員工滿意度調查

為全面掌握員工對組織的認同度與工作滿意度，本公司每年定期執行一次員工滿意度調查，並持續以制度化方式了解員工對職涯發展、當前職務、主管領導與整體工作環境的真實感受，作為營造正向職場文化與推動人力資源政策之重要依據。

對象	台北及台南全體辦公室員工
題目	職務、職涯、主管與文化等四大面向滿意度
調查人數	218 人
覆蓋率	87%（以有效正職人數計）
負責調查單位	人力資源部
調查頻率	每年定期執行一次
調查期間	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
整體滿意度	平均滿意度達 7.8 分（滿分 10 分）
調查結果	■ 員工對工作內容、發展機會與主管互動整體滿意度良好，對海外輪調展現高度意願，反映出對公司認同與成長制度的正面態度。 ■ 對未來職涯發展的清晰度仍有提升空間。部分員工反映期待公司能提供更具體明確的發展路徑與職位說明。 ■ 對直屬主管的管理風格整體認同度偏高。 ■ 對組織整體文化與支持系統之觀感傾向正向，但仍有員工希望提升跨部門協作效率與透明度。

提升改善方案	根據 2025 年調查回饋，本公司擬定以下改善重點，並將於明年度持續追蹤成效： ■ 強化職涯對話落實與追蹤機制：現行績效評估表單已設有「未來目標」、「發展需求」等欄位，為使主管與員工之間的職涯對話更具實質效果，公司將導入對話提醒機制與回饋追蹤制度。人資單位將提供簡要引導問題範本供主管參考，並於年度評估期間追蹤填寫情況與內容品質，作為後續內部輪調與個人發展計畫（IDP）之依據，強化制度與實務落差的銜接。 ■ 強化中階主管領導力訓練：針對調查中回饋之溝通、激勵、任務分配等面向設計訓練模組，提升主管的管理實務與團隊經營能力。 ■ 建構輪調與發展透明機制：提供清晰可見之內部職缺、歷練機會與參與標準，鼓勵員工主動規劃職位生涯路徑。 ■ 建置追蹤制度：每一年執行滿意度調查，驗證一年改善措施對於「主管滿意度」、「發展清晰度」等項目的實際提升效果。