

臺中市議會第3屆第1次臨時會

捷運公司 107 年度
人力招募與績效評估
專案報告



臺中市政府
TAICHUNG CITY GOVERNMENT

臺中市政府交通局
(臺中捷運股份有限公司)

中華民國 108 年 3 月

目錄

一、 前言	1
二、 中捷公司從業人員進用方式.....	1
三、 107 年度人員招募作業辦理情形	2
(一) 107 年人員招募公開延攬辦理情形.....	2
(二) 107 年人員招募公開招考辦理情形.....	3
(三) 107 年專才延攬辦理情形	3
四、 107 年度新進人員報到及進用概況	4
(一) 107 年人員招募公開延攬報到及進用概況.....	4
(二) 107 年人員招募公開招考報到及進用概況.....	5
五、 107 年度新進人員背景屬性分布情形	7
(一) 公開延攬新進人員背景屬性分布情形	7
(二) 公開招考新進人員背景屬性分布情形	9
六、 107 年度新進人員整體績效評估	11
(一) 積極投入跟班學習及承商教育訓練	11
(二) 配合系統整合測試.....	13
(三) 投入模擬演練及發展劇本工作	14
(四) 擬訂營運規章與工作說明書	15
(五) 軌道經驗傳承.....	16
(六) 在地化人才培育.....	16
七、 結語	16

圖目錄

圖 1	公開招考需經筆試及面試，擇優錄取進用優秀人才	3
圖 2	107 年公開延攬之新進人員性別與年齡分布情形	7
圖 3	107 年公開延攬之新進人員教育程度及戶籍地分布情形	8
圖 4	107 年公開延攬之新進人員具軌道同業經驗及年資分布情形	8
圖 5	107 年公開延攬之新進人員軌道同業經驗來源分布情形	9
圖 6	107 年公開招考之新進人員性別與年齡分布情形	9
圖 7	107 年公開招考之新進人員教育程度及戶籍地分布情形	10
圖 8	107 年公開招考之新進人員具軌道同業經驗及年資分布情形 ...	10
圖 9	新進人員參與各項專業課程訓練情形	11
圖 10	新進人員參與軌道檢修、EMU 大修的訓練情形	13
圖 11	模擬轉轍器故障演練-行前劇本說明與實際操作情形	15

表目錄

表 1	107 年第一階段公開延攬各類組錄取及報到情形彙整表	4
表 2	107 年第一階段公開延攬新進人員離職流動情形	5
表 3	107 年第二階段公開招考各類組錄取及報到情形彙整表	5
表 4	107 年第二階段公開招考新進人員離職流動情形	6
表 5	中捷公司各年度接受承商訓與內訓課程情形	12
表 6	中捷公司各年度取得專業訓練課程證書情形	13
表 7	中捷公司模擬演練及發展劇本辦理情形	14
表 8	中捷公司各年度營運規章完成情形	15

一、前言

臺中捷運股份有限公司(以下簡稱中捷公司)以提供臺中市民一個「安全、效率、便捷」之捷運軌道運輸為經營願景，為迎接 2020 年捷運綠線全線通車，中捷公司以 107 年「測試」、108 年「試運轉」、109 年「初勘、履勘與通車營運」為接手營運各年度目標。

107 年臺中捷運綠線以土木機電設備系統建置、測試及整合為主要工作，中捷公司已派人力開始接受各項工務機電系統、票務及軌道系統人員承商訓練。目前中捷公司營運規章制定、工運務人員內部訓練、職安衛工作及附屬事業規劃等工作陸續完成，朝「初勘與履勘工作目標」方向前進。基於上述工作規劃、營運計畫與年度目標，中捷公司據以擬訂各年度之用人計畫。

二、中捷公司從業人員進用方式

中捷公司積極建立一個重視專業技術工作環境，秉持「用人唯才」、「適才適所」的理念，透過公開管道方式，遴選及進用人員。

中捷公司人員招募以公開進用方式為原則，部分主管及專業職務需要專業實務經驗，則自各業界延攬相關專業人才。公開延攬採公告簡章方式招募，主要係延攬基層主管、專業職位及營運職位人員為主，依各職務所需工作條件設定報考資格條件招募；公開招考則採公告簡章並採筆試及口試方式進用，主要係延攬基層人員，遴選原則著重於以社會新鮮人及有興趣投入軌道產業之基層技術人員為主。

三、107 年度人員招募作業辦理情形

為順利完成試運轉任務，107 年度中捷公司辦理兩梯次人員招募作業，第一梯次公開延攬招募作業係於 107 年 3 月中旬辦理，主要延攬具軌道經驗從業人員；第二梯次公開招考則於 107 年 6 月中旬辦理，本次招募對象以社會新鮮人及有興趣投入軌道產業之基層技術人員為主。此外，為因應初勘、履勘工作之準備，因此，透過專才延攬方式，延攬曾參與初勘、履勘經驗的主管，以協助及領導各項通車前準備之工作。

