



▶ 亮點績效

- 2020 年各項安全衛生教育訓練受訓人數共計 **54,049 人次**
- 2020 年承攬商安全衛生相關宣導會共 **831 場**，總計 **31,721 人次**參與
- 2020 年受團體協約保障員工高達 **99.3%**
- 2020 年文資特展「島嶼脈動」總參觀人次達 **2.1 萬人次**
- 2020 年台電內部文物清查共 **1,000 案**以上

7 企業社會責任實踐者



▶ 企業社會實踐者的意涵

台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，進而深植台電企業社會責任實踐者的印象。對內以人才發展為企業永續發展的基石，除了持續精進人才選、育、用、留管理方針，更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。

▶ 主要投入

- 強化官網、FB 電力粉絲團、永續發展專區、YouTube 台電影音網等網路媒體資訊透明性與可讀性，並設置台電 1911 客服專線、網路櫃檯與台灣電力 App，為用戶提供更優質的服務
- 2020 年台電公益活動，總投入人數為 5,588 人，總時數為 20,714 小時
- 2020 年睦鄰捐助金額約 1 億 1,253 萬元
- 2020 年投入藝術畫作租賃活動及展演活動，逾 47 萬元

▶ 未來規劃

台電致力與利害關係人溝通，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。

- 7.1 人力資源管理策略
- 7.2 健全工作環境
- 7.3 企業人文與公益

7.1 人力資源管理策略

7.1.1 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，相關策略請見 QRcode。



7.1.2 人力資源結構

員工僱用狀況

台電所有員工均為全職員工，無僱用定期契約人員，亦未僱用任何外籍人士。

2018 ~ 2020 年員工總數與男女比

		2018 年		2019 年		2020 年	
員工總數		26,962		27,606		27,836	
本國員工	男性	23,160	85.9%	23,586	85.4%	23,550	84.6%
	女性	3,802	14.1%	4,020	14.6%	4,286	15.4%
直接人員	男性	21,647	80.3%	21,621	78.3%	21,415	76.9%
	女性	2,068	7.7%	2,214	8.0%	2,379	8.5%
間接人員	男性	1,513	5.6%	1,965	7.1%	2,135	7.7%
	女性	1,734	6.4%	1,806	6.6%	1,907	6.9%

- 註：1. 數據取得日期依 2021 年 1 月發薪日為準
 2. 直接人員為現場部門的技術人力與業務行銷人力，間接人員為文書、事務、總務、會計等行政支援人力
 3. 小數點誤差係四捨五入之故
 4. 員工總數 = 直接人員 + 間接人員

新進、離職員工之數量、年齡與性別分布

		2018 年		2019 年		2020 年	
		男	女	男	女	男	女
新進員工統計							
新進員工總人數		1,812		2,504		2,321	
年齡	30 歲以下	895	284	1,349	271	1,236	318
	31-50 歲	448	172	666	204	524	222
	51 歲以上	12	1	14	0	16	5
	合計	1,355	457	2,029	475	1,776	545
離職員工統計							
離職員工總人數		1,600		1,864		2,075	
年齡	30 歲以下	127	37	178	42	172	47
	31-50 歲	109	112	124	115	126	112
	51 歲以上	1,143	72	1,301	104	1,503	115
	合計	1,379	221	1,603	261	1,801	274

註：離職人數包含留職停薪、退休人數

外包人力

至 2020 年 12 月底為止，台電外包人力為「服務性、勞務性之勞務承攬人力」，係指從事於清潔、打掃、文書、話務及駕駛等勤務性人力，2020 年外包人力數為 1,100 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. 2020 年外包人力數據來自「2020 年度第 4 季勞務承攬情形」報表。



7.1.3 人力資源培訓

台電工作具高度專業性，同時因應各面向內外環境變化，更須有效培育未來人才。故台電致力建構完整人才培訓體系，並在訓練體系及員工關懷的軟硬體面向不斷精進。台電人力資源培訓分為技能訓練制度、科技化人才培育等，持續為臺灣電力人才注入能量，2020 年相關訓練實績如下表，具體執行方式與內涵請詳 QR Code。

執行方式與內涵



台電訓練統計

訓練種類	訓練項目		2020 年 (人次)
養成訓練	新進派用人員職前訓練		0 (註)
	養成班訓練		835
	合計		835
在職訓練	專業訓練	訓練所辦理	4,545
		各單位自辦	68,171
		公司外訓練	3,735
	合計		76,451
主管訓練	主管人員在職訓練		569
	主管人員培育訓練		524
	合計		1,093
建教合作	薦送研究所	碩士	6
	合計		6
總計			78,385

