



05

塑造共融社會

5.1 人才吸引與留任

5.2 人才發展

5.3 社會參與



年度重大議題	2024 年度目標	目標達成情形
人才吸引與留任	離職率（含定期契約員工與退休員工）≤ 7.5%	達成目標

5.1 人才吸引與留任 GRI 3-3、GRI 401 (401-1、401-2、401-3)

重大議題

人才吸引與留任



重大原因

優質的人力資產是企業成功的重要關鍵之一，以唯才是用及適才適所，為用人原則，讓員工安心工作，全力展現其專長，發揮其所能於極致，是公司永續經營的一貫追求目標。因此公司致力於建立和諧與穩定的工作氛圍，提供各項福利措施，使員工無後顧之憂，與公司同步成長茁壯。若員工不能安心工作，除了公司績效無法展現外，造成人員離職流動率偏高，影響公司營運整體績效。



衝擊邊界

員工、投資人與合作夥伴



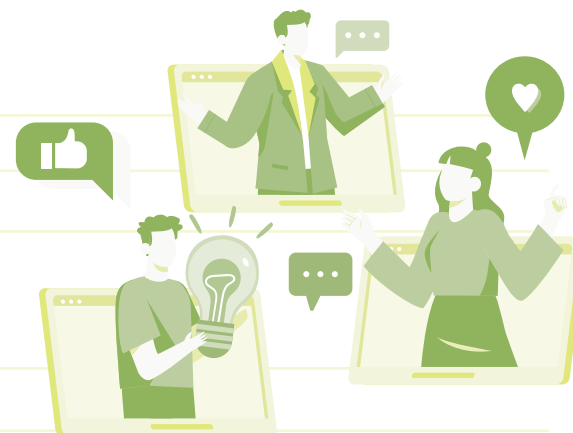
永續原則與 SDGs 對應

塑造共融社會 /
SDG 8
就業與經濟成長



管理方針及要素

方針目的	提供各項福利措施，使員工樂於職場，並安心工作。
政策	幸福職場。
承諾	建立完整福利措施，營造快樂和諧職場環境，促進員工穩定性，降低離職率。
目標	✓ 2024 年目標（含不定期契約員工與退休員工）：離職率 ≤ 7.5%。 中期目標 2027 年：離職率 ≤ 7.5%。 長期目標 2030 年：離職率 ≤ 7.0%。
管理方案	提供員工獎金、休假、保險、餐飲、交通及娛樂等福利。
負面衝擊補救與預防措施	人才招募困難 - 造成人力不足：為求人力資源之穩定及留住優秀人才，除每年依物價指數與個人績效調薪之外，公司每年皆會參與石化同業薪資調查，評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規畫，並對於績效卓越之優秀人才予以特別考量拔擢，以維持薪資的市場競爭力。
申訴機制	企業工會溝通管道、員工申訴專線、員工意見箱。



人力結構 GRI 2-7

2024 年台達化公司全體員工人數共 482 人，其中男性 414 人（占 85.9%），女性 68 人（占 14.1%），由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高。台達化公司高階管理階層皆聘自台灣當地。

2024 年在台灣聘用的本籍員工為 338 人（占 70.1%），分別隸屬台北總公司、頭份廠、林園廠及前鎮廠，其中聘僱合約為不定期契約員工 336 人（占 99.4%），定期契約員工 2 人（占 0.6%）；外籍移工為 22 人（占 4.6%），均為頭份廠聘用的定期契約男性員工。在大陸地區聘用的當地員工為 122 人（占 25.3%），均隸屬中山廠全職不定期契約員工。

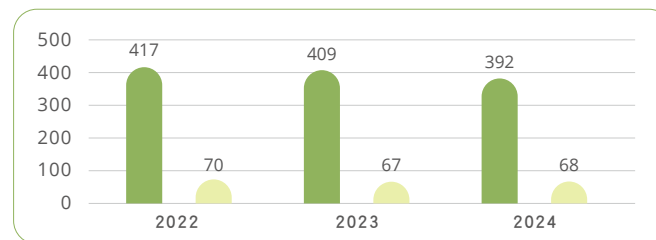
近三年度員工類別一覽表

年度		2022 年		2023 年		2024 年	
類別		人數	占比	人數	占比	人數	占比
不定期契約員工	男性	416	82.9%	407	82.1%	392	81.3%
	女性	67	13.3%	66	13.3%	66	13.7%
定期契約員工	男性	16	3.2%	22	4.4%	22	4.6%
	女性	3	0.6%	1	0.2%	2	0.4%
合計（人數）		502		496		482	

註：員工統計期間截至 2024 年 12 月 31 日止。

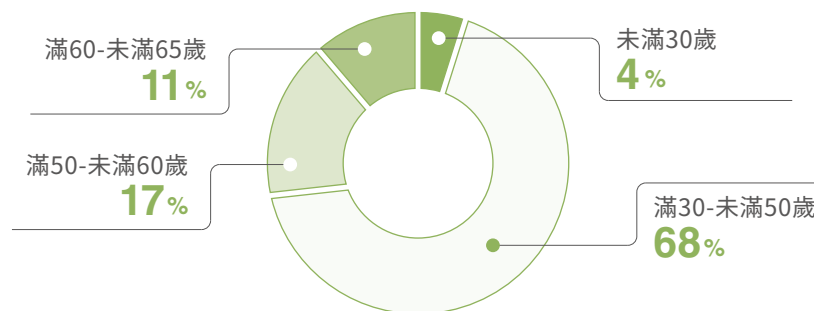
近三年員工性別分布圖

單位：人（未含外籍移工）



2024 年員工年齡分布圖

單位：人（未含外籍移工）



台達化公司在未滿 30 歲人力占 4%，滿 30 歲～未滿 50 歲人力約占比達 68%，滿 50 歲～未滿 60 歲人力達 17%，其中近 5 年退休人力（滿 60 歲至未滿 65 歲）占比達 11%，台達化公司近年持續維持人力結構之穩定，招募及留任優秀人才，並安排人才培育計畫。新進人力依照員工訓練作業規定進行職前訓練及內部工作教導，提供其執行業務所需之技能，並以公平、公開及公正的甄選制度，選獲優秀適任人才，並兼顧多元化與機會之平等，不以人種、膚色、年齡、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在聘用上有歧視狀況。

非員工的工作者：主要著重於影響生產、營業、環境、及工程維護者之承攬商契約人數統計，台灣地區：97 人，大陸地區：39 人

2024 年非員工工作者（承攬契約）之人數統計

單位：人

從事工作性質	林園廠	前鎮廠	頭份廠	中山廠	總計
貨櫃運輸	6	7	12	17	42
成品繳庫 / 裝櫃出貨	17	12	2	7	38
成品包裝	5	11	0	10	26
備料 / 混料	2	6	0	2	10
廠區清潔	2	1	0	2	5
工程施工及維護	0	0	0	0	0
環境維護	0	0	0	1	1
設備檢修 / 拆裝	5	0	0	0	5
餘料加工	3	0	0	0	3
廢水場協助操作	0	1	0	0	1
焚化爐操作	2	0	0	0	2
土木 / 保溫工程	3	0	0	0	3
總計	45	38	14	39	136
	台灣地區			大陸地區	
	97			39	

人才新進情形

徵才方式為報紙、人力網站、人力企管公司、學校及就業服務站等途徑，若屬廠區之職缺，當地社區人才列入優先考量，提供在地就業機會，以回饋當地，2024 年台灣廠區新進人員約 93% 採用當地人才。

2024 年台達化公司雇用新進員工 15 人，占總員工之比例為 3.11%。

近三年新進員工依性別分布情形一覽表

單位：人

類別	2022 年	2023 年	2024 年
男	45	28	12
女	4	1	3
新進人數	49	29	15
年末員工人數	502	496	482
年度新進率	9.76%	5.85%	3.11%

