



GRI 403 職業健康與安全準則 揭露實務建議指南

第1.0版(試行版)

2
0
2
1



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR

給企業的話

企業追求永續發展，健康企業、健康職場、健康勞工是企業永續發展的關鍵。因為永續來自創新、創新來自具有健康活力的員工。如果企業認知員工是企業最重要的資產，卻長期忽視工作者安全、健康與幸福感的需求，那麼工作者遭遇職業災害、職場暴力、過勞、憂鬱的風險就會增加，企業離職率、請假率、無效出勤率(presenteeism)及不滿意度也相對會較高。企業經營治理將會因成本增加、生產力下降、品質與顧客服務滿意度低，而將永續競爭力侵蝕而不自覺。如果爆發安全健康事件，經營者忽視或失去核心價值的經營態度，將被社會檢驗究責，企業形象也可能因之受損。

國際社會保險組織(ISSA)經由實證研究報告指出，投資工作者安全與身心健康可獲得二倍以上之效益¹。因為企業高層以具體行動關心工作者身心健康，員工為經營者仁心所感動，技術、品質、效能、士氣、組織文化，都因此獲得提升。職業健康與安全管理涉及勞動尊嚴，需要在紀律、信任、參與、福祉方面經營，才能人人當責，達到健康職場、快樂工作的境界。如果連這個業務都修行到盡善盡美的彼岸，就能經由客戶、供應商、承攬商、相關工作者及其他利害關係人的欽佩、讚賞與信任，贏得永續發展的商機。

“國際社會保險組織(ISSA)經由實證研究報告指出，投資工作者安全與身心健康可獲得二倍以上之效益”

企業永續要在追求獲利之同時，包容社會與環境的衝擊，負起應有的社會責任。而善盡企業社會責任，將最重要的利害關係人，自己企業的工作者，照顧到達安全、健康、有幸福感的程度，其實就是以利己利他的經營策略，為國家社會做出貢獻，還為企業的永續經營植入不可或缺的健康長壽基因。

特別是，企業面臨少子化與高齡化的社會人口結構改變趨勢，如何因應缺工是企業不得不面對的永續經營風險。有遠見的經營者，超前部署自動化、智慧化之餘，還投資打造有競爭力的勞動環境，期能在搶人大戰中勝出。為了吸引年輕人才、留住人才，企業領先群在安全、健康、福祉方面的支出，不再視為成本支出，而是視為未來競爭力的投資。這些企業的永續報告書勇敢揭露相關具體行動、亮點措施及各項績效指標，充分展現領導者的高瞻遠矚及政策承諾。

“企業面臨少子化與高齡化的社會人口結構改變趨勢，如何因應缺工是企業不得不面對的永續經營風險”

¹ International research by the ISSA on the return on investments shows that every dollar invested in safety and health generates a potential positive economic benefit of more than two dollars.

國內企業對外揭露企業永續發展具體績效，得出版年度永續報告書、於企業公開網站揭露或於參選國內外獎項、投資人大會等活動時揭露。因報告涉及經濟、社會、環保面向，我國公司治理監管單位規定，企業永續報告書須依 GRI(The Global Reporting Initiative, GRI) 撰寫並公開具體績效，以回應和接軌聯合國 2030 年永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)。該報告不僅提供各企業符合要求以及國內外績效評比肯定外，更是類投資機構、社群媒體及一般大眾等利害關係人了解企業對於永續投入的主要管道。

GRI 社會議題所揭露之勞動力指標，如離職率、久任率、滿意度等，是一項涉及安全、健康、與福祉的綜效指標，企業仍須就職場健康安全子項指標揭露績效。國際新版之 GRI 403 職業健康與安全準則自 2021 年 1 月 1 日起生效，企業除導入實踐以及永續報告揭露職業健康與安全管理績效外，尚需揭露職業健康服務、工作者相關疾病預防績效。故傳統上以職業傷害發生率、傷病率及職業病件數作為被動績效指標之方式，已然不足。

“傳統上以職業傷害發生率、傷病率及職業病件數作為被動績效指標之方式，已然不足。”

基於慢性疾病或精神健康影響造成企業生產力損失，國際衛生組織(WHO)於 2008 年起倡議之工作者健康行動計畫²，以提高各國職業健康服務覆蓋率為目標。企業提供之健康服務，亦從人權思維之職業病預防保護，進步到工作者個人慢性疾病預防與健康促進，健康服務內容亦從生理健康及於心理健康。我國於 2013 年職業安全衛生法規定，五十人以上企業需聘請或特約醫護人員提供職業健康服務，服務內容除了協助雇主健康檢查、選配工業務外，尚須會同人力資源、職業安全衛生部門，就人因、過勞、職場暴力預防、母性保護及其他身心健康促進措施制訂實施計畫。

勞動部職業安全衛生署為引導企業實踐永續發展目標(SDGs)時，關注缺工經營風險，前瞻布局健康勞動力。鼓勵企業依 GRI 準則揭露之永續發展報告，以領先指標佐證其職業健康與安全管理、職業健康服務、工作者相關疾病預防的績效及打造尊嚴、友善、快樂工作環境的亮點特色，特制定本指南。

鼓勵企業依 GRI 準則揭露之永續發展報告，以領先指標佐證其職業健康與安全管理、職業健康服務、工作者相關疾病預防的績效及打造尊嚴、友善、快樂工作環境的亮點特色，特制定本指南。

² WHO Global Plan of Action on Workers' Health (2008-2017)

目錄

給企業的話.....	3
關於本指南.....	8
適用對象	9
關於領先指標	9
職業健康與安全管理方針-從【GRI 103】出發.....	10
指南使用說明	12
【GRI 403：職業健康與安全】之準則	13
參考文獻	29
致謝名單	30
附錄 1、關於職業健康與安全，企業領導人要知道的六件事	31
附錄 2、指標說明與展現範例	32
文件修訂紀錄表	40

關於本指南

本指南旨為協助我國企業於永續報告書揭露【GRI 403】(Global Reporting Initiative : 403 OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY)之準則報導要求。

本指南提供廣泛適用於所有企業之具體量化揭露指標的說明與範例，協助企業透過領先指標評估與量化績效展現，以及具體實踐及投入更多資源於職業健康與安全。

【GRI 403】於 2018 年更新，並已自 2021 年 1 月 1 日起生效，為國際通用揭露企業有關職業健康與安全的準則。新版準則與國際勞工組織(ILO)指引和新 ISO 45001 職業健康與安全管理系統相容，關注於企業是否提供健康與安全的工作條件與環境，此同時為實踐聯合國(UN)通過的 2030 年永續發展議程中永續發展目標(SDGs)之細項目標，企業在揭露職業健康與安全績效的同時，亦具體回應聯合國 SDGs 目標。

根據【GRI 403】建議，企業宜公開揭露用於告知利害關係人(含內部管理階層)其評估職業健康與安全績效的領先指標或措施。為輔助企業運用有效的領先指標展現職業健康與安全績效，本指南提供實務運用原則、方法和參考範例等。建議企業依據我國職業安全衛生法為基礎、參考聯合國永續發展目標精神及 GRI 準則建議，為企業設計與發展實踐績效指標以及企業永續報告中應用展現。

【GRI 403】準則期許企業永續報告公開揭露組織職業健康與安全永續作為與進展，如企業依我國職業安全衛生法規定已建立管理系統，並依職業安全衛生管理系統績效審查及績效認可作業要點第四條申請績效審查及績效認可通過與公開表揚之企業，建議參考本指南進一步展現【GRI 403】準則主題量化指標並確實公開予利害關係人。

特別說明

本指南主要係基於【GRI 403 : Occupational Safety and Health (2018)】準則內容所建立，本指南保留在任何時候變更、修改、增加或刪除指南內容之權利。

本指南在編撰過程中，邀請了多元利害關係人諮詢並提供其實務觀點，本指南所提供之領先指標範例為企業可參考揭露但不僅限於揭露這些項目，企業揭露準則項目可依自行執行情況與考量進行指標項目的設計選用與揭露。

適用對象

本指南適用所有企業，提供企業專業人員於職業健康與安全業務推動、企業永續報告揭露編寫、永續目標設計與執行之實務建議。包括依本國法規應編制申報以及自願編製申報企業永續報告書之上市上櫃公司，或其他非屬前述規模企業皆可適用。

