



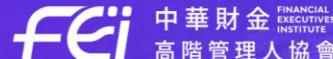
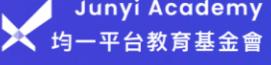
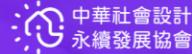
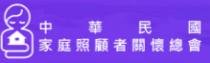
第二屆 臺灣永續風險 大調查

辨別逃不掉的風險，逆轉不永續的未來

KPMG 財團法人安侯建業永續發展教育基金會



臺灣永續風險大調查倡議夥伴



主辦單位 |



協辦單位 |



依類型排序: 使命型組織/工商團體/影響力投資/媒體

1 關於本調查

辨別逃不掉的風險，逆轉不永續的未來

04

- 危機是在人為，未來也事在人為
- 24 項關鍵風險，窺見險象環生的未來

2 調查團隊的話

從共創中實踐共融，用創新打造社會韌性

07

- Cocreation for Impact：
KPMG 從全球成果到在地影響力串聯
- 從 Esg 到 eSg：社會應對力將是績效展現關鍵

3 執行摘要

來勢洶洶，何去何從？

10

- 來勢洶洶的六大關鍵警訊：臺灣風險總覽、社會大眾期待與行動、產業回應動態、使命型組織發展觀測

7 附錄

4 調查結果剖析

凝視風險局面，掌握回應方針

18

5 跨界夥伴為永續風險獻策

迎戰風險的關鍵解答，攜手化危機為轉機

47

6 展望未來

迎向來勢洶洶的風險挑戰

88

- 結語及致謝
- 協辦與倡議單位的話

01

關於本調查

辨別逃不掉的風險，逆轉不永續的未來



危機是在人為，未來也事在人為

在 2022 年首屆風險大調查報告中，我們通過對各方利害關係人的認知調查，發現若不及早建立「情境分析」能力，將會削弱組織及時應對風險的能力。

今年報告蒐集 1,021 份有效問卷，從風險識別、應對策略到邀請 70 個倡議夥伴共創具體解決方案，深入描繪了社會風險現狀。然而，本次報告不僅邀請讀者共同發現問題，更呼籲「人人皆有責，人人皆可為」，強調危機與希望皆掌握在我們手中。我們誠邀讀者與我們攜手應對多元社會風險，打造更具韌性和包容性的社會。



24 項關鍵風險，窺見險象環生的未來

尤記得此調查於 2022 年首度推出時，眾人甫走出全球疫情擴散導致生活瞬間停擺的日子，對於傳染性疾病帶來的衝擊餘悸猶存。但令人驚訝的是，該年度的世界經濟論壇 Global Risk Report 與《2022 年 KPMG 臺灣永續風險大調查》結果即已預告，人類社會尚有許多同等、甚至更嚴峻的挑戰需要面對。果不其然，時至 2024 年，Global Risk Report 短期風險前十名中，顯示環境、社會、經濟、

科技、地緣政治等面向都各有極為嚴峻的考驗。那臺灣這座寶島，還有哪些一觸即發、衝擊深遠的風險，我們尚未掌握呢？

本調查不僅盤點世界經濟論壇近年發布之 Global Risk Report 、安聯全球企業與特殊保險部 (Allianz Global Corporate & Specialty) 統計之 Allianz Risk Barometer 、聯合國於 2015 年訂定 SDGs 永續發展目標等國際資料，更參照中央研究院社會學研究所主持之「臺灣社會變遷

基本調查計畫」、行政院於 2018 年研訂完成之「臺灣永續發展目標」、國家實驗研究院科技政策研究與資訊中心出版之「我國百大社會課題調查研究」等國內分析，整理出以下 24 項永續風險做為框架，並依 2022 年辦理後各方先進的回饋優化，期待以利害關係人對於環境、社會與經濟三大面向的永續風險觀察，彙整出臺灣的風險地貌。

環境風險
陸域生態破壞
海洋生態破壞
空氣品質持續惡化
極端氣候災害頻傳
自然資源枯竭

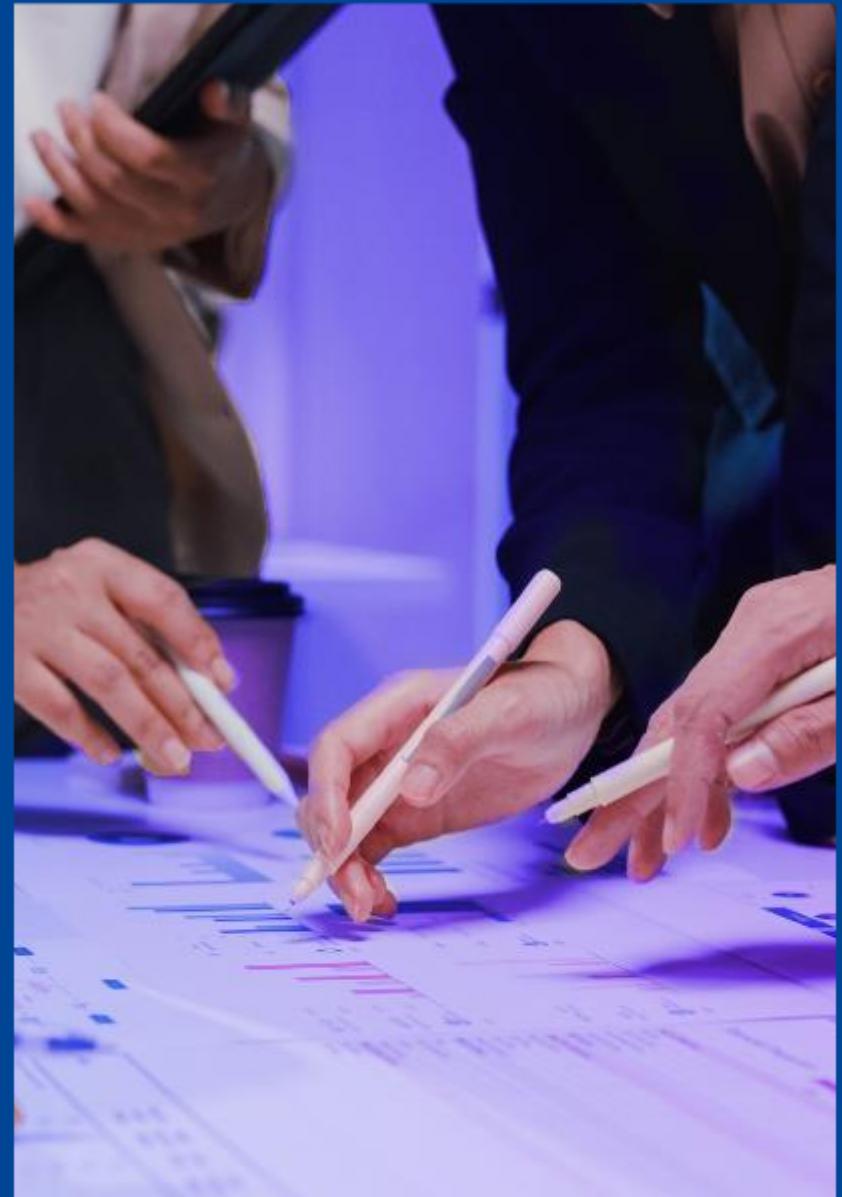
社會風險		
少子化危機	食物短缺或不安全	文化多元性喪失
超高齡化轉型壓力	教育難以適性揚才	特殊族群權益未受保障
傳染性疾病肆虐	勞動條件惡化	城鄉差距擴大
非傳染性疾病盛行	缺乏居住正義	經濟不平等及貧富差距大
心理健康惡化	公共安全威脅	社會對立

經濟風險
通貨膨脹
科技濫用
金融系統失靈
國際或區域政治關係惡化

02

調查團隊的話

從共創中實踐共融，用創新打造社會韌性



Cocreation for Impact

KPMG 從全球成果到在地影響力串聯

從 2021 年開始，KPMG 全球進一步啟動加速 ESG（環境、社會和治理）全球解決方案的長期計畫，連續三年共投入超過 15 億美元在其議題上。這項計畫包括在歐洲、亞太和美洲成立 ESG 策略中心，為所有員工提供全面的培訓。此外，KPMG 擴大 ESG 顧問及 ESG 揭露確信服務團隊，開發新技術以支持客戶實現永續發展目標。

2022 年為 KPMG 臺灣所第一次發佈臺灣永續風險大調查，主要強調「情境分析」能力的重要性，並強調若沒有建立則可能發生組織難以面對風險的情況。在這兩年中，我們觀察到隨著國際上制定出越來越明確的規範方向，也促使各單位必須緊鑼密鼓地與本業之利害關係人進行供應鏈與營運上之策略佈局。

因此 2024 年第二屆的臺灣永續風險大調查我們邀請到 70 個倡議夥伴共創具體解決方案，更深度地描繪社會風險的現狀。期待落實洞察的「實踐力」，與讀者分享最真切的實際挑戰和觀察，一起激盪更多元和創新的想法與行動解方。KPMG 臺灣所肩負起國際專業組織做為世界公民的全球承諾與在地實踐，持續與跨領域利害關係人制定及履行其專屬的 Impact plan！



陳俊光 Jeff Chen

主席
KPMG 安侯建業



施威銘 Steven Shih

執行長暨永續長
KPMG 安侯建業

從 Esg 到 eSg：社會應對力將是績效展現關鍵

過往，企業對「企業社會責任（CSR）」的理解多半以公益投入、維繫品牌形象為主軸；直至近年，因應快速變動的國際局勢，包含金融海嘯、新冠疫災、氣候緊急事件等全球性衝擊而導致的經濟損失後，企業興起了將 CSR 轉為 ESG 運動。ESG 顧名思義就是要確保企業在商業營運時，避免製造問題或造成危害。

隨著氣候（TCFD）、自然資源（TNFD）等聚焦在環境議題的財務揭露框架正式發佈，企業必須開始嘗試以情境預測下，推估自身組織所受的機會與挑戰，制定回應策略及治理方針等課題。社會面的議題也將不落人後。今年 5 月國際整合推動「不平等及社會相關財務揭露框架」（TISFD），目標於 2026 年正式上路。雖然距離發布時程仍有兩年之遙，但是社會面的議題包羅萬象，例如：人口變遷（高齡與少子化）、健康（傳染與非傳染性疾病、心理健康）、城鄉發展、文化保存和友善職場 DEI（多元、平等、包容）等議題，都將會成

為企業必須及早應對的社會面考前猜題。

面對社會面的考前猜題，KPMG 臺灣所社會影響力及永續創新服務團隊從 2014 年起投入永續創新服務，近幾年更跨足企業 ESG 轉型及 SDGs 創新，也陪伴使命型組織（社會企業、非營利組織、合作社等）淬鍊其影響力發展策略；此外，KPMG 臺灣所亦於 2022 年成立國際新秩序整合策略辦公室（KITO），該單位提供組織韌性賦能的「企業韌性框架（Enterprise Resilience Framework）」給需要提高策略性、敏捷性和實現永續成長的企業單位，盼與不同型態的組織在充滿不確定性的世界中提升復原力。

為了有效應對日益複雜的社會風險，在執行第二屆《臺灣永續風險大調查》期間，我們邀請了 70 個倡議夥伴，共同構思並制定具體的行動方案。

我們深信，只有通過與利害關係人的緊密合作，才能及時應對各種挑戰。此外，我們認為創新的核心在於精準識別不同情境下的風險，並充分利用企業在產業鏈中的相對優勢，與各單位將不可避免的風險轉化為創新機會，實現超前部署以保持敏捷因應共融的可能性！



于紀隆 Winston Yu

董事長
KPMG 永續發展基金會



劉中惠 Debra Liu

國際新秩序整合策略辦公室主持人
KPMG 安侯建業



黃正忠 Niven Huang

董事總經理
KPMG 安侯永續

03

執行摘要

來勢洶洶，何去何從？



來勢洶洶的六大關鍵警訊：

臺灣風險總覽

9大風險

受訪者擔憂社會資源投入最不足、產業亦最無力應對，將於 4.5 年內影響 50% 以上的臺灣人口

產業回應動態

超過 80% 企業表示永續風險將衝擊其核心營運或競爭力

尚有 92% 企業未開始應對或僅初步做好準備



社會大眾期待與行動

僅 38.1% 受訪者對臺灣的未來持正向態度，世代之間對於「誰該負責」抱持不同觀點



使命型組織發展觀測

超過 50% 使命型組織雖致力於應對永續風險，卻難以論述自身價值



逾 60% 企業雖有目標但不見成果，主要的永續創新挑戰在於影響力評估、內部意識與認知、相關人力或專業等三大面向



臺灣風險總覽：

受訪者擔憂社會資源投入最不足、產業亦最無力應對的九大風險，將於 4.5 年內影響 50% 以上的臺灣人口

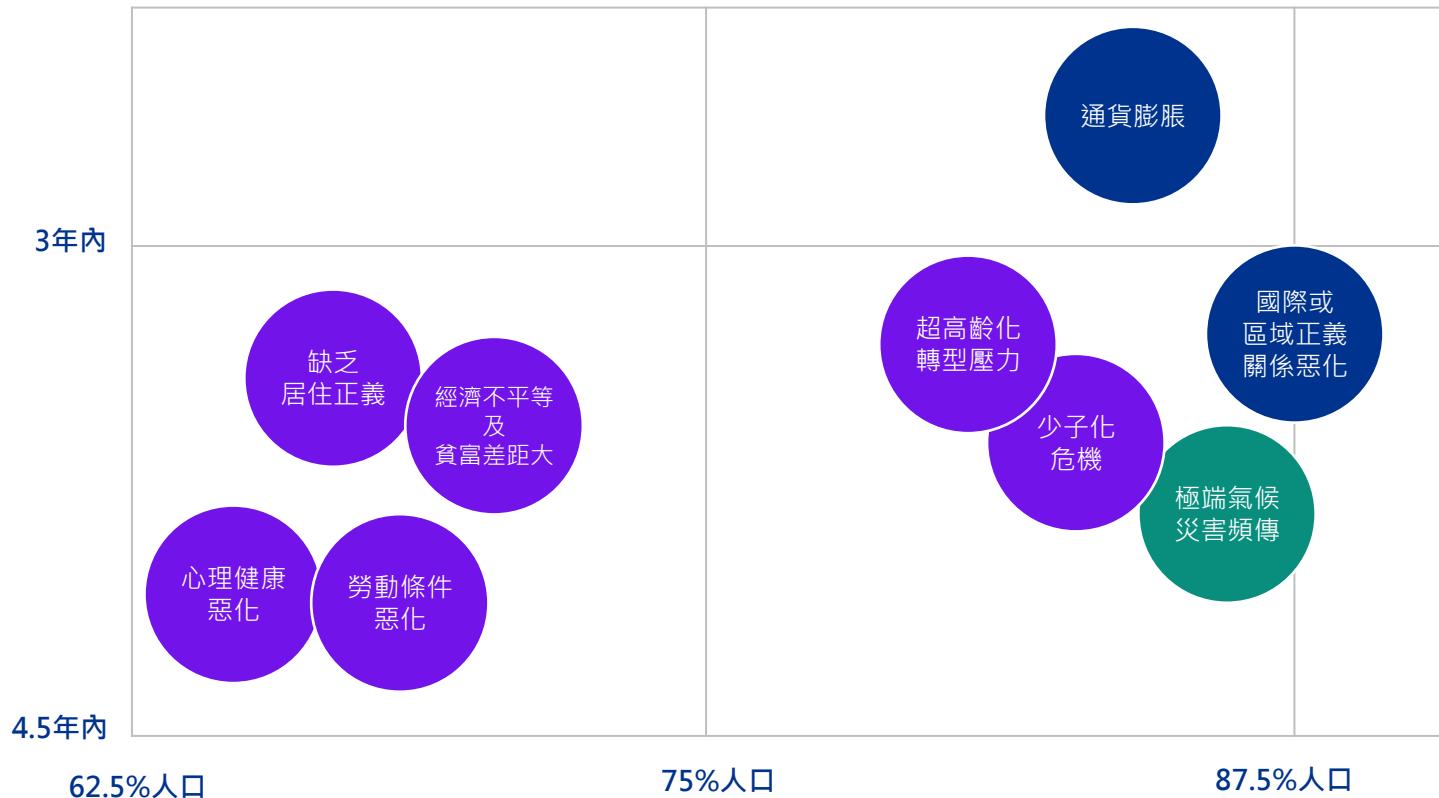


圖 1：來得快、影響大的永續風險分布圖

受訪者擔憂六大社會風險、兩大經濟風險與一大環境風險將於 4.5 年內影響超過 50% 臺灣人口，且逾 75% 企業尚未或僅初步準備應對、逾 50% 的使命型組織認為整體社會資源投入不足，尚待各界共同正視與回應！

圖例

- 社會風險
- 環境風險
- 經濟風險

社會大眾期待與行動：

僅 38.1% 受訪者對臺灣的未來持正向態度，世代之間對於「誰該負責」抱持不同觀點

面對重重風險，僅 38.1% 受訪者對臺灣的未來保持樂觀或非常樂觀，更有 25.5% 持負面態度。即使如此，仍有超過四成民眾認為個人應一起行動翻轉現狀，也期待政府（逾八成）、企業（逾七成）負起責任。有趣的是，受調查者期許政府、

企業對風險有所回應的比例隨著年齡增加提升，認為個人應身體力行的比例則有著相反的趨勢—或可窺知年輕族群為了自己的未來已開始改變，但對當前政府與企業回應風險的信心不足。

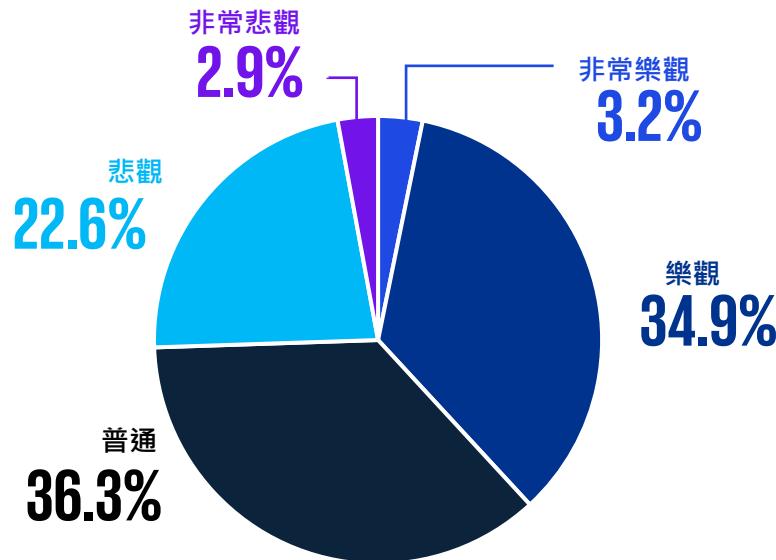


圖 2：受訪者對未來態度總覽

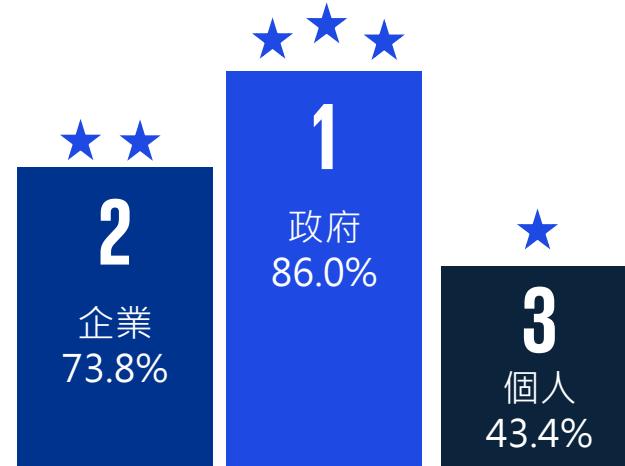


圖 3：受訪者期待主責回應永續風險者排行

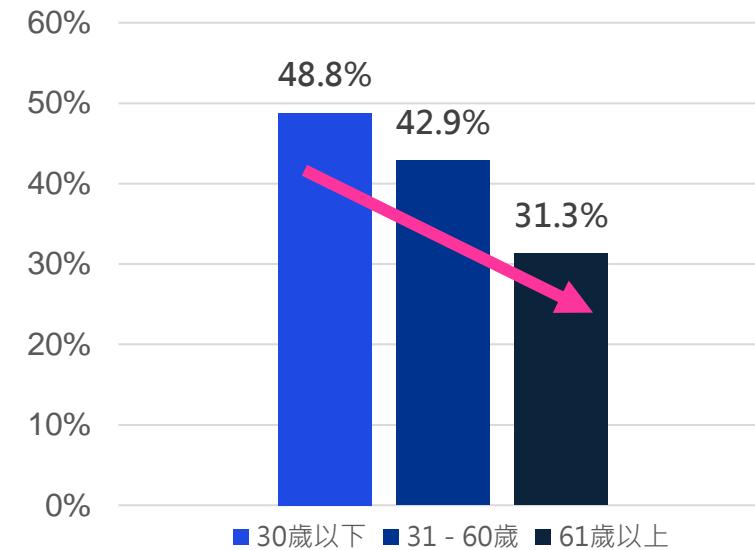


圖 4：各世代受訪者期待「個人」主責回應風險之比例比較

產業回應動態：

超過 80% 企業表示永續風險將衝擊其核心競爭力，卻尚有 92% 企業未開始應對或僅初步做好準備

企業面對人口結構變遷、勞動條件不佳與學用落差等議題導致的嚴重缺工，又有全球暖化、AI 新科技氾濫等考驗夾擊，已有 85.5% 營運不穩定性因此提升、81.5% 持續受人才流失與員工招募所苦、61.3% 自認競爭力下降，足見永續風險不僅左右企業中長期發展，更已開始挑戰其當前的經營。縱使如此，本屆調查顯示仍有逾 70% 企業投入 ESG 係

以「建立聲譽」為主要動機，而非回應市場競爭或營運穩定性挑戰；且僅有 1% 企業自認已有效應對或解決本業前三大風險、92% 則尚未開始或僅初步回應—顯見 ESG 的目標不應再是品牌行銷，而是須加速思考如何藉此因應永續風險的衝擊、以及早做足準備。

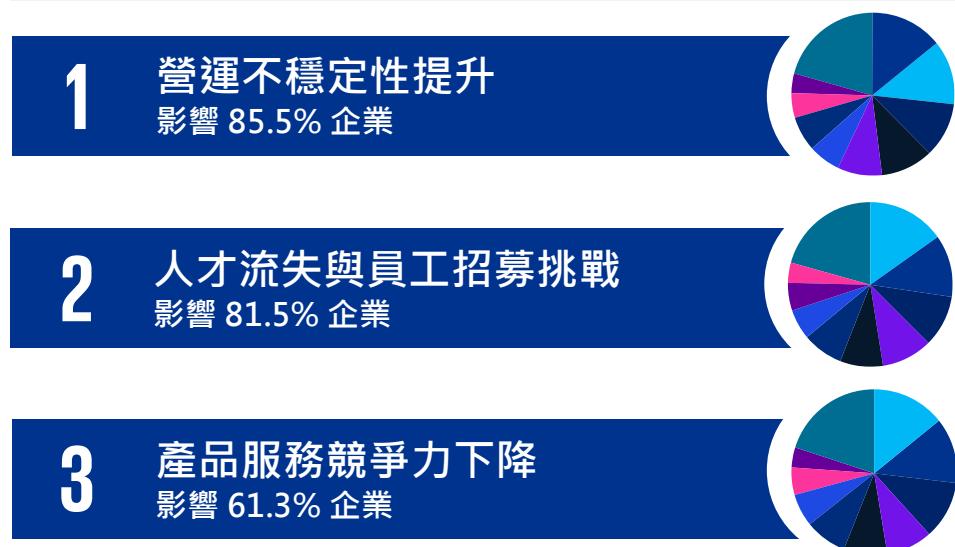


圖 5：臺灣永續風險衝擊產業面向排行榜

- 國際或區域政治關係惡化
- 通貨膨脹
- 極端氣候災害頻傳
- 少子化危機
- 勞動條件惡化
- 經濟不平等及貧富差距大
- 科技濫用
- 超高齡化轉型壓力
- 教育難以適才揚性
- 其他

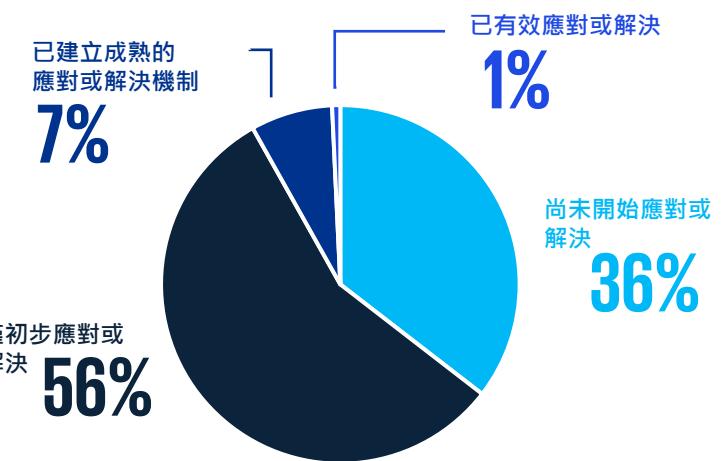


圖 6：產業應對前三大永續風險準備程度總覽

產業回應動態：

逾 60% 企業雖有目標但不見成果，永續創新的主要挑戰在於影響力評估、內部意識與認知、相關人力或專業等三大面向

為什麼各界均齊心協力推動、企業也知道 ESG 的重要性，效果卻不如預期呢？事實上，超過 60% 企業已訂定了 ESG 目標，但在推動時仍因「難以評估方案所帶來的影響力」、「管理階層或員工缺乏永續意識與認知」、「未有外部夥伴、內部人力或經驗來設計行動方案」等挑戰而難以累積成果。此外，本屆

調查亦發現，不同規模的公司面對的挑戰也各異：大型企業（員工 201 人以上）近四成認為永續意識與認知缺乏、跨部門合作困難是主要的阻礙；中小型企業（員工 6 – 200 人）則尚有逾三成面對資金不足的窘境；小與微型企業（員工 5 人以下）面對類似挑戰者更超過四成。

名次	小與微型企業	中小型企業	大型企業
第 1 名	缺乏資金投入 (43.6%)	難以評估方案所帶來的影響力 (47.2%)	管理階層或員工缺乏永續意識與認知 (39.1%)
第 2 名	難以評估方案所帶來的影響力 (42.6%)	管理階層或員工缺乏永續意識與認知 (44.4%)	組織內部跨部門合作困難 (37.8%)
第 3 名	未有外部夥伴、內部人力或經驗來設計行動方案 (33.7%)	組織內部跨部門合作困難 (34.7%)	難以評估方案所帶來的影響力 (34.8%)

圖 7：不同規模企業投入永續創新的主要挑戰

使命型組織發展觀測：

超過 50% 使命型組織雖致力於應對永續風險，卻難以論述自身價值

即使永續議題成為社會大眾關注焦點，仍有 66% 使命型組織苦無充足人才、50% 自認品牌行銷能力不足與未能清楚傳達影響力為主要的發展瓶頸。雖然組織充滿翻轉現狀的理想與好

