

三、員工關懷



3.1 管理思維

振發公司充分體認員工是企業營運最重要的資產，擁有適任、能力與績效好的員工，能促進企業持續穩健的發展與進步。為此，本公司秉持「人道關懷」的社會責任政策與「以人為本」管理思維以及「家」的概念，建立完善照護員工的管理體系，嚴格遵守勞動相關法規，遵循「電子產業行為準則 EICC」的規定，合法保障與維護員工的權益，提供員工健康與安全的工作環境、建構多元開放的勞資溝通管道，搭配公平的薪酬與晉升、完整的訓練發展體系、健全的福利制度及公開透明之利潤分享制度，讓員工安心貢獻其能力與績效，與公司共同成長與發展，增進良好勞資關係及營造溫馨和諧的工作氣氛，為建立永續經營的企業奠定深厚的基石。

* 「以人為本」的管理思維

本公司在招募人才時，秉持機會平等原則，透過公開公平的招募管道及遴選方式，甄選面試志同道合的人才，以專業、能力與工作態度為依歸，在聘僱過程中會查驗其身分證確認其真實與適法年齡，執行依法禁用童工，對於不同性別、宗教、種族、國籍或政黨等均一視同仁，公平對待與任用。經甄選與面試等程序後才錄用，並簽署勞動契約，規範勞資雙方的權利與義務，以及明訂試用期為三個月。

振發恪遵政府勞動法令相關規定，僱用員工均高中職(含)以上畢業，年滿二十歲的青年才俊佔絕大多數。晉用人才以居住當地人為優先，如台北總公司員工絕大部份來自大台北地區為主。

員工任用後，基於提供給員工無歧視、無騷擾及公平成長的工作環境，依據政府勞動法令相關規定，亦不因性別、年齡、種族、出生地、階級、語言、思想、宗教、政黨、籍貫、性傾向、婚姻、容貌、身障、工會關係而在薪酬、晉升、訓練、福利等有差別待遇。

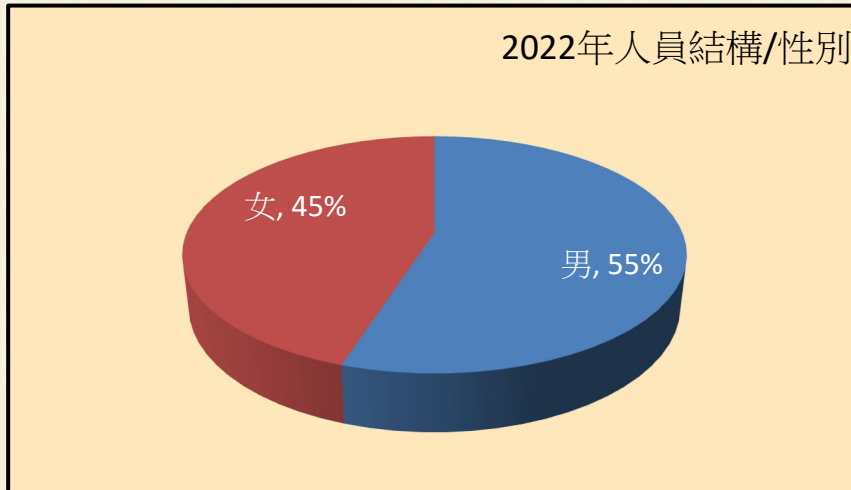
同時重視每位員工的人權，公平對待員工，尊重員工的意見反應，遵守法令規範，不允許主管有強迫勞動、奴役、限制行動、精神辱罵、虐待或體罰等不當的行為發生，亦不簽署非法合約來限制員工的僱傭關係。

