

# 5

## 社會參與

5.1 穩定的人力資源

5.2 員工職場生涯

5.3 尊重人權

5.4 績效管理

5.5 員工關係

5.6 相關福利措施

5.7 社會參與



## 5. 社會參與

### 重大性主題【勞僱關係】

#### 管理方針

久裕興業深知營運發展，人力資源扮演者共存共榮、永續經營的關鍵要素，重視和諧勞資關係、溝通管道暢通。久裕興業為社會盡一份心力，人力需求及策略嚴格遵守勞動相關法令，並積極配合政府政策，積極創造本地工作機會。

### 5.1 穩定的人力資源

1971年成立永裕工業社（為久裕興業股份有限公司的前身），廠址位於豐原市，成立時員工人數6人，廠房面積約15坪。1976年購置豐原廠（豐原市南陽路）廠房佔地750坪，並將企業名稱更改為久裕工業有限公司。1986年成立大雅廠，佔地2612坪，即現在之總公司。1993年開始設立香港分公司、久裕交通器材(深圳)有限公司、久鈺車料(昆山)有限公司、日本、歐洲、美國各分公司；2010年正式更名為久裕興業科技股份有限公司。

自公司創立四十餘年，雖然產品為傳統製造業，秉持著重視員工如照顧家人的精神，公司致力於員工關懷、職業安全及身心健康、更多元發展的工作環境。

截至2020年底正式員工總數為156人(台灣本籍及非台灣本籍)。久裕興業員工結構以台灣本籍正式員工及委外仲介之外籍員工；依法規善盡僱主責任及額外員工關懷協助，提供員工免費防疫保障；如防疫保險、免費口罩、個人防疫面罩、宿舍消毒用品等福利關懷員工。

年度	正式												總計
	本籍						非本籍						
	男			女			男			女			
30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上		
2018	15	50	10	13	46	6	11	20	0	0	0	0	171
2019	13	46	15	2	47	14	15	16	0	0	0	0	168
2020	8	39	12	4	44	15	14	20	0	0	0	0	156

### 各職等人數佔比(男、女生佔全體人員比)

	2018						2019						2020					
	性別(人數)			佔比(%)			性別(人數)			佔比(%)			性別(人數)			佔比(%)		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
副理級以上	12	3	15	7.0	1.8	8.8	13	3	16	7.7	1.8	9.5	10	3	13	6.4	1.9	8.3
課長、副課長、組長、副組長	11	7	18	6.4	4.1	10.5	8	7	15	4.8	4.2	8.9	9	5.0	14	5.8	3.2	9.0
一般員工	83	55	138	48.5	32.2	80.7	84	53	137	50.0	31.5	81.5	74	55	129	47.4	35.3	82.7
合計																		



### 新進員工(含非正式員工)

年度	本籍						外籍			新進員工 合計		新進 員工 總計	員工 總數	佔比(%)	
	男			女			男			男	女			男	女
	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上						
2018	9	30	1	4	9	2	0	6	1	47	15	62	171	27.5	8.8
2019	6	20	3	5	7	2	8	4	0	41	14	55	168	24.4	8.3
2020	9	15	0	3	15	0	7	9	1	41	18	59	156	26.3	11.5

註：新進員工總數：該年度新進男、女人員工數加總  
 新進員工性別佔比：員工總數 / 該性別新進員工總數人數 \* 100%

### 離職員工(含非正式員工)

年度	本籍						外籍			離職員工 合計		離職 員工 總計	員工 總數	佔比(%)	
	男			女			男			男	女			男	女
	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上						
2018	9	28	3	3	16	3	3	6	2	51	22	73	171	29.8	12.9
2019	5	25	3	8	4	1	6	6	0	45	13	58	168	26.8	7.7
2020	13	20	6	2	20	0	4	9	0	52	22	74	156	33.3	14.1

