



新北市住宅與都市 更新中心

2022 年永續報告書



新北市住宅及都市更新中心
New Taipei City Housing and Urban Regeneration Center

目錄 Contents

◆ 關於報告書	03
◆ 特刊 永續城市最佳推手	04
◆ 董事長的話	07
◆ 永續亮點績效	08
◆ 永續管理	09
Chapter 1 關於我們	13
Chapter 2 組織治理	23
Chapter 3 供應鏈管理	31
Chapter 4 環境保護	34
Chapter 5 社會共融	39
附錄 Appendix	51

關於報告書

報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀新北市住宅與都市更新中心（以下簡稱：本中心）第 1 次公開發行的永續報告書，本中心將每年持續發行此報告，定期向外界揭露財務績效以外的營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2023 年 7 月發行。

報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，定期每年發行一次，涵蓋範圍為位於新北市新店區的中心本部，揭露範疇占合併財報淨營收 100 %。

本報告書財務相關數據來源為本中心 111 年度的合併財務報表，以本中心為揭露範疇；在環境及社會類別的資訊邊界皆以本中心為揭露範疇。關於更詳盡的本中心資訊，請見本中心官方網站：<https://www.nthurc.org.tw/>。本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織 GRI 準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 2021 年版編撰，並於附錄提供 GRI 內容索引。

報告書主要負責單位及品質管理方式

作業程序	作法	負責單位 (或職位)
報告彙編	本報告書係由行政部行政管理組負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由行政管理組整合編撰、校對修訂。	行政部行政管理組、 相關權責部門
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。	相關權責部門及其 最高主管
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本中心財務數據則經行政部財務組依據《國際財務報導準則》(International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。未來也將委請第三方驗證機構驗證中心進行查證，保證本報告書內容符合 GRI 準則及 AA1000AP (2018) 當責性原則。	行政部財務組
核准定稿	最終版完整稿件由行政管理組呈報董事長，經董事長審閱、核定後方公開發行。	行政部行政管理組、 董事長

聯絡資訊

如果您對《新北市住宅及都市更新中心 2022 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫本中心。為善盡企業資訊揭露之責，本報告我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

新北市住宅及都市更新中心

地址：新北市新店區北新路一段 86 號 18 樓

官方網站：<https://www.nthurc.org.tw/>

聯絡人：資深專員 馮先生

電話：(02) 2957-1999 #321

電子郵件信箱：nthurc@nthurc.org.tw

特刊 永續城市最佳推手

新北市住宅及都市更新中心認同永續發展對於整體環境及社會的重要性，做為全臺第一處地方層級的社宅及都更專責機構，除專責社會住宅的營運，以及辦理都市更新業務，以提升社會住宅管理營運品質，同時加速公辦及民辦都市更新推動為主要目標之外；本中心在營運過程中積極納入 ESG 永續發展的精神及元素，透過本中心在協助進行都更及社宅規劃的過程中，考量環境保護及社會公益等議題，實現永續發展目標 SDG 11 永續城市的美好願景，保障市民擁有良好的居住品質。

讓城市「都更」好了 打造大陳社區新樂園

新北市永和新生地（大陳地區）居住著一群 1955 年因戰爭隨中華民國政府遷臺的浙江省大陳島居民，兵荒馬亂之際

倉促落腳在此，其安置情形並沒有得到妥善的管理及照顧。隨時間更迭，大陳地區的土地及建物在使用上恣意發展，演變出道路巷弄狹窄及建物間隔不足等問題。考量大陳地區建物老舊及居住安全的疑慮，且較其他都市更新案件擁有更特殊的複雜產權，地方政府開始重視再造的急迫性。然大陳地區的混雜程度使招商流標、建商卻步，始終無法啟動此地的都市更新。

公辦都市更新做為本中心重點業務之一，經主管機關指定成為大陳地區實施者，主導辦理大陳地區單元一、三、四的公辦都更，專責住戶整合及公開招商之相關業務。本中心從先期評估、規劃設計、整合、凝聚住戶意願及共識，建立產權樣態、初期的建築規劃等；緊接著，委託專業工程測量技師，針對單元內建築物目前的使用範圍進行測量，及計算使用人所有由建物面積延伸計算的補償費用，

測量完成與使用人確認內容，以確保地主清楚了解自身權益。

通常主管機關或專責機構招商的都市更新案件，出資人除全案管理及執行，還需進行繁重的地主意見整合工作。而最令都更工作者頭疼的住戶整合事務，本次公辦都市更新案件中，擔任實施者的本中心不僅為未來潛在投資人完備事前繁重的產權調查、條件釐清及前期規劃，繁重的整合包袱也一肩扛起，將溝通的工作完整承接執行，並透過行政法人的角色，取得民眾信任，逐戶拜訪地主、聆聽居民的意見，展現本中心的決心；讓出資人及廠商只需專注處理更新審議、設計、工程營造及興建控管，不需擔心「人」的問題。這樣的模式建立起良好且令人信任之溝通管道，也順利將案件推向成功，同時希望能用最接地氣的方式以及「大陳精神」，重現大陳地區的繁榮。

▼本中心同仁仔細聆聽大陳社區住戶心聲，以期取得當地住戶之信任，並保障住戶之應有權益。



綠色建築 讓城市深呼吸

新北市政府積極面對全球氣候變遷議題，推動社會住宅與再生能源的結合，在新店央北、土城員和及三峽國光的社會住宅規劃中設置了大量的太陽能板，並且於 2022 年度成功產生了 2 萬 3,623 度電，促使永續議題在社會住宅構思上有更多的可能性。除了太陽能發電的設置外，新北市永和大陳社區單元三之公辦都更案，在執行綠建築策略上，主

要以綠廊環境之延續、都市防洪及降低都市熱島效應三大面向著手。

首先是延續綠廊脈絡，永和大陳社區單元三的建築物規劃以鋼骨鋼筋混凝土建造，佔地面積約 3,962.45 坪，藉由建築配置設計，將地面綠化延伸至屋頂空中花園，創造立體

綠化環境，成為都市環境中的綠色跳島，提供鳥類及小生物等物種，暫時休憩及遷徙的緩衝區塊，成為友善生態環境的綠色環境。

其次是都市防洪、延遲地表逕流防治手法，大陳社區單元三採用直接滲透設計和貯集滲透設計之保水策略，以延緩因降雨所引起之地表逕流，降低公共排水設施之負擔，減緩都市洪峰現象；並增加雨水收集回收再利用設施，以積極的防制手段，蒐集因氣候異常之強降雨，同時達到水資源運用開源之成效。

最後是屋頂隔熱及都市熱島降溫。為了減緩建築物對熱輻射及熱島效應的影響，大陳社區單元三將屋頂構造之平均熱傳透率控制在 0.8 (W/m.K) 以下，以降低外殼耗能，提升室內舒適度。同時，亦希望藉由屋頂綠化或連結周圍綠帶所延伸的都市綠島，建構都市立體綠覆網絡。

此外，為創造好的生活環境，計畫於基地東側退縮 25 公尺作為中央公園，其餘三側退縮 4 至 10 公尺作開放空間；另考量行人用路安全，臨北側環河西路二段及西側臨路留設至少 4 公尺以上的人行步道，並輔以綠帶與建築物間做為區隔，除了可以讓住宅使用較為隱密，也創造綠意盎然的環境，營造良好之都市空間意象，提升居住質感。

永和大陳社區單元三的規劃預計通過綠建築標章項目基本要求外，期望成功申請通過九項指標：「綠化量」、「基地保水」、「水資源」、「日常節能」、「二氧化碳減量」、「廢棄物減量」、「污水垃圾改善」、「生物多樣性」及「室內環境」，朝向取得「黃金級」之綠建築標章目標邁進。



公益空間活化利用 創造社區新活力

新北市政府公辦社會住宅在規劃時建置了住宅空間外，亦考量到社區居民的生活需求，於基地內設置托育中心、托老中心、身障者日照中心、庇護工場、青創中心等公益單位，期望透過公共服務設施之進駐，滿足多元的需求，更為社宅住民及社區鄰里注入了更多的活力，造福在地社區。

另外，本中心透過「社宅公益空間出租」計劃，和社會企業「到咖手」攜手合作，在板橋府中青年社宅一樓共同打造一個讓社區居民歡聚共享的公益空間「銀光咖啡館」，並於2022年1月17日盛大開幕，由新北市市長侯友宜親自揭牌。這裡不僅提供了美味的咖啡和輕食，更時常舉辦各種有趣的活動和樂齡課程，讓社區長者們有溫馨舒適的休息空間休憩，進而有機會與他人互動，結交新朋友。

本中心與銀光咖啡館的結合，為社區提供專業的長照諮詢服務，使社宅居民擁有以「活到老，學到老」的姿態过上豐富幸福的生活。同時，這些服務和規劃也回應了多項SDGs目標，如：終結貧窮、消除飢餓、健康與福祉、優質教育、永續城鄉等。本中心和銀光咖啡館的合作，亦成為是國內長照創新服務的標竿，更象徵新北市正朝向社區共好與永續城市的目標邁進。



董事長的話

新北市住宅及都市更新中心屬於行政法人專責機構，為國內第一處地方層級的社宅及都更專責機構，專責社會住宅的營運，以及辦理都市更新業務，期望透過企業化經營模式、引入民間專才，提升社會住宅管理營運品質，同時加速公辦及民辦都市更新推動，以實現「安居樂業」的市政願景。

藉由多樣的業務執行，從社會住宅之受託管理、擔任公辦都市更新事業實施者、辦理都市更新事業實施者之公開評選及其後續履約管理業務、社會住宅及都市更新不動產之管理及營運；住宅和都市更新之資訊蒐集、統計分析、研究規劃、可行性評估及教育訓練；接受新北市政府委託辦理市有土地及建築物之都市更新、防災或危險及老舊建築物重建相關事項，與其他住宅及都市更新相關之業務，來協助社會大眾擁有更好的生活環境。

在治理層面上，新北市的社宅管理是由招租入住、租約管理到租約終止等一系列服務過程，本中心藉由導入電子科技設備，提升服務過程的作業效率，並使成本合理化。2021年6月起在新莊新豐、板橋府中、永和秀朗等三處社宅啟用智慧化電子保全設施，藉由各樓層設置緊急壓扣按鈕、頂樓設置電子圍籬及安全門開啟感應警報等設施，加上業者外勤保全人員巡邏，減少社宅夜間保全人力的需求，估計三處社宅每年可節省支出約350萬元。此外，為提升新北社宅的營運效能，本中心2022年6月首創全國社宅領先導入「ISO 9001:2015品質管理系統」，本中心以有限的人力創造最大能量，致力讓新北社宅與國際接軌。

為了擴大新北市都更量能、加速推動都更，本中心2021年12月與台灣建築中心、新北市不動產開發商業同業公會、新北市建築師公會、新北市不動產估價師公會、新北市都市更新學會等五大專業機構，組成「新北都更大聯盟」。在聯盟運作下，藉由不同機構的專業支持，協助建築相關標章審查及認證、特殊結構審查、BIM應用；進行投資可行性評估、推薦會員參與都更案公開評選；推薦青年建築師參與都更相關建築文件、圖面製作及簽證；撰寫及審議都更事業及權利變換計畫等方式，完整發揮聯盟成員各領域的專業實力來協力都更作業。

在環境面上，倡導「減廢、減碳、全民綠生活」，社宅之建物和設施致力於永續發展規劃，推廣綠建築、無障礙建築、綠色運輸的理念，提高建築物節約能源，以達減碳效益。於2021年12月與「金箍棒 JGB Smart Property」智慧物業管理平台合作，在部分社宅啟用該系統。住戶可透過手機、平板或電腦，跨裝置使用720度線上遠端看房、即時電子簽約與帳單繳費、線上修繕的派單管理，以數位化方式替代傳統紙本文件作業，達到節能減碳的效益外，並完整記錄在線住戶服務過程協助營運上的優化。

在社會關懷方面，本中心，頻繁地進入社區拜訪，關照每個居民的需求及難處。針對老弱婦孺及身障者需求，提供滿足通用設計、安全、融和、可及性高的公共設施空間；並關注政府列管海砂屋或結構安全有疑慮之建築，中心優先輔導都市更新重建，透過法令宣導、成立更新會、媒合專業廠商或公開評選實施者等方式協助社區，朝向「防災、減災」的安全居住環境為目標。另外，為促進社區居民的



新北住都中心 董事長 陳純敬

良好關係發展，試辦多元居住型態的計畫，在土城員和「青年共居」和新店央北的「跨世代共居」的公開招募入住居民，藉由此計畫，關照高齡長者及不同年齡層的生活所需，並透過社區的培力課程、創作工作坊、共食搭伙等多樣型態活動辦理，來共同生活，進而凝聚社區意識和建立緊密的鄰里連結。

本中心深知都市社區推動之不易，但仍持續優化本中心營運的策略，在社區居民的信賴和多方供應商的支持下，中心勇於承擔起這龐大的平台，使老舊都市透過都市更新，強化公共設施、災害預防與救護機能、改善空間環境品質、重塑都市機能，將振興都市經濟、提升城市競爭力視為重要的承諾。

永續亮點績效

SDGs x ESG 行動績效

面向	聯合國 SDGs 指標	SDGs 行動倡議
 <p>環境保護 Environment</p>	  	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 辦理都更相關說明會時，不提供紙本資料，請與會者透過手機掃描 QR CODE 下載簡報電子檔參閱。 ◆ 在新店央北、土城員和及三峽國光的社會住宅規劃中設置太陽能板，2022 年產生 2 萬 3,623 度電。 ◆ 永和大陳公辦都更案，以綠廊環境之延續、都市防洪及降低都市熱島三大面向著手，執行綠建築策略。 ◆ 辦公室使用再生紙張，為環境善盡減碳政策。
 <p>社會責任 Social</p>	       	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 輔導民辦都更重建，並優先協助列管海砂屋案件，2022 年協助辦理 1 案成立更新會。 ◆ 針對委託物業管理單位且營運滿 1 年之 9 間社宅，住戶平均滿意度達 81.4%。 ◆ 各案場之入住率在 2022 年度平均達 96%。 ◆ 每名員工平均受訓時數 8.8 小時。 ◆ 與中國文化大學辦理產學合作備忘錄 (MOU)，精進本中心的業務，未來在師生共同參與社會住宅營運、都市更新推動等實務及議題研究下，更能達到學以致用、培育專業領域人才的目標。 ◆ 2022 年邀請勵馨基金會至本中心專講公益與性別平等講座，參與人數 16 人。 ◆ 板橋府中「銀光咖啡館」開幕，為社區提供專業的長照諮詢服務外，讓社區居民與長者們有互動和學習的空間。 ◆ 辦理「跨世代共居種子計畫」，舉辦「央北同玩節」作為發表會。 ◆ 將新進同仁就職後必須使用的印章及名片，全數委託新北市樂扶庇護工場以及身心障礙個人工作室合作辦理。
 <p>治理 Governance</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2022 年營業收入新臺幣 244,399,592 元，較去年提升約 49%。 ◆ 2022 年，本中心共收到 110 件申訴及檢舉案件，並依結案率為 100%。 ◆ 本中心受託擔任全案管理顧問或公開評選實施者，於 2021 年簽約 1 案，2022 年簽約 4 案，協助具高度共識及重建意願的社區加速更新量能。

