



# 經濟部工業局 104 年度 專案計畫期末執行成果報告

報告名稱：應用性別績效指標檢視標竿企業之選拔-以工業局為例

執行期間：

全 程：自 104 年 2 月 1 日至 104 年 11 月 30 日止

主辦單位：經濟部工業局  
受委託單位：工業技術研究院

執行單位：中國文化大學  
計畫主持人：張瓊玲教授

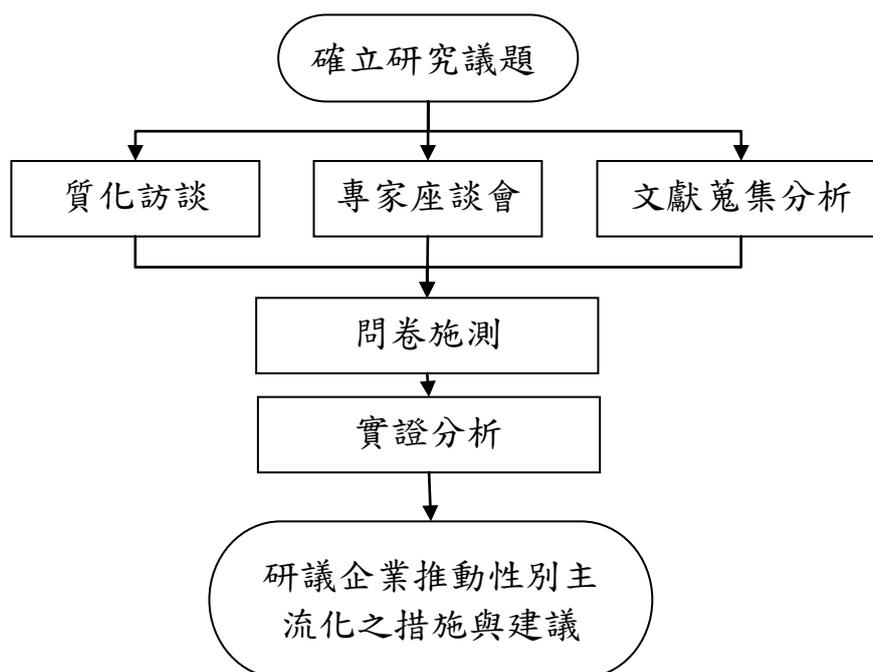
中華民國 104 年 11 月 6 日



## 摘要

性別主流化為我國政府積極推動之施政工作，經濟部工業局主管我國工業發展任務，積極輔導廠商強化經營體質，為強化推廣性別主流化與性別平權意識、落實友善家庭措施，擬透過「企業落實性別主流化績效指標」，檢視受輔導的廠商落實性別主流化程度與情況，以瞭解企業落實性別主流化之程度。復從工業局各業務組輔導產業所轄下之企業中，選出落實性平政策的標竿企業，以作為民間企業之表率，期為我國推動台版「女力經濟學」<sup>1</sup>奠定下良好的基礎。

本研究運用國內外重點文獻分析、透過專家座談會、質化訪談及問卷調查等研究方法，建立企業落實性別主流化措施程度檢核表，檢視與工業局輔導企業落實性別主流化與友善家庭措施之現況。(研究流程如下圖)



應用性別績效指標檢視標竿企業之選拔研究流程圖

資料來源：本研究整理

<sup>1</sup> 所謂「女力經濟學」係來自於日本首相安倍晉三所呼籲的政策願景，政治口號上又稱為安倍的第三支箭，其主張政府應責成企業，致力打造友善家庭的就業環境，讓女性留在職場上工作，才是提升日本總體競爭力與產能之道。

本研究完成相關文獻分析及 3 階段之訪談作業(第 1 階段係由經濟部工業局 5 個組承辦同仁，選擇各組所輔導之企業，挑選其中較佳之前三名企業或進步幅度足以做為學習標竿之企業，填寫檢核表共 13 份，做為代表工業局輔導之觀點；第 2 階段：發送檢核表至選出之標竿企業，以作為企業自評分數，並挑選各組排序較為優良者進行個別訪談，最終配合親自訪談及電話訪談之企業共 11 家；第 3 階段：綜整工業局及企業之評分，配合訪談所知情況，製作標竿企業之宣傳範例。)本研究之最終目的，係協助工業局了解所輔導之企業，其執行政府性別主流化政策及友善家庭措施之成果，並將所輔導之標竿企業之表現，作為工業局推動落實性別主流化之廣宣案例。因此本研究利用 103 年度工研院委託研究計畫所得之「企業性別主流化績效指標」建立檢核表，即根據前期研究之結果，應用於經濟部工業局所主管之相關產業中，瞭解其所輔導之企業於公司治理中，如何落實我國性別主流化政策？該公司企業在辦理性平業務與管理措施的特質為何？如何建立友善家庭措施？以性別主流化績效指標的各面向，作為工業局找出性平標竿企業的方法與依據。

訪談結果：

第 1 階段 工業局推薦企業：

由經濟部工業局 5 個組承辦同仁，共挑選 13 家企業做為檢核目標填寫檢核表，其各組之標竿企業如下：

- 一、 金屬機電組：上銀、盈錫、櫻花。
- 二、 知識服務組：普萊德、叡揚、新鼎。
- 三、 工業區組：豐泰、雅博、宏達電、達方(最佳進步獎)
- 四、 民生化工組：歐萊德。
- 五、 電子資訊組：緯創資通、中華網龍。

## 第 2 階段 企業自評亮點：

經由訪談各企業自我評量自身企業中，執行性別主流化措施之亮點，如下所列：

### 一、 金屬機電組：

上銀：年資到達後給予全薪的產前假跟安胎假；用人方面排除性別因素同工同酬，建立友好企業文化；生育津貼 0 到 2 歲，每個月 5,000 元。

盈錫：招募二度就業女性，幫助二度就業女性銜接社會；提供公司車：可免費供同仁載小孩上下學，或讓員工在周六日載家人出遊，享天倫之樂。

櫻花：用家的概念來建立企業文化，因工作性質不一樣，可以部份工時轉為全職工時及工作環境的建置。

### 二、 知識服務組：

普萊德：工作的環境建置良善，如健康走廊搭配各種設計主題，及請按摩師來幫忙紓解壓力放鬆。

叡揚：男女比例：男性員工 275 人，女性員工 245 人，男性主管 41 人，女性主管 33 人。環境安全：刷卡門禁、安全監控設備，保障夜歸女性員工安全。設有集乳室、專用冰箱。

新鼎：休假選擇：公司男女員工均可依據自身需求，選擇請育嬰留職停薪假、產假、家庭照顧假、陪產假、生理假乃至哺乳假。

### 三、 民生化工組：

歐萊德：對於懷孕的婦女，進行工作調整；辦公室行動化讓員工可以在家工作；提供我們有機蔬食；工作環境上化妝間提供女性生理用品，及懷孕婦女休息室。

### 四、 電子資訊組：

緯創：健康照護設備完善、女性廁所安全、哺乳室環境舒適，及優良津貼補助制度，如生育津貼，福委會 1 個孩子 2,000 元，

及公司1個孩子發放60,000元，若父母皆為員工就則乘以二。  
中華網龍：生育補助的層面，不只針對女性，男性亦可領取，若是夫妻皆為員工則雙份；若是員工加班太晚，會讓女性員工先行下班；哺乳室設施十分完善。

#### 五、工業區組：

雅博：落實該公司『真情關懷，健康生活』的企業使命，推行同仁福利活動，且實施彈性與人性化管理，如生日假；各式津貼：結婚禮金6,000元、生育祝賀金2,000元，住院慰問金1,000元，購屋祝賀金6,000元，喪事奠儀金1,100元至3,100元。

宏達電：在女性員工生育前中後，在工作、身體健康和心理，為懷孕女性同仁做出特別照顧，也會視情況給予彈性工時、部分工時、遠距離工作。

#### 第3階段 標竿企業之宣傳範例：

本研究所訪談之標竿企業，將做成工業局輔導產業界執行性別主流化政策之廣宣參考資料，11家標竿企業之範例內容如本文。

## 研究結論

- 1、人力資本是公司珍貴的資產(例如：歐萊德「上課比上班重要」；盈錫「無薪假改為上課受訓」)。
- 2、照護員工健康是企業永續經營的基礎(例如：緯創有專業護理師駐場；宏達電有正職專業醫師駐場；上銀榮獲台中市樂群健康獎)。
- 3、育兒津貼是給女性員工經濟上最實惠的禮物(例如：盈錫從子女0歲到12歲每年5,000元，第二胎3,000元；緯創1個小孩2,000元；普萊德每位子女1萬元；中華網龍係按職位高低給予2,000至8,000元；上銀兒童2歲以前每月5,000元)。
- 4、彈性工時及工作調整是最體貼的(例如：盈錫的彈性鐘點假；宏達電的調整上下班時間；新鼎及櫻花也有類似措施)。

## 研究建議

本研究以經濟部工業局為主要對象，向其提出研究意見及建言，以供參考：

- 1、促進社會及企業的性別平權意識，創造友善工作環境，政府應善盡各項政策工具方為善盡職責。
- 2、對於大企業，政府可與鼓勵肯定；對於中小企業，政府應與扶助獎勵並酌予補助。
- 3、對於企業執行性別政策中特別優異的作為，政府應多加以提出，以彰顯基本示範效果，(如盈錫的公司車接送員工小孩)。
- 4、為嘉惠全體民眾，宜擴大輔導的廠商企業，定期深入了解不同企業表現情況並予以宣傳，引為標竿企業，以逐年擴大政府對民間企業執行性別友善政策的影響範疇及加權，充分發揮經濟部的職權，以收服務全民之效。



# 目 錄

頁次

第一章 緒論.....	1
第一節 緣起與研究動機.....	1
第二節 研究目標與預期效益.....	2
第三節 研究限制與流程.....	3
第四節 研究方法、研究範圍與對象.....	4
第二章 文獻探討與理論應用.....	7
第一節 我國性別主流化政策之內涵及友善家庭及職場方案之內容.....	7
第二節 產業態樣與類別.....	15
第三節 企業領導模式.....	17
第三章 標竿企業工業局輔導觀點.....	21
第一節 工業局各項獎項.....	21
第二節 經濟部工業局各組推薦標竿企業.....	22
第三節 工業局訪談檢核表及會議紀錄.....	27
第四章 標竿企業自我檢核評量.....	113
第一節 訪談檢核表.....	113
第二節 訪談會議記錄.....	155
第三節 企業自我檢核評量亮點.....	176
第四節 工業局輔導觀點及企業自我檢核評量訪談資料整理.....	177
第五章 標竿企業宣傳範例.....	181
第一節 工業局金機組_上銀.....	181
第二節 工業局金機組_盈錫.....	184
第三節 工業局金機組_櫻花.....	188
第四節 工業局知服組_普萊德.....	190
第五節 工業局知服組_叡揚.....	193
第六節 工業局知服組_新鼎.....	196

第七節 工業局民化組_歐萊德.....	198
第八節 工業局電資組_緯創.....	205
第九節 工業局電資組_中華網龍 .....	207
第十節 工業局工業區組_雅博.....	211
第十一節 工業局工業區組_宏達電 .....	217
第十二節 經推薦因故未受訪之企業 .....	224
第六章 研究發現與建議.....	229
第一節 研究發現.....	229
第二節 研究結論及建議.....	230
參考文獻 .....	233
附錄 .....	237

## 圖目錄

頁次

圖 1：應用性別績效指標檢視標竿企業之選拔研究流程圖 .....	4
圖 2：領導的管理格道座標圖 .....	19



## 表目錄

## 頁次

表 1：友善家庭及職場措施法源對照表 .....	10
表 2：工業局獎項比較表 .....	22
表 3：工業局推薦企業一覽表(工業局推薦名單) .....	23
表 4：工業局推薦企業一覽表(工業局檢核名單) .....	27
表 5：企業自我檢核評量亮點一覽表 .....	176
表 6：訪談資料表 .....	178
表 7：工業局輔導觀點及企業自我檢核評量總分對照表 .....	180



# 第一章 緒論

## 第一節 緣起與研究動機

### 壹、緣起

近年來，「性別主流化」在我國政府積極推動之下，已在社會各界獲得相當程度之支持以及回應，使我國在性別平權有顯著之進步提升。在傳統觀念中，普遍認為女性應以家庭為本務，但隨著近年我國政府的積極推動以及宣導之下，女性大量走出家庭加入就業市場之後，工作和家庭的兼顧開始有了衝突。然一個先進的社會必會提出諸多「友善家庭方案」，期在有資源限的環境中做最大效能的應用，以減輕職業婦女的負擔，在此議題之中影響女性的最大因素就是家庭、婚姻和育兒問題，已婚女性面臨多數都有家庭與工作必須雙方兼顧兩頭忙之經驗，若懷孕後在面臨生產、托育及家庭照顧等情形下，婦女猶如處在壓力鍋中求生存，故「友善家庭方案」至為重要。「友善家庭措施」係指藉由政府政策協助，調和工作與家庭生活，增加工作與親職的選擇，提升就業機會之性別平等。根據 OECD 國家經驗，良好的友善家庭政策，有助於提高女性的生育意願，直接促進人口成長。然對於「友善家庭方案」的內容，一直未見有周延及完整的闡明，甚或明載於家庭照顧法案或勞動法規中，以致各職業別，各工作場所及組織機構，各自表述、各行其是。職業婦女的勞動工時及母性照顧並無明確的保障。母性保障不是只有育嬰假，津貼及育兒補助而已，應以更積極具體的作為，實踐 CEDAW 對母性保護的要求。

本研究以 103 年度工研院委託研究計畫，「企業性別主流化績效指標」，所得之前期研究結果，檢視受輔導的廠商落實進行性別主流化業務與友善家庭措施之程度與情況，協助經濟部工業局就其所輔導的各廠商中，找出執行性別主流化與友善家庭措施之亮點企業，作為經濟部工業局的模範企業。

## 貳、研究動機

性別主流化為我國政府積極推動之施政工作，經濟部工業局主管我國工業發展任務，積極輔導廠商強化經營體質，為強化推廣性別主流化與性別平權意識、落實友善家庭措施，擬透過「企業落實性別主流化績效指標」，檢視受輔導的廠商落實性別主流化程度與情況，以瞭解企業落實性別主流化之程度。復從工業局各業務組輔導產業所轄下之企業中，選出落實性平政策的標竿企業，以作為民間企業之表率，期為我國推動台版「女力經濟學」<sup>2</sup>奠定下良好的基礎。

## 第二節 研究目標與預期效益

### 壹、研究目標

本計畫擬以接受工業局各業務組輔導之廠商為研究範圍，利用 103 年度工研院委託研究計畫所得之「企業性別主流化績效指標」建立檢核表，即根據前期研究之結果，應用於經濟部工業局所主管之相關產業中，研究範圍以接受工業局輔導之廠商為標的，瞭解其公司治理中，如何落實我國性別主流化政策？該公司企業在辦理性平業務與管理措施的特質為何？如何建立友善家庭措施？以性別主流化績效指標的各面向，作為工業局找出性平標竿企業的方法與依據。進而從標竿廠商實施性別主流化相關措施之作為中，發揮具影響力的外溢效果，進而鼓勵其他企業見賢思齊焉，達到我國各中小企業皆具性別意識充權(empowerment)的目的，此為本計畫之預設目標。具體而言，計畫目標如下：

- 一、建立企業落實性別主流化(包括友善家庭措施)程度檢核表。
- 二、協助經濟部工業局就其所輔導的各廠商中，找出執行性別主流化與友善家庭措施之亮點企業，作為經濟部工業局的模範企業，方是影響民

---

<sup>2</sup> 所謂「女力經濟學」係來自於日本首相安倍晉三所呼籲的政策願景，政治口號上又稱為安倍的第三支箭，其主張政府應責成企業，致力打造友善家庭的就業環境，讓女性留在職場上工作，才是提升日本總體競爭力與產能之道。

間就業環境之道。

三、提出應用於企業進行性別主流化業務與友善家庭措施之策略建議，與須加強措施之內容。

## 貳、預期效益

建立企業落實性別主流化(包括友善家庭措施)程度檢核表，檢視接受工業局輔導之廠商落實性別主流化(包括友善家庭措施)程度之優劣。具體而言，預期效益如下：

- 一、透過建立企業落實性別主流化(包括友善家庭措施)程度檢核表，檢視我國各企業落實性別主流化(包括友善家庭措施)之程度。
- 二、針對工業局輔導之廠商進行評估，找出執行性別主流化與友善家庭措施之亮點企業，作為經濟部工業局的模範企業。
- 三、提供企業對於進行性別主流化業務與友善家庭措施之策略建議，與須加強措施之內容。

## 第三節 研究限制與流程

### 壹、研究限制

本研究以 103 年度工研院委託研究計畫所得之「企業性別主流化績效指標」建立檢核表，已受工業局輔導之廠商為標的，此為本研究之範圍限制。

### 貳、研究流程

本研究運用國內外重點文獻分析、透過專家座談會、質化訪談及問卷調查等研究方法，建立企業落實性別主流化措施程度檢核表，檢視與工業局輔導企業落實性別主流化與友善家庭措施之現況，據以遴選推動性別主流化政策之標竿企業，作為民間企業之表率，期為我國推動台版「女力經濟學」奠定下良好的基礎。依本研究結果，研議應用於企業進行性別主流化業務與友善家庭措施之策略與建議。(研究流程如圖 1)

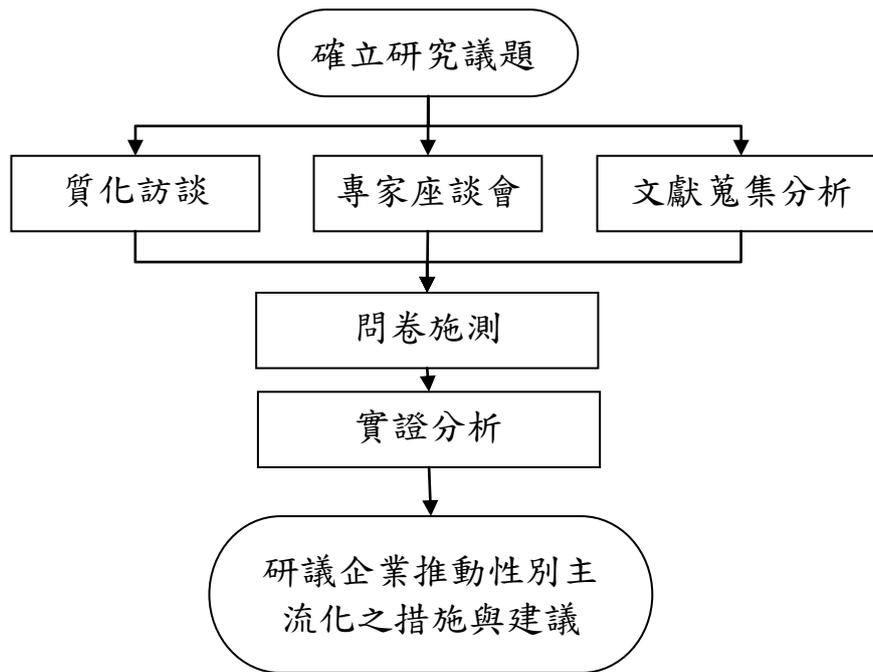


圖 1：應用性別績效指標檢視標竿企業之選拔研究流程圖

資料來源：本研究自繪

#### 第四節 研究方法、研究範圍與對象

本研究的研究方法包括：

##### 壹、文獻蒐集分析

就關於產業態樣與類別及企業領導模式之相關理論、統計資料、出版品、研究報告等文獻，分別進行分析與研究探討。所著重的文獻來源包括：1、國內外之學術研究成果、發表之期刊論文及報章資訊；2、網路資訊與其他出版與未出版之相關資料。同時依據各方學說，加以分類、歸類，利於後續研究與分析。

##### 貳、質化訪談法

本研究於研究過程中，邀請經濟部工業局承辦同仁及標竿企業公司主管，針對「企業落實性別主流化政策程度」進行訪談以及討論。藉由研究團隊針對本研究擬定之企業落實性別主流化(包括友善家庭措施)程度檢核表，透過經濟部工業局承辦同仁以工業局輔導觀點評量及標竿企業自我本身評量，綜合兩者評量結果進行企業之性別主流化執行成果與策略分析。

### 參、研究範圍與對象

應用性別績效指標檢視標竿企業之選拔，擬作為未來我國各企業落實性別主流化(包括友善家庭措施)之程度，以及我國各中小企業推動性別主流化之宣導範本。而限於時間、經費，研究範圍以經濟部工業局輔導之得獎企業或推薦之標竿企業為主。



## 第二章 文獻探討與理論應用

### 第一節 我國性別主流化政策之內涵及友善家庭及職場方案之內容

#### 壹、我國性別主流化政策之內涵

「性別主流化」一詞首度於 1985 年奈洛比舉行的聯合國第三次世界婦女大會提出。1995 年聯合國第四次世界婦女大會，在北京宣言及北京行動綱領中系統性的使用性別主流化做為政策研擬的工具與策略。我國在民國 100 年 9 月 7 日行政院性別平等會(當時為行政院婦女權益促進委員會)通過「性別平等政策綱領」，並於民國 100 年 12 月 2 日奉 行政院核定，作為未來性別平等政策指導方針，並由 101 年成立之行政院性別平等處主政，廣續規劃並督導政府各部會執行我國性別平等政策施政藍圖。「性別平等政策綱領」以三大基本理念、七大核心政策內涵為主，茲臚列如下：

#### 一、三大理念：

- 1、性別平等是保障社會公平正義的核心價值。
- 2、婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務。
- 3、性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑。

#### 二、七大核心政策內涵：

- 1、在權力、決策與影響力方面：
  - (1)權力的平等：縮小職位上的性別差距。
  - (2)決策的平等：降低參與上的性別區隔。
  - (3)影響力的平等：使決策具備性別敏感度。
  - (4)建立性別間的平等，也建立性別內的平等。
  - (5)亞洲標竿，接軌國際。
- 2、在就業、經濟與福利方面：
  - (1)結合就業與福利政策思維。
  - (2)促進工作與家庭平衡。
  - (3)落實尊嚴及平等勞動價值。

(4)建構友善的就業與創業環境。

3、在人口、婚姻與家庭方面：

(1)正視人口結構的失衡，落實性別正義的人口政策。

(2)提倡平價、優質及可近性的托育服務，建立完整的兒童照顧服務體系。

(3)破除性別歧視，促進婚姻制度中的性別平權。

(4)尊重多元文化差異，打造婚姻移民的友善環境。

(5)正視多元化的家庭型態，建構全人的家庭照顧機制。

4、在教育、文化與媒體方面：

(1)積極落實性別平等教育與性別平等教育白皮書之規劃。

(2)檢討研修相關法律、推動媒體自律及公民團體與學界對媒體進行他律。

(3)建立女性及各種性別弱勢族群在公共領域中的可見性和主體性。

(4)積極突破父權文化的束縛，建構無性別歧視的文化禮俗儀典。

5、在人身安全與司法方面：

(1)消除對婦女的暴力行為與歧視。

(2)消除任何形式之人口販運。

(3)建構安全的生活空間。

(4)建立具性別意識之司法環境。

6、在健康、醫療與照顧方面：

(1)強化具性別意識與健康公平之政策。

(2)積極推動性別友善之醫療與照顧環境。

(3)消弭性別角色刻板印象對身心健康的影響。

(4)提升健康／醫療／照顧過程中之自主性，特別是健康弱勢群體。

(5)發展各生命週期階段以女性為主體之整合式健康照顧服務與健康資訊。

7、在環境、能源與科技方面：

- (1)讓各政策領域內的性別隔離降到最小。
- (2)不同性別與弱勢處境者的基本需求均可獲得滿足。
- (3)女性與弱勢的多元價值與知識得以成為主流或改變主流。
- (4)結合民間力量，提高治理效能。

## 貳、友善家庭及職場之內容

針對友善家庭政策，學者的看法不一而足，Simkin & Hillage (1992)認為友善家庭政策可以是一種正式或非正式的用語或狀況，包括正式的政策規範以及非正式的活動，其主要設計是使雇主協助工作者將家庭責任與工作結合(Scheibl & Dex, 1998；轉引自黃煥榮，2008：9)。Frone, Yardley, & Markel (1997)延伸 Simkin & Hillage(1992)的論點，認為可更進一步將企業內規範區分為二類：一類特別條款是直接針對有年幼子女的工作者群體；另一類條款則是對全體員工提供範圍較廣的福利項目，包括滿足托老照顧的其他家庭支援福利。另有學者認為友善家庭政策為組織用以幫助員工管理工作與家庭的生活，所實施的一連串措施，例如，育兒中心、實施工作彈性等(Lobel, 1999；Thompson, Bearvais & Lynees, 1999；Konard & Mangel, 2000；Eaton, 2003；轉引自黃煥榮，2008：9)。

根據OECD 對於「友善家庭政策(Family-Friendly Policy)」之定義指出，「友善家庭政策」即是，以確保有足夠的家庭資源，提升孩子的發展、幫助父母在工作和照顧之間的選擇與決定，並提倡性別平等的工作機會促進家庭和工作的和諧。友善家庭政策包含了改善可負擔的兒童照顧的品質，並對於給予金錢上的資助，讓工作的父母能夠有機會照顧小孩，和建立具有彈性的工作環境使得在工作和照顧上有較和諧的託付。除此之外還包含了為家庭和孩子與工作的金錢動機，還有提供給無業父母的工作機會(OECD, 2005: 11)。其『工作』涵蓋所有的有給工作(受雇及自雇就業)，而『家庭』係指每個家內有一或多位成人共同生活，並負有照護及養育一或多位兒童責任的家計單位，至於『調和』政策則包含所有增加家庭資源(所得、服務及照顧時間)及父母勞動市場參與的措施(易永嘉，2008：124)。

友善家庭政策緣起於組織工作者所面臨的工作與家庭衝突的問題，特別是對女性工作者而言，婚姻與家庭是項難以兼顧的沈重負擔。多數女性工作者處於工作與家務兩兼「蠟燭兩頭燒」的困境中(Lewis, 1999、黃煥榮, 2008)。而不友善的職場，除了造成婦女在就業上的不平等待遇上，也連帶影響家庭關係。因此近年來，先進國家不斷提倡「平衡職場與家庭」議題，包括營造員工兼顧家庭與工作之友善工作環境(陳慧敏, 2009)，而我國對於友善家庭及職場之政策內容，主要表現於性別工作平等法、勞動基準法、工廠法等法中，其如主要內容列表如下：

表 1：友善家庭及職場措施法源對照表

友善家庭及 職場措施	法源	內容
性騷擾防治 措施	性別工作平等法 第13條	<p>雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，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。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之</p>
彈性工時	性別工作平等法 第19條	<p>受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：</p> <p>一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。</p> <p>二、調整工作時間。</p>
哺乳時間	性別工作平等法 第18條	<p>子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳</p>

友善家庭及 職場措施	法源	內容
		時間二次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間視為上班時間。
育嬰留職停薪	性別工作平等法第16條	<p>受僱者任職滿六個月後，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。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。</p> <p>受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。</p> <p>依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。</p> <p>育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</p>
	性別工作平等法第17條	<p>前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p>

友善家庭及 職場措施	法源	內容
		<p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。</p> <p>雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。</p>
產假、陪產假	勞動基準法第50條	<p>女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。</p> <p>前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。</p>
	性別工作平等法第15條	<p>雇主於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。</p> <p>產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。</p> <p>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。</p> <p>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予產檢</p>

友善家庭及 職場措施	法源	內容
		<p>假五日。</p> <p>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。</p> <p>產檢假及陪產假期間工資照給。</p>
	工廠法第37條	<p>女工分娩前後，應停止工作共八星期，其入廠工作六個月以上者，假期內工資照給，不足六個月者減半發給。</p>
家庭照顧假	性別工作平等法第20條	<p>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，全年以七日為限。</p> <p>家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。</p>
生理假	性別工作平等法第14條	<p>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，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。</p> <p>前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。</p>
托育服務	性別工作平等法第23條	<p>僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一、哺(集)乳室。</li> <li>二、托兒設施或適當之托兒設施。</li> </ul> <p>主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。</p>

友善家庭及 職場措施	法源	內容
		有關哺(集)乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。
工作環境友善安全措施	勞動基準法第49條	<p>雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：</p> <p>一、提供必要之安全衛生設施。</p> <p>二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。</p> <p>前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。</p> <p>女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。</p> <p>第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。</p> <p>第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。</p>

資料來源：本研究整理。

## 第二節 產業態樣與類別

各企業對於配合政府政策，落實性別主流化(包括友善家庭措施)時，為避免影響企業本身原有之業務推動及產能效率，常會配合企業本身之態樣與類別，調整其作為及措施，故進行性別主流化(包括友善家庭措施)時，應先將企業依其產業態樣分類，以利檢核時瞭解其差異及產業特性所帶來之限制。另因行政院主計總處及經濟部工業局之行業分類過於繁複，若依該分類作為檢核分類其差異較不顯著，故本研究僅將產業依其產品特性及組織型態分為「傳統產業」、「高科技產業」，其定義分述如下：

### 壹、何謂傳統產業

#### 一、政府單位之分類

依行政院主計總處之行業分類，將製造業區分為「傳統產業」、「基礎產業」和「技術密集產業」。其中，「傳統產業」包括食品業、菸草業、紡織業、成衣及服飾業、皮革毛皮及其製品業、木竹製品業、家具及裝設品業、紙漿紙及紙製品業、印刷及有關事業、非金屬礦物製品業和雜項工業；「基礎產業」包括化學材料業、化學製品業、石油及煤製品業、橡膠製品業、塑膠製品業、金屬基本業、金屬製品業等；「技術密集產業」包括機械業、電力及電子器材業、運輸工具業、精密器械業。(傳統產業增值轉型整合推動計畫，2008)

依行政院國家發展委員會所推動之「傳統產業維新方案及推動計畫」，將傳統產業定義為非屬高科技的農、工、服務業。

依經濟部工業局所推動之「協助傳統產業技術開發計畫」，申請資格中將傳統產業界定為：1.製造業：須依法辦理工廠登記(依法免辦工廠登記者應檢附主管機關核發之證明文件)。2.技術服務業：商業登記項目應為自動化服務、電子化工程服務、智慧財產技術服務、設計服務、管理顧問服務、研究發展服務、檢驗及認證服務、永續發展服務等類別。

#### 二、學術界之分類

王健全(2001)指出：傳統產業必須具備兩項特質，一是產業的產量、產

值及利潤預期將長期持續遞減；二是衰退的原因與景氣循環或個別廠商的財務狀況無關。(黃昭勳，2007)

朱正中(1996)以勞力密集度高或技術密集的產業，對照出學理上比較利益可能進出口的比例標準，因其他因素在國內有特別發展，乃至於需要高度依賴進口，或未有某一程度出口的產業排除，剩下來的產業即是其所定義的傳統產業。(黃昭勳，2007)

蔡宏明(2000)則是由產業演化來定義傳統產業。就產業演化過程而言，傳統產業應屬於產品生命週期理論中的成熟其與衰退期，亦即是產業市場與價格競爭，或是逐漸被新產品所取代的產業。(黃昭勳，2007)

徐文復、廖文芳(2000)在管理雜誌中定義傳統產業為與民生(包含食、衣、住、行等行業)，其中也包含了這些行業的上下游產業，如鋼鐵業、石化業、模具業、機械設備業、塑膠業、建材業等。兩人認為，凡屬於傳統產業之企業應具備以下特質：(1)技術本位，創新研發成本投入較低。(2)產品生命週期較長。(3)勞力密集的產業。(4)與民生相關密切的產業，如食品業、紡織業、營造業、汽車業等。(5)國際化程度較低的產業。(6)成長率趨緩的產業。(7)家族色彩濃厚之產業。(8)較不具有市場競爭力的企業生產線固定長久不變。(黃昭勳，2007)

## 貳、何謂高科技產業

依據美國國家科學基金會(1981)的定義，高科技產業係指研究發展(R&D)支出占銷售值的比率大於3%者。美國勞工統計局(U.S. Bureau of Labor Statistics, BLS, 1983)則將高科技產業定義為研究發展支出和技術人員所占之比例，在全美國製造業平均數二倍以上者。(廖俊仁，2007)

依 OECD 國際標準工業產品分類(International Standard Industrial Classification, ISIC)，高科技產業的定義為製造下列產品之產業：醫藥產品(drugs and medicines)(ISIC 3522)、辦公儀器與電腦(office machinery and computers)(ISIC)、電子儀器(electrical machinery)(ISIC383)、通訊設備(communication equipment)(ISIC3832)、太空科技產品(aerospace)(ISIC 3845)

和科學器械(scientificinstruments)(ISIC385)。(蔡宏明，1999；轉引自廖俊仁，2007)

自 1980 年代以來，全球(尤其是工業先進國家)許多以尖端科技為基礎的新興小規模企業竄起，根據 Storey 和 Tether 教授之定義，這些被稱為「新技術基礎廠商」(New Technology-Based Firms)的企業，係指成立未超過 25 年，並且以科技創新與技術發明為主之企業(狹義定義)；或者泛指高科技產業中之新興企業(廣義定義)具有下列特色：(1)高成長、高失敗率；(2)高風險承擔者；(3)企業之主持人大都具高學歷者；(4)具高度創造業動機者，以及(5)網路對新技術基礎廠商之形成扮演重要角色。(薛琦，1998；轉引自廖俊仁，2007)

### 第三節 企業領導模式

企業落實性別主流化(包括友善家庭措施)，除受產業態樣、工作設計與工作型態的影響之外，亦受到企業領導人對於員工之領導模式之影響，各企業領導人因其不同之領導模式對於落實政府所推動之性別主流化(包括友善家庭措施)，認同度、接受度、實施程度及管理措施皆有所不同，故本研究亦將企業領導模式作為企業分析項目之一。

#### 壹、何謂領導

領導係指各級主管，運用思想溝通、人格感召、智能表現及管理措施，促使同仁踴躍共赴事功，以協同一致的努力，有效完成組織的使命與任務。(張金鑑，1995)，其強調三個重點：人際間的互動、影響他人的行為、達成團體的目標。因此進一步說明領導乃是指某一種特定情境下，某人行使各種影響力，以影響他人或團體行為，使其有效達成目標的過程(吳定、張潤書、陳德禹、賴維堯，2000：99-100；袁梅芸，2009)。概念包括了：1、領導是影響力的發揮。2、領導是存在於領導者與團體成員之間的雙向互動。3、領導是一種倡導行為。4、領導係促進合作功能。5、領導是一種信賴的權威。6、領導是協助達成目標之行為。7、領導是達成組織目標之歷程。

因此，領導應該是一種上下左右互動的關係(黃昆輝，1988；91；黃堅生，2001：7；袁梅芸，2009)。

## 貳、管理格道概念

Blake 和 Mouton 於 1964 年提出管理格道概念(The Managerial Grid)，以二個構面組成管理座標圖，一為對工作的關懷(concern for production)、一為對人員的關懷(concern for people)。以領導者對這二者的關心程度，來決定他們的領導型態。以 1(低)至 9(高)的等級來評量，共可組合出 81 種領導型態，其中最具代表性的為 1.1 型(放任管理)、1.9 型(鄉村俱樂部管理)、9.1 型(任務管理)、9.9 型(團隊管理)、及 5.5 型(中庸管理)(Blake & Mouton；轉引自傅國超，2006：25；袁梅芸，2009)。

(1)放任管理型(Impoverished Management)又稱「1.1 型」：管理者對產量及員工均表現最少的關心；只願付出最少的努力，以求在組織中保住身份地位而已。

(2)鄉村俱樂部管理型(Country Club Management)又稱「1.9 型」：管理者對員工表現出最大的關心與對產量表現出最少的關心；主要努力於增進同僚與部屬的好感。

(3)中庸管理型(Middle-of-the-Road Management)又稱「5.5 型」：管理者表現出中庸之道的管理方式，在員工士氣與工作績效間求取平衡。

(4)任務管理型(Task Management)又稱「9.1 型」：管理者表現出對產量的極度關心而對員工表現出最少的關心，藉由行使權力與職權而使產量提高。

(5)團隊管理型(Team Management)又稱「9.9 型」：管理者同時表現出對員工與對產量關心；以團隊合作的方式，獲得高數量與高品質的結果。

其管理座標圖繪製後如下所示：

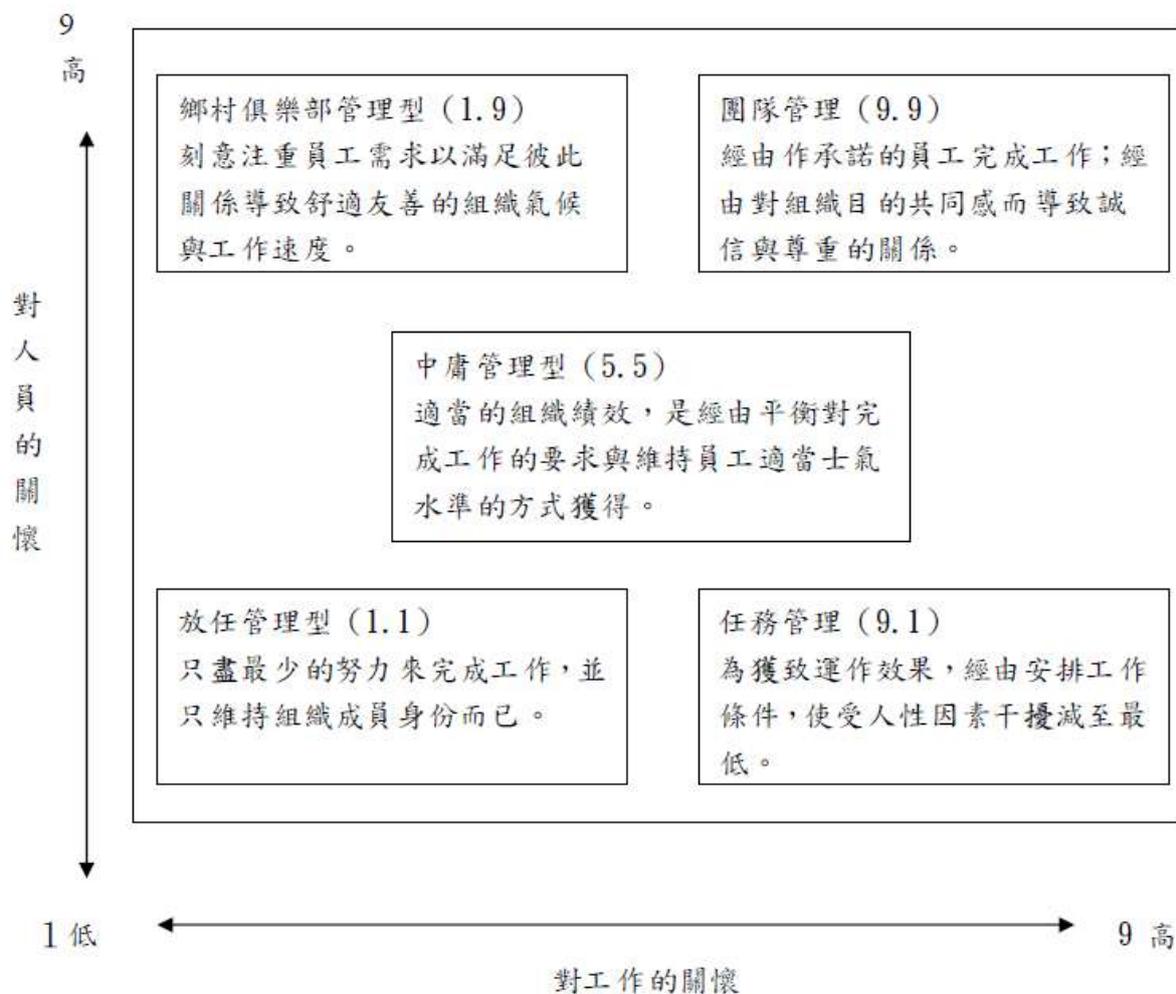


圖 2：領導的管理格道座標圖

資料來源：Blake and Mouton 1978(轉引自吳定、吳復新，1988：8；袁梅芸，2009)



### 第三章 標竿企業工業局輔導觀點

為分析各企業落實性別主流化(包括友善家庭措施)之程度優劣，本研究先由經濟部工業局輔導之得獎廠商及推薦之標竿企業，挑選適合不同態樣及產業別之企業，主要目的是作為企業自我檢核評量分數之對象，並進行個別訪談，檢視企業落實性別主流化(包括友善家庭措施)之程度優劣，以及不同態樣及產業別之企業對於檢核結果有何差異性，使檢核結果具有良好之內容效度。

#### 第一節 工業局各項獎項

工業局掌管全國工業發展任務，秉持專業、效率、主動、創新的服務精神(核心價值)，以產業界需求為導向，提供產業全方位服務，致力於帶領台灣工業創新升級、轉型，積極輔導廠商強化經營體質，提高生產力及國際競爭力，並協助企業因應環境之變化。

爰此，工業局為推動產業邁向卓越經營推行全面品質管理使其具有卓越績效，輔導具國際競爭力，在產品與服務上具有獨特性，專注本業且深耕技術的「中堅企業」，讓台灣經濟可以增加活力並較不受外界經濟景氣影響，鼓勵我國工業界重視企業永續發展、推動產業升級以強化競爭優勢，進而提昇國家整體競爭力，特辦理「國家品質獎」、「卓越中堅企業獎」、「工業精銳獎」等獎項，表揚我國具有卓越績效之企業，做為我國企業界之標竿。

表 2：工業局獎項比較表

項目	國家品質獎	卓越中堅企業獎	工業精銳獎
依據來源	依據行政院核定之「行政院頒發國家品質獎實施要點」辦理	依據行政院核定之「推動中堅企業躍升計畫」辦理	依據工業局之「產業綠色成長推動計畫」辦理
申請資格條件	1、企業獎、中小企業獎：凡依法辦理登記滿5年且營運中之企業及中小企業。 2、機關團體獎：政府機關及依法辦理教育機構、醫療團體、財團法人及社團法人等登記之團體 3、個人獎：中華民國國民，且從事全面品質管理之研究、推廣或實踐10年以上者。	1、依法辦理公司登記或商業登記 2、企業年營業額200億元以下或員工人數2,000人以下	依法設立登記滿5年且營運中之企業，自該年報名截止日前3年內未曾發生重大環保違規、重大職災或無法履行債務之情事者。
對象	公司、機關、團體、個人	公司	公司
負責組室	知識服務組	知識服務組	永續發展組
執行單位	中國生產力中心	中衛發展中心	中國生產力中心

資料來源：國家品質獎與工業精銳獎，已合併為國家卓越經營獎，並於104年4月1日送行政院審查目前尚在審查中。

## 第二節 經濟部工業局各組推薦標竿企業

由經濟部工業局所輔導之企業中，由各組別分別推薦3家以上之標竿企業，以作為後續訪談工業局輔導觀點評量及標竿企業自我本身評量時，

可進行訪談及檢核之企業名單，羅列如下：

表 3：工業局推薦企業一覽表(工業局推薦名單)

企業名稱		落實性別主流化(包括友善家庭措施)之具體措施
金機組	上銀科技公司	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、兩性平等</li> <li>2、哺集乳室&amp;保健室</li> <li>3、全方位孕婦照護福利</li> <li>4、衛教資訊</li> <li>5、體能百分百</li> <li>6、友善家庭</li> </ol>
金機組	台灣櫻花公司	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、設施：集乳室、無菸工作環境、飲用水健康、員工健康檢查、健康講座及櫻花月刊提供樂活資訊、性騷擾處理</li> <li>2、各項假別：產假、陪產假、流產假、生理假、家庭照顧假、育嬰留職停薪</li> <li>3、照顧措施：彈性工時安排、提供公司附近托兒中心托兒優惠、無女性夜間工作</li> <li>4、遵循兩性工作平等法：內部獎勵制度、教育訓練、升遷管道</li> <li>5、每年給身為母親員工一份貼心禮品(母親節小禮)</li> </ol>
金機組	中華汽車公司	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、提供陪產假、產假、育嬰留職停薪、育嬰工時、家庭照顧假、彈性上班制度</li> <li>2、醫師駐廠看診，並提供女性同仁特殊健康檢查</li> <li>3、定期舉辦親子講座及子女夏令營活動</li> <li>4、雇用專業視障按摩師，每週駐廠，打造幸福職場</li> <li>5、定期舉辦年終聯誼餐會、五一歡樂家庭活動、年度健行、旅遊，且享有年度旅遊補助</li> </ol>
金機組	成霖企業公司	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、女性比例占 45%</li> <li>2、弱勢女性(懷孕、身體不適)專屬停車位</li> <li>3、陪產假、產假、育嬰留職停薪、彈性鐘點假(哺乳)</li> <li>4、哺乳室</li> </ol>
	盈錫精密工業公司	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、女性員工占 45%</li> <li>2、生理假、彈性鐘點假(哺乳)、產(檢)假/育嬰留停、</li> <li>3、每年健康檢查</li> <li>4、育兒津貼</li> <li>5、哺乳室</li> <li>6、針對晚下班有家庭員工提供員工與小孩免費晚餐</li> <li>7、女性同仁出勤車(接送小孩)</li> </ol>

企業名稱		落實性別主流化(包括友善家庭措施)之具體措施
知服組	普萊德科技股份有限公司	<p>1、女性員工參與：主張「性別平等聘用」原則，積極推動性別平權，員工不分性別，同工、同質、同酬，並注重女性在職涯發展中之聘用與升遷平權。公司員工女性占 55%，較男性 45% 高。15 位主管中，女性占 60%，亦較男性 40% 高</p> <p>2、托兒措施：提供每位員工子女托兒補助，每學期每位子女 1 萬元</p> <p>3、彈性工時安排：開放員工可透過 web mail 機制，遠距在家工作。因照顧家人或進修期間需要，彈性調整上下班時間</p> <p>4、雇用女性再就業者：103 年雇用之新進員工中，有 9 位員工即為因照顧家庭而暫離職場之再度就業者</p> <p>5、性騷擾防治：訂有「性騷擾防治措施及懲戒辦法」，保護員工免於性騷擾，每年並對員工進行「性騷擾防治措施」宣導課程</p> <p>6、其他：設有「兩性平等委員會」專責處理兩性平權相關申訴</p>
知服組	新鼎系統股份有限公司	<p>1、友善職場環境：公司對員工之聘任、敘薪及升遷，均依據職能與績效考核，無性別之差異。公司在未施行週休二日時已採彈性上、下班時間，調整為每週工時 42 小時，讓女性同仁能依個人與家庭需求，自由安排工作時間。公司為維護兩性工作平等及提供員工免受性騷擾之工作及服務環境，特訂定性騷擾事件防治與處理辦法，並設有訂定專責人員處理性騷擾申訴案件並以不公開方式為之</p> <p>2、完善福利政策公司女性職工因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，薪資之計算依普通傷病假規定辦理。於家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，全年計有七日。配偶分娩時，得提申請三日陪產假，陪產假期間，工資照給。子女未滿一歲須職工親自哺乳者，每日得請哺乳假二次，每次以三十分鐘為度，哺乳假期間工資照給</p>
知服組	十藝生技股份有限公司	<p>1、創辦人為女性創業家代表-宋美蒔女士，曾獲得 2012 年婦女創業菁英賽及新創事業金質獎的雙料冠軍，並獲選第五屆 MVP 百大經理人</p>

企業名稱		落實性別主流化(包括友善家庭措施)之具體措施
		<p>2、針對女性需求開發商品，並結合設計能量，把面膜打造成藝術品，打造具東方時尚感的面膜禮盒，開創台灣特殊圖案商品，並針對會員開發如吸油面紙等特殊商品，榮獲英國金融時首屆台灣企業獎</p> <p>3、公司員工不論男女，皆備有美容保養訓練、行銷企劃訓練，員工美妝商品購物優惠。</p>
知服組	叡揚資訊股份有限公司	<p>1、推動性別平權：女性員工之招募、任用、考核、升遷與男性員工相同，完全以工作能力為依歸。女性高階主管比例(協理級以上)占全部高階主管為 35.0%。</p> <p>2、友善職場：不定期舉辦美容彩妝課程等活動，女性洗手間增設刷卡門禁。</p> <p>3、友善家庭：不定期舉辦親子家庭日，以增進親子關係。</p>
民化組	歐萊德國際股份有限公司	<p>1、設置有的集乳室、產假、生理假</p> <p>2、女廁所備有日用生理用品免費供應、生髮水</p> <p>3、於母親節時董事長以簡訊祝賀並贈送員工之兩位直系尊親或配偶最尊貴的禮物生髮香水</p> <p>4、女性員工有警衛陪同去停車處開車等</p>
民化組	愛子美實業股份有限公司	<p>1、重視每一位員工，給予良好工作環境及提供學習及成長的空間，</p> <p>2、設有結婚補助、生育補助、</p> <p>3、育嬰假、生理假及男性員工陪產假等，員工有申請育嬰假實例。</p>
民化組	層層包裝事業股份有限公司	<p>1、公司重視員工生涯發展，員工男女生比例為 3:1 徵才不會限制身份類別。</p> <p>2、設有結婚補助、生育補助、生理假及育嬰假等，員工有申請育嬰假實例。</p>
民化組	玉美人孕婦裝有限公司	<p>1、玉美人的觀光工廠，期望能給準媽咪們一個溫暖的空間，為迎接新生命做出對自己與對寶貝最完善的準備。</p> <p>2、讓民眾見證體驗孕婦裝的製作過程，還提供使用織品為原料的多樣化親子互動體驗，例如：親子拼布遊戲、防水杯墊製作、環保好運娃娃縫製等等，</p> <p>3、還有不同懷孕週期適合的孕婦裝知識講解，現場甚至還準備了孕婦模擬道具衣，讓準媽媽甚至準爸爸親身體會身懷六甲的辛苦感受，很適合年輕家庭全家到此一遊。</p>
電	緯創資通	<p>1、溫馨的職場環境與完善福利制度，如含女性專屬項目</p>

企業名稱		落實性別主流化(包括友善家庭措施)之具體措施
資 組	股份有限 公司	<p>之員工體檢、員工結婚補助、生育補助、員工及眷屬喪葬補助、婚禮喜慶及急難補助、全額補助團體保險</p> <p>2、上下班交通車、休息寢室、體貼的辦公環境(含韻律教室、健身中心及員工餐廳</p> <p>3、完善的教育訓練體系</p> <p>4、舉辦家庭日及員工旅遊、定期聚餐等。</p>
電 資 組	億光電子 工業股份 有限公司	<p>1、秉持「誠信、創新、和諧、卓越」的理念，提供多元化福利制度，如結婚賀禮及生育、傷病補助、子女獎助學金、在職進修學費補助，</p> <p>2、不定期舉辦各項公益性文藝活動，以提昇人文精神、關懷社會、培育文化人才、促進文化建設為宗旨並贊助各項獎學金、講座等。</p>
電 資 組	中華網龍 股份有限 公司	<p>1、兩性平權企業推動作法：男女同工同酬，薪資、獎金與升遷制度皆一致、依規定提供生理假、產假、陪產假、育嬰假、生育補助、提供哺乳室、女性休息室供員工使用</p> <p>2、幸福企業推動作法：實際實施婚假、產假、陪產假、育嬰假、家庭照顧假、提供婚喪津貼、與3家托兒機構簽訂優惠合約、提供2處哺乳室、定期舉辦員工親子旅遊、員工休息室、shower room、員工遊戲室、健身設備、運動場地、中華網龍職工福利委員會電子會員卡</p>
工 業 區 組	臺灣菸酒 股份有限 公司內埔 菸廠	<p>1、能夠確實符合性別平等，營造適合職業婦女的工作環境，使其無後顧之憂</p> <p>2、設有母乳專用冰箱、桌椅，提供舒適、隱密環境供女性上班時段如有身體不適之處，可作休息使用</p> <p>3、孕婦照護福利有:全薪安胎假及產前假、安排職務代理人、適當調整工作內容</p>
工 業 區 組	達方電子 股份有限 公司台南 廠	<p>1、針對懷孕同仁，主動調整工作內容與時間，並安排廠醫與員工一對一的母性健康諮詢</p> <p>2、採個人隔間、單人桌椅、集乳器、母乳專用冰箱，提供隱密、舒適、安全的集乳環境</p>
工 業 區 組	雅博股份 有限公司	<p>1、分別於102及103年獲新北市政府頒發為幸福企業公司，更於101年取得生醫群聚，廠內對於員工福利及各項使用設施設備一應俱全(如集哺乳室、員工專屬休息室、與鄰近育嬰機構簽訂合約等)</p>

