



## Chapter 5

# 友善職場

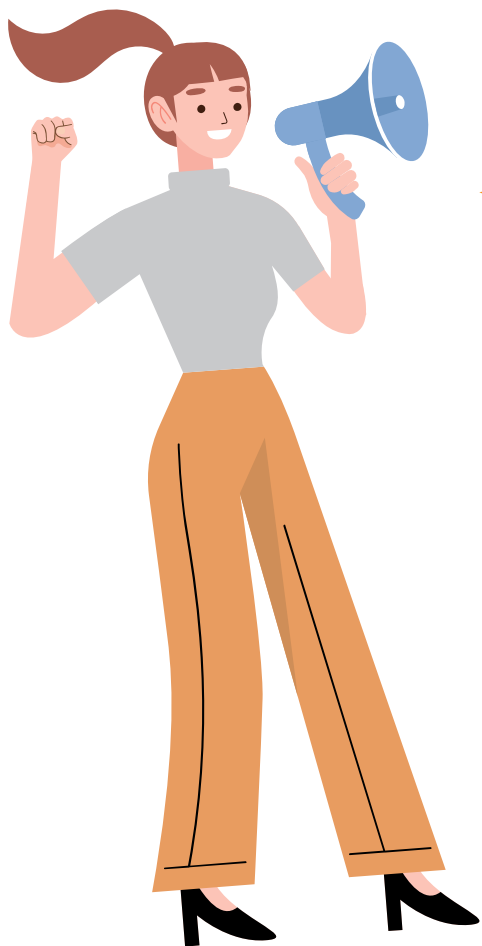
5.1 / 落實職場平權

5.2 / 完善人才培育

5.3 / 健全福利及員工照顧

5.4 / 建立安心職場

存保公司致力於打造多元、平等、包容且友善的工作環境，透過健全的獎酬制度、人權維護、人才培育、員工福利及工作環境等面向，落實對員工的照顧，確保員工權益，有效凝聚員工對存保公司的向心力及認同感。



## 5.1 落實職場平權

### 5.1.1 人力資源

存保公司致力為員工建立多元且包容的工作環境，不因種族、宗教、膚色、黨派、年齡、性別、婚姻或身心障礙等因素而有差別待遇，保障員工工作機會；正式員工須依「金融監督管理委員會所屬中央存款保險股份有限公司人員進用辦法」規定以公開甄試方式辦理進用。

#### 人權宣言

存保公司除恪遵勞動基準法、性別工作平等法、職業安全衛生法等勞動人權法令，亦認同「聯合國世界人權宣言」等國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，尊重與維護國際公認之基本人權，並反對任何歧視及侵犯人權之行為，積極保障員工合法權利，並訂定相關人力資源規章制度，確保職場多元性及公平性。2025年無發生歧視、不法侵害、性騷擾、使用童工、侵害原住民權益、違反結社自由及任何強迫或強制性勞動等違規情事。

(1) 員工多元化組成概況

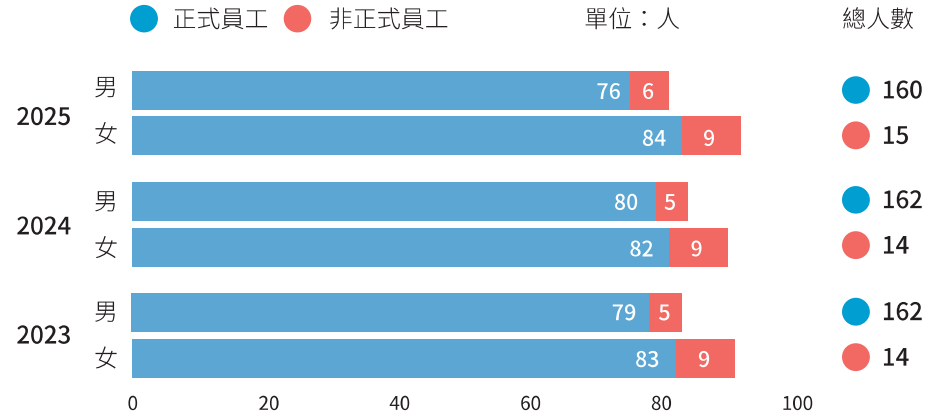
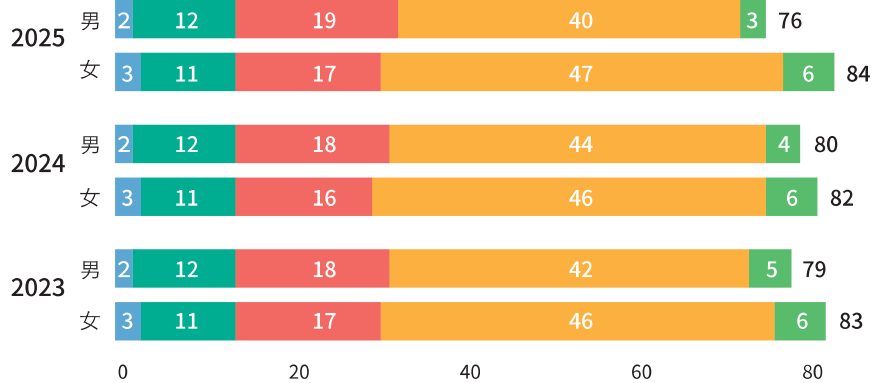
2025年存保公司共計175人，其中正式員工160人，非員工工作者15人(包含駕駛、保全、清潔人員及一般行政業務人員)，均為本國國籍，近三年整體員工人數無顯著波動。