永續管理

本中心主要參考 GRI 準則、SASB 準則所列之永續議題，並依 AA1000 當責性原則（AA1000 AccountAbility Principle, 2018），透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果校準本中心的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

利害關係人議合

本中心依營運活動特性及產業屬性，參考 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本中心的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 5 大關鍵利害關係人，包括（1）員工、（2）主管機關、（3）住戶、（4）供應商、（5）地主。

為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本中心於日常實務中便藉由各式雙向、持續的管道，與各類利害關係人積極溝通，同時蒐集並回應其所關注之議題。

另參考國家政策趨勢及各種國際準則（永續會計準則委員會 SASB 行業準則、氣候相關財務揭露 TCFD）及倡議聯合國永續發展目標 SDGs 之議題，聚焦涵蓋經濟、環境、社會等層面且與本中心高度相關之永續議題，經內部高階主管討論與分析，其討論結果呈報於董事長，之後再依本中心發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討，逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人資訊使用者進行有效評價與決策。



本中心之利害關係人議合情形

利害關係人	關注議題	溝通方式	溝通頻率	溝通績效
員工	員工福利 員工教育訓練 員工考核機制 勞資溝通 防疫措施	LINE 群組 / 佈告欄 / 公務信箱 / 內部法令規章區 / 勞基法及人事相關規範 教育訓練作業要點 績效考核管理辦法	不定期	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 依法令規定為員工投保勞工保險、全民健康保險外，另訂定健康檢查補助要點，於內部法令規章區公告；除此之外提供優於法令之團體保險。 ◆ 內部訓練：LINE 群組公告內訓課程資訊，2022 年共 32 場次，共約 97 人次參與。 ◆ 外部訓練：共 5 人受訓，參與自身業務相關課程，總計受訓時數約 350 小時。 ◆ 每年於 7 月、12 月進行員工績效評核。 ◆ 每月安排辦公室消毒，2022 年共執行 19 次。 ◆ 配合中央疫情指揮中心落實防疫措施，實施開會時使用隔板、異地辦公策略、規劃居家辦公，以及藉 LINE 群組宣導防疫事項共 11 次。
		勞資會議 / 部門會議 / 主管會議	定期：每年至少 4 次 / 每周 1 次 / 每月 4-5 次	
主管機關	營運績效 組織治理 法規遵循 永續發展策略 風險管理 財務狀況	本中心年報	每年	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 100% 符合主管機關相關令規範要求。
		財務報告	每季	
		營運概況公告	每月	
		重大訊息公告 / 新聞稿 / 企業 官方網站 / 電話 / 電子郵件	即時	
住戶	資訊透明 服務品質 組織治理	服務滿意度調查問卷 本中心官網留言版 / 臉書社群 群網站 / 電話申訴專線 / 客服信箱 / 法令宣導教育訓練 / 說明會 / 本中心現場諮詢 / 公益活動	不定期	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 辦理服務滿意度調查，根據 2022 年住戶滿意度，各區社宅之滿意度平均有 80 分以上。 ◆ 辦合法令宣導教育訓練：都更三箭法令宣導說明會 134 次、里長說明會 11 次、15 人連署社區說明會 55 次及社區說明會 37 次。 ◆ 現場服務民眾都更法令諮詢 91 次。 ◆ 提供多元溝通管道：民眾在官網或臉書社群留言，由專員處理相關民眾疑問及建議事項，總計 110 件（資產管理部）。
		電話 / 實地拜訪 / 公務信箱 / LINE 群組 / 討論會議	不定期	
供應商	資訊安全 永續發展策略 產品品質 職業安全衛生 供應商管理	電話 / 實地拜訪 / 公務信箱 / LINE 群組 / 討論會議	不定期	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 與供應商持續維持良好關係。 ◆ 各社宅每月召開共同會議 1 場，共 72 場。
地主	營運績效 資訊透明 服務品質 組織治理	辦理社區說明會	不定期	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2022 年度共舉辦 237 場說明會，出席人數共計 38,617 人次。

重大主題鑑別及排序

完成利害關係人議合後，便進入評估營運衝擊，及鑑別、檢驗、確立重大主題等階段；本中心透過《利害關係人關注議題問卷》進行標準化、量化的內部評估作業，鑑別並排序本報告書應優先揭露之 8 項重大主題，包含環境面主題 1 項、社會面主題 4 項，以及經濟面主題 3 項；並經各部門與外部顧問專家共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題未有疏漏後，呈報董事長核定，再接再續編製報告書編製作業。

決定重大主題之流程

評估 營運衝擊

針對與利害關係人議合鑑別出之各項永續議題之衝擊度評估，本中心邀請各部門主管級以上之高階主管針對各議題之嚴重性（規模、範疇）、發生的可能性、人權侵害風險等構面進行更細緻化、標準化的內部評估。

鑑別 重大主題

依發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討，逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題；2022 年共計鑑別出 8 項重大主題。

檢驗 重大主題

委請外部顧問共同檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本中心永續發展策略的一致程度。

確立 重大主題

2022 年所鑑別出之 8 項重大主題，經行政管理組呈報董事長核准確立後，於本報告書中逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，亦於官網設立「聯絡我們管道/道德行為檢舉管道」，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

重大主題列表

序	重大主題	對本中心的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
			上游	本中心	下游	
1	永續城市	實踐「主導公辦協助民辦都市更新案，再生都市機能」發展目標，透過都市更新之重建、整建及維護方式，汰換老舊窳陋、結構安全有疑慮之危老建築，創造更適合居民居住的永續城市，和支持該居住環境品質的經濟。		◆	◆	Ch1. 關於我們
2	誠信經營	執行都市更新業務皆採權利變換方式辦理，秉持公平、公開、公正的原則，確保每位地主之權益；且所有案件的參與皆嚴格把關，使民眾對本中心有更高度的信任。	◆	◆	◆	Ch2. 組織治理
3	服務品質	針對建商非優先進場，或具迫切性重建的社區，依社區特性提供專業建議及協助，並規劃優先進行重建輔導。	◆	◆	◆	Ch1. 關於我們
4	社區參與	透過社會住宅規劃與社區經營行動，改善居住問題的同時，致力於提升生活環境的品質，打造充滿創意及活力的鄰里關係，以實現「安居樂業」的願景。			◆	Ch5. 社會共榮
5	財務穩健	為確保案件未來的執行與財務狀態，透過社區之重建共識度、積極度及社會公益等因素，審慎評估案件受託之可行性。		◆		Ch1. 關於我們
6	節能減碳	倡導綠建築、無障礙建築、綠色運輸之目標納入建築規劃設計，確保基地保水、節能省電、永續建材等，為環境保護盡一份心力。	◆	◆	◆	Ch4. 環境保護
7	員工福利	員工是本中心重要的資源，除了保障員工的工作權益，亦提供多元的福利制度和關懷照顧。		◆		Ch5. 社會共榮
8	人才培育	鼓勵員工藉由教育訓練方式，培養專業知識與技能提升整體素質，以增進工作效率及實現自我價值；同時，建立多方夥伴關係，創造都市更新產業多方合作之良性發展機會。		◆		Ch5. 社會共榮

永續策略與目標

新北市住宅及都市更新中心重視永續經營之發展願景，致力將核心能力與企業社會責任兩者相互連結，除了追求財務穩健之外，同時全面投入環境、社會、治理 ESG 三大永續發展構面，並響應聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）等永續相關倡議，並採用全球報告倡議組織所推出的 GRI 準則發布本中心第一本永續報告書，以具體行動擘劃本中心之永續發展藍圖，積極推動永續發展目標中 SDG 11 永續城鄉之美好未來，提升社會住宅管理營運品質，同時加速公辦及民辦都市更新推動，以實現「安居樂業」的市政願景。

永續策略	
 環境	持續精進環境管理，並從業務服務上鼓勵推動綠建築；從組織營運面向上，落實各項節能減碳措施，以降低環境衝擊，提升面對氣候風險的韌性能力。
 社會	致力打造完美職場，積極提升員工福利及加大人力發展資源；同時藉由社會住宅的公益空間提供，呼應社會各界群體需求，替整體社會創造最大福祉。
 治理	秉持誠信經營最高原則，恪守國內外法令規範，提升同仁法遵意識，以滿足所有利害關係人的權益及期待。





Chapter 1

關於我們

◆ 關於 新北市住宅及都市更新中心

- 重振城市活力 - 都市更新
- 實現人人有家的美好願景 - 社會住宅

◆ 財務績效

◆ 外部參與

- 公協會資格



關於新北市住宅及都市更新中心

本中心為全台第一處地方層級的社宅及都更專責機構，專責社會住宅的營運，以及辦理都市更新業務，期望透過企業化經營模式、引入民間專才，提升社會住宅管理營運品質與加速公辦及民辦都市更新推動。本中心吉祥物「抵家 dǐ jiā ㄉㄧˇ ㄐㄧㄚ」，藉由名稱「到達家門」的意涵，以及房屋造型的帽子所象徵「穩住」和「住穩」的居住生活目標邁進，同時亦實現「安居樂業」的市政願景。本中心將以專業第三部門角度，強化公部門與私部門的協調與信任，擴大辦理都市更新推動能量，並兼顧社會住宅質與量的提升，保障市民良好的居住品質。主要業務範圍如右：

- ◆ 社會住宅之受託管理。
- ◆ 擔任公辦都市更新事業實施者。
- ◆ 受託辦理都市更新事業實施者之公開評選及其後續履約管理業務。
- ◆ 社會住宅及都市更新不動產之管理及營運。
- ◆ 住宅、都市更新之資訊蒐集、統計分析、研究規劃、可行性評估及教育訓練。
- ◆ 接受新北市政府委託辦理市有土地及建築物之都市更新、防災或危險及老舊建築物重建相關事項。
- ◆ 其他與住宅及都市更新相關之業務。

— 重振城市活力 - 都市更新

為配合新北市政府建立一座「安居樂業的城市」的市政願景，讓更多危險老舊的建築成為更安全的新建物，致力改善城市風貌，使民眾擁有更好的居住品質。因此，基於公共利益、公共安全考量，政府針對範圍內公有土地達一定比率、或面積規模以上、或極須辦理更新之危險及老舊建物、或經診斷確有更新之必要卻缺乏市場誘因或資金技術協助類型地區，或是配合重大建設、策略性更新的地區，將優先主導採取公辦都更，重建老舊社區，改善環境品質。

本中心即是新北市政府推動都市更新的最佳助手，經由本中心的適度介入，發揮公信力，為民眾把關，透過公平、公正、公開的程序，加速解決土地持分、換屋、拆遷、分配等複雜糾葛的難題；並藉由都更使建物耐震機能即房屋價值有所提升，促使老舊社區早日脫胎換骨，達成都市更新目標。

都市更新事業依據實施者的不同，分為公辦及自（民）辦二種，本中心皆針對以上兩種類型之都市更新，提供相關服務，不僅配合新北市政府完成都市更新的政策目標，也協助民眾解決都更路上遇到的大大小小問題。

在民辦都更業務上，積極針對海砂屋進行都市更新，除協助辦理海砂屋鑑定及補助申請，使老舊建物成為兼具環保與安全的耐震綠建築之外，也提供防災法令說明，提升民眾防災意識，讓住戶們安心穩住新家。在 2022 年，為減少民眾在都更作業上的阻礙，本中心與台灣建築中心、新北市不動產開發商業同業公會、新北市建築師公會、新北市不動產估價師公會、新北市都市更新學會組成「新北都更大聯盟」，提供專家諮詢之服務，減少民眾後續進入建照審查時大幅修正的可能，以加快審查流程及時間。



Step1
擬訂先期規劃

擬訂先期規劃，以作為更新地區內辦理都市更新事業的指導原則，主要規劃內容包括：基本資料調查、更新構想與定位、實質再發展計畫、更新整體開發策略。



Step2
擬訂都市更新計畫及
劃定都市更新地區

都市更新計畫是政府為推動都市更新政策規劃，及因應地區特性而擬訂的整體發展計畫。計畫目的是提供實施者辦理都市更新事業的指導原則，或者是擬訂都市更新事業概要及都市更新事業計畫之依據。



Step3
變更都市計畫

如果實質計畫涉及都市計畫之變更，於此階段提出都市計畫變更草案書圖，並提送主管機關進行變更作業。



Step4
開發辦理原則

針對政府主導辦理都市更新案件，於確認更新地區開發定位、規劃構想、都市設計等相關開發原則後，擬訂辦理原則，規範相關開發構想、方式、內容、分配原則與權責分工，作為後續開發之依循。



都更免煩惱 - 好夥伴合作計畫

為擴大都更業務產能，本中心於2022年6月開始辦理「好夥伴」合作計畫，透過招募與本中心理念相同的第一線實務人員，廣邀對推動都更有熱忱的好手並肩努力，按照地緣性分配人員進入社區，深入更多老舊社區，即時與本中心討論社區需求與解決方案，以有效因應新北市都市更新、危老重建的需求，希冀讓都更種子遍地開花。

本中心以「都更重建法令說明會」、「15人連署社區說明會」、「里長說明會」來協助社區住戶跨出都更整合的第一步，若住戶重建意願達50%以上，視社區需求介入輔導。成立至今，2021至2022年兩年度間，原預計辦理160場相關說明會活動，實際已執行373場說明會，共計54,656人次出席。