註 1：包含不定期契約員工及定期契約員工。 註 2：年度新進率 = 新進人數 / 年末員工人數。

2024 年新進員工依地區及年齡分布情形一覽表

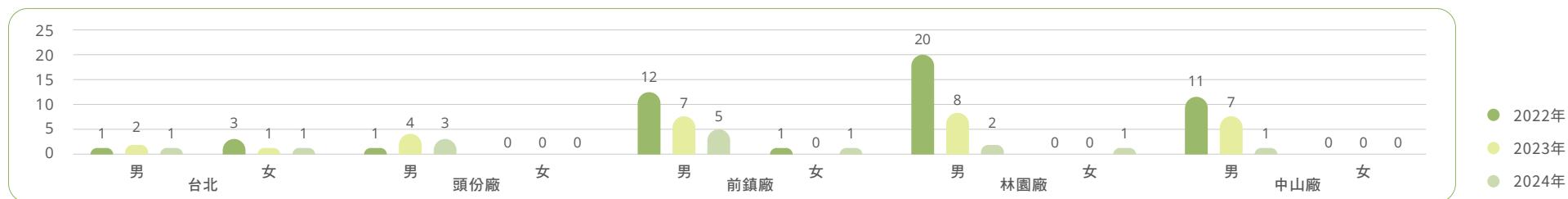
單位：人

地區		台灣地區		大陸地區	
年齡層	性別	男	女	男	女
	未滿 30 歲	1	1	0	0
	滿 30 歲 - 未滿 50 歲	10	2	1	0
	滿 50 歲以上	0	0	0	0
合計		14		1	
年末總人數		360		122	
年度新進率		3.89%		0.82%	

註 1：包含不定期契約員工及定期契約員工。 註 2：年度新進率 = 新進人數 / 年末員工人數。

近三年新進員工地區分布圖 >>

單位：人



2024 年新進員工在地聘用情形一覽表

單位：人

營運據點	台北		頭份廠		前鎮廠		林園廠		中山廠		小計		
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	合計
新進員工人數	1	1	3	0	5	1	2	1	1	0	12	3	15
雇用自當地人數	1	1	3	0	5	1	2	1	0	0	11	3	14
新進員工雇用自當地之比例	100%	100%	100%	-	100%	100%	100%	100%	0%	-	92%	100%	93%

註 1：以聘用工廠所在縣市之不定期契約員工計算。 註 2：大陸地區因地域廣，人才來自各省區，聘僱當地比例相對較少。

人才流動情形

台達化公司所有員工皆可依法自願且擁有隨時提出終止其雇用關係之權利，其勞動條件皆遵循當地法令之規定，包括最低薪資、工作時數、加班費、勞保、健保及退休金給付等，並提供團保及各項員工福利。

2024 年台達化公司離職人數共 31 人，離職率 6.43%；實際退休 10 人，若扣除退休人數，則離職率則為 4.36%，達成離職率 ≤ 7.5% 之目標。

近三年離職員工依性別分布情形一覽表

單位：人

類別	2022 年	2023 年	2024 年
男	45	38	28
女	9	4	3
離職人數	54	42	31
年末員工人數	502	496	482
年度離職率	10.75%	8.46%	6.43%

註 1：包含不定期契約員工、定期契約員工及退休員工。 註 2：年度離職率 = 離職人數 / 年末員工人數。

2024 年離職人員依地區及年齡分布情形一覽表

單位：人

地區		台灣地區		大陸地區	
年齡層	性別	男	女	男	女
	未滿 30 歲	2	0	4	0
	滿 30 歲 - 未滿 50 歲	10	1	4	0
	滿 50 歲以上	9	0	0	1
合計		22		9	
年末總人數		360		122	
年度離職率		6.11%		7.38%	

註 1：包含不定期契約員工、定期契約員工及退休員工。

註 2：年度離職率 = 離職人數 / 年末員工人數。

薪資制度

台達化公司秉持與員工利潤共享的理念，吸引、留任、培育及激勵各方優秀人才，提供多元化並具競爭性的薪資制度。新進人員薪資均高於法定最低薪資標準，各項加給會因職位與學經歷而有所不同，並依據員工績效表現每月分發績效獎金及每年依公司營運狀況分發年終獎金，且不會因為性別而有所差異。

為求人力資源之穩定及留住優秀人才，除每年依物價指數與個人績效調薪之外，公司每年皆會參與石化同業薪資調查，評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規畫，並對於績效卓越之優秀人才予以特別考量拔擢，以維持薪資的市場競爭力。

非擔任主管職務之全時員工薪資

「非擔任主管職務之全時員工」人數係指企業全體受僱員工（或常僱員工）扣除擔任主管職務者、海外分公司員工、部分工時員工及符合排除豁免統計人員後之全時員工人數（含台籍、外籍員工）。

近三年度非擔任主管職務薪資統計表

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2024 年度與前一年度之差異
非擔任主管職務之全時員工人數	354	351	352	1
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（千元）	1,100	1,031	1,031	0
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（千元）	1,039	968	987	19

「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊路徑：

公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊



員工福利 GRI 201-3

台達化公司注重員工的人身安全和健康，提供員工團體保險計劃，依法辦理勞工保險外，並為員工加保團體人壽保險，保費都由公司負擔。頭份廠外籍勞工設有宿舍，由專人管理，備有籃球場及娛樂室等設施。膳食部分亦有配合之團膳公司供給三餐，讓他們能夠安心工作。我們秉持尊重每位員工個別差異的原則，故台達化公司從未發生任何歧視事件。台達化公司對於員工福利極為重視，相關福利如下表：

台達化員工福利一覽表

獎金福利	年終獎金、固定獎金、績效獎金
休假福利	產假、產檢假、留職停薪育嬰假、生理假、家庭照顧假、陪產檢及陪產假
保險福利	勞保、健保、意外險、壽險、員工 / 眷屬團保、員工撫恤、員工商務旅行團體傷害保險、勞退提撥金
餐飲福利	員工餐廳、伙食津貼
交通福利	員工停車位、交通津貼
娛樂福利	員工旅遊
補助福利	員工在職教育訓練、員工國內 / 外進修補助
其他福利	婚喪喜慶補助、員工生育補助、員工旅遊補助、資深員工表揚、三節與生日禮金、子女教育獎學金、員工定期健康檢查及保健方案

2024 年員工育嬰假申請使用與復職統計表

單位：人

育嬰假使用統計	享有育嬰假員工總數	實際使用育嬰假員工總數	休完後復職員工總數	休完後復職 12 個月還在職員工總數	休完後復職和留任員工比例
男	19	1	0	0	0%
女	2	0	0	0	0%

人權政策與管理方案

人權政策

為善盡企業社會責任並落實人權保障，實現人權普世價值，本公司參考【國際人權法典】(International Bill of Rights) 與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際公認之人權標準，於 2018 年 3 月制定適用於本公司及台聚集團各關係企業之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，並提供安全健康之工作環境，使公司同仁獲得合理與有尊嚴的對待與照顧。

人權風險鑑別與評估

每年進行人權風險鑑別，針對鑑別的人權關注議題執行合規檢查及評估，依照風險評估結果及內外部審查發現缺失，採取減緩與矯正措施，並持續改善，以達風險管理目的。

本公司建立人權管理各階段之步驟及展開流程，作為維護與保護人權的基礎，包括如下：聲明 > 鑑別 > 評估與分析 > 行動與作為 > 報導人權議題牽涉不同業務部門與單位，透過人資處針對不同的影響對象與人權議題，進行人權盡職調查與風險管理的作業。

