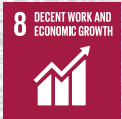


2

多元包容 幸福發展

整體概況	P49
薪酬與福利	P53
權益保障及溝通	P55
教育訓練	P58



關鍵回應利害關係人：

- 員工
- 客戶
- 非政府組織



多元包容 幸福發展

重大性議題管理方針 員工權益與多元平等



意義

員工是集團最重要的財富，集團透過落實獎酬制度與績效考核，促使員工不斷向上自我提升，成就員工個人職涯發展，且為員工提供具有競爭力的整體薪酬，以激勵員工士氣，提升公司營運績效。



申訴機制

詳見章節
[利害關係人鑑別溝通與責任](#)



評量機制

- 每年辦理管理審查會議，討論與追蹤檢討目標達成情況。
- 召集人資、安全、衛生、環境、總務等單位，針對勞工、道德、健康安全、環境、管理系統方面執行勞動保護監督稽核。



政策與承諾

秉持著合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，集團致力於維護員工基本人權，並承諾遵守國家法規、RBA 責任商業聯盟行為準則，以及各項國際人權公約，並提供高競爭力、安全、安心的工作環境。



特定的行動

- 辦理「魅力女性·快樂巾幗」系列活動共 13 類 27 場次，3.2 萬人次參與。
- 持續辦理「0-6 歲公司養」，總計有 1,020 位鴻海寶實受惠，累計二年來，共發出超過 3.1 億元。
- 展開 23 個廠區勞動人權稽查，共發現 194 項缺失，其中 176 項缺失已改善完成，整改率達 90.7%。
- 總計投入 1.51 億元新台幣於富士康大學，培訓 7,308 萬小時，每名員工接受訓練的平均時數為 77.2 小時/人。



目標

短期目標

遵照聯合國國際人權相關公約、指導原則和權利宣言精神，並將延伸至價值鏈上所有勞工，促進其共同遵照。每年針對集團內部各園區及供應鏈各廠商進行勞動人權稽查從現有每年 30 次增加到 50 次以上。

中長期目標

包容多元文化，吸引各方人才，提供平等就業機會，持續確保無任何違反公平就業之事件發生。重視員工意見，不斷改善所提供的優質工作環境，促進人才留任，目標專業技術人才留任率達 88%。

培養創新思想與工作習慣，促進員工不斷學習成長，創造增進人類幸福的產品與技術，提供專業技術人才每人每年平均專業類課程學習時數達 60 小時。

維持無任何損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件紀錄。

集團堅持合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，積極履行聯合國人權宣言、RBA 及國家法規，完善人資規章制度，保障員工合法權益。在招聘、升遷、績效評估、薪酬、訓練機會等事務上，不因員工性別、年齡、國籍、出生地、民族、語言、身心障礙、婚姻、懷孕、性取向、宗教、政黨傾向、工會會員等差別待遇或

