

4

幸福人才的塑造者

4.1 人資政策與員工組成結構

4.2 員工權益、福利與人才培訓



4.1 人資政策與員工組成結構

102-8

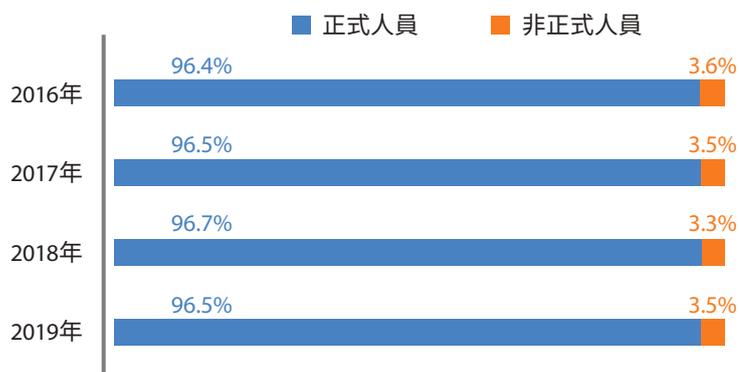
4.1.1 人力結構

401-1

本公司 2019 年正式人員為 6,240 人，占總人數比例為 96.5%，非正式人員如顧問、定期契約人員、工讀生共 227 人（約占 3.5%），近 4 年正式人員比例均維持在 95% 以上，且 100% 均為本國人員。

因產業特性，本公司男女員工人數比例約為 9.7：1，員工平均年齡為 43.0 歲，平均年資達 17.13 年，以 30-49 歲年齡層居多，顯見同仁對台塑公司已建立長期信任感與認同感。在資深同仁引領指導下，我們持續加入新血以達到組織輪動。

台塑公司 2016-2019 年正式與非正式人員比例



2019 年台塑公司人力結構總表

單位：人

| 類別 | 組別 | 正式人員 | | 非正式人員 | | 合計 |
|------|-----------|------|--------|-------|---------|-------|
| | | 人數 | 占該組比例 | 人數 | 占該組比例 | |
| 職位 | 經營主管(含)以上 | 3 | 0.5% | 41 | 0.7% | 44 |
| | 一、二級主管 | 76 | 13.0% | 1,302 | 23.0% | 1,378 |
| | 基層主管 | 106 | 18.1% | 1,582 | 28.0% | 1,688 |
| | 事務助理及基層人員 | 400 | 68.4% | 2,730 | 48.3% | 3,130 |
| | 合計 | 585 | 100.0% | 5,655 | 100.00% | 6,240 |
| 工作地點 | 台灣北部 | 202 | 34.5% | 454 | 8.0% | 656 |
| | 台灣中部 | 144 | 24.6% | 2,492 | 44.1% | 2,636 |
| | 台灣南部 | 231 | 39.5% | 2,576 | 45.6% | 2,807 |
| | 台灣東部 | 8 | 1.4% | 133 | 2.3% | 141 |
| | 合計 | 585 | 100.0% | 5,655 | 100.00% | 6,240 |
| 年齡 | 29歲以下 | 73 | 12.5% | 651 | 11.5% | 724 |
| | 30~49歲 | 360 | 61.5% | 3,518 | 62.2% | 3,878 |
| | 50歲以上 | 152 | 26.0% | 1,486 | 26.3% | 1,638 |
| | 合計 | 585 | 100.0% | 5,655 | 100.00% | 6,240 |

| 類別 | 組別 | 第一類 | | 第二類 | | 合計 |
|------|---------|-----|--------|-------|---------|-------|
| | | 人數 | 占該組比例 | 人數 | 占該組比例 | |
| 年資 | 10 年以下 | 181 | 30.9% | 2,115 | 37.4% | 2,296 |
| | 11~30 年 | 258 | 44.1% | 2,771 | 49.0% | 3,029 |
| | 30 年以上 | 146 | 25.0% | 769 | 13.6% | 915 |
| | 合計 | 585 | 100.0% | 5,655 | 100.00% | 6,240 |
| 學歷分佈 | 博士 | 7 | 1.2% | 33 | 0.6% | 40 |
| | 碩士 | 94 | 16.1% | 820 | 14.5% | 914 |
| | 大專 | 88 | 15.0% | 980 | 17.3% | 1,068 |
| | 其他 | 396 | 67.7% | 3,822 | 67.6% | 4,218 |
| | 合計 | 585 | 100.0% | 5,655 | 100.00% | 6,240 |