點子，無法清楚向既有員工 / 潛在人才、客戶、消費者等內部利害關係人傳遞其價值，仍難以帶動社會一起化永續風險為轉機。

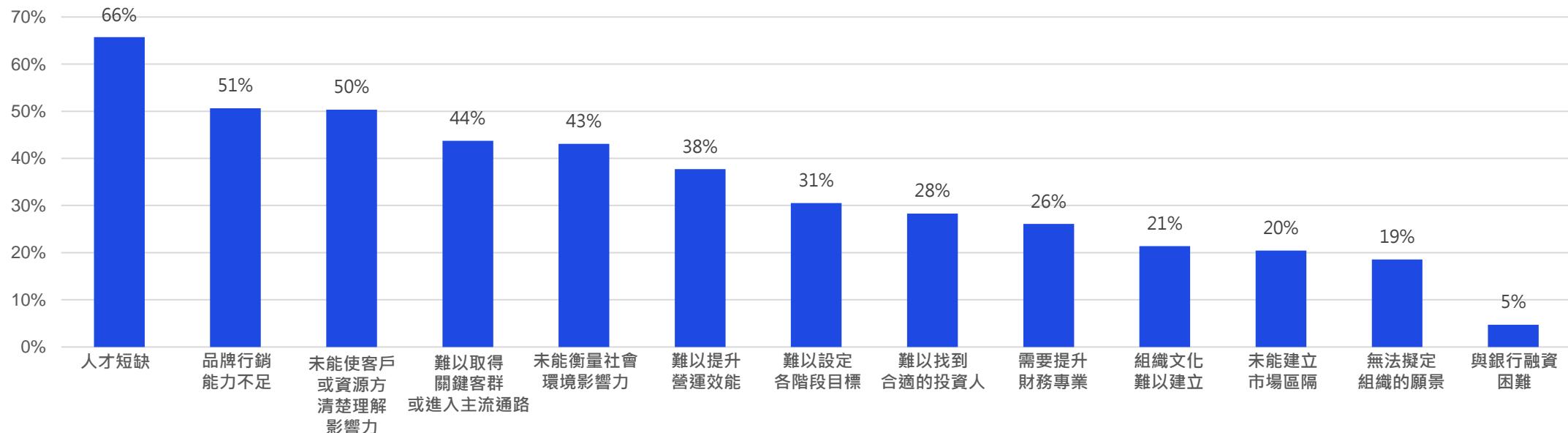


圖8：使命型組織經營管理的主要挑戰

註：「使命型組織」以商業流程（產品 / 服務）或合作模式（利害關係人議和 / 資源配置）的設計，為盤根錯節的環境、社會議題帶來正面衝擊，建構可持續性的創新方案；包含社會企業、非營利組織、合作事業 / 合作社、企業基金會、育成單位 / 加速器（詳細介紹請見 P.43）

使命型組織發展觀測：

企業、民眾期待看到永續行動的影響力成果，卻有逾 50% 使命型組織未有資源或能力進行評估

雖然已有許多企業、民眾開始願意為環境與社會永續共同努力，但過程中卻有近四成企業、逾六成民眾認為，即使花費高價購買永續產品服務，也難保證能對環境或社會帶來正面貢獻；這樣的困境更可能間接降低他們持續投入、持續購買的意願。近年來，由於愈來愈多永續風險解方如雨後春筍般出現，且評估其有效性的方法與過往的財務計算迥異。

因此影響力績效評估確實已成為國際間熱議的話題與需求。本屆調查也顯示，面對眾多利害關係人的期待，有半數使命型組織其實樂於配合衡量成果，但卻缺乏相應資源或技術。因此，如何偕各方之力補足缺口、降低企業與民眾加入改變的門檻，將是接下來回應永續風險的一大挑戰。

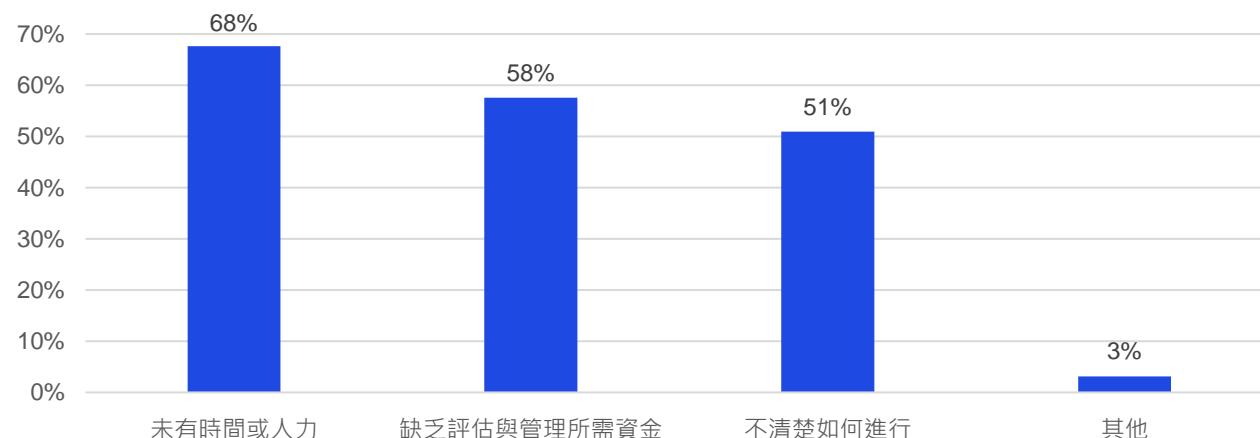


圖 9：使命型組織難以評估影響力成效的主要原因

註：「使命型組織」以商業流程（產品／服務）或合作模式（利害關係人議和／資源配置）的設計，為盤根錯節的環境、社會議題帶來正面衝擊，建構可持續性的創新方案；包含社會企業、非營利組織、合作事業／合作社、企業基金會、育成單位／加速器（詳細介紹請見 P.43）

04

調查結果剖析

凝視風險局面，掌握回應方針



凝視風險局面，掌握回應方針

環境、社會、經濟風險危機四伏，該如何著手準備因應？

掌握情勢是應對風險的關鍵第一步。本章節將先協助讀者深入瞭解臺灣未來究竟面對哪些風險、其中又有哪些亟須回應？不同利害關係人又各自碰到哪些挑戰，導致回應成效不彰？

作為應對永續風險的關鍵第一步。唯有了解眼前的考驗，方有機會對症下藥、化解危機。



01

臺灣風險總覽

總覽臺灣面對的重大永續風險，並試著從不同時間維度、不同年齡層的視角找出來得又急又猛的挑戰



02

社會大眾期待與行動

永續風險攸關每個你我的未來，大眾怎麼看待這些考驗？是否已經做足準備一同努力？



03

產業回應動態

隨著ESG成為大街小巷熱議的關鍵字，產業已準備好應對永續風險？尚有哪些困難需要克服？



04

使命型組織發展觀測

在第一線提供關鍵解決方案的社會企業、非營利組織、合作社等單位怎麼看待這些風險？有哪些環節需要各界一同參與？

4-1

臺灣風險總覽

臺灣正面臨哪些重大永續風險？



2024年臺灣永續風險排行榜

受訪者綜合考量以下四種條件（每個風險發生的可能性、急迫性、發生之後的影響範圍、影響深度及不可復原性）後，給予每項風險「重大性」評分，排序如下



圖 10：未來十年重大風險排行

相較 2022 年調查，社會與經濟風險關注度急遽攀升

	2024 年調查排行	2022 年調查排行
社會風險	國際或區域政治關係惡化	第 1 名 ↑ 5 第 6 名
環境風險	少子化危機	第 2 名 — 0 第 2 名
經濟風險	超高齡化轉型壓力	第 3 名 ↓ 2 第 1 名
	極端氣候災害頻傳	第 4 名 ↑ 1 第 5 名
	經濟不平等及貧富差距大	第 5 名 ↑ 2 第 7 名
	通貨膨脹	第 6 名 ↓ 2 第 4 名
	自然資源枯竭	第 7 名 ↑ 1 第 8 名
	社會對立	第 8 名 ↑ 4 第 12 名
	心理健康惡化	第 9 名 ↑ 5 第 14 名
	空氣品質持續惡化	第 10 名 ↓ 7 第 3 名

↑ 名次相較 2022 年本調查結果上升

— 名次相較 2022 年本調查結果持平

↓ 名次相較 2022 年本調查結果下降

社會資源落差值得關注

經濟不平等、貧富差距、社會對立等風險持續增加，亟須應對



環境風險已成常態

減碳相關討論甚囂塵上，待觀察環境風險是否獲得實質改善



政治關係風險驟增

國際或區域政治關係風險躍升榜首，凸顯其不穩定性衝擊層面與幅度廣



圖 11：未來十年重大風險排行變化情形（2024 年與 2022 年比較）

何以安居樂業？

民生相關風險佔據短期排行；長期而言環境風險則趨於顯著



圖 12：2024 年未來 2 年重大風險排行（前十名）



圖 13：2024 年未來 10 年重大風險排行（前十名）



每個生命階段各有挑戰

年輕人憂心生計、中年受少子與高齡化夾擊、高齡者憂心下一代未來

30 歲以下

聚焦攸關生計的經濟、居住與健康

1	國際或區域政治關係惡化
2	通貨膨脹
3	缺乏居住正義
4	經濟不平等及貧富差距大
5	超高齡化轉型壓力
6	少子化危機
7	極端氣候災害頻傳
8	心理健康惡化
9	勞動條件惡化
10	社會對立

31 - 60 歲

同時照顧子女與長者，也有生計壓力

1	國際或區域政治關係惡化
2	少子化危機
3	超高齡化轉型壓力
4	通貨膨脹
5	極端氣候災害頻傳
6	經濟不平等及貧富差距大
7	缺乏居住正義
8	社會對立
9	空氣品質持續惡化
10	勞動條件惡化

61 歲以上

擔憂下一代的人才短缺、氣候變遷、跨世代溝通

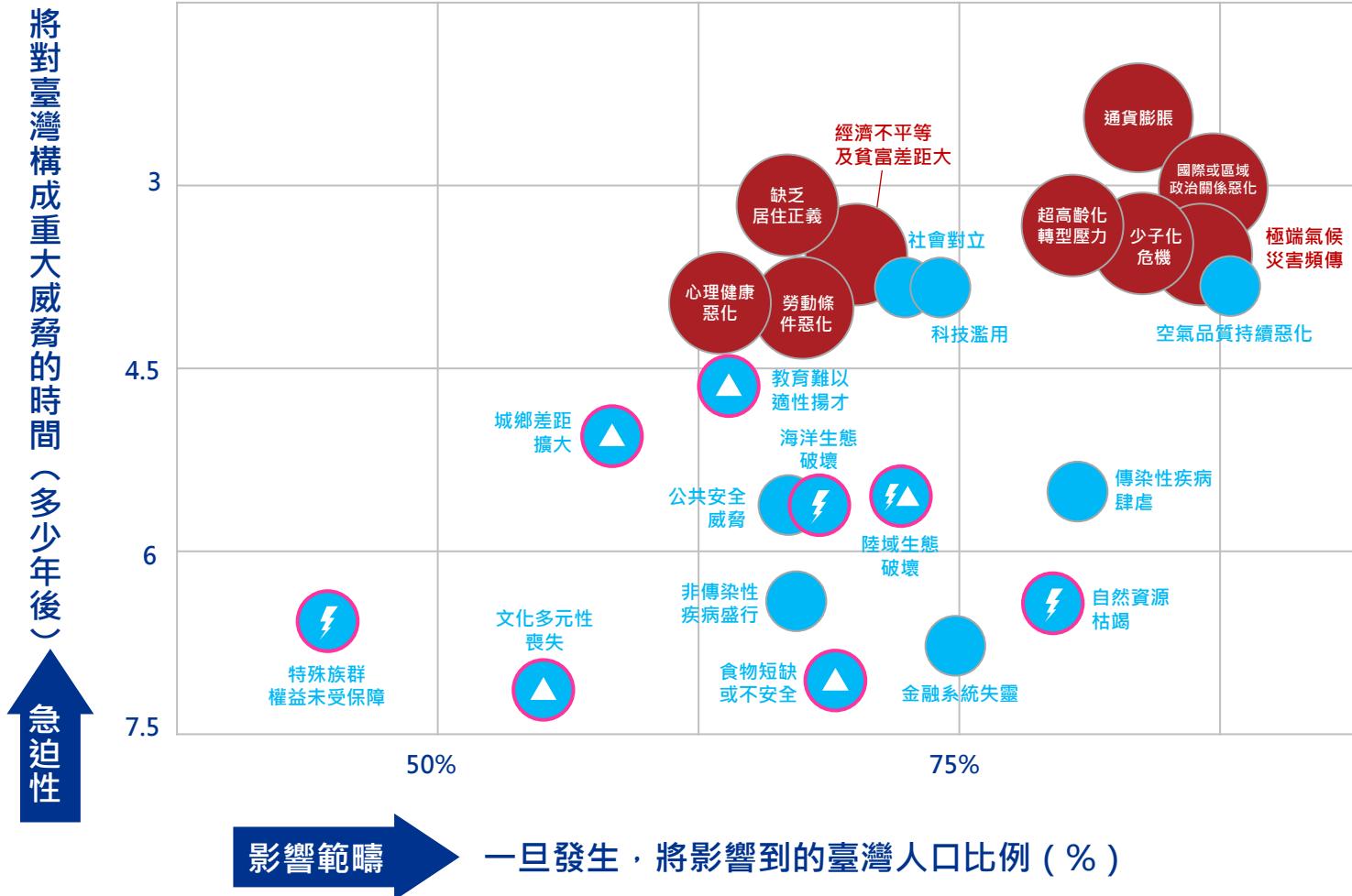
1	國際或區域政治關係惡化
2	少子化危機
3	極端氣候災害頻傳
4	社會對立
5	經濟不平等及貧富差距大
6	超高齡化轉型壓力
7	通貨膨脹
8	空氣品質持續惡化
9	教育難以適性揚才
10	缺乏居住正義



圖 14：2024 年未來 2 年重大風險排行（30 歲以下） 圖 15：2024 年未來 2 年重大風險排行（31-60 歲）

圖 16：2024 年未來 2 年重大風險排行（61 歲以上）

眾多風險來得又急又快 須積極部署因應



● 來得快、影響大且未能因應

這六項社會風險、兩項經濟風險與一項環境風險將於 4.5 年內影響超過 50% 臺灣人口。

一旦上述風險來襲，仍有高達 75% 企業自認尚無法有效應對、亦有超過 50% 使命型組織觀察資源投入尚不充足。

潛藏蟄伏，應超前部署

這些環境與社會風險雖尚未成為當前威脅，仍值得產業與社會超前部署，以逐步提升因應準備度。

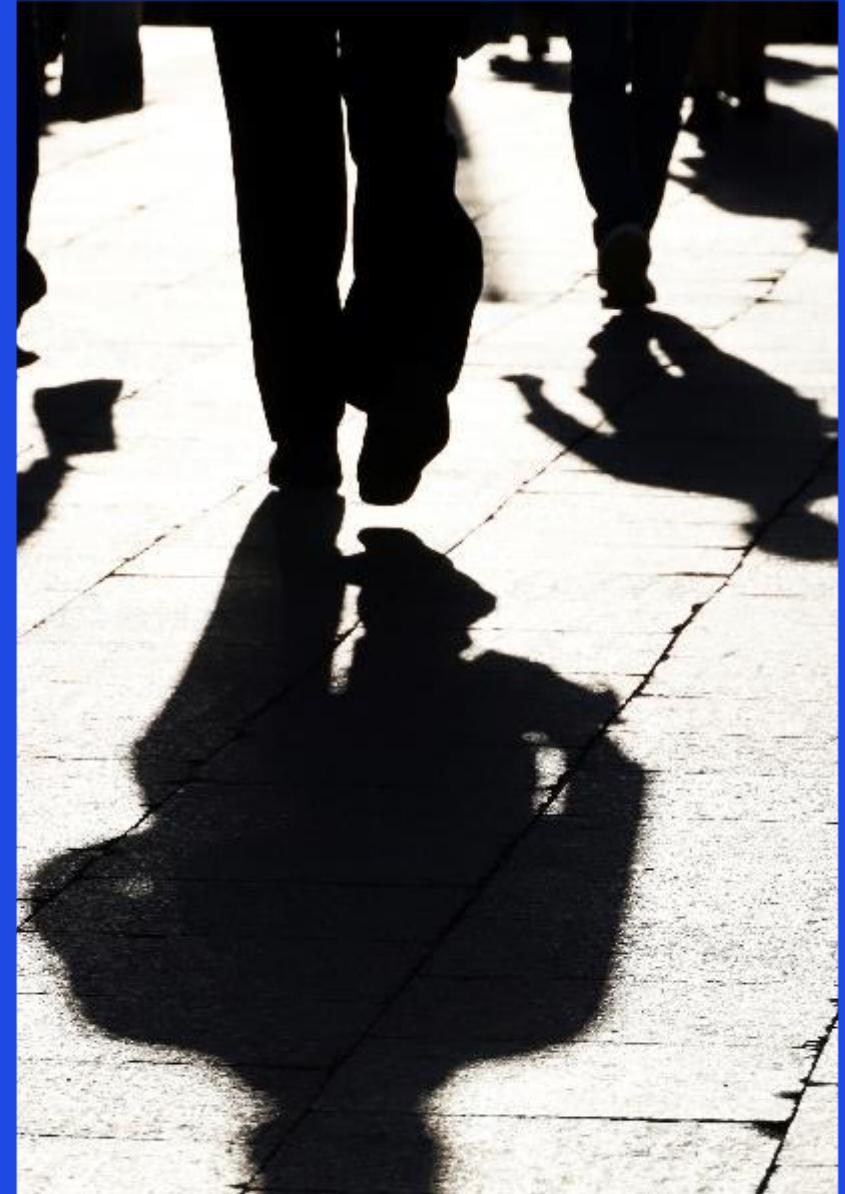
超過 85% 企業自認尚無法有效應對

超過 70% 使命型組織認為社會資源投入不足

4-2

社會大眾 期待與行動

迎戰風險人人有責，如何攜手共好？



風險重重，是否仍應對未來抱有期望？

僅 38.1% 受訪者對臺灣的未來持正向態度

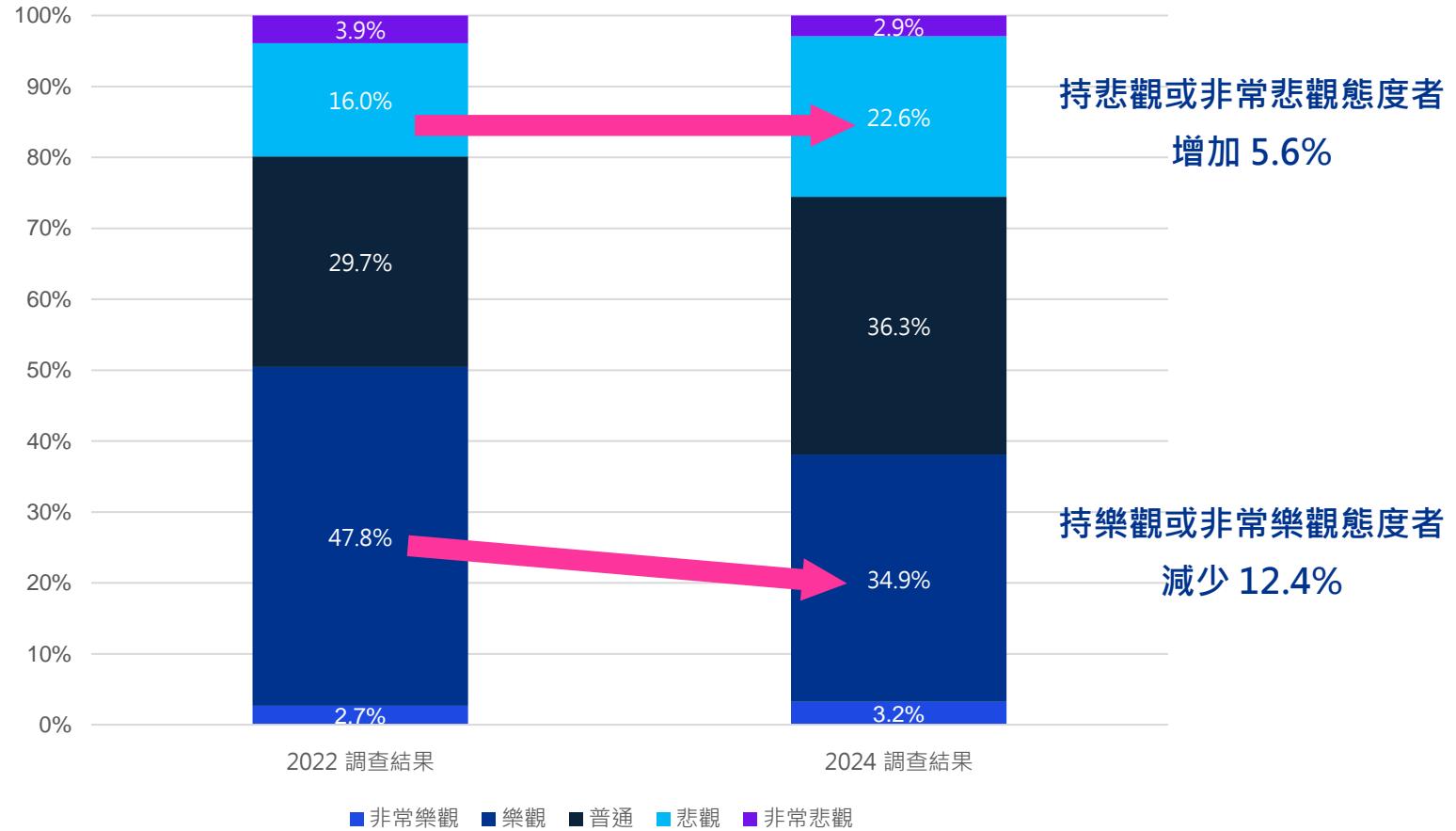


圖 18：受訪者對未來態度 (2022 年與 2024 年比較)

誰來領頭化解風險？

民眾對企業期待攀升，也開始願意起身行動

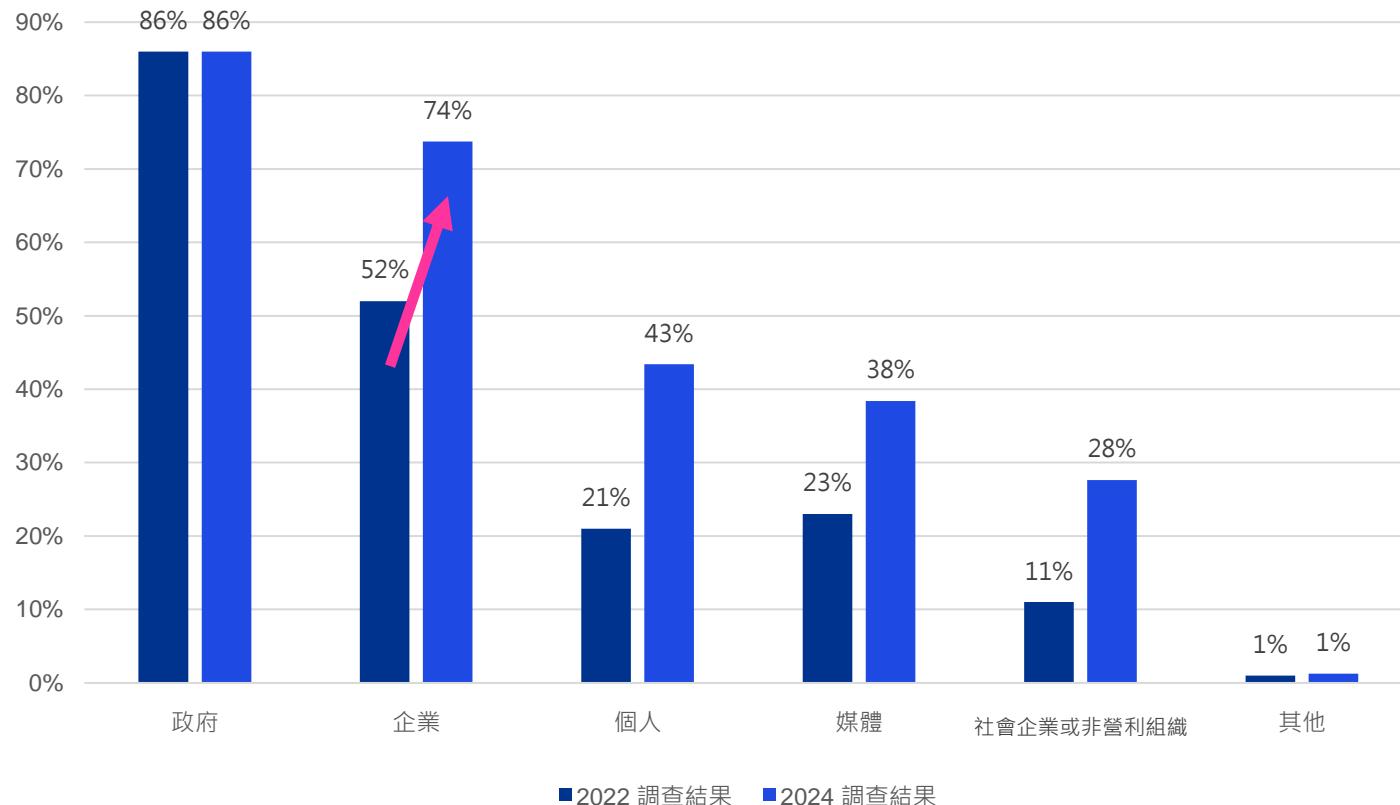


圖 19：民眾期待主責回應永續風險者（2022 年與 2024 年比較）

雖然未來的不確定性增加，個人願意肩負責任、起身行動的比例仍明顯提升逾兩成，顯示愈來愈多民眾開始意識到每個個人也是問題解決的重要一環。

此外，民眾期待企業帶頭回應風險的比例也增加超過兩成，企業接下來或許應有更積極的作為，也能逐步透過產品服務的創新邀請民眾一同於日常生活中實踐永續。

誰來領頭化解風險？

年輕世代行動力強，期待身體力行創造改變

期待比例	政府 應主責回應風險	企業 應主責回應風險	個人 應主責回應風險
最高	61 歲以上 (88.8%)	61 歲以上 (77.5%)	30 歲以下 (48.8%)
次高	31 – 60 歲 (86.5%)	31 – 60 歲 (74.7%)	31 – 60 歲 (42.9%)
最低	30 歲以下 (83.6%)	30 歲以下 (69.7%)	61 歲以上 (31.3%)

民眾期許政府、企業對風險有所回應的比例隨著年齡增加提升，認為個人應身體力行的比例則有著相反的趨勢。

顯示年輕族群更認同應由個人身體力行，但對當前政府與企業回應風險的信心較不足。

圖 20：各世代受訪者期待主責回應永續風險者比較

回應風險人人有責，卻仍有重重挑戰

超過七成受訪者已透過知識累積、生活模式改變等開始行動

隨著近年環境保護、節能減碳、在地生產、弱勢賦能等議題日益受到關注，也有愈來愈多相關政策倡議、產品服務與響應活動，促使逾八成參與調查民眾開始吸收相關知識、改變生活模式，也有超過七成樂於分享相關知識、選擇有永續價值的產品服務。例如針對減塑議題，媒體調查顯示已有 79%

民眾會攜帶購物袋去賣場、外帶餐點時不拿免洗餐具者亦有 52%。此外，民眾的捐款行動也值得注意：臺灣 2022 年已有 716 億的個人捐款，調查中仍有四成受訪者未來希望嘗試，意謂此捐款規模尚有機會持續擴大，也期待能妥善運用於回應永續風險挑戰。

