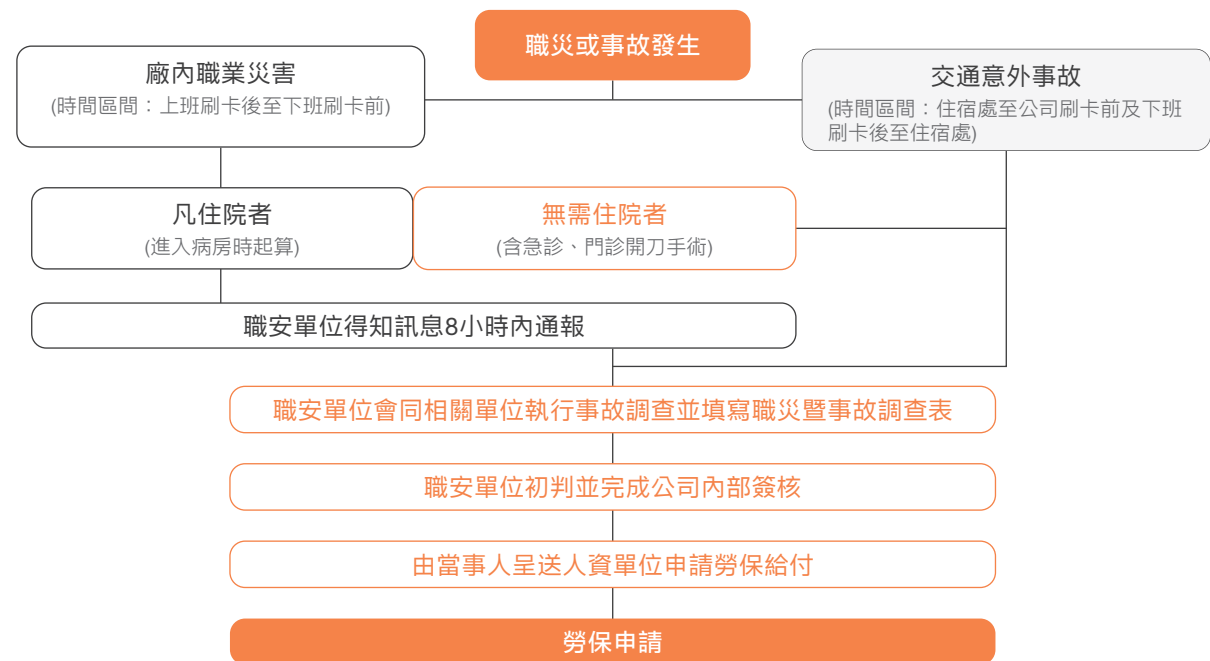


在執行任何作業的當下，若發生立即危險緊急事件，員工依現場危險程度自行判斷是否停止作業或採取必要的防護措施後，離開工作崗位進行避難，將不會受到任何不利處分。

職安健康保障

職業災害區分為廠內意外（工作事故）及廠外意外（交通事故）兩大部分，依職業安全衛生法及勞保法令協助員工申請職業災害及傷病補償，員工第一時間若發生事故得第一時間主動告知單位主管，由單位協辦申請職業災害，若屬於法定重大職災得通報者，依規定於 8 小時內執行通報，後續由人資單位協辦申請勞保傷病補償，以健全員工傷病後之照顧。

■ 職業災害流程



此外，由於製造流程與產業特性之故，本公司員工會經常處於噪音場所中工作，為避免員工暴露於有危害的工作環境中而對健康狀況產應影響，巧新積極規劃許多因應措施如員工健康促進活動（宣導正確身體保健知識）、提供員工健康檢查並配合勞動部合格作業環境監測公司執行噪音監測等，藉此實質性地照顧到員工的健康與安全需求，讓員工能安心兼顧身體健康與工作。

