

目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

03 CHAPTER

幸福職場

• 3-2 健康安全職場

• 3-1 人才價值



CH3 幸福職場

工研院以「創新思維、開放溝通、敏捷管理」的組織文化、多元發展機會及友善彈性工作措施，滿足各世代員工的價值主張。人才是本院最寶貴的資本，除了善盡人權保護的企業社會責任外，更積極建立人性化的工作環境，讓每位員工適才適所、終身學習，身心健康得到妥適照顧，為臺灣厚植人才永續發展能量。

註：1. 2024 年共召開 2 次院務報告、3 次院長致信、4 次勞資會議、2 次員工代表會議、8 場主管交流座談會、2 場院級策略規劃會議。
2. 內部服務單位專業服務品質意見調查（每三年進行一次），係針對全體員工調查其對於提供專業服務單位的滿意程度（滿分為 5 分）與專業服務項目的重要性與滿意度評價，作為組織雙向溝通及內部服務精進之參考。
3. 自願離職指離職原因不包含退休、資遣、技術移轉、死亡等因素。
4. 本院積極推動潛力主管人選及早培育及主管任期制，以厚植內部領導管理人才。2024 年亦延攬外界 62 位主管級人才加入。



⊕ 亮點績效

多元共融

+ 獲天下人才永續獎非營利事業政府組 **首獎**

+ 員工議合 **21** 場次 (註 1)

+ 多元共融培訓 **21,655** 人次

+ 內部服務單位專業服務整體滿意度

達 **4.2** (註 2)

人才吸引

+ 正職員工新進率 **12.28%**

+ 新進正職員工男女比例 **57:43**

+ 正職員工自願離職率 **5.1%** (註 3) (↓ 0.83%)

培育發展

+ 部門主管由內部晉升率 **96%** (註 4)

+ 平均訓練時數 **53.1** 小時 (↑ 8%)

+ 生成式 AI 主題培訓 **4,796** 人次

健康職場

+ 獲 CHR 健康企業公民非營利事業 **金獎**

+ 員工失能傷害頻率 **0.27** (↓ 0.1)

+ 健康促進活動 **731** 場次 (↑ 3%)

+ 緊急應變演練辦理 **45** 場次 (↑ 50%)



目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

3-1 人才價值

工研院致力於前瞻性創新技術研發，以「創新、誠信、分享」為價值觀，建構「利他」與「共好」之集體意識，為各領域菁英打造職涯舞台。本院積極延攬多元人才，提供完整培育及發展機會，鼓勵主管與員工雙向友善溝通，並建置 ISO 45001 職業安全衛生管理系統、舉辦各類身心健康促進活動，讓員工得以構築人生理想及追求專業成就，提供一個全人身心發展的幸福職場，2024 年獲天下人才永續獎非營利事業政府組首獎肯定。

⊕ 強健人力資源體質



目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

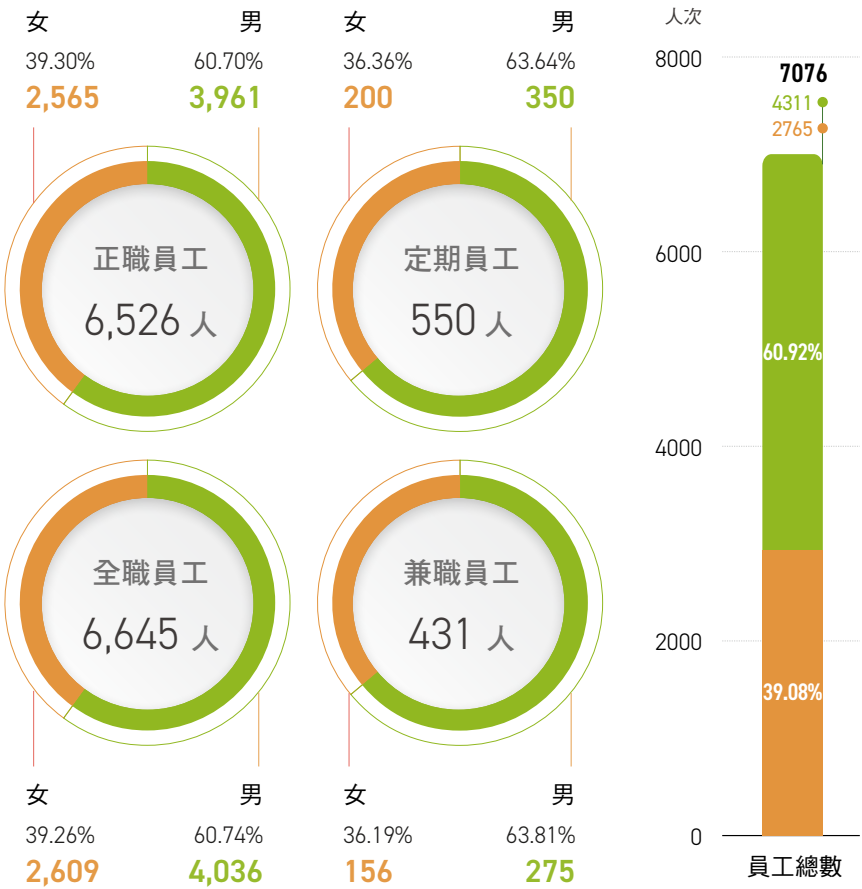
3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

⊕ 2024 年國內外據點員工類型統計



註：1. 統計數據為 12 月 31 日之在職人數，不含留職停薪。
2. 2024 年國內據點為 7,061 人、國外據點員工 15 人，包含美國 3 人（皆正職全職人員）、德國 3 人（皆正職全職人員）、日本 1 人（正職全職人員）、泰國 1 人（正職全職人員）、國外遠距工作 7 人（正職全職 1 人、定期兼職人員 6 人）。
3. 「正職員工」為與本院簽訂無約定期限聘約之員工；「定期員工」為與本院簽訂具約定期限聘約之臨時員工；2024 年末雇用無時數保證之員工。
4. 員工人數因應新興計畫人力需求成長，近三年人數統計詳見 [附錄 p.179- 表 4](#)。

⊕ 多元共融四大範疇

多元溝通

- + 院務報告
- + 員工代表會議
- + 員工意見反映管道
- + 員工意見調查
- + 各單位內部溝通會議
- + 員工暖心諮詢服務

多元人才

- + 持續延攬各世代多元人才
- + 積極與產學研人才合作
- + 提供在校學生實習機會
- + 優化外籍友善環境
- + 性別比例朝平衡發展
- + 扎根下世代 STEAM 人才

多元發展

- + 提供跨域學習資源及平台
- + 推動個人職涯發展計畫
- + 新創培育及創業育成
- + 鼓勵內部轉職、輪動、兼職及合聘機制
- + 舉辦多元共融教育訓練

多元彈性

- + 遠距工作及衛星辦公室（係指運用本院國內外各據點做為主要辦公地點）、行動辦公室
- + 彈性上下班時段選擇
- + 育兒、家庭照顧給假及設施
- + 個人化福利選擇



目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

⊕ 多元員工佔比 (註 1)

類型	比例	相較 2023 年
 女性員工	39.08%	↑ 0.87%
 女性主管	30.74%	↑ 0.32%
 中高齡員工 (50 歲以上)	24.90%	↓ 1.29%
 青年員工 (未滿 30 歲)	20.83%	↑ 3.98%
 其他國籍員工	1.07%	↓ 0.14%
 身心障礙員工 (註 2)	0.85%	↑ 0.00%
 原住民員工 (註 2)	0.34%	↑ 0.14%



外籍夥伴交流活動

人權維護

工研院支持國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，制定《執行職務遭受不法侵害預防計畫》，以建立安全、平等、互相尊重及包容之職場文化，落實政策、強化員工尊重人權意識，並恪守全球各服務據點所在地法規，致力營造性別平等及多元包容之職場環境。本院每年針對人權保障及多元共融進行相關教育訓練，包括性騷擾及預防職場不法侵害宣導、職業安全衛生、員工身心健康促進等，訓練總時數逾 5.2 萬小時，共計 21,655 人次。2024 年國內外據點皆無發生歧視、僱用童工、妨礙結社自由、強迫強制勞動、侵害原住民權益之事項，未來亦將持續強化人權議題之宣導，積極營造共融和諧之工作場域。

