



3

人才立社

- 招募與組成
- 員工溝通與福利
- 人才發展
- 安全照護
- 健康照護

和衷共濟
的精神





章節亮點

- 榮獲 **2020 年 TCSA** 台灣企業永續獎 人才發展獎
- 發展高潛力人才方案，培養年輕次世代經營人才
- 榮獲 **2020 年** 運動企業認證標章
- 第一時間推出新冠肺炎防疫措施，保障員工安全



章節重大主題 - 人才吸引與留任

✔ 對松下的意義

「人就是經營的基石。製造產品前，先造就人才」為 Panasonic 集團創始以來一貫的理念，人才的吸引與留任對於本集團有著直接且全面性的影響。台灣 Panasonic 集團重視員工工作的尊嚴及職涯發展，藉由公司全體的合作，建立和諧的勞資關係，也讓員工透過工作完成自我實現。

✔ 松下的承諾

本集團人力資源政策的核心，為透過各種員工互動措施如：職能與生涯發展、多元溝通管道、照護資源等，建立公司與員工之間的雙贏關係，創造更理想、人性化的工作環境，也達成業績持續成長的目標。

✔ 松下的目標

短期：台灣 Panasonic 集團 EOS 調查員工滿意度、降低離職率。

中期：持續建立多元溝通管道，關懷各類特質員工需求與提供個人職涯發展機會。

長期：長久和諧的勞資關係，幫助員工在松下達成自我實現，與員工共創雙贏。

✔ 申訴與溝通機制

台灣 Panasonic 集團設有多項員工申訴溝通管道，以聆聽員工的心聲，詳細說明請參照「員工溝通」段落。

✔ 具體實績與專案

- 台灣 Panasonic 集團各公司每年皆依照公司文化、產業特性及員工需求有對應的專案及作為，包含各式主題員工活動規劃、員工能力培育、薪酬獎金等，以持續吸引與留任人才。
- 年度集團投入員工活動經費達 **840 萬元**，員工福利經費達 **3,600 萬元**。
- 台灣 Panasonic 集團於 **2020** 籌備，預計於 **2021** 年全面導入高潛力人才方案，提拔年輕潛力人才，透過定義公司所需之高潛力人才、分析其職涯需求與市場薪酬，制定適合的員工激勵方案。



人才理念

人才育成是本集團及集團負責人最重要之職責，秉持著松下創辦人的精神「實踐製造之前先培育人才」，建立相關經營理念與意識，實踐永續經營之理念。

基於公司中、長期事業經營暨重點戰略的實現，所需之戰略方向：



幹部開發體系之建立與實現



符合事業發展專案
人才招聘與多元人
才募集管道建立



公開透明評價方式
建立與員工
溝通平台



落實成果主義
激勵施策導入



企業組織文化
的改革推動

人力資源發展方針

台灣 Panasonic 集團秉持「A Better Life, A Better World」的品牌願景，在創立百年之際響應全球 Panasonic 「A Better Workstyle」全球職場改造方案，以「多元共榮職場」、「創造成長機會」、「鼓勵員工自發性改革」三大精神，重新定義員工工作價值。

全球 Panasonic 集團於人力資源發展政策中，鼓勵全體員工實踐 Panasonic 之價值與理念，並建立五大關鍵方針。



台灣 Panasonic 集團人力資源中心以下設有兩個子部門與一專案小組，透過明確分工確保落實各人力資源目標，同時人力資源戰略部門則做為公司策略夥伴，配合公司未來成長策略，進行人事制度改革及接班人培育，以對應未來的事業發展。因應組織再造與當地年輕技術人才需求，2019 年集團開始重新建置融合歐美企業、本土企業 DNA 及日資企業的人事制度，並透過自行開發之 iEPOCH 線上人事系統管理七間集團公司的人力資源，以高標準自我檢視，致力打造尊重員工個人特色、溫暖貼心的人性化勞動生態。



員工關係部

人事、薪酬、獎金、組織
升遷、勞資溝通



員工支援部

人才發展、教育訓練
員工福祉、招募、人事規劃



人事專案小組

依公司人力資源策略
規劃新人事制度

3-1 招募與組成

本集團在招募及晉用勞工時響應世界人權宣言，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、國籍或社會出身、財產、出生或其他身分而有所區別。同時謹守各國勞動法規，從未發生聘用童工之事件。

2020 年，台灣 Panasonic 集團新進及離職人數如下表，我們把員工作為自己的家人，始終為員工著想，也塑造了本集團的低離職率，而以台灣松下電器為例，員工平均年資 14.7 年，顯見員工對我們的認同，資深的同仁也為公司的長期競爭力提供了最堅強的後盾。

» 台灣松下電器新進及離職人數



» 台灣松下電器新進率及離職率¹

性別	年齡	新進員工 ¹		離職員工 ¹	
		人數	比例 ²	人數	比例 ³
女	29 歲 (含) 以下	24	1.47%	18	1.84%
	30~50 歲 (含)	7	0.43%	34	1.35%
	51 歲 (含) 以上	0	0.00%	3	0.18%
	小計	31	1.90%	55	3.38%
男	29 歲 (含) 以下	103	6.58%	63	4.18%
	30~50 歲 (含)	28	1.47%	21	0.98%
	51 歲 (含) 以上	0	0.00%	30	1.84%
	小計	131	8.06%	114	7.01%
總計		162	9.96%	169	10.40%

註 1：不含正式員工以外人員

註 2：新進員工比例 (%) = (新進人數 / 員工總人數)

註 3：離職員工比例 (%) = (離職人數 / 員工總人數)

我們持續拓展人才招聘之管道，除透過台灣 Panasonic 官方網站、全球 Panasonic 人才招聘網站為求職者提供方便、完整的資訊外，也藉由人力銀行、獵人頭公司、校園徵才、大專院校實習及內部員工推薦等管道募集人才，因近年公司研發轉型，也擴大產官學合作，開闢多元招聘管道。

