

# 國家人才發展獎

2025 National Talent Development Awards

紀念專刊



頒獎典禮花絮

# 序文

PREFACE



## 引領群倫，帶動人才發展風潮

為獎勵推行人才發展績效、樹立標竿學習楷模，提升我國整體人才發展水準及強化人力資源發展，進而帶動人才投資風潮與學習風範，勞動部自 2015 年起開辦「國家人才發展獎」(National Talent Development Awards, NTDA)，整合「國家人力創新獎」與「國家訓練品質獎」的人才創新發展與訓練品質提升精神，並與國際人資獎項評審指標接軌，以達成擴散人力資源發展領域卓越觀點及創新方法之外溢效果。

本獎項設有「大型企業獎」、「中小企業獎」、「機關(構)團體獎」、「非營利團體獎」與「傑出個案獎」，評審分資格審查、複審(含實地審查)與決審三階段，其評選重點包含人才發展體系運作、人才發展績效連結、人才發展創新性及效益擴散與人才發展永續性及多元性等構面，期盼透過層層把關的嚴謹審查制度，發掘更多具前瞻性發展的績優單位，共創活絡與創新性的勞動力發展環境。

本案例專刊收錄「2025 國家人才發展獎」共 16 家獲獎單位推動人才發展的運作模式及其卓越事蹟，傳遞其人才發展理念與執行面的成功經驗，引領各界人才發展風潮，追求卓越，超越顛峰，促進人力資源提升社會的典範，進而帶動產業升級，以優質人力奠基我國經濟發展的根基。

# 目錄

CONTENT

**【大型企業獎】**

中強光電股份有限公司	08
玉山商業銀行股份有限公司	12
精誠資訊股份有限公司	16
遠傳電信股份有限公司	20
輝瑞大藥廠股份有限公司	24

**【中小企業獎】**

台華精技股份有限公司	30
徠通科技股份有限公司	34

**【機關（構）團體獎】**

台灣電力股份有限公司訓練所高雄訓練中心	40
財團法人金屬工業研究發展中心	44

**【非營利團體獎】**

社團法人多扶無障礙生活與交通發展協會	50
財團法人臺中市私立童庭社會福利慈善事業基金會	54

**【傑出個案獎】**

凱基商業銀行股份有限公司	60
裕元花園酒店股份有限公司	61
群亞國際股份有限公司	62
漢來美食股份有限公司	63
慶鴻機電工業股份有限公司	64

(依各類組得獎單位名稱筆畫順序排列)

**【專刊附錄】**

2025 國家人才發展獎評審委員名單	68
歷屆 (2015~2024) 得獎名單	70



2025 National Talent Development Awards

LARGE ENTERPRISE AWARD

# 大型企業獎

中強光電股份有限公司  
玉山商業銀行股份有限公司  
精誠資訊股份有限公司  
遠傳電信股份有限公司  
輝瑞大藥廠股份有限公司  
(依名稱筆畫順序排列)



## 【得獎單位介紹】

負責人：張威儀 董事長  
 設立日期：民國 81 年 6 月 30 日  
 員工人數：約 1,600 人  
 營業項目：電子零組件製造業

# 中強光電股份有限公司

## | 人力發展創新特色

中強光電推動人才韌性化支持企業核心策略與永續發展，將人才培育等公司治理指標納入高階主管績效目標。結合職能體系與 EZ Learn 數位平台，打造線上、實體與 OJT 整合的多元學習架構，培養兼具創新與永續思維的人才。秉持 R.I.S.E. ( Responsibility 責任、Innovation 創新、Superiority 卓越、Entrepreneurship 開創 ) 企業文化核心價值，建構雙軌職涯與全球輪調機制，協助人才拓展國際視野，在世界舞台實現專業與夢想。



## | 經營理念與願景

秉持「成為受產業及社會尊敬的標竿企業」願景，致力成為全球顯示技術的領導者，透過穩健本業、技術創新與永續轉型三大策略，回應市場變化與產業升級挑戰，強化核心競爭力與成長動能，以光耀經濟為基礎，點亮社會的每個角落，創造綠色光景，讓每個人都能擁有永續發亮的未來。



## | 人才發展擴散效益

### 一、職能為本，精準回應組織發展

以職能為核心，確保人才發展與策略緊密連結。建立核心、專業與管理三大職能架構，並依事業發展滾動修正，形成前瞻性職能藍圖，指引各職系發展方向。透過研發、業務與管理等學程推動訓用合一，確保課程對接職能應用，強化學習轉化與實務成效，展現組織育才的系統性與精準度。

### 二、內部講師與 AI 驅動，深化專業學習

以專業人才驅動智慧製造與綠色設計，推動組織升級。成立精實學院導入(工業物聯網)、RPA(流程機器人)與 Power BI(互動式可視化報表)，培養數據分析與流程改善能力，將永續設計與低碳技術納入職能指標，結合創新提案大賽推動落地應用，年節省工時 1,500 小時，廠區年度節約費用達 1,000 萬以上。建立內部講師制度，培育 302 位跨領域講師，形成橫向知識流動與經驗傳承機制。結合職能導向課程設計與 AI 工具應用，發展個人化學習路徑，打造「學習—實踐—創新」的智慧學習生態，深化專業力與組織知識資產。

### 三、翻轉 Z 世代，打造從留任到賦能的永續鏈

客製化打造「Be A Giver 青年培力計畫」，培養 Z 世代同仁成為數位講師與跨部門分享者，參與培力計畫 1 年後留任率與晉升率分別達 93% 及 32%，展現學習轉化為成長動能的成果，並將 Giver 精神延伸至「企業書院」，由 Z 世代同仁擔任校園大使，推動產學接軌，擴散企業育才影響力。



## | 組織成果與社會成效評估

### 一、各階人才穩定接班，驅動新創事業再成長

透過高階人才培育方案 ( Executive Development Program, EDP ) 與接班梯隊機制，有效穩定核心接班團隊延續與運作，並結合內部創業成立 8 家新創事業，打造企業第二成長曲線。

### 二、擴大 ESG 影響力，邁向 2050 淨零與綠色供應鏈共榮

以 2050 年淨零為目標，結合產品研發與綠色設計理念，推動低碳技術創新，持續投入無汞固態光源投影機、智慧顯示器與 AR 嵌入式投影等高階應用，產品年減碳達 22,884 噸。並攜手供應商共築綠色生態鏈，永續供應商行動落實率高達 96%，展現產業領航與永續實踐的標竿實力。

### 三、專業與創新成果獲國際肯定

深耕人才發展與永續創新，屢獲國內外獎項肯定。榮獲「HR Asia 亞洲最佳雇主獎」、「人才發展領袖獎」，同時以數位轉型成果獲頒「數位轉型鼎革獎－製造業楷模獎」，並兩度入選「Clarivate 全球百大創新機構」。研發成果「智慧隱視顯示器」，更成功導入歐系車廠量產，展現人才專業與研發創新結合的具體成效。

### 四、幸福共榮與社會擴散，從友善職場到永續行動

推動彈性工時、黃金旅遊週、智慧健身房與健康促進方案，打造幸福友善職場。女性高階主管比例達 28%，身心障礙者進用率高於標準，員工留任率達 91.8%。

將光電專業對外延伸至教育、醫療與社區領域，推動教育平權、數位學習、長照陪伴與職涯探索等方案。鼓勵員工擔任志工，服務總時數達 3 萬 4,591 小時，累積投入達 2 億元，服務 9 萬 7,199 人次。榮獲「AREA 亞洲企業社會責任獎」、「CHR 健康企業公民獎」、「體育署運動企業認證」、「APSAA 亞太永續行動獎 SDG4 教育品質金獎」、「EcoVadis 永續評比金牌 ( 全球前 2% )」等多獎項肯定，持續以行動擴散永續影響力。



## | 人力資源之期許

秉持「人才是公司最重要的資產」，致力營造多元共融與友善的職場文化。持續推動創新，鼓勵跨域學習與國際輪調，讓員工在多元舞台中展現潛能。透過完善的人才培育機制與開放溝通環境，促進專業精進與組織共創，實現個人價值與企業永續並進的願景。



## | 獲獎關鍵

以「人才韌性」為人才發展核心目標，透過高階 EDP 搭配 HiPO 高潛人才專案，培育中高階主管並打造穩健接班梯隊，整體晉升率達 57%；同時積極鼓勵內部主管創業，成功孵化 8 家新創事業；自 2005 年導入內部講師制度，推動知識流動與經驗傳承，累計培訓 302 位跨領域講師，展現企業學習文化的高度成熟與韌性組織的實踐力。





## 【得獎單位介紹】

負責人：黃男州 董事長  
 設立日期：民國 81 年 1 月 16 日  
 員工人數：約 8,853 人  
 營業項目：個人金融、法人金融、  
 私人銀行與財富管理、數位金融及  
 信用卡服務

## 玉山商業銀行股份有限公司

## | 人力發展創新特色

玉山銀行自 1992 年創立以來，秉持「先培育人才，再經營事業」的理念，因應第四個十年，推動 LEAD 人才發展策略，將「Leadership 領導力、ESG 永續發展、AI 賦能、Development 業務發展」四大關鍵面向納入培育體系，並以「3E 培育 ( Education 教育訓練、Exposure 互動學習、Experience 經驗學習 )」打造多元學習體驗，從理論到實務，全面提升能力。



## | 經營理念與願景

秉持「建立制度、培育人才、發展資訊」的核心策略，以「專業 E、服務 S、責任 B」為經營理念，致力成為金融業模範與服務標竿，實踐「臺灣的玉山、世界的玉山」願景，成為「世界第一等的企業公民」。由專家領航，打造具創新文化的學習型組織，邁向基業長青與永續經營。



