

2022 鉅鋼機械

Sustainability Report



永續績效摘要報告書

目錄

總覽

關於本報告書	3
鉅鋼企業精神、文化核心	4
ESG 前言	5
經營者的話	6
2022 年績效總覽	7

CH1 鉅鋼機械

1-1 公司概況	9
1-2 榮譽與肯定	12
1-3 發展策略與創新研發	13

CH2 永續管理

2-1 永續推動組織及發展策略	17
2-2 重大議題分析與利害關係人互動	21
2-3 重大性主題管理方針	23

CH3 環境永續

3-1 資源再利用	34
3-2 溫室氣體管理	40
3-3 能源管理及節能措施	41

CH4 友善職場

4-1 員工夥伴及政策	44
4-2 人才招募與培育	47
4-3 員工權益與福利	53
4-4 職業安全與健康	56

關於本報告書

所提供資訊的報導期間	2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日
範疇與邊界	鉅鋼台灣地區營運據點、 品牌與活動為揭露範疇
上一次報告的日期	首次發行
報導週期	一年一次
對先前報告書中所賦予 之任何資訊進行重編的 影響及其原因	無
與之前各個報導期間相 比，重大主題和主題邊 界的重大改變	無
本期發行版本	2023 年 4 月發行
下期發行版本	預定 2024 年 6 月發行

依循標準

本報告書參考全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年 10 月發布之 GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021)、AA1000AP (2018) 當責性原則標準，揭露鉅鋼機械股份有限公司 (以下簡稱鉅鋼) 在環境、社會、治理三大面向永續經營策略及執行成果，並回應利害關係人對鉅鋼在永續發展所關注的議題。

報告書中的日期是以西元年紀錄，財務數據係依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS)，以新台幣為計算單位。

發行資訊

鉅鋼 2022 永續績效摘要報告書，經 ESG 永續推動委員會主席審核確認報告書已涵蓋所有重大主題後發行。並於本公司網站揭露。

ESG 聯絡資訊

若您對於本報告書內容有任何指教，或對於鉅鋼永續發展相關議題有任何問題或建議。歡迎您與我們聯絡，聯絡方式如下：

鉅鋼機械股份有限公司 總經理室 / 聯繫人：陳璟浩
地址：台中市西屯區工業區七路 22 號
電話：04-23501566
電子郵件信箱：service@kingsteel.com
公司網站：www.kingsteel.com

諮詢單位：勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司
Deloitte & Touche Risk Management Advisory Co., Ltd.

鉅鋼企業精神、文化核心：



鉅鋼企業精神、文化核心「超越、創新、共享、永續」，源自於董事長倡議「超越自我、創新價值」的企業精神與文化核心，這些核心價值已深植於每位鉅鋼人的思維之中並期望達成創辦人所設定的創業目標「鉅大鋼強」。在鉅鋼的場域中，每位鉅鋼人都不斷地學習與成長，「超越」自我，將經驗與專業貢獻團隊成就「創新」，並與包括同仁、客戶、策略夥伴、股東、供應商「共享」技術與成果，以達成鉅鋼與夥伴的營運「永續」與環境「永續」。

為確保落實企業願景「Nature × Future」及企業精神與文化核心「超越、創新、共享、永續」，鉅鋼更加注重其中的「人性」並將「人性」視為帶領鉅鋼屹立不搖的重要關鍵因素。

因此，鉅鋼積極主動地打造屬於鉅鋼人的企業文化和專屬成長計劃，創造同仁體驗 (Employee Experience) 最大化。每一位同仁都是鉅鋼最重要的夥伴，公司非常重視同仁的身、心、靈層面。

「讓在鉅鋼的你變成你所期待的自己」，提升自我價值，期望透過關懷系統的實際架構和流程建立，提升溝通交流頻率和價值，深入瞭解同仁的需求並協助職涯規劃，共同培養認知共識，打造屬於鉅鋼專屬的「人文化」。未來，鉅鋼集團期盼由內而外逐步擴充，以鉅鋼文化奠定品牌並延伸至外部，讓使用者體驗最大化，讓所有人都能 Live in Culture，體驗並享受鉅鋼文化。進而讓鉅鋼成為不斷創造價值，無法被取代的鉅鋼！

Nature × Future

ESG 前言

鉅鋼自 1978 年成立以來，積極致力於創新與永續經營，公司核心理念「Nature × Future」意涵為二：「自然 × 科技」、「人性 × 數位」。

「自然 × 科技」象徵公司專業研發技術，全新 NexCell[®] 物理發泡彈性體射出製程落實對地球環境的友善與目標，這是「Nature (自然)」。而「Future (科技)」是指鉅鋼以多年積累的多槍多站機電整合能力成功開發出此一領先世界的科技。憑藉自然與科技的實際整合，鉅鋼深切期盼全新製程能引領公司與產業再創高峰。

展望鉅鋼未來，公司以「超越、創新、共享、永續」的四大方針，全面投入具體規劃並逐步完善執行，著重於推動綠色製造、打造包容職場、培育人才、建立責任供應鏈，致力實踐企業公民角色，達到經濟與地球永續「共享、共好」的目標。鉅鋼將持續朝向「追求創新成長，永續未來的卓越企業」穩健邁進。

經營者的話

以「Nature × Future」為核心理念，秉持著「自然 × 科技」、「人性 × 數位」共營精神，密切關注國際間重要永續發展趨勢。

自 2020 年起，全世界飽受新冠肺炎疫情的衝擊，各產業皆被迫加速改變與轉型。於轉型過程中我們重新定義「Nature × Future」的另外一組意涵「人性 × 數位」，其中除了數位轉型的必要與重要性，「人性」亦是鉅鋼得以永續發展的關鍵！在數位面：公司積極執行數位轉型，透過數位工具的導入與整合、大幅度優化營運生產鏈流程速度與精確度，也改變了公司內部對話文化。於人性面：人才的培育與發展，一直都是公司相當重視的一環，所有同仁都是家人！我們非常鼓勵同仁隨時分享創意與想法，推行自我管理機制，以培養 5 項核心職能—學應力、整合力、創價力、應變力與共好力為準則，陪伴同仁共同成長並貢獻專業，因為我們深信個人的成長是推動團隊進步、更是推動鉅鋼永續發展的重要動力。

鉅鋼成立自今，已歷經兩次組織及技術轉型，從原本產品多元化發展到專注策略，每次都為我們帶來爆發性的人才及財務成長！現今正在經歷第三次組織及技術轉型，公司以「Nature × Future」為核心理念，秉持著「自然 × 科技」、「人性 × 數位」共營之精神，密切關注著國際間重要永續發展趨勢，設定了可持續的永續目標和共同願景。鉅鋼將與我們的同仁、客戶、關鍵供應商、股東和利益相關者一同實現永續發展、利潤共享和善盡企業社會責任。



鉅鋼機械 董事長

陳法勝

2022年績效總覽



綠色產品

完成可量產且為全球世界首創的物理性發泡射出成型設備，達到成品 100% 可回收、日常空氣取代化學發泡劑及完全無廢棄物的加工過程



人才永續聯盟

2022 加入 TALENT, in Taiwan
台灣人才永續行動聯盟



獲獎資訊

2022 哈佛商業評論數位轉型製造業精銳獎—楷模獎
2022 美國 Muse 設計金獎



MUSE
DESIGN
AWARDS



CHAPTER 1 鉅鋼機械

KINGSTEEL

1-1 公司概況

鉅鋼成立於 1978 年，台灣台中為主要營運據點，同時在中國大陸、東南亞（越南、印度、印尼）均設有辦事處或服務處，鉅鋼主要業務為生產橡塑膠射出成型機設備及各種自動化機械及五金零件製造加工買賣，並持續專注於發泡彈性體及工業彈性體射出成型設備的研發與製造。

鉅鋼成立至今佇立發展在製鞋產業，抱有豐厚鞋機知識技術基石，在早期台灣製鞋王國高競爭年代，鉅鋼產品憑藉著技術創新與高客製化服務脫穎而出，穩健地在市場上立竿並佔據領先者地位。

鉅鋼機械股份有限公司



設立日期	1978 年 11 月 20 日
總部所在位置	台中市西屯區工業區七路 22 號
董事長	陳法勝
總經理	陳璟浩
實收資本額	新台幣 4.5 億元
員工總數	186 人



近年數位化發展里程碑

2018

導入微軟 M365 及 Teams，
解放全體同仁的創意與工作
效率

2019

導入微軟 CRM 系統，提供客
戶更即時服務

2020

導入微軟 Dynamics 365 企
業管理解決方案，全面數位
化經營

2021

採用微軟 Azure 雲端及物
聯網技術，完成工廠製造智
慧化

2022

導入微軟永續雲 / ESG 元年

營運目標

- 1 全力推廣 NexCell® 超臨界流體射出發泡製程解決方案，持續創新與優化，維持業界領先地位
- 2 積極經營原有 EVA 複合式材料射出成型機市場，透過設備功能提升、優化，深耕原有客群更積極開發新客源，推升市佔率

<p>營運策略</p>	<p>推廣環保、全回收、節能、自動化、數據化生產管理解決方案</p>	<p>開發非鞋類產業，提高品牌能見度</p>	<p>強化供應商關係與管理</p>	<p>提升管理層策略性思考能力及法務常識</p>	<p>導入 ESG 檢視、盤點鉅鋼的過去、現在與未來</p>
<p>成果</p>	<p>NexCell® 從開發到銷售，所有的測試原料全數回收重複使用，實現發泡彈性體自動化數據化工能，成功吸引製鞋產業與非製鞋產業關注與詢問</p>	<p>培育區域人才、透過參與國際大型展覽如德國 K 展，提升成員市場經營觸角與能力、強化新、舊客戶關係維護與經營</p>	<p>提升供應鏈進貨效率、品質推升生產效率、生產稼動率、提升勞安管理、提升生產品質</p>	<p>委請 PWC 與理律事務所，針對中高階主管策略思維引導與法務常識作提升，引導團隊同步提升各面向邏輯思考能力</p>	<p>透過 Deloitte 輔導，將 ESG 數據化、建立專屬鉅鋼的 ESG 生態圈，結合公司未來發展策略及 ESG 執行項目，定位鉅鋼的發展路徑及努力方向</p>

1-2 榮譽與肯定

2020

MUSE Design Awards

Platinum Winner: NexCell® 鉑金獎

Reddot Award

Winner: NexCell®



2021

iF Design Award

NexCell®



2022

綜合數位轉型獎製造業組精銳獎 楷模獎

MUSE Design Awards

Gold Winner: NexCell® RX2



1-3 發展策略與創新研發



全球首發

正式亮相全球首發量產物理發泡射出成型設備

百件專利

與理律法律事務所合作完善星鏈式專利網絡，
超過百件專利佈局

鉅鋼為彈性體設備製造商的先鋒，致力於研發與創新，並憑藉著技術領先與高客製化服務的優勢，在市場中長期佔據領先者地位，並與客戶之間有著緊密的合作關係，“YOU NAME IT, WE MAKE IT.” 是自信也是業界對鉅鋼的肯定，在開發流程上，鉅鋼遵照 ISO 9001 流程規範，在未來開發規劃，鉅鋼將持續投入環保製程設備研發，持續為全世界的循環經濟及永續經營注入動能。

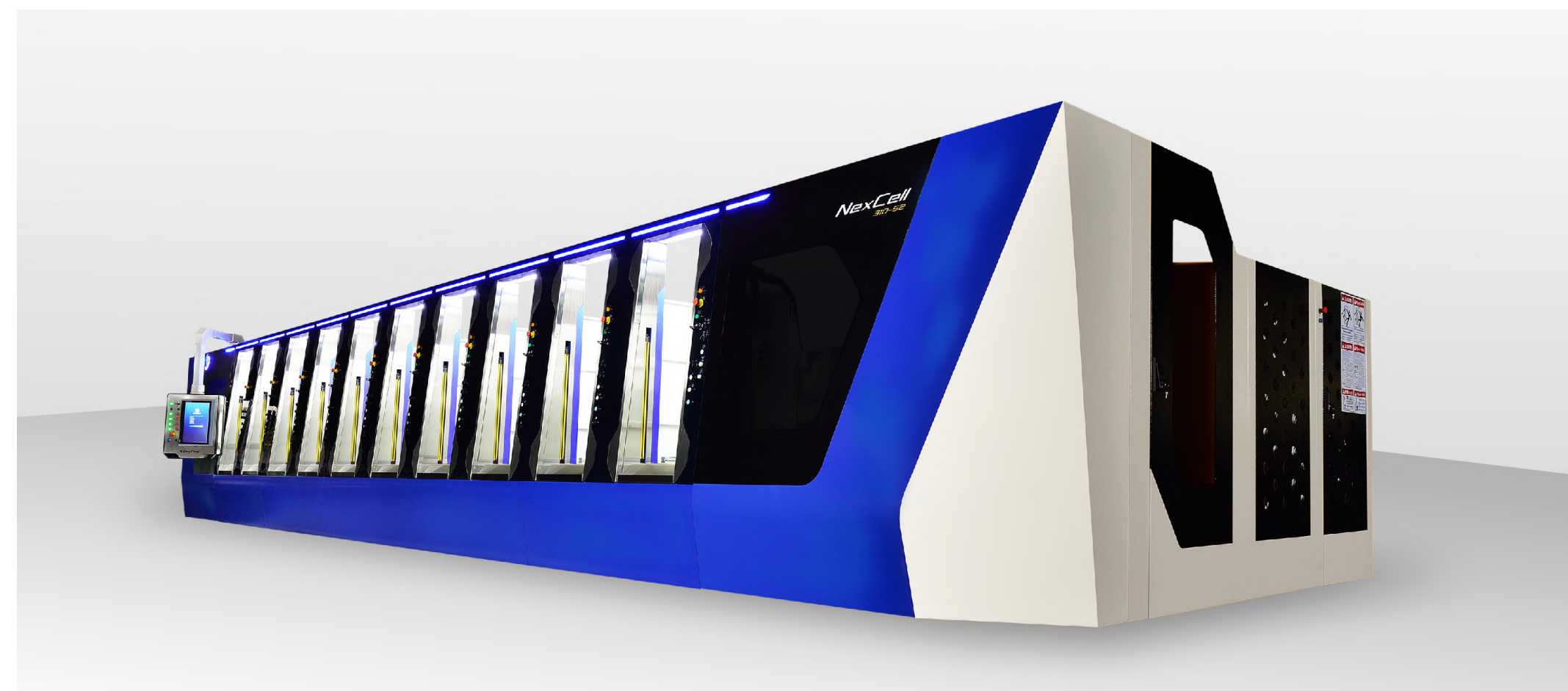


鉅鋼創新產品與方案

Nexcell®

超臨界流體射出發泡成型機及整合方案

- 透過 SCF 發泡射出技術，大幅減少製作工序及成本
- 導入 MICS 客製化多站核心技術，符合各產業運用
- 使用可回收材料生產，透過可回收特性落實永續性
- 高精度規格設計製造，提供使用者精實可靠的產品



