

# 7

## 企業社會 責任實踐者



### ◆ 發展願景

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。

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。

### ◆ 亮點績效

- 2021 年台電教育訓練人數達 **69,938 人**
- 2021 年各項安全衛生教育訓練受訓人數達 **30,762 人次**
- 2021 年承攬商安全衛生相關宣導會共 **671 場**，達 **29,138 人次**參與
- 2021 年受團體協約保障員工高達 **99.2%**
- 2021 年睦鄰捐助金約 **9,700 萬元**
- 2021 年投入藝術畫作租賃活動及展演活動，逾 **60 萬元**
- 2021 年台電內部文物清查共 **2,000 件**以上

## 7.1 人才管理與發展

### 7.1.1 人力資源策略與結構 102-8

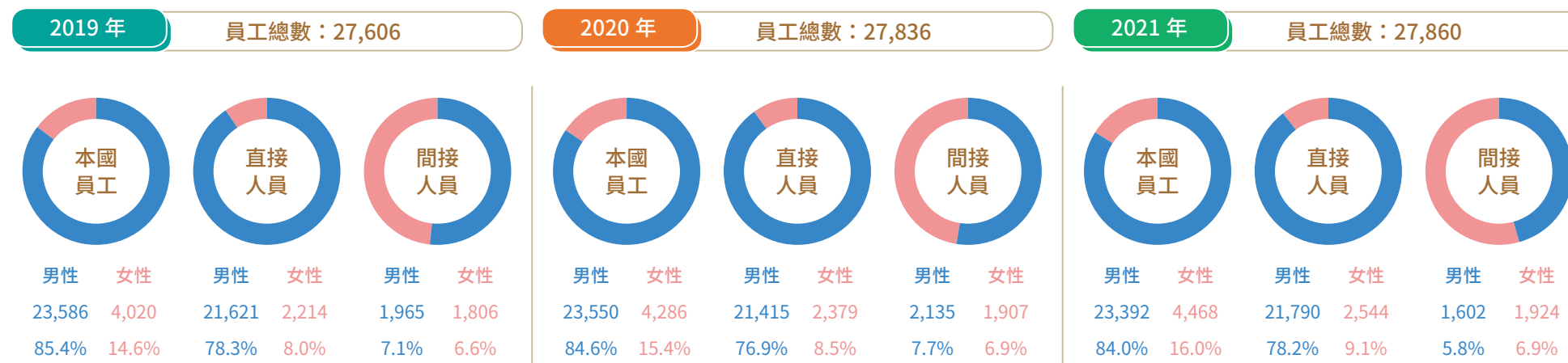
#### 人力資源策略

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。

#### 人力資源結構

##### 員工僱用狀況

台電員工均為全職員工，並無僱用任何定期契約、部分工時、零工經濟者員工，亦未僱用任何外籍人士。



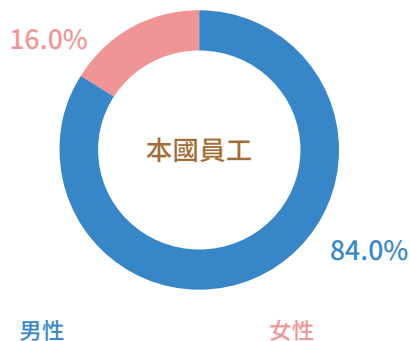
註：1. 統計截取日為 2021 年 12 月底。

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。

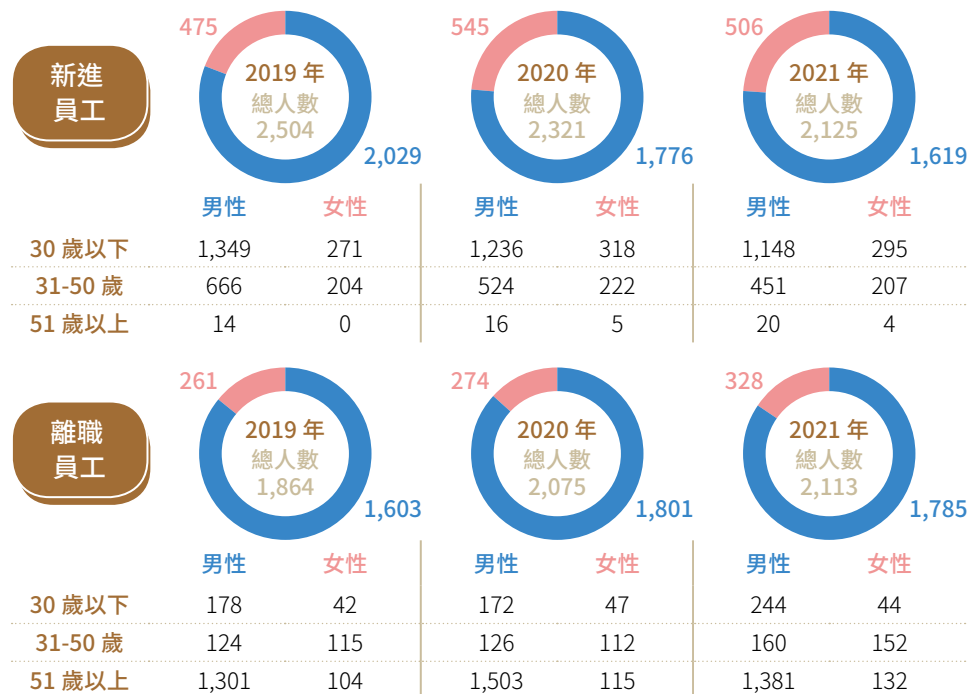
2021 年員工類型統計



員工類型	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	23,392	84.0%	4,468	16.0%	27,860	100%
定期契約勞工	0	0%	0	0%	0	0%
全時勞工	23,392	84.0%	4,468	16.0%	27,860	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. 統計載取日為 2021 年 12 月底。

新進、離職員工數量、年齡與性別分布



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

外包人力

至 2021 年 12 月底為止，「勞務性、服務性之勞務承攬人力」，係指從事於清潔、打掃、文書、話務及駕駛等之外包人員，2021 年外包人力數為 1,100 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	309	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

## 7.1.2 人才培訓與評核

### 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，持續為台灣電力人才注入能量，2021 年相關訓練實績如下表。

台電訓練統計

訓練種類	訓練項目		2021 年 (人次)
 養成訓練	新進派用人員職前訓練		0
	養成班訓練		494
	合計		494
 在職訓練	專業訓練	訓練所辦理	2,405
		各單位自辦	62,124
		公司外訓練	4,049
	合計		68,578
 主管訓練	主管人員在職訓練		260
	主管人員培育訓練		601
	合計		861
 建教合作	薦送研究所	碩士	5
	合計		5
總計			69,938

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，共計 29 門課程，14.8 小時。2021 年共 838 人閱讀該專區課程，總通過時數為 12,402 小時。

