

職場多元化制度暨 2025 年度執行情形

建國工程服膺多元、公平與共融 (DEI) 的政策和計畫，廣納不同群體代表和參與，並保障其享有相同的勞動人權權益。本公司持續以多元與包容為核心，強化職場性別平等、保障人權、提升薪酬公平性，並透過制度化管理、教育訓練與完善支持措施，打造安全、友善與具發展性的職場環境，實踐人才永續與文化共融，並與員工共同成長。

■ 政策與管理架構

本公司視人才為最核心的永續競爭力，致力打造多元、尊重與安全的工作環境。公司依據《[人權政策](#)》及相關內部管理制度，明訂聘用、考核、教育訓練與升遷原則，確保不因性別、年齡、種族、國籍、出生地、身心狀況、能力、宗教信仰、婚姻狀況其他身份而有差別待遇，落實平等與尊重。

同時，公司亦建立職場倫理與員工行為相關規範，包括《[誠信經營守則](#)》、《[道德行為準則](#)》及《[性騷擾防治措施及懲戒辦法](#)》等制度，藉以保障員工權益並維護安全友善的工作環境。

為落實組織多元化與人才永續，公司在人力招募、薪酬制度、工作條件與員工照護等面向建置完善管理流程，並定期檢視制度執行情形，確保政策透明、公平，並具備持續改善機制。

■ 多元與平等職場推行方向

一、 性別平等與友善職場

因應產業特性，本公司之男性員工仍占多數；然而，本公司積極促進職場性別平等，提供同工同酬制度，將薪酬與績效連結，不因性別而有所差異，部分女性管理階層薪資水準更高於男性，顯示制度公平性具體落實。

本公司持續改善工地及辦公環境，每年皆有女性新血加入，女性同仁在本公司有良好發揮空間與升遷機會，並逐年提升女性主管占比，鼓勵女性投入工程領域。

二、 防治職場不法侵害

為確保員工享有安全與尊重的工作環境，本公司：

1. 定期辦理性騷擾及不法侵害防治教育訓練
 - (1) 主管採實體課程
 - (2) 同仁透過線上課程
 - (3) 新進人員於試用期滿需完成課程
2. 設置申訴管道，保障相關事件能被妥善處理

■ 多元招募與弱勢照顧

本公司依《身心障礙者權益保障法》與《多元就業開發方案》等規範辦理聘用，並提供充足培訓與支持。

整體人力結構以 31~50 歲為主要族群，組織穩定且具成熟專業能力；同時積極延攬青年人才，30 歲以下員工比例逐年上升，有助於注入創新動能。

■ 薪酬制度與培育發展

本公司以市場競爭力與內部公平為核心，建置職等與薪酬管理制度，並每年依據市場調查、整體營運與績效評估辦理調薪。所有員工起薪高於法定基本工資；並設置證照津貼，鼓勵取得專業資格，提升職能；且將高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效連結。本公司薪酬包含：

- 固定薪資：依職務與專業核定
- 變動獎酬：採績效導向，與個人表現及公司營運連結

此外，為發展並留任產業人才，本公司建構完整訓練架構與學習地圖，內容包含在職訓練、課堂訓練、工作教導及工作輪調等，提供員工多元豐富的學習管道與發展資源，期望與員工共同茁壯。

■ 職涯支持與友善職場

一、 女性支持

本公司提供完整照顧政策，包含：

1. 生育補助
2. 設置哺乳室（獲台北市政府衛生局優良哺乳室特優認證）
3. 哺（集）乳設施與衛教服務
4. 學齡子女教育補助
5. 家庭照顧假
6. 育嬰留停制度，並鼓勵返職