	製程	生產之成品	生產後之廢料	單位材料成本	生產成本	環境汙染
物理發泡 (鉅鋼創新採用)	透過物理方式改變氣體狀態做為發泡劑混入材料使材料發泡，材料無化學變化	無化學反應，為可回收之產品，經回收後可進行二次使用	可回收再使用，無廢棄物	高	低	無，使用物理發泡生產對於材料與環境達到無殘留、無汙染
化學發泡 (傳統採用)	使用化學方法產生氣體使材料發泡，材料本身已產生化學變化	經化學反應，為不可回收之廢棄物	為不可回收之廢棄物	低	高	有，化學發泡所採用的發泡劑在反應釋放的氣體與熱量對於環境有相當的影響

鉅鋼創新產品與方案

KS Gateway

4.1TM Wifi / 5G 物聯網解決方案

- 提供即時監測參數變化讓使用者進行精準、有效率的調整
- 數據定時雲端同步更新提供各式數位產品檢視
- 數據庫比對分析提供使用者建議參數與排除錯誤
- 智慧化生產模式，紀錄並預測生產效能並支援同步監控管理

鉅鋼除自身積極投入創新研發外，更於 2022 年與歐特捷實業和德商巴斯夫簽署共同開發協議，三方結合各自在塑膠射出機台設計、物理發泡製程與特用高分子彈性材料等方面掌握的資源優勢與利基，攜手研發生產無毒、製程低碳節能且可 **100% 回收**再製的產品，以滿足製鞋、汽車零配件、兒童玩具、運動護具及居家生活用品等相關行業用戶需求。



鉅鋼也與西門子及如億自動化共同簽署 MOU，透過與西門子及如億自動化合作導入智慧製造技術，並培育許多智慧生產及工業 4.0 關鍵知識與技能應用等領域的高階人才，**加速製鞋產業在智慧工廠的發展，期盼能打造出全球鞋機產業跨入工業 4.0 的最佳典範。**



CHAPTER 2 永續管理

GOVERNANCE

2-1 永續推動組織及發展策略

永續發展的定義：能滿足當代需求，同時不損及後代子孫滿足其自身需求的發展

聯合國世界環境與發展委員，1987

鉅鋼自成立以來，無論在公司治理、工作環境、產品研發、人才培育等不同面向的發展，皆朝企業永續發展的願景邁進。鉅鋼不僅努力創造公司及利害關係人們的經濟價值，更透過本業技術發展對環境友善的製程，提升對地球的永續價值。鉅鋼以「Nature × Future」為核心理念，秉持「自然 × 科技」、「人性 × 數位」共營精神，密切關注國際重要永續發展趨勢，並成立 ESG 永續推動委員會，將 ESG (Environmental, Social, Governance) 衡量指標融入企業營運核心理念與價值鏈，設定永續發展長期目標與共同願景，攜手所有利害關係人，與鉅鋼一同實踐企業永續發展。

ESG 永續推動委員會

鉅鋼於 2022 年成立 ESG 永續推動委員會，由董事長擔任主席，總經理擔任副主席，主席任命跨部門高階主管擔任委員，委員會下設「環境管理組」、「社會管理組」、「公司治理組」、「綠色產品組」共 4 組，由副主席定期檢視 4 組推動永續作為之執行成效。

ESG 永續推動委員會組織架構及職責

主席	委員會主要負責人，訂定 ESG 政策及整體目標並監理
副主席	召開並主持相關會議，覆核年度永續績效摘要報告書，審核 ESG 規劃、進度監督並向主席報告及核准
執行秘書	協助 ESG 永續推動委員會運作；負責統整並向主席彙報
各組委員	提交當年度實踐成果、ESG 相關提案及改善事項進度



永續發展策略

永續治理



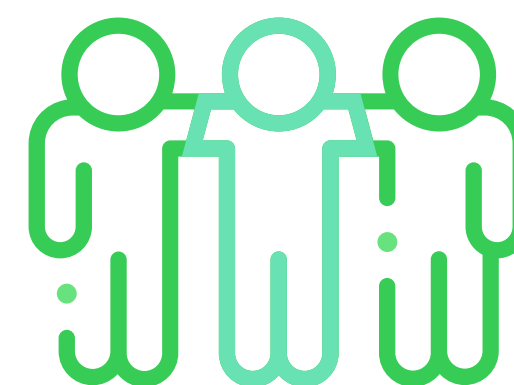
以 ESG 為重要指標強化研發、生產、銷售、財務、人力資源及數位營運六大治理面向，為利害關係人創造永續價值

永續產品



依 ESG 發展理念納入研發程序，依據客戶營運需求開發節能、減碳、安全、高效及環保的產品，共建永續發展的社會與生態

友善職場



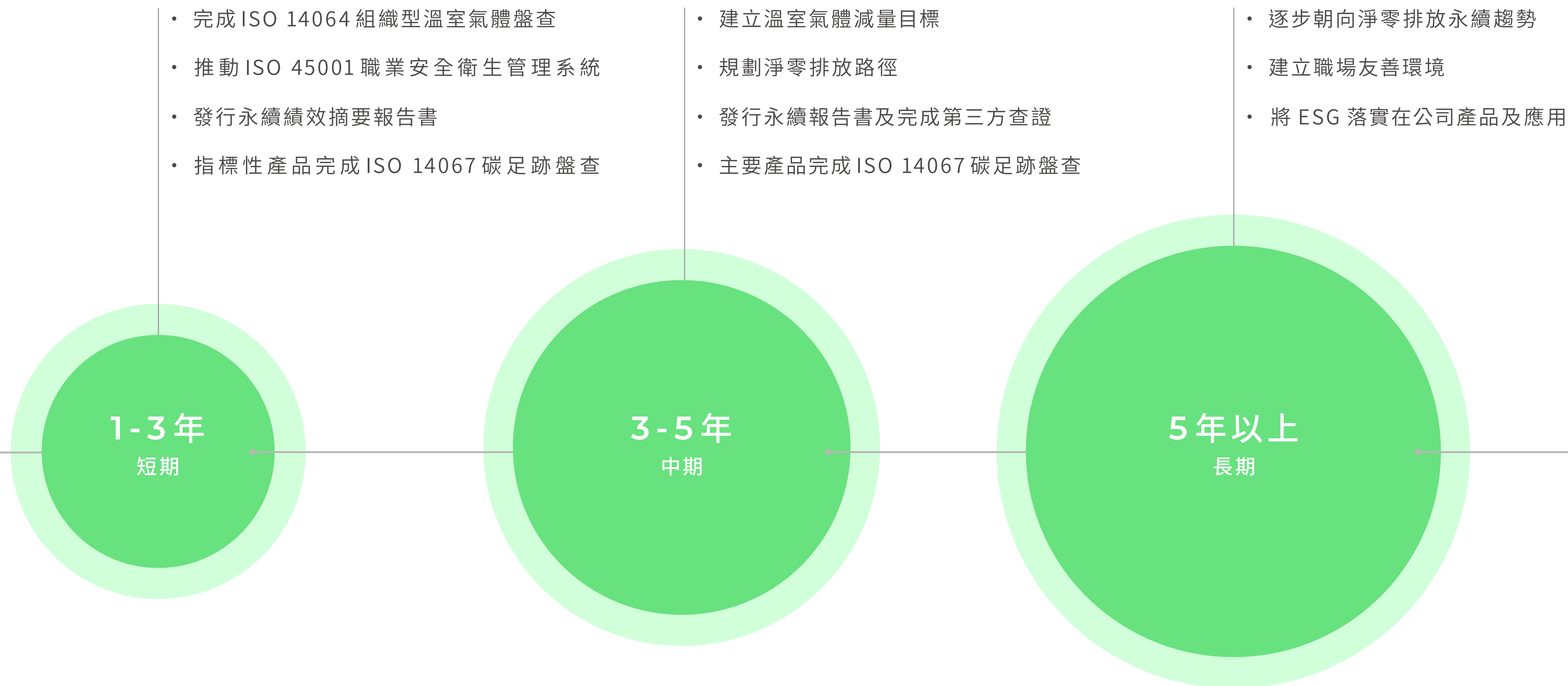
打造安全與健康的工作環境，讓志同道合的同仁能在平等、自由、包容、成長的場域，成為企業與社會永續發展的關鍵成員

利潤共享



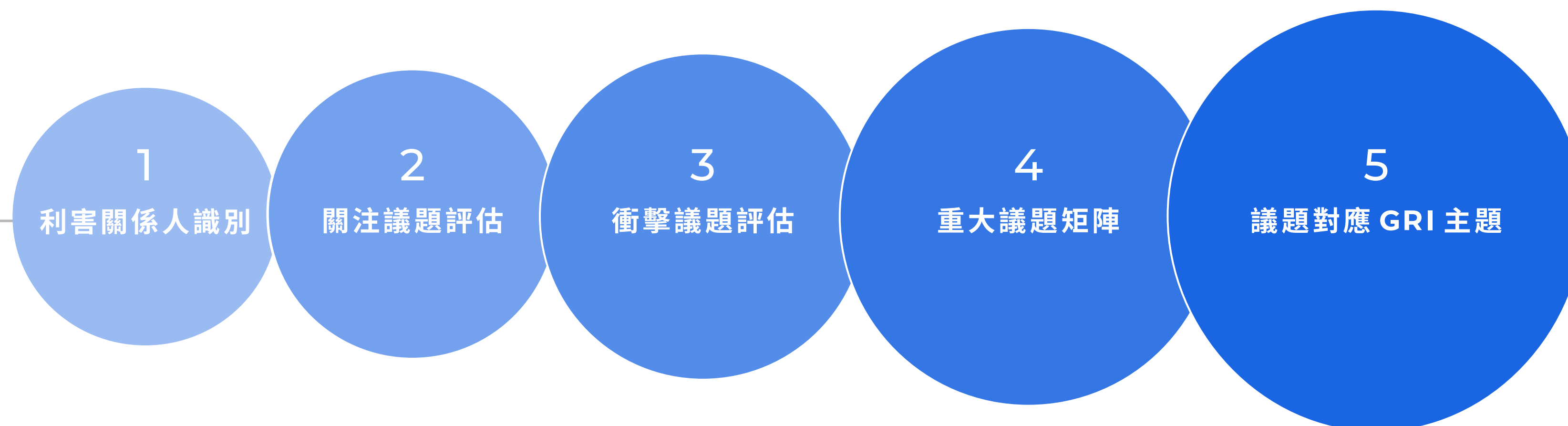
依據財務成果投入同仁的職涯成長、關鍵供應商的技術發展、以及弱勢團體的關懷照顧，期許能成為社會中一股良善的正向力量

永續發展目標



2-2 重大議題分析與利害關係人互動

重大議題辨別流程與分析



1 利害關係人識別：鑑別 6 類利害關係人

依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards) 鑑別出重要利害關係人：員工、客戶、投資人 / 股東、行政主管機關、供應商、承攬商

2 關注議題評估：90 份關注評估問卷

透過外部問卷發送關注議題調查問卷，由重大利害關係人評估對每個議題的關注程度

3 衝擊議題評估：24 份衝擊評估問卷

透過問卷發放，由內部長官評估每個議題對於公司營運衝擊程度，以決定議題揭露的重要性

4 重大議題矩陣：鑑別 9 項重大議題

依該議題所受外部關切程度及對公司內部的可能衝擊進行重大性評估統計分析，繪製出重大性矩陣圖。包含產品品質管理、職業安全衛生、法令遵循、資訊系統安全管理與營運持續管理、創新研發與價值創造、產品智慧化；另考量公司注重人才栽培及因應永續趨勢，將人才招募與培育、綠色產品及能源與溫室氣體管理納入重大議題

5 議題對應 GRI 主題：議題 100% 符合永續性及完整性之要求

經 ESG 永續推動委員會對重大議題鑑別結果進行檢視及核可，確認符合永續性脈絡與完整性等要求

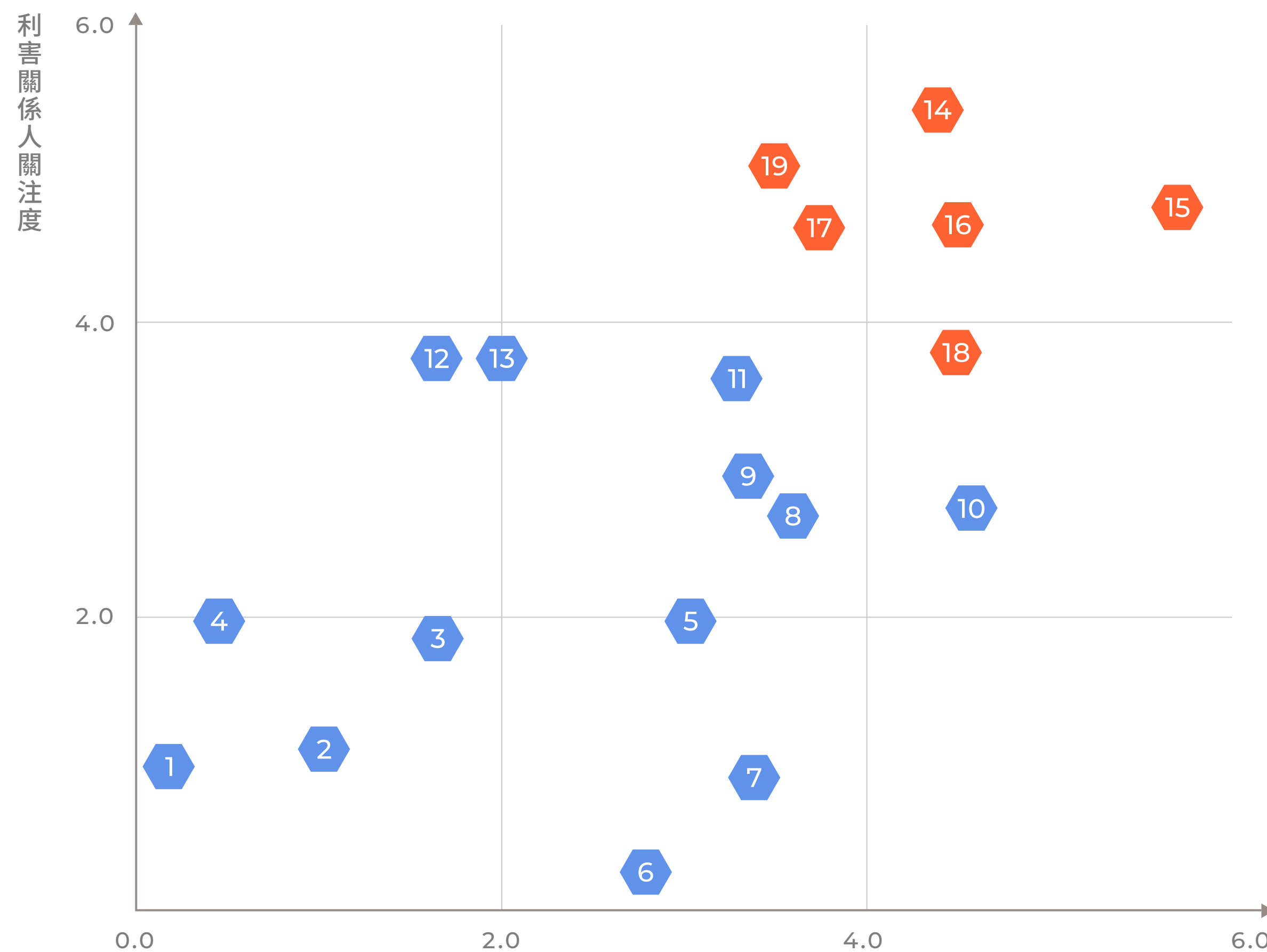
重大性矩陣圖



- 1 氣候變遷治理
- 2 污水排放管理
- 3 供應商永續管理
- 4 廢棄物處理
- 5 人才招募與培育
- 6 公司治理與商業行為準則
- 7 營運績效
- 8 綠色產品
- 9 客戶關係管理
- 10 勞資關係及勞動條件
- 11 人權保障與多元共融
- 12 風險管理
- 13 能源與溫室氣體管理



