

6 企業社會責任實踐者









適合閱讀利害關係人:董事會・股東・員工・政府單位・民意代表・居民

%發展願景

電營運據點遍布全臺各個角落,透過多元管道與內外利害關係人互動。對外持續強化與社會共生共榮的夥伴關係,從電力業營運核心出發,促進綠色科 普教育、推動文化資產保存活化,並投入社區公益關懷,深化台電企業社會責任的實踐;對內以人才發展為企業永續發展的基石,精進人才選、育、用、 留管理方針,導入新科技與行動方案,提升教育訓練及職業安全衛生措施,並強化員工及承攬商的權益保障,打造健康幸福職場。

台電致力於利害關係人溝通,以公開透明原則揭露必要之訊息,滿足利害關係人期待。在社會公益投入,台電以長期發展為前提,推展文化、藝術、 體育等臺灣社會重要元素。同時為因應未來組織轉型,台電持續投入人才發展與培訓, 並提供同仁職場發展資源、給予員工相對完善的薪酬保障與 退休照顧;工業安全層面上,將不斷精進工安管理,追求工安零災害的目標,為員工打造友善、安全、幸福職場。



守護海岸 30 年! 台電 2023 聯合淨灘

- 2023 年台電輸變電工程處參加公部門籌設職場托育設施評比特優獎
- 2023 年台電教育訓練人數達 84,736 人
- 2023 年各項安全衛生教育訓練受訓人數共計 80,106 人次
- 2023 年承攬商安全衛生相關宣導會共897場,總計約32,386人次參與
- 2023 年受團體協約保障員工高達 99.2%
- 2023 年睦鄰案件共 4,000 件,睦鄰捐助金額約 1 億元
- 2023 年投入藝術畫作租賃活動及展演活動約 42.8 萬元
- 2023 年台電舉辦公益活動觸及 5.7 萬人次

6.1 人權、多元與包容

6.1.1 人權政策 [2-23] [2-25] [406-1]

台電承諾支持和遵循各項國際公認的人權標準,例如聯合國《世界人權宣言》、《聯合 國全球盟約》和《國際勞動組織公約》等,並將這些標準納入營運活動中實踐;台雷作 為一家重要的公用事業,在整體公司營運活動中必須尊重和保護所有利害關係人(包括 冒丁在內)的人權,盡力防止任何可能侵犯人權的情事發生。

人權政策

為落實對內部員工及外部人員之人權承諾,台電制定《人權政策》及相 關章則措施,以致力營告—個安全、平等、不歧視、不緊擾之職場工作 環境。台電於內部員工之人權與包容上,致力於保障員工基本人權與相 關權益,確信每位員工都應該受到公平的人道對待與尊重,其相關作為 包含維護內部員工職場人權、落實內部員工職場權益均等、建立內部 員工友善勞動環境、提供內部員工健康安全職場、尊重內部員工結社自 由、促進內部員工勞資和諧及保護內部員工個人資料等。



台雷為確保人權政策落實在台電每個角落,除一般訓練課程外,亦規劃相關涌識課程, 內容涵蓋性別主流化相關主題(性別平等政策與實踐、消除對婦女一切形式歧視公約、 性騷擾及性侵害防治等)、國際人權公約(含人權教育、身心障礙者基本權益之尊重與 保障)、職場工作安全與健康、職場倫理等議題,視情形安排適當課程提供新人相關概 念及法規官導;另於訓練期間輔以網路學院線上課程(含性別主流化、安全衛生概論等 相關主題) 並納入成績考評。

2024年更配合人權政策,規劃「企業人權提升之經驗分享」課程,增進台雷昌工對於 人權和基本自由的尊重;另台電為配合性騷擾防治、團隊協約法等相關規定及同心園地 制度,每年均規劃辦理員工協助員培訓班、員工協助進階班、員工協助業務園長班、勞 資關係法令班、勞工法令班等訓練班次,以提升相關知能,進而達成組織穩定發展。

台電為提供員工多元學習管道與便捷學習環境,建置「台電網路學院」線上學習平台,並 設有「性別主流化」、「性騷擾防治」等系列專區,其中包含 CEDAW 相關概念與公約保 障權益概述(e 等公務園提供) 及性騷擾防治相關議題等課程;另台電亦要求基、中、高 階主管培訓班學員閱讀性騷擾防治相關系列課程,並將該議題納入各級主管培訓班之研習 心得報告,期透過由上而下方式影響各層級人員相關觀念。

台電人力結構組成多元,基於DEI多元共融的核心概念,為協助不同背景的同仁持續精進、 向上發展,台雷除於各訓練場域辦理各類專業訓練外,亦有各單位自行辦理訓練,以及公 司對外訓練等多元培訓管道,截至 2023 年計有 1.391 門課程,內容涵蓋專業技術、資訊、 語文、管理知識、溝通心理及健康管理等多元面向,以利同仁隨時隨地自主學習。

人權重要關注議題管理作為

台雷已於 2022 年度進行初步之人權風險鑑別及評估,整合 2022 年人權盡職調查結果, 所採取的行動方案如下表所示:

重要關注議題	具體政策	管理與減緩措施
不歧視-升遷	落實員工職場權 益均等之作為	1. 內部員工之薪資待遇及工作規則均陳報董事會核定通過 2. 升遷、考勤相關規定及因應員工個資保護之「台灣電力公司 資通安全政策」則由總經理核定
隱私保護	員工個人資料保 護之作為	訂定個人資料相關章則、計畫及處理方法並設置個人資料檔案 安全維護管理小組
工作與勞動條件保障/強迫勞動	建立員工友善勞動環境之作為	正常工作時間以外工作之必要者,經工會同意得將正常工作時間延長之,延長之工作時間依勞基法規定給予待遇,並可依同 仁意願選擇補休
家庭生活權-不損 害家庭生活權利	落實性別友善職場及提供育嬰支持與福利,重視員工家庭與工作之平衡	1. 制訂「從業人員困難及申訴事項處理要點」 2. 訂定「人員無育未滿 3 歲子女每天減少工作時間一小時處理 措施」,其彈性減工時段薪資照給,優於性別平等工作法第 19 條規定;該措施包含「延後一小時上班」、「提前一小 時下班」及「延後上班及提前下班各半小時」三種方案
健康權-保障健康 措施/提供職安教 育訓練	建立員工友善勞動環境之作為	 依據「勞工健康保護規則」及「職業安全衛生教育訓練規則」, 建置勞工健康服務醫護人員與相關人員資格及措施 每年度均規劃辦理各類別之安全衛生教育訓練與在職訓練, 以落實事業單位安全衛生管理工作
人身自由與安全	提供員工健康安 全職場之作為	設置性騷擾申訴專線及信箱、定期發行性騷擾防治宣導電子報,推行「同心園地(員工協助方案 EAPs)」制度協助解決員工工作適應及身心困擾

6.1.2 職場多元共融 [202-1] [405-1] [405-2]

為有助於員工家庭與工作之平衡,台雷提供友善之假別,如生理假、家庭照顧 假、婚假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假。另為響應政府育兒政策,減輕雙 薪家庭面對工作與奝兒壓力,台電自2022年3月1日起率先推行優於「性別 平等工作法第19條」之規定,提供撫育未滿3歲子女之同仁每天減少工作時 間1小時措施,減工時段薪資照給,且至多得一次申請至子女滿3歲前1日。

為落實性別友善職場,公司提供托兒措施與奝兒津貼、完善哺(集)乳室設 備、訂有職場性騷擾防治政策與措施、工作安全友善及職場暴力或霸凌之防治 措施、落實薪資待遇平等、重視孕婦職場安全、決策組織達任一性別比例不得 少於三分之一之目標、積極拔擢女性主管目比例逐年提升、設置性別友善廁所 等,各項措施均顯現台電積極落實性別友善職場之精神。

女性及男性員工薪酬比率

台電薪給待遇及獎金按所擔任職位等級敘薪,不因性別等其他狀況等而有所不 同,2023年度男性及女性薪資與當地平均薪資比例為1.49:1.4:1。男女薪 酬比例以同職位職等比較,一般員工之男女薪酬比約為1:1,管理階層之男 女薪酬比則為1:1。

