



勞動部 僱用管理就業平等概況調查表

資料時間：115 年 7 月

1. 統計法第 15 條規定「統計調查之受查者無論為個人、住戶、事業單位、機關或團體，均應依限據實答復」。
2. 本表所填資料，僅供整體決策與統計分析應用，個別資料絕對保密，如有損害受訪者權益時，依相關法律處理。

帳號：

密碼：



可直接掃描 QR Code 上網填寫問卷

敬致 受訪者

本項統計調查係勞動部委託故鄉市場調查股份有限公司辦理，訊息公告於**勞動部官網** <https://www.mol.gov.tw> 「新聞公告 > 公布欄 > 統計」。

※ 請於收到調查表後一週內填妥，並擇下列任一方式回復：

1. **建議優先採網路填表（帳號、密碼印於右上方）：**

(1) 掃描上方 QR Code。

(2) 點選網址 <https://element26.twmr.com.tw> (或勞動部官網 <https://www.mol.gov.tw> 「新聞公告 > 公布欄 > 統計」相關訊息之連結)。

2. E-mail 至 labor@twmr.com.tw。

3. 傳真至 (02)2511-3336。

4. 郵寄：調查表反摺後免貼郵票以平信郵寄。

※ 若收到紙本、網路、傳真等多管道或多次回表，將以**最後一次網路填表**資料為準。

※ 聯絡電話：● 故鄉市場調查股份有限公司 (02)2571-6999 分機 22、21 張小姐

● 勞動部統計處 (02)8995-6866 分機 2904、2905、2906 王小姐

※ 本調查資料僅供整體統計分析，個別資料絕對保密，敬請安心填寫，謝謝您的合作！

(請貴單位人事主管或熟知人事制度者填寫)

填表人：

部門：

職稱：

聯絡電話：

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(請說明：_____)

三、115年7月底貴單位(公司)員工人數

(公營單位及公務行政機關(含公立學校)，請填有投「**勞保、就保或職災保**」任一項者，同一人僅計1次。)

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、申訴及懲戒規範」？

(性別平等工作法第13條：受僱員工30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。)

☐1.有訂定，請問有沒有在工作場所公開揭示(公告)？☐ (1)有 ☐ (2)沒有

☐2.沒有訂定，請問沒有訂定的**主要**原因：

☐ (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(114年8月至115年7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	☐	☐
2.組成申訴處理單位	☐	☐
3.直接向雇主或主管申訴	☐	☐

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」(或病假)？

(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：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(114年8月至115年7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：

☐ (1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)

 ☐ ①特休 ☐ ②事假 ☐ ③其他 (請說明： _____)

☐ (2)業務繁忙或人力少無法提供

☐ (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：(可選1至3項)

☐ (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之「病假」？

(性別平等工作法第15條：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：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：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(114年8月至115年7月)內有沒有員工申請？ ☐ (1)有 ☐ (2)沒有

☐2.不會，主要原因為：

☐ (1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)

 ☐ ①特休 ☐ ②事假 ☐ ③其他 (請說明： _____)

☐ (2)工作不適合孕婦；懷孕會自動離職

☐ (3)業務繁忙或人力少無法提供

☐ (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： _____)

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。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：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(114年8月至115年7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：

☐ (1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)

 ☐ ①特休 ☐ ②事假 ☐ ③病假 ☐ ④其他 (請說明： _____)

☐ (2)工作不適合孕婦；懷孕會自動離職

☐ (3)業務繁忙或人力少無法提供

☐ (4)按日或按時計薪員工可調整工作時間產檢

☐ (5)公司為家族企業可自行放假產檢

☐ (6)不知道有此規定

☐ (7)其他 (請說明： _____)

五、請問貴單位(公司)在女性員工分娩前後(指妊娠20週以上產出胎兒)，會不會依法同意員工申請「產假」？

(勞動基準法第50條及性別平等工作法第15條：女性受僱者分娩前後，應停止工作，給予產假8星期，停止工作期間工資照給。性別平等工作法第21條：受僱者為產假請求時，雇主不得拒絕，該法施行細則第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. 產假可申請_____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. 請問最近一年(114年8月至115年7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) 部分給薪(含給底薪)
- ☐ (3) 不發工資
- ☐ (4) 其他(請說明：_____)
- D. 產假期間貴單位(公司)人力如何因應？(可選1至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？(可選1至3項)
- ☐ (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：
- ☐ (1) 工作不適合孕婦；懷孕會自動離職
- ☐ (2) 業務繁忙或人力少無法提供
- ☐ (3) 公司為家族企業可自行放假
- ☐ (4) 不知道有此規定
- ☐ (5) 其他(請說明：_____)