## | 人才發展擴散效益

### 一、承接玉山發展策略的「LEAD 人才發展架構」

#### (一) Leadership 領導梯隊培育

深耕領導梯隊，設計實務課程，培育具關鍵影響力的金融人才。

#### (二) ESG 金融永續影響力

董事會設有「永續發展委員會」指導永續發展政策，將永續元素融入各層級培育，讓永續成為員工的共同語言。

#### (三) AI 科技賦能

設置「科技諮詢委員會」深化跨界、跨域、跨產業交流，更賦能員工學習 AI 技能、應用 AI 工具，將 AI 融入業務流程與服務場域。

#### (四) Development 業務發展

結合產業趨勢與內外部觀點，設計各職系專業課程，落實組織策略及拓展業務範疇。

### 二、具韌性與競爭力的創新文化

(一) 每年舉辦「創新競賽」，鼓勵員工從工作中發掘創新機會，透過跨部處合作，將創意轉化為貼近市場、具可行性的產品與服務，提升整體競爭力。

(二) 近 3 年培訓質量並進，驅動各職系財務績效持續成長，除近 3 年財務目標均達標外，人力資本報酬率亦逐年提升。

### 三、以人為本，打造玉山人快樂的第二個家

(一) 創建多元暢通的溝通管道，每年進行員工敬業度調查。近 3 年同仁對 LEAD 策略四大面向認同度皆維持 85% 以上。

(二) 提供多元且優於法令的員工支持措施，推動「友善職場」、「母性關懷」、「健康促進」及「家庭參與」，提升員工向心力，增進歸屬感。

(三) 因應海外業務發展，持續深化海外單位業務交流與合作，並重視各地 Local Talent 的培育與關懷，展現企業凝聚力與國際人才發展成果。



## | 組織成果與社會成效評估

### 一、產學深度合作，發掘新世代人才

- (一) 與教育部共同舉辦人工智慧公開挑戰賽，聚焦金融前線議題，並鼓勵參賽者將競賽成果投稿學術期刊，促進學術研究與實務數據的結合與應用。
- (二) 透過專業 Mentor 制度，打造兼具專業與職涯發展的實習方案。近 3 年實習生轉正率與錄取率持續成長，培育金融人才，也為企業永續發展注入新動能。

### 二、AI 科技賦能，驅動普惠金融

- (一) 擔任金管會「數位金融實務規範」工作圈召集人，並與數位發展部成立「防詐實驗室」，結合跨業夥伴強化金融防詐。
- (二) 與世界級企業建立戰略合作關係，擴大 AI 在金融領域的應用。

### 三、培育永續人才，發揮金融關鍵影響力

- (一) 建置永續轉型平台一站式顧問服務，支持高資產顧客及中小企業客戶的永續發展需求，協助超過 60 家企業、提供 300 次以上諮詢服務。
- (二) 自 2021 年起舉辦「玉山 ESG 永續倡議行動」，號召國內外企業、醫療院所、大專院校以及跨領域專家，攜手打造永續生態圈，推動 ESG 成為臺灣產業競爭力的新語言。



## | 人力資源之期許

秉持「先培育人才，再經營事業」理念，深信人才永續發展是玉山的核心競爭力。面對領導力傳承與永續轉型的挑戰，持續強化領導與專業職能，並積極推動 ESG 永續金融與 AI 賦能，建立從新進行員至領導梯隊的完整培育機制，促進跨世代文化與價值觀的傳承。持續強化人才競爭力與組織韌性，透過實際行動為社會創造正效益，致力回饋員工、顧客與社會，期望成為員工、顧客及這塊土地的最愛，攜手志同道合的企業邁向共融共好的永續未來。



## | 獲獎關鍵

以 LEAD 策略為核心，展開人才培育目標，近 3 年透過中高階主管培育班，培育 500 位以上關鍵人才，晉升率達 56.63%，2024 年人力資本報酬率超過 300%，對比同規模產業名列前茅；近 10 年市值成長 3 倍，以永續、人文、科技與創新的理念改建人力發展中心，實踐人才永續發展目標與承諾。





## 【得獎單位介紹】

負責人：林隆奮 董事長暨總經理  
 設立日期：民國 86 年 1 月 7 日  
 員工人數：約 2,288 人  
 營業項目：資訊軟體及資訊供應等  
 與系統相關服務業

## 精誠資訊股份有限公司

## | 人力發展創新特色

## 一、策略整合：從經營藍圖到人才發展實踐

規劃短中長期發展藍圖，導入 TTQS 人才發展品質管理系統及建置技術發展委員會，形成從經營策略到人才培育的閉環管理。透過定期盤點職能缺口與技術需求，確保科技力與人才資本同步進化。

## 二、技術力與人才發展雙引擎化

推動深度結合「事業經營版圖、技術藍圖、個人學習地圖」培訓架構，追蹤單位同仁訓練需求與學習成效，由「個別努力」轉向「系統培育」，形成跨部門知識循環，建立學習型組織文化。

## 三、課程優化創新、數位升級與建構健康職場

持續優化訓練設計，推出「新進同仁訓練營」與 ESG 課程，強化傳遞企業文化及擴散永續意識。另建置「精誠 e 學園」數位整合平台，輔以外部數位課程資源，導入人臉辨識簽到與線上課程管理；同時升級健身設施，推動健康促進與幸福職場，持續注入推動人才永續動能。



## | 經營理念與願景

### 一、願景：成為世界級的軟體公司

以「成為世界級的軟體公司」為願景，秉持「為股東創造最大價值、為企業創造指數型成長」使命，並以「客戶心中最會合作連結、放大價值的公司」為生態定位，傳承「信念加善念、賺有意義的錢、做有影響力的事」企業精神，致力以科技提升正面影響力。

### 二、永續精神：科技行善 Tech for Good

以「科技行善」永續精神，持續推動「數位 × 影響力」雙軸轉型，將科技應用於促進社會福祉與企業永續發展，串聯產官學研夥伴，共創永續價值鏈。

### 三、人才願景：為臺灣培養世界級軟體人才

以「為臺灣培養世界級軟體人才」為目標，驅動創新應用與技術升級，並以「培育人才、新創合作、社會參與」三大主軸，推動 YTP 少年圖靈計畫 ( Young Turing Program )、SEI 菁英實習計畫 ( SYSTEX Elite Internship Program ) 等多項社會共融計畫，持續強化國家數位競爭力。

## | 人才發展擴散效益

### 一、創新架構帶動策略落實

透過技術發展委員會推動與集團經營方向一致的技術發展培訓架構，深度連結人才成長與策略發展，定期校準六大核心技術力、設計個人化學習路徑，強化員工技能應用與組織成長動能。近 3 年累計培訓 2.6 萬人次、21 萬小時，成功建立前瞻且永續的技術團隊。

### 二、制度深化促進專業成長

導入 PM 分級制度，結合訓練、認證與激勵，截至 2024 年取得 PMP 與資安證照超過 300 張，提升專案品質與管理效能，並透過精誠 e 學園整合學習歷程，強化訓練追蹤與決策效益。

### 三、產學共育擴散社會影響

長期推動 SEI 菁英實習計畫與 YTP 少年圖靈計畫，累計培育青年人才逾數千人次，並運用社會投資報酬率 ( SROI ) 方法、評估 SEI 計畫每投入 1 元創造 2.288 元社會價值。

### 四、促進創新與永續文化

內部舉辦「GenAI 創新競賽」激發 AI 應用創意；推動 AGP 新創加乘器計畫 ( AI+ Generator Program )，累計協助 52 家新創導入市場。透過技術論壇、校園參訪與產學合作專班，形成持續擴散的學習網絡。

## | 組織成果與社會成效評估

### 一、建構幸福職場與健康福祉制度

秉持「以人為本」理念，持續投入推動健康促進行動，並在 2023 年首度實施健康風險評估，藉此強化全方位健康照護計畫。推動「精誠寶實快樂成長基金」及優於法令的假別措施，支持員工在職涯與家庭間取得平衡，近 1 年育嬰留停復職員工留任率 100%。藉由強化員工職涯多元發展及健康照顧各項機制，使整體離職率平穩略減，建構穩固發展基石。

### 二、多元、平等、共融與社會參與成效

致力於推動性別平權，營造性別友善職場氛圍，促進女性參與 STEM ( Science、Technology、Engineering、Math ) 領域職涯發展。長年超額進用身心障礙員工，並優化無障礙設施與人權教育課程，榮獲「健康企業公民金獎、工作生活平衡獎」等多方肯定，展現持續深化的多元共融永續實踐。



## | 人力資源之期許

面對快速變動的數位 AI 時代，將人力資源部更名為人才資本中心，期許不僅作為後勤支援單位，更要成為推動組織轉型與文化升級的關鍵動能，並以「人才為本、策略為導」思維，持續深化人才培育、激勵機制與職涯發展路徑，共同打造兼具專業力與創新力的企業團隊。同時，結合永續治理精神，營造多元共融與幸福職場，讓每位員工能在精誠找到價值、展現潛能，凝聚全體的學習能量與成長意志，穩健邁向「成為世界級軟體公司」的願景之路。



## | 獲獎關鍵

透過「事業經營版圖、技術藍圖、個人學習地圖」的職能培育與六大技術力學習架構，打造高效培訓體系，近 4 年訓練投入超過新臺幣 1 億 450 萬元、訓練逾 15.3 萬人，人均產值提升至 840 萬，成長 20.6%；連續 9 年辦理 YTP 少年圖靈計畫，推動軟體人才向下扎根，累計 4,469 人次國高中生參與，將人才養成轉化為社會共育，實為典範。





## 【得獎單位介紹】

負責人：徐旭東 董事長  
 設立日期：民國 86 年 4 月 11 日  
 員工人數：約 5,345 人  
 營業項目：電信與通訊業務、企業  
 與科技解決方案

## 遠傳電信股份有限公司

## | 人力發展創新特色

遠傳電信以人才永續發展體系為核心，透過資通訊專業，培育前瞻技術人才，從學習到實踐、從培訓到實戰，開展 AI 賦能藍圖，推行人才永續菁英計畫，领航產業永續轉型。



## | 經營理念與願景

遠傳電信為國內三大電信業者之一，提供國內外固定通信、行動通信、網際網路等服務，致力成為以大人物技術（大數據、人工智慧、物聯網）持續提供創新數位服務與企業應用解決方案的科技服務公司，實現「生活有遠傳，溝通無距離，人生更豐富，地球更永續」的企業願景。對消費者以連結你我的世界，讓它更便利、更安全、更溫暖、更永續為使命；對企業以與時俱進的資通訊科技，協助每一個企業提高生產力、競爭力和永續力，成為企業數位轉型的最佳夥伴，並承諾以創新及熱情超越客戶期望、成為員工首選企業、創造股東最高價值、致力於企業社會責任及環境永續發展。