男女薪資與當地平均薪資比例



2023年薪資



2023年薪資

註:因主計總處於每年12月始發布前一年度薪資統計結果,爰2023年台電與當地平均薪資比例係依 2022 年主計總處統計結果計算。

女性及男性管理階層比率 [405-1]

台雷屬公共電力事業,現場電力技術工作多於高、低壓帶電危險、高溫、高噪 音或高空之工作環境下進行,因屬高危險且體力消耗性工作,體能負荷要求 高,爱現場作業多由男性員工從事,致男、女性居中階、高階主管的比例差距 略高於男、女性員工占所有員工的比例差距。

台電 2023 年全公司主管(包含基層、中階及高階主管人員)人數 5.188 人, 其中女性主管人數 891 人,男、女性居中階、高階主管的比例差距:66.0%(男性:83.0%;女性:17.0%);男、女性員工占所有員工的比例差距:65.6%(男性:82.8%;女性:17.2%)。

惟查近3年女性居中階、高階主管的比例呈上升趨勢,由16.2%上升至 17.0%,係因台電各單位於職位出缺辦理派補時,均會適時提供職務性別比例 情形,供權責主管參考;另持續以甄才(撰)說明會及拍攝影音等方式呈現女 性任職期間亦能適才適所及營造女性友善職場環境(如育嬰留資停薪規定、生 育補助等),使女性派用人員占比逐年上升,亦使女性主管占比逐步升高。

職場多元共融具體成效

性別平等領袖獎

台電 2023 年首獲台灣企業永續獎「性別平等領袖獎」, 肯定台電推動性別平 等與女性賦權的努力,包含董事會成員多元化(女性占比達 1/3) 提高女性同仁占比(近 10 年增加 1.624 人),並訂定彈性工時、打造友善孕 育措施(如育兒職場教保中心)等

撫育措施

2023年台電實施「撫育未滿3歲子女之同仁每天減少工作時間1小時措施」, 人次達到 1,900 人

育嬰支持與福利

為落實「提供育嬰支持與福利」,依照法規規範提供托兒設施或適當之托兒措施, 並透過多元福利政策與措施,例如提撥福利金0.01%比率之額度補助員工撫育 6 歲以下子女,並採專款專用之方式辦理,員工的每名子女一年可獲 6.000 元 之育兒補助,以提升並保障員工福利

優質托育環境

為照顧台電員工之子女及提升托育意願,台電與所委辦教保中心之非營利法人, 結合教育部等內外部各項資源,攜手打造優質、安心的托育環境,其中所設置之 $\mathbf{5}$ 處教保中心更獲得教育部績效考評達 $\mathbf{90}$ 分以上之高分,家長對教保中心之滿 意度趨近滿分,台電未來仍秉持照顧員工,安心工作之初心,持續投入各項資源, 打造具口碑及優質的教保中心,營造職場友善育兒環境

托育設施評比特優

參加「2023年公部門籌設職場托育設施評比」,經行政院人事行政總處評定為 職場互助教保服務中心組「特優獎」

幸福企業金獎

台雷長期致力於提升昌丁幸福感、職場權益、昌丁職涯發展及善盡企業責任等事 項,連續3年(2021~2023年)榮獲1111人力銀行舉辦之「幸福企業」票撰活 動製造業 「金獎」



6.2 打造幸福電業

6.2.1 人才管理與發展 [2-7] [2-8] [3-3] [401-1] [401-3]

重大主題:人才管理與發展

政策

人才吸引與招募、薪酬與教育訓練,並訂有福利措施及提供完善的退 休制度與照護

管理方針

诱過多元管道招募人才,持續鞏固電力技術與技術傳承

行動方案

- 提早深入校園,共育電業人才
- ② 編擬與執行年度訓練計畫,穩固人才培育發展
- ⑤ 因應風控、淨零等議題趨勢,聚焦專案訓練
- 4 持續推動導師輔導機制
- 強化產學合作及獎學金甄撰等多元管道
- 2 2023 年度員工訓練滿意度統計結果,其中教學方法及效果滿意度為 4.84、講授教材及內容滿意度為 4.81、學習效果滿意度為 4.79、對 現任工作或未來發展助益滿意度為 4.77

2023年 實際績效

- 高 為強化新進技術類派用人員專業知能,於 2023 年 2 月至 6 月間分 區辦理「全方位電力技術實務研習班」; 在職訓練部分辦理 35 班次
- △ 透過「新進人員導師制度問卷調查」,得知新進人員對導師平均滿 意度達 92.8%
- 年度在職訓練之「教學方法及效果」、「講授教材及內容」、「學習 效果」、「對現任工作或未來發展助益」等各項滿意度均達4.7(含) 以上。

2030 年目標

2 持續調查導師制度執行情形且依新進人員回饋做滾動檢討,並辦理 導師訓練課程以強化導師輔導成效,期望未來新進人員對導師滿意 度達 94% 以上。

人力資源策略

台電面臨能源轉型、低碳永續、智慧電網等經營課題,須在穩定供電前提下, 兼顧未來發展所需人才。台電盤點核心技術以掌握人才缺口,透過多元化人才 招募策略,網羅所需電力人才,並規劃各項培訓制度與措施,傳承電業技術與 經驗,提升員工專業及跨領域技能。為因應綠色經濟與數位時代來臨,台電運 用內外部訓練資源,強化再生能源人才之培訓,並培育符合經營發展及業務推 動所需之人才,使台電有效達成選、育、用、留人資管理目標,面對綜合性的 人力資源挑戰,相關策略如下:

台雷選、育、用、留策略



- 規劃均衡合理、計畫性的進用配置
- 多元羅致滿足需求,增加人才招募管道,包含職員甄試、僱用人 員甄試、大學及研究所獎學金、高職獎學金、高中職產學合作及 內部僱用人員升任派用人員甄試



- 強化各事業部落實技術傳承,推展核心業務
- 發展創新培育模式,提升組織學習成效
- 推動全公司(各事業部)主管接班計畫,建立人才庫
- 善用網路資源,推動終身學習
- 強化人才培育發展



- 有效分配及管理用人費用預算
- 改善人事制度,使人力運用具彈性及效能
- 落實輪調及績效考核
- 善用統計分析,提供主管決策參考
- 強化事業部人資部門效能
- 辦理僱用人員升任派用人員甄試,提供內部晉升管道,拔擢優秀 僱用人員



留

用

- 透過福利政策提供員工公勞健保、因公受傷醫療費用與健康檢查 之補助
- 開辦勞工教育課程及辦理育樂活動等,使員工能調節身心健康

人力資源結構

■員工僱用狀況

台雷無聘僱外籍人十。於員工類型上,台電員工均為全職、全時目不定期之勞 工,並無僱用任何定期契約、部分工時、零工經濟者員工。



年度		202	21	20	22	20	23
員工總數	t	27,8	860	28,0	079	28,2	213
本國員工	男性● + ●	23,392	84.0%	23,416	83.4%	23,349	82.8%
中国貝工	女性●+●	4,468	16.0%	4,663	16.6%	4,864	17.2%
直接人員	男性●	21,790	78.2%	21,883	77.9%	22,017	78.1%
且按八貝	女性●	2,544	9.1%	2,712	9.7%	2,853	10.1%
間接人員	男性●	1,602	5.8%	1,533	5.5%	1,332	4.7%
间域八貝	女性●	1,924	6.9%	1,951	6.9%	2,011	7.1%

- 註:1. 統計截取日為 2023 年 12 月底
 - 2. 直接人員為現場部門的技術人力與業務行銷人力,間 4. 員工總數=直接人員+間接人員
- 3. 小數點誤差係四捨五入之故

