

6.2 打造幸福電業

2-7

2-8

3-3

401-1

401-2

401-3

404-2

6.2.1 人才管理與發展

重大主題管理：人才管理與發展

政策

吸引與招募優秀人才，提供具競爭力之薪酬、教育訓練、福利措施及退休與照護制度，強化人才永續發展，確保關鍵技術傳承與組織穩定運作

管理方針

因應能源轉型、智慧電網、低碳永續及產業搶才趨勢，台電透過多元招募、系統化培訓、導師輔導、薪資優化及接班規劃，強化關鍵技術人力及人才留任競爭力

行動方案

1. 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
3. 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，協助新進人員適應職場並傳承核心技術
5. 盤點關鍵職位並建置潛力人才庫，強化主管梯隊培育與內部晉升

2025年實際績效

1. 持續推動產學合作、獎學金甄選及校園徵才，擴大人才招募管道
2. 平均每位員工受訓 58.6 小時，高於每年 30 小時目標；針對氣候策略與電力韌性規劃辦理 25 門相關課程
3. 訓練總人次達 127,503 人次，其中在職訓練 124,609 人次
4. 訓練滿意度維持高水準，教學方法及效果 4.76 分、教材內容 4.74 分、學習效果 4.73 分、對工作或未來發展助益 4.72 分
5. 新進人員導師制度平均滿意度達 91.8%

2030年目標

1. 每位員工每年平均學習時數維持 30 小時以上
2. 完成年度訓練計畫預定開班數，並持續接受 TTQS 評鑑
3. 精進導師制度，導師滿意度目標達 94% 以上
4. 推動主管接班計畫與人才庫，強化關鍵人才培育與留任

人力資源策略

台電因應能源轉型、低碳永續及智慧電網等經營課題，在穩定供電前提下，透過核心技術盤點、多元招募及系統化培訓，強化再生能源、電力韌性及跨域職能發展，以達成選、育、用、留之人力資源管理目標。

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

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
- 加強人力配置、發展及運用之合理性

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

人才管理與追蹤機制

台電人才管理與發展由人力資源處主責，各單位配合辦理。年度訓練計畫由總經理核定，並透過營運績效、責任中心 KPI、學習時數、完訓率及預算執行情形等指標追蹤檢討；另每年召開 1 次人資主管會報，宣導重要政策並研討指定議題。

2025 年，台電持續透過產學合作、獎學金甄選、校園徵才及重點學校說明會延攬人才，並優化薪資與留任措施。全年訓練總人次達 127,503 人次，平均每位員工受訓 58.6 小時；另針對氣候策略與電力韌性等新興議題辦理 25 門相關課程，回應轉型所需能力。

台電並透過導師制度、新進人員工作與生活輔導、關鍵職位盤點及潛力人才庫建置，強化新進留任支持與主管梯隊培育。2025 年導師制度平均滿意度達 91.8%，顯示輔導與技術傳承機制具一定成效。

人才招聘與薪資優化策略

台電依據《經濟部所屬事業機構人員進用辦法》，秉持公平、公正原則，透過公開招考、獎學金甄選、產學合作及校園徵才等方式延攬人才。

因應能源轉型及產業搶才挑戰，台電持續優化薪資策略，自 2023 年起調高新進職員起薪至 2 等 5 級（46,675 元），並自 2025 年起調升新進僱用人員起薪；針對電力技術人員，依現場工作性質及專業證照條件加晉薪級，以提升招募與留任競爭力。

● 2025 年實際績效

1	強化人才招聘	持續透過產學合作、獎學金甄選、校園徵才及重點學校說明會等多元管道延攬人才。
2	優化薪資策略	2025 年調高新進僱用人員起薪，工作訓練期間待遇提高至評價 5 等 8 級（月支 37,182 元）；電力技術人員如符合相關規定從事現場工作或具相關專業證照者，得加晉薪級至評價 5 等 12 級（月支 40,346 元），以提升招募及留任誘因。
3	深化人才培育	平均每位員工受訓 58.6 小時，高於每年 30 小時目標；另針對氣候策略與電力韌性規劃辦理 25 門課程。
4	提升訓練成效	全年訓練總人次達 127,503 人次，訓練滿意度各項指標介於 4.72 分至 4.76 分。
5	強化新進留任支持	導師制度平均滿意度達 91.8%，透過工作與生活輔導協助新進人員適應職場。