■ 工作場域實態監測

巧新針對員工主要作業場所定期每半年執行作業環境監測，部分監測項目每季或每年執行監測（如綜合溫度熱指數、風速），瞭解員工暴露實態以有效控制與危害預防：

廠別		監測項目	2024 年監測結果
雲林廠	H 廠	物理性監測 (綜合溫度熱指數) 化學性監測 (二氧化碳)	符合規範
	一廠	物理性監測 (綜合溫度熱指數、 噪音) 化學性監測 (粉塵)	符合規範
	二廠	物理性監測 (綜合溫度熱指數、 噪音、風速) 化學性監測 (二氧化 碳、有機溶劑、特定化學物質)	* 註
	竹圍廠	物理性監測 (噪音)	符合規範
屏東廠		物理性監測 (綜合溫度熱指數、 噪音) 化學性監測 (二氧化碳、有 機溶劑、特定化學物質)	* 註

註：二廠及屏東廠因業務模式而有部分噪音，巧新持續依「聽力保護計畫」進行後續管理，由職護與職醫共同評估並持續追蹤與關懷。

為有效防止職業病及職業災害之發生，巧新除依職業安全衛生法之規定，訂定作業環境監測以減少暴露危害外，更進行安全衛生教育訓練、提供員工定期健康檢查、配工及預防性追蹤等員工健康促進活動。

■ 健康檢查

員工每年執行年度一般員工健康檢查及員工特殊健康檢查，滿 6 個月以上員工即享有健康檢查福利，本公司擴大辦理，將員眷納入健檢活動；所有員工的個人健康服務紀錄與資訊，由健康管理專責單位妥善保管不外流，僅用於評估員工是否處於安全職場環境的依據，不作為其他任何用途。

在職員工健康檢查方面，巧新科技於 2024 年度共完成健檢人數 1,256 人，其中包含本籍員工 974 人、外籍員工 251 人，以及其他對象（員眷健檢與承攬暨外包商）共 31 人。整體員工健康檢查覆蓋率達 100%（針對未達法定健檢年齡且經確認無補檢意願者不列入計算）。健檢後由職業醫學專科醫師與職護依據內部管理程序進行健康風險分級與後續關懷追蹤，經評估結果，無發現需進一步處置之異常情形。

員工特殊健康檢查方面，2024 年共執行 1,200 人次，由巡迴醫院派遣醫師進行前置分級作業。其中屬於第三級健康管理之員工，經職業醫師複檢後，依據其健康狀況與工作性質評估相關性，提供適當之配工建議與健康管理措施；屬於第四級健康管理者，則依「聽力保護計畫」進行後續管理，由職護與職醫共同評估並持續追蹤與關懷，2024 年度無職業醫學專科醫師判定之職業病案例。



■ 2024 年執行健康檢查之人數			單位：人
項目\類別	一般健康檢查	特殊健康檢查	員工眷屬健檢
檢查人數	1,256	700	26

■ 一般員工健檢分級管理指標

單位：人

項目\類別	雲林廠	屏東廠
第一級	338	108
第二級	343	46
第三級	26	26
第四級	71	16
外籍員工	189	62
總數	967	258

註1：扣除家屬健檢、留停及離職人數，計 68 人

註2：應檢人數統計至 2024/10/31

■ 健康促進

巧新期許每位員工在工作同時也要照顧好自己的身體健康，因此專為本公司員工量身打造一系列健康促進活動，提供員工正確的身體保健及養護知識。

■ 2024 年健康促進活動參與人次

單位：人次

活動主題	活動內容	參與人次
AI 中風檢測	提早發現中風因子並宣導 FAST 辨別中風步驟	123
左流右新疫苗施打	提供新疫苗施打，輕鬆獲得雙向保護力	75
科技體適能	增進員工體適能，鼓勵員工加強體適能	67
保密防跌，保衛健康	預防員工於工作場所跌倒及案例分享	1225
成人健康檢查衛教	透過專業醫療團隊進行健檢後專業衛教	20
運動健康暨徒手肌力體驗	結合專業師資帶領員工徒手運動姿勢，降低運動阻力	26
一「穀」作氣，大獲「全」勝	藉由穀物飲食健全生活習慣	30
初級救護及心肺復甦教學	結合業界護理師專業救護技巧，提升員工救護應變能力	34
假日活力籃球賽	活力籃球強化體健	20

