

5.1.1 人才多樣性

人才招聘政策除遵照勞動法令規定外，亦致力保障人權、禁止不當歧視、任用本地勞工並不聘用童工，建立多元與包容的文化，確保工作環境尊重並慶祝每個人的差異，並提供一個讓所有員工都感到受歡迎和被重視的地方。

高階經營管理階層 100% 為設於台灣的本國人，也按職務內容規劃任用熟齡工作者，善用熟齡工作者的智慧、提供熟齡人口的工作機會，並藉此達到經驗傳承、跨世代合作共好及尊重多元的精神。

人力結構統計

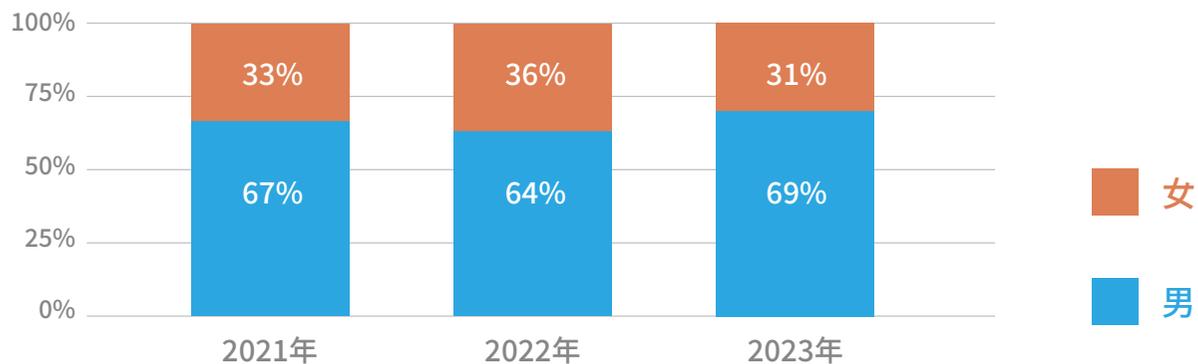
人力結構 (不含實習 / 約聘)		2021		2022		2023	
		男	女	男	女	男	女
年齡分佈 %	60 歲以上	1.43%	1.07%	0.98%	0.98%	2.88%	1.44%
	50-60 歲未滿	12.86%	9.64%	11.46%	10.49%	12.68%	9.80%
	40-50 歲未滿	16.07%	12.86%	15.61%	14.15%	16.14%	13.83%
	30-40 歲未滿	15.71%	11.07%	14.63%	11.95%	9.80%	12.10%
	30 歲以下	9.29%	10.00%	10.98%	8.78%	12.39%	8.93%
學歷分佈 %	博士	0.00%	0.36%	0.00%	0.24%	0.29%	0.29%
	碩士	7.86%	2.86%	6.59%	3.66%	7.20%	2.88%
	大學	21.79%	24.64%	23.66%	25.37%	23.63%	25.65%
	專科	14.64%	9.29%	11.95%	9.51%	10.37%	9.22%
	高中	7.50%	4.64%	7.07%	5.61%	8.07%	5.48%
	高中以下	3.57%	2.86%	4.39%	1.95%	4.32%	2.59%

人力結構 (不含實習 / 約聘)		2021		2022		2023	
		男	女	男	女	男	女
人數	主管職	32	16	32	18	40	18
	非主管職	122	109	131	132	147	142
	小計	154	125	163	150	187	160
	合計	279		313		347	
平均年資	年資	3.70	4.32	3.89	4.23	4.00	4.56
	平均合計	3.98		4.05		4.28	
平均年齡	年齡	41.50	40.82	41.22	41.61	41.93	41.25
	平均合計	41.20		41.41		41.59	

經理級以上主管性別比例

全集團經理級以上主管，女性主管佔比高達 31%；其中地產及能源事業體女性主管比例 30%；休閒事業體女性主管比例 30%。

經理級主管性別比例



同仁持有專業證照概況

本公司鼓勵同仁取得專業證照，這不僅展示了員工對於其專業領域的承諾，也有助於企業展現其專業性和可信度，對於公司保持競爭力、提升企業治理的質量至關重要，同時也符合永續發展和社會責任的要求。

