

多元平等 友善職場

人力資源結構分析

台名歡迎有熱情、勇於挑戰、喜歡與人接觸的夥伴加入台名保經的大家庭，不論外勤夥伴或是內勤員工都能找到自己能發揮的舞台。截至 2023 年底，台名保經正職內勤員工總數為 57 人，外勤承攬業務夥伴共 3,156 位。

內勤員工於日常營運中扮演著重要角色，除做為業務夥伴的堅強後盾外，更要推動公司整體業務活動。2023 年 57 位內勤員工中，其中 10 位為經理人，47 位為一般職員；男性 15 人佔比 26.32%，女性 42 人佔比 73.68%。而 3,156 位外勤承攬業務夥伴則是台名業務拓展最大推手，其中男性佔 32.00%、女性佔 68.00%；高階業務女性主管佔比達 69.03%，顯示台名對於女性夥伴的支持，確保多元平等的聘僱機會。

台名保經 2023 年聘僱之員工類型

單位：人數

員工分類		男性	女性	總數
依合約	永久聘僱員工（不定期契約）	15	42	57
	約聘員工（定期契約）	0	0	0
依工時	全時員工（全職）	15	42	57
	部分工時員工（兼職）	0	0	0
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0
依地區	北區	13	32	45
	中區	1	4	5
	南區	1	6	7
員工性別總計		15	42	57

註：

1. 全時員工：依照台灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。
2. 部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。
3. 無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。

近三年工作者人數變化情形

單位：人數

工作者類別	2021 年	2022 年	2023 年
員工	59	58	57
非員工	5	5	5
總計	64	63	62

註：

1. 以 2023 年 12 月 31 日當天的數值統計。
2. 非員工之工作者，以清潔人員計算。



員工職務類別分布

職務類別		多元類別		性別				年齡			
		男性	女性	30歲以下	31-40歲	41-50歲	51歲以上				
經理人	人數	7	3	0	0	3	7				
	比例	12.28%	5.26%	0.00%	0.00%	5.26%	12.28%				
一般員工	人數	8	39	2	13	22	10				
	比例	14.04%	68.42%	3.51%	22.81%	38.60%	17.54%				
各多元類別人數		15	42	2	13	25	17				
占全員工人數比例		26.32%	73.68%	3.51%	22.81%	43.86%	29.82%				

註：員工職務類別說明：經理人為協理（含）以上員工。

新進與離職

適當的人力資源流動可為組織帶來活力與創新，2023年，新進內勤員工共8人，包括男性1人、女性7人，新進率14.04%；離職員工共9人，離職率15.79%。台名保經將持續努力協助員工取得工作與生活平衡、提升其專業能力、提供發展機會與健全福利，以促進留任及招募優秀新血。

台名保經內勤員工按年齡及性別劃分新進員工和離職員工統計

主要類別	次要類別	男性		女性		小計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
正職員工	21-30歲	1	1.75	1	1.75	2	3.51
	31-40歲	1	1.75	12	21.05	13	22.81
	41-50歲	6	10.53	19	33.33	25	43.86
	51歲以上	7	12.28	10	17.54	17	29.82
正職員工小計		15	26.32	42	73.68	57	100.00





主要類別	次要類別	男性		女性		小計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
新進員工	21-30歲	0	0.00	1	50.00	1	50.00
	31-40歲	0	0.00	2	15.38	2	15.38
	41-50歲	1	4.00	2	8.00	3	12.00
	51歲以上	0	0.00	2	11.76	2	11.76
新進員工小計		1	1.75	7	12.28	8	14.04
離職員工	21-30歲	0	0.00	4	200.00	4	200.00
	31-40歲	0	0.00	1	7.69	1	7.69
	41-50歲	0	0.00	4	16.00	4	16.00
	51歲以上	0	0.00	0	0.00	0	0.00
離職員工小計		0	0.00	9	15.79	9	15.79

註：

1. 新進員工人數百分比計算公式為各類別新進員工人數 / 該類別期末員工總數。
2. 離職員工人數百分比計算公式為各類別離職員工人數 / 該類別期末員工總數。
3. 新進及離職員工人數排除因防疫保單而臨時性招募之專案人員。

人權保障

為保障所有利害關係人的權益，尤其在人權方面，台名支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工組織基本公約的勞動標準》等人權倡議，並針對各項人權議題進行實際管理作為，訂定相關員工守則及辦法。除國際人權公約外，亦依循國內《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《職場安全衛生法》等相關法規，以保障員工、非員工之工作者與客戶的權益，而台名之供應商屬各保險公司皆有公告人權相關政策。

台名因無成立工會組織，故無集體協商所訂定之團體協約，但依據《勞動基準法》成立勞資委員會，勞工代表由台名內勤員工全體選舉產生，每季定期召開 1 次勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商，並設有員工意見回饋信箱：Labor@tabc.com.tw，討論並積極回應員工所關注議題。另亦遵守《勞動基準法》第 16 條之規定，若將發生重大營運變化，將依法行使終止勞動契約的最短預告期間，以保障員工就業權利與各項勞務條件。

2023 年，台名無發生任何歧視事件及相關投訴、無雇用童工或強迫勞動、無延遲或積累員工意見及申訴、無個資外洩、無違反結社自由及團體協商權利，亦無重大勞資糾紛、營運重大變動等情事。相關維護人權具體措施如下表。

台名保經保障人權具體執行情形

人權議題	政策	執行方法
不歧視	<ol style="list-style-type: none"> 1. 杜絕不法歧視，保障工作機會平等 2. 遵循取締教育歧視公約，鼓勵多元學習 3. 遵循消除對婦女一切形式歧視公約，保障女性工作權 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於「員工工作規則」第一章第四條進用程序中說明不歧視原則。不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向、出生地、婚姻、年齡、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分，而予以歧視。 2. 每年提供訓練補助金，鼓勵及推薦員工多元學習。 3. 提供女性員工有給薪生理假、家庭照顧假、產假、陪產假、育嬰假及設有「留職停薪辦法」。
童工	遵循兒童權利公約，禁用童工	僅招聘及錄取年滿 18 歲以上之員工及承攬夥伴，並於招聘流程落實查驗。
強迫及強制勞動	遵循經濟社會文化權利公約	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為能維護員工生活品質，以不加班為工作原則，並確認員工提供服務皆屬自願性，無強迫勞動或出勤之情事。 2. 定期提供內勤員工健康檢查。 3. 提供內勤員工多樣福利，含節慶獎金、生日禮金、部門餐敘津貼、員工旅遊、生孕津貼、傷病及喪葬慰問金等福利。
職場安全	遵循政府勞動法令，提供安全的工作環境	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期執行消防安檢及設備查驗，以維持辦公職場設施完善及安全。 2. 辦公區配有空氣清淨機及酒精乾洗手，以維護工作環境與員工健康。
性別平等	遵循性別工作平等法	於 2013 年訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，明定受理申訴管道及申訴委員會，以保護申訴者及維護職場性別平等。
隱私權	訂定隱私權保護、個資管理政策聲明及資訊安全政策	導入個人資料管理系統及資訊安全管理系統，並取得 ISO 27001 及 BS 10012 國際標準驗證，並透過教育訓練及風險評鑑降低相關風險。
自由結社	遵循勞資會議實施辦法，與員工妥善溝通	定期召開勞資會議並留存會議紀錄、追蹤相關議題，有增設勞資委員會專用信箱，確保勞資溝通無時差、改善勞資關係。