## | 人才發展擴散效益

### 一、從學習到實戰，3E 打造 5G 人才新典範

結合 5G、AI、VR 等前瞻技術，發展多項 PoC ( Proof of Concept ) 驗證與專利成果，已累積獲得超過 20 項專利，培育「大人物」與跨專業人才。

### 二、持續辦理黑客松競賽，以賽代訓，培養技術人才

運用「以賽代訓」機制，已連續舉辦 5 年黑客松競賽，藉以激發員工跨部門合作與技術創新能力，提升員工實戰經驗與敏捷思維，促進組織內部的學習文化與創新氛圍，展現人才發展與數位轉型上的前瞻視野與實質行動。

### 三、運用數位工具 AI 及團隊網絡，推動創新工作模式

協助員工將 AI 數位工具融入工作，多管齊下規劃系列課程與活動，透過「AI 賦能學習藍圖」涵蓋素養文化、AI 工具及管理營運等課程，強化員工數位技能並促進技術應用。

### 四、鼓勵參與產業、回饋社會，轉化職能實戰

透過制度化的鼓勵機制，支持員工協助銜接學界與產業職能，也將外部洞察與實務經驗回饋至公司，深化企業職能應用並促進人力資源創新，與產業發展接軌。



## | 組織成果與社會成效評估

### 一、攜手供應鏈夥伴共邁淨零

發揮影響力，帶動上下游永續共學模式，包括推動在地及綠色採購，供應鏈永續風險評鑑、高風險廠商改善等，透過「以大帶小」模式，攜手合作夥伴共同提升產業永續競爭力，目標在 2030 年共同達成減碳 42%。

### 二、運用本業優勢，打造資安人才庫

積極導入 AI 技術與資安管理系統，AI 簡訊防詐服務於 2022 年底上線後，已累積攔截超過 400 萬則詐騙簡訊；同時推動資安人才培育方案，並透過產學合作在校園培育超過百位資安人才。

### 三、打造綠色醫療新典範，二度輸出國際

攜手合作夥伴建置首座「醫療永續雲」，協助醫院減碳並自動生成永續報告，並將「5G 遠距診療平台」輸出帛琉與印尼，促進醫療體系數位轉型。

### 四、青銀共學、共好創新

持續打造多元友善職場和完善的培育體系，致力營造多元工作環境外，也投入幼小學童、新鮮人職場接軌、中高齡屆退人員輔導等計畫，包含「百萬學童：世界公民素養教育計畫」共有超過 1,000 名學童參加、「ATCC 全國大專院校個案賽」協助逾 200 位同學培養實戰簡報提案力。

### 五、新創加速器驅動創新，助攻成長與轉型

成立「遠傳新創加速器」，協助新創公司進行營運體質改造、解決方案優化及市場擴展，累積新創企業夥伴達 41 家，創造數位轉型新商機突破 2.3 億元，成功吸引投資及增資金額超過 4.5 億元，成為企業創新與社會人才培育的雙贏平台。



## | 人力資源之期許

以「關懷、誠信、創新、敏捷、協作」五大企業核心價值，倡議並具體實踐「意義與價值、多元與包容、獎酬與激勵、身心與健康、培育與成長、溝通與體驗」六項指標，深信「好的工作環境才能留才育才」，持續在 DEI (多元、平等、共融) 和人才發展投入，實現企業與員工共同成長的永續願景。用心投入人才發展，與員工關懷更貼近，為人才永續規劃更遠，致力於企業社會責任及環境永續發展。



## | 獲獎關鍵

積極推廣 5G、AI 遠端服務應用，迄今累積 20 多項專利，同時發展綠色醫療、智慧維運及生物多樣性研究等，縮減民眾偏鄉就醫成本、輔導新創企業提升商機及跨域技術能力人才養成，累積新創企業夥伴達 41 家；面對高齡社會趨勢，資深員工享有持股信託、年資獎、退休資訊站與準備站等措施，為員工久任及退休提前準備，持續優化幸福職場理念。





## 【得獎單位介紹】

負責人：葉素秋 總裁  
 設立日期：民國 51 年 1 月 6 日  
 員工人數：約 302 人  
 營業項目：西藥及醫療器材批發 / 零售

## 輝瑞大藥廠股份有限公司

## | 人力發展創新特色

輝瑞大藥廠積極導入創新的人才發展策略，賦權員工釋放潛能，共同實現願景，鼓勵員工以非線性、多元化的方式 (Zig-Zag Growth Path · 多元職涯發展) 探索職涯可能性，結合數位科技、國際合作與多元文化，打造具前瞻性的學習與職涯發展環境，期許透過永續的人才發展機制，培育未來領導者並發揮影響力，為企業與社會創造長遠價值。



## | 經營理念與願景

以「持續創新以改變病患生命」為企業願景，致力為病患帶來更多突破性的治療，改善病患生活品質，並以「勇氣、卓越、平等、喜悅」為核心價值，推動多元、平等與共融 (DEI) 文化，同時深耕在地公益，展現企業社會責任，打造兼具人文關懷與永續發展的醫藥環境。



## | 人才發展擴散效益

### 一、結合數位科技，強化工作效益與創新

持續導入創新科技，從智慧選才到數位工作流程，提升效率與敏捷度。透過全球職涯機會、履歷分級與科技化面試，確保公平選才；每位員工配備數位工具並享有科技學習資源，加速數位轉型與職涯進化。

### 二、打造無邊界的學習體驗，培育跨領域人才

推動人才共享管理，鼓勵員工跳脫傳統職涯框架，以 Zig-Zag 多元職涯發展模式探索潛能，促進跨部門學習與價值共創。打造 Growth Gig 職涯歷練機會，促進跨領域發展；透過 Growth Universe 與 Pfizer Learning Academy 連結全球資源，實現學習無界、成長無限。

### 三、以企業文化為基礎，驅動領導力與影響力

強化行為導向領導力，落實於人才培育與績效管理，深化價值認同。由員工自組 DEI Council 推動多元、平等與共融文化，主導策略與倡議，延伸影響至病患與社會。結合 ESG 理念，強化人才永續，並將臺灣人才推上國際舞台，提升臺灣人才競爭力。



## 組織成果與社會成效評估

### 一、從校園到全球舞台，打造人才成長新典範

- (一) 相較前一年招募時長縮短 17%
- (二) 30% 職缺由內部同仁積極轉調發展
- (三) 平均每年 30% 同仁獲得 Zig-Zag Growth Path 多元職涯調動，包括晉升、職務派任 (Secondment)、跨領域職涯歷練 (Growth Gig)
- (四) 員工及主管性別比例平等
- (五) 近 3 年培育專業職能人才 64 人次，包括行銷、業務領導力與市場准入等
- (六) 近 3 年培育出 20 位員工擔任全球或區域層級要職
- (七) 與 5 所指標性大學簽定人才培育合作備忘錄

### 二、組織創新驅動高效營運

- (一) 員工績效管理的創新目標近 2 年成長 38%
- (二) 近 2 年人均生產力成長 15%
- (三) 成功建立獨特全渠道 (Omnichannel) 數位銷售營運模式
- (四) 運用數位工具於日常工作，平均每位員工每年節省 153 工作小時
- (五) 離職率低於業界平均

### 三、持續發揮社會影響力

- (一) 成立專業團隊，透過產官學合作，支持政府在宅醫療照護計畫，共同推動臺灣醫療模式轉型，一起打造更智慧更具韌性的醫療環境
- (二) 與臺灣年輕病友協會、癌症希望基金會、異位性皮膚炎協會等病友團體合作，倡議病患權益，並與陽光社會福利基金會及弘道老人基金會連續合作超過十年，持續投入社會公益與人文關懷

### 四、人才發展近年榮獲國內外各大獎項肯定

- (一) 新北市政府「幸福心職場 - 大型企業組金心獎」
- (二) 臺北市政府「幸福企業獎 -3 顆星」
- (三) 連續 4 年獲得 Cheers 雜誌新世代最響往百大企業
- (四) Top Employer Institute「最佳雇主獎」
- (五) 勞動部「工作生活平衡獎」：工作悠活、健康快活、工作彈性、員工關懷等 4 個獎項
- (六) HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」
- (七) Great Place to Work®「卓越職場認證™」、「大中華女性最佳職場™」
- (八) 亞洲企業商會「亞太傑出企業獎」：傑出企業、傑出企業領導人
- (九) 國家品牌玉山獎



## | 人力資源之期許

秉持「持續創新以改變病患生命」的企業願景，期許透過策略性人才管理，打造「最佳職場」，並以「釋放員工潛能 ( Unleash the power of our people ) 」為核心，持續培育跨國人才，並發揮社會影響力，使人才發展成為推動企業永續與社會健康的核心力量。



## | 獲獎關鍵

透過多元職涯發展，結合績效管理機制與推展數位轉型工具，營造高效與創新並行的環境。平均每年 30% 員工獲得多元職涯調動。無論在員工或主管職務，性別比例平等。導入 AI 工具節省 7,904 工時，近 2 年創新目標成長 38%，人均生產力成長 15%，離職率 6% 低於業界平均，展現績效、創新與永續的人才發展模式。



2025 National Talent Development Awards

SMALL AND MEDIUM ENTERPRISE  
AWARD

# 中 小 企 業 獎

台華精技股份有限公司

徠通科技股份有限公司

(依名稱筆畫順序排列)



## 【得獎單位介紹】

負責人：莊國奮 董事長  
 設立日期：民國 88 年 7 月 26 日  
 員工人數：約 96 人  
 營業項目：精密板金加工，從設計到生產製造的整合服務

## 台華精技股份有限公司

## | 人力發展創新特色

台華精技以「聚焦人力，驅動智造，綻放永續價值」為核心，從傳統板金製造邁向智慧製造與永續創新，以「選訓用留」為主軸，建構系統化人才培育模式。透過「TOP GUN 計畫」培養多職能中堅幹部，導入 PDCA 課程與內訓講師制度，讓學習融入日常。成立「板金學院」，結合產學共創與體驗營，推動工藝與教育融合，成為傳產轉型與人才永續的創新標竿。



## | 經營理念與願景

以成為「板金業界生產技術之模範工廠」為願景，秉持「誠信、務實、服務、創新」的經營理念，透過穩健經營與卓越服務推動產業升級，致力培育人才、提升板金技術，改變傳產刻板印象，邁向智慧製造與精密工藝新境界，同時堅持「以人為本」的核心價值，關懷弱勢，注重技術傳承與創新文化，擺脫傳統製造業思維。



