

3.1 勞工安全與健康

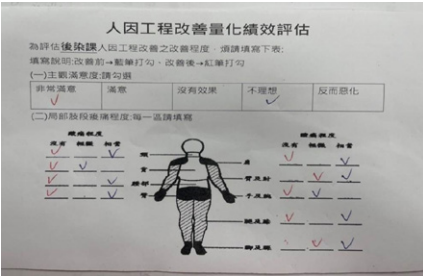
儒鴻按國家法令等勞動場所規範，訂有「[儒鴻企業環安衛及能源政策](#)」，並依 ISO45001：2018、CNS 45001：2018 及 TOSHMS 等職安衛管理系統要求，訂定「職業安全衛生管理系統」，且通過 ISO 45001 與 TOSHMS 驗證。透過完整的 PDCA 職安衛管理制度，定期召開環境及職業安全衛生委員會，持續改善作業環境，全面防止職業傷害和疾病的發生，環安衛會議本年度辦理成果如表所示。工作者涵蓋在儒鴻管制下執行工作活動之相關人員，包含員工 (占比 98.0%) 及非員工 (占比 2.0%)。越南地區亦比照臺灣制度設有「勞動安全與衛生規範」，確保作業環境條件一致性。

2024 年 3 月，大園廠一名同仁於廣場清點時，因水溝蓋支撐點裸空踩空跌倒，造成擦挫傷。當下即由廠護人員初步處置，惟因後續傷口照顧不佳，導致需接受傷口清創手術。事件發生後，已及時完成現場修繕，並展開水平修繕作業，以防類似情況再次發生。同時透過每月調查機制，強化輕傷害醫療追蹤至結案，降低因輕傷惡化的風險。該事件後續經桃園市政府勞動檢查處到廠查核，除未保持不致使勞工踩傷之安全狀態，並額外就乙炔熔接裝置未於每一吹管分別裝置安全器與電焊作業之焊接柄，未有相當之絕緣耐力及耐熱性事項，依職業安全衛生法及相關規定裁罰新台幣 10 萬元整；我們已如期繳納，並完成改善。

國民健康署 認證職場健康

員工的健康是企業最大資產，儒鴻積極投資員工健康管理及改善。以總部與大園廠為例，執行以下事項改善同仁健康，提升健康意識：

地點	職場健康提升項目	提升目標	執行措施	執行成效
總部	健康檢查 / 健康諮詢	全體同仁健康追蹤	1. 鼓勵所有同仁每年進行健康檢查，健檢設施設置於總部，增加同仁健檢方便性。 2. 聘請特約醫師，提供同仁健檢報告諮詢、一般健康諮詢與健檢後續追蹤；海外同仁利用視訊進行醫療諮詢與追蹤。	1. 本年度同仁健檢率達 92.7%。 2. 本年度總部諮詢人次 48 位，新進同仁報告解讀 161 為。 3. 醫護室提供醫療服務 748 人次。
	四大癌症篩檢	同仁癌症疾病預防	免費提供並鼓勵同仁參與口腔癌、乳房攝影、子宮頸抹片、大腸糞便篩檢。	本年度四大癌症篩檢人數共 761 人次。
	孕期同仁諮詢衛教	提升女性同仁健康	安排懷孕同仁孕期中與廠醫諮詢及衛教。	本年度孕期同仁諮詢衛教 12 人次。
	健康講座	宣導日常衛生保健觀念	舉辦腸道健康、中醫穴道按摩、旅遊醫學等醫學講座，貼近同仁日常健康需求。	本年度共舉辦 3 場健康講座，33 人次參與。
	疾病預防	疫苗接種	與新莊衛生所合作疾病預防，疫苗接種服務	接 種 流 感 及 COVID-19 疫 苗 (XBB.1.5 和 JN.1)，共計 321 人次。