台灣 Panasonic 集團有著人性化的勞動管理的優勢，透過勞資合作與完善的員工照護資源，協助員工發展職能、自我實現，建立重視工作尊嚴的職場生態。



3-1-1 員工組成及多元化

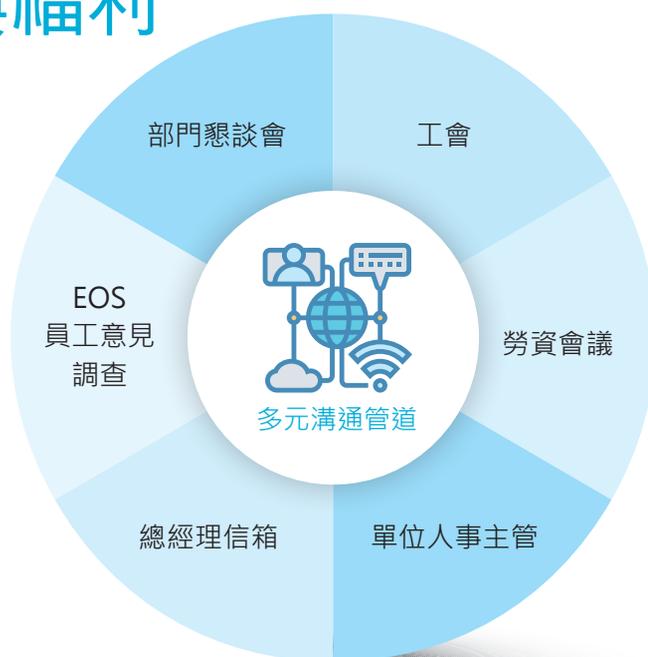
截至 2020 年底，台灣 Panasonic 集團總人數為 4,646 人⁷，其中四大製造公司因產業特性員工數較多，台灣松下電器共有 1,999 位為集團員工人數最多之公司，由於本集團的技術人員比例高，目前台灣相關科系及勞動力仍是以男性為主，也因此本集團的男女比為 1:0.63，而在非技術人員的職務中女性的比例則會較高。

本集團為持續平衡員工之男女性別比，在非技術人員及經營管理職務方面則會著重在提升女性員工的比例，在人力配置上亦尊重多樣性與包容性。

註⁷：包含正式、約聘僱及派遣員工

3-2 員工溝通與福利

台灣 Panasonic 集團為確保員工意見能夠被聽見並得到回應，傾聽員工心聲以積極留任人才，除單位人事主管及總經理電子信箱外建立了多元溝通管道作為提升與改進公司管理之依據，每間集團公司亦根據自身的營運規模大小及業務特性有不同的員工溝通方式，由於台灣松下電器是台灣 Panasonic 集團最早成立之公司，其後成立的集團公司多會參採其作法，雖未必有相同管道但都會有類似的替代方案，因此以下將以台灣松下電器為例說明。





**部門
懇談會**

各部門每三個月由部門主管召開部門懇談會，會中就部門業務及各員工的意見進行討論，會後將會議紀錄上交到人力資源中心後，針對各問題再由公司相關單位進行回應。



工會

台灣松下電器於 1970 年 4 月 3 日設立「台灣松下電器股份有限公司工會」並簽訂第一次團體協約，是台灣簽訂團體協約歷史最悠久的企業，其後公司與工會每三年簽訂一次團體協約。在 2020 年 12 月召開一年一次的工會代表大會上，員工可透過工會幹部反應意見，或透過各單位會員代表於會員大會會議中反應。



勞資會議

2020 年勞資會議共舉辦 4 回，針對新冠疫情下公司的施策方針、員工績效評價可視化以及員工 EOS 等議題進行意見交流。

» EOS 員工意見調查

EOS 員工意見調查為全球 Panasonic 集團為衡量員工的承諾、動機、目標感和對工作及組織熱情的全球統一問卷，透過調查結果瞭解組織中的問題進行改善，進一步提升員工向心力及績效。本調查於每年 11 月間進行為期三週、採 26 種語言的線上匿名調查作業。

2020 年台灣松下電器總計有 927 人參與調查，整體回答率高達 99.5%，為歷年最高。每年 EOS 評估結果公布之後，公司除了在社內網站公告週知外，更在重要的經營會議上由人資部門向公司經營幹部提出報告，後續透過各部門主管與員工共同討論，針對自部門的評估結果及 12 項目中評分表現較差的項目進行行動計畫的訂定及推進，後續在經營會議中再次檢視擬定的課題與推進的狀況。透過上述 PDCA 的手法配合集團發展策略，在下次調查之前完成課題對應，進而透過下一次的調查結果，檢視施行的成效，以持續提升員工的參與度與對集團的支持度。

EOS 評估面向
EOS 透過員工參與度、組織支持度兩大面向，其中包含 12 個評估因素，共 45 道題目進行衡量。參與度與組織支持效率皆高之員工屬於高績效 (Most Effective) 群體，此為最有生產力和積極性的員工群體，代表理想的狀態。



3-2-1 社團及員工活動

台灣 Panasonic 集團各公司依據自身經營情形設立不同的員工社團及舉辦員工活動，各公司每年皆投入大量的時間與經費，希望能幫助松下的員工在繁忙的工作時間裡，依舊能享受生活中的樂趣，努力實踐 Work Hard and Play Hard !



2020 年度

集團投入員工活動經費達 **840** 萬元



星光大道歌唱比賽

台灣松下電器集團從 2015 年開始每年舉辦星光大道歌唱比賽，分初賽、複賽及決賽外聘評審及邀請藝人表演，獎項有紅包、電影票及百貨公司禮券等；2020 年度活動費用共 197,200 元，共有 73 人報名，通過初賽、複賽，最後決賽錄取 10 人，工作之餘調劑心靈以外，希望能發掘員工更多才藝潛能，提供員工展現唱歌實力的舞台。



Biking Training

2020 年度針對員工健康體能提升及培養團隊執行力，松下產業科技開始推廣員工騎腳踏車，課程中會提供不同功能的車型，小組會討論最佳合作方式，騎行過程中有一段是大逆風，各小組隊友間也會想辦法互相支援。騎腳踏車課程，相信除了大方向 - 提升員工身心健康外，也因有更多細緻的技巧及團隊互動，更能激發員工熱情及執行力。





