

國立高雄餐旅大學

第 217 次實習輔導委員會會議議程

壹、時間：114 年 11 月 27 日（星期四）中午 12：20

貳、地點：本校行政大樓六樓行政會議室

參、工作報告：

一、訪視紀錄表已於 111 年 7 月完成修訂，並整合至 EP 系統辦理線上填報。相關附件需上傳訪視輔導教師與實習生之合照，或實習生工作現場之照片，以作為佐證。

二、申請住宿費原則上須安排二日（含）以上之訪視行程；若因路途遙遠無法兩日皆安排行程者，應於出發前完成簽准後，始得辦理核銷。

三、核銷訪視差旅費時，須檢附核准之出差請示單，並完成 EP 系統之訪視紀錄表填報，始得核銷。

四、本組將不定期與實習單位保持聯繫，並同步掌握導師至實習單位訪視之情形，以利後續追蹤及協調。

肆、提案討論：

提案一：近兩年計有 9 家實習合作單位違反「專科以上學校產學合作實施辦法」第 6-2 條規定詳如說明，提請討論。

說明：

1、教育部於 114 年 6 月 23 日修正發布之「專科以上學校產學合作實施辦法」第 6-2 條規定，內容如下：

第 6-2 條

合作機構應符合下列條件：

一、經依法設立或登記。

二、具足夠訓練與指導人力及健全設施、設備。

三、最近二年實習場所無發生重大職業災害。但雇主能證明無過失者，不在此限。

四、最近二年無違反勞動基準法第七十八條或第八十條規定處罰、第七十九條第二項規定處罰逾二次、同一規定，依第七十九條第一項處罰逾三次。

五、最近二年無違反勞工職業災害保險及保護法、勞工退休金條例相關規定，積欠勞工職業災害保險費、勞工退休金或滯納金，經限期繳納，屆期未繳納。

六、最近二年無違反性別平等工作法有關性別歧視、性騷擾或就業服務法有關就業歧視之規定，經予處罰。

七、非從事派遣業務之事業單位。

- 2、教育部亦建置「實習機構查詢系統」以供各校查詢實習機構是否有違反法令之紀錄，藉此保障實習學生權益，並避免不良機構參與實習合作。盤點近兩年實習合作單位共計 9 家違反相關規定，其違反事項已請實習單位回覆說明及改善措施，詳如附件 1。

決議：

提案二：新增實習合作單位複審案，提請討論。

說明：

擬建教單位	推薦單位	說明
花蓮潔西艾美度假酒店	旅館系	詳如會議資料附件 2
新北北海溫泉洲際酒店		詳如會議資料附件 3
AIR EXPRESS INC.(沖繩)	應日系	詳如會議資料附件 4

決議：

提案三：餐飲管理系擬新增二技生參與海外研修暨實習方案，詳如說明，提請討論。(提案單位：餐飲管理系)

說明：

- 1、依據本校「學生海外實習及研習輔導補充規定」第二條第二項規定，學生參與海外實習及研修以十二個月為原則，研修學分必須對應該學年任一學期必修十學分。
- 2、本系二技學生因校外實習規劃為六個月之 10 學分課程，為擴大大學國際視野並提升技職教育多元發展，建議開放二技學生比照四技學生之資格，得申請參與海外實習及研修計畫，並依國際事務處相關作業規範審核，以符合上述說明之規定。
- 3、本案業經 114 年 11 月 13 日 114 學年度第 1 學期餐飲管理系第 3 次校外實習輔導小組及 114 年 11 月 18 日 114 學年度第 1 學期餐旅學院臨時院實習委員會討論通過。
- 4、檢附相關會議紀錄、簽到表、本校「學生海外實習及研習輔導補充規定」，如附件 5。

決議：

伍、臨時動議：

陸、散會：

實習單位	處份日期	違規事項	違反法規內容	業者說明
台北晶華酒店	114/07/11	職業安全衛生管理辦法第12-2條第1項第2款暨職業安全衛生法第23條第2項	雇主未依國家標準 CNS 45001同等以上規定，建置適合該事業單位之職業安全衛生管理系統，並據以執行。	經主管機關調查結果顯示，此事件並非因公司內部管理疏失所致，而屬於個別突發之意外事件(事因是員工於上下樓梯時，不慎踩空跌落受傷)。事發後，公司立即依照程序通報、全力救助，並配合主管機關完成調查及後續改善措施。另外公司與家屬密切保持聯繫以及主動協助員工家屬相關申辦事項，獲得家屬由衷致謝。
	114/08/07	勞工職業災害保險及保護法第12條及勞工職業災害保險及保護法第17條	未為所屬勞工辦理投保、退保手續；投保薪資金額以多報少或以少報多，或未於期限內通知月投保薪資之調整。	此事件起因為現行法規 - 臨時工加保的作法，是否為日投保或是月投保之間的差異所致，目前各家飯店也正聯合請示勞保局，是否可以統一提供正確相關作法，以免再發生爾等情形。
	113/03/05	勞工職業災害保險及保護法第12條	未為所屬勞工辦理投保、退保手續。	此為姊妹飯店的違規事項。
臺中勤美洲際酒店	114/04/21	性別平等工作法第13條第2項	雇主知悉性騷擾情形未採取立即有效之糾正及補救措施	本公司於2025年4月11日因該事件（說明違規事項，如「勞檢單位稽查發現部分文件申報延誤」或「作業現場安全防護不足」等）而受勞動處處分之緣由及相關改善措施如附件。事件發生後，本公司即刻進行內部檢討與改善，並積極配合主管機關要求完成相關補正。 後續改進措施: 建立持續稽核機制，由本公司安全部及勞安定期檢視作業現場安全與法令遵循狀況。並加強員工性平法培訓。 後續承諾: 本公司重視法規遵循與職場安全，未來將持續落實自主管理，並定期檢討改進，以提供員工安全、健康、合規且有助學習之實習環境。對實習生之管理，除遵守學校規定外，並已強化導師與安全教育制度，確保學生實習環境之安全與合法性。
礁溪長榮鳳凰酒店	114/08/28	性別平等工作法第13條第2項	雇主未採取立即有效之糾正及補救措施	致 國立高雄餐旅大學 事件說明與改善承諾書，(詳附件一)。 1、長榮鳳凰酒店(礁溪)性別平等職場改善專案計畫。 2、長榮鳳凰酒店(礁溪)性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法。
王品集團	114/01/09、113/10/1	勞動基準法第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	已依規範完成內部檢視，並將 ESG 永續報告書中所列勞動安全與職場管理相關措施附上參考（詳附件二）。公司持續推動勞動安全教育訓練，期望能透過制度化機制落實預防、持續優化工作環境。另針對實習，已建立內部審核機制，實習安排將避開近兩年發生事件之門店，以維護學生實習權益與安全。
	113/04/26	職業安全衛生設施規則第21條暨職業安全衛生法第6條第1項第13款	通道等未保持安全狀態或防跌等預防措施。	
	113/08/27	勞工退休金條例第19條第1項	雇主未按時繳納勞工退休金致加徵滯納金。	

實習單位	處份日期	違規事項	違反法規內容	業者說明
華膳空廚	114/5/9、 113/11/12、 113/6/19、 113/2/7	勞動基準法第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	勞檢裁罰的原因,係因為近幾年出國的人太多了,導致公司的航空餐數日益增加,為了能讓旅客在機上享受到美味的餐點,盡全力完成餐點,進而才造成員工超時加班的問題,故實非真的發生重大違規事件,公司也盡力改善員工超時加班的問題,已進行相關遞補人員事宜.
麥當勞	113/12/25	性別平等工作法第13條第2項	雇主未盡工作場所性騷擾防治義務	1.成立職場安心委員會。 2.重新檢視並優化職場不法侵害案件處理流程，並邀請外部專家成立調查小組（律師、心理師）。 3.優化新人簡介、加強友善職場訓練、增加we care員工關懷日。 4.於各溝通管道提供心理諮商資源資訊、並於員工申訴相關事件時加強詢問。
	113/10/16	勞動基準法第23條第1項	1.未提供勞工工資各項目計算方式明細。 2.未主動以紙本、電子資料傳輸方式提供113年4月-5月在職期間薪資明細(薪資單)。	公司已於今年9/5麥胞小尖兵薪資單功能，讓計時員工及正職服務員可以直接在麥胞APP看到薪資單。
	113/07/10	勞基法第35條	雇主使勞工繼續工作四小時未給與至少30分鐘之休息，且無本法第三十五條但書情形	例行評估持續進行 PACE PPFV (每年一次OC交叉評估) PPV 檢核 (RM每月/OC每季) 另外再強化以下S417 管理行動 1.重新教準管理組工時管理的認知及執行。 2.OC協助餐廳進行工時管理，並持續追蹤3個月其管理狀況。 3.3.OPS HR 協助執行追蹤工時管理3個月。（已有改善）
	113/04/29	職業安全衛生設施規則第287條暨職業安全衛生法第6條第1項	雇主對於勞工有暴露於高溫之虞者，未置備適當安全衛生防護具，並使勞工確實使用。	經由職安委員會決議，基於食安及作業程序與一般飯店，餐飲不同，故後續以持續加強教育訓練，強化餐廳對員工溝通及關懷為主。
	113/10/28	勞工退休金條例第15條第2項	雇主未依規定覈實申報調整勞工退休金提繳工資。(員工職災休養三個月復工，未以前三個月平均工資申報投保級距調整。)	重新校準作業流程，針對職災復工員工特別檢視
El Olor法式甜點工作室	114/08/26	勞工退休金條例第19條第1項	雇主未按時繳納勞工退休金致加徵滯納金。	因公司未收到繳費單，故延遲繳費，目前公司繳費單已改用電子式的，就不會有沒有收到繳費單的問題了。

實習單位	處份日期	違規事項	違反法規內容	業者說明
長榮航空公司	114/08/11	工會法第35條第1項第1款;工會法第35條第1項第1款	對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。	本公司近二年內之違規紀錄，經查證後，皆非發生於本公司實習生實習所屬廠區，本公司並將依法保障學生實習期間之相關權益。
	114/07/01	勞基法第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	
	114/03/04	勞基法第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	
	114/02/13	勞基法第36條第1項	每7日中未有2日之休息作為例假及休息日	
	114/02/05	勞基法第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	
	114/01/06	勞基法第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	
	113/12/12	性別平等工作法第21條第2項	家庭照顧假遭不利處分	
	113/12/12	性別平等工作法第21條第2項	生理假遭不利處分	
	113/11/01	性別平等工作法第21條第2項	育嬰留職停薪遭不利處分	
	113/10/25	性別平等工作法第21條第2項	育嬰留職停薪遭不利處分	
	113/06/05	性別平等工作法第21條第2項	育兒減少工時遭不利處分	
	113/06/05	性別平等工作法第21條第2項	育兒減少工時及家庭照顧假遭不利處分	
	113/06/03	性別平等工作法第21條第2項	育兒減少工時遭不利處分	
	113/02/16	勞基法第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	
	113/02/07	工會法第35條第1項第5款	不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。	