地點	職場健康提升項目	提升目標	執行措施	執行成效
大園廠	工作環境改善	提升整體工作安全與工作效率	1. 環境舒適性提升： 優化通風降溫設施，改善高溫與噪音作業區。 2. 設備安全升級： 更新防墜裝置與運輸設備，提升作業安全與效率。 3. 設施與管理強化： 更新建物設施與監控系統，提升現場管理品質。	1. 本年度無動線重疊發生受傷或危害事件。 2. 本年度無因電梯導致受傷或危害事件。
	風險評估	作業場所危害辨識	1. 定期召開環安衛工作會議，增加同仁安全意識。 2. 外部稽核缺失報告回覆、改善措施宣導，工作區域張貼圖片或標語提醒同仁。 3. 推行工作安全分析 (JSA)，使承攬商、同仁特殊作業前辨識危害，作業中危害隔離、消除。 4. 極端氣候議題 - 熱危害相關措施宣導。	辨識並進行 7 件工作環境改善專案，包括鐵皮更新、電梯更新等改善案件，以提供員工安全的工作環境，並預防事故發生。
	健康促進	健康管理促進健康	1. 通過國建署健康職場促進標章展延。 2. 應國立台北護理健康大學邀請，進行職場健康演講。 3. 應財團法人職業災害預防及重建中心邀請，撰寫健康服務績優專刊文章。 4. 推動健康促進活動及管理，提升同仁健康意識，並落實於生活及工作上。	落實健康檢及健康管理 (含後續追蹤): 本年度與前一年占全廠比例差異如下： 第一級管理 (健康) 由 5% 上升到 13%；第二級管理 (潛在風險) 由 50% 上升到 63%；第三級管理 (高風險) 由 27% 下降至 22%；第四級管理 (疾病管理) 由 16% 下降至 2%。
	安全護具更新	兼顧護具配戴的安全與舒適性	1. 因應不同作業屬性員工配戴需求，添購新款輕型的防水安全鞋與安全帽。 2. 購買護腰，減輕員工搬運負荷。	提供加條式六條鐵腰 8 條及護腕 2 個給同仁試穿、試戴，若同仁反饋優良預計於 2025 年進行採購，減輕員工搬運之腰部負荷。
	人因工程改良	減少同仁長期重複性作業對肌肉骨骼可能造成的影響	1. 整理課增設省力夾布設備，降低員工人工搬運負荷。 2. 設置自動供料系統，減少人員盛取化學品動作及搬運分裝容器之次數。 3. A 棟電梯更新、提供安全昇降設備減少人力搬運。 4. 人因工程改善 - 提供護腰供同仁使用。 	後染更換自動供料系統，其技術員與主管均感覺滿意，而實質量化績效也明顯提升，如下： 1. 滿意度: 主觀改善前為「不理想」，改善後為「非常滿意」，滿意度明顯提升。就局部肢段不舒服程度改善後明顯下降。 2. 人因危害風險評估工具 -KIM LHC 關鍵指標檢核表: 改善前的風險值為 42(中高負載)，而改善後的風險值為 2(低負載)。
	安全教育訓練執行	提升教育訓練成效，提升同仁安全意識	1. 落實教育訓練，利用課後測驗檢討訓練成果。 2. 化學品洩漏演練半年舉辦 1 次，加強同仁對於洩漏處理過程之印象與操作。	本年度無化學品洩漏事件。

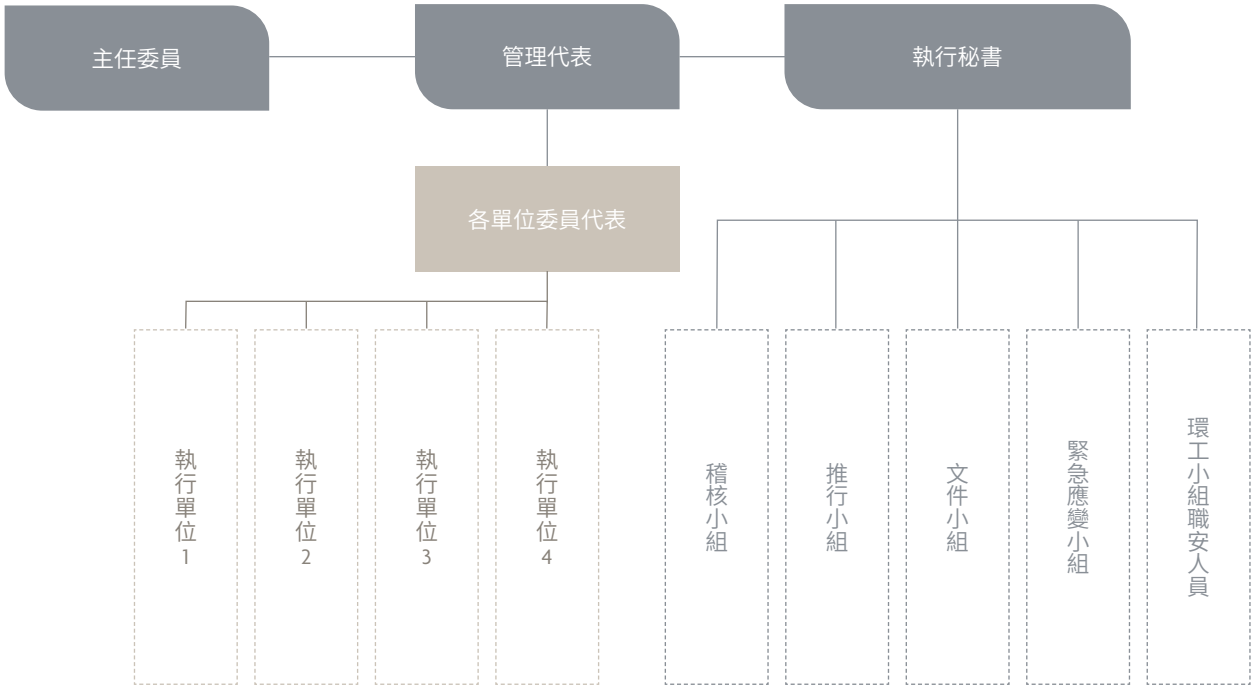
儒鴻推動職場健康 獲桃園市政府肯定

儒鴻大園廠在職場健康上所做的努力及投資，多元全面的員工健康促進活動及優秀醫療獲得及優秀醫療表現，獲得桃園市政府肯定，廠區護理師李品臻獲頒「113 年桃園市優良護理人員獎」。



