

修平科技大學 專題研究論文
企業經營管理系

指導老師：楊勝欽 老師

幸福企業實證研究



學生：廖于茹

學號：BY105001

學生：張文彥

學號：BY105908

學生：吳家緯

學號：BY105022

中華民國一〇九年五月

摘要

台灣近幾年開始運用幸福企業的概念以及新思維，在產業企業、和政府機關，人力銀行會進行調查各業界公司是否符合幸福企業之標準，選入幸福企業的名單供求職者參考。在西方實驗也證實了不論是在營運績效或是工作環境都有正向的幫助而員工快樂的在自己的工作崗位能更有成效幫助企業比以往更進步，為確實了解幸福企業的幸福感，實際去了解員工的感受讓員工工作效率能夠更提升。

本研究採訪屈臣氏及安聯人壽都是確實實際應用了幸福企業的概念實施並獲得了人力銀行的認可入圍 2019 幸福企業之一，屈臣氏在對於員工福利的部分面面俱到，在員工的舒壓環境也做得盡善盡美。兩間訪談公司也持續以更好的方式繼續前進更加進步。例如屈臣氏在員工健康檢查部分較不分級別以及身心靈部分較用心，安聯人壽對於公司朝著企業邁進理念比較偏向於員工福利。

關鍵字：幸福企業、幸福感、屈臣氏、安聯人壽

致謝

首先，非常感楊勝欽老師這一年的幫忙及教導，一開始非常茫然，老師直接性的給予我們方向以及主題，讓我們非常快速的能夠開始進行研究及訪談，雖然一開始被許多企業拒絕，亦或者與組員時間配合上有困難，但最後還是非常順利的完成訪談。老師也協助我們完成整體的架構，給我們許多概念，讓我們能順利完成研究。

三位組員平時忙碌，幾乎很少時間能夠見面，謝謝組員們的努力還有楊勝欽老師的協助，也非常感謝提供文獻的研究生們。最後感謝屈臣氏美南店店長以及安聯人壽台中分公司經理，訪談過程非常融洽且順利，沒有上述各位的幫助，我們就無法順利如期完成這份專題研究。

目錄

第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	3
1.3 研究架構.....	4
第二章 文獻探討.....	5
2.1 幸福企業的定義.....	5
2.2 幸福感.....	6
第三章 研究設計與方法.....	10
3.1 研究範圍.....	10
3.2 研究對象(2家企業).....	10
3.3 訪談問題設計.....	11
第四章 個案分析.....	12
4.1 屈臣氏經營理念.....	12
4.1.1 屈臣氏公司介紹.....	12
4.2 安聯人壽經營理念.....	12
4.2.1 安聯人壽公司介紹.....	13
4.3 屈臣氏與安聯人壽訪談問題分析.....	13

第五章 結論與建議.....	19
5.1 結論.....	19
5.2 建議.....	19
參考文獻	21
附錄	23
附錄一、訪談大綱(題目).....	23
附錄二、屈臣氏訪談逐字稿.....	24
附錄三、安聯訪談逐字稿.....	27
訪談照片	31

圖目錄

圖 1-1 研究架構圖	4
-------------------	---

表目錄

表 3-1 研究訪談對象	10
表 3-2 幸福企業構面之題目	11
表 4-1 屈臣氏公司基本資料	12
表 4-2 安聯人壽公司基本資料	13
表 4-3 屈臣氏與安聯訪談問題分析	13

第一章 緒論

本專題研究主要探討幸福企業跟員工的反應度相關及研究，本章主要的內容有研究動機、研究目的、研究架構，詳細內容如下：

1.1 研究背景與動機

在自由經濟的時代，許多交易行為需要經過與人談判及互動過程來加以達成兩者之間難免爭論，失敗者也非少數，員工承受職場上競爭的壓力日趨升高，適當的工作壓力或可帶來效率，而過度壓力卻可能引發負面情緒。在國際化及產業競爭下，許多企業為了要強化本身的競爭優勢，除了重視產品品質，對於高品質的人才也越來越看重，以至於現在企業對人力管理更加錯縱複雜，人力資源在現代成為知識經濟時代企業經營的核心，當企業人力資源管理措施運用得宜時，能激勵員工對公司的貢獻。勞工局表示，過去職場，多半只要具有知名度的公司，求職者就會蜂擁而至，但隨著金融海嘯、歐債危機，公司大不再是品牌的保證，反而可能讓員工成為陪葬者。全球職場的風，似乎換了個方向吹。幸福，是新工作時代的背景音樂；員工，則是音樂的主旋律。企業要永續，從不斷精進人的效率；轉變為追求人的「笑率」。「讓公司活下去」遠比「讓員工幸福」重要。企業要如何同時保障員工福利又能提升企業成長？

根據 1111 人力銀行業者統計，上班族心目中的幸福企業，就是對薪資結構較為重視的企業，而上班族最想要的福利是旅遊補助。也有 7 成以上的上班族感到不幸福，其中最大因素主要是對老闆作風跟企業文化感到不滿。員工是企業最大的資產，1111 人力銀行發言人張旭嵐指出，如何在員工福利與人事成本的衝突中達到勞資雙贏，在在都考驗著經營者的智慧。但是當問到上班族是否感到幸福？問卷顯示有 7 成以上的上班族感到不幸福。若要上班族給自家企業的幸福指數打分數，平均卻只有 63.4 分，

其主要原因是經營者作風與企業文化。台灣傳統的職場文化裡，領導人作風較為權威保守，尤其是4、5年級當家主導的公司，「要求」多於「分享」，讓上班族的幸福指數僅及格邊緣。張旭嵐指出，上班族普遍認為，幸福企業不僅能夠留住人才、增加公司向心力，更有助於提升公司形象。她強調，一個好的老闆、好的企業，不僅要懂得借重員工的資歷，讓員工發揮長才，更要讓員工的未來隨著公司一同發展。」

如果幸福是人一生追求的目標，那幸福感到底是什麼？從何而來？要如何增加？根據競爭力，談了一輩子，堅信有競爭力的企業，一定是能夠照顧員工幸福的王道企業。分析八〇年代以後，經濟思潮的主流，是股東利益最大化。但是，只注重股東利益的機制，並不能永續。後來才出現企業社會責任（對員工、對社會）、永續經營等觀念，是企業由外而內逐步反省的結果。「企業經營的目的，不是賺錢而已，而是要讓員工幸福，幸福也是賺，」施振榮說。根據幸福心理學研究多數認為幸福感是一種主觀的心理感受，是人對於生活滿意度的主觀認知，也是個人對於快樂、愉快、滿足等正向情緒，以及生氣、悲傷、不平等負向情緒的整體知覺。也就是說，一個人如果對自己的生活現況愈滿意，正向情緒愈多，負向情緒愈少，幸福感就愈高。正向心理學創始人、美國賓州大學心理學教授賽利格曼（Martin Seligman），對金融風暴傷害全球有切膚之痛。他一生的積蓄，幾乎付諸水流。賽利格曼串連一些商學院，提出「正向企業」的說法，做了許多研究，發現把員工幸福快樂放在首位的正向企業，通常獲利也比較好。呼籲企業應先耕耘員工的正向情緒、意義、全心投入、成就、正向人際關係，然後自然就會賺到錢。