關於領先指標

職業健康與安全領先指標具有主動性和預防性，主要用於評量事件/結果發生前所展開行動的成效。

對於職業健康與安全領域來說，相較於落後指標則是衡量過去已發生事件的數量與頻率，例如傷病率及死亡率，領先指標用於衡量企業在職業災害或是職業病發生前所採取之預防行動的成效，協助企業在故障或危害等因子演變成事件以前，便可避免或減緩其發生的可能性。

鑑於職業病通常是長潛伏期的疾病，企業單憑職業病發生率的揭露並無法真實反映其職業衛生與健康表現，因此，企業可藉由領先指標佐證其建立友善的工作場所與致力保護工作者等作為；同時搭配落後指標的追蹤分析，從預防面以及結果面同步檢視企業在職業健康與安全之整體績效。

企業建立領先指標應符合 SMART 原則，可協助企業達成可實現的目標，且提高目標設定在整個公司之透明度。SMART 原則包含具體(Specific)、可量測(Measurable)、可靠性(Accountable)、合理性(Reasonable)及具時效性(Timely)。

透過 SMART 原則所建立之領先指標，可展現企業為減少危害風險所採取的措施資訊，或改善職業健康與安全計畫之實際作為的具體細節；藉由定量數字、比例表示等據以追蹤與評估一段時間內的明確趨勢；同時應與內部外部利害關係人確認此指標是實務可行的合理目標，以便確實透過此指標達到設定之最終目標；於執行的過程中定期追蹤此指標進度，並依據趨勢檢視是否有調整指標，或是調整達成時程的必要性。

企業宜公開揭露用於評估職業健康與安全績效的領先指標或措施，清楚告知利害關係人。

GRI 403

職業健康與安全管理方針-從【GRI 103】出發

建議企業應藉由完整、系統化的重大主題鑑別程序，將職業健康與安全視為重大主題，避免忽略職業健康與安全對永續經營的影響力。

職業健康與安全是鞏固企業持續營運的基石，企業應就其產業特性在職業健康與安全可精進之主題進行發揮，於【GRI 103】管理方針準則將職業健康與安全納入企業永續重大主題，進而揭露重大主題邊界範疇、衝擊範圍、使用之管理方針類型、評估管理方針有效性機制等。關於職業健康與安全，企業領導人要知道的六件事，請詳見附錄 1。

企業可以透過管理系統實踐、企業內部永續策略規劃或供應鏈自建作為等途徑鑑別與選定領先指標，將領先指標做為量化績效評估的依據，並適當的導入職業健康與安全相關承諾、政策、目標以及特定的行動等，將領先指標融入職業衛生健康規劃 (Plan)、實施 (Do)、查核 (Check) 及改進 (Act) 的精神與循環過程，藉由領先指標的評估與追蹤持續改善職業健康與安全相關專案的成效、管理系統的運作或是重大主題管理方針之執行。

領先指標是相當彈性的績效展現方式，實務上來說，並沒有任何一個領先指標可以適用所有的目標主題或計畫，因此，企業應將領先指標的概念融入於實務中，針對不同特性的目標主題或是專案建立其適用的領先指標類型。同時，企業亦可用綜合績效展現的方式囊括與員工福祉相關之多元議題，這當中可能廣泛包含

【GRI 403】職業健康與安全、【GRI 401】勞雇關係、【GRI 402】勞資關係及其他社會面相關準則相關範疇。可依自身企業規模、關注主題、資源投入考量以及人力配置等不同因素妥善運用與分配資源，並追蹤及執行領先指標以達到目標。領先指標運用於實務之步驟建議參考以下：

關於職業健康與安全，企業領導人要知道的六件事

- 一、良好的職業健康與安全，是企業永續經營關鍵
- 二、遵循法規義務，僅是最基本要求
- 三、透過風險評估，可支援有效管理
- 四、預防，是避免風險的關鍵
- 五、落實教育訓練，給員工最札實的保護
- 六、領導者重視，企業文化才得以塑型



圖 1、領先指標運用於職業健康與安全 PDCA 實務之步驟建議

指南使用說明

本指南係以我國職業安全衛生法為基礎、參考聯合國永續發展目標精神、GRI 準則建議以及利害關係人實務建議等來源彙整提供，期望企業妥適參考應用設定指標與展現於企業永續報告書。

本指南供企業自願運用，企業廣泛考慮各主題對其業務或財務上之意義並確定欲揭露之主題。

可揭露的範疇與績效不僅限於本指南所列指標，企業依執行情況進行指標項目的設計選用與揭露，鼓勵企業揭露除基本符合法規的作為，可透過創新的作法，給予職業健康與安全不一樣的績效展現亮點。

本指南各準則主題績效可獨立進行揭露，可彈性依據企業永續報告書編制規劃或亮點安排進行績效闡述，準則編號排序並非強制揭露優先序，舉例來說：企業尚未導入 GRI 403-1 所指管理系統者仍可揭露 GRI 403-2 的具體績效。

本指南中各準則主題架構與使用說明如下：

- **方框說明**：摘要自【GRI 403】報導要求，企業若須瞭解完整準則說明請見【GRI 403】。
- **基本指標**：根據國內企業永續報告書內容以及我國相關領域專家建議，列舉企業目前易達到或易展現的績效指標範例。
- **進階指標**：提供企業更多創新與前瞻的建議作法與展現範例，企業可投入更多資源以凸顯企業實踐永續的企圖心。
- **企業範例**：參考國內外企業永續報告書而建立之參考案例，供企業選用或建立領先指標及編撰永續報告書時參考，企業範例所述之作為與量化數據皆為本指南編擬，不代表任何企業實際執行成效。
- **附錄 2、指標說明與展現範例**：此架構係參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 所定之 SASB 標準框架³，附錄中所列之各準則對應之職業健康與安全主題已廣泛涵蓋 SASB 標準對於不同產業別所建議關注的職業健康與安全議題。附錄表格針對各主題列出更多元的領先指標具體範例供企業參考運用，旨在建議企業透過定性或定量方式衡量各主題之績效。

- 本指南供企業自願運用
- 可揭露的範疇與績效不僅限於本指南所列指標
- 本指南各準則主題績效可獨立進行揭露

³ 依據金管會「公司治理 3.0-永續發展藍圖」，為強化上市櫃公司 ESG 資訊揭露，將參考國際準則規範 SASB 強化永續報告書揭露。

【GRI 403：職業健康與安全】之準則

- 準則 403-1 職業安全衛生管理系統
- 準則 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查
- 準則 403-3 職業健康服務
- 準則 403-4 工作者對於職業健康與安全之參與、諮商與溝通
- 準則 403-5 工作者職業健康與安全教育訓練
- 準則 403-6 工作者健康促進
- 準則 403-7 預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊
- 準則 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者
- 準則 403-9 職業傷害
- 準則 403-10 工作相關疾病

本指南說明 GRI 403 準則中建議之報導內容、基本指標、進階指標與企業範例。

準則 403-1 職業安全衛生管理系統

企業應就所屬員工，非員工但其工作及/或工作場所受企業組織控管之工作者，提報以下資訊：

1. **陳述是否已實施職業安全衛生管理系統**，包含是否：
 - (1) 因法令要求而實施此系統。若如此，條列此項要求；
 - (2) 根據公認的風險管理及/或管理系統標準/指引來實施此系統。若如此，條列該標準/指引。
2. **描述此職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者、活動及工作場所的範圍**。若有任何工作者、活動或工作場所未涵蓋在內，解釋其原因。

基本指標

1. 依法令規定實施管理系統者，揭露職業安全衛生管理系統所涵蓋工作者、活動及工作場所範疇⁴；
2. 揭露該系統涵蓋之工作者、活動及工作場所的數量；
3. 負責管理系統的專業人員類別及管理運作方式。
4. 通過 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統證。

企業案例

金屬工業股份有限公司秉持「尊重生命，安全職場，追求零災害」職業安全衛生政策，108 年經公司「永續委員會」提案通過由「職業安全衛生委員會」統理，依職業安全衛生法規定建立推動實施職業安全衛生管理體系、提供安全和健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動員工職安衛諮商和參與。本年度並通過台灣 TOSHMS 及 ISO 45001 第三方獨立驗證機構驗證。本公司管理系統涵蓋適用本公司新北市總公司及位於桃園共四條生產線管制下執行工作活動之相關同仁，包含員工 (占比 99.7%) 及非員工 (占比 0.3%)，設計、開發、採購、施工、生產、維護、與承攬，涵蓋本公司百分之百的營業銷售範圍。

