

第五章 安全職場與社會共融

人才選任	GRI 102-8、401-1	69
人才發展	GRI 201-3、401-2、401-3	76
健康職場	GRI 403-1~9	80
社會參與		94

績效亮點

- 員工離職率 **1.80 %**
- 員工教育訓練 **20.0 時 / 人**
- 無失能傷害累積總工時 **486 萬小時**
- 捐贈台聚教育基金會 **400 萬元**

通過驗證之管理系統



ISO 45001 職安衛管理系統
有效期間：2022.05.13~2025.04.23

重大性議題

人才吸引與留任
職業安全衛生
製程安全管理

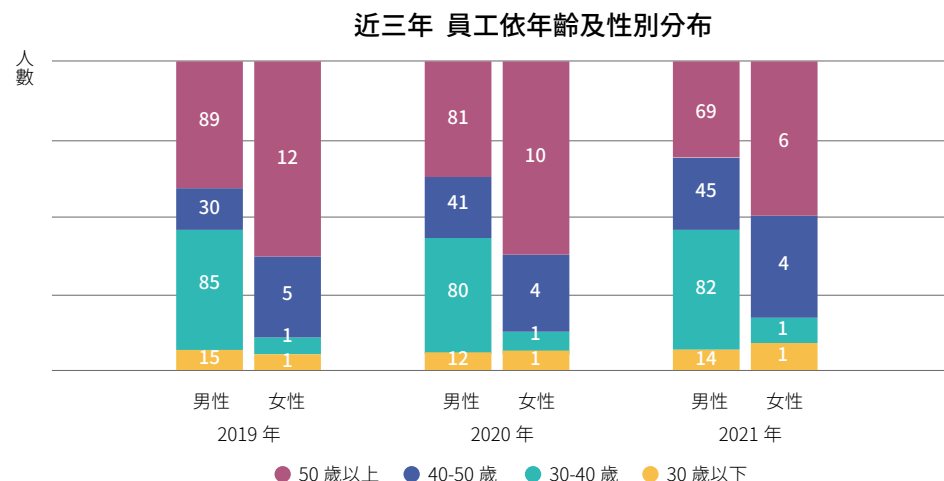
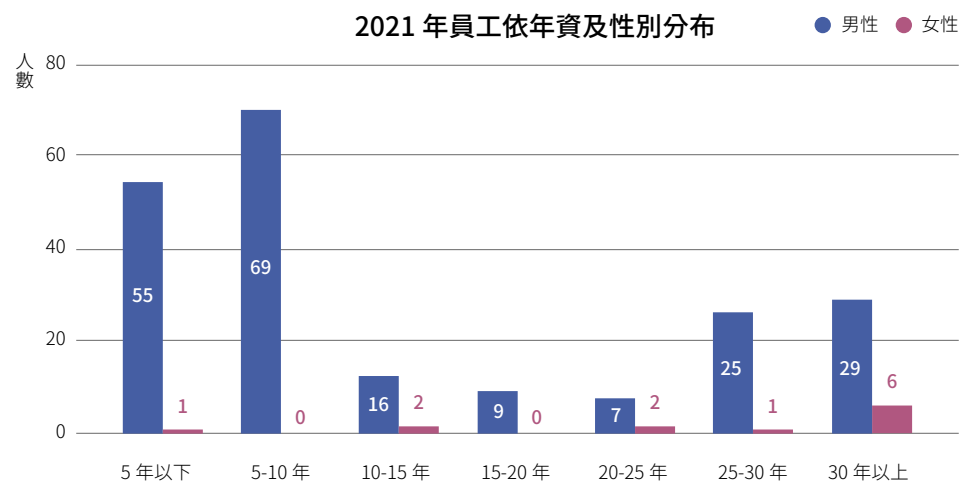
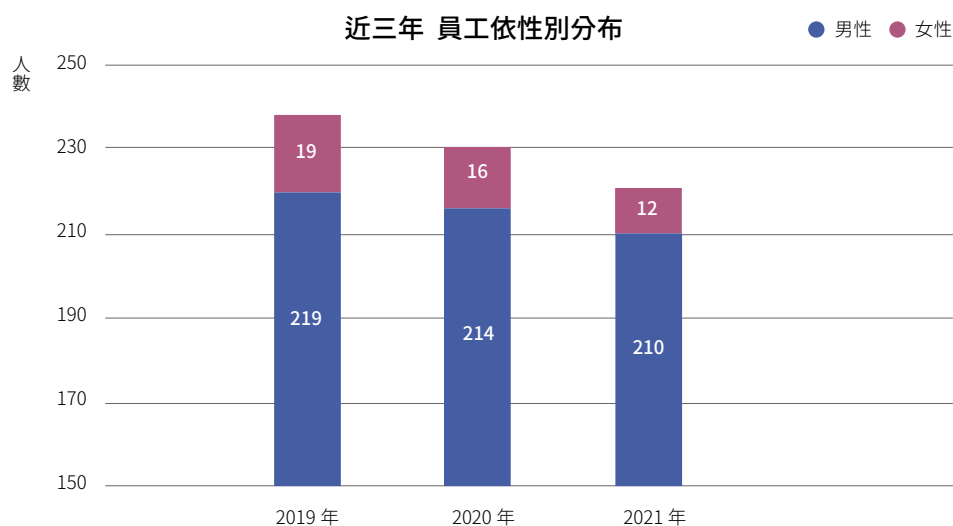
SDGs 對應



5.1 人才選任

人力結構

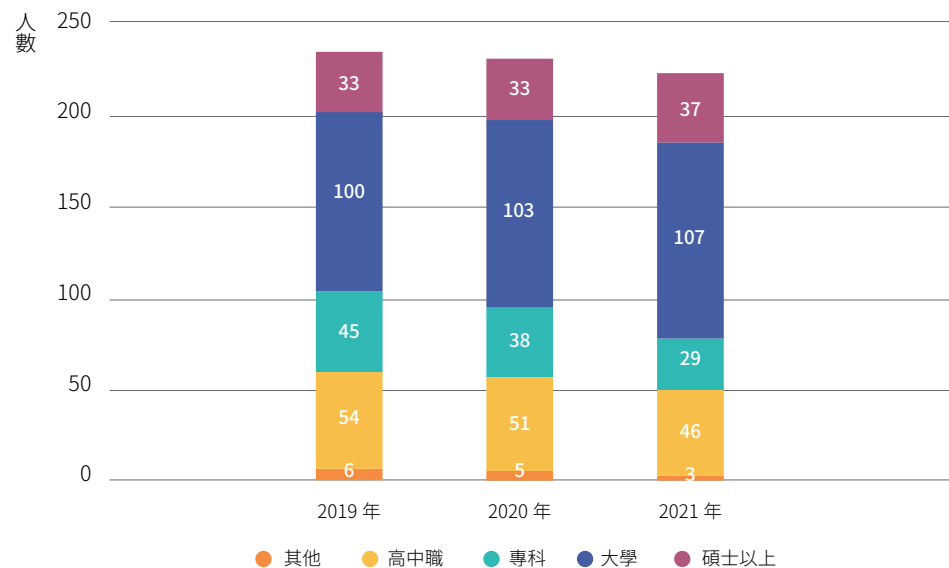
截至 2021.12.31 止，亞聚全體員工人數為 222 人，均為不定期契約的全職正式員工，男性 210 人、女性 12 人，因石化產業特性，故男性員工比例較女性高；員工平均工作年資為 14.9 年，平均年齡為 45.2 歲，大專以上學歷占 77.9%，均聘用自台灣當地，主要分布於台北與高雄。 GRI 102-8



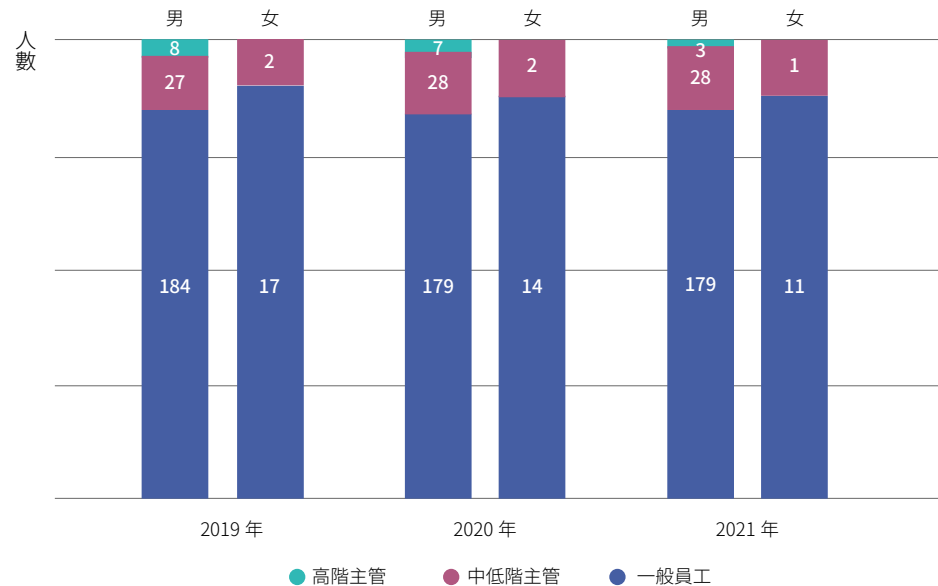
人才分布

依石化行業特性，亞聚在招募員工時特別注重其學經歷及專業職能，進入公司後再配合各項專業訓練與工作歷練，使之成為專業的石化人。本公司在職員工大學及研究所畢業之優質人力比率逐年增加，2021 年新進人員大學及研究所畢業者占新進人員之 76%，對於技術及操作水準之提升有相當的助益。