企業名稱		落實性別主流化(包括友善家庭措施)之具體措施
		2、廠內於出入口貼有職場性騷擾防治宣導海報，是個用心經營的企業，完全落實性平等教育及工作環境場所建置，值得推薦
工業區組	宏達國際電子股份有限公司 (HTC)	1、為世界知名大廠，極重視女性員工，執行長王雪紅亦為女性 2、針對女性員工已有一套推動身心照顧機制，包含定期癌症篩檢、提供舒適休息環境、協助緩解經痛不適；提供優於法規規範之哺乳設施及環境等 3、2014年 HTC 設置了 23 間集乳室，使用人次高達 3 萬 2 千多人。提供高規格及頗具規模之女性友善設施，創造了工作中的小確幸，值得推薦仿效
工業區組	豐泰企業股份有限公司	自辦幼兒園(區內唯一廠商自辦幼兒園),豐泰托兒所有個特色，就是透過各種制度鼓勵家長參與孩子的學習。幼兒園與企業相互合作密切。

資料來源：經濟部工業局提供。

### 第三節 工業局訪談檢核表及會議紀錄

經濟部工業局 5 個組承辦同仁，由上節所提供之企業名單中，共挑選 13 家企業做為檢核目標填寫檢核表，其各組之標竿企業如下表所示：

表 4：工業局推薦企業一覽表(工業局檢核名單)

類別 \ 組別	金機組	知服組	民化組	電資組	工業區組
標竿企業	上銀	普萊德	歐萊德	緯創資通	豐泰
	盈錫	叡揚		中華網龍	雅博
	櫻花	新鼎			宏達電
最佳進步獎					達方

資料來源：本研究整理



## 壹、性別主流化政策程度檢核表

### 一、金屬機電組

上銀科技公司(工業局填寫)

## 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

### 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

1. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展  知識服務  金屬機電  
 電子資訊  民生化工  工業區
2. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數： 100人以下  101~200人  201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 2,614,000,000 元
6. 公司性別比例：董監事：男性 8 人、女性 1 人  
主管人數：男性 310 人、女性 44 人  
員工人數：男性 3170 人、女性 578 人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	85 分				權重為 15.38%	
	性別需求		✓				
	性別比例		✓				
	工作規劃		✓				
貳							
	<b>福利服務</b>	90 分				權重為 14.70%	
	托育服務	✓					
	健康檢查	✓					
	托老服務				✓	無	
	團康活動	✓					
參							
	<b>休假選擇</b>	95 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	✓					
	產假		✓				
	家庭照顧假		✓				
	陪產假		✓				
	生理假		✓				
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	70 分				權重為 13.08%	
	彈性工時				✓	無	
	工作分享			✓			
	部分工時				✓	無	
	遠距工作				✓		
	在家工作				✓	無	
	分階段退休			✓			
伍							
	<b>工作環境</b>	95 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異	✓					
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	80 分				權重為 11.95%	
	空間安全		✓				

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	
處理機制		✓				
法規宣導	✓					
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	75 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼			✓			
育兒津貼	✓					
人事成本			✓			
敬老津貼					✓	無
教育津貼					✓	無
捌						
<b>資訊資源服務</b>	85 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務		✓				
心理諮商		✓				

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



**盈錫精密工業公司(工業局填寫)**  
**企業落實政府性別主流化政策程度檢核表**

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

### 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

1. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展  知識服務  金屬機電  
 電子資訊  民生化工  工業區
2. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數： 100人以下  101~200人  201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 1.36 億元
6. 公司性別比例：董監事：男性 03 人、女性 01 人  
主管人數：男性 23 人、女性 10 人  
員工人數：男性 105 人、女性 82 人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	95 分				權重為 15.38%	
	性別需求	V					
	性別比例	V					
	工作規劃		V				
貳							
	<b>福利服務</b>	80 分				權重為 14.70%	
	托育服務	V					
	健康檢查		V				
	托老服務				V	無	
	團康活動		V				
參							
	<b>休假選擇</b>	85 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假		V				
	產假		V				
	家庭照顧假		V				
	陪產假		V				
	生理假		V				
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	80 分				權重為 13.08%	
	彈性工時		V				
	工作分享			V			
	部分工時		V				
	遠距工作				V	無	
	在家工作		V				
	分階段退休			V			
伍							
	<b>工作環境</b>	85 分				權重為 12.94%	
	友善環境	V					
	空間差異	V					
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	80 分				權重為 11.95%	
	空間安全		V				

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	
處理機制		V				
法規宣導		V				
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	80 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼			V			
育兒津貼	V					
人事成本			V			
敬老津貼					V	無
教育津貼		V				
捌						
<b>資訊資源服務</b>	85 分				權重為 8.55%	
回職輔導		V				
諮詢服務		V				
心理諮商		V				

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



# 台灣櫻花公司(工業局填寫)

## 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

### 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

1. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
2. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數：100人以下101~200人201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 27 億元
6. 公司性別比例：董監事：男性 20 人、女性 0 人  
主管人數：男性 53 人、女性 18 人  
員工人數：男性 481 人、女性 228 人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	90 分				權重為 15.38%	
	性別需求		✓				
	性別比例	✓					
	工作規劃		✓				
貳							
	<b>福利服務</b>	85 分				權重為 14.70%	
	托育服務		✓				
	健康檢查		✓				
	托老服務				✓	無	
	團康活動	✓					
參							
	<b>休假選擇</b>	85 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假		✓				
	產假		✓				
	家庭照顧假		✓				
	陪產假		✓				
	生理假		✓				
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	75 分				權重為 13.08%	
	彈性工時		✓				
	工作分享		✓				
	部分工時			✓			
	遠距工作				✓	無	
	在家工作				✓	無	
	分階段退休		✓				
伍							
	<b>工作環境</b>	85 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異	✓					
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	80 分				權重為 11.95%	
	空間安全		✓				

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	
處理機制		✓				
法規宣導		✓				
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	75 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼			✓			
育兒津貼		✓				
人事成本			✓			
敬老津貼					✓	無
教育津貼		✓				
捌						
<b>資訊資源服務</b>	85 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務		✓				
心理諮商		✓				

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



## 二、知識服務組

### 普萊德科技股份有限公司(工業局填寫) 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

## 一、基本資料

普萊德公司的基本資料：(請在□框中打勾)

1. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展  知識服務  金屬機電  
 電子資訊  民生化工  工業區
2. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數： 100人以下  101~200人  201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 \_\_\_\_ 6 億 \_\_\_\_ 元
6. 公司性別比例：董監事：男性 \_\_\_\_ 6 \_\_\_\_ 人、女性 \_\_\_\_ 2 \_\_\_\_ 人  
主管人數：男性 \_\_\_\_ 6 \_\_\_\_ 人、女性 \_\_\_\_ 9 \_\_\_\_ 人  
員工人數：男性 \_\_\_\_ 56 \_\_\_\_ 人、女性 \_\_\_\_ 68 \_\_\_\_ 人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	92 分				權重為 15.38%	
	性別需求	✓					
	性別比例	✓					
	工作規劃		✓				
貳							
	<b>福利服務</b>	88 分				權重為 14.70%	
	托育服務			✓			
	健康檢查	✓					
	托老服務				✓		
	團康活動	✓					
參							
	<b>休假選擇</b>	90 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	✓					
	產假	✓					
	家庭照顧假	✓					
	陪產假	✓					
	生理假	✓					
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	90 分				權重為 13.08%	
	彈性工時	✓					
	工作分享		✓				
	部分工時	✓					
	遠距工作	✓					
	在家工作	✓					
	分階段退休			✓			
伍							
	<b>工作環境</b>	92 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異	✓					
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	87 分				權重為 11.95%	
	空間安全	✓					

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	
處理機制		✓				
法規宣導		✓				
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	90 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼		✓				
育兒津貼	✓					
人事成本	✓					
敬老津貼				✓		
教育津貼	✓					
捌						
<b>資訊資源服務</b>	88 分				權重為 8.55%	
回職輔導	✓					
諮詢服務		✓				
心理諮商		✓				

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



## 叡揚資訊股份有限公司(工業局填寫) 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

### 一、基本資料

叡揚資訊公司的基本資料：(請在□框中打勾)

1. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展  知識服務  金屬機電  
 電子資訊  民生化工  工業區
2. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數： 100人以下  101~200人  201以上
4. 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
5. 公司資本額：約     貳億     元
6. 公司性別比例：董監事：男性     5     人、女性     2     人  
                  主管人數：男性     41     人、女性     33     人  
                  員工人數：男性     275     人、女性     245     人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	88 分				權重為 15.38%	
	性別需求		✓				
	性別比例	✓					
	工作規劃		✓				
貳							
	<b>福利服務</b>	87 分				權重為 14.70%	
	托育服務			✓			
	健康檢查	✓					
	托老服務				✓		
	團康活動	✓					
參							
	<b>休假選擇</b>	90 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	✓					
	產假	✓					
	家庭照顧假	✓					
	陪產假	✓					
	生理假	✓					
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	88 分				權重為 13.08%	
	彈性工時	✓					
	工作分享		✓				
	部分工時		✓				
	遠距工作	✓					
	在家工作	✓					
	分階段退休			✓			
伍							
	<b>工作環境</b>	92 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異	✓					
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	88 分				權重為 11.95%	
	空間安全	✓					

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	
處理機制		✓				
法規宣導	✓					
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	83 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼		✓				
育兒津貼			✓			
人事成本		✓				
敬老津貼				✓		
教育津貼			✓			
捌						
<b>資訊資源服務</b>	86 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務	✓					
心理諮商		✓				

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



# 新鼎系統股份有限公司(工業局填寫) 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

## 一、基本資料

新鼎系統公司的基本資料：(請在□框中打勾)

1. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展  知識服務  金屬機電  
 電子資訊  民生化工  工業區
2. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數： 100人以下  101~200人  201以上
4. 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
5. 公司資本額：約\_\_2.34億\_\_元
6. 公司性別比例：董監事：男性\_\_8\_\_人、女性\_\_1\_\_人  
主管人數：男性\_\_12\_\_人、女性\_\_3\_\_人  
員工人數：男性\_\_198\_\_人、女性\_\_72\_\_人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	85 分				權重為 15.38%	
	性別需求		✓				
	性別比例		✓				
	工作規劃		✓				
貳							
	<b>福利服務</b>	86 分				權重為 14.70%	
	托育服務		✓				
	健康檢查		✓				
	托老服務				✓		
	團康活動	✓					
參							
	<b>休假選擇</b>	90 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	✓					
	產假	✓					
	家庭照顧假	✓					
	陪產假	✓					
	生理假	✓					
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	85 分				權重為 13.08%	
	彈性工時	✓					
	工作分享	✓					
	部分工時			✓			
	遠距工作		✓				
	在家工作			✓			
	分階段退休	✓					
伍							
	<b>工作環境</b>	89 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異		✓				
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	83 分				權重為 11.95%	
	空間安全		✓				

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	
處理機制		✓				
法規宣導		✓				
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	87 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼		✓				
育兒津貼	✓					
人事成本	✓					
敬老津貼				✓		
教育津貼		✓				
捌						
<b>資訊資源服務</b>	83 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務		✓				
心理諮商		✓				

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



### 三、民生化工組

## 歐萊德國際股份有限公司(工業局填寫) 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

### 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

3. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電

電子資訊  民生化工 工業區

4. 產業別： 傳統產業  高科技產業

3. 公司員工人數： 100人以下 101~200人 201以上

4. 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

5. 公司資本額：約 1.5 億元

5. 公司性別比例：董監事：男性 4 人、女性 2 人

主管人數：男性 10 人、女性 5 人

員工人數：男性 70 人、女性 50 人

## 二、檢核表

檢核項目	檢核結果(請以 1~100 為評分範圍)：81 分					備註
	優	佳	普通	尚可	欠佳	
壹						
	<b>性別平等參與</b>	82 分			權重為 15.38%	
	性別需求	✓				
	性別比例	✓				
	工作規劃	✓				
貳						
	<b>福利服務</b>	80 分			權重為 14.70%	
	托育服務	✓				
	健康檢查	✓				
	托老服務		✓			
	團康活動	✓				
參						
	<b>休假選擇</b>	85 分			權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	✓				
	產假	✓				
	家庭照顧假	✓				
	陪產假	✓				
	生理假	✓				
肆						
	<b>彈性工作安排</b>	75 分			權重為 13.08%	
	彈性工時		✓			
	工作分享		✓			
	部分工時			✓		
	遠距工作			✓		
	在家工作			✓		
	分階段退休			✓		
伍						
	<b>工作環境</b>	80 分			權重為 12.94%	
	友善環境		✓			
	空間差異		✓			
陸						
	<b>性騷擾防治</b>	85 分			權重為 11.95%	
	空間安全	✓				

檢核項目	檢核結果(請以 1~100 為評分範圍)：81 分					備註
	優	佳	普通	尚可	欠佳	
處理機制		✓				
法規宣導		✓				
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	83 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼		✓				
育兒津貼		✓				
人事成本		✓				
敬老津貼		✓				
教育津貼		✓				
捌						
<b>資訊資源服務</b>	85 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務		✓				
心理諮商		✓				

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



#### 四、電子資訊組

### 緯創資通股份有限公司(工業局填寫) 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

#### 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

1. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
2. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數： 100人以下 101~200人  201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 246 億          元
6. 公司性別比例：董監事：男性 9 人、女性          人  
主管人數：男性 1081 人、女性 172 人  
員工人數：男性 3095 人、女性 1082 人

## 二、檢核表

檢核項目	檢核結果(請以 1~100 為評分範圍)：83 分					備註	
	優	佳	普通	尚可	欠佳		
壹							
	<b>性別平等參與</b>	80 分				權重為 15.38%	
	性別需求		✓				
	性別比例	✓					
	工作規劃			✓			
貳							
	<b>福利服務</b>	95 分				權重為 14.70%	
	托育服務		✓				
	健康檢查	✓					
	托老服務					✓	
	團康活動	✓					
參							
	<b>休假選擇</b>	95 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	✓					
	產假		✓				
	家庭照顧假			✓			
	陪產假		✓				
	生理假		✓				
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	80 分				權重為 13.08%	
	彈性工時		✓				
	工作分享			✓			
	部分工時		✓				
	遠距工作				✓		
	在家工作					無	
	分階段退休					無	
伍							
	<b>工作環境</b>	85 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異		✓				
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	80 分				權重為 11.95%	
	空間安全		✓				

檢核項目	檢核結果(請以 1~100 為評分範圍)：83 分					備註
	優	佳	普通	尚可	欠佳	
處理機制		✓				
法規宣導		✓				
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	70 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼		✓				
育兒津貼	✓					
人事成本						無
敬老津貼						無
教育津貼						無
捌						
<b>資訊資源服務</b>	70 分				權重為 8.55%	
回職輔導			✓			
諮詢服務			✓			
心理諮商			✓			

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



# 中華網龍股份有限公司(工業局填寫) 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

## 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾) 中華網龍

5. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電

電子資訊 民生化工 工業區

6. 產業別： 傳統產業  高科技產業

3. 公司員工人數： 100人以下 101~200人  201以上

4. 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

5. 公司資本額：約 864,393,580 元

5. 公司性別比例：董監事：男性 9 人、女性 1 人

主管人數：男性 24 人、女性 6 人

員工人數：男性 235 人、女性 133 人

## 二、檢核表

檢核項目	檢核結果(請以 1~100 為評分範圍)：81 分					備註	
	優	佳	普通	尚可	欠佳		
壹							
	<b>性別平等參與</b>	80 分				權重為 15.38%	
	性別需求	✓					
	性別比例		✓				
	工作規劃	✓					
貳							
	<b>福利服務</b>	80 分				權重為 14.70%	
	托育服務	✓					
	健康檢查	✓					
	托老服務					無	
	團康活動		✓				
參							
	<b>休假選擇</b>	85 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假		✓				
	產假		✓				
	家庭照顧假		✓				
	陪產假		✓				
	生理假		✓				
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	75 分				權重為 13.08%	
	彈性工時			✓			
	工作分享	✓					
	部分工時		✓				
	遠距工作		✓				
	在家工作			✓			
	分階段退休	✓					
伍							
	<b>工作環境</b>	90 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異		✓				
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	85 分				權重為 11.95%	
	空間安全		✓				

檢核項目	檢核結果(請以 1~100 為評分範圍)：81 分					備註
	優	佳	普通	尚可	欠佳	
處理機制	✓					
法規宣導	✓					
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	75 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼						無
育兒津貼	✓					
人事成本	✓					
敬老津貼						無
教育津貼						無
捌						
<b>資訊資源服務</b>	80 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務		✓				
心理諮商			✓			

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



## 五、工業區組

# 豐泰企業股份有限公司(工業局填寫) 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

## 一、基本資料(豐泰企業股份有限公司)

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

1. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
2. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數：100人以下101~200人201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 60億         元
6. 公司性別比例：董監事：男性 9 人、女性 1 人  
                  主管人數：男性 91 人、女性 90 人  
                  員工人數：男性 1148 人、女性 1018 人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	78 分				權重為 15.38%	
	性別需求	✓					
	性別比例		✓				
	工作規劃	✓					
貳							
	<b>福利服務</b>	85 分				權重為 14.70%	
	托育服務	✓					
	健康檢查	✓					
	托老服務					無	
	團康活動	✓					
參							
	<b>休假選擇</b>	82 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	✓					
	產假	✓					
	家庭照顧假	✓					
	陪產假	✓					
	生理假	✓					
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	75 分				權重為 13.08%	
	彈性工時	✓					
	工作分享	✓					
	部分工時		✓				
	遠距工作		✓				
	在家工作		✓				
	分階段退休		✓				
伍							
	<b>工作環境</b>	82 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異	✓					
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	78 分				權重為 11.95%	
	空間安全	✓					

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	
處理機制	✓					
法規宣導	✓					
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	78 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼	✓					
育兒津貼		✓				
人事成本	✓					
敬老津貼		✓				
教育津貼		✓				
捌						
<b>資訊資源服務</b>	78 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務		✓				
心理諮商	✓					

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



# 雅博股份有限公司(工業局填寫) 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

## 一、基本資料(雅博股份有限公司)

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

1. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
2. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數：100人以下101~200人201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 8億3385萬 元
6. 公司性別比例：董監事：男性 4 人、女性 2 人  
主管人數：男性 32 人、女性 11 人  
員工人數：男性 130 人、女性 135 人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	75 分				權重為 15.38%	
	性別需求	✓					
	性別比例	✓					
	工作規劃	✓					
貳							
	<b>福利服務</b>	80 分				權重為 14.70%	
	托育服務	✓					
	健康檢查	✓					
	托老服務					無	
	團康活動	✓					
參							
	<b>休假選擇</b>	80 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	✓					
	產假	✓					
	家庭照顧假	✓					
	陪產假	✓					
	生理假	✓					
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	75 分				權重為 13.08%	
	彈性工時	✓					
	工作分享	✓					
	部分工時		✓				
	遠距工作	✓					
	在家工作		✓				
	分階段退休		✓				
伍							
	<b>工作環境</b>	80 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異	✓					
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	78 分				權重為 11.95%	
	空間安全	✓					

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	
處理機制	✓					
法規宣導	✓					
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	78 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼	✓					
育兒津貼		✓				
人事成本	✓					
敬老津貼		✓				
教育津貼		✓				
捌						
<b>資訊資源服務</b>	75 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務		✓				
心理諮商	✓					

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



## 宏達國際電子股份有限公司(工業局填寫) 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

### 一、基本資料(宏達國際電子股份有限公司)

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

1. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
2. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數：100人以下101~200人201以上
4. 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
5. 公司資本額：約\_\_\_\_81億7700萬\_\_\_\_元
6. 公司性別比例：董監事：男性\_\_\_\_15\_\_\_\_人、女性\_\_\_\_1\_\_\_\_人  
主管人數：男性\_\_\_\_1153\_\_\_\_人、女性\_\_\_\_245\_\_\_\_人  
員工人數：男性\_\_\_\_8070\_\_\_\_人、女性\_\_\_\_7615\_\_\_\_人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	75 分				權重為 15.38%	
	性別需求	✓					
	性別比例	✓					
	工作規劃		✓				
貳							
	<b>福利服務</b>	78 分				權重為 14.70%	
	托育服務		✓				
	健康檢查	✓					
	托老服務					無	
	團康活動	✓					
參							
	<b>休假選擇</b>	78 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	✓					
	產假	✓					
	家庭照顧假	✓					
	陪產假	✓					
	生理假	✓					
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	75 分				權重為 13.08%	
	彈性工時		✓				
	工作分享		✓				
	部分工時		✓				
	遠距工作	✓					
	在家工作		✓				
	分階段退休		✓				
伍							
	<b>工作環境</b>	78 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異	✓					
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	78 分				權重為 11.95%	
	空間安全	✓					

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	
處理機制	✓					
法規宣導	✓					
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	78 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼	✓					
育兒津貼		✓				
人事成本	✓					
敬老津貼		✓				
教育津貼		✓				
捌						
<b>資訊資源服務</b>	78 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務		✓				
心理諮商	✓					

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



# 達方電子股份有限公司(工業局填寫)

## 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

### 一、基本資料(達方電子股份有限公司台南廠)

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

1. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
2. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數：100人以下101~200人201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 31億8000萬 元
6. 公司性別比例：董監事：男性 8 人、女性 0 人  
主管人數：男性 15 人、女性 5 人  
員工人數：男性 75 人、女性 152 人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	78 分				權重為 15.38%	
	性別需求	✓					
	性別比例	✓					
	工作規劃	✓					
貳							
	<b>福利服務</b>	75 分				權重為 14.70%	
	托育服務		✓				
	健康檢查	✓					
	托老服務					無	
	團康活動		✓				
參							
	<b>休假選擇</b>	78 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	✓					
	產假	✓					
	家庭照顧假	✓					
	陪產假	✓					
	生理假	✓					
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	78 分				權重為 13.08%	
	彈性工時			✓			
	工作分享			✓			
	部分工時			✓			
	遠距工作		✓				
	在家工作			✓			
	分階段退休			✓			
伍							
	<b>工作環境</b>	78 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異	✓					
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	75 分				權重為 11.95%	
	空間安全	✓					

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	
處理機制		✓				
法規宣導	✓					
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	75 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼	✓					
育兒津貼	✓					
人事成本	✓					
敬老津貼		✓				
教育津貼		✓				
捌						
<b>資訊資源服務</b>	75 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務		✓				
心理諮商		✓				

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



## 貳、訪談會議紀錄

### 一、金屬機電組

#### 訪談會議紀錄

壹、會議時間：104 年 06 月 15 日 09：20

貳、會議地點：經濟部工業局

參、主席：張瓊玲老師

記錄：張靜茹

肆、出席人員：黃○峰、鄭○文

### 伍、會議記錄

#### 一、訪談內容

##### (一) 金機組輔導公司之排名

第一名：上銀公司

第二名：盈錫公司

第三名：櫻花公司

##### 1、上銀公司簡介

上銀公司為機械製造業之高科技產業，公司員工的人數 3944 人，公司成立至今也有超過 21 年以上的歷史，而公司的資本額約有 26 億一千四百萬元左右；公司性別比例：董監事中，男性 8 人、女性 1 人；主管人數中，男性 310 人、女性 44 人；員工的人數，男性 3170 人、女性 578 人。

##### 2、盈錫公司簡介

盈錫公司為機械設備製造的傳統產業，公司員工的人數約有 187 人，公司成立的歷史已有 21 年以上之久，公司的資本額約有 1.36 億元左右；公司性別比例：董監事中，男性 3 人、女性 1 人；主管人數中，男性 23 人、女性 10 人；員工的人數，男性 105 人、女性 82 人。

##### 3、櫻花公司簡介

櫻花公司為家電產業的傳統產業，公司員工的人數約超過 700 人左右，公司成立的歷史也有超過 21 年，公司的資本額約有 27 億元；公司性別比例：董監事中，男性 20 人、女性 0 人；主管人數中，男性 53 人、女性 18 人；員工的人數，男性 481 人、女性 228 人。

## (二) 檢核公司之分數

### 1、上銀公司之檢核表權重

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	85	13	85 分
福利服務	14.70%	90	13	
休假選擇	14.10%	95	13	
彈性工作安排	13.08%	70	9	
工作環境	12.94%	95	12	
性騷擾防治	11.95%	80	10	
財務支持(性別預算)	9.31%	75	7	
資訊資源服務	8.55%	85	7	

### 2、盈錫公司之檢核表權重

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	95	15	84 分
福利服務	14.70%	80	12	
休假選擇	14.10%	85	12	
彈性工作安排	13.08%	80	10	
工作環境	12.94%	85	11	
性騷擾防治	11.95%	80	10	
財務支持(性別預算)	9.31%	80	7	
資訊資源服務	8.55%	85	7	

### 3、櫻花公司之檢核表權重

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	90	14	83 分
福利服務	14.70%	85	12	
休假選擇	14.10%	85	12	
彈性工作安排	13.08%	75	10	
工作環境	12.94%	85	11	
性騷擾防治	11.95%	80	10	
財務支持(性別預算)	9.31%	75	7	
資訊資源服務	8.55%	85	7	

### **(三)在輔導的過程中，什麼是貴單位感到「最感動」的？**

#### **1、上銀公司**

上銀針對公司的孕婦會優先提供停車格；然而，針對因工作未能申請育嬰留停者，會給予托嬰補助，每位新生兒每月 5,000 元，2 年共計 12 萬整，由此可知，其實上銀在照顧員工的地方十分大方；而上銀雖無自家的幼兒園，但他們也有與鄰近的托兒機構簽立特約，讓同仁不須為尋找托兒機構煩心。除此之外，上銀公司的最大亮點為，在安胎假的部分，公司針對請安胎假的員工是會給予全薪假，這十分難能可貴。

#### **2、盈錫公司**

以盈錫來講的話，如果加班的話，剛好家裡有小孩的，可提供女性同仁出行車，先把小孩從家裡載過來，還提供小孩跟媽媽的晚餐，小孩還可以免費使用，這是其他企業看不到的地方。此外，公司也提供育兒之同仁，每一子女，每年發放 5,000 元育兒津貼，從子女 0 歲領至 12 歲，第二位子女再加領 3,000 元的育兒津貼。

#### **3、櫻花公司**

櫻花公司有與區域幼兒園簽立特約，提供同仁之子女托育照護，目前已簽訂完成兩家；除此之外，在津貼的部分，也提供員工的育兒津貼一次為 5200 元，教育津貼一年為 1,000~6,000 元；而為了照顧女性員工，也制定無女性夜間工作的辦法。

### **(四) 在輔導的過程中，什麼是貴單位感到「最困難」的？**

#### **1、上銀公司**

上銀是十分重視男女性員工同工同酬的公司，就員工照護這塊，也是十分上心，但由於公司上班的時間較為固定，因此上銀就沒有彈性工時這部分的制度。

#### **2、盈錫公司**

盈錫的公司中，在男性及女性員工的比例中，仍是男性高於女性，但就比例懸殊程度，是比其他輔導廠商的情況好很多；而在托育服務的部分，目

前盈錫是還沒推動這一塊，但他們有給予員工育兒津貼的補助。

### 3、櫻花公司

櫻花公司在男女性別比例，並無符合性別平等，主管人數中，主管人數中，男性 53 人、女性 18 人，員工的人數，男性 481 人、女性 228 人，懸殊其實蠻大的。

**(五) 在輔導的過程中，在哪方面是「配合度最高」的？**

#### 1、上銀公司

上銀會針對新進同仁教育訓練時進行宣導，並將政府相關訊息張貼於餐廳，同仁可快速且容易取得資訊。公司也有設立「性騷擾申訴處理委員會」以受理申訴案件，受理案件後，於申訴七日內開始調查，性騷擾申訴處理委員會成員為三名，每次申訴案由人力資源部理級主管邀集其他非當事人部門 2 位理級以上主管共同擔任當次申訴案之調查委員，惟每次委員會成員中，女性成員的總數不得少於二分之一。

然而，就配合政府政策來說，上銀配合度真的很高，包括政府最近在推的生產力升級政策，上銀也一直幫忙宣傳政策，自己也在執行政府政策。

#### 2、盈錫公司

公司會於公開佈告欄張貼性別平等法相關法規，並定期舉辦性騷擾之說明會，讓同仁了解此法規之重要性；盈錫除了於工作規章及佈告欄內皆明訂性騷擾法規外，更提供申訴管道(電話或 e-mail)及主要負責人(人資部主任)，讓同仁有管理可申訴。此外，公司皆有設立會談室、人資會議室...等，同仁也可透過網路設備(line、mail...等)私下與人資主任申訴諮詢。

#### 3、櫻花公司

櫻花公司其實配合程度相當高，因為政府輔導的過程中，對他們灌注的資源還蠻的多。而在訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法性，以及騷擾處理上櫻花都有符合規定；此外，也相當遵循兩性工作平等法，例如內部獎勵制度、教育訓練、升遷管道等。

## **(六) 貴單位有哪些「政策工具」是去協助、輔導廠商的？**

### **1、上銀公司**

我們在輔導的過程中，大致上會藉由辦講座或演講，來宣導政府目前所推行的政策，再讓輔導廠商回公司去執行與傳達政策、觀念。

### **2、盈錫公司**

與輔導其他廠商並無太大差別，主要也是利用辦演講、發宣傳政策的海報，來提倡政府的政策，爾後，再讓輔導廠商回公司去執行與相關的政策與觀點。

### **3、櫻花公司**

我們會藉由籌辦演講的方式，來對輔導廠商進行政策的宣導，再準備一些與政策相關的海報、傳單，讓輔導廠商帶回去宣導或訓練員工，進而讓公司的制度能更加完善。

## **(七) 平常在輔導的時候，貴單位透過什麼樣的「作為」去輔導廠商？**

### **1、上銀公司**

我們主要是藉由宣導的方式來進行，也會常常去關心輔導廠商，但就上銀而言，他們家真的做得很好，配合十分高，幾乎都很主動去推行政策。

### **2、盈錫公司**

盈錫也是十分配合政府輔導的廠商之一，他們對於政府所要求的部分，都能主動做好，並不需要我們一再去做宣導或勸說，也是個值得學習的好典範。

### **3、櫻花公司**

櫻花公司由於也相當在乎公司的形象，所以也希望能符合政府所推動的政策，讓自家形象更加優良，因此，其實無須多做其他事情，只要有進行宣導即可，他們就會做的不錯了。

## **二、小結**

### **(一) 各公司內部各面向之評比**

#### **1、上銀公司**

從三間公司加權後的整體分數來看，我們可以發現上銀在性別平等參與、福利服務及休假選擇的面向上，比起其他面向有較高的加權分數，各是拿到了 13 分；然而，在福利服務與休假選擇的面向上，更是三間公司中的第一名，但性別平等參與則是第三名。此外，再看到上銀公司的實質分數，第一名的為休假選擇與工作環境面向，各是 95 分；第二名是福利服務面向，為 90 分。

## 2、盈錫公司

盈錫於性別平等參與、福利服務及休假選擇的面向上，各是拿到 15、12、12 分，其性別平等參與更拿了三家公司的第一名。從盈錫內部來看，可以發現第一名亦為性別平等參與，為 95 分，而第二名則有休假選擇、工作環境與資訊資源服務，為 85 分。

## 3、櫻花公司

櫻花於性別平等參與、福利服務及休假選擇的面向上，各是拿到 14、12、12 分，此三個面向皆是三家公司中的第二名。但就內部來看，除了在性別平等參與、福利服務及休假選擇的排名不變之外，第二名也加入了工作環境與資訊資源服務的面向；第一名為 90 分，第二名為 85 分。

### (二) 綜觀三家公司之亮點特色

綜合上述三家標竿企業的相關資訊，我們可以發現，上銀除了在陪產假可以給予五天假期，在安胎假的部分，公司針對請安胎假的員工是會給予全薪假，這十分難能可貴；在工作環境上，也給予孕婦可方便使用的孕婦停車位；而在公司的性別平等參與面向上，也考量到男女應同工同酬，且女性主管也占了 24%；最後，上銀為讓員工同仁無須為尋找托兒機構煩心，也有與鄰近之托兒機構簽立特約，給予員工一定的安定感。

而對於盈錫來說，其女性同仁占了所有同仁的 43.85%，這在機械產業中很難見到的；而在休假選擇面向上，盈錫可以給予同仁在陪產假上的彈性空間，並可於另一半產假期間(56 天)請完，且每次可請半天在累計之。最後的櫻花公司，其最大的亮點在於津貼的部分，他們提供了相當多的女性就業機會，因此在性別平等參與有了亮眼的表現。

陸、結束訪談。(10:00)

## 二、知識服務組

### 訪談會議紀錄

壹、會議時間：104年6月15日 10:00

貳、會議地點：經濟部工業局

參、主席：張瓊玲老師

記錄：張靜茹

肆、出席人員：林○郁、吳○徽、陳○輝

伍、會議記錄

一、訪談內容

#### (一) 知服組輔導公司之排名

第一名：普萊德公司

第二名：叡揚公司

第三名：新鼎公司

#### 1、普萊德公司簡介

普萊德公司為通訊設備製造業之高科技產業，公司員工的人數 139 人，公司成立至今也有超過 21 年以上的歷史，而公司的資本額約有 6 億元左右；公司性別比例：董監事中，男性 6 人、女性 2 人；主管人數中，男性 6 人、女性 9 人；員工的人數，男性 56 人、女性 68 人。

#### 2、叡揚公司簡介

叡揚公司為資訊服務業的高科技產業，公司員工的人數有 520 人，公司成立的歷史為 21 年以上，公司的資本額約有 2 億元左右；公司性別比例：董監事中，男性 5 人、女性 2 人；主管人數中，男性 41 人、女性 33 人；員工的人數，男性 275 人、女性 245 人。

#### 3、新鼎公司簡介

新鼎公司為資訊服務的高科技產業，公司員工的人數約為 270 人，公司成立的歷史已有 28 年之久，公司的資本額約有 2.2 億元左右；公司性別比例：董監事中，男性 8 人、女性 1 人；主管人數中，男性 12 人、女性 3 人；員工的人數，男性 198 人、女性 72 人。

## (二) 檢核公司之分數

### 1、普萊德公司之檢核表權重

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	92	14	90 分
福利服務	14.70%	88	13	
休假選擇	14.10%	90	13	
彈性工作安排	13.08%	90	12	
工作環境	12.94%	92	12	
性騷擾防治	11.95%	87	10	
財務支持(性別預算)	9.31%	90	8	
資訊資源服務	8.55%	88	8	

### 2、歡揚公司之檢核表權重

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	88	14	88 分
福利服務	14.70%	87	13	
休假選擇	14.10%	90	13	
彈性工作安排	13.08%	88	12	
工作環境	12.94%	92	12	
性騷擾防治	11.95%	88	11	
財務支持(性別預算)	9.31%	83	8	
資訊資源服務	8.55%	86	7	

### 3、新鼎公司之檢核表權重

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	85	13	86 分
福利服務	14.70%	86	13	
休假選擇	14.10%	90	13	
彈性工作安排	13.08%	85	11	
工作環境	12.94%	89	12	
性騷擾防治	11.95%	83	10	
財務支持(性別預算)	9.31%	87	8	
資訊資源服務	8.55%	83	7	

### **(三)在輔導的過程中，什麼是貴單位感到「最感動」的？**

#### **1、普萊德公司**

在彈性工作安排部分，普萊德提供彈性工時支持方案，給予因生活、環境變化或進修需要的員工，彈性調整上下班時間，並可透過 Web-mail 機制，遠距在家工作，協助員工在非常時期兼顧工作、家庭、學業與生活。在休假選擇上，除依勞基法等相關法令給予員工家庭照顧假、生理假、育嬰假、陪產假等假別外，積極雇用女性再就業者，103 年雇用之新進員工中，有 9 位員工即為因照顧家庭而暫離職場之再度就業者，而為減輕員工家庭負擔，更提供每位員工之子女每學期一萬元托兒教育補助。此外，最讓人感受到公司的體貼之處，就是在辦公室設置了「健康監測“讚”(站)」專區，協助員工紀錄追蹤健康指數，以及設置「溫暖法寶箱」，提供生理期不適或天冷時使用，讓女性員工備感溫暖。

#### **2、叡揚公司**

叡揚公司在彈性工時的部分，表現相當優異，非常地照顧員工。如員工因家庭、生活、環境變化或成長進修所需，將會給予彈性工時支持方案，使員工安心，家屬滿意，工作、生活、學業、家庭等多方兼顧；此外，開放傷病、孕婦或特殊需求員工可在家工作，更開放居住在中南部或國外的員工可遠距工作，公司會因生活、環境變化或成長進修之需要，為員工做進行工作任務適當調整。

#### **3、新鼎公司**

公司會依男女不同性別需求之考量，制定合宜的員工管理辦理，並於進行組織工作規劃時，確切將男、女不同的性別觀點一起納入思考，故員工離職率甚低，更連續兩年獲選為榮獲臺北市政府 101 年「幸福企業」。此外，公司採取彈性工時的制度，使男女員工均能依個人與家庭之需求，自由調整上下班時間。公司也設有職工福利委員會，對員工提供托兒補助金，以及針對員工之子女提供教育獎勵金、助學貸款獎助金。

### **(四) 在輔導的過程中，什麼是貴單位感到「最困難」的？**

## 1、普萊德公司

在輔導普萊德公司的過程中，大致上沒有什麼困難的問題，但比較可惜的是，該公司並沒有設立托育的措施，或與鄰近的幼兒園合作，雖然他們公司並沒有抵達政府規定的員工 250 人以上，需有托育設備的標準，但如果該公司能主動設定這方面的措施，則會成為他們公司一大亮點。

## 2、叡揚公司

就叡揚而言，其公司員工有到達 520 多人之多，但最為可惜的部分為，公司並無托育服務，也沒有與附近知幼兒園所進行合作，而不同於其他輔導廠商的是，其他公司雖無托育服務，但會給予一萬元或是其他金額的育兒津貼，但叡揚在這部分，則沒有這方面的服務。

## 3、新鼎公司

新鼎公司，在男女員工的性別比例上，是以男性員工高於女性員工的，並無符合性別平等；此外，雖因為公司人數不到 250 人，可以無需設立托育服務，但如果該公司能與鄰近幼兒園合作，此可成為該公司的一個亮點，不過他們雖無此項服務，但仍有給予育兒津貼作為員工之福利。

### (五) 在輔導的過程中，在哪方面是「配合度最高」的？

#### 1、普萊德公司

普萊德每年會定期分梯次對全體員工進行「性騷擾防治措施」宣導課程，並且訂有「性騷擾防治措施及懲誡辦法」，來保護員工免於性騷擾，保障職場兩性平等；除此之外，工作環境貼有性騷擾防治貼紙標語，施行 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統，並通過「無菸職場」認證，提昇品質、環境、安全衛生，確保員工人身安全。

#### 2、叡揚公司

叡揚會藉由 E-Mail、公佈欄、公司會議...等方式及場合對員工進行「性騷擾防治措施」之宣導，並且訂定「性騷擾防治措施及懲誡辦法」，來保護員工免於性騷擾，保障職場兩性平等；此外，公司大樓也配有保全人員；緊急逃生路線及照明設備齊全；辦公室貼有性騷擾防治貼紙標語，提昇品質、

環境、安全衛生，確保員工人身安全。

### **3、新鼎公司**

公司為維護兩性工作平等及提供員工免受性騷擾之工作及服務環境，訂有完整之性騷擾事件防治與處理辦法，供全體員工遵行，並列為員工教育訓練宣導內容。然為了確保員工身處安全工作環境，辦公場所之空間規劃悉依消防法規，建立完善保全機制，並設有勞工安全衛生委員會，每季召開會議，以維護員工相關權益。

#### **(六) 貴單位有哪些「政策工具」是去協助、輔導廠商的？**

##### **1、普萊德公司**

我們在輔導到廠商的時候，除了給予政府獎項、誘因的作法，讓他們配合政府所推動的政策之餘，又可以提升自家公司的形象；此外，我們會在企業建置企業規章的時候，主動給他們提供一些人事相關條文，做為參考。

##### **2、叡揚公司**

為協助叡揚資訊完成創新雲端服務模式之升級轉型，經濟部工業局於民國 99~100 年間，運用 XaaS 創新服務輔導計畫資源，協助叡揚資訊以跨業資源互補整合方式，與中華電信、網擎資訊、新奇內容及緯懇資訊等 4 家業者合作，應用雲端平台結合行動裝置的創新技術，共同開發出能協助企業隨時掌握跨地區業務狀況、成交情形、客戶需求並促成業務資訊共享的客戶拜訪管理系統-「愛報告 Vis-a-Vis」，以創新的軟體租賃模式，拓展國內外雲端服務商機。

本輔導計畫對叡揚資訊的最大協助，乃在促成其將以往一次性銷售軟體系統的專案模式，轉型為長期性提供服務的收租模式，使叡揚資訊的客戶群由大型企業擴展至中小企業，並藉由雲端服務無遠弗屆的特性，將市場範疇拓展至大陸、日本等境外市場。

##### **3、新鼎公司**

為協助新鼎系統克服國際化轉型問題，經濟部工業局於民國 96~98 年間，運用 BEST 旗艦計畫資源，輔導新鼎系統藉由跨業資源互補整合方式，與

艾揚科技、核心智識、集英資訊、遠聯科技等 4 家合作夥伴，共同開發出能協助石化、煉油及半導體等製程產業，以智能化方式進行製程控制的資訊系統解決方案，並進一步組成「先進製程解決方案」BEST 旗艦外銷聯盟，以新鼎系統為主艦，帶領其他 4 家做為屬艦的合作夥伴，協力拓展國際市場。

在商機業務成效外，本輔導計畫最令新鼎系統感動的，則是主屬艦合作夥伴間所建立的無私革命情感，並因此產生超乎預期的多贏成效。因內需市場的競爭氛圍，國內資服業者，多採單打獨鬥的業務發展模式，甚少結盟合作，藉由此輔導，成功卸下業者對業務合作之負面心防，乃是最具意義與價值的成效。

**(七) 平常在輔導的時候，貴單位透過什麼樣的「作為」去輔導廠商？**

### **1、普萊德公司**

我們平常在輔導的過程中，主要還是藉由增加雙方的信任度，以便讓之後的溝通或輔導過程，能更加順遂；然而，我們也會按時辦宣導講座，藉此讓公司能吸收新的政策，進而讓公司內部的制度更加完善。

### **2、叡揚公司**

我們對叡揚公司的做法為，給予政府資源的誘因，而廠商只要接受政府的輔導，即可以得到政府的協助以及讓公司的運作或相關措施更加完善，這是一舉兩得的作法，因此，輔導廠商很願意聽從與配合政府宣導、教育訓練等。

### **3、新鼎公司**

在輔導新鼎公司的過程中，主要亦是以政府資源作為一個誘因，來指引廠商在公司內部的制度可以做完善的改進，除此之外，在政府與輔導廠商的政策宣導，也會以柔性勸導的方式進行，而大致上輔導廠商都很願意與政府相互配合。

## **二、小結**

### **(一) 各公司內部各面向之評比**

### **1、普萊德公司**

普萊德在性別平等參與、福利服務及休假選擇的面向，三者加權分數為最高，分別為 14、13、13 分，而這三個面向在三家公司中，除了性別平等參與和盈錫是並列第一名，另外的福利服務及休假選擇則是三間公司一同並列第一。然公司內部來看，第一名為性別平等參與及工作環境，92 分；第二名為休假選擇、彈性工作安排與財務支持，為 90 分。

### **2、叡揚公司**

叡揚在性別平等參與、福利服務及休假選擇面向的評比加權分數，皆與普萊德公司相同，分別為 14、13、13 分，三者皆是第一名。內部分數排名第一的是工作環境，92 分；第二為休假選擇，90 分；第三名則是性別平等參與、彈性工作安排與性騷擾防治，為 88 分。

### **3、新鼎公司**

新鼎性別平等參與、福利服務及休假選擇面向的分數為 13、13、13 分，福利服務與休假選擇的面向與其他兩家公司並列第一。然而內部排名第一的為，休假選擇，90 分；第二為工作環境，89 分；第三則是財務支持，87 分。

### **(二) 綜觀三家公司之亮點特色**

綜合以上三間標竿企業的內容，我們可以發現，普萊德相當積極雇用女性再就業者，103 年雇用之新進員工中，有 9 位員工即為因照顧家庭而暫離職場之再度就業者，而公司為了減輕員工家庭負擔，更提供每位員工之子女每學期一萬元托兒教育補助，給予員工相當大的照顧。

叡揚公司在彈性工時的部分，非常地照顧員工，除了開放傷病、孕婦或特殊需求員工可在家工作，更開放居住在中南部或國外的員工可遠距工作，可因生活、環境變化或成長進修之需要，為員工做進行工作任務適當調整。而在新鼎的部分，公司會依男女不同性別需求之考量，制定合宜的員工管理辦理，並於進行組織工作規劃時，確切將男、女不同的性別觀點一起納入思考，故員工離職率甚低，更連續兩年獲選為榮獲臺北市政府 101 年「幸福企業」。

### **陸、結束訪談。(10：40)**



### 三、民生化工組

#### 訪談會議紀錄

壹、會議時間：104 年 06 月 24 日 14:00

貳、會議地點：經濟部工業局

參、主席：張瓊玲老師

記錄：吳九穎

肆、出席人員：涂○中

伍、會議記錄

一、訪談內容

#### (一) 民化組輔導公司之排名

第一名：歐萊德公司

#### 歐萊德公司簡介

歐萊德為臺灣自有綠色品牌，因近年食品安全危機，創辦人有感而發，發願生產專門自然、有機、不添加物危害人體的洗髮產品，因為這些觀念，產品對於三益實質幫助，「自然、純淨、環保」，因此企業以自然、純淨、環保為理念。於婦女節正式營運，發揚婦女精神。歐萊德邁向國際大廠牌，在新加坡、馬來西亞、印尼、美國、英國和瑞士等都有行銷的產品，向世界推廣自己的產品理念。產業類別為傳統產業，公司成立歷史超過 5 年，資本額為 1.5 億元，公司性別比例：董監事中男性 4 人，女性 2 人；主管人數中，男性 10 人，女性 5 人；員工人數中，男性 70 人；女性 50 人。

#### (二) 檢核公司之分數

#### 歐萊德公司之檢核表權重

主構面	主構面權重	分數	權重	總分
性別平等參與	15.38%	82	13	82 分
福利服務	14.7%	80	12	
休假選擇	14.1%	85	12	
彈性工作安排	13.08%	75	10	
工作環境	12.94%	80	10	
性騷擾防治	11.95%	85	10	
財務支持(性別預算)	9.31%	83	8	
資訊資源服務	8.55%	85	7	

### **(三)在輔導的過程中，什麼是貴單位感到「最感動」的？**

#### **歐萊德公司**

女性思維融入產品，向世界推廣有機跟大自然的產品，其產品之核心概念從女性角度出發，其公司的願景推廣至世界。除了產品從女性思維出發之外，公司在制度方面為擾性別平等，在員工數方面，歐萊德女性員工數比男性多，女性 70%，男性員工 30%，其乃希望女性員工在公司也可以幫助工於體驗產品，給予公司產品正面回饋，該公司更在全球婦女節訂為開公司的開幕式，表現公司重視女性。在 2013 年時，女性主管只有零，但在 2015 年時，女性主管成長兩位，歐萊德公司很重視女性在升遷制度的公平性，不會只侷限在男性員工。

### **(四) 在輔導的過程中，什麼是貴單位感到「最困難」的？**

#### **歐萊德公司**

剛輔導該公司時，因為屬於公司草創時期，多半希望男性擔任主管職位，男性主管相較女性主管外派方便，男性主管多半沒有家庭包袱，不論在外派或執行業務都有野心。但隨著公司的發展，公司組織層級拉大，業務部門需要行政部門的支持，行政部門需要細心的人管理才能支援業務，使業務成長和公司永續經營，女性就是行政部門的不二人選，在 2015 年時，女性主管就成長兩位，值得欣慰!

