

核定機關：行政院主計總處

核定文號：主普管字第1130400689號

調查類別：一般統計調查

有效期間：至民國115年12月底止

**勞動部**

**工作場所就業平等概況調查表**

**資料時間：中華民國114年7月**

敬致　受查者

　　為了解勞工在工作職場上就業平等實況、是否因照顧家人而在工作中遭到不平等待遇，以及對性別平等工作法各項措施申請情形，提供政府推動勞動政策之參考，特委託故鄉市場調查(股)公司辦理本調查，敬請撥冗填答。

　　若對調查作業有任何疑義，請洽故鄉市場調查股份有限公司之查詢電話：(02)2571-6999分機22、21(張小姐)，或勞動部統計處：(02)8995-6866分機2904、2905、2906(林小姐)。

**填報網址：**[**https://wplace25.twmr.com.tw/**](https://wplace25.twmr.com.tw/)

**說明：請複製■貼上所選答案，存檔後再寄出或列印。**

**例如：請問您的性別？ □1.男性 ■2.女性**

|  |  |
| --- | --- |
| **填表人：** | **電話號碼：** |

**Y1.請問您現在有沒有工作？**

□1.有，是不是15歲以上本國籍受僱者(被僱用的人)？

* + (1)是(為本調查訪查對象)
  + (2)不是(非訪查對象，停止訪查)
  + 2.沒有(非訪查對象，停止訪查)

**Y2.居住縣市：**

**Y3.您的性別？**

□1.男性 □2.女性 □3.其他(請說明： )

**Y4.請問您於113年6月至114年5月間有沒有領取過生育給付？(限女性受僱者)**

□1.有 □2.沒有

**Y5.請問您是否有申請育嬰留職停薪且於113年6月至114年5月間期滿返回工作？(限男性受僱者)**

□1.是 □2.否

**壹、職場性別平等概況**

一、**請問最近一年(113年8月至114年7月)在工作職場上，您認為有没有因「性別」而遭受不平等的待遇？**

| 項目別 | (1)沒有遭受  不平等待遇或無此事項發生 | (2)有遭受不 平等待遇 |  | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 有沒有提出過申訴 | |
| ①有 | ②沒有 |
| 1. 求職 | □ | □ | □ | □ |
| 2. 工作分配 | □ | □ | □ | □ |
| 3. 薪資給付標準 | □ | □ | □ | □ |
| 4. 調薪幅度 | □ | □ | □ | □ |
| 5. 考核 (考績或獎金) | □ | □ | □ | □ |
| 6. 陞遷 | □ | □ | □ | □ |
| 7. 訓練、進修 | □ | □ | □ | □ |
| 8. 資遣、離職或解僱 | □ | □ | □ | □ |
| 9. 員工福利措施之提供 | □ | □ | □ | □ |
| 10. 育嬰留職停薪 | □ | □ | □ | □ |
| 11. 退休權利 | □ | □ | □ | □ |

**二、請問最近一年(113年8月至114年7月)求職或在工作職場上，您有没有因下列因素而遭受就業歧視(如：請假刁難、陞遷或考績受影響、言語歧視、工作分配不公平等)？**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目別 | (1)沒有遭受  就業歧視 | (2)有遭受  就業歧視 |  | |
| 有沒有提出過申訴 | |
| ①有 | ②沒有 |
| 1. 種族 | □ | □ | □ | □ |
| 2. 階級(含職位區隔) | □ | □ | □ | □ |
| 3. 語言 | □ | □ | □ | □ |
| 4. 思想 | □ | □ | □ | □ |
| 5. 宗教 | □ | □ | □ | □ |
| 6. 黨派 | □ | □ | □ | □ |
| 7. 籍貫 | □ | □ | □ | □ |
| 8. 出生地 | □ | □ | □ | □ |
| 9. 年齡 | □ | □ | □ | □ |
| 10.婚姻 | □ | □ | □ | □ |
| 11.容貌(含五官、身高及體重) | □ | □ | □ | □ |
| 12.身心障礙 | □ | □ | □ | □ |
| 13.曾為工會會員身分 | □ | □ | □ | □ |
| 14.星座 | □ | □ | □ | □ |
| 15.血型 | □ | □ | □ | □ |

**三、請問您最近一年(113年8月至114年7月)內有沒有照顧家人(如要照顧小孩或家中高齡、**

**身障者等)的需求？**

□1.有需求，

A.照顧對象為(可選1至3項)：

□(1)父母、祖父母 □(2)子女因傷病需照顧 □(3)未滿3歲子女

□(4)配偶 □(5)兄弟姊妹 □(6)其他家人

B.是否曾因照顧家人而遭受歧視或不平等待遇？

□(1)是，歧視或不平等待遇為何？(可選1至3項)

□①請假刁難 □②言語歧視

□③陞遷、考績受影響 □④員工福利措施受影響

□⑤遭解僱 □⑥遭減薪

□⑦強迫調離原來工作部門(非自願性調至低薪工作)

□⑧訓練、進修受影響 □⑨退休權利受影響

□⑩要求自行離職 □要求加班

□應徵工作困難 □要求留職停薪

□工作分配不公平 □其他(請說明： )

□(2)否

□2.沒有需求

**四、請問您服務的單位(公司)有没有下列性騷擾申訴處理機制或管道？**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 項目別 | (1)有 | (2)没有 |
| 1.設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱 | □ | □ |
| 2.組成申訴處理單位 | □ | □ |
| 3.直接向雇主或主管申訴 | □ | □ |

**五、請問最近一年(113年8月至114年7月)內在工作場所中，您有沒有遭受性騷擾？(包含言語騷擾)**

□1.有，

A.請問是誰對您性騷擾？(可選1至3項)

□(1)雇主(負責人) □(2)上司 □(3)下屬 □(4)同事 □(5)客戶

□(6)其他(請說明： )

B.請問您所遭受性騷擾行為的主要樣態為何？

□(1)性別歧視的言行

□(2)言語、偷窺、偷拍、跟蹤、暴露等非肢體接觸

□(3)數位/網路性騷擾(透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為，含網路跟蹤、

網路性騷擾、惡意或未經同意散布與性有關個人私密資料)

□(4)非敏感部位碰觸

□(5)敏感部位碰觸，如觸摸胸、臀或其他身體隱私部位

□(6)性要求(含性侵害)

□(7)其他(請說明： )

C.請問您有沒有提出申訴？

□(1)有，請問您申訴後的成效？

□①申訴管道非常有效，性騷擾情形已消弭

□②申訴管道有效，性騷擾情形漸漸改善

□③申訴管道無效，性騷擾情形没改善

□(2)沒有，請問您遭受性騷擾沒有提出申訴的主要原因？

□①擔心遭受二度傷害

□②擔心遭強迫調離原來工作部門或職位

□③擔心失去工作

□④擔心別人知道會閒言閒語

□⑤當開玩笑，不予理會

□⑥不知申訴管道

□⑦其他(請說明： )

□2.沒有

**貳、對性別平等工作法之認知概況**

**一**、**請問您知不知道在職場上遭受雇主性騷擾時，可向工作地點所在地縣市政府勞工行政單位申訴？**

□1.知道 □2.不知道

**二、請問最近一年(113年8月至114年7月)內，有没有參加職場性別平等工作之宣導或教育訓練？**

□1.有 □2.没有

**三、請問您認為「性別平等工作法」的實施，對您在職場上的平等工作是否有改善？**

□1.非常明顯的改善 □2.明顯的改善

□3.沒有改善 □4.無意見/不知道

**參、各項假別實施概況**

**一、請問您於最近一年(113年8月至114年7月)內是否曾申請「生理假」？(限女性受僱者)**

(性別平等工作法第14條：女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數超過3日，其請假日數併入病假計算。)

□1.是，A.最近一年合計申請 日。

B.是否曾因申請「生理假」而遭受歧視或不平等待遇？ □(1)是 □(2)否

□2.否，主要原因為：

□(1)生理期不會造成困擾 □(2)年齡偏高/身體因素，没有此項需求

□(3)用其他假別替代 □(4)業務繁忙，無法申請

□(5)擔心考績、陞遷受影響或不平等對待 □(6)其他(請說明： ）

**二、安胎休養：(限女性受僱者)**

**2-1、請問您於最近一年(113年8月至114年7月)內是否曾有安胎休養的需求？**

□1.是**(續答問項2-2)**  □2.否**(跳答問項三)**

**2-2、請問您於最近一年(113年8月至114年7月)內是否曾申請「安胎休養」？**

(性別平等工作法第15條第3項：受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。適用勞動基準法之勞工依勞工請假規則第4條第2項辦理：經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。)

□1.是，申請 日。

□2.否，主要原因為：

□(1)業務繁忙，無法申請 □(2)用其他假別替代

□(3)不知道有此規定 □(4)擔心考績、陞遷受影響或不平等對待

□(5)其他(請說明： ）

**三、產檢假：(限女性受僱者)**

**3-1、請問您於最近一年(113年8月至114年7月)內是否曾懷孕？**

□1.是**(續答問項3-2)**  □2.否**(跳答問項四)**

**3-2、請問您於最近一年(113年8月至114年7月)內是否曾申請「產檢假」？**

(性別平等工作法第15條：受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假7日。產檢假期間，薪資照給。)

□1.是，A.申請 日。

B.是否曾因申請「產檢假」而遭受歧視或不平等待遇？ □(1)是 □(2)否

□2.否，主要原因為：

□(1)用其他假別替代 □(2)不知道有此規定

□(3)業務繁忙，無法申請 □(4)擔心考績、陞遷受影響或不平等對待

□(5)其他(請說明： ）

**四、產假：(限女性受僱者)**

**4-1、請問您於最近一年(113年8月至114年7月)內是否曾生產或妊娠滿20週流產？**

□1.是**(續答問項4-2)**  □2.否**(跳答問項五)**

**4-2、請問您於最近一年(113年8月至114年7月)內是否曾申請「產假」？**

(勞動基準法第50條及性別平等工作法第15條第1項規定：女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期。性別平等工作法施行細則第6條規定，產假期間之計算，應依曆連續計算【包含例假、休息日及國定假日在內】。)

□1.是，

A.產假有 週。(產假以扣除例假日之工作天給予者，請依產假天數/每週工作天數

換算)

B.是否有提前申請產假？

□(1)有，產假提前 週(含例假日)、產後 週(含例假日)

(女性勞工可於產前4週請產假)

□(2)沒有

C.請問您認為現行勞動基準法所定產假期間為8週，天數是否足夠？

□(1)足夠

□(2)不足夠，您認為應該要延長至 週(含例假日)才足夠，

其中產前 週、產後 週。

□2.否，主要原因為：

□(1)家族企業可自行放假 □(2)用其他假別替代(事假、休假或病假替代)

□(3)直接離職 □(4)留職停薪，恢復後再上班

□(5)擔心考績、陞遷受影響或不平等對待 □(6)其他(請說明： ）

**五、流產假：(限女性受僱者)**

**5-1、請問您於最近一年(113年8月至114年7月)內是否曾流產(妊娠未滿20週)？**

□1.是**(續答問項5-2)**  □2.否**(跳答問項七)**

**5-2、請問您於最近一年(113年8月至114年7月)內是否曾申請「流產假」？**

(勞動基準法第50條及性別平等工作法第15條第1項規定：妊娠3個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假4星期。性別平等工作法第15條第1項規定：妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應使其停止工作，給予產假1星期，妊娠未滿2個月流產者，應使其停止工作，給予產假5日。)

□1.是，您懷孕滿 週流產，申請 日。

□2.否，主要原因為：

□(1)用病假替代 □(2)用特休、事假替代

□(3)業務繁忙，無法申請 □(4)不知道有此規定

□(5)擔心考績、陞遷受影響或不平等對待 □(6)其他(請說明： ）

**(女性受僱者請跳答問項七)**

**六、陪產檢及陪產假：(限男性受僱者)**

**6-1、請問您的配偶於最近一年(113年8月至114年7月)內是否曾懷孕或生產？**

□1.是**(續答問項6-2)**  □2.否**(跳答問項七)**

**6-2、請問您於最近一年(113年8月至114年7月)內是否曾申請「陪產檢及陪產假」？**

(性別平等工作法第15條：受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假7日。陪產檢及陪產假期間，薪資照給。)

□1.是，A.申請 日。

B.是否曾因申請「陪產檢及陪產假」而遭受歧視或不平等待遇？ □(1)是 □(2)否

□2.否，主要原因為：

□(1)按日或按時計薪，可調整工作時間陪產檢及陪產 □(2)業務繁忙，無法申請

□(3)用其他假別替代 □(4)不知道有此規定

□(5)擔心考績、陞遷受影響或不平等對待 □(6)其他(請說明： ）

**七、請問您於最近一年(113年8月至114年7月)內是否曾申請「家庭照顧假」？**

(性別平等工作法第20條：受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。)

□1.是，申請 日

□2.否，主要原因為：

□(1)沒有此項需求 □(2)不知道有此規定

□(3)用其他假別替代 □(4)業務繁忙，無法申請

□(5)擔心考績、陞遷受影響或不平等對待 □(6)其他(請說明： )

**八、****長期照顧安排假或長期照顧安排留職停薪：**

**對未來法令新增規定****「家庭成員(如父母、配偶、傷病子女)有受長期照顧安排之需求時，受僱者可**

**申請『長期照顧安排假或長期照顧安排留職停薪』(無薪資及無津貼補助)」之看法。**

**8-1、倘未來法令新增「長期照顧安排假或長期照顧安排留職停薪」，請問您是否會向雇主提出申請？**

□1.是，您認為最需要用來做什麼？

□(1)處理突發狀況(如：照顧者臨時請假) □(2)親自照顧家人

□(3)陪同家人就醫(包含住院) □(4)規劃安排長期照顧事宜

□(5)其他(請說明： )

□2.否，主要原因為：

□(1)擔心收入減少 □(2)擔心失去工作

□(3)擔心考績、陞遷受影響或不平等對待 □(4)擔心公司拒絕申請

□(5)沒有此項需求 □(6)其他(請說明： ）

**8-2、****請問「長期照顧安排假或長期照顧安排留職停薪」無薪資及無津貼補助，是否會影響您申請意願？**

□1.是

□2.否

**8-3、請問您認為「長期照顧安排假或長期照顧安排留職停薪」每次申請需多長期間才足夠？**

□1.未滿30天 □2. 30天

□3.超過30天~未滿3個月 □4. 3個月~未滿6個月

□5. 6個月~未滿1年 □6. 1年~未滿2年

□7. 2年以上 □8.其他(請說明： ）

□9.無意見

**8-4、請問您認為「長期照顧安排假或長期照顧安排留職停薪」限制照顧對象是否合理？**

□1.是，限制照顧對象應為：(可選1至6項)

□(1)傷病子女 □(2)父母

□(3)配偶 □(4)配偶之父母

□(5)祖父母 □(6)兄弟姊妹

□(7)其他家人(請說明： ）

□2.否

□3.無意見

**九、家庭成員(如父母、配偶、傷病子女)有受長期照顧安排之需求時，您是否會考慮離職照顧家人？**

□1.是

□2.否，沒有考慮離職照顧的原因：(可選1至3項)

□(1)經濟因素考量

□(2)使用長期照顧服務資源

□(3)可使用其他假別替代(如家庭照顧假或特別休假)

□(4)其他家人會負責照顧

□(5)其他(請說明： ）

□3.視情況而定

**十、育嬰留職停薪：**

**性別平等工作法第16、21條及育嬰留職停薪實施辦法第2條：受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。受僱者應於10日前以書面向雇主提出申請，每次申請期間以不少於6個月為原則，但受僱者有少於6個月之需求者，得以不低於30日之期間，向雇主提出申請，並以2次為限，且雇主不得拒絕。**

**10-1、請問您是否曾申請「育嬰留職停薪」？(沒有未滿3歲子女免答)**

□1.是，

A.是否曾因申請「育嬰留職停薪」而遭受歧視、不平等待遇、刁難或拒絕？ □(1)是 □(2)否

B.申請育嬰留停時，是否有遇到雇主刁難而直接離職？ □(1)是 □(2)否

□2.否，主要原因為：

□(1)家人、保母或托嬰中心會負責照顧 □(2)擔心收入減少

□(3)擔心失去工作 □(4)業務繁忙，無法申請

□(5)不知道有此措施 □(6)擔心考績、陞遷受影響或不平等對待

□(7)公司拒絕申請 □(8)員工人數少，公司無法提供

□(9)其他(請說明： ）

**10-2、您認為育嬰留職停薪申請是否應予以放寬以「日」或「小時」彈性使用？**

□1.應放寬，

A.應放寬主要原因為：

□(1)擔心無法回復原職 □(2)經濟因素考量

□(3)可更彈性運用以照顧子女 □(4)擔心考績、陞遷受影響或不平等對待

□(5)考量任職單位人力問題 □(6)其他(請說明： ）

B.應放寬之最小請假單位為：

□(1)小時 □(2)以「日」即可

□(3)5至7日 □(4)10日以上

□(5)其他(請說明： ）

□2.不應放寬

□3.無意見

**10-3、倘未來修法放寬育嬰留職停薪期間之最短申請日數，請問您認為目前規定短天期申請育嬰留職停薪「以2次為限」是否需增加次數？**

□1.是，認為需增加為幾次？

□(1)3次 □(2)4次 □(3)5次

□(4)不限次數 □(5)其他(請說明： ）

□2.否

□3.無意見

**10-4、倘未來修法放寬育嬰留職停薪期間之最短申請日數，請問您認為目前規定「應於10日前」向雇主提出申請之程序是否需縮短日數？**

□1.是，認為需縮短為幾日？

□(1)7日前 □(2)5日前 □(3)3日前

□(4)1日前 □(5)其他(請說明： ）

□2.否

□3.無意見

**10-5、請問您認為性平法規定「於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪」之資格是否可放寬？**

□1.是，認為可放寬至幾歲？

□(1)滿4歲前 □(2)滿5歲前 □(3)滿6歲前

□(4)滿7歲前 □(5)滿8歲前 □(6)滿9歲前

□(7)滿12歲前 □(8)其他(請說明： ）

□2.否

□3.無意見

**十一、工作時間之減少及調整：**

**性別平等工作法第19條：受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，得向雇主請求每天減少工作時間1小時或調整工作時間；減少之工作時間，不得請求報酬。自111年1月18日起，受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。**

**11-1、請問您於最近一年(113年8月至114年7月)內是否為撫育未滿3歲子女，曾申請每天減少工作時間1小時(含以上)？(不包含以特休/年假、事假、家庭照顧假等任何假別，申請減少工作時間)**

□1.是，A.平均每日減少 小時

B.請問您是定期申請還是偶爾申請? □(1)定期 □(2)偶爾

□2.否，主要原因為：

□(1)無未滿3歲子女

□(2)公司規模未滿30人，遭雇主拒絕

□(3)有家人、保母或托嬰中心會負責照顧

□(4)不知道有此規定

□(5)用其他假別替代

□(6)業務繁忙，無法申請

□(7)擔心工作受影響(如：被解僱、遭受不平等待遇或考績、陞遷受影響)

□(8)減少之工作時間不給薪會影響收入

□(9)減少1小時不足夠

□(10)其他(請說明： ）

**11-2、依目前性別平等工作法規定「為撫育未滿3歲子女，可申請每天減少1小時無薪資的工作時間」，請問您認為是否足夠？**

□1.足夠

□2.不足夠，您認為每天需減少多少小時才足夠？(減少的時數不得請求報酬)

□(1) 2小時 □(2) 3小時 □(3) 4小時 □(4)其他(請說明： ）

□3.無意見

**11-3、請問您最近一年(113年8月至114年7月)是否為撫育未滿3歲子女，曾調整工作時間？**(係指員工在規定的彈性範圍內，經勞資雙方協商調整上、下班時間，如：上班時間8~9點、下班時

間17~18點)

□1.是，請問您是定期申請還是偶爾申請？ □(1)定期 □(2)偶爾

□2.否，主要原因為：

□(1)無未滿3歲子女

□(2)公司規模未滿30人，遭雇主拒絕

□(3)公司原本就有彈性上、下班措施

□(4)有家人、保母或托嬰中心會負責照顧

□(5)不知道有此規定

□(6)業務屬性，無法申請

□(7)擔心工作受影響(如：被解僱、遭受不平等待遇或考績、陞遷受影響)

□(8)其他(請說明： )

**十二、請問您的工作是否可以遠距執行(如：在家或公司以外場所工作)？**

□1.是，請問您是否有未滿3歲子女？

□(1)沒有未滿3歲子女

□(2)有未滿3歲子女，請問您是否有為撫育未滿3歲子女之遠距工作需求？

□①有需求 □②沒有需求

□2.否

**十三、請問您目前在工作場所是否有哺(集)乳方面的需求？**

□1.沒有

□2.有，服務單位有沒有設置哺(集)乳室？

□(1)已設置

□(2)尚未設置，是否需要服務單位設置哺(集)乳室？

□①需要 □②不需要

**肆、基本資料**

**一、您的年齡？**

□1. 15~19歲 □2. 20~24歲 □3. 25~29歲 □4. 30~34歲

□5. 35~39歲 □6. 40~44歲 □7. 45~49歲 □8. 50~54歲

□9. 55~59歲 □10. 60~64歲 □11. 65歲以上

**二、您的教育程度？**

□1.國小及以下 □2.國(初)中 □3.高級中等(高中、高職)

□4.專科 □5.大學 □6.研究所

**三、您的婚姻狀況？**

□1.未婚 □2.有配偶(或同居) □3.其他 (含分居、離婚、喪偶…)

**四、您目前有沒有未滿12歲的小孩？**

□1.有，小孩的年齡：(可選1至5項)

□(1) 0歲~未滿2歲 □(2) 2歲~未滿3歲

□(3) 3歲~未滿6歲 □(4) 6歲~未滿8歲

□(5) 8歲~未滿12歲

□2.沒有

**五、請問您是否具有以下身分？**(可選1至3項)

□1.二度就業婦女(指因家庭因素退出勞動市場二年以上，重返職場之婦女)

□2.原住民族 □3.新住民

□4.新住民子女 □5.身心障礙者

□6.以上皆無

**六、您目前的工作性質？**

□1.全時工作者

□2.部分時間工作者 (指較場所單位全時工作者正常上班時數有相當程度縮短者)

**七、您目前平均每月薪資？(含經常性薪資(本薪與按月給付之固定津貼及獎金)、加班費、非經常性薪資(年終獎金、績效獎金等))**

□1.未滿28,590元 □2. 28,590元〜未滿3萬元

□3. 3萬元〜未滿4萬元 □4. 4萬元〜未滿5萬元

□5. 5萬元〜未滿6萬元 □6. 6萬元〜未滿7萬元

□7. 7萬元〜未滿8萬元 □8. 8萬元以上

**八、請問您服務的公司所屬行業？**

□1.農、林、漁、牧業 □2.礦業及土石採取業

□3.製造業 □4.電力及燃氣供應業

□5.用水供應及污染整治業 □6.營建工程業

□7.批發及零售業 □8.運輸、倉儲業

□9.住宿及餐飲業 □10.出版影音及資通訊業

□11.金融及保險業 □12.不動產業

□13.專業、科學及技術服務業 □14.支援服務業

□15.公共行政及國防；強制性社會安全 □16.教育業

□17.醫療保健及社會工作服務業 □18.藝術、娛樂及休閒服務業

□19.其他服務業

**九、請問您目前服務的公司員工人數 (含外籍員工)？**

□1. 4人以下 □2. 5~29人 □3. 30~49人

□4. 50~99人 □5. 100~149人 □6. 150~199人

□7. 200~249人 □8. 250人以上

**十、請問您服務的公司所在縣市？**

□1.臺北市 □2.新北市 □3.宜蘭縣 □4.桃園市 □5.新竹縣

□6.新竹市 □7.基隆市 □8.苗栗縣 □9.臺中市 □10.彰化縣

□11.南投縣 □12.雲林縣 □13.高雄市 □14.嘉義縣 □15.嘉義市

□16.臺南市 □17.屏東縣 □18.澎湖縣 □19.花蓮縣 □20.臺東縣

**十一、請問您目前工作的性質（指職業別）？**

| 職 類 別 | 例 舉 |
| --- | --- |
| □1.民意代表、主管及經理人員 | 如廠長、經理等 |
| □2.專業人員 | 如研究人員、醫師、護理師及護士(不含診所護士)、會計師、律師、各類工程師、程式設計師、教師、記者、作家、演員、藝術家、室內/平面/多媒體設計師等 |
| □3.技術員及助理專業人員 | 如工程技術員、資訊助理、研究助理、設備控制人員、品檢人員、仲介、行銷/業務人員、會計助理專業人員、健身教練、診所護士、保險代理人等 |
| □4.事務支援人員 | 如會計簿記事務、出納、人事、櫃台事務、總機、文書處理、客服人員、保險核保人員等 |
| □5.服務及銷售工作人員 | 如領隊、導遊、廚師、餐飲服務員、美容美髮、保全、警衛、消防、警察、模特兒、商店銷售人員、照顧服務員等 |
| □6.農、林、漁、牧業生產人員 | 如農藝、園藝、飼育、漁撈等 |
| □7.技藝有關工作人員 | 如營建有關工作人員、金屬、機具製造有關工作人員、手工藝工作人員、電力及電子設備裝修人員、食品、家具、成衣製造有關工作人員等 |
| □8.機械設備操作及組裝人員 | 如生產機械設備操作人員、吊車、起重機等移運設備操作人員、大小客貨車/機車駕駛、餐食機車外送員等 |
| □9.基層技術工及勞力工 | 如清潔工、幫工、搬運工、抄表員、泥水小工等 |
| □10.其他(請說明)您的職務名稱 及工作內容 | |

**十二、因本調查為性別相關議題調查，為蒐集多元性別群體的需求，請問您如何形容您的性傾向？**

□1.異性戀 □2.同性戀 □3.雙性戀

□4.其他(請說明： ) □5.不知道 □6.我不想回答

**十三、為瞭解市內電話及行動電話(手機)使用率，做為統計之用，請問您住的地方有沒有裝市內電話及有用行動電話(手機)嗎?(可選1至2項)**

□1.住的地方有裝市內電話

□2.有使用行動電話(手機)

**～～～謝謝您的配合，填寫完成請傳真至(02)2511-3336 張小姐～～～**