職位說明

| 職位 | 職務名稱 |
|-------------|-----------------------------------|
| 經營主管 (含) 以上 | 總經理、執行副總經理、資深副總經理、副總經理、協理等 |
| 一級主管 | 廠 (處、組) 長、副廠 (處、組) 長、資深工程 (管理) 師等 |
| 二級主管 | 課長、副課長、高級工程 (管理) 師等 |
| 基層主管 | 基層值班主管、工程 (管理) 師、領班等 |
| 事務助理、基層人員 | 事務人員、基層人員職務名稱依任用別訂定 |

本公司 2019 年離職正式人員為 190 人，包含提前退休 49 人 (25.8%) 與屆齡退休 45 人 (23.7%)，近四年正式人員離職率均維持在 4% 以下，扣除所有申請退休人員之整體離職率約為 1.54%；相較於同業顯著偏低，足見我們致力於員工照顧及工作保障的成效。

2019 年台塑公司離職同仁年齡別及區域別分布

單位：人

| 類別 | 組別 | 第一類 | | 第二類 | |
|-----|---------|-----|-------|-----|-------|
| | | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| 年齡別 | 29 歲以下 | 6 | 0.10% | 27 | 0.43% |
| | 30~49 歲 | 7 | 0.11% | 51 | 0.82% |
| | 50 歲以上 | 0 | - | 54 | 0.87% |
| | 屆齡退休 | 4 | 0.06% | 41 | 0.66% |

| 類別 | 組別 | 圖示1 (人) | | 圖示2 (人) | |
|--------|------|---------|-------|---------|-------|
| | | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| 區域別 | 台灣北部 | 10 | 0.16% | 16 | 0.26% |
| | 台灣中部 | 2 | 0.03% | 56 | 0.90% |
| | 台灣南部 | 5 | 0.08% | 98 | 1.57% |
| | 台灣東部 | 0 | - | 3 | 0.05% |
| 合計 | | 17 | 0.27% | 173 | 2.78% |
| 離職性別占比 | | 8.95% | | 91.05% | |

本公司近四年離職率與業界比較表

單位：%

| 產業 \ 年度 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------|------|------|------|------|
| 台塑公司 | 3.6 | 3.5 | 2.5 | 2.3 |
| 石油及煤製品製造業 | 8.7 | 7.8 | 8.5 | 11.6 |
| 化學材料製造業 | 13.0 | 12.0 | 11.3 | 13.9 |
| 塑膠製品製造業 | 24.6 | 26.6 | 22.7 | 25.2 |

註1：同業資料來源：主計總處（時間數列資料查詢 - 退出率）

註2：台塑公司：年平均離職率 = (退休 + 死亡 + 資遣 + 其他) / 年底總人數。



4.1.2 員工僱用

202-2

401-1

本公司透過多元管道擴大招募來源，不因年齡、族裔、性別、性傾向、宗教、黨派、籍貫、婚姻、外貌、身心障礙等因素予以差別對待。2019年新進人員共計265人，其中30歲以下有219人(占83%)。



2019年新進人員年齡別層分布

單位：人

| 類別 | 組別 | 年齡別 | | 任職區域別 | |
|-------|--------|--------|-------|--------|-------|
| | | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| 年齡別 | 30歲以下 | 28 | 0.45% | 191 | 3.06% |
| | 30~50歲 | 7 | 0.11% | 39 | 0.63% |
| | 50歲以上 | 0 | 0% | 0 | 0.00% |
| 任職區域別 | 台灣北部 | 12 | 0.19% | 28 | 0.45% |
| | 台灣中部 | 9 | 0.14% | 79 | 1.27% |
| | 台灣南部 | 13 | 0.21% | 120 | 1.92% |
| | 台灣東部 | 1 | 0.02% | 3 | 0.05% |
| 合計 | | 35 | 0.56% | 230 | 3.69% |
| 男女比例 | | 13.21% | | 86.79% | |

本公司僱用身心障礙者之總人數不僅優於法規，且對身心障礙者之待遇標準均比照同職等之新進員工，以保障其個人權益。

| 年度 | 應僱用身障人數 (A) | 實際僱用身障人數 (B) | | | | 超額進用或僱用不足人數 (B-A) |
|-------|-------------|--------------|----|---------|----|-------------------|
| | | 輕度 | 中度 | 重度(含以上) | 合計 | |
| 2019年 | 60 | 44 | 14 | 15 | 88 | +28 |