### 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，如下圖。

#### 員工績效考核方針



- 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



- 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



- 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 103-2 103-3 403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-9

在培育優秀的人力資源外，維護工作安全與健康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 (2022)、中 (2025)、長期 (2030) 目標，展示台電落實安全與健康職場的決心。

#### 安全衛生管理政策

台電針對職業安全衛生管理已就訓練宣導、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、承攬管理等層面訂有相關要點，以推動本公司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。

#### 工安管理面向與做法依據

面向	管理方法	管理依據 / 做法	面向	管理方法	管理依據 / 做法	
 制度法規面	<b>訓練</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>附屬單位工業安全衛生人員培訓運用要點</li> </ul>	 現場執行	<b>開工前</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工安接談及危害告知</li> <li>人員工作前訓練講習</li> <li>審核作業人員名冊</li> </ul>	
	<b>查核督導</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各級主管走動管理實施要點</li> </ul>			<b>作業中</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安衛及作業人員簽到</li> <li>執行 TBM-KY 並紀錄</li> <li>實施自動檢查情形</li> <li>查核安全衛生措施</li> </ul>
	<b>作業安全</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全作業標準實施要點</li> <li>共同作業協議組織實施要點</li> </ul>				<b>施工機具檢查</b>
	<b>護具管理</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生防護具管理要點</li> </ul>				
	<b>事故處理</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工安事故處理要點</li> <li>協助員工處理因公意外事故注意事項</li> </ul>				
	<b>獎懲</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>從業人員安全衛生規定懲處要點</li> <li>從業人員安全衛生優良事蹟獎勵要點</li> </ul>				
	<b>承攬商管理</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生輔導要點</li> <li>承攬商違反契約安全衛生規定罰款及運用處理要點</li> <li>承攬商違反契約安全衛生規定接受違規講習施行要點</li> </ul>				

