



勞資關係



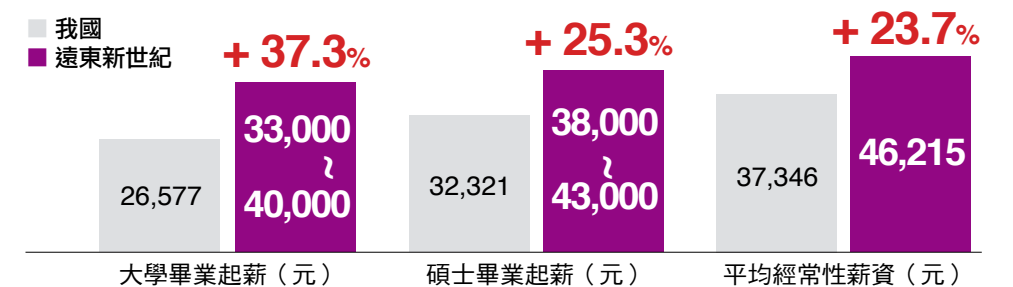
遠東新世紀瞭解，
企業發展策略的推動，關鍵在於團隊與執行力，
而優秀的人才正是確保執行力的重要關鍵。
在產業積極擴張的同時，
必須要有優質的人力資源作為堅強的後盾，
才能緊扣經濟環境脈動，
帶動及支持企業多元的發展與成長。



薪資福利

遠東新世紀明白，穩定及優秀的人力是企業發展及存續的重要資本，而為持續保持產業領先地位，除了積極延攬專業優質生力軍，亦隨時掌握勞動市場資訊，適度進行薪酬福利的調整，來吸引及留任優秀人才。

我們重視人員的薪資待遇，對於新進人員的敘薪標準，皆會考量物價水平、求職者所學科系、工作內容相關性，及工作性質難易程度等條件，來進行綜合考量，若是新進人員過去有相關工作經驗，或是本身具備與工作有相關的證照，在薪資部分也會做調整。



註：行政院主計處統計100年初任無經驗人員大學畢業起薪26,577元，研究所以學歷畢業起薪 32,321元。

遠東新世紀大學畢業無經驗起薪約高於市場水平37.3%，碩士畢業生起薪則高於市場水平25.3%，博士畢業部份，則將另與市場相當工作及學歷的人員比較後敘薪。

各營運地點的人員雇用，係由用人單位線上填寫職缺需求經核准後，由人事單位運用網路徵才、校園徵才、人脈介紹及高階主管獵才等方式進行招募作業。對於所雇用的員工，我們均一視員工，不會因種族、性別、宗教信仰、國籍或社會背景不同而有差別待遇狀況。

我們定期參與國際知名薪資調查機構——台灣韜睿惠悅公司(Towers Watson)舉辦的薪資調查，並掌握業界薪資動態，定期檢視遠東新世紀人員薪資水準，以達人才留任的效益。勞委會統計我國2012年全年平均經常性薪資為37,346元，遠東新世紀全年平均經常性薪資為46,215元，高於市場平均23.7%。

有關員工福利支出部分，遠東新世紀依法設立福利會，並由各廠工會及員工自行由各廠福利分會決定各項支出分配項目；另外有關員工分紅部分，遠東新世紀亦於公司章程中規定公司淨利的4%作為員工分紅支出。

單位：仟元

員工福利項目	2010年度	2011年度	2012年度
福利相關支出	189,923	208,543	207,857
員工分紅	470,346	421,266	325,428
總計	660,269	629,809	533,285

我們秉持「適才適所」、「人盡其才」合理公平的人事制度和健全公司內部組織、發揮工作，在任用方面：做到專才專業、適才適所。薪資方面：做到同工同酬，計值給俸。升遷方面：做到用人唯才，合理升遷，使員工間建立互信、互愛、互助的團結精神以謀公司的業務發展。

針對未來產業發展的人力需求，我們也透過建立人力資源輪調制度、留才方案、規劃接班人力，及強化中、高階主管人才培育等行動，並依據企業未來發展方向，提供專業課程來強化組織運作效能，擴大大力資源綜效，確保遠東新世紀擁有根基雄厚的人力資產。

藉由建構完善的人事制度，加上人性化的管理精神，遠東新世紀不僅嚴格遵守各項勞動法規，更持續追蹤法規動態，據以調整內部管理制度。此外，我們亦持續與員工進行法令說明與宣導，並定期實施員工安全健康等相關課程，確保員工擁有健康安全的工作環境。

2011-2012年遠東新世紀獲得人力資源獎項

獎項名稱	頒發單位
訓練品質評核系統企業機構版銀牌	行政院勞工委員會職業訓練局
「企業足額進用身心障礙者」 「優等」及「甲等」企業雙重認證	台北市政府勞工局

榮獲台北市政府企業足額進用身心障礙者認證「優等標章企業」

遠東新以尊敬的眼光、佩服的角度錄取合適且能勝任工作的身心障礙者，以身心障礙者的工作態度及敬業精神去激勵一般員工，並以擁有優秀的身心障礙員工為榮。

在工作環境及生活上，除了妥善安排工作訓練及環境介紹外，另設置心理諮詢師，抒解身心障礙員工的心理壓力；專屬停車位不以殘障車位命名，而以號碼編列專屬車位，此外，我們也針對身心障礙員工運輸需求建置軟硬體設備，如電動機車充電插座安置於廠區內，及安排交通車接送等。