- 14 產品品質管理
- 15 職業安全與健康
- 16 法令遵循
- 17 資訊安全管理與營運持續管理
- 18 創新研發與價值製造
- 19 產品智慧化



營運與經濟、社會、環境衝擊度

2-3 重大性主題管理方針

依據主題關注度及衝擊度的分析與評估，參酌公司實際運作關聯性後，訂定各重大性主題管理方針如下：

產品品質管理

政策：秉持鉅鋼品質政策「品質精進、速度領先」目標，並維持 ISO-9001 品質管理系統持續改善之精神，達成全員品質的意識。

目標設定

- 短期目標**
 - 建立適合量測儀器以快速準確確認產品品質及異常數據確認，達成快速處理異常及維護製程穩定。
 - 降低廠內不良率：下半年度較上半年比較每月報廢金額降低約 75%。
- 中期目標**
 - 建立完整人力培訓制度強化品保、售服人員解決異常能力訓練達成快速處理需求任務達成多能工效率。
 - 目視化現場即時管理訊息，以利管理及執行人員每日效率效果提升。
- 長期目標**
 - 推動數位化收集，強化資料分析達成品質穩定之目的。

2022 目標達成現況

- ✓ 目標進料檢驗不良率：0.6% / 月↓
- ✓ 組立零件品質異常工時 (>120 分) 件數：5 件 / 月↓
- ✓ 客戶抱怨件數：4 件 / 月↓

職業安全與健康

政策：秉持以人為本，重視員工身心靈健康為基本要求，主動式塑造安全、健康、效率並存的工作環境，達到企業永續經營。

目標設定

- 短期目標**
 - 降低失能傷害次數 3 件 / 年，並提出因應預防矯正措施，防止災害再發生。
 - 規劃辦理健康檢查及職場健康促進活動，員工參與率達 100%。
 - 依照同仁作業類別及危害，規劃安排同仁進行相關安全衛生教育訓練課程。
- 中期目標**
 - 持續進行危害鑑別與風險評估，並進行矯正預防措施，防止職業疾病發生。
- 長期目標**
 - 全員參與【無災害運動】，建構安全健康的工作環境。

2022 目標達成現況

建置職業安全衛生管理制度，規畫與建立危害風險評估、承攬商管理、醫護人員健康關懷、個人防護具，安排相關安全教育訓練及緊急應變演練等課程

- ✓ 健康方案自主參與率 100%
- ✓ 重大職災案件 0 件
- ✓ 總災害事件數 (不含上下班交通) ≤ 3 件
- ✓ 機械 / 設備 / 器具安全改善件數 4 件
- ✓ 違法事件與罰款案件 0 件

法令遵循

政策：鉅鋼長期密切追蹤職業安全、環境、社會法規變化，並定期與法律顧問諮詢討論，透過調整營運流程、內規等，確保符合法律要求。

目標設定 確實遵守所有政府與經濟、職業安全及環境及社會相關之所有法規，達成零違規之目標。

短期目標

- 約聘知名法律事務所法律顧問長期合作，維護及保護公司智慧財產權申請及應用。
- 教育訓練：提供同仁法令遵循實體與線上課程（智慧財產 / 著作權 / 專利權等相關課程），讓同仁清楚了解法令傳達、諮詢。

中期目標

- 全面推廣供應商及承攬商簽署《供應商廉潔承諾書》。
- 定期追蹤最新修法訊息即時傳達各單位。
- 準備推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。

長期目標

- 取得 ISO 45001 認證，並落實執行。
- 建立清楚適當之法令傳達、諮詢、協調與通報系統。

2022 目標達成現況

✓ 零件違規事項：因應國際趨勢且透過定期法規追蹤確保符合規範，導入 ISO9001 品質管理系統，**已超過五年無違反法規之情事**

資訊系統安全管理與營運持續管理

政策： 依據資訊安全政策要求，每年定期進行資訊安全風險評鑑。同時考量內外部資安議題，以發生可能性、衝擊程度、影響程度量表等，獲得風險程度量化分數，再以控制程度量表檢視，評估其營運影響程度。

目標設定

- 短期目標** · 建立、落實及維護資訊安全管理政策。
- 中期目標** · 透過培訓提升全體員工資訊安全意識。
· 強化資訊安全環境及應變能力。
- 長期目標** · 達成資訊安全管理政策量測指標。

2022 目標達成現況

風險評鑑項目：

- ✓ 微軟安全分數 43.42%
- ✓ 軟體授權與合規性 100%

創新研發與價值創造

政策： 因應未來市場趨勢，開發新製程；針對市場及客戶需求，建立出公司特色與客製化功能進行開發。

目標設定

- 短期目標**
 - 新製程成品可穩定生產；依照客戶需求功能建立，並且能正常操作。
 - 優化電氣迴路及程式，使設備穩定生產。
- 中期目標**
 - 新製程設備可進行量產；依照原本功能建立人性化操作優化，讓使用者更能快速熟悉設備。
 - 持續優化人機介面，使操作者更容易在介面上獲得設備資訊，減少因設備狀態訊息不明確而使人員操作不易等問題。
- 長期目標**
 - 設備架構優化，提高使用性與穩定性，並降低成本；建立與客戶之間的售服互動，並針對客戶端持續優化。
 - 依據客戶需求及研發需求持續更新設備軟硬體系統。

2022 目標達成現況

- ✓ 將新製程用設備進行量產；功能更新持續人性化，在操作上能夠更簡單

產品智慧化

政策：自主開發 KS Gateway：數據聯網功能，賦予機台聯網以及資訊整合的能力。

目標設定

- 短期目標**
 - 賦予完整的數據聯網能力。
 - 協同數位創新中心討論數據蒐集方式的標準。
- 中期目標**
 - 緊密結合客戶需求，再優化原有功能。
 - 配合數位創新中心執行生產參數逆向寫入設備。
- 長期目標**
 - 透過 KS Gateway 結合大數據分析，提供產能優化建議。
 - 設備資訊及產品資訊有效蒐集及使用。

2022 目標達成現況

- ✓ 80% 實際客戶採用
- ✓ 已完成第一階段開發

綠色產品

政策： 各產品設計開發秉持節能、降低碳排、提升永續性等理念與客戶、品牌和供應商一起愛地球。

目標設定

- 短期目標** · 針對 Nexcell® 製程設備進行效率優化，提升能源使用效率。
- 中期目標** · 開發新型節能機台，提供客戶與品牌產能更高、資源消耗更低的解決方案。
- 長期目標** · 建立產品碳足跡標籤，並導入低碳原物料，以達到減碳之實效。

2022 目標達成現況

- ✓ 導入西門子設計開發流程，降低 20% 試產階段所產生之零件廢棄物
- ✓ 回收 Nexcell® 製程設備產生之成品，並達到 90% 回收率

能源與溫室氣體管理

政策：因應溫室效應對於整個生態環境及全球氣候，將造成深遠而不可知的影響。為了有效減少碳排放量為目標，成立用電盤查委員會及溫室氣體盤查調查，定期與專業顧問諮詢討論，進行排放鑑別表、顯著間接排放評估表等調查，並建立用電盤查、耗電弱點分析及用電改善等。

目標設定

- 參考國際趨勢及作業指引規定，先落實自我認識與弱點分析，最終導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查系統，主動向利害關係者揭露企業對於環保、環境的決心，並以正式的報告來呈現出企業如何制定關於溫室氣體的目標，以及改善或需加強的部分。

2022 目標達成現況

✓ 建立用電監控系統，進行使用狀況的盤點調查，分析自身優劣勢，更有效的推動政策執行

人才招募與培育

政策：鉅鋼積極與中部地區大專院校洽談產業與學業合作，盼望抱有機械製造熱忱學生進入學習，並透過慎密實習計劃培育出產業人才。

目標設定

- 短期目標**
 - 積極開發中部大專院校洽談產學合作，盼望抱有機械組裝熱忱人才加入。
 - 提供多元教育訓練課程、學習成長機會，鼓勵同仁積極學習成長。
- 中期目標**
 - 開發中部以外大專院校洽談產學合作，盼望抱有機械組裝熱忱人才加入
 - 導入職務能力制度，鼓勵同仁積極學習成長並規劃個人職涯發展。
 - 透過產業別議題（橡塑膠射出、機械設備及鞋類等議題）資訊，透過資訊共學機制吸引潛在人才。
- 長期目標**
 - 開發海外大專院校洽談產學合作，盼望抱有機械組裝熱忱的海外人才（僑生、留學生等）加入。
 - 優化職務能力制度並運用可視化、數據化、數位化方式推動學習風氣。
 - 將內部的機械製程彙整及包裝為課程，透過知識共享機制協助該專業所長同仁活躍於校園、公部門及相關活動，藉以於該領域紮根與網羅人才。

2022 目標達成現況

- ✓ 勤益產學生在職 5 位
- ✓ 大專院校招募據點 4 間

An aerial photograph of the ocean with white-capped waves. A thick white line graphic is overlaid on the image, starting from the top center, going down, then right, then down again, and finally right towards the bottom right corner.

CHAPTER 3 環境永續

ENVIRONMENT



相較 2021 年，
2022 年類別一、二溫室氣體排放量減少 **10.713** 公噸 CO₂e

全球都關注節能減碳和環保救地球的議題，更是我們身為地球公民的責任和義務。但是，經濟活動卻對環境造成了傷害。鉅鋼以企業永續發展為目標，盼望透過富含綠色精神的 NexCell® 所製造出的綠色產品影響消費者，使認同且購買鉅鋼綠色產品的消費者，能與鉅鋼一同於實踐永續的道路上盡一份心力。



3-1 資源再利用



目標設定：2030 年較基準年減少 **1%**

2022 年為鉅鋼的 ESG 元年，但鉅鋼在 ESG 概念尚未普及前，便已推行諸多友善環境之措施，現在更配合 ESG 的推展，在管理策略方向也預計導 ISO 14064 及 ISO 45001 等環境安全衛生系統，及擬定相關的節能、減碳目標，並著手開始評估友善環境的相關設備或系統建置，推廣現有友善環境措施，維持資源能夠循環再利用，積極宣導使用可重複性運用產品。如：恆溫空調設定、分類影印紙張等級，增加循環再運用、提供環保杯及鼓勵使用購物袋，降低一次性容器措施等。

鉅鋼友善環境措施



事務類

採購環保材質、降低紙張數量、提升重複運用率

開發包裹紀錄

登記包裹資訊從紙本作業調整為線上通知，減少紙張用量。

APP 軟體

環保再生影印紙

全廠更換環保再生紙率達 90%，並要求員工妥善利用紙張，如僅單面列印之文件，可回收再利用於傳真或個人便條紙等，以增加紙張的使用率。預計 2023 年調整全面提供再生紙影印紙為主。

再生便條紙

使用有綠色環保標章且 100% 再生紙製造，盒裝內無獨立塑膠外帶，節省塑膠包裝材。

無針訂書機

考量文件厚度釘選需求，文具品多提供無針釘書機可選擇，不需使用任何耗材，降低碎紙機故障率。

鉅鋼友善環境措施



民生類

採購環保材質物品，降低環境汙染、提升紙箱再次運用機會

環保衛生紙

採購環保衛生紙、擦手紙，保護森林資源，減少環境汙染。

環保包裝水

採購減碳製程（減少 69.5-77g CO₂e）並有減碳標籤之品牌礦泉水。

不鏽鋼杯

不再提供紙杯盛裝飲品，降低使用一次性飲料杯，朝垃圾減量 1% 目標前進。

環保清潔劑

選購原料成分 95% 以上可被大自然分解，環保標章產品，友善生態環境。

包裝材回收再利用

減少個人包裝盒、增加紙箱運用率（EX: 每月固定配送基金會餐盒，請廠商將 40 份餐點放入 1-2 個紙箱送至公司，紙箱可回收再運用於其他商品裝箱。

資源回收

可回收物之處理作業，無償交由弱勢團體承攬。

鉅鋼友善環境措施



伙食類

使用可重複運用用餐設備，減量塑膠袋使用與降低產生資源回收物

餐盒保溫袋

防疫期間餐廳分流用餐，團膳餐盒提供重複使用響應環保購物餐袋，午餐塑膠袋減少共 3,168 個 / 年。

不鏽鋼餐盤

防疫期間餐廳用餐者提供不鏽鋼餐盤盛裝菜色，午餐 1 次性紙餐盒減少共 13,200 個 / 年。

鉅鋼友善環境措施



設備類

增加屋頂運用降低廠房溫度

建置架高
太陽能設備

有利空氣對流能有效降低廠房室內溫度 3-5 度 (目前為租屋頂模式，未來規劃 A 廠屋頂建置太陽能自發自用)。

鉅鋼廢棄物管理

2022年鉅鋼廢棄物清運共 0.729 公噸

鉅鋼於生產過程產生的廢棄物處理均嚴密管控，確保不會造成任何環境污染或流向任何生物棲息地，不會影響任何物種的生態或造成多樣性的喪失。

鉅鋼營運產生廢棄物為一般事業廢棄物。廢棄物統一集中儲存管理，有效掌握廢棄物來源產出量。廢棄物進行最適化分類後交予合格廢棄物清除、處理廠商。廢棄物清運過程中，鉅鋼不定期追蹤確保廢棄物妥善處理。

鉅鋼減廢行動

回收再使用數量達 **5.2** 公噸

原料回收重複利用，降低資源浪費：

與專業原料廠商配合，透過原料物理性質的改變，由廢料再重新蛻變成合格原料。2022年購入EVA新料0.2噸，回收再使用數量達5.2噸，讓設備在試機階段所產生的廢料再次被利用，有效降低廢棄物的數量。