男性76人，女性84人，男女性別比例相當(男性47.5%、女性52.5%)，落實性別平等原則，員工平均年齡為49歲，多數員工年齡介於30歲至59歲間，約占整體員工75.6%，學歷方面，多數員工教育程度為大學以上，占比95.6%，組織結構及人力素質穩健。

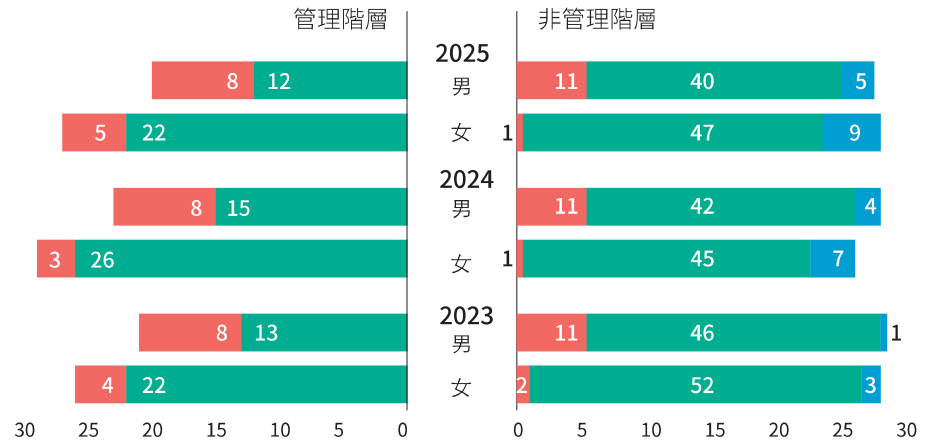
A. 正式員工 160 人



單位：人



單位：人



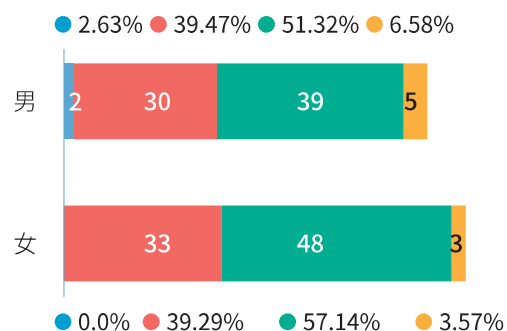
管理階層係指科長級以上具實質考核權者。

## 教育程度

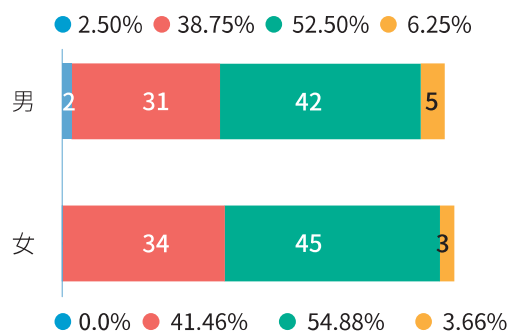
● 博士 ● 碩士 ● 大學/專科 ● 高中職以下

單位：人

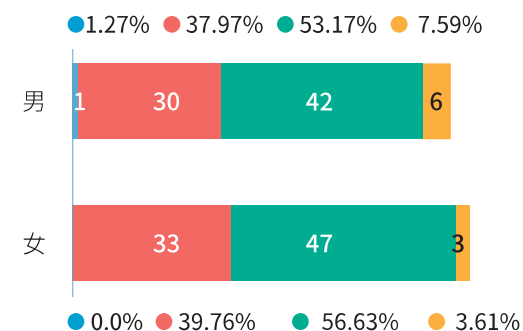
2025



2024



2023



## B. 非員工工作者 15 人

單位：人

存保公司配合政府推動業務委外、促進民間勞動力就業政策，就不涉及公權力之庶務事項與勞務承攬廠商簽約，依法令規定與共同供應契約，辦理駕駛、保全、清潔人員及一般行政業務人員之勞務承攬契約。