107 年度所進用之人員主要任務係致力於營運文件準備、附屬事業經營規劃、捷運設備整合測試、廠商訓練、公司內部訓練、承商教育訓練、工作說明書及訓練教材編訂、模擬演練劇本撰寫、配合工程測試作業、營運所需之維修運務駐點規劃、維修工具儀器設備整備、設施設備點交前現場實勘瑕疵紀錄等工作，以下依各階段招募作業辦理情形概述之：

(一) 107 年人員招募公開延攬辦理情形

107 年人員招募公開延攬甄試於 107 年 3 月 18 日公告甄試簡章，報名及繳費時間自 107 年 3 月 18 日至 3 月 30 日止，共分三大類組，包含：運務類組、維修類組、經營管理類組，46 個類科，預計錄取 95 名，共吸引 1,269 人報名，經初核、複核二階書面審查報考人資格條件，總計有 537 人符合報考資格條件進入口試階段，符合資格比率為 42%。中捷公司再針對符合報告資格條件者於 107 年 4 月 14 日聘請北捷公司、北捷局、大學校院等專家、學者及公司內部一級主管組成面試小組，依儀態、語言表達與反應能力、專業知識或才識、人格特質等面向進行面試，最終公告錄取 77 人，錄取率為 14.3%。

(二) 107 年人員招募公開招考辦理情形

107 年人員招募公開招考作業於 107 年 6 月 20 日公告甄試簡章，報名及繳費時間自 107 年 6 月 20 日至 7 月 18 日止，本次公開招考甄試共分五大類組，包含：運務類組、維修類組、經營管理類組、身心障礙類組，原住民類組，計有 20 個類科，預計正取 119 名，共吸引 3,746 人報考，經過筆試(入闈、閱卷)及聘請北捷公司、北捷局、大學校院等專家、學者及公司內部一級主管組成面試小組面試，面試甄選後(如圖 1)，最終公告正取 101 人，包括：運務類組正取 29 人；維修類組正取 47 人；經營管理類組正取 15 人；身心障礙類組正取 6 人；原住民類組正取 4 人，錄取率為 2.6%。



圖 1 公開招考需經筆試及面試，擇優錄取進用優秀人才

(三) 107 年專才延攬辦理情形

專才延攬主要係要借重軌道同業經驗來引領中捷公司進行初勘、履勘等各項通車前應準備之工作，因此，107 年度自軌道同業延攬具 20 年以上之軌道專業實務經驗之專才人員，且皆有參與過初勘、履勘準備工作，對於各項通車前應準備之工作及程序相當熟稔。

四、107 年度新進人員報到及進用概況

(一) 107 年人員招募公開延攬報到及進用概況

107 年公開延攬錄取人員已於 107 年 5 月 21 日完成報到，經統計，實際報到人數共計 72 人，其中運務類組 42 人；維修類組 19 人；經營管理類組 11 人，本階段含備取遞補後之總體報到率為 93.51%(如表 1 所示)，其進用之新進人員主要分派至工務處、運務處及資訊室，以利投入參與設備系統建置以及之承商訓練課程等業務開展。

表 1 107 年第一階段公開延攬各類組錄取及報到情形彙整表

類組	錄取人數	實際報到 (含備取遞補)人數	報到率 (%)
運務類	45 人	42 人	93.3
維修類	20 人	19 人	95.0
經營管理類	12 人	11 人	91.67
合計	77 人	72 人	93.51

新進人員報到後，依不同職務類科其試用期時間長短不同，本階段錄取之新進人員，除行控中心人員試用期為 7 個月外，站務中心人員試用期 4 個月，其餘人員試用期為 3 個月。

截至目前(108 年 2 月底)為止，本階段新進人員全數通過試用考核，惟因個人生涯規劃等因素，現已有 2 名新進人員因個人因素而離職，本階段新進人員離職率為 2.7%。(如表 2 所示)

表 2 107 年第一階段公開延攬新進人員離職流動情形

序號	離職人員所屬部門	職稱
1	運務處	工程員
2	運務處	副工程師
合計	2 名	

(二) 107 年人員招募公開招考報到及進用概況

107 年公開招考錄取人員已於 107 年 10 月上旬陸續完成報到，經統計，實際報到人數共有 81 人，其中運務類組有 25 人；維修類組 32 人；經營管理類組 15 人。

