育嬰支持與福利

為落實「提供育嬰支持與福利」，依照法規規範提供托兒設施或適當之托兒措施，並透過多元福利政策與措施，例如提撥福利金 **0.01%** 比率之額度補助員工撫育 **6** 歲以下子女，並採專款專用之方式辦理，員工的每名子女一年可獲 **6,000** 元之育兒補助，以提升並保障員工福利

優質托育環境

為照顧台電員工之子女及提升托育意願，台電與所委辦教保中心之非營利法人，結合教育部等內外部各項資源，攜手打造優質、安心的托育環境，其中所設置之 **5** 處教保中心更獲得教育部績效考評達 **90** 分以上之高分，家長對教保中心之滿意度趨近滿分，台電未來仍秉持照顧員工，安心工作之初心，持續投入各項資源，打造具口碑及優質的教保中心，營造職場友善育兒環境

托育設施評比特優

參加「2023 年公部門籌設職場托育設施評比」，經行政院人事行政總處評定為職場互助教保服務中心組「**特優獎**」

幸福企業金獎

台電長期致力於提升員工幸福感、職場權益、員工職涯發展及善盡企業責任等事項，連續 3 年（2021~2023 年）榮獲 1111 人力銀行舉辦之「幸福企業」票選活動製造業「**金獎**」

6.2 打造幸福電業

6.2.1 人才管理與發展 2-7 2-8 3-3 401-1 401-3 404-2

重大主題：人才管理與發展	
政策	人才吸引與招募、薪酬與教育訓練，並訂有福利措施及提供完善的退休制度與照護
管理方針	透過多元管道招募人才，持續鞏固電力技術與技術傳承
行動方案	❶ 提早深入校園，共育電業人才 ❷ 編擬與執行年度訓練計畫，穩固人才培育發展 ❸ 因應風控、淨零等議題趨勢，聚焦專案訓練 ❹ 持續推動導師輔導機制
2023 年實際績效	❶ 強化產學合作及獎學金甄選等多元管道 ❷ 2023 年度員工訓練滿意度統計結果，其中教學方法及效果滿意度為 4.84、講授教材及內容滿意度為 4.81、學習效果滿意度為 4.79、對現任工作或未來發展助益滿意度為 4.77 ❸ 為強化新進技術類派用人員專業知能，於 2023 年 2 月至 6 月間分區辦理「全方位電力技術實務研習班」；在職訓練部分辦理 35 班次 ❹ 透過「新進人員導師制度問卷調查」，得知新進人員對導師平均滿意度達 92.8%
2030 年目標	❶ 年度在職訓練之「教學方法及效果」、「講授教材及內容」、「學習效果」、「對現任工作或未來發展助益」等各項滿意度均達 4.7（含）以上。 ❷ 持續調查導師制度執行情形且依新進人員回饋做滾動檢討，並辦理導師訓練課程以強化導師輔導成效，期望未來新進人員對導師滿意度達 94% 以上。

人力資源策略

台電面臨能源轉型、低碳永續、智慧電網等經營課題，須在穩定供電前提下，兼顧未來發展所需人才。台電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

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

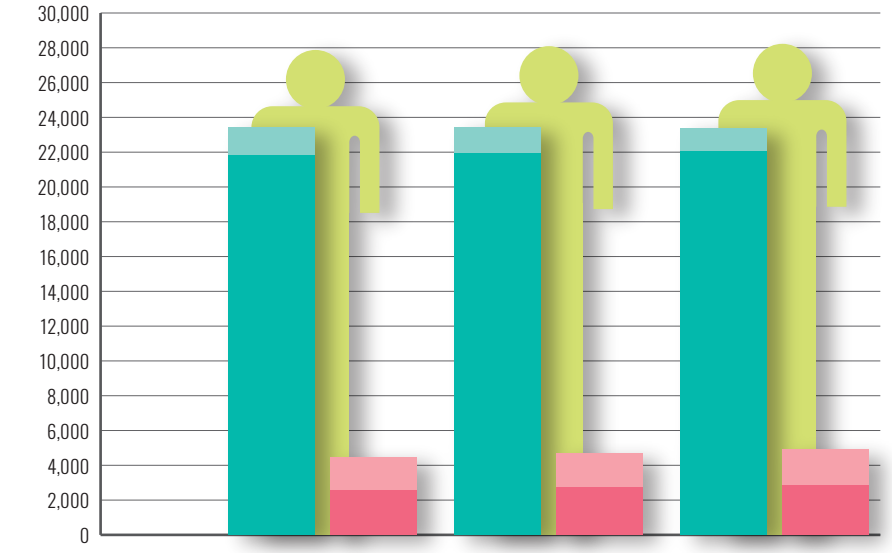
留
- 透過福利政策提供員工公勞健保、因公受傷醫療費用與健康檢查之補助
- 開辦勞工教育課程及辦理育樂活動等，使員工能調節身心健康