⁴ 關於此領先指標範例之更詳細說明與運用請參考附錄 2、指標說明與展現範例。

進階指標

1. 優於法規規定，自發性導入管理系統；
2. 建立符合組織特性之職業健康安全政策與其一致的量化目標，並揭露各活動目標達成進度²。

企業案例

鋼鐵公司針對其重大主題:職業安全所訂定之管理方針，安全衛生管理以職安衛管理系統為主 (OHSAS 18001& CNS 15506)，藉由 PDCA 循環持續改善，並定期於公司職業安全衛生委員會及環安衛管理審查會議檢討各單位績效指標，提升同仁工作上及環境上的安全、促進健康照護。其 108 年所訂之員工失能傷害頻率、員工通勤交通失能件數、協力失能傷害頻率及零重大職災等項目目標，除員工通勤交通失能件數、協力失能傷害頻率位達成外，另兩項皆有達成。並於 109 年企業永續報告新年度目標。

準則 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查

企業應就所屬員工，與非員工但其工作及/或工作場所受組織控管之工作者，提報以下資訊：

1. 描述例行性和非例行性職業危害辨識與風險評估的流程，並應用分級管控，消除危害並將風險降至最低，包括：
 - (1) 企業如何確保這些流程的品質，包括執行這些流程的人員能力；
 - (2) 如何使用這些流程的結果來評估並持續改善職業安全衛生管理系統。
2. 描述讓工作者報告職業危害與危險狀況的流程，並解釋如何保護工作者免於處分。
3. 描述工作者可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作狀態之政策與流程，並解釋如何保護工作者免予不利處分。
4. 描述調查職業事故的流程，包括事故相關危害辨識與風險評估的流程，並利用分級管控以決定矯正行動、及職業安全衛生管理系統所需進行的改善措施。

基本指標

1. 依企業所屬產業特性、規模及運作型態，描述已辨識組織針對職業危害類型所採取之風險評估方法、評估結果及採行最適當之分級管理措施；
2. 針對職業危害類型，包括物理性、人因性、化學性、生物性、社會心理等危害類型，並針對例行性及非例行性作業，分別完成辨識，並掌握高風險對象及比例⁴；
3. 已根據危害辨識與評估結果，採取分級管理措施執行改善追蹤之數量⁴；
4. 描述特定敏感族群（如中高齡、未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工或高風險勞工）完成危害辨識、風險評估及工作內容適性確認之人次數或比例；
5. 描述社會心理因素涉及企業組織與勞工身心健康等職場危害類型(如異常工作負荷、職場不法侵害等)之評估及調查程序，以及完成職場危害調查報告及矯正的比例。
6. 描述調查職業事故的程序，及完成職業事故調查報告（含虛驚事故紀錄）及矯正的比例⁴；
7. 提升危害預防認知，進行各型危害預防宣導、事故緊急應變演練之場次與人次數⁴。
8. 確認危害性化學品已完成危害標示、製備清單及揭露安全資料表，並採取必要與適切通識措施之比例；
9. 訂有容許暴露標準之作業場所，實施作業環境監測之頻率及結果；

進階指標

1. 針對職業危害類型，包括物理性、人因性、化學性、生物性、社會心理等危害類型，投入資源進行控制與改善，降低企業工作者潛在高風險比例⁴；
2. 藉由危害辨識、風險評估及管控措施，提升中高齡勞工生產力及工作適能之比例。
3. 透過系統化的全面風險評估掌握廠內製程和作業暴露風險比例⁴；
4. 統計分析歷年暴露評估分級結果，降低高風險製程和作業比例；
5. 化學品安全資料表 SDS 作為危害辨識依據使用經外部專業單位查驗比例；

企業案例

- 特用化學品製造商於 2020 年針對全廠使用化學品建置化學品清單，辨識出屬於 CMR 物質佔 3%，並透過系統化階層式的全面風險評估方法，掌握全廠內操作具健康危害物質之製程作業中約 5% 為高風險項目，依結果採取分級管控改善措施，廠區定期辦理風險減緩會議，針對工程控制可行性進行評估，並於每季實施全廠 52 處作業環境監測，持續進行追蹤評估。
- 半導體製造商於 2020 年導入電子化人因鑑別系統，透過員工填寫人因鑑別系統檢核表辨識出 10 件高人因風險作業類型，並配合健康中心健檢中心健檢問卷與病假請假紀錄，關懷因肌肉骨痠痛請假的員工，並安排與職業疾病醫生面談。員工操作人因鑑別系統檢核表之滿意度為 100%。
- 金控公司為促進員工心理健康，2020 年以心理健康評估問卷辨識員工心理壓力，問卷回覆率達 90%，並依問卷結果規劃心理健康促進活動，共計辦理 5 場次紓壓活動以及 3 場次講座，邀請外部專家提供員工壓力調適相關議題之專業建議。同時透過多元且不限時段的專業諮詢服務，提供員工健全支持系統，員工可諮詢議題包含婚姻、家庭、親子關係及理財等。另定期調查異常工作負荷促發疾病高風險者，2020 年共辨識出 20 個高風險個案並已安排醫師面談，與人資部、單位主管進行選配工調整。
- 營造公司於 2020 年共計有 42 名女性懷孕員工接受母性勞工健康保護，已由醫護人員透過電話或面對面訪談完成 79 人次危害辨識、風險評估及工作內容確認，提供懷孕期間及產後相關衛教資訊，同時告知生育補助津貼等相關資訊。
- 科技公司長期與專業心理師、律師與會計師合作，提供免費諮商諮詢服務，協助員工因應身 / 心 / 生活壓力等問題。已協助 3000 位員工完成諮詢。

準則 403-3 職業健康服務

企業應就所屬員工，與非員工但其工作及/或工作場所受組織控管之工作者，提報以下資訊：

1. 描述有助於辨識和消除危害、將風險降至最低的職業健康服務功能，並解釋組織如何確保這些服務的品質，以利於工作者獲得這些服務。

基本指標

1. 提供勞工健康檢查，參與健康檢查人數覆蓋率百分比，特殊健檢之人數比例等⁴；
2. 特殊健檢結果及各管理分級比例⁴；
3. 列為工作相關疾病高潛在風險個案數量⁴；
4. 健康服務相關資訊詢問人數⁴。
5. 組織內影響勞工身心健康之危害改善措施建議，與作業環境安全衛生設施改善規劃建議提案與實踐專案次數；
6. 勞工健康情形與作業型態之關連性調查次數與成果。
7. 特約醫護或相關專業人力，從事臨場勞工健康服務之情形。
8. 健康服務滿意度調查，如針對健檢、公司配工或是異常工作負荷促發疾病預防、人因性危害預防、工作場所母性健康保護以及執行職務遭受不法侵害預防執行情形等⁴。
9. 依據企業所屬產業特性規劃健康服務策略。

進階指標

1. 訂定提供勞工身心健康服務投入預算目標與實施比例⁴；
2. 將工作者健檢資料透過系統化管理，掌握歷年趨勢並進行分析。
3. 提早因應少子化、中齡及中高齡工作者比例提升等議題規劃工作者健康服務之管理策略。

企業案例

- 科技公司對同仁身心健康及安全管理投注龐大心力，除落實法令規定，提供優於法規之定期健康檢查，亦培養同仁安全意識與實施多元健康照護，今年度辦理勞工健康教育與健康服務活動共 8 次，涵蓋本公司 80% 支援工，同時建立安全無虞健康作業環境，預防職業災害與疾病。
- 安心公司注重員工之福利與身心健康，透過心理壓力調查，辨識高壓同仁，安排專案心理師關懷高壓感受員工，善待並關懷員工，增進員工幸福感，協助員工因應壓力問題，滿意度達 96%。
- 傳產公司一般員工健檢共 5000 人參與，針對 10% 中高度健檢異常員工定期追蹤。