實習單位	處份日期	違規事項	違反法規內容	業者說明
中華航空公司	114/06/16	勞基法第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	<p>1.有關貴校所查詢之相關違規紀錄，經查主要係因空勤人員在民航法與勞基法間產生法規適用衝突所致。本公司相關派遣制度均嚴格依循民航相關法規辦理，特此說明。</p> <p>2.貴校所提供之違規紀錄中包含工會法部分，惟教育部修正發布之「專科以上學校產學合作實施辦法」第6條之2並未將工會法列入適用範圍，爰此加以說明。</p> <p>綜上，相關違規事項並非屬地勤服務職類。本公司將持續依循法令規範，並妥善維護產學生之權益，敬請貴校放心。</p>
	114/06/16	勞基法第35條	雇主使勞工繼續工作四小時未給與至少30分鐘之休息，且無本法第三十五條但書情形	
	114/04/28	工會法第35條第1項第1款;工會法第35條第1項第5款	對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。	
	114/03/07	勞基法第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	
	113/12/20	勞基法第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	
	113/12/20	勞基法第35條	雇主使勞工繼續工作四小時未給與至少30分鐘之休息，且無本法第三十五條但書情形	
	113/10/25	勞基法第35條	雇主使勞工繼續工作四小時未給與至少30分鐘之休息，且無本法第三十五條但書情形	
	113/09/16	勞基法第22條第2項	工資未全額直接給付勞工	
	113/08/13	勞基法第35條	雇主使勞工繼續工作四小時未給與至少30分鐘之休息，且無本法第三十五條但書情形	
	113/06/05	性別平等工作法第7條	懷孕歧視	
	113/01/09	勞基法第35條	雇主使勞工繼續工作四小時未給與至少30分鐘之休息，且無本法第三十五條但書情形	

幸福職場

FRIENDLY WORK ENVIRONMENT

Chapter

05

- 5.1 關鍵成果
- 5.2 人力雇用
- 5.3 雇用政策
- 5.4 同仁照顧
- 5.5 樂活職場
- 5.6 勞資溝通
- 5.7 職涯發展
- 5.8 職業安全衛生管理

5. 幸福職場

5.1 關鍵成果



2021

人才發展

1. 進行各單位人才盤點，選出重點培育對象
2. 精進個人發展計劃，關注同仁職涯發展

具體成效

將人才辨識工具落地，鼓勵主管「細心觀察、用心回饋」的行為，關注重點培育對象的職涯發展並給予輔導、舞台，使同仁被看見、能力得以發揮。



2022

人才發展

1. 重塑與深耕集團使命、願景、及價值觀
2. 定期舉辦人才佈署會議，關注各位階人才養成引進教練領導學

具體成效

提升同仁工作認同與價值感，創造尊重及多元的友善職場；構建各位階潛力人才名單；導入教練式領導，改變主管領導思維，進而調整領導團隊的方式。



2023

文化深耕

以「傳遞溫度」為主軸，舉辦針對集團556位主管進行兩天價值觀領導與深層溝通力課程

具體成效

重新喚起主管身為領導者的使命與價值，改變個人領導行為，透過讚美與鼓勵營造正向工作氛圍。

5.2 人力雇用

人權保障

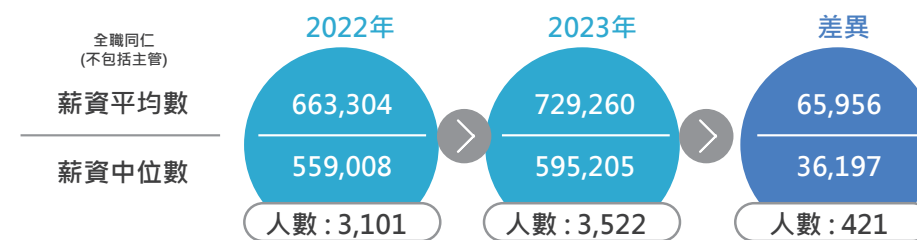
王品集團所有人事行政皆恪遵勞動法令，各項人力資源制度規章以「勞動基準法」為基礎訂定，並參照聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)、聯合國全球盟約 (The UN Global Compact)、聯合國國際勞動組織 (International Labour Organisation) 及聯合國工商企業與人權指導原則 (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) 等相關規範訂立人權政策，表述所有同仁可享有或應盡的福利與義務，適用於全體在職同仁。同時，因王品集團力求人資制度規範完整且合法合規，以達照顧同仁、善盡企業公民職責，因此並未另設有工會組織，同時禁用童工（未滿 16 歲者，實習生除外）、禁止強迫勞動，全體同仁皆為人資制度規章所保障。

人力結構

以本報告揭露範疇為台灣事業群而言，營運據點包含台灣總公司以及旗下所有品牌分佈於全台灣之門店，截至 2023 年 12 月 31 日，王品集團台灣地區之同仁總數為 10,836 人，其中男性佔 48.01%，女性佔 51.99%，所有同仁不論性別、年齡或種族，在內部均享有平等的學習發展機會，各職級之間的性別分佈並無顯著差異，有效達到促進性別、就業實質勞資協商及平等之精神。

台灣事業群同仁平均年齡為 27.7 歲，高階管理階層（經副理級以上）佔全體同仁數的 2.7%，且 100.0% 是當地人，惟高階管理階層需要專業經驗累積之時間，故年齡分布上 30~50 歲佔 89.2% 居多，而非管理層級則以 30 歲以下佔 70.6%，超過 60.0% 的同仁具有大學 / 專科以上之學歷。

依證交所上市公司編制與申報永續報告書作業辦法第二條規定之上市公司應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異。



註: 1. 管理級指經副理級以上
2. 新台幣元計算

◆ 人力結構分佈

年度		2021 年		2022 年		2023 年		
類 別		人數	%	人數	%	人數	%	
同仁人數	男	4,330	48.97%	4,689	49.36%	5,202	48.01%	
	女	4,513	51.03%	4,811	50.64%	5,634	51.99%	
	總數	8,843	100.00%	9,500	100.00%	10,836	100.00%	
教育程度	高中職及以下	2,915	32.96%	3,363	38.18%	4,091	37.75%	
	大學 / 專科	5,820	65.81%	6,018	68.32%	6,591	60.83%	
	碩士以上	108	1.22%	119	1.35%	154	1.42%	
契約 類型	不定期契約 (正式員工) 全職人員及 計時人員	男	4,205	49.19%	4,538	49.46%	5,022	48.05%
		女	4,344	50.81%	4,638	50.54%	5,430	51.95%
		總數	8,549	100.00%	9,176	100.00%	10,452	100.00%
	定期契約 (非正式員工) 計時實習生及全職實習生	男	125	42.52%	151	46.60%	180	46.88%
		女	169	57.48%	173	53.40%	204	53.12%
		總數	294	100%	324	100.00%	384	100.00%
年 齡	30 歲 以下	男	3,250	36.75%	3,491	36.75%	3,729	34.41%
		女	3,344	37.82%	3,439	36.20%	3,719	34.32%
		總數	6,594	74.57%	6,930	72.95%	7,448	68.73%
	30-50 歲	男	1,045	11.82%	1,144	12.04%	1,382	12.75%
		女	1,087	12.29%	1,235	13.00%	1,624	14.99%
		總數	2,132	24.11%	2,379	25.04%	3,006	27.74%
	50 歲 以上	男	35	0.40%	54	0.57%	91	0.84%
		女	82	0.93%	137	1.44%	291	2.69%
		總數	117	1.32%	191	2.01%	382	3.53%
職 務	管理級	男	126	1.42%	131	1.38%	140	1.29%
		女	130	1.47%	148	1.56%	155	1.43%
		總數	256	2.89%	279	2.94%	295	2.72%
	一般職	男	4,204	47.54%	4,558	47.98%	5,062	46.71%
		女	4,383	49.56%	4,663	49.08%	5,479	50.57%
		總數	8,587	97.11%	9,221	97.06%	10,541	97.28%

註：1. 不定期契約：全職人員及計時人員 2. 定期契約：計時實習生及全職實習生 3. 管理級：經副理級以上 4. 2023 年沒有無時數保證員工

◆ 2023 年同仁結構資料

王品集團人才招聘多元化，任用中高齡、多元國籍、身心障礙、原住民等多元員工，規劃適才適所的職涯發展，並遵照法律規定，任用足額的身心障礙員工，2023 年度雇有含原住民身分者 264 人，身心障礙者 95 人。

類別	人數	%
台灣	10,609	97.90%
中華人民共和國	13	0.12%
日本	1	0.01%
美國	2	0.02%
馬來西亞	50	0.46%
越南	46	0.42%
緬甸	57	0.52%
印尼	45	0.42%

類別	人數	%
澳門	3	0.03%
香港	7	0.06%
泰國	2	0.02%
柬埔寨	1	0.01%
總數	10,836	100%

◆ 新進人數

	2021 人數	2022 人數	2023 人數
30歲以下	男 635 女 606	男 731 女 588	男 770 女 636
30-50歲	男 243 女 150	男 286 女 233	男 374 女 333
50歲以上	男 5 女 10	男 18 女 47	男 49 女 482

◆ 離職人數

	2021 人數	2022 人數	2023 人數
30歲以下	男 538 女 459	男 643 女 517	男 552 女 453
30-50歲	男 288 女 195	男 308 女 266	男 324 女 265
50歲以上	男 9 女 9	男 18 女 37	男 39 女 56

人權保障訓練

項目	說明	
新進人員訓練中，提供相關法規遵循宣導	課程內容包含：職業安全、職場性騷擾防治。課程完成人數 8,917 人，總授課時數 26,751 小時 (8,917 人 x3 小時)	
職場暴力預防	執行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估，共完成店數 304 家	
職業安全系統訓練	消防訓練	2023 年防火管理人員訓練課程時數共計 1,098 小時 (新取得 50 人 x12 小時 =600 小時、回訓 83 人 x6 小時 =498 小時)
	急救人員訓練	每家門店需完成至少 1 人的急救訓練。2023 年完成急救人員訓練課程時數共計 2,382 小時 (新取得 110 人 x18 小時 =1,980 小時、回訓 134 人 x3 小時 =402 小時)
	一般安全衛生在職教育訓練	在職課程時數 10,134 小時 (10,134 人 x1 小時)
	新晉升主管安全教育訓練	新晉升店主管 2023 年取得業務主管證照共計 41 人 (乙種 34 人、課程時數 1,190 小時 -34 人 x35 小時，丙種 7 人、課程時間 154 小時 -7 人 x22 小時)，2023 年晉升店主管共計 67 人，取得證照比例 61.19%)

5.3 雇用政策

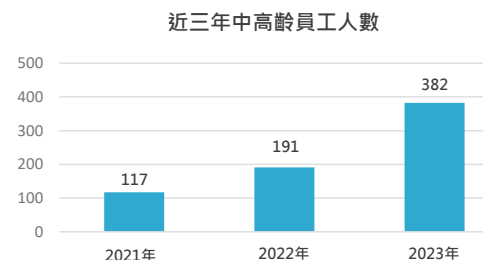
多元就業

王品集團為貫徹平等之精神，透過公開之管道進行招募，並以公平之流程進行人才甄選，不論性別、宗教、種族、國籍或政黨均一視同仁。在執行可能嚴重影響同仁權利的重大營運變化前，提前通知同仁的最短週數為 8 週。2023 年度無重大營運變化。

在推動多元就業的過程中，我們透過多樣化的招募管道，包括人力銀行、社群媒體、現場招募活動以及與高中職及大專院校的產學合作，進行人才招募。這些措施不僅促進了學用之間的連接，也加深了外界對我們企業文化的理解和認同。

為了創建一個友善中高齡者的職場環境，我們提供了彈性工作時間、職務再設計等措施，並積極參與中高齡友善企業認證，這些努力得到了政府和社會的廣泛認可和表揚。與此同時，通過與官方單位合作舉辦的職場體驗與招募活動，增加了中高齡求職者的就業機會，並有效提升了企業對中高齡員工價值的認識。王品集團的努力在多個方面獲得了顯著成果。2023 年度王品集團榮獲多項中高齡友善企業認證及獎項，包括臺北市中高齡友善企業認證、新北市中高齡者及高齡者友善職場認證、台中市中高齡績優企業表揚活動優等獎。此外，截至 2023 年 12 月底，50 歲以上任用人數達 382 人，較去年同期成長 200%，顯示了王品集團在推進中高齡就業方面的有效性與成效。

