

美感是我們的獨特視角，美感不僅指視覺上的美，也包括創造一個和諧、有啟發性、重視品格和心靈之美的工作氛圍。

效率是我們追求的目標，無論是在營運流程還是業務發展計劃中，都致力於最大化每一分鐘的價值。

務實是我們的行動準則，我們著重於實際的解決方案和策略，以滿足公司和員工的需求。

貼心是我們的服務宗旨，我們深知內 / 外部客戶的滿意度將直接影響公司的營運成果，我們鼓勵員工換位思考解決問題，建立良好關係。

積極是我們的工作態度，我們鼓勵員工面對挑戰和機遇，並勇於提出建言及具體有效的改善方案，幫助團隊成長。



5.1 員工結構 5.2 人才吸引與培育 5.3 職業安全衛生

5.1.1. 員工組成

✓ 人力管理

將捷人才招募政策除了符合勞動相關法律規範，亦致力於維護人權、杜絕不正當的歧視行為、優先雇用本地勞動力且堅決不使用童工，營造多元和包容的企業文化，確保每位員工在工作環境中得到尊重與重視。

✓ 2024 年按員工性別及級別區分之員工總數

員工類別		2024 年度			2023 年度			2022 年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
員工總人數 (人)		207	169	376	201	172	373	180	168	348
全職 / 永久聘僱員工人數	管理階層	42	16	58	45	16	61	43	20	63
	一般人員	164	148	312	153	149	302	134	139	273
非正式員工人數		1	5	6	3	7	10	3	9	12

註 1：員工統計範圍包含集團所有子公司

註 2：非正式員工人員指非與公司簽訂勞動契約，但在公司範圍內為公司工作之非正式員工



✓ 新進員工人數及新進率

員工類別		2024 年度			2023 年度			2022 年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
年底員工總人數 (人)		206	164	370	198	165	363	177	159	336
新進員工總數 (人)		49	39	88	65	39	104	57	55	112
員工新進率 (%)		23.79	23.78	23.78	32.83	23.64	28.65	32.20	34.59	33.33
新進員工 以年齡分 (人)	30 歲以下	13	9	22	23	18	41	18	6	24
	30-50 歲	22	28	50	27	19	46	29	38	67
	50 歲以上	14	2	16	15	2	17	10	11	21

註 1：員工統計範圍包含集團所有子公司

註 2：新進率計算方式為：新進員工人數 / 當年度年底總員工數

✓ 離職員工人數及離職率

年度		2024 年度	2023 年度	2022 年度
離職員工總數		115	89	110
按年齡區分離職人數 (人)	30 歲以下	40	19	23
	31~50 歲	57	51	66
	51 歲以上	18	19	21
按離職類型區分離職人數 (人)	自願離職人數	93	41	41
	非自願 - 退休人數	0	0	0
	非自願 - 其他 (如合約期滿、協商離職 ... 等)	5	5	1
	新進一年內即離職人數 (包含自願與非自願)	35	37	46
離職率 (%)	總離職率	31.38%	25.46%	33.79%
	自願離職率	25.38%	11.73%	12.60%
	非自願離職率	1.36%	1.43%	0.31%
	新進一年內員工離職率	9.55%	10.59%	14.13%

註 1：員工統計範圍包含集團所有子公司

註 2：總離職率計算方式為：年度總離職人數 / [(期初人數 + 期末人數) / 2]

5.1 員工結構

5.2 人才吸引與培育

5.3 職業安全衛生

5.1.2. 多元職場

將捷高階管理階層中 100% 由台灣本國人擔任，且女性主管比例高於同業，同時根據工作需求安排聘用資深員工，致力改善銀髮人力工作模式，善用熟齡工作者的智慧、提供熟齡人口的工作機會；並辦理南向專班政策，佈局外籍人員在台就業，共同實現經驗傳承、跨世代的合作共榮，彰顯對多元文化的精神。

✓ 將捷人力招募政策

人力種類	任用及改善機制
外籍人士	配合學校南向專班政策，佈局外籍人員在台就業
銀髮族群	鼓勵主管善用銀髮人力 透過彈性工時、遠端工作調整銀髮人力工作形式
社會新鮮人	透過教導新人的過程傳承組織文化及知識
校園徵才	雇主品牌與人才開發，實習生計畫與學校拜訪

