

4.4 / 安心職場

員工關懷

W.A.K.E. 員力覺醒的友善職場

南亞科技除提供具產業特色、有競爭力的薪資水準外，亦推動員工協助方案 (Employee Assistance Program)，同時搭配員力覺醒行動 WAKE Up actions 從「健康」Wellness、「貼心」Assistance、「感心」Kindness、「活力」Exercise 等四個主軸提供全方位福利措施，期達到「打造幸福職場，造就一群快樂科技人」目標。



Wellness 健康

- 優於法令的員工定期健康檢查年限
- 眷屬享有長庚就醫優待
- 健檢假



Assistance 貼心

- 遵循法規提供輪班人員交通車/單身宿舍
- 與專業保經公司配合，協助員工個人理財以及退休財務規劃等方案



Kindness 感心

- 提供優於職業安全法令的母性健康環境，如集哺乳室、優先停車位、工作評估
- 育嬰假、育兒假、陪產假等



Exercise 活力

- 依照職工福利金條例每年推動福委會活動

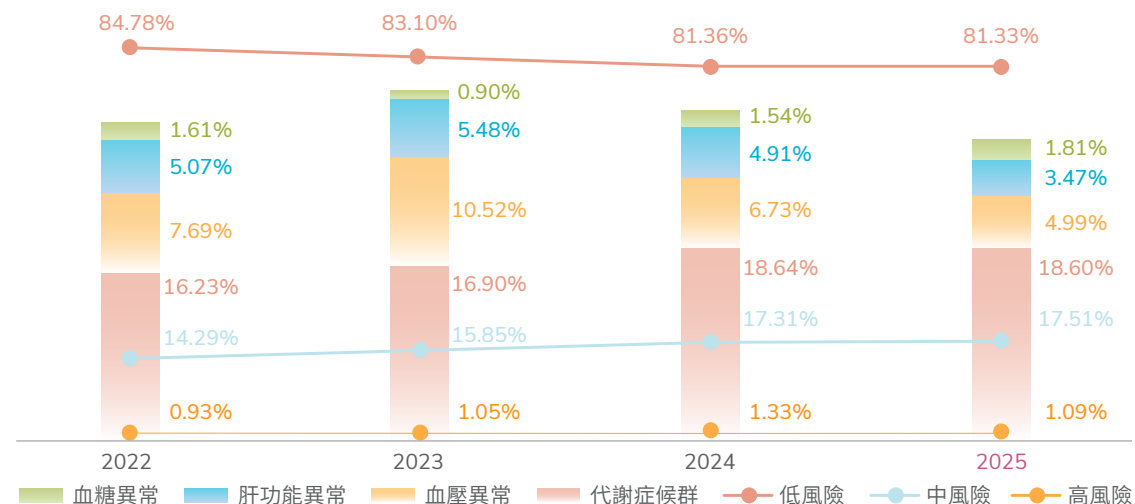


Wellness 健康

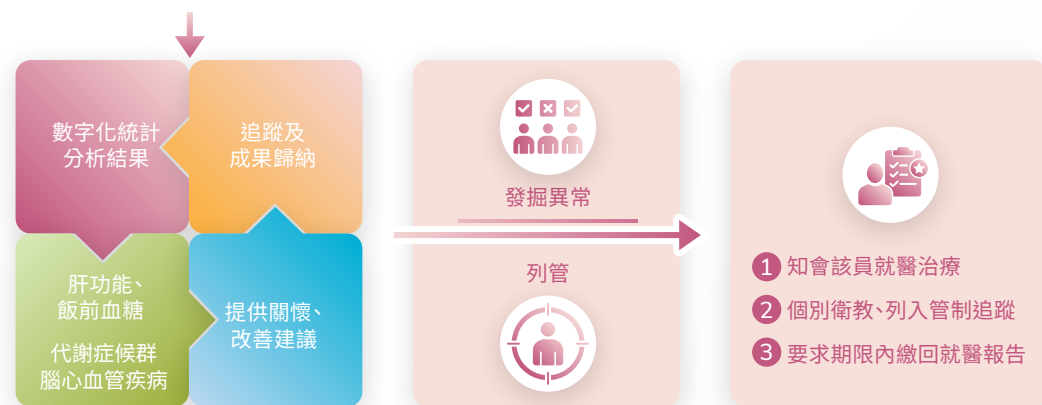
本公司與專業長庚醫療團隊合作，提供優於法令的員工定期健康檢查年限，如：未滿 30 歲每五年檢查一次、滿 30 歲未滿 45 歲每 3 年檢查一次、滿 45 歲未滿 65 歲每 2 年檢查一次、滿 65 歲每年檢查一次。另外提供 α 胎兒蛋白、癌胚抗原檢查、口腔癌篩檢等 3 項癌症篩選項目及 1 項腰圍量測等健檢項目。廠區內設置保健中心，設置符合法規之廠護，亦安排駐廠醫師駐診。上述健檢結果若有異常將列管 (肝功能、血糖、代謝症候群、腦心血管疾病等)，由廠護及醫師提供衛教關懷、改善建議以及追蹤。