註：1. 此統計包含正職員工 + 定期員工之佔比。
2. 身心障礙人數加權後佔比為 0.85%。本院致力提供身心障礙及原住民之職缺，但因工作性質導致應徵者不足額，全年聘用尚未達法定比例 1%，已依法繳納不足額就業代金，未來將持續以多元包容之開放心態增強招募，努力朝法令規範目標邁進。



多元共融培訓
21,655 人次

目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

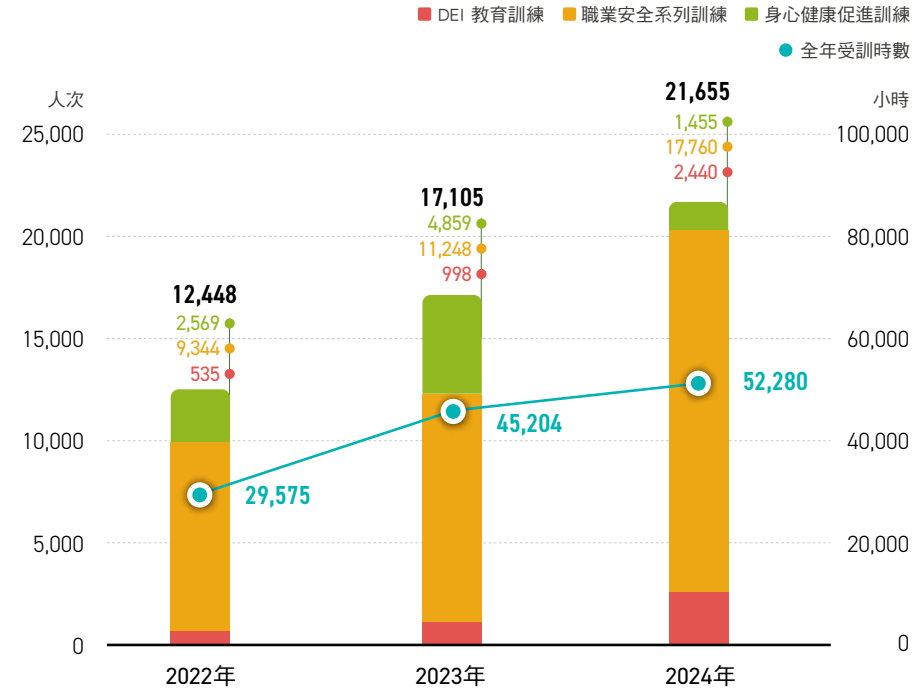
5 社會福祉

附錄

多元共融教育訓練

訓練類型	2022 年		2023 年		2024 年	
	人次	時數	人次	時數	人次	時數
DEI 教育訓練	535	1,210	998	2,359	2,440	4,704
職業安全系列訓練	9,344	23,599	11,248	33,939	17,760	44,835
身心健康促進訓練	2,569	4,767	4,859	8,906	1,455	2,741
合計	12,448	29,575	17,105	45,204	21,655	52,280

註：1. 2024 年調整本表分類，原「性騷擾與職場不法侵害宣導」調整為「DEI 教育訓練」。2024 年將「身心健康促進訓練」之活動類型訓練排除，避免與 3-2-2 員工健康促進活動重複計算。
2. DEI 教育訓練包含性騷擾防治及預防職場不法侵害宣導、破除無意識偏見、包容性領導等相關課程。
3. 本表人數統計涵蓋國內外據點。



人權維護管理機制

維護員工合法權益

員工申訴處理辦法

- + 員工於工作期間若面臨權益遭受不當處置，循正常管理體系無法獲得有效解決所面臨問題時，可根據《員工申訴處理辦法》提出申訴以維護權益。
- + 申訴評議委員會受理申訴案件後，先交由本院人力資源處啟動調解程序，調解期間以兩個月為上限，若於調解階段未能就調解方案達成共識，則召開申訴評議委員會，並於一個月內完成決議。

預防性騷擾

性騷擾防治與處理辦法

- + 本院受理性騷擾案件後，立即展開調查並召開性騷擾申訴處理委員會，由委員會針對申訴案件作出成立或不成立之決議，並建議懲處方式。
- + 處理以不公開為原則，調查過程保護當事人之隱私權及其他人格法定權益。並得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供專業醫療、心理輔導及法律協助。
- + 性騷擾案件經裁決議處後，由本院人力資源處於半年內追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

預防職場不法侵害

執行職務遭受不法侵害預防計畫

- + 整合管理系統委員會負責本計畫之審議及督導執行，並由院部品質與風險管理室負責組成不法侵害預防工作團隊，討論、研議本計畫相關推動事項。單位安全衛生管理部門協助推動辨識及評估危害，並評估執行成效及改善追蹤。
- + 受理執行職務遭受不法侵害申訴案件後，應展開調查並視需要召開審議委員會。審議委員會對案件作出成立或不成立之決議，視情節輕重為適當之懲戒或處理。
- + 處理過程秉持客觀、公平及公正，並以不公開為原則，必要時協助轉介專業人員，提供心理諮商及情緒管理。

議合管道
/ 成效

- + 內部防治與宣導平台：院內人力資源網站設有「不法侵害及性別平等」專頁
- + 多元申訴管道：院長信箱、申訴委員會、各單位人資主管、不法侵害申訴專線或 Email 信箱
- + 本院致力於提供同仁暢順的申訴管道及流程，以保障員工的權益，近年申訴案件統計情形詳見誠信治理章節 1-3-6 申訴管理

目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

員工溝通

工研院積極傾聽且重視員工之意見，院長每半年對全體員工進行院務報告，宣達本院重點發展方向及經營績效成果；另透過定期與工會進行勞資溝通會議及舉辦員工代表會議，維持本院與員工間良好的雙向溝通及友善關係。2024 年共進行員工溝通與議合 21 次，員工自主加入工會比例為 11.2%^(註)。此外，本院設有「員工暖心諮詢服務」，提供員工即時溝通之便利管道；對於任何特定、重大或具有時效性之議題，院方會即時與員工代表召開臨時會議進行溝通議合，確保員工的聲音得以順利傳遞。若因重大營運變化而需中止與部分員工之僱用關係時，將依據法令規定提前預告。

2024 年進行內部服務單位專業服務品質意見調查（每三年進行一次），係針對全體員工調查其對於提供專業服務單位的滿意程度（滿分為 5 分）與專業服務項目的重要性與滿意度評價。專業服務單位整體滿意度達 4.2，各項專業服務項目的滿意度皆於 4.0 以上。調查結果已作為組織雙向溝通及內部服務精進之參考。

註：本院未簽署團體協約。



2024 年員工溝通議合

溝通方式	場次	溝通議題
院長院務報告	2 次	經營策略、研發策略、成果績效、未來展望及共同目標等
院長致信	3 次	成果績效、重要訊息、員工關懷
勞資溝通會議	4 次	出差、假別、留任回聘屆退人員、院區交通、餐費補助等
員工代表會議	2 次	出差、薪資福利、上班制度、福利活動、健檢、運休設施、院內環境設施相關等議題
主管交流座談會	8 場	研發績效、業務發展、國際合作、團隊領導、人才管理等議題
院級策略規劃會議	2 場	研發策略、經營策略
暖心諮詢服務	常設	提供員工各類人資業務、身心健康、人際溝通之即時諮詢及意見回饋專人服務

員工暖心諮詢服務



目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

💡 亮點案例 | 多元共融訓練宣導

破除無意識偏見（Unconscious Bias）是推動多元共融的起點，透過訓練建立全體員工多元平等共融意識，強化員工對無意識偏見的認知與理解，使其能覺察並調整自身行為。2024 年舉辦無意識偏見訓練以及主管之包容性領導訓練共 4 場，824 人次參加，以案例分析與研討，提高員工的敏銳度，同時，透過內部學習電子報擴大宣導及提醒，幫助每位員工都能發揮潛能，逐步推動多元共融職場文化。



💡 亮點案例 | 遠距工作 - 提升員工幸福感



本院提供遠距工作、衛星辦公室、行動辦公室以及彈性上班時段等多重選項，員工可依個人需求申請，除了吸引優秀人才，還有助於節能減碳。例如本院產業科技國際策略發展所，自 2023 年 9 月起推動每週三全所員工居家上班，辦公館別用電量約減少 6%，降低員工因通勤所帶來的時間耗費及身心疲勞，提升整體工作效率及幸福感。

