



「彈性」制度 滿足員工生活需求

台灣陶氏化學股份有限公司

採訪撰文 蔡佩吟



創立自 1897 年，總公司於美國的陶氏化學股份有限公司，分公司遍布全球 35 個國家，目前在台灣共有四個工廠、兩個辦公室及一個農技研發中心，員工人數約六百多人。百年來的根基、讓台灣陶氏擁有完善的制度，為員工創造一個友善的環境、福利與待遇，讓員工與企業得以共同穩定成長。

2018 年即將滿 50 周年的台灣陶氏化學股份有限公司，在台灣的知名度不算特別高，然而近年來，不管是在環境或者人力資源上，陶氏以「責任關懷」落實永續發展；而作為一間化學公司，陶氏特別注重「安全」，以安全為出發點，擴及到員工的身心靈健康與環境保護，逐漸提升雇主形象、吸引優秀人才，替公司與員工創造雙贏局面。

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

勞工
心聲



建立雇主形象 吸引優秀年輕人才

創建歷史相當悠久的陶氏化學股份有限公司，近年來為落實企業永續發展的目標，在人力資源的開發上不遺餘力，為吸引優秀人才，陶氏對於政府舉辦、有關企業間的評比與競賽多有參與，一方面希望透過參賽與獲獎，提升雇主品牌形象及知名度，讓更多優秀的年輕人了解到陶氏對於化學產業的專業發展，另一方面也希望公司為員工打造的友善職場環境，能跳脫出一般企業對於員工福利的既有窠臼，讓員工能在工作中常保愉悅心情，將之反饋於工作，同時也提升對所在企業之認同感與榮譽感。經年累月的落實相關政策，造就台灣陶氏穩定的工作環境，也反應在公司員工人數上面，2009年員工人數從原本的100多位增加到如今的六600多位，足見得陶氏對人才招募之用心。

特別注重員工身心健康的陶氏，其理念與勞動部舉辦之「工作生活平衡獎」不謀而合，從初期的書面資料送審，到評審實地訪查、隨機訪問公司員工，都能藉由評選過程檢視公司既有制度，而隨著獲獎名單出爐，也能以其他獲獎企業作為仿效楷模，參考其有利員工之制度，激發出更多創新的想法，以百年企業打下的根基，輔以與時俱進的創意點子，讓台灣陶氏成為更多優秀年輕人趨之若鶩的幸福企業。

友善制度 有效提升工作效率

在陶氏，員工享有相當彈性的休假制度，以產假來說，一般規定為兩個月，但陶氏足足多給了1個月的全薪產假，而之所以有這樣的制度，來自於員工的期盼、也來自陶氏希望員工能在工作與家庭之間取得滿足與平衡。「很多員工在生產完覺得陪小孩的時間不夠……」基於這樣的反應，陶氏開始思考改變的可能，而產假所產生的人員空缺是由臨時員工遞補，應徵進來的臨時員工，約聘期間最少也在6個月以上，因此，產假兩個月或者3個月，對公司而言並不會產生多餘的成本開銷，但是能夠多出1個月的時間用以調養身體、陪伴小孩，對一位生產完的員工來說，卻是非常重要的福利。「在這樣的友善制度之下，員工給公司的回饋會增加很多」，對這些媽媽員工而言，家庭生活中所獲得的滿足，能相當程度地造就她們重返職場時的拚勁。除了女性員工，男性員工也可以請陪產假，一共10天的陪產假，比起一般規定的陪產假足足多出5天，更特別的是，10天陪產假不必連續，而是在配偶生產前後1個月內「需要」的時候再排休，陶氏認為，彈性的休假制度，能讓員工在最需要時間處理私事的時候請假，也才能發揮休假的最大效益。



友善的休假制度，除了讓員工能適當休息、取得工作與生活平衡之外，也是讓員工認同公司、甚至在心中產生優越感的關鍵，以新進員工來說，剛進公司的第一天就享有一年 10 天的特休，不像一般公司為了提防投機取巧、穩定性不夠的新進員工，陶氏希望能以正向的福利，吸引人才、留住人才，形成公司與員工之間的良性循環。