2025 年底，存保公司非員工工作者計 15 人，其中男性 6 人，女性 9 人，由勞務承攬廠商實質監督管理及負僱主責任，存保公司則依勞務承攬契約督導勞務承攬廠商之履約管理。

職務類型	男性	女性	合計
駕駛	1	0	1
行政	3	7	10
保全	2	0	2
清潔	0	2	2
合計	6	9	15

**(2) 人才招募及留任**

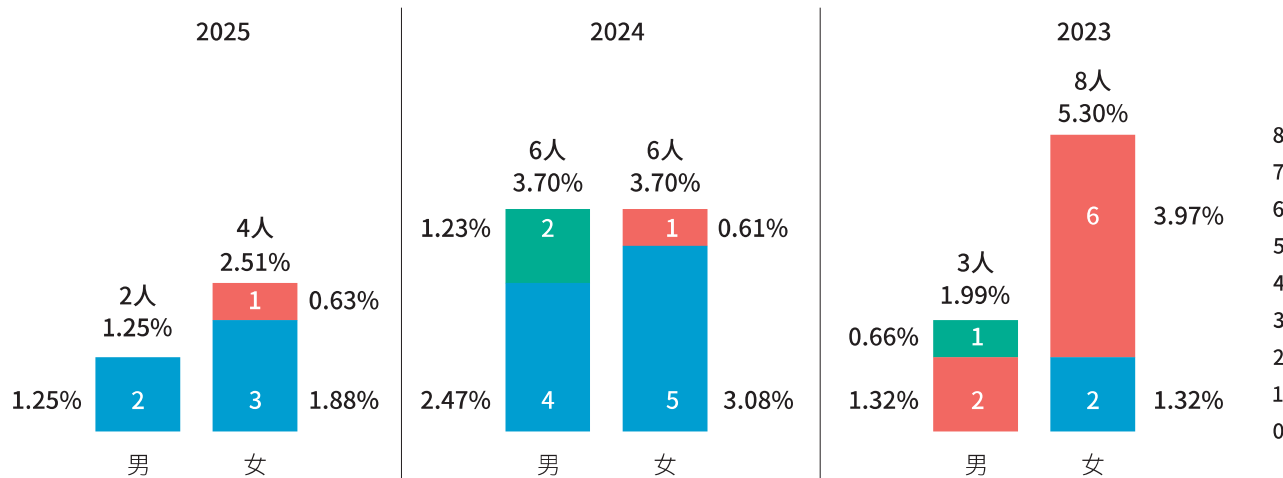
員工為公司運作重要基石，存保公司重視人才招募、培育及留任，為員工打造安心工作環境，降低人才流動率、有效留住優秀人才。存保公司近三年人員流動率低，留任情形穩定。

2025年存保公司續精進人力資源規劃。為延攬人才，修訂「金融監督管理委員會所屬中央存款保險股份有限公司人員進用辦法」，增列曾任政府機關(構)業務性質相關之職務亦為進用條件之一，廣徵延攬具業務歷練之優質人力，加速提升人力素質。



**新進率**

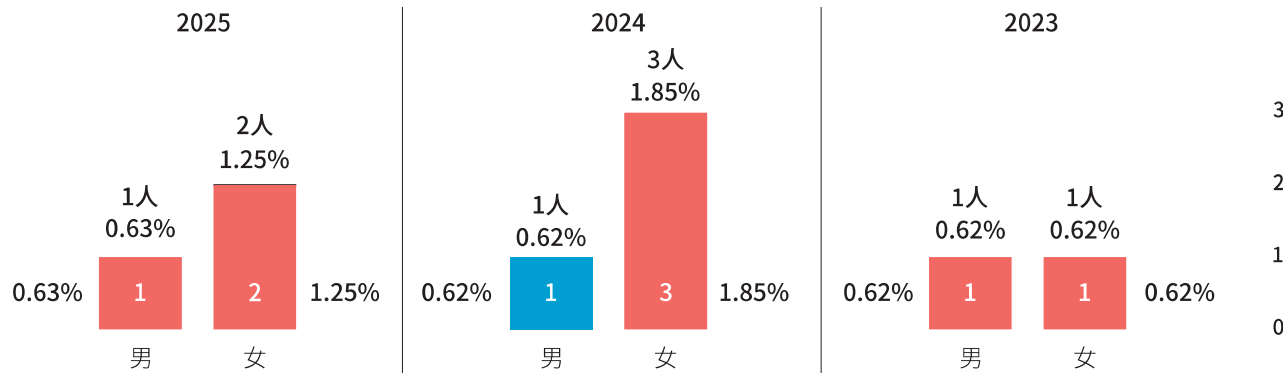
● 30歲以下 ● 30-50歲 ● 50歲以上 單位：人，新進率(%)