	血壓異常	肝功能異常	血糖異常	代謝症候群	低風險	中風險	高風險	當年健檢總人數
2022	7.69%	5.07%	1.61%	16.23%	84.78%	14.29%	0.93%	1,184
2023	10.52%	5.48%	0.90%	16.90%	83.10%	15.85%	1.05%	1,334
2024	6.73%	4.91%	1.54%	18.64%	81.36%	17.31%	1.33%	1,427
2025	4.99%	3.47%	1.81%	18.60%	81.33%	17.51%	1.09%	1,382

» 健康促進



» e 化追蹤管理流程



註：1. 風險界定乃依據健檢數字（年齡、膽固醇、高密度膽固醇、血壓、糖尿病、吸菸史），估算十年內發生缺血性心臟病的發病風險
2. 2025 年健檢人數共 1,382 人，總費用新臺幣 2,619,672 元

保健中心提供同仁母性健康保護、傷病處理、預防保健、體重管理、戒菸諮詢等。同時也以企業內醫療資源長庚醫院為後盾，提供醫學中心級的醫療與保健服務，員工及眷屬享有長庚醫院就醫補助，非健保給付自付額得享優惠折扣及健康檢查優惠折扣等福利，2025 年醫療補助費金額計有 8,526,561 元。

本公司自 2019 年起結合公益舉辦減重比賽，鼓勵同仁以個人名義、或是 5 人組隊報名投入減重。一則協助同仁控制體重，一則藉此將公益款項幫助需要的族群。2025 年共有 419 位同仁參加，減重總計 931.5 公斤，七年累計參加人次達 3,064 人次，累積減重共 7,276.4 公斤。

2025年
員工健檢



2025年
捐血活動



2025年
公益減重活動





Assistance 貼心

為提供員工友善便利的工作環境，公司規劃有食、宿、交通車、停車場等福利措施。另設有職工福利委員會，每年規劃多樣化的福利及各種類型之活動。福委會共設置 9 位委員，其中 1 位委員由公司指派，6 位委員由工會指派，其餘 2 位委員依不同部門由員工投票選舉產生。2025 年福利金支出約為 38,000,000 元，其中福委會辦理之各項活動共計 10,387 人次參與活動。其他費用則主要用於提供三節禮券、生日禮券、員工子女獎學金、團體保險、文康活動、社團活動、生育及住院補助等。