註：因應嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情升溫，為避免集中受訓造成防疫破口，爰取消新進派用人員職前訓練 (新銳學習營)，改以網路學院新進人員專區課程替代之。

7.1.4 員工績效考核方針

台電依相關規定辦理員工績效考評事宜，各層級主管對所屬受考評對象之 7 大面向表現進行考評，並於規定期限核定考評等第，核發考績獎金。台電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。員工績效考評核面向與績效導向獎勵機制之主要推動面向，如下圖。

員工績效考核方針

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 大面向隨時進行考評

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
- 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

7.2 健全工作環境

7.2.1 職業健康與安全

在培育優秀的人力資源外，維護工安更是人才永續發展的關鍵，為避免工安事件發生、減少因機組暫停對供電穩定造成影響，台電永續發展計畫中訂有「落實職業安全」策略，並向下展開短 (2021)、中 (2025)、長期 (2030) 目標，展示台電落實安全與健康職場的決心。

職業安全衛生管理系統

台電依據職業安全衛生管理辦法以及國家標準 CNS 45001 同等以上規定，建置職業安全衛生管理系統，此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、志工等工作人員 (含自營工作者)。台電今年度依法須完成 CNS 45001 驗證單位共計 46 個，100% 完成應辦單位驗證，驗證場域並無未被涵蓋之工作者。

分級風險評估與管控

台電藉由實施工安風險分級管控，藉以將風險降至最低。為使各單位工安風險分級合理且公平，訂定「附屬單位工安風險分級規定」，以各單位之員工人數、工程數量、設備種類及工程特性等資料進行風險分級，分為三級，A 級屬高度風險，B 級屬中度風險，C 級屬低度風險。

為加強交付承攬工程之工安管理，輔導承攬人落實自主管理，亦訂定「台灣電力股份有限公司交付承攬工程安風險評估要點」。各單位應於開工前提出施工過程中之工安管理、風險評估報告；另如施工人員、工地環境、施工方法、使用機具有變更時，須重新辦理風險評估和危害辨識等項目，落實實施變更管理作為，必要時得邀請專家學者審視其提交之風險評估報告。目前台電就職業危害辨識與風險評估並無例行性與非例行性之分。

台電訂有「工安事故處理要點」，其中包含讓工作者報告職業危害及危險狀況之規定與流程，如有發生事故均需於一小時內通知相關管理單位，並視情形向當地勞動檢查機構通報；當工作者認為他處於可能導致傷害或疾病的工作狀態，可逕自離開並免受處分。台電亦參照經濟部所屬事業「職安保命條款彙總表」及「工安及營運事故分層負責狀況獎懲一覽表」，修訂相關管理要點加重懲處機制，並推動主管連坐處分，以管控相關危害和風險可能衍生之衝擊。

安全衛生管理政策

台電秉持人命為首要，工安最優先，確保人員及作業安全追求工安零災害之目標，並建構安全、健康、友善之職場環境。此外，為降低承攬商工作傷害，除優化承攬契約之安全衛生管理事項外，更積極輔導與督促承攬商訂定工安管理制度且落實執行自主性工安管理。台電要求各契約主辦單位會於開工前，對工作場所所有危害進行告知；並要求承攬商作業前進行工具箱會議 (Tool Box Meeting, TBM)，確認團隊裝備及精神狀態皆無異常，並進行工作內容分配及作業設備盤點準備等；亦進行現場預知危險活動 (Kiken Yochi, KY)，鑑別作業環境潛在危險與防範措施，並拍照留存紀錄備查。2020 年承攬商安全衛生相關宣導會共約 831 場，總計約 31,721 人次參與。

針對工程承包商，台電已將承攬商安全衛生輔導要點納入契約，規範相關事宜；對於 2 億元以上公共工程，更要求設置工地即時影像系統，有效掌握與記錄工安現況。在管理面，工程規劃時，亦會召集相關部門與工安部門執行風險評估與危害鑑別，以確保人員及作業安全。

工安管理面向與做法依據

面向	管理方法	管理依據／做法
制度法規面 	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
	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
	護具管理	· 安全衛生防護具管理要點
	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
	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
現場執行 	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
	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

台電近十年職業傷害主要肇因為與高溫之接觸、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，爰台電當前精進重點如下：

