

6.3 健全工作環境

3-3

203-2

403-1

403-2

403-3

403-4

403-5

403-6

403-7

403-9

6.3.1 強化安全管理與危機應變

重大主題管理：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

管理方針

針對施工及高風險作業，透過制度強化、教育訓練、工安巡查、主管走動管理、第三方查核、CCTV 即時影像及事故檢討，滾動精進安全管理

行動方案

1. 強化制度與施工程序，提升工安違規懲處與採購管理要求
2. 落實勤前教育、SOP 導讀、互動式危害辨識訓練及 VR 防墜訓練
3. 導入 CCTV、AI 辨識及第三方查核
4. 強化風控會議、工安預警、複查及例假日施工管制

2025 年實際 績效

1. 防災與緊急處理演練約 162 場，約 11,626 人次參與
2. 職安法定及專題訓練 1,261 班，約 61,951 人次參與
3. 承攬商安全衛生宣導會約 1,079 場，約 38,170 人次參與
4. VR 防止墜落訓練 13 班次
5. 第三方查核 36 場次

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
2. 落實第三方外部查核，發掘內部風險及管理盲點
3. 持續導入 AI 影像辨識、CCTV 及 VR 等科技應用

安全管理制度與執行基礎

台電依據《職業安全衛生法》及相關子法，並配合《各類災害及緊急事件速報程序》與《工安事故處理要點》等規範，建構公司級安全管理架構，明確訂定災害通報、事故調查、應變啟動、改善追蹤及責任分工等原則，作為各單位執行安全管理與異常事件通報之共同依循。

• 工安管理重點

- ① 通報機制：事故發生時，須於 1 小時內通知相關管理單位，並視情況依法辦理對外通報。
- ② 避險處置：工作者認為工作狀態可能導致傷害或疾病時，得停止作業、撤退至安全地點。
- ③ 制度法規面：涵蓋訓練、查核督導、作業安全、護具管理、事故處理、獎懲及承攬商管理等要點。
- ④ 現場執行面：開工前辦理工安接談、危害告知、工作前訓練及人員名冊審查；作業中落實簽到、TBM-KY、自動檢查及安全措施查核；施工機具則辦理定檢確認及紀錄管理。

緊急應變與危機處理機制

台電建立事故前整備、事故當下應變及事故後改善機制，平時辦理工安教育訓練、防災及緊急應變演練，必要時邀集消防等外部單位共同參與，強化通報、搶救、疏散及現場處置能力。

• 管理重點

- ① 平時整備：透過教育訓練、工安宣導、情境模擬及演練，提升應變熟悉度
- ② 事故處理：以人員安全優先、即時通報、分級應變及保存現場為原則
- ③ 改善強化：事故後辦理調查、檢討及責任審查，並將改善措施水平展開
- ④ 復工管理：確認事故處理、改善復原及復工條件後，再滾動調整排程與資源

職安管理與承攬商安全

台電持續強化職業安全衛生管理系統，透過危害辨識、風險評估、教育訓練、現場查核及承攬商管理等作法，提升整體工安管理效能。

• 主要作法

- ① 平日安全管理：發電系統針對火、水力電廠訂定訓練宣導、查核督導、作業安全、交通安全、護具管理、健康管理、緊急應變、事故通報及承攬商管理等規範；配電系統則透過工安查核、督導管理及第三方查核計畫，督導員工及承攬商落實工安措施。
- ② 危害辨識與風險評估：已建置職業安全衛生管理系統之單位，每年定期辦理危害辨識與風險評估；遇作業方式、環境、設備、原物料異動或發生職災事故時，即時檢討並調整控制措施。
- ③ 承攬工程安全管理：各單位於開工前提出施工期間工安管理及風險評估報告；如施工人員、環境、方法或機具變更，須重新辦理風險評估與危害辨識。

