

高雄市115年度 小勞雄福企·溫暖心城市 活動簡章

🌀活動宗旨

為鼓勵事業單位打造讓勞工們可以安心安全的工作環境，並讓高雄成為友善職場指標城市，廣納更多優秀人才，勞工局今年度再次舉辦【小勞雄福企 溫暖心城市計畫】活動，公開表揚重視勞工福祉的績優事業單位，除使績優事業單位樹立典範，並使勞資關係更為正向互動，讓企業、勞工與社會互利共榮、永續發展。

🌀辦理單位

- 1.主辦單位：高雄市政府勞工局
- 2.承辦單位：京承創意行銷顧問有限公司

🌀報名時間

2026
4/30(四)~5/29(五)

🌀報名資格

- 1.凡113年12月之前登記於高雄市或於本市設有據點、且營運超過1年的之事業單位、學校、民間團體皆可參與本計畫評選。
- 2.自114年1月1日至114年12月31日止未曾違反勞動基準法、性別平等工作法、就業服務法、中高齡及高齡者就業促進法、職業安全衛生法或身心障礙者權益保障法第38條規定等勞動法令，並經處以罰鍰或停工處分者。
- 3.表揚對象以申請單位為限。總公司依法登記於高雄市者以總公司為申請主體；如申請單位依法登記於其他縣市，而分支機構獲表揚，表揚對象僅以分支機構為主體，不及於總公司或其他分支機構。倘高雄市設有多家分支機構，請擇一分支機構為主體申請。
- 4.申請單位自114年1月1日至評選結果公告日期間，不得有發生重大勞資爭議，或違反勞動法令遭主管機關裁罰確定之情事。經查證有前開情事者，不符合申請資格；如已取得本項表揚獎項，應撤銷受表揚資格。

🌀 競賽組別



★A組事業單位★ (僱用員工人數: 100人以上)

★B組事業單位★ (僱用員工人數: 30人~99人)



★C組事業單位★ (僱用員工人數: 1人~29人)

🌀 報名方式

事業單位
自主報名

在高雄市設有
就業場所之事業單位

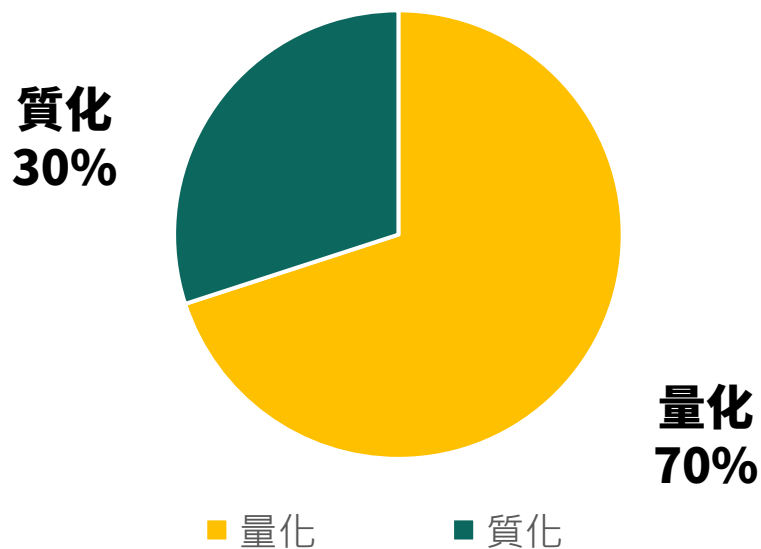
依據員工人數規模
擇定組別

事業單位於官網填寫
報名資料及各項評分簡述表
並提供佐證

🔗 評選標準

1. 評比架構除「工資與福利」、「工時與休假」，今年首度增加將「性別平等」、「性騷擾防治」、「多元共融」及「健康安全」等友善指標一併納入作綜合評比。
2. 評審委員評分項目將分為量化及質化兩大部分分數占比：量化70%、質化30%。綜合結算後按組別頒發幸福企業標章及獎項。
3. 評比資料採計期間為114年1月1日至114年12月31日。

評審委員評分



🌸 量化項目表 (原始滿分70分)-A組、B組事業單位

量化項目	說明	舉例1	建議檢附資料與建議檢附方式																		
工資 與福利 15%	<ul style="list-style-type: none"> ◆以40分為基礎計算。 ◆計算方式為： 40分(基本分) + 級距加分 = 得分 (本項最高70分，加分後逾70分者，以70分計算) ※若未達評選指標最低標準，則以基本分40計分 	<p>《雄幸福公司》的全時勞工共320人，公司為勞工提繳勞退工資的中位數(提繳工資由低至高排序第161位者之工資)，在114年度中，以5月為最高是6萬元，屬分級表的第40級，相較第28級起算，高出12個級距，所以本項除了基本分數可再加分12級×2分 = 24分。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆計算公式：40分(基本分) + 24分(級距加分) = 64分。 <p>★分數計算</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>內容</th> <th>分數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本分</td> <td>以40分為基礎計算</td> <td>40分</td> </tr> <tr> <td>最高月份提繳工資</td> <td>114年度以5月最高為6萬元，屬第40級</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>級距差額</td> <td>相較第28級起算，高出12個級距</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>級距加分</td> <td>12級×2分</td> <td>24分</td> </tr> <tr> <td>最終得分</td> <td>40分 + 24分</td> <td>64分</td> </tr> </tbody> </table>	項目	內容	分數	基本分	以40分為基礎計算	40分	最高月份提繳工資	114年度以5月最高為6萬元，屬第40級	-	級距差額	相較第28級起算，高出12個級距	-	級距加分	12級×2分	24分	最終得分	40分 + 24分	64分	<p>建議檢附資料</p> <ul style="list-style-type: none"> 114年度各月勞退提繳級距彙整。 勞退提繳申報資料或投保明細。 薪資佐證資料。 <p>建議檢附方式</p> <ul style="list-style-type: none"> 建議整理為月份對照表，標示最高月份與對應級距。 建議擷取與本案相關頁面後合併成PDF。 可附薪資名冊、薪資單或內部彙整表，保留必要資訊即可。
	項目	內容	分數																		
基本分	以40分為基礎計算	40分																			
最高月份提繳工資	114年度以5月最高為6萬元，屬第40級	-																			
級距差額	相較第28級起算，高出12個級距	-																			
級距加分	12級×2分	24分																			
最終得分	40分 + 24分	64分																			
	<p>在評比資料採計期間內，該單位全時勞工勞退提繳工資中位數最高月份，以114年勞工退休金月提繳分級表為加分標準，每高於第28級月提繳工資(3萬3,300元)一級，即加2分。</p> <p>(66,800元以上滿分，未達33,300元者以40分計)</p> <p>※僅全時勞工薪資列入計算基準。</p>																				