工安未來精進策略及做法

	強化制度	<ul style="list-style-type: none"> · 修訂相關管理要點加重懲處機制 · 推動主管連坐處分 · 增修訂安全施工程序
	管理採購	<ul style="list-style-type: none"> · 最有利標或評分及格最低標辦理採購，並提高工安評比之權重 · 招標流程中要求提交風險評估報告
	落實訓教	<ul style="list-style-type: none"> · 勤前訓教與演練 · 執行資格訓練 · 辦理宣導 · 改採互動式教學進行危害辨識教育訓練 · 辦理防止墜落虛擬實境（VR）模擬教育訓練
	提高罰則	<ul style="list-style-type: none"> · 違規講習（再教育） · 提高初罰上限額度 · 累進加重罰款
	汰除違規	<ul style="list-style-type: none"> · 發生危險暫停施工，若現場工作者發現危險狀況，可自行退避以確保安全 · 違規人員退場機制 · 違規廠家退場機制
	落實管控	<ul style="list-style-type: none"> · 工安預警系統追蹤管理 · 查核支援人力 · 辦理複查機制 · 強化工安查核 · 加強管制例假日施工 · 變更管理 · 關鍵人員（如工作場所負責人、職安人員等）先進後出管制 · 強化個人防護具及機具設備管理
	第三方查核	<ul style="list-style-type: none"> · 藉由外部專家辦理安衛自行體檢之查核機制找出風險項目及盲點
	職安關懷平台	<ul style="list-style-type: none"> · 提供員工針對各單位工程填報所見缺失意見之平台
	防災科技	<ul style="list-style-type: none"> · 智慧工安管理 App · 移動式工地即時影像系統（CCTV）及導入 AI 辨識進階應用

職業安全衛生組織

台電總管理處職業安全衛生委員會委員共計 31 人，主任委員、副主任委員各 1 人，主任委員由總經理兼任，副主任委員由主管工業安全衛生處之副總經理兼任，委員 7 人以上，由秘書處、發電處、供電處、業務處、配電處、營建處、核能發電處、工業安全衛生處、人力資源處、會計處、電力修護處、指定之工程及有關單位等單位主管、職業安全衛生人員、從事勞工健康服務之醫護人員及工會代表（應占委員人數之 1/3 以上）兼任。

在由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中，工作者（其工作或工作場所受組織管控）所占的百分比



委員會職責為對雇主擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。總管理處職業安全衛生委員會每 2 個月開會一次（優於職業安全衛生管理辦法第十二條每 3 個月召開 1 次之規定），各單位職業安全衛生委員會依循法規應於每 3 個月自行召開會議一次。

台電透過各種集會場合或其他型式（如電子郵件、員工討論區、宣導海報或標語等）提供工作者職業安全衛生相關資訊，而工作者針對職業安全衛生系統相關問題，可透過提案系統提案或提請職業安全衛生委員會討論、審議，亦可透過職安關懷平台填報所見各單位之建議改善措施。

工作者教育訓練

台電各單位現場主管或領班均依安全作業標準實施要點規定，每年定期或不定期教導相關作業程序及須注意事項，並進行示範演練，如電廠火災事件緊急應變訓練、氫氣洩漏緊急應變訓練。另台電各單位均依工安事故處理要點規定定期及不定期舉辦工安事故緊急處理教育演練，藉以提高事發時緊急應變能力，如核能發電廠模擬事故狀況及處置措施應變演習。

職業安全衛生教育訓練進行方式包含三種方式：委託外界訓練機構辦理、在各訓練所辦理，以及所屬各單位自行辦理等。除了一般安全衛生教育訓練、CNS45001/TOSHMS 管理系統導入、消防演練及急救訓練外，有關高壓氣體等較具危險性之設備操作，台電對相關作業人員、領班、主管及安全評估人員等，進行特殊主題訓練，以避免職業危害。2020 年以上各項安全衛生教育訓練受訓人數共計 54,049 人次，各單位辦理互動式危害辨識訓練共 231 場次，參與人員包含員工及承攬商作業人員，訓練人數計 12,670 人次。

職業安全績效

台電平時藉由教育演練以確保事故發生時能夠迅速反應，依台電「工安事故處理要點」規定，如發生員工或承攬商等事故，依規定應於 1 小時內通報，並依規定提報事故報告表，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，並根據事故重大性不同，匯報工安部