● 承攬商安全管理流程

- ❶ 開工前會議：釐清工作界面與安全事項。
- ❷ 共同作業協議會議：定期或不定期召開，強化施工協調。
- ❸ 教育訓練：持續辦理承攬商安全衛生教育訓練。
- ❹ 現場監督：加強巡查、主管走動管理及 CCTV 監控。
- ❺ 違規處置：發出通知單、辦理違規講習或依契約規定罰款處理。

台電透過工安查核、督導管理及第三方查核機制，針對事故單位或工安績效較弱單位加強查核，找出管理盲點並督促改善，以確保作業安全。

職業安全執行成果

台電持續提供職業安全衛生教育訓練，並依不同作業風險及職務性質規劃多元訓練主題與辦理方式。同時辦理承攬商職業安全衛生教育訓練，強化施工安全意識與現場作業風險管理。近三年整體執行情形如下：

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
職安教育訓練時數	小時	240,318	123,549	185,853
受訓人次	人次	80,106	41,183	61,951
平均每人訓練時數	小時 / 人	8.44	4.19	6.11
技術類職安訓練時數	小時	47,175	19,815	36,138
管理職能訓練時數	小時	193,143	103,734	149,715
承攬商職業安全衛生教育訓練	人次	32,386	35,625	38,170

註： 1. 平均每人訓練時數＝職安教育訓練總時數 ÷ 年度員工人數。
2. 技術類 / 管理職能分類，依工安處現行課程分類辦理。
3. 承攬商職業安全衛生教育訓練參與人次係承攬商教育訓練統計，不列入員工平均每人訓練時數計算。



▲ 承攬商雇主高階工安座談會

工安事故分析與精進對策

台電近十年職業傷害事故以高、低溫接觸、感電及墜落三大類型為主。常見因素包括未落實風險評估、作業人員危機意識不足、現場缺乏「工安三護」管理（自護、互護、監護）、未依安全標準程序作業、未佩戴防護具，以及聯繫橫向不足、人員進場管制不確實等。

為降低職業災害風險，台電持續透過制度優化、教育訓練、監督查核、科技應用及安全文化深化，提升整體工安管理能量，精進重點如下：

- ❶ 強化制度與管理：修訂安全施工程序、提高工安評比權重，並於採購及招標階段要求廠商提交風險評估報告；針對事故單位或工安績效較弱單位，加強督導管理、複查及不預警查核。
- ❷ 加強教育與訓練：辦理職業安全衛生法定訓練、勤前訓教及模擬演練，推動互動式危害辨識教育訓練，並擴大防止墜落虛擬實境（VR）模擬訓練應用。
- ❸ 提高罰則與違規管理：實施違規人員及廠商退場機制、累進加重罰款制度，並落實違規講習再教育。
- ❹ 落實監督與查核：建置工安預警系統，加強假日施工管制，持續推動主管走動管理、工安查核及第三方查核機制；2025 年共辦理第三方查核 36 場次。
- ❺ 科技應用與員工參與：建置全公司工安即時影像（CCTV）管理系統，運用遠端影像掌握施工動態，並透過 VR 模擬高風險作業情境強化學習效果，2025 年已辦理 13 班次。
- ❻ 輿情應對與企業形象維護：建立輿情通報標準作業程序，於媒體關注事件發生時即時掌握資訊、迅速澄清錯誤報導，避免社會誤解擴大。

◀ 大潭發電廠定期維護發電設施，確保運轉順利

6.3.2 建構安全健康職場

2-25

2-30

407-1

重大主題管理：工作者健康與安全

政策	對員工與承攬商落實工安與健康管理，避免工作者遭受職業傷害，並持續促進工作者身心健康
管理方針	已建置職業安全衛生管理系統之單位，每年定期辦理危害辨識與風險評估；遇作業、環境、設備或原物料變更，或發生職災事故時，即時檢討並採取控制措施，並透過安全衛生委員會、健康服務、教育訓練及事故調查機制，持續精進職安與健康管理
行動方案	1. 依《職業安全衛生管理辦法》，落實職業安全衛生管理 2. 推動 CNS 45001 管理系統及 PDCA 滾動檢討 3. 依「台灣電力股份有限公司交付承攬工程工安風險評估要點」落實承攬管理 4. 辦理健康檢查分析、臨場健康服務、高風險勞工管理及健康促進活動
2025 年實際績效	1. 員工傷害頻率 0.09 2. 承攬商勞工傷害頻率 0.32 3. 職安教育訓練時數 185,853 小時，受訓 61,951 人次 4. 健康諮詢及健康促進活動約 1,163 場次
2030 年目標	1. 員工傷害頻率 ≤ 0.1 2. 承攬商勞工傷害頻率 ≤ 0.18