人權盡職調查流程

階段	步驟	作法
階段一：承諾	聲明	對外承諾支持並遵循國際規範與當地法令，制訂人權政策。
階段二：管理	鑑別	確認組織屬性與營運型態的重大人權議題與受影響對象。
	評估與分析	針對全體員工與服務過程，定期評估人權衝擊，瞭解風險暴露程度。
階段三：因應措施	行動與作為	- 根據定期評估的人權風險程度，擬定不同行動方案 - 追蹤行動方案的執行程度與績效，同時進行溝通，確保人權管理有效性。 - 若發生人權侵害的事件，從制度改善、物質與心理輔導層面提供補償措施。
	報導	在公司內部進行人權管理的討論與呈報，並於公司網站公開揭露人權管理作法與成效。

人權關注事項與做法

提供安全與健康的工作環境

本公司為維護員工職場安全，除建置各項污染防治及消防安全設備外，已通過 ISO 14001(環境管理系統)及 ISO 45001(職業安全衛生管理系統)審核與驗證，除積極推動節能減排、災害防免、污染防治等改善行動，確保可提供安全健康之工作環境。

本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，聘有專業醫師及護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。

友善職場

多元、公平、共融 (DEI, Diversity Equity Inclusion)

本公司透過尊重不同性別、年齡與文化，以建構人人都能發揮所長的友善職場環境。

在職場中包容不同背景、種族、性別、性傾向、能力和觀點的人，創造一個多元化的環境；並以公平及共融方式為員工提供公平的機會和待遇，以弭平不同群體之間的差距，確保每位員工都被尊重和接納，能夠全面參與和貢獻。

同時並以宣導及教育訓練持續推動性別平等政策及預防職場不法侵害，致力提供員工尊嚴且友善的工作環境。

杜絕不法歧視以合理確保工作機會均等

本公司將人權政策落實於內控程序，於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，對於職工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等因素為由而有不公平的對待。

禁用童工

為確保遵守企業社會責任及道德規範，本公司自招募開始即明定禁用童工，截至 2024 年 11 月底止，公司總人數共 357 人，其中無任何童工。

禁止強迫勞動

本公司不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。對於職工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆恪遵法令規範。

於考勤系統員工申請加班時設置提醒功能，加班後提供加班費或補休，並有專人逐月進行廠區工時檢視及控管。

人權保障訓練作法

- **新人訓練** - 到職時即要求進行相關法遵宣導之新人教育訓練，內容包含：性騷擾防治、反歧視、反騷擾、推行工時管理、保障人道待遇等。
- **預防職場不法侵害** - 透過宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助確保職場無不法侵害之發生，並揭露申訴專線，共同營造友善之工作環境。
- **職業安全系列訓練** - 內容包含：安全衛生教育訓練、消防安全訓練、緊急應變、急救人員訓練等。
- **誠信道德行為準則宣導** - 從日常行為與道的標準進行教育與宣導，以期提供一個健康正面的職場文化。

本公司持續關注人權保障並落實進行相關訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。2024年舉辦促進人權保障相關訓練，參加總人次共 2,210 人，總時數為 7,067 小時，參與人次與訓練明細表如下：

課程名稱	總人次	訓練總時數
製程安全訓練	566	1,658.5
工安訓練 / 宣導	628	2,129.5
環保訓練	85	640.5
安全衛生在職教育訓練（含作業主管在職、回訓等訓練）	86	642
緊急應變演練	283	614
自衛消防編組訓練	125	268
消防訓練 / 宣導	163	637
特殊作業及癌症篩檢專題講座	20	10
職場健康促進講座	54	54
急救人員與職護相關教育訓練	25	55.5
友善職場 - 維持無暴力、騷擾、恐嚇的工作場所相關宣導	175	358
合計	2,210	7,067

人權風險減緩措施

本公司承諾確保員工與工作環境的安全、人員受到尊重並具有尊嚴、營運遵循 ESG 精神並遵守法規及道德。為體現此一承諾，除以誠信為本，在合法基礎上尊重員工，並指派專人依法落實員工職安衛作業，持續宣導輔以教育將人權政策落實到日常營運環節，並建立有效之申訴管道。

2024 年人權管理成果

依據本公司「人權政策與管理方案」進行風險辨識後，本年度共納入 14 項人權議題，其中 9 項被列為重大關注的管理項目，包括：「職場包容性」、「強迫勞動」、「工時過長」、「性騷擾」、「職場不法侵害」、「童工」、「個資管理與隱私保護」、「職業安全管理」及「就業與職場歧視」。針對上述重大議題中存在可能風險的項目，本公司已採取風險減緩措施及衝擊補償措施，衝擊補償實施比例達 100%。經執行減緩措施及衝擊補償措施如下：



人權管理項目的減緩及補償措施

議題	減緩措施	補償措施
職場包容性	· 依法令規定，足額聘用身心障礙者。 · 建構友善身障者之無障礙工作環境。 · 除前述對身心障礙者友善之政策外，集團亦訂定並揭露職場多元化政策，於標準書「集團招募與任用管理辦法」明訂招募、甄試、進用、分發、配置均不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、星座、血型等為由予以歧視而有差別待遇。此外，集團積極推動多元與共融職場，使外籍工作者（含藍領、白領以及僑外生）、原住民及女性員工皆能獲得公平的就業機會與職涯發展，並透過適才、適性之人才發展機制，提供多元化教育訓練、職能提升計畫，促進多元人才的包容與發展，使每位員工在適合崗位上發揮所長，共同成長。	不足進用部分業依主管機關規定辦理，亦積極在招募過程中調整，努力提升符合多元化目標之人才招聘比例。
工時過長	· 遵循勞動法令有關工作時間的相關規定，公司規章定期進行合規檢視，並落實執行。 · 透過出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間。 · 系統每日發送上下班讀卡超時提醒，除提醒員工正常上下班時間及延長工作時間之規定，並確認延時下班是否加班，若加班則可選擇發給加班費或補休。 · 定期檢視各單位之加班情形。	· 員工若發生加班事實，均依法發給加班費。 · 了解同仁工作負荷及超時原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。 · 工時過長者列入工作異常負荷辨識與風險調查名單，定期進行員工健康檢查，並酌量調整相關作業及人力狀況。 · 了解同仁工作負荷及工時過長原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。

協助員工維持身心健康與工作生活平衡

1. 本公司每年委託大型醫院辦理健康檢查，以保障員工的身體健康，並根據需求向主管機關呈報備查。此外，針對廠區員工，特別加強特殊健康檢查的作業，擔保工作環境的安全與健康管理。
2. 公司提供場地或贊助經費，鼓勵員工參與健康活動，員工自組社團，透過社團活動凝聚同仁的情感。
3. 舉辦尾牙、中秋晚會等活動調劑員工身心與凝聚向心力外，公司並設置運動及健身設備，供員工工作之餘使用。
4. 為鼓勵員工維持身心健康並達成工作與生活的平衡，台北地區於 2024 年公司推動「台聚集團聚聚走走」健走活動，透過每日步行 6,000 步的目標，讓同仁在繁忙的工作中培養規律的運動習慣。公司同仁們齊心將累計步數轉化為企業植樹行動，實現健康促進與環境永續的雙重價值。同仁們在過程中不僅增強身心活力，也藉由團隊合作與互相鼓勵，提升職場凝聚力與向心力。

申訴制度

本公司設有暢通之申訴管道，同仁於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向各級主管或人力資源處提出申訴。另為維護性別平等工作及提供職工、求職者免受性騷擾以及預防不法侵害之職場環境，設有性騷擾防治及預防不法侵害之專屬申訴信箱與電子郵件。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保護申訴人。

營運變化的最短預告期

依法令規定執行，當公司營運遇如下變化時

- ．歇業或轉讓。
- ．虧損或業務緊縮。
- ．不可抗力暫停工作一個月以上時。
- ．業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- ．勞工對於所擔任之工作確不能勝任時則依工作資歷規定預告之。
- ．繼續工作 3 個月以上未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- ．繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
- ．繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

