

# 3 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



人才發展教育訓練

投入 **3,757** 千元



人才發展教育訓練時數

共 **30629** 小時



職業安全衛生教育訓練人次

共 **7,841** 人次



員工健康照護總參與人次

共 **19,252** 人次

3 健康與福祉



4 優質教育



5 性別平等



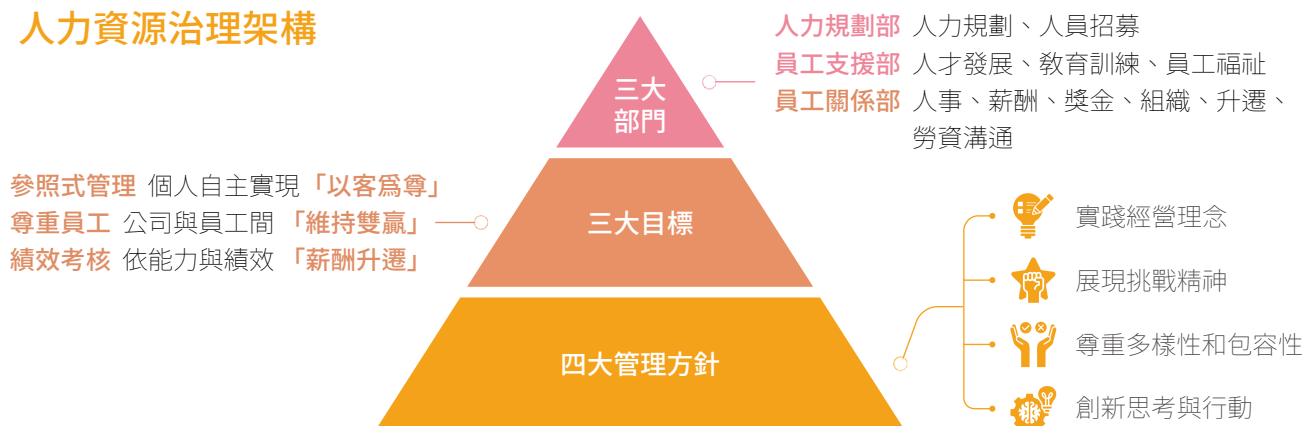
8 合適的工作  
與經濟成長



## 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



#### 短期目標

- 配合事業成長實施人才育成，追求永續經營
- 制度及管理優化，提升員工滿意度
- 強化雇主品牌

#### 中期目標

- 接班梯隊規劃及職涯發展地圖建置
- 人力資源最適化
- 員工職涯發展 (IDP)
- 學習型組織
- 導入 AI 智能客服

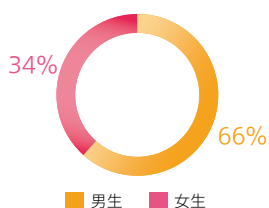
#### 長期目標

- 發展多元人才結構
- 導入 AI Agent，業務 DX 效率化
- 永續發展與 ESG 人才策略

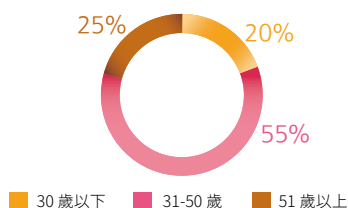
### 員工多元組成

2025 年台灣松下電器集團員工總人數約 2,516 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。

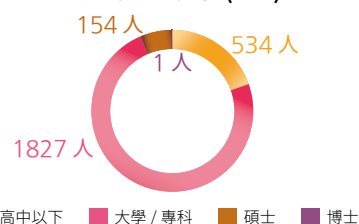
員工男女比 (人)



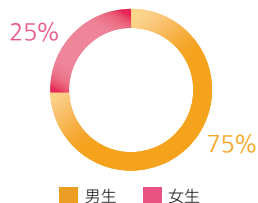
員工年齡分布 (人)



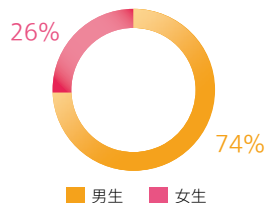
員工學歷分布 (人)