3-1-2 人才延攬 GRI 401-1

工研院積極延攬全球專業人士，為臺灣產業發展及組織永續經營貢獻心力。院內每年訂定各單位之人才延攬及培育目標，以確保菁英人才質與量，持續引領創新藍海、帶動產業發展、創造整體經濟價值，並攜手各產業夥伴共同接軌國家政策及聯合國永續發展目標（SDGs）。此外，為拓展人才來源，本院持續推動具彈性之遠距工作制度、深化產學研合作並鼓勵人才跨領域協作等積極作為，號召各界菁英加入本院。

建立雇主品牌

工研院經營專業社群平台（如 LinkedIn 等）延攬各產業人才，2024 年跨界合作「研宇宙」第二季，以多元人才共融為主軸，製作 Podcast 及專文報導以增加外界利害關係人對工研院的了解，對內則透過員工的代言，促進組織認同度及榮譽感，總點擊達 171 萬次，較第一季 81 萬次成長 2.1 倍。本次亦透過「工作職涯興趣」及「研宇宙節目回饋」兩份調查共回收 2,682 份有效問卷，98% 的填答者對本院品牌增加好感度。

為優化求職者面試體驗，2024 年增設應徵者「面試體驗問卷平台」，針對面試前的聯繫安排、與主管面談互動過程以及整體面試體驗，採用 6 點量表衡量滿意度，亦設計開放式題項供應徵者提出回饋建議，自 9 月啟動後，平均填答率超過 6 成，整體滿意度達 5.7 分，未來將持续提升專業友善之應徵者體驗、建立雇主品牌形象，以吸引更多優秀人才。



目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

⊕ 重點招募專案

延攬全球各領域專業人才

- + 校園博覽會、線上 / 實體講座及說明會等共 12 場，逾 2,000 人次參與
- + 舉辦全球人才線上招募會 3 場，2,200 人次參與
- + 赴泰國及北美攬才共 7 場次，2,310 人次參與



北美攬才

促進下世代對產業科技及本院之了解，培養未來 STEAM（科學、技術、工程、藝術與數學）人才

- + 舉辦高中生參訪，探索本院創新科技及職涯發展機會，共 5 場次，192 人參加，活動整體滿意度 4.5
- + 讓高中生接觸前瞻研發技術與應用，推廣 STEAM 教育



高中生參訪



以實作場域優勢，
與產學研人才合作共創共育

- + 持續擴增與 11 所學校共同延攬海外優秀博士
- + 與 22 校簽訂學研合作協議
- + 人才雙向合作（如借調、合聘、兼職、共同指導等）331 人次
- + 合作外籍生實習專案 10 校，共 63 人
- + 新規劃與業界人才合聘機制



海外實習生交流會

提供實習生職涯探索及跨域學習機會，增進與本院鏈結及凝聚力

- + 辦理 5 場跨域主題活動，319 人次參加
- + 每場參與者滿意度皆達 4.8 分以上（滿分 5 分）
- + 整體實習體驗 4.6 分（滿分 5 分），願意向他人推薦本院作為實習單位達 91%



實習生跨域交流活動

目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

新進人員

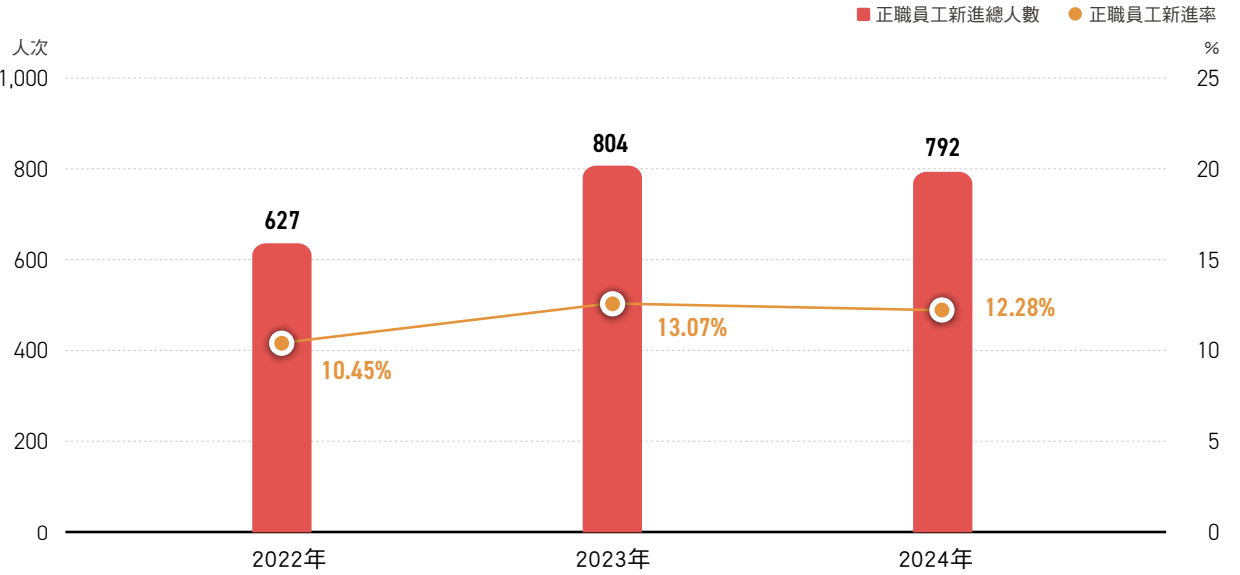
工研院透過公開方式甄選各領域優秀人才，2024 年延攬正職人員 792 人，新進率 12.28%，新聘女性員工佔比達 42.55%，近三年逐年成長，新進人員到職一年內留任率為 87%。為解決學用落差問題，本院亦積極聘用學校實習生，提供青年學子探索各技術應用、產業學習之機會，表現優異的實習生亦可獲得優先聘用資格，為青年就業與本院創新研發目標創造雙贏。



正職員工新進率
12.28%

⊕ 新進率統計

正職員工新進統計		2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
依性別	男	381	60.77%	481	59.83%	455	57.45%
	女	246	39.23%	323	40.17%	337	42.55%
依年齡	未滿 30 歲	245	39.07%	360	44.78%	361	45.58%
	30 (含) ~49 歲	352	56.14%	411	51.12%	396	50.00%
	50 (含) 歲以上	30	4.78%	33	4.10%	35	4.42%
正職員工新進總人數		627	100.00%	804	100.00%	792	100.00%
正職員工新進率			10.45%		13.07%		12.28%



註：1. 2024 員工新進率 = 該年度新進員工總人數 / 該年度員工總人數。該年度員工總人數 = (期初人數 + 期末人數) / 2。
2. 含國內外據點員工。
3. 定期員工進用情形詳見 [附錄 p.183- 表 11](#)。

目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

3-1-3 人才培育 GRI 404-1、404-2

工研院極為重視人才培育與發展，制訂有《人力發展辦法》與《績效評估及年度考核辦法》等管理規章，致力於培養科技專長及專業管理人才。透過推動組織文化轉型及建立人才發展機制，落實「創新思維」、「開放溝通」、「敏捷管理」三大文化 DNA 於人力資源管理各層面。

⊕ 完整多元培育方案及自主學習資源



人才發展體系

工研院人才發展體系包含「正式訓練」、「績效發展」、「自主學習」及「知識分享」四大構面，兼顧組織營運之短、中、長期發展需求，同時也確保人才管理制度與時俱進。透過引進多元學習資源並倡導跨域學習文化，促進跨部門間充份合作組建專案團隊，共同協助院內人才發展、提升組織效能。本院亦積極鼓勵自主學習並形塑學習型組織，2024 年員工平均訓練時數為 53.10 小時，訓練總時數較前年度提升 8.59%，平均訓練經費投入成長 3.67%。國內外在职進修博、碩士學位共 128 人，其中博士學位 106 人，碩士學位 22 人。[\(詳見 附錄 p.184 - 表 14 \)](#)