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)-A組、B組事業單位

量化項目	舉例2	舉例3																																				
工資 與福利 15%	<p>《金滿意公司》的全時勞工共101人，公司為勞工提繳勞退工資的中位數(提繳工資由低至高排序第51位者之工資)，在114年度中，以8月為最高是10萬元，屬分級表的第51級，相較第28級起算，高出23個級距，所以本項除了基本分數可再加分</p> <p>23級×2分 = 46分</p> <p>◆計算公式：40分(基本分) + 46分(級距加分) = 86分(超過70分以70分計算)</p> <p>★分數計算</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>內容</th> <th>分數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本分</td> <td>以40分為基礎計算</td> <td>40分</td> </tr> <tr> <td>最高月份提繳工資</td> <td>114年度以8月最高為10萬元，屬第51級</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>級距差額</td> <td>相較第28級起算，高出23個級距</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>級距加分</td> <td>23級×2分</td> <td>46分</td> </tr> <tr> <td>最終得分</td> <td>40分 + 46分 > 70分</td> <td>以70分計</td> </tr> </tbody> </table>	項目	內容	分數	基本分	以40分為基礎計算	40分	最高月份提繳工資	114年度以8月最高為10萬元，屬第51級	-	級距差額	相較第28級起算，高出23個級距	-	級距加分	23級×2分	46分	最終得分	40分 + 46分 > 70分	以70分計	<p>《祝安心公司》的全時勞工共101人，公司為勞工提繳勞退工資的中位數(提繳工資由低至高排序第51位者之工資)，在114年度中，以7月為最高是3萬1千元，屬分級表的第27級(31800)，未達第28級距，所以本項除了基本分數沒有加分</p> <p>◆計算公式：40分(基本分) + 0分(級距加分) = 40分</p> <p>★分數計算</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>內容</th> <th>分數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本分</td> <td>以40分為基礎計算</td> <td>40分</td> </tr> <tr> <td>最高月份提繳工資</td> <td>114年度以7月最高為3萬1千元，屬第27級</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>級距差額</td> <td>未達第28級</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>級距加分</td> <td>故無加分</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>最終得分</td> <td>40分</td> <td>40分</td> </tr> </tbody> </table>	項目	內容	分數	基本分	以40分為基礎計算	40分	最高月份提繳工資	114年度以7月最高為3萬1千元，屬第27級	-	級距差額	未達第28級	-	級距加分	故無加分	-	最終得分	40分	40分
	項目	內容	分數																																			
基本分	以40分為基礎計算	40分																																				
最高月份提繳工資	114年度以8月最高為10萬元，屬第51級	-																																				
級距差額	相較第28級起算，高出23個級距	-																																				
級距加分	23級×2分	46分																																				
最終得分	40分 + 46分 > 70分	以70分計																																				
項目	內容	分數																																				
基本分	以40分為基礎計算	40分																																				
最高月份提繳工資	114年度以7月最高為3萬1千元，屬第27級	-																																				
級距差額	未達第28級	-																																				
級距加分	故無加分	-																																				
最終得分	40分	40分																																				

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)-A組、B組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式																		
工時 與休假 15%	<ul style="list-style-type: none"> ◆以40分為基礎計算 ◆計算公式為： 40+工時得分+給假得分=得分 (本項最高70分，加分後逾70分者，以70分計算) ※若未達評選指標最低標準，則以基本分40計分 	<p>《雄幸福公司》的全時勞工共320人，因實施工作與家庭平衡：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.每位勞工每週總工時為平均38小時(法定工時40小時)，少2小時，加2分。 2.特休假不分年資均優於勞動基準法多7天假，加7分，但最高加到5分。 3.婚假10天(法定8天)，多2天假。 <p>◆計算公式：40分(基本分)+2分(工時)+5分(特休假)+2分(婚假)=49分。</p> <p>★分數計算</p>	<p>建議檢附資料</p> <p>工時制度或班表說明。</p> <p>出勤紀錄彙整。</p> <p>假別辦法與公告。</p>																		
	<p>1.工時：以勞動基準法所定全時員工每週正常工時(40小時)為基本標準，每少於1小時加1分，至多加5分。</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>內容</th> <th>分數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本分</td> <td>以40分為基礎計算</td> <td>40分</td> </tr> <tr> <td>工時得分</td> <td>每週平均38小時，比40小時少2小時</td> <td>2分</td> </tr> <tr> <td>特休假得分</td> <td>特休假多7天，本項最高加5分</td> <td>5分</td> </tr> <tr> <td>婚假得分</td> <td>婚假10天，比法定多2天</td> <td>2分</td> </tr> <tr> <td>最終得分</td> <td>40分 + 2分 + 5分 + 2分</td> <td>49分</td> </tr> </tbody> </table>	項目	內容	分數	基本分	以40分為基礎計算	40分	工時得分	每週平均38小時，比40小時少2小時	2分	特休假得分	特休假多7天，本項最高加5分	5分	婚假得分	婚假10天，比法定多2天	2分	最終得分	40分 + 2分 + 5分 + 2分	49分	<p>建議檢附方式</p> <p>建議提供制度說明、班表或出勤規則截圖。</p> <p>可擷取代表月份紀錄，另附平均工時計算方式。</p> <p>建議附員工手冊、請假辦法或公告影本，標示優於法令之天數。</p>
	項目	內容	分數																		
基本分	以40分為基礎計算	40分																			
工時得分	每週平均38小時，比40小時少2小時	2分																			
特休假得分	特休假多7天，本項最高加5分	5分																			
婚假得分	婚假10天，比法定多2天	2分																			
最終得分	40分 + 2分 + 5分 + 2分	49分																			
<p>2.給假：以勞動法令所定假別天數為基礎，由事業單位檢附證明是否有優於法令給予員工例假、休息日、國定假日、特別休假、婚假、喪假、普通傷病假、事假、公假，凡事業單位優於法令多提供1天假或優於法令給予工資者，則加1分，<u>每項假別最高加5分</u>，本項假別應適用該單位全體勞工(如：工會成員會務假不適用)。</p>																					

