

目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01 永續策略與實踐

02 關於六暉

03 產品責任與服務

04 永續環境

05 友善職場

06 社會共融

附錄

5.1 人才吸引與留任

人才，是六暉持續成長與穩健經營最重要的力量。

我們珍惜每一位夥伴的投入，並相信每一份專業，都將累積成推動企業持續前行的力量。因此，我們持續建構公平、多元且具發展機會的工作環境，透過人才吸引、在地聘僱、新進適應到留任管理等措施，陪伴員工在不同職涯階段持續成長，與企業共同邁向永續發展。

2025 人才管理亮點	成果
集團員工總數	▶ 1,241 人
正式員工占比	▶ 97.10%
女性員工占比	▶ 37.55%
高階主管當地居民比例	▶ 58.33%
新進員工人數	▶ 671 人
新進與離職趨勢	▶ 近三年離職率由 60.82% 降至 53.29%

重大主題管理／人才吸引與留任		
重大主題意義	員工是六暉控股穩定營運與永續成長的重要資產。面對全球人才流動、產業技術升級及跨國營運需求，本集團持續強化人才吸引、在地聘僱及留任管理，透過多元招募、新進適應及留任機制，凝聚員工向心力、穩定組織結構，降低人才流動風險，為企業永續發展奠定穩固的人才基礎。	
政策／承諾	本集團遵循各營運所在地勞動法規，秉持公平任用、適才適所、多元平等與尊重人權之原則，確保人才招募、聘僱及留任過程公平、公正且公開，並持續營造尊重、多元及具發展機會的工作環境。	
正負面衝擊	正面： ▶ 穩定人力供應：有效支持產能配置、產品品質及客戶服務，提升整體營運韌性。 ▶ 透過公平任用、在地聘僱及多元招募，擴大人才來源，滿足各據點人力需求。 ▶ 強化人才留任：完善新進適應及留任管理機制，提升員工向心力，降低人員流動對營運之影響。	負面： ▶ 若招募成效不足：可能造成關鍵職務或產線人力缺口，影響生產效率及營運穩定。 ▶ 人員流動率偏高：可能增加招募、訓練及人力替補成本，並影響技術傳承與組織穩定性。

三 目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01 永續策略與實踐

02 關於六暉

03 產品責任與服務

04 永續環境

05 友善職場

06 社會共融

附錄

重大主題管理／人才吸引與留任		
目標	短期： ▶ 優化人才招募及在地聘僱機制，滿足各營運據點人力需求。 ▶ 完善新進適應與關懷機制，協助快速融入組織，提升留任率。 ▶ 建立新進、離職及人力流動分析機制，作為招募及留任策略調整依據。	中期： ▶ 優化人才留任措施，降低人員流動對營運之影響。 ▶ 強化關鍵職務人力布局，降低人力斷層風險。 ▶ 建立跨據點人力支援機制，提升全球營運韌性。 長期： ▶ 建立跨據點人才資料管理機制，提升人才配置效率。 ▶ 提升人才吸引力與留任競爭力，打造穩定且具韌性的人才團隊。
行動辦法	▶ 多元招募：依各據點需求，拓展多元招募管道延攬適任人才，強化在地聘僱。 ▶ 新進適應：建立新進人員適應與關懷機制，協助快速融入組織與工作環境。 ▶ 留任管理：持續關注員工，透過主管關懷及溝通機制，提升員工向心力與組織穩定度。 ▶ 留才分析：制度化辦理離職訪談與人力分析，作為人才留任策略優化依據。	
評估機制	▶ 人力結構監控：定期彙整員工人數、新進率、離職率及人力結構變化。 ▶ 留任成效追蹤：定期分析人力流動及離職原因，作為人才留任策略優化依據。 ▶ 招募成效檢視：定期檢視招募及新進適應情形，提升人才招募效益與留任穩定度。 ▶ 多元回饋調校：整合員工滿意度調查、離職訪談與主管回饋，優化人才管理機制。	