任何形式之歧視，同時也禁用童工之人員從事工作。集團致力於提供一個公平的工作環境，所有員工均得到公平對待；基於員工能力，給予對應之薪資待遇及公平的晉升機會。

集團榮獲各大人力評選活動的獎項與肯定



海投網
2021 最具影響力雇主



前程無憂
2021 人力資源管理傑出獎



幸福企業頒獎



大易
2021 雇主品牌經營典範獎

整體概況

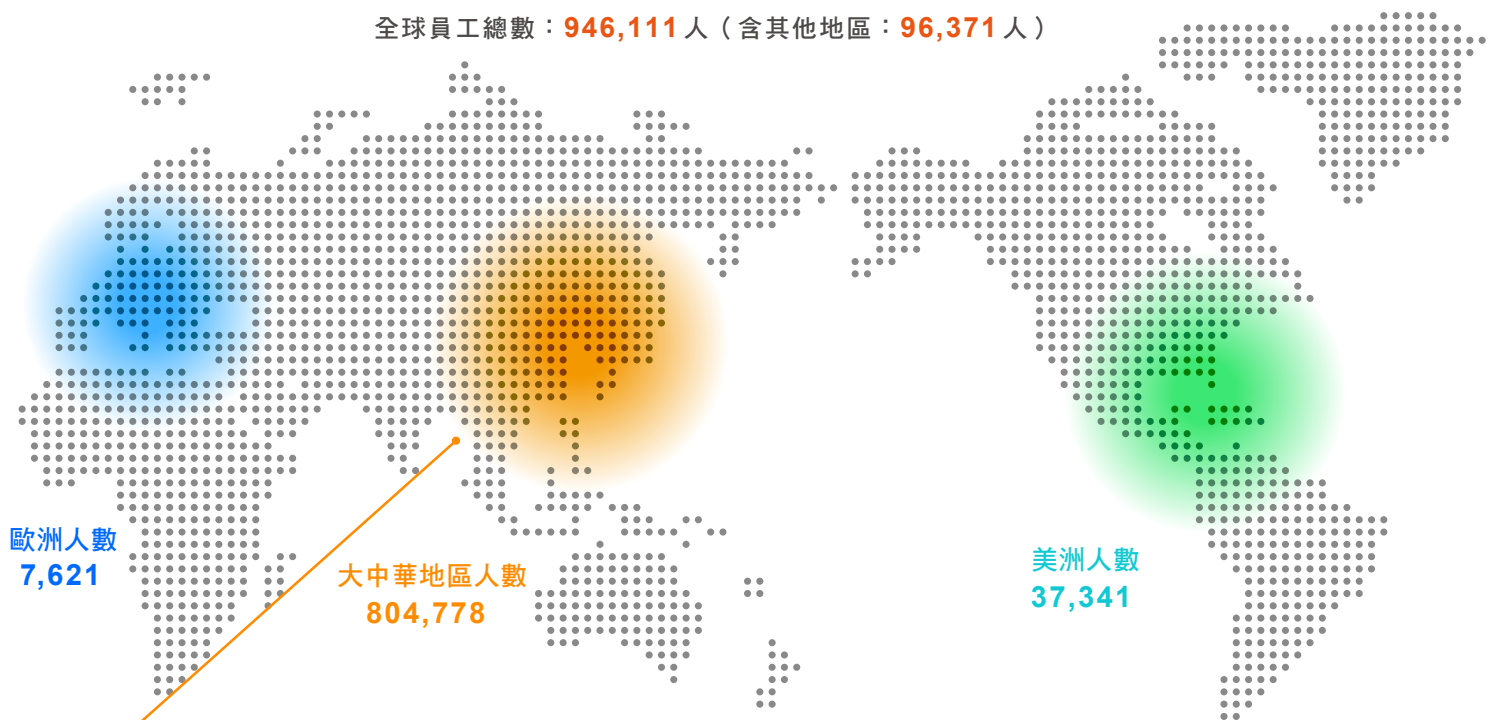
員工人數統計

集團全球員工總人數達 946,111 人（含全職與兼職員工），其中包括 3,850 名身心障礙者、47,918 名少數民族；性別比例方面，男性占約 63%、女性占 37%；年齡則以 30 歲到 50 歲居多。

集團於全球執行本土化理念，各廠區員工皆以當地住民為主，在中國大陸廠區中，處長級以上的高層管理人員陸籍比例約占 11.70%；於 2021 年各廠區皆未發生歧視、使用童工及強迫勞工的案件。

2021 年全球員工分布圖

全球員工總數：946,111 人（含其他地區：96,371 人）



2021 年大中華地區員工人數統計



正職員工
357,018 人

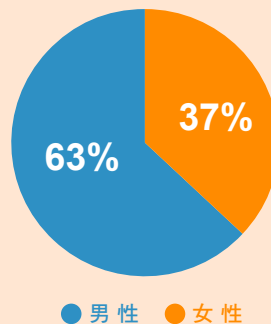
臨時員工
151,340 人



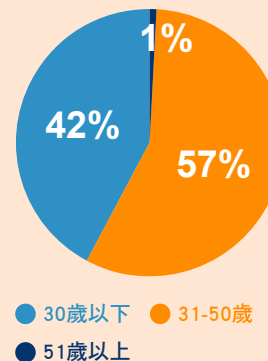
正職員工
215,059 人

臨時員工
81,361 人

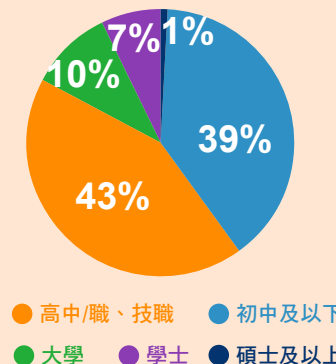
性別分布



年齡分布



學歷分布



新進與離職人員分佈

集團通過社會招募與校園招募兩個管道甄選人才，以及舉辦數場身心障礙人士的專場招聘會，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁用童工及禁止強迫勞工等規範融入到人才招募原則與工作中，並透過具有競爭力的薪資福利制度、獎勵績效卓越人員和適度的人力更替，吸引更多人才。同時，集團為維持良好的離職率，積極瞭解離職原因作為改善根據，並透過新進人員的持續加入，促使集團更加多元化。

台灣地區

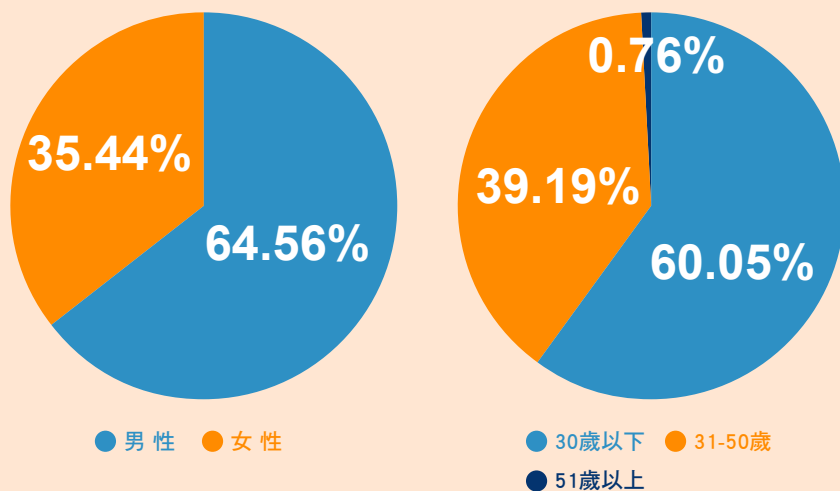
台灣地區近三年員工新進率分別為 14.4%、12.8% 及 16.9%，員工離職率分別為 18.5%、12.7% 及 11.8%，相較於往年，2021 年台灣地區的員工離職率有下降的趨勢，而近三年自願離職（如辭職、退休）分別為 16.6%、11.8%、10.2%。

