

核定機關：行政院主計總處  
核定文號：主普管字第 1100400907 號  
調查類別：一般統計調查  
有效期間：至民國 112 年 12 月底止



## 勞動部

# 僱用管理就業平等概況調查表

資料時間：中華民國 112 年 8 月

敬致 受查者

為了解事業單位對勞工之僱用管理實況及性別工作平等法實施狀況，特委託故鄉市場調查股份有限公司辦理本調查，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 21、22(張小姐)，或勞動部統計處：(02)8995-6866 分機 2905、2906、2904。

樣本編號(5碼)(請務必填寫)：

公司名稱：

填表人：

部門：

聯絡電話：

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

### 壹、一般概況

一、貴單位(公司)組織型態：1. 民營 2. 公營 3. 公務行政機關(含公立學校)

二、貴單位(公司)雇主(負責人)性別：1. 男性 2. 女性 3. 其他

三、貴單位(公司)目前員工人數

(依 112 年 8 月底之狀況填寫；公營單位及公務行政機關(含公立學校)請填勞保投保人數)

項目別	全體	女性
目前員工人數(含外籍員工)	_____人	_____人

### 貳、性騷擾防治概況

一、請問貴單位(公司)有沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」？

(性別工作平等法第 13 條第 1 項：受僱員工 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。)

1. 有訂定，請問有沒有在公開場所公開揭示(公告)？

(1) 有  (2) 沒有

2. 沒有訂定，請問沒有訂定的主要原因：(單選)

(1) 法律無強制設立(僱用員工未滿 30 人)

(2) 單位(公司)自行訂定管理辦法

(3) 單位(公司)員工都是同性別(全部女性或男性)

(4) 不知道有此規定

(5) 其他(請說明：\_\_\_\_\_)

二、請問最近一年(111年9月至112年8月)內貴單位(公司)有沒有員工申訴性騷擾事件？

1.有，A.申訴\_\_\_\_\_件

B.請問提出申訴者之性別？

(1)僅有男性       (2)僅有女性       (3)男女性都有

2.沒有

三、請問貴單位(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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.組成申訴處理委員會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.直接向雇主或主管申訴	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

參、各項假別及照顧措施

一、請問貴單位(公司)在女性員工因生理日致工作有困難時，會不會依法同意員工申請「生理假」？(員工只要因生理因素請假，不論請生理假或病假，此題均歸類為會同意)

(性別工作平等法第14條第1項：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，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。同法第21條第1項：受僱者為生理假請求時，雇主不得拒絕。)

1.會，A.請問最近一年(111年9月至112年8月)內有沒有員工申請？

(1)有，\_\_\_\_\_人；平均每人一年內約申請\_\_\_\_\_日  
(申請天數請以有申請的人計算)

(2)沒有

B.生理假工資怎麼計算？

(1)給全薪       (2)給半薪  
 (3)3日內給全薪，逾3日給半薪       (4)不發工資  
 (5)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

2.不會，主要原因為：(單選)

(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

①特休     ②事假     ③其他(請說明：\_\_\_\_\_)

(2)業務繁忙，無法提供

(3)按日或按時計薪員工可調整工作時間休息

(4)公司為家族企業可自行放假休息

(5)不知道有此規定

(6)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

二、請問貴單位(公司)對懷孕員工有沒有提供友善措施？

1.有，方式為：(可複選)

(1)調整至較輕鬆工作

(2)調整至無危險性之工作

(3)調整工作時間

(4)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

2.沒有

**三、請問貴單位(公司)若有員工經醫師診斷需安胎休養，會不會依法同意員工申請「安胎休養」？(員工經醫師診斷需安胎休養，因而請假，此題均歸類為會同意)**

(性別工作平等法第 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。同法第 21 條第 1 項：受僱者為安胎休養請求時，雇主不得拒絕。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.會，請問最近一年(111 年 9 月至 112 年 8 月)內有沒有員工申請？

(1)有  (2)沒有

2.不會，主要原因為：(單選)

