

## 落實工安要求 杜絕工安意外



總經理室 / 郭象偉

**研**究顯示勞工不安全行為是職災發生的主要因素，近年來因政府加強工地檢查及輔導措施，現場安全設施及管理能力的改善，但勞工常因作業的便捷，短暫在不安全的區域站立、攀爬且無任何安全防護具，導致勞工發生墜落職災頻仍，此等問題已非端賴有限的勞動檢查及現場監督人力所能顧及，此時公司應加強工安宣導，透過各種宣導品、影片和教育訓練資源，以提升勞工安全意識和技能。

公司近年來致力提升工安意識及作為，廠區工程要求落實各項防護措施（如圖：圍籬、標示、防具配戴等），要求廠商及同仁必須嚴格遵守安全規範並做好安全措施，務必達到零事故發生。

工安宣導旨在透過宣傳、教育及管理措施，降低工作場所的職業災害。宣導內容包含強調安全裝備的穿戴（如安全帽）、遵守安全規則（如禁止飲酒、小心墜落）、以及預防特定危險（如局限空間作業、感電、倒塌崩塌等），以下是主要宣導重點：

### ● 安全裝備與防護：

- 進入工地務必戴安全帽。
- 高架作業應使用背負式安全帶。
- 使用機具時需注意防護措施。

### ● 遵守安全規則：

- 遵守工地安全守則，禁止危險行為。
- 禁止飲用含酒精飲料。
- 小心墜落、開口危險、感電危險等。





安全圍籬



安全守則及工程名稱、廠商標示



安全錐及夜間照明




防護柵欄及工作廊道

### ● 特定危險預防：

- 局限空間：宣導影片主題之一，強調預防措施，如避免缺氧、中毒等。
- 倒塌崩塌：預防物料倒塌、開挖時的擋土支撐等。
- 電氣安全：注意臨時用電、電焊機使用、感電危害預防。
- 其他：還有關於火災爆炸預防、機械設備、合梯作業、強風大雨作業等注意事項的宣導。

### ● 其他宣導內容：

- 強調「賺錢有數，性命愛顧」、「工安第一莫忘記」等口號。
- 推廣「5S」管理（整理、整頓、清掃、清潔、教養）。
- 提供「臺灣職安卡」訓練，提升勞工安全技能。 

資源來源：勞動部職業安全衛生署、各縣市政府勞動檢查處、勞動及職業安全衛生研究所。

## 綠色轉型新里程： 114 年節能減碳改善活動圓滿達成， 預估年省電費近千萬元

經營發展室 / 翁子桓

### 應對氣候變遷，啟動能源轉型

隨著全球氣候變遷加劇，推動「淨零排放」與「能源效率提升」已不再僅是企業社會責任，更是提升競爭力的核心關鍵。為此，114 年度公司正式啟動「節能減碳改善專案活動」，旨在透過更科學、更系統化的方式，優化各廠區的能源結構，為公司邁向永續發展注入新動能。

### 導入外部專業輔導團隊：精準診斷，科學改善

本次活動的一大亮點，在於我們打破了過往自主改善的侷限，特別邀請了外部節能顧問專家團隊 - 財團法人塑膠工業技術發展中心，進行深度節能指導。透過專家的視角，我們對集團各單位的設備及能源使用進行了全面性的「健康檢查」。

顧問團隊與各單位專案負責人員緊密配合，針對製程中的高耗能熱點以電力分析儀、超音波測漏儀等儀器進行系統性診斷，這種「外部專業診斷，內部技術實踐」的合作模式，讓我們能精準鎖定改善熱點，並量身打造最適化的技術方案。

### 九大案源落地：製程優化的卓越實踐

在顧問的引導與各單位同仁的全力投入下，本次專案共計完成九項重大改善案。這些案件涵蓋了從硬體設備更新（空壓機、冷凍機等耗能設備）、照明系統節能改善，乃至製程優化節能方案（水井供應製程改善）等多個層面，每一項改善案的背後，都凝聚了各單位同仁不懈的鑽研與跨部門的溝通協調。