臺灣廠區環境及職業安全衛生委員會架構

儒鴻依據職業安全衛生法設立環境及職業安全衛生委員會，職業安全衛生委員會每季定期辦理，負責審議、協調及建議職業安全衛生相關事務參與危害辨識、風險評估、分級管控的應用、事故調查、稽核、有關使用承攬商與外包商的決策等建議事項。職業安全衛生委員會由超過半數的勞工代表及受影響之工作者直接參與。本年度經職業安全衛生委員會評估建議後所執行之重要事項有：人因工程改善設備導入、改善作業區空氣流通、個人防護設備使用狀況以及需求狀態討論與各類環境改善推動措施等。



機械安全風險評估，降低傷害風險

儒鴻建構完整的機械安全風險評估制度，透過機台改良、訓練與檢查制度建立以及獎勵機制全面提升各廠區機械安全：

1 成立機械安全委員會，導入 ISO12100 風險評估，全面盤點高風險機台，並與第三方合作進行改善與取得安全認證。

2 建立新機台源頭安全管理制度，要求符合國際安全規範與具備完整操作防護。

3 培訓安全種子講師 (佔全體員工 1% 以上)，推動多元安全宣導，提升全員安全意識。

4 建立管理階層定期安全巡檢制度，強化上層安全領導。

5 推動員工安全改善獎勵機制，鼓勵主動參與風險防範。

CE 安全機械認證

十 儒鴻職安衛管理系統



人因風險評估，降低傷害風險

儒鴻評估同仁作業之人因工程肌肉骨骼風險，進以改善作業方法或環境，以提升工作效率與降低作業人員傷害風險

1

依據 ISO45001 風險評估表，進行各單位作業風險評估，風險較高之作業流程，進一步使用人因工程檢核表 REBA(Rapid Entire Body Assessment) 計算人因工程風險分數，依據分數結果擬定改善優先順序。

2

REBA 檢核表針對作業人員在背部、頸部、腿部、肩膀、手肘的姿勢做評估。主要使用在受測者上肢及下肢工作頻繁時之工作姿勢，此評估法將身體分為 A、B 兩群組六大部位，A 群組為軀幹、頸部及腿部，B 群組為上臂、前臂及手腕，依各部位肌肉運動時之施力角度與重量負荷程度，給予不同評分，進而得到各部位之累積總得分。

3

改善成效評估：在包裝作業改善，得到較明顯的改善成果，改善後風險分數平均可下降 53%(包裝課)。



仁澤成衣廠改善範例



改善後

2024 年人因工程作業評估與改善成效摘要

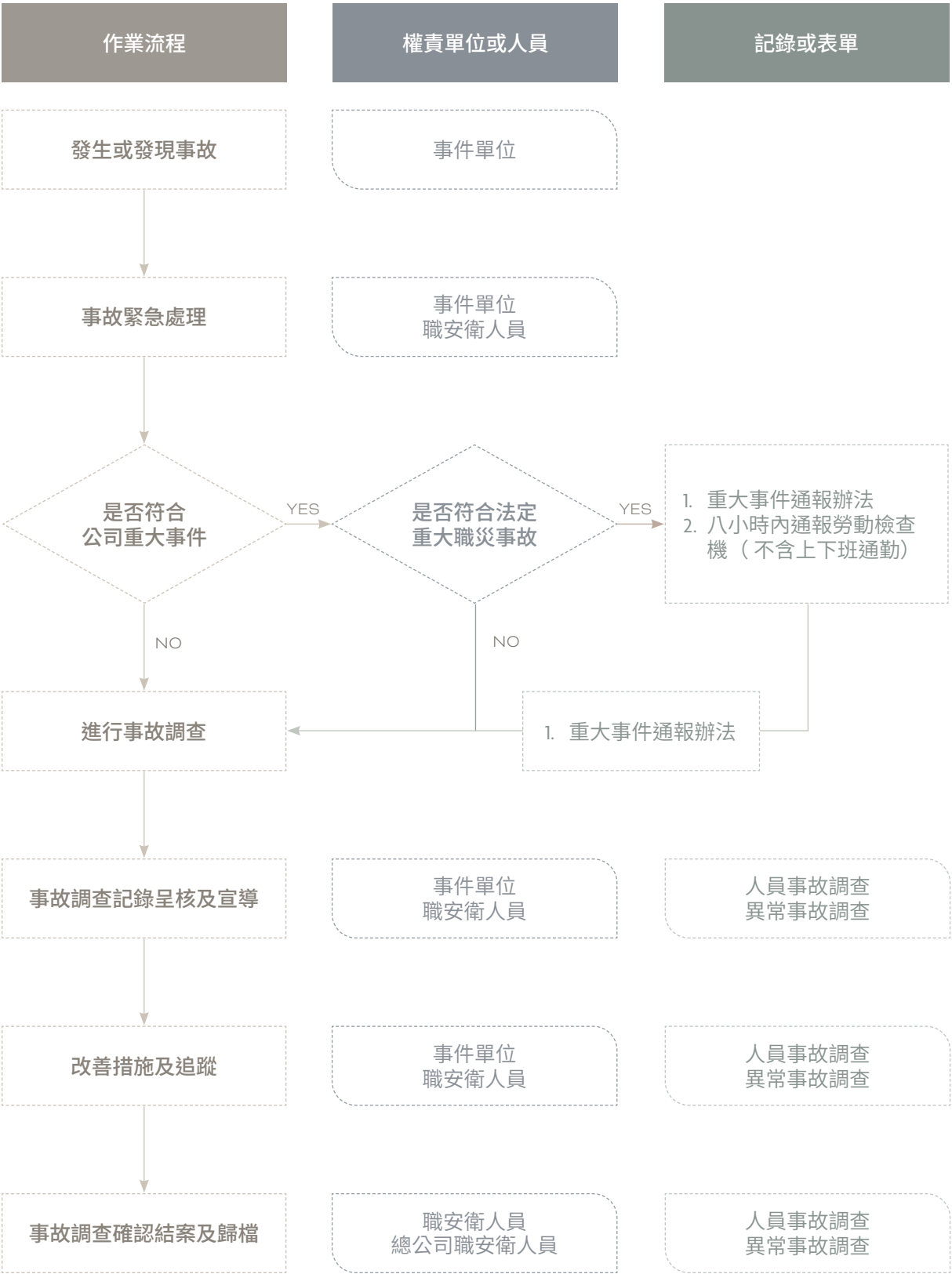
作業樣態	改善前 REBA Score	行動水準 Action Level	作業情形 的描述	改善後改善描述	改善後 REBA Score
包裝 (裝箱姿勢 1)	5	二 中度風險 (建議進一步調查並改善)	包裝階段，依客戶指定要求將衣服放置於紙箱內裝箱	作業方式改善調整： 1. 裝箱推車上的紙箱將其墊高 2. 推車高度能提升， 3. 以減少腰部彎曲之程度	2
包裝 (裝箱姿勢 3)	4	二 中度風險 (建議進一步調查並改善)	包裝階段，依客戶指定要求將衣服放置於紙箱內裝箱	作業方式改善調整： 1. 作業檯高度調整 2. 待裝箱紙箱放置於可方便滾輪移動之推車上	2
包裝 (裝箱姿勢 4)	4	二 中度風險 (建議進一步調查並改善)	將裝箱後之衣服擺放至規劃區域的棧板區	作業方式改善調整： 1. 使用可移動式推車 / 工作檯車 2. 動線調整優化，減少徒手搬運方式	2