## | 人才發展擴散效益

### 一、數據驅動 × 智慧育才：組織效能提升

- (一) 建立「學習成果—提案改善—轉化評估」三階段追蹤制度，確保培訓落實生產現場。
- (二) 提案轉化率由 27% 提升至 45%，員工提案數提升 66.7%，展現學習成果，落實持續創新文化。
- (三) 結合專業訓練，有效提升 CNC 折床生產效率 31% 與雷射報廢率下降 17%。
- (四) 培訓與營運目標連結，客訴率降低 24%、準時交貨率提升 6%。

### 二、二代傳承 × 多元共融：員工職能成長

- (一) 推行「二代技能傳承計畫」與 DEI 多元文化，促進老中青協作與技術接棒。
- (二) 「TOP GUN 人才培育計畫」與職能輪調制度，3 年內主管晉升率達 80% 以上。
- (三) 員工留任率穩定維持 90%，強化人才穩定性與延續性。
- (四) 導師制與 PDCA 課程設計，提升跨部門協作與問題解決力。

### 三、板金學院 × 產學共創：創新學習文化擴散

- (一) 建立 8 位內訓講師團隊，推動「學習即現場」文化，改善提案常態化。
- (二) 與大專院校合作，結合板金工藝與文創設計，累計 600 件產學合作創意作品，並辦理實體參訪活動超過 30 場，滿意度 4.7 分 (滿分 5 分)。
- (三) 規劃工廠導覽與職場體驗營，累計 14 所學校、超過 1,366 位以上學生參與。

### 四、品牌創新 × 設計能量

- (一) 打造自有品牌 NONAGON，融合金屬工藝與設計美學。
- (二) 連續四年榮獲 TCO 臺中原創設計獎，展現品牌價值與創新實力。

### 五、ESG 導入 × 永續推廣

將人才發展視為企業成長的內燃機，以數據驅動改善、以文化驅動創新，讓學習成為競爭力的源泉，也讓傳產在永續轉型中綻放出智造與人本的雙重光芒。

- (一) 導入碳盤查與綠色製造訓練，培育 8 名碳管理種子人員。
- (二) 進用身障、視障、亞斯伯格員工，女性員工比例提升至 20%。
- (三) 設置專屬工位與晉升扶助機制，推動智慧製造與永續治理。



## | 組織成果與社會成效評估

### 一、強化智慧製造體系，提升營運效能

- (一) 導入 ERP、MES、AIoT 系統，整合數據分析與製程監控。
- (二) 自動化排程使人力調度準確度提升 25%，品質稽核效率提高 40%。
- (三) 建立數位戰情室與即時回饋機制，客戶滿意度達 85 分以上。

### 二、深化職能發展與人才留任成果

- (一) 推動「TOP GUN 高潛力計畫」與內部講師制度，培育中高階主管 12 位、內部講師 20 位以上。
- (二) 員工訓練完成率達 98%，內部晉升率提升 20%，留任率穩定成長。

### 三、推動產學共創，擴散教育影響力

- (一) 成立「板金學院」，與 14 所大專校院合作，累計 1366 人次以上參訪、600 件學生成果，同時，吸引超過 400 位以上來自各產業企業與公協會團體代表來廠交流與學習，深入了解板金產業的智慧製造與創新應用。
- (二) 獲「臺中市金手獎」、「勞動部勞動力發展署中彰投分署勞動提案金讚獎」、「臺中市政府勞工局幸福企業三星獎」肯定，成為技職教育示範基地。

### 四、落實 ESG 永續治理，展現社會責任

以智慧製造、制度化育才與永續導向，實現人本與社會價值的長期實踐，成為中小企業以人才驅動永續的典範。

- (一) 取得 ISO 9001、14001、45001 認證，導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查與減碳機制。
- (二) 推動身障者與二代技術傳承計畫，聘用身障員工 5 位、二代新進員工 6 位。
- (三) 長期公益行動與視障兒童認養計畫，累計 180 人次受惠。
- (四) 創造地方價值與產業形象升級。
- (五) 自創品牌「NONAGON」，推動金屬工藝文創化，促進城市美學與產業永續。
- (六) 參與地方公益與智慧城市專案，展現企業社會影響力。





## | 人力資源之期許

以「人本、創新、永續」為核心，期許人力資源部成為企業轉型的策略夥伴。透過深化 TTQS 品質管理與數據化人才決策，推動職能導向的教育訓練與接班培育機制，讓學習融入組織文化，促進全員成長。同時強化 DEI 多元共融與 ESG 永續教育，培養兼具技術力、創造力與責任感的新世代人才，並透過人性化管理與創新激勵制度，打造智慧製造與永續發展的幸福職場，實現企業與員工共榮的願景。



## | 獲獎關鍵

自板金加工產業成功轉型，於 2024 年創立自有品牌「NONAGON」烘豆系列產品，以精密技術開拓生活美學市場，展現從代工到設計品牌的創新能量。重視員工多元技能培訓與適性發展，持續推動產學合作，迄今已完成 600 件文創作品。導入敏捷教練訓練，有效盤點職能落差，提供符合需求的培訓方案，提升人才競爭力。自 2022 年起每年晉升人數約 10 名，晉升率逾 10%，體現持續投資人才帶來的豐碩成果。





## 【得獎單位介紹】

負責人：陳嘉斌 董事長  
 設立日期：民國 90 年 7 月 24 日  
 員工人數：約 89 人  
 營業項目：線切割放電加工機研發、製造及銷售

## 徠通科技股份有限公司

## | 人力發展創新特色

徠通科技積極運用政府計畫資源，突破中小企業資源困境，營造友善職場。從工作友善、對待友善到生活友善，不只在選才、訓才、用才、留才四大階段建立完備的員工協助措施，亦透過職務再設計、健康促進推動及心理關懷等支持機制，營造安全且尊重的職場氛圍，期待以適切的支援制度，建造充滿關懷與支持性的職場環境，促進員工久任發展，達成職家平衡。



## | 經營理念與願景

以堅實的技术實力為基礎，秉持「以先進技術提供精密製造產業應用，為客戶、員工及股東創造最佳利益」使命，透過實踐「專業、誠信、優質、敬業、分享」的經營理念，致力營造公司與員工相互成就、共同成長的友善職場環境，朝「成為華人高階線切割機第一大製造商」的願景不斷前進。



## | 人才發展擴散效益

### 一、全面性的人才發展協助措施

近 4 年共辦理教育訓練超過 4,916 小時，受訓人次達 1,359 人，平均每人年上課時數超過 18 小時；並依員工職涯階段與生涯角色變化，提供多元支持措施，從家庭照顧到退休準備，完善照顧員工需求。

### 二、打破刻板印象，只要支持得當，弱勢族群也能開創一片天

不拘求職者年齡與身分，積極多元進用，並建立關懷小天使、工作指導員獎勵機制等新進人員協助制度，協助員工順利融入職場。同時運用政府補助資源，針對個案邀請專家入場輔導，與主管及員工共同研擬職務再設計對策，協助克服工作障礙、提升效能。近 4 年參與 24 場弱勢族群徵才與職場體驗活動，執行 5 項政府就業計畫，共錄用 18 人，留任率 67%，展現促進就業的具體成效。

### 三、共學文化累積研發創新能量

透過讀書會與週會分享獎勵制度，鼓勵員工交流實務經驗與學習心得，促進部門知識流動與橫向連結。自 2025 年推動以來，共有 58 位員工獲獎。同時常態舉辦 LOSS 品管圈競賽及提案改善活動，鼓勵員工依實務需求優化作業流程並自行設計輔具。2024 年改善效益達 98.9 萬元，2025 年上半年累積效益 47.5 萬元，有效提升生產效率與安全性，並強化創新與協作能力，奠定企業持續創新的重要基礎。



## 組織成果與社會成效評估

### 一、人才發展成果榮獲多項獎項肯定

- (一) 2024 年勞動部勞動力發展署金展獎
- (二) 2024 年勞動部勞動力發展署中彰投分署勞動提案金讚獎
- (三) 2024 年 104 人力銀行 DEI 友善壯世代雇主獎
- (四) 2023 年勞動部勞動力發展署促進中高齡及高齡者就業世代合作績優獎
- (五) 2023 年臺中市友善中高齡績優企業
- (六) 2023 年至 2025 年臺中市進用身心障礙者績優機關
- (七) 2022 年至 2025 年臺中市幸福職場獎

### 二、企業獲益及留任率表現優異

自 2022 年推動友善職場以來，該行淨利率持續高於業界均值，人均產值由 363 萬元提升至 481 萬元，較歷史均值成長 32%；留任率自 2023 年起穩定超過 90%，展現推動友善職場的具體成效。

### 三、對外倡議推廣，共創產業友善職場

透過舉辦超高齡社會友善職場思維、失智友善職場等講座，並積極參與高齡健康博覽會、中高齡及高齡友善職場與世代合作績優獎交流會及企業社會責任標竿參訪等活動，向產學界及社會大眾推廣友善職場理念，促進整體職場環境提升。2022 年至 2025 年間，共辦理參訪、職場體驗及模擬面試活動 36 場，並受邀對外分享實務經驗 34 場。

### 四、積極參與公益活動，實踐企業社會責任

長期以實際行動落實企業社會責任，整合內外部資源推動公益。公司常態性在大廳設置義賣攤位，協助公益團體募款，並定期舉辦淨山、淨灘家庭日，實踐環境永續理念。同時，員工自發參與每月公益贊助、舊鞋救命、手作義工、捐血及感恩義賣等活動，體現企業關懷社會與助人核心價值。





## | 人力資源之期許

在不斷精進專業、提升產品品質的同時，秉持著陳嘉斌董事長「工作不是冷冰冰的薪資單，而是應該把員工當家人對待」的堅持，協助其他中小企業找到適合自身的發展方向，進而促進整體職場環境的發展與改善，提升產業就業率。



## | 獲獎關鍵

以「持續學習、共創成長」為核心，透過每月大會考、每週分享會與主管讀書會營造全員共學文化。並推動「雙職能制度」與「改善提案制度」，強化專業與創新能力；同時落實移工訓練並成功轉任中階技術人才，展現多元共融的實踐力。更以獲利共享與員工住宅制度照顧員工，兼具社會責任與永續精神，展現中小企業推動人才發展的典範價值。