門、工安處及工會分會、當地勞動檢查機構；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。

事故發生後，並依規定派員辦理事故調查、事故專案檢討及事故行政責任審查。針對不同事件如：員工虛驚或輕傷、承攬商虛驚或輕傷、其他人員失能、單位轄區民眾失能傷害等事故，視情節重大程度組成調查小組，檢討事故原因及擬定具體防範對策，並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。

台電工作者傷害類別主要源自工作交通事故、電弧、物體倒塌、感電及墜落，2020 年員工與承攬商工傷統計如下表所示。

台電 2020 年嚴重工傷統計

工作者類別 性別	員工			工程承攬商 總計
	男	女	總計	
工作總時數	48,587,161	8,844,471	57,431,632	39,715,206
職業傷害死亡人數	0	0	0	2
職業傷害死亡比率	0	0	0	0.05
嚴重職業傷害人數（排除死亡人數）	0	0	0	15
嚴重職業傷害比率（排除死亡人數）	0	0	0	0.378
可記錄之職業傷害數（人數）	22	0	22	17
可記錄之職業傷害比率	0.383	0	0.383	0.428
虛驚事故數（人數）	10	0	10	5
虛驚事故比率	0.174	0	0.174	0.126

註：1. 工作總時數：台電員工男女工作總時數為整體總工時依據台電員工男女比例分配計算而得

2. 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)

3. 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

4. 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

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

6. 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

台電員工或承攬商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。

2020 年工傷事故分析統計

	溫差接觸	物體飛落	墜落	捲夾	感電	倒塌	其他
員工：總計 9 件（10 失能）							
事故件數	4 件 (5 失能)	1 件 (1 失能)	0 件	1 件 (1 失能)	2 件 (2 失能)	1 件 (1 失能)	0 件
災害類型 傷害率	50%	10%	0%	10%	20%	10%	0%
承攬商：總計 15 件（2 死 15 失能）							
事故件數	6 件 (7 失能)	1 件 (1 失能)	1 件 (1 死)	0 件	3 件 (4 失能)	3 件 (1 死 2 失能)	1 件 (0 死 1 失能)
災害類型 傷害率	41%	6%	6%	0%	23.5%	17.5%	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 x 100%
2. 台電員工的職傷數據未包含另外 12 人的非上下班交通事故

台電職業安全衛生管理系統針對事故訂有事故調查作業程序書及事故不符合事項及矯正措施作業程序書並運用 Plan-Do-Check-Act (PDCA) 循環管理模式，不定期檢視或抽查上述作為執行情形，倘仍無法有效防範事故或違規情節發生，則再行調整或加強，直至工安績效顯著改善。

針對第二階、第三階供應商，各單位將於交付承攬工程前指定承攬商職業安全衛生人員及其他指定人員出席協商會議，並要求承攬商將其履行部分、與其分包商承攬部分擬訂名冊，並要求其與分包廠商共同作業時，需依「職業安全衛生法」第二十七條規定採取下列必要措施，並推派代表人，以落實工作現場工安管理。

- 設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。
- 工作之連繫與調整。
- 工作場所之巡視。
- 相關承攬事業間安全衛生教育之指導及協助。
- 其他為防止職業災害之必要事項。



7.2.2 勞資溝通與團體協商

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。

溝通實績



團體協約協商

台電已於 2013 年與電力工會簽訂團體協約，後續每年針對如何落實已簽定之條文及部分仍有疑義之條文進行協商，依台電「團體協約」第 41 條規定，有關組織新設、變更或裁併等情事，須事前與工會進行溝通。2020 年共計召開 13 場會議。

受團體協約保障員工數及比例

單位：人

項目	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
員工總數	26,734	26,962	27,606	27,836
工會人數 (占比)	26,408 (98.8%)	26,599 (98.7%)	26,866 (97.3%)	27,654 (99.3%)

申訴制度之實績與執行狀況

台電訂定「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，其範圍如下：

- 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。
- 因家庭發生重大變故，必須公司協助解決者。
- 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。
- 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「本公司從業人員困難及申訴事項處理委員會」提出申訴。

職業健康服務

台電為落實職業傷病預防及勞工身心健康保護，依勞工健康保護規則所定，勞工健康風險評估、體格及健康檢查資料處理及高風險勞工評估與管理等健康服務項目，擬訂「台電勞工健康服務計畫」，提供各單位訂定勞工健康服務計畫參考運用。