備註：人因工程檢核表 (REBA) 評估後所得分數越高，表示人員作業肌肉骨骼傷害之風險越高

3.1.1 鑑別工作危害風險與事故調查

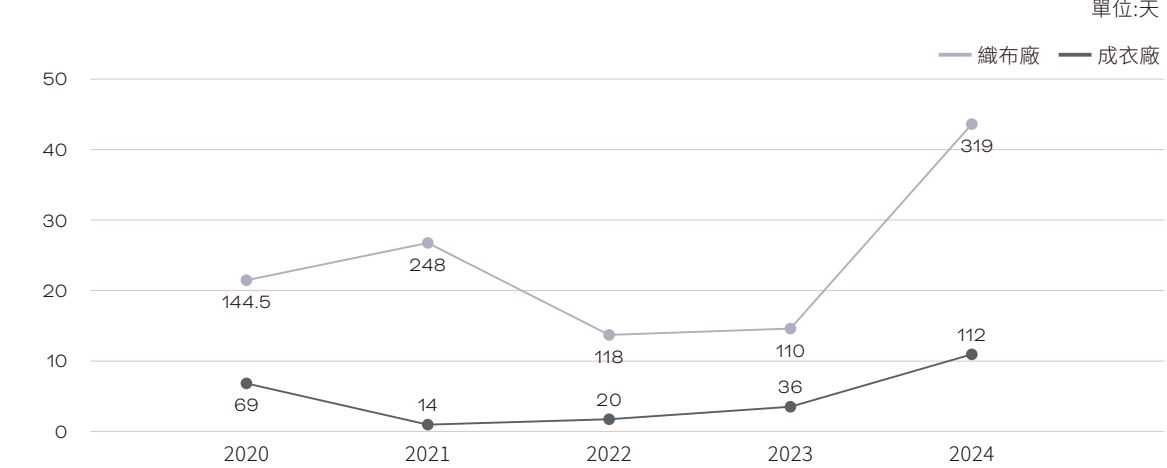
當職安衛事故發生，相關人員依據「事故通報管理辦法」，確認事故重大層級，立即進行對應緊急事故處理及通報程序，使其傷害程度降至最低；通過事後調查與檢討發生原因，擬定預防方法並更新職安衛管理系統，期能防止類似事件再發生。

