




目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

-  創設穩健治理
-  共創多元價值
-  創制永續環境
-  創造員工熱情
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理

-  創建共榮社會
-  開創共生園區
-  附錄



創造員工熱情

Creating Employee Passion

4.1 人力僱用	71	優先閱讀對象：
4.2 員工照顧	74	<input checked="" type="checkbox"/> 員工/工會
4.3 勞資溝通	77	<input checked="" type="checkbox"/> 政府
4.4 職涯發展	78	<input type="checkbox"/> 股東/投資人/金融機構
4.5 職業安全衛生管理	82	<input type="checkbox"/> 客戶或合作夥伴或產業協會
		<input type="checkbox"/> 鄰近居民
		<input type="checkbox"/> 非政府組織

4 優質教育 	5 性別平等 	8 體面工作和經濟增長 	16 和平、正義與強大機構 
---	---	---	--

重大主題

管理目的

管理方法與有效性評估機制

- 員工關懷、福利、待遇
- 職能教育及發展

促進優質工作環境，保障員工權益，有效留住優秀人才以提升公司的人力資本與競爭力。本於勞資和諧原則，共創雙贏

- 提供員工教育訓練及輪調機會，透過完善的內部升遷制度與多元的升遷機會，致力於從內部拔擢人才
- 掌握業界薪資動態並進行適當調整，定期檢視人員薪資水準，以達人才留任的效益
- 薪資報酬委員會負責檢視員工報酬制度
- 設有績效考核制度，每年定期依工作目標及個人表現評定個人績效
- 設有職工福利委員會，由員工自主性討論員工福利事項
- 保障員工人權，讓同仁在受尊重的氣氛下工作
- 生產據點均設有企業工會或定期召開勞資會議，確保員工行使結社自由及集體談判權力，單位主管透過定期會議與勞工溝通
- 執行員工滿意度調查作為參考與改善的依據
- 透過完善的內部組織與人事制度貫徹落實
- 確保符合法規規範，若有違規事件則進行調查並追蹤改善

- 勞動環境及安全
- 化學品及有毒物質管理
- 承攬商安全衛生管理

視員工為珍貴資產，視承攬商為重要的工作夥伴，為保障員工及承攬商的安全與健康，致力於降低工作環境風險，維護生命安全與身體健康

- 職業安全衛生委員會為安全及衛生管理的最高審議、研議組織
- 對員工及承攬商提供完善的安全衛生管理以及教育訓練
- 有制度的管理化學品，避免使用不當所造成的意外災害，或因不當暴露傷害員工健康
- 要求承攬商符合本公司的安全衛生標準
- 以零工安事件為目標



目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

- 創設穩健治理
- 共創多元價值
- 創制永續環境
- 創造員工熱情
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理

- 創建共榮社會
- 開創共生園區
- 附錄

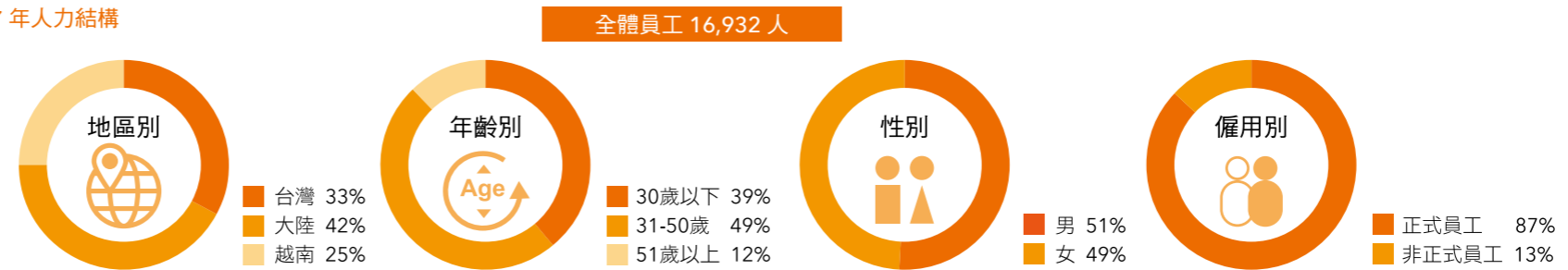


4.1 人力僱用

4.1.1 人力結構

遠東新世紀長期秉持「適才適所」及「人盡其才」的用人理念，並透過完善的內部組織與人事制度貫徹落實。遠東新世紀全體員工 16,932 人，其中正式員工佔 87%，主要職位均由正式員工擔任，且提供內部員工教育訓練及輪調機會，致力於從內部拔擢人才，展現本公司完善的內部升遷制度與多元的升遷機會。

2017 年人力結構



性別人數比例

		台灣			大陸			越南			合計		
		2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
正式員工	男(%)	71%	71%	72%	51%	53%	52%	17%	19%	19%	47%	47%	49%
	女(%)	29%	29%	28%	49%	47%	48%	83%	81%	81%	53%	53%	51%
	人數	4,655	4,571	4,446	6,475	6,176	6,252	4,778	5,000	4,068	15,908	15,747	14,766
非正式員工	男(%)	76%	83%	85%	57%	57%	59%	36%	8%	19%	64%	70%	68%
	女(%)	24%	17%	15%	43%	43%	41%	64%	92%	81%	36%	30%	32%
	人數	1,099	1,063	1,042	974	975	918	239	13	206	2,312	2,051	2,166
全體員工	男(%)	72%	73%	74%	52%	53%	53%	18%	19%	19%	49%	50%	51%
	女(%)	28%	27%	26%	48%	47%	47%	82%	81%	81%	51%	50%	49%
	人數	5,754	5,634	5,488	7,449	7,151	7,170	5,017	5,013	4,274	18,220	17,798	16,932

註：
1. 台灣非正式員工係指外籍勞工，大陸非正式員工係指派遣工或外包工，越南非正式員工係尚在試用期者
2. 台灣年齡分布統計不含外籍勞工
3. 各生產營運據點均無聘用兼職員工



目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

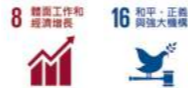
附錄

4.1.2 僱用政策

遠東新世紀各職級人員於招募、遴選、分發、配置、考績、升遷、薪資、退休、資遣、離職、解僱、教育訓練、福利措施等各方面，絕不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。在報告期間並未發生任何歧視事件。

每季由法制室、人力資源處及稽核處與各事業部共同集會，確保各單位相關制度符合法令。台灣勞動基準法於 2017 年修正施行，除刪除七天國定假日外，修正特別休假天數及排假規定，並且新增休息日加班費計算方式。本公司在 2017 年進行勞工工時優化方案，確實落實七休一例假規定，增加輪班人員聘用，並進行工作流程改善方案，增進工作機台效率，於 2017 年 3 月已全數優化完成。在加班部分，修正本公司休息日加班費計算方式，以符合法令要求。鼓勵同仁休假，特別休假比率由 2016 年 51% 提升至 2017 年 76%，未休畢時數發放特休未休工資。致力維護同仁的工作權，除合理管控人員晉用外，本於勞資和諧原則，共創雙贏。

遠東新世紀榮獲富比士雜誌 (Forbes) 全球 500 大最佳雇主



富比士雜誌(Forbes)於 2017 年 10 月公布全球前 500 大最佳雇主，遠東新世紀排名全球第 445 名。此排名係以 2017 年 5 月所公布的全球 2,000 大上市公司為基礎，並對三十六萬名企業員工進行線上匿名問卷調查，再透過區域差異、社會期望及產業調整進行評比。

2017 年台灣主要透過網路、校園徵才等方式招聘，共參與 18 場校園徵才活動，包含 6 場徵才說明會及 12 場徵才博覽會；上海及蘇州地區徵才則透過網路、民間勞務所、人才市場、公司內部推薦、政府職業介紹所以及校園與現場招聘會等方式進行。本公司也提供產學實習機會，協助元智大學、亞東技術學院等優秀學生進行實務歷練。