此外，中捷公司為實現公司社會責任的理念，依身心障礙者權益保障法第 38 條第 1 項規定，公營事業機構員工總人數 34 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 3%。因此，特別在本階段新設招考身心障礙類組及原住民類組，身心障礙類組實際報到人數有 6 人。另依原住民族工作權保障法第 4 條第 1 項規定，公營事業機構每滿一百人應有原住民一人，本階段身心障礙類組實際報到 3 人。截至以目前公司總員工數來看，所進用之弱勢族群的人員數，已符合法令要求。

總體而言，本階段含備取遞補後之報到率為 80.20%(如表 3 所示)。

表 3 107 年第二階段公開招考各類組錄取及報到情形彙整表

類組	錄取人數	實際報到 (含備取遞補)人數	報到率 (%)
運務類組	29 人	25 人	86.21

類組	錄取人數	實際報到 (含備取遞補)人數	報到率 (%)
維修類組	47 人	32 人	68.09
經營管理類組	15 人	15 人	100
身心障礙類組	6 人	6 人	100
原住民類組	4 人	3 人	75
合計	101 人	81 人	80.20

本階段錄取之新進人員，除了運務類組之站務員，其試用期為 4 個月外，其餘人員試用期為 3 個月。

截至目前(108 年 2 月底)為止，有 6 位新進人員離職，離開的原因主要是因個人生涯規劃或考上其他公職單位為多數，本階段新進人員離職率為 7.4%(如表 4 所示)。

表 4 107 年第二階段公開招考新進人員離職流動情形

序號	離職人員所屬部門	職稱
1	運務處	站務員
2	人力資源處	助理專員
3	工務處	助理工程員
4	工務處	助理工程員
5	法務室	高級專員
6	事業處	專員
合計	6 名	

五、107 年度新進人員背景屬性分布情形

(一) 公開延攬新進人員背景屬性分布情形

根據公司新進人員的性別、年齡、學歷、擁有證照比例、戶籍地區、服務年資、具軌道運輸經驗等屬性的分佈及變化過程，可透析新進人員的創造力、員工發展、員工流動、... 等組織行為，以瞭解並作為日後人力資源管理政策制訂參考。

第一階段公開延攬主要招募對象以自軌道同業及相關業界延攬基層主管、專業職位及營運職位人員為主，本階段錄取人員共計 72 人報到，其中男性人數佔比為 74%，女性人數佔比為 26%，平均年齡為 36.46 歲，性別及年齡分布比例如圖 2 所示。

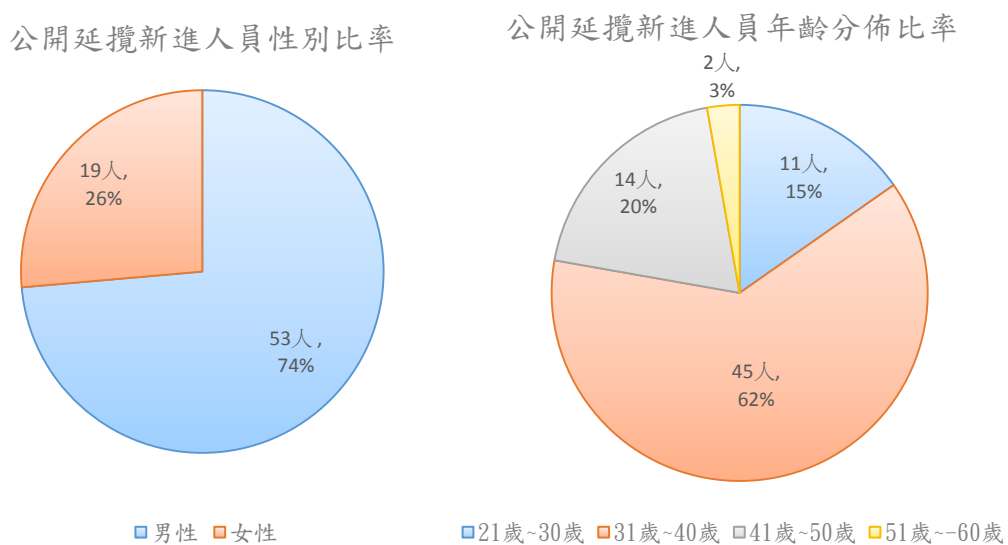


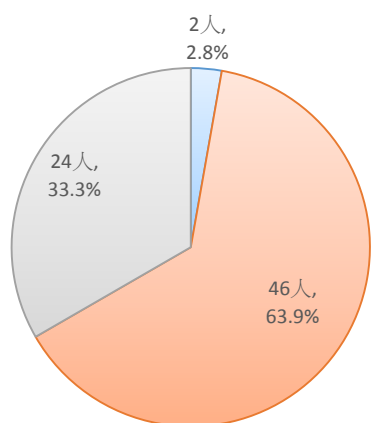
圖 2 107 年公開延攬之新進人員性別與年齡分布情形

在教育程度方面，大學畢業人數為 46 人(佔比 63.9%)，研究所(含碩士及博士)畢業有 24 人(佔比 33.3%)。戶籍設於中部地區(苗、中、彰、投)者，計有 42 人(佔比 58.3%)。在本梯次報到人員中，有高達 46 人(佔比 64%)具有 5 年以上之軌道同業經驗，其中以來自台北捷運公司人數最多，約有 34 人(佔比 54%)，

