



5 友善職場

5-1 員工概況 51

5-2 人才發展與訓練 58

5-3 薪酬福利制度 64

5-4 多元溝通管道 70

5-5 友善安全職場 72

5-6 推動員工工作生活平衡 77

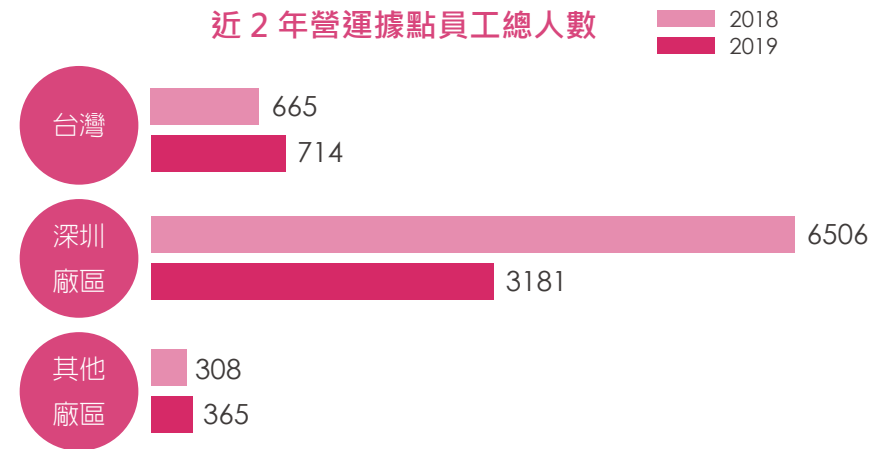
美律將員工視為公司營運最重要的合作夥伴，致力於提供員工安心的工作環境，協助員工平衡工作與生活，期許員工在溫馨的職場環境內，皆能獲得薪資與專業提升、友誼及慈善的回饋等四項收入。

5-1 員工概況

公司用人政策秉持人人均享有同等機會的理念，除了考量營運據點當地法規及文化，致力於創造無差別待遇的就業環境，將差異降到最低，亦期望藉由聘用廠區在地的菁英人才，讓不同地區、文化背景的員工，能夠融合及激發創新思維，提供全球客戶更專業、更符合地方需求的服務。為保障全體員工的聘僱權益，恪遵政府勞動法令的規定，美律與員工均簽訂聘僱合約書，以保障員工的權益。

人力結構

截至 2019 年底，員工總數為 4,260 人，包含台灣員工總數 714 人、深圳廠區 3,181 人、其他國家員工總數 365 人；女性員工總數為 2,104 人，比例為 49.4%，男性員工總數為 2,156 人，比例為 50.6%；正職員工有 3,983 名、約聘員工 200 名、派遣員工 77 名；全職員工有 3,923 名，另涵蓋兼職員工 337 名，公司營運主要由員工執行，其他工作者未佔重大比例。台灣與其他地區之員工人數在 2019 年仍分別成長 7.37% 與 18.51%，惟中美貿易戰等相關因素，客戶訂單需求之變化性過大，導致 2019 年深圳廠區人數大幅減少 51.11%。



營運據點	勞雇分類 性別	勞雇合約 ^{註 1}						勞雇類型 ^{註 2}				總計
		正職		約聘		派遣		全職		兼職		
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
台灣	2018	367	290	3	5	0	0	367	292	3	3	665
	2019	402	304	2	6	0	0	402	308	2	2	714
深圳廠區	2018	2,799	2,858	0	0	630	219	2,799	2,858	630	219	6,506
	2019	1,404	1,700	0	0	53	24	1,404	1,700	53	24	3,181
其他地區	2018	58	249	0	1	0	0	58	63	0	187	308
	2019	126	47	169	23	0	0	62	47	233	23	365
合計	2018	3,224	3,397	3	6	630	219	3,224	3,213	633	409	7,479
	2019	1,932	2,051	171	29	53	24	1,868	2,055	288	49	4,260

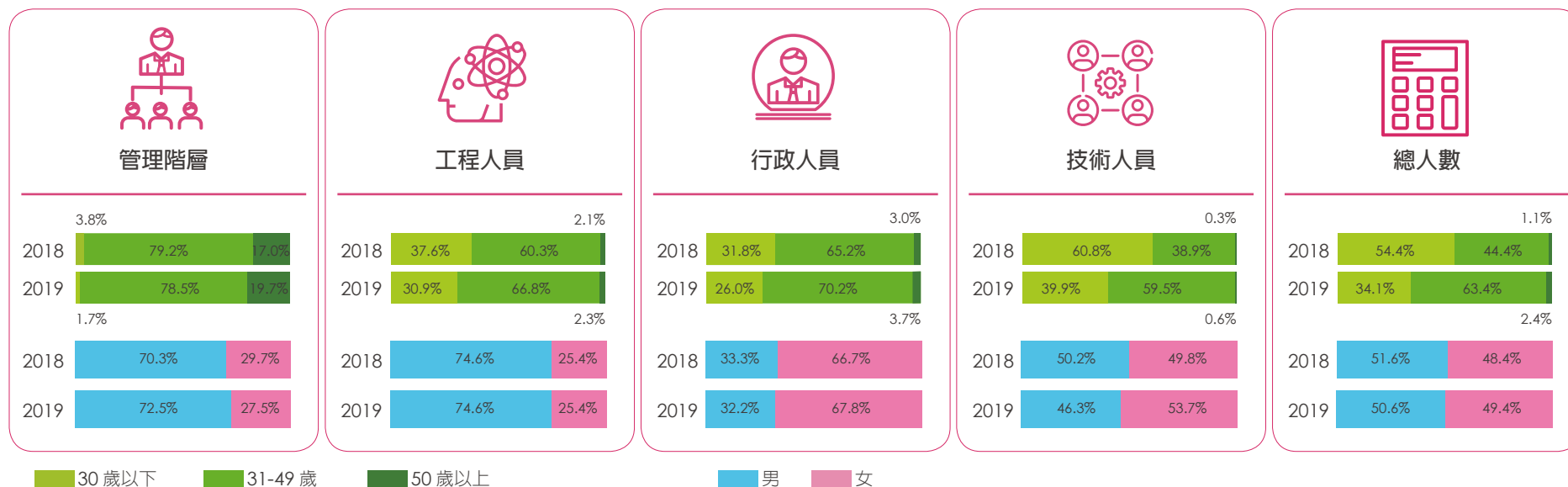
註：1. 正職人員為不定期契約員工，約聘人員為定期契約員工，派遣人員為委由派遣公司聘任之員工