儀式感

- 因應特殊節日推出應景菜色
- 春節期間提供加菜金
- 與公益團體結合推出年貨大街

幸福感

- 提供優惠價格之宿舍選擇
- 設置汽、機車停車場與接駁車，使同仁通勤更便利
- 規劃便利超商、咖啡/水果吧以及公平貿易茶水間，平衡工作氛圍

參與感

- 福委會每年規劃家庭日、電影欣賞、棒球日等活動，增加員工與家人的參與感
- 結合公益團體辦理人文、環保相關活動，鼓勵員工攜眷參加

» 主要福利措施

2025年
於麗寶樂園辦理家庭日



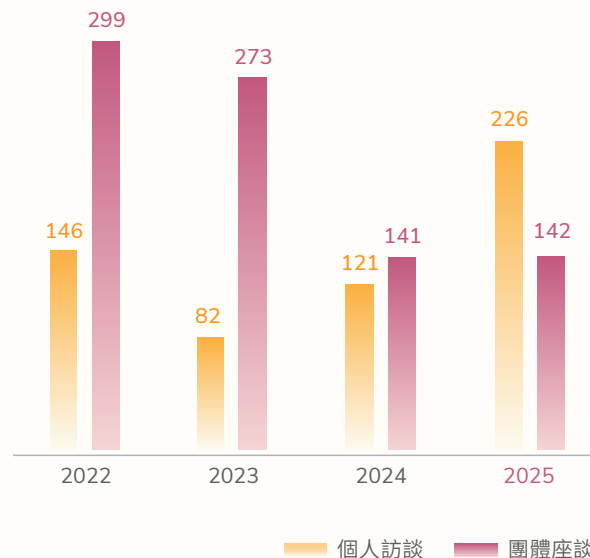
興建南林科技園區立體停車場及研發大樓停車場供同仁使用，並規劃往返停車場之接駁車



Kindness 感心

為協助新進員工盡快適應新職場，設立輔導專人，針對到職二年內新進同仁或主動求助、主管轉介或長期病假等同仁，透過定期關懷、諮詢及輔導等，降低初到新環境所感受到的不安全感，協助盡快融入公司。此外，亦自 2019 年起引進外部專業心理諮商機構「張老師基金會」，陪伴同仁面對困境時用科學方法「釐清問題本質」、「面對困難」並且進一步「尋找解決方案」。張老師專業諮商每月提供 6 次、每次 1 小時的服務，同仁可依自身需求不限次數免費使用。專業心理諮商機構「張老師」搭配公司內部輔導專人，以系統化方式預防與協助解決一些員工問題，穩定員工工作品質及身心安全。而從同仁意見反映和回饋也了解到張老師服務為同仁解決家庭上、育兒和教養上面臨的各式問題助益很大。

» 新進員工適應新職場輔導服務人數



» 張老師心理諮商服務成效

65人次使用
使用率達**90.28%**
(使用人次**70**人次)/一年共有**72**場次
4.83諮詢滿意度(5分量表)
8.94(困擾改善(10分量表))



■ 友善生育及育兒環境

為提供女性同仁安心的工作環境，提供懷孕同仁優先停車位，並設有哺乳室以提供兩性平權工作環境，保健中心亦針對懷孕及哺乳婦女進行母性健康危害評估。

南亞科技亦遵守職業安全衛生法，雇主應對有母性健康危害之虞的工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。同時公司定期提供員工健康衛教資訊及舉辦婦女保健講座，並由廠區內專業的護士提供孕婦們相關的托嬰諮詢，另外，也在各廠區內貼心的設置媽媽室，備有專屬置物櫃、冰箱及熱水器，提供媽媽們安靜舒適的集乳環境。

南亞科技亦設有員工育嬰留職停薪制度，員工可以自由提出申請育嬰假，讓員工取得工作與家庭之平衡，無須擔心子女照顧問題，安定家庭與社會。針對主要照顧者的有薪產假：提供女性員工法定 8 週的有薪產假，可申請半年 24 週給付 8 成投保薪資的育嬰假，共 32 週的育兒假；非主要照顧者的陪產假：提供法定 7 天陪產假，可申請半年 24 週給付 8 成投保薪資的育嬰假，共近 25 週的育兒假。

2025 年符合育嬰留停資格人數為 320 人 (女性 86 人、男性 234 人)，實際申請育嬰留停之人數共 41 人 (女性 19 人、男性 22 人)。此外，南亞科技為減輕員工育兒上的負擔，與多所幼稚園簽訂特約，員工可享有註冊費、月費、車費、延托免費等優惠。

另為降低同仁育兒負擔並鼓勵生育，本公司特訂定「生育獎勵辦法」，自 2022 年 7 月起，每位新生兒補助 2 萬元生育津貼，並可同時申請育兒津貼每月 2,000 元，補助至滿 6 歲止。2025 年已補助申請生育津貼 81 位同仁、育兒津貼 515 位同仁，合計補助總金額為 14,074,000 元。

» 臺灣地區育嬰留職停薪申請及復職率

項目	2023 年			2024 年			2025 年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰留停資格人數	87	230	317	88	251	339	86	234	320
實際申請育嬰留停人數	16	13	29	23	20	43	19	22	41
當年度應復職人數 (A)	8	6	14	15	12	27	10	12	22
當年度申請復職人數 (B)	7	3	10	13	10	23	10	9	19
復職後 12 個月仍在職人數	9	5	14	6	3	9	13	5	18
復職率 % (B/A)	87.50%	50.00%	71.43%	86.67%	83.33%	85.19%	100.00%	75.00%	86.36%
留任率 %	100.00%	100.00%	100.00%	85.71%	100.00%	90.00%	100.00%	50.00%	78.26%