目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01 永續策略與實踐

02 關於六暉

03 產品責任與服務

04 永續環境

05 友善職場

06 社會共融

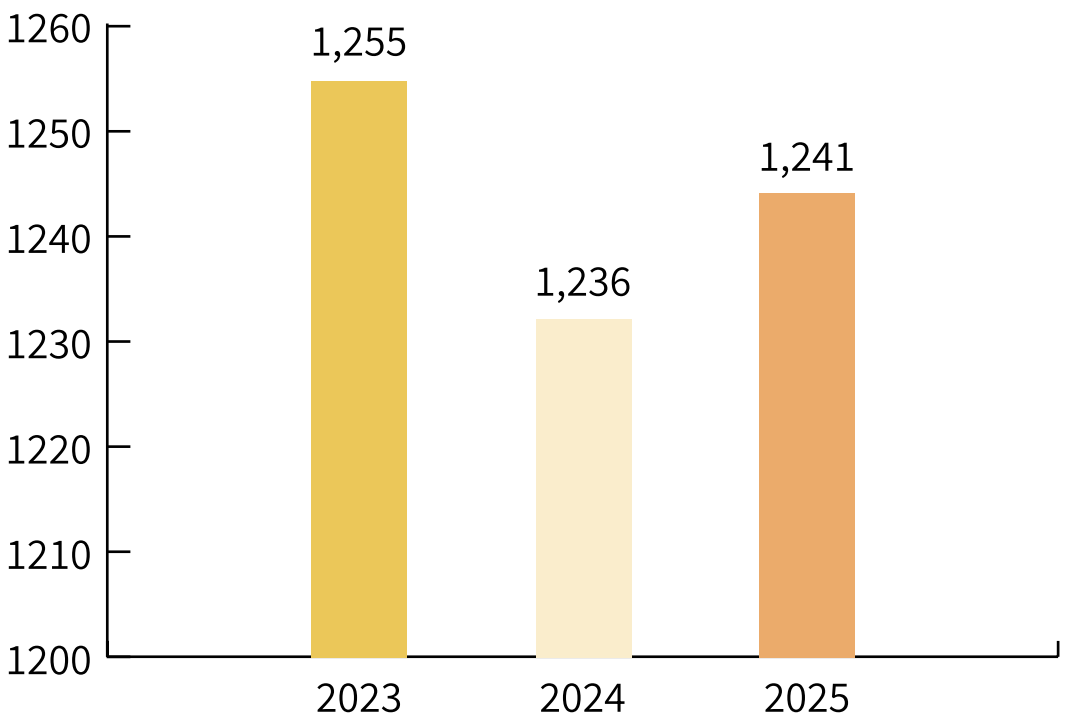
附錄

5.1.1 集團人力概況

六暉深耕台灣、中國（廈門、昆山）及印尼多年，尊重不同文化、性別、年齡及專業背景，推動在地聘僱與多元人才發展，讓每位同仁都能在適才適所的環境中發揮所長，與企業共同成長。

集團員工總人數

近三年本集團員工人數維持相對穩定，2024 年較前一年度減少 19 人，2025 年則增加 5 人。各營運據點依實際營運、生產及組織需求進行人力配置與調整。



註：本集團員工人數以各年度 12 月 31 日在職人數為統計基準，採人頭數計算，每位員工計為 1 人，並非採全職當量 (FTE) 計算。



人才來自不同的背景，也因多元而成就更具韌性的團隊。

員工據點分佈

營運據點	員工人數	佔集團比率
廈門	914	73.65%
印尼	226	18.21%
昆山	55	4.43%
台灣	46	3.71%
集團總和	1,241	100.00%



