

Employee Voice Report | 2026

謝謝你們的聲音

每一份回饋，我們都用心傾聽。

報告主題 員工回饋問卷報告 問卷期間 2026 年 Q1~Q2

報告單位 佳必琪國際股份有限公司 | 人資行政部

感謝每一份寶貴的回饋

70%

參與率(涵蓋各單位同仁回饋)

2026.Q1~2

年度員工意見調查

6.01

平均填答時間/分鐘

感謝每一位撥出寶貴時間的你 —— 你們的每一個回饋，都是我們持續精進的重要參考。

調查結果摘要

整體回饋：正向且穩定

80.6 / 100

整體平均分數



80.1%

正向回饋率



這代表大多數夥伴對 JPC 抱持肯定與認同 —— 這是我們最珍貴的力量。

員工高度認同面向

工作投入與價值認同

平均分數 86.2 分/100 | 正向回饋率 92.4%

01

「我清楚了解自己的工作對公司整體目標是有貢獻的。」

正向率達 95%

02

「我願意在工作中多付出一點，讓事情做得更好。」

正向率達 94.1%

高度的工作投入與價值認同，展現公司與員工共同成長的文化。

我們共同努力的方向

職涯發展與資源

平均分數 74.4 分/100 | 正向回饋率 61.3%

「在 JPC，我能看見清晰的晉升路徑或專業成長空間。」

平均 **71.8 分**



我們將持續優化職涯發展機制，提供更完善的成長支持。

各部門參與概況



不同部門帶來多元觀點，協助我們持續優化制度與工作環境

員工最關注 LinkedIn主題

01

產品與技術

AI、Data Center

85.7%

02

公司動態與成果

81.5%

03

海外據點與國際布局

42%

LinkedIn 是我們分享技術創新、企業發展與品牌故事的重要平台，感謝同仁持續關注與支持。

雇主品牌支持度 | 67%願意分享公司內容，展現品牌認同



最受期待的LinkedIn主題

| 依人數

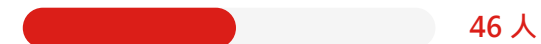
產品與技術 (AI, Data Center)



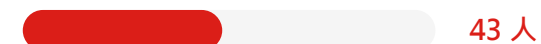
公司動態 / 新聞



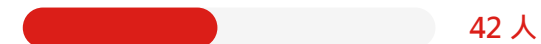
員工故事



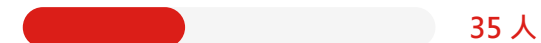
海外據點



ESG



招募資訊



LinkedIn 已逐步成為同仁認識公司、分享品牌與交流資訊的重要平台。問卷結果顯示，同仁對公司社群內容具有高度接受度，未來將持續提升參與意願，深化品牌認同。

你們的心聲，我們都記下了

開放意見最常提及重點主題

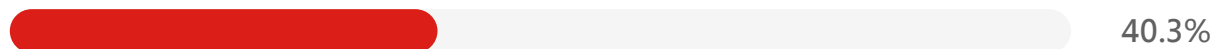
員工活動與社團

活動 / 旅遊 / 尾牙 / 社團



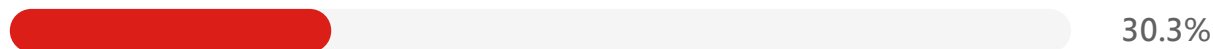
健康與福利

健康 / 能量補給



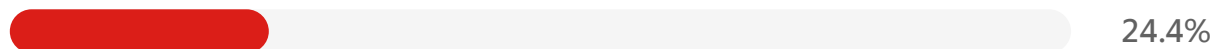
流程與工具優化

系統 / 流程 / 工具改善



學習與職涯發展

學習 / 培訓 / 專業成長



註：依開放式回饋內容進行主題分類，百分比為各主題於開放回饋中的提及比例。

我們重視每一項建議，並持續優化員工體驗與工作環境。

真心話短陣：尋找投入感，排除消耗感

員工肯定	員工期待	持續改精進方向
技術創新	福利制度	人才發展
跨部門合作	健康促進	流程優化
數位轉型	工作支持	制度透明
福利措施	員工關懷	跨部門協作
工作成就感	公平文化	績效機制

真心話短陣：尋找投入感，排除消耗感

成功亮點	優化空間	改善方向
技術攻堅熱忱：對研發與品質問題「從分析到攻克」具備高度投入感。	期待團體旅遊彈性調整為「自由行補助」。	已將同仁的期待提供給福委會，作為下次福利政策評估與調整的重要參考。
國際大廠肯定：ORV3順利量產、Oracle訂單建立、北越廠通過微軟審廠。	期待增加實用功能性培訓（如：泰語、越語）。	目前正著手進行同仁意願與需求統計，後續將依據統計結果規劃開設實用性外語（如泰語、越語）或專業技能培訓課程。
革命情感協作：團隊同心度高、甘願共擔庶務，於跨部門協作中實現價值。	五股倉同仁期待同步享有水果日等福利。	因考量地區位置差異，目前正積極與廠商洽談最合適的配送方式，期盼能讓外點同仁也盡快同步享有福利。
數位轉型渴望：對AI工具落地、數據軟體引進與自動化流程具高度學習熱情。	貼近同仁日常需求（如：啤酒想喝就有、女廁免治馬桶裝設）。	針對同仁的日常心聲，將於業務旺季期間依據實際需求進行整體評估，並做最適度的調整與安排。
點心水果等日常福利有感；從傳統行政HR，逐步轉型為更有感的支持型HR。	勞逸不均、能者多勞、劣幣驅逐良幣現象，避免磨滅認真者熱忱。	盤點各部門的工作職掌與說明，進一步優化人力配置與分工；同時也會持續健全內部激勵與汰弱留強機制，確保每位認真付出的同仁都能獲得合理的肯定與回報。
	精準連結KPI，形塑真正落實公平的績效文化。	目前已完成現行KPI指標合理性與可衡量性的優化，後續將務必請各主管落實與同仁間的績效溝通，共同打造以數據與成果說話的公平考核文化。

接下來，我們會這麼做

01

完善職涯發展與晉升制度

持續優化人才盤點、培訓規劃與晉升機制。

02

持續優化員工關懷與福利

推動健康促進、員工活動與友善職場措施。

03

強化人才培育與學習發展

擴充 e-Learning、AI 課程與專業培訓資源。

04

持續傾聽，行動更多

建立回饋追蹤機制，將員工意見轉化為改善行動。

改變需要時間，但我們已經在路上。



謝謝你們，讓 JPC 成為更好的地方。

我們會繼續傾聽，也期待與你們一起前進。