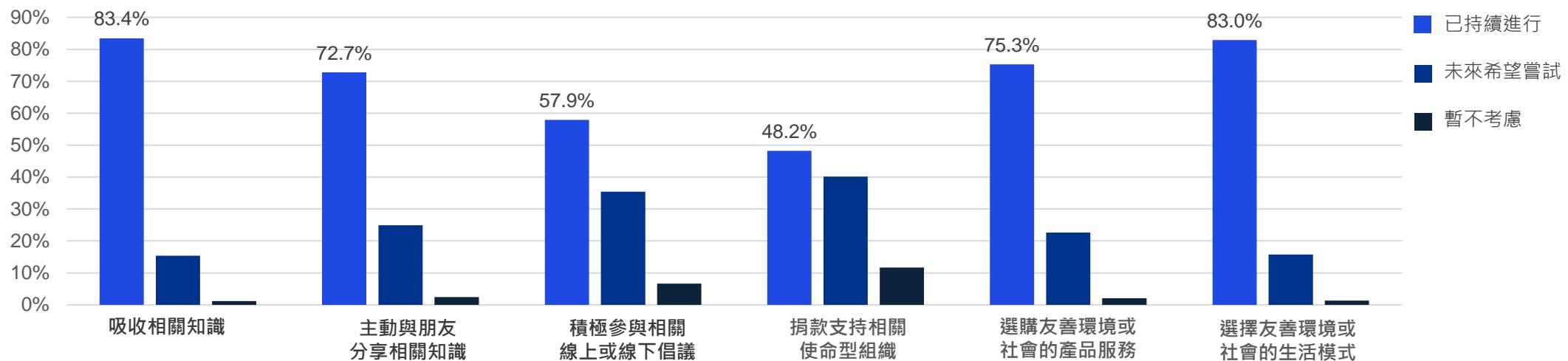


圖 21：臺灣民眾如何回應風險行動總覽

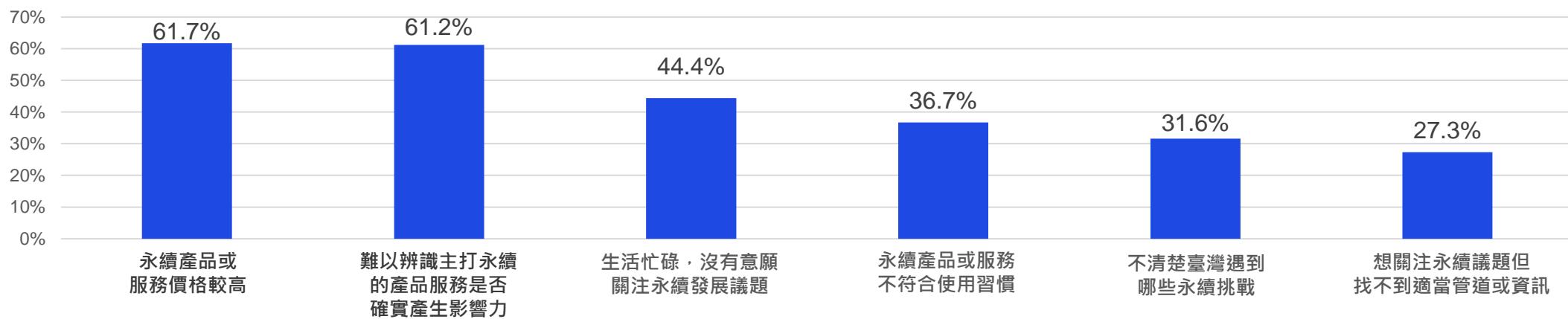
參考資料：TVBS 臺灣民眾減塑行為調查、2023 交織的暗影：臺灣民眾捐款調查報告

回應風險人人有責，卻仍有重重挑戰

永續有價！一分錢一分影響力，才有機會說服民眾買單

然而，民眾在採取上述行動時，仍遇到許多挑戰，其中最主要的關卡為永續產品或服務的價格普遍較高。近期市面上亦有其他消費者調查顯示，大多數民眾較能接受綠色永續產品價格較一般產品高 10% 以內。惟即使願意花費較高金額購買，民眾也擔憂不一定能辨識是否確實能為環境或社會帶來正向幫助、或不一定符合使用習慣。這樣的洞察或可作為一般或社會企業推出相關產品服務的參考，思考如何以更符合民眾實用需求且有具體影響力成效的產品服務說服民眾買單。

此外，雖然民眾在日常生活中或多或少會接觸到永續新訊，仍有四成民眾因生活忙碌導致關注意願低落；亦有近三成民眾不清楚臺灣面對哪些挑戰或不知道該如何獲取相關資訊—顯示出對於民眾的倡議如何持續降低其理解、認同進而參與的門檻，依舊是號召眾人一同落實永續於日常生活的一大考驗。



參考資料：政治大學信義書院 2024 年消費者永續指數、康健雜誌 2023 信賴品牌大調查

4-3

產業回應動態

ESG 正夯，企業是否已化身永續尖兵？



產業永續風險排行榜：

AI 時代下，缺工仍是一大考驗，科技濫用更成新興挑戰

產業 前十大 永續風險



1	國際或區域政治關係惡化
2	少子化危機
3	通貨膨脹
4	極端氣候災害頻傳
5	勞動條件惡化
6	科技濫用
7	超高齡化轉型壓力
8	經濟不平等及貧富差距大
9	教育難以適性揚才
10	自然資源枯竭
11	心理健康惡化
12	金融系統失靈
13	社會對立
14	傳染性疾病肆虐
15	空氣品質持續惡化
16	海洋生態破壞
17	陸域生態破壞
18	缺乏居住正義
19	文化多元性喪失
20	公共安全威脅
21	城鄉差距擴大
22	食物短缺或不安全
23	非傳染性疾病盛行
24	特殊族群權益未受保障



圖 23：2024 年產業永續風險排行

相較2022年調查，社會變遷、自然災害關注度提升



- 名次相較 2022 年本調查結果上升
- 名次相較 2022 年本調查結果持平
- 名次相較 2022 年本調查結果下降

	2024 年調查排行	2022 年調查排行
國際或區域政治關係惡化	第 1 名	第 1 名
少子化危機	第 2 名	第 3 名
通貨膨脹	第 3 名	第 2 名
極端氣候災害頻傳	第 4 名	第 6 名
勞動條件惡化	第 5 名	第 4 名
科技濫用	第 6 名	第 10 名
超高齡化轉型壓力	第 7 名	第 9 名
經濟不平等及貧富差距大	第 8 名	第 7 名
教育難以適性揚才	第 9 名	第 8 名
自然資源枯竭	第 10 名	第 12 名



圖 24：產業風險排行變化情形（2024 年與 2022 年比較）

家家有本難念經，產業各有挑戰(1/2)

少子化成製造業與服務業共同危機，經濟與環境風險左右大環境發展

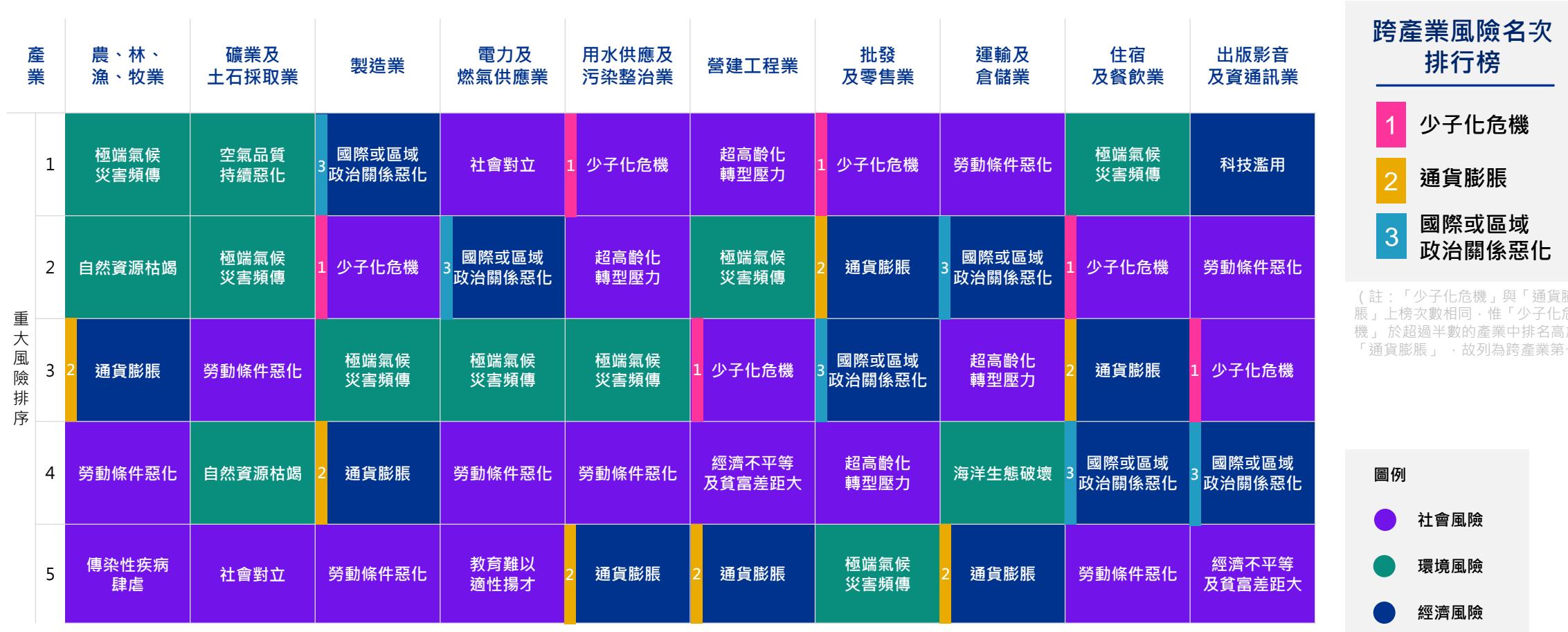


圖 25：2024 年產業永續風險排行 (依行政院主計總處之行業標準分類)

(註：農林漁牧業、運輸及倉儲業、不動產業、用水供應及污染整治業、藝術娛樂及休閒服務業、礦業及土石採取業、教育業、公共行政及國防；強制性社會安全等產業樣本數少於 10，故可能存在偏誤，閱讀時請納入考量)

家家有本難念經，產業各有挑戰(2/2)

少子化成製造業與服務業共同危機，經濟與環境風險左右大環境發展



跨產業風險名次排行榜

1 少子化危機

2 通貨膨脹

3 國際或區域政治關係惡化

(註：「少子化危機」與「通貨膨脹」上榜次數相同，惟「少子化危機」於超過半數的產業中排名高於「通貨膨脹」，故列為跨產業第一）

圖例

● 社會風險

● 環境風險

● 經濟風險

圖 26：2024 年產業永續風險排行 (依行政院主計總處之行業標準分類)

(註：農林漁牧業、運輸及倉儲業、不動產業、用水供應及污染整治業、藝術娛樂及休閒服務業、礦業及土石採取業、教育業、公共行政及國防；強制性社會安全等產業樣本數少於 10，故可能存在偏誤，閱讀時請納入考量)

永續風險如何衝擊企業營運？

營運穩定性、人才招募與競爭力皆遭受挑戰，永續風險已是企業不得不面對的大麻煩

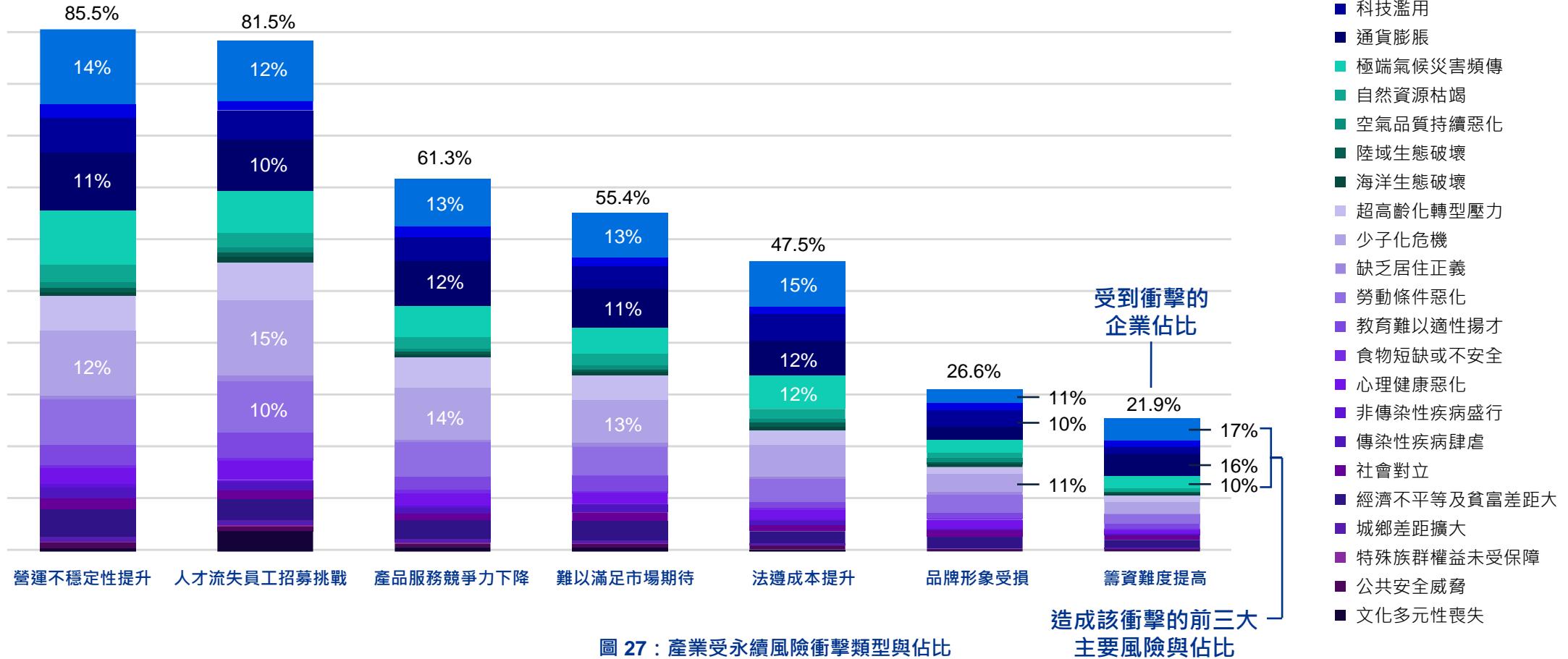


圖 27：產業受永續風險衝擊類型與佔比

企業如何回應環境與社會變遷挑戰？

嘗試多元行動應對永續風險，從風險管理走向創新契機

目前企業已有投入的 ESG 創新行動

優先關注回應人才短缺困境，亦透過優化管理佈局、產品設計等，降低永續風險可能帶來的負面衝擊



① 招聘人才

打造友善共融職場	78%
吸引使命型人才	74%



② 營運韌性

重塑績效管理方式	78%
調整營運佈局	75%
建立永續供應鏈	66%



③ 開發產品

開發或上架新產品服務	76%
優化既有產品服務設計	71%

未來企業希望嘗試的 ESG 創新行動

期待持續將永續行動的影響力成果對外擴散分享，同時攜手更多投融資、供應鏈等夥伴一起深化永續創新價值



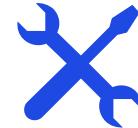
① 擴散影響

爭取相關獎項	62%
公益贊助	61%
發起相關企劃或活動	59%



② 永續投資

向銀行進行永續融資	61%
向具永續理念的投資人募資	59%
投資併購其他組織	57%



③ 營運韌性

建立永續供應鏈	61%
調整營運佈局	59%
重塑績效管理方式	56%

ESG 喊得震天響，卻未能有效緩解危機

仍僅有 1% 企業自認已有效應對風險，相較兩年前並無改善

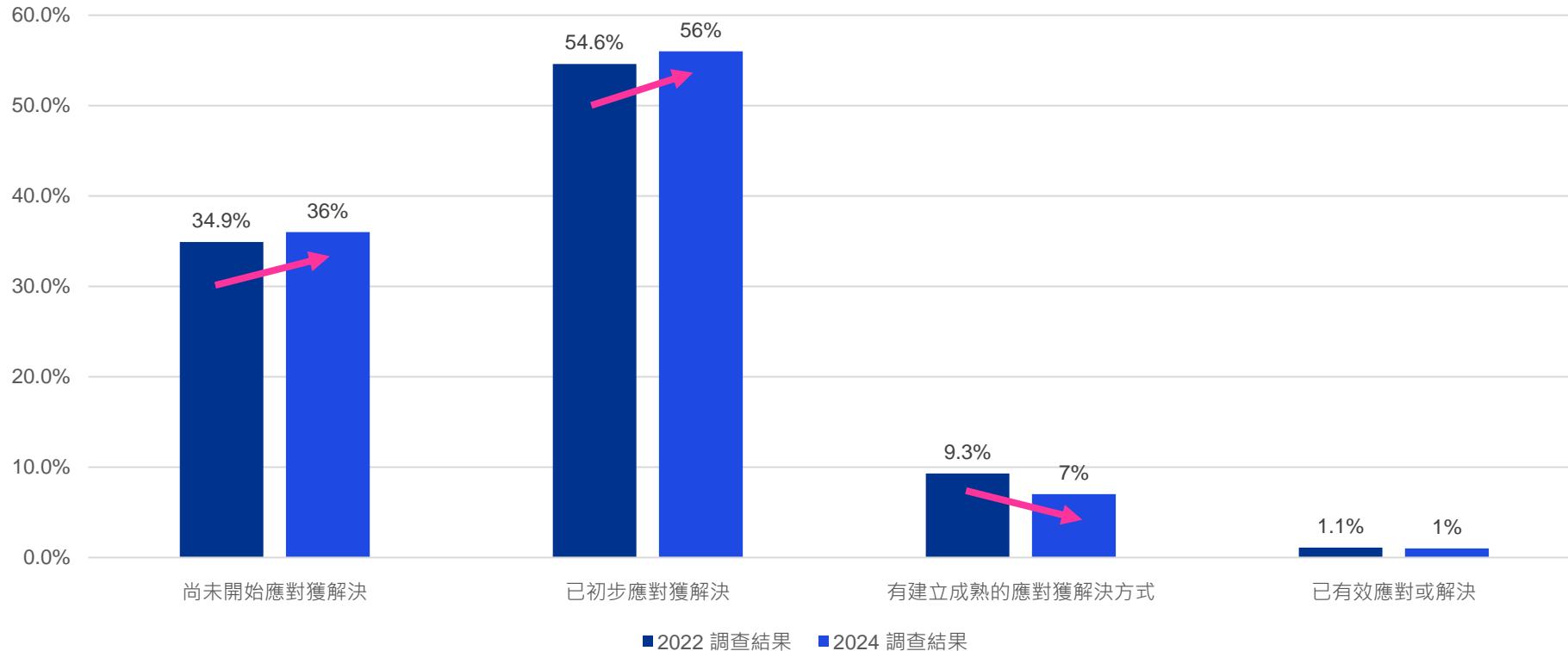


圖 28：企業面對永續風險準備程度（2022 年與 2024 年比較）

爭相喊出 ESG 口號，尚待化為實際行動以累積成果

為建立聲譽，企業普遍積極回應政策規範與市場期待喊出目標，惟尚待加強落實行動與成效



圖 29：企業導入永續管理機制雷達圖

努力尋求轉機，企業在過程中遇上了哪些困難？

缺乏認知、溝通與影響力成果，企業內部難凝聚眾人之力投入

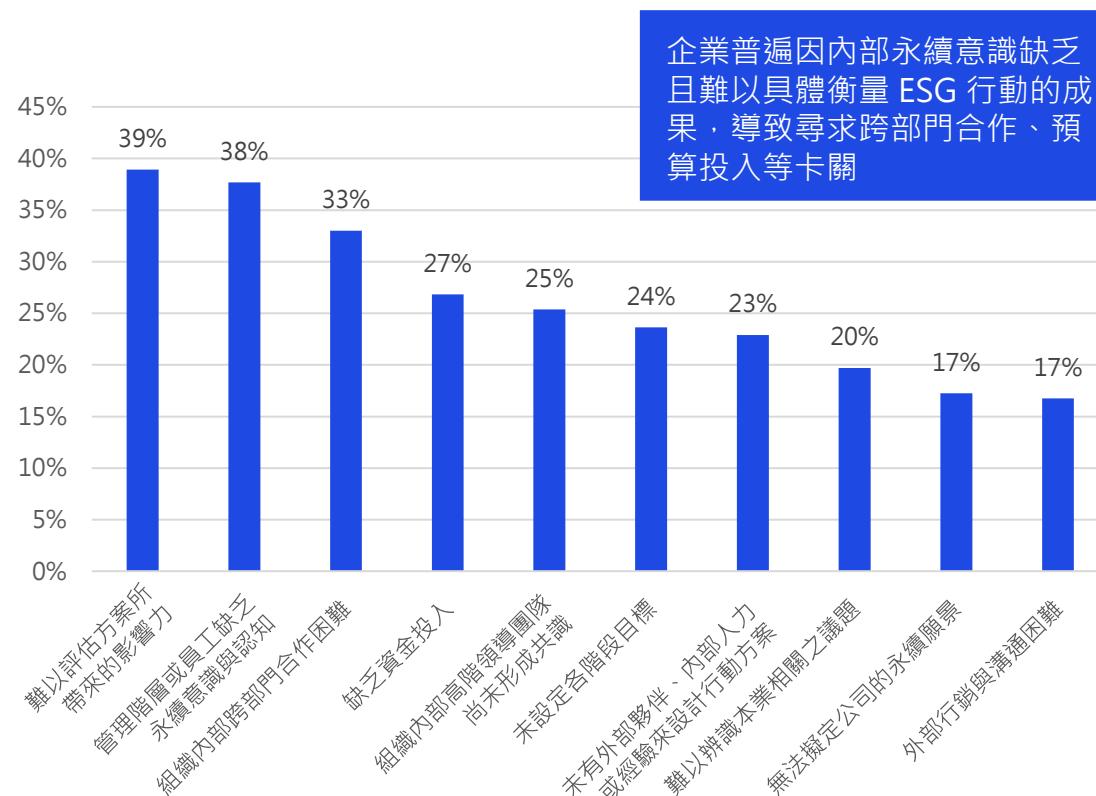


圖 30：企業回應永續風險的主要困難

各規模企業回應挑戰排行榜

大型企業	1	管理階層或員工缺乏永續意識與認知 (39.1%)
	2	組織內部跨部門合作困難 (37.8%)
	3	難以評估方案所帶來的影響力 (34.8%)
中小型企业	1	難以評估方案所帶來的影響力 (47.2%)
	2	管理階層或員工缺乏永續意識與認知 (44.4%)
	3	組織內部跨部門合作困難 (34.7%)
小與微型企業	1	缺乏資金投入 (43.6%)
	2	難以評估方案所帶來的影響力 (42.6%)
	3	未有外部夥伴、內部人力或經驗來設計行動方案 (33.7%)

圖 31：企業回應永續風險的主要困難（依企業員工人數）

註：
「大型企業」則有超過 200 名員工
「中小型企業」員工人數介於 6 - 200 人間。
「小微型企業」係指員工人數少於 5 人者。

小與微型企業尤其難尋得資金與人力投入，規模較大者則面臨跨部門合作困境

面對重大風險，企業有意願投入多少資源？

投入 ESG 預算趨兩極化，近五成大型企業願投入千萬元、中小企業則逾七成資金未達百萬

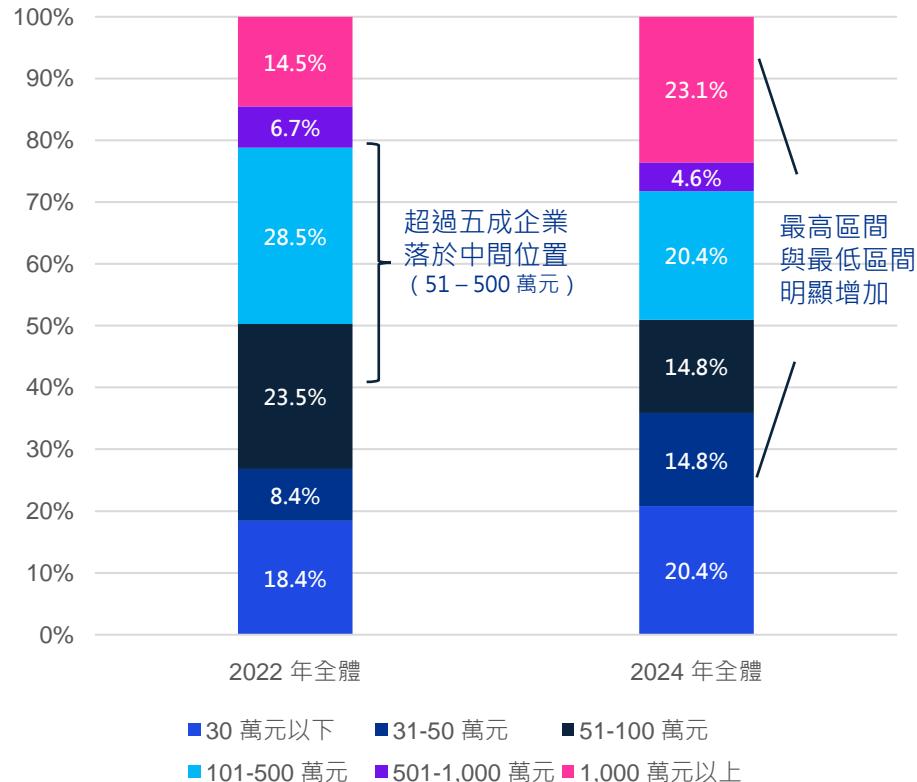


圖 32：臺灣企業回應永續風險投入資源情形（2022 年與 2024 年比較）

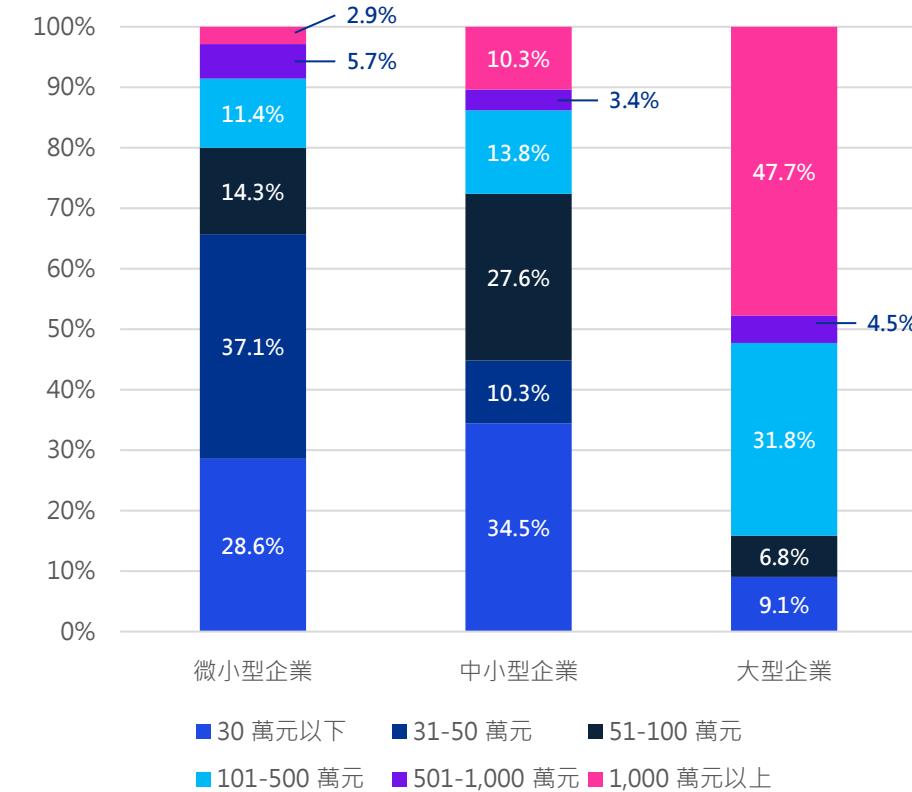


圖 33：臺灣企業回應永續風險投入資源情形（不同規模企業比較）

註：此頁分析僅取中高階主管以上樣本，以較貼近企業資源分配決策

4-4

使命型組織 發展觀測

好解方是否足以翻轉現況？



何謂使命型組織？



使命型組織

使命型組織旨在以多元利害關係人合作、產品或服務設計、資源募集與配置等方式，為盤根錯節的環境、社會議題帶來正面衝擊，建構可持續性的創新方案

使命型組織型態	特色簡介
非營利組織	非以營利為目的，而是著重達成特定社會使命的慈善機構；主要透過募集捐款以提供弱勢族群所需資源與服務，或是倡議政策、制度與大眾意識的改變（本次調查之非營利組織亦包含由企業捐助成立、投入非營利公益行動之企業基金會）
合作事業 / 合作社	為依平等原則、秉持互助精神，由社員們共同成立與經營的組織，並以追求社員的經濟利益、生活改善與關懷社區發展為主要的目標。相關運作需符合國際合作社聯盟的七大合作原則
社會企業	運用商業策略及發展商業模式來解決社會或環境問題的營利組織，致力為利害關係人保護或創造利益、使社會影響力極大化，其所得盈餘主要用於持續解決該社會或者環境問題（本次調查之社會企業包含直接提供產品 / 服務者，及培養前述類型社會企業之育成單位 / 加速器）

