

4

企業承諾

- 4.1 | 招募與留任
- 4.2 | 人才多元組成
- 4.3 | 人權保護
- 4.4 | 工作健康與安全
- 4.5 | 薪酬福利

章節亮點

1. 人才專業課程訓練時數共 525 小時
2. 人才培訓課程總投入經費超過 500 萬元
3. 1111 人力銀行 2023 年幸福企業

3 良好健康
與福祉



4 優質教育



8 體面工作與
經濟成長



17 促進目標實現
之全球夥伴關係





4.1 招募與留任

人才，是台灣 Panasonic 集團最珍貴的資產，秉持多元平等的人才招募政策，致力建立公司與員工之間的雙贏關係。

人力資源治理架構

我們將人力資源管理分為三個部門，透過明確分工落實各人力資源的目標。

人力規劃部

- 人力規劃
- 人員招募



員工支援部

- 人才發展
- 教育訓練
- 員工福祉

參照式管理

個人自主實現
「以客為尊」



尊重員工

公司與員工間
「維持雙贏」

員工關係部

- 人事
- 獎金
- 升遷
- 薪酬
- 組織
- 勞資溝通

績效考核

依能力與績效
「薪酬升遷」

四大管理方針



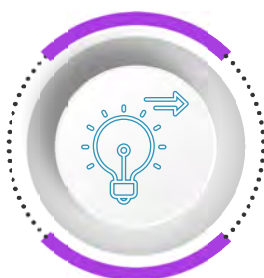
實踐經營理念



展現挑戰精神



尊重多樣性和包容性



創新思考與行動

招募管道

經由更多招募管道以確保能觸及不同專業的人才，如產學合作、線上招募平台、校園博覽會、就業博覽會等接觸人才，針對產學合作提供業師經驗。

德霖科大機械系產學合作

以企業入班教學模式，協助同學求職前能更認識產業及職務內涵，習得未來需要的跨領域能力，更提供松下獎學金，協助學生在畢業前即做好就業充分準備。



德霖科大家電維修暨產學 MOU 簽訂



宏國德林科大及亞東科大實習生懇談會

培育訓練

我們提供多元的學習機會及職涯路徑。依 AI 趨勢、行銷分析、品質經營、顧客需求及同仁需求規劃課程，並透過不斷的精進與創新，成就員工持續成長的工作環境。課程主題與總訓練成果如下：



總參與人次
3,823人

總上課時數
525小時

總投入經費 (單位：新台幣)
5.1 百萬元

台灣松下電器
高階經營後繼幹部研修 (與台大合作第四期)
高潛力人才育成
中國北東亞公司
廠長級製造責任者研修
課長級次世代經營研修

專業證照補助

為了鼓勵同仁自我進修，發展多元專業，我們擬定特殊證照補助要點鼓勵同仁主動考取特殊專業證照，以因應未來策略發展。



總申請人次
14人

總補助張數
14張

證照補助總金額 (單位：新台幣)
21,700元

績效考評

台灣松下電器集團與員工充分進行溝通及討論職涯發展，透過定期紀錄員工績效考核與每年 4 月的績效面談進行員工績效評估，藉此機會與員工共同訂定下一年度的目標。根據考核結果，對員工進行適當的升遷與調薪等獎勵。