3.2 員工概況

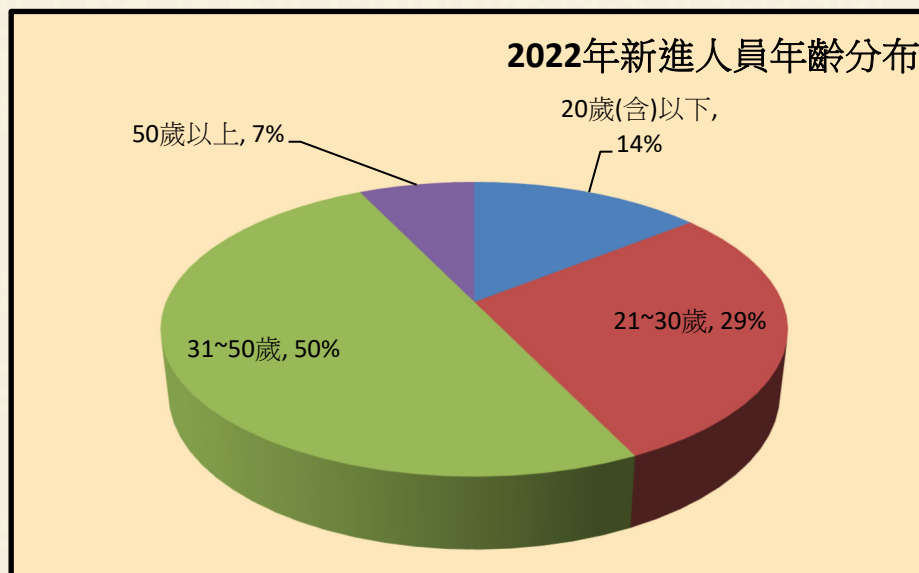
(1) 員工人數統計

振發實業(股)公司 2022 年員工人數為 420 人，依性別男性員工 233 人佔 55% 居多數，女性員工 187 人佔 45% 較少；該年度新進總數為 28 人，其中男性佔 64%，女性 36%，其人數比值與總員工人數男女比例相當，男性多於女性員工的原因，主要因素為產品較大型且重量不輕，在作業流程上需要耗費較大的體力，故男性會較合適與佔優勢。

年度	2020年		2021年		2022年	
性別	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數
男	56%	203	52%	217	55%	233
女	44%	162	48%	199	45%	187
總和	100%	365	100%	416	100%	420



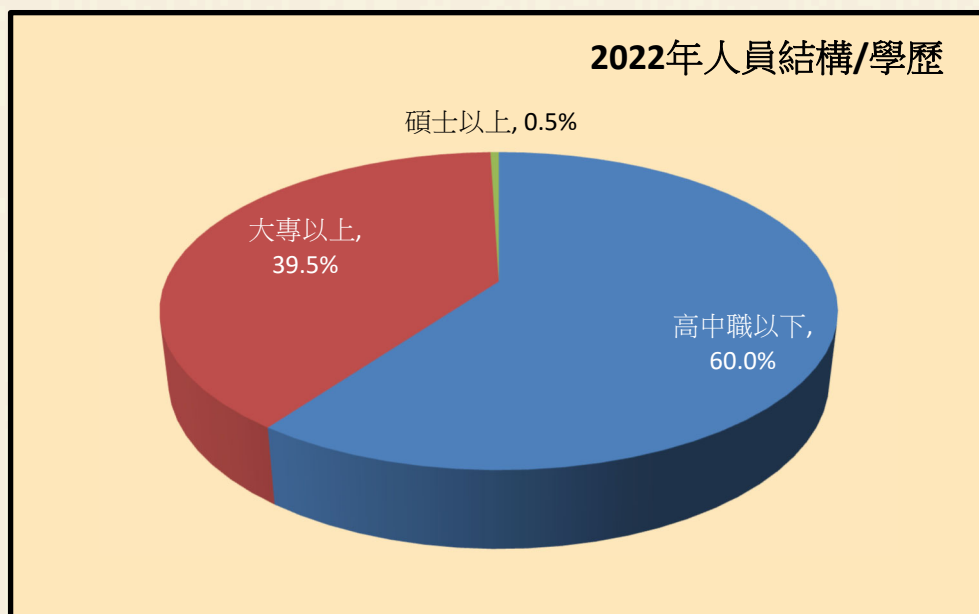
年度	2020				2021年				2022年			
	男		女		男		女		男		女	
	直接	間接	直接	間接	直接	間接	直接	間接	直接	間接	直接	間接
20歲(含)以下	11	2	1	1	0	1	1	1	2	0	1	1
21~30歲	5	8	16	6	24	3	8	5	3	1	3	1
31~50歲	8	5	24	9	11	8	9	7	9	2	3	0
50歲以上	0	2	0	0	1	0	1	2	0	1	0	1
總和	24	17	41	16	36	12	19	15	14	4	7	3
	41		57		48		34		18		10	
	98				82				28			



(2) 學歷分佈

在 2022 年全公司的人力結構依學歷分佈上：碩士以上 2 人佔 0.5%，大專學歷(含)以上 166 人佔 39.5%，高中職(含)以下 252 人佔 60%。

