

CHAPTER
07

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，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。

亮點績效

- 🏆 2022 年台電教育訓練人數達 80,822 人
- 🏆 2022 年各項安全衛生教育訓練受訓人數共計 44,942 人次
- 🏆 2022 年承攬商安全衛生相關宣導會共 821 場，總計 29,074 人次參與
- 🏆 2022 年受團體協約保障員工高達 99.3%
- 🏆 2022 年睦鄰捐助金約 104,527 萬元
- 🏆 2022 年投入藝術畫作租賃活動及展演活動，逾 70 萬元

7.1 人才管理與發展

7.1.1 人權與包容

2-23

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動活動中實踐；台電作為一家重要的公用事業，在整體公司營運動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。

台電的利害關係人廣泛多元，各類利害關係人關注的人權議題不盡相同。舉例來說，台電的員工可能會特別關注工作場所中的人權問題，例如職場健康安全和勞工權益保障等。而對於用戶而言，可能更關注他們個人資料和隱私權的保護等。

在實踐方面，台電目前已完成制定員工人權政策，並建立完善的員工福利制度和職業安全健康管理體系，以確保員工的健康和安全。未來將逐步納入對於供應商、客戶以及其他合作關係之商業夥伴的期待，以確保涵蓋價值鏈之人權風險與相關議題。

員工人權政策 ▶

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。

台電公司 2022 年共計辦理 49 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工作平等法第 19 條之「減少工作時間一小時措施」以及財團法人台灣電力股份有限公司職工福利委員會補助撫育 6 歲以下子女之員工，辦理幼兒托育補助，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，於北中南七個地區設置教保中心，收托 2-6 歲的幼童。

為落實對內部員工人權承諾，台電採取實際行動制定相關章則及措施，以致力營造一個安全、平等、不歧視、不騷擾之職場工作環境，其具體方針如下：

本公司對於內部員工人權政策之相關作為

維護內部員工職場人權之作為

本公司恪遵「勞動基準法」、「就業服務法」、「性別工作平等法」、「身心障礙者權益保障法」等政府相關法令，禁止霸凌歧視、僱用童工及性騷擾等違反人權之行為，僱用員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或工會會員身分等，而有差別待遇之語言、態度及行為，並落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平，以提供平等之工作環境。

落實內部員工職場權益均等之作為

本公司人員薪酬標準，係依據「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」及「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」，按其工作或價值相同者，給付同等薪資，對於工作績優或辛勞付出之單位或同仁，給予及時獎勵，分享經營成果；另確保人員考評及升遷機會的公平性，提供相關申復機制，不因性別、性傾向或其他非正當理由而予以差別待遇，以適才適所為主要考量。

建立內部員工友善勞動環境之作為

本公司員工的工作時間係依據「工作規則」及「團體協約」訂定，由勞資雙方協商之約定為原則，公司依法令與營運狀況，安排員工出勤時段、排班、排休與休息時間；若法令有變動則依法變更。因工作實際需要，經工會同意方得將正常工作時間延長之，其延長之工作時間依勞基法規定之，提供加班費或補休之申請。

提供內部員工健康安全職場之作為

本公司依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及「性騷擾防治準則」等規定，訂定本公司「防治性騷擾措施申訴調查及懲戒處理要點」，請全體同仁依規定逐年簽立「禁止性侵害暨性騷擾書面聲明」，並設置性騷擾申訴專線及信箱、訂定性騷擾防治宣導計畫，製作發送性騷擾防治手冊，藉由各項在職訓練、單位自辦訓練、專題演講、各項集會場合或結合同心園地活動等辦理相關教育宣導，定期發行性騷擾防治宣導電子報，以宣示杜絕此類事件之立場；另不定期函文各單位重申性騷擾防治事項，並請各單位落實相關作為。此外，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，提供安全、健康、衛生之工作環境外，亦打造充滿人性關懷的職場文化。

尊重內部員工結社自由之作為

本公司尊重員工籌組及加入各類社團、組織的權利，依據「勞工教育實施辦法」，支持員工成立各式勞教班推行勞工教育，倡導員工終身學習及跨單位及部門交流，分享公司資訊、生活經驗及提升自我知能，並提供經費補助。

促進內部員工勞資和諧之作為

本公司提供員工多元溝通管道及相關提案機制，如困難申訴、員工提案、廉政信箱、考核及獎懲申復、執行職務遭受不法侵害、基層及新進人員溝通座談會等，使員工充分表達意見，並遵循「工會法」、「團體協約法」、「勞資會議實施辦法」等勞動法規規範，支持員工依法籌組及加入工會行使勞動權，透過集體協商、定期召開勞資會議，建立暢通之溝通環境，營造和諧雙贏的勞資關係。

內部員工個人資料保護之作為

本公司依「個人資料保護法」、「個人資料保護法施行細則」與「電業及公用天然氣事業個人資料檔案安全維護管理辦法」，訂定本公司個人資料相關章則、計畫及處理方法並設置本公司個人資料檔案安全維護管理小組，確保個人資料之蒐集、處理及利用均符合法令規範，以維護個人資料安全及權益。

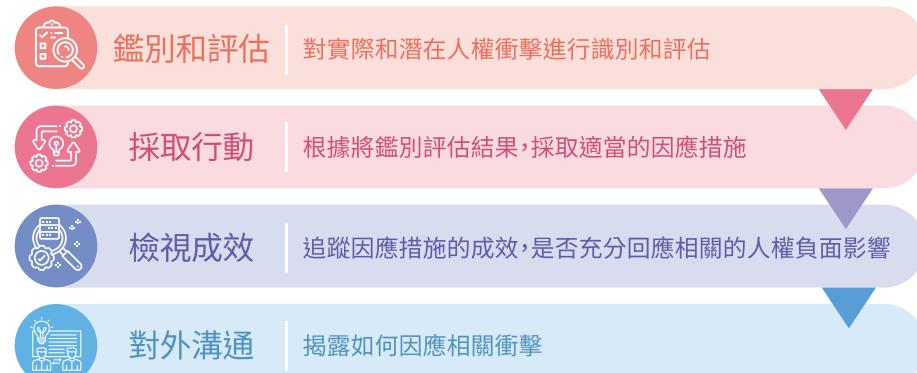
本公司對於外部人員人權政策之相關作為

維護勞務承攬外包人力勞動權益之作為

本公司勞務承攬採購均參據勞基法、工程會及勞動部所訂契約範本及勞動指引等法令，在維護外包人力勞動權益之考量下，研擬相關措施，包含就甲方(台電)、乙方(承攬商)之間之採購契約，訂定勞務承攬契約範本，並規範負面表述之違法情形，如有違反須給付懲罰性違約金，扣收之價金給付予丙方(受僱勞工)。乙、丙方之間則參考勞動部或合適之優質勞動契約，請乙方據以與丙方簽訂。