(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

①特休  ②事假  ③其他(請說明：\_\_\_\_\_)

(2)業務繁忙，無法提供

(3)公司為家族企業可自行放假休息

(4)不知道有此規定

(5)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

**四、請問貴單位(公司)在員工懷孕時，會不會依法同意員工申請「產檢假」？**

(性別工作平等法第 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。雇主依前項規定給付產檢假薪資後，就其中逾 5 日之部分得向中央主管機關申請補助。同法第 21 條第 1 項：受僱者為產檢假請求時，雇主不得拒絕。)

1.會，A.「產檢假」可申請\_\_\_\_\_日

B.請問最近一年(111 年 9 月至 112 年 8 月)內有沒有員工申請？

(1)有，\_\_\_\_\_人申請  (2)沒有

C.產檢假期間工資怎麼計算？

(1)給全薪

(2)部分給薪

(3)不發工資

(4)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

2.不會，主要原因為：(單選)

(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

①特休  ②事假  ③病假  ④其他(請說明：\_\_\_\_\_)

(2)業務繁忙，無法提供

(3)按日或按時計薪員工可調整工作時間產檢

(4)公司為家族企業可自行放假產檢

(5)不知道有此規定

(6)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

五、請問貴單位(公司)在員工流產(妊娠未滿 20 週)時，會不會依法同意員工申請「流產假」？

(勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 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。性別工作平等法第 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。同法第 21 條第 1 項：受僱者為流產請求時，雇主不得拒絕。)

1.會，請問最近一年(111 年 9 月至 112 年 8 月)內有沒有員工申請？

(1)有  (2)沒有

2.不會，主要原因為：(單選)

(1)員工可用病假替代

(2)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

①特休  ②事假  ③其他(請說明：\_\_\_\_\_)

(3)業務繁忙，無法提供

(4)公司為家族企業可自行放假休息

(5)不知道有此規定

(6)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

六、請問貴單位(公司)在女性員工生產(妊娠滿 20 週)時，會不會依法同意員工申請「產假」(停止工作)？

(勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 15 條規定，女工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期，停止工作期間工資照給。同法第 21 條第 1 項：受僱者為產假請求時，雇主不得拒絕。性別工作平等法施行細則第 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.會，A.產假有\_\_\_\_\_週(產假以工作天給予者，請依產假天數/每週工作天數換算)

B.請問最近一年(111 年 9 月至 112 年 8 月)內有沒有員工申請？

(1)有，\_\_\_\_\_人申請  (2)沒有

C.產假期間工資怎麼計算？

(1)給全薪(和生產前薪資相同) 【含受僱未滿 6 個月減半發給之情形】

(2)給底薪，與生產前薪資項目比較，未支付哪些項目？(可複選)

①全勤獎金

②專業或職務津貼(加給)

③伙食、交通津貼

④績效、業績、生產或工作獎金

⑤其他(請說明：\_\_\_\_\_)

(3)部分給薪

(4)不發工資

(5)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

D.產假期間貴單位(公司)人力如何因應？(可複選，最多複選 3 項)

(1)直接調整同一部門人員

(2)調用其他部門人員

(3)僱用約僱或臨時人員

(4)進用正職之新進人員

(5)使用派遣人員

(6)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

E.對於產假後銷假上班員工，請問貴單位(公司)怎麼安排？

- (1)恢復原來的職位
- (2)由單位(公司)考量員工意願後作調整
- (3)由單位(公司)人事管理部門決定
- (4)由部門主管決定
- (5)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

2.不會，主要原因為：(單選)

- (1)工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職
- (2)不僱用孕婦
- (3)業務繁忙，無法提供
- (4)單位(公司)無法負擔此項假別
- (5)公司為家族企業可自行放假休息
- (6)不知道有此規定
- (7)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

七、請問貴單位(公司)在員工配偶懷孕或生產時，會不會依法同意員工申請「陪產檢及陪產假」？

(性別工作平等法第 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。雇主依前項規定給付陪產檢及陪產假薪資後，就其中逾 5 日之部分得向中央主管機關申請補助。同法第 21 條第 1 項：受僱者為陪產檢及陪產假請求時，雇主不得拒絕。)