對於籌備期時間較短的中捷公司而言，可快速累積良好的軌道同業通車、營運與專業技術經驗(如圖 3~圖 5 所示)。

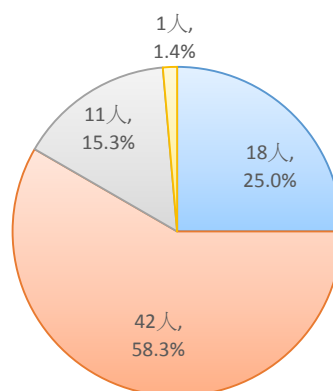
此外，在本批新進人員中，有同仁已取得包含工作所需之專業證書，例如：已通過急救人員安全衛生教育訓練、AED 管理員合格證書、防火管理人訓練證書、政府採購人員證照等，中捷公司可降低派訓或考照等相關成本支出。

公開延攬新進人員教育程度比率



■大專 ■大學 ■研究所

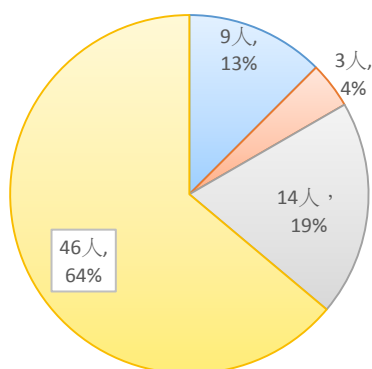
公開延攬新進人員戶籍地比率



■北部地區(北北基桃) ■中部地區(苗中彰投)
■南部地區(嘉南高) ■離島(金)

