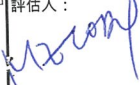


議題	評估對象	風險產生源	管理措施	2024評估紀錄 (風險評級)	執行情形
職場安全衛生 (25%)	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> ◆工作場所 ◆執行職務期間 	◆為保障員工之健康與安全，並防止職業災害之發生，定期修繕公司環境硬體設備，確保工作場所安全	低	公司配合大樓管理並與外部廠商合作，定期修繕環境硬體設備，確保同仁工作場所安全。
			◆實施在職員工安全衛生宣導，提高員工危害辨識意識	低	使用內部教材不定期舉辦安全衛生教育訓練。
			◆參加大樓管委會消防演習	中	目前大樓管委會尚未舉辦消防演習，僅有消防檢測。
			◆辦公大樓設置自動體外心臟電擊去顫器 (AED)	低	辦公大樓在明顯區域設置AED，並張貼操作指引。
			◆營業場所依規定全面禁菸、定期進行辦公室環境清潔、消毒	低	與專業清潔公司合作，定期針對公共區域進行深度清潔與消毒。
			◆添購公用血壓計、額溫槍提供員工隨時檢測健康狀況	低	公司備有醫藥箱、額溫槍供員工即時掌握身體狀況。
			◆定期提供員工健檢補助	低	實施年度健康檢查補助政策與配合之醫療場所合作提供同仁完善的健檢補貼。
			◆投保勞健保及團保	低	公司除了依法替同仁投保勞健保，並按時繳納保費外，並提供同仁團體意外險、醫療險及癌症險。
		◆出入口設有門禁刷卡裝置	低	大門口安裝電子門禁系統，每位同仁皆配置識別證及門禁卡，確保只有員工能進入工作場所。	
歧視與性騷擾 (25%)	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> ◆招募面試時 (面試主管與求職者) ◆主管與員工或員工與員工之間互動情形 	◆確實遵循不得歧視法令規定	低	避免在面試過程中詢問涉及性別、年齡、婚姻狀況、宗教信仰等敏感問題並保留面試紀錄，提升「多元、平等、共融」觀念。
			◆於工作規則及相關規章中明訂禁止歧視與性騷擾，提供平等之職場環境	低	工作規則中已加入禁止歧視、禁止性騷擾的條文，確保全體員工熟知相關規定。在新員工入職時，也有進行反歧視與反性騷擾的培訓，讓員工了解公司的零容忍政策。
			◆提供相關申訴管道，使員工得即時表達意見	低	設立匿名申訴管道，並成立性騷擾申訴處理委員會公正處理相關案件
工時 (25%)	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> ◆人力不足或短期內業務量增加 ◆配合特定工作需求 	◆確實遵循勞動法令規範，並明訂於工作規則及相關規章	低	遵循勞動基準法，規範工時與加班條件，並於工作規則中記載。
			◆持續宣導公司正常工作時間及延長工時之規定	低	除了在新人訓練時宣導外，各式大型會議中也會加強同仁對工時管理規定的認知，增加同仁的正常工作時間意識。
			◆已建立出勤及加班管理之機制，以協助員工及主管管控工作時間及延長工時時數	低	公司有出勤系統提供同仁自主查詢出勤時間，若有加班情形發生，可遵照加班辦法申請，並推行彈性上下班時間制度。
勞資爭議 (25%)	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> ◆勞資雙方認知差異及溝通不良 	◆確實遵循勞動法令規範，並明定於工作規則及相關規章	低	工作規則及人事規章已明定相關規定，本年度無勞資爭議事件。
			◆定期舉辦勞動法令課程	低	以線上形式舉行，促使同仁對勞基法令的熟悉。
			◆定期舉辦勞資會議	低	每季皆有舉辦勞資會議。
建議改善措施：			因大樓尚未舉行消防演習，未來將以線上影片形式宣導，增加同仁的防災認知，以替代實體消防演習。	評估人： 	評估人： 