人權盡職調查 ▶▶

台電已於 2022 年度進行初步之人權風險鑑別及評估，未來將參考「聯合國工商企業與人權指導原則」等各項國際人權公約執行完整的人權盡職調查，流程如下：



2022 年度人權風險鑑別及評估

台電參考國際相關人權指導文件、國內法令法規及標竿企業人權報告，彙整人權相關風險議題後，評估價值鏈中可能發生之人權風險議題，納入人權風險評估問卷。透過發放問卷評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」，發生機率分為 0 分 = 不會發生、1 分 = 機率低 (1% - 30%)、2 分 = 有一定機率 (31% - 60%)、3 分 = 機率高 (高於 61%)，嚴重程度分為 0 分 = 不會影響、1 分 = 不嚴重、2 分 = 嚴重、3 分 = 非常嚴重)，依回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級：

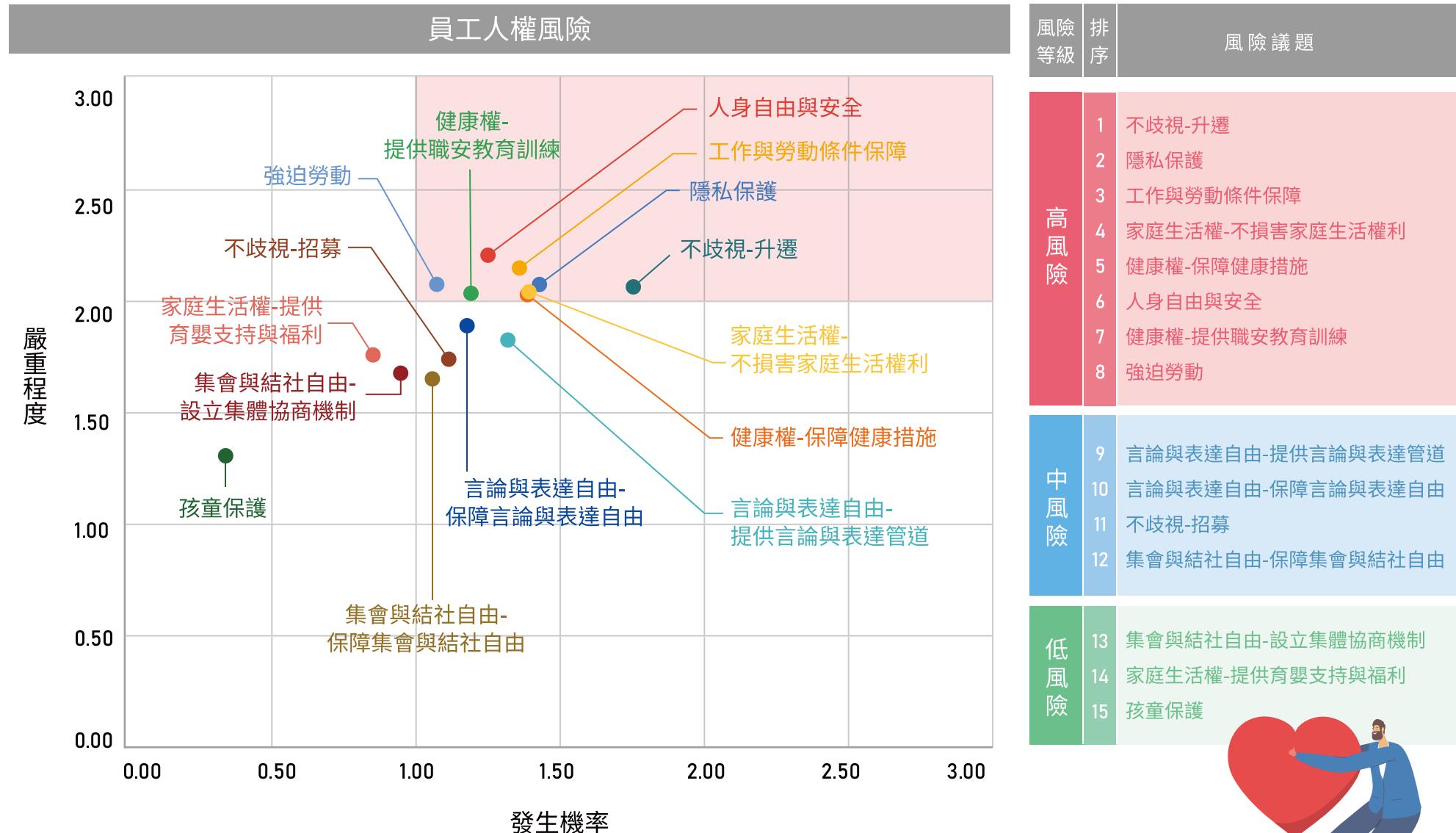


高度風險：發生機率在1分以上且嚴重程度在2分以上

中度風險：發生機率在1分以上且嚴重程度未達2分

低度風險：發生機率未達1分

2022 年度問卷發放對象為台電員工，共計回收 72 份問卷，評估結果如下：



台電後續將針對高風險人權議題進行進一步調查分析，並提出因應措施。



7.1.2 人力資源策略與結構

[2-7] [2-8]

人力資源策略 ▶▶

在穩定供電的前提下，台電兼顧未來發展和所需人才。為了因應能源轉型、低碳永續、智慧電網等經營挑戰，盤點核心技術以掌握人才缺口，透過多元化人才招募策略，網羅所需的電力人才，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：