註：1. 「當年度應復職人數」：不包含當年度連續申請留停人員。

2. 「當年度申請復職人數」：包含未達留停之申請期限而提早於當年度復職者。

3. 「留任率」指育嬰留停後復職員工留任一年以上之比率。



Exercise 活力

為鼓吹生活與工作平衡觀念，公司設置體育館及樂活館、鼓勵運動性社團以培養運動風氣，促進員工身心健康。



- 2025年運動場館及樂活館使用的總入場人次**60,111**人次
- 設有綜合體育場館及樂活館，包含空中跑道、籃球場、羽球場、撞球檯、桌球、有氧教室、按摩椅及健身器材等。

■ 鼓勵運動風氣

為使同仁身心平衡，南亞科技鼓勵慢跑社、籃球社、桌球社、羽球社、慢壘社等運動性社團辦理活動，同時於 2019 年推出「運動祭」活動，透過各部門與社團創意提案，結合運動場館場地與設施，以達成推廣運動、創意思考與活絡公司組織氛圍之綜效。2025 年共有 15 個提案通過，944 人參與運動祭活動。



2025 年共有 15 個部門提出運動祭提案



卡打車社規劃為愛傳騎活動，將愛心送到羅東聖母醫院

職業健康與安全

南亞科技三廠通過 ISO 45001 職業健康安全管理系統認證，在管理系統下認證並經內部及外部組織稽核人數為 4,203 人 (臺灣員工 3,835 人、非員工 368 人)，佔全體人員 97.29% (其餘未納入人員皆為海外辦公室人員，海外子公司正式員工人數為 117 人，占比為 3.05%)，並依循 RBA 行為準則、當地法規及承諾提供員工一個安全、健康與優質的安全職場，並同時維護承攬商的安全，保障所有工作者的健康安全。透過設置管理組織、訂定管理辦法及程序，並建立定期內部稽核的程序，依循 PDCA 的管理流程，推動各項作業，有效地預防各種事故發生，以期達到「零公傷與零職業病」的目標。

職業安全衛生委員會以優於法規之頻率每月定期召開，由執行副總經理主持，高階主管、各部門主管及委員會成員參與，成員組成有 41.3% 為勞工代表，共同諮商及審議職業安全衛生管理系統、各安衛管理目標達成狀況、事故調查及安全衛生專案績效，為強化安全衛生議題溝通，定期確認當地法規發佈內容，審視內部管理辦法、緊急應變程序及環境安全作業程序，確保符合法令規範。

安全衛生規範

建立環安衛手冊、安全衛生工作守則並依循 RBA 行為準則、當地法規及承諾提供員工一個安全、健康與優質的安全職場，並同時維護承攬商的安全，保障所有工作者的健康安全。

安全衛生教育訓練

包括全體員工安全衛生教育訓練、緊急應變小組安全教育訓練 (內容其中包含工作者緊急狀況退避權認知及免於不利處分權利)、定期安排法令證照在職教育訓練、撰寫知識性文件分享公司內部網站；2025 年安全衛生教育訓練共 124,617 人時，7,987 人次 (其中法令規定及特殊危害作業主管訓練等共 107,771 人時、2,195 人次) 參與訓練，其中針對新進人員的一般安全衛生教育訓練課程中的消防訓練暨演練，為提升人員安全防災意識每梯次課程達 2 小時，共 30,712 人時。

危害鑑別及風險評估

經由各部門中受 ISO45001 管理系統教育訓練之人員，對工作場所之危害的辨認、評估、及控制三個步驟進行定期與不定期審視危害鑑別及風險評估結果，針對可能導致職業災害與疾病的物理性、化學性、人因性、生物性及心理性之危害因子進行危害鑑別，並依嚴重度、發生頻率及事故機率判定風險等級，其中危害分類包含火災、感電等高風險作業，2025 年執行高風險作業降低風險專案，總數量提升並強化增加了 17% 風險鑑別項目，再由各高風險單位主動提出安全衛生改善行動方案降低風險，2025 年共提出 22 件管理方案，以降低中高風險與增加系統改善機會。