目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01 永續策略與實踐

02 關於六暉

03 產品責任與服務

04 永續環境

05 友善職場

06 社會共融

附錄

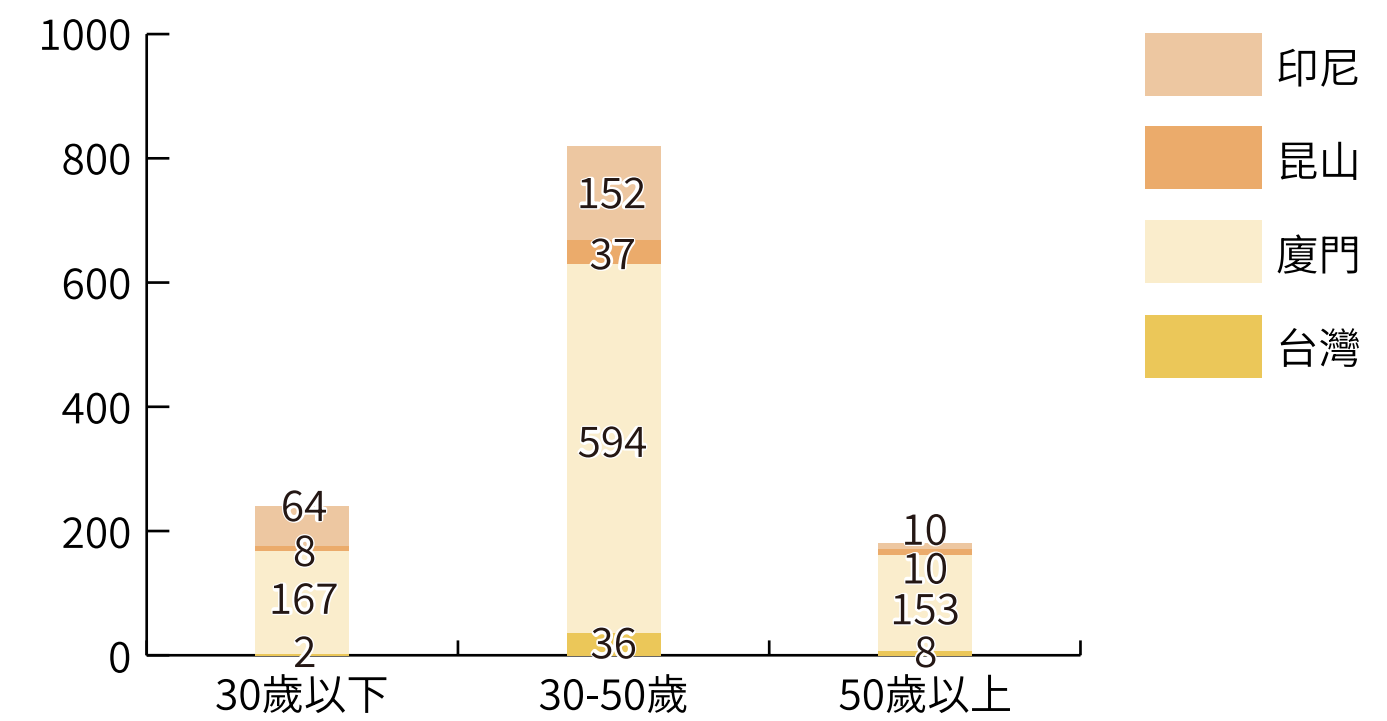
員工年齡層分佈

30 至 50 歲員工為主要工作年齡層，占全集團 66%；30 歲以下員工占 19.42%，在經驗傳承與新世代創新思維相互激盪下，持續為組織注入成長動能。

單位：人數

營運據點	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上
台灣	2	36	8
廈門	167	594	153
昆山	8	37	10
印尼	64	152	10
合計	241	819	181

員工年齡層分佈



各據點員工結構總覽

秉持公平任用與多元共融理念，持續提供公平就業與發展機會。2025 年底，男性員工 775 人，占 62.45%；女性員工 466 人，占 37.55%，其中台灣據點女性員工占比達 56.52%；另聘用 5 名弱勢團體員工，持續落實多元共融與平等任用的承諾。

單位：人數

營運據點	員工總數	男性	女性	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	弱勢團體
台灣	46	20	26	2	36	8	-
廈門	914	571	343	167	594	153	5
昆山	55	36	19	8	37	10	-
印尼	226	148	78	64	152	10	-
合計	1,241	775	466	241	819	181	5

2025 年各據點員工結構

- ▶ 本節員工結構統計中，「主管」係指課級以上主管及儲備幹部；「非主管」係指一般員工。
- ▶ 主管層級依職級區分如下：「高階主管」為協理級以上主管；「中階主管」為部級主管，如經理、副理；「基層主管」為課級主管，如課長、副課長，並包含儲備幹部。後續表格均依上述定義分類。