台電針對在職員工定期舉辦一般健康檢查，未滿 40 歲者 5 年做一次，40 ~ 65 歲 3 年一次，以及鼓勵年滿 50 歲以上者每年檢查並給予優惠補助，檢查結果皆送工安部門列管追蹤，並依「勞工健康保護規則」第 21、22 條規定辦理（如適當配置勞工於工作場所作業、變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間），亦對從事特別危害健康作業之在職員工定期安排特殊健康檢查，建立健康管理資料，並依檢查結果實施 1 ~ 4 級分級健康管理。

台電依勞工健康保護規則第 3、4 條規定，僱用專任護理人員從事健康管理業務共 43 個單位，設有臨場健康服務特約醫師之單位共 62 個單位，僱用特約護理人員共 24 個單位，協助辦理臨場健康服務，實施健康管理，增進員工身心健康。臨場健康服務的醫護人員，可以協助公司項目，如：

- 健康檢查結果分析與評估
- 協助雇主適性配工
- 高風險勞工評估及個案管理
- 母性健康保護
- 工作相關疾病預防等

工作場所除傳統職業危害外，勞工尚面臨績效壓力、工時過長、輪班、心理壓力等健康危害，為因應過勞等新興職業病之增加，因此訂定人因性危害預防計畫及異常工作促發疾病預防計畫、職場不法侵害預防計畫來管控非傳統之職業危害。



7.3 企業人文與公益

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。因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。

籌組「台電志工服務團隊」，置總團長、副總團長、總幹事各 1 人，由董事長、總經理、主管秘書處副總經理擔任；各單位之志工服務團團長、副團長則由單位正、副主管擔任，並自行選任總幹事。志工活動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，各單位所在區域自行選擇適合活動辦理。各單位志工團應於每年 7 月及次年 1 月底前，將上半年（1 月至 6 月）、下半年（7 月至 12 月）推動志願服務之績效報告送交秘書處。

文化投入

基於歷史傳承責任與永續經營理念，透過爬梳臺灣電業發展脈絡、教育傳承，為社會注入多元內涵，促進知識加值運用，而為了清查、保存本公司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，後展示教育」為工作方針，採分期發展、滾動調整，逐年以「主題」方式進行文史資料清查作業，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，善盡社會企業責任。有關台電文化投入請詳見 QRcode。



在地深耕與活化

文化資產保存是橋樑，連結過去歷史、展望未來變革。台電持續維護與修復文化資產、再造電業發展歷史現場，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，有助於完善地方知識。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。2020 年推動成果請詳見 QRcode。



專業策展及活動

透過專業策展及多元跨域的合作，豐富深化展出內容，以兼具人文底蘊、美感創意並富教育意義之手法詮釋電力文化資產，轉譯專業發電技術以貼近社會大眾生活，傳達台電文化資產品牌思維。

多元策展論壇 推廣傳承文資



「島嶼脈動」台灣電力文資特展

台電今年以「島嶼脈動 LIGHT UP」作為主題，累計參觀總人數逾 2 萬人次。以百年來的電網演進為概念，以美學設計、藝術創作及多媒體科技展示電力的發、輸、配、售過程。希望藉由互動式的展覽，讓民眾更易消化電力知識，並加入有別不同於博物館的總體述說、利用設計思考的模式，讓電力發展歷程充滿人文關懷視野角度。



「牽電點燈」在信義誠品

2020 年於信義誠品書店辦理《牽電點燈—集光發熱的用電服務》以及《牽電點燈—逐布踏實的配電大業》兩場文史專書推廣活動，邀請台電相關單位同仁分享業務相關心得與辛勞，臺大電機工程系、臺北師範大學等大專院校學生，以及社會大眾亦透過公開報名系統參加一同共襄盛舉。



「真善美講堂」文資治理專題演講

邀請文化部鄭前部長麗君，以「多元、傳承與開創：談文化資產治理」進行專題演講。由執政者角度探索台電在能源轉型的社會願景下，如何將自身電業文化資產與時代連結，做好文化治理。亦肯定台電推動電業文資保存之付出與努力，如第一個編列專案預算、招募文資人才以及獲得德國紅點設計獎的國營事業等，激勵與會長官、同仁。