人才績效考核機制

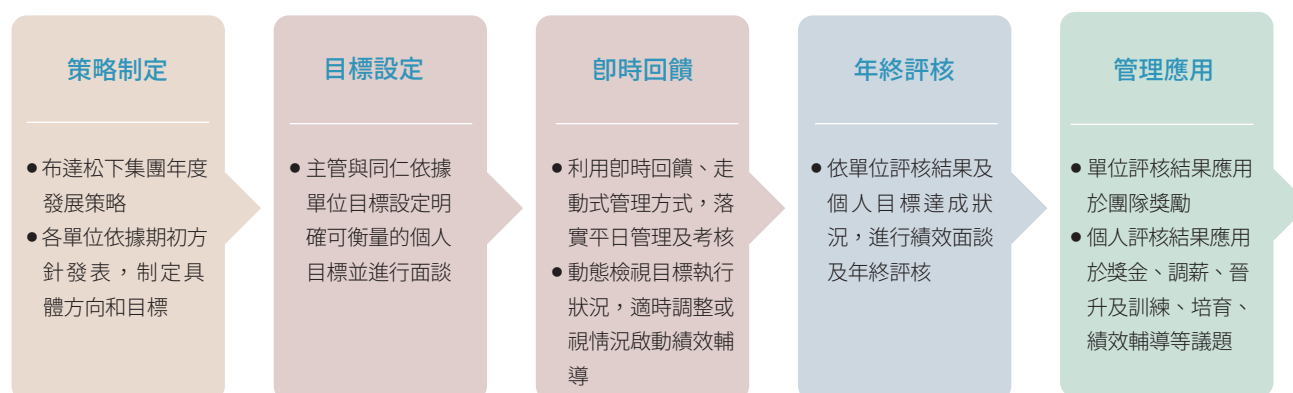
① 升格研修流程

分 5 個階段，2023 年通過資格昇等人數 198 人，符合資格的員工在獲得主管的昇格推薦並呈報人事。



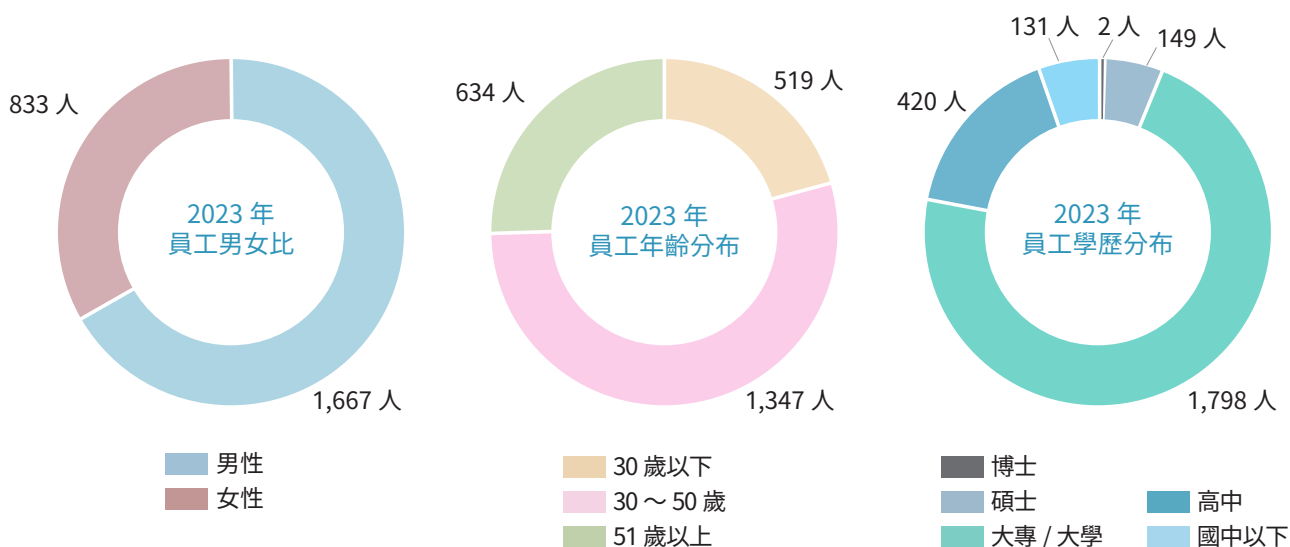
後續進行人才考核機制：

② 績效考核機制

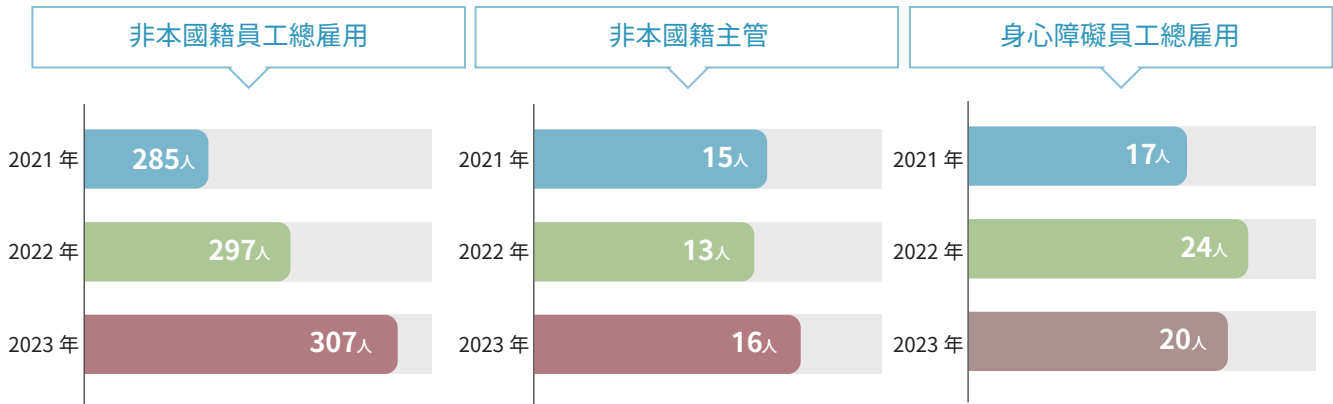


4.2 人才多元組成

2023 年台灣松下電器及台灣松下銷售公司員工總人數約 2,500 人，在雇用、發展、訓練等政策制定時使其多元化且彈性，照顧不同身分的同仁，致力打造安心職場氛圍。



※ 註：涵蓋範圍台灣松下電器股份有限公司、台灣松下銷售股份有限公司



※ 註：涵蓋範圍台灣松下電器股份有限公司、台灣松下銷售股份有限公司

4.3 人權保護

人力資源治理架構

我們自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，並執行松下領導力原則（PLP），杜絕任何侵犯及違反人權的行為，有尊嚴的對待及尊重所有同仁。

