



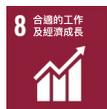
# 4

## 塑造共融社會

|     |               |     |
|-----|---------------|-----|
| 4.1 | 人才吸引與留任 ..... | 85  |
| 4.2 | 人才發展 .....    | 94  |
| 4.3 | 職業安全與健康 ..... | 98  |
| 4.4 | 社會參與 .....    | 108 |

## 4.1 人才吸引與留任 GRI 2-7、GRI 3-3、GRI 401 (401-1、401-2、401-3)

- **重大議題：**人才吸引與留任
- **重大原因：**優質的人力資產是企業成功的重要關鍵之一，以唯才是用及適才適所，為用人原則，讓員工安心工作，全力展現其專長，發揮其所能於極致，是公司永續經營的一貫追求目標。因此公司致力於建立和諧與穩定的工作氛圍，提供各項福利措施，使員工無後顧之憂，與公司同步成長茁壯。若員工不能安心工作，除了公司績效無法展現外，造成人員離職流動率偏高，影響公司營運整體績效。
- **衝擊範圍：**衝擊邊界：員工、投資人與合作夥伴。
- **永續原則與 SDGs 對應：**塑造共榮社會 / SDGs 8 就業與經濟成長
- **管理方針及要素：**



|             |  |
|-------------|--|
| 方針目的        | 提供各項福利措施，使員工樂於職場，並安心工作   |
| 政策          | 幸福職場   |
| 承諾          | 建立完整福利措施，營造快樂和諧職場環境，促進員工穩定性，降低離職率  |
| 目標          | 2023 年目標 (含不定期契約員工與退休員工)：離職率 ≤ 7.5%  |
|             | 短期目標 2025 年：離職率 ≤ 7.5%   |
|             | 中 / 長程目標 2030 年：離職率 ≤ 7.0%   |
| 管理方案        | 提供員工獎金、休假、保險、餐飲、交通及娛樂等福利   |
| 負面衝擊補救與預防措施 | 人才招募困難 - 造成人力不足：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，公司每年皆會參與石化同業薪資調查，評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規畫，並對於績效卓越之優秀人才予以特別考量拔擢，以維持薪資的市場競爭力。 |
| 申訴機制        | 企業工會溝通管道、員工申訴專線、員工意見箱  |

### 目標達成狀況與描述

| 管理方案                  | 2022 年目標 | 2022 年成效 | 說明  |
|-----------------------|----------|----------|---|
| 離職率<br>(含定期契約員工與退休員工) | ≤ 7.5%   | 10.75%   | 2022 年公司政策性裁撤曲面印刷事業部單位，有 7 位辦理資遣或退休及實際退休 19 人，若扣除以上 26 人，則離職率為 5.57%。 |

### 人力結構 GRI 2-8

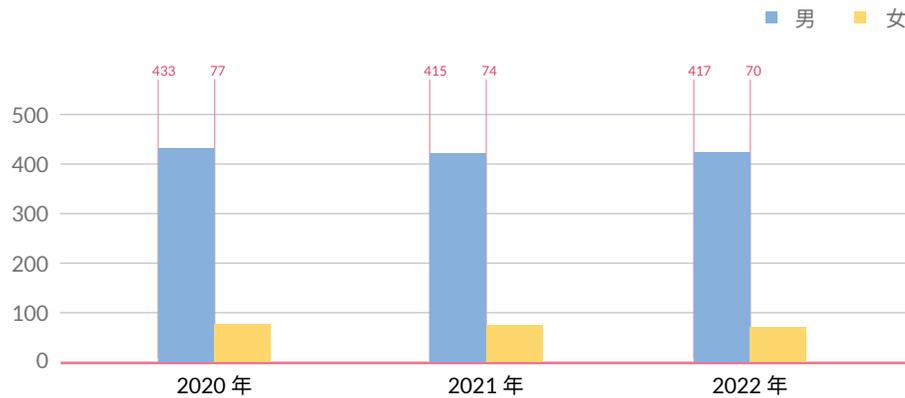
2022 年台達化公司全體員工人數共 502 人，其中男性 432 人 (占 86.1%)，女性 70 人 (占 13.9%)，由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高，且台達化公司高階管理階層皆聘自台灣當地。

- 2022 年在台灣聘用的本籍員工為 355 人 (占 70.7%)，分別隸屬台北總公司、頭份廠、林園廠及前鎮廠，聘僱合約為不定期契約員工 483 人 (占 96.2%)，定期契約員工 3 人 (占 0.06%)；外籍移工為 15 人 (占 2.98%)，均為頭份廠聘用的定期契約男性員工。在大陸地區聘用的當地員工為 132 人，為全職不定期契約員工 131 人，隸屬中山廠；定期契約員工 1 人，隸屬天津廠。

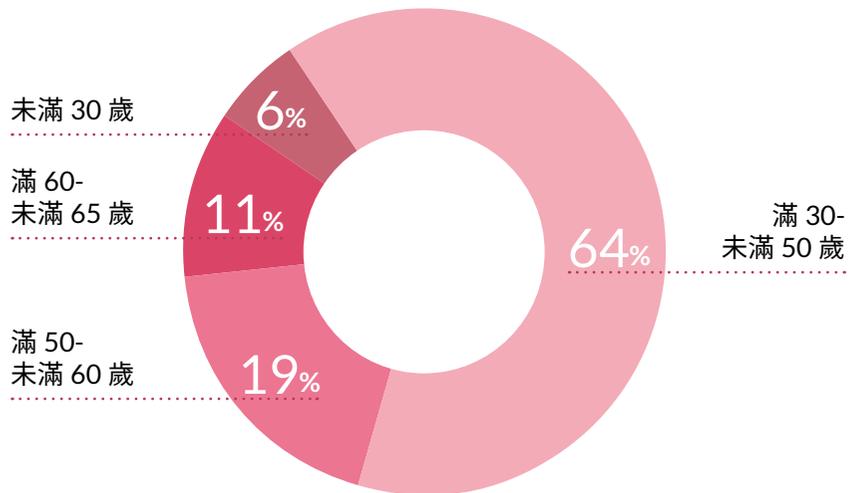
### 近三年度員工類別一覽表

| 年度      | 類別 | 2020 年 |     | 2021 年 |     | 2022 年 |       |
|---------|----|--------|-----|--------|-----|--------|-------|
|         |    | 人數     | 占比  | 人數     | 占比  | 人數     | 占比    |
| 不定期契約員工 | 男性 | 432    | 85% | 414    | 85% | 416    | 82.8% |
|         | 女性 | 74     | 15% | 72     | 15% | 67     | 13.3% |
| 定期契約員工  | 男性 | 19     | 86% | 19     | 90% | 16     | 3.2%  |
|         | 女性 | 3      | 14% | 2      | 10% | 3      | 0.6%  |
| 合計 (人數) |    | 528    |     | 507    |     | 502    |       |

### 近三年員工性別分布圖 (單位:人/未含外籍移工)



### 2022年員工年齡分布圖



台達化公司在未滿 30 歲人力占 5.95%，滿 30 歲～未滿 50 歲人力占比達 64.27%，滿 50 歲～未滿 60 歲人力達 19.09%，其中近 5 年退休人力 (滿 60 歲至未滿 65 歲) 占比達 10.67%，台達化公司近年持續維持人力結構之穩定，招募及留任優秀人才，並安排人才培育計畫。

新進人力依照員工訓練作業規定進行職前訓練及內部工作教導，提供其執行業務所需之技能，並以公平、公開及公正的甄選制度，選獲優秀適任人才，並兼顧多元化與機會之平等，不因人種、膚色、年齡、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在聘用上有歧視狀況。

- 非員工的工作者：主要著重於影響生產、營業、環境、及工程維護者之承攬商契約人數統計，台灣地區：98 人，大陸地區：40 人

### 2022 年非員工工作者 (承攬契約) 之人數統計

| 從事工作性質      | 林園廠  | 前鎮廠 | 頭份廠 | 中山廠  | 總計  |
|-------------|------|-----|-----|------|-----|
|             | 人數   | 人數  | 人數  | 人數   |     |
| 貨櫃運輸        | 6    | 5   | 12  |      | 23  |
| 成品繳庫 / 裝櫃出貨 | 16   | 9   |     | 8    | 33  |
| 成品包裝        | 8    | 11  |     | 11   | 30  |
| 備料 / 混料     |      | 7   |     |      | 7   |
| 廠區清潔        | 2    | 1   |     | 2    | 5   |
| 工程施工及維護     | 8    |     |     | 3    | 11  |
| 環境維護        |      |     |     | 8    | 8   |
| 設備檢修 / 拆裝   |      |     |     | 6    | 6   |
| 餘料加工        | 3    |     |     |      | 3   |
| 廢水場協助操作     |      | 1   |     | 2    | 3   |
| 焚化爐操作       | 2    |     |     |      | 2   |
| 土木 / 保溫工程   | 7    |     |     |      | 7   |
| 總計          | 52   | 34  | 12  | 40   | 138 |
|             | 台灣地區 |     |     | 大陸地區 |     |
|             | 98   |     |     | 40   |     |

## 人才新進情形

徵才方式為報紙、人力網站、人力企管公司、學校及就業服務站等途徑，若屬廠區之職缺，當地社區人才列入優先考量，提供在地就業機會，以回饋當地，2022 年台灣廠區新進人員 59% 採用當地人才。

2022 年台達化公司雇用新進員工 49 人，占總員工之比例為 9.76%。

### 近三年新進員工依性別分布情形一覽表

單位：人

| 類別     | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 |
|--------|--------|--------|--------|
| 男      | 30     | 24     | 45     |
| 女      | 1      | 3      | 4      |
| 新進人數   | 31     | 27     | 49     |
| 年末員工人數 | 528    | 507    | 502    |
| 年度新進率  | 5.87%  | 5.32%  | 9.76%  |

