

06

CHAPTER



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



107,857 人

2024 年台電教育訓練人數達 107,857 人



44.4 億元

2024 年台電依法提供特定用戶用電優惠
44.4 億元



4,600 件

2024 年睦鄰案件共約 4,600 件，睦鄰捐
助金額約 1 億元

台電營運據點遍布全臺，透過多元管道與內外利害關係人互動，對外強化社會共生共融的夥伴關係，從電力營運核心出發，推動綠色科普教育、文化資產保存活化、社區公益關懷，落實企業社會責任。對內，以人才發展為企業永續基石，優化選、育、用、留管理，導入新科技與行動方案，提升教育訓練、職業安全衛生，並強化員工及承攬商權益保障，打造健康幸福職場。

台電秉持公開透明原則，積極與利害關係人溝通，滿足社會期待，並長期投入文化、藝術、體育等社會公益。面對組織轉型，持續強化人才培訓、職場發展資源、薪酬與退休保障，同時提升工業安全管理，致力達成零災害目標，打造友善、安全、幸福的工作環境。

6.1 人權、多元與包容

6.1.1 人權政策

2-23

2-25

406-1

409-1

重大主題：人權、多元與包容

政策	落實員工人權，打造安全、平等、不歧視、不騷擾的工作環境
管理方針	遵循相關法令（如勞基法、就業服務法、性別平等工作法、身障法等），禁止霸凌、歧視、僱用童工及性騷擾
行動方案	1. 確保同工同酬、公平考評與升遷，並提供申復機制 2. 依工作規則與團體協約訂定工時，必要時延長工時並依勞基法給付加班費或補休 3. 設立性騷擾申訴專線及信箱，推動防治宣導和員工輔導方案 4. 尊重員工組織工會與社團權利，提供勞工教育與經費支持 5. 建立申訴、廉政信箱及考核申復機制，確保員工意見能夠反映 6. 根據個資法訂定管理規範，設置專責小組保護個資安全 7. 要求外包廠商遵守勞動法規，並設立申訴與勞工訪查輔導措施 8. 建置人力資源法遵專區，並透過公告方式向全體員工宣導
2024 年實際績效	1. 促進就業機會：2024 年共 980 名身障（重度及極重度身障者 1 人以 2 人計），並依需求提供職務再設計輔具（如擴視機、曲面螢幕、藍牙轉接器、電動輪椅），優化工作環境並獲得正面回饋 2. 完善入職指引：新進員工入職時說明工會權益、托育與福利措施，並加強性騷擾防治宣導，2024 年入會率達 99.8% 3. 友善家庭政策：自 2024 年 9 月至 12 月試辦撫育 3 至 6 歲子女減少工時計畫，每日可減 1 小時工時（不影響全勤與考績，但減少部分不給薪），並自 2025 年 1 月起延續試辦，最長可申請至子女滿 6 歲前 1 日
2030 年目標	持續深化人權保障與推動職場多元包容，打造幸福友善的工作環境。各單位在職位派補時應提供性別比率情形，並在主管會報等場合宣導相關政策

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；台電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（包括員工在內）的人權，盡力防止任何可能侵犯人權的情事發生。

● 人權政策

台電制定《人權政策》，承諾保障內部員工及外部人員的人權，營造安全、平等、無歧視、無騷擾的工作環境，確保員工及利害關係人基本權益、友善勞動環境、健康安全、結社自由、勞資和諧及個資保護。

台電 2024 年於訓練所及網路學院分別開設各項保障人權相關課程，實體課程包含員工協助業務訓練班、基中階主管培訓班、新進人員導師訓練、性別平等及性騷擾防治實務班、勞工法令班，以及各項專題演講等，課程內容包含「傾聽、溝通與領導」、「性別互動界線認知」、「情緒管理與壓力調適」、「性平三法修訂重點說明暨性騷擾防治教育」、「世代溝通協調與衝突折衝」及「性別平權」等課程；網路課程則包含「企業文化與核心價值」、「人際互動與管理知能」及「員工權益」等相關主題，內容涵蓋性別主流化（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，參與訓練超逾 63,000 人次，有效提升公司內外部人權保障，營造健康、安全及友善的職場環境。



性平專區



台電人權政策

目錄

關於本報告書

經營者聲明

年度榮耀與肯定

CH1 永續台電

CH2 永續電力提供者

CH3 友善環境行動者

CH4 智慧電網領航者

CH5 智能生活服務者

CH6 企業社會責任實踐者

6-1 人權、多元與包容

6-2 打造幸福電業

6-3 健全工作環境

6-4 深化社會參與

附錄

● 人權重要關注議題管理作為

台電已於 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、考勤相關規定及確保員工個資保護之「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. 訂定「從業人員困難及申訴事項處理要點」 2. 訂定「人員撫育未滿 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 3. 試辦「人員撫育 3 歲以上至未滿 6 歲子女減少工時計畫」，所申請之減少工時雖按實際減工情形計算至分鐘不給薪 4. 優於性別平等工作法第 19 條規定，前揭措施包含「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	1. 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 2. 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

台電提供多種友善假別（生理假、家庭照顧假、婚假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假等），以協助員工兼顧家庭與工作。自 2022 年 3 月 1 日起，對撫育未滿 3 歲子女的員工，允許每日減少 1 小時工作，且薪資照給，最長可申請至子女滿 3 歲前 1 日。自 2024 年 9 月至 12 月試辦，允許撫育 3 至 6 歲子女的員工每日減少 1 小時工時（不影響全勤與考績，但減少部分不給薪），並自 2025 年 1 月 1 日起暫續試辦，最長可申請至子女滿 6 歲前 1 日，後續依上級指示辦理。

台電落實性別友善措施，提供托兒津貼、哺（集）乳室、性騷擾防治政策、安全防護措施、薪資平等及孕婦職場安全保障，同時提升女性主管比例（決策團隊單一性別比例不低於三分之一）為目標並設置性別友善廁所，展現積極推動性別平等的精神。



女性及男性員工薪酬比率

台電薪給待遇及獎金等係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。男女薪酬比例以同職位職等比較，一般員工及管理階層之男女薪酬比為 1:1。

員工類型	基本薪資	薪酬
高階主管	1:1	1:1
中階主管	1:1	1:1
基層主管	1:1	1:1
一般員工	1:1	1:1

女性及男性管理階層比率

405-1

台電屬公共電力事業，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，爰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 2024 年全公司主管（包含基層、中階及高階主管人員）人數 5,239 人，其中女性主管人數 922 人，男、女性居中階、高階主管的比例差距：66.4%（男性：83.2%；女性：16.8%）；男、女性員工占整體員工的比例差距：65%（男性：82.5%；女性：17.5%）。

近三年來，女性中高階主管占比由 16.7% 上升至 16.8%，台電透過職位出缺時提供性別比例參考，並透過甄選說明會、影音推廣、育嬰留職停薪、生育補助等措施，營造友善職場，使女性派用人員與主管比例逐步提升。

