04

幸福職場力

2025年鎖定薪資福利、友善職場、企業文化再造等構面，強化人才照顧與發展，打造幸福企業有成，獲10項人力大獎與認證肯定。

本章節對應之SDGs



2025年亮點績效

具競爭力的薪資制度	・連續4年全員加薪 ・月薪平均51,935元，超前同業9.38%；薪酬超前同業35.63% ・基本起薪調高至35,600元，調幅11.25%，較法定最低薪資高出24.52%
強化DEI實現友善職場	・性別友善講座100%完訓 ・育嬰縮短工時給付8成薪，補助金額成長3.76倍
深耕全員永續DNA	・公益假申請總時數年增6.78% ・舉辦夏季節電競賽，132人共省電26,576度，約87個家庭 一整個月的用電所需
優於法令措施	・首創育嬰留停職代津貼，全年補助近127萬元 ・促進員工外語能力，補助學費與教材費總額之80% ・研擬全台適用育兒友善工時假，2026年上路



4.0 策略成果與規劃

本公司持續推動數位轉型與工作環境優化，透過改善員工體驗、強化專業能力與心理素質，並以ISO 45001精神管理職場安全衛生，打造幸福且安全的職場，為公司留才、吸引人才，進一步帶動產業共好，解決服務業缺工、人才斷層與流動等問題，並創下諸多零售紀錄：零售唯一連續13年獲「台北市勞動安全獎」，蟬聯「HR Asia亞洲最佳企業雇主獎」；以百貨首創「育嬰留停職代津貼」新制，成為唯一獲「親子天下友善家庭職場獎」及「台北市友善育兒事業獎」的百貨業者。

政策承諾

以接軌國際的職安衛管理，提供安全工作場域；規劃優於業界水準的選用育留及薪酬福利，創造幸福職場。

組織願景

強化同仁對企業的認知與認同，打造與時俱進、友善共好、為社會大眾提供全方位時尚生活體驗的零售標竿企業。

重大主題

・員工薪酬與福利	401 勞雇關係	SASB勞動條件CG-MR-310a.1CG-MR-310a.2CG-MR-310a.3-
・職場安全與健康	403 職業健康與安全	-
・人才留任與發展	404 訓練與教育	-

國際框架與指標

管理行動	2025行動績效追蹤	達成概況	短期目標(1-3年)	中長期目標(3年以上)
優化員工體驗	・保障薪酬與福利	✓ 達標 ▶ 職級與薪酬重新設計 ▶ 連續4年全員加薪 ▶ 基本起薪調幅11.25%，較法定最低薪資高出24.52% ▶ 新增外語進修補助	・增進主管領導職能、創新變革及員工互動能力 ・外語補助擴大辦理，增加日語與線上授課方案	・保持薪資競爭力 ・人才轉化至高價值服務 ・強化專業職涯發展
建立安全健康的友善職場	・兩性平權	✓ 達標 ▶ 100%完成友善職場課程	・依過勞量表之負荷等級、健檢總評十大異常項目，進行指標性風險管理 ・全員急救AED+CPR教育訓練，每2年回訓，持續取得安心場所認證	・零職災 ・推動健康管理運動 ・建置非員工之職業災害回報機制
	・優於法令的福利措施	✓ 達標 ▶ 新增育嬰留停職代津貼		
	・統計非員工數據	▶ 進行中 ▶ 逐年完善非員工公傷數據		
建立企業永續文化	・擴大社會參與	▶ 進行中 ▶ 102人申請公益假，總時數693小時，成長6.78%。	・定期舉辦各店永續課程 ・持續辦理每年6小時以上主管永續課程 ・全員必修永續課程	・全員具備永續基礎知能，融入日常營運
	・永續知識賦能	▶ 進行中 ▶ 全台舉辦12堂永續相關課程，共465人次參與。		
	・鼓勵實踐永續行動	✓ 達標 ▶ 舉辦夏季節電競賽，132人共省電26,576度，約87個家庭一整個月的用電所需。 ▶ ESG最佳貢獻獎參與人次成長6.45%。 ▶ 永續有獎徵答填答人數成長21.67%。		

利害關係人群組	議合管道	2025年成效
員工	• 員工參與度暨ESG調查（每年）	**1,177人**填答，回卷率**85%**；9成年資20年以上的資深員工認同ESG已融入日常營運。
	• 永續認知有獎徵答（每年）	**1,095人**填答，參與率**80.75%**，平均**95分**。第二年開放專櫃填答，**235名專櫃夥伴**參與。
	• ESG最佳貢獻獎暨創新提案獎（每年）	**99人次**人次參與，徵得**44案**、**53篇**圖文，祭出總獎金**162,500元**。
	• 勞資會議（每季）	**16**場。
	• 朝會日報（每日）	每日。
	• 教育訓練（不定期）	**439場**，**11,046人次**受訓。
	• 其他	內部系統ework公告、同仁意見箱、0場制度修改說明會（2025年無重大人事制度更動）、95場EAPs員工協助方案講座共2,821人次參加、181人次使用 EAPs諮詢服務。



4.1 員工輪廓

4.1.1 員工組成與分布 GRI 2-7 GRI 2-23

太百人權政策

人權政策目的與範疇

太百尊重人權，為保障利害關係人之基本人權，本公司支持並遵循《國際人權法典》(International Bill of Human Rights)、《聯合國世界人權宣言》(UDHR)、《聯合國全球盟約》(UNGC)等各項國際人權公約，恪守本國勞動法規，制定人權政策。本政策除適用於本公司所有員工，亦適用於商業夥伴、供應商、承攬商及營運據點所在當地社區。

人權政策官網連結

請至本公司 ESG官網 ☞「永續承諾與政策」



人權議題與承諾內容

不強迫勞動

遵循政府勞動法規，不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為，並且禁止限制任何人員的行動自由，包含禁止扣押任何個人的證件資料。

禁用童工

禁止任何營運據點及供應鏈中僱用未滿16歲之童工。

工時、工資與福利

所有工作與加班時數、工作酬勞、相關福利與生活條件，均嚴格遵循政府勞動法令。

多元、平等與共融

雇用政策落實多元、平等與共融，不因個人性別、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、五官、身心障礙、星座與血型等，而予以差別待遇，尊重平權，保障同工同酬，並確保工作場所無任何形式之騷擾與霸凌。

母性保護

保障母性權利，建構性別友善的工作制度與環境。

隱私權保護

遵循政府相關法規確保個資安全。

健康與安全

遵循國際準則與政府法規，制定職業安全衛生管理機制，打造安全職場。

人權政策宣導

2023年9月，由公司最高層級——董事長簽署人權政策。本公司除自身積極實踐企業永續及人權保護政策外，並以相同標準期許利害關係人，共同致力於提升對人權議題之關注及風險管理。

本公司本著唯才適用精神，對聘任員工一視同仁，不因種族、性別、宗教信仰、國籍、社會背景或身心障礙等因素而有差別待遇或歧視，恪遵勞基法規定，未曾發生雇用童工或違反人權之員工事件。

2025年，本公司台灣全體員工為1,356人（正職1,334人、約聘22人），較前一年增加4.55%；年齡以31~50歲為主，占全公司48.82%；女性員工居多，占66.45%。中高階主管男女任用比例相當，女性占49.53%。依據戶籍地址統計，76.11%員工為各據點所在城市之居民（台北地區包含台北市、新北市及基隆市），與歷年約略相等。