圖 3 107 年公開延攬之新進人員教育程度及戶籍地分布情形

公開延攬新進人員
具軌道同業經驗年資比率



■無相關經驗 ■1年以上-3年 ■3年以上-5年 ■5年以上

公開延攬新進人員
具軌道同業經驗年資

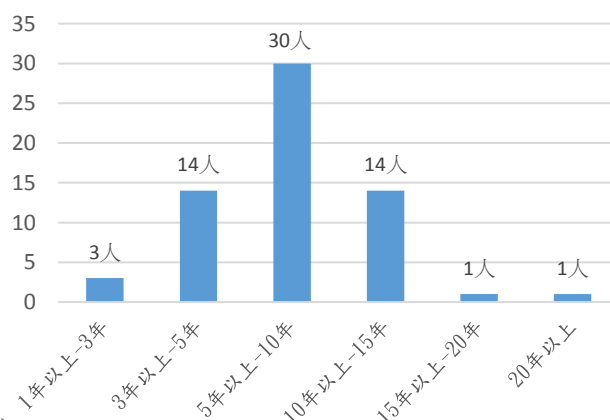


圖 4 107 年公開延攬之新進人員具軌道同業經驗及年資分布情形

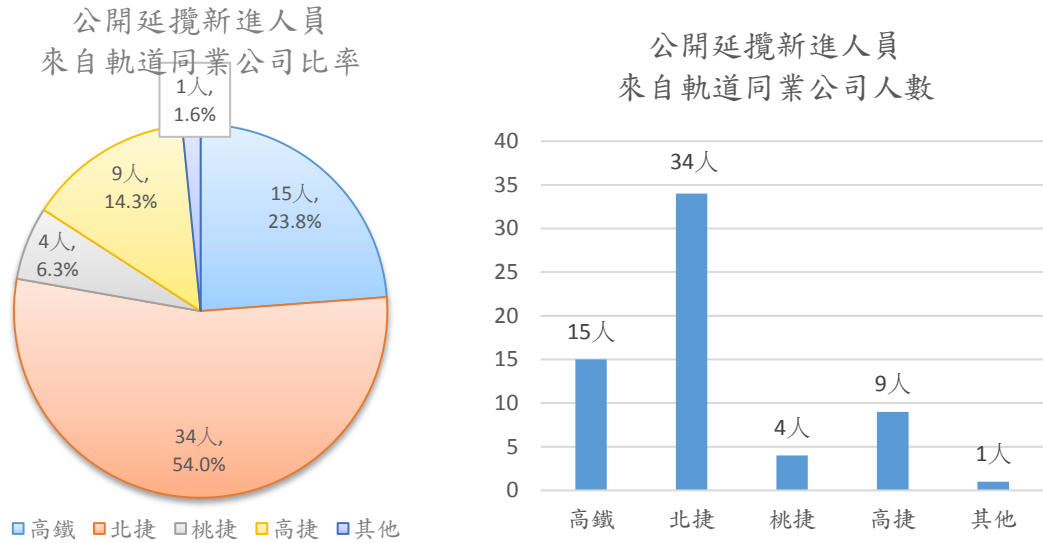


圖 5 107 年公開延攬之新進人員軌道同業經驗來源分布情形

(二) 公開招考新進人員背景屬性分布情形

第二階段公開延攬主要招募對象以社會新鮮人及有興趣投入軌道產業之基層技術人員為主，本階段錄取人員共計 81 人報到，其中男性人數佔比為 63%，女性人數佔比為 37%，平均年齡為 29.49 歲，性別及年齡分布比例如圖 6 所示。

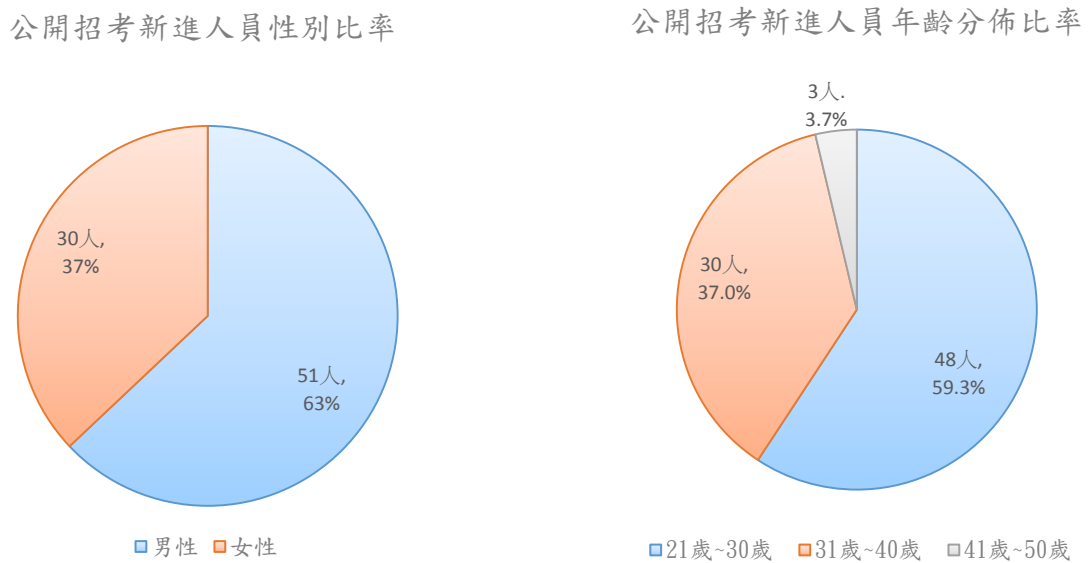
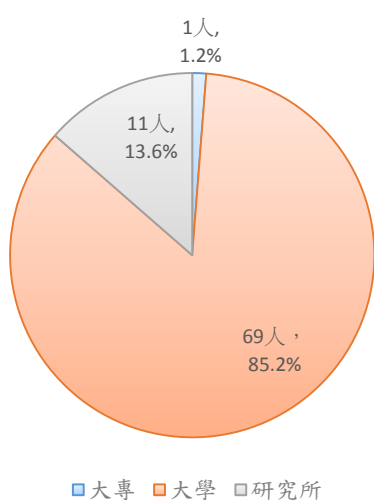


圖 6 107 年公開招考之新進人員性別與年齡分布情形

在教育程度方面，大學畢業人數為 69 人(佔比 85.2%)，研究所(含碩士及博士)畢業有 11 人(佔比 13.6%)。戶籍設於中部地區(苗、中、彰、投)者，計有 65 人(佔比 80.2%)。在本梯次報到人員中，僅有 7 人(佔比 8.6%)具有軌道同業相關經驗(如圖 7 及圖 8 所示)，但亦有取得包含工作所需之專業證書，例如：已通過急救人員安全衛生教育訓練、AED 管理員合格證書、防火管理人訓練證書、政府採購人員證照等。