台電訂有「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。台電另訂有「各類災害及緊急事件速報程序」俾使上級主管機關及本公司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。

此外，依職業安全衛生法第 18 條第 2 項規定，當工作者認為自己處於可能導致傷害或疾病的工作狀態，可在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。

### 職業安全衛生組織

台電公司職業安全衛生委員會委員依據職業安全衛生管理辦法第 11 條規定，置委員七人以上，除總經理（雇主）為當然委員及第 5 款規定者（勞工代表）外，由總經理視實際需要指定下列人員組成：

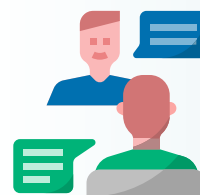


- 職業安全衛生人員
- 事業內各部門之主管、監督、指揮人員
- 與職業安全衛生有關之工程技術人員
- 從事勞工健康服務之醫護人員
- 勞工代表

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



台電公司職業安全衛生委員會職責依據職業安全衛生管理辦法第 12 條規定，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，並依法每 3 個月召開至少一次會議，辦理下列事項：



- 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議
- 協調、建議職業安全衛生管理計畫
- 審議安全、衛生教育訓練實施計畫
- 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施
- 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項
- 審議各項安全衛生提案
- 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項
- 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施
- 審議職業災害調查報告
- 考核現場安全衛生管理績效
- 審議承攬業務安全衛生管理事項
- 其他有關職業安全衛生管理事項

### 職業安全衛生管理系統

台電依法建置職業安全衛生管理系統。台電已於 2020 年完成 CNS 45001 驗證單位共計 47 個（包含總管理處），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、志工等工作人員（含自營工作者）。

### 風險評估與管控

台電已針對員工辦理危害鑑別與風險評估，並針對不可接受之風險項目進行管控。除每年進行例行性評估及審查職業危害辨識與風險評估，遇有作業方式變更或新增、作業環境變更、發生職業災害事故，或在工作場所中由組織或其他單位所提供之基礎設施、設備及原物料變更等非例行性情形時，適時調整或更新風險評估，並決議必要控制措施之程序。

針對危害辨識與風險評估後的分級管控措施，台電由各系統之主管處規定承

攬商安全衛生輔導施行細則，由各轄屬單位配合辦理。此外，為加強交付承攬工程之工安管理，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」，輔導承攬商落實自主管理。各單位及承攬商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。

### 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等。另台電各單位均依工安事故處理要點規定舉辦工安事故緊急處理教育演練，藉以提高緊急應變能力，如核能發電廠模擬事故狀況及處置措施應變演習、感電及墜落事故緊急應變演練等。台電 2021 年度辦理防災、緊急處理相關演練共約 648 場，總計約 17,306 人次參與；另於訓練所及委託外界訓練機構辦理「零災害運動班」、「互動式危害辨識訓練」及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）等訓練共計 427 班以上、總計約 13,456 人參加。

此外，為加強承攬商安全衛生事項之溝通協調，於交付承攬工程、具工程性質之財物或勞務開工前召開安全衛生協商會議，並召開共同作業協議組織，由單位相關人員、本公司其他共同作業單位、承攬商及其分包廠商負責人及職安人員就工作項目溝通協調，並視承攬商推行安全衛生狀況，舉辦承攬商工作人員之職業安全衛生教育訓練或講習，通知相關人員參與，俾協助提升承攬商工安知能。台電 2021 年承攬商安全衛生相關宣導會共辦理約 671 場，總計約 29,138 人次參與。

### 職業健康服務

工作場所除職業危害外，工作者尚面臨工作壓力、工時過長、輪班、心理壓力等健康危害，為因應過勞、肌肉骨骼等新興職業病之增加，台電公司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等，另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

資料管理及高風險工作評估與管理等健康服務，擬訂勞工健康服務計畫，協助落實職業傷病預防及維護身心健康。

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。台電公司截至 2022 年 2 月止，共計 69 個單位設置特約醫師提供臨場健康服務，另 69 個單位設置護理人員（專任：49 個單位，特約：20 個單位），由臨場健康服務之醫護人員，協助本公司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。

