

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 110 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 110 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 (含移工)	_____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(109 年 10 月至 110 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

(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
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"/>
組成申訴處理委員會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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(109 年 10 月至 110 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)給全薪

□(2)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(109 年 10 月至 110 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、(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。•本(110)年 7 月 1 日施行之「產檢假薪資補助要點」已針對願意在完成修法前即給予受僱者第 6 日、第 7 日有薪產檢假之雇主，給予薪資補助。)

4-1 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」？

- 1.會，A.「產檢假」可申請_____日
- B.請問最近一年(109 年 10 月至 110 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)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：_____)

4-2 請問貴單位(公司)，會不會在還沒有完成修法前即同意員工申請第 6 日或第 7 日有薪「產檢假」？

- 1.會，提供哪幾日？
- (1)僅提供第 6 日 (2)提供第 6 日及第 7 日
- 2.不會，主要原因為：(單選)
- (1)法令沒有強制規定
- (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病假 ④其他(請說明：_____)
- (3)申請補助過於繁瑣
- (4)不知道有此規定
- (5)業務繁忙，無法提供
- (6)按日或按時計薪員工可調整工作時間產檢
- (7)公司為家族企業可自行放假產檢
- (8)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(109年10月至110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(109年10月至110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)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(109 年 10 月至 110 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)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陪產
 - (4)公司為家族企業可自行放假陪產
 - (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，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。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(109 年 10 月至 110 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)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。

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？(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，則勾選不同意)

- 1.會，A.請問可允許每日減少_____小時
- B.請問最近一年(109 年 10 月至 110 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 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：_____)
- 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(109 年 10 月至 110 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 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、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未滿 30 人雇主之員工，得申請減少或調整工作時間？

- 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)單位(公司)人力無法負擔
 (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或調整工作時間
 (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(109 年 10 月至 110 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 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』(無薪資及津貼補助)」？

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？

①30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」(無薪資及津貼補助)，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：

①30人以上

②100人以上

③150人以上

④200人以上

⑤250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」(無薪資及津貼補助)，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：_____)

十五、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 109 年 2 月至 110 年 9 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：_____)

十六、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)？(如本身為托嬰中心、幼兒園、兒童課後照顧服務中心，但不是專為員工子女設立，則本題請勿勾選有)

(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：_____)

(十六題回答有者，請跳填問項「肆、育嬰留職停薪概況」，十七題免填)

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：_____)

十七、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：_____)

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。本(110)年 6 月 4 日修正發布「育嬰留職停薪實施辦法」第 2 條規定，育嬰留職停薪期間，每次以不少於 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，於本(110)年 7 月 1 日施行)

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：_____)

(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.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：_____)

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"/>