	全院同仁	潛力菁英	計畫主持人	功能主管
共通訓練	+ 法令必修 + 個人效能 + 專業才能 + 品質提升	+ 專利智權 + 語文學習 + 產業趨勢 + 身心靈	+ 敏捷高績效專案管理 + 邏輯思考及問題解決 + 高效溝通簡報 + 價值談判	+ 專案計畫管理 + 計畫書與研發管理分享 + 財務報表閱讀與分析 + 優質計畫的品質與管理
培育專案	+ 各領域技術專業訓練 + 商業思維 + 當責管理 + 計畫風險管理 + 淨零永續 + DEI 宣導訓練 + AI 訓練	+ 創業競賽 + 創造藍海挑戰賽 + 讓客戶買單的論述力 + 打造內部麥肯錫團隊 + 市場導向產品行銷策略 + 高階經營講座	+ 訂價策略與客戶經營 + 談判及商業溝通 + 卡內基訓練 + 提案簡報力 + 高階經營講座 + 民營計畫風險管理	+ 人才風險意識 + 員工問題發現與轉介 + 跨世代員工領導與溝通 + 誠信經營規範與管理
個人發展	+ On-the-job training + 個人發展計畫 (IDP) + 內部工作轉換 + 在職進修 + 派外訓練	+ 擔任主管 / 計畫主持人 + 特殊任務指派 + 接橋 / 鴻鵠計畫 + 擔任學校論文共同指導 + 新創規劃	+ 指派重要任務 + 國際合作或派訓 + 擔任 ITIC 技術專家 + 新創規劃	+ 新任主管訓練 + 主管直播間 + 光影計畫及 Mentor 制 + 卡內基訓練 + 提案簡報力 + 高階經營講座 + 勞動法令及個案管理
自主學習平台	樂學網 HAPPY LEARNING CWLC 天下創新學院 LinkedIn LEARNING Harvard Business Review Learning+ 學習特派報			

⊕ 培育與發展專案

為因應組織發展及文化轉型，本院透過各類培育專案，積極為同仁打造多元學習藍圖，並倡導跨域之學習文化。

雙軸並進領導力培育

培育各級主管經營領導力及業務力，
打造人才永續根基

- 建構領導力（People Skill）及業務力（Business Skill）學習模組
- 設計「新任主管領導力發展」手冊，賦能新手主管領導管理素養與個人發展
- 舉辦 50 場以上實體培訓，超過 6,600 人次參與，線上自主學習超過 6 萬人次



領導力培育 - 光影計畫



業務力培育 - 客戶經營之鑰講座

生成式人工智慧（Gen AI）訓練

大規模培養員工運用 Gen AI 促進業務效能提升

- 推廣遵循 Gen AI 使用規範與倫理
- 情境式 prompt 應用實作訓練，如：營運幕僚、行銷業務、技術研發、專案管理等
- 舉辦多元學習活動、自組學習社群與知識分享、業務應用競賽等
- 培育 4,796 人次（不含相關活動），課程實用度平均 4.8 分（滿分 5 分），追蹤課後兩個月學習成效，95% 完訓同仁應用過 Gen AI 輔助業務

國際人才接橋計畫/鴻鵠計畫

培養具前瞻思維且能橋接國外研究能量之人才，
提升技術水準與國際視野

- 推薦人才赴國際知名大學或頂尖研究機構進行 3 個月至 1 年之研修，學習前瞻科技及應用，提升人才國際視野與技術層次
- 選派優秀具潛力菁英赴海外據點歷練，建立與國際機構之樞紐，促進更多鏈結及合作機會
- 2024 年共選派 6 位菁英赴國際研修或歷鍊



2024 年培育 **627** 位新人，
整體滿意度為 **4.7**

新進員工訓練

工研院的新進員工訓練能有效幫助新人了解組織核心價值、文化、制度與資源，認識職涯發展的多元性、拓展跨領域人脈，讓新人加速融入並提升歸屬感，2024 年培育 627 位新人。除邀請高階主管與新人對話，讓新人感受到組織的重視，也透過溝通提問互動講座，教導新人精準提問與團隊溝通技巧；另精心安排團隊任務與尋寶活動，讓新人熟悉院區環境與資源，並促進與跨領域、跨院區的夥伴互動交流，整體滿意度為 4.7。

永續環境教育

工研院 2024 年舉辦永續環境教育訓練，涵蓋環境保護、永續經營、生態保育、淨零排放、ISO 14001 國際標準與組織永續創新應用案例等多元課程，累積學習時數達 48,540 小時，年度必修 4 小時「環境教育」課程，完訓率 100%，促進員工永續意識並進而落實於工作與生活中。另藉由「淨零英雄榜」定期揭露各單位之節能成效等資訊，以排名提升各單位對節能減碳之重視和努力。為響應 4 月 22 日世界地球日，亦舉辦「iGreen 低碳綠色生活節」系列活動，包含綠色標語競賽、永續健康有氧活動、二手舊衣做公益等，喚起員工對淨零碳排、資源永續和愛護自然的意識，鼓勵採取積極行動，共同保護我們的地球家園。

為鼓勵具體實踐永續發展成效之案例，並增進各單位彼此觀摩與交流的機會，2024 年舉辦第二屆永續發展典範案例評選，計有 8 單位推薦 13 案例參加評選，「鋼鐵業轉爐石與氧化碇轉化為循環材料」、「實廠噸級之煙道氣 CO₂ 捕碳固碳系統」及「廢碳粉匣中回收碳粉再利用」3 案獲獎並接受院慶表揚。



「環境教育」課程
完訓率 **100%**

亮點案例 | ITRI 共學圈

為激勵員工自主學習動機，積極形塑學習型組織，2024 年連續第四年設計全院參與的學習活動，以「共學圈」為主軸，除全員學習外，員工自組 224 團隊參與，透過派送主題任務包促進團隊學習及跨域知識分享，鼓勵共好成長。整體培訓時數較去年成長 8.59%，自主學習時數成長幅度更達 30%。

目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

3-1-4 人才留任 GRI 2-19-20、201-3、202-1、401-1~2、404-2、404-3、405-1、405-2

工研院提供員工多元且優於法令的福利與關懷，藉由嚴謹透明之績效管理制度、完善的退休保障與全面的獎酬福利設計，為員工打造身心平衡發展、彈性友善的工作環境，以提升員工對組織認同感與凝聚力，持續吸引與留任優秀人才，支持組織永續經營發展。

薪酬政策

本院為使薪酬具人力市場競爭性及公平性，達到延攬、留任及激勵人才之目的，制定嚴謹之薪酬政策，依職責程度及績效表現，提供高於業界同質工作之平均薪資水準，提高新進人員之基本起薪，擴大專業人才之核薪彈性，對於關鍵人才、特定技術領域或薪資擠壓等情況，也會視情況進行結構評估調整。

本院依循「經濟部主管財團法人管理監督作業辦法」及本院前一年度之財務績效表現，發放年終獎金、績效獎金及業務特殊功績獎賞等相關獎酬，並依照員工績效表現給予差異化的獎金，本院薪酬政策制定，係參酌獨立第三方薪資調查報告，經董事會同意後，提報主管機關（經濟部）核准。

此外，為獎勵院內同仁發揚本院核心價值，有優異表現及具體事蹟者，亦設傑出研究獎、產業化貢獻獎、績優服務獎、品質典範獎、年度論文獎、專利獎勵、即時獎勵及資深服務獎等獎勵項目，以激勵人員持續精進提升個人價值。

⊕ 女男薪酬比例

管理層級	2022 年	2023 年	2024 年
高階管理層	0.84：1	0.85：1	0.88：1
初 / 中階管理層	0.92：1	0.92：1	0.91：1
業務主管	0.82：1	0.82：1	0.84：1
基層員工	0.88：1	0.89：1	0.90：1

- 註：1. 本表統計對象為國內外據點在職滿一年以上的正職員工。
2. 本院男女性別於各工作屬性、領域、年資佔比不同，故薪資比具微幅差異。
3. 本薪酬比例之計算基礎包含員工之基本薪資及獎金。
4. 高階管理層係指單位副主管（含）以上功能主管；初 / 中階管理層係指二級與一級正副功能主管；業務主管為非功能主管；基層員工為一般同仁。