註：離職員工總數：該年度離職男、女人員工數加總  
 離職員工性別佔比：員工總數 / 該性別離職員工總數人數 \* 100%

久裕每年透過薪資調查及衡量市場的薪資水平，並參考總體經濟指標、物價指數，對同仁薪資作出適當的調整，且遵守相關的勞動法令，無論是本籍或是外籍，都符合基本工資的規定。以久裕新進基層員工薪資與勞基法1:1。



## 5.2 員工職場生涯

### 人才培育及人權系統

#### 重大性主題【人才培育與教育訓練】

##### 管理方針

久裕興業為能使人力發展有其效益且持續，公司持續性的依據公司文化、策略需求展開職能分析、職能評估等之執行，並依其不同階段之職能所需，透過不同學習管道(例如：內部訓練、外派訓練)，持續性提供相對應課程，協助人才養成及同仁持續性職涯發長，進而提升公司營運成效及成長。

久裕興業最重要的資產是人才，人才更是永續經營的基礎，為了促進員工既有的職位工作職務能力提昇，保持熱誠去接受工作上的挑戰，藉此凝聚及激發新的工作價值，是久裕興業人力培育重要根基。

為了實現上述目標，久裕興業從新進人員報到開始，即為員工規劃適當的訓練計劃「新人職前教育訓練、員工在位訓練、主管養成教育訓練」，並藉由評量、實作、心得分享，持續累積員工的工作能力及找到適應能力，給予發揮所長的舞台，使得人才發展及人才素質不斷推昇，創造員工與企業雙贏，滿足組織營運需要。

類別		年度訓練時數	訓練內容
新人	新人職前教育訓練	間接員工7.6小時 直接員工16.3小時	公司沿革簡介、組織介紹、薪資與福利、勞工安全教育訓練、產品介紹、工廠導覽、6S 教育訓練、資訊安全教育訓練
員工在位訓練	員工內部教育訓練	間接員工5小時 直接員工14.6小時	組織內部訓練、專業學程 例如:業務、機台手、ISO
	員工外部教育訓練	全員平均時數 4.1小時	各項環安衛訓練之舉辦，例如:推高機、固定起重機、防火管理人員、勞工安全衛生管理人員等在職外訓課程

#### \* 2020年度新人職前教育訓練

類別	直接			間接		
	男	女	平均人時	男	女	平均人時
總時數	122	0	7.6	173	104	16.3
平均員工數	16	0		11	6	

#### \* 2020年度在職員工內部教育訓練

類別	直接			間接		
	男	女	平均人時	男	女	平均人時
總時數	261	55	5.0	651.5	708	14.6
平均員工數	52	12		42	51	

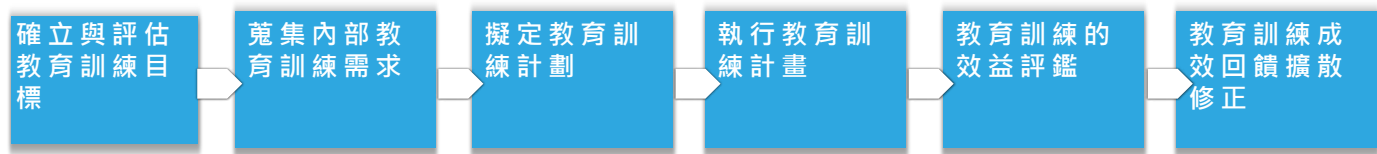
註：1. 新進人員(年資3個月以內)、員工在位(包含一般、及課級以上)、管理職員工(課級以上)

#### \* 2020年度在職員工外部教育訓練

類別	直接		
	男	女	平均人時
總時數	358	286	4.1
平均員工數	93	63	

## 完整教育訓練體系

久裕興業透過六大步驟健全教育訓練體制：



### 訓練課程規劃

公司之訓練目標與組織營運方向、經營策略以及人力資源策略相互密切結合串聯，經由內、外部分析及訓練四大缺口分析（策略缺口、職能缺口、職涯缺口、績效考核），規劃出年度教育訓練計畫，使訓練計畫具有效益性。