以上成果不僅證明了王品集團在支持中高齡就業方面的成功，也彰顯了王品集團對於社會責任承諾的堅定與實踐。通過持續的努力與創新，王品集團致力於為所有同仁創建一個平等、多元且充滿機會的工作環境。在落實多元人才平等進用的雇用政策上，王品提供多元就業族群的工作機會，其中包括中高齡就業者、身心障礙者及外籍專業人士等族群，並實現同工同酬的待遇。希望持續招募具備工作熱情的人才穩定就業，並持續提供顧客優質的用餐體驗。





2023台北市中高齡友善企業認證



2023人力銀行幸福企業獎

產學合作

為了培育年輕餐飲人才，讓學生同時具備就業實力與專業廚藝能力，王品集團長期深入校園投入人才培育的工作，提供學校實務教學資源及增加學生就業機會，以養成具有實作力及就業力的優質專業人才，同時達成學生在地就學、學校結合產業在地養才及業界提供學生在地就業的三贏局面。2021年起全面針對實習生及在職應屆畢業生提供跨品牌留任計畫，提供實習生畢業銜接就業的多元職涯發展選擇，並將產學合作實習的歷練銜接王品職涯發展體系，持續推動將人才發展深化至年輕餐飲人才。

◆ 實習合作校系與學生報到人數

年份	校系數量	報到人數	佔同仁人數 %
2021年	86	467	5.0%
2022年	82	497	5.2%
2023年	82	537	4.8%

2023 年實習生活動成效

為達到育才與留才的目標，透過辦理有趣、貼近實習生的活動，如實習生的職前說明會、期初關懷問卷、期末座談會等，邀請店主管、主廚及學長姐的經驗分享、面對面的互動關懷，以及實習學生在實習結束前一過月透過問卷調查的意見回饋，讓王品集團不斷精進產學合作管理機制。2023 年實習生整體滿意度 90.3%，代表在長期的產學合作模式中，透過實習生、學校、門店三方的通力協作，及保持良好溝通與學習管道規劃，實習生對於王品集團給予的培訓與環境皆達滿意程度，學生來到本公司也有所學習成長，企業同時獲得穩定的人力資源及落實未來人才的培育。



實習生面試



入校課程



期末座談會

截至 2023/9/30 止，曾於王品集團完成實習的學生 8,974 人，畢業後回任率 9.5%，足以說明王品集團對人才培育及留任的重視程度。

◆ 實習生回任率

年 月	實習結束 累計總人數 A	實習生 回任人數 B	回任率 C=B/A
2021/09	8,313	614	7.4%
2022/09	8,621	507	5.9%
2023/09	8,974	854	9.5%

◆ 2023 年度接受政府財政補助

政府單位	補助金額	說明
勞動部勞動力發展署	4,225,669元	依據勞動部「青年領航計畫」進用培育之補助款
	78,000元	依據勞動部「安穩僱用計畫」雇用獎助之補助款
	30,000元	依據勞動部「繼續僱用高齡者補助計畫」雇用獎助之補助款
台中市政府勞工局	61,950元	依據台中市「中高齡新進員工個別工作指導獎勵計畫」雇用獎助之補助款
合計	4,395,619元	

單位:新台幣元

薪資待遇

王品集團深信人才是公司最重要的資產，並以「合於法令、優於業界、具競爭力」為薪酬理念，以吸引及留任最好的餐飲人才。

薪酬架構秉持兼顧內部平衡與外部公平原則進行整體規劃。在內部平衡面，固定薪除了依職等敘薪之外，亦考量同仁職務等面向規劃各項津貼，固定薪結構每年檢視並搭配績效與晉升調薪。變動薪則視公司整體績效及各團隊績效表現，再依個人績效予以差異化獎酬，讓表現優秀的同仁及團隊能獲得更好的激勵。

在外部公平方面，我們依據政府法令、業界實務及人才市場狀況設計薪資制度，透過薪資調查，衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對同仁本薪作出適當的調整，以維持公司整體薪酬的競爭力。

2023 年全職同仁最低起薪新台幣 33,000 元，為基本工資的 1.25 倍，此外，在王品集團的同仁所享有的薪資福利不會因性別、年齡或其他條件而有差別待遇。

◆ 男、女性薪資報酬比例



5.4 同仁照顧

同仁福利



薪酬獎勵

每月：本薪、全勤獎金、績效獎金、管理津貼、外語津貼*
 每年：年終獎金、年度績效調薪
 不定期：內部推薦獎勵*、同仁持股信託



安心保障

法定保障：勞保、健保、勞退提撥
 公司保障：團保、定期健康檢查
 貼心保障：孕婦友善工作環境、婚喪及生育禮金、同仁重大傷病慰問金



歡慶節日

三節禮券、享800元電子生日券、除夕公休*、尾牙活動



專屬享樂

獨享樂：生日祝福餐、上班免費供餐*、每季加碼放鬆假
 眾享樂：國外旅遊補助*、尾牙活動、不定期歡聚活動、職福會
 特約廠商優惠
 分享樂：同仁及眷屬用餐優惠、同仁及同仁子女教育獎學金*



新鐵人養成計畫

初級養成：日行萬步好健康
 進階挑戰：鐵騎貫寶島(西部)、泳渡日月潭、半程馬拉松、登玉山
 超級挑戰：鐵騎貫寶島(東部)、全程馬拉松、登聖母峰基地營(EBC)

註：正職、兼職同仁皆適用 / (*) 依各事業處規定

1. 定期健康檢查

集團年度行事曆明訂每年三月為「同仁體檢月」，安排各縣市特約醫院至總部及各門店，依照法規進行供膳勞工體檢，2023年人數達8,206人次，共計支出新台幣627.34萬元，由公司全額負擔。

2. 三節禮券

每年春節、端午節、中秋節，集團均發放定額之各品牌禮券，讓同仁能邀請家人到集團所屬品牌用餐，慰勞大家一年來的辛勞，並能讓家人進一步了解同仁平日的工作內容。

2023 節日	內容 / 發放價值	人數	發放張數	發放金額
2023春節	現金券1,000	9,275	1	9,275,000
2023端午	現金券1,000	9,431	1	9,431,000
2023中秋	現金券1,000	10,080	1	10,080,000
年度費用		28,786,000		

新台幣元計價

3. 年終尾牙

促進同仁情感交流及慰勞一年的辛勞，每年訂有尾牙公假，當天提供同仁公休，並舉辦年終尾牙，讓所有同仁盡情歡樂，愉快摸彩活動。2023 年適逢王品集團成立 30 周年，12/14 全台灣各門店同仁共 10,410 人休假一天至台北南港展覽館參加集團大尾牙，共計花費新台幣 5,610 萬元。



4. 國內外旅遊

自 1995 年起，王品每年邀請工作满一年以上之全職同仁，以及上班時數達到標準的計時同仁出國，公司補助定額團費，開拓同仁眼界，促進身心健康，鼓勵工作與家庭生活的平衡，一年一度「王品國外旅遊」，已持續多年。2020~2022 年受疫情影響改為舉辦國內同仁旅遊。2023 年國境開放恢復舉辦國外旅遊，獲得同仁與家屬熱烈迴響。



年度	地點 (即為補助金額)	團費 (新台幣元)	補助人數	總人數	公司補助總額
2023	馬祖3日	9,500	390	648	3,533,376
	馬來西亞4日	19,000	1,319	2,249	22,584,658
	日本關西5日	33,000	1,236	2,327	21,381,325
	土耳其10日	55,000	241	506	4,387,999
年度合計 總補助人數:3,186 總參加人數:5,730 總金額:51,887,358					

5. 特支費

為提振同仁工作士氣及情感聯誼，集團於同仁守則明訂，每月提撥特支費用於所有同仁身上，供各單位辦理同仁活動、聚餐之用。公司提撥給各單位的每月特支費計算方式如下，若超過 100 人，以每 10 人增加 1000 元計算之。2023 年共 10,836 位同仁享此福利，累計花費新台幣 1,300 萬。

◆ 級距如下：

人數	特支費		人數	特支費	
	60人(含)以下	6,000元		71-80人	8,000元
	61-70人	7,000元		81-90人	9,000元
				91-100人	10,000元

6. 獎學金

為獎勵公司內就讀高中以上各級學校之同仁，及鼓勵家境清寒之同仁與子女，能兼顧工作與就學勤學不懈，奉獻社會，特設立此獎學金，每名伍仟元正。2023 年共 114 人申請，累計金額新台幣 57 萬元。

- 資格：**
1. 非清寒同仁，在台灣地區就讀高中職以上學校，學年成績全部及格，且總平均分達 80 分以上者。
 2. 清寒同仁或其子女，在台灣地區就讀碩士以下學校（不含幼稚園），且領有低收入戶證明文件。

7. 職福會

公司職福會與各行業知名品牌簽約，提供同仁食衣住行育樂等各種生活優惠，憑個人手機 EIP 系統即可操作，讓同仁買的開心，用的舒適，獲得同仁一致好評。



尊重女性同仁

為保障孕婦的工作權益，給予懷孕同仁在工作上之禮遇與照顧，公司規章明訂孕婦條款，並依法落實育嬰假申請核可，使同仁得以兼顧工作與家庭的責任。2023 年度符合育嬰假申請同仁為 304 人，實際申請 78 人，申請率 25.66%，較去年增加 5.96%。

◆ 育嬰假申請、復職情形

年度	2021 年			2022 年			2023 年		
	男	女	總數	男	女	總數	男	女	總數
符合育嬰假申請資格人數 (A)	189	222	411	236	297	533	118	186	304
實際申請人數 (B)	17	74	91	27	78	105	50	58	78
申請率 (B/A)	8.99%	33.33%	22.14%	11.44%	26.26%	19.7%	16.95%	31.18%	25.66%
報告年度原應復職人數 (C)	11	54	65	24	77	101	33	63	96
原應復職且復職人數 (D)	2	33	35	10	43	53	19	42	61
復職率 (D/C)	18.18%	61.11%	53.85%	41.67%	55.84%	52.48%	57.58%	66.67%	63.54%
上一年度復職人數 (E)	11	38	49	2	33	35	10	43	53
上一年度復職滿一年人數 (F)	9	27	36	2	24	26	6	35	41
留任率 (F/E)	81.82%	71.05%	73.47%	100%	72.73%	74.29%	60.00%	81.40%	77.36%

退休制度

退休福利包含舊制退休金及新制退休金，舊制退休準備金每年依精算師精算舊制應準備之金額進行提撥，如有退休申請則依法辦理。新制退休金依據勞工退休金條例進行提撥，雇主於每月工資 6.0% 範圍內提繳退休金，除實習生外適用所有同仁。

* 如欲更進一步資訊，請詳公司年報連結 (王品官網→利害關係人→投資人專區→財務訊息→公司年報) <http://www.wowprime.com/investor/annual.html>