另外，陶氏相當強調「效率」，「如果員工一直加班，可能是有兩個原因，一個是人力不足，另一個是員工效率不好」，因此，當發現員工有大量加班現象，內部便會開始觀察原因，並積極檢討、改進，雖然在陶氏工作難免會有特別忙碌、勞累的時候，但如何在工作與休息之間取得平衡，並獲得最大化的效率，是陶氏不斷推動的信念，「就像父母陪小孩，與其陪伴小孩兩個小時，自己卻都在划手機，不如認真陪伴小孩 30 分鐘，獲得的成果會更顯卓。」秉持著這樣的信念，陶氏盡力打造良好的工作環境，要讓員工能在不被打擾的環境中、無後顧之憂地安心工作。

彈性合理 因時制宜持續演進

在陶氏，放假可以很「彈性」，員工請假最小單位為 0.5 小時，「假設今天小孩提早下課，員工可以請假半小時，提早



下班去接小孩；讓員工自行運用假期，才會『有感』，私事處理好了、員工心情好了，工作起來效率也就更好了。」注重員工的心靈層面，是陶氏在擬定、修改制度時的最大特色，「有項數據顯示，陶氏主管休假的比例要來得比員工低，所以我們也會鼓勵主管休假」，沒有絕對的規定、因時制宜的制度，讓員工能有很大的空間去做調適、進而達到平衡。

在未來，陶氏希望能以員工協助方案（EAP）照顧員工在生理、心理上多面向的問題，包括理財、法律、健康都能依循相關管道，獲得專業解答。而在對員工的照顧、制度的擬定與修改，陶氏也將會持續不斷演進，不管是參考員工天馬行空的 idea、或是參考其他企業既有的友善制度，「只要『合理』，沒有什麼不可能的」，像是生日假、小年夜假、有薪事假……等創意休假的 idea，也在陶氏的口袋名單內，以因應政府對勞工假期可能的變動。在這樣友善的制度之下，陶氏沒有許多企業和員工之間的對立，而注重生活與工作平衡的陶氏相信，用心照顧員工的身心及日常生活，是對企業的成长與進步最直接、也最有效的方法。☺



提升人才競爭力 創造企業永續發展

採訪撰文 蔡佩吟

中華機械股份有限公司



中華機械股份有限公司主要業務為代理機器設備，是美國卡特彼勒公司在台灣唯一的授權代理商，負責其所製造的產品銷售及相關服務，在台灣四個主要業務地點分別為桃園大園、台中南屯、台南善化、高雄大寮，相當注重員工安全及成長的中華機械，藉由創新友善的制度，提升員工工作績效，也有效提升企業整體競爭力。

獲得本次勞動部舉辦之工作生活平衡獎的中華機械股份有限公司，由於相當重視員工福利、工作狀態，因此一直都有在關注相關競賽活動，也一直參考其他企業的既有政策，檢視公司對於員工的照護是否完善，對於企業在員工生活與工作平衡的推動上可以說是不遺餘力。



藉參賽促進企業永續發展

成立於 2004 年的中華機械股份有限公司，雖然只有十多年的時間，但是之前因為經歷代理權的轉變，因此公司實際營運的時間也超過四十多年，這些年的耕耘讓公司了解到員工之於公司的重要性，因此特別注重員工在工作之餘的身心狀態，不論公司本身或者員工，中華機械都希望能不斷增強永續發展的競爭力，在人才策略上，希望能以優良的品牌形象、友善的福利制度，留住既有人才、並吸引新一代年輕人才。

在決定參與工作生活平衡獎競賽後，中華機械整理出過去相關的活動、政策，再經由初審、決審的過程脫穎而出，而在評選期間，評審委員提出的相關意見，對中華機械來說都是非常寶貴的參考依據。如此謙遜的改革態度足以見得企業對員工的用心，對於員工給予百分之百的信任，使企業與員工之間得以互相尊重，讓員工有良好的發展、得到足夠的學習成長，自然能提升工作績效，因此，致力於訂定各式員工福利、政策，一直都是中華機械所具備的優良文化。

因應員工需求 訂定友善政策

由於公司實際營運時間已有四十餘年，因此企業內有許多中高齡員工，而因

應這些員工的需求，中華機械也訂定了許多友善措施。以病假來說，為了不讓需要好好休養身體的員工還要煩惱經濟問題，員工一年有 30 天的全薪病假；而不只資深員工享有特休假的福利，中華機械的新進員工也享有一年 12 天的特休假，而之所以從法定的 7 天增加到 12 天，也純粹是因為企業希望員工在真的有事需要請假的時候不會求助無門，而這樣的福利，讓已經有工作經驗、想要轉換跑道的員工免除了來到新公司，特休假必須重新累積的擔憂，除此之外，公司正面、友善的福利，也成功吸引許多社會新鮮人的注意。

