

京城商業銀行 2024 年人權風險評估管理表

評估議題	評估對象	風險辨識	可能發生人數	風險辨識比例	風險評級	總風險比例	風險減緩管理措施	實際發生人數	衝擊發生比例	總衝擊比例	衝擊補償措施/執行成果
職業安全衛生	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> ●工作場所 ●執行職務期間 	40	3.96%	低	6.63%	<ul style="list-style-type: none"> ●制定「職業安全衛生管理手冊」及「職業安全衛生工作守則」並確實遵循職業安全衛生相關法令規定，保障員工之健康與安全，持續改善工作環境之安全衛生條件，防止職業災害之發生，確保工作場所安全 ●定期辦理員工勞工安全衛生及急救人員教育訓練，提高員工危害風險意識 ●推動健康管理與職業病預防計畫，包括「人因性危害防止計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「職場母性保護預防計畫」及「異常工作負荷預防計畫」，並定期執行檢測表及評估問卷，追蹤管理同仁健康狀況 ●提供員工生活、飲食、衛教、運動、職場防疫與健康促進之相關資訊，安排講座說明會 ●定期辦理員工健康檢查並邀請特約醫院醫師提供健康諮詢服務 	31	3.07%	3.17%	<ol style="list-style-type: none"> 1.2024 年通報於工作場所發生職業災害案件計 3 件(分別為行舍內滑倒、行舍外絆倒、公出途中被動物咬傷)，另有 13 件為通勤職災。後續電話訪談給予衛教指導、團保理賠、職工傷病補助等申請諮詢，並將交通安全宣導及公出途中應注意事項列入安全衛生教育訓練課程，強化員工交通安全及公出時應注意之防護風險意識。 2.異常工作負荷促發疾病預防計畫：全行過勞篩檢檢測/過勞負荷評估問卷結果，僅有 15 位同仁屬輕度，未有達中度及重度程度之人員。 3.職場母性健康保護計畫：篩檢對象妊娠中 13 人、產後一年內 7 人，經本公司特約服務醫師面談或電話訪談健康諮詢，皆為第一級管理（經醫師評估無害母體、胎兒或嬰兒健康）。 4.人因性危害防止計畫：經調查結果有症狀(達 3 分以上)者共有 25 位，已分別由本公司特約服務醫師及本行健康管理師親自面談、視訊面談或電話訪談，提供健康諮詢與指導。 5.執行職務遭受不法侵害預防計畫：2024 年度調查結果，有 3 個單位評估後風險性等級屬「中度」，已辦理 3 場次線上課程加強全行宣導。 6.2024 年共辦理 13 場健康促進活動課程，共計 400 人參與。 7.衡酌近年員工健檢數據分析(如：膽固醇、三酸甘油脂及血壓偏高)，調整 2024 年度員工健康檢查項目(每 2 年舉辦 1 次)，已於 113.10.26~114.1.4 分區辦訖。

職場平權	身心障礙員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 招聘面試 ● 工作場所 	10	0.99%	低	<ul style="list-style-type: none"> ● 確實控管身心障礙員工進用人數與比例、任用及管理程序 ● 確實遵循性別工作平等法、就業服務法等相關法令規定 ● 定期舉辦人權教育訓練宣導 	0	0.00%	<ol style="list-style-type: none"> 1.2024 年共進用 9 位身心障礙員工，(其中 1 名重度)，達法定人數要求。 2.本行未雇用未滿 16 歲之童工。 3.2024 年發生乙案同仁通報遭職場不法侵害事件，經調查決議結果判定不成立。後續進行相關改善措施。 4. 2024 年教育訓練完訓率 100%。
歧視與性騷擾	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 招聘面試 ● 主管與員工或同儕間互動 	2	0.20%	低	<ul style="list-style-type: none"> ● 訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」，禁止工作歧視與性騷擾，提供相關申訴管道，建構友善平等之職場環境 ● 成立「性騷擾申訴審議委員會」，公正處理申訴案件 ● 定期舉辦「性騷擾防治」及人權教育訓練宣導等相關課程，提升主管與員工性別平權之觀念 	1	0.10%	<ol style="list-style-type: none"> 1.2024 年發生乙案申訴遭職場性騷擾事件，已依規定程序通報，並依調查決議結果進行相關處置、提供必要之協助及改善措施，已妥處結案。 2.2024 年未發生就業歧視事件。 3.2024 年教育訓練完訓率 100%。
工時	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 人力不足或短期業務量增加 ● 配合特定活動需求 	10	0.99%	低	<ul style="list-style-type: none"> ● 確實遵循勞動法令規範，明訂於工作規則及相關規章並加強宣導 ● 訂定出勤及加班管理規範，協助主管及員工控管工作時間及延長工時時數 ● 定期檢視各單位加班情形，並進行後續追蹤管理及人力調整 	0	0.00%	<ol style="list-style-type: none"> 1.2024 年有關員工差勤管理及加班費核給，無違反勞動法令遭裁罰公告事件。 2.員工每日工時超過 8 小時者，提供員工申請加班費。 3.每季調查各單位人力需求、及時增補人力。
勞資爭議	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞資雙方認知差異及溝通不良 	5	0.49%	低	<ul style="list-style-type: none"> ● 確實遵循勞動法令規範，明訂於工作規則及相關規章 ● 定期辦理勞資會議，妥善與員工溝通，確保勞資關係和諧 ● 定期辦理員工滿意度意見調查，反映員工關心之議題及意見回饋 ● 提供相關申訴管道 	0	0.00%	2024 年未發生勞資爭議調解事件

註：

1.風險辨識比例=可能發生人數/員工總人數

2.衝擊發生比例=實際發生人數/員工總人數