5.5 樂活職場

為讓同仁自主管理健康，王品集團將健康活動納入每年年度行事曆有計劃且循環性實施，透過同儕的互相較勁美意及自我實現夢想趨力的綜效，讓個人健康也可以變成習慣。同仁由日常生活中養成健康習慣方式（健康訊息公告、日行萬步、血壓管理），到每年體檢管理（計畫性健康管理），再升級至強化體能及潛能健康管理（王品新鐵人：登玉山、跑半馬、鐵騎貫寶島 - 西部、泳渡日月潭），再以挑戰潛能與圓夢方式來做自我健康的持續維護及強化，完成人生不可能任務的健康成就感（王品超三鐵：尼泊爾聖母峰基地營 EBC 健行、全程馬拉松 42 公里、鐵騎貫寶島 - 東貫）。

王品集團的經營理念為「顧客是恩人」、「同仁是家人」、「廠商是貴人」。王品成立三十年來因同仁而精彩，有快樂的同仁才有滿意的顧客。集團長期以來堅持以人為本，把同仁當成家人一樣重視，產生認同與歸屬感。因此設計各項別具意義的公司文化活動，期盼同仁自我挑戰。

健康管理系統

集團除了舉辦各項活動，對同仁身體健康管理也很重視，建構了一套內部健康管理系統，同仁可於個人手機的 EIP 系統記錄平時的運動與健康數據，提供同仁及主管知悉其進行狀況，共同協助大家努力做好健康管理目標，項目有血壓、日行萬步等欄位。

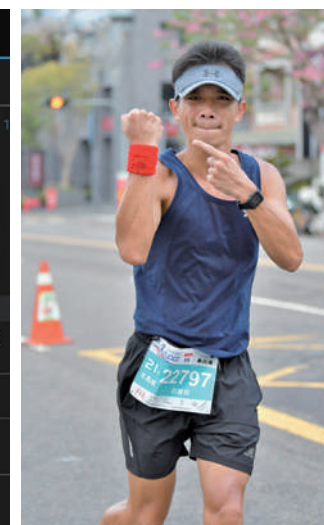


血壓管理

健康訊息

日行萬步

從 1997 年起推動集團同仁日行萬步，目前已實施 26 年，由各級主管以身作則，要求每人攜帶計步器以利自我管理，並於每月輸入「健康管理系統」統一管理。是台灣日行萬步最多人的企業。



王品新鐵人

王品集團新三鐵活動包含：登玉山（3,952 公尺）、泳渡日月潭（3,300 公尺）、鐵騎貫寶島 - 西貫（520 公里）、半程馬拉松（21 公里）等四項（其中泳渡日月潭及馬拉松可以擇一通過）。自 2004 年推行以來，累計 475 位同仁完成，亦成為其他公司努力的目標，被認為是「台灣人一生必須完成的三件事」，廣受外界認同。上述通過者可提出證明，向人資發展部申請登錄至個人訓練記錄，於每年底統計達成人數，在集團尾牙頒發當年完成三項挑戰之王品新鐵人證章獎座，並提供未來調任或晉升職位參考。

三鐵 活動名稱	登玉山	泳渡 日月潭	半程 馬拉松	鐵騎 貫寶島 (西)	總計
2023 通過人數	59	59	54	69	241



登玉山第一梯



登玉山第二梯



半程馬拉松



鐵騎貫寶島(西貫)

王品超三鐵

王品新鐵人已有四百多位同仁完成，故於 2019 年推出「王品超三鐵」挑戰：尼泊爾聖母峰基地營 EBC 健行、全程馬拉松 42 公里、鐵騎貫寶島 - 東貫，藉以培養同仁體力、考驗意志力，並從難度更高、時間更長的三項挑戰中，建立同甘苦共奮鬥的團隊情誼，至 2023 年累計有 5 位同仁完成挑戰。



鐵騎貫寶島 (東貫)



聖母峰EBC健行



全程馬拉松

運動企業認證

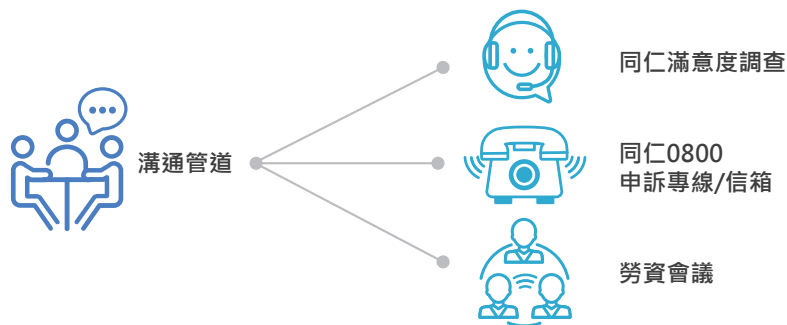
集團多年來營造的獨特企業文化活動，並由主管以身做則帶領同仁進行，教育部自 2016 年主辦的運動企業認證，王品集團為前 10 家第一年即獲得認證的企業，3 年效期到達後，2019 年 8 月再次通過認證，效期三年至 2022 年 8 月，表示集團獨特運動文化，亦廣為主管機構所肯定，集團於 2022 年 11 月再次獲得認證，效期至 2025 年。



5.6 勞資溝通

為維護同仁權益，加強勞資雙方溝通的管道與頻率、創造平等的工作機會及同仁諮詢與協助，透過定期舉辦同仁滿意度調查、同仁 0800 申訴專線 / 信箱與勞資會議，以多元的溝通管道，使勞資雙方可以有效溝通與表達想法，達成勞資雙贏。

王品集團的勞動規範及人事規章皆依據「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「職業安全衛生法」等法令相關規定辦理。本年度並無發生任何貪腐、壟斷、詐騙等相關情事；王品集團恪遵基本人權主張，也無違性別平權或身心障礙歧視的事件。



同仁滿意度調查

王品集團台灣總公司以及旗下所有事業處各門店同仁只要到職滿三個月，皆可參與每年定期舉辦的線上同仁滿意度調查，調查面向以領導風格、組織文化、學習發展、工作內容、薪酬福利為主。

2023 年同仁滿意度調查平均成績為 85.24 分，為了有效達到關心同仁、創造滿意的工作環境與福利制度等目標，王品集團努力在各項制度再提升，創造讓同仁在樂活的工作環境下與王品集團一起成長。

調查時程	調查人數	問卷回收比例 (%)	滿意度
2020年	因疫情暫停		
2022年	5,764	85.41%	85.13
2023年	6,165	84.54%	85.24

同仁 0800 申訴專線 / 信箱

2023 年度經由 0800 申訴專線立案的具名申訴合計 90 件，協調解決成功率達 100%，經內部溝通管道協調，讓同仁反應之事項獲得解決。

申訴類型	2021 年	2022 年	2023 年	因應方式
領導風格	42.64%	48%	38%	1.先與申訴當事人進行面談，釐清申訴原因與事件細節。 2.如事件屬實，則依層級先與當事人主管溝通，協助解決其中訴問題。 3.若申訴問題屬違規情事，且調查屬實，則依公司規定程序，予以議處。
薪資福利	24.92%	19%	24%	
工作內容	9.91%	6%	11%	
組織氛圍	11.41%	10%	14%	
公司政策	11.11%	17%	13%	

勞資會議

依「勞動基準法」規定，每年定期召開勞資會議，人資部會依內部公告平台回饋其執行情形，增加勞雇雙方溝通管道，並確保溝通有效性，其執行作業已於各地勞動相關單位完成勞資會議核備作業，統計至 2023 年度共有 287 家。勞資協調案件共計 7 件，協調案件多與勞動條件有關，所有案件皆於當年度結案。公司並無團體協約，一切依循「勞動基準法」為準，以保障同仁工作權為優先。

公司於重大營運變化前，提前通知同仁並安排相關後續事宜。如：閉店訊息確定後，立即啟動閉店專案進行同仁安排，協助媒合至其它友店或事業處。



◆ 政府裁罰及改善方案

違反類別	金額	後續因應計畫
雇主未依規定覈實申報調整勞工退休金提繳工資	5,000	投保級距定期檢核與調整
身心障礙歧視	300,000	透過教育訓練及宣導提升對身心障礙同仁的理解和接納。
未符合規定之必要安全衛生設備及措施；事業單位勞動場所發生職業災害，未於八小時內通報勞動檢查機構	160,000	1.加強同仁於作業場所中之危害辨識與預防，並監督同仁正確使用個人防護具。 2.強化公司之職業災害通報流程。
未置備或未使勞工確實使用安全衛生防護具以避免高溫、低溫、非游離輻射線、生物病原體、有害氣體、蒸氣、粉塵或其他有害物等危害。雇主應使勞工於機械、器具或設備之操作、修理、調整及其他工作過程中，有足夠之活動空間，不得因機械、器具或設備之原料或產品等置放致對勞工活動、避難、救難有不利因素。	90,000	1.加強職業安全衛生教育訓練。 2.調整作業區域動線與流程。
延長工時超過法令規定	50,000	定期檢視工時情況，及時發現並處理超時工作的問題，以確保遵守法令規定。
晝夜輪班制更換工作班次未依規定給予休息	50,000	加強宣導同仁工時和休息時間應符合法定要求。
工資應全額直接給付勞工	20,000	加強管理人員法規意識，確保主管與執行人員共同遵守法定規定，保障同仁權益。
未給予勞工自行排定特別休假之權利	20,000	加強溝通機制，確保同仁特休時間得到妥善安排。

註:新台幣元計

5.7 職涯發展

績效管理制度

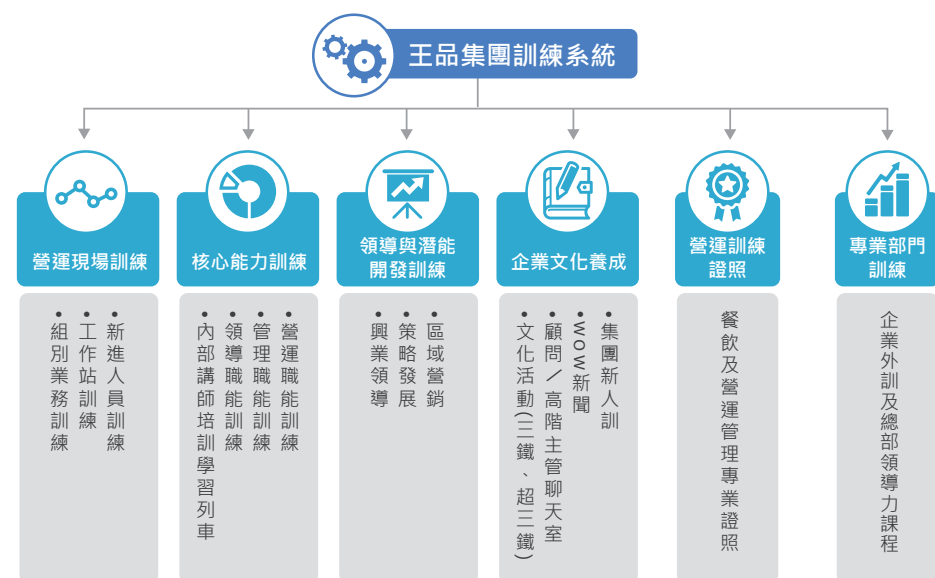
同仁績效考評的制度設計，連結公司策略目標、個人績效目標、公司價值與能力、個人職涯發展、關鍵行為展現，有效將個人工作職責反映在績效考核中，並提供各級主管與同仁一個相互溝通的管道，共同設定目標，一起攜手達成組織任務。新進同仁到職滿一個月起開始進行績效考評，王品集團每年定期接受績效及職業發展檢視，2023年執行的比例約96.3%。

◆ 2023年績效及職涯發展同仁比例

調查類別		績效評估人數	同仁人數	%
 性別	男	4,997	5,202	96.1%
	女	5,440	5,634	96.6%
	總計	10,437	10,836	96.3%
 契約類型	正式員工	10,062	10,452	94.8%
	非正式員工	375	384	96.0%
	總計	10,437	10,836	96.3%