其他特別的創意制度，包括彈性的上下班制度，像在元旦前一天，員工能提早兩個小時下班準備跨年；為體恤有返鄉需求的員工，農曆過年連續假期的前一天，一樣能提早兩個小時下班；而對於政府所訂定的彈性放假補班日，若營運狀況許可，中華機械也會全員彈性調整放假。在中華機械，每天的工作時數是低於勞基法規的 7.5 小時，除此之外，企業並不鼓勵員工加班，沒有主管認為「加班才表示有在做事」的觀念，而由於公司總部地點位於桃園，公司安排的交通車每到五點便會準時啟動，為的就是要提醒員工務必準時下班。

特別注重員工身體狀況的中華機械，在兩年一次的例行性健康檢查中，發現員

工最需要注意的是體重過重與三高問題，因此在平日也會獎勵員工自發性運動，像是送員工計步器並舉辦競賽，讓員工組成團體互相督促，為期 21 天的競賽，比的除了是哪一個組別所記的步數最多，更重要的是希望員工在這 21 天內能養成運動的好習慣，同時促進團隊的互動；而近年來很流行的路跑，企業也會贊助員工相關報名費用，希望能藉此鼓勵員工走出戶外、釋放壓力、舒展身心。

除了員工個人身心狀況之外，在公司硬體設備的建設上，也是中華機械非常講究的，以企業在台南新蓋的工廠來說，除了基本的舒適、整潔，建築還獲得美國綠建築（LEED）銀級認證，要讓員工能在一個無毒、健康的環境下安心工作。另外由於員工外勤人員的比例相當高，因此中華機械也提供員工相當完善的電傳工作裝備、油資補助，讓員工能無後顧之憂在外工作。

廣泛採納意見 建立幸福職場環境

中華機械特別注重員工對政策、制度的反應，也因為如此，在定期的員工意見調查中，員工也會依實際需求向公司提出建議。這樣的用心反應在企業的低流動率，另外還有一項特別的制度，為員工年滿在 65 歲之後，也能夠轉換工作角色、繼續擔任顧問一職，在自己熟悉的領域

上，替企業持續輔導、培育新進人才，解決世代交替問題，也富含傳承的意味。

在徵才、留才與人才培育下足功夫的中華機械，當初之所以會參選工作生活平衡獎，也是希望藉由參選過程，檢視內部人才政策是否禁得起考驗；而獲得工作生活平衡獎對企業的影響，除了備感榮耀與喜悅之外，更重要的是從評選過程中能看見企業本身不足的制度，除了參考專業評審委員所給的建議，中華機械也能從其他參賽企業既有的政策、制度中，歸納、統整出一套在企業裡可行的創意政策，「好的政策不一定要花很多的錢，主要是對員工有實際幫助」，是中華機械不斷改革既有政策的主要宗旨。

提到將來對於工生活平衡的想法，中華機械也將針對企業本身還有待改進的大項進行加強，像是由於多數員工已成家，因此在家庭面，包括夫妻、親子等家庭照護以及健康照護，中華機械也將持續了解員工可能會遭遇到的困難，進而提供相關協助，目前除了現有的員工協助方案之外，企業也將進一步關懷、照顧員工心理層面上問題，提供張老師專線，讓員工不管遇到任何問題，都能依循專業管道獲得有效的解決之道。秉持著這樣的優良文化，在未來中華機械也將持續以員工做為企業進步的最大依歸，繼續致力提升員工在生活與工作上的平衡與穩定。☺



3

TAIWAN
LABOR

勞工心聲



自設托嬰中心 員工享生日快樂假

撰文·攝影 陳婉菁
圖片提供 一零四資訊科技

一零四資訊科技股份有限公司



一零四資訊科技開辦托嬰中心後，員工請育嬰假的比率明顯減少。新人一報到就享有生日快樂假，滿3個月就有3天特休，羨煞不少勞工。

新手爸媽最頭痛的問題之一，就是如何兼顧工作與育兒，一零四資訊科技為營造友善家庭溫馨職場，斥資約500萬元於企業內部設立托嬰中心，大大減輕員工托育的負擔，也讓員工能參與子