十 事故通報管理程序流程圖

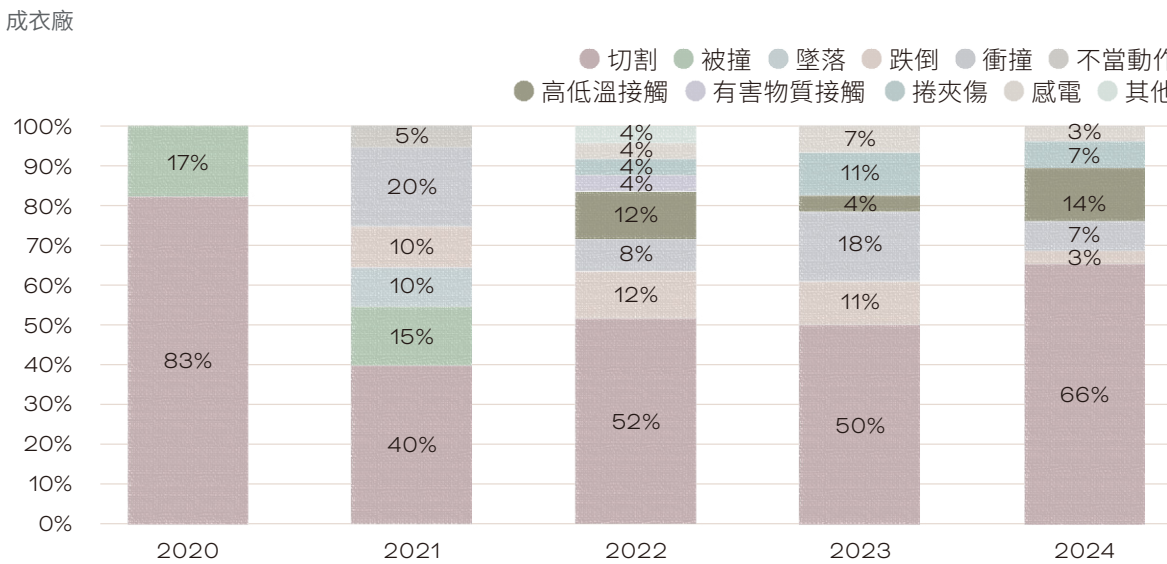
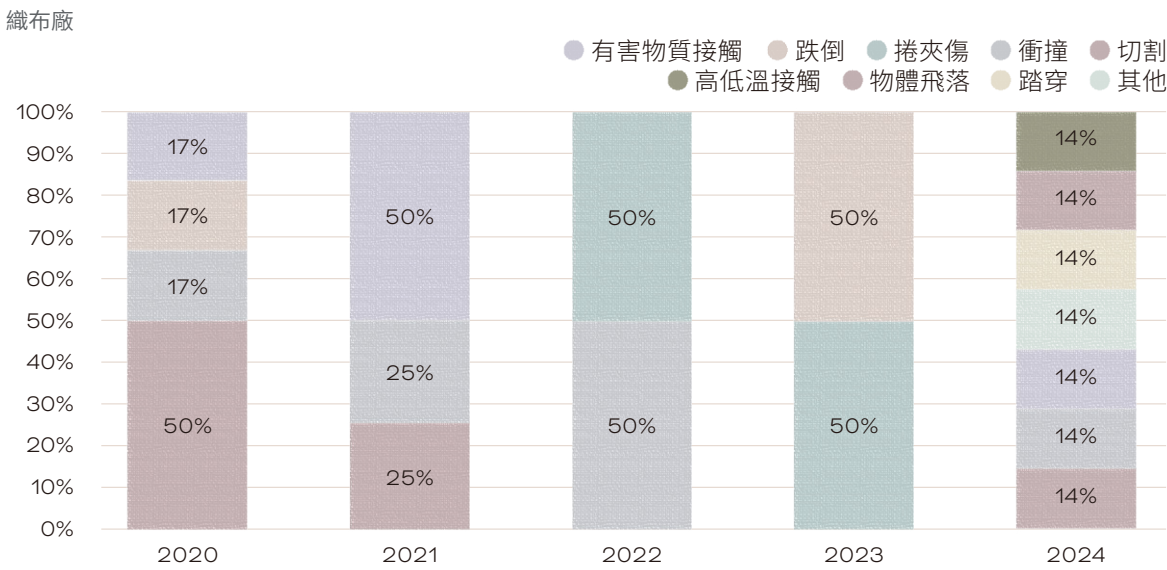


本年度工傷事故總件數為 36 件，累計總損工日數為 431 天。儒鴻依照廠區製程特性不同進行事故調查：

十 工傷損失天數原因分統計



十 工傷事故類型分析



織布廠事故調查



成衣廠事故調查



水平展開調查

儒鴻訂定人員事故水平展開啟動標準，任何廠區發生損工日數 5 天以上之事故，即須進行水平調查，由事發廠區提供完整事故報告，與總部討論預防改善計畫後提供給其他廠區了解可能潛在危害，由各廠端進行評估改善，有效預防工傷事故衝擊。

工傷缺勤統計

本年度儒鴻無因為職業傷害造成死亡或嚴重職業傷害之情況，職業傷害死亡率與嚴重職業傷害率均為 0；亦無職業病發生，職業病率為 (ODR) 為 0。

工傷缺勤統計表

地區		臺灣			越南			柬埔寨			印尼		
種類	年度	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
傷害率 (IR)	男	0	0.17	0.16	0.17	0.008	0.32	0.63	1.27	0.95	0	0	0.19
	女	0	0	0.2	0.1	0.06	0.1	0.13	0.51	0.31	0.12	0.058	0.11
	總數	0	0.06	0.18	0.11	0.11	0.13	0.21	0.64	0.42	0.11	0.05	0.11
職業病率 (ODR)	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
缺勤率 (AR)	男	0.007	0.05	0.003	0.011	0.008	0.006	0.06	0.01	0.012	0.01	0.008	0.003
	女	0.0013	0.007	0.004	0.014	0.007	0.007	0.07	0.009	0.01	0.01	0.007	0.003
	總數	0.011	0.006	0.004	0.013	0.007	0.007	0.07	0.009	0.011	0.009	0.007	0.003
損工日數率 (LDR)	男	0	5.61	0.322	4.32	3.42	6.697	0.47	1.591	1.58	0	0	1.348
	女	0	0	8.934	0.35	0.195	1.448	0.48	1.14	0.498	0.45	0.176	0.169
	總數	0	2.162	5.65	0.85	0.593	2.108	0	1.218	0.676	0.41	0.163	0.286