1.會，A.「陪產檢及陪產假」可申請\_\_\_\_\_日

B.請問最近一年(111 年 9 月至 112 年 8 月)內有沒有員工申請？

(1)有，\_\_\_\_\_人申請  (2)沒有

C.陪產檢及陪產假期間工資怎麼計算？

- (1)給全薪
- (2)部分給薪
- (3)不發工資
- (4)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

2.不會，主要原因為：(單選)

- (1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)
  - ①特休  ②事假  ③其他(請說明：\_\_\_\_\_)
- (2)業務繁忙，無法提供
- (3)按日或按時計薪員工可調整工作時間陪產檢及陪產
- (4)公司為家族企業可自行放假陪產檢及陪產
- (5)不知道有此規定
- (6)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

**八、請問貴單位(公司)若有員工子女未滿 2 歲須親自哺(集)乳者，會不會同意員工申請或使用「哺(集)乳時間」？**

(性別工作平等法第 18 條：子女未滿 2 歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間 60 分鐘。若延長工作時間達 1 小時以上者，應給予哺(集)乳時間 30 分鐘。前項哺(集)乳時間，視為工作時間。)

1. 會，A.  (1) 會規定哺(集)乳時間，每日提供「哺(集)乳時間」\_\_\_\_次；每次\_\_\_\_分鐘  
 (2) 不會規定哺(集)乳時間  
B. 請問最近一年(111 年 9 月至 112 年 8 月)內有沒有員工申請或使用此措施？  
 (1) 有，\_\_\_\_人申請或使用該措施  (2) 沒有
2. 不會，主要原因為：(單選)  
 (1) 員工可用休息時間替代  (2) 業務繁忙，無法提供  
 (3) 公司為家族企業可自行調整工作時間哺(集)乳  (4) 不知道有此規定  
 (5) 其他(請說明：\_\_\_\_\_)

**九、請問貴單位(公司)有沒有設置員工「哺(集)乳室」？**

(性別工作平等法第 23 條：僱用受僱者 100 人以上之雇主，應設置哺(集)乳室。)

1. 有，屬於專供員工使用或與民眾共用？  
 (1) 專供員工使用  (2) 與民眾共用
2. 沒有，主要原因為：(單選)  
 (1) 法律無強制設立(僱用員工未滿 100 人)  (2) 員工沒有此項需求  
 (3) 工作空間無法設置  (4) 經費不足  
 (5) 其他(請說明：\_\_\_\_\_)

**十、性別工作平等法第 19 條：受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，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。同法第 21 條第 1 項：受僱者為減少工作時間 1 小時或調整工作時間請求時，雇主不得拒絕。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。**

**10-1、請問貴單位(公司)若有員工為撫育未滿 3 歲子女，提出減少工作時間，會不會依法同意員工申請？(如果員工只能以特休或年假、事假、家庭照顧假等假別，申請減少工作時間，則勾選不會同意)**

1. 會，A. 請問可允許每日減少\_\_\_\_小時  
B. 請問最近一年(111 年 9 月至 112 年 8 月)內有沒有員工申請？  
 (1) 有，\_\_\_\_人申請，請問提出申請者之性別？  
 ① 僅有男性  ② 僅有女性  ③ 男女性都有  
 (2) 沒有
- C. 減少工時之工資如何計算？  
 (1) 給全薪  (2) 部分給薪  
 (3) 不發工資  (4) 其他(請說明：\_\_\_\_\_)
- D. 若減少 1 小時須給付薪資，請問是否仍會同意員工申請？  
 (1) 會  (2) 不會

- 2.不會，原因為：(可複選，最多複選2項)
- (1)法律無強制設立(僱用員工未滿30人)
- (2)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)
- ①特休  ②家庭照顧假  ③事假  ④其他(請說明：\_\_\_\_\_)
- (3)業務繁忙，無法提供
- (4)按日或按時計薪員工可調整工作時間
- (5)公司為家族企業可自行減少工作時間
- (6)不知道有此規定
- (7)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