2. 全職人員 (Full time) 為月薪制員工，兼職人員 (part time) 為時薪制員工。

3. 以 2019 年 12 月 31 日在職人數為計算基準

員工職級分佈 (依年齡與性別類別)

	2018					2019				
	年齡			性別		年齡			性別	
	≤ 30	31-49	≥ 50	男	女	≤ 30	31-49	≥ 50	男	女
管理階層	8	168	36	149	63	4	183	46	169	64
工程人員	267	428	15	530	180	231	500	17	558	190
行政人員	214	438	20	224	448	167	451	24	207	435
技術人員	3,581	2,289	15	2,954	2,931	1,052	1,568	17	1,222	1,415
總計	4,070	3,323	86	3,857	3,622	1,454	2,702	104	2,156	2,104



人才招募

依據營運策略與員工職涯發展，透過各種管道，招募優秀人才，包括與各大專院校聯合徵才招募活動或參與政府機構辦理之企業徵才活動，提供技術職、專業職、海外職缺之工作機會；在台灣地區另提供暑期或平日工讀實習，每年任用研發替代役人員，透過產學合作管道，藉由專業與產業之實質交流，培育及延攬菁英，提供無縫接軌的就業機會。







因應 IoT、5G、AI 趨勢，電聲技術為科技產品良好人機介面不可或缺的關鍵技術，2019 年招募創新人才包含機構設計、電子設計、軟體設計、韌體設計、聲學／噪音工程、麥克風研發、自動化、設計驗證、材料驗證等多元專業領域。

美律人員招募皆依當地法令規定，禁用童工，且嚴格禁止強迫勞動情形發生及未成年員工從事危險性工作。此外，美律透過假勤系統，妥善管理員工勞動時間及應休假期，保障員工身心平衡。



重要營運據點新進率統計

2019 年台灣之新進人員 173 人、深圳廠區新進 6,921 人，其他地區合計之新進人員則有 277 人。

新進員工人數								
營運據點	年齡 性別	≤ 30		31-49		≥ 50		合計
								
台灣		31	31	60	47	2	2	173
深圳廠區		3,551	1,351	1,395	623	0	1	6,921
其他地區		42	178	13	44	0	0	277
新進率								
台灣		4.34%	4.34%	8.40%	6.58%	0.28%	0.28%	24.23%
深圳廠區		111.63%	42.47%	43.85%	19.59%	0.00%	0.03%	217.57%
其他地區		11.51%	48.77%	3.56%	12.05%	0.00%	0.00%	75.89%

註：

1. 2019.12.31 台灣在職 714 人，中國深圳廠 3,181 人，其他地區 365 人。 2. 新進率 = 當地該年齡性別新進員工人數 ÷ 當地年底員工總人數

員工留任

美律提供具成長性的培育課程、完善福利制度和舒適便利的工作環境，確保人才持續增值與適才適用發展；建立良好的溝通管道，關切員工工作與生活情形，以凝聚向心力。另也提供國際化的發展機會與舞台，集團全球據點（含中國、泰國、美國及新加坡等 17 處）使員工有多元歷練，發展跨國工作經驗的機會，讓員工職涯得以充分發揮專長。

就員工離職管理面向，當員工提出離職需求，人力資源單位隨即視需求安排與當事人進行離職面談，務求瞭解員工離職原因。若因應公司業務發展，執行可能影響員工權益之重大營運變化的最短預告期，確實依法令規定提前通知受影響的員工。台灣地區依勞動基準法規定，按照員工年資提前 10 至 30 日預告，深圳廠區則依中國法令，皆為一個月前預告。

2019 年離職率因深圳廠區中美貿易戰因素，訂單需求變化性較大，造成產線直接人員流動大幅提高。

重要營運據點離職率統計

2019 年台灣之離職人員 156 人、深圳廠區離職 9,787 人，其他地區離職人員則有 108 人。

離職員工人數								
營運據點	年 齡	≤ 30		31-49		≥ 50		合計
		男	女	男	女	男	女	
台灣		21	19	57	51	8	0	156
深圳廠區		4,592	1,964	2,048	1,169	2	12	9,787
其他地區		55	9	36	7	0	1	108
離職率								
台灣		2.94%	2.66%	7.98%	7.14%	1.12%	0.00%	21.85%
深圳廠區		144.36%	61.74%	64.38%	36.75%	0.06%	0.38%	307.67%
其他地區		15.07%	2.47%	9.86%	1.92%	0.00%	0.27%	29.59%