註：1. 包含不定期契約員工及定期契約員工  
2. 年度新進率 = 新進人數 / 年末員工人數

### 2022 年新進員工依地區及年齡分布情形一覽表

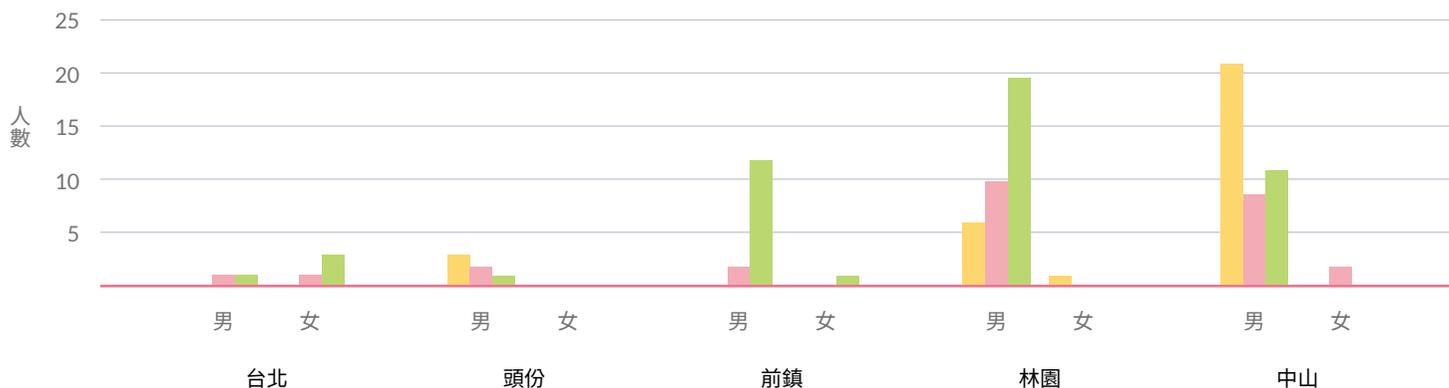
單位：人

| 地區       | 台灣地區             |    | 大陸地區  |   |   |
|----------|------------------|----|-------|---|---|
|          | 男                | 女  | 男     | 女 |   |
| 年齡層      | 性別               |    |       |   |   |
|          | 未滿 30 歲          | 4  | 2     | 4 | 0 |
|          | 滿 30 歲 ~ 未滿 50 歲 | 29 | 2     | 7 | 0 |
| 滿 50 歲以上 | 1                | 0  | 0     | 0 |   |
| 年末總人數    | 370              |    | 132   |   |   |
| 年度新進率    | 10%              |    | 8.33% |   |   |

註：1. 包含不定期契約員工及定期契約員工  
2. 年度新進率 = 新進人數 / 年末員工人數

### 近三年新進員工年齡分布圖

2020 2021 2022 單位：人



## 2022 年新進員工在地聘用情形一覽表

| 營運據點         | 台北   |      | 頭份廠 |     | 前鎮廠 |      | 林園廠 |     | 中山廠 |    | 小計  |      |     |
|--------------|------|------|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|----|-----|------|-----|
|              | 男    | 女    | 男   | 女   | 男   | 女    | 男   | 女   | 男   | 女  | 男   | 女    | 合計  |
| 新進員工人數       | 1    | 3    | 1   | 0   | 12  | 1    | 20  | 0   | 11  | 0  | 45  | 4    | 49  |
| 雇用自當地人數      | 1    | 3    | 0   | 0   | 8   | 1    | 14  | 0   | 2   | 0  | 25  | 4    | 29  |
| 新進員工雇用自當地之比例 | 100% | 100% | 0%  | ... | 67% | 100% | 70% | ... | 18% | 0% | 56% | 100% | 59% |

註：1. 以聘用工廠所在縣市之不定期契約員工計算。

2. 大陸地區因地域廣，人才來自各省區，聘僱當地比例相對較少。

## 人才流動情形

台達化公司所有員工皆可依法自願且擁有隨時提出終止其雇用關係之權利，其勞動條件皆遵循當地法令之規定，包括最低薪資、工作時數、加班費、勞保、健保及退休金給付等，並提供團保及各項員工福利。

2022 年台達化公司離職人數共 54 人，離職率 10.75%。



## 離職率統計一覽表

單位：人

| 類別     | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 |
|--------|--------|--------|--------|
| 男      | 41     | 41     | 45     |
| 女      | 5      | 8      | 9      |
| 離職人數   | 46     | 49     | 54     |
| 年末員工人數 | 528    | 507    | 502    |
| 年度離職率  | 8.71%  | 9.66%  | 10.75% |

註：1. 年度離職率 = 離職人數 / 年末員工人數

2. 包含不定期契約工、定期契約工及退休員工

## 2022 年離職人員依地區及年齡分布情形一覽表

單位：人

| 地區    | 台灣地區             |    | 大陸地區  |   |   |
|-------|------------------|----|-------|---|---|
|       | 男                | 女  | 男     | 女 |   |
| 年齡層   | 性別               |    |       |   |   |
|       | 未滿 30 歲          | 1  | 2     | 3 | 0 |
|       | 滿 30 歲 ~ 未滿 50 歲 | 13 | 3     | 9 | 0 |
|       | 滿 50 歲以上         | 19 | 4     | 0 | 0 |
| 合計    | 42               |    | 12    |   |   |
| 年末總人數 | 370              |    | 132   |   |   |
| 年度離職率 | 11.35%           |    | 9.09% |   |   |

註：年度離職率 = 離職人數 / 年末員工人數

## 薪資制度

台達化公司秉持與員工利潤共享的理念，吸引、留任、培育及激勵各方優秀人才，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，各項加給會因職位與學經歷而有所不同，並依據員工績效表現每月分發績效獎金及每年依公司營運狀況分發年終獎金，且不會因為性別而有所差異。

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，公司每年皆會參與石化同業薪資調查，評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規畫，並對於績效卓越之優秀人才予以特別考量拔擢，以維持薪資的市場競爭力。

## 非擔任主管職務之全時員工薪資

「非擔任主管職務之全時員工」人數係指企業全體受僱員工（或常僱員工）扣除擔任主管職務者、海外分公司員工、部分工時員工及符合排除豁免統計人員後之全時員工人數（含台籍、外籍員工）。

## 近三年度非擔任主管職務薪資統計表

| 項目                    | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2022 年度與前一年度之差異 |
|-----------------------|---------|---------|---------|-----------------|
| 非擔任主管職務之全時員工人數        | 394     | 373     | 354     | -19             |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(千元) | 1,225   | 1,366   | 1,100   | -266            |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(千元) | 1,142   | 1,280   | 1,039   | -241            |

## 員工福利 GRI 201-3

台達化公司注重員工的人身安全和健康，提供員工團體保險計劃，依法辦理勞工保險外，並為員工加保團體人壽保險，保費都由公司負擔。

頭份廠外籍勞工設有宿舍，由專人管理，備有籃球場及娛樂室等設施。膳食部分亦有配合之團膳公司供給三餐，讓他們能夠安心工作。我們秉持尊重每位員工個別差異的原則，故台達化公司從未發生任何歧視事件。

台達化公司對於員工福利極為重視，身為台達化公司員工可享有福利如下表：

## 台達化員工福利一覽表

|   |      |   |
|---|------|---|
|    | 獎金福利 | 年終獎金、固定獎金、績效獎金  |
|    | 休假福利 | 產假、產檢假、留職停薪育嬰假、生理假、家庭照顧假、陪產檢及陪產假                          |
|    | 保險福利 | 勞保、健保、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、勞退提撥金            |
|   | 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 | 員工旅遊  |
|  | 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 | 婚喪喜慶補助、員工生育補助、員工旅遊補助、資深員工表揚、三節與生日禮金、子女教育獎學金、員工定期健康檢查及保健方案 |

## 2022 年員工育嬰假申請使用與復職統計表

| 育嬰假使用統計 | 享有育嬰假員工總數 | 實際使用育嬰假員工總數 | 休完後復職員工總數 | 休完後復職 12 個月還在職員工總數 | 休完後復職和留任員工比例 |
|---------|-----------|-------------|-----------|--------------------|--------------|
| 男       | 6         | 1           | 1         | -                  | -            |
| 女       | 0         | 0           | 0         | -                  | -            |

台達化公司恪遵各項勞動及人權的法令規範，公平對待所有員工，依照政府法令制訂工作規則，規範相關勞動條件，公司無任何僱用童工或強制勞動的行為。薪資福利待遇無年齡和性別的差異，依據員工的工作能力高低和潛能，提供合理的報酬和升遷。

### 人權政策 GRI 2-23

研析參考國際人權法典 (International Bill of Rights) 與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際公認之人權標準，經本公司董事長核准制定適用於本公司及台聚集團各關係企業之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司現職同仁獲得合理與有尊嚴的對待。

### 人權風險鑑別與評估

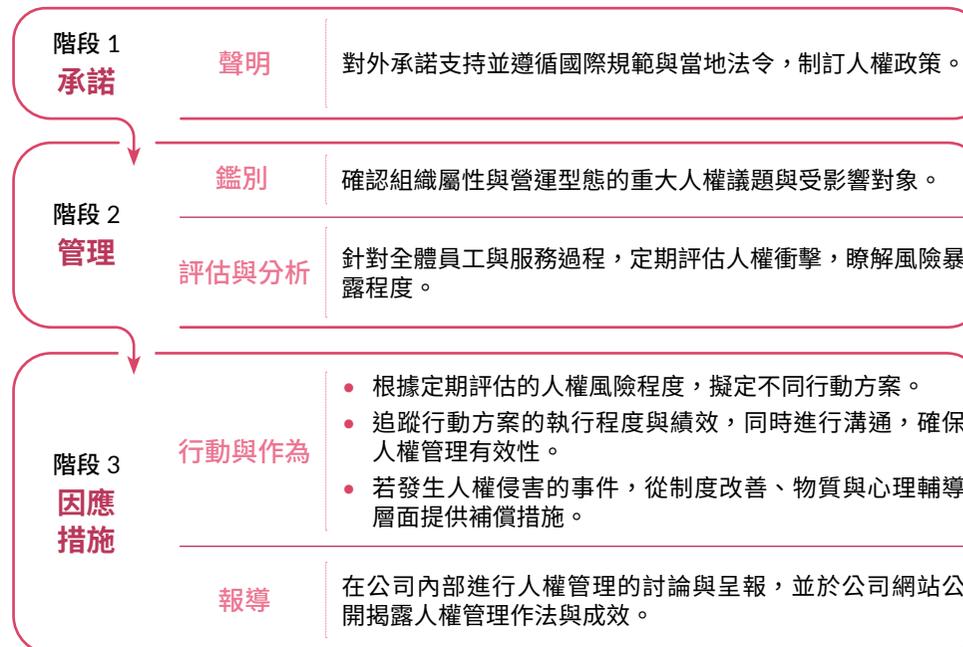
每年進行人權風險鑑別，針對鑑別的人權關注議題執行合規檢查及評估，依照風險評估結果及內外部審查發現缺失，採取減緩與矯正措施，並持續改善，以達風險管理目的。

本公司建立人權管理各階段之步驟及展開流程，作為維護與保護人權的基礎，包括如下：



人權議題牽涉不同業務部門與單位，透過人資處針對不同的影響對象與人權議題，進行人權盡職調查與風險管理的作業。

### 人權盡職調查流程



## 2022 年人權管理成果 GRI 2-24

本年無重大違法情事，將持續進行人權相關教育訓練，人權訓練相關內容請參閱公司網站。依據本公司人權政策執行方針進行風險辨識後，本年度納入人權議題共 14 項，其中重大關注議題之項目計 8 項，具風險項目為「職業安全管理」（請點選[連結](#)參閱）；經執行減緩措施及衝擊補償措施如下：

### 人權管理項目的減緩及補償措施

| 議題     | 減緩措施  | 補償措施                                       |
|--------|---|--|
| 職業安全管理 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年持續進行職業安全衛生教育訓練。</li> <li>2. 啟動職災通報與處理程序。</li> <li>3. 視員工身心恢復狀況，適時調整工作安排。</li> </ol> | 對於實際發生之衝擊，已依補償措施進行相關職災通報處理程序，並依法給予員工照顧及補償。 |