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	一、性別平等： ◆以40分為基礎計算。 ◆計算公式為： $40 + \text{給假得分} + \text{哺集乳時間} + \text{減少工時得分} = \text{得分}$ (本項最高70分，加分後逾70分者，以70分計算) ※若未達評選指標最低標準，則以基本分40計分	《雄幸福公司》因實施工作與家庭平衡，給予員工優於法令之多項制度，包含： 1.給假：產檢假12天(法定7天)，多5天，加5分 生理假每月可請 1.5日 (法定每月可請1天，共12天)全年可請18天，多法定6天，最高可加5分。	建議檢附資料 相關假別制度辦法。
	1.給假：以性別平等工作法所定假別天數為基礎，由事業單位檢附證明是否有優於法令給予員工生理假、(流)產假、產檢假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪，凡事業單位優於法令多提供1天假或優於法令給予工資者，則加1分，每項假別最高加5分。	◆此小項得分計算為：5分(產檢假) + 5分(生理假) = 共得10分	建議檢附方式 建議提供假別辦法或員工手冊，標示優於法令之條文。

※ 一、性別平等：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

🌱 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	2.哺集乳時間：以性別平等工作法所定員工子女未滿2歲，員工須親自哺集乳者，每日應另給哺集乳時間60分鐘為基礎，凡事業單位優於法令多提供10分鐘，則加1分。	2.哺集乳時間：提供哺集乳時間90分鐘(法定60分鐘)，多提供30分鐘，加3分。	建議檢附資料 哺集乳制度公告。
		◆此小項得分計算為：共得3分 (哺集乳時間)	建議檢附方式 可附內部公告、申請表或實施說明。

※ 一、性別平等：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式																					
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	3.減少工時時間：以性別平等工作法所定雇用30人以上之單位員工，子女未滿3歲前得向單位請求每日減少工時1小時，凡事業單位優於法令減少10分鐘或減少工時期間給予工資，則加1分。	3.減少工時時間：針對育有未滿3歲子女的員工，每日減少1.5小時工時(法定1小時)，多提供30分鐘，且不扣薪，加3分。	建議檢附資料 減少工時制度資料。																					
		◆此小項得分計算為：共得3分 (減少工時)	建議檢附方式 建議提供假別辦法或員工手冊，標示優於法令之條文。																					
	★ 性別平等，分數總計 40分(基本分) + 5分(產檢假) + 5分(生理假) + 3分(哺集乳時間) + 3分(減少工時) = 56分。	<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>內容</th> <th>分數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本分</td> <td>以40分為基礎計算</td> <td>40分</td> </tr> <tr> <td>產檢假</td> <td>12天，較法定多5天</td> <td>5分</td> </tr> <tr> <td>生理假</td> <td>每月1.5日，全年可多法定6天，本項最高加5分</td> <td>5分</td> </tr> <tr> <td>哺集乳時間</td> <td>每日90分鐘，較法定多30分鐘</td> <td>3分</td> </tr> <tr> <td>減少工時</td> <td>每日減少1.5小時，較法定多30分鐘且不扣薪</td> <td>3分</td> </tr> <tr> <td>最終得分</td> <td>40分 + 5分 + 5分 + 3分 + 3分</td> <td>56分</td> </tr> </tbody> </table>	項目	內容	分數	基本分	以40分為基礎計算	40分	產檢假	12天，較法定多5天	5分	生理假	每月1.5日，全年可多法定6天，本項最高加5分	5分	哺集乳時間	每日90分鐘，較法定多30分鐘	3分	減少工時	每日減少1.5小時，較法定多30分鐘且不扣薪	3分	最終得分	40分 + 5分 + 5分 + 3分 + 3分	56分	
項目	內容	分數																						
基本分	以40分為基礎計算	40分																						
產檢假	12天，較法定多5天	5分																						
生理假	每月1.5日，全年可多法定6天，本項最高加5分	5分																						
哺集乳時間	每日90分鐘，較法定多30分鐘	3分																						
減少工時	每日減少1.5小時，較法定多30分鐘且不扣薪	3分																						
最終得分	40分 + 5分 + 5分 + 3分 + 3分	56分																						

☀️ 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目	說明	
<p>友善職場 與性別 平等</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% <p>共65%</p>	<p><u>二、性騷擾防治：</u></p> <p>◆凡參與評選之事業單位應提供「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」及公開揭示證明，且內容經評審委員審閱確認無違反或逾越法令規定。若未檢附，本項以0分計算。</p> <p>◆若事業單位有提供前開佐證資料，則本項以40分為基礎計算。</p> <p>◆計算公式為：</p> <p>40+性騷擾防治得分+性騷擾事件處理得分=總分 (總分為70分，加分後逾70分者，以70分計算)</p> <p>※若未達評選指標最低標準，則以基本分40計分</p>	<p>2.性騷擾事件處理：於資料採計期間，查勞動部職場性騷擾案件通報系統有該事業單位通報申訴之案件。</p> <p>(1)事業單位接獲被害人申訴或知悉性騷擾情形後，提供被害人轉介服務(諸如心理諮商、法律諮詢等，不限於被害人是否實際使用)，每轉介相關資源1項(次)加3分，本項最高加9分。</p> <p>(2)於法定期間內完成性騷擾事件調查報告者可得3分(調查報告依據工作場所性騷擾防制措施準則規定完整程度斟酌給分)。</p>
<p>1.性騷擾防治：</p> <p>(1)教育訓練：(本項最高加10分)</p> <p>A. 針對申訴處理小組成員(主管)辦理職場性騷擾防治訓練，每辦理1次教育訓練加2分。</p> <p>B. 針對非申訴處理小組成員之主管、員工辦理職場性騷擾防治訓練，每辦理1次教育訓練加1分。</p> <p>(2)無性騷擾事件發生：資料採計期間，查勞動部職場性騷擾案件通報系統、本局無該事業單位通報申訴之案件者可得20分。(經通報性騷擾事件發生者，視處理該事件程序完整程度酌予給分)。</p>		