遠東新世紀產學實習專案員工分享



• 2017 年產學實習專案員工 吳權高/實習單位：聯合採購中心

在大三升大四的暑假，因為不確定未來的職涯方向，我選擇了參加遠東新世紀的產學實習計劃，希望多去與本科無關但較有興趣的行業進行學習，從中了解這些行業的工作內容並且盡早找到屬於自己未來的方向。

兩個月在聯合採購中心的實習，我真的學到很多也看到許多事，如何跟其他公司主管開會，開會需注意什麼事，要如何開會才能達到我們目的又可以維持雙方關係，如何取得雙贏等，還有去看了我們公司工廠的製程，跟著一起去探討案子等。雖然我們沒有實際去承辦一個案子，不過跟在案子旁邊探討解決方法並且刺激自己深度思考都是非常棒並且收穫良多的，很開心可以來到這裡實習，也非常感謝兩位 mentor 主管細心的帶我們上課，以及感謝主管願意讓我們參與大小會議，並且可以外出去瞭解許多事務，謝謝大家。



遠紡工業（上海）校企合作訂單式培養



遠紡工業（上海）為資助貧困家庭學生讀書，緩解學生家庭及國家教育費用負擔，並解決貧困地區學生就業問題，自 1998 年開始實施校企合作方案，2017 年共有 150 名同學參加，已有 28 人於 2017 年 12 月至 2018 年 1 月間進入遠紡工業（上海）工作；另有 10 人預計於 2018 年 6 至 7 月加入。

2017 年遠紡工業（上海）進一步與陝西楊凌職業院校建立校企合作，發給 20 名同學學費資助，且簽訂畢業入職服務合約，每年並邀請學生及家長至遠紡工業（上海）參觀，緩解學校招生困難及提升遠紡工業（上海）企業品牌。





目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

- 創設穩健治理
- 共創多元價值
- 創制永續環境
- 創造員工熱情
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理

- 創建共榮社會
- 開創共生園區
- 附錄



2017 年新進員工數與百分比

		台灣		大陸		越南	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	189	39.0%	1,559	95.5%	174	34.0%
	女	57	33.1%	1,057	87.0%	1,142	50.4%
	小計	246	37.5%	2,616	91.9%	1,316	47.4%
31-50歲	男	126	7.6%	537	27.1%	59	20.5%
	女	39	5.7%	544	25.6%	363	30.4%
	小計	165	7.0%	1,081	26.3%	422	28.5%
51歲以上	男	11	1.1%	6	3.5%	1	33.3%
	女	5	1.2%	3	8.1%	2	16.7%
	小計	16	1.1%	9	4.3%	3	20.0%
合計		427	9.6%	3,706	51.7%	1,741	40.7%

註：
1. 新進員工數為新進該地區公司的正式員工數
2. 比例計算方式為該年齡層新進員工數除以該年齡層員工數
3. 近三年統計資料請參閱公司網站



近三年新進員工統計

2017 年離職員工數與百分比

		台灣		大陸		越南	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	101	20.9%	1,453	89.0%	254	49.6%
	女	42	24.4%	961	79.1%	1,620	71.6%
	小計	143	21.8%	2,414	84.8%	1,874	67.5%
31-50歲	男	113	6.8%	661	33.3%	126	43.8%
	女	62	9.1%	596	28.0%	663	55.5%
	小計	175	7.5%	1,257	30.6%	789	53.2%
51歲以上	男	127	12.2%	9	5.2%	1	33.3%
	女	65	16.0%	24	64.9%	5	41.7%
	小計	192	13.3%	33	15.7%	6	40.0%
合計		510	11.5%	3,704	51.7%	2,669	62.4%

註：
1. 離職員工數為離開該地區公司的正式員工數
2. 比例計算方式為該年齡層離職員工數除以該年齡層員工數
3. 近三年統計資料請參閱公司網站



近三年離職員工統計

2017 年台灣晉用 427 位正式員工，新進人員主要集中在 30 歲以下 (246 人，佔新進員工之 58%)；此外，越南投資計劃進入營運初期，需要大量建廠及經營人才，經過盤點後針對 30 歲以上有實務經驗之人才進行專案招募。2017 年本公司台灣正式員工共有 510 人離職，包含申請退休員工 192 人，佔離職人數近四成，離職率為 11.5%，遠低於台灣整體製造業離職率 20%。

2017 年大陸晉用 3,706 位新進人員，各廠設有內部推薦機制，鼓勵當地員工就業。2017 年度離職人數 3,704 人。雖然操作工之流動率在大陸居高不下，然本公司離職率持續下降，由 2014 年約八成下降至近兩年約五成，顯現本公司持續優化管理制度與薪資福利有成。

越南廠人員招募以當地居民為主，僅少部份管理與技術含量較高之職位需外聘。近年來持續強化員工溝通，舉辦康樂活動，提升工作環境等，離職員工大幅下降，離職率自 2014 年高峰(123.7%)逐年下降，但因人力合理化政策，及輪班兩班制改一班制，需求人數下降，2017 年離職率較 2016 年度略為上升。

4.1.3 薪資待遇

遠東新世紀以個人及組織績效為基礎，訂定具激勵性之變動績效薪酬，並於公司章程中規定將公司部分淨利發放作為員工酬勞。我們不發放以股份為基礎的薪酬，也未採行遞延或既得股份的政策。我們未針對高階管理階層訂定簽約獎金或招聘獎勵金。依各地法令同一公司之同仁均適用相同的退休、福利計劃與離職金。

台灣營運據點定期參與美商韜睿惠悅公司(Towers Watson)舉辦的薪資調查，掌握業界薪資動態並進行適當的調整。大陸營運據點則參考各地方政府發布的薪資調整金額及比率調整薪資水準，定期檢視人員的薪資水準，以達人才留任的效益。

從產業鏈來看，台灣與大陸據點偏重於上游與中游事業，員工技術集中在化學領域，因此男性員工薪資普遍較女性為高。然而，越南據點目前集中於下游成衣產業，女性員工技術水準與才能較易突顯，因此越南籍女性主管與職員薪資較男性為高。顯示公司對於員工升遷與待遇之考量不受性別影響。



目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

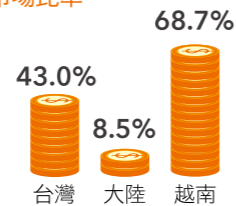
- 創設穩健治理
- 共創多元價值
- 創制永續環境
- 創造員工熱情
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理
- 創建共榮社會
- 開創共生園區
- 附錄

❖ 女男薪資比率

	台灣			大陸			越南		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
主任/科長級以上主管	87%	89%	90%	103%	95%	96%	97%	150%	127%
職員	100%	94%	96%	85%	85%	78%	100%	107%	107%
從業員	95%	100%	121%	95%	94%	92%	97%	93%	92%

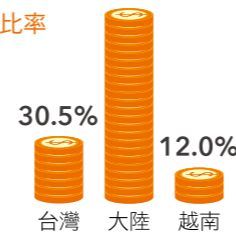
註：計算方式為該職級女性平均薪資除以男性平均薪資

❖ 2017 年全年平均經常性薪資 高於市場比率



註：台灣當地市場薪資資料來源為主計處公布之製造業平均薪資及台灣基本工資。大陸當地市場薪資來源為上海及蘇州市政府公布之平均工資及最低工資。越南當地薪資來源為越南統計局公布之平均工資資料及越南第一區基本工資

❖ 2017 年基層人員敘薪 高於基本薪資比率



❖ 2017 年薪資最高個人與其他員工中位數之收入及調薪比率

	台灣	大陸	越南
薪資最高個人與其他員工中位數之收入比率	7.58 : 1	4.12 : 1	1.24 : 1
薪資最高個人與其他員工中位數之調薪比率	0.73 : 1	0.96 : 1	2.14 : 1