針對聽力障礙員工，我們會用顏色標示區分工作流程，協助其快速適應工作環境。員工也會到家中進行孩童課後輔導，讓身心障礙員工能安心工作。針對表現傑出的身心障礙員工，我們會進行模範勞工選拔及頒發，感謝這些員工的付出。

資料來源：
刊物名稱／榮耀、因為有你
出版單位／台北市政府勞工局
出版日期／2012年11月
P33



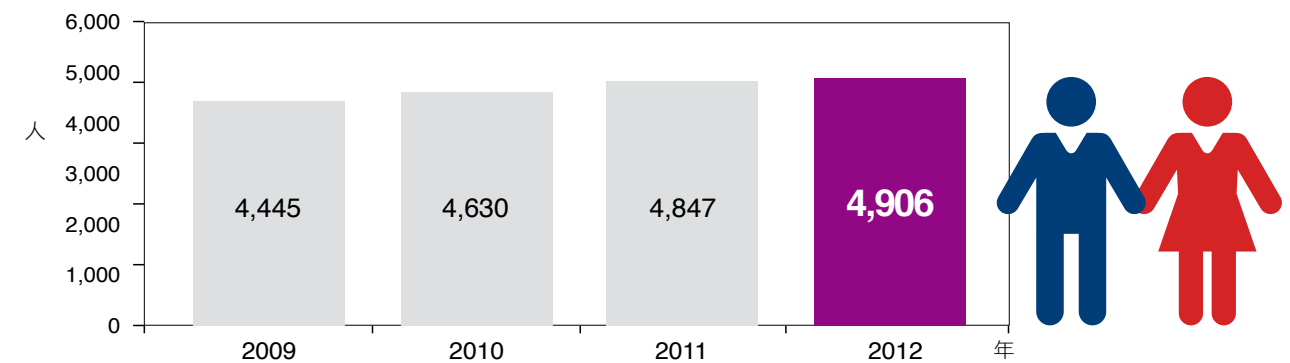
人力結構

截至2012年底止，遠東新世紀員工總數為4,906人，其中外籍員工為832人。由於各廠區分佈在台灣不同縣市，我們廠區聘用的員工，亦多為設籍於該地區的居民，如總公司位於台北市，住在台北市以及新北市居民約占70%，位於桃園竹苗地區的內壢、湖口、觀音、新埔等廠區，亦約有70%~80%的員工為當地居民，宜蘭廠區更是有高達98%的員工為宜蘭居民。

除了善用在地人才，我們更支持身心障礙者就業，並提供優於業界的身心障礙員工友善的工作環境，2012年獲得台北市政府頒發的企業足額進用身心障礙者認證「優等標章企業」。2011年遠東新世紀身心障礙員工共計64人，2012年為65人。

遠東新世紀營運係屬於製造業體系，且化纖產業從業人員多以化工科系為主，因此主要以男性員工居多。但遠東新對於女性員工均一視同仁，不會因性別而在工作、敘薪、福利及升遷上有所差異。

員工總數



本國員工(職員、從業員)

	2009年	2010年	2011年	2012年
男性員工	73%	74%	74%	67%
女性員工	27%	26%	26%	33%

說明：2012年女性員工比例大幅上升

外籍員工(外籍勞工)

	2009年	2010年	2011年	2012年
男性員工	85%	84%	85%	82%
女性員工	15%	16%	15%	18%

說明：2012年外籍女性員工比例上升

管理人員

	2009年	2010年	2011年	2012年
男性主管(%)	85%	84%	84%	84%
女性主管(%)	15%	16%	16%	16%
主管總人數	481	630	635	656

員工流動狀況

男性員工流動率(%)

	2009年	2010年	2011年	2012年
<30歲	3.7	2.5	3.6	3.7
30~50歲	2.2	1.0	1.9	1.7
>50歲	2.3	0.5	0.6	1.3
總流動率	8.2	4.0	6.1	6.7

說明：

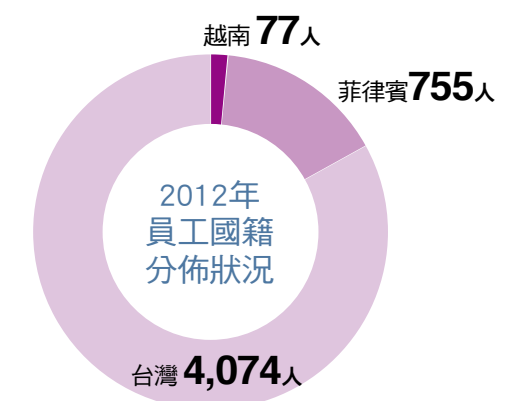
2012年遠東新世紀男性員工整體流動率為6.7%，若以年齡來看，以30歲以下年齡流動率稍高，30~50及以上歲數員工呈現穩定之狀態。

女性員工流動率(%)

	2009年	2010年	2011年	2012年
<30歲	2.7	2.0	1.6	0.8
30~50歲	2.3	1.1	0.7	0.9
>50歲	1.4	0.3	0.3	0.2
總流動率	6.4	3.4	2.6	1.9