⊕ 基本工資與工研院人員薪資下限的比例

單位：新台幣（元）

	男性	女性
正職員工薪資下限	30,000	30,000
（法定）基本工資	27,470	27,470
超過法定基本工資倍數	0.09	0.09

- 註：1. 依勞動基準法第 21 條規定，工資由勞僱雙方議定之，但不得低於基本工資，以保障勞工基本生活並維持其購買能力。現行按月計酬者「基本工資」每月為新臺幣 27,470 元（2024 年 1 月 1 日實施）。
2. 超過法定基本工資倍數公式為（正職員工薪資下限－法定基本工資）÷ 法定基本工資。



績效管理

工研院透過績效目標設定、定期績效晤談協助員工成長發展，各級主管均受過績效管理實務訓練，全體員工之績效評核皆採公平公正之程序進行。

高階管理階層承擔永續發展目標實現與組織承諾達成之營運任務，其績效考核與單位績效指標高度連結，單位績效指標包含重大效益（涵蓋社會效益、淨零排放成果效益…等）、營運績效（涵蓋健康營收、產業價值及對利害關係人之回饋…等）以及組織發展（涵蓋人才延攬培育、風險管控…等）。

其他員工之績效考核係依據組織營運目標、各單位目標鏈結同仁之個人目標進行設定，依照工作目標達成情形、工作貢獻及行為態度給予綜合評定，並進行才能發展規劃，提升員工個人職能與績效成果，評核結果作為獎酬與晉升之依據。

2024 年除當年度到職、特殊請假、留職停薪致服務月數未滿 3 個月或特殊原因經核定者外，接受定期績效評核之員工佔比為 100%。符合各職級晉升資格且績效表現優秀人員，2024 年共有 417 人經審核後晉升職級，其中女性佔總晉升人數 43.88%，顯示女性員工於本院擁有平等、暢通之晉升與發展機會。

福利與員工關懷

工研院視員工為重要夥伴，為提升員工的身心健康及福祉，成立本院員工及派遣人員聯合福利委員會（簡稱福委會），負責規劃、推動員工福利事項，並提供健全及多項優於法令的福利、員工關懷措施，兼顧員工的工作、生活及健康三方面平衡發展。2024 年共辦理 47 場活動，含藝文、親子、體育、愛心捐款等，近 4 萬人次參與。2024 年員工福利支出總計為新臺幣 14.18 億元。



2024 年員工福利支出總計為
新臺幣 **14.18** 億元



退休金計畫

工研院依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》為全體員工提撥舊制及新制退休金。舊制退休金部分，依法成立「舊制勞工退休準備金監督委員會」，於臺灣銀行開設舊制勞工退休金專戶，管理退休準備金之提撥及支應，按月提撥勞工每月薪資總額 8% 至臺灣銀行舊制勞工退休金專戶，並於每年年終前估算勞工退休準備金專戶餘額，如餘額不足以給付次年度內預估符合退休條件之員工應給付之退休金總額，則於次年度三月底前一次補足。勞工退休準備金專戶至 2025 年 1 月累計金額約 518,022 仟元。

新制退休金部分，本院除每月依員工投保等級為正職員工提撥 8%、定期員工提撥 6% 至勞工保險局個人專戶外，員工亦可在 0~6% 範圍內自願提繳，自每月薪資中代為扣繳至個人新制退休金專戶，2024 年度提撥約 537,844 仟元。

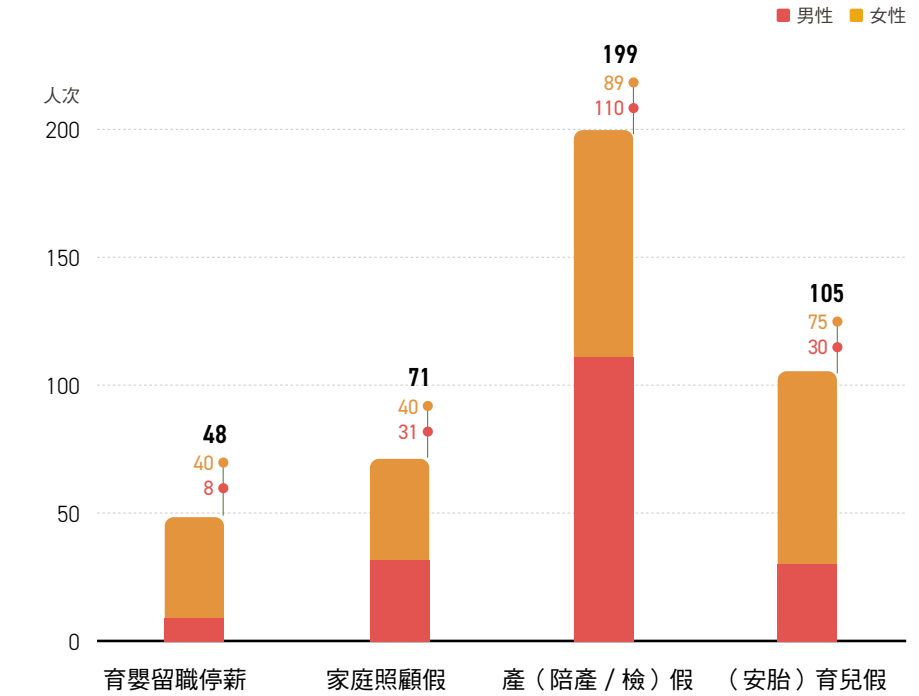


育嬰留職停薪與家庭照顧

為持續落實人性關懷及鼓勵社會公益投入，針對不同族群提供對應給假方案，如優於法令之特別休假、志工假、女性同仁安胎育兒假及男性同仁育兒假等。2024 年申請育嬰留職停薪及家庭照顧類假別共 423 人次，各項福利不僅照顧員工，亦同樣支持其對家庭的責任與奉獻。

⊕ 申請育嬰留職停薪及家庭照顧類假別統計

育嬰留職停薪		家庭照顧假		產（陪產 / 檢）假		（安胎）育兒假		合計
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
8	40	31	40	110	89	30	75	423



目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

職涯發展與人才流動

因應少子化及科技業人才市場競爭趨勢，為積極吸引及留任優秀人才，持續提升組織競爭力，本院設計合理獎酬及晉升等方案，降低人才流失。針對即將離職員工都會進行離職晤談，若員工有個別需求，可透過人資部門獲得相關身心、就業及訓練等方面之諮詢或協助，晤談內容則做為留才與制度優化之參考，2024 年自願性離職率為 5.10%。同時，透過教導主管與員工進行職涯對話及設定個人發展計畫，促進人才成長或於組織內跨域輪動，2024 年內部輪動比例為 17%，計 1,104 人次。

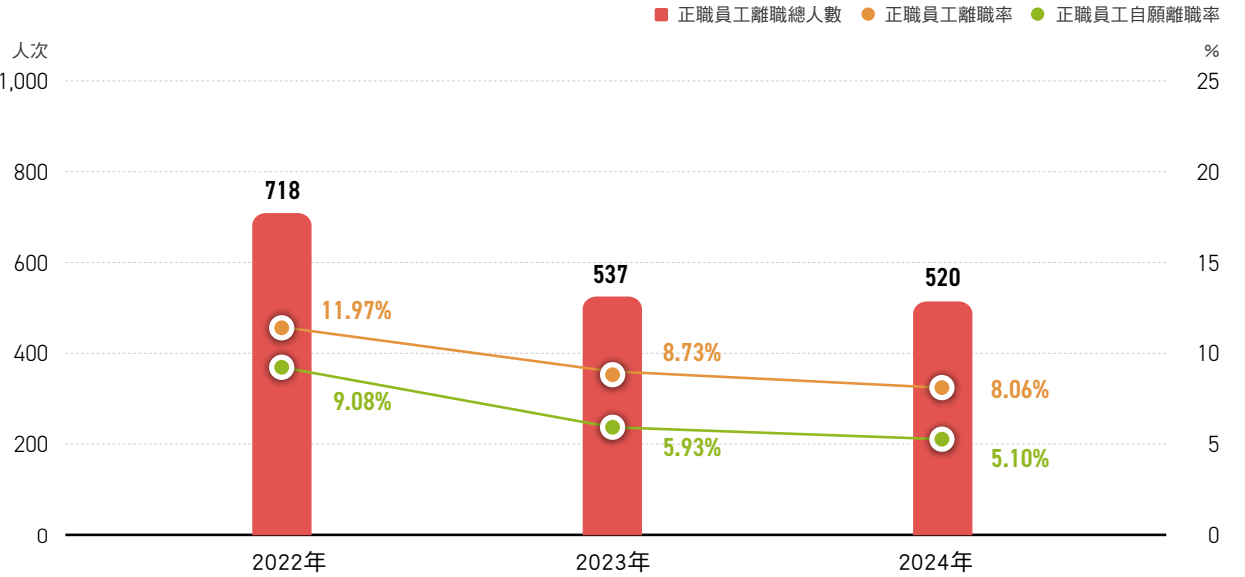
本院每年為不同職涯階段員工舉辦相關訓練，例如針對初入職場之新鮮人辦理「職涯探索」講座，為即將邁入退休準備期員工開辦「人生下半場」講座，以及早因應退休財務規劃、身心及生活之適應。此外，也會視業務需要在雙方合意下回聘退休人員給予專業指導或提攜後進，促進青銀共創。