註：大陸揭露數據為各生產據點之平均值

越南薪資最高個人調薪比率較其他員工中位數調薪比率高(2.14 : 1)，主要因為最高薪資主管工作項目調整及績效考核優異。

本公司薪資報酬委員會召集人由獨立董事擔任，委員負責檢視員工報酬制度暨董事酬勞發放方式、董監酬勞及經理人分紅與同業比較，以及評估經理人長期獎勵、年終獎金、年度調薪、考績額度等重要議題。

遠東新世紀設有績效考核制度，每年定期依工作目標及個人表現評定個人績效，並依此作為調薪的依據(相關內容請參閱「4.4.1 績效評核」)；表現優異者，另有專案調薪，以及暢通的晉升管道。

4.2 員工照顧

4.2.1 人權維護

員工為事業發展的根本，遠東新世紀在員工人權維護方面，符合所有相關法規，明訂公司政策及程序。人權維護管理機制係涵蓋所有員工，也要求供應商符合所有相關法規要求。

我們對於保障員工人權的承諾如下：

- 僱用必須自願
- 禁用童工
- 確保員工薪資不低於當地最低薪資並提供福利
- 確保員工工作時間不超時，且加班必須自願，並應獲得相對的薪資補償
- 確保員工每隔 6 天便有 24 小時的休息時間
- 尊重員工選擇、組建、加入或者拒絕加入工會或其他類型員工組織
- 確保工作場所沒有性騷擾、精神騷擾、身體騷擾、語言騷擾、虐待或恐嚇
- 尊重及不歧視
- 女性員工保護

為落實員工人權保障，於新進員工訓練時提供 2 至 4 小時人權及勞動相關法規課程，並定期進行員工守則及企業價值的複訓。每月檢視所有據點加班及工時報告，倘有異常則由總部進行調查。另透過每季各據點執行法規遵循，確保遵循相關人權規範，若有違規事件則進行調查並追蹤改善。

性別平等

遠東新世紀致力於母性權利的保障，建構對兩性員工友善的工作制度與工作環境。在台灣，我們依循《性別工作平等法》的精神，依法設置哺乳室，並給予育嬰假。2017 年育嬰假復職比率為 76%。

在大陸營運據點，我們訂有《女員工特殊勞動保護規定》保障女性員工權益，限制加班或禁止從事對母嬰有潛在危險的相關工作，休產假的員工復職後同工同酬等。





目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

- 創設穩健治理
- 共創多元價值
- 創制永續環境
- 創造員工熱情
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理

- 創建共榮社會
- 開創共生園區
- 附錄



❖ 台灣育嬰假申請與復職留任統計

		2015	2016	2017
符合育嬰假申請資格人數	男	256	212	289
	女	106	124	141
	總數	362	336	430
實際申請人數	男	3	4	9
	女	21	26	18
	總數	24	30	27
應復職人數	男	3	3	3
	女	15	23	14
	總數	18	26	17
實際復職人數	男	2	2	3
	女	13	21	10
	總數	15	23	13
復職率	男	67%	67%	100%
	女	87%	91%	71%
	總數	83%	88%	76%
上一年度復職滿一年人數	男	0	0	1
	女	7	12	14
	總數	7	12	15
留任率	男	0%	0%	50%
	女	100%	92%	67%
	總數	88%	80%	65%

註：
1. 復職率 = 實際復職人數 / 應復職人數
2. 留任率 = 上一年度復職滿一年人數 / 上一年度復職人數

我們訂有工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並完整訂出相關程序，申訴人得向部門主管或人力資源處提出申訴，受理單位於五日內成立調查小組展開調查，其中女性委員應有二分之一以上之比例，並於受理日二個月內完成調查，相關資料絕對保密，並且提供被申訴人說明的機會。此外，我們也依據性騷擾防治法內容，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，以預防性騷擾事件之發生。

2017 年各生產據點均無違反公司保障員工人權承諾的事件，也無人權申訴的事項。各生產據點亦通過客戶對於人權、童工與勞動條件的相關審查。

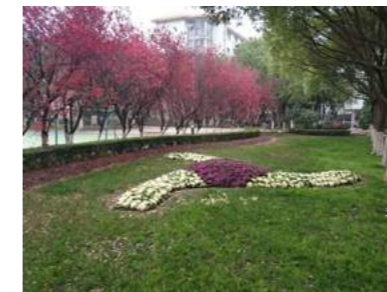
4.2.2 員工福利

遠東新世紀海內外各公司重視員工福利，在台灣及大陸各營運據點均設有職工福利委員會，由員工組成，自主性討論員工福利金支出方式及項目。台灣所有營運據點福利支出均依法定提撥，由各生產據點工會及職工福利委員會自行運用，定期舉辦本國及外籍勞工旅遊活動、電影欣賞、健行活動、社團活動、健康檢查、獎學金、各種禮金和保險等。我們設有員工撫恤辦法，為所有本國及外籍員工投保壽險及 2-11 級殘廢傷害保險。同時也與保險公司協商優惠的個人疾病及癌症保險費率方案，由同仁自行決定是否加入。

大陸生產據點福利金由工會支出，所有正式員工均可享有，其他多樣化福利包括禮金補貼（生日、結婚、生育、住院探望及喪禮等）、節日福利（紅包及禮券等）、醫療（健康體檢、婦科體檢及獨生子女醫療等）、交通、飲食、住宿及旅遊優惠等。

越南服裝廠福利事宜由工會、廠務處及人資處共同規劃，每年舉辦各項活動，由所有同仁共同參與，獲得極大迴響。

由於部份生產據點位於偏遠的工業區，且為輪班制，生產據點員工的日常生活照顧及關懷更需要我們用心。遠東新世紀逐年改善硬體設施來提升工作環境和宿舍舒適度，並且每年定期進行宿舍和員工餐廳評鑑，以瞭解員工需求與持續改善。



遠紡工業（上海）宿舍綠化



志工社活動



目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄



遠紡工業（無錫）舉辦員工子女夏令營與冬令營活動



遠紡工業（無錫）幫助員工解決寒暑假期間子女無人照管的困擾，舉辦愛兒冬令營與夏令營，安排同仁子女在文康中心做功課、快樂活動，員工可以利用午休時間陪同孩子。2017 年冬令營舉辦天數為兩週，參與子女 22 位；夏令營舉辦天數為一個月，參與子女 54 位。此舉讓員工安心投入工作，獲得了員工們和孩子們的一片掌聲。

• 2017 年舉辦「關懷職工子女夏令營」有感/安環科員工 李健

自遠紡工業（無錫）在 2016 年舉辦了員工子弟寒假樂園活動，此舉深獲員工好評。今年公司又舉辦了「2017 遠紡無錫職工子女夏令營」活動。公司秉承「誠勤樸慎創新」的企業文化，人性化的解除員工的後顧之憂。它首先解除的是員工之憂。孩子放假，離開了校園，家裡沒有大人照顧，在哪兒玩，跟誰玩？這是許多員工揪心的事。人到企業上班，卻是憂心忡忡。關愛員工的孩子，有時會比關愛員工自己，更能讓員工體會深切。現在，孩子進了夏令營，員工的憂心自然變成了開心。

從表面看，這樣的夏令營所能惠及的員工極為有限。但它所傳達的理念，非常富有針對性。企業主動為員工解憂，員工就可能將企業當作自己的家，就可能對企業產生真正的歸屬感，培養出主人翁意識來。企業舉辦夏令營，讓員工盡享天倫之樂，這是對員工更高層次的關愛-精神關愛。