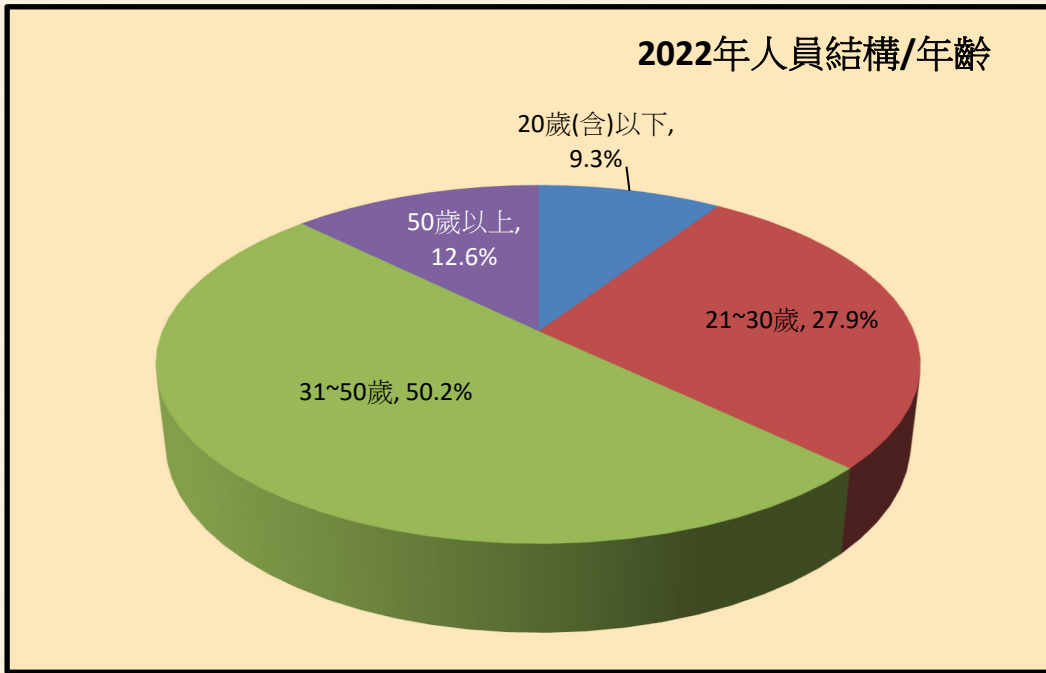
年度	2020 年		2021 年		2022 年	
	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數
高中職以下	58.9%	215	62%	258	60%	252
大專以上	40.82%	149	37.5%	156	39.5%	166
碩士以上	0.28%	1	0.5%	2	0.5%	2
總和	100%	307	100%	365	100%	420



(3) 年齡分佈

在員工的年齡結構分佈均衡，2022 年以 31~50 歲的員工有 211 人佔總人數 50.2% 的多數，其次為 21~30 歲有 117 人佔總數 27.9%，50 歲以上 53 人佔總數 12.6%，20 歲以下 39 人佔總數 9.3%；目前全體員工平均年齡為 39.62 歲。

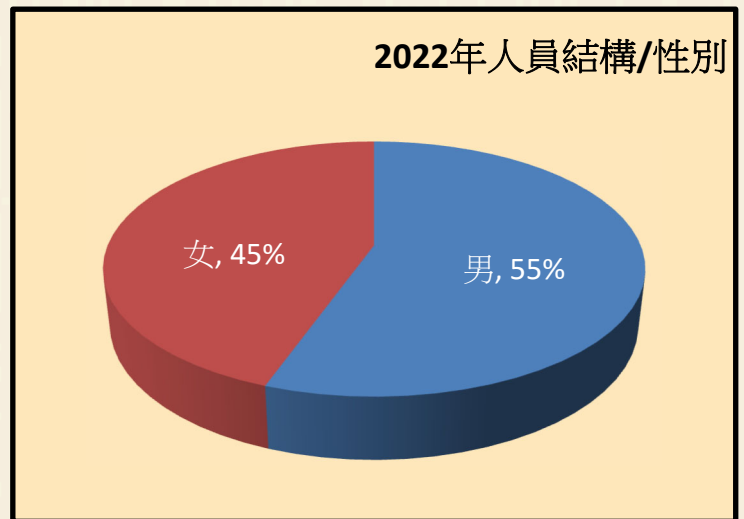
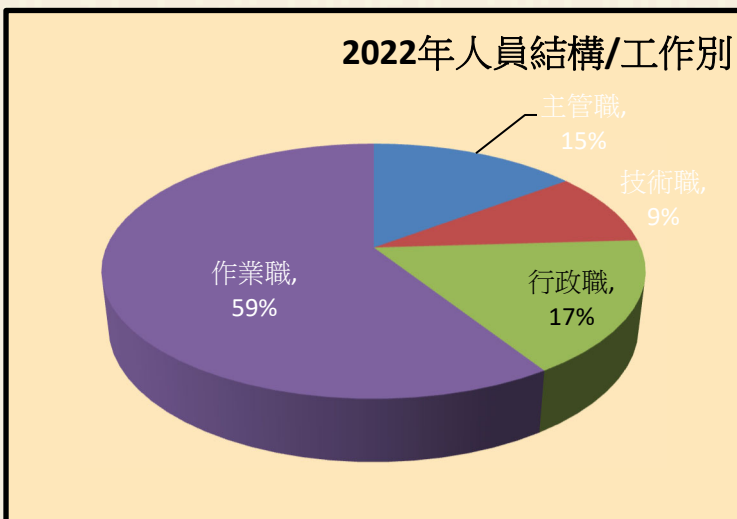
年度 性別 類別	2020 年				2021 年				2022 年			
	男		女		男		女		男		女	
年齡/人員別	直接	間接	直接	間接	直接	間接	直接	間接	直接	間接	直接	間接
20 歲(含)以下	13	2	8	1	18	1	29	1	21	3	14	1
21~30 歲	43	13	31	15	47	11	35	17	53	12	40	12
31~50 歲	54	46	41	53	59	50	41	56	60	54	41	56
50 歲以上	5	27	6	7	6	25	9	11	4	26	6	17
總和	115	88	86	76	130	87	114	85	138	95	101	86
	203		162		217		199		233		187	