● 職場多元共融具體成效

幸福企業
認證



連續 4 年（2021-2024）獲 1111 人力銀行「幸福企業」製造業金獎，展現對員工福祉的重視

人才培育
與肯定



2024 年再獲教育部「中央政府推動建立員工學習制度獎勵」全國唯一特優獎，彰顯卓越人才培育成效

育兒友善措施



- 撫育未滿 3 歲子女減少工時：2024 年底累計使用 2,909 人次
- 撫育 3 至 6 歲子女減少工時試辦計畫：2024 年底累計 189 人次

育嬰支持
與福利



提供托兒設施與多元福利，每名 6 歲以下子女每年可獲 6,000 元育兒補助（福利金 0.01% 專款補助）

優質托育環境



- 設置 7 處教保中心（與非營利法人合作），其中所設置之 5 處更獲得教育部考評 90 分以上，家長滿意度近滿分
- 2024 年行政院卓院長訪視，肯定台電支持「0-6 歲國家一起養」政策，減輕家長負擔

薪資調整
與人才吸引



參考 2024 年公務員調薪幅度，優先提升基層待遇與新進人員起薪，應對少子化及科技業搶才挑戰

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

401-2

401-3

404-2

重大主題：人才管理與發展

政策	吸引與招募優秀人才，提供具競爭力的薪酬、教育訓練、福利措施及完善的退休與照護制度
管理方針	透過多元管道招募人才，確保電力技術穩固與傳承
行動方案	1. 提早深入校園，共育電業人才 2. 執行年度訓練計畫，強化人才發展 3. 聚焦風控、淨零等議題，推動專案訓練 4. 持續推動導師輔導機制，提升新進人員適應力
2024 年實際績效	1. 強化產學合作與獎學金制度，拓展人才招募管道 2. 2024 年員工訓練滿意度高：教學方法 4.77、教材內容 4.72、學習效果 4.70、對工作發展助益 4.69 3. 2024 年 6-10 月舉辦「全方位電力技術實務研習班」，提升技術人員專業知能 4. 新進人員導師制度滿意度 91.8%
2030 年目標	1. 提升學習時數：每位員工年度外部學習時數達 30 小時以上 2. 優化訓練品質：確保年度訓練計畫達標，並持續接受 TTQS 評鑑 3. 完善導師制度：根據新進人員回饋精進培訓，導師滿意度目標 94% 以上 4. 強化育兒補助：爭取提高福利金提撥率，落實「0-6 歲國家一起養」政策 5. 提升內部教保中心品質，擴大設置效益，協助員工兼顧工作與家庭

人力資源策略

台電面臨能源轉型、低碳永續與智慧電網等挑戰，需在確保穩定供電的同時，培養符合未來發展需求的人才。透過核心技術盤點，台電掌握人才缺口，並推動多元人才招聘策略，吸引專業電力人才。此外，透過完善的培訓制度與技術傳承機制，提升員工專業與跨領域技能，以應對綠色經濟與數位時代的變革。

台電結合內外部訓練資源，強化再生能源與智慧電網相關人才培訓，並培育符合業務發展需求的專業人才，確保企業人資管理能夠達成選、育、用、留之目標。

選	● 規劃均衡合理、計畫性的進用配置 ● 多元羅致滿足需求，增加人才招聘管道，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
育	● 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
用	● 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 ● 善用數據分析，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	● 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

人才招聘與薪資優化策略

台電每年會依據各事業部業務需要，從電廠機組維護保養、電路設計，到大數據分析及文化資產保存等領域，盤點人力需求並進行招考，持續優化人才招聘與薪資政策，以吸引優秀人才並提升競爭力，確保企業穩健發展。



人力資源發展 -
人才羅致運用與
紀律

1

公開招募 優秀人才

- 依據《經濟部所屬事業機構人員進用辦法》，採取公開招考，確保公平、公正。
- 提高甄試能見度，透過報紙、電子媒體、求職網站及社群平台（如台電粉絲團）宣傳招考資訊。

2

新進職員 薪資調整

台電多次爭取，經濟部自 2023 年起調升新進職員起薪，從 2 等 1 級（42,037 元）調升至 2 等 5 級（45,094 元），薪資水準符合市場行情，與其他國營事業相當。

3

資訊公開與供應鏈 透明化

於官網公開招募、薪資待遇、獎金與福利等資訊，並強化與供應商的合作與資訊揭露。

4

獎學金與校園徵才

每年舉辦大學與研究所獎學金甄選，並於全台四區辦理校園徵才活動，吸引特殊人才。

5

導師制度

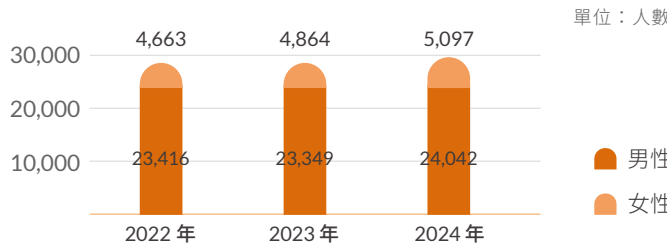
設有導師制度，由資深員工指導新進人員，幫助他們快速學習與成長。

人力資源結構

● 員工僱用狀況

台電無聘僱外籍人士。於員工類型上，台電員工均為全職、全時且不定期之勞工，並無僱用任何定期契約、部分工時、零工經濟者員工。

2022-2024 年員工總數與男女比



2024 年員工人力分布

		男性		女性		合計
		人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)
非管理階層	一般員工	19,725	82.53	4,175	17.47	23,900
	高階主管	291	86.09	47	13.91	338
管理階層	中階主管	954	82.31	205	17.69	1,159
	基層主管	3,072	82.1	670	17.9	3,742
勞雇合約	正職 - 全時	24,042	82.51	5,097	17.49	29,139
	正職 - 兼職	0	0	0	0	0
	約聘 - 全時	0	0	0	0	0
	約聘 - 兼職	0	0	0	0	0
	派遣	0	0	0	0	0
工作地點	臺灣	24,040	82.5	5,097	17.5	29,137
	海外地區	2	100	0	0	2
國籍	中華民國	24,042	82.51	5,097	17.49	29,139
	其他國家	0	0	0	0	0



82.53%
男性員工



17.47%
女性員工

- 註：1. 正職員工：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. 約聘員工：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：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：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. 統計截取日為 2024 年 12 月底。

2022-2024 年新進員工統計

單位：人數

年度		2022 年		2023 年		2024 年	
新進員工總人數		2,028		1,840		2,507	
年齡		男性	女性	男性	女性	男性	女性
	30 歲以下	1,034	262	845	275	1,207	289
	31-50 歲	482	235	469	223	722	254
	51 歲以上	13	2	22	6	32	3
	合計	1,529	499	1,336	504	1,961	546
管理階層	高階主管	3	0	2	0	2	0
	中階主管	9	2	5	2	4	1
	基層主管	7	8	5	8	6	13
非管理階層 (一般員工)		1,510	489	1,324	494	1,949	532

2022-2024 年離職員工統計

單位：人數

年度		2022 年		2023 年		2024 年	
離職員工總人數		1,794		1,738		1,609	
年齡		男性	女性	男性	女性	男性	女性
	30 歲以下	278	48	282	45	317	51
	31-50 歲	213	156	240	148	280	156
	51 歲以上	991	108	918	105	692	113
	合計	1,482	312	1,440	298	1,289	320
管理階層	高階主管	38	5	28	4	33	4
	中階主管	77	14	64	11	69	16
	基層主管	198	36	168	36	121	27
非管理階層 (一般員工)		1,169	257	1,180	247	1,066	273