性別友善

我們重視男女平權，執行規章制度檢視，重新修訂各項人事政策內容，於選用育留、福利措施等面向提出建議方案。並向全體員工定期宣導多元平等之重要性。

針對性騷擾議題，我們制定台灣松下電器集團工作場所、性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法明確規範事件處理流程，並設置專屬匿名舉報專線、信箱等問題反映管道，並透過明確的責任規範確保舉報人之隱私及人身安全。



禁止性騷擾
No Sexual Harassment

性騷擾申訴專線與管道

受理單位 台灣松下電器(股)公司

電話 02-2223-5121 分機 2300

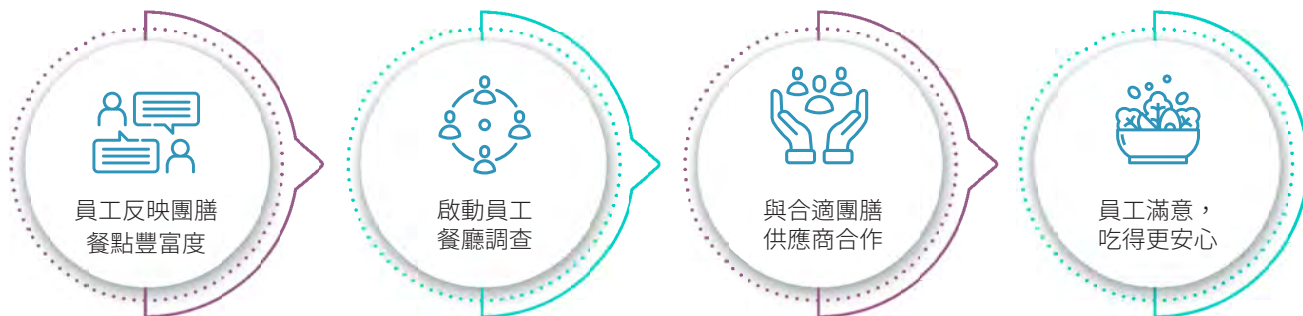
信箱 ptw.hrlabor@tw.panasonic.com

勞資溝通

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。截至2023年，工會會員達2,284人，且每月召開理監事及福利委員會。