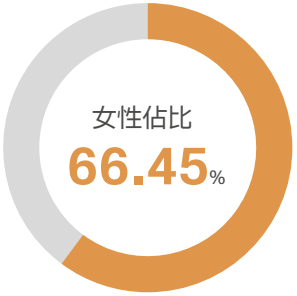
台灣全體員工人數

1,356人

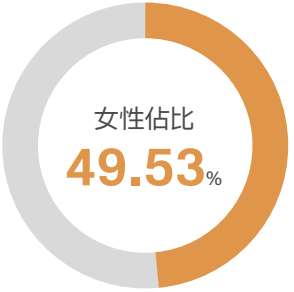
較前一年增加

▲ 4.55%

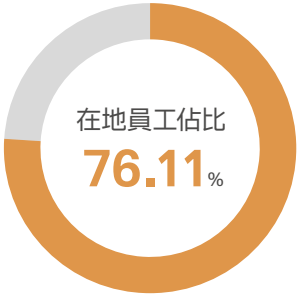
女性員工居多



中高階主管男女比例相當



聘雇在地化



管理階層及員工以本國籍占99.93%為大宗，包含原住民7名；另有1人非本國籍；新住民人數尚未納入統計。

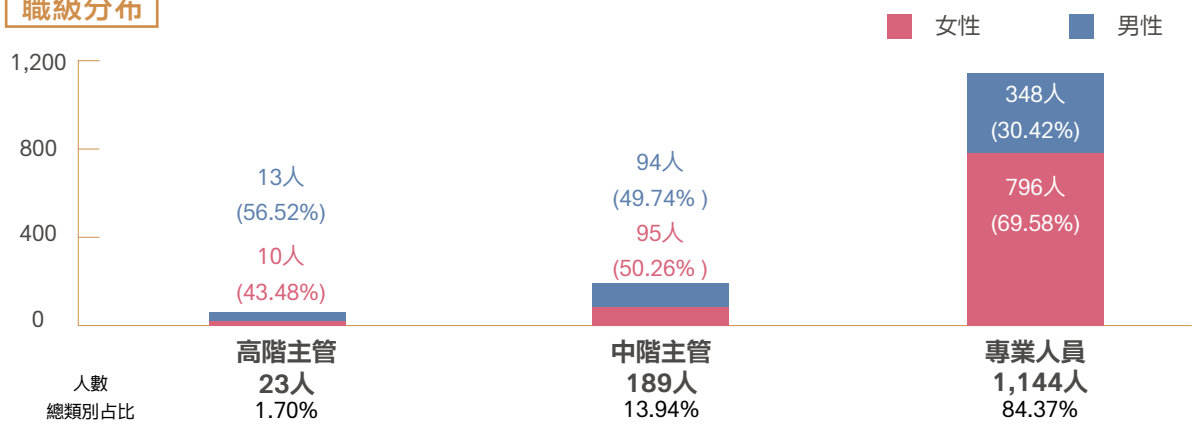
2025年人力概況

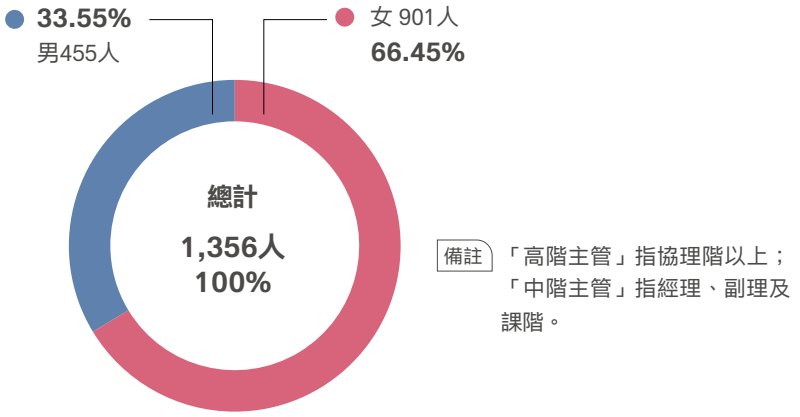
分類	性別		店別															
	男性	女性	總數		總公司		台北店		天母店		中壢店		新竹店		高雄店		大巨蛋	
	人數/比例	人數/比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
員工人數 (A)	455 33.55%	901 66.45%	1,356	100%	204	15.04%	528	38.94%	124	9.14%	157	11.58%	164	12.09%	64	4.72%	115	8.48%
永久聘僱員工人數 (B)	444 33.28%	890 66.72%	1,334	98.38%	202	14.90%	513	37.83%	120	8.85%	157	11.58%	163	12.02%	64	4.72%	115	8.48%
臨時員工人數 (C)	11 50%	11 50%	22	1.62%	2	0.15%	15	1.11%	4	0.29%	0	-	1	0.07%	0	-	0	-
無時數保證的員工人數 (D)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
全職員工人數 (E)	455 33.55%	901 66.45%	1,356	100%	204	15.04%	528	38.94%	124	9.14%	157	11.58%	164	12.09%	64	4.72%	115	8.48%
兼職員工人數 (F)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-

備註
1. 員工人數(A)= 永久聘僱員工人數(B)+臨時員工人數(C)+無時數保證的員工人數(D)=全職員工人數(E)+兼職員工人數(F)。
2. 永久聘僱員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職員工。
3. 臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任、約聘員工）。
4. 無時數保證的員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態，例如計時員工、臨時員工、零時契約（zero-hour contracts）員工、待命（on-call）員工。
   全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
5. 兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
6. 台北店包含忠孝館、復興館、敦化館三個營運據點。
7. 本章人力統計基準皆採2025年12月31日員工總數1,356人，含遠東SOGO七店、遠東Garden City（大巨蛋）。

2025年人力組成結構

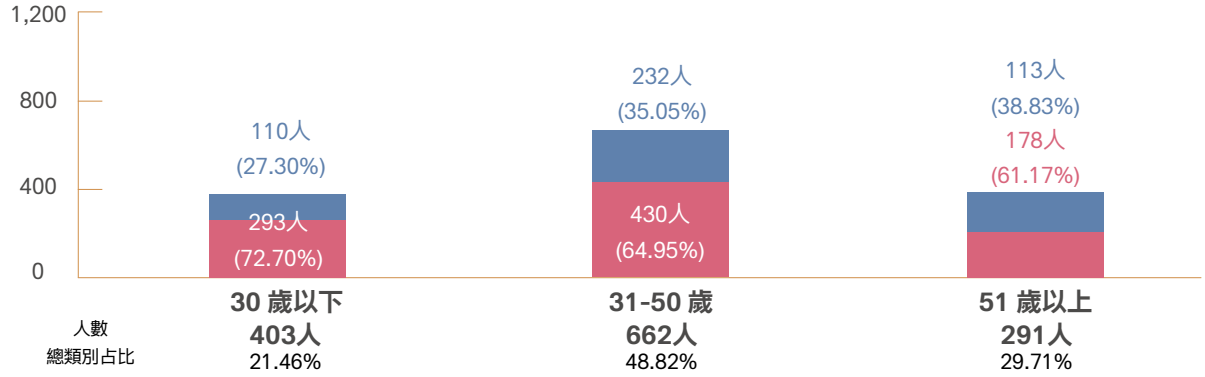
職級分布



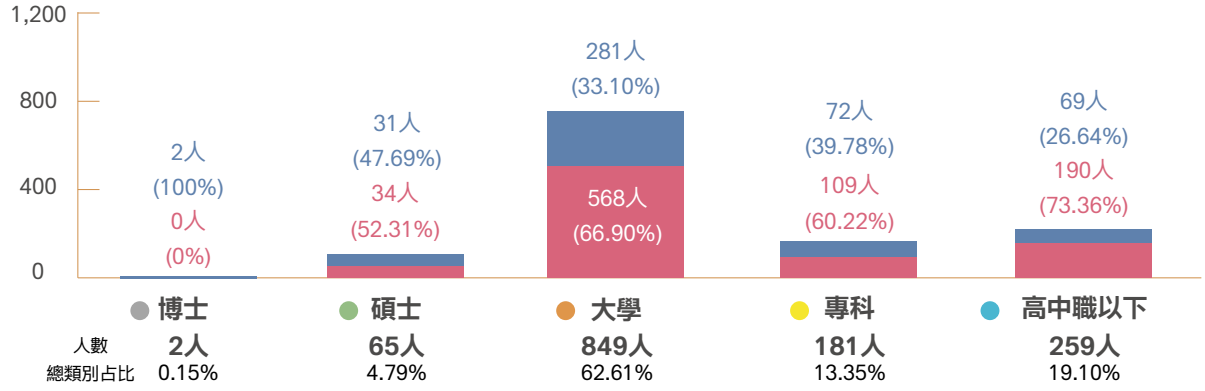


備註 「高階主管」指協理階以上；「中階主管」指經理、副理及課階。

年齡分布



學歷分布



本公司依據《身心障礙者權益保障法》第38條規定，提供公平多元之就業機會，合計聘僱身心障礙者13名，除新竹店因尚未覓得適宜人才外，皆為超額或足額進用。

2025年身心障礙員工進用數

地區/性別	男性	女 性	合計	與法規要求人數差距
台北地區	3	6	9	+1；超額進用1名
中壢	2	0	2	0；相同
新竹	0	0	0	-2；缺額2名
高雄	1	1	2	+1；超額進用1名
合計	6	7	13	-