若有興趣進一步了解使命型組織，歡迎掃描以下瀏覽經濟部新創及中小企業署搭建之社會創新組織資料庫平台，查看實際案例：



競爭白熱化，展現價值成尋求夥伴與資源的關鍵

永續解方如雨後春筍，需有效行銷影響力價值方能吸引關鍵人才與發展資源

相較於 2022 年調查，品牌行銷（50.6%）與市場進入（43.7%）成為本屆調查中使命型組織面對的新考驗。對於銷售產品服務的單位而言，隨著ESG、環保、永續等關鍵字愈趨熱門，市場競爭也白熱化，愈來愈多使命型組織、甚至是主流企業開始加入提供相關產品服務的行列；對於募集捐

款的團體而言，則面臨近年來捐款總額受經濟等影響持續縮小的競爭壓力—如何清楚論述組織價值主張、做出差異化，成為使命型組織成長茁壯的關鍵。

	2024 年調查排行	2022 年調查排行
人才短缺	第 1 名 (65.7%)	第 1 名 (67.8%)
品牌行銷能力不足	第 2 名 (50.6%)	第 6 名 (38.3%)
未能使客戶或資源方清楚理解影響力	第 3 名 (50.3%)	第 2 名 (49.4%)
難以取得關鍵客群或進入主流通路	第 4 名 (43.7%)	第 7 名 (33.0%)
未能衡量社會環境影響力	第 5 名 (43.1%)	第 5 名 (38.7%)

- 
- 名次相較 2022 年本調查結果上升
-
- 
- 名次相較 2022 年本調查結果持平
-
- 
- 名次相較 2022 年本調查結果下降

圖 34：臺灣使命型組織經營挑戰主要的原因（2022 年與 2024 年比較）

參考資料：TVBS 臺灣民眾減塑行為調查、2023 交織的暗影：臺灣民眾捐款調查報告

期待掌握影響力價值，卻缺乏衡量資源

使命型組織了解影響力成果展示的重要性，卻心有餘而力不足，需要各界共同成就

使命型組織固然了解有近四成企業、逾六成民眾希望看到採取行動後的具體成果，也已認知到難以衡量並使合作夥伴理解組織的影響力是回應風險的一大阻礙。然而，卻有超過半數使命型組織因缺乏時間、人力、專業等，無法將第一線看見的改變與合作單位、投資 / 捐款人、消費者等分享。

這樣的情形可能導致使命型組織募集資源不易，降低多元利害關係人中長期合作共好的可能性。期待使命型組織、企業與民眾可以共同思考如何共同挹注資源於影響力評估，進而看見永續行動的成效，一起朝向更好、更有效的方向努力。

企業與民眾期待

39% 企業認為「難以評估方案所帶來的影響力」是實踐 ESG 行動的主要挑戰

61.2% 民眾認為「難以辨識主打永續的產品服務是否確實產生影響力」是回應風險的主要挑戰

VS

使命型組織挑戰

68% 未有時間或人力投入影響力評估

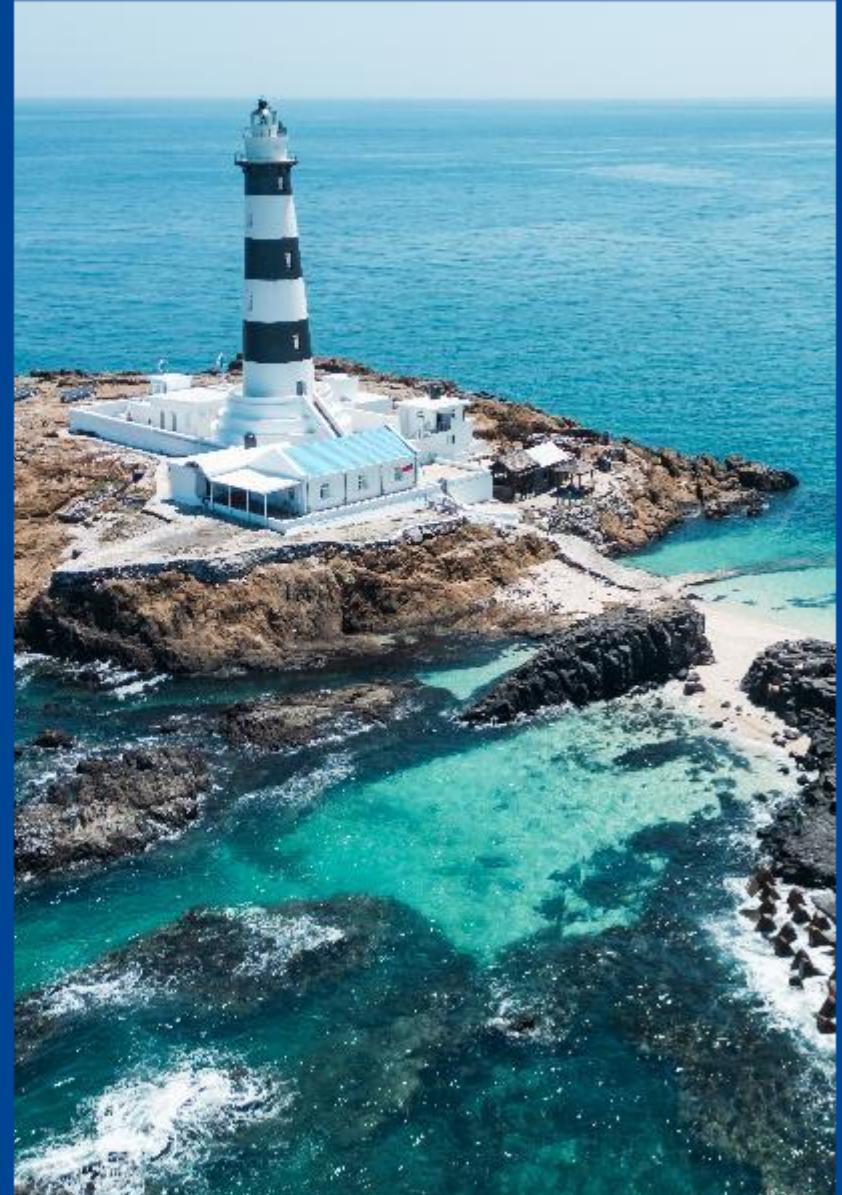
58% 缺乏影響力評估所需資金

51% 不清楚如何進行影響力評估

05

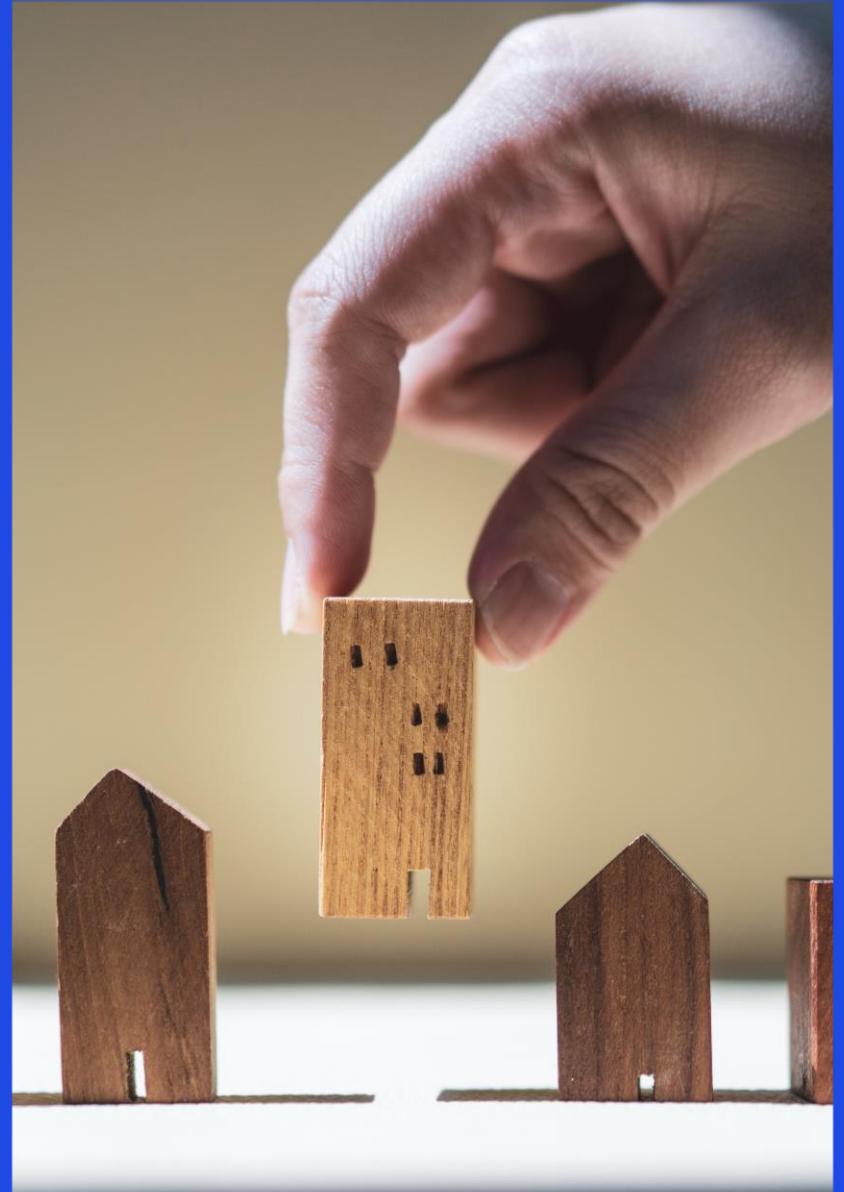
跨界夥伴 為永續風險獻策

迎戰風險的關鍵解答，攜手化危機為轉機



5-1

倡議夥伴 解方集錦



迎戰風險的關鍵解答，攜手化危機為轉機

洞悉永續風險後，該如何因應並創造亮點？

永續風險來得又急又快，不僅需要有效掌握回應關鍵，更需要眾人一起努力化險為夷。

就如由 Microsoft Copilot 協助繪製的右圖所示，面對遭受重重風險威脅、搖搖欲墜的未來社會，不同單位各自扮演稱職的修補工人、跨單位間攜手修補缺口，是改變情勢、打造宜居永續生活的唯一解答。

為促進這樣的討論與合作，針對本次報告書中看見來得快、影響大且尚未準備好因應的九大風險，特別於本章節收錄 27 間倡議夥伴與 9 位 KPMG 專家們的精闢洞察與解決方案，期待協助讀者從不同視角認識風險的解決方案，進而即刻開始行動！



國際與區域政治關係惡化



“

地緣政治的惡化加速了反全球化的浪潮，帶出了全球信任的崩解，經營成本的上升與供應斷鍊的風險，尤其戰火綿延的烏俄、中東與緊張的兩岸關係等，對企業經營上的風險不可不慎。



解決方案

SMIT採購協會針對該議題內容設計於「CPPS採購供應專業認證班」課程內容中，透過課程教導了解因應方式，讓認證班學員了解供應鏈風險拉高的關注與局勢動態的掌握，將風險的年代側重在韌性非興利，因應當下全球地緣政治下供應鏈管理的解方。



“

國際或區域政治關係惡化正對全球穩定構成嚴重威脅，貿易戰、地緣政治衝突與制裁頻繁，導致經濟、供應鏈和國際合作受阻。如果持續，全球經濟增長將放緩，並加劇國家間的不信任與對立，可能引發更多衝突和危機，對安全、外交與經濟帶來長期不利影響。



解決方案

為應對國際或區域政治關係惡化，台灣投資人關係協會提供專業的輔導課程，著重於風險評估、應變策略制定及跨國合作的最佳實踐，協助受益對象了解並應對複雜的國際局勢，減少政治不穩定對業務的影響。過往案例顯示，這些輔導課程能有效提升企業的風險管理能力，並期待吸引更多企業和組織參與，推動全球市場的穩定與可持續發展。

通貨膨脹



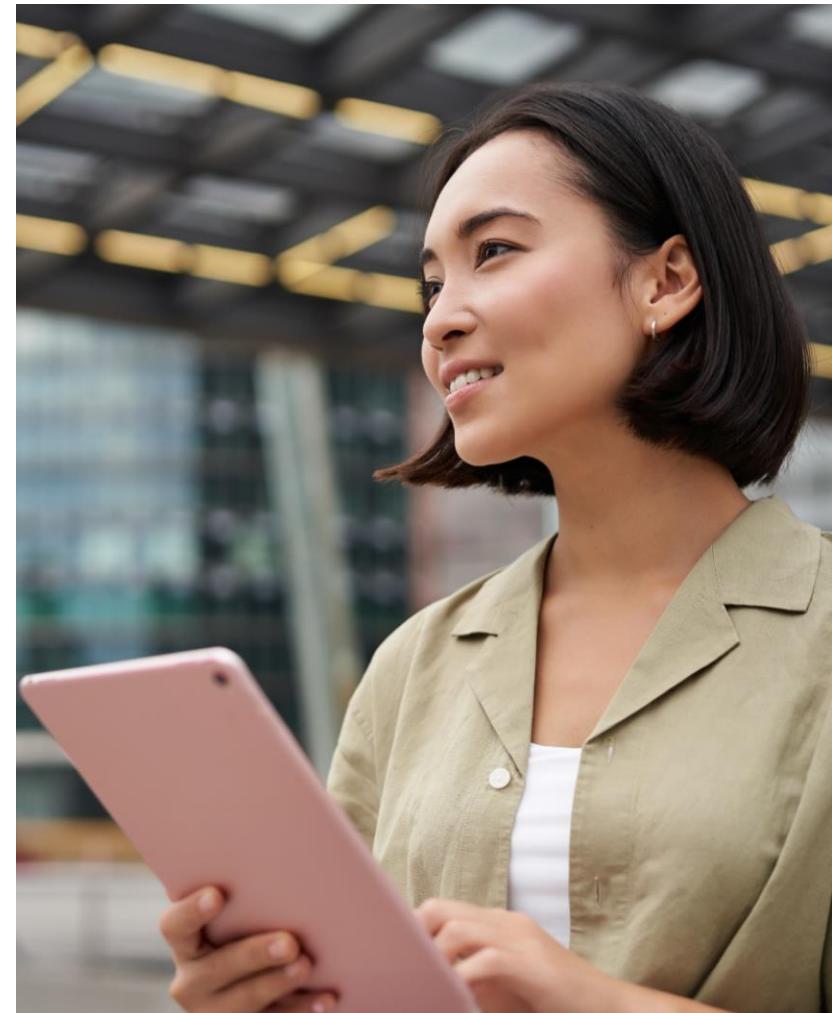
“

2017 年結束了長達 75 年的全球化，長期的低通膨、低物價與高成長已不復存在，伴隨著 COVID 19 強化了通膨的反噬，極端 M 型化國家或是社會將越演越烈，社會問題也將隱隱再現。



解決方案

SMIT採購協會針對該議題內容設計於「CPPS採購供應專業認證班」課程內容中，透過課程教導了解因應方式，洞察到過去強調的成本降低已經隨著全球化的結束而結束，取而代之的是成本管理。培訓內容與允當接軌國際品牌商採購長對反全球化下的通膨所延伸的高成本的新常態供應鏈的因應與策略。



極端氣候災害頻傳



“

碳捕捉與封存技術 (Carbon Capture and Storage) 是應對氣候變遷的關鍵科技，且有望成為下一波氣候科技投資的熱門標的。但目前全球每年僅能捕捉約 2,000 噸，與「每年須清除的數十億噸二氧化碳目標」相去甚遠。因此，未來企業與政府間的合作將決定該技術能否實現規模化應用，並有效降低成本。



解決方案

作為專注尋找能夠應對聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs) 相關挑戰之新創公司的天使投資機構，SIC 永續影響力投資透過資本引領及資源挹注，支持提供氣候變遷解方之新創公司的發展與成長，也藉由電子報、講座分享和企業參訪等管道，呼應淨零排碳的共識，期望能在未來持續擴大與深化影響力。



“

今年協會協辦永續金融論壇「碳費政策下企業應對與轉型策略」，特別邀請到三位擁有實務經驗的國內專家，深入探討碳費政策浪潮下的政策與商機，攜手企業提升競爭力，積極應對轉型挑戰。若不解決，則會有外部成本，影響真實的成本估計，將會有落差。



解決方案

協會致力於調動市場資本，將投資與永續發展目標 (SDGs) 結合，透過推動影響力投資，積極應對極端氣候災害頻傳帶來的挑戰。透過專業知識及夥伴合作，以論壇形式向生態系夥伴倡議。如碳議題相關之「碳費政策下企業應對與轉型策略」。

極端氣候災害頻傳

“



台灣綠能公益發展協會
Taiwan Green Energy for Charity Association

面對全球暖化與氣候衝擊，提供降溫 / 禦寒的能源設備或電力供給已不只是富裕國家的奢侈品，而是當代社會維持人類生活與健康的基本服務。其中，最易受到氣候災害影響的，往往是社會、經濟和生理上較為弱勢的族群，例如：長者、兒童、低收入、原住民、新住民、女性與非二元主流性別以及身心障礙患者。此外，淨零轉型的過程中，上述的族群也可能會碰到生活和就業上的衝擊，受到不平等的對待。

解決方案

- 綠能公益模式：提供一個創新及友善的綠能參與方式。結合企業與社會大眾的力量，為弱勢團體建置太陽光電系統或募資購買太陽能板，搭配再生能源政策將可產生長期穩定的愛心資助、同時減碳愛地球。至今協會合作的企業已捐出超過5500片太陽能板。
- 碳權公益模式：由企業贊助碳權抵換專案申請、汰換耗能燈具的費用，讓社福單位（例如：脊髓中心）省下電費並獲得碳權收益。
- 綠電公益：贊助綠電導入庇護工場，減少使用電力之碳排放，促進淨零轉型成為綠色庇護工場（例如：唐氏症基金會、心路基金會）。
- 能源脆弱度研究：為了解氣候變遷下的能源脆弱度問題，協會自2023年起展開能源脆弱度研究，並希望建立本土化的「能源脆弱度指標」。目前已在宜蘭10家在地社福機構（包含老福、兒少、身心障礙等類型）蒐集耗能電器使用及健康概況資料，並針對其中3家進行完整能源盤點診斷，分析機構各脆弱指標、提出後續可改善推動策略。
- 臺灣淨零性別網絡：為了在臺灣強化性別回應淨零公正轉型，協會推動臺灣淨零性別網絡，進行女性能源和氣候變遷培力。

極端氣候災害頻傳



解決方案

“

人為引起的氣候變化主要是由於大氣中溫室氣體含量變化造成；目前已有超過 150 個國家承諾淨零排放，然而實踐淨零排放目標需要先瞭解排放來源。全球溫室氣體排放量約 55% 來自能源的生產和使用，45% 則和工業、農業的產品製造加工過程相關。邁向淨零，除了使用再生能源、提高能源效率之外，必須同時提高資源使用效率，減少資源開採和使用。結合氣候和資源效率政策的系統性做法可帶來許多效益，包含到 2050 年每年可創造預估 2 兆美元的經濟效益，能夠抵消大規模氣候行動所需花費的成本。

循環經濟提供了一套新的經濟運作模式，以「製造-使用-循環」方式使用資源，減少原生物料的開採，並更有效率地運用已經開採出來的資源，這不僅省下大量能資源的使用，更在資源循環運用的過程發展出新的商業模式，引導企業在減碳同時提升獲利能力，是邁向淨零的關鍵策略。

循環台灣基金會提出「提高資源循環使用，減少製造量」，才是台灣產業特別是製造業因應 2050 淨零排放的關鍵策略。企業需要立即投入了解循環經濟，發展低碳的商業模式。

循環台灣基金會相信「臺灣可以成為世界循環經濟領導者！」

並致力於：

- 溝通（Communication）：以書籍、專欄、影片、報告、演講、課程、工作坊、社群媒體、大眾媒體等方式，激發大眾的想像，促成轉變的行動。
- 倡議（Advocacy）：與政府、立法單位、智庫共同探討，驅動政策重新設計，塑造更適合循環經濟的制度環境。
- 網絡（Network）：連結產、官、學、研、社、媒及國外組織，促進進一步的實踐及合作。

極端氣候災害頻傳

微笑台灣



極端氣候造成農業產量不穩定。以農業為例，颱風、水災、高溫造成農業產量劇烈變動，將嚴重影響產業發展，糧食自給率危機。



解決方案

微笑台灣倡議農產業需要鏈結上下游，從生產端如何以友善土地的方式耕種，生產出來的農產品需要有理念的加工廠與餐廳支持，農業旅遊為產業加值，以食農教育溝通社會大眾，最末端的市場與消費者也需要有意識的消費，才能機會串起良善的循環，為背後氣候變遷的困境持續努力。



極端氣候災害頻傳已成全球重大挑戰，氣溫升高、暴風、洪水等災害頻率和強度持續增加。此趨勢不僅對環境、經濟和基礎設施造成嚴重破壞，也加劇貧窮和社會不平等。如果不採取積極應對措施，氣候災害將持續惡化，威脅全球糧食安全、公共衛生和經濟穩定，最終加深國際間的危機和衝突。



解決方案

為應對極端氣候災害頻傳，台灣投資人關係協會發展出一系列以永續發展為核心的進修教育課程，涵蓋氣候風險評估、減少碳足跡、綠色能源轉型等領域，並適用於各行業，尤其是對於氣候變化敏感的農業、能源和基礎設施等行業。期待能與更多亞洲與國際組織合作，推廣這些教育，促進全球在氣候適應與永續發展上的共同進步。

極端氣候災害頻傳

“



極端氣候災害頻傳已成為全球關注的重大議題。隨著氣候變遷加劇，颱風、洪水、乾旱和熱浪等災害頻率和強度日益增加，對人類生活、農業、經濟和生態系統構成嚴重威脅。若不採取緩解措施，全球暖化將加速，導致糧食危機、基礎設施毀損、貧困加劇及氣候難民增加。未來發展將需各國政府及企業共同合作，推動減碳、能源轉型及提升防災應變能力，以減少氣候變遷對社會的負面衝擊。



解決方案

- 由於電電公會的會員企業具有完整的電機電子相關產品與服務，且多以電力使用為主要能源消耗，故聚焦於能源相關的減緩策略，是電電公會的最佳方案。此外，電電公會也具備良好的外部網絡資源，因此鑑別兩個策略方向：其一完善會員的氣候變遷管理策略；其二為整合會員企業的技術、產品與服務，用以減少溫室氣體排放。
- 在調適策略面，可透過產業聯盟與外部資源整合，分析氣候變遷相關實體風險，同時提供完善的調適解決方案，以提升會員企業的氣候韌性—其中包含臺灣面臨的季節性缺水可能因氣候變遷而加劇，以及因氣候變遷導致的暴雨及風災等，都會對會員的企業營運造成嚴峻的影響。因此，強化會員的災害抵抗力，以及從災害中快速的恢復力，是重要的氣候變遷調適策略。

極端氣候災害頻傳



台灣環境資訊協會
Taiwan Environmental Information Association

“

地球上所有的生命都是一體的，生物多樣性危機和氣候變遷危機，更是一體的兩面。若人類未能及時減少溫室氣體排放、進行氣候變遷調適，終將造成野生動植物和自然棲地的喪失，因此必須盡快減少碳排放，修復破碎的生態系統。

解決方案

真正的關心來自於了解與親身感受，唯有大眾的關注與參與，環境才有未來。環資透過建立華文圈最大的環境網路媒體，傳播環境資訊，並藉由「環境公益信託」方式，推動民間保育地。經由保護生態系，防止或減緩極端氣候帶給人類社會的衝擊、維護生物多樣性，讓「Let Nature Help」成為面對極端氣候的最佳解方。



中華社會設計
永續發展協會

“

沒有最熱只有更熱，人類淨零減碳做的太少等於沒做；且地球的財富分布極端不均導致 1% 享福、99% 共同受災。這是極端氣候災害頻傳背後需要被正視與解決的關鍵。

解決方案

透過種植原生經濟樹種來還給地球是綠色冀泉的核心解方，讓公眾參與、用系統紀錄樹木，累積數據量化樹木生態與經濟價值，進而貨幣化收費，促進森林碳匯增值與生物多樣性—唯有種樹這個簡單的方式可以達成，受益對象就是人類與萬物及地球生態。目前合作超過 100 家上市櫃公司，種植場域遍及臺灣各地，期待更多企業 ESG 投入，碳匯只是森林的微小功能之一。

少子化危機

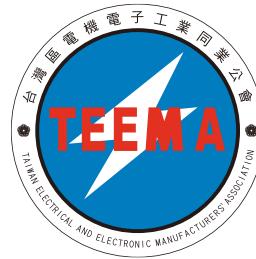
微笑台灣



微笑台灣長期關注地方創生議題：少子化與高齡化為鄉鎮地方的永續發展帶來危機，產業方面也顯露人才缺口；若不解決此問題，城鄉差距會更加嚴重，地方的產業、文化無法傳承延續。

解決方案

微笑台灣試圖從地方創生的內在角色，與永續旅遊的外部支持切入：地方必需兼顧環境、文化與社會三大面向可持續性的發展，以成為支持地方的重要力量。目前串起政府公部門、企業ESG、學界、協會組織等，共同形成支持地方創生生態系的網絡，並關注人口的移動與移居，鼓勵青年嘗試在地方上成家立業。



少子化危機在全球許多國家愈發嚴重，特別是高齡化社會中。出生率持續下降，導致勞動力短缺、經濟增長減緩及社會保障壓力增加。若不解決，未來將面臨老齡人口依賴度上升、年輕人負擔過重、創新能力下降等問題，進一步影響國家競爭力。長期來看，少子化會威脅國家的可持續發展，政府需透過生育補助、育兒政策及勞動市場改革，積極改善此危機的影響。

解決方案

針對 15 歲至 29 歲之本國籍失業或待業青年，協助青年掌握國家重點產業發展契機，引領取得 5+2 產業及具發展前景之製造產業之關鍵技術能力，以協助青年就業。

訓練職類為促進五加二產業創新計畫之發展，可分為電子電機、工業機械、數位資訊、綠能科技及國際行銷企劃等五大領域。

少子化危機

“



可預期少子化將導致未來教育現場的工作數驟降（流浪教師增多）、學費上升、學校關閉等可能的發展。

“



台灣公益團體自律聯盟
Taiwan NPO Self-Regulation Alliance

人員聘用益發困難，直接服務時間需要壓縮，需要更敏捷的服務流程和重新評估服務績效。



解決方案

若視少子化危機為不可逆、不可避免之危機，則我們應該讓教育品質更好，因此臺灣童心創意行動協會發展「種子學校孵化計劃」，目標讓教師能有專業團隊討論及協助，因應變化的教育趨勢，彈性調整教學心態與方式；以及讓教師能夠有具體教學鷹架設計孩子的適性課程。期待藉此解決 108 課綱強調適性發展，負責設計校訂課程的教師卻因為沒有教學鷹架輔助，難以遷移新的教學模式，且難以在有限時間內編定優質課程內容等問題。



