

評估對象	風險層級	關注議題	人權風險比例	人權風險評估	人權風險減緩措施	風險評估實施人數	風險評估實際發生比例(%)	衝擊補償措施	執行成果
員工	1	僱用童工	0.00%	妨礙兒童身心發展	1.禁止僱用未滿16歲者。 2.於招募及面試作業需填寫之文件要求應徵者載明出生年月日，並確保資料之正確性，另於報到當日，需繳驗個人身份證，查驗資料是否屬實。	0	0.00%	-	為保障兒童受教權，公司篩選應徵人選時已排除16歲以下童工，現亦無童工受僱於本公司。
	2	職場包容性	0.54%	1.就業機會不平等 2.工作環境讓身障者感受不友善	1.確實控管身心障礙員工進用人數與比例、任用及管理程序。 2.確實遵循性別工作平等法、就業服務法等相關法令規定。	3	0.00%	1.盡力招募身心障礙及原住民等多元族群 2.未來將持續依身障員工專長進用至適合之職務，以打造公平與尊重的職場環境。	1.依法令繳交身障代金 2.持續招募身障人員
	1	歧視與性騷擾	100.00% (註3)	歧視、騷擾的工作環境	1.職缺為公開招聘，不因性別而在薪酬、福利、升遷、調薪等工作條件及就業權益等予以差別待遇。 2.工作規則及相關辦法中明訂禁止歧視與性騷擾，提供平等之職場環境。 3.確實遵循相關法令，制訂確實遵循相關法令，制訂工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒作業準則，並設置性騷擾申訴專線及信箱，公告內外部人員周知。性騷擾防治列入新訓教材及開辦全員訓練。	552	0.00%	-	1.本公司2021年未發生歧視與性騷擾事件 2.本公司2021年人權保障相關訓練，總時數為412小時，共計76人次完成訓練。
	1	身心安全	100.00% (註3)	1.身心安全 2.延長工時	1.公告禁止工作場所職場暴力聲明。 2.執行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估和監測。 3.訂定執行職務曹受不法侵害事故處理與調查程序。 4.主管要求員工延長工時需經員工同意，且員工於事後可選擇申請補休或加班費。	552	0.00%	1.補償同仁應有之加班費或補休。 2.請主管協助了解同仁工作負荷及超時原因，視情況適當調整同仁業務或協助提升工作效率。	1.持續宣導並施行每日/每月加班工時限制 2.變型工時與排班 3.針對加班頻率較高部門進行改善措施(如人力或組織調整)
	2	母性保護	1.09%	妊娠中及分娩後未滿一年之女性員工工作場所環境危害辨識與評估	1.確實遵循勞動法令、性別工作平等、女性勞工母性健康保護等法令規定。 2.提供彈性哺(集)乳措施，並設置哺(集)乳室。 3.提供懷孕及產後衛生教育資訊。 4.推動「職場母性健康保護計劃」，請懷孕員工填寫「母性健康風險評估表」，據以評估其工作對母體健康之影響，保障母性安全與健康。	6	0.00%	-	1.本公司2021年未發生違反母性保護之事件。 2.妊娠前後之女性同仁定期安排與職醫護進行產前產後衛教面談，進行母性健康風險評估。 2.提供員工哺集乳室，支持哺餵母乳政策。
	2	職業安全管理	0.00%	工作安全	1.確實遵循職業安全衛生相關法令規定。 2.為保障員工之健康與安全，並防止職業災害之發生，定期監測職場環境，確保工作場所安全。 3.定期進行工作場所飲用水、照明、消防設備等品質檢測。 4.定期實施在職員工勞工安全衛生教育訓練，提高員工危害辨識意識。	0	0.00%	1.補償同仁應有之職災補償 2.定期關懷員工之復原情形	1.本公司2021年無發生職業災害之情事。
	1	員工健康管理	100.00% (註3)	1.工作場所 2.執行職務期間	1.確實遵循職業安全衛生相關法令規定。 2.定期辦理員工健康檢查，並邀請特約醫院醫師提供健康諮詢之臨場服務。 3.定期向員工宣導生活、飲食、運動與身體健康促進等內容，並辦理相關活動、講座。 4.定期辦理心理健康衛教講座，教導員工如何調節壓力與促進身心健康。 5.執行健康自評問卷，定期追蹤健康自評問卷異常同仁之情況。	552	52.54%	-	1.本公司每年定期舉辦健康檢查活動。 2.2021年全體員工受檢率為70.65%
	1	勞資爭議	100.00% (註3)	勞資雙方認知差異及溝通不良	1.確實遵循勞動法令規範，明訂於工作規則及相關規章 2.定期辦理勞資會議，妥善與員工溝通，確保勞資關係和諧 3.定期辦理員工滿意度意見調查，反映員工關心之議題及意見回饋	552	0.00%	-	1.本公司每季定期舉辦勞資會議，每年至少4次 2.每月舉辦主管月會 3.各部門不定期會議

註1：風險等級：可能性\*嚴重性之結果：1~2為低度風險；3~4為中度風險；6以上為高度風險  
 註2：人權風險比例(%)= 鑑別出風險之員工人數 / 當年度員工總人數  
 註3：部分議題可能因涉及全體評估對象，故受評為100%，惟不代表該議題實際或極有可能發生人權風險。