註：1. 2019.12.31 台灣在職 714 人，中國深圳廠 3,181 人，其他地區 365 人

2. 離職率 = 當地該年齡性別離職員工人數 ÷ 當地年底員工總人數

人權推行

所有營運廠區遵守勞工及員工聘雇法律及國際標準規範，重視勞工人權、職業安全與衛生，致力維持良善安全且健康的工作環境，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，包括種族、宗教、膚色、國籍、性別、結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱等。且訂定「美律的商業行為與職業道德規範」與相關規定，具體保障員工權益，另設置申訴管道及懲戒辦法，且嚴格保護申訴者之相關資料，2019 年無任何歧視或強迫勞動事件。

美律評估深圳廠區員工人數較多，相較其他營運據點有較高之強迫與強制勞動風險，因此已導入電子產業行為準則（EICC）多年，目前深圳廠區依據責任企業聯盟 RBA 6.0 之國際標準，評估廠區在勞工人權、環境保護、職業健康安全、企業道德等面向之制度與落實情形。每年定期進行內部稽核，2018 年底且接受 RBA 之驗證稽核流程（VAP），取得 RBA 銀級證書（證書有效期 2 年），客戶可在 RBA-Online 查詢美律之企業永續績效執行資訊。



 區域	 受訓對象	 執行時間 / 方式	 受訓百分比	 受訓總時數
深圳廠區	全體人員	每年須通過 RBA 培訓課程 (7 小時) 涵蓋人權、商業行為道德規範等 8 項議題，分 8 次課程進行線下培訓	100%	29,561 小時
台灣總部	全體新進人員 (不含派駐)	每位新進人員須接受 1 小時法規訓練，涵蓋人權相關議題	100%	141 小時

5-2

人才發展 與訓練

■ 人才發展管理

人才是美律最大的成長動能，而教育訓練則是確保人力資本得以持續增值的重要方式。建立學習型組織，增進員工管理與專業職能，是提升團隊績效及強化組織運作效能的動力。

美律依照各項職類工作所需、績效評核結果與職涯發展之需要，提供多元學習管道與發展資源，包含在職訓練、課堂訓練、線上學習、工作指導及工作輪調等，每位員工受訓內容均詳細紀錄與追蹤，輔導員工規劃適性的生涯發展。

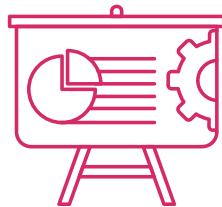
此外，除內部的人才培育，教育訓練的文化更擴散至產學合作、志工活動、愛的書庫、台灣幸福進行曲、企業社會責任等社會面，展現企業與社會「共好」的一面。

TTQS 持續優化

為使訓練更有架構與系統化，台灣總部自 2013 年導入人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS)，依照 TTQS 指標精神落實，每一訓練專案皆依照計畫 Plan(P)、設計 Design(D)、執行 Do(D)、查核 Review(R)、成果 Outcome(O) 之訓練迴圈進行。美律配合經營策略，發展年度人力資源策略及訓練方向，透過不同的管理工具、報表及定期會議檢視訓練需求及目標的相互關聯。

持續的優化及改善

- 高階主管對訓練的承諾與參與。
- 訓練分析執行轉化為次回訓練規劃之訓練需求。
- 持續培育『內部講師』，擴增內部訓練資源。
- 建立外部講師遴選評估機制。
- 增加用人單位主管、學員及講師課程設計的參與度。
- 透過課前問卷與課前對焦，確認授課教材內容。
- 課後滿意度調查、行動計畫回饋與分析。