松下暖實力

台灣松下電器工會熱心公益，每年定期舉辦 4 次捐血活動，號召全體員工慷慨助人，期能拯救更多寶貴生命。2014 年至 2020 年累積捐出高達 3600 袋熱血。台灣松下電器工會響應公益活動，2019 及 2020 年度獲新北市勞工局表揚。

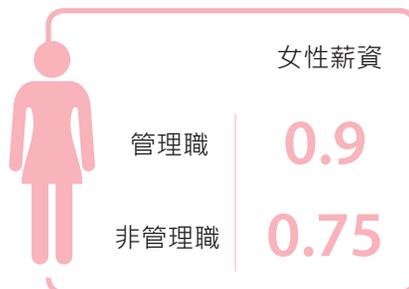


3-2-2 員工薪資與福利

» 薪酬

台灣 Panasonic 集團實行男女同工同酬，新進員工依學歷科系別任敘，不因員工性別區分起薪薪資，由於產業特性過去主管多以男性為主，因此在男女平均薪資仍有些許差異，也因此在此產業的勞動力市場有越來越多女性投入後，台灣 Panasonic 集團近年亦積極提拔女性主管，希望逐漸消彌平均薪資差距。

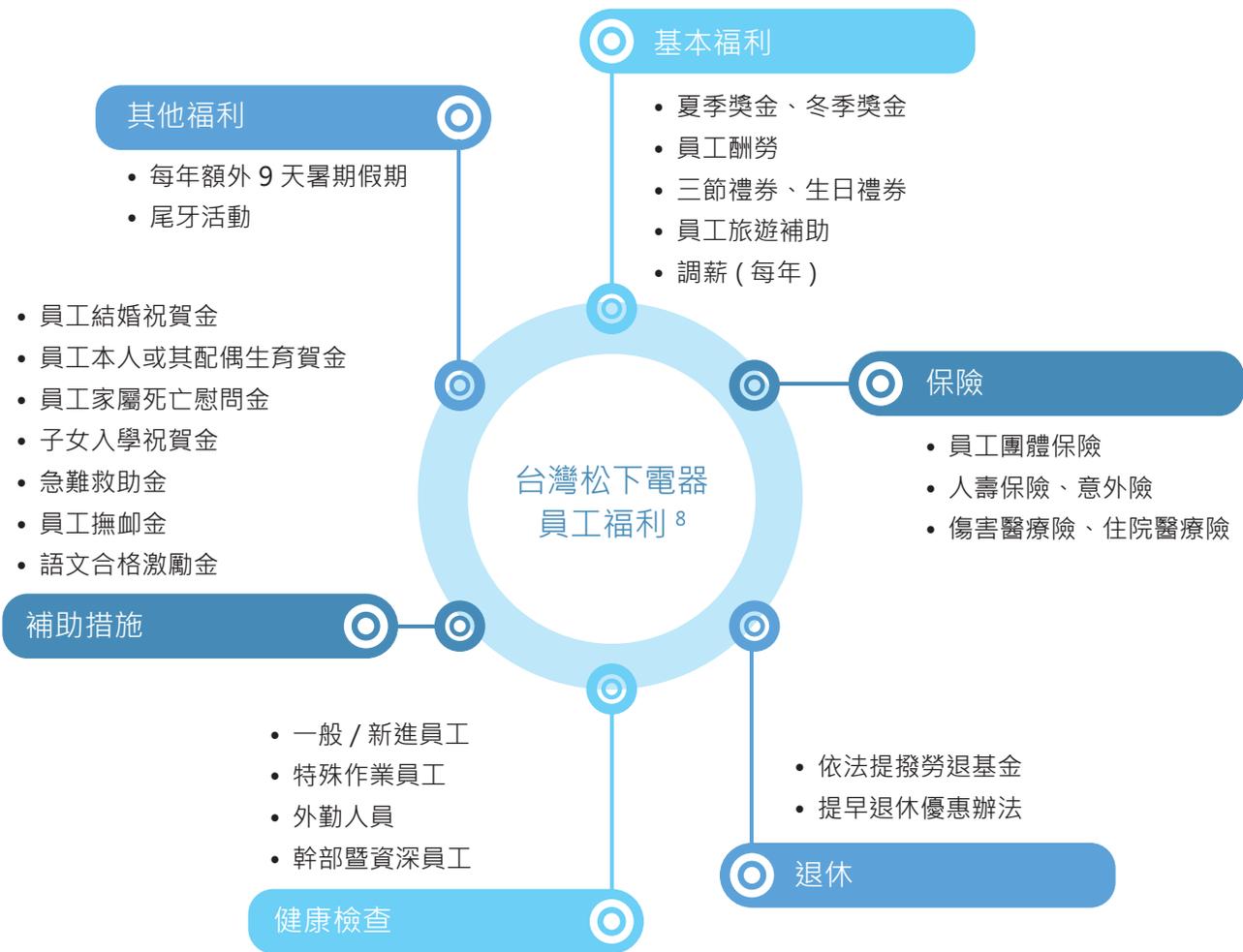
» 台灣松下電器男女薪資比



» 員工福利

2020 年本集團員工福利經費達新台幣 **3,600** 萬元

台灣 Panasonic 集團為與員工共同分享經營成果並提升員工向心力，原則上每年度調薪 2% 以上，並設有日系企業特色的兩季獎金、暑期休假等制度，以打造人性化職場為榮，並依公司營運狀況、獲利情形發放獎金，例如近年台灣松下電器經營績效屢創新高，員工年度獎金平均即高達 7 個月以上，希望藉此機制激勵員工。



註⁸：台灣松下電器唯一營運據點為：新北市中和區員山路 579 號，也因此該據點為唯一重要營運據點

» 育嬰假

本集團重視員工健康與家庭生活，為保障員工孕期調養、家庭照顧之品質，依性別平等法所賦予的權利，所有員工皆享有符合勞基法之育嬰假，可申請留職停薪。下表依松下電器說明：

項目	男性	女性	總計
A：2020 年度申請育嬰留停總人數	2	4	6
B：申請於 2020 年復職人數	0	3	3
C：2020 年度實際復職人數	0	3	3
D：2019 年育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	3	3
E：2019 年育嬰留停復職人數	0	3	3
復職率 % = C/B	N/A	100.0%	100.0%
留任率 % = D/E	N/A	100.0%	100.0%