備註
1. 台北地區包含總公司、台北店、天母店、大巨蛋。
2. 台北地區應進用10名，因其中2名為重度障礙，依法可計為11名，故為超額進用。

4.1.2 員工流動 GRI 401-1

本公司透過網路人力銀行、校園徵才、就業博覽會、產學合作及獵才公司等多元管道招募人才，也於內部公布職缺，提供多元發展機會，並透過職級再造、整體薪酬提升，推動員工健康管理活動、工作與生活平衡措施等關懷措施，降低離職率。因應遠東Garden City正式開幕在即，2025年新進259人，新進率19.10%，較2024年新進人數增加161%；退離199人，離職率14.68%，較2024年略減。離職前三大原因依序為轉換跑道、工作不適應、家庭因素。

2025新進/離職

新進員工



259人　新進率 19.10%

較2024年 ▲ 161%

離職員工



199人　離職率 14.68%

較2024年 ▼ 略減

2025新進與離職員工結構表

		新進員工結構			離職員工結構	
		男	女		男	女
年齡結構		56	136	30歲以下	39	82
		22	41	31-50歲	23	38
		3	1	51歲以上	10	7
地區分布		67	141	台北地區	61	96
		2	9	中壢	2	6
		7	26	新竹	6	23
		5	2	高雄	3	2
合計		81	178	人數總計	72	127
		5.97%	13.13%	新進率 / 離職率	5.31%	9.37%

備註
1. 新進率(%)=新進員工人數／當年度12月底員工總數。
2. 離職率(%)=離職員工人數／當年度12月底員工總數。

2025年員工退離原因

退離原因	人數
・ 工作不適應	37
・ 升學	3
・ 合約期滿	16
・ 家庭因素	19
・ 退休	16
・ 健康狀況	18
・ 死亡	1
・ 勤務配班	2
・ 試用不合格	7
・ 資遣	0
・ 薪資	6
・ 轉換跑道	73
・ 其他	1
・ 總計	199

4.1.3 非員工組成與分布 GRI 2-8

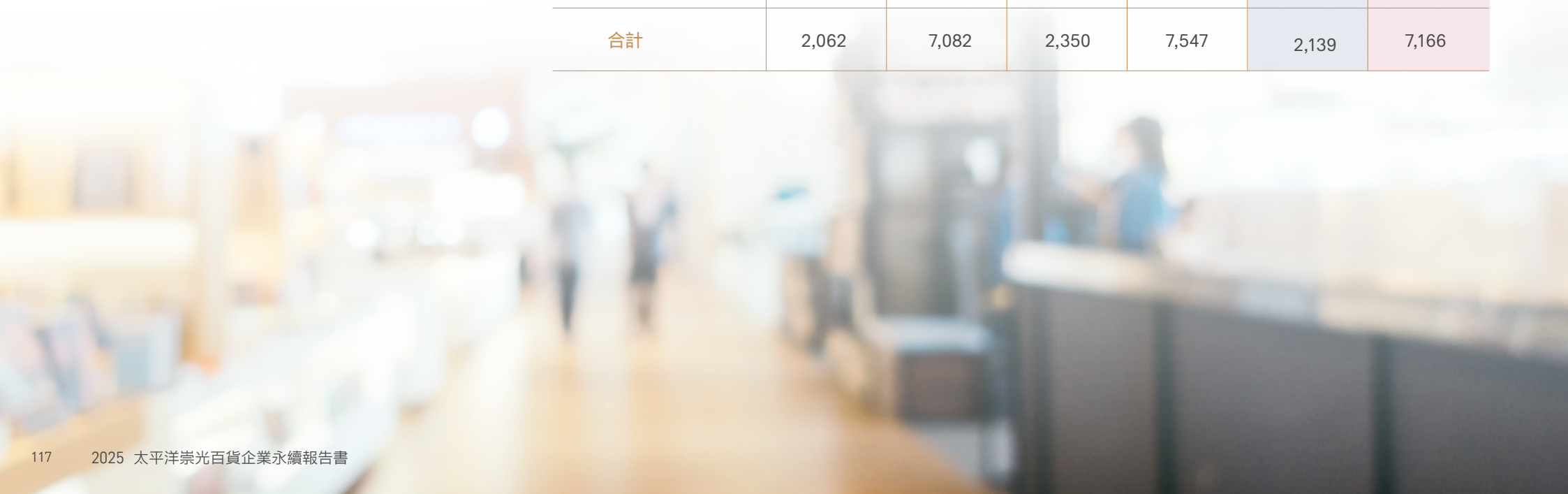
太百非員工包含承攬商（保全、維護、員工餐廳等）、承租廠商聘僱之專櫃人員、透過仲介公司僱用之IT派遣人員，共9,305人。

2025年非員工總人數

9,305人

備註
1. 不包含工作不受組織控制的工作者，如定期維護組織設備的供應商工作者、工程需求臨時人員等。
2. 2024年底已無員工餐廳。

	2023		2024		2025	
類別/年度	男性	女性	男性	女性	男性	女性
專櫃人員	1,855	6,794	2,152	7,261	1,939	6,882
保全人員	115	27	134	30	117	28
維護人員	69	238	61	241	62	240
員工餐廳	4	5	0	0	0	0
停車場收費員	17	17	1	15	19	16
派遣人員	2	1	2	0	2	0
合計	2,062	7,082	2,350	7,547	2,139	7,166



4.2 薪酬福利

4.2.1 薪酬制度 GRI 2-20 GRI 405-2

本公司規劃公平、合理、具競爭性的薪酬制度，不受性別、年齡、種族等因素影響，當年度調薪預算於前一年度經董事會同意後編列，由人力資源部與顧問公司分析，參考社會經濟指標、軍公教人員及同業調薪幅度，並依員工專業能力、工作表現、績效評核後擬定，經集團董事長、公司董事長、經營管理委員會同意執行，尚無獨立最高治理單位成員或獨立薪酬委員會監督。顧問公司為獨立於組織之第三方機構，與組織、最高治理單位及高階管理階層無利害關係。

為落實公平透明的職場環境，遠東SOGO於2025年1月1日全面啟用新職等架構，導入國際顧問公司之「全球職位評等系統（GGS）」。依據業務複雜度與影響範疇，將職級由10職等擴增細分為18職等，並首創「管理職」與「專業職」雙軌職涯架構。此變革打破過往僅能透過管理職晉升的單一途徑，讓資深專業人才（Specialist）亦能享有與管理職對等的薪酬與尊榮，有效解決專業人才流失痛點。

同步實施組織扁平化，取消「副課長」等職級，縮短指揮鏈。同時以專業知識、領導責任、解決問題能力等六大職能面向為客觀標準，重新定義職責與薪酬對價關係，確保薪酬體系兼具「內部公平性」與「外部競爭力」。

在薪酬優化上，2025年大幅調升新進人員敘薪標準，將基本薪資由32,000元調整至35,600元，調幅達11.25%，以吸引新世代人才。主計處公布2025年「批發及零售業」每人每月經常性薪資平均47,483元，同年本公司每人每月經常性薪資平均51,935元，超前同業9.38%；含獎金平均薪酬為75,697元，較同業平均55,813元高出35.63%。2025年為連續第四年全體加薪。同時暢通內部升遷管道，全年度晉升人數達233人，晉升率高達 17%，有效激勵員工績效表現。

全方位薪酬制度

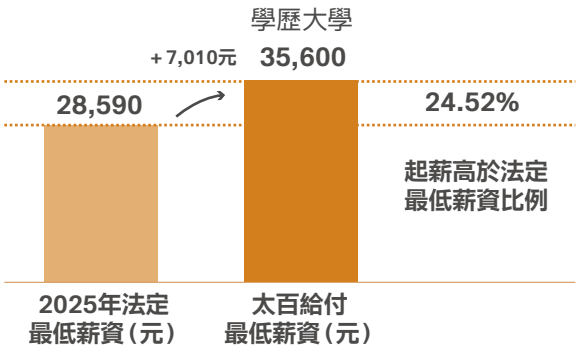


非主管全時員工人數及年度薪資統計

項目/年份	2023	2024	2025
非擔任主管職務之全時員工人數	1,100	1,087	1,144
非主管全時員工薪資平均數（千元/人）	653	710	730
非主管全時員工薪資中位數（千元/人）	620	676	693