註：統計截取日為 2024 年 12 月底

目錄

關於本報告書

經營者聲明

年度榮耀與肯定

CH1 永續台電

CH2 永續電力提供者

CH3 友善環境行動者

CH4 智慧電網領航者

CH5 智能生活服務者

CH6 企業社會責任實踐者

6-1 人權、多元與包容

6-2 打造幸福電業

6-3 健全工作環境

6-4 深化社會參與

附錄

多元化員工數量、年齡與性別分布



身心障礙

單位：人數

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
身心障礙總人數	身障人數	全公司人數	身心障礙總人數	占全公司比例	身障人數	全公司人數
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	84	53	4,380	1,211	1.92%	4.38%
年齡 31-50 歲	244	169	13,990	2,909	1.74%	5.81%
51 歲以上	172	108	5,672	977	3.03%	11.05%
合計	500	330	24,042	5,097	2.08%	6.47%



原住民

單位：人數

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
原住民總人數	原住民人數	全公司人數	原住民總人數	占全公司比例	原住民人數	全公司人數
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	50	19	4,380	1,211	1.14%	1.57%
年齡 31-50 歲	112	30	13,990	2,909	0.80%	1.03%
51 歲以上	22	5	5,672	977	0.39%	0.51%
合計	184	54	24,042	5,097	0.77%	1.06%

● 離職原因分析

台電通過多管齊下的措施改善員工的工作環境、職業發展前景與生活品質，進一步提升了員工的忠誠度和工作滿意度，從而有效降低自願離職的可能性。惟台電 2024 年新進離職率約為 4.4%，而是類離職人力，將計入次年度未補員額。未來將適時透過下列措施，期能有效留任新進人員：

1. 調高新進人員訓練期間起薪，如具電力技術人員具相關證照者薪資可在增加，以鼓勵專業發展。
2. 透過新聞稿、甄試網站、公佈欄、電子跑馬燈等多元管道宣傳強化招募宣傳，與全國高中職、就業服務機構合作，提升報考意願；於大學、研究所辦理說明會，強調薪資、職涯發展、升遷管道等優勢。
3. 各級主管透過集會、會議說明公司經營理念與發展，提升員工認同感與安定性。
4. 除基礎訓練外，依據考核表現安排進修與專業培訓。遴選優秀員工參與主管培訓，提供晉升機會，發展長遠職涯。
5. 主管、福利會、同心園地積極協助新進人員適應工作與生活；鼓勵參與社團、旅遊、聯誼等活動，增進員工交流與幸福感。

2022-2024 年離職原因分佈比例

年份	2022 年	2023 年	2024 年
正式 自願離職比例	1.92%	1.68%	1.61%
非自願離職比例	3.22%	3.15%	2.48%
績效考核不佳離職比例	0.01%	0.00%	0.00%
總離職率	5.15%	4.83%	4.09%
約聘及派遣人員離職比例 ^註	0.00%	0.00%	0.00%

註：非自願離職原因包括合約期滿、屆齡退休、死亡等。

● 運用勞動派遣及勞務承攬等人力情形

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 2024 年 12 月底，外包服務性、勞務性之勞務承攬人力運用數為 1,152 名。

● 非屬受僱勞工之其它工作者

非屬受僱勞工	人數 (人)	契約關係	工作類型
志工	636 人	無，係退休志工及其他非台電志工	● 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，訂定分類與評價職位，並由訓練所根據此架構及員工訓練需求，擬訂與推動核心職能訓練，確保訓用合一，提升人才留任率，進而達到人才留用之目標；新進人員將配對導師，提供專業技術傳承與工作、生活輔導，增加員工適應力與穩定性，加速融入職場環境。台電盤點關鍵職位，並建置潛力人才庫，確保關鍵技術與管理能力人才的有效運用與培育，強化企業競爭力與技術傳承。

訓練種類	訓練項目		2024 年（人次）
養成訓練	新進派用人員職前訓練		820
	養成班訓練		853
	合計		1,673
在職訓練	專業訓練	訓練所辦理	14,101
		各單位自辦	85,881
		公司外訓練	4,188
	合計		104,170
主管訓練	主管人員在職訓練		1,162
	主管人員培育訓練		850
	合計		2,012
在職進修	薦送研究所	碩士	2
	合計		2
	總計		107,857



人力資源發展 - 教育訓練



● 培訓計畫

1. 新進員工訓練：
- 派用人員（職員）：新銳學習營，涵蓋企業文化、管理通識、人際互動等。
 - 雇用人員：分階段進行專業技能訓練，考取證照後至現場實習。
2. 在職訓練：
- 針對基層、中階、高階主管設計管理培訓。
 - 依新技術導入需求調整專業技術訓練。
 - 配合政府政策，推動技能檢定與證照考試。
3. 導師制度：
- 為新進員工指派專屬導師，提供職務指導與生活協助。
 - 每年調查導師制度成效，滿意度超過 90%。



2024 國家人才發展獎機關團體獎



2024 教育部「員工學習制度獎勵」特優獎，為全國僅 1 個名額之殊榮

● 成果與影響

人才發展成效



- 2024 年 受 益 人 數 108,201 人，占執行本案員工總數 75.14%
- 過去三年，台電人才培育計畫持續推動，影響員工人數逐年提升
- 透過導師制度，新進員工適應率提升，職場滿意度超過 90%

投入資源



- 2022 年：投入 3.31 億元，平均每位員工享有培訓經費 11,808 元
- 2023 年：投入 3.82 億元，平均每位員工享有培訓經費 13,540 元
- 2024 年：投入 4.21 億元，平均每位員工享有培訓經費 14,426 元

檢核機制



- 學員成效評核：課後測驗、專題報告、技能考試
- 訓後成效追蹤：每季進行 20 班次訓後成效調查
- 課程評鑑：評估學員對課程內容與教學方式的滿意度

6.2.2 員工權利及福利

2-20

2-21

201-3

401-2

401-3

員工薪酬政策

台電為國營事業，依經濟部用人費薪給管理要點規定，採行薪點制薪資制度，員工薪給、福利及保險費等總額須在核定預算內支付。薪資計算依職位等級薪點數及年度核定薪點折算標準，並針對地區、職務危險性及稀少性提供加給待遇。調薪參考軍公教薪資調整幅度，經董事會通過並報經濟部備查，以維持市場競爭力。

2023-2024 年員工平均薪酬比率

年份	2023 年	2024 年
員工薪資平均數（元）	1,219,165	1,258,857
員工福利平均數（元）	220,394	229,277
非主管之全時員工薪資總額（元）（A）	29,417,774,833	30,667,376,473
非主管全時員工人數（元）（B）	25,151	25,394
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（元）（A/B）	1,169,646	1,207,662
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（元）	1,117,117	1,149,156

註：1. 所稱「員工薪資費用」係指全年均在職員工本薪、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」包括勞健保、退休金及其他員工福利費用。
3. 所稱「非擔任主管職務」，係指全年均在職且非全年均擔任經理（含）以上主管職務者。

2022-2024 年總薪酬比率

年份	2022 年	2023 年	2024 年
最高級別個人年度總薪酬（元）	2,875,589	3,374,511	3,522,853
最高級別薪酬者年度總薪酬增加百分比	-5.84%	17.35%	4.40%
其他所有員工年度總薪酬（元）	31,868,024,448	32,315,462,403	33,716,233,914
其他所有員工年度總薪酬增加百分比之中位數	6.80%	4.84%	7.22%