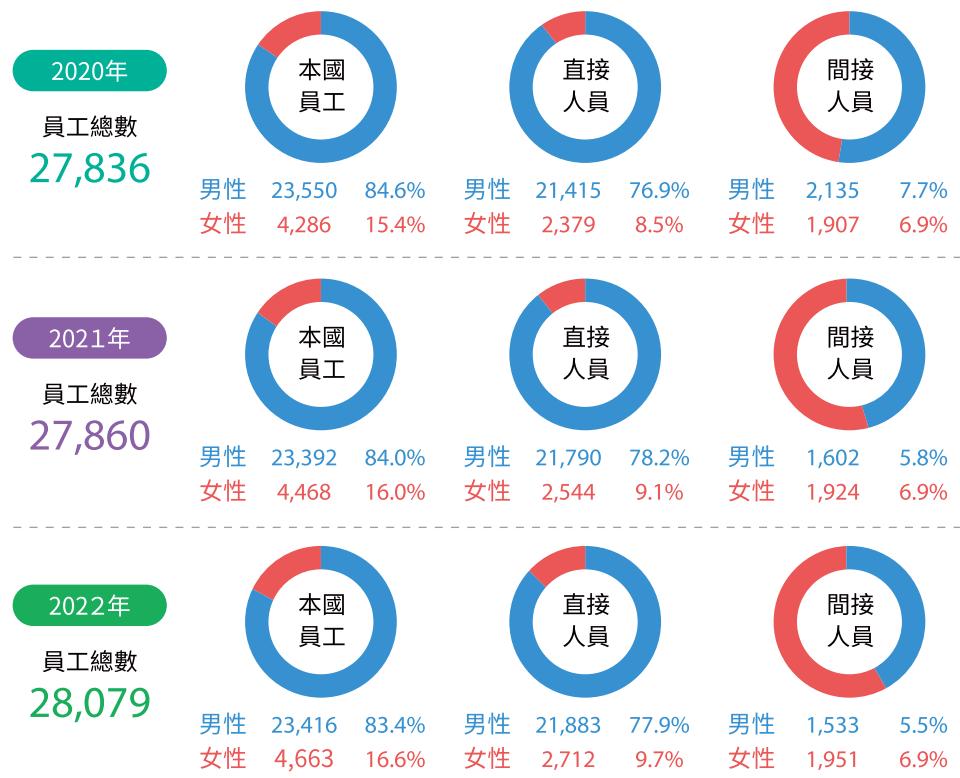
| 台電 選 · 育 · 用 · 留 策略 | |
|----------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> 規劃均衡合理、計畫性的進用配置 多元羅致滿足需求，增加人才招募管道，包含職員甄試、僱用人員甄試、大學研究所獎學金、高職獎學金、高中職產學合作 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 強化各事業部落實技術傳承，推展核心業務 發展創新培育模式，提升組織學習成效 推動全公司（各事業部）主管接班計畫，建立人才庫 善用網路資源，推動終身學習 加強人力配置、發展及運用之合理性 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 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。

2020 ~ 2022 年員工總數與男女比



註：1. 統計截取日為 2022 年 12 月底

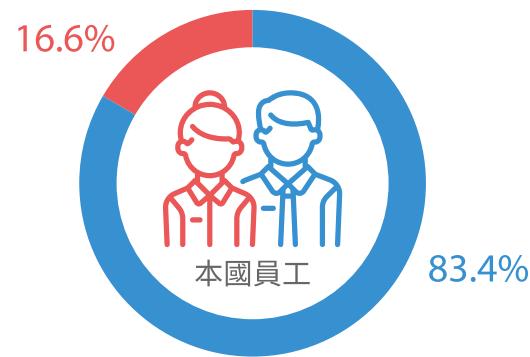
2. 直接人員為現場部門的技術人力與業務行銷人力，間接人員為文書、事務、總務、會計等行政支援人力

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

5. 台電員工皆位於臺灣，並無任何員工位於國外

2022 年員工類型統計

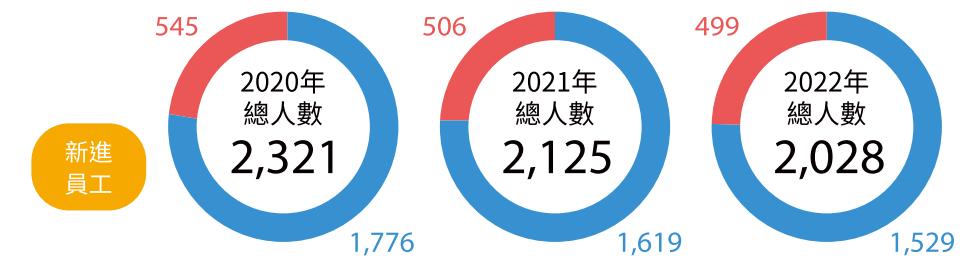


| 員工類型 | 男性 | | 女性 | | 總數 | |
|---------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | 人數(人) | 比例(%) | 人數(人) | 比例(%) | 人數(人) | 比例(%) |
| 不定期契約勞工 | 23,416 | 83.4 | 4,663 | 16.6 | 28,079 | 100% |
| 定期契約勞工 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 全時勞工 | 23,416 | 83.4 | 4,663 | 16.6 | 28,079 | 100% |
| 部分工時勞工 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 零工經濟者 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |

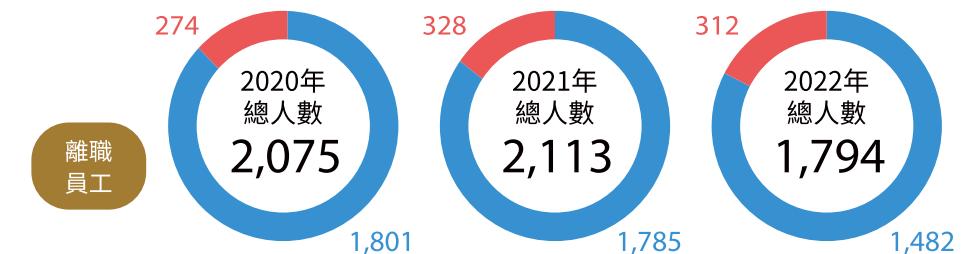
註：

- 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2022年12月底。

新進、離職員工數量、年齡與性別分布

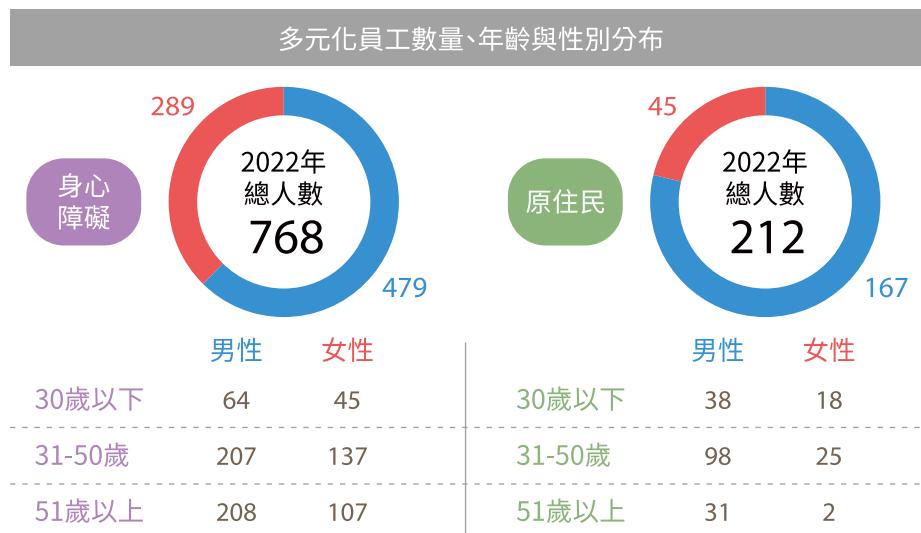


| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
|--------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
| 30歲以下 | 1,236 | 318 | 1,148 | 295 | 1,034 | 262 |
| 31-50歲 | 524 | 222 | 451 | 207 | 482 | 235 |
| 51歲以上 | 16 | 5 | 20 | 4 | 13 | 2 |



| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
|--------|-------|-----|-------|-----|-----|-----|
| 30歲以下 | 172 | 47 | 244 | 44 | 278 | 48 |
| 31-50歲 | 126 | 112 | 160 | 152 | 213 | 156 |
| 51歲以上 | 1,503 | 115 | 1,381 | 132 | 991 | 108 |

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。



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 2022 年 12 月底，外包服務性、勞務性之勞務承攬人力運用數為 1,128 名。

註：

1. 上述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)。

2.2022 年外包人力數據來自「2022 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

| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ·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 |

7.1.3 人才培訓與評核

人力資源培訓 ▶

台電為使各單位辦理人員升遷符合公平、公正、公開之原則，各單位應依規定成立「甄審委員會」，並依照台電「各單位辦理人員升遷甄審應行注意事項」。

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。其中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。

2022 年相關訓練實績如下表：

| 台電訓練統計 | | |
|--------|------------|------------|
| 訓練種類 | 訓練項目 | 2022 年(人次) |
| 養成訓練 | 新進派用人員職前訓練 | 0 |
| | 養成班訓練 | 408 |
| | 合計 | 408 |
| 專業訓練 | 訓練所辦理 | 9,041 |
| | 各單位自辦 | 75,763 |
| | 公司外訓練 | 4,026 |
| | 合計 | 88,830 |
| 主管訓練 | 主管人員在職訓練 | 904 |
| | 主管人員培育訓練 | 898 |
| | 合計 | 1,802 |
| 建教合作 | 薦送研究所 碩士 | 3 |
| | 合計 | 3 |
| | 總 計 | 91,043 |

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。

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



女性及男性員工薪酬比率 ▶▶ 202-1 405-2

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，2022 年度男性及女性薪資與當地平均薪資比例為 1.5:1.39:1。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



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 2022 年台電與當地平均薪資比例係依 2021 年主計總處統計結果計算。

員工薪酬政策 ▶▶ 2-20 2-21

台電薪資報酬制度是依照「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」規定，按所擔任職位等級敘薪，並針對地區、職務危險性及稀少性訂定加給津貼，以鼓勵員工配合公司業務需要積極從事工作。台電內部員工之薪資待遇及工作規則均陳報董事會核定通過，另其升遷、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，各層級人員均應遵循。獎金制度係依據「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」等相關規定辦理，依「經濟部所屬事業經營績效獎金審議會」審議之政策因素影響金額計算結果，由董事會核定其總額；台電董事會之績效考核部分，依「經濟部所屬事業實施獨立董事制度作業要點」及「經濟部及所屬機關事業機構遴派公營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」相關規定辦理，每年度結束時，由個別董事依程序自評後，彙提經濟部作為考核與提名等之參考。

| 年度總薪酬比率 | | |
|--------------------------|----------------|----------------|
| 年 份 | 2021 | 2022 |
| 最高級別個人 年度總薪酬 (元) | 3,054,035 | 2,680,014 |
| 最高級別薪酬者 年度總薪酬增加百分比 | -0.05% | -12.25% |
| 其他所有員工 年度總薪酬 (元) | 30,506,083,958 | 30,949,872,881 |
| 其他所有員工年度總薪酬 增加百分比之中位數 | 2.90% | 5.96% |

註：

- 最高級別薪酬者職稱：董事長 (2021)、總經理 (2022)。
台電公司 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，致最高級別薪酬者年度總薪酬有明顯減少情形。
- 薪酬包含：每月薪給、工作及績效獎金等。

7.2 健全工作環境

7.2.1 職業健康與安全

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、承商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

台電已訂定職業安全衛生管理之相關要點及措施，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。

| 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 |
| | | 機械設備定期檢確認 檢查紀錄專卷管理 建立協調與控制機制 |
| | | |

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，當工作者認為處於可能導致傷害或疾病的工作狀態，可依職業安全衛生法第18條第2項規定，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）為當然委員及第五款規定者（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

安全衛生委員會
委員總數

32

委員會之
勞工代表數

14

委員會之
勞工代表比例

43.8%

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，並依據職業安全衛生管理辦法第 12 條每 3 個月召開至少一次會議，辦理下列事項：



- 對公司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

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（含自營工作者）。

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。

- 1 作業方式變更或新增時。
- 2 作業環境變更時。
- 3 發生職業災害事故時。
- 4 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。

