

企業建構 性別友善職場

資源手冊



目錄

一、編製目的及使用說明	01
二、企業建構性別友善職場推動做法	03
(一) 工作面	04
(二) 家庭面	05
(三) 健康面	06
三、企業實踐性別友善職場案例分享	07
(一) 員工人數 1,000 人以上規模	14
(二) 員工人數 200~1,000 人規模	20
(三) 員工人數 100~200 人規模	28
(四) 員工人數 30~100 人規模	34
(五) 員工人數 30 人以下規模	38
四、獎補助資源	40
(一) 補助資源	41
(二) 性別平等獎項	42
附錄	54
(一) 經濟部性別友善職場評選基本檢核表	55
(二) 經濟部性別友善職場評選加分項目表	60

一 編製目的及使用說明

近年來，隨著 ESG 永續發展框架的推展，性別平等與多元共融已成為企業不可忽視的重要議題。性別平等的核心理念，是建立包容與尊重的環境、接納各種背景（如性別、年齡、種族、文化）的差異性，確保所有人不分性別都能獲得公平的機會、權利與待遇，充分發揮潛能。企業理解落實性別平等在職場中的重要性，不僅能促進組織創新，提升競爭力，更能建立正向的企業文化，創造一個讓所有成員都能安心工作、茁壯成長的環境。在這個重視基本人權與社會公平正義的時代，建構一個讓所有員工都能享有平等發展機會、合理薪資待遇，以及免於歧視與騷擾的工作環境，已成為企業的核心任務。

本手冊為企業因應這些環境趨勢而編撰，以使用者的角度出發，引導企業落實建構性別友善環境。先藉由職場在工作、家庭及健康等面向推動性別友善作法的介紹，認識性平的重要性，接著透過案例分享，依據不同企業規模，歸納可參考的企業推動經驗。最後，整理獎補助資源，提供企業在推動性別友善職場時可申請的相關補助以及獎項，也讓企業的卓越表現透過獎項讓更多企業看見與學習，並設計基本檢核表及加分項目表 2 項工具，提供企業自我檢視，協助企業打造更具包容性與前瞻性的性別友善職場環境，期待透過企業共同努力，為臺灣打造一個對任何性別都友善自在的環境。

二

企業建構性別友善職場 推動做法

打造性別友善職場不僅是企業社會責任的展現，更是提升組織競爭力的關鍵策略。為協助企業有效推動相關措施，本手冊參考相關文獻資料¹，從「工作面」、「家庭面」和「健康面」三大面向，提供企業建構友善職場的指引。

在工作面，著重建立彈性且包容的職場環境，從工時安排到辦公空間，全方位支持員工發展；在家庭面，強調完善的照顧支持系統，協助員工在工作與家庭間取得平衡；在健康面，重視員工的身心健康，透過多元的健康照護方案與休閒設施，營造健康活力的職場氛圍。

藉由三大面向之措施，不僅提升員工的工作滿意度與向心力，透過打造更具競爭力的性別友善職場，以期協助企業吸引與留住優秀人才。

工作面

友善職場措施在工作面向主要聚焦於建構彈性靈活的制度與環境，提供員工便利與多元服務透過系統性措施規劃與執行機制，致力消除職場性別歧視，確保員工獲得公平發展機會。推動措施如下：

- 1. 彈性工作安排：**建立優於法令之制度，協助員工因應工作與生活需求，調整工作時間與地點以及遠端或居家辦公，並提供必要遠端設備支援。
- 2. 優化給假制度：**透過多元給假制度支持員工彈性安排工作與生活，如提供優於法令假別之天數或給薪，或是法令未訂定之其他多元假別（創意給假，如生日假）等。
- 3. 津貼獎金福利：**提供員工相關福利或津貼，如節慶或生日禮金（券）、急難救助金、員工介紹獎金或留任獎金等。

4. 多元包容措施：推動多元共融，進用多元人才（如身心障礙者、中高齡、二度就業人員、移工、原住民或 LGBTI 等），並提供相關支援措施，如職務再設計與輔具支援、祈禱室等。

5. 友善辦公場域：營造舒適、紓壓、無障礙友善辦公環境，如提供員工專屬停車場、設置交誼廳、辦公室創意設計、無障礙廁所等。

6. 輔導適應資源：提供員工培訓或輔導措施，如辦理職場培訓活動、員工意見發聲或關懷相關做法（如設置員工意見信箱、關懷小組、溝通式座談會等）。

家庭面

友善職場措施在家庭面向主要著重於建構完善家庭照顧服務與支持系統，協助員工平衡職場與家庭照顧。推動措施如下：

- 1. 生育友善措施：**依女性員工妊娠階段，提供友善貼心服務，並針對員工（或配偶）產假或生育，提供優於法令的（陪）產假制度、生育或育兒津貼（含獎學金），以及相關設施（如孕婦專屬停車位、設置哺集乳室）等。
- 2. 家庭照顧支持：**針對員工的家庭照顧（如育兒或托老）提供支持措施，如育兒部分提供托育服務（幼兒園等）或有薪育兒假別（如學童開學陪伴假、幼童陪伴假等）；托老部分提供敬老津貼或有薪照護長者假別；提供臨時照顧空間；提供回任獎金。
- 3. 家庭關係促進：**提供婚姻親職服務，或結合公司資源／產業特性，辦理友善家庭活動，促進員工與家庭成員之間關係與情感，如辦理親職講座、舉辦家庭日、戶外活動、結合生態環保等不同主題之員工旅遊等方式，或提供電影票等休閒福利，重視家人間互動。

健康面

職場性別友善措施在健康面向主要聚焦於建構員工完善健康照護體系、休閒休憩設施和健康促進活動。推動措施如下：

- 1. 多元健康照護：**提供健康飲食、辦理壓力檢測諮詢，結合專業醫療資源提供員工健康照護或補助，如免費健檢、相關醫療或心理諮詢等，或與醫療院所合作設立專屬診所等，以及辦理團體保險。
- 2. 休閒休憩設施：**提供員工運動、休閒之設施，如建置健身房、運動場館、按摩室等休憩空間等。
- 3. 健康促進活動：**關心員工身心健康，舉辦員工身心健康活動（如健康講座、運動課程）及多元社團。

三

企業實踐性別友善職場 案例分享

為協助企業更具體掌握性別友善職場的建構方向，除相關法規所應循之措施外，本手冊並蒐整「性別主流化標竿廠商」及「職家共融友善企業獎」獲獎企業案例（分別由經濟部產業發展署及產業園區管理局辦理，下稱產發署、園管局），呈現不同規模企業的創新思維與作法。

■ 大型企業：

運用豐沛資源建立完整制度，可作為制度完備的學習指標。

■ 中型企業：

聚焦重點項目逐步深化，展現資源整合的創新做法。

■ 小型企業：

發揮靈活特質創新應變，示範如何在有限資源下推動友善措施。

藉由分享這些企業在工作、家庭及健康三大面向的推動作法、具體措施及成效，企業可依據自身規模與條件，參考相近規模企業的成功經驗，找到最適合的推動模式，共同打造更友善共融的職場環境。

依相關法規應遵循之措施

僱用人數	措施
未達 30 人	10 人以上未達 30 人，應訂定性騷擾申訴管道
30 人以上	應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範
67 人以上	民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙人數，不得低於員工總人數 1%，且不得少於 1 人
100 人以上	1. 應提供 (1) 哺（集）乳室 (2) 托兒設施或適當之托兒措施 2. 依政府採購法得標廠商，於國內員工總人數逾 100 人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數 1% 3. 應特約勞工健康服務醫護人員，提供母性健康保護等健康服務事項