## 成果發表：推廣標竿改善案例

經過一整年的努力，活動於 114 年 6 月 3 日正式舉行成果發表會，並遴選 6 個生產單位分享改善手法及節能成效。活動過程中各單位討論熱烈，不僅交流了實務經驗，更在節能議題上相互啟發、獲益匪淺。透過各項改善案的執行，各廠區的能源使用效率顯著提升，合計每年可節省電費近千萬元！這不僅僅是成本的節降，更代表我們在碳排放強度上取得了實質性的突破，為公司每年減少了上千噸的二氧化碳排放量。



## 節能不停歇，共創永續未來

本次專案的成功，不僅在於財務上的收益，更在於公司內部建立了一套「持續改善」的綠色思維。千萬元的電費節省只是起點，未來我們將持續滾動檢討節能潛力，並將成功經驗複製到更多生產線中。

感謝所有參與本次專案的同仁、外部顧問團隊以及各廠的支持。

讓我們繼續攜手，用科技實踐環保，用綠色推動成長，讓節能減碳成為我們企業文化中最強韌的基因。

### 發表單位及主題

		發表單位					
		群岳廠	味精粗製廠	速食麵生產廠	飲料廠	味精精煉課	生技素材廠
類別		空壓機	冰水機、鼓風機	照明	冰水機	水泵	空壓機
題目		高壓空壓機加裝變頻器	1) 冰水機節能改善 2) 螺氣鼓風機節能改善	照明節能改善	空調系統改以氣冷冰水機制冷循環專案	改善井水供應的方式	建置新頻空壓機取代原空壓機
節電量		104,294度	1,257,103度 243,528度	59,371度	30,920度	374,928度	824,305度
節省電費		44萬元	440萬元 49.7萬元	23.5萬元	10.8萬元	131萬元	289萬元



# 招募新思維「六成條件、潛能無限、 打造專屬戰隊」

人資處 / 楊仲強

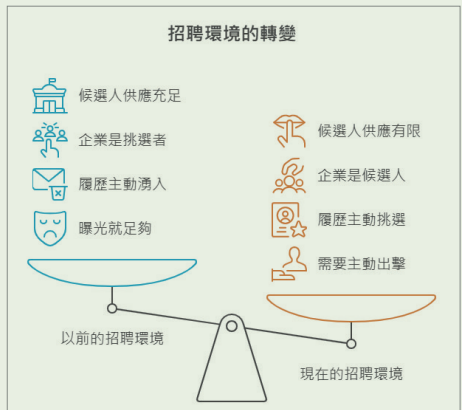
是否也曾有過這樣的經驗？花費數月、投入高額成本，終於找到履歷光鮮亮麗的「即戰力」，卻在短短半年內因文化不適應而離職，留下更大的業務空缺。在少子化浪潮與新世代價值觀轉變的雙重衝擊下，人才市場正經歷前所未有的劇變。根據國發會推估，2035年台灣工作人口將較2020年減少超過200萬人。這意味著，過去那套堅持找到「百分百符合」人選的招募模式，已經失靈。

面對人才荒，企業需要一場思維革命。與其繼續苦等一個不確定的完美人選，不如主動出擊，將招募視為人才培養的起點，用系統化的方法將具備「六成契合」的員工，打造成百分百符合公司文化的專屬戰隊。

## 一、為什麼「傳統招募模式」已行不通？

首先，我們必須正視現實。傳統招募面臨三大困境：

- (1) 結構性人才斷層：隨著勞動力結構性減少，市場上符合所有條件的「完美人選」數量銳減，職缺空窗期不斷拉長，嚴重影響業務推進。
- (2) 高昂的招募錯置成本：一次錯誤的招募，其隱形成本（包含廣告、面試時間、培訓、生產力損失等）高達職位年薪的1.5倍。與其被動等待，承受不斷流失的風險，不如主動投資。



- (3) 文化適配度零：履歷上的技能符合 100%，不代表價值觀與團隊文化也能 100% 契合。許多失敗案例證明，技術可以培訓，但「軟實力」與「文化適配度」的落差才是高流失率的根本原因。