 - 接人員為文書、事務、總務、會計等行政支援人力 5. 台電員工皆位於臺灣,並無任何員工位於國外

2023 年員工類型統計



			本國	員工			
員工類型	男	男性		女性		總數	
	人數 (人)	比例 (%)	人數(人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	
不定期契約勞工	23,349	82.8	4,864	17.2	28,213	100%	
定期契約勞工	0	0	0	0	0	0%	
全時勞工	23,349	82.8	4,864	17.2	28,213	100%	
部分工時勞工	0	0	0	0	0	0%	
零工經濟者	0	0	0	0	0	0%	

- 註: 1.不定期契約勞工 (permanent employees):與員工簽訂沒有期限的合約,只要工作內容具備繼續性, 除非被裁員或自動離職,否則可以持續工作。有資遣費、雇主須提繳退休金
 - 2. 定期契約勞工(temporary employees): 只有在特殊情況與員工簽訂有期限合約,如有臨時性、 短期性、季節性或特定性的工作,契約到期就須離職,無法繼續工作,除非雇主願意續約。無資 遣費、雇主須提繳退休金。
 - 3. 全時勞工(full-time employees):依據臺灣勞基法第 30 條第 1 項,勞工正常工作時間,每週工時 40 小時,每日工時 8 小時的勞工。
 - 4. 部分工時勞工(part-time employees):工時未達全時勞工的條件(每週工時 40 小時,每日工時 8小時)之勞工,便是部分工時工作者,而對於部分工時員工,其法定權益與全時勞工是一樣的, 只是基本工資或休假的部分可以按其工作時間的比例減少。
 - 5. 零工經濟者 (non-guaranteed hours employees):臺灣勞基法尚未有名詞定義,為非典型就業, 即「接案式」的工作,僱主不保證最低工時。「零工經濟」原始定義為自由、兼職勞動者在短期、 完成工作且得到一次性報酬。如共享經濟平台的外送人員。
 - 6. 統計截取日為 2023 年 12 月底。

新進、離職員工數量、年齡與性別分布



	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	1,148	295	1,034	262	845	275
31-50 歲	451	207	482	235	469	223
51 歲以上						
合計	1,619	506	1,529	499	1,336	504

2021年 2023年 2022年 離職員工 總人數 總人數 總人數 1,794 1,738 2,113

	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	244	44	278	48	282	45
31-50 歲	160	152	213	156	240	148
51 歲以上						
合計	1,785	328	1,482	312	1,440	298

- 註: 1. 新進人數包含復職人數
 - 2. 離職人數包含留職停薪、退休人數
 - 3. 各年度統計資料為當年度 1-12 月之新進、離職員工人數

多元化員工數量、年齡與性別分布



	身心障礙人數				身心障礙人數與 全公司人數占比	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	72	46	4,216	1,187	1.71%	3.88%
31-50 歲	226	163	13,239	2,641	1.71%	6.17%
51 歲以上			5,894			
合計	491	321	23,349	4,864	2.10%	6.60%

原住民



	原住民人數		全公司人數		原住民人數與 全公司人數占比	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	41	18	4,216	1,187	0.97%	1.52%
31-50 歲	105	29	13,239	2,641	0.79%	1.10%
51 歲以上			5,894		0.41%	
合計	170	50	23,349	4,864	0.73%	1.03%

■外包人力

台電「服務性、勞務性之勞務承攬人力」,係指從事清潔、打掃、文書、話務及駕駛等勤務 性人力,截至2023年12月底,外包服務性、勞務性之勞務承攬人力運用數為1,140名。

註:1.以上統計不含工作量包之部分(工作量包定義:除勞務性及服務性人力外包外,以其他方式辦理之勞務工作、技術 服務、設備營運及設備維護等外包採購)

2.2023 年外包人力數據來自「2023 年度第 4 季勞務承攬情形」報表

非屬受僱勞工之其它工作者



●附錄索引

非屬受雇勞工	人數(人)	契約關係	工作類型
志工	323 人	無,台電退休志工	擔任運動倡導志工(台電球隊啦啦隊)區營業處櫃台引導服務

人才培訓

台電依據職位體系屬性,訂定分類及評價職位之人才培訓體系(如下圖),並由台電訓練 所按前述人才培訓體系及員工訓練需求,擬訂各項核心職能訓練並推動執行,透過完備的 人才培訓體系落實訓用合一,進而達到人才留用之目標;另配合導師制度輔導新進人員, 導師除在專業能力及核心技術上的經驗傳承外,亦能給予新進人員更多工作與生活上的支 持與輔導,以增加新進人員之安定性。

2023 年相關訓練實績如下表:

	訓練種類	訓練項目		2023 年 (人次)	合計(人次)	總計	
(}	養成訓練	新進派用人員	職前訓練	652	1,087		
ڪيڪ	食风训杯	養成班訓練		435	1,007		
്⊸മ	在職訓練	在職訓練		訓練所辦理	11,658		
			在職訓練	在職訓練 專業訓練	各單位自辦	65,787	81,810
			公司外訓練	4,365		(人次)	
`\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	主管訓練	主管人員在職	找訓練	1,234	1,836	(X-X)	
	工目训练	主管人員培育訓練		602	1,030		
	在職進修	薦送研究所	碩士	3	3		

6.2.2 員工權利及福利 [2-20] [2-21] [401-2] [401-3]

員工薪酬政策

台電為國營事業,依據經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點規定,公司採 行用人費薪給制度,員工薪給、福利費及保險費等用人費用總額,必須在該年 度奉核定的用人費支付限額內開支;員工薪給則採薪點制,配合職位分類制度, 以各職位等級的薪點數及年度奉核定的薪點折算標準,計算出各職位等級的薪 給標準,並視地區、職務性質之危險性及稀少性訂定加給待遇。台電人員調薪 應參考軍公教人員年度薪給調整幅度辦理,提請董事會通過後報經濟部備查, 以適度維持市場競爭力。



註:

- 1. 所稱「員工薪資費用」通常包括本薪、加班費、薪金、酬勞等經常性及非經常性薪資
- 2. 所稱「員工福利費用」包括薪資、勞健保、退休金、其他員工福利費用,經扣除「董事酬金」後之金額
- 3. 所稱「非擔任主管職務」係指非擔任經理(含)以上主管職務者
- 4. 所稱「非擔任主管職務」係指非擔任經理(含)以上主管職務者

2021~2023 年總薪酬比率

年份	2021	2022	2023
最高級別個人年度總薪酬 (元)	3,054,035	2,680,014	3,181,036
最高級別薪酬者年度總薪酬增 加百分比	-0.05%	-12.25%	18.70%
其他所有員工年度總薪酬 (元)	30,506,083,958	30,949,872, 881	31,428,226,577
其他所有員工年度總薪酬增加 百分比之中位數	2.90%	5.96%	4.66%

註:1. 最高級別薪酬者職稱:董事長(2021)、總經理(2022、2023)。因台電2022/03/08新、舊任董事 長及總經理交接,新任董事長由經濟部次長代理,未支薪;新任總經理由副總經理升任,致 2022 年最高級別薪酬者年度總薪酬有明顯減少情形,經2022年調薪,2023年恢復原有水準。

2. 薪酬包含:每月薪給、工作及績效獎金等。

員工績效考核方針

台雷依相關規定辦理員工績效考評事官,各層級主管對所屬受考評對象之7大 面向表現強行考評,並於規定期限核定考評等第,核發考績獎金。台雷未來將 持續建立以績效為導向之獎勵機制,獎勵工作績優或辛勞付出之單位或同仁, 提升員工敬業度與工作績效,同步提升營運績效及團隊榮譽感。員工績效考評 評核面向與績效導向獎勵機制之主要推動面向如下:

員工績效考評

•台電正式任(僱)用且符合一 定條件者

• 各層級主管針對所屬受考評對 象之專業能力、工作績效、團 隊精神、工作態度、品德操 守、管理能力及領導才能等7 大面向隨時推行考評

責任中心績效管理

- 按員工貢獻及績效合 理分配獎金
- 績效獎金總額中提撥 40%,依責任中心績 效成績分配各單位效 率獎金

即時獎勵機制

• 績效獎金總額提撥 2% 事業主 持人可運用獎金

●附錄索引

- 半數由董事長、總經理及各副 總經理運用給予同仁即時獎勵
- 半數支應各項獎勵要點或原則 等規定之激勵獎金及單位主管 可運用獎金

員工權利及福利

台電為落實「員工權利及福利」,依照法規規範有效推動員工權利及福利措施, 並誘過多元福利政策與措施,以提升並保障員工福利。

台電 2023 年共計辦理 47 場各項勞資會議及說明會。另將「撫育未滿三足歲 子女」列為得辦理留資停薪之事由、針對子女未滿 3 歲人員訂有優於性別平等 工作法第19條之「減少工作時間一小時措施」以及針對撫育6歲以下子女之 員工,提供幼兒托育補助,以具體行動落實台電職場友善育兒環境。此外,為 普及公共托育服務,配合國家政策,於北中南7個地區設置職場互助教保服務 中心,收托2-6歲的幼童。

主要員工福利與照顧

		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
多元職場成長資源	提供完善訓練之培育資源確保員工取得職涯所需能	•
薪酬保障	薪酬制度公開透明完整的績效獎勵制度	
退休照顧		度,並將相關權益建置於網 員惜別活動,協助臨退同仁
多元保障	• 提供公勞健保 • 因公受傷醫藥補助	健康檢查育樂活動

未來,台電將持續透過多元健康照顧措施,以及豐富之員工旅遊自強活動等精 雄福利政策,並結合相關單位(如台灣電力工會、財團法人台灣電力股份有限 公司職工福利委員會總會與各分會)辦理跨區域(縣市)育樂活動,提升並保 障員工福利。

6.3 健全工作環境

6.3.1 職業安全與健康

3-3 [203-2][403-1][403-2][403-3][403-4][403-5][403-6][403-7][403-9]

重大主題:安全管理與危機應變

台雷安全衛生管理政策

恪遵法規,堅守紀律:遵守安衛法規,達成標準要求

2 牛命無價,主動關懷:保障工作安全,促進身心健康

⑤ 本質安全,防範未然:強化環境設備安全,貫徹預知危險作為

全員參與,持續改進:安全衛生人人有責,追求工安永無止盡

管理方針

政策

針對職業安全衛生管理就訓練宣導、查核督導、作業安全、護具管 理、消防安全、交通安全、健康管理、事故處理、獎懲、承商管理 等層面,已訂定相關要點辦理,以推動安全衛生政策及達成既定目 標,防止職業災害,保障全體同仁之安全及健康

行動方案

- 各類災害及緊急事件速報程序
- 2 工安事故處理要點

2023年 實際績效

- ❶ 台電 2023 年度辦理防災、緊急處理相關演練共約 160 場,總計 約 12,000 人次參與
- ② 訓練所及委託外界訓練機構辦理職業安全衛生相關法定訓練及 「零災害運動班」、「互動式危害辨識訓練」等職業安全衛生相 關法定訓練共計 1.274 班以上,總計約 80.106 人參加
- 持續由訓練所及委託外界訓練機構辦理職業安全衛生相關法定訓 練,推動工安互動式危害辨識教育訓練,藉由事故及缺失案例摘 要及現場作業場景探討可能存在之危害風險,提升現場人員風險 評估及危害辨識知能

2030 年目標

2 持續推行第三方查核,誘過外部職業安全衛生專家之第三方查核 機制,找出內部風險項目或不易發現之盲點,強化安全衛生管理

Ī	重大主題:工作者健康與安全
政策	對員工與承攬商之工安(制度面)管理,避免自身員工與承 攬商員工遭受職業傷害
管理方針	已建置職業安全衛生管理系統之單位除每年(例行性)應定 期評估及審查職業危害辨識與風險評估,同時遇有下列情形 時(非例行性)應適時予以討論調整或更新及決定必要控制 措施之程序
行動方案	職業安全衛生管理辦法訂定相關要點及措施
2023 年 實際績效	 員工傷害頻率 0.2 承攬商勞工傷害頻率 0.31
2030 年目標	① 員工傷害頻率≤ 0.1② 承攬商勞工傷害頻率≤ 0.18

安全衛生管理政策

■ 工安管理面向與做法依據

台電依據職業安全衛生管理辦法訂定相關要點及措施,預防和減緩與 組織營運產品或服務有直接關聯之重大職業安全衛生負面衝擊以及相 關危害和風險。

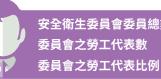
工安事故處理要點:如發生員工或承攬商等事故,依規定應於1小時 內通報,並提報事故報告表、派員辦理事故調查、事故專案檢討,持 續追蹤改善情形及水平展開防範對策至各單位,以防範類似事故,並 據此彙整編製各類統計分析報表,供各單位工安管理運用以抑制工安 災害;另外員工或承攬商等發生重大職業災害時,依規定應於8小時 內逕向當地勞動檢查機構通報。

各類災害及緊急事件速報程序:上級主管機關及台電各級主管於災害 事故發生後,立即誘過各種傳訊工具,即時且持續掌握相關資訊,以 迅速指揮協調相關單位應變處理,降低災損。

面向	管理方法	管理依據 / 做法				
	訓練	附屬單位工業安全衛生人員培訓運用要點				
	查核督導	各級主管走動管理實施要點				
41	作業安全	• 安全作業標準實施要點	• 共同作業協議組織實施要點			
制度法規面	護具管理	安全衛生防護具管理要點				
法規	事故處理	• 工安事故處理要點	• 協助員工處理因公意外事故注意事項			
面	獎懲	• 從業人員安全衛生規定懲處要點	• 從業人員安全衛生優良事蹟獎勵要點			
	承攬商管理	安全衛生輔導要點承攬商違反契約安全衛生規定罰款及運用處理要點承攬商違反契約安全衛生規定接受違規講習施行要點				
珥目	開工前	• 工安接談及危害告知 • 人員工作	前訓練講習 • 審核作業人員名冊			
現 場 執 行	作業中	• 安衛及作業人員簽到 • 執行 TBM-KY 並紀錄	• 實施自動檢查情形 • 查核安全衛生措施			
	施工機具檢查	• 機械設備定檢確認 • 檢查紀錄	專卷管理 • 建立協調與控制機制			

在由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中,勞工代表所佔的百分比





安全衛生委員會委員總數 委員會之勞工代表數

32 14 43.8% ●附錄索引

43.8%

勞工代表數

■職業安全衛生管理系統

職業安全衛生組織委員七人以上,除總經理(雇主)為當然委員及勞工代表外,由總經理視實 際需要指定人員組成,每3個月召開至少一次會議。依據職業安全衛生管理辦法第12-2條 規定,第一類事業勞工人數在 200 人以上者,雇主應依國家標準 CNS 45001 同等以上規定, 建置適合該事業單位之職業安全衛生管理系統。台電依法完成 CNS 45001 驗證單位共計 47 個(包含總管理處),業於2020年度已全數通過驗證,並持續運用Plan-Do-Check-Act(PDCA) 循環管理模式進行滾動式檢討。

上述職業安全衛生管理系統涵蓋所有工作場所之工作者,包括水火力發電廠、核能發電廠、 區營業處、供電區營運處、工程單位及其他單位等之員工、承攬商勞工、志工等工作者(含 白營工作者)。

■職業安全績效

2023 年台雷工作者職業傷害類別主要源自與高、低溫接觸、墜落、咸電、及物體倒塌,台雷職業安全衛生管理系統訂有「危害鑑別及風險與機會之評鑑作業程序書」, 以消除、取代、工程控制措施、標示 / 警告與 / 或管理控制措施、個人防護器具等措施降低風險,必要時以會議討論調整或更新及決定必要控制措施並視需要再行 調整改善。

台雷 2023 年嚴重工傷統計

工作者類別	員工			工程承攬商		
	男	女	總計	總計		
工作總時數	48,138,598	9,859,713	57,998,311	53,499,080		
職業傷害死亡(人數)	2	0	2	4		
職業傷害死亡(比率)	0.008	0	0.006	0.014		
嚴重職業傷害(人數)	10	0	10	13		
嚴重職業傷害(比率)	0.041	0	0.034	0.048		
可記錄之職業傷害(人數)	12	0	12	17		
可記錄之職業傷害(比率)	0.049	0	0.041	0.063		
虚驚事故(人數)	3	0	3	11		
虚驚事故(比率)	0.012	0	0.010	0.041		