蘇州廠區員工宿舍新建工程



為因應公司擴建需要，於蘇州市吳江區新建員工宿舍，提升員工宿舍各項設施設備。希望透過本次新建宿舍改善員工的生活娛樂，營造食宿安心、事業順心的良好環境，給員工一個溫馨的「家」。

新建宿舍硬體設備齊全，使用樟子松純實木傢俱、太陽能熱水系統、LED 燈具節能、周界監控、門禁刷卡進出等，提供員工安全、環保、節能、舒適的住宿環境，提升員工歸屬感。2017 年 10 月完成宿舍土建並開始室內裝修，預計 2018 年 6 月進行宿舍搬遷。蘇州廠區宿舍提供亞東工業（蘇州）及遠紡織染（蘇州）員工住宿，共可容納 1,514 名同仁住宿。



關懷外籍員工

遠東新世紀在台灣僱用 1,042 名的外籍員工，外籍同仁薪資皆依法律規定辦理。為了讓外籍員工在異地舒適愉快地工作，我們針對外籍員工規劃許多活動。2017 年共計舉辦 12 場活動，共 881 人次參與，包括各式球類競賽、團體旅遊、趣味競賽、慶生會與耶誕晚會等等。此外，也不定期舉辦外籍員工溝通會。

新埔化纖總廠外勞團體旅遊活動



外籍員工除工作日外，其餘時間大多窩居於宿舍方圓十里內，生活形態較乏味。為讓外勞深入台灣文化民情，體驗在地生活，2017 年安排 3 梯次休閒旅遊活動，分別於 5 月、7 月與 8 月舉辦，前往新竹六福村與台中麗寶樂園旅遊，利用休假一日遊，放鬆享樂後，工作起來更有衝勁及活力，外籍同仁們盛讚遠東新世紀福利為業界 Top One。





目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

- 創設穩健治理
- 共創多元價值
- 創制永續環境
- 創造員工熱情
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理

- 創建共榮社會
- 開創共生園區
- 附錄



4.2.3 退休規劃

遠東新世紀依各地法令辦理員工退休事宜；在台灣，遠東新世紀於 1980 年開始提撥退休金，並設立「職工退休基金委員會」，定期開會監督退休金之運用，其中勞工代表超過半數。每年委託韜睿惠悅公司進行退休金精算及進行提撥，各公司實際提撥率介於 4%-15% 之間。2005 年 7 月勞動部開辦勞工退休金新制，轉換新制的同仁及新進員工依全薪 6% 提撥退休金至個人帳戶，並保留舊制年資，至退休時依法給予退休金，退休金制度涵蓋正式員工比例為 100%。

大陸各子公司均依《社會保險法》參加社會保險，其中養老保險金為員工退休金來源，各公司實際提撥率介於 19%-20% 之間，退休金制度涵蓋員工比例為 100%。越南員工依據社會保險法規定，享有退休金的權利，2017 年遠東服裝（越南）以勞工薪資及薪資津貼作為繳交社保費之計算依據，並依法提撥 17.5% 社會保險費。

4.3 勞資溝通

4.3.1 工會組織

遠東新世紀遵循國際勞工組織相關公約，亦遵守營運據點當地適用之法規，所有員工可自由組織與參加工會，並得依據相關法律規定進行集體協商。我們不會以任何方式介入組織或集體談判的建立、運作或管理，報告期間無違反結社自由和集體協商之情事。

目前遠東新世紀絕大多數生產據點均設有企業工會，確保員工們行使其結社自由及集體談判權力，且均與工會組織簽署團體協議書，或定期召開勞資會議並公告會議記錄。單位主管於企業工會定期會議中列席，並轉達、處理、協商與回覆勞工反應事項。

遠東新世紀工會組織狀況

地點	生產據點	成立年份（西元）	工會成員（人數）	員工參與比例
台灣	化纖總廠（新埔、觀音）	1978	2,210	100%
	觀音印染廠	1956	153	100%
	內壠紡織廠	1977	151	86%
	湖口紡織廠	1989	368	96%
	亞東石化（台灣）	1997	310	75%
大陸	亞東石化（上海）	2009	220	100%
	遠紡工業（上海）	2004	1,394	100%
	武漢遠紡新材料	2014	176	97%
	亞東工業（蘇州）	2007	1,396	83%
	遠紡工業（蘇州）	2007	170	100%
	遠紡工業（無錫）	2007	392	53%
	遠紡織染（蘇州）	2008	1,045	100%
遠東服裝（蘇州）	2004	1,719	100%	
越南	遠東服裝（越南）	2007	3,780	89%

註：遠東先進纖維無工會，但勞資和諧，且每季正常召開勞資會議並公告會議記錄



- 目錄
- 關於本報告書
- 董事長的話
- 2017 年亮點績效
- 遠東新世紀之永續發展
- 短中長期目標

- 創設穩健治理
- 共創多元價值
- 創制永續環境
- 創造員工熱情
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理
- 創建共榮社會
- 開創共生園區
- 附錄



4.3.2 溝通管道

我們重視員工參與，透過各種機制促進勞資雙方溝通，若於董事會、經營檢討會、績效會議及人事評議委員會就重大營運變化進行討論與決議後，即於廠區會議中，與員工或員工代表溝通。在執行可能影響員工權利的重大營運變化前，我們均依循員工團體協議書之內容與相關法律規範完成相關通知。對員工工作產生重大變動的最短通知期，我們均透過團體協約或工會討論並記載於會議記錄加以公告。在報告期間內，並無任何嚴重影響員工權利的重大營運變化。

我們建立多元化溝通管道，讓員工即時順暢地反應人權及勞工實務等面向的意見和申訴，並透過不同方式宣導，如：新進人員訓練、內部辦法及流程之訂定與公告等。（關於申訴管道與 2017 年申訴案件處理結果請參閱「1.4.4 申訴管道」）

2017 年員工滿意度調查

8 總機工作中心
經濟增長

16 製造大區
製造大區

遠東新世紀透過系統性的滿意度調查計劃，協助了解員工對工作及組織的滿意度，進而作為參考與改善的依據。2017 年借助元智大學教授專業，實施工員滿意度調查。調查內容包含工作內容與環境、員工發展、組織氛圍、直屬主管、組織認同、工作投入等六大面向。整體填答率 80%，整體滿意度 84%，較前一次調查(2014 年) 進步 7 個百分點。

◆ 資遣預告期規範

台灣
依循《勞動基準法》及《大量解僱勞工保護法》的規範，在終止勞動契約前進行事前預告。相關規範均列入公司內部管理文件。
大陸
依循《中華人民共和國勞動法》的規範，在資遣30日前，以書面通知員工，且相關規範已列入各公司內部管理文件。
越南
依循《越南勞動法》規範，無期限勞動契約的勞工，給予至少45天預告；對於有期限勞動契約的勞工，至少30天前預告，相關規範已列入公司內部管理文件。

4.4 職涯發展

4.4.1 績效評核

遠東新世紀的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四種，進行方式由員工自評工作表現，再由主管和員工進行面談。年終績效獎金、年度調薪比例依據工作績效評核，同時也做為晉升與淘汰的重要依據。

◆ 年度績效評核制度



在台灣及越南生產營運據點，除工讀生及外籍勞工外，所有工作满一年的員工均需參與年度考績評核；在大陸生產營運據點，年度績效評核制度適用所有正式職員；考核後的薪資調整無性別差異。2017 年所有應執行年度考績評核人員中，除離職員工與留職停薪一年以上員工外，其餘員工皆完成年度考績評核。有關外籍勞工的績效考核，每月主管會依各科外勞出勤狀況、A 級品達成率等工作績效評分，依評分結果核給外勞績效獎勵金。



目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

- 創設穩健治理
- 共創多元價值
- 創制永續環境
- 創造員工熱情
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理

