

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

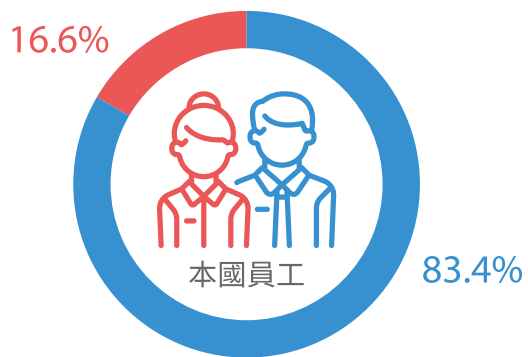
台電無聘僱外籍人士。於員工類型上，台電員工均為全職、全時且不定期之勞工，並無僱用任何定期契約、部分工時、零工經濟者員工。

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：

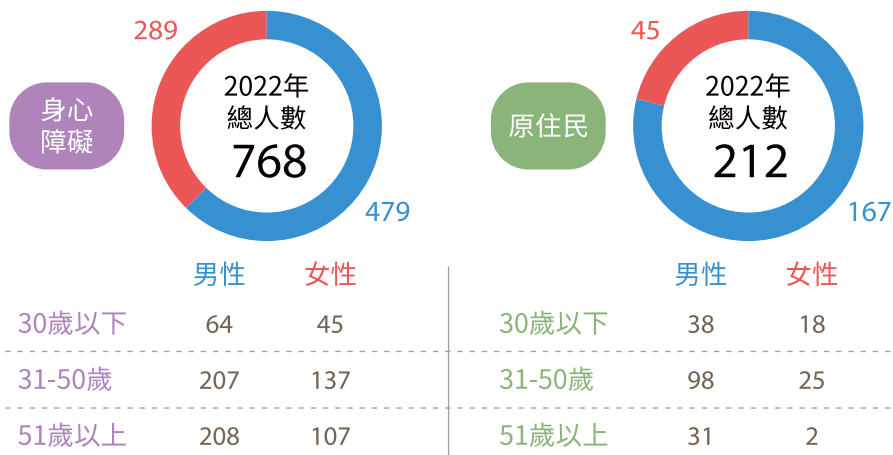
1. 不定期契約勞工(permanent employees): 與員工簽訂沒有期限的合約, 只要工作內容具備繼續性, 除非被裁員或自動離職, 否則可以持續工作。有資遣費、雇主須提繳退休金。
2. 定期契約勞工 (temporary employees): 只有在特殊情況與員工簽訂有期限合約, 如有臨時性、短期性、季節性或特定性的工作, 契約到期就須離職, 無法繼續工作, 除非雇主願意續約。無資遣費、雇主須提繳退休金。
3. 全時勞工 (full-time employees): 依據臺灣勞基法第30條第1項, 勞工正常工作時間, 每週工時40小時, 每日工時8小時的勞工。
4. 部分工時勞工 (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. 統計截取自2022年12月底。

新進、離職員工數量、年齡與性別分布



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。

多元化員工數量、年齡與性別分布



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. 以上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	· 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：

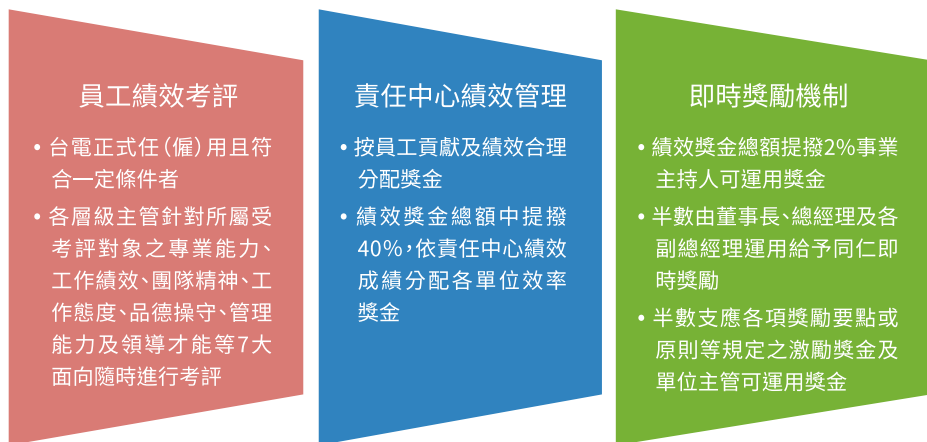
台電訓練統計			
訓練種類	訓練項目	2022 年(人次)	
養成訓練	新進派用人員職前訓練	0	
	養成班訓練	408	
	合計	408	
在職訓練	專業訓練	訓練所辦理	9,041
		各單位自辦	75,763
	公司外訓練	4,026	
合計		88,830	
主管訓練	主管人員在職訓練	904	
	主管人員培育訓練	898	
	合計	1,802	
建教合作	薦送研究所 碩士	3	
	合計	3	
總計		91,043	

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工資保護之「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民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：

1. 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。
2. 薪酬包含：每月薪給、工作及績效獎金等。