退休金提繳 GRI 201-3

台達化公司對於全體正式員工訂有退休辦法，依勞動基準法規定按月為員工提繳退休準備金至勞保局員工個人退休金專戶。

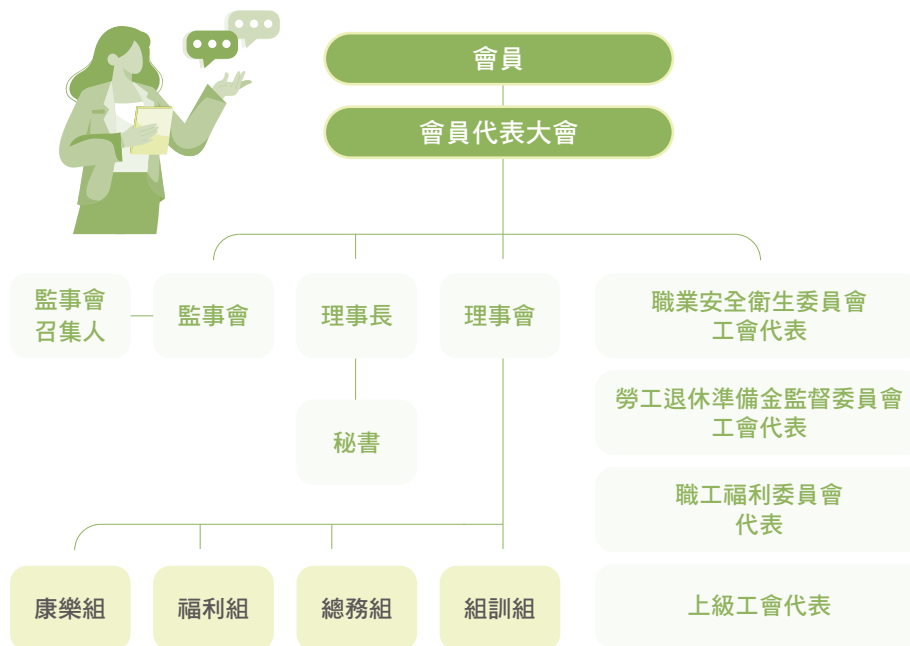
項目	退休提撥佔薪資比例	員工參與退休計畫程度
勞基法舊制退休金	雇主：依每月薪資 12% 提撥勞工退休準備金，目前均有足額提撥。	100%
勞退條例新制退休金	雇主：勞工每月薪資 6%，勞工：每月薪資 0-6%。目前均有依規定提撥。	100%

工會組織 GRI 2-30

台達化公司頭份、前鎮與林園三廠設有工會組織，台北總公司及大陸中山廠則未成立工會，另由於台達化公司透過工會與相關會議一直與員工保持良好的溝通，故與工會雙方並未特別訂定團體協約。

單位：人

廠別	工會會員			總員工數	工會會員占總員工數之比例
	男性	女性	合計		
林園廠	144	8	152	166	92%
前鎮廠	74	6	80	90	89%
頭份廠	51	10	61	82	74%



台灣各廠工會定期召開理監事會時，公司相關主管列席參加，與工會幹部面對面溝通，每年亦舉辦會員教育訓練，工會會員皆熱烈參與，藉以凝聚雙方共識，增進勞資合作。此外，由勞資雙方遴選代表組成「退休準備金監督委員會」、「職工福利委員會」及「職業安全衛生委員會」，並定期召開會議，提供勞資雙方溝通管道，維護勞工權益。



工會每年定期召開會員代表大會，此為2024年度工會會員代表大會之影像紀錄



為促進勞資合作，加強勞資溝通，公司每年均與工會辦理勞工教育活動，上為2024年相關該活動之影像紀錄



職工福利委員會

台達化公司按每月提撥營業額之 0.15% 作為「職工福利委員會」的活動經費，舉凡員工旅遊、生日、生育、婚喪補助、員工子女獎學金及年節節金等，均為福利項目，以回饋員工平日的辛勞。並不定時舉辦旅遊活動，員工可藉活動達到紓解工作壓力、增進身體健康及相互交流的目的，進而提升向心力。

員工意見調查報告

本集團人力資源處於 2023 年 8 月執行集團各公司職員員工意見調查，期望透過全面的調查來瞭解員工對於公司管理運作的看法，找出留才關鍵指標，並辨識可改善的項目，進行人才培育專案。內容涵蓋員工滿意度及員工敬業度調查，滿意度面向含括主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營等、組織承諾等 8 個構面。台達公司填答率 86%，較上次增加 13%。整體滿意度 4.55 分（最高 6 分），較上次增加 0.2 分。未來台達公司將持續針對報告內容傾聽員工意見、推動精進措施。

項目	台達化
對象	全體職員調查
題目	主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營、組織承諾等 8 大構面，包含 28 個中向度，共 60 題。
調查人數	126 人
回收率	86%
整體滿意度 (註 1)	4.55 分 (最低 1 分，最高 6 分)
調查結果	· 整體在「永續經營」、「同事」、「組織承諾」滿意度分數最高。 · 整體在「報酬」、「發展」、「工作」滿意度分數最低。
提升改善方案	2023 年永續報告書內容，就 2023 年員工意見調查之後續改善方案： 針對 2023 年調查中滿意度相較偏低的「薪酬」、「發展」、「工作」等面向，已於 2024 年展開下列改善措施，並預計於 2025 年 7 月再次進行員工意見調查： · 進行關鍵人才的養成與接班梯隊的建立。 · 新進人員起薪及主管職務津貼檢討：參考同業標竿企業薪資水準與內部平均薪資，並考量職位管轄幅度、職責範圍、組織功能等因素進行調整，提升薪酬的部公平性和外部競爭力。 · 管理職能訓練：辦理「跨團隊協作」、「關鍵人才識別術」、「部屬培育人才發展規劃設計」與「溝通與人際關係」等課程。 · 持續關注薪資結構的市場競爭力，同時也積極強化福利措施，例如導入 EAP 員工協助方案，提升同仁身心健康與整體滿意度。 · 為活化組織、激發創意及鼓勵持續改善之工作態度，塑造高績效的組織文化，提升集團的競爭力，新訂定提案改善辦法。凡有關生產、品質、研發、維護、節電、節水及環保等內容，達到節省物料、時間或勞力等改善，經審查通過並實施之提案，能獲得獎勵及最高 3,000 元獎金。 · 為合理考核員工對組織之承諾、工作勝任度、績效表現及貢獻，達到人才識別及管理制度化的目的，訂定績效考核辦法。用以整體績效管理及人才發展制度之根基，考核結果作為員工升遷、調薪、年終獎金及其他人事作業參考之依據。 · 為促進集團跨公司 / 部門專案協作之人事管理效益，提升組織彈性與競爭力，設立相關審核及績效考核程序，明訂矩陣式組織成員之權利與義務，訂定矩陣式管理辦法。 · 成立台聚集團 EMBA，聘請台大等師資傳授專業課程供高階主管上課。 · 針對 PSM 訓練導入廠區工程師級以上人員的管理技能及相關安全作業認知，讓所有員工都能在安全的環境下工作。

5.2 人才發展

台聚集團重視人才為核心資產，它不僅是企業的勞動力、企業的核心競爭力，更是企業永續經營的續航力。

- 我們參考多方因素制訂具競爭性的薪酬福利來爭取優秀人才，並持續調整和完善。
- 我們透過內部應徵及外部多元招募管道廣納人才，並經適性徵選、專業能力測驗、背景調查等，錄用企業所需的合適人才，確保企業擁有足夠且優秀的人力資源。
- 我們輔以多元人才培育發展計畫，為員工提供清晰的職涯發展路徑和晉升機會，並隨職務需求提供技能升級與技能重塑的訓練，同時善用 AI 工具，提高工作效率，為企業創造更大的價值。
- 我們持續營造友善職場環境，一個多元包容、積極向上、互助合作、勞資和諧的工作氛圍，鼓勵員工之間的交流和學習，並致力工作與生活平衡。
- 我們經營集團與學校、學生三者之間夥伴關係，穩固集團未來所需人才來源的管道、並提升企業形象和雇主品牌。