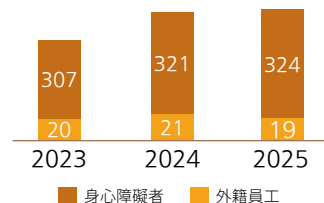
新進人數男女比



離職人數男女比



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



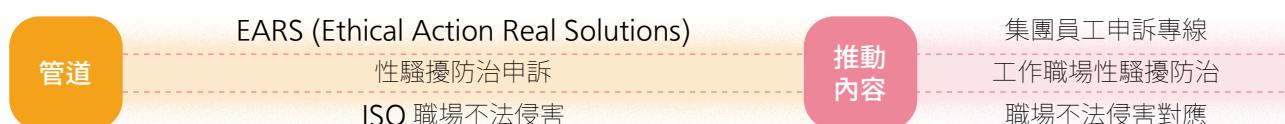
## 3.2 人權與溝通

### 人權教育訓練

台灣 Panasonic 集團遵循國際公認之人權原則，包括《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，致力於打造多元、安全且尊重的職場環境，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。

2025 年台灣 Panasonic 集團尊重人權之 Panasonic 員工的承諾受訓比率 100%，並舉辦「性別平等課程——從性別歧視到友善職場」，課程涵蓋性別政策演進、《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW）內容解析，落實職場性平教育，推動建立更加包容與友善的就業環境。

### 建構性別友善職場



### 勞資溝通

台灣松下電器於 1965 年 6 月 2 日設立「新北市台灣松下電器股份有限公司工會」並於 1970 年 4 月 3 日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，2025 年 1 月 17 日為台灣松下電器集團第 21 次之團體協約簽訂，本次簽訂內容包括將產假及陪產假提升至優於法規的八日、針對人才留任新增五年資深員工表揚、設置夜間工作安全候車區、強化夜間工作廠區大門照明及監視設施等，透過工會擔任公司與員工溝通的橋樑，促進公司發展與提升員工福祉。

同時台灣松下電器集團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 2025 年 12 月，工會會員達 2,275 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

伙食津貼調升案

##### 內容

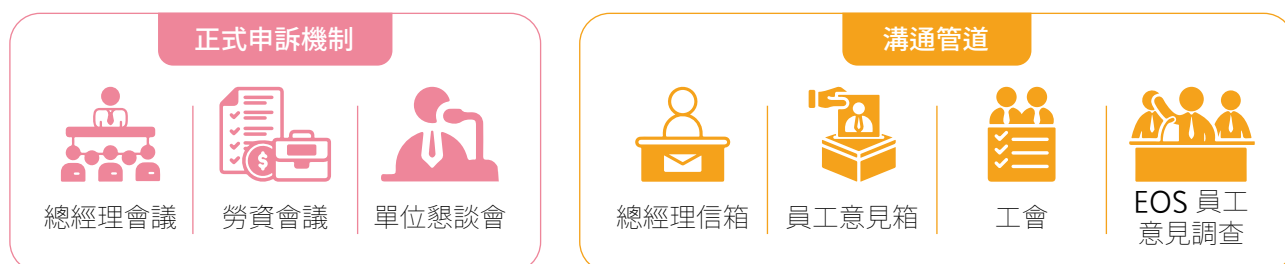
伙食津貼調升 600 元

##### 成果

2025 年 7 月 1 日實施

#### 勞資溝通推動機制

2025 年度 EOS 員工意見調查結果顯示，本年度回答率 99% 高於目標的 97%，在員工效能分析中，高效評比比較去年提升也高於台灣企業平均；今年度在「品質與客戶導向」之議題，達到 81% 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。