合計共 1,620 人次參與

■ 特殊健檢分級管理指標

單位：人次

項目\類別	正己烷	甲醛	高溫	粉塵	噪音	錳
第一級	11	3	21	338	262	0
第二級	0	0	31	135	356	0
第三級	0	0	0	0	0	0
第四級	0	0	0	0	27	0
總數	11	3	52	473	645	0

註：此管理指標具一人複數施作情形，故以人次計算。

■ 五大防護計畫執行

本公司為預防員工職場不法情事（暴力、恐嚇、威脅等傷害）、重複性作業引起危害及增進母性員工健康保護等，訂定五大防護計畫並據以執行，促使員工於作業之餘，達到身心靈健康；2024 年度調研統計為 2,262 人次，執行關懷數為 205 人次，列案執行 / 關懷率 100%，經由職醫會同評估後無重大異常與立即配工之需求。

■ 2024 年依「管理職及非管理職」分類之訓練統計

單位：人

項目	雲林廠			屏東廠		
	調研數量	執行 / 關懷總數	後續追蹤	調研數量	執行 / 關懷總數	後續追蹤
人因性危害預防計畫 (以 NMQ 調查高風險族群)	823	23	0	156	44	0
職場母性保護計畫 (妊娠 / 分娩族群執行)	4	4	1	0	0	0
職務遭受不法侵害預防計畫 (主管自主檢核)	18	18	0	8	8	0
異常工作負荷促發疾病預防計畫 (風險等級三者執行)	823	16	0	156	5	0
呼吸防護計畫	194	42	0	80	45	0

職業安全衛生委員會

巧新科技設有「職業安全衛生委員會」，編制成員有職業安全衛生管理人員、勞工健康服務護理人員，另涵蓋各廠區且不同專業領域之成員（與職業安全衛生相關工程技術人員、各部門之主管、監督、指揮人員等），並由勞資會議選舉之代表 7 位共同組成，占三分之一，委員合計共 21 人，主要統籌規劃職業安全衛生相關事務並推動職安衛管理系統的發展。

「職業安全衛生委員會」由高階主管擔任當然委員，對於巧新科技的職場安全與衛生相關議題給予裁決與指示，每季召開會議一次，針對員工環安衛政策與職業安全衛生管理計畫要項進行協調與建議，檢討工作進度並對環安工作每季的成果與外部環境變化進行報告，並對環境現況、設備與作業條件等審議改善對策。



董事長

職業安全衛生委員會

職業安全衛生管理室
(職業安全衛生總機構)

職業安全衛生課
(一廠、二廠、H廠、竹圍廠、屏東廠)

「職業安全衛生委員會」作為公司各部門階層、勞工代表與外部專業人員（如職業醫學專科醫師）之間的溝通協調的橋樑，其具體擬訂職場安全與衛生、環境保護及員工健康促進之宣導與計畫。委員會定期召開會議，所通過之決議事項即為公司推動職業安全衛生相關作業之依據與指導原則。本公司從事職業安全衛生管理之相關人員皆依規定取得合格證照，並不定期派員參加政府機關與學術機構所舉辦之研討會或說明會，以持續精進專業知能，確保管理作為符合法規標準，藉此保障公司員工安全與健康。