中國大陸地區

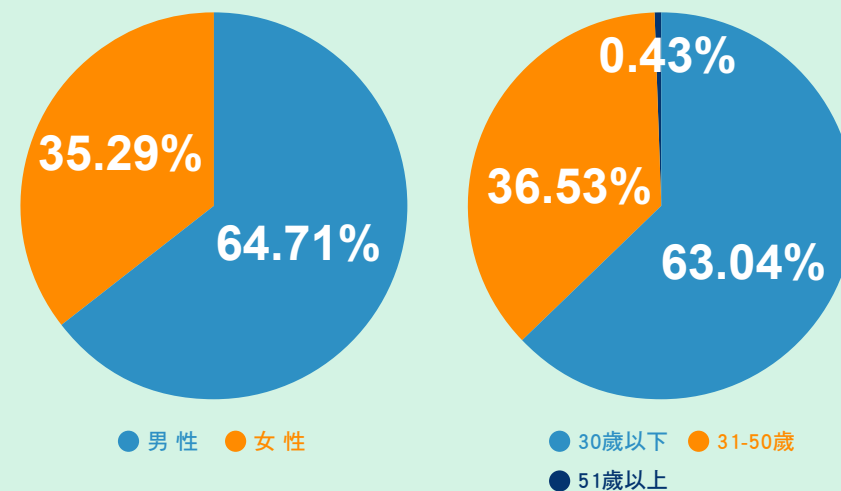
中國大陸地區近三年員工月均新進率分別為 7.6%、6.5% 及 6.1%；員工月均離職率分別為 5.6%、5.8% 及 5.7%，而近三年自願離職（如辭職、退休）分別為 5.4%、5.6%、5.5%。集團將大陸地區月均新進率與月均離職率維持在 5% 至 6%，呈現健康的人才流動。

大中華地區員工新進與離職率統計

新進比例統計



離職比例統計



育嬰復職率與留任率

集團提供的全方位照護下，近年的員工育嬰復職率與留任率皆接近 100%。為進一步提升留任率，針對離職人員，集團落實面談，瞭解員工離職真正具體原因，並考量納為改善方針。在留才政策面，積極深入基層，瞭解員工真正需求，並落實員工關

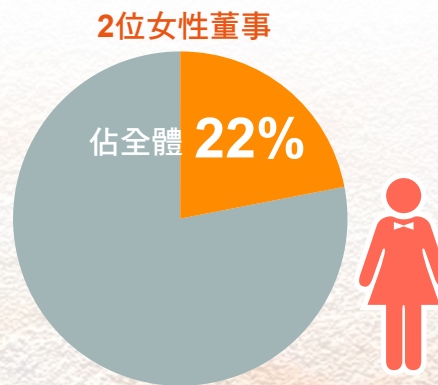
懷，提供良好的溝通管道，建立完善的溝通平台，環境面，持續完善基處設施，精進工作環境，打造各單位及組織間良好且融洽的工作氛圍。

	大中華地區的育嬰復職率、留任率之情形								
	2019 年			2020 年			2021 年		
	男	女	總計	女	男	總計	男	女	總計
復職率	99.5%	99.1%	99.3%	99.8%	99.6%	99.7%	99.4%	99.4%	99.4%
留任率	88.6%	78.3%	82.8%	81.0%	83.9%	82.7%	89.0%	86.6%	87.4%

職場多元化情形

集團秉持著公平、公正、平等原則，致力於建立多元包容性之友善工作環境，給予每位員工一致性的薪資、晉升與教育制度，同時積極營造職場相互尊重的多元包容文化。有鑑於集團屬於電子製造業，因此男性員工比例高，以致男性主管比例也相對高，因此集團亦將女性員工擔任主管比例視為職場多元化的指標之一。於 2022 年度董事會改選中，有 2 位女性董事，佔全體 22%，這將能強化董事會多元化，以及公司治理成效。

集團亦有聘請各地區的少數民族，總計 47,918 名，佔 2021 年度員工比例達 5.0%，包括壯族、苗族等，而集團亦一視同仁，少數民族薪資、晉升與教育權益與一般員工無異。在前十大少數民族中，計有 2.4% 擔任主管職。



2021 年度女性員工佔各主管職的比例	
全體主管	20.3%
初階主管	20.8%
高階主管	6.5%
與創造營收相關的主管職	35.2%
與研發和工程相關的主管職	13.9%

備註：高階主管為副總以上；初階主管為理級以下

「魅力女性·快樂巾幗」系列活動

為了發揮女性員工的風采和創造力，集團舉辦豐富多元的活動，激發活力。如以「三八」國際勞動婦女節為契機，展開「魅力女性快樂巾幗」系列活動共 13 類 27 場次，3.2 萬人次參與。



注重先進引領，彰顯榜樣力量

展開優秀女性員工表彰活動，評選出 33 名優秀女性員工，召集優秀代表召開座談會，發揮模範作用，營造學習氛圍。

強化職工服務，全面關愛女性

展開「送鮮花、送卡片、送健康、送慰問、送禮包」的「五送」活動，如「魅力女性 送健康」活動，主要有健康義診、親子教育、趣味活動、心願牆等形式。

創新工作方式，關愛女職工家庭

針對女性員工扮演的不同社會角色，創新工作方式，展開喜聞樂見的活動，將溫暖送到她們的心上，如邀請一位女性員工的丈夫寫一封獻給妻子的公開信，讓其感受到來自家庭的溫情。