台灣

類別	職務類別	性別				年齡層			弱勢團體
		男	占比 %	女	占比 %	<30	30~50	>50	
合約類型	正職	20	43.5%	26	56.5%	2	36	8	0
	非正職	0	0.0%	0	0.0%				
職務	主管	7	50.0%	7	50.0%	0	10	4	0
	非主管	13	40.6%	19	59.4%	2	26	4	

廈門

類別	職務類別	性別				年齡層			弱勢團體
		男	占比 %	女	占比 %	<30	30~50	>50	
合約類型	正職	571	62.5%	343	37.5%	167	594	153	5
	非正職	0	0.0%	0	0.0%				
職務	主管	28	73.7%	10	26.3%	0	29	9	0
	非主管	543	62.0%	333	38.0%	167	565	144	

≡ 目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01

永續策略與實踐

02

關於六暉

03

產品責任與服務

04

永續環境

05

友善職場

06

社會共融

附錄

昆山

單位：人數

類別	職務類別	性別				年齡層			弱勢團體
		男	占比 %	女	占比 %	<30	30~50	>50	
合約類型	正職	36	65.5%	19	34.5%	8	37	10	0
	非正職	0	0.0%	0	0.0%				
職務	主管	13	76.5%	4	23.5%	2	12	3	0
	非主管	23	60.5%	15	39.5%	6	25	7	

印尼

單位：人數

類別	職務類別	性別				年齡層			弱勢團體
		男	占比 %	女	占比 %	<30	30~50	>50	
合約類型	正職	120	63.2%	70	36.8%	64	152	10	0
	非正職	28	77.8%	8	22.2%				
職務	主管	44	86.3%	7	13.7%	6	41	4	0
	非主管	104	59.4%	71	40.6%	58	111	6	



三 目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01

永續策略與實踐

02

關於六暉

03

產品責任與服務

04

永續環境

05

友善職場

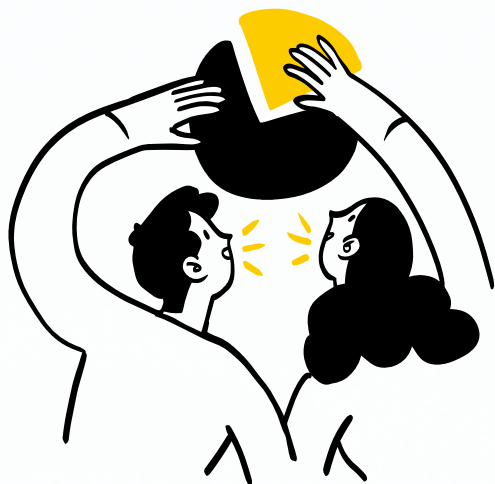
06

社會共融

附錄

5.1.2 多元人才結構與在地聘僱

多元的人才背景與在地團隊，是六暉深耕全球市場的重要優勢。



集團尊重不同文化、國籍、性別及世代背景，秉持公平任用與適才適所原則，持續推動在地聘僱及人才培育，打造兼具多元與韌性的人才團隊。

為深化在地經營，優先聘用當地人才，並透過教育訓練、職務歷練及主管培育機制，培養具備專業能力與管理潛力的人才。2025 年底，高階主管當地居民比例達 58.33%，展現在地人才培育與管理接班的成果。

同時，持續營造公平、尊重及包容的工作環境，鼓勵不同背景人才共同發揮專業，攜手推動企業永續發展。

2025 年 多元人才與在地聘僱亮點

指標	2025 年成果	我們的承諾
女性員工占比	37.55%	尊重每一位同仁的專業與價值。
女性主管占比	23.33%	讓多元觀點成為組織成長的重要力量。
弱勢團體員工	0.4%	提供公平發展機會，打造友善共融的職場。
高階主管當地居民比例	58.33%	深耕在地人才，陪伴每一位夥伴持續成長。
當地居民主管比例	75.00%	相信最了解在地的人，最能凝聚團隊力量，與我們攜手成長。



單位：人數

主管層級	男性	女性	主管	當地居民	比例
高階主管	7	5	12	7	58.33%
中階主管	16	6	22	16	72.73%
基層主管	69	17	86	67	77.91%
合計	92	28	120	90	75.00%

