



03

— 企業承諾

3.1 員工組成與多元性

3.2 人權與溝通

3.3 人才發展與留任

3.4 員工福祉

3.5 職場健康與安全



章節亮點



榮獲 1111 人力銀行
2024 年

幸福企業



人才發展教育訓練

投入 **6,338** 千元



人才發展教育訓練時數

共 **874** 小時



職業安全衛生教育訓練時數

共 **11840** 小時

3 健康與福祉



4 優質教育



5 性別平等



8 合適的工作
與經濟成長



3.1 員工組成與多元性

優秀人才是推動台灣 Panasonic 集團持續成長與創新的關鍵，秉持「先育才、後製造」的核心理念。人力資源管理由三個專責部門負責，透過明確分工推動各項目標，並設立三大人力資源目標——「參照式管理」、「尊重員工」及「績效考核」。同時，依循「實踐經營理念」、「多元與包容」、「挑戰精神」與「落實企業理念」四大管理準則，致力於營造企業與員工共榮發展的工作環境。

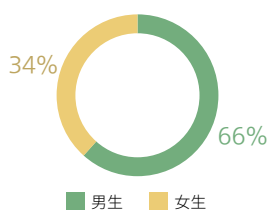
人力資源治理架構



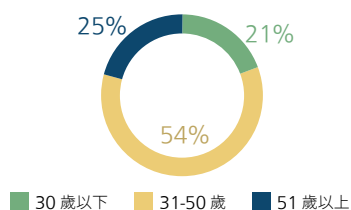
員工多元組成

2024 年台灣松下電器集團員工總人數約 2500 人，在雇用、發展、訓練等政策制定時使其多元化且彈性，照顧不同身分的同仁，致力打造安心職場氛圍。

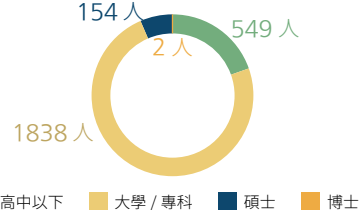
員工男女比 (人)



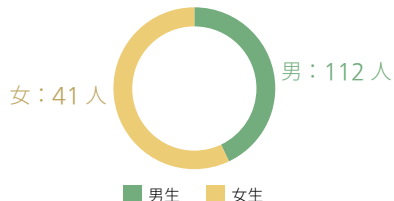
員工年齡分布 (人)



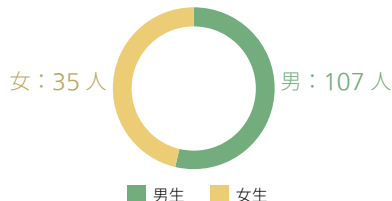
員工學歷分布 (人)



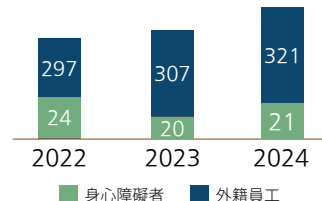
新進人數



離職人數



多元僱用 (人) (菲、日)



註：數據範疇台灣松下電器股份有限公司、台灣松下銷售股份有限公司

3.2 人權與溝通

人權教育訓練

台灣 Panasonic 集團承諾恪守「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，並訂有「松下領導力原則 (PLP)」與人權訓練，致力於維護職場環境的多元及安全性，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。

2024 年台灣 Panasonic 集團尊重人權之 Panasonic 承諾員工的承諾受訓比率 100%。

建構性別友善職場

平等薪酬

提供優於台灣當地的基本薪資，不因性別而有異，並予符合市場行情的獎金與津貼，讓同仁於經濟上無後顧之憂，進而追求卓越。

	男女性薪資比			
	男性薪資		女性薪資	
台灣松下電器公司	管理職	1	管理職	1
	非管理職	1	非管理職	0.94
台灣松下銷售公司	管理職	1	管理職	0.94
	非管理職	1	非管理職	0.88