※ 二、性騷擾防治：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

☛ 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目	舉例1	舉例2
<p>友善職場 與性別 平等</p> <ul style="list-style-type: none"> ┌ 一、性別平等20% ├ 二、性騷擾防治15% ├ 三、多元共融15% └ 四、健康安全15% <p>共65%</p>	<p>《雄幸福公司》已建立完善之性騷擾防治機制，並積極辦理相關措施。</p> <p>1.性騷擾防治： 針對申訴處理小組成員辦理職場性騷擾防治訓練2次，加4分；針對非申訴處理小組成員辦理教育訓練3次，加3分；且期間內無性騷擾事件通報案件，加20分。</p> <p>◆得分計算為：40分(基本分)+4分(申訴處理小組教育訓練2次)+3分(非申訴處理小組教育訓練3次)+20分(無性騷擾事件)=67分。</p>	<p>《雄好運公司》已建立完善之性騷擾防治機制：</p> <p>1.性騷擾防治： 針對申訴處理小組成員辦理職場性騷擾防治訓練2次，加4分；針對非申訴處理小組成員辦理教育訓練3次，加3分。</p> <p>2.性騷擾事件處理： 該公司114年7月30日通報發生職場性騷擾案。 該公司知悉後採取下列措施： (1)轉介心理諮商2次、醫療門診1次、提供法律諮詢1次，得12分。(本小項最高9分，故以9分計) (2)於法定期間內完成性騷擾事件調查報告，並經檢視調查結果符合法規，得3分。</p> <p>◆得分計算為： 40分(基本分)+4分(申訴處理小組教育訓練2次)+3分(非申訴處理小組教育訓練3次)+12分(性騷擾事件處理)=59分。</p>

※ 二、性騷擾防治：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

☛ 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目	例1分數計算	例2分數計算																																				
友善職場 與性別 平等	★分數計算 <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>內容</th> <th>分數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本分</td> <td>檢附制度與公開揭示證明後，以40分為基礎計算</td> <td>40分</td> </tr> <tr> <td>申訴處理小組訓練</td> <td>2次 × 2分</td> <td>4分</td> </tr> <tr> <td>非申訴處理小組訓練</td> <td>3次 × 1分</td> <td>3分</td> </tr> <tr> <td>無性騷擾事件</td> <td>資料採計期間無通報申訴案件</td> <td>20分</td> </tr> <tr> <td>最終得分</td> <td>40分 + 4分 + 3分 + 20分</td> <td>67分</td> </tr> </tbody> </table>	項目	內容	分數	基本分	檢附制度與公開揭示證明後，以40分為基礎計算	40分	申訴處理小組訓練	2次 × 2分	4分	非申訴處理小組訓練	3次 × 1分	3分	無性騷擾事件	資料採計期間無通報申訴案件	20分	最終得分	40分 + 4分 + 3分 + 20分	67分	★分數計算 <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>內容</th> <th>分數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本分</td> <td>檢附制度與公開揭示證明後，以40分為基礎計算</td> <td>40分</td> </tr> <tr> <td>申訴處理小組訓練</td> <td>2次 × 2分</td> <td>4分</td> </tr> <tr> <td>非申訴處理小組訓練</td> <td>3次 × 1分</td> <td>3分</td> </tr> <tr> <td>性騷擾事件處理</td> <td>提供轉介相關資源，小項最高得9分 + 法定期間內完成調查報告得3分</td> <td>12分</td> </tr> <tr> <td>最終得分</td> <td>40分 + 4分 + 3分 + 12分</td> <td>59分</td> </tr> </tbody> </table>	項目	內容	分數	基本分	檢附制度與公開揭示證明後，以40分為基礎計算	40分	申訴處理小組訓練	2次 × 2分	4分	非申訴處理小組訓練	3次 × 1分	3分	性騷擾事件處理	提供轉介相關資源，小項最高得9分 + 法定期間內完成調查報告得3分	12分	最終得分	40分 + 4分 + 3分 + 12分	59分
	項目	內容	分數																																			
	基本分	檢附制度與公開揭示證明後，以40分為基礎計算	40分																																			
申訴處理小組訓練	2次 × 2分	4分																																				
非申訴處理小組訓練	3次 × 1分	3分																																				
無性騷擾事件	資料採計期間無通報申訴案件	20分																																				
最終得分	40分 + 4分 + 3分 + 20分	67分																																				
項目	內容	分數																																				
基本分	檢附制度與公開揭示證明後，以40分為基礎計算	40分																																				
申訴處理小組訓練	2次 × 2分	4分																																				
非申訴處理小組訓練	3次 × 1分	3分																																				
性騷擾事件處理	提供轉介相關資源，小項最高得9分 + 法定期間內完成調查報告得3分	12分																																				
最終得分	40分 + 4分 + 3分 + 12分	59分																																				
一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15%	建議檢附資料與建議檢附方式 <table border="1"> <thead> <tr> <th>建議檢附資料</th> <th>建議檢附方式</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範</td> <td>建議提供完整制度PDF，並標示修訂日期。</td> </tr> <tr> <td>公開揭示證明</td> <td>可附公告截圖、內網頁面、公布照片或簽收紀錄。</td> </tr> <tr> <td>教育訓練紀錄</td> <td>建議附課程簡章、簽到表、照片、教材或講義封面。</td> </tr> </tbody> </table>	建議檢附資料	建議檢附方式	工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範	建議提供完整制度PDF，並標示修訂日期。	公開揭示證明	可附公告截圖、內網頁面、公布照片或簽收紀錄。	教育訓練紀錄	建議附課程簡章、簽到表、照片、教材或講義封面。	建議檢附資料與建議檢附方式 <table border="1"> <thead> <tr> <th>建議檢附資料</th> <th>建議檢附方式</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>性騷擾案件處理紀錄 (含通報紀錄)</td> <td>建議提供完整制度PDF，並標示修訂日期。</td> </tr> <tr> <td>心理諮商、法律諮詢等轉介服務證明</td> <td>檢附轉介服務相關佐證 (清單或紀錄)</td> </tr> <tr> <td>性騷擾事件調查報告 (含完成時間)</td> <td>檢附調查程序文件或報告摘要。</td> </tr> </tbody> </table>	建議檢附資料	建議檢附方式	性騷擾案件處理紀錄 (含通報紀錄)	建議提供完整制度PDF，並標示修訂日期。	心理諮商、法律諮詢等轉介服務證明	檢附轉介服務相關佐證 (清單或紀錄)	性騷擾事件調查報告 (含完成時間)	檢附調查程序文件或報告摘要。																				
建議檢附資料	建議檢附方式																																					
工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範	建議提供完整制度PDF，並標示修訂日期。																																					
公開揭示證明	可附公告截圖、內網頁面、公布照片或簽收紀錄。																																					
教育訓練紀錄	建議附課程簡章、簽到表、照片、教材或講義封面。																																					
建議檢附資料	建議檢附方式																																					
性騷擾案件處理紀錄 (含通報紀錄)	建議提供完整制度PDF，並標示修訂日期。																																					
心理諮商、法律諮詢等轉介服務證明	檢附轉介服務相關佐證 (清單或紀錄)																																					
性騷擾事件調查報告 (含完成時間)	檢附調查程序文件或報告摘要。																																					
共65%																																						