- 創建共榮社會
- 開創共生園區
- 附錄



4.4.2 教育訓練

優秀的人才乃是公司競爭優勢的關鍵，因此自 1949 年公司成立開始，除了提供同仁企業管理、工廠管理等相關的管理才能訓練外，因應各事業部門的急速擴張，開辦相關專業技術性課程，培育公司所需之各類專業人才。為了面對未來大環境的嚴峻考驗，人力發展中心致力將公司打造為學習型組織，創造企業與個人共同成長的雙贏局面。2017 年斥資新台幣 1,500 萬元打造全新遠東新世紀公司人力發展中心，提供同仁優質的培訓設備、彈性的教學空間，打造更高品質的學習環境，更一舉獲得勞動部勞動力發展署「人才發展品質評核銀牌」肯定。



人才發展品質管理系統評核（企業機構版）銀牌

行政院勞動部勞動力發展署「人才發展品質管理系統(Talent Quality-management System, 簡稱 TTQS)」，為企業人力資源部門在規劃與執行教育訓練課程中最高標竿的認證之一。本公司導入 TTQS 後，秉持著持續改善的精神，優化訓練管理流程，提升訓練品質及成效備受肯定，在 2017 年度獲得企業機構版「銀牌」認證。

據勞動部勞動力發展署公告資料顯示，企業獲得「TTQS 人才發展品質管理銀牌以上」之比率僅約 5-7%。

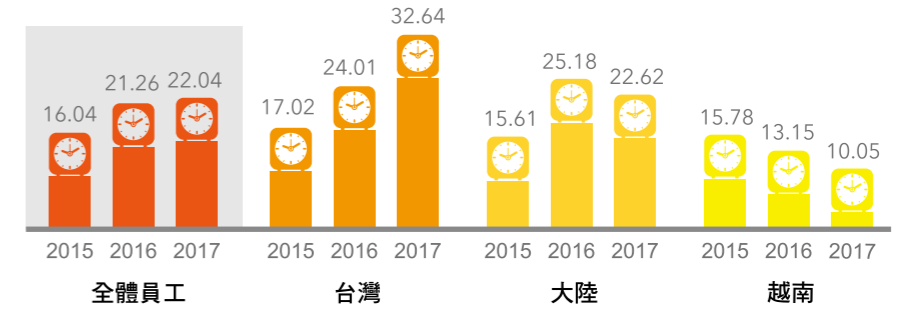
為因應海外據點擴展及人力發展需求，除依據員工職涯發展，規劃更完整之培育藍圖外，並創造良好學習環境吸引人才加入，本次評鑑除顯示對遠東新世紀人力發展中心辦理訓練的品質認同外，更是代表本公司在人才培育發展的努力，獲得國家級人才培育評鑑之肯定。



訓練目的在於將現有人力創造出最大化的價值，基於此，透過三階段來顯現人力資源成果、組織績效成果、財務成果。基礎面希望提升同仁本身的效能，使同仁的技能、知識、態度、動機，創造積極正向的組織氛圍，進而提升留任率，我們相信唯有員工本身體質健全，才能正向影響組織績效成果，使工作品質最佳化，提升生產與銷售表現，最終，反饋於財務績效表現上。

員工訓練平均時數

單位：小時/人



		2015	2016	2017
主任/科長級以上	男	29.03	48.58	38.01
	女	27.51	70.05	40.13
	總數	28.63	54.33	38.64
職員	男	21.13	19.40	36.24
	女	19.26	22.21	18.70
	總數	20.48	20.38	30.04
從業員	男	14.53	25.08	17.83
	女	11.23	13.45	10.68
	總數	12.38	17.63	13.34
全體員工	男	18.99	25.46	29.47
	女	13.42	17.43	14.91
	總數	16.04	21.26	22.04

註：
1. 台灣配合 ISO 9001:2008 品質管理要求，安排基層主管及職員品管統計相關課程，因應趨勢發展，與元智大學合作，增開大數據、環保節水等課程
2. 大陸遠紡工業（上海）連續幾年的訓練成效，工作效率明顯提升，故將常態性訓練轉化為自主學習，因此 2017 年訓練時數減少
3. 2016-2017 年越南地區將訓練資源分配在幹部級訓練
4. 蘇州地區職級統計不含新進同仁訓練



目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

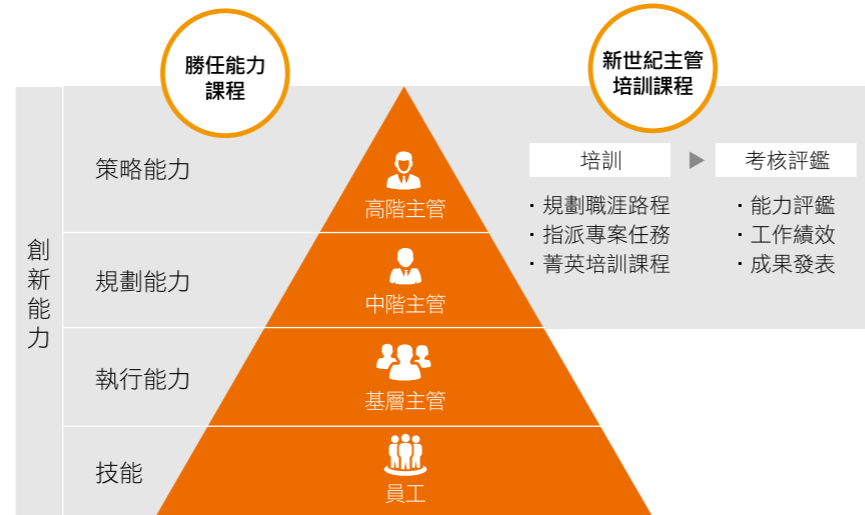
4.5 職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

◆ 終身學習制度



遠東新世紀藉由多元的訓練管道，提供同仁豐富的課程選擇，包含專業技能課程，供同仁自行選修以提升工作職能。2017 年啟動線上圖書借閱系統，與雲端圖書借閱平台，增加同仁借閱書籍的便利性，幫助同仁不斷學習成長，以拓展個人潛能，豐富生涯規劃，促進自我實現。

遠東新世紀訓練體系分為六個項目：新進職員訓練、專業別訓練、法規規範訓練、委辦訓練、勝任能力課程及新世紀主管培訓課程。

以下針對各訓練詳細描述：

新進人員訓練

協助新進人員瞭解並適應企業文化、價值觀和整體目標，認識組織概況、人事規章制度與各事業部產品，使新進人員能即早掌握工作環境，融入新組織，最終提高人員留用率。2017 年台灣辦理 59 班，共 434 人次；大陸辦理 73 班，共 3,743 人次；越南辦理 68 班，共 1,792 人次。（大陸班次不含蘇州地區）

專業別訓練

依各單位必要的知識、技能、工作方法安排教育訓練，培養工作崗位上必備的技能，強調理論與實務兼具，遴選優質的講師開班授課，或安排至外部專業培訓機構參加培訓。2017 年台灣辦理 1,222 班，共 16,901 人次；大陸辦理 195 班，共 24,373 人次；越南辦理 154 班，共 37,833 人次。（大陸班次不含蘇州地區）

法規規範訓練

為健全工作者安全衛生知識及行為，達到事故預防、減少勞工職災發生，及符合職業安全衛生教育訓練規範，安排操作人員取得設備操作之證照，擁有執行職務之職能，並於規定時間受訓與複訓，以確保人員具備正確的知識與技能。2017 年台灣辦理 383 班，共 11,029 人次；大陸辦理 52 班，共 5,759 人次；越南辦理 34 班，共 18,178 人次。（大陸班次與人次不含蘇州地區）

委辦訓練

針對各部門提出的特殊訓練需求，以專案形式辦理，經評估後遴選合適的講師，辦理訓練課程。2017 年台灣辦理 14 班，共 190 人次；大陸亞東石化（上海）辦理 29 班，共 258 人次；越南辦理 46 班，共 853 人次。