1.2 研究目的

根據上述研究背景與動機，針對幸福企業的興盛與指標內容有待發展建立，故本研究目的共計三項，如下：

（一）了解「幸福企業」對於本身企業之影響

新世代職場的變動求職考量，因工作環境變動所帶來的衝擊。新世代選擇工作時，除了會考慮薪資待遇、升遷發展等基本條件，個人成長相關的福利措施包括教育暨進修機會及各相關講座等。再則多數已婚婦女投入就業市場，企業也向家庭發展，逐漸以生活照顧取向的福利方案，包括個人假期、托兒服務、陪產假、育嬰假、健康檢查、教育訓練、彈性工作、托兒服務、健身設施、健康諮詢、分紅入股、員工紅利、福利品供應與租屋補助等，而具有工作時間的自主性與選擇性的彈性工作、部分工時制等，也逐漸成為新趨勢。

（二）探索企業對於「幸福感」的實際措施

讓員工維持工作中的正常運作以及適當休息；強調生活和工作的平衡，協助員工減輕工作壓力、處理負面情緒，並強調工作的意義，賦予員工被重視感與成就感；讓員工個人成長的渴望得到實踐，感受到自己在企業中不斷地進步。

1.3 研究架構

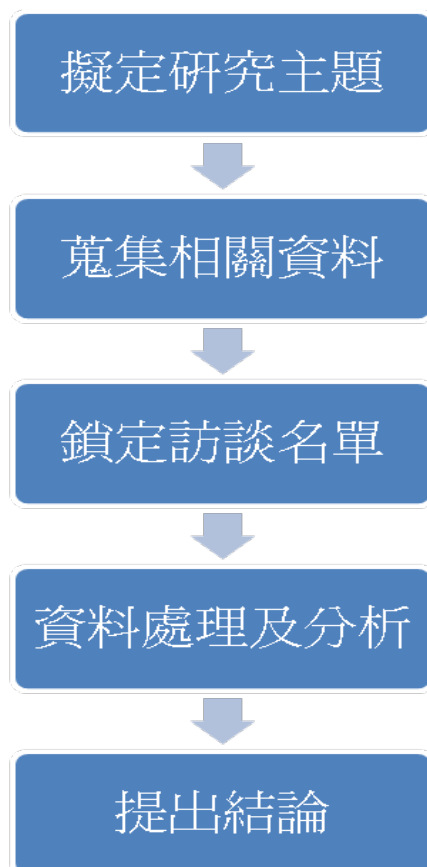


圖 1-1 研究架構圖

第二章 文獻探討

本章主要探討何謂幸福企業，幸福企業的標準包含哪些條件，以及分析幸福企業對於本身企業之影響。

2.1 幸福企業的定義

所謂的幸福,一是被愛，二是受到讚美，三是對他人有所貢獻，四是為人所需要「二是愛受到讚美，三是對他人有所貢獻，四是為人所需要」這三種幸福,必須藉著工作才能夠享有（蔡昭儀，2009）人才為企業之本，有幸福安定的工作環境·才能擁有豫定成長的企業體質。

幸福企業是能夠滿足員工不斷增長的幸福需要的企業。企業是為人類幸福而存在的。企業存在的意義有兩個：一是為社會創造幸福，二是為員工創造幸福。... 具體的講，幸福企業就是和諧友愛、快樂工作、共同富裕、共同發展、受人尊敬、健康長壽的企業。

幸福企業，以人為本，意思就是充滿幸福感的公司，要打造一家幸福企業，小至顧及員工幸福，大則拓展至社會幸福。研究職場幸福學的政大商學院教授蔡維奇認為，幸福感一共可分成「樂趣」、「意義」及「滿意」三大面向。換言之，員工能滿意職務內容、快樂工作及獲得影響力，才能算是幸福企業。上班族辛勤工作，無非就是想獲得更高的生活品質，因此優渥的薪資會使員工更有動力，但想要讓員工有幸福感，人性化管理也是關鍵之一。

長期研究「職場幸福學」的政治大學商學院院長蔡維奇認為：「能帶給員工幸福感的企業」就算幸福企業。定義如下：

1. 創造歸屬感：關於員工需要什麼，不是企業「想當然爾」，而是真實理解他們

的心聲，才能用制度與福利創造出「同舟共濟」的歸屬感。

2. 資訊透明及制度公平：每家公司都有制度，但制度是否落實和公平可就不一定。偏偏，青世代最重視言行合一與資訊透明，在社群網站發達的今天，不管是員工對外爆料或將「家務事」訴諸公評，除了破壞互信，對企業也是很大的傷害。

3. 打破層級界線的無礙溝通：員工對雇主不滿的理由，經常未必直接來自薪酬待遇，而是老闆不願傾聽員工的心聲，長期累積成不滿與猜忌的情緒。

4. 彈性設計，讓工作更有自主性：網路軟體公司橘子集團總部設有幼兒園、健身房，以福利制度貼心著稱。2016年初，橘子集團甚至擴大實行有薪「自主假」，員工自主管理工作目標，用完特休假後，只需上網登記、不需主管同意，就能使用無上限的自主假。

2.2 幸福感

亞里斯多德認為，所有人都努力追求的那個目標，叫作 *eudaimonia*，這是個古希臘字，幾乎無法翻成德文；有人翻譯為「至福」(*Glückseligkeit*)，有人說其意指「順遂的」或「成功的人生」，也有人直接翻譯成「幸福」(易夫斯·波沙特，2015)。

幸福有兩大類，第一類是用正向情成來形容幸福，以快樂為主(*Hedonic*)、娛樂、狂喜；第二類則是來形容滿意和滿足，以幸福為主(*Eudemonia*)是一種心境上的反映。幸福感指對整體生活的滿意程度，所感受到的正負向情緒強度而評估而成。幸福企業應該有三個方面的基本的標準：第一是傳統的高效標準，即高效率、高效益；第二個是創新，包括管理創新、商業模式創新、產品和技術的創新；第三是綠色，即企業的可持續發展，包括了環保、低碳，也包括企業的社會責任。能帶給員工幸福感的企業即為幸福企業。定義幸福企業的主題，是員工而非企業自己；至於剖析幸福感的面向，則包含「樂趣」、「意義」及「滿意」三大項目。