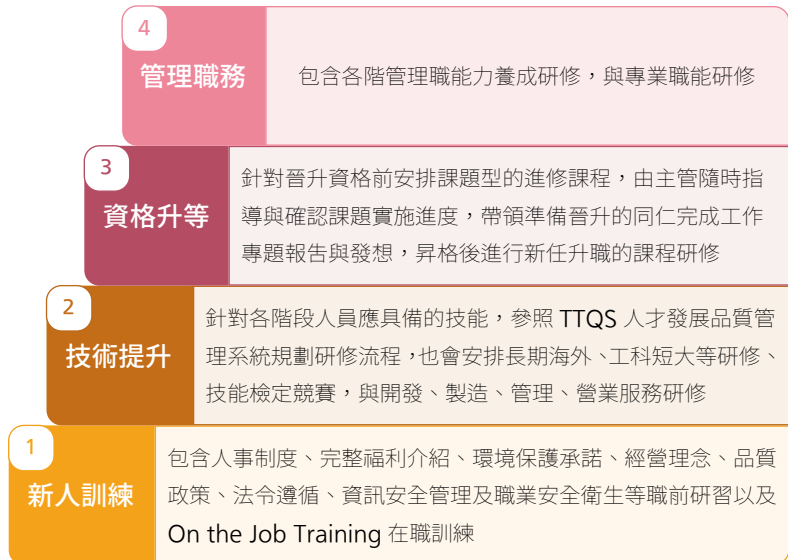


### 3.3 人才發展與留任

台灣 Panasonic 集團持續深化人才發展機制，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。本年度人才培育重點聚焦於強化基礎製造能力、培養 ESG 專業人才，以及推動永續經營管理等核心領域。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

我們為員工打造多元且具前瞻性的學習環境，提供完善的職涯發展路徑。透過了解同仁的能力需求與職涯方向，結合 AI 趨勢、行銷分析、品質經營、顧客洞察等面向，規劃出七大核心課程主題，並持續優化課程內容，以支持員工在快速變動的產業環境中持續成長。針對集團內各公司之不同業務模式與產業特性，我們亦進行客製化的培訓設計，內容涵蓋企業文化深化、職能導向課程、前瞻科技應用、管理職共識營、語言學習及人文藝術講座等多元面向，協助同仁拓展專業能力與軟性素養。台灣 Panasonic 集團的教育訓練體制共分為四個階段：



#### 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）今年邁入第五屆，依透過職涯需求、潛在特質與管理能力的分析，遴選出具備高度責任感、強烈好奇心、良好溝通力與勇於承擔精神的高潛力人才。期望透過此計劃協助各事業單位建立年輕化的管理與經營人才梯隊，提升組織活力並優化戰訓測驗。根據特質分析結果，為增強幹部領導與管理能力，特別採用實境小組任務方式，由外部講師帶領測評中心的實體課程並提供個別回饋，透過管理性格與未來情境推演，深化人才養成，成為企業永續發展的動能。此外，也透過安排企業參訪，讓學員更深入了解企业運作模式並拓展人脈。

總培訓時間 122 小時  
受訓人數 17 人  
培訓總金額 1,852 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三期，研修內容規劃共三大重點：  
推升管理思維與視野、再理解並落實組織策略、激發創新思維。  
內容涵蓋企業永續發展、精實管理與實戰研修 8 大主題，包含核心職務、各工作層級進階養成、輪值管理等訓練，以提升全面管理及跨部門協作力，強化管理思維並將創新理念注入人才培育。

總培訓時間 123 小時  
受訓人數 15 人  
培訓總金額 1,899 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 動能，更能將所學應用於實務，成為推動企業永續轉型的重要種子。  
啟動前理解導入方向及重點後，內部將推動教育訓練，使同仁了解永續發展之發展，推動教育訓練的重點包含：提升永續專業、了解 ESG 分析工具、落實永續文化的培養與推廣，打造企業內部的永續領導專業團隊；推進企業 ESG 目標，並為產業永續發展貢獻更大力量。