女的成長歷程。由於諸多體恤員工的制度與措施，一零四獲得勞動部105年度「工作生活平衡獎」工作悠活、家庭樂活雙料獎章。

托嬰中心開辦 育嬰假比例下滑

一零四人力資源處專員王鈐沆任職3年多來，明顯感受到公司對員工的照顧。一零四曾於2013年進行內部調查，了解員工的需求，因同仁平均年齡約34歲，正值生兒育女階段，票選出的第一名需求就是托嬰中心。公司花了1年多時間籌備，去年8月獲新北市社會局許可，開始招收3歲以下幼兒，其中近80%使用者為內部員工，其餘為鄰近的hTC、裕隆、通用等企業員工的孩子，最多可收50人。

最特別的是，一般企業附設托嬰中心多委外經營，但一零四招聘11名正職員工，依法配置托嬰老師、護理師、廚工等，用自己的同事照顧自己的小孩，以維護托育安全。

本身就是新手爸爸的王鈐沆說，孩子出生後，他上班前得急忙送去保母家，下了班又趕著去接，托嬰中心成立後，就能從容地帶孩子一起到公司，不僅便利性提高，也更加安心。不過，一零四托嬰中心的延托費用較高，以鼓勵員工在上班時間內完成工作，盡早下班帶孩子回家。

有了托嬰中心之後，一零四員工請育嬰假的比例大幅下滑，從30%以上，

減少至20%左右，可見只要盡量排除干擾工作的因素，員工的穩定度就能提升。

親子活動多元 創造和諧家庭關係

一零四員工的男女比例約為35:65，因女廁不敷使用，公司前兩年特別改建廁所，雖然建築物所有權歸屬大樓管委會，但公司仍願做此投資。王鈐沆透露，董事長楊基寬曾在內部平台發表一段話，令他印象深刻。楊董事長覺得做了兩件事，比公司上市還開心，一是成立托嬰中心，二是改建員工廁所，一零四是上市公司，要兼顧股東權益，因此希望提供良好工作環境給員工，自然而然地，員工就會對公司有相對回報。

除了改建廁所，一零四也在3個樓層分設哺集乳室，女性同仁可透過線上預約使用，裡頭備有紫外線和蒸氣奶瓶消毒鍋、保鮮集乳袋、溢乳墊等設備，並放置哺乳衛教手冊，協助媽咪了解育兒知識。

針對所有員工，一零四更規劃約50坪的多功能休息室，比照咖啡館陳設，空間明亮舒適，並提供咖啡機、血壓計、運動器材等設施，不限制使用時間，甚至能在裡面辦公，最多可容納7、80人。這裡也是舉辦活動的最佳場地，為促進員工家庭關係，一零四積極推動



多項親子活動，包括親子美術、音樂、體適能課程及說故事活動等，強化員工與眷屬的互動，創造溫暖和諧的家庭。

每年一零四固定舉辦家庭日，邀家庭成員參加，前幾年以園遊會的形式進行，今年則到宜蘭南澳做插秧體驗，大小朋友都玩得過癮。到了7、8月，則結合父親節、祖父母節，規劃感謝長輩的活動，分享員工成長歷程及勉勵的話，而針對外地北上就業的同仁，公司幫忙準備明信片茶包，請同仁寄送回家，書寫對長輩的感謝，也隔空奉茶獻上問候。

票選肯定金句 激勵員工正向思考

王鈞沆表示，楊董事長積極打造幸福職場，在工作制度設計上，給予彈性工時，有十分鐘的遲到緩衝時間，針對個人需求可提早半小時上下班；新人特休假也優於勞基法保障，滿3個月試用期，按職等最少有3天特休。此外，不限入職年資，同仁皆享「生日快樂假」，在生日當月可擇日休假1天，並有生日禮金1千元，大家對此制度都感到很窩心。

為創造正向支持的企業文化，一零四曾舉辦「員工肯定」活動，票選出同仁之間最常鼓勵的金句，比如：「有你真好」、「交給你搞定了」，激勵員工正向思考，營造出感謝與溫馨的工

作氛圍。另外，也在內部舉辦黑客松(hackathon，馬拉松式的科技創作活動)，通過公司評選，可延續至實際工作中，藉此激發員工發揮創意，帶動組織更加活潑多元化。

一零四並聘有專業護理師，負責員工健康促進，像是體檢後，提醒員工注意事項，另曾舉辦減重比賽、健走活動，報名即送小米手環，達到一定步數就能直接戴回家，藉此鼓勵大家多走路。而為紓解工作壓力，公司也鼓勵員工成立社團，每年補助個人費用，目前約有十幾個社團，包括拳擊有氣、羽球、電影欣賞、讀經班等。