人才發展與培育

人才發展與培育是企業重要的投資，制定完善的人才發展與培育計畫，為企業的永續發展奠定堅實的基礎。

(一) 集團人才發展藍圖

集團人才發展依據綜合考量內外部環境、策略目標、員工需求等多重因素，以建立完善的人才發展體系，支持集團的永續發展。以下為集團人才發展的具體措施：

- **接班人計畫：**針對企業的關鍵職位，提前培養和儲備後備人才，以確保企業在面臨職位變動時，能夠及時填補空缺，保證團隊的正常運作。

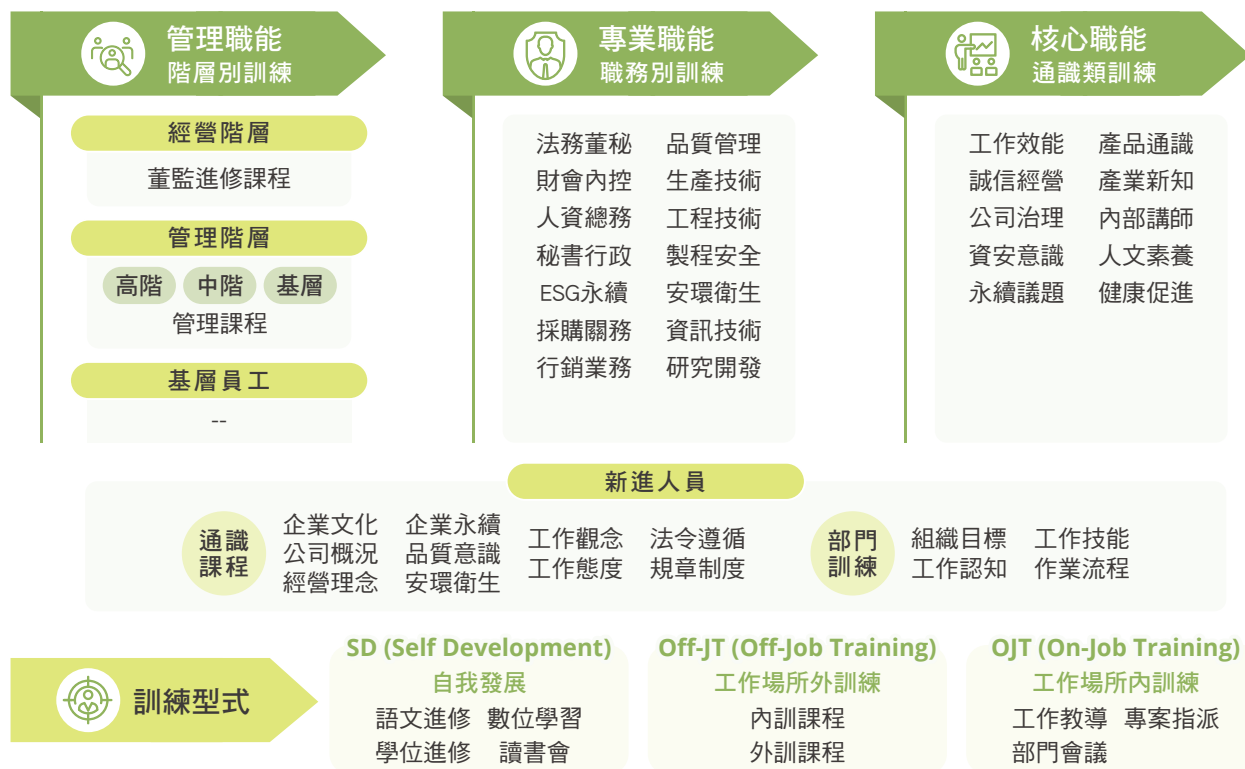
- **職能導向培訓：**根據職位所需的職能，設計相關的培訓課程，例如：領導力培訓、溝通技巧培訓、問題解決能力培訓等。
- **工作輪調：**讓員工在不同的部門和崗位之間輪調，以拓展其視野和技能，培養其綜合能力和應變能力。
- **線上學習平台：**建立或引進線上學習平台，提供豐富的學習資源和課程，方便員工隨時隨地進行學習。
- **專案任務：**指派具挑戰性的專案任務給員工，使其在實務中學習與成長。
- **工作坊和研討會：**定期舉辦各種主題的工作坊和研討會，邀請內外部專家進行分享和交流，幫助員工學習最新的知識和技能。同時，集團也致力於生態永續、DEI、心理健康、親子課程及友善職場等面向的落實，平衡員工身心靈的發展。

(二) 人才培育架構

集團人才培育著重於透過系統化的培訓、教育和訓練，提升員工現有的知識、技能和使員工能夠勝任目前的工作，並為未來的職務做好準備。

依據集團員工訓練辦法，員工年度教育訓練時數應滿 8 小時，2024 年員工訓練總時數達 17,176 小時，每人平均訓練時數 35.6 小時。





2024 年員工在職教育訓練項目時數統計表

訓練項目 / 總時數	林園廠	前鎮廠	頭份廠	中山廠	總時數	占比
管理才能	1,006.00	606.5	309	665	2,586.50	15.1%
專業技術	3,700.50	558	208	834	5,300.50	30.9%
工安環保消防	2,259.50	1,308.50	836	2,618.00	7,022.00	40.9%
其他	1,594.00	232	91	350	2,267.00	13.2%
小計	8,560.00	2,705.00	1,444.00	4,467.00	17,176.00	100%

單位：小時

2024 年各營運據點教育訓練時數統計一覽表

教育訓練參與情形		男	女	合計
主管	平均 (小時/人數)	43.8	35.2	42.1
直接人員 (員工)	平均 (小時/人數)	31.1	33.6	31.2
間接人員 (職員)	平均 (小時/人數)	47.0	36.5	43.3
全公司	人次	4,985	737	5,722
	時數	14,781	2,395	17,176
	員工數	415	67	482
	平均 (小時/人數)	35.6	35.7	35.6

註 1：直接人員為員工，間接人員為非主管之職員。

註 2：因為部門職能要求不同，會造成性別訓練時數有所差異。

註 3：主管係指課長級（含）以上人員。

2024 年各營運據點主管人員占比統計表

主管人員	男		女	
	台灣地區	大陸地區	台灣地區	大陸地區
人數	36	11	5	7
合計	47		12	
總計	59			
占比	79.66%		20.34%	

註 1：主管人員係指課長級（含）以上人員。

註 2：占比計算：男（女）各合計數 / 總計。

5.3 社會參與

台達化公司秉持「取之社會、用之社會」的精神，對社區鄰里、地方團體及在地學校之關懷不遺餘力，與地方社區鄰里持續互動，維繫友好關係。台達化公司以塑膠製造核心能力，「里鄰關懷」、「社區社團」及「捐贈與其他」為社會供應投入的三大主軸重點：