總培訓時間 24 小時  
受訓人數 75 人

2025 年度

## 台灣松下銷售公司舉辦溝通能力課程研習

為強化管理職的核心能力與組織內部溝通品質，台灣松下銷售公司透過舉辦「打造高效溝通關鍵能力—管理職基礎盤」培訓課程，協助主管深化傾聽、傳達與跨部門協作的實務技巧，提升人才培育與團隊管理效能。課程以實務案例與情境演練為核心，培養管理者從個人績效思維轉向團隊與組織整體價值的視角，逐步建立更具前瞻性與支持性的管理文化。透過系統化的能力養成，持續打造具韌性與高效的管理梯隊，奠定穩固的企業永續經營人才基礎。

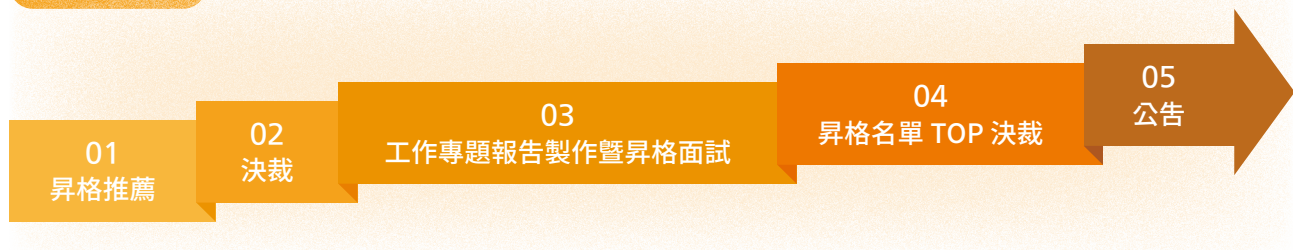
## 專業證照補助

| 證照種類    |       | 總申請人次        |               | 總補助張數   |           | 總補助金額   |  |
|---------|-------|--------------|---------------|---------|-----------|---------|--|
| JLPT    |       | 4            |               | 4       |           | 6,300 元 |  |
| 其他證照補助  |       |              |               |         |           |         |  |
| 堆高機操作人員 | 保安檢查員 | 乙級鍋爐<br>操作人員 | 乙級室內<br>配線技術士 | 初級救護技術員 | 高空工作車操作人員 |         |  |

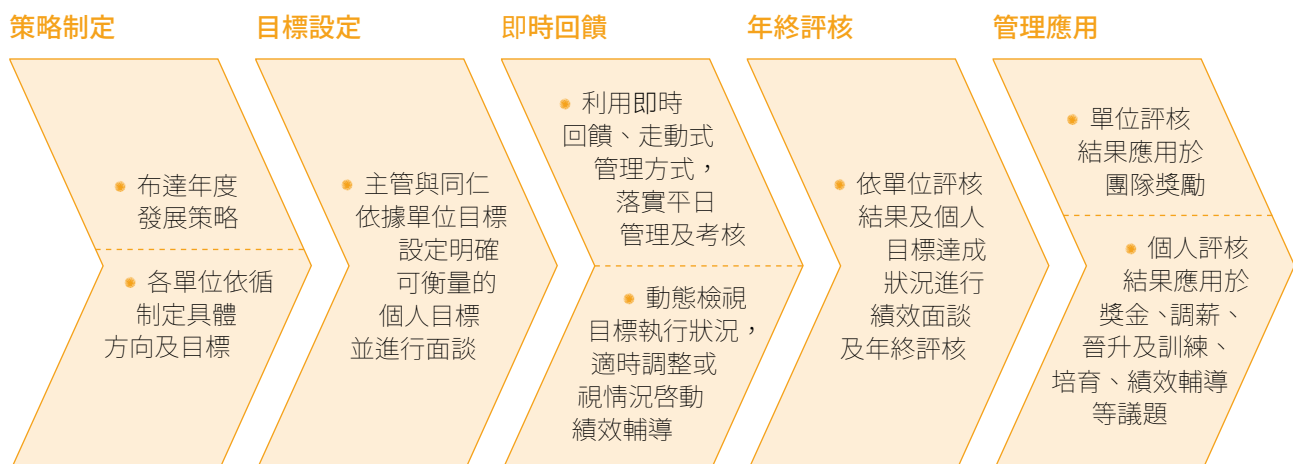
## 績效考評

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。2025 年松下電器通過資格昇等人數 121 人。

## 升格研修流程



## 績效考核機制



# 3.4 員工福祉

## 福利措施

台灣 Panasonic 集團為提供同仁更良好的工作環境，除法令規定的項目外，亦提供許多優於法令的福利項目，如祝賀金、福委會家庭日活動、提早退休優惠辦法等；重視退休同仁，使勞動力在最合適職務發揮。