2022年本公司員工持有專業證照為140張，2023年持有證照人數為179張，增加了39張(+27%)。

證照名稱	合計
土木技師	1
乙級職業安全衛生管理技術士	6
建築物室內裝修專業技術人員登記	2
乙級建築物室內設計技術士	3
乙級建築物室內裝修工程管理技術士	4
甲級營造工程管理	3
乙級測量技術士	2
丙級測量技術士	1
甲種電匠	6
乙種電匠	3
丙級自然水管配管技術士	1
工地主任	15
甲種職業安全衛生業務主管	23

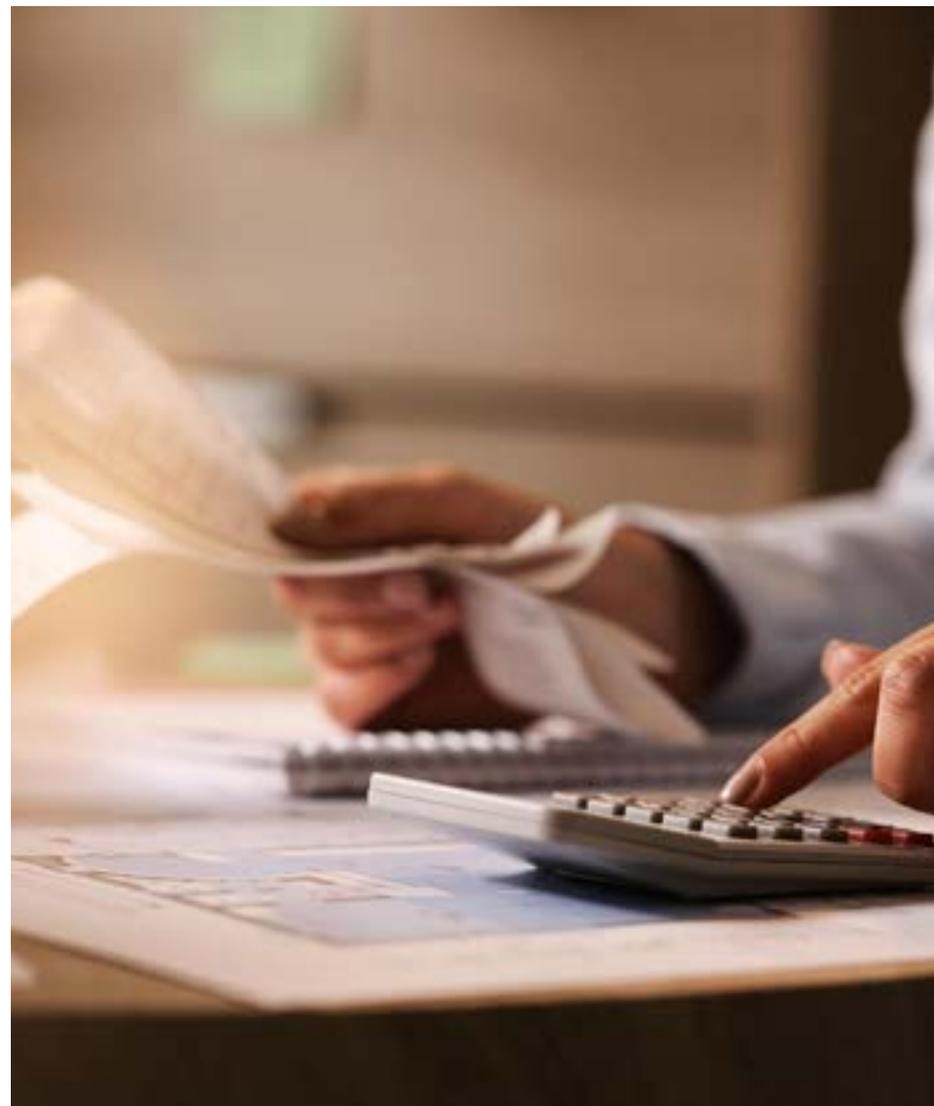
證照名稱	合計
乙種職業安全衛生業務主管	2
危評人員	3
公共工程品管人員	20
公共工程品管人員機電	2
缺氧作業主管	2
不動產經紀人	2
不動產經紀營業員	6
台北市危老重建推動師	4
甲級鍋爐操作人員	1
高壓氣體特定設備操作人員	4
第一壓力容器操作人員	2
AED 管理員	1
急救人員	5
防火管理人	11
公寓大廈管理服務人員	4
高層建築物防災中心值勤人員	2
室內空氣品質維護管理專責人員	2
丙級中餐烹調技術士	25