回饋社區：含社區發展協會、教育文化、環保局、社區社團、地方民俗節慶、急難救助。

提供工作機會：含適當職缺優先聘僱當地人才，並鼓勵承包商僱用當地居民工作。

社區聯誼：含里民活動、社團代表、環保團體、宗教活動。

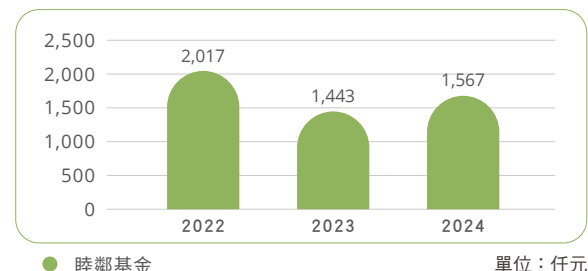
回饋地方之支出

自 2022 年起，統一由林園區公所利用每年度繳交的睦鄰基金專款專用，台達化公司 2024 年睦鄰基金總額為 1,567 仟元。

2024 年社會參與社區關懷之具體活動與執行成果一覽表

類別	成效 / 執行成果
里鄰關懷社區社團	林園區里鄰關懷聯歡或活動與聯誼講習回饋。
	林園區社區社團發展協會與各協會研習活動回饋。
	林園區各公共設施之修繕。
	林園區年節民俗及農漁特產行銷。
	林園區各級學校設施補助。
	林園區各級學校獎（助）學金。
	頭份廠參與苗栗縣淨灘公益活動。
	頭份廠配合苗栗縣環保局媒合企業單位參與推廣補助液態稻草分解菌。
	2024 年 9 月 14 日舉辦集團南部公益壘球賽，並捐助金潭國小棒球隊 2 萬元，藉此活動提升台聚集團企業對社會之責任及鼓勵員工參與公益活動。
	2024 年 11 月 16-17 日贊助並參與區域企業工會及石化總工會之慢速壘球賽，讓員工展現活力與熱愛運動之精神。

近三年林園區地方社區關懷贊助回饋地方支出



類別	成效 / 執行成果
里鄰關懷社區社團	2024 年 11 月 23 日由台達化、亞聚、台氯各贊助 10 萬元，共同舉辦台聚盃網球錦標賽。
	2024 年 4 月 20 日舉辦台聚集團籃球公益賽，並贊助高雄市立仁武高中款項。
	台達化林園廠秉持企業 ESG 永續精神，持續參與高雄市環保局推行之「113 年度空品淨化區管理計畫」及「113 年度高雄市跨部門溫室氣體減量計畫」，認養高雄市林園區中芸國民小學以及贊助高雄市立圖書館林園分館相關節能設備之更新補助。
	獲頒高雄市政府環境保護局針對空氣品質淨化區認養之貢獻卓越之獎牌。
	長期投入林園區在地敦親睦鄰活動，促進與地方社區和諧關係，獲頒高雄市林園區公所頒贈感謝狀。
	捐助林園消防分隊健身跑步機 2 台，以供消防隊員平時訓練及強健體魄，提升救災效率。
捐贈與其他	台達化於 2024 年第二屆 SGS 綠色永續成果發表會榮獲「再生循環類獎」。
	參與台聚教育基金會相關活動。
	寺廟廟慶活動與其他贊助。

台聚集團籃球公益賽

為落實企業社會責任及敦親睦鄰，台達化林園廠及前鎮廠於 2024 年 6 月 22 日參與 2024 年度台聚集團辦理之第二屆公益籃球競賽，相關活動經費用於採購喜憨兒基金會便當及餐盒，以及贊助仁武高中籃球隊比賽費用，獲得仁武高中致贈感謝狀，同時利用籃球賽競賽互相切磋球技外，讓員工參與公益及提高大眾對基層活動關注，並增進集團間同仁之情誼及達到敦親睦鄰之目的。



參與公益籃球賽同仁與前鎮廠王廠長(右三)合影



仁武高中頒發感謝狀林園廠蔡廠長(右一)代表領獎

台聚集團盃慢速壘球慈善公益賽

台達化林園廠於 2024 年 9 月 14 日參加集團台聚盃集團南部四廠 2024 年度壘球賽，並捐助金潭國小棒球隊訓練經費 2 萬元，藉此活動提升台聚集團企業對社會之責任並讓員工參與公益活動。



參與台聚盃壘球賽同仁合影



金潭國小頒發感謝狀林園廠蔡廠長(左一)代表領獎

高雄市石化業產業總工會石化盃勞資和諧慢速壘球賽

台達化林園廠於 2024 年 11 月 16~17 日參與中油公司與高雄市石化業產業總工會辦理之高雄市第 14 屆石化盃勞資和諧慢速壘球賽，並贊助其活動經費。林園廠壘球隊隊員熱情參與各項壘球聯合競賽，展現活力與熱愛運動之精神。



參與慢速壘球賽同仁合影



參與慢速壘球賽同仁合影

台聚盃網球錦標賽

每年集團林園廠區三家（台達化 / 亞聚 / 台氯）多年來持續委由林園網球協會於 2024 年 11 月 23 日舉辦第 22 屆台聚盃網球錦標賽，每年每家贊助 10 萬元經費。各參賽企業透過賽事活動與地方里民進行聯誼交流，建立良好之睦鄰情誼，也透過本活動除提倡運動健身，同時增加當地社區民眾與在地企業員工有更多之互動溝通之管道，促進敦親睦鄰。



主要參與賽事之球隊代表及主辦單位人員合影

林園洋蔥豐年季活動

台達化林園廠與集團友廠參與林園地區洋蔥豐年季，除熱情贊助採買脆甜可口之白玉洋蔥分享與同仁，亦一同至農地「ㄣ么蔥頭」，體驗林園當地獨有特色活動。



台達化林園廠蔡忠儒廠長(左四)與集團友廠主管參與洋蔥豐年季活動

高雄市空氣品質淨化區認養及高雄市跨部門溫室氣體減量計畫

台達林園廠秉持企業 ESG 永續精神，持續參與高雄市環保局推行之「2024 年度空品淨化區管理計畫」及「2024 年度高雄市跨部門溫室氣體減量計畫」，認養高雄市林園區中芸國民小學以及贊助高雄市立圖書館林園分館相關節能設備之更新補助。



空品淨化區認養感謝狀



溫室氣體合作減量感謝狀

贊助林園消防分隊並獲頒感謝狀

台達化林園廠為感謝消防弟兄平日救災之辛勞，故與集團友廠熱情贊助在地林園消防分隊健身跑步機 2 台，以供消防弟兄平時訓練及強健體魄，提升救災效率，消防分隊亦勉勵各廠平時定要落實消防器材之查檢與救災訓練（演練），以強化廠內之救災能力與廠外支援協防能力。



台達化林園廠與友廠熱情贊助林園消防分隊健身跑步機



台達化林園廠蔡忠儒廠長(右)代表領獎

獲中華民國化學工業責任照顧協會頒贈榮譽狀

台達化林園廠落實毒性及關注化學物質緊急應變演練，積極參與 TRCA 中華民國責任照顧協會 2023 年丁二烯實場演練且表現績優，並於 2024 年 5 月 15 日獲得 TRCA 頒發之「2023 年丁二烯實場演練表現績優獎牌」乙面。



TRCA 聯防組織 2023 年實場演練表現績優組別合影



TRCA 頒發之「2023 年丁二烯實場演練表現績優獎牌」乙面

獲高雄市林園區公所頒贈感謝狀

台達化林園廠協助在地鄰里辦理各項公益活動以及地方公共建設，長期投入林園區在地敦親睦鄰活動，促進與地方社區和諧關係，獲林園區公所及林園區里長里政促進會頒發感謝狀。



林園區公所感謝狀



林園區里長里政促進會感謝狀

頭份廠配合苗栗縣環保局媒合企業單位參與推廣補助液態稻草分解菌獲頒感謝狀

苗栗縣環保局自 110 年起即推動液態稻草分解菌來處理收割後稻草，避免農民以露天燃燒方式處理，使燃燒造成煙霧瀰漫，影響駕駛人視線，危害行車安全。近年來苗栗縣環保局積極媒合企業單位參與推廣補助液態稻草分解菌，台達化頭份廠已連續 3 年參與捐贈活動並於 11 月 27 日獲得環保局陳華盛局長特頒感謝狀，用行動響應贊助液態稻草分解菌提供縣內農民與代耕業者使用，希望進一步降低農民露天燃燒行為。同時為維護本縣良好空氣品質，台達化頭份廠未來將持續參與推廣捐贈，與苗栗縣環保局一起守護居民的健康與交通安全。