- 1. 員工:包含派用及僱用人員
- 2. 承攬商:包含承攬商勞工及自營作業者
- 3. 工作總時數:台電員工男女工作總時數以整體總工時依據台電員工男女比例分配計算而得
- 4. 職業傷害所造成的死亡比率= (職業傷害所造成的死亡人數/工作總時數)×200,000 (指按照每 年 50 個星期,每星期 40 個工時計,每 100 名僱員的比率)
- 5. 嚴重職業傷害之定義為職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前 健康狀態的傷害。工程承攬商因本年度未依性別彙整承攬商總經歷工時,未來改進此處統計方式
- 6. 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = (嚴重的職業傷害數/工作總時數) ×200,000
- 7. 可記錄之職業傷害比率=(可記錄之職業傷害數/工作總時數)×200,000
- 8. 虚驚事故係指與工作有關或工作過程中發生,無造成損失且未涉及傷亡之意外

2023 年工傷事故分析統計

工作者類別	總計	溫差接觸	墜落	感電	倒塌	刺、割、擦傷	撞擊	跌倒
員工	12 件 2 死 10 失能	5件 5失能	3件 3 3失能	3件 1死 2失能	1件 1死	0件	0件	0 件
	災害類型 傷害率	42%	25%	25%	8%	0%	0%	0%
承攬	17 件 4 死 13 失能	5件 2死 3失能	2 件 2 2 失能	3件 2死 1失能	2件 2 2失能	2件 2 2失能	2件 2 2失能	1件1失能
商	災害類型 傷害率	29%	12%	17%	12%	12%	12%	6%

註: 1. 災害類型傷害率=該災害類型傷亡人次數/全年度傷亡人次數×100%

2. 台電員工的職傷數據未包含另外 16 人的非上下班交通事故

台電員工或承攬商(含承攬商勞工及自營作業者)發生虛驚事故時分別由事故部門主 管或主辦部門主管擔任召集人,會同工安部門及台灣電力工會分會組成「單位調查小 組」負責調查,必要時得請單位之政風部門會同調查,且事故單位應自發生事故次日 起三個工作日內提出「工安事故報告表」,如特殊情況可先核備後,再補提相關資料。

■緊急因應事件政策

台電定期工安事故緊急處理教育演練以提高緊急應變能力,不論員工或承攬商 任何形式工安事故發生時,各單位皆遵循前開「工安事故處理要點」規定,立 刻採取必要之急救、搶救等緊急處理,迅速涌報、速報相關單位,以及派員實 施調查,後續並召開事故專案檢討水平展開防範對策至各相關單位(部門)及 責任審查會議就相關人員責任進行討論衡酌。

■ 風險評估與管控

台電已建置職業安全衛生管理系統之單位除每年(例行性)應定期評估及審查 職業危害辨識與風險評估,同時遇有下列情形時(非例行性)應適時予以討論 調整或更新及決定必要控制措施之程序。

畿安管理精進重點項目

作業方式變更或新增時。

作業環境變更時。

發生職業災害事故時。

在工作場所中由組織或其他單位所提供之基礎設施、 設備及原物料變更時。

台電 2023 年度辦理防災、緊急處理相關演練共約 160 場,總計約 12.000 人 次參與;另於訓練所及委託外界訓練機構辦理職業安全衛生相關法定訓練(如 職業安全衛生管理員、各類作業主管訓練等)及「零災害運動班」、「互動 式危害辨識訓練」等職業安全衛生相關法定訓練共計 1.274 班以上,總計約 80.106 人參加。

此外,為加強承攬商安全衛生事項之溝涌協調,各單位於各項交付承攬工程、 具工程性質之財物或勞務開工前,召開安全衛生協商會議(說明會或協調會), 並定期或不定期召開共同作業協議組織,由單位相關人員、其他單位參與共同 作業之工作場所負責人、承攬商及其分包廠商工作場所負責人及職安人員等之 工作項目溝涌協調,另各單位視承攬商推行安全衛生狀況,舉辦有關承攬商工 作人員之職業安全衛生教育訓練或講習,通知承攬商相關人員參與,俾協助承 攬商提升工安知能。台電 2023 年承攬商安全衛生相關宣導會共辦理約 897 場, 總計約 32.386 人次參與。

台電對於工安事故或違規情形(包含罰款增加)較多單位,透過加強工安巡查、 主管走動管理、運用 CCTV 查看結果,開立改善通知單或依契約規定罰款等, 以約束管理承攬商。另台電訂有「輿情通報標準作業程序」,對於新聞媒體報 導有重大偏差(報導重大或錯誤輿情),足以影響輿論視聽與台電形象者,俾 能迅速有效提出一致之回應基調,即時澄清錯誤報導,避免爭議擴大。

■ 未來精強策略

台雷沂十年職業傷害主要肇因為與高、低溫接觸、感電及墜落等三大類型,進 一步探究大多係未實施或未落實風險評估、作業人員趕工便宜行事或缺乏危機 意識、現場未落實工安三護、變更管理、未依安全作業標準程序施作、未使用 防護具、橫向聯繫不足及未做好人員進場管制等所致。未來除持續辦理現行各 項職安管理措施外,並訂定下列職安管理精進重點項目:

敞安管理精進重點項目



加重危害辨識訓練權重:訂定「各單位互動式危害辨識訓練 評分標準」,據以督促各單位確實辦理(含承攬商),互動 式危害辨識訓練納入年度各事業部績效指標。



應用創新科技, CCTV 導入 AI 辨識及擴大防止墜落虛擬實境 (VR) 體感訓練。



第三方查核機制:透過外部職業安全衛生專家之第三方查核 機制 2023 年度共計辦理 46 場次。

●附錄索引

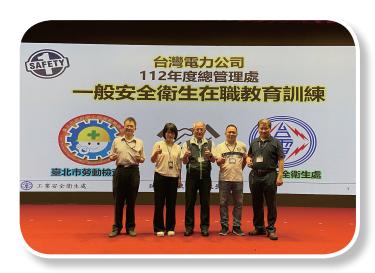
職業健康服務

為推廣勞工健康服務制度及保障工作者安全與健康,依「勞工健康保護規則」規定,事業單位勞工人數 50 人以上及從事特別危害健康作業之勞工總人數在 50 人以 上者,應僱用或特約醫護人員辦理臨場健康服務、職業病預防等健康保護事項。台電截至 2023 年 12 月止,共計 66 個單位設置特約醫師提供臨場健康服務,另 66 個單位設置護理人員(專任:50 個單位,特約:16 個單位),由臨場健康服務之醫護人員,協助辦理健康檢查結果分析與評估、辦理適性配工高風險勞工評估及 個案管理、母性健康保護及工作相關疾病預防等。協助落實勞工健康保護及健康管理等業務推動,以營造友善的職場環境。

台雷每月提供健康諮詢與衛生宣導,並辦理各項健康促進活動(如:健康講座、施打流感疫苗、四癌篩檢及體適能檢測活動…等),2023年辦理健康諮詢及健康促 進活動約 1.166 場次,另工作者可經由同心園地提供每年每人 8 小時之免費心理諮商輔導,獲得專業的引導,以紓解工作壓力,並提升生活品質。

健康與身心關懷

台雷體認唯有員工擁有健康身心並搭配卓越技術,才能達到穩定供電的首要目標,自 1988 年 12 月起仿照「義務張老師」模式,於內部創設「同心園地」(heart to heart),藉由設置各單位「兼任員工協助員」並建置外部專業資源連結,推行「員工協助方案(EAPs)」,協助建立員工心靈層面之「軟實力」。除透過規劃舉辦如 專題演講、讀書會及基層座談會等活動,也提供員工每人每年8小時由公司付費的諮商轉介服務,因應員工所遇工作、生活及情緒之困難或問題,希望藉由「員工 協助方案」的運作,穩定組織運作,提升公司績效。