說明：

2012年遠東新世紀女性員工整體流動率為1.9%，近年來在我們致力女性員工關懷行動下，女性員工流動率比2009年大幅下降。



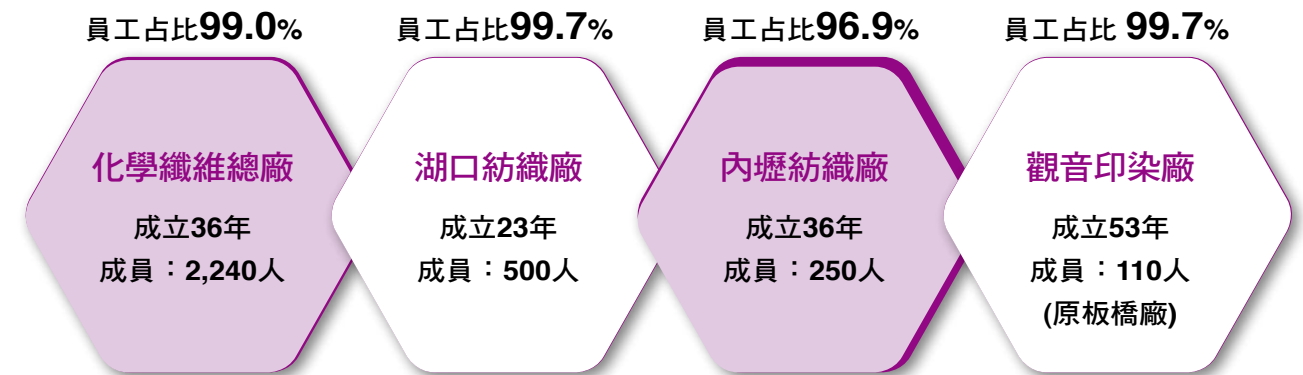
工會組織



我們重視員工的結社自由及集體談判權利，透過「遠東新世紀工會」的成立，維護勞工權益，保障勞工安全和工作條件。我們認為健全的工會是一個中介的角色，在勞資議題上，可代表員工表達觀點與建議，爭取合理的工作環境、權益與發展，協助勞、資雙方從內部推動企業落實企業社會責任。

遠東新世紀工會成立36年，共有3,100人為工會成員。2012年遠東新世紀工會定期舉辦理監事會議、臨時理監事會議、會員代表大會，並同時舉辦多項活動，促進勞工身心健康和諧。

遠東新工會組織狀況



2012年化學纖維總廠工會舉辦勞資活動

活動	內容說明
舉辦勞工教育課程	為了使員工深入了解廠區福利事項、工會法新制等相關勞工安全法令宣導，舉辦二天一夜勞工教育課程，總計舉行11梯次，共有471名員工參加
促進員工身心健康	「新竹縣新埔鎮河濱公園」舉辦「2012遠東新世紀盃馬拉松競賽暨安全衛生季園遊會活動」，總計參加人數5,500餘人
致贈慰問及互助金	慰問因病、公私傷住院員工及過世員工家屬，並致上慰問品
遴選模範勞工	2012年度共遴選出47位模範勞工，除了致贈獎牌，並舉辦聯誼餐會
團體保險	全廠員工含眷屬共有482人優惠加保
請求協助案件	按工會會員需求處理特別事件

員工福利措施



遠東新世紀設有職工福利委員會，除依法提撥福利金，辦理員工各項福利活動外，另提供三節、子女教育獎學金(每年2次)、生日、婚、喪、生育及年節禮金、團體保險等福利。

針對員工身心健康部份，除了員工健康檢查，另每年也會定期舉辦員工旅遊及運動會，針對單身員工，我們也提供免費員工單身宿舍，讓外地員工免除租屋負擔。

- | | |
|------------|--------------|
| 1. 文康及旅遊 | 7. 職工子女獎學金 |
| 2. 慶生活動 | 8. 教育訓練費 |
| 3. 年節慰問 | 9. 勞動節活動 |
| 4. 社團活動 | 10. 傷病慰問急難救助 |
| 5. 婚喪喜慶及贈品 | 11. 其他慰問及補助 |
| 6. 團體活動獎助 | |

各廠區
職福會運作

總投入金額
46,107
仟元

活力社團

為增進員工身心健康，提供其鍛鍊及抒壓管道，我們成立了多元化的社團，包括：韻律舞蹈社、瑜珈社、羽球社、壘球社、保齡球社、登山社、自行車社及籃球社等，社團經費依個別預算需求補助3萬至10萬元不等，定期舉辦各項社團活動，2011~2012年共補助了2775仟元，員工除了積極參與社團活動，也在政府機關及勞工運動會中有傑出的表現，充份展現遠東新世紀的員工活力。





尊重女性員工

儘管因為產業屬性因素，遠東新世紀男性員工多於女性，但我們在工作制度與環境中，致力建構對女性員工友善的軟、硬體環境。在硬體方面，為尊重女性員工權益，我們依循《性別工作平等法》的精神，總公司與各廠區均設置哺乳室；而在軟體部份，我們也依據性騷擾防治法的內容，開辦相關教育訓練，對主管及員工實施性騷擾防治教育訓練，來預防性騷擾事件發生；考量夜歸女性員工之人身安全，提供夜間輪班女性員工宿舍使用；辦理女性癌症如乳癌及子宮頸癌等篩檢，同時工會也補助懷孕生產之女性員工每胎3,000元。

育嬰留職停薪之復職率與留任率

	2009	2010	2011	2012
復職率(註1)	100%	100%	60%	45%
留任率(註2)	-	100%	100%	n/a

註1：復職率指該年度申請育嬰留職停薪，於兩年內復職之人數比率；2012年尚有部分請假員工由於未達請假期限尚未復職。
註2：留任率指該年度復職員工中，留任一年以上之人數比率；2009年無復職員工，2012年留任率需待2014年統計。

退休措施

我們按勞基法規定來辦理員工退休事宜，成立勞工退休準備金監督委員會，來審議及監督退休金的運用情形，並按月提撥退休金至退休金專戶，確保退休員工權益，對於適用及選擇勞退新制的員工，依「勞工退休金條例」每月提繳退休金至勞工個人退休金專戶。