公開招考新進人員教育程度比率



公開招考新進人員戶籍地比率

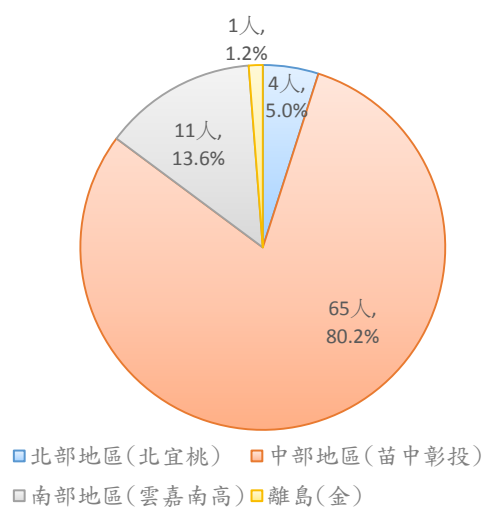
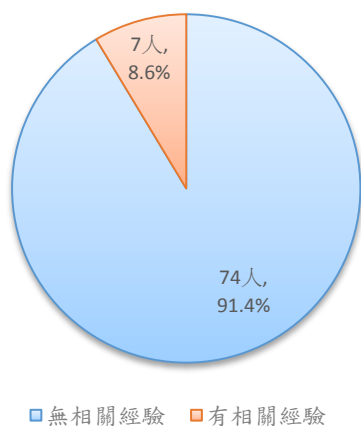


圖 7 107 年公開招考之新進人員教育程度及戶籍地分布情形

公開招考新進人員具軌道同業經驗年資比率



公開招考新進人員具軌道同業經驗年資人數

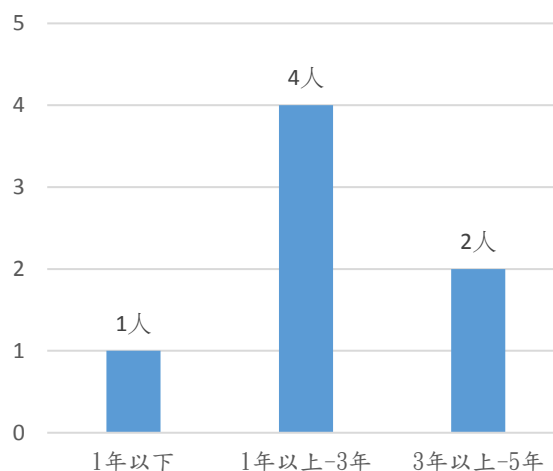


圖 8 107 年公開招考之新進人員具軌道同業經驗及年資分布情形

六、107 年度新進人員整體績效評估

107 年度共招募 159 名新進人員，進用後即投入參與跟班學習及承商教育訓練、工作說明書及訓練教材編訂、模擬演練劇本撰寫、配合工程測試作業、營運所需之維修運務駐點規劃、維修工具儀器設備整備、及設施設備點交前現場實勘瑕疵紀錄等工作，大大地改善在 106 年度因人力不足而無法派員參與承商訓練課程等情形。此外，中捷公司也依相關法令規定，羅列出初勘、履勘所需準備工作之清單，並於每個月透過通車前準備會議的召開，逐步盤點各項工作開展之進度，以下簡要說明新進人員整體工作概況及為公司整體組織發展帶來之績效評估：

(一) 積極投入跟班學習及承商教育訓練

台中捷運綠線為全自動無人駕駛系統，需仰賴高度專業技術經驗，且依大眾捷運相關規定，捷運系統設備之操作及維修人員須經技能檢查合格方得上線，以工、運務人員為例，其專業訓練養成至少約需一年以上培訓，方具備基本操作維修技能，因此，為配合初勘、履勘及全線通車之目標，107 年進用之新進人員報到後旋即投入承商訓練，使承商訓練原本落後的進度追上，並優化期程，該批人員接受承商訓練後將轉成內部講師以培訓未來新進人員訓練，並依職務特性不同，新進人員須受內部基礎訓練、進階訓練及適應訓練等三階段訓練(如圖 9 所示)。



圖 9 新進人員參與各項專業課程訓練情形

截至目前(108年2月底)為止，中捷公司在107年新進人員投入各項訓練及準備工作後，已完成22,545小時的承商訓，依整體承商訓須受訓之合約規定，已完成52%，預計108年底可完成接受承商訓練之合約規定(如表5所示)。

表 5 中捷公司各年度接受承商訓與內訓課程情形

年度	106~108年 應完成		106年已完成		107年已完成		尚未完成	
	時數	比例	時數	比例	時數	比例	時數	比例
承商訓練	43,712	100%	14,843	34%	22,545	52%	6,324	14%
內訓訓練	104,607	100%	NA (註1)	NA (註1)	4,502	4%	100,105	96%

註1：本公司依系統設備承商提供之合約訓練，自106年6月份起陸續安排承商訓練課程、適應訓練課程，承商訓練課程完訓後，人員進而需著手撰寫工作說明書以及內部講師訓練，取得內部講師證書資格後，該批種子講師方可對於新進人員進行內部訓練，因106年度尚在接受承商訓練課程中且相關技術人員尚未進用，故無法展開內部訓練課程。