消除歧視

積極消除職場歧視，訂定「工作場所性騷擾防治措施及懲戒規範」並設置專屬申訴專線、信箱等問題反映管道，並透過明確的責任規範確保舉報人之隱私及人身安全。

違反「性別工作平等法」之裁罰事件：0 件
工作場所歧視與騷擾相關成立申訴案：0 件

Panasonic 性騷擾申訴專線與管道

受理單位 台灣松下電器（股）公司
電話 02-2223-5121 分機 2300
信箱 ptw.hrlabor@tw.panasonic.com

申訴管道

管道

EARS
(Ethical Action Real Solutions)
性騷擾防治申訴
職場不法侵害申訴

推動內容

集體員工申訴專線
性騷擾防治
不法侵害對應

勞資溝通

台灣松下電器於 1970 年 4 月 3 日設立「台灣松下電器股份有限公司工會」並簽訂第一次團體協約，是台灣簽訂團體協約歷史最悠久的企業，其後公司與工會每三年簽訂一次團體協約，每兩個月召開一次安保會議，針對員工安全優化相關措施。每周召開一回專責會議，與各廠安全專責聯絡討論相關安全事項。截至 2024 年，工會會員達 2,310 人，且每月召開理監事及福利委員會。

勞資會議具體改善成果

勞資會議改善事項	內容	成果
公司側門交通指揮 義交支援建議	現行義交指揮僅下班時間 17:00-18:00，希望公司 能與新北市交通義勇警察 大隊協調追加上班時段	義交時段 06:30-08:30 17:00-19:00

勞資溝通推動機制

2024年度EOS員工意見調查結果顯示，本年度回答率99.4%，高於目標的97%，今年度特別關注「工作安全」之議題，均達成74%之高標，針對較不理想之項目，我們也將會持續深入了解原因，鑑別是否可能成為未來風險，落實PDCA制定行動計劃，結合組織目標在未來提升或改善相關項目。

跨部門會議	 總經理會議	 勞資會議	 單位懇談會	
溝通管道	 總經理信箱	 員工意見箱	 工會	 EOS 員工意見調查



3.3 人才發展與留任

台灣 Panasonic 集團持續強化人才發展機制，透過科技驅動和多元化的培訓計畫，為員工提供啟發性的職涯成長機會，並聚焦於提升整體競爭力。今年度，將核心培訓項目聚焦於強化基礎製造技能、培養 ESG 專才，以及推動永續經營管理。透過這些培訓，不僅致力於提升員工的製造技能與自動化、智能化應用能力，還將永續發展理念融入人才發展藍圖，確保企業在面對產業變革與未來挑戰時，具備堅實的基礎與靈活應對的能力。

人才培訓架構

我們提供多元學習機會及職涯發展路徑，藉由了解同仁的需求，同時從 AI 趨勢、行銷分析、品質經營、顧客需求等面向打造七大課程主題，透過不斷的精進與創新，成就員工持續成長的工作環境。針對集團各公司，我們也依業務及產業特色進行不同的人才培育課程設計，多元內容包含公司文化的培養、公司職能需求、前瞻技術課程、管理職共識凝聚、語言、人文藝術講座等。台灣 Panasonic 集團的教育訓練體制共分為四個階段：

1

新人訓練

包含人事制度、完整福利介紹、環境保護承諾、經營理念、品質政策、法令遵循、資訊安全管理及職業安全衛生等職前研習以及 On the Job Training 在職訓練

2

技術提升

針對各階段人員應具備的技能，參照 TTQS 人才發展品質管理系統規劃研修流程，也會安排長期海外、工科短大等研修、技能檢定競賽，與開發、製造、管理、營業服務研修

3

資格升等

針對晉升資格前安排課題型的進修課程，由主管隨時指導與確認課題實施進度，帶領準備晉升的同仁完成工作專題報告與發想，昇格後進行新任升職的課程研修

4

管理職務

包含各階管理職能力養成研修，與專業職能研修

多元留才計畫

高潛力人才發展專案

儲備幹部計劃（高潛力人才育成研修）目前已第四屆，依據分析職涯需求、潛在特質與管理能力，發掘出工作負責、充滿好奇心、善於溝通以及具有洞察力的高潛力人才。期望各事業提早儲備管理幹部，經營人才年輕化、組織活性化，課前測驗每個人的領導特質，依照特質規劃課程內容，鼓勵創新表達自我、連結組織策略、提升管理思維為主要的主軸與理念。透過持續推進高潛力人才育成，以達企業永續之經營，另外安排企業參訪，了解企業運作模式、建立人脈。