六、請問貴單位(公司)在員工流產(指妊娠未滿20週產出胎兒)時，會不會依法同意員工申請流產之「產假」？

(勞動基準法第50條及性別平等工作法第15條：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：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：受僱者為流產請求時，雇主不得拒絕。)

- ☐ 1. 會，請問最近一年(114年8月至115年7月)內有沒有員工申請？ ☐ (1) 有 ☐ (2) 沒有
- ☐ 2. 不會，主要原因為：
- ☐ (1) 工作不適合孕婦；懷孕會自動離職
- ☐ (2) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)
-  ☐ ① 病假 ☐ ② 特休 ☐ ③ 事假 ☐ ④ 其他(請說明：_____)
- ☐ (3) 業務繁忙或人力少無法提供
- ☐ (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：_____)

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。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：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(114年8月至115年7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：
- ☐ (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)
-  ☐ ① 特休 ☐ ② 事假 ☐ ③ 其他(請說明：_____)
- ☐ (2) 業務繁忙或人力少無法提供
- ☐ (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、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，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20條解釋令：家庭照顧假得以小時為請假單位，雇主不得拒絕。

8-1、請問貴單位(公司)員工之家庭成員若有照顧需求，會不會依法同意員工申請「家庭照顧假」(或事假)？

☐1.會， A.「家庭照顧假」一年可申請_____日

B. 請問最近一年(114年8月至115年7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，主要原因為：

☐ (1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至2項)

 ☐①特休 ☐②其他(請說明：_____)

☐ (2)業務繁忙或人力少無法提供

☐ (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：_____)

(若勾選「2.不會」請跳填問項九)

8-2、在管理以「小時」申請的家庭照顧假時，最困擾的事項為？

☐1.請假頻率過高難以統計

☐2.人力調度不易

☐3.加班費與請假時數扣抵計算

☐4.內部申報流程繁瑣

☐5.沒有困擾

☐6.其他(請說明：_____)

8-3、針對以「小時」申請的家庭照顧假，人力調配主要的處理方式為？(可選1至3項)

☐1.同一部門人員直接調配

☐2.調用其他部門支援

☐3.聘僱時薪制臨時人力

☐4.工作延後/排程調整

☐5.主管自行承擔

☐6.調整服務時間

☐7.遠距工作

☐8.其他(請說明：_____)

九、對未來法令增加家庭成員(如父母、配偶、傷病子女)有長期照顧之需求時，受僱者可申請「長期照顧安排假(不強制給薪)或長期照顧安排留職停薪」之看法。

9-1、請問貴單位(公司)會不會支持法令增加「長期照顧安排假(不強制給薪)或長期照顧安排留職停薪」？

☐1.會，認為期間最長可以請多久？

☐ (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：_____)

☐2.不會，主要原因為：

☐ (1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)

 ☐①特休 ☐②事假 ☐③其他(請說明：_____)

☐ (2)業務繁忙或人力少無法提供

☐ (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)其他(請說明：_____)

☐3.無意見

9-2、請問貴單位(公司)認為「長期照顧安排假(不強制給薪)或長期照顧安排留職停薪」是否需限制適用員工幾人以上之公司才能申請？

☐1.需要限制，應限制幾人以上公司？ ☐ (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：_____)

☐2.不需要限制

☐3.無意見

9-3、請問貴單位(公司)認為「長期照顧安排假(不強制給薪)或長期照顧安排留職停薪」是否需限制家庭成員對象？

☐1.需要限制，應限制對象為：(可選1至7項)

☐ (1) 傷病子女

☐ (2) 父母

☐ (3) 配偶

☐ (4) 配偶之父母

☐ (5) (外)祖父母

☐ (6) 兄弟姊妹

☐ (7) 其他家人(請說明：_____)

☐2.不需要限制

☐3.無意見

十、性別平等工作法第16條、21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，雇主不得拒絕。育嬰留職停薪實施辦法第2條：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，30日以上未達6個月，以申請2次為限，未滿30日，得以「日」申請，以30日為限。

10-1、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？

☐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) 未滿30天(以日申請) ☐ (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~2年

☐ (7) 其他(請說明：_____)

☐2.不會，主要原因為：

☐ (1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)

 ☐ ①特休 ☐ ②事假 ☐ ③其他 (請說明：_____)

☐ (2)業務繁忙或人力少無法提供

☐ (3)公司為家族企業可自行放假

☐ (4)工作不適合孕婦；懷孕會自動離職

☐ (5)不知道有此規定

☐ (6)其他 (請說明：_____)

(若勾選「2.不會」請跳填問項十一)

10-2、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？(可選1至3項)

☐ 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：_____)

10-3、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？(可選1至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：_____)