**10-2、請問貴單位(公司)若有員工為撫育未滿3歲子女，須調整工作時間(係指在一定的彈性範圍內，調整上、下班時間，如：上班時間8-9點、下班時間17-18點)，貴單位依法如何處理？**

- 1.公司原本就有彈性上、下班措施，無須提出申請
- 2.會同意員工申請，請問最近一年(111年9月至112年8月)內有沒有員工申請？
- (1)有，\_\_\_\_\_人申請，請問提出申請者之性別？
- ①僅有男性  ②僅有女性  ③男女性都有
- (2)沒有
- 3.不會同意員工申請，原因為：(可複選，最多複選2項)
- (1)法律無強制設立(僱用員工未滿30人)
- (2)業務屬性，無法提供
- (3)按日或按時計薪員工可調整工作時間
- (4)公司為家族企業可自行調整工作時間
- (5)不知道有此規定
- (6)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

**10-3、依目前法規員工可申請每天減少1小時之工作時間(無薪資)，請問貴單位(公司)是否曾有員工提出希望減少超過1小時之工作時間？**

- 1.是 2.否

**10-4、依目前法規員工可申請每天減少1小時之工作時間(無薪資)，請問貴單位(公司)認為是否可以再提高減少工作時數，以利落實執行？**

- 1.是，可以放寬給予每天最多減少時數？ (1)2小時  (2)3小時  (3)4小時
- 2.否

**10-5、請問貴單位(公司)認為性別工作平等法第19條規定「撫育未滿3歲子女受僱者得請求減少或調整工作時間」之資格是否可放寬？**

- 1.是，認為可放寬至幾歲？
- (1)未滿4歲  (2)未滿5歲  (3)未滿6歲
- (4)未滿7歲  (5)未滿8歲  (6)未滿9歲
- (7)未滿12歲  (8)其他(請說明：\_\_\_\_\_)
- 2.否

10-6、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，得向雇主請求每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間。請問貴單位(公司)是否曾有員工提出協商，雙方合意後施行減少工作時間？(限僱用員工未滿 30 人回答)

- 1.是
- 2.否，主要原因為：(單選)
- (1)沒有員工提出申請
  - (2)員工選用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)
    - ①特休  ②事假  ③其他(請說明：\_\_\_\_\_)
  - (3)業務繁忙，無法提供
  - (4)單位(公司)人力無法負擔
  - (5)公司為家族企業可自行減少工作時間
  - (6)按日或按時計薪員工可調整工作時間
  - (7)法律無強制規定
  - (8)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

10-7、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 30 人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得向雇主請求每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間。請問貴單位(公司)是否曾有員工提出協商，雙方合意後施行調整工作時間？(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)(限僱用員工未滿 30 人回答)

- 1.是
- 2.否，主要原因為：(單選)
- (1)沒有員工提出申請
  - (2)員工選用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)
    - ①特休  ②事假  ③其他(請說明：\_\_\_\_\_)
  - (3)業務繁忙，無法提供
  - (4)單位(公司)人力無法負擔
  - (5)公司為家族企業可自行調整工作時間
  - (6)按日或按時計薪員工可調整工作時間
  - (7)法律無強制規定
  - (8)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

十一、請問貴單位(公司)若有員工為撫育未滿 3 歲子女，提出申請遠距工作(如：在家或公司以外場所)，會不會同意員工申請？

- 1.會 2.不會



十二、請問貴單位(公司)若有員工申請「家庭照顧假」，會不會依法同意員工申請？

(員工只要因家庭因素請假，不論請家庭照顧假或事假，此題均歸類為會同意)

(性別工作平等法第 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。同法第 21 條第 1 項：受僱者為家庭照顧假請求時，雇主不得拒絕。)