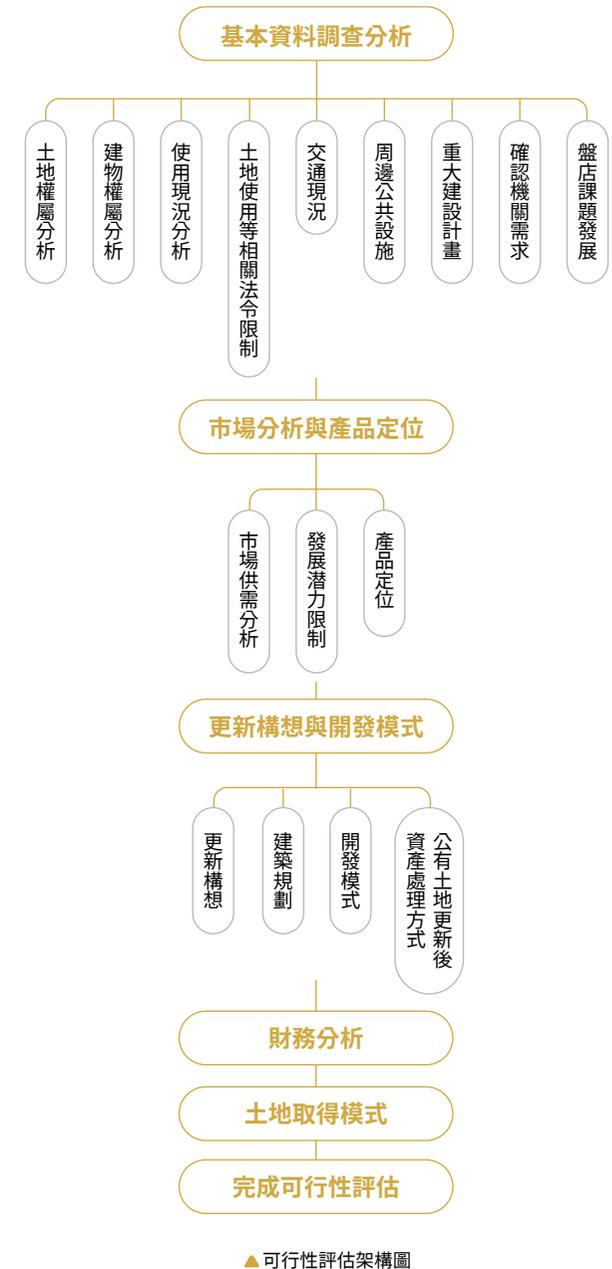
「好夥伴」合作計畫重視與社區住戶建立良好信任關係，解決重建過程中面臨的各種難關，以本中心與好夥伴組成的合作團隊接受社區委託，從規劃、融資、興建、完工到交屋，全程協助至成果備查，也非常鼓勵由新北市都更處培訓及認證的「都更推動師」一起加入好夥伴行列。



可行性評估

都市更新事業開始實施之前，會針對基本資料、市場分析、開發模式、財務分析等各個方面進行可行性評估，確認更新單元是否符合現行法令規定，可以提高更新單元後續辦理成功之機率，可行性評估詳細內容說明如下表格。

分析架構	分析內涵
基本資料調查分析： 調查更新單元現況及基本內容，以利作為未來實施更新事業之參考。	1. 基地位置及範圍 2. 都市計畫及使用分區 3. 更新地區 4. 土地建物權屬 5. 土地及建物使用現況 6. 周邊發展關係分析 7. 交通系統現況
市場分析與產品定位： 進行市場分析、確立市場可行性，並透過本中心大聯盟機制瞭解現階段市場趨勢後找出產品定位，作為未來產品規劃內容之參考。	1. 概要說明 2. 區域發展 3. 相關需求說明（住宅、辦公、商業等）
課題分析： 基地現況環境條件對後續開發產品定位及實質規劃設計之課題。	1. 發現問題 2. 定義問題 3. 設計對策 4. 建議對策
規劃構想	1. 發展遠景 2. 規劃構想 3. 再發展構想
更新構想與開發模式	基於更新單元基本概況、市場分析及產品定位，提出整體開發構想及開發策略，檢討容積獎勵與初步建築規劃設計，作為後續推動之依據。
量體計畫	1. 配置計畫 (1) 基地配置(量體、景觀) (2) 動線配置(人流、車流) 2. 量體模擬 (1) 量體表 (2) 平立面規劃 (3) 方案建議
財務分析： 針對更新前權利價值、共同負擔、更新後價值、敏感度分析等進行試算模擬，作為後續執行之依據。	1. 方案模擬 (1) 成本預估 (2) 財務評估 2. 結果分析與建議
後續推動建議	1. 招商構想 2. 法令適宜性 3. 招商計畫 (1) 市場說明 (2) 招商策略擬定 (3) 招商說明會舉辦



公辦都市更新業務民眾滿意度

本中心負責推動新北市政府的都市更新計畫，並且積極推動大陳地區單元。其中，單元 3 的整合過程只用了短短六個月，就達到超過九成住戶參與意願度的成果。主要是因為本中心作為新北市政府的行政法人，強調以公平、公正、公開透明的方式辦理活動，提高民眾信任度也讓住戶可以安心參與。此外，團隊在一個月內完成了近 100% 的選配作業，顯示出住戶對本中心的期待和信任。在單元 1、4 中複製了單元 3 的成功模式，在短短九個月內就達成了超過九成住戶參與意願度的目標，共有 657 戶、915 位相關權利人參與其中。這不僅增強了住戶對本中心的信任，也提高了兩個單元後續招商成功的機會。

本中心的成功源於對住戶的誠信，以及推動都市更新計畫時的公平、公正原則。本中心會繼續致力於都市更新計畫，為住戶創造更美好的生活環境。

民辦都市更新業務民眾滿意度

本中心推動民辦都市更新，除了辦理法令宣導及社區說明會建構民眾都市更新相關法令知識外，也針對社區特性提供專業建議及協助，另外針對建商不願進場或是有迫切性重建的社區，優先協助輔導社區進行重建。

在說明會期間，也進行了問卷調查，調查的滿意程度分為「滿意」、「普通」和「不滿意」三個等級，並以所佔百分比表示。根據統計，近九成的民眾對都更說明會表示滿意，而沒有人表示不滿意，顯示民眾對本中心推動的都更法令解說和諮詢回應都持正面和滿意的態度。

— 實現人人有家的美好願景 - 社會住宅

社會住宅是由政府為了提供平價住宅而興建的房屋，租金相對較為便宜，使得住宅資源能夠被有效地利用。這些住宅只租不售，其中至少百分之四十的住房應該出租給經濟或社會弱勢者，以照顧更多需要幫助的人們，並實現人人有家的願景。本中心是新北市推動社會住宅的重要推手之一，為與政府政策配合，採用多元模式建設社會住宅。這些住宅分為住宅用和店鋪用，除了租給有需要的民眾入住之外，還提供廠商進駐，完善社區的生活設施，提高居民的生活品質。目前，本中心管理著 14 處社會住宅、6 處（16 戶）社會住宅公益空間及 2 處（11 戶）社會住宅店鋪，分布在永和、板橋、三重、三峽、新店、新莊和土城等區域。作為全台第一個地方層級的社會住宅及都更專責機構，本中心已於 2022 年 5 月 23 日通過了社會住宅招租作業 ISO 9001 的認證，確保社會住宅招租作業的品質，並持續以最嚴謹的態度為新北市的社會住宅申請民眾提供福利服務。

在社宅管理上，本中心導入智慧化物業管理系統，提供社宅住戶更便利的服務，例如線上繳費節省住戶前往金融機構或超商繳費的時間、線上物業報修不受時間及地點限制，管理人員收到通知後立刻通知廠商到現場處理，且在線服

務住戶過程皆有紀錄，省去日後查詢的困擾；同時，也落實節能減碳政策，用數位化、電子化簽約替代傳統紙本文件，提高行政效率，減少作業服務過程產生之碳足跡。



▲本中心於 2022 年通過社會住宅招租作業 ISO 9001 認證，確保社會住宅招租作業高品質。

多元取得	多元運用	多元選擇
透過容積獎勵、公有地都更分回、都更一箭 TOD（以捷運帶動城市發展）增額容積、都更二箭容積加給、多元社福社宅、整體開發取得等開發利得回饋取得社宅資源，將持續與中央合作興辦 4.5 萬戶以上社宅存量。	為協助更多弱勢族群，以多元運用的方式，規劃專案弱勢安置（如婦女及兒少安置）、青銀共居、老屋換居、都更中繼、甚至因應疫情設立醫護休息站等，並結合托幼、托老等社福設施，服務各年齡層有需要的民眾。	為協助市民朋友在新北市安居，提供多元化的住宅，以協助市民朋友尋找合適的居住地。本中心提供社福設施完備之公辦社宅以及與一般社區混居之容積獎勵社宅，提供市民朋友不同地點、價位及樣態的選擇。

無障礙房型

讓城市更友善、更平等！本中心推出全新無障礙社會住宅，為有需要的人提供安全、便利的居住環境，促進社會公平正義。本中心不僅採用多元化的設計，符合不同居住者的需求，還特別考量無障礙環境之整體設計，包括人行空間寬度、鋪面材質、指標系統等，讓居住者在居家生活中更舒適、更方便。除了硬體設施，也提供補助措施來鼓勵原有住宅改善無障礙設施，讓整個城市都成為一個更加友善、便利與平等的地方。快來體驗全新的無障礙社會住宅，一起打造幸福城市！



家具租賃方案

為提供低收入戶、中低收入戶等弱勢群體一個合理的居住選擇，同時也符合他們對高品質居住環境的需求。本中心透過政府補貼與完善的配套措施，讓這些群體能夠輕鬆地取得合適的住宅，透過家具租賃方案讓弱勢族群無需為家具而煩惱，輕鬆地享受高品質生活。

藉由此一方案，不僅能讓民眾能夠輕鬆、舒適地入住，且省去了尋找、購買家具的時間、精力與成本；其次，家具租賃服務提供了更多元、彈性的選擇，讓自帶家具的民眾可透過承租補足不足之處，而無家具或短期居住的民眾則能快速入住。再者，以租代買的方式不僅省去了處理後續家具的麻煩，更能以低廉的月租金方式享受整套高品質家具。同時，家具租賃服務的實施也符合循環經濟的概念，降低地球的負擔，實現環保的目標。

透過新北社宅家具租賃方案，不僅能讓弱勢族群更輕鬆地提升生活品質，還能充分利用社會上閒置的家具，達到永續環保的目的。此外，這個方案也是為了回應 SDG 1、2、3、9、10、11 等永續目標，為低收入戶家庭提供幫助，讓他們能夠輕鬆地過上舒適的生活，建立更友善、幸福的社會。



住戶滿意度

本中心針對接管各處社宅之中，住戶入住達 1 年以上者，進行年度之住戶滿意度調查，針對住戶入住後之物業管理、居住品質等面向作研究調查。問卷分析之社宅包括新店央北、三峽國光、三峽北大、新莊新豐、板橋府中、永和秀朗、永和國光、三重五谷王及土城明德等 9 處社宅，回收問卷達 400 份，調查面向包括各項物業管理服務滿意度、居住品質用後評估以及其他住戶反饋事項。其中物業管理服務部分整體表達滿意者達 81.4%，足見住戶對於本中心管理社宅之肯定。

詳細各項分析如下：物管人員服務態度：項目包含總幹事、行政祕書及保全人員之服務態度及工作表現等，滿意度達 84.4%；社區事務辦理：項目包含事務協調能力、信件、包裹收發、入住相關事項等，滿意度達 85%；突發事件處理：項目包含緊急事件通報效率、活動安排、住戶服務回應等，滿意度達 79.4%；社區清潔程度：項目包含各公共區域清潔、清潔人員專業程度等，滿意度達 83.2%；設備維護、修繕：項目包含修繕通報、公共空間及設施設備之維護修繕效率等，滿意度達 77.3%；安全管理機制：項目包含安全管理巡邏、防災應變措施、門禁控管等，滿意度達 78.5%。

本中心除了強調在平時建立社區內互動良好的管理模式，亦積極針對住戶透過多元管道反應之情事作即時處理。本次年度問卷滿意度調查達標，屬住戶對本中心管理的肯定。



重大主題	永續城市		
對應 GRI 指標	GRI 413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動。		
連結之 SDGs			
政策或承諾	實踐本中心「主導公辦協助民辦都市更新案，再生都市機能」發展目標，透過都市更新之重建、整建及維護方式，汰換老舊窳陋、結構安全有疑慮之危老建築；在住宅資產管理維護上盡可能採用生態永續、經濟永續、社會永續等方式或措施，建立包容、安全、韌性之社會住宅，進而創造更適合居民居住的永續城市。		
指標及目標	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆「減廢、減碳、全民綠生活」：減少都市環境所造成的有害影響，包含空氣品質、水、其他都市廢棄物的管理。 ◆「防災、減災」：針對市府列管海砂屋或結構安全有疑慮之建築，本中心優先輔導協助都市更新重建，透過法令宣導、成立更新會、協助社區媒合專業廠商、或公開評選實施者等方式協助社區。 <p>中期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 倡導民辦都更案件將綠建築、無障礙建築、綠色運輸納入建築規劃設計，提高建築物節約能源，以達減碳效益。 ◆ 針對老弱婦孺及身障者需求，提供滿足通用設計、安全、融和、可及性高的公共設施空間。 ◆ 配合「大眾運輸導向型發展 (Transit-oriented development, TOD)」規劃導向都市發展，留設寬敞舒適的人行空間，及共享汽機車之停車空間，為所有的人提供安全、可負擔、可及性高，且符合永續發展的交通運輸系統。 <p>長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 老舊都市透過都市更新，強化公共設施、災害預防與救護機能、改善空間環境品質、重塑都市機能，以期振興都市經濟、提升城市競爭力。 		
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 環境、生態永續面：節能減碳比率、無紙化比率、垃圾回收率、綠能生產量。 ◆ 經濟永續面：財務自償率。 ◆ 社會永續面：性別友善指標、居住正義達成率。 		
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 100% 公辦都更及社會住宅之據點皆與當地鄰里、民眾說明、研討，執行與當地鄰里相關的衝擊評估。 ◆ 2022 年度辦理都更相關 237 場說明會時，響應永續理念，不提供紙本資料，請與會者透過手機掃描 QR CODE 下載簡報電子檔參閱。 ◆ 輔導民辦都更重建，並優先協助列管海砂屋案件，2022 年協助辦理 1 案成立更新會，持續追蹤及關懷社區整合進度及想法，適時給予法令諮詢、受委託擔任全案管理者或公開評選實施者等協助。 ◆ 2022 年市府每周例會共 45 場，針對已簽約案件，除本中心分層控管外，依個案性質研擬都更推動時程。 ◆ 板橋府中「銀光咖啡館」於 2022 年 1 月 17 日開幕，為社區提供專業的長照諮詢服務外，讓社區居民與長者們有互動和學習的空間。 		