解決方案

重新盤點員工職能，確定工時與效應之間的對應關係，更加靈活的數位工具運用，提供彈性可討論的績效考核。藉由團體間的聚會，創造不同團體間的交流，善用員工間不同的能力，合力完成議題討論，並在此加強分工的默契與情感交流，不僅是讓年輕夥伴有支持，減少離職率。更是讓較年長的夥伴有新工具的學習來源。

少子化危機



5%
Design
Action
Social Design Platform

地球
EARTH SOLUTIONS
解方

台灣生育率下滑、少子化問題已是國家發展挑戰。但高昂的房價、持續通貨膨脹、長工時帶來的高壓工作環境，以及不斷攀升的育兒成本，導致年輕世代的價值觀發生顯著轉變，也對婚姻與生育卻步不前。長久下來未來可能面臨優質勞動力短缺、社會福利體系負擔加重、整體產業競爭力下降等多重經濟發展與社會穩定的危機。



解決方案

為回應人才缺口、教育資源不均和職場環境僵化等挑戰，5% Design Action 積極與產官學研社各界展開深度合作，搭建成產學永續媒合平台，致力於促進跨領域交流與資源整合。

持續推出服務設計課程、「永續股長進校行動」和「青年創新培力方案」，投入跨世代、跨領域的永續知識與能力

培育，培養具備前瞻思維和實踐能力的未來人才；為深化永續發展教育，發行「永續教科書」，為下一代奠定堅實永續發展認知，提供校園與真實產業案例接軌的學習內容；發起友善職場環境與方案再設計行動，往下並銜接地方政府與企業，致力於將共創的解方轉化為實際政策和措施，打造更具包容性和支持性的職場文化。

少子化危機

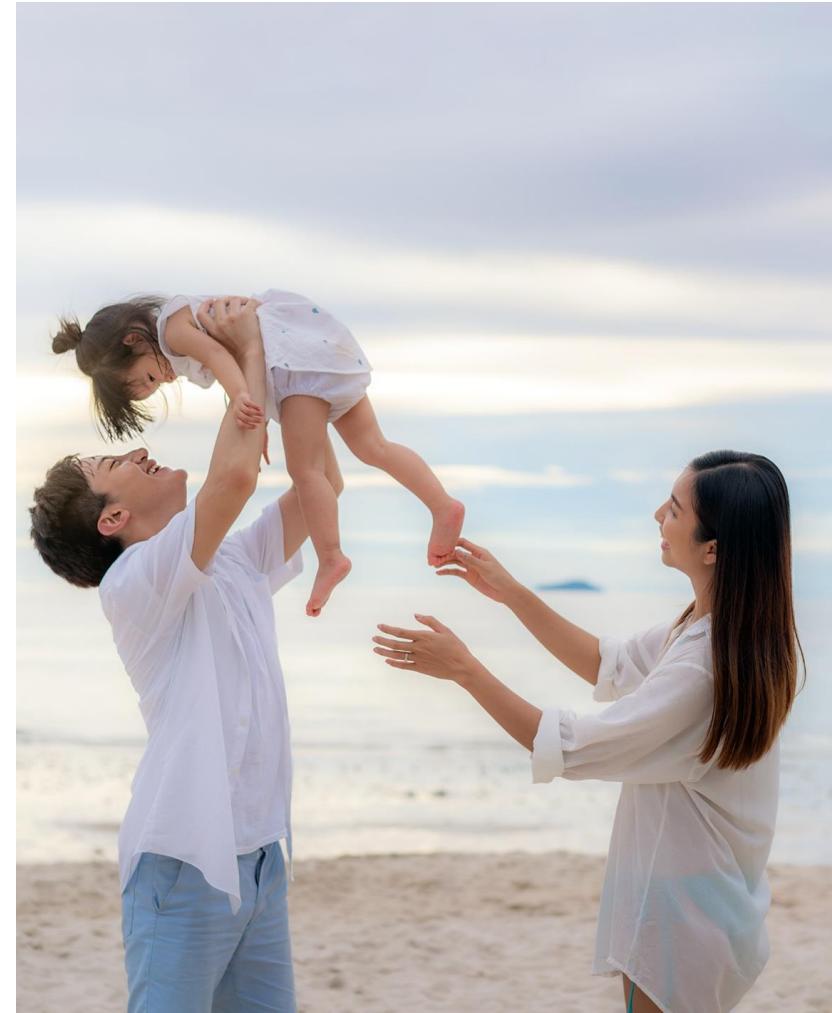


“

少子化反映出我國社會對育兒家庭的支持不足、職場環境不友善，導致生育意願下降；未來，每個孩子所需肩負的責任越來越重，除了對個人福祉造成影響，更可能衝擊未來社會的穩定性，實為不可忽略的重大風險。

解決方案

兒福聯盟積極為育兒家庭提供支持，期待平衡育兒與工作壓力。透過企業包班、EAP 方案或個人購課，提供員工和家長親職增能講座、親子課程喘息服務、兒童成長課程，改善育兒焦慮與教養煩惱、獲得更有效的親子互動示範，促進親子共好，每年幫助 10,000+ 民眾實踐照顧者喘息。此外，我們更提供專業的親職諮詢服務，家長可透過服務，獲得社工師和心理師等專業支持，及來自政府與民間的資源連結；藉此創造育兒友善的社會環境，減緩少子化帶來的衝擊。



超高齡化轉型壓力



“

為愛前行基金會特別關注在此人口狀態下所衍生出的嚴重善終困境，目前國人臨終前平均臥床超過八年。同時，隨著醫療技術的進步，臥床的年數正持續增加。這背後隱含著龐大的文化與社會結構問題，國人在生死識能上的嚴重不足、醫療體系中長期存在的「救到底」文化，以及長照與醫護人力資源的嚴重短缺等等。

若問題未重視，除了個人可能被迫忍受痛苦臥床、家庭照顧者陷入長期照護困境，甚至將引發醫療資源的過度消耗及社會照護殺人事件的頻繁發生。善終不僅僅是死亡的方式，在乎每位臺灣民眾是否能夠活得圓滿且尊嚴。

解決方案

基金會發現弱勢族群在《病人自主權利法》（簡稱病主法，保障善終權的法律）推動與落實的過程中，極易因資訊落差、經濟困難，及其身障狀況所造成的溝通與行動困境等，被制度性排除。因此基金會依據《聯合國身心障礙者權利公約》原則發展服務模式，擔任串接核心的角色，連結醫療單位與社福團體，以生態系中互助成長之方式建置服務模組，破除結構性阻礙。邀請有意願為弱勢族群的預立醫療照護諮商（ACP，簽署病主法需經之法定流程）提供合理調整措施服務的醫院及社福團體進行合作，並向民間募集資源，提供預立醫療照護諮商補助、到宅、手語翻譯/聽打服務、相關輔具與

課程企劃等服務，提高合作夥伴之服務知能，並進行經驗共享，建置出一完整的服務生態系，以確保身心障礙者與弱勢者在與其他人平等的基礎上享有或行使其所有之人權（善終權）與基本自由。

上述方案自 2020 年開辦至今，已串聯全台超過 26 家醫療院所及 7 家社福夥伴，共力研發友善預立醫療照護諮商模式，開創弱勢族群權利保障綠色通道。截至 2023 年底已服務超過 1,000 案，已開發 3 種族群（罕病病友、聾人 / 聽障者、失智者）的服務模組，並持續增加中。期待有機會開發更多特殊族群，持續守護弱勢者的權益。

超高齡化轉型壓力



台灣公益團體自律聯盟
Taiwan NPO Self-Regulation Alliance

“

許多 50 歲以上的專業人士，在金融、科技界便被要求退休，另非營利組織因為組織扁平，往往高階職務只有一人或二人，年輕人無法有升遷機會，無論薪資或是視野也都無法提升。組織高齡化後，動能以及創意也會受限。

解決方案

以顧問或是兼職方式，容納一般產業高齡被迫退休之人，這樣一方面仍可以吸收其人脈和外部經驗，又不會佔據非營利組織的職缺。重新盤點組織發展方向，建立不同工作模組，並與高齡者深度訪談，了解其工作成長侷限，並再加入異業合作的刺激，讓高齡者可以將生活經驗，融入組織發展，提供組織轉型方向參考。



“

臺灣社會已從早期大家庭逐漸變成小家庭，照顧需求日漸龐大。然而照顧需要付出勞動力及心力；假使家庭照顧者長期照顧家中長者無法有真正的休息，恐造成家庭照顧者過勞、病倒或不幸發生照顧殺人事件。

解決方案

導入「合作社」，互助、共好、共榮之理念，可鼓勵在地中年失業者、二度就業婦女或退休人士重返照顧職場。

1. 推行文化照顧，透過合作社之經濟互助模式，讓在地人照顧在地人，不僅讓照顧體系更完善，無形中也能存續在地文化素養，讓在地的「生命」延續下去。
2. 推動互助喘息，透過合作社與社區網絡連結，讓家庭照顧者可以真正的休息。例如：伯拉罕共生照顧勞動合作社就是成功案例之一。

超高齡化轉型壓力

“



面臨嚴峻的人口老化問題，超高齡社會將使長照需求的快速攀升，將導致醫療資源不足、社會福利支出增加。不僅關乎健康層面，也涉及勞動力缺乏等經濟層面的問題，將加劇社會不穩定性。



解決方案

5% Design Action 自創立以來深耕全人健康、高齡創新議題，整合政府資源、產業組織、社會各界攜手。過往推動包含結合公部門資源與賣場合作，整合服務設計打造營養師進駐的友善賣場，滿足銀髮健康飲食需求；設計多元培力方案，協助中高齡人才發揮經驗與技能，開創第二人生；推動高年級設計師行動，促進青銀世代攜手合作產製解方，打破世代隔閡。此外，持續投入樂齡安居研究與社會福利服務再設計，致力打造安全、舒適、友善共融的大環境。

“



台灣邁入超高齡化社會，長照家庭對於外籍看護的需求將快速提升。如何促進外籍看護與雇主家庭與長者的長期互動關係，包含語言溝通、生活文化適應、照護技巧等，將會是未來急迫重要的議題。



解決方案

One-Forty 長期協助外籍看護在長者照護上的技能培訓，包含語言培訓、溝通互動、照護技巧、衛教知識、心理健康關懷等，促進更良好的照護關係，也同時提升長者的生活品質。

超高齡化轉型壓力



“

世界經濟合作暨發展組織在 2019 年《鄉村3.0報告》(Rural 3.0: A framework for rural development)提及，各級政府面臨的一個主要挑戰是農村地區的服務提供成本較城市地區更高。然而，偏鄉地區支出高成本與對總人口的小部分必須對社會的整體利益進行權衡；其中農村或偏鄉地區面臨著一些特殊挑戰，導致服務提供成本相對較高，原因包括：人口密度較低、定居點之間的距離較大、地形複雜、惡劣的氣候條件、

分散的定居模式。這些因素使得向農村地區提供醫療、教育和交通等服務更加困難和昂貴。伯拉罕共生照顧勞動合作社位於台中市和平區，是臺中市面積最大、人口最少、人口密度最低的偏遠地區，這裡有好山好水，也有豐富的原住民文化，位於偏遠地區的資源雖然沒有都市豐富，希望透過人們彼此扶持，能積極翻轉偏鄉，耕耘原鄉的未來。



解決方案

WHO 預測超高齡社會人口的長期照顧問題，是全世界共同面臨的現況與未來之挑戰；全球目前約三分之一的人口仍生活在農村或偏遠地區，國內外文獻均強調偏遠地區的老年人口比例較高，往往需要更多的長照服務。隨著超高齡化的壓力到來，伯拉罕以發展「ALL IN ONE 照顧」模式為核心價值，主要是運用部落在地居民，透過計畫性各種教育訓練課程，培育在地可負擔長照工作者，增加部落照顧人力，且能持續此項有意義的工作。在此一模式下，提供重症個

案 24 小時的照顧，不僅可實現高齡者在宅終老的夢想，亦強化多元空間協助照顧，而非讓家人單獨承擔所有工作，於原民部落建構互助育成的照顧網絡，有利於解決照顧服務的缺口。依照個案的需求提供適合的服務，密切整合居醫、跨專業及長照，發展出民眾可負擔且平價溫馨的長照服務，降低國人對移工及住宿型機構的需求，期待進而推動全國，翻轉長照的框架。

超高齡化轉型壓力



“

高齡化壓力拖延了企業的轉型，也造成人
才難覓，世代對立，嚴重影響企業經營。



台灣微光行動協會
Taiwan Be The Light Association

“

觀察到這些挑戰：社會福利和醫療系統的勞動力
短缺、經濟公共基礎設施與城市家庭結構的改變、
照護政策與社會資源的分配、心理健康與老年人
生活質量。

解決方案

- 舉辦論壇：大學校園舉辦綠領人才講座，邀請企業傑出人
士，向大學生說明綠領人才重要性。
- 舉辦USR大學社會責任分享會，接觸有興趣從事永續工作
的大學生，也希望大學生能認識傳統媒體，進入媒體服務。
- 串連東海大學和清華大學兩所大學，說明兩校在做的事，
希號召更多大學加入，共同守護校園附近的河川，也讓各
校的永續活動有發表的空間。

解決方案

- 提升老年人勞動力
- 加強社會保障與長期照護
- 促進社會互助和志願
- 促進代際融合與家庭
- 推動健康生活方式與疾病預防

微光行動協會培訓長照駕駛員成為居服員，也培訓中高齡婦女
的職業賦能再設計，讓婦女可以取的多方證照如照顧服務員及
職業駕駛的專業培訓。

超高齡化轉型壓力



“

超高齡化轉型壓力是全臺灣將來要面臨的最大風險議題之一，需要集結政府、民間企業、在地各式組織與個人的整合力量，才有可能建置出一個較完整且可複製施行的解決方案來降低衝擊。

解決方案

台灣在地安老推展協會這八年來，試著透過第一線社區實體據點的運營，協助中高齡民眾維持身心靈健康，減少不健康餘命。並建置一個可協助全台社區與民眾，容易找尋到各式健康資訊與生活、社福、長照資源的線上公益平台。最後希望藉由線下社區據點、線上生活平台與運營人員培訓的整合式運營模組，逐步複製放入所有硬體住宅與社區中，能成為一個超高齡化社會衝擊的解決方案。



經濟不平等及貧富差距大

“



議題的面向很廣。房地產的過熱自然是貧富擴大的主要問題，但面對接下來可能面臨的房市泡沫，勢必造成更多的問題。

解決方案

擴大鼓勵社會企業與社會創新組織的成立，協助建構社創組織更完善的商業模式，用眾人之力來接住一部分因經濟不平等及貧富差距擴大所受到影響的人。高雄市社會創業協回近年來積極在南台灣推廣社會創新創業，協助有志於從事社會創業之青年返鄉，透過創意來發展方案、並適度爭取政府的計劃支持。



經濟不平等及貧富差距大

 應援科技

解決方案

“

臺灣的貧富差距逐漸擴大，財富集中在少數人，特別是在高房價與資本市場中更為明顯；中低收入家庭的經濟壓力日增、年輕人買房與創業困難。若不積極解決，這種不平等將導致社會活力停滯、生活品質下降，並引發社會不安與經濟停滯，進一步威脅臺灣的長期穩定與發展。

應援科技提供資訊技術的平台解決方案，用於支持中小企業、弱勢群體與創業者。平台上提供計畫募資、商務管理工具及行銷應用，均有助於協助受益對象提升競爭力。亦有數位技能培訓，協助受益對象學習新技術及應用。期待此解決方案能促進經濟機會均等，減少社會不平等。



中華社會設計
永續發展協會

“

資本主義發展的精神就是外部與轉嫁，但地球只有一個，所有的外部跟轉嫁最終還是整個地球人類承擔。而經濟發展最大的問題就是地球生態資源被掠奪殆盡導致極端氣候，造成的大規模氣候難民，最終資本主義將崩解。

解決方案

師法自然，種樹，讓樹偉大，人類文明才有機會延續，綠色冀泉發展樹的循環經濟，不一定真要用砍樹的循環，讓後代子孫看見現在我們看的見的自然才是最重要的經濟發展，而擁有自然與森林的人們將是財富重分配下的贏家。所以綠色冀泉倡議人人為地球至少種下一棵樹，有錢出錢有地出地，共享共榮共好，適用每一個人。

經濟不平等及貧富差距大

“



隨著時空背景與社會結構轉型，造成長期以來原住民族為弱勢就業族群，根據「106 年臺灣原住民族經濟狀況調查研究」指出，原住民族家庭年收入約為我國全體家庭平均狀況的 0.63 倍。貧窮與匱乏所造成的經濟不平等與貧富差距，同時阻礙了原住民個人與社會的進步與發展。

民國 107 年，臺中市和平區達觀社區週邊的照服員只有個位數，只能服務個位數的長者，但在地老化需要更多提供者提供服務；過去部落長期照顧發展挑戰包括長期透過外部工作者，增加了交通成本、部落特殊的語言或文化習性差異、不容易彈性調整照顧方式或頻率，無法形成照顧網絡，形成部落的長期照顧難以深耕的困境。



解決方案

伯拉罕不只推動長照服務，發展自己人照顧自己人的 All In One 照顧模式，認為永續解方不在遠方而在當下，從自己的土壤長出接地氣的照顧模式，能改變部落發展的結構性經濟問題。合作社鼓勵居家照服員透過繳交股金成為社員，並由合作社提供完整工作保障，重要事項採共同決策之方式，使合作社發展及營運更為公開透明，年終也依合作社法規定根據社員所投入的時間及努力進行結餘分配，使照服員有更穩定的服務收入。

此外，伯拉罕與食二糧合作引入「友雞」生活，讓長輩透過飼養母雞得到身心療癒，並且能從雞蛋獲得蛋白質營養，或製成手工蛋捲。投過民眾捐款支持，將善款投入部落弱勢長者的公益晚餐計劃，也將飼育的雞蛋和蛋捲贈送給捐款的善心人士。當在地的居民有了照顧工作的穩定收入後，不少照服員償還過往債務，從低收入戶轉為一般戶；同時也吸引更多異鄉工作的爸媽洄游，解決了隔代教養的課題。

經濟不平等及貧富差距大

“



截至民國 111 年臺灣每戶可支配所得的差距倍數擴大至 6.15 倍，111 年兒童及少年生活狀況調查報告更指出 18.2% 的學齡兒童家庭支出大於收入、東部地區 13% 的少年自覺家庭經濟情況為貧窮。無疑城鄉差距和貧富差距已相伴逐步產生嚴峻的社會挑戰，且差距擴大下隱藏的脆弱家庭將會更多。



解決方案

浪潮關注城鄉和城鄉伴隨生成的貧富差距擴大，推動創新創業價值整構服務和中小企業影響力組織轉型輔導服務，促進新創事業、中小企業將自己視為社區的重要夥伴，取代過去「外來者」的利害關係定位。這些新創事業、中小企業作為社區夥伴的角色，將有機會促進社區參與、社區活動，並於過程中帶動社區凝聚力，進而減少隱藏的脆弱家庭，以凝聚的力量予以揭露、轉介、陪伴。

“



台灣公益團體自律聯盟
Taiwan NPO Self-Regulation Alliance

非營利組織間規模和營收，差異越發距大。大型組織承受更多的社會期許，包括工作量與員工素質。反之小型組織則倚賴地方同溫層支援。



解決方案

加強大手牽小手倡議，邀請大型組織提供經驗給小型組織，並提供適當資源。在就本組織的財務盤點裡，了解員工生活財務壓力，並適度給予補助，緩解在非營利組織的薪資困境壓力。若有需要經濟上的協助，也會協助找尋政府資源。

勞動條件惡化

“



勞動與人權是目前全球各企業關注的議題，電電公會的全體會員在台僱用超過 80 多萬的員工，因此如何創造安全與衛生的勞動條件，不僅是電機電子產業的重要使命，同時也是善盡企業社會責任的一環，更是人才留任、令產業能夠永續發展的重要項目。

公會核心願景為與會員共同建立良好的勞動條件、培訓充足人力資本、尊重人權，以奠定電機電子產業的永續發展基石。



解決方案

電電公會第一個策略方向為勞動條件，近年來，政府法規導致產業在用人成本與制度安排產生極高的成本，對於產業內各公司的營運造成一定程度的衝擊。因此電電公會首要工作是扮演好會員與政府間的溝通橋樑，同時傳遞會員實際遭遇的狀況給予政府，避免過度躁進的法規或是朝令夕改的法規，而導致會員無所適從；同時也將盡可能在法規制訂過程中，參與討論，以維護會員的權利。未來，電電公會也將密切關注國際上任何新的勞動管理系統與各國相關訊息，同時與外部合作，提供相對應的資訊或服務給予有需要的會員。

電電公會第二個方向聚焦在建立完善教育訓練資源，以促進會員的人力資源培育。人才是電機電子產業永續的關鍵，培育優秀的人力資本，方能促使企業創造更具價值的產品與服務。

第三個策略方向則聚焦人權議題，建立與國際先進國家相同標準的人權準則，促使會員不至於因人權議題，而流失重要國際客戶，同時也將建立產業的人權實務守則（宣言），以達到尊重人權的普世價值。

勞動條件惡化



台灣投資人關係協會
Taiwan Investor Relations Institute



解決方案

為回應勞動條件惡化問題，台灣投資人關係協會提供針對企業的輔導課程，專注於提升勞工權益保障、改善工作環境及薪酬待遇，透過風險評估和最佳實踐指導，幫助企業制定負責任的勞動政策，並遵循國際標準以確保員工的基本權利。過去成功輔導多家企業改善其勞動條件，提升員工滿意度與生產力，也期待能與更多企業合作，推廣這些方案，促進全球勞動環境的提升，實現企業可持續發展和社會共榮。



勞動條件惡化是全球勞工面臨的嚴峻挑戰，低工資、過長工時、缺乏保障的工作環境等問題日益嚴重，特別是在低收入國家和某些行業。如果不加以解決，這將導致勞工權益受損、社會不穩定增加，並削弱經濟增長和企業的可持續發展，進而加劇社會不平等和貧富差距。



臺灣合作社照顧聯盟



全球資本家以營利為目的，勞工所付出之勞動力創造出價值，卻沒有因此得到公平的回報，例如超時工作、無例假與休假或不友善工作環境等，導致勞工因工作壓力罹患疾病，嚴重影響家庭健康與福祉。



解決方案

1. 推廣合作社理念：合作社是非以營利為目的之組織，社員由共同理念及使命的人組成，彼此皆平等、自主與自立。
2. 制定公平薪酬與優於勞基法之福利政策：合作社社員所賺取之報酬公平分配，因此可避免被資本家從中剝削。以屏東縣愛三倍照顧勞動合作社為例，照顧服務員都是社員，彼此無僱傭關係，讓社員集體決策、透明管理，以服務社員權益為最重要目的，因此可杜絕勞動條件惡化。

勞動條件惡化



“

吾思傳媒 2024 企業端與人才端的 DEI 職場雙向大調查數據發現，有近四成員工沒有申請相關彈性福利政策，其中有超過六成並非無需求，而是各種擔心（擔心會影響工作績效評估、擔心影響升遷或薪資調整、擔心被同事或主管視為不夠投入等），導致政策福利看得到沒人用的空轉現象，亦使決策層與執行層脫節，增加管理風險。



解決方案

面對勞動條件惡化風險，建議組織從以下三個方向著手：

1. 標竿學習與觀摩：參考卓越企業的 DEI 實踐，從標竿案例中汲取經驗。
2. 數據指標導向：依據「多元共融願景獎」四大構面（願景文化實踐、友善工作環境、多元人才發展、社會影響擴張）與 21 項具體指標，作為檢視與策略發展的羅盤，設定具體數據追蹤。
3. 因應人才需求，量身打造 DEI 策略：深入洞察員工需求，

設計符合組織脈絡的 DEI 策略，由上至下、由下至上推動企業內部變革，真正實現共融職場的願景。

吾思傳媒透過 DEI 培訓工作坊、多元共融願景獎、DEI 企業願景會、數位媒體報導、組織策略諮詢輔導等解決方案，持續構建 DEI 共好生態圈。自 2021 年開創台灣首個多元共融獎至今已舉辦三屆，吸引超過 120 家企業、26 個產業參與，共同表彰 DEI 推動者，攜手產官學協力夥伴，建立亞太地區領先的 DEI 交流平台。

心理健康惡化



“

吾思傳媒 2024 企業端與人才端的 DEI 職場雙向大調查數據發現，針對心理安全感與歸屬感文化，管理層認為有 58.70% 的政策落實滿意度，但員工的感受卻僅為 28.74% 滿意度，兩者之間存在 29.96% 的落差；亦有近三成工作者表示組織都沒有讓員工回饋心聲的溝通管道，反映出臺灣企業在推動 DEI 文化上的溝通與落實仍有顯著空間待提升。



解決方案

面對風險，建議組織從兩層面切入施力：

1. 策略治理層面：建立有效溝通管道與福利政策使用模範。
2. 人才文化層面：透過培養辨識無意識偏見的 DEI 素養、非暴力溝通（NVC）技巧鼓勵建設性/有生產力的衝突、中高主管層塑造心理安全感技能等，幫助組織人才面養成對模糊性的彈性適應力，創造高效又友善的職場環境。

吾思傳媒透過 DEI 培訓工作坊、多元共融願景獎、DEI 企業願景會、數位媒體報導、組織策略諮詢輔導等解決方案，創造 DEI 共好生態圈。獨家研發多元共融 I model®，累積超過 50 場 DEI 培訓、跨 26 產業、線上線下超過 50,000+ 名學員。另也自 2021 年首創臺灣多元共融願景獎，發掘並表彰在多元公平共融領域內的優秀實踐。

心理健康惡化



“

台灣心理健康議題日益嚴重，受高工時、人際、學業壓力及疫情後遺症影響，焦慮與憂鬱症患者持續增加。

政府的心理健康支持計劃仍緩不濟急。若未正視及因應，恐需付出更高的社會成本，造成更高的社會孤立感及自殺率。



解決方案

為應對心理健康惡化，兒福聯盟結合臨床經驗與實證心理療法，推出「健心四步驟」，幫助個體建立心理韌性。並與諮商心理師合作推出青少年及家長版心理健康線上課程，聚焦常見困擾，提供情緒調節工具與做法；透過「正念陪跑社群」服務，以數位平台與生活化練習，協助參與者紓壓、穩定情緒，促進親子連結。此外，本會的兒創中心亦透過影音及卡牌等多媒體媒材，增進自我照顧意識，透過諮詢服務，致力於兒童及成人心理復原與健康發展。



缺乏居住正義

“



崔媽媽基金會
TSUEI MA MA Foundation for
Housing & Community Services

因房地產的保值性佳，加上臺灣低持有稅率的影響，長期來住宅一直是最佳投資理財工具，導致基於居住人權而同時做為民生必需品的角色被嚴重忽視。

長此以往將導致：

1. 貧富懸殊及階級衝突加惡化，社會更為撕裂。
2. 流失生產力及創造力的年輕工作者。
3. 影響生育意願，少子化加聚。



解決方案

長期進行倡議：

1. 推動平抑高房價
2. 發展健全住宅租賃市場
3. 政府積極推動補貼式的租賃住宅政策：社宅，租金補貼，包租代管

崔媽媽的服務：

1. 成立蝸牛租屋社企，透過創新作為及優質服務開創租屋新模式，成為臺灣健全租屋市場的示範標竿。
2. 發展弱勢居住扶助，針對租屋市場中最弱勢的獨居長者、身心障礙者、單親或受暴婦女...等，進行居住扶助工作。
3. 提供租屋法律協助，招募律師志工，提供居住方面義務的法律服務，保障租賃雙方權益。

5-2

KPMG 專家觀點



共同協助客戶回應風險挑戰

挑戰洞察

近年來因國際趨勢動盪和地緣政治衍生出的貿易、供應鏈和企業經營等問題，深刻地影響著每個人的日常。在未來十年臺灣前十大永續風險中，第一名更是國際或區域政治關係惡化。面對該永續風險，各單位能否善用危機，賦能組織韌性成轉機，將成為未來的關鍵挑戰。然而，如何保有彈性去應對外部變化，以創造創新兼具風險管理等面向的韌性，以創造企業營運的永續？