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，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。

建置職業安全衛生管理系統之單位已就員工部分辦理危害鑑別與風險評估，辨識及分類工作場所中各項作業活動之可能危害，並針對不可接受風險項目進行管控。另承攬商部分，各單位應於開工前，請得標廠商之雇主或工作場所負責人等，就其施工中工安管理作為(含風險評估)提出報告；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。



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2022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381班以上，總計約44,942人參加。

此外，為加強承攬商安全衛生事項之溝通協調，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、本公司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通協調，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2022年承攬商安全衛生相關宣導會共辦理約821場，總計約29,074人次參與。

員工權利及福利 ▶

台電公司為落實「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。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。

台電為照顧新世代同仁托育需求及配合政策，於輸變電工程處等7處(15班)設置職場互助教保服務中心，收托2-6歲幼童，優先收托台電員工之子女、孫子女，以具體行動支持同仁願婚、敢生、樂養，營造職場友善育兒環境，形塑幸福企業形象。未來將配合政策及員工托兒需求持續規劃增設職場互助教保服務中心。

健康與身心關懷 ▶▶

台電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，故台電相當重視員工的身心狀態。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（特約協助員及機構），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。

此外，為降低各單位員工辦理育嬰留資停薪對業務推動之影響，訂定「育嬰留資停薪專案名額處理措施」，並配合新進職員甄試時程，以「提前補充」之概念，預先保留專案名額，期能降低員工辦理育嬰留資停薪對各單位業務影響。

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，協助臨退休同仁能即時適應退休生活



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。

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 12 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），2022 年辦理健康諮詢及健康促進活動約 1,039 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。

台電透過各種集會場合或其他型式（如網頁、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，而工作者可透過員工提案系統、職業安全衛生委員會議、電子信箱、處務會議（含座談會）、書面回應及職安關懷平台提出職業安全衛生管理相關建議及改善措施，以達到雙向溝通，共同參與職業安全衛生系統的制定、實施與評估。



職業安全績效與精進策略 ▶▶

2022 年台電工作者職業傷害類別主要源自與高、低溫接觸、墜落、感電及跌倒，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 2022 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 | | 48,723,598 | 9,280,685 | 58,004,283 |
| 職業傷害死亡 | 人數 | 0 | 0 | 0 |
| | 比率 | 0 | 0 | 0.005 |
| 嚴重職業傷害 | 人數 | 7 | 0 | 7 |
| | 比率 | 0.029 | 0 | 0.024 |
| 可記錄之職業傷害 | 人數 | 7 | 0 | 7 |
| | 比率 | 0.029 | 0 | 0.024 |
| 虛驚事故 | 人數 | 9 | 0 | 9 |
| | 比率 | 0.037 | 0 | 0.031 |

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外意外

| 2022 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 | 7件 7失能 | 3件 3失能 | 1件 1失能 | 2件 2失能 | 0件 | 1件 1失能 | 0件 | 0件 | |
| | 災害類型傷害率 43% | 7% | 29% | 0% | 7% | 0% | 0% | 0% | |
|  承攬商 | 10件 1死13失能 | 4件 5失能 | 2件 1死1失能 | 0件 | 1件 4失能 | 0件 | 1件 1失能 | 2件 2失能 | |
| | 災害類型傷害率 36% | 14% | 0% | 29% | 0% | 7% | 14% | | |

註： 1.災害類型傷害率 = 該災害類型傷亡人數次/全年度傷亡人數次 × 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。

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



提高罰則

- 違規講習（再教育）
- 提高初罰上限額度
- 累進加重罰款



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



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



落實訓練

- 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



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



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

- 移動式工地即時影像系統(CCTV) 及AI辨識進階應用



第三方查核

- 藉由邀請外部專家辦理之第三方查核機制找出風險項目及盲點

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：

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

除持續督導各單位確實使用移動式CCTV關懷現場作業安全外，並規劃導入AI影像辨識系統，經由系統主動偵測缺失發出警示聲，達到工安智慧監控管理，2022年度已達到偵測作業人員安全裝束之辨識；預定2023年度達成「複合式AI影像辨識」。

擴大防止墜落虛擬實境(VR)體感訓練

利用實境建模，呈現與實際情境相近之視、聽感受，使人員在安全狀態下真實體驗墜落，加深學習效果。2022年度持續推動VR課程至養成班訓練，已計辦理8班次。

第三方查核機制

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，找出內部風險項目或不易發現之盲點，強化安全衛生管理措施，2022年度共計辦理46場次。

7.2.2 勞資溝通與團體協商

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。

溝通實績 ▶▶

| 溝通管道 | 2022 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，修正發布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。2022 年共計召開 9 場會議，除修正部分章節條文內容外，另針對「勞資協商與合作」、「進用與離職」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 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 |
| 員工總數 | 27,606 | 27,836 | 27,860 | 28,079 |
| 工會人數(人) | 26,866 | 27,654 | 27,639 | 27,878 |
| 工會人數占比(%) | 97.3% | 99.3% | 99.2% | 99.3% |