重大主題	服務品質		
對應 GRI 指標	GRI 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊。		
連結之 SDGs			
政策或承諾	<p>為照顧弱勢及青年族群的居住需求，實現居住正義並健全住宅市場，本中心配合政府推動之社會住宅政策《住宅法》，將妥善管理政府之社會住宅，並建立良好之服務體系以達成安定人民居住、提升政府資產價值的目標。</p> <p>辦理法令宣導及社區說明會，除了建構民眾都市更新相關法令知識外，也針對社區特性提供專業建議及協助，針對建商不願進場或具有迫切性重建的社區，本中心將優先提供社區協助進行輔導重建。</p>		
指標及目標	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 建立明確社宅管理機制、申請規範以及加速社宅入住，各案場之入住率在 6 個月內達九成以上。 ◆ 辦理都更三箭法令宣導說明會、里長說明會、15 人連署社區說明會等及本中心現場民眾都更法令諮詢，並持續追蹤及關懷社區整合進度及想法，建構民眾都市更新相關法令知識及正確觀念。每年度以辦理 100 場說明會為目標。 ◆ 客戶申訴、陳情等皆由各社宅承辦人員，依申訴及陳情之內容限期辦理。 	<p>中期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 完善社宅設備、提升居住品質，優化申請、居住等服務體驗，各案場之居住滿意度達八成以上。 ◆ 針對參與都市更新法令或專業知識教育訓練之社區，或居住地危險列管在案、民間業者無投資意願之社區，本中心提供專業諮詢服務，輔導其辦理都市更新作業，包含專業廠商媒合、意願溝通等協助。 ◆ 針對具高度共識及重建意願的社區，依據本中心辦理民辦都市更新原則，受託擔任全案管理顧問或公開評選實施者的方式，協助社區加速更新量能，每年度以簽約 1 至 3 案為目標。 	<p>長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 透過大數據建立長期修繕計畫，持續優化居住品質，並透過使用反饋滾動式修正社宅之規劃。 ◆ 針對已簽約案協助擬定都市更新事業計畫及權利變換計畫、審議、核定實施、拆除與興建及交屋與登記等。並透過成功都更案件作為示範，帶動周邊老舊社區都市更新契機。
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 住戶滿意度調查：提供客戶多元溝通管道，定期辦理服務滿意度調查；由售服專員處理相關申訴或爭議事項，以保障消費者之權益。 ◆ 供應商管理與稽核、明確定義員工業務範疇，以及明定供應商之權責或處分。 ◆ 暢通之民眾及員工申訴管道。 		
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 住戶滿意度調查：2022 年針對委託物業管理單位且營運滿 1 年之 9 間社宅平均滿意度達 81.4% <ul style="list-style-type: none"> - 三峽國光一期青年社會住宅，達 97% - 永和國光青年社會住宅，達 100% ◆ 各案場之入住率在 2022 年度平均達 96%。 <ul style="list-style-type: none"> - 土城明德青年社會住宅，達 100% - 三重五谷王青年社會住宅，達 100% - 土城員和青年社會住宅，達 92% - 永和中正橋青年社會住宅，達 96% - 板橋永翠青年社會住宅，達 100% - 新店斯馨 1 號青年社會住宅，達 100% ◆ 新店斯馨 2 號青年社會住宅，達 93% ◆ 確實落實工作排程管理，以及執行員工之雙周和每月績效評鑑，量化員工工作成果。 ◆ 2022 年原預計辦理 120 場說明會，實際執行 237 場（都更三箭法令宣導說明會、里長說明會、15 人連署社區說明會），出席共計 38,617 人次。 ◆ 2022 年度受理客戶申訴及陳情總計 110 案，依規定限期於一周內受理完畢，結案率 100%。 ◆ 2022 年市府每周例會共計 45 場。 ◆ 本中心受託擔任全案管理顧問或公開評選實施者，於 2021 年簽約 1 案，2022 年簽約 4 案，協助具高度共識及重建意願的社區加速更新量能。 		

財務績效



本中心 2022 年重大主題之管理情形

重大主題	財務穩健
對應 GRI 指標	GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值。
連結之 SDGs	
政策或承諾	為確保案件未來的執行與財務狀態，本中心透過社區之重建共識度、積極度及社會公益等因素，審慎評估案件受託之可行性。
指標及目標	短期目標：持續評估財務狀況和風險，建立穩健的財務基礎，同時加強管理和監控財務狀況，以確保財務狀況穩定。 中長期目標：實現財務穩健及組織永續發展，透過透明度和穩健的財務管理，增加所有利害關係人對本中心的信心。
有效性追蹤機制	每年依國內政府相關規定出具年度財務報告。
年度行動及措施	2022 年營業收入新臺幣 244,399,592，較去年提升約 49%。



組織所產生及分配的直接經濟價值（單位：仟元）

項目		2021 年	2022 年
產生的直接經濟價值	營業收入	164,157,532	244,399,592
	業外收入	4,124,524	1,616,744
分配的經濟價值	營運成本	66,269,712	88,344,098
	員工薪資和福利	33,943,004	53,796,304
價值	支付政府的款項	68,069,340	103,656,885
	捐贈給慈善單位、或藝術和教育活動、社區休閒設施	0	0
留存的經濟價值		0	0

▲註：

1. 留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值。
2. 合併財務報表中所包含的實體為本中心。

外部參與

－ 公協會資格



具重要參與作用之公協會及倡議組織

項次	組織名稱	會員資格
1	社團法人新北市都市更新推動協會	一般會員
2	社團法人新北市都市更新學會	一般會員
3	社團法人臺灣建築發展學會	一般會員
4	社團法人台灣建築醫學學會	一般會員

Chapter 2

組織治理

◆ 治理結構

- 政策承諾
- 專業且多元的董事會
- 利益迴避
- 董事會智識
- 績效評鑑
- 董事會薪酬政策及倫理規範

◆ 誠信經營

- 內控小組
- 反貪腐、反賄賂政策

◆ 內部控制及內部稽核

◆ 法規遵循

- 法遵訓練
- 申訴及建議管道

◆ 風險管理

◆ 資安與個資風險

- 個人資料管理政策





治理結構

新北市住宅及都市更新中心為行政法人，依《新北市住宅及都市更新中心設置自治條例》規定設董事會，置董事 11 人至 15 人，依《新北市住宅及都市更新中心董事長董事監事遴聘辦法》規定，本中心董事長、董事之遴聘及補聘，皆由新北市政府城鄉發展局考量各類人選之代表性及均衡性加以遴選，提請新北市市長聘任之。本中心設監事會，置監事三人至五人，由新北市政府城鄉發展局遴選，提請新北市市長聘任之。

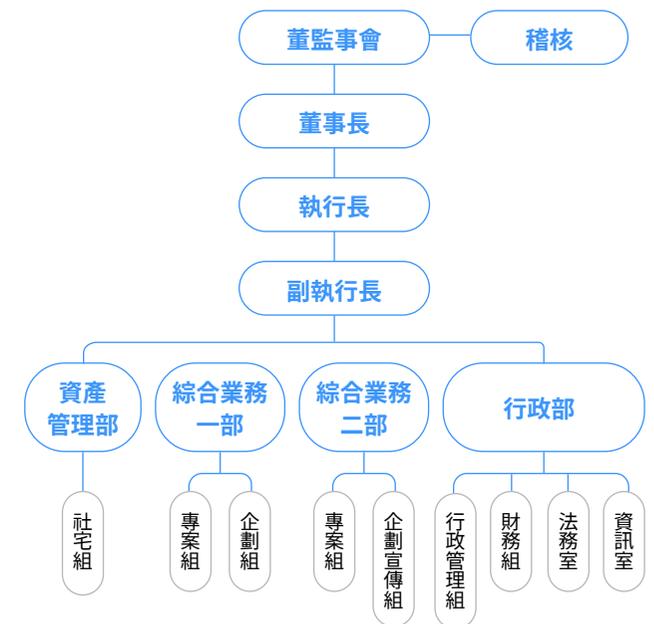
董事長為執行營運，得將人員、資產、組織等事宜，授權執行長經營管理，並視實際需要調整相關組織、業務及經費，但應報董事會備查。本中心置專任執行長 1 人，執行長應依本中心規章、董事會之決議及董事長之授權，執行業務，包括發展目標、發展計畫及相關規章之擬訂、年度業務及營運計畫之擬訂、年度預算之擬編、業務計畫執行成果及決算報告書之提出、經費籌募來源及方式之擬訂、業務執行計畫之核定、業務執行成效之監督及所屬人員之任免；另，本中心置副執行長一職，有 1 人，由執行長遴選進用，以襄助執行長處理本中心業務。

- 政策承諾

新北市住宅及都市更新中心秉持優良治理原則，建置有效的治理架構、保障並尊重利害關係人權益、強化董事會職能及提升資訊透明度。本中心也有完善的資訊揭露制度，以確保利害關係人能取得本中心最新、最正確的訊息，以正確詳實、公平揭露為原則，即時提供各項有關於營運、財務、董事會決議、經營理念及方針等相關資訊。

本中心致力實現永續發展，並在符合 ESG 發展的方向上，持續展現對經濟治理、人權與人文、環境保育的關懷，依照國內相關法令（如：都市更新條例及住宅法）及國際倡議，推動永續城鄉的美好目標，並公開承諾營運過程皆須符合負責任的商業行為。

為有效達成本中心對永續發展的政策承諾，要求外部供應鏈須合乎新北市住宅及都市更新中心採購作業辦法，希冀透過整合上下游的資源，共同實踐對永續的承諾。



▲本中心組織架構

一 專業且多元的董事會

新北市住宅及都市更新中心最高治理單位為董事會，負責決策、監督，以及管理本中心對經濟、環境、人權與社會的衝擊。本屆董事會共有 14 名董監事，於 2021 年 1 月成立如表一。任期自 2021 年 1 月至 2023 年 12 月屆滿，惟於 2022 年 12 月間異動，相關異動名單如表二。本屆董事會共有 11 名董事，另亦設有 1 位常務監事，2 位監事，以完善本中心治理制度及監督能量。

本中心注重董事會成員多元的產業經驗以及專業背景與能力，訂定「董事會成員多元化政策」，並持續廣納不同性別、年齡、弱勢族群的聲音。本屆董事會共有 6 名女性董事，占比 64%，期望能持續推動董事會邁向性別多元化，以促進董事會思考面向多元化、降低本中心整體營運風險。

2022 年董事會共計召開 7 次董事會議，平均至少每 2 個月召開一次，年度全體董事平均出席率達 80%。董事會議以審核企業經營績效、內部控制為主，同時指派、確認相關事項之權責單位，並於後續會議持續追蹤、監督實際進度與處理情形。2022 年，董事會共計針對 1 件決算報告議題、1 件營運績效評鑑自評報告、2 件都更案、1 件 112 年業務及營運計畫暨預算案、1 件「採購作業辦法」、1 件「員工績效考核辦法」、1 件內部控制制度、1 件 112 年度內部稽核計畫、1 件 111 年度呆帳損失議題等關鍵重大事件進行溝通（若未有相關重大事件則僅需敘明“本報告年度未有需與董事會溝通之關鍵重大事件”），並為此召開 1 次臨時性會議，詳請參閱本中心官網。

表一 本中心董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡	董事會議出席次數
董事長	陳純敬	男	51 歲以上	7
董事	劉和然	男	51 歲以上	5
董事	李泰興	男	51 歲以上	4
董事	黃國峰	男	51 歲以上	4
董事	汪禮國	男	51 歲以上	6
董事	詹榮峰	男	51 歲以上	6
董事	陳麗春	女	51 歲以上	6
董事	林慈玲	女	51 歲以上	6
董事	許阿雪	女	51 歲以上	6
董事	林育如	女	31-50 歲	6
董事	葉美麗	女	51 歲以上	6
董事 (常務監事)	吳宗憲	男	51 歲以上	6
董事	林豐裕	男	51 歲以上	6
董事 (監事)	張樹萱	女	51 歲以上	3

▲ GRI 準則：年齡以 30 歲以下、31-50 歲、51 歲以上加以分類

表二 本中心董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡	董事會議出席次數
董事長	陳純敬	男	51 歲以上	7
董事	劉和然	男	51 歲以上	5
董事(新任)	邱敬斌	男	51 歲以上	1
董事(新任)	祝惠美	女	51 歲以上	0
董事(新任)	張錦麗	女	51 歲以上	1
董事(新任)	錢念群	女	31-50 歲	0
董事(卸任)	李泰興	男	51 歲以上	4
董事	黃國峰	男	51 歲以上	5
董事(卸任)	汪禮國	男	51 歲以上	6
董事(卸任)	詹榮峰	男	51 歲以上	5
董事(卸任)	陳麗春	女	51 歲以上	6
董事(卸任)	林慈玲	女	51 歲以上	4
董事(新任)	康秋桂	女	51 歲以上	1
董事	許阿雪	男	51 歲以上	6
董事	林育如	女	31-50 歲	6
董事	葉美麗	女	51 歲以上	6
董事-常務 監事(卸任)	吳宗憲	男	51 歲以上	6
董事-監事 (卸任)	林豐裕	男	51 歲以上	2
董事-常務 監事(新任)	吳建國	男	51 歲以上	1
董事-監事 (新任)	王文信	男	51 歲以上	1
董事	張樹萱	女	51 歲以上	3

－ 利益迴避

新北市住宅及都市更新中心最高治理單位主席為董事長，由新北市政府就董事中聘任之；董事會所有成員均採提名選制辦理，並依循《公職人員利益衝突迴避法》，嚴格遵守董事之利益迴避原則。目前本中心無利益衝突風險，透過完善的利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權；此外，規範董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於本中心利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予離席迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