工作面

員工 人數規模	彈性工作安排	優化給假制度	津貼獎金福利	多元包容措施	友善辦公場域 (正向工作氣氛)	輔導適應資源
未達 30 人	可申請遠距辦公	生日優給假 文化假	旅遊補助	提供原住民文化假	提供共享餐廳 提供休憩室及景觀討論區	
30~100 人	可申請遠距辦公	志工假 子女及兄弟姊妹 婚假	生日禮金 結婚津貼 春節禮金 旅遊補助		設置無障礙廁所	舉行溝通會
100~200 人	可申請彈性工作 時間、遠距辦公	新人假 賀歲假 2 小時	生日禮金 結婚津貼 旅遊補助 留任獎金 介紹獎金 員工持股信託 聯誼活動補助	僱用二度就業人員， 改善環境並提供相關 設備 (如大螢幕)	設置員工交誼廳	提供員工意見信箱
200~1,000 人	彈性上班時間	長者關懷假 幼童陪伴假 學童開學陪伴假 災防假	留任獎金 員工介紹獎金	設立穆斯林祈禱室	設置高齡停車專區、 孕婦停車位 女性員工停車位規劃 於同區 員工機車胎紋檢查 設置無障礙設施 導入自主移動機器人 (AMR) 減少人工搬運	職前教育訓練 設置員工關懷師 復職後職場輔導
1,000 人以上	彈性工時 遠距上班	彈性休假最小使用 單位為 0.5 小時 孝親假 陪婚假	生日禮金 結婚津貼 節慶禮券 旅遊補助	針對身心障礙、中高 齡員工提供適性工作 安排 打造移工宿舍	設置性別友善廁所、 無障礙廁所 提供孕婦停車位 員工餐廳 / 咖啡廳	舉辦線上課程或巡 迴宣導 辦理新人職場適應 培訓與活動

註 本表係就各獲獎企業所提之資料進行整理。

家庭面

員工 人數規模	生育友善措施	家庭照顧支持	家庭關係促進
未達 30 人			辦理家庭日活動
30~100 人	生育禮金 特約產後護理之家	特約幼兒園、 托嬰中心	辦理員工家庭日、 無痕山林日
100~200 人	生育補助 子女獎助金	補助父母 滿 65 歲者	
200~1,000 人	生育補助 子女獎助金	設立幼兒園或與 幼兒園簽特約， 提供托兒環境 提供首次購屋無 息貸款專案	提供員工出國旅 遊，家屬可陪同 舉辦親子共遊、 年度運動會
1,000 人以上	生育補助 提供孕婦停車位 子女獎助金	設立幼兒園 製作托老照顧地 圖，收集照護網 資訊	辦理家庭日、 淨灘活動

註 本表係就各獲獎企業所提之資料進行整理。

健康面

員工 人數規模	多元健康照護	休閒休憩設施	健康促進活動
未達 30 人	提供健康檢查	提供健身器材	
30~100 人	提供健康檢查 諮詢服務 鼓勵接種疫苗 (提供獎勵金)	設置員工休閒室	舉辦健康講座 舉辦亞東水果日 辦理志工服務活動
100~200 人	提供健康檢查	設置藝術廊道	開辦健康促進課程
200~1,000 人	提供健康飲食 提供健康檢查 為員工投保人 身保險及第三 人責任險	興建綜合體育館 提供多功能公共 空間	辦理員工健走比賽 等活動 成立健康群組
1,000 人以上	多元供餐 附設員工診所 提供健康檢查 健康諮詢 癌症篩檢補助 提供壽險、 癌症醫療險等	提供健身房、 按摩室 設立育樂空間 (桌球 / 撞球空 間) 設立藝文空間	員工諮商服務

註 本表係就各獲獎企業所提之資料進行整理。



企業名稱 日月光電子股份有限公司	產業別 半導體製造業	員工人數 約 1,300
獎項主辦機關 園管局	獎項名稱 職家共融友善企業獎	獲獎時間 2023 (第 1 屆)
工作面臨措施 彈性工作安排 有照顧家中長者需求，可申請調整工作時間。 多元包容措施 打造專屬移工宿舍及開辦日常中文課程。 輔導適應資源 不定期舉辦線上課程或巡迴宣導。	家庭面臨措施 生育友善措施 1. 女性員工分娩 (妊娠 20 週以上)，產假增加為 10 週。 2. 提供生育津貼，每胎補助 1 萬元整、雙胞胎補助 2 萬元整。 3. 提供孕婦停車位。 家庭照顧支持 提供優質學習空間，並配合員工上下班提早 / 延長收托時間。	健康面臨措施 多元健康照護 1. 多元供餐服務。 2. 與高雄榮民總醫院合作，設立員工診所，包含：協助員工緊急醫療並提供照護服務、在職與退休員工每年享有 1 次免費健檢，以及自 111 年起增設夜間門診。 休閒休憩設施 提供健身房、按摩室。

入選原因

- 1. 提供優於法令的 10 週產假及育兒協助，包含設立三好幼兒園、提供生育津貼等。
- 2. 建置完善硬體設施，如孕婦停車位、員工診所等，並提供夜間門診服務。
- 3. 定期舉辦性別平權意識課程。
- 4. 重視多元共融，包括為移工打造專屬宿舍與中文課程。



提供幼兒園、診所等完善設施及相關津貼福利，打造友善職場環境及照護員工健康。

企業名稱 華泰電子股份有限公司	產業別 半導體製造業	員工人數 約 5,200
獎項主辦機關 園管局	獎項名稱 職家共融友善企業獎	獲獎時間 2024 (第 2 屆)
工作面臨措施 優化給假制度 提供給薪陪婚假 1 日 (員工子女、兄弟姊妹結婚)。 津貼獎金福利 提供生日禮金、節慶禮券、旅遊補助金、婚喪及傷病慰問補助。 多元包容措施 提供身心障礙及中高齡員工適性工作安排、一對一專業培訓、軟硬體輔助。 友善辦公場域 設立無障礙坡道、無障礙廁所。 輔導適應資源 辦理新人職場適應培訓與活動。	家庭面臨措施 生育友善措施 提供生育祝賀金補助、子女獎助學金、孕婦友善機車位。 家庭關係促進 辦理家庭日、親子烤肉、親子淨灘、植樹節活動及親子電影觀賞活動。 入選原因 1. 除提供陪婚假、生育祝賀金等福利外，定期舉辦親子活動如家庭日、淨灘等，促進員工家庭關係。 2. 聘請專業醫師團隊提供心理諮商與健康諮詢，並特別關注外籍員工懷孕照護。 3. 從無障礙設施到育樂空間規劃，並設立永續藝廊與尋味市集等特色場域，營造舒適多元職場環境。 4. 企業在職務再設計方面表現傑出，為身心障礙及中高齡員工提供客製化的工作安排與培訓。	健康面臨措施 多元健康照護 聘請醫師團隊，提供免費心理諮商、健康諮詢 (包含外籍人員懷孕關懷等)。 休閒休憩設施 設立育樂空間 (桌球及撞球空間、KTV 室)、藝文空間 (永續藝廊)、尋味市集。