註：1. 最高級別薪酬者職稱：總經理，因 2022 年 3 月 8 日新、舊任總經理交接；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、加班費、工作及績效獎金等。
3. 以全年皆在職員工計算。

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

- 適用於正式任用且符合條件的員工
- 各層主管隨時從專業能力、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七大面向進行考評

責任中心績效管理

- 根據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

- 績效獎金總額中提撥 2% 供事業主持人運用
- 一半由董事長、總經理及副總經理即時獎勵同仁，另一半用於激勵獎金及單位主管運用

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，並透過多元福利政策與措施，以提升並保障員工福利。



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力



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

建立完善的退休照顧制度，並將相關權益
建置於網頁專區，另舉辦退休人員惜別活
動，協助臨退同仁能及時適應退休生活



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進福利政策，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。



員工福利措施

員工退休制度與永續責任

台電公司致力於提供員工全方位的退休保障，依《勞動基準法》訂定確定福利計畫，及依《勞工退休金條例》訂定確定提撥計畫，以強化人力資本照顧並落實企業永續責任。

對於2005年7月1日以後到職員工，依《勞工退休金條例》實施確定提撥制，每月提撥不低於薪資6%至個人退休金專戶。對於屬《勞動基準法》舊制者，台電按服務年資提列退休準備金，於員工退休時一次給付，2024年度派用人員及雇用人員認列確定福利成本總額為17.56億元，以確保長期義務之穩健履行。此外，台電依法為部分具特定身份之員工參加公教人員保險，並依近年修正法令，對於其超額年金給付義務（即超過基本年金率之給付差額）提列淨確定福利負債。

台電依據國際財務報導準則IAS 19《員工福利》進行退休義務評估，並委託第三方專業精算人員辦理年度精算作業，認列相關成本與精算損益，並於財務報告中揭露。台電亦持續檢視制度設計與財務可持續性，確保退休制度之公平性、穩定性與未來適應力，落實長期照顧與責任企業的核心價值。

保障派遣（駐）勞工權益執行情形

台電勞務承攬採購案均依勞基法辦理，並參酌行政院公共工程委員會（下稱工程會）及勞動部所訂契約範本及勞動指引辦理，維護外包人力之勞動權益，並訂定相關措施，包含：

1. 為督責承攬商確實遵守相關勞動法令，針對承攬商可能違反勞動法令之情事及錯誤態樣，訂定「承攬商違法勞動法令扣罰表」，並參考臺北市政府勞動局之優良勞動契約範本，訂定承攬商與派駐勞工間之「公版勞動契約書」供承攬商參考運用。
2. 要求所屬各單位確實依工程會頒布之「勞務採購契約範本」訂定派駐人力承攬契約，如有因個案須調整或補充者，則以另訂特定條款方式辦理，以確保契約周全，確實督責承攬商落實勞工權益之保障。
3. 要求各單位確實依照台電「勞務採購承攬人之派駐勞工訪查及輔導小組設置要點」規定抽訪派駐勞工，以了解承攬商是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。
4. 為符勞動部修正之「政府機關（構）運用勞務承攬參考原則」，修正台電「各單位辦理工作外包業務應注意事項」，俾使台電辦理工作外包業務更臻完善。
5. 要求各單位將「勞務承攬派駐勞工權益申訴機制」公告於工作場所顯著之處，適時向派駐勞工宣導，以保障派駐勞工之權益。

自2024年4月1日起執行，訪查結果各單位均依契約規定定期抽訪派駐勞工；並已向派駐勞工宣導性騷擾防治與申訴管道，保障勞動權益。

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

政策	台電安全衛生管理政策 1. 恪遵法規，堅守紀律：遵守安衛法規，達成標準要求 2. 生命無價，主動關懷：保障工作安全，促進身心健康 3. 本質安全，防範未然：強化環境設備安全，貫徹預知危險作為 4. 全員參與，持續改進：安全衛生人人有責，追求工安永無止盡	2030 年目標	1. 持續辦理職業安全衛生法定訓練，推動互動式危害辨識教育，並透過案例檢討與現場查核提升風險評估能力 2. 推行不預警工安查核，加強督導管理，引入第三方專家檢查，針對事故或績效不佳單位進行安全查核，挖掘潛在風險 3. 導入 AI 影像辨識技術，自動檢測未戴安全帽、闖入危險區等不安全行為，以提高管理效率並減少工安事故 4. 為核能機組整備，確保各核電廠的演練績效、應變組織參與及警示通報系統可靠，每季向核能安全委員會報告，作為管制依據。持續辦理職業安全衛生法定訓練，推動工安互動式危害辨識教育，透過職災案例檢討與現場查核，提高人員風險評估與危害辨識能力
管理方針	針對職業安全衛生管理，訂定了訓練宣導、查核督導、作業安全、護具、消防、交通、健康、事故處理、獎懲及承商管理等相關要點，以全面推動安全衛生政策，預防職業災害並保障全體同仁的安全與健康		
行動方案	1. 制定各類災害及緊急事件速報程序 2. 設定工安事故處理要點 3. 落實工業安全衛生政策與目標核對機制		
2024 年實際績效	1. 舉辦防災與緊急處理演練約 160 場，總參與人次約 12,000 人次 2. 與內部及外部訓練機構合作辦理職業安全衛生法定訓練及各類專題訓練共 760 班，參訓人數達約 28,098 人 3. 承攬商安全衛生教育訓練共 1,078 場，參訓人數達約 35,625 人		

重大主題：工作者健康與安全

政策	對員工與承攬商之工安管理，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	1. 職業安全衛生管理辦法訂定相關要點及措施 2. 台灣電力股份有限公司交付承攬工程安風險評估要點
2024 年實際績效	1. 員工傷害頻率 0.13 2. 承攬商勞工傷害頻率 0.38
2030 年目標	1. 員工傷害頻率 ≤ 0.1 2. 承攬商勞工傷害頻率 ≤ 0.1

安全衛生管理政策

● 工安管理面向與做法依據

台電已訂定職業安全衛生管理措施，旨在預防並減少與營運、產品或服務相關的重大安全風險與危害。

1. 工安事故處理要點

- 工作者必須按照規定報告職業危害與危險狀況；若發生事故，需在 1 小時內通知相關管理單位，並視情況向當地勞動檢查機構通報。
- 當工作者認為工作狀態可能導致傷害或疾病時，可根據法規自行停止作業、撤退到安全地點，並立即向直屬主管報告。

2. 災害及緊急事件速報程序

事故發生後，上級主管機關及台電各級主管會立即利用各種傳訊工具掌握最新資訊，迅速指揮協調相關單位應變處理，從而降低災害損失。

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，立即透過各種傳訊工具，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
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

勞工代表在勞資共同組成的安全衛生委員會中所占比例

41.2%



安全衛生委員會委員總數	34
委員會之勞工代表數	14
委員會之勞工代表比例	41.2%

● 職業安全衛生管理系統

台電職業安全衛生組織委員由七人以上組成，包含總經理（雇主）、勞工代表及其他由總經理指定之人員，每三個月至少召開一次會議。依據職業安全衛生管理辦法第 12-2 條，第一類事業勞工 200 人以上者，雇主須依 CNS 45001 或同等標準建置職業安全衛生管理系統。台電須完成 CNS 45001 驗證單位共 47 個（含總管理處），並已於 2023 年度全數通過驗證，持續運用 PDCA 循環管理模式進行滾動式檢討。該管理系統涵蓋所有工作場所，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，適用於員工、承攬商勞工、志工及自營工作者。