－ 董事會智識

新北市住宅及都市更新中心為增進中心治理及風險應變能力及掌握全球營運管理趨勢，董事會成員皆持續精進產業專業知識及充實治理經驗，以增進董事會成員所需之治理知能及趨勢洞見，以及提升本中心在永續發展上的群體智識。未來，將持續強化傳遞資訊與提升永續相關智識，以確保具備足夠專業善盡領導、監督功能。

－ 績效評鑑

為落實組織治理並提升本中心董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，依據《新北市住宅及都市更新中心績效評鑑辦法》，由新北市政府城鄉發展局依新北市住宅及都市更新中心設置自治條例第二十三條規定遴選推薦，設績效評鑑委員會 9 人至 13 人。

評鑑委員應遵守利益迴避原則；其迴避事項，依行政程序法之規定。績效評鑑採書面或實地訪視方式辦理，本中心皆完整提供評鑑所需資料，並配合相關評鑑作業。年度績

效評鑑分為自評、複評及核定三階段，將就評鑑結果所列缺失或尚待改善之事項積極改進，及納入業務規劃；且評鑑委員及參與評鑑相關人員，對評鑑工作所獲取之各項資訊，應負保密義務。

－ 董事會薪酬政策及倫理規範

為規範營運管理，新北市住宅及都市更新中心設置自治條例，第 17 條明定本中心董事長、董事及監事，均為無給職。

同時，為提升全體員工行為素養、從業道德和專業能力，本中心遵照新北市政府員工廉政倫理規範。違反規範者，所獲取之各項不正當利益，均應追繳發還被索取人或本中心外，並依情節予以處分，包含扣發績效獎金、年終獎金、紅利、降職、免職等甚至採取法律行為。期望全體員工包含董監事成員，善盡管理、監督之責，嚴守從業道德規範，以確保本中心得以永續成長與發展。



誠信經營

新北市住宅及都市更新中心依照勞動基準法成立勞動契約書，契約內容奉董事長簽准，明確列出不符合誠信之行為規定，作為員工遵循之依據。為落實良好之中心治理與風險控管機制，明定獎懲方案防止不誠信行為，並建立有效會計制度及內部作業流程，由會計師和稽核人員定期依各規定進行查核，並將查核結果轉知相關單位權責主管，且彙總資料定期向董監事會報告，以確保本中心誠信經營之施行。

一 內控小組

本中心致力貫徹誠信經營原則，本中心內控小組團隊定期查核與監督內部營業活動之執行；亦積極提倡誠信經營及道德從業行為，並落實平衡各利害關係人的利益，於每年定期向董監事會報告相關作業及監督實行情形。

一 反貪腐、反賄賂政策

本中心倡導誠信經營，在所有營運行為中皆謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，並依新北市政府《員工廉政倫理規範》相關政策，另外提供本中心員工及供應商夥伴溝通管道與相關教育訓練，以協助防止賄賂和貪腐行為。



針對反貪腐政策和程序進行溝通的成效

員工類別	總人數	實際參訓人數	比例
高階主管	14	14	100%
中階主管	5	5	100%
一般員工	45	45	100%



本中心 2022 年重大主題之管理情形

重大主題	誠信經營
對應 GRI 指標	GRI 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練
連結之 SDGs	
政策或承諾	本中心執行都市更新業務皆採權利變換方式辦理，秉持公平、公開、公正的原則，確保每位地主之權益；且所有案件的參與皆嚴格把管，使民眾對本中心有更高度的信任。
指標及目標	短期目標： <ul style="list-style-type: none"> ◆ 無貪腐事件發生。 ◆ 申訴及檢舉案件結案率維持 100%。 ◆ 持續辦理法遵相關訓練，提升同仁法遵意識。 中長期目標： <ul style="list-style-type: none"> ◆ 秉持誠信經營的商業行為原則，使誠信經營成為本中心的核心價值觀之一，致力取得所有利害關係人的信任，從而實現永續發展願景。
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 遵循《新北市住宅及都市更新中心設置自治條例》。 ◆ 每年由新北市政府組成評鑑委員會，依據《新北市住宅及都市更新中心績效評鑑辦法》，進行年度評鑑。 ◆ 為貫徹誠信經營之原則，遵守《新北市政府員工廉政倫理規範》之相關規定向同仁宣導以恪遵廉政規範，並每年定期進行宣導。 ◆ 為遵循政府法令規範，設置專責法務人員關注相關法規制定與最新修正之情形。 ◆ 為有效落實風險管理，特訂定《內部控制制度》、《內部稽核作業準則》。 ◆ 設立資訊人員專責資安管理，並遵循資通安全管理法規定，按時向數位發展部提報資通安全維護計畫實施情形。
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2022 年，共收到 110 件申訴及檢舉案件，並依結案率為 100%。 ◆ 2022 年 12 月底收到 1 件匿名檢舉案件，一週內完成本案書面調查，為避免爾後再發生不當使用行為，本中心修訂《租賃車輛管理使用辦法》並加強宣導。 ◆ 2022 年進行反貪腐。 ◆ 2022 年辦理法遵訓練：法律小常識，員工參訓比例 100%。 ◆ 為確保資訊安全的落實，2022 年度總計發布 21 次公告相關的資安知識以提醒員工。

內部控制及內部稽核

為有效經營管理各項業務，衡酌短、中、長程營運計畫與管理需求，依據「新北市住宅及都市更新中心設置自治條例」第五條規定，並參考「政府內部控制觀念架構」、「新北市政府內部控制制度設計原則」及「新北市政府內部控制監督作業原則」訂定內部控制規章。

本中心設置內部稽核單位，隸屬董事會，功能上向董事會報告，行政上向執行長報告，並依營運規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員，內部稽核人員列席董事會並定期報告稽核業務；內部稽核之任免，須經董事會同意為之。

本中心確實執行內部稽核之運作，要求內部稽核人員秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務，並盡專業上應有之注意。內部稽核業務分定期性、專案性二類，定期性稽核，依年度稽核計畫執行；專案性稽核，依董事會、董事長或監事會指示辦理。年度稽核計畫係參考本中心內控自評結果、風險管理結果、監督機關績效評鑑結果、外部機關稽核結果等資訊，以風險為導向擬訂之。

內部稽核人員對於內部稽核作業所發現、自行評估及會計師審查所發現之內部控制制度各項缺失及異常事項，據實揭露於稽核報告，並於該報告陳核後加以追蹤，每半年作成追蹤報告，以確定相關單位業已即時採取適當之改善措施，並列為各部門績效考核之重要項目。內部各單位每年應定期自行評估內部控制制度之有效性，由各單位自評主管依據風險評估結果，進行內控制度設計與執行有效性評估，再由內部稽核單位覆核各單位之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及執行長評估整體內部控制制度有效性之主要依據。

法規遵循

為遵循政府法令規範並實現永續經營，本中心視合法合規地營運為最基本的責任。因此，設置專責法務人員，密切關注可能影響本中心的法規制定和最新修正之情形，並由內部稽核人員依據本中心內部控制規章和相關法令規定對各部門進行查核，以確保實務操作符合相關要求和規範。

一 法遵訓練

本中心為即時提供同仁所需的法律及法規相關協助和諮詢服務，設立內部網站法律服務平台，使同仁皆可取得最新的法令資料和瀏覽相關訊息。此外，不定期舉辦各類法規之教育訓練，並進行編製與公告宣導資訊，以確保同仁能掌握最新規範，亦可檢討和更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事，同時有助於強化全體同仁的法遵及道德意識，更落實企業最基本的社會責任。



本中心 2022 年法遵相關教育訓練情形

年度	訓練課程	課程目的及效益	訓練對象
2022 年	法律小常識	讓同仁了解與生活相關之法律知識	本中心全體同仁

一 申訴及建議管道

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，我們設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議。

為提升本中心人員對營業範圍內具高度道德標準，防止違法行為發生，暢通檢舉投訴管道，同時保證檢舉投訴問題得到及時的處理，特制訂執行長信箱；並依不同議題設置專責處理人員，檢舉情事若涉及一般員工者應呈報部門主管；涉及董事或高階主管及監事或常務監事，應呈報至監督機關（新北市政府）；人事評議委員會則負責根據調查結果進行檢舉事項的獎勵和處罰。

於官方網站公告檢舉管道，內部及外部人員皆可透過電子郵件（nthurc@nthurc.org.tw）直接向本中心舉報不法。亦提供匿名舉報的選項，對檢舉人身份及事件保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待；並明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準，規定處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身份及檢舉內容予以保密，本中心承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

2022 年，本中心共收到 110 件申訴及檢舉案件，並依結案率為 100 %。其中社會住宅有關社區招租之申訴為 25 件（如：申請資格相關疑義、抽籤、選屋方式等）；有關物業管理之申訴為 23 件（如：物業人員失職或管理方針疑義等）；有關社區硬體環境之申訴為 24 件（如：清潔、違停、設備損壞等）；另有租賃契約及費用相關申訴為 38 件（如：續約資格、繳費疑義、水電瓦斯等），本中心接獲申訴後，將立即依業務分工交由承辦人員個案辦理申訴事實之釐清以及在一周內完成後續之回應或補償措施。

風險管理

新北市住宅及都市更新中心參考國家發展委員會訂頒「風險管理及危機處理作業手冊」之風險評估機制，針對可能威脅本中心營運之各種衝擊或不穩定因素進行風險管理，相關事宜依據各衝擊風險類型指派權責單位，不定期召開內部控制推動小組會議，彙報風險類型、衝擊描述及其因應策略與行動。內部控制推動小組則依據各單位彙報結果進行評估及檢討後修訂內部控制制度，並向董事會報告。



本中心風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
財務風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 收受款項之帳務與程序不明或延誤，致影響本中心或相關人權益。 2. 疫情影響社宅承租戶支付能力，致逾期帳款明顯增加。 3. 新的社宅營運或都更案件推動時程較預期落後，致收支結算發生短絀。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對財務作業之執行流程建立 SOP。 2. 定期檢視應收帳款之未收款資訊，進而關心住戶、給予協助或相關催繳程序。 3. 定期檢視預算與實際執行差異，滾動調整執行策略，如：工程裝修與招租作業同時進行，使住戶及早入住、收租。 	財務組
氣候變遷風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 政府限制碳排放相關法令與國際倡議可能造成的各項風險。 2. 因氣候變遷導致建築物損害及影響人身安全。 3. 發生災害時，財產及非消耗品未按其性質辦理投保，而遭受重大損失。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立永續環境相關機制和宣導減低碳排放守則，如：設備汰換，改使用低碳高效能之設備。 2. 社會住宅加裝抽水馬達，以因應天災造成之淹水。 3. 為避免財產及非消耗品於發生災害時遭受重大損失，得按其性質及預算由保管單位或財物管理單位辦理投保。 	資產管理部 行政管裡組
職安風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工工作時造成意外事故。 2. 本中心大樓或廠區的硬體設備造成危安風險。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於新進人員就任前的訓練課程加入預防職安衛危害風險之相關內容。 2. 確認辦公室內、外地面清潔及廁所是否放置「小心地滑 (CAUTION WET FLOOR)」字樣的警告牌。 3. 定期檢查本中心硬體設備（如建築物、電器等）是否完好無故障。 	行政管裡組
資安與個資風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶資料外流風險。 2. 維修保固流程之個資保密系統建立。 3. 機密文件（包含實體）的洩密風險。 4. 駭客可能攻擊外部網站或內部系統竊取機密資訊。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 由行政管理組定期檢視官網後台與內部系統是否有駭客入侵與被植入木馬的情形。 2. 維修保固流程改採只收集最低個資，以提升用戶信心。 3. 在本中心內外部不提及機密文件內容，並落實標示機密等級並分類。 4. 每名員工所使用的電腦均需安裝防毒軟體，並經行政管理組統一評估採購。 	行政管裡組

資安與個資風險

本中心資訊安全之權責單位為行政部行政管理組資訊人員，負責訂定資訊安全政策、資訊安全管理及資訊安全推動與落實，並訂定「資訊安全管制辦法」，定期向董事會報告資安管理成效、資安相關議題及方向。此外，為落實本中心整體資訊安全，依所排定期程進行查核作業，若有發現缺失、風險，即請受查單位及協同作業單位進行檢討，提出具體改善計劃及時程，定期追蹤改善進度，以落實資訊安全政策。

本中心關注資訊安全及重視利害關係人之個資，於行政部行政管理組內設置資訊人員，為提升員工防範意識，進行不定期電子郵件通知資訊安全相關的知識提醒，如：軟體更新操作、社交演練工程宣導、防火牆安裝設定、資訊系統災害測試、防毒軟體安裝、定期電腦維護、網路設備工程、防災應變安全作業等，2022 年度總計發布 21 次公告以提醒全體員工。

— 個人資料管理政策

對於營業資訊秘密保護方面，為確保同仁辛苦的工作結晶、本中心的競爭力及避免重要資訊外洩，除遵行國際資安標準外，更訂定相關政策執行；同時推動定期和不定期的資安宣導與教育訓練來提醒同仁小心防範，使同仁於日常養成對文件保護之習慣，並對相關文件取得、處理、及傳遞利用更加嚴謹。

為了確保本中心機密資訊、相關營業秘密與個人資料，皆受到妥善的保護，將持續強化資訊安全防護能力。員工及客戶相關個資，均由本中心行政部行政管理組資訊人員定期檢視儲存之伺服器是否遭受攻擊與被竊取，加強機房人員管控，以防止重要個資外流。



Chapter 3 供應鏈管理

- ◆ 永續價值鏈
 - 供應鏈管理政策
- ◆ 永續採購
- ◆ 供應商風險評估



永續價值鏈

新北市住宅及都市更新中心屬於行政法人專責機構，為國內第一處地方層級的社宅及都更專責機構，專責社會住宅的營運，以及辦理都市更新業務。2022 年本中心供應鏈及與上下游廠商間的商業關係無重大顯著改變。

本中心為落實供應鏈管理，除自我要求於建設業等業務領域持續精進，加強與上、中、下游供應鏈合作關係外，亦持續促進供應商關注於 ESG 各面向的改善，並藉由管理階層定期交流、自主評鑑、管理稽核與經驗分享，期望能與主要供應商攜手合作，強化夥伴關係，推出更多優質的產品及服務，共同創造更亮眼的永續價值。