3-3 人才發展

「人才立社：製造產品前，先培育人才」是 Panasonic 集團創辦人松下幸之助先生最為重視的經營理念之一，配合 Panasonic 集團願景、使命及方針，為員工進行培訓和技能提升，並將人力資源分為職涯管理及職能別管理，提供員工職涯各階段多元發展途徑與育成訓練。

3-3-1 人才育成

2020 年本集團投入教育訓練課程經費達新台幣 **828** 萬元

» (1) 教育訓練體制

台灣 Panasonic 集團的教育訓練體制共分為四個階段：



帶有日系人事制度色彩，台灣松下規劃「新人到管理者」完整四階段培訓制度，除了提昇同仁於工作崗位的技能之外，更著重培養全球化思維與創新管理邏輯，陪伴員工共同成長。與日本母集團連結，本集團持續為重要幹部及技術人員安排赴日進修並參與日本工科短大受訓、語文課程與檢定等，使員工更具國際視野。

» (2) 中高階主管培訓

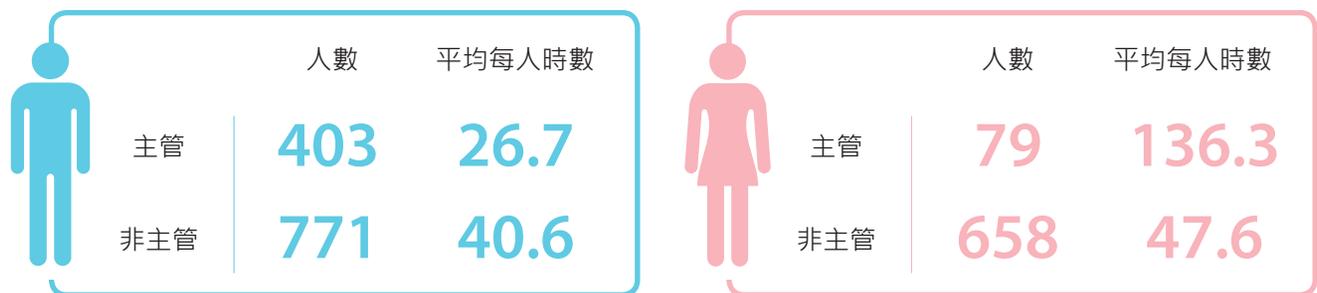
除上述培訓課程外，本集團亦針對中高階主管及其接班人進行培訓，開設多項課程，其中包含標竿企業參訪、專題課程及外聘教授一對一討論與指導，以學習服務轉型與企業世代交替之經驗交流，同時也針對 Panasonic 集團的經營策略及組織文化開設專門課程。期望透過上述課程，提升主管視野、強化經營管理思維並建立人脈資源。

» (3) 集團各公司特色訓練

而在集團的教育訓練體制外，集團各公司也會針對自身的業務及產業特色進行不同的人才培育課程設計，以台灣松下電器集團為例，透過五大課程架構，以管理、核心職能、專業職能、新人訓練、通識暨自我啟發研修等，內容包含：公司文化的培養、公司職能需求、前瞻技術課程、管理職共識凝聚合宿、軟性能力(領導力、情緒力、團隊建立與溝通)等等，培養同仁職涯各階段職能。

上述豐富而完整的人才培育規劃打造了台灣 Panasonic 集團在台將近 60 年的核心競爭力，未來本集團也將持續規劃更加精實的培訓制度與課程，再搭配各公司自行規劃的課程，建立完整的培訓體制，2020 年台灣松下電器員工平均訓練時數請參考下表。

» 2020 年中和廠區員工平均訓練時數



註：1. 平均每人時數為該類別人員訓練總時數 / 該類別人數。

2. 因台灣松下電器與台灣松下電腦共同使用台灣 Panasonic 集團之中和廠區部份資源，因此所稱之中和廠區為此兩家製造公司之代稱。

3-3-2 技能競賽

Panasonic 集團以製造及品質立社，每年透過全球集團技能檢定與競賽，強化製造現場技術、技能之傳承，強化品質力與製造力，2020 年因為新冠疫情影響，全球競賽取消，台灣 Panasonic 集團擴大舉辦內部競賽，並新增數位教材並以視訊的授課方式做交流，增加學習彈性及效果，讓學員可以不限時間和地點重複學習。



3-3-3 績效評估

台灣 Panasonic 集團是透過定期紀錄的員工績效考核表與每年 4 月的績效面談進行員工績效評估，與員工充分溝通及討論個人職涯發展，並且建立從部門到公司整體的共識，本公司所有員工不分性別及類別都必須參與。根據績效考評結果，對員工進行適當的任命、升遷及加薪，也了解員工的職涯發展規劃，做為公司內人員調配及中高階主管接班人的依據，並與員工共同訂立個人下一年度目標。

» 高潛力人才發展專案

為達成松下人才現地化目標與 2025 年公司營運成長目標，台灣松下集團 2020 年建置，預計於 2021 年導入高潛力人才方案，提拔年輕潛力人才，透過定義公司所需之高潛力人才、分析其職涯需求及潛在人格特質、管理能力之測評，制定適合的員工激勵方案。公司透過績效與潛力兩面向對員工進行評估，其中績效為考量其升格速度、輪調經驗、人事評價的綜合評價；潛力的依據則為長官面談之評估結果，評估重點為思維敏捷、溝通能力與決心。透過高潛力人才發展專案，發掘與培養對事物充滿好奇心、具備洞察力、善於溝通、對自己與工作負責的員工，也藉由了解員工需求，創造正向發展的職場。



» 後繼者制度與資格昇等

台灣松下電器為規劃員工職涯發展及後繼人才的育成與傳承，將職能管理區分為作業員到參事 5 個資格，每年主管可依單位人員結構分析暨組織發展、個人能力績效與育成方向、個人研修學習狀況及經驗考量等三大面向評估是否推薦後繼者參加資格昇格，集團內每個部門主管需針對該職位提出後繼人選，並在主管的指導下進行書籍研修、工作專題報告以及昇格面試，將培育接班人視為各部門管理者重要績效指標之一。2020 年共有 137 人在主管指導下通過內部資格昇格，研究專題主題例如「如何優化服務品質，以提升客戶信賴價值」、「空氣品質事業成長基盤構築」等，未來這些新晉管理人才將帶領團隊挑戰永續經營目標。