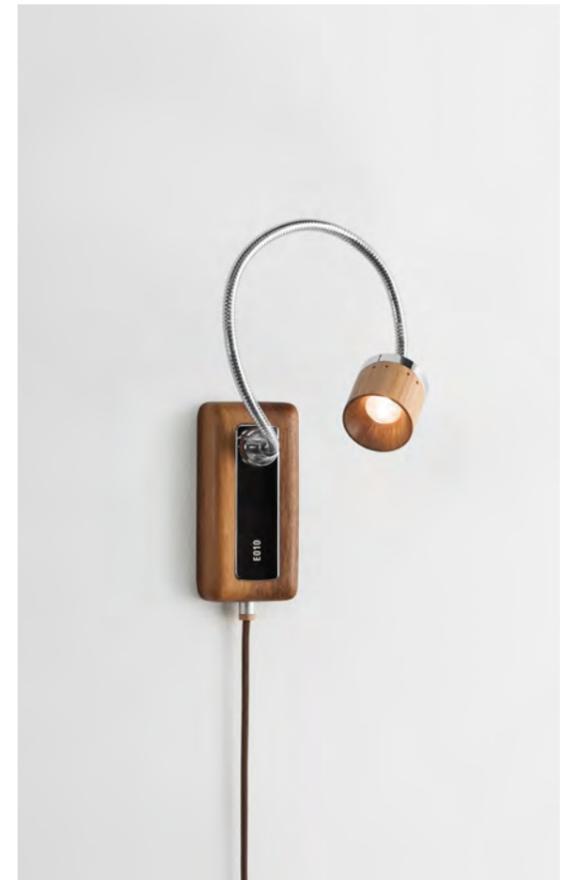
「足跡與築蹟的對話」文化資產論壇

2020 年以「文化路徑」為題，延續辦理第四屆之「足跡與築蹟的對話」台電文化資產論壇，邀請文化部文化資產局施局長國隆，及相關文物資產保存等領域專家學者及經濟部所屬國營事業相關業務人員，進行專題演講及座談交流，拓展台電同仁文化資產知識、凝聚保存共識。

「台電文創」循環經濟品牌

台電文創事業於 2019 年正式上線，以循環經濟作為品牌核心理念，持續與專業設計師合作，運用發電過程中產生的汰換廢棄材料，結合台電元素，探索開發文創產品的可行性，透過創意商品展示與販售，讓大眾看到台電不一樣的一面，拉近與民眾的距離，進而提升公司企業形象。2020 年推展成果如下：

- 台電文創在 2020 年世界地球日發表新產品 WhimsE010 閱讀燈，利用退役的輸電設備「木橫擔」打造，產品名稱「#E010」即為台電倉庫材料「素材木橫擔」的編號，設有觸控式控制的三段亮度選擇，將光線對空間整體亮度的影響降到最低，讓退役材料發揮新價值
- 與台灣新創設計師共同企劃 2021 最新生肖紀念小物，結合林口電廠煤灰燒製，設計牛隻造型的文具擺設，打造煤灰使用 20%、台灣設計 100% 的創新商品。



文藝活動投入

2018 ~ 2020 年投入藝術銀行畫作租賃活動及展演活動，穩定扶植及鼓勵台灣年輕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，潛移默化同仁軟性思維，由內而外提升台電人文素養，讓藝術人文走進機關，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

		2018 年	2019 年	2020 年
畫作租賃	件數	70	54	74
	金額 (元)	356,066	329,000	351,471
人文藝廊	場次	5	5	6
	金額 (元)	323,350	310,000	48,033
大廳展演活動	場次	26	18	14
	金額 (元)	877,439	518,747	60,000

台電公益活動管理

台電為結合社會資源，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。2020 年全年，台電舉辦大大小小的公益活動，總投入人數為 5,588 人，總時數為 20,714 小時。

推動能源科普教育

台電積極推動能源科普、再生能源、環境知識等教育溝通，例如基於環境白皮書「擴大內外議合」面向，制定「傳遞電力環境資訊」之短中長期目標，預計在 2030 年前，每年電力業環境保護資訊溝通達 75 萬人次。

趣味互動特展體驗 推廣綠色能源知識



「美感電域 - 新竹站」變電箱科普及特展

「美感電域」變電箱科普及特展去年首次於臺北信義區舉辦，2020 年獲新竹市政府邀請參與臺灣設計展，於新竹孔廟廣場再次展出，由半透明浪板與鋼構件因地制宜構築成一字型展間，其中有 85% 以上回收利用，符合循環經濟精神，成為設計展最來電的場域，短短三週吸引 4 萬 7 千人次參觀，廣受好評。