近三年 員工依學歷分布



近三年 員工依職級及性別分布



台北連絡處與高雄林園廠之中低階主管（領班及課級主管）及高階主管（部級以上）皆聘用的臺灣地區當地居民，有助於公司瞭解當地的文化與需求，提高當地經濟利益。

人才招募與留任

重大性議題：人才吸引與留任，對應永續原則：安全和諧

管理方針及要素	對亞聚的重要性 員工是公司重要資產，透過合宜薪資與健全福利，提供安全的工作環境，吸引與留住優秀人才，為公司帶來持續發展的動力。 管理做法與目的 以公平、公開、公正且有效率的招募制度，甄選優秀適任人才為目標，並兼顧就業機會平等之基本人權，透過選才、育才與留才達到適才適用的目的，確保新進人力之素質及人員工作穩定性，強化經營體質。 策略 提高企業認同感 • 建立多元招募管道，以公平、公開、公正、有效率招募制度，尋找理念相同人才加入公司 • 提供優質薪酬，多元福利制度，營造友善和諧安全的工作環境，藉以留住人才	管理方針目標執行績效	2021 年目標 • 維護勞工工作權益 • 員工離職率 $\leq 5.0\%$ • 教育訓練計畫執行率 100% 2021 年執行績效 • 無違反人權、勞動條件事件 • 員工離職率 1.80 % • 教育訓練計畫執行率 100 % • 員工平均教育訓練時數 20.0 小時 2022 年目標 • 維護勞工工作權益 • 員工離職率 $\leq 5.0\%$ • 教育訓練計畫執行率 100% 中長期目標規劃 • 提升企業形象，吸引社會新鮮人加入，降低員工離職率在 1% 以下。 • 建構合適的訓練課程，提升訓練品質，每人平均訓練時數目標提高至 30 小時以上。	管理方針的評量	有效性評估 • 集團內部稽核 • 政府主管機關勞動檢查 管理方針調整 • 林園廠企業工會 • 亞聚公司申訴專線
---------	---	------------	--	---------	---

GRI 103-2、103-3

為因應員工退休之人力銜接及經驗傳承問題，各單位會依據離退狀況適時撥補替代人力，本公司以公平、公開、公正且有效率的招募制度，依據專業能力及經驗，甄選優秀適任人才為目標，以確保新進人力之素質及穩定性，強化經營體質。

透過選才、育才與留才，確保新進人力之素質及人員工作穩定性，強化經營體質；日常營運中亦隨時檢討人力編制及進行人力調度與管控，另對人員流動狀況進行分析與改善，以確保人力素質及經驗傳承。

各單位基於業務需要、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，對於內部職缺有興趣之同仁，經現職主管同意後，可自行向人資單位投遞履歷，並進一步由人資單位篩選後提供職缺部門主管參考，藉此提供同仁多元的工作職務選擇，良好的職涯發展機制。

另一方面，同時進行對外招募，徵才方式為報紙、人力銀行網站、人力企管公司、學校、就業服務站等途徑，若屬高雄廠區之職缺，基於敦親睦鄰，則以招募社區人才為優先考量，提供在地就業機會回饋社區。



2021年亞聚雇用的新進員工共17人，年齡落在25~41歲，皆為男性，占員工總人數之7.66%。

依性別、年齡分布及比例如表：GRI 401-1

	30歲以上		40歲以上		50歲以上	
	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)
男性	6	2.86	11	5.24	0	0
女性	0	0	0	0	0	0

註：以男性、女性總員工人數為分母，依性別分別計算各年齡層新進員工占比

留任現行管理作法

為提高人力素質，培育管理人才，以配合組織發展需求，提升公司競爭力，公司鼓勵績效優良且具有發展潛能的員工，報考國內大學 MBA/EMBA 或相關專業領域研究所，接受培訓為管理幹部，公司予以課程費用補助，並輔以職務上的調整歷練，以強化各業務領域所需之專業職能，積極培育主管人才。

為求人力資源之穩定及留住優秀人才，除每年依物價指數與個人績效調薪之外，公司每年都會參與石化業同業薪資調查，評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規劃，並對於績效卓越之優秀人才予以特別調薪，以達到具有市場競爭力的薪資水平。

人才流動

員工之職位異動及離退職均按規定辦理，正式聘僱人員可依勞基法規定工作至65歲屆齡退休，或依法提早自請退休，即所有員工皆可自願且擁有依法隨時提出終止其雇用關係之權利，其離退之權利義務及勞動條件皆遵照法令之規定辦理；公司若有歇業、轉讓、虧損或業務緊縮等重大營運變化，有減少勞工之必要時，會依勞基法之規定，依員工到職年資，給予10~30日之預告期。



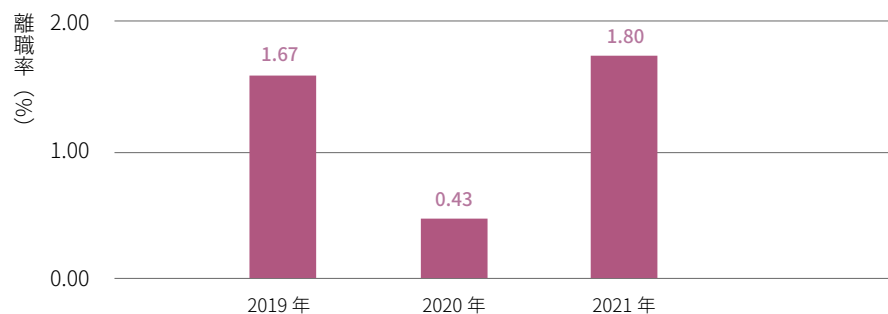
2021年離職員工人數共4人，離職率為1.80%

依性別、年齡分布及比例如表：GRI 401-1

	30歲以上		40歲以上		50歲以上	
	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)
男性	1	0.48	3	1.43	0	0
女性	0	0	0	0	0	0

註：以男性、女性總員工人數為分母，依性別分別計算各年齡層離職員工占比

近三年 員工離職率



註：1. 離職率 (%) = (當年度離職人數) / (當年度底在職人數) X100

2. 離職率改以實際離職人數計算，扣除退休員工人數；修正 2019、2020 年離職率

人才培育與發展

亞聚教育訓練配合外部環境、經營管理方針、營運目標、部門績效及員工職涯發展需求，並依據工安環保法令及符合品質、環境、能源與職業安全衛生等管理系統之要求，構建教育訓練體系，提供各類人才所需要的培訓課程。

訓練架構主要由「在職訓練」、「職能訓練」、「數位學習」、「自我學習成長」四大架構所組成，完整並有系統地規劃員工職涯發展所具備的訓練課程，進而延伸至個人終身學習的教育訓練體系。

對在職員工所實施之職涯發展的訓練課程，可充實員工之職能技術與學習能力，進而延伸為個人終身學習基礎，未來若因退休或中途離職而中止勞雇關係，仍可做為轉職或退休生涯規劃之技能基礎。

在職訓練

- 主管工作教導
- 師徒傳授
- 技職認證
- 工作輪調

職能訓練

- 管理通識
- 階層別訓練
- 專業職能訓練
- 人才培育
- 員工自我進修

數位學習

- 新人到職訓練
- 新進人員認證課程
- 影音教學平台
- 天下創新學習平台

自我學習成長

- 讀書會
- 人文知性講座
- 研討會
- 健康講座

教育訓練績效

亞聚向來重視員工之教育訓練，依員工及單位之訓練需求施予職前訓練、在職訓練、工作教導；並提供教學光碟及網路學習系統等方式，以提昇員工之素質及技能。員工訓練均予紀錄存檔，並列入月績效及年度考績評核。另由各部門訂定「階層別」及「職能別」課程訓練基準，以鑑別各職位及各工作區域員工所應具備之技能，作為派訓參考依據，並確保員工具備執行工作之能力。

2021 年員工訓練總時數達 4445.5 小時，每名員工平均訓練時數為 20.0 小時，依性別與員工階級區分如表所列：

性別分類	男性	女性	合計
人數	210	12	222
時數	4233.5	212	4445.5
平均 (小時 / 人數)	20.2	17.7	20.0

階級類別	高階主管	中低階主管	一般員工
人數	3	29	190
時數	244.5	596.5	3604.5
平均 (小時 / 人數)	81.5	20.1	18.9

新進人員教育訓練

針對新進人員，集團擬訂一套完整的職前訓練計畫，詳細介紹集團企業文化精神、組織的制度規範等，協助快速融入企業工作環境而有所發揮，提升對公司的認同感與向心力，並透過集團數位訓練平台確認學習成效。

對於工廠新進員工，於報到時由人事及工安單位立即實施認知訓練，課程內容包括公司概況、環境、組織規章、福利制度及勞工安全衛生作業相關規定與品質、環境、能源與職業安全衛生管理、產品環境品質保證等系統之概念訓練項目。

在職訓練

員工在職期間，為增進其工作職能，透過主管與資深同仁，施予相關工作技能訓練，以確認其執行工作之能力。

在職訓練 (On Job Training, 簡稱 OJT) 工作教導由各單位參照工作任務及訓練需求實施，對新進人員、調換工作人員、製程修改後相關人員，及工作上影響品質、產品環境品質保證、對環境產生重大衝擊與職業安全衛生危害之相關人員，或系統資訊更新時，所屬單位應即時施予工作教導，以確認其執行工作之能力。

為加強現場工作人員對於製程安全管理之認識，以確保工廠運作之安全，相關單位除按勞工安全衛生教育訓練規則規定之勞工訓練事項實施訓練外，並加強操作須知、維修保養、緊急應變、安全教導等工作教導訓練，並依實際需要實施考核 (包括筆試、口試或實際操作測驗)，以作為複訓之參考。

此外，為了使每位員工能有多元的能力及廣闊的視野，除了負責本身專屬工作之外，亦協助其他專案研究之進行，包括見習客訴處理、人際關係經營及問題解決方法等，達到提升知識與技能的目的。

公司定期舉辦教育訓練課程，課程內容包括：專業技能訓練課程、領導統御與管理課程、電腦進修課程、一般通識課程等，可提供訓練人員全方位的企業內進修訓練。

此外，集團訓練部於台北連絡處舉辦多元化的內部訓練課程，提供集團各關係企業北部同仁參與，且為配合訓練管理 e 化，建置「訓練管理 e 化平台」，除提供訓練課程資訊、教材下載、線上報名、學習紀錄、課後問卷、心得分享與訓練花絮等多元服務外，透過線上意見回饋機制，從學員的角度評價課程成效，據以強化及改善課程品質。



技術研討會上課情形



外派訓練

視業務與工作需要及培訓內部講師需求，由主管指派相關業務同仁參加外界訓練與學術機構之技術研討及取得相關操作證照，以提升技術水準及操作安全。

此外，公司亦鼓勵訓儲接班人員，積極參與外部的管理訓練課程，學習最新的管理知識，以提升管理才能。對具有強烈學習意願及發展潛能之員工，亦提供國內大學在職深造之補助，並輔以職務上調整之歷練，培育公司所需之領導人才。