2024 年度累積



總培訓時間
263 小時



受訓人數
48 人



培訓總金額
5371 千元

永續高階人才培育專案

為強化高階管理團隊的永續視野與領導力，本公司與台灣大學合作已屆第五期；課程目標主要有三大重點，提升管理思維與 AI 運用管理並落實組織策略，激發創新思維。

內容涵蓋台大精算高階管理與實務研修 8 大主題，再加上松下專班兩大主題，教授一對一討論與指導，藉此提升主管視野、強化管理思維並建立人脈資源，引領組織持續邁向永續發展。

2024 年度累積



總培訓時間
475 小時



受訓人數
56 人



培訓總金額
6696 千元

ESG 綠領人才培訓計畫

此培訓計畫透過各部門推薦具潛力的種子人才參與，讓參訓者不僅能掌握全球 ESG 動態，更能將所學應用於實務，成為推動企業永續轉型的關鍵推手。

鼓勵培訓學員回到部門後擔任內部推動者，將學習成果擴散至組織各層級，推動永續知識的深化與實踐。未來，將持續完善 ESG 人才培育機制，透過系統化的培訓與實務應用，打造企業內部的綠領專業團隊，推進企業 ESG 目標，並為產業永續發展貢獻更多力量。

2024 年度累積



總培訓時間
36 小時



受訓人數
65 人

亞太 ESG 行動聯盟氣候變遷環境應對交流會

台灣 Panasonic 集團與財團法人亞太 ESG 行動聯盟專家攜手舉辦「氣候變遷與環境應對」高階主管交流會，吸引約 60 位主管幹部參與。本次會議不僅剖析全球氣候變遷趨勢與淨零排放時程，並解析台灣政府的碳排放政策與規劃，更著重於強化內部人才的永續認知與決策能力。

透過交流協助管理層建立前瞻性的碳管理視角，並針對短、中、長期減碳策略進行討論，讓企業在面對環境變遷挑戰時，能以更全面的永續思維進行決策與規劃。本次會議亦成為內部人才培訓的重要環節，促使主管幹部將永續概念融入企業經營與日常管理，共同推動 2030 年「CO₂ 零工廠」與 2050 年「耗能 < 創能」的目標實現。



專業證照補助

證照種類	JLPT
總申請人次	12
總補助張數	12
總補助金額	18,600 元

其他證照補助

堆高機操作人員
保安檢查員
乙級鍋爐操作人員

乙級室內配線技術士
初級救護技術員
高空工作車操作人員

績效考評

台灣 Panasonic 集團建立了一套完善的績效管理機制，透過年度績效評估與面談，與員工共同制定未來發展目標。各級主管皆接受專業培訓，以提升績效對話的品質，並提供員工適切的指導、支持與職涯建議，幫助其朝理想職涯發展。主管會定期檢視員工的目標達成情況，提出優化建議，以確保持續進步。績效評核結果亦作為晉升與薪資調整的重要參考，確保公平與透明的職涯發展機制。2024 年通過資格昇等人數 145 人。

昇格研修流程



績效考核機制

策略制定

- 布達年度發展策略
- 各單位依循制定具體方向及目標

目標設定

- 主管與同仁依據單位目標設定明確可衡量的個人目標並進行面談

即時回饋

- 利用即時回饋、走動式管理方式，落實平日管理及考核
- 動態檢視目標執行狀況，適時調整或視情況啟動績效輔導

年終評核

- 依單位評核結果及個人目標達成狀況進行績效面談及年終評核

管理應用

- 單位評核結果應用於團隊獎勵
- 個人評核結果應用於獎金、調薪、晉升及訓練、培育、績效輔導等議題

3.4 員工福祉

員工福利及生活照顧

本公司員工福祉的運用整合公司、工會、福委會共同提升員工的生活品質相關福利福祉如下：

福利措施

- 員工結婚祝賀金
- 員工本人或其配偶生育祝賀金
- 員工家屬死亡慰問金
- 子女入學祝賀金
- 急難救助金
- 員工撫恤金
- 語文合格補助金

- 獎金 (近五年全年平均 7 個月)※
- 年度調薪
- 員工酬勞
- 三節、勞動節、生日禮券、電影票
- 員工旅遊補助金
- 電子禮券 (2024 新增)※
- 團體人壽、意外保險