每兩個月召開一次安保會議，針對員工安全優化相關措施。每周召開一回專責會議，與各廠安全專責聯絡討論相關安全事項。

勞資會議具體改善成果



我們重視並傾聽同仁的聲音，也是長期堅持的信念，為此舉辦多樣的跨部門溝通會議與建立多元的員工溝通管道，實質傾聽員工聲音。

4.4 工作健康與安全

職業安全健康管理

台灣 Panasonic 集團旗下致力建構最佳健康職場，我們建立完整的行動指南，各公司根據自身的營運情況和風險程度，依照指南建立職場安全相關政策，導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，將職場中的風險降至最低。此外，各個據點皆設有職業安全管理委員會，定期召開安保會議，並依循安全衛生行動方針設立短、中、長期目標。



台灣 Panasonic 集團所發生之職業傷害事件的頻率與嚴重性皆遠低於其他台灣家用電器製造廠商之平均值。

職業安全衛生教育訓練

共規劃 14 堂廠內專班訓練課程

- 新人安全衛生教育
- 高空工作車操作人員
- 急救人員
- 高壓氣體容器操作人員
- 堆高機操作人員
- 承攬商 / 供應商安全衛生教育訓練 (含監督幹部)
- 乙炔熔接裝置操作人員
- 災害防損教育訓練
- 日本 LAS 社設備安全培訓課程
- 起重機操作人員
- 有機溶劑作業主管
- 游離輻射防護
- 道路交通安全講習
- 業務主管回訓



辦理 **77** 場次

受訓 **2,904** 人次

總時數 **5,681** 小時

我們定期對承攬商與供應商進行廠區安全衛生規定宣導及教育訓練，並每日與承攬商進行工具箱會議，以提升安全環境和減少事故發生的機率。



承攬商安全衛生教育訓練



施工承攬商



工具箱會議



供應商及物流業者



監督幹部

危害告知與宣導、職安法罰則說明



事故案例宣導



營造安全職場

加入新北市政府「企業防災推動體制」

1. 協助企業強化防災能力，建立正確防災觀念
2. 社區防災結合，平日交流強化彼此防災能力



日本 LAS 社設備安全培訓課程

1. 提升各單位設備風險評估之正確性，邀請日松 LAS 社製革新本部來台教育
2. 透過設備安全研修課程確保各單位設備安全性



公共危險物存量申報

1. 指定處長級參加公共危險物申報說明會
2. 實際至儲存現場確認設施設備



說明會



現場確認

四方環境安全衛生交叉稽核

查核重點

1. 職安衛申報事項
2. 作業環境監測
3. 承攬管理
4. 教育訓練
5. 機械設備管理
6. 現場作業安全及 5S 管理
7. 其他安全衛生守規事項



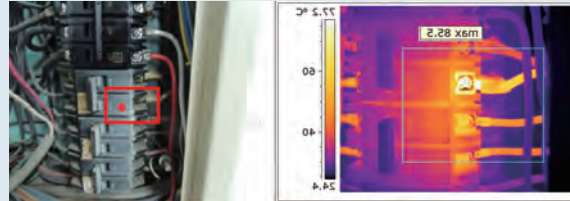
電器設備安全檢查

1. 透過漏電斷路器檢測儀確認漏電斷路器是否異常，避免造成感電危害
2. 檢查重點包含
 - (a) 電源線是否破皮或損傷
 - (b) 漏電斷路器功能是否正常
 - (c) 周邊不得放置易燃物