從孕婦停車位、無障礙設施至休閒設施規劃，並透過職務再設計提供適性工作安排，營造多元友善之辦公環境。

企業名稱 智邦科技 股份有限公司	產業別 電腦及其週邊設備 製造業	員工人數 約 3,300
獎項主辦機關 產發署	獎項名稱 性別主流化標竿廠商	獲獎時間 2025 (第 6 屆)
工作面臨措施 彈性工作安排 1. 每日 7:30~10:00 彈性上班。 2. 提供在家遠距上班工作模式。 優化給假制度 1. 提供員工每季 2 天彈性支薪休假、為期 1 年留職留薪之重大傷病假。 2. 彈性休假最小使用單位 0.5 小時。 津貼獎金福利 1. 結婚津貼，針對內部員工共結連理者，每人可獲每月 3 千元津貼，合計一戶可領 6 千元。 2. 提供婚喪喜慶住院補助、年節 / 生日禮券、旅遊補助等多項福利項目。 多元包容措施 1. 聘僱視障咖啡師為智邦員工。 2. 提供移工免費三餐、2~4 人套房、健康檢查等照護。 友善辦公場域 性別友善 / 多功能廁所、員工餐廳 / 咖啡廳。	家庭面臨措施 生育友善措施 1. 生育補助一胎 3,600 元。 2. 設置集 (哺) 乳室、媽咪專屬停車位。 3. 提供員工子女包括競賽之獎助學金。 家庭照顧支持 1. 於新竹科學園區內首創開辦幼兒園暨托嬰中心。 2. 製作全國托老照顧地圖，收集失智或養老照護網站資訊，放置公司內網。 3. 提供員工 2 天有薪「孝親假」。 家庭關係促進 員工旅遊活動、家庭日、電影包場。	健康面臨措施 多元健康照護 1. 提供員工每年近 5 千元的健康檢查。 2. 提供員工癌症篩檢補助、員工心理諮商服務。 3. 提供定期壽險、意外傷害險、意外傷害醫療限額、住院醫療險、癌症醫療險及職災險等六項保險，以保障家庭經濟。 休閒休憩設施 瑜珈教室。 健康促進活動 舉辦相關健康促進活動。
入選原因 1. 於新竹科學園區內首創開辦幼兒園暨托嬰中心。 2. 製作全國托老照顧地圖，收集失智或養老照護網站資訊。 3. 提供員工 2 天有薪「孝親假」、每季 2 天彈性支薪休假、為期 1 年留職留薪之重大傷病假。 4. 提供員工每年近 5 千元的健康檢查。		



於竹科園區內首創開辦幼兒園，並規劃性別友善廁所、舒適辦公室環境及提供相關津貼福利，營造工作與生活兼顧之友善職場環境。

企業名稱 璨揚企業股份有限公司	產業別 汽車及其零件製造業	員工人數 700
獎項主辦機關 產發署	獎項名稱 性別主流化標竿廠商	獲獎時間 2023 (第 5 屆)
工作面臨措施 優化給假制度 提供「長者關懷假」、「學童開學陪伴假」及「幼童陪伴假」。 多元包容措施 110 年共聘僱 23 位身障員工 (法定 5 位)，並放棄支領臺南市身障超額進用獎勵金。 友善辦公場域 1. 設置高齡停車專區及廁所安全把手。 2. 設置公司員工專用地下停車場，定期檢查員工機車胎紋符合 0.8mm 以提升員工行車安全。	家庭面措施 生育友善措施 1. 員工生育津貼，第 1 胎 5 萬、第 2 胎 10 萬、第 3 胎 15 萬；孩童滿 3 歲以前，提供每月每人 5 千元育兒津貼。 2. 提供員工子女免息就學貸款。 3. 提供員工子女每名 2 千至 8 千元不等獎學金。 家庭照顧支持 1. 提供員工有薪之「長者關懷假」照護家中長者。 2. 與幼兒園業者簽特約，提供員工良好托嬰環境。 3. 育有小學 1 年級學童的員工，享有每年 1 天有薪「學童開學陪伴假」。 4. 育有國小 6 年級以下學童的員工，享有每年 16 小時「幼童陪伴假」。 5. 提供「首次購屋無息貸款」專案。 健康面措施 多元健康照護 1. 提供員工免費午、晚餐。 2. 廠護和廠醫，每月到廠服務 1 次。 健康促進活動 辦理員工健走比賽等活動。	

入選原因

1. 重視職場平權，超額聘用多位身障員工，展現社會責任。
2. 員工生育津貼，第 1 胎 5 萬、第 2 胎 10 萬、第 3 胎 15 萬；孩童滿 3 歲以前，提供每月每人 5 千元育兒津貼。
3. 提供首次購屋無息貸款專案。
4. 員工子女免息就學貸款。
5. 提供有薪的「長者關懷假」、「學童開學陪伴假」等多元假別。
6. 定期檢查員工機車胎紋符合 0.8mm，以提升員工行車安全。



提供生育津貼、子女免息就學貸款、開學陪伴假等生育友善措施，並舉辦健康活動，建構工作與生活兼顧之職場環境。

企業名稱	產業別	員工人數
宏全國際股份有限公司 中港分公司	塑膠製品製造業	約 550
獎項主辦機關	獎項名稱	獲獎時間
園管局	職家共融友善企業獎	2023 (第 1 屆)
工作面措施	家庭面措施	健康面措施
津貼獎金福利 1. 急難救助金：體恤突逢變故致生活困難之同仁，總裁 / 董事長出資提供救助金，做為急難救助使用。 2. 員工介紹獎金：推薦親友經錄用，連續服務滿 3 個月發放 6 千元、服務滿半年再發放 6 千元)。 3. 留任獎金：增加新進員工留任意願，到職滿 3 個月發放 5 千元、到職滿半年再發放 5 千元。 多元包容措施 設立穆斯林祈禱室，供穆斯林信仰同仁使用。 友善辦公場域 設立無障礙設施 (廁所、電梯、停車位) 以照護孕婦或行動不便者。	家庭關係促進 1. 提供優秀員工出國旅遊機會，家屬可陪同參加。 2. 提供電影票 (1 人 4 張) 與親友同樂，並不定期舉辦親子共遊活動。 入選原因 1. 硬體設施方面，設置員工生活大樓，提供完善生活與休閒空間，並考量無障礙設施，照顧孕婦及行動不便者需求。 2. 尊重多元文化，設置穆斯林祈禱室。 3. 員工照顧方面，設立急難救助機制。 4. 為促進工作生活平衡，提供電影票福利及親子活動，並提供員工及眷屬出國旅遊機會。 5. 透過介紹獎金與留任獎金制度，展現企業留才與穩定職場的用心。	休閒休憩設施 設置梧棲員工生活大樓，提供良好居住環境及多功能公共空間 (如交誼廳、閱讀室、KTV 室、健身房等)。