3-4 安全照護

Panasonic 之職業安全環境理念為：基於「對人尊重」的精神，實現安全、有益身心健康的舒適工作職場。

台灣 Panasonic 集團每年持續針對各營運據點之職業安全環境進行積極改善，除最低限度遵守相關法規，我們針對不同工作崗位設有專門設計之職業安全衛生教育訓練，希望能夠強化員工職業安全衛生意識。在管理架構上，台灣 Panasonic 集團各公司設有職業安全衛生管理委員會或相同職責單位，藉由定期召開討論解決工作環境中相關風險，期望能夠理解員工感受並發現問題點，強化風險控管，達到防範於未然之效果。

3-4-1 工作安全



» 安全衛生管理架構

台灣 Panasonic 集團藉由管理架構發現問題點，如台灣松下電器設有職業安全衛生管理委員會，配合風險管理對應，積極改善相關設施及作為。相關流程如下：



台灣松下電器於 2020 年取得 ISO45001 認證完善管理系統，集團各公司也透過各項職安設備之實際展示、作業環境監測等職安活動，隨時加強社內員工職場安全觀念，使同仁降低面臨工作時的任何危險。台灣松下多層材料每月更定期召開 ZD 零災害小組活動，討論並分享各種安全注意事項，並於年度大會上與其他組別交流，提升同仁安全意識。



優工會

台灣松下營造為確保承包商優良的工程及施工現場品質，並努力實踐 0 事故現場，於 2015 年開創優工會，透過定期舉行優工會議進行技術交流、確認年度目標與施工進度，並舉辦安全衛生教育訓練，嚴格要求遵守安全事項，例如：佩戴安全帽及安全帶、施工作業中禁止吸菸、飲酒等行為、維持鷹架與作業台的完整以維護施工作業的安全性等，希望與台灣營建內裝業者一同為消費者打造舒適住宅。



職業安全衛生教育訓練

台灣 Panasonic 集團為建立安全衛生管理系統運作人員、廠區所有人員之安全衛生意識與危害預防能力，並有效落實 Panasonic 安全衛生管理規定，要求同仁需定期接受安全衛生管理教育訓練。

2020 年台灣 Panasonic 集團依照各公司不同的需求舉辦多場職業安全教育訓練，包含新進員工與全體員工一般安全衛生教育訓練與相關主題講習，以及專業人員之專項教育訓練與專業證照訓練。以台灣松下電器為例，2020 年共舉辦 5 場安全衛生相關教育訓練，共有近 1,405 人次參與課程、總課程時長為 2,509 小時。所投入經費達 160,280 元。



安全體驗教室
滑倒體驗設備



消防設備展示

課程名稱	課程時數	參與人次
 AED CPR 急救訓練	3 小時	25 人
 自衛消防編組教育訓練	4 小時	125 人
 KYT (Kiken Yochi Training) 教育訓練	1.5 小時	1,152 人
 交通安全教育訓練	2 小時	103 人



安全衛生管理制度－良家 Master

為加速營造現場的標準化，並培育下一代人才，松下營造於 2015 年導入「良家 Master」認證制度，不定期舉辦講習會，通過培訓並取得認證之工程師將成為公司百年經營計畫提拔的未來領導者。最近一期於 2020 年 6 到 9 月份舉辦「良家 Master」講習會，並在課程結束後實施認證考試，講習會內容包含工匠的精神、安全管理標準、品質管理標準、施工管理標準、成本管理標準等五項的學習與實踐，安全衛生管理政策 (PDCA) 為此項制度認證之重要指標之一，希望透過課程與實踐，避免施工環境中的危險。



3-4-2 工傷職災狀況

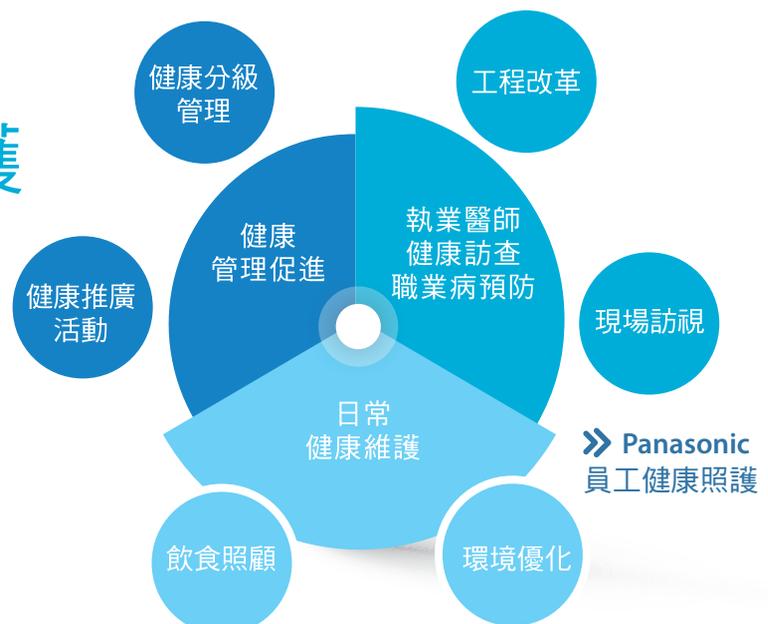
綜觀過往幾年，台灣松下電器所有職業傷害事件為只有在 2017 年發生之機台夾傷、走廊滑倒各一件，意外發生的頻率與嚴重性皆遠低於台灣家用電器製造業平均值。2020 年，台灣松下電器僅有發生兩件小型工傷事件，分別是行走時被門軌段差絆倒與在開公務車時爆胎擦撞安全島，集團均依法給予員工工傷假，並且在集團內部也提出相關標示及人員安全宣導等相對之預防對策。