— 供應鏈管理政策

本中心為強化供應鏈永續管理及採購實務運作，於辦理工程、財物及勞務之採購上，除符合我國締結之條約、協定或政府採購法第四條所定情形，應依各該規定辦理外，100% 依《新北市住宅及都市更新中心採購作業辦法》規定辦理相關採購事務。

本中心辦理財物、勞務及工程採購採最有利標決標者，或經權責主管指示之請購案，應組成採購評選會，其中設置委員 5 人以上，由權責主管指派內部具有與採購案相關專門知識之人員兼任之。並得視個案需要，邀請外部有關人員或學者、專家提供諮詢意見；如財物及勞務採購達 500 萬元以上、工程採購達 5,000 萬元以上之情形，則外聘學者及專家人數應達設置委員 1/3 以上。

此外，為落實採購作業之公正性，嚴格規範本中心人員對於與採購有關之事項，若涉及本人、配偶、二親等以內親

屬，或共同生活家屬之利益時，應加以迴避；同時，董事、監事、執行長或其關係人也不得為供應商之負責人、合夥人或代表人，並不得與本中心為買賣、租賃、承攬及其他交易行為。

本中心之供應商管理原則

- ◆ 得標廠商應自行履行採購契約。
- ◆ 得標廠商違反前款規定轉包其他廠商時，本中心得解除契約、終止契約或沒收履約保證金，並得要求損害賠償。
- ◆ 得標廠商應負公共安全衛生之責任，並對重點項目訂定檢查程序及檢驗標準。
- ◆ 採購單位於廠商履約過程，得會同請購單位共同辦理分段查驗，其結果並得供驗收之用。
- ◆ 採購金額新臺幣一百萬元以上之案件所訂之契約應經本中心財務人員審核，並依契約相關管理規定辦理。
- ◆ 新廠商之採用應調查是否合法設立；若為公開採購，應對廠商背景、履約能力等條件進行審查。
- ◆ 合法設立且未經政府採購公報刊登為拒絕往來廠商之新廠商，經核准始能列入優良供應商資料庫。
- ◆ 請購單位於廠商履約完成後，應依廠商履約過程進行評分，並供採購單位作為供應商評核參考。
- ◆ 採購單位應定期評核年採購金額新臺幣五十萬元以上之供應商之各項條件是否符合需求；並視評核結果予以輔導或剔除於優良供應商資料庫之外。

兩階段評選作業

第一階段

資格審查階段

一家以上申請人提出
(含一家)

審查資格

一般資格

財務能力資格

開發能力資格

合格申請人

第二階段

綜合評審階段

合格申請人

綜合評選 (評選委員會)

未達入圍標準

序列名次第 1

序列名次第 2 以後

最優申請人

退還申請保險金

簽約

▲ 供應商評選作業圖

永續採購

在本中心的重要營運據點（包含本報告書提及營運邊界）中，也儘量採用在地採購，以減少長途運輸的碳排放，並支持在地商業發展，2022 年度在地採購占預算中的支出比例已達到 100% 以上。此外，除持續推動環保節能之政策外，亦鼓勵各單位使用節能環保產品及採用節能設備，及環保標章、節能標章、省水標章等產品。



本中心近 2 年在地採購比例（單位：新臺幣仟元）

年度	2021 年	2022 年
在地採購金額	50,492	129,784
採購總金額	50,492	129,784
在地採購金額比例	100%	100%



本中心近 2 年綠色採購比例（單位：新臺幣仟元）

年度	2021 年	2022 年
綠色採購金額	1,970	2,198
採購總金額	50,492	129,784
綠色採購金額比例	3.9%	1.7%

▲ 註：綠色採購定義為具環保標章產品、領有衛生署核發證書、具節能、省水、綠建材標章等。

供應商風險評估

本中心為分散風險、持續提升整體供應鏈品質，依新北市住宅及都市更新中心採購作業辦法執行採購相關作業。在公開採購案上，要求投標廠商必須填寫《投標廠商聲明書》、《公職人員及關係人身分關係揭露表》；在一般採購案上，則會透過查詢廠商是否為政府電子採購網之拒絕往來廠商，以大幅降低後續可能產生的營運風險。

針對未能符合要求之供應商，本中心亦積極協助與輔導供應商實施改善計畫，同時落實改善員工健康與安全、人權、企業社會責任，致力於降低供應鏈風險，若有違反相關規定，本中心得主張終止或解除契約，促使供應商夥伴共同致力提升企業社會責任。





Chapter 4

環境保護

- ◆ 氣候相關財務揭露
 - TCFD 四大核心要素
 - 氣候相關風險與機會對財務的影響
- ◆ 節能減碳
- ◆ 水資源管理

氣候相關財務揭露

近年因氣候變遷造成的災害頻仍，新北市住宅及都市更新中心為提前因應氣候災害，與預防相關財務損失，導入氣候相關財務揭露小組（TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本中心於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本中心氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。

TCFD 四大核心要素



一 氣候相關風險與機會對財務的影響

本中心在檢視風險後，分析出氣候變遷對財務狀況的影響，與年度調適因應作為，分別為「氣候相關風險及財務影響」、「氣候相關機會及財務影響」揭露如下：



氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型風險	政策和法規				
	當地法規	中期	◆ 台灣《溫室氣體減量及管理法》及未來《氣候變遷因應法》。	◆ 減碳成本增加。 ◆ 能源成本增加。	◆ 實行綠色採購，採購節能電器，以降低本中心整體能源消耗量。
	名譽				
	利害關係人關注與負面回饋	短期	◆ 組織若未能妥善回應、政府與民眾關注之氣候議題管理策略，將可能影響組織聲譽。	◆ 影響勞動力管理和規劃，造成可用資本減少。	◆ 於辦理都更及社宅上，積極配合審議委員會在友善環境的相關規劃(如：綠建築建材、太陽能板架設)。
實體風險	立即性				
	颱風、洪水等極端天氣事件	短期	◆ 新店央北青年社會住宅因停車場車道入口處截水溝深度不足，於夏季暴雨無法及時排水，導致停車場常有積淹水情形發生，影響人員出勤及造成建築物地下室積水。	◆ 影響勞動力管理和規劃。	◆ 以移動式抽水馬達於暴雨時放置車道入口加強排水，未來可能裝置固定式抽水設備，以有效因應暴雨情況，所需費用約新臺幣 30 萬元整。



本中心氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
資源效率	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 紙張、廢棄物回收再利用。 ◆ 轉用更高效率的電器設備。 ◆ 減少耗水量。 ◆ 綠建築。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 減低耗材購買金額。 ◆ 降低用電量與碳排放。 ◆ 降低用水成本。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 力行紙張再利用措施，減少紙張使用量，間接降低營運產生之碳排放量。 ◆ 大陳社區單元 3 預計通過綠建築標章項目基本要求，往黃金級綠建築目標邁進。
韌性	◆ 將氣候變遷風險與處理方式彙整，提昇本中心應變能力。	◆ 加強組織韌性，減低氣候變遷帶來的損失，同時也減少客戶的損失。	◆ 持續透過氣候相關財務揭露(TCFD)框架，有效因應氣候變遷對於本中心自身營運的影響，強化氣候調適能力，以提升組織營運韌性。

節能減碳

新北市住宅及都市更新中心使用的能源主要為外購電力；2022 年能源消耗總量為 64.368 十億焦耳，另能源密集度為 1.75016，本中心將持續積極致力能源有效管理。未來將按照國內外相關方法學（如：溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）、國際標準 ISO 14064-1、環保署溫室氣體排放量盤查作業指引）自主進行溫室氣體盤查，致力降低營運產生之碳排放量，以達節能減碳之長期目標。右表為本中心之節能減碳舉措：



本中心組織內部能源（範疇一+範疇二）使用情形
（單位：十億焦耳 GJ）

能源類型		2022 年
非再生能源	外購電力 (台電)	64.368
	公務車用油	23.14
	總量	87.508
能源消耗總量		87.508
員工數		50
能源密集度		1.75016

▲註：

1. 能源轉換係數的來源為環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
2. 能源密集度計算公式：能源消耗量 / 員工數。
3. 外購電力計算時間為 2022.4.21-6.21 及 2022.10.21-11.21，其餘時段為施工階段，由承包商負擔。

- 一、宣導同仁外出開會或出差時，若長時間未使用電腦，務必將螢幕關閉；下班後應將電腦主機及螢幕關閉。
- 二、空調設備設定溫度一律為 26 度以上，也建議風量調至最大。
- 三、每日中午 12:30 請同仁將電燈關閉。
- 四、輕食區及茶水間內之電器用品，請最後一位使用的同仁，用畢後將插頭拔除。
- 五、請同仁使用完會議室後，將空調設備、電燈、投影機



本中心近 2 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放度
（單位：公噸 CO2e）

總排放量		2022 年
範疇一	公務車用油	1.67358
範疇二	外購電力	9.10092
總溫室氣體排放量		10.7745
員工數		50
溫室氣體排放強度		0.21549

▲註：

1. 轉換係數的來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
2. 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。
3. 各類溫室氣體之全球暖化潛勢 (GWP) 係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。
4. 2020 年電力排碳係數為 0.502 公斤 CO₂e/度；2021 年電力排碳係數為 0.509 公斤 CO₂e/度；2022 年電力排碳係數尚未公布，故以 2021 年電力排碳係數為 0.509 公斤 CO₂e/度做計算。
5. 碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量 (公噸 CO₂e) / 員工數。
6. 溫室氣體排放基準年為 2022 年，選擇該年度為基準年之理由為該年為首度進行溫室氣體自主盤查。

關閉；大會議室請將兩組機櫃電源關閉。

- 六、請最後一位下班離開辦公室的同仁，檢查電燈及空調設備是否關閉後始得設定保全。
- 七、同仁參與會議、訓練、講習時，請自備裝水容器，避免使用一次性杯具。
- 八、相關法令宣導及社區說明會，配合新北市政府無紙化政策，透過 QR CODE 下載電子檔，降低紙張用量。



▲本中心積極投入節能減碳舉措，同仁聚精會神了解各項措施，以提升節能減碳意識



重大主題	環境保護
對應 GRI 指標	GRI 302-1 組織內部的能源消耗量 GRI 302-3 能源密集度 GRI 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 GRI 305-4 溫室氣體排放強度
連結之 SDGs	   
政策或承諾	營運過程力行節能減碳舉措，並提升同仁節能減碳意識，以降低對環境的負面影響；並倡導更新案件將綠建築、無障礙建築、綠色運輸納入建築規劃設計，確保基地保水、節能省電、永續建材等，為環境保護盡一份心力。
指標及目標	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 持續舉辦環境保護相關訓練課程，有效提升所有同仁節能減碳意識。 ◆ 日常積極宣導節能減碳作為，以降低辦公室整體碳排放量。
有效性追蹤機制	每年自主管理能源耗用情形，以有效追蹤組織碳排放情況。
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 導入氣候相關財務揭露，有效因應氣候變遷對中心可能產生的財務影響。 ◆ 2022 年能源消耗總量為 64.368 十億焦耳，能源密集度為 1.75016。 ◆ 2022 年溫室氣體總排放量為 10.7745 公噸 CO₂e，溫室氣體排放強度為 0.21549。 ◆ 執行各項節能減碳措施，詳情請參閱：節能減碳章節。



水資源管理

新北市住宅及都市更新中心重視水資源的使用，在建案營造及日常辦公作業等營運階段皆須使用到水資源，而本中心營運據點皆位處臺灣，根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，顯示為 Low to Medium（1-2），用水以民生用水為主，營運過程未對周遭有潛在衝擊。本中心致力減少水資源的浪費，積極推動節水措施，包括添購具節水標章之水龍頭及積極向同仁宣導節水，以降低組織營運過程的用水量。本中心取水來源皆為自來水公司，2022 年總用水量數為 289 度，總取水量為 0.289 百萬公升。



Chapter 5

社會共融

◆ 企業人力概況

- 人力分布
- 人員流動

◆ 員工權益與待遇

- 人權及勞工權益保障
- 薪酬水準
- 福利措施

◆ 人力資源發展

- 多元培訓管道
- 績效與職涯發展

◆ 安心職場環境

- 職場健康服務

◆ 社會關懷共好

- 青銀共居成果展
- 新北市住宅及都市更新中心與中國文化大學 共創安居都市願景
- 弱勢群體工作權益 支持庇護工場

企業人力概況

新北市住宅及都市更新中心致力打造一個多元平等的友善職場文化，反對歧視、注重平等並尊重多元價值，人才的選用育留不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素而有差別待遇，並且重視人才培育與薪酬福利保障，讓員工在本中心能發揮長才、持續進步，同舟共濟創造績效與價值。



本中心 2022 年各地區聘僱之員工類型 (單位：人數)

員工分類		男性	女性
依合約	永久聘僱員工 (不定期契約)	17	33
	約聘員工 (定期契約)	0	0
依工時	全時員工 (全職)	17	33
	部分工時員工 (兼職)	0	0
	無時數保證員工 (臨時工)	0	0
各地區性別總計		17	33

▲註：

1. 全時員工：依照台灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。
2. 部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。
3. 無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。



本中心近 2 年工作人數變化情形

工作者類別	2021 年	2022 年
員工	42	50
非員工的工作者	3	3
總計	45	53

▲註：

1. 以人數計算員工人數。
2. 以 2022 年 12 月 31 日當天的數值。
3. 非員工的工作者：非由本中心直接聘雇，但其工作是由本中心控制的勞工。

— 人力分布

至 2022 年底，本中心員工總數為 50 人，較前一年度增加 8 人。員工 50 人皆為正職員工，其中男性員工為 17 人 (34%)、女性員工 33 人 (66%)。本中心亦致力發展多元豐富的人才組成，包括保障身心障礙者的就業機會、促進多元共榮，也提升本中心的整體競爭力。



就業機會多元豐富

新北市住宅及都市更新中心呼應 SDGs 目標 8 「合適的工作及經濟成長」，給予不同性別、年齡平等的工作聘僱機會，並依各地區政府法規保障其他少數族群的工作機會，以滿足就業員工的多元性。依年度期末員工數據統計，女性員工比例為 66%，女性主管比例為 50%；50 歲以上中高齡工作者比例為 12%；並依循政府法規聘雇身心障礙者，共任用 2 位身心障礙員工，佔員工總數 4%，符合法定額度 (1 位) 標準。為了促進在地共榮，本中心更於營業據點積極雇用本國居民為「高階管理階層」，總人數 5 人，佔所有高階管理階層比例為 100%。