職安管理與承攬商安全

● 職業安全衛生管理政策與治理機制

台電透過制度法規、現場執行、教育訓練、事故通報、查核督導及健康服務等機制，維護員工、承攬商勞工、志工及自營工作者之安全與健康。

台電依《職業安全衛生管理辦法》設置職業安全衛生委員會，由總經理擔任當然委員，並納入職安人員、部門主管、工程技術人員、醫護人員及勞工代表，每 3 個月至少召開 1 次會議，審議安全衛生政策、教育訓練、健康管理、職災調查、承攬管理等事項。

勞工代表在勞資共同組成的安全衛生委員會中所占比例

安全衛生委員會
委員總數

34 人

委員會之勞工
代表數

14 人

委員會之勞工
代表比例

41.2%

● 職業安全衛生管理系統

依《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，應依 CNS 45001 或同等以上標準建置職業安全衛生管理系統。台電依法應完成 CNS 45001 驗證之單位共 47 個（含總管理處），並已於 2023 年全數通過驗證，規劃於 2026 年辦理重新驗證，並持續運用 PDCA 模式滾動檢討。

該系統涵蓋各工作場所之員工、承攬商勞工、志工及自營工作者。台電並透過網頁、電子郵件、員工討論區、處務會議及職安關懷平台，提供職安資訊並蒐集建議，促進工作者參與制度制定、實施與評估。

● 危害辨識、風險評估與承攬管理

台電已建置職業安全衛生管理系統之單位，每年辦理危害辨識與風險評估；遇作業方式、環境、設備或原物料變更，或發生職災事故時，即時檢討並調整控制措施。承攬工程則依相關風險評估要點，要求各單位於施工前及施工變更時辦理風險評估與危害辨識。主要作法如下：

- ① 定期評估：每年定期辦理危害辨識與風險評估。
- ② 變更檢討：作業方式、環境、設備或原物料變更，或發生職災時，須即時檢討並更新控制措施。
- ③ 分級管控：依評估結果辦理分級管控。
- ④ 承攬管理：開工前須提出施工工安管理及風險評估報告。
- ⑤ 施工變更重評：施工人員、工地環境、施工方法或使用機具變更時，須重新辦理評估與辨識。
- ⑥ 風險控制：員工針對不可接受風險加強管控；承攬商則透過開工前報告、施工變更重評及持續查核降低風險。

職業安全績效

2025 年台電工作者職業傷害類別主要源自感電、與高低溫接觸及墜落。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」，透過消除、取代、工程控制、標示/警告、管理控制及個人防護具等方式降低風險，並依執行情形滾動調整改善。

台電 2025 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	50,341,039	10,708,827	61,049,866	52,127,247
職業傷害死亡（人數）	1	0	1	5
職業傷害死亡（比率）	0.0040	0	0.0033	0.0192
嚴重職業傷害（人數）	5	0	5	12
嚴重職業傷害（比率）	0.0199	0	0.0164	0.0460
可記錄之職業傷害（人數）	6	0	6	17
可記錄之職業傷害（比率）	0.0238	0	0.0197	0.0652
虛驚事故（人數）	1	0	1	6
虛驚事故（比率）	0.0040	0	0.0033	0.0230

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. 台電員工男女工作總時數係以整體總工時依男女比例分配計算。
4. 職業傷害死亡比率＝（職業傷害死亡人數 / 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. 嚴重職業傷害係指導致死亡，或使工作者無法、難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。
6. 嚴重職業傷害比率（排除死亡）＝（嚴重職業傷害數 / 工作總時數）× 200,000。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。
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。