正向心理學：

心理學的一個支派。Panksepp (1998)認為，過去的心理學研究，主要聚焦在負向心理狀態對身心的影響，然而，目前的重心則應強調正向情緒的研究，因為正向情緒不僅有益身心健康，更有助於疾病的預防。

從正向心理學的視角看幸福感：

1. 習得樂觀：Diener (1984)認為樂觀是一種影響幸福感的重要因素，他認為樂觀是一個得以經由學習而來的人格特質，並對身心健康及個人成就影響極大。Seligman (2002)強調藉由樂觀作為建構美好人生強而有力的工具，可以幫助個人遠離憂鬱症、增進成就、促進健康，並帶給自己新的自我了解，其主要技巧在於改變具有摧毀力量的自我想法，建立積極進取的人生觀。
2. 找到正向意義：Frankl (1969)認為人可以透過實現三種價值來發現生命的意義，這三種價值分別為：a. 創造性價值：是指透過某些工作或嗜好所建立的關係，以及生命中的付出和貢獻，來找到事物的內在價值。b. 經驗性價值：是指透過對世界真、善、美的接納和感受所經驗的意義，包含對文學作品的欣賞或從生活中體驗愛的感覺。c. 態度性價值：是指面對不可改變的命運，例如死亡、病痛、苦難時，所衍生而來的立場，生命的短暫更彰顯出意義事的重要性，讓人類去思考自己為何而活，能採用“自我超越”的方式來反觀自己，更能把握機會及珍惜時光，強化個人意義的追尋與實現。Nolen-Hoeksema 與 Davis (2002)認為正向意義有助於正向適應，因為從負面事件中找出正向意義可以減少失落感及無助感、了解生命的價值及目的、增進幸福感並對事件重新評估，進而找到更合適的因應策略。
3. 維持正向情緒：新進的研究發現正向情緒比負向情緒更具預防效果，並且可以促進身體健康。Fredrickson (2001)說明歡愉、興趣、滿足、自信及愛等正向情緒，可以促進行為的方式，並能擴大人類短暫思考-行動的技能，有助於建立

長期的資源並增進幸福感。

從正向心理學的角度，是否有快樂/幸福的公式？

Martin Seligman 在真實的快樂一書，將快樂定義為： H (維持快樂的長度) = S (快樂的範圍廣度) + V (你自己可以控制的因素) + C (你的生活環境)

1. 快樂的長度：區分為“暫時性”的快樂及“持久性”的快樂。暫時性的快樂可由美食、喜劇、一束花來達到。而持久性的快樂則主要受到遺傳影響，而這種遺傳特質是可以改變的。
2. 快樂的範圍廣度：心理學家認為我們天生就有一個快樂的恆定點，就像溫度計一樣。如果發生快樂的事時，即使我們情緒上揚，它也會盡忠職守把我們的快樂拉回平常的設定。同樣的，如果有不幸的事故發生，這個溫度計也會把你從低潮拉出，回到原先設定的地方。
3. 自己可控制的因素：對過去滿意與否、是否能夠感恩及寬恕、對當下是否滿足、對未來是否樂觀等。因為一個沮喪的人，滿腦子都是過去不愉快的回憶，對未來的絕望，或是對自己能力的懷疑，學習如何去反駁這些悲觀的解釋，或改變對這些事件的解釋，可使人脫離沮喪，而感恩及寬恕可以放大好處，解除壞事對自己的影響，甚至將壞的記憶轉變成好的。
4. 生活環境：金錢、婚姻、社交生活、負面情緒、年齡、健康、教育、氣候種族和性別、宗教等等，都是可能影響你快樂與否的因素。而有點值得注意的是，研究發現收入偏低會促成因健康不良、離婚、和孤獨帶來的精神痛苦，但錢越多並不一定會越快樂，根據蓋勒普 2008-2009 的資料顯示，當年收入超過 75,000 美元，進一步的收入增加並不會帶來更多的快樂。

職場滿意：

Veenhoven(1984)提到許多研究認為工作對幸福是必要的。Noblet 等(2005)在預

測壽業人負的幸福感時·定義幸福感為心理健康(對生活的感受)與工作滿意等。

研究者的確發現每個人對於福祉的認知都不同，因此的確很難由一致的客觀外在的標準加以評量。因此幸福感或員工福祉的定義，多轉向個人主觀感受的概念出發，而現今大多數的學者主要以個人的主觀經驗定義福祉，並可分為認知與情感兩部分。也就是說福祉是為人們對過去一段時間的生活進行評估後所得的整體感覺，同時再加上較多的正向情緒以及較少的負向情緒之總和。因此福祉或幸福感可以說是個人對生活的滿意程度及所感受的正負情緒強度所整體評估而成。

第三章 研究設計與方法

3.1 研究範圍

(一) 本研究針對有入圍 1111 人力銀行 2019 之幸福企業的公司為主。

(二) 並選擇入圍兩間性質不同的公司作為進行相對比較。

3.2 研究對象(2 家企業)

本研究執行的質性方法為個案研究法，個案研究法是對於真實強況來進行深度毛樹的實際研究法，透過個案研究能夠使研究者從少數現象中，學習到大量知識。如表 3-1 所示：

表 3-1 研究訪談對象

研究方法	對象	訪談人數
專家深度訪談法	企業高階（資深）主管	2 位／2 家

(二) 質性研究中的訪談法，透過人與人的相互溝通，交換作用，訪問者可從談話中得到所需的資料。訪談方法亦可分為 1.非結構式 2.半結構式 3.結構式。所謂的結構式是受訪者必須對於問題專注回答。而非結構式是受訪者可以無限制地回答。半結構式在訪談中及又稱為「半標準化」或「引導式訪談」。半結構式是假設訪談問題盡然相同，但受訪者會因個人經驗差異，導致回覆答案會有所差別。而我們是用非結構式的方法進行訪談研究。