2025 National Talent Development Awards

INSTITUTION AND GROUP  
AWARD

# 機關（構）團體獎

台灣電力股份有限公司訓練所高雄訓練中心

財團法人金屬工業研究發展中心

（依名稱筆畫順序排列）



【得獎單位介紹】

負責人：簡福成 主任  
 設立日期：民國 73 年 7 月 16 日  
 員工人數：約 22 人  
 營業項目：新進養成訓練、  
 電力技術訓練、技術證照檢定

台灣電力股份有限公司訓練所  
 高雄訓練中心

| 人力發展創新特色

台電高雄訓練中心以全國最完善輸變配電訓練暨檢定場域為基礎，結合敏捷團隊、ESG 永續理念，發展獨特之六大核心訓練。創新導入虛實整合工安體感、數位科技應用、發展綠能智慧園區，實踐訓證用合一與訓練一條龍模式。淬鍊十大典範等多元訓練方案，培育電力核心人才，推動成果擴散至產官學界。



| 經營理念與願景

使命：「創造學習價值，促進人力資源發展，提昇企業競爭力」。

願景：「電業經營人才培植領導先鋒、電力技術專業證照授證機構、電業人員終身學習資源中心」。

經營理念：「誠信、關懷、服務、成長」。



## | 人才發展擴散效益

### 一、厚植員工實力，驅動組織敏捷成長

奠基於 TTQS/ISO 雙品質系統，自 2020 年導入敏捷團隊於高強度的實戰專案，淬鍊組織韌性與彈性。成功完成多項任務後，敏捷文化擴散至內部培訓及外部標竿學習，提升員工職能與組織應變力。

### 二、六大核心訓練，奠定電力人才基石

系統性推展新進養成、管理、職安衛、技術、智慧電網及代訓等六大訓練，從 KSA 全方位培育（新進養成）、訓證用合一到數位轉型與 ESG 融入，滿足公司內外多元需求，培育具即戰力與永續思維人才。

### 三、創新教學方法，提升學習體驗成效

導入 PBL 問題導向學習、生成式 AI 應用、AR/VR/MR 沉浸式工安體感訓練等創新教學模式，建置數位階梯教室與數位科技教育訓練場域，大幅提升學習成效與學習體驗。

### 四、拓展代訓服務，共享資源回饋社會

發揮全國最大輸變配電檢定與訓練基地之優勢，積極開辦對外代訓服務，協助產業、公協會及承攬商提升專業技術，同時透過與中山工商、小港高中的產學合作，促進青年就業；為應對人力缺口，亦提供外籍移工代訓；此外，更支援國家文官學院培育公務人才。透過多元合作，有效擴散人才培育效益。



## 組織成果與社會成效評估

### 一、品質備受肯定，屢獲國內外大獎與認證

人才發展品質獲廣泛認可，連獲 TTQS 金牌 (2018、2020、2022、2024 年) 肯定，ISO9001 外稽亦連續 5 年零缺失 (2020 年至 2024 年)，更於 2021 年榮獲國家人才發展獎肯定，中心簡主任亦獲 2023 年經濟部模範公務人員及百大 MVP 經理人。此外，中心場地亦獲勞動部多項認證全國唯一的技能檢定場地評鑑合格，並取得健康職場認證及產業園區綠美化優選肯定。

### 二、培育電力生力軍，確保技術傳承與人力穩定

在人才培育方面成效顯著，近 4 年 (2021 年至 2024 年) 新進養成訓練共培育 1,786 名新進技術人員，有效填補公司退休人力缺口。學員訓後專案技能檢定合格率連續 3 年 (2022 年至 2024 年) 皆達 98.9% 以上，遠超過 96% 的目標值。同時，近 3 年 (2022 年至 2024 年) 共辦理 28 班次基層主管培訓班，訓練 946 位學員，其中已有 268 人成功晉升主管職位，為公司儲備了關鍵的管理梯隊。

### 三、提升營運績效，強化供電穩定與工作安全

訓練成果直接助益營運績效，近 10 年台電線路損失率由 4.09% 降至 3.2%，停電時間與次數亦逐年降低。結合實體與 XR 虛擬工安體感訓練，近 10 年職災人數呈維持穩定，未有顯著上升趨勢。近 3 年 (2022 年至 2024 年) 在職員工取得高階技術士技能檢定及格率達 77% 以上，超越目標。

### 四、善盡社會責任，創造多元社會價值

中心積極履行社會責任，疫情期間轉作國家檢疫所完成 1,168 人次隔離任務。透過產學合作與代訓服務，近 3 年助中山工商 47 名學生考取台電，並為產業公會、承攬商及外籍移工提供訓練。近 3 年對外推廣工安體感訓練逾 1,300 人次，並支持台電球隊發展，展現社會價值。



## | 人力資源之期許

以「人才國家隊、訓練國家級」的使命自我鞭策。配合國家能源轉型政策與台電公司發展策略，深化智慧電網、再生能源等領域的培訓量能，積極推動「綠能智慧教育訓練園區」計畫。同時，將擴大導入 AI、XR 等數位學習科技，優化訓練模式與成效。亦將持續秉持 ESG 永續精神，深化產學合作與社會服務，不僅作為台電人才培育的核心樞紐，更要成為引領臺灣電力產業人力資源發展、接軌國際的標竿訓練機構。



## | 獲獎關鍵

以「敏捷團隊，追求卓越」為目標，推動六大核心訓練，挹注 1.4 億規劃綠能智慧教育訓練園區，建立智慧電網訓練體系，持續導入 AI 工具與數位化課程。22 名員工共取得 95 張專業證照，並採用 Scrum 敏捷團隊，近 3 年完成 IEC61850 電網管理訓練 114 人次，為我國電力人才培育奠定永續發展的基石。





【得獎單位介紹】

負責人：劉嘉茹 董事長  
 設立日期：民國 81 年 7 月 29 日  
 員工人數：約 22 人  
 營業項目：職業安全衛生、產業人才培訓、職能發展研究

財團法人金屬工業研究發展中心

| 人力發展創新特色

金屬中心透過團隊具體實踐強化組織凝聚力與價值落地，進而建構共好共學的行動文化。內部發展面向聚焦職能導向思維與實務專業培養，讓員工以產業需求為核心設計課程、優化學習服務，展現成果導向與系統思維。對外則以職業安全衛生教育與專業職能發展雙主軸，建立高品質、可擴散的訓練體系，結合政府政策與產業發展趨勢，開發符合勞動市場需求之課程，實現人才發展的創新模式與永續價值。



| 經營理念與願景

以「熱誠、敏捷、快樂、服務」為核心價值，建立凝聚力強、具使命感的組織文化，秉持「把學習的快樂帶給每一個人」的使命，致力於打造一個兼具專業能量與人文溫度的學習環境，持續朝向「成為產業人力發展領域中最值得信賴的學習服務夥伴」的願景邁進。



## | 人才發展擴散效益

### 一、數位創新驅動效益擴散

透過自主投資打造數位基礎，推動作業程序自動化與優化，不僅提升行政效能與決策準確度，更促成人力資本轉型升級。在人力未增加的前提下，服務人次成長 3.45 倍、開班數成長 3.96 倍，展現數位化帶動學習服務能量倍增的具體成效。

### 二、多語培訓促進勞動力

鏈結政府移工引進政策，開發泰、越、菲、印 4 國語言教材，建置 8 大職類、32 種外語課程，提供多語友善環境，協助 191 家企業、906 名移工突破學習障礙。此舉不僅厚植產業技能，更形塑「多語友善、安全強化、技能扎根」的訓練典範，擴散至全國製造業移工培訓體系。

### 三、產業職能機制擴散效益

結合扣件與發電機產業公協會，建構跨產學研的職能地圖與課程體系，建立具代表性的職能證書制度，推動標準化、專業化的人才認證機制，推出 11 類專業證書，服務 323 家企業、1,482 人次。此模式成功促進技術經驗擴散與產業技術傳承，成為可複製的永續發展模式。

### 四、數位轉型帶動企業升級

協助企業推動數位轉型，建立系統化培訓體系，5 年間培訓 586 人次，促成 118 件企業內部數位應用改善案，並成功助攻企業榮獲美國「製造業領導獎」。該培訓模式成為企業數位文化與創新落地的關鍵推手。

### 五、國際證照強化全球競爭力

導入 ISO 9606-1 與 ISO 5871 標準，建立國際銲工訓練體系並與德國萊因 (TUV)、德國焊接協會 (DVS) 合作發證，協助多家企業培育具國際認證的銲接人才，提升技術輸出力與市場競爭力，成為產業接軌國際的重要示範。

### 六、延伸學習觸角實踐人才培育平權

為補足東部與離島地區之訓練資源落差，推動臨場訓練服務，落實教育可近性與區域均衡，展現職業訓練機構的社會責任價值。



## 組織成果與社會成效評估

### 一、堅持訓練品質，成就專業標竿

為全國第一個獲勞動部安全衛生教育訓練單位評鑑《優等》的職業訓練機構，已連續 16 年獲得評鑑優等殊榮。2009 年導入勞動部勞動力發展署人才發展品質管理系統 (TTQS)，並連續 15 年榮獲 TTQS 訓練品質評核系統訓練機構認證，牌等進步至銀牌。

### 二、數位創新支撐持續改善

自主開發「實習紀錄系統」、「術科測驗系統」、「線上模擬測驗系統(多語版本)」及「數位輔助教材」，全面數位化學習流程，提升教學互動性、資料可追蹤性與品質一致性，建立以數據為本的教學決策文化。

### 三、從提升訓練品質的實踐者躍升成為推動者

多年來持續秉持卓越訓練品質的追求，屢獲肯定，並以金屬中心為主體歷任「職業安全衛生教育訓練品質促進會」副會長及會長，積極協助政府推動訓練品質自主提升與制度創新。更於 2024 年 11 月於「安全衛生教育訓練單位辦訓實務觀摩會」進行標竿分享，充分展現在品質治理與數位轉型上的卓越成效。

### 四、職業安全衛生訓練模式創新

將 PDDRO 訓練品質迴圈導入職業安全衛生訓練體系，重新詮釋課程於「計畫、設計、執行、檢核、成果」五大構面中的系統連結，讓訓練品質形成持續優化的閉環機制。課程設計著重講師與學員的雙向互動，強化學習動能與實務应用能力；並透過實際案例導入與數據化回饋，打造兼具理論深度與實作廣度的教學模式，建立領先業界、具標竿意義的職業安全衛生訓練新典範。