台灣松下電器除透過安全衛生管理系統、例行巡檢、醫師訪視、訓練演習對職業安全進行管理外，更針對傷害事件與潛在職業傷害風險製作調查報告書，鑑別事件發生原因、提出改善對策，並於各工廠間進行案例討論與宣導，力求有效防止類似事故發生。

行業別	失能傷害頻率	失能傷害嚴重率	綜合傷害指數
2020 年家用電器製造業	0.67	15	0.10
2020 年台灣松下電器	0.00	0.00	0.00

3-5 健康照護

台灣 Panasonic 集團照顧員工健康之措施可分為人因危害預防、健康管理促進與日常健康維護三大部分，除例行健康檢查、動態活動、知識宣導、環境優化外，更積極引入外部資源，透過與大學研究室合作、導入健康管理 App 等，力求為同仁建立方便、完善、符合自身需求的健康照護資源。



3-5-1 健康管理促進

台灣松下集團發展體檢後的健康管理架構，將體檢結果結合相關專業問卷，執行篩檢與分析統計後為全體同仁進行風險分級，由醫護團隊檢討其健康風險並提供適合個人狀況的健康管理資源。健康管理室也會不定期推出保健活動，例如流感疫苗施打、血壓測量獎勵以及和科技公司合作推廣健康管理 APP，透過於各廠設置藍芽血壓機，協助同仁就近測量並追蹤身體數值，預防心血管疾病、管理自身健康。

» 健康管理促進

台灣 Panasonic 集團依據各公司需求安排不同的健康管理評估項目，由醫護團隊檢討其員工健康風險並提供適合個人狀況的健康管理資源，並針對高度健康危害風險員工給予一對一指導與訪視關懷，調整其工作環境，降低促發疾病之可能性。

公司開創個案聯絡管道，如 LINE 心靈資訊站、臉書社團、醫護團隊意見箱等多元資訊媒介，讓同仁除接受醫護人員健康分析結果外，也可主動透過其他平台獲取資訊與協助。健康管理室也提供專業心理諮商師、臨床專業治療師到廠服務並開辦員工生活講座，提供員工支持並分享相關資訊，另有簽訂 5 家特約醫療院所。為鼓勵同仁活動筋骨，2020 年中和廠女生宿舍新建健身房及韻律教室，福委會也會辦理慢跑、籃球、單車、登山等運動性社團，並不定期舉辦大型競賽活動。台灣松下電器鼓勵員工運動以平衡身心，2020 年獲得運動企業認證標章的認可。

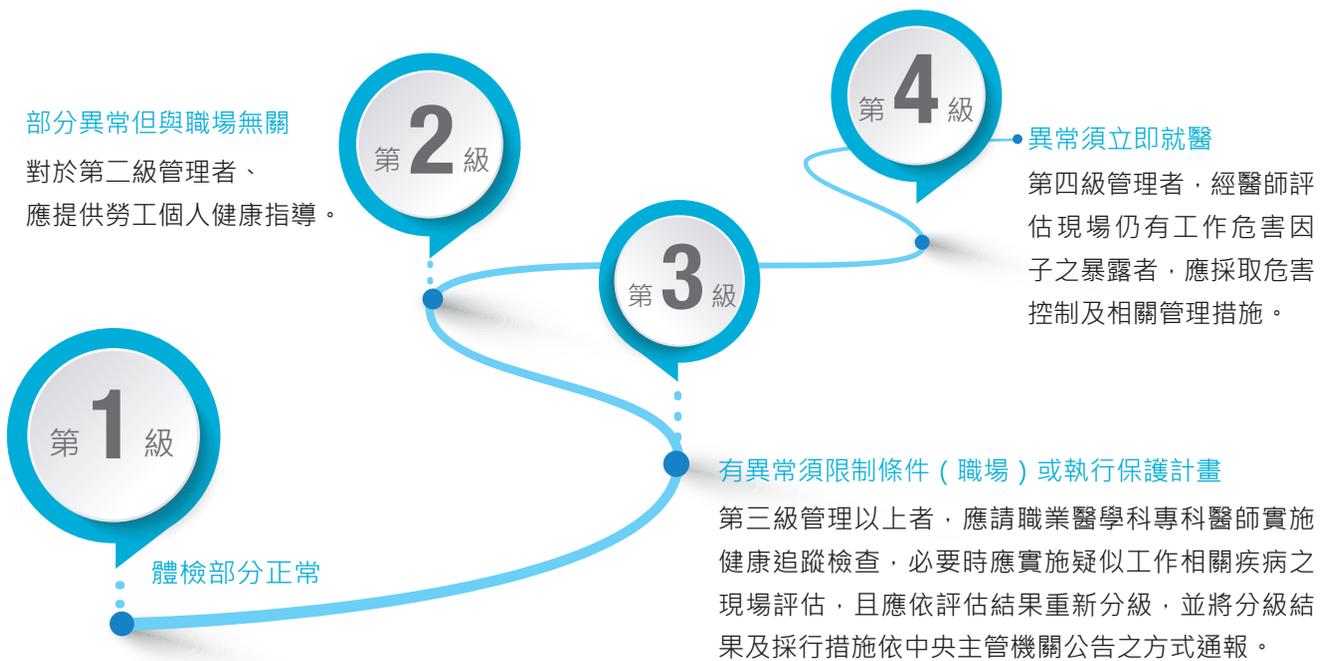


» 2020 年中和廠健康管理室利用人次

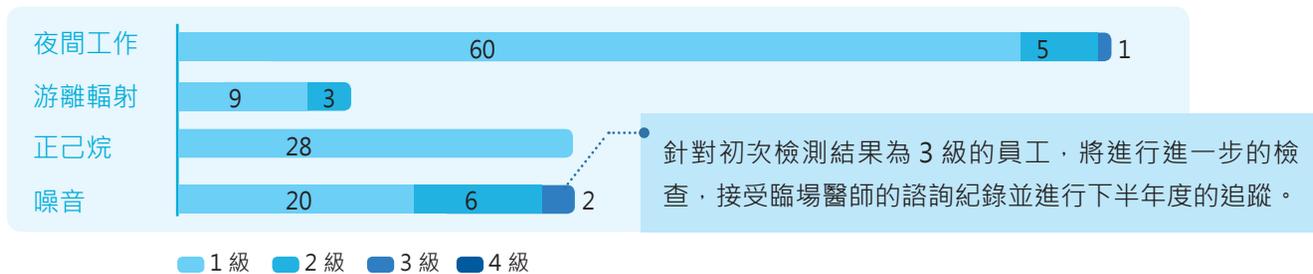
健康照護項目	利用人次
血壓測量	1,748
用藥諮詢	1,111
心理健康諮詢	7,17
醫療諮詢	6,37
轉介服務	9,93
慢性個案管理	1,247
體重管理	3,60
母性健康關懷	72
合計	6,885