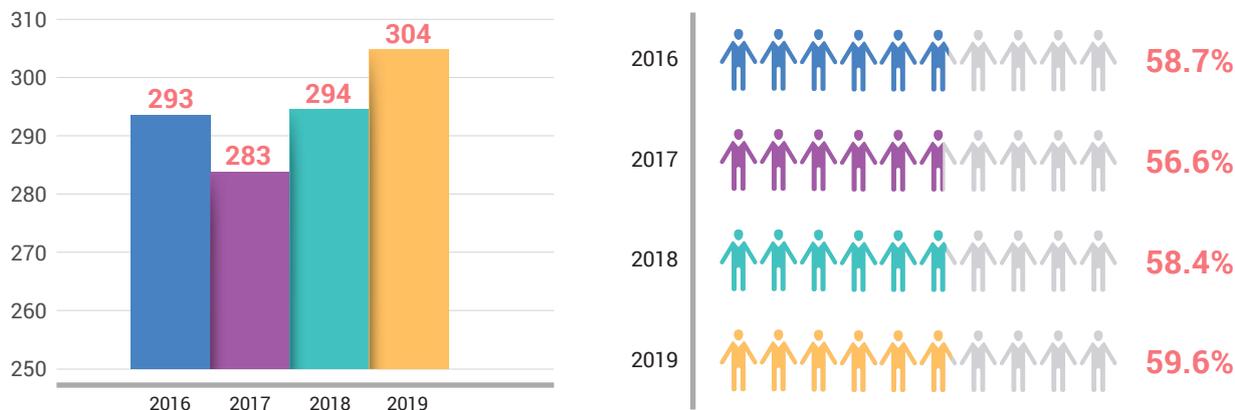
註1：依「身心障礙者權益保障法」第38條規定，員工總人數在67人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數(指勞保投保人數)1%，且不得少於1人。

註2：另該條同時規定，進用重度以上身心障礙者，每進用1人以2人核計。

在公司持續發展時，我們也積極創造在地就業機會，招募新進人員時，優先錄取當地居民；並培養在地優秀管理幹部，近四年聘用當地居民擔任高階主管比例均維持在55%以上。

近四年聘用當地居民擔任高階主管比例

單位：人



註：高階主管係指一級主管(含)以上人員且其戶籍地與廠區為同縣市之比例。

4.2 員工權益、福利與人才培訓

103-2

103-3

201-1

401-2

重大性議題：員工福利與薪資

議題管理

目標與標的：吸引及留任優秀人才

承諾：提供具競爭力的薪資水準、健全的保險福利制度；給予不同性別相同的敘薪條件。

政策及管理作為：

1. 新進人員依其學、經歷等條件訂定薪酬標準；透過績效管理制度，視工作表現給予適當薪酬調整及晉升，持續提升員工薪資待遇。
2. 依法令規定比例提撥退休準備金，於員工符合法定退休條件時給付退休金、致贈退休紀念品。

責任：人事組



4.2.1 員工人權管理

本公司絕不使用童工或非法勞工，2019 年度亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等事件。此外，本公司林健男董事長已於 2019 年 8 月簽署新版人權政策；更多人權政策、關注項目、具體做法與成效，請參閱本公司 CSR 網站。

CSR 網站：
人權政策

2019年
人權教育訓練
37 場

2019年各廠區教育訓練課程表

| 廠區 | 場次 | 主題 | 時數 | 參與人次 | 總時數 |
|----|----|--------------------|----|-------|--------|
| 冬山 | 3 | 勞動法令與勞工權益講述 | 8 | 136 | 1,088 |
| 麥寮 | 26 | 勞工權益與勞動法令修訂之影響 | 4 | 1,775 | 7,100 |
| | | 勞動事件法的影響及因應 | 4 | 1,716 | 6,864 |
| 新港 | 1 | 勞動事件法概述與勞工運動概況簡述 | 16 | 34 | 544 |
| 仁武 | 4 | 全球化時代的爭議與反思－台灣勞工處境 | 8 | 934 | 7,472 |
| 林園 | 3 | 勞工權益及健康保障講座 | 8 | 527 | 4,216 |
| 總計 | 37 | - | - | 5,122 | 27,284 |