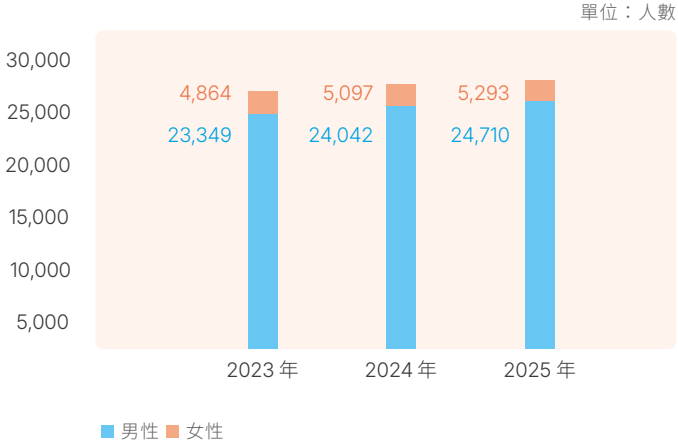
人力資源發展 -
人才羅致運用與
紀律

人力資源結構

● 員工僱用狀況

台電未聘僱外籍人士。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、部分工時或零工經濟型態之員工。

2023-2025 年員工總數與男女比



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

2025 年員工人力分布

員工類型		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	20,331	82.35	4,358	17.65	24,689
	高階主管	290	86.05	47	13.95	337
	中階主管	961	81.86	213	18.14	1,174
	基層主管	3,128	82.25	675	17.75	3,803
勞雇合約	正職 - 全時	24,710	82.36	5,293	17.64	30,003
	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
工作地點	派遣	0	0	0	0	0
	臺灣	24,708	82.36	5,293	17.64	30,001
	海外地區	2	100	0	0	2
國籍	中華民國	24,710	82.36	5,293	17.64	30,003
	其他國家	0	0	0	0	0



82.36%

男性員工



17.64%

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 2025 年 12 月底。

2023-2025 年員工總數與男女比 - 新進員工統計

單位：人數

年度		2023 年		2024 年		2025 年	
新進員工總人數		1,840		2,507		2,328	
年齡		男性	女性	男性	女性	男性	女性
	30 歲以下	845	275	1,207	289	1,002	263
	31-50 歲	469	223	722	254	745	278
	51 歲以上	22	6	32	3	35	5
	合計	1,336	504	1,961	546	1,782	546
管理階層	高階主管	2	0	2	0	4	1
	中階主管	5	2	4	1	6	4
	基層主管	5	8	6	13	6	14
非管理階層（一般員工）		1,324	494	1,949	532	1,766	527

2023-2025 年員工總數與男女比 - 離職員工統計

單位：人數

年度		2023 年		2024 年		2025 年	
離職員工總人數		1,738		1,609		1,455	
年齡		男性	女性	男性	女性	男性	女性
	30 歲以下	282	45	317	51	315	63
	31-50 歲	240	148	280	156	324	151
	51 歲以上	918	105	692	113	463	139
	合計	1,440	298	1,289	320	1,102	353
管理階層	高階主管	28	4	33	4	31	2
	中階主管	64	11	69	16	60	17
	基層主管	168	36	121	27	87	54
非管理階層（一般員工）		1,180	247	1,066	273	924	280

註：統計截取日為 2025 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

多元化員工數量、年齡與性別分布

身心障礙員工

年度	2025 年		2025 年		2025 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		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
年 齡	30 歲以下	77	48	4,283	1,176	1.80%	4.08%
	31-50 歲	273	184	14,675	3,249	1.86%	5.66%
	51 歲以上	162	106	5,752	868	2.82%	12.21%
	合計	512	338	24,710	5,293	2.07%	6.39%

原住民員工

年度	2025 年		2025 年		2025 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		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
年 齡	30 歲以下	70	25	4,283	1,176	1.63%	2.13%
	31-50 歲	128	39	14,675	3,249	0.87%	1.20%
	51 歲以上	22	5	5,752	868	0.38%	0.58%
	合計	220	69	24,710	5,293	0.89%	1.30%

離職原因分析

台電持續透過薪資調整、招募宣導、職涯發展及員工關懷等措施，提升留任成效。2025 年正式員工自願離職比例為 1.93%、非自願離職比例為 1.60%，總離職率為 3.53%，較 2024 年 4.09% 下降；另 2025 年新進 5 年員工離職率約為 0.99%。為進一步降低離職率，台電持續調高新進人員起薪，並透過招募宣導、內部溝通、培訓晉升及員工關懷等措施，提升新進人員留任意願與職涯穩定性。相關作法包括：

- ① 調高起薪：調高新進僱用人員起薪，並針對符合條件之電力技術人員加晉薪級，提升留任誘因。
- ② 強化招募宣導：透過甄試網站、新聞稿、校園徵才及說明會等多元管道，提升報考意願。
- ③ 加強內部溝通：由各級主管適時說明公司經營理念與營運發展，提升員工認同與安定性。
- ④ 完善培訓與晉升：依考核表現安排專業訓練及主管培育，提供職涯發展與晉升機會。
- ⑤ 強化員工關懷：透過主管、福利會及同心園地等資源，協助新進人員適應工作與生活。