3.3 訪談問題設計

本研究訪談問題設計以工作環境、待遇跟培育、福利與獎金、友善職場等四構面，並參考林晏如(2018)之訪談問題。詳細內容如表 3-2 所示：

表 3-2 幸福企業構面之題目

構面	訪問問題	訪談分析
工作環境	關於工作環境的指標，是否停工定期員工檢查，全體員工皆有，還是正式員工才有？	工作環境第 1 題
	是否增加舒壓環境，像是茶水間或者員工休息地方？	工作環境第 2 題
	是否提供無障礙設施？	工作環境第 3 題
待遇跟培育	有無多樣化培育？	待遇跟培育第 1 題
	有無進修管道，或鼓勵員工去進修？	待遇跟培育第 2 題
	有無定期調薪？	待遇跟培育第 3 題
	有無員工分紅？	待遇跟培育第 4 題
福利與獎金	有無年終獎金？	福利跟獎金第 1 題
	有無兒女就學補助或托兒設施？	福利跟獎金第 2 題
	有無交通費補助？	福利跟獎金第 3 題
友善職場	育嬰假多久？	友善職場第 1 題
	班表有無彈性安排？	友善職場第 2 題
	有無雇用身心障礙者？	友善職場第 3 題
	有無員工旅遊？	友善職場第 4 題
	公司朝著幸福企業邁進理念？比較偏向於員工還是顧客？	友善職場第 5 題

資料來源：(林晏如，2018)

第四章 個案分析

4.1 屈臣氏經營理念

我們務求令每一位顧客會心微笑，每天努力不懈，致力建立與顧客緊密聯繫的國際網絡及平台，也秉持關愛傳統透過不同形式的活動履行企業社會責任，並回饋社會。以行動將關愛傳送到我們的員工、顧客、股東及廣大社區，為我們接觸的每一位帶來更多(屈臣氏官網)。

4.1.1 屈臣氏公司介紹

表 4-1 屈臣氏公司基本資料

公司資料			
產業類別	百貨相關業	總公司	香港
成立時間	1828 年	員工人數(台灣)	5500 人
公司網址	http://www.watsons.com.tw		

4.2 安聯人壽經營理念

近年來營運表現優異斐然，在競爭激烈的金融壽險業裡，憑藉精質優異之專業人才、全方位之行銷通路以及多元化之商品平台，屢次展現傲人的企業競爭力。以顧客至上的理念，提供客戶創新的產品及滿意的服務，擁有國際級保險經驗與豐富的集團資源，致力於多元化的通路發展。

4.2.1 安聯人壽公司介紹

表 4-2 安聯人壽公司基本資料

公司資料			
產業類別	人身保險業	總公司	德國
成立時間	1890 年	員工人數(台灣)	3300 人
公司網址	http://www.allianz.com.tw		

4.3 屈臣氏與安聯人壽訪談問題分析

本節將依據訪談問題大綱針對屈臣氏與安聯訪談內容進行分析，詳細內容如表 4-3 所示：

表 4-3 屈臣氏與安聯訪談問題分析

<p>一、工作環境指標</p> <p>1. 是否停工定期員工檢查，全體員工皆有，還是正式員工才有？</p>	
屈臣氏	安聯人壽
健康檢查兼職或正職人員都會有定期的健康檢查，工作滿三個月就必須做健康減持的檢測，若做很久的員工，就會去追蹤多久沒有監察，會再另外安排，不會進來一次只有檢查一次。	公司的健康檢查不是每位都有，兼職就沒有做，若是專職就每兩年就會有一次。
本研究分析：相比下來屈臣氏對於所有的同仁都較有照顧到，沒有階位上的差別。	
<p>一、工作環境指標</p> <p>2. 是否增加舒壓環境，像是茶水間或者員工休息地方？</p>	
屈臣氏	安聯人壽
會有香水調製或身心靈放鬆課程讓員工自願報名參加，門市會提供休息室飲水機冰箱或微波爐等一些員工吃飯的器具。	會有交誼廳也有羽球間和舞蹈教室跟 ktv 提供給同仁。
本研究分析：屈臣氏提供較屬於身心靈方面，安聯人壽較偏向於宣洩壓力。	

<p>一、工作環境指標</p> <p>3. 是否提供無障礙設施？</p>	
屈臣氏	安聯人壽
目前已舊型門市較無完善，但若以新型態門市像近期所建的門市都有無障礙坡道，大型門市則有無障礙電梯做使用，包含有些門市會有客製電梯，方便提供身心障礙者去使用及購物。	目前沒有規劃這一塊。
本研究分析：屈臣氏屬於在路肩較多須就設置無障礙設施，安聯人壽則位於大樓裡所以較無法提供。	
<p>二、待遇與培育指標</p> <p>1 是否有多樣化培育制度？</p>	
屈臣氏	安聯人壽
店員工有較多不同的職位，比較特別的地方是有跟學術界做合作，會有實習生的招聘然後包含異業結盟也會有，像是跟麥當勞有做企業的合作，跟 line 網路上也有一些特殊的活動在網路上做一些合作。有些職位上，會聘請一些不同櫃位的代理小姐，請他們來門市上做推廣。	公司本身自有培訓外，還有公司自己的團隊會拉到外地去做教育訓練。訓練課程有團隊勢氣的激勵，凝聚向心力。公司還會請國外的講師，參加認證美國認證證照的 IARFC。
本研究分析：屈臣氏是往異業結盟培育的方向，安聯人壽是以邀請國外講師為主。	
<p>二、待遇與培育指標</p> <p>2. 有無進修管道或鼓勵員工去進修？</p>	
屈臣氏	安聯人壽
公司條件是高中職畢業，那總公司會依照碩士學位或博士學位，會依照你的條件，薪水上會有所不同，一般以門市來講他會鼓勵門市人員考取美容執照，會有額外獎金或獎勵制度，讓公司在對客人銷售的時候能更有專業性。	只要是新進的人員，參加公司的主管培育課程，只要有達成每個月一個條件，課程就會有補助。
本研究分析：兩者皆有鼓勵員工考取證照。	

<p>二、待遇與培育指標</p> <p>3. 有無定期調薪？</p>	
屈臣氏	安聯人壽
以正職來講，每年照績效评分的調整去做調薪，然後也會做職位調升，但職位調升不限於固定時段，例如說某員工表現不錯，就是給予他進升，有些像是實習生他本來是約聘的階段，後來公司覺得他表現良好，公司就是把它納為正式員工，把他從約聘轉為正職。	因為公司本身是業務，業務本身不太會有調薪的問題。可是公司的商品可能會有調雍，原本是多少%，後來調整可能更高幾%，公司的福利就是晉升，只要是主管階級，公司都是加薪 50%，只要晉升主任就是加薪 50%。
本研究分析：屈臣氏以績效做調整，安聯人壽則以商品做調薪。	
<p>二、待遇與培育指標</p> <p>4. 有無員工分紅？</p>	
屈臣氏	安聯人壽
沒有分紅，只有業績獎金，那公司以業績來講，像是門市達到一定的銷售成績，公司會有獎金分配，依照職級分配，公司有一些額外的自由品牌，會有額外獎勵，包含顧客評分滿意標準很好，或是說總公司誇獎客服人員很好也會有額外獎勵不一定是錢，有時候會是獎勵品。	分潤獎金，因為像員工分紅的，假設客戶放在公司這裡，只要是五千萬，公司一個月就有一萬，所以公司就會分潤到這個紅利。
本研究分析：屈臣氏偏向以顧客滿意程度作為待遇，安聯人壽是以抽成的方式當作獎勵。	
<p>三、福利與獎勵措施</p> <p>1. 有無年終獎金？</p>	
屈臣氏	安聯人壽
以年終獎金來講，兼職人員沒有年終獎金，但會換算年假；實習生有員工獎金；正職或約聘則有不同金額可領。	年終獎金公司最高的話是 15%，按照公司的年業績，假設我的年業績是兩百萬，我的年終就是三十萬。
本研究分析：屈臣氏正職跟兼職有區別算法，安聯人壽則是沒有。	