此外，針對退休員工，各廠區會舉辦退休員工的專屬活動，2012年化纖總部舉辦老朋友回娘家的活動，邀請化纖廠區退休人員聚餐，並舉辦慶生活動、老人健康保健講座、廠區擴建計劃介紹、廠區懷舊之旅等活動，獲得退休員工好評及支持，2013年進一步規畫成立退休人員聯誼會，提升對退休人員之服務與照顧。

遠東新世紀化纖總部「退休人員聯誼會」

為感念退休員工的貢獻，化纖總部於2013年成立「退休人員聯誼會」平台，期望藉由活動交流與互動，關懷退休員工的生活及健康需求，讓他們在退休後，也能感受到公司的關懷。

「退休人員聯誼會」會員包括於化纖廠退休員工，以及曾在遠東新世紀任職並經本會邀請者，除了可使用新埔化纖廠活動中心書報閱覽室、游泳池及健身器材外，亦享有咖啡屋餐點，及遠東聯合診所、亞東醫院就診等優惠措施。

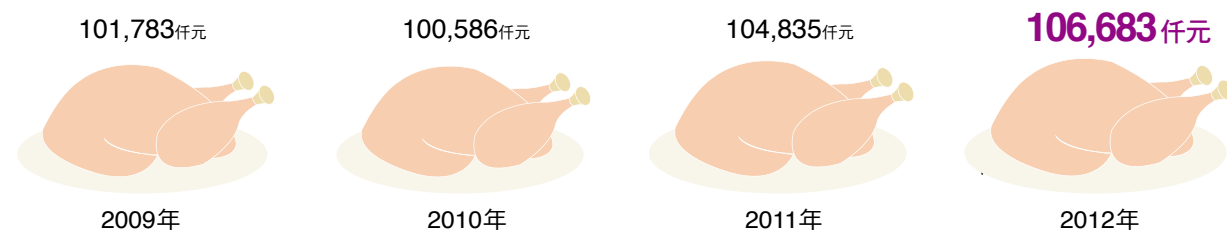
會員若有婚喪喜慶等活動時，亦可申請廠區提供車輛的溫馨服務，參與化纖廠年終尾牙聚餐、運動會、及各項健康促進活動，讓退休員工也能持續維持身心健康發展。



關心員工用餐

我們不僅關心員工的健康、安全與事業發展，也用心照顧員工的胃，我們以追求員工滿意、降低經濟負擔為目標，在各廠區及總公司均設有員工餐廳，員工只要負擔少部份餐費，其餘皆由公司提撥，讓員工擁有多元化、價格優惠的用餐選擇。

伙食津貼補助金額



以總公司為例，為了替員工節省寶貴的午休用餐時間，不需傷腦筋挑選主菜、副菜，直接提供員工搭配妥善的營養套餐，整個月天天主菜不重複。

此外，為了響應健康概念，總公司從2011年3月起於菜單上標示熱量，讓員工自行選擇所要攝取的熱量多寡，讓員工吃的開心沒煩惱。總公司員工餐廳餐點乙份新台幣83元，員工自付新台幣33元，公司補貼50元，2009年~2012年總公司餐費補貼總金額總計為新台幣11,253千元。



總公司餐廳升級計畫

遠企七樓員工餐廳自1994年啟用，經過十餘年的使用，設備、管線老舊，地磚無法止滑、爐灶規格亦不符現況使用。

為提供員工更優質的用餐環境與餐飲品質，我們投入了1,565萬元，推動了員工餐廳重新裝潢與設備汰舊更新計畫。除了增加了用餐區座位，也新增了多功能會議硬體設備，提升餐廳食品衛生及環境舒適度。



廚房區



取餐台



用餐區



用餐區



善待外籍勞工

遠東新世紀目前雇用了800多名外籍員工，對於這些離鄉背景到台灣工作的外籍員工，我們特別關注他們在工作外的休閒壓力抒解，及遇到困難時，提供適當的協助，期望他們能夠在台灣開心的工作。

我們響應國際勞工組織對外籍員工的規範，重視及保障廠區外籍勞工的人權及生活狀況，除了針對其宗教信仰、身心健康、教育訓練、意見回饋等食、衣、住、行、育、樂需求外，提供必要且適切的協助外，為了達到溝通無障礙，廠區也設有外籍員工輔導員，讓外籍員工不論是在工作或生活上遇到有任何問題，可透過輔導員反應及時解決。（如輔導員亦會陪同就診。）

2012年我們為外勞舉辦八仙樂園烤肉一日遊、雀越活力喜越桃園、外勞聖誕新年晚會、每月慶生會活動等豐富多樣性的活動。廠區亦設有廚房及烹調器具，讓外勞可自行動手烹煮美味的家鄉菜。我們亦為外勞提供中文課程，協助其更融入本地生活。



管理員

廠區設有越南、菲律賓籍輔導員，協助外籍員工在工廠的工作及生活。

住宿

廠區設有24小時警衛值勤，並設置專責人員協助宿舍管理。男、女生宿舍獨立分開，女宿舍在不影響個人隱私的情況下於公共區域及入口設有監視系統，男生宿舍有巡邏點，以人性化管理，宿舍環境都有空調。