廢棧板分類及再利用，降低廢木材的產生：

棧板外觀完整可再重複利用的，請原供應商載回重複使用；外觀有部分毀損的，請廠內人員進行修繕並再次使用。狀況不良無法再利用的，通知合格廢棄物廠商來廠進行回處理。

3-2 溫室氣體管理

鉅鋼自 2021 年起，導入 ISO 14064-1:2018 組織型溫室氣體盤查，以盤查結果的數據化指標，瞭解營運活動對環境的影響及衝擊，規劃溫室氣體減量策略。

2022 年鉅鋼溫室氣體總排放量為 727.831 公噸 CO₂e，其中直接排放（公司所擁有或控制的排放源）之溫室氣體（類別一）占 13.00%（94.584 公噸 CO₂e），主要排放項目來自於 CO₂，間接排放（排放為公司作業結果，排放源為另一家公司所擁有或控制）之溫室氣體（類別二）占 87.00%（633.247 公噸 CO₂e），主要為生產設備電力使用量。

2021

單位：公噸 CO₂e

總計

738.544

類別一

98.364
(13.31%)

類別二

640.180
(86.68%)

2022

單位：公噸 CO₂e

總計

↓ 727.831

類別一

94.584
(12.99%)

類別二

633.247
(87%)

註：盤查邊界為鉅鋼一廠、二廠及外倉

3-3 能源管理及節能措施



鉅鋼於 2019 年起每年編列預算逐步汰舊換新設備為節能方向邁進，以下為 2019 年迄今之措施及成效：



設備

採用節能燈具與更新同規格功率提升照度設備

LED 平板燈

辦公區 T8 燈具 (72W / 盞) 於 2019 年 - 2020 年更新為 LED 平板燈 (36W / 盞) 共 223 盞；每年節省約 50% 用電量，2022 年廠內辦公室裝修工程維持安裝 LED 平板燈。

LED 天井燈

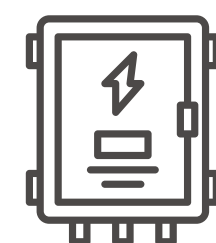
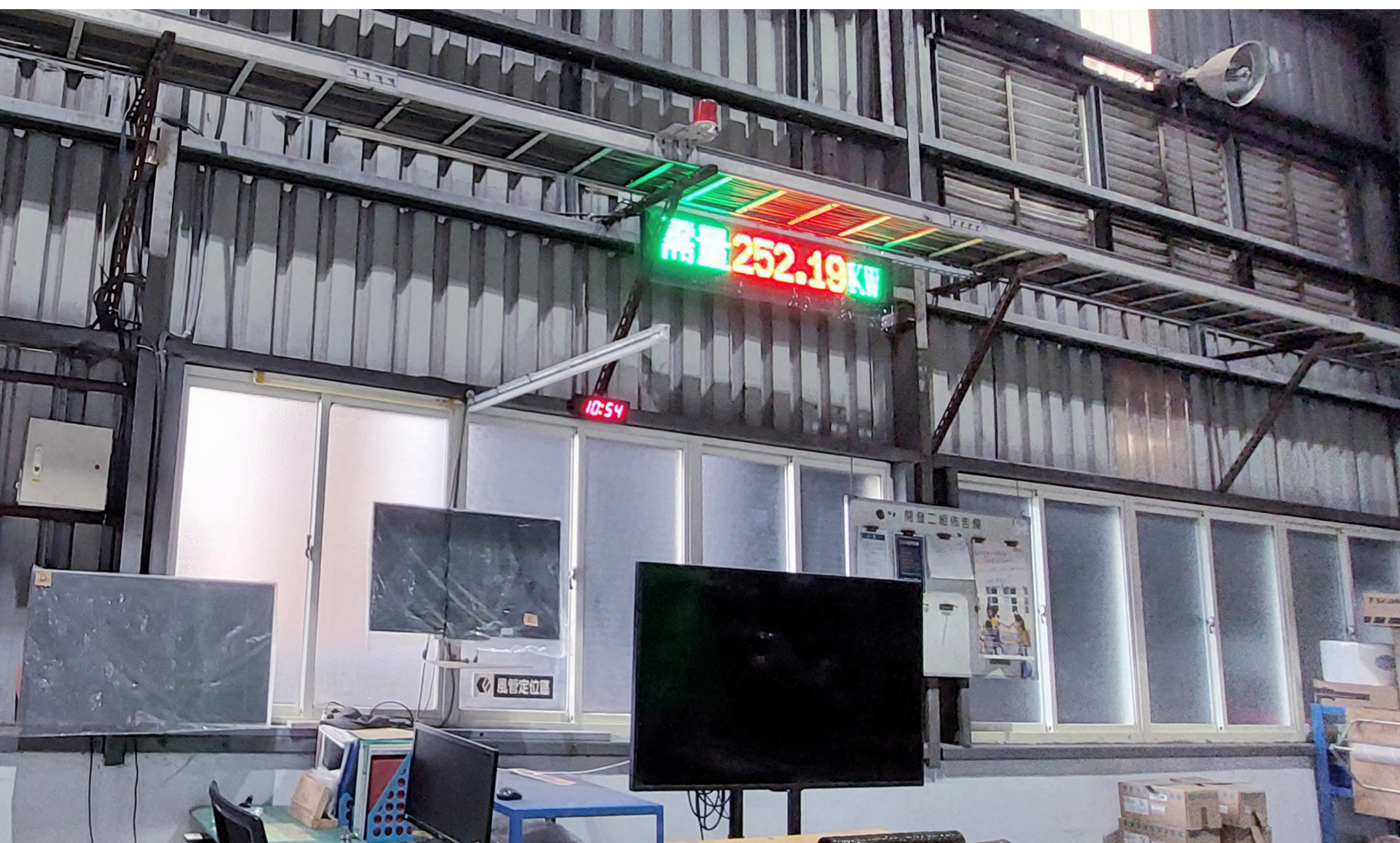
現場工作區於 2019 年至 2020 年將同規格功率 150W 陶瓷復金屬燈具汰舊換新為 150W LED 燈，將照度符合職業安全衛生法規定應在 200 Lux 以上。

分離式冷氣

設備汰舊換，新朝有能源標章規範能源效率一級品牌為優先。

飲水機

廠飲水機汰換成能源標章源效率一級品牌，平均 1 台耗電量 530 度 / 年 (原 730 度 / 年)，碳排量減少 100.4 公斤 / 年。



電力

目標用電量不超過 450KW 契約容量

設備用電量盤查

了解前 20 名設備每月累計用電量情形，並討論設備上可在調整使用方式或追加設備使電力節能 1% - 5%。

建置數位電錶

監控用電數據，監控各廠區用電，運用在生產排程上，幫助調節生產用電同時段用電量超約情形，降低超約罰款成本。

規劃室內冷氣 溫度限值管理辦法

室內冷氣平均溫度須保持在攝氏 26 度以上，宣導搭配電風扇，幫助室內空氣循環、加速降溫，每年定期清洗冷氣濾網 1 次，降低灰塵讓冷房效果降低。

評估建置自發自用 太陽能設備



CHAPTER 4 友善職場

HUMANISM

4-1 員工夥伴及政策

勞資糾紛 0 件

員工是鉅鋼重要的資產，更是鉅鋼營運成長的關鍵優勢。鉅鋼重視每位員工的權益，並希望員工樂在工作，且能與家人一起享受生活，因此透過合理的工作條件及完善職工福利，創造勞資雙贏的工作環境。

鉅鋼近三年新進同仁 (19-21) 已達全廠人數 50%。平均任職年資近 10 年、平均年齡則為 38 歲。在傳產製造產業下，男女比例不平衡為日常所見，透過招募策略的擬訂及調整後，女性同仁比例也逐漸提高，至 2022 年達 35%。

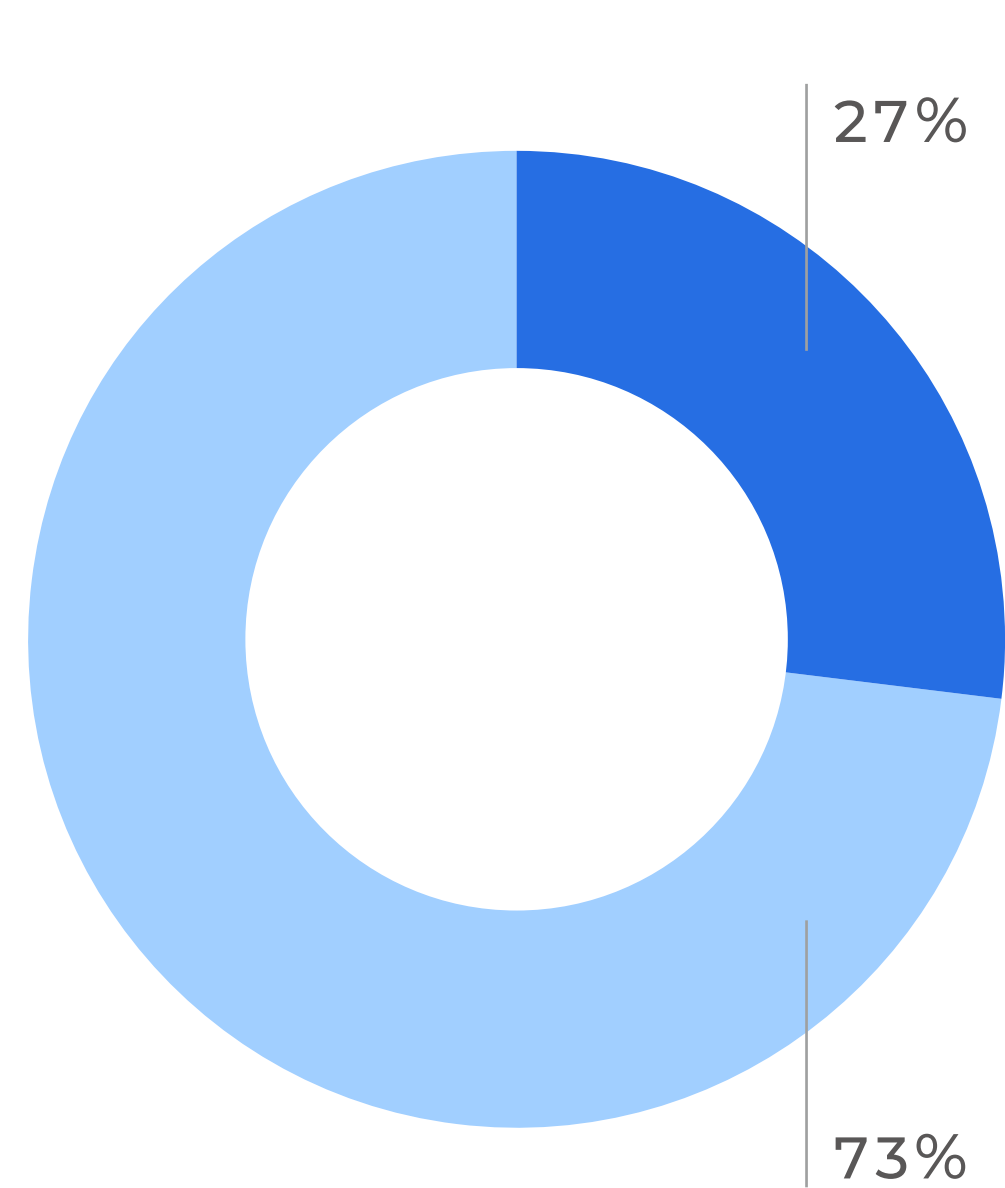
任職身份分別為台籍同仁、印籍同仁及實習生三種，為活絡組織文化及人力資源發展考量下，未來將積極規劃多元身份的錄用。