除了需接受承商訓練外，每位新進人員尚須接受公司內部訓練，內部訓練可分為運務類人員、工務類人員及經營管理類人員等三大課程模組，在107年度新進人員進用後，已陸續啟動公司內部訓練課程，由內部訓練講師每週依課程表所訂進度，教授專業訓練內容與設備操作程序。

此外，每項訓練課程均須取得合格證書後方可上線實際操作，107年新進人員在訓練過後，經相關評核程序，成功取得

215 張證書，(如表 6 所示)。

表 6 中捷公司各年度取得專業訓練課程證書情形

年度	106~108 年 應取得證書數	106 年 已取得證書數	107 年 已取得證書數	尚待取得證書 數
承商訓練 證書數	462 張	188 張	215 張	59 張
內部訓練 證書數	508 張	NA (註 1)	NA (註 1)	508 張
總計	970 張	188 張	215 張	567 張

註 1：本公司依系統設備承商提供之合約訓練，自 106 年 6 月份起陸續安排承商訓練課程、適應訓練課程，承商訓練課程完訓後，人員進而需著手撰寫工作說明書以及內部講師訓練，取得內部講師證書資格後，該批種子講師方可對於新進人員進行內部訓練，因 106 及 107 年度尚在接受承商訓練課程中且部分技術人員陸續進用，故須配合內部訓練課程開展進度完成後，才能取得內部訓練證書。

(二) 配合系統整合測試

承商依整合測試計畫書執行日常營運操作測試、系統特定操作及旅客疏散功能測試等一系列整合測試，以調校並保持高效能設備狀態。中捷公司派人員配合整合測試跟班學習，使人員瞭解設備操作外，更吸取寶貴的設備調校經驗，做為日後系統維護基礎(如圖 10 所示)。

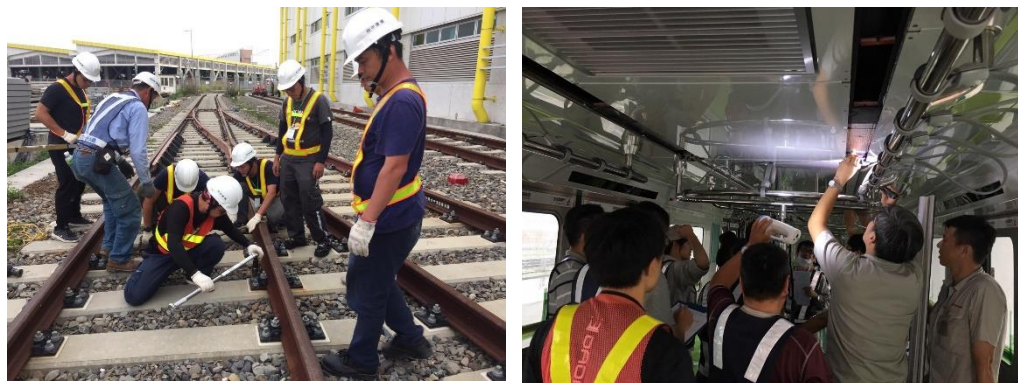


圖 10 新進人員參與軌道檢修、EMU 大修的訓練情形

(三) 投入模擬演練及發展劇本工作

107 年新進人員加入後，中捷公司持續針對各種災害事故應變進行模擬演練，演練劇本包含個別演練及綜合演練：個別演練劇本共 65 套，綜合演練劇本共 48 套。演練情境包含設備異常、行車異常調度、旅客服務及違規處理、天災、危安事件等作業處置。

個別演練劇本已於 107 年度發展完成，並已開始進行桌上演練，依規定所有營運人員於初勘前每個項目至少完成 2 次個別演練。截至 108 年 2 月底，已辦理 565 場個別演練(如圖 11 所示)。綜合演練劇本預計於 108 年度完成，屆時，會將個別演練項目組合為綜合演練項目，以實地演練方式辦理。部分需維修介面單位參與者，再納入維修單位配合協同演練。每個綜合項目於初勘前至少完成 2 次演練。另維修單位則針對重要故障搶修發展 12 套演練劇本，預計設備點交給中捷公司後，旋即可進行相關模擬演練(如表 7 所示)。

表 7 中捷公司模擬演練及發展劇本辦理情形

類型	個別演練	綜合演練	重要故障搶修演練
劇本數量	65	48	12
演練方式	桌上演練	實地演練	實地演練
演練次數	565	NA(註 1)	NA(註 2)

備註：

1. 綜合演練項目需將個別演練項目組合後，再以實地演練方式辦理，目前綜合演練劇本陸續編寫中。
2. 目前場站及設備尚未點交，故無法進場實地演練。

預計在初勘、履勘前本公司將多次進行演練(如圖 11)，除加強人員應變處理能力外，亦可適時調整改善作業程序。初期預計進行 3 個月模擬演練，後續除每月、每季進行小型演練外，每半年執行防災避難演練，每年至少執行 1 次多重災害模擬演練，以確保遇到緊急狀況時，可立即處理因應。