### 五、推動綠色供應鏈與低碳人才培訓

攜手鋼鐵業領導企業，推動「以大帶小製造業低碳與智慧化升級計畫」企業種子人才培訓方案，吸引超過 200 人次踴躍參與，並成功培育 12 家供應鏈廠商掌握碳盤查與 ESG 實務能力。此計畫透過導入永續知識共榮機制，串聯上下游產業，共同推進製造業低碳化與智慧化轉型。



## | 人力資源之期許

人才發展是一種價值的傳遞與文化的實踐，金屬中心持續秉持「把學習的快樂帶給每個人」的使命，以人才為核心，推動產業創新與社會共榮。面對產業轉型與永續挑戰，亦在穩健的基礎上不斷超越，深化跨域整合與數位化應用，持續展現團隊的熱誠與創新能量，讓人才發展成為產業前行的力量。



## | 獲獎關鍵

結合公協會、技職校院與產業打造「三方共育」模式，因應產業界對移工勞動力需求，發展泰、越、菲、印 4 國語言學科教材，成功協助 191 家廠商訓練 906 位移工，並在 5 年內培育 586 名數位人才，導出 118 件具體應用案例。針對中高齡失業者開辦 14 個班次培育 350 人次，近 5 年訓後 3 個月平均就業率達 83%，為我國勞動力市場持續注入新動能。



2025 National Talent Development Awards

NON-PROFIT ORGANIZATION  
AWARD

# 非營利團體獎

社團法人多扶無障礙生活與交通發展協會  
財團法人臺中市私立童庭社會福利慈善事業基金會

(依名稱筆畫順序排列)



### 【得獎單位介紹】

負責人：許佐夫 理事長  
 設立日期：民國 108 年 4 月 30 日  
 員工人數：約 5 人  
 營業項目：無障礙教育訓練、  
 無障礙環境勘檢及認證

## 社團法人多扶無障礙生活 與交通發展協會

### | 人力發展創新特色

多扶協會以「專業訓練 × 共融實踐」為核心，導入 TTQS 人才發展品質管理系統，打造無障礙旅遊管家與專業駕駛的完整培訓鏈。課程融合理論、實務與體驗式學習，如「一日輪椅體驗」，引導學員從使用者視角出發，培養共感力與服務溫度，促進照顧服務人才專業轉化。協會並結合企業與政府推動「無障礙環境勘檢與認證」及 ESG 教育，將人才培育與永續緊密連結，形塑教育、就業與社會影響的正向循環，成為臺灣無障礙教育與人力創新發展的典範。



### | 經營理念與願景

以「只有障礙的環境，沒有障礙的人」為核心理念，推動「全方位無障礙社會」之願景，並透過教育訓練與專業認證，系統化培育無障礙旅遊管家、專業駕駛及環境評鑑人才，建立符合 TTQS 品質管理系統的訓練體系。同時積極推動跨域整合與永續發展，串聯政府政策、企業 ESG 行動及國際合作機制，推進無障礙設施與交通服務的專業化與制度化。期盼以臺灣為核心樞紐，打造亞洲無障礙發展的示範基地，實踐共融、尊嚴與自由並行的永續社會。



## | 人才發展擴散效益

### 一、建構系統化人才發展體系

導入 TTQS 人才發展品質管理系統，建立從課程規劃、執行到成果評估的閉環式訓練架構，並設置「課程訓練組」、「招生企劃組」及「會計總務組」三大核心單位，以明確分工與協作機制強化組織運作。管理階層高度重視人才發展，理事長與秘書長每年親自參與授課與課程設計，投入時數達 58 小時，展現領導層對教育推廣與講師培育的實質承諾。2024 至 2025 年間，共辦理 15 場課程，培訓 198 人、結訓 183 人，結訓率 92.4%，中高齡學員占 77.5%。同時積極聘用高齡與身心障礙員工，營造多元友善的工作環境，形塑組織內持續學習、共融共榮的文化。

### 二、推動無障礙專業人才網絡

以「無障礙生活與旅遊管家研習營」、「無障礙生活與旅遊管家進階班」及「無障礙駕駛服務培訓班」為主軸，推動體驗式學習與職能實踐，累計培育逾 180 位兼具專業力與共感力的服務人才。課程平均滿意度 4.8 分（滿分 5 分），並促成 5 位學員成功轉任旅遊管家與照顧服務員，創造超過 13.6 萬元新增收入，展現教育訓練與就業成效的正向循環。

### 三、社會與產業的擴散效益

與凱基金融集團合作推動「無障礙環境認證」與 ESG 教育訓練，完成 2 家企業、3 處場域改善，並培育 5 位具專業勘檢證照之人才。此外，舉辦跨世代共融活動與家庭照顧者講座，服務逾 1,400 人次。協會推動成果多次被納入企業永續報告書與政府示範案例，展現「教育 × 就業 × 社會影響 × 永續發展」的全方位擴散效益。



## | 組織成果與社會成效評估

### 一、組織成果

- (一) 培訓能量擴展：自 2024 年起辦理 9 場「無障礙生活與旅遊管家研習課程」，涵蓋北中南地區，培育逾百位中高齡及照顧服務人才，課程達成率超過 9 成。
- (二) 制度化品質管理：建立《人才發展品質管理手冊》及 TTQS 訓練體系，確保課程設計、執行、評估具一致性與可追蹤性。
- (三) 多元課程深化：推動「管家實作班」及「駕駛服務培訓班」，強化實務操作與現場應變能力，協助學員銜接就業市場需求，全面提升服務專業度與安全品質。

### 二、社會成效

- (一) 促進共融社會：透過「一日輪椅體驗」及無障礙場域評鑑，引導民眾與企業理解障礙者的真實需求，落實「只有障礙的環境，沒有障礙的人」之理念。
- (二) 企業 ESG 合作：與凱基金業集團等企業合作推「無障礙環境認證」與 ESG 行動，促進金融相關服務產業朝友善化與永續化轉型。
- (三) 教育與就業連結：透過多扶學堂持續推動中高齡學習與家庭照顧者支持方案，實現學習—就業—服務循環，強化社會韌性與永續發展動能。



## | 人力資源之期許

期許人力資源具備「專業力、共感力與永續思維」，透過 TTQS 制度化訓練機制，持續培育無障礙教育、交通與旅遊領域專才，推動服務專業化與國際化。並強化 ESG 與共融價值導向，建立多元友善職場，促進跨域合作與終身學習，使人力資源成為推動全方位無障礙與共融社會的核心動能。



## | 獲獎關鍵

以提供無障礙服務及教育訓練為核心宗旨，2024 年共辦理 16 堂培訓課程，155 位學員結業，五星滿意度達 55.4%；2025 年規劃 12 場基礎班，4 場進階班及 4 場管家實務班，另辦理 6 場無障礙專業駕駛培訓，以縮小復康巴士駕駛服務落差；同時協助凱基證券及凱基人壽完成無障礙場域認證，持續打造更安全、友善的無障礙生活環境。



## 【得獎單位介紹】

負責人：黃芬輕 董事長  
 設立日期：民國 97 年 9 月 23 日  
 員工人數：約 92 人  
 營業項目：樂齡學習、志願服務、  
 長照服務及人才培育等

# 財團法人臺中市私立 童庭社會福利慈善事業基金會

## | 人力發展創新特色

### 從人才出發，建構銀髮服務人力資源，打造安心高齡未來

童庭基金會以「退休生活的陪伴者」為核心理念，以社區為起點，逐層深化至長照產業與組織內部，形成由外而內的人才永續循環體系，展現高齡社會的創新服務模式。

#### 一、社區人力發展（外層）- 推動中高齡人力再運用

- （一）以社區為起點，鼓勵中高齡者持續學習與志願服務，串聯學校與社區資源，促進青銀共學與跨齡共融。
- （二）設立「種子培力坊」，以系統化課程培育中高齡者轉化專長，成為在地講師，活化社區能量並創造非典型就業機會。

#### 二、長照產業教育訓（中層）- 建立系統化與數位化訓練模組

- （一）導入 TTQS 人才發展品質管理系統，結合長照政策與產業需求，開設多元專業課程，形塑長照教育培訓體系。
- （二）透過數位學習平台強化課程品質與學習成效，提升照顧服務員專業能力與自我成長動能。

#### 三、內部人才培訓（內層）- 建構職涯學習循環

- （一）以內部員工為核心，設計「職前 - 在職 - 職涯」完整培訓路徑。
- （二）推動跨部門輪調與導師制度，培育接班梯隊，確保服務品質穩定與人才持續成長。



## | 經營理念與願景

- 一、透過「活化學習」與「志願服務」，鼓勵高齡者運用自身專業與生命經驗，轉化為社會參與能量，實踐「從被照顧者到貢獻者」的角色轉變，促進持續學習與自我實現。
- 二、在「銀髮人力」與「人才培育」面向，建構完善的高齡服務人力發展體系，結合職能基準、教育訓練與跨域學習，協助中高齡者提升再就業能力與專業照護職能，回應高齡產業多元化需求，培育兼具專業、溫度與創新思維的長照人才。
- 三、推動社區照顧整合服務，串聯 ABC 據點 ( 社區整合型服務中心、複合型服務中心、巷弄長照站 )、餐飲與交通接送等多元資源，建構更完善的社區照顧平台，落實在地安老與共融生活。

## | 人才發展擴散效益

### 一、推動產學社跨域合作，打造資源共享平台

與靜宜大學、嶺東科大、明道中學及九德國小等單位合作，促進世代對話與專業共學，建立跨域交流與在地共融的合作網絡，透過講座、工作坊與青銀共學活動等多元形式，累計舉辦超過 250 場次，成功串聯學校、機構與政府資源，擴大教育與社會影響力。

### 二、推動人才發展計畫，落實永續培育機制

承接多項政府人才培育與就業推動計畫，包括「企業人力資源提升計畫」、「中高齡穩定就業訓練補助」、「多元就業開發方案」及「5050 就業網絡」等，協助中高齡族群強化職能、穩定就業，使人才發展形成持續循環。