每年10月底進行年度教育訓練需求調查、年度教育訓練課程規劃；由人資單位彙整經董事長核准後，隔年度實施。

訓練成果分析評估後，進行修正及改善，並回饋訓練政策及營運計畫。

### 訓練方案設計



完成訓練課程規劃後便召開訓練課程會議或透過電子郵件及其他方式討論完成『訓練班別計畫表』範圍涵蓋：



### 訓練課程執行

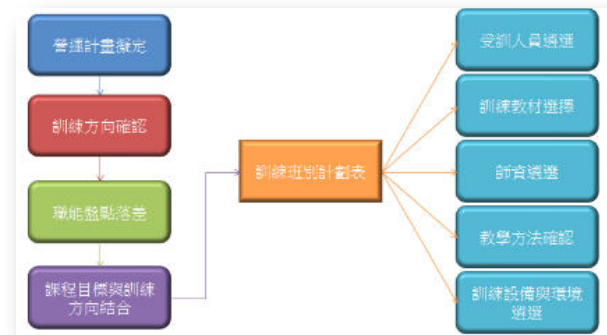
為使訓練課程能達到預期效果、完善訓練過程與成效：

依教育訓練管理辦法、內部講師管理辦法及四大訓練缺口，遴選出適宜參訓同仁、教案教材、授課講師以及教學方法。

透過事前與授課講師充分溝通，增加學習滿意度與成效。

課後對於每項課程及公司所有同仁之訓練紀錄，皆有落實行政管理系統以完善訓練紀錄。

為促進訓練課程能達個人、團隊及組織績效改善之成效，設置課後行動方案機制，促進受訓同仁將課程所學運用於工作，並定期請單位主管評量及考核，給予適當之獎懲措施。





## 訓練課程查核及成果

### 訓練課程查核

久裕興業本著訓練查核目的在於改善而不在於證明之精神，設置及導入了內部講師評鑑制度、課後滿意度調查、受訓心得報告、課後行動方案以及各項ISO內稽內控制度；

透過有系統的蒐集與分析，並據之以評斷課程發展過程、結果，或現存課程的優劣，提高課程成效以及課程內容的合理性與適切性。

人資單位亦每半年檢視教育訓練成果，即時修正訓練課程之執行狀況，以確保合乎訓練目標。

### 訓練課程成果

為確認訓練品質有成效，所有課程皆進行訓練評估並針對訓練評估後的結果進行分析，及對課後行動方案做訓練移轉行動之查核追蹤，並做為後續持續改善的方向，搭配公司提案改善辦法進行員工獎勵。

## 教育訓練特色

### 獨特的三合一新人教育訓練

為幫助新進同仁能夠在最短時間內，融入公司文化、縮短適應期，建立久裕興業獨特的三合一新人教育訓練體系：

課程活潑化

實施測驗與追蹤

建置態度面課程

建置技巧面課程

### 新人教育訓練成效及追蹤：

自實施三合一的新進人員教育訓練後，經定期追蹤成效與檢討，證明實施後能提高課程學習曲線、以及縮短新進同仁適應期。

## 接班人/代理人計畫

目的：為公司發展不斷發現、培養和輸出後備人才

為員工提供培養、選拔的機會，幫助員工進行成長

有效降低人才斷檔造成的影響和損失

實施步驟與內容：

為使公司之職務授權及代理人管理有所遵循，訂定職務授權及代理人管理制度管理辦法，並依此辦法展開實施步驟：

代理職務界定：與各單位/部門主管訪談及溝通，並明確界定代理人職務及職掌內容。

代理人遴選：由單位/部門主管評估現有之適合人選，並確認代理意願。

代理人訓練計畫擬定：依職務及公司核心及專業職能落差缺口進行認知訓練與擬訂培訓計畫。

代理人實作及成效檢討評估，包含：系統培訓課程；上級主管定期輔導；授權與代理鍛鍊；

定期績效考核；跟蹤分析評估。

績優代理人員晉升作業：代理績效表現優異且具管理能力者，可晉升公司幹部。

## 教育訓練設施及經費

### 多元學習空間：

高階主管除了妥善照顧員工的工作環境外，亦針對訓練環境給予好的設備及設立新的教育訓練室除了有良好的學習空間外，為鼓勵員工學習便利性，導入企業數位學習平台，提供員工內、外部線上學習資源，持續進修成長。