正職員工自願離職率
5.1 %

離職率統計

正職員工離職統計		2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
依性別	男	525	73.12%	356	66.29%	339	65.19%
	女	193	26.88%	181	33.71%	181	34.81%
依年齡	未滿 30 歲	119	16.57%	83	15.46%	113	21.73%
	30 (含) ~49 歲	446	62.12%	294	54.75%	226	43.46%
	50 (含) 歲以上	153	21.31%	160	29.80%	181	34.81%
正職員工離職總人數		718		537		520	
正職員工年度離職率		11.97%		8.73%		8.06%	
正職員工年度自願性離職率		9.08%		5.93%		5.10%	



註：1. 員工離職率 = 該年度離職員工總人數 / 該年度員工總人數。該年度員工總人數 = (期初人數 + 期末人數) / 2。
2. 非自願離職：指離職原因包含退休 (148 人)、資遣 / 解雇 (14 人)、技術移轉 (23 人)、死亡 (6 人)，2024 年非自願離職人數 191 人，非自願離職率為 2.96%。
3. 本表含留職停薪及國內外據點員工。
4. 定期員工離職情形詳見 [附錄 p.183- 表 12](#)。

⊕ 福利與員工關懷措施

目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

經濟福利

↪ 8% 勞退金提撥

↪ 勞、健、團保

↪ 特別獎勵假

↪ 休憩補助

↪ 婚喪喜慶禮金

↪ 生日禮金

↪ 生育補助

↪ 節慶禮品

便利生活

↪ 員工宿舍

↪ 員工餐廳

↪ 交通車

↪ 合作社及便利商店

↪ 咖啡廳及速食店

↪ 特約商店

↪ 銀行及郵局

↪ 健保藥局

健康休閒

↪ 健康中心醫師駐診

↪ 身心科門診

↪ 每年員工健檢

↪ 員工餐廳及營養師

↪ 餐費補助

↪ 心理諮詢室

↪ 悠活館

↪ 社團活動

↪ 旅遊活動

↪ 體育類活動

↪ 健康促進活動

↪ 身心靈健康講座

家庭照顧

↪ 育嬰留職停薪

↪ 女性同仁安胎育兒假

↪ 男性同仁陪產檢及陪產假

↪ 男性同仁育兒假

↪ 家庭照顧假

↪ 眷屬團體保險

↪ 托嬰中心、幼兒園及安親班

↪ 母愛室

↪ 員工子女獎學金

樂活職場

↪ 彈性上下班時間

↪ 遠距工作

↪ 行動辦公室

↪ 優於法令的給假

↪ 家庭日及親子活動

↪ 藝文活動及講座

↪ 圖書館

↪ 未婚同仁聯誼

↪ 退休聯誼會及院友會

公益參與

↪ 社會公益活動及講座

↪ 淨零永續推廣及講座

↪ 愛心捐款

↪ 關懷志工

↪ 志工假

3-2 健康安全職場

工研院承諾打造安全、健康且友善的職場環境，促進全體員工兼顧工作與身心平衡，除持續雙向溝通並提供諮詢服務外，亦透過全員參與活動，宣導安全衛生管理意識，將安全衛生規範、信念及態度內化為日常工作習慣，進而形成優質的安全衛生文化。本院高度重視每位員工身心健康，每年提供專業健康檢查、各類篩檢專案，以及多樣態健康促進活動，更將相關研發成果應用於員工照護上，2024 年榮獲 CHR 健康企業公民非營利事業金獎之肯定。

3-2-1 職業安全衛生 GRI 403-1~5、7、9~10

工研院運用風險導向思維，以優於法規標準致力於推動職業安全衛生管理系統，2024 年持續通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，涵蓋本院所有工作者、活動及工作場所，近三年內外部稽核涵蓋率達 100%，確保職業安全衛生管理之有效實施。

職業安全衛生管理架構

工研院職業安全衛生管理架構以「整合管理系統委員會」為核心，由各單位整合管理代表、專業委員及員工代表組成，每季召開一次會議，負責審議、諮商及溝通有關工作場所安全衛生、環境保護、消防、輻射防護及生物安全管理等事項。「整合管理系統委員會」下設置「環安衛工作小組」，由各單位環安衛主管及員工代表組成，負責研擬並規劃管理方案，相關議題經提報「整合管理系統委員會」審議通過後，於院內推行實施。透過全方位管理架構及員工代表諮商、參與及溝通，以確保全院皆符合職業安全衛生管理要求。



近三年內外部稽核
涵蓋率達 **100%**



目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

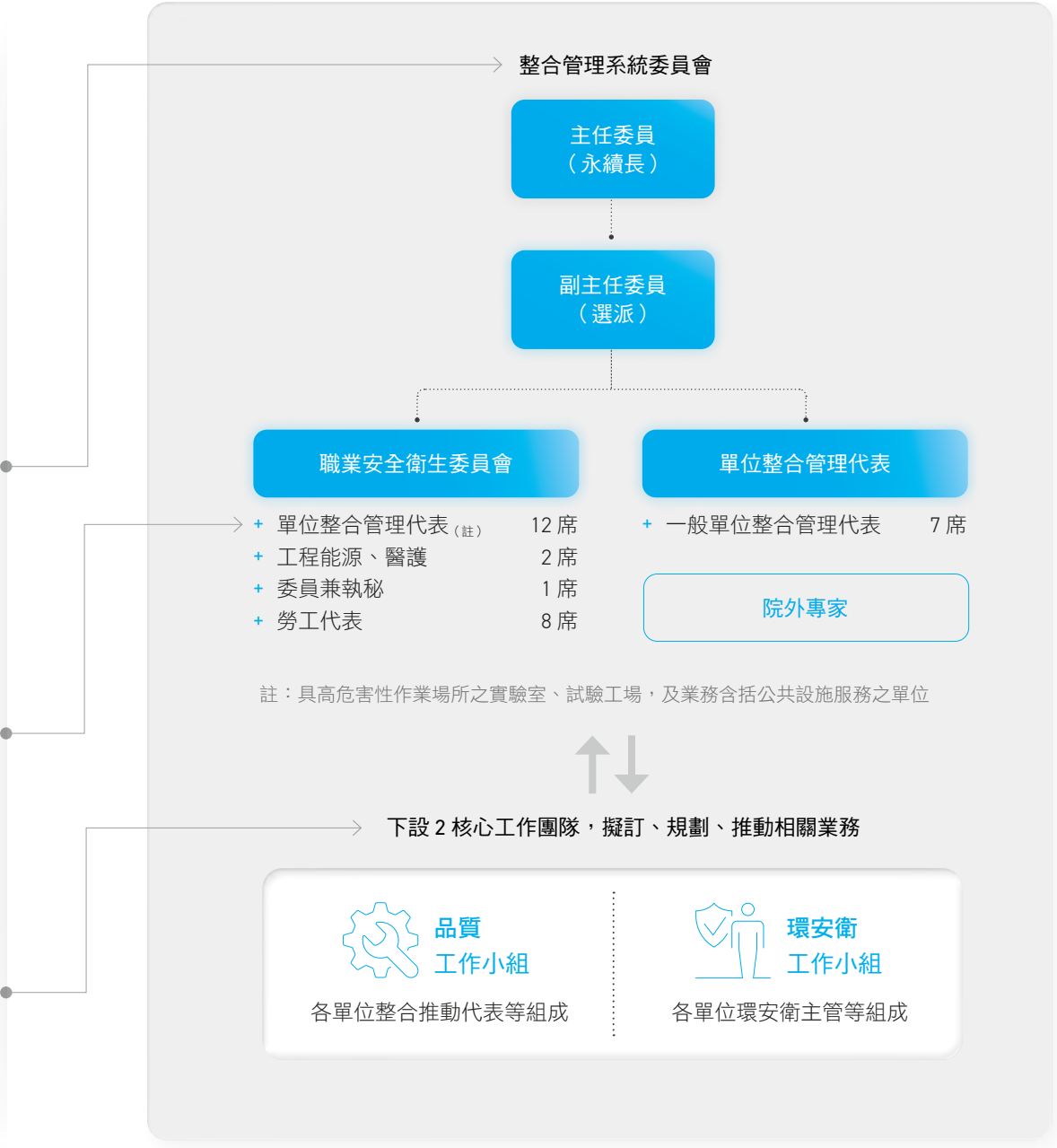
3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