集團數位訓練

為跳脫實體課程的時空限制，台聚集團建置「集團數位學習平台」，提供集團各關係企業同仁無論何時何地都能學習的環境。

數位轉型人才培育

近年科技創新帶來的數位浪潮，以及在疫情推波助瀾下，加強各行各業數位轉型的力道，台聚集團在數位轉型上也不遺餘力，不僅與學術單位進行產學合作，更邀請業界專業講師進行指導，持續向智能化的工作型態邁進。

台聚集團深知數位轉型不僅是科技技術的應用，更需要搭配人員的創新思維，以及組織文化的改變。因此，積極透過人才培育，在組織間推動數據驅動 (data-driven) 及流程改善。全體同仁可以透過集團轉型網站、數位電子報及數位講座進行學習，提升全員思維認知。針對種子成員則舉辦工作坊及 AI 培訓課程，將數位轉型落實於工作中，加深推廣力道。



創新工作坊

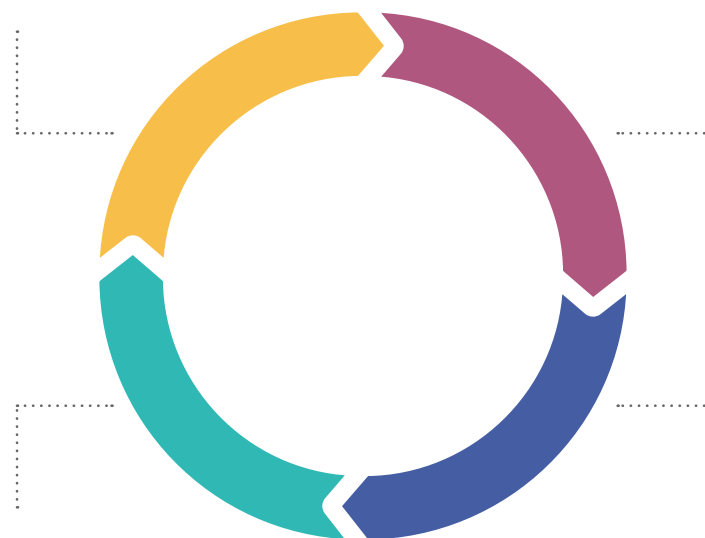


- 組織種子團隊提升文化影響力
- 學習應用創新思維工具
- 啟動 5 項工作流程優化專案
- 舉辦專案成果發表會

轉型網站



- 每日分享 1 則數位新知
- 提供傳遞文化以及溝通的媒介
- 已發布 241 篇文章
- 總閱讀人次達 12,908 次



數位講座



- 邀請內部講師分享數位趨勢與技術應用
- 邀請業界經理人分享數位轉型的經驗與管理心法

數位電子報



- 每季 1 項核心概念，4 季分別為：資料處理、創新思維、淨零碳排、智慧工廠
- 每月發布 1 篇文章，深入介紹技術並分享同業應用案例

5.2 人才發展

績效評估制度

為公平合理評核員工對組織之承諾、工作勝任度及貢獻，亞聚透過實施月目標管理及年度績效評核來提升員工工作士氣，強化團隊合作精神，並與訓練及升遷結合，以利於員工個人發展及公司人力資源管理。

目標管理之每月工作績效評核項目包含員工之工作量、工作品質、配合度及四大管理系統執行與訓練績效。年度考績則在評核員工之工作績效及個人競爭力（含前瞻、領導、執行、自我發展、組織承諾、創新、企劃等能力）。

員工接受年度考核之人員為試用期滿正式任用之員工，2021 年員工參與績效考核作業之男女比例如表：

	男性	女性
應考核的員工人數	210	12
參與考核比例	100%	100%

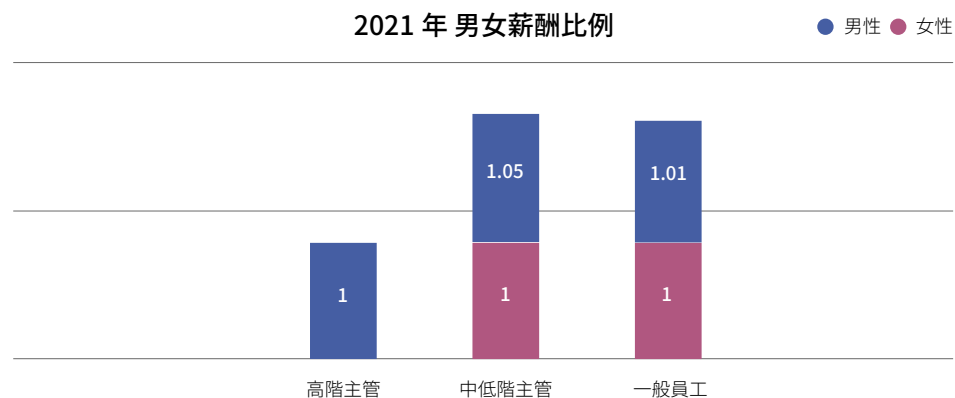
薪資制度

為吸引、留任、培育與激勵各方優秀人才，本公司提供多元化並具競爭性的薪資制度，新進人員薪資均高於法定最低薪資標準，並依照個人學經歷核薪，各項加給亦會因職位而有所不同，並依據員工績效表現調薪，且本薪不會因為性別而有所差異，2021 年亞聚中低階主管與一般員工的女男薪酬比例均接近 1，已較多數同業均衡。

亞聚 2021 年非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數及中位數，與前一年度差異如表：

項目內容	2020 年	2021 年	與前一年度差異
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	227	219	-8
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (仟元)	1,286	1,439	153
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (仟元)	1,197	1,346	149

2021 年員工人數較 2020 年減少 8 人，部分行政人員改編到台聚管理顧問公司，以致全時員工人數減少；薪資平均數與中位數增加，主要為調薪與年終獎金發放等因素造成。



- 註：1. 計算比例以女性為 1，薪酬包含薪資、獎金與福利。
 2. 上述統計不含未滿一年之員工。
 3. 本公司高階主管皆為男性，故無女性主管比例。

退休金制度 GRI 201-3

公司員工退休係依勞基法之規定辦理，勞工退休準備金按照勞工退休辦法計算提列，存入台灣銀行專戶。精算師根據利率、離職率、在職員工現有年資等條件精算，並兼顧對股東公平、維持公司穩定經營的前提下，目前提撥率為 10%。

除設置勞工退休準備金監督委員會外，自 2005.07.01 起，選擇適用勞工退休金條例之員工，公司依據政府規定之月提繳工資分級表及提繳率，按月為員工提繳退休金至勞保局員工個人退休金專戶。

項目	退休提撥占薪資比例	員工參與退休計畫程度
勞基法舊制退休金	雇主：依每月薪資 10% 提撥勞工退休準備金	100%
勞退條例新制退休金	雇主：勞工每月薪資 6% 勞工：每月薪資 0~6%	100%

激勵制度

為提升工作士氣、促進團隊精神，對於員工在日常工作上有特殊表現或緊急事故能及時應變處理得宜者，給予特別績效獎金，以資激勵。

另為鼓勵員工參與改善活動，啟發員工創意，激勵士氣，訂有提案改善實施辦法，凡員工對於有關製程技術、產品品質、維修保養、工程、倉儲、生產管理及日常工作方法之簡化與改善、安全衛生、環境保護水準之提升、節約能源、降低成本等提出改善建議，經受理及審查後，按提案創新程度與改善績效給予提案鼓勵金。



多元化福利 GRI 401-2

亞聚對於員工福利極為重視，全體員工均可享有的福利如表列：

項目	內容
獎金福利	年終獎金、績效獎金
休假福利	育嬰假、生理假、家庭照顧假、男性員工陪產假
保險福利	意外險、壽險、員工／眷屬團保、員工撫恤、員工商務旅行團體傷害保險
餐飲福利	員工餐廳、伙食津貼
交通福利	員工停車位、交通津貼
娛樂福利	員工健身房、員工旅遊、員工定期聚餐
補助福利	員工在職教育訓練、員工國內／外進修補助
其他福利	員工生育補助、婚喪喜慶補助、員工旅遊補助、資深員工表揚、三節與生日禮金、員工定期健康檢查

保險福利

員工是公司最大的資產，也是企業永續經營與發展的主要動力，公司以此為出發點，除依法辦理勞工保險及全民健康保險外，還為同仁規劃了員工團體保險方案，內容包括定期壽險、重大疾病、意外傷害、職業傷害、癌症醫療、眷屬疾病醫療給付等，全部保費都由公司負擔（眷屬可自費加保），期許同仁得到適當的保障，讓同仁能無後顧之憂，安心地在工作崗位上努力，創造更高的營運績效。

健康照顧福利

每年定期安排員工健康檢查 (一般檢查及特殊檢查)，台北連絡處設有健身設備，林園廠設置醫護室，配有合格的護理師，提供員工身體保健 / 諮詢和醫療協助，配合衛教機構實施健康衛生宣導活動，並不定期舉辦健康講座，邀請專業醫師講授心血管疾病之預防、高血壓 / 糖尿病之防治等專題，以達到保護員工身心健康為目標。

另提供女性員工享有生理假及哺乳獨立空間，並和托兒文教機構合作，提供托兒安親服務。育嬰留職停薪依照法規規定辦理，子女滿三歲前皆可申請，2021 年並無員工申請。

為響應政府積極推動獎勵生育措施，以善盡企業社會責任，並增進員工福利，特訂定員工生育補助辦法，每胎補助一萬元，雙生 (含) 以上者補助費比例增給。

2021 年員工育嬰假申請使用與復職統計 GRI 401-3

性別	享有育嬰假 員工總數	實際使用育嬰假 員工總數	休完育嬰假復職 之員工總數	復職後 12 個月 仍在職員工總數	休完育嬰假復職 與留任員工比例
男	5	0	0	--	--
女	0	0	0	--	--

2020 年無人申請使用育嬰假，所以無人復職。

員工協助方案

台聚集團設有員工服務中心 (Employee Assistant Program Service Center，簡稱 EAPC)，推廣員工協助方案之服務，舉辦各項聯歡活動，提供員工諮詢和諮商輔導，讓員工在心理調適、職涯管理、健康提升和生活品質等方面，得到完善的照顧和協助。