人力結構

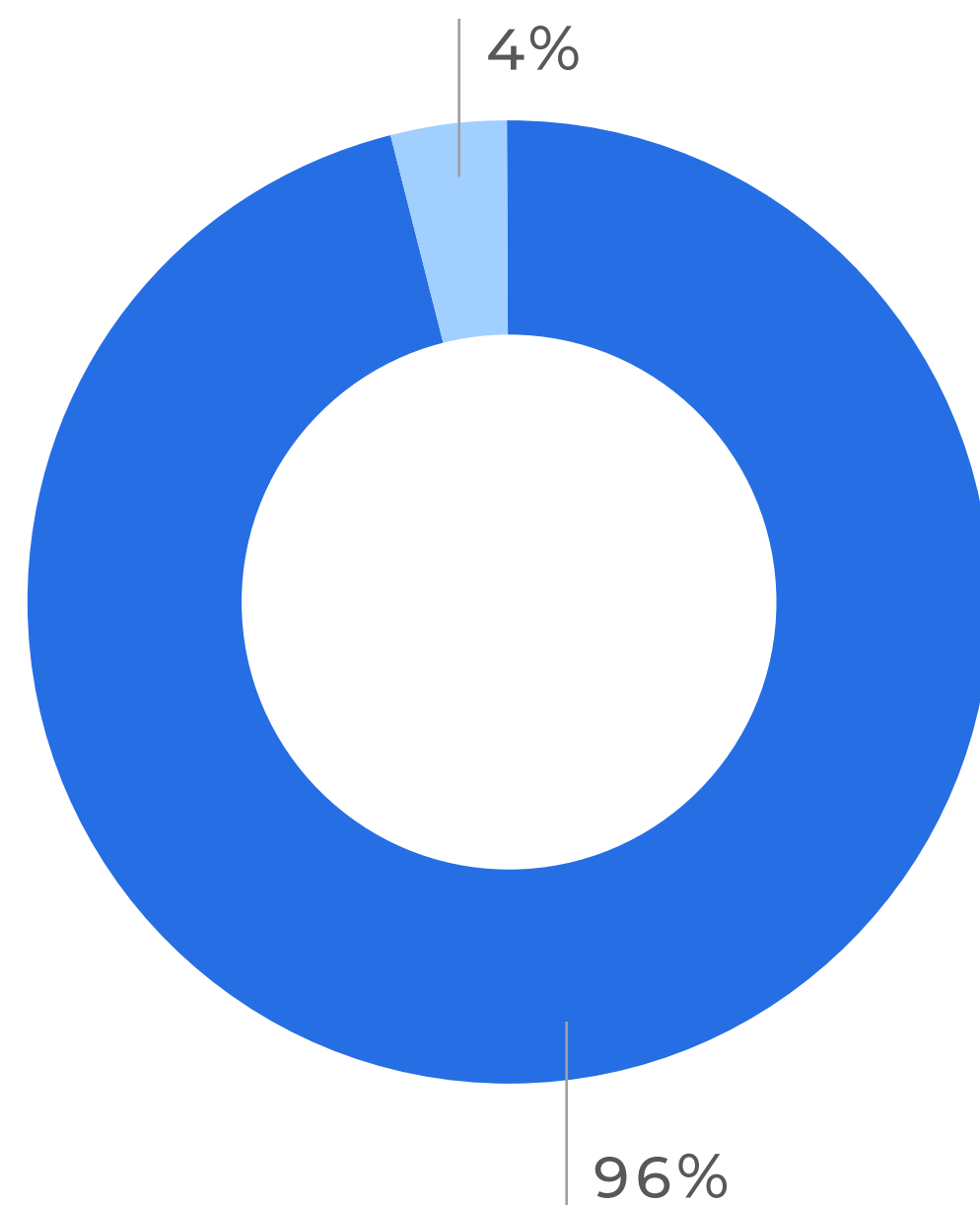
依性別分類的員工總數

女:48人 男:133人



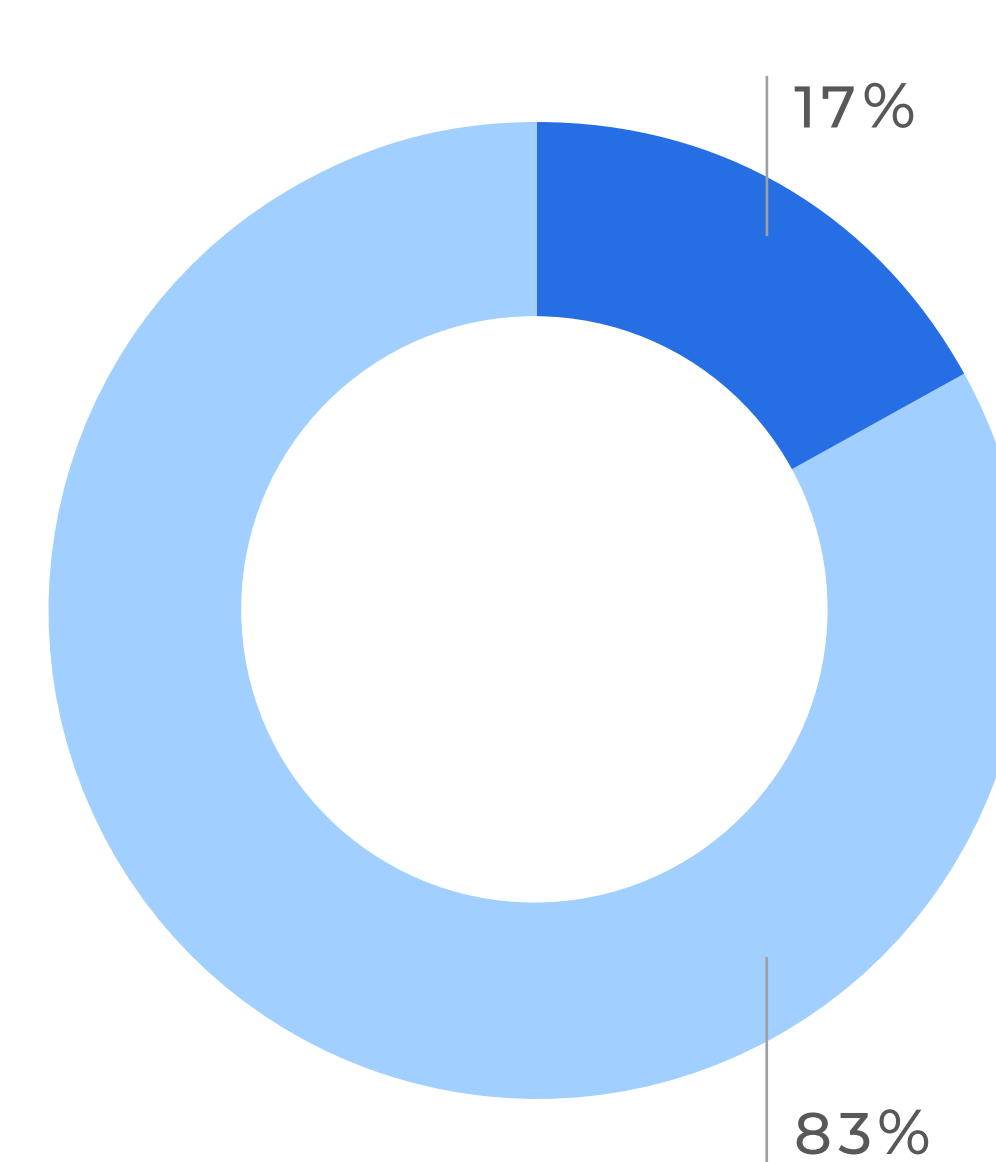
依勞雇合約 / 類型分類的員工總數

全職員工:173人 臨時員工:8人



正職人員職務分配

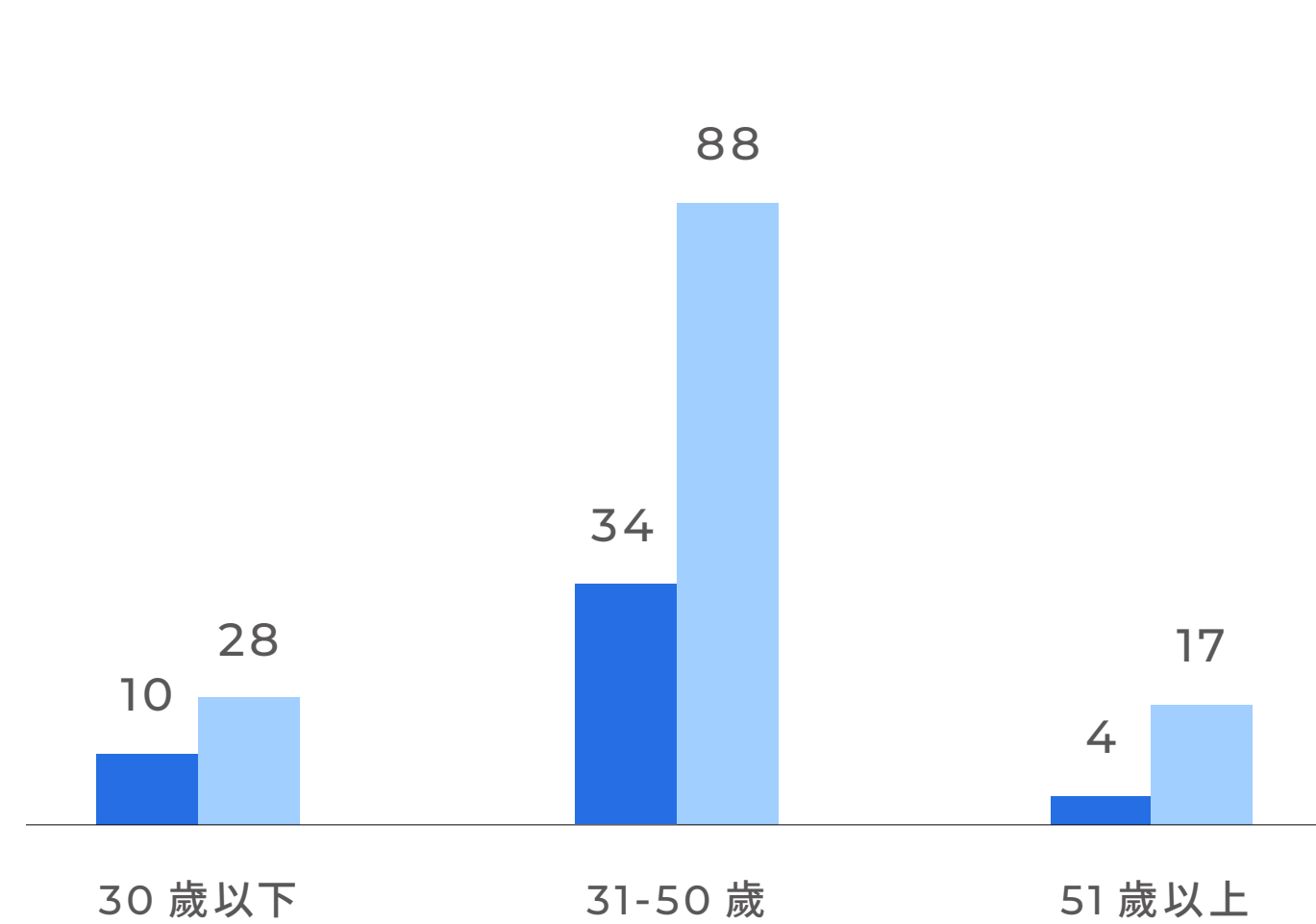
主管:31人 非主管:150人



人力結構

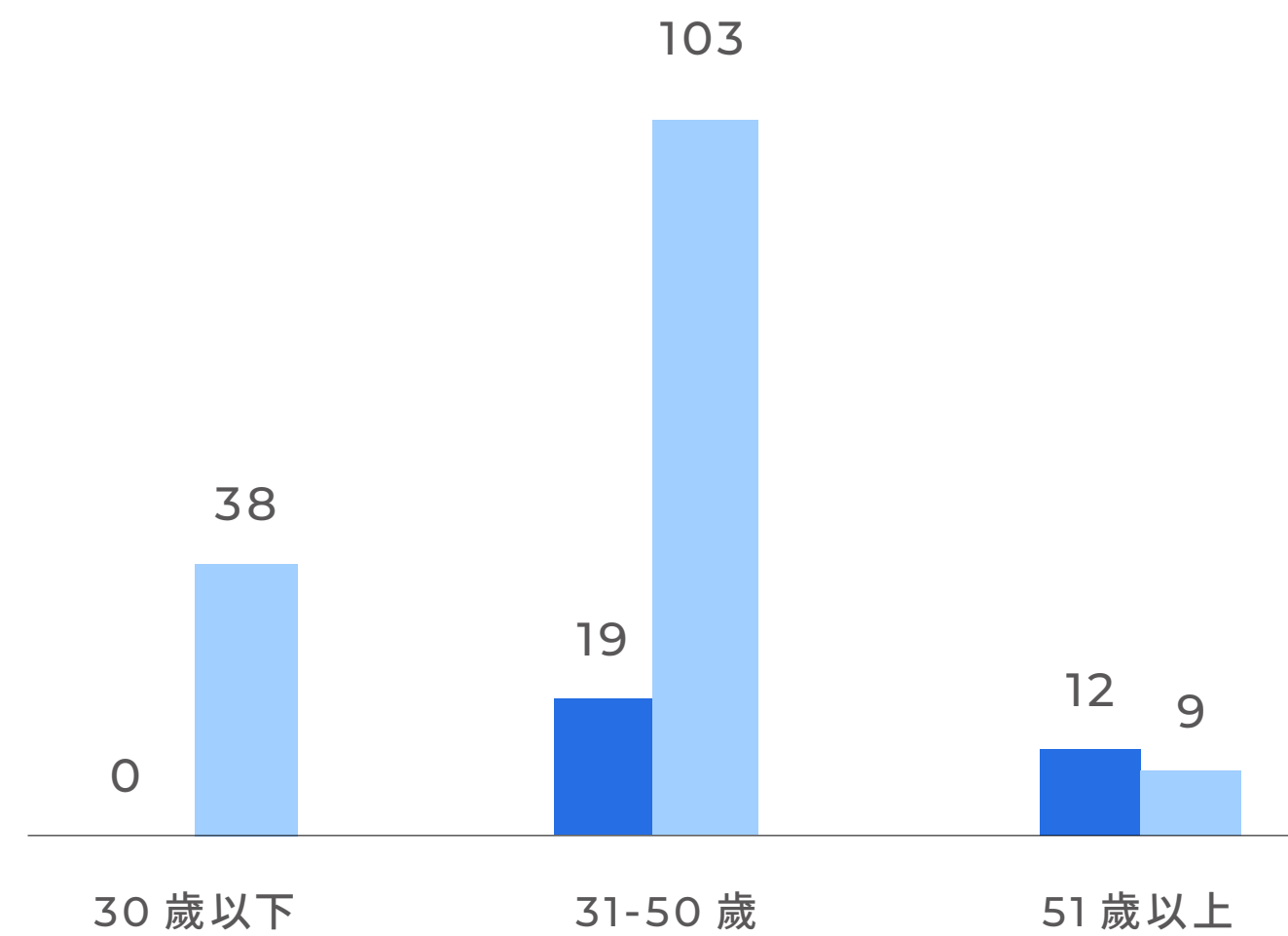
依不同年齡層男女性別數量

女 男



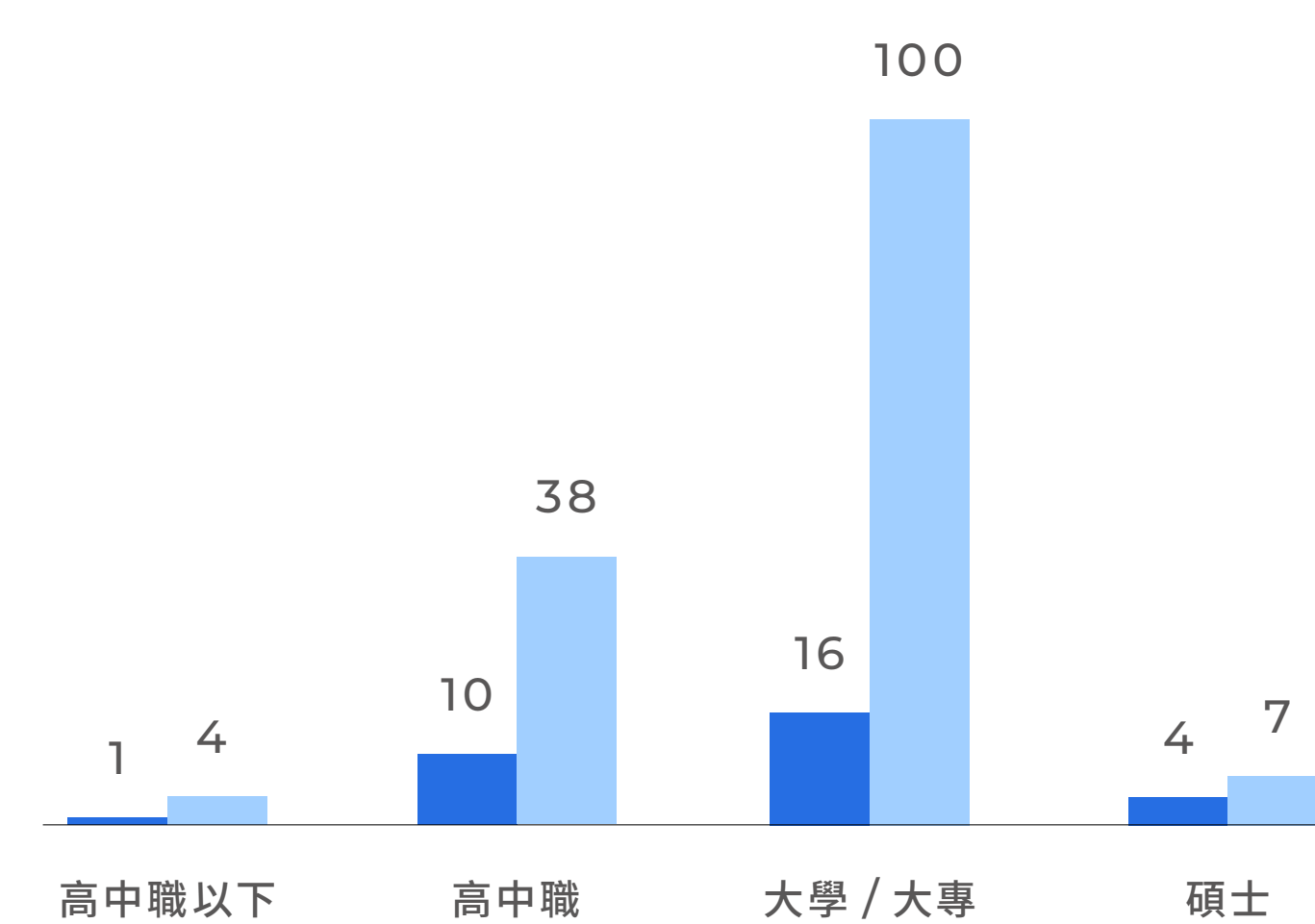
依不同年齡層職級數量

主管 非主管



依不同學歷數量

主管 非主管



4-2 人才招募與培育

鉅鋼依據經營策略，透過多元管道招募優秀人才。招募過程恪遵勞動基準法之規定及公司人權政策，禁止僱用童工，同時提供所有同仁符合當地法令之勞動條件其中包含：工資、請假制度、工作時數及工作時間等作業管理規定。