■ 職安衛教育訓練

為預防職業災害的發生、強化員工對於職安衛相關規範的瞭解，並具備當危害發生時清楚如何因應之相關知識，巧新每年皆會進行職業安全衛生教育訓練。公司所屬同仁應接受各項職業安全衛生教育訓練，其中新進及在職員工教育訓練為公司內部辦理，課程如新進員工教育訓練、每月在職職安衛訓練及各單位因應各製程特性辦理之訓練等；為培訓特殊作業者，特殊作業人員定期由公司派至訓練單位或政府單位，參與辦理之安全衛生課程，其訓練費用由公司吸收以培訓員工，課程涵蓋堆高機操作人員、有害物作業主管、粉塵作業主管、固定式起重機操作人員訓練等，為提升消防安全管理，另安排員工接受防火管理人之相關訓練，以協辦消防安全業務。此外，巧新亦針對承攬廠商進行教育訓練，以強化在巧新工作之非員工工作者安全意識。

■ 職業安全衛生訓練項目統計

訓練項目名稱	2024 年受訓人次	2024 年受訓費用 (元)
一般教育訓練 (公司自辦)	19,670	-
在職員工教育訓練 (政府機構辦理)	35	-
在職員工教育訓練 (職衛類技能訓練)	141	270,420
承攬商教育訓練	190	-

職業安全衛生管理績效

為提供員工安全衛生的工作環境，巧新落實「環安衛監督與量測管理程序」，使用符合規範的指標評價公司的職業衛生和安全績效，並針對最佳實踐進行優化，邁向零工傷職場環境。此外，本公司監督供應商及承攬商職業安全管理落實成效，確認相關程序是否符合規範與標準，2023 年與雲林縣政府一同成立「安衛家族」，並於 2024 年延續該計畫，與業界協會辦理丙種職業安全衛生業務主管課程，提升中小企業職安組織設置合規性，共同協助輔導當地承攬暨供應商提高職業安全管理。

2024 年職災統計

根據勞動部職業安全衛生署統計，2022-2024 年汽車零件製造業平均失能傷害頻率為 1.83，平均失能傷害嚴重率為 153，巧新科技近三年失能傷害頻率及失能傷害嚴重率皆大幅低於同業平均。

2024 年度失能傷害數為 1 件，其中發生的職業災害主要為夾傷。於員工通勤共發生 13 件交通意外事件，發生類型主要為被撞、自摔，發生個案已由輔導單位進行危害辨識，並藉由個案借鏡教育強化員工正確操作方式，避免類似案件發生。2024 年非員工工作者（如：承攬暨外包商等）並無相關職業傷害案件。

職災預防

為預防職業災害再發、保障全體員工作業安全及提升職業安全衛生意識，巧新於每月職業安全衛生教育訓練進行相關課程宣導，並在全體員工集會時分享職業災害案例與改善措施，亦會同各單位承辦同仁至現場巡檢進行工作環境或作業危害之辨識及評估，將所列事項要求改善及控制，以利降低員工風險。

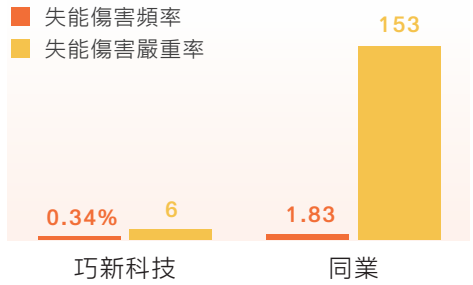
於職業災害發生後，巧新會同相關單位同仁及勞工代表進行調查，針對工作環境、機械、設備、器具、標示及防護措施等進行改善，並將相關製程之作業標準書、安全衛生教育訓練紀錄與危害鑑別及風險評估表進行檢視及更新，以利降低事故再發生。