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目	說明	舉例					
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	<p>三、多元共融：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆以40分為基礎計算 ◆計算公式為： 40+多元性別措施得分+身心障礙者進用+中高齡者進用=總分 (總分為70分，加分後逾70分者，以70分計算) <p>※若未達評選指標最低標準，則以基本分40計分</p>	<p>《雄幸福公司》僱用員工320人，推動多項多元共融友善措施：</p> <p>1.多元性別措施：</p> <p>(1)辦理LGBTQI+議題活動，加5分 A.針對員工辦理1場次 B.針對主管辦理1場次</p> <p>(2)提供人工生殖假1項措施，加3分</p> <p>(3)設置性別友善廁所(符合相關設置規範)1處，加3分</p>					
	<p>1.多元性別措施：本項最高得10分。</p> <p>(1)辦理LGBTQI+相關議題活動(如講座、電影欣賞，本項至多加6分) A.針對員工辦理LGBTQI+相關議題活動，每辦理1次活動加2分。 B.針對主管辦理LGBTQI+相關議題活動，每辦理1次活動加3分。</p> <p>(2)提供多元性別平等之假別或給予多元性別需求的支持等(如提供優於法令之人工生殖假、收養假或支持員工執行性別肯認手術之假別)，每增加1項支持措施加3分，本項至多加6分。</p> <p>(3)提供性別友善空間(如無性別/性別友善廁所、更衣間等)並符合相關設置規範(如附件，高雄市性別友善公廁設置原則)，每提供1項設施加3分，本項至多加6分。</p>	<p>◆此小項得分計算為：2分(針對員工辦理1場)+3分(針對主管辦理1場)+3分(提供人工生殖假)+3分(設置友善性別廁所)=11分(此小項最高以10分計，故採計10分)</p> <p style="text-align: center;">建議檢附資料與建議檢附方式</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #c8e6c9;">建議檢附資料</th> <th style="background-color: #c8e6c9;">建議檢附方式</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>LGBTQI+活動佐證</td> <td>建議附活動簡章、簽到表、照片或宣傳文案。</td> </tr> <tr> <td>支持措施與友善空間資料</td> <td>可附制度公告、空間照片、平面圖或設置說明。</td> </tr> </tbody> </table>	建議檢附資料	建議檢附方式	LGBTQI+活動佐證	建議附活動簡章、簽到表、照片或宣傳文案。	支持措施與友善空間資料
建議檢附資料	建議檢附方式						
LGBTQI+活動佐證	建議附活動簡章、簽到表、照片或宣傳文案。						
支持措施與友善空間資料	可附制度公告、空間照片、平面圖或設置說明。						

🌱 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	<p>2.身心障礙者進用：本項最高得10分。</p> <p>(1)資料採計期間，事業單位超額進用身心障礙者，每超額進用1人，且超額進用之身心障礙者符合連續加保60日以上、薪資不得低於基本工資者，可得3分。本項目最高可得10分(高過10分者，以10分計算)。</p> <p>(2)上述身心障礙者之障礙等級為重度或極重度者，進用1人以2人計算。</p> <p>(3)事業單位需自行提供佐證資料(身心障礙證明正反面影本、個人投保明細、薪資單...)，再由本局進行核對，如事業單位未提供佐證資料。視為未符合該項目，則為0分。</p>	<p>《雄幸福公司》僱用員工為320人，法定應進用3名身心障礙者。</p> <p>2.身心障礙者進用： 公司進用重度身障者3人、輕度身障者2人，且均連續加保60日以上。</p> <p>因進用重度身障者1人以2人計算，故加權計算進用身障總人數為8人(3*2+2)。</p> <p>◆此小項得分計算為：法定應進用3人、身障加權總人數8人，計算後超額人數為：8人-3人=5人 總計超額5人×每人3分=15分。 (本項最高以10分計，故採計10分)</p>	<p>建議檢附資料</p> <p>進用相關證明</p> <p>建議檢附方式</p> <p>建議附身心障礙證明、投保明細、薪資單</p>

※ 三、多元共融：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

🌱 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	3.中高齡者(45歲至64歲)及高齡者(65歲以上)進用：本項最高得10分。 (1) 中高齡員工人數達總聘僱人數5%以上得5分，每多1%，加1分。 (2) 高齡員工人數達總聘僱人數1%以上得5分，每多1%，加2分。 (3) 於資料採計期間，新進用中高齡及高齡員工，留任3個月之比率達50%者得5分，若高於50%者，每增加5%，加1分。	3.中高齡者及高齡者進用： (1) 《雄幸福公司》僱用員工320人，中高齡員工共計20人，佔總人數6.25%。 (2) 高齡員工共計5人，佔總人數1.5%。 (3) 114年新進中高齡及高齡員工留任3個月比率達60%。 ◆此小項得分計算為： (1) 中高齡員工人數比例6.25%=5%(5分)+1% (1分)+0.25%(未達1%不予計分)，計6分。 (2) 高齡員工人數比例1.5%=1%(5分)+0.5%(未達1%不予計分)，計5分。 (3) 中高齡員工留任3個月之比率60%=50%(5分)+5%*2 (1*2=2分)，計7分。 上述加總：(1) 6分+(2) 5分+(3) 7分=18分(本項最高以10分計，故採計10分)	建議檢附資料 進用相關證明 建議檢附方式 建議中高齡/高齡留任彙整表。