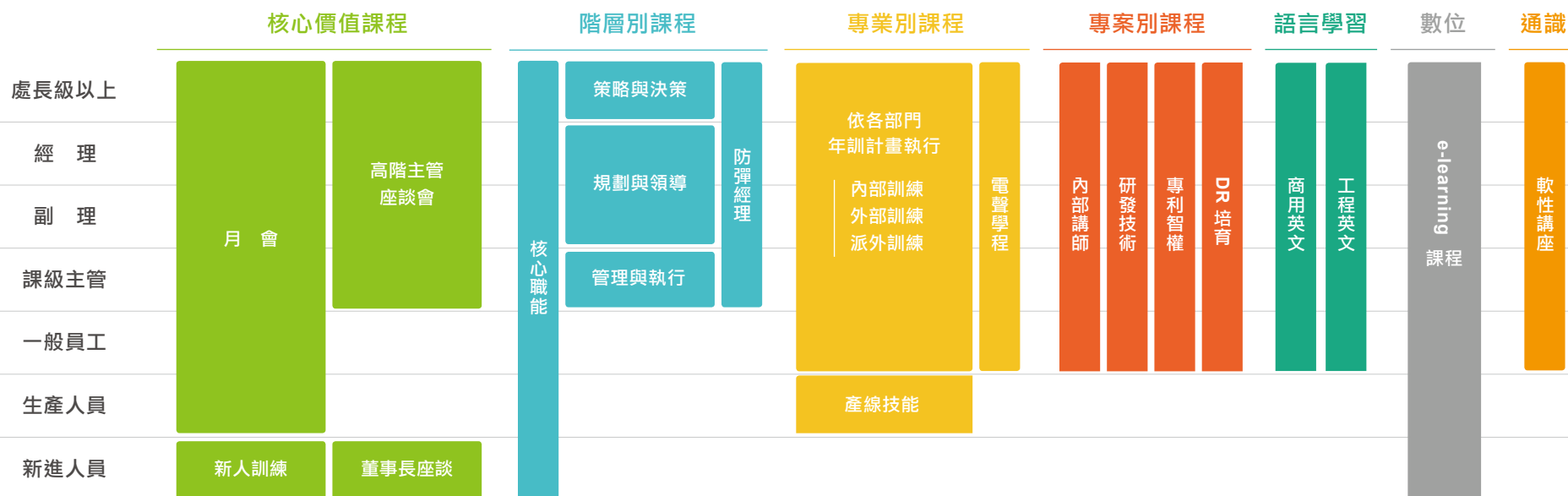


組織效益

美律自導入 TTQS 後，透過訓練目標與績效的連結，持續改善訓練系統體質，於各面向均有相當成長，獲得 2019 年度人才發展品質管理系統 (TTQS) 金牌獎殊榮。



教育訓練架構



階層別課程

依據年度教育訓練計畫需求，培養各階層人員所應具備的核心能力、專業能力、管理能力等，增進組織發展，進而強化企業競爭力，特辦理「成本管控」、「積極主動」、「工作改善」、「MAP 管理才能訓練」等課程提升同仁專業知識達到訓用合一目的。2019 年合計培訓 143 人次、813 小時，投入經費 34.9 萬元整。



精實力

持續改善創造工作效率



MAP 管理才能訓練

領導與激勵、部屬培育與啟發



工作改善

突破創新提升顧客滿意



管理的基礎

激勵他人

研發技術類課程

2019 年專業別課程以研發技術類為重點課程，合計培訓 136 人次，910 小時，投入經費 35.3 萬元整。



PLM 系統教育訓練課程



DR 培育系列課程



風險管理
失效模式與效應分析 FMEA

數位類課程

隨著多元學習思維的改變，美律發展多元數位學習資源。應用線上訓練方式，強化各專業領域能力，即學即用，以「學習型組織」為主軸，未來將持續擴充課程項目。2019 年共培訓 2,660 人次，2,320 小時。



研發技術類訓練課程



品質管理類課程



環安衛類課程



採購資材類課程



資訊軟體類課程



新人訓練類課程

定期充電講座

台灣總部於 2019 年度共舉辦「無塑生活」、「金融商品與投資陷阱」、「工作壓力調適」、「旅遊紓壓 - 非洲介紹」、「交通安全宣導」、「法律實務宣導 - 內線交易」、「音樂賞析 - 漫步音樂百花園」等多元講座，參與人次達 3,710 人次。



支持職涯學習

美律為學習型組織，為因應產品發展需要之專業技術，兼顧同仁職涯發展，高度鼓勵同仁在職進修，如因本身進修需求，得申請上班時間進修學位或留職停薪進修，支持員工進修學習，提高專業技能，追求自我成長。



鼓勵員工進修

除多元課程規畫外，還從以下三面鼓勵員工進修：

- 設置勤學獎：每年計算員工學習時數，分為個人組與團體組，優勝者可獲得禮券獎勵。
- 表揚內部講師：每年教師節表揚「美律孔子」，鼓勵同仁擔任講師，分享專業與自身經驗，年度績優講師獲頒精美紀念禮品。
- 教育訓練預算無上限：在教育訓練費用預算無上限，同仁可依需求提出進修，促進組織共學氛圍與提升學習動機。



訓練執行成果

2019 年以培訓內部講師為主，因此主要以開設內部訓練課程為主軸，2019 年教育訓練總金額雖減少近 300 萬，但員工年平均受訓時數 90.7 小時，相較於 2018 年僅減少 5 小時。

註：該數據包含深圳廠區、台灣總部，員工訓練總金額不含公司內自辦教育訓練費用，總員工數為各年度年底之員工總數。

	2018 年	2019 年
員工訓練總金額 (百萬元)	4.4	1.5
員工訓練總時數 (小時)	685,667	353,403
員工訓練總金額 / 總員工數 (元)	621	406
員工訓練總時數 / 總員工數 (小時)	95.7	90.7

員工類別 訓練時數	 管理階層		 工程人員		 行政人員		 技術人員	
	男	女	男	女	男	女	男	女
員工總數	107	36	236	73	61	199	0	2
訓練總時數	2,193	876	4,127	1,355	945	3,317	0	41
平均訓練時數	20.5	24.3	17.5	18.6	15.5	16.7	0	20.3

註：該數據僅包含台灣總部，每名男 (女) 性員工接受訓練的平均時數 = 男 (女) 性員工接受訓練總時數 ÷ 年底男 (女) 性員工總數。

5-3 薪酬福利制度

■ 薪資政策

美律提供的薪酬及福利皆符合營運所在地法令要求，正式雇用員工都享有法定規定之保險及退休金計劃。採取同工同酬的薪資政策，不因種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政見或年齡而有異，並以整體薪酬的概念考量獎酬制度，包含薪資、福利、獎金與紅利等。所有員工每年需接受兩次績效考核，以考核結果作為獎酬、任用、晉升及各項人員管理之參考依據。薪資制度：每年參與薪資市場調查，以確保公司整體薪酬制度達到吸引人才及留住人才的目標。