●附錄索引

6.3.2 勞資溝通與團體協商 [2-25] [2-30]

台電高度重視所有工作夥伴的心聲與需求,提供多元意見表達之管道,並積極 回應相關建議,持續創造使員工滿意與信任的勞資環境。

溝涌實績

溝通管道	2023 年辦理實績
勞資會議	定期召開勞資會議進行有效溝通,公司層級勞資會議共召開 12 場次, 並與同仁進行互動溝通
訓練課程	持續各類型訓練課程,提供員工職涯學習與溝通管道
內部網站	提供各種公司訊息、內容,以及設置員工關切之主題專區(如經營資訊 之揭露、最新消息、新進人員、調動資訊、員工權益專區等),達到內 部資訊傳遞之效益

團體協約協商

台電已於 2013 年與電力工會簽訂團體協約,為因應勞動基準法修法及配合時 空環境之變化,勞資雙方針對原團體協約相關條文進行審視修正,於 2021 年 3月修正並續訂新約,並定期於後續團體協約會議研討。2023年共計召開12 場會議;除修正部分章簡條文內容外,另針對「勞資協商與合作」、「淮田與 離職」及「福利、訓練及安全衛生」等章節研議增訂條文。

受團體協約保障員工數及比例

項目	2021年	2022年	2023 年
員工總數	27,860	28,079	28,213
工會人數(人)	27,639	27,878	27,988
工會人數占比(%)	99.2%	99.3%	99.2%

註:台電團體協約有關勞動條件之條文,均悉依政府法令、上級機關及公司相關規定辦理,爰全體員工均 受保障

申訴制度之實績與執行狀況

台雷制訂「從業人員困難及申訴事項處理要點」,以協助處理員工循公司其他 行政體系無法解決之問題,其範圍及執行情況如下:

- 一、因個人或家庭問題,必須調整其工作或調動服務部門、單位、地區者。
- 二、因家庭發生重大變故,必須公司協助解決者。
- 三、對公司各項制度、措施不滿或對工程發包、監驗,以及財物採購、驗收事 項等有所疑問,提出申訴者。

四、其他對公司申訴案件之研究處理。

同仁所提的申訴案件由該單位的「從業人員困難及申訴事項處理小組」處理, 該單位處理小組無法處理,或是處理結果同仁未能接受,可再向「台電從業人」 員困難及申訴事項處理委員會」提出申訴。

因應性別主流化趨勢,制定性騷擾防治政策與措施,設有公司受理性騷擾申訴 管道,如同仁遭遇性騷擾事件,應向公司性騷擾申訴評議委員會提出申訴,並 由公司執行申訴調查及懲戒作業。

同仁針對年度考核結果如有異議,依照「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」 及台電「各單位辦理人員年度考核作業注意事項」,得於接獲考核結果書面通 知之日起—個月內,詳敘理由,檢同證明文件提出申復。

台電性騷擾申訴管道

台電由總管理處單一窗口受理性騷擾申訴:

申訴專線: (02) 2366-7730

申訴信箱:a960601@taipower.com.tw



6.4 深化社會參與

6.4.1 文化投入

基於歷史傳承責任與永續經營理念,台電於2016年開始清查、保存建物類以 外之文物資產,成立「文化資產保存運維專案」工作小組,由策略行政副總經 理擔任召集人,藉由「重要文物資產保存運維規劃專案會議」,以保存、研究 與社會溝通等為目標,「先典藏研究,後展示交流」為工作方針,採分期發展、 滾動調整,逐年進行文史資料清查作業,推動口述歷史訪談,爬梳、保存並展 示臺灣電業文史資料,促進資源共享與活化運用,善盡企業社會責任。

在地深耕與活化

電力事業推動國內工業與經濟發展,台電帶給臺灣源源不絕的能量,更替臺灣 創造有形的史蹟與無形的共同記憶。依循臺灣社會發展及對文化保存的意識提 升,台電從以開發為主的發展模式,融入文化保存與創造思維,力推企業人文 與公益,以文會友,建立公民企業形象。

■電力產業文化路徑規劃

為達成與社會共榮之目的,台電將逐步發展電力產業文化路徑規劃,透過以全 臺灣電業文化性資產之資源盤點為基礎,逐步建構電力產業文化路徑論述及推 動架構,進而發掘更多產業文化路徑潛力錨點,以規劃具主題性、完整性及 |發展性之電力產業文化路徑網絡,並強化其點、線、面之資源整合及互動,打 告出屬於台電的主題文化路徑,以作為促進電力產業潰產永續保存與經營之動 力。

台電持續維護與修復電業文化資產,鼓勵各地電業場域結合電業文史資料、連 結社會資源,推動企業與地區共榮發展,形成電業文化圈,讓社會大眾重新認 識台電。透過爬梳地方電業歷史發展與社區、社群等在地場域之經濟、社會及 人文互動關係,完善傳遞地方文史知識。成立地方文物展示館並開放大眾預約 參觀,作為地方社區教學場域,活絡地方知識推廣與傳承扎根。

台電 2023 年人文活動主要推動實績如下:



文化資產清查:台電持續進行文化資產清查與保存, 2023 年清查「電力調度處」及「日治時期藍晒圖面」 內部文物清查、建檔、數位化與包裝共約 400 案。





口述歷史訪談:為保存電業無形文化資產,2023年開始推動口述訪談 案,訪談電業耆老共16位,訪談相關影音、文字稿留存於文物典藏 管理系統典藏,並製作訪談精華影片。



2023年11月16日文化部第16屆文馨獎頒獎典禮,台電第四度獲獎 一以「台雷文創專案—退役變電箱及日月潭底泥再製計畫」榮獲「年 度創意獎」,又以「台灣電力產業文化路徑規劃專案」榮獲「文化永 續發展獎」,並且獲常設獎「金獎」肯定。



規劃建置文物典藏中心: 文物典藏中心業於 2023 年 7 月竣工, 為國 營事業首座文物典藏中心。基於文化資產清查成果,建立具備「專業 典藏中心、建置共享平台、典藏數位開放、文資交流中心」四大核心 功能之文物典藏中心。

■電業文資設計創新

為傳達台電推動文資保存的努力、和大眾分享台灣電力建設點滴歷史、珍貴 文物史料及電業故事,持續與內外部團隊攜手合作,誘過不同類型的策展, 展示電力文化資產及台電與時俱進的電力智慧,延續 2022 年底與國立臺灣 博物館(簡稱臺博館)合作辦理《鳥·雷牛活—臺灣電力的時代樣貌》特展, 2023 年中更延伸規劃系列推廣活動,以「百年共好-再生能源的復甦」為主 軸,進行相關行銷企劃及活動宣傳,邀請更多民眾認識本特展電業文資及電 力故事,並延伸理解能源科普知識。

電力專業策展 《島·電生活—臺灣電力的時代樣貌》

台電自 2017 年起舉辦電力主題展覽,持續以多元形式將電力文資設計 轉譯,2022年台電獲邀首度與臺灣歷史最悠久的國立臺灣博物館聯手 舉辦《島‧電生活一臺灣電力的時代樣貌》特展,並規劃為常設展與民 眾進行長期的展示互動。為延續本特展熱度、讓更多民眾走進展間,台 電和臺博館從2023年8月開始,以再生能源為主軸,繼續合作特展推 廣計畫,推出電廠走讀小旅行、分享座談會和電力工作坊等系列活動, 搭配特展專業導覽,讓民眾認識本特展及相關電力故事,並延伸理解能 源科普知識。



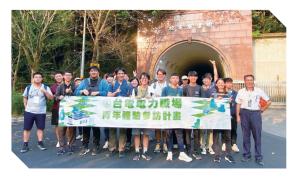


推動能源科普教育



台電電力職場青年體驗參訪計畫

台電積極打破藩籬,廣邀各大專院校師生進入電力場域參觀,讓第一線 工程師,轉化專業語言、深入淺出的傳遞電力知識與訊息,進而引導學 牛理解電力專業並認識能源轉型,以及電力淨零、牛態保育等攸關社會 發展的大方向。參訪計畫亦考量到少子化及外部競爭的影響,近年徵才 及留才不易,故鎖定以大專院校學生為目標族群,在促進溝通的重要任 務之外,期能一併招募優秀的人才。