下半年電氣箱紅外線檢測

針對二次側低壓電盤進行熱影像檢測診斷共 601 處，相關缺失已全數改善



作業環境監測

1. 掌握廠區作業環境實態，以評估作業勞工之暴露狀況
2. 符合「勞工作業環境監測實施辦法」規定實施
3. 將監測結果於作業勞工顯而易見之場所公告



作業勞工場所公告圖

第三屆安全衛生有獎問答競賽

透過腦力激盪趣味答題，加深安全衛生知識，達到宣導目的



新人安全衛生教育訓練

1. 針對職業安全衛生教育訓練規則，在新人報到時進行安全專責訓練
2. 含多項主題宣導，如 A 字梯安全教育、CPR+AED 訓練，化學品標示等



堆高機安全作業改善

1. 為強化廠區堆高機操作安全，降低堆高機造成危害之風險性
2. 堆高機安全措施統一化



道路交通安全講座

1. 為使本公司同仁在使用交通工具或搭乘大眾交通工具時，提高安全意識，降低事故案件
2. 讓員工對車輛的安全騎乘有多一層的認知並建立正確的駕駛行為及態度



2023 年度台灣松下電器共有 1 起職業安全衛生法違規事件，遭新北市府裁罰新台幣 50,000 元，為此我們規劃安全對策推進日程表，包含追加堆高機警示音、貨物堆放改善、人員進出管制…等，已妥善處理。

健康促進活動

我們規畫多樣的健康照護活動，全方位促進員工健康，透過員工參與，建立健康的企業文化。



多喝水多健康

定期舉辦健康宣導等員工參與活動，2023 年舉辦「多喝水多健康」的健康促進活動，透過喝水、打卡拿獎金的方式鼓勵員工參與，開設健康宣導活動，綜合各單位朝會及懇談會進行全員宣導。



健康護照

台灣松下電材 2023 年榮獲衛福部頒發「全國績優健康職場 - 活力躍動獎」，我們致力創造“安全、健康、友善”的職場環境，視員工為企業的重要資產，更是企業永續經營的關鍵，透過系統性整合職業安全衛生政策，高階主管支持及員工共同參與、創造友善職場空間，並積極推進各項創新趣味之健康促進系列活動，打造一個安全健康的幸福職場。



職業健康醫師訪查

我們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、人因與過勞等潛在安全危害。每年舉辦特別危害作業，優於法規提供夜間照護員工之檢查。

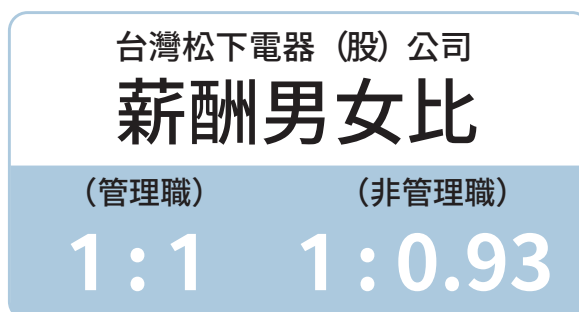
人因危害預防四階段



4.5 薪酬福利

平等薪酬

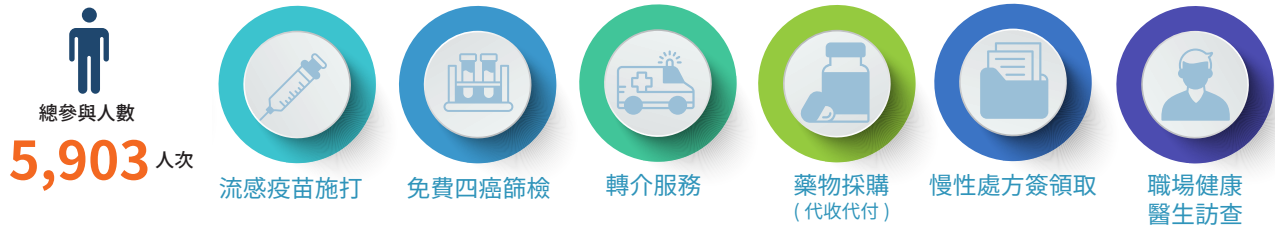
提供具競爭性之薪資水準及優渥之獎金吸引、留任和激勵人才，除月薪資及年終獎金外，也比照辦理法令規定的項目，重視所有同仁，致力營造健康安全的工作環境。全體同仁之薪資核敘並無依性別不同而做區分，依其職務類別與職級別而異。