餐廳

每週五針對外籍員工加菜，提供家鄉口味的菜餚，另設有福利社提供平價商品供外籍員工選購。

慰問金

外籍員工家中有人過世時，除了請輔導員先做心靈輔導外，廠區亦致贈慰問金並儘速安排外籍員工返鄉。

定期會議

一年定期開兩次會議，協助外籍員工與勞方進行溝通。

體育休閒

廠區設有網咖、健身器材、桌球、籃球場、壘球場、網球場等，並每年舉辦籃球、撞球……等競賽活動，提供外籍員工正當的休閒活動。

表揚

針對外籍員工舉辦模範勞工選拔，針對年資、表現、宿舍管理等提供獎狀獎金，激勵外籍員工工作士氣。

員工教育及培訓



面對未來大環境嚴峻的考驗下，「終身學習」是員工與組織確保創新活力的不二法門。也因此，我們特別重視員工的教育訓練與職涯發展，依據公司發展方向，加強人才培育及主管進修，提供系統性及延續性課程訓練，積極協助提升員工的能力及素質，以增強個人與企業競爭力。

為提昇企業整體人力素質、培育專業經營管理人才及滿足組織運作能力需要，早在1972年「職業訓練金條例」公布施行前，遠東新世紀就已成立職業訓練中心(簡稱職訓中心)，自2008年2月起正式更名為「人力發展中心」。

「遠東新世紀人力發展中心」除提供員工企業管理、工廠管理等相關管理才能訓練外，因應各事業部門的急速擴張，亦積極開辦相關專業技術性課程，培育所需的專業人才。

2012年遠東新世紀投入在員工教育訓練的總經費為19.4佰萬元，訓練總時數91,244小時。由於2011年員工人數比2010年增加了200多人，導致人均訓練時數略有下降，但我們隨即調整資源及機制，2012年人均訓練時數已回升至18.60小時，未來我們仍會持續進行訓練資源優化調配，讓人力素質得以不斷提昇。

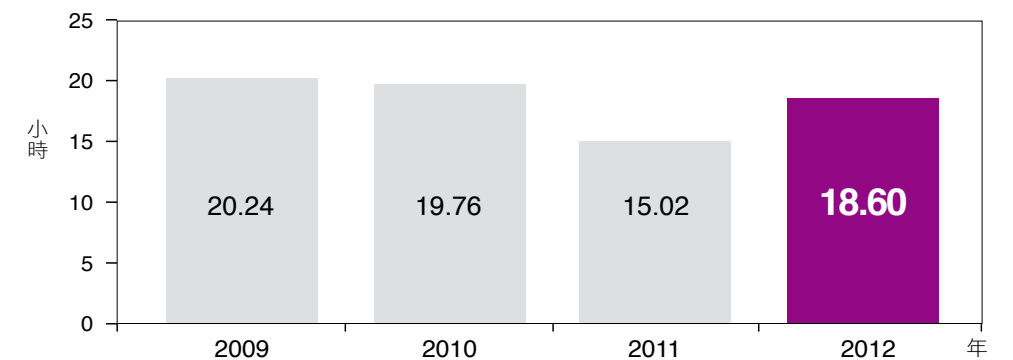
遠東企業大學

「遠東企業大學」成立於1998年，是整合遠東集團與元智大學各項教育資源與實務個案研討，配合企業需求及員工生涯規劃，共同規劃具有整體性的終身學習課程，充分建立良好的產學合作新模式。1999年正式開辦EMBA學位班及學分班，2012年學位班已招生至第五屆，學位班畢業學生共計64人，修習學分班共計408人次。

遠東企業大學不僅是遠東人「終身學習」的具體實踐，同時也兼顧知識性與發展性的教育形態，使個人生涯規劃與公司發展策略能夠相互結合。未來，希望透過遠企大學的模式，有效推動人才培育，落實知識管理，提升遠東集團整體競爭優勢。



員工平均訓練時數



2012年各職級人員受訓狀況



我們以「打造學習型組織」為核心目標，據此推動六大體系的教育訓練，2013年除陸續規劃辦理遠東企業大學EMBA第六屆學位班課程，及各項管理與專業課程外，為聚焦組織需求，針對各部門辦理專案性訓練課程，以支持遠東新世紀完成策略目標；並導入KPI與目標管理訓練課程，支撐績效管理制度的改善；為早一步培養跨領域的各級專業人才，增加跨能力訓練課程及制度，以確保完成營運目標。

在「人才管理」方面，目前已完成各部門理級以上主管人才戰力量化資料，未來則以該資料為基礎，從最關鍵單位著手進行，盤點內部人力狀況、建置各職務成功藍本及能力評估……等，期使人才管理與策略發展能夠緊密結合，提升企業管理效能與整體競爭力。

廠區教育訓練

新埔化纖廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行在職訓練(OJT)，並開辦夜間全民英檢課程。2012年2月合計開4班，參加人數58人。7月合計開2班，參加人數39人。 ● 新埔化纖廠總人數1,875人，2012總訓練人時為49,226小時，平均每人訓練時數為26.3小時（標準為16小時/年）。
觀音化纖廠	除了政府規定證書的外，現場單位視屬性辦理考試，頒發工作認證。生產單位實施工作認證，考試通過才可以擔任該項工作。
湖口紡織廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 職訓中心提供的課程(含勞安訓練)包括每年4~6小時針對從業員技職及勞工安全衛生在職訓練；每年依職務階級針對職員安排必修相關課程3~14小時。另外並安排多元化課程供職員自主選修。 ● 配合專案請外國機師來上課，並安排員工海外參訪行程。2012年總計投入398萬元。
內壢紡織廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 工廠新進人員教育訓練、在職人員每年2次教育訓練。 ● 補助取得工作職能證照：2012年鍋爐操作人員初訓4人、複訓1人，安衛主管人員複訓2人，防火管理員初訓1人、複訓1人合計費用45,440元。
觀音印染廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 工廠新進人員教育訓練、在職人員每年3次教育訓練、消防教育訓練及火災緊急演練。 ● 補助取得工作職能證照：2012年派任3員參加1T以上堆高機操作人員技術士檢定，順利取得技術士證照。另外分別派任有機溶劑作業主管1員、保安監督人1員、防火管理人1員、勞工安全管理員1員共計4員，分別順利取得證照資格。