薪酬與福利

薪酬制度

集團秉持合法、公平、公正、平等自願及誠實信用的原則，除薪資制度符合當地法規，亦參考外界市場調查報告，定期檢核薪資標準，報酬表現優於業界水準之上，為員工提供安身立命的職場環境與薪酬福利。

與集團簽訂正式雇用合約之員工，自入職日起，在中國大陸地區，集團均按照當地政府規定為其繳納社會保險與公積金，保險待遇皆按照當地政府社會保險相關規定執行；在台灣地區則依政府規定，為員工提供勞健保與團保服務，在其他海外廠區部分，則依照當地政府的規定為員工投保。2021 年各廠區基層員工起薪高於當地政府最低工資的要求達 10%-25%，而男女員工基本薪資相同，無任何差異。

為建立有效的激勵機制和鼓勵員工長期紮根服務，集團制定《集團員工年度資職位晉升作業規範》，新進同仁試用期滿及一般正式員工則有年度績效考核評比，考核對象不分男女、類別，接受考核比例為 100%，而集團將依晉升或人員績效表現來調整薪資與晉升，並無男女差異，同時設立與績效掛勾的年終獎金、分紅、適時激勵獎金等，2021 年董事會決議發放的員工報酬金額為 81 億元新台幣。

非主管全時員工之人數與薪資

項目	2020 年	2021 年	2020 年與 2021 年 差異比較
非主管之 全時員工人數	3,567 人 ^註	3,611 人 ^註	1.23%
非主管之 全時員工 「薪資平均數」	2,417 仟元 新台幣	2,558 仟元 新台幣	5.83%
非主管之 全時員工 「薪資中位數」	1,662 仟元 新台幣	1,829 仟元 新台幣	10.05%

註：僅包含鴻海精密工業股份有限公司個體在台灣地區的員工

福利制度

集團針對員工及眷屬的健康促進與照護，實行一系列的福利措施，如前述之社會保險、團體保險，以及勞工退休金、婚喪喜慶禮金補助、交通津貼、年終尾牙抽獎活動與相關補助等，集團希望建立完善的員工照護網絡，讓每位員工在世界各地工作之時，能無後顧之憂的成就個人職涯。2021 年員工薪資和福利費用約 3,031 億元新台幣。

為促進員工工作與生活的平衡，集團各廠區設有綜合運動場、籃球場、游泳池、圖書館、銀行、商業街、書店、健身房等娛樂設施。且員工可自由參與近 210 個社團的活動，集團也舉辦 4,865 場次各式員工活動，達 168.6 萬人次參與，豐富員工的業餘生活，2021 年活動補助金額達 3.1 億元新台幣。

退休制度

在退休制度上，集團按照當地法律辦理，包含工退休申請、退休金支付、員工退休準備金提撥等，另外台灣地區成立勞工退休準備金監督委員會，委員會每三年改選一次，以複核員工退休準備金提撥數額、存儲支用及給付等事宜，確保集團員工權益。

退休計畫基金資產，由指定銀行，按照該基金年度投資運用計畫所定委託經營項目之比例及金額範圍內，分類為公司按月提撥以及個人退休金自提，同時將確保其不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的。集團依勞工退休基金收支保管及運用辦法，投資國內外上市、上櫃或私募之權益證券及投資國內外不動產之證券化商品等，辦理委託經營，相關運用情形由委員會進行監督。



[有關 2021 年員工退休金發放情形，詳見集團 2021 年財務年報](#)

「0 到 6 歲公司養」，2 年發出 3.1 億元

為讓員工安心工作、放心生活，集團積極推動生育政策，自 2020 年初宣佈優化育兒福利津貼「0-6 歲公司養」，創下台灣先例。集團按懷孕前、中到產後，給予準媽媽們全方位補助，每月給予 1.5 萬元新台幣補助，更在預產期前 3 個月，補助上下班計程車交通費 1.5 萬元，懷孕期間配戴準媽媽識別證，給予上下電梯、取餐與搭乘接駁車優先等禮遇，迄今實施已屆滿 2 週年。2021 年總計有 1,020 位鴻海寶寶受惠，累計二年來，共發出超過 3.1 億元，透過該津貼不只讓員工更加放心生育，也達到留才作用。



幸福 3 寶爸大讚：育兒有如神助攻

今年 37 歲技術專理分享，「生二寶前，原本還在擔心育兒費用要從哪裡來？慶幸自己後來有選擇加入鴻海任職，讓小孩成為鴻海寶寶的一員，享有「0 到 6 歲公司養」育兒福利津貼，更讓我和太太安心做父母！」

權益保障及溝通

人權政策

集團依勞動法規及相關人事規範，訂有工作規則，保障同仁之合法權益。作為 RBA 之會員，本公司參考 RBA 行為準則，世界人權宣言 (The Universal Declaration of Human Rights，簡稱 UDHR)、國際勞工組織 (International Labour Organiza-

tion，簡稱 ILO) 等，制訂「鴻海富士康企業社會責任行為準則」，揭露保障勞工人權政策，維護員工人權，並給予其尊嚴和尊重。集團每年會根據法規及公司政策進行風險評估及年度稽核，並要求權責單位及時改善問題點，以保證員工權益及福利。