王鈞沆從外商公司轉戰本土企業，深刻了解兩者的差異，他認為現在本土企業的福利已不輸外商，一零四成立20年來，致力於打造具歸屬感的工作環境，讓員工能兼顧工作與家庭生活，正是最佳示範。☺





將員工視為最重要的家人

整理撰文 游姿穎

康舒科技股份有限公司



將員工視為家人的康舒科技，透過獎勵生育、孕期安心照護及員工子女暑假實習等措施，致力打造幸福職場，同時將環保永續理念深耕下一代，積極落實企業社會責任，共創勞資雙贏。

座落在悠閒氛圍、風光綺麗淡水小鎮的康舒科技，外觀是一棟樸實的建築廠房，很難想像這裡是一間擁有 1,300 多名員工的世界級專業電源研發製造廠。走進這間擁有 35 年歷史的工廠，歲月並未在它身上留下老舊的痕跡，只見

陽光灑落在几淨的落地窗上，映照著室內舒適乾淨的工作場域，看著牆上掛滿各式各樣「幸福企業」、「標竿企業」的獎牌，不難看出康舒科技對員工和企業營運的用心。



盡心盡責實踐土地承諾

以電子零件銷售起家的康舒科技，在董事長許勝雄的帶領下，秉持著「深耕台灣、照顧地方」的核心精神向外拓展業務，發展至今已成為以電源產品為主的专业設計製造廠，更成功跨足智慧電網及 LED 照明等節能產品，並積極布局綠色能源、儲能設備、醫療照護及電動車車用與週邊設備電源等相關產品研發。

康舒科技總經理高青山表示：「『根留台灣』是康舒科技對台灣這片土地的永續承諾；雖然在經營成本考量之下，企業紛紛將工廠生產線外移到海外低工資的地區發展；但我們疼惜這塊土地，也樂於承擔照顧在地的責任。」也因此，為提供本地居民工作機會，他們保留國內的生產線，並將營運及研發部門留在台灣，同時和大專院校合作，希望夠過產學互動，提升未來競爭力。

獎勵生育做員工最佳後盾

這份對土地的關懷，康舒科技也同樣回饋在員工身上。員工不僅是企業最大的資產，更是最重要的家人，打造快樂幸福的職場，一直是康舒科技努力的目標。為了讓員工兼顧工作與家庭，維持身心健康及生活平衡，除了旅遊假及專為投入志工服務的「公假」外，每年



更補助每位員工最高 6,000 元的旅遊津貼，減輕員工經濟壓力輕鬆度假去。康舒科技的員工婉如表示：「我和我先生都是在公司服務，我們每年都會利用旅遊假及補助，攜家帶眷到南部度假，放鬆充電之後再回到公司繼續打拚。」

同樣關注到台灣日益嚴重的少子化問題，為獎勵員工生育，康舒科技在 2011 年便提出「六六大順」生育補助計畫，凡是每位新誕生的「康舒寶寶」皆可獲得獎金 66,000 元的補助，以減輕員工養兒育女的經濟壓力。總經理高青山強調：「從 2011 到 2016 年我們共有 310 位康舒寶寶報到，獎勵金額已達 2,046 萬元；當然，獎勵補助會一直繼續下去，讓公司成為年輕人最好的後盾。」而有著一對可愛雙胞胎的員工柏豪也笑著說：「當初知道懷了雙胞胎，還在煩惱育兒費用要從哪裡來？幸好公司有生育獎勵，頓時減輕了我們夫妻不小的經濟壓力。」

除了生育獎勵，員工孕期及育兒的照顧支持也同樣規劃許多巧思。從懷孕

開始，公司專職的護理師及人資同仁便會展開「孕釀幸福、呵護寶貝」的關懷計畫，包括工作業務的評估及異動、身心健康衛教宣導等，並提供「孕婦優先停車位」讓孕婦媽媽減少停車的路途；同時規劃溫馨舒適的集乳室，讓女性同仁上班期間不限時間及次數的使用。雖然目前員工子女的人數還不足以支持成立公司附設的幼兒園，但康舒科技與鄰近幼稚園合作，給予學費優惠，透過多元措施來滿足員工的需求。