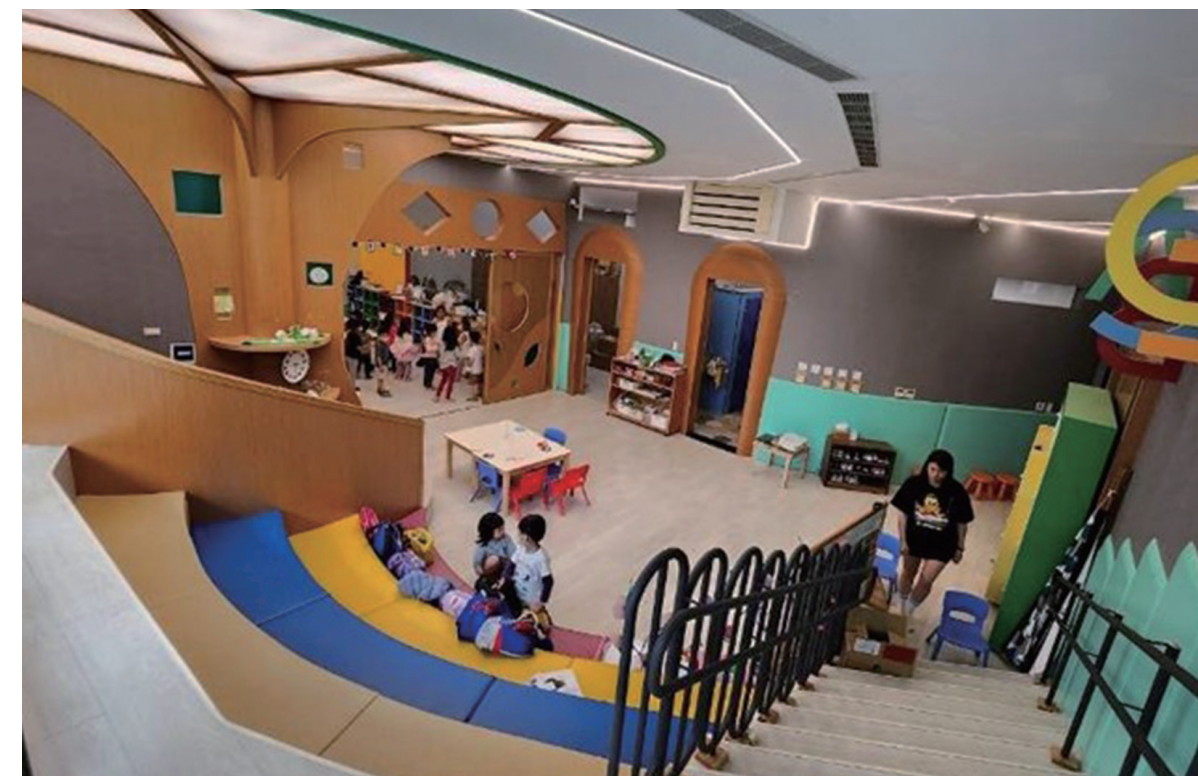


設置員工生活大樓，規劃無障礙及休閒設施並不定期舉辦健康活動，兼顧員工工作及生活平衡；另設置穆斯林室，尊重多元文化。

企業名稱	產業別	員工人數
牧德科技股份有限公司	光學儀器製造業	290
獎項主辦機關	獎項名稱	獲獎時間
產發署	性別主流化標竿廠商	2021 (第 4 屆)
工作面臨措施	家庭面措施	健康面措施
彈性工作安排 彈性上班時間 8:30~09:00，員工可視需求提出申請延長彈性時間。 友善辦公場域 女性員工停車位規劃於同一區域，夜間加班由保全陪同至停車位。 輔導適應資源 1. 每月產出「性別比例報表」，不定期執行「員工滿意度調查」，考量性別平等，鼓勵女性員工加入公司。 2. 設置「員工關懷師」，主動關懷員工。	生育友善措施 提供員工生育津貼一胎 1 萬元，0~3 歲孩童每人每月育兒補貼 2 千元。 家庭照顧支持 設立「牧德幼兒園」，3 歲以上員工子女可免費就讀。	多元健康照護 1. 提供員工免費午餐及每周至少 2 次免費下午茶。 2. 除勞健保及意外險外，另為同仁投保人身保險（壽險、癌症險及醫療險）及第三人責任險。 休閒休憩設施 興建綜合體育館，鼓勵同仁於上班時間運動。 健康促進活動 成立健康群組，針對健檢不合格項目超標同工，安排運動課程。

入選原因

1. 提供生育津貼一胎 1 萬元、0~3 歲孩童每人每月育兒補貼 2 千元，並設立「牧德幼兒園」提供員工子女免費就讀。
2. 透過「員工關懷師」主動關懷員工，並附有免費午餐及下午茶，並設置綜合體育館鼓勵運動，針對健檢異常員工提供專屬運動課程。
3. 規劃女性專屬停車區，夜間加班由保全陪同。



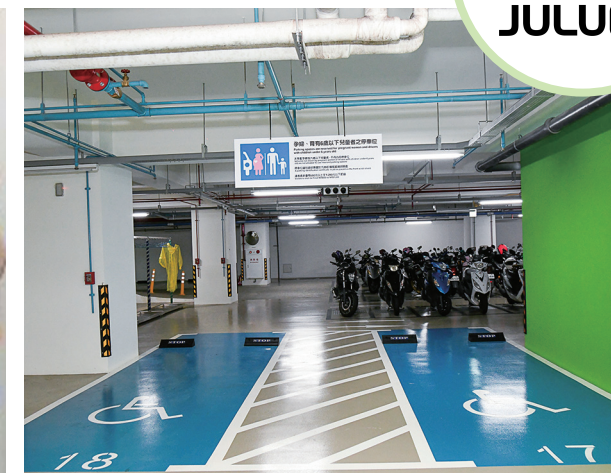
規劃女性專用停車場、設置員工關懷師、興建體育館、設立幼兒園及提供育兒津貼等，促進員工工作及生活之平衡。



企業名稱 巨輪興業股份有限公司	產業別 汽車及其零件製造業	員工人數 約 270
獎項主辦機關 產發署	獎項名稱 性別主流化標竿廠商	獲獎時間 2025 (第 6 屆)
工作面措施 優化給假制度 有薪災防假 2 日。 多元包容措施 中高齡同仁占全體同仁 22%；身心障礙任用高於「身心障礙者權益保障法」所規範之 1%。 友善辦公場域 導入自主移動機器人 (AMR) 減少人工搬運。 輔導適應資源 1. 復職後職場輔導，協助同仁回歸職場，育嬰留停復職率 100%。 2. 完整的職前教育訓練，並安排專屬的生活輔導員，近年新人留任率達 80%。	家庭面措施 生育友善措施 1. 生育津貼每胎 2 萬元、增設「獎學金申請管理辦法」，每學年 2~3 千元，國家級才藝獎項，獎學金高達 2 萬元。 2. 支持母乳餵養，設立專門的哺乳室、備有懷孕婦女專用停車位。 家庭照顧支持 1. 給予每位未滿六個月新生兒父母有薪親職假 32 小時，近 2 年使用 710 小時。 2. 配偶罹患癌症補助 10 萬元。 家庭關係促進 辦理親子電影日、年度運動會等家庭日活動，邀請同仁攜眷同樂。	健康面措施 多元健康照護 1. 提倡健康飲食，每日提供同仁健康午餐。 2. 員工健檢兩年 1 次，補助金額根據年資不同，且檢查項目多元。 3. 同仁罹患癌症提供補助 12 萬元、車禍導致短暫工作失能補助 18 萬元。

入選原因

- 1. 生育津貼每胎 2 萬元、增設「獎學金申請管理辦法」。
- 2. 給予每位未滿六個月新生兒父母有薪親職假 32 小時。
- 3. 多元與包容雇用員工，中高齡同仁占比 22%，身心障礙任用優於法規規範。
- 4. 同仁罹患癌症提供補助 12 萬元、配偶罹患癌症補助 10 萬元，車禍導致短暫工作失能補助 18 萬元，協助員工挺過難關。
- 5. 完整的職前教育訓練，並安排專屬的生活輔導員，近年新人留任率達 80%。



提供孕婦停車位、生育津貼、獎學金申請、有薪親職假等生育友善措施，並舉辦多種家庭關係促進活動，促進員工兼顧家庭生活。

企業名稱 雷科 股份有限公司	產業別 被動電子元件 製造業	員工人數 約 190
獎項主辦機關 園管局	獎項名稱 職家共融友善企業獎	獲獎時間 2023 (第 1 屆)
工作面臨措施 彈性工作安排 因家庭、個人健康等因素需遠端辦公的員工，可提出申請。 優化給假制度 新人假 3 日、防疫康復假 7 日及賀歲假 (除夕前 1 天上班日可提前下班)2 小時。 津貼獎金福利 除三節、春節、生日禮金及急難救助慰問金外，提供結婚禮金、留任獎金、介紹獎金、指導獎金、年度國內外旅遊補助金、部門聚餐費、久任員工表揚，並開辦員工持股信託。 友善辦公場域 提供舒適辦公空間、舒適如廁空間 (提供坐式免治馬桶)、員工交誼廳 (備咖啡機、氫氧水機等)。	家庭面臨措施 生育友善措施 提供生育補助金。	健康面臨措施 多元健康照護 1. 提供全體員工每 2 年 1 次免費健檢。 2. 添購血壓機供員工使用。 休閒休憩設施 設置藝術廊道 (展示西班牙國寶大師 Ripolles 畫作及雕塑)。 健康促進活動 開辦健康促進課程。
入選原因 1. 提供彈性遠端工作選項及優於法令假勤制度，如新人假 3 日。 2. 除三節獎金外，並完善補助制度，包括生育補助、結婚禮金、留任獎金等，及設立員工持股信託。 3. 設置藝術廊道及舒適員工交誼廳，並提供定期免費健檢及健康促進課程。		