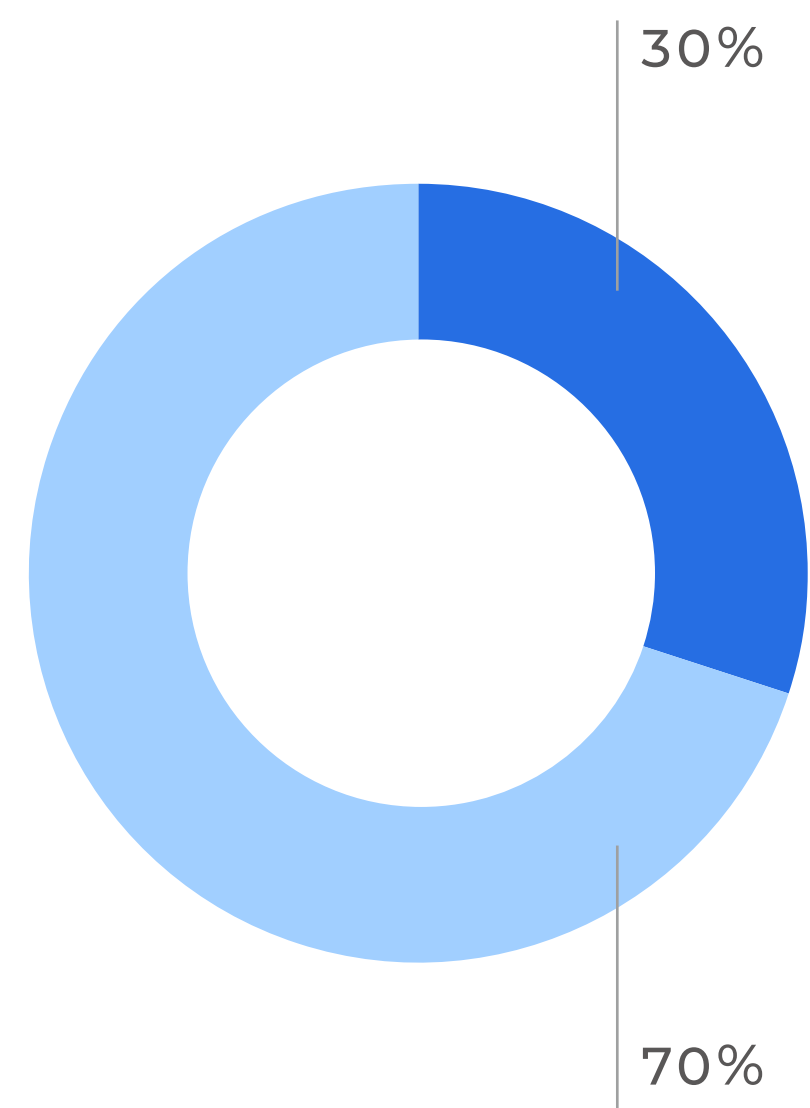
鉅鋼依照應徵人員之專業知識、技能及工作經歷為錄取依據，絕不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性向、年齡、婚姻、外觀、身心障礙或以工會會員身分為由，而予以不同考量。惟近年身心障礙員工離職後，加上近年招募不易，目前採以繳納身障不足之繳納金。未來仍積極的招募身心障礙求職者，並透過了解安排及調整其可擔負之工作，並同時給予關懷、支持與協助。

招募管道

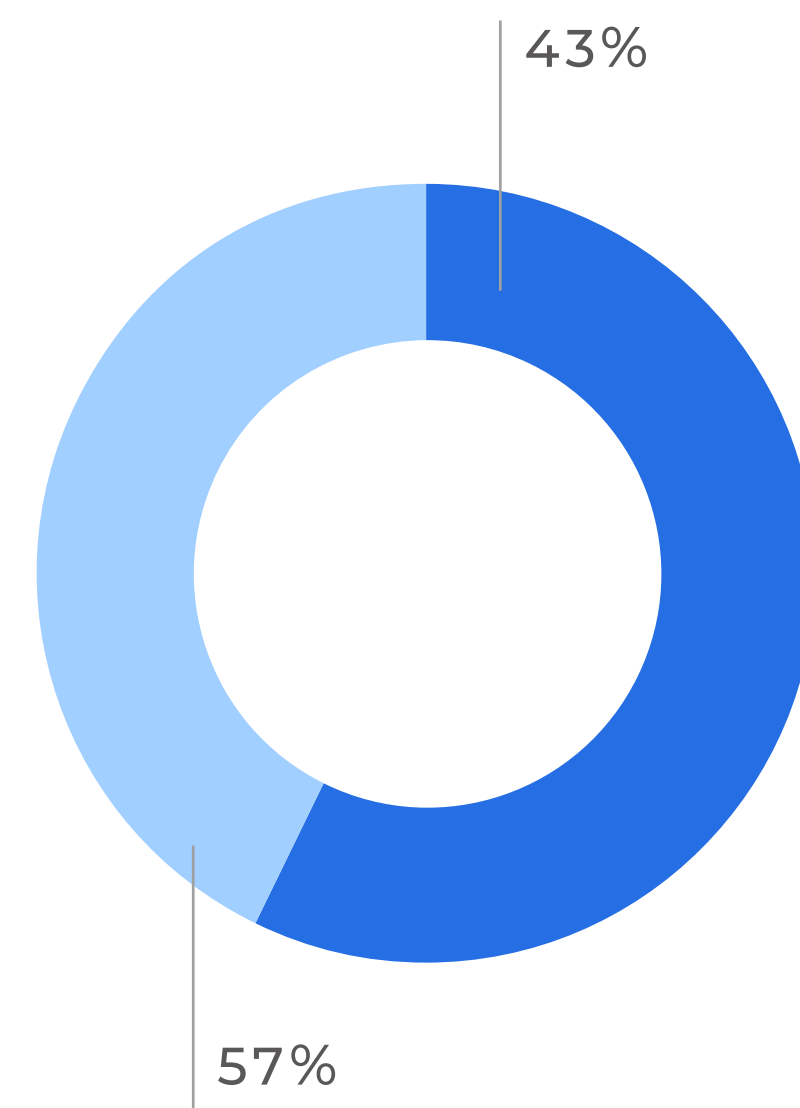
數位管道	由指標性人力銀行 104 為主要收集求職者履歷管道，人資亦不定期透過此平台作人才搜尋及開發。未來為迎合 Z 世代的數位觀念及行為模式，將於非典型之求職平台 (YouTube、LinkedIn、GoogleMap 等平台) 置入求才訊息。
實體管道	與公部門 (就業服務站、職訓局) 合作至現場徵才及簡報公司，中部大專院校產學合作衍接人才，並於公共區域如學校網站或佈公欄張貼求才訊息，及參與公部門所舉辦徵才活動。
委外仲介	由管理顧問公司與人力仲介公司協助網羅技術人才。
其它	鼓勵同仁介紹親友入廠並提供萬元介紹獎金，或是上下游廠商同仁轉職期間引薦。未來將積極的、深入性規劃相關招募措施，來進一步吸引潛在層求職者發現鉅鋼，進而產生興趣而認識鉅鋼，最後產生信任而加入鉅鋼。