從數據作為衡量基礎，展開全面的「五力分析」！

面對來自多方的不確定性，包含地緣政治、氣候變遷、數位浪潮和國際法令等因素都在顯著地衝擊著企業的經營環境。企業該如何達到「韌性」以應對這些變化的能力，並從中歸納所有受到影響的面向，並以全局觀來產出具備企業永續思維的戰略，將會是決勝的第一步！

具備應對挑戰的能力不只是事關企業存活，更是創造市場差異化的要素。從前瞻性、開創力、覺察力、回復力和數位力的「五力分析」，整合「數據驅動」

和「人工智慧」所支援的動態模型運算方法，剖析企業在面對多元議題下的應變力，並培養預測、回應和適應破壞性事件的能力。

我們相信企業韌性不是一次性的成果，而是一個需要持續關注與培育的過程，因此，考慮人和組織的動態交互運作會幫助企業將與彈性原則相關的要素整合到一個綜合的模型，以支援複雜且快速變化世界中的決策。



國際新秩序整合策略辦公室 (KITO)

劉中惠 Debra Liu

國際新秩序整合策略辦公室主持人
KPMG 安侯建業

迎接永續風險的影響力佈局

挑戰洞察

不論是應對外部的政府、投資人、企業客戶、消費大眾，或內部 Z 世代員工的期待，在永續風險環伺的此刻，能否創造影響力都是企業下一階段發展的決勝重點。然而，創造影響力並非企業專長，究竟該怎麼做才能有亮點？是否必然需要投入很高的成本、犧牲獲利做公益？

「將影響力 DNA 植入企業產品設計與經營管理思維才是關鍵！」

企業應先自問幾個關鍵問題：「我的產品服務，有機會為哪些永續風險創造正面改變？」、「有哪些永續風險先前已有投入？成效如何？」、「為什麼過去其他企業或我的投入，仍舊無法化解風險？」若期待創造具有企業獨特價值且影響幅度深又廣的改變，需從企業的產業與特性出發，並連結永續風險的關鍵痛點，以找到真正有機會創造影響力的切角。

接著，企業也需要從這些切角中，展開具體階段性目標與策略行動。這些目標及行動不僅應與企業本業密切相關，更應納入影響力成效的衡量，以用於對內

評估投入的成效、對外彰顯影響力價值。

例如金融業可以思考尚有哪些過往較難近用金融服務的弱勢族群，並依照其市場需求重新思考產品設計與佈局，進而有機會增加服務客戶人數、也改善弱勢族群的金融韌性與理財能力—這即是一個深耕影響力 DNA 的典範案例。



社會影響力與永續創新服務團隊
黃正忠 Niven Huang
董事總經理
KPMG 安侯永續

永續風險下的供應鏈策略商機 開拓新南向通道

挑戰洞察

面對永續風險中國際或區域政治關係風險，相較 2022 年，今年躍升榜首，凸顯其不穩定性衝擊層面與幅度。企業正遭受大環境的挑戰。此時此刻，企業如何找到快速通道，分散風險穩定營運布局？



尋找當地合作或併購企業 降低風險

近年國際政經不確定因素日增，隨著原產地保護意識抬頭、生產成本上揚，已使多數跨國公司不得不因應縮短供應鏈，以東協為例，該地區正處於吸引企業轉進的絕佳戰略位置。惟東協各國基礎建設完備度及法令透明化不一，KPMG 建議企業除大規模異地設廠外，亦可循序漸進先設辦事處瞭解市場供需，並與當地既有通路、經銷商合作，利潤共享與降低風險；有時間壓力者又或可選擇併購、或參股在地企業，減少進入新市場阻力。

此外，大量外資前進東協，也造成在當地具備經驗及專業知識之勞動力嚴重短缺問題。

企業除了在台培養適切人才輸出東協外，必須思考東協本地人才養成策略與培訓計畫，提升在地員工認同與向心力。並善用科技與 AI 協作能力，將過去自身所處之勞動密集行業提升至「智力密集型行業」，藉由臺灣產業創新能力扮演東協產業轉型過程中的推手，也讓台商們在東協發揮更大影響力。



亞太業務發展中心

吳政謙 Vincent Wu

亞太業務發展中心主持會計師
KPMG 安侯建業

精準治理扭轉永續風險優化企業文化與體質

挑戰洞察

當永續議題越來越熱，企業所洞察到的永續風險種類也日漸趨多，如何有效投資與管理永續風險，將風險轉為未來機會，是當前企業不能忽視的議題。而且要思考如何以投資成本與風險減緩的最適化均衡角度，去落實管理，只有靠精準治理策略與方法。

俗話說：不以規矩，難成方圓。精準治理策略與方法，是帶給企業創造未來願景的最佳規矩。

“企業文化與體質的優化，是企業風險管理趨吉避凶的基礎石

在多元永續風險的挑戰，以及企業資源有限的情境下，僅能靠精準治理策略與方法，方能預防及良善管理風險並減緩永續風險帶來的衝擊影響。

精準治理策略中，需要具備適當組織架構、高層支持、形塑企業誠信文化、提升風險意識、企業風險評估與管理的框架方法，依據不同風險程度採行不同程度管理機制的思維，並思考將風險轉變為機會（例如：升級優化與改善產品服務），最後透過訓練與宣導持續優化企業文化。

在精準治理方法上，主動辨認各式風險議題、將已識別風險分類分級、進行風險管理及引進科技輔助、持續監督風險變化程度，最後依據即時風險程度狀況，即時回應並採取不同程度風險管理。精準治理的核心原則係為遵循風險導向為基礎的方法（Risk Based Approaches），可以有效運用資源管理風險並減緩風險帶來的衝擊影響。



風險管理暨鑑識會計服務團隊

朱成光 Rex Chu

風險顧問服務負責人

KPMG 安侯建業

轉化風險為企業成長創造機會

挑戰洞察

針對少子化、超高齡化轉型壓力，企業必須正視人才結構的調整與轉型的壓力。因應經濟不平等與貧富差距過大、通貨膨脹等永續風險，企業必須優化績效管理與獎酬的連結，讓員工有積極向上的動力。

“ 人才結構與績效獎酬的優化，是企業持續成長的催化劑

少子化缺工與超高齡的技能轉化，是近年絕大部分的企業難以逆轉的議題，特別是 Z 世代的管理以及超高齡的新陳代謝。許多公司引進數位勞動力 RPA，賦予機器人來操作大量、標準及重複性的工作；強化溝通的頻率並優化員工體驗的相關流程，不只提升工作效率，也顧及工作有趣！超高齡的技能不易轉換，可以透過工作再設計，鼓勵「高年級實習生」回鍋填補人力結構的不足。

低底薪高獎金的薪酬設計，講究年資與工作倫理的傳統思維，無法吸引追求公平與立即反映績效的年輕世代，提供具市場競爭力、遊戲規則透明、目標設定合理且能夠連結獎酬的績效管理制度，可以大幅提升職場跨世代的動力！

建構彈性、多元的勞動環境與條件，兼顧生活與工作的平衡，除了追求數字的成果，多一點同理心的文化與領導哲學，將是企業持續成長的催化劑！



管理顧問企業績效服務團隊

劉彥伯 Abel Liu

工業產業主持人
KPMG 安侯企管

數位化轉型浪潮：化解少子化危機的關鍵

挑戰洞察

隨著出生率的下降，當前全球企業面臨的少子化危機，其中包含著勞動力不足和經濟增長放緩的挑戰。

數位轉型不僅是一種趨勢，更是解決問題的關鍵，而企業對於具備數位技能人才的需求更是急遽攀升。

然而，數位化真的能完全替代人力嗎？要運用哪些數位轉型策略來應對少子化危機呢？



少子化挑戰亦是企業轉型契機，透過數位轉型保持競爭優勢

面對少子化危機，企業可從提升組織效能、培養數位人才、打造吸引新世代的職場環境以及商業模式創新四個面向著手，展現如何利用數位轉型來推動組織的全面升級。

首先，企業可透過數位和 AI 技術提升生產力，減少對傳統人力的依賴。這不僅能優化決策過程，還能提升整體營運效率。透過將重複性工作得以簡化，讓員工能專注於更具創造性和戰略性的任務，從而提升整體組織效能。

第二，建立一個全面的數位人才培訓體系至關重要。企業應針對未來的發展方向，識別技能缺口，並透過多元化和客製化的學習方式來提升員工的技能，還應鼓勵員工持續學習，增強他們的學習動機和效率，確保企業在數位化浪潮中不斷前進。

第三，新世代對工作環境的期望與以往大相逕庭。企業需營造一個能吸引年輕人才的職場文化，這包括提供遠距工作模式和彈性工時。建立多元、

平等和包容的氛圍，亦讓員工感受到尊重和歸屬感，將顯著提升工作滿意度和留任率，進而吸引更多優秀人才。

第四，數位轉型不僅是內部運作的改變，更是商業模式的創新。企業可利用數據分析深入了解市場需求，從而產出有價值的商業洞察，快速調整產品和服務。這種靈活性不僅能提升企業的競爭力，還能創造新的就業機會，吸引勞動力投入市場。

少子化危機雖然為臺灣企業帶來嚴峻挑戰，但也同時是推動企業轉型和升級的契機。企業可以藉由數位轉型，進而化解少子化帶來的衝擊，在未來競爭中保持優勢。



客戶成長與數位創新服務團隊

賴偉晏 Wayne Lai

執行副總經理
KPMG 安侯企管

政治地位與永續的危機與轉機

挑戰洞察

近年兩岸關係惡化，臺灣政治地位緊張，外資對臺灣市場環境看法猶疑；且在中美貿易戰未歇與全球反洗錢、反避稅浪潮下，對企業既有營運結構與發展規劃是極大的考驗。請問身處政治夾縫中的臺灣，應如何臨面國際壓力與把握機運逆流而上？



緩和區域地緣政治關係！

臺灣除了要強化國際關係，亦應緩和區域地緣政治緊張，據經濟部投資審議司統計 109 年至 113 年 9 月 FDI 年增率除 111 年為 77.94%，其餘則均為負值。若能減少兩岸衝突，對臺灣不動產市場定有正向效果。

依中國國家外匯管理局發布之國際收支平衡表，113Q2 直接投資負債出現歷史第二次負值，其中流向中國之資金持有關聯企業債券規模出現歷史紀錄以來最大淨流出；另中國商務部統計，113 年 1~9 月 FDI 年減 30.4%，顯示時下受中國內部政治影響，外資已鉅幅自中國撤離。

若具地利之便的臺灣能把握局勢，必能再次成為國際資本關注焦點。

而在中美貿易戰與反洗錢、避稅之國際壓力下，大量台商選擇回台投資，截至今（2024）年 10 月，境外資金匯回管理運用及課稅條例核准金額共 1,619.81 億元，其中不得投資不動產之 5 年禁令已於今年 8 月 15 日屆期，雖目前央行打房雷厲風行，惟境外資金的釋出興許能為不動產市場注入一股暖流。政治生態與國際風潮或許衝擊舊有經營模式，惟此消彼長間亦有嶄新商機，隨情勢調整投資布局方為企業永續屹立之道。



KPMG 畢馬威不動產團隊

陳文正 Steven Chen

董事總經理

KPMG 畢馬威不動產

居住正義對企業永續之挑戰

挑戰洞察

臺灣房價居高不下，政府措施反而推高房價。「新青安」貸款額度 1 千萬元的定錨效應，使 2024Q2 銀行不動產貸款比率最高達 37.61%，申貸案件近 8 萬件，2023Q4 房貸核貸數創 15 年新高。央行要求銀行推出「房貸降溫計畫」和第 7 波選擇性信用管制，但過度限制融資亦可能造成有真正住房需求民眾與不動產相關的企業受很大影響。那 Z 世代關注 ESG 與居住正義，企業該如何提升 ESG 形象以增進市場競爭力？



循產業類型為居住正義出一份力！

今年央行陸續祭出第 6、7 波信用管制，據內政部統計，113 前三季法拍量逐季上升，尤以新北市為甚，113Q3 較去年同季移轉棟數竟上升 90.6%，顯示各地炒作風氣過盛，只要房市波動與政策更迭，即湧現資金斷頭潮，居住正義仍遙遙無期。

臺灣房價持續飆漲，雖對自有房屋者是坐享其成，惟就大多數企業而言，弊遠多於利。除使企業投資成本上升，過熱的房價會降低建設開發業的銷售率，民眾蜂擁申貸大大增加金融業呆帳的風險，且資金過度集中會壓縮其他產業的發展，將危害個體與總體經濟，自然不利企業永續的經營。

是以，各產業應依各自產業類型嘗試改善現今不動產市場現狀，以都市更新業者為

例，過去都市更新多缺乏整體性規劃，汲營於充分利用容積獎勵，惟參照國外的經驗，透過增建公共設施、完善綠建築等，從「點」的設計擴及「面」的營造，才能跳脫基礎的「最大化土地利用」，至「創造特色景觀，建立永續經營機制」。非營建業者亦可透過避免經營上的不動產投機操作參與居住正義與企業永續的實現，或是篩選綠建築作為選址要求，藉此勾勒的 ESG 形象可喚起 Z 世代的共鳴。



KPMG 畢馬威不動產團隊

林昇恒 Douglas Lin

副總經理

KPMG 畢馬威不動產

銀髮風暴下的永續對策

挑戰洞察

人口老化是無可逆轉的趨勢，是全世界共同面臨的危機，而臺灣高齡化的速度更居全球之冠，顯見相關的應對政策已不能僅是紙上談兵。國內長照制度雖相對穩定，不過，高齡化的永續議題仍有很大的發展空間。

“當超高齡化轉型成為企業永續使命，多面向應對是首要關鍵！”

提到高齡化，多數會先聯想到長期照護；然而，高齡與少子現象不僅影響醫療照護資源，對勞動力的衝擊與消費市場轉移更是不容忽視。臺灣超高齡社會已來，2036 年更將成為極高齡（ultra-aged）國家，高齡永續成為政府與企業共同重視的國安議題。

我們從兩個面向分析，首先，因勞動力短缺，雇用、續聘中高齡勞工漸成趨勢，2024 年臺灣即透過法案修正勞資協商延退以及鼓勵雇用中高齡者，共同開發中高齡者的就業機會，以應對勞動力不足的問題。

另一方面，超高齡社會中，家庭照顧者

所面臨的壓力與挑戰逐漸攀升，不乏因照顧而離職的現象，如同報告所述，中年受少子與高齡化夾擊、高齡者憂心下一代未來，如何減少人口風險對企業永續所帶來的挑戰成為應思考的課題。部分國內企業祭出實質照顧資源，例如：規劃照護中心、串接資源及長照假等制度，從友善照顧職場出發，理解員工需求、協助解決，塑造良好環境以永續經營。



健康照護與生技產業服務團隊

蘇嘉瑞 Jarret Su

健康照護與生技產業服務團隊主持人
KPMG 安侯企管

06

結語

迎向來勢洶洶的風險挑戰



結語與致謝：共創「人」為影響力

永續風險是企業在當前和未來經營中不可忽視的重要挑戰。KPMG 認為各界應將永續風險納入其策略及治理流程，主要得從「情境規劃」、「ESG 轉型」、「創新策略」等三個角度進行考量。這包括評估營運活動對環境和社會的影響，並抓住 ESG 轉型及 SDGs 創新機會。KPMG 致力於幫助企業在面對永續風險時，能夠有效應對和促成轉型機會，從而實現長期的永續發展。

值得注意的是，在本次報告的章節 4-2 中，調查團隊觀察到一個日益明確的趨勢，即面對風險「人人皆有責」。特別是 30 歲以下的年輕世代，他們普遍認為個人應承擔責任來協助化解風險，這顯示出年輕一代具有強大的行動力，並期望通過實際行動來創造改變。KPMG 的觀察也指出，Z 世代對於永續發展的關注度顯著提升，他們不僅在職涯選擇上更重視企業的社會責任和環境影響，還積極參與各類永續活動，推動企業和

社會朝向更多元、平等、共榮的方向發展。

再次感謝參與本次大調查擔任協辦單位的 2 個倡議夥伴 SERT 社會福祉及社會企業公益信託循環基金、社團法人台灣公益團體自律聯盟，與 68 個倡議夥伴（包含使命型組織 41 家、工商團體 18 家、影響力投資 3 家、媒體 6 家，名單詳見 P.2），以及於發布會當中分享寶貴意見的與談人劉中惠主持人、蘇嘉瑞主持人、張發祥風控長、陳一強總經理、耿瑞琦總監、紀鈞惟營運長、陳凱翔創辦人。此外，與各位介紹本次大調查中幕後的社會影響力及永續創新服務團隊、國際新秩序整合策略辦公室，謝謝你們的盡心與努力，也感謝過往曾經參與其中的所有夥伴們。

KPMG 安侯建業將持續以 Better Together 的精神，與地方夥伴共創在地影響力，為全球永續發展盡一份心力！



陳俊光 Jeff Chen

主席
KPMG 安侯建業



施威銘 Steven Shih

執行長暨永續長
KPMG 安侯建業



于紀隆 Winston Yu

董事長
KPMG 永續發展基金會



劉中惠 Debra Liu

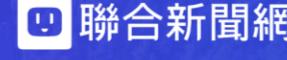
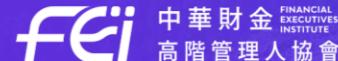
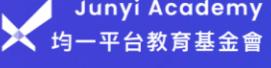
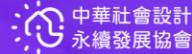
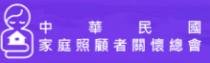
國際新秩序整合策略辦公室主持人
KPMG 安侯建業



黃正忠 Niven Huang

董事總經理
KPMG 安侯永續

臺灣永續風險大調查倡議夥伴



主辦單位 |



協辦單位 |



依類型排序: 使命型組織/工商團體/影響力投資/媒體

倡議夥伴的話(1/23)



調查凸顯社會風險雖嚴重，卻因缺乏具體影響力成果，導致資源投入不足。為此，SERT 自 2021 年起設計影響力特別股機制追蹤社會企業的影響力成果、助其凝聚內外部共識。期待藉由此次調查，能激發更多有關如何有效挹注資源回應永續風險等討論，讓創新共好的循環生生不息。

宋文琪 創辦人



台灣公益團體自律聯盟
Taiwan NPO Self-Regulation Alliance

理解風險的重要已經不是紙上報告或是特定團體關注的議題。而解決風險的能力更是迫在眉梢，需要集眾人之智，才能有前進與調適的能力。

沈怡如 秘書長

倡議夥伴的話(2/23)



One-Forty 長期投入多元族群的友善行動，很榮幸能夠參與今年 KPMG 永續風險大調查，第一線分享東南亞移民工的需求痛點以及期待。一個社會的進步，來自於我們如何對待來自不同國家、語言、文化的人們，我相信台灣有機會打造更好的國家雇主品牌，持續吸引多元人才。

One-Forty 創辦人 陳凱翔



KPMG 自 2022 年公布台灣永續風險大調查報告以來，引發廣泛關注。風險管理需透過預知與行動降低影響，因此持續進行調查與集體思考具有重要價值。該調查涵蓋台灣環境、社會與經濟 24 項層面，能否凝聚共識並推動社會倡議至關重要。TSCA 台灣永續傳播協會樂於成為倡議夥伴，期望透過平台提升企業與利害關係人對永續風險的認識，助力實現創新轉型與共同永續行動。

黃鼎翎 理事長



面對人口高齡化、少子化帶來的社會風險，台灣社會將進入「零家庭照顧者時代」與「大缺工時代」，希望國家發展足夠的公共資源與選擇，「個人」成為聰明照顧者、「家庭」懂得協議、「企業」成為友善職場、「社區」成為十分鐘照顧圈、親友作後援「社群」，攜手打造沒有長照恐懼的家園！

陳景寧 秘書長

倡議夥伴的話(3/23)



作為倡議夥伴的一員，每年透過 KPMG 風險大調查，聯盟持續深刻地了解到台灣各地區在環境、社會與治理領域所面臨的挑戰與困境。尤其是透過今年設計的共識會交流，我們有機會與來自不同領域的夥伴交流，這些寶貴的經驗對於聯盟推動地方創生與永續發展的策略極具啟發性。

林峻丞、林承毅 發起人代表



Impact Hub Taipei 一直以來不斷建構從台灣出發並與國際共創的永續行動生態系，再者我們也與利害關係人一同塑造影響力經濟。然而在建構一個加速正面社會和環境變革的影響力經濟時，如何將面臨的風險轉化為未來的發展可能，就是這一本報告能帶給我們的啟發。

陳昱築 共同創辦人暨執行長



「風險」二字往往令人心生畏懼，但風險恰恰代表我們仍有改變的機會。透過全方位的調查及預警，我們能夠看見未來世代的未來，可以是一片美好也可能更加悲悽。其結果完全取決於我們這個世代在看見之餘，將如何地集體行動？

洪敬舒 研究部主任

倡議夥伴的話(4/23)



台灣綠能公益發展協會致力推動綠能減碳公益行動，邀集政府、企業、民眾、非營利組織共同參與，落實淨零公正轉型。我們相信邁向永續發展的過程必須「不遺落任何人」，尤其是弱勢者。感謝 KPMG 為大家洞見觀瞻，化「風險」為「機會」，一起共創我們想要的美好未來！

陳惠萍 創會理事長



伯拉罕共生照顧勞動合作社以發展「ALL IN ONE 照顧」模式為核心價值，集結部落力量共同照顧長輩，更兼顧青年返鄉就業與文化傳承，開創泰雅原民部落的照顧就業經濟。面對超高齡社會的挑戰，由耆老取名的「Plahan」代表「烤火」，在偏鄉實現相互扶持、一同興旺的永續發展。

林依瑩 理事主席



在本次 KPMG 調查中，六大關注風險的「心理健康惡化」與「勞動條件惡化」挑戰，正與吾思傳媒 2024 企業端與人才端的 DEI 職場雙向大調查數據相呼應。我們相信，當 DEI 多元共平共融能從組織層面落實到個人，或由個人在組織中引領改變，將成為實現永續未來的重要支柱。吾思傳媒將持續投入與 KPMG 攜手倡議並發揮影響力，共同推動正向改變！

郭芙志 營運總監

倡議夥伴的話(5/23)



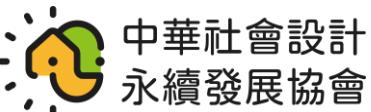
臺灣永續風險調查不僅是了解現況，更為我們擘畫未來。透過調查報告，能更精準掌握風險與挑戰、展開與利害關係人溝通，並激發創新思維，往下發展解方。感謝能持續參與合作，深入台灣社會脈動。一起 GO PUNCH，永續出擊，撼動地球。

呂承慧 共同發起人暨總監



感謝 KPMG 邀請我們參加今年「臺灣永續風險大調查」的活動，儲蓄互助社運動 60 年來一直都是投入大量資源在改善降低台灣「經濟不平等及貧富差距大」的風險上，致力在偏鄉及原民部落推廣，補足台灣金融服務欠缺的地圖。

康建民 組長



面對氣候危機這個全人類最重大的風險，在未來的日子裡將永遠成為人類文明延續的頭號敵人，我們要做的不是適應風險，而是降低風險發生，風險大調查則盤點了我們對於風險認知及行動的程度到哪裡，非常重要。

陳宇華 理事長

倡議夥伴的話(6/23)



社團法人中華民國管理科學學會
Chinese Management Association

唯有洞見風險，才能看見未來！在邁向淨零永續的目標，必須要能發現風險、管理風險。管科會身為政府、企業與管理學界的整合平台，欣見 KPMG 定期揭露臺灣永續風險，讓國家、企業能從風險中發掘機會，從機會中落實永續。

陳振遠 理事長



高齡化已確認是越來越大的社會風險，但絕對有機會透過政府、民間企業、在地各式組織的力量整合，建置出一套較完整且可複製的降低衝擊解決方案來。本會已正在嘗試建構此方案，希望能與大家共同合作持續往前邁進。

呂子煒 執行長



解題又變現、義利兼得的永續未來是企業在制定永續策略時須關注的議題。部署如何積極解決外部社會問題並創造商業價值與社會影響力之人才，會是企業在永續的賽道上彎道超車以及建構創價型永續社會的重大關鍵因素。

楊坤修 理事長



倡議夥伴的話(7/23)



永續發展已在過去兩年間成為眾多新世代的職涯選項，理解我國當前風險和國人的風險排序，是我們在制定策略、回應議題的重要作業。好讓我們在需要力挽狂瀾、迫在眉睫的時間中，將有限的資源、人力投注在最為迫切的刀口上。自 2022 年首次發布風險大調查以來，兩個春夏秋冬走過，在我國社會上的討論和延伸論述還有待我們共同努力。持續擴大屬於臺灣國情、環境的風險報告，才有可能讓我們攜手面對共業，共建我們共同的未來。

黃琢允 創辦人暨理事長



台灣微光行動協會長期關注台灣人口高齡化、少子化的趨勢以及外籍看護工逐年短缺等問題，賦能中高齡女性朋友學習斜槓技能，進而投入長期照顧服務員與長照司機機行列，以補足國內照顧勞動力的不足。花木蘭照服員司機提供了一個參考示例，期待未來將有更多來自不同領域的專業，可以互補混搭成為多元的斜槓照顧人力，補足家庭照顧系統的不足，打造社區共生的銀享圖像。

吳麗真 教育總監

倡議夥伴的話(8/23)



不分年齡層對於政府與企業關於未來風險的責任的期待都很高，但是，對於公益組織的期待分別不到 9-13%，這對於一個號稱公民社會活躍的民主自由國家是一個警訊，我們的公民社會相關法制的不健全，是不是降低了社會大眾對此一機制的期待？應該要認真建構健全的公益慈善法規與運作機制。

陳文良 數位轉型長



風險即是一種預估，代表著我們對現狀的理解，進而提升改善與進步的可能性。此次調查提供細緻且多面向檢視、組織間橫向交流的機會，對於社會問題的持續解決至關重要。

陳儼文 共同創辦人



2024 年將是全球有紀錄以來最熱的一年，氣候變遷也正影響地球上的生物多樣性。防止生物多樣性消失是 21 世紀全球重大議題之一，也是人類永續發展的基礎。每個人都應化被動為主動，預見改變、提早準備。感謝 KPMG 邀請本會成為臺灣永續風險大調查的響應夥伴，鼓勵環資的讀者、支持者、員工、友會等參與此次調查。環資致力於擴展自然保育地與環境資訊閱聽眾，希望能與大家一起以自然解方共築臺灣的淨零未來。

陳瑞賓 秘書長



倡議夥伴的話(9/23)



身處風險時代，地方的角色越趨重要，過去我們習慣由上而下、由中央往地方的治理方式，但當風險及議題越趨複雜，從地方、社區、民眾長出主體性，由下而上、彼此協力的產生韌性、解決問題是我們期待的方向。

嚴婉玲 理事



參與 KPMG 臺灣永續風險調查報告，讓本會對企業在永續發展議題上的挑戰有更深入的理解。該調查揭示當前企業所面臨的環境、社會與治理風險，也展現臺灣企業在應對全球永續趨勢中的主動性與責任感。本會期待透過這份報告，進一步推動企業從風險管理角度思考，並加速永續轉型的脚步，以達成更具包容性與公平性的發展目標。

詹慧珍 理事長



感謝永續風險大調查報告給予我們許多省思與警訊，社會與環境的惡化，提醒我們要再加緊腳步，永續發展目標刻不容緩，相信合作社之理念與實踐是一個解方。2025 年適逢國際合作年，讓我們攜手合作共同推動永續發展。

陳若庭 執行秘書

倡議夥伴的話(10/23)