4.2.2 員工福利與薪資

202-1

401-2

台塑公司近四年相同職位 / 職等級之男女員工薪酬比例

| 年份 | — | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|-----------|---|---|---|---|---|
| 人員性別 |  |  |  |  |  |
| 經營主管(含)以上 | 1 | 0.75 | 0.73 | 0.73 | 0.73 |
| 一、二級主管 | 1 | 1.46 | 1.41 | 1.36 | 1.36 |
| 基層主管 | 1 | 1.22 | 1.19 | 1.19 | 1.19 |
| 事務助理及基層人員 | 1 | 1.20 | 1.19 | 1.17 | 1.17 |

為持續招募優秀人才，本公司提供具競爭力薪資條件，新進基層人員最低月薪與法定最低基本工資比例為104%，實際敘薪將依學經歷狀況調整。



勞動部公告之2018年度最低基本工資

100%



本公司2019年度新進基層人員平均月薪

178%

本公司依實際營運情形，每年提供全體正式員工相同標準之年終獎金及調薪幅度，鼓勵基層同仁持續投入工作並達提升公司營運績效之雙重成果。近兩年非主管職正式工人工數及年薪資平均數及相關比較，彙總如下表：

| 項目 | 2018年(A) | 2019年(B) | 比例(C=B/A) |
|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 非主管職正式員工(人) | 5,991 | 6,005 | - |
| 年薪資平均數(元) | 1,406,379 | 1,397,418 | 99.4% |
| 年薪資中位數(元) | 1,279,118 | 1,272,362 | 99.5% |

為提供員工優質與具健全保障的職場，本公司提供多項優於法令的福利措施，包括生活福利、健康照護福利、員工獎勵、派駐海外獎勵等。詳細福利內容歡迎前往 CSR 網站查閱。

CSR 網站：
員工福利與關懷



緬懷創辦人暨員工親子家庭日



籃球競賽活動

4.2.3 育嬰留職停薪 401-3

為落實幸福職場的理念，除於各廠區附設哺乳室外，並依法推動育嬰留職停薪方案及提供撫育假，使符合條件同仁得依需要調整工時。2019 年新申請育嬰留職停薪共 4 人，而當年度實際復職 8 名、離職 1 名，復職率 88.9%；另 2018 年復職 2 名，且全數留任一年以上，留任率 100%。

近四年育嬰留職停薪申請及復職率統計表

單位：人

| 項目 | 2016 年 | | | 2017 年 | | | 2018 年 | | | 2019 年 | | |
|---------------|--------|------|------|--------|------|------|--------|-----|-------|--------|-----|-------|
| | 女 | 男 | 合計 | 女 | 男 | 合計 | 女 | 男 | 合計 | 女 | 男 | 合計 |
| 符合申請育嬰留職停薪人數 | 27 | 344 | 371 | 17 | 298 | 315 | 18 | 276 | 294 | 18 | 290 | 308 |
| 實際申請育嬰留職停薪人數 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 3 | 9 | 0 | 9 | 3 | 1 | 4 |
| 當年度應復職人數 (A) | 4 | 1 | 5 | 2 | 0 | 2 | 3 | 0 | 3 | 9 | 0 | 9 |
| 當年度申請復職人數 (B) | 4 | 1 | 5 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 8 | 0 | 8 |
| 復職率% (B/A) | 100% | 100% | 100% | 100% | - | 100% | 66.7% | - | 66.7% | 88.9% | - | 88.9% |
| 留任率% | 100% | - | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% |

註：「留任率」指育嬰留職停薪後復職員工留任一年以上之比率。

4.2.4 員工溝通與關懷

本公司依循法令規定，定期公告營運狀況，使員工瞭解公司發展進程等資訊；若為特殊需要者（如重大營運變化），仍依法令規定時程提前公告員工周知，以強化勞資溝通。詳情請參閱本公司官網。

為追求和諧的勞資關係，提供多元溝通管道並鼓勵員工提出創新想法，員工可經由工會、職工福利委員會、勞資會議等向公司提出建議，以改善員工生活條件。

對於新進大專儲備幹部或特殊情形者，我們也透過「輔導專人」定期關懷，協助解決各項生活或工作困難，使其穩定發展並降低離職率。

本公司 2019 年加入工會之員工共 4,910 人，即使未加入工會，舉凡調薪、年終獎金等權益，所有正式員工皆受勞資雙方共同協議所保護。多元溝通管道詳情請參閱本公司 CSR 網站。