職工福利委員會

亞聚依據職工福利金條例提撥福利金，2021 年提撥福利金金額達 1,489 萬元 (占全年薪酬之 6.1%)，做為職工福利委員會的經費，充作員工旅遊、生日、生育、婚喪等補助、辦理員工眷屬聯誼活動及團體醫療險之用途，以回饋員工平日的辛勞。

在社團活動方面，成立包括自由車、撞球、釣魚、飛鏢、網球、攝影、壘球、籃球、登

山 (踏青)、羽球、路跑、保齡球、健行、讀書、才藝等 15 個社團，平時由公司與福利委員會共同輔導且贊助經費，員工可藉活動達到紓解工作壓力、調劑員工身心、增進身體健康的目的，進而激勵工作士氣、提升向心力。

員工社團活動



福利會旅遊活動



企業工會

亞聚林園廠企業工會成立於 1988.01.04，以促進會員互助合作、增進會員智能、保障會員權益、協助發展生產事業、促進勞資和諧及協助政府推行政令為目的。

工會定期召開「理監事會議」時，公司相關主管列席參加，與工會幹部面對面就勞工權益、健康福利、工作安全、勞動條件等相關議題進行充分討論與溝通。每年亦會舉辦工會會員教育訓練，會員皆熱烈參與，藉以凝聚雙方共識，增進勞資合作。

2021 年工會會員人數為男性 193 位、女性 7 位，合計 200 人，佔全體員工人數約 90.1%。

此外，由勞資雙方遴選代表組成「勞工退休準備金監督委員會」、「職工福利委員會」及「職業安全衛生委員會」，並定期召開會議，提供勞資雙方溝通管道、維護勞工權益。2021 年共召開「工會理監事會議」4 次、「會員代表大會」1 次。

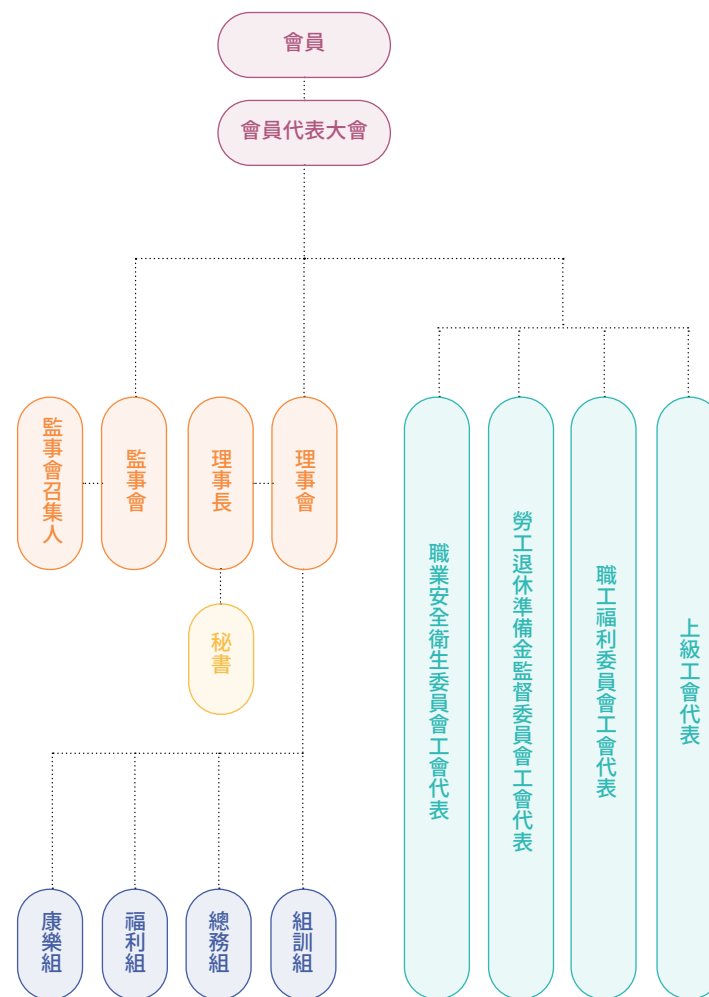
工會召開會員代表大會



工會會員教育研習會



林園廠企業工會組織圖



5.3 健康職場

亞聚林園廠推動職業安全衛生管理系統，配合台聚集團執行「集團安全衛生伙伴區域聯防」制度，藉由台聚集團各關係企業互相督導和經驗交流，致力於推動現場巡查，進一步落實安全衛生管理。每月並配合林園服務中心，參加「林園工業區安全衛生促進及工業區區域聯防」會議，藉由工業區各廠家實務經驗交流及區域聯防概念，使工業區內安全衛生更有保障。

職業安全衛生運作

重大性議題：職業安全衛生，對應永續原則：安全和諧

管理方針及要素	對亞聚的重要性 健康安全的工作環境是工作者最關注議題，如何落實安全衛生管理，提供員工與其他工作者一個健康安全工作環境是亞聚必需重視的。 管理做法與目的 藉由工廠日常巡檢、安全衛生稽查、承攬商管理等落實職業安全衛生管理，提供員工、供應商 / 承攬商等工作人員一個安全、安心的工作環境，以達工安零災害的目標。 策略 安全預防 - 職業安全衛生管理系統執行 - 推行製程安全管理制度 健康管理 - 員工定期健康檢查 - 約聘醫師入廠實施健康臨廠服務 - 廠內護理師現場健康服務	管理方針目標執行績效	2021 年目標 - 傷害率 (IR)：0 - 損工日數率 (LDR)：0 - 員工定期健康檢查 - 約聘醫師臨廠員工健康服務 6 次 - 護理師平均每每月 6 次以上員工健康服務 2021 年執行績效 - 傷害率 (IR)：0 - 損工日數率 (LDR)：0 - 員工定期健康檢查 4 梯次，共 208 人 - 約聘醫師臨廠員工健康服務 6 次 - 護理師平均每每月 7 次員工健康服務 2022 年目標 - 傷害率 (IR)：0 - 損工日數率 (LDR)：0 - 員工定期健康檢查 - 約聘醫師臨廠員工健康服務 6 次 - 護理師平均每每月 6 次以上員工健康服務 中長期目標規劃 - 建置製程安全管理 PSM 制度，預計 2024 年 6 月完成 - 地下管線安全管理零事故	管理方針的評量	有效性評估 - 每季召開職業安全衛生委員會議，討論安全衛生相關改善事件執行狀況與進度追蹤。 - 職安衛管理系統管理審查會議，對職安衛管理運作進行有效性審查。 申訴機制 訂定「溝通與諮詢作業實施程序」，建立、實施並維持公司對於環境與職安衛相關議題之溝通、參與及諮詢的管道與程序。 詳細作業參考「環境衝擊申訴管道」章節說明。 管理方針調整 透過職業安全衛生委員會議適時檢討工作者職業安全衛生的改善議題。
-----------------------	--	--------------------------	--	-----------------------	---

GRI 103-2、103-3

GRI 403：職業安全衛生 (2018 管理方針揭露)

亞聚林園廠於 2001 年取得 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統驗證。並於 2019 年 4 月通過驗證轉換成 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，有效期限至 2022.04.23，每年皆通過第三方驗證機構之稽核查驗。

✓

管理系統驗證範圍為亞聚林園廠區，涵蓋林園廠區員工與非員工之工作者，排除台北連絡處員工，員工涵蓋率為 93.6%，非員工之工作者 (包含承攬商、外包商、契約工及訪客之非員工，但其工作及 / 或工作場所受組織所管控，以下同) 涵蓋率為 100%。

GRI 403-1

2020 年 10 月獲得職安署職業安全衛生績效認可展延 3 年 (有效日期：2023.06.27)，亞聚為全國經職安署通過績效審查認可名單 123 家之一 (2021.12.22 更新)，其審核內容包含安全衛生政策、危害辨識、變更管理、採購管理、危害性化學品評估與管理、事件通報、事故調查與統計、職場健康管理及健康保護、緊急應變措施等。

管理系統運作如圖說明，對各項職業安全衛生管理工作透過規劃 (Plan)、執行 (Do)、查核 (Check) 及改善 (Act) 的 PDCA 手法循環過程，實現安全衛生管理目標，並持續檢查與發現問題，及時採取矯正措施，建立完整的職業安全衛生管理系統，創造安全舒適的工作環境，保障員工及工作者之安全與健康。



職業安全衛生政策

不斷加強安全衛生管理 (SM)

和定期評估安全衛生績效 (SP)

提供工作者安全衛生之工作環境 (SE)

SM + SP = SE



2021 年職業安全衛生管理系統執行績效：

績效指標項目

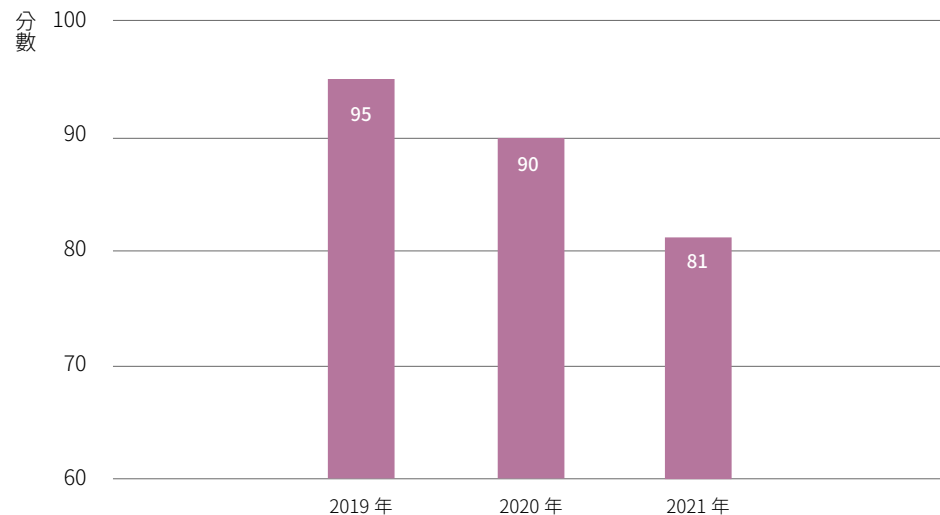
主動指標

安全衛生管理方案達成率
作業環境測定
有機溶劑作業環境容許濃度
健康檢查與健康講座

被動指標

事故件數 (含虛驚事故)
違法事件與罰款

近三年 亞聚林園廠安全衛生績效



針對主動及被動指標進行自行績效評分，2021 年安全衛生績效總分數 81 分，因 2021.01.22 發生一件反應器 R-1101 安全破裂盤破裂事故及 2021.02.04 工業區聯合稽查 3 件缺失經勞檢處裁罰，致被動指標中事故件數與違法事件罰款等項目扣分。