本公司持續關注人權保障並落實進行相關訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。2022 年舉辦促進人權保障相關訓練，參加人次共 3,572 人，總時數為 12,220 小時。

### 申訴制度 GRI 2-25

本公司設有暢通之申訴管道，同仁於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向各級主管或人力資源處提出申訴。另為維護性別工作平等及提供職工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴信箱與電子郵箱。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。

### 營運變化的最短預告期

依法令規定執行，當公司營運遇如下變化時

1. 歇業或轉讓；
2. 虧損或業務緊縮；
3. 不可抗力暫停工作一個月以上時；
4. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時；
5. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時

則依工作資歷規定預告之

1. 繼續工作 3 個月以上未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
2. 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
3. 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

### 退休金提繳

台達化公司對於全體正式員工訂有退休辦法，依勞動基準法規定按月為員工提繳退休準備金至勞保局員工個人退休金專戶。

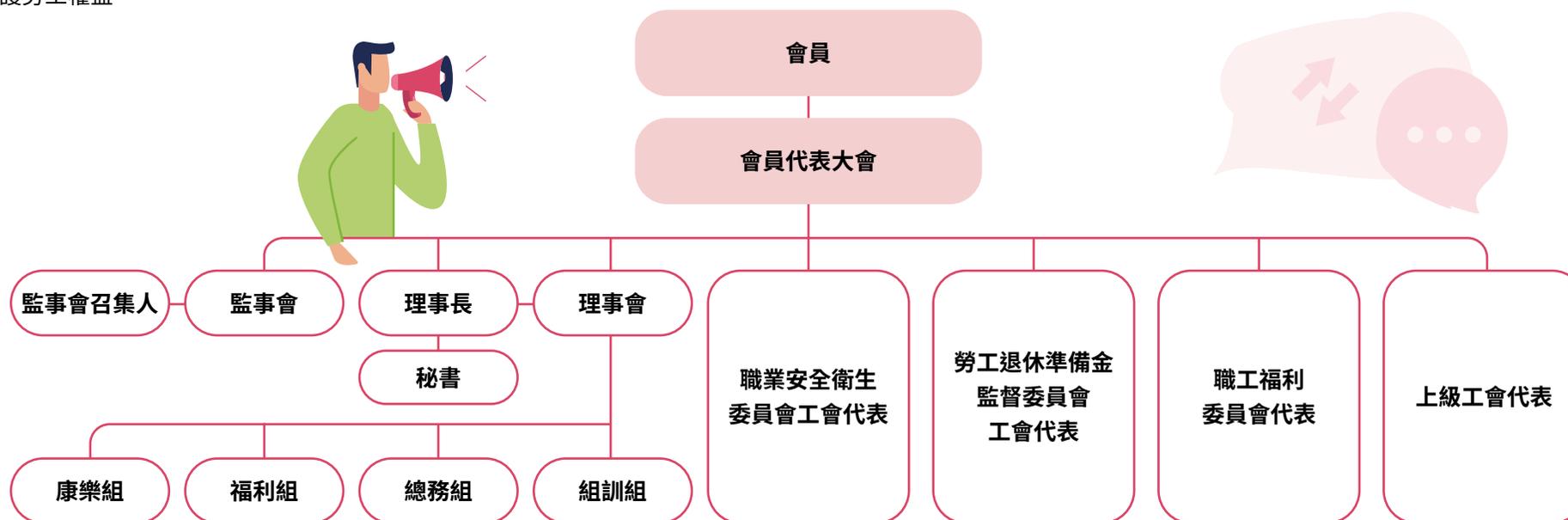
| 項目       | 退休提撥佔薪資比例                            | 員工參與退休計畫程度 |
|----------|--------------------------------------|------------|
| 勞基法舊制退休金 | 雇主：依每月薪資 12% 提撥勞工退休準備金，目前均有足額提撥。     | 100%       |
| 勞基法新制退休金 | 雇主：勞工每月薪資 6%，勞工：每月薪資 0~6%。目前均有依規定提撥。 | 100%       |

## 工會組織

台達化公司頭份、前鎮與林園三廠設有工會組織，台北總公司及大陸中山廠則未成立工會，另由於台達化公司透過工會與勞資會議一直與員工保持良好的溝通，故與工會雙方並未特別訂定團體協約。

| 廠別  | 工會會員 |    |     | 總員工數 | 工會會員占總員工數之比例 |
|-----|------|----|-----|------|--------------|
|     | 男性   | 女性 | 合計  |      |              |
| 林園廠 | 145  | 7  | 152 | 174  | 87%          |
| 前鎮廠 | 77   | 6  | 83  | 91   | 91%          |
| 頭份廠 | 52   | 11 | 63  | 78   | 81%          |

台灣各廠工會定期召開理監事會時，公司相關主管列席參加，與工會幹部面對面溝通，每年亦舉辦會員教育訓練，工會會員皆熱烈參與，藉以凝聚雙方共識，增進勞資合作。此外，由勞資雙方遴選代表組成「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。





工會每年定期召開會員代表大會，此為 2022 年度工會會員代表大會之影像紀錄



為促進勞資合作，加強勞資溝通，公司每年均與工會辦理勞工教育活動，上為 2022 年相關該活動之影像紀錄

### 職工福利委員會

台達化公司按每月提撥營業額之 0.15% 作為「職工福利委員會」的活動經費，舉凡員工旅遊、生日、生育、婚喪補助、員工子女獎學金及年節節金等，均為福利項目，以回饋員工平日的辛勞。並不定時舉辦旅遊活動，員工可藉活動達到紓解工作壓力、增進身體健康及相互交流的目的，進而提升向心力。

2022 年由於新冠肺炎疫情因素，為防範疫情擴散，職工福利委員會原要舉辦之活動也有部分暫緩實施。

### 員工協助方案

台達化公司員工同時享有集團員工服務中心 (Employee Assistant Program Service Center, 簡稱 EAPC) 的服務，EAPC 秉持著提升員工的生活品質，並協助擁有健康、快樂的人生而成立，集團總公司藉助內外部資源持續推廣員工協助方案之專案服務，舉辦各項員工聯誼活動，例如中秋晚會與耶誕舞會等，提供員工諮詢和諮商輔導，讓員工在心理調適、職涯管理、健康提升及生活品質方面得到完善的照顧和協助。

### 員工意見調查報告

台達化公司於 2021 年進行員工意見調查報告，並委託第三方獨立單位進行調查，期望透過全面的調查來瞭解員工對於公司管理運作的看法，並找出留才關鍵指標，並辨識可改善的項目，進行人才培育專案。內容涵蓋員工滿意度及員工敬業度調查，面向含括主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化及組織承諾等。整體滿意度 4.3 分，此調查報告預定每 2 年進行一次。

| 項目     | 台達化公司  |
|--------|--|
| 對象     | 全體職員調查   |
| 題目     | 主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、組織承諾等 7 大面向、28 中向度評估   |
| 調查人數   | 124 人  |
| 回收率    | 71%  |
| 整體滿意度  | 4.3 分 (最低 0 分，最高 6 分)  |
| 調查結果   | 公司整體的員工滿意度 PR60，較業界佳，然而同事、發展的滿意度較低，擬舉辦提升團隊合作的課程或指派團隊任務、建立公平合理的績效管理制度、提供合適的訓練機會，百分等級值在 65，表示高於業界平均。 |
| 提升改善方案 | 台達化公司目前沒有危險類型的面向，後續持續傾聽員工意見及推動精進措施。  |

## 2022 年持續改善內容與推動專案如下

- 為活化組織、激發創意及鼓勵持續改善之工作態度，塑造高績效的組織文化，提升集團的競爭力，新訂定提案改善辦法。凡有關生產、品質、研發、維護、節電、節水及環保等內容，達到節省物料、時間或勞力等改善，經審查通過並實施之提案，能獲得獎勵及最高新台幣 3,000 元獎金。
- 為合理考核員工對組織之承諾、工作勝任度、績效表現及貢獻，達到人才識別及管理制度化的目的，訂定績效考核辦法。用以整體績效管理及人才發展制度之根基，考核結果作為員工升遷、調薪、年終獎金及其他人事作業參考之依據。
- 為促進集團跨公司 / 部門專案協作之人事管理效益，提升組織彈性與競爭力，設立相關審核及績效考核程序，明訂矩陣式組織成員之權利與義務，訂定矩陣式管理辦法。
- 成立台聚集團 EMBA，聘請台大等師資傳授專業課程供高階主管上課。
- 針對 PSM 訓練導入廠區工程師級以上人員的管理技能及相關安全作業認知，讓所有員工都能在安全的環境下工作。

## 4.2 人才發展

為提升同仁整體競爭力，促進員工取得職位所需的知識、技能與證照，台達化公司提供多元化的教育訓練體系，完整並有系統地規劃員工職涯發展所需的訓練課程，進而延伸至個人終身學習的領域，設定 2025 年人均訓練時數目標為 20 小時，2030 年人均訓練時數目標為 25 小時。

| 項目       | 2022 年目標 | 2022 年實際 | 有否達成 |
|----------|----------|----------|------|
| 人均訓練時數目標 | 18.5 小時  | 41.1 小時  | 已達成  |

### 職涯發展

各廠於每年第四季會進行員工訓練需求調查，根據各單位所提之需求編列教育訓練執行計畫，定期舉辦員工職能訓練、管理訓練、專題講座、健康講座及各種研討會等，提升員工專業或管理的技能，同時台達化公司同仁享有集團訓練學習平台提供的自主學習管道，平衡員工工作、生活及心靈三方面的發展。

為提升同仁整體競爭力，配合公司發展策略與各部門績效目標，我們提供完整的教育訓練體系，主要由「在職訓練」、「職能訓練」、「數位學習」及「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需的訓練課程，進而延伸至個人終身學習的領域。

| 在職訓練   | 職能訓練<br>內訓 / 外訓   | 數位學習   | 自我學習成長   |
|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>主管工作教導</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>管理通識</li> <li>階層別訓練</li> <li>專業職能訓練</li> <li>人才培育</li> <li>員工自我進修</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>新進人員認證課程</li> <li>職前訓練</li> <li>影音教學平台</li> <li>語文訓練</li> <li>天下創新學院</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>讀書會、研討會</li> <li>身心靈健康講座</li> </ul> |

## 數位轉型人才培育

台達化公司隸屬於台聚集團，為配合集團組織發展需求，提高人力素質，培育公司管理人才，集團訂定菁英人員培育辦法，符合標準之優秀人才先由集團人資處安排面談，告知培育過程與瞭解意願後，再由人事單位通知該職員準備報名參加本集團指定之國內大學在職企業管理碩士 (Master of Business Administration, 簡稱 MBA) / 高階管理碩士班 (Executive Master of Business Administration, 簡稱 EMBA) 等相關入學申請考試，若通過者憑錄取入學通知，公司可提供課程費用補助及給予公假進修。