新進率：當年度新進員工人數 / 當年度年底員工人數

**離職率**

● 30歲以下 ● 30-50歲 ● 50歲以上 單位：人，新進率(%)



離職率：當年度離職員工人數 / 當年度年底員工人數 (離職員工不含退休及死亡人員)

## 5.1.2 薪酬制度

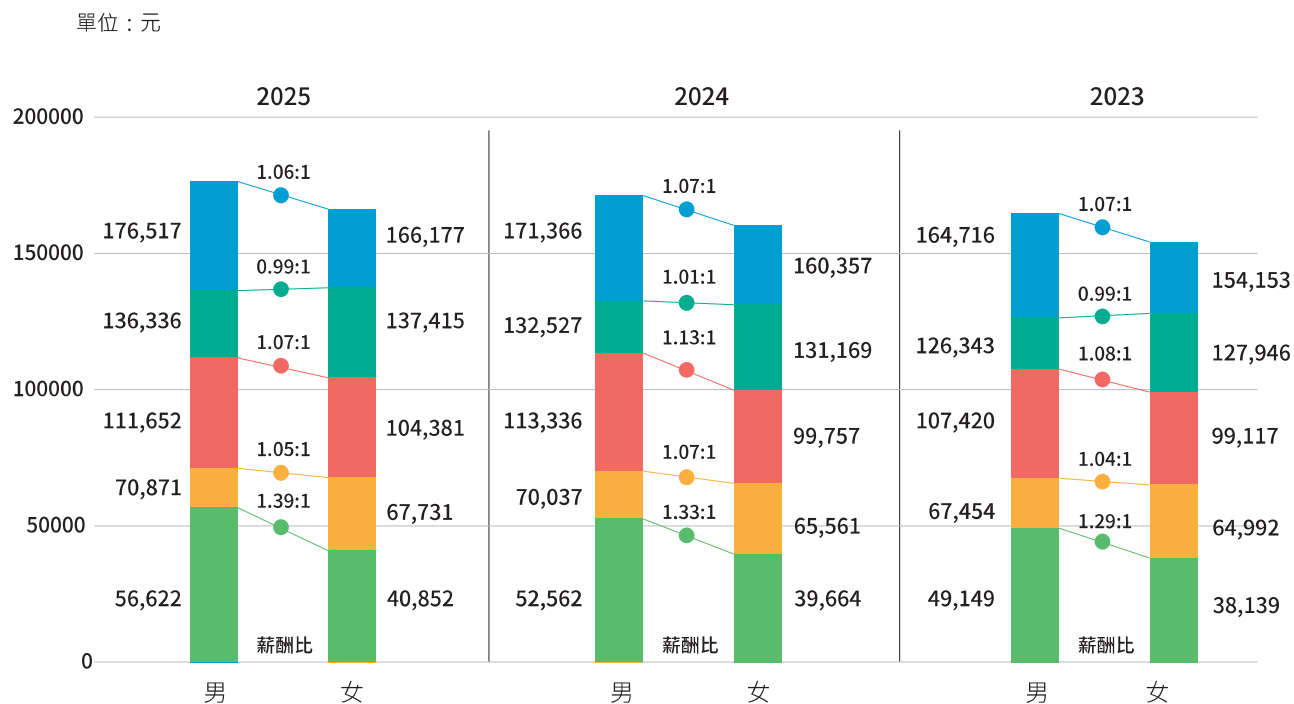
存保公司正式員工薪給待遇為依行政院「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」及金管會「金融監督管理委員會所屬中央存款保險股份有限公司用人費薪給管理要點」規定辦理，不因年齡、性別及種族等因素有任何歧視及差別待遇；2025年新進職員起薪高於法令規定基本工資，新進職員起薪與基本工資比例為1.81：1。

為激勵員工士氣並肯定員工貢獻，存保公司每年辦理模範員工選拔、業務興革績優及執行專案任務有功等多項獎勵，就員工品德、服務精神、業務績效等面向訂定獎勵要點，公開表揚獲獎員工。其中業務興革績優獎勵之對象包含：

- (1)對存保公司經營管理、業務拓展、作業方法、章則修訂、上級或存保公司選定專題研修提供與革意見並經核定採用或具參考價值者。
- (2)對權責業務推動流程精進及提升工作效率之研究且具有具體成效者。

### (1) 正式員工職務平均薪資結構

● 副總級以上 ● 正副主管級 ● 科長級 ● 職員 ● 員工



### (2) 正式員工人數及薪資中位數

單位：人·元

年度	2025		2024		2023	
	人數	薪資中位數	人數	薪資中位數	人數	薪資中位數
主管職務	28	138,510	28	134,475	28	129,309
非主管職務	132	79,937	134	76,016	134	72,535