藉由亞聚林園廠組織內員工能力行為、工作、活動、設施與變更等活動過程中，進行有關危害鑑別及風險與機會的評估，能更清楚鑑別職業安全衛生管理系統中，需列入優先處理風險之危害及早期行動解決職安衛績效的改善機會，將風險控制在可接受程度之下及提升職安衛績效。 GRI 403-2

危害辨識及風險與機會評估程序



危害辨識



危害評估



危害控制

風險等級 = 發生頻率 x 嚴重程度 x 損失可能性

- 發生頻率、嚴重程度、損失可能性依影響程度輕重給予 1~5 分等級
- 不可接受風險：風險等級 ≥ 30 分

2021 年危害辨識結果與事故調查 GRI 403-2

不可接受風險：

作業活動	偏離標準情形	控制方式	對應行動計畫執行結果
Recycle line Xylene 清洗	未排空，相關阻閥未關閉	工程控制	編列預算進行修改，增設線上 Xylene 清洗
Line 1/2 生產所需起始劑配製	Line1/2 起始劑調配房支撐橫樑鏽蝕嚴重，有崩塌風險	取代	編列預算，完成鏽蝕支撐橫樑更新
壓力容器、管線外部測厚檢驗	測量時疏失與設備接觸，造成人員灼傷風險	個人護具	檢查人員需配帶手套或使用紅外線測溫計，事先檢溫
乙烯地下管線管理	地下管線乙烯洩漏	工程控制	2021 年落實行動計畫項目執行，無乙烯洩漏事件發生
設備遭停工、停用	申請復用、復工程序或內容未能符合公部門要求	行政管理	請教專家、學者或公單位協助，以符合公部門要求

事故調查：

事故種類	狀況描述	改善措施
重大事故	110.01.22 第一生產線反應器 (R-1101) 保護裝置安全破裂盤破裂事故	- 開車人員改雙班制，避免人員操作失誤。 - 全面加強實施人員開 / 停車教育訓練。 - 反應連鎖 DCS 保護層溫度設定防呆機制，並實施雙重簽名紀錄確認機制。 - 領用反應條件卡，實施雙重簽名紀錄確認機制。
虛驚事故	110.12.18 DCS 控制畫面消失，全廠緊急停車虛驚事故調查報告	- 承攬商用電設備進廠檢查管控。 - 控制室、DCS 機房、變電室人員嚴格管控。 - 例假日承攬商進廠管控。 - 修改標準書嚴格管控臨時電源使用，尤其機房重地。 - 新增電力系統設計，確保承攬商用電與廠內用電分開。 - 檢討 UPS 容量、防護措施及配置方式。

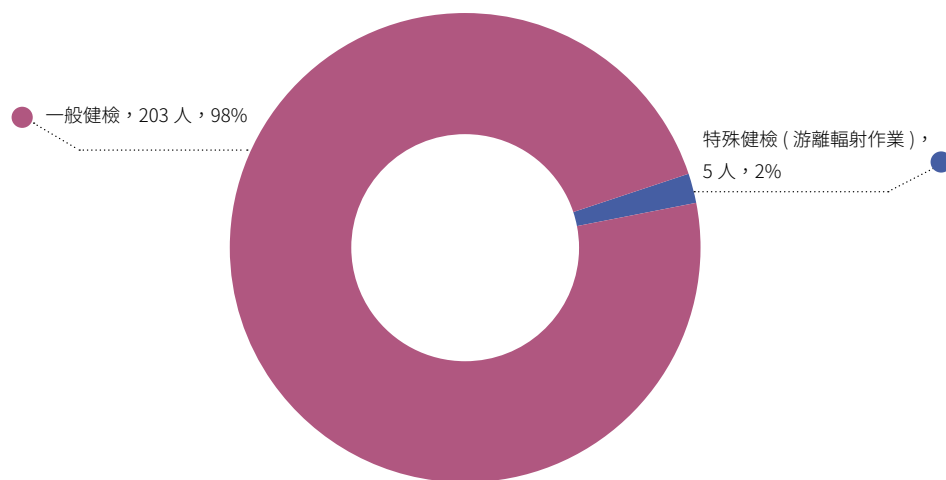
職業健康管理 GRI 403-3 SASB RT-CH-320a.2

亞聚要求新進人員實施體格檢查，了解員工體能狀況，據此分配適當工作，並且每年皆委託職業安全衛生署公告合格醫院辦理員工健康檢查，以保障員工身體健康，費用全由公司負擔。

2021 年 8 月實施林園廠員工健康檢查 4 梯次，林園廠受檢人數總計 208 人，落實特殊作業健康檢查分級管理制度，並將特殊作業健康檢查分級管理結果呈報主管機關備查。

2021 年健康檢查人數依種類分布如圖：

2021 年 亞聚員工健康檢查依種類人數分布



註：特殊健檢是依據工作性質，於一般健檢項目外增加特殊健檢項目。

林園廠現場操作員工雖處於高風險與特殊作業區域工作，2021 年無災害或危害健康情形發生，全數員工健康檢查結果皆納入健康檢查一級或二級管理。

健康促進 GRI 403-6**約聘醫師臨廠健康服務**

6 次，約聘醫師每雙月最後星期五臨廠實施員工及非員工健康服務

健康講座

43 人次，員工參加健康講座人次
2021 年舉辦員工健康講座 2 次，提供健康問題諮詢

廠內護理師健康服務

8 次 / 月，護理師入廠實施員工及非員工健康服務 98 次

社團活動

197 人次 / 年，2021 年因配合 COVID-19 防疫措施，暫停社團活動，待疫情和緩再恢復，以至活動人次較少。

職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 GRI 403-4

定期召開職業安全衛生管理審查會議 (每年至少 1 次)、職業安全衛生委員會 (每季) 等會議, 由廠長、工安室主管、各單位一級/二級主管、勞方代表 (6 位)、工作者代表 (1 位, 企業工會理事長) 等進行職安衛管理相關事項溝通討論, 期許達到工安零災害的目標。



職安衛管理審查會議

1 次 / 年



職業安全衛生委員會

4 次 / 年

參加會議人員

最高管理階層	主任委員：林園廠廠長
管理代表	執行秘書：工安室主任
廠長、工安室主任	委員：製造部主任、研發部主任、工程
一級 / 二級主管、工作者代表	部主任、勞方代表、工作者代表

審查事項

職安衛政策、安全衛生績效、危害鑑別結果、管理方案、預防措施、緊急應變演練結果討論、事故調查、法規符合性查核、不符合事項 (含內部 / 外部稽核) 改善、教育訓練、管理系統變更

討論事項

- 採購、承攬、作業環境監測、事故調查、員工健康促進執行狀況
- 設備汰舊換新、承攬商管理、消防設施管理、緊急應變演練、健康管理等改善事項

職安衛教育訓練 GRI 403-5

2021 年亞聚林園廠職安衛教育訓練時數統計如表：

職安衛教育訓練與宣導是提升員工安全衛生認知的基礎, 亞聚訂有「勞工安全衛生教育訓練辦法」, 依實務需求分別針對各員工類別辦理相關之知識技能訓練, 除委外訓練單位受訓外, 每年配合工會舉辦多梯次在職勞工安全衛生教育訓練, 並依健康檢查結果委請醫師對員工進行健康講座, 2021 年員工在職安全衛生教育 (含製程安全管理 PSM) 訓練時數 3,671 小時, 占亞聚 2021 年教育訓練總時數 4,445 小時約 82%。

項目	受訓人次	受訓時數
安全衛生在職訓練 (含非員工之工作者)	290	2,212
製程安全管理 (PSM)	169	518
消防訓練	170	663
地下管線人員訓練	41	82
健康管理訓練	28	82
危害化學品訓練	11	114





安全衛生教育訓練



製程安全管理訓練



勞工教育訓練



員工健康講座

承攬商安全管理 GRI 403-7

林園廠對於承攬商或供應商之安全管理均非常重視，訂有「承攬人共同作業安全衛生管理辦法」和「承攬人工作安全衛生守則」，入廠施工前必須召開共同協議組織會議，告知承攬人員工作環境危害與採取措施，並在作業前於現場實際確認，施工人員於施工前需接受安全衛生須知訓練，通過檢核測驗才准予入廠施工，確保承攬商人員的生命安全與健康。

工安室每日執行職安衛現場巡查，包含員工及非員工之工作者，2021 年現場巡查缺失件數 150 件，大都為現場一般作業違反職安規定（如內容物及流向標示、壓力錶異常、作業檢查未確實等）。



77 次

承攬商入廠施工前召開
共同協議組織會議次數

100%

施工人員施工前
安全衛生受訓率

150 件

職安衛現場巡查缺失件數



承攬商安全衛生須知訓練



承攬商現場施工協調

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 GRI 403-8

職業安全衛生管理系統驗證範圍為亞聚林園廠區，涵蓋林園廠區員工與非員工之工作者，排除台北連絡處員工。

內部稽核

林園廠訂有「職業安全衛生稽核作業程序」，依據 ISO 45001：2018 年版標準，擬定內部稽核計畫，定期進行管理系統內部稽核作業，稽核對象包含員工與非員工工作者。

外部稽核

第三方稽核單位：台灣檢驗科技公司，SGS

依據標準：ISO 45001：2018 年版

208

林園廠員工人數

100%

稽核涵蓋率

6,708

林園廠非員工（承攬商）
入廠工作人次

100%

稽核涵蓋率

職業傷害 GRI 403-9

2021 年亞聚職業傷害統計：SASB RT-CH-320a.1

地區 性別	台北員工		高雄員工	
	男性	女性	男性	女性
傷害率 (IR)	0	0	0	0
職業病率 (ODR)	0	0	0	0
損工日數率 (LDR)	0	0	0	0
因公死亡件數	0	0	0	0