<p>三、福利與獎勵措施</p> <p>2. 有無兒女就學補助，或托兒設施？</p>	
屈臣氏	安聯人壽
僅限於總公司，二度就業婦女，或者在職婦女，必須有托兒設施，總公司會特別新增，但門市沒有。獎學金要從人資部去申請，有員工職女的獎助學金的獎勵辦法。	托兒設施目前沒有，但有兒女的補助就學金，兒女若讀高中公司會有補助。
本研究分析：屈臣氏是總公司才有但是有另外方案，安聯人壽是有補助。	
<p>三、福利與獎勵措施</p> <p>3. 有無交通費補助？</p>	
屈臣氏	安聯人壽
目前來講公司是沒有補助交通費，但有交通津貼，如果是特殊狀況，公司會有交通補貼或住宿津貼，不是每個員工都有以住的距離去評斷。	交通費沒有，因為公司是業務，所以公司不太會有交通費的補助。若是課程就會有，就是像差旅費，全程支付。
本研究分析：屈臣氏有特殊交通津貼，安聯人壽則是因為業務性質不會有。	
<p>四、友善職場指標</p> <p>1. 育嬰假多久？</p>	
屈臣氏	安聯人壽
通常留職停薪 6 個月最晚到 2 年。育嬰假 30 天至 49 天，除了生產方面留職停薪，還有一個是生理方面有兩年的制度，只要跟主管提出申請，審核下來就可以辦理留停，育嬰留停前三個月是全薪，剩下 6 個月是半薪這個制度，主要是符合勞基法在優於勞基法一點點。	育嬰假兩個月，按照公司的勞基法。
本研究分析：屈臣氏優於勞基法，安聯人壽則是按勞基法辦理。	

<p>四、友善職場指標</p> <p>2. 班表有無彈性安排？</p>	
屈臣氏	安聯人壽
公司店是店長排，員工可以指定自己要休假的部分，剩下是由店長安排，或者有臨時狀況，可以彈性的休假或員工上班前發生重大車禍，可以請病假，讓員工工作彈性調整。	業務時間都是彈性的
本研究分析：屈臣氏像一班工作性質，安聯人壽是時間自己跟客戶安排。	
<p>四、友善職場指標</p> <p>3. 有無雇用身心障礙者？</p>	
屈臣氏	安聯人壽
身心靈障礙的部分，會依照門市，以適合的去分配，但不一定每間門市都有，只要有應徵會跟人資部討論，總公司會比較多，但是一般門市要考慮到他是眼睛聽力問題無法做服務，會做評估，然後再分配到適合職位，不一定在門市有時候，在總公司。	有一位耳力沒那麼好，他有中度聽障，但公司還是會錄用，因為今天是以業務本身來說，當下他只要沒有刑法的問題公司都會錄用。
本研究分析：兩者皆有雇用過身心障礙者。	
<p>四、友善職場指標</p> <p>4. 有無員工旅遊？</p>	
屈臣氏	安聯人壽
員工一年有一次員工旅遊，但不算是獎勵旅遊，他們有自己本身就有額外員工旅遊一年一次，然後是跟網路例如易遊網合作，跟他們購買套票員工可以找一整間店去提出申請使用旅遊補助	一年有\$3,500，這\$3,500 就看你要去哪裡，公司是都會去日本
本研究分析：屈臣氏有兩次旅遊的機會，安聯人壽則是一次性給金額。	

五、公司朝著幸福企業邁進的理念

1. 公司朝著幸福企業邁進理念?比較偏向於員工還是顧客?

屈臣氏	安聯人壽
<p>這方面其實是都有，但會以顧客比較多一點，因為現在的人比較少出門，都是網路購物，像是實體門市競爭會越來越多，所以主要是放在顧客服務上，例如不管線上線下都可以購買商品，可以來門市使用，但他可以回網路上購買，把店面跟網路結合統一，讓客人可以有更多餘的選擇可以來屈臣氏購買商品，也讓客人比較有感，例如有一個叫顧客滿意度評分，以整體分數，是優於其他通路，其實客人的感覺滿深刻，那以門市來講，其實公司也有像是公司提供的那些舒壓。獎勵。獎金方案，還有春酒獎勵或是一些生日。聖誕節三節津貼的禮卷，那種而外的福利也是會有。</p>	<p>會賺錢已經不是人才青睞的企業唯一原因，其實企業更需要重視的是員工的幸福感，安聯人壽對於員工領導才能的培訓不遺餘力，公司會不斷的透過培訓及輔導計畫持續協助員工在身心靈上的發展，然後提升他們的能力，以百分之百員工每年都會參與教育訓練課程，還有豐富多元的課程可以選擇，如果有些人可能沒有那麼多的時間，公司還有提供數位線上學習。安聯人壽在前年有舉辦安聯親子日，帶小孩子可以來上班的活動，幸福企業就是要全方位都能兼顧。</p>
<p>本研究分析：屈臣氏偏向顧客的感受，安聯人壽較注重員工的需求。</p>	

第五章 結論與建議

5.1 結論

本研究發現，兩間公司服務性質不同於，屈臣氏是以民生用品為主，而安聯人壽是以人生中發生的事情所做的投資保險為主。對於自身公司的員工的福利與舒壓設施或活動都做得十分完善，同時也視員工為家人的對待讓自身員工有歸屬感，其中安聯人壽有舞蹈教室與 KTV 室，屈臣氏則是提供身心靈的課程，讓我們參訪時都認為兩間企業對員工的待遇以及福利都能讓員工的工作能發揮得更好。

對於員工兩間公司都有個別不同的培育訓練方式，屈臣氏是以異業結盟和鼓勵員工考取美容執照，安聯人壽是以參加公司的主管培育課程輔導新人如何融入這個大家庭，另外請外國專業的講師輔助考取證照。然而兩者培訓方式皆不盡相同，但對於員工考到證照後的獎金以及輔助是不會少的。另外是否提供無障礙空間、育嬰假多久、有無班表彈性安排、公司朝著幸福企業邁進理念比較偏向於員工還是顧客，這些的問題，兩間公司都有些不相同的措施，可能地形差異或是有各自的經營方式，但兩間幸福企業都對於自身員工和顧客都希望能提供更好的方式更進步。