潛力人才訓練

為了因應產業的快速變化，遠東新世紀持續進行高階人力接班計劃，藉由策略性、階段性的培育人才，加速人才年輕化，來因應新的市場局勢變化。

針對具潛力、績效卓越的未來人才，我們會依據不同職級的需求，規畫一系列管理才能提昇課程，讓人才需求能與企業的發展規劃緊密結合。

輪調制度

遠東新世紀認為，工作的輪調是一種有效的在職訓練，讓不同工作性質的人員，透過輪調機制不斷地進行在職訓練，協助人員了解不同工作，並在工作中獲得能力的增長。目前我們的輪調制度分外部輪調及內部輪調，部門依新組織架構與人力需求，配合年度人員輪調，調整人力配置：

外部輪調	<ul style="list-style-type: none"> ● 主管接洽相關單位，協調輪調人員 ● 確認輪調的單位向部門員工發函公告，徵詢員工意願
內部輪調	<ul style="list-style-type: none"> ● 以每位員工同質性工作的時間長短以及任務需要為考量，將組織人員編制調整 ● 同質性工作超過2年以上的員工，亦可提出輪調的請求。



歷年潛力人才培育一覽表

「遠東集團高階主管AMP課程」，課程對象為協理級以上高階主管人員，開辦會計、網路行銷、財務報表分析、人力資源管理等四個模組。

延續AMP課程，開辦策略規劃、經理人必備的財務知能、e-commerce、人力資源管理、國際財經暨產業分析、行銷管理、組織效能與領導等七個模組。

延續MP (Mini MBA Program) 課程，開辦非財務主管應具備的財務知能、競爭分析與策略規劃、銷售人員管理、人力資源管理、集團資訊整合與數位行銷策略、領導才能發展與組織創新等六個模組。

針對不同階層主管規畫：
1.員工問題處理與衝突管理，
2.優質主管的角色認知與扮演，
3.變革管理，
4.策略規劃等課程，共478人參加。

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013

延續AMP課程，開辦會計決策與財報分析、策略規劃、人力資源管理、行銷管理、財務規劃與管理、組織效能與領導等六個模組。

開辦MP (Mini MBA Program) 課程。除一般授課外，並注入當代管理新思維，將個案研究融入課程中，以提升中階經理人必備的專業核心能力。

「企業個案實務研習系列」課程，希望藉由企業實際個案研習的形式，透過教授與學員互動的討論，能將管理知識實際應用在企業運作中，開辦領導力、財務管理與金融風險、消費者與行銷、競爭策略、策略行銷、企業營運與團隊建立等六個模組。

為儲備未來BU或功能別主管，目前正著手規劃為期2年的「新世紀領導人發展計畫」，培養對象為具潛力的經副理主管人員。

員工健康與安全衛生

無論是在廠區或是辦公室的員工，遠東新世紀都期望他們能夠享有健康安全衛生的工作環境，在工作中盡情發揮。對此，我們秉持著零傷害的核心原則，根據員工的工作環境與狀況，採取適切的健康安全衛生促進行動。遠東新世紀針對員工健康安全衛生的管理重點在於：

1. 工作場所的健康和安全衛生條件
2. 員工身心健康

1. 工作場所的健康和安全

為打造勞資雙贏的安全工作環境，遠東新世紀採取下列措施，包括：

工作環境維護

自機具、物料採購端起，即進行嚴格安全衛生標準要求，在安裝機具時也施以嚴格監督；依法定期進行各項作業環境測定，若遇不符標準情形則立即排除或改善，並視作業場所的危險因素設置適當防護器材。

員工健康維護

除配合政府進行職業災害健康檢查外，定期為員工安排健康檢查，視其結果與集團內醫院合作，進行健康管理；各廠並備有藥品、衛生材料、簡單醫療設備等，部分廠區設置約聘醫師與護理人員定期服務。

訓練演練

勞安講習為新進員工必修課程，在職員工則定期安排複訓，並於課後舉辦評量以求員工確實瞭解；每季更新防災及消防演練計畫(人員編組、狀況處置、疏散動線等)，以及同時進行緊急狀況疏散演練，防患於未然。

安全管理

勞工安全列入每月會報議題檢討改進，各廠勞安人員主動發掘問題持續改善，確保安全系統正常有效運作；另為員工投保團體保險，增添其勞動保障。

各廠導入環安衛管理系統一覽表

廠別	說明
新埔化纖廠	OHSAS18001、TOSHMS、ISO14001、ISO22000。
觀音化纖廠	OHSAS18001、TOSHMS、ISO 14001

安全衛生研討會

新埔化纖廠及觀音化纖廠於2011年2月25日共同舉辦「高階主管安全衛生研討會」，其中分析近十年的職業災害及紅藥水事故統計，研討如何降低職業災害，提升工安績效，各部門提出其部門承諾與使用宣言，最後簽署「安全衛生承諾書」。