● 職業安全績效

2024 年台電工作者職業傷害類別主要源自與高、低溫接觸、物體倒塌、墜落及感電，台電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並視需要再行調整改善。

目錄

關於本報告書

經營者聲明

年度榮耀與肯定

CH1 永續台電

CH2 永續電力提供者

CH3 友善環境行動者

CH4 智慧電網領航者

CH5 智能生活服務者

CH6 企業社會責任實踐者

6-1 人權、多元與包容

6-2 打造幸福電業

6-3 健全工作環境

6-4 深化社會參與

附錄

2024 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	物體飛落	被夾、被捲
員工	7 件 8 失能	4 件 5 失能	0 件	1 件 1 失能	2 件 2 失能	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
	災害類型傷害率	62%	0%	13%	25%	0%	0%	0%	0%	0%
承攬商	21 件 4 死 18 失能	5 件 6 失能	3 件 1 死 2 失能	2 件 1 死 1 失能	3 件 2 死 1 失能	1 件 1 失能	2 件 2 失能	2 件 2 失能	2 件 2 失能	1 件 1 失能
	災害類型傷害率	28%	13%	9%	13%	5%	9%	9%	9%	5%

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 16 人的非上下班交通事故

台電 2024 年嚴重工傷統計

工作者類別	員工			工程承攬商
性別	男	女	總計	總計
工作總時數	49,181,456	10,357,615	59,539,071	57,649,347
職業傷害死亡（人數）	0	0	0	4
職業傷害死亡（比率）	0	0	0	0.013
嚴重職業傷害（人數）	8	0	8	18
嚴重職業傷害（比率）	0.032	0	0.026	0.062
可記錄之職業傷害（人數）	8	0	8	22
可記錄之職業傷害（比率）	0.032	0	0.026	0.076
虛驚事故（人數）	11	1	12	13
虛驚事故（比率）	0.044	0.019	0.040	0.045

註：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. 虛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

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 3 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

台電定期舉辦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，迅速通報、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。

● 職業安全與承攬商管理

台電持續強化職業安全衛生管理系統，提升內外部人員的安全意識，確保工作環境的安全與運作穩定。各單位需定期評估職業危害與風險，並在下列情況下即時調整控制措施：

- ✓ 作業方式變更或新增時
- ✓ 作業環境發生變化時
- ✓ 發生職業災害事故時
- ✓ 工作場所中由組織或其他單位提供之基礎設施、設備及原物料發生變更時

目錄

關於本報告書

經營者聲明

年度榮耀與肯定

CH1 永續台電

CH2 永續電力提供者

CH3 友善環境行動者

CH4 智慧電網領航者

CH5 智能生活服務者

CH6 企業社會責任實踐者

6-1 人權、多元與包容

6-2 打造幸福電業

6-3 健全工作環境

6-4 深化社會參與

附錄

● 承攬商安全管理機制

台電為確保承攬商及分包商施工安全，於工程開工前召開安全協商會議，並定期或不定期舉行共同作業協議會議，以促進相關單位間協調合作。安全管理流程簡述如下：

- ✔ 開工前會議 — 釐清工作界面與安全事項
- ✔ 共同作業協議會議 — 定期 / 不定期召開，促進合作
- ✔ 教育訓練推行 — 針對承攬商辦理 1,078 場訓練
- ✔ 現場監督管理 — 加強巡查、主管走動及 CCTV 監控
- ✔ 違規處置與改善 — 發出通知單或依契約罰款處理

2024 年職業安全執行成果

項目	班次／場次	參與人次
防災與緊急應變演練	160 場	約 12,000 人次
各類職安訓練（如安全管理員、作業主管）	760 班	共 28,098 人
承攬商安全衛生教育訓練	1,078 場	約 35,625 人次

● 輿情應對與企業形象維護

為有效應對事故風險與外部報導，台電已建立「輿情通報標準作業程序」，在發生媒體關注事件時，能迅速澄清錯誤資訊，維護企業形象，並防止爭議進一步擴大。

● 工安事故分析與持續精進對策

台電近十年職業傷害事故以高、低溫接觸、感電、墜落三大類型為主。進一步分析原因，常見因素包括：

- ✔ 未執行或未落實風險評估
- ✔ 作業人員趕工便宜行事或危機意識不足
- ✔ 現場缺乏「三護」管理（護人、護機、護環境）
- ✔ 作業未依安全標準程序、未佩戴防護具
- ✔ 聯繫橫向不足、人員進場管制不確實

為降低職業災害風險，台電持續推動工安策略，透過制度優化、教育訓練、監督查核及科技應用等面向，提升整體工安管理能量。2024 年起積極推動以下五大精進重點：

1. 強化制度與管理

- 修訂安全施工程序，加強工安標準
- 提高工安評比權重，要求投標廠商提交風險評估報告
- 落實變更管理，強化關鍵人員與防護設備控管

2. 加強教育與訓練

- 勤前訓教與模擬演練，落實作業人員具備安全知識
- 推動 VR 防墜落模擬訓練，2024 年已辦理 14 班次
- 危害辨識訓練納入事業部績效指標，強化風險辨識能力

3. 提高罰則與違規管理

- 實施違規人員及廠商退場機制，確保工安規範落實
- 推行累進加重罰款制度，強化安全責任
- 違規講習（再教育）制度，強制違規人員參與安全訓練

4. 落實監督與查核

- 建置工安預警系統，風險即時追蹤
- 加強假日施工管制，降低事故風險
- 導入第三方查核機制，2024 年已辦理 39 場，由外部專家稽查高風險單位

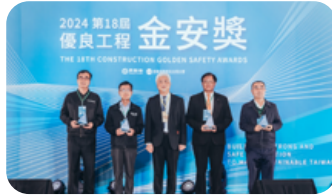
5. 科技應用與員工參與

- 導入 CCTV 監控系統，提升理場即時監督能力
- 設立職安關懷平台，開放員工回報安全缺失，促進安全文化內化

職業健康服務

依據「勞工健康保護規則」，50 人以上或從事特別危害健康作業的單位須聘用或特約醫護人員，提供臨場健康服務與職業病預防。截至 2024 年 12 月，台電共 67 個單位設有特約醫師，另 67 個單位配置護理人員（51 個專任、16 個特約），負責健康檢查分析、適性配工、高風險勞工評估及個案管理，並推動母性健康保護與職業病預防，營造友善職場。

台電訂定人因性危害預防計畫、母性健康保護計畫、異常工作促發疾病預防計畫及職場不法侵害預防計畫，依規進行健康風險評估、體檢管理、高風險工作管理，預防職業傷病並維護員工健康。2024 年共辦理 1,125 場健康促進活動，涵蓋健康講座、流感疫苗接種、四癌篩檢、體適能檢測等。另透過同心園地，提供每位員工每年 8 小時免費心理諮商，協助紓解壓力，提升生活品質。