### 三、建構數位學習平台，促進共學共享

秉持「開放共享」理念，推動長照數位學習，整合內部教案模組與講師能量，並與多家單位合作開發課程，協助師資媒合與資源共享，打造跨單位知識交流平台，強化知識流動與實務傳承。



## | 組織成果與社會成效評估

### 一、社區照顧服務建構

涵蓋居家服務、關懷訪視、餐飲服務及交通接送等，有效舒緩家庭照顧壓力。

### 二、推動中高齡人力運用

鼓勵中高齡者以行動回饋社會，累計服務時數達 2 萬 5,000 小時；並培育 61 名種子講師，服務遍及 11 個社區，受益人次超過 6,000 人。

### 三、長照產業教育訓練

發展系統化與數位化訓練模組，辦理逾 150 堂課程，累計培訓學員超過 5,000 人次。

### 四、數位化學習

建立數位學習平台，累計學員超過 1,500 名，總學習時數達 9,000 小時。

### 五、建立儲備幹部制度

已成功培育 4 名儲備幹部成功轉任或晉升核心職位，並建構標準化的訓練與評核制度，逐步形塑組織內部的人才發展與領導接班體系。

### 六、榮獲多項公部門肯定

- (一) 勞動部勞動力發展署金讚獎
- (二) 臺中市財團法人評鑑優等
- (三) 社會福利類志願服務團隊志願服務評鑑優等
- (四) 臺中市金照獎卓越 A 單位第 1 名
- (五) 臺中市金照獎卓越 B 單位第 2 名



## | 人力資源之期許

以「全齡參與、多世代共融」為願景，從人才出發，建構銀齡永續發展體系。透過導入職能基準、系統化培訓與成效評估機制，強化組織與社區學習能量，積極推動銀髮人力再運用與青銀共學循環，協助高齡者持續精進專業化。未來將持續結合政府、學界、企業與社福夥伴力量，打造兼具專業深度、溫度關懷與社會影響力的銀髮人才培育平台，邁向全齡共榮、永續共好的社會。



## | 獲獎關鍵

以「退休生活的陪伴者，推動老有所用」為使命，推動四大發展方向，導入職能地圖、IDP (個人發展計畫)、儲備幹部及導師制度，使內部晉升率 25%、新手上手期從 2.5 個月縮短至 2 個月，留任率提升 5%，另有 10 名員工跨部門輪調歷練，4 人晉升核心崗位；同時透過青銀交流回應地方需求，服務逾 4 萬 5,000 人次，實為產業人才發展與社會參與的標竿典範。





2025 National Talent Development Awards

OUTSTANDING CASE  
AWARD

# 傑出個案獎

凱基商業銀行股份有限公司  
裕元花園酒店股份有限公司  
群亞國際股份有限公司  
漢來美食股份有限公司  
慶鴻機電工業股份有限公司

(依名稱筆畫順序排列)



## 【得獎單位介紹】

負責人：楊文鈞 董事長  
 設立日期：民國 81 年 2 月 12 日  
 員工人數：約 2,484 人  
 營業項目：財富管理、消費金融及  
 企業金融相關業務服務

## 凱基商業銀行股份有限公司

### AI x 領導力：凱基銀行人資轉型驅動實踐品牌承諾

凱基銀行以「賦能主管」為核心，啟動人資轉型工程，採用 Adaptive Challenge 框架診斷痛點，並以「無接軌服務、流程簡化、領導力強化、數據決策」四大支柱為策略主軸，全面推動人才與管理創新，創造卓越成效。

- 一、作業時間節省 55%，員工滿意度創新高：透過流程數位化，讓主管減少繁瑣行政工作，專注團隊發展，營造正向管理文化。
- 二、新人離職率降低 48%：導入 Buddy 制度（留任策略）與個人化學習，強化新人黏著度。
- 三、節省百萬課程製作費：與 AI 協作自製課程，降低外包成本，精準解決管理痛點。
- 四、應用 670 份職務說明書研發「個人發展 AI 教練」、「招募 AI 教練」，讓 AI 扮演教練，協助主管培育部屬。
- 五、榮獲《哈佛商業評論》第 5 屆數位轉型鼎革獎「人資管理轉型獎大型機構組楷模獎暨 AI 應用特別獎」。

### | 獲獎關鍵

以「賦能主管」為核心，導入創新「Adaptive Challenge」框架診斷核心問題，結合 AI 技術與數位化轉型，打造以數據驅動的人資決策模式，推動 HR 四層級轉型，從制度、流程到領導力全面升級，成功釋放主管潛能，實現高效管理與創新人才發展。





## 【得獎單位介紹】

負責人：盧金柱 董事長  
 設立日期：民國 92 年 7 月 15 日  
 員工人數：約 280 人  
 營業項目：客房住宿、餐飲饗宴、  
 休閒設施

## 裕元花園酒店股份有限公司

## 裕元 45+ 人才永續支持系統

## 一、導師共育

裕元花園酒店以資深員工攜新人建立職場導師制，自 2023 年至今已陪跑逾 35 人，將經驗轉為即戰力。

## 二、職場領航

培育領航講師作為品牌代表，年均接待產官學參訪 40 餘場，擴大同仁在價值傳遞與文化承接上的影響力。

## 三、永續招募

透過校園招募、回聘及影音媒合等多元策略，45 歲以上員工占比達 23%，涵蓋 17 個單位，翻轉五星飯店「僅用年輕人」的刻板印象。

## 四、健康照護

從工作流程、設備優化到心理支持，全面提升續航力；45 歲以上員工滿意度達 85%，塑造「留得住、做得久」的友善網絡。

## 五、知識行動

健康及職能課程與跨部門案例共學並行，訓練滿意度 4.49 分，課綱持續優化精進。

## 六、完善制度

政策與制度完善，包含 KPI、申訴機制等；榮獲國內各獎項肯定，包含 2023 年臺中市中高齡績優企業「特優獎」、2024 年勞動部「壯世代就業菁獎」、2024 年勞動部勞動力發展署中彰投分署「勞動提案金讚獎」佳作。

## | 獲獎關鍵

因應服務業勞動力短缺的挑戰，聚焦 45 歲以上的中高齡員工，連結企業人資策略與 ESG 永續精神，建立六大行動模組，打造具延展性及示範價值的年齡友善職場典範。



## 【得獎單位介紹】

負責人：郭一慶 總經理  
 設立日期：民國 85 年 11 月 18 日  
 員工人數：約 9 人  
 營業項目：辦理職業訓練、技能檢  
 定、微電影製作

## 群亞國際股份有限公司

## AI 驅動·創視未來：群亞新媒體影音人才躍升生態系

## 一、專業課程

群亞國際通過全國第一門影視製作 iCAP 職能導向課程，系統化培訓「影視產業剪輯人才」。

## 二、學習移轉

「三階段學習移轉機制」提升學員創作效率逾 60%，有效縮短學用落差。

## 三、AI 整合

導入生成式 AI 技術，深度整合影音創作全流程，打造影音職能升級新模式。

## 四、成果卓著

12 年影音培訓累積 1,200 餘人、製作影片 60 餘部，其中 9 部榮獲全國獎項；公益微電影《築·愛》觀看數達 28 萬次，展現成效與擴散力。

## 五、職涯轉化

學員就業率達 95%，職涯發展遍及影音製作、品牌行銷與影視人才教育培訓，展現高度職能轉化力。

## 六、公益推動

「築夢公益微電影計畫」結合技術訓練與社會關懷，深化技職教育公共價值與社會影響力。

## | 獲獎關鍵

結合生成式 AI 與系統化職能課程，透過「新人三支箭」、「專業深化工作坊」及「職涯雙軌設計」，將學員培育為「AI 駕馭者」，推動產業人才培育轉型升級。





## 【得獎單位介紹】

負責人：林淑婷 董事長兼總經理  
 設立日期：民國 92 年 1 月 9 日  
 員工人數：約 1,800 人  
 營業項目：餐飲服務

## 漢來美食股份有限公司

### 漢來美食多元國際餐飲境外人才孵化創新計畫

#### 境外人才孵化計畫，破解餐飲人才短缺

漢來美食面對全球餐飲市場競爭與人才短缺挑戰，建立境外實習生從校園到職場的完整發展路徑，與業界常以短期人力補充為導向不同，計畫兼顧職涯發展、語言、生活、文化與工作適應需求，設計具制度性且可複製的境外人才孵化模式，有效補足營運人力缺口。

#### 國際化人才，推動多元發展

- 一、建立以「國際化、數位化、多元化」為核心的人才培育體系。
- 二、培養具國際視野的專業人才，透過 4D 管理制度，促進職涯發展與組織延展力。
- 三、導入數位化管理系統提高管理效率，並與大專院校合作，透過多元文化融合，培育兼具專業能力與國際視野的餐飲專業人才。

#### | 獲獎關鍵

推動「境外人才孵化路徑」與「四大支持機制」，並導入 HRD2.0 數位管理平台，為境外實習生規劃系統化職涯發展藍圖，不僅提升留任率，更有效解決餐飲業人才缺口。



## 【得獎單位介紹】

負責人：王武雄 董事長  
 設立日期：民國 64 年 4 月 1 日  
 員工人數：約 140 人  
 營業項目：線切割機、放電加工機、  
 深孔機等研發與製造

## 慶鴻機電工業股份有限公司

## 道場驗證 x 教練傳承：建立製造業技能人才養成標竿

## 一、現場即教室 x 打破傳統訓練模式

慶鴻機電結合精實生產理念，使學習與工作無縫接軌，訓練完成率達 100%。

## 二、技能檢定制度化 x 薪酬激勵具體化

制度化的技能檢定結合證照津貼與升遷機制，有效提升學習動機與向心力，檢定通過率 100%。

## 三、數據管理 x 能力地圖可視化

建構技術能力地圖，支援人力盤點、幹部培育及組織知識累積，強化核心幹部穩定度並提升留任率。

## 四、產學共育 x 雙師教學

透過學校與企業雙軌學習，打造高擴散性產業訓練標竿，合作產學單位超過 10 家。

## 五、製造業具示範性 x 具擴散潛力的技術培訓創舉

建立一條龍技術養成機制，形成可量測、可擴充、可複製的技能管理平台，技能提升人數比例超過 17%，並已在 2 家供應鏈廠商實施。

## | 獲獎關鍵

推動「技術道場」計畫，系統化提升現場人員實務技術能力，透過考證方式認證能力，訓練結果明確連結至證照津貼與升遷制度，2025 年人員晉升率達 21%，較 2024 年提升 17%，建立完整技能導向人才發展制度。