2023-2025 年離職原因分佈比例

	年份	2023 年	2024 年	2025 年
正式	自願離職比例	1.68%	1.61%	1.93%
	非自願離職比例 ^註	3.15%	2.48%	1.60%
	績效考核不佳離職比例	0.00%	0.00%	0.00%
	總離職率	4.83%	4.09%	3.53%
約聘及派遣人員離職比例		-	-	-

註：非自願離職原因包括退休、死亡及其他非由員工主動申請離職之情形。

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 2025 年 12 月底，外包服務性、勞務性之勞務承攬人力運用數為 1,183 名。

非屬受僱勞工之其他工作者

非屬受雇勞工	人數（人）	契約關係	工作類型
志工	645 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

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

人才培訓

台電依據職位體系及員工訓練需求，推動核心職能訓練，確保訓用合一並提升人才留任。新進人員配對導師，提供專業技術傳承及工作、生活輔導，協助融入職場。台電並盤點關鍵職位、建置潛力人才庫，確保關鍵技術與管理人才有效培育。



人力資源發展 - 教育訓練

2025 年台電訓練統計

訓練種類	訓練項目		2025 年（人次）
養成訓練	新進派用人員職前訓練		520
	養成班訓練		1,018
	合計		1,538
在職訓練	專業訓練	訓練所辦理	13,802
		各單位自辦	105,535
		公司外訓練	5,272
	合計		124,609
主管訓練	主管人員在職訓練		667
	主管人員培育訓練		684
	合計		1,351
在職進修	薦送研究所	碩士	5
	合計		5
總計			127,503



▲ TTQS 三金殊榮 台電人才培育實踐至善

● 培訓計畫

- ① 新進員工訓練：
- 派用人員辦理職前訓練與新銳學習營。

● 僱用人員分階段辦理養成班訓練、工作訓練（含現場實習）。
- ② 在職訓練：
- 依核心專長及業務需要，辦理專業技術與管理發展訓練。

● 配合能源轉型、電力韌性及淨零策略，優先辦理相關課程。
- ③ 數位學習與知識更新：
- 建置「台電網路學院」及行動學習 APP，提供員工多元且不受地點限制的學習管道。
- ④ 證照檢定與技能精進：
- 輔導員工取得專業證照，並配合政府推動職業訓練與證照制度，與勞動部合作規劃電力事業核心技術領域之國家級技術士技能檢定職類。
- ⑤ 國外研習交流：
- 每年派約 200 人次出國開會、洽公及實習等，並自 2014 年起辦理寰宇計畫，選派主管赴國外知名學府或訓練機構研習，精進核心技術並掌握國際趨勢。

2025 年人才管理與發展多元成效

多元招募與具競爭力薪酬

● 多元管道

產學合作、獎學金甄選、校園徵才

● 薪資優化

2023 年起
職員起薪
46,675 元

2025 年
僱用人員起薪
37,182 元

2025 年
電力技術人員加晉薪級後，月支達
40,346 元

卓越培訓與持續發展

● 人資處主責、總經理核定

● 受訓時數

2025 年平均
58.6 小時
目標每年 30+ 小時

● 受訓成效

受訓總人次 :127,503 人次
訓練滿意度 :4.72-4.76 分

● 關鍵課題

氣候策略與電力韌性
(25 門課程)

專業人資結構與多元共融

● 員工總數：
30,003 人

● 全公司性別比

男性

女性

82.36%

17.64%

高階主管

337 人

中階主管

1,174 人

基層主管

3,803 人

人才留任與員工關懷

● 總離職率趨勢圖

4.09%

3.53%

2024 年

2025 年

● 留任成效

新進 5 年員工離職率約 0.99%

● 導師制度

平均滿意度 91.8%

● 關懷措施清單

薪資調整、職涯發展、內部溝通

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

6.2.2 員工權益與福利

2-20

2-21

201-3

401-2

401-3

薪酬政策與給付機制

台電為國營事業，依《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》，採用人費薪給制度，員工薪給、福利費及保險費等用人費用總額，須於年度核定之用人費支付限額內支應。台電員工薪給採薪點制，配合職位分類制度，依職位等級薪點數及年度核定之薪點折算標準計算薪給，並視地區及職務性質之危險性與稀少性訂定加給待遇。人員調薪參考軍公教人員年度薪給調整幅度辦理，經董事會通過後報經濟部備查，以適度維持市場競爭力。