訓練系統

企業的成長和同仁的學習成長密不可分，王品集團將人才視為重要的資產，用心投入人才培育，致力於營造持續、多元且便利的學習環境。為提升同仁能力、創造差異化，並持續保持競爭力，王品集團以長期且多元培育發展人才的觀點建立訓練系統，採取必修的訓練學分、社會學分及證 / 執照，依據不同職級階段所需具備的知識與技能，規劃對應系列課程，協助同仁透過多元學習方式持續學習成長。



訓練系統包含連鎖管理訓練、領導管理訓練、領導與潛能開發訓練、企業文化養成、營運訓練證照及專業部門訓練等六大主軸，從新進人員訓練到領導管理，依照各階段所需具備之能力安排培訓。針對訓練系統，依課程性質分類說明：

營運現場訓練

1. 新進人員訓練

包含新進同仁訓練及到職引導，協助新人快速瞭解並適應企業文化、核心價值觀，認識組織概況、人事規章制度，使新進人員能掌握工作環境，融入新組織。

2023 年門店新訓共 11,656 人次；集團新人訓辦理 38 梯次，培訓共 1,204 人次。



集團新人訓

2. 工作站訓練

包含各工作站技能訓練、一般安全衛生教育訓練、基礎食品安全訓練、服務流程訓練...等。2023 年門店技能培訓共 4,196 人次。

3. 組別業務訓練

包含門店實習、門店營運專業課程訓練等。

核心能力訓練

核心能力訓練是以創造顧客體驗、促進團隊成功與確保目標達成，為每個王品人努力的方向；落實集團文化，豐富職涯旅程，更是我們堅持前進的基礎。

1. 營運職能訓練

以照顧好顧客，提升顧客體驗的訓練，透過感動服務、學習教練及營運標準。提升同仁的服務及門店的營運品質，持續提升服務、清潔、品質，來創造顧客價值，透過廚師之道課程傳達廚德及王品菜色品質政策的重要性，落實提供顧客美好的用餐體驗。

在食安課程及每年度的衛生講習，從新進同仁對食安觀念的建立，到日常營運同仁的習慣養成，乃至幹部及店主管的行為強化，建立食安學習地圖，同時綁定食安稽核，確保落地執行。讓同仁清楚知道政府法規，遵守集團規範，讓每間門店落實自主管理，搭配內部食品安全稽核來檢視學習成效。食品安全訓練是餐飲業不可或缺的，我們持續不間斷的加深夥伴的觀念，為消費者提供安心的用餐體驗。



感動服務



食安課室



營運標準



學習教練



廚師之道



2. 管理職能訓練

以管理好門店，維持營運品質的訓練，透過面試技巧及教練式輔導協助同仁善用同理心與溝通技巧，提升夥伴現有工作表現且持續成長進步；回饋夥伴機會點增加學習意願；使門店夥伴投入工作並達期望目標。

透過值班實務課程，協助同仁善用營運工具與管理技巧，掌控門店營運的各方面細節，進行目標計劃，透過執行力的修練，學習聚焦與當責，創造顧客價值與達成營運目標。



值班實務



面試技巧



教練式輔導



3. 領導職能訓練

透過情境式領導及店主管的人資課，從教練的技巧、輔導與管理的能力、領導的魅力，打造卓越的經營團隊，以帶領好團隊，創造門店佳績為主要的訓練。



情境式領導



4. 內部講師培訓

為了傳承公司內部的重要知識與技術，我們持續進行內部講師培育訓練，自辦訓練課程。內部講師人選是由各事業處之經理、店主管、主廚的主動報名與公司的遴選，通過企業內部講師培訓，以及實際教學演練認證後，才能對內授課。

領導與潛能開發訓練

除強化同仁工作技能與專業職能外，更藉由多元學習環境與平台，提供同仁自我成長的機會。例如：中高階主管發展課程、活動競賽、工作輪調歷練、數位學習(e-Learning)...等。

中高階主管課程

「人才」是王品集團成為百年企業至關重要的基石，為積極培育興業領導人才，更為打造超強團隊持續向前，以中高階主管為目標對象，規劃主題課程、團隊活動(個案討論、外部調研)提升主管的關鍵能力。

課程分為兩大主軸 - 經營管理與人才管理，透過個案討論、同儕研討與市場調研...等方式，提升主管經營管理的技能，並為下一階段職務能力做準備；今年度公司滿30周年，將「時刻傳遞溫度」作為公司使命，透過課程中練習、課程後實踐，將讚美與激勵化為日常，同仁也回饋因為課程看到主管領導行為的改變，藉此拉近彼此間的距離。



中常會演講



中常會課程



經理群演講



王品集團投資人才培育統計

2023 年王品集團投入訓練相關的費用達新台幣 1,873 萬 3,454 元，訓練費用比率 0.10%(以員工訓練總金額 / 總營收計算)，總訓練時數達 62 萬 7,300 小時，平均每位同仁受訓時數達 57.9 小時。透過培訓發展資源的投入，提升同仁職能，達成公司目標。

項目	計算單位	2021 年	2022 年	2023 年
同仁訓練總金額	百萬元(NT)	7.1	13.5	18.7
同仁訓練總時數	小時	621,456	426,748	627,300
訓練費用比率	%	0.07%	0.09%	0.10%
同仁人均訓練費用	元(NT)	808.24	1,422.14	1,728.82
同仁人均訓練時數	小時	70.3	44.9	57.9
員工人數(截至12/31為止)	人	8,843	9,500	10,836

◆ 訓練時數統計 (hr)

年度	2021年	2022年	2023年
新人門店訓練	215,136	245,688	279,744
事業處課室訓練	80	1,312	207,992
集團課室訓練	22,576	38,088	54,248
數位學習	382,966	140,591	71,707
企業外訓	458	686	471
中常會演講	60	383	13,138
(B)總訓練時數	621,276	426,748	627,300
(A)員工人數	8,843	9,500	10,836
(B/A)每位員工平均受訓時數	70.3	44.9	57.9

◆ 依課程類別 / 性別 / 職級的訓練時數統計 (hr)

		2021 年		2022 年		2023 年	
項目	職級	男	女	男	女	男	女
課室	一般同仁	6,520	5,856	10,172	9,116	15,048	13,448
	管理層級	5,424	4,776	9,632	9,168	23,809	21,665
數位	一般同仁	161,788	164,422	41,378	71,937	30,266	31,259
	管理層級	28,072	28,685	8,671	18,605	5,294	4,887
總計		201,804	203,738	69,853	108,826	74,418	71,259

多元職涯發展

王品集團為營造自主學習環境，實施多元職涯方案，以提升同仁職能與協助職涯發展，包含：培育訓練、工作輪調、參與專案、在職進修、輔導 / 教練。除了提供內部課程外，公司亦鼓勵同仁參與外部訓練，包含專業證照取得、研究所、EMBA 課程研習...等，以吸收外部新知提升能力。為支持同仁自發性學習，提供外訓證照費用補助，2023 年證照培訓合計共補助 3,796 人次。



培育訓練

依據同仁職務職位，規劃其所需職能之專業、核心及管理之訓練，並且鼓勵同仁取得證照



工作輪調

鼓勵同仁多方嘗試與學習，在不同單位歷練，拓展視野與專業能力，包含部門輪調、外派或轉任其他事業處工作



參與專案

參與跨部門、跨事業處等專案，提供同仁經驗與能力發揮的舞台



在職進修

鼓勵專業證照取得與領導力、管理等進修，包含研究所、EMBA 課程研習



輔導/教練

透過主管輔導、經驗傳承

◆ 同仁外訓專業證照持有統計

證照	2021 年	2022 年	2023 年
甲種勞安	7	5	4
乙種勞安	244	194	284
丙種勞安	163	79	85
防火管理人	307	269	395
急救人員	524	467	661
中餐乙級	12	19	25
中/西餐丙級	1,300	1,237	1,378
廚師證書	925	615	929
TOEIC證照(500分↑)	32	35	35
總計	3,514	2,920	3,796

2023 年集團共有 2 位同仁，報名台灣能源永續基金會開辦企業永續管理師證照培訓班，並順利取得永續管理師證照，總部公關室、食安部、開發工程部等同仁，也參加商業部門減碳人才訓練班，希望能汲取新知，未來為集團永續工作盡一份心力。

文化傳承

王品集團從 1993 年創立至今，在 2023 年邁向第 30 周年，也是王品集團新使命及新願景的全新篇章！以「傳遞溫度」為主軸，透過一系列的活動從內心到外型，從每日、每月、每雙月的活動來提倡讚美與鼓勵，營造正向工作氛圍。

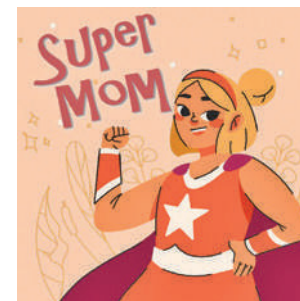


WOW！新聞

以活潑生動的影片來傳遞集團文化與價值觀，2023 年以「傳遞溫度」為主軸，規劃年度主題 - 一起吃飯吧！，安排董事長、各事業群總經理到門店與同仁一起享用同仁餐，從飯桌上的對話拉近與夥伴間的距離，讓彼此間產生更多的共鳴、進而互相關心、傳遞溫度。



為深耕公司文化，引導同仁實踐王品人應有的行為，集團持續推動「Yes! Card」。不論是主管為同仁回饋、勉勵，或是同仁之間的問候、鼓勵，都能透過簡單方便的操作，讓所有同仁隨時隨地傳遞溫暖、關懷的力量，營造正向的工作氛圍，讓同仁像家人般更緊密連結。



5.8 職業安全衛生管理 (GRI403: 職業安全衛生)



安全衛生政策

遵守安衛法規 落實教育訓練

危害風險預防 持續有效改善

全員共同參與 提升健康意識

王品餐飲股份有限公司依職業安全衛生管理辦法訂定職業安全衛生管理計畫，並依職業安全衛生各相關法規實施，其涵蓋的管理對象包括工作者（指同仁、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員）、承攬商等皆適用。針對內部同仁之四大健康計畫，制定作業指導書，包含：職場暴力預防計畫作業指導書、人因性危害預防計畫作業指導書、異常工作負荷促發疾病預防計畫作業指導書、亦規定承攬商必須遵守承攬商管理規章、危害告知簽認單、承攬商教育訓練實施簽到單。

◆ 2023 年職業安全衛生發展重點

發展重點	項目
職場不法侵害預防	總部辦理同仁諮詢講座，參與率90%。
職業安全衛生教育訓練	1. 依法規定，一般安全衛生教育訓練，所有同仁須接受且完成3小時課程訓練，依勞動部教材規劃為本公司餐飲服務業的課程教材，並定期追蹤門店執行狀況。 2. 為強化在職同仁對工作安全新知，8-9月份實施一般安全衛生在職教育訓練課程內容，使同仁了解職業災害、職場安全及性騷擾與職場霸凌防治。課程時數每人1小時，完成人數10,134人，通過率100%。
職業安全衛生組織設置	1. 本公司規範店主管需取得職業安全衛生業務主管及急救人員證照 2. 截至2023年取得職業安全衛生業務主管之人員共計373人 3. 截至2023年急救人員證照共計661人。
健康檢查	1. 新進同仁於報到時，需取得「合格餐飲業體檢證明」 2. 為避免工作造成同仁健康影響，落實選工配工，新進同仁於報到時，需完成「一般勞工體格健康檢查」 3. 為使同仁可安心工作並進行自我健康管理，本公司每年定期免費對所有在職同仁舉辦健康檢查，優於現況法令規範。（依法年滿65歲勞工需每年定期檢查）
承攬商管理	承攬商施工前須簽署危害告知簽認單。