證照名稱	合計
食品安全管制系統	1
HACCP 管制小組	1
ISO/IEC27001 資安管理系統稽核師	2
ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查內部稽核人員	1
能源管理人員	2
ISA 樹藝師證書	1
合計	179

5.1.2 薪酬與福利制度

將捷集團以公平、公正的方式評估同仁績效與能力，並提供同仁合理、合法及穩健的薪酬。

新進同仁最低薪資與台灣基本工資比例			
性別	新進同仁最低薪資	與當地最低薪資比	男女薪資比例
男性	29,000	1.10 : 1	1 : 1
女性	29,000	1.10 : 1	



福利項目概況

1. 生日假

員工生日當月可享有一日的有薪假期，表達公司對員工的重視和關懷。

2. 團體保險

除勞工保險、全民健康保險、勞工退休金提撥外，集團另為同仁投保團體壽險、意外險、醫療險及防癌保險等，使同仁享有多重保障，2023年同仁團體保險支出近55萬元。

3. 成立職工福利委員會

將捷集團訂有同仁福利管理相關辦法，統籌辦理多元化同仁福利，補助同仁進修、旅遊活動、婚喪喜慶津貼、急難救助、子女成績優異獎勵、同仁住院及在家休養慰問金、同仁生日禮金，以照顧同仁福利並促進健康身心。

4. 社團活動

輔導成立並補助三大社團－「志工社」、「想享社」及「藝文社」，讓同仁在工作之餘，發揮各式才華並增進互動交流管道，形成更為緊密的團隊，活絡同仁感情。

5. 同仁旅遊與聯歡晚會

定期辦理同仁及寶眷聯歡活動，讓眷屬也能了解公司職場環境與氛圍，凝聚向心力和職場安定感。



志工社



想享社



藝文社



同仁旅遊與
聯歡活動



6. 健康檢查

休閒事業體每年安排優質健檢機構至工作場域同仁進行免費健康檢查，地產及能源事業體每二年給予高額補助予同仁安排健康檢查，關心同仁健康狀況。

7. 同仁購屋優惠

提供工作滿二年且考績甲等同仁，享有同仁購屋優惠方案，回饋同仁並協助建構夢想居所。

8. 每月慶生會

每月舉辦慶生會為同仁祝賀，並訂購蛋糕。

9. 資深同仁獎勵

公開感謝為公司付出多年的資深同仁，每逢滿 10 年、20 年及 30 年的同仁，頒發重量 5 錢的紀念金飾。

10. 同仁飯店住宿／餐飲／宴席／購物折扣

以優於市場價格之折扣，回饋同仁享有滬尾藝文休閒園區 - 將捷金鬱金香酒店住宿／餐飲有感折扣，另憑同仁證於禮萊廣場消費另享同仁折扣優惠。

11. 同仁哺（集）乳室設置

休閒事業體設置同仁哺（集）乳室，相關設備齊全，能即時提供有需求之同仁使用，讓哺（集）乳時能有舒適及安全的空間。

12. 幼兒園及托嬰中心合約簽立

休閒事業體與新北市私立幼兒園、托嬰中心簽立合約，同仁子女可享有優先入學及學費優惠價，協助同仁安排子女托育問題。

13. 提供同仁宿舍

休閒事業體規劃同仁宿舍，以低廉的租金、新式的裝潢及良好的設備，提供外地同事及實習生租賃。

14. 電影包場活動

讓員工之間的關係更加緊密，為員工提供了一個放鬆和享受生活的機會，有助於達到工作與生活的平衡，在工作場合之外，員工們可以展現不同的一面，增進彼此的了解和友誼。2023 年舉辦 3 場由台灣知名導演魏德聖的「big 816」電影包場活動。