深耕教育為下一代提供永續環境

為了讓更多年輕學子及早與職場接軌，避免學用落差，康舒科技推行「員工子女暑期實習方案」，每年暑假開放並鼓勵員工子女到公司實習，同時比照正式員工任用給薪，讓員工在暑假期間不用擔心家中小孩的日常作息，子女們也可以透過親身體驗及學習，認識並熟悉職場環境，更棒的是子女也能體會父母工作的辛勞，進而增進親子關係。已經是第二年實習的晨瀚說：「去年工作內容是公益活動的推廣，今年則是擔任資產盤點，兩種截然不同的工作模式，讓我可以學習到不同的思維。」晨瀚的爸爸則驕傲地說：「經過兩年暑假實習，晨瀚變得內斂穩重，待人處事也更為圓融，很感謝公司推動此實習方案。」

不僅提供員工子女良好的職場教學環境，康舒科技更向外實踐環境教育理念。透過與淡水鄰近國小合作免費舉辦「節能減碳學習營」的暑期活動，出動公司的研發工程師，以專業活潑的解說以及讓小朋友親自動手做，將生活中常見的節能用品，如智慧電表、LED 燈管等透過實驗與拆解，將節源觀念化為生動活潑的知識，在小朋友心中種下環保的種子。

採訪及參觀過程中，發現康舒科技對員工真的很用心，除了隨處可見的員工休息區，方便員工紓解壓力，還有營養師設計的免費午餐，讓員工吃得健康又滿足。公司更補助成立的近 10 種社團，鼓勵員工在工作之餘，促進同事情誼，顧及家庭生活、增進親子關係。像是「戶外活動社」便負責舉辦「家庭親子活動」，像是登玉山、運動健走、生態導覽等，都吸引許多同仁或眷屬參加。同時，每週也提供家庭醫師或心理醫師進行免費諮詢服務，搭配防癌篩檢及年度健康檢查，全方位照顧員工的健康。

讓員工快樂工作是企業經營的不二法門，康舒科技落實「員工是最重要的家人」理念，以貼心、用心和關心照顧員工家庭及生活，提供員工「安心、放心、盡心」的「3 舒心」工作環境，讓幸福職場成為企業永續的競爭力。☺



精益求精 打造友善職場環境

採訪撰文 蔡佩吟

裕隆汽車製造股份有限公司



成立於 1954 年、相當重視員工身心健康狀態與工作環境品質的裕隆汽車，曾榮獲 2014 年幸福企業最高榮譽三星獎，在今年度也獲得工作生活平衡獎當中的工作悠活獎及家庭樂活獎，足見得在推動員工全方位的照護始終不遺餘力。

成立至今已有 60 多年歷史的裕隆汽車，期間曾歷經由傳統汽車製造轉型為汽車產業價值供應者的轉變，在這樣的背景之下，企業特別重視員工在工作壓力上的調適，而由此延伸出許多友善、創意的制度。而近年來屢屢獲獎的裕隆汽車，也不斷督促企業內部，繼續營造一個讓員工安心、幸福的工作環境。

以檢討作為參賽初衷

近年來在勞動部舉辦有關企業環境，或者企業優良制度的相關競賽中，常能見到裕隆汽車的蹤影，然而實際上，早期的裕隆汽車並不常參加此類相關競賽，原因在於當時企業認為，企業內部有做到讓員工滿意的狀態即可，不需要特別追求外在

的獎項，不過在一次收到勞動部發文邀請參加相關競賽時，發現在徵選過程中，有匯集產、官、學的徵選過程，而這些經驗與評審建議可以做為相當重要的參考指標，進而檢視企業內部措施是否得宜。因為意識到「不是企業內部認為完善就是完全沒問題的」，裕隆汽車開始參與相關徵選，而在一次又一次的徵選過程中，也強化了原本較為不足的面向。

因此，除了徵才、留才、增進企業形象之外，裕隆汽車最重視的，還是藉由第三者的專業建議，檢討本身內部的不足之處。在這樣開放的思想之下，裕隆汽車對於員工也由原本單純的薪資福利回饋，提升到依員工需求關懷員工的層次，對於員工壓力釋放、家庭與個人事務的照顧，都有相關制度的訂定，不論是佔員工比例高達七成的客家籍員工，還是只有 8% 的女性員工，裕隆汽車都能給予相當「量身訂做」的制度，要讓在日常中扮演各種角色的員工，都能在生活與工作中取得最大的平衡。