準則 403-4 工作者對於職業健康與安全之參與、諮商及溝通

企業應就所屬員工，與非員工但其工作及/或工作場所受組織控管之工作者，提報以下資訊：

1. 描述工作者的參與職業安全衛生管理系統的制定、實施與評估進行的諮商，以及提供工作者職業安全衛生相關資訊與溝通之流程。
2. 若設有由勞資共同組成正式的安全衛生委員會，描述他們的職責、開會頻率、決策權，以及若該委員會無工作者擔任代表，解釋其原因。

基本指標

1. 職業安全衛生委員會組成、運作機制與開會頻率⁴；
2. 工作者參與職業安全衛生相關提案與申訴之次數與改善情形⁴。
3. 非管理階層工作者參與比例；

進階指標

1. 依據諮商溝通成果建立之建議後續達成百分比⁴。
2. 工作者參與溝通之有效性評估。

企業案例

- 服務業公司營運部門設有安全衛生管理委員會、工作小組以及技術小組，同時參與內部事故預防委員會採取有關員工健康和安全的討論、分析問題和推動工作實踐。委員會的職責包括積極參與公司內相關會議，包括設定目標和目的，並在策略、營運及特定技術小組中解決問題。年度共完成 5 項提案並完成 2 項工作，3 項工作將持續到明年度完成。
- 電子製造公司為了明確各部門和人員在職安衛的職責，確保職安衛管理系統有效運作、實現職安衛政策、改善公司經營活動的危害風險和職安衛績效，公司成立「職業安全衛生委員會」，由總經理領導，副總經理擔任主任委員，並自各相關部門主管及勞工代表中選出 9 位成員。勞工代表人數分別占加全體員工人數的 2.7%，負責檢討公司重大職安衛事項，或對系統運作中的重大職安衛問題提出建議。每三個月開會一次，2019 年提出職安衛改善計畫共計 2 項，並已增設軟 / 硬體防護機制。

準則 403-5 工作者職業健康與安全教育訓練

企業應就所屬員工，與非員工但其工作及/或工作場所受組織控管之工作者，提報以下資訊：

1. 描述提供工作者之任何職業健康與安全訓練，包括一般的訓練及針對特定的職業危害、危險活動或狀況所實施之訓練。

基本指標

1. 依法規所提供訓練類型，如職業安全衛生管理人員、特殊有害作業、緊急事故應變處理、急救人員教育訓練等。
2. 訓練時數與參與人數⁴。
3. 員工對於訓練滿意度⁴。

進階指標

1. 辨識訓練需求與內容之機制，如透過問卷調查、工作者溝通等。
2. 投入員工教育訓練之資源及提供法令規定以外之專業或提升勞工身心健康之在職訓練。
3. 藉由量化測驗評估訓練有效性⁴。
4. 評估員工認知提升程度百分比⁴。

企業案例

- 食品公司依照法規要求，確保每位員工都能熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念，今年訓練總受訓人數共 530 人次，總受訓時數為 3,200 人時。
- 傳產公司為能有效守護員工之安全與健康，依工作型態、作業環境等重要指標，辨識出 8 項可能之重要訓練需求，依其發生率及對公司營運之衝擊程度，比例安排訓練場次，2020 年特別著重現場防滑防墜落專案評估以及員工意識提升，總共舉辦 50 場次晨間會報，年度滑倒墜落事件減少 80%。
- 電機電工器材相關公司於 2019 年為平準全公司生產部門理級主管安全生產管理及監督能力，規劃一系列安全管理課程，並以 e-learning 方式在海內外各廠進行實務培訓；共有 49 位理級主管完訓。期許理級主管們完訓後具備基本安全管理能力，並將課程所得應用於實務：包括「完善作業前安全點檢」、「加強推動提案改善及自主管理活動」、「激發現場同仁對作業現場及作業面之改善」、「落實安全管理」；透過滾動式的檢討改善之管理，以提升員工安全意識並深耕公司安全文化。

準則 403-6 工作者健康促進

企業應就所屬員工，與非員工但其工作及/或工作場所受組織控管之工作者，提報以下資訊：

1. 解釋組織如何促進工作者獲得非職業醫療及健康照護，以及組織提供服務的範圍。
2. 描述組織是否提供工作者任何自願性健康促進服務與計畫，以解決非工作相關的重大健康風險，包括解決特定的健康風險、以及組織如何促進工作者獲得這些服務與計畫。

基本指標

1. 提供工作者身心健康評估方法，並依據評估成果提供適當管理措施之涵蓋工作者百分比⁴。
2. 建立工作者身心健康諮詢及協助方案⁴。
3. 辦理健康教育、衛生指導、健康服務活動之次數與頻率，以及涵蓋人次⁴；
4. 企業至少舉辦一項健康促進活動，並以量化方式描述活動辦理前後，對健康促進之貢獻。(如: 社區健康診斷、健康社團活動、健康飲食宣導、慢性病預防、母性保護促進、心理溝通技巧講演、中高齡工作促進與改善提案競賽等)，可描述如健康促進員工參與率、員工減重成功(公斤數)、代謝症候群比例，健康講座類型、次數、參訓人數等⁴。

進階指標

1. 企業雇主與一級高階主管，共同擬訂企業合適且可行之健康永續職場---職業衛生與健康促進相關承諾，並令員工知悉。
2. 針對企業內部不同族群之特性與健康情況設計不同的健康促進活動⁴

企業案例

- 科技公司因應新冠肺炎疫情，以最高規格佈署落實防疫政策，執行防疫行動方案，定時追蹤與掌握疫情動態與員工健康情況，提供員工彈性工作地點方案，使用率 15%；其中掌握員工居家辦公人數共 56 人。
- 保險公司為促進員工身心理健康，帶領員工一起抗壓、舒壓並提升自身健康的管理，鼓勵員工運動，自主享受運動，設有慢跑社、登山社以及籃球社等運動社團，提供運動賽事與報名費參與補助，2020 年共辦理 8 次公司內部運動推廣活動，員工申請運動或健康促進相關報名補助與獎勵之經費達 250 萬；同時辦理員工心理諮詢服務，協助員工發現並解決影響個人工作表現的問題，如: 身心壓力、

準則 403-7 預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊

企業應就所屬員工，與非員工但其工作及/或工作場所受組織控管之工作者，提報以下資訊：

1. 描述組織透過供應商/承攬商業務關係，預防與減緩與組織營運、產品或服務有直接關聯之重大職業健康與安全的負面衝擊、以及危害和風險之預防及控制措施。

進階指標

1. 針對供應商/承攬商職業安全衛生管理建立系統化評量與篩選機制⁴

- (1) 簽署供應商行為準則(或其他相關協議)之供應商/承攬商數量或涵蓋率
- (2) 與供應商/承攬商溝通方式以及頻率
- (3) 進行供應商行為準則相關宣導/輔導次數
- (4) 透過評量機制辨識出的高風險供應商/承攬商數量
- (5) 協助供應商/承攬商改善職業安全衛生所投入之資源成本
- (6) 提高供應商的社會責任績效(針對職業安全衛生管理相關)，量化達成目標並進行定期審核

2. 安全永續產品承諾與產品中化學物質風險/危害評估管理之作法⁴

- (1) 辨識具健康危害物質數量或是屬於 CMR 物質數量
- (2) 產品符合之限制物質法規/清單數量與符合度
- (3) 經第三方認證之安全產品涵蓋率
- (4) 成分經完整危害評估之產品數量或涵蓋率
- (5) 已進行替代化學品策略擬定之化學物質(或產品)數量
- (6) 投入研發替代物質成本
- (7) 達成危害減量之產品數量