■ 薪資制度：每年參與薪資市場調查，以確保公司整體薪酬制度達到吸引人才及留住人才的目標。

■ 調薪制度

台灣總部

每年依國內經濟成長率、消費物價指數、公司營運獲利狀況及產業界標竿調查等情況，同時考量員工績效評核結果進行調薪規劃。

深圳廠區

依照公司當年營運狀況及所在地產業界標竿調查等資料，參照所在地政府公布之基本工資，考量員工績效評核結果進行調薪規劃。

■ 年終獎金制度：每年春節前後，公司參考營運獲利及個人績效發放年終獎金。

■ 台灣總部員工酬勞分配制度：為感謝員工的貢獻，依公司規定核發員工酬勞；員工酬勞與公司營運績效、公司目標達成及個人績效與貢獻度相關聯。

- 台灣總部認股權／庫藏股／限制員工權利新股計畫／員工持股信託：為激勵與留任優秀人才，彈性實施認股權／庫藏股／限制員工權利新股計畫／員工持股信託。
- 配合主管機關規範，於公開資訊觀測站揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，提升公司治理資訊揭露品質及強化社會責任。2019 年度非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」為新台幣 1,010 仟元，相較 2018 年之新台幣 916 仟元增加 10.26%；非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」則為新台幣 776 仟元。
- 台灣及中國深圳廠區起薪皆符合當地法令規定，目前臺灣法定最低薪資為新台幣 23,100 元，中國深圳法定最低薪資為人民幣 2,200 元，美律台灣總部及深圳廠區起薪標準皆大於或等於法定薪資規範，依據員工學經歷背景、專業知識技能、職務類別等核定薪資水準，目前新進人員最低起薪與法定薪資比率如右表。

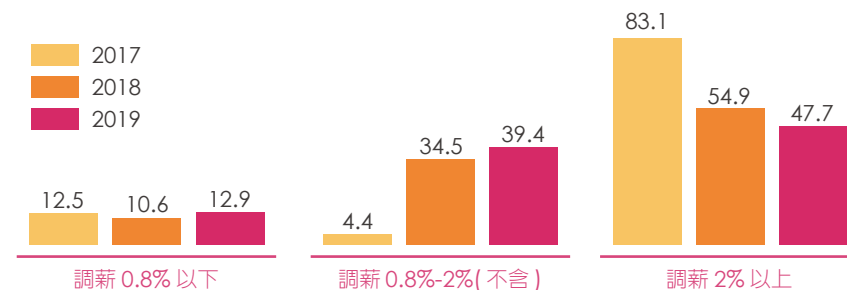
	間接人員		直接人員	
	男	女	男	女
台灣總部	1.18	1.18	(無直接人員)	
深圳廠區	1.15	1.15	1.01	1.01

績效考核制度

績效管理及發展系統的目的，是希望藉由公司、部門及個人的目標與 KPI 設定，定期檢視執行成果，以整合並提升個人與組織整體經營績效，透過績效考核，掌握員工在組織內的表現，強化員工的能力與員工職涯規劃，以落實雙向溝通及員工發展。美律透過公開的績效考核制度，來落實績效管理，除到職未滿三個月之新進人員之外，其餘人員不因性別、種族、年齡有所差異，適用於全體正式人員，2019 年實際執行考核百分比 100%。同時，以公平合理的績效評核程序，作為職位晉升、薪資調整、績效獎金、激勵制度、員工發展及訓練需求的依據。

調薪比例

每年年度調薪將因應外部市場因素和內部經營績效考量，典型雇用員工（正職員工）薪資調幅平均比例約為 2%



保險措施

台灣總部：

依勞、健保法規定，自到職起日為同仁加入勞工保險（含就業保險）及全民健康保險，另提供聘僱同仁團體意外保險，保費由美律全額負擔，以照顧遭逢意外同仁家庭與眷屬；針對因公出差同仁提供海外旅遊平安險，保障同仁工作及生活安全。

	台灣同仁	派駐同仁
險種	依薪資投保級距加保	
勞保	依薪資投保級距加保	
健保	意外險	1. 提高意外險額度 2. 傷害醫療險 3. 住院醫療險

深圳廠區：

提供海外員工符合廠區所在地法令之社會保險，以保障員工基本權益；此外，亦針對派駐海外工作同仁提高團體意外保險額度，且加保意外醫療保險，使同仁無後顧之憂，安心工作。

險種	公司提繳	個人提繳	
社會保險	醫療保險	0.45%~5.2%	0.1%~2%
	生育保險	0.45%	無須提繳
	失業保險	0.7%	0.3%
	工傷保險	0.14%-1.14%	無須提繳

退休保障

地區		台灣		中國深圳
退休制度		舊制退休金	新制退休金	社會保險之 養老保險
提繳比例	公司	5.1%	6.0%	13%~14%
	員工	無須自提	個人意願 0.0%~6.0%	8%