※ 三、多元共融：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

❁ 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目			
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	★ 多元共融·分數總計 40分(基本分) + 10分(多元性別措施) + 10分(身心障礙者進用) + 10分(中高齡及高齡者進用) = 70分		
	項目	內容	分數
	基本分	以40分為基礎計算	40分
	多元性別措施	2分(針對員工辦理1場)+3分(針對主管辦理1場)+3分(提供人工生殖假)+3分(設置友善性別廁所)·合計超過10分·以10分計	10分
	身心障礙者進用	法定應進用3人、身障加權總人數8人·計算後超額人數為：8人-3人=5人總計超額5人×每人3分=15分·合計超過10分·以10分計	10分
	中高齡及高齡者進用	中高齡比例、高齡比例與留任率加總後·本項最高10分	10分
	最終得分	40分 + 10分 + 10分 + 10分	70分

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目	說明	舉例
<p>友善職場 與性別 平等</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% <p>共65%</p>	<p><u>四、健康安全：</u></p> <p>◆基本初始分為40分。</p> <p>◆計算公式為： 40+工作安全措施得分+健康保護/促進得分+霸凌防治=總分 (總分為70分，加分後逾70分者，以70分計算)</p> <p>※若未達評選指標最低標準，則以基本分40計分</p> <p>1.工作安全：本項最高得10分。</p> <p>(1)依勞動基準法所定，提供夜間工作必要的安全衛生設施，由事業單位檢附證明於評比資料採計期間，已設置職場安全設備/措施(如熱傷害預防措施、緊急照明、監視器、警民連線、緊急疏散路線等)，每1項加1分，最高加5分。</p> <p>(2)由事業單位檢附證明於評比資料採計期間，員工不幸遭受工作安全危害，提供之醫療照護、法律諮商或心理輔導或自我防衛訓練/防衛工具，每提供1次加1分，最高加5分。</p>	<p>《雄幸福公司》為螺絲製造業，勞工320人(日班190人，夜班130人)，無特別危害健康作業。</p> <p>1.工作安全：</p> <p>(1) 已設置下列職場安全設備/措施，共計5項 (每1項加1分，最高加5分)：</p> <p>A.規劃適當之熱適應期間或充分供應飲用水及食鹽。 B.工作場所設置緊急照明設備。 C.工作場所設置監視器設備。 D.工作場所建置警民連線設備。 E.工作場所規劃緊急疏散路線。</p> <p>(2) 對不幸遭受工作安全危害之員工執行下列措施，共計5項 (每1項加1分，最高加5分)：</p> <p>A.提供醫療照護如設置急救人員或急救藥品器材。 B.提供法律諮商如公司特約之律師等。 C.提供心理輔導如1980輔導專線等。 D.提供自我防衛訓練如危害預防教育訓練等。 E.提供防衛工具如個人防護具等。</p> <p>◆此小項得分計算為： 5分(設置職場安全設備/措施)+ 5分(遭受工作安全危害相關措施) = 10分</p>

🔗 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目	建議檢附資料與建議檢附方式	
<p>友善職場 與性別 平等</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% <p>共65%</p>	<p>建議檢附資料</p> <p>職場安全設備/措施證明 (監視器、照明、疏散路線等)</p> <p>員工遭遇職災或安全事件之協助紀錄 (含醫療照護、心理輔導、法律諮詢等證明)</p> <p>防衛訓練或防護工具提供證明</p>	<p>建議檢附方式</p> <p>提供完整PDF並標註日期，設備位置或內容可加註說明 (照片可輔助)</p> <p>檢附課程或提供紀錄 (含時間與對象)</p>

※ 四、健康安全：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

❁ 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式
<p>友善職場 與性別 平等</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% <p>共65%</p>	<p>2.健康保護/促進：本項最高得10分。</p> <p>依勞工健康保護規則規定：視事業單位規模及性質僱用或特約勞工健康服務醫護人員辦理勞工健康服務。</p> <p>(1)優於法令配置勞工健康服務醫護人員加4分(依配置方式、服務頻率、服務時數、僱用人數、從事勞工健康服務之醫師種類，本項醫師及護理人員分別採計，各至多加2分)。</p> <p>(2)配置勞工健康服務人員/申請且完成財團法人職業災害預防及重建中心臨場健康輔導加2分。</p> <p>(3)優於法令設置急救人員，增加1人加1分，本項至多加2分。</p> <p>(4)一般健康檢查頻率優於法令規定，每2至4年區間實施1次加1分、每年實施者加2分。</p>	<p>《雄幸福公司》已實施健康管理/促進內容包含：</p> <p>(1)僱用2名勞工健康服務護理人員（法定人數1名），其中一位未專職，加1分。</p> <p>(2)辦理特約勞工健康服務：</p> <p>A.特約職業醫學科醫師每月2次（法定1次）、每次4小時（法定2小時）到廠，至多加2分。</p> <p>B.物理治療師每年1次到廠服務，加2分。</p> <p>(3)公司內設置8名急救人員：</p> <p>A.日班設置6名急救人員（法定3名）</p> <p>B.夜班設置2名急救人員（法定2名）多1名加1分，至多加2分。</p> <p>(4)每年安排全體員工健檢一次，加2分。</p> <p>◆此項得分計算為：1分(僱用護理人員)+2分(特約醫師)+2分(健康服務人員)+2分(急救人員)+2分(健康檢查)=9分</p>	<p>建議檢附資料</p> <p>健康服務與醫護配置資料</p> <p>急救人員與健檢資料</p> <p>建議檢附方式</p> <p>建議附契約、到廠紀錄、人員配置文件</p> <p>可附名單、訓練證明、健檢通知或執行紀錄。</p>

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	3.不法侵害之暴力防治：本項最高得10分。 (1)辨識評估內部不法侵害風險頻率：每年定期評估者加2分，每2年定期評估者加1分，事件發生後適時評估者加1分。 (2)針對不法侵害調查小組成員或單位主管辦理不法侵害預防教育訓練，每場加1分，至多加2分。 (3)不法侵害事件調查小組成員包含勞工代表者，加1分；包含外部專業人員者，每多1名加1分，本項至多加2分。 (4)最高負責人接受不法侵害或霸凌防制相關教育訓練者加1分。 (5)高層宣告「職場暴力零容忍聲明」嚴厲態度者加1分。	《雄幸福公司》已建立職場不法侵害之預防措施： (1)每年作全面內部不法侵害風險評估，加2分；並於案件發生後重新評估風險，加1分。 (2)針對不法侵害調查小組內部成員和各級單位主管分別辦理相關課程各1場次，總共2場次，加2分。 (3)設置不法侵害調查小組成員，包含勞工代表，加1分；聘請外部專家律師和醫師各1名，2名加2分。 (4)最高負責人接受相關教育訓練，加1分；並帶頭宣誓職場暴力零容忍聲明，加1分。 ◆此小項得分計算為：2分(風險評估)+1分(案件發生後重新評估風險)+2分(辦理不法侵害預防相關課程)+1分(不法侵害調查小組成員包含勞工代表)+2分(聘請外部專家)+1分(最高負責人接受教育訓練)+1分(職場暴力零容忍聲明)=10分	建議檢附資料 不法侵害預防資料 建議檢附方式 建議附風險評估表、課程紀錄、調查小組名單及零容忍聲明。