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：

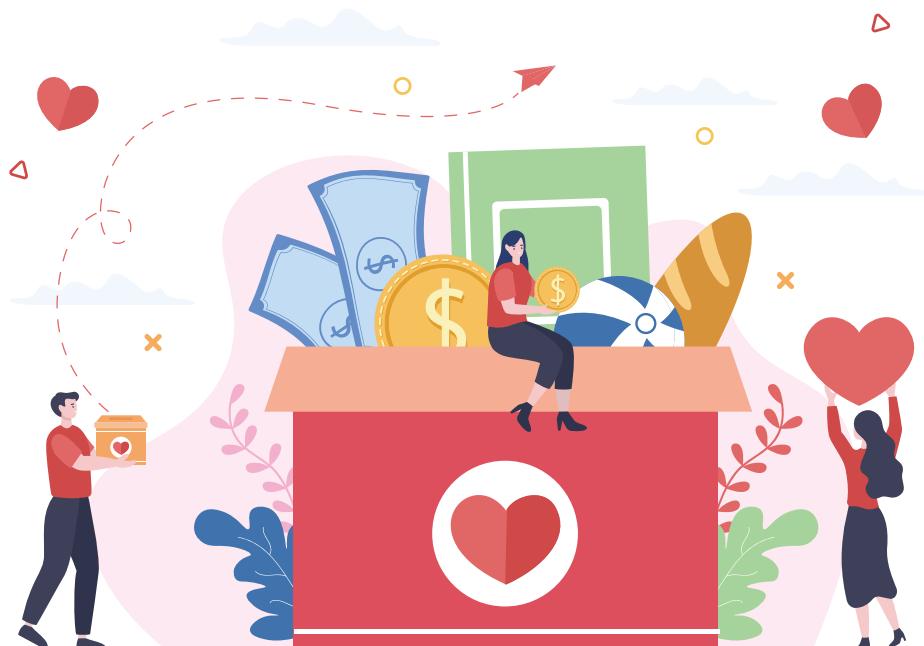
- ① 因個人或家庭問題，必須調整其工作或調動服務部門、單位、地區者。
- ② 因家庭發生重大變故，必須公司協助解決者。
- ③ 對公司各項制度、措施不滿或對工程發包、監驗，以及財物採購、驗收事項等有所疑問，提出申訴者。
- ④ 其他對公司申訴案件之研究處理。

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

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。2022年全年，台電舉辦大大小小的公益活動，總觸及4.8萬人次。

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，與在地社群、社區經濟及社會人文互動關係，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，2022 年以「蘭陽電廠」主題進行清查，與日治時期水力發電相關圖面共 633 案。

■ 文史專書出版

台電至今共出版 13 輯、19 冊專書，並將專書分贈各地鄉鎮市公共圖書館及文資相關系所典藏、研究閱覽使用，相關專書也在博客來、三民書店、五南書店等線上通路上架。

■ 電力產業文化路徑規劃

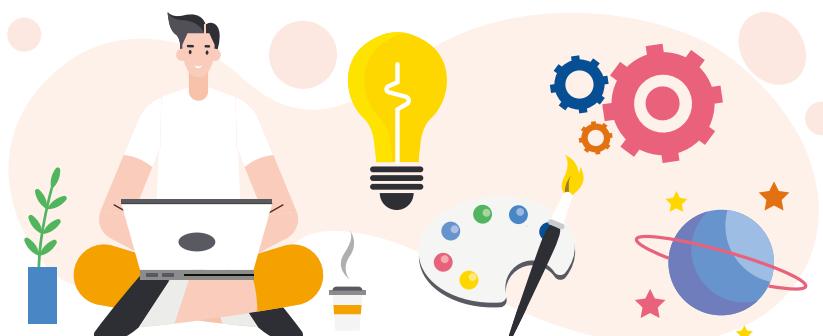
臺灣電力產業文化路徑規劃調查研究案執行過程共辦理 2 場專家學者諮詢會、1 場跨單位增能工作坊、1 場焦點座談會、2 場走讀工作坊及 1 場成果發表會。研究過程盤點臺灣水力發電系統，並選擇四條「水力發電主題」潛力文化路徑，串連並詮釋出具歷史脈絡的實體路線或具故事性的建議參訪路線，包含：新店溪流域、大甲溪流域、荖濃溪流域及木瓜溪流域等，有系統地推動台電文資保存及活化，以作為促進電力產業遺產永續保存與經營之動力，研究成果豐碩。

成果發表會當日更邀請各國營事業分享文化路徑執行經驗、播放成果紀錄影片並請產官學界專家學者參與座談，除開放社會大眾報名參加外，也邀請本公司策略行政系統各單位，以及發電處、大甲溪發電廠、桂山發電廠等協助參與研究案之相關單位共襄盛舉。

前述文物清查、專書編撰與文化路徑規畫調查研究案之執行經費實績共計約 890 萬元。

■ 電業文資設計創新

為傳達台電推動文資保存的努力、和大眾分享臺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，透過不同類型的策展，展示電力文化資產及台電與時俱進的電力智慧，2022 年與國立臺灣博物館合作辦理《島·電生活—臺灣電力的時代樣貌》特展，更有別以往規劃為常設展，傳達從過去、當代至未來，電力與這片土地及生活的緊密連結；另也嘗試於應用製作物設計結合電業文資主題，如 2022 年月曆與大象設計聯手插畫家廖國成，以 45 度角半立體插畫風格結合超現實幻想空間，呈現台電 75 年來豐富的文化資產，並將視覺延伸至桌曆、記事本及電費帳單信封，讓電業文資透過設計創新，轉化為富含歷史意義又有趣的創意文宣。



■ 電力專業策展

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—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，展期自 2022 年 12 月 6 日起，延續至 2024 年 4 月 7 日，於國立臺灣博物館（簡稱臺博館）南門館紅樓 2 樓展出，展覽規劃四大主題，展出來自台電、臺博館、臺史館、科工館等逾 60 件展品及超過 160 件珍貴影像，其中台電除展出超過百歲的全臺第一顆電表、亦結合 14 顆歷史電表打造有如跨越時空的藝術互動裝置，透過常民視角敘說臺灣人用電經驗，藉此呈現「電力」在臺灣發展下與土地共譜的時代樣貌。



▲「島·電生活—臺灣電力的時代樣貌」特展開幕儀式

本特展於 2022 年 12 月 5 日於臺博館南門館舉行開幕儀式，由台電代理董事長曾文生、臺博館館長洪世佑及文化部次長李連權等貴賓共同為特展揭幕。台電本次與臺灣歷史最悠久的博物館 - 臺博館合作舉辦電力特展，讓台電投入電業展覽再邁進一大步，台電希望透過電力專業策展，除紀錄臺灣電力發展軌跡，也與社會大眾一起見證這片土地的歷史生活脈絡。

文藝活動投入

2020～2022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 | | | | | |
|---------------|-------|---------|---------|---------|--|
| | 年 度 | 2020 | 2021 | 2022 | |
| 畫作租賃 | 件數 | 74 | 72 | 84 | |
| | 金額(元) | 351,471 | 467,248 | 545,575 | |
| 人文藝廊 | 場次 | 6 | 2 | 0 | |
| | 金額(元) | 48,033 | 25,000 | 0 | |
| 大廳展演活動 | 場次 | 14 | 13 | 14 | |
| | 金額(元) | 60,000 | 109,000 | 206,797 | |