5.2 建議

1. 提供無障礙空間或改善更好的無障礙空間：

由於安聯人壽是設立於大樓裡的公司，因空間問題還有一層式樓梯的設計，所以比較難改善。屈臣氏是設立路肩的實體商店加設無障礙空間無虞，設備可再升級。

2. 增設育兒空間，讓孩子陪父母上班：

屈臣氏與安聯人壽幼兒空間較不足，若可以充足增設設施，便可讓員工更放心在

工作中，更能提升工作效益也不會因工作而錯失幼兒童年。

3. 全體員工都應皆有定期性的身體檢查：

安聯人壽是兼職人員無定期健康檢查，若有相對的定期檢查，對於兼職人員幫助會更大。屈臣氏有定期性的身體檢查，較無區分，相對的比較能照顧到全體員工的健康。

參考文獻

中文文獻

1. 林晏如(2018)台灣幸福企業之研究。修平科技大學國際企業經營系專題。
2. 蔡昭儀(2009)希望這家公司永遠在日本最值得珍惜的五家企業。先覺出版社股份有限公司:臺北。

英文文獻

1. Ansoff, I.& E. McDonnell.(1990).Implanting Strategic Management, N.Y.: Preneice–Hall.
2. Bainbridge, W. S. (1989).Surcey Research: A Computer-Assistant Introduction.Belmont, C.A.: Wadsworth.
3. Brathwaite, R., (1992). Value-Chain Assessment of The Travel Experience, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 33, 41-49.
4. Diener (1984)Psychological Bulletin
5. Frankl (1969)Viktor Frankl's Contribution to Spirituality and Aging
6. Fredrickson (2001)The Psychology of Happiness in the Modern World: A Social Psychological Approach
7. Noblet (2005)Sustainable Swine Nutrition
8. Nolen-Hoeksema & Davis (2002)Existential and Spiritual Issues in Death Attitudes
9. Panksepp (1998)Affective neuroscience
10. Seligman (2002)Authentic Happiness

11. Veenhoven(1984)Conditions of Happiness

網站部分

1. 以人為本！幸福企業大盤點 <https://n.yam.com/Article/20180517898803>
2. 由正向心理學看幸福感
<http://cfh.com.tw/HealthTopic/%E5%B9%B8%E7%A6%8F%E5%B0%88%E6%AC%84/%E6%AD%A3%E5%90%91%E5%BF%83%E7%90%86%E5%AD%B8/Jan--2012/%E7%B0%A1%E4%BB%8B%EF%BC%9A%E7%94%B1%E6%AD%A3%E5%90%91%E5%BF%83%E7%90%86%E5%AD%B8%E7%9C%8B%E5%B9%B8%E7%A6%8F%E6%84%9F.aspx>
3. 安聯人壽官方網站 <https://www.allianz.com.tw/about-us/company/company-intro.html>
4. 幸福企業調查上班族：薪資最重要 <https://newtalk.tw/news/view/2011-07-07/15807>
5. 幸福為什麼對企業發展很重要？<https://kknews.cc/zh-tw/news/j6159my.html>
6. 幸福企業，如何讓勞資都有感？
<https://www.cheers.com.tw/article/article.action?id=5086805&page=3>
7. 屈臣氏集團 <https://www.aswatson.com/zh/?fbclid=IwAR30TAoHgmhRZxoItj5wcDDDgo5EEGP9tzF0Mkd4pu2aEjDiyGA0EU15DKY#XmC9iWR-Vkw>
8. 員工幸福感由抽象到具體 http://itriexpress.blogspot.com/2013/10/blog-post_769.html
9. 員工要的「幸福企業」<https://mymkc.com/article/content/23176>
10. 員工幸福感的具體實踐之道 <https://www.jbjob.com.tw/?p=89>
11. 從效率到笑率-員工愈幸福企業獲利愈高 <http://topic.cw.com.tw/500/pg37-2.aspx>
12. 易夫斯·波沙特(2015)什麼是幸福？—哲學家的答案。
<https://storystudio.tw/article/gushi/%E4%BB%80%E9%BA%BC%E6%98%AF%E5%B9%B8%E7%A6%8F%EF%BC%9F%E2%94%80%E2%94%80%E5%93%B2%E5%AD%B8%E5%AE%B6%E7%9A%84%E7%AD%94%E6%A1%88/>

附錄

附錄一、訪談大綱(題目)

一、工作環境指標

- 1.是否提供定期健康檢查全體員工都有還是正式員工才有？
- 2.是否有舒壓環境設計或者員工休息室例如？
- 3.是否有提供無障礙設施比如？

二、待遇與培育指標

- 1.是否有多樣化培育制度例如？
- 2.是否提供進修管道、鼓勵員工進修？
- 3.是否定期調薪制度例如？
- 4.是否有員工分紅？

三、福利與獎勵措施

- 1.是否有年終獎金？
- 2.是否有無兒女就學補助、托兒設施？
- 3.是否有無交通費補助？
- 4.是否有提供績優獎勵？

四、友善職場指標

- 1.育嬰假多久？
- 2.班表是否可以彈性安排？
- 3.是否有雇用身心障礙者？
- 4.是否員工旅遊活動？

五、公司朝著幸福企業邁進的理念

附錄二、屈臣氏訪談逐字稿

一、 工作環境指標

1. 是否提供定期健康檢查全體員工都有還是正式員工才有？

：關於工作環境的指標，是否停工定期員工檢查，全體員工皆有，還是正式員工才有？

：以健康檢查來講的話我們是，兼職或是正職人員都會有定期的健康檢查，例如像是工作進來滿三個月就一定要去做健康減持的檢測，然後會依照，假設是做很久的員工，那他會去追蹤說多久沒有監察了，會再另外安排，不會說只是進來一次就只有檢查一次。

2. 是否有舒壓環境設計或者員工休息室例如：

：像每間門市都有休息室，那針對剛剛說紓壓部分，總公司會開舒壓課程，一季的話會有一次舒壓課程，例如說像是職業的栽培，或者是香水調製或身心靈放鬆課程讓員工自願報名去參加，以正常門市來講的話例如提供休息是飲水機冰箱或微波爐等一些員工吃飯的器具這些門市都有提供。

3. 是否有提供無障礙設施比如：

：無障礙設施的話，目前已舊型門市的話比較沒有那麼完善但是如果以新型態門市像2019、2020所建的門市都會有無障礙坡道，大型門市例如坎城門市他是有無障礙電梯讓你做使用，包含有些門市胎會有客製電梯，方便提供身心障礙者去使用及購物。