每月慶生會



電影包場活動



15. 文化及藝文活動票卷支持與提供

鼓勵同仁參與藝文活動，藉由人文、音樂、生活美學，舒緩情緒與調節工作壓力。

主辦單位	節目 / 活動名稱	張數
朱宗慶打擊樂團	2023 擊樂劇場《木蘭》	30
灣聲樂團	撞古典 II	10
金枝演社	再一步，天堂？！	40
灣聲樂團	懷舊系列 - 原力	10
全民大劇團	同學會！同鞋	6
樂劇	熱帶天使	32
灣聲樂團	母親節音樂會	10
灣聲樂團	台灣的母音	8
灣聲樂團	寶島爵士	2
灣聲樂團	灣聲百老匯	10
灣聲樂團	臺瘋音樂會	154
灣聲樂團	金馬遺音	10
灣聲樂團	不要問我從哪裡來	10
灣聲樂團	樂緣 - TCO& 灣聲 城市舞台	40
金枝演社	浮浪貢開花	10
灣聲樂團	節慶馬拉松	10
灣聲樂團	灣聲看世界	8
合計張數		400



獎勵措施

1. 創新研發獎金

鼓勵同仁從工作中創新研發、鼓勵提案精神及強調優化之意識，不論是管理辦法或工作流程改善、產品或工法之改善或創新，提供創新研發獎金提案獎金及分潤辦法。

年度	項目	說明	獎勵金
2018	流程與技術創新	「BIM Dynamo 程序化程式 I」	45,000 元
2019	工法創新	「電梯門軌結構」	15,000 元
	專利登記	「輕隔間抗震裝置及其抗震結構」	50,000 元
	技術創新	「BIM Dynamo 程序化程式 II」	30,000 元
	工法優化	「同層排水工法優化」	50,000 元
	新工法導入	「地源管路工法評估及建案導入」	50,000 元
2020	專利登記	「新型升降門檻組合刮泥墊」	50,000 元

2. 全員行銷獎金

激勵同仁為將捷集團產品進行共同行銷，訂有各式獎金辦法，如：土地開發獎金、仲介獎金、售屋獎金、同仁推薦親友住宿訂房 / 訂席獎金等。

3. 品質與職工安全衛生獎勵辦法

為確保與持續提升施工品質與保障同仁職業安全衛生，設立專責單位執行相關作業，防止職業災害並提升同仁自主檢查相關安全與健康作業，訂有獎勵辦法以鼓勵同仁追求高品質、高安全的工作環境。