(4)各職務人數分佈

在人員的結構上，主要區分為主管職、行政職、技術職及生產之作業職四類，由於公司屬機械技術作業為主，2022年員工人數：最多為作業職 248 人佔總人數 59%，主管職 62 人佔 14.7%，行政職 71 人佔總人數 17%，技術工程師 39 人佔 9.3%。

年度 職務	2020 年			2021 年			2022 年		
	男	女	總和	男	女	總和	男	女	總和
主管職	51	9	60	52	10	62	52	10	62
技術職	23	18	41	21	23	44	21	18	39
行政職	14	49	63	14	54	68	13	58	71
作業職	115	86	201	130	112	242	147	101	248
總和	203	162	365	217	199	416	233	187	420

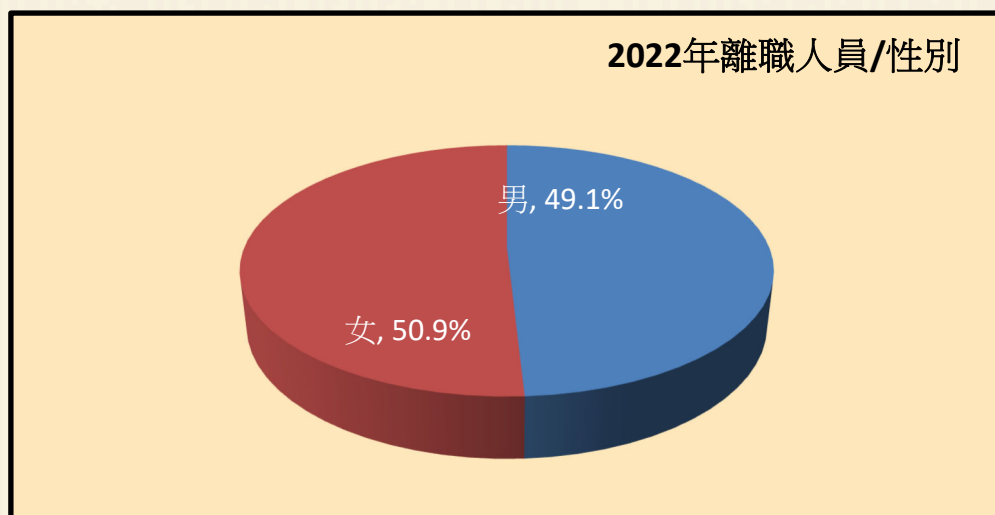


(5) 離職率統計

本公司離職率不高，2022 年全年度離職率僅 13.63%，男性離職多於女性符合業界生態，但遠優於電子製造業平均值(間接 20-30%，直接 40-60%，平均 30-35%)，較低離職率可證明員工向心力較高，對內部的管理溝通機制與講求：平等、尊重的文化，具有高度的認同感，才能促進員工留任。

年度	2020 年		2021 年		2022 年	
年齡分布	男	女	男	女	男	女
20歲(含)以下	0	0	4	1	1	1
21~30 歲	13	11	21	7	11	15
31~50 歲	16	30	25	25	12	11
50 歲以上	4	0	3	2	4	2
離職人數	37	24	33	41	28	29
總和	61		74		57	
佔該年度離職人數比率	30.66%	39.34%	44.6%	55.4%	49.1%	50.9%
年離職率註 1	19.9%		22.02%		13.64%	

註 1：該年總離職人數 ÷ [(該年初人數+該年底人數)/2]*100%



(6) 調任與離職

配合公司業務需要與增進員工工作歷練以厚實經營體質，若有調動員工之必要時，除依法定調動五項原則與勞動契約規定執行，調動後工作與原工作性質必須為員工所能勝任為原則，且調動地點過遠，均給予必要之協助；並在合法合理的期間內進行業務移交。至於員工離職預告或提出書面申請，則遵循公司之規章和勞動相關法定預告期間規定辦理。

3.3 訓練發展與績效考核

(1) 訓練發展與職涯管理

為因應外在環境的快速變遷、產業激烈競爭及國際化趨勢，努力塑造公司內部學習型組織與學習氛圍，規劃中長期訓練發展體系，培育與留住人才，共同為企業營運目標所需的人才與養成的能力。在規劃員工的訓練發展體系，除新進人員訓練外，係以企業的需求為主，結合個人工作與執行職務的專業或管理能力的需要，規劃通識訓練、專業職能別訓練及階層別訓練，作為員工生涯發展的主要架構。