健康與身心關懷

台電通過「員工協助方案」增強員工的心理韌性，並穩定組織運作，提升整體績效。



1. 員工健康重視

- 台電認為員工的健康身心與卓越技術是穩定供電的關鍵，因此自 1988 年起設立「同心園地」（heart to heart）推動員工身心健康

2. 員工協助方案（EAPs）

- 設置「兼任員工協助員」並聯繫外部專業資源，提供專業的心理諮詢與支持服務
- 每年提供員工 8 小時由公司付費的諮詢服務，協助解決工作、生活及情緒上的困難，提升員工的心靈層面

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



6.3.2 勞資溝通與團體協商

2-25

2-30

407-1

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



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

W3 內網提供各種公司訊息、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

台電與台灣電力工會於 2013 年簽訂團體協約，並於 2021 年續訂新約。因應勞基法修法及環境變遷，歷經 3 年研討，將原 8 章 47 條增修為 8 章 55 條，並於 2024 年 4 月 9 日正式簽署。簽約儀式由台電董事長與工會理事長代表簽訂，勞動部與經濟部長官見證，展現勞資和諧、共創雙贏的精神。

受團體協約保障員工數及比例

項目	2022 年	2023 年	2024 年
員工總數（人）	28,079	28,213	29,139
工會人數（人）	27,878	27,988	29,074
工會人數占比（%）	99.3%	99.2%	99.8%

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

1. 員工申訴與困難處理

- 台電設有「從業人員困難及申訴事項處理要點」，協助員工處理工作調整、家庭問題、公司制度疑問等困難。若問題未解決，員工可向「處理委員會」提出申訴。

2. 性騷擾防治與申訴管道

- 台電設立性騷擾防治政策，提供申訴管道，員工可向性騷擾申訴評議委員會提出申訴，公司會進行調查並處理懲戒事宜。

3. 年度考核申訴

- 若員工對年度考核結果有異議，可於接獲通知後一個月內，依規定提出申復，並附上相關證明文件。

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。

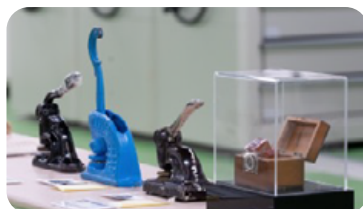
在地深耕與活化

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

台電致力於電力產業文化路徑規劃，逐步盤點全臺電業文化資產，建構推動架構，發掘潛力錨點，打造具主題性與發展性的文化路徑網絡。透過資源整合與互動，推動電力產業遺產的永續保存與經營。

同時，台電積極維護電業文化資產，鼓勵各地場域結合文史資料與社會資源，促進企業與地方共融，形成電業文化圈。透過梳理地方電業發展史，連結社區經濟、人文與社群互動，深化文史傳承。另設立地方文物展示館，開放預約參觀，作為社區教學場域，推動地方知識傳承與發展。



● 2024 年人文活動推動實績

● 文化資產清查

- ▶▶ 清查「日治時期藍晒圖面」、「歷史文件 31 卷」
- ▶▶ 內部文物清查、建檔、數位化與包裝共約 400 案

● 口述歷史訪談

- ▶▶ 2023 年起訪談水力發電耆老 16 位，影音與文字資料典藏於管理系統，並製作精華影片
- ▶▶ 2024 年 3 月 7 日辦理成果發表會
- ▶▶ 2025 年至 2026 年計畫訪談配售電耆老 50 位，並於「電業文物典藏」網站發布文章與剪輯影片

● 電業文化走讀

- ▶▶ 2024 年推動「新店溪水力 X 電業文化走讀」，舉辦 2 場交流會、24 場走讀活動，500 人參與
- ▶▶ 2025 年計畫推動濁水溪水力電業文化走讀活動

● 文物典藏中心建置

- ▶▶ 符合國發會檔案庫房標準，保存日治時期至今的重要文物與檔案，為國營事業首座文物典藏中心
- ▶▶ 設有專業典藏、共享平台、數位開放及文資交流四大功能，提供妥善保存環境，促進文化交流與永續發展

● 電業文物典藏網站

- ▶▶ 公開 960 案電業文物，並設置文史叢書、冷知識、懶人包、文化路徑與文物影音等 5 大主題，轉譯電業文化故事，提升社會關注與參與



電業文物典藏



ESG 向地方取經 | 新店溪百年運轉，電力、生態與文資如何和諧共存？ - 天下整合傳播部 - 微笑臺灣 - 用深度旅遊體驗鄉鎮魅力

目錄

關於本報告書

經營者聲明

年度榮耀與肯定

CH1 永續台電

CH2 永續電力提供者

CH3 友善環境行動者

CH4 智慧電網領航者

CH5 智能生活服務者

CH6 企業社會責任實踐者

6-1 人權、多元與包容

6-2 打造幸福電業

6-3 健全工作環境

6-4 深化社會參與

附錄



●落實電業文資與典藏「活化」

台電致力於電業史料典藏，促進研究、展示與交流，以深化臺灣電業研究與史料保存，提升社會對電力發展的理解，履行企業社會責任。

1. 設立文物典藏中心：2024 年 1 月成立，為文資保存重要里程碑，透過典藏、研究與展示，實現「鑑往知來」。
2. 推動電力文化路徑：整合電力文化資產，規劃「臺灣電力產業文化路徑」，串聯歷史場域與社會資源。自 2023 年推動「新店溪水力 X 電業文化走讀」，2024 年辦理 24 場、500 人參與，2025 年拓展至濁水溪流域。
3. 數位化文資：建置電業文物典藏網站，整合專書與多媒體資料，鏈結地方電力文物館，統一數位管理並開放大眾瀏覽。

電力專業策展

台電為了讓大眾對能源、電力與其使用方法有正確的認識，以全球公民教育的視角，在公共能源教育與推廣上，導入多元資源與平台，針對各年齡層受眾打造溝通與學習機會；台電更積極透過跨領域合作電力策展等多元創新模式，設計轉譯艱澀難懂的電力技術，使各分眾能夠更加認識能源及電力。



●基隆區營業處服務創新示範設計

台電推出「台電美學品牌整合及設計中心規劃」，將設計力引入電力本業，選定基隆區處營業大廳作為創新示範場域，完成大廳空間及指標設計；同時進行基隆區處戶外形象改造，並在大廳多功能區設置「基隆超來電」微策展，展現創新服務成果與電力科普知識，營造友善在地環境。



「2024 臺灣設計展 - 中央前瞻主題展區 - 台電專區」



為強調台電在產業發展及城市永續中的關鍵角色，並傳遞電力建設為國家與地方縣市最基礎之建設之一，台電獲邀於「2024 台灣設計展—中央前瞻主題展區」- 台電專區展出，傳遞電力建設為國家重要基礎建設，強化電力建設與城市生活的關係。

2024 臺灣設計展合作展出藝術裝置《明日電》



「裝置藝術—明日電」為「2024 臺灣設計展」展出作品，以 30 顆傳統與智慧電表交錯串聯，搭配光源展現電力為城市注入生命動能。科技感造型吸睛，吸引民眾打卡拍照。展期結束後，作品將移至總管理處大廳展示，最終設置於核三廠南部展示館作為常設展，以提升對外溝通效益。

推動能源科普教育

台電電力職場青年體驗參訪計畫

台電推動「電力職場青年體驗參訪計畫」，邀請大專院校學生參觀場域，開創國營事業大規模參訪先例。由各場域專業主管及同仁導覽解說，促進交流，吸引優秀人才，解決徵才與留才挑戰。2023 年 10 月至 2024 年 3 月，共舉辦 117 團，約 4,000 名師生參與，滿意度超過九成。2024 年 9 月起，新年度計畫已預約近 50 團，預計辦理至 2025 年 6 月底。