《台電月刊》
694 期



《大不同的能源 · 小不點的創新》論壇

《大不同的能源 · 小不點的創新》為 2020 年環境月系列活動之能源創新論壇，邀請陽光伏特家創辦人和瓦特先生執行長分享其商業模式和社會關懷，與台電相互激盪。此議題式對談示範在能源轉型的重要時刻，更多年輕世代投入能源產業時，台電和能源創新社企如何對話與協力，提出彼此的觀點和需求，朝向能源產業的競合共好。

《台電月刊》694 期



「聰明發電，動手玩能源」- 電幻 1 號所

台電建置全國第一座再生能源展示館 Taipower D/S ONE 電幻 1 號所（以下簡稱 D/S ONE），將配電變電所（Distribution Substation, D/S）連結板橋三鐵共構的空中廊道，重新設計空間，以國際標竿的規格打造，目標成為國內最重要、最有趣的再生能源教育場域。展館的英文縮寫「D/S」蘊含著將變電所（Distribution/Substation）轉化為「Design（設計）」及「Sustainability（永續）」的巧思，透露出台電對品牌再造的企圖心。藉由場域的建置，強化台電與外界溝通，並展現台電推動再生能源「綠色、智慧、未來」的核心精神，其分別代表涵義如下：

- **綠色**：潔淨、再生與永續的能源發展
- **智慧**：代表循環、智能與創新電力科技應用
- **未來**：象徵「自然共生、有電真美」的電力生活

D/S ONE 將環境、再生能源教育由親子、師生，擴大到過去較少觸及的「都會休閒人士」，並定位營運目標為公共參與的「平台」，而非單向展示的展館，成為台灣首個綠能場域品牌。台電為了使得再生能源的概念易於被一般民眾所理解，將健身房的概念與再生能源發電的樣態融合，以扭轉再生能源議題較生硬形象，讓民眾在展場內實際體驗，藉由寓教於樂的設施與多元互動的展示，使得各年齡層的民眾皆能夠輕易理解台灣再生能源發展，並與當地國、中小、高中合作，從小推動再生能源教育。

D/S ONE 於 2019 年 12 月 24 日辦理開幕活動，截至 2020 年底吸引了超過 7 萬餘人次的拜訪，共近 6,000 個團體到訪、培養近萬名臉書粉絲，並與展館鄰近之板橋高中及新板地區學校逐漸建立起緊密合作關係，並成立「D.T. 聯盟」，成立目的係為發揮新北市 D.SCHOOL 和 TechShop 教室效益，以推展生活科技課程及新北市生活科技教學特色，榮獲各界肯定。

重大社會公益與贊助投入

台電推動臺灣經濟發展巨輪，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，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。2020 年睦鄰案件共 4,080 件，睦鄰捐助金額約 1 億 1,253 萬元。

認購農漁產，捐贈弱勢團體

2020 年因新冠肺炎疫情影響，台電配合政府紓困政策先後 7 次認購青菜、石斑魚等 6 種蔬果、魚類，捐贈全國各地學校及弱勢團體等，協助農漁民度過難關、對弱勢團體雪中送炭，共創雙贏局面。



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，2020 年適逢第十六年，至今已 1,000 餘位學子參加，以深耕原鄉為宗旨，提供學生自我實現和成長的機會。



歲末年終，關懷獨居老人

台電自 2005 年以來，電廠或營業區處每年於年節前後會邀請獨居老人圍爐用餐，並安排買年貨及幸福宅配；讓獨居老人歡喜過年，善盡社會責任。2020 年「為愛發光」歲末圍爐參加者計約 730 餘人。