| 基本福利                                                                                                                                                                      | 福利措施                                                                                                                                                                | 退休                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>夏季獎金</li> <li>冬季獎金</li> <li>員工酬勞</li> <li>三節禮券</li> <li>年度調薪</li> <li>生日禮券</li> <li>員工旅遊補助</li> <li>調薪（每年）</li> <li>育嬰假</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>員工結婚祝賀金</li> <li>員工家屬死亡慰問金</li> <li>子女入學祝賀金</li> <li>員工本人或其配偶生育祝賀金</li> <li>急難救助金</li> <li>員工撫恤金</li> <li>語文合格補助金</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>依法提撥勞退基金</li> <li>提早退休優惠辦法</li> </ul>                                                                       |
| 保險                                                                                                                                                                        | 健康檢查                                                                                                                                                                | 其他福利                                                                                                                                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>員工團體保險</li> <li>人壽保險、意外險</li> </ul>                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>一般 / 新進員工</li> <li>特殊作業員工</li> <li>外籍人員</li> <li>資深員工及幹部體檢</li> </ul>                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>福委會家庭日活動</li> <li>每年 9 天暑期假期</li> <li>尾牙活動</li> <li>社團活動</li> <li>哺乳室</li> <li>按摩椅</li> <li>電子禮券</li> </ul> |



## 育嬰留停

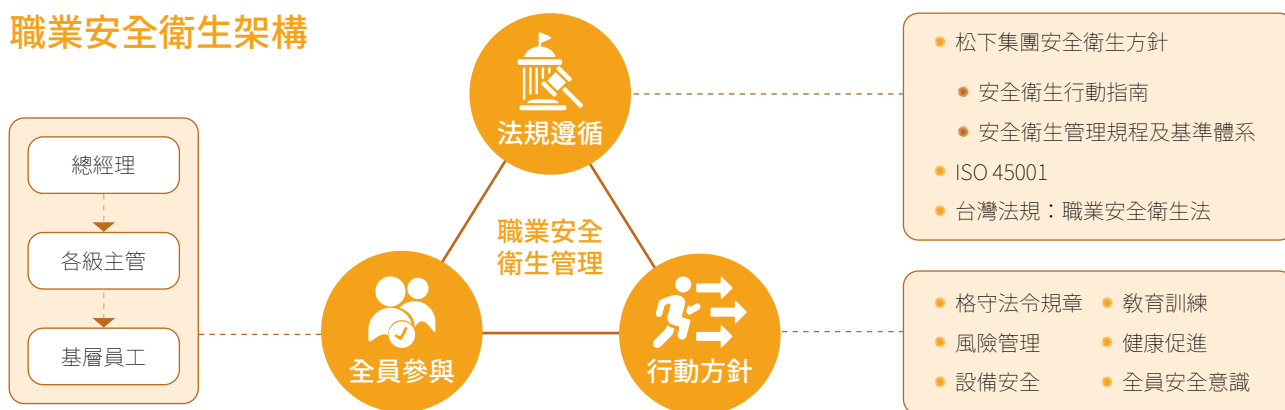
| 項目                         | 男性   | 女性   |
|----------------------------|------|------|
| 2025 年育嬰留停申請人數             | 4    | 7    |
| A：2025 年預計育嬰留停復職人數         | 1    | 3    |
| B：2025 年實際育嬰留停復職人數         | 1    | 3    |
| 復職率 = B/A                  | 100% | 100% |
| C：2024 年實際育嬰留停復職人數         | 3    | 6    |
| D：2024 年實際育嬰留停復職後十二個月仍在職人數 | 3    | 6    |
| 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「對人尊重」的核心價值，將職場安全視為企業經營的首要基礎，並以「現場現物」的管理精神確保每一位同仁都能在安全無虞的環境中工作。我們致力打造兼具安全與健康的職場，透過完善的管理措施提升員工身心福祉，並進而強化整體工作效率與員工滿意度。為落實此目標，集團持續推動風險辨識與預防措施，定期進行作業環境與設備安全評估，並執行多元安全訓練與健康促進計畫。同時透過教育宣導與管理制度強化員工的安全意識與自我防護能力，建立全員共同參與的安全文化，確保職場環境持續朝向更安全、更健康的方向精進。