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。

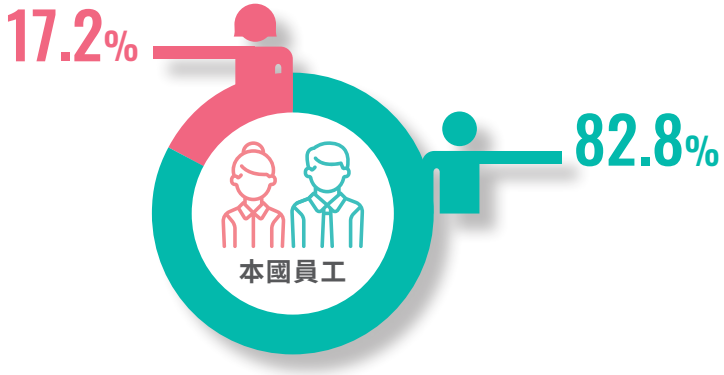
2021~2023 年員工總數與男女比



年度		2021		2022		2023	
員工總數		27,860		28,079		28,213	
本國員工	男性●+●	23,392	84.0%	23,416	83.4%	23,349	82.8%
	女性●+●	4,468	16.0%	4,663	16.6%	4,864	17.2%
直接人員	男性●	21,790	78.2%	21,883	77.9%	22,017	78.1%
	女性●	2,544	9.1%	2,712	9.7%	2,853	10.1%
間接人員	男性●	1,602	5.8%	1,533	5.5%	1,332	4.7%
	女性●	1,924	6.9%	1,951	6.9%	2,011	7.1%

註：1. 統計截取日為 2023 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

2023 年員工類型統計



員工類型	本國員工					
	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	23,349	82.8	4,864	17.2	28,213	100%
定期契約勞工	0	0	0	0	0	0%
全時勞工	23,349	82.8	4,864	17.2	28,213	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 2023 年 12 月底。

新進、離職員工數量、年齡與性別分布

新進員工

	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	1,148	295	1,034	262	845	275
31-50 歲	451	207	482	235	469	223
51 歲以上	20	4	13	2	22	6
合 計	1,619	506	1,529	499	1,336	504

離職員工

	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	244	44	278	48	282	45
31-50 歲	160	152	213	156	240	148
51 歲以上	1,381	132	991	108	918	105
合 計	1,785	328	1,482	312	1,440	298

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

身心障礙

	身心障礙人數		全公司人數		身心障礙人數與全公司人數占比	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	72	46	4,216	1,187	1.71%	3.88%
31-50 歲	226	163	13,239	2,641	1.71%	6.17%
51 歲以上	193	112	5,894	1,036	3.27%	10.81%
合計	491	321	23,349	4,864	2.10%	6.60%

原住民

	原住民人數		全公司人數		原住民人數與全公司人數占比	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	41	18	4,216	1,187	0.97%	1.52%
31-50 歲	105	29	13,239	2,641	0.79%	1.10%
51 歲以上	24	3	5,894	1,036	0.41%	0.29%
合計	170	50	23,349	4,864	0.73%	1.03%

■ 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 2023 年 12 月底，外包服務性、勞務性之勞務承攬人力運用數為 1,140 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）

2.2023 年外包人力數據來自「2023 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

非屬受雇勞工	人數（人）	契約關係	工作類型
志工	323 人	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

人才培訓

台電依據職位體系屬性，訂定分類及評價職位之人才培訓體系（如下圖），並由台電訓練所按前述人才培訓體系及員工訓練需求，擬訂各項核心職能訓練並推動執行，透過完備的人才培訓體系落實訓用合一，進而達到人才留用之目標；另配合導師制度輔導新進人員，導師除在專業能力及核心技術上的經驗傳承外，亦能給予新進人員更多工作與生活上的支持與輔導，以增加新進人員之安定性。

2023 年相關訓練實績如下表：

訓練種類	訓練項目		2023 年（人次）	合計（人次）	總計
養成訓練	新進派用人員職前訓練		652	1,087	84,736（人次）
	養成班訓練		435		
在職訓練	專業訓練	訓練所辦理	11,658	81,810	
		各單位自辦	65,787		
		公司外訓練	4,365		
主管訓練	主管人員在職訓練		1,234	1,836	
	主管人員培育訓練		602		
在職進修	薦送研究所 碩士		3	3	