勞工保護與生活服務監督

由集團工會下設之勞動保護監督委員會組織人資、安全、衛生、環保、總務等模塊的專業人才成立專案組，依適用法規、RBA 準則規範及公司政策對各廠區進行道德、健康安全、環境、管理系統方面的符合性審查，涵蓋要求各廠區填寫自我評估問卷 (Self-Assessment Questionnaire，簡稱 SAQ)、風險評估，現場審核，並要求各廠區針對所發現缺失提出行動改善計畫 Corrective Action Program，簡稱 CAP) 等，要求有疏失的廠區於時限內回復相關改善方案，集團才會予以結案，以保證員工權益。2021 年審查 23 個廠區，共發現 194 項缺失，主要為機器安全防護、工作時間、臨時工占比及職業安全等非系統性問題，無重大性缺失，其中 176 項缺失已改善完成，並經勞動保護監督委員會確認。整改率達 90.7%，未整改缺失會持續改善並予以跟進。集團也設有安全隱患有獎勵舉報措施，持續鼓勵全員監督。

集團同步重視實習生的工作情形，以確保實習生獲得應有的對待，集團於 2021 年對各廠區實習生使用情況稽核 23 次，工會亦將不定期抽查同仁關注的焦點、難點訴求，轉批專人專辦，於 2021 年累計抽查 120 例，且 100% 結案，其訴求包括改善類 (占 60.8%)、預防類 (占 39.2%)。

缺失改善範例

風險描述	改善行動	改善證據
維修設備高溫部位 230°C 危險警示標識不規範	將所有加熱平台張貼「高溫表面，請勿觸摸」的標識，並在工位上方張貼「高溫平台，小心燙傷」標識！警示本工作崗位及全體員工，避免燙傷。	
包裝線流水線皮帶輪旋轉部位防護不完整，存在捲入風險	<ol style="list-style-type: none"> 已使用擋片防護滾軸傳動區域，並將膠條延長，滿足其生產防護需求； 已同步排查並整改完成其它線體； 此安全項目已列入日常點檢。 	

此外，集團工會也委託第三方展開基層員工滿意度調查，傾聽正式與臨時員工在工作環境、安全、交通、餐飲、住宿，以及文康娛樂等方面的意見，並持續追蹤後續改善措施。2021年集團於大陸地區共調查6.5萬人，結果顯示重點廠區員工滿意度逐年穩定提升，並較去年提升約20%；調查後的改善方面，集團展開如住宿環境提升等計畫，藉由分析調查結果和邀請員工全程參與計畫，使改善完成後的滿意度再提升約10%，與員工形成良性互動，未來滿意度調查工作也將持續進行。

勞務派遣公司監督管理

為使臨時員工受到與正式員工一致的保障，集團各廠區與勞務派遣公司簽訂《勞務派遣相關協定》，約定雙方責任與義務，保障同工同酬、同等工作環境及工作安全保障等，並對勞務派遣公司實施不定期稽核，持續對同仁的入職、離職情況滾動調查，盡可能降低風險。管理措施包含現場稽核、員工訪談、書面審查等方式，除查核無歧視及非強迫勞動政策的執行情況，包含各種報告及投訴管道的公佈，結合員工培訓等，保障員工不因用工屬性不同而受到歧視。

員工權益保障

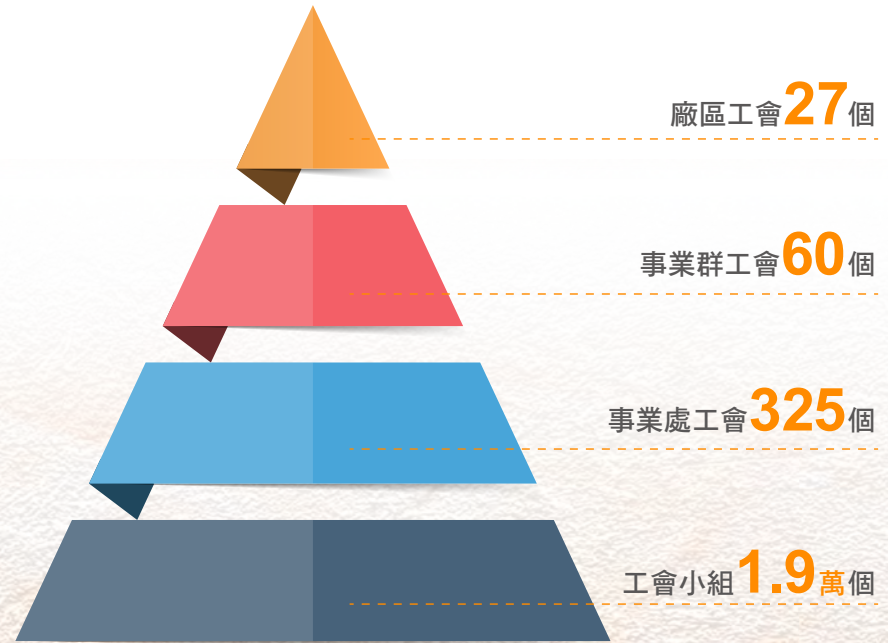
在最新的《集團集體協議》明訂，保障員工就業權利，涉及員工切身利益的規章制度和重大決定，須提前30個工作日通過公告等形式告知員工，在《集團工會聯合會展開集體協商要約書》、《關於對集團工會聯合會展開集體協商事宜的復函》亦有載明諮商和談判的相關條款。此外，為保障員工結社自由，在員工手冊中明述員工權利。

集團設有工會聯合會組織（以下簡稱工會），建立四級管理五級層面的工會組織系統，採取自下而上、公開民主的原則，工會小組長由會員自願競選，各級工會委員由選舉產生。員工在入職時即詢問其加入工會的意願，並讓員工