短期年度訓練計劃有新進人員訓練，增進新進人員快速認識公司企業文化，其對公司產生認同感；其次有通識課程著重加強員工一般性的法規或品質等知識，與認識基本作業與人員管理制度規章及熟悉作業技能；以及專業職能訓練則專注員工工作領域上所需之專業知識、技術、觀念與安全作業程序與 SOP 標準作業程序，並適時安排階層別訓練在強化主管的管理才能；上述完整的訓練體系經由規劃與執行年度訓練計畫，透過工作中訓練、自辦內訓、派外訓練的多元化訓練管道，全面提升員工專業技術與管理能力，增進團隊經營運作績效，讓企業成長發展與員工職涯發展連結，勞資雙方攜手共同成長。

● 訓練發展體系：

項目	訓練類別與內容
工作中訓練	專業訓練(依各單位需要不定時自行實施)
通識課程	1. 企業文化 2. 品質系統簡介 3. 安全、衛生訓練
階層別訓練	1. 新進人員訓練 2. 基層主管訓練 3. 中高階主管訓練
專業職能別訓練	1. 行政作業專業訓練 2. 品質管理專業訓練 3. 技術研發專業訓練 4. 生產管理專業訓練
學習管道	1. 內部訓練 2. 外部訓練 3. 工作輪調 4. 主管及同事的交流 5. 海外廠技術交流 6. 派任海外

(2) 訓練規劃與實施

1) 新進人員訓練規劃與實施：

我們規劃新進人員引導的訓練課程，包含公司簡介、工作規則、出勤規定、工作環境介紹以及重要法規法令或相關 ISO 作業管理系統所規定之必要性社會發展通識與專業知識課程；此外，各用人單位在職前訓練亦安排充實的個人工作中訓練課程，依工作領域不同或職務上所需之專業知識、技術、觀念而予師徒制的工作中訓練，使其工作能力符合水準。

2) 年度訓練規劃與實施：

本公司規劃與執行年度訓練計畫，藉由年度訓練需求調查，由各主管與單位員工商討提出適當的訓練課程，人資單位安排訓練計畫與協助同仁有紀律地學習成長，循序漸進充實各項專業知識與技能，鼓勵員工依據個人工作領域或職務上所需之專業知識、技術各階段的發展，作為未來的職涯發展規劃。

(3) 多元化學習

員工可透過多元化的學習管道，隨時隨地充實個人學習生涯；目前員工除透過內訓、外訓、上級主管/同事間的交流，提升自我專業才能，並藉由工作輪調、海外廠技術交流、派任海外擔任重要工作等機會，增進員工歷練的深度與廣度，當晉升主管時能適任與勝任愉快並充分展現能力，進一步挑戰自我，創造更佳的工作績效。

(4) 訓練成果

2022年員工總訓練時數達2078.5小時，年度每人總平均受訓時數為3.03小時，依各職位別之男女平均受訓時數如下表所示：

職類	年度	2020年			2021年			2022年		
	性別	時數	人次	平均	時數	人次	平均	時數	人次	平均
主管職	男	482	191	2.52	1084	364	2.98	511	91	5.62
	女	106.5	41	2.60	200.5	70	2.86	92	3	2.79
技術職	男	220	106	2.08	181	77	2.35	132.5	37	2.59
	女	202.5	87	2.33	244	106	2.30	86	37	2.59
行政職	男	84	48	1.75	119	52	2.29	86	13	6.62
	女	355.5	175	2.03	401.5	183	2.19	213	60	3.55
作業員	男	807	331	2.44	662	313	2.05	614	246	2.50
	女	381	181	2.10	434	212	2.42	311	156	1.99
總和		1327	2638.5	1160	2.27	3326	1377	2078.5	687	3.03

(5)績效考核與晉升、職涯發展

為增進員工績效與能力發展及人才留任，主管與員工商討於每年底訂定各部門的工作目標與 KPI 計劃，以團隊為基礎進行部門目標執行，依照目標達成效率給予優渥績效獎金，並針對員工在執行目標 KPI 績效面作定期考核，其考核等第優劣程度，作為晉升與調薪的重要條件，以及後續的員工培訓與發展能力的訓練課程。2022 年績效考核佳，各職務以晉升主管人數有 22 人。

3.4 薪酬福利

(1) 薪酬管理

本著公平及合理的原則，遵循當地政府勞動法規，每月薪資皆高於政府主管機關所公佈之最低基本工資；在員工薪資給付標準綜合考量學經歷、職務、職別、工作經驗、個人表現及市場行情因素，在基本條件相當情況下，不因性別而有所差異，敘薪條件原則皆遵從男女 1:1 的規定。在職員工的薪資給付中，以技術職人員的差異較為明顯，其主要因素如下述：