近三年度職業災害統計

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	470,624	433,064	434,448
	男性總經歷工時	2,529,120	2,585,696	2,524,216
	總經歷工時	2,999,744	3,018,760	2,958,664
職業傷害所造成的 死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
失能傷害數 (含死亡人數、嚴重職業 傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	1	2	1
	總計職業傷害人(次)數	1	2	1
可記錄之 職業傷害數	女性總計職業傷害人(次)數	1	1	1
	男性總計職業傷害人(次)數	25	17	7
	總計職業傷害人(次)數	26	18	8
職業傷害所造成的死亡比率		0	0	0
嚴重的職業傷害比率		0	0	0
失能傷害傷害頻率		0.33	0.66	0.34
失能傷害嚴重率		9	52	6
可記錄之職業傷害比率		8.67	5.96	2.70
缺勤率 (公傷假、病假、生理假總時數 / 總經歷工時)		1.82%	2.31%	1.39%

註1：職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 *1,000,000 / 總工時
註2：嚴重的職業傷害人數為職災住院通報人數（人數在一人以上且需住院治療 或 發生災害之罹災人數在三人以上）。
註3：嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數 *1,000,000 / 總工時
註4：失能傷害頻率 = 失能傷害次數 / 總經歷工時 x1,000,000。
註5：失能傷害嚴重率 = 失能傷害總損失日數 / 總工時 x1,000,000
註6：可記錄之職業傷害包含死亡及所有受傷之事件
註7：可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 / 總工時 x1,000,000

2024 年職安績效





保全訓練

巧新之保全人員共計 19 人，擔任守護公司資產及員工安全的第一道防線，也是服務員工的重要夥伴。相關人員由委外合法專業保全公司負責並且接受當地政府相關訓練合格。依據保全業法第十條之二相關規定，本公司針對委外保全人員皆提供相關訓練，訓練內容包含：執行職務遭受不法侵害預防指引、禁止工作場所性騷擾之書面聲明及禁止職場暴力之書面聲明等，亦透過現場實例及案例研討等方式，讓保全人員在遇到相似情境時，能迅速進行應變，2024 年每月訓練總時數達 76 小時，總受訓人數為 19 人，受訓比例達 100%。

職前教育訓練

時數	課程名稱
2 小時	公司制度、管理規章介紹
2 小時	案場簡要、概況介紹
1 小時	保全執行之原則與應注意事項
1 小時	保全業法及施行細則等相關規定
1 小時	人員執勤準則
1 小時	防盜防搶實務
2 小時	保全業理論
1 小時	救災防護訓練
1 小時	危機處理
1 小時	人權教育
1 小時	交通管制指揮及交通事故之協助處理
1 小時	擒拿、綜合應用拳技及防身術
1 小時	職業安全衛生
12 小時	執勤地點保全作業實務操作
12 小時	執勤地點保全作業實務操作

對象為新進同仁
於公司 2 日各 8 小時，於值勤地點 2 日各 12 小時。

正式值勤前共計完成 40 小時

在職教育訓練

時數	課程名稱
2 小時	保全業經營、管理及未來展望
2 小時	保全執行之原則與應注意事項
2 小時	保全業法及施行細則等相關規定
2 小時	保全業理論
2 小時	刑事法概要
2 小時	犯罪預防與民力運用
2 小時	犯罪偵查
2 小時	防盜防搶實務
2 小時	服務禮儀
2 小時	救災防護訓練
2 小時	危機處理
2 小時	擒拿、綜合應用拳技及防身術
2 小時	春節勤務及防疫勤務規定
2 小時	監控錄影及緊急廣播系統之使用
2 小時	勤務交接及工作日誌紀錄
2 小時	客服服務及客訴理論與處理
2 小時	保全監視系統使用及簡易故障排除說明
2 小時	防颱措施及地震作業程序
2 小時	訪客登記及郵件收發處理要領
2 小時	保全員勤務守則與儀容規定
2 小時	異常處理作業程序及回報系統含緊急事故處理
2 小時	各哨所工作職掌及巡邏勤務
2 小時	消防觀念、設備操作及實作
2 小時	職業安全衛生

對象為在職同仁
每月於公司 2 小時，於值勤地點 2 小時。

在職期間每月共計完成 4 小時

2024 年每月訓練總時數達 76 小時，受訓比例 100%