台灣總部：

依勞基法及相關辦法訂定退休制度，成立勞工退休準備金監督委員會，且經台中市政府核准在案，定期每季舉辦勞工退休準備金監督委員會議，使勞退金之運作更加制度化。

在退休金提撥方面：採舊制退休金提撥者，按月依薪資總額 5.1% 提存於臺灣銀行信託部之勞工退休基金專戶，準備金金額每年依法足額提撥，可滿足目前相關員工退休之需求；採新制退休金提撥者，依勞工退休金條例之規定按月依薪資總額 6% 提撥，存入勞保局員工個人退休金專戶，員工另可依個人意願選擇提撥 0-6% 不等之退休金至個人退休金專戶中。

深圳廠區：

依廠區所在地政府規範之退休保險制度妥善執行，以保障員工退休生活。

育嬰假

為協助員工兼顧事業與家庭，實施育嬰留職停薪制度，員工可依「育嬰留職停薪實施辦法」及「性別工作平等法」規範，在子女滿三歲前申請育嬰留停，最長可申請兩年。此外，另提供生理假、產檢假、產假、陪產假、安胎假、家庭照顧假及提供哺集乳室等友善職場措施，支持員工育兒需求。

項目	男	女	總計
2019 年符合育嬰留停申請資格人數 (A)	56	38	94
2019 年實際申請育嬰留停人數 (B)	1	5	6
2019 年育嬰留停應復職人數 (C)	1	5	6
2019 年育嬰留停實際復職人數 (D)	1	2	3
2018 年育嬰留停實際復職人數 (E)	0	1	1
2018 年育嬰留停復職後持續工作滿一年人數 (F)	0	1	1
2019 年育嬰留停復職率 (D / C)	100%	40%	50%
2019 年育嬰留停留任率 (F / E)	-	100%	100%

註：因中國無育嬰假之法令規範，故數據為台灣總部之資訊，符合育嬰留停申請資格人數為 2016 ~ 2019 年申請產假、陪產假人數，即享有育嬰假資格的員工總數。

優於法令休假制度

台灣總部採彈性工時與休假方式，使同仁可彈性運用休假。除依勞基法訂定之休假日外，另提供優於法令的休假制度，如派駐海外同仁返台假、親屬結婚給薪假等；美律亦鼓勵員工參與公益活動，提供給薪志工假；若因病或因故無法至公司上班，得申請在家工作，幫助員工兼顧工作收入及生活平衡。

項目	法令規定	美律優於法令作法
返台假	無	每年數次返台假申請
婚假	員工本人結婚給予婚假 8 日，工資照給	除勞工本人外，另提供： 1. 勞工子女結婚，給薪假 2 日 2. 勞工兄弟姊妹結婚，給薪假 1 日
志工假	無	每年 2 日給薪志工假
產假	妊娠二個月以上未滿三個月流產或妊娠未滿二個月流產者，雇主無給付薪資義務。	妊娠二個月以上未滿三個月流產或妊娠未滿二個月流產者，產假期間薪資照給。

其他福利

台灣總部設立「職工福利委員會」，推動各項員工福利制度，支持員工自主成立各類休閒活動團體，也鼓勵員工眷屬一同參與活動，融入美律大家庭。

員工旅遊

台灣總部每年辦理團體旅遊與員工自行組團出遊、多項親子同樂活動，邀請同仁攜眷參加，不但促進夫妻、親子互動，亦激發出更廣闊的人際互動。



聚餐活動

台灣總部每季辦理部門聚餐，並有中秋聚餐及年終聚餐，邀請同仁眷屬參加，活絡感情，促進交流與紓解壓力。



家庭日

舉辦大型家庭日活動，不僅有親子同樂表演與活動，並有趣味競賽、紓壓按摩等措施，考量員工與各年齡層眷屬需求，促進美律家庭間聯誼互動。



親子手作活動

於暑假期間舉辦 7 場親子烘焙、親子手作活動，員工與眷屬同歡。

累計 172 人次參與

員工子女獎學金申請制度

提供獎學金，獎勵員工本人或子女學習績優表現，也增進眷屬對美律的認同感與歸屬感。

2019 年全集團獎學金
申請核准共計 199 人

發放金額新台幣 42.78 萬元

資深與模範員工表揚

台灣總部每年頒發「年資紀念獎」予年資滿 5 年、10 年、15 年、20 年、25 年、30 年、35 年及 40 年 (含) 同仁，另對優秀員工經提報、選拔後發給「年度模範員工獎」以資鼓勵。



5-4

多元溝通管道

美律全集團皆設有員工意見反應表與意見箱，同仁可以隨時投遞意見與建議案，人資單位透過表單管理，及時回覆同仁改善作法，共同讓公司的制度、環境愈來愈完善。

內部溝通架構

全體員工	面對面溝通 ■ 組織性 / 各單位 / 跨級會議 / 工會	公告 廠區 / 組織性活動	各層級主管	董事會 及 管理階層
	員工網站 員工意見調查 人力資源團隊 非定期溝通會議	電子化廠內刊物 公告 / 快訊 公司性活動 ■ 福委會急難救助 ■ 廠區健康促進中心	人力資源組織	
	員工意見反映管道 ■ 員工申訴專線 ■ 性騷擾申訴處理委員會	■ 員工意見箱 ■ 電話及簡訊關懷專線	系統、 委員會主席	