二、 待遇與培育指標

1. 是否有多樣化培育制度例如：

：培育來講，像我們店員工有很多不同的職位，那像比較特別的地方是我們有跟學術界做合作，會有實習生的招聘然後包含異業結盟也會有，例如我們跟麥當勞有做企業的合作，跟line網路上也有一些特殊的活動在網路上做一些合作。有些職位上，會聘請一些不同櫃位的代理小姐，他們來門市上做推廣或是執行，或者是可以去看逢甲門市他週六週日，都會請特殊展銷小姐，例如說特別賣高潔牙膏阿或者一些彩妝品的小姐，來門市做宣傳或銷售。

2. 是否提供進修管道、鼓勵員工進修？

：像我們條件是高中職畢業，那以總公司來講的話他會依照你有碩士學位，或者博士學位，他會依照你的條件，薪水上會有不同的調整，一般以門市來講他會鼓勵門市人員考取美容執照，讓我們在對客人銷售的時候能更有專業性。

3. 是否定期調薪制度例如：

：以正職來講，每年照績效評分的調整去做調薪的動作，然後職位調升也會有，但職位調升不限於固定時段，例如說某員工表現不錯，就是給予他進升，有些像是實習生

他本來是約聘的階段，後來我們覺得他表現良好，我們就是把它納為正式員工，把他從約聘轉為正職。

4. 是否有員工分紅？

：沒有較分紅，叫業績獎金，那我們以業績來講，像是門市達到一定的銷售成績，公司會有獎金分配，依照職級分配，公司有一些額外的自由品牌，會有額外獎勵，包含是說像顧客評分滿意標準很好，或是說總公司誇獎客服人員很好也會有額外獎勵不一定是錢，有時候會是獎勵品。

三、 福利與獎勵措施

1. 是否有年終獎金？

：以年終獎金來講，兼職人員沒有年終獎金，但會換算年假部分給予他，他的時數乘以他進來的年資所分配的年假，換算成年終獎金，像實習生他們都有拿到員工獎金，那以正職人員主要是以店內績效，跟業績來去評分，主要會有基本的十項指標，達成幾項會有分配的金額制度，店長、配班。、藥師。、工讀生、正職或是約聘都有不同金額可領。

2. 是否有無兒女就學補助、托兒設施？

：那個僅限於總公司，如果像是二度就業婦女，或者在職婦女，他必須有需要托兒設施，總公司會特別新增，但門市沒有，對於獎學金部分，要從人資部去申請，有一個叫員工職女的獎助學金的獎勵辦法。

3. 是否有交通費補助？

：目前來講我們是沒有補助交通費，但是有交通津貼，我們距離以勞基法規定，距離跟上班地點 30 分鐘內，都算合理範圍，並沒有補助交通費，那如果是特殊狀況，例如說某個人非常優秀，可是他住在很遠的地方，必須來市區上班，我們會有一個叫交通補貼或住宿津貼，不是每個員工都有，以住的距離去評斷。

4. 是否有提供績優獎勵？

：我們比較不像績優獎勵，例如說公司一整年各項指標及業績通通達標，一個區域會選擇出一個最優秀門市，整間門市員工到國外員工旅遊。如果沒有到達，可能只有某幾個部分到達還是會有獎金分配，例如是這個小區裡面，例如中區又有十個小區，他是這十個小區裡面第一名，那他的獎金薪水可以換算幾倍，有類似制度。

四、 友善職場指標

1. 育嬰假多久？

：通常留職停薪 6 個月最晚到 2 年。育嬰假的話 30 天至 49 天，除了生產方面留職停

薪，還有一個是生理方面例如生體抵抗力很差，暫時沒辦法工作一樣有兩年的制度，只要跟主管提出申請，審核下來就可以辦理留停，育嬰留停前三個月是全薪，剩下6個月是半薪這個制度，主要是符合勞基法再優於勞基法一點點。

2. 班表可以彈性安排？

：以一間門市做基準，像我們店就是店長排，我給他們方式是可以指定自己要休假部分，剩下是由店長安排，或者有臨時狀況，例如員工這2天都是病假，生病的狀況，不適合的話可以彈性的假或是說員工上班前發生重大車禍，可以請病假，讓員工工作彈性調整。

3. 是否有雇用身心障礙者？

：像是身心靈障礙，會依照門市，以適合的去分配但不一定每間門市都有，只要有應徵會跟人資部討論，向總公司會比較多，但是一般門是要考慮到他是眼睛聽力問題無法做服務，會做評估，然後再分配到適合職位，不一定在門是有時候在總公司。

4. 是否有員工旅遊活動？

：員工一年有一次員工旅遊，但不算是獎勵旅遊，他們有自己本身就有額外員工旅遊一年一次，然後是跟網路例如易遊網合作，跟他們購買套票員工可以找一整間店去提出申請使用旅遊補助。

五、 公司朝著幸福企業邁進的理念

：比較偏向於員工還是顧客:這方面其實是都有，但會以顧客比較多一點，因為現在的人比較少出門，都是網路購物，而且像是實體門市競爭會越來越多，所以主要是放在顧客服務上，例如不管線上限下都可以購買商品，可以來門市使用，但他可以回網路上購買，把店面跟網路結合統一，讓客人可以有更多餘的選擇可以來屈臣氏購買商品，也讓客人比較有感，例如有一個叫顧客滿意度評分，以整體分數，是優於其他通路，其實客人的感覺滿深刻，那以門市來講，其實公司也有像是公司提供的那些舒壓、獎勵。獎金方案，還有春酒獎勵或是一些生日、聖誕節三節津貼的禮卷，那種額外的福利也是會有。