### **(五) 在輔導的過程中，在哪方面是「配合度最高」的？**

#### **歐萊德公司**

除了產品融入女性思維之外，該公司在內部組織升遷、條例和育兒配套措施都有配合政府的法規。在組織方面，公司在兩年期間成長兩位女性主管，女性主管，兩位女性主管在行政部門。公司法規方面，公司特別制定性騷擾防治法，使女性員工遇到性騷擾可以依循明確的法規，設有流暢的申訴管道，女性員工的權力得以伸張。育嬰方面，據公司內部法規明確記載，有小孩的父母皆可申請產假、陪產假、育嬰留職停薪、生育補助，在這在樣的環境之下，員工回任率高達 100%。

## **(六) 貴單位有哪些「政策工具」是去協助、輔導廠商的？**

### **歐萊德公司**

我們在輔導廠商的時候，大致上是利用推廣觀念、規定或是計畫的方式，來讓廠商配合政府的想推動、執行的政策。例如，歐萊德的補助要件為，在《補助數位內容產業發展作業須知》明定，該公司需要落實性別平等原則，廠商才能得到補助。邀請外面講師宣導性平意識的重要性，透過講師的經驗分享，了解成立在公司內部成立性平相關法規和委員會的過程和要點。另外也會邀請外部名譽張教授瓊玲，透過學術量化方式，為企業設置符合企業的性平要點，檢視性平在該公司執行狀況，適時給予企業相關意見，公私部門之間的對話，可以促進性平多元觀點。除此之外，傳統產業多侷限性別意識，因此本組在輔導歐萊德時，運用 CITD(協助傳統產業技術開發計畫)融入性別平等概念，使傳統企業技術提升之外，更導入現代性別平等觀念，增加公司內部穩定女性員工流動率，激勵員工工作士氣，增加公司產值。

## **(七) 平常在輔導的時候，貴單位透過什麼樣的「作為」去輔導廠商？**

### **歐萊德公司**

除了輔導廠商成立性別平等小組的設置要點組成及運作模式外，每次小組會議外聘張瓊玲教授委員出席，期透過公、私部門間之對話，協助性別觀點融入公司業務。透過邀請外部委員開會，定期追蹤廠商的執行狀況，制定質性的 KPI(關鍵績效指標)，與外聘委員討論溝通。在公司推動性別影響評估指標和性別平等推動工作計畫及成果報告，向外界說明企業質性概況，提升企業形象，甚至在歐萊德的社會企業責任報告書都有出現性平報告書。

## **二、小結**

### **(一)公司內部各面向之評比**

#### **歐萊德公司**

從整體分數而言，歐萊德較為偏低，最高分落在 85 分雖較為偏低，但歐萊

德公司進步速度相當快速，進步幅度也相當大，值得鼓勵作為輔導標竿。實質分數方面，第一名的為休假選擇、性騷擾防治及資訊資源服務，各是 85 分；第二名是財務支持(性別預算)，為 90 分。

## **(二)亮點特色**

歐萊德公司女性員工數比男性多，女性 70%，男性員工 30%，2013 年時，女性主管為 0，但在 2015 年時，女性主管成長至 2 位，可見歐萊德公司很重視女性在升遷制度的公平性，不會只侷限在男性員工。公司在內部組織升遷、條例和育兒配套措施皆能配合政府的法規，亦制定內部之性騷擾防治法，尤其產假、陪產假或育嬰留職停薪之員工回任率高達 100%，實為一大亮點，所發布的社會企業責任報告書其中也包含公司的性平報告書，此點值得鼓勵。

**陸、結束訪談。(15：00)**

#### 四、電子資訊組

### 訪談會議紀錄

壹、會議時間：104 年 06 月 24 日 15:00

貳、會議地點：經濟部工業局

參、主席：張瓊玲老師

記錄：吳九穎

肆、出席人員：沈○玥、馬○潔、陳○欣、沈○如、張○莉、吳○玲、羅○庭

伍、會議記錄

一、訪談內容

#### (一) 電資組輔導公司之排名

第一名：緯創資通公司

第二名：中華網龍公司

##### 1、緯創資通公司簡介

緯創資通是全球最大的資訊及通訊產品專業設計及代工廠商之一，目前全球擁有 8 個研發支援中心、9 個製造基地、15 個客服中心及全球維修中心，共有 60,000 位以上的專業人才架構堅實的全球營運網絡。產品涵蓋筆記型電腦、桌上型電腦、平板電腦、智慧型手機、伺服器、網路家電產品、有線及無線數據通訊、數位消費性電子產品等。產業類別為高科技產業，公司成立歷史超過 11 年，資本額為大約 264 億元，公司性別比例：董監事上男性 9 人，女性 1 人；主管人數男性 1,081 人，女性 172 人；員工人數男性 3,095 人，女性 1,082 人。

##### 2、中華網龍公司簡介

中華網龍成立於西元 2000 年，為台灣第一家上櫃的線上遊戲研發公司，也是少數專注於遊戲開發的公司。同時也將自製遊戲授權至海外地區，進軍中國大陸、港澳、韓國、越南、俄羅斯、歐洲、美洲、泰國、日本、新加坡、馬來西亞等地。身為專業的遊戲研發公司，中華網龍致力發展積極掌握最新技術並應用在遊戲開發並與國外知名大廠合作交流，研發實力更加提昇，也帶給玩家更優質更高階的遊戲娛樂，讓全世界的人都看到台灣人

的軟實力。產業類別為高科技產業，公司員工人數 201 人以上，公司成立歷超過 11 年，公司資本額為 864,393,580 元，公司性別比例：董監事男性 9 人，女性 1 人，主管人數男性 24 人，女性 6 人；員工人數男性 235 人，女性 133 人。

## (二) 檢核公司之分數

### 1、緯創資通公司之檢核表權重

主構面	主構面權重	分數	權重	總分
性別平等參與	15.38%	80	12	78 分
福利服務	14.7%	95	13	
休假選擇	14.1%	95	13	
彈性工作安排	13.08%	80	10	
工作環境	12.94%	85	10	
性騷擾防治	11.95%	80	9	
財務支持(性別預算)	9.31%	70	6	
資訊資源服務	8.55%	70	5	

### 2、中華網龍公司之檢核表權重

主構面	主構面權重	分數	權重	總分
性別平等參與	15.38%	80	12	76 分
福利服務	14.7%	80	11	
休假選擇	14.1%	85	11	
彈性工作安排	13.08%	75	9	
工作環境	12.94%	90	11	
性騷擾防治	11.95%	85	10	
財務支持(性別預算)	9.31%	75	6	
資訊資源服務	8.55%	80	6	

## (三)在輔導的過程中，什麼是貴單位感到「最感動」的？

### 1、緯創資通公司

緯創資通讓我們感到感動的則是，其育嬰設備做的非常好，因男性員工被外派的機會較女性員工來的高，因此留在公司的員工較多為女性，而公司為了讓員工可以增產報國，鼓勵生小孩措施，並且在每一個樓層皆有設置育嬰室，使他們的懷孕的員工可以就近使用育嬰室設備；此外，緯創公司會在假日的時候，舉辦家庭活動，一方面可以增進員工們與主管的感情，讓向心力提高，另一方面，則是可以讓親子相處時間變多，進而使其家庭

關係更加和諧。

## 2、中華網龍公司

在輔導廠商的階段中，讓我們單位感到最感動的是，中華網龍公司其實十分體恤女性員工的工作繁忙程度，因此，為了回饋員工，他們公司除了提供托兒所，針對友善環境做推動，也在休假的選擇上給予彈性，因此福利服務更是將員工當作家人般看待。

### (四) 在輔導的過程中，什麼是貴單位感到「最困難」的？

#### 1、緯創資通公司

則是因為該公司由於男性外派機動性和方便性較女性來的高，所以男性外派的機會也相對多，除此之外，他們公司的主管大多都是男性，女性主管的比例是比較少的。

#### 2、中華網龍公司

在輔導過程中，基本上中華網龍讓我們比較沒有困擾的部分，他們大致上都有符合勞基法規定，配合度也是十分高，讓我們十分欣慰。

### (五) 在輔導的過程中，在哪方面是「配合度最高」的？

#### 1、緯創資通公司

緯創公司則是在推動育嬰假的部分，有符合勞工局的規定，將育嬰假設為八周，在公司內部的相關規定中，其員工配偶分娩者亦有給予有薪陪產假三日，陪產假的期間，不僅工資照給照拂員工，也落實了男性員工參與家庭的觀念。在億光公司中，則是在配合育嬰的福利上有突破，其內部的規定，該公司依胎兒數將生育祝福金金額上的區別，第一胎為 10,000 元，第二胎為 20,000 元，第三胎(含)以上為 30,000 元；此外，該公司也有積極推動 CSR 社會企業責任以及有符合國際標準認證的性別騷擾防治。

#### 2、中華網龍公司

其實中華網龍能在我們輔導廠商中排行第一名，並不是沒有原因，該公司的配合度是最高的，不僅有符合工業局訂定《補助數位內容產業發展作業須知》的規定，也相當遵守勞基法規定的法規。

## **(六) 貴單位有哪些「政策工具」是去協助、輔導廠商的？**

### **1、緯創資通公司**

藉由《標竿新產品開發輔導計畫》，接受本計畫補助之公司，須落實性別平等，促進並保障女性就業機會，得計畫補助者，需符合性別兩性平權政策及友善家庭之職場環境措施、重視員工聲音、工作生活平衡和公開說明企業內部激勵員工辦法，方可得到企業補助。

### **2、中華網龍公司**

我們在輔導廠商的時候，大致上是利用推廣觀念、規定或是計畫的方式，來讓廠商配合政府的想推動、執行的政策。例如，中華網龍的補助要件為，在《補助數位內容產業發展作業須知》明定，該公司需要落實性別平等原則，廠商才能得到補助。

#### **(七) 平常在輔導的時候，貴單位透過什麼樣的「作為」去輔導廠商？**

大致來說，針對教育培訓，其實廠商配合度都很高，都很願意接受集體性教育培訓，今年亦有在高雄和台中舉辦性別平等專題演講，共計四家，53人參加，男性37位，女性16位

我們會藉由上課輔導的方式進行，如同在中華網龍所執行的教育訓練，我們邀請到林春鳳老師來講解多元文化議題，藉此提升廠商對性別意識培力、教育訓練的觀念，並且鼓勵公司、企業邁向性別平等健全制度。

## **二、小結**

### **(一) 各公司內部各面向之評比**

#### **1、緯創資通公司**

緯創資通在性別平等參與、福利服務及休假選擇的面向，三者加權分數為最高，分別為12、13、13分，而這三個面向在三家公司中，除了性別平等參與和中華網龍是並列第一名，另外的福利服務及休假選擇則是緯創資通公司獨得第一。然公司內部來看，第一名為福利服務及休假選擇，95分；第二名為工作環境，為85分。

#### **2、中華網龍公司**

中華網龍在工作環境、性騷擾防治和資訊資源服務的面向，三者加權分數為最高，分別為 11、10、6 分，工作環境和性騷擾防治是中華網龍獨得第一。然公司內部來看，第一名為工作環境，為 90 分；第二名為休假選擇和性騷擾環境，個別為 11 分和 10 分。

## **(二) 綜觀兩家公司之亮點特色**

綜合兩家標竿企業的內容，我們可以發現緯創資通跟中華網龍彼此之間亮點都吃現在分數上。緯創資通在休假選擇和福利服務都呈現高分，因此在訪問過程當中，工業局代表不斷強調緯創在育嬰的休假及福利措施，期也揭櫫企業的理念-人文，就是善待員工及屬害關係者的同時，亦積極提升社會整體的人文價值。在 2012 年時，更是榮登全球 500 大企業，企業獲益同時，也不忘員工的辛勞，更是具體落實多元性別的企業，值得學習！

中華網龍在工作環境部分，非常關注女性員工，在每一層樓設置育嬰室，除此之外女性員工廁所大門有上鎖，女性員工上廁所需要帶鑰匙，在 2012 年中時採訪時，中華網龍人力資源處經理表示，此做法不只協助員工找回工作與生活間的平衡，更是升員工對公司的向心力與凝聚力。從經理的表達更能彰顯工作環境在中華網龍的重視。中華網龍更明訂性騷擾防治措施、申述及懲罰要點，顯示中華網龍對性騷防治的重視。

**陸、結束訪談。(16：00)**



## 五、工業區組

### 訪談會議紀錄

壹、會議時間：104 年 6 月 22 日 14：00

貳、會議地點：經濟部工業局

參、主席：張瓊玲老師 記錄：張靜茹

肆、出席人員：凌○生、林○儷、陳○華

#### 伍、會議記錄

##### 一、訪談內容

##### (一) 工業區組輔導公司之排名

第一名：豐泰公司

第二名：雅博公司

第三名：宏達電公司

最佳進步獎：達方公司

##### 1、豐泰公司簡介

豐泰公司為製作球鞋之傳統產業，公司員工的人數有超過 201 人以上，約有 2166，公司成立至今已有 21 年以上的歷史，而公司的資本額約有 60 億元左右；公司性別比例：董監事中，男性 9 人、女性 1 人；主管人數中，男性 91 人、女性 90 人；員工的人數，男性 1,148 人、女性 1,018 人。

##### 2、雅博公司簡介

雅博公司為製作醫療器材的傳統產業，公司員工的人數有 265 人，公司成立的歷史為 21 年以上，公司的資本額約有 8 億 3385 萬元左右；公司性別比例：董監事中，男性 4 人、女性 2 人；主管人數中，男性 32 人、女性 11 人；員工的人數，男性 135 人、女性 130 人。

##### 3、宏達電公司簡介

宏達電公司為高科技產業，公司員工的人數更超過了 15,000 人之多，是屬規模非常大的公司，公司成立的歷史為 16 至 20 年左右，公司的資本額約有 81 億 7700 萬元左右；公司性別比例：董監事中，男性 15 人、女性 1 人；

主管人數中，男性 1153 人、女性 245 人；員工的人數，男性 8070 人、女性 7615 人。

#### 4、達方公司簡介

達方電子公司為製作精密元件的高科技產業，公司員工的人數有 406 人，公司成立的歷史為 16 至 20 年左右，公司的資本額約有 31 億 8000 萬元左右；公司性別比例：董監事中，男性 8 人、女性 0 人；主管人數中，男性 15 人、女性 5 人；員工的人數，男性 75 人、女性 152 人。

#### (二) 檢核公司之分數

##### 1、豐泰公司之檢核表權重

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	78	12	80 分
福利服務	14.70%	85	12	
休假選擇	14.10%	82	12	
彈性工作安排	13.08%	75	10	
工作環境	12.94%	82	11	
性騷擾防治	11.95%	78	9	
財務支持(性別預算)	9.31%	78	7	
資訊資源服務	8.55%	78	7	

##### 2、雅博公司之檢核表權重

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	75	12	78 分
福利服務	14.70%	80	12	
休假選擇	14.10%	80	11	
彈性工作安排	13.08%	75	10	
工作環境	12.94%	80	10	
性騷擾防治	11.95%	78	9	
財務支持(性別預算)	9.31%	78	7	
資訊資源服務	8.55%	75	6	

##### 3、宏達電公司之檢核表權重

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	75	12	
福利服務	14.70%	78	11	

休假選擇	14.10%	78	11	77 分
彈性工作安排	13.08%	75	10	
工作環境	12.94%	78	10	
性騷擾防治	11.95%	78	9	
財務支持(性別預算)	9.31%	78	7	
資訊資源服務	8.55%	78	7	

#### 4、達方公司之檢核表權重

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	78	12	77 分
福利服務	14.70%	75	11	
休假選擇	14.10%	78	11	
彈性工作安排	13.08%	78	10	
工作環境	12.94%	78	10	
性騷擾防治	11.95%	75	9	
財務支持(性別預算)	9.31%	75	7	
資訊資源服務	8.55%	75	6	

#### (三)在輔導的過程中，什麼是貴單位感到「最感動」的？

##### 1、豐泰公司

豐泰公司為了減輕員工的生活壓力，協助其安心工作，分別在台灣、中國及越南設立員工幼兒園，並於印度設立育嬰中心，特別聘請專業的幼保教師，來照顧學齡前的幼兒，幫助其身心發展；此外，幼兒園所收取的費用全用來支付學童的膳食與簡單的教材，育嬰中心則是完全免費；然而，園區與中心之硬體設備的建造與維護費用，以及教師與工作人員的薪資等則完全由公司來負擔。自辦的幼兒園，可提供二至七歲幼兒一個快樂學習成長的好天地，這是目前輔導的廠商中，極為少有的。

對於公司懷孕及生產後 1 年內的員工，豐泰是絕對嚴禁操作高風險的機台、接觸粉塵及化學品，或者從事需要頻繁彎腰、攀高及蹲踞的工作。此外，公司亦給予壓力大的員工，有完善的休閒設備可以使用，例如室內游泳池、SPA 水療池、籃球場、網球場、高爾夫果嶺練習場、專業烤肉設備、卡拉 OK、宴會廳及多功能會議室等，提供員工在工作之餘，鍛鍊身體、舒緩壓

力的休憩場所。

## 2、雅博公司

雅博與一般公司相同，像是托兒設施、哺乳室這些該有的部分他都有設置，但他有一些員工訓練是比較特別的，像他們會定期對員工進行教育訓練，但這可能就不是每個廠商都會著手在這個部分的。然而，雖然他們沒有自己的幼兒園，但他們有固定簽訂合作的幼兒機構；然後讓員工用來休閒的設備部分、球場的部分，其實也都很完善，雅博算是其他設備都屬相當完善的廠商。

## 3、宏達電公司

宏達電公司相當重視女性在職場的價值，該公司也有針對女性員工推動一些身心照顧機制，例如每年都會定期辦理女性癌症篩檢，包含子宮頸抹片檢查及乳房攝影檢查；除此之外，針對哺乳環境也相當友善，同仁皆可自由選擇集乳時間；較為特別的一點是，宏達電有替孕婦提供專屬的停車位。

## 4、達方公司

達方電子公司能夠營造符合性平工作的環境，殊不容易，尤其時值電子業競爭激烈，公司還能特地照顧職業婦女，對比一些裁員的公司，實屬難能可貴。其中最為特別的一點為，公司的女性員工占全部員工比例的 69%，這是其他間公司都很難看見的景象。

**(四) 在輔導的過程中，什麼是貴單位感到「最困難」的？**

### 1、豐泰公司

在輔導豐泰公司的過程中，大致上沒有太過困難的部分，他們算非常遵守政府的相關規定，在男女員工的性別比例，約是 53% 比 47%，其實懸殊也不大，雖然在董監事的男女人數，男性 9 人，女性 1 人，但在主管男女的性別比例則是一半一半，50% 比 50%。

### 2、雅博公司

對於雅博而言，雖然該公司沒有擁有大的場地可以自辦幼稚園，但在這一部分，為了讓同仁能有更安心上班的工作環境，公司也根據同仁的住所(土

城 20%、板橋 17%、樹林 11%)，針對鄰近的托兒機構來進行評選，為同仁把關，目前共與 4 家托兒機構(土城 2 家、板橋 2 家)簽訂合作辦法，並提供優惠方案供同仁子女就讀。

### **3、宏達電公司**

宏達電在照護員工或給予福利其實是相當上心的，但較為可惜的是，僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施托兒設施或適當之托兒措施，但宏達電在這部分可能還需努力；此外，在公司的男女比例也較為不均，懸殊較大。

### **4、達方公司**

達方電子雖然公司規模並不大，但仍是努力給予員工一定的福利，但較為可惜的是公司沒有自辦的幼兒園，也沒有與附近幼托中心合作；此外，雖然女性員工有超過全部員工的一半，但在主管階級以上，卻已仍以男性居多。

## **(五) 在輔導的過程中，在哪方面是「配合度最高」的？**

### **1、豐泰公司**

針對政府所舉辦的相關宣導講座，他們都很踴躍參與，並且會將性騷擾防治辦法的海報或宣傳單，張貼在顯而易見的主要工作廠及休憩區，時時刻刻提醒員工，並教育員工；此外，也對政府的法令規範的權益，例如產假、生理假等，都相當地配合。

### **2、雅博公司**

雅博相當重視政府所舉辦的獎項選拔，因此，對於政府在輔導過程中所辦的演講、宣導的內容，都十份地配合，例如在工作職場的部分，該公司也都有放一些防治性騷擾的宣傳海報，並且時常跟員工進行性別教育訓練與宣導。

### **3、宏達電公司**

宏達電對於政府所規定的相關法令，於規範權益及防治性騷擾等方面，都有配合政府的要求，符合其規定。

#### **4、達方公司**

達方電子對於政府所積極推動的政策，其實都相當主動配合，針對保障女性法律權益的部分，員工應享有的兩性工作平等法、勞動基準法、女性勞工母性健康保護法，或者是生理假、產檢假、產假、協助申請育兒津貼、育嬰留停等等，該公司皆有符合規定。

#### **(六) 貴單位有哪些「政策工具」是去協助、輔導廠商的？**

##### **1、豐泰公司**

大致上是藉由給予獎項、誘因的作法，我們會舉辦國家品質獎、卓越中堅企業獎，如果想要得到這個獎項，擁有這份榮耀，提升公司的公司，就必須配合政府所推動的相關政策。

##### **2、雅博公司**

政府對於輔導雅博公司，與其他公司並無太大的不同，主要採取的政策工具也是給予國家品質獎、卓越中堅企業獎項的誘因，主要還是讓輔導廠商因想提升公司形象，進而在公司內部有所努力。

##### **3、宏達電公司**

宏達電本身就屬於大公司，所以對於公司的形象有一定要要求與期待，因此，對於我們所舉辦的獎項，他們都會很踴躍來參加，期待為他們公司多添一筆戰績。

##### **4、達方公司**

達方電子由於公司的規模並不像宏達電公司那麼大，但他們在公司的形象、知名度部分，一直有在持續努力，因此，藉由工業局所辦理的相關獎項，他們也是參與度非常的高。

#### **(七) 平常在輔導的時候，貴單位透過什麼樣的「作為」去輔導廠商？**

##### **1、豐泰公司**

我們平常在輔導的過程中，大致上會藉由道德勸說、柔性宣導的方法，來與輔導廠商進行溝通，藉由增加雙方的信任程度，讓彼此在輔導過程中可以更加順遂。此外，我們會辦活動、演講，讓輔導廠商來分享相關的成功

案例，讓彼此相互學習，一起進步。

## **2、雅博公司**

我們對雅博除了開辦講座進行宣導之外，有時也會直接去公司，藉由交際、柔性溝通的方式，來讓該公司更願意配合。

## **3、宏達電公司**

由於宏達電公司的規模比較大，又非常注重形象，所以對於我們的宣導或提醒，大致上他們都十分願意配合。

## **4、達方公司**

在輔導達方電子的過程中，我們大致上仍是藉由道德勸說、柔性宣導的方法來與輔導廠商進行溝通，並且利用分享相關的成功案例的方式，讓彼此相互學習，一起進步。

## **二、小結**

### **(一) 各公司內部各面向之評比**

#### **1、豐泰公司**

豐泰在性別平等參與、福利服務及休假選擇的面向，三者加權分數為最高，分別為 12、12、12 分，而豐泰在這三個面向在四家公司裡，也都排名第一。然而從公司內部來看，第一名為福利服務，85 分；第二名則為休假選擇與工作環境，為 82 分。

#### **2、雅博公司**

雅博在性別平等參與、福利服務及休假選擇的三個面向中，分別為 12、12、11 分，其性別平等參與與福利服務皆是與豐泰並列第一，休假選擇則是排名第二。但在公司內部的排名中，三個分數最高的面向為，福利服務、休假選擇與工作環境，各為 80 分。

#### **3、宏達電公司**

宏達電在性別平等參與、福利服務及休假選擇的三個面向中，加權分數為 12、11、11 分，除了性別平等參與是並列第一之外，福利服務及休假選擇則為第二名。而在公司內部的分數中，並列第一的面向分別有，福利服務、

休假選擇、工作環境、性騷擾防治、財務支持及資訊資源服務，其分數為 78 分。

#### 4、達方公司

達方電子在加權分數的評比上，皆與宏達電相同，在性別平等參與、福利服務及休假選擇的面向中，分數為 12、11、11 分，性別平等參與為第一名，福利服務與休假選擇為第二名。然而看到公司內部的分數，可以發現並列於第一名的面向為性別平等參與、休假選擇、彈性工作安排與工作環境，分數各為 78。

#### (二) 綜觀四家公司之亮點特色

綜觀以上四家由工業區組所提出之標竿廠商，我們可以發現，各間廠商在政府的輔導之下，皆以不同的方式呈現，自家公司對於性別平等的用心之處。以豐泰公司來說，豐泰為了要減輕員工的生活壓力，協助員工擁有安心工作的環境，特別成立了自家的幼兒園，也聘請到專業的幼保教師，來照顧學齡前的幼兒，幫助其身心發展，並提供一個快樂學習成長的好天地，這真的是目前全台的公司、廠商中，極為少有的。

然而，看到了雅博公司，他們最為特別的是，他們會定期籌辦一些特別的性別教育訓練；除此之外，他們也有固定簽訂合作的幼兒機構，讓員工來上班的同時，也能對家庭事務有所放心。

宏達電公司則是相當重視女性在職場的價值，該公司除了有針對女性員工推動一些身心照顧機制，最為特別的一點是，宏達電有替孕婦提供專屬的停車位，讓孕婦來上班的同時，也可以給予一定的方便。最後的達方電子公司為，其為了能營造符合性平工作的環境，特地照顧職業婦女，讓公司的女性員工占全部員工比例的 69%，這是其他間公司都很難看見的景象。

陸、結束訪談。(14：55)

## 第四章 標竿企業自我檢核評量

經濟部工業局 5 個組承辦同仁，共挑選 13 家企業做為檢核目標，唯豐泰企業股份有限公司及達方電子股份有限公司，因時間因素無法親自接受本研究團隊訪談，故本章訪談企業僅有 11 家。

### 第一節 訪談檢核表

#### 一、金屬機電組

#### 上銀科技公司(企業填寫)

#### 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

### 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

7. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
8. 產業別： 傳統產業 高科技產業
3. 公司員工人數： 100人以下 101~200人 201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 2,614,000,000 元
6. 公司性別比例：董監事：男性 8 人、女性 1 人  
主管人數：男性 310 人、女性 44 人  
員工人數：男性 3170 人、女性 578 人

## 二、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						
	<b>性別平等參與</b>	90 分				權重為 15.38%
	性別需求		✓			
	性別比例		✓			
	工作規劃		✓			
貳						
	<b>福利服務</b>	75 分				權重為 14.70%
	托育服務				✓	
	健康檢查		✓			
	托老服務					無
	團康活動	✓				
參						
	<b>休假選擇</b>	100 分				權重為 14.10%
	育嬰留職停薪假	✓				
	產假	✓				
	家庭照顧假	✓				
	陪產假	✓				
	生理假	✓				
肆						
	<b>彈性工作安排</b>	75 分				權重為 13.08%
	彈性工時			✓		
	工作分享		✓			
	部分工時			✓		
	遠距工作			✓		
	在家工作				✓	
	分階段退休			✓		
伍						
	<b>工作環境</b>	90 分				權重為 12.94%
	友善環境		✓			
	空間差異	✓				
陸						
	<b>性騷擾防治</b>	80 分				權重為 11.95%
	空間安全		✓			

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	
處理機制		✓				
法規宣導	✓					
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	70 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼		✓				
育兒津貼	✓					
人事成本			✓			
敬老津貼						無
教育津貼						無
捌						
<b>資訊資源服務</b>	75 分				權重為 8.55%	
回職輔導			✓			
諮詢服務			✓			
心理諮商		✓				

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



**盈錫精密工業公司(企業填寫)**  
**企業落實政府性別主流化政策程度檢核表**

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬

上

### 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

9. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
10. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數：100人以下101~200人201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 1.36 億元
5. 公司性別比例：董監事：男性 03 人、女性 01 人  
主管人數：男性 23 人、女性 10 人  
員工人數：男性 105 人、女性 82 人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	85 分				權重為 15.38%	
	性別需求	V					
	性別比例		V				
	工作規劃		V				
貳							
	<b>福利服務</b>	75 分				權重為 14.70%	
	托育服務			V			
	健康檢查	V					
	托老服務			V			
	團康活動		V				
參							
	<b>休假選擇</b>	85 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	V					
	產假	V					
	家庭照顧假		V				
	陪產假	V					
	生理假	V					
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	85 分				權重為 13.08%	
	彈性工時	V					
	工作分享	V					
	部分工時	V					
	遠距工作			V			
	在家工作				V		
	分階段退休		V				
伍							
	<b>工作環境</b>	80 分				權重為 12.94%	
	友善環境	V					
	空間差異		V				
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	85 分				權重為 11.95%	
	空間安全	V					

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	
處理機制		V				
法規宣導		V				
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	72 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼			V			
育兒津貼	V					
人事成本		V				
敬老津貼			V			
教育津貼			V			
捌						
<b>資訊資源服務</b>	85 分				權重為 8.55%	
回職輔導		V				
諮詢服務		V				
心理諮商		V				

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



# 台灣櫻花公司(企業填寫)

## 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬

上

### 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

3. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
4. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數：100人以下101~200人201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 27 億元
6. 公司性別比例：董監事：男性 6 人、女性 1 人  
主管人數：男性 53 人、女性 18 人  
員工人數：男性 471 人、女性 303 人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	85 分				權重為 15.38%	
	性別需求	✓					
	性別比例			✓			
	工作規劃		✓				
貳							
	<b>福利服務</b>	85 分				權重為 14.70%	
	托育服務	✓					
	健康檢查	✓					
	托老服務				✓	無	
	團康活動	✓					
參							
	<b>休假選擇</b>	80 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假		✓				
	產假		✓				
	家庭照顧假			✓			
	陪產假		✓				
	生理假		✓				
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	75 分				權重為 13.08%	
	彈性工時			✓			
	工作分享		✓				
	部分工時		✓				
	遠距工作					無	
	在家工作					無	
	分階段退休					無	
伍							
	<b>工作環境</b>	85 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異		✓				
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	70 分				權重為 11.95%	
	空間安全		✓				

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	
處理機制			✓			
法規宣導			✓			
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	75 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼			✓			
育兒津貼		✓				
人事成本			✓			
敬老津貼			✓			
教育津貼		✓				
捌						
<b>資訊資源服務</b>	85 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務		✓				
心理諮商		✓				

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



## 二、知識服務組

### 普萊德科技股份有限公司(企業填寫) 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

## 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

11. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
12. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數：100人以下101~200人201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 612,754,540 元
6. 公司性別比例：董監事：男性 6 人、女性 2 人  
主管人數：男性 6 人、女性 9 人  
員工人數：男性 64 人、女性 75 人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	96 分				權重為 15.38%	
	性別需求	V					
	性別比例	V					
	工作規劃	V					
貳							
	<b>福利服務</b>	95 分				權重為 14.70%	
	托育服務	V					
	健康檢查	V					
	托老服務					無	
	團康活動	V					
參							
	<b>休假選擇</b>	95 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	V					
	產假	V					
	家庭照顧假	V					
	陪產假	V					
	生理假	V					
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	96 分				權重為 13.08%	
	彈性工時	V					
	工作分享	V					
	部分工時	V					
	遠距工作	V					
	在家工作	V					
	分階段退休	V					
伍							
	<b>工作環境</b>	90 分				權重為 12.94%	
	友善環境	V					
	空間差異	V					
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	98 分				權重為 11.95%	
	空間安全	V					

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	
處理機制	V					
法規宣導	V					
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	92 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼	V					
育兒津貼	V					
人事成本	V					
敬老津貼			V			規劃中
教育津貼	V					
捌						
<b>資訊資源服務</b>	95 分				權重為 8.55%	
回職輔導	V					
諮詢服務	V					
心理諮商	V					

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



# 叡揚資訊股份有限公司(企業填寫)

## 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

### 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

13. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展  知識服務  金屬機電  
 電子資訊  民生化工  工業區
14. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數： 100人以下  101~200人  201以上
4. 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
5. 公司資本額：約     貳億     元
5. 公司性別比例：董監事：男性     5     人、女性     2     人  
主管人數：男性     41     人、女性     33     人  
員工人數：男性     275     人、女性     245     人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	90 分				權重為 15.38%	
	性別需求	✓					
	性別比例	✓					
	工作規劃		✓				
貳							
	<b>福利服務</b>	85 分				權重為 14.70%	
	托育服務				✓		
	健康檢查	✓					
	托老服務					無	
	團康活動		✓				
參							
	<b>休假選擇</b>	90 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	✓					
	產假	✓					
	家庭照顧假		✓				
	陪產假	✓					
	生理假		✓				
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	80 分				權重為 13.08%	
	彈性工時		✓				
	工作分享		✓				
	部分工時		✓				
	遠距工作		✓				
	在家工作		✓				
	分階段退休					無	
伍							
	<b>工作環境</b>	85 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異		✓				
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	85 分				權重為 11.95%	
	空間安全	✓					

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	
處理機制		✓				
法規宣導		✓				
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	75 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼						無
育兒津貼						無
人事成本		✓				
敬老津貼						無
教育津貼						無
捌						
<b>資訊資源服務</b>	80 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務		✓				
心理諮商		✓				

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



## 新鼎系統股份有限公司(企業填寫) 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

### 一、基本資料(知服組填報)

新鼎系統公司的基本資料：(請在□框中打勾)

3. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展  知識服務  金屬機電  
 電子資訊  民生化工  工業區
4. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數： 100人以下  101~200人  201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 2.34 億元
6. 公司性別比例：董監事：男性 8 人、女性 1 人  
主管人數：男性 12 人、女性 3 人  
員工人數：男性 198 人、女性 72 人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	85 分				權重為 15.38%	
	性別需求		✓				
	性別比例		✓				
	工作規劃		✓				
貳							
	<b>福利服務</b>	86 分				權重為 14.70%	
	托育服務		✓				
	健康檢查		✓				
	托老服務				✓		
	團康活動	✓					
參							
	<b>休假選擇</b>	90 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	✓					
	產假	✓					
	家庭照顧假	✓					
	陪產假	✓					
	生理假	✓					
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	85 分				權重為 13.08%	
	彈性工時	✓					
	工作分享	✓					
	部分工時			✓			
	遠距工作		✓				
	在家工作			✓			
	分階段退休	✓					
伍							
	<b>工作環境</b>	89 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異		✓				
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	83 分				權重為 11.95%	
	空間安全		✓				

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	
處理機制		✓				
法規宣導		✓				
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	87 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼		✓				
育兒津貼	✓					
人事成本	✓					
敬老津貼				✓		
教育津貼		✓				
捌						
<b>資訊資源服務</b>	83 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務		✓				
心理諮商		✓				

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



### 三、民生化工組

## 歐萊德國際股份有限公司(企業填寫) 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

### 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

3. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
4. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數：100人以下101~200人201以上
4. 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
5. 公司資本額：約\_\_\_\_2億\_\_\_\_元
6. 公司性別比例：董監事：男性\_\_\_\_3\_\_\_\_人、女性\_\_\_\_3\_\_\_\_人  
主管人數：男性\_\_\_\_7\_\_\_\_人、女性\_\_\_\_6\_\_\_\_人  
員工人數：男性\_\_\_\_67\_\_\_\_人、女性\_\_\_\_145\_\_\_\_人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	100 分				權重為 15.38%	
	性別需求	✓					
	性別比例	✓					
	工作規劃	✓					
貳							
	<b>福利服務</b>	85 分				權重為 14.70%	
	托育服務					無	
	健康檢查		✓				
	托老服務					無	
	團康活動	✓					
參							
	<b>休假選擇</b>	100 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	✓					
	產假	✓					
	家庭照顧假	✓					
	陪產假	✓					
	生理假	✓					
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	85 分				權重為 13.08%	
	彈性工時	✓					
	工作分享		✓				
	部分工時			✓			
	遠距工作		✓				
	在家工作		✓				
	分階段退休			✓			
伍							
	<b>工作環境</b>	95 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異	✓					
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	95 分				權重為 11.95%	
	空間安全	✓					

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	
處理機制	✓					
法規宣導	✓					
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	75 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼						無
育兒津貼						無
人事成本	✓					
敬老津貼						無
教育津貼						無
捌						
<b>資訊資源服務</b>	80 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務		✓				
心理諮商		✓				

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



#### 四、電子資訊組

### 緯創資通股份有限公司(企業填寫) 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

#### 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

1. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
2. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數：100 人以下101~200 人201 以上
4. 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
5. 公司資本額：約 246 億元
6. 公司性別比例：董監事：男性 9 人、女性 \_\_\_\_\_ 人  
主管人數：男性 1073 人、女性 180 人  
員工人數：男性 4486 人、女性 1927 人

## 二、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						
<b>性別平等參與</b>	90 分					權重為 15.38%
性別需求		✓				所有人事管理制度秉持公平原則，不因任何形式而有不同待遇
性別比例		✓				
工作規劃		✓				
貳						
<b>福利服務</b>	95 分					權重為 14.70%
托育服務		✓				
健康檢查	✓					
托老服務						無
團康活動	✓					
參						
<b>休假選擇</b>	95 分					權重為 14.10%
育嬰留職停薪假	✓					
產假	✓					
家庭照顧假		✓				
陪產假	✓					
生理假	✓					
肆						
<b>彈性工作安排</b>	80 分					權重為 13.08%
彈性工時		✓				
工作分享			✓			
部分工時			✓			
遠距工作		✓				鼓勵使用視訊或電話會議取代出差，減少舟車勞頓
在家工作						無(但員工

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		
						若在下班時間將工作帶回家作，可申報在家加班)	
分階段退休		✓				視個案於員工退休前作計劃性且長期性之工作調整規劃	
伍							
	<b>工作環境</b>	90 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異		✓				
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	80 分				權重為 11.95%	
	空間安全		✓				
	處理機制	✓					
	法規宣導		✓				
柒							
	<b>財務支持 (性別預算)</b>	80 分				權重為 9.31%	
	育嬰留職津貼		✓				
	育兒津貼	✓					
	人事成本		✓			依法給予 休假	
	敬老津貼					無	
	教育津貼					無	
捌							
	<b>資訊資源服務</b>	70 分				權重為 8.55%	
	回職輔導					無	
	諮詢服務		✓				
	心理諮商			✓			



# 中華網龍股份有限公司(企業填寫)

## 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

### 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

15. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
16. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數：100人以下101~200人201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 864,393,580 元
6. 公司性別比例：董監事：男性 9 人、女性 1 人  
主管人數：男性 24 人、女性 6 人  
員工人數：男性 235 人、女性 133 人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	80 分				權重為 15.38%	
	性別需求		V				
	性別比例			V			
	工作規劃		V				
貳							
	<b>福利服務</b>	90 分				權重為 14.70%	
	托育服務	V					
	健康檢查	V					
	托老服務					無	
	團康活動		V				
參							
	<b>休假選擇</b>	100 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	V					
	產假	V					
	家庭照顧假	V					
	陪產假	V					
	生理假	V					
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	75 分				權重為 13.08%	
	彈性工時			V			
	工作分享	V					
	部分工時		V				
	遠距工作		V				
	在家工作			V			
	分階段退休	V					
伍							
	<b>工作環境</b>	100 分				權重為 12.94%	
	友善環境	V					
	空間差異	V					
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	85 分				權重為 11.95%	
	空間安全		V				

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	
處理機制	V					
法規宣導	V					
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	75 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼						無
育兒津貼	V					
人事成本	V					
敬老津貼						無
教育津貼						無
捌						
<b>資訊資源服務</b>	80 分				權重為 8.55%	
回職輔導		V				
諮詢服務		V				
心理諮商			V			

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



## 五、工業區組

### 雅博股份有限公司(企業填寫) 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

#### 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

3. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
4. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數：100人以下101~200人201以上
4. 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
5. 公司資本額：約 8億3385萬 元
6. 公司性別比例：董監事：男性 4 人、女性 2 人  
主管人數：男性 32 人、女性 11 人  
員工人數：男性 130 人、女性 135 人

## 二、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							
	<b>性別平等參與</b>	75 分				權重為 15.38%	
	性別需求	✓					
	性別比例	✓					
	工作規劃	✓					
貳							
	<b>福利服務</b>	80 分				權重為 14.70%	
	托育服務	✓					
	健康檢查	✓					
	托老服務					無	
	團康活動	✓					
參							
	<b>休假選擇</b>	80 分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假	✓					
	產假	✓					
	家庭照顧假	✓					
	陪產假	✓					
	生理假	✓					
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	75 分				權重為 13.08%	
	彈性工時	✓					
	工作分享	✓					
	部分工時		✓				
	遠距工作	✓					
	在家工作		✓				
	分階段退休		✓				
伍							
	<b>工作環境</b>	80 分				權重為 12.94%	
	友善環境	✓					
	空間差異	✓					
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	78 分				權重為 11.95%	
	空間安全	✓					

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	
處理機制	✓					
法規宣導	✓					
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	78 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼	✓					
育兒津貼		✓				
人事成本	✓					
敬老津貼		✓				
教育津貼		✓				
捌						
<b>資訊資源服務</b>	75 分				權重為 8.55%	
回職輔導		✓				
諮詢服務		✓				
心理諮商	✓					

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~



# 宏達國際電子股份有限公司(企業填寫)

## 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

### 一、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

5. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電  
 電子資訊 民生化工 工業區
6. 產業別： 傳統產業  高科技產業
3. 公司員工人數：100人以下101~200人201以上
4. 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
5. 公司資本額：約\_\_\_\_81億7700萬\_\_\_\_元
6. 公司性別比例：董監事：男性\_\_\_\_15\_\_\_\_人、女性\_\_\_\_1\_\_\_\_人  
主管人數：男性\_\_\_\_1153\_\_\_\_人、女性\_\_\_\_245\_\_\_\_人  
員工人數：男性\_\_\_\_8070\_\_\_\_人、女性\_\_\_\_7615\_\_\_\_人

## 二、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						
	<b>性別平等參與</b>	95 分				權重為 15.38%
	性別需求	✓				
	性別比例	✓				
	工作規劃	✓				
貳						
	<b>福利服務</b>	95 分				權重為 14.70%
	托育服務	✓				
	健康檢查	✓				
	托老服務					無
	團康活動	✓				
參						
	<b>休假選擇</b>	95 分				權重為 14.10%
	育嬰留職停薪假	✓				
	產假	✓				
	家庭照顧假	✓				
	陪產假	✓				
	生理假	✓				
肆						
	<b>彈性工作安排</b>	95 分				權重為 13.08%
	彈性工時	✓				
	工作分享	✓				
	部分工時	✓				
	遠距工作	✓				
	在家工作	✓				
	分階段退休	✓				
伍						
	<b>工作環境</b>	95 分				權重為 12.94%
	友善環境	✓				
	空間差異	✓				
陸						
	<b>性騷擾防治</b>	95 分				權重為 11.95%
	空間安全	✓				

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	
處理機制	✓					
法規宣導	✓					
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	95 分				權重為 9.31%	
育嬰留職津貼	✓					
育兒津貼	✓					
人事成本	✓					
敬老津貼	✓					
教育津貼	✓					
捌						
<b>資訊資源服務</b>	95 分				權重為 8.55%	
回職輔導	✓					
諮詢服務	✓					
心理諮商	✓					

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~

## 第二節 訪談會議記錄

### 一、金屬機電組

#### 上銀公司訪談會議紀錄

壹、會議時間：104 年 08 月 31 日 13：30

貳、會議地點：經濟部工業局

參、主席：張瓊玲老師

記錄：張靜茹

肆、出席人員：林○雲

### 伍、會議記錄

#### 一、訪談內容

##### (一)上銀公司簡介

上銀公司為機械製造業之高科技產業，公司員工的人數已有超過 4000 人以上，公司成立至今也有超過 21 年以上的歷史，而公司的資本額約有 26 億一千四百萬元左右；公司性別比例：董

監事中，男性 8 人、女性 1 人；主管人數中，男性 310 人、女性 44 人；員工的人數，男性 3170 人、女性 578 人。

**(二) 公司自評之分數**

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	90	14	83 分
福利服務	14.70%	75	11	
休假選擇	14.10%	100	14	
彈性工作安排	13.08%	75	10	
工作環境	12.94%	90	12	
性騷擾防治	11.95%	80	10	
財務支持(性別預算)	9.31%	70	7	
資訊資源服務	8.55%	75	6	

**(三)就性別友善環境層面來看，您覺得什麼是您最引以為傲的？或是您的公司的亮點為何？**

我認為我們公司的亮點是有全薪的產前假跟安胎假，只要員工說要請產前假安胎假，我們就讓她請，時間亦沒有限制，因為每人身體狀況不一，但是會無薪；但若是年資有到一定的程度，我們就會給全薪的安胎假。此外，在用人方面真的沒有區分性別，也是同工同酬，女性可以找到自我的價值，公司的企業文化、組織文化很重要，最後則是生小孩，若是 0 到 2 歲，每個月可領到 5,000 元。

**陸、結束訪談。(14：20)**

## 盈錫精密工業公司訪談會議紀錄

壹、會議時間：104 年 08 月 19 日 14：00

貳、會議地點：經濟部工業局

參、主席：張瓊玲老師

記錄：吳九穎

肆、出席人員：張○菁

伍、會議記錄

一、訪談內容

### (一) 盈錫精密工業公司簡介

盈錫公司為金屬機電之傳統產業，公司員工的人數 101-200 人，公司成立至今也有超過 21 年以上的歷史，而公司的資本額約有一億三千六百萬元左右；公司性別比例：董監事中，男性 3 人、女性 1 人；主管人數中，男性 23 人、女性 10 人；員工的人數，男性 105 人、女性 82 人。

### (二) 公司自評之分數

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	85	13	78 分
福利服務	14.70%	75	11	
休假選擇	14.10%	85	12	
彈性工作安排	13.08%	85	11	
工作環境	12.94%	80	10	
性騷擾防治	11.95%	85	9	
財務支持(性別預算)	9.31%	72	6	
資訊資源服務	8.55%	85	6	

(三)就性別友善環境層面來看，您覺得什麼是您最引以為傲的？或是您的公司的亮點為何？

輔導二度就業婦女：以傳統產業而言，大多都是男性操作粗重機械，但是盈錫企業操作機械多為女性員工。這些女性員工大多是二度就業女，一來公司會招募二度就業女性，乃是對社會有

正向貢獻，再者，給予二度就業女性能有工作機會，二度就業女性抱持感恩的心態工作，有社會工作經歷更細心操作機器，故對公司凝聚力有一定幫助，更可以幫助二度就業女性銜接社會。另外，午餐結束，如有剩餘食物，公司應許媽媽帶回去給家人，下班之後，可以直接加熱給家人吃，事業家庭可以相顧。

提供公司車：公司願意提供同仁載小孩上下學，而且租借公司車不用算租金，甚至有些車子還可以讓員工在周六日載家人出遠門，享天倫之樂。

**陸、結束訪談。(15：00)**

## 台灣櫻花公司訪談會議紀錄

壹、會議時間：104 年 08 月 31 日 10：40

貳、會議地點：經濟部工業局

參、主席：張瓊玲老師

記錄：張靜茹

肆、出席人員：張○芬、廖○茹

伍、會議記錄

一、訪談內容

### (一) 台灣櫻花公司簡介

櫻花公司為家電產業的傳統產業，公司員工的人數約超過 700 人左右，公司成立的歷史也有超過 21 年，公司的資本額約有 27 億元；公司性別比例：董監事中，男性 20 人、女性 0 人；主管人數中，男性 53 人、女性 18 人；員工的人數，男性 481 人、女性 228 人。

### (二) 公司自評之分數

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	85	13	80 分
福利服務	14.70%	85	12	
休假選擇	14.10%	80	11	
彈性工作安排	13.08%	75	10	
工作環境	12.94%	85	11	
性騷擾防治	11.95%	70	8	
財務支持(性別預算)	9.31%	75	7	
資訊資源服務	8.55%	85	7	

(三)就性別友善環境層面來看，您覺得什麼是您最引以為傲的？或是您的公司的亮點為何？

我們公司的亮點應該是，用家的概念來建立企業文化，像對其他企業，在家庭部分，寬容度很高，因為工作性質不一樣，有些部分可以部份工時轉為全職工時，換句話說，在可以推動的部門，他們可以做的就會盡量做，給員工一個環境方便，此外，也有貼心的空間配置，例如員工停車的部分。

陸、結束訪談。(11：20)



## 二、知識服務組

### 普萊德公司訪談會議紀錄

壹、會議時間：104 年 08 月 24 日 14：50

貳、會議地點：經濟部工業局

參、主席：張瓊玲老師

記錄：張靜茹

肆、出席人員：文○生、施○謹

伍、會議記錄

一、訪談內容

#### (一)普萊德公司簡介

普萊德公司為通訊設備製造業之高科技產業，公司員工的人數 139 人，公司成立至今也有超過 21 年以上的歷史，而公司的資本額約有 6 億元左右；公司性別比例：董監事中，男性 6 人、女性 2 人；主管人數中，男性 6 人、女性 9 人；員工的人數，男性 56 人、女性 68 人。

#### (二) 公司自評之分數

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	96	15	95 分
福利服務	14.70%	95	14	
休假選擇	14.10%	95	13	
彈性工作安排	13.08%	96	13	
工作環境	12.94%	90	12	
性騷擾防治	11.95%	98	12	
財務支持(性別預算)	9.31%	92	9	
資訊資源服務	8.55%	95	8	

(三)就性別友善環境層面來看，您覺得什麼是您最引以為傲的？或是您的公司的亮點為何？

我們認為，本公司之最大的亮點為，工作的環境建置得十分好，真的非常舒適，另外的是，我們亦有健康走廊，且皆有各種設計主題，讓上班的員工都可以感到很輕鬆快樂；此外，我們也

常常關懷員工的身體狀況，也會請按摩師來幫忙紓解壓力，最重要的就是讓員工工作之餘，仍可以放鬆地工作。

**陸、結束訪談。(15：20)**

## 叡揚公司訪談會議紀錄

壹、會議時間：104 年 08 月 24 日 14：00

貳、會議地點：電話訪談

參、主席：張瓊玲老師

記錄：吳九穎

肆、出席人員：周○娟

伍、會議記錄

一、訪談內容

### (一) 叡揚公司簡介

叡揚科技是資訊服務之高科技產業公司，其產業別高科技產業。其公司資本額為兩億元，主要提供資訊軟體與雲端服務供應商是員工數約 520 人，男性董監事 5 人，女性董監事 2 人，其中男性主管 41 人，女性主管 33 人；男性員工 275 人，女性員工 245 人。成立超過 21 年以上。

### (二) 公司自評之分數

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	90	14	81 分
福利服務	14.70%	85	12	
休假選擇	14.10%	90	13	
彈性工作安排	13.08%	80	10	
工作環境	12.94%	85	10	
性騷擾防治	11.95%	85	9	
財務支持(性別預算)	9.31%	75	7	
資訊資源服務	8.55%	80	6	

(三)就性別友善環境層面來看，您覺得什麼是您最引以為傲的？或是您的公司的亮點為何？

男女比例：數據顯示，男性員工 275 人，女性員工 245 人，男性主管 41 人，女性主管 33 人。以員工的百分比來看，男性員工占 52.4%，女性員工占 47.6%。女性高階主管比例(協理級以上)

占全部高階主管為 35.0%，男性主管占 65.0%，上述的男女比例在同業中，女性占大多數。

環境安全：公司各個出入口皆有設置刷卡門禁、安全監控設備，避免不明人士入侵，並保障夜歸女性員工安全。另外，公司內設有集乳室、專用冰箱，給予需求之員工使用。

**陸、結束訪談。(15：40)**

## 新鼎公司訪談會議紀錄

壹、會議時間：104 年 08 月 24 日 16：50

貳、會議地點：電話訪談

參、主席：張瓊玲老師

記錄：吳九穎

肆、出席人員：陳○蘭

伍、會議記錄

一、訪談內容

### (一) 新鼎公司簡介

新鼎公司為資訊服務業，男性主管 12 人，女性主管 3 人，  
男性員工 192 人，女性員工 72 人

### (二) 公司自評之分數

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	85	13	84 分
福利服務	14.70%	86	12	
休假選擇	14.10%	90	13	
彈性工作安排	13.08%	85	11	
工作環境	12.94%	89	11	
性騷擾防治	11.95%	83	9	
財務支持(性別預算)	9.31%	87	8	
資訊資源服務	8.55%	83	7	

(三)就性別友善環境層面來看，您覺得什麼是您最引以為傲的？或是您的公司的亮點為何？

休假選擇：公司男女員工均可依據自身需求，選擇請育嬰留職停薪假、產假、家庭照顧假、陪產假、生理假乃至哺乳假。

陸、結束訪談。(16：05)



### 三、民生化工組

## 歐萊德公司訪談會議紀錄

壹、會議時間：104 年 08 月 31 日 09：50

貳、會議地點：經濟部工業局

參、主席：張瓊玲老師

記錄：張靜茹

肆、出席人員：隆○婷

伍、會議記錄

一、訪談內容

### (一) 歐萊德公司簡介

歐萊德公司為民生產業，是製造洗髮精之傳統產業，公司員工的人數約為 220 人左右，公司成立約為 11 至 15 年左右，公司的資本額約有 2 億元左右；公司性別比例：董監事中，男性 3 人、女性 3 人；主管人數中，男性 7 人、女性 6 人；員工的人數，男性 67 人、女性 145 人。