10-4、請問對於貴單位(公司)來說，以「日」為單位申請的育嬰留職停薪，人力調配最困難的申請狀況是？(可複選)

☐ 1.突發性的申請(如當天早晨告知)

☐ 2.旺季、趕單期間申請

☐ 3.特定節慶或連假前後申請

☐ 4.部門內多人同時申請

☐ 5.沒有困擾

☐ 6.其他(請說明：_____)

十一、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，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。受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。同法第21條：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。

11-1、請問貴單位(公司)若有員工為撫育未滿3歲子女，提出申請或向雇主提出協商減少工作時間，會不會同意員工申請？(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(114年8月至115年7月)內有沒有員工申請或提出協商？

☐ (1)有，_____人申請 (男性_____人、女性_____人)。

☐ (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，主要原因為：

☐ (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？(可選1至3項)

 ☐ ①特休 ☐ ②家庭照顧假 ☐ ③事假 ☐ ④其他 (請說明：_____)

☐ (3)業務屬性，無法提供

☐ (4)業務繁忙或人力少無法提供

☐ (5)按日或按時計薪員工可調整工作時間

☐ (6)公司為家族企業可自行減少工作時間

☐ (7)不知道有此規定

☐ (8)其他(請說明：_____)

11-2、請問貴單位(公司)是否曾有員工提出為撫育未滿3歲子女而希望減少超過1小時之工作時間？

- ☐1.是 ☐2.否

11-3、請問貴單位(公司)認為是否可以再提高為撫育未滿3歲子女而減少工作時數？

- ☐1.是，認為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
☐3.無意見

11-4、請問貴單位(公司)若有員工為撫育未滿3歲子女，提出或與雇主協商調整工作時間(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)，會不會同意員工申請？

- ☐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(114年8月至115年7月)內有沒有員工申請？
☐ (1) 有，_____人申請(男性_____人、女性_____人)。
☐ (2) 沒有
☐3.不會同意員工申請，主要原因為：
☐ (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？(可選1至3項)
 ☐ ①特休 ☐ ②家庭照顧假 ☐ ③事假 ☐ ④其他(請說明：_____)
☐ (3) 業務屬性，無法提供
☐ (4) 業務繁忙或人力少無法提供
☐ (5) 按日或按時計薪員工可調整工作時間
☐ (6) 公司為家族企業可自行調整工作時間
☐ (7) 不知道有此規定
☐ (8) 其他(請說明：_____)

十二、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」？

(性別平等工作法第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。同法第21條：受僱者為哺(集)乳需求請求時，雇主不得拒絕。)

- ☐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(114年8月至115年7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：
☐ (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：_____)

十三、請問貴單位(公司)有沒有設置員工「哺(集)乳室」？

(性別平等工作法第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：
☐ (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) 員工分散各地
☐ (5) 其他(請說明：_____)

十四、性別平等工作法第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。

14-1、請問貴單位(公司)有沒有為員工子女設立托兒服務機構(如幼兒園、托嬰中心)？

- ☐1.單位(公司)本身即為托兒服務機構
☐2.有，收托費用方式為：
☐ (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：
☐ (1) 法律無強制設立(僱用員工未滿100人) ☐ (2) 沒有空間設立
☐ (3) 員工分散各地 ☐ (4) 員工無或少有幼小孩子
☐ (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) 員工留職停薪照顧 ☐ (8) 其他(請說明：_____)

(若勾選「2.有」請跳填肆、僱用管理概況)

14-2、請問貴單位(公司)有沒有提供員工托兒措施(如簽約、補貼或保母)？

- ☐ 1. 有，其方式為：(可選1至3項)
- ☐ (1) 與托兒服務機構(如幼兒園、托嬰中心)簽約提供托育服務
- ☐ (2) 單位(公司)提供育兒補貼
- ☐ (3) 雇主聘僱或委託托育人員(保母)至指定地點提供托兒服務 (亦即雇主設置職場居家式托育服務)
- ☐ (4) 其他(請說明：_____)
- ☐ 2. 沒有，主要原因為：
- ☐ (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) 員工無或少有幼小孩子
- ☐ (6) 員工留職停薪照顧
- ☐ (7) 沒有空間辦理職場居家式托育服務
- ☐ (8) 其他(請說明：_____)

肆、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	☐	☐	☐	☐
2.事務職	☐	☐	☐	☐
3.銷售職	☐	☐	☐	☐
4.專業技術職	☐	☐	☐	☐
5.危險及耗體力工作	☐	☐	☐	☐

二、(於問項肆、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？

- ☐ 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、(於問項肆、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？

- ☐ 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. 招募、甄試、進用	☐	☐
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	☐	☐
10. 育嬰留職停薪	☐	☐
11. 退休權利	☐	☐