體貼員工 訂定友善制度

成立 60 多年、曾經產業結構轉變的裕隆汽車，了解員工在面臨工作型態的轉變上會有心情調適上的不適，以及因工作難度提升而造成的高度壓力，因此在員工的需求及福利制度上多有琢磨，希望能有效紓解員工因工作而生的壓力，在家

庭及個人生活中獲得滿足後，進而樂在工作。以休假制度來說，因企業中有部分員工適逢兒女到了適婚年齡，特地給予「子女結婚假」，讓辦喜事的喜悅不會成為工作上的負擔；而對於子女剛上幼稚園、小學的員工，也給予「子女開學假」，諸如此類的休假，在過去是以事假或者特休來請假，但裕隆汽車認為，為人父母者，在面對子女嫁娶的忙碌、子女第一天上學的擔憂，是相當重要的人生經驗，而對於這種「重要卻非常態性」的私人事務，既然不會對生產線造成影響，企業乾脆直接給予假期，讓員工可以專心處理於人生中重要的事務。

其他休假制度，像是因應汽車業有淡季、旺季之分，在休假上也有做相關調整，以農曆年後買氣較弱的狀況來說，就會在過完年後多排幾天假期，讓員工晚點收假、不必擔心返鄉人潮眾多所造成的不便；而在兒童節與清明節連假該週，也會依照該年狀況作彈性休假，假期最多可達一星期；另外也因為員工高達 7 成為客家人，在農曆正月 16 日的客家掃墓節時也能讓員工彈性調整假期……諸如此類的小寒假、小春假、小暑假，都是裕隆汽車針對企業本身及員工需求所擬定的制度，足見得企業對員工在休假安排上的重視。

除了休假制度外，裕隆汽車也希望員工能在工作之餘顧及興趣、休閒，因此會



對員工進行問卷調查，在得知大多數員工對哪一方面議題較感興趣後，會請到該領域專家來到公司進行演講，例如關於旅遊就請到導遊林龍分享相關趣聞、關於理財就請到財經專家賴憲政分享相關論點……等，一年 8 場的講座，幾乎場場座無虛席。

持續檢視既有制度 好還要再更好

裕隆汽車從過去參選活動的過程中，對原本忽略的「家庭」面向進行補強，對於企業內僅有 8% 以內的女性員工，設計全面性的福利與更友善的制度，例如從懷孕到生產後享有企業系統性的關懷，包括新生兒賀禮、產檢費部分補助、護理師諮詢與交流、育兒分享會、生養育專家提供諮詢照護等措施，讓懷孕的員工也能受到友善、妥善的對待。

為深化員工對於相關友善制度的感受，裕隆汽車也會舉辦生活營或者因應員工身體狀況而舉辦的健康減重計畫，從這些活動、資源，能看見裕隆汽車對於員工在下班後的軟性活動相當重視，也給予相當大的協助與鼓勵。

裕隆汽車為增進企業與員工之間的互動，藉由定期的問卷調查，了解員工對於企業目前的滿意度與建議，同時企業本身也會作反思、檢討以及實際改進。在如此虛心檢討、積極改進的文化之下，讓裕隆汽車成了如今備受外界肯定的優良企業。

對裕隆汽車來說，得獎並不是臻於完美的結束，反而是要繼續砥礪企業本身的開始，「該如何繼續修改既有制度，有利於員工在生活與工作上的平衡發展，並營造正向的循環，對於企業來說是相當重要的議題。」而所謂正向的循環，即為當員工擁有發展良好的身心狀態，自然也會回饋到工作品質、效率，進而讓企業擁有越來越好的競爭力。

因此，在未來，裕隆汽車目前裕隆汽車在提升政策制度上的辦法，除了參考政府提倡的政策之外，也會參考其他企業既有的制度，針對企業本身文化與條件再做修改，如今的裕隆汽車，秉持著當初參加徵選的初衷，以謀求員工福利為最大目的，繼續致力於打造友善職場，將企業塑造為一個和樂大家庭，凝聚員工的向心力，進而和裕隆汽車一同持續成長進步。☺



