

勞動部

僱用管理就業平等概況調查表

資料時間：中華民國 109 年 9 月

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

三、貴單位(公司)目前員工人數

(依 109 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**投勞保人數**)

項 目 別	全 體	
	女 性	
目前員工人數 (含外勞)	_____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)單位(公司)自行訂定管理辦法

☐ (2)單位(公司)員工都是同性別(全部女性或男性)

☐ (3)法律無強制設立(僱用員工未滿 30 人)

☐ (4)不知道有此規定

☐ (5)其他(請說明：_____)

二、請問最近一年(108 年 10 月至 109 年 9 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)僅有男性員工提出

☐ (2)僅有女性員工提出

☐ (3)男女性員工都有提出

☐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	有	沒有
設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
組成申訴處理委員會	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
直接向雇主或主管申訴	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <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(108年10月至109年9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)工資給全薪

☐ (2)工資給半薪

☐ (3)3日給全薪，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事假 ☐ ②特休 ☐ 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)按日或按時計薪員工可調整工作時間休息

☐ (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，主要的方式：(單選)

☐ (1)調整至較輕鬆工作 ☐ (2)調整工作時間

☐ (3)調整至無危險性之工作 ☐ (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(108年10月至109年9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事假 ☐ ②特休 ☐ 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，會不會同意員工申請「產檢假」？

(性別工作平等法第 15 條第 4、6 項：受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假 5 日，產檢假期間工資照給。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(108 年 10 月至 109 年 9 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) 工資給全薪

☐ (2) 不發工資

☐ (3) 工資給半薪

☐ (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 病假 ☐ ② 事假 ☐ ③ 特休 ☐ ④ 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產檢

☐ (4) 按日或按時計薪員工可調整工作時間產檢

☐ (5) 不知道有此規定

☐ (6) 其他 (請說明：_____)

五、請問貴單位(公司)在員工流產時，會不會同意員工申請「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。)

☐ 1. 會，請問最近一年(108 年 10 月至 109 年 9 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 事假 ☐ ② 特休 ☐ 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)在女性員工生產時，會不會同意員工申請「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。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(108年10月至109年9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)工資給全薪(和生產前薪資相同)

☐ (2)工資給底薪，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)工資給半薪

☐ (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)使用派遣人員

☐ (4)僱用約僱或臨時人員

☐ (5)進用正職之新進人員

☐ (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，孕婦生產完，再來上班

☐ (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)在員工配偶生產時，會不會同意員工申請「陪產假」？

(性別工作平等法第15條第5、6項：受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假5日，陪產假期間工資照給。

同法第21條第1項：受僱者為陪產假請求時，雇主不得拒絕。)

☐1.會，A.「陪產假」可申請_____日

B.請問最近一年(108年10月至109年9月)內有沒有員工申請？

☐ (1)有，_____人申請 ☐ (2)沒有

C.陪產假期間工資怎麼計算？

☐ (1)工資給全薪

☐ (2)不發工資

☐ (3)工資給半薪

- ☐ (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 病假 ☐ ② 事假 ☐ ③ 特休 ☐ ④ 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陪產
- ☐ (4) 按日或按時計薪員工可調整工作時間陪產
- ☐ (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)乳者申請「哺(集)乳時間」, 會不會同意員工申請或使用?

(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。同法第 21 條第 1 項: 受僱者為哺(集)乳請求時, 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(108 年 10 月至 109 年 9 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) 工作空間無法設置 ☐ (2) 員工沒有此項需求 ☐ (3) 經費不足
- ☐ (4) 法律無強制設立 (僱用員工未滿 100 人)
- ☐ (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。

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, 會不會同意員工申請?

- ☐ 1. 會, A. 請問可允許每日減少____小時
- B. 請問最近一年(108 年 10 月至 109 年 9 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 僅有男性員工提出 ☐ ② 僅有女性員工提出 ☐ ③ 男女性員工都有提出
- ☐ (2) 沒有
- C. 減少工時之工資如何計算?

- ☐ (1) 工資給全薪 ☐ (2) 工資給半薪
☐ (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 事假 ☐ ② 特休 ☐ ③ 家庭照顧假 ☐ ④ 其他 (請說明: _____)
☐ (2) 業務繁忙, 無法提供
☐ (3) 法律無強制設立 (僱用員工未滿 30 人)
☐ (4) 公司為家族企業可自行減少工作時間
☐ (5) 按日或按時計薪員工可調整工作時間
☐ (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, 提出調整工作時間(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), 會不會同意員工申請?

- ☐ 1. 會, 請問公司是否原本就有彈性上、下班措施?
☐ (1) 是
☐ (2) 否, 請問最近一年(108 年 10 月至 109 年 9 月)內有沒有員工申請?
☐ (a) 有, _____ 人申請, 請問提出申請者之性別?
☐ ① 僅有男性員工提出 ☐ ② 僅有女性員工提出 ☐ ③ 男女性員工都有提出
☐ (b) 沒有
☐ 2. 不會, 原因為: (可複選, 最多複選 2 項)
☐ (1) 業務屬性, 無法提供
☐ (2) 法律無強制設立 (僱用員工未滿 30 人)
☐ (3) 公司為家族企業可自行調整工作時間
☐ (4) 按日或按時計薪員工可調整工作時間
☐ (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 小時無薪資之工作時間, 請問貴單位(公司)是否曾有員工提出希望減少 1 小時以上之工作時間?

- ☐ 1. 是 ☐ 2. 否

10-4、依目前法規員工可申請每天減少 1 小時無薪資之工作時間, 請問貴單位(公司)認為是否可以再提高法令規定的每日減少無薪資工作時數, 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」之資格是否需要放寬?