勝任能力

遠東新世紀制訂各階層員工所需具備的勝任能力，並明確訂出各勝任能力對應之行為指標，進而發展出各階層的培訓重點。

在「勝任能力」課程規劃中強調與需求面的連結，課程內容面授傳達知識、技能，運用多元的教學方法，在課堂中實際演練，就將工作上議題帶入課程中討論，學習同時也解決工作問題，最後，結果連結至績效表現。

在人力發展中心與元智大學合作下，共同開發「勝任能力課程」，針對 13 項勝任能力設計 23 門課程，經過反覆的課程需求溝通後完成課程設計，並陸續辦理各階層的訓練課程，輔以訓練成效評核機制，打造完善的勝任能力建構體制，使同仁具備一致的思維邏輯與溝通語言，並具備勝任工作所需的知識與技巧。2017 年共辦理 19 班，培訓 633 人次。





目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄



新世紀主管培訓課程

傳承和實際案例研析等方式，讓具潛力、績效卓越的員工能快速成長茁壯，進而成為各事業群的優秀領導者，未來的領導人必須能夠具備「願景領導導向」、「成長驅動導向」、「客戶為尊導向」及「使命必達導向」等四大構面的能力，並能堅持核心價值、確實掌握「人本關懷」、「變革創新」、「貼近客戶」、及「卓越營運」等四大營運重心，以創造基業長青，以確保永續經營。為此人力發展中心特為規劃「新世紀主管培訓班」課程，並於 2014 年 7 月 11 日正式啟動。「新世紀主管培訓班」課程內容依四個模組分別授課，共規劃 16 門課，每堂課三個月，總時程為兩年半，課程內容係以勝任協理級職務所需之能力及歷練為規劃依據，透過個案教學方式，聘請國內知名大學教授傳授理論基礎及應用，並搭配業界專家的實務經驗分享，打造兼顧理論與實務的訓練課程，培養主管的決策判斷、問題解決及邏輯思考的能力，打造組織人才梯隊，建立「人才庫(Talent Pool)」，以因應未來的組織發展需求。

培訓班共兩梯次，第一梯次已於 2016 年度完成結訓。2017 年針對第二梯次主管共辦理 5 堂，參與人次共計 128 人次。

線上學習

過去多以實體學習為主，現今數位科技的日新月異，加入多元的線上學習管道，使同仁不受時間、空間所限制，透過網路學習新知。2017 年，除啟動線上圖書館，提升圖書管理及使用效能外，亦藉由雲端電子書，提供同仁 24 小時的即時閱覽服務。

同時，鑒於外語能力為業務人員必備技能，同仁為了增進英語能力卻因時間或上課地點等因素而無法進修，也一併啟用線上商務英語課程，針對學習前施測了解同仁程度及工作所需之職能，進行個人客製化的學習規劃建議，學習期間人力發展中心除持續激勵培養學習習慣外，也提供學員進度，讓直屬主管掌握同仁學習狀況。提供友善、便利的學習環境，激發企業同仁學習動機，創造「學習型組織」及「知識創造的企業」。



蘇州營運總部班主管級拓展訓練營

4 優質教育 8 優質工作和經濟增長



以「當責」能轉化思維模式，跳脫受害者迴圈正視問題，有效凝聚團隊的共識，進而提升團隊執行力，強化每個人的上進心，減少抱怨與衝突。為此，蘇州營運總部職訓中心安排 40 名班主管，規劃「打造當責團隊」的班主管級拓展訓練營。

透過體驗式管理培訓的方式，為學員創造難忘的、自然的、快樂的學習體驗。活動過程中利用自我思考、群體討論、客觀觀察、實際操作等形式提高參訓者的投入程度，在整個訓練營中，以「打造當責團隊」為主軸，讓學員勇於承擔責任。

訓練營結束，每個班主管都收穫頗多，課後結合工作上所出現的問題發表自己的感受和領悟，制訂今後工作中的計劃；一個月後的課程回訪活動中，陳述自己在工作中的改變及進步，本次訓練營圓滿成功，不僅改變學員的工作行為，也留下深刻學習印象及豐碩的收穫。





目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄



越南幹部教育訓練



2017 年首次安排 60 位越南大學畢業新進同仁來台進行為期半年的實習計劃，期許成為本公司的未來種籽菁英。除了安排現場工廠實習，磨練「硬實力」外，為使工作及團隊運作更有效率，個人職能與管理技能的「軟實力」更是不可或缺的。

因此，特別為這批生力軍規劃為期兩個月的六門課程，課程規劃著重於溝通、工作管理、團隊互動等系列課程，講師以全英文授課，也透過越籍助教以越語補充教學，並設計多元工具與方法，透過實際演練討論，更加認識自己及工作夥伴，增強隨機應變的能力，學會實用管理的技巧。

學員們對於課程高度投入，並積極主動發言，課後除給予高分學習評價外，也能提出運用在工作上的實務作法。同時課程評估及學員回饋也彙整提供越南人力單位，作為爾後訓練規劃參考，持續培養優秀的新進人才，引領本公司越南營運穩健成長。



4.5 職業安全衛生管理

4.5.1 落實職業安全衛生管理

職業安全衛生政策與目標

「職業安全衛生政策」為遠東新世紀安全衛生管理最高指導原則，建立安全健康、舒適勞動的工作環境及持續降低職業災害率，亦是本公司的願景及目標。

遠東新世紀始終秉持以安全作業為首要考量，並藉由風險管理及持續改善的管理準則，加強危害辨識、積極改善工作場所、製造設備及作業方法，以有效預防職業傷害及職業病發生，保障員工及利害關係人的安全與健康。

勞資參與，共建安全衛生工作環境

遠東新世紀「職業安全衛生委員會」為安全及衛生管理的最高組織，由行政總部副總經理擔任主任委員，所有營運據點均設有職業安全衛生委員會，並設置 1/3 以上席次的勞工代表，每季定期召開會議，負責研擬、協調及督導各廠安全衛生及健康相關事項，以落實安全衛生管理。

職業安全衛生管理成功的要訣係全員參與，遠東新世紀各生產據點依其規模、性質，會同勞工代表訂定適合其需要之安全衛生工作守則，並實施事故調查及作業環境監測。此外，本公司職業安全衛生管理可透過職業安全衛生委員會運作，亦可經各生產據點勞資會議、工會代表大會及員工提案改善制度，鼓勵同仁在安全衛生的議題發揮創意並提出可改善之建議，以營造安全健康的工作環境並擴大勞工參與。





目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

◆ 各營運據點之職業安全衛生委員會

營運據點	委員總數	工作者代表比例
總公司	11	33%
新埔化纖總廠	27	33%
觀音化纖廠	31	53%
觀音印染廠	24	44%
內壢紡織廠	19	45%
湖口紡織廠	12	33%
亞東石化(台灣)	17	35%
遠東先進纖維	12	33%
亞東石化(上海)	22	80%
遠紡工業(上海)	28	64%
武漢遠紡新材料	14	36%
亞東工業(蘇州)	29	52%
遠紡工業(蘇州)	34	48%
遠紡工業(無錫)	17	65%
遠紡織染(蘇州)	51	96%
遠東服裝(蘇州)	25	72%
遠東服裝(越南)	99	76%

職業安全衛生管理為遠東新世紀勞資溝通的重點議題之一，我們與員工簽訂的團體協約或勞資會議及職業安全衛生委員會議討論案中，均包含下列各項安全衛生協議及議題。

- 提供個人防護裝備
- 設立勞資管理及職業安全衛生委員會
- 勞工代表參與健康與安全檢查、審查和事故調查
- 提供勞工工作相關的教育訓練
- 勞工申訴機制

- 拒絕不安全工作的權利
- 安排勞工定期健康檢查
- 遵守國際勞工組織規定
- 明定員工遇到健康或安全相關問題時解決的程序或制度
- 明定的健康安全目標，以及達成此目標的方法