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訓練學習平台、數位電子報及數位講座進行學習，提升全員思維認知，2022 年共有 189 人次，累計 411 小時訓練時數。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。

2022 年針對數位轉型部分的宣導有一堂數位講座及四篇數位電子報 (數位播客)

### 數位講座

數位轉型的終局之戰

元宇宙與 Web3.0 的逆襲



### 數位播客 (每季一篇)

第一季 數位轉型的終局之戰

第二季 汽車是沒有馬的馬車

第三季 元宇宙跟我有甚麼關係

第四季 生成式 AI 將改變世界

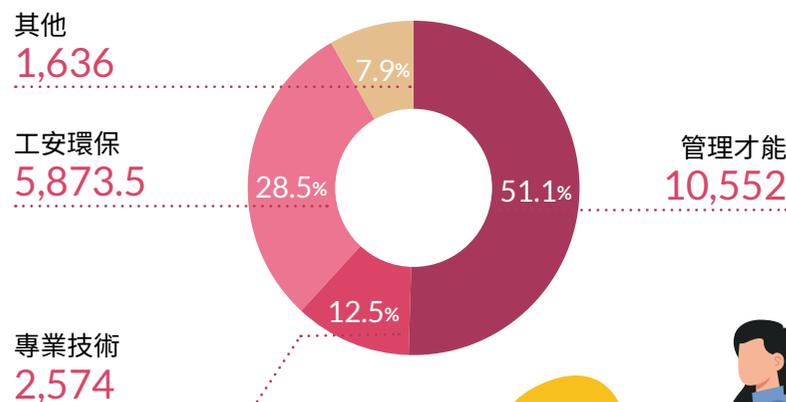
## 績效評估制度

台達化公司每年 1 月執行員工績效評估作業，接受績效考核人員為任職滿三個月之不定期契約員工，考核標準以工作績效占 50%，個人競爭力及工作效能占 50%，透過績效評估作業做為員工升遷、調薪及其他人事作業重要參考依據，可協助主管及員工進行個人職涯發展規劃，對於員工不足的部分給予補強，表現超越水準者給予激勵強化，2022 年台達化公司各營運據點員工參與考核比例達 100%，定期契約員工則不列入年度考核範圍。

## 多元化訓練規畫及實績

2022 年員工訓練總時數達 20,636 小時，每人平均訓練時數 41.1 小時，達成原設定之人均訓練時數 18.5 小時的目標。我們對於學習意願高且具發展潛能的員工，提供國內大學在職深造之補助，並輔以職務調整之歷練，以培養優良的企業人才。

## 2022 年教育訓練時數依課程分類



## 2022 年各營運據點教育訓練時數統計一覽表

| 教育訓練參與情形 |           | 男        | 女       | 合計     |
|----------|-----------|----------|---------|--------|
| 主管       | 平均(小時/人數) | 143.3    | 26.7    | 116.4  |
| 直接人員     | 平均(小時/人數) | 18.7     | 12.3    | 18.5   |
| 間接人員     | 平均(小時/人數) | 93.3     | 29.2    | 76.0   |
| 全公司      | 人次        | 5,363    | 770     | 6,133  |
|          | 時數        | 18,310.5 | 2,325.5 | 20,636 |
|          | 員工數       | 432.0    | 70.0    | 502    |
|          | 平均(小時/人數) | 42.3     | 33.7    | 41.1   |

註 1：直接人員為員工，間接人員為非主管之職員。

註 2：因為部門職能要求不同，會造成性別訓練時數有所差異。

註 3：主管係指課長級(含)以上人員。

### ① 在職訓練

每年擬定多元訓練計畫，各單位視需要提出計畫外之訓練申請，透過自辦、送外、工作教導或數位播放等方式實施訓練，經由專業訓練機構專家指導，及廠內遴選的講師教導，達到證照取得、知識技能提升、獲取各項管理技術新知及瞭解工安環保資訊等。

廠區各單位均依其功能訂定必要之專業課程，員工到職即依課程由主管與資深同事按部就班給予必要訓練，藉由技術手冊閱讀、講授、現場實作、理論及實務並重，使技術知識經驗得以傳承；各單位對於員工持續施予工作教導。同時，對於執行工作需要證照之人員給予必要之訓練，以取得專案證照。

### ② 內部訓練

由台聚集團人資處定期舉辦教育訓練課程，多元化課程內容包括：專題講座、人文知性講座、健康講座、資訊訓練、讀書會、階層別訓練及戶外學習活動等，提供全方位培訓的機會。

各廠區亦定期舉辦技術專題報告，進行各廠間跨領域的交流學習，並不定時邀請外部講師或藉由電子媒材，除提供廠區同仁在本身專業外，也提供各種管理、健康、娛樂及人文等多面向領域學習。為配合訓練管理 e 化，公司設有「訓練學習平台」，提供訓練資訊、教材下載、線上報名、學習紀錄及訓練花絮等多元服務，另亦透過線上意見回饋機制，從學員的角度評估課程成效，據以強化及改善課程品質。



### ③ 外派受訓

視業務需要，主管鼓勵部屬參與外界研討會及與專業相關的訓練課程，學習最新的專業技術與管理知識。待同仁完成受訓後，台北總公司透過「訓練學習平台」，工廠則透過受訓人填寫之意見調查或心得報告表，得以蒐集外派訓練者的意見，並評估外派訓練成效，強化外訓教材與心得報告的管理，並擴大外訓成果的分享。

### ④ 數位學習

為補強實體課程的質量及突破實體課程人時地限制，台聚集團建有「訓練學習平台」，供集團所有同仁進行線上課程學習。

#### 新進人員認證課程

集團「訓練學習平台」提供新進同仁各項職場應具備的知識、態度及技巧等通識課程，且平台整合學習紀錄、線上測驗、意見調查及學程管理等功能，協助員工自主學習、提升工作職能。對於工廠員工，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、福利制度及職業安全衛生作業相關規定與品質管理、環境與職業安全衛生管理及產品品質保證等系統之概念等訓練項目。

#### 職前訓練

工廠各單位均訂定所屬單位職前訓練專業課程，新進員工報到後，人事單位即詳列其所需接受之課程及時數於「員工工作教導紀錄表」中，交由所屬單位實施訓練並記錄之。

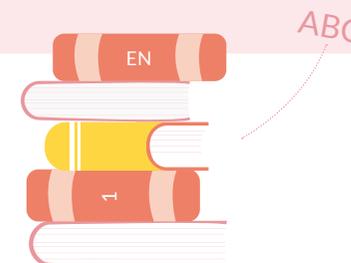


#### 影音教學

藉由完整的上課機制提供同仁多元的線上學習課程，該平台有學習認證、教材下載、線上測驗及意見調查等功能，增進學習成效，並透過學習社群傾聽同仁聲音，適時依需求新增課程。

#### 語文訓練

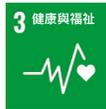
為促進集團各關係企業英語學習風氣，提升同仁生活/商用英語能力，並引導更多同仁學習動機，集團人資處持續與英語數位學習平台合作，辦理線上英語課程學習補助方案。



## 4.3 職業安全與健康 GRI 3-3、GRI 403 (403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9)

### 4.3.1 職業安全與健康

- **重大議題**：職業安全衛生
- **重大原因**：健康安全之工作環境是工作者首要的勞動條件要求，故應持續降低安全衛生風險、預防與減少職業災害，持續改進安全衛生績效，展現安全衛生的承諾。
- **衝擊範圍**：衝擊邊界：政府機關、社區與員工
- **永續原則與 SDGs 對應**：塑造共榮社會 / SDGs 3 健康與福祉
- **管理方針**



|             |  |
|-------------|--|
| 方針目的        | 持續降低安全衛生風險、預防與減少職業災害、促進員工健康                                      |
| 目標          | 2022 年目標：失能傷害件數 0 件  |
|             | 短期目標 2023 年：失能傷害件數 0 件   |
|             | 中長期目標 2030 年：失能傷害件數 0 件  |
| 管理方案        | 設備的新增或更新，以減少職安衛相關風險  |
| 方針評估        | 每年統計「失能傷害件數」，於每年召開之管理審查會提出檢討報告給管理階層，以檢視去年之績效，藉以提出改善措施及檢視改善措施之有效性 |
| 評估機制        | 持續推行 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，以系統性的管理                                |
| 評估結果        | 近三年失能傷害件數  |
| 負面衝擊補救與預防措施 | 製程安全管理未落實 - 造成意外：本公司已導入 PSM 製程安全管理系統，將以系統性之管理預防意外之發生             |
| 申訴機制        | 詳列於 3.1.2 環安衛申訴管道內容  |

### 目標達成狀況與描述

| 管理方案           | 2022 年目標   | 2022 年成效   | 說明 (含未達成原因) |
|----------------|------------|------------|-------------|
| 失能傷害案件管理方案檢討追蹤 | 失能傷害件數 0 件 | 失能傷害件數 0 件 | 達成目標        |

台達化公司 2022 年台北與各廠區之失能傷害件數總計為 **0 件**，達成目標

台達化公司將透過下列方式作為，持續降低職安衛相關風險，以期達到訂定目標：

依國際趨勢將環境管理系統和職安衛生系統整合，已訂立職安衛與環境政策，詳如第 3 章環境保護內容所述，執行職安衛與環境政策之策略如下：

- 執行 PSM 及 ISO 45001 標準規範，以透過制度化的 PDCA 管理循環，落實風險管理及安全、衛生及環保之持續改善及災害預防，並重視員工之身心傷害及疾病預防。
- 台達化公司林園廠、前鎮廠及頭份廠已通過 ISO 45001 標準驗證，中山廠雖未驗證但依公司規範及法規政策據以執行，在內部及外部稽核台達化公司員工及承攬商全員皆參與，2022 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者為 502 人 (員工)+113 人 (承攬商)，涵蓋百分比達 **100%**。
- 選用最佳可行之技術及管理，致力於整理整頓、製程減廢、污染預防，及保障員工、承攬人及鄰近社區的健康與安全。
- 持續員工的訓練、溝通及諮詢，鼓勵全員參與，及加強與承攬人及客戶的溝通，使其充分瞭解公司的職安衛與環境政策。

## 職安衛風險與機會評估控制作業程序

為避免公司因作業、活動或服務及設施等危害到人員的安全衛生，使廠內人員之安全與健康或公司財務造成損失，並且早期行動解決職安衛績效的改善機會，經風險評估後所決定之控制方法有 (a) 消除、(b) 取代、(c) 工程控制和工作重組、(d) 使用管理控制包括訓練 / 標誌 / 警告 / 管理控制及 (e) 個人防護器具，依評估採取控制方法則依 (a) 至 (e) 之優先順序進行考量，並決定最佳之控制方法，將風險降低至可接受之程度。