⊕ 安衛品環能整合管理系統推動架構



安全衛生促進活動

為提升員工的安全衛生意識與能力，並達到「全員安全衛生」之目標，2024 年規劃並推動各項安全衛生訓練、廣宣、徵選及評選等多元活動，提升員工對安全衛生的重視與實踐，建立優質職業安全衛生文化。具體作為包含：落實各類員工必修之安全衛生訓練、專業人員安全衛生證照訓練、舉辦安環典範案例評選、安全衛生宣導海報評選、安全衛生意識主題式廣宣、拍攝緊急應變及火災預防宣導微電影等。



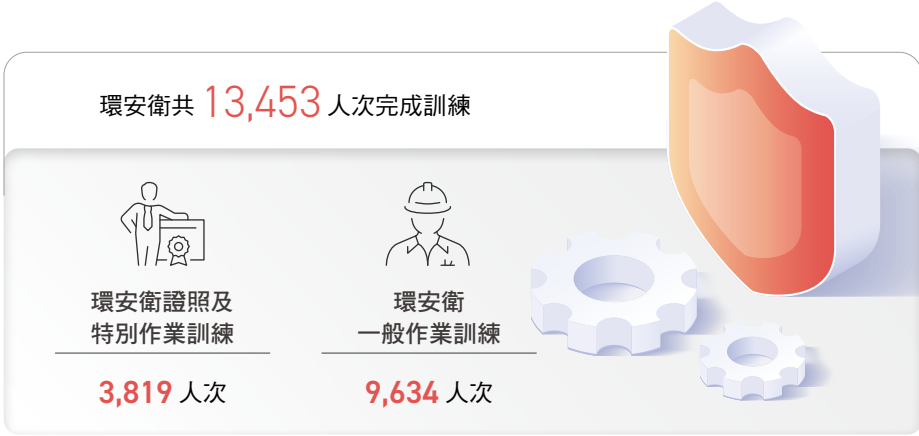
安全衛生宣導海報徵選頒獎



安環典範獎第一名得獎團隊

職安衛訓練及宣導

為促進員工充分掌握安全衛生相關知識及整合管理系統之運作，工研院制定有「安全衛生教育訓練作業須知」及「職業安全衛生訓練計畫」。訓練類別分為一般作業、特別作業及法規證照等三類，2024 年完訓達 13,453 人次。同時，年度內設計 9 份宣導海報積極廣宣，以建立全員安全衛生意識。



ISO 45001 稽核人員教育訓練



職安衛教育訓練

稽核與稽查

工研院為確保工作者及作業環境安全，各單位每年皆擬訂自動檢查計畫並執行自主檢查，年度內須完成 ISO 45001 單位內部稽核、全院各單位交叉稽核、管理系統驗證稽核等。2024 年針對「公共危險物品與可燃性氣體操作管理」進行全院專案稽查，運作場所單位自主檢查涵蓋率、高風險運作場所專案稽查涵蓋率皆達 100%，稽查發現之 33 項待改善事項，皆已完成檢討與改善。各院區接受主管機關進行職安衛管理、環保管理、消防等外部稽查共 25 次，所提列之 4 項改善事項，皆於期限內完成改善。

公共危險物品與可燃性氣體 操作管理專案稽查

- ⇨ 稽查重點：系統資料正確性，化學品管理系統存量與現場儲存量一致性
- ⇨ 高風險場所：超過管制量、可燃性氣體超過 10 公斤、超過 600 公升公共危險品儲槽



單位自主檢查



全院專案稽查



全院專案稽查待改善事項



中創園區中研院稽查



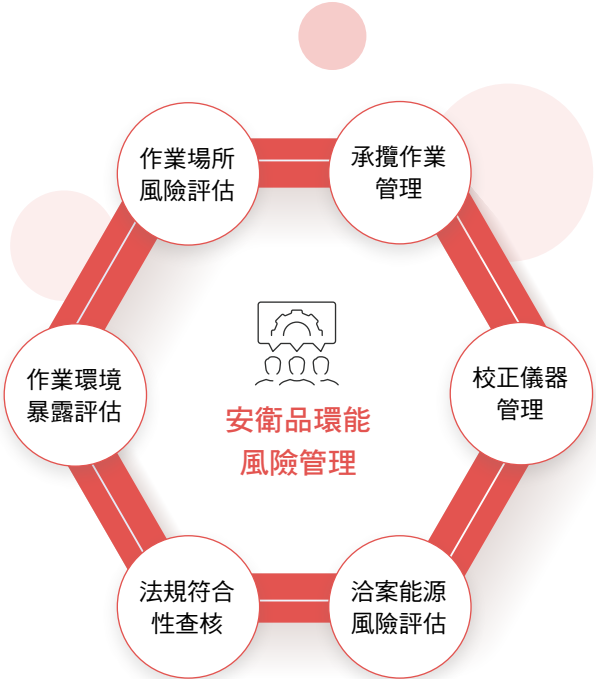
公共危險物品與可燃性氣體
操作管理專案稽查



整合管理系統驗證稽核

危害鑑別與風險評估

工研院定期針對例行性和非例行性作業進行危害辨識與風險評估，制定「整合管理系統風險評估管理辦法」，培訓風險評估人員負責執行危害鑑別及風險評估作業，並應用分級管控策略，對於不可接受風險以消除、取代、工程控制、作業管制及個人防護具等，決定可行之管控措施，並作為職業安全衛生管理目標、作業管制、緊急應變或教育訓練等控制措施之考量依據，持續改善工作場所中潛在之危害。2024 年鑑別環安衛風險評估結果，2 項高度風險、2,525 項中度風險；並對不可接受風險，採取有效風險控制措施。



目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

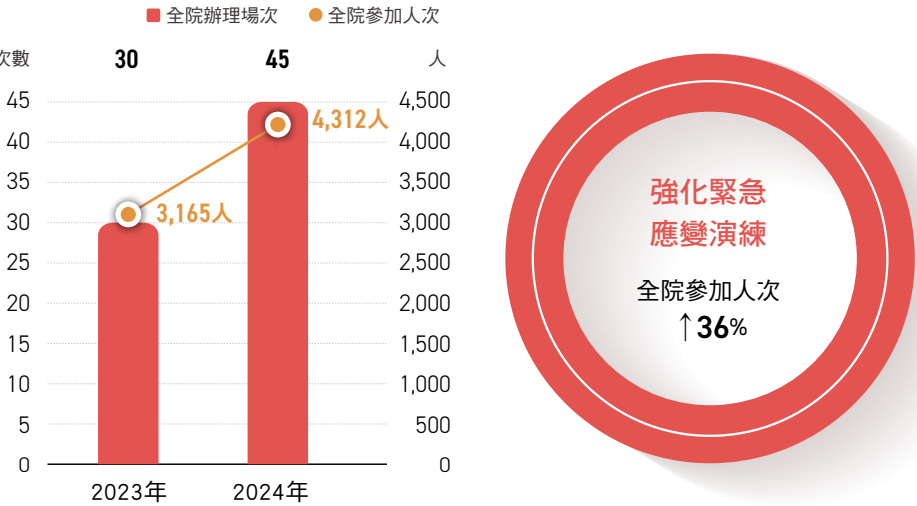
5 社會福祉

附錄

緊急應變

為積極確保員工在突發情況下，都能快速而有效地進行應變及疏散，每年持續辦理含人員疏散之緊急應變演練，2024 年共辦理 45 場次，參與疏散應變演練共計 4,312 人次，較 2023 年參加人次增加 36%。