- 註 1. 傷害（失能）：員工受傷治療隔日無法上班並請公傷假或死亡事故列入計算。未計入輕傷（現場急救或送醫可解決問題）者
2. 損工日數：事故發生隔日無法上班並請公傷假算起，以日曆天數計
3. 傷害率 (IR) = 傷害次數 × 20 萬工時 / 總工時
4. 損工日數率 (LDR) = 損工日數 / 總日數 (1 日工作 8 小時計)
5. 職業病率 (ODR) = 職業病人數 / 總人數
6. 非員工包括承攬商、訪客及其他人員在廠內活動者，職業病率及損工日數率因資料無法收集，未納入統計

2021 年亞聚失能傷害類別統計：

傷害 類別	墜落 跌倒	吸入 中毒 缺氧	夾傷	灼燙傷	捲入	感電	割擦傷	噪音	扭傷	撞傷	火災 爆炸	物體 落倒
員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
非員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

發生事故時，當事人採取緊急處理，馬上通報請求主管支援，並保持事故現場的完整性；事後向主管提報事故原因、狀況及處理經過，展開事故調查，提出事故調查報告與改善對策，報告核准完成之後，進行事故改善措施進度追蹤，完成改善對策後結案。



新冠肺炎防疫措施 ▶

1. 員工每日入廠須量測體溫，如有發燒將要求就醫並回家休養，並留下每次量測記錄以便追查。(如額溫 $\geq 37^{\circ}\text{C}$ 、耳溫 $\geq 37.5^{\circ}\text{C}$)，呼吸道症狀或嗅覺異常等疑似症狀者，不得進入大樓。
2. 員工交通車上需全程佩戴口罩，禁止吃東西。
3. 非必要儘量減少國內/外差旅及公出，請改以視訊會議或線上方式為之；防疫期間，國內出差須事前經總經理同意核准。
4. 進入廠區工作之承攬商、訪客及公單位人員等，均須量額溫，額溫超過 37.0 度不准進入廠區。
5. 因應新冠疫情社交安全距離之規範，餐廳供餐皆以便當供應，同仁可至現場打菜(需戴口罩)。

回報日	公司	人員	部門	回報日	類別	現況	功能
06/10				無回報日期			修改 刪除
06/09				無回報日期			修改 刪除
06/08				無回報日期			修改 刪除
06/07				無回報日期			修改 刪除
06/06				無回報日期			修改 刪除
06/02				無回報日期			修改 刪除

除了以上防疫措施外，建立「自主健康回報系統」，每日上班需回報是否有防疫相關列管項目，以達到全員防疫的目地。

緊急應變演練

亞聚參與中華民國化學工業責任照顧協會 (TRCA)、林園工業區安全衛生促進會及區域聯防組織，每年定期舉行消防與地下管線緊急應變演練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。

2021 年林園廠消防與地下管線緊急應變演練一覽表

日期	緊急應變演練項目
2021.04.17	管束 3 聯防緊急應變能力與動員成效測試查核
2021.08.18	管束 3 緊急應變演練沙盤推演
2021.08.23	管束 3 緊急應變實體演練

消防緊急應變演練



無失能傷害紀錄

林園廠自 2010.10.14 至 2021.12.31 為止，統計無失能傷害累積總工時達 4,862,968 小時，紀錄持續保持中。



亞聚職業安全衛生政策目標為「工安零災害」，低工傷率與缺勤率是評估組織員工健康安全的關鍵指標之一。

地區 / 性別	男性	女性
台北	0.00%	1.21%
高雄	0.22%	1.03%

註：1. 缺勤率 (Absentee Rate) = 總缺勤日數 / 應工作日數 × 100%

2. 總缺勤日數：2021 年以人資實際病假、公傷假統計為缺勤日數計算基礎
應工作日數：2021 年實際上班天數

作業安全管理

製程安全管理

重大性議題：製程安全管理，對應永續原則：安全和諧

管理方針及要素	對亞聚的重要性	管理方針目標執行績效	管理方針的評量	有效性評估
	石化廠往往經不起一次高危害化學品事故的發生，製程安全管理在業界逐漸成為趨勢。 為預防低機率高危害的重大事故發生，製程安全管理是亞聚至關重要的議題。			PSM 14 項二階程序文件、MI 三階標準書、設備清查與分級、PID 圖清查與腐蝕環路建置、關鍵連鎖清單、設備 PM 規劃、勞工參與計畫、動火許可程序及工具箱會議。
	管理做法與目的			申訴機制
	藉由推動製程安全管理制度，降低高危害風險的事故發生，減少公司財產損失，以及工作者與社區居民的生命安全。			訂定「溝通與諮詢作業實施程序」，建立、實施並維持公司對於環境與職安衛相關議題之溝通、參與及諮詢的管道與程序。
	策略			管理方針調整
	- 製程安全管理制度 (PSM) 推動 - 訂定製程安全績效管理			林園廠廠務會議定期報告 PSM 建置進度。
		2021 年目標		
		- 製程安全事故 0 件 - PSM 制度導入應建置之資訊清單達 50%		
		2021 年執行績效		
		- 製程安全事故 1 件 - 符合 PSM 專案進度，達成年度查核事項		
		2022 年目標		
		- 製程安全事故 0 件 - PSM 制度導入應建置之資訊清單達 70%		
		中長期目標規劃		
		- 推動全員參與製程安全管理政策 - 降低高危害化學品災難性洩漏發生，達到製程安全零事故 - PSM 制度導入應建置之資訊清單達 100%，並持續優化製程安全管理制度 - 落實 PSM 符合性稽核，每 3 年一循環的稽核週期 - 全廠員工 PSM 教育訓練執行率 100%		

GRI 103-2、103-3

製程安全為影響全球石化業的重要議題，國際間發生許多重大的製程安全事故，其中 1984 年印度 Bhopal 發生異氰酸甲酯外洩事件，造成數千人死亡、傷殘的災難性事故後果，促使美國職業安全衛生署 (OSHA) 頒布「高危害化學品製程安全管理」法規 (29CFR1910.119)。爾後，世界各國紛紛跟進立法，我國以 OSHA PSM 法規為基礎陸續頒布「危險性工作場所審查及檢查辦法」、「製程安全評估定期實施辦法」來有效地推動國內製程安全管理。

PSM 制度的推行已成趨勢，且良好的 PSM 制度，除了可確保廠區內的製程安全運作，減少不必要的非預期停車之損失外，亦能減低勞動檢查單位、環保團體、民衆之疑慮，善盡企業社會責任。

亞聚為台聚集團成員之一，除營運獲利穩健成長外，安全績效也一直表現卓越，林園廠自 2021 年 3 月開始推動製程安全管理制度。

推動計劃以協助製程安全管理為首要目標，製程安全管理中 14 個主要項目，包含：製程安全資訊、製程危害分析、勞工參與、操作程序、教育訓練、承攬商管理、啟動前安全檢查、設備完整性、動火許可、變更管理、事故調查、緊急應變、符合性稽核及商業機密等，以建置符合法規要求、國際標準中對於製程安全管理之內容。



亞聚製程安全管理計畫全程為期 3 年，計畫之內容分為四大部分。

第一部分為 PSM 現況評估；

第二部分則是 MI 系統規劃；

第三部分則為其他 PSM 10 個項目之相關工作；

最後是 PSM 訓練課程，包含 PSM 基本概念了解、重點概述與相關技術介紹（如：腐蝕環路分析及適用性評估等）。

製程安全管理計畫

- PSM 持續評估：透過資料整理、人員訪談，優化 PSM 制度、管理、組織架構、人員訓練、設備狀況、記錄管理等各方面的問題。
- MI 系統規劃：包含 MI 程序文件建置、設備 / 管線設備清查與分級、腐蝕環路及腐蝕手冊建置等技術導入。
- 其他 PSM 10 個項目工作：包含各項目程序文件建置、相關技術導入。
- PSM 訓練課程：包含 PSM 目的與概述、MI 重點概述與相關技術介紹（如：設備分級、RBI 分析及適用性評估…等）、其他 PSM 10 個項目之重點概述。

製程安全事故

亞聚訂定開停車相關標準書、人員教育訓練、反應連鎖 DCS 保護層溫度設定防呆機制，且進行開車期間雙班制及雙重簽名機制，及提升製程安全管理系統 (PSM)，以維護製程操作安全。

2021 年林園廠發生 1 件製程安全事故，遭環保局罰款。



事件描述 ▶

2021.01.21~22 第一生產線計畫性停俾保養，01.22 保養完成後準備開車，反應初期觸媒注入泵注入量過大造成溫升過快，第一時間未立即中止反應，僅降低第一層溫度控制開度，讓起始劑仍持續少量注入，最後造成反應器安全破裂盤作動，產生黑煙，造成環保局罰款。

原因分析 ▶

① 直接原因 (預期能量或危害物質)：

反應器 R-1101 急速高溫高壓，壓力超過安全破裂盤之設定壓力，以致破裂盤破裂洩壓乙烯。

② 間接原因

不安全狀況：反應器起始劑注入過量，導致溫控偏離引起乙烯劇烈反應。

不安全行為：未有效確認反應條件卡。

③ 基本原因：人員操作失誤。

矯正措施 ▶

1. 更換安全破裂盤新品。
2. 修訂開停車相關標準書及相關人員教育訓練。
3. 開車期間雙班制及雙重簽名機制，避免人員操作失誤
4. 反應連鎖 DCS 保護層溫度設定防呆機制。
5. 廠內提升製程安全管理系統 (PSM)，以維護製程操作安全。

2021 年林園廠製程與運輸安全事件統計

運輸安全事故	PSIC	製程安全事故 PSTIR	PSISR
0	1	0	0

註 1：製程安全事故次數 (PSIC)

註 2：製程安全事故率 (PSTIR) = (製程安全事故統計 x [20 萬工時]) / 工作者總工作時數

註 3：製程安全事故嚴重率 (PSISR) = (製程安全事故嚴重總分數 x [20 萬工時]) / 工作者總工作時數

註 4：林園廠發生製程安全事故 1 件

SASB RT-CH-540a.1、540a.2

運輸安全管理

亞聚林園廠向來重視原料運輸及產品運輸的安全管理，針對相關作業均制訂安全管理作業標準。

原料運輸

亞聚林園廠生產製造主要原料有乙烯與醋酸乙烯酯，運送方式有地下管線運送與槽車運送；考量原料運輸安全，生產所需的主要原料大部份經由地下管線供輸，其餘由槽車運送，地下管線安全管理訂有維護相關措施，如預防保養、日常巡檢、異常管理及緊急應變演練等，運輸用槽車均為經篩選領有合格檢驗之車輛，且具備完善緊急應變能力及計畫，並依循相關管制法規和管理措施之規定。