✓ 2024 年按員工性別及年齡區分之員工總數

員工類別	2024 年度			2023 年度			2022 年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
員工總人數(人)	207	169	376	201	172	373	180	168	348
30 歲以下	42	34	76	50	43	93	40	36	76
30-50 歲	101	97	198	93	90	183	90	94	184
50 歲以上	64	38	102	58	39	97	50	38	88

註 1：員工統計範圍包含集團所有子公司

5.1 員工結構 5.2 人才吸引與培育 5.3 職業安全衛生

✓ 2024 年按員工國籍區分之員工總數

員工類別	2024 年度			2023 年度			2022 年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
員工總人數 (人)	206	164	370	198	165	363	177	159	336
台灣籍	202	164	366	195	164	359	177	158	335
其他地區國籍	4	0	4	3	1	4	0	1	1

註 1：員工統計範圍包含集團所有子公司

註 2：不包含非正式員工人員

註 3：其他地區國籍勞工皆為馬來西亞籍

✓ 2024 年聘僱身心障礙人員之員工人數

員工類別	2024 年度	2023 年度	2022 年度
合計 (人)	4	4	3
管理階層	1	1	0
一般人員	3	3	3

註 1：員工統計範圍包含集團所有子公司



5.1 員工結構

5.2 人才吸引與培育

5.3 職業安全衛生

5.1.3. 性別平等維護

將捷為保護受雇者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生之安心工作環境，訂有性騷擾之行為規範、教育訓練及申訴辦法，實踐互相尊重平等之職場環境。

流程	說明
建立行為規範	訂定【工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒規範】，並公告【職場不法侵害】內規
實施防制性騷擾之教育訓練	新進人員訓練中宣導性別平權與性騷擾防治措施與申訴管道 擔任主管級與相關參議人員每年定期接受教育訓練
建立申訴處理程序	由人資部負責受理性騷擾申訴與實施防制性騷擾之教育訓練，並設置性騷擾申訴處理委員會，當案件成立將啟動調查程序，進行調查、處理及決議性騷擾事件申訴案件等相關事宜。
採取措施	若申訴案件經調查屬實，將視情節輕重對行為人依工作規定等為適當懲戒處理，並依勞動部規範通知地方主管機關，若涉及刑事責任將協助申訴人提出告訴。
事後追蹤	對性騷擾行為採取追蹤、考核級監督，以確保懲戒或處理措施有效執行； 若當事人有輔導或醫療等須要，將引介專業輔導或醫療機構

同時，將捷要求員工必需閱讀相關規章，以強化員工性別平等的觀念，杜絕任何侵犯及違反人權之行為，讓所有員工均能獲得保護，相關作為如下：

員工必閱規章	宣導課程	2024 作為
1. 性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範	教育宣導課程	公告職場不法侵害內規
2. 執行職務遭受不法侵害預防計畫	DEI 概念宣導	3-4 堂課性騷擾防治講座
3. 朝會 / 園會宣導說明 DEI 精神	性平法宣導	由法務室開立說明會並張貼公告跟員工溝通



5.1.4. 勞資溝通

將捷重視員工的意見，並提供企業內部的資訊平台，用以宣傳公司的政策與規範。在實施重大營運決策時，除了事先進行通報與宣導，率先取得員工的全力支持與合作，致力於維護和諧的勞資關係和積極的工作氛圍，若收到反饋意見將歸納至員工建議事項，將於追蹤改善成果後回覆給員工。

方式	簡介	2024 年溝通 / 回應頻率
朝會 / 園會	每月定期辦理朝會 / 園會，分享產業動態、獎勵表揚優秀員工、慶生、推廣業務以及宣導重要營運政策…等，藉此平台持續營造正向積極、創新和學習的企業文化價值觀。	每月
新進人員座談會	每半年舉辦新進人員座談會，邀請所有新進同仁與高階經營團隊進行雙向座談溝通，讓新進同仁更深入理解企業願景、提升員工對工作和團隊的認同感，增加同仁間的互動，也有助於促進跨單位間的團隊合作精神。	每年 3 月、9 月
營運檢討會	每半年舉辦營運檢討會，邀請專業經理人定期針對營運目標及財務績效進行檢討，藉此說明各項重要發展策略及管理措施，確保所有管理階都能掌握最近資訊，並向精準地傳達給所有同仁。	每年 6 月、11 月
員工匿名信箱	申訴專用信箱或申訴電子信箱：hr@fabulousgroup.com.tw	不定期
績效評核（非匿名）	歸納新人試用期滿面談、每年二次績效評核同仁反應意見，進行訪談、引導，並追蹤改善成果。	每半年