### (二) 公司自評之分數

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	100	15	91 分
福利服務	14.70%	85	12	
休假選擇	14.10%	100	14	
彈性工作安排	13.08%	85	11	
工作環境	12.94%	95	12	
性騷擾防治	11.95%	95	11	
財務支持(性別預算)	9.31%	75	7	
資訊資源服務	8.55%	80	7	

(三)就性別友善環境層面來看，您覺得什麼是您最引以為傲的？或是您的公司的亮點為何？

我們公司會對於懷孕的婦女，會在工作上做些調整，若是生完之後，則會再恢復其工作內容；此外，就是我們公司即將要成立辦公室行動化，就是讓員工可以在家工作，就是在家用通訊軟

體上班跟溝通，只要工作有完成就可以了，所以也不會有時間的限制。最後是工作環境，我們中午的蔬食都是有機的，希望大家吃得健康，化妝間也會有女性生理用品可以用，若是懷孕婦女有不舒服，樓上也可以讓他們休息，所以我覺得這個是我們的亮點。

**陸、結束訪談。(10：20)**

#### 四、電子資訊組

### 緯創公司訪談會議紀錄

壹、會議時間：104年08月24日 14:00

貳、會議地點：經濟部工業局

參、主席：張瓊玲老師 記錄：張靜茹

肆、出席人員：翁○廣、何○儀、蔡○華、張○菁

伍、會議記錄

一、訪談內容

#### (一)緯創公司簡介

緯創公司為電子資訊業之高科技產業，公司員工高達 6000 多人之多，公司成立至今已有 11 只 15 年之久，而公司的資本額約有 246 億元左右；公司性別比例：董監事中，男性 9 人、女性 0 人；主管人數中，男性 1073 人、女性 180 人；員工的人數，男性 4486 人、女性 1927 人。

#### (二) 公司自評之分數

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	90	14	86 分
福利服務	14.70%	95	14	
休假選擇	14.10%	95	13	
彈性工作安排	13.08%	80	10	
工作環境	12.94%	90	12	
性騷擾防治	11.95%	80	10	
財務支持(性別預算)	9.31%	70	7	

(三)就性別友善環境層面來看，您覺得什麼是您最引以為傲的？或是您的公司的亮點為何？

公司的亮點在健康照護之設備完善，以及擁有不錯的津貼補助制度，程度，女性廁所安全、哺乳室的環境十分舒適，做得很好；此外，亦會發新北市給予的懷孕時的手冊，並且多加宣導，如需要醫療協助時，也會給予協助。那生育津貼，福委會可給予

一個孩子 2,000 元，雙胞胎即為 4000，若父母皆在緯創上班就則是乘以二；而另一個則是公司的，一個小孩是發放 60,000 元，但是分 12 個月領，每個月 5,000 元。

**陸、結束訪談。(14：40)**

## 中華網龍公司訪談會議紀錄

壹、會議時間：104 年 08 月 24 日 16：20

貳、會議地點：經濟部工業局

參、主席：張瓊玲老師

記錄：張靜茹

肆、出席人員：劉○含、徐○暉

伍、會議記錄

一、訪談內容

### (一)中華網龍公司簡介

中華網龍公司為遊戲設計研發之高科技產業，公司員工的人數約為 400 人左右，是屬規模中等的公司，公司成立約為 11 至 15 年左右，公司的資本額約有 8 億 6400 萬元左右；公司性別比例：董監事中，男性 9 人、女性 1 人；主管人數中，男性 24 人、女性 6 人；員工的人數，男性 235 人、女性 133 人。

### (二) 公司自評之分數

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	80	12	86 分
福利服務	14.70%	90	13	
休假選擇	14.10%	100	14	
彈性工作安排	13.08%	75	10	
工作環境	12.94%	100	13	
性騷擾防治	11.95%	85	10	
財務支持(性別預算)	9.31%	75	7	
資訊資源服務	8.55%	80	7	

(三)就性別友善環境層面來看，您覺得什麼是您最引以為傲的？或是您的公司的亮點為何？

我們公司的亮點應為生育補助的層面，我們的津貼不是只針對女性，男性員工的太太如生產亦可領取，若是夫妻皆在公司上班，即可得到雙份。此外，若是員工加班太晚，主管會讓女性員工先行下班，這算是體諒文化；最後，我們的哺乳室設施十分完善，且非常舒適。

陸、結束訪談。(15：00)



## 五、工業區組

### 雅博公司訪談會議紀錄

壹、會議時間：104 年 08 月 19 日 15：00

貳、會議地點：經濟部工業局

參、主席：張瓊玲老師

記錄：吳九穎

肆、出席人員：廖○宏、李○瑾

伍、會議記錄

一、訪談內容

#### (一) 雅博公司簡介

雅博公司為工業區之傳統產業，專業製造居家照護用醫療器材廠商，專注傷口照護與呼吸治療兩大領域，公司員工的人數 201 人以上，公司成立至今也有超過 21 年以上的歷史，而公司的資本額約有八億三千三百八十五元左右；公司性別比例：董監事中，男性 4 人、女性 2 人；主管人數中，男性 32 人、女性 11 人；員工的人數，男性 130 人、女性 135 人。

#### (二) 公司自評之分數

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	75	11	74 分
福利服務	14.70%	80	11	
休假選擇	14.10%	80	11	
彈性工作安排	13.08%	75	9	
工作環境	12.94%	80	10	
性騷擾防治	11.95%	78	9	
財務支持(性別預算)	9.31%	78	7	
資訊資源服務	8.55%	75	6	

(三)就性別友善環境層面來看，您覺得什麼是您最引以為傲的？或是您的公司的亮點為何？

成立福利委員會：未了落實該公司『真情關懷，健康生活』的企業使命，依法設置職工福利委員會，推行同仁福利活動，且

實施彈性與人性化管理；同仁於春節及春節開工時、端午節、中秋節及生日時，皆享有禮金，打造快樂與溫馨的氛圍。

薪酬福利作業規範：雅博公司落實照顧公司每位同仁不同時期的狀況，因此條例數種類狀況，給予不同金額補助，結婚禮金 6,000 元，生育祝賀金 2,000 元，住院慰問金 1,000 元，購屋祝賀金 6000，喪事奠儀金 1100 至 3,100 元。

生日假：同仁可以利用生日為由，向公司申請生日假，可利用多餘的假期與家人共度天倫之樂。

**陸、結束訪談。(16：00)**

## 宏達電公司訪談會議紀錄

壹、會議時間：104 年 08 月 24 日 15：50

貳、會議地點：經濟部工業局

參、主席：張瓊玲老師

記錄：張靜茹

肆、出列席人員：周○安、李○誠、蔡○如

伍、會議記錄

一、訪談內容

### (一) 宏達電公司簡介

宏達電公司為高科技產業，公司員工的人數更超過了 15000 人之多，是屬規模非常大的公司，公司成立的歷史為 16 至 20 年左右，公司的資本額約有 81 億 7700 萬元左右；公司性別比例：董監事中，男性 15 人、女性 1 人；主管人數中，男性 1153 人、女性 245 人；員工的人數，男性 8070 人、女性 7615 人。

### (二) 公司自評之分數

主構面	主構面權重	分數	加權	總分
性別平等參與	15.38%	95	15	95 分
福利服務	14.70%	95	14	
休假選擇	14.10%	95	13	
彈性工作安排	13.08%	95	12	
工作環境	12.94%	95	12	
性騷擾防治	11.95%	95	11	
財務支持(性別預算)	9.31%	95	9	
資訊資源服務	8.55%	95	8	

(三)就性別友善環境層面來看，您覺得什麼是您最引以為傲的？或是您的公司的亮點為何？

我們公司的亮點應該是，在女性員工生育前中後，在工作、身體健康和心理，我們公司都有為懷孕女性同仁做出特別照顧，例如，生育前提醒那些食物應該需要注意，生育後又有那些權益需要申請。而在硬體措施方面，會協助懷孕女性同仁有離上班地

點較近的停車位，另外，還有懷孕婦女有優先搭電梯的權益。此外，我們公司也會視情況給予彈性工時、部分工時，必要的時候，會讓員工可以遠距離工作。

#### 陸、結束訪談。(16：20)

### 第三節 企業自我檢核評量亮點

綜合各家企業自我檢核表以及訪談之會議紀錄後，各家企業皆提出自身認為企業中較具有代表性之亮點作為，其整理如下：

表 5：企業自我檢核評量亮點一覽表

組別	公司	自評亮點
金屬機電組	上銀	年資到達後給予全薪的產前假跟安胎假；用人方面排除性別因素同工同酬，建立友好企業文化；生育津貼 0 到 2 歲，每個月 5,000 元。
	盈錫	招募二度就業女性，幫助二度就業女性銜接社會；提供公司車：可免費供同仁載小孩上下學，或讓員工在周六日載家人出遊，享天倫之樂。
	櫻花	用家的概念來建立企業文化，因工作性質不一樣，可以部份工時轉為全職工時及工作環境的建置。
知識服務組	普萊德	工作的環境建置良善，如健康走廊搭配各種設計主題，及請按摩師來幫忙紓解壓力放鬆。
	叻揚	男女比例：男性員工 275 人，女性員工 245 人，男性主管 41 人，女性主管 33 人。環境安全：刷卡門禁、安全監控設備，保障夜歸女性員工安全。設有集乳室、專用冰箱。
	新鼎	休假選擇：公司男女員工均可依據自身需求，選擇請育嬰留職停薪假、產假、家庭照顧假、陪產假、生理假乃至哺乳假。

民生化工組	歐萊德	對於懷孕的婦女，進行工作調整；辦公室行動化讓員工可以在家工作；提供我們有機蔬食；工作環境上化妝間提供女性生理用品，及懷孕婦女休息室。
電子資訊組	緯創	健康照護設備完善、女性廁所安全、哺乳室環境舒適，及優良津貼補助制度，如生育津貼，福委會 1 個孩子 2,000 元，及公司 1 個孩子發放 60,000 元，若父母皆為員工就則乘以二。
	中華網龍	生育補助的層面，不只針對女性，男性亦可領取，若是夫妻皆為員工則雙份；若是員工加班太晚，會讓女性員工先行下班；哺乳室設施十分完善。
工業區組	雅博	落實該公司『真情關懷，健康生活』的企業使命，推行同仁福利活動，且實施彈性與人性化管理，如生日假；各式津貼：結婚禮金 6,000 元、生育祝賀金 2,000 元，住院慰問金 1,000 元，購屋祝賀金 6000，喪事奠儀金 1100 至 3,100 元。
	宏達電	在女性員工生育前中後，在工作、身體健康和心理，為懷孕女性同仁做出特別照顧，也會視情況給予彈性工時、部分工時、遠距離工作。

資料來源：本研究整理

#### 第四節 工業局輔導觀點及企業自我檢核評量訪談資料整理

本研究訪談承辦人員 5 個組共 15 人、企業 11 家共 20 人，其資料整理如下訪談資料表：

表 6：訪談資料表

	對象 (工業局承辦人、企業)	單位名稱 (工業局組別、企業名稱)	姓名(含職稱)
1.	工業局承辦人	金機組	黃○峰(副組長)
2.	工業局承辦人	金機組	鄭○文
3.	工業局承辦人	知服組	林○郁(組長)
4.	工業局承辦人	知服組	吳○徽(科長)
5.	工業局承辦人	知服組	陳○輝(專員)
6.	工業局承辦人	民化組	涂○中(技士)
7.	工業局承辦人	電資組	沈○玥(技士)
8.	工業局承辦人	電資組	陳○欣
9.	工業局承辦人	電資組	沈○如
10.	工業局承辦人	電資組	張○莉
11.	工業局承辦人	電資組	吳○玲
12.	工業局承辦人	電資組	羅○庭
13.	工業局承辦人	工業區組	凌○生(副組長)
14.	工業局承辦人	工業區組	林○儷
15.	工業局承辦人	工業區組	陳○華
16.	企業	緯創公司	翁○廣 (資源經理)
17.	企業	緯創公司	何○儀 (專員)
18.	企業	緯創公司	蔡○華 (經理)
19.	企業	緯創公司	張○菁 (專員)
20.	企業	普萊德公司	文○生 (主任)
21.	企業	普萊德公司	施○謹 (總經理執行秘書)
22.	企業	宏達電公司	周○安 (人資副理)
23.	企業	宏達電公司	李○誠 (經理)
24.	企業	宏達電公司	蔡○如

	對象 (工業局承辦人、企業)	單位名稱 (工業局組別、企業名稱)	姓名(含職稱)
			(員工診所主任)
25.	企業	中華網龍公司	劉○含 (人資副理)
26.	企業	中華網龍公司	徐○暉 (遊戲開發副理)
27.	企業	歐萊德公司	隆○婷 (協理)
28.	企業	台灣櫻花公司	張○芬
29.	企業	台灣櫻花公司	廖○茹
30	企業	上銀公司	林○雲 (副理)
31	企業	盈錫精密公司	張○菁(人資部主任)
32	企業	雅博公司	李○瑾(人資部協理)
33	企業	雅博公司	廖○宏(人資部副理)
34	企業	叡揚資訊公司	周○娟(人力資源部主任)
35	企業	新鼎系統公司	陳○蘭(總管處)

資料來源：本研究整理

由前述工業局輔導觀點及企業自我檢核評量之檢核表及訪談紀錄之得分，兩者相互對照列表如下：

表 7：工業局輔導觀點及企業自我檢核評量總分對照表

組別	公司	工業局檢核分數	企業自我檢核分數
金屬機電組	上銀	85 分	83 分
	盈錫	84 分	78 分
	櫻花	83 分	80 分
知識服務組	普萊德	90 分	95 分
	叡揚	88 分	81 分
	新鼎	86 分	84 分
民生化工組	歐萊德	82 分	91 分
電子資訊組	緯創	78 分	86 分
	中華網龍	76 分	86 分
工業區組	豐泰	80 分	(未受訪)
	雅博	78 分	74 分
	宏達電	77 分	95 分
	達方	77 分	(未受訪)

資料來源：本研究整理

## 第五章 標竿企業宣傳範例

### 第一節 工業局金機組\_上銀

#### 壹、公司簡介

上銀科技公司董事長卓永財非常注重女性人力資源，該公司總經理蔡惠卿是機械業上市公司第一位女性總經理，理性與感性兼具的組織文化，是上銀科技有別於其他企業之關鍵與差異性。公司的產業屬於機械製造業，員工人數約為 3944 為，公司的營業額也高達 150 億左右。上銀整合全球資源、持續創新，為人類更佳的福祉與更好的工作環境而努力不懈，藉由『專業水準、工作熱誠、職業道德』之實踐，實現企業永續經營之職志。

#### 貳、性別友善措施之重要作為

##### 一、兩性平等

- 1、男女同工同酬，升遷與進修機會平等。
- 2、女性高階主管(協理級以上)占 24%。

##### 二、哺集乳室&保健室

- 1、設有母乳專用冰箱、單人沙發椅。提供舒適、隱密、安全環境。
- 2、提供女性上班時段如有不適時，可做適度休息的地方，並設有刷卡門禁確保女性同仁安全。



##### 三、全方位孕婦照護福利

- 1、提供孕婦優先停車格
- 2、全薪安胎假與產前假
- 3、主動安排職務代理人
- 4、適當調整工作內容與時間
- 5、提供育嬰補助津貼

##### 四、視障按摩

每周一、二、三、四下午安排視障按摩人士來幫同仁按摩，舒緩疲勞。

##### 五、衛教資訊、體能百分百

定期舉辦健康衛生講座、瑜珈或伸展課程，並提供衛教訊息張貼於布告欄。



## 六、友善家庭

- 1、定期舉辦樂活家庭活動，鼓勵同仁攜家帶眷一起同歡。
- 2、每年辦理員工旅遊，透過家庭與家庭的互動，
- 3、讓上銀同仁的子女每年能認識更多玩伴，
- 4、建立專屬小孩的學習成長夥伴關係。



## 參、重要事蹟內容或獎項

### 2015

- 蔡惠卿總經理榮登富比士雜誌(Forbes Asia)亞洲最有影響力的 50 位商業女性(2015 ASIAs 50 POWER BUSINESSWOMEN)之一，是台灣唯一上榜者。
- 下肢肌力訓練機 MRG-P100，榮獲經濟部第二十三屆台灣精品獎【金質獎】。
- 榮登富比士(Forbes)2015 年全球創新成長百大企業第 37 名。

### 2014

- 天下雜誌 2014 年「製造業 1000 大」排名第 227 名。
- 獲選為研發替代役最愛企業之一。

- 榮獲台灣企業永續獎與社會共融獎。
- 榮獲經濟部遴選 2014 年台灣創新企業 20 強。
- 榮登富比士(Forbes)2014 年全球創新成長百大企業第 50 名。
- 切線外循環滾珠螺桿 Super T 系列，榮獲經濟部第二十二屆台灣精品獎【金質獎】。

## 2013

- 天下雜誌 2013 年「製造業 1000 大」排名第 259 名。
- 卓永財董事長榮獲淡江大學傑出校友的殊榮，獲頒【金鷹獎】。
- 榮獲經濟部遴選 2013 年台灣創新企業 20 強。
- 榮獲英國 SGS 認證公司頒發【品質永續獎】。
- 榮獲台灣訓練品質認證 TTQS 金牌獎。
- 交叉滾柱軸承 CRB 系列榮獲經濟部第二十一屆台灣精品獎【金質獎】。
- 榮獲第一屆經濟部「卓越中堅企業獎」。

## 2012

- 營運總部獲頒績優健康職場-台中市樂群健康獎。
- 卓董事長獲中華民國企業經理人協會頒發第 6 屆國家卓越成就獎，屈岳陵資深協理榮獲第 30 屆國家傑出研發經理人獎。
- 天下雜誌 2012 年「製造業 1000 大」排名第 257 名。
- 行政院勞委會職訓局【TTQS 訓練品質評核】台灣訓練品質認證『金牌獎』。
- 榮獲經濟部遴選 2012 年台灣創新企業 20 強。
- 榮獲富士比雜誌 2012 亞洲最佳 200 企業(10 億美金以下)。
- 高 DN 節能重負荷滾珠螺桿 RD 系列榮獲經濟部第二十屆台灣精品獎【金質獎】。
- 榮獲天下雜誌評選為企業公民之大型企業第 21 名。
- 上銀科技公司落實「無災害工時紀錄」成效卓著，榮獲行政院勞委會表揚肯定。
- 天下雜誌評選 2009-2011「營運績效五十強」第一名。
- 內政部表揚【國軍兵員徵補績優單位】企業界第一名。

## 2011

- 天下雜誌 2011 年「製造業 1000 大」排名第 223 名。
- 經濟部智慧財產局 2011 年度「本國法人發明專利公告發證百大排名」第 33 名
- 卓董事長榮獲經理人月刊 2011 年【Super MVP 經理人】
- 卓董事長榮獲中華民國科技管理學會【科技管理獎章】
- 行政院勞委會職訓局【TTQS 訓練品質評核】台灣訓練品質認證『銀牌獎』
- 經濟部第一屆【國家產業創新獎】- 卓越企業獎

- 榮獲經濟部遴選 2011 年【台灣創新企業 10 強】
- 榮獲經濟部第一屆【綠色典範獎】
- 榮獲台灣玉山科技協會第一屆【玉山創新獎】
- 榮獲經濟部國貿局台灣百大品牌獎
- C1 系列滾珠螺桿榮獲經濟部第十九屆台灣精品獎【金質獎】。
- 行政院頒發 2011 年度第一回【創造就業貢獻獎】。

## 2010

- 榮獲天下雜誌評選為企業公民之中堅企業第 2 名。
- 天下雜誌 2010 年「製造業 1000 大」排名第 313 名。
- 經濟部頒發 2010 年度全國工業區『公共區域認養設施』綠美化【第一名】。
- 台中市政府頒發【創造就業貢獻獎】。
- 行政院國軍退除役官兵輔導委員會頒發【協助榮民就業優良企業】。
- 行政院頒發 2010 年度第二回【創造就業貢獻獎】。
- 經濟部智慧財產局 2010 年度「本國法人專利公告發明百大排名」第 59 名。
- 環保傳動模組 SK 系列榮獲經濟部第十八屆台灣精品獎【金質獎】。

## 第二節 工業局金機組\_盈錫

### 壹、公司簡介

盈錫精密工業股份有限公司，設立於 1989 年 03 月 06 日，公司的資本額約為 1.36 億元，2014 年營業額為 3.43 億，員工人數共有 200 位左右。而公司的主要產品為「軸承精密鎖定螺帽、精密小螺桿、精密機械軌道刮刷片」。盈錫以所謂『黑手業』的傳統代工起家。草創時期由董事長林國華於台中廠房，代工精密零組件及生產等。二十多年的歲月，盈錫精密在巫有崇總經理的帶領下，本著「永續、成長、卓越、誠懇」的經營策略，建立起大台中製造基地，全球七大行銷服務中心版圖。從傳統走向高科技精密產業，秉持品質至上、服務第一理念，邁向【小零件成就大世界】，成為世界的「零件供應重鎮」。

### 貳、性別友善措施之重要作為

#### 一、女性同仁及主管比例

盈錫公司雖為機械零組件生產製造業，但生產製程中皆導入電腦自動化，使一般女性同仁皆可輕鬆的勝任工作職務，或依照其家庭狀況、職能狀況考量其工作內容屬性。



男性同仁	111位	55.50%
女性同仁	89位	44.50%
總計	200位	100.00%

男性主管	19位	65.52%
女性主管	10位	34.48%
小計	29位	100.0%

## 二、福利措施

- 1、公司設有中央廚房，每天烹煮午晚二餐免費提供與所有同仁用餐，聘幫有家庭之女性同仁多準備，讓婦女同仁下班即能帶回與家人共享晚餐，不需要再負擔晚餐費用或準備晚餐。
- 2、公司提供晚餐環境，下班時間同仁可以接送小孩至公司一同享用免費晚餐。
- 3、公司提供女性同仁出勤車，有接送...等需求，皆可出借使用。



### 三、彈性工時

公司依照婦女需求安排彈性工時工作內容，聘用女性身心障礙者從事清潔工作或簡易工作內容，保障長期穩定就業。

### 四、育兒津貼

公司同仁育有子女者，公司每年皆發放育兒津貼，從子女0歲領取至12歲。第一位子女，每年5,000元；第二位子女，每年3,000元。

### 五、哺乳設備

設置哺乳室及母乳放置冰箱。



### 六、家庭日

每年舉辦同仁家庭日及二次國內旅遊，補助同仁攜帶家屬旅費。

### 七、表揚優秀的女性員工

特別表揚優秀工作表現女性同仁，給予獎盃及獎勵金。



## 參、重要事蹟內容或獎項

### 一、就業公義天使獎

盈錫公司長期提供弱勢女性團體及二度就業婦女彈性工時之工作機會。並於 2012 年榮獲行政院勞委會職業訓練局及中彰投就業服務中心之「就業公義天使獎」。



### 二、勞動典範企業獎

盈錫公司於 2014 年—榮獲第一屆勞動力發展署中彰投分署-勞動典範企業獎。



### 三、愛心志工隊

2014 年—公司成立「愛心志工隊」來回饋社會，並幫助弱勢團體，照顧有工作需求之婦女。



### 第三節 工業局金機組\_櫻花

#### 壹、公司簡介

台灣櫻花工業自 1978 年成立以來，迄今已逾三十餘年。由於一貫秉持「創新、品質、服務」的經營理念，重視消費者的需求，因此大力推廣並落實執行除油煙機「永久免費換網」和熱水器「永久免費安全檢查」等客戶服務，深受消費者喜愛與認同，使得櫻花在短短的數年之內，超越了所有廚房設備同業，成為瓦斯器具業的第一品牌。公司員工人數約為 800 人左右，營業額約為新台幣 44.85 億元(2013 年)。櫻花不斷致力提倡家庭為主的核心理念，啟動對家熱情的訴求，以品牌主張：『櫻花愛在家』讓家有了價值。櫻花擁有完整通路，並整合服務體系，建構一通電話，整體服務。未來櫻花將充分運用自身核心能力及優勢，有效整合企業各項資源，持續聚焦經營，專注本業，建構華人最大的衛廚王國。

#### 貳、性別友善措施之重要作為

##### 一、哺乳室設備

集乳室、無菸工作環境、飲用水健康



## 二、維護員工身體健康

提供健康檢查、健康講座及櫻花月刊提供樂活資訊



## 三、性騷擾處理

公司有訂定性騷擾防治措施、申訴、懲戒辦法的窗口及管道

## 四、各項假別

產假、陪產假、流產假、生理假、家庭照顧假、育嬰留職停薪

## 五、照顧措施

彈性工時安排、提供公司附近托兒中心托兒優惠、無女性夜間工作

## 六、遵循兩性工作平等法

內部獎勵制度、教育訓練、升遷管道

七、員工旅遊、親子活動、春酒與員工聚餐



## 參、重要事蹟內容或獎項

2011 年

- 1 月『獲 MIT 微笑標章認證』
- 7 月獲『台灣百大品牌』
- 10 月台灣三大廠區獲『ISO14001 環境管理系統認證』

2014 年

- 8月首次舉辦公益健康講座，呈現「櫻花愛在家」的品牌主張，「主動關心消費者」的精神

2015年

- 5月連續12年 榮獲台灣精品獎

#### 第四節 工業局知服組\_普萊德

##### 壹、公司簡介

普萊德科技股份有限公司(PLANET Technology Corporation)以自有品牌 PLANET 行銷全球超過 20 年，以國際級專業網路通訊設備供應商為定位，致力於專業網通設備的研發與行銷。藉由企業標語 "Pioneer of IP Innovation"，彰顯 PLANET 發展的產品與技術核心，皆以 IP(Internet Protocol) 架構為核心，成功整合語音、數據、影像，在全球網通市場上成為數位創新領航者。普萊德屬於電子資訊產業(通訊設備製造業)，其員工人數約為 139 人(員工：男 56 人、女 68 人；主管：男 6 人、女 9 人)，資本額為 6 億，營業額則有 12.8 億元(2014)。

普萊德科技提供高階、高品質及高附加價值的網路通訊全系列產品，主要產品包括交換器、工業級網路設備、乙太網路供電(PoE)、光纖網路轉換設備、網路安全監控(IP Surveillance)、無線網路、網路語音方案(IP Telephony)、寬頻網路、網路資安設備、家庭自動化網路、網路週邊硬體設備等。

公司成立史：

年度	事蹟
1993	普萊德科技成立，自有品牌"PLANET"行銷全球
1997	通過 ISO 認證
2001	董事長陳清港當選青創楷模
2003	OTC 掛牌上櫃
2004	首創「公益信託普萊德教育基金」協助弱勢兒童教育
2006	亞太區中小企業 200 強(富比士雜誌評比)
2007	首獲 CSR 肯定 - 台灣最佳企業公民
2009	董事長陳清港獲邀於 APEC 演講貢獻企業全球影響力
2010	榮登企業社會責任獎 上櫃企業<首獎>
2011	CSR 最高榮譽-台灣最佳企業公民獎 中堅企業第 1 名

2012	榮獲首屆新北市卓越企業獎 - 社會責任獎
2014	獲選為潛力中堅企業、獲頒性別平等優良中堅企業獎

## 貳、性別友善措施之重要作為

### 一、性別平等參與

- 1、主張「性別平等聘用」原則，積極推動性別平權，員工不分性別，同工、同質、同酬，並注重女性在職涯發展中之聘用與升遷平權。
- 2、公司員工女性占 55%，較男性 45% 高。15 位主管中，女性占 60%，亦較男性 40% 高。
- 3、設有「兩性平等委員會」專責處理兩性平權相關申訴。



### 二、性騷擾防治

訂有「性騷擾防治措施及懲戒辦法」，保護員工免於性騷擾，每年並對員工進行「性騷擾防治措施」宣導課程。

### 三、彈性工時安排

開放員工可透過 web mail 機制，遠距在家工作。

因照顧家人或進修期間需要，彈性調整上下班時間。

雇用女性再就業者：103 年雇用之新進員工中，有 9 位員工即為因照顧家庭而暫離職場之再度就業者。

### 四、心理諮商服務

提供員工心理健康課程、心理諮商輔導、壓力指數診斷。

**▶ PLANET 按摩小棧**

特別邀請具專業執照的視障按摩師傅前來本公司提供服務，  
幫助員工身體放鬆、舒緩壓力、增加思考力，且兼顧愛心公益!!



**五、健康檢查**

每年提供員工優於法令規定項目之健康檢查。

**六、團康活動**

舉辦各項藝文性社團、運動型社團及體育競賽、養生課程、健康操、有機農場體驗及按摩小棧等團康活動，促進員工身心靈健康。

**七、托兒措施**

提供每位員工子女托兒教育補助，每學期每位子女 1 萬元。

**PLANET 普萊德科技**



- **溫暖法寶箱**  
免費提供同仁可重複利用之暖暖包，  
上班時間散保暖
- **健康監測讀**  
協助同仁追蹤自身血壓、血脂  
健康指數
- **按摩小棧**  
聘請視障按摩師到公司服務同仁舒壓  
按摩，提高辦公活力，亦兼顧公益
- **瑜珈社**  
增進同仁健康和信誼
- **家庭日旅遊**  
增進同仁家庭之間的互動  
交流，提高企業認同感
- **員工子女托兒教育補助**  
補助員工托兒教育每位子女每學期  
一萬元，協助員工安心撫育下一代

## 參、重要事蹟內容或獎項

- 一、2015 年—第 3 屆潛力中堅企業(經濟部)
- 二、2010 年—《台灣 A+企業評比 69 強》，獲評比為三星企業(遠見雜誌)
- 三、2006 年—亞太區中小企業兩百強—年營收 10 億美金以內級距(亞洲富比士雜誌)
- 四、2003 年—亞太地區高科技高成長 500 強(德勤評比)
- 五、2003 年—「台灣一千二百家上市櫃公司經營績效」排名第 26(證期會)
- 六、2003 年—中小企業潛力一百強，每股稅後盈餘排名第 6(天下雜誌)
- 七、2003 年—台灣成長 100 強，股東權益報酬率排名第 10(Smart 智富月刊)
- 八、2003 年—Top 500 大智慧資本排行，員工附加價值排名第 63(遠見雜誌)
- 九、2015 年—「第一屆公司治理評鑑」排名前 5%之優良上櫃公司(證交所、櫃買中心)
- 十、2015 年—「性別平等優良中堅企業獎」(經濟部)
- 十一、2015 年—「天下企業公民獎」(自 2007 年起連續九年獲獎，2011~2012 榮登中堅企業第一名，天下雜誌)
- 十二、2012 年—新北市卓越企業獎-社會責任獎(首屆，新北市政府)
- 十三、2012 年—通過 CG6007「公司治理制度評量認證」(自 2008 年起連續三度通過-CG6004、CG6005、CG6007，中華公司治理協會)
- 十四、「企業社會責任獎」上櫃組《首獎》-五星獎(2009~2010 連續二年獲獎，遠見雜誌)

## 第五節 工業局知服組\_叡揚

### 壹、公司簡介

叡揚資訊公司成立於 1987 年，其產業屬於資訊服務業，公司的員工人數約為 520 人(員工：男 275 人、女 245 人；主管：男 41 人、女 33 人)，資本額為 2 億，公司營業額則為 7.4 億元。

叡揚為台灣資訊軟體業的領導廠商，也是區域級資訊軟體與雲端 SaaS 服務供應商。長期關心客戶的經營需求，經由成熟的軟體工程、先進的協同、行動通訊、雲端等資訊科技，開發出流程 e 化與創新應用系統，贏得金融業、政府、醫院與製造業等 2,000 餘客戶及超過上萬個雲端用戶的肯定。

公司事記表：

年度	事蹟
1987	公司成立。
1989	承接第一個規劃案及專案服務：：經濟部資料庫環境標準規範；經濟部商業行政資訊系統。

1993	開放員工認股；成立員工福利委員會，進入 NT Client / Server 、SQL Server 環境。
1995	「電腦文件檔自動偵錯、改錯裝置及方法」取的美國、台灣專利。
1998	通過 ISO 9001 認證。
1999	投資 Openfind 網擎資訊，跨足網際網路事業。
2000	投資法易通(Life & Law)、智迅網科技、賀米科技
2002	榮獲第十屆經濟部產業科技發展優等獎。
2003	Heart-CRM 榮獲國內媒體「2002 年客戶關係管理大調查」全國第三名，本土品牌第一名。
2005	榮獲第十三屆經濟部產業科技發展獎—優等創新企業獎。
2007	通過 CMMI 能力成熟度第三級 V1.2 評鑑是台灣第一家率先採用 CMMI for DEV ver 1.2 model 通過評鑑的公司。
2009	「Vitals/KM 知識管理系統」獲 2010 台灣精品獎。於日本東京設立子公司。
2011	中華電信與叡揚資訊公司攜手合作推出愛報告雲端服務
2013	取得 ISO27001 認證，為「台灣第一家通過 ISO 27001 資訊安全驗證的 SaaS 雲端軟體服務提供商」。獲選第一屆中堅企業重點輔導對象
2014	「Vitals ESP 知識管理企業雲」榮獲第 23 屆「2015 年台灣精品獎」。
2015	獲經濟部『2015 卓越中堅企業』

## 貳、性別友善措施之重要作為

### 一、性別平等參與

- 1、積極推動性別平權，女性員工之招募、任用、考核、升遷與男性員工相同，完全以工作能力為依歸。
- 2、公司員工女性占 47.6%。女性高階主管比例(協理級以上)占全部高階主管為 35.0%，遠高於同業。

### 二、性騷擾防治

訂有「性騷擾防治措施及懲戒辦法」，保護員工免於性騷擾，並每年對

員工進行教育宣導。

### 三、友善職場

- 1、辦公室設置哺集乳室及母乳專用冰箱。
- 2、女性洗手間增設刷卡門禁，確保女性同仁安全。
- 3、不定期舉辦美容彩妝課程等活動。

### 四、健康檢查

每年提供員工之健康檢查。

### 五、團康活動

舉辦員工旅遊、親子家庭日，增進親子關係。



### 參、重要事蹟內容或獎項

- 一、榮獲第十屆經濟部產業科技發展優等獎
- 二、Heart-CRM 榮獲國內媒體「2002 年客戶關係管理大調查」全國第三名，本土品牌第一名
- 三、榮獲第十三屆經濟部產業科技發展獎—優等創新企業獎
- 四、通過 CMMI 能力成熟度第三級 V1.2 評鑑是台灣第一家率先採用 CMMI for DEV ver 1.2 model 通過評鑑的公司
- 五、「Vitals/KM 知識管理系統」獲 2010 台灣精品獎
- 六、中華電信與叡揚資訊公司攜手合作推出愛報告雲端服務
- 七、取得 ISO27001 認證，為「台灣第一家通過 ISO 27001 資訊安全驗證的 SaaS 雲端軟體服務提供廠商」
- 八、獲選第一屆中堅企業重點輔導對象
- 九、「Vitals ESP 知識管理企業雲」榮獲第 23 屆「2015 年台灣精品獎」
- 十、獲經濟部『2015 卓越中堅企業』

## 第六節 工業局知服組\_新鼎

### 壹、公司簡介

新鼎公司成立於 1987 年，其產業別為資訊服務業，公司總員工人數約為 270 人(員工：男 198 人、女 72 人；主管：男 12 人、女 3 人)，其資本額為 2.2 億元，營業額為 13.5 億。公司的主要業務為提供石油、天然氣、石化、電力、交通、高新科技及綠能等產業，各式自動化系統設計、採購、建造、整合、試車等整體性工程服務。

新鼎為國內石化、高科技及交通工程等產業領域提供系統整合服務的領導品牌，以成為世界級工業智慧化系統與服務的佼佼者為企業目標。承接國際石化業大型專案經驗最豐富。2010 年，天下雜誌列為服務業成長最快之前 50 家公司之第 15 名，為國內上櫃資服業者中營運績效最佳者。

公司事紀表：

年度	事蹟
1987	由中鼎工程投資創立「新鼎儀控系統股份有限公司」。
1988	發表國內第一套化工製程動態模擬系統。
1995	成立高雄分公司。
1997	獲得 DNV ISO-9001 品保認證。
1998	通過 ISO 9001 認證。
1999	變更公司名稱為「新鼎系統股份有限公司」。
2000	設計開發石油化學技能檢定系統。
2002	2 月股票上櫃,成為以軟體業上櫃的公司。再轉投資成立新鼎信息技術(上海)有限公司,以拓展大陸之系統整合業務
2003	獲得 DNV ISO-9001 認證。
2005	通過 CMMI Level 2 軟體成熟度認證。
2007	新鼎信息技術(上海)有限公司成立廈門分公司
2008	通過 CMMI Level 3 軟體成熟度認證
2009	榮獲證券暨期貨市場發展基金會資訊揭露評鑑為上市上櫃公司之"A+級"公司
2010	開發完成壓縮空氣系統監控節能系統。
2011	榮獲台北市政府勞工局 2011 年「幸福企業獎-1 星級企業」。榮獲台北市政府第四屆金省能競選活動「優等獎」。

2012	入選為天下雜誌 2011 年服務業前 500 大。榮獲證券暨期貨市場發展基金會資訊揭露評鑑為上市上櫃公司之"A++級"公司。榮獲台北市政府企業足超額進用身心障礙者認證甲等標章
2013	榮獲選為第一屆「卓越中堅企業重點輔導對象」。
2015	榮獲證券暨期貨基金會公司治理評鑑「上櫃公司排名前 5%」之佳績。

## 貳、性別友善措施之重要作為

### 一、性別平等參與

- 1、公司確依男女不同性別需求之考量，制定合宜的員工管理辦理。。
- 2、公司進行組織工作規劃時，確將男、女不同的性別觀點一起納入思考，故員工離職率甚低，連續兩年獲選為榮獲台北市政府 101 年「幸福企業」。

### 二、福利服務

公司設有職工福利委員會，對員工提供托兒補助金、年度健康檢查津貼，並辦理運動會、國內外旅遊及家庭聚會(family Day)自由行等員工家庭成員能共同參與之團康活動。

### 三、休假選擇

公司男女員工均可依據自身需求，選擇請育嬰留職停薪假、產假、家庭照顧假、陪产假、生理假乃至哺乳假。

### 四、彈性工作安排：

- 1、公司在未施行週休二日時已採彈性工時制，使男女員工均能依個人與家庭之需求，自由調整上下班時間。
- 2、公司於每日上午 10:00-10:15 以及下午 3:00-3:15 提供二個休息 時段，自動播放輕柔音樂，舒緩員工工作壓力。
- 3、公司會議室均設有視訊會議設備，以利員工進行遠距工作。
- 4、公司對有意退休之員工，係採分階段退休方式，使其有時間逐步對交接工作。每年提供員工之健康檢查。

### 五、工作環境：舉辦員工旅遊、親子家庭日，增進親子關係。

- 1、公司與清潔公司簽約，全日於辦公室內定期定時的清理環境，廁所，茶水間每日洗水與拖地，並每年做環境消毒，維護男女員工及眷屬之身體健康。
- 2、公司設有勞工安全衛生委員會，故工作環境及空間設備方面，有特別考量女性員工需求，清除安全死角、強化照明，設置哺乳室。
- 3、公司內部除有圖書室、茶水間等休憩空間外，對每位員工均提供到左右約 160 公分寬度之舒適辦公空間。

六、性騷擾防治：舉辦員工旅遊、親子家庭日，增進親子關係。

- 1、公司為維護兩性工作平等及提供員工免受性騷擾之工作及服務環境，訂有完整之性騷擾事件防治與處理辦法，供全體員工遵行，並列為員工教育訓練宣導內容。
- 2、為確保員工身處安全工作環境，辦公場所之空間規劃悉依消防法規，建立完善保全機制，並設有勞工安全衛生委員會，每季召開會議，以維護員工相關權益。

七、財務支持：舉辦員工旅遊、親子家庭日，增進親子關係。

- 1、公司設有職工福利委員會，對員工提供托兒補助金、教育獎勵金、助學貸款獎助金。
- 2、公司編列預算特均考量產假替代人力及教育訓練之經費需求，教育訓練內容之規劃，悉考量員工工作職能需求及性別差異。

### 參、重要事蹟內容或獎項

- 一、榮獲證券暨期貨市場發展基金會資訊揭露評鑑為上市上櫃公司之"A+級"公司(2009)
- 二、榮獲台北市政府勞工局 2011 年「幸福企業獎-1 星級企業」
- 三、榮獲台北市政府第四屆金省能競選活動「優等獎」
- 四、入選為天下雜誌 2011 年服務業前 500 大。榮獲證券暨期貨市場發展基金會資訊揭露評鑑為上市上櫃公司之"A++級"公司。榮獲台北市政府企業足超額進用身心障礙者認證甲等標章
- 五、榮獲選為第一屆「卓越中堅企業重點輔導對象」
- 六、榮獲證券暨期貨基金會公司治理評鑑「上櫃公司排名前 5%」之佳績

## 第七節 工業局民化組\_歐萊德

### 壹、公司簡介

歐萊德公司於 2001 年設立登記，2002 年 3 月 8 日國際婦女節正式營運。一開始歐萊德先代理國外品牌，卻發現大部分公司生產的髮妝品和一般化學品沒有兩樣，為了朝綠色永續邁進，歐萊德毅然決定自創綠色品牌。由於創辦人自小過敏症狀嚴重，再加上創辦人的父母在公司創立同一年先後因腎臟病及癌症辭世，更堅定創辦人幫助人們遠離有毒重金屬與化學物質的想法。這些信念從歐萊德企業的願景 It's O'right!便可清楚看出，大大的「O」象徵理想中美麗的地球，O'right 的讀音「all right」代表我們堅持只做符合永續的事情。

為進一步推廣環保理念，歐萊德 2009 年在桃園縣龍潭鄉動土興建綠建築總部，2012 年 6 月竣工。除了綠建築總部外，西部各大城市還有十個客服單位，由北至南分別為：台北、新北、桃園、新竹、台中(中一、中二)、

嘉義、台南與高雄(北高、南高)。

## 貳、性別友善措施之重要作為

### 一、性別比例

截至 2013 年底，歐萊德綠色團隊共有 188 名正式員工，其中六成員工皆位於龍潭的綠建築總部上班，與 2012 年相較，員工人數一共成長了 21 人，成長率約為 13%。由於髮妝業以女性為主，因此歐萊德女性員工之比例比男性高。

員工為企業之重要資產，公司依據員工學歷、專業知識與技能、專業資歷及個人績效表現以核定薪資水準，員工之基本薪資不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等有所不同。

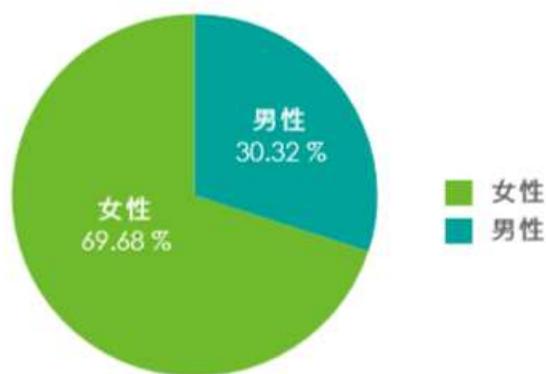


圖 6 員工人數分佈 - 性別

### 二、育嬰留職停薪制度

在請假方面，除一般請假外，2013 年度申請產假者 5 人，陪產假 1 人，可申請育嬰留職停薪者有 6 位，男性 1 位，女性 5 位，實際申請者有 2 位，皆為女性。2013 年共計 1 位應自育嬰留停回任且實際已復職，當年度回任率為 100%。

### 三、工時制度

歐萊德嚴格遵守國內外勞動及人權規範，以公平為原則對待並尊重所有員工。依政府勞動相關法令制訂勞動條件，並依就業服務法令提供平等的工作機會及合理工作條件。歐萊德出勤管理辦法分為常日 A 班及常日 B 班，生產線員工適用常日 A 班，出勤時間為 08:30-18:00，中午休息 1 小時，上下午各休息 15 分鐘；其餘員工適用常日 B 班，出勤時間為 09:00-18:00，中午休息 1 小時。

平日正常上班時間為 8 小時，若有加班情事，平日一日不得超過 4 小時，假日不得超過 8 小時，一個月之平日加班時數不得超過 46 小時，加班得報支加班費或申請加班補休。出勤辦法中亦明文規定不得於出勤時間外強制員工工作，非出勤時間之會議，員工亦得諉拒出席。

#### 四、性騷擾申訴管道

員工在合法權益遭受侵害、有性騷擾之情事或不當處置發生且無法合理解決時，歐萊德亦提供流暢之申訴管道。已成立勞資委員會，以協調勞資關係並確保與勞工間溝通管道暢通，目前設勞方代表 5 位(占 50%)，資方代表 5 位(占 50%)，以及勞方後補代表 2 位，每三個月定期舉辦勞資會議。另外公司內部皆可透過 SKYPE、LINE、Facebook 等通訊軟體表達意見，與主管或相關委員會成員做最即時的溝通與諮詢。

#### 五、退休制度

在退休金方面，員工全數選擇勞退新制，其中 9 名員工橫跨新舊制。經精算後 2013 年之退休基金資產為 519,163 元，應計退休金負債為 814,755 元，目前依勞動基準法第五十六條規定，按月提撥 2% 至勞工退休準備金專戶，持續至足額為止。

#### 六、員工訓練

歐萊德十分重視員工成長，向來認為「上課比上班重要」。為培養綠領人才，並提升公司各單位人員之專業知能，歐萊德實施專業職能盤點，以量化方式衡量同仁所需具備之專業技能及缺口，藉以準確算出所需提供之內外部教育訓練。



圖 11 歐萊德教育訓練架構

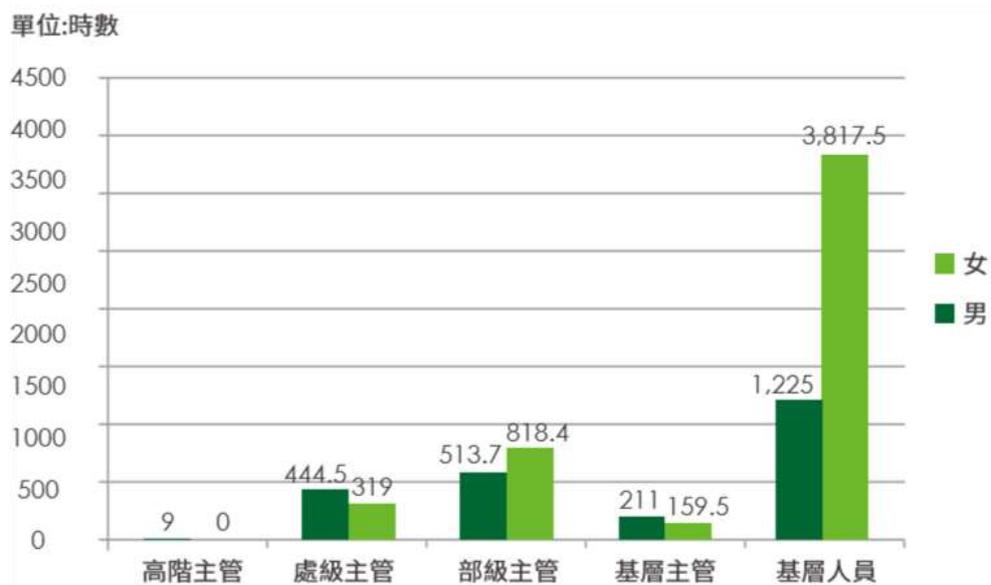


圖 12 員工教育訓練比例 – 依職位及性別

七、員工福利表

表 9 歐萊德員工福利一覽表

各項福利與照顧措施	不定期	定期／派遣
員工升遷管道順暢且完整	√	√
年終獎金 (視公司當年度營運狀況，並參酌個人績效表現而定)	√	
盈餘獎金、業務獎金	√	
訓練發展 (新人訓練、專業才能訓練、管理才能訓練、人才培育發展)	√	√
年度春酒活動	√	√
不定期品牌活動	√	√
達標員工國外旅遊	√	
員工健康檢查	√	
團體保險(意外險、職業災害險)	√	
生育補助	√	
婚喪喜慶補助	√	
急難救助	√	
員工購物優惠	√	√
員工慶生福利	√	
端午節福利	√	
中秋節福利	√	
有機蔬食餐廳， 免費供應有機蔬食及公平交易咖啡	√	√

## 參、重要事蹟內容或獎項

歐萊德在早期以代理國外髮妝品牌起家，但代理產品的品質卻十分不穩定，屢屢發生問題，所使用的成分多為化學來源，和一般品牌沒有兩樣。創辦人兼總經理葛望平因此興起自創綠色品牌的念頭。從 2002 年自創品牌開始，歐萊德在葛總經理的領導下前進的腳步飛快，至 2013 年底已成長為一個擁有 188 名員工的綠色企業。

歐萊德也得到了無數獎項，包含：

1. 創業楷模獎(2012)
2. 台灣優良品牌獎(2009)
3. 國家磐石獎(2012)
4. 企業社會責任獎(2011~2013)
5. 國家永續獎(2012)
6. 工業精銳獎(2012)
7. 企業環保獎(2012)
8. SGS 環境友善永續獎(2012~2013)
9. 桃園環保綠能卓越獎(2012~2013)
10. 台灣綠色典範獎(2011、2013)
11. 德國紅點設計獎—最佳中之最佳(2013)





2011年

- 全球最綠洗髮精「瓶中樹」研發成功'獲3國專利認證
- 全球最綠「花草盒」內嵌植物種子紙研發成功
- 獲BSI PAS 2060認證達成產品「碳中和」
- 榮獲國家「企業社會責任獎CSR」
- 代表台灣中小企業出席美國APEC會議
- 榮獲第一屆「台灣綠色典範獎」
- 榮獲《數位時代》「綠色品牌大調查」日常生活用品類
- 榮獲學學文創志業第三屆「學學獎」綠色環保產業組
- 榮獲國際級「金點設計標章」
- 榮獲經濟部2011台灣創新企業100強

2012年

- 歐萊德綠建築總部榮獲「台灣EEWH綠建築」黃金級認證
- 連續兩年榮獲國家「企業社會責任獎CSR」
- 榮獲台灣SGS第一屆「環境友善永續獎」
- 榮獲中小企業最高榮譽「國家鑽石獎」
- 榮獲「國家永續獎」
- 榮獲環境保護最高榮譽「企業環保獎」
- 榮獲國家「工業精銳獎」
- 榮獲桃園縣「環保綠能卓越獎」績優企業
- 榮獲學學文創志業第四屆「學學獎」綠色產業設計組創意獎
- 榮獲企業經營者最高模範「創業楷模獎」
- 研發「孟宗竹」永續設計友善對待環境，獲台灣專利認證
- 導入QR Code，消費者可透過手機取得產品完整資訊
- 葛望平總經理受邀至兩岸品牌論壇演講