2021 年主要原料運送方式、數量與占比如表：

2021 年 林園廠原料運輸方式與占比

運輸方式	數量 (公噸)	占比 (%)
地下管線	112,989	81.8
槽車	25,106	18.2

亞聚林園廠依內控制度之「設備保養作業」及「安全衛生作業」，訂有「地下管線檢查工作指導書」，對於廠區內外所有權之地下管線進行預防保養、日常巡檢、異常管理及緊急應變等相關措施，防止地下管線腐蝕與洩漏發生。

於 2021 年完成「2022 年度地下管線維運計畫書」與「2021 年執行總報告書」，並提交高雄市經發局。

除了定期進行緊急應變訓練及演練外，並積極執行必要預防措施與管理方案，林園廠地下管線管理主要維護措施如表：

地下管線維護管理措施

- 地下管線均以防蝕帶完全包覆及外加電流陰極防蝕之雙重保護措施
- 協同管束聯防組織，分配與執行聯合每日巡管工作
- 委託政府立案的專業廠商執行每季陰極防蝕電位檢測
- 定期進行管路持壓測試及輸送與接收二端即時監控系統檢視，以確保管線運作安全
- 制定相關緊急應變計畫及通報機制，定期實施緊急應變訓練及演練
- 2020 年再次執行地下管線緊密電位檢測
- 2020 年針對地下管線捷運輕軌沿線進行雜散電流干擾監測
- 2020 年執行相關維運管理措施，包含壓力試驗、緊密電位調查、透地雷達與監測井設置等
- 自 2018 年起，每五年針對地下管線執行全段厚度檢測

產品運輸

亞聚產品藉由拖板車、貨車與貨櫃車運輸，為產品運輸安全，皆委託合格運輸承攬商負責運輸，並訂定相關運輸外包管理作業規定，以維持產品運輸的安全。

2021 年產品運輸方式、數量與佔比如表：

2021 年 林園廠產品運輸方式與占比

運輸方式	數量 (公噸)	占比 (%)
拖車、貨車	37,070	28.1
貨櫃車	94,875	71.9

產品運輸管理

- 為政府立案之運輸公司。
- 通過 ISO 9001 認證，並設有合格之安全衛生管理專員。
- 依其承作能力、效率與配合度、作業品質等，每年進行評估，並透過運輸會議依據客戶反應的運輸問題提出改善方案。
- 運輸承攬商運輸車輛依規定定期檢查。
- 運輸承攬商每季需召開運輸安全會議，以確保所委託之運輸公司可安全地將產品運送至目的地，將運輸所產生之環境衝擊降到最低。

5.4 社會參與

亞聚積極參與社會公益及社區活動，與台聚、華夏、台達化共同成立台聚教育基金會，藉由台聚教育基金會贊助偏鄉、弱勢教育，透過偏鄉教育改革，讓弱勢學子有翻轉機會，致力於改善教育的不平等；另與社區建立長期夥伴關係，重視與協助社區鄰里發展，協助當地農產品銷售、贊助社區環保活動等，以地方發展為重，期與社區共榮。

公益活動

2021 年亞聚捐贈台聚教育基金會新台幣 400 萬元。

2021 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 1,171 萬元，其中包含頒發獎助學金 300 萬元；贊助公益平台文化基金會 100 萬元及臺東均一國際實驗高中 500 萬元；贊助各項其他教育公益活動 271 萬元。

2021 年台聚教育基金會各項贊助支出



- 臺東均一國際實驗高中，500 萬元
- 獎助學金，300 萬元
- 其他教育公益活動，271 萬元
- 公益平台文化基金會，100 萬元

2021 年獎學金頒獎典禮暨表揚午宴



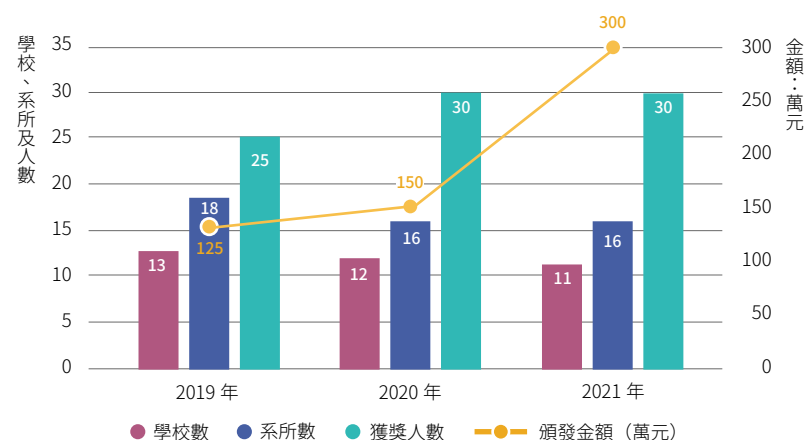
獎助學金設置

提供國內 15 所公私立大學化工、材料、化學及應用化學相關系所優秀清寒學生申請獎學金，以促進相關領域之教育及人才培育，鼓勵大學與研究所相關系所學生努力向學，為社會培養優秀產業人才，今年為獎學金設立第十年，累計頒發 1,410 萬元獎學金，共有 266 位學生獲獎。

2021 年頒發獎助學金 300 萬元，頒予 11 所公私立大學 16 個系所共 30 名學生，計有博士班 16 名、碩士班 9 名、大學部 5 名，其中具清寒身分者 17 名。

為勉勵得獎同學，於 2021.12.10 舉辦獎學金頒獎典禮暨表揚午宴，並邀請集團主管參與，與同學互動交流，期許及鼓勵同學持續學習，未來對社會發揮正面影響力，回饋社會。

近三年獎助學金頒發情形





中學部行之有年的「生命探索」課程



「創意學群」的國際餐旅課程



「為野生動物醫院而唱」義賣活動



「創意學群」的當代藝術課程

公益平台文化基金會與臺東均一國際實驗學校

● 均一學校 - 偏鄉教育實踐

為投入更多資源於偏鄉教育及花東永續發展，公益平台文化基金會與臺東均一國際實驗學校為本基金會長期以來主要贊助支持對象。公益平台嚴長壽董事長希望透過偏鄉教育改革、落實創新實驗教育，讓經濟弱勢孩子有翻轉機會，並成立「偏鄉教育種子培育計畫」，提供獎學金資助花東地區經濟困難孩童就讀均一學校，累積十年的努力，已有 185 名學童受益，其中八成以上為原住民，涵蓋阿美、卑南、布農、排灣、魯凱、達悟及太魯閣等族群。

身處資源不足的偏鄉學童，越需要與國際化連結，為家鄉的未來擴展更多可能性，因此 2017 年公益平台發起留學計畫並成立「創新留學教育基金」，提供獎學金予具高度學習潛力的均一在校學生，於高中畢業之際申請，以換道超車方式，前往海外就讀兩年制社區大學或世界聯合學院 (United World College)，作為連結國際的新起點，習得一技之長並擴大國際觀，期許未來成為改變部落與家鄉的力量。

自計畫成立以來，已有 14 位學生選擇出國就學，目前有 8 位學生已完成學業並成功轉入理想大學或學院繼續深造，其中有 2 位學生獲得美國大學獎學金。

疫情衝擊全球，世界改變的速度太快，教育學家開始反思教育的目的，認為教育最重要的是培養孩子自主學習的能力，以面對未來挑戰，與均一學校的教育目標不謀而合。

均一學校的核心理念係以培養學生具備「做人、生活、做事」的核心能力，培育學生擁有良好品格、生活素養、生活能力、國際視野及自我學習能力，成為世界的公民。

因此規劃「生命探索」、「創意學群」及「國際連結」課程，引導學生自我探索，找到自信與發展方向，另安排「自主學習」課程，訓練自主規劃學習時間並設定目標，充分吸收多元學習的養分，並且透過跨領域學習課程，結合與外部專業單位合作，加深加廣學生的學習內涵，期許學生擁有終身學習者的素養，並積極落實「開啓天賦、正向創新、在地連結、雙語國際」理念及價值。

2021 年 5 月疫情之故，全台改為居家線上上課，均一為每位同學準備學習箱，裝著不同主題的書籍、畫冊，手作及簡易烘焙材料、小零嘴，並附上老師給學生的短信，讓學生在暑假間可以感受到來自學校老師的關心，並規劃線上共學群活動，由學校教職員發揮專長，開設各類興趣的共學群，如書法、學科的延伸學習活動，讓學生的暑假生活更為充實。開學後，發現學生因長時間沒看到同學，更加珍惜和同學一起上課互動的時間，對於手機的依賴度也明顯的減少。

● 公益平台 -- 傾聽者計畫

2020 年疫情衝擊全球，觀察對於各國教育的影響，研究發現，由於課程透過線上教學，孩子長期無法到校上學，缺乏人際互動，對正在發展自我與建立人格的學齡孩童非常不利。

公益平台看見校園內青少年的心理健康成為需要關注的議題，且偏鄉教師年紀較輕、社會歷練較淺，資深老師及專業者的經驗傳承更為珍貴。

因此公益平台推出「傾聽者計畫」的線上課程，總計共 49 支影片，邀請心理諮商專家和教育工作者錄製，希望協助新手老師縮短試誤過程，透過自學基本覺察能力，培養第一線老師成為青少年的傾聽者，學習和青少年建立信任關係及正向溝通，陪伴茁壯中的青少年獲得心理支持，期許在未來能有更堅實的力量扶持自己也支持他人的內在韌性。

頭份國中音樂計劃

基金會結合財團法人嘉義市私立善耕 365 社會福利慈善事業基金會（以下簡稱「善耕」）之善耕 365 音樂計劃，與苗栗縣頭份國中合作，於 2021 年 9 月成立頭份國中音樂教育專案計劃。

藉由善耕培育的專業合唱團老師，協同頭份國中音樂老師，教導由 7、8 年級學生組成的合唱團，透過歌唱藝術，陪伴學生成長，並且參與一年一度的音樂節，上台表演，引發學習動機，建立自信心。