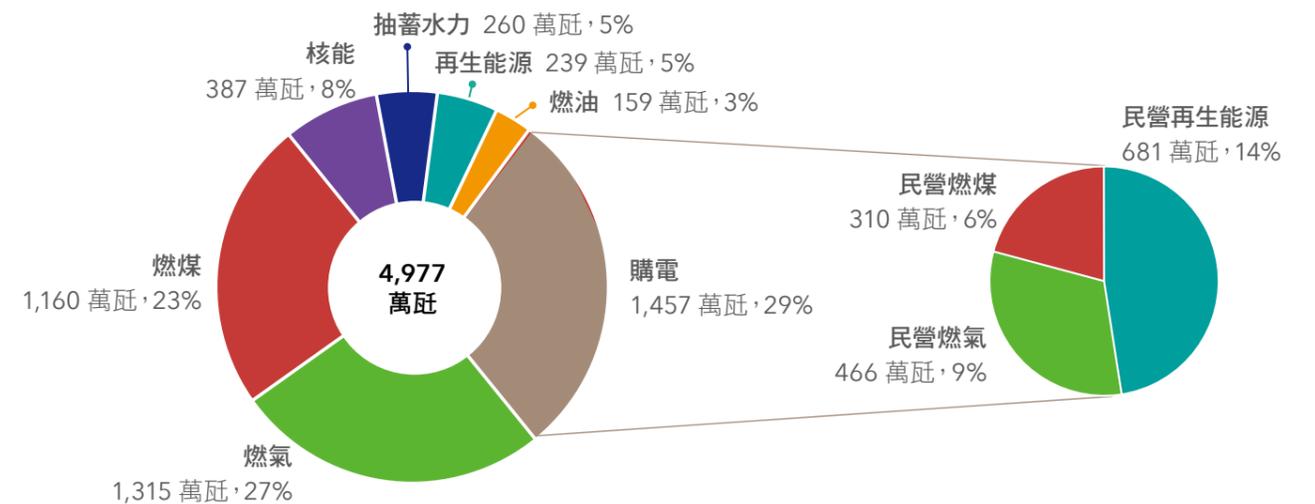
推動閱讀，火金姑兒童閱讀計畫

台電自 2007 年以來，在花東等偏遠地區成立多處兒童課輔班，透過行動書車、暑期閱讀成長營及歲末小天使群英會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造成的學習落差，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，2020 年共計約 6,000 餘人次。

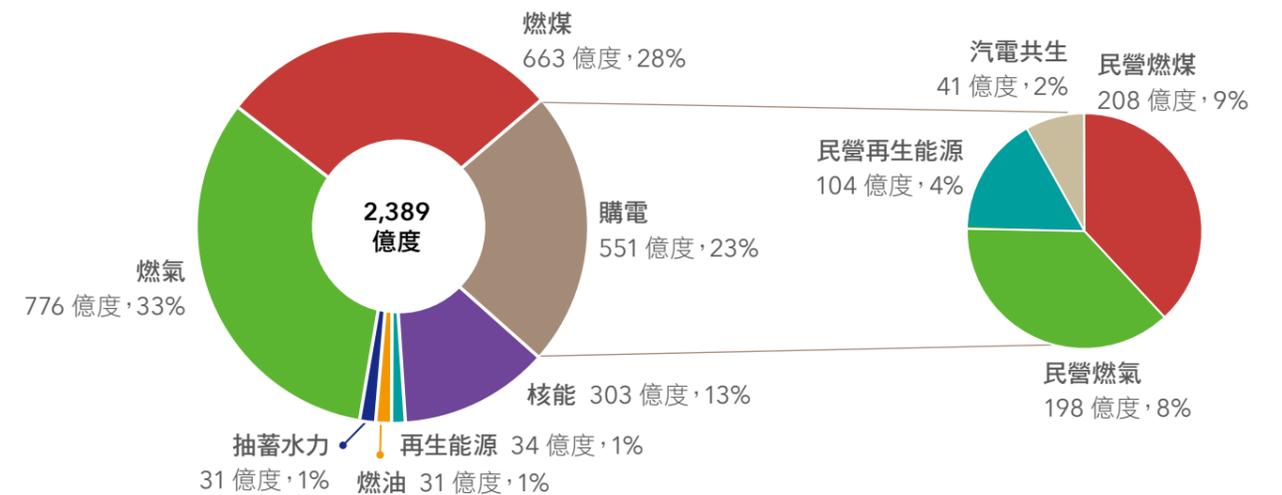


附錄 | 經營統計概要

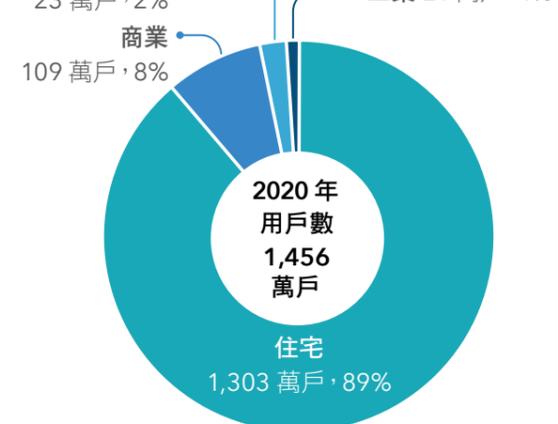
2020 年裝置容量



2020 年淨發購電量



2020 年用戶數



2020 年售電量