打造舒適、放鬆之辦公空間，並提供結婚禮金、生育補助、留任獎金、介紹獎金等，營造友善之職場環境。



企業名稱 精斌企業股份有限公司	產業別 其他金屬相關製造業	員工人數 約 140
獎項主辦機關 園管局	獎項名稱 職家共融友善企業獎	獲獎時間 2024 (第 2 屆)
工作面臨措施 彈性工作安排 1. 有育兒、長者照顧需求者，可申請彈性工作時間。 2. 因應員工個別狀況（如手術後傷口復原），同意居家遠距辦公。 津貼獎金福利 1. 員工聯誼活動補助 (每半年 1 次，每人每次 350 元)。 2. 急難救助金 (最高 10 萬元)。 3. 不定期免費國內外旅遊。	家庭面臨措施 生育友善措施 1. 每名子女每月 3 千元至滿 6 歲止。 2. 提供員工子女助學金補助 (每學期最高 1.8 萬元)。 家庭照顧支持 每名父、母滿 65 歲起，每月 2 千元。	健康面臨措施 多元健康照護 委託新樓醫院，不定期辦理健康講座，並對員工健檢結果異常項目進行輔導改善或督促回診治療。

入選原因

- 1. 提供彈性工作時間，福利制度完善，包括子女助學金（每學期最高 1.8 萬元）、員工聯誼活動補助及高額急難救助金，並依員工個別狀況，允許員工術後在家遠距辦公。
- 2. 給予育幼費補助（每名子女每月 3 千元至滿 6 歲）及敬老津貼（每位父母滿 65 歲起每月 2 千元）。
- 3. 提供免費國內外旅遊、辦理健康講座，並針對健檢異常員工進行追蹤輔導。



提供育幼補助及敬老津貼，給予家庭照顧支持，另委託醫院辦理健康講座，及規劃不定期活動，完善員工兼顧工作與生活。



企業名稱 健鋒科技股份有限公司 中壢廠	產業別 被動電子元件 製造業	員工人數 約 180
獎項主辦機關 園管局	獎項名稱 職家共融友善企業獎	獲獎時間 2024 (第 2 屆)
工作面臨措施 彈性工作安排 有育兒、長者照顧需求者，可申請居家辦公，筆電及 VPN 連線設備由公司提供。 津貼獎金福利 提供結婚補助、生日禮金、節慶禮金、住院慰問金、喪葬奠儀。 多元包容措施 積極僱用二度就業人員，改善工作環境並提供輔具 (大螢幕、板車、油壓車)。 友善辦公場域 租賃停車場供員工免費使用。 輔導適應資源 1. 定期舉辦與總經理有約座談會。 2. 提供員工意見箱專人即時回覆，瞭解員工需求。	家庭面臨措施 生育友善措施 提供生育補助。 家庭照顧支持 辦理員工旅遊。	健康面臨措施 多元健康照護 提供全體員工每 2 年 1 次健檢。 健康促進活動 健康促進活動與講座、年終尾牙及部門聚餐。

入選原因

- 1. 考量員工需求，提供彈性政策或資源：
 - (1) 允許有育兒及長者照顧需求員工在家辦公，並提供必要設備。
 - (2) 設有完善福利補助制度。
 - (3) 提供資深員工大螢幕 (24 吋) 及油壓拖板車 (荷重 2 噸)，減輕中高齡員工視力及體力負擔。
- 2. 透過定期與總經理座談會及員工意見箱，傾聽員工心聲。
- 3. 提升女性職場力：女性主管比例由 54.1% 成長至 56.4%。



推動職務再設計及提升女性職場力，營造多元包容環境，另並提供健康促進活動等，照護員工健康。

企業名稱	產業別	員工人數
宏利汽車部件股份有限公司	汽車及其零件製造業	約 50
獎項主辦機關	獎項名稱	獲獎時間
園管局	職家共融友善企業獎	2023 (第 1 屆)
工作面措施	家庭面措施	健康面措施
彈性工作安排 實施居家辦公。 優化給假制度 提供主婚假 1 日、病假在 15 日以內給全薪。 津貼獎金福利 除生日禮金外，提供結婚補助 6 千元。 友善辦公場域 設置無障礙廁所。 輔導適應資源 每季與全體員工舉行溝通會。	生育友善措施 1. 設置哺集乳室。 2. 提供新生兒祝賀禮金 3 千元。 家庭關係促進 舉辦員工家庭日。	多元健康照護 1. 提供全體員工每 3 年 1 次免費健檢。 2. 為鼓勵同仁接種疫苗，每施打 1 劑即可領取獎勵金 3 百元。 3. 提供團體保險、法定傳染病健康保險。 休閒休憩設施 設置員工休閒室 (有跑步機、滑輪機、按摩椅、搖搖椅)。

入選原因

- 提供優於法規規範措施及重視勞資關係經營：
 - (1) 實施居家辦公政策，給假制度優於法令，包括全薪病假及主婚假等。
 - (2) 提供多項現金補助，如結婚、生育、生日禮金。
 - (3) 透過定期溝通會維持良好的勞資關係。
- 重視員工健康與推動友善職場環境：
 - (1) 提供疫苗接種獎勵及定期免費健檢等健康福利。
 - (2) 設置員工休閒室、優於法令要求的哺集乳室等友善空間。
 - (3) 舉辦員工家庭日，增進親子關係及企業凝聚力。



設置員工休閒空間、無障礙廁所、優於法規之哺乳室等設施，並提供員工健檢、鼓勵施打疫苗、辦理員工活動等，照護員工需求，建構友善職場環境。

企業名稱 亞東工業氣體股份有限公司楠梓分公司	產業別 化學原料製造業	員工人數 約 50
獎項主辦機關 園管局	獎項名稱 職家共融友善企業獎	獲獎時間 2024 (第 2 屆)
工作面措施 彈性工作安排 1. 工作性質可遠距工作且家有未滿 12 歲子女者，得提早 1 小時返家，並在家以遠距辦公完成當日剩餘工作，不影響薪資。 2. 工作性質得遠端工作者，每月可申請遠距工作 4 日，不影響薪資。 優化給假制度 提供全薪彈性假 8 日、全薪病假 5 日、全薪子女及兄弟姊妹婚假 1 日、全薪志工假 1 日。 津貼獎金福利 提供生日禮金、春節禮金、端午禮金、中秋禮金、旅遊補助、結婚禮金、住院慰問禮品、喪葬奠儀。 友善辦公場域 設置舒適辦公空間及無障礙廁所。	家庭面措施 生育友善措施 1. 提供生育禮金、設立哺乳室。 2. 提供全薪產假 14 週、全薪陪產檢及陪產假 10 日。 家庭照顧支持 特約幼兒園、特約產後護理之家及特約托嬰中心。 家庭關係促進 舉辦無痕山林家庭日。	健康面措施 多元健康照護 1. 免費每年定期健檢，邀請醫生到場提供報告諮詢服務，每月辦公室職護駐點。 2. 亞東水果日 (每 2 週發放)、提供健康零食點心及氣泡水機。 3. 透過員工協助方案，提供員工及其眷屬諮商 / 諮詢服務。 健康促進活動 1. 舉辦健康講座。 2. 鼓勵員工自組社團舉辦健康活動。 3. 辦理志工服務活動。 4. 鼓勵員工參與集團運動活動。 5. 爭取前往巴黎參加帕運活動資格。 6. 免費紓壓視障按摩。

入選原因：

1. 提供彈性工作與優渥福利措施：
 - (1) 提供高度彈性工作制度，包括每月遠距工作額度。
 - (2) 給假制度優於法令，提供全薪彈性假、產假、陪產檢及陪產假等。
 - (3) 福利方面涵蓋節慶禮金。
2. 特約托育服務。
3. 推動友善、健康職場環境：
 - (1) 設有完善健康照護計畫，包括免費每年健檢、職護駐點及多元健康促進活動。
 - (2) 透過舒適辦公環境、社團活動及志工服務，營造平衡且健康職場文化。