台電公司員工從事勞工健康保護規則第 2 條所述之特別危害健康作業，依勞工健康保護規則第 18 條規定實施特殊健康檢查，並依勞工健康保護規則第 21 條規定分級實施健康管理，目前台電公司實施特殊健康檢查之作業為高溫作業、噪音作業、游離輻射作業、粉塵作業及正己烷作業，並依員工作業類別實施特殊健康檢查項目。

作業類別	特殊健康檢查項目
高溫作業	作業經歷、生活習慣及自覺症狀、既往病史之調查、目前服用之藥物、心臟血管、呼吸、神經、肌肉骨骼及皮膚系統之身體檢查、肺功能等之檢查。
噪音作業	作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查、服用傷害聽覺神經藥物、外傷、耳部感染及遺傳所引起之聽力障礙等既往病史、耳道、聽力等之檢查。
游離輻射作業	作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。血液、皮膚、胃腸、肺臟、眼睛、內分泌及生殖系統疾病既往病史之調查、身體、心智及精神等之檢查。
粉塵作業	作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。肺結核、哮喘、塵肺症、心臟疾病等既往病史之調查、呼吸系統及心臟循環之身體檢查、胸部 X 光、肺功能等之檢查。
正己烷作業	作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。皮膚、呼吸器官、肝臟、腎臟及神經系統疾病既往病史之調查、神經及皮膚之身體檢查。

台電公司每月提供健康諮詢與衛生宣導，並辦理健康促進活動（如健康講座、施打流感疫苗、四癌篩檢及體適能檢測活動等），2021 年辦理健康諮詢及健康促進活動約 988 場次，另工作者可經由同心園地提供每年每人 8 小時之免費心理諮詢輔導，獲得專業的引導，以紓解工作壓力，並提升生活品質。

此外，針對 COVID-19 新冠肺炎疫情，台電公司訂定「防範應變計畫」及「持續營運計畫」，並請各單位針對前述計畫加強防疫訓練及演練，以落實執行相關防疫措施，俾利防範疫情蔓延及擴散。另台電公司配合國家防疫措施，員工施打公費新冠疫苗皆給予一天公假，假日施打亦給予一天補假，並持續請各單位加強宣導及鼓勵同仁施打疫苗，以提升群體免疫力。

### 職業安全績效與精進策略

2021 年台電工作者職業傷害類別主要源自物體飛落、感電、與高、低溫接觸及被刺、割、擦傷。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施，並持續精進改善。





### 台電 2021 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
工作總時數		49,031,546	9,339,342	58,370,888
職業傷害死亡	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
嚴重職業傷害 (排除死亡人數)	人數	4	0	4
	比率	0.016	0	0.013
可記錄之 職業傷害	人數	4	0	4
	比率	0.016	0	0.013
虛驚事故	人數	5	0	5
	比率	0.020	0	0.017

- 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。



### 2021 年工傷事故分析統計

工作者類別	總計	與高、低溫接觸	物體飛落	墜落	感電	倒塌	被刺、割、擦傷	與有害物等之接觸	被撞	爆炸
 員工	4 件 (4 失能)	1 件 (1 失能)	1 件 (1 失能)	0 件	2 件 (2 失能)	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
	災害類型傷害率	25%	25%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%
 承攬商	14 件 (2 死 12 失能)	1 件 (1 失能)	4 件 (1 死 3 失能)	1 件 (1 死)	2 件 (2 失能)	1 件 (1 失能)	2 件 (2 失能)	1 件 (1 失能)	1 件 (1 失能)	1 件 (1 失能)
	災害類型傷害率	7%	28%	7%	15%	7%	15%	7%	7%	7%

- 註：1. 承攬商：包含承攬商勞工及自營作業者。  
 2. 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%。  
 3. 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。

## 未來精進策略

台電近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、橫向聯繫不足以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



#### 強化制度

- 相關管理要點加重懲處機制
- 推動主管連坐處分
- 修訂安全施工程序



#### 管理採購

- 最有利標或評分及格最低標辦理採購，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

- 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，並納入年度各事業部績效指標
- 擴大辦理防止墜落虛擬實境（VR）模擬教育訓練。2022 年預計辦理 8 班次