本中心員工職務類別之多元化分布

職務類別 \ 多元類別		性別		年齡			其他		
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	原住民	外籍移工	身心障礙者
主管	人數	5	5	0	7	3	0	0	0
	比例	10%	10%	0	14%	6%	0	0	0
非主管	人數	12	28	8	29	3	1	0	2
	比例	24%	56%	16%	58%	6%	2%	0	4%
各多元類別人數		17	33	8	36	6	1	0	2
佔全員工人數比例		34%	66%	16%	72%	12%	2%	0	4%

－ 人員流動



新進員工

2022年共聘用21位新進員工，以滿足本中心持續成長的人才需求。其中男性員工8人、女性員工13人，30歲以下的年輕員工佔33%。



新進員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30歲以下	4	8%	3	6%	7	14%
31-50歲	4	8%	9	18%	13	26%
51歲以上	0	0%	1	2%	1	2%
新進員工小計	8	16%	13	26%	21	42%

▲註：新進率＝各類別新進員工人數／期末員工總數。



離職與留任

員工留任方面，2022年離職員工共13位，包含男性7位、女性6位，總離職率約26%。本中心將持續強化工作生活平衡、提升主管能力以及提供員工職涯發展機會，促進員工留任。



離職員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30歲以下	1	2%	1	2%	2	4%
31-50歲	4	8%	4	8%	8	16%
51歲以上	2	4%	1	2%	3	6%
離職員工小計	7	14%	6	12%	13	26%

▲註：

1. 離職率＝各類別新進員工人數／該類別期末員工總數。
2. 離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。



育嬰留停

新北市住宅及都市更新中心依法落實《性別工作平等法》，並倡議SDGs目標5「性別平等」，支持員工生養下一代的權益，並保障同仁育嬰留停的權利。凡任職滿六個月的員工，每位子女滿3歲前，享有申請2年內育嬰留職停薪的權利。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。



2022年育嬰留停人數統計

	男性	女性	合計
2022年符合育嬰留停申請資格人數 ¹ (a)	1	1	2
2022年實際申請育嬰留停人數 (b)	0	1	1
育嬰留停申請率 (b/a)	0	100%	50%
育嬰留停預計於2022年復職人數 (c)	0	1	1
2022年育嬰留停實際復職人數 (d)	0	1	1
育嬰留停復職率 (d/c)	0	100%	100%
2021年申請育嬰留停實際復職人數 (e)	0	0%	0%
2021年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數 ² (f)	0	0%	0%
育嬰留停留任率 (f/e)	0	0	0

▲註：

1. 以過去3年（2020-2022）曾申請產假或陪產假之員工數估算。
2. 實際復職日於2021年且復職後在職滿一年。

員工權益與待遇

－ 人權及勞工權益保障

新北市住宅及都市更新中心認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《國際勞動組織公約》等相關人權規範，遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，特別制定人權政策，確保不侵犯或違反人權之行為，使本中心內、外部成員均能獲得尊重與公平對待。本中心禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動、及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商

尊重職場 人權	營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為，如雇用童工、強迫勞動等，亦絕對禁止因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙為由，而為差別待遇或任何形式之歧視。
健康安全 職場	建構健康、安全與舒適之職場環境，持續改善工作環境的安全與衛生，致力降低職業災害風險，保障員工健康安全。
多元溝通 管道	提供員工暢通的申訴管道並定期召開勞資會議確保雙方權益，讓員工有獲得資訊及表達意見之權利免受侵害。
落實資訊 安全	落實保障人權隱私，本中心建置完善且嚴格之個人資料與資訊安全控管機制及防護措施，確保資料安全。

權益等，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。2022 年，本中心無有發生任何歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。



本中心勞工權益相關措施說明

工時	<ul style="list-style-type: none">◆ 正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40 小時。◆ 如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 12 小時，每月加班時數上限 46 小時。◆ 依勞基法規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費，且不得強迫要求員工加班。
離退辦法	<ul style="list-style-type: none">◆ 若發生需與員工終止勞雇關係之情事，本中心遵守《勞動基準法》第 16 條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及謀職假。
勞資協議	<ul style="list-style-type: none">◆ 為促進勞資關係和諧，了解員工需求及關注議題，適時給予回應及協助。依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議，在必要時召開臨時會議。由勞資雙方代表出席，針對促進勞資合作、協調勞資關係、改善勞動條件、籌劃勞工福利等議題進行雙向溝通與協商。
重大營運 變更	<ul style="list-style-type: none">◆ 對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施。◆ 執行重大營運變化前，至少提前通知受影響的員工及其代表。◆ 報告期間，本中心未發生重大營運變動之情事。

－ 薪酬水準

新北市住宅及都市更新中心提供具有競爭力的薪資與獎酬，以吸引及留任優秀專業人才，並與員工共享本中心營運成果。本中心薪酬結構以工作職掌定薪，以績效定獎金，以同仁職務職責為基礎，結合中心、單位、個人營運績效，並依據勞務市場行情、物價調整，提供合理且具競爭力的薪酬制度。本中心每年依據勞務市場行情、物價調整、個人績效調薪，以維持整體薪酬水準。2022 年包括主管職與非主管職，年度平均調薪幅度為 3.5%。本中心致力落實平等的友善職場，整體薪酬不因性別、年齡、種族、國籍等因素而有所差異、使員工能在平等的職場環境中發揮個人價值並貢獻所長。

員工薪酬支付分為固定及變動薪資：固定薪資為每月支付，其支付標準參考同業給付及勞動市場統計資料，經考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況適時調整；變動薪資則來自年終獎金、員工紅利與績效獎金，透過變動薪資，使部分薪酬與營運績效相連結。

本中心訂定《人事管理規章》及《員工績效考核辦法》，經由新進人員教育訓練與內部郵件系統公告周知員工，使同仁充分了解本中心薪酬制度。另外訂有績效目標與薪資報酬的政策、制度、標準及結構等相關辦法，以提升本中心治理和薪酬的透明度。

一 福利措施

為保障員工權益、提升組織整體向心力，本中心提供正職員工完善的福利制度。除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，提供豐富多元的員工福利，如職災保險、結婚生育禮金、哺乳室、喪儀補助、健康檢查補助等。另外，因本中心的工作性質，法令宣導或社區說明會必需配合民眾安排於晚間時段，因此提供同仁彈性上下班機制，確保同仁足夠的休息時間。將來也將努力提升員工福祉、打造幸福職場環境。



本中心 2022 年重大主題之管理情形

重大主題	員工福利
對應 GRI 指標	GRI 401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利
連結之 SDGs	
政策或承諾	提供具競爭力的薪酬福利及各項福利方案，並鼓勵員工久任，以營造樂活職場。
指標及目標	持續提供完善福利，讓員工取得工作及生活的平衡，以提高本中心之員工滿意度及認同度。
有效性追蹤機制	訂定《人事管理規章》及《員工績效考核辦法》，使同仁充分了解本中心薪酬制度。
年度行動及措施	提供各項福利措施，包含基本福利、健康促進，並透過福利金動支，提升員工福利完整性： <ul style="list-style-type: none"> ◆ 保險、休假及完善退休金制度 ◆ 健康檢查補助及講座辦理 ◆ 舉辦年度活動（慶生會）



本中心員工福利措施

基本福利	保險	◆ 基本勞健保及員工團體保險服務。
	休假	◆ 比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假、優於勞動基準法之有薪病假、事假及福利假。
	退休金制度	◆ 適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶，並鼓勵員工自提退休金 6%，若員工自行提撥 6% 本中心為員工提撥則由原本的 6% 增加至 7.5%，以保障老年生活，2022 年認列之退休金費用為新臺幣 2,442,819 元。
健康促進	健康檢查補助	◆ 同仁的身心健康對本中心至關重要，因此，依據《職業安全衛生法》第 20 條以及《勞工健康保護規則》訂定員工體格檢查、健康檢查等相關政策。 ◆ 致力守護同仁身心健康，推動自主健康管理觀念，並提升員工自主健康管理的能力及意願，使職場健康得以落實。
	健檢特約診所	◆ 鼓勵同仁關注自身健康，定期接受健康檢查，簽訂特約院所提供健康檢查方案，提升員工健檢意願。
	健康講座	◆ 不定期舉辦健康講座，加強同仁認識正確健康資訊、吸收身心健康新知，協助員工覺察自身身心現況，改善生活、飲食，利於自主健康管理。
其他	福利金	◆ 依員工福利辦法項目支付由本中心編列年度預算支應 ◆ 動支範圍：保險費用、本中心及部門活動經費補助等。
	年度活動	◆ 慶生會



人力資源發展

— 多元培訓管道

新北市住宅及都市更新中心作為企業化經營模式的行政法人專責機構，以引入民間專才為組織宗旨。人才，是組織順利推動業務不可或缺的重要元素，本中心秉持聯合國SDGs4 提供優質教育的永續目標，持續戮力於培育人才、精進員工能力。為滿足同仁職涯發展需求，提供同仁在職訓練，規劃開展多元完善的員工教育訓練制度。以培育人才的初衷出發，訂定「教育訓練作業要點」，使主管及同仁皆能夠以此為標準，妥善規劃合適的訓練內容。

2022 年，本中心提供員工內部訓練共 32 場次，每位同仁平均受訓時數為 8.97 小時。其中男性同仁平均受訓時數為 10.5 小時，女性同仁平均受訓時數為 8.2 小時。

內部教育訓練課程類別廣泛，依據員工入職時間與同仁業務專業需求，規劃各式課程內容，在本中心進行教育訓練。本年度經由人事、主辦單位安排時間、遴聘講師，開設職務職能、一般通識、行政管理等相關議題專場共 21 場次，受訓人員共 97 人次。

為有效引導新進同仁快速融入環境，熟悉組織文化，以組織概況、規章、制度及各項表單應用為訓練主軸，本年度舉辦新人教育訓練共 11 場次，受訓人員共 16 位。

除內部訓練外，為了幫助同仁更加精進專業職能，提供員工外部培訓課程，就有利於工作職務知識與技能之外部課程，經由同仁自行申請或主管指派，至外部機構以實體課程方式完成訓練。於 2022 年 4 月至 7 月間完成都市更新推動師、都市更新推動人員以及採購專業人員培訓課程，受訓人員共 5 位，完訓後皆能發揮所學，為組織帶來重要能量。



本中心 2022 年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	報告期間實際人數 (A1)	5	5	10
	報告期間受訓的時數 (B1)	36	35	71
	報告期間平均受訓的時數 (B1/A1)	7.2	7	7.1
非主管	報告期間實際人數 (A2)	12	28	40
	報告期間受訓的時數 (B2)	122.5	246.5	369
	報告期間平均受訓的時數 (B2/A2)	10.2	8.8	9.2
合計	報告期間時數 (Q)	158.5	281.5	440
	報告期末員工總數 (R)	17	33	50
	每名員工接受訓練的平均時數 (Q/R)	9.3	8.5	8.8



本中心 2022 年重大主題之管理情形

員工類別	人才培育
對應 GRI 指標	GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比
連結之 SDGs	 
政策或承諾	提供優質的內外訓課程及訓練資源，以提升本中心同仁之專業職能，並吸引更多專業人才加入本中心。
指標及目標	短期目標：建立完整的員工培訓計畫，以滿足員工不同階段的學習需求，提升每名員工平均訓練時數。 中長期目標：強化內部培訓機制，整合內部及外部培訓資源，持續提升員工技能及知識，並透過跨部門、跨團隊交流與合作，激發創新與想像力。
有效性追蹤機制	訂定「教育訓練作業要點」，使主管及同仁皆能夠以此為標準，妥善規劃合適的訓練內容。
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2022 年每名員工平均受訓時數 8.8 小時。 ◆ 透過產學合作機制，精進學生專業實習操作內涵，充實技能學習領域。 ◆ 建立多方夥伴關係，創造都市更新產業多方合作之良性發展機會。 ◆ 2022 年邀請勸馨基金會至本中心專講公益與性別平等講座，參與人數 16 人。

一 績效與職涯發展

本中心重視員工職涯發展，規劃完整升遷及薪酬制度並定期執行員工績效考核，每年度進行 2 次績效考核由單位主管針對工作績效表現、員工自身職涯或進修規劃等職務問題進行討論與考核，並依據考核結果連結人力資源管理作業，如：調薪、晉升、獎酬、調任等，以利組織職能管理及人力資本發展。



本中心 2022 年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	報告期末員工總數 (A1)	5	5	10
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	4	5	9
	百分比 (B1/A1)	80%	100%	90%
非主管	報告期末員工總數 (A2)	12	28	40
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	11	25	36
	百分比 (B2/A2)	91.6%	89.3%	90%
合計	報告期末員工總數 (R)	17	33	50
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	15	30	45
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q/R)	88.2%	90.9%	90.0%

安心職場環境

新北市住宅及都市更新中心為維護員工安全、防止職業災害情事發生，依據職業安全衛生實施職業安全管理。職業安全衛生管理所涵蓋的工作場所範圍為本中心本部，規範所有工作同仁，工作者涵蓋比例為 100%。依據職業安全衛生法暨相關法令，以 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 管理方式，持續進行職業危害風險評估與改善，以全面性防範職業災害的發生。2022 年無職災事件發生。此外，本中心亦重視員工身心健康，定期舉辦一般健康檢查，幫助員工檢視管理自身健康情況。本年度特別邀請勵馨基金會舉辦專講公益與性別平等講座，打造平等、友善的安心職場，本次講座共 16 人參與。

因應自 2020 年以來的 COVID-19 疫情，為了確保同仁的健康與安全，積極配合中央疫情指揮中心指示，嚴格落實一系列防疫措施。除了在疫情嚴峻時實施異地辦公和居家辦公外，在舉辦線下會議時設置防疫隔板，並且確實配戴口罩，以實際作為減少人員接觸機會，防止病毒傳播。此外，為確保辦公環境衛生，頻繁安排辦公室清潔消毒作業，過去一年，共進行消毒措施 19 次。除了採取防疫措施，也積極進行相關宣導。在 LINE 群組中，不定期宣導防疫訊息，提醒同仁注意個人衛生與防疫措施，總計宣導 11 次。