正職人員新進人數

- 女:10人
- 男:21人

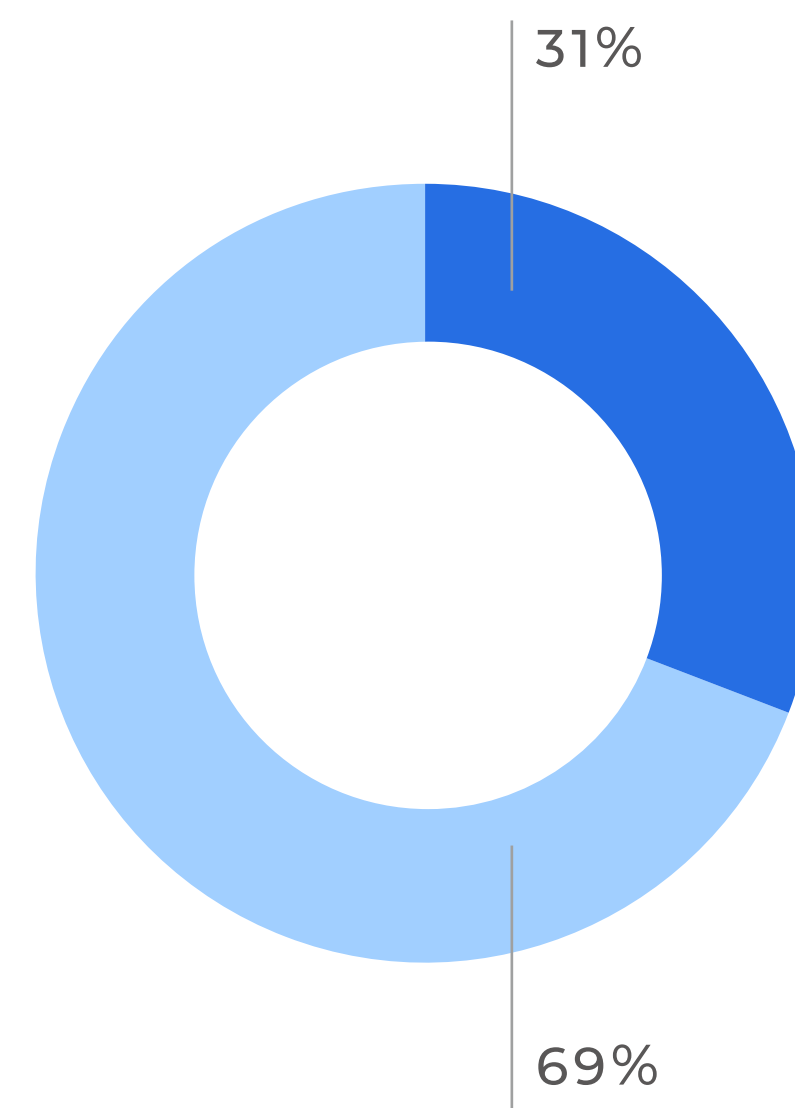


- 30歲以下:17人
- 31-50歲:14人

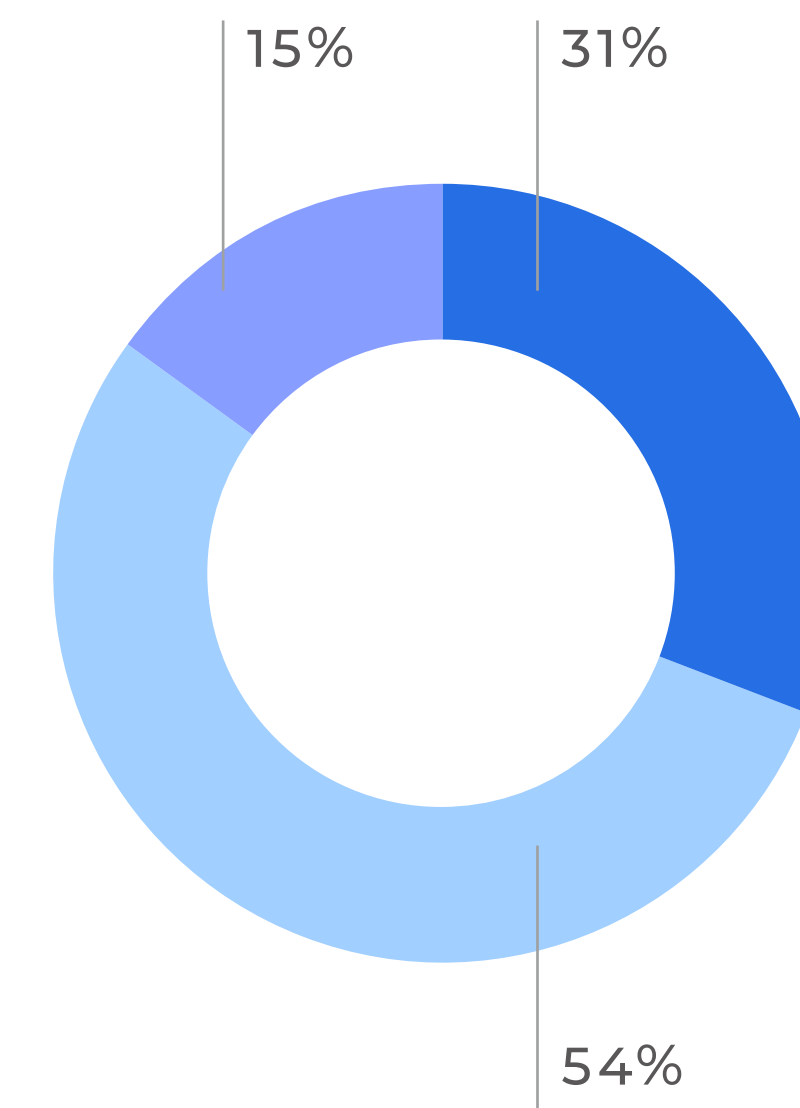


正職人員離職人數

- 女:8人
- 男:18人



- 30歲以下:8人
- 31-50歲:14人
- 51歲以上:4人



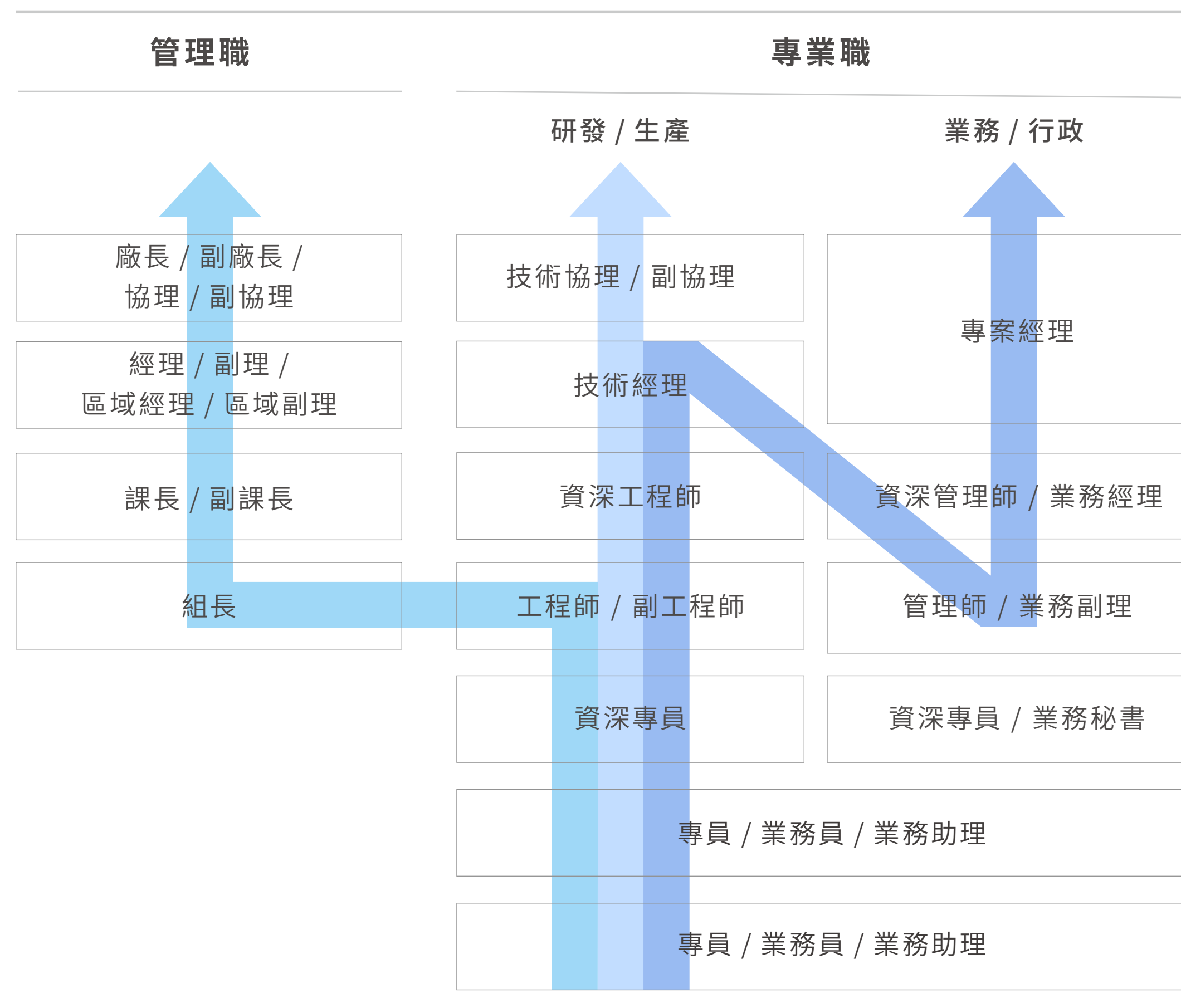
人才留任與績效考核

鉅鋼擁有完善的留才計劃、獎酬制度及公平公正的年度績效考核制度，給予員工即時且有感的鼓勵。鉅鋼亦提供完整的訓練制度，使新人透過新進人員教育訓練理解鉅鋼文化與理念，使新人盡快適應鉅鋼環境，減緩到新環境的不適所造成的離職。

公司於每年度例行性開辦受理兩回晉升作業，調薪作業則例行性於每年度六月至七月。上述作業之參考依據皆為績效評量所運算出來後的年度成績作為相關獎勵基準。未來將積極的分析績優人才之共通特質、經歷背景及關鍵行為，並透過個人績優表現與職等制度擬訂出獎勵措施。並將經由該政策或措施協助同仁個人成長及職涯發展。

2022 年應 / 實際接受績效考核人數 **153 人** ; 考核完成率 **100%**

	主管	非主管	小計
女性	6	33	39
男性	20	94	114
小計	26	127	153



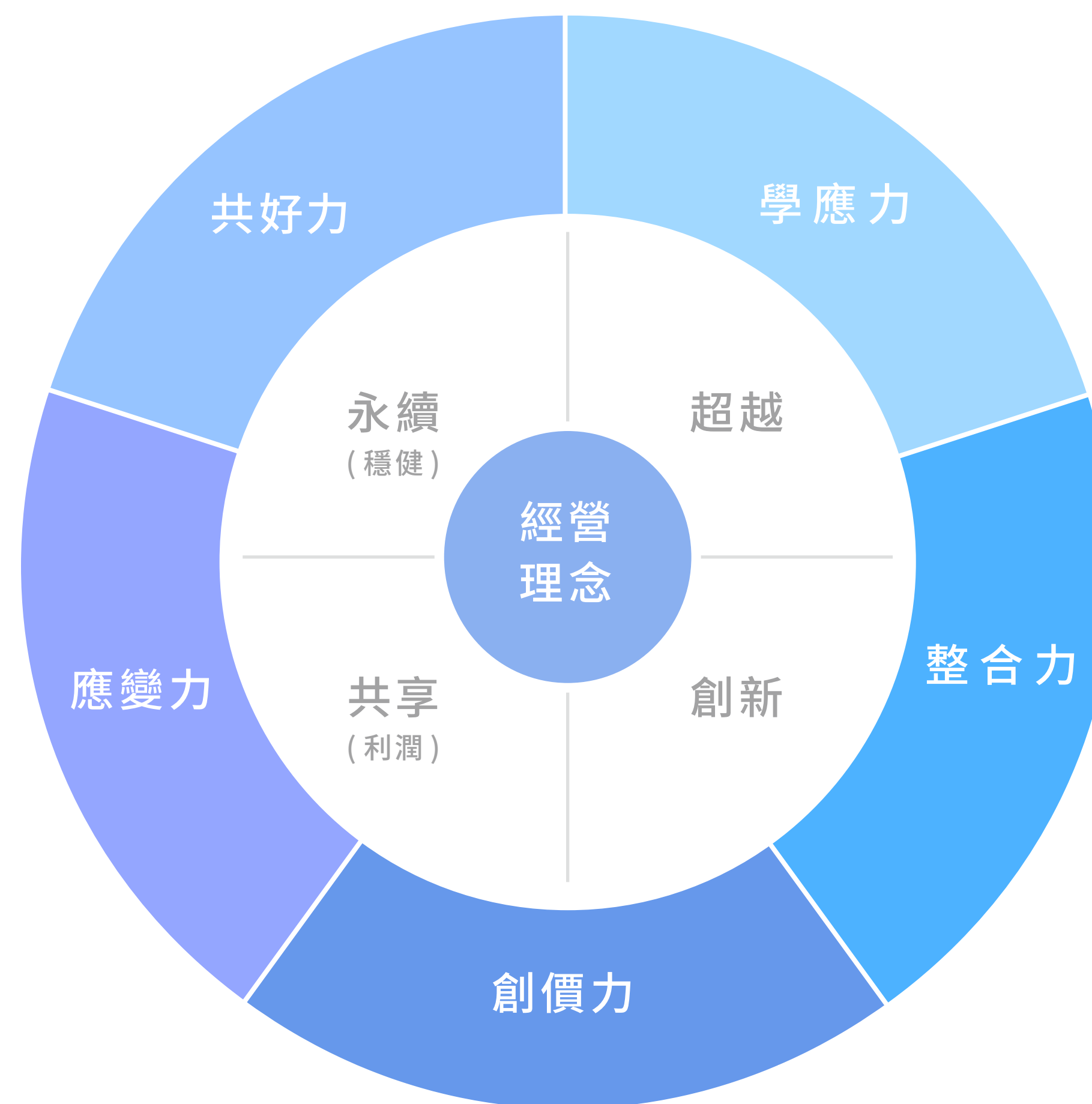
人才培育

4 項經營理念：超越、創新、共享、永續

5 項核心職能

共好力	滿足相關人
學應力	能將學習所獲得的知識與技巧應用在工作改善方案上
整合力	能有效協調並整合所需資源與人力
創價力	有效跳脫既有思考模式與邏輯，歸納資訊及創造新提案
應變力	能察覺或採取行動去理解環境變化與限制

鉅鋼在「Nature × Future」的核心理念中，「人性 × 數位」是鉅鋼於永續發展的重要關鍵。關於人性議題中「人才的培育與發展」，更是鉅鋼極為重視的一環。鉅鋼在推動人才成長的相關培育課程時，無論是在課程的設計階段，抑或課後評量，皆將鉅鋼的企業使命「超越、創新、共享、永續」及希望同仁藉由課程習得的核心職能「共好力、學應力、整合力、創價力、應變力」融入課程規劃中。並以強化組織競爭力與永續發展之精神為目標，開設諸多教育訓練課程。為鼓勵員工進修學習，員工可依工作需求申請外部訓練，如於上班時間參加訓練均給予公假，鉅鋼提供同仁全額課程費用補助。



教育訓練類別

新進人員訓練	含基礎訓練及師徒制引導；並開辦與各單位主管互動之交流會，幫助新進人員盡快適應公司文化及各單位工作內容。
通識性訓練	含人事規章、總務 / 文宣、資訊安全之新人課程，與其它政府法令規定、公司政策要求，及全公司整體性或各階層通識性之訓練活動，主題如勞安衛訓練課程、公司機密與智財權之個人保密義務及原則。
專業性 / 職能別訓練	含各職能單位所需之技術及專業訓練，如設備工程類課程、製程工程類課程、會計類課程，及資訊技術類課程等；特定職務人員須具備相關證照，並定期更新。
客製化訓練	依各組織現況與人才培育重點規劃之發展或訓練。
主管人員訓練	依各級主管之管理才能與管理職責等需求，規劃管理發展訓練活動。內容包含初階主管核心課程、中階主管核心課程、高階主管核心課程，及其他選修課程。

2022年參訓人時統計

	參訓人次數	訓練總時數	平均訓練總時數
女性	232	519	2.2H
男性	243	1,112	4.6H
合計	475	1,631	3.4H
管理職	40	257	6.4H
非管理職	435	1,374	3.2H
合計	475	1,871	3.9H

2022年教育訓練課程清單

核心職能	課程名稱	開課次數	受訓總人次	受訓總時數
整合力	• 流程設計與跨部門溝通	1	22	154H
創價力	• 基礎美學與形象塑造	1	13	104H
學應力	• ISO 90001 品質管理系統內部稽核員	1	20	240H
	• 環安衛相關教育訓練	8	24	557H
應變力	• 拓展版圖！一流業務的陌生開發術	1	2	12H
	• BCG 問題解決力：15 堂課全面掌握高效法	1	5	5H
	• 基層幹部管理技巧培訓班	1	5	60H
共好力	• 企業公關實務 - 守護企業形象打造永續品牌	1	2	14H
總計		15	88	1,086H

4-3 員工權益與福利

員工權益

鉅鋼尚未依循「團體協約法」組成公會，然為營造勞資間和諧關係，鉅鋼依勞動部發布之「勞資會議實施辦法」成立「勞資會議委員會」，做為「團體協約法」的替代運行方式。

2022 年勞資會議委員會共計開 2 次，主題分別為：因應訂單交期及生產進度配合延長工時 / 休息日 / 休假日加班、產檢假與陪產檢及陪產假要點說明、伊甸餐盒專案、薪資單發放方式異動等，或其它勞資議題及臨時相關議題討論。

2022 年未發生勞資糾紛事件。

鉅鋼考量員工各種工作與生活中之需求，於法令相關要求外，尚提供許多各面向之多元福利措施，讓員工無論在職場或人生規劃上，都可以感受到公司對同仁的重視與關懷。鉅鋼以男女平權的開放立場，員工兼顧個人與家庭照個的需求可提出育嬰留職停薪申請。2022 年產假申請共計 3 人，陪產假申請共計 2 人；**育嬰留職停薪申請女性 2 人；男性 0 人。2022 年福委會鼓勵生產福利鼓勵生產福利補助：11 人申請，共 88 萬元。**



員工福利與活動

鉅鋼主張員工生活與工作平衡，除提供各項獎金和福利外，也舉辦如員工旅遊等多元化的福利措施。未來將積極的召集職工福利委員會代表與資方代表作相關討論，以「團體性」、「同仁參與成就」、「社會福祉」之三面向作為福利措施的設計主軸，並提供相關經費，鼓勵及提倡或召集全廠同仁共同參與社區清潔、關懷服務、海灘清潔、捐血助人、食素減肉、綠化植樹等公益性活動，並擬出該年度活動計劃視情況舉辦。盼望同仁透過自身參與直接性的獲得成就感，全公司一起塑造鉅鋼品牌及形象。

福利措施

人壽保險	• 壽險 20 萬 /50 萬		
健康保險	• 意外 / 疾病住院定額 (各 1,000 元 / 日)		
意外保險	• 意外險 180-950 萬 • 實支實付 3 萬限額	• 骨折未住院 • 意外 1,000 元	• 日額醫療
國外差旅平安險	• 身故 1,000 萬 • 意外醫療 100 萬 • 疾病門診 1.5 萬	• 疾病住院醫療 100-400 萬 (依地區別) • 疾病住院補償 10 萬 • 急診醫療 1.5 萬	
生日禮金	依職等提供 1,100 - 1,600 元生日禮金		
育嬰假	依據性別工作平等法第 16 條第 1 項規定		
優化給假	實施女性全薪生理假 實施全 / 半薪疫苗接種假		
定期醫護臨廠服務	• 醫生臨廠時間： - 醫生：一年乙次每次 2 小時 - 職醫：一年三次每次 3 小時	• 護理師： - 每周五 9:30~11:30 (每月 4 次)	
居家工作	個案或特殊情況、因應防疫收到居家隔離通知書或家人需短期照顧者，因公務需求經單位主管簽核得申請居家工作		

2022年員工活動實績

年度員工旅遊

同仁 76 人與眷屬 31 人共計 107 人參與。



38 女神節

全廠女性同仁至會議室領小禮物拍照紀念。



工具車組裝活動競賽

透過平時工作時使用經驗及所學進行新工具車之設計，由各組派員發表成果，公司並頒獎狀鼓勵前三名組別。



4-4 職業安全與健康

「We are family」鉅鋼將以人為本深植企業文化內，重視每位員工的身心靈健康，致力打造出一個的完善職場，讓每位同仁在工作上都能夠有安心、安全及職場友善的感受。鉅鋼秉持遵循國家職業安全衛生法令規章，建立職安衛管理制度、定期鑑別與評估環境危害因子，安排職業安全課程訓練及宣導，提升安全衛生意識，將風險的影響降至最低，創造安全衛生環境，保障員工及其他利害相關者。本公司自 100 年起致力推動「無災害工時紀錄」運動至今，於 106、110 年達成 **48 萬小時無災害紀錄**，並以「安全衛生獎懲辦法」鼓勵同仁全員參與。