- 1) 擔任經副理級主管職男性較資深任技術職，較女性資淺任行政職且人數少。
- 2) 男員工擔任技術或研發工程師，負責產品開發與改善作業，技術職市場薪資較高。
- 3) 作業職則本國男員工資深且較常加班多，女員工資淺且加班較少此三者薪資上有較顯著的差異，其他則差異小。

※依男女、員工種類與職務位階計算月薪/年薪比率如下表

各職別男女 平均月薪、年薪比		2020(女：男)		2021(女：男)		2022(女：男)	
		月薪	年薪	月薪	年薪	月薪	年薪
主管 職	協理/副總	0:1	0:1	0:1	0:1	0:1	0:1
	經理/副理	1:1.24	1:1.28	1:1.23	1:1.29	1:1.21	1:1.23
	課長/組長	1:1.06	1:1.02	1:1.07	1:1.10	1:1.07	1:1.07
技術 職	工程師	1:0.95	1:0.93	1:1.03	1:1.10	1:1.05	1:1.04
	助理工程師	1:0	1:0	1:0	1:0	0:0	0:0
行政 職	管理師	1:1	1:0.87	1:0.96	1:0.96	1:1	1:0.98
	助理管理師	1:0.71	1:0	1:0	1:0	1:0	1:0
作業 員	本國員工	1:1.22	1:1.56	1:1.24	1:1.54	1:1.13	1:1.12
	外籍員工	1:1.01	1:1.31	1:1	1:1	1:1	1:1

依據公司法的規定當年度企業若有盈餘應提撥盈餘的一定百分比，發給供員工分紅的利潤共享制，這在振發已實施多年，對留任員工的效果不錯。

(2) 福利制度

基於照護與關懷員工，促進勞資和諧與留任人才，除規劃整體福利制度外，並依法成立職工福利委員會組織，執行多樣化福利活動計畫，具體福利措施項目如下

種類	項目
保險及退休保障	勞保、全民健保及新舊勞退金提撥
醫療保險	團體保險、職業災害保險及定期健康檢查
活動	慶生會、部門聚餐、年終晚會及員工摸彩、員工旅遊及不定期集團球類競賽
禮金	三節禮金、生育禮金、結婚禮金、住院慰問金、喪葬津貼
設施	員工餐廳、員工宿舍、汽機車停車位
急難救助	傷病津貼、因公死亡津貼
其他福利	員工提案獎勵、表揚資深優秀員工、員工進修及員工子女勤學獎學金、入伍獎金

其他福利：每半年發放員工及員工子女獎學金一次，其目的為嘉惠員工及其子女勤學向上的精神；每5年頒給久任獎金予任職滿20年以上員工，並在年終晚會公開表揚，感謝其對公司的付出與奉獻。

(3) 福利活動成果

新進員工報到當天，即辦理員工各項法定保險與提繳勞工退休金，與定期身體健康檢查，保障員工法定保險及退休權益，並提供免費團體保險。對員工身心健康與家庭狀況，要求與囑咐主管多關心關懷，並持續掌握與了解，密切注意員工的工作情形、工時負荷與情緒反應；人資單位對出勤異常人員，主動約談與了解員工的請假因素，關心諮詢員工是否有需要相關的協助方案。在職工福利活動方面，職工福委會每年定期策劃舉辦大型的活動，如：年度旅遊、部門聚餐及年終晚會；此外提供多樣化的福利金補助與急難救助，讓員工深刻體會福利計畫與活動的重要，並鼓勵員工工作之餘，參與其他公益團體或社團的活動，力求工作與生活的平衡。

(4) 育嬰假後恢復工作與留存率

本公司遵守法律規定，於工作規則中明訂育嬰留職停薪規定，凡受雇滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾兩年。自該政策施行至今，累計有14位女性員工申請，並於育嬰假結束後復職上班。

3.5 勞資溝通

(1) 多元勞資關係溝通管道：

振發秉持開放尊重的理念，建立多元化的勞資溝通管道，尊重員工的意見，促進勞資關係的和諧，良好的勞資關係可提升員工士氣與向心力，對營運績效的很大助益。因此，積極建立多元化的勞資溝通管道，維持順暢的勞資雙向溝通與交流，讓公司資訊能夠及時、正確有效的傳達；提供員工申訴管道的申訴事件，傾聽其聲音及意見或對公司的建議，均要求權責單位主管予以適當適時的回應，作為提升與改善公司管理效益之依據，或訂定目標與 KPI 工作項目限期改善之。

本公司的多元溝通管道有四項：

- 1)各級主管會議溝通：如面對面即時溝通、單位/部門例會溝通、跨部門會議溝通。
- 2)人力資源組織：績效考核、意見反應管道、外籍勞工定期會議及人事公告等。
- 3)勞資雙方代表：勞資會議、職工福利委員會等
- 4)稽核單位：員工申訴管道的申訴事件、或可傳達意見及建議給內部稽核單位，交稽核單位負責處理及調查。