### 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。2025 年台灣松下集團未因安全設備及措施不符合規範而遭受裁罰，台灣松下電材全年進行 11 次幹部安全巡視並完成各項改善，以強化作業現場安全管理。本年度共發生兩件工安事故，其中一件為松下電器空調工廠人員於操作電動油壓車時不慎造成腿部骨折，另一件則是松下多層材料員工於搬運作業中踩空斜坡造成足部骨折，事件發生後，公司即啟動緊急應變與後續改善程序，並由日本母公司派員進行現場安全稽查，全面檢視作業流程、設備使用規範與教育訓練需求，作為後續提升職場安全環境的重要依據。



### 職業安全衛生教育訓練

| 訓練類別                         | 人員類別     | 2025 年受訓人次 |
|------------------------------|----------|------------|
| 新人安全衛生教育訓練                   | 新人       | 661        |
| 承攬商 / 供應商安全衛生教育訓練<br>(含監督幹部) | 松下監督幹部   | 388        |
|                              | 承攬商      |            |
|                              | 供應商、物流業者 |            |
| 一般安全教育訓練                     | 全體員工     | 1,438      |
| 道路交通安全講座                     | 全體員工     | 1,741      |
| 內訓                           | 全體員工     | 3,577      |
| 外訓                           | 全體員工     | 36         |



### 1. 新人安全衛生教育訓練



### 2. 急救技能訓練



### 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。2025 年於電氣室、通訊機房與資訊機房等高能耗與高風險區域導入電氣火災提早偵測系統，利用極早期偵煙探測器在電線因高溫產生異常時，最早可於火災發生前約 48 小時發出預警警報，讓管理單位能在濃煙生成前採取處置，有效降低火災風險。此措施不僅能避免設備、庫存等資產損害，更可預防因電力、通訊與網路中斷造成的營運停擺，強化整體營運韌性與工安防護。該專案獲得 CNA 獎項肯定，展現公司在智慧化防災與永續營運上的持續投入與成果。



### 優勝銅獎獎盃及表彰獎狀



## 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。台灣松下集團 2025 年健檢參加率 97%，執行健檢分級管理，重大異常追蹤率 100%。

台灣 Panasonic 集團積極推動健康促進計畫，透過健康講座與專業諮詢協助同仁強化自我健康管理能力，2025 年台灣松下電材舉辦「輕鬆擺脫代謝症候群」課程協助員工理解代謝症候群為多種慢性病的前兆，並學習在日常生活中採取健康飲食、培養良好生活習慣與適時補充營養素，以降低疾病風險。「找回健康主導權：面對肥胖與體重過重，我該怎麼做？」講座，讓同仁了解體重過重的健康危害，掌握減重、飲食與作息之間的關聯，並釐清近年流行的減重治療原理及其風險，提升科學減重知識。活動後員工反應良好，並積極配合年度健康檢查，展現公司在提升員工健康意識與營造健康職場文化上的成效。



為促進員工改善生活習慣，養成規律運動與均衡飲食之習慣，並進一步降低健康風險，台灣松下電器推動【腰瘦享健康 2.0】健康促進活動，共吸引 97 位同仁參與。本次活動成果顯著，參與者合計減重 428 公斤；此外，高風險族群的平均健康風險亦由 18% 降至 12%，有效強化員工健康管理與職場健康韌性。