「科學環島之旅,接軌學校教育」 - 2023 年臺灣科普環島列車

與國科會及台鐵合作,透過淨零主題彩繪列車繞行至台17縣市, 29 個火車站點,串連約2萬名學生學習科普知識,並於展館培訓 4 所學校高中生為綠能種子教師,至車廂內傳遞電幻1號所綠能 教案,活動期間也於板橋火車站辦理能源遊戲攤位,推廣再生能 源知識。





「將電力資訊轉譯為簡潔易懂的科普知識」 一台電科普知識手冊

辦理「台電科普知識手冊」專案,以深化電力教育、提供電力場域溝通素 材為出發點,鎖定國中生以上族群為溝通對象進行規劃。透過外部專業團 隊以資訊設計方式,將電力議題轉譯為淺顯易懂的圖文,透過5冊共50 題 OA,羅列民眾最好奇、最常詢問的問題——解答,內容涵蓋電力知識 總論、再生能源發展、電力交易與用電調度、儲能技術與智慧電網、火力 電廠轉型與淨零減碳,首刷印製 1,000 套,用於重要電力場域及參訪宣導 中使用,另製作電子版及簡報版供內外部下載運用,提升宣傳力道。



「聰明發電,動手玩能源」- 電幻1號所

Taipower D/S ONE 電幻 1 號所今年 8 月於台大體育館辦理淨零技術展,並輔以具備擴增實境 功能的展具,吸引了現場眾多產、官、學專業人士參與;9月於展館辦理綠燈泡新銳設計展, | 挑撰新一代設計展中,四組與電力議題密切相關的團隊,讓來賓可以近距離了解「電」的創意;

11 月辦理 2023 台灣科學節科 教館活動,除了讓民眾體驗遊 戲,更可以充分理解到淨零、 永續以及發電原理;12月與京 站合作辦理「光儲電幻特展」, 讓民眾學習光電與儲能知識。



「用設計傳遞知識」 — 瓩設計獎 kW Design Award

為推廣電力能源議題與社會溝通,台電以「瓩設計獎」為活動品牌,透過傳達設計、多媒體設 計及創意品設計三大類競賽,向全國高中職及大專院校學生與社會人士廣徵創意。活動至今 累積超過 3 萬人參與,吸引近 25,000 件投稿作品。2023 年透過校園巡迴共觸及 22 所大專院

校及高中職學生,並舉辦北中南 3 場推廣說明會,總計參與人數 達 1.515 人。本屆以「新電敢應 WATT'S NEXT L 為主題, 激請參 賽者從風光熱海氫儲匯等電力淨 零關鍵七解方、再生能源、生活 來電等面向切入,一同思考電力 未來的無限可能。



「節約能源愛地球,自幼扎根」-我愛地球媽媽行動故事教育推廣活動

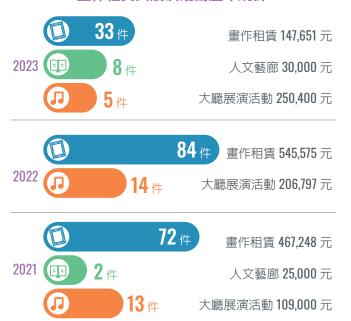
台電自2011年開始辦理,針對幼兒園4~6歲幼童, 以巡迴劇場說故事的互動方式,傳遞用電安全及節電愛 地球的觀念。2023年至北、中、南各大電廠、變電所、 服務所鄰近幼兒園辦理63場次,參與的師生約6.300 人次。當中除有與台中中友百貨、高雄統一夢時代購物 中心合作的公益場次外,更是首度攜手長期照顧孤兒及 **省**困兒童的衛生福利部北區兒童之家及輔導憨兒的真善 美社會福利基金會舉行公益演出,不僅向幼兒傳遞節約 能源愛地球的觀念,更深化連結外部團體、政府單位及 地方里長之良好關係。



文藝活動投入

2018 ~ 2023 年投入藝術銀行書作和賃活動及展演活動,穩 定扶植及鼓勵台灣年輕創作家及演奏家等藝術工作者,也藉 專業展演活動之藝術薰陶提升辦公空間整體氛圍,潛移默化 同仁軟件思維,由內而外提升台電人文素養,讓藝術人文走 推機關,民眾走進台電一同藝術交流。

畫作租賃與展演活動歷年統計



台電期望透過充實地方文物展示館軟硬體內容,並以此為據 點連結地方文史團體、社群組織,促進各電力場域文資與地 方發展之歷史脈絡結合,於保存維護、展示教育與加值應用 等方面發揮價值;並可藉由北、中、南、東等各區域之地方 文物展示館的串連形成路徑,再搭配識別系統、指標,透過 策展、體驗式活動與教育,深化並進行旅遊行銷,藉此活絡 地方經濟與觀光。

「台電文創」循環經濟品牌

台電文創事業係以循環經濟作為品牌核心理念,持續運用發電過程中產生的退役材料,結合台 電元素開發文創商品,透過商品販售拉近與民眾的距離,進而提升公司企業形象。2023 年推動 成果如下:







- 、「狠役變電箱及日月潭底泥再製計書」獲文化部第 16 屆文馨獎「年度創意獎」 肯定
- 二、與「雙好設計」聯名企劃「日月潭底泥人孔蓋杯墊及水杯產品及包裝設計」,獲 2023 食創獎「設計美學創新類」二星肯定
- 三、受台灣設計研究院(TDRI) 激請,參加泰國創意設計中心(TCDC) 舉辦「2023 曼谷設計调」 活動,展出台電银役變電箱熱墊及日月潭底泥人孔蓋杯墊等作品
- 四、作為品牌分享者,參與韓國現代汽車集團創新平台舉辦「Sustainability: Sensing & Insight」永續議題之線上研討會,介紹開發退役材料之實例經驗及多項重要成果
- 五、與小智研發聯名推出「退役電表封印鎖工作坊」手作課程,藉由小智研發塑料再利用之專業, 將台電退役封印鎖創意再製,參與者可親身體驗退役電力材料製成手機充電盤的過程
- 六、聯手 cama café 推出「野咖」行鎖企劃,透過異業聯名推廣文創品牌,檔期間於 cama 旗 艦門市打造品味咖啡與搭配底泥人孔蓋杯墊之使用體驗,另為延續「野咖」企劃,台電文 創參加松菸文創園區「松市」市集
- 七、以「退役變電箱」及「日月潭底泥」系列商品,於南港老爺行旅所辦「From Waste To Worth I 展出
- 八、應「2023 渣打臺北公益馬拉松」邀請,於馬拉松活動之永續市集

6.4.2 公益活動管理

台雷為結合社會資源,善盡社會責任,分享誠信、關懷、服務、成長之經營理念,因此積極鼓勵員工參與志願服務及社區服務工作,提升台電企業形象。台電籌組「台 電志工服務團隊」,主要以節能減碳服務、社區服務、社會人文關懷和環境保護等四大主題為主,2023 年全年台電舉辦大大小小的公益活動,總觸及 5.7 萬人次。

公益與贊助投入

台電推動台灣經濟發展巨輪,持續強化與社會共生共榮的夥伴關係,持續投入文化、藝術及公益活動,深植台電企業社會責任實踐者的印象。電力建設對地區環境 造成改變及影響,睦鄰工作則肩負為加強與周邊地區良好互動關係以達共同繁榮之目的。睦鄰工作以協助地方公益活動為策略,其管理方針包括急難救助、低收入 戶生活扶助、老人及身心障礙福利、教育文化、其他公益。2023 年睦鄰案件共約 4,000 件,睦鄰捐助金額約 1 億元。