音樂計劃理念是不挑選學生、不為比賽而唱，讓每個孩子快樂學習，為開心而唱；希冀透過合唱課程讓每一位孩子唱出自信，唱出挑戰自我的勇氣，培育良好的品德及團隊合作的精神。



苗栗頭份國中合唱團練唱

贊助其他教育公益

2021 年贊助其他教育公益項目，主要贊助對象為博幼社會福利基金會、財團法人為台灣而教教育基金會、社團法人臺灣湛藍海洋聯盟、財團法人布拉瑞揚舞團文化基金會、獵人學校。

為了讓這些備受社會肯定的單位得到穩定支持、以繼續幫助更多學童，本會將持續贊助。

① 博幼社會福利基金會自 2002 年成立，秉持「教育脫貧」的使命，深信「窮困孩子的唯一希望來自教育」，針對經濟弱勢家庭之國中、小學童進行免費的「補救教學」課業輔導，每週五天，每天 2~3 小時課後輔導，藉「因材施教」的方式，加上嚴格的「品質管控」，並且提供「關懷輔導」，改善無法穩定學習因素，提供每一個弱勢孩子擁有適當教養環境，培養具備基本能力，提升社會競爭力，未來有機會自立脫貧。

疫情下，弱勢家庭首當其衝，再次凸顯城鄉級貧富的數位落差，停課初期有高達七成的課輔孩子沒有數位設備，博幼為每個孩子準備防疫學習包，將學習延伸到孩子家中，希望做到即使沒有網路，孩子的學習也能持續。

博幼成立 19 年來，每年皆投入大量人力與資源進行課程設計、研發補救教材，培訓社區家長，目前有 17 個課輔服務據點，服務超過 2 千位學童。

② 財團法人為台灣而教教育基金會（Teach for Taiwan，簡稱 TFT）成立於 2013 年，啟發自美國的 Teach for America（為美國而教），為致力解決「教育不平等」的非營利組織，期望為每一個孩子創造平等的教育機會。

TFT 深信教育是衆人之事，是「生命影響生命」的過程，透過培訓具使命感的卓越青年，遠赴低收入的偏鄉國小任教至少兩年，從教室內到教室外，從學校、社區到社會發揮正向影響力，希望在台灣的每一個孩子，不論出身，都能擁有優質的教育與自我發展的機會，脫離弱勢的循環，並解決台灣偏鄉學校長期面臨師資招募不易及流動頻繁的困境。

2014 年送出第一屆 TFT 教師 9 位，進入臺東與臺南的 8 所學校服務，成為改變的起點。累計至今，TFT 已送出 269 位青年投入偏鄉，足跡遍布臺東、臺南、屏東、雲林、花蓮、南投等縣市，影響超過六千位弱勢學童。

3 社團法人臺灣湛藍海洋聯盟成立於 2017 年，發起「為湛而戰 - 海洋垃圾移除計畫」，藉由打造高性價比、易操作且安全的智慧型掃海機器人（以下稱「湛鬥機」），致力於清除台灣漁港內海洋垃圾，讓港灣成為海洋垃圾的最後一道防線，推動台灣海洋清潔產業轉型，希望找回海洋最初的湛藍。

2021 年完成全台 106 個港區環境調查、於 5 個港口進行測試，並於 2022 年初在桃園竹圍漁港成立第一座示範港，加速移除海面漂浮垃圾。為了讓更多人了解海洋環境保育的重要性，迄今已完成 79 場海洋環境教育推廣活動，前進校園、企業進行演講。

4 布拉瑞揚舞團成立於 2015 年，隔年成立布拉瑞揚舞團文化基金會，透過舞蹈傳達原住民文化，至各部落巡演、舉辦講座，並以工作坊的方式分享舞蹈與肢體開發。

創辦人為台灣原住民編舞家布拉瑞揚·帕格勒法（以下簡稱布拉）。身為原住民也是排灣族人，尋找身分認同的過程引領布拉返鄉，回到台東，希望與部落的孩子一起創作，攜手與世界分享，故催生出「回家跳舞 - 部落巡演」計畫，成立 6 年來，已走訪 14 個部落，舉辦 16 場演出。

布拉認為，部落是舞團最美的劇場，希望每年都能帶領舞者回到部落演出，讓愛跳舞、喜歡藝術創作的孩子有所啟發，讓長輩覺得在舞台上跳舞也是一件值

得驕傲的事情，讓部落看到原住民舞蹈的另一種樣貌，將劇場搬進偏鄉。

5 獵人學校創立於 2004 年，由台灣原住民作家亞榮隆·撒可努（以下簡稱撒可努）成立。撒可努為多項文學獎得主，將部落成長的生命體驗及長輩傳承的獵人文化，生動描繪成精彩故事，希望將這些智慧分享給下一代，讓大眾了解原住民文化，讓不同族群更能尊重彼此。這些信念成為創辦獵人學校的基礎，撒可努把自己在部落的家，作為學校基地，除了傳承原住民傳統文化的精髓與部落族人的智慧，更教導如何把獵人的精神和態度應用到生活中，包括與自己相處、克服恐懼、挖掘內在潛能等，並帶領年輕人確立自己的價值與認同，實現不同教育體制的夢想。

社區參與

亞聚林園廠平時即主動關注與積極參與社區相關公益活動，諸如社區環境保護、鄰里聯誼活動、社區運動社團、社區競賽活動等，除可與社區居民聯絡彼此情感，增進社區鄰里和睦外，並善盡社會公民責任。

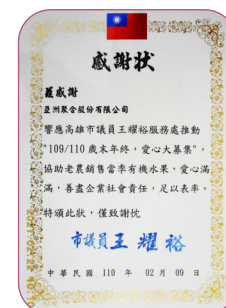
因新冠肺炎疫情影響，配合政府防疫措施升級，暫停一切社交活動，間接影響社區活動參與，待國內疫情和緩，恢復正常活動下，才恢復部分社區公益服務與球賽聯誼。

公益服務

● 協助老農銷售當季水果

林園廠響應高雄市王耀裕議員服務處『109/110 歲末年終，愛心大募集』活動，向當地老農購買有機水果，幫助農民在疫情影響下，不致因水果滯銷，血本無歸。

協助社區老農當季水果銷售



● 捐贈林園分局電腦暨偵防設備

為維護社區治安，由林園工業區廠商聯合捐贈高雄市林園分局電腦暨偵防設備，協助警政單位設備更新。

2021.05.11 捐贈典禮上，林園分局劉分局長頒贈感謝狀，感謝林園工業區廠商對社區治安的奉獻，由林園廠 陳廠長代表接受。



● 協助林園區廣應社區設置太陽能光電系統

響應高雄市低碳永續家園推動建構計畫，高雄市環保局協助媒合轄區內企業及社區共同推動太陽能光電系統設置；

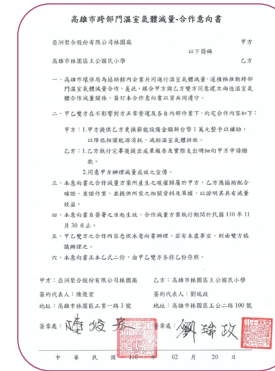
亞聚林園廠為落實「取之社會，用之社會」的理念，及配合高雄市環保局強化再生能源發展，協助『林園區廣應社區太陽能光電系統設置』，以促進城市社區節能減碳與永續發展。



● 跨部門溫室氣體減量合作

亞聚林園廠配合高雄市環保局推動『跨部門溫室氣體減量計畫』，與林園區王公國小建立溫室氣體減量合作關係，合作期間至 2021.11.30 止。

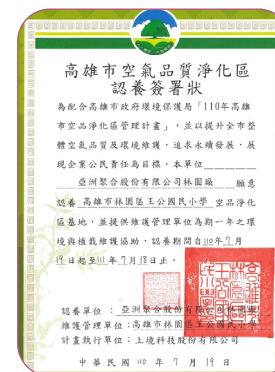
2021.03.10 王公國小 劉校長頒贈感謝狀。



● 110 年度高雄市環保局『空品淨化區』管理計畫

亞聚林園廠配合高雄市環保局「110 年度高雄空品淨化區管理計畫」，以提升全市整體空氣品質及環境維護，追求永續發展，展現企業公民為目標。

認養林園區王公國小空品淨化區基地，提供管理單位為期一年之環境及植栽維護協助，認養期間為 2021.07.19~2022.07.18。



● 贊助喜憨兒廚房公益活動

台聚集團南區 5 廠 -- 台聚、亞聚、台達化、台氯、華聚等公司，舉辦台聚集團慢速壘球公益活動競賽，贊助「喜憨兒廚房」，藉由球類競賽活動，增進集團員工之間情誼，聯絡感情，並在歲末寒冬中，給弱勢團體一個溫暖擁抱。



球賽聯誼

● 企業工會慢速壘球邀請賽 – 冠軍

為促進產業間友誼，由高雄地區各企業工會聯合舉辦慢速壘球邀請賽，承蒙企業工會共襄盛舉，共有 14 隊報名參加。

於 10 月 17 日假高雄仁武後安壘球場進行比賽，經過一天捉隊廝殺後，亞聚壘球隊冠軍賽中擊敗對手，獲得邀請賽冠軍。



● 第 11 屆石化盃慢速壘球比賽 -- 亞軍

提倡正當休閒娛樂，健全勞工身心，藉由比賽過程增進勞資互動交流，加強勞工對職業災害防護及勞保相關法令的認識，提高工作效能，促進勞資和諧。

由中油公司石化事業部與高雄市石化業產業總工會聯合舉辦第 11 屆石化盃慢速壘球比賽，邀請高雄地區石化同業工會組隊參加。

各石化業工會踴躍組隊參加，共有 19 隊參加，經過 2 天激烈比賽，亞聚林園廠壘球隊在強敵環伺之下，獲得亞軍的榮銜。



● 第 19 屆台聚盃網球錦標賽

為聯絡社區居民情誼，鼓勵社區球類社團活動，亞聚林園廠贊助高雄市林園網球協會，共同舉辦台聚盃網球賽，2021 年已邁入第 19 屆。於 2021.11.20(六)假林園高中網球場，邀請高雄石化同業組隊與林園地區網球社團進行友誼球賽，在歡笑中大家以球會友，除了運動健身外，並能增進鄰里社區間的感情。