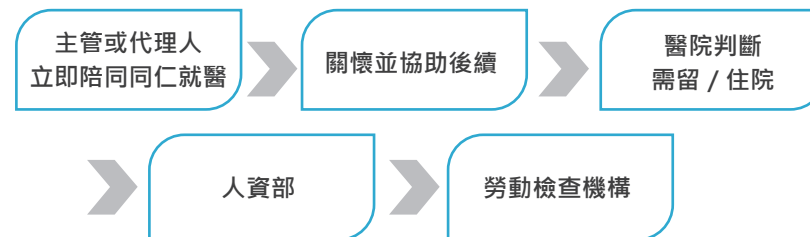
事故通報機制 (GRI403-2-d)

常見的傷害包含切割傷、燙傷、滑倒以及其他的意外事故。依職業安全衛生法的相關規定，每月定期上網申報職業災害統計分析。同時建立職業災害通報機制，各單位夥伴於上班中受傷、上下班交通事故，及職業上的傷害，除通報各相關主管外，同時向人資部通報，進行事故調查及宣導相關安全衛生事項。經勞保局核定為職業傷病之案件，進行通報並彙整記錄。

1. 常見事故通報：休養時間達一週以上需回報人資部並協助後續作業

請確認 職災種類	關心同仁了解受傷情形及休養時間		假 別
	判斷要件	休養時間	
上下班途中事故	1.合理時間 2.必經路徑 3.無違反法規 上述三要件成立，才是職災	一週以內	公傷假
		一週以上	事故假
執行職務事故	在門店或因公外出受傷	一週以內	公傷假
		一週以上	公傷假

2. 重大職災通報：經醫院認定需留院或住院起，需立即回報人資部並於 8 小時內通報至勞檢機構



同仁健康檢查

1. 新進同仁於報到時，需取得「合格餐飲業體檢證明」
2. 為避免工作造成同仁健康影響，落實選工配工，新進同仁於報到時，需完成「一般勞工體格健康檢查」
3. 為使同仁可安心工作並進行自我健康管理，本公司每年定期免費對所有在職同仁舉辦健康檢查，優於現況法令規範。(依法年滿 65 歲勞工需每年定期檢查)

類別	執行項目
每年定期健康檢查	每年定期辦理集團同仁免費健康檢查，健康檢查參與率：88%

職業安全衛生訓練 (GRI403-5)

◆ 新進人員訓練，提供相關法規遵循宣導

課程內容包含：職業安全、職場性騷擾防治。課程完成人數8,917人，時數26,751小時(8917人x3小時)

◆ 在職人員系統訓練

項目	說明
1. 消防訓練	2023年防火管理人員訓練課程時數共計1,098小時 (新取得50人x12小時=600小時、回訓83人x6小時=498小時)
2. 急救人員訓練	每家門店需完成至少1人的急救訓練 2023年完成急救人員訓練課程時數共計2,382小時(新取得110人x18小時=1,980小時、回訓134人x3小時=402小時)
3. 一般安全衛生教育訓練	在職課程時數10,134小時(10,134人x1小時)
4. 新晉升主管安全訓練	新晉升店主管2023年取得業務主管證照共計41人 (乙種34人、課程時數1190小時-34人x35小時、丙種7人、課程時間154小時-7人x22小時)，2023年晉升店主管共計67人，取得證照比例61.19%)

職業安全衛生委員會 (GRI403-4)

本公司「職業安全衛生委員會」由副董事長擔任主任委員，其成員包括職業安全衛生人員、與勞工安全衛生有關之工程技術人員、總部各部門之主管、監督與指揮人員及勞工代表，每季定期召開會議討論本公司勞工安全衛生相關規範制訂及推動。門店由店經理擔任職業安全衛生業務主管一職，並執行由職業安全衛生委員會所推動之安全衛生規範。



註：比例 (%) = 勞工代表人數 / 委員會總人數 * %

2023 年職災統計 (GRI403-9)

2023 年職災統計主要工傷肇因來自於同仁上、下班途中的交通意外及營運工作中執行業務所發生之事故 (如：切割燙傷、滑倒、砸傷...等)。其中通勤事故計 90 件、執行業務計 86 件 (包含需住院治療之重大職災意外 9 件)，共 176 件。



通勤事故：90件



執行業務：86件



住院治療：9件

◆ 近三年同仁職災統計表

年 度	2021 年			2022 年			2023 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
工傷率 (IR)	0.76	0.77	0.74	1.00	0.93	1.05	1.57	1.85	1.31
職業病率 (ODR)	0.01	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
缺勤率 (AR)	0.40%	0.40%	0.40%	0.56%	0.54%	0.58%	0.53%	0.56%	0.51%
損失天數比率 (LDR)	24.87	25.32	24.44	35.94	36.33	35.30	18.59	24.78	12.69
死亡數	-	-	-	-	-	-	-	-	-
失能傷害頻率 (FR)	3.81	3.83	3.69	4.97	4.66	5.25	7.86	9.24	6.53
失能傷害嚴重率 (SR)	124	126	122	179	181	176	92	123	63

1. GRI 工傷率 (IR)= 工傷事故總計 / 工作總時數 × 200,000*

2. GRI 職業病比率 (ODR)= 職業病事件總計 / 工作總時數 × 200,000*

3. GRI 缺勤率 (AR)= 缺勤天數 / 工作總天數 × 100%(缺勤天數為所有因員工無能力工作造成的缺勤，不限與工作有關之傷害或疾病，如病假，但不包括事先允許的假期，如溫書假、產假等)

4. GRI 誤工率 (LDR)= 誤工天數 / 工作總時數 × 200,000*(誤工天數為因員工因工傷或職業病等造成無法工作的天數)

5. 死亡數為因工傷亡的員工數

6. 失能傷害頻率 (FR)= 傷亡人次數合計 / 所有人之總工作時數 × 1,000,000(以百萬工時計) 失能傷害平均損失日數 = 總損失日數 / 總傷亡人數

7. 失能傷害嚴重率 (SR)= 總損失日數 / 所有人之總工作時數 × 1,000,000 (以百萬工時計)

*：指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率

註 1：職業災害統計，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄；失能傷害嚴重率 (SR) 採計至整數位，小數點以後捨棄

2：2022 年發佈之 2021 年數據有誤，本年度揭露之數據已進行修正

長榮鳳凰酒店(礁溪)性別平等職場改善專案計畫書

一、 計畫目標

總目標：打造零容忍、高標準之性別平等職場環境，重建員工、實習生及合作夥伴之信任。

具體目標：

- 完善內部防治與申訴機制，確保程序正義。
- 提升全體從業人員性平意識與敏感度。
- 爭取教育部與合作學校之認可，恢復實習生合作計畫，確保每年約 40 名實習員額之穩定。
- 塑造業界標竿之性別平等友善企業形象。

二、 具體改善措施

本計畫分為四大構面，同步推進：

構面	主要措施	關鍵執行內容	主責單位	完成時限
1、制度優化與申訴改革	1.1 修訂聲明與辦法	發布新版《性別平等與性騷擾防治聲明》，並修訂《申訴及懲戒辦法》，明確定義性別歧視、禁止報復條款及懲戒後果。	人資部	114 年 11 月
	1.2 強化申訴管道資訊	提供全天候匿名申訴與雙向回饋管道。	人資部、IT 部門	114 年 11 月
	1.3 設定處理時效	立即組成調查小組並啟動調查 ，並建立案件管考追蹤機制。	人資部	立即實施
2、教育訓練與意識提升	2.1 全員必修訓練	全體員工每年須完成性平教育訓練，內容涵蓋法規、案例研討、旁觀者介入訓練。	人資部	每年度
	2.2 管理階層加訓	為各級主管開設「主管職場性平防治與處理實務」課程，強化其預防、辨識與處理能力。	人資部	每年度
	2.3 實習生職前訓練	設計實習生專屬職前訓練模組，於到職一週內完成，確保其了解自身權益與義務。	人資部	115 年 2 月

構面	主要措施	關鍵執行內容	主責單位	完成時限
	2.4 持續宣導	製作與張貼友善明確之宣導海報，並於內部平台定期發布性平通訊。	職安員、人資部	持續進行
3、職場環境與管理強化	3.1 職場環境風險評估	針對廚房、倉庫等區域進行性平風險評估，並提出具體改善方案（如動線調整、管理透明化）。	職安員、工程部安全室	114 年 10 月
	3.2 部門氛圍診斷	由人資與職安員不定期進行部門匿名訪談或問卷，主動發掘潛在問題。	人資部、職安員	持續進行
	3.3 強化高風險部門管理	落實各部門之輪班分組管理，並要求主管加強巡視與團隊溝通。	各部門主管	立即實施
4、外部溝通與夥伴關係	4.1 主動通報主管機關	將本計畫書及改善進度，正式發函提報教育部及宜蘭縣政府勞工處。	行政辦公室、人資部	114 年 11 月
	4.2 重建學校信任	向合作學校提供本計畫書，並提出附加保障條款（如：每月提交實習生輔導報告、接受不定期訪視）。	人資部	114 年 11 月

三、預期效益與評估指標

- 內部文化：年度性平意識問卷分數提升。
- 申訴處理：匿名申訴管道使用率達一定比例，案件處理滿意度提升。
- 外部認可：成功恢復大專院校之實習合作。
- 風險管控：相關違規事件發生率降為零。

四、組織與權責

- 計畫總負責人：總經理
- 執行秘書單位：人力資源部
- 協辦單位：安全室、安全衛生室、各部門、工程部(資訊單位)
- 監督單位：行政辦公室

五、管考與追蹤

人資部應每月於主管會議向總經理提報本計畫之執行進度、遭遇困難與修正建議，並將成果彙整為季度報告，供必要時向主管機關與學校說明。

長榮鳳凰酒店(礁溪)性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法

一、目的

長榮鳳凰酒店(礁溪)(以下簡稱本酒店)為防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」訂定本辦法。

二、性騷擾事件之處理及防治，依本措施之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

三、本措施所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- A. 以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
- B. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

四、性騷擾之樣態，包含下列行為之一：

- A. 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- B. 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- C. 偷窺、偷拍。
- D. 曝露身體隱私處。
- E. 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
- F. 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。
- G. 其他與前六款相類之行為。

五、本酒店為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

六、本酒店於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，本酒店作為如下：

- A. 本單位定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。
- B. 本單位於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：
 - 1. 注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度加害之可能。避免報復。
 - 2. 注意被害人隱私之維護。
 - 3. 協助被害人申訴及保全相關證據。
 - 4. 必要時協助通知警察機關到場處理。
 - 5. 檢討所屬場所安全。
 - 6. 其他認為必要之處置。
- C. 本單位於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。

七、 適用性騷擾防治法案件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴：

- A. 申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該所屬單位提出。
- B. 申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該單位或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。
- C. 申訴時行為人不明或為前 2 款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

八、 本酒店應每年至少辦理一次或參加其他單位辦理之性騷擾防治之相關教育訓練，其內容如下：

- A. 機構所屬員工，其教育訓練內容如下：
 - 1. 性別平等知能。
 - 2. 性騷擾基本概念、法令及防治。
 - 3. 性騷擾申訴之流程及方式。
 - 4. 其他與性騷擾防治有關之教育。
- B. 機構處理性騷擾事件或有管理責任之人員，其教育訓練內容如下：
 - 1. 性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。
 - 2. 覺察及辨識權力差異關係。
 - 3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
 - 4. 被害人協助及權益保障事宜。
 - 5. 其他與性騷擾防治有關之教育。