### 5.1.3 結社自由及勞資溝通

存保公司工會自1998年成立，秉持保障員工結社自由，尊重員工自由選擇組建、加入或拒絕加入工會，截至2025年底員工參與工會比率為80%。存保公司與工會採互信互惠，工會可推派代表擔任勞工董事及參與人事評議委員會(於人事評議委員會18人中推派1人)、職工福利委員會(於職工福利委員會11人中推派8人)及退休基金監督委員會(於退休基金監督委員會12人中推派9人)等攸關員工權益之重要職務。

為增進勞資溝通並凝聚雙方共識，存保公司按季舉辦勞資會議，溝通包含勞動條件或員工福利等議題，亦每年舉辦員工座談會，透過首長與員工面對面交流，深入瞭解員工日常所需、適時提供必要協助及交流對業務和工作之建言；2025年勞資關係和諧，未發生勞資重大議題。

### 5.1.4 性別平權及性騷擾防治

#### (1) 性別平權

存保公司董事會、內部委員會或任務編組成員，均符合任一性別達1/3比例原則，並將持續朝任一性別達40%或均衡(任一性別比例各50%)目標邁進；主管人員男性人數14人，女性人數14人，主管人員男女性別比例相當，落實不同性別員工平等參與重要業務。

為推動及落實性別平權政策，存保公司設有性別平等工作小組，每半年召開會議，專責性別平等業務之規劃、宣導、預算評估審議等性別平等促進事宜，另購置性別平等相關書刊、雜誌於圖書室供員工借閱，每年亦舉辦性別平等議題電影欣賞及講座，透過寓教於樂深化員工性別平權意識。

#### (2) 性騷擾防治

為防治及處理職場性騷擾事件，存保公司致力打造免受性騷擾的職場環境，公開聲明「禁止性騷擾」立場及公告揭示相關法規及資訊，並為維護當事者權益及隱私，訂有性騷擾防治、申訴及懲戒處理要點，明確規範申訴管道、申訴方式、調查評議原則與懲處措施，並配合2024年新修訂施行之性平三法(性別平等工作法、性騷擾防治法及性別平等教育法)，滾動式調整存保公司性騷擾防治、申訴及懲戒處理要點。為處理性騷擾申訴案件，存保公司設置性騷擾申訴評議委員會，專責處理性騷擾申訴案件，秉持客觀、公正、保密原則處理申訴案件，並視評議結果作適當處置，員工如有諮商需要，亦可透過員工協助方案獲得協助。

為加強宣導性騷擾防治觀念，2025年舉辦性騷擾防治實體講座，協助員工更瞭解性騷擾防治及因應之道，員工參訓比率達89.33%，雖部分同仁因公務無法參與，其餘員工仍熱烈響應；2025年未發生或疑似性騷擾事件。

#### 性騷擾申訴評議委員會

##### 組成

委員計7人，其中1位為主任委員並由副總經理擔任，其中女性委員不得少於1/2、男性委員不得少於1/3。

##### 決議程序

委員會自申訴提出或移送案件到達之日起7日內應組成專案小組進行調查，至遲於2個月內完成評議。

## 性騷擾申訴流程

申訴人口頭 / 書面提出申訴或存保公司接獲通報

提報性騷擾申訴評議委員會

7日內開始調查

2個月內調查結案(必要時得延長1個月)

1. 委員會 1/2 以上委員出席開會
2. 出席委員 1/2 以上同意作成決議
3. 當事人如有異議，於 20 日內提出

依評議結果進行必要之處置

申訴結案(同一事由不得再提申訴)

## 性騷擾申訴管道

專線電話

02-2397-1159

傳真

02-2394-4091

電子郵件信箱

Persn1@cdic.gov.tw

## 5.2 完善人才培育

## 5.2.1 員工專業知能培育

為提升員工專業職能，存保公司每年依業務需求編列員工訓練預算，2025年為1,553千元，員工參與之課程包括金融實務、管理職能、採購實務、公共安全、氣候變遷、溫室氣體盤查、永續責任等議題，以及永續金融證照培育課程。

截至2025年底，共32人取得永續發展基礎能力測驗成績合格證明、4人取得永續發展進階能力認證；1人取得永續發展碳管理師、規劃師及分析師認證及1人取得AI應用規劃師；另積極舉辦英、日語研習課程，鼓勵員工提升外語能力。

年度	員工訓練經費(千元)	平均每人訓練經費(千元)	平均每人訓練次數
2023	1,044	6.5	14
2024	938	5.8	12
2025	1,553	9.7	12.6