上述多元勞資溝通管道，提供多方意見的反應機制，配合內部人力資源組織運作與管理制度規定，對重大事件的申訴與調查處理，外籍勞工亦定期安排雇主、員工及人力仲介的三方對話，及時處理外勞適應環境等問題，奠定良好與和諧員工關係的基石。

(2) 勞資溝通會議

我們尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，不反對也未阻止或妨礙員工集會結社。同時，依法成立勞資會議、職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會，並送主管機關核備後正式運作。目前勞資會議每季定期開會，職工福委員亦定期開會，各個勞資溝通組織各司其職，針對不同議題溝通，共同促進勞資共榮共存而努力，創造勞資互利與雙贏。上述勞資溝通組織，除勞資會議外，勞方代表均多於資方，其勞資雙方代表人數如下：

項目	勞方代表	資方代表
勞資會議	5	5
勞工退休準備金監督委員會	7	8
職工福利委員會	12	1

(3) 申訴的處理與解決

本公司勞資溝通管道暢通，員工關係和諧，2020 至 2022 年無重大的申訴案件發生，但 2021 年有一般意見 3 件應改善處理。

項目	2020 年	2021 年	2021 年
一般意見反應	3	3	3
重大申訴案件	0	0	0

(4)歧視或性騷擾事件的處理

本公司多年前訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。防範職場性騷擾事件之發生，確保員工之權益，當性騷擾事件發生時，員工可依本公司「內部通報機制」進行申訴。2021年無發生性騷擾事件。

(5)對貪腐與賄賂事件之因應行動

本公司依據 EICC(電子產業行為準則)的規定，訂定「職業道德規範辦法」與「贈送倫理規範管理辦法」反貪腐與反賄賂的清廉職業道德標準的規範，作為員工日常道德行為之遵行依據。

2022年員工未發生任何貪腐或賄賂事件，若日後有發生類似事件，將依相關管理規定進行調查與處理，若調查屬實證據明確，將依公司管理規章或政府相關法令議處之。

3.6 健康與安全

本公司除將勞工安全衛生工作守則送職業安全衛生署核備在案，設置勞工安全衛生組織及業務主管與勞方委員共 8 人，持續改善推動勞工安全衛生工作，並遵循 EICC(電子產業行為準則)的規定與符合環安衛法規之標準，建立社會責任管理系統與制度，有效管理健康安全與衛生的工作，包含健康安全管理系統、職業災害防治機制、關懷員工健康、緊急應變計畫與演練等措施，降低企業風險，預防職業災害，確保勞工安全與健康，達到善盡企業社會責任，維繫永續的經營。