前項參加教育訓練之人員，應給予公差假，及經費補助。

九、 本酒店對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

前項不當之差別待遇指解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處置措施或處分。

- 十、 本酒店及任何人對被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。

前項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。

- 十一、 本酒店受僱人、負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，本酒店應提供適當之協助。

- 十二、 性騷擾申訴之管道如下：

專責處理單位名稱／窗口姓名／職稱：人力資源部/吳佳穎/人資經理

專線電話：03-910-0988#2900

傳 真：03-910-0501

電子郵件：emily.wu@phxevergreen.com.tw

本酒店知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，本酒店受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

- 十三、 本措施於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪準用之。

- 十四、 本措施經總經理公布後實施，修正時亦同。

國立高雄餐旅大學新增實習合作企業申請單

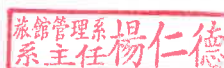
企業名稱	花蓮潔西艾美度假酒店(卿蓬股份有限公司花蓮分公司)			
企業英文名稱	Le Méridien Hualien Resort			
地 址	97061花蓮縣花蓮市中正路599號			
負 責 人	王筱卿	職 稱	董事長	
聯 絡 人	余一銘	部門單位/職稱	人力資源部經理	
聯 絡 人 電 話	0916025279	公司統一編號	94042658	
E - mail	HR@lemeridien-hualien-resort.com			
推薦事由	花蓮潔西艾美酒店為加盟契約 (Franchise Agreement) 型態之旅館，由萬豪國際 (Marriott International) 授權品牌並提供完整之營運作業系統。此制度可使學生於實習期間接觸國際品牌旅館之管理架構與服務標準，增進其國際觀與實務應用能力。			
<p>說明：</p> <p>1、實習合作企業需具備合法證明文件，且提供之薪資福利制度均符合勞基法規定。</p> <p>2、校外實習合約的簽訂，以本校之版本為主，不得另與實習生簽訂個別契約。地方縣市政府如需另行申報實習生勞動契約者，其條文內容應與本校校外實習合約書內容相同。</p> <p>3、每月薪資：29,500元 (不得低於勞基法規定基本工資)。</p> <p>4、請備齊下列各項資料：</p> <p>■公司之營利事業登記證、設立核准公文或公司登記表/商業抄本及其它必要證照影本，如：旅行業執照、旅館業登記證、觀光旅館業營業執照等。</p> <p>■公司簡介、基本資料及政府機關核准之消防安全檢查合格證明。。</p> <p>■實習生各階段實習內容具體規劃及時程分配(附件一)、教育訓練課程。</p> <p>■實習合作企業評估表(附件二)。</p> <p>■實習生適用勞基法、勞工保險條例、勞工退休金條例、全民健康保險法、就業保險法暨勞工職業災害保險及保護法等法令規定，以上均符合。</p>				
系(科)學程校外實習輔導小組審查意見	<input type="checkbox"/> 同意送實習輔導委員會覆議。(請檢附會議記錄) <input type="checkbox"/> 不符合建教合作原則與標準，未便同意。			
訪評人員	系(科)學程主任	院長	研發處實習組	研發長
旅館管理系系主任楊仁德	旅館管理系系主任楊仁德	餐旅學院院長劉聰仁	實習輔導組組長謝金龍	研發長蕭登元

填寫日期：114年 10月 25日

說明：

- 一、110年1月20日第186次實習輔導委員會議修訂通過。
- 二、審查流程：詳如附件五新增實習合作企業標準作業流程。
- 三、資料備齊後請寄至(812)高雄市小港區松和路1號 實習輔導組彙辦。

國立高雄餐旅大學新增實習合作企業申請單

企業名稱	新北北海溫泉洲際酒店			
企業英文名稱	Intercontinental New Taipei Hot Spring Hotel			
地 址	208004新北市金山區環金路210號			
負 責 人	范華軍	職 稱	董事長	
聯 絡 人	劉帛縉	部門單位/職稱	人力資源副總監	
聯 絡 人 電 話	02-24983399#6002 0988-000367	公司統一編號	90356781	
E - mail	Oceanus.Liu@ihg.com			
推薦事由	1. 新北北海洲際酒店是委託洲際餐旅集團(IHG)經營管理之旅館(Management Contract)，具備國際品牌體系與專業營運模式。 2. 提供優渥的薪資與福利制度，並設有完善且系統化的培訓機制。 3. 提供 Merlin 線上管理課程，讓學生能透過自主學習強化專業之能與管理思維。			
說明： 1、實習合作企業需具備合法證明文件，且提供之薪資福利制度均符合勞基法規定。 2、校外實習合約的簽訂，以本校之版本為主，不得另與實習生簽訂個別契約。地方縣市政府如需另行申報實習生勞動契約者，其條文內容應與本校校外實習合約書內容相同。 3、每月薪資：_____ 31000+4000(租屋津貼) _____ (不得低於勞基法規定基本工資)。 4、請備齊下列各項資料： ■公司之營利事業登記證、設立核准公文或公司登記表/商業抄本及其它必要證照影本，如：旅行業執照、旅館業登記證、觀光旅館業營業執照等。 ■公司簡介、基本資料及政府機關核准之消防安全檢查合格證明。。 ■實習生各階段實習內容具體規劃及時程分配(附件一)、教育訓練課程。 ■實習合作企業評估表(附件二)。 ■實習生適用勞基法、勞工保險條例、勞工退休金條例、全民健康保險法、就業保險法暨勞工職業災害保險及保護法等法令規定，以上均符合。				
系(科)學程校外實習輔導小組審查意見	<input type="checkbox"/> 同意送實習輔導委員會覆議。(請檢附會議記錄) <input type="checkbox"/> 不符合建教合作原則與標準，未便同意。			
訪評人員	系(科)學程主任	院長	研發處實習組	研發長
				

填寫日期：114 年11月11日

說明：

- 一、110年1月20日第186次實習輔導委員會議修訂通過。
- 二、審查流程：詳如附件五新增實習合作企業標準作業流程。
- 三、資料備齊後請寄至(812)高雄市小港區松和路1號 實習輔導組彙辦。

國立高雄餐旅大學新增實習合作企業申請單

企業名稱	エアーエクスプレス株式会社			
企業英文名稱	AIR EXPRESS INC.			
地 址	沖繩県那覇市字鏡市 150 番地 那覇空港国際線旅客ターミナルビル国際線エリア 1 階			
負 責 人	青戸 一登	職 稱	代表取締役	
聯 絡 人	貝戸 圭子	部門單位/職稱	取締役	
聯 絡 人 話 電	098-852-0001	公司統一編號		
E - mail	kaito.k@jpa.konoike.net			
推薦事由	1. 該公司成立於1978年，已有47年國際機場服務歷史，目前員工約60名，其中外國籍員工約30名，積極延攬外籍人才，工作環境國際化，有利實習生多元文化學習。 2. 實習工作內容為「國內線及國際線航空公司報到櫃台辦理報到手續」、「協助報到櫃台處理旅客行李托運」、「登機門作業」等項目，皆須具備中上程度日語溝通能力，符合本系人才培育目標。			
說明： 1、實習合作企業需具備合法證明文件，且提供之薪資福利制度均符合勞基法規定。 2、校外實習合約的簽訂，以本校之版本為主，不得另與實習生簽訂個別契約。地方縣市政府如需另行申報實習生勞動契約者，其條文內容應與本校校外實習合約書內容相同。 3、每月薪資：時薪1,100日圓，月薪約176,000日圓（不得低於勞基法規定基本工資）。 4、請備齊下列各項資料： ■公司之營利事業登記證、設立核准公文或公司登記表/商業抄本及其它必要證照影本，如：旅行業執照、旅館業登記證、觀光旅館業營業執照等。 ■公司簡介、基本資料及政府機關核准之消防安全檢查合格證明。。 ■實習生各階段實習內容具體規劃及時程分配(附件一)、教育訓練課程。 ■實習合作企業評估表(附件二)。 ■實習生適用勞基法、勞工保險條例、勞工退休金條例、全民健康保險法、就業保險法暨勞工職業災害保險及保護法等法令規定，以上均符合。				
系(科)學程校外實習輔導小組審查意見	<input checked="" type="checkbox"/> 同意送實習輔導委員會覆議。(請檢附會議記錄) <input type="checkbox"/> 不符合建教合作原則與標準，未便同意。			
訪評人員	系(科)學程主任	院長	研發處實習組	研發長
蔡保忠	應用日語系系主任郭毓芳	國際學院院長楊文賢	實習輔導組組長謝金龍	研發長蕭登元

填寫日期：114 年 09 月 10 日

說明：

- 110年1月20日第186次實習輔導委員會議修訂通過。
- 實習合作推薦得由業界自行提出申請，或由本校師長推薦申請(新實習單位如首次有學生實習，實習輔導老師將於學生報到後二個月內，至少進行實地訪視1次)。
- 審查流程：詳如附件三新增實習合作企業標準作業流程。
- 資料備齊後請寄至(812)高雄市小港區松和路1號 實習輔導組彙辦。

國立高雄餐旅大學 餐飲管理系
114 學年度第 1 學期第 3 次系實習輔導會議紀錄(摘錄)

時間：114 年 11 月 13 日(四)中午 12:20

地點：FB108

主席：楊帆 主任

與會人員：劉秀慧老師(請假)、陳逸郎老師、吳淑華老師(請假)、張鴻亮老師、邱美倫老師(請假)、葉文棠老師、姚璦淋助理、陳俐比助理、吳思蓉助理，共計 11 位。

紀錄：吳思蓉

議程：

壹、報告事項

貳、提案討論

提案三：有關二技生參與國際處海外研修暨實習乙案，提請討論。

說明：

- 一、依據本校《學生海外實習及研習輔導補充規定》第二條第二項規定，學生參與海外實習及研修以十二個月為原則，研修學分必須對應該學年任一學期必修十學分。
- 二、本系二技學生因校外實習規劃為六個月之十學分課程，為擴大學生國際視野並提升技職教育多元發展，建議開放二技學生比照四技學生之資格，得申請參與海外實習及研修計畫，並依國際事務處相關作業規範審核，以符合上述說明之規定。
- 三、本校《學生海外實習及研習輔導補充規定》如附件三。

決議：照案通過

參、臨時動議

肆、散會下午 13 時 55 分

【會議簽到表】

一、會議名稱：餐飲管理系114學年度第1學期第3次校外實習輔導小組

二、時間：114年11月13日(四)中午12時20分

三、地點：FB108

四、主持人：楊帆 主任 / 紀 錄：吳思蓉 行政組員

出席人員				
編號	職稱	姓名	簽名	備註
1	副教授兼系主任	楊 帆	楊帆	
2	教授	劉秀慧		(請假)
6	副教授	邱美倫		(請假)
7	副教授	吳淑華		(請假)
8	助理教授	陳逸郎	陳逸郎	
10	專案助理教授級專技人員	張鴻亮	張鴻亮	
11	專案助理教授級專技人員	葉文棠	葉文棠	
工作人員				
編號	職稱	姓名	簽名	備註
1	行政組員	姚璦淋	姚璦淋	
2	行政組員	陳俐比	陳俐比	
3	行政組員	吳思蓉	吳思蓉	
4	工讀生	廖唐為	廖唐為	