圖 11 模擬轉轍器故障演練-行前劇本說明與實際操作情形

(四) 擬訂營運規章與工作說明書

中捷公司依中央法規及初勘、履勘要件為基礎訂定營運規章，並列表管控運務、工務、事業等各項規章，預計在通車前應完成約 225 項營運規章(含一、二階規章)，在 107 年新進人員進用後，107 年度已完成 197 項(佔比 87.56%)，尚有 6 項未完成，目前正持續研擬中。(詳表 8 所示)。

表 8 中捷公司各年度營運規章完成情形

年度	106 年已完成	107 年完成	尚未完成	總計
件數	22 項	197 項	6 項	225 項
佔比	9.78%	87.56%	2.67%	100%

(五) 軌道經驗傳承

從新進人員背景分析中可得知，在專才延攬及公開延攬招募中，進用具有 5 年以上之軌道同業經驗者，51 人，佔總報到人數之 66%，其中，不乏有來自北捷、高捷、高鐵之軌道業界人才，透過其過去參與營運與維修經驗，面對台中捷運綠線系統的操作與維修設備處理，皆可快速上手，相對可降低中捷公司對於訓練成本支出，此外，也可透過師徒制或種子教師等模式，引領新進人員傳授專業技能、領導人才的專業訓練與發展及傳承技術，俾利讓軌道技術更有效率在中捷公司流通與扎根。

(六) 在地化人才培育

台中捷運綠線是台中第一條捷運建設，中捷公司除了在全台軌道同業間積極網羅招募具軌道營運經驗的人才外，更積極延攬中部地區優秀人才，107 年新進人員中，就有高達 107 人戶籍設於中部地區(苗、中、彰、投)，約佔新進人員數的 70%，高比率進用在地人才，以落實人才培育目標，將軌道營運技術留在台中，強化未來的組織人才在軌道同業的競爭力。

七、結語

本公司自 106 年 1 月 1 日設立登記以來，即積極招募人力為建立營運制度及接受承商訓練作準備，106 年及 107 年用人費用預算執行，除本企業化經營原則，提升經營績效為目標，招募人力，亦本控管成本、擷節人力資源原則，因此，在 107 年用人費用上雖編列 1 億 6 千 4 百多萬元，但實際僅執行 9 千 5 百多萬元。

106 年設立之初，總員工數僅為 69 人，其中，工務維修及運務人力有 41 人、經營管理後勤幕僚人員有 25 人，然而這樣

的人力數，明顯無法應付承商訓練課程之需求，且規章制度建立速度較為緩慢。直至 107 年招募近 159 名新進人員後，方才改善人力不足之窘況，對於承商教育訓練、營運規章建置、配合工作測試作業、工作說明書及訓練教材編定等工作方才正式進入軌道。

至於在吸引人才與留才的面向，中捷公司自 106 年 1 月至 108 年 2 月止，原規劃招募 261 人，然因錄取未報到或報到後任職一段時間離職，截至 108 年 2 月底公司人數僅 205 人，經訪談離職人員離職原因，除因個人生涯規劃(考上高普考、國營特考)外，本公司薪資較同業為低估重要因素。是以，如何增加誘因，吸引人才，以及如何留才，成為重要課題。在此，中捷公司亦提出以下精進作為，作為未來應努力之方向：

(一) 積極與中部地區大學校院建立產學合作關係

中部地區擁有多所頂尖優秀的大專院校，其中，皆有開設交通運輸、土木、電子、電機等系所，更是優秀軌道人才的推動搖籃，因此，未來希冀透過與中部地區大學校院軌道運輸相關科系系所合作，開設電機、電子、機械維修類、運務類、資訊類、財會類等相關產學合作課程，並於寒暑假或於學期、學年中，提供學生至本公司實習之機會，共同推動軌道人才之培訓。

(二) 營造幸福企業文化，培養多元化職能發展，凝聚員工向心力

中捷公司也積極營造友善且具發展性的工作環境，培訓新進員工，專業職能訓練為公司人才培育策略，以公司的經營理念與願景為目標，在中捷公司的專屬訓練課程中，導入核心職能，專業職能，管理職能及共通職能等構面，結合企業核心價值與年度執行方針，展開不同類別的培訓計畫，並搭配「e化」

學習系統的建立，讓員工成長，擴大工作廣度、深度，達成多職能目標。此外，也重視員工身心健康的發展，提倡工作之餘的社團活動設立、以培養員工紓壓與運動之管道，間接提升工作效率與公司內部員工之向心力，邁向「綠能創新、捷運生活、永續地球」的幸福企業。