自願性加入，2021年約有95%員工參與工會。集團工會簽訂《富士康科技集團集體協議》適用於集團96家法人公司，為員工提供基本保障。2021年，集團19個園區工會共召開21次職工代表大會，表決攸關員工權利義務的議題。

此外，集團已推動工會智慧轉型，形成更完善的智能系統，如成立智慧工會建設專案組，以「互聯網+工會」雲服務模式，將PC端與APP端相結合，開發涵蓋工會建設、勞工保護、員工優惠、技能培訓、員工訴求全業務職能的綜合服務平台。

工會組織結構圖



員工溝通與申訴管道

為了更廣泛地採納員工之意見和建議，傾聽員工之心聲，快速為員工排憂解難，集團工會整合所有資源，在各廠區設立統一之關愛、維權、扶助等訴求熱線及職能部門辦公電話。通過工會信箱、主席信箱、主席熱線、維權熱線、幫扶熱線、工會網站等 6 類 26 種維權機制，使員工、親屬與供應商等可以在第一時間聯繫工會組織，為相關者提供 24 小時便捷、高效之服務，保障職場與生活權利。

2021 年集團成立專案團隊，對首重的溝通管道 78585 熱線進行升級。升級後的熱線，智能化程度更高，接線速度更快，使申訴事件處置效率更高效，特別是對疫情防控常態化下的心理健康服支持，發揮了更好的作用。全年接受員工諮詢 15.3 萬通，接受員工心理諮詢 2,120 人次。

溝通與申訴管道

爭議調解	勞動爭議調解委員會
座談訪談	座談會、走訪 (餐廳、宿舍、產線)
信箱郵箱	工會信箱、主席信箱
熱線電話	關愛熱線、維權熱線、主席熱線
法律援助	律師入企
網站來訪	工會網、員工關愛中心

集團提供 7*24 小時全年無休溝通熱線，若您有需要，歡迎撥電熱線：

- 請幫我幫我 (關愛熱線 78585)
- 愛我幫幫我 (心靈熱線 25885)
- 婚姻調解室 (譚老師熱線 18675578585)

成果

78585
關愛熱線

共計回復 **192,184** 通，訴求在線解決率 **92.97%**，訴求結案率 **99.57%**

25885
心靈熱線

共受理心理諮詢 **1,040** 人次；展開心理健康輔導 **22** 場，**510** 人參加

心理健康
培訓

112 場，**5,500** 人次參訓。

調解勞動
爭議

163 例，調解成功率 **84.7%**

審核違紀
處理案例

19,877 份，駁回 **21** 份。

法律諮詢
服務

166 件



員工關愛交流會

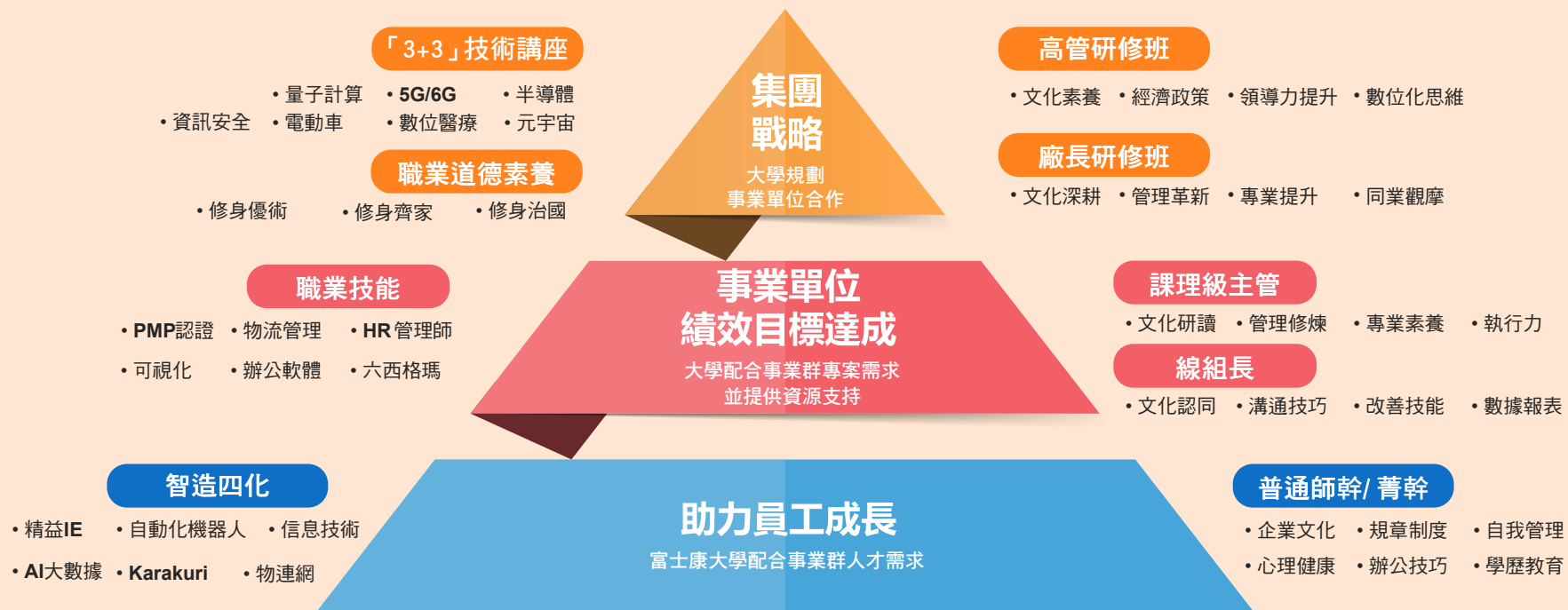
教育訓練

集團朝向「3+3」轉型發展，積極培養數位時代所需之人力資本。為此，集團建置 E-Learning 學習專區，拓展多元學習資源與管道，支持永續成長並滿足員工終身學習需求。