員工勞安衛生計畫專案

為了讓安全衛生與健康風險值降到最低程度，遠東新各廠亦分別推動了勞安衛生計畫專案，在廣泛宣導及嚴格控管下，讓所有的廠區員工都能夠更安心、放心在工作崗位上充分發揮。

廠別	說明
新埔化纖廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 配置40位具備急救訓練證照人員 ● 共281名員工完成CPR課程訓練
湖口紡織廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 針對所有員工(含外籍員工)進場工作做酒測，如有酒精反應則不得進廠上班 ● 配置24位具備急救訓練證照人員 ● 共60名三班制員工完成CPR課程訓練
觀音印染廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 規範所有員工(含外籍員工)騎乘機車/自行車進出廠區需穿著反光背心 ● 宣導外籍員工於17:00過後夜間外出時須結伴，防止不肖人士之擾亂

2. 員工身心健康

員工心理輔導

隨著產業競爭及環境快速變化下，工作壓力與員工健康已成為重點議題，若員工心理壓力沒有得到適當抒發，很可能會影響身體健康，進而導致生產力下降，甚至影響到工作行為而導致職業傷害。

為了讓員工有多元的宣洩管道，新埔化纖廠於每星期三上午10點至下午3點安排心理諮商專家對有需要的員工進行心理輔導，不論是因工作壓力或家庭問題等，須與人分享或傾吐心思，以減輕精神上負擔者，都可以找心理諮商專家溝通，2012年度新埔化纖廠共安排63人次心理諮商，費用由公司全額負擔。

健康檢查

我們明白，唯有健康的員工，企業才能持續保有競爭力。因此，遠東新世紀各廠區皆有明確制度，透過健康檢查，確保每位員工瞭解，並確實掌握自身的健康狀況。除了提供一般員工優於法令要求的健檢項目外，針對管理級員工，另提供整套式全身健檢，確保企業管理階層能在身心均衡健康的狀態下，帶領員工持續前進。

此外，面對近年來相關新興傳染病所帶來的潛在威脅，包括季節性流感及境外傳染病等風險，遠東新各廠區除了謹慎以對，進行基本防護及宣導外，亦持續管控各種傳染病可能造成的風險，協助員工及其家屬具備基本的防疫知識與能力。



健康促進行動

遠東新世紀各廠區皆以促進職場健康和提昇員工福利為宗旨，透過各項活動的舉辦、軟硬體設施的建置，用心關懷、照顧及提昇每一位廠區員工的身心健康。

新埔化纖廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 每月舉辦三鐵活動，另外包括廠區馬拉松、運動會、園遊會活動 ● 定期舉辦捐血活動，2012年捐血超過200人次 ● 設置健身房、游泳池供廠區員工使用。
觀音化纖廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 設置廠護提供健康諮詢、定期舉辦健康講座 ● 由於廠內員工平均年齡較高，各單位備有血壓計，要求量測血壓，承攬商進行高架作業前，也要求必須量血壓 ● 開辦登山、健走等體育性社團
湖口紡織廠	每年5月1日勞動節舉辦親子健行暨摸彩活動。2012年約有250人參加，透過活動增加親子互動及身體健康。
內壢紡織廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年3月及9月實施噪音及CO₂檢測 ● 每週二、五12:00~13:30安排廠區醫護諮詢，相關費用全部由工廠支付
觀音印染廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期免費簡易健檢 ● 廠區設有籃球場、桌球桌、撞球室供員工使用，且不定期舉辦籃球賽與桌球賽

緊急應變演練

廠別	實施辦法
總公司	定期執行消防暨聯合防護團常年訓練，加強大樓人員自我防護觀念及災害搶救應變能力，減低損害確保人員及財產的安全。
新埔化纖廠	編制義勇消防中隊，每半年一次選定一廠區消防演習，演習過程由本廠單位自衛消防編組及全廠義消編組出動執行初期演練，後段由廠外消防隊進廠聯合演練。
觀音化纖廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 一季一次進行火災預防演練 ● 一年至少一次與消防主管機關配合進行大型消防演練
湖口紡織廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 按單位區分頻率進行：全廠區共同辦理訓練，每年二次。 ● 消防演練：每上、下半年度辦理自衛消防編組演練，委請當地消防機關派員與本廠員工教育訓練，並配合消防機關人員車輛實地演練。
內壢紡織廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 消防與疏散演練 ● 每半年實施一次，廠區聯合自衛消防演練
觀音印染廠	<ul style="list-style-type: none"> ● 消防滅火與疏散演練 ● 每半年實施一次自衛消防演練

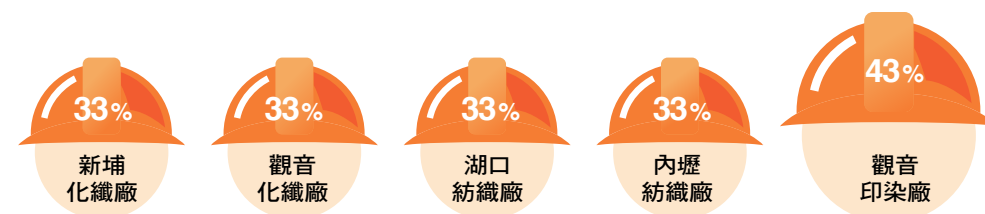


員工滿意度

遠東新世紀各廠區均設有勞工安全衛生委員會，委員係勞資方代表投票推選方式產生，負責研擬、協調及督導各廠環境/安全衛生/健康相關事項。

各廠安全衛生委員會，每3個月召開一次會議，與員工進行溝通，議題包括了1.安全衛生：(1)職業災害概況、(2)教育訓練實施概況、(3)自動檢查實施概況、(4)承攬管理、(5)作業環境測定概況、(6)衛生/健康促進，2.居民抱怨及環保管理情形，3.消防管理，4.專題報告等等。