導入安全衛生管理新思維

遠東新世紀各生產據點在安全衛生管理上不斷求新求變，亞東石化(台灣)與遠東先進纖維率先導入「製程安全管理(PSM)」，管理單元分為技術面、設備面及人員面，如：變更管理(MOC)、製程安全評估(PHA)、設備可靠性與品質保證(MIQA)、啟動前安全檢查(PSSR)等 14 項管理元素，透過科學方式實施製程設備安全評估及危害改善以確保設備安全性。遠紡工業(上海)及新埔化纖總廠於 2017 年亦接續推動此管理模式，以先知先制的原則落實改善，避免發生工安事件。

透過教育訓練植入安全衛生觀念

1. 安全衛生人員培訓

為確保每位同仁能夠熟知職業安全衛生相關法規規定，以及公司安全衛生管理機制，遠東新世紀定期提供同仁安全衛生相關培訓課程。2017 年遠東新世紀所有營運據點參與安全衛生培訓課程之訓練總時數為 53,295 小時。



訓練名稱	班次	受訓人數	受訓時數
安全衛生在職訓練	150	6,467	34,256
健康管理訓練	35	1,795	3,618
危害性化學品訓練	54	1,205	3,520
輻射防護人員訓練	2	21	132
緊急應變及個人防護具訓練	34	2,954	9,751
安全衛生內部稽核員訓練	4	144	2,018





目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

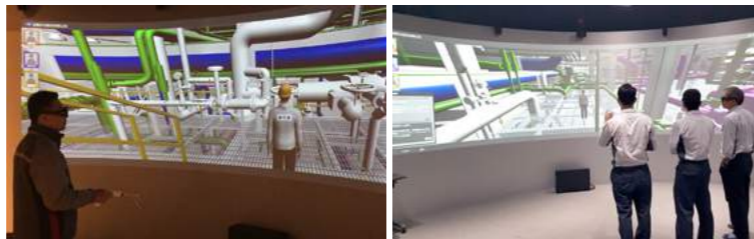
亞東石化(台灣)透過 3D 虛擬實境(VR)
進行安全教育訓練



石化屬高風險的危險產業，如何運用最新的技術及科技降低天然或人為所帶來的災害已成為重要的課題，為了克服這個難題，亞東石化(台灣)於 2017 年 11 月建置 3D 虛擬實境(VR)訓練系統，運用虛擬實境(VR)模擬真實環境與情境，讓訓練者毋須置身於實際危害中即可透過科技完成訓練與準備工作。

此訓練系統主要訓練對象為第一線生產操作員、第一線生產主管及盤面控制主管，可同時多人訓練，截至 2017 年底共舉辦三場次訓練，訓練內容為開俾標準程序與緊急消防演練，共 20 位同仁完成訓練，因虛擬實境(VR)科技所賦予的臨場感，員工普遍有相當正面的回饋，相較於過去訓練方式，虛擬實境(VR)訓練讓受訓人員對緊急應變流程有更深刻的印象，主管人員藉由模擬操作，考核人員緊急應變的處理。

未來規劃將增加化學洩漏、高壓氣體爆炸、全廠性斷電、緊急疏散路線等緊急應變情境腳本。所有新進人員均須透過本系統受訓並限時完成任務，所有人員需定期複訓並納入年度績效考核。亦將針對機械維修人員設置壓縮機 3D 模型，可進行維修程序訓練，在實際維修作業前，先了解拆解與組裝順序，亦可作為設備熟悉度考核依據，強化維修人員職能。



員工健康管理

1. 建置健康管理系統平台

為使員工健康管理更上一層樓，新埔化纖總廠於 2016 年 11 月建置健康管理系統，並於 2017 年完成員工歷年個人健康檢查資料之建檔作業，可藉由此系統傳遞健康衛生教育資訊及健康促進相關活動，更可以分析、評估、管理與保存員工個人健康檢查相關數據，透過系統共篩選出 110 位高度風險的同仁，經職業醫學專科醫師及護理人員提供健康指導後，截至 2017 年底已有 91 人完成改善追蹤，完成率 83 %。

2. 防微杜漸之職業疾病預防

遠東新世紀致力於保護所有營運據點的員工，避免因工作造成身體健康傷害，進而危害員工生命，為此公司積極監控各項危害及風險管理，加以預防。

(1) 健康檢查及臨廠健康服務

各營運據點每年以優於法規之要求，定期實施員工健康檢查與管理。台灣營運據點除設置有專業的職業衛生護理人員，也聘請職業醫學專科醫師，對特別危害健康作業員工於特殊健康檢查後實施健康分級管理的分析與建議、以及針對職業災害之同仁予以復工評估。2017 年特殊健康檢查結果沒有職業病異常的案例，職業災害之同仁經評估皆已返回工作崗位。

(2) 作業環境監測

為了掌握勞工作業環境實態與評估勞工暴露狀況，遠東新世紀各生產據點依據不同特性，委由合格的作業環境監測機構按作業環境監測計劃實施監測。檢視 2017 年監測結果以製程所產生的噪音為主要健康危害，對此各生產據點皆已訂有「聽力保護計劃」，並依計劃進行人員教育訓練、個人防護具的配置與穿戴、警告標示的設置及聽力檢查追蹤，目前聽力分級管理皆有效控管中。





目錄

關於本報告書

董事長的話

2017 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄



(3) 化學品管理

遠東新世紀為了精確地掌握化學品之安全資訊，台灣與大陸各生產據點配合化學品全球調和制度(GHS)及化學品相關法規，列管各廠危害性化學物質，以降低員工暴露之危害。內壢紡織廠內的工業用布生產單位藉由製程改善以減少於生產過程接觸正己烷溶劑；觀音印染廠則於 2017 年增設自動打樣機，操作人員透過機械手臂完成樣品染色至瓶杯回收，引進染色助劑自動計量配料系統，操作人員透過電腦系統精準控制染色助劑用量，以達到助劑統一管理和提升生產效益、避免人為疏失而造成助劑的浪費，並減少作業場所勞工化學品的暴露，同時提高產品良率。2017 年遠東新世紀各生產據點之健檢結果並未發現因化學品導致異常者。

3. 健康促進

(1) 過勞風險管控

遠東新世紀各營運據點於 2017 年推動各類健康促進的活動，新埔化纖總廠及觀音化纖廠為了預防異常工作負荷促發疾病，每季由人事單位提供長時間工作人員名單，再由職業衛生護理人員執行過勞健康評估，除通知單位主管外，亦安排同仁與職業專科醫師面談，給予個人健康指導與提醒，降低過勞發生之風險。

(2) 人因工程預防

為確保員工工作安全及身心健康，遠東新世紀各生產據點陸續實施人因性危害及避免重複性肌肉骨骼疾病之預防；遠東服裝（越南）因製程需要使用大量人力，在驗布、整燙及品檢等需立姿久站作業，恐造成肌肉骨骼傷病。2017 年給予適當的休息時間及符合人體工學的座椅，加上定期實施的員工健康檢查，以預防此危害。

(3) 健康保健課程

預防勝於治療，遠東新世紀各營運據點依據不同工作性質安排各類保健課程，2017 年湖口紡織廠辦理了「視力保健課程」與「骨質密度檢測活動」及多場的健康講座，讓同仁了解疾病的危害並在日常生活中達到預防保健效果；內壢紡織廠辦理了「夏季熱危害-預防中暑」課程；觀音化纖廠舉辦為期 8 週的健康減重活動，共計 26 位同仁參加，邀請專業營養師提供經過熱量計算又兼顧營養的餐點供同仁食用，搭配有氧健身教練實施有氧運動課程及肌力訓練，18 人成功減重，最多減重 6 公斤。



