

健康勞動力永續領航企業 114 年度 典範獎

玉山金融控股股份有限公司



首創金融安衛標竿，守護員工幸福

產業別 上市金融保險業 | 在台員工 9,544 人

選拔年度 112 領航獎

選拔年度 113

選拔年度 114 典範獎

健康勞動力永續領航企業選拔於 112–114 年辦理三屆；本企業獲肯定年度以色塊標示



圖說：員工健康促進活動大合影

健康勞動力推動亮點

HIGHLIGHTS

玉山金控以「零職災」為職業健康與安全之具體目標，並以 PDCA 循環管理為架構，制訂四大防護計畫與風險控制措施，持續推動健康勞動力。玉山於 2018 年成為全國第一家取得 ISO 45001 認證的金融業，2022 年獲得 TOSHMS 認證及國家職業安全衛生獎，2024 年二度榮獲勞動部「工作生活平衡獎」肯定，並獲推薦為監察院巡察標竿企業。總經理擔任職業安全衛生委員會主任委員，每季定期召開會議督導各項健康照顧及職場安全措施，並向董事會呈報重大議題；高階主管每年親自帶領員工參與健康促進活動，身體力行展現重視。

高層參與

職安健康管理系統建置

400 萬元

投入逾 400 萬元串連健檢、臨場服務與防護計畫

職安衛與身心健康

交通事故風險補貼

1.7 億元

2024 年全額計程車車資補貼，降低高度風險

供應鏈影響力

彈性育嬰試辦計畫申請人數

97 人

占全國試辦總人數近六成，帶動制度擴散

一句經驗分享 A WORD TO OTHER COMPANIES

「以「零職災」為職業健康與安全之具體目標，讓每位同仁在安全與被照顧的環境中，安心發展職涯。」

LEADERSHIP

高層參與與治理承諾

簽署層級・組織架構・資源投入

總經理擔任職業安全衛生委員會主任委員，每季定期召開會議，督導各項健康照顧及職場安全措施，並向董事會呈報重大議題。高階主管每年親自帶領員工參與玉山單車環島、玉山登峰、桌球賽等健康促進活動。玉山投入逾 400 萬元建置「職安健康管理系統」，串連健檢、臨場服務與防護計畫，優化員工自主健康管理體驗；2018 年成為全國第一家取得 ISO 45001 認證的金融業。

推動主題 〈總經理任主任委員〉 〈高階主管親身參與〉 〈PDCA 循環管理〉 〈四大防護計畫〉

ISO 45001 2018 年金融業首家

職安健康管理系統 逾 400 萬元

職安衛委員會 每季 / 呈報董事會

PERFORMANCE

職安衛與身心健康政策績效

安全績效・健康促進・友善職場

將「交通事故」列為高度風險的短期精進目標，除辦理教育訓練外，提供全額計程車車資補貼（2024 年補貼逾 1.7 億元），並減少非必要外勤。針對中度風險的「三高及異常工作負荷」與「母性健康保護」，安排醫師臨場服務、提供公假複檢及護理師持續追蹤。提供優於法令的健檢方案及公假，年滿 50 歲員工每年最高可獲補助 10,000 元；2025 年新增每人每年 2 次心理諮商服務，並舉辦手作紓壓課程及團體諮商。生育福利設有「玉山寶貝成長基金」（10 萬元 / 胎）及優於法令的產假 63 天。

推動主題 〈交通事故風險管理〉 〈三高與異常工作負荷〉 〈母性健康保護〉 〈心理諮商服務〉 〈玉山寶貝成長基金〉

計程車車資補貼 逾 1.7 億元

50 歲以上健檢補助 10,000 元 / 年

心理諮商 2 次 / 人 / 年

產假 63 天

INFLUENCE

供應鏈影響力與外部連結

供應商擴散・產業聯防・外部專業導入

積極響應勞動部「彈性育嬰留職停薪試辦計畫」，申請人數高達 97 人，占全國試辦總人數近六成，以實際參與帶動制度擴散。人才培育秉持「先培育人才，再經營事業」，透過學長姐制度、輪調機制及領導力發展培育班打造完善職涯發展路徑。社會參與上透過國際義診、植樹計畫及黃金種子圖書館，將健康關懷與永續價值擴及社會，體現金融業的當責精神。

推動主題 〈彈性育嬰試辦計畫〉 〈監察院巡察標竿企業〉 〈國際義診〉 〈黃金種子圖書館〉

彈性育嬰試辦申請 97 人

占全國試辦人數 近六成

工作生活平衡獎 二度獲獎

參與計畫後的效應

PROGRAMME EFFECT

對內：治理與資源

以 PDCA 循環管理落實四大防護計畫，2022 年取得 TOSHMS 認證及國家職業安全衛生獎，2024 年二度榮獲勞動部「工作生活平衡獎」，並獲推薦為監察院巡察標竿企業。

對外：標竿擴散

響應勞動部彈性育嬰留職停薪試辦計畫，申請人數占全國近六成；並透過國際義診、植樹計畫及黃金種子圖書館，將健康關懷擴及社會。

前瞻：下一階段承諾

2025 年新增每人每年 2 次心理諮商服務並擴大紓壓課程，持續以「零職災」為目標，深化員工自主健康管理與工作生活平衡。