註：員工包括職員(含主管)及員工。

### 5.2.2 新進員工訓練及人才儲備培育計畫

為協助新進員工快速融入存保公司，並深入瞭解公司文化及業務，2025年舉辦教育訓練，透過多元面向瞭解存款保險，傳達存保公司對新進員工之重視及期許。另為協助新進員工提升公文寫作能力，透過「e等公務園學習平台」提供多元線上課程供員工觀看教學影片，並採購公文管理及製作專業書籍供同仁借閱。

配合業務發展計畫及因應高階主管退休潮，存保公司於2025年針對中高階主管辦理願景培力營，並遴選員工派訓參加台灣金融研訓院「2025金融高階主管儲訓計畫(LEAP)」、「2025國際化金融人才培育計畫(ITDP)」、證券暨期貨市場發展基金會「2025資產管理ALPHA+培訓計畫」。同時透過職務輪調增加歷練，舉辦學習分享會，充實專業能力及提升管理思維。

為配合國際金融監理之發展變遷，培育員工具備國際視野，2025年存保公司訂定「中央存款保險公司人才進修培育計畫」，得選派優秀員工赴國內外進修，進修期間提供帶職帶薪，併進內部育才及提供留才誘因。

### 5.2.3 進修及報考證照補助

為提升員工專業素養，鼓勵員工利用公餘時間進修及取得國內外專業證照；2025年訂定「員工進修學位、報考專業證照暨維持證照及外語檢定費用補助方案」，鼓勵員工終身學習。

#### 2025 年補助情形

項目	人數(人)	金額(元)
報考證照	2	11,600
進修研究所	1	20,000

### 5.2.4 員工績效考核制度

為確實掌握員工工作表現，並給予適度協助及提升員工專業能力，每年辦理人員考核，考核標準係按工作、操行、學識及才能等評定，員工服務至年終滿1年者，予以年度考核；未滿1年而達6個月以上者，另予考核；未達6個月者，因處試用階段，不予考績；2025年存保公司服務滿6個月之員工均完成績效考核作業。

## 5.3 健全福利及員工照顧

### 5.3.1 員工福利及保障

存保公司致力推動幸福職場氛圍，提供完善福利制度，並設有職工福利委員會，依「職工福利金條例」提撥職工福利金，提供年節活動福利、三節慰問金、退休職工慰問金、生育慰問金、住院慰問金、結婚津貼、子女教育補助等，另補助員工慶生會與文康、社團活動經費等，透過多元福利制度，有效提升員工幸福。

存保公司建置完善保險機制，包含公教人員保險、勞工保險、全民健康保險及職工團體意外險等及多元休假制度，如：特別休假、產檢假、陪產檢假、娩假、生理假、家庭照顧假、給薪事病假及身心調適假等法定保障，並提供休假補助、健康檢查補助等福利措施。此外，為協助部分員工兼顧家庭及工作，建立彈性上班制度給予所需員工人性化彈性工時，2025年計11人採行。

## 福利補助

團體保險	提供意外險及自付團保保費之癌症險。
結婚、生育補助	針對結婚及生育提供補助。
進修補助	各項進修課程補助。
死亡、傷殘補助	員工在職期間死亡或傷殘致喪失工作能力提供補助。
獎助學金	員工本人及子女獎助學金。
其他補助	對各項活動(如：慶生、歲末聯歡、自強活動及社團活動等)提供補助。

### 5.3.2 友善育兒

為支持員工養育子女、維持工作及家庭平衡，存保公司對有家庭照顧需求之員工推動母性職場照護措施，包括育嬰留職停薪機制(2025年尚無員工提出申請)、育兒相關休假(42天娩假、8天產檢假、7天陪產檢假、7天家庭照顧假)、彈性上下班時間等，讓員工無後顧之憂，可全心投入工作、貢獻所長。打造友善育兒環境，設置員工專用哺(集)乳室，給需求員工哺(集)乳時間，亦設有職場托育場地，可依員工育兒需求提供保母媒合等相關協助。



本公司於2025年6月21日舉辦40週年慶員工自強活動於淡水紅樹林合影。

### 5.3.3 健康休閒活動

存保公司積極推廣健康休閒風氣，提供員工紓壓管道並維持工作與生活平衡，除輔導社團成立及運作外，亦提供社團經費補助，截至2025年底計有瑜珈社、有氧社、體適能社、踢踏舞社、ZUMBA有氧運動社、烏克蘭麗麗社、羽球社等7個社團定期辦理活動，社員參與約1,480人次，並適時於員工聯誼活動舉行成果發表會。

### 5.3.4 退休保障

存保公司依循國營事業管理法訂有退休撫卹及資遣辦法，員工任職滿25年或連續任職5年以上年滿60歲可自請退休，連續任職5年以上且年滿65歲者應屆齡退休，並依規定計發退休金。