為提升員工健康意識、建立正確健康觀念並鼓勵日常自主落實健康行為，台灣松下電器規劃辦理「健康自主大挑戰、集點拿好康」健康促進活動。活動以 LINE 集點方式進行，員工完成指定健康行為即可累積點數兌換獎品，共吸引 207 位同仁熱烈參與。獎勵內容包括最高獎項的高階健檢乙次，以及多項商品禮券，成功提升員工參與動能。根據活動問卷回饋，員工對健康促進的正向感受平均達 96%，活動整體滿意度也達到 96% 以上，展現活動在推動健康生活型態上的實質成效。



## 職業健康醫師訪查

台灣松下電器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。並於每年舉辦特別危害作業，優於法規針對夜間作業員工增加心血管疾病健檢項目。

### 人因危害預防四階段

#### 申請配工 / 復工健康

1. 由個人或單位提出
2. 申請表填寫送出

#### 配工 / 復工健康評估

1. 安排臨場訪視醫生
2. 健康評估 (必要時現場訪視)

#### 單位 / 個人回饋

1. 健康風險評估結果建議
2. 健康建議與個人健康促進

#### 臨場追蹤

1. 健康風險管理
2. 紀錄回饋 & 保存



## 健康照顧計畫

總參與 19,252 人次



## 員工心理諮商服務

台灣 Panasonic 集團持續關注員工心理健康與職場福祉，致力打造安全、支持且友善的工作環境。自 2023 年 4 月起，台灣松下銷售公司邀請具專業資格之諮商心理師定期進駐公司健康管理室，每兩個月提供員工一對一心理諮商服務，並於獨立諮詢空間進行晤談，以確保員工隱私與諮商品質，協助員工因應工作與生活壓力、提升心理韌性。

為進一步提升心理健康支持的即時性與可近性，公司自 2025 年起與專業心理諮商機構合作，提供遠距視訊心理諮商服務，當員工面臨突發性壓力事件或心理困擾時，能夠更快速取得專業協助。2025 年度共服務 24 位員工，透過專業諮商協助員工釐清問題、提升自我覺察，進而促進整體心理健康與工作適應能力。

| 諮商議題 | 工作壓力相關 | 38% |
|------|--------|-----|
|      | 人際關係困擾 | 29% |
|      | 生涯迷惘倦怠 | 13% |
|      | 身心症狀   | 13% |
|      | 家庭壓力   | 8%  |

### 同仁反饋

1. 能夠引導同仁更清楚地看到自己當下的壓力來源
2. 諮商以後有明確的方向與自我覺察建議，幫助很大
3. 員工日常工作及身心靈有正面價值

公司建立完善的心理健康資源轉介機制，於員工完成諮商後，會依其個別需求提供後續支持，包括政府補助的心理諮商服務、心理師建議之專業諮商機構，或其他適切的心理健康資源。若經專業評估有精神醫療需求，亦可協助轉介至特約身心科診所或合適的精神醫療院所，確保員工獲得連續性且完整的專業協助。

透過多元且可近性的心理健康支持措施，公司持續強化心理健康預防與促進網絡，提升員工身心健康與職場幸福感，並打造更健全、更具韌性的支持系統，協助同仁在工作與生活中保持良好平衡。

### 滿意度調查 (滿分為 5 分)

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 諮商過程讓我安心<br>表達目前面臨的壓力或困擾      | 4.8 |
| 透過諮商，我對自己的情緒<br>或身心狀態有更清楚的理解  | 4.7 |
| 諮商過程提供的建議或方法，<br>對我面對目前困擾有所幫助 | 4.4 |
| 整體滿意度                         | 4.6 |

## 心理師專題講座

因應員工諮商議題以工作壓力調適為主要需求，規劃辦理 2 場心理師專題講座「從心自由書寫，展開森林療癒力」，協助同仁學習壓力辨識與調適技巧，提升自我照顧能力與心理韌性，預防壓力對身心健康與工作表現的影響。

