

## 112年度全行單位主管適任性評鑑結果

### 過度施壓、情緒化、勞逸不均 營業單位尤為嚴重

第一銀行工會為督促第一銀行確實改善不當管理文化，汰除不適任單位主管（分行經理、處長、主任、區協理），特別與第三方平台合作建置線上系統，邀請全體會員於112年12月11日至20日填寫「第一銀行112年度單位主管適任性評鑑表」，根據評鑑結果分析一銀各單位管理文化，並公布員工認為有待改善的單位主管。

本次完成的評鑑共1454份（總行332份、分行1122份），佔會員比例20%，根據單位主管在每個題目中的表現，第一銀行全行單位主管平均分數為80.3分，總行單位主管平均83.7分、分行經理平均79.2分。評鑑結果呈現出數個重要的指標性議題：其中**溝通能力不足**（21%）與**情緒化**（17%）問題可謂全行單位主管的共同問題，也有一定比例指出**分工勞逸不均**（21%）、**輪調不公平**（17%）的狀況，另外部分單位主管**評定考績不客觀**（19%）、**培育部屬能力不足**（18%）也受質疑，而許多分行**為求業績不當施壓**（22%），且經理自身未以身作則分擔業績目標，**僅將責任分配給行員**（22%）承擔，都是評鑑顯現的最嚴重問題。此外過去工會密集監督的辦公環境改善狀況，雖然**控管辦公照明與空調**（12%）的比例比起其他議題低，但舒適的辦公空間是法規嚴格規範，也是企業經營管理底線，絕對仍有改善空間。

本次評鑑結果將作為工會後續談判協商的基础，每一份填答完成的評鑑，都對於策略規劃與訴求論述都有相當助益，工會未來也會持續辦理年度全行單位主管評鑑，並針對有待改善單位或議題追蹤調查。會員針對所在單位發生的不合理情況，皆可向工會**提出申訴**，工會必定針對各項違反法規或傷害會員工作權益的不當行為，強力監督有關單位立即改善。

部分單位主管罔顧員工身心負荷，以粗暴的管理手段壓迫員工，不但傷害公平尊嚴的職場，也破壞企業經營管理體質。**工會將持續緊盯有關單位主管，並請會員隨時蒐集資料向工會投訴。工會再次呼籲，一銀應針對不適任的單位主管予以再教育，重新訓練其管理職能，檢驗其品格與溝通管理能力，並立即建立不適任主管的有效退場機制！**

#### 112年度總行單位主管

· 值得肯定

單位
007 經營管理處
067 消金業務處
058 數位安全處

備註：  
本表排除填答比例未達10%之單位

· 有待改善

單位
068 信用卡處
D55 高雄區域中心
066 保險代理人處
079 資訊處
072 理財業務處

#### 112年度分行經理

· 值得肯定

單位
169 新湖分行
129 華山分行
202 華江分行
302 東門分行
191 北投分行

備註：  
本表排除填答比例未達25%之單位

· 有待改善

單位
153 光復分行
712 博愛分行
214 頭前分行
131 大同分行
778 梓本分行
159 吉林分行
101 南港分行
143 南京東路分行
193 建國分行
431 南投分行