## 二、搶佔先機：從「選人」到「育人」，實現「六成條件、潛能無限、打造專屬戰隊」

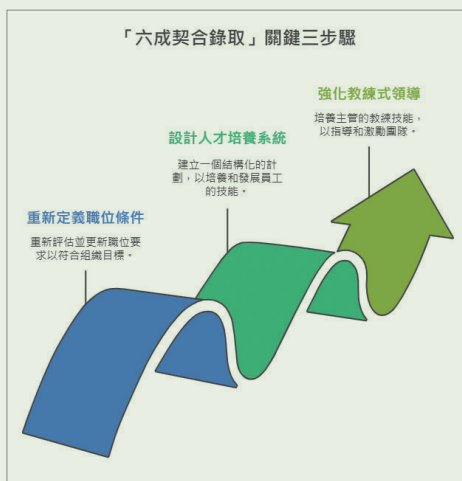
- (1) 擴大招募人才庫，搶佔先機。放寬硬性技術條件（如特定科系、地域），將目光鎖定在具備學習力、邏輯思考、團隊合作等核心潛力的人才上，讓企業在人才競爭中更快找到具備未來性的人選。
- (2) 最大化文化適配度與忠誠度。當員工從一開始就在公司的環境中成長，他們能自然地吸收企業文化，建立歸屬感。公司願意投入資源培養，員工也將回饋以更高的忠誠度與留任意願。
- (3) 降低總體成本，建立組織韌性。雖然初期有培訓成本，但成功養成後的留任率遠高於外部招募。從長遠來看，這能大幅節省反覆招募的人力與金錢成本，同時也為團隊注入來自不同背景的多元觀點，增強組織的整體韌性。

## 三、實戰框架：從「交易」轉向「投資」的三個關鍵步驟

「六成契合錄取」絕非盲目放低標準，它需要一套更精密的系統作為支撐。

### 步驟一：重新定義職位條件

- (1) 60% 核心潛力（必要條件）：這些是難以或無法透過培訓獲得的特質，例如：學習力、邏輯思考、誠信、積極態度等，是錄取與否的關鍵。
- (2) 40% 技術技能（加分條件）：這些是可透過系統



化培訓獲得的技能，例如：特定軟體操作、專業術語、數據分析等，是未來的培訓重點。

### 步驟二：設計結構化的「人才培養系統」

- (1) 技能培訓藍圖：為員工量身打造明確的技能補強路徑，可結合外部線上課程與內部專案實戰，搭配導師制度與跨部門輪調。以6個月為目標，補足那40%的技術缺口。
- (2) 定期檢核與回饋：採用KPI或階段性目標（30/60/90天），由主管與人資定期提供一對一輔導與反饋，確保新人順利過渡並持續成長。

### 步驟三：強化主管的「教練式領導」能力

這是新策略成敗的關鍵。主管的角色必須從「任務分配者」轉變為「人才培養者」。公司將針對主管進行Coaching、授權、管理技巧提升…等培訓，讓他們懂得如何激發潛力股的最大價值。

## 四、案例啟示：從「台積電徵才」看見人才的無限可能

近年，台積電以其龐大的徵才需求屢登新聞頭條。在人才爭奪戰中，他們早已不侷限於物理、化學、材料、電機、資工等理工科系，甚至大舉招募文、法、商等非相關科系之人，再透過內部長達數月的密集培訓，將其培養為獨當一面的半導體工程師。

這個策略給了我們一個深刻的啟示：與其被動等待市場上已經被定義好的「即戰力」，不如主動出擊，透過內部系統將具備潛力的人才，培養成企業所需的獨特戰力。這也正是「六成契合錄取」的核心精神。它考驗著企業的格局與主管的耐心，但最終將換來一支文化契合度高、忠誠度強且極具韌性的核心團隊。

這場「從即戰力到潛力股」的招募革命，本質上是一次企業對自身的「長期投資」。當我們願意將招募的終點，視為人才關係的起點，我們將不再受制於有限的人才池，而是主動創造屬於自己的未來。因為，真正的最強戰隊，從來不是找到的，而是養成的。 