透過線上教學工具、優化線上教學平台，將實體課程融入線上教學數位化，逐漸取代實體課程；長期鼓勵員工由本職領域不斷精進，並持續擴展跨領域學習能力，創造員工自主學習氛圍。

教育訓練經費依年度教育訓練計畫編列，若因工作需求另指派訓練者亦可申請，自100年導入內部講師制度，公司更重視人才培訓，逐年提升訓練預算，如下表：



## 5.1 穩定的人力資源

### 人才任用、升遷制度

#### 甄選任用

在人員甄選上，重視選才制度之發揮，落實多元化的徵選管道，以達到選才的目的。為此，公司對外除透過徵才網站上的履歷刊登外，更積極參與政府就服單位舉辦之徵才活動；對內除充分運用公司內部同仁之轉介紹機制外，對於表現較佳的同仁進行培養訓練的評估，施行轉調部門的動作，以達成第二專長的訓練。

上述管道除擴大徵才來源外，藉由選才的工具與面談來進行交叉運用，如英文測驗、邏輯測驗、空間測驗與性格評量測驗等，提供單位主管更客觀、更具參考價值的面試分析資料。

同時於人員任用即納入公司人才訓練系統，並於適當的時間與用人主管及當事者訪談，藉以修正訓練方向及方法。

#### 開發久裕興業性格常模測評，篩選適合人才

公司依照職能模型發展一套屬於公司招募的性向測評分析，並發展出各部門的性格模型以及個人常模，期待運用科學的方式來篩選適合的人選進入久裕興業服務，藉此提升公司績效及產出，以求永續發展，穩定經營的企業經營方向。

為了讓公司的同仁更了解此項測驗的意義，人資部針對各部門展開一系列的說明會，解釋並講述各性格所代表的意義，讓公司內部同仁可以藉由說明會的方式，了解公司正在發展的制度及政策，以達到落實全體參與的目標。

## 5.3 尊重人權

公司遴選聘僱人員時，不得因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙、出生地、性傾向、年齡、後天免疫缺乏症候群(如：愛滋病)或以往工會會員身分而遭致歧視。招募職缺廣告刊登、招募任用時並以上之限制，需以能勝任工作為主要考量。

為保障員工人身自由，明確禁止任何形式之強迫、強制員工工作情形發生，確保員工屬自願性基礎上工作。本公司並為促進職場和諧、保障所有員工職場安全及工作權，絕不容忍任何本公司之管理階層主管、員工同仁有職場霸凌行為。

久裕興業所有員工均有責任協助確保一免於職場霸凌之工作環境，任何人目睹及聽聞職場霸凌事件發生，都應立即通知公司人資部或利用申訴管道，公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。

從新人職前訓練及授予企業社會責任課程，以自身權益了解公司對於社會責任方面推行政策及做法，通過測驗方完成新人訓練並在工作規則、性騷擾防治辦法等內部文件與辦法中，明確宣示保護員工人權，包含基本遵守法規要求，人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾，當同仁遇到違反人權或管理不當事件，可透過有效溝通管道申訴反應，確保同仁即時反應社會責任政策與精神，久裕興業至今未曾有因侵犯員工權利而造成公開或法律事件。

## 5.4 績效管理

績效評估中為了使員工日常工作表現、工作績效得以做到公開、公平、公正訂有明確考核規範，部門主管藉此利用每月績效考核期間，與員工溝通平時表現，成為勞資溝通的良好媒介。