台電已在2022年啟動臺灣電力產業文化路徑規劃，2023年將續以新店溪流域電力文化路徑出發，配合與在地相關電力景點串聯，規劃具地方人文特色之主題式走讀活動/小旅行，邀請民眾探索在地產業與電業發展之歷史紋理，提升對電業歷史文化之認識。並期能透過遊程帶動電業與地方資源整合，不僅提升地方經濟效益，亦同時保存、活絡在地文化資源，進而形塑及強化「電業文化之旅」品牌形象。

2023年度台電總處志工團「全公司辦理公益事項」之公益活動，包含：藝文導覽(2月臺灣燈會在台北、3-5月寶藏巖光節)、關懷弱勢(9月捐贈中元普渡物資捐贈)及體育活動(台電啦啦隊志工)，共4餘場公益活動為年度目標。

「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。2022年推動成果如下：

- 1 台電文創於信義誠品舉辦退役變電箱主題展覽「快閃電」，展售台電熱墊、置物盤及山水徽章等多樣商品，展現回收物料經過實驗設計再次回到日常生活，感受退役材料開發再利用之品牌理念。
- 2 應「2022臺灣文博會」移師高雄展覽館舉行，台電文創首度至高雄參加實體展覽，展場主題延續循環經濟精神，匯聚文創事業成立至今所運用退役材料開發之多項重要成果，呈現完整的發展歷程。
- 3 受台灣設計研究院(TDRI)邀請台電文創參與印度工業總會(CII)主辦「Design for Transformation」印度設計高峰會，線上分享循環設計案例經驗。
- 4 台電文創推出年度主題「日月潭底泥再製計劃」，首次使用日月潭底泥開發系列商品，包含辨識度極高的台電人孔蓋底泥杯墊及搭配水杯之套裝組合，並辦理「潮電 POP-UP Store」期間限定店進行品牌溝通，本次新品發表再度展現循環永續開拓新可能。另以潮電出走計畫分別與礁溪老爺酒店合作，參加礁溪老爺酒店發布ESG永續報告書，共同推廣永續環保精神，及參加台電嘉興街「記憶迴錄-嘉興街公辦都市更新紀錄」特展，出攤展覽假日市集。
- 5 台電文創以「日月潭底泥人孔蓋杯墊」及「退役變電箱再製計畫」，獲2022金點設計獎「產品設計類」金點標章。
- 6 台電文創以「退役電表玻璃再製計劃_第54屆台電技能競賽講座及紀念徽章」，參賽2022新竹市金玻獎玻璃藝術暨設計應用創作比賽，獲「設計應用類」優選獎項。
- 7 台電文創以「日月潭底泥再製計畫」及「退役變電箱再製計畫」，入選德國IF設計獎。

台電公益活動管理 ▶

志願服務是一項奉獻、不計回饋的崇高志業，各地台電員工及退休人員有心並奉獻假日參與社區關懷活動，落實關懷社區之理念，主動散發台電人的愛與活力，提升企業公益形象。本公司重視志工發展，持續執行志工培育計畫，輔以自辦志工訓練及經驗分享會等管道，提升志工知能及服務品質，以「台電一家」的精神為基礎，再發揚光大，一起為社會公益努力，達成本公司「確保供應電力的穩定及安全、體貼顧客的需求、深耕以人為本的企業文化、關注環境永續發展議題、關懷弱勢族群及地方社區」之經營理念，實現服務社會及善盡企業社會責任。

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，以國際標準的規格打造，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，強化與外界溝通，並展現台電推動再生能源「綠色、智慧、未來」的核心精神。D/S ONE 自 2020 年正式營運以來，積極向各級學校師生推廣能源教育，曾獲選為教育部「十大科普基地」之一，以及榮獲遠見企業社會責任獎 - 教育推廣首獎肯定等，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 2022 年底 D/S ONE 已吸引了超過 14 萬餘人次的拜訪，培養逾 33,000 名臉書粉絲；同年開發三款風力發電系列教具，走入全台超過 40 所高中及國中小推廣，並結合學生營隊、教師研習營、以及國立臺灣科學教育館等館所進行館際串連等活動，積極推動能源科普教育，並在開館營運三周年之際，響應全台最大、於台電南鹽光電場啟用之「光儲合一」系統辦理《光儲電幻》特展，以 1：20 比例將現場儲能貨櫃縮小成擬真模型移至展館，結合知識與戶外互動光球，打造新板地區知性網美點，於特展期間約吸引超過 10,000 人次參觀，不僅讓民眾更認識儲能系統應用，亦使民眾能夠更理解臺灣再生能源發展。

未來，D/S ONE 將持續以多元形式落實綠能教育，並結合與各界資源共同激盪出創意能量、創造價值。



「用設計傳遞知識」 - 眇設計獎 kW Design Award

為推廣電力能源議題與社會溝通，台電以「眇設計獎」為活動品牌，透過校園說明會及「傳達設計」、「多媒體設計」與「創意品設計」三類競賽向全國廣徵創意，活動至今累積超過 3 萬名學生參與，吸引近 15,000 件投稿作品。

2022 年校園巡迴共觸及 70 所大專院校及高中職（含北中南東 4 場旗艦場）師生與社會人士，總計參與人數達 1,800 人，並以「Re」為主題，從能源轉型、儲能發展、智慧用電、節約能源等面向切入，在零碳未來的主軸架構下，重新思考一度電的可能性。傳達設計類更首徵 infographic 資訊圖表設計，透過視覺圖像轉譯傳遞科普知識，用設計為知識發聲。



▲「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

台電自民國 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。2022 年至台電北、中、南各大電廠、變電所、服務所鄰近幼兒園辦理 62 場次，參與的師生約 3,991 人次。其中更有兩場分別與新光三越站前店及天母店合作的公益場次，不僅達到傳達幼兒節約能源愛地球的觀念外，更深化連結外部組織、政府單位及地方里長之良好關係。