員工意見表

美律除設有意見反應表及意見箱，另針對新進人員進行問卷調查，透過其意見回饋，帶入不同思維與建議，持續改善整體環境與福利制度。2019年匯總員工意見反應統整如下，已針對同仁所提出的問題與建議，評估可行性後適時回覆且積極改善。

	意見反應單	內容
台灣總部	7 件	制度管理類：4 件 其他類：3 件
深圳廠區	37 件	食宿類：15 件 制度管理類：17 件 薪資福利類：5 件

■ 新進人員意見收集

公司每月舉辦新人座談會，由總裁親自出席與新進員工互動，答覆提問並給予建議。另外，新進員工亦可透過《新進人員心得報告表》，提出建言或建議。



■ 員工滿意度調查

員工是公司最重要的夥伴，美律針對特定福利項目、公司活動、議題，進行員工滿意度調查，例如：伙食滿意度調查、年終聚餐滿意度調查、其他職工福利措施期望調查等，實際了解以改善問題，提供更貼近員工需求之活動，創造友善的工作環境與氛圍。



■ 已離職人員意見收集

針對離職員工，人資處、用人單位主管於員工提出離職想法時，皆會進行離職訪談，確切了解員工離職原因、建議，蒐集相關意見以利持續優化環境，留任人才。



■ 工會

深圳廠區設有工會，每位員工可對公司之生產、安全、環保、5S 等全方位的提出合理化建議，根據創造利潤的大小，公司予以相關人員獎勵。工會主席親任調解委員會主任，委員會設有調解辦公室，員工在日常生活、工作所遇到的有異議的問題均可向委員會提出，請求調解，通過提高員工福利，增強員工凝聚力，並定期舉辦各種活動。公司並無另透過工會簽訂團體協約。



5-5

友善安全 職場

■ 全集團符合國際勞動保護標準

守護員工健康安全是公司的重要職責，本集團對於勞工安全衛生相關制度與管理系統，除依照所在地政府之「職業安全衛生法」制定相關執行規範外，工廠端皆依循 OHSAS 18001 的規範建立安全衛生管理體系，制訂環境安全衛生相關管理程序，包含環安衛管理手冊、各作業程序及相關指導書等，以作為環境安全衛生規劃之遵循方向，並訂定文件化的環安衛方針、目標和指標，定期執行檢查，確保內部運作均能夠符合安全衛生之政策與規定，如發現任何不合作業規範之行為，或發現新的潛在風險與問題，則由負責人員追蹤改善，並針對問題點評估相關規定的修訂。透過管理體系明確的規範與要求，全員了解在工作職場上安全衛生的重要性，並落實保障員工在工作環境的安全與健康。

■ 落實事先防範措施，維護安全環境與健康員工

由勞工安全衛生處或海外管理部（簡稱勞安單位）統籌規劃及督導安全衛生業務，並由各個場所之各級主管負責推動、指揮、執行、督導安全衛生有關事項，台灣總部依法設置職業安全衛生委員會，主任委員為總裁，每季定期召開會議，由勞工代表^註及管理階層共同研討職安衛相關議題，導入 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統及 TOSHMS 台灣職安衛管理系統，遵守法令規章，持續關注安全與衛生。勞安人員並依規定參加在職訓練加強辦理員工安全衛生教育訓練以提升安全意識，為確保員工在工作場所之安全，本集團落實自動檢查並實施走動式管理，以確保設備或儀器之使用安全；定期施行「作業環境檢測」、「健康檢查」及「特殊體檢」以維護員工健康；定期舉辦防災演練，期能做好事先防範措施及緊急事件發生時能採取正確之安全保護措施。

註：

台灣總部：職業安全衛生委員會中勞方代表之比例為 36%。深圳廠區以消防安全生產委員會作為職業安全衛生之管理組織，主任委員為廠處總經理，勞方代表之比例為 50%。

所有員工報到後的新人教育訓練，必須完成安全衛生相關的課程訓練。同仁可透過文管系統隨時查詢勞工安全相關規定，內有詳細的安全知識、規範及 SOP，提醒員工遵守相關安全衛生管理規定。

海外廠區的機台管理皆有明確的操作規範、SOP 與維護紀錄，操作機台者必須事前接受操作訓練，合格後始可操作機台。機台並設計安全機制與措施，保護員工避免受到工作傷害。



提昇員工健康， 安排定期健康檢查

為保障員工健康，台灣總部定期為員工安排健康檢查，深圳廠區為特殊作業崗位員工（如高噪音、粉塵、輻射、焊錫粉塵等），定期安排特定項目之健康檢查，並針對健康檢查所發現的異常狀況，提供就醫協助暨定期檢查提醒等關懷服務。



健康職場認證 - 健康啟動標章

為營造健康的工作環境，台灣總部積極參與衛生福利部推廣之健康職場認證機制，且於 2019 年獲得健康啟動標章認證，持續致力推動無菸環境，啟動健康促進工作。

【健康管理】

- **健康指導**：依新進體檢或年度健檢之健康分級，給予個別指導與異常名單追蹤，共 241 人次
- **健康諮詢**：每月特約醫師，共服務 74 人次
- **即時健康照護與傷病關懷追蹤**
- **資訊宣導**：每兩周提供最新國內外疫情，及各項傳染病防治訊息。