為保障員工退休金權益，存保公司設有事業人員退休基金監督委員會，定期查核並編製退休基金收支報告，相關退休金之提撥、支付、保管、運用依「金融監督管理委員會所屬中央存款保險股份有限公司事業人員退休撫卹及資遣辦法」及「營利事業設置職工退休基金保管運用及分配辦法」規定辦理，並委託精算師每年精算，以確保退休基金相關提撥金額符合會計準則，足敷員工退休金權益。

對退休人員之照護事宜遵依行政院人事行政總處相關規定辦理，除依公教人員保險法規定按月給付超額養老年金外，亦與退休人員經常保持聯繫，利用通訊軟體成立退休人員群組，舉辦退休人員聯誼餐敘；2025年辦理退休人員聯誼餐敘，參加人數共36人，約占退休人數91人之4成。

## 5.4 建立安心職場

### 5.4.1 落實職場健康管理

存保公司重視員工身心健康，為加強員工自主性健康管理，鼓勵員工定期辦理健康檢查並給予補助，並提供50歲以下員工公費流感疫苗補助、不定期蒐集及登載相關衛教資訊於內網供參閱。於辦公場所備置緊急醫療裝備，包含自動體外心臟去顫器(AED)、醫藥箱、血壓計及體溫計等醫療設備，協助員工自主健康管理。

健康管理服務	主要內容	2025 執行成效
健康講座	宣導正確健康衛教知識、提升員工對自我健康之重視。	舉辦健康養生講座 2 場次，參與人數計 209 人次。
臨場健康服務	依據職業安全衛生法等相關規定，辦理臨場健康服務。	由護理師辦理 4 次健康服務、醫師辦理 1 次健康服務，並進行作業環境檢視及提出相關改進建議。
員工協助方案服務	提供員工協助方案服務，給予員工身心壓力專業諮詢管道，提升員工健康管理意識。	參加身心健康講座計 129 人次。

### 5.4.2 勞工健康保護

為保障員工安全、健康、福祉及預防職場危害，存保公司遵循安全衛生相關規定，訂有「執行職務遭受不法侵害預防」、「工作場所母性健康保護」、「異常工作負荷促發疾病預防」及「人因性危害預防」等勞工健康服務四大計畫。

#### (1) 職場遭受不法侵害預防

為營造安全、尊重且健康的工作環境，存保公司致力預防職場暴力、霸凌及其他不法侵害事件，確保所有正式員工及非員工工作者皆能於安全無虞的環境中履行職務，訂有執行職務遭受不法侵害預防計畫，透過制度化明確揭示預防、通報、處理及保護機制，由總經理簽署以實際行動展現承諾，公開宣示存保公司對於任何形式之職場暴力、霸凌與不法侵害採取零容忍政策。此承諾不僅適用於管

理階層及員工，也涵蓋非員工工作者、承攬商、訪客、民眾及服務對象等第三方，明確要求所有利害關係人均不得對存保公司工作者造成任何形式的非法侵害。

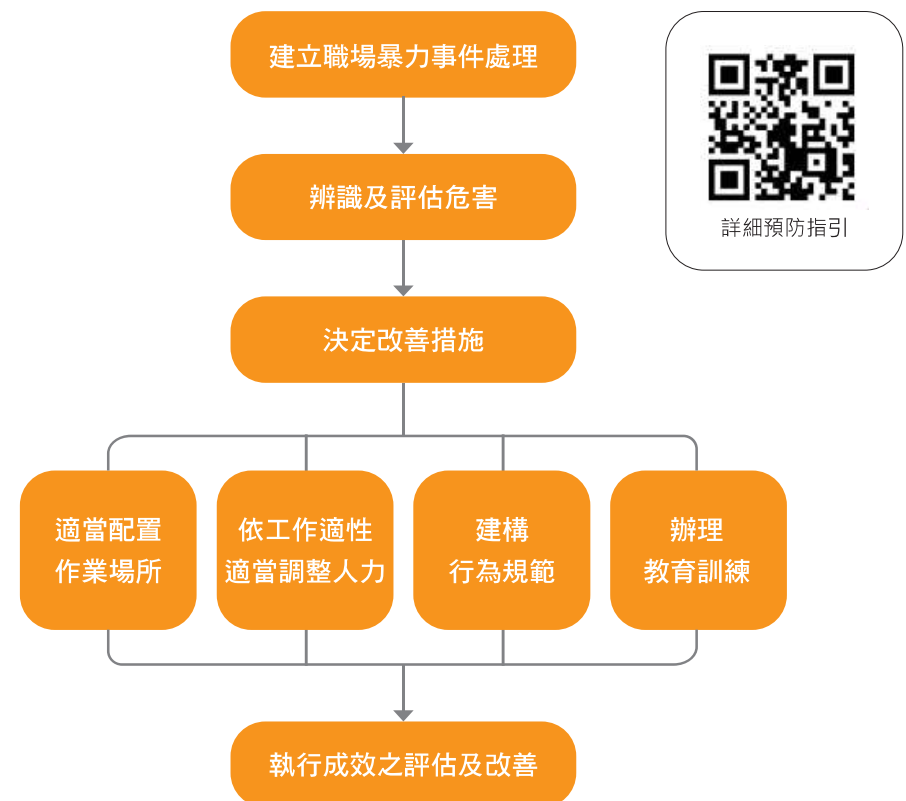
在上述承諾基礎上，進一步透過完整制度與管理流程落實職場安全治理。「執行職務遭受非法侵害預防計畫」內容完善且具體，涵蓋各權責單位與人員之職責界定、職場風險辨識與危害評估程序、教育訓練規劃、工作適性調整與必要保護措施、職場暴力事件處理流程、事件追蹤與通報機制，以及執行成效的定期檢視與改善，形成一套完整的職場安全管理架構。為確保各項防範措施落實，成立「職場非法侵害預防工作小組」，每年定期辦理職場非法侵害風險評估與監測，檢視現行控制措施的適用性與有效性，持續推動職場環境之改善。