備註：

1. 傷害率 (IR) = 工傷事故總計 / 工作總時數 × 200,000*

2. 職業病率 (ODR) = 職業病事件總計 / 工作總時數 × 200,000*

3. 缺勤率 (AR) = 缺勤天數 / 工作總天數 × 100%

4. 損工日數率 (LDR) = 誤工天數 / 工作總時數 × 200,000*

 * 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

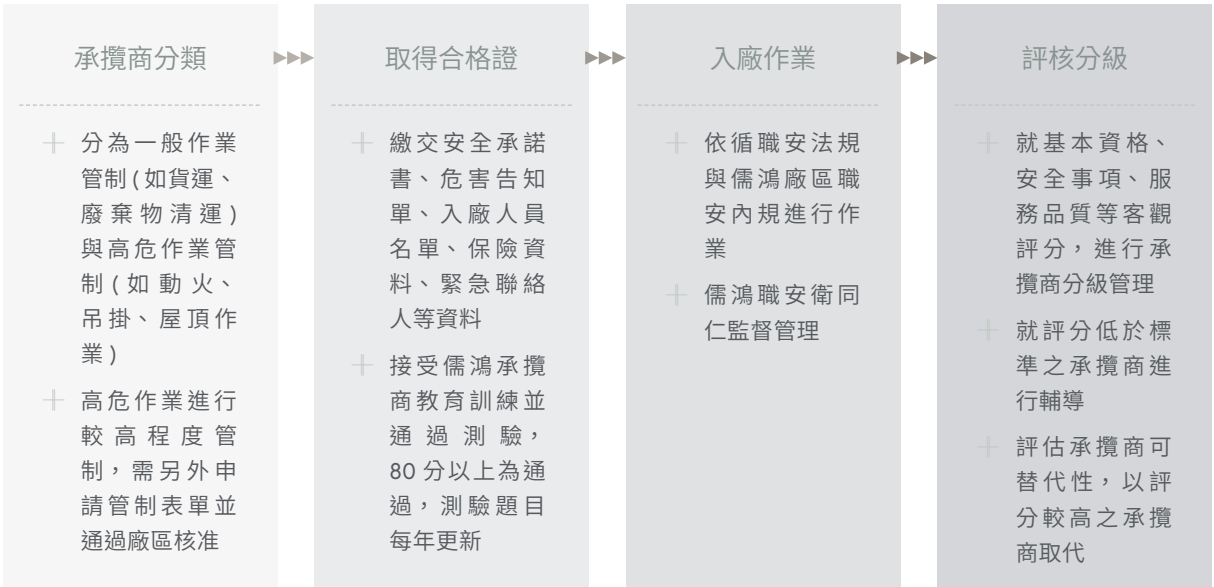
5. 越南地區損工率較臺灣地區高係因越南法規針對當地職災統計無相關規範，故大、小輕傷皆納入統計。2020 年參照臺灣職安衛法規進行職災相關統計，輕傷不列入本表。

6. 輕傷與交通事故不列入本統計表。

3.1.2 職安衛教育訓練

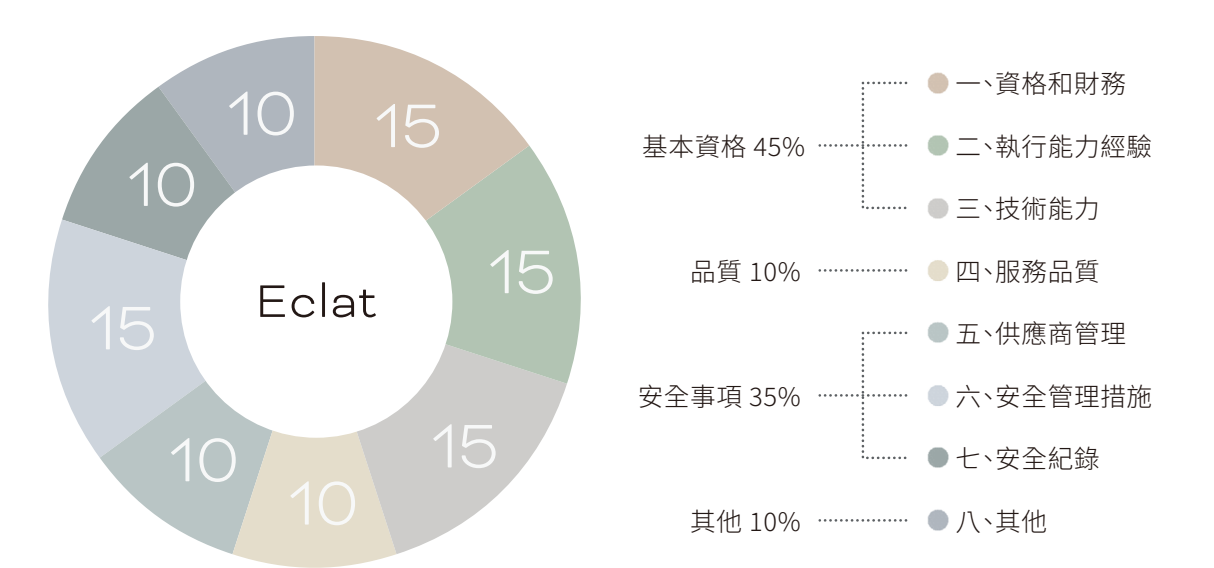
持續於全廠區推動職安衛教育訓練，宣導職災預防相關知識，達成全員參與目標。本年度儒鴻共計辦理 1,081 場線上或實體職安衛訓練，訓練課程涵蓋個人防護具使用、化學品危害及管理、作業安全、機械安全、機台 EMO 緊急停止裝置、消防防火、緊急應變、衛教宣導、健康管理、人因工程、建物安全、女性健康等議題。每季定期辦理跨廠區的工廠內部安全衛生經驗共享交流與水平溝通宣導，本年度共辦理 8 場跨廠區會議。