「我愛地球媽媽」臉書粉絲專頁：



「深化台電職人形象，推廣校園科普知識」 - 小小電力職人

為針對國小學生規劃之電力教育計畫，透過活動，希望為孩子們增進電力與能源知識，並且藉由更多元的體驗，拓展新世代對未來職涯的視野與想像。2022 年 10 月 12 日活動首次於新北市新莊區光華國民小學辦理，共計國小六年級學童約 50 人參與。活動安排電力工程車結合電力職人形象進入校園吸引孩童目光，介紹電力職人的裝備及工作內容，導入基礎能源概念搭配體驗工程車以達到學習，讓能源知識持續向下紮根。



台電公益與贊助投入

台電與社會共生共榮，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形象。與地方共生共榮，並推動電力建設，台電推動睦鄰工作，包括急難救助、低收入戶生活扶助、老人及身心障礙福利、教育文化及其他公益行動等。2022 年睦鄰案件共 3,758 件，睦鄰捐助金額約 104,527 萬元。

本公司每月彙整各單位睦鄰核定案件並於官網公開資訊



環境永續向下扎根 嘉獎項冠名鼓勵學生

近年來台電積極參與環境保育及永續發展，也在環境教育領域耕耘二十餘年，如今環境永續議題已成社會顯學，故環境永續的觀念向下扎根有其重要性，《曾虛白先生新聞獎》為臺灣歷史最悠久的新聞獎項，累積許多的學生與受眾，為了能讓學生們更關注環境、生態永續議題，台電首度與第 48 屆曾虛白先生新聞獎冠名「台電大專院校學生環境與生態永續報導獎」，設有影音及音頻類獎項，希望能藉由比賽廣邀大專院校學生一同參與，盼學生在製作報導的過程中，了解環境永續的重要性，能夠為臺灣生態永續發展盡一份心力。



油電合聲、珍愛罕見

台電積極投入社會公益，「2022 油電合聲、珍愛罕見」音樂會是國營事業台電及台灣中油公司首度攜手罕見基金會，以合唱型態與民眾進行音樂交流，以真誠的行動，動人的歌聲傳遞生命愛的樂章，也期待拋磚引玉，希望聽眾也能關懷病友，幫助社會弱勢朋友。

糖葫蘆劇團「重返伊雷翠克山」兒童教育劇

台電持續扎根電力教育，由電力本業出發，透過與兒童劇團合作，傳遞多元電力及能源永續的知識與素養。



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。2022 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 1,625 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，2022 年適逢第 18 年，至今已 1,103 餘位學子參加，因逢 Covid-19 疫情，2022 年活動觸及大專生 78 人及服務學童 488 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。

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，2022 年共計服務約 4,500 人次。

2022 年火金姑計畫小天使群英會活動，課輔班首次進入台東區處參訪體驗電力職人任務。台東區處規劃「熔絲鏈開關停送電體驗」、「亭置式開關操作體驗」、「手搖壓縮器體驗」、「登桿體驗」及「昇空車體驗」等五個區域，讓火金姑的小天使們充份認識到電力職人專業技術與辛勞，更獲在地媒體廣泛正面報導。共計台東地區 8 個課輔班 24 名老師 116 名國小學生參加。

深耕體壇 發揮社會影響力 ▶▶

台電致力於深耕基層體育及回饋社會，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。透過長期培訓與比賽，多年來培育許多優秀明星球員，讓台電各球隊在競技場上表現更加亮眼，不但締造無數勝績，亦獲選為國家代表隊隊員，是國手的搖籃，為公司、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

為了配合推動國家體育政策，台電各球隊持續從高中、大學（專）挖掘具潛力之優秀種子球員擔任體育幹事，經由長期培訓，讓選手可以不斷茁壯，並透過每年對外公開甄試的方式，讓這些選手有機會成為台電正式球員。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，不僅替國內體壇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」進行球技指導；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選手；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正面的影響。

球類 Fun 電營

球類 Fun 電營活動係於暑期期間由台電球員（棒球、羽球、排球、足球和籃球）擔任教練，還有國家代表隊的球員參與營隊活動與學員們切磋球技，帶領學員體驗球類技術與樂趣，本活動自 2016 年起於暑期（7 至 8 月）已連續辦理 4 屆，並由原 10 場次共 2,500 人，擴增至 12 場次 3,600 人，獲得不少家長、學員的熱烈迴響。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。

本活動 2020 至 2022 年雖因疫情影響而停辦，但秉持持續為臺灣注入球類運動風氣之理念，改以加強辦理關懷列車方式，將資源傳播至偏鄉地區學童。

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，台電承擔大型企業社會責任。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，2022 年因受疫情影響停辦 Fun 電營活動，為持續扎根基層體育，以關懷列車活動方式進行，共赴 16 所學校進行球技指導及經驗傳承，如棒球隊赴新北市汐止國中、崇義高中及秀峰高中，指導青少棒球員球技；男子排球隊赴屏東縣瑪家國中（另邀請佳義及賽嘉國小），女子排球隊赴高雄市港和國小，與小球員互動交流；女子羽球隊則是赴雲林縣鳶松國小及桃園市大溪國小，帶領小學童認識羽球運動；足球隊到宜蘭縣南屏國小、七賢國小、凱旋國小教導踢球技巧；女子籃球隊到花蓮縣西林多功能活動中心、國風國中，以及金門縣金湖國小、金沙國小、卓環國小、中正國小，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」，共 32 隊共襄盛舉，獲參賽學童及民眾廣大迴響，2019 年及 2020 年更延續辦理第二、三屆排球賽，參賽隊伍擴增到 43 隊，辦理地區也擴展成高屏兩縣市及臺南市地區。2021 年因受新冠肺炎疫情衝擊而停辦，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 隊國小選手一同參與競技。

足球隊於 2019 年在興達電廠舉辦「第一屆台電盃足球邀請賽」，邀請 9 隊國小球隊參加，2020、2021 及 2022 年再度辦理第二、三、四屆足球邀請賽，每年均有 12 所學校校隊參加。

另首屆「台電盃籃球邀請賽」於 2020 年辦理，邀請 6 隊 HBL 高中女子籃球隊勁旅齊聚一堂，2021 及 2022 年持續辦理籃球邀請賽，讓參與的球隊能藉此機會以戰養戰，為來年挑戰 HBL 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。