1. 會，A. 「家庭照顧假」一年可申請\_\_\_\_\_日
- B. 請問最近一年(111 年 9 月至 112 年 8 月)內有沒有員工申請？
- (1) 有，\_\_\_\_\_人申請，請問提出申請者之性別？
- ① 僅有男性       ② 僅有女性       ③ 男女性都有
- (2) 沒有
- C. 家庭照顧假工資怎麼計算？
- (1) 給全薪       (2) 部分給薪
- (3) 依勞工請假規則，不發工資       (4) 其他(請說明：\_\_\_\_\_)
2. 不會，原因為：(可複選，最多複選 2 項)
- (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)
- ① 特休       ② 其他(請說明：\_\_\_\_\_)
- (2) 業務繁忙，無法提供
- (3) 按日或按時計薪員工可調整工作時間
- (4) 公司為家族企業可自行放假
- (5) 不知道有此規定
- (6) 其他(請說明：\_\_\_\_\_)

十三、請問貴單位(公司)是否同意法令增加「受僱者為照顧家庭成員(如父母、配偶、傷病子女等)，可申請『長期照顧安排假』(無薪資及無津貼補助)」？

說明：「長期」定義至少 30 天，若公司可申請期間未滿 30 天，請勾選不同意。

1. 同意，期間最長可以請多久？
- (1) 30 天
- (2) 超過 30 天~3 個月
- (3) 超過 3 個月~6 個月
- (4) 其他(請說明：\_\_\_\_\_)
2. 不同意，主要原因為：(單選)
- (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)
- ① 特休       ② 事假       ③ 其他(請說明：\_\_\_\_\_)
- (2) 單位(公司)人力無法負擔此項假別
- (3) 長期照顧服務應由政府統一規劃辦理
- (4) 按日或按時計薪員工可調整工作時間
- (5) 公司為家族企業可自行放假
- (6) 業務繁忙，無法提供
- (7) 其他(請說明：\_\_\_\_\_)

十四、未來法令如增加受僱者為照顧家庭成員(如父母、配偶、傷病子女)可申請「長期照顧安排假」(無薪資及無津貼補助)，請問貴單位(公司)認為是否需限制適用幾人以上員工之公司才能申請？

- 1.不需要
- 2.需要，公司員工人數：
- (1) 30 人以上
  - (2) 100 人以上
  - (3) 150 人以上
  - (4) 200 人以上
  - (5) 250 人以上
  - (6) 其他(請說明：\_\_\_\_\_)

十五、未來法令如增加受僱者為照顧家庭成員(如父母、配偶、傷病子女)可申請「長期照顧安排假」(無薪資及無津貼補助)，請問貴單位(公司)認為是否需限制家庭成員對象？

- 1.不需要
- 2.需要，限制對象為(可複選)：
- (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：\_\_\_\_\_)

十六、請問貴單位(公司)若有員工因新型冠狀病毒肺炎疫情影響，有照顧家人需求，會不會同意員工申請「防疫照顧假」？(因新型冠狀病毒肺炎疫情影響，受僱者若有照顧子女、身心障礙及失能等家人之需求，得依規定請「防疫照顧假」)

- 1.會，A.請問 111 年 9 月至 112 年 8 月有沒有員工申請？
- (1) 有，\_\_\_\_\_人申請，請問提出申請者之性別？
    - ① 僅有男性
    - ② 僅有女性
    - ③ 男女性都有
  - (2) 沒有
- B.防疫照顧假工資如何計算？
- (1) 給全薪
  - (2) 部分給薪
  - (3) 不發工資
  - (4) 其他(請說明：\_\_\_\_\_)
- 2.不會，原因為：(可複選，最多複選 2 項)
- (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)
    - ① 特休
    - ② 家庭照顧假
    - ③ 事假
    - ④ 其他(請說明：\_\_\_\_\_)
  - (2) 業務繁忙，無法提供
  - (3) 按日或按時計薪員工可調整工作時間
  - (4) 公司為家族企業可自行減少工作時間
  - (5) 讓員工採行居家辦公
  - (6) 不知道有此規定
  - (7) 其他(請說明：\_\_\_\_\_)