企業案例

- 金控公司訂定「促進供應商落實企業社會責任作業要點」、「供應商管理要點」，要求供應商簽署「人權及環境永續條款承諾書」、規範各公司透過自評、訪視及稽核該要點相關規範，遵守基本勞動人權、企業社會責任、職安衛生管理、環境保護等重要面向。定期檢視職業安全風險指數。2019年供應商在職業安全面屬可能高風險者比例為2%，已定期訪視可能有風險的供應商，審核供應商改善狀況。
- 成衣製造公司視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除依據職業安全衛生法與相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制以強化承攬商施工安全。建立承攬商預資格審查的制度，以承攬商預資格審查表發放給承攬商填寫，並經由相關單位審查後分類建立「承攬商資格名單」，「承攬商資格名單」中被列為合格承攬商將優先被採購部列為邀標廠商，此制度將有助於採購單位對於承攬商來源的先期掌握，同時提升承攬作業施工品質與工安水準等實務需求。
- 科技公司為有效落實其所有產品之有害物質管理，且盡可能減輕對環境、生態之影響並善盡企業對於環境永續的責任，同時持續符合國際法規及所有利害關係人的期待，每年依據國際法規、客戶要求以及環保趨勢，檢視有害物質管理現況並更新其內部綠色產品有害物質管理規定。2019年依據國際法規動態、供應鏈技術與客戶要求，管控物質預計將增加至100類化學物質。
- 特用化學品製造商為提供客戶穩定、安全並符合法規之產品與服務，建立產品健康與安全與綠色產品評估管理機制，從研發階段要求產品開發設計上均要求優先符合特殊指令，如RoHS、SVHC、八大重金屬等。並進行供應商評鑑，要求供應商提供環保要求承諾書，以管制及降低毒化物風險。針對特例產品，也會要求供應商出具原料不含特例禁用物質保證，如RoHS...等。所有產品每年均送至第三方公正單位以取得符合品牌商禁用物質指令之報告。
- 科技公司對有害物質管理的承諾包含:100%符合最新產品無有害物質相關法規及客戶規範、不新增任何IARC分類第一級致癌性物質、早於法規要求前，提早規劃製程變更或化學品替代方案，訂定逐年汰換計畫、禁用大於(含)8個碳長鏈PFASs物質，新引進的化學品以不使用含有5至7個短碳鏈PFASs物質為原則。

準則 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

企業應提報以下資訊：

1. 若組織依法令要求及/或公認的標準/指引實施職業安全衛生管理系統：
 - (1) 在此管理系統下，經內部稽核之所屬所有員工、與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者人數和比例；
 - (2) 在此管理系統下，經外部組織稽核或認證之所有員工、與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者人數和比例。
2. 此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因(如有排除)，包括所排除工作者之類型。
3. 瞭解如何彙整數據之必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法及假設。

進階指標

1. 管理系統經內部稽核或是外部稽核⁴。
2. 經稽核所涵蓋之員工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動的人數⁴。
3. 職業安全衛生管理系統經外部組織稽核或認證之範疇⁴。
4. 職業安全衛生管理系統涵蓋非員工之範疇⁴：
 - (1) 涵蓋非員工之類型(可能包括志工、承攬商、個人或自營作業者、派遣工)與其對應人數比例。
 - (2) 非涵蓋於職業安全衛生管理系統下之工作者職業傷害或職業病潛在風險。

企業案例

服務業公司 2020 年職業健康安全管理體系：

- 該系統覆蓋的員工人數 46,547 (公司員工+承攬商)，涵蓋員工百分比達 100%
- 經過內部審計的系統所涵蓋的員工人數 46,547 (公司員工+承攬商)，涵蓋員工百分比 100%
- 該系統涵蓋的，經過外部機構審核或認證的員工人數 34,000 (公司員工+承攬商)，涵蓋員工百分比 74%

準則 403-9 職業傷害

企業應提報以下資訊：

1. 所屬所有員工：
 - (1) 職業傷害所造成的死亡數量與比率；
 - (2) 嚴重的職業傷害的數量與比率（排除死亡人數）；
 - (3) 可記錄之職業傷害的數量與比率；
 - (4) 職業傷害的主要類型；
 - (5) 受影響工作時數。
2. 所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者：
 - (1) 職業傷害所造成的死亡數量與比率；
 - (2) 嚴重的職業傷害的數量與比率(排除死亡人數)；
 - (3) 可記錄之職業傷害的數量與比率；
 - (4) 職業傷害的主要類型；
 - (5) 受影響工作時數。
3. 造成嚴重職業傷害風險的職業危害，包括：
 - (1) 如何決定這些危害；
 - (2) 報導期間內，何種危害造成嚴重傷害；
 - (3) 使用分級管控，消除其他職業危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。
4. 使用分級控管，消除其他職業危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。
5. 是否根據 200,000 或 1,000,000 工作小時計算比率。
6. 此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因(如有排除)，包括所排除工作者之類型。
7. 瞭解如何彙整數據之必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法及假設。

基本指標

1. 失能傷害頻率，Disabling Injury Frequency Rate (簡稱「傷害頻率」，FR)。每百萬工時中，發生失能傷害的總人次數。失能傷害的總人次數計算為：包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總計人次。
2. 失能傷害嚴重率，Disabling Injury Severity Rate (簡稱「傷害嚴重率」，SR)。每百萬工時中，發生失能傷害的總損失日數。
3. 年千人率：勞工每千人中，一年發生之死傷數。

進階指標

1. 消除或預防職業災害之相關措施，可搭配本指南其他準則主題進行預防措施作為揭露⁴。
2. 將職業災害或是職災預防之影響換算成價值，以永續價值的概念將職安衛與財務連結⁴。

企業案例

- 鋼鐵公司近 3 年皆無工傷死亡事件。失能傷害頻率從 2017 年 0.5 至今年 2020 年已降至 0.1，失能傷害嚴重率自 2017 年至今年 2020 年已從 30 降至 5，且均低於所屬產業平均值。2020 年僅發生 1 件割傷之失能傷害案件，已追蹤事件之發生原因，確認為生產作業程序未符合，且未配戴手套即進行作業。事後檢討改善措施，已確實要求須配戴防護手套，另調整作業程序，實施教育訓練，以防止類似事故再發。
- 科技公司運用其發展之計算公式估計其工傷價值為工傷成本 + 醫療成本 + 避免職災之願付價格，量化工傷可能帶來至少 1000 萬的社會成本。

準則 403-10 工作相關疾病

企業應提報以下資訊：

1. 所屬所有員工：
 - (1) 工作相關疾病所造成的死亡數量與比率；
 - (2) 可記錄之工作相關疾病的案件數量；
 - (3) 工作相關疾病的主要類型。
2. 所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者：
 - (1) 工作相關疾病所造成的死亡數量與比率；
 - (2) 可記錄之工作相關疾病的案件數量；
 - (3) 工作相關疾病的主要類型。
3. 造成疾病風險的職業危害，包括：
 - (1) 如何確認這些危害；
 - (2) 提報期間內，何種危害造成或促成疾病案例；
 - (3) 使用分級管控，消除這些危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。
4. 揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因(如有排除)，包括所排除工作者之類型。
5. 瞭解如何彙整數據之必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法及假設。

基本指標

1. 經職業醫學科專科醫師判定確診職業病個案數量。
2. 勞動部公告相關指引執行成效：⁴
 - 異常工作負荷促發疾病預防: 職業促發腦心血管疾病風險等級達 2 分以上之數量/比例。
 - 人因性危害預防: 肌肉骨骼傷病調查危害等級屬疑似有危害以上之數量/比例。
 - 工作場所母性健康保護: 母性健康保護危害風險分級達第二級管理以上之數量/比例。
 - 執行職務遭受不法侵害預防: 職場不法侵害預防之危害辨識及風險屬中度風險以上之數量/比例。

進階指標

1. 消除或預防職業病之相關措施，可搭配本指南其他準則主題相關措施作為揭露。如 GRI 403-2 危害辨識與風險分級管控作為、GRI403-3 健康服務連結或其他等。
2. 將職業病或是職業病預防之影響換算成價值，以永續價值的概念將職安衛與財務連結⁴。