- 暑假假期 ※
- 兄弟姊妹、子女、孫子女婚嫁一天
- 內外曾祖父母過世給予喪假五日

- 女性妊娠未滿三個月內流產支薪
- 陪產檢假及陪產假八日
- 颱風假支給薪資 ※
- 員工提早退休優惠制度 (25 至 35 個月)※

福利活動

- 社團活動
- 尾牙活動、年終摸彩
- 福委會家庭日
- 福委會親子郊遊活動
- 淨灘、植樹活動
- 歌唱比賽、保齡球、桌球 .. 比賽
- 韻律、瑜珈、有氧等運動課程

福利設施

- 員工餐廳
- 員工福利社
- 員工宿舍
- 圖書館
- 各單位員工休息室
- 健康管理室
- 哺乳室

註：※ 台灣松下優於一般產業福祉

註：因年輕世代加入職場，為增加固定薪酬的競爭力於 2023 年進行薪資結構調薪，調幅約 10~11%。因完善的激勵制度及員工福利福祉的照顧近五年的自願離職率達約 0.8%。另外，大學學歷以上初任薪資通過 3 個月試用期後約 40,000 元 ~48,000 元。

歌唱比賽



年末摸彩活動



育嬰留停

項目	男性	女性
2024 年育嬰留停申請人數	5	14
A：2024 年預計育嬰留停復職人數	3	7
B：2024 年實際育嬰留停復職人數	3	7
復職率 = B/A	100%	100%
C：2023 年實際育嬰留停復職人數	2	4
D：2023 年實際育嬰留停復職總人數中，一年後仍在職的員工總數	2	4
留任率 = D/C	100%	100%

備註：數據範疇台灣松下電器股份有限公司、台灣松下銷售股份有限公司

3.5 職場健康與安全

台灣 Panasonic 集團秉持著「對人尊重」的精神，將“安全”視為事業經營的優先事項，並積極落實“現場現物”管理，確保員工在安全的環境中工作。我們致力於營造一個不僅安全，且有益員工身心健康的工作場所，從而提升工作效率與員工滿意度。為實現此目標，我們持續進行風險評估與防範，推動各項安全培訓與健康管理計劃，並強化員工的安全意識與自我保護能力。

職業安全衛生架構



職業安全健康管理系統

台灣 Panasonic 集團積極打造安全健康的職場環境，並制定全面的行動準則。各事業單位依據自身營運需求與風險評估，建立相應的職安政策，並導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，以降低職場風險至最小。同時，各據點設立職業安全管理委員會，定期召開會議，檢視並推進安全衛生目標，涵蓋短期、中期及長期規劃。



2024 年台灣松下電器違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項 - 未符合規定之必要安全衛生設備及措施，遭裁處新台幣 3 萬元罰鍰，為此我們已立即改善升降機連鎖裝置，並同步檢查廠區內所有相同設施。另違反電業法第 68 條第 1 項 - 未經許可而設置自用發電設備，遭裁處新台幣 20 萬元罰鍰，目前已完成許可申請。

職業安全衛生教育訓練

訓練類別	人員類別	受訓人次
新人安全衛生教育訓練	新人	627
承攬商 / 供應商安全衛生教育訓練 (含監督幹部)	松下監督幹部	352
	承攬商	
	供應商、物流業者	
一般安全教育訓練	全體員工	1,751
道路交通安全講座	全體員工	1,720
內訓	全體員工	4962
外訓	全體員工	22

1. 新人安全衛生教育訓練



2. 一般安全教育訓練



3. 道路交通安全講座



4. 施工承攬商 + 工具箱會議



營造安全職場

全球健康・安全衛生論壇

日本松下每年舉辦「全球健康・安全衛生論壇」，推動職場健康、安全與衛生的最佳平衡。今年，台灣松下電器以「降低堆高機安全風險」為題，因應 105 台堆高機的高風險作業，導入 360° 環景影像等科技輔助措施，提升視野、減少事故發生。

台灣松下電器亦在大連參加 CNA 地域性「健康・安全衛生論壇」競賽，獲得銀賞，並在全球松下競賽中榮獲安全類「優秀獎」，展現卓越的安全管理能力。



優勝銀獎獎盃及表彰獎狀



健康促進活動

台灣 Panasonic 集團關注員工的身心健康，並積極推動健康管理計畫。我們每年提供健康檢查福利，將腹部超音波、癌症指標篩檢等項目，列入每年健檢項目，讓員工可依需求選擇適合的項目。此外，此計畫亦擴展至員工眷屬，提供至院檢查與健康照護服務，幫助員工及家人掌握健康狀況，提升整體生活品質。2024 年度健檢參加率 100%，健檢分級管理，異常追蹤率 100%