焦點案例：挺醫護，新店央北社宅免費提供 64 戶，作為醫護休息站

疫情期間，本中心與新北市政府體恤醫護人員辛勞，規劃新店央北青年社會住宅 B 棟 5 至 8 樓，共 64 戶 84 間房，於 2021 年 6 月 1 日至 12 月 31 日間，免費提供給堅守第一線的醫護人員作為休息站，並鼓勵各醫院為醫護同仁提出入住申請。

面對嚴峻疫情，醫護人員的工作壓力與風險都相對增加，工作後返家也有可能帶回病毒，造成家人感染的風險，導致非值勤期間仍然承受沉重壓力，無法安心休息。因此提供醫護人員安心舒適的休息居所，降低身心上的壓力與負擔，成為本中心的首要目標。

休息站內除獨立空調和單層排氣系統外，提供完善的床架、衣櫥櫃、熱水器、電陶爐或瓦斯爐等生活必需品，並且設有無障礙設施，讓所有入住者都可以享受舒適便利的住宿環境。

除了提供硬體設備外，為了確保所有人員的健康與安全，社宅實行完善的防疫行動。入住者採取集中入住樓層、使用固定電梯的居住安排，避免不必要的接觸，降低醫護人員與住戶的感染風險。在照顧醫護身心、共同全力對抗疫情的同時，也免除社宅住戶對於醫護人員入住的健康疑慮。



▲為重視同仁身體健康，本中心備有血壓計、醫藥箱、血氧機，另為體恤同仁辛勞，也有簡易電動按摩槍。

— 職場健康服務



職業傷病預防管理

新北市住宅及都市更新中心長久以來積極致力推廣並注重職場健康環境，為保護工作者身心健康，本中心依據職業安全衛生法第 20 條、勞工健康保護規則訂定健康檢查補助要點。依據規定未滿四十歲的員工，應每五年檢查一次；四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次；年滿六十五歲者，每年檢查一次。2022 年度總受檢人數為 13 人，其中未滿四十歲者 7 人，四十歲以上未滿六十五歲者 6 人。

期望員工能取得工作、健康、生活三面向的平衡，為落實照護員工身心健康，與外部專業健檢診所合作成為特約廠商，整合內、外部專業化的服務資源，提供員工運用以及掌握自身健康。



社會關懷共好

— 青銀共居成果展

“每一位落腳於此的人，都帶著一段故事；每一段特別的故事，都為社區帶來不同可能。”

「多元的社宅計畫」、「社會福利」及「社會責任」是新北興辦社會住宅的三大重點，不止步於「量」的增加，本中心更著重於「質」的提升。除了提供居住的空間外，同時具備社會福利及承擔社會責任，興建社會住宅時一併將社會福利空間融入社會住宅，如結合長照、公托等公益設施，讓入住的青年朋友，享有優惠租金同時，也對社會付出責任，回饋社會。身為全國最大的直轄市，新北市本著「安居樂業」的願景，已於境內興建 7000 戶，預計在 2023 年達成完工萬戶的目標。然而，在追求提升居住單位的「量」以外，本中心也同樣重視居住環境的「質」。

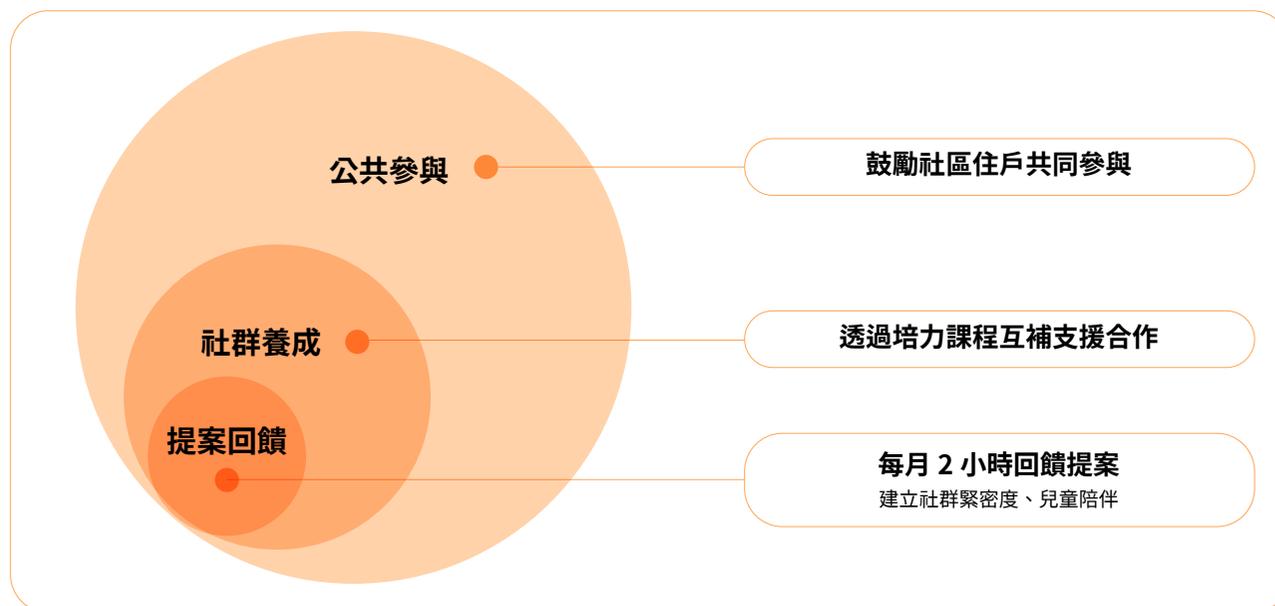
新北市長期推廣多元居住計畫，自 2017 年辦理三峽北大「青銀共居」，2018 年永和國光推出「青年共居」後，2021 年新店央北承接先前兩項計畫的經驗與能量，擴大推動「跨世代共居種子計畫」。在新北市持續興辦社宅的同時，更積極推行社宅的多元共融、鄰里共創，期待透過舉辦社區營造活動，打造具有安全感、信任感、歸屬感的永續社區。為拓展社會住宅多元可能性，新北市政府攜手 OURS 都市改革組織推行全國第一處社宅合作共居計畫，「新北社宅享一起：員和合作共居計畫」建構居民自我管理、自我賦權、社區導向的文化。



新店央北青年社會住宅 | 跨世代共居

2020 年，新北市抱持「安居」願景，承接三峽北大及永和國光的社群量能，擴大共居試驗規模至新店央北青年社會

跨世代共居種子計畫



住宅，由各自的「青銀共居」、「青年共居」，升級計畫為「跨世代共居」。新店央北規劃 25 戶跨世代共居種子戶，邀請 27 位青年及銀髮朋友加入計畫。

透過每月 6 小時的義務時數，完成各 2 小時的「社區設計課程」、「課程實作」、「提案執行」，將自身專長轉化為回饋社區的培力課程與提案。由種子戶發揮專長辦理的回饋課程，類別廣泛，包含藝術、生活、技能、健康等類別，創造了專屬央北社宅的獨特氛圍，創造族群多元共榮，凝聚社區意識。

硬體方面，開放的公共空間，界定成人與孩童使用空間與功能，提供「兒童遊戲室」、「閱覽室」、「多功能會議室」三種空間，輔助種子戶及居民辦理活動、串連社區，加強社區認同感。

2022 年，種子戶入住屆滿 2 年之際，央北社宅舉辦央北同玩節活動作為跨世代共居種子計畫成果展，邀請到新北市長侯友宜代班回饋課程，為大小朋友讀屬於央北的繪本——「種子的奇幻之旅」。



土城員和青年社會住宅 | 青年共居計畫

土城員和社會住宅距離海山捷運站步行只需要 5 分鐘，附近有科技園區、公園和學校等優勢地段。社宅內部規劃了開創性的空間，例如青年共居空間和青創中心，並提供托老中心、托育中心等公益設施，讓年輕人能夠放心居住和安心打拼。

為了拓展社會住宅多元可能性，新北市政府與 OURs 都市改革組織攜手合作推出全國第一個社會住宅合作共居計畫，名為「新北社宅享一起：員和合作共居計畫」。該計畫邀請喜歡實作並希望擴展交友圈的年輕人，以及有志於發揮人文關懷與社區自治精神的朋友們報名參與，將合作住宅理念導入社會住宅，強調多元共享價值及穩定包容居住型態，鼓勵共居住戶深入里鄰參與協作，關注不同面向社會議題。

如何建構居民自我管理、自我賦權、社區導向的文化是重要課題之一。本計畫位於員和社宅 CD 棟二樓，共有 26 戶的共居樓層，並提供共享客廳、共享廚房和戶外庭園等設施，透過徵選和自主營運管理方式，尋找志同道合的人們一起打造共好共善的居住環境。以「一個 26 戶的家」為概念，嘗試打造不同的可能性！

一 新北市住宅及都市更新中心與 中國文化大學 共創安居都市願景

近年來臺灣都市更新、社會住宅等關鍵字在社會上可說是熱門話題，不僅體現出社會對於未來居住環境的願景，同時也反映在人才需求上。本中心持續推動都市更新、社宅管理，積極延攬優秀菁英加入本中心的行列，更重視培育專業領域人才。

2022 年，看中中國文化大學環境設計學院的專業，本中心將首次和大學的合作獻給文化大學，3 月 9 日雙方共同簽署產學合作備忘錄 (MOU)，期待藉由結合教學、研究、實習及服務，相互支援，建立長期且緊密的關係。此次產學合作的代表系所，是以培育專業的都市規劃與不動產開發管理人才為目標的都市計劃與開發管理系。有鑑於系所的學術專長、課程結構、專才培育都與本中心的業務範圍高度契合。

透過這次產學合作，不但能精進本中心的業務，在師生共同參與社會住宅營運、都市更新推動等實務及議題研究下，也能達到學以致用、培育專業領域人才的目標。

為增進學生的實務經驗與專業能力，文化大學每年會推薦相關系所的學生到本中心進行實習，也將舉薦優秀的畢業生至本中心就業。2022 年經公告後，共有 2 名學生報名且錄取本中心的暑期實習，這樣的成果，更讓本中心對這次產學合作的未來充滿信心。



一 弱勢群體工作權益 支持庇護工場

新北市住宅及都市更新中心響應永續發展目標 SDGs 8 就業與經濟成長以及 SDGs 10 消弭不平等，實現城市願景，不僅關注市民「安居」議題，同時也以實際行動支持身心障礙朋友與弱勢族群的工作權利，使其能夠「樂業」。

因此，本中心將新進同仁就職後必須使用的印章及名片，全數委託新北市樂扶庇護工場以及身心障礙個人工作室合作辦理。此行動不僅支持庇護工場理念，也為協助身心障礙朋友就業出一份心力，讓其樂在工作、肯定自我。

本中心更期許未來同仁每一次使用刻章、遞出名片時，都能覺察其中意義，自主響應永續發展目標，關注公益、扶助弱勢。集眾人之力，聚沙成塔，真正實現「安居樂業」。



本中心 2022 年重大主題之管理情形

重大主題	社區參與
對應 GRI 指標	GRI 203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊
連結之 SDGs	   
政策或承諾	本中心作為社會住宅營運及都市更新專責單位，致力於提升都市生活品質，改善居住問題之外，希冀經由社區經營政策，在社宅實現社會公益的同時，利用其開放性，推動社區參與試驗，打造友善、優良、富有創意的鄰里關係，以實現「安居樂業」的市政願景。
指標及目標	短期目標：訂定社區參與目標與量化指標。 中期目標：執行社區參與活動並達預設目標。 長期目標：透過長期的活動反饋與社區鄰里互動，滾動式優化社區參與，並定期發布社區參與成果。
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 公益空間出租率 ◆ 社區鄰里活動舉辦數量 ◆ 社區鄰里參與滿意度
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 建立社區參與之相關規範，並建立下至上的民眾反饋平台。 ◆ 確保民眾反饋平台之真實性。



Appendix 附錄

◆ GRI 準則索引表

GRI 準則索引表

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於我們	P.13
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	P.03
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	聯絡資訊	P.03
GRI 2-4	資訊重編	無。首次發布	無
GRI 2-5	外部保證 / 確信	報告書主要負責單位及品質管理方式	P.03
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	永續價值鏈	P.32
GRI 2-7	員工	人力分布	P.40
GRI 2-8	非員工的工作者	人力分布	P.40
GRI 2-9	治理結構及組成	治理結構	P.24
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	治理結構	P.24
GRI 2-11	最高治理單位的主席	專業且多元的董事會	P.25
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	治理結構	P.24
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	風險管理	P.29
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書主要負責單位及品質管理方式	P.03
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P.26

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	專業且多元的董事會	P.25
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事智識	P.26
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	績效評鑑	P.26
GRI 2-19	薪酬政策	董事會薪酬政策及倫理規範	P.26
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事會薪酬政策及倫理規範	P.26
GRI 2-21	年度總薪酬比率	省略理由：保密協定	無
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	P.07
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	P.24
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾	P.24
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P.28
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	P.28
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P.28
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會資格	P.22
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.09
GRI 2-30	團體協約	無	無

重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別及排序	P.11
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題列表	P. 11
財務穩健			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 1. 關於我們	P.13
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	財務績效	P.22
社區參與			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 5. 社會共融	P.39
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會關懷共好	P.47
誠信經營			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch2. 組織治理	P.23
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	反貪腐、反賄賂政策	P.27
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	反貪腐、反賄賂政策	P.27
節能減碳			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch4. 環境保護	P.34
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	節能減碳	P.37
GRI 302-3	能源密集度	節能減碳	P.37
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	節能減碳	P.37
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	節能減碳	P.37

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
員工福利			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 5. 社會共融	P. 39
GRI 401-2	提供給全職員工 （不包含臨時或兼職員工）的福利	福利措施	P.43
人才培育			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 5. 社會共融	P. 39
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	P.44
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	多元培訓管道	P. 44
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效與職涯發展	P.45
永續城市			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 1. 關於我們	P.13
GRI 413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	關於新北市住宅及都市更新中心	P.14
服務品質			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 1. 關於我們	P. 13
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	關於新北市住宅及都市更新中心	P.14