企業案例

- 電信公司由人事 / 醫護人員、安衛、各部人員會同辦理工作者健康保護及促進事項，並規範包商應對其員工實施健康檢查，自主控管其轄下施工人員，避免從事其不適宜作業，近 3 年無職業病死亡或經職業醫學科專科醫師判定確診職業病個案。
- 半導體製造商於 2020 年導入電子化人因鑑別系統，透過員工填寫人因鑑別系統檢核表辨識出 10 件高人因風險作業類型，並配合健康中心健檢中心健檢問卷與病假請假紀錄，關懷因肌肉骨痠痛請假的員工，並安排與職業疾病醫生面談。
- 金控公司執行勞動部公告相關指引執行成效：
 - 異常工作負荷促發疾病預防計畫：每月評估填報異常工作負荷員工風險辨識及評估表 1 次。依個人風險因子篩選出之風險等級，高風險員工由駐診醫師以電話進行訪談及健康指導，中、低風險員工，由護理人員以電子郵件提供相關健康資訊並通知其主管給予適當協助。2019 年共篩選出 5 名高風險員工，261 名中、低風險員工。
 - 人因性危害預防計畫：每年評估填報員工自覺肌肉骨骼症狀問卷調查（疑似有危害者）1 次並建立追蹤一覽表。經由駐診醫師瞭解個案症狀發生之原因並給予適當之改善建議，且定期予以電話關懷追蹤改善情形。2019 年疑似有危害之同仁計有 89 人，有 76 人經駐診醫師協助獲得改善。
 - 母性員工健康保護計畫：獲悉員工懷孕時，即由員工及其主管填寫「母性健康風險評估表」評估其工作對母體健康之影響。2019 年計有 102 位女性懷孕員工接受母性員工健康保護，計 239 人次由醫護人員以電話或實地訪談方式完成風險危害評估與確認，提供懷孕期間及產後相關衛教資訊，同時告知生育補助津貼等相關資訊。
 - 執行職務遭受不法侵害預防計畫：於新進及在職員工教育訓練中，納入預防職場不法侵害訓練課程，各單位每年皆須對全體員工辦理「職場不法侵害預防之危害辨識與風險評估」。高階管理階層簽署宣示「預防職場不法侵害之書面聲明」，藉由配置安全工作場所、適當調配人力及提供免費心理諮商等措施紓解同仁壓力；另勞資雙方代表成立「不法侵害通報申訴案件調查小組」，執行不法侵害申訴案件之調查，落實執行預防職場不法侵害計畫，降低職場內外部不法侵害發生之機率。

參考文獻

- Global Reporting Initiative (GRI), GRI 403 : Occupational Health and Safety, 2018
- Global Reporting Initiative (GRI), GRI 103 : Management Approach, 2016
- Occupational Safety and Health Administration (US OSHA), Using Leading Indicators to Improve Safety and Health Outcomes, 2019
- International Organization for Standardization (ISO) , ISO 45001 : 2018 Occupational health and safety management systems -Requirements with guidance for use
- International Labour Organization (ILO), Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, ILO-OSH 2001, 2001.
- SASB standards : <https://www.sasb.org/standards/download/>
- 勞動部職業安全衛生相關法規、指引、作業要點及技術參考手冊
- 108 年度上市上櫃公司企業社會責任報告書(臺灣證券交易所公開資訊觀測站) : <https://mops.twse.com.tw/mops/web/t100sb11>
- 勞動部勞研所, 建立職場心理健康促進計畫及改善措施,2014

致謝名單

指南編撰與修訂由以下單位組織共同參與建議：
(以下依單位組織名稱筆畫排序)

- 中鼎工程股份有限公司
- 台灣永續能源研究基金會
- 台灣積體電路製造股份有限公司
- 國立臺灣大學環境與職業健康科學研究所
- 資誠聯合會計師事務所
- 頤德國際股份有限公司

附錄 1、關於職業健康與安全，企業領導人要知道的六件事

企業在多元溝通與鑑別公司治理管理方針重大主題時，忽略職業健康與安全將對企業永續經營產生偌大影響。

一、良好的職業健康與安全，是企業永續經營關鍵

落實提升企業職業健康與安全，有助於保障工作者良善福祉與維護品牌價值、贏得投資者與消費者的信任與信心、體現企業社會責任、降低意外與疾病造成的成本、管理保險成本、確保員工健康勞動力與鞏固組織的生產力。

二、遵循法規義務，僅是最基本要求

企業為了履行法規義務必須採取行動，而且應該視法遵為是日常工作中的一部分，不應該是一種額外的義務。法規為最低基本要求，就算現行法規沒有完整規範，也應該要確保工作者的職業健康與安全衛生。

三、透過風險評估，可支援有效管理

風險評估是所有落實管理分針的基礎，企業必須知道什麼事可能對工作者有危害，來決定如何預防可能風險。風險評估須要讓工作者確實參與這個評估過程，他們能讓你真正了解風險在何處，還有應特別關注企業中的敏弱族群、優先針對其風險進行評估處置與後續行動、妥善紀錄風險評估歷程以及善用適切的風險評估工具，如果有需要應尋求客觀的第三方的支援。

四、預防，是避免風險的關鍵

預防勝於治療，可以從工程控制與技術措施和組織管理措施著手，所有的危害暴露與意外事故都是可以預防的。企業的預防文化是一種哲學目標，而不單是數字目標，工作者的健康保障和安全性必須被強調，任何人都不應該因職業而受傷甚或是喪生。

五、落實教育訓練，給員工最札實的保護

任何職場上的預防措施對工作者來說都是種挑戰，企業必須確保讓勞工及時學習並且知道必須做什麼，還有不能做什麼，確實的教育訓練是不可或缺的主動作為，滿足員工知的權利，亦給予員工保護自己和他人的能力。

六、領導者重視，企業文化才得以塑型

公司職場文化決定職場是否真能的健康與安全。必須要讓你的工作者知道公司非常重視健康與安全，以及有具體行動正在持續推動執行中。確保和勞工雙向溝通，共同做出決定，並且持續滾動檢視看看組織有沒有把管理做好。

附錄 2、指標說明與展現範例

項目編號	準則編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
(1)	403-1	揭露職業安全衛生管理系統涵蓋之工作者、活動及工作場所的數量	<p>工作者: 泛指所有為員工之工作者 (亦即根據國家法律或其適用要求, 與組織具有勞雇關係之工作者); 所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者; 所有非員工之工作者, 其工作及/或工作場所不受組織所管控, 但由於彼此間業務關係, 這些工作者對組織營運、產品或服務, 會直接關聯職業安全衛生之重大衝擊。</p> <p>活動泛指當年度展開之職業健康與安全相關活動項目, 如法規鑑別、危害辨識、變更管理、承攬商管理、落實度改善...等, 公司可依其董事會/委員會關注之年度議題進行活動展開規劃。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 負責管理系統的專業人員類別及管理系統運作方式 通過 TOSHMS 驗證 	定性	-
(2)	403-1	揭露職業安全衛生管理系統涵蓋之工作者、活動及工作場所的數量	<p>工作者: 泛指所有為員工之工作者 (亦即根據國家法律或其適用要求, 與組織具有勞雇關係之工作者); 所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者; 所有非員工之工作者, 其工作及/或工作場所不受組織所管控, 但由於彼此間業務關係, 這些工作者對組織營運、產品或服務, 會直接關聯職業安全衛生之重大衝擊。</p> <p>活動泛指當年度展開之職業健康與安全相關活動項目, 如法規鑑別、危害辨識、變更管理、承攬商管理、落實度改善...等, 公司可依其董事會/委員會關注之年度議題進行活動展開規劃。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 涵蓋工作者數量 涵蓋工作場所數量 涵蓋活動數量 	定量	數字

項目編號	準則編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
(3)	403-1	建立符合組織特性之職業健康安全政策與其一致的量化目標，並揭露目標達成進度	描述公司為使管理系統達到持續性改善，達成整體職業安全衛生績效改善的反覆流程，就管理系統內展開之活動項目訂定量化目標，並展現其執行進度。	職安衛量化目標達成進度範例： <ul style="list-style-type: none"> 職安衛政策:推動安全文化 目標 1: 100%承攬商皆納入管理系統範疇 進度: 目前系統已涵蓋 100%承攬商 目標 2 針對所有作業環境與型態進行安全衛生危害辨識 進度: 目前已完成 70% 	定量	數字 / 百分比
(4)	403-2	職業危害類型辨識及高風險掌握度-物理性危害	描述工作場所潛在物理性危害(如: 噪音、熱、輻射、採光照明等)辨識結果，及擬定之風險管控措施。	<ol style="list-style-type: none"> 經危害辨識，列為優先評估之物理性危害種類 針對潛在物理性危害所採用之評估方法 經評估為高風險者所實施之風險減緩措施 作業場所年度實施作業環境監測的次數 投入危害預防/風險減緩措施之成本 	定量	數字 / 百分比
(5)	403-2	職業危害類型辨識及高風險掌握度-人因性危害	描述針對重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防所採行之評估分析方法、改善方法及執行成效等。可訂定中長程願景或策略目標(如 3 至 5 年)，階段性落實執行。	<ol style="list-style-type: none"> 人因性危害預防計畫的推動小組成員與運作方式 評估分析方法說明 建置電子化人因鑑別系統 中長程策略目標 	定性	-
(6)	403-2	職業危害類型辨識及高風險掌握度-人因性危害	描述針對重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防所採行之評估分析方法、改善方法及執行成效等。可訂定中長程願景或策略目標(如 3 至 5 年)，階段性落實執行。	<ol style="list-style-type: none"> 人因性危害防止計畫涵蓋員工/非員工數量 經評估為人因風險項目數量 已規劃/執行改善方案數量 受評者對人因鑑別系統使用滿意度 預防/改善人因危害投入資源成本 	定量	數字 / 百分比
(7)	403-2	職業危害類型辨識及高風險掌握度-化學性危害	描述化學品製造、處置及使用之基本情況，包括高風險占比，以及透過容器標示、安全資料表等進行危害資訊傳遞及溝通。以及運用具科學根據之工具或方法進行化學品的健康危害暴露評估，並依評估結果執行改善措施及後續追蹤之情形。	<ol style="list-style-type: none"> 完成危害通識計畫制定 化學品使用概況 化學品清單建置/管理情形 化學危害評估策略或方法 	定性	-