績效評核制度

符合 ISO 45001 管理架構精神，透過內外部稽核，安衛部門環境巡檢提案及各部門自主檢查提案 (2025 年自主檢查率達 94.8%，優於年度目標 94.1%)、各單位安全衛生績效評核、安衛部門對各單位定期執行內部稽核 (內部稽核人員均受過 ISO45001 職業健康安全管理系統主導稽核員之外部訓練認證以確保稽核成效)，2025 年共實施 45 場次內部稽核，開立 11 件矯正措施單，亦藉由內部稽核活動進行雙向溝通、每年執行第三方單位外部稽核；健檢頻率與檢測項目等指標。消防安全績效方面，設置法定消防管理人員 (防火管理人、保安監督人及消防設備各環境區域專責人員)，落實防火區劃及消防系統設備維護 PDA 巡檢管理，並定期執行消防逃生演練及消防自衛編組訓練及演練。

採購管理

符合 ISO 45001 管理架構精神，安全衛生要求已制定於「採購作業程序」相關規定中，如設備請購需檢附安全衛生具體規範、高壓氣體設備初次請購時會簽安衛部門等。

作業環境監測

規劃採樣策略進行每半年作業環境監測、分析結果與申報，含物理性及化學性因子共 414 個採樣點，其中包含 IFPC(Industry Focus Process Chemicals) 物質 (NMP, N- 甲基吡咯烷酮)，所有檢測結果皆為化學品分級管理的第一級管理 (即暴露濃度均低於容許標準二分之一) 且遠低於容許標準，以持續維持工作者健康的作業環境。

緊急應變與準備

訂有「異常狀況緊急應變作業辦法」程序，中控中心 24 小時可接收通報並啟動異常處理流程，訂有緊急應變計劃及緊急應變小組 (ERT, emergency response team) 小組制度，並包含高風險製程及廠務單位緊急應變演練，共 55 場次 (包含火災、化學品洩漏等演練)，並配合當地主管機關，進行公共危險物品與毒化物洩漏緊急應變及災難演習，以持續精進災難應變措施。

事故調查與預防

當有職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件發生，經通報確認事故後，事故單位與安衛部門組成「意外事故調查小組」，由事故單位提出矯正對策並與安衛部門檢討審查與持續改善追蹤，事故發生部門必須進行原因分析 (Root Cause Analysis, RCA) 包含直接、間接與基本原因，並確實提出改善與預防對策，以避免事故再發，始可結案。優於法令頻率召開每月安全衛生委員會，由事故單位報告及宣導職災原因及改善方案，避免其他單位發生類似事件，2025 年虛驚事故統計共 21 件，改善重點為液體事件 (15 件，佔比 71.4%)，如冷凝水接頭滲漏及建物外牆滲漏水等改善重點，並均已提出對應之改善預防措施。

工作安全觀察與訪談

藉由定期工作安全觀察與訪談 (Safety Walk and Talk, SWAT) 深入懇談工作者安全與不安全行為之改善，包含高階主管至現場工作安全觀察訪談、安衛部門與員工工作安全觀察訪談、各部門主管與員工工作安全觀察訪談，持續地於關心工作者職場健康安全。

高風險化學品環境 (特別危害健康作業)

針對已鑑別出廠區內較高風險的化學品作業環境，如游離輻射、噪音、砷、銻、汞、正己烷等作業場所，對於此些場所的人員提供適當地個人防護裝備與每年特殊健康檢查 (2025 年特殊健康檢查共 236 人，其異常與工作有關之第四級健康管理人數為 0)。

■ 事故通報與調查流程

事故發生	- 事故發生後立刻通報中控室，並轉知事故所屬單位人員及安衛人員。 - 協助傷患現場急救及送醫流程。
事故調查小組	- 事故單位及安衛人員立即事故現場蒐集證據並展開事故原因初步調查分析。 - 事故單位提出矯正對策並與安衛部門檢討審查。
矯正對策	- 安衛部門對矯正對策複查與持續改善追蹤。 - 安衛部門結案審查。