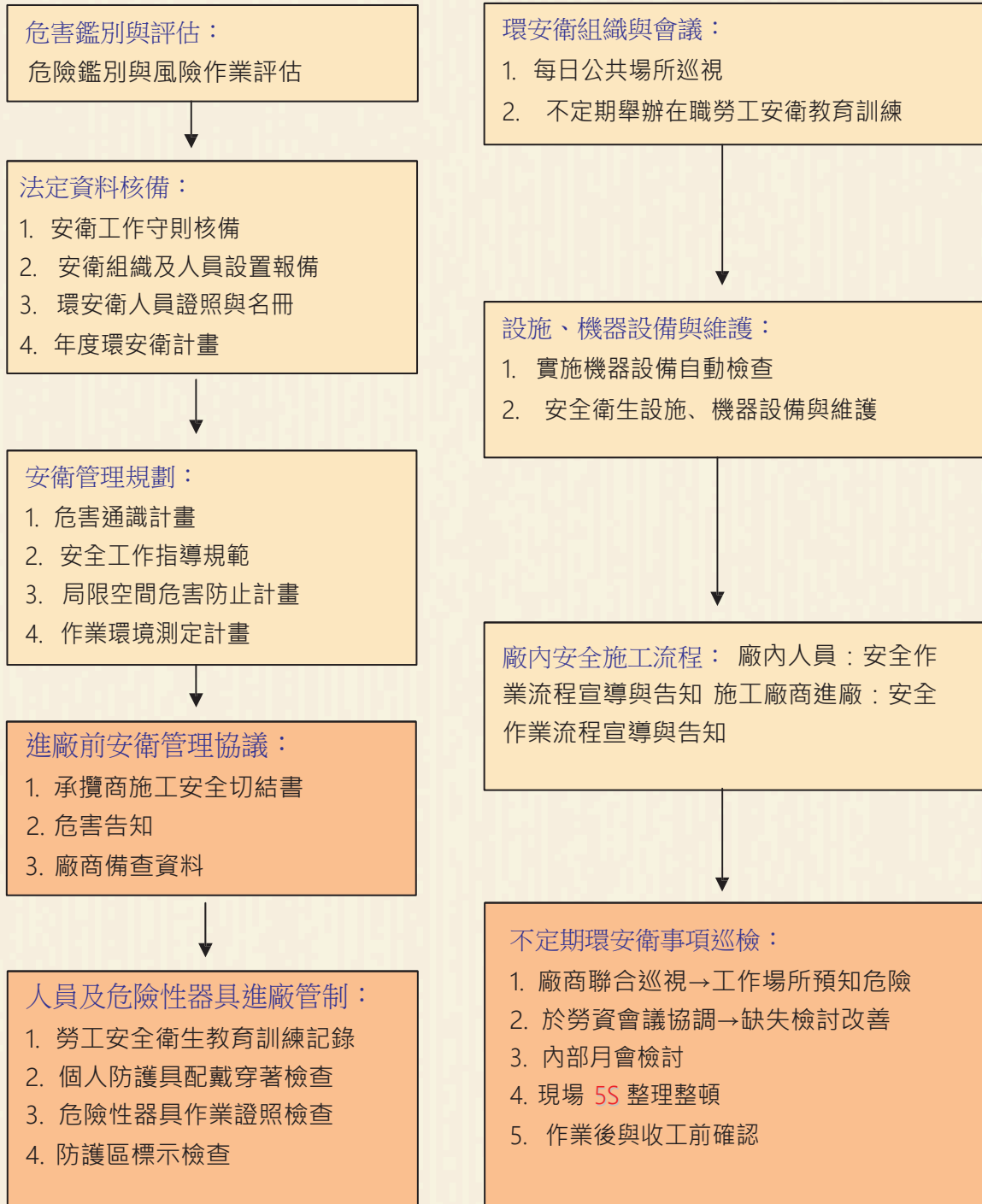
(1) 健康安全系統

在作業管理面的程序：

依據危害鑑別與評估結果 → 法定資料核備 → 安衛管理規劃 → 進廠前安衛管理協議 → 人員及危險性器具進廠管制

在定期溝通與查核方面的程序：

建立環安衛組織與會議 → 設施、機器設備與維護 → 廠內安全施工流程管制 其詳細作業程序如下圖示：



(2) 職業災害防治機制

依據職業安全衛生法規定之作業標準，定期鑑別危害與風險評估以及依風險高低訂定不同的作業程序因應外，亦規劃年度安衛相關教育訓練，如安排火災滅火演練與緊急疏散演練，教導員工認識公司安衛設施與其使用方法，使員工能於災害發生前，本能直覺性判斷可能發生之影響，並適時使用滅火器與提前引導員工適度疏散，預防重大事故之傷害。

● 災害防制計畫：

- 1) 持續進行各項作業巡檢，鑑別出高風險或危害之場所或環境控管，並進行相關工程改善措施。
- 2) 平日作業，高噪音地區要求配戴隔音耳塞或相關個人防護具，且不定期實施作業巡檢，避免聽力受損或工安意外。
- 3) 定期安排員工進行年度健康檢查，包含聽力或其他可能因作業產生的職業病因子。
- 4) 聘請專業講師至廠區進行相關勞工安全訓練及講座。
- 5) 上下班期間大門警衛指揮路口交通，讓騎乘汽機車與步行的員工安全上班與下班。



上述職災防制計畫落實執行，故 2022 工無重大職災(含上下班交通意外)，一般小擦傷包紮後無礙繼續工作者有 1 件/年。另 2021 檢報告有聽力受損共有 0 件，每年均協助員工定期回診控管聽力狀況。

(3) 關懷員工健康

健康是同仁能安於工作最重要的指標，依法照顧各單位工作人員身心發展，每二年委外合格醫院或健檢機構實施員工健康檢查；同時辦理保健講座，教導員工看懂健檢報告與重點保健知識，主動關懷身體健康是否出現異常狀況，做好自己身體的保健。

為使員工及其家屬認識預防疾病的相關知識，每季在公司分享報上刊載重要身心健康資訊，且不定期於內部網站或以張貼海報方式，宣導衛生防護自主管理相關知識供各位員工參考。

至於員工家屬認識保健與預防疾病的相關知識，亦安排健康講座：認識新流感 H1N1。



除生理健康外，心理健康亦不容乎視。管理部定期在廠區舉辦身心健康系列講座課程，藉由生動交流方式，使員工輕鬆充實健康專業知識，也在工作之餘享受身心靈平衡的紓解工作壓力的方法。



(4) 緊急應變

1) 消防演練

為使員工瞭解水災的可怕與預防知識，今年委外邀請台灣防災工業協會到廠舉行講座與相關水災知識宣導，同時實施水災、緊急逃生避難演練，全員參與，在發生重大水災意外時，員工能應變得宜，避免造成生命或財產的重大損失。



2) 停電應變

由於台電在夏季用電高峰期偶有緊急斷電情況，為使員工在台電緊急斷電後之處置上能應變得宜，定期舉辦相關停斷電及復電後流程之演練，希望藉由不斷模擬與練習，使公司在各項設備與作業能持續運作，降到災害損失最低。