※ 四、健康安全：舉例分數總計，將於下一頁續述，請參閱。

❁ 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目			
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	★ 健康安全·分數總計 40分(基本分) + 10分(工作安全) + 9分(健康保護) + 10分(不法侵害暴力防治) = 69分		
	項目	內容	分數
	基本分	以40分為基礎計算	40分
	工作安全	5分(設置職場安全設備/措施) + 5分(遭受工作安全危害相關措施)	10分
	健康保護/促進	1分(僱用護理人員) + 2分(特約醫師、健康服務人員) + 2分(急救人員) + 2分(健康檢查)	9分
	不法侵害之暴力防治	2分(風險評估) + 1分(案件發生後重新評估風險) + 2分(辦理不法侵害預防相關課程) + 1分(不法侵害調查小組成員包含勞工代表) + 2分(聘請外部專家) + 1分(最高負責人接受教育訓練) + 1分(職場暴力零容忍聲明)	10分
	最終得分	40分 + 9分 + 10分 + 10分	69分

🌱 量化項目表 (原始滿分70分)- A組、B組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式																					
企業社會責任 5%	<ul style="list-style-type: none"> ◆本項最高得70分。 ◆事業單位配合全民綠生活政策，請檢附相關佐證資料 	<p>《雄幸福公司》推動節能減碳措施，辦公空間採用節能設備並進行垃圾分類，同時推動綠色採購與員工環境綠美化行動，並規劃低碳員工旅遊行程。</p> <p>◆得分計算為： 10分(節能設備) + 5分(綠美化) + 5分(垃圾減量分類) + 20分(綠色採購) + 10分(綠色旅遊) = 50分</p> <p>★分數計算</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>內容</th> <th>分數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>節能設備</td> <td>辦公空間使用節能設備</td> <td>10分</td> </tr> <tr> <td>環境綠美化</td> <td>工作場所進行環境綠美化</td> <td>5分</td> </tr> <tr> <td>垃圾減量分類</td> <td>執行垃圾減量及分類</td> <td>5分</td> </tr> <tr> <td>綠色採購</td> <td>響應採購綠色產品</td> <td>20分</td> </tr> <tr> <td>綠色旅遊</td> <td>以環保、低碳方向規劃員工旅遊</td> <td>10分</td> </tr> <tr> <td>最終得分</td> <td>10分 + 5分 + 5分 + 20分 + 10分</td> <td>50分</td> </tr> </tbody> </table>	項目	內容	分數	節能設備	辦公空間使用節能設備	10分	環境綠美化	工作場所進行環境綠美化	5分	垃圾減量分類	執行垃圾減量及分類	5分	綠色採購	響應採購綠色產品	20分	綠色旅遊	以環保、低碳方向規劃員工旅遊	10分	最終得分	10分 + 5分 + 5分 + 20分 + 10分	50分	<p>建議檢附資料</p> <p>節能、綠美化與分類佐證</p> <p>綠色採購資料</p> <p>低碳旅遊規劃資料</p> <p>建議檢附方式</p> <p>建議附照片、採購單據、公告或執行紀錄。</p> <p>可附綠色採購申報平台截圖或採購證明。</p> <p>建議附活動企劃、行程表、合作單位資訊或照片。</p>
	項目	內容	分數																					
節能設備	辦公空間使用節能設備	10分																						
環境綠美化	工作場所進行環境綠美化	5分																						
垃圾減量分類	執行垃圾減量及分類	5分																						
綠色採購	響應採購綠色產品	20分																						
綠色旅遊	以環保、低碳方向規劃員工旅遊	10分																						
最終得分	10分 + 5分 + 5分 + 20分 + 10分	50分																						
	<ol style="list-style-type: none"> 1.事業單位於辦公空間使用節能設備者加10分。 2.事業單位於工作場所進行環境綠美化情形者加5分。 3.事業單位執行垃圾減量及分類者加5分。 4.事業單位響應採購綠色產品(綠色採購申報平台)者加20分。 5.事業單位內部推廣綠色飲食(蔬食)者加20分。 6.事業單位以環保、低碳方向規劃員工旅遊行程(生態遊憩/環保餐廳/環保標章旅宿等)加10分。 																							

量化項目針對四大項目提出數據及佐證資料，依據公開的評分規則表單進行評分，採計時間為114年1月1日至114年12月31日。

雄幸福公司最終得分

量化項目	計算方式	最終得分
工資與福利15%	64分 x 15%=9.6分	共61.55分
工時與休假15%	49分 x 15%=7.35分	
友善職場與性別平等 一、性別平等20%	56分 x 20%=11.2分	
友善職場與性別平等 二、性騷擾防治15%	67分x 15%=10.05分	
友善職場與性別平等 三、多元共融15%	70分 x 15%=10.5分	
友善職場與性別平等 四、健康安全15%	69分 x 15%=10.35分	
企業社會責任5%	50分 x 5%=2.5分	