集團遵循「培育人才、理論與實務結合、學以致用、終生學習、教學相長」的目標，設立富士康大學，賦予提升人力資源發展、轉型升級、企業文化及經營理念的重要任務，作為人才培育與創新培養的搖籃。同時，為鼓勵員工學習，集團將員工培訓學分與年度績效考核掛勾，作為員工在晉升、獎金發放時的參考。

人力發展訓練策略

工作方向---上承戰略 對標績效 助力成長



- 人才發展平台：**
1. 營造崇尚學習的環境，打造學習型組織
 2. 完善數字化與專業化的學習平台
 3. 持續開發各類專業課程體系與課件

全方位人力發展系統

管理人才培訓發展體系



入職培訓	通識培訓	線組長培訓	課級培訓	廠長研修	高階主管研修
<p>集團文化</p> <p>集團簡介 發展歷史 企業文化 發展戰略 工作環境 核心價值觀</p>	<p>職業提升</p> <p>職業發展 專案管理 公文寫作 商務英語 商務禮儀 思維力提升</p>	<p>角色認知</p> <p>工作職責 行為規範 日常管理 現場管理</p>	<p>管理提升</p> <p>組織角色與溝通技巧 問題分析與解決 現場安全管理</p>	<p>企業文化深耕</p> <p>企業文化與核心價值觀 SER行為規範與安全領導力</p>	<p>文化與價值觀</p> <p>企業文化塑造與管理 企業文化與價值觀研討</p>
<p>規章制度</p> <p>人資政策 弊端防治 資訊安全 工業安全 消防安全 防疫安全</p>	<p>辦公技能</p> <p>Excel、PPT 圖表與數據可視化</p>	<p>管理技巧</p> <p>高品格溝通 衝突管理 高效工作教導</p>	<p>專業能力</p> <p>精益思想與基礎方法 六西格瑪黃帶</p>	<p>運營管理</p> <p>釋放領導潛能 企業數位化轉型 智能製造精益體系 理性經營與決策沙盤模擬</p>	<p>政策規章</p> <p>粵港澳大灣區政策解讀 企業社會責任 法規政策及規章制度</p>
<p>自我管理</p> <p>團隊合作 有效溝通 陽光心態 高效執行 情緒與壓力管理</p>	<p>職業認證</p> <p>PMP認證 內審員認證 HR管理師 經濟師 內部講師認證</p>	<p>改善技能</p> <p>8S與目視管理 問題發現與解決 八大浪費 設備管理 品質管制 產能管理</p>	<p>數位轉型</p> <p>數源思維 數據分析常用方法</p>	<p>標竿參訪</p> <p>業界標竿企業參訪 燈塔工廠參訪</p>	<p>運營管理</p> <p>企業戰略 組織變革 創新設計 Mini-MBA 讀懂三張報表 數位化轉型標竿參訪</p>

← 內部講師資源 → 外部講師資源 →

線上學習平台 + 實體課堂研修

2021 年度培訓項目

2021年培訓項目與數據

集團戰略

- 「3+3」專區：114門課程（202部課件） 6.1萬人次學習
- 「安全生產培訓」專題：90門課程（156部課件） 453萬人次學習

企業文化

- 高階主管修身治「國」：1,825人
- 中階主管修身齊「家」：18,000人
- 基層主管修身優「術」：55,860人

新進幹部

- 新進師幹：2,005人
- 菁幹班：19個外廠區共1,952人

菁幹班

- 高階研修班：2期，71位高管訓
- 卓越廠長班：4期，122名廠長參訓

智造四化

- 智能製造學院專區：新上架68門課程（574部課件）、優秀提案506件，21.1萬人次學習
- 認證培訓：49期，1,772人，830人認證合格，專題訓練：67期，5,792人次

線上實體培訓平台

- 平台新增86萬用，8,223部課件
- 協助各群展開安全/防疫/新人訓等培訓1,300場，覆蓋83萬員工
- 殘疾人：崗位適應性評估1,390個，招募定崗657人
- 學歷教育：就讀總人數3,537人，中專204人，大專2,209人，大學1,086人，碩博士38人

於 2021 年，集團總計投入 1.51 億元新台幣於富士康大學，並為員工提供培訓 7,308 萬小時，故集團每名員工接受所有類型訓練（含通識類、管理類、技術 / 專業類、學歷教育）的平均時數為 77.2 小時 / 人（其中每名女員工接受訓練的平均時數為 77.2 小時，男性員工為 77.1 小時）。學歷教育方面，富士康大學在 19 個廠區與 41 所高校展開了在職學歷教育，為員工提供便捷的在職進修通道，以提升員工綜合素質與專業能力。集團與多間大專院校合作（包含台灣大學、清華大學、交通大學、武漢大學、西安電子科大等），提供員工可繼續投入於學習，於 2021 年共有 7,255 人在讀，共 3,062 人畢業，其中大學及以上畢業學生 1,010 人，畢業論文 1,010 篇，80% 與現有工作崗位相關，促使集團發展與員工職涯達到雙贏。