台達化公司有建立完善之職業安全風險評估程序，評估人員皆有參加風險評估訓練課程，確保評估人員之能力及認知，其評估方式可由廠內同仁（含承攬商）或外部單位之利害相關者，向其單位主管提出，並經由執行小組彙整檢討評估追蹤相關改善方案，此外藉由內外部溝通程序的建立讓員工參與事件調查和危害風險評估及控制方法之決定，俾使相關全體員工、承包商、供應商及利害相關者等均能適時瞭解公司的職安衛與環境政策及管理系統各項要求運作的現況。

## 危害鑑別及風險評估績效統計

2022 年度經危害鑑別出之不可接受之職安衛風險所衍生之對策，共計 17 項。

| 風險等級      | 風險與機會            | 規劃行動 |
|-----------|------------------|------|
| 風險等級 1    | 不可接受風險           | 規劃改善 |
| 風險等級 2    |                  |      |
| 風險等級 3    |                  |      |
| 風險等級 4    |                  |      |
| 風險等級 5-12 | 為可忍受風險，考量是否有改善機會 | 選擇改善 |

## 近三年職安衛績效統計表

| 項目     | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 |
|--------|--------|--------|--------|
| F.R.   | 0      | 0      | 0      |
| S.R.   | 0      | 0      | 0      |
| F.S.I. | 0      | 0      | 0      |
| TRIR   | 0      | 0      | 0      |

註 1：失能傷害頻率 (F.R.) = 傷害次數 × 10<sup>6</sup> / 總工時

註 2：失能傷害嚴重率 (S.R.) = 傷害日數 × 10<sup>6</sup> / 總工時

註 3：綜合傷害指數 (F.S.I.) = √ [(F.R. × S.R.) / 1,000]

註 4：Total recordable incident rate (TRIR) = 傷害次數 × 200,000 / 總工時



## 員工職安衛績效統計

台達化公司的職業災害管理目標為「工安零災害」，低工傷率是評估組織員工於健康安全的關鍵指標之一。因此，各廠指派人員定期進行各項工安巡檢查核作業，並訂定巡查員巡查績效評核辦法，巡查缺失均納入環安衛管理平臺追蹤管理，以確保改善及防止再發生。

2022 年台達化公司無發生工安事故，達成設定零失能傷害件數的目標。

截至 2022 年 12 月 31 日為止，各廠統計無失能傷害累積總工時如下：

| 廠別           | 林園        | 前鎮        | 頭份        | 中山        |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 員工無失能傷害累積總工時 | 1,403,078 | 2,317,911 | 1,047,474 | 2,076,333 |

註 1：上下班交通事故所致損失工時不列入失能傷害統計。

註 2：承攬商 2022 年度無失能傷害累積總工時為 199,903 小時。

2022 年台達化公司缺勤率為 **0.731%**。

註：缺勤率 (Absentee Rate) = (總缺勤日數) / (應工作日數) × 100%，總缺勤日數為 2022 年以人資處實際統計 (如病假與公傷假作為缺勤日數計算基礎)，應工作日數為 2022 年實際上班天數。

### 製程安全管理績效

#### 2022 年製程安全管理績效

|                   |   |
|-------------------|---|
| 製程安全事故次數 (PSIC)   | 0 |
| 製程安全事故率 (PSTIR)   | 0 |
| 製程安全事故嚴重率 (PSISR) | 0 |

註 1：員工僅為正式員工，2022 年工作小時為 1,094,611 小時

註 2：製程安全事故率 (PSTIR) = 製程安全事故統計 × 200,000 / 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 × 200,000 / 工作者總工作時數

#### PSM 製程安全管理系統推動

本公司林園廠、前鎮廠及頭份廠於 2021 年開始推動 PSM 管理系統導入建置作業，並以規劃、執行、查核及改善等方式循序漸進，推動 PSM 系統，強化製程操作安全管理，期望從高階主管至員工，從設備到人員，建構且落實工廠安全文化與制度。

整體計畫推行由台達化公司總經理領導並率領全體同仁參與和執行導入 PSM。聘請外部顧問及其團隊以產學合作方式，協助輔導 PSM 從建立制度、技術方法等內容，專案管理的方式進行，分三階段導入：

#### 資料清查 & MI 前期工作

2021/03-2021/10 (8個月)

- PSM 現況評估
  - PSM 相關資料蒐集
  - PSM 基線審查
- 設備清查與分級
- 腐蝕環路建置
- MI 相關程序文件建置
- 教育訓練
- 製程安全管理概述
- MI 重點概述

#### MI 技術導入

2021/11-2022/06 (8個月)

- 關鍵設備預知保養計畫訂定
  - 關鍵儀控系統之校驗、檢查、測試
  - 重要設備預知保養計畫
- 維修履歷檢討
- 腐蝕手冊建立
- 教育訓練
  - MI 相關技術介紹

#### PSM 管理系統建置

2022/07-2025/02 (20個月)

- PSM 管理系統建置
- PSM10 項程序文件建置
- 勞工參與計畫建置
- 教育訓練計畫規劃
- 操作程序範例建置
- 訂定 PSSR 查核表
- 訂定符合性稽核表
- 設備失效分析方法 (FMECA) 導入
- 教育訓練
  - PSM10 項重點概述

| 類別             | 各項進度說明  |
|----------------|---|
| PSM 導入應建置之資訊清單 | 將 14 大項分成 171 項，全廠進行建置資料並上傳至 PSM 電子平台，每月執行追蹤進度。 |
| PSM 程序文件       | 依 14 大項已完成建置。                                   |
| 製程改善申請電子平台 MOC | 已建立電子化平台，目前優化系統中，未來以系統化管理。                      |
| CMMS 系統        | 1. 硬體已建置。2. 軟體開始討論如何建置系統。                       |
| 反應性危害分析        | 目前已委外學術單位進行實驗分析。                                |
| 管線 ISO 圖建置     | 目標建置約 3,000 條，目前已建置 758 條。                      |
| 設備相關檢測         | 依腐蝕環路進行非破壞檢測與振動分析。                              |
| PM 規劃與物料規格建置   | 目前已規劃約 2,000 座，持續進行規劃。                          |
| 符合性稽核          | 於 2022 年已完成一次集團稽核，與兩次內部稽核。                      |
| 老化管理           | 目前已與集團資訊部門討論系統開發事宜。                             |

## 員工健康關懷

新進人員入廠前依規定先至政府機關認可之勞工體格與健康檢查醫療機構進行健康檢查。在職人員每年皆委託合格大型醫院辦理健康檢查，以保障員工身體健康，並視需求呈報主管機關備查。各廠 2022 年健康檢查受檢率均達 100%。

健康檢查完成後發給員工健康檢查報告，將近三年體檢數據列出，供員工瞭解各檢測項目三年間的變化，另建立員工個人歷年健康檢查報告檔案，供員工個人查閱。對於從事特別危害健康作業勞工應實施特殊健康檢查，已建立健康管理資料庫，並依規定實施健康分級管理。依檢查結果、健康等級及醫師建議，對檢查異常勞工以實施衛教、健康複查、追蹤及治療方式予以管理或轉調其他工作場所。

### 各廠應實施特殊健康檢查之作業種類一覽表

| 廠區  | 應實施特殊健康檢查之作業種類          |
|-----|-------------------------|
| 林園廠 | 噪音作業、二甲基甲醯胺作業、實驗室重鉻酸鉀作業 |
| 前鎮廠 | 噪音作業、游離輻射作業、實驗室苯作業      |
| 頭份廠 | 噪音作業、粉塵作業               |
| 中山廠 | 噪音作業                    |



雖然健康檢查結果不合格率與年歲增長及個人生活習慣等其他客觀因素有直接或間接關係，但仍針對不合格率較高者加強宣導員工健康促進相關事項，擬定年度健康促進計劃，據以執行各項健康促進方案，方案作法如下：

- 每次體檢完後，洽請醫院醫師舉辦體檢說明會，讓員工瞭解本身的身體狀況，與醫師當面溝通，並接受醫師對健康檢查後身體狀況的建議。
- 針對一般健康檢查異常項目對個別員工施以衛教，2022 年職護及職醫進行衛教人次數共計 208 次。
- 為使員工能有適當活動舒展身心，各廠福委會及工會每年辦理旅遊活動均會分梯次辦理，以讓所有員工均有機會參與，促進員工健康。



## 職業病預防管理

| 類別   | 危害因子 | 可能發生職業病     | 預防管理措施                                    |
|--|------|-------------|---|
|  物理性      | 噪音   | 職業性聽力損失     | 訂定聽力保護計畫、教育訓練、提供防護器具使用                    |
|  | 日曬環境 | 中暑、熱衰竭      | 室內設置、空調、風扇、飲水機、工作調度與歇息時間規畫                |
|  化學性      | 有機溶劑 | 肝腎受損、皮膚炎    | 暴露時間短暫、設置局部排氣裝置、提供防護器具使用                  |
|  | 粉塵   | 呼吸道刺激、職業性氣喘 |   |
|  人因性      | 重物   | 腰椎間盤突出      | 訂定人因性危害預防計畫、使用頻率短暫、盡量以機械取代人力、宣導正確姿勢作業     |
|  | 姿勢不良 | 肩頸等肌肉骨骼疼痛   |   |
|  社會 / 生理性 | 過勞   | 心血管疾病       | 訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫、出勤時間控管、宣導改善不良習慣、提供正確健康姿勢 |
|  | 心理壓力 | 職業性精神疾病     | 訂定執行職務遭受不法侵害預防管理計畫、駐廠醫師、護理師諮詢輔導           |

## 職業病分析

台達化公司落實職業安全衛生，依據職業安全衛生法針對具健康危害之作業類別採取相關預防措施。

| 項目 / 年度   | 員工 |   | 承攬商 |   |
|-----------|----|---|-----|---|
|           | 男  | 女 | 男   | 女 |
| 可記錄之職業病人數 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 職業病死亡人數   | 0  | 0 | 0   | 0 |

## 健康促進

台達化公司除致力於公司經營管理，針對員工身心健康亦相當注重，各廠區定期辦理如團體旅遊活動或參與公益活動等，鼓勵員工多多參與，另也定期安排駐廠醫師及護理師執行臨廠服務，供員工免費醫療諮詢與健康指導等，以利員工瞭解身體或心理健康問題，促進員工健康管理認知與行動力。



## 職業安全衛生組織

台達化公司林園廠、前鎮廠及頭份廠均設置有工會，各廠亦依據職業安全衛生管理辦法設置有「職業安全衛生委員會」，勞工代表由工會選舉推派；委員會每季召開會議一次，由勞工代表為全體員工發聲，與管理階層共同研討環安衛相關議題。

中山廠設有安衛課為專職職業安全生產管理部門，開展日常職業衛生安全等管理工作，每月召開環安會議，檢討職業安全管理相關問題。

各廠區職業安全委員會勞工代表除前鎮廠 35%，其他廠區占比皆達 33%。2022 年共 124 項提案，除林園廠尚餘 3 件仍待施工規劃中未完成，其餘件數均已完成。