台電每月彙整各單位睦鄰核定案件並於官網公開資訊 https://info.taipower.com.tw/tc/index.aspx o

糖葫蘆劇團「重返伊雷翠克山」兒童教育劇

台電深感電力教育應不斷向下扎根,並由電力本業出發,透過與兒童劇團 合作,藉由小朋友純真話語的展演,以寓教於樂形式向更多學童傳遞「開 發多元電力」及「善用能源」的重要性。



歲末年終,關懷獨居老人

台電自 2005 年以來,全台電廠或營業區處每年於年節前後都會邀請獨居 老人圍爐用餐,並安排陪同採買年貨及幸福字配,讓獨居老人歡喜過年, 善盡企業社會責任。2023年因應疫情趨緩,降低群聚風險,改以陪伴長 者採買年貨、致贈年菜、禮品提貨券及生活用品、協助居家整理等方式取 代過去歲末圍爐活動,參加者計約4,000餘人。

希望種子,耕耘希望計畫

台電自 2005 年以來,每年提供設籍於台東、花蓮及屏東的清寒原住民大 專生暑期返鄉工讀機會,減輕學費負擔。每年約提供 75 個暑期工讀的機 會,2023年活動觸及大專生68人及服務學童320人,以深耕原鄉為宗旨, 不僅提供學生自我實現和成長的機會,更能透過計畫的參與,強化與家鄉 的連結,回饋原鄉。

●附錄索引

推動閱讀,火金姑兒童閱讀計畫

台電自 2007 年以來,在花東偏遠地區成立多處兒童課 輔班,绣過校園巡迴行動書車、暑期閱讀成長營及歲末 小天使群英會等活動提供弱勢學童課業相關協助與資 源,減低因城鄉資源差距告成的學習落差,幫助學童提 升其知識和技能,更藉閱讀及才藝活動提升學習興趣、 發掘潛力,2023年共計服務約4,500人次。2023年火 金姑計畫小天使群英會活動,來自臺東、花蓮的八個 「弱勢家庭兒童課業輔導班」、共150位師生,齊聚台 東市寶桑國中活動中心,進行「一起・電力對決」,以 牛產電力的八個流程進行趣味競賽,更獲在地媒體廣泛 下面報導。



持燈觀心。千階祈願活動 - 參與臺北「里山川」活動

「里山川」活動為結合藝術、宗教與地方創生之文 化活動, 廣為各界好評; 台雷響應指南宮山川祭典, 與優人文化藝術基金會及指南宮共同合作 2023 年 【持燈觀心。千階祈願】活動,設計電火相生心燈 傳遞儀式,手持台電廢棄變壓器二次磁套管製成之 永心燈,以行動藝術步行千階步道,傳遞電網連結 文明、與環境共生之永續價值。

本活動由台電總經理王耀庭率隊80餘名主管同仁, 雲腳祈願過程不僅帶來心靈的洗滌外,亦深化與地 方情誼,提升台電與自然共生的永續企業形象。



深耕體壇 發揮社會影響力

台電致力於深耕基層體育及同饋社會,透過辦理「關懷 列車」、「球類 Fun 電營」及「台電盃賽」等公益推廣 活動扎根基層體育。銹過長期培訓與比賽,多年來培育 許多優秀明星球員,讓台雷各球隊在競技場上表現更加 亭眼,不但締**浩無數勝績,亦獲撰為國家代表隊隊**員, 是國手的搖籃,為台電、國家爭取至高榮譽,實為全國 最支持球類運動的企業之一。

■向上提升運動水準

台電建立一套完整球員生涯照護機制,在比賽、練習及 從事公益活動之餘,也培養球員專業工作能力,以利球 員生涯結束後,歸建單位成為全職台電人。因為終身僱 用制度,讓球員們能在沒有後顧之憂下接受嚴格訓練, 更用心在球場上爭取更高榮耀,不僅替國內體增留下優 秀運動選手也能厚實國家運動實力,落實政府推動體育 政策之目標。

■ 向下扎根基層體育

為了提升國內運動水準,深耕基層體育,前進偏鄉地區 及弱勢機構辦理「關懷列車」 推行球技指導;各球隊在 暑假期間分別舉辦球類 Fun 電營夏令營活動,由球員帶 領小朋友體驗球類技術,讓小朋友建立運動習慣、鍛鍊 體魄、學習團隊合作及運動家精神,為推展全民體育活 動及培育優秀撰手;舉辦「台電盃賽」,提供競技舞台, 發掘體壇未來之光,並藉由參賽學生互相切磋球技,傳 承專業球技與運動精神,以培育國家體育幼苗。 透過 「關懷列車」、「球類 Fun 電營」及「台電盃賽」等不 同的體育公益推廣活動,為臺灣體育風氣的推動帶來極 下面的影響。

球類 Fun 電營

球類 Fun 電營活動係於暑期期間由台電的國手級球員(棒球、排球、羽球、足球和籃球)擔任教練,指導學員球技, 帶領學員體驗球類技術與樂趣,本活動自2016年起,首度整合6支球隊於暑假期間舉辦10場次大規模的營隊活動, 並定調為台電球類 Fun 電元年,共計約有 2.500 名小學員參與。為回應學童及家長的殷殷期盼,台電於次年起延續 辦理 Fun 電營活動,並擴大辦理場次為 12 場,參與人數增至 3,600 人,極獲好評。惟 2020~2022 年間受新冠病毒 疫情影響而停辦,直至 2023 年恢復辦理,並維持 12 場次,持續為臺灣體增注入活水。台電希望藉此活動帶給小朋 友一個歡樂充實的暑假外,也能扎根基層體育,提升國內運動水準及帶動社會運動風潮。



關懷列車

有感於偏遠地區教育及體育資源不足,為了深耕基層體育及回饋社會,台電承擔起企業社會責任。各球隊除了參與 各種比賽外,亦經常辦理「關懷列車」,前進偏鄉及弱勢機構,將愛心與希望傳送到臺灣每個角落,2023年共赴 16 所學校進行球技指導及經驗傳承,如棒球隊赴臺中市光復國中、北勢國中、北勢國小及苗栗縣苗栗國中,指導青 少棒球員球技;男子排球隊赴苗栗縣苑裡高中,屏東縣枋寮國小、賽嘉國小,女子排球隊赴高雄市那瑪夏區民權國 小、民生國小,雲林縣北辰國小、北港高中,與小球員互動交流;女子羽球隊則是赴新北市金龍國小、林口國小, 帶領國小學童認識羽球運動;足球隊到臺中市和平區中和國小、和平國小、新成國小教導國小學童踢球技巧,在寓 教於樂中啟發學員學習興趣,以上均展現台電積極配合政府政策,推廣全民運動的理念。



台電盃賽

自 2018 年起,台電為推廣國內球類運動風氣,促進全民參與運動及身心健康,首辦「台電盃排球錦標賽」,2022 年「第四屆台電盃排球錦標賽」好不容易在多方引 頸期盼下重磅回歸,集結了來自臺南、高雄、屏東等 3 縣市 32 隊國小撰手同場較勁,2023 年延續辦理「第五屆台電盃排球錦標賽」,邀請臺南、高雄、屏東等 3 縣





足球隊於 2019 年在興達電廠舉辦「第一屆台電盃足球激請賽」,激請 9 隊國小球隊參加,2020、2021、 2022 及 2023 年再度辦理第二、三、四、五屆足球邀請賽,每年均有 12 支國小校隊參賽。

另首屆「台電盃籃球激請賽」於 2020 年辦理,激請 6 隊 HBL 高中女子籃球隊勁旅齊聚一堂, 2021、2022 及 2023 年延續辦理第二、三、四屆籃球邀請賽,值得一提的是,第四屆賽事除邀請高中組參賽外,並擴大 規模開放讓國中組報名參賽,讓參與的球隊能藉此機會以戰養戰,為來年挑戰 HBL 及 JHBL 聯賽預作準備。

台電球員從中傳承專業球技與希望,培養小球員學習良好紀律及團隊合作精神,廣受民眾好評與回應,讓 社會大眾看見台電的用心。