#### 提高罰則

- 違規講習（再教育）
- 累進加重罰款



#### 汰除違規

- 發生危險暫停施工
- 違規人員退場機制
- 違規廠家退場機制



#### 落實管控

- 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

- 以近 5 年職災發生頻率較高或具潛在工安風險之虞之附屬單位 / 場所為優先查核對象，透過外部職業安全衛生專家之第三方查核機制找出風險項目及盲點



#### 職安關懷平台

- 提供員工針對各單位工程填報所見缺失意見之平台



#### 防災創新科技

- 智慧工安 APP 自 2021 年 5 月起於高風險工程試行，並將持續推展至各單位承攬商，預定 2022 年使用涵蓋率達 20%，2023 年使用涵蓋率達 50%
- 移動式工地即時影像系統（CCTV）及 AI 辨識導入，預定 2022 年可達到偵測作業人員安全裝束之辨識；2023 年達成「複合式 AI 影像辨識」

## 7.2.2 勞資溝通與團體協商 102-41

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

溝通管道	2021 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 7 場次，並與同仁進行互動溝通
專題演講	高階主管持續與同仁溝通公司近期政策，共辦理 5 場次專題演講，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	為強化內部溝通及加強網站管理，定期檢視網站及員工討論區管理作業規範、版規；員工討論區內，如同仁對公司政策或規定有疑義或誤解，則請權責單位即時解決同仁疑惑

### 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，本公司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。2021 年共計召開 6 場會議，針對「福利、訓練及安全衛生」一章研議增訂條文。

### 受團體協約保障員工數及比例

項目	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
員工總數	26,962	27,606	27,836	27,860
工會人數(人)	26,599	26,866	27,654	27,639
工會人數占比(%)	98.7%	97.3%	99.3%	99.2%

註：本公司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

台電制訂「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，如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。

## 7.3 促進社會共榮

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。

台電籌組「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。



### 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。

### 文化資產清查

台電持續進行文化資產清查與保存，2021 年以「本島火力」及「輸供電系統」等主題進行清查，內部文物清查共 2,000 件以上，委託專家學者建檔、鑑選約 904 案，並口述歷史訪談 55 人次。

### 文史專書出版

編撰「水水蘭陽·百年電火」及「馭光前行：穿越火力發電時空長廊」共 2 冊台灣電力文化資產叢書，並分贈大學相關系所、公共圖書館及專家學者。

### 文資專題演講與論壇

2021 年 9 月 27 日台電辦理《守護文資舍我其誰》輸供電系統文化資產清查成果發表會，現場佈置成果介紹展板及精選文物，展現輸供電系統文化資產清查豐碩成果，會中邀請文資領域專家學者、台電輸供電事業部各單位同仁及退休前輩共襄盛舉。

### 文馨獎三度金獎肯定

2021 年 11 月 29 日文化部第 15 屆文馨獎公布得獎名單，台電再度以「文化資產保存、文化藝術展演及推廣」三度蟬聯文馨獎常設獎金獎肯定。





## 設計創新育成

台電於 2021 年與台灣設計研究院合作「台電美學品牌整合及設計中心規劃」，以探究台電品牌定位與發展方向，展開前期調查研究，完成內部訪談、設計力診斷以及民眾問卷調查，並進一步辦理工作坊課程，為公司同仁注入設計創新思維，培植台電設計力驅動創新的能量。

台電與台灣設計研究院合作於 2021 年 10 月 7 日至 8 日舉辦「設計力驅動創新共創工作坊」，邀請台電重點業務單位具創意思維潛力的同仁共 40 名參與，透過專家演講、階段調研分享及共創討論方式，為公司同仁注入設計創新思維，於三場次工作坊以不同的設計工具進行共創，跨單位分組發想交流，討論凝聚出台電品牌輪廓、電力服務方案及設計創新營運的發展方向，並將設計力的種子帶回職場向外擴散萌芽。



「台電設計力驅動創新」共創工作坊



## 「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。2021 年推展成果如下：

- 台電文創參展「2021 臺灣文博會」，使用退役木橫擔及變電箱等電業材料打造展區，以「雜貨電」概念呈現材料及文創商品，展場亮點改裝高壓配電箱打造小型雜貨店，吸引參觀民眾興趣並進一步探詢，期間亦與多家設計品牌相互交流，持續向大眾宣傳品牌理念及提升知名度。
- 2021 年文創事業主推退役變電箱企劃，以街道上變電箱為素材，開發生活實用品「台電熱墊」、「置物盤」及「山水徽章」等商品，其中「台電熱墊」更做為 2021 年股東會紀念品，搭配於台電大廳舉辦《從生活到生活》展覽，由設計師親自引導說明變電箱從材料到商品的開發過程，讓同仁及觀展者能對將設計導入退役材料的實踐，有更深刻認知。同時亦於華山 1914 文化創意產業園區玻璃屋舉辦變電箱特展，民眾在現場可親自體驗變電箱熱墊材質觸感，實地感受餘料生活物件的魅力。