【健康檢查】

- **新進人員體檢**
- **優於法規之健檢頻率與項目**：全體同仁一年一次健康檢查，並參照國人好發疾病與癌症更新每年健檢項目
- **癌症篩檢**：結合健檢，辦理口腔癌、大腸癌、子宮頸癌及乳癌篩檢，共 88 人次

【健康促進】

- **健康講座**：10 場共 1,086 人次
- **減重班**：結合講座、個別營養師諮詢與運動課程共計 45 人參加，總體重減輕 60.7 公斤，總腰圍減少 80 公分。
- **體適能檢測**：1 場，計 64 人參加。
- **捐血活動**：3 場，總捐血量達 34,000c.c。
- **多元運動社團、健身房**

【特別保護】

- **母性健康保護**：懷孕、產後及哺乳同仁一對一醫師諮詢與風險評估，提供個別健康指導建議。
- **身心健康保護**：於健檢結合「肌肉骨骼症狀調查」、「心理壓力量表」，針對高風險群個別諮詢，提供適合的運動保健、健康關懷與轉介。
- **復工評估**：傷病同仁重返工作前的評估及復工後的關懷
- **職場不法侵害預防講座**：1 場



2019 年失能傷害頻率

透過持續落實對員工安全衛生之保障，努力使職災發生率極小化。

2019 年台灣總部僅 1 件工傷，深圳廠區 0 工傷。

項目	計算規則	台灣總部	深圳廠區
工傷率 (IR)	總工傷率	0.139	0.000
	女性	0.320	0.000
	男性	0.000	0.000
職業病比率 (ODR)	總職業病比率	0.000	0.000
	女性	0.000	0.000
	男性	0.000	0.000
損失日數率 (LDR)	總損失日數率	0.695	0.000
	女性	1.600	0.000
	男性	0.000	0.000
缺勤率 %(AR)	總缺勤率	0.560	4.713
	女性	0.789	5.220
	男性	0.385	4.068

註

以上排除台灣 2 件上下班交通事故，美律持續宣導同仁注意行車安全，避免傷害。

1、工傷率 (IR)= 失能傷害件數 ÷ 總經歷工時 *200,000，傷害件數是依各廠區當地法令規定申報之件數計算。

2、職業病比率 (ODR)= 職業病總數 ÷ 總經歷工時 *200,000

3、損失日數率 (LDR)= 失能傷害損失工作天數 ÷ 總經歷工時 *200,000

4、缺勤率 (AR)= 缺勤天數 ÷ 全體員工全年工作總天數 *100%，缺勤天數包含病假、事假、生理假、安胎假及公傷假。

5、無發生工作者之工傷或死亡事件。

2019 年事故發生原因



發生地點

公司樓梯間



事件敘述

同仁在午餐用餐時間，預計前往地下室員工餐廳時，因未注意踩空階梯，導致腳踝扭傷休養 5 天。



改善對策

宣導同仁上下樓梯應注意台階，
避免滑手機或分心。

重大災害預防與應變程序

為能在緊急狀況發生前後，事先預防或事後減輕其可能造成的環境衝擊及危害，訂定重大災害緊急狀況之準備與應變措施管理程序，凡對環境與安全可能造成衝擊及危害的項目，皆於日常工作中加以預防，萬一災害發生時得以立即應變。亦成立緊急應變小組，制訂組織及各員之職掌及作業標準和處理程序。

為能預防災害發生並能及時於第一時間內搶救及撲滅，每年安排消防講習及演練，透過消防實務講習及消防設備的實際演練，讓全體人員獲得更多的消防知識及技術。

災害演練類型以逃生、滅火為必要演練課程，分別在上下半年對於全體同仁進行教育訓練，課程上半年以「消防或交通安全」等議題為主；下半年則以「急救課程」為主。



5-6

推動員工工作生活平衡

美律鼓勵並協助員工維持個人、家庭、社會和工作之間的平衡，籌辦全公司性大型活動，如員工旅遊活動、音樂欣賞、家庭日、各項運動賽事、員工聚餐及年終聯歡晚會，定期舉辦員工工作與家庭生活的心理健康幸福講座等。

社團蓬勃發展

鼓勵同仁在工作之餘發展興趣並拓展人際關係，目前集團內各類社團包含

運動類

羽球社、籃球社、瑜珈社、
有氧運動社及綜合肌力社、
自行車社及攝影社等



交誼類

志工隊、讀書社、音響社及
綠化社等。



培養閱讀習慣

台灣總部員工圖書室現有藏書一萬餘冊，深圳廠區亦設置多元類別的圖書室，包括專業、管理、文學等類別，各擁有數千餘冊雜誌書籍。各廠區的圖書室，亦隨公司的發展，不斷擴充與更新各類型的圖書，美律鼓勵員工持續閱讀習慣，2019年引進電子書系統，使員工除可至圖書室借閱實體書籍外，亦可以手機或電腦閱讀電子書。



台灣總部推行各式員工休閒與關懷措施



設有健身房，提供員工運動紓壓空間。



提供溫馨舒適的哺乳室，體貼職場媽媽需求。



與合格優質幼兒園辦理特約，提供員工子女安心舒適的托育選擇。



自 2013 年起聘用視障按摩師，員工可於工作時間內享受 20 分鐘的紓壓按摩服務，2019 年服務總計 804 人次。



定期發送健康資訊報，提供最新保健資訊，定期安排醫師健康諮詢服務。不定期舉辦健康講座與活動，提升員工保健意識，落實健康生活。