因應外部法規與實務更新，存保公司於 2025 年依據勞動部發布之《執行職務遭受非法侵害預防指引》全面研修預防計畫。修訂後計畫包括：

- 提供職場非法侵害（霸凌）行為自主檢核項目，由各單位主管自主檢視，2025 年無發生任何非法侵害及霸凌行為。
- 辦理職場非法侵害危害辨識及風險評估，評估結果有部分潛在風險，以現有措施尚能控制。
- 檢點辦公場所環境與適性配工、工作設計，檢視結果現有措施尚能有效控制風險，無應修正或改善措施。
- 辦理教育訓練，2025 年員工參訓率 100%。

- 依存保公司執行職務遭受非法侵害預防計畫，申訴人以填寫通報表方式，向人事室通報相關事件。人事室於受理案件後，將成立職場非法侵害處理小組，負責調查及協調處理職場非法侵害或霸凌案件，自受理通報至處置完成之期限，因個案性質不同，應於二個月內完成。另存保公司董事長、總經理如涉及職場非法侵害或霸凌事件，由金管會受理申訴事宜。

#### F. 職務遭受非法侵害處理流程



## (2) 工作場所母性健康保護

依據「職業安全衛生法第 30 條、第 31 條」及「女性勞工母性健康保護實施辦法」規定，存保公司對母性健康保護事項採取必要安全衛生措施，並對有母性健康危害之虞的工作採取危害評估、控制及風險分級管理，另安排醫護健康會談指導、配合工作適性安排及其他相關母性健康保護措施，保護母體及胎兒健康。2025 年計有 1 位員工符合產後一年內保護對象，並經評估其作業場所無危害，可適任目前工作。

## (3) 異常工作負荷促發疾病預防

依據「職業安全衛生法第 6 條第 2 項」及「職業安全衛生設施規則第 324 之 2 條」規定，為防止員工因工作負荷與精神壓力長期累積而對健康與心理狀態造成不良影響，進而引發腦、心血管疾病，存保公司規劃異常工作負荷促發疾病預防計畫，並實施必要的安全衛生措施，期即早發現異常並提供早期治療，維護員工身心健康。2025 年存保公司依據員工過勞量表問卷、健檢資料及加班時數等多項指標，安排 4 位員工進行健康會談，會談結果員工均可自主健康管理。

## (4) 人因性危害預防

依據「職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 1 款」及「職業安全衛生設施規則第 324 之 1 條」規定，為預防員工因姿勢不良、過度施力及作業頻率過高之重複性作業，或長期暴露在設計不理想的工作環境促發肌肉骨骼疾病，存保公司已採取相關預防措施，

防止因工作引起肌肉骨骼傷害或疾病的人因性危害。2025 年員工填寫之肌肉骨骼症狀調查問卷，將於 2026 年安排員工進行會談。

## 5.4.3 職場安全及衛教訓練

### (1) 職場安全定期檢查

為確保職場安全，依規定每年辦理消防設備檢查簽證作業、每半年辦理消防及防空避難演練、每月委託專業廠商辦理辦公場所飲用水質及電力設備檢測作業；2025 年檢查結果均符合規定。

### (2) 職場安全衛教訓練

為增進員工職場安全衛教訓練，每半年辦理消防及民防防護團各編組演練，由各處室推派員工參與訓練，並洽請專業人員指導心肺復甦術 (CPR) 急救及自動體外心臟去顫器 (AED) 操作及使用，以建立安心職場。