## 文藝活動投入

2019 ~ 2021 年投入藝術銀行畫作租賃活動及展演活動，穩定扶植及鼓勵臺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

		2019 年	2020 年	2021 年
 畫作租賃	件數	54	74	72
	金額 (元)	329,000	351,471	467,248
 人文藝廊	場次	5	6	2
	金額 (元)	310,000	48,033	25,000
 大廳展演活動	場次	18	14	13
	金額 (元)	518,747	60,000	109,000

台電預計在 2022 年啟動臺灣電力產業文化路徑規劃，期望將多年積累的文資保存成果，以「臺灣電力產業文化路徑」進行整合、串聯產業相關文化及社會資源，深入體驗歷史場所、回應當代生活，有助於建立企業形象及社群認同，並促進地方經濟。電力產業文化路徑規劃將以全臺灣電業文化性資產之資源盤點為基底，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，打造出屬於本公司的主題文化路徑，以作為促進電力產業遺產永續保存與經營之動力。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。



### 「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 自 2020 年 1 月正式對外營運以來，積極向北北基桃國高、中、小學校教師及學生進行推廣，展館已成為「北部綠能教育中心」，並榮獲教育部頒發臺灣科學節「十大科普基地」以及遠見企業社會責任獎 - 教育推廣首獎肯定，D/S ONE 透過實體展館多元互動的展示及 Powerlab 活動，致力結合全台學校及教育機構等各界資源，期能成為「臺灣再生能源教育資訊整合及教育學習之重要推手」。

截至 2021 年底 D/S ONE 已吸引了超過 8 萬餘人次的拜訪，培養逾 24,000 名臉書粉絲，並在開館營運兩周年之際，響應台電離岸風電一期併聯，辦理《Empowering Our Life 風馳電幻》特展，用近 10 萬顆積木打造 5 米高會轉動的積木風機，以及全台最大的立體積木壁畫牆，並搭配 13 場親子手作工作坊，在特展期間吸引共吸引超過 25,000 人

次，媒體露出逾 50 則，社群觸及達 160 萬人次，不僅讓民眾因此更認識離岸風機，亦使各年齡層的民眾皆能夠更理解臺灣再生能源發展。

未來，D/S ONE 不僅將持續推出能源教案教具，更將持續與全台各級學校及教育機構、各大館所等合作，走進全台校園推廣能源，並藉由跨域合作落實能源教育，共同激盪出創意能量、創造價值。



## 重大社會公益與捐助投入

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，其捐助項目包括急難救助、低收入戶生活扶助、老人及身心障礙者福利、教育文化、其他公益。2021 年睦鄰案件共 3,534 件，睦鄰捐助金約 9,700 萬元。



### 認購農漁產，捐贈弱勢團體

2021 年因新冠疫情影響，台電配合政府紓困政策先後認購芒果、柚子及石斑魚，捐贈全國各地學校及弱勢團體等，協助農漁民度過難關、並對弱勢團體雪中送炭，共創雙贏局面。



### 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。2021 年因應疫情降低群聚風險，改採陪伴長者採買年貨、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 3,425 人。



### 希望種子，耕耘希望計畫

台電自 2005 年以來，持續提供設籍於台東、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，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。至今已 1,025 餘位學子參加；2021 年適逢第 17 年，因逢 Covid-19 疫情，僅屏東地區能如期舉辦，活動觸及大專生 36 人及服務學童 364 人。



### 推動閱讀，火金姑兒童閱讀計畫

台電自 2007 年以來，在花東等偏遠地區贊助多處兒童課輔班，透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；也基於電力專業知能，提供各課輔班基礎電力知識教材，增加學童生活電力知識能力。本專案今年亦受 Covid-19 疫情影響，2021 年共計服務約 4,400 人。

