


人權盡職調查管理表- 2025 成果報告

人權關注對象	人權關注議題	辨識風險來源	監督調查及管理機制	稽核/監督頻率	2025 年度調查成果
員工	1. 友善安全的工作環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 工作傷害</li> <li>✓ 職業安全衛生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 權責單位定期自主檢查，維護工作環境安全衛生狀況。</li> <li>2. 勞安部每月不定期抽檢各區工作場所。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 每月一次</li> <li>2. 每月不定期</li> </ul>	2025 年度調查發現共完成自主檢查 12 次，不定期抽檢 12 次，4 次職安會議，未發現重大安全危害環境因子
	2. 禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 超時工作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 透過內部網站進行常態性宣導，禁止強迫勞動。</li> <li>2. 透過考勤系統設定，避免違法排班及改善超時工作。</li> </ul>	常態性	2025 年度調查完成 → 自主檢查 12 次，不定期抽檢 12 → 4 次勞資會議，未發現異常超時狀況 → 2025 年共抽查 10 位員工 12 月出勤情形，單週個人總工時為 40 小時，個人單月加班不超過 48 小時，10 員皆符合至少 7 天內休 1 天工時規定。

	3. 禁用童工	✓ 非法雇用	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 招募時應徵人員須填寫基本資料並載明出生日期，報到時須出示身分證件供查驗，以落實年齡審查機制。</li> <li>2. 透過內部網站常態性宣導，禁止雇用未滿 16 歲者。</li> </ol>	常態性	<p>2025 年度調查完成  →按月自主檢查，全年總計盤查年度在職人數共計 238 人，無非法雇用情事  抽查 2025.9 月招募報到員工 3 人，2 人年齡最小為 20 歲，未發現童工(16 歲以下)和青年工(16~18)雇用。</p>
	4. 杜絕不法歧視且確保工作機會平等	✓ 招募與升遷過程未平等對待	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 內部網站進行常態性宣導，強化禁止就業歧視之觀念。</li> <li>2. 依人事管理規章辦理招募及升遷作業，確保評估標準公平一致。</li> <li>3. 招募與任用過程不因性別、年齡、種</li> </ol>	常態性	<p>2025 年度調查完成  →員工手冊任用管理辦法，符合法令適時增修辦法，查核 1 次/年  →查 2025 年度晉升人次 5 人，男性 2 人(佔比 40%)女性 3 人(佔比 60%)</p>

			<p>族、宗教或其他因素而有差別待遇。</p> <p>4. 提供員工申訴管道，受理與處理相關歧視案件。</p>		<p>→查 2025 年度於員工內部網站公布申訴管道，且無接獲歧視案件。</p>
	<p>5. 致力消除職場暴力、騷擾及恐嚇行為，確保員工受到尊嚴對待</p>	<p>✓ 職場暴力</p> <p>✓ 性騷擾</p>	<p>1. 新進員工報到時實施職場不法侵害預防教育訓練。</p> <p>2. 訂定並落實「不法侵害預防計畫」。</p> <p>3. 由公司首長簽署預防職場不法侵害聲明，宣示防治職場暴力之決心。</p> <p>4. 定期辦理職場暴力及不法侵害防治宣導。</p> <p>5. 提供職場不法侵害相關教育訓練，以</p>	<p>1. 常態性</p> <p>2.~6. 每年一次</p>	<p>2025 年度調查完成</p> <p>→查 2025 年度安排新人教育訓練，共計 28 人每 1 小時職場不法侵害預防教育訓練。</p> <p>→抽查 2025 年度員工意見信箱，未發現有騷擾和霸凌相關事件</p> <p>→抽查 9 月離職人員離職申請書未發現違反事件</p>

			<p>提升員工辨識及防範能力。</p> <p>6. 設置申訴與檢舉管道，受理並處理職場暴力及性騷擾相關案件。</p>		
	<p>6. 促進同仁身心健康及工作生活平衡</p>	<p>✓ 員工健康狀況不佳</p>	<p>1. 推動「健康管理計畫」，約聘護理師與醫師提供健康諮詢與照護。</p> <p>2. 提供每年一次員工健康檢查，並提供衛教宣導，鼓勵員工自我健康管理。</p> <p>3. 舉辦多元化健康促進活動，推動「過負荷預防計畫」，並安排家庭日活動，支持工作與生活平衡。</p> <p>4. 落實「母性健康保護計畫」，提供孕</p>	<p>每年一次</p>	<p>→2025 年健康促進活動會議，規劃 2 場活動，合計 159 小時。</p> <p>→安排每月臨場服務健康管理諮詢</p> 

			期健康諮詢與營養建議。		
	7. 建立多元溝通管道、申訴機制，以確保利害關係人之權益	✓ 缺乏有效申訴管道	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每季召開勞資會議，公開且透明勞資雙方進行溝通，討論福利、制度、工作環境改善及促進勞資合作事項。</li> <li>2. 在工作規則中明列意見溝通及申訴管道，並公開於內部網站。</li> <li>3. 於公司官網設置利害關係人溝通專區，提供即時聯繫管道。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每季召開</li> <li>2.~3. 常態性</li> </ol>	→勞方代表出席情形皆符合法定規定，每次會議出席人數均達全體代表過半數，確保勞資雙方意見能充分溝通與表達。

今年度人權盡職調查於12月12日完成，針對本公司人權政策面共計7項議題；

1. 友善安全的工作環境
2. 禁止強迫勞動
3. 禁用童工
4. 杜絕不法歧視且確保工作機會平等
5. 致力消除職場暴力、騷擾及恐嚇行為，確保員工受到尊嚴對待

6. 促進同仁身心健康及工作生活平衡、

7. 建立多元溝通管道、申訴機制

以確保利害關係人之權益議題完成內部員工盡職調查，各構面於本次調查未發現侵害人權情形，本階段尚無需特別精進事項，後續將持續每年實施調查，以確保本公司依循人權政策落實。