鉅鋼將持續以對社會責任及永續經營為目標，落實安全衛生管理工作及環保理念深植全體員工，加強安全意識，共同持續推動環境及職業安全衛生管理系統，邁向職災零災害為目標。我們承諾之政策：

遵循法規，全員參與

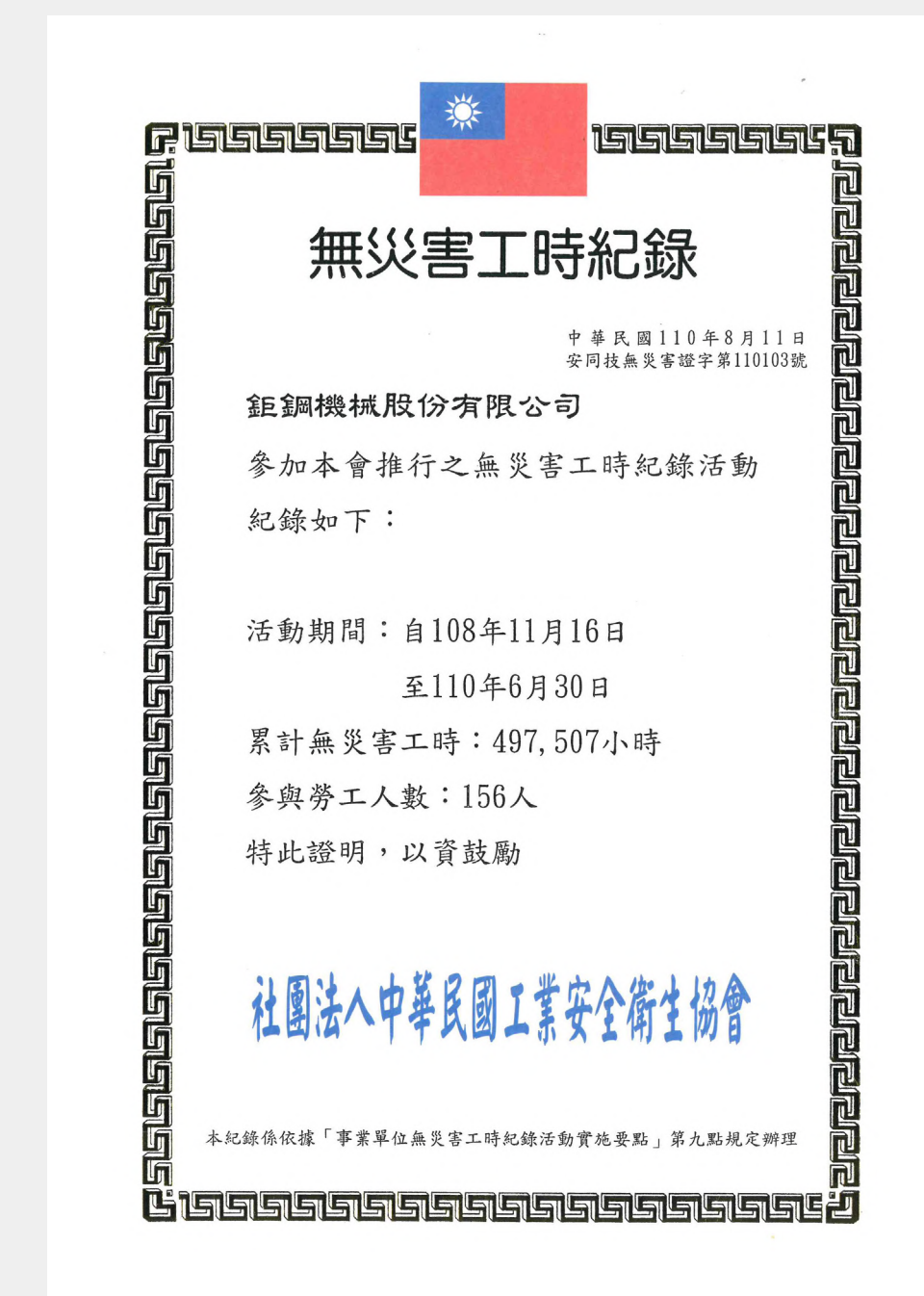
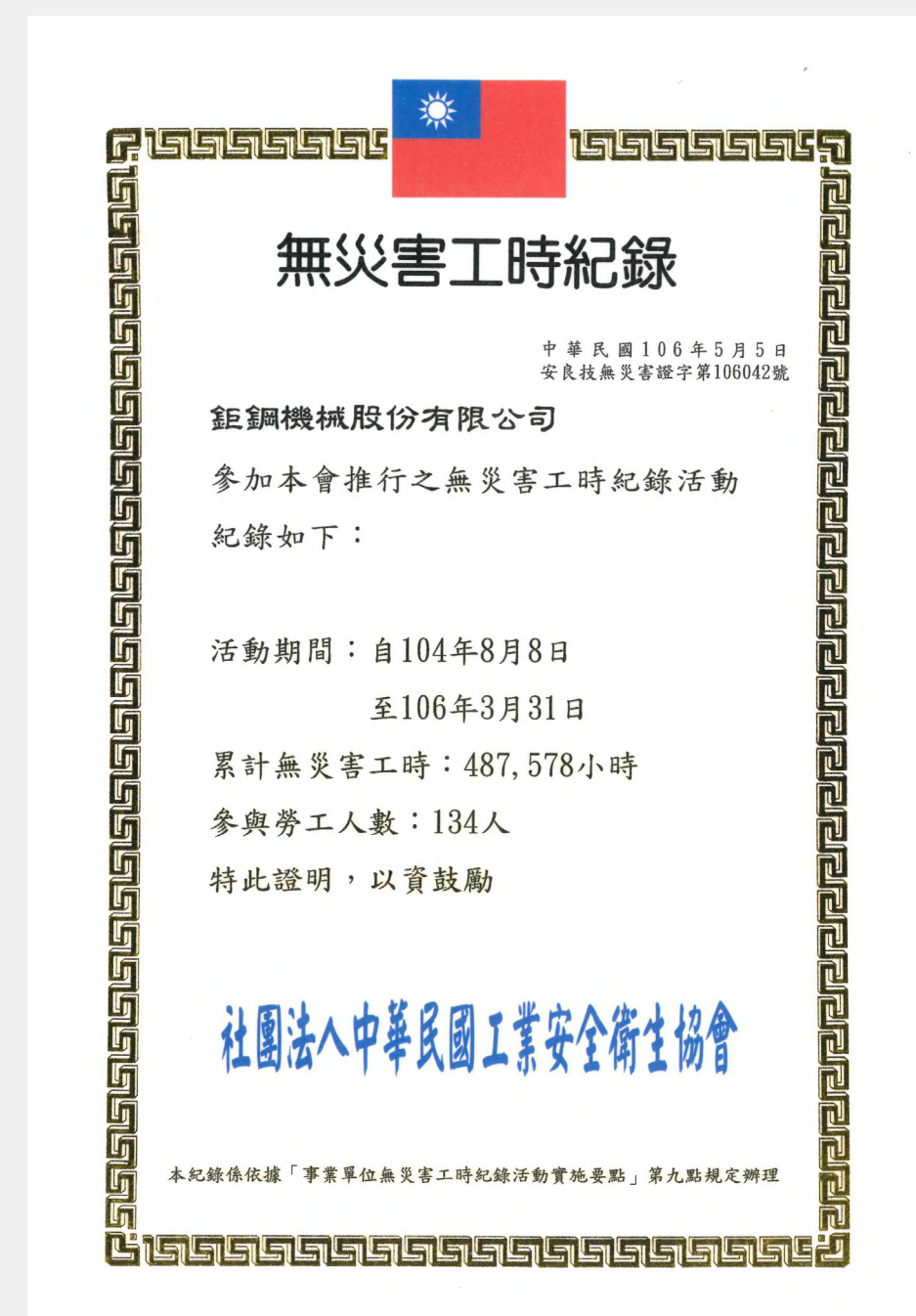
確保符合各項法令規章及要求，全體員工教育訓練，強化安全意識。

安衛管理，持續改善

建立健全的安全衛生管理系統，落實風險管理及稽核制度，持續改善危害風險，而達到「零災害」目標。

健康職場，友善環境

預防工作相關疾病及工作環境改善，並定期實施健康檢查，守護員工身體及心理健康。



勞工安全衛生管理室

鉅鋼設置勞工安全衛生管理室，隸屬總經理室下之專責一級單位，設置管理人員 2 名，負責安全衛生規範、員工健康促進、教育訓練、職業災害預防等相關業務推行。

鉅鋼公司依職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生委員會，每三個月召開會議。本委員會成員以總經理、公司各部門主管及員工等代表，計 13 名委員組成，其中員工(勞工)代表人數共為 7 人，占比 54%。

勞工安全衛生管理室資格 / 職責

經理	領有甲種職業安全衛生業務主管資格，負責指揮、監督所屬執行安全衛生管理事務，並協調及指導有關人員實施等業務。
安全衛生管理專員	領有職業安全衛生管理乙級技術士證照，負責擬定、規劃及因應職安規辦理安全衛生管理事項，推動指導有關部門改善作業。

職業安全衛生委員會執行情形

會議召開次數	一年 4 次。
2022 年會議重大決議	訂定【安全衛生績效管理辦法】，2022 年 7 月起實施。
補充說明	公司秉持「無災害工時」目標，為落實執行職業安全衛生政策，防止不安全行為或環境造成損失，審核廠內每件工安事件發生原因，以安全衛生績效考核方式，促同仁培養安全意識，建立安全、安心的工作氛圍，訂定【安全衛生績效管理辦法】。



2022年廠區工安制度實績

- 1 鑑別勞工健康保護規則第三條於民國 111 年 1 月 1 日起通過之修改職業醫學專科醫師臨場條件法規變更，7 月份變更特約職業醫學科醫師臨廠服務。
- 2 辦理勞工健康檢查活動，投入計 165 人次，花費約 30 萬元 / 年。
- 3 7 月編制並公告實施「安全衛生績效管理辦法」。
- 4 調查更新化學品清單，作業環境之化學品儲放配置圖、化學品清單、儲存量及物質安全資料表，並依規定進行危害標示。計 20 化學品項。
- 5 鑑現場作業使用「環保去漬油」含正己烷，納入環境監測作業、化學品管理。
- 6 針對廠區作業環境及型態進行危害辨識及環境檢測，進行職安衛工程改善作業：
 - 開合模區之手持電(氣)動工具，加裝設置平衡拉力器降低員工工作負荷。
 - 配電組之手工具改為自動機器設備(電動壓鉗機、氣動剝線機)，降低腕隧道症候發生率。
 - 手推車改為自動升降手推車，減少人力搬運，降低員工工作負荷。
 - 油路管接頭噪音改善工程，降低噪音分貝量，預防聽力異常。
 - 架台防墜改善工程，減少員工職業災害發生。

安全衛生教育訓練

鉅鋼公司為深耕員工安全意識，打造安全工作的企業文化，提供以下教育訓練：

1 新進員工：

- 到職 3 月內完成安全衛生教育訓練 3 小時。
- 新進人員且操作危險性機械者，到職 3 月後安排外訓課程（固定式起重機或堆高機課程）。
- 外籍勞工（印尼籍）安排登錄安全衛生履歷智能雲（勞動部職業安全衛生署）之外籍移工教材課程，計 6 堂課程共 6 小時。

2 在職員工每 2 年進行安全衛生教育訓練 3 小時。

3 安全衛生人員、急救人員、危險機械操作等人員，定期安排相關在職訓練課程。

4 勞安室每月發行【職業安全衛生教育宣導】文件，由單位主管代為向員工宣導事項。

5 編制消防自衛編組（滅火班、避難引導班、安全防護班、通報班、救護班），每半年進行 1 次緊急救災演練



健康管理

鉅鋼全額補助在職員工每兩年一次進行健康檢查活動。除法規規定一般健檢項目外，體恤員工辛勞，再增加健康檢查項目及費用，另增加資深員工健康促進福利補助，**凡達年齡 + 年資 ≥ 80 積分者，再升等健康檢查項目。**

2022 年 9 月份安排 165 位在職員工健康檢查活動，健康檢查結束後協請配合健檢醫院安排醫護人員臨廠免費服務，個別為同仁健檢報告衛教諮詢，並協助員工至配合醫院門診進行複檢追蹤，其門診掛號費減免。

鉅鋼公司促進員工健康之相關措施：

- 1 鼓勵員工成立社團之活動補助 (如羽球社、籃球社)。
- 2 重視員工餐食營養 (如定期提供水果)。
- 3 開放醫護臨場時段，提供員工個別專業醫療諮詢服務。
- 4 關心重大疾病或病假多次之同仁，協請特約醫護人員進行健康關懷，並依建議適時調整作業內容，幫助員工減輕工作負荷至恢復健康。
- 5 2022 年 4 月於廠內設置 AED 自動體外心臟去顫器，為同仁打造安全健康的職場環境。



新冠防疫管理

因應新型冠狀病毒，2019 年制訂【企業因應 2019 新型冠狀病毒防疫計畫】配合政府防疫政策。2022 年疫情嚴峻，鉅鋼 5 月出現第一起染疫案例後，即展開染疫者健康關懷作業，由廠護理師個別關心其健康、心理狀況及相關衛教諮詢，康復回歸工作崗位後，訪談其身狀況並提供建議。

- 1 定期安排廠區消毒作業、鼓勵員工預約施打疫苗、調整防（染）疫請假規定、集會人數限制、居家上班作業、入廠或用餐規定等防疫制度規範。
- 2 台灣發生口罩、新冠病毒快篩劑等嚴重缺貨時，鉅鋼多方面管道聯繫廠商或藥局大量採購提供同仁，全體員工一同防疫作戰。



職業災害統計調查

鉅鋼建立作業人廠內受傷通報制度，定義人員受傷後須先通報主管後就醫，回廠後填寫「事故傷害報告單」，並依「安全衛管獎懲辦法」對造成事故傷害之權責人員進行懲處，並將報告呈總經理裁決。另，員工於上、下班途中如發生車禍之職業災害，則由管理部通知勞安單位進行後續判定及處理。

如發生職業傷害等事件，均應進行通報、急救、搶救、調查及改善等措施，依事故發生的根本原因提出改善對策並需水平展開，杜絕事故再度發生。每年統計職業傷害及缺勤相關資訊，檢核健康安全管理的成效做為持續改善的參考。

	2022 年
工作時數	254,739
職業傷害死亡人數	0
嚴重職業傷害人數	0
可記錄職業傷害人數	2
可記錄職業傷害比率 (以百萬工時計算)	7.851173162



鉅鋼機械股份有限公司

台中市西屯區工業區七路 22 號

04-23501566

service@kingsteel.com

www.kingsteel.com