台灣松下電器集團員工福利

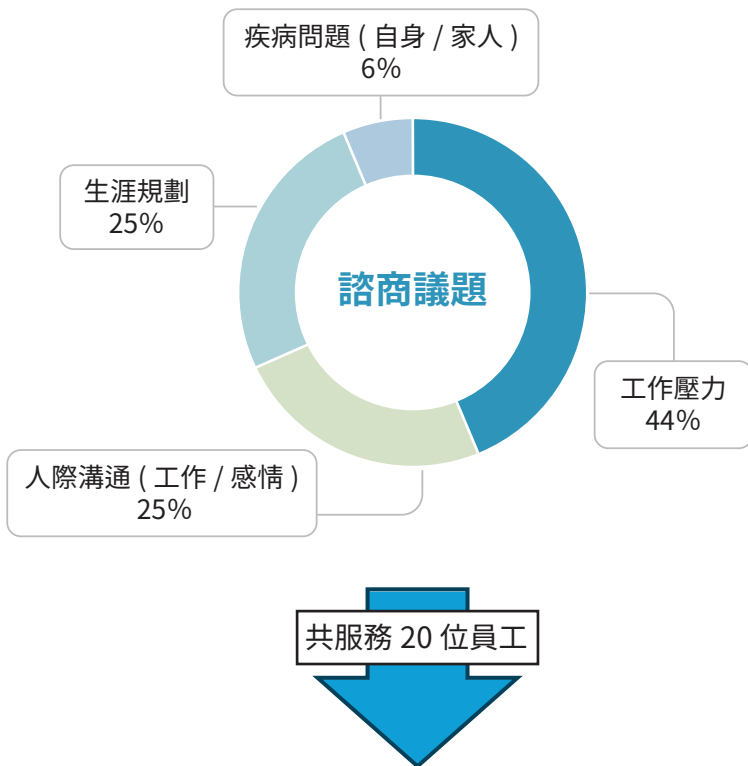
| 基本福利 | 福利措施 | 退休 |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 夏季獎金及冬季獎金 ● 員工酬勞 ● 三節禮券及生日禮券 ● 員工旅遊補助 ● 調薪 ● 育嬰假 | <ul style="list-style-type: none"> ● 員工結婚祝賀金 ● 員工本人或其配偶生育祝賀金 ● 員工家屬死亡慰問金 ● 子女入學祝賀金 ● 急難救助金 ● 員工撫恤金 ● 語文合格補助金 | <ul style="list-style-type: none"> ● 依法提撥勞退基金 ● 提早退休優惠辦法 |
| 保險 | 健康檢查 | 其他福利 |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 員工團體保險 ● 人壽保險、意外險 ● 傷病醫療險、住院醫療險 | <ul style="list-style-type: none"> ● 一般/新進員工 ● 特殊作業員工 ● 外勤人員 ● 資深員工及幹部體檢 | <ul style="list-style-type: none"> ● 社團及福委會團康活動 ● 每年9天暑期假期 ● 尾牙、家庭日活動 ● 哺乳室 ● 按摩椅 |

健康照顧計畫



員工心理諮商服務

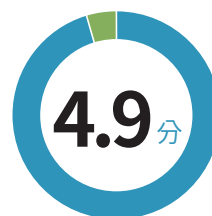
台灣 Panasonic 集團持續關注並積極照顧員工的心理健康。自 2023 年 4 月起，台灣松下銷售公司特別邀請了具有專業資格的諮商心理師，每兩個月到公司健康管理室進行訪問，在單獨空間為員工提供一對一的諮詢服務。2023 年共累計服務 20 位員工，希望能利用專業知識幫助員工釐清面臨的問題、了解自己，從而更好提升心理健康。



滿意度調查 (滿分為 5 分)

降低焦慮不安感

整體滿意



同仁反饋：

1. 認清問題，了解解決方向
2. 自我理解與療癒
3. 重建自尊心，提高自信
4. 減輕情感壓力並獲得支持