## 職場安全衛生運作

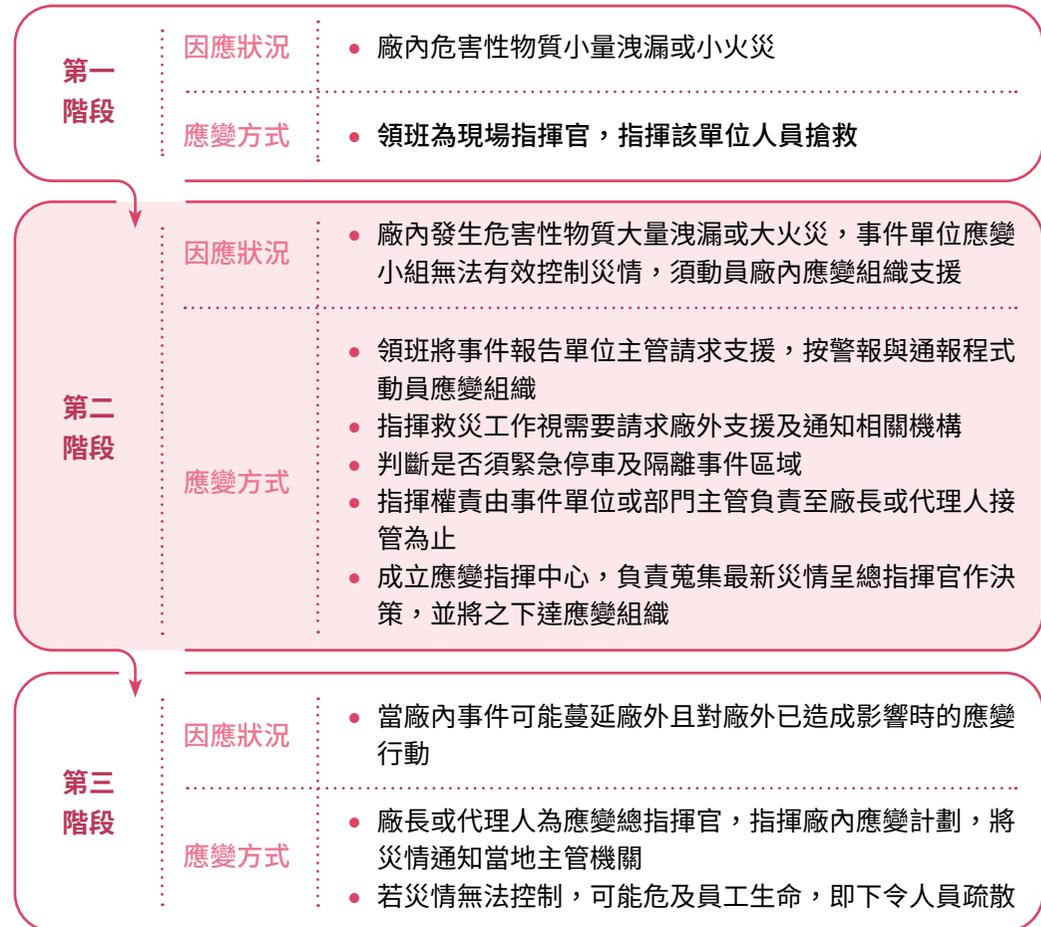


台達化公司林園廠與前鎮廠於 2001 年 7 月取得 OHSAS 18001 職業健康與安全管理系統驗證，並已於 2020 年 8 月 16 日取得 ISO 45001 轉版（含頭份廠），各廠區每週指派人員定期進行各項工安巡檢核作業，同時推行「集團安全衛生夥伴區域聯防」制度，由集團各關係企業互相督導和經驗交流，互派稽核員進行交叉稽核，進一步落實安全衛生管理，2022 年前鎮、林園廠及頭份廠 ISO 及集團稽核共計 8 次。

中山廠暫未推行 ISO 45001 環安衛管理系統，但仍遵照相關職安法規與台達化公司職安衛與環境政策據以執行。

因應工廠運作可能產生原物料洩漏、火災、爆炸或地震之緊急突發事件，台達化公司各廠規範緊急應變運作流程，將事件型式分為三階段，以不同的應變方式處理不同的事件，當事件嚴重性升高，應變方式須相對改變。各廠每年除配合消防演練外，亦訂有年度緊急應變演練計畫，以期透過不斷演練讓人員能熟悉處理流程。

## 三階段緊急應變運作流程



此外，台灣各廠區參與中華民國化學工業責任照顧協會 (Taiwan Responsible Care Association, 簡稱 TRCA)、工業區安全衛生促進會及污染防治協調小組，在工安、衛生及環保等方面，互相觀摩和學習，提升作業人員安全和健康的保障，並且每年定期舉行緊急應變及消防演練和工安教育訓練，2022 年度共計執行 98 次與 1,679 人次之緊急應變與消防演練及教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。

緊急應變演練相關相片

林園廠



林園廠 2022 年緊急應變演習一  
AN & SM 混合單體管線洩漏火災緊急應變演練

前鎮廠



前鎮廠 2022 年緊急應變演習一  
消防教育訓練

頭份廠



頭份廠 2022 年緊急應變演習一  
氨氣洩漏訓練

中山廠



中山廠 2022 年緊急應變演習一  
SM 管線洩漏事故演練

## 環安衛教育訓練

環安衛教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，台達化公司各廠訂有相關管理規定，依實務需求分別針對各員工類別及承攬商人員辦理相關之知識技能訓練。2022 年度總訓練人次為 6,980 人次，總訓練時數為 24,799 小時。

### 2022 年各類人員環安衛教育訓練時數統計表

| 廠別<br>類別 | 林園      |          | 前鎮      |         | 頭份    |         | 中山      |         |
|----------|---------|----------|---------|---------|-------|---------|---------|---------|
|          | 人次      | 總時數      | 人次      | 總時數     | 人次    | 總時數     | 人次      | 總時數     |
| 新進人員     | 17.0    | 1,982.0  | 12.0    | 440.0   | 1.0   | 3.0     | 7.0     | 182.0   |
| 員工在職教育   | 2,654.0 | 11,520.5 | 1,078.0 | 3,921.0 | 486.0 | 1,300.0 | 1,857.0 | 4,084.5 |
| 承攬商員工    | 576.0   | 864.0    | 241.0   | 361.5   | 38.0  | 114.0   | 13.0    | 26.0    |
| 總計       | 3,247.0 | 14,366.5 | 1,331.0 | 4,722.5 | 525.0 | 1,417.0 | 1,877.0 | 4,292.5 |

註：員工在職教育訓練課程包含：管理才能、專業技術、工安環保及其他

### 2022 年員工在職教育訓練項目時數統計表

| 訓練項目 / 總時數 | 林園廠     | 前鎮廠      | 頭份廠     | 中山廠     |
|------------|---------|----------|---------|---------|
| 管理才能       | 232.0   | 687.5    | 517.0   | 1,782.0 |
| 專業技術       | 1,454.0 | 6,895.5  | 244.0   | 1,038.5 |
| 工安環保       | 668.0   | 2,248.0  | 215.0   | 998.5   |
| 其他         | 300.0   | 1,689.5  | 102.0   | 102.0   |
| 小計         | 2,654.0 | 11,520.5 | 1,078.0 | 3,921.0 |



### 環安衛訓練相關相片

#### 林園廠



HAZOP 危害分析實作教育訓練及製程安全資訊 PSI 教育訓練

#### 前鎮廠



局限空間作業教育訓練及交通安全宣導教育訓練

#### 頭份廠



職場霸凌預防教育訓練及急救訓練

#### 中山廠



風險辨識危害排除雙重預防工作培訓及安全教育培訓訓練

## 承攬商安全管理

台達化公司對於承攬商之管理訂有承攬商管理作業規定，明確規範承攬商入廠時需接受安全教育講習，並施予危害事項告知，以利承攬商確實瞭解施工環境之安全性以及安全措施後，始得入廠作業，並在作業前施以安全檢查，確保作業現場之安全，並落實職業安全衛生管理之責任，於作業時不定期進行現場安全作業檢查，若有違規者，即要求立即停止施工，並於改善完成後始得續行作業，另外針對承攬案件召開工程安全暨共同作業協議組織會議，明確要求廠區內安全規範與注意事項要求以及如緊急應變措施等，藉由會議進行雙向溝通，以確保各項承攬作業之作業安全，降低事故之發生。

台達化公司 2022 年度承攬商事故件數為 0。

## 4.3.2 運輸安全與管理

### 原物料運輸安全管理



#### ① 槽車管理

各廠皆有原料採槽車進行運輸，考量車輛運輸及原物料倉儲與卸載作業之安全，故各廠依需求訂定有化學品槽車運輸及成品運輸相關管理規定、原物料倉儲管理作業規定、卸料相關作業規定、槽車或桶裝原料卸料儲存相關操作管理規定等，以規範相關之作業準則。

林園廠、前鎮廠、頭份廠及中山廠近三年均無槽車運輸相關事故發生。運輸用槽車均為經篩選領有合格檢驗之車輛，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。此外，因丙烯腈及丁二烯屬環保署公告之毒性化學物質，分別訂有運送危害預防應變計畫，並加入丙烯腈及丁二烯之全國性毒性化學物質災害應變聯防組織。

#### ② 管線管理

林園廠、前鎮廠、頭份廠及中山廠近三年均無管線運輸相關事故發生。

各廠對於地上或地下管線之安全管理作為如下：

##### 林園廠

輸送丁二烯和苯乙烯的地下管線均位於林園工業區內，未經過高雄市區，訂定有「原料輸送管線管理標準書」，以規範廠區內外所有權之地下管線進行預防保養、日常巡檢及異常管理相關之作業準則，廠區內地上管線亦依相關預保作業準則進行檢測巡視及防蝕保養。

##### 前鎮廠

苯乙烯均由華運倉儲公司儲槽以地上管線直接輸送至前鎮廠製程區，其輸送路徑全在兩廠內，並訂定「華運至台達製程之 SM 明管維護及管理辦法」，由每班人員以個人數位助理電腦 (Personal Digital Assistant, 簡稱 PDA) 進行巡檢，檢查是否有管線洩漏，每年進行一次管線測厚，評估管線減薄情形。若生產中發現苯乙烯輸送狀況出現異常，在前鎮廠控制室與華運控制室均有監控畫面及警報，異常狀況即進行處置，華運人員亦會到場支援。

##### 中山廠

地上管線部分由罐區操作人員進行巡檢，檢查是否有管線洩漏；儲罐區至製程區間有一可運送苯乙烯和戊烷的管線屬地下管線，該地下管線根據「特種設備安全監察條例」規定屬壓力管道，中山市特種設備檢測院每年針對使用中的壓力管道進行線上檢測，經全面檢驗合格出具報告，並經品質技術監督部門核發「特種設備使用登記證」後合法使用。



### ③ 產品運輸安全管理

#### 林園廠

產品道路運輸安全委由簽約運輸商負責運輸安全，車輛在入廠時，需按照相關管理規定進行控管，並對進入廠區裝貨之貨車進行裝卸作業及安全管理。並要求運輸承攬商所屬之柴油車輛均須加入高雄市柴油車自主管理體系，皆有取得排煙檢測合格標章，始得進廠作業。