規劃舒適辦公環境、無障礙廁所等設施，並提供特約產後護理之家、幼兒園等友善生育措施及推動社團與志工活動，營造平衡及健康之職場環境。

企業名稱 資陽數位有限公司	產業別 工商顧問服務業	員工人數 約 20
獎項主辦機關 園管局	獎項名稱 職家共融友善企業獎	獲獎時間 2024 (第 2 屆)
工作面臨措施 彈性工作安排 考量居住外縣市、育兒 / 照顧長者需求、學習進修、參加業務相關活動、過年前及颱風前夕，可提出申請，由公司提供筆電及遠端協作平台。 優化給假制度 提供全薪普通傷病假 15 日，以及生日優給假 1 日。 津貼獎金福利 旅遊補助。 多元包容措施 - 提供性別友善工作環境，並協助同仁攜帶同志眷屬一起參與員工旅遊。 - 提供全薪原住民文化假。 友善辦公場域 設置員工海景休憩室及景觀討論區，包含共享餐廳、AI 咖啡機。	家庭面臨措施 家庭關係促進 每半年辦理 1 次家庭日活動，並提供每年 1 次國外旅遊補助，員工及其眷屬皆可參與。	健康面臨措施 多元健康照護 提供員工每年 1 次免費健康檢查，員工眷屬可享優惠方案價。 休閒休憩設施 提供健身器材、按摩椅。
入選原因 - 彈性工作與優渥給假： - 提供彈性工作制度，照顧遠距通勤、育兒、長者照護及進修需求的員工，並配備完善遠端工作設備。 - 給假制度包含 15 天全薪普通傷病假及生日優給假。 - 重視多元文化 - 支持 LGBTI 員工攜伴參與公司活動。每半年舉辦家庭日及提供國外旅遊補助。 - 提供原住民文化假。 - 設有海景休憩室、健身設施及 AI 咖啡機等設備。		



設置舒適辦公環境，並提供原住民文化假、支持 LGBTI 員工等參與活動，打造多元友善之職場環境。

四

獎補助資源

政府積極推動職場友善環境，透過多元補助方案及獎勵機制，協助企業打造性別平等、家庭友善的工作環境。從勞動部的托育與工作生活平衡補助，到經濟部的企業獎項肯定，企業可善用相關資源來逐步建構性別友善職場，進一步爭取獎項肯定，讓更多人看見企業的努力。

補助資源

提供多項職場友善補助資源，包括勞動部的工作生活平衡補助及企業托兒與哺乳室補助，協助企業打造友善職場環境；運動部全民運動署則透過補助企業聘用運動指導員，鼓勵企業建立健康活力的工作環境；衛福部國民健康署的健康職場申請方案，有利職場系統性整合各項健康促進推動工作。這些補助資源都在協助企業建立更健康、更友善的職場環境，提升員工生活品質。

計畫名稱	補助單位	內容	下載資訊
推動工作與生活平衡補助計畫	勞動部	補助企業辦理友善職場相關之教育訓練、活動、設備及宣導。	
企業托兒與哺（集）乳室補助	勞動部	補助企業辦理哺（集）乳室與托兒設施措施。	
婦女再就業計畫 - 雇主工時調整獎勵	勞動部	鼓勵雇主為有照顧家庭需求之婦女提供工時調整或部分工時工作，每一職缺每月發給 3 千元獎勵，最長 12 個月，協助婦女兼顧家庭、安心就業。	
運動好人才企業動起來 - 企業聘用運動指導員補助方案實施計畫	運動部 全民運動署	補助企業聘用體育運動相關背景專業人員，協助企業員工熱愛運動、正確運動，共同打造健康、活力職場，進而促進職工規律運動。	
健康職場申請方案	衛福部 國民健康署	透過健康職場申請，自主評核其健康促進推動方式，引導企業建構推動健康促進框架。	

性別平等獎項

為協助民間企業打造更完善的性別友善職場環境，經濟部提供「職家共融友善企業獎」、「性別主流化標竿廠商」等相關獎項，讓企業能有明確的評量指標作為推動方向。這些推動措施涵蓋了「工作面」、「家庭面」及「健康面」三大面向，不僅能協助企業系統性地建構友善職場，更能藉此展現社會責任與永續價值。

1. 職家共融友善企業獎

(1) 辦理機關：
園管局

(2) 說明：
為鼓勵事業單位重視性別平權、提供多元性別友善職場措施，肯定事業單位重視員工、善盡企業社會責任，並帶動更多園區企業響應，園管局自 2019 年起透過訪視遴選出「性別友善職場」之標竿企業，2023 年變更為「職家共融友善企業獎」評選，藉以挖掘事業單位於推動「彈性工作」、「友善家庭」、「員工關懷」等優於法令之最佳措施，激勵更多園區事業投入熱情與創意，共創幸福友善園區。

(3) 遴選方式：
按競賽組別針對參選單位檢附之佐證資料，依評審項目進行審查、評分，選出獲獎企業。評分項目包含「彈性工作」(20%)、「友善家庭」(20%)、「員工關懷」(30%) 以及「友善職場」(30%) 等四大項目，若參選企業近 2 年內雖未違反《性別平等工作法》，但有其他違反勞動法規情事，評審委員將視實際情況斟酌予以扣分或取消參選資格。

指標 (比重)	評比標準
彈性工作 (20%)	企業提供員工彈性工時安排、彈性工作地點或優化給假等制度方案，有優於法即可加分，由委員自行給分，最多 20 分。
友善家庭 (20%)	企業提供員工優於法令的友善孕育假別，如產檢假、陪產檢及陪產假等；家庭照顧假或侍親假等友善假別，或另有育兒 / 照顧津貼補助等，有優於法即可加分，由委員自行給分，最多 20 分。
員工關懷 (30%)	以企業提供員工身心靈方面的關懷作為，以及推動 LGBTI 友善職場措施為評分標準。 ※ 企業提供環境 / 設備 / 場所等設施將於【友善職場】來進行評比 (如：健身房、按摩室)。 1. 企業提供員工身心層面之健康管理相關措施 (如：員工健康檢查、心理諮商輔導等)，有優於法即可加分，由委員自行給分，最多 20 分。 2. 採納 LGBTI 友善職場概念，落實友善治理，包容多元性別價值，向雇主、管理者、人資、面試者及員工提供教育訓練，以瞭解 LGBTI 員工的處境及需求、尊重不同的性別認同和性取向、建立支持網絡並提供相關協助或措施者，由委員自行給分，最多 10 分。
友善職場 (30%)	以企業提供之教育宣導、培力措施、男女主管人數統計、男女員工平均薪資、福利津貼、性別友善廁所、優化友善職場空間規劃等佐證資料，作為評分依據。 1. 進行性別暴力防治教育宣導、增加女性主管比例、縮小男女員工平均薪資差距，提出佐證資料，每項加 4 分，最多給 12 分。 2. 提供獎金、津貼等措施與制度或其他工作福利、僱用因懷孕或照顧家庭而離職之二度就業人員，提出佐證資料，每項加 2 分，最多給 10 分。 3. 設置哺集乳室 (100 人以下)、舒適辦公空間、無障礙及性別友善廁所、綠美化工作環境，提出佐證資料，每項 2 分，最多給 8 分。

※ 以上由企業針對項目提供明確實績及佐證資料，再由評審委員審核，視情況斟酌給分。

2. 性別主流化標竿廠商

(1) 辦理機關：

產發署

(2) 說明：

為具體落實性別主流化，自 2013 年起推動性別主流化優良廠商標竿廠商遴選，並製成文宣鼓勵廠商建構性別平等之工作環境。性別主流化標竿廠商篩選每 2 年推動一次，迄今已執行 6 屆。

(3) 標竿廠商遴選流程：

第 1 年辦理官方推薦，由產發署各組依檢核表之性別友善指標 (包含：「性別平等與性別參與」、「性騷擾防治」、「彈性工作安排」、「休假選擇」、「資訊資源服務」、「福利服務」、「財務支持 (性別預算)」以及「工作環境」)，廣為推薦優良廠商備選，經過專家與產發署推薦同仁訪談 (官方訪談)，各組分別推薦 2 到 4 家廠商。

第 2 年由專家與被推薦之廠商進行深入訪談 (企業訪談)，再次確認與前述指標符合程度，依與指標符合優劣程度選出當屆之標竿企業，並製成文宣及宣導短片以多元管道鼓勵廠商建構性別平等之工作環境。