項目編號	準則編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
(8)	403-2	職業危害類型辨識及高風險掌握度-化學性危害	描述化學品製造、處置及使用之基本情況，包括高風險占比，以及透過容器標示、安全資料表等進行危害資訊傳遞及溝通。以及運用具科學根據之工具或方法進行化學品的健康危害暴露評估，並依評估結果執行改善措施及後續追蹤之情形。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建置危害性化學品清單，屬於高風險化學品（如分類結果為第 1、2 級）之比例 2. 完成容器標示比例 3. 完成安全資料表建置及年度檢視更新比例 4. 年度執行教育訓練次數 5. 採取各式評估工具/方法完成化學品評估之比例，其中屬於高風險製程/作業之比例 6. 作業場所年度實施作業環境監測的次數 7. 根據危害評估結果執行改善追蹤之數量 8. 依歷年暴露評估分級結果，降低高風險製程/作業之比例 	定量	數字 / 百分比
(9)	403-2	職業危害類型辨識及高風險掌握度-生物性危害	描述對於工作場所潛在生物性危害辨識結果，及擬定之風險管控措施，例如工作場域消毒清潔、體溫量測及篩檢、個人防護具、感染預防教育訓練等。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 生物性危害辨識方法 2. 採用之危害預防措施 	定性	-
(10)	403-2	職業危害類型辨識及高風險掌握度-生物性危害	描述對於工作場所潛在生物性危害辨識結果，及擬定之風險管控措施，例如工作場域消毒清潔、體溫量測及篩檢、個人防護具、感染預防教育訓練等。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辨識生物性危害因子種類及危害暴露範圍，如潛在影響工作者數量或工作場所數量 2. 辦理衛教宣導/感染預防教育訓練數量或時數 3. 提供衛教資料/即時訊息數量 	定量	數字 / 百分比
(11)	403-2	職業危害類型辨識及高風險掌握度-社會心理危害	描述對於職場社會心理危害(如:工作壓力、過負荷、工作家庭平衡、職場霸凌、睡眠或其他關注議題)進行評估，辨識高風險員工並擬定心理健康方案及持續追蹤成效。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 使用國內外具科學理論基礎之調查問卷進行評估 2. 辦理領導者/主管心理健康相關講座，透過正確認知與正向態度，由上而下促進企業正向文化形成。 3. 擬定心理健康方案類型與促進企業組織文化作為(如:員工認可方案、員工關懷方案、彈性工作方案、員工家庭照護方案、員工社團活動方案、健康生活推廣方案、員工參與方案、或員工成長方案等) 4. 員工投訴與企業因應/處理機制 	定性	-
(12)	403-2	職業危害類型辨識及高風險掌握度-社會心理危害	描述對於職場社會心理危害(如:工作壓力、過負荷、工作家庭平衡、職場霸凌、睡眠或其他關注議題)進行評估，辨識高風險員工並擬定心理健康方案及持續追蹤成效。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 問卷調查涵蓋員工/非員工數量 2. 經評估為高風險員工數量 3. 提供員工心理健康講座時數 4. 員工使用心理諮商服務滿意度 	定量	數字 / 百分比

項目編號	準則編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
(13)	403-2	提升危害預防認知	描述根據職業危害類型辨識結果進行危害預防宣導、教育訓練或實務演練，提升員工危害認知及安全防範之情形。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年度進行危害預防宣導或教育訓練之場次及人次數 2. 年度實施緊急應變演練之場次及人次數 	定量	數字
(14)	403-2	完善職業事故調查程序及矯正	建立職業事故調查程序，依不同類型之職業事故進行記錄及報告撰寫，並視實際情況檢討矯正措施。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年度依據職業事故調查程序完成報告的數量（含虛驚事故紀錄） 2. 職業事故完成矯正的比例 	定量	數字 / 百分比
(15)	403-3	提供勞工健康檢查或特殊健檢，並建立高風險關注名單	描述為了解勞工健康情形，作為職業病預防、健康促進及健康管理之參考，所提供之健康檢查種類、檢查頻率、人數、檢查結果之分析與評估以及後續健康管理分級措施。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 涵蓋之健康檢查種類；如體格檢查、一般健康檢查與特殊健康檢查等 2. 健康管理分級與追蹤，以及後續採行之措施與目標 	定性	-
(16)	403-3	提供勞工健康檢查或特殊健檢，並建立高風險關注名單	描述為了解勞工健康情形，作為職業病預防、健康促進及健康管理之參考，所提供之健康檢查種類、檢查頻率、人數、檢查結果之分析與評估以及後續健康管理分級措施。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 涵蓋之健康檢查人數 2. 特殊健檢之人數比例 3. 健康管理分級情況 	定量	數字 / 百分比
(17)	403-3	辦理勞工健康教育、衛生指導、職場健康促進活動等健康服務活動	描述公司如何依其單位屬性與工作性質，通過有系統、有計畫之教育與訓練活動，使族群或個體採納有益於健康的行為和生活方式，強化健康意識以預防疾病、促進健康並提高生活品質。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理健康服務類型之描述；如醫護人員臨場服務、心理壓力調查、專案心理師關懷、預防醫學與疾病防治健康講座、衛生指導、健康促進激勵辦法等 	定性	-
(18)	403-3	辦理勞工健康教育、衛生指導、職場健康促進活動等健康服務活動	描述公司如何依其單位屬性與工作性質，通過有系統、有計畫之教育與訓練活動，使族群或個體採納有益於健康的行為和生活方式，強化健康意識以預防疾病、促進健康並提高生活品質。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理之次數與頻率 2. 涵蓋員工人次或追蹤管理對象 3. 健康服務成效量化；如服務滿意度(配工規劃/健檢滿意度/四大計畫執行滿意度)、參與率、健康改善率等 4. 健康服務投入預算 	定量	數字 / 百分比