我們很榮幸參與此次永續風險調查，這份報告為當前社會即將面臨的挑戰與風險識別與解方提供深刻見解。作為一個教育型非營利組織，我們相信設計思考是解決這些複雜問題的關鍵。我們也會持續思考，如何以創新和合作的方式應對永續挑戰。未來，我們將持續透過設計思考精神，與各界共同尋找創新的解決方案。

許芯瑋 執行長

《地球，不是從前人繼承而來，而是我們向孩子們借來暫用的。》此次調查集結企業及非營利夥伴共識與解方，兒盟將持續直面少子化議題，以創新賦能家庭思維，推動永續策略及服務；在未來風險挑戰下，與孩子共創更好的世界。



陳雅惠 資深總監

「缺乏居住正義」的風險在台灣日漸擴大，帶來的不僅是高房價持續攀升及租金快速飆漲的問題，同時與少子化、超高齡化、通膨、經濟不平等及貧富差距大等風險環環相扣。如何管控風險加劇，推動永續發展，讓年輕世代對未來看得到的希望，是應積極面對的課題。



呂秉怡 執行長

倡議夥伴的話(11/23)



2006 年諾貝爾和平獎得主穆罕默德·尤努斯教授曾說「每個人都可以改變世界」，台灣尤努斯基金會致力於推動「零淨碳排放、零貧窮、零失業」三零願景，透過多元夥伴關係，結合社會型企業的創新思維共創永續美好未來。

蔡慧玲 董事長



面對永續，台灣文創發展基金會與台灣文創發展公司於華山文創園區從環境永續、生態永續到文化永續，期華山以文化觀光出發，引領眾人關注永續、讓華山成為團隊倡議之地。參與永續風險調查，讓華山與夥伴一起面對環境的多變，攜手在永續推動之路前進。

王榮文 執行董事



感謝 KPMG 「台灣永續風險大調查」不斷提醒國人，唯有做好萬全的準備，才能因應挑戰。2024 年 4 月 3 日地牛翻身，太魯閣重傷；秋颱凱米水淹南方、山陀兒水漫金山，都是我們所不樂見的。但「世間無常，國土危脆」如果未來這是日常，我們有足夠的因變能力嗎？請追隨 KPMG 的腳步，一起做好風險管控，實現永續，早一步就對了！

陳美伶 董事長

倡議夥伴的話(12/23)



教育是改變許多風險議題的基礎，均一始終希望能透過串聯多方利害關係人打造教育生態系，透過本次風險大調查讓我們看到更多可以從教育切入改變的機會，也期待藉由這次風險大調查發布後的共同行動，能為下一代創造更美好的未來！

均一平台教育基金會



永續發展不是靠單打獨鬥！透過 SDGs 17 項永續發展目標彼此間的關連與涵融共同協力達成，例如將 SDG 目標 5 與婦女權益和性別平等的觀點融入經濟、健康和環境的政策建議與行動解方，持續回應臺灣社會不同群體的發展與需求，結合 SDG 目標 17 強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係，促進數位科技及綠色轉型的過程中不遺落任何人。

黃鈴翔 副執行長



很榮幸參與風險大調查，並感謝 KPMG 創造這個跨領域、跨議題的共融機會。我們始終相信：「問題，就是改變的契機。」正如超高齡社會面臨的巨大挑戰，儘管困難重重，最令人感動的是看見這麼多夥伴始終走在突破的道路上。期待與大家一起面對風險，為愛前行。

莊梅貞 執行長

倡議夥伴的話(13/23)



面對日益劇烈的環境及社會永續挑戰，轉換為再生式的循環經濟才能創造韌性與永續的未來。在 2022 年的臺灣永續風險大調查中已將「循環共生」列為三大創新方向之一，要讓循環經濟成為日常，從更是需要每一個人的力量！

陳惠琳 執行長



「臺灣永續風險大調查」為台灣和企業辨識出潛在的風險，也提出避險甚至積極因應的洞見。願景工程基金會相信，唯有凝聚社會各界對永續議題的重視和行動，才能真正打造出更具韌性、永續而美好的台灣。

袁慧芬 執行長



小時候以為的未來，是多拉 A 夢裡的理想與美好。曾幾何時，極端氣候、少子與人口超高齡化、貧富差距擴大，未來的未幾乎成了末日的末。面對調查的結果，雖然難免失望，但我們只要不絕望，一切都不會 TAIWAN。

陳柏守理事長

倡議夥伴的話(14/23)



國際創新創業發展協會 GlobalTiC 長期投入創新創業及產學教育領域。很榮幸有機會能響應 KPMG 共同倡議此「永續風險大調查、解方及串連合作契機」。期待產官學研資源能提供永續風險解方及串連區域及國際合作契機，尤其在 ESG 淨零碳排及低碳/減碳方案，結合社會企業影響力及公司治理永續發展。

楊士進 秘書長



社會創新的方式相當多元，從製造新產品到媒合不同資源解決問題，稚葉社創致力於後者的在地實踐，而風險大調查讓我們看到問題所在，並得以據此思考如何將不同部門的資源及需求進行盤點及媒合。

嚴婉玲 創辦人



「2022 臺灣永續風險大調查」指出，人口變遷、通膨與居住議題加重青年負擔，極端氣候與國際動盪更加劇青年焦慮。青永協期待作為夥伴組織，帶入青年觀點參與調查討論，推動社會共好。

蔡文培 理事長

倡議夥伴的話(15/23)



感謝 KPMG 為了重要的議題做完整的分析，對於社會、產業、市場、個人來說都是潛在的挑戰，「不論產業、公司、職級，只要是關注議題的人都是倡議夥伴」，讓我們共同為更好的臺灣努力。

林博元 商業開發經理



透過 KPMG 分享的風險議題，這些都是迎向 2025 年的重要議題，需要產官學界與社會各方攜手合作，共同尋找解決方案。身處這個時代，每個人都有責任為此付出。KPMG 作為關鍵的倡議平台，承擔著重要使命，連結生態圈的夥伴一同發聲，讓我們的聲音能夠被更多人聽見。

陳欣媛 副執行長



現今企業所需面對的挑戰日益複雜，藉由永續風險調查，可以歸納與分析臺灣企業面臨的風險項目類型，並且透過「倡議夥伴共識會」促進跨領域的交流，集思廣益尋求解方，讓企業更加重視風險管理的重要性與價值，在變動時代尋求新的利基點，強化整體產業競爭力與韌性。

黃令喬 國內業務處處長



倡議夥伴的話(16/23)



隨著 ESG 的推進，E 對於全球或國家的環境保護，是確保人人負擔得起可靠和永續的能源。S 社會風險正逐漸成為企業永續經營的焦點，從貧富差距擴大到工作環境的變遷。G 公司治理必須重新界定經濟進步，促進和平多元社會平等。

康明淵 秘書長



感謝 KPMG 持續推動臺灣永續風險大調查。風險管理的基礎在於認清風險所在，只有這樣我們才能談論如何降低風險並進行調適。中華財經高階管理人協會致力於幫助企業與金融機構的高階主管，為未來做好準備，不僅為企業，也為員工帶來保障。很榮幸能與 KPMG 攜手推動這項有意義的永續風險調查，我希望這份調查能為大家在 ESG 的轉型過程中提供實質的支持，助力企業在永續發展的道路上行穩致遠。

張立荃 理事長



KPMG 安侯建業進行的臺灣永續風險調查為電電公會提供了寶貴的洞察，幫助我們會員企業更好地理解永續發展趨勢及潛在風險。該調查有助於強化產業對 ESG (環境、社會、治理) 議題的認識，並促使企業加快適應綠色轉型及碳中和目標。我們認為，調查結果將有助於電電公會在推動會員企業在國際市場上具競爭力的同時，確保永續發展的同時兼顧經濟效益與環保責任。

顏素秋 副秘書長

倡議夥伴的話(17/23)



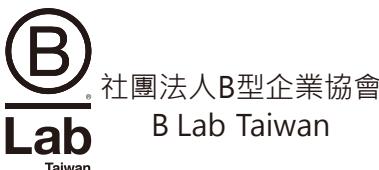
電路板產業作為台灣代表性的電子產業之一，在節能、淨零、環保、風險管理議題上，始終抱持著與產官學研共同之信念來努力、並積極配合國家政策、供應鏈規範、社會責任等。故台灣電路板協會非常榮幸有此機會、參與本次永續風險大調查計畫，未來也將持續引導企業投入，讓本調查更具影響力、並達到知識與訊息擴散之成效。

李長明 理事長



臺灣正面臨氣候變遷、能源轉型、人口老化等多重挑戰，這些問題不僅影響環境，更對社會、經濟產生深遠的影響。淨零減碳，推動更多綠色能源發展乃刻不容緩。本會長期投入地方創生，發現少子化、高齡化等人口結構變遷也為地方發展帶來巨大挑戰。為此，本會從地方價值觀、文化、制度、政策等多個面向進行深入研究，希望能為地方創生組織提供更全面的永續經營建議。很榮幸能參與這個調查的一部份，期待與大家共同為臺灣的永續發展努力。

蔡文宜 理事長



B 型企業的 B Impact Assessment (BIA，商業影響力評估) 是以一系列嚴格的標準，來評估企業全面性的表現，讓企業在追求獲利時，也兼顧利害關係人的利益，以達三重底線 (Profit、People、Planet) 的平衡。而此大調查中所揭露的風險，與 BIA 中的標準相呼應。因此及早透過 BIA 來全面檢視，極有可能越早面對風險且避免之，讓企業能更具韌性來面對未來的挑戰。

陳昱築 理事長



倡議夥伴的話(18/23)



在地球系統正走向逐步崩潰之際，對於想要追求持續成功的公司，對準永續風險的商業轉型，成為協助企業渡過危機，且又帶來長期穩定獲利的關鍵。期待此重要成果，帶給臺灣企業更廣闊與系統性的思考方向，引領臺灣產業的永續轉型。

莫冬立 秘書長



中華民國全國中小企業總會
National Association of Small and Medium Enterprises,

本次探討議題無論是氣候、少子化/超高齡化、勞動條件、經濟或貧富差距，無一不與「人」相關，面對現今的各種社會、環境威脅更顯「永續發展」的重要，從「以人為本」、「互利共好」看見缺口與掌握需求，進而發展各項配套方案，才能創造永續的未來。

石怡佳 營運長



一份屬於臺灣的風險大調查，真切的反映出當前國內所面臨到的風險與挑戰，而永續與風險通常一體兩面，如何經營國家永續就需要面對風險的議題加以規避或拆解，期待一個更好的臺灣未來。

白宗城 顧問/前理事長

倡議夥伴的話(19/23)



臺灣於全球供應鏈扮演極為重要的關鍵角色，面臨當前氣候變遷、地緣政治因素、供應鏈重組等嚴峻挑戰，更應充分瞭解風險的威脅及找出有效的應變之道。TASS 台灣永續供應協會以「創新、永續、踏實」的訴求，與產業、企業持續關注供應鏈永續發展議題，協助建置永續供應鏈營運模式，並精進與提升臺灣身為全球主要供應基礎的獨特競爭地位，再創韌性臺灣優勢。

賴樹鑫 創會理事長



環境、社會及公司治理（ESG）風險已成為投資人關注的核心議題，企業有效管理這些風險能提升投資者信心並降低財務風險。台灣投資人關係協會（TIRI）長期關注此議題，並開發相關服務，協助企業與投資人進行永續發展策略的有效溝通。

許育綾 秘書長



社團法人台灣連鎖加盟促進協會長期以來致力於臺灣連鎖產業 ESG 推動工作，從上游原物料、到連鎖品牌經營各項商品，都希望可以協助會員企業導入 ESG 相關工作結合推動，未來更希望透過協會成立的 ESG 供應商平台，協助具有 SDGs 永續指標的社創企業與連鎖產業共同推動永續發展。

顧上鈞 副秘書長

倡議夥伴的話(20/23)



台灣觀光策略發展協會
Dream Travel Taiwan Association

永續觀光的意義在於藉由責任消費鏈促進地方發展的正向永續性，而觀光業的特別之處在於消費行為串連點線面的尺幅廣，看似娛樂性質的產業卻深具社會與環境責任的影響力，期許觀光客能意識到自己的消費決策充滿意義。

黃玉景 總幹事



永續減碳是當前國際重要趨勢，臺灣也在今年正式邁入碳有價時代。因此掌握當前及未來的永續風險趨勢與討論解方是至關重要，也是大家共同課題。感謝 KPMG 持續在永續風險議題上的引領推動，台經院也持續以智庫角色投入研究與協力，期共同對於 SDGs、ESG、社會創新等議題有所貢獻，讓世界更美好。

康廷嶽 副所長



隨著社會風險不斷上升，電路板產業面臨著前所未有的挑戰。正因如此，我們成立了電路板環境公益基金會，致力於提升環境綠色競爭力，積極促進綠色永續發展，並以實際行動善盡企業社會責任。透過環境教育，提升學生在環境議題正確的觀念。我們深信，只有承擔起這份責任，才能創造下一代長期穩定的發展基礎，也只有持續前進，才能「讓綠色永續使愛心無限」。

陳正雄 董事長



倡議夥伴的話(21/23)



SIC 永續影響力投資深感投資、推動永續產業的風險與重要性，期望藉由本次的調查協助，呼籲企業與投資者加入影響力生態系的行列，透過 SDGs 創新解方的發想與資本的引領，一同許下永續共好的承諾。

黃俊傑 共同創辦人



面對各式各樣的風險議題，企業必須採取更積極的行動。影響力投資引領市場資本，共同創造永續價值。透過推動影響力基金與多元融資管道，我們有機會降低參與門檻、強化韌性、促進各界攜手面對與回應風險，為下一代打造更美好的未來。

陳富煒 理事長



感謝 KPMG 持續提醒企業部門加強治理、風險預測與創新行動，以提升面對環境快速變遷的韌性。然而，成果的實現不能僅依靠企業部門，唯有透過生態系統內的密切合作才能克服挑戰。因此，凝聚 4P's (Public-Private-Philanthropy Partnership) 或所謂 Tri-Sector (三方協力：政府、企業、民間) 的力量，發揮真正的影響力，將成為未來的重要課題。期待這份報告促成生態系對於「影響力共識」的建立，並以「影響力視角」(Impact Lens) 檢視每項活動，趨利避害、創造契機！

陳一強 總經理

倡議夥伴的話(22/23)

今周刊

沒有人是局外人。作為財經媒體，《今周刊》一路觀察永續浪潮推進歷程，從單純的資本市場題材，到金融力量引導企業改革，而今，進化為各種專業領域的彼此協作、追求共好。用資本市場的術語來說，這股浪潮正從所謂的「永續投資」推向更積極的「影響力投資」。

在參與 KPMG 臺灣永續風險調查的過程中，透過與不同領域專業夥伴互動溝通，更加感受到「多元協力拚永續」的未來可能...。沒有人是局外人；每個人，也都能為臺灣的永續韌性盡一份力。

楊紹華 副社長兼總主筆



亞洲影響力衡量與管理研究總中心
Asian Institute for Impact Measurement and Management

KPMG 的這份調查能幫助企業識別潛在風險，從而提升決策質量，確保資源合理分配，並增強透明度與信任。透過合規管理和風險預防，企業能減少法律責任，同時促進產業創新與轉型，以確保其永續發展計劃能穩定實現並持續進步。

沈建文 主任



在首份《KPMG 2022 年臺灣永續風險大調查》中，有效地幫助我們辨識出臺灣關鍵的永續風險以及可能採取的行動解方。很期待今年度的調查報告結果，能激發更多關注、合作與共創影響力的可能性。

林以涵 執行長

倡議夥伴的話(23/23)

微笑台灣

如何永續發展，是各行各業都在面臨的課題，考驗也越趨嚴峻。感謝也很榮幸能參與本次調查，一同釐清各產業所處的永續風險變化，更深入思考容易被忽視卻影響重大的核心問題，有助於擬定未來永續策略藍圖。

李佩書 總監



風險控管和危機處理是公司治理非常重要的一環，但因資訊的碎片化和訊息來得太急太快而容易遭到覆蓋，往往麻痺和忽略了對風險的關注。風險調查的目的在讓企業正視風險，找出解方，發生風險時才能處之泰然，這也是風險調查最大的意義和價值。

聯合報系永續工作室



在充滿挑戰的時代，我們需要更多的智慧及勇氣，感謝 KPMG 的永續風險調查報告，讓錯綜複雜的風險更加清晰；很榮幸參與此次大調查，倡議是為了引導社會正向改變，發出明確且有力的聲音，願我們攜手前行，讓社會更加平等、公正與包容。

張世杰 主任

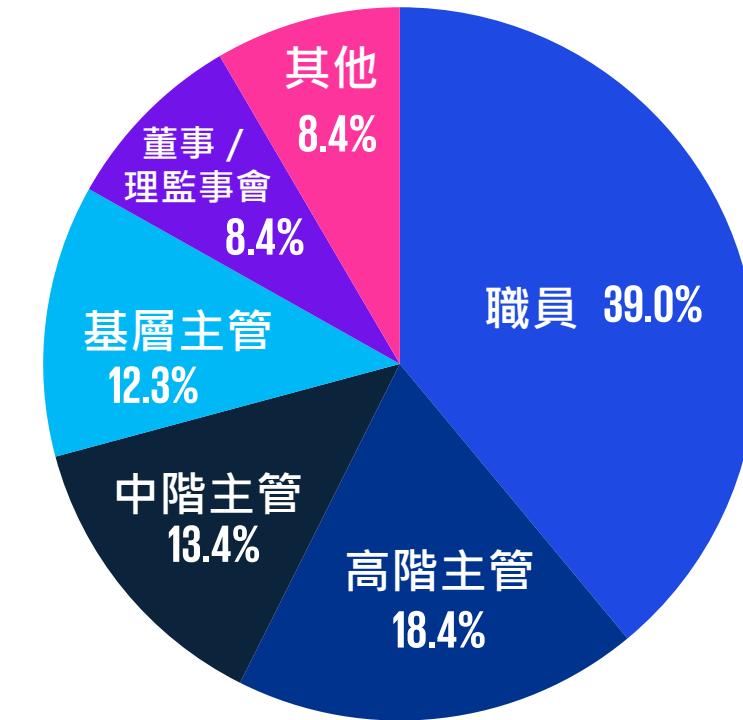
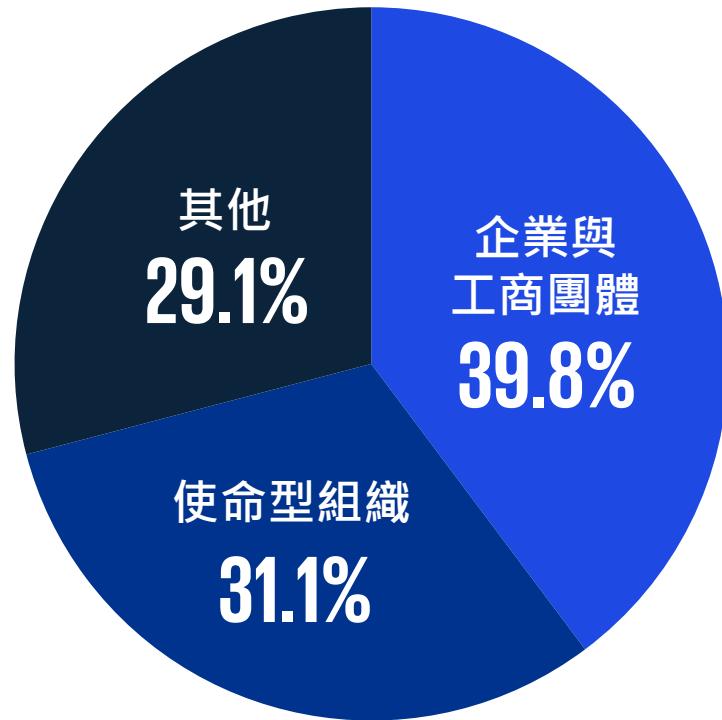
07

附錄



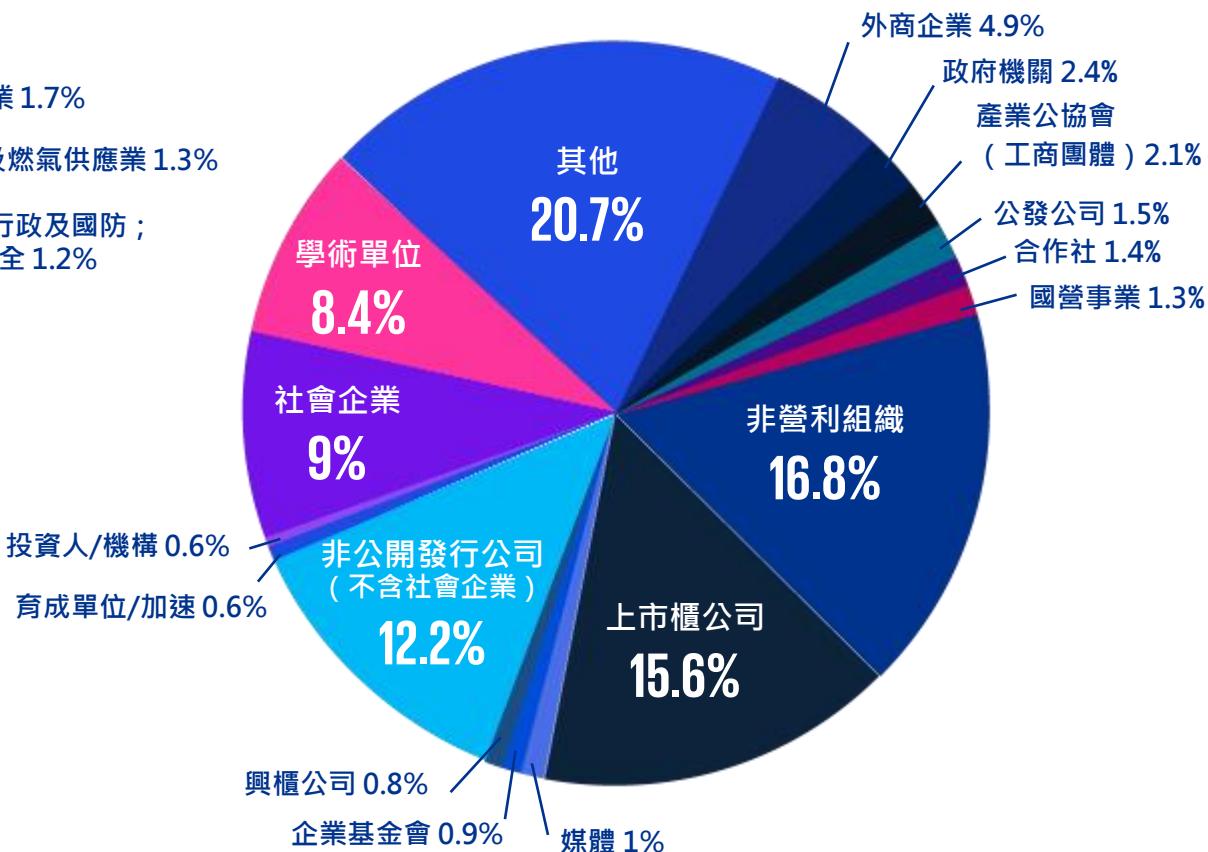
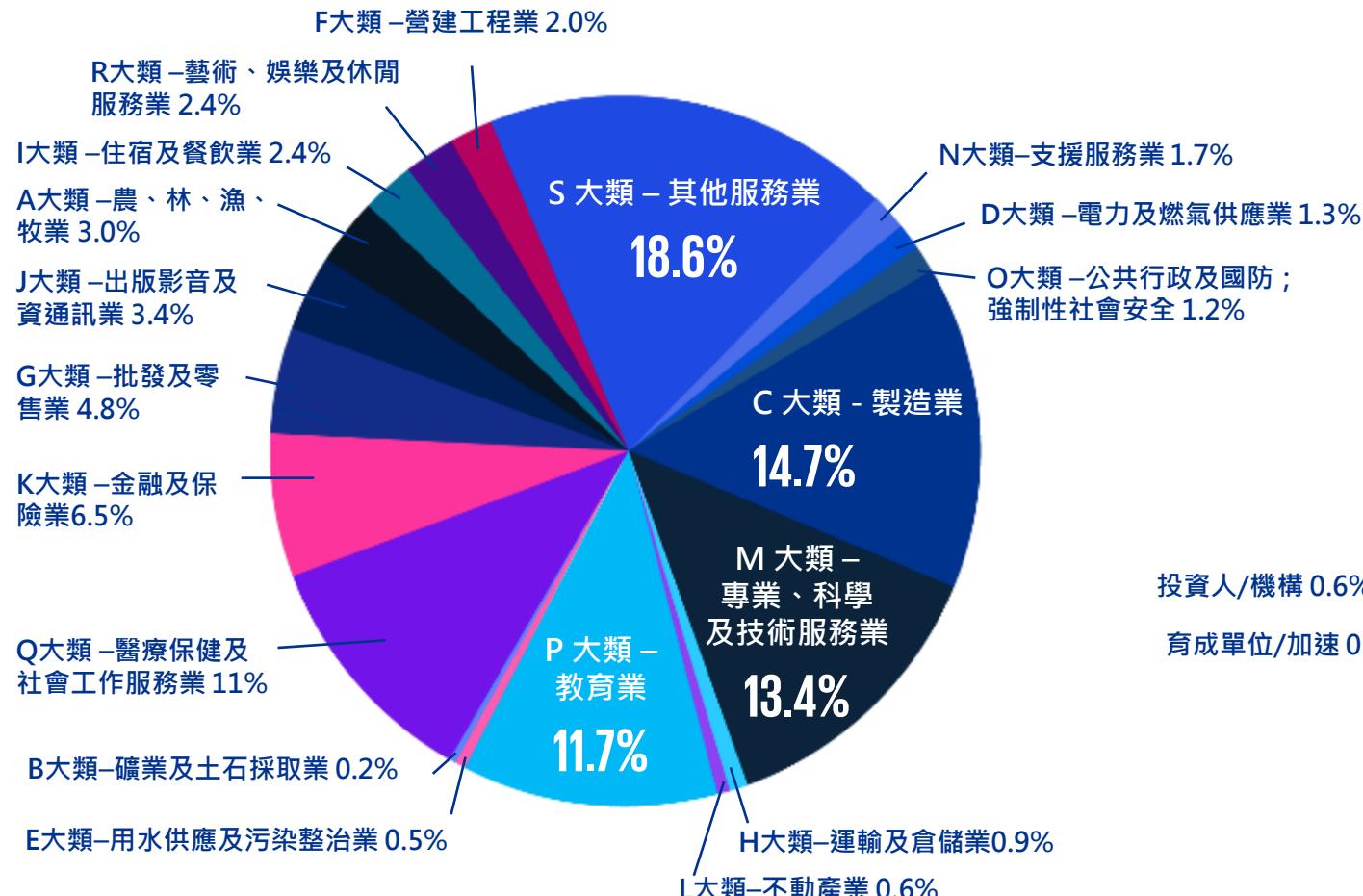
【總體問卷樣本】組織類型、職級