(4) 檢核表：

評估項目有性別平等參與、福利服務、休假選擇、彈性工作安排、工作環境、性騷擾防治、財務支持 (性別預算) 及資訊資源服務等 8 大構面，檢核表詳細內容如下。

企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

基本資料

受訪公司的基本資料：（請在□框中打勾）

1. 公司名稱：_____

2. 隸屬產發署各組所輔導之組別：

☐ 永續發展組 ☐ 知識經濟組 ☐ 金屬機電組

☐ 電子資訊組 ☐ 民生化工組

3. 產業別：☐ 傳統產業 ☐ 高科技產業

4. 公司員工人數：_____

5. 公司成立歷史：

☐ (1) 5 年以下 ☐ (2) 5-10 年 ☐ (3) 11-15 年

☐ (4) 16-20 年 ☐ (5) 21 年以上

6. 公司資本額：約_____

7. 公司性別統計與比例：

董監事人數 (比例)：

男：_____人_____(%)、女：_____人_____(%)、多元性別：_____人_____(%)

主管人數 (比例)：

男：_____人_____(%)、女：_____人_____(%)、多元性別：_____人_____(%)

員工人數 (比例)：

男：_____人_____(%)、女：_____人_____(%)、多元性別：_____人_____(%)

填答範例及計分方式

在您填答時，請針對主構面給予評分（滿分為 100 分），子構面是否實施此措施及優劣程度勾選，若有特殊狀況請於備註說明，填表範例如下表。

檢核項目	檢核結果 (請以 1~100 為評分範圍)					備註
	優	佳	普通	尚可	欠佳	
壹						
性別平等參與	舉例：評為 70 分					權重為 15.38%
性別需求	✓					
性別比例			✓			
工作規劃			✓			
貳						
福利服務	舉例：評為 60 分					權重為 14.70%
托育服務		✓				
托老服務						無
健康檢查	✓					
團康活動			✓			

註：以下各構面類推之

計分方式

本檢核表僅針對主構面之分數，依「企業性別平權績效指標項目及權重表」加權後計算總分，如上表範例性別平等參與為 70 分、福利服務為 60 分，分別加權後為 $70 \times 15.38\% + 60 \times 14.70\% = 19.586$ ，四捨五入至個位數後得分為 20 分。

企業性別平權績效指標項目及權重表

主構面	主構面權重 (%)
性別平等參與	15.38
福利服務	14.70
休假選擇	14.10
彈性工作安排	13.08
工作環境	12.94
性騷擾防治	11.95
財務支持（性別預算）	9.31
資訊資源服務	8.55

評估項目參考說明

主構面	評估項目	內容說明
性別平等參與	性別需求	將不同性別的需求，作為實施員工管理的重要元素。
	性別比例	企業之員工（含任主管職者），有注意組成之性別比例（盡量含多元性別）。
	決策領導	各性別能充分、有效地參與政治、經濟、公共決策，並在各層級都享有參與決策領導的平等機會。
	工作規劃	規劃工作時，有將不同（多元性別、跨性別）性別觀點一起納入思考、設計之中。

主構面	評估項目	內容說明
福利服務	托育服務	公司內或是與其他托兒機構合作，提供員工托兒服務。
	托老服務	公司內或是與其他托老機構合作，提供員工托老服務。
	健康檢查	提供員工及其家庭成員健康檢查之機會。
	團康活動	舉辦團康活動可讓員工及其家庭成員參與。
休假選擇	育嬰留職停薪	任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。
	產假	女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。
	產檢假、陪產檢及陪產假	受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。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七日。
	家庭照顧假	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。
	生理假	女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日。

主構面	評估項目	內容說明
彈性工作安排	彈性工時	有別於傳統工時固定上下班時間，可依自己的需要並在僱主同意下自行調整上下班時間。(或防疫期間因應分倉分流的特別規定)
	部分工時	工作時間較一般全時工作勞工有相當程度縮短。(或防疫期間因應分倉分流的特別規定)
	在家工作	可將工作在家中完成，不需要在公司才能工作。(或防疫期間因應分倉分流、居家上班的特別規定)
	遠距工作	利用科技，透過視訊會議連線工作。(或防疫期間因應分倉分流的特別規定)
	工作分享	對現有的工作，進行不同形式的分割和重組，以減輕負擔。
工作環境	分階段退休	員工階段性減少自己的工作量，從而逐漸從全職工作狀態過渡到完全退休狀態。
	友善環境	工作環境及建築物的空間設備方面，有為女性及弱勢性別者考慮到「增進區位安全」、「掃除安全死角」及無障礙設施等問題。
	空間差異	管理者與員工能注意，不同性別者對於使用公共空間之差異情況(如男女廁所、性別友善廁所、集乳室等)。
	空間安全	工作環境能依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全等要素設置。

主構面	評估項目	內容說明
性騷擾防治	法規宣導	企業有宣導《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》、職場及性別霸凌防治等法規，使員工充分瞭解。
	制度建置	採用及強化完善的政策與訂定可執行的規定，以促進性別平等，並提升各個階層性別之權益。
	處理機制	企業有訂定有各項促進性別平等、防止性騷擾及性別霸凌防治之規定及處理機制、程序及救濟方法（含對多元性別者之性騷擾防治）。
財務支持 (性別預算)	育嬰留職津貼	在育嬰留職停薪期間給予相當的津貼補助。(或公司特有之生育補助及育嬰津貼)
	育兒津貼	員工家中之幼兒特定年齡時發給津貼。(或公司特有之育兒津貼)
	教育津貼	員工家中之兒少就學時給予補助津貼。
	敬老津貼	員工家中之老年人在特定年齡時發給津貼。
	人事成本	編列預算負擔各種不同性別人口所需求的假別（如家庭照顧假、生理假、陪產假、產假等）之替代人力，以及員工性別培力（教育訓練）之人事成本。

主構面	評估項目	內容說明
資訊資源服務	諮詢服務	員工在工作外的社會資源之獲得，公司能幫助轉介給予諮詢服務（員工EAP方案，包括各類性別議題）。
	科技運用	加強科技使用能力，特別是資訊與通訊技術（ICT），以減輕各性別之工作負擔及困難。
	心理諮商	協助排除員工在工作外社會角色的困難。
	回職輔導	員工在長時間的留職停薪假或其他因素回職後，能給予輔導使其能銜接工作。

檢核表

檢核項目	檢核結果 (請以 1~100 為評分範圍)					備註
	優	佳	普通	尚可	欠佳	
壹						
性別平等參與	分					權重為 15.38%
性別需求						
性別比例						
決策領導						
工作規劃						
貳						
福利服務	分					權重為 14.70%
托育服務						
托老服務						
健康檢查						
團康活動						
參						
休假選擇	分					權重為 14.10%
育嬰留職停薪						
產假						
產檢假、 陪產檢及陪產假						
家庭照顧假						
生理假						
肆						
彈性工作安排	分					權重為 13.08%
彈性工時						
部分工時						
在家工作						
遠距工作						
工作分享						
分階段退休						

檢核項目	檢核結果 (請以 1~100 為評分範圍)					備註
	優	佳	普通	尚可	欠佳	
伍						
工作環境	分					權重為 12.94%
友善環境						
空間差異						
空間安全						
陸						
性騷擾防治	分					權重為 11.95%
法規宣導						
制度建置						
處理機制						
柒						
財務支持 (性別預算)	分					權重為 9.31%
育嬰留職津貼						
育兒津貼						
教育津貼						
敬老津貼						
人事成本						
捌						
資訊資源服務	分					權重為 8.55%
諮詢服務						
科技運用						
心理諮商						
回職輔導						

附錄

經濟部性別友善職場評選基本檢核表

請檢核公司相關規範是否符合下列項目，如有請點選方框顯示“✓”，並於說明欄中描述或指引至附件；未竟事宜請依相關法規自行新增檢核項目。

檢核項目		檢核	說明	法規依據
一、進用情形	1	☐		性別平等工作法第 7 條 中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條
	2	☐		原住民族工作權保障法第 12 條
	3	☐		身心障礙者權益保障法第 38 條