2025 年底，本集團高階主管共 12 人，其中當地居民主管 7 人，占 58.33%；課長級以上主管共 120 人，其中當地居民主管 90 人，占 75%，展現在地人才培育及管理接班成果。



目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01 永續策略與實踐

02 關於六暉

03 產品責任與服務

04 永續環境

05 友善職場

06 社會共融

附錄

後續精進方向

未來將持續深化多元共融、女性人才培育及在地管理人才發展，打造兼具包容、韌性與永續競爭力的人才團隊。

精進面向	後續作法
多元共融	尊重每一位同仁的不同背景，打造彼此信任、共同成長的工作環境。
女性人才培育	提供全方位學習資源，支持女性跨越職涯階段、釋放潛能，共創企業價值。
在地人才發展	珍惜每一位在地人才，讓專業在熟悉的土地上持續扎根成長。

5.1.3 人才招募、新進適應與留任管理

每一位夥伴的加入，都是六暉持續成長的重要力量。

我們相信，良好的人才管理，不只是找到合適的人，更重要的是陪伴每位同仁安心融入團隊、持續學習成長，並在工作中發揮專業與價值。

因此，六暉依據各營運據點的人才需求與在地產業特性，透過多元招募管道延攬優秀人才，秉持「公平任用、適才適所」原則，讓每位同仁都能在適合的位置發揮專業，與企業共同成長。

為協助新進同仁順利融入團隊，我們依職務需求規劃系統化新人教育訓練、工作指導及主管關懷，引導同仁熟悉工作內容、企業文化與團隊合作，陪伴每位新夥伴安心展開職涯旅程，逐步建立對團隊的認同感與歸屬感。同時，六暉持續鏈結在地教育資源，深化人才招募與培育合作。

六暉人才成長歷程



多元招募

- 吸引來自不同背景的人才



新人教育

- 提供新員工必要的知識和技能



工作指導

- 透過工作指導與經驗傳承，指導新員工完成工作任務



主管關懷

- 傾聽每位同仁的需求，陪伴成長並建立團隊歸屬感



穩定留任

- 創造一個讓員工願意長期工作的環境



目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01 永續策略與實踐

02 關於六暉

03 產品責任與服務

04 永續環境

05 友善職場

06 社會共融

附錄

中國（廈門）

透過校園徵才、在地就業資源及產學合作，持續拓展人才來源，並與當地高校推動產學研合作。



新進適應與留任

我們深知，從踏入六暉的第一天起，每一位新夥伴都在探索與適應。為了讓這份新旅程更加安心，我們在各營運據點規劃了細膩的引導機制——從職前訓練的專業傳承、部門工作指導的溫馨陪伴，到試用期的關懷與轉正評估。透過這些陪伴，我們不僅協助同仁熟悉品質要求與安全規範，更希望能縮短適應期的不安，讓每一位夥伴感受到被支持，進而建立起扎實的工作安全感。

除了陪伴新人，六暉更重視每一位同仁在工作中的感受。我們透過主管定期關懷、開放的工作回饋管道，以及對離職原因的深度傾聽，細心梳理夥伴們的需求與人力流動的脈絡。這些真實的聲音，是我們持續優化招募、培育與留任策略的核心動力，期待透過每一處細節的調整，共同打造一個值得夥伴們長期託付、與企業共同成長的溫暖環境。

印尼

則推動實習生計畫，提供青年深入製造現場與職能單位實務學習的機會，協助探索職涯方向，也為在地人才發展奠定基礎。



三 目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01

永續策略與實踐

02

關於六暉

03

產品責任與服務

04

永續環境

05

友善職場

06

社會共融

附錄

近三年新進／離職人數

六暉持續追蹤各營運據點新進與離職員工情形，作為人力配置、人才招聘及留任管理的重要依據。近三年，新進與離職人數維持相近規模，反映集團持續依營運需求適時補充人力，並同步關注人員流動對產線配置、技能傳承及新進適應之影響。