此外，武漢遠紡新材料為降低突發性事故發生，辦理了緊急救護培訓講座(CPR+AED)，共 35 人參加培訓，透過課程教學與實地操作練習讓同仁學習急救的知識並能獨立完成施救。

2017 年職業安全衛生優良事蹟

1. 職業安全衛生管理系統持續運行

截至 2017 年底，遠東新世紀共有 11 個營運據點取得職業安全衛生管理系統(OHSAS 18001:2007) 相關驗證，台灣生產據點另通過台灣職業安全衛生管理系統(TOSHMS) 的認證，且每年皆通過第三方驗證機構之稽核查證。

2. 安全衛生公益

遠東新世紀秉持「工安三護」精神，做好自我保護後要互相保護，自 2013 年起即擔任台灣職業安全衛生署 TOSHMS 北區促進會核心幹部，更於 2015 年底獲頒「優良幹部」的殊榮，2017 及 2018 年獲聘為「技術推展組」委員，協助職安署安全衛生技術手冊編纂，以供業界參考使用。





遠東新世紀 2017 企業社會責任報告書

目錄

關於本報告書

董事長的話

2017 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

觀音化纖廠主動擔任桃園市政府勞動檢查處「中小企業工作環境輔導改善計劃-勞工安全衛生登錄家族」計劃的家族核心領導者，成立「觀新E家族」，以大廠攜帶小廠之運作方式，積極協助成員診斷職業安全衛生問題並提出缺失改善方案，2017年12月底共累計102件建議事項，並已有96件完成改善，改善率94%，榮獲「工安貢獻獎」與「安全衛生熱心公益獎」兩大獎項，也獲得全台「安衛家族推動成果海報設計第二名」殊榮。



3. 無災害工時紀錄

遠東新世紀各生產據點職業安全衛生以「安全零災害」為目標，重視每位員工安全及健康，並藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導及公告、工作前工具箱會議及主題月的推動，以提高員工的風險意識與安全知識，遠東先進纖維自1996年4月成立迄今20年未發生職業災害之失能傷害損失日數，於2017年11月達成750萬無損工安全工時紀錄。

4. 消防安全殊榮

遠東新世紀各營運據點每年執行多次不同災害情境的防災演練，藉此檢視員工於意外災害發生時的應變處置能力、熟習各項器具操作技巧，以避免或降低人員傷亡、財物損失及環境衝擊。遠東服裝（越南）於2017年第一季結合當地相關單位舉辦消防演習表現優異，獲平陽省消防警察之「優秀表現單位獎」及平陽勞動報導。



4.5.2 承攬商安全衛生管理

遠東新世紀視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除依據職業安全衛生法與相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制以強化承攬商施工安全。

1. 制訂管制機具入廠檢查基準制度

為確保承攬商攜帶進廠的機械設備器具安全性，遠東新世紀台灣生產據點於2017年制訂「承攬商管制機具入廠檢查基準」及相關檢查表並實施檢查，各廠依執行狀況不定期修正。

2. 高風險作業管理

為讓承攬商所屬人員安全執行工作，從事高風險作業前，發包單位須偕同承攬商實施「工作安全分析」並完成危害告知，經安全衛生單位確認後方可開工，承攬商各項許可作業管制皆比照本廠員工管理。

遠紡工業（上海）規範所有承攬商必須取得職業安全衛生管理系統(OHSAS 18001)相關驗證，方可入廠施工；且入廠施工前需至當地政府管理部門備案相關證照及施工方案，建立職工健康管理辦法、承攬作業安全衛生及環境保護管理辦法。

3. 承攬商堆高機認證輔導

為了提升承攬商安全衛生意識及觀念，並推動承攬商自主管理，觀音化纖廠於2017年舉辦4個場次「承攬商堆高機安全駕駛認證」，藉由講授自動檢查項目、安全駕駛規範、廠內常見缺失與事故案例分析等議題，讓承攬商參與人員瞭解堆高機駕駛的安全，計有47位通過認證。





目錄
關於本報告書
董事長的話
2017 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄



4. 教育訓練

為讓承攬商所屬人員在遠東新世紀各營運據點能安全執行工作，對於不同作業性質的承攬商實施相關安全衛生教育訓練。2017 年各營運據點施予承攬商教育訓練共計 1,824 人次，訓練總時數達 5,381 小時，平均受訓時數為 3 小時。

4.5.3 工傷統計

❖ 員工工傷統計

項目	台灣			大陸			越南			
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	
工傷事故 (件數)	男	9	7	9	16	14	27	8	14	12
	女	6	3	2	4	4	5	13	10	8
	總數	15	10	11	20	18	32	21	24	20
傷害率 (IR)*1	男	0.14	0.12	0.16	0.17	0.14	0.16	0.16	0.27	0.23
	女	0.09	0.05	0.03	0.04	0.04	0.03	0.25	0.20	0.16
	總數	0.23	0.17	0.19	0.21	0.18	0.19	0.41	0.47	0.39
缺勤率 (AR)*2	男	0.10%	0.08%	0.15%	0.08%	0.05%	0.07%	0.04%	0.10%	0.01%
	女	0.06%	0.03%	0.04%	0.31%	0.31%	0.10%	0.03%	0.04%	0.00%
	總數	0.16%	0.11%	0.19%	0.39%	0.36%	0.17%	0.07%	0.14%	0.01%
誤工率 (LDR)*3	男	13.72	13.27	7.54	2.66	2.60	6.50	0.12	0.99	0.61
	女	3.26	1.61	1.12	4.57	0.46	1.12	0.32	0.25	0
	總數	16.98	14.88	8.66	7.23	3.06	7.62	0.44	1.24	0.61
死亡數	男	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	1	0	1	0	0	0	0	0	0

註：
1. *1. IR= 工傷事故件數/工作總時數 × 200,000、*2. AR= 缺勤天數/工作總天數 × 100%、*3. LDR= 誤工天數/工作總時數 × 200,000
2. 工傷事故件數包含死亡、永久全失能、永久部分失能與暫時全失能；誤工天數不包括受傷當日及恢復工作當日
3. IR、LDR 為每年 50 個星期，每星期 40 個工時計算每 100 名雇員的比率

2017 年度新埔化纖總廠發生一件重大職業災害事故，事由為一名員工搭乘升降機從事絲餅搬運作業。該員工由六樓升降機口墜落至一樓之電梯機坑，造成頭胸腹部鈍力損傷致死。

該廠立即實施事故調查並採取了以下措施：

1. 與專業升降機廠商共同尋求失效原因並予以改善
2. 升降機車廂增設監視器以監測作業人員情形，另增設對講機以供緊急狀況聯絡用
3. 加強人員升降機操作安全教育訓練

另為進行全方位的安全衛生改善，也進行下列改善措施：

1. 機械設備完整性及管理面聘請顧問公司及安全管理學會進行評估改善，目前積極進行中。
2. 2017 年 8 月邀請學術機構進廠進行職業衛生暴露調查與健康危害評估計劃，新埔化纖總廠已依其建議改善完成。
3. 新埔化纖總廠自 2017 年第四季開始每季安排高階主管安全衛生巡檢，檢查之缺失改善後由專人進行複查。
4. 改變工安集中管理為分廠管理，以廠為單位設立專職工安主管。
5. 智慧生產（工業 4.0）優化列為新埔化纖總廠 2018 年安全衛生管理重點方向，以避免事故再次發生。

❖ 承攬商於公司營運據點工傷統計

項目	台灣			大陸			越南			
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	
工傷事故 件數	男	2	1	0	2	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	總數	2	1	0	3	0	0	0	0	0
死亡數	男	1	1	0	2	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	總數	1	1	0	3	0	0	0	0	0

2017 年遠東新世紀所有生產據點均未發生任何承攬商工傷事故與死亡職業災害事故。