

課程名稱：18682_中小企業永續發展與友善勞動環境（上集） 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- **適合族群：**中小企業主、HR 專業人員與單位主管。因應少子高齡化與供應鏈 ESG 趨勢，本課程能協助中小企業從日常管理落實永續，打造友善且具韌性的工作環境。
- **能力門檻：**入門。無需具備大型企業的永續報告書撰寫經驗，只需了解基本企業營運或人力管理觀念即可。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：ESG 與中小企業人力永續的連結** — 解析 ESG 中 S（社會責任）的精髓，探討少子化、高齡化及新世代工作價值觀對人力的衝擊。
 - **章節二：國際供應鏈中的 ESG 要求與強迫勞動** — 剖析 RBA 聯盟與歐盟盡職調查規範，介紹 ILO 11 項強迫勞動指標及移工零付費原則。
 - **章節三：中小企業落實人力永續的 4 大實務步驟** — 守住法律底線、解決離職缺工、建立溝通機制、追蹤離職與預防職災。
 - **章節四：彈性調度、職務再設計與 AI 自動化工具** — 提早公告排班表、推動多元人力（中高齡/移工）與多能工培訓，並善用 AI 輔助工作排班與流程優化。

3. 必備前置知識清單

- **基礎勞動法令知識：**了解基本的勞動基準法與職業安全衛生觀念即可（課程會說明如何將其作為永續經營底線）。
- **生成式 AI 工具操作：**了解基礎 AI 工具使用情境（如協助排班、公文撰寫等）。

4. 專有名詞與概念辭典

- **ESG（環境、社會、公司治理）：**企業永續發展的三大支柱。除了環保（E）之外，S 指企業社會責任（含員工留才與友善職場），G 則為公司治理。
- **RBA 聯盟：**負責任商業聯盟，要求企業在環境、人力與員工關係上符合規範，為進入國際大廠供應鏈的關鍵條件。
- **ILO 11 項強迫勞動指標：**國際勞工組織定義的強迫勞動檢核標準，如叫移工自行負擔體檢或職業訓練費等狀況可能觸法（提倡雇主負擔之零付費原則）。
- **職務再設計：**因應人口高齡化，針對 45 歲以上或高齡工作者重新調整工作環境與流程，以維護人力韌性。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱：**人力資源管理師 / 中小企業永續管理企劃
- **主要工作任務/能力指標：**
 - **合規與風險管理能力：**能掌握勞基法底線，並檢視企業內部及供應鏈是否符合國際強迫勞動與勞動法令要求。
 - **組織溝通與制度規劃能力：**能建立勞資會議或工作圈溝通管道，規劃預告排班與彈性人力調度方案。
 - **數位與工具應用能力：**能結合生成式 AI 工具簡化低階重複性工作與排班設計。