2013年

- 榮獲德國「紅點 Red Dot 設計大獎 - Best of the Best 2013」最高榮譽
- 連續兩年榮獲台灣SGS「環境友善永續獎」
- 唯一中小企業連續三年榮獲國家「企業社會責任獎CSR」
- 連續兩年榮獲桃園縣「環保綠能卓越獎」績優企業
- 榮獲「福臨網維基C2C」認證
- 通過ISO 22714國際化妝品優良製程規範指引認證
- 通過SGS水足跡認證
- 通過TFS台灣製菸財產管理控制認證
- 通過ISO 50001能源管理系統認證
- 榮獲行政院「節能減碳行動標章-企業之類特優獎」
- 榮獲第三屆「台灣綠色典範獎」
- 通過國家經濟部化妝品GMP認證
- 榮獲「優良綠建築獎」
- 葛望平總經理受邀至紐約永續高峰會演講
- 發行「It's O'right」季刊
- 「環境·生態·地球」—3C電子報發行



## 第八節 工業局電資組\_緯創

### 壹、公司簡介

緯創資通股份有限公司，是一家 ODM 企業，成立於 2001 年，營運總部位於台灣。緯創資通是全球最大的資訊及通訊產品主要供應商之一，提供客戶全方位完整服務。除總部定基於台灣外，更廣於亞洲、歐洲及美洲建構堅強的全球營運平台，全球員工逾七萬名。緯創資通致力於資訊及通訊產品的研發、製造及服務，主要產品包括可攜式電腦系統、桌上型電腦系統、伺服器及網路儲存設備、資訊家電、通訊產品、雲端及綠資源技術。

### 貳、性別友善措施之重要作為

#### 一、托兒服務

與辦公區同一區的托兒所簽約，提供優惠的價格減輕員工育兒負擔。

#### 二、哺乳室設備

設置冰箱、烘碗機、熱水瓶、電動吸乳器、電話分機、整衣鏡、清潔用具等，供有需求的員工使用。

### 集乳室使用設備



#### 三、健康管理健康照護

提供全度全員年度健康檢查、健檢報告說明會、醫師一對一諮詢、健康管理照護系統、舉辦健康減重活動等。

#### 四、專科醫師一對一諮詢

提供專科醫師駐點諮詢服務，如婦產科、家醫科等。

**福委佳音**

# 專科醫師諮詢服務 婦產科

幸福五月 貼心呵護  
一對一醫師諮詢 歡迎預約

**諮詢時間**  
汐止辦公區-5月15日(二)14:00-17:00  
內湖辦公區-5月18日(五)14:00-17:00

**諮詢地點**  
汐止辦公區-D棟24樓健身中心  
內湖辦公區-7樓健身中心

**諮詢內容**  
懷孕諮詢/產後諮詢/月經失調/不正常分泌物  
不孕症/女性腰酸痛/婦科腫瘤

**醫師資料**  
吳滿珠  
現任行政院衛生署台北醫院  
健康關懷中心 專任醫師

請上福利網「活動報名區」報名

**福委佳音**

# 專科醫師諮詢服務 家醫科

緯創人顧身體 為健康把關  
專業醫師提供一對一諮詢服務 歡迎預約

**諮詢時間**  
內湖辦公區-10月3日(三)14:00-16:00  
汐止辦公區-10月4日(四)14:00-17:00

**諮詢地點**  
內湖辦公區-7樓健身中心  
汐止辦公區-D棟24樓健身中心

**諮詢內容**  
常見慢性疾病的諮詢：高血壓、糖尿病、痛風、高脂血症、心癆、胸悶、四肢發麻、頭痛頭暈...等。  
或您有自覺身體不適又無法判斷該看哪一科別，建議都可以參加此諮詢活動。

**醫師資料**  
陳柏榮  
現任署立台北醫院家醫醫學科主治醫師

請上福利網「活動報名區」報名

## 五、性騷擾防治

面對性騷擾時，請同仁應採取應對方式 1.進行溝通：告訴性騷擾者停止這種行為。2.告知可信任之人：直接告訴可信任同事。3.記錄性騷擾事件：詳實記錄，時間、地點、狀況、感覺、回應等詳實記錄。4.向主管或相關單位提出申訴。性騷擾申訴窗口：台北/邱淑姝(1899)·新竹/姜秀珍(2365)

## 六、家庭日

舉辦員工家庭日、員工旅遊，健全員工家庭生活及互動。



### 參、重要事蹟內容或獎項

- 一、榮登富比士雜誌「全球 2000 大企業」
- 二、榮登天下雜誌「1000 大製造業—2013 年營收排名」第七名
- 三、榮登天下雜誌「兩岸三地 1000 大」調查第 52 名
- 四、榮獲「第十一屆上市櫃公司資訊揭露評鑑」評定為 A+級
- 五、榮獲天下企業公民獎大型企業第 25 名
- 六、獲選亞洲百大永續企業前 20 名

## 第九節 工業局電資組\_中華網龍

### 壹、公司簡介

中華網龍成立於西元 2000 年，為台灣第一家上櫃的線上遊戲研發公司，也是少數專注於線上遊戲開發的公司。成名的作品包括金庸群俠傳 Online、黃易群俠傳 Online、武林群俠傳 Online、中華英雄 Online、天子傳奇 Online 和黃易群俠傳 2 Online 皆為台灣玩家耳熟能詳的遊戲，並且也將自製遊戲授權至海外地區，進軍中國大陸、港澳、韓國、越南、俄羅斯、歐洲、美洲、泰國、日本、新加坡、馬來西亞等地。身為專業的線上遊戲研發公司，中華網龍積極掌握最新技術並應用在遊戲開發；此外，經常與國外知名大廠合作交流，研發實力更加提昇，也帶給玩家更優質更高階的線上遊戲。使線上遊戲不只是資訊服務的一部分，也是數位娛樂產業的延伸，透過遊戲的互動交流打破國界的限制，讓全世界的人都看到台灣人的軟實力。

### 貳、性別友善措施之重要作為

#### 一、休假選擇

- 1、產假：適用分娩前後八周產假；妊娠三個月以上之流產假，給假四周(含例假日)，其在本公司服務滿六個月以上者，假期內薪資給照者，未滿六個月以上，假期內薪給照者，未滿六個月以上者，減半發給。
- 2、陪產假：配產期間工資照給；不影響員工全勤紀錄；員工於配偶分娩時，給予陪產假五天。

3、留職停薪育嬰假：員工職滿一年，可在子女三位前，申請六月至二年留職停薪假。

## 二、工作環境

1、提供兩處哺乳室、女性休息室員工使用

2、員工休息室、shower room

3、員工休息室、健身設備、運動場地。

4、公司各樓層大門接有設門禁卡管制，另 1F 櫃台也有保全，以防有不明人士進入工作場所之疑慮，另於辦公室區位角落接有增設監視系統，讓女性員工能安心於公司內上班。

5、在公司除了男女廁所分開使用之外，女性廁所的大門是上鎖的，女性員工接需配帶公司發放的鑰匙，才可以進入女廁。

## 三、福利服務

1、與三家托育機構簽訂優惠合約：公司以向何嘉仁、吉的堡及快樂瑪麗安等 3 所托育機構簽訂優惠合約，以便員工安心上班，孩子安心學習。

2、員工免費健康檢查：公司每 2 年會和各大醫院健檢中心合作，請健檢中心制公司為員工做健康檢查，員工健康檢查之費用，完全由公司負擔。

## 四、性騷擾防治

處理機制：如有遇到興騷擾事件，會依照公司內部法規處理，並安排心輔師輔導受害者。

## 五、法規宣導

公司於網路辦公室的公告上，有放性騷擾防治之規章，文件中有說明員工如何域性騷擾時，需如何防治，也有說明公司和員工如何處置。

## 六、財務支持

育兒津貼：公司明訂職工本人或配偶生育，協理(含)以上八千元，經理六千元，副理四千元，課長、副課長三千元，組長、副組長組員二千元。

## 參、重要事蹟內容或獎項

網路三國 Online	2001.02	2001 年台灣 Game Star	國內自製最佳線上遊戲
金庸群俠傳 Online	2001.08	2001 年中國中華盃多媒體作品大賽	最佳技術提名獎 最佳娛樂獎 特別推薦獎
	2001.11	2001 年法國第九屆莫比斯國際多媒體大賽 (國際多媒體的奧斯卡獎)	評審委員特別獎
	2002.01	2002 年台灣 Game Star	國內自製最佳線上

			遊戲
	2003.01	2003 年台灣 Game Star	最受歡迎之國產線上遊戲
三國演義 Online	2002.01	2002 e 天下行銷王 TOP 10	Top10
	2002.01	2002 PC HOME 第 4 屆網路金手指	最佳電子郵件行銷獎銅獎
吞食天地 Online	2004.02	2004 年台灣 Game Star	國內自製最佳線上遊戲 年度最佳代言人
戀愛盒子 Online	2005.02	2005 中國觀眾票選遊戲	最佳創意遊戲
	2007.11	日本國『第一屆 Avatar Business 大賞』	特別獎
卡巴拉島 Online	2007.02	2006 年台灣 Game Star 玩家票選	最佳代理之線上遊戲銅獎
飄流幻境 Online	2007.02	2006 年台灣 Game Star 玩家票選	國內自製最佳線上遊戲銀獎
黃易群俠 傳 Online	2007.02	2006 年台灣 Game Star 玩家票選	國內自製最佳線上遊戲金獎
	2007.02	2006 年台灣 Game Star	國內自製最佳線上遊戲 最佳企劃獎
武林群俠 傳 Online	2009.02	2008 年台灣 Game Star 玩家票選	最佳線上遊戲金獎
	2009.05	第 16 屆 2009 年廣告流行金句獎	十大廣告金句獎、 最佳人氣金句獎
	2009.06	2009 巴哈姆特遊戲大賞	人氣線上遊戲 (MMORPG)-銅賞 人氣國產線上遊戲-銅賞
	2009.11	2009 年行銷傳播傑出貢獻獎	年度傑出網路行銷獎第二名

			年度傑出公關活動獎第三名
中華英雄 Online	2010.02	2009 年台灣 Game Star	最佳製作人獎、最佳企劃獎、最佳美術設計獎
	2010.02	2009 年台灣 Game Star 玩家票選	最佳線上遊戲金獎
	2010.07	2010 年巴哈姆特遊戲大賞	年度人氣線上遊戲(MMORPG)金獎、年度人氣國產遊戲銀獎
	2010.09	2010 年數位內容產品獎	數位遊戲組-最佳數位內容產品獎
鑽石俱樂部 Online	2010.11	2010 年行銷傳播傑出貢獻獎	年度傑出整合行銷獎第二名、年度傑出網路行銷獎第三名
天子傳奇 Online	2011.02	2010 年台灣 Game Star 玩家票選	最佳線上遊戲金獎
	2011.08	2011 年亞洲網絡遊戲大獎	中華台北最受歡迎網絡遊戲、馬來西亞最受歡迎網絡遊戲、香港最受歡迎網絡遊戲、最佳圖像獎
刀劍笑 Online	2011.11	2011 年台灣 Game Star 玩家票選	最佳年度廣告
Go Go Tadpole	2011.10	2011 第二屆海峽兩岸互動數位內容設計大賽	MEA 2011 移動應用大獎 遊戲類「移動社交遊戲獎」
WhatsFish HD	2011.11	遠傳 S 市集-2011APP 星光大賞	「最佳消磨時光 APP 獎」
Hami Farm	2011.12	2011 App Star 高手爭霸戰	2011 App Star 高手爭霸戰 冠軍
吞食天地 3 Online	2012.08	2012 巴哈姆特遊戲大賞	MMORPG 銀賞 年度人氣國產自製遊戲銅賞
	2012.3	2012 遊戲基地金像獎	年度風雲代言人金

## 第十節 工業局工業區組\_雅博

### 壹、公司簡介

成立於 1990 年全方位居家照護醫療器材廠商，更於 1999 年得到國家磐石獎，2002 年開始上櫃(2004 年轉上市)，公司的資本額約為 8.34 億元，合併營收則約有 22.6 億(2014 年)。

雅博股份有限公司以生醫技術整合專家自許，具有感測、化工、材料、電機、醫學工程、人因工程等技術研發之整合能力，懷抱誠信、專業、創新的經營理念，落實公司的企業使命--真情關懷，健康生活，以企業使命與經營理念的加乘，發展同仁福利，照顧同仁家庭，給與同仁”家”的溫暖。這幾年來，雅博不斷藉由品牌深化來期許自己，凝聚同仁力量與情感，使得公司在少量多樣化的醫療產業中，得以不斷創新進步並取得市場領先地位。

### 貳、性別友善措施之重要作為

#### 一、全方位健康提倡措施

提供全面且多樣的健康檢查以及醫療詢問。



#### 二、升遷制度，機會平等

主管職男女升遷機會公平。

## 重視貢獻，機會平等



### 三、家庭日

舉辦家庭日，增進員工家庭互動機會。



### 四、托育措施

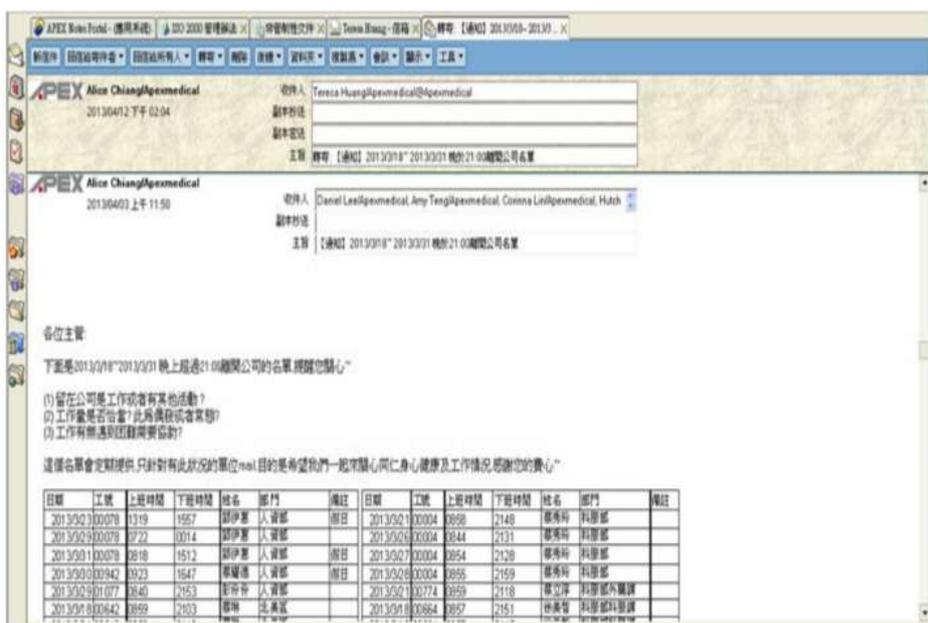
為了讓同仁能有更安心上班的工作環境，公司根據同仁住所(土城 20%、板橋 17%、樹林 11%)進行評選鄰近托兒機構，為同仁把關，共與 4 家托兒機構(土城 2 家、板橋 2 家)簽訂合作辦法，提供優惠方案供同仁子女就讀。



私立高登幼兒園	土城
培幼文教機構	土城
永錡蒙特梭利幼兒學校	(板橋所)
恬馨美語幼兒園	板橋
三龍幼兒園	土城

### 五、溫馨提醒

針對晚上 9 點還未下班的同仁，以信件進行提醒  
讓同仁不要因工作而忽略家人

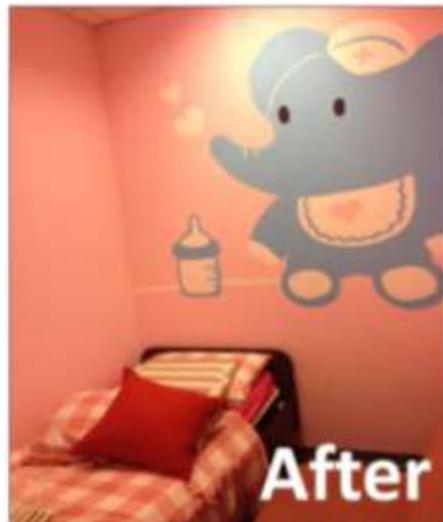
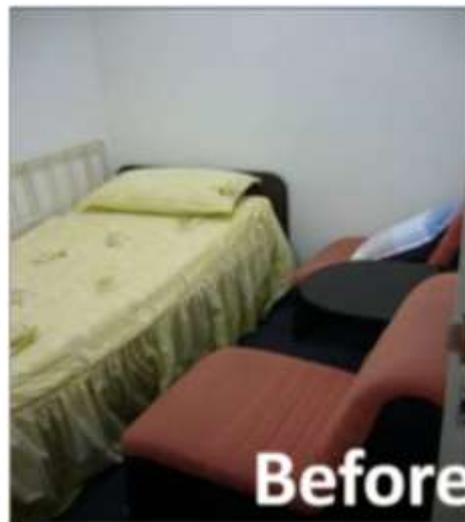


超過21:00下班同仁信件提醒

### 六、哺乳室

設置舒適溫馨氣氛之醫務室及哺乳室，使員工能安心使用。

## 醫護室+哺乳室再進化



### 七、彈性管理措施

週休二日、人性化管理、實施彈性福利制度(每人享有定額福利金，可彈性選擇適用：旅遊、雜誌訂閱、休閒活動補助等)。

### 八、員工關懷措施

勞保、健保、團保(壽險、意外險、醫療險、癌症險)、年資滿一年享特休年假、婚喪喜慶祝賀慰問金、員工首次購屋祝賀金、生日、端午節、中秋節禮金，春節開工紅包、提供心理諮詢及視障按摩活動、男性同仁五天陪產假、員工定期免費健康檢查、員工餐廳午餐補助、免費加班晚餐、員工專屬免費汽、機車停車位、員工購買公司產品享優惠價、設有無障礙設施。

### 九、職場性騷擾防治措施

各項投訴電話及措施，防止職場性騷擾。



#### 十、其他福利

- 1、實施彈性福利制度(每人享有定額福利金，可彈性選擇適用：旅遊、雜誌訂閱、休閒活動補助等)。
- 2、提供同仁團保與安家磐石專案，確保生活保障(壽險、意外險、醫療險、癌症險)。
- 3、員工首次購屋祝賀金。
- 4、提供心理諮詢及視障按摩活動。
- 5、多元社團與員工休閒中心免費使用。
- 6、每月舉辦樂活講座(內容包含：健康、紓壓、心靈、休閒、手作等多元主題)



1.



### 參、重要事蹟內容或獎項

- 一、1999 年國家磐石獎
- 二、2008 年：連續陽壓呼吸器系統-XT 系列，第十六屆「台灣精品獎」、連續陽壓呼吸器系統-XT 系列，榮獲第四屆「創新產品獎」、連續陽壓呼吸器 iCH 系列，榮獲經濟部工業局「優良設計產品獎」
- 三、2009 年：醫療用氣動式懸浮翻身床墊系統，榮獲經濟部工業局「優良設計產品獎」、連續陽壓呼吸器系統-XT 系列，榮獲藥物科技研究發展「銀質獎」
- 四、2010 年：獲經濟部業界科專計畫「行動式負壓傷口照護技術」(Mobile Negative Pressure Wounded Therapy)
- 五、2011 年：WiZARD210/220 獲得德國 GKV Heil- & Hilfsmittelnummer 認證
- 六、2012 年：雅博行動式負壓傷口照護技術開發計畫，榮獲經濟部技術處之產學研合作獎、雅博 iCHAUTO 連續陽壓呼吸器系統，榮獲經濟部第 20 屆台灣精品銀質獎殊榮
- 七、2013 年：榮獲訓練品質系統(Taiwan TrainQualiSystem, TTQS)銀牌獎 行動式負壓傷口治療系統，榮獲藥物科技研究發展獎「銀質獎」、榮獲經濟部產業創新成果表揚『產品/系統/服務創新獎』、榮獲新北市政府 102 年度幸福心職場中小企業組銀心獎
- 八、2014 年：行動式負壓傷口治療系統、WiZard230、低均壓氣墊床組、多美適 Auto 氣墊床組入圍 2014「台灣精品獎」；榮獲新北市政府 103 年度幸福心職場中小企業組金心獎；雅博連續陽壓呼吸器 iCHAUTO 榮獲 2014「台北生技獎-技術商品化金獎」；行動式負壓傷口治療系統獲得 2014 台灣精品銀質獎

## 第十一節工業局工業區組\_宏達電

### 壹、公司簡介

宏達國際電子股份有限公司(以下簡稱 HTC)，創立於 1997 年，資本額 81 億 7700 萬元，為消費性電子產品製造業，秉持以人為中心的理念，讓手機的使用更簡單、更直覺。HTC 長期以來亦將社會關注及提升公共服務視為己任，並且不斷以具體行動持續參與貢獻，同時相當重視女性在職場的價值，隨著女性在職場上的投入人數及影響力不斷增加，我們也不斷在軟、硬體上進行提昇，期望透過性別平權所帶來的多元化文化，有助 HTC 提昇企業競爭力。

HTC 的特色之一來自於人才的國際化與多樣性，而平等及反歧視原則是我們對待多元文化員工的核心理念，我們提供員工平等公平的雇用機會，對人才的聘用不會有種族、性別、年齡、身心障礙、宗教、民族或任何受相關法律所保護的其他特性的歧視。有截至 2014 年底，HTC 台灣員工人數為 13,214 人，公司性別比例方面，董監事比例：男 5 人、女 1 人；主任級(含)以上主管：男性 2,052 人、女性 452 人；總員工人數：男性 6,664 人，女性 6,550 人；女性員工占全部員工比例 49.57%，女性主管占全部主管比例 18.05%。進用超額比例的身心障礙員工共 154 名。

### 貳、性別友善措施之重要作為

#### 一、性別平等參與

董監事比例：男 5 人、女 1 人；主任級(含)以上主管：男性 2,052 人，女性 452 人；總員工人數：男性 6,664 人，女性 6,550 人；女性員工占全部員工比例 49.57%，女性主管占全部主管比例 18.05%。



(製造部 A 廠基層領班與組長)

#### 二、性騷擾防治

依公司「執行職務遭受不法侵害預防計畫」建立職場不法侵害事件通報機制，並讓所有工作者清楚通報事件之程序及方法，以確保組織內發生的不法侵害事件得到控制。通報系統依「員工協助專線處理作業流程」執

行，由員工關係部門人員負責，員工可透過電子郵件、專用電話方式通報。



### 三、彈性工作安排

公司針對不同的單位有不同的彈性上班時間，如：支援部門為配合其他單位，主管得依 實際需要，調整上下班時間；另研發單位可於 7:30~9:30 彈性上班，並於提供 8.4 小時的 工作時數後下班。



(員工若有特殊需求，經部門最高主管同意後可在家使用 VPN 連線工作  
或使用 Conference Reservation System 進行遠距工作)

### 四、休假選擇

HTC 提供多種休假福利給正處於育齡期的員工，從生理假、訂婚假、婚假、產檢假、安胎假、產假、陪產假、流產假、家庭照顧假、生日假、返鄉假、特別假、彈性假、原住民豐年祭假，可說是應有儘有、非常貼心。

2014年主要假別申請人數如下表：

類別	申請人數
育嬰留職停薪假	253
產假	225
家庭照顧假	332
陪產假	243
生理假	3113

### 五、資訊資源服務

為了建立友善的工作環境，同仁可透過專線電話反應職場問題並尋求協助，不管是工作 的問題、主管領導風格與溝通、薪酬、福利與工時、職場性騷擾、性侵害或性別歧視都可 直接透過撥公司分機 38585 或 28585 或 mail：HelpMe\_8585@htc.com 尋求協助。

### 六、員工協助專線與(EAP)

The image displays four informational cards for the HTC Employee Assistance Program (EAP). The top-left card is in Chinese, detailing the program's scope (HTC employees), services (counseling, legal, financial), and contact information (38585/28585, HelpMe\_8585@htc.com). The top-right card is also in Chinese, featuring a rainbow illustration and emphasizing the goal of helping employees balance work and life. The bottom-left card is in English, providing the same program details in a structured format. The bottom-right card is in English, featuring a rainbow illustration and a message: 'Do not let the business steal your life. Do you work day and night to your job and others, were forget to take care of yourself? Or you may feel the brain has been overloaded? Or you may feel uncomfortable when you can't relax? Your life has already been stolen by the business. Do you see time? Let us accompany you to fill the emergency to find your life back.' It also includes the same contact information as the other cards.



#### 七、員工關懷室

產線同仁是我們辛勞的基礎同仁，在產線設置溫暖舒適的關懷室，不僅讓同仁擁有隨時分享心情的空間，更可以在此沈澱心靈，舒緩疲憊的身心。

#### 八、福利服務

HTC 提供同仁托育福利服務，解決同仁子女托育需求，以合約方式與登記立案之托兒服務機構辦理托兒服務，優惠內容包含註冊費用打折、延長托育時間服務等。



#### 九、定期健康檢查

在台灣，HTC 員工每 2 年可進行一次年度健檢，依職稱及職級補助員

工健康檢查費用，並與健檢機構簽約將員工眷屬納入健檢優惠範圍。2013~2014 年共投入 NTD 22,273,051 於直接與間接員工年度健檢，總參與人數達 11,343 人。員工健檢後，員工診所會依健康檢查結果異常程度進行檢查異常結果分級管理，協助安排醫師與員工進行個別諮詢服務，給予相關健康管理及衛教，並依嚴重度定期關懷與追蹤員工健康狀況，讓員工獲得更全面性的健康照顧。



#### 十、家庭日

HTC 不僅重視同仁，同時兼顧家庭關係，每年舉辦家庭日活動，邀請所有員工及眷屬共同參與。透過家庭日各式精彩的活動，讓同仁與眷屬度過一個美好的假日且留下深刻的回憶，也讓家人與公司的關係更加緊密，藉此機會感謝同仁及眷屬的付出與支持，並凝聚同仁的向心力。



## 十一、財務支持(性別預算)

HTC 職工福利委員會提供員工子女就讀小學至大專之不同額度之獎學金及獎狀，國小捌佰元；國中壹仟陸佰元；高中職(含專一、二、三年級)貳仟元；大專(含五專四、五年級)參千元。2014 年共計有 603 人次申請，總支出費用 NTD 1,431,800。生育補助：依子女數計算，年資滿半年 1,200 元/人，滿一年員工 2,000 元/人，2014 年共計有 168 人次申請。

## 十二、工作環境

為營造職場友善的哺乳環境，鼓勵產後同仁持續哺餵母乳，訂定集乳室使用規範，同仁可自由選擇集乳時間，更提供優於法規的哺乳設施及環境，如溫馨舒適的哺乳環境、舒適沙發及靠墊、紫外線奶瓶消毒箱、微電腦熱水瓶、可存放母乳的冰箱洗手台、專用洗手乳及擦手紙、有蓋垃圾桶、專屬置物櫃、緊急求救鈴、嬰幼兒哺育相關書籍海報與輕音樂撥放等。目前共設置集乳室 32 間(桃園 19 間、新店 12 間、台南 1 間)，提供優於法規之哺乳設施及環境，2014 年平均每月使用人數為 51 人，總使用次數達 32,770 次。

集乳室設置為營造職場友善的哺乳環境，鼓勵產後同仁持續哺餵母乳，訂定集乳室使用規範，同仁可自由選擇集乳時間，更提供優於法規的哺乳設施及環境，如溫馨舒適的哺乳環境、舒適沙發及靠墊、紫外線奶瓶消毒箱、微電腦熱水瓶、可存放母乳的冰箱洗手台、專用洗手乳及擦手紙、有蓋垃圾桶、專屬置物櫃、緊急求救鈴、嬰幼兒哺育相關書籍海報與輕音樂撥放等。目前共設置集乳室 32 間(桃園 19 間、新店 12 間、台南 1 間)，提供優於法規之哺乳設施及環境，2014 年平均每月使用人數為 51 人，總使用次數達 32,770 次。



## 參、重要事蹟內容或獎項

- 一、2010 年 2 月：「Fast Company」評選全球 50 大最具創意公司，宏達電獲得第 31 名

- 二、2011 年 2 月：宏達電於西班牙巴塞隆那舉辦的全球手機頒獎典禮中獲得「2011 年最佳手機公司大獎」
- 三、2011 年 10 月：「Interbrand」評選全球百大品牌，宏達電獲得第 98 名，成為首個進榜的台灣企業
- 四、2012 年 6 月：宏達電取得索尼電腦娛樂的 PlayStation 認證。
- 五、2013 年 1 月：「波士頓顧問公司」評選全球創新 50 強，宏達電獲得第 24 名，進步幅度 23 名，僅次 Facebook。

## 第十二節 經推薦因故未受訪之企業

### 壹、中華汽車公司

中華汽車員工為最大的資產，我們用心照顧同仁的需要，盡力打造友善體貼的職場環境，讓員工有像在家一樣的溫暖。

#### 一、相關措施

- (一)提供貼心孕婦及哺乳媽媽專屬停車位及專用集乳室供女性同仁集乳期間使用，以照顧育兒女性同仁
- (二)提供陪產假、產假、育嬰留職停薪、育嬰工時、家庭照顧假、彈性上班制度
- (三)醫師駐廠看診，並提供女性同仁特殊健康檢查
- (四)設有專業托兒所、安親班，讓同仁無後顧之憂、定期舉辦親子講座及子女夏令營活動，提供同仁眷屬獎助學金
- (五)雇用專業視障按摩師，每週駐廠，打造幸福職場
- (六)定期舉辦年終聯誼餐會、五一歡樂家庭活動、年度健行、旅遊，且享有年度旅遊補助

#### 二、相關照片



愛心停車區



舒壓按摩



哺乳室



幼兒園

## 貳、成霖企業公司

成霖集團是世界知名的衛浴製造商，全球擁有超過一萬名員工，在董事長歐陽明帶領下致力追求全球化，除提供創新和環保的產品和服務，提升客戶的生活品質，並藉由充份與適切的授權創造一個公正且令人愉快的工作環境，讓公司同仁能夠在此學習、成長並激發個人及專業潛能，於 2008 年曾榮獲勞委會評選為全國級友善職場單位。國內總部員工人數 162 人（男生 89 人 女生 73 人），女生占全部員工比例 45%，女性主管占全部主管比例 23%。

### 一、相關措施

除依法令規定子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，僱主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。另特別提供予需哺乳之女性同仁舒適的哺乳空間，及冰箱供乳汁保鮮；加上彈哺乳時間，可依工作狀況自由調配時間。並提供懷孕或受傷身體不適之女性同仁專屬停車位。

### 二、相關照片



友善辦公環境



哺乳空間及冰箱供乳汁保鮮



專屬停車位

## 伍、盈錫精密工業股份有限公司

台中盈錫成立於 1989 年，以所謂『黑手業』的傳統代工起家。草創時期由董事長林國華於台中廠房，代工精密零組件及生產等。二十多年的歲月，盈錫精密在巫有崇總經理的帶領下，本著「永續、成長、卓越、誠懇」的經營策略，建立起大台中製造基地，全球七大行銷服務中心版圖。從傳統走向高科技精密產業，秉持品質至上、服務第一理念，邁向【小零件成就大世界】，成為世界的「零件供應重鎮」。

### 一、相關措施

- (一) 女性員工占全部員工比例 44.5%，女性主管占全部主管比例 34.5%
- (二) 生理假、彈性鐘點假(哺乳)、產(檢)假/育嬰留停
- (三) 每年健康檢查
- (四) 公司同仁育有子女者，公司每年皆發放育兒津貼，從子女 0 歲領取至 12 歲。第一位子女，每年 5,000 元。第二位子女，每年 3,000 元
- (五) 哺乳室、母乳放置冰箱
- (六) 針對晚下班有家庭員工提供員工與小孩免費晚餐，下班時間同仁可以接送小孩至公司一同享用免費晚餐
- (七) 女性同仁出勤車(接送小孩)

### 二、相關照片



哺乳室及冰箱



晚餐環境



## 第六章 研究發現與建議

### 第一節 研究發現

我國執行性別主流化的政策內容包括性別平等政策綱領與 CEDAW，而對企業來說，最具體的性別主流化指標，則為企業內的主要決策者及員工的性別比例、友善職場環境及友善家庭措施。此一部分之細部內容，可由本研究所發展的「企業落實政府性別主流化政策程序檢核表」中之「性別平權績效指標項目」，作為代表說明。因此，配合理論的指引及實際訪談，可得報以下的發現：

#### 一、不同的產業環境型塑不同的領導風格

產業環境不同，領導風格自然受到一定程度的框限。依照工業局對受輔導企業類型之劃分，分為傳統產業與高科技產業，而從此次訪談的標竿企業看來，傳產確實多屬技術本位、勞力密集、成長趨緩、及家族色彩濃厚。如：銀錫、歐萊德、櫻花、豐泰、雅博等。擔任這些公司的決策的董監多是該企業的家族成員，其領導風格多屬家父長制式的關懷，如果需要額外的協助或工作調整及福利服務，受訪者多表示：「可以談」、「告訴老闆(或老闆娘)就可以」，領導風格則屬管理的格道理論中之團隊管理類型。

#### 二、不同產業環境對對性別主流化措施有不同的作為

不同產業環境會有不同的工作設計與型態，傳產的公司多為勞力密集之類型，作業人員多，故採集中化管理。在其觀念上，性別主流化之實施焦點多放在員工照顧及福利服務方面，而非性別平權概念之提升。而在高科技業方面，有大廠房且作業員多之公司亦主張照顧員工身心健康福利服務，在工作型態方面與傳產並無二致，並無法有更多的彈性工作設計，其實與工作設計有關，與產業別無關。但一般來說，高科界者對新的觀念較能接受，對於性別平權的概念亦較能接受，故能以女性做為工作楷模及標竿，如上銀。另外在高科技業方面，則會以給予額外的「特休」，即以休假方式作為獎勵兼照顧員工的方式。

### 三、不同的領導風格對性別主流化措施有不同的作為

根據觀察，傳產由於產業性質的影響，其領導風格多屬家父長制的作法，強調給予家庭般的照顧，如盈錫會鼓勵員工把公司的供餐打包回家、以部分工時的非典型工作設計，接受二度就業婦女來就職，此一類型亦多屬團隊管理的方式。而有大型廠房及眾多勞工的科技業者，只要其公司主要決策者的領導風格是家父長制者，其亦主張將友善家庭措施導向福利服務的提供。但如果經營者的領導風格是採自由風者，則會採取鄉村俱樂部型的管理，甚至將工作型態改為在家工作，節省設置辦公廳舍的成本，高度運用通訊科技，將見面溝通及單據或帳單傳送，改為視訊及照相後以通訊軟體傳送，如歐萊德(其為傳產類型之公司)，時事工作型態觀念之突破，此則與主事者之領導風格走觀，與產業類型無關。故可知，不管是何種類型之產業，只要公司領導階層或經營者，有性別主流化的概念，再加上願意時時接受時代新觀念，則必然會有不同的創意亮點產生，而政府的職責就在提供政策指引及符合時代需求的新觀念，方能促進企業的成長與社會整體的進步。

根據以上研究發現，茲提研究結論及建議如下：

#### 第二節 研究結論及建議

- 1、人力資本是公司珍貴的資產，重視人才的公司，往往較重視友善家庭環境的建置(例如：歐萊德「上課比上班重要」；盈錫「將放無薪假改為上課受訓」)。
- 2、照護員工健康是企業永續經營的基礎(例如：緯創有專業護理師駐場；宏達電有正職專業醫師駐場；上銀榮獲台中市樂群健康獎)。
- 3、育兒津貼是給女性員工經濟上最實惠的禮物(例如：盈錫從子女0歲到12歲每年5,000元，第二胎3,000元；緯創1個小孩2,000元；普萊德每位子女1萬元；中華網龍係按職位高低給予2,000至8,000元；上銀兒童2歲以前每月5,000元)。
- 4、彈性工時及工作調整是最體貼的人性化管理作為(例如：盈席的彈性鐘點

假；宏達電的調整上下班時間；新鼎及櫻花也有類似措施)。

本研究以經濟部工業局為主要建議對象，擬提出以下研究意見及建言，以供參考：

- 1、促進社會及企業的性別平權意識，創造友善工作環境，政府應善盡各項政策工具方為善盡職責。以工業局來說，包括：於所頒發之獎項內加設相關指標；或將友善性別環境指標訂為接受政府輔導或參賽的基本條件(即訂為門檻)。
- 2、對於大企業，政府可予鼓勵肯定；對於中小企業，政府應予扶助、獎勵並酌予補助。如提撥部分輔導企業之經費，作為獎金以資鼓勵。
- 3、對於企業執行性別政策中特別優異的作為，政府應多加以提出，以彰顯民間公司執行友善性別環境之創意作為，並以表揚該公司之方式以收示範效果，如盈錫以公司車接送員工小孩。
- 4、為嘉惠全體民眾，宜擴大輔導的廠商企業，定期深入了解不同企業的表現情況並予以宣傳，引為標竿企業，以逐年擴大政府對民間企業執行性別友善政策的影響範疇及加權，充分發揮經濟部的職權，以收服務全民之效。



## 參考文獻

1. 王健全等(2001)。「再造傳統製造業競爭優勢」，P2-1~2-19，P6-1~6-19，台北：中華經濟研究院。
2. 朱正中(1996)。「依比較利益強化產業競爭力」，P23-28，台北：台灣經濟研究月刊，第 19 卷第 9 期。
3. 性別平等政策綱領(2012)，網址：  
<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=363DC330E476B467>
4. 易永嘉(2008)，〈OECD 國家對育兒父母推行友善家庭與職場政策、作法及借鏡〉。《台灣勞工季刊》。第 14 期，頁 122-124，126。
5. 徐文復與廖文芳(2000)。「傳統產業的新春天」，管理雜誌第 318 期，P124~126。
6. 袁梅芸(2009)。公部門中階主管不同領導風格於知識分享支持度差異之研究—以臺北市政府為例。世新大學行政管理學研究所碩士論文，未出版，台北。
7. 國家發展委員會(2012)。傳統產業維新方案及推動計畫。  
<http://www.ndc.gov.tw/dn.aspx?uid=12077>(檢索日期：2015/6/3)
8. 張金鑑(1995)，《行政學新論》，臺北：三民書局。
9. 張瓊玲(2015)，《性別主流化在文官體制的發展與應用》，臺北：韋伯文化國際出版公司。
10. 陳慧敏 (2009)，創造幸福家庭，請給她友善的職場環境，台灣勞工季刊，No.17，pp.26-31。
11. 黃昭勛(2007)。台灣外移西進的傳統產業，由 OEM 轉型為 ODM 的實證研究—以某眼鏡製造公司為例。國立政治大學科技管理研究所碩士論文。<http://nccur.lib.nccu.edu.tw/handle/140.119/36920>
12. 黃煥榮(2008)，運用友善家庭政策平衡工作與家庭—理論與經驗的初探，2008TASPAA 台灣公共行政與公共事務系所聯合會夥伴

關係與永續發展國際學術研討會論文。

13. 黃煥榮(2009),運用友善家庭政策平衡工作與家庭—制度與經驗的探討,《人事月刊》第48卷第1期,頁3-5。
14. 傳統產業增值轉型整合推動計畫(2008)。傳統產業的定義。  
[http://tipo.stars.org.tw/Form02.aspx?id=929&N\\_Kind=%E7%94%A2%E6%A5%AD%E8%A9%95%E6%9E%90](http://tipo.stars.org.tw/Form02.aspx?id=929&N_Kind=%E7%94%A2%E6%A5%AD%E8%A9%95%E6%9E%90)(檢索日期：2015/6/3)
15. 經濟部工業局(2010)。協助傳統產業技術開發計畫。  
<http://www.citd.moeaidb.gov.tw/CITDweb/Web/About.aspx>(檢索日期：2015/6/3)
16. 廖俊仁(2007)。論我國產業政策的異化現象-從高科技產業發展談起。崑山科技大學學報第四期,69-80。
17. 蔡宏明(1999)。我國高科技產業發展面對的挑戰與因應對策。經濟情勢暨評論季刊,5卷1期。
18. 蔡宏明(2000)。「由產業演化看傳統產業競爭力的提升」,第5卷第4期,P37-64,台北:經濟情勢評論季刊。
19. 賴燕美(2009),策略績效目標有關經費面向衡量指標之探討-以嘉義市政府稅務局為例,嘉義市政府98年自行研究計畫。
20. 薛琦(1998)。我國高科技產業與經濟發展,經建會。
21. Blake, R. and J. Mouton,(1964) The Managerial Grid. Houseton : Gulf Publishing.
22. Davenport, T. H. and L. Prusak, (1998) ,Working Knowledge : How OrganizationsManage What They Know . Boston : Harvard Business School Press.
23. Davenport, T. H. and L. Prusak, (1998) ,Working Knowledge : How Organizations
24. Eaton, S.C.2003. If You Can Use Them: Flexibility Policies,

Organizational Commitment, and Perceived Performance.  
Industrial Relations, 42(2): 145-167

25. Frone, M. R., Yardley, J.K., & Markel, K.S. 1997. Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50:145-167.
26. Fullan, M. (2002). "The Role of Leadership in the Promotion of Knowledge Management in Schools." *Teachers & Teaching*, 8(3/4): 409-419.
27. George W. England (1967), "Organizational Goals and Expected Behaviors in American Managers," *Academic of Management Journal*.
28. Hidding, G. and M. C. Shireen, (1998) "Anatomy of a Learning Organization: Turning Knowledge into Capital at Anderson Consulting," *Knowledge and Process Management*, 5:3-13.
29. James L. Price (1972), "The Study of Organizational Effectiveness." *Sociological Quarterly* 13(1972): 3-15.
30. Konard, A.M. & Mangel, R. 2000. The Impact of Work: Life Programs on Firm Productivity. *Strategic Management Journal*, 12(12): 1225-1237
31. Lobel, S.A. 1999. Impacts of Diversity and Work-Life Initiatives in Organizations. In G.N. Powell (ed.), *Handbook of Gender and Work*. 453-476 Thousand Oaks, CA: Sage.
32. *Manage What They Know*. Boston : Harvard Business School Press.
33. OECD, 2005. *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life* (volume 4). Paris: OECD.
34. S.Lieberson and J.F.O'Connor (1972), "Leadership and Organizational Performance: A Study of Large Corporations." *American*

Sociological Review,37.

35. Scheibl, F. & Dex, S.1998. Should We Have More Family-Friendly Policies? European Management Journal, 16(5): 586-599
36. Simkin, C. & Hiliage, J. 1992. Family-friendly Working: New Hope or Old Hype?,IMS Report . No. 24, Institute of Manpower Studies.
37. Thompson, C.A., Bearvais, L.L., & Lynees, K.S. 1999. When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict. Journal of Vocational Behavior, 54: 392-415.

## 附錄

### 附錄一

# 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於建立「性別主流化績效指標」之權重架構，期盼惠賜專業卓見，以提升本研究之客觀與專業性。

為回應本研究之主題，本研究從工業局所輔導之標竿企業為主體出發，預擬 8 大構面，並在每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目。

本問卷以不記名方式進行調查，問卷內容僅供學術之用絕不公開，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

## 三、基本資料

受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)

17. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別： 永續發展 知識服務 金屬機電

電子資訊 民生化工 工業區

18. 產業別： 傳統產業  高科技產業

3. 公司員工人數：20人以下21~200人201以上

4. 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

5. 公司資本額： 約\_\_\_\_\_元

5. 公司性別比例：董監事：男性\_\_\_\_\_人、女性\_\_\_\_\_人

主管人數：男性\_\_\_\_\_人、女性\_\_\_\_\_人

員工人數：男性\_\_\_\_\_人、女性\_\_\_\_\_人

#### 四、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)，再就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，填表狀況如下表：主構面部分，性別平等參與為 70 分、福利服務為 60 分...；子構面部分，性別需求為優、性別比例為普通、工作規劃為普通、托育服務為佳、健康檢查為優、托老服務為無 (指無提供或無資料)、團康活動為普通等。

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		✓				
健康檢查	✓					
托老服務						無
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	將男女不同性別的需求，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。
	工作規劃	規劃工作時，有將男、女不同的性別觀點一起納入思考、設計之中。
性騷擾防治	法規宣導	企業有宣導「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」等法規，使員工充分瞭解。
	處理機制	企業有訂定性騷擾防治規定及處理機制、程序及救濟方法。
	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。
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。
	部分工時	工作時間較一般全時工作勞工有相當程度縮短。
	在家工作	可將工作在家中完成，不需要在公司才能工作。
	遠距工作	利用科技，透過視訊會議連線工作。
	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。
休假選擇	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。
	育嬰留職停薪假	任職滿一年後，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。
	陪產假	受僱者於其配偶分娩時，僱主應給予陪產假三日。
	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 1 日。
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。
	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。
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。

主構面	評估項目	內容說明
	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。
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。
	育兒津貼	員工家中之幼兒特定年齡時發給津貼。
	教育津貼	員工家中之幼兒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。
工作環境	友善環境	工作環境及建築物的空間設備方面，有為女性考慮到「增進區位安全」、「掃除安全死角」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、集乳室等)。

## 五、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							
	<b>性別平等參與</b>	分				權重為 15.38%	
	性別需求						
	性別比例						
	工作規劃						
貳							
	<b>福利服務</b>	分				權重為 14.70%	
	托育服務						
	健康檢查						
	托老服務						
	團康活動						
參							
	<b>休假選擇</b>	分				權重為 14.10%	
	育嬰留職停薪假						
	產假						
	家庭照顧假						
	陪產假						
	生理假						
肆							
	<b>彈性工作安排</b>	分				權重為 13.08%	
	彈性工時						
	工作分享						
	部分工時						
	遠距工作						
	在家工作						
	分階段退休						
伍							
	<b>工作環境</b>	分				權重為 12.94%	
	友善環境						
	空間差異						
陸							
	<b>性騷擾防治</b>	分				權重為 11.95%	
	空間安全						

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	
處理機制						
法規宣導						
柒						
<b>財務支持 (性別預算)</b>	分					權重為 9.31%
育嬰留職津貼						
育兒津貼						
人事成本						
敬老津貼						
教育津貼						
捌						
<b>資訊資源服務</b>	分					權重為 8.55%
回職輔導						
諮詢服務						
心理諮商						

~檢核表到此結束，衷心感謝您的填答~

## 附錄二

### 工業局訪談逐字稿

#### 壹、金機組之訪談逐字稿

一、會議時間：104年06月15日 09：20

二、會議地點：經濟部工業局

三、訪談者：張瓊玲老師(以下稱張老師)

紀錄：張靜茹

四、受訪單位：金機組

五、出席人員：黃○峰、鄭○文

六、受訪者編碼表

受訪者	受訪者編碼
黃○峰	A1
鄭○文	A2

#### 七、會議逐字稿：

張老師：哈哈，你們好你們好。

A1：老師您好您好。

張老師：好，不好意思，今天其實是來跟你們聊個天的，大家輕鬆談就好。

A1：好好，謝謝老師，哈哈。

張老師：好，那我想請問我們金機組，對於您們所提出來的標竿企業，都有什麼樣看法，覺得如何呢？

A1：唉呀，其實令我最為訝異是上銀公司的總經理是女的，有點令我嚇一跳。

張老師：所以聽你這樣說，上銀分數高是因為該公司參與度最高囉？

A1：對。不是唯一因素公司總經理是女的之外，公司對於女性員工福利配套、職場環境比較多，另外公司項較其他公司，上銀公司做小零組件廠，所以工作還就不會那麼龐重的感覺，相同也是一樣的概念(盈錫也是做零組件)，也會吸引很多女性工作。

張老師：不是那麼黑手，不是那麼的重，女性相對就會想做。

A1：對阿，要不然你看中鋼，高爐的工作環境很熱，不適合女性，女性工作很容易有職場傷害。所以我覺得這兩家工作環境比較好，會選這兩家的原因。

A1：目前從上面的資料來看，這兩家比較有內容可以去陳述，哈哈。

張老師：真的嗎?! 除了上銀經理是女的之外，你覺得上銀最大的亮點是什麼?對總體女性或性別友善環境的照顧呢?

A2：最大的亮點?

張老師：恩恩，就以上銀跟盈錫來講。

A2：恩，如以盈錫來講的話，如果加班的話，剛好家裡有小孩的，有提供女性同仁出行車，先把小孩從家裡載過來，還提供小孩跟媽媽的晚餐，小孩還可以免費使用，跟其他企業看不到的地方。

張老師：也就是說加班時候，安全上有特別照顧。可是上銀這方面就沒有，它沒有彈性工時。

A1：老師你剛不是說這兩個亮點嗎？因為盈錫資料必較完善，故可以知道很多細節。上銀從以前注重女性和友善職場部分都有著墨，甚至公諸報章雜誌，我們自己去看還蠻豐富的。

張老師：難怪我在看這兩家公司的話，銀錫在彈性工時部分比上銀來的高。

A1：嗯，嗯，嗯。

張老師：工作環境的話上銀比較高。如果我們就一份一份來看的話。副組長，為什麼你給上銀性別參與90分，因為它是CEO是女性嗎？

A2：嗯嗯，上銀高階主管1/4是女性同胞。

張老師：可是休假選擇你給上銀100多分？

A2：對，你看安胎假部分，是用全薪假。

張老師：喔，對對對，是用全薪假，這就是上銀的亮點。

A1：恩恩，把員工視為自己的家庭，不簡單。

張老師：而且我還知道這CEO沒有結婚，正因為沒有結婚的CEO，所以會為女性同仁福利著想。

A2：這也是上銀對於孕婦或女性員工很好，但因為產業特性來說，無法有彈性工時，員工作業時，需要一次做到底，要不然產品品質會不佳，故在孕婦照顧透過其他彌補。

張老師：所以這樣聽起來，上銀對於孕婦是全方位的照顧，對假期的照顧。我知道他之前為什麼沒有彈性工時，因為它上班時間是固定的，它是傳統高科技產業。副組長請教一下，高科技跟傳產定義差別在哪裡？

A1：工業局不喜歡區分高科技跟傳統產業。很少說到這一個，有種分A段班跟B段班的感覺，有分階段。

張老師：沒有畫分階級的意思，就是兩者產業之間不同的性質。

A1：有些老闆不喜歡這樣，有些老師不喜歡承認自己就是「傳統」產業，感覺降階的感覺。

張老師：瞭解。但我不覺得盈錫跟上銀有什麼差別？為什麼盈錫是填傳產？上銀是填高科技產業？

A1：這樣說好了，其實上銀的技術相較盈錫的技術，上銀可以做很多人做不出來的東西，故這樣分別之。

張老師：所以這就是你們內部自行定義囉。

A2：哈哈，因為連日本都沒有辦法做出上銀的技術規格。

張老師：還是上銀喜歡稱為高科技呢？

A2：站在工業局推動產業立場，希望產業可以被外界定位有希望性，因為傳產在外界認定成長速度不快。之所以稱為高科技，希望該公司可以專注在自己擅長的領域，希望可以大步前進。相較高科技產業，傳統產業不是沒有進步，而是進步空間比較穩，穩紮穩打，慢慢上去。

張老師：以上銀來說，我很清楚，沒有彈性工時，從背景資料來看，上銀沒有什麼彈性

工時耶?