#### 前鎮廠

產品外觀為粒狀，國內運輸紙袋及太空包袋採一般貨車，散裝採專用槽車由公路運輸；國外客戶均採裝櫃由拖車拖至碼頭後由海運運輸。訂有「成品運輸管理作業規定標準書」，每年定期派員對承攬運輸公司進行稽核，並要求運輸承攬商所屬之柴油車輛均須加入高雄市柴油車自主管理體系，皆有取得排煙檢測合格標章，始得進廠作業。

#### 頭份廠

產品道路運輸安全委由簽約運輸商負責運輸安全，車輛在入廠時，需按照相關管理規定進行控管，並對進入廠區裝貨之貨車進行裝卸作業及安全管理。

#### 中山廠

成品運輸以貨車為主，針對裝卸及運輸安全做詳細規定及相應的處罰條款，以保證運輸安全。所有車輛在入廠時，均需按照門禁相關管理規定，執行入廠登記、檢查與作業，並對進入廠區裝貨之貨車進行裝卸作業及安全管理，保證其在廠區內的安全。

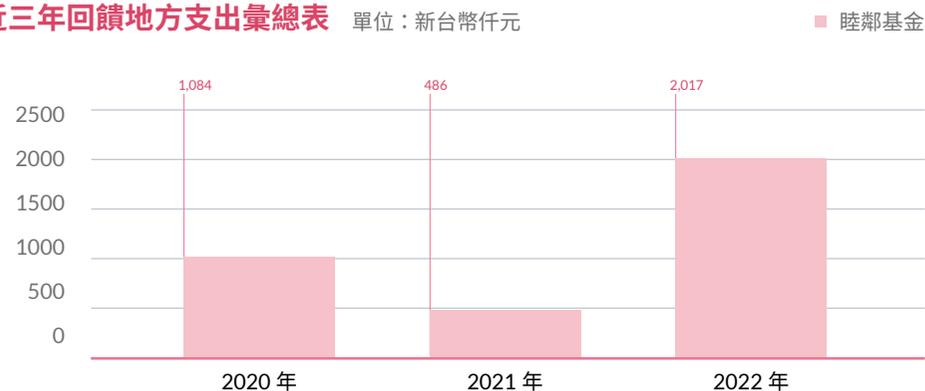
## 4.4 社會參與

台達化公司秉持「取之社會、用之社會」的精神，對社區鄰里、地方團體及在地學校之關懷不遺餘力，與地方社區鄰里持續互動，維繫友好關係。台達化公司以塑膠製造核心能力，「里鄰關懷」、「社區社團」及「捐贈與其他」為社會供應投入的三大主軸重點。持續與林園在地國小合作，進行空氣品質提升、排碳減量計畫，及舉辦網球、參與壘球等運動賽事來提升鄰里間的互動，並積極參與聯防組織及環保單位之疫情防護衣資助，並透過基金會來支持偏鄉教育及環境永續等公益事業。2022 年對地方社會關懷贊助款約有 2,017 仟元。

- **回饋社區**：含社區發展協會、教育文化、環保局、社區社團、地方民俗節慶、急難救助。
- **提供工作機會**：含適當職缺優先聘僱當地人才，並鼓勵承包商僱用當地居民工作。
- **社區聯誼**：含里民活動、社團代表、環保團體、宗教活動。

### 林園區地方社區關懷贊助

近三年回饋地方支出彙總表 單位：新台幣仟元



#### 回饋地方之支出

自 2022 年起，統一由林園區公所利用每年度繳交的睦鄰基金專款專用，台達化公司 2022 年睦鄰基金總額為 2,017 仟元

## 2022 年社會參與社區關懷之具體活動與執行成果一覽表

| 類別    | 成效 / 執行成果   |
|-------|---|
| 里鄰關懷  | 林園區里鄰關懷聯歡或活動與聯誼講習回饋   |
|       | 林園區社區社團發展協會與各協會研習活動回饋   |
|       | 2022 年林園廠配合高市府環保局「2021 年高雄市空品淨化區管理計畫」，認養高雄市林園區中芸國民小學空品淨化區及清淨空氣綠牆基地，為期一年之環境與植栽維護協助，認養期間自 2022 年 6 月 8 日 ~2023 年 6 月 7 日                  |
|       | 林園區各公共設施之修繕   |
|       | 林園區年節民俗及農漁特產行銷  |
|       | 台達化公司林園廠響應高雄市政府環保局推動節能減碳輔導及跨部門溫室氣體合作減量作業，協助高雄市林園區林園國小汰換活動中心 1 樓及 2 樓之空調設備，以降低相關能源消耗，減少溫室氣體排放並善盡企業社會責任                                   |
| 社區社團  | 共同舉辦台聚盃網球錦標賽，於 2022 年 10 月 22 日舉辦，林園廠員工 7 人參與   |
|       | 2022 年 11 月林園廠參加集團南部公益壘球賽，贊助喜憨兒外燴廚房之餐點訂購之慈善活動，由台聚教育基金會贊助新台幣 26,400 元，各廠捐款新台幣 3,500 元 ( 集團南部四廠共新台幣 14,000 元 )，藉此活動提升台聚集團企業對社會之責任及讓員工參與公益 |
|       | 林園區各級學校獎 ( 助 ) 學金   |
|       | 林園區各級學校設施補助   |
| 捐贈與其他 | 每年投入台聚教育基金會資金，協助基金會投入更多資源於偏鄉教育與環境永續等公益事業與活動   |
|       | 寺廟廟慶活動與其他贊助   |
|       | 與台聚集團等友廠一同參與高雄市政府環保局防疫防護衣聯合捐贈活動，台達化公司林園廠贊助新台幣 9,450 元整  |

### 贊助台聚盃網球錦標賽

每年集團林園廠區三家（台達化 / 亞聚 / 台氣）多年來持續委由林園網球協會舉辦台聚盃網球錦標賽，每年每家出資新台幣 10 萬元，提供贊助高雄市林園網球協會辦理台聚盃網球錦標賽。至 2022 年已達 20 屆，除提倡運動健身，並增加集團同仁與地方鄉親互動及促進敦親睦鄰。2022 年第 20 屆於 10 月 22 日在林園高中舉行，林園廠員工計 7 人參加。



林園高中黃校長致詞



台聚集團黃經理代表致詞

### 參加台聚集團盃慢速壘球慈善公益賽

2022 年 11 月台達化公司林園廠參加集團南部公益壘球賽，贊助喜憨兒外燴廚房之餐點訂購之慈善活動，由台聚教育基金會贊助新台幣 26,400 元，各廠再捐款新台幣 3,500 元（四廠共新台幣 14,000 元），藉此活動提升台聚集團企業對社會之責任並讓員工參與公益活動。



### 參加高雄市空氣品質淨化區認養

- 台達化公司林園廠配合高雄市政府環保局推動高雄市空品淨化區認養活動，以提升全市整體空氣品質及環境維護，追求永續發展，展現企業公民責任為目標，台達化公司林園廠認養了高雄市林園區中芸國小空品淨化區及清淨空氣綠牆基地，並提供維護管理單位為期一年之環境與植栽維護協助，認養期間自 2022 年 6 月 8 日起至 2023 年 6 月 7 日止。
- 台達化公司獲選高雄市環保局 2021 年度 37 家優良認養企業，並於 2022 年 12 月 28 日接受頒獎，獎牌如下圖所示。



空品認養簽署狀



空品績優認養單位獎牌

### 參加高雄市「跨部門溫室氣體合作減量計畫」

台達化公司林園廠響應高雄市政府環保局推動節能減碳輔導及跨部門溫室氣體合作減量作業，協助高雄市林園區林園國小汰換活動中心 1 樓及 2 樓之空調設備，以降低相關能源消耗，減少溫室氣體排放並善盡企業社會責任。



跨部門溫室氣體合作減量計畫感謝狀

### 與台聚集團等友廠一同參與高雄市政府環保局防疫用防護衣聯合捐贈活動

台聚集團五廠每廠贊助高市環保局 50 件防疫用防護衣 (新台幣 9,450 元)，故高市環保局於 2022 年 3 月 2 日由局長機要秘書頒發感謝狀，以茲感謝台聚集團熱心公益義舉。



### 贊助華夏海灣塑膠股份有限公司及台達化學工業股份有限公司淨灘活動

台灣四面環海，海洋汙染議題備受關注，期望透過每年淨灘活動，提升同仁海洋環保意識。華夏公司自 2017 年開始配合苗栗縣環境保護局的海洋環境政策，認養竹南鎮龍鳳漁港海灘 500 公尺，2022 年 9 月 24 日是認養後的第五次淨灘活動，本次也結合台達化頭份廠共同辦理，並由華夏公司林副董事長親自主持，共有 200 多位同仁踴躍參加，響應愛海行動。

人類文明的發展，帶來許多的便利和商機，也製造了大量的垃圾，從大型的廢棄漁網到微小的塑膠顆粒，嚴重入侵大海，造成「嚴重的海洋污染」，其中「幽靈漁具」也成為荼毒海洋的一大兇手。淨灘當日，每位參與同仁拿起一根夾子及一個環保垃圾袋，淨灘活動開始後，短短的時間便撿拾了 750 公斤的垃圾，其中漁網、漁具就占了約 300 公斤。透過集體淨灘活動，除了能提高關注海洋垃圾造成生態危機的議題，也可反思生活各層面減少海洋垃圾的可能，希望小行動能帶來大改變，讓我們的環境更美好。



## 贊助台聚教育基金會

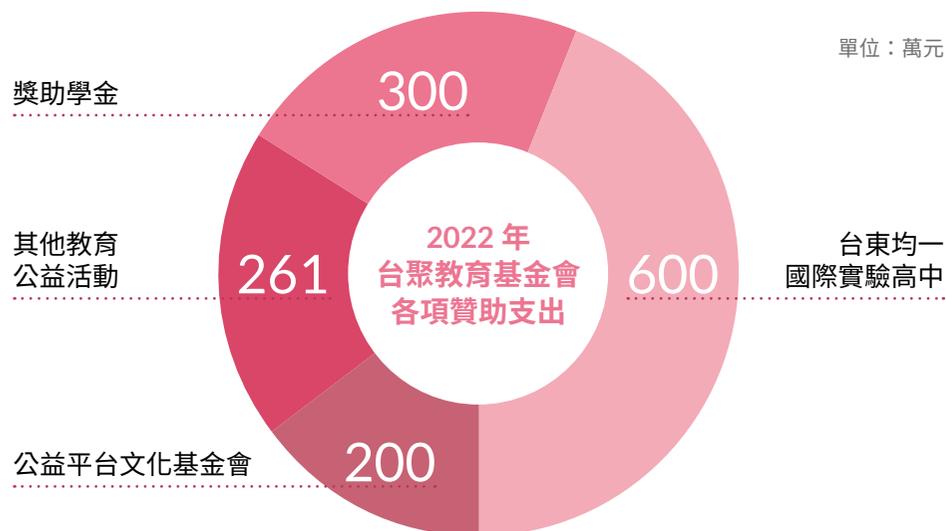
### 台聚教育基金會

財團法人台聚教育基金會為台灣聚合化學品股份有限公司及亞洲聚合股份有限公司於 2011 年 12 月 30 日共同捐助設立，2012 年正式運作，以從事教育性公益事業為宗旨，弱勢、偏鄉及環境生態關懷為主軸，透過設置獎助學金、捐助公益平台、贊助教育公益活動，強化服務能量並提升服務效益。