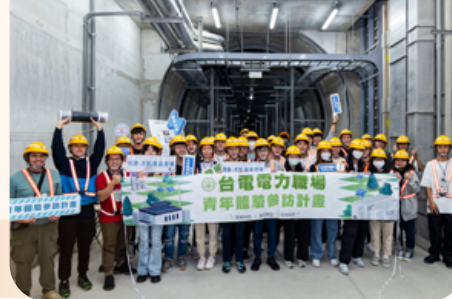


「將電力教育與永續生態努力串聯起來」 - 「看見台電 生態嚮豔」專刊

台電推出「看見台電 生態嚮豔」專刊，展現對生態永續與生物多樣性保育的長期努力。專刊由專業雜誌團隊製作，以照片、圖片及動人故事與大眾溝通，分享台電在環境保護上的實踐與成果。透過別冊報導，台電希望外界更了解其在電力開發與生態保育間的平衡，展現企業核心價值與永續發展願景。

「聰明發電，動手玩能源」- 電幻 1 號所

台電建置全國首座再生能源展示館 D/S ONE，結合配電變電所與板橋三鐵空中廊道，依國際標準重新設計，致力成為國內最具影響力的再生能源教育場域。截至 2024 年底，總參訪人次突破 33 萬，並榮獲 LINE Biz-Solutions Award「年度 ESG 最佳貢獻獎」。2024 年，展館持續推動校園推廣、館際交流、品牌展覽與科普體驗，並舉辦四場 Powerlab 活動，吸引超過 200 名親子參與。同時，更新 VR 設備，推出全新「水力電廠綠能飛行」VR 體驗，並於 12 月中旬舉辦周年「湧著未來」特展交流茶會，提供沉浸式教育體驗。



「用設計傳遞知識」 - 盦設計獎 kW Design Award

台電以「盦設計獎」推廣電力能源議題，透過傳達設計、多媒體設計及創意品競賽，向全國高中職、大專院校及社會人士徵集創意。近 10 年來，累計吸引 10 萬人參與、超過 2 萬件作品投稿，為電力科普帶來新可能。2024 年主題：「WATT'S NEXT 新電敢應」，徵集電力淨零、再生能源及生活應用相關創意。活動涵蓋 22 場校園巡迴與北中南 3 場推廣說明會，觸及 22 所學校，吸引近 1,600 件作品角逐 90 萬獎金。得獎作品不僅登上捷運站、商場與車站大螢幕，部分作品更量產上市，如人孔蓋無線充電盤、變電箱造型充電器、安全帽磁鐵，將創意轉化為實用產品。



「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 年起透過巡迴劇場，向 4 至 6 歲幼童傳遞用電安全與節能觀念。2024 年於全國電廠、變電所及服務所附近舉辦 63 場，約 5,400 人次參與，並與壽山動物園、誠品生活新店、兒童之家等合作公益場次，加強與外部團體及政府單位連結。此外，活動推出新版歌曲，並與繪本創作者設計《電力 POWER 大冒險》繪本。8 月 13 日，行政院長卓榮泰親臨教保中心導讀並帶動幼兒唱跳，內容亦製作短影音於社群平台推廣。

文藝活動投入

2018-2024 年，台電投入藝術銀行畫作租賃與展演活動，支持臺灣年輕創作家與演奏家，透過藝術薰陶提升辦公環境氛圍，培養同仁軟性思維，提升人文素養，讓藝術走進機關，促進與民眾的藝術交流。台電亦積極提升地方文物展示館軟硬體內容，串聯文史團體與社群，結合電力場域與地方發展歷史脈絡，在保存維護、展示教育、加值應用上發揮價值，並計畫整合北、中、南、東各區展示館，建立文化路徑，搭配識別系統與導覽指標，透過策展、體驗活動與教育推廣，深化旅遊行銷，促進地方經濟與觀光發展。

畫作租賃與展演活動歷年統計

	年度	2022 年	2023 年	2024 年
畫作租賃	件數	84	33	21
	金額 (元)	545,575	147,651	147,767
人文藝廊	場次	0	8	9
	金額 (元)	0	30,000	58,968
大廳展演活動	場次	14	5	3
	金額 (元)	206,797	250,400	272,986

「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。台電文創，是台灣電力公司以循環經濟追求環境永續的實踐，期待台電文創的作品，深入每個家戶的生活場景裡，喚起消費者對環境意識的共感。2024 年推動成果如下：

● 設計獎項

獲 Pinkoi Design Award 品牌類閃耀新星獎 - 金獎
商品類守護地球設計獎：

- ▶▶ 金獎：「退役變電箱再製計畫—台電熱墊」
- ▶▶ 銅獎：「日月潭底泥人孔蓋杯墊」
- ▶▶ 優選：「Whims E010 床頭閱讀燈」

● 通路拓展

- ▶▶ 2024 年新增銷售點：MOCA Taipei、台糖健康易購網、金水 361、審計新村望好選物等，以提升台電文創品牌能見度及增加商品銷售

● 年度主題企劃

- ▶▶ 推出「退役封水銅條再製計畫」，開發銅條水力筆、筆座、轉子陀螺
- ▶▶ 於台電大樓與北美館展出，落實循環經濟
- ▶▶ 獲 2024 金點設計獎，並入圍德國 iF 設計獎

● 國際展出

- ▶▶ 「日月潭底泥人孔蓋杯墊」入選 2024 米蘭設計週臺灣館，展現品牌永續理念

● 講座與展覽推廣

- ▶▶ 品牌經驗分享：嘉義二通老街燈講座、台電「電幻一號所」、Driving Force Forum (DFF)
- ▶▶ 循環設計展出：2024 臺灣設計展（臺南美術館）、Maker Faire Taipei
- ▶▶ 跨界合作：「META Motion 2024」展出退役木橫擔與變電箱再造裝置



6.4.2 公益活動管理

台電為結合社會資源，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，為保障志工權益，台電設立「志工申訴管道」，確保管理透明與公平；此外，每年 7 月與次年 1 月底提交志工服務績效報告，以評估成果。2024 年全年台電舉辦大大小小的公益活動，總觸及 5.7 萬人次。

建立良好居民關係

教育文化	環境保護	民俗節慶	體育活動	電廠自辦活動
各水火電力電廠（石門、曾文、高屏除外）每年舉辦獎助學金頒獎典禮鼓勵學生	不定期舉辦淨灘、淨山及社區清掃，如通霄、台中電廠淨灘活動、協和電廠環境清理等	電廠與社區協會、里長保持聯繫，積極參與睦鄰活動與節慶拜訪	透過認養球隊、舉辦體育活動來推廣電力建設與節能知識，如台中電廠認養學校籃球隊、塔山電廠自行車活動、南部電廠年度球類賽事等	電廠自辦活動，包括老人關懷、急難救助金發放及睦鄰活動，如通霄電廠曾辦理 254 件補助、舉辦地方意見領袖餐敘約 200 人次，深化與社區的互動與合作

公益與贊助投入

台電推動經濟發展，強化與社會共生共融，積極投入文化、藝術與公益活動，落實企業社會責任。因電力建設影響地方環境，睦鄰工作致力於促進周邊地區良好互動、共同繁榮，並透過急難救助、低收入戶扶助、老人及身心障礙福利、教育文化等公益項目支援地方。2024 年辦理約 4,600 件睦鄰案件，補助金額約 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