» 健康分級制度

台灣 Panasonic 集團定期協助員工進行體檢，除一般健康檢查以外亦針對特別危害健康作業人員執行一年一次特殊健康檢查。我們依檢查結果建立員工健康資料庫進行分級管理及追蹤，以協助員工進行健康管理，並做為工作安排之參考。2021 年起，一般健康檢查將變更為一年一次，以提供同仁優於法令的健康照護，未來更預計將體檢服務擴大到經銷商層級，保障所有工作夥伴的健康。



» 2020 年度特殊作業健康管理檢查結果



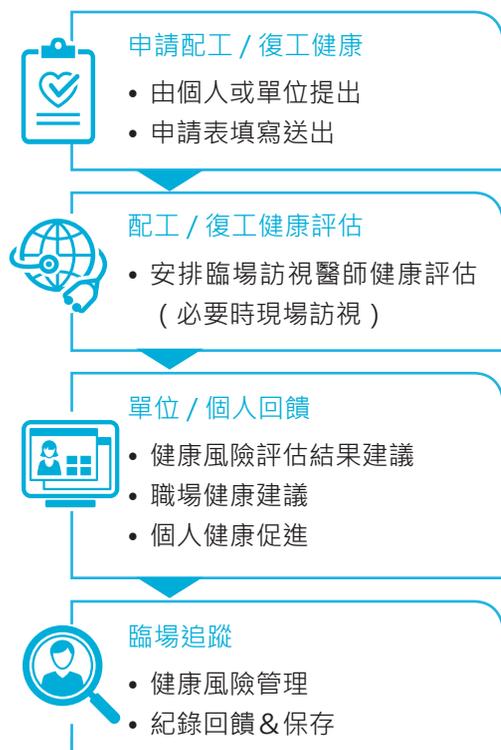
3-5-2 人因危害預防

台灣 Panasonic 集團定期邀請職業健康醫師訪視，並依所提建議開設職業健康相關之講座課程。主管亦經常性執行現場巡查與同仁意見反應，由工廠端回覆健康安全預防與改善計畫，執行相關改善、優化措施後由安全衛生人員確認改善成果並持續追蹤成效。

» 職業健康醫師訪查

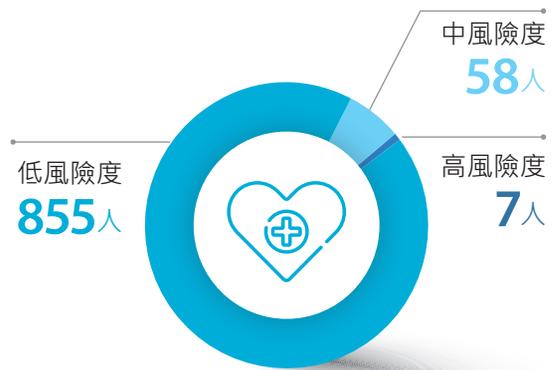
台灣松下電器之人因危害預防除職業安全面向外，也與台北市立聯合醫院之職業醫學科合作，由職業專科醫師評估職場物理性、化學性、人因、過勞等潛在安全危害。針對高度健康危害風險員工，由聯合醫院之醫師進行深度面談，漸進式的調整工作模式，2020 年共有 11 位員工進行面談，其中 9 位已經正式回到職場，1 位正在漸進式的恢復工作，1 位目前正休假中。

主管及職業健康醫師訪查時相當關心員工工作負荷情形，如經右列程序判定申請復工之員工的身體狀況並一同協助進行調整：



2020 年台灣 Panasonic 集團也安排集團幹部暨資深員工進行體檢共 920 位員工參與，依據報告結論給予個人健康諮詢及關懷，以及飲食、運動及日常生活習慣衛教指導，對於高度風險員工，5 位同仁列入個案管理已自行回門診追蹤，其餘 2 位同仁廠醫已完成醫療健康建議。

» 幹部暨資深員工健康檢查



» 職業病預防

台灣 Panasonic 集團維持良好作業環境，定期進行作業環境監測及改善，提供勞工必要之防護器具及測試，安排勞工健康檢查並追蹤，部分特殊作業環境（如需接觸化學物質之作業流程）亦會採取定期檢驗方式，確保相關作業人員皆獲得完善保護。以下為我們定義的潛在職業傷害風險，以及所對應之防護措施。



噪音



游離輻射



有機溶劑

風險認定標準

工作環境在 85 分貝以上屬特別危害之健康之作業

- 游離輻射單次意外暴露劑量超過 50 毫西弗 (mSv) 以上；單一年度有效等效劑量不得超過 50 毫西弗 (mSv) 或每連續五年週期之有效等效劑量超過 100 毫西弗 (mSv)。
- 眼球水晶體之等效劑量於一年內不得超過 150 毫西弗，皮膚或四肢之等效劑量於一年內不得超過 500 毫西弗。

使用有機化合物作為溶劑
例如：甲醇、甲苯、乙酸乙酯、正己烷、正庚烷、醋酸乙烯酯

採取防護行動

提供耳罩等防護具

佩戴游離輻射佩章

提供防護具
並定期進行作業環境測定

» 台灣松下電器於 2020 年聘請外部單位進行作業環境化學物質檢測結果如下：

化學因子檢驗結果均符合法規要求標準，針對物理性因子防範，台灣松下電器均配給作業人員聽力防護具，將面對危害之風險降至最低。台灣松下電器亦建置有化學雲端線上系統，將廠區化學品建檔分類，每項化學品需對應法令之事項一目了然，並透過系統化學品分級管理 (CCB)，可掌握廠區化學品的風險等級，依不同等級實施預防措施。