入廠承攬商管理



承攬商評核項目

自 2023 年儒鴻制定並導入承攬商評核機制，透過電子資訊系統管理承攬商資料，提升管理效能並加強廠內作業安全審核管控以八種評核項目審查該承攬商的基本資格 (45%)、品質 (10%)、安全事項 (35%) 以及其他狀況，本年度評核 12 家承攬商，評核結果 B 級 2 家，C 級 10 家。透過入場教育訓練與評核機制要求，非員工入廠的承攬商本年度無發生嚴重或失能之職業傷害。

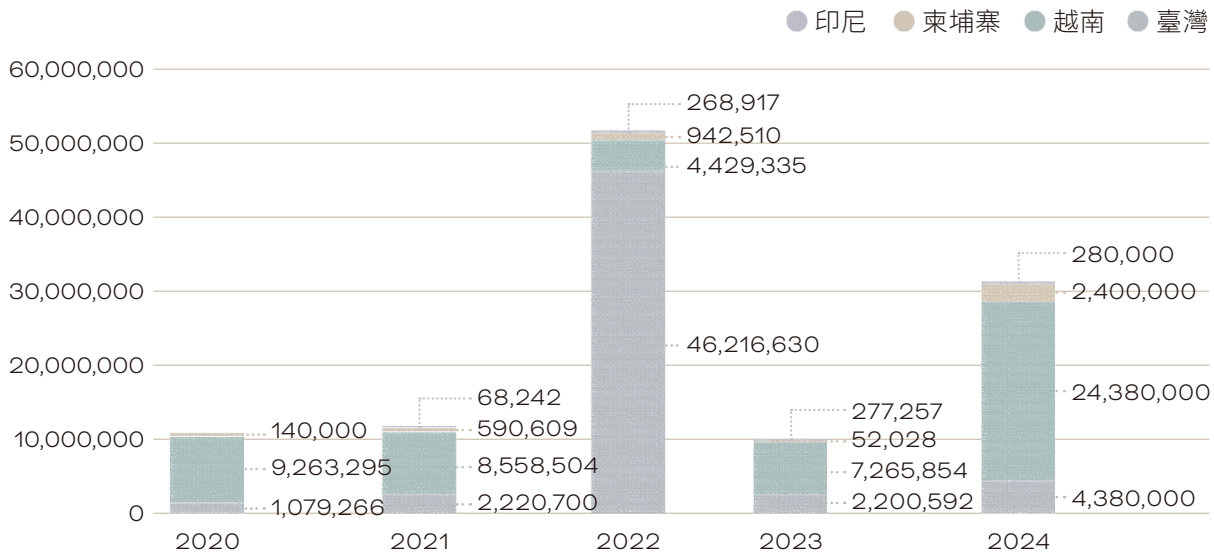


3.1.3 職業災害防護

本年度於各廠區進行環境評估，推動各項改善措施，臺灣地區投入約 438 萬元、越南地區約 2,438 萬元、柬埔寨地區約 240 萬元、印尼地區約 28 萬元。

地區	環境改善推動措施	
臺灣	1. 圍牆修繕工程環境安全	5. 廠區除蟲環境衛生
	2. 醫護室耗材及維護費用	6. 人因工程護具護腰購買
	3. 採購個人安全防護設備	7. 租用堆高機減少人力搬運
	4. 廠區屋頂鐵皮更新	
越南	1. 進行機器安全專案、改善機台設備安全	5. 採購個人防護設備
	2. 廠區進行 LABS 建築安全消防電氣改善計畫	6. 改善車間通風風扇
	3. 廠區消防系統更新工程	7. 廠內定期消毒
	4. 廠區推動 COSMA 安全相關計畫活動費用	
柬埔寨	1. 廠區進行 LABS 建築安全消防電氣改善計畫	
	2. 採購個人防護設備	
印尼	1. 每半年進行環境檢測	5. 消防滅火器更換
	2. 每月進行廢水檢測	
	3. 增設廢水檢測儀器	
	4. 監測淨水、飲用水	