國立高雄餐旅大學學生海外實習及研習輔導補充規定

102年3月28日第125次實習輔導委員會修正通過
103年7月30日第309次行政會議修正通過
104年2月26日第141次實習輔導委員會修正通過
104年3月12日第323次行政會議修正通過
105年10月20日第153次實習輔導委員會修正通過
107年5月10日第397次行政會議修正通過
108年3月14日第169次實習輔導委員會修正通過
108年9月19日第427次行政會議修正通過
113年4月30日第208次實習輔導委員會會議照案通過
113年6月5日第530次行政會議修正通過
114年6月24日第215次實習輔導委員會會議照案通過
114年8月27日第556次行政會議修正通過

一、本校為落實國際化與三明治教學，實施海外實習及研習，使學生經由養成教育階段，培養專業以及語言能力，將理論與實務密切結合，順利成為國際觀光餐旅界青睞之人力資源，依本校校外實習輔導實施要點，特訂定本規定。

二、學生海外實習及研習之實施如下：

(一)海外實習：四技部(含進修部)、五專部、二專部(含產攜專班)之學生以十二個月為原則，二技部學生以六個月為原則，每週工作時數以四十小時為準。

(二)海外研修加實習：海外研修加實習以十二個月為原則，研修或實習學分必須分別對應該學年任一學期必修十學分，且實習安排不得少於四個月或六百四十小時。其研修學分計算依照以下狀況擇一規範：

1. 姊妹校二學期(Semesters)或三學期(TriSemester)制，選擇研修一學期者：每學期必須滿足海外姊妹學校最低修習學分數且不得少於十學分。
2. 姊妹校採三學期(TriSemesters)制，選擇研修二學期者：每學期必須滿足海外當地學校最低修習學分數且二學期上課總學分不得少於十學分。
3. 姊妹校採四學期(Quarters)制，限制必須選擇研修至少二學期：每學期必須滿足海外當地學校最低修習學分數且二學期上課總學分不得少於十學分。
4. 姊妹校採二學期或三學期或四學期制，選擇全年研修者：每學期必須滿足海外當地學校最低修習學分數且全年上課總學分不得少於二十學分。
5. 選擇一學期在海外姊妹校研修學分者，經校級實習輔導委會通過，可在國內實習，實習期程由實習輔導委員會認定。

三、由學術單位選定國外知名飯店、餐廳、旅行社、航空公司、主題樂園等相關觀光餐旅產業或相關高等教育機構，經協商簽約後，分發學生前往實習或研習。

四、為協助學生海外實習或研習之順利，欲前往海外實習或研習之同學均應參加「海外實習薪火相傳」之活動，因故不克參加者，應洽辦理單位補正。海外實習或研習同學返校後，有義務出席該學年度的「海外實習檢討會」，並於下屆薪火相傳活動時提供經驗分享。

五、欲前往海外實習或研修之學生須修習 EMI 或 ESP 課程並獲取學分，方可參加甄選。獲得大專校院學生雙語化學習計畫重點培育學院補助之學院學生須修習 EMI 或 ESP 課程至少兩

門；其他學院及應用日語系之學生須修習 EMI 或 ESP 課程至少一門。

- 六、學生海外實習及研習之分發，應本公平、公正、公開原則，依國外業者或教育單位要求之徵才條件召開「海外實習或研習單位甄選說明會」。學生須依規定參加實習或研習單位面試或甄選考試。
- 七、海外實習或研習場所分發確定後，由國際事務處及研究發展處於學生前往海外實習或研習前，辦理海外實習或研習學生行前說明會，且簽訂並繳交實習學生家長同意具結書。
- 八、本校學生前往海外實習或研習前，除應辦理學生平安保險外，並依學生意願加辦海外意外保險，海外實習或研習學生須出席校內辦理之相關教育訓練課程及行前座談會，海外實習或研習學生除了應遵守實習規定及有關注意事項之外，並須參加國外實習或研習單位所辦之職前訓練。
- 九、學生海外實習及研習期間之安全問題，應事前妥善詳盡規劃，並要求國外業者或教育單位提供宿舍，供學生住宿。若無法提供住宿，則請對方協助學生解決住宿及安全問題。
- 十、實習或研習學生分發至海外各單位後，除接受校外實習輔導委員會輔導外，並接受實習或研習單位主管之指揮監督，並遵照實習或研習單位既定的政策及工作規則辦理。若需請假離開實習或研習國家或地區時，須按照任職單位及國際事務處所規定之程序辦理請假手續。
- 十一、為加強對學生之實習輔導，瞭解學生海外實習情況，並協助學生處理生活環境及工作適應問題，由各系（科）學程指派若干實習輔導教師，辦理實習訪視與輔導工作，並配合研究發展處及國際事務處進行聯合訪視(含視訊方式)及輔導。其實地訪視所需差旅費由實習輔導費預算或計畫項下支應。

十二、海外實習學生之訪視與輔導規定：

（一）海外研修加實習：

1. 國際事務處應每學期以姊妹校為單位，辦理一次視訊輔導會議，提供在海外研修加實習學生必要之輔導協助。
2. 姊妹校亦應配合提供學生海外研修及實習期間必要之輔導協助。
3. 實習輔導教師應每學期至少對每位海外實習加研修學生辦理一次線上輔導，並得參與國際事務處辦理之視訊輔導機制，或與學生另行安排。

（二）海外實習：

1. 海外實習學生之實地訪視作業，由研究發展處依當年度經費編列情形統籌辦理，並得邀請相關系（科）學程實習輔導教師代表共同參與。
2. 實習輔導教師每學期每位學生訪視紀錄至少2次，參與實地訪視教師，除一次實地訪視外，應再另行辦理一次線上訪視；未參與實地訪視教師，則應辦理兩次線上訪視，以持續關懷學生實習情況，並強化師生連結。

十三、海外實習及研習成績考核之評定方式：

（一）實習期間，實習單位佔百分之六十、駐點老師或輔導老師佔百分之四十。

（二）研習期間，實習成績佔百分之四十、駐點老師或輔導老師佔百分之六十。海外實習及研習成績繳交時間為每年十二月底及六月底各一次。

十四、海外實習及研習學生獎懲辦法依校內之相關獎懲辦法規定辦理，其他則依實習或研習單位相

關規定辦理。

十五、辦理學生海外實習或研習績優之業者、教育單位及相關指導人員，經校外實習輔導委員會推薦，由學校獎勵之。

十六、為強化海外實習或研習機制，依本校第 530 次行政會議決議，特訂定下列輔助措施：

- (一) 申請教育部學海系列獎(補)助金之學生，須符合教育部學海系列獎(補)助金申請標準，且申請前各學年之上、下學期操行成績須達柒拾(含)分以上。
- (二) 國際事務處及研究發展處加強海外實習行前說明會、導師說明會、語文及生活應對等加強課程、聯合訪視計畫等輔導措施，並增加平日與姊妹校或業者及導師或系主任間三方聯繫溝通，以隨時掌握學生動態、落實海外實習輔導機制。
- (三) 海外實習同學之獎懲規定，比照本校國內實習規定及依本規定第十三條辦理。

十七、本規定經本校實習輔導委員會及行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

本規章負責單位：國際事務處國際教育及交流組

114 學年度第 1 學期
餐旅學院第 1 次臨時院實習委員會(通訊會議)
會議紀錄

時 間：中華民國 114 年 11 月 18 日（星期二）上午 9 時至下午 1 時

地 點：餐旅學院辦公室（國際大樓 1 樓 H109 室）

主 席：劉聰仁院長

回覆人員：旅館管理系楊仁德主任、餐旅暨會展行銷管理系張書憲主任、
旅館管理系盧小琴老師、餐飲管理系劉秀慧老師、餐旅暨會展
行銷管理系楊芝濤老師

未回覆人員：餐飲管理系楊帆主任

列席人員：餐旅管理研究所邱柏瑞同學、旅館管理系鄭伊辰同、郭惠綾行
政秘書

記 錄：郭惠綾行政秘書

壹、主席致詞：無

貳、報告事項：無

參、提案討論

提案單位：旅館管理系

案由 1-1：本系新增 2 間實習合作單位乙案，如說明，提請 審議。

說 明：

一、本案業經 114 年 11 月 11 日（星期二）下午 2 點 30 分至 114 年 11 月 12 日（星期三）中午 12 點 30 分 114 學年度第 1 學期旅館管理系第 1 次臨時校外實習輔導小組會議(通訊會議)通過。

二、餐旅學院初核申請文件意見：

公司	申請表 (含附件一至三)	公司 簡介	登記 證明	消防安全 檢查合格 證明 (海外免附)
花蓮潔西艾美度假酒店	✓	✓	✓	✓
新北北海溫泉洲際酒店	✓	✓	✓	✓

三、檢附會議紀錄、簽到表、新增實習合作企業相關資料各乙份，
如附件 1-1。

決 議：

- 一、本次會議於 11 月 18 日上午 9 時至下午 1 時以通訊方式召開，應出席回覆委員 7 名，本次會議共計 6 名委員回覆，已達會議召開有效人數二分之一含以上，委員意見詳見決表單回應及表決統計結果。
- 二、綜合所有委員回覆意見，本案照案通過，提送校實習委員會審議。

提案單位：餐飲管理系

案由 2-1：有關本系新增二技生參與海外研修暨實習乙案，如說明，提請審議。

說明：

- 一、依據本校「學生海外實習及研習輔導補充規定」第二條第二項規定，學生參與海外實習及研修以十二個月為原則，研修學分必須對應該學年任一學期必修十學分。
- 二、本系二技學生因校外實習規劃為六個月之 10 學分課程，為擴大學生國際視野並提升技職教育多元發展，建議開放二技學生比照四技學生之資格，得申請參與海外實習及研修計畫，並依國際事務處相關作業規範審核，以符合上述說明之規定。
- 三、本案業經 114 年 11 月 13 日 114 學年度第 1 學期餐飲管理系第 3 次校外實習輔導小組討論通過。
- 四、檢附會議紀錄、簽到表、本校「學生海外實習及研習輔導補充規定」，如附件 2-1。

決議：

- 一、本次會議於 11 月 18 日上午 9 時至下午 1 時以通訊方式召開，應出席回覆委員 7 名，本次會議共計 6 名委員回覆，已達會議召開有效人數二分之一含以上，委員意見詳見決表單回應及表決統計結果。
- 二、綜合所有委員回覆意見，本案照案通過，提送校實習委員會審議。

肆、臨時動議：無

伍、散會：下午 1 時

114學年度第1學期第1次臨時院實習委員會(通訊會議)表單回應及表決統計結果

時間戳記	電子郵件地址	委員姓名	案由一 決議：	案由二 決議：	備註
11/18/2025 9:08:50	jamielo@staff.nkuht.edu.tw	盧小琴	同意	同意	
11/18/2025 9:09:18	jenteyang@staff.nkuht.edu.tw	楊仁德	同意	同意	
11/18/2025 9:29:55	sophie@staff.nkuht.edu.tw	劉秀慧	同意	同意	
11/18/2025 9:39:25	51317007@stu.nkuht.edu.tw	邱柏瑞	同意	同意	列席
11/18/2025 10:19:22	41311019@stu.nkuht.edu.tw	鄭伊辰	同意	同意	列席
11/18/2025 10:24:13	susanyang0418@gmail.com	楊芝濃	同意	同意	
11/18/2025 10:33:31	schang@staff.nkuht.edu.tw	張書憲	同意	同意	
11/18/2025 11:31:37	ltzen@staff.nkuht.edu.tw	劉聰仁	同意	同意	

統計結果： 6票同意 6票同意