備註 1. 薪資指經常性薪資，包括本薪與按月給付之各項固定之津貼。
2. 非擔任主管職務之全時員工不包含兼職員工，職級為專業人員。

專業人員起薪與法定最低薪資比（無性別、地區差異）



起薪高於法定最低薪資比例 **24.52%**

備註 起薪高於法定最低薪資比例=（太百給付最低薪資-法定最低薪資）/法定最低薪資*100%。

各職級性別薪資與薪酬比

本公司規劃兩性公平的升遷與薪酬制，依照專業與評核結果敘薪，2025年高階主管男女比約6:4，女性平均薪資首度超越男性；中階主管與專業人員男女薪資比接近。

年份		2023		2024		2025	
性別		男性	女性	男性	女 性	男 性	女 性
高階主管	人數比例	55%	45%	54%	46%	57%	43%
	薪資性別比	1.18	1	1.07	1	0.93	1
	薪酬性別比	1.14	1	1.07	1	0.89	1
中階主管	人數比例	50%	50%	52%	48%	50%	50%
	薪資性別比	1.05	1	1	1	1.01	1
	薪酬性別比	1.06	1	1.02	1	1.04	1
專業人員	人數比例	29.91%	70.09%	31%	69%	30%	70%
	薪資性別比	1.03	1	1.05	1	1.06	1
	薪酬性別比	1.04	1	1.05	1	1.05	1



高階主管男女比 **6:4**

女性平均薪資 **首度超越男性**

中階主管與專業人員 **男女薪資比接近**

備註
1. 薪資（固定薪）=本薪+津貼 。
2. 薪酬=固定薪+變動薪（獎金）
3. 人數比例為該職級男女比 。
4. 2024年中階主管男女薪資比誤植故重編。

4.2.2 員工福利 GRI 201-3 GRI 401-2 GRI 401-3

福利措施

本公司提供各式獎金、津貼、補助等多樣員工福利，2025年職福會支出5,780萬元，主係股利收入及結算餘絀發放2,608萬元(佔比45.12%)，旅遊補助1,687萬元(佔比29.19%)，其中職福會舉辦團體旅遊有522人參加，地點為義大利、日本東北、韓國釜山，滿意度達83%。

2025年職福會支出

5,780 萬元

旅遊補助占	團體旅遊	旅遊滿意度達
29.19%	**522**人	**83**%
金額達	地點為	
1,687萬元		

福利類別	項目說明
獎金發放*	年終獎金、紅利獎金、週年慶獎金、特別績效獎金、餘絀代金
福利津貼*	三節/生日/結婚/生育慶金、子女獎助學金、通話費補助、油資補助、生育補助、育兒津貼*、育嬰縮短工時有薪假*、育嬰留停職代津貼*、職福會年度結算餘絀發放、職福會現金股利收入發放
娛樂補助*	旅遊補助最高15,000元、社團經費補助每年32,000元、 員工聚餐補助
急難救助與撫卹*	住院慰問金、急難救助金、弔金
休假制度	法定休假、生日假*、彈性工時*、公益假*
保險與健康	勞保、健保、團保、母性保護措施、員工健康檢查*、EAPs*、住院慰問金*、重大疾病慰問金*
便利設施	員工停車位、育嬰室、醫護室
退休福利	依勞退新舊制提撥退休金、退休同仁餐敘補助金最高7,000元*、開放退休同仁報名員工旅遊*
優惠項目*	員購優惠、關係企業員工優惠、特約商店優惠、自助咖啡機及智慧販賣機

備註 *優於法令。

退休福利

太百依法按月提撥員工退休準備金，員工另可自願提撥1~6%。同時，本公司符合勞退舊制資格483人，其中舊制62人，舊制轉新制421人；每月依符合勞退舊制資格人員的薪資，提撥6%至勞工退休準備金至台灣銀行專戶，並每年依法規足額提撥。為補足勞動力缺口，本公司正研擬退休同仁回聘制，並打造中高齡友善工作環境。

推動DEI 打造友善職場

依勞動部定義計算，本公司45~65歲中高齡在職488人、逾65歲高齡在職5人，共占員工總數36.36%，年資滿20、30年的分別有422人、75人，太百積極創建中高齡友善職場。

本公司依據性別工作平等法與勞基法保障，提出生產慶金、育兒減少工時假、生育補助、育兒津貼等合法或優於法令的福利措施，鼓勵安家生養，2025年起，領先零售業首創「育嬰留停職務代理人工作津貼」，讓職務代理人對額外增加之工作量，獲得相對應之報酬及肯定，年度186人次請領，累計發放金額近127萬。

45~65歲中高齡在職	逾65歲高齡在職	年資滿20年	年資滿30年
488 人	5 人	422 人	75 人
共占員工總數 36.36%			

本公司**全員完訓**
性別友善職場講座

鼓勵結婚生育

- 總公司、各店設置育嬰哺乳室(覆蓋率100%)
- 適度調整懷孕同仁輪調職務
- 生育補助5,000元，2025年18人次申請
- 育兒津貼10,000元(優於法令)，2025年15人次申請
- 育嬰減短工時假給付八成薪(優於法令)，2025年7人次共申請349小時
- 結婚慶金8,000元，2025年13人次申請
- 子女教育補助1,000元/年，2025年297人次申請

維護身心障礙者就業權益

- 總公司、台北分店、中壢分店、新竹分店與視障按摩師簽訂定期契約
- 台北、高雄超額進用身心障礙者員工

性別平等支持措施

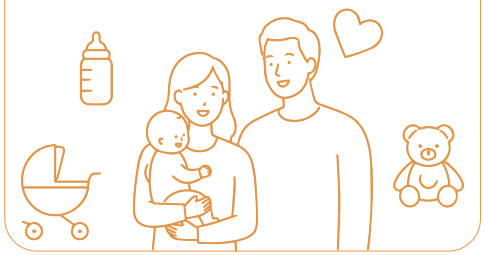
- 各店設置友善廁所(包含無障礙、親子、性別友善)
- 女性同仁夜間工作車費補助
- 公平的升遷與薪酬制度



育嬰支持措施

2025年有11位女性、6位男性同仁申請育嬰留停；育嬰留職停薪復職率為83.33%，復職週年留任率為71.43%。

育嬰留職停薪復職率	復職週年留任率
83.33 %	**71.43** %
2025年	2025年

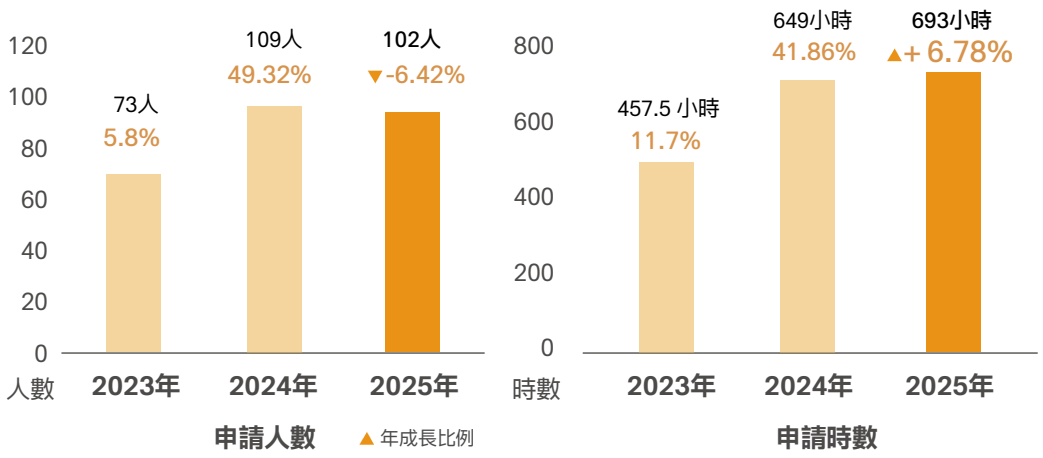


年份	2023		2024		2025	
性別	女性	男性	女性	男性	女性	男性
享有育嬰假人數 (A)	33	24	36	17	29	27
申請育嬰假留停人數 (B)	4	3	18	3	11	6
預定該年度復職人數 (C)	10	3	14	3	7	5
預定該年度復職且實際復職人數(D)	6	2	12	2	6	4
前一年實際復職人數 (E)	6	0	6	2	12	2
復職後12個月仍在職人數 (F)	5	N/A	5	2	9	1
育嬰留停申請率=(B)/(A)	12.12%	12.5%	50%	17.65%	37.93%	22.22%
留職期滿復職率=(D)/(C)	60%	66.67%	85.71%	66.67%	85.71%	80.00%
復職週年留任率=(F)/(E)	83.33%	N/A	83.33%	100%	75.00%	50.00%

備註 1. 申請育嬰假資格為育有三歲以下幼兒之同仁，以過去三年生育津貼申請人數計算。
2. 2024年享有育嬰假人數誤植故重編。

公益假

太百員工每年享10小時公益假，同仁於非勤務時間參與公司認可之公益活動，可依規定申請補休。



備註 2024年成長比例誤植故重編。



▲ 志工社每年舉辦尾牙，表揚積極參與公益活動的部門與同仁。

員工協助方案EAPs

本公司全面推動「員工協助方案」(Employee Assistance Programs, EAPs),提供財務、稅務、居家修繕、健康、退休與保險、法律等諮詢,全年181人次使用此服務,中高齡同仁諮詢比例約17.13%。各店舉辦95場EAPs主題講座、33場ESG相關課程,共4,313人次參加,堂數較去年增加26.73%、人次增加31.05%。

2025年EAPs服務成效

181 人次 使用服務	17.13 % 中高齡同仁諮詢比例
95 場 EAPs主題講座	33 場 ESG相關課程

參加總人次 4,313 人次

堂數較去年增加 26.73 %	人數較去年增加 31.05 %

勞資溝通

本公司透過人資部及稽核室申訴信箱等多元機制強化溝通,建立良善的勞資互動。若營運遇重大變化,影響擴及員工,將遵循勞基法規定之最短預告期告知資訊。每季舉辦勞資會議,勞方代表共23人,占全公司1.69%,2025年辦理16場勞資會議,報告員工旅遊、健檢、人事異動、販促活動等重要訊息,揭露獎金發放情形、健檢異常項目分析、工作環境安全等。

2025年勞資會議及職業安全衛生委員會日期

總公司、台北店(忠孝館、復興館、敦化館)、天母店	3/17、6/19、9/30、12/24
中壢店	3/17、6/16、9/16、12/8
新竹店	3/27、6/27、9/25、12/26
高雄店	3/26、6/24、9/15、12/24

員工參與度

為了解員工對各項制度、措施、福利滿意度以及對公司政策瞭解程度,本公司每年委託顧問公司進行員工意見調查,並設計工作坊聆聽同仁心聲。2026年初施行的「2025年員工參與度暨ESG調查」回收1,177份問卷,回收率85%,分析員工參與度(包含滿意度、幸福與忠誠度、淨推薦值)及對核心價值與ESG的認同度,整體滿意度3.51分、淨推薦值-31.7。

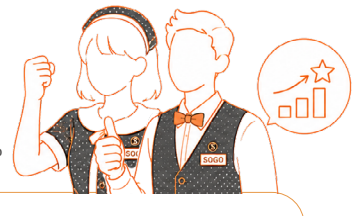
在ESG感知與期望中,81.44%認同公司重視企業永續發展,84.88%願意協助公司推動永續發展。在幸福與忠誠度指標中,63.72%在公司工作感到滿意,60.07%計畫在公司長期發展。本公司也交叉分析個人驅動力與幸福與忠誠度,雖有76.38%認同公司提供良好的福利制度,但僅36.96%沒有感受到很大的工作壓力,51.06%能在工作與生活間取得平衡。

人資部積極推動多元改善對策,致力於提升員工福利與培育人才發展。目前已落實多項措施,包含:統一全台各店員工旅遊補助金額、提供外語學習補助,以及定期安排駐診醫師諮詢。此外,研擬育嬰留職停薪職代津貼擴大適用於所有留職停薪、亦新增「彈性育兒友善工時」政策,協助同仁平衡工作與家庭照顧需求。

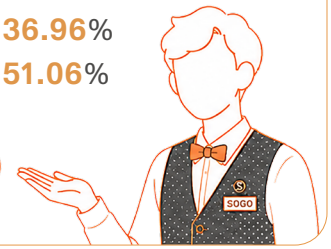
整體滿意度 3.51 分 (滿分5分)	認同公司重視企業永續發展 81.44 %	願意協助公司推動永續發展 84.88 %

在幸福與忠誠度指標中

在公司工作感到滿意 63.72 %	計畫在公司長期發展 60.07 %



認同公司提供良好的福利制度	76.38 %
沒有感受到很大的工作壓力	36.96 %
能在工作與生活間取得平衡	51.06 %



4.3 多元人才吸引與培育

4.3.1 員工培育 GRI 404-1 GRI 404-2

教育訓練

為強化組織競爭力，太百導入「人才發展品質管理系統」（Talent Quality-management System, TTQS），依其5大構面19項指標，建構制度化的教育訓練，針對不同部門、職階規劃課程。2025年教育訓練經費投入逾707萬元，平均每人受訓成本5,216元，實際受訓人次提升2.97%，總時數增長13.22%。

教育訓練內容

新進訓練	協勤及營業單位皆進行2日新進人員訓練 。
職能培訓	販促計畫、賣場規劃、人力管理、工作效能、服務禮儀、姿態訓練、強化外語、提升外籍顧客服務品質 。
管理領導	強化經營策略、團隊領導等管理職能 。
成長學習	永續趨勢、人際溝通、流行新訊、健康管理。
職業安全衛生	新進同仁職安衛教育、現場工作者職安衛教育（合梯使用安全）、活動進場申請作業流程、職安衛危害鑑別及風險評估、職場不法侵害、心血管疾病及肌肉骨骼疾病預防、基礎急救 。
企業文化變革	「乾杯吧」逆向導師課程，由基層主管向理階以上主管上課，營造創新多元的企業文化。

教育訓練受訓人次及投入金額

	2023		2024		2025	
	男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性
開課次數	424		421		493	
受訓人次	9,048		10,839		11,037	
受訓人數	1,444		1,450		1,493 ▲2.97%	
員工總數	433	872	444	853	455	901
高階主管平均受訓時數	20.75	9.82	19.42	21.05	13.54	17.95
中階主管平均受訓時數	28.59	15.54	27.39	27.74	23.61	25.65
專業人員平均受訓時數	14.74	10.44	17.85	19.50	19.46	22.54
每人平均受訓時數	17.85	17.64	20.39	19.96	20.15	22.82
	17.74		20.24		21.92 ▲13.22%	
總投入金額(元)	15,244,792		8,731,352		7,073,016	
每人平均受訓成本(元)	11,681.8		6,732		5,216	

備註
1. 每人平均受訓成本=總投入金額/員工總數 。
2. 平均教育訓練時數=該類別員工之受訓總時數（時數*場次*該類別員工受訓人次）/該類別員工人數。
3. 2024年每人平均受訓時數誤植故重編。
4. 教育訓練總金額，包含專案外訓費、課程講師費、職業訓練費，不含外語進修補助。

各種課程受訓人次

課程種類 /年份	2023	2024	2025
管理領導	716	464	413
營業職能	370	666	1,508
專業職能	1,500	1,671	1,643
訓練專案	1,454	224	261
基礎教育	727	723	1,990
成長學習	1,798	1,550	1,555
資訊安全	58	245	1,289
永續相關	384	787	465
其他	2,041	4,509	1,913
總計	9,048	10,839	11,037

備註
1. 其他類型包含讀書會、宅配包裝教育、新系統教學、健康管理與促進等。
2. 2023年起獨立統計資安、永續課程。

提升人權意識、杜絕性騷擾

太百強化雇主防治意識及責任，將性騷擾列為重要議題，訂有《性騷擾防治辦法》，以維護當事人隱私為原則進行處理，2025年無相關案件發生。自2024年起全員必修性別友善職場課程，至2025年已達全數同仁100%完訓；於新進人員教育訓練中宣導人權政策，共164人次完成人權課程。



100 %
全數同仁完訓

「乾杯吧！」逆向導師課程

為打造年輕企業文化，本公司發展「乾杯吧！」逆向導師課程，取Bottom-up意涵，期望高階主管以開放心態吸收新知，拓展視野，同時啟發工作靈感。2025年舉辦2場，邀請跟隨媽祖繞境多年的同事，分享途中的感動與見聞，以及熱愛馬拉松的同事分享自己的跑步動機與經歷，以及從中獲得的啟發。



2 場
逆向導師課程

永續教育內化

據國內外多項研究，品牌「永續度」影響消費者購買意願及年輕工作者的任職意願，本公司希望全員提升永續知識素養，為企業文化帶來改變。



▲ 一年舉辦3場合計6小時理階以上主管永續課程。

對象	課程/活動	頻率	說明
新進人員	新進人員訓練	2~3個月一次 (2、5、7、9、12月)	每期新進人員課程，安排一小時永續基礎知識與公司永續作為介紹。2025年5場共164人受訓。
全員	永續知識課程	不定期	傳遞新知與公司永續政策，開放全員報名。2025年共進行12堂課，465人次參與。
	永續有獎徵答	一年一次；年底	向全體員工調查永續知識素養，2025年參與率80.75%。
	ESG最佳貢獻獎暨創新提案獎	一年一次；上半年	表揚永續貢獻卓越團隊或個人，並鼓勵創新發想。2025年徵得18件永續成果、22件創新提案、53篇永續圖文。首度增設個人獎，4人報名。
中高階主管、ESG委員會成員	ESG例會	每月一次	與會人員為各部門主管，不定期邀顧問、企業、社創、社福團體分享。2025年舉辦13次會議，共312人次參加，其中7次有外部單位分享。
治理階層與理階主管	提升永續知識	一年3次	比照上市櫃公司董事每年進修6小時，安排永續課程，列為理階以上至董事長必修，出席率高達92%。

4.3.2 外部人才培育

產學合作

太百自2015年起招募實習生，舉辦多場校園招募說明會，提供營業、顧客服務及行政部門職務，2025年累計與19所大專院校合作，共報到25名實習生。

2024年產學合作實習生於2025年轉正職的比率為 **40** %

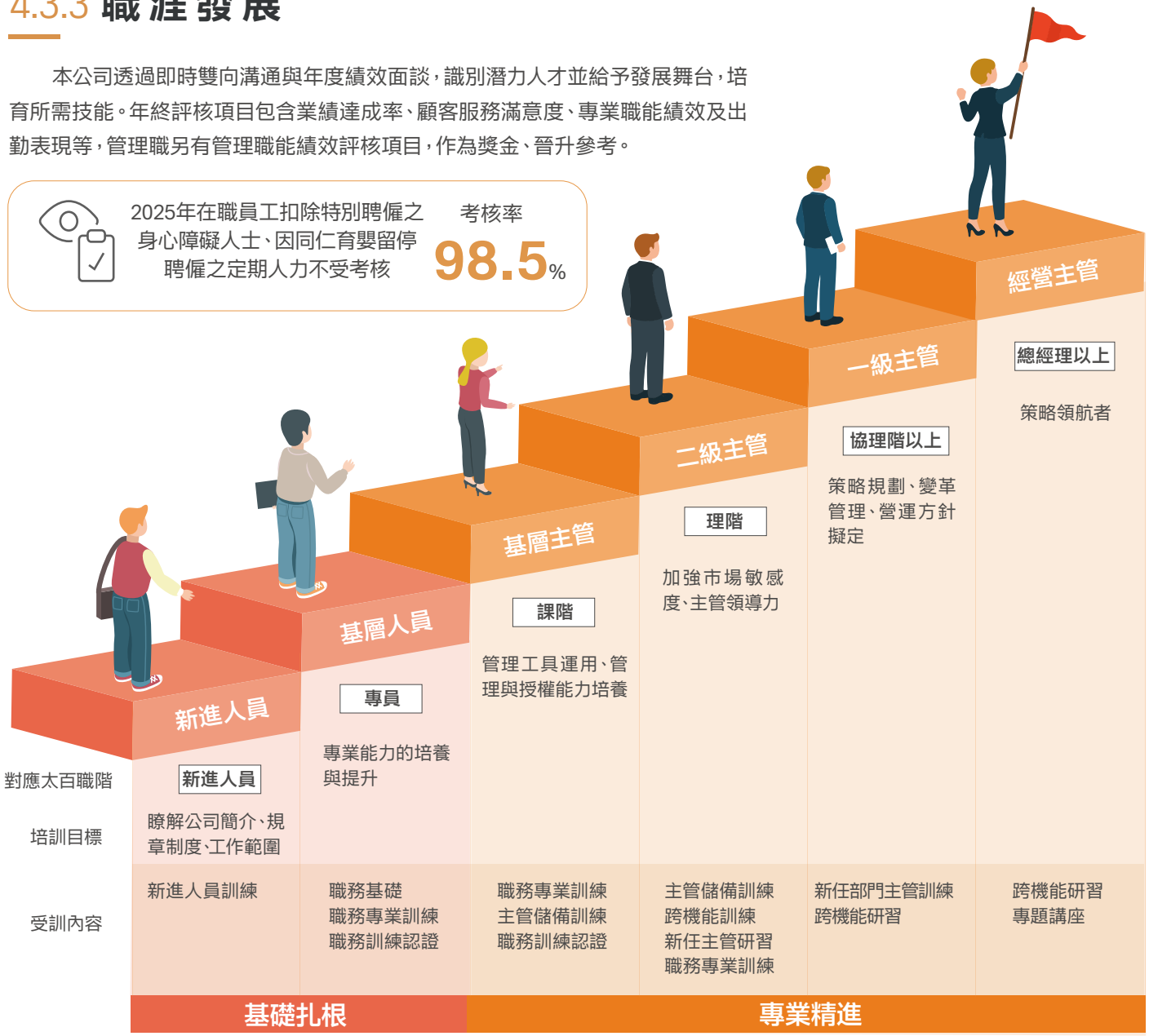
合作學校一覽

- 聯合大學
- 淡江大學
- 台北大學
- 實踐大學
- 銘傳大學
- 文化大學
- 輔仁大學
- 台北城市科技大學
- 德明財經科技大學
- 致理科技大學
- 勤益科技大學
- 亞東科技大學
- 宏國德霖科大
- 醒吾科技大學
- 東南科技大學
- 中華大學
- 中國科技大學
- 明新科技大學
- 元培醫事科技大學

4.3.3 職涯發展

本公司透過即時雙向溝通與年度績效面談，識別潛力人才並給予發展舞台，培育所需技能。年終評核項目包含業績達成率、顧客服務滿意度、專業職能績效及出勤表現等，管理職另有管理職能績效評核項目，作為獎金、晉升參考。

2025年在職員工扣除特別聘僱之身心障礙人士、因同仁育嬰留停聘僱之定期人力不受考核 考核率 **98.5**%



專櫃人員培訓

針對非直接雇用之專櫃新進人員，本公司依各據點規模，每一至三週舉辦教育訓練，講授服務精神、賣場設施、安全防護機制等。針對客訴，依個案情形強化教育。不定期執行服務流程與系統操作教育訓練。

店名	類別	課程名稱	受訓人數(人)	受訓比率 (%)	備註：應訓人數
忠孝館	長派教育	長期派遣人員須知	664	94.7%	701
	信用卡專業知識&周年慶帳務注意事項	信用卡專業知識&周年慶帳務注意事項	452	94.2%	480
	服務強化教育	服務強化教育	3	75.0%	4
	職業安全衛生	全員急救-AED及CPR教育訓練	219	95.6%	229
	說明會	新收銀系統教學	487	98.6%	494
復興館	長派教育	長期派遣人員須知	433	94.1%	460
	信用卡專業知識&周年慶帳務注意事項	信用卡專業知識&周年慶帳務注意事項	283	95.9%	295
	服務強化教育	服務強化教育	2	100.0%	2
	職業安全衛生	全員急救-AED及CPR教育訓練	95	94.1%	101
天母店	長派教育	長期派遣人員須知	192	96%	201
	宣導課程	簡易式消防滅火設備宣導	22	81%	27
	專櫃帳務加強教育	信用卡收授及真偽卡辨識	317	100%	317
	宣導課程	AED+CPR緊急應變訓練	296	98%	303
中壢店	長派教育	長期派遣人員須知	375	88%	427
	專櫃帳務加強教育	騰雲系統收銀機教育訓練	488	94%	519
	全員急救AED+CPR教育訓練	專櫃AED及CPR急救教學訓練	339	91%	374
	信用卡收授及真偽卡辨識教育	信用卡收授及真偽卡辨識教育	373	93%	399
	週年慶全員教育	週年慶全員教育	345	88%	390
大巨蛋店	長派教育	長期派遣人員須知	139	90%	154

店名	類別	課程名稱	受訓人數(人)	受訓比率 (%)	備註：應訓人數
新竹店	長派教育	長期派遣人員須知	309	92%	336
	一櫃一機&電子發票收銀教育	一櫃一機&電子發票收銀教育	207	83%	250
		一櫃一機&電子發票收銀教育(餐飲)	18	90%	20
	偽卡辨識教育	偽卡辨識教育	365	85%	427
	消防安全宣導	消防器材實務操作(滅火器)	20	100%	20
		消防安全宣導	30	83%	36
	推動無煙暨健康促進職場	菸酒檳危害與拒絕技巧	19	86%	22
		包裝下的陷阱-電子菸及加熱菸的危害	17	85%	20
		飲食有技巧三高不來擾	17	89%	19
		健康飲食-視力保健	16	73%	22
		實體運動-肌肉放鬆	14	82%	17
		實體運動-舒活延展	17	74%	23
	職業安全衛生	AED及CPR	378	94%	401
	新收銀系統線上說明會	新收銀系統線上說明會	663	91%	732
高雄店	服務強化教育	服務強化教育	1	50%	2
	長派教育	長期派遣人員須知	90	96%	94
	服務強化教育	服務強化教育	1	100%	1
	專櫃帳務教育	一櫃一機	54	90%	60
		新式收銀機操作-K1 1330-1430	148	96%	154
		信用卡偽卡辨識課程	132	95%	139
	AED及CPR演練實務教育	AED及CPR演練實務 1300-1500	150	94%	159
	安僑教育訓練	安僑教育訓練	21	95%	22

4.4 職場安全與健康

4.4.1 職場安全管理

GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-8 GRI 403-9 GRI 403-10

太百2017年即制定並由董事長簽署〈職業安全衛生政策〉，最高決策單位為「職業安全衛生委員會」，主任委員為行政總經理，管理範疇為太百工作場所內所有工作人員；一級單位勞安室負責各項事務與專案之推動、管理與追蹤，2025年未發生因公死亡事件。

2025年獲工業安全衛生協會認證「無災害工時紀錄」累計**2,807,584小時**；**連續13年獲台北市勞動安全獎**，領先零售與服務業；獲台北市與新竹市政府指定為工安示範企業，成立百貨工安家族，傳承經驗，並協助專櫃、供應商符合職安衛管理規範及ESG政策，為勞工及消費者提供安心與優質服務，提升產業競爭力。

職業安全衛生委員會 2025 年度運作情形

會議召開頻率 **3個月** / 次

會議召開情形 **16次** / 2025年

委員任期 **2年一任**

備註
1. 2025年委員勞工代表23人，包含台北8人、桃園5人、新竹5人、高雄5人。
2. 委員於2024年3月於勞資會議，除當然委員外由資方及勞方代表推選。
3. 出席率=實際參與次數/辦理次數 。

委員組成	人數	出席率
主任委員（行政總經理/店長）	4	100%
職業安全衛生人員	4	100%
各部門主管	21	93%
醫護人員	3	100%
職業安全衛生相關工程技術人員	3	100%
勞工代表	23	95%

會議事項

- 季度執行成果
- 對擬訂之職業安全衛生政策提出建議
- 協調、建議職業安全衛生管理計畫
- 審議安全、衛生教育訓練實施計畫
- 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施
- 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項
- 審議各項安全衛生提案
- 審議自動檢查及安全衛生稽核事項
- 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施
- 審議職業災害調查報告
- 考核現場安全衛生管理績效
- 審議承攬業務安全衛生管理事項
- 其他有關職安衛管理事項

重大決議事項

1. 台北市百貨共榮聯盟安衛家族成立
2. 新竹市安衛家族成立
3. 各店全員教育CPR及AED（衛福部安心場所認證）
4. BLS高級急救術課程（台北）
5. 各店高空工作車年度安全檢查
6. 火災爆炸預防與管理課程



消防安全管理系統

太百重視員工安全，建立完善消防安全管理系統，將職業安全衛生教育列為全員必修訓練課程，包含消防安全宣導、消防器材實務操作、滅火器&水錨操作，並訂定「賣場自衛消防編組」、「停車場自衛消防編組」組織標準。

「賣場自衛消防編組」編制標準含總指揮官1名、區隊指揮官各樓1名、通報班2人以上、滅火班滅火器10人以上水瞄6人以上、避難引導班每處3人以上、安全防護班2人以上、救護班4人以上。「停車場自衛消防編組」編制標準含總指揮官1名、區隊指揮官各樓1名、通報班1人以上、滅火班2人以上、疏散班每處1人以上、安全防護班2人以上、救護班。

當災害發生時，由區隊指揮官啟動自衛消防編組，指揮救災作業，通報主管、總指揮官現場災害與疏散情況；總指揮官接獲通知後進駐防災中心，指揮調度救災作業；通報班通報現場人員、主控室、工務課發生災害處所與情況，請求支援；滅火班使用滅火器與消防栓進行滅火作業；避難引導班持指揮棒、手電筒、哨子引導人員自安全梯疏散；安全防護班確認防火區劃完整，防火門關閉；救護班執行現場傷患救護、簡易包紮、使用擔架後送就醫；防災中心協助災害救助與支援調度，並通報119請求協助；工務課協助災害現場斷電作業。

2025年忠孝館、復興館與台北市消防局締約義消夥伴關係，共24名同仁加入企業義消，接受48小時以上之基本訓練，每年24小時專業訓練，如消防基本概念及通報措施、手提式滅火器暨煙霧室訓練、水帶及各式消防安全設備射水操作，共同推動社區與企業防救災能力。





ISO 45001 職場安全衛生管理

2020年太百啟動職安衛系統驗證計畫，頒布〈職業安全衛生工作守則〉，忠孝館領先全台百貨通過 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統驗證，與國際接軌，2025年忠孝館再度通過驗證，佔工作者比例（員工與非員工加總）達7.5%。

本公司持續以此標準，於所有據點建置合適之管理辦法，未排除任何作業活動。太百依據標準條文制訂22項職安衛管理程序，公告於內部系統，並挑選各單位種子同仁參與「危害鑑別暨風險評估」、「內部稽核員」教育訓練。

2020年

太百啟動職安衛系統驗證計畫，
頒布〈職業安全衛生工作守則〉



忠孝館：通過 ISO 45001:2018
職業安全衛生管理系統驗證

2025年

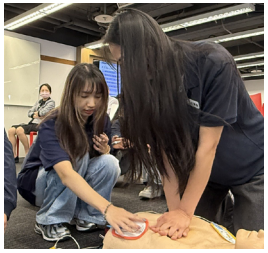
各店完成導入

忠孝館再度通過驗證

100% 員工與非員工
通過太百職安衛生管理系統稽核

涵蓋 **10,661位** 工作者

為保障顧客及員工安全，太百每2年安排所有工作者參加CPR及AED基礎急救課程，2017年至今，舉辦283場，破萬人次完訓。2025年不僅為CPR及AED的全員複訓年度，更安排賣場主管完成進階急救技術課程（基本救命術BLS）。



請至本公司ESG官網 「永續承諾與政策」

職場安全風險管理

本公司依據職業安全事件「發生前」、「發生時」、「發生後」三個階段，建立管理流程。

發生前

危害辨識	• 建立危害辨識意識：教育訓練課程辦理「危害鑑別與風險評估」主題，由內部職安衛管理員擔任講師 • 日常溝通：勞安室定期於朝會日報發布訊息，由營業樓管、各部門主管於朝會宣讀
風險評估	• 作業場所風險評估：每年一次 • 風險發生型態：常態性發生 • 評估參與層級：部門主管、非管理職代表、專員
專案改善	• 建立管理方案：逐年稽核檢討，災害演習辦理，追蹤風險事件發生頻率 • 建立應變流程：決議參與層級

發生時

緊急應變	• 員工退避權：依據〈職業安全衛生法〉，工作者如認為作業可能導致傷害或疾病，可依既定流程停止作業並退避，且不因此受不利處分
職安通報	• 依流程通報 • 通報對象：組織內上級層級、組織外單位（當地勞動檢查機構）

發生後

事故調查	• 參與單位：勞安室會同相關部門及勞工代表，實施調查、分析並做成紀錄 • 調查報告：事故類別、風險類別
檢討改善	• 檢討方案 • 改善方案：負責單位、檢核頻率
成效追蹤	• 方案追蹤成果 • 追蹤結案：重新評估風險→回到「風險評估」階段、風險降至可接受程度→結案

2025年太百發生法定須通報之職業災害

0 件

專案改善成效追蹤

主要危害項目

1. 跌倒
2. 墜落踩空

改善情況

1. 加強安全衛生教育訓練，提高同仁安全意識。
2. 請工程單位進行工程改善，增加防滑條。
3. 宣導個人鞋款應選擇具有較佳摩擦力款式。

改善目標

朝向零受傷邁進。

職業安全衛生管理成果

2025年太百失能傷害嚴重率為 **1**

失能傷害頻率為 **1.14**

皆優於行業平均值

		2023	2024	2025
失能傷害嚴重率 (SR)	太百	81	12	1
	行業平均值	54		
失能傷害頻率 (FR)	太百	2.33	1.15	1.14
	行業平均值	2.89		

備註
1. 依據勞動部職業安全衛生署規範之職業安全指標（以百萬工時為基準）計算，相關指標公式如下：
2. SR =（公傷損失天數 ÷ 該性別或該地區的勞工總工時）× 1,000,000 。
3. FR =（公傷件數 ÷ 該性別或該地區的勞工總工時）× 1,000,000 。
4. 行業平均值參考最新數據，勞動部職業安全衛生署2025年3月5日發布之「前三年度各行業總合傷害指數」。
5. 計算方式與業界一致，不包含上下班交通意外 。

百貨零售業無直接暴露於高風險因子之疑慮，2025年太百員工發生法定重大職業傷害0件、「職業醫學科醫師」認定之職業病案例0件、可記錄職業傷害3件，分為跌倒、墜落踩空、個人身體不適各1件。



員工職業傷害統計（性別）

年份	2023		2024		2025	
性別	女性	男性	女性	男性	女性	男性
總人數	872	433	853	444	901	455
總工時	1,713,288	860,800	1,696,432	899,672	1,721,152	895,416
死亡傷害數量	0		0		0	
死亡傷害比率	0		0		0	
嚴重職業傷害(排除死亡人數)	0		1		0	
可記錄之職業傷害件數	6	0	2	1	3	0
失能傷害頻率(FR)	3.50	0	1.17	1.11	1.74	0
失能傷害嚴重率(SR)	122	0	5	24	2	0

備註
1. 法定重大職業傷害定義為職業安全衛生法第37條第2項，發生死亡災害、發生災害之罹災人數在三人以上或發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
2. 可記錄之職業傷害定義依據職業安全衛生法第38條規定，中央主管機關指定之事業，雇主應按月依規定填載職業災害統計，報請檢查機構備查。
3. 依據勞動部職業安全衛生署規範之職業安全指標，以百萬工時為基準計算，公式如下：
   FR =（公傷件數 ÷ 該性別勞工總工時）× 1,000,000 。
   SR =（公傷損失天數 ÷ 該性別勞工總工時）× 1,000,000。

員工職業傷害統計（地區）

區域	年份	2023	2024	2025
台北	失能傷害頻率(FR)	1.68	1.65	1.61
	失能傷害嚴重率(SR)	6	17	2
桃園	失能傷害頻率(FR)	0	0	0
	失能傷害嚴重率(SR)	0	0	0
新竹	失能傷害頻率(FR)	9.28	0	0
	失能傷害嚴重率(SR)	615	0	0
高雄	失能傷害頻率(FR)	0	0	0
	失能傷害嚴重率(SR)	0	0	0

備註
1. 台北含總公司、台北店忠孝、復興、敦化館及天母店；桃園指中壢店 。
2. 依據勞動部職業安全衛生署規範之職業安全指標，以百萬工時為基準計算，公式如下：
FR =（公傷件數 ÷ 該地區的勞工總工時）×1,000,000 。
SR =（公傷損失天數 ÷ 該地區的勞工總工時）×1,000,000 。



合作夥伴勞動安全推動與管理

本公司2025年非員工總人數9,305人，以勞動部最新公布2024年台灣勞工平均年總工時2,030小時計算，總工時為18,889,150小時。

本公司與廠商合約內含「永續條款」，明訂保障勞工合法權益，尊重勞動人權原則。為精準掌握所有工作者的職場健康狀況，太百逐年建立非員工之職業災害回報機制，2025年承攬商與承租廠商無發生公傷與法定重大職災。

更多勞工權益條款請至本公司ESG官網 ☞「永續承諾與政策」及「幸福職場力」

非員工性別職業傷害統計

年份	2025	
性別	女性	男性
總人數	7,166	2,139
總工時	14,546,980	4,342,170
死亡傷害數量	0	
死亡傷害比率	0	
嚴重職業傷害 (排除死亡人數)	0	
可記錄之職業傷害件數	0	
失能傷害頻率(FR)	0	
失能傷害嚴重率(SR)	0	

4.4.2 員工健康管理

GRI 403-3 GRI 403-6 GRI 403-7


健康促進標章


運動認證企業

太百各店持續取得衛福部國民健康署「健康促進標章」，為運動部全民運動署「運動認證企業」，且是首家設置醫護臨場健康服務的百貨，提供身心健康之工作環境，非直接聘雇人員亦可享大部分福利，包含健檢及旅遊優惠方案、駐診醫師諮詢、健康管理課程、社團活動等。

健康促進

勞安室會同各店教育訓練單位，推動員工健康與安全教育，包括心血管及肌肉骨骼疾病預防、職場不法侵害預防、職場情緒壓力管理、課階主管風險管理、百貨業防災實務，全年舉辦151場，共3,814人次參與。針對員工健檢結果十大異常項目，規劃職業病預防、動態課程如燃脂有氧、特約勞工健康服務之醫師、雇用勞工健康服務之護理人員提供健康衛教、諮詢等專業服務。

2024~2025 員工健檢十大異常項目

序	項目名稱	比例(%)
1	體重	51.1
2	胸部X光	34.5
3	腰圍	27.1
4	視力	26.2
5	舒張壓	24.9
6	總膽固醇	24.6
7	低密度脂蛋白膽固醇	23.9
8	肌酸酐	23.6
9	空腹血糖	18.7
10	高密度脂蛋白膽固醇	18.5

員工健檢

本公司每兩年辦理一次健康檢查，頻率優於法規的每三~五年一次，與勞動部認可醫院合作，依年齡、職階、職場特性、工作型態等規劃，提供加選項目及眷屬健檢優惠；55歲以上同仁增列心血管、消化道及腦血管等檢查，落實健康風險分級制度。

所有同仁檢查項目	
心血管功能 檢查	防癌篩檢
血液常規檢查	電解質
X 光檢查	身體脂肪分布指標
肝功能檢查	理學檢查
腎功能檢查	聽力檢查
糖尿病篩檢	視力檢查
尿液常規檢查	一般檢查

免費加選健檢項目			
一般員工	55歲以上員工	課階	理階
女性-新柏氏抹片	愛心	愛心鼻咽鏡	心肺腦血管
女性-HPV	顧肺	顧肺鼻咽鏡	消化道
肺癌篩檢	婦女	婦女	心血管
顧骨荷爾蒙	無痛胃鏡	消化道	婦女
愛肝甲狀腺	腦血管	腦血管	全脊椎骨質密度
消化道心血管			

肌肉骨骼疾病預防

百貨零售業無直接暴露於高風險因子之疑慮，較常見員工因久站造成肌肉骨骼不適，本公司設置休息區、各專櫃提供安全舒適坐具、周年慶發放貼布；醫務室提供健康護理，不定期邀請職安及健康促進專家宣導。

醫師臨場服務

太百各據點雇用1~3名專任健康服務護理師，每2個月一次醫師諮詢。項目包含預防保健、健康管理、健檢諮詢、常見疾病問診、慢性病控制管理、旅遊醫學諮詢、疫苗衛教等。