為進一步擴大公益規模，華夏海灣塑膠股份有限公司及台灣氯乙烯工業股份有限公司於 2017 年加入贊助行列，2018 年台達化公司亦參與支持，讓台聚教育基金會能投入更多資源於偏鄉教育及環境永續等公益事業，以回饋社會。

### 公益活動

2022 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 1,361 萬元，其中包含頒發獎助學金新台幣 300 萬元；贊助公益平台文化基金會新台幣 200 萬元及臺東均一國際實驗高中新台幣 600 萬元；贊助各項其他教育公益活動新台幣 261 萬元。



## 獎助學金設置

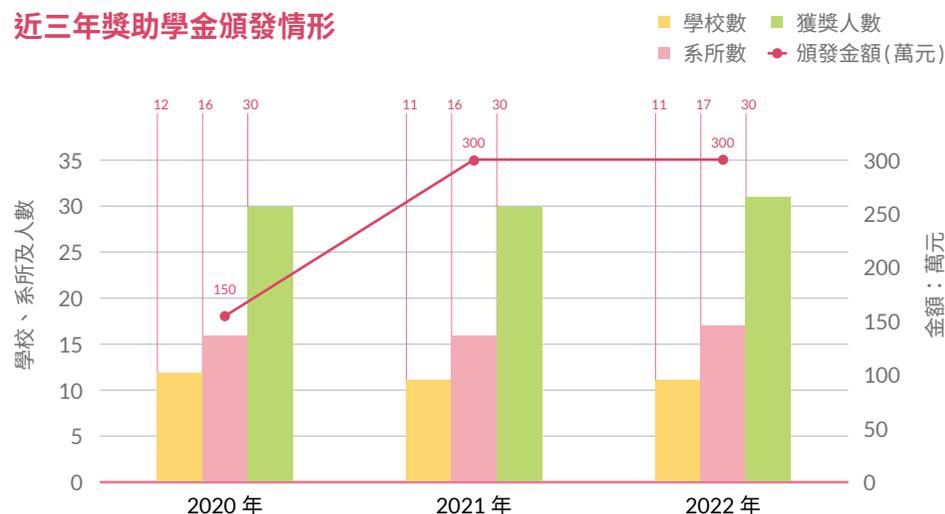
提供國內 15 所公私立大學化工、材料、化學及應用化學相關系所優秀清寒學生申請獎學金，以促進相關領域之教育及人才培育，鼓勵大學與研究所相關系所學生努力向學，為社會培養優秀產業人才。今年為獎學金設立第 11 年，累計頒發新台幣 1,710 萬元獎學金，共有 297 位學生獲獎。

2022 年頒發獎助學金新台幣 300 萬元，頒予 11 所公私立大學 17 個系所共 31 名學生，計有博士班 10 名、碩士班 16 名、大學部 5 名，其中具清寒身分者 23 名。為勉勵得獎同學，於 2022 年 12 月 9 日舉辦獎學金頒獎典禮暨表揚午餐，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。



2022 年獎學金頒獎典禮暨表揚午餐

## 近三年獎助學金頒發情形



## 公益平台文化基金會與臺東均一國際實驗學校

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（以下簡稱公益平台）與臺東均一國際實驗學校為本會長期以來主要贊助支持對象。公益平台成立 13 年來，始終懷著一份藍圖——期盼「均一國際教育實驗學校」能夠變成為花東培育未來人才的基地；協助打造「江賢二藝術園區」成為台東，甚至於是台灣文化藝術的國際地標；而類似台東延平「鸞山森林博物館」、花蓮豐濱「高山森林基地」，則是分布在花東每一個角落，原住民文化的示範生活體驗景點。

公益平台嚴長壽董事長從親身實踐的過程中提出公益的四個階段：第一階段 1.0 版的公益是「布施」，他人衣食不足提供衣食、學費繳交困難補助獎學金、遇到急難時緊急救助等等，許多宗教團體解決當下的問題，以慈悲心支撐了社會上這塊很重要的基本需求；公益 2.0 版是「安置」，提供安頓教育或工作的環境，找到生命的意義、工作的尊嚴；公益 3.0 版是「拔尖」，提供一個長期伴護的機制，類似均一學校從小學到高中，垂直地提供更好的學習環境，讓有能力的人可以改變宿命與自己的未來；而第四階段 4.0 版是「複製與擴散」，結合政府政策，或者透過分享成功與失敗的經驗，讓其他人可以學習，擴大影響力。

目前社會的公益事業，大部分只能做到救濟貧窮，但是如何一路伴護經濟弱勢的孩子，能夠先走出家庭環境給他們的束縛，同時陪伴他們開闊視野，找到自己未來的發展，最終變成回饋社會的力量，是目前社會缺乏的。

於此刻 3.0 的階段，公益平台及均一國際教育實驗學校的師培計畫將以邁向「公益 4.0」為目標，希望均一學校的實驗教育模式能夠持續地擴散，成為政府偏鄉政策的修正藍圖；此外，也邀請更多海內外關鍵影響力人物來到台東，當他們把所見所感化成文字、影像或其他型式的創作，在自己居住的城鄉鎮或國家傳播開來，相信在接下來的三、五年，花東永續發展將有更具體的成果。

## 均一國際實驗學校——偏鄉教育實踐

依據國際研究數據：只有 30% 的人擅長以閱讀或傳統聽課的學習模式探索知識，其他 70% 的人更適合透過動手做，來將經驗轉換為知識。儘管有越來越多人投入轉變台灣教育的行列，但是許多學校的教育方式幾乎是讓 100% 的學生去遷就 30% 擅於學科考試的人，因此造成許許多多的年輕人無法在學習上擁有動力。在偏鄉，大部分的人都屬於前述的 70%，如何讓學生從實務的參與、應用進而學習到知識，是目前台灣教育系統所缺乏的。反過來看，它卻正是花東的優勢，也是公益平台積極想努力改變偏鄉教育的方向。

均一國際教育實驗學校走在一條對的路上，小學部深耕華德福教育多年，以富創造性的藝術、手工、肢體律動及音樂，與語文、數學、自然及社會課程相互結合，滋養孩子的生命發展；中學部的「探索教育」和「創意學群」課程，培養均一實驗教育「做人、生活、做事」的素養。

而為了讓經濟弱勢孩子有翻轉機會，2012 年成立的「偏鄉教育種子培育計畫」，支持花東偏鄉（近年亦涵蓋屏東）地區家庭經濟弱勢的孩子，就讀均一學校，每年提供 1/3 七年級新生名額與開放十年級新生申請。2022 年此計畫邁入下一個十年，至今累積培育的教育種子共 210 位學生，來自低收、中低收、單親、隔代教養或是積極投入原住民文化工作，但無法全額支應學費的家庭。其中超過八成是原住民學生，涵蓋阿美、卑南、布農、排灣、魯凱、達悟、太魯閣、鄒族、泰雅等族群。期許每一位教育種子成為具有「良好品格」、「人文藝術」、「公民思辨」素養的青年，以及擁有熱忱、自信與國際觀的世界公民，未來回到部落，成為改變部落的種子。



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 年公益平台啟動「創新留學計畫」，提供均一在校生於高中畢業之際申請，前往海外就讀兩年制社區大學、世界聯合學院 (United World College) 或四年制大學，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 22 位均一高中生前往海外 6 個國家就讀，隨著疫情趨緩，也因為有了更多學長姐經驗分享及鼓舞，學生開始對出國讀書有更多思考及準備，也包括更多認真精進英文能力，2022 年學生出國人數略微增加，共計 7 名。



小學部華德福教育，高年級學生參加「面山學校—嘉豐歷險記 2 天 1 夜營隊課程」



高中部「創意學群課程」讓學生在「試探、啟發、成就」的過程中，更認識自己



中學部「創意學群 - 國際餐旅」組學生協助籌備感恩餐會



中學部同學畢業專題報告，是三年來「自主學習」的成果發表

## 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 年級學生組成的哈慕尼合唱團。團員目前有 25 位同學，除了例行的社團時間，也運用課後時段進行練習。希望透過歌唱藝術，陪伴學生成長，並且藉由參與一年一度的音樂節活動，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，並透過合唱課程，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。合唱團取名「哈慕尼」也是希望孩子們不是只有單打獨鬥、自己一個人上台，是大家一起團結合作的展現在舞台上。而同學們真正的進步，不在於音樂的技巧，而是在自於了解了什麼是「合唱」。大家在音樂的氛圍中感受彼此的力量、自信與快樂，更希望孩子在未來的路上能持續的展現自己！



頭份國中哈慕尼合唱團

## 贊助其他教育公益

2022 年其他教育公益項目之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、瑩光教育協會、雲門文化藝術基金會、以及台東藍海生活節。

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，並且提供「關懷輔導」，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。博幼成立 20 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 千位學生。

2

財團法人為台灣而教教育基金會 (Teach for Taiwan) 成立於 2013 年，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 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，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 年累計至今，TFT 已送出 300 位優質人才投入偏鄉，足跡遍布台東、台南、屏東、雲林、花蓮、南投等縣市，影響超過 6 千位弱勢學童。

3

社團法人瑩光教育協會於 2019 年成立，以長期入校陪伴計劃作為起點，走進全台各縣市包含離島超過 230 個學校單位與區域團體，陪伴學校解決問題並找到發展優勢。並於 2022 年起推動「無教師證代理教師支持計畫」，以台東作為起點，藉由「夥伴教師」陪伴代理教師，依據狀況與需求，提供相應之引導與協助。

4

雲門文化藝術基金會是以「創作，展演，推廣舞蹈及其他藝文活動，促進文化發展與國際交流」為宗旨的民間非營利事業機構。除了長年推動國內外展演，豐厚台灣與全球文化生活，更致力推動淡水社區的藝術教育與居民藝文活動。

5

藍海生活節是臺東縣政府於 2022 年首次推出屬於台東的全新海洋文化交流活動，於 9 月 17 日至 9 月 25 日連續兩個周末舉辦，以慢遊、慢活為核心概念，在杉原灣、活水湖、金樽及綠島推出沉浸式海洋遊憩生態體驗，並結合南島海洋文化，提供海洋文化研習教育講座及支架大洋舟體驗，讓更多民眾了解南島海洋文化，逐步開啟臺東海憩發展與國際接軌的橋樑。

成員陪伴和支持孩子的教學現場



TFT 2022 年暑期培訓



支架大洋舟文化交流