檢核項目		檢核	說明	法規依據
二、薪資福利及工作環境	1	☐		勞動基準法第 25 條 性別平等工作法第 10 條
	2	☐		性別平等工作法第 8、9 條
	3	☐		性別平等工作法第 11 條
	4	☐		職業安全衛生設施規則第 319 條

檢核項目		檢核	說明	法規依據
三、工時及假別	1	☐		勞動基準法第 30、30-1 條
	2	☐		性別平等工作法第 14 條 性別平等工作法第 21 條
	3	☐		性別平等工作法第 15 條 性別平等工作法第 21 條
	4	☐		勞動基準法第 50 條 性別平等工作法第 15 條 性別平等工作法第 21 條
	5	☐		性別平等工作法第 15 條 性別平等工作法第 21 條
	6	☐		性別平等工作法第 20、21 條

檢核項目		檢核	說明	法規依據
四、孕哺及育嬰相關措施	1	妊娠及哺乳女性不得於夜間工作	☐	勞動基準法第30-1、49條
	2	雇主不得使妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工從事危險性或有害性工作	☐	職業安全衛生法第30條
	3	女性勞工從事對有母性健康危害之虞之工作時，雇主應採取危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他母性健康保護相關措施	☐	職業安全衛生法第31條
	4	女性員工於妊娠期間得調整工作內容	☐	勞動基準法第51條
	5	受僱者哺乳時間之相關規範	☐	勞動基準法第52條 性別平等工作法第18條 性別平等工作法第21條
	6	針對撫育未滿三歲子女之受僱者，提供彈性工作時間（如每天減少工作時間一小時、調整工作時間）	☐	性別平等工作法第19條 性別平等工作法第21條
	7	僱用受僱者100人以上之雇主，應提供下列設施、措施： 1. 哺（集）乳室。 2. 托兒設施或適當之托兒措施。	☐	性別平等工作法第23條
	8	員工育嬰留職停薪權益規定及復職保障	☐	性別平等工作法第16、17條 性別平等工作法第21條

檢核項目		檢核	說明	法規依據
五、性騷擾防治	1	訂定性騷擾申訴管道或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
	2	研訂知悉性騷擾情形或接獲申訴之糾正及補救措施	☐	性別平等工作法第13條 性騷擾防治法第7條 職業安全衛生法第39條
	3	知悉性騷擾之處置與立即有效措施	☐	性別平等工作法第13-1條
	4	因遭受性騷擾發生損害之補償措施	☐	性別平等工作法第27、28、29、30條

經濟部性別友善職場評選加分項目表

填表說明：

一、請檢核是否符合相關項目。

二、如有符合之項目，「檢核欄位」勾選「是」，並於「說明欄位」描述以及於「附件欄位」說明佐證附件編號；如未符合，則於「檢核欄位」勾選「否」，並略過說明及附件。

加分項目	分數	檢核	說明	附件	備註																												
一、 決策層級之性別平等推動	5分																																
	1 企業近三年決策層級性別比例已達1/3目標(2分)；雖未達1/3，但是差距縮小(1分)。	1~2分	☐是 ☐否	近三年性別統計數據及比例： <table><tr><th rowspan="2">年度</th><th colspan="2">女性</th><th colspan="2">男性</th><th rowspan="2">性別比例差距絕對值</th></tr><tr><th>人數</th><th>比例</th><th>人數</th><th>比例</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	年度	女性		男性		性別比例差距絕對值	人數	比例	人數	比例																			
年度	女性		男性			性別比例差距絕對值																											
	人數	比例	人數	比例																													
	2 負責人近三年是否有公開承諾支持性別平等？	1分	☐是 ☐否		1. 說明以 500 字為限。 2. 請附上佐證文件：如新聞、網頁、文宣或其他揭露方式。																												

加分項目	分數	檢核	說明	附件	備註
一、決策層級之性別平等推動 5分	3	☐ 是 ☐ 否	負責人近三年是否有推動性別平等相關成果？(如成立推動性別平等之組織或機制、提出具體執行計畫或措施)		1. 說明以 500 字為限。 2. 請附上佐證文件：如新聞、網頁、文宣或其他。
	4		主管近三年內參加性平等意識課程比例達 50% 以上。		主管指負責人、經理人等管理職。
二、導入性別觀點的在地發展合作 4分	1	☐ 是 ☐ 否	是否與在地組織(如社區、學校或其他單位)合作推動性別平等？		說明以 500 字為限。
	2		已與在地組織(如社區、學校或其他單位)合作推動性別平等且達兩年以上持續性規劃		說明以 500 字為限。

加分項目	分數	檢核	說明	附件	備註																																						
三、 聘用人才 多樣性 5分	③ 企業近三年 是否聘用多 元人才？ 每聘用一類 別可累計 1 分，最多 5 分，具多重 身分者可重 複計算。	1~5 分	累計 —— 項	<table><tr><th>類別</th><th>性別</th><th>人數</th></tr><tr><td rowspan="3">二度 就業 註 1</td><td>男</td><td></td></tr><tr><td>女</td><td></td></tr><tr><td>多元</td><td></td></tr><tr><td rowspan="3">中高齡 註 2</td><td>男</td><td></td></tr><tr><td>女</td><td></td></tr><tr><td>多元</td><td></td></tr><tr><td rowspan="3">新住民</td><td>男</td><td></td></tr><tr><td>女</td><td></td></tr><tr><td>多元</td><td></td></tr><tr><td rowspan="3">原住民 註 3</td><td>男</td><td></td></tr><tr><td>女</td><td></td></tr><tr><td>多元</td><td></td></tr><tr><td rowspan="3">身心 障礙者 註 3</td><td>男</td><td></td></tr><tr><td>女</td><td></td></tr><tr><td>多元</td><td></td></tr></table>	類別	性別	人數	二度 就業 註 1	男		女		多元		中高齡 註 2	男		女		多元		新住民	男		女		多元		原住民 註 3	男		女		多元		身心 障礙者 註 3	男		女		多元		註 1： 雇用因家庭 因素，離開 職場 2 年以 上之員工 註 2： 年滿 45 歲以 上 註 3： 人數需大於 《原住民族 工作權保障 法》及《身 心障礙者權 益保障法》 規定比例方 可加分 其他： 為尊重個人 隱私，多元 性別、性傾 向等不可強 制揭露
				類別	性別	人數																																					
				二度 就業 註 1	男																																						
					女																																						
					多元																																						
				中高齡 註 2	男																																						
					女																																						
					多元																																						
				新住民	男																																						
					女																																						
多元																																											
原住民 註 3	男																																										
	女																																										
	多元																																										
身心 障礙者 註 3	男																																										
	女																																										
	多元																																										
四、 優於法規 規範之性 別友善職 場作為 4分	① 近三年是否 提供優於法 規之員工托 兒或托老支 持措施？	2 分	☐ 是 ☐ 否		各項說明以 500 字為限。																																						

加分項目	分數	檢核	說明	附件	備註
四、 優於法規 規範之性 別友善職 場作為 4分	② 近三年是否有 提供員工兼 顧工作與家 庭平衡措施 ？（如提供 優於法令之 友善假別、 提供優於法 令之友善假 別且給付薪 資）	1 分	☐ 是 ☐ 否		說明以 500 字為限。
	③ 近三年是否 有其他建構 優於法規之 性別友善職 場措施？ （如提供復 職協助）	1 分	☐ 是 ☐ 否		各項說明以 500 字為限。
五、 其他 2分	其他促進性 別平等相關 作為（如工 作設備、制 服等符合不 同使用者之 性別需求、 多元性別友 善職場、員 工關懷措施 ）	2 分	☐ 是 ☐ 否		
分數統計 (本表總分共 20 分)					



經濟部

Ministry of Economic Affairs