逐月考核制度可立即且有效掌握員工績效，針對績效落後者，由主管加以訪談並了解績效偏頗的主因，以回饋落後的員工該修正之方向，並給予適當的教育訓練，績效表現優良者，則給予晉升及後續職涯發展的管道。

#### 員工績效評估考核項目：

- \* 公司挑戰標的
- \* 公司營運績效
- \* 部門目標\*個人績效
- \* 6S評核項目
- \* 出勤狀況
- \* 提案改善
- \* 追蹤達標事項
- \* 獎懲



久裕最近三年接受定期績效													
職稱	2018年				2019年				2020年				
	類別員工人數		類別總數佔比(%)		類別員工人數		類別總數佔比(%)		類別員工人數		類別總數佔比(%)		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
經理、副理	12	3	0.07	0.02	13	3	0.08	0.02	10	3	0.06	0.02	
課長、副課長 組長、副組長	11	7	0.06	0.04	8	7	0.05	0.04	9	5	0.06	0.03	
一般員工	83	55	0.49	0.32	84	53	0.50	0.32	74	55	0.47	0.35	
合計	171		100%		168		100%		156		100%		

董事長、總經理、總監為考核者，故不納入考核名單中。  
海外台幹的定期績效分別在各自廠做評核，故不納入考核名單中。

### 5.5 員工關係

本公司運作均依勞動基準法為遵循基準，並確保員工應有權利。透過溝通、激勵、服務、以及教育等機制，適時地滿足員工的需求，提升員工對公司向心力與工作滿意度，使其願意為公司付出更大心力，為公司創造更大貢獻與價值，勞資雙方關係和諧。

#### 雙向勞資溝通

為建立和諧勞資關係，促進勞資合作，依勞基法第八十三條及勞資會議實施辦法之規定，依法定期舉行勞資會議，進行勞資雙方協商與勞工議題之討論。全體員工皆可透過勞資雙方代表向公司提出建議。除佈達各事業單位重要事項與營運目標外，亦讓經營高層能直接向主管和員工傳達公司願景與文化、凝聚共識及目標，全體同仁都可以透過此管道反應意見或建議，進而達成和諧的員工關係。2018至2020年共辦理12次勞資會議，藉此了解員工對管理與福利制度滿意度，持續良好的勞資關係。

#### 員工申訴管道

久裕興業創建自由、開放的組織氛圍和企業文化，以激勵員工樂在工作，設有員工專線收集並聽取員工改善意見與建議；設置專屬人力資源服務，讓員工的意見及需求得到最即時的回覆及協助。如同仁有任何意見或建議，都可透過上述管道進行反應，2020年接獲0件申訴事件。

專線電話:04-25668888

專用傳真:04-25661185

電子信箱:twhr@joy-tech.com.tw



## 5.6 相關福利措施

本公司提供各項員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施狀況，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施。

### 員工福利

為提供員工更多福利，本公司成立職工福利委員會推動各項福利措施，定期舉行員工活動：

員工旅遊：每年舉辦旅遊，紓解員工工作壓力及促進同事情誼。

聯誼活動：員工聚餐、烤肉及節慶聯歡晚會。

尾牙摸彩：每年年終時提供禮品與禮金，慰勞員工一年的辛苦。

健康檢查：扮演員工家庭醫師角色，主動並定時的關心員工。

員工慶生：每月發放禮券給壽星，鼓勵員工士氣。

三節禮券：勞動節、端午節、中秋節等發放禮券。

衣著福利：提供員工制服，展現蓬勃朝氣以及企業精神。

婦女福利：提供哺育室及設備供育嬰婦女專用、女性生理假。

餐費補助：提供餐點，讓每個員工都有以公司為家、認同公司的想法。

文康中心：提供籃球場設施、舉辦球類活動等讓員工有個休閒放鬆的好場所。

專用停車：提供機車停車棚，使每位員工停放機車更為便利。

專屬保險：派駐海外人員及高齡人員另投保團體壽險及意外保險，提供家屬至海外探望駐外人員福利。

### 育嬰留職停薪

依性別工作平等法第16條規定，受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。育嬰留職停薪期間不得超過二年。同時撫育子女二人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。久裕興業股份有限公司最近三年在(育嬰留職申請率、育嬰留職復職率、育嬰留職留職率)如下所示。