十 環境改善投入金額



備註：2022 年導入後染製程設置自動供料設備，使得臺灣該年度金額明顯增加。

消防建築安全

本年度共辦理 51 場防災演練，各生產據點亦完成年度建築消防安全檢查與消防系統測試維護，確保緊急狀況時系統得以正常運作。所有同仁透過線上職安衛及消防管理基礎課程學習廠區火災爆炸風險辨識、分析、處理對策與評估觀念，達到全員參與火災預防與提升消防安全意識。

臺灣廠區每季透過 IR 紅外線熱顯像儀巡檢電盤，以制度化定期巡檢方式提早發現設備異常點，就電盤異常溫度進行原因調查與改善，自本年度開始我們將此制度推廣到海外所有廠區，透過定期的熱顯像巡檢，及早發現異常點溫度，進行原因分析與異常調查，在實際危害尚未發生前進行預防處置，有效降低工廠的生產營運風險。

十 2024 年 IR 熱顯像改善案例

區域	大園廠	進雄廠
編號	B1-20	LW1
對應設備 / 機台名稱 (位置)	染機	電氣箱
溫度	89 度	67.1 度
檢測結果	溫度過高	溫度過高
異常改善說明	安排銅排料件更換，複測為 43.2 度改善完成。	更換接觸器及開關，斷電器，複測為 43.7 度改善完成。
改善前		
改善後		

3.1.4 化學品管理

- 人員訓練與應變管理：定期對化學品作業人員實施危害通識與防護具穿戴訓練，並每半年進行化學品洩漏應變演練與檢討，持續強化現場人員應變能力。
- 廠區查核輔導管理：由總部永續暨職安衛管理處主導，定期對各廠進行化學品使用、儲存與標示等面向的稽核與輔導，每季一次，確保符合法規與客戶規範要求。

採購與供應商管理

為強化化學品源頭管理，儒鴻優先採購符合 ZDHC MRSL 規範的化學品，並鼓勵供應商主動完成產品驗證；對尚未驗證者，則要求提供產品合規保證書，確保供應來源的化學品安全與合規。儒鴻定期舉辦化學品供應商大會，向合作夥伴清楚說明化學品管理辦法、採購政策與風險案例，並提供雙向溝通平台，協助供應鏈從原料紗線至製程製劑商充分理解儒鴻對化學品安全的規範與期待。

截至 2024 年，大園廠與越南布廠所使用之化學品通過 ZDHC MRSL 認證（Level 1~3）比例已達 90% 以上，顯示供應鏈合作成效顯著；今年共有 24 家供應商、12 家協力廠，累計 55 人次參與供應商大會，深化夥伴對儒鴻化學品管理政策的理解與承諾。

化學品 MRSL 及產品 RSL 管理

儒鴻持續強化化學品管理制度，建置集團化學品資料庫，整合各項資訊如危害類別、法規列管及認證狀況，提升採購與使用效率。同步制定自有 MRSL/RSL 標準與驗收程序，定期審視合規性並針對高風險化學品主動提供替代建議，降低未來禁用風險。

此外，每年定期送測高使用量化學品與主要產品，並依規範進行抽查與廢水檢測，確保端對端合規。

2023 年各織布廠皆通過 Higg FEM Level 1 驗證，持續朝更高等級精進；大園與越南布廠亦完成 bluesign® 換證，越南布廠更取得 InCheck Level 1 認證，展現管理成效。

存儲與標示管理

儒鴻依據職業安全法規與 GHS 標準，落實化學品分區存放與清楚標示管理。液體化學品依性質分類儲存於具防漏設施的圍堰中，並限制人員進出。所有容器均貼有中文危害標示，廠區亦設置化學品清單與 SDS 供即時查閱，並定期更新。2024 年度未發生因存儲與標示不當導致之危害事件，

2024 年度未發生化學品洩漏相關危害事件，且各廠查核缺失均已完成改善，改善率達 100%。

3.2 勞動人權保障

我們十分重視職場環境的多元包容性及安全，透過完善的職安衛管理機制保障勞工安全健康，儒鴻致力提供同仁良好的工作條件與環境，使同仁擁有熱忱、創新及負責任工作態度，與公司共同成長。

儒鴻於 2017 年正式訂定《儒鴻人權政策》，完善企業的人權管理標準，對工廠同仁亦給予最好的技能訓練及生活福利，盡可能確保同仁無後顧之憂，以平等的績效考核和升遷制度，確保每位同仁獲得符合其個人能力的待遇與發展機會，使所有同仁皆受到尊重、公平的對待。

儒鴻利用《國際人權法典》、《國際勞工組織基本公約的核心勞動標準》與《儒鴻人權政策》，同時參考紡織產業常見人權風險，提出 14 項人權議題，對議題設立人權目標、建立評估指標進行風險評估，並推動預防性的減緩措施與事件發生補救措施。



本年度我們從上述權議題中，依據儒鴻內部的實際情況，辨識出屬於儒鴻需要關注的轄下 13 項人權議題，據此啟動儒鴻企業人權議題調查，邀請 ESG 委員會委員、永續報告書各組別成員、以及內部人權專員填寫問卷，並回收 18 份有效問卷，依據議題的「發生機率」（包含發生機率與頻率）與未落實的「嚴重程度」（包含影響範圍、可補救性與量化影響金額），繪製人權議題風險矩陣圖，藉經手相關人權議題業務的同仁觀點進行重大性排序，我們將依此排序優先對重大程度較高之議題面向進行管理與改善。