1 億元
補助金額

偏鄉學子畢冊圓夢計畫



台電長期關懷偏鄉教育，2024 年與「偏鄉學子圓夢公益協會」攜手合作，協助大觀發電廠及第三核能發電廠周邊偏鄉學校畢業生擁有珍貴的畢業紀念冊，為求學階段留下美好回憶，同時激發大眾對於偏鄉教育的關注，為社會帶來正向影響。



古亭國小台電大樓登高

為協助推廣健康運動風氣，台電與鄰近總管理處之台北市大安區古亭國小於 2024 年 5 月共同舉辦「台電大樓登高活動」，活動共約 250 名五年級學童突破自我、挑戰登階 27 層樓至大樓頂層，為孩子們的「半成年禮」留下特別紀念，亦實踐了企業與社區鄰里共融的價值。



目錄

關於本報告書

經營者聲明

年度榮耀與肯定

CH1 永續台電

CH2 永續電力提供者

CH3 友善環境行動者

CH4 智慧電網領航者

CH5 智能生活服務者

CH6 企業社會責任實踐者

6-1 人權、多元與包容

6-2 打造幸福電業

6-3 健全工作環境

6-4 深化社會參與

附錄



歲末年終，關懷獨居老人

自 2005 年起，台電每年於年節前後邀請獨居老人圍爐，並安排採買年貨與幸福宅配，讓長輩溫暖過年，履行企業社會責任。因 COVID-19 停辦三年的圍爐活動於 2024 年恢復，1 月 25 日台電、一粒麥子基金會、台東基督教醫院攜手舉辦，134 位長輩參與盛會，全台各單位同步舉辦歲末關懷活動，共服務 5,000 餘位長輩。



台灣電力公司、一粒麥子基金會、
台東基督教醫院三方聯手 伴台東長輩過早年



推動閱讀，火金姑兒童閱讀計畫

台電發現台東地區因人口外移與隔代教養，偏鄉兒童教育資源匱乏。自 2007 年起，台電與台東基督教醫院一粒麥子基金會合作推動「火金姑閱讀計畫」，在花東設立兒童課輔班，並提供校園巡迴書車、暑期閱讀營、歲末小天使群英會等活動，幫助弱勢學童縮小城鄉學習落差，提升知識與技能，同時促進消除貧窮、優質教育與永續城鄉。2024 年 12 月 29 日，火金姑小天使群英會在迦南銀髮生活福祉中心舉行，來自台東、花蓮八個課輔班、120 名學童參與才藝交流，與社區長輩及老師組隊挑戰十項闖關遊戲，學習老幼共助，並獲得在地媒體正面報導。



火金姑計畫成年禮 課
輔班學生與老師、據點
長輩三代闖關



火金姑兒童
閱讀計畫

希望種子，耕耘希望計畫



台電自 2005 年以來，台電每年提供台東、花蓮、屏東設籍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 75 個名額，2024 年計有 58 名大專生參與，服務學童 350 人。計畫以深耕原鄉為宗旨，不僅助學生自我成長，也強化與家鄉的連結，回饋原鄉。



「希望種子」計畫邁入第 19 年
助學子返鄉工讀



2024 第十九屆
希望種子初相見



「希望種子」向前行
台電及門諾攜手推動 19 年



「2024 持燈觀心千階祈願行動 - 心燈傳遞百里共生」



本活動延續使用廢棄變壓器磁套管製成永心燈，透過行動藝術，結合電力與環境教育、社區參與、文化傳承及參與指南宮重要祭典，展現台電與地方環境共生的永續價值。千階祈願行動由王耀庭總經理協同鄭副總經理，率領台電同仁與指南宮、優人文化藝術基金會、台北市政府、政治大學、指南里及地方宮廟代表等 300 餘人，手持永心燈步行千階步道，進入指南宮純陽寶殿供燈參拜，為穩定供電、能源轉型與永續未來祈福，深化地方情誼，並提升台電的永續企業形象。



台電總經理王耀庭率隊持燈祈福

深耕體壇 發揮社會影響力

台電深耕基層體育，辦理「關懷列車」、「球類 Fun 電營」及「台電盃賽」等活動回饋社會。長期培訓與比賽孕育許多明星球員，各球隊締造佳績，並培養國家代表隊選手，為全國最支持球類運動的企業之一。

向上提升運動水準

台電積極挖掘高中、大學具潛力選手擔任體育幹事，透過長期培訓與公開甄試，提供成為正式球員的機會。建立完整生涯照護機制，讓球員兼顧運動與專業發展，退休後可順利轉任全職台電員工。終身僱用制度讓球員無後顧之憂，專注訓練、爭取榮耀，並強化國家運動實力，落實體育政策。

向下扎根基層體育

台電透過「關懷列車」深入偏鄉與弱勢機構指導球技，各球隊暑期舉辦「球類 Fun 電營」，培養兒童運動習慣、團隊合作與運動家精神。「台電盃賽」則提供競技舞台，發掘體壇新秀，促進球技傳承。這些公益推廣活動對臺灣體育發展帶來正面影響，推動全民體育風氣。

擴大 Fun 電營影響力

自 2016 年起，台電結合國手級球員（棒球、排球、羽球、足球、籃球）暑期舉辦「球類 Fun 電營」，讓學童體驗球類運動，培養興趣。活動規模逐年擴大，參與人數由最初的 2,500 人增至 3,600 人，廣受好評。

雖因疫情停辦三年，2023 年才恢復辦理，而 2024 年也持續 Fun 電，為臺灣體壇注入活水。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。



3,600 學童搶報台
電球類 Fun 電營 今
熱鬧開球！



深化關懷列車

為縮短城鄉體育資源落差，台電球隊深入偏鄉與弱勢機構提供球技指導。2024 年共赴 12 所學校傳授球技與經驗，如棒球隊至高雄桃源國小指導青少棒球員，男子排球隊至臺東高商，女子排球隊至雲林二崙國中、馬光國中，與小球員互動交流。女子羽球隊前往新竹湖口國小，帶領學童認識羽球運動，足球隊則到屏東小琉球的琉球國小、白沙國小、天南國小、全德國小指導學童。透過實地教學，啟發孩子的運動興趣，展現台電對全民運動的長期支持。



為高雄深山裡的少棒隊「充電」
台電棒球隊奔赴桃源國小當教練 - 自由體育

提升台電盃賽規模

自 2018 年起，台電舉辦「台電盃排球錦標賽」，參賽隊伍逐年增加，2024 年第六屆共有臺南、高雄、屏東 3 縣市 41 隊國小選手參與競技。2019 年起開辦「台電盃足球邀請賽」，2024 年擴大至國小 10 隊、國高中各 5 隊，共 20 隊參賽。「台電盃籃球邀請賽」自 2020 年開辦，2024 年第五屆比賽擴大至國中、高中各 5 隊，幫助球隊以戰養戰，為 HBL 與 JHBL 預作準備。台電球員透過比賽傳承專業球技與希望，培養小球員紀律與團隊精神，活動廣受好評，也讓社會大眾看見台電對體育發展的用心。



第六屆台電盃
足球邀請賽



第六屆台電盃
排球錦標賽



第五屆台電盃
籃球邀請賽