A1：沒有彈性工時?! 好，老師，我們回去再跟公司確認一下。

張老師：從這份盈錫的檢核資料來看，有彈性工時非常優，但是不知道部份工時是怎樣的部份工時？如果整理這些資料的話，這就是企業的背景資料，而等於工業局評分，之後我們就是會訪談企業，跟企業訪談有一定的了解程度。

A1：老師，容許我們事後補件嗎?哈哈。

張老師：當然當然，因為如果構面分數夠高的話，一定要有佐證資料證明為什麼該企業可以的這麼高分數。

A1：哈哈，好，老師我知道了。

張老師：副組長，您認為第一家上銀和第二名盈錫是工業局認定的第一名? 第二名? 還是其他家呢? 有進步廠商也算唷。上次在開會時後，提到進步最多是櫻花，五月15號開會時，提到是櫻花，現在看起來櫻花在第二項目提的高。中華的分數也一定是不錯，櫻花只有第二大項，中華談型工時都勾到，屆時中華的分數一定超過櫻花。

A1：是老師，我會注意。

張老師：現在看起來進步獎就是只剩中華跟櫻花做選擇。

A2：我們就是要再選進步獎

張老師：講明白一點，哪家廠商再我的輔導之下，可以進步最多。

A1：老師我瞭解您的意思了。事後我再補件可以嗎?

張老師：以中華來說，中華被評很高，後面提出的文件都是照片，沒有文字詳細佐證，很難感受廠商實質給女性員工的福利。然後，休假選擇是遵照政府的政策，這也是一種。我除了遵照政府政策之外，我還自己額外有別的福利。副組長你覺得櫻花還是中華比較好?

A2：就輔導看，櫻花輔導資源灌注的資源比較多，因為櫻花配合程度高。

張老師：但是櫻花分數比較中華低，所以回去要再調分數。第二大項與第三大項分數差距小，這照樣的打分數邏輯，中華一定會超過過櫻花。所以再次請問副組長，公司排名為何?

A1：第一名是上銀，第二名是盈錫，第三名是櫻花。事後再寄一些佐證資料給老師您。

張老師：之後排序好的廠商，我們就會跟公司細部訪談，讓公司自行再次陳述自己公司的亮點。之後，我的研究就是會再做工業局跟公司這邊的兩邊想法的對照，再加上自己一點專業的分析。工業局注重的點，公司配合程度一定要高，如果輔導廠商配合度不高，工業局也不會想要推薦這家廠商。這樣的呈現方式交付給行政院的業務報告，速度和品質一定會比其他部會來的高，而且業務部告很清楚。對企業來說，也是對企業是曝光的好機會。

A2：這樣的作法對局內是好的，相對有些機關，很難操控這塊領域，謝謝有張老師幫忙。有時候這的模式就是魚幫水，水幫魚，互助模式。

張老師：對今天來說，金機組的第一名就是上銀；第二名是盈錫；第三名是櫻花。副組長，在七八月會拜訪企業時，一定要跟企業加強宣導，此次會談有助企業提升

形象。

A1：好，我會跟企業說明的。順帶一提，可以的話，我會把企業訪談盡量排在同一天採訪。

張老師：請教副組長，這幾家輔導企業中，讓你最感動或成就是什麼？

A1：若以上銀來說，上銀針對公司的孕婦會優先提供停車格；然而，針對因工作未能申請育嬰留停者，會給予托嬰補助，每位新生兒每月5,000元，2年共計12萬整，由此可知，其實上銀在照顧員工的地方十分大方；而上銀雖無自家的幼兒園，但他們也有與鄰近的托兒機構簽立特約，讓同仁不須為尋找托兒機構煩心。除此之外，上銀公司的最大亮點為，在安胎假的部分，公司針對請安胎假的員工是會給予全薪假，這十分難能可貴。

張老師：真的，他們這樣真的很不容易耶，上銀真的很不錯，這就上銀蔡總成功的地方。

A1：那以盈錫來講的話，如果加班的話，剛好家裡有小孩的，可提供女性同仁出行車，先把小孩從家裡載過來，還提供小孩跟媽媽的晚餐，小孩還可以免費使用，這是其他企業看不到的地方。此外，公司也提供育兒之同仁，每一子女，每年發放5,000元育兒津貼，從子女0歲領至12歲，第二位子女再加領3,000元的育兒津貼。

張老師：嗯嗯，津貼制度做得很不錯，這樣真的很能吸引人，或是讓員工願意回流。

A1：櫻花公司的話，他們有與區域幼兒園簽立特約，提供同仁之子女托育照護，目前已簽訂完成兩家；除此之外，在津貼的部分，也提供員工的育兒津貼一次為5200元，教育津貼一年為1,000~6,000元；而為了照顧女性員工，也制定無女性夜間工作的辦法。

張老師：喔喔，瞭解了。那在輔導的過程中，什麼是貴單位感到「最困難」的？

A1：上銀是十分重視男女性員工同工同酬的公司，就員工照護這塊，也是十分上心，但由於公司上班的時間較為固定，因此上銀就沒有彈性工時這部分的制度。

張老師：恩恩，但有一個原因是因為，他們其實工作時間可能很固定，所以不需要彈性工時。

A1：盈錫的公司中，在男性及女性員工的比例中，仍是男性高於女性，但就比例懸殊程度，是比其他輔導廠商的情況好很多；而在托育服務的部分，目前盈錫是還沒推動這一塊，但他們有給予員工育兒津貼的補助。

張老師：恩恩。

A1：櫻花公司在男女性別比例，並無符合性別平等，主管人數中，男性53人、女性18人，員工的人數，男性481人、女性228人，懸殊其實蠻大的。

張老師：喔，但其實他們願意給予他們的女性員工很多的工作機會，這也是不容易的。在輔導的過程中，被輔導的廠商在哪方面是「配合度最高」的呢？

A1：上銀會針對新進同仁教育訓練時進行宣導，並將政府相關訊息張貼於餐廳，同仁可快速且容易取得資訊。公司也有設立「性騷擾申訴處理委員會」以受理申訴案件，受理案件後，於申訴七日內開始調查，性騷擾申訴處理委員會成員為三名，每次申訴案由人力資源部理級主管邀集其他非當事人部門2位理級以上主管共同擔任當次申訴案之調查委員，惟每次委員會成員中，女性成員的總數不得少於二分之一。然而，

就配合政府政策來說，上銀配合度真的很高，包括政府最近在推的生產力升級政策，上銀也一直幫忙宣傳政策，自己也在執行政府政策。

張老師：嗯嗯。

A1：而盈錫會於公開佈告欄張貼性別平等法相關法規，並定期舉辦性騷擾之說明會，讓同仁了解此法規之重要性；盈錫除了於工作規章及佈告欄內皆明訂性騷擾法規外，更提供申訴管道(電話或e-mail)及主要負責人(人資部主任)，讓同仁有管理可申訴。此外，公司皆有設立會談室、人資會議室...等，同仁也可透過網路設備(line、mail...等)私下與人資主任申訴諮詢。

張老師：喔，嗯。

A1：櫻花公司其實配合程度相當高，因為政府輔導的過程中，對他們灌注的資源還蠻的多。而在訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法性，以及騷擾處理上櫻花都有符合規定；此外，也相當遵循兩性工作平等法，例如內部獎勵制度、教育訓練、升遷管道等。

張老師：那在貴單位又有哪些「政策工具」是去協助、輔導廠商的呢？

A1：就上銀來說，我們在輔導的過程中，大致上會藉由辦講座或演講，來宣導政府目前所推行的政策，再讓輔導廠商回公司去執行與傳達政策、觀念。

張老師：講座呀，嗯。

A1：那盈錫，與輔導其他廠商並無太大差別，主要也是利用辦演講、發宣傳政策的海報，來提倡政府的政策，爾後，再讓輔導廠商回公司去執行與相關的政策與觀點。

張老師：嗯。

A1：櫻花也是，我們會藉由籌辦演講的方式，來對輔導廠商進行政策的宣導，再準備一些與政策相關的海報、傳單，讓輔導廠商帶回去宣導或訓練員工，進而讓公司的制度能更加完善。

張老師：喔喔，原來如此，瞭解。那平常在輔導的時候，貴單位透過什麼樣的「作為」去輔導廠商？

A1：作為喔，上銀，我們主要是藉由宣導的方式來進行，也會常常去關心輔導廠商，但就上銀而言，他們家真的做得很好，配合十分高，幾乎都很主動去推行政策。

張老師：去關心廠商。

A1：盈錫也是十分配合政府輔導的廠商之一，他們對於政府所要求的部分，都能主動做好，並不需要我們一再去做宣導或勸說，也是個值得學習的好典範。

張老師：相當配合就是了。

A1：櫻花公司由於也相當在乎公司的形象，所以也希望能符合政府所推動的政策，讓自家形象更加優良，因此，其實無須多做其他事情，只要有進行宣導即可，他們就會做的不錯了。

張老師：喔喔，那他們果真不錯呢，哈哈。

A1：嗯啊，真的算是標竿啦。

張老師：哈哈，好，那今天就這樣結束了，謝謝你們的幫忙，謝謝。

A1：哈哈，不會不會，謝謝老師。



## 貳、知服組訪談逐字稿

一、會議時間：104年6月15日 10:00

二、會議地點：經濟部工業局

三、訪談者：張瓊玲老師(以下簡稱張老師)

紀錄：張靜茹

四、受訪單位：知服組

五、出席人員：林○郁、吳○徽、陳○輝

六、受訪者編碼表

受訪者	受訪者編碼
林○郁	B1
吳○徽	B2
陳○輝	B3

七、會議逐字稿：

B1：謝謝老師撥出寶貴時間，為我們工業局用這麼棒的計畫，因為怕耽誤老師寶貴時間，所以先請同仁完成問卷調查了。

張老師：是，是，是真的很謝謝你們。

B1：不會，不會。

張老師：謝謝工業局提供這樣的機會，今天的計畫就是綠葉，襯托工業局的鮮花。

張老師：今天我跟黃副組長獎，這個對於組來說，會壓力大，但是分擔一些工作，之前有請小燕幫忙填寫。

小燕：有，有，有。

張老師：你們手上可以推薦幾個公司，這些被推薦的公司填表，就是工業局推薦，從這幾家裡面，最少選出兩家。

B1：欸...好。

張老師：剛才進金組發現問卷配比例分不太對，第三家到。奇怪四家，他說沒有第三家好，但是第四家分數比第三家分數高。

B1：好，好，好。

張老師：所以就是說這是工業局推薦公司。做這些輔導的公司是知輔組業績。如果該公

司列為第一名，一定被輔導公司服接受度高，會按照政府的政策。第一、因此該公司在性別平等的相關配套方面，相較其他公司比較優異。第二、該公司本制度好，但是跟該公司接觸下過程中，發現沒有那麼遵從政府的規章，也值得推薦!!!因為好公司跟壞公司都是你的業績。

B1：嗯，嗯，嗯。

張老師：就民化組為例，這些輔導的公司都是民化組的業績。我們從工業局的角度來看，這幾家標竿企業裡，你輔導性別平等的公司中，那些公司是讓你驕傲的？

B1：嗯，嗯，嗯。

張老師：金機組提出五個。我建議他選出兩個組，另一個是進步獎。本來不是很好，但很追隨政府的規章，就給該公司進步獎。也不能本身到位，因為這是涉及公司本身容納量和資本有關。所以我才會請教公司的資本額，公司越小，很大公司相較項目不一樣，小公司成本沒有那麼雄厚，所以舉薦小公司的原因是優點。這稱為二加一家，大公司內部體制好，但是很多地方需要進步，小公司資本額小，但是願意追隨政府規章，員工忠誠度高。組長可以發揮出來，我把各組的佐證資料列出來。另外，在暑假時候，上述列舉的三家公司，每一家公司 30 分鐘的會談，該公司可以闡述自己的優點，這樣同時有工業局和公司的想法，可以幫每一家公司寫出他的優點和介紹。日後，我們工業局有幾組他起碼有二加一家，最少有兩家，一個公司一個公司的介紹，他怎麼來配合政府性別政策的內容在哪裡，這就是我們工業各組的業績。可以很快交給行政院，甚至你可以做成系列報告。有什麼好處呢？第一、工業局對外輔導公司的實證，有助於該局宣傳他的形象；第二、公司也可以做口碑，可以吸引更多的人才。這樣就是互利的表現阿。

B1：嗯，嗯，嗯。

張老師：所以我要的東西，第一、工業局自評；第二、公司的自評。工業局評鑑後，這一場，組長就可以跟我說，為什麼選這家公司的理由和特色，這些公司內部的佐證資料。事前要企業做問卷。

B1：有，有，有。我們都有協助企業打勾。目前推薦四家公司。

張老師：有沒有資料佐證？

B1：只有兩份資料，一份是我做記號，這些表示企業的優點。可以做為依據。

張老師：這每份問卷的公司叫什麼名子？

B1：第一家普萊德

張老師：普萊德是上次的第一名阿!!! 全工業局的第一名

B1：對，對，對。

張老師：工業局輔導的第一名阿

B1：對，這些公司都是請老師看過的，所以第一間公司我就是推薦普萊德，後面都是請我們計畫的辦公司跟業者訪問的資料。

張老師：但是普萊德的資料我要再回去找。我們描述他的優點，需要公司佐證資料。

B1：老師評完這些公司，就會把這些資料交給卓越中心評鑑辦公室嗎?

張老師：是。

B1：我們請 PO 宗宏公司提供公司佐證資料，再交給小燕，小燕轉交給老師參考。

張老師：是。

B1：也有根據老師上次的資料，填寫推薦理由。

張老師：上述這些資料，電子檔和紙本都要給我。

B1：普萊德現在都是第一名，老師根據些優點來去找出來。

張老師：知服組就是普萊德的第一名。每一組填的分數都不一樣。所以我今天看到金機組填到九十分，他把上營的福利和休假部分填到九十分。普萊德就是第一名，顯然就是填八十五分。

B1：沒有，大家都很保守，所以都不敢把分數填很高。

張老師：對阿，所以各組都優勝來看。就第一組的普萊德部分再請補佐證資料給我。

張老師：第二名是哪一家公司?

B1：第二名是叻楊

張老師：叻楊是什麼樣的公司? 他有沒有她的背景資料?

B2：他是一個資訊服務業者，他有專門處理知識管理平台、人事的平台和客戶管理的系統。

B3：女性職員將近 80%，所以性別平等算是做得不錯。

張老師：公司資本額有兩億。普萊德女生未必多，但是對女性員工照顧很好。

B1：對，對，對。該公司對女性友善環境做的很好

B2：印象最深刻，普萊德對懷有小孩女性員工有補助一萬元，公司有托兒補助、健康檢查、幼兒服務、瑜珈活動等活動。

張老師：很多家公司都有上述條件，但是這家有彈性工時。

B2：對。

張老師：有時候評比還要考量公司的產業特質，所以有時候更要注重友善環境。如果友善環境做的好，女性員工就會進來，還要看女生可不可以培養，公司也願意培植人才，他才會被推薦。所以工業局著力點不在一，我的著力點在友善環境和企業被改善的優點。所以環境的設置是工業局關注的，因此在細部方面，第一、要把公司的佐證的資料要附上，盡量是文字為主。叡揚是第二個，所以第三名公司是？

B1：第三個是新鼎系統公司。

張老師：普萊德才 95 分，結果新鼎評分都到 100 分，所以產生弔詭狀況。

B2：他覺得自己都有在做事情辣!!!

張老師：這份是工業局認為的版本，下一份才是企業的觀點。所以樣本還有需要再調整。政府評定的要點在於，第一、企業對政府的配合度；第二、政府的政策一定要執行；第三、本身企業自己的條件也要夠好。所以要從上述條件來判別企業是否符合。

B1：我們在調整一下好了。

張老師：工業局是說服名眾和拿出政策意見驅使民間一聽話。這也是一種政策工具。

B1：嗯，嗯，嗯。

張老師：模範企業狀況也是越來越好。調整後的意見一定要符合評定要件。

B1：嗯，嗯，嗯。老師，我們會再回去調整。因為普萊德一定是第一家，第二家會是叡揚或新鼎調整，會依據老師提供的福利制度、友善環境等等在昨重新調整。

張老師：還有另外一個，你們在輔導企業時，最感動的事情？

B1：普萊德在彈性工作安排部分，普萊德提供彈性工時支持方案，給予因生活、環境變化或進修需要的員工，彈性調整上下班時間，並可透過 Web-mail 機制，遠距在家工作，協助員工在非常時期兼顧工作、家庭、學業與生活。在休假選擇上，除依勞基法等相關法令給予員工家庭照顧假、生理假、育嬰假、陪產假等假別外，積極雇用女性再就業者，103 年雇用之新進員工中，有 9 位員工即為因照顧家庭而暫離職場之再度就業者，而為減輕員工家庭負擔，更提供每位員工之子女每學期一萬元托兒教育補助。此外，最讓人感受到公司的體貼之處，就是在辦公室設置了「健康監測“讚”(站)」專區，協助員工紀錄追蹤健康指數，以及設置「溫暖法寶箱」，提供生理期不適或天冷時使用，讓女性員工備感溫暖。

張老師： 嗯嗯，一萬元不錯呀。

B1：叡揚公司在彈性工時的部分，表現相當優異，非常地照顧員工。如員工因家庭、生活、環境變化或成長進修所需，將會給予彈性工時支持方案，使員工安心，家屬滿意，工作、生活、學業、家庭等多方兼顧；此外，開放傷病、孕婦或特殊需求員工可在家工作，更開放居住在中南部或國外的員工可遠距工作，公司會因生活、環境變化或成長進修之需要，為員工做進行工作任務適當調整。

張老師： 嗯嗯。

B1：新鼎公司則會依男女不同性別需求之考量，制定合宜的員工管理辦理，並於進行組織工作規劃時，確切將男、女不同的性別觀點一起納入思考，故員工離職率甚低，更連續兩年獲選為榮獲臺北市政府 101 年「幸福企業」。此外，公司採取彈性工時的制度，使男女員工均能依個人與家庭之需求，自由調整上下班時間。公司也設有職工福利委員會，對員工提供托兒補助金，以及針對員工之子女提供教育獎勵金、助學貸款獎助金。

張老師：連續兩年都得到幸福企業呀，很厲害啊。那在輔導的過程中，什麼是貴單位感到「最困難」的？

B1：在輔導普萊德公司的過程中，大致上沒有什麼困難的問題，但比較可惜的是，該公司並沒有設立托育的措施，或與鄰近的幼兒園合作，雖然他們公司並沒有抵達政府規定的員工 250 人以上，需有托育設備的標準，但如果該公司能主動設定這方面的措施，則會成為他們公司一大亮點。

張老師：確實是。

B1：就叡揚而言，其公司員工有到達 520 多人之多，但最為可惜的部分為，公司並無托育服務，也沒有與附近知幼兒園所進行合作，而不同於其他輔導廠商的是，其他公司雖無托育服務，但會給予一萬元或是其他金額的育兒津貼，但叡揚在這部分，則沒有這方面的服務。

張老師：對啊，正常來講，超過 250 人，就應該要開始著手了。

B1： 嗯嗯。那在新鼎公司，在男女員工的性別比例上，是以男性員工高於女性員工的，並無符合性別平等；此外，雖因為公司人數不到 250 人，可以無需設立托育服務，但如果該公司能與鄰近幼兒園合作，此可成為該公司的一個亮點，不過他們雖無此項服務，但仍有給予育兒津貼作為員工之福利。

張老師：喔喔，瞭解。那在輔導的過程中，在哪方面是你們覺得輔導廠商「配合度最高」的？

B1：普萊德每年會定期分梯次對全體員工進行「性騷擾防治措施」宣導課程，並且訂有「性騷擾防治措施及懲誡辦法」，來保護員工免於性騷擾，保障職場兩性平等；除此之外，工作環境貼有性騷擾防治貼紙標語，施行 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統，並通過「無菸職場」認證，提昇品質、環境、安全衛生，確保員工人身安全。

張老師：嗯嗯，那叡揚？

B1：叡揚會藉由 E-Mail、公佈欄、公司會議...等方式及場合對員工進行「性騷擾防治措施」之宣導，並且訂定「性騷擾防治措施及懲誡辦法」，來保護員工免於性騷擾，保障職場兩性平等；此外，公司大樓也配有保全人員；緊急逃生路線及照明設備齊全；辦公室貼有性騷擾防治貼紙標語，提昇品質、環境、安全衛生，確保員工人身安全。

張老師：嗯嗯，瞭解，新鼎呢？

B1：他們公司為維護兩性工作平等及提供員工免受性騷擾之工作及服務環境，訂有完整之性騷擾事件防治與處理辦法，供全體員工遵行，並列為員工教育訓練宣導內容。然為了確保員工身處安全工作環境，辦公場所之空間規劃悉依消防法規，建立完善保全機制，並設有勞工安全衛生委員會，每季召開會議，以維護員工相關權益。

張老師：嗯，都還蠻符合規定的。那貴單位有哪些「政策工具」是去協助、輔導廠商的？

B1：我們在輔導到廠商普萊德的時候，除了給予政府獎項、誘因的作法，讓他們配合政府所推動的政策之餘，又可以提升自家公司的形象；此外，我們會在企業建置企業規章的時候，主動給他們提供一些人事相關條文，做為參考。

張老師：嗯嗯。那叡揚？

B1：為協助叡揚資訊完成創新雲端服務模式之升級轉型，經濟部工業局於民國 99~100 年間，運用 XaaS 創新服務輔導計畫資源，協助叡揚資訊以跨業資源互補整合方式，與中華電信、網擎資訊、新奇內容及緯懇資訊等 4 家業者合作，應用雲端平台結合行動裝置的創新技術，共同開發出能協助企業隨時掌握跨地區業務狀況、成交情形、客戶需求並促成業務資訊共享的客戶拜訪管理系統-「愛報告 Vis-a-Vis」，以創新的軟體租賃模式，拓展國內外雲端服務商機。本輔導計畫對叡揚資訊的最大協

助，乃在促成其將以往一次性銷售軟體系統的專案模式，轉型為長期性提供服務的收租模式，使叡揚資訊的客戶群由大型企業擴展至中小企業，並藉由雲端服務無遠弗屆的特性，將市場範疇拓展至大陸、日本等境外市場。

張老師：啊，嗯嗯，是這樣呀。

B1：那我們為了協助新鼎系統克服國際化轉型問題，經濟部工業局於民國 96~98 年間，運用 BEST 旗艦計畫資源，輔導新鼎系統藉由跨業資源互補整合方式，與艾揚科技、核心智識、集英資訊、遠聯科技等 4 家合作夥伴，共同開發出能協助石化、煉油及半導體等製程產業，以智能化方式進行製程控制的資訊系統解決方案，並進一步組成「先進製程解決方案」BEST 旗艦外銷聯盟，以新鼎系統為主艦，帶領其他 4 家做為屬艦的合作夥伴，協力拓展國際市場。在商機業務成效外，本輔導計畫最令新鼎系統感動的，則是主屬艦合作夥伴間所建立的無私革命情感，並因此產生超乎預期的多贏成效。因內需市場的競爭氛圍，國內資服業者，多採單打獨鬥的業務發展模式，甚少結盟合作，藉由此輔導，成功卸下業者對業務合作之負面心防，乃是最具意義與價值的成效。

張老師：瞭解了，瞭解。那平常在輔導的時候，貴單位是透過什麼樣的「作為」去輔導廠商的呢？

B1：普萊德的話，我們平常在輔導的過程中，主要還是藉由增加雙方的信任度，以便讓之後的溝通或輔導過程，能更加順遂；然而，我們也會按時辦宣導講座，藉此讓公司能吸收新的政策，進而讓公司內部的制度更加完善。

張老師：嗯嗯，是。

B1：那我們對叡揚公司的做法為，給予政府資源的誘因，而廠商只要接受政府的輔導，即可以得到政府的協助以及讓公司的運作或相關措施更加完善，這是一舉兩得的作法，因此，輔導廠商很願意聽從與配合政府宣導、教育訓練等。

張老師：是是，這樣很不錯。

B1：那在輔導新鼎公司的過程中，主要亦是以政府資源作為一個誘因，來指引廠商在公司內部的制度可以做完善的改進，除此之外，在政府與輔導廠商的政策宣導，也會以柔性勸導的方式進行，而大致上輔導廠商都很願意與政府相互配合。

張老師：真的，他們都蠻不錯的，非常配合呢。

B1：嗯嗯，對啊。

張老師：那其實我們再請公司提報自己優勢地方的時候，這也算是工業局的政策工具。

另外一個，我們在平常輔導作為來輔導他們？是給補助嗎？

B1：嗯，嗯，嗯。

張老師：所以在上述的要素之下集結，這樣就是一個公司的小介紹。小介紹公司也可以提供。七八月時候，就會在跟公司約時間訪談。我認為我在工業局之下，我是工業局的救星，幫助工業局做業績。這樣的模式也可以激發企業向上，這有就是一種政策工具。

B1：是，是，是。

張老師：或許在評定完這些企業，這些都標準都不是重點。反倒是企業最追隨政府的政策，就是最進步獎的依據來源。

B1：就是配合政策哪些事情，在輔導的過程當中讓我們最感動或困難的事情，或是哪些政策類型協助公司？

張老師：對對對。

B1：比如在企業在建置企業規章時，政府提供一些人事相關條文。

張老師：對對對

B1：然後再附上企業的簡介和資料。因為考量老師要面對企業，需要了解企業的背景。所以我會再給老師資料。所以老師要訪談企業，我們要幫忙安排訪談囉？

張老師：是的

B1：業者訪談位階要很高嗎？

張老師：不一定。位階高不一定很清楚狀況，承辦人就可以了。這樣可以幫助企業寫出簡介短評對企業也很好。

B1：好好

B2：廠商的檢核表什麼時候完成？

張老師：這檢核表這禮拜就可以給我了。

B2：工業局的？

張老師：廠商的檢核表七八月執行即可，拜訪前給他即可。

B2：好好好。

B1：檢核表要重新填寫，另外請準備公司的簡介，請這些評估的構面來評定。

B2：好好好。

張老師：非常感謝大家提醒。

B1：有時候這東西不是很清楚要做什麼東西。

張老師：可以幫助工業局如何做業績。但對於廠商這部分細部資料的呈現，你用電子檔  
或書面資料給我就好，再給小燕。

B1：好好。謝謝老師

張老師：謝謝大家。



## 參、民化組之訪談逐字稿

一、會議時間：104年06月24日(星期一) 14：00

二、會議地點：經濟部工業局

三、訪談者：張瓊玲老師(以下稱張老師)

紀錄：吳九穎

四、受訪單位：民化組

五、出席人員：涂○中

六、受訪者編碼表

受訪者	受訪者編碼
涂○中	A1

## 七、會議逐字稿：

張老師：此次為工業局最好的一組-民化組，舉凡社會重大事件都和民化組有關，像是食品安全、高雄氣爆和八仙氣爆都和此相關，工業局最大的業績就是你們。

A1：謝謝老師關心，沒有老師的幫忙，我們工業局也沒有今天的性平輝煌績效，謝謝張老師。

張老師：好!我們來進入正題吧! 這次民化組要推哪間公司?

A1：歐萊德。

張老師：歐萊德是怎樣的公司?

A1：歐萊德是由台灣生產的綠色品牌。其產品推廣不危害大自然和人體的綠色品牌洗髮精。

張老師：是唷，感覺好棒的公司。

A1：而且，該公司名揚國際，在新加坡、馬來西亞、印尼、美國、英國和瑞士等都有行銷的自己產品。

張老師：台灣應該就是要有這種品牌的公司，除了銷售自有品牌自外，還要向世界宣布宏大理念。

A1：除了這點之外，該公司在婦女節正式營運，重視女性的觀念的惡公司。而且銷售的產品都以女性為主。

張老師：想必這家公司一定很有性別平等的概念的公司。

A1：是，所以該廠商的員工男女人數，女性占大部分唷。

張老師：這就是你們民化組最大的業績了，也是最能代表工業局了。這家公司是屬於什麼類別的?

A1：傳統產業。

張老師：公司主管男女比多少?

A1：男性主管為 10 人，女性主管為 5 人。

張老師：我可以看一下歐萊德的檢核表分數嗎?

A1：好，老師。

張老師：哇，休假選擇是分數最高的。

A1：是的。

張老師：在輔導的過程中，什麼東西是貴單位感到「最感動」的？

A1：輔導的過程令俺最感動是，公司最為落實性平的公司，公司大部分都是女性員工，根據公司內部數據顯示，女性員工占公司 70%，而男性員工占公司 30%。另外除了在員工性別比落實性平之外，其產品還以女性為主，女性員工懷孕時，公司會把自有品牌送給員工當作禮物，員工表示激動不已，甚至還有員工都很放心用在自己的小孩身上。

張老師：很好啊，這樣的公司才是我們中華民國最重要的資產，把理念真正落實在公司內部和外部，這樣就是我們足以戰勝國際競爭市場的優勢。

A1：而且阿，還有一個很中意的數據，2013 年時，女性董監事 0 位，2015 年時，女性董監事 2 位。

張老師：為什麼 2013 年沒有女性？

A1：因為屬於公司仍在草創，大部分的業務性質適合女性，加上該產業屬於傳統產業，對於女性也很多方面的顧慮。

張老師：沒關係，在 2015 年有成長兩位了，顯示公司開始重視女性員工。

A1：是的。因為公司內部開始逐漸穩定，需要女性幹部來管理，女性主管比較細心，適合擔任行政職。

張老師：是的。在輔導的過程中，什麼東西是民化組感到「最困難」的？

A1：誠如我前面所提，公司在草創時，公司內部男性主管居多，因此在跟他們宣導性別平等相關概念時，公司大部分都採用保守方式，因此在推動此業務時，非常困難。但是現在來看的話，公司現在有兩位女性主管了，女性主管做事情較細心，有助於公司產品以女性出發，這樣也可以幫助公司用續經營。

張老師：是的。女性主管比較細心。以前我在擔任科員時，因為我的細心，受到長官的抬愛，就躍昇科長等級。後來在當老師時，政府許多福利政策都是我制定的，因為女性可以關照許多層面。

A1：老師好厲害唷。

張老師：在輔導的過程中，公司在哪方面是「配合度最高」的？

A1：老師，我有點不太懂這意思？

張老師：可以針對五大構面做說明，看了一下問卷，在休假選擇給予的分數最高了。

A1：唷，對，歐萊德在休假選擇確實給員工許多空間。

張老師：舉例來說？

A1：有小孩的母皆可申請產假、陪產假、育嬰留職停薪、生育補助。

因此歐萊德的員工回任率高達 100% 呢。像是子女滿三歲前可申請兩年育嬰留職停薪

張老師：哇，這是我看過最高的回任率了。

A1：因為該公司確實落實政府法規之外，而加上對照顧女性員工力念落實到制度上。產品和制度都關照了。

張老師：民化組有哪些「政策工具」是去協助、輔導廠商的？

A1：我們會用 CITD 輔導廠商

張老師：什麼是 CITD？

A1：CITD 就是協助傳統產業技術開發計畫，就是協助傳統產業技術提升的一項計畫。在這計畫，除了技術提升之外，我們也非常關注公司內部體制的改善，內部體制需要性別平等的具體落實。我們鼓勵公司落實性別平等的觀念。

張老師：除了這一個之外，還有其他東西嗎？

A1：另外還有一項計畫，裡面明訂，如果公司要達到經費補助，需要落實性別平等的原則，廠商才能得到補助。我們還會要邀請講師宣導性平。最重要的是，我們外聘張教室瓊玲作為標竿企業的性平指標，透過數據方式，審視企業實際執行性平狀況，給予企業相關意見，真的非常謝謝張老師。

張老師：哈，哈，哈。沒有辣，這也剛好可以提供訓練我學生的一種方式。這就是民化組的業績，民化組是全工業局最厲害的組，懂得善用資源。

A1：謝謝老師。

張老師：平常在輔導歐萊德的時候，貴單位透過什麼樣的作為去輔導廠商？

A1:老師，什麼是作為？

張老師：政策工具就是獎賞與懲罰，但因工業局的特殊性關係，工業局政策工具大多都是獎賞，然而作為就是你們的實際行動，比如說酒駕，如果有酒駕的駕駛，我們就要給予懲罰，這就是政策工具，給駕駛獎賞與責罰，但是如何懲罰就是為了，開罰單的符合要件、罰金多少元、最重可罰至九萬元。

A1：噲，老師我懂了。關於次民化組做了一些行動。像是每次開會，我們都有邀請張老師作為外聘委員，了解工業局和廠商之間在推動性平的狀況，並且給予意見。我們也會制定 KPI 來衡量計畫的執行程度多寡，並及時做出修正及調整。

張老師：什麼是 KPI？

A1：KPI 就是關鍵績效指標，企業在制定製化時，就是用到此數據，就是衡量自己執行計畫或業務的數字，提醒自己離目標還有一段距離的測量方式。

張老師：嗯，嗯，嗯。

A1：另外我們也有拿出局內的性平推動報告書分享給歐萊德看，也跟歐萊德說，性平報告書可以放在企業社會責任報告書裡，向顧客和社會宣宣布自己內部體制的穩定，提升顧客和社會對企業的好感。

張老師：歐萊德可以是工業局最棒的輔導企業了，經由民化組的介紹後，  
企業的亮點都說出來了，改天真應該好好拜訪歐萊德了。

A1：謝謝老師。

張老師：真的非常謝謝力中講了很多歐萊德的亮點，謝謝。我們訪談到此  
結束，謝謝力中。

A1：謝謝老師。

#### 肆、電資組之訪談逐字稿

一、會議時間：104年06月24日(星期一) 15：00

二、會議地點：經濟部工業局

三、訪談者：張瓊玲老師(以下稱張老師)

紀錄：吳九穎

四、受訪單位：電資組

五、出席人員：沈○玥、馬○潔、陳○如、沈○如、張○莉、吳○玲、羅○庭

六、受訪者編碼表

受訪者	受訪者編碼
沈○玥	A1
馬○潔	A2
陳○如	A3
沈○如	A4
張○莉	A5
吳○玲	A6
羅○庭	A7

七、會議逐字稿：

張老師：好!上次我已經講過一次了，上次在場的請舉手?

張老師：上次在場就很熟習了，大家信心不足，信心缺乏者。其實很有實力，

只是沒有實力，需要小燕姐在旁邊協助。小燕姐僅次全工業局王科長底下最有性別意識的人。上次已經知道了，我想了解那些標竿廠商有那些?能不能哪幾家?

A1:排序嗎?

張老師：對，那些呢第一名呢?那些第二名呢?

A2:第一名是緯創資通：第二名是中華網龍。

張老師：我們先來說緯創資通好了，有沒有緯創資通的檢核表? 這資料可以給我們?

A2：好，這些資料給老師。

張老師：請問緯創電資產業類別是什麼?

A1：高科技產業，緯創生產產品涵蓋筆記型電腦、桌上型電腦、平板電腦、智慧型手機、伺服器、網路家電產品、有線及無線數據通訊、數位消費性電子產品等。

張老師：公司人數多少？

A2：201 人以上。

張老師：該公司成立背景多久？

A1：12 年左右。

張老師：公司資本額多少？

A2：大約 264 億元。

張老師：公司員工性別比多少？

A1：董監事男生 9 人；女生不知道。男主管人數 1081 人；女主管人數 172 人。男員工人數 3095 人；女員工 1082 人。

張老師：請問在輔導緯創資通的過程中，那些地方是最感動？

A1：我認為感動的地方，我們在輔導的過程中，發現他們的育嬰設備做的非常完善，主要原因緯創資通過去很多工廠都移到大陸去，變成說很多先生都外派到大陸，特別在育嬰這部分有加強，在每一個樓層都有做育嬰室。

張老師：怎麼這麼好!!!每個樓層都有耶

A2：對，對，對。

張老師：可是你托育服務給他尚可耶？

A1：托育服務就是類似托兒所。

張老師：那也是托育服務阿，不是普通或佳耶，你是尚可耶。

A2：他們覺得自己在育嬰停薪假做得非常好得。

張老師：可是你不是說每層樓都有嗎？

A1：他們認為本來應該給員工的。

張老師：你就不能給人家尚可阿。

A2：好，會再改進。

張老師：好!! 這是工業局意見，你要代表工業局意見，幫電資組做工業局代表，你這樣勾有欠公平阿。

A1：好，會後補件給老師。

張老師：你也可以不用作到百分之百，起碼要針對你現在描述的狀況給予合理的分數。

張老師：我助理會寫出來，因為每層樓都有特別有，不是一般公司某層某樓才

會有，我每層都有，大家不用走太遠，他的空間有做到，還特別隔出，這樣不錯。

A2：主要因為輔導的過程中，主要因為現在外派的人居多，先生都不在台灣，

鼓勵大家有小孩，故這家公司會比較重視。另外，家庭日都會定期做舉家庭活動。

張老師：最困難的地方？

A1：目前最困難的地方，男女主管比例很難平衡，因為現在研發團隊在大陸，

男性外派比較方便，故男生居於主管多，可以外派方便。

張老師：你在輔導該公司過程爭，哪一方面配合度最高？可以順便看檢核表，

與檢核表相互配合。

A1：推育嬰假部分，八周，完全沒有減少。

張老師：產假和照顧假個別是幾天？陪產假幾天？其實陪產假是嘉惠男性福利。

A2：老師，陪產假三日，三日工資照給薪水。

張老師：陪產假三日，三日照給薪水，符合政府政策。沒有額外，其他企業是

六天，六天都給薪，這就該公司亮點。我對於男性同仁有很好，讓他待職待薪，從男性同仁角度，或落實性別友善家庭措施。

張老師：配合度最高是假期？

A2：對，對，對。

張老師：這是緯創的佐證資料，對吧？

A2：對。

張老師：輔導過程中，政策工具為何？

A1：利用數位內容產業計畫補助給廠商誘因，讓他符合政府政策，該補助明訂

接受計畫補助之廠商，請落實性別平等，促進並保障女性就業機會。審查人會針對公司的環境做出評估，給予回饋。計畫通過者會去查訪公司狀況。

張老師：這可以印給我們嗎？

A2：可以。

張老師：輔導緯創過程中，有用什麼政策工具？

A1：沒有個別家的的政策工具，舉辦一般性的演講說明會，個別廠商配合度

高。然後我們在辦局內的計畫補助說明會時，邀請性別平等專家演講何麗珍。

張老師：所以助理，你就在緯創資通放一個資料夾，裡面都要放檢核表和作證

資料。我們現在進行第二名。

A5：第二名是中華網龍，這些東西要給老師嗎？

張老師：是的。這些檢核表就是工業局代表，今天訪談就是工業局意見，就是工業局來推薦，電資組所輔導的企業，這些標竿企業裡，中華網龍在性別友善環境建置上面是第一名。因為做些標竿企也性別評比時，發現一個問題，知輔組某一家是第一名，因此影響其他組排名順序。但是，不要緊，現在各組都有在輔導自己企業，所以以電資組為例的話，我們就是來幫各組來寫各組政績。

A6：是的，老師。

張老師：請問這中華網龍公司在做什麼？

A6：中華網龍成立於西元2000年，為台灣第一家上櫃的線上遊戲研發公司，也是少數專注於遊戲開發的公司。同時也將自製遊戲授權至海外地區。身為專業的遊戲研發公司，中華網龍致力發展積極掌握最新技術並應用在遊戲開發並與國外知名大廠合作交流，致力研發提昇。

張老師：請問中華網龍員工人數多少？

A5：該公司員工人數大約201人以上。

張老師：該公司成立多久？

A6：公司成立歷史大約11-15年。

張老師：公司多少資本額？

A5：該公司資本額為864,393,580元。

張老師：中華網龍員工男女比例多少？

A6：董監事男性9人；女性董事1人。男性主管24人；女性主管6人。男性員工人數235人；女性員工人數133人。

張老師：第二組就是中華網龍。那中華網龍的輔導過程中，最感動的是什麼？

A4：因為這一家公司比較特別，他有提供幼兒所，跟三家幼兒所簽約。

張老師：很棒啊！

A5：他們的金額比較優惠一點，像其他數位產業界公司比起來的話，比較沒有那麼彈性，在這一塊地話。

張老師：所以中華網龍第二名讓你最感動。那...你覺得最感動中華網龍過程中，有沒有什麼困難，還是都沒有困難？

A4：感到什麼困難的話....恩.....

張老師：你們有CITD協助傳統產業技術開發計畫嗎?

A5:沒有。目前這家公司符合勞基法的規定。

張老師：所以你們輔導過程中，沒有感到困難囉?配合度高嗎?

A4：他們配合度蠻高的。

張老師：好，再來他配合度高，是哪方面配合度高?

A5：像是我們數位內容補助的產業企業，他們盡量符合工業局訂定的方向。

張老師：恩，恩，恩。

A4：然後...他們對於政府提供的政策也是有做符合，像是休假一定符合政府的法規執行。

張老師：所以應該是在勞工局訂定性別平等法假期方面，該公司絕不苛刻。

A5：對阿，這也是政府的規定，一定要執行。

張老師：哪...你在輔導他們過程時候，有哪些政策工具室友在使用? 比如說知

輔組和民化組有CITD(協助傳統產業技術開發計畫)，你們有沒有? 還是..你們用什麼其他政策工具? 還是，有其他獎項，讓中華網龍加分題?

A3：加分題.....唷。應該說，我們再依開始的補助內容規章就明訂，接受輔

助辦法之公司，應要符合政府希望企業落實的行為，我就有跟廠商宣導，再來宣導說明會上，除了在講義的後面，有特別性平的宣導平，還會邀請兩性的專家演講。

張老師：春鳳阿，我跟她很熟唷。

A7：她真的很棒!!!! 從一開始的申請時候，我們就跟公司宣導，到計畫通過

時，我還是會關心公司狀況，還有請公司做一些關於性別平等的事情。

張老師：你有請講師，這一個講座是在第五題，透過什麼作為輔導? 比如你有

請性別意識培力課程，你會期望跟鼓勵企業去做教育訓練，我幫你講政績。

A4：謝謝老師。

張老師：你的政策工具是什麼? 所謂政策工具有什麼威脅點跟利用點。其實政

策工具就是威脅與利用，威脅你是一種政策工具，利用你也是一種政策工具。

A4：對，就是補助計畫。

張老師：補助計畫就是加分。補助計畫有什麼方案嗎? 還是每一個計畫提方

案，再補助?

A3:對，我們是在廠商要申請時，就明訂補助廠商要符合這些條件。我們在補助須知裡面有寫，我們會跟公司。

張老師：這些是須知嗎？

A3:對，這是補助計畫的申請須知。

張老師：這一本申請須知是要給我的嗎？可以印給我嗎？

A1：可以啊。

張老師：就是要符合申請要件，這才能得到補助，電資組才厲害。所以我才說威脅利用另外一句話就是我鼓勵你。這就是第一名的中華網龍，一點都不難。然後，這些各個表格後面的佐證資料在哪呢？

A7:我們只列出最高的二個，後需要的佐證資料我在跟廠商拿。

張老師：很好啊，工業局裡面做最好的。

A6：謝謝老師。

## 伍、工業區組訪談逐字稿

一、會議時間：104年6月22日 14:00

二、會議地點：經濟部工業局

三、訪談者：張瓊玲老師(以下簡稱張老師)

紀錄：張靜茹

四、受訪單位：工業區組

五、出席人員：凌○生、林○儷、陳○華

六、受訪者編碼表

受訪者	受訪者編碼
凌○生	C1
林○儷	C2
陳○華	C3

七、會議逐字稿：

張老師：我現在這個案子就是幫實作單位發揚光大的，這不是訂政策的案子，一開始就是我們根據工業局所提出的標竿企業，就是民間或是比較有名的公司，都是我工業局輔導有功。我後面已經做一個假設了，是工業局輔導出來，才有這樣的績效，所以我們今天講的是工業局意見，工業局的看法，那未來會就你們提的二加一家，等於三家，那為什麼我說是三家廠商，這是在上次在會議提出來的標竿廠商一覽表，是上次那個性評會議提出來的。那我們工業區組提的是台灣菸酒公司...

C1：對，還有達方電子。

張老師：還有，這個...

C1：還有雅博，還有一間 HTC 宏達電。

張老師：我還記得一個宏達電。

C1：對。

張老師：還有豐泰，那起碼我們是二加一家，就是您覺得哪兩家最好，這是工業局意見，比如說第一家是誰最好，第二家是誰最好，那第三家呢，縱然不是第三名，但你認為它是可以在沙漠裡開出花朵的那一家，他可能很大間，本來不知道怎麼做，透過我工業局的輔導，他就知道怎麼做了，他就長足的進步，或者是他本來公司規模很少，所以資源有限，所以我不能叫他去開幼兒園，或者你有跟他合作，在人力資源

管理或友善環境的條件資源上面，這家最看得出用心，所以不是規模大就好，是他有用心，這些都是要從工業局的意見談出來，你認為這個最好，這個第一名、第二名，還有那個因為他最聽我的話，他最聽政府的話，他服從性最高，但我要寫得好聽一點，他最服膺政府政策，不能說服膺工業局，對於政府推動友善環境政策努力不虞，因此，在他網羅女性的人才，他可以增加他公司的形象，他可以以廣招徠，他有最好的條件可以選擇最好的人才，那我們從這個去解釋這三家公司，我們工業園區提供了這五家，很好，那我們就有一個檢核表，那各位有沒有做那個檢核表，那電子檔你們在 mail 給我們助理，如果不是電子檔沒關係，我們來 key。

C1：對，今天我們漏了還要準備電子檔。

張老師：沒有關係，那你就給我們紙本，我們助理會把他 key 進去，因為第一組金機組，他說要給我們電子檔，我們也很感激，但是訪談過了，他說我們這三家來要再做調整，因為他五家是五個承辦人填，所以我當初會說，副組長是很忙碌，但副組長會綜觀全局，但如果副組長有哪一個承辦人負責，請他一起過來，都很尊重，也都樂見其成，只要足以代表為發言的就好了。然後我拿檢核表給他們看，第二家的分數高於第一家，所以內部就要調整。

C1：這樣的話就有客觀的數據。

張老師：就是你內部自己調整，你也可以說這兩間都第一名，你也可以並列，我都會尊重，但是要彰顯工業局的意見、工業局的領導，所以廠商努力一點也是要得到工業局的青睞，所以不是我們要把華服穿在身上，而貴跟富本來就不一樣，貴是可以給人家加持，要工業局，這叫公權力，這也是需要工業局長官的肯定嘛，所以我們今天訪談觀的意見。那你們工業局先從這裏面選擇這三家以後，那暑假的時候，請再聯絡這三家，我來問他們。

C1：暑假就是七月？

張老師：對七、八月，即將開始，因為第一輪還沒完，這是工業局態度。

C1：喔，我們這是第一輪，就是要推薦三家。

張老師：對，就是你們推薦這三家，我一一跟他們講，我當然不會跟他說名次，就是可以寫最讓你們引以為傲的是什麼，然後我們可以一家一家給你們寫個簡短的介紹，以後你們可以拿出來用。你可以五家，然後拿出你最閃亮的三家，誰會看你落落長的東西，每一組有二加一家，所以等於工業局有五組，有十五到十六家，你可以做

一個系列報導，就是我工業局怎麼輔導他，他就是怎麼棒，人力資源管理有這樣這樣的條件、設計，人力經濟學，我們工業局都可以落實，所以你要每一家凸顯出來，所以這像聊天一樣，是聊天的會議。

C1：所以今天比較輕鬆了。

張老師：所以才會有檢核表，你們手上的檢核表是做了五份還是幾份。

C1：應該都各有一份，三份，那因為我們要評三家，所以要有三份。

張老師：所以副組長您手上的是哪一家公司。

C1：還沒有分耶，就是老師手上這份檢核表。

張老師：這個前面是範例，後面要讓你們勾填，就是指標 KPI，像這裡勾優，這個大項我給他七十分，因為他性別需求表現的好，但是比例也沒有特別多，還 OK 啦，將男女性別作為性別需求實施的重要元素，這是考量的，你就給他一個分數，這個分數是官主觀的分數。

C1：喔，這是我們打的。

張老師：恩，那金機組的問題是他第一名是上銀，第二名是盈喜...

C1：那變成我們這五家，但是我們不是直接的承辦人。

張老師：承辦人打也不對，要副組長你要領導，你要有個共識，否則承辦人每一家都說自己很棒，金機組盈喜的承辦人他通通打優，那我問他哪一家比較好，他說上銀，但分數比起來...，所以內部要一個共識，承辦人當然是我承辦的最好，他就是我的業績。

C1：我先就這主構面，大家討論一下，大家就會對各廠商有個基本想法、概念，討論有共識再來打分數。

張老師：那你們看看這五家是不是你們拿得出來的這五家，那公司怎麼樣，後面要有佐證資料，像億光你團康這裡常在辦活動，你打優，你有沒有廠商的佐證資料。上次磐石獎就有提出來，因為工業局的獎幾乎都是我評的，所以我發現要接工業局的案子，沒有對工業局有深入的瞭解是接不下去的。

C1：像精銳獎。

張老師：對，對。

C1：所以每家企業，上次報名好像不是三十家還是五十家。

張老師：對，我全部一個人看，所以我才會有整體的輪廓，但那個其實大家有資料來源，

類似那樣的資料，比如說一個很簡單的說明，億光電子在他們留職停薪上面已經刊載入什麼什麼...，所以在局裡面最讓人稱道的是什麼，那我再訪談億光電子的時候，我就問他在什麼地方讓員工最滿意，可能最滿意是親子日，一個禮拜一次，每一家有他們的組織文化不同，訪談工業局是對他們的肯定。那你們覺得哪三家最好？

C2：第一名是豐泰，有一個自辦的幼兒園的部分。

張老師：他們在那個園區。

C1：在雲林科技工業區，在斗六市。

張老師：他是唯一有自辦幼稚園的，很不容易。

C2：但我們前幾年有提過，如果不介意再重複的話。

張老師：當然不介意。

C2：因為他真的很優秀，還是希望其他企業可以比照他。

張老師：嗯嗯。

C2：第二名的話是雅博，有一些員工訓練是比較特別的，因為像是托兒設施、哺乳室，其實很多企業都有，像他職場的部分，也都有放一些防治性騷擾的海報，像簽訂合作的幼兒機構也都有繼續簽約；但是像他們對員工的教育訓練，這可能就不是每個廠商都會著手在這個部分的。然後讓員工用來休閒的設備部分、球場的部分，也都很好，他是其他設備都很完善的廠商。

張老師：像看雅博的檢核表，我們就會看他的基礎有多大，因為你 base 很小的，你也不能說他沒有做好，那他有幼兒園區，他一定有很大的營地，範圍相對比較寬廣，所以就是他公司成立多久，資本額有多少，公司性別比例的參與度，主管、員工男女比例有多少，這可以提供給我的背景資料，然而會有我們工業局意見給他評多少分，我們要做出一個 KPI 的權重，就要透過調查，然後可以透過加權以後算出一個成績；但前面的權重，比較優的你一定會排在第一，像我們這裡，豐泰他是做什麼的。

C1：他是做球鞋。

張老師：應該是傳統產業。

C1：人數應該蠻多的。

張老師：那像雅博是做什麼的，他有一個休閒中心，算不小耶。

C1：做醫療器材的，他自己有個目標，每年就會推不一樣的產品，醫療呼吸管

張老師：他是製造，像上次有個廠商，他女性主管不是最多，但他照顧女性最好，這算友善環境。

C1：照顧得好，像育嬰假比較多，然後津貼...