執行任何作業過程中，如發生可能導致立即傷害或疾病的工作狀態，員工依現場危險程度自行判斷是否停止作業或採取必要的防護措施後，退避至安全場所，並立即向直屬主管報告，經調查屬實，將不會受到任何不利處分。



中興院區 51 館應變編組及人員疏散演練



中創園區消防疏散演練



光復院區有害廢液洩漏緊急應變演練

事故事件與職業傷害

工研院制訂「環安衛事故 / 事件通報調查與追蹤作業程序」，以確保發生事故事件單位能迅速採取通報、調查及改善措施，並每月統計彙整各單位事故事件及追蹤改善狀況，包括事故事件的風險再評估、根本原因分析等。一般事故事件調查及改善結案後，安排於環安衛工作小組會議進行專案報告，重大事故事件處理結案後，安排於整合管理系統委員會會議進行專案報告，以達成經驗分享及平行展開目的。

2024 年共發生 28 件事故事件，其中 22 件造成同仁受傷事故，分別為：跌倒 11 件、割傷 4 件、夾捲傷 2 件、有害物接觸 2 件、物體掉落砸傷 1 件、撞傷 1 件、食物中毒 1 件，包含 1 件捲夾及 1 件跌倒重大事故，另有 20 件虛驚事件。針對發生次數最多的跌倒事故，已進行原因分析，並加強跌倒事故預防宣導，對於因環境設施跌倒之案件，則進行全面盤查與改善。



跌倒事故 - 預防跌倒宣導海報



目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

⊕ 員工職業傷害統計

各項數據	2022 年	2023 年	2024 年
工作時數（小時） （註 1）	21,001,423	21,577,236	22,099,822
職業傷害所造成之死亡數量（因公死亡事故數）	0	0	0
職業傷害所造成之死亡比率（因公死亡事故率）（%）	0	0	0
可記錄之職業傷害數量 （註 2）	23	24	22
可記錄之職業傷害比率（TRIR）（%） （註 3）	0.22	0.22	0.20
失能傷害頻率（FR） （註 4）	0.38	0.37	0.27
失能傷害嚴重率（SR） （註 5）	7	1	6
職業病率（ODR） （註 6）	0	0	0
損工日數率（LDR） （註 7）	1.55	0.36	1.25
缺勤率（AR）（%） （註 8）	0.01	0.002	0.005

- 註：1. 統計範圍含本院國內外據點員工。
2. 因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡屬「工作相關」公傷，納入登錄計算，「非工作相關」公傷不在計算範疇，如上下班交通事故。
3. 可記錄之職業傷害比率（TRIR）計算方式：（可記錄之職業傷害數 / 總工作時數）*200,000。
4. 失能傷害頻率（FR）計算方式：（失能傷害次數 / 總工作時數）*1,000,000。
5. 失能傷害嚴重率（SR）計算方式：（失能傷害總損工日數 / 總工作時數）*1,000,000，依循勞動部職業安全衛生管理系統規範採計至整數位，小數點以後捨棄。
6. 職業病率（ODR）計算方式：（職業病事件件數 / 總工作時數）*200,000；經職業醫學科專科醫師認定為職業病者。
7. 損工日數率（LDR）計算方式：（總損工日數 / 總工作時數）*200,000。
8. 缺勤率（AR）計算方式：（總缺勤時數 / 總工作時數）*100%。

承攬商安全管理

為加強承攬商安全管理，訂定「院外人員至本院作業安全衛生管理基準」、「承攬人安全衛生守則」等辦法，要求至本院指定場所作業之承攬商簽署「承攬商安全衛生承諾書」，作業前須完成「承攬商安全衛生會議」，作業期間執行承攬商作業安全檢查，如發現違反安全衛生管理規定，依違反內容予以處罰，以確保本院人員、承攬商作業安全。2024 年列入本院承攬管理資訊系統管理案件共 3,676 件。



承攬商安全管理宣導海報

目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

3-2-2 員工健康促進 GRI 403-3 、403-6

工研院重視員工之健康福祉，透過每年員工健康檢查、提供優於法規之健檢項目、院區設置健保門診及藥局、建置「工研人好健康」管理系統及多種健康促進活動、講座，為員工規劃全面的健康管理和照護服務。各院區亦有職業醫學科專科醫師臨場服務，提供健康檢查結果諮詢、適性配工 / 復工、母性健康保護、異常工作負荷促發疾病與人因性危害預防等服務。2024 年舉辦員工健康促進活動共 731 場次、參與 196,375 人次。此外，本院設有心理諮詢室，提供專業心理諮詢服務和多元身心靈成長課程，讓員工身心靈都能被完整支持和照顧。

⊕ 員工健康促進績效 (註 1)

活動類型	2022 年		2023 年		2024 年	
	人次	場次	人次	場次	人次	場次
健康檢查 (註 2)	6,522	56	7,895	60	8,360	61
衛教宣導 (註 3)	396	24	5,855	71	3,855	62
運動類活動 (註 4)	106,360	180	173,051	332	167,373	340
職業醫學科專科醫師臨場服務 (註 5)	746	169	898	174	930	174
健康促進 (註 6)	1,720	9	1,964	9	1,735	10
健康篩檢 (註 7)	4,065	54	2,776	62	3,275	84
門診醫療及心理諮詢 (註 8)	-	-	9,296	全年	10,847	全年
合計	119,809	492	201,735	708	196,375	731

註：1. 數據統計涵蓋員工與非員工及國內外據點。
2. 健康檢查：包含「員工及主管健檢」、「新人體檢」、「複檢活動」。
3. 衛教宣導活動：包含身心靈健康講座、急救教育訓練、健康有獎徵答活動、COVID-19 疫情期間出國衛教、員工協助專業培訓、心理諮詢工作坊。
4. 運動類活動：包含減脂減重、健走、Inbody 檢測、體適能檢測及悠活館活動。
5. 職業醫學科專科醫師臨場服務：包含職安法預防計畫、健檢結果個人諮詢活動。
6. 健康促進：包含流感疫苗接種、各項自費疫苗接種。
7. 健康篩檢：包含各類超音波檢查、B 型及 C 型肝炎複檢、女性保健活動、低劑量肺部電腦斷層、免散瞳眼底攝影等項目。
8. 門診醫療及心理諮詢係全年度提供服務（自 2023 年起統計）。



目錄

導言

永續領航

1 誠信治理

2 科技研發

3 幸福職場

3-1 人才價值

3-2 健康安全職場

4 綠色院區

5 社會福祉

附錄

💡 亮點案例 | 打造永續健康職場

隨著永續實踐已從「環境」擴大到「員工健康照護與促進」，工研院積極整合「知（健康意識）、動（健康運動）、食（健康飲食）、輔（健康管理）」多元面向，促進員工身心健康照護，達到工作、生活、健康平衡。2024 年獲 CHR 健康企業公民非營利事業金獎肯定。

本院自主開發「工研人好健康」系統，追蹤代謝症候群五大指標，讓員工掌握個人歷年數據趨勢，系統化管理健康風險，落實「預防重於治療」。在健康促進部分，推廣健走、減脂、悠活館課程等活動，甚至應用院內開發的「Posefit 肌能檢測鏡」分析同仁姿勢、肌群狀態，搭配教練提供運動建議，改變員工生活習慣、提升運動意識。同時，推動「全民健保家庭醫師整合性照護計畫」，建立本院診所與醫院間雙向轉診機制，提供三高或慢性病員工之周全性與持續性的醫療服務品質；在心理方面，院內設立的心理諮詢室及身心科門診，為員工提供專業心理支持，提升職場身心幸福感。此外，工研食堂除提供營養、低負擔、多樣化的餐點選擇，更定期進行自主食安檢測，員工皆可查詢每日菜單、熱量、食材來源及檢驗報告，兼顧營養與健康。



獲 CHR 健康企業公民
非營利事業 **金獎**



工研人好健康系統



營養教育宣導 - 飲食紅黃綠



完善身心整合服務 - 健康中心及心理諮詢室