2025 National Talent Development Awards

2025 National Talent Development Awards

APPENDIX

# 專刊附錄

2025 國家人才發展獎評審委員名單  
歷屆 ( 2015~2024 ) 得獎名單  
( 依名稱筆畫順序排列 )

## 2025 國家人才發展獎決審委員名單

姓名	所屬單位	職稱
洪申翰 / 召集人	勞動部	部長
黃齡玉 / 副召集人	勞動部勞動力發展署	署長
王錫福	國立臺北科技大學	校長
朱俊彰	教育部	常務次長
李叔霞	日月光半導體製造股份有限公司	副總經理
何晉滄	經濟部	政務次長
林靜芳	元大金融控股股份有限公司	副總經理 暨人資長
郭伯臣	國立臺中教育大學	校長
彭立沛	國家發展委員會	政務副主任委員
雷仲達	台灣金融研訓院	董事長
歐嘉瑞	中華民國產業科技發展協進會	理事長

(依評審姓氏筆畫排序)



## 2025 國家人才發展獎複審委員名單

姓名	所屬單位	職稱
陳世昌 / 召集人	勞動部勞動力發展署	副署長
施淑惠 / 副召集人	勞動部勞動力發展署	副署長
呂正華	中華民國全國工業總會	秘書長
吳宗寶	南京資訊股份有限公司	董事長
李冠志	經濟部中小及新創企業署	署長
林宏遠	世新大學資訊管理學系	教授
林德生	國家科學及技術委員會 產學及園區業務處	處長
張文龍	中華民國工業協進會	秘書長
張家銘	全國工人總工會	理事長
張瑞成	精呈科技股份有限公司	董事長
陳俊良	國立臺灣藝術大學 創意產業設計研究所	教授
陳恆偉	東元電機股份有限公司	副總經理
連雅慧	國立中正大學管理學院	院長
詹麗淑	中華民國資訊軟體協會	秘書長
趙筱琪	益網科技股份有限公司	總經理
謝佳宜	國家發展委員會人力發展處	處長
蘇文玲	經濟部商業發展署	署長

(依評審姓氏筆畫排序)



## 2015 年

### 大型企業獎

- 中華汽車工業股份有限公司
- 台灣松下電器股份有限公司
- 佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院
- 亞緻酒店股份有限公司台中分公司
- 廣達電腦股份有限公司
- 輝瑞大藥廠股份有限公司

### 中小企業獎

- 久裕興業科技股份有限公司

### 訓練機構獎

- 社團法人中華人力資源管理協會
- 財團法人中國醫藥大學推廣教育中心
- 財團法人資訊工業策進會數位教育研究所

### 機關團體獎

- 大台南總工會
- 高雄市政府勞工局訓練就業中心
- 臺南市政府勞工局

### 個人傑出實踐獎

- 王鑫基局長 - 臺南市政府勞工局
- 李進寶所長 - 財團法人資訊工業策進會數位教育研究所
- 李璋副總經理暨人資長 - 廣達電腦股份有限公司
- 林達宗總裁 - 輝瑞大藥廠股份有限公司
- 黃得超協理 - 中華汽車工業股份有限公司
- 廖世傑主任 - 財團法人中國醫藥大學推廣教育中心

## 2016 年

### 大型企業獎

- 京元電子股份有限公司
- 國泰綜合證券股份有限公司
- 順德工業股份有限公司

### 中小企業獎

- 久允工業股份有限公司
- 三聯科技股份有限公司
- 竹山秀傳醫院
- 雲朗觀光股份有限公司

### 機關(構)團體獎

- 勞動部勞動力發展署中彰投分署
- 臺南市政府公務人力發展中心

### 非營利團體獎

- 財團法人切膚之愛社會福利慈善事業基金會
- 財團法人喜憨兒社會福利基金會
- 財團法人塑膠工業技術發展中心

(各類組得獎單位依名稱筆畫排序排列)



## 2017 年

## 大型企業獎

- 一零四資訊科技股份有限公司
- 高雄市立大同醫院 (委託財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院經營)
- 雲品國際酒店股份有限公司日月潭分公司
- 衛生福利部雙和醫院 (委託臺北醫學大學興建經營)

## 中小企業獎

- 弘爺國際企業股份有限公司
- 東毓油壓機械股份有限公司
- 國介企業有限公司

## 機關(構)團體獎

- 勞動部勞動力發展署桃竹苗分署
- 朝陽科技大學推廣教育處

## 非營利團體獎

- 財團法人水源地文教基金會
- 財團法人鞋類暨運動休閒科技研發中心
- 新北市手工藝業職業工會

## 2018 年

## 大型企業獎

- 友達晶材股份有限公司
- 台達電子工業股份有限公司
- 秀傳醫療社團法人秀傳紀念醫院
- 和泰汽車股份有限公司
- 金百利克拉克台灣分公司
- 國泰世華商業銀行股份有限公司
- 雲朗觀光股份有限公司高雄分公司 (翰品酒店高雄)

## 中小企業獎

- 巨鷗科技股份有限公司
- 佑順發機械股份有限公司
- 精呈科技股份有限公司

## 機關(構)團體獎

- 行政院人事行政總處公務人力發展學院
- 勞動部勞動力發展署雲嘉南分署

(各類組得獎單位依名稱筆畫排序排列)

## 2019 年

## 大型企業獎

- 矽品精密工業股份有限公司
- 建大工業股份有限公司
- 南亞科技股份有限公司
- 英業達股份有限公司
- 彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院

## 中小企業獎

- 冠呈能源環控有限公司
- 雲朗觀光股份有限公司
- 雷科股份有限公司

## 機關（構）團體獎

- 台灣中油股份有限公司人力資源處訓練所
- 國軍退除役官兵輔導委員會退除役官兵職業訓練中心

## 非營利團體獎

- 台灣生物產業發展協會

## 2020 年

## 大型企業獎

- 一零四資訊科技股份有限公司
- 車王電子股份有限公司
- 長泓膠業股份有限公司
- 高雄捷運股份有限公司
- 裕隆日產汽車股份有限公司
- 漢翔航空工業股份有限公司
- 璨揚企業股份有限公司

## 中小企業獎

- 忠訓國際股份有限公司
- 震虎精密科技股份有限公司
- 聯合生物製藥股份有限公司

## 機關（構）團體獎

- 臺北市職能發展學院

## 非營利團體獎

- 大台南美姿禮儀造型職業工會
- 台南市服飾設計職業工會

(各類組得獎單位依名稱筆畫排序排列)



## 2021 年

### 大型企業獎

- 國泰商旅股份有限公司
- 遠東國際商業銀行股份有限公司
- 群創光電股份有限公司

### 中小企業獎

- 油順精密股份有限公司
- 雲朗觀光股份有限公司高雄分公司
- 遠東巨城購物中心股份有限公司

### 機關(構)團體獎

- 中華電信股份有限公司附設板橋職業訓練中心
- 台灣電力股份有限公司訓練所高雄訓練中心

### 非營利團體獎

- 台中市公寓大廈管理服務職業工會
- 社團法人台南市復健青年勵進會
- 財團法人水源地文教基金會
- 財團法人食品工業發展研究所

### 傑出個案獎

- 桃園市工業會
- 財團法人彰化縣私立基督教喜樂保育院
- 國立臺灣科技大學
- 晶華國際酒店股份有限公司台南分公司
- 瑞儀光電股份有限公司
- 德鍵企業有限公司
- 燁輝企業股份有限公司
- 靄崙科技股份有限公司

## 2022 年

### 大型企業獎

- 家登精密工業股份有限公司
- 智原科技股份有限公司
- 遠傳電信股份有限公司

### 中小企業獎

- 皇廣鑄造發展股份有限公司
- 雲朗觀光股份有限公司
- 精呈科技股份有限公司

### 機關(構)團體獎

- 財團法人工業技術研究院產業學院
- 財團法人中國文化大學推廣教育部
- 臺南市政府勞工局

### 非營利團體獎

- 社團法人中華食品安全管制系統發展協會
- 社團法人南投縣基督教青年會

### 傑出個案獎

- 安拓實業股份有限公司
- 國立中正大學
- 臺中市私立四季藝術幼兒園
- 聯經數位股份有限公司

(各類組得獎單位依名稱筆畫排序排列)

## 2023 年

## 大型企業獎

- 日月光半導體製造股份有限公司
- 台灣應用材料股份有限公司
- 建興儲存科技股份有限公司

## 中小企業獎

- 映象有限公司
- 華苓科技股份有限公司

## 機關（構）團體獎

- 勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署

## 非營利團體獎

- 社團法人中華人力資源管理協會
- 社團法人臺中市紅十字會
- 財團法人屏東縣私立椰子園老人養護之家
- 財團法人鞋類暨運動休閒科技研發中心

## 傑出個案獎

- 全球傳動科技股份有限公司
- 宏全國際股份有限公司
- 志鋼金屬股份有限公司
- 社團法人高雄市超越巔峰關懷協會
- 財團法人千禧龍青年基金會
- 財團法人中國生產力中心附設台南服務處
- 財團法人老五老基金會

## 2024 年

## 大型企業獎

- 一零四資訊科技股份有限公司
- 中部汽車股份有限公司
- 元大證券股份有限公司
- 國泰綜合證券股份有限公司

## 中小企業獎

- 益網科技股份有限公司
- 這一鍋餐飲股份有限公司
- 暉致醫藥股份有限公司

## 機關（構）團體獎

- 台灣電力股份有限公司訓練所林口核能訓練中心
- 勞動部勞動力發展署高屏澎東分署

## 非營利團體獎

- 社團法人彰化縣大愛長照服務關懷協會
- 財團法人資訊工業策進會
- 新北市手工藝業職業工會

## 傑出個案獎

- 元晶太陽能科技股份有限公司
- 四零四科技股份有限公司
- 有限責任高雄市永安區新港社區合作社
- 佳承精工股份有限公司
- 社團法人彰化縣田尾公路花園協會
- 財團法人國際合作發展基金會
- 財團法人夢想之家教育基金會
- 國立陽明交通大學雷射系統研究中心
- 國合科技股份有限公司
- 精誠資訊股份有限公司

(各類組得獎單位依名稱筆畫排序排列)