勞動教育向下扎根， 輕鬆戲劇深植勞動概念

勞動部勞動關係司科員 莊乃欣



為深耕勞動教育，勞動部與如果兒童劇團合作，辦理 105 年度「深植勞動概念—校園巡迴列車活動」，自 9 月起至 11 月，為期 3 個月的故事列車於全臺 100 所國中、國小校園巡演，演出地點包含都會、鄉村以及離島等地區學校，不同於一般課堂上的課本閱讀，以活潑戲劇表演並結合演畢後有獎徵答互動，期望透過輕鬆詼諧的戲劇表演，讓「勞動關係與工作價值」等尊嚴勞動概念，從國中小學生時期開始扎根，進而帶回家庭影響父母親及家人。



壹、活動目的及作法

依據勞動統計資料，每年有近千件的勞動權益爭議事件，大多數的勞資爭議事件究其原因往往是因為勞雇雙方未具有正確之勞動權益、勞動意識等概念。公民勞動意識之培養非常重要，應自學生時代展開，勞動部也將此項工作列為長期施政目標。勞動教育向下扎根，於國中小學階段開始正確傳達勞動概念及落實勞動權益保障，長遠而言，將有助穩健勞動關係之發展。

雖然中小學的教科書中已有涉及部分勞動權益，為使勞動權益、工作平等、勞動人權、職場倫理等相關勞動概念於學校階段逐漸深植並建立，勞動部嘗試以更多元的方式強化勞動教育。考量國中小學生之學習效果，採取活潑且容易吸引學生的宣導模式，邀請劇團進

入國中小校園展演，將生硬勞動議題融入劇本中，再配合不同年齡層規劃合適的劇目，透過生動有趣的戲劇演出，讓學生們更深刻感受勞動概念的重要性，真正達成落實勞動權益之保障，以促進勞工福祉提升。

貳、活動內容與紀實

本活動延請小朋友熟悉的如果兒童劇團，推出適合國小及國中學生觀賞的兩齣劇目。國小學童觀賞以「職場倫理與工作態度」勞動概念為核心的「蚱蜢先生湊熱鬧」，改編自經典伊索寓言童話故事，敘述在昆蟲王國裡，螞蟻、蝴蝶、蜜蜂、青蛙、蜘蛛都各司其職，偏偏主角阿蚱卻覺得自己的工作十分無趣，喜歡偷懶玩耍到處抱怨。一天因阿蚱沒有堅守崗位，造成昆蟲王國大混亂，讓阿蚱重新思考工作與生活之間的



105年9月1日於桃園市自強國小辦理第1場次校園巡迴展演，學校特頒感謝狀予勞動部。



105年10月20日於雲林縣北辰國小由立法委員劉建國舉辦雲林場次開跑記者會，圖為戲劇展演活動有獎徵答頒獎。左起為雲林縣北辰國小校長陳明誌、立法委員劉建國、勞動部勞動關係司專門委員黃琦雅。



105年11月1日於桃園市山東國小學童與演員大合照



105年9月23日於屏東縣勝利國小演出實況

意義。藉由故事的引導，將勞動基準法融入故事裡，深入淺出的將勞動基本概念傳遞給兒童，同時也讓孩童瞭解分工合作及認真負責的重要性。

國中學生部分則推出「魔法城市歷險記」，以「勞動關係與工作價值」為主軸，是一齣能讓國中學生高度參與的「狀況選擇劇」，在魔法城市裡與主角一起找工作，當主角遇到問題時設計不同情境，讓學生選擇故事的發展，並引導學生思考如何說服工作夥伴一起團結起來與雇主協商，捍衛勞動權益。



105年9月6日於澎湖縣石泉國小演出實況

校園巡迴列車駛進多個縣市國中、國小校園，演出廣受好評、反應熱烈，透過1堂課約莫40分鐘的戲劇表演，無論是現場互動或是學習單回饋，都可以發現學童對於基本的勞動意識有所認知與提升。許多學生觀看演出後，紛紛表示勞動議題很陌生，但從劇中學到工作沒有分好與壞，都要用認真負責的態度面對，還有瞭解到父母親為了家庭每天努力工作，表示回家要跟父母親分享看劇心得，還貼心的想著要回家提醒父母親注意自己勞動權益。

參、結語與展望

勞動部本（105）年度規劃由戲劇表演讓學生們體認勞動價值，未來將持續推動各式勞動權益向下紮根活動，將勞動價值與認知內化於學生心中，落實提升國民勞動概念認知及意識，達到相互尊重與合作，以促進更穩定、更正向的勞動環境。☺