2023-2025 年員工平均薪酬比率

年份	2023 年	2024 年	2025 年
員工薪資平均數（元）	1,219,165	1,258,857	1,289,402
員工福利平均數（元）	220,394	229,277	231,716
非主管之全時員工薪資總額（元）（A）	29,417,774,833	30,667,376,473	33,024,076,105
非主管全時員工人數（B）	25,151	25,394	26,685
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	1,237,552
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（元）	1,117,117	1,149,156	1,183,890

註：1. 所稱「員工薪資費用」係指全年皆在職員工本薪、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。

2023-2025 年總薪酬比率

年份	2023 年	2024 年	2025 年
最高級別個人年度總薪酬（元）	3,374,511	3,522,853	3,615,266
最高級別薪酬者年度總薪酬增加百分比	17.35%	4.40%	2.62%
其他所有員工年度總薪酬（元）	32,315,462,403	33,716,233,914	36,220,851,163
其他所有員工年度總薪酬增加百分比之中位數	4.84%	7.22%	7.48%

註：1. 最高級別薪酬者職稱為總經理；2024、2025 年均辦理調薪，2024 年調薪幅度較高。
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。

績效考核與獎勵機制

台電依相關規定辦理員工績效考評，由各層級主管依規定核定考評等第及核發考績獎金。為提升員工敬業度與工作績效，台電持續建立績效導向之獎勵機制，獎勵績優或辛勞付出之單位及同仁，提升營運績效與團隊榮譽感。

員工績效考評

適用於正式任（僱）用且符合條件之員工，由各層級主管依專業能力、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七大面向辦理考評

責任中心績效管理

依員工貢獻及績效合理分配獎金，並自績效獎金總額提撥 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

自績效獎金總額提撥 2% 供事業主持人運用，其中半數由董事長、總經理及副總經理運用作為即時獎勵，另半數用於激勵獎金及單位主管運用

福利制度與員工照顧

台電依相關法令推動員工權利及福利措施，並透過多元制度與資源投入，持續提升並保障員工福祉。

• 主要福利措施

多元職場成長資源

提供完善訓練培育資源，協助員工取得職涯所需能力

退休照顧

建立完善退休照顧制度，並將相關權益建置於網頁專區，另舉辦退休人員惜別活動，協助臨退同仁適應退休生活

薪酬保障

薪酬制度公開透明，並設有完整績效獎勵制度

多元保障

提供公勞健保、因公受傷醫藥補助、健康檢查及育樂活動

台電持續透過多元健康照顧措施及員工旅遊自強活動精進福利政策，並結合台灣電力工會及職工福利委員會等相關單位，辦理跨区域育樂活動，持續提升員工福祉。



員工福利措施
請參見台電官網

• 優於法規之福利措施

台電重視員工身心健康，自1988年12月起於推動「同心園地（heart to heart）」員工協助方案（EAPs），透過兼任員工協助員及外部特約資源，辦理專題演講、讀書會及基層座談會，並提供每位員工每年8小時由公司付費之諮商轉介服務，協助處理工作、生活及情緒困擾。

在健康照顧方面，台電提供優於法規之定期健檢措施：40歲以上同仁每2年1次、未滿40歲每3年1次，50歲以上同仁每年1次，並給予公假及健檢費用補助，落實健康關懷，建構健康、幸福且永續的職場環境。

退休制度與保障機制

台電依《勞動基準法》訂定確定福利計畫，依《勞工退休金條例》訂定確定提撥計畫，提供員工全方位退休保障。2005年7月1日以後到職員工，每月提撥不低於薪資6%至個人退休金專戶；適用舊制者，則按服務年資提列退休準備金，於退休時一次給付。2025年度派用人員及僱用人員認列確定福利成本總額為18.92億元。台電並依IAS 19委託第三方專業精算人員辦理年度精算作業，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與穩定性。

承攬與派駐勞工權益保障

台電辦理勞務採購均依《勞動基準法》及相關契約範本與勞動指引辦理，並訂定「承攬商違反勞動法令扣罰表」、「公版勞動契約書」及「勞務承攬派駐勞工權益申訴機制」。各單位辦理派駐人力承攬契約時，均須公告申訴管道，並依「勞務採購承攬人之派駐勞工訪查及輔導小組設置要點」辦理抽訪及輔導作業。

2025年台電配合勞動部修正「政府機關（構）運用勞務承攬參考原則」，同步修正相關內部規範，並由秘書處會同主管處於上、下半年度各辦理1次訪查及輔導。訪查結果顯示，各單位已依契約規定定期抽訪派駐勞工，並宣導性騷擾防治及申訴管道，持續強化承攬管理與勞動權益保障。

台電大家庭溫馨同樂親子交流日傳遞節能與情感 ▼



◀ 台電親子交流日的摺氣球活動五彩繽紛、熱鬧滾滾，讓親子同樂笑聲不斷