- ☐ 1. 需要, 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. 不需要

10-6、現行規定受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主申請減少或調整工作時間，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於 30 人以下雇主之員工，得申請減少或調整工作時間？

☐ 1. 會

☐ 2. 不會，主要因為：(單選)

☐ (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

☐ ① 事假 ☐ ② 特休 ☐ 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) 公司為家族企業可自行減少或調整工作時間

☐ (5) 按日或按時計薪員工可調整工作時間

☐ (6) 其他(請說明：_____)

十一、請問貴單位(公司)若有員工申請「家庭照顧假」，會不會同意員工申請？

(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(108 年 10 月至 109 年 9 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 僅有男性員工提出 ☐ ② 僅有女性員工提出 ☐ ③ 男女性員工都有提出

☐ (2) 沒有

C. 家庭照顧假工資怎麼計算？

☐ (1) 工資給全薪 ☐ (2) 依勞工請假規則，不發工資

☐ (3) 工資給半薪 ☐ (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) 公司為家族企業可自行放假

☐ (4) 按日或按時計薪員工可調整工作時間

☐ (5) 不知道有此規定

☐ (6) 其他(請說明：_____)

十二、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」(無薪資或津貼補助)
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 事假 ☐ ② 特休 ☐ ③ 其他 (請說明: _____)
- ☐ (2) 長期照顧服務應由政府統一規劃辦理
- ☐ (3) 單位(公司)人力無法負擔此項假別
- ☐ (4) 公司為家族企業可自行放假
- ☐ (5) 按日或按時計薪員工可調整工作時間
- ☐ (6) 業務繁忙, 無法提供
- ☐ (7) 其他 (請說明: _____)

十三、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」(無薪資或津貼補助), 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」(無薪資或津貼補助), 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) 因傷病需照顧之子女
- ☐ (2) 父母
- ☐ (3) 祖父母
- ☐ (4) 配偶
- ☐ (5) 配偶之父母
- ☐ (6) 兄弟姊妹
- ☐ (7) 其他家人 (請說明: _____)

十五、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. 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: _____)

(十五題回答有者，請跳題問項「肆、育嬰留職停薪概況」，十六題免填)

☐2.沒有，主要因為：(單選)

- ☐ (1)沒有空間設立 ☐ (2)沒有經費預算
☐ (3)員工無幼小子女 ☐ (4)員工送托住家附近托兒服務機構或保母
☐ (5)員工將子女交給家人照顧 ☐ (6)員工分散各地
☐ (7)法律無強制設立(僱用員工未滿 100 人)
☐ (8)本身為幼兒園、托嬰中心、兒童課後照顧服務中心
☐ (9)其他(請說明：_____)

十六、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，主要因為：(單選)

- ☐ (1)沒有經費預算 ☐ (2)員工無幼小子女
☐ (3)員工送托住家附近托兒服務機構或保母
☐ (4)員工將子女交給家人照顧
☐ (5)法律無強制設立(僱用員工未滿 100 人)
☐ (6)其他(請說明：_____)

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。)

☐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 3 個月 ☐ (2)3 個月以上~未滿 6 個月
☐ (3)6 個月以上~未滿 1 年 ☐ (4)1 年以上~2 年

☐2.不會，主要因為：(單選)

- ☐ (1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)
☐ ①事假 ☐ ②特休 ☐ ③其他(請說明：_____)
☐ (2)懷孕婦女自行離職
☐ (3)員工人數少，無法提供
☐ (4)業務繁忙，無法提供
☐ (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：_____)

(本問項若勾選「會」請續填下列問項；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.使用派遣人員 ☐4.僱用約僱或臨時人員
☐5.進用正職之新進人員 ☐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，且雇主不得拒絕。請問貴單位(公司)會不會同意放寬法令，使受僱者每次申請期間以不少於1個月為原則？

- ☐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事假 ☐ ②特休 ☐ 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：_____)

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	僅用女性	僅用男性	男女都會錄用	沒有此職務
1.管理職	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
2.事務職	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
3.銷售職	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
4.專業技術職	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
5.危險及耗體力工作	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <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，惟考試成績未達任用標準
☐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，但由於事後離退只剩男性
☐5.在錄取後，於職務分配時，未獲部門主管同意，結果只錄取男性
☐6.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
☐7.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，惟考試成績未達任用標準
- ☐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，但由於事後離退只剩女性
- ☐5.在錄取後，於職務分配時，未獲部門主管同意，結果只錄取女性
- ☐6.部分職務男性員工不適合擔任
- ☐7.其他(請說明：_____)

四、請問貴單位(公司)辦理下列各項業務時，對於同職務者會不會有「性別」的考量？

項目別	會	不會
1. 工作分配	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
2. 薪資給付標準	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
3. 調薪幅度	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
4. 考核(考績或獎金)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
5. 陞遷	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
6. 訓練、進修	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
7. 資遣、離職或解僱	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
8. 員工福利措施之提供	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
9. 育嬰留職停薪	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
10. 退休權利	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
11. 僱用招募、甄試、進用	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <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	會	不會
1. 工作分配	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
2. 薪資給付標準	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
3. 調薪幅度	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
4. 考核(考績或獎金)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
5. 陞遷	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
6. 訓練、進修	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
7. 資遣、離職或解僱	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
8. 員工福利措施之提供	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
9. 育嬰留職停薪	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
10. 退休權利	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
11. 僱用招募、甄試、進用	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <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	會	不會
1. 種族	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
2. 階級(含職位區隔)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
3. 語言	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
4. 思想	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
5. 宗教	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
6. 黨派	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
7. 籍貫	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
8. 出生地	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
9. 年齡	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
10. 婚姻	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
11. 容貌(含五官、身高及體重)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
12. 身心障礙	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
13. 曾為工會會員身分	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
14. 星座	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
15. 血型	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>