■ 職業傷害管理

2025 年廠內員工失能傷害頻率 (失能傷害件數 / 百萬工時) 為 0.41 及失能傷害嚴重率 (損失工作日數 / 百萬工時) 為 3，未達成廠內零失能傷害。若發生職業傷害事故，都會進行調查分析檢討事故真因並提出改善措施對策並以物理性、化學性、人因性、生物性及心理性進行職業傷害類別分類。而 2025 年發生廠內南亞科員工 3 件事故，其中 2 件跌倒、1 件公司活動跌倒，均屬物理性危害 (災害類型：跌倒，佔總事故之 100%)。

» 員工總工時、職業災害與職業病統計數據

年份	2022	2023	2024	2025	2025 目標
總工時 (小時)	7,073,064	7,174,192	7,310,688	7,273,602	-
可記錄之職業傷害數 (人數)	0	3	3	3	-
可記錄之職業傷害比率 % (失能傷害頻率, FR) ^{註 2}	0	0.41	0.41	0.41 ^{註 5}	<0.16
嚴重的職業傷害數 (人數) ^{註 1}	0	0	0	0	-
嚴重的職業傷害比率 %	0	0	0	0	-
失能傷害嚴重率 (SR) ^{註 2}	0	18	5	3	<5.7
總合傷害指數	0	0.09	0.05	0.04	-
經醫師認定職業病件數	0	0	0	0	0
經醫師認定職業病比率 %	0	0	0	0	0
缺勤率 %	0.16%	0.27%	0.34%	0.05% ^{註 3}	<0.41%
廠內自主檢查率 ^{註 4}	94.1%	95.2%	96.3%	94.8%	>94.1%

註 1：本公司 2025 年無因職業傷害造成死亡及罰款，而嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數且損失日數超過六個月) 為百萬工時計算。

註 2：失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR) 為依公司申報職災統計資料，不含承攬商 / 員工上下班交通傷害 / 輕傷 (現場急救可解決)。

註 3：缺勤率計算含病假、公傷假 (2026 年目標為 <0.41%，年目標設定期間為 2025 年至 2030 年)，2025 年數據 0.05% 較先前低，原因為去年有鼓勵同仁休假且規畫排休假供同仁運用，影響考績及年終獎金出勤比例的扣薪假 (如病假) 減少。

註 4：自主檢查率 = (各部門自主改善提案缺失件數 / 安衛部門提案缺失件數) * 100%。

註 5：2025 年發生 3 件事故，均屬物理性危害 (2 件跌倒、1 件公司活動跌倒傷害)，改善措施為進行宣導行走安全及確實作業前執行作業區域安全圍籬、加強公司活動前參與人員身體評估規劃。

■ 承攬安全管理

南亞科技依循台塑企業內規範制定完整之各項承攬管理規範如「施工安全衛生工程規範」等，作為要求承攬商之依據＜供應商管理請參考 6.2 章節[<](#)＞。每一家合作的承攬商均須簽署工程承攬（合約）書及施工安全告知單，以告知工作環境、危害因素及相關安全衛生規定等，並引導承攬商進行工作安全分析（Job Safety Analysis, JSA）並確實要求所屬承攬商人員依檢討結果執行施作，以期許達成零災害、零事故之目標。所有承攬商人員入廠施工前皆須事先接受過本廠之「承攬商入廠前安全衛生教育訓練」課程，目的是告知工作環境危害因子、應遵守的規定及提升安全意識。



「南亞科 5A 主廠房建築及環境工程」，南亞科技以業主與合作的營造廠商永青營造及台塑總管理處營建部，共同努力下獲得「**勞動部職業安全衛生署 114 年第 19 屆優良工程金安獎 - 民間工程組**」【**優等**】的殊榮。



» 承攬商總工時、職業災害數據統計

年度	2022	2023	2024	2025
總工時 (小時)	562,977	409,371	423,265	317,474
職業傷害數 (人數)	0	1	1	0
損失工作日數 (天)	0	8	10	0
可記錄之職業傷害比率 % (失能傷害頻率 , FR)	0	2.44	2.36	0
失能傷害嚴重率 % (SR)	0	19	23	0
嚴重的職業傷害數 (人數)	0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %	0	0	0	0

» 承攬商入廠前安全衛生訓練與涵蓋率

年份	2022	2023	2024	2025
訓練人次	2,829	2,292	3,121	2,391
訓練總人時 (小時)	169,740	112,308	205,986	124,332
涵蓋率 (%)	100%	100%	100%	100%

註：因配工務單位廠商需求及訓練單位辦訓頻率，故每年數據有所波動。