共回收 1,021 份有效問卷



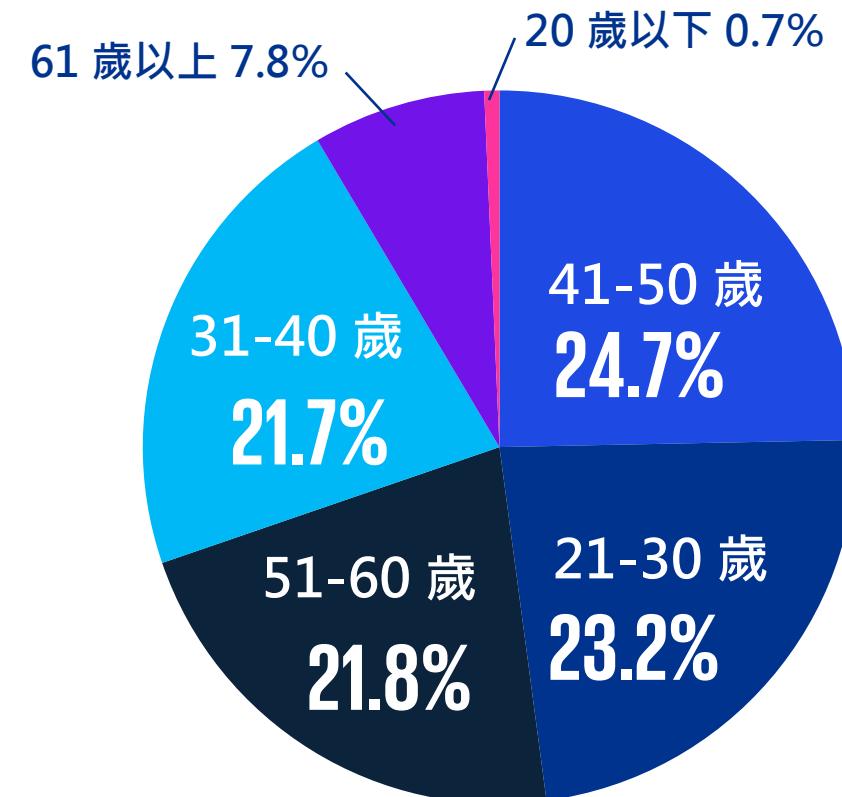
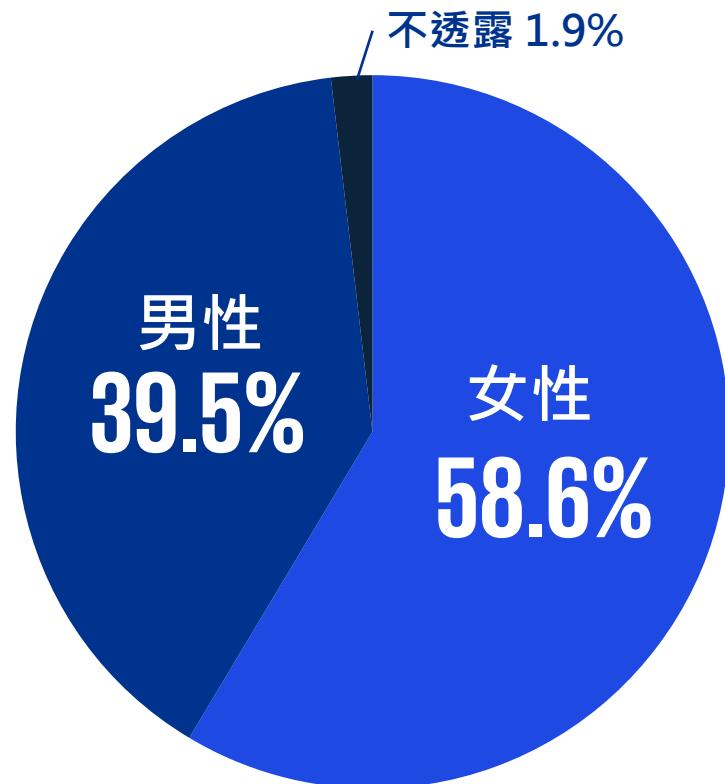
【總體問卷樣本】產業、單位類型

共回收 1,021 份有效問卷



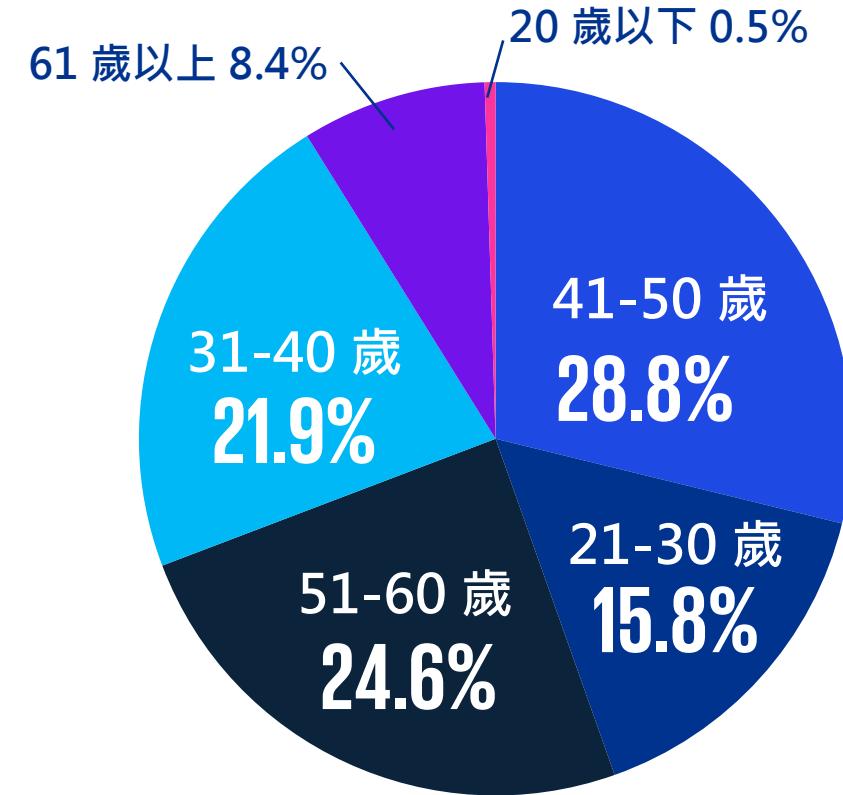
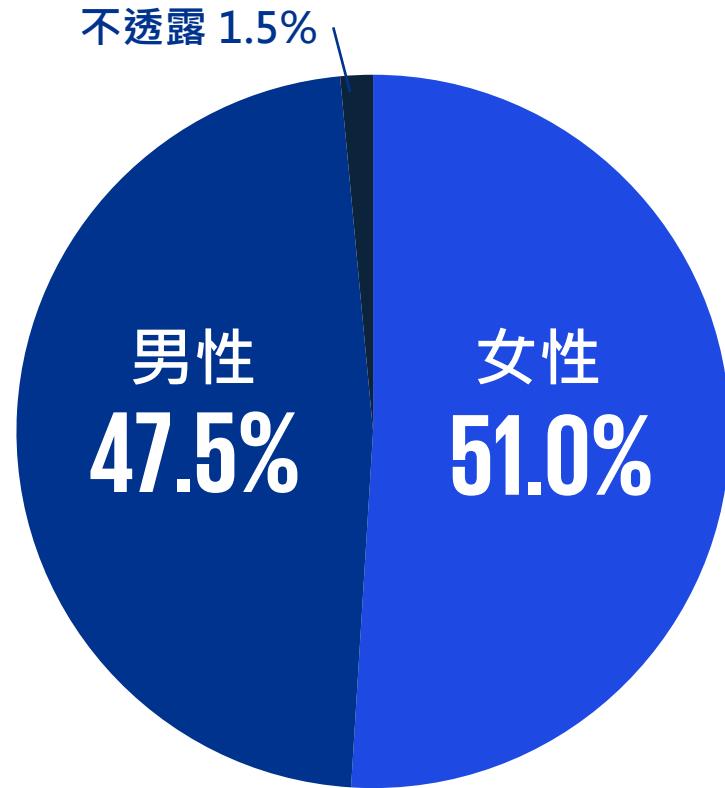
【總體問卷樣本】性別、年齡

共回收 1,021 份有效問卷



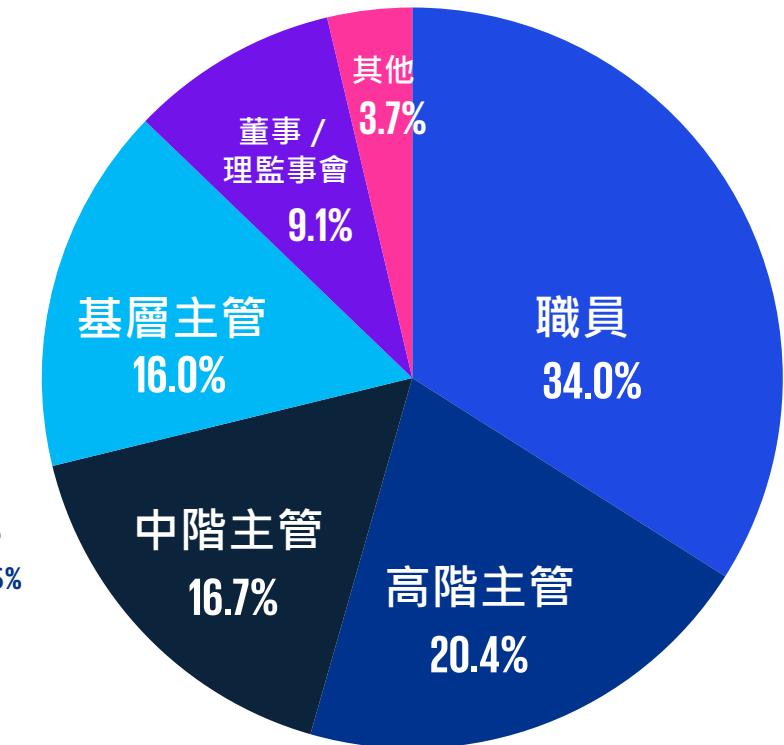
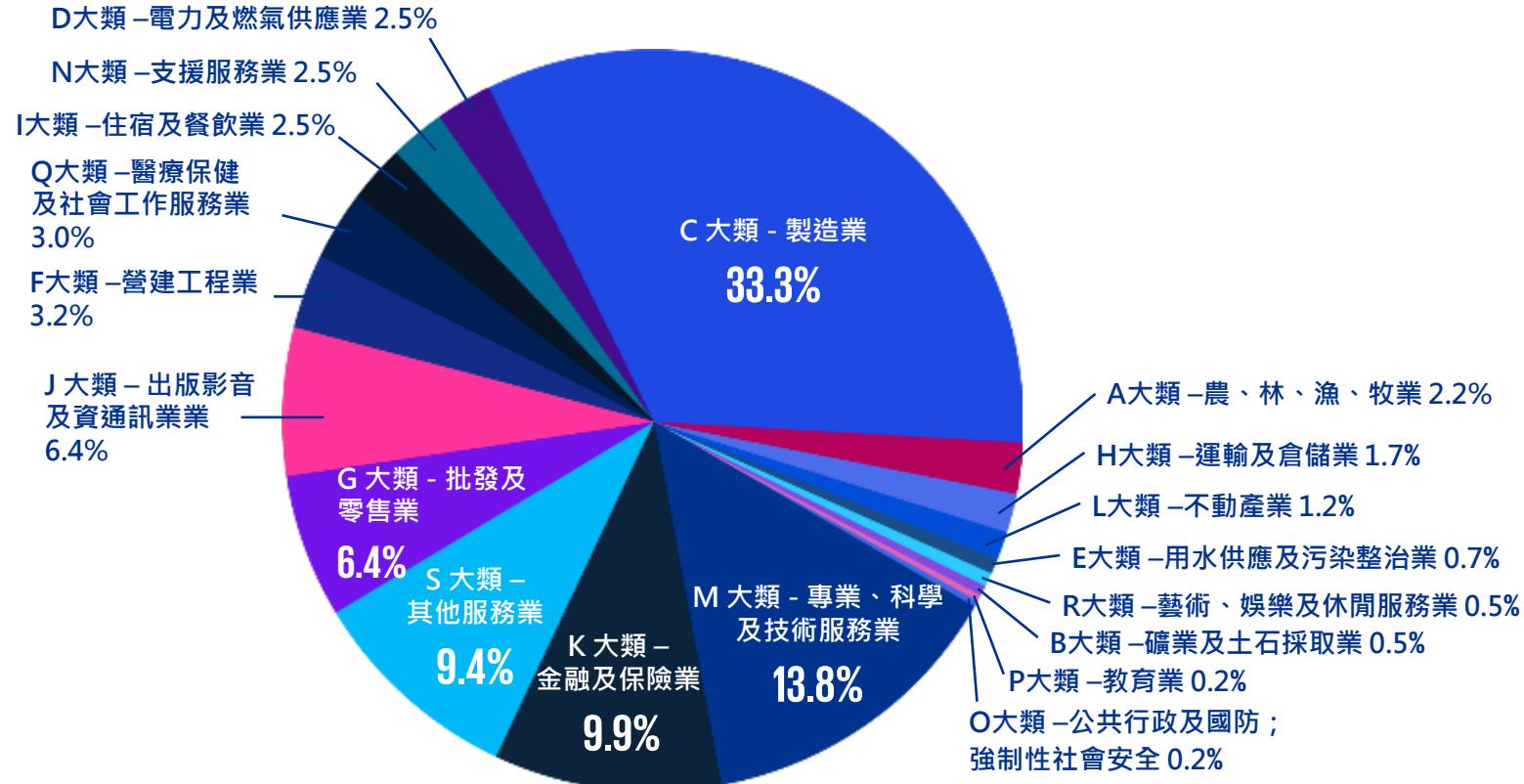
【工商團體問卷樣本】性別、年齡

共回收 406 份有效問卷



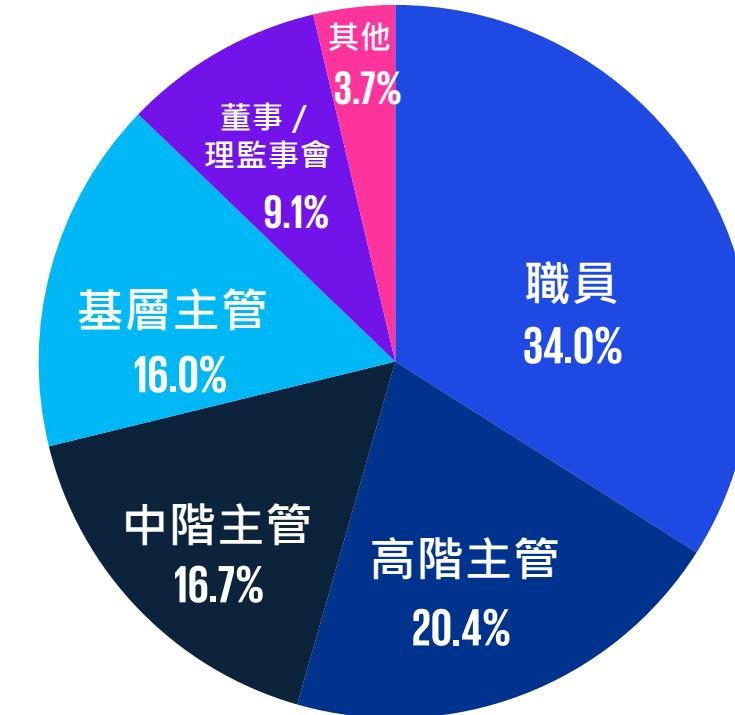
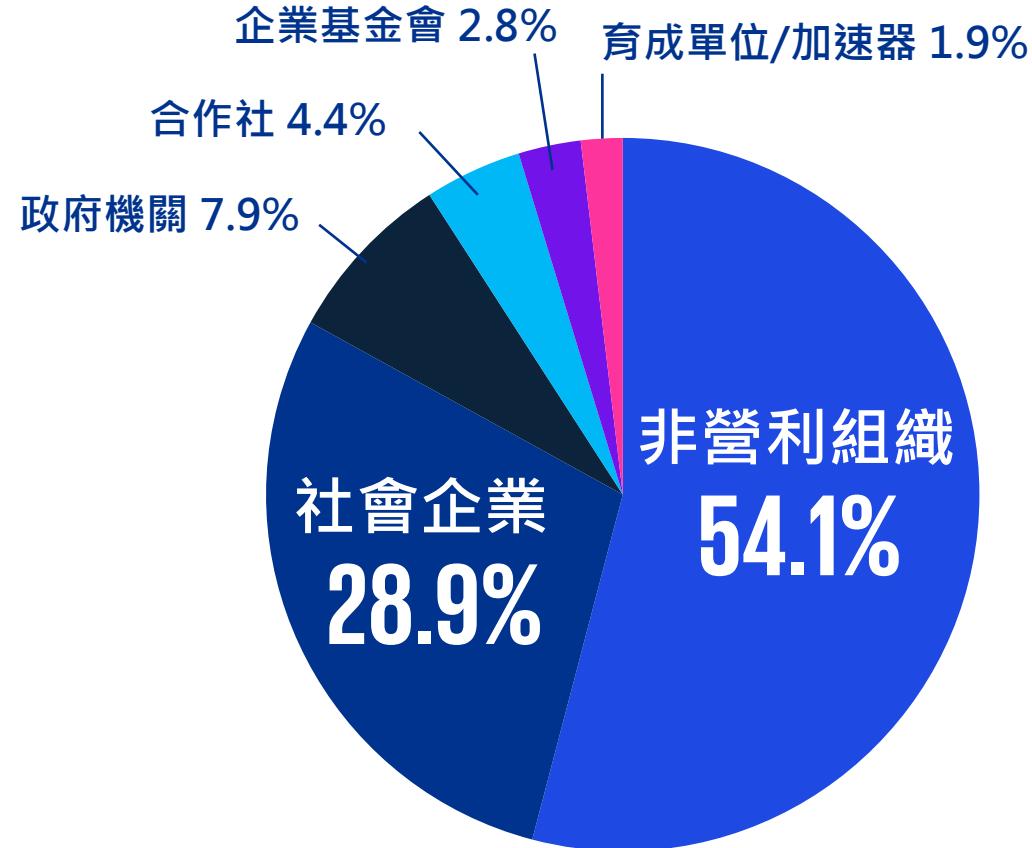
【工商團體問卷樣本】產業、職級

共回收 406 份有效問卷



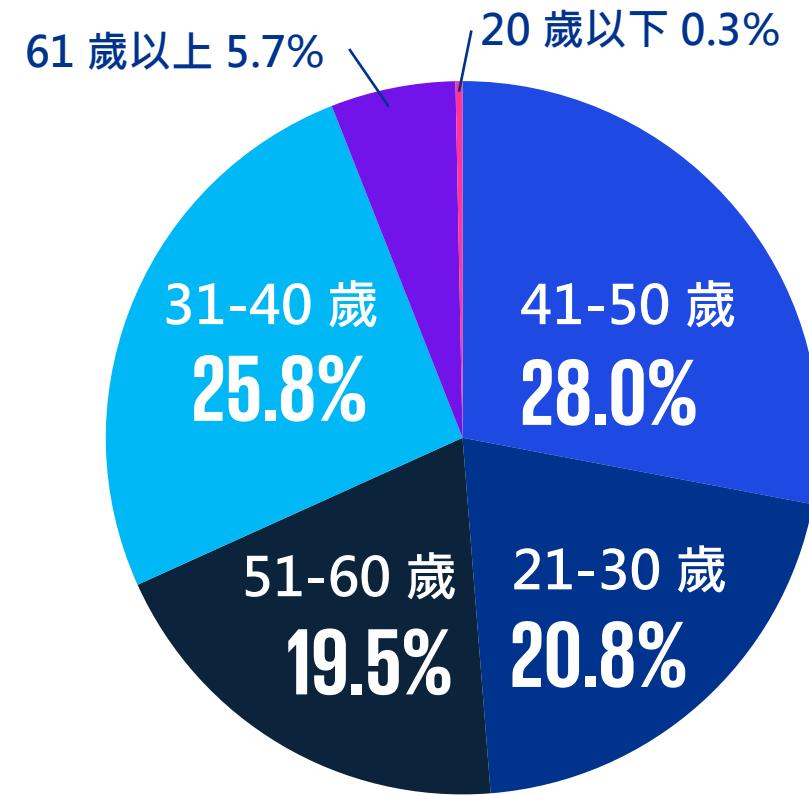
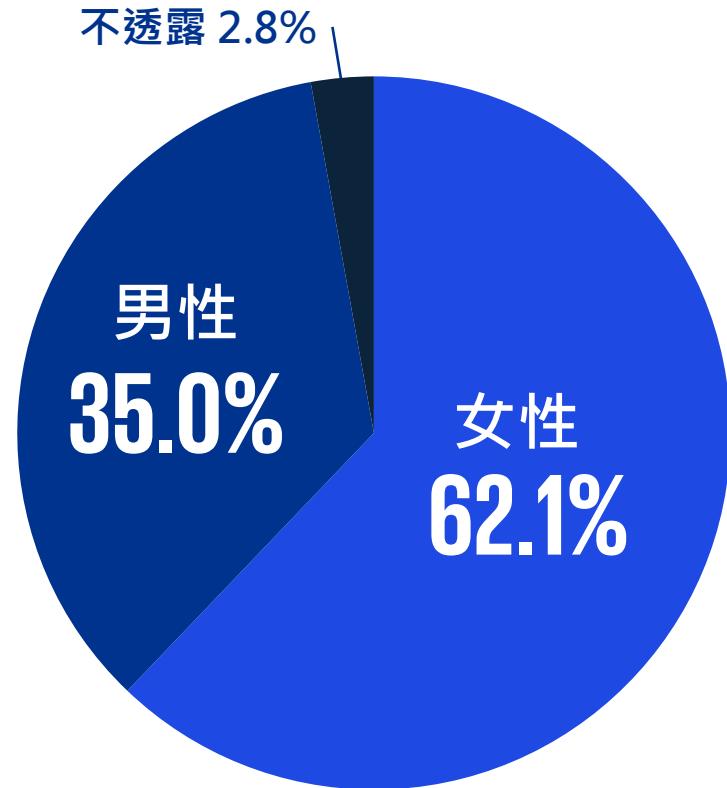
【使命型組織問卷樣本】組織型態、職級

共回收 406 份有效問卷



【使命型組織問卷樣本】性別、年齡

共回收 406 份有效問卷



24項永續風險定義(1/3)

海洋生態破壞 因人為的不當管理導致海洋中不可逆的自然生態破壞，包含但不限於海水汙染、海中物種滅絕等

陸域生態破壞 因人為的不當管理導致陸地上不可逆的自然生態破壞，包含但不限於土地地力衰退、土地或水源汙染、物種滅絕等

空氣品質持續惡化 排放至空氣中的化學、物理或生物性物質超過大氣涵容能力及自淨力可承受程度，造成持續且大範圍的大氣組成改變，並威脅人體健康

自然資源枯竭 化學物質、礦物、水或其他自然資源因為人類過度開採或不當管理，使其無法再生或再生速度不及消耗，最終消耗殆盡

極端氣候災害頻傳 因溫室氣體減排等行動失敗或不足，加遽大氣組成改變、全球地表溫度持續上升，進而導致極端低溫或高溫、大規模颱風、乾旱、野火、海平面上升等災害增加，產生財物損失與傷亡等災損

少子化危機 當出生人口少於死亡人口時，出現人口負成長，導致勞動人口喪失、青年扶養比提高，長期而言可能影響產業發展、消費需求等

超高齡化轉型壓力 因平均壽命延長與出生率降低，導致65歲以上的人口數佔總人口數超過20%，衍伸國家財政、社會及家庭扶養之壓力提升，整體社會難以因應高齡族群的醫療、交通、住宅等新興需求

傳染性疾病肆虐 爆發大範圍且快速傳染的疾病（例如：新冠肺炎），造成大量人口生病，進而打亂原有社會運作秩序

非傳染性疾病盛行 罹患慢性病（例如：癌症、心血管疾病、慢性下呼吸道疾病、糖尿病等）等疾病者增加，對個人身體健康帶來負面影響，亦可能降低國家生產力、增加國家醫療支出

24項永續風險定義(2/3)

心理健康惡化

受焦慮、憂鬱等心理疾病所苦者增加，對個人身心健康與日常生活帶來負面影響，亦可能增加社會不穩定性、降低生產力、增加社會福利支出

食物短缺或不安全

因糧食自給率不足、進口受阻等原因導致糧食短缺，或因原料受汙染、未妥善加工或保存等原因導致食品不安全；致使可食用的食品減少、選購食品的成本增加

教育難以適性揚才

教育難以協助學子探索並尋得自身熱忱及未來方向、培養其所需的專長，導致難以養成環境、社會、經濟平衡發展所需之人才，更無法促進社會階級之流動

勞動條件惡化

受社會文化氛圍及制度規範不足等影響，致使個人於求職與就業過程中遭遇就業機會不平等、勞資糾紛、非典型勞動缺乏保障等問題，且整體勞動條件於國際人才市場上缺乏競爭力

缺乏居住正義

由於房地價高漲、交易資訊不透明，使部份人民無法選擇居住地、享有住宅權利及居住尊嚴

公共安全威脅

交通事故、人為災害、暴力犯罪等事件頻傳，損及社會大眾的人身與財產安全

文化多元性喪失

有形、無形文化資產（例如：建築、儀式、技藝、語言等）因保存措施消極或文化滅絕而喪失

特殊族群權益未受保障

特殊族群（包含但不限於貧窮人口、新住民、身心障礙者、高風險家庭、性別弱勢等）無法平等取得就醫、交通、電力等基礎建設資源，或其生存、遷徙、婚姻等《世界人權宣言》所頒布基本人權未受保障

城鄉差距擴大

歸因於政策制定、社會文化氛圍及經濟發展等多重因素，使得國家整體發展過度集中於都市、資源配置落差持續擴大；不僅損及鄉村居民生活權利、最終可能導致地方消滅，亦使都市負載量不斷加重、影響居住品質

24項永續風險定義(3/3)

經濟不平等及 貧富差距大

整體社會中，個人或群體間財產與收入等經濟資源分配存在巨大差異

社會對立

因階級、族群、政治立場、世代等因素而出現群體間的對立，導致社會混亂、經濟生產力下降

通貨膨脹

一般物價在特定期間內因經濟、政治甚或氣候變遷等因素，無法控制地顯著且持續上漲，導致等值的貨幣購買力持續下滑

科技濫用

科技因缺乏適當監管制度、存在資安漏洞、技術開發未完全等因素被不當使用，導致經濟混亂、社會衝突、財物損失等負面影響（例如：駭客攻擊導致機密資料外洩、以人工智慧創造的深偽技術散布假消息、自動化智慧工廠職災或交通事故等）

金融系統失靈

受國內外重大資產泡沫化、信用危機等衝擊影響，產生股市崩盤、破產倒閉、債務違約、流動性不足等連鎖效應，嚴重影響金融市場運作

國際或區域 政治關際惡化

國與國之間因政治、經濟等因素，導致關係惡化、對立，以致中斷他國國際參與、經貿往來，甚至出現武裝衝突等，嚴重威脅民
生經濟及社會環境安全

調查執行團隊



于紀隆 Winston Yu

董事長 Chairman

KPMG 永續發展基金會

T +886 2 8101 6666 ext. 01583

E wyu@kpmg.com.tw



黃正忠 Niven Huang

董事總經理 Managing Director

KPMG 安侯永續

T +886 2 8101 6666 ext. 14200

E nivenhuang@kpmg.com.tw

侯家楷 Jeff Hou

協理 Associate Director

李若寧 Ning Lee

經理 Manager

陳植源 Christopher Wong

經理 Manager

張凱柔 Carol Chang

副理 Assistant Manager

郭怡伶 Elaine Kuo

高級顧問師 Senior Consultant

陳兆祥 Benson Chen

高級顧問師 Senior Consultant

程芝榆 Nala Cheng

顧問師 Consultant

邱瑾凡 Sally Chiu

顧問師 Consultant

李雅竹 Yuki Li

顧問師 Consultant

林曼佳 Man-Jia Lim

顧問師 Consultant

張嘉玲 Cindy Chang

研究員 Researcher

盛以和 Finnick Sheng

研究員 Researcher

吳志賢 Sam Wu

研究員 Researcher

邱以慈 Joyce Chiu

研究員 Researcher

邱恩妮 Annis Chiu

研究員 Researcher

黃偉傑 Steve Huang

研究員 Researcher

潘欣妤 Hsin-Yu Pan

初級專員 Specialist



kpmg.com/tw

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2024 KPMG Sustainability Foundation, a Taiwan nonprofit organization and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.

Document Classification: KPMG Public