附錄三、安聯訪談逐字稿

一、 工作環境指標

1. 是否提供定期健康檢查全體員工都有還是正式員工才有？

：是否有提供定期身體檢查？是全體員工都有還是只有正式員工有？

：我們的…我們的…痾…職級，就我們分的部分的話是，兼職跟專職，對，那兼職的話就沒有，恩可是我們專職的話就是每兩年就會有一次健康檢查。

2. 是否有舒壓環境設計或者員工休息室例如：

：那是否有設置舒壓環境？

：舒壓環境？！

：對，就是譬如說…

：有啊！我們有羽球間～

：就是類似像交誼廳～

：有啊！交誼廳我們有，在那裏呀！對，有 KTV，然後還有舞蹈教室～

3. 是否有提供無障礙設施比如：

：是否有提供無障礙設施？

：無障礙設施…可能比較沒有吧。

：因為我們目前是沒有規劃這一塊。

二、 待遇與培育指標

1. 是否有多樣化培育制度例如：

：好～那是否有多樣化的培育制度？

：多樣化培育制度？

：是。

：那你是指哪方面？

：就可能像是你們不是常常會辦一些活動，或者是像打羽球這種都算是，可能就是會設計一些別的活動

：就是不是只有單純那種教育的～？

：對對對對～

：而是可能用比較有趣型的教育方式。

：對。

：對啊我們除了我們自己本身的培訓之外，那我們有公司的嘛，然後還有我們單位的，那還有我們自己團隊的，之外呢，我們還會可能拉到戶外去做培訓。那以及說，

我們還會拉到外地，像可能會去苗栗，或台南，或台北，去做教育訓練。那訓練課程呢，可能有時候會是像是那種，團隊勢氣的激勵，恩，然後凝結…凝聚向心力的那種。那也有那種就是我們會請國外的講師，對，像是我們會去參加認證…痾…美國認證證照的，對，像 IARFC，恩這種的，對，所以是蠻多元化的。

2. 是否提供進修管道、鼓勵員工進修？

：下一個問題是，就是你們可能會不會有一些進修課程，然後提供給員工他們再去做進修～

：有啊，我們…像我們啊，只要是新進的人員來說的話呢，我們只要參加我們的叫做，痾，PM，他就是我們的主管培育課程，痾…主管培育班級，那這個班級來說的話參加的話呢，只要你有達成說，欸，每個月，那…一個條件的話，我們會有那種就是…課程費，那課程補助費的話一個月就可能\$2,000，那可能累積了三個月、四個月，因為我們有一次的課程是像 Seven Habits，就是那種七個習慣，成功人士的七個習慣，是我們從，痾，美國引進來的，那我們的公司只要每次只要開一次課程就要花一百萬，對。那除了花這一百萬之外呢，就是我們課程的認證跟講師費，那再加上我們還要個人就是要有一萬塊，對，這個課程要一萬。那這一萬塊的話就可以從我們說的 PM 這個班級他的一個教育的補助費支出，對。

3. 是否定期調薪制度例如：

：那有沒有就是，定期的調薪制度？

：因為我們本身是業務，業務本身不太會有調薪的問題。可是呢我們的商品阿可能有調雍，就是可能說，欸～原本是多少%，後來調整可能更高幾%這樣，之類的。那再來就是我們本身薪資算蠻高的啊，對啊，我們的福利就是我們勁升只要是主管階級，我們都是加薪 50%，只要勁升主任就是加薪 50%。

：那如果再繼續升的話……？

：升到襄理就是加薪加到 66%。

：所以每個階段都不一樣～

：對，升到區經理的話就是 72%。你們不是在採訪幸福企業嗎，這就是幸福企業所帶來的標準吧。那我覺得幸福企業還必須要就是加入我們說的，員工福利制度之外，還有就是剛剛說的培育，因為我覺得一個幸福企業要注重員工的培育，這是我們總經理講過的。

4. 是否有員工分紅？

：那員工分紅的部分有嗎？

：有哇，分潤獎金，因為像員工分紅的話呢，假設就是我們可能客戶放在我們這裡，只要是五千萬好了，五千萬的話呢我們一個月就有一萬，所以我們就會分潤到這個紅利。

三、 福利與獎勵措施

1. 是否有年終獎金？

：那你們有沒有年終獎金？

：有啊，年終獎金我們最高的話是 15%，按照我們的年業績，假設我的年業績是兩百萬，我的年終就是三十萬。

2. 是否有無兒女就學補助、托兒設施？

：那有沒有就是兒女就學補助或是托兒設施？

：托兒設施目前沒有，可是兒女的補助那種就學金的話呢是有的，我們的是 16 歲就是如果你去讀高中，就是你的兒女讀高中的話，我們會有補助。

：是高中才有，還是高中以下？

：高中，因為高中以下的話政府已經補助啦～對啊，像我們說的 0 到 6 歲，政府每個月已經補助 \$2,500 了，所以我們安聯就不會在這方面。

3. 是否有無交通費補助？

：那會有交通費的補助嗎？

：交通費沒有，因為我們是業務，所以我們不太會有交通費的補助。可是如果是課程就會有，就是像差旅費，全程支付。

4. 是否有提供績優獎勵？

：那有沒有提供績優獎勵？

：績優獎勵？喔！你說的是如果今天業績不錯的話那有沒有績優獎勵是嗎？有啊，我們一年有三次出國，我們如果達成我們的績效的話，我們就會去歐美國家一次，然後再來去亞洲路線一次，那再來還有一個，就是我們如果培育人，那我們也會再一次就是亞洲路線的。

四、 友善職場指標

1. 育嬰假多久？

：那育嬰假是多久？

：育嬰假的話是兩個月啊，就是按照我們的勞基法一樣。

：那是留職停薪還是提供部份津貼？

：沒有我們是都會給。

2. 班表是否可以彈性安排？

3. 是否有雇用身心障礙者？

：那這個應該不太需要問，就是工時是否可以彈性安排～

：對這個不用問。（業務時間都是彈性的）

：那你們有雇用身心障礙者嗎？

：身心障礙者，如果說他是耳朵，因為我之前有一個夥伴是耳力沒那麼好，他有中度聽障，但我們還是會錄用，因為我們覺得今天業務本身來說的話還是有那種，當下他只要沒有刑法的問題，我們公司都會錄用。

4. 是否員工旅遊活動？

：那有員工旅遊嗎？

：有啊！一年有\$3,500欸，這\$3,500就看你要去哪裡，我們是都會去日本啦

五、 公司朝著幸福企業邁進的理念

：那公司朝著幸福企業邁進的理念是什麼？

：就是，會賺錢已經不是人才青睞的企業唯一原因，其實企業更需要重視的是員工的幸福感，那我覺得我們安聯人壽呢，就是有講到說，安聯對於員工領導才能的培訓不遺餘力，那我們會不斷的透過培訓及輔導計畫持續協助員工在身心靈上的發展，然後並且提升他們的能力，那我們百分之百員工每年都會參與教育訓練課程，還有豐富多元的課程可以選擇，如果有些人可能沒有那麼多的時間的話，那我們還有提供數位線上學習。那我們安聯人壽在前年有舉辦安聯親子日，帶小孩子可以來上班的活動，因為我覺得今天要能稱到幸福企業就是要全方位都能兼顧。

：好的，那我們今天問題就到這裡，謝謝經理～

：不會！

訪談照片



2020年2月12日(星期三)於屈臣氏美南店。受訪者屈臣氏美南店店長。



2020年2月26日(星期三)於安聯人壽。受訪者安聯人壽台中分公司經理。