APP 健康護照全年度線上健康大富翁

台灣 Panasonic 集團積極推動健康促進計畫，透過多元有趣的集點活動，鼓勵員工養成良好健康習慣。同仁可參與線上健康挑戰，涵蓋體位管理、均衡飲食及運動等面向，透過科技遊戲化方式，讓健康管理更輕鬆有趣。此外，累積的點數可兌換愛盲義購商品，兼顧健康與公益。同時，我們提供多項激勵獎勵，如專屬公司停車位使用權、現金抽獎等，進一步提升員工參與度與健康意識，並有效預防疾病。



壯世代就業菁采獎 - 台灣松下電材

台灣松下電材響應勞動部的政策，為維護中高齡者及高齡者就業權益，推動世代合作與經驗傳承，舉辦「壯世代就業菁采獎」表揚活動，鼓勵企業透過職務再設計及世代合作，促進中高齡者及高齡者就業，發揮壯世代的經驗與優勢。



員工家庭日 - 台灣松下電器集團聯合職工福利委員會

台灣 Panasonic 集團致力於促進員工的工作與生活平衡，並透過多元活動強化企業文化。今年，我們舉辦了兩場盛大的家庭日活動，吸引超過 900 名員工與家屬參與，共享美好時光。活動中設有手作體驗與闖關遊戲，並邀請特別嘉賓李千娜以歌聲為活動劃下完美句點。



福利盃籃球對抗賽 - 台灣松下電器集團聯合職工福利委員會

台灣松下電器集團於 2024 年舉辦福利盃籃球對抗賽，透過良性的運動競賽，鼓勵各事業部的士氣及榮譽。



減脂變身・萬元獎金大賽 - 台灣松下電材

台灣松下電材採用差異比率計算方式評估活動成績，並定期量測體重、體脂及身體指數，數據透過 APP 上傳。員工參與健康講座與分享減重經驗也將計入成績，增進健康知識與互動。為激勵參與，活動設有獎金獎勵，並由總經理公開頒獎，以表揚優秀表現，活動整體滿意度 88%。



職業健康醫師訪查

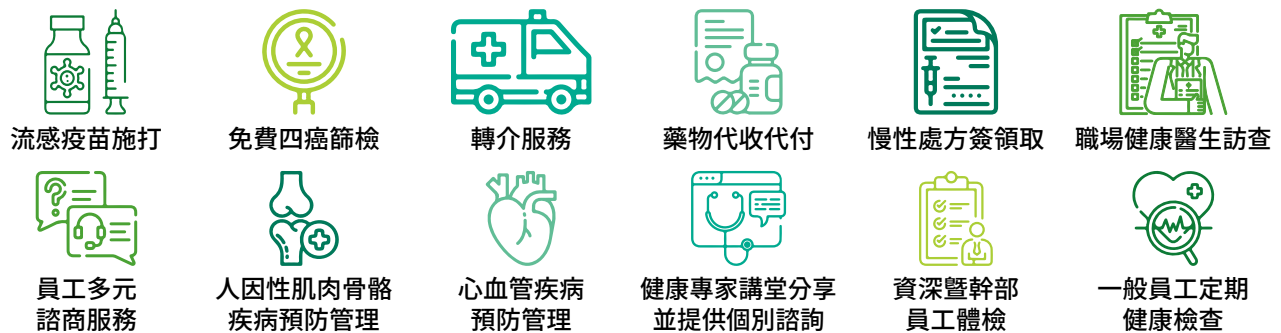
台灣松下電器公司與台北市立聯合醫院之職業醫學科合作，由職業專科醫師評估職場物理性、化學性、人因與過勞等潛在安全危害。每年舉辦特別危害作業，優於法規提供夜間照護員工之檢查。

人因危害預防四階段



健康照顧計畫

總參與 17,373 人次



員工心理諮商服務

台灣 Panasonic 集團持續關注並積極照顧員工的心理健康。台灣松下銷售公司特別邀請了具有專業資格的諮商心理師，每兩個月到公司健康管理室進行訪問，在單獨空間為員工提供一對一的諮詢服務。2024 年共累計服務 26 人次，希望能利用專業知識幫助員工釐清面臨的問題、了解自己，從而更好提升心理健康。