另針對懷孕同仁辦理工作風險與適性評估，並調整工作安排與設備提供，包含專屬座椅等，提升工作安心度。

二、 身心關懷與工作生活平衡

為使同仁能在穩定且具支持性的環境中成長，本公司積極推動多元照顧與福利措施，協助員工取得工作與生活的平衡，包含：

1. 彈性照顧假制度：提供家庭照顧假，協助員工照護家庭成員。

2. 健康職場：每年安排員工健康檢查，提供同仁掌握身體狀況，並針對特殊職務安排額外檢測。
3. 心理諮商資源：透過外部資源協助同仁面對壓力與心理議題，鼓勵同仁適時求助。
4. 完善保險制度：依法提供勞工保險、全民健康保險及退休金提撥，並視情形額外投保團體保險；外籍移工享有與本國籍員工同等保障。
5. 福利補助：提供婚喪補助、團體活動補助、三節禮金或禮品等，增進同仁間的情感交流。

建國工程期望透過完備的照顧措施，提供安心且具有持續發展空間的工作環境，使同仁能兼顧個人與職涯，進而提升整體留任與組織韌性。

■ 2025 年度落實情形

- 一、 全職員工共 667 人，包括男性員工 524 人與女性員工 143 人。整體性別比例因工程產業特性導致男性偏高，惟女性人力近年持續增加，且本公司逐步提升女性主管占比，並戮力推動與落實性別友善環境。
- 二、 聘有身心障礙員工 4 人、原住民員工 5 人。
- 三、 年度調薪概況：本年度非擔任主管之全時員工平均調薪率為 3.68%，反映公司持續投入人才發展，並與員工共享營運成果之承諾。
- 四、 年度薪資資料顯示，單一性別在薪酬方面無不平等情形，顯示本公司落實性別平權、同工同酬。
- 五、 性騷擾與不法侵害防治教育訓練完成率 100%，且未有相關申訴案件。
- 六、 所有辦公場域「人權相關議題」皆達到零缺失水準。
- 七、 新進人員均須完成《性騷擾防治》訓練，完成率 100%。
- 八、 30 歲以下新進員工占比提升，組織年輕化回流。
- 九、 持續提供哺乳室、孕期風險評估、育嬰留停規劃完善等。
- 十、 為激勵事業單位主管及全體員工重視長期綜合績效表現，本公司自 2024 年事業單位將依據平衡計分卡 (BSC) 規劃策略地圖，建立 KPI 關鍵績效指標，結合永續發展委員會訂定之永續發展策略及行動方案，將本公司董事長、總經理和各事業單位負責主管之部分「變動獎酬」與 ESG 各項指標連結如下：

對象	面向	績效指標	項目與權重
董事長、總經理、事業單位負責主管	E	環境友善	<ul style="list-style-type: none"> • 低碳營建：工法開發、施工整合、無紙化管理 (3.5%) • 溫室氣體盤查與驗證 (1%)
	S	社會和諧	<ul style="list-style-type: none"> • 職業安全衛生 (4%) • 人才育成：關鍵人才留置、人才培育 (1.5%)
	G	企業永續治理	<ul style="list-style-type: none"> • 營運績效 (50%)

十一、2025 年共計辦理 236 場次 90 門教育訓練課程，總訓練時數為 14,435.7 小時，總受訓人次為 3874 人次，總訓練經費為 491,780 元。

性別	男性			女性		
	訓練總時數 (小時)	人次	平均受訓時數 (小時/人次)	訓練總時數 (小時)	人次	平均受訓時數 (小時/人次)
管理職	5410.9	111	48.7	1209	23	52.6
非管理職	4262.4	145	29.4	3553.4	109	32.6
總計	9673.3	256	37.8	4762.4	132	36

十二、職安衛相關教育訓練

教育訓練項目	訓練時數 (人時)	參與人次
【自辦】職業安全衛生宣導	180	60
一般安全衛生 6 小時	282	47
安全衛生月會	75	15
新人教育訓練	435	58
一般安全衛生 6 小時教育訓練(外訓)	90	15
甲業/乙安回訓	84	14
【自辦】機電主管安全衛生協議組織會議教育訓練	32.5	13

教育訓練項目	總訓練時數 (人時)	參與人次
急救人員安全衛生教育訓練	464	29

註：因承辦單位的不同，故用訓練人時呈現。