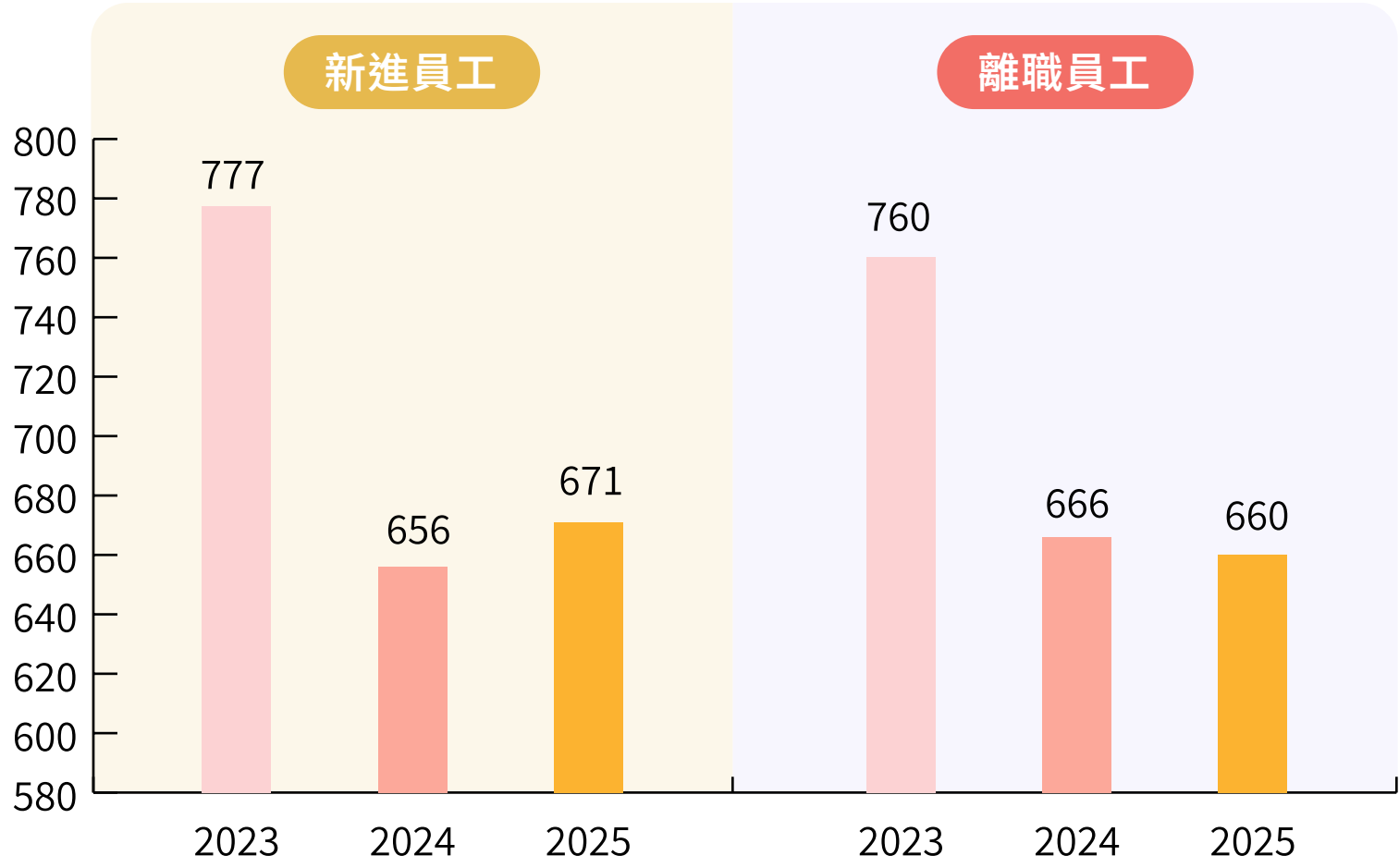


近三年新進率

過去三年，集團新進率分別為 62.18%（2023 年）、52.67%（2024 年）及 54.18%（2025 年），整體維持穩定的人才補充節奏，反映我們持續依循營運節奏，精準補充各單位的人才需求。2025 年新招募的夥伴主要集中於 30 至 50 歲與 30 歲以下年齡層，顯示集團持續延攬基層及技術人才，為組織累積穩健的人力資本與技術傳承能量。為協助每位新進同仁順利展開職涯，我們在各據點規劃完善的新人適應機制，透過新人教育、工作指導及主管關懷，協助同仁跨越適應期，逐步建立對工作的熟悉感與團隊歸屬感，與企業共同成長。