課程類別時數人次表

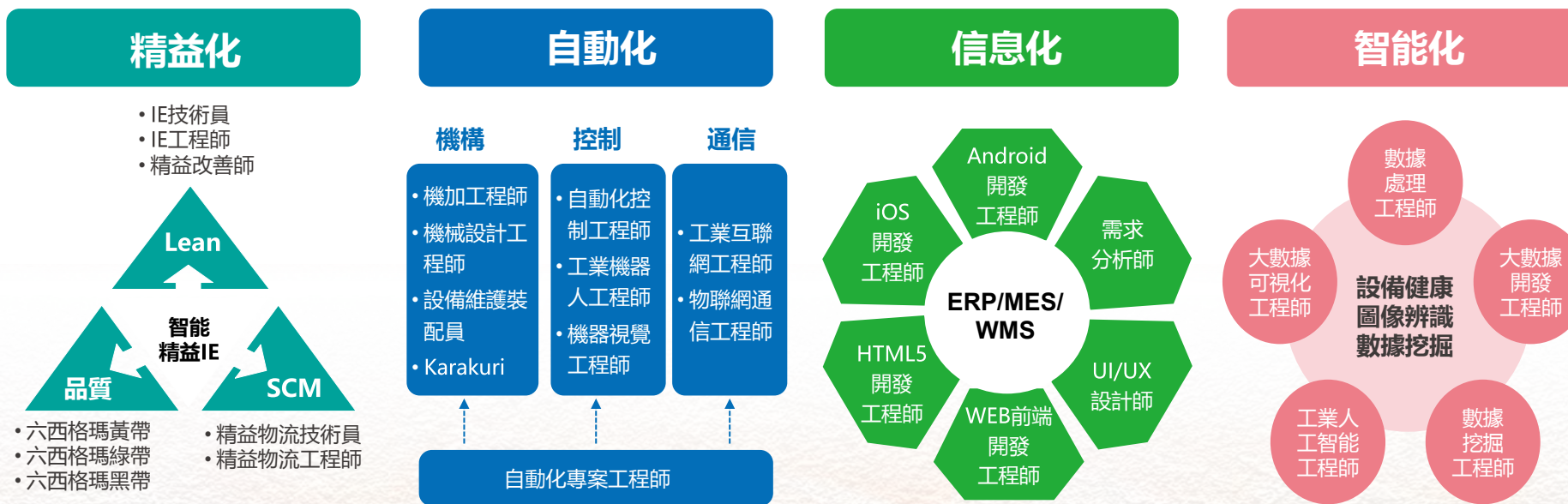
課程類別	時數 (小時)	人次
通識類	38,926,237	18,901,033
管理類	3,664,432	1,497,448
技術 / 專業類	22,552,426	10,138,039
學歷教育	812,320	1,218,480
合計	73,087,033	35,379,732

為配合集團的 F3.0 轉型目標，建立了智慧製造「四化」人才培育系統，提供員工實體與線上教育訓練，建立智慧與數位化文化，為未來前瞻技術儲備人才。

智能制造「四化」人才培養體系

組織管理

- 數位化運營戰略
- 數位化績效管理
- 數位化價值流程圖
- 數位化敏捷組織
- 數位化人才獲取



文化體驗

- 數位化素養（道德/保密/開放/共用）
- 數位文化環境（辦公/看板/報表等）
- 文化理念普及（講座/論壇/競賽等）
- 標竿/燈塔工廠

精益化 (337人)

自動化 (647人)

信息化 (288人)

智能化 (500人)

智能製造「四化」實訓室

精益實訓室



- 培訓項目**
- IE技術員
 - IE工程師
 - 精益改善師

機器人實訓室



- 培訓項目**
- 軟件模擬仿真
 - 機器人實操演練
 - 軌跡模組
 - 高速定位模組
 - 擺盤模組

自動化實訓室



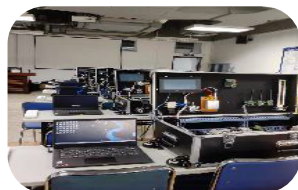
- 培訓項目**
- 工業軟件類培訓
 - 數據通信類培訓
 - 自動化硬件安裝調試培訓

Karakuri實訓室



- 培訓項目**
- 精益機關術培訓
 - 樂高智能工廠仿真
 - 3D機構件建模

物聯網實訓室



- 培訓項目**
- 工業互聯網&物聯網人社局認證考點
 - 物聯網裝配員/工程師
 - 工業互聯網裝調員/工程師

信息化與人工智能實訓室



- 培訓項目**
- 大數據架構師
 - 大數據分析師
 - 數據可視化

富學寶典 E-Learning 學習專區

為開設多元學習資源管道以滿足員工終身學習需求，集團設有富學寶典 E-Learning 學習專區，導入內部及外部講師的專業、通識，以及管理類課程，提供集團同仁不受時間地點限制且豐富多元的培訓資源。此外，富學寶典利用數據分析，綜合學員的點擊、學習行為，以及職系等資料，利用詞向量的比對和協同過濾等處理方法，給予同仁客製化的培訓體驗。

平台功能



課程資源

提供完整的課程體系及豐富的多媒體課程學習資源

專區服務

為事業群建置專屬學習平台保證內容的公開化及私密化

學習管家

學習任務/即時提醒/智能分析/學情看板

線上直播

支持線上直播教學/即時互動討論與答疑