**十七、請問貴單位(公司)有沒有為員工子女設立托兒服務機構(如托嬰中心、幼兒園、職場互助教保服務中心、社區公共托育家園、兒童課後照顧服務中心)?**

(性別工作平等法第23條：僱用受僱者100人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。)

- 1.單位(公司)本身即為托兒服務機構
- 2.有，收托費用方式為：(單選)
- (1)由單位(公司)全額補助收托費用
- (2)由單位(公司)補助部分收托費用，其他由員工負擔
- (3)由員工全額負擔收托費用
- (4)其他(請說明：\_\_\_\_\_)
- 3.沒有，主要原因為：(單選)
- (1)法律無強制設立(僱用員工未滿100人)
- (2)沒有空間設立  (3)沒有經費預算
- (4)員工分散各地  (5)員工送托住家附近托兒服務機構或保母
- (6)員工將子女交給家人照顧  (7)員工無幼小子女
- (8)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

(若勾選「有」請跳填問項肆、育嬰留職停薪概況)

**十八、請問貴單位(公司)有沒有提供員工托兒措施?**

- 1.有，其方式為：(可複選)
- (1)與托兒服務機構簽約  (2)單位(公司)提供托兒津貼
- (3)雇主聘僱或委託托育人員至雇主設置之指定地點提供托兒服務  
(雇主設置居家式托育服務)
- (4)其他(請說明：\_\_\_\_\_)
- 2.沒有，(續答A、B)
- A.主要原因為：(單選)**
- (1)法律無強制設立(僱用員工未滿100人)
- (2)員工送托住家附近托兒服務機構或保母  (3)員工分散各地
- (4)員工將子女交給家人照顧  (5)沒有經費預算
- (6)員工無幼小子女  (7)沒有空間辦理居家式托育服務
- (8)其他(請說明：\_\_\_\_\_)
- B.請問近5年貴單位(公司)是否曾與托兒服務機構簽約?**
- (1)有  (2)沒有

**肆、育嬰留職停薪概況**

**一、請問貴單位(公司)若有員工要申請育嬰留職停薪，會不會依法同意員工申請?**

(性別工作平等法第16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。同法第21條第1項：受僱者為育嬰留職停薪請求時，雇主不得拒絕。另受僱者有少於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。)

- 1.會，A.請問貴單位(公司)有沒有符合申請資格的員工?
- (1)有  (2)沒有

B.請問貴單位(公司)同意員工每次申請「育嬰留職停薪」的連續期間最長多久?

- (1) 1 個月  (2) 超過 1 個月~未滿 3 個月  
 (3) 3 個月~未滿 6 個月  (4) 6 個月~未滿 1 年  
 (5) 1 年~2 年  (6) 其他(請說明: \_\_\_\_\_)

2. 不會, 主要原因為: (單選)

- (1) 員工可用其他假別替代, 是哪些假別? (可複選)  
 ① 特休  ② 事假  ③ 其他(請說明: \_\_\_\_\_)  
 (2) 員工人數少, 無法提供  
 (3) 公司為家族企業可自行放假休息  
 (4) 業務繁忙, 無法提供  
 (5) 懷孕婦女自行離職  
 (6) 不知道有此規定  
 (7) 其他(請說明: \_\_\_\_\_)

(若勾選「不會」請跳填問項四)

二、申請育嬰留職停薪後之復職員工, 請問貴單位(公司)如何安排復職之職位?

1. 恢復原來的職位  2. 由單位(公司)詢問員工意願後作調整  
 3. 由單位(公司)人事管理部門決定  4. 由部門主管決定  
 5. 其他(請說明: \_\_\_\_\_)

三、員工申請「育嬰留職停薪」期間, 請問貴單位(公司)人力如何因應?