2025 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	被撞	物體飛落	被夾、被捲
員工	6	2	0	3	0	0	1	0	0
災害類型傷害率		33%	0%	50%	0%	0%	17%	0%	0%
承攬商	17	4	5	4	1	1	0	1	1
災害類型傷害率		23.5%	29.4%	23.5%	5.9%	5.9%	0%	5.9%	5.9%

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 15 件非上下班交通事故。

虛驚事故發生時，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調查；事故單位應自事故發生次日起 3 個工作日內提出「工安事故報告表」。

職業健康服務與身心關懷

除職業危害外，工作者亦可能面臨工作壓力、工時過長、輪班及心理壓力等健康風險。台電已訂定人因性危害預防、母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防及職場不法侵害預防等計畫，並依《勞工健康保護規則》辦理健康風險評估、健檢資料管理及高風險工作評估與管理。

醫療專業人力與服務

- ✔ 臨場健康服務醫師：68 個單位設置特約醫師
- ✔ 護理人員：總計 69 個單位（專任 51 個單位、特約 18 個單位）
- ✔ 協助辦理：健康檢查分析、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。

健康促進活動

- ✔ 每月定期健康諮詢、衛生宣導
- ✔ 健康講座
- ✔ 流感疫苗施打
- ✔ 四癌篩檢與體適能檢測

2025 全年度



2025 年共辦理
約 1,163 場次

心理健康與支持（EAPs）

- ✔ 過員工協助方案（EAPs），提供心理諮詢與支持服務
- ✔ 員工可申請每人每年 8 小時免費心理諮商輔導



同心園地 heart to heart
EST. 1988



▲「同心園地」志工服務，以自身光芒照亮他人

勞資溝通與權益保障

• 勞資溝通與工作者參與

台電重視工作夥伴意見，透過職業安全衛生委員會、員工提案系統、電子信箱、處務會議、職安關懷平台、勞資會議、訓練課程及內部網站，強化雙向溝通與資訊傳遞。

• 團體協約與勞工保障

台電與台灣電力工會於 2013 年簽訂團體協約，2021 年續訂新約。因應勞動法令修正及環境變遷，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。

受團體協約保障員工數及比例

項目	2023 年	2024 年	2025 年
員工總數 (人)	28,213	29,139	30,003
工會人數 (人)	27,988	29,074	29,838
工會人數占比 (%)	99.2%	99.8%	99.5%

註：台電團體協約有關勞動條件之條文，均依政府法令、上級機關及公司相關規定辦理，爰全體員工均受保障。



勞資會議

公司層級勞資會議
共召開 12 場次，並
與同仁互動溝通

訓練課程

持續辦理各類型訓練
課程，提供員工職涯
學習與溝通管道

內部網站

W3 內網提供經營資訊
揭露、最新消息、新進
人員、調動資訊及員工
權益專區等資訊

• 申訴制度與執行情形

台電為維護員工權益，訂有多元申訴與救濟機制，涵蓋一般申訴、性騷擾防治及考核、獎懲申復等事項，重點如下：

① 員工申訴與困難處理

- 訂有「從業人員困難及申訴事項處理要點」，處理工作調整、家庭重大變故、公司制度疑義及其他申訴事項。
- 案件先由各單位處理小組辦理；如未獲解決，得向公司處理委員會申訴。

② 性騷擾防治與申訴管道

- 訂有性騷擾防治政策及申訴機制，員工可向性騷擾申訴評議委員會提出申訴，由公司依法調查及處理。
- 申訴專線：(02) 2366-7730
- 申訴信箱：a960601@taipower.com.tw

③ 考核與獎懲申復

- 員工對年度考核結果有異議，得於接獲通知後 1 個月內提出申復。
- 對獎懲案件有疑義者，得於核定發布後 3 個月內提出申覆。