張老師：上次那個是你生一個，他給你一萬。

C1：鼓勵他生產。

張老師：我是衡量其他家，他這一項其他人沒有，公司不是資本額最多，但是你撐得住，成本可能不大，但是他願意，他就是以廣招徠，所以妳很多女的來，我就可以挑，你的形象好，可以被你挑的人才就多，但很多廠商都沒有這樣的長遠觀念，那這是我們的官員要去洗腦，你標竿做得好，你可以挑人的機會大，你這成本實在不大；而且大部現在女生都不愛生，也沒有幾個再生，感覺一萬塊好像不少，可是有哪幾個拿到，那假是政府訂好在那裏，他是母法，你不照辦他可以去勞保局告你，所以那個就大家都有，你不苛刻人家，就不會扣分，那像陪產假有的公司六天，規定是三天，還讓你帶薪；那政府的三天是有薪，有的是另外三天無薪。整個成本算起來沒有多少，但這是難得，我讓你安心，我老闆吸收得起，這就是友善環境，老闆給點小恩，員工就會很高興，會覺得可以待。

C1：會感覺公司有在照顧我。

張老師：對，他形象好，人才多，男的女的都有，那誰給他這種知識，當然是官員，為什麼說性別主要影響官員的目的是這樣，官員認知清楚給他洗腦，你就負責講一講，負責挑選出來頒獎，說你好棒，這是政府給他名氣給他光榮，促進整個民間的環境的好，所以工業局居功厥偉啊。

C1：剛好跟產業有接觸，有機會把觀念做宣導。

張老師：像上銀沒有辦法彈性工時，但他有其他的；像豐泰有幼兒園這個部分大概就會優了，但托老現在很少人做，因為長照要開辦，未來如果有托老當然也很好，那家有一老，有的就會想離開職場，但這是未來，現在大家都沒有，所以就不扣分。

C1：現在托老應該是比較少。

張老師：這是大家期待未來的福利服務是不是有這些，但可以告訴你這邊有日照照護中心在哪裡，我給你資訊傳遞，那企業要做的事告知資訊，那我預料包含標竿企業這邊的分數都會是零，但大家都一樣沒差。那今天這邊有沒有一些佐證資料。

C1：有，在福利服務這邊比較多，那性別比例有些還要再查，評別平等參與這塊還要再查，休假也要再確認。

張老師：我們這個是幫你們寫。

C1：你說最後會在表揚出來，都會變成我們政績。

張老師：那在背景，我們會說一下怎樣怎樣的，那在接下來的問題，我們會問的，在輔導的過程中，那些作為是讓你們最感動的，那你們可能就會說，豐泰他們有幼兒園區，全國無出奇有。

C1：真的是無出奇有。

張老師：最感動可以寫幼兒園區，第一、第二、第三名在輔導過程，哪一個項目是讓你最困難的？可能也是幼兒園區，另外幾家，我就是沒有土地，是最困難的，那取而代之替代的方法是什麼？當然是跟附近結合，打點折扣，像性別平等工作法，政府要做的是什麼，如果我們下面兩個員工彼此有問題，我這裡都有性騷擾窗口，如果是這樣的話，那是雇主要罰，為什麼雇主要罰，你未善盡督導之責，那這些既然你是的標竿廠商，那我們公務員就要常常耳提面命，廠商都很願意做，我也很願意栽培你，就要多多宣導，你就是我的珍珠，我就是負責督導，但是萬一真的有問題，那我督導了，督導了就無責，問題你自負，那就會罰那個老闆，這就是性別平等工作法。像性騷擾防治法...

C1：對，安全空間。

張老師：安全空間，那你有沒有處理機制，有沒有宣導法規，有常常在講，也可以把他註記下來，這個就是第三個配合度最高，誰最聽你的話，最困難可能是沒有場地，再來是，你去輔導他們，要怎麼讓他聽你們的話。

C1：一般來講，就是道德勸說，去那邊博感情，去跟他們聊一下天，看最近什麼做得還不錯，有沒有照顧女性...

張老師：組長是去博感情，這是好人，這是政策工具，像財政部不是常常請你喝咖啡。

C1：對，還有環保局。

張老師：勞動部有勞動檢查，那個就是罰，那個都比經濟部的官員好做，因為黑臉比較好做，因為我們手上沒有政策工具罰，所以我們都要扮笑臉，像舉辦獎項。

C1：像精銳獎，磐石獎。

張老師：那你說他不在乎，為什麼要來投，他也在乎啊，這就是我們給的用意，所以經

濟部通常都是給胡蘿蔔，勞動部就拿刀子。

C1：環保局。

張老師：對，那種官員很好做。那你輔導的過程中，哪方面配合度最高，比如說宣導的時候，配合度最高，發宣傳品，這方面配合度可能最高；那配合度最難做的，比如說性別比例，女生就沒有這麼好，沒有辦法把她拉拔成董監事，你也可以照實講，比如說上銀出了一個蔡總，蔡總是標竿，那他配合度很高，因為你有跟他督導；那你對你輔導的二加一家，讓你最感動的、最困難的、配合度最高的，還有用什麼政策工具，比如我用獎項、誘因，還有再簽合約的時候，最後要加一條，要防止性騷擾，要多多招收女性，你有寫這樣的審查來投我們單位，我就給你加分，這也是政策工具，那你可以表示你對這三家用了什麼工具。

C1：雅博好像對獎項最有興趣，但是豐泰好像很少，但是他很重視社會形象，除了幼兒園之外，也有辦路跑，形象希望是好的，然後重視友善環境

張老師：還有企業形象。那你們二加一家的那一家是哪一家。

C1：最好寫的是宏達電，但他是大公司，好像不如提達方電子，他在台南，他女性比例占 69%，將近 70%。

C2：針對懷孕的同仁，會主動調整他的工作內容，這很特別。

張老師：這很重要，很多公司沒有，其實非不能也，是不為也，因為麻煩，老闆要有眾生的觀念。

C1：有醫療諮詢，可以讓懷孕員工去諮詢。

張老師：很棒啊，上次台中榮總也有這樣，常常幫忙人家也忘記自己，他們會有一個系統，在第幾周的時候，會跳出來告訴你該怎麼樣囉，會再叮嚀一下。

C1：反而是雲端的照護。

張老師：對，然後還告訴他的護理長，這個時候他已經第幾週不要安排他大夜班喔！才多久嘛！人生喔，妳懷孕也不會到 10 個月。

C1：對。

張老師：在事後的兩個月產假不會來，再多加四個月哺乳好了，還不一定有人哺乳到四個還不一定，對啊！像我比較奇怪，我老大只哺乳一個月，我老二可以哺乳三個月，我老三可以哺乳六個月，我是老當益壯，對啊！我就一個一個跟我四十歲生老三我還有這種能耐，但是通常越年輕越好，體能越好，所以我才會寫這個托育這方面政

府的政策，那是我寫的。所以我說如果是在這方面像臺中榮總還會跳出來告訴他的護理長，這時候他怎麼樣，因為沒有人會記得別人的事，他這樣，你要記得喔幫忙拍一下手，那很窩心，我給他評第一。

C1：喔，就這一點太感動了。

張老師：真的不需要花什麼大錢，人與人相處是那種感覺，我關心你那種人性，這叫友善，這是友善環境。

C1：這是要主動照護。

張老師：因為就是說你不要碰到他，現在要稍微注意一下，或者是安全，女性的安全，你下班回去，我們自動有計程車隊，你難免要加班，但是就是共同合作，我們現在某某人出了，計程車出車，安全送到家，很重要。

C1：就是主動加班，主動幫女性員工，然後招募計程車。

張老師：做為先進社會必須的，我們說那個警察，現在調外勤只要妳懷孕馬上一定調內勤，前陣子又有一個，那個是白目長官，那個長官可能會被懲處。

C1：他不會把內勤調外勤。

張老師：因為現在已經，他們內部明文規定，你一懷孕你申報是要調內勤，他就在申報又慢了一點，那長官就是男的也無所謂，他大概想每個都像張老師一樣強悍，結果就他就流產，還見報，所以看警政署署長震怒，就對內懲處，就說你可以做到你幫忙一下，因為現在小孩很少，每個都很重要。

C1：我好像有看到這個消息，好像是大夜班。

張老師：對，就是她們一定要值外勤，她們值大夜班還值外勤，所以每個內勤加外勤，這個時候就不要讓孕婦在那邊指揮交通，幹甚麼，這就是你剛才講的工作一點彈性調整，不在於你的公司多大，而是你有閃亮的政策，就是你有關懷人，我們公務員要做的就是這個觀念跟他講，他有聽你的輔導，所以第三家如果說有這方面的，你們可以在這方面讓他提供他的佐證資料。

C1：喔，佐證資料這個大概一般會看他們有沒有一些內部規範，如果有規定就更好了。

張老師：對，就是說你們在透過每一家在勾的時候，你就知道，阿這家他需要甚麼政策，所以勾過一遍就知道他需要甚麼政策，那請他們提供，阿現在你們要回答就是剛才第一個讓你最感動，最困難的，配合度最高的，還有你有甚麼政策工具，然後你在輔導的時候，你有甚麼作為，其實就是你有甚麼政策工具，比如說就像副組長你剛

才講的，我常要跟他交際，跟他喝茶，然後跟他說不錯啊，兄弟你這樣做的很好，繼續加油。

C1：那一定廠商做得很好，你要跟他一樣，加把勁，我們把這些東西，主要是這幾個問題，然後這個可能要佐證資料。

張老師：對對對，然後這個表要填三份，一家一份，別忘了這個表要寫公司的名字。那我們想要請教我們工業區組的是，在輔導的過程中，什麼是貴單位感到「最感動」的？

C1：就豐泰來說，豐泰為了減輕員工的生活壓力，協助其安心工作，分別在台灣、中國及越南設立員工幼兒園，並於印度設立育嬰中心，特別聘請專業的幼保教師，來照顧學齡前的幼兒，幫助其身心發展；此外，幼兒園所收取的費用全用來支付學童的膳食與簡單的教材，育嬰中心則是完全免費；然而，園區與中心之硬體設備的建造與維護費用，以及教師與工作人員的薪資等則完全由公司來負擔。自辦的幼兒園，可提供二至七歲幼兒一個快樂學習成長的好天地，這是目前輔導的廠商中，極為少有的。對於公司懷孕及生產後1年內的員工，豐泰是絕對嚴禁操作高風險的機台、接觸粉塵及化學品，或者從事需要頻繁彎腰、攀高及蹲踞的工作。此外，公司亦給予壓力大的員工，有完善的休閒設備可以使用，例如室內游泳池、SPA 水療池、籃球場、網球場、高爾夫果嶺練習場、專業烤肉設備、卡拉 OK、宴會廳及多功能會議室等，提供員工在工作之餘，鍛鍊身體、舒緩壓力的休憩場所。

張老師：自辦幼稚園真的完全是第一大亮點啊，全無僅有。

C1：嗯嗯。那雅博與一般公司相同，像是托兒設施、哺乳室這些該有的部分他都有設置，但他有一些員工訓練是比較特別的，像他們會定期對員工進行教育訓練，但這可能就不是每個廠商都會著手在這個部分的。然而，雖然他們沒有自己的幼兒園，但他們有固定簽訂合作的幼兒機構；然後讓員工用來休閒的設備部分、球場的部分，其實也都很完善，雅博算是其他設備都屬相當完善的廠商。

張老師：嗯嗯，瞭解。

C1：宏達電的話，宏達電公司相當重視女性在職場的價值，該公司也有針對女性員工推動一些身心照顧機制，例如每年都會定期辦理女性癌症篩檢，包含子宮頸抹片檢查及乳房攝影檢查；除此之外，針對哺乳環境也相當友善，同仁皆可自由選擇集乳時間；較為特別的一點是，宏達電有替孕婦提供專屬的停車位。

張老師：是。

C1：達方電子公司能夠營造符合性平工作的環境，殊不容易，尤其時值電子業競爭激烈，公司還能特地照顧職業婦女，對比一些裁員的公司，實屬難能可貴。其中最為特別的一點為，公司的女性員工占全部員工比例的 69%，這是其他間公司都很難看見的景象。

張老師：這確實少見呢。那在輔導的過程中，什麼是貴單位感到「最困難」的？

C1：在輔導豐泰公司的過程中，大致上沒有太過困難的部分，他們算非常遵守政府的相關規定，在男女員工的性別比例，約是 53% 比 47%，其實懸殊也不大，雖然在董監事的男女人數，男性 9 人，女性 1 人，但在主管男女的性別比例則是一半一半，50% 比 50%。

張老師：嗯嗯。

C1：對於雅博而言，雖然該公司沒有擁有大的場地可以自辦幼稚園，但在這一部分，為了讓同仁能有更安心上班的工作環境，公司也根據同仁的住所(土城 20%、板橋 17%、樹林 11%)，針對鄰近的托兒機構來進行評選，為同仁把關，目前共與 4 家托兒機構(土城 2 家、板橋 2 家)簽訂合作辦法，並提供優惠方案供同仁子女就讀。

張老師：喔，那還蠻不錯的。

C1：宏達電在照護員工或給予福利其實是相當上心的，但較為可惜的是，僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施托兒設施或適當之托兒措施，但宏達電在這部分可能還需努力；此外，在公司的男女比例也較為不均，懸殊較大。

張老師：是。

C1：達方電子雖然公司規模並不大，但仍是努力給予員工一定的福利，但較為可惜的是公司沒有自辦的幼兒園，也沒有與附近幼托中心合作；此外，雖然女性員工有超過全部員工的一半，但在主管階級以上，卻已仍以男性居多。

張老師：嗯嗯。那在輔導的過程中，在哪方面是被輔導廠商「配合度最高」的呢？

C1：對於豐泰來說，針對政府所舉辦的相關宣導講座，他們都很踴躍參與，並且會將性騷擾防治辦法的海報或宣傳單，張貼在顯而易見的主要工作廠及休憩區，時時刻刻提醒員工，並教育員工；此外，也對政府的法令規範的權益，例如產假、生理假等，都相當地配合。

張老師：嗯嗯，是。

C1：那雅博，相當重視政府所舉辦的獎項選拔，因此，對於政府在輔導過程中所辦的演講、宣導的內容，都十分地配合，例如在工作職場的部分，該公司也都有放一些防治性騷擾的宣傳海報，並且時常跟員工進行性別教育訓練與宣導。

張老師：嗯嗯。

C1：宏達電對於政府所規定的相關法令，於規範權益及防治性騷擾等方面，都有配合政府的要求，符合其規定。

張老師：是。

C1：達方電子對於政府所積極推動的政策，其實都相當主動配合，針對保障女性法律權益的部分，員工應享有的兩性工作平等法、勞動基準法、女性勞工母性健康保護法，或者是生理假、產檢假、產假、協助申請育兒津貼、育嬰留停等等，該公司皆有符合規定。

張老師：好的，那貴單位有哪些「政策工具」是去協助、輔導廠商的？

C1：對於豐泰，我們大致上是藉由給予獎項、誘因的作法，我們會舉辦國家品質獎、卓越中堅企業獎，如果想要得到這個獎項，擁有這份榮耀，提升公司的公司，就必須配合政府所推動的相關政策。

張老師：嗯。

C1：那雅博的話，政府對於輔導雅博公司，與其他公司並無太大的不同，主要採取的政策工具也是給予國家品質獎、卓越中堅企業獎項的誘因，主要還是讓輔導廠商因想提升公司形象，進而在公司內部有所努力。

張老師：嗯，是。

C1：宏達電本身就屬於大公司，所以對於公司的形象有一定要要求與期待，因此，對於我們所舉辦的獎項，他們都會很踴躍來參加，期待為他們公司多添一筆戰績。

張老師：嗯，瞭解。

C1：達方電子由於公司的規模並不像宏達電公司那麼大，但他們在公司的形象、知名度部分，一直有在持續努力，因此，藉由工業局所辦理的相關獎項，他們也是參與度非常的高。

張老師：喔，好，瞭解。那平常在輔導的時候，貴單位透過什麼樣的「作為」去輔導廠商？

C1：對於豐泰，我們平常在輔導的過程中，大致上會藉由道德勸說、柔性宣導的方法，

來與輔導廠商進行溝通，藉由增加雙方的信任程度，讓彼此在輔導過程中可以更加順遂。此外，我們會辦活動、演講，讓輔導廠商來分享相關的成功案例，讓彼此相互學習，一起進步。

張老師：是是。

C1：那我們對雅博除了開辦講座進行宣導之外，有時也會直接去公司，藉由交際、柔性溝通的方式，來讓該公司更願意配合。

張老師：嗯嗯。

C1：而由於宏達電公司的規模比較大，又非常注重形象，所以對於我們的宣導或提醒，大致上他們都十分願意配合。

張老師：嗯。

C1：在輔導達方電子的過程中，我們大致上仍是藉由道德勸說、柔性宣導的方法來與輔導廠商進行溝通，並且利用分享相關的成功案例的方式，讓彼此相互學習，一起進步。

張老師：那在一些資料...

C1：基本資料要。

張老師：對，因為這裡忘了寫公司名，否則就不知道，然後這五家以外，我們說二家、一家，那就確定這三家比較好囉，菸酒公賣局跟 HTC。

C1：都比較大的。

張老師：有沒有讓你感動的感覺。

C1：你看得時候有沒有感覺，還是說你本來要做的。

C2：HTC 我覺得他的內容是很豐富啦，只是可是我覺得他這麼大間，他本來就是王雪紅在那。

C1：就感覺他本來就應該要做。

張老師：他有沒有異於別家公司很閃亮的地方。

C2：也是有欸，也是有。

C1：講一下你的感覺，他比我細膩多了。

C2：他孕婦有專屬的停車位。

張老師：這很多有，不過這也是不錯啦。

C2：如果有媽媽放鬆的時刻，可能會提供一些按摩還是這種的，就是或者免費午茶和健

康檢查，我覺得會有一些舒壓的設施這樣子，因為懷孕的話可能比較辛苦，他們好像也注重在這方面，其他的，他友善職場的部分他也事都做得不錯，像無菸部分這個部分，現在的大環境之下，很多都有，身心的紓壓部分也做得很好，有一些課程，像還有一些婦女的親子課程，他還有男性的保健課程，所以他不是只注重在女性，女性這層有一些親子的部分。

張老師：像你看男性看陪產假，就有公司說他六天比政府規定三天還多。

C1：他資料好像蠻多的，老師不然我們再多寫一份。

張老師：好啊。

C1：我們寫四份好了，可能要麻煩你多跑。

張老師：好，沒關係，那這樣今天能不能有沒有甚麼樣的書面資料，先影印給我們，好不好，就他們的背後的佐證，有蛛絲馬跡的，我們這個助理回去也先看一下，會先有概念。

C1：可能我和芊莉寫，我們兩個寫，因為建華這邊比較沒有接觸。

張老師：好啊。

C1：建華他今天是幫我準備一份 就組織架構這一邊。

張老師：是。

C1：因為我們組跟其他組比較不一樣，所以本來是想說跟老師有空的話，大概一兩分鐘大概報告一下，主要這邊我們局裡面有七個組，那一樣我們有三個科，但是我們比較不一樣的是，左邊有兩個專門管港的管理小組，分別在麥寮和花蓮和平，那右邊這邊，是有三個區處，因為我們幅員比較廣大，就分北中南三個區處，總共就管了六十二個工業區，然後設有四十七個服務中心，然後汙水處理廠是我們主要的業務，所以在這個管理上下，汙水管理場會跟廠商排放的汙水有關，所以會跟廠商有接觸，那服務中心這一邊因為要收取相關的公共設施維護費，道路 還有就是一些管線，還有綠燈那一些...。所以大概也會跟廠商接觸，所以接觸的區內廠商大概 12,800 多家，這個大概就是我們整個的組織架構，那我們服務中心就是，左手邊這邊 47 處服務中心，大概主管人數 160 個，那男性 122 個，女性 38 位，大概占 24%。這比較少，這都是早期近來，他不是公務人員，他就是我們那個產創條力的約聘的同仁，所以大概是這樣的人員編制和架構，那再翻過來就是我們負責的公共設施，像是上次老師提到的路燈、監視器這一些，其實這一些都還蠻重要的，基本上就是

針對公共設施這一部分來進行維護管理，還有污水處理的收費，主要公共設施和污水的部分，那再一頁，第三頁這邊就是三個區處，北中南三個區處，那我們分別設有執行長，那執行長大概就是五月的這幾項工作，大概除了一般的會計、人事、政風程序之外，大概就工業區裡面的一些像是採購業務，敦親睦鄰、抗爭、還有災害防治，類似這樣的工作，那執行長北中南各設一位，北中南執行長是公務人員，那其他的大概就是約聘僱，然後再過來第四頁就是服務中心，主任和副主任，還有就是一般的我們行政組、服務組和環保組。大概一個工業區差不多十位上下，大的工業區可能會到十六七，那小的工業區可能就是五個，那大概都是臨時編制的約聘僱同仁過來，大概就這樣，那這個最後第五頁這邊，就是說工業區的分佈啦，北區十六個、中區十四個，然後南區十八個工業區，四十八處服務中心，但是要扣掉一個聯合污水處理場，變四十七的服務中心，所以這大概就是。

張老師：所以工業局管很多，工業園區說實在也很忙碌。

C1：就是這個組織比較龐大，那我們就是早上建華有幫我查一下科學園區，新竹科學園區說是六百五十三公里，但是他就有 220 個同仁，那我們差不多 15000 公頃，人數大概 1000 人，那主管大概是 165，所以跟科學園區相較的話，是比較...

張老師：人少事繁。

C1：我們算是精簡。

張老師：非常精簡，所以難怪做過工業局的局長都是閃亮的明星。

C1：他每一個都要去跑，他沒有跑到的話，去立法院會被質詢。

張老師：他每個都要跑，企業都要熟。

C1：就是那個理事長。

張老師：那現在誰跟誰談判，那個皮毛的毛格是濕的還是乾的我都知道，現在甚麼兩岸談判、WTO 談判都要知道。

C1：要熟到這種程度。

張老師：所以要讓人快速變老的方法是來工業局。

C1：這個就提供老師，那這邊的話？

張老師：我想這邊這個資料。

C1：這個給我們？

張老師：好，可以。那我這後面是，因為這是別的，不好意思，這印下來，阿這個都是

有一個，第一就是那些題目同時就是面對第一名的、第二名的、和第三名的，最佳進度的，三加一的...。內容大概好的時候就給小燕，佐證資料不夠就跟我們，他們這幾家要，所以我暑假的時候，當我們第一關這個弄好了以後，我們會以各組做一個記錄，好了以後再跟各個推薦出來的這個企業再跟他做半小時，一個企業做半小時訪談，讓他們講最特殊的地方甚麼啦，這樣。

C1：我們宏達電大概不會放在最佳精神獎，但第二名和第三名，我們第一名可能是豐泰，第二名是雅博，第三名是宏達電，最佳進步是達方。那我們就根據老師這邊五個問題我們就分別獨立了，然後再把基本資料，檢核表這邊，看是不是時間上面老師大概希望？

張老師：可以一個禮拜嗎？因為有時候久了就忘了。

C1：那我們就一個禮拜內，我們看可不可以就是2天內。

張老師：就檢核表，一個公司一個檢核表，根據我們在填檢核表，一訂就是佐證資料在哪邊，那現在你們就是我工業局 support 就是這幾家，就是工業局態度，好謝謝，秘書長，謝謝謝謝。



## 企業訪談逐字稿

### 壹、上銀之訪談逐字稿

- 一、 會議時間：104年08月31日 13：30
- 二、 會議地點：經濟部工業局
- 三、 訪談者：張瓊玲老師(以下稱張老師) 紀錄：張靜茹
- 四、 受訪單位：上銀公司
- 五、 出席人員：林○雲
- 六、 受訪者編碼表

受訪者	受訪者編碼
林○雲	A7

### 七、 會議逐字稿：

張：您好，您好，那你們是工業局推薦的優秀廠商，所以之前是聽工業局的意見，但現在還是要聽聽廠商的意見。

A7：謝謝，那就麻煩老師了，幫我們化化妝。

張：上銀不算是中小企業吧？

A7：不算，其實是大型企業了，員工也已經超過四千人了，營業額一年大概是 125 億左右。

張：卓董、蔡總。

A7：對對。那這是我們公司的資料，就是什麼都有、醫療復健、育樂器材

張：喔，有機器手臂，上銀真的很優秀

A7：沒有，就是我們都很願意配合政府啦

張：蔡總、卓董很配合。那這些都有，只是你們有特別鼓勵女性進來嗎？或是二次就業的女性

A7：其實我們也沒有特別鼓勵會青睞女性，應該是說我們強調性別平等，讓他們升遷的機會一致，主要是看中工作能力，但有時其實會比較照顧女性，所以性的升遷有時反而比較容易，但這是不能說的秘密啦，而且我們女性主管是機械產業來講，女性最多的，但其實男女比例我們認為其實要看產業特性，數字是沒有意義的，而且機械產業工作比較粗重

張：恩恩，那像晚上夜歸的女性，你們有什麼作為？

A7：目前是沒有任何具體的作為，我們是有簽約的計程車，但平常上下班應該不可能常常搭吧

張：有的是看公司核准，例如公司要求加班的話，有很多作法啦，例如搭計程車可以報帳，但在至少在安全疑慮上沒有問題

A7：恩恩，但我們如果不是必要，我們還是希望可以一體適用，但因為我們有三班制，那如果有懷孕的同仁，我們就會堅持她一定要調班，公司也護士，如果發現也會去聊一聊

張：強制做調整，那薪資上有差嗎？

A7：其實沒有，差只差在夜班有夜班津貼

張：恩恩，那你們有沒有彈性工時？像早點來早點走

A7：這就沒有，因為我們製造業很重視紀律，就是大家就是一視同仁，但是這是背後原因的，像是跑線如果有彈性工時，有的早到有的晚到，這樣就不能操作，那辦公室的可以彈性，這樣對產線的也不公平。不同公司不同考量點

張：那你們托育這裡也很謙虛耶

A7：因為我們只是跟幼兒所簽約

張：那你們可以打到幾折？

A7：倒也沒有哪到幾折，因為員工很分散，所以我們覺得這是必要的

張：恩恩，那你們有沒有小孩接回來，而有托育的設施？

A7：目前這一塊真的沒有提供這方面的服務

張：那哺乳室？

A7：這些有，法規該有的，我們都一定會有，使用率還蠻頻繁的，設備也還不錯

張：產前假跟安胎假...

A7：像同仁其他假都請完了，她就說她要請產前假安胎假，我們就讓她請

張：那多久？

A7：我們沒有限制，因為每人身體狀況不一，但是會無薪，若是年資有到一定的程度，我們就會給全薪的安胎假

張：就是可彈的範圍就是了？那是來公司多久之後可以開始請安胎假

A7：主要就是看年資，滿半年就是一天，滿一年就是三天，這個是不扣薪

張：那家庭照顧假是不是就是政府的8天，然後會扣薪

A7：這些都是比照勞基法，但以前勞基法還沒改時，我們就已經給三天、五天了

張：生理假一天不扣薪？

A7：扣半薪，依勞法的

張：那對於懷孕的婦女，你們有什麼健康上的提供嗎？

A7：我們有廠護，可以讓孕婦諮詢，那健康檢查也都比照勞基法，團康活動就是有園遊會等活動，讓家人也一起參加，那我們每年8月初左右，有訂一個約五天的小暑假，調整時間假日，讓員工可以跟家人一起去旅遊

張：那你們宿舍嗎？讓夜歸者住

A7：是有宿舍，但還是鼓勵回家跟家人相處，但必要的時候，訂單多，也是會鼓勵配合加班

張：那單少的時候放無薪假嗎？

A7：不會，會鼓勵上課、訓練，公司會開很多課讓他們上

張：盡量不讓同仁放無薪假

A7：對阿，盡量能一直讓員工有很多訓練。

張：那分階段退休？

A7：我們沒有，因為我們公司其實不希望人才流失，所以即使退休也會讓他們擔任顧問，就可以繼續留在公司

張：但也可以確保技術不會外流

A7：對

張：那空間差異這裡，為什麼覺得是優呢？

A7：這些該有的，我們都有依照勞基法

張：恩恩，那最後一個問題是，你覺得就性別友善環境來看，什麼讓你覺得最受用或最感動？

A7：就是在用人方面真的沒有依性別，再來是同工同酬，在上銀女生會一直被鼓勵，就是受到那文化的影響，就不會想做小女人，要找到女性自我的價值，企業文化、組織文化很重要。此外也很重視員工跟家人的相處，所以也會開課，或辦活動等。然後生小孩 0 到 2 歲，每個月 5,000 元...

張：你們叫生育補助嗎？

A7：是生育津貼

張：那有補助嗎？

A7：有，生老病死，福委會這邊會給

張：喔，0 到 2 歲每個月 5,000 元，育兒津貼，那之後呢？

A7：之後沒有，但每一胎都有，如果是雙胞胎就算人數

張：哇，這真的很不錯耶

A7：對阿，而且離職率會降低

張：恩恩，好，這樣我了解了，今天就到這邊，很感謝

A7：謝謝



## 貳、盈錫之訪談逐字稿

一、會議時間：104 年 08 月 19 日 14:00

二、會議地點：經濟部工業局

三、訪談者：張瓊玲老師(以下簡稱張老師)

紀錄：吳○穎

四、受訪單位：盈錫精密工業有限公司

五、出席人員：張○菁

六、受訪者編碼表

受訪者	受訪者編碼
張○菁	A1

### 七、會議逐字稿:

張老師:我們請工業局做一次他對於輔導企業的檢核表，當然工業局推薦你，我們也只是聽片面之詞，同時我們也要聽工業局的說法。這次我們就是幫工業局和廠商提升形象。

A1：這次我們還受寵若驚工業局選我們盈錫，剛開始只是認為提供資了，但是上禮拜突然邀約訪談，剛好有些問題也想跟借重老師的長處，跟老師請教一些問題。我們備感殊榮，我們跟上盈還有櫻花並列標竿企業。我們在中小企業裡算是很特別的企業，對員工非常的照顧。而且我兩大塊，一來產學合作，員工約 200 多位，平均年齡 24 歲。平常我們也有在辦產學合作的參訪給台北科大、虎尾科大、霧峰農工、台中高中、修屏科大、勤益科技大學。我們也有跟勞動理八盞數合作，提供就業機會。

張老師：透過這樣產學合作的參訪，可以發現該公司對社會責人和社會責任是重視的。

A1：我們還有成立勞工局立案志工隊。

張老師:這也是永續經營的方式，當然對企業招募人才也有很大的幫助。

A1：我們董事長非常贊同這一概念，特別針對女性方面，我們很多同仁都是二度就業的媽媽，開放給她們彈性工時，因為這樣上下班時間可以配合照顧小孩和家人。

張老師:這樣二度就業婦女占企業多少?

A1:我們有 200 多位員工，二度婦女占 20 位左右，平均占有公司全體員工 10% 左右。

張老師：這也不錯啊，這樣的數量在企業裡算很多了。這些媽媽的薪資多少?

A1:現在按照政府規定的基本時薪 120 元，但是我們給媽媽都是 125 元，另外，公司也有提供免費中餐給媽媽們，如果有剩下的中餐，媽媽可以打包回家吃。所以我們發現在這樣因素之下，這些媽媽對公司的向心力提高，續留率很高。

張老師:很好啊，這樣就叫做「幸福企業」了。

A1:甚至還有媽媽的小孩，主動問主管是否可以提供工作，或是主動申請加班。

張老師:照您這麼說，這些媽媽的薪水有超過 20000 元嗎?

A1:一定超過。

張老師:那很好啊，因為請二度就業婦女，反倒工作續留率高，因為二度就業婦女很清楚知道自己要什麼東西。

A1:對阿，因為有些媽媽需要彈性工時，這樣可以照給小孩和家人，對她們來說會很感謝公司，增加員工向心力。

張老師:這樣都可以叫做幸福大家庭了。這邊就是有一個重點，盈錫在婦女二度就業方面是有特別用心的，在我們友善企業很重要的部分。

A1:因為我們企業是屬於生產製造加工的，我們都是看論件計薪，但是我們針對二度就業的媽媽，我們就不會特別要求她們達到標準，當然有些主管就覺得很奇怪，薪水跟產量不成正比，但是總經理跟副理都很堅持要這麼做。

張老師:誠如前面所講，二度婦女占全公司同仁 10%，算是很高了，這就是有心的企業。這樣會不會造成企業管理困難，請問盈錫的核心技術工人在哪?

A1:我們核心人力就是產學合作阿，我們產學合作最年輕到 15 歲的學生，因為我們跟學校合作，從高職三年加上技術學校四年，最高可達七年的工作經驗。

張老師:這樣很好啊，產學合作訓練學生，增值公司穩定人才品質。所以你們公司做什麼?

A1:螺帽。很高精密的螺帽，可以機械手臂、汽車、風力發電、醫療產品和 3C 產品。

張老師:產學合作下的盈錫，公司怎麼管理學生?

A1:我們採用學長姐制，學長姐輔導學弟妹，這樣不會有年齡的代溝。

張老師:剛剛聽完張主任說櫃公司有婦女保障、友善家庭和企業社會責任，請問張主任貴公司最引為傲的亮點?

A1:輔導二度就業婦女和公司資源是共享的。

張老師:在資料看到公司在育兒津貼很高部分耶。

A1:在育兒津貼部分，目前提供同仁育兒津貼，如果生一個小孩，每年補助 5000 元，如果生到第二個小孩，每年補助 3,000 元，兩個小孩的話，可以每年領 8,000 元，可以領到 12 年。

張老師:這樣就是變相加薪呢，這種企業不要離開了。

A1:而且這跟業績是無關的，如果業績不好不會影響育兒津貼金額。

張老師:所以你在彈性工時部分，你給自己很高分，很自信在方面。那...其他人可以有彈性工時的選擇嗎? 或者，他懷孕或哺育階段?

A1:懷孕跟哺育一樣都是全職嗎? 除非同仁因為面臨家庭重組，要不然沒有同仁會想要選擇彈性工時，因為選擇彈性工時會影響薪資。

張老師:有沒有接送小孩的彈性制度?

A1:因有鑑於此，我們都會提供同仁公司車載小孩上下學。

張老師:怎麼這麼好啊!!!

A1:因為老闆考量接送小孩的不方便性，所以提供這樣的服務。

張老師:只有女性才可以借嗎?

A1:男性也可以啊，現在大多接送的都是男性同仁。我們有好幾對夫妻一起在公司上班。

張老師:這樣會不會造成公司管理困難?

A1:還好，因為我們公司員工大部分都是產學合作的學生或二度就業媽媽。

張老師:借公司車要錢嗎?

A1:如果固定通勤就不用算錢，但遇到假日要出遠門，就以一公里四塊錢來計算，對員工非常照顧。

張老師:如果晚歸加班，你們會怎處理?

A1:一樣讓他開公司車阿，公司體諒同仁辛苦，不會計較這麼多。

張老師:盈錫這樣不容易啊。那...假的部分就是遵守法規，然後托育方面，你們怎給自己分數很低?

A1:因為現有公司有小孩數量的同仁不多，同仁大多年輕人，未來如有規模到一定的量，會考慮跟最近的托育機構合作，娃娃車接送。

張老師:性別需求這部分怎麼分數打這麼高?

A1:因為我們公司是傳統產業，傳統產業大多都是傳統性別觀念，認為男生與女生職務上的差別。但是我們公司沒有這方面的現象，因為我們的機器都是高等機器，很少用機會用到人力，甚至公司操作機器都是女性同仁居多。

張老師:所以你們公司員工性別沒有差很多囉?

A1:對阿。而且這些高端設備的機械操作需要女生的細心，因此我們都很放心讓女性同仁操作。公司主管發現女性員工在溝通和學習比較好一點。

張老師:恩，恩，恩。

A1:給老師看一下我們公司員工餐廳照片。

張老師:很高級耶，對員工照顧有佳。你覺得以員工角度來說，讓員工工作感動的是什麼?

A1:企業文化，除了員工餐廳之外，老伴會把企業盈餘用在員工身上，蓋更好的工作環境，所以這就為什麼，學生很樂意一直在我們公司工作的原因。

張老師:公司留下來的學生多不多?

A1:以擔任幹部來說，就有 12 位幹部從學生時代留到現在，而且現在這些學生歲數都三十出頭了。

張老師:所以這些幹部會在晉級嗎?

A1:這些高些幹部會在升為技術人員，再來就是資深技術人員。

張老師:所以在推動友善企業時，最大的困難時什麼?

A1:傳統產業容易受到景氣影響，景氣不好時，訂單需求少，自然工作量也會減少。但是公司不會影響員工福利，該給員工福利的東西就給員工。

張老師:公司有性騷擾規章嗎?

A1:有。

張老師:運作起來會不會很困難? 或案例?

A1:沒有。因為我們公司內部流動消息迅速，難堪的事情不會發生，甚至我們公司都有 line 群，縱使要申述，很快就可以找到人資同仁的聯絡。

張老師:工業局有輔導你們什麼? 或是輔導過程，扮演什麼腳色?

A1:工業局大多輔導我們技術層面。工業局底下一個單位，PMC(財團法人精密機械研究發展中心)給予我們非常多幫助。

張老師:哈，哈，哈。工業局到底幫了企業什麼? 九穎，記下來，建議工業局對優良企業，應給予協助和表揚。

A1:我們公司還有另外一個特點，我們有成立紅利中心，每個月公司有盈餘都是分紅給員工，甚至可以到產學合作的學生也可以分紅。

張老師:學生可以得到多少分紅?

A1:依照個人考績依據，基本都是薪水 20% 左右。另外，如果這個月有達到業績目標，我會在額外給予獎金厚待。

張老師:不錯，真的符合幸福企業的要件了，中彰投都要以你們為標竿了。

A1:還好，我們經營者認為應該要對台灣社會有正面影響力。

張老師:你是人事部門，想請問張主任，您覺得在推動這方面的業務有什麼困難嗎?

A1:常常會遇到政府法令規章與公司管理有折衝，因此在推動業務時，常常陷入政府規章和公司管理兩大面向選擇。選擇政府規章，當然有利到員工；選擇企業管理，就會以企業營利為優先。簡單來說，政府規章以人民福利為主，要照顧員工個人福利同時又要兼顧公司營利，但又要不要觸及政府規章，有時候真的好難做選擇。就我們公司最近的個案來說，有員工請產假，當然我們都會同意，但是當產假年限到時，同仁想要繼續照顧小孩，同仁又會繼續請，基於經營者理念，我們有會同意，但是人事部門就要再重新找職代，對職代來說也是很困擾。但是，也有突然不想繼續請假的員工回來工作，對職代很不好意思，臨時請職代走人。

張老師:原來是這樣。我建議，在請完年限的員工，發函給他，告知他是否要繼續請假，如果要繼續請假的話，就跟公司簽定協議，協議包括公司與員工之間的權利義務和限制，如果同仁突然因為家庭經濟因素的話，同仁回來工作性質就是彈性工時，協議裡都規範很清楚，所以公司也不用擔心觸及政府發規，確實有保障員工福利但又有遵守政府法規，員工彈性工時更能照顧家人阿。

A1:謝謝老師給予這麼多有用意見。

張老師:我的問題問完了，謝謝盈錫上來。

A1:謝謝老師給予這麼多正向回饋，對公司在營運上有很大的幫助，我才正想感謝老師呢。

## 參、台灣櫻花之訪談逐字稿

- 一、 會議時間：104年08月31日 10：40
- 二、 會議地點：經濟部工業局
- 三、 訪談者：張瓊玲老師(以下稱張老師) 紀錄：張靜茹
- 四、 受訪單位：台灣櫻花公司
- 五、 出席人員：張○芬、廖○茹
- 六、 受訪者編碼表

受訪者	受訪者編碼
張○芬	A6
廖○茹	B6

### 七、 會議逐字稿：

- A6：老師，謝謝你給我麼這一個機會啊。
- 張：哈哈，櫻花牌是一個社會企業形象很好的。
- A6：我們這在努力做社會企業責任辣。
- 張：所以，不管對外的表示就是代表你們企業的精神和核心價值。
- A6：其實我們談品牌的概念就是愛在家。
- 張：很好啊，愛在家。
- A6：對，老師你看品牌愛在家，這幾年不管是廣告或是內部裡面塑造家庭的一個氛圍。
- 張：對阿，所以從女性和性平的立場來看，你們品牌的形象確實緊扣這次的主題。
- A6：對，我們消費群來講，大部分都是媽媽或是女性腳色。
- 張：而且現在我們要推動就是友善家庭計畫或措施。所以從性平立場來看企業，企業在職場如何表現對員工的友善家庭。所以你看這一個檢核表，這整個檢核表都是在問些什麼或講些什麼。
- A6：yeap yeap yeap，對對對。
- 張：裡面就有關於男女性別比例、參與，尤其是彈性工作安排措施，就讓女性可以由工作和家庭平衡，能夠把工作機可以留在職場。
- A6：對。
- 張：女性常被附帶要做一些家務和責任，
- A6：相對男性重!!!
- 張：對!這樣就很難 keep 職場。
- A6：我也這麼覺得重要耶。
- 張：所以你們被工業局被光方推派代表。所以使次訪談就是來講櫻花的優勢點，談論整體工業局十大亮點企業。
- A6：是是是。
- 張：政府規定兩百人設立的公司就是有推育設施和托育相關的連結。首先，我看一下，公司性別比例，這樣的性別比例算是不錯了辣。男生比較多也是應該辣，這樣對於安裝廚房器具比較方便，算是常態辣。目前為止，我看到公司 HR 部門有派出女性的，你們是第一家辣。
- A6：我們是屬於傳產，因此男性員工占大比例是很正常的，再加上考量女性到府安裝廚

具的安全性。

張：難怪你們性比需求填優，這我能理解辣。我不會說郝小耶。在性別比例中，你填普通，工作規劃，你填佳，這裡你對性別平等參與裡面，聽聽公司的意見。

A6：在性別比例方面，我們公司並沒有特別說什麼樣的職位就一定得要男生，除了現場安裝廚具之外，外勤基於安全性都男性居多，但屏除這些，基本上公司女性沒有特別針對某項職缺說不行。很多晉升的機會上，很多女性都有被晉升，所以老師你看，女性主管比例以傳產來說非常多。

張：在招募女性員工時，有特別的措施嗎？或是有特別針對二度就業的婦女開的職缺嗎？

A6：我們在招募客服人員大都都是二度就業婦女，因為女性在處理客訴柔軟度和細膩度，是非常夠的。而且加上社會經歷，處理客訴時，有一定的經驗面對消費者，加上彈性上班，給二度婦女安排家務方便。

張：你覺得二度就業的婦女穩定性高嗎？

A6：要 by case 耶，穩定性要看該婦女經濟穩定性是否高。

張：你們有生育津貼？

A6：我們針對員工部分有，如果我自己本身有生之外，太太生也有，我們在上面有提到，會有一筆金額。在第二頁這邊，張：可以提供給我電子檔嗎？

A6：一次給付就對了，不管男生或是女生，補助 5200 元。

張：為什麼是 5200？是我愛你嗎？

A6：恩恩，老師的智慧。

張：你們很可愛耶，留職停薪育兒津貼，六個月六成薪，按照政府規定，有沒有額外給？

A6：我們現階段有深育嬰留停止有五位。但是公司同仁有需求，申請都會立刻過。

張：會幫他保留工作嗎？有職務代理人嗎？

A6：會，會。

張：這教育津貼是什麼？

A6：這部分獎學金，從職員小孩國小開始。

張：所以所以托育階段都沒有，一次性給的？

A6：對，對，對。

張：有與幼兒園合作嗎？

A6：我們跟公司附近的幼兒園簽約合作，員工去幼兒園，相對有打八折。

張：你們還有打八折耶!!!!

A6：對阿。

張：你們公司在哪？

A6：大雅。

A6：老師熟那邊嗎？

張：我很熟阿，我還在那邊住三年呢，我東海碩士耶~~~~

A6：老師好厲害唷

張：你們公司有育兒設施？

A6：我們有補乳室。

張：你們公司有沒再員工接送小孩提供相關措施？

A6：因為都是附近的幼兒園合作，所以同仁下班都會直接接送小孩，對同仁來說這樣比較方便。

張：你們有加班晚歸？

A6：基於安全性，按照她的工作性質，會事先規劃員工的停車位在安全區域，如晚下班的客服人員。還有另外一個案例，我們公司很 free，所以晚歸的同仁都會把小孩接送到公司，然後把小孩放在會議室看教學 DVD 或是在工作場所旁搭小帳棚，小孩都在父母的視線範圍，父母會比較放心。主管基本上對於此現象都加以體諒，而且還會主動關心小孩的學習狀況。

張：哈哈，很好啊。你們有彈性工時嗎？

A6：我們只有研發(RD 部門)有彈性工時，他們可以選擇八點或八點半上班。

張：阿...可以九點嗎？

A6：才.....九點上班可能會卡到開會時間

張：你們有部分工時人員嗎？

A6：我有 PT 人員

張：有在家或遠距離工作的員工嗎？

A6：沒有。

張：晚歸有交通費補助嗎？

A6：沒有。老師有聽過公司加班晚歸，而補助交通費的嗎？

張：有阿

A6：哇~~~~，哪一個阿？

張：有阿

A6：那麼好啊，我也想去了。

張：也是一樣傳產，開公司車給你開回去或坐計程車。

A6：哇~~~~

張：你們覺得自己最驕傲的，最亮點，最足以向外號召的是什麼？

A6：其實我們櫻花沒有在方面最到最好，但是在獎學金辦了三十幾年，對於這一塊，我們認為相較其他公司可能....但依照我們因為現在的獎學金，我們會依照學制給予不同獎金，成績到優等就可以申請，國小到研究所都可以申請，國小一千元，六千是研究所，每一學期都可以申請，甚至還有同事認為，學費費都是公司給的。

張：陪產假也是照政府規定嗎？

A6：對。

張：為什麼你彈性工時你勾普通？

A6：因為彈性工時，在上班時間就是八點到八點半。

張：部分工時？

A6：老師，我剛剛不是有講嗎!因為要照顧家庭的需要，所以會選擇 PT。

張：這種人有退休金嗎？

A6：這種人是我們的人，所以退休時有提撥退休金。

張：部分工時的人可以轉成全職工時嗎？

A6：可以啊。

張：這就是亮點，可以作為一個調整，工作依員工個人關係可以讓員工做彈性調整，與工作設計有關，大多都是部分工時享有這項權利。

A6：對阿。

張：遠距離工作嗎？

A6：沒有。

張：工作環境打很高分，為什麼？

A6：因為考量晚歸同事停車位。再來我們在工作環境上，我們有設置哺乳室。廠房大多

都有監視器，警衛 24 小時都有在看監視器。

張：你們回任都有做輔導嗎？

A6：我們會有主管關心，主管會給予該員工工作技術和心理調適的銜接。

張：你們有性騷擾專線嗎？

A6：有。

張：目前有發生過性騷嗎？

A6：沒有，回歸到剛開始，我們櫻花就是在建立家庭的氛圍，所以彼此員工都像是家人一般，會關心彼此，所以目前這支電話都沒有想過。

張：甚至還有一家公司是男男。

A6：呵呵

張：我覺得獎學金可能不會是亮點。

A6：可能相較其他公司，這樣的亮點就要衡量了。

張：靜茹，你覺得呢？ 剛才老師講說他的亮點可以放在這邊是什麼？

茹：恩，其實我覺得，早上有彈性還不錯，我可以問一下，假如早一點上班，可以早一點下班嗎？

A6：目前是沒有耶。

茹：我覺得有與附近幼稚園簽約，而且還有談到八折，非常好。

張：談到八折阿，哈，哈，哈。

張：我覺得他們是用家來建立企業文化辣，向對其他企業，在家庭部分，寬容度很高，因為工作性質不一樣，有些部分可以部份工時轉為全職工時，換句話說，在可以推動的部門，他們可以做的就會盡量做，給員工一個環境方便。有貼心的空見配置，員工停車部分。

A6：對阿，今天收穫很多。

張：我們訪問此結束，謝謝。

A6：謝謝老師。

#### 肆、普萊德之訪談逐字稿

- 一、 會議時間：104年08月24日 14：40
- 二、 會議地點：經濟部工業局
- 三、 訪談者：張瓊玲老師(以下稱張老師) 紀錄：張靜茹
- 四、 受訪單位：普萊德公司
- 五、 出席人員：文○生、施○謹
- 六、 受訪者編碼表

受訪者	受訪者編碼
施○謹	A2
文○生	B2

#### 七、 會議逐字稿：

張：你好你好，謝謝你們來接受訪談，雖然我對你們公司有一定的了解，但不能只聽工業局的意見，也要聽聽廠商什麼最棒，其實我們就是聊聊，聊你們什麼最棒，因為你們也是標竿，很棒了

A2：謝謝，我們很榮幸

張：那你們先稍微介紹你們公司

A2：我們公司就是做通訊設備，無線網路，網路攝影機等等。那我們的創業理念，就是常常想要回饋社會，就是到最後，越來越注重社會企業責任

張：恩恩，那我們公司的女性總員工數居然比性多耶，不容易，因為感覺這個產業還是男性比較多

A2：應該是說在開發方面還是男性較多，女性是其他部門，但發展起來其實應該是算均衡發展啦

張：女性高階主管9位，是什麼職位呢

A2：營運長、財務長是女性

張：哇，營運長是女性

A2：恩恩，其實營運長是一開始就在了，那他是從採購、廠管等等她都做

張：你們普萊德真的做得很好，雖然規模可能沒有很大，但是福利做得很好，甚至比別人好，所以整體來看，你們就是比別人棒

A2：那我就先說托育的部分，我們有成立一筆普萊德教育基金，但他不只是給托育，她是在教育、慈善、文化等，這一塊是用這基金去做，那我們是在公司待滿1年以上的員工，只要她的子女是從幼幼班到大學，是每學期一位子女1萬元的獎學金