(可複選, 最多複選 3 項)

1. 直接調整同一部門人員  2. 調用其他部門人員  
 3. 僱用約僱或臨時人員  4. 進用正職之新進人員  
 5. 使用派遣人員  6. 其他(請說明: \_\_\_\_\_)

四、現行規定受僱者任職滿 6 個月後, 於每一子女滿 3 歲前, 得向雇主申請育嬰留職停薪, 期間至該子女滿 3 歲止, 但不得逾 2 年, 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。請問貴單位(公司)會不會同意放寬法令, 使受僱者可以「日」或「小時」彈性使用?

1. 會  
 2. 不會, 主要原因為: (單選)  
 (1) 員工可用其他假別替代, 是哪些假別? (可複選)  
 ① 特休  ② 事假  ③ 其他(請說明: \_\_\_\_\_)  
 (2) 業務繁忙, 無法提供  
 (3) 單位(公司)人力無法負擔  
 (4) 期間過短不易尋找替代人力  
 (5) 公司為家族企業可自行放假休息  
 (6) 其他(請說明: \_\_\_\_\_)

五、請問貴單位(公司)認為性別工作平等法第 16 條規定「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) 未滿 4 歲

(2) 未滿 5 歲

(3) 未滿 6 歲

(4) 未滿 7 歲

(5) 未滿 8 歲

(6) 未滿 9 歲

(7) 未滿 12 歲

(8) 其他(請說明：\_\_\_\_\_)

2. 否

伍、僱用管理概況

一、請問貴單位(公司)對以下各職類之錄用情形：

職類別	(1)僅用女性	(2)僅用男性	(3)男女都會錄用	(4)沒有此職務
1.管理職	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.事務職	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.銷售職	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.專業技術職	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.危險及耗體力工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、(於問項伍、一之任何職類勾選「僅用男性」者才需回答本問項)

請問貴單位(公司)對上列各職類僅錄用男性的主要原因為何?(單選)

1. 無女性應徵

2. 雖有女性應徵，惟未能錄用

3. 雖有女性應徵，單位(公司)內部未做成決定前中途退出

4. 雖有女性錄取，但未應聘或事後離退只剩男性

5. 部分職務必須處理重物或具有危險性，女性員工不適合擔任

6. 其他(請說明：\_\_\_\_\_)

三、(於問項伍、一之任何職類勾選「僅用女性」者才需回答本問項)

請問貴單位(公司)對上列各職類僅錄用女性的主要原因為何?(單選)

1. 無男性應徵

2. 雖有男性應徵，惟未能錄用

3. 雖有男性應徵，單位(公司)內部未做成決定前中途退出

4. 雖有男性錄取，但未應聘或事後離退只剩女性

5. 部分職務男性員工不適合擔任

6. 其他(請說明：\_\_\_\_\_)

四、請問貴單位(公司)辦理下列各項業務時，對於同職務或相同工作內容者會不會有「性別」的考量？

項目別	(1)會	(2)不會
1. 工作分配	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 薪資給付標準	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 調薪幅度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 考核(考績或獎金)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 陞遷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 訓練、進修	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 資遣、離職或解僱	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 員工福利措施之提供	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 育嬰留職停薪	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 退休權利	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 僱用招募、甄試、進用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、請問貴單位(公司)辦理下列各項業務時，對於同職務或相同工作內容者會不會有「跨性別」(自我性別認同與其生理性別不同)或「性傾向」的考量？

項目別	(1)會	(2)不會
1. 工作分配	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 薪資給付標準	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 調薪幅度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 考核(考績或獎金)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 陞遷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 訓練、進修	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 資遣、離職或解僱	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 員工福利措施之提供	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 育嬰留職停薪	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 退休權利	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 僱用招募、甄試、進用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

六、請問貴單位(公司)僱用招募、甄試、進用新進人員或對員工辦理配置、考績、陞遷、提供教育訓練、福利措施、退休、資遣等各項業務時，會不會有下列因素的考量？

項目別	(1)會	(2)不會
1. 種族	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 階級(含職位區隔)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 語言	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 思想	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 宗教	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 黨派	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 籍貫	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 出生地	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 年齡	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 婚姻	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 容貌(含五官、身高及體重)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 身心障礙	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 曾為工會會員身分	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 星座	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 血型	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>