4. 優良同仁表揚

地產事業體每年頒發「年度最佳執行力」與「年度最佳領導力」獎座及獎金。



5.1.3 人才發展計劃

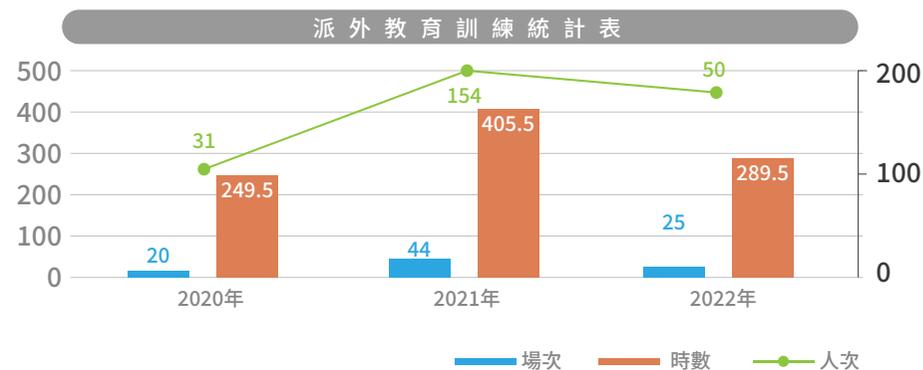
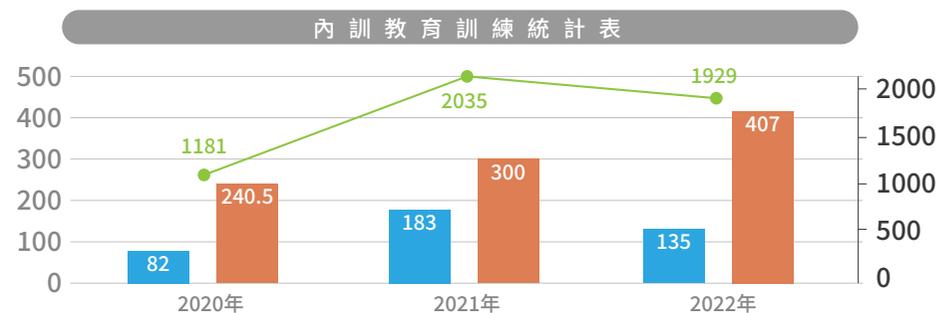
人才培育

將捷集團每年編列預算辦理同仁教育訓練，提供多樣化進修管道與補助，邀請業界專家進行內部培訓，組織參觀學習活動並安排同參訪，以促進同仁專業技能的精進及輔導同仁職涯發展。

課程類別	訓練 / 活動目標
新進人員訓練與座談會	每半年舉辦乙次新進人員與高階主管間的座談會，幫助新進人員了解集團願景、理念，建立共同價觀及回饋同仁意見。
專業職能訓練	每年有數次大型專業課程，邀請內外部講師，辦理與同仁職能及工作內容相關的專業知識課程，提升同仁能力及職業素養。
修繕回饋研討會	每年二次課程，了解個案修繕狀況與問題，回饋前端設計規劃與執行單位，以優化產品質量及提高同仁客戶服務意識。
財務及法務說明會	每年至少安排一次課程，提供同仁有關稅務新知、法律常識及新版法令說明，讓同仁可同時運用在工作風險管理及個人生活。
專題講座	不定期安排外部專業人士與機構，分享房地產市場趨勢、全球新知、同業個案研討等課程。
安全衛生訓練	定期舉辦工地勞安衛生訓練、防災及逃生演練、AED 使用、急救訓練，建立與提升同仁對相關措施及設備的熟悉度及安全意識。
派外訓練	安排同仁參與外部機構所辦理的課程並由公司全額付擔費用。

內部教育訓練課程滿意度統計

2021年	2022年	2023年
4.31	4.32	4.35
* 滿分 5 分		



實習機會與產學合作

將捷集團與學界保持良好互動，每年寒暑假皆提供給薪的實習機會並指定專責人員輔導實習同仁，融合理論與實務，讓產學合作更具有實質的意義與效果；也為所有同學加保勞保、健保、提撥勞工退休金。

在休閒產業方面，為強化產學合作的效能，實踐提昇觀光、餐飲及商場人力職能的企業社會責任，除了餐飲前後場、櫃檯、客務、房務的實習場域外，更提供實習生有別於其他同業的表現舞台與激盪創意的機會，如：歌唱表演、小小高爾夫、新娘秘書、活動主持、園藝與生態導覽、建築與設計美學、商場客服與樓管、展場規劃與服務、工程與物業管理、活動企劃參與…等，給予實習生更多元的職涯探索及更寬廣實務體驗；鼓勵並提供實習生畢業後無縫接軌轉任正式同仁的職缺，共同於本公司長期發展與學習成長。

事業體實習生人數	2021年	2022年	2023年
地產	-	7	6
休閒	16	13	12
能源	1	1	-
合計人數	17	21	18

註：2021年受疫情三級警戒影響，大部份學校暫停安排學生進入職場實習。