安全衛生委員會勞方代表比例



工傷及損失工作比率數據

年度	職業傷害 (件數)	損失工作日 (天數)	工作總時數	GRI工傷引致損失工時比率	GRI損失工作日比率	失能傷害頻率 (FR)	工作傷害總合災害指數
2009	14	1,560	8,587,924	0.30	36.33	1.51	2,361.46
2010	9	615	8,350,454	0.22	14.73	1.08	662.84
2011	6	269	8,321,523	0.14	6.47	0.72	193.95
2012	7	106	5,631,622	0.25	3.75	1.24	131.13

註：

1. GRI工傷引致損失工時比率 = 職業傷害件數 / 工作總時數 × 200,000*
2. GRI損失工作日比率 = 損失工作日 / 工作總時數 × 200,000*
3. 失能傷害頻率 (FR) = 職業傷害件數 × 1,000,000 / 工作總時數
4. 工作傷害總合災害指數 = (職業傷害件數 × 損失工作日) × 1,000,000 / 工作總時數
(*：指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率)

為了讓遠東新世紀員工享受更優質的職場，遠東新世紀定期舉辦員工滿意度調查，期望藉由科學化、系統性的統計，瞭解不同屬性特質員工的意見與看法，作為相關員工措施推行及改進的參考，以期提高員工的滿意與信任度。



遠東新世紀員工滿意度調查 10 構面

- 企業形象
- 薪資待遇
- 福利及激勵措施
- 主管能力及特質
- 團隊協作氛圍
- 專業發展
- 績效管理
- 輪調升遷
- 組織溝通
- 變革創新

整體員工滿意度

80%

86%

2011

2012

2012年員工滿意度調查中新增「健康促進職場指標」，結果顯示員工認為遠東新世紀具備培養全效能員工(thriving workforce)的職場環境(註)。另外，2012年整體的工作滿意度顯著高於2011年。

針對2011年員工滿意度調查結果，我們分別與相關單位主管進行溝通，協助讓單位充份了解員工的回饋意見，並採取相對應的提升及改善措施，2011年特別針對薪資待遇、福利及激勵等進行提升措施，因此2012年在的員工滿意度調查上，薪資待遇、福利及激勵等面向上，達到顯著的提升。

註：根據Harvard Business Review (2012) Creating Sustainable Performance，組織可以運用四項職場環境因素，激勵員工成為全效能員工(thriving workforce)；四項職場環境因素分別為1.執行工作時給予一定的專業授權、2.清楚明白個人的工作成果對組織效益的貢獻程度、3.相互信任與彼此尊重、4.提供工作表現回饋。

警衛大隊



遠東新世紀警衛大隊編製共119名執勤人員，均為專職，採三班制輪班，對於這些維持廠區及辦公室安全的工作人員，我們提供比一般員工優厚的年節慰問金，另外配合年度教育訓練，辦理健康養生講座等，確保其工作福利。

除了廠區維安外，警衛大隊也擔任睦鄰角色，配合廠區週邊社區居民的地區巡守隊，由警衛人員駕駛本公司巡邏車共同執行地區聯合巡邏。每半年會進行一次人員訓練，加強防身自衛與健身制暴實用技能。

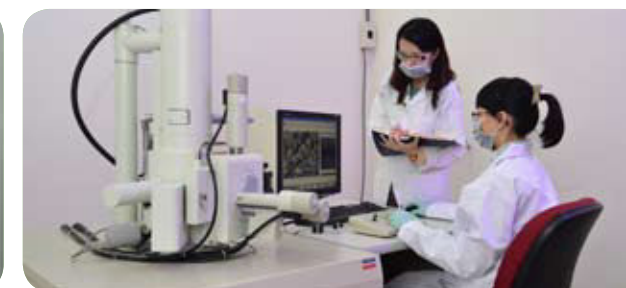


提案改善制度

遠東新世紀從1984年起即開始藉由制度的設計，積極鼓勵員工「思考如何讓工作更好」。我們設置了「提案改善促進會」積極推動全公司的提案改善活動，期望培養員工積極提供建設性創意，建立並維持正式、連續、開放性的溝通管道。

自提案改善制度實施以來，在各事業體及廠區的配合下，每年提案踴躍，為公司創造實際的經濟效益。而為鼓勵員工提出對於提升企業營運績效有關的「創意」及「構想」，我們也提撥了提案、實施、特別、專利、優良創意提案、發表及個人累計提案等七種項目的提案獎金作為鼓勵。

2012年遠東新世紀頒發獎金共計212萬元，鼓勵公司每位成員有意願、系統性地去思考，用心發掘可能隱藏的浪費，透過提案改善制度，將每個人的智慧與潛力，做淋漓盡致的發揮。



績效評核

為落實人才發展與薪資差異化，遠東新世紀對員工績效考核、員工訓練及獎懲皆訂有明確規範，此外，為兼顧公平性與員工發展，各級主管也會利用績效考核期間，與員工溝通平日表現，成為勞資溝通的良好媒介。

遠東新世紀職員考核類別包括：試用考核、平時考核、專案考核及年度考績等四種，職員到職滿一年者都須參加。考績將結合年度表現，包括出勤狀況、教育訓練參與度、領導統御、自我進修、工作能力、工作績效等結果，綜合評量該員工年度表現狀況，最後給予薪資調整的衡量。此外，若員工有重大功過時，得隨時專案簽報總經理核定，在年度中給予表現優異的員工專案調薪的機會。