#### 2018-2020年育嬰留職申請率

年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留職申請率(%)	備註
2018年	還符合育嬰留職申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	12	9	21	9.52	育嬰留職申請率(%) = (A2/A1)*100
	實際申請育嬰留職人數(A2)	1	1	2		
2019年	還符合育嬰留職申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	7	8	15	13.33	
	實際申請育嬰留職人數(A2)	0	2	2		
2020年	還符合育嬰留職申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	3	5	0	0	
	實際申請育嬰留職人數(A2)	0	0	0		

#### 2018-2020年育嬰留職復職率

年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留職申請率(%)	備註
2018年	預計育嬰留職復職人數(B1)	0	1	1	100	育嬰留職復職率(%) = (B2/B1)*100
	實際育嬰留職復職人數(B2)	0	1	1		
2019年	預計年育嬰留職復職人數(B1)	1	0	1	0	
	實際年育嬰留職復職人數(B2)	0	0	0		
2020年	預計育嬰留職復職人數(B1)	0	2	2	50	
	實際育嬰留職復職人數(B2)	0	1	1		

#### 2018-2020年育嬰留職率

年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留職申請率(%)	備註
2018年	育嬰留職復職後持續工作一年人數(C1)	0	0	0	0	育嬰留職率(%) = (C1/C2)*100
	實際育嬰留職復職人數(C2)	0	1	1		
2019年	育嬰留職復職後持續工作一年人數(C1)	0	0	0	0	
	實際育嬰留職復職人數(C2)	0	0	0		
2020年	育嬰留職復職後持續工作一年人數(C1)	0	0	0	0	
	實際育嬰留職復職人數(C2)	0	1	1		

## 退休制度

本公司依據「勞動基準法」之規定，訂有確定給付之退休辦法，適用於民國94年7月1日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前6個月之平均薪資計算，15年以內(含)的服務年資每滿一年給予兩個基數，超過15年之服務年資每滿一年給予一個基數，惟累積最高以45個基數為限。本公司按月就薪資總額提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。另自民國94年7月1日起，本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休金辦法，適用於本國籍之員工。公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，(新制、舊制)，依制度每月按薪資比例提繳勞工退休金，依法退休員工由退休金專戶方式領取。

### 5.7 社會參與

我們公司藉由實習生的職場見習，增加組織的活力與創意，同時短期補充企業的人力並可藉此發掘未來的人才。透過完善的實習生教育訓練：從報到後的新進人員教育訓練，培養其正確職場觀念及勞工安全衛生管理，並使其了解3T活動的精神，接著依照其學所科系及意願安排適當實習職務，除了讓學生驗證書本跟實務上的連結性，有計畫的長期培養公司的人才。

\* 2020年產學實習佈局實施成果

年度/人數	2019年度	2020年度
暑假實習生(2個月)	3	7
暑假實習生(1個月)	0	1

關懷社會及綠色地球是久裕興業經營理念之一，我們秉持善盡社會責任、做好綠色地球公民理念，持續進行各項安全衛生風險控制、環境污染的預防、管制與改善，致力推動產學合作，深耕台灣，建立良好社群關係。

在企業成長的同時，我們亦扮演企業公民應盡之角色，成立久裕興業單車社並提供無車日減碳排里程補助措施，宗旨為環保、健康、愛地球，散播著我們的熱情與關懷。

每年都有熱血活動，為鼓勵員工踴躍願意捐血，公司提供個人嘉獎措施及額外點心補給，帶動全員愛心捐血公益。

年度 \ 性別	直接		間接		總計
	男	女	男	女	
上半年度	4	1	8	9	22
下半年度	3	1	7	6	17