官網：
每月營業額

官網：財務報告

2019年勞資會議



28 場

2019年輔導人次



800 位

截至2019年底工會數



6

2019年員工加入工會比例



79 %

CSR 網站：
員工福利與關懷

4.2.5 多元教育訓練與績效管理

本公司績效考核範圍包括所有正式員工，除每月定期評核工作成績，作為效率獎金核發基準，年底彙總提供主管作為評核員工年終考績之參考，以確保考核之客觀性。對於績效優異的員工，除了定期評核提升職等級、每年提供晉升與調薪的機會與管道外，再視當年度公司（企業）經營績效與員工個人考績發放年終獎金。透過績效管理，使員工與公司目標作連結，進而創造雙贏的目標。

本公司已發展一套完整的訓練體系，並透過 E 化訓練平台納入電腦管制，落實全方位培養員工之目標。本公司教育訓練類別等資訊，請參閱 CSR 網站。

CSR 網站：
人才培訓與留用



2019年總訓練時數 **351,702** 小時

2019年新進人員職前訓練完成率 **100** %

2019年職務基礎訓練完成率 **99.5** %

2019年幹部儲備訓練完成率 **100** %

2019年職務專業訓練完成率 **100** %

另外，為因應 AI 及大數據之新概念與應用技術，本公司於 2018 年起每年指派人員參加中央研究院與台灣資料科學協會共同籌辦之台灣人工智慧學校培訓課程，持續掌握 AI 最新趨勢與應用領域，培育台灣 AI 人才。除了既有教育訓練外，本公司也不定期舉辦專題講座。



2019年AI教育訓練受訓人次 **1,574**

2019年AI訓練總時數 **67,239**



2019年4月「全球景氣展望」



2019年7月「5G及量子技術」

台塑公司近四年員工培訓時數統計

單位：小時 / 人

| 年度 | 職級 | 一、二級主管 | 基層主管 | 基層人員 | 全公司平均時數 |
|------|------|--------|------|------|---------|
| | 2016 | 女性 | 13.5 | 26.0 | 18.3 |
| | 男性 | 29.8 | 49.3 | 55.3 | 48.0 |
| | 合計 | 29.3 | 47.9 | 50.4 | 45.4 |
| 2017 | 女性 | 13.9 | 23.2 | 18.0 | 18.6 |
| | 男性 | 25.9 | 46.9 | 59.8 | 48.6 |
| | 合計 | 25.3 | 45.5 | 54.5 | 45.8 |
| 2018 | 女性 | 15.3 | 32.5 | 19.4 | 21.3 |
| | 男性 | 26.3 | 47.5 | 56.7 | 47.2 |
| | 合計 | 25.7 | 46.6 | 52.0 | 44.8 |
| 2019 | 女性 | 47.5 | 46.8 | 27.0 | 33.3 |
| | 男性 | 44.2 | 66.2 | 58.6 | 57.4 |
| | 合計 | 44.3 | 64.9 | 54.6 | 55.1 |

註 1：本公司屬石化原料製造業，因製造設備繁複，基於工安管理考量，各類設備作業人員之培訓時數較高，而現場作業以男性員工為主，故男性員工培訓時數較女性為高。

註 2：本公司於 2019 年擴大辦理 AI 基礎課程、AI 實務培訓課程、AI 專案研討及人工智慧學校外部課程等相關訓練，且參與訓練對象已涵蓋主管級和基層同仁，故整體訓練時數大幅增加。

除了職務訓練以外，每年依據即將符合晉升一、二級主管資格之同仁辦理儲備幹部訓練，2019 年本公司儲備幹部訓練共 4,842 小時。

2019 年台塑公司一、二級主管儲備幹部訓練統計

| 項目 | 梯次 | 每梯時數 (小時) | 參訓人數 (人) | 訓練時數 (小時) |
|------|----|-----------|----------|-----------|
| 一級主管 | 八 | 24 | 53 | 1,272 |
| 二級主管 | 七 | 30 | 119 | 3,570 |

註：為強化儲備幹部深入了解公司營運及未來發展趨勢等知識，本公司依需要加入企業競爭力、國際經濟分析、人工智慧等課程。

主管級人員深度研習課程

除了深化各級人員專業職能，本公司於 2019 年辦理主管級研習課程共二場，課程以「設計思考」為主軸，並加入「創新」及「AI(人工智慧)」等新概念，期能持續提供新知，俾擴大主管的管理視野，加強創新與決策能力，活化團隊工作績效，提高領導能力，優化公司永續經營之產業競爭力。



董事長、劉祖華校長及高階經營主管合影



研習競賽頒獎



董事長等高階主管與受訓學員大合照

2019 年主管級研習課程滿意度調查