項目編號	準則編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
(19)	403-4	安全衛生委員會運作機制	描述為提升安全衛生管理品質，勞資共同組成正式的安全衛生委員會，提供相關職責、開會頻率、決策權，以及該委員會審議相關職業安全衛生管理實施計畫、提案與績效考核等執行情況。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開會頻率 2. 職業安全衛生相關提案與申訴之次數與改善情形 3. 諮商提案數量與後續達標比例 	定量	數字 / 百分比
(20)	403-5	職業安全衛生之工作者訓練執行情況	描述依據法規或在問卷調查與溝通辨識訓練需求後、提供予工作者的職業安全衛生相關訓練，針對訓練類型、訓練頻率、與訓練成果評估之情形。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訓練類型；如勞工安全衛生管理員教育訓練、緊急事故應變處理、急救人員教育訓練等 2. 評估訓練有效性方法 	定性	-
(21)	403-5	職業安全衛生之工作者訓練執行情況	描述依據法規或在問卷調查與溝通辨識訓練需求後、提供予工作者的職業安全衛生相關訓練，針對訓練類型、訓練頻率、與訓練成果評估之情形。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訓練時數與參與人數 2. 認知提升度 3. 滿意度追蹤 	定量	數字 / 百分比
(22)	403-6	健康促進活動舉辦情況	描述公司為提升工作者整體健康，避免健康風險，所提供之非工作相關的健康促進承諾、舉辦之活動類型、活動辦理頻率、成果評估等。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 健康促進活動類型；如：社區健康診斷、健康社團活動、健康飲食宣導、慢性病預防、母性保護促進、心理溝通技巧講演、中高齡工作促進與改善提案競賽等 2. 依據公司所屬產業特性規劃健康促進活動之案例 	定性	-
(23)	403-6	健康促進活動舉辦情況	描述公司為提升工作者整體健康，避免健康風險，所提供之非工作相關的健康促進承諾、舉辦之活動類型、活動辦理頻率、成果評估等。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參與人數、參與率 2. 量化健康促進之貢獻績效，如員工減重公斤數、因應防疫彈性工作地點使用率、面談諮商人數 	定量	數字 / 百分比
(24)	403-7	針對供應商/承攬商職業安全管理建立系統化評量與篩選機制	考量公司組織為管控供應商工作者的工作與工作場所，但經由其與供應商的業務關係，可能產生直接關聯之重大職業安全衛生衝擊。應透過供應商行為準則、採購管理規範或是其他與供應商/承攬商簽立之合約協議等文件，規範供應商/承攬商職業安全衛生管理應符合事項，並建立系統化評量與篩選機制進行供應商評量與選擇。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 簽署供應商行為準則(或其他相關協議)之供應商/承攬商數量或涵蓋率 2. 與供應商/承攬商溝通方式以及頻率 3. 進行供應商行為準則相關宣導/輔導/訓練次數 4. 供應商/承攬商參與職業安全衛生教育訓練參與率 5. 供應商/承攬商職業安全衛生管理自評問卷回收數量 6. 透過評量機制辨識出的高風險供應商/承攬商數量 	定量	數字 / 百分比

項目編號	準則編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
				7. 透過評量機制辨識之供應商/承攬商缺失事項數量 8. 供應商/承攬商經輔導已改善家數與項目數量 9. 協助供應商/承攬商改善職業安全衛生所投入之資源成本 10. 提高供應商的社會責任績效(針對職業安全衛生管理相關)，量化達成目標並進行定期審核		
(25)	403-7	產品中化學物質風險/危害評估與管理之作法	針對產品中化學物質所具危害進行評估與管理風險之過程，可能包含但不僅限於揭露如何確保產品符合限制物質法規/清單或是認證程序、產品不同生命週期中化學品管理方法、是否有安排第三方認證單位進行產品的化學品成份確認，以及替代化學品導入之規劃/成效等，透過國內外公認標準或認證確保製造之產品對下游使用者不會造成健康或安全危害。	1. 安全永續產品承諾與目標 2. 使用之危害鑑別/風險評估方法 3. 經第三方認證	定性	-
(26)	403-7	產品中化學物質風險/危害評估與管理之作法	針對產品中化學物質所具危害進行評估與管理風險之過程，可能包含但不僅限於揭露如何確保產品符合限制物質法規/清單或是認證程序、產品不同生命週期中化學品管理方法、是否有安排第三方認證單位進行產品的化學品成份確認，以及替代化學品導入之規劃/成效等，透過國內外公認標準或認證確保製造之產品對下游使用者不會造成健康或安全危害。	1. 辨識具健康危害物質數量或是屬於 CMR 物質數量 2. 產品符合之限制物質法規/清單數量與符合度 3. 已自願性禁用之化學物質種類或數量 4. 經第三方認證之安全產品涵蓋率 5. 產品中成分經完整危害評估之產品數量或涵蓋率 6. 已進行安全替代化學品策略擬定之化學物質(或產品)數量 7. 投入研發安全替代物質成本 8. 達成危害減量之產品數量	定量	數字 / 百分比
(27)	403-8	職業安全衛生管理系統涵蓋非員工之範疇	非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者可能包括志工、承攬商、個人或自營作業者、派遣工。	1. 涵蓋非員工類型 2. 涵蓋非員工數量 3. 涵蓋非員工占比 4. 涵蓋非員工所屬之場所類型與數量	定量	數字 / 百分比

項目編號	準則編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
(28)	403-8	職業安全衛生管理系統經外部組織稽核或認證之範疇	外部稽核單位可包括第三方與第三方稽核。第三方稽核如系統商或品牌商通常由客戶、其他客戶代表、或其他與組織有正式利益關係的外部單位執行。第三方稽核則是由獨立的組織，如註冊單位（即驗證機構）或監管機構執行。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 系統經過外部機構審核或認證所涵蓋的員工人數 2. 受外部機構審核或認證的系統所涵蓋的廠區或產線 	定量	數字 / 百分比
(29)	403-8	非涵蓋於職業安全衛生管理系統下之工作者職業傷害或職業病潛在風險	描述系統是否排除任何工作者，並說明其原因（如有排除），包括所排除工作者之類型，以及未涵蓋於職業安全衛生管理系統下之工作者是否具有任何高風險的職業傷害或職業病。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 未涵蓋於系統之工作者類型與人數 2. 未涵蓋於系統之場所數量 3. 未涵蓋於系統且具職業病/職業傷害潛在高风险之工作者數量或占比 	定量	數字 / 百分比
(30)	403-9	消除或預防職業災害之相關措施，可搭配本指南其他準則主題進行預防措施作為揭露。	描述公司如何透過職業災害控制或預防的專案投入降低其失能傷害頻率或失能傷害嚴重率。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 失能傷害頻率或失能傷害嚴重率目標。 2. 結合 GRI 403-2 準則主題，描述經危害辨識，列為優先評估之物理性危害種類、針對潛在物理性危害所採用之評估方法以及經評估為高風險者所實施之風險減緩措施等。 	定性	-
(31)	403-9	消除或預防職業災害之相關措施，可搭配本指南其他準則主題進行預防措施作為揭露。	描述公司如何透過職業災害控制或預防的專案投入降低其失能傷害頻率或失能傷害嚴重率。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 失能傷害頻率或失能傷害嚴重率逐年量化趨勢。 2. 實際投入之專案改善項目與成本 	定量	數字 / 百分比

項目編號	準則編號	指標	指標說明	指標展現範例	類型	單位
(32)	403-10	勞動部公告相關指引執行成效	描述公司針對異常工作負荷促發疾病預防、人因性危害預防、工作場所母性健康保護以及執行職務遭受不法侵害預防等預防計畫評估與預防或改善措施執行成效。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 異常工作負荷促發疾病預防: 職業促發腦心血管疾病風險等級達 2 分以上之數量/比例。 2. 人因性危害預防: 肌肉骨骼傷病調查危害等級屬疑似有危害以上之數量/比例。 3. 工作場所母性健康保護: 母性健康保護危害風險分級達第二級管理以上之數量/比例。 4. 執行職務遭受不法侵害預防: 職場不法侵害預防之危害辨識及風險屬中度風險以上之數量/比例。 	定量	數字 / 百分比
(33)	403-10	將職業病或是職業病預防之影響換算成價值，以永續價值的概念將職安衛與財務連結。	描述或估計公司投入職業病預防措施所產生之正向影響價值或是職業病所造成之社會成本。	<ol style="list-style-type: none"> 5. 可依公司產業特性，如關注其高風險職業病類型及其醫療成本以及對公司具重大影響之公司直接成本與間接成本，並發展公司用於估計其永續價值/社會成本之計算模式。 6. 參考國際計算建議，如美國職安署成本計算建議: https://www.osha.gov/safetypays/estimator 	定量	數字

文件修訂紀錄表

修訂日期	頁次	修訂內容摘要	修訂者	核定者	版次
2021.02.19	p.1-p.27	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新增關於本指南與管理系統績效認可範疇差異說明 2. 新增本指南使用說明 3. 調整與補充 GRI 403-1 至 GRI 403-10 之方框說明、基本指標與領先指標以及企業案例 4. 調整與新增附錄表格框架及具體範例內容 5. 新增文件修訂紀錄 	財團法人安全衛生技術中心		草案版
2021.04	p.1-p.27	<ol style="list-style-type: none"> 1. 調整本指南格式 2. 新增職業健康與安全管理方針擬定實務建議 3. 新增給企業的話 4. 調整與補充 GRI 403-1 至 GRI 403-10 之基本指標與領先指標以及企業案例 5. 新增附錄一 6. 調整與新增附錄二表格框架及具體範例內容 7. 新增致謝名單 	財團法人安全衛生技術中心		第 1.0 版



GRI 403 職業健康與安全準則
揭露實務建議指南 第1.0版



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR