

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/>

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，您認為有沒有因「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，您有沒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 ☐ ⑪要求加班
☐ ⑫應徵工作困難 ☐ ⑬要求留職停薪
☐ ⑭工作分配不公平 ☐ ⑮其他(請說明：_____)

☐ (2)否

☐2.沒有需求

四、請問您服務的單位(公司)有沒有下列性騷擾申訴處理機制或管道？

項目別	(1)有	(2)沒有
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，性騷擾情形沒改善

☐ (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，有沒有參加職場性別平等工作之宣導或教育訓練？

☐ 1.有

☐ 2.沒有

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，沒有此項需求

☐ (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、保姆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~~~