張：不用看成績啊？

A2：不用，我們是以進到學校來算，如果他有兩位子女就是兩萬元，那因為我們中小企業，希望員工可以安心

張：那因為幼幼班是2歲開始，那0到2歲呢？

A2：目前0到2歲是沒有，但是如果孩子有些需要急難救助，例如生病，這樣就可以申請

張：恩恩，那有生育津貼嗎？

A2：有，有兩個部分，那職等不同也會有不同金額，就是基金會6,000元，公司3,000

元，但是除了這個，就是有個在制度外的，就是老闆跟老闆娘會再額外給，但這是心意

張：那留職停薪，除了政府規定的部分，你們還有額外給嗎？

A2：目前就是依照政府的勞保這塊，都是依規定

張：你們目前留停的人多嗎？

A2：1位

張：那如果回來你們會做回職訓練嗎？

A2：應該要，但那個員工比較特別，她後來辭職了，因為她來公司3個月就請產假了

張：欸，你們公司不錯，正常是規定要6個月才能留停，你們三個月就可以了。那你們的家庭照顧假呢？

A3：都照勞基法規定

張：男生呢？

A2：5天，應該是這樣說，一切依照政府規定，但有時可以有彈性空間，可以讓老闆裁量

張：那像健康檢查，也有？

A2：我們都友都有，但項目都有超過政府規定的，費用也都是全部免費，如果不來的話，還要提出報告書

張：哈哈，那真的很不錯，我覺得就是麻雀雖小但五臟俱全，是企業標竿

A2：我們是希望能多位員工做點

張：托育有沒有跟哪家幼兒園合作？

B2：是有，但沒有專屬的，就是算特約，就是沒有固定的

張：那0到2歲有沒有什麼照顧措施？

B2：應該是目前沒有，都是依照勞基規定

張：恩恩，那在彈性工時能不能說一下是什麼情形？

A2：就是有進修的情況，因為她是在台中上課，那是星期五六日的課程，那經過討論之後，所以就讓他星期五中午就離開了，就是依照員工的需求

張：那像是照顧孩子或是接送小孩，晚點來或是早點走之類的？

A2：是有，就都是按個案來看，那整體是如果晚一點上班，就可以晚一點走

張：就是工時8小時，但前後都可以彈

B2：其實我自己也有發生，就是小朋友發燒，被學校退貨，就跟老闆報告一下，就可以消失了，也不用請假，就算是機動的

張：那你們早上幾點上班？

A2：9點

張：那接送小孩9點20分來？

A2：可以商量

張：會扣薪嗎？

A2：大致上到可以商量的地方，應該是不會扣，但是都是董事長他們那邊會直接跟他談

張：那遠距工作、在家工作，都是可談嗎？

A2：這是曾經發生過，可以提出申請，都是可以跟主管老闆去商量的，之前有因為要照顧家人，所以他有2年都在宜蘭的家工作，所以都是可談的

張：喔喔，這是人性化的關懷，那在環境友善、空間差異是怎樣的方式？

B2：我們幾乎都沒有空間死角

張：那性騷擾有專線嗎？

A2：有，都有管道，會在成立委員會去調查

張：人不在會請職代嗎？

A2：都有

張：那有訓練、講座嗎？

A2：有，常常辦性騷擾的講座

張：那晚歸的女性怎麼辦？

A2：可以搭計程車，可以報公帳，過9點就可以報公帳

張：那最後的是，你覺得你們公司的亮點是什麼？

A2：工作的環境真的做得很好，真的覺得非常舒適，另外的是，我們有健康走廊，我們都有設計主題，讓員工很輕鬆快樂，我們也常常關懷員工的身體狀況，也會請按摩師來幫忙紓解壓力，最重要的就是讓員工工作之餘，有可以放鬆地工作

張：真的非常感謝，你們真的很棒，那今天就到這裡，謝謝

A2：謝謝，感謝



## 伍、叡揚之訪談逐字稿

一、會議時間：104 年 9 月 7 日 15:10

二、會議地點：電話訪談

三、訪談者：張瓊玲老師(以下簡稱張老師)

紀錄：吳○穎

四、受訪單位：叡揚科技公司

五、出席人員：周○娟

六、會議逐字稿：

張老師：我現在這個案子就是促進公司外部形象，這不是訂政策的案子，一開

始就是我們根據工業局所提出的標竿企業，就是民間或是比較有名的公司，都是我工業局輔導有功。我後面已經做一個假設了，是工業局輔導出來，才有這樣的績效，所以我們上次聽完工業局對於公司的表述，今天我們來聽聽公司的說法。

周惠娟主任(以下簡稱周主任)：是，還望請老師幫忙多曝光了。

張老師：公司人數？

周主任：本公司人數 520 人。

張老師：是不是中小企業？

周主任：是。

張老師：男女比例？

周主任：男性員工 275 人、女性員工 245 人；男性主管 41 人、女性主管 33 人。

張老師：是否有針對女性，招募二度就業婦女或專門婦女職位？

周主任：本公司積極推動性別平權，女性員工之招募、任用、考核、升遷與男性員工相同，完全以工作能力為依歸，當然，如果這職位真的很適合女性的話，我們也很開放給女性申請該職位。另外，公司員工女性占 47.6%。女性高階主管比例(協理級以上)占全部高階主管為 35.0%，遠高於同業。

張老師：公司內部法規女性措施？

周主任：本公司明訂有「性騷擾防治措施及懲戒辦法」，保護員工免於性騷擾，並每年對員工進行教育宣導。另外，我們幾乎每間辦公室設置哺集乳室及母乳專用冰箱。再來，女性洗手間增設刷卡門禁，確保女性同仁安全。最後，公司會不定期舉辦美容彩妝課程等活動，增加女性自信。

張老師：福利服務？

周主任：我們就是說明托育服務，我們有與公司附近的幼兒園和安親班合作，

讓同仁的小孩在費用上，給予優惠。健康環境方面，公司每年都會 1 次員工健康檢查，檢查項目優於勞工局規定。再來，於健康檢查後安排專業醫生前來公司接受問診，讓員工認識身體指數的意義，如何飲食均衡，以及如何紓解壓力。

張老師：環境設備方面？

周主任：公司各個出入口皆有設置刷卡門禁、安全監控設備，避免不明人士入侵，並保障夜歸女性員工安全。另外，公司內設有集乳室、專用冰箱，給予需求之員工使用。

張老師：很好啊。

周主任：另外，我們公司特別的一點在女廁設置刷卡門禁，避免有色狼進入女廁，保障女性員工在廁所的安全。

張老師：很好啊，請問貴公司有和附近托育所合作嗎？

周主任：前面我就有說過了，我們有與公司附近的幼兒園和安親班合作，讓同仁的小孩在費用上，給予優惠一些安親班費用。同仁表示很開心，公司有這項政策，優惠同時，下班也可以接送小朋友方便。

張老師：公司有提供交通工作載員工小孩嗎？

周主任：沒有。因為已與公司附近的幼兒園合作了，而且安親班費用也有優惠了，所以就是沒有提供同仁這項服務。同仁也表示，自己接送小孩可以增進親子情誼，回家也比教方便。

張老師：有彈性工時工作嗎？

周主任：有開放住中南部或國外的員工可遠距工作。

張老師：很好啊，拜現代化科技所賜，科技解決中南部和國外同仁不便之處，這樣也可以解決同仁思鄉之苦，主管也可以立即隨時追蹤業務進度。

張老師：公司有提供留職停薪嗎？

周主任：公司員工可依性別工作平等法第 16 條申請育嬰留職停薪假，同仁在公司任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，可以申請育嬰留職停薪。

張老師：生產過後的女性員工，有提供產後工作訓練嗎？

周主任：針對回職員工安排由部門主管予以洽談輔導。

張老師：有性騷擾專線嗎？

周主任：同仁可以透過 Email 回報性騷狀況，會有專人了解狀況。

張老師：有育兒津貼嗎？

周主任：於育嬰留職期間，可申請勞保局育嬰留職津貼，都是按政府規定走。

張老師：如果有員工有加班晚歸，會提供車資補助嗎？

周主任：沒。

張老師：請問貴公司最大的亮點？

周主任：特休假和生日假。特休假就是公司員工報到後立即享有第一年特休假

7 日；生日假就是公司員工可於生日當月申請生日假 1 日。



## 陸、新鼎之訪談逐字稿

一、會議時間：104 年 9 月 7 日 15:40

二、會議地點：電話訪談

三、訪談者：張瓊玲老師(以下稱張老師)

紀錄：吳○穎

四、受訪單位：新鼎公司

五、出席人員：陳○蘭

六、會議逐字稿：

張老師：我現在這個案子就是提升公司外部形象，這不是訂政策的案子，一開

始就是我們根據工業局所提出的標竿企業，就是民間或是比較有名的公司，對於社會性別平等議題正面貢獻。新鼎系統公司是工業局輔導出來，上次我們聽完工業局對於公司的表述，今天我們來聽聽公司的說法，兩邊說法互為採納。

陳紫蘭小姐(以下簡稱陳小姐)：謝謝老師，很同意老師的說法。大致上，我們公司大多專門處理國內石化、高科技及交通工程等產業領域提供系統整合服務的領導品牌，以成為世界級工業智慧化系統與服務的佼佼者為企業目標。承接國際石化業大型專案經驗最豐富。

張老師：真的很好，台灣就是需要這樣的公司，「深耕台灣，名揚國際」。陳小姐，可以會後郵寄公司簡介給我跟我的助理嗎？

陳小姐：可以啊，很願意寄給張老師企業簡介，謝謝老師幫忙增加公司形象。

張老師：你們是什麼公司？

陳小姐：為國內石化、高科技及交通工程等產業領域提供系統整合服務的領導品牌，以成為世界級工業智慧化系統與服務的佼佼者為企業目標。承接國際石化業大型專案經驗最豐富。

張老師：貴公司是傳統產業嗎？高科技產業？

陳小姐：高科技產業。

張老師：員工人數多少？

陳小姐：現在公司大約有 270 人

張老師：男女比例多少？

陳小姐：男性員工有 198 人，女性員工有 72 人；男性主管有 12 人，女性主管有 3 人。

張老師：女性主管有多少？

陳小姐：男性主管有 12 位；女性主管有 3 位。

張老師：這樣看起來，新鼎在高科技業女性主管算高耶。

陳小姐：公司也很開心可以成為科技業性平領頭羊。

張老師：想請問一下，公司過去有政府表揚的紀錄嗎？

陳小姐：公司已經連續兩年獲選為榮獲臺北市政府 101 年「幸福企業」。公司在進行組織規劃時，確實把女性和男性不同性別觀點一同納入公司組織規劃，所以我們公司離職率甚低。

張老師：公司有彈性工時安排嗎？

陳小姐：我們公司在未施行週休二日時已採彈性工時制，使男女員工均能依個人與家庭之需求，自由調整上下班時間。另外，考量高科技產業殊榮性，公司於每日早上十點到十點十五分 以及下午三點到三點十五分，提供二個休息時段，自動播放輕柔音樂，舒緩員工工作壓力。

張老師：很好啊，還有其他的東西嗎？

陳小姐：除了彈性工時，公司會議室均設有視訊會議設備，以利員工進行遠距工作。另外，公司對有意退休之員工，係採分階段退休方式，使其有時間逐步對交接工作。最後，每年提供員工之健康檢查。

張老師：公司內部有針對女性設置友善環境嗎？

陳小姐：我們公司設有勞工安全衛生委員會，成立要旨提升工作環境及空間設備方面，尤其考量女性員工安全需求，在公司昏暗的地方或角落強化照明及保安設備。除此之外，我們公司還有圖書室、茶水間等休憩空間，調劑員工身心發展。身為一個公司的員工，其實我們很自傲，我們每位員工辦公空間均有約 160 公分之長度。

張老師：貴公司有提供托育服務嗎？

陳小姐：我們有設有職工福利委員會，對員工提供托兒補助金。

張老師：公司有提供哺乳室嗎？

陳小姐：有。

張老師：產後婦女會提供職前訓練嗎？

陳小姐：我們公司提供孕後女性同仁回職輔導及生活諮商服務，運用內外部資

源，協助員工解決各類工作或生活上所遭遇之問題。

張老師：公司有什麼軟性活動或給予員工福利的東西？

陳小姐：公司設有職工福利委員會，對員工提供托兒補助金、年度健康檢查津貼，並辦理運動會、國內外旅遊及家庭聚會(family Day)自由行等員工家庭成員能共同參與之團康活動。

張老師：有什麼休假服務？

陳小姐：公司男女員工均可依據自身需求，選擇請育嬰留職停薪假、產假、家庭照顧假、陪產假、生理假乃至哺乳假。

張老師：謝謝陳主任今天的訪談。

陳小姐：謝謝老師。



## 柒、緯創之訪談逐字稿

一、會議時間：104年08月24日 14：00

二、會議地點：經濟部工業局

三、訪談者：張瓊玲老師(以下稱張老師)

紀錄：張靜茹

四、受訪單位：緯創公司

五、出席人員：翁○廣、何○儀、蔡○華、張○菁

六、受訪者編碼表

受訪者	受訪者編碼
何○儀	A1
張○菁	B1
蔡○華	C1
翁○廣	D1

七、會議逐字稿：

張：你們好，我們這案子主要是要推廣你們的形象，那第一階段是訪談工業局的意見，納第二階段是你們的意見，那我們除了寫出公司之外，我們還會寫出你們的閃亮之處在哪裡，亮點。那每一家公司也不一樣，環境也不一樣，那我們有檢核表，那有沒有電子檔？

A1：有有

張：那這個可以給我們做個簡單的介紹

A1：好，我們公司是電子資訊，主要是3C還有電腦的PD等，那全台灣的員工大約有6000多名員工，那這個產業就是男性比較多，科系的關係，現在是66比33

張：那我們緯創在對於女性的部分，有什麼樣的特別作為？

A1：其實我們是唯才適用為考量，其實也不會特別去歧視或是怎麼樣

張：恩恩，因為其實在徵才、育才、留才等，其實都要有人性化的考量，但不侷限在人數的多寡，所以在後面有些彈性假等等，你們都勾優，原因是？

A1：我們都是根據政府的規定來走，然後只要有需求，我們也依定照辦，那在快到了育嬰留停的期限時，我們就會問她們回職的意願，不限男女啦，他們都可以無後顧之憂的去申請

張：恩恩，對，那其實我不會特別去鼓勵請育嬰假，我自己也有三個小孩，我都沒有特別多請，但我認為主要是要看人的需求，你有提供協助，那你有你的選擇權，那基於公司的績效，我也我的選擇權，不同公司有不同的看法

A1：對

張：那你們再申請的比例有多少呢？

A1：在去年也有道50幾件啦

張：這麼多啊，那你們是跟政府的規定一樣兩年？還是半年半年請？

A1：都可以，半年到兩年，只要他有符合資格，我們都一定會讓他請

張：喔，那你們是作業員嗎？

A1：我們大部分都是辦公室的

張：喔，他捨得請阿

A1：其實有人想請也有不想請的，就是看他的意願，那我們會主動問他們復職的意願

張：那他們回來你們會再訓練嗎？

A1：其實這個在一開始要請假的時候就會談了，如果是原單位，大致上沒什麼問題，那如果原單位沒職缺，會幫忙轉介或資遣，當初都講好了

張：那家庭照顧假怎麼會勾佳呢？

A1：喔，因為會家庭照顧假是併入事假，所以用的人比較少，但都是跟著法令走

張：你們彈性工時，有什麼彈性呢？

A1：我們現在有 50 分鐘的彈性，我們是 8:40 上班，那比較早來或早走，都可以自己調整，或是你前一天有超過 10 點才離開，那你今天可以到 10:30 才來上班，都不算遲到，這是為了讓他有足夠的休息時間

張：那像孕婦，他有什麼彈性嗎？

A1：有，因為其實我們每天都要到達的工作時數，那其實你可以自己去做調配，只要有符合我們的工作時數，都可以

張：那這個男性女性都是用，不特別限女性

A1：是是

張：那再托育服務，健康時間啦，生育津貼，健康管理等等，有什麼協助？

B1：那其實主要是鼓勵懷孕員工主動告知我們，那我們有六間哺乳室，他們回來的話，設備也很完善，那現在使用的女性，大約有 70 幾位左右

C1：這樣好了，現在我來做個整體的說明，這樣比較好

張：好啊好啊，我很期待

C1：在托兒的部分，我們有一間合作的托兒所

張：有什麼折扣嗎？

C1：恩，有很特別的禮物，但主要很方便，在二樓，所以會去那邊。那全身健康檢查，我們也有，之後還有個人諮詢，你可以問些較私人的問題，那所有的健檢出來了，我們還會納入一個系統做追蹤，那我們有兩位健康管理師。那中午也有請醫生來做健康講座，或是你該怎麼吃才會健康等

張：那你們員工福利很好耶

C1：還好，就健康很重要，那也有球賽、溯溪、桌球、瑜珈等等，那公司也有健身房可以用

張：哇，那你們公司真的很大

C1：然後還辦很多可以心身安定的講座、活動、公益等等

張：那你們有專門為女性做的嗎？

C1：女生比較喜歡做手作活動，那我們也有做手作藝品義賣。除此之外，也有家庭日；那在性騷擾，也有專門的專線、窗口，都跟政府規定一樣，那在宣傳這個部分，也有一直再做，那遇到的時候，其實這是一條漫長的路，那我們都會處理到兩方都覺得可以了，願意和解的情況下才結束，但處理完留下來的跟當下走的，都有，

張：那你們有沒有生育補助？

C1：其實有，因為在福委會這裡是生育補助，那公司是生育津貼，那生小孩很辛苦，那生孩子福委會這裡一個就是 2,000 元，雙胞胎就是 4000，那父母都在緯創就是乘以二；那另外的就是公司的，一個小孩就是 60,000 元，但是分 12 的月，每個月 5,000 元

張：那這就是你們的亮點，要補資料給我們。那你們針對晚歸的婦女，有什麼協助嗎？

A1：喔，我們 6 到 10 點都有交通車可以坐，那如果超過 10 點，他可以坐計程車報帳，那交通車每天都在開，所以不怕坐不到

張：那你們對於二度就業的婦女有沒有提出怎麼樣的鼓勵措施？

A1：我們沒有特別針對二度就業婦女，但我們很鼓勵回任，那有雙軌制，有主管職跟專業職

張：恩恩，那你們有托老嗎？

B1：目前沒有，但如果他們家人需要醫療轉介、協助，我們會接受，因為我們是認為，要是你因為你的家人的不舒服而影響到你的工作績效，這樣也不太好

張：你是護理師嗎？

B1：是是，我是專業人員

張：所以我們育兒津貼我們是勾優，那育兒留職停薪，就是政府的六成薪，那接下來是環境，我們剛剛說的些政府規定的，應該都是會很認真去執行啦，那友善環境就會去看他的穿透性，像是視線死角，你們怎麼樣呢？那是孕婦停車位啦

A1：就要按個案來申請

張：那我再問一個，你們是怎麼樣的分階段退休？

A1：也是擺個案

張：你們這裡的遠距工作

A1：喔，就是有時候去出差，必要開會的時候可以用，但不是長期啦

張：你們女性是男性的 1/3，那你們覺得你們在女性的保護，有什麼作為，應該是說有什麼亮點啦？

C1：應該是健康照護的部分，像是設備完善程度，都很好，那其他更優的措施，我們也還在討論

張：所以你們覺得在環境部分，可能是你們亮點

C1：就是我們的女性廁所安全、哺乳室的舒適環境，真的做得很好

張：恩恩，所以在環境設備的部分，我們預算真的很敢用。所以像我來講，我年紀比較大的時候，我不介意環境，但是我介意的是彈性工時

C1：對，所以我們晚到，但你可以晚走，核心工時補足就好，所以如果真的遲到，也不會有罰責啦，大家互相就是了。

張：所以你們的亮點是健康照護，有什麼作為呢？

C1：我們都會發新北勢給的懷孕時的手冊，給予相關宣導，那如果有需要醫療協助時，我都會給予協助，那如果是擠乳室、托育的問題，都沒問題，都可以給予協助，因為我們也會希望懷孕的媽媽懷孕的時候，都要告訴我們

張：好，那剩下的資料，都希望你們可以寄給我們，謝謝，那今天都到這裡

A1：好好，謝謝老師



## 捌、中華網龍之訪談逐字稿

- 一、 會議時間：104年08月24日 16：20
- 二、 會議地點：經濟部工業局
- 三、 訪談者：張瓊玲老師(以下稱張老師) 紀錄：張靜茹
- 四、 受訪單位：中華網龍公司
- 五、 出席人員：劉○含、徐○暉
- 六、 受訪者編碼表

受訪者	受訪者編碼
劉○含	A4
徐○暉	B4

### 七、 會議逐字稿：

張：我們這個案子是之前就有工業局訪談，就是工業局有各組推薦很優秀的企業出來，但是工業局推薦出來的優秀企業，說你們很棒，但我們不能只聽一面之詞，我們還是要再跟你們進行訪談，要實際了解我們企業，你們哪裡最棒，在那個性別友善性那方面，所以第一個我們就會有那個檢核表，是不是有填那個檢核表？

A4：有，那個我們之前有填。

張：或者有那個公司的...一個介紹。

A4：有，那個有。

張：當然如果有電子檔，再寄給我的助理，是，好，那個檢核表的電子檔也寄給他。那現在您有待檢核表嗎？

A4：有。

張：所以我們應該是中小企業嘛，中華網龍應該是電資組吧？

A4：我們應該算是資工，因為我們是做遊戲的，就是一般的前置人員，還有一般的文書人員。

張：對啦，電子資訊組，那個他推薦，那中華網龍在女性主管上面也是很不錯的啦，有6個人已經很不錯了啦，男的有四倍，就是女性的參與程度，就是我們女性也是有上百位，那在公司的介紹，能不能請副理先幫我做個說明？

A4：好，我們公司是中華網龍，那在兩千年左右成立的，那我們公司從成立到現在，都是在做遊戲的研發和預擬，那遊戲部分，就是在整個市場趨勢是在線上遊戲為主，就是利用電腦去進行遊戲的下載，就是玩遊戲都是用電腦，那在近幾年來就是手機的遊戲比較風行，那我們有做一些轉型，線上遊戲的話，就是到手機遊戲，那一般的智慧型手機或是平板電腦，就是可以去下載到我們的遊戲，那我們公司的人員的話，因為我們公司是做遊戲的研發，那研發的部分再細分可以分為程式人員、企劃人員、美術人員、檢測人員，這幾個部分是屬於研發的，那我們公司也有做遊戲的運營，那也有行銷的運營跟企畫的運營，那因為我們公司也有把遊戲授權到海外，那也有國際事務人員，就是行政、人資這方面的人員，那我們公司主要是做自主研發，也有一些海外代理的部分，這主要是我們公司的營運項目，那我們公司女性的這塊，就是有一個哺乳室，那在托育的部分，我們有跟三家幼兒園做一個合作，那在懷孕的女性員工，我們也有給一個補助，大致上是這樣。

張：那我們逐項來看，在性別需求性別比例，就是我們在工作的是時候是不是有讓女性一起參與，談的不只是一般參與，還有高階參與，那有沒有不阻止女性進去你們公司，甚至鼓勵女性進入你們公司？才會問你們的型別比例有多少，因為你們有高階在裡面，所以你們應該有不少人...。

A4：對，因為我們是遊戲公司，那遊戲沒有分男性女性，可能女性喜歡可愛風格，男性可能比較喜歡武俠，或戰鬥類型的風格，所以我們公司在招人就不會看性別，主要就是招喜歡玩遊戲的人。

張：所以不會就是我們是科技產業，然後女性可能能力比較弱，乾脆就算了？

A4：完全不會。

張：但不會特別去鼓勵？

A4：鼓勵的話，我們可能會在我們招募的網頁上寫一些我們對女性的福利而已。

張：那不錯耶，那怎麼寫呢？

A4：像是我們有擠乳室、托育補助這個。

張：那是怎麼樣呢？

A4：就是我們有談好的三間，有簽訂契約，所以就是可以送去...。

張：就是在怎麼說都會給點折扣？就是金額的補助到。

A4：對。

張：這算是一個托育協助啦，那你們有沒有一個像是托育津貼啦，現金補助啦？會是請保母...。

A4：我們是生育津貼。

張：那津貼大概多少呢？

A4：我們是落在 2000 到 8,000 元，照他的職務。

張：怎麼說植物呢？

A4：像是課長副課長，經理級的，我們會有不同。

張：你們的給法是按照職級，為什麼呢？是什麼概念？

A4：是當初公司沿用下來的。

張：可是升到職等比較高的，年紀也...就生不出來。

A4：可是我們生育補助不是只針對女生，男生也可以。

張：喔，只要男性的太太生育，這樣也可以。

B4：那如果夫妻都在公司的話，就給你兩份。

張：那你們是不是要拿戶口名簿，認配偶？

A4：我們認出生證明。

B4：我們公司的補助沒有那麼嚴啦，可能政府機關要附很多文件。

張：對，有的要是婚姻的，單親也不可以，後來他就被打破，說不符合人權公約。

A4：生育補助是用出生證明。

張：那這是生育的部分，那你們有沒有育兒的津貼？

A4：育兒津貼目前沒有。

張：那保母的話，有沒有給些協助？

A4：目前就是生育補助。

張：是是，所以你們是沒有育兒津貼的。那你們在托育的部分，是給予多少額度或是折扣呢？

B4：我們是跟托兒所簽約合作，那如果員工有去的話，他們都會給比較優惠的價格。

張：那你們在人事成本也勾優，是為什麼呢？

B4：喔，就是當我們有員工要進行請假的時候，像是產假等，我們的職代都是用公司的正職人員，不是約用人員，或是工讀生。

張：是，那如果是正職的話，那不是給其他正職人員多帶來其他的業務嗎？會多給一些補貼嗎？

B4：我們像是產假陪產假這種比較長的，我們都是留職停薪，那目前也都順利回來。

張：恩恩，那可是不就是那個正職會一個人做兩個人的事嗎？有給他什麼補償嗎？

A4：像我們都是分擔給比較多人，所以業務負擔不會這麼大，而且是短期的話，其實還好。

張：那如果請比較久的那種，像是育嬰留停兩年，那這樣的話？

A4：喔，如果比較久的，我們就會新增新的人力，那他兩年回來還是會繼續做那個工作。

張：喔，所以你們就約聘一年或兩年？

A4：沒有，我們如果請了，就會是正式的，不會擠壓到之前那個人的職位。

張：喔，所以你們公司不會有歧視性的作為。那在彈性工時上面，你們有什麼措施呢？

A4：基本上我們公司是 9:30 到 6 點下班，那另外有給 120 分鐘彈性運用，可以晚一點上班或早一點上班。

張：那工作分享為什麼是優呢？

B4：因為我們在公司都有一個內部的論壇，可以分享自己工作的事，還有一些資訊，像是技術的分享，或是人事的資訊地發佈等。

張：那你們有遠距工作嗎？

B4：喔，因為我們是電腦公司，所以本來就有一些是可以在網路處理。

張：那如果有女性表示想在家工作，你們可以？

A4：應該是說本來我們就有一些這樣做，畢竟有時客戶會隨時需要幫助，所以像是過年或是颱風，我們就會讓他們在家工作。

張：像是在家接電話。

A4：對，我們也有線上的客服，不過這是特殊的情形，一般來說還是在公司工作。

張：那如果是一些生理或家庭上的特殊情形，像是小孩很難帶，或是小孩生病。

A4：那這樣的話，我們也有可以請假。

張：但他可能是需要長期的，他可能不需要請假。

A4：喔，那這個我們公司目前沒有這個情形。

張：像之前 GOOGLE 的老總，他就有這樣進行，因為他們是提供腦力。不過這還是要看公司的屬性，你們制度會可以嗎？

A4：目前沒有。

張：那制度會容許嗎？

A4：因為目前公司還沒有人提過，所以目前只有在像過年期間，有這樣。

張：所以這邊勾佳，是因為在過年期間或颱風，尚可而已。那你們這邊分階段退休，有勾優，這是很先進的概念。

A4：我們公司有比較特別的部分是，因為我們是一個子公司，那母公司還有其他的子公司，那是有轉公司的部分，那這樣的話，我們的年資是會照舊計算。

張：那你們休假這裡勾優是因為都照政府的規定來走嗎？有特別的嗎？

A4：我們目前都是照政府的規定。

張：那健康檢查是怎樣進行呢？還有懷孕期間有什麼特殊關懷？

A4：我們公司大致都是兩年會做一次健檢，那你進來公司如果有遇到，就是可以一起做。懷孕關懷的話，就是會定期的關懷，那其他的話目前沒有。

張：那如果晚歸的婦女你們解決？

A4：大致上我們公司都是正常的上下班，那如果他真的晚歸，他可以去申請計程車的車資補助。那我們也會在公司做宣導，叫女性的同仁不要太晚下班。

張：那如果今天你們要講在友善女性的部分，你們坐大的特色、亮點是什麼？

A4：第一個部分，是在公司招募的部分完全不會限縮性別，第二個是在男性女性的升遷制度，不會給予限制，都一視同仁。

張：那特色呢？你們有擠乳是嗎？

A4：有

張：上廁所要刷卡嗎？

A4：不用但有鑰匙，為了安全

張：那你們有提供車位嗎？

A4：有

張：那代步車呢？

A4：我們有腳踏車沒有代步車

張：那孕婦車位？

A4：目前沒有，我們雖然有優先車位，但不限孕婦，就是有需要就可以去申請

張：那亮點呢？

A4：恩，因為我們公司的產業特性，所以其實男性還是比性多，但有時比較晚的時候，主管會讓女性員工先行下班

張：有體諒的文化

B4：我覺得擠乳是算是我們亮點，而且我們有兩間，所以有些公司可能沒有。

張：好，那今天就訪談到這裡，謝謝。

A4：好，謝謝。

## 玖、歐萊德之訪談逐字稿

- 一、 會議時間：104年08月31日 09：40
- 二、 會議地點：經濟部工業局
- 三、 訪談者：張瓊玲老師(以下稱張老師) 紀錄：張靜茹
- 四、 受訪單位：歐萊德公司
- 五、 出席人員：隆○婷
- 六、 受訪者編碼表

受訪者	受訪者編碼
隆○婷	A5

### 七、 會議逐字稿：

- 張：你好，謝謝你們來，那你們是政府提出的標竿廠商，所以我們要來聽聽你們的意見。你們的主管是男性3位嗎？
- A5：恩，董監事是男性3位，女性3位
- 張：恩恩，好那先請你介紹一下你們的產業背景
- A5：歐萊德主要成立在2002年，主要做洗髮乳、沐浴乳，以前也代理國外的品牌，那剛開始創業是希望做出對人體有益的產品，因為每天都會碰到皮膚，那當初定位的宗旨，是要從環保出發，那因為歐萊的算是規模很小，所以沒年都有去申請政府的補助案。
- 張：那你們也200多人耶
- A5：今年有220人左右
- 張：那政府規定250人以上就要托育設施，你們有嗎？
- A5：那公司來講，托育中心這塊，目前是還沒有再做規劃
- 張：那因為你們公司女性算很多，所以決策上會有差異嗎？
- A5：其實我們算是一半一半，而且真的男女階級差異不大，主要都是以公司理念為主，所以也不會有什麼歧視問題
- 張：恩恩，因為你們真的女性很多，所以都沒有這些問題
- A5：恩，因為我們主管男女真的是五十五十
- 張：那有沒有跟附近的托育做合作？
- A5：其實好像沒有，因為我們育嬰留停的比例真的蠻多的，就會停2年左右
- 張：那也都保證回的來？
- A5：保證回的來啊，但會以他們專業考量，有回任也有沒回任的，那我們也有地理位置的限制，主要以大桃園地區
- 張：那廠辦有什麼設施呢？
- A5：目前有哺乳室，而且使用率很高，該有的都有
- 張：那你們有沒有去接送小孩相關設備？或是彈性時間？
- A5：我們是個別需要就可以申請，看個案；那上班時間是9點到6點，那調整的話是以半小時調整，就可以提申請單，像是早來早走
- 張：那可以10點上班，7點下班嗎？
- A5：我們公司目前沒有這個申請耶，沒有到這麼晚的
- 張：那你們有一些協助、獎勵、補助啦等等？

A5：我們是有生育津貼，只要員工在職 40 天以上，只要結婚或生育都會給予津貼，公司跟執委會都會給，但金額我可能要再查一下，那都是一次性地給

張：那獎學金有沒有？

A5：沒有，不過我們有鼓勵員工在職進修，可以讓他上班的時間去上課，或是無息貸款給他

張：你們很重視培訓的部分

A5：對，會在時間或金錢上給予一些協助，就是由你提出來

張：那去上課的，會有去三年，補三年嗎？

A5：會，這是其中一種對價關係，另一種是每天晚下班 1 小時，當然這些都要先談好

張：恩恩，你對價的彈性度，這是一種善意的。我們整體談的內容，其實從女性出發，就繞著一個友善性，然後在環境上做人性化的作為，那我現在看了一下，你們幾乎是法令規定的你們都有符合，那你們有沒有在女性作為上，有比較特別的？

A5：我們是有在生育的婦女工作上，做些調整，像是之前有女性同仁是做業務的，那他可能快生了，我們就調做行政內務，那妳生完之後，你在恢復你的工作內容

張：工作調整，那你們在他留停的時候，會有職代嗎？

A5：會，我們會等他，也有職務代理人

張：這算是彈性工作安排，這是對女性很好的作為。那在家工作、遠距工作、工作分享都有，是怎麼樣呢？

A5：就是我們公司今年想要辦公室行動化，可是我們還是有主管、會計，那我們現在台中的公司辦公室已經撤掉了，你們就是在家工作，那我們就在家用通訊軟體上班，就是用這個溝通，也可以視訊。但比較尷尬的是，有些女性同仁中午被叫去煮飯，但是我們不介意阿，反正你就是把你當天工作做完就好了。

張：一方面也可以節省辦公室的費用耶，那有哪些縣市開始做了？

A5：目前台中已經先做了，我們預計年底以前全部都要變成這樣

張：那薪水會不會有差異？

A5：不會啊，因為平常他們作業就是這樣

張：所以核心工時，就是遠端監控

A5：我們也不監控，主要是因為我們以前跑沙龍店是收現金，所以要繳回去公司，但現在不用，就只要用手機拍照傳過來，那會計就可以作業啦，那現金也是存到公司指定帳戶。然後每個禮拜總要開會或交流一次，公司就會補助去星巴克或麥當勞，一兩百塊，讓你去。

張：真的很不可思議耶，非常有趣。那總公司有生產不，那如果女性員工有加班晚歸有什麼協助？

A5：我們會有警衛一定要陪同女性去停車場，那比較多人一起加班的話，他們就會共乘計程車回去，那以前有可以讓員工申請留宿，但沒人要用，因為太不方便了

張：那會不會補助交通費？

A5：不會，因為我們都已經將加班的交通費加薪給大家了

張：那最後一個問題，假如今天要推銷你們公司，在女性友善環境方面，你覺最大的量點是什麼？

A5：我覺得是工作環境，像是中午的蔬食都是有機的，希望大家吃得健康，那化妝間會有女性生理用品可以用，那懷孕婦女如果有不舒服，樓上也有地方可以讓他們休息，所以我覺得這個是我們的亮點。

張：我們在寫的過程，希望有相關資料

A5：好啊，我寄電子檔過來。

張：那在照顧假；陪產假等是不是都跟政府給的一樣？

A5：對

張：好，那就這樣，那協理我很期待您的電子檔，謝謝

A5：好，謝謝



## 拾、雅博之訪談逐字稿

一、會議時間：104年08月19日 15:00

二、會議地點：經濟部工業局

三、訪談者：張瓊玲老師(以下簡稱張老師)

紀錄：吳○穎

四、受訪單位：雅博股份有限公司

五、出席人員：廖○宏、李○瑾

六、首訪者編碼表：

受訪者	受訪者編碼
廖○宏	B1
李○瑾	B2

## 七、會議逐字稿

張老師：雅博主要做什麼？

B1：雅博主要醫療器材，一個是呼吸類產品，另外一個是傷口治療。透過這一個機會，讓我們重新思考雅博可以為社會一個，讓這一個議題可以被國內有效推動。

張老師：你們有填檢核表嗎？

B1：有阿，透過填寫檢核表檢視哪些項目不足，並改進。

張老師：當初填寫這些問卷用意，工業局填寫一份，企業填寫一份，同時參酌兩份檢核表內容，看哪些項目是否有差異？如果有差異，拿來分析。

B1：原來如此，老師用意是這樣。

張老師：哪...想請問廖副理兩個問題。第一個問題，公司最大的亮點是什麼？第二個問題，在推動友善環境時，困難點？

B1：我想透過跟老師文獻報告的方式，老師在中間可以引導，最後給予回饋。

張老師：是，是，是。

B1：在雅博我們常說「真情關懷 健康生活」，這就是我的公司使命，所以公司在推動相關產品，所以目前我們在國內氣墊床是國內領導品牌，呼吸器是台灣唯一可以做到的公司。所以在我們的企業文化裡，我們都會跟同仁強調，工作與生活要平衡。

張老師：很重要沒錯，完全有扣合到我的主題。

B1：當然我在們行朔氛圍，在制度面和硬體面都有確實貫徹此文化。硬體方面，公司七樓就設置籃球場跟運動空間供同仁使用。

張老師：你們有宿舍嗎？

B1：沒有

張老師：你們沒有宿舍卻提供籃球場跟運動中心。連我都很想去用

B1：是的，除此之外，公司星期一到星期五都有安排健康課程，讓同仁可以身心調劑。另外，公司有許多運動類社團，讓員工學習運動技能，增加同仁互動交流。

制度面，如果有同仁九點離開公司，就會被警衛登記，人事室會告知主管要關心員工狀況，使否加班太晚影響身體健康。

張老師：是，是，是。

B1：另外，我們還有六位生活輔導員，每一個新人就會有一個新人陪伴他。這些生活輔導員都是資深員工，關心生活很棒，這些生活輔導員都具有媽媽的特質，輔導員還會帶新人認識公司其他同仁。

張老師：很好啊，這樣對每位新人來到公司有很大的幫助。

B1：我們公司有在「幸福小水滴」，這是一個互相給予正向能量制度，分成公告和隱蔽給當事人，藉此整個公司都是充滿正面能量循環。

張老師：這一定要學起來，用在公家機關，改善其文化。

B1：定期健康檢查，給予同仁健康的身體，也有設置健康中心。我們在新北工業區，是其他公司羨慕的對象，經營者很願意公司營利回饋給員工。

張老師：恩，恩，恩。

B1：我們還有每3-4年舉辦一次大型運動比賽，包括羽球、籃球、網球...等

張老師：那這樣公司要夠大

B1：除了大之外，我們公司的同仁都很願意參加活動，向心力十足，互相關心彼此。最近，我們公司同仁家遭遇重大意外事件，公司很多同仁給予該同仁很多正面回饋，甚至還有要位同仁募款，公司也願意提供免費醫療器材給家屬，幫助同仁度過此時期，真的非常感動。

張老師：很好啊，那請問貴公司男女比例多少？因為我在檢核表看到針對這一項給予高分。

B2：跟老師報告一下，雖然我們傳產，但是不會因為工作性質很區分男性和女性，因此我們性別比例近乎一半一半。

張老師：哪設備呢？

B1：設施上，我們在2、3和4樓產線設計非常舒適的空間。

張老師：為什麼要設計舒適的空間？你們是作業員式的工作嗎？

B1：是，他們工作環境就像圖片上顯示一樣。

張老師：你們中午休息時間多少？

B1：還是一樣的一小時的時間。我們比較特別，中午休息會以產線休息為主，產線人員先吃公司餐，行政人員在僅次在後。我們忘年會只邀請同仁和員工，沒有邀請外部廠商，只有自家人自己吃飯，不受到干擾。

張老師：所以你們有家庭日？

B1：有阿。目前在公司有組成家庭占少數，但明後年會增加，所以未來考慮會跟附近的幼兒園簽約。但是尷尬的地方，因為同仁大多居住在三重、板橋和土城，要涵蓋以這些區域的幼兒園很難，之前新北市政府建議我們要成立自己的幼兒園，我們老闆表示困難，因為設置幼兒園牽涉許多專業領域，貿然成立只是增加公司和同仁的困擾。

張老師：像是豐泰最為經典的例子，有自己的幼兒園。

B1：豐泰就是在代工製造nike廠商，員工數量和資本額有成正比，所以有成立自己的幼兒園。所以阿，除非像是豐泰大公司，要不然很難有亮點。

張老師：其實，亮點不用大沒關係，但亮點要夠特別。你覺得雅博亮點是什麼？

B1：像是我們RD就是符合友善空見的概念，裡面看起來像誠品，增加工作氛圍。另外在RD室，我們有設置「專利樹」，這專利樹就是鼓勵同仁專研專利，專利申請成功會把同仁名字掛在專利樹，增加同仁的榮譽感，這是一個互相鼓勵的概念，同仁被公司認同，更努力向上。

張老師：或是你自己覺得最以為傲的？

B2：我們公司有成立福利委員會，就是要落實公司的精神-真情關懷，健康生活。每一年我們都會舉辦很多活動，像是中秋、端午、春酒和生日，我都會慶祝，就是要讓員工感受到公司的真誠。另外我們有針對同仁的一些特殊狀況給予優渥獎金，結婚禮金6,000元，生育祝賀金2,000元，住院慰問金1,000元，購屋祝賀金6000，喪事奠儀金1100至3,100元。

張老師：這就是人資部門想出來的idea，搭配老闆願意配合，水到渠成。這是你們的哺乳室嗎？

B1：對，平均2-3位媽媽會使用，時間調配OK的話，媽媽都可以在裡面哺乳，不受到時間限制。而且，哺乳室我們有設置舒柔音樂、柔和燈光和最新媽媽雜誌，讓媽媽開心增加分泌乳汁。

張老師：沒錯，在也不同意更多了。你們有個別假別選擇如何？

B1：大多按照政府規章。

張老師：育嬰留停呢？

B1：我們公司會繼續保留同仁的工作崗位，很多公司會因為員工懷孕，會把員工的崗位任意調動。最高可申請到一年，但是我很特別的地方，我們都會隨同仁的狀況做調整，像是我們有位同仁，因為小孩特殊，所以請超過一年的留職停薪假期，而且之後回來工作，影許同仁以照顧小孩為優先。

張老師：所以彈性工時和固定工時是可以談的囉？

B1：當然可以。

張老師：你們HR多少人？

B1：我們HR有五位。

張老師：你們這邊寫的人事成本什麼意思？

B1：像是產假，因為同仁請產假，所以會請職代，最後因為職代待久了，又擴編公司的員額了，增加人事成本。

張老師：產婦回來後，工作崗位還是有？

B1：一定會有，老師常說：家是唯一的根本。所以製造公司是家裡的感覺。

張老師：成功的人背後是家支持，果然是大老闆的思想。最後給的政策意見：提供適當的補助，以茲鼓勵企業進行友善環境。第一、行政規章規定方面，政府的關懷一定要落實在企業。第二、檢視目前工廠法現在的規定，按照人數比例給予一定激勵金額。

B1：謝謝老師給予這麼多意見。

張老師：謝謝。

## 拾壹、宏達電之訪談逐字稿

- 一、 會議時間：104年08月24日 15：30
- 二、 會議地點：經濟部工業局
- 三、 訪談者：張瓊玲老師(以下稱張老師) 紀錄：張靜茹
- 四、 受訪單位：宏達電公司
- 五、 出席人員：周○安、李○誠、蔡○如
- 六、 受訪者編碼表

受訪者	受訪者編碼
周○安	A3
李○誠	B3
蔡○如	C3

### 七、 會議逐字稿：

- A3：您好張老師，老師好年輕唷，第一次見到這麼年輕的教授，
- 張：哈哈，我很願意承認我很年輕。你是周安泰副理唷，周副理好。
- A3：是，是，是，我是。
- 張：這次這案子很特別，工業局跟企業雙方對於該公司對於性平的退動狀況，今天參加這就是訪談見面會，這就想要聽廠商的描述自己的對於執行性平的狀況。恭喜你們被推派工業局評為標竿企業推動性平較佳的公司。
- A3：哈哈，受寵若驚，那我們今天直接跟老師報告我們公司推動性平的狀況，好。
- 張：好啊。
- A3：很高興我們宏達電公司可有機會來這邊跟老師報告我們宏達電關愛員工的方式。我們從一些面相作為說明，第一個是工作環境，第二個就是對於員工的待遇及培訓，第三個從員工福利和獎勵，第四個就是社會責任的相關的作法及特色。首先，我們跟各位說工作環境，現在各公司再推動菸愛防治法，我們也常和勞動部爭取一些友善工作環境的獎勵，前幾年我們也有得到無菸職場的獎項。
- 張：對不起，打個岔，有誰可以幫忙我填寫訪談收據阿？
- A3：哪個小林，幫忙老師填寫一下。
- 張：謝謝
- A3：剛剛講到第二段，我們宏達電就是有員工診所，你看到我們這一個帥哥，就是我們宏達電的盧醫師，我們從醫院高薪挖腳過來。
- 張：阿，真的阿，真的很不容易阿
- A3：現在醫生到要到公司來真的很不容易，因為醫生離來醫生圈後，要再回去醫生圈發展，是一件非常難的一件事情。
- 張：那現在盧醫師是駐廠嗎？
- A3：是阿，而且他還是正是 HTC 的員工。
- 張：他是長庚的嗎？
- A3：唷唷唷，不是，他是台大畢業的，他最後一間醫院是台東馬偕醫院。剛開始來的時候，給了我們很多想法。
- 張：是。

A3：下一頁，公司內每年都有健檢項目，因為法規規定 40 到 65 歲之間，每兩年公司都會要求做健康檢查，健檢的項目比法規規定的項目來的多，甚至這樣的福利還提供給眷屬，因為我們把員工和其眷屬視為自己的人。另外，公司會因為不一樣的人有不同的健檢，業務主管就有多出一些特殊檢查。

下一頁，有關於緊急應變措施，因為市府有設置市府里民電話，我們公司也有設置，我們公司就是打 1919。1919 就是我們公司就是會熱心服務 HTC 員工，舉凡像是有涉及生命危險或使火摘，都可以打這一隻電話。

張：很好啊，就是要有這麼的公司在台灣，為台灣社會創造不同的影響力。大家一定要買 HTC。

A3：我們在救護部分，做了些機制，公司現在有 274 為急救人員，適當時間還會安初訓或複訓。而且我們在每一棟大樓都又安置 A3A3T 的裝備，也有安排 A3A3T 使用訓練課程。

A3：因為現在所有的大樓都希望有綠色建築，我們桃園跟新店的建築物都有加入綠色建築的思維，燈大多都用 LED，室內設計大多自然採光，傳統燈泡幾乎都汰換掉了。

張：你們環境真好。

A3：桃園公司現在有植 757 棵樹木。下一部分，公司女性員工非常多，我們公司有 28 間哺乳室。

張：28 間哺乳室，好多阿。我有一個檢核表，你們有填嗎？

A3：待會我們補上給老師。之前我們很困惑要不要填，因為有些定義太模糊，以致我們在評定分數時，無從下手。

張：沒關係，等下報告完，我們自作釐清。

A3：哺乳室 28 間，裡面有設備齊全，圖片顯示環境還蠻舒適的。因為我們公司非常注重飲食，我們的果汁不加糖的，每杯果汁還有計算它的卡路里。現在我們公司有 176 位身障人士，所以我們公司都有設置許多空間給身障人士用的，像是座位、樓梯、電腦等等的，都有符合政府所要求的規定。在能源部分的話，因為這是我們公司另外一位同仁專職，所以請他來跟我們說明其狀況。

張：謝謝。

A3：關於人事的話，我們的架構是選訓用留，所以我們一開始在挑選人時候，都舉辦一些 event，例如校園徵才或是實習計畫，這邊提供幾個計畫給年輕人。尤其在我們的 marketing 部分，透過這些年輕人創新的想法，為我們公司注入新的思維。我們訓練的部分，基本上很多元的，針對不同的對象給予不同的訓練方式。老師，你看我們這邊有擷取新人受訓的照片。

張：我想請問一下，新人男的比較多，還是女的比較多？

A3：ㄉ... 一般都是男的比較多。

張：對，因為科技企業的關係。有沒有想辦法鼓勵的方法加入女性你們公司阿？

A3：為了公司多元發展，故我們在招募人才時候，並非限定在理工科系的大學，招募人時候，也有拓展到非理工系的大學，促進公司多元發展，為公司促進創新的思維。因為越是 diversity，公司越是可以激發不一樣的東西。

張：又或是女性老闆帶動的影響。

A3：謝謝老師。像是我們的實習生，老師你看看，我們大多的實習生都是女的。

張：剛好我們也可以順便做問卷。來針對問卷問一些訪談問題。請問，你們有育兒津貼嗎？或是跟其他幼兒園連結？

A3：我們是跟他們簽特約，有給同仁折扣，

張：你們有生育補助嗎？多少錢？

A3：我們生育補助是兩千元。如果半年以下的話是一千二，半年以上是 2,000 元，如果是剖腹的話，公司會用集體保險費用支付。

張：育兒津貼有沒有？多少錢？

A3：我們育兒津貼這部分，我們有正在努力爭取，但是我們公司應許員工可以因為接送小孩，可以做晚一點上班或下班。

張：有健康檢查嗎？

A3：老師，前面有描述了，你有在聽嗎？每兩年一次

張：有育嬰流職停薪假嗎？

A3：按照勞基法規定，兩年。

張：請育嬰留職停薪假的人數多少？

A3：我去查一下，再給張老師

張：產假多久？

A3：八周

張：陪產假多少天？

A3：按法令規定，五天。

張：生理假？

A3：每個月一天阿。

張：除了政府規定之外，你有沒有其他跟別人不一樣的地方？

A3：我們大都都是按政府法規執行之。

張：有彈性工時嗎？

A3：我們有同仁因為接送小孩關係，所以他只要上午不進辦公室。

張：那這個很重要，我的助理靜茹會寫下來，因為我要幫你們寫一個 file，那就說這個宏達電有多棒阿，你看他有部分工時，如果女性員工有懷孕的需求，或是需要因應小孩需求，宏達電可以應許員工部分工時的申請。

A3：謝謝老師。

張：請問有部分工時嗎？

A3：有部分工時阿，但是內部有實際去統計有多少人就對了。

張：有遠距離工作嗎？

A3：除非高階主管有業務上需求或是主管外派機會，就會有遠距離工作的機會。

張：綜上所述，靜茹我們要這樣寫宏達電有彈性工時，也有部分工時，對不對？遠距離工作要帶回家考量，對不對？這樣的企業有部分工時就很不了不起了。如果有你們有其他佐證資了，歡迎附件給我。

A3：謝謝老師的幫助。

張：我剛剛看圖片，看到你們友善空間很漂亮。

A3：對，我們都還有得獎呢。我們公司每一個樓層有設置關懷室，當員工感到壓力很大時，可以去旁邊的關懷室跟主管訴苦。另外，我們新的大樓在四樓設有餐廳，裡面有一家 7-11，讓員工可以在餐用餐方便。

張：我的意思，針對安全的友善空間辣。

A3：這由我來講好了，在公司內，我們有安排警衛，總共有超過 80 位警衛，再來我們警衛室定時定點巡邏公司。我們還為每一個 teA3m 有一個機制，A3nglelA3 小天使，會定期定時慰問員工工作和身體狀況。

張：那我問你們，加班的女性同仁你會怎樣處理？

A3：我們會有兩個機制。第一，如果晚上十點你的電腦都還有開著，我們會寄 Email 給該加班員工提醒；第二，警衛在巡視時，會關心和提醒員工該下班了。

張：加班的員工會怎麼回家？

A3：我們會直接提供 shuttle bus，一般會晚回家分只有 IDL，我們的 shuttle bus 還會開到十一點。

張：如果還有超過十一點回家員工，怎麼辦呢？

A3：我們有跟計程車有合作機制。

張：車資呢？

A3：如果計程車有車單的話，請他直接給公司，公司直接銷掉。如果沒有，員工代墊，公司會再直接給員工費用。

張：公司有性騷擾防治法嗎？

A3：有，如果有同仁遇到此狀況，身體和心理公司都十分關切。

張：你們有沒有育嬰假回任的同仁？

A3：有阿。

張：回來任職的員工有做工作輔導嗎？

A3：員工會回到原來工作崗位，所以在工作的適應上是沒有問題的，我們也會跟主管溝通，給主管多一點時間給員工適應，也會有心理師會來關心狀況。

張：如果有員工沒有來，你們會用職代的方式嗎？

A3：有阿。

張：最後我問一題，你覺得你們公司的亮點是什麼？或是，女性員工覺得你們的哪一項措施或政策做的滿意程度最高？

A3：在女性員工生育前中後，在工作、身體健康和心理，我們公司都有為懷孕女性同仁做出特別照顧，生育前提醒那些食物需要注意，生育後那些權益需要申請。硬體措施方面，幫助懷孕女性同仁有設置離上班地點近的停車位，還有懷孕婦女有優先搭電梯的權益。