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

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

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

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，並推動多元人才招募策略，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
- 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

人才招募與薪資優化策略

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，持續優化人才招募與薪資政策，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。

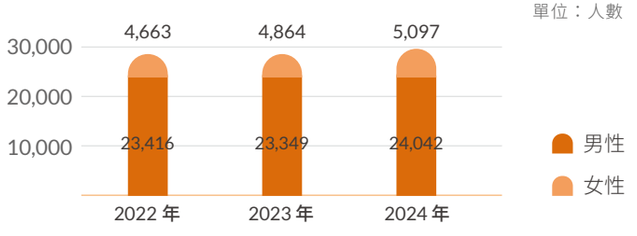
人力資源結構

● 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

單位：人數



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
管理階層	高階主管	291	86.09	47	13.91	338
	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	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
年齡	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	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
年齡	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	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
年齡	30 歲以下	84	53	4,380	1,211	1.92%	4.38%
	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	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
年齡	30 歲以下	50	19	4,380	1,211	1.14%	1.57%
	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

非屬受雇勞工	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

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

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

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）	1,117117	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。

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

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。