參與贊助廠商合影



苗栗縣政府頒發感謝狀

榮獲 2024 第二屆 SGS 綠色永續成果發表會「再生循環類獎」

台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS 12 月 13 日於台北 101 大樓 88 樓盛大舉行第二屆「SGS 綠色永續成果發表會」。本次活動以「永續創新，共創未來」為主題，表揚 30 家在綠色永續發展領域表現卓越的企業，其中台聚集團旗下台達化公司憑藉其創新產品 TAIECOR™ 榮獲「再生循環類獎」。該產品通過 ISO 14021 再生材料含量驗證並取得 SGS 綠色標章，展示了其以創新的技術，透過分類精選、並加以純化、優化配方，回收再製，將有價值的製程餘廢料轉化為高價值再生材料的實力 亦成為業界領先的再生材料品牌，成功樹立循環經濟典範。



台達化獲頒2024年第二屆SGS綠色永續成果發表會「再生循環類獎」，由吳培基總經理代表受獎。

台聚教育基金會

財團法人台聚教育基金會為台灣聚化學品股份有限公司及亞洲聚合股份有限公司於 2011 年 12 月 30 日共同捐助設立，2012 年正式運作，以從事教育性公益事業為宗旨，弱勢、偏鄉及環境生態關懷為主軸，透過設置獎助學金、捐助公益團體、贊助教育公益活動，強化服務能量並提升服務效益。

為進一步擴大公益規模，華夏海灣塑膠股份有限公司及台灣氯乙烯工業股份有限公司於 2017 年加入贊助行列，2018 年台達化學工業股份有限公司亦參與支持，讓台聚教育基金會能投入更多資源於培養化工產業人才、偏鄉教育及環境永續等公益事業，以回饋社會。

2024 年台聚教育基金會各項公益贊助支出合計約 972 萬元，其中包含頒發獎助學金 325 萬元；贊助公益平台文化基金會 100 萬元及臺東均一國際實驗高中 400 萬元；其他各項公益贊助支出約 147 萬元。

優秀獎學金

提供國內 15 所公私立大學化工、材料、化學及應用化學相關系所之優秀學生申請獎學金，以促進相關領域之教育及人才培育，鼓勵大學與研究所相關系所學生努力向學，為社會培養優秀產業人才。今年為獎學金設立第 13 年，累計頒發 2,300 萬元，逾 330 位學生獲獎。

2024 年共頒發 300 萬元，頒予 11 所公私立大學 18 個系所共 30 名學生，計有博士班 3 名、碩士班 12 名、大學部 15 名，其中具清寒身分者 20 名。為勉勵得獎同學，2024 年 12 月 6 日於台北美福大飯店舉辦獎學金頒獎典禮暨表揚午宴，並邀請集團主管參與，與同學互動交流，期許及鼓勵同學持續學習，未來對社會發揮正面影響力，回饋社會。典禮並邀請公益平台文化基金會嚴長壽董事長分享他的人生經驗與智慧，勉勵獲獎同學擁有豐富自己人生的力量，「做自己與別人生命中的天使」。

2024 年主要贊助項目

獎助學金

優秀獎學金
人工智能領域獎學金

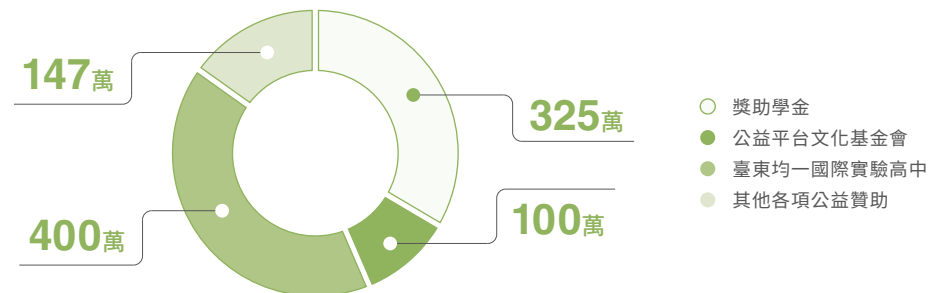
捐助公益團體

公益平台文化基金會
臺東均一國際實驗高中
為台灣而教基金會
博幼社會福利基金會

贊助教育公益活動

頭份國中音樂計畫
龍鳳漁港淨灘活動
醫療衛教公益活動

2024 年台聚教育基金會各項贊助支出 >



公益平台嚴長壽董事長勉勵獲獎同學



2024 年獎學金頒獎典禮暨表揚午宴



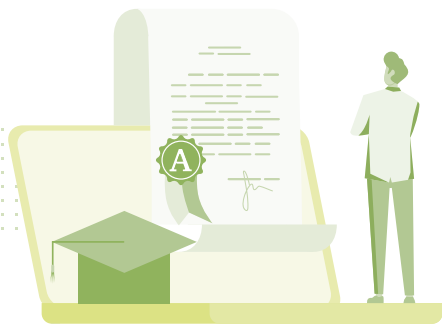
2024 年獎學金頒獎典禮暨表揚午宴

人工智能領域獎學金

為鼓勵國內優秀研究生參與各項人工智能（以下簡稱 AI）領域之研究與開發應用，以減少產學落差、並培育具 AI 領域專業之化工產業人才，基金會特設置本計畫，獎勵研究主題專注於智慧生產系統、製程控制、以節省能源與成本為目標等 AI 應用之碩士生及博士生。本計畫自 2022 年開始試辦五年，獲獎同學每學期獎助 5 萬元，接受定期審核最長可連續獎助四學期，累計已有 5 位同學獲獎。



AI獎學金頒獎典禮



公益平台文化基金會

為投入更多資源於偏鄉教育及花東永續發展，公益平台文化基金會（以下簡稱公益平台）與臺東均一國際實驗高中（以下簡稱均一學校）為本會長期以來主要贊助支持對象。今年是公益平台成立 15 週年，於花東地區的發展也進入了整合階段，「培養在地人才永續發展、打造均一學校成為翻轉教育的實踐基地、以江賢二藝術園區帶動花東邁向國際」成為公益平台擘劃「花東永續藍圖」裡三個重要的支點。

培養在地人才永續發展從技職教育的角度培育人才，支持山與海的文化深耕。例如長濱「巴歌浪船屋」、三仙台「比西里岸文化中心」硬體改造及培力計畫；支持位於隆昌擁有獨特美學及編織工藝的「棉麻屋」、延平鄉阿力曼「鸞山森林文化博物館」、花蓮豐濱鄉馬中原「高山森林基地」、新香蘭撒可努「獵人學校」等；並引進業界師資到成功商業水產學校開設學期課程，運用在地好米與漁產，傳授日本料理，提供民宿與旅行規劃訓練；培育觀光導覽人才，將成功鎮從過境的觀光景點，成為深度旅遊的目的地；強化十多年前公東高工機械加工、木工、建築課程協力等；讓點連成線、線成為面，促成長濱、豐濱地區的區域店家組成「雙濱共好聯盟」，以及串連台東海岸線、谷線及南迴地區的「島活共學群」。

自 2014 年起，公益平台協助推動「江賢二藝術園區」的興建計畫，希望創造一個讓觀眾能夠走近藝術、親身體驗自然與建築共融之美的場域。歷經千日的建設，園區計劃於 2025 年春天正式開放，公益平台將協助園區的展覽規劃與管理，並透過各種藝術和美學教育計畫，讓更多人親近這座藝術殿堂。期待在不久的未來，因著均一學校培育的未來人才及江賢二老師的推廣、加上公益平台匯聚眾人之力，統合資源，讓園區成為國際藝術交流的重要平台，也讓花東成為推動永續旅遊的示範之地。