類別	分類	2023		2024		2025	
		人數	該類別比例 (%)	人數	該類別比例 (%)	人數	該類別比例 (%)
性別	男性	479	61.65%	399	60.82%	407	60.66%
	女性	298	38.35%	257	39.18%	264	39.34%
年齡	<30	342	44.02%	276	42.07%	294	43.82%
	30~50	419	53.93%	358	54.57%	356	53.06%
	>50	16	2.06%	22	3.35%	21	3.13%
合計新進人數		777		656		671	
總新進率		62.18%		52.67%		54.18%	

總新進率=年度新進人數／((當年度期初在職人數+當年度期末在職人數) ／ 2) × 100%



三 目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01

永續策略與實踐

02

關於六暉

03

產品責任與服務

04

永續環境

05

友善職場

06

社會共融

附錄

近三年離職率

過去三年，集團離職率由 2023 年的 60.82% 降至 2025 年的 53.29%，整體呈現穩定趨勢。離職同仁主要分布於 30 至 50 歲及 30 歲以下年齡層，這反映了製造業現場的人力結構特性；面對人才的自然流動，我們始終以開放、尊重的態度看待每一次離職，並將每一次的離職訪談視為優化管理的契機。

未來，我們將持續透過離職原因分析、關鍵人才培育及專業技能傳承等機制，完善人才發展與留任管理，降低人員流動對營運的影響，持續提升組織韌性，打造讓人才安心發展、共同成長的工作環境。

類別	分類	2023		2024		2025	
		人數	該類別比例 (%)	人數	該類別比例 (%)	人數	該類別比例 (%)
性別	男性	462	60.79%	406	60.96%	387	58.64%
	女性	298	39.21%	260	39.04%	273	41.36%
年齡	<30	314	41.32%	255	38.29%	295	44.70%
	30~50	430	56.58%	377	56.61%	340	51.52%
	>50	16	2.11%	34	5.11%	25	3.79%
合計離職人數		760		666		660	
總離職率		60.82%		53.47%		53.29%	

總離職率＝年度離職人數／((當年度期初在職人數＋當年度期末在職人數) ／ 2) × 100%

各營運據點人才流動概況

各營運據點因營運型態、人力規模及在地勞動市場不同，人才流動情形亦有所差異。集團持續追蹤各據點人力流動特性，作為後續人力配置與留任管理的重要參考。

據點	新進人數	離職人數	人力概況	管理重點
台灣	8	8	人力規模較小，新進與離職人數相同。	維持關鍵職務穩定，強化職務代理、知識傳承與跨職能支援。
廈門	620	635	主要製造據點，人力流動受產能配置、訂單需求及基層作業特性影響。	持續追蹤離職原因，強化新進適應及基層人才留任機制。
昆山	18	7	依營運需求適時補充人力，整體人力維持穩定。	持續關注新進適應、在地人才培育及職務穩定。
印尼	25	10	配合營運發展及產能配置，持續補充在地人力。	持續追蹤招募成效、在地人才培育，維持基層人力穩定。

珍視每一位夥伴的去留，共同打造穩健的職涯環境。

目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01 永續策略與實踐

02 關於六暉

03 產品責任與服務

04 永續環境

05 友善職場

06 社會共融

附錄

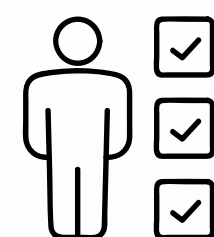
未來精進方向

因應各營運據點營運需求及製造業人力流動特性，六暉將持續優化人才招募、留任及發展機制，陪伴每位同仁安心成長，並聚焦右邊三項管理重點：



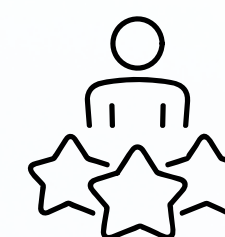
掌握流動原因

透過離職原因追蹤與分析，掌握人員流動原因並持續優化管理。



強化新進適應

完善新進訓練與試用期關懷，降低早期流動率。



穩定關鍵人力

深化職能培育、內部轉任及關鍵職務銜接機制，確保營運穩定與技能傳承。