2020 年	化學性因子	物理性因子	經費 (元)
上半年	合格	17 點噪音超過 85dB	217,610
下半年	合格	7 點噪音超過 85 dB	212,390

3-5-3 日常健康維護

台灣 Panasonic 集團為了創造健康、舒適的職場生活，在飲食上對員工團膳設立了嚴謹的管理制度，根據員工意見回饋、體檢結果設計營養、安全、令員工滿意的餐點；也鼓勵員工參與運動及健康活動，從日常生活中保持健康，達到生活工作平衡。

» 飲食照顧

台灣 Panasonic 集團認為健康的飲食是員工身心靈健康的基本條件，我們定期推出新菜色如減醣健身餐，讓員工以實惠價格享用健康餐點。目前台灣松下電器及台灣松下多層材料等設有員工餐廳之單位皆設置相關委員會，每年度亦進行滿意度調查並召開員工餐廳改善推進會議，將相關結果與外包廠商溝通，改善飲食內容並藉此促進員工健康。

» 健康促進活動

台灣 Panasonic 集團在 2020 年度於中和廠區舉辦 2 場流感疫苗施打活動，以及 3 場健康講座。因新冠疫情影響，本年度減少健康促進講座場次，改以線上衛教知識宣導形式進行。

健康照護項目

減重 / 運動 / 飲食健康講座

75 人次參與

流感疫苗施打

632 人次參與

健康宣導管道

電子郵件

8 篇

健康園地
公佈欄

6 篇

健康管理
Facebook 粉絲專頁

21 篇

» 社內防疫措施

2020 年面對新冠疫情，集團將所有員工的衛生健康擺在集團的首要位置，迅速規劃並實施一系列的防疫政策，以保護全體社員之健康品質。

餐廳滿意度調查項目

- 餐道種類
- 供餐人員服務態度
- 飯量 / 菜量
- 用餐環境
- 食材新鮮度
- 衛生管理
- 廚師調理口味
- 整體用餐滿意度

2020 年中和廠餐廳滿意度調查結果

總分 **72.43** 達 70 分外包廠商
續約及格分數





員工 / 來訪客戶出入管理

- 每日入公司前、出勤及到訪客戶需測量體溫，手部噴灑酒精，出現發燒（額溫超過 37.3 度）或感到渾身發冷等症狀，需通知人資單位、主管並就醫。
- 無法保持社交距離時需配戴口罩。
- 外勤人員須配合客戶端防疫政策。



廠區環境 / 員工餐廳

- 公共區域、餐廳每日酒精、含氯消毒液擦拭；每周一回地板清潔、環境定期消毒。
- 提供洗手間藥皂、公共會議 / 會客室酒精。
- 餐廳張貼宣導海報及「用餐時嚴禁交談」等標語；改以餐盒方式送餐，餐桌全數放置透明壓克力隔板。



差旅政策

- 對員工暨眷屬進行海外旅遊史調查。
- 因公務出差衍生防疫費用，由公司支付。
- 若指派員工赴大陸地區或第三級疫區出差，須簽訂勞工同意書。

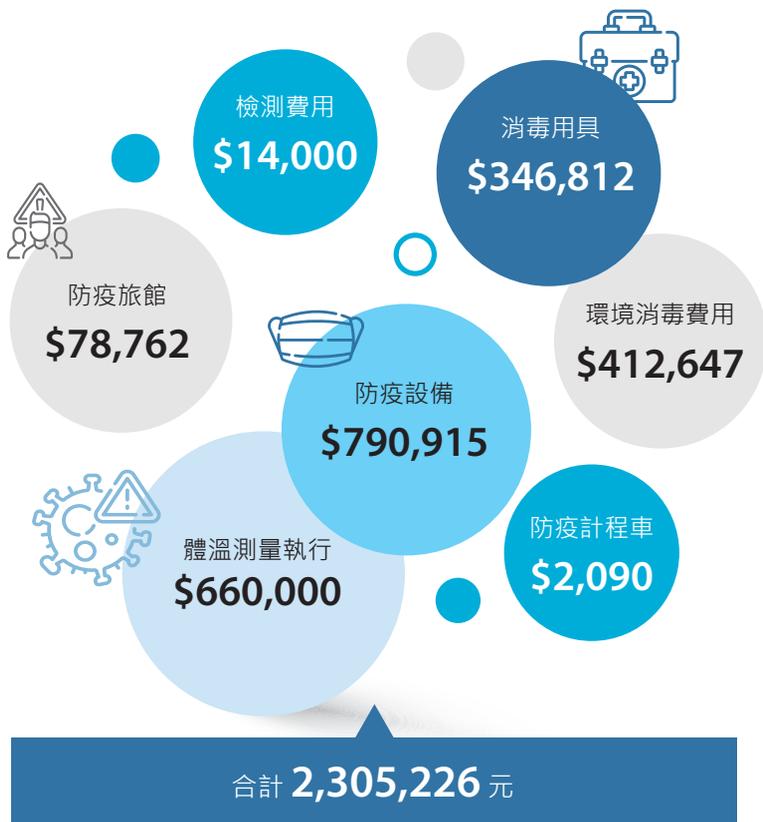


遠端勤務措施

- 建置相容行動裝置之遠端打卡系統，員工每日自主量體溫並確實回報。
- 第一階段試行對象為接受居家隔離、檢疫之員工以及個人申請，共 64 人次，172 天。

» 2020 年度防疫設備與支出：

2020 年面對新冠疫情，集團將所有員工的衛生健康擺在集團的首要位置，迅速規劃並實施一系列的防疫政策，以保護全體社員之健康品質。



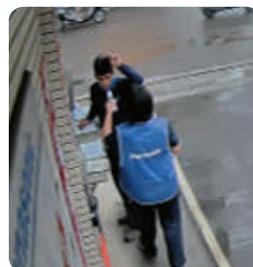
員工餐廳設置隔板與標語



熱像體溫儀篩檢通道實施



全廠區定期消毒



大門訪客額溫槍量測溫度管理



員工關懷宣導海報