2024雙濱共好社群



島活-夏威夷南島會議分享

台東均一國際實驗高中

台東只有 20 萬左右的人口，佔台灣的百分之一，全縣高達 55% 的小學人數不足 60 人，教育資源缺乏且分散，因此花東的改變必須回到教育。均一學校的使命任務最重要的是孕育年輕人擁有「做人、生活、做事」的能力與素養，「做人」即是「品格教育」，其中除了責任感、道德倫理，也包含同理心、正義感以及獨立思辨、團隊合作的能力。師長更需培養孩子發展以品格為根基的人生觀及公民素養。均一學校在藝術文化與各學科跨域學習的實踐，讓孩子尋找並發揮自我優勢，幫助孩子在快速變化的時代中認識自己、找到方向，也賦予孩子豐富的精神生命。

「宿舍生活」是偏鄉教育很重要的一環，因為花東位處山邊海涯，許多孩子小學或國中畢業後就得離家到城市去讀書。均一學校提供良好的住宿環境以培養孩子獨立自主能力、塑造品格與生活態度，並聘請外籍老師進駐，協助學生在日常生活中使用英語，宿舍生活中各種動靜態活動，讓孩子能從周末活動規劃與常規訓練中學習自我領導、團隊合作的能力，已經成為均一重要的示範。

為了落實國際教育內涵，培養國際人才，均一學校於 2017 年啟動「創新留學教育計畫」，目前出國的學生遍佈 15 個國家，校園內多元背景的師生組成及多樣的學習方式，擴展了每個人的包容性，讓他們能帶著更廣闊的理解與國外不同文化背景的族群相處。

為了充分運用均一學校宿舍空間，每年暑假公益平台與外部夥伴，如台北美國學校、科華文教基金會、果實教育基金會、善耕 365 等組織合作，舉辦各類免費參加的住宿型主題營隊，不僅讓資源缺乏的學生有機會在充滿愛與熱忱的老師與志工帶領下，透過團體生活、歌唱、戲劇與各式活動，為自信與學習充電，同時也培養台灣大專院校志工志願服務之精神。



均一中學部創意學群-國際餐旅餐會服務



均一中學部社會見習



2024 A Cappella青年營

頭份國中音樂計畫

基金會結合財團法人嘉義市私立善耕 365 社會福利慈善事業基金會（以下簡稱善耕）之善耕 365 音樂計畫，與苗栗縣頭份國中合作，於 2021 年 9 月成立頭份國中音樂教育專案計畫。藉由善耕培育的專業合唱團老師，協同頭份國中音樂老師，教導由 7、8 年級學生組成的哈慕尼合唱團。團員將近 30 位同學，除了例行的社團時間，也運用課後時段進行練習。希望透過歌唱藝術，陪伴學生成長，並且藉由參與一年一度的善耕 365 音樂節上台表演，引發學習動機，建立自信心。

原本對自己歌聲沒自信的同學，在加入合唱團後，跟同學們一起合唱，感受到自信與快樂，也變得更勇敢一些。甚至還有同學在家每天努力練唱，唱到父母都會唱了！熱血老師朱育慶說：「同學們真正的進步，不在於音樂的技巧，而是來自於了解什麼是『合唱』。」大家在音樂的氛圍中感受彼此的力量，更希望孩子在未來的路上能持續自信的展現自己！



頭份國中哈慕尼合唱團

龍鳳漁港淨灘活動

華夏公司自 2017 年開始配合苗栗縣環境保護局的海洋環境政策，認養竹南鎮龍鳳漁港海灘 500 公尺，期望透過淨灘活動，提高員工環保意識，並了解塑膠及海洋垃圾對環境及水中生物的危害，重視海洋垃圾造成生態危機的議題，進一步減少使用一次性塑膠產品，確實做好垃圾分類及回收，為我們的環境帶來改變。

今年華夏公司同樣與台達化頭份廠攜手合作，於 2024 年 9 月 21 日聯合舉辦淨灘活動，維護海域環境清潔。今年是華夏舉辦的第七次淨灘，由林漢福副董事長及胡吉宏總經理帶領，逾 200 位同仁踴躍參加，齊心守護我們的沙灘與海洋。



淨灘活動照片

博幼社會福利基金會

博幼社會福利基金會於 2002 年成立，由李家同校長帶領，秉持「不能讓窮孩子落入永遠貧困」的理念，長年在偏鄉地區為弱勢兒童提供免費課後輔導、免費學習扶助教材，旨在透過教育，讓偏鄉弱勢兒童可以脫離貧窮世襲。藉由社工及教育兩大服務方法，提供「關懷與輔導」，社工設法解開孩子身心的束縛，老師幫忙孩子弄懂不會的問題，大家一起努力。這也是博幼課輔成功的重要原因。

博幼成立 20 多年來，每年皆投入大量人力與資源進行課程設計、研發補救教材，培訓社區家長，目前有 17 個課輔服務據點，服務超過 2 千位學生。期許孩子長大後靠自己的力量「自立脫貧」，有能力去選擇職業及生活模式，不再落入貧窮循環，達成「讓知識帶希望回家」的願景。



為台灣而教教育基金會

財團法人為台灣而教教育基金會（Teach for Taiwan）成立於 2013 年，為致力解決「教育不平等」的非營利組織，期望為每一個孩子創造平等的教育機會。透過培訓卓越青年遠赴偏鄉國小任教至少兩年，解決偏鄉學校長期面臨師資招募不易及流動頻繁的困境。

從第一屆 TFT 計畫至今，TFT 計畫成員共影響超過 7,000 名孩子，每年服務超過 1,000 位孩子。同時，根據 110 學年度內部研究，該年度任教學生中，有將近 70% 具備該年級的基本學力。除了基本學力外，TFT 計畫成員營造的優質教學環境與教學品質，同樣也讓近 70% 學生具有良好「非認知能力（例如自我管理和效能、恆毅力、情緒管理等能力）」。協助孩子在學科能力以外，有更多面向的能力為自己的未來創造改變。

醫療衛教公益活動

雖然全民健保已經相當方便，民眾就醫無須擔心醫療費用，健保保障民眾可以獲得完整的醫療照顧，安心就醫，但學生醫療服務隊帶給偏鄉地區的人文關懷服務，卻是醫療教育以及醫療從業人員的核心價值，除了提供當地缺乏的醫療資源與知識、給予民眾心靈上的關懷與陪伴；更重要的是由醫事人員引導醫學院學生隊員，將課堂所學融會貫通，並從純粹、不帶商業利益的服務過程中，找到使命感。

為鼓勵各醫學大學舉辦醫療服務隊，深入醫療資源缺乏之偏鄉地區推動醫療服務、衛生教育宣導、為當地居民義診等公益活動，基金會於 2024 年贊助 5 項醫療衛教公益營隊之部份活動經費。5 營隊參與隊員人數超過 500 人，服務人數超過 2,600 人。

學校	社團	地點	參與人數	服務人數
臺北醫學大學	社會醫療服務第一隊	彰化大城等 4 鄉	110	300+
	綠十字醫療服務隊	雲林水林、元長鄉	120	400+
	山地社會醫療服務團	南投仁愛鄉、埔里	70	400+
	楓杏醫學青年服務團	澎湖	220	1,000+
中國醫藥大學	口腔衛生教育推廣服務隊	屏東滿州鄉	30	500+



臺北醫學大學社會醫療服務第一隊組員協助醫師幫居民洗牙



臺北醫學大學楓杏社會醫療暨醫學知識推廣服務隊-育樂營夢想起飛



臺北醫學大學綠十字醫療服務隊-義診站