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式																		
工資 與福利 15%	<ul style="list-style-type: none"> ◆以40分為基礎計算。 ◆計算方式為： 40分(基本分) + 級距加分 = 得分 (本項最高70分，加分後逾70分者，以70分計算) ※若未達評選指標最低標準，則以基本分40計分 	<p>《雄快樂公司》的全時勞工共20人，公司為勞工提繳勞退工資的中位數，在114年度中，以5月為最高是3萬9,000元，屬分級表的第32級，相較第26級起算，高出6個級距，所以本項除了基本分數可再加分6級×3分 = 18分。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆計算公式：40分(基本分) + 18分(級距加分) = 58分。 <p>★分數計算</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>內容</th> <th>分數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本分</td> <td>以40分為基礎計算</td> <td>40分</td> </tr> <tr> <td>最高月份提繳工資</td> <td>114年度以5月最高為3萬9,000元，屬第32級</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>級距差額</td> <td>相較第26級起算，高出6個級距</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>級距加分</td> <td>6級×3分</td> <td>18分</td> </tr> <tr> <td>最終得分</td> <td>40分 + 18分</td> <td>58分</td> </tr> </tbody> </table>	項目	內容	分數	基本分	以40分為基礎計算	40分	最高月份提繳工資	114年度以5月最高為3萬9,000元，屬第32級	-	級距差額	相較第26級起算，高出6個級距	-	級距加分	6級×3分	18分	最終得分	40分 + 18分	58分	<p>建議檢附資料</p> <p>114年度各月勞退提繳級距彙整。</p> <p>勞退提繳申報資料或投保明細。</p> <p>薪資佐證資料。</p>
	項目		內容	分數																	
基本分	以40分為基礎計算	40分																			
最高月份提繳工資	114年度以5月最高為3萬9,000元，屬第32級	-																			
級距差額	相較第26級起算，高出6個級距	-																			
級距加分	6級×3分	18分																			
最終得分	40分 + 18分	58分																			
	<p>在評比資料採計期間內，該單位全時勞工勞退提繳工資中位數最高月份，以114年勞工退休金月提繳分級表為加分標準，每高於第26級月提繳工資(3萬300元)一級，即加3分。</p> <p>(48,200元以上滿分，未達30,300元者以40分計)</p> <p>※僅全時勞工薪資列入計算基準。</p>	<p>建議檢附方式</p> <p>建議整理為月份對照表，標示最高月份與對應級距。</p> <p>建議擷取與本案相關頁面後合併成PDF。</p> <p>可附薪資名冊、薪資單或內部彙整表，保留必要資訊即可。</p>																			

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式																	
工時 與休假 15%	<p>◆以40分為基礎計算</p> <p>◆計算公式為： 40+工時得分+給假得分=得分 (本項最高70分，加分後逾70分者，以70分計算) ※若未達評選指標最低標準，則以基本分40計分</p>	<p>《雄快樂公司》的全時勞工共20人，因實施工作與家庭平衡：</p> <p>1.每位勞工每週總工時為平均38小時。</p> <p>2.特休假不分年資都比勞基法多7天假，且婚假12天(法定8天)多4天。</p> <p>◆計算公式：40分(基本分)+2分(工時)+5分(特休假)+4分(婚假)=51分。</p>	<p>建議檢附資料</p> <p>工時制度或班表說明。</p> <p>出勤紀錄彙整。</p> <p>假別辦法與公告。</p>																	
	<p>1.工時：以勞動基準法所定全時員工每週正常工時(40小時)為基本標準，每少於1小時加1分，至多加5分。</p> <p>2.給假：以勞動法令所定假別天數為基礎，由事業單位檢附證明是否有優於法令給予員工例假、休息日、國定假日、特別休假、婚假、喪假、普通傷病假、事假、公假，凡事業單位優於法令多提供1天假或優於法令給予工資者，則加1分，<u>每項假別最高加5分，本項假別應適用該單位全體勞工(如：工會成員會務假不適用)。</u></p>	<p>★分數計算</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>內容</th> <th>分數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本分</td> <td>以40分為基礎計算</td> <td>40分</td> </tr> <tr> <td>工時得分</td> <td>每週平均38小時，比40小時少2小時</td> <td>2分</td> </tr> <tr> <td>特休假得分</td> <td>特休假多7天，本項最高加5分</td> <td>5分</td> </tr> <tr> <td>婚假得分</td> <td>婚假12天，比法定多4天</td> <td>4分</td> </tr> <tr> <td>最終得分</td> <td>40分 + 2分 + 5分 + 4分</td> <td>51分</td> </tr> </tbody> </table>	項目	內容	分數	基本分	以40分為基礎計算	40分	工時得分	每週平均38小時，比40小時少2小時	2分	特休假得分	特休假多7天，本項最高加5分	5分	婚假得分	婚假12天，比法定多4天	4分	最終得分	40分 + 2分 + 5分 + 4分	51分
項目	內容	分數																		
基本分	以40分為基礎計算	40分																		
工時得分	每週平均38小時，比40小時少2小時	2分																		
特休假得分	特休假多7天，本項最高加5分	5分																		
婚假得分	婚假12天，比法定多4天	4分																		
最終得分	40分 + 2分 + 5分 + 4分	51分																		

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	一、性別平等： ◆以40分為基礎計算。 ◆計算公式為： 40+給假得分+哺集乳時間+減少工時得分=得分 (本項最高70分，加分後逾70分者，以70分計算) ※若未達評選指標最低標準，則以基本分40計分	《雄快樂公司》因實施工作與家庭平衡，給予員工優於法令之多項制度，包含： 1.給假：產檢假12天(法定7天)，多5天，加5分； 每月可請1.5日生理假(法定每月可請1天共12天)，全年可請18天，多法定6天，最高可加5分。	建議檢附資料 相關假別制度辦法。
	1.給假：以性別平等工作法所定假別天數為基礎，由事業單位檢附證明是否有優於法令給予員工生理假、(流)產假、產檢假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪，凡事業單位優於法令多提供1天假或優於法令給予工資者，則加1分，每項假別最高加5分。	◆此項得分計算為：5分(產檢假)+5分(生理假)=共得10分	建議檢附方式 建議提供假別辦法或員工手冊，標示優於法令之條文。

※ 一、性別平等：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	2.哺集乳時間：以性別平等工作法所定員工子女未滿2歲，員工須親自哺集乳者，每日應於工時內給予哺集乳時間60分鐘為基礎，凡事業單位優於法令多提供10分鐘，則加1分。	2.哺集乳時間提升：提供哺集乳時間90分鐘(法定60分鐘)，多提供30分鐘，加3分。	建議檢附資料 哺集乳制度公告。
		◆此項得分計算為：共得3分 (哺集乳時間)	建議檢附方式 可附內部公告、申請表或實施說明。

※ 一、性別平等：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式																					
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	3.減少工時時間：以性別平等工作法所定僱用30人以上之單位員工，子女未滿3歲前得向單位請求每日減少工時1小時，但不得請求報酬，凡事業單位優於法令多減少10分鐘或減少工時期間給予工資，則加1分。	3.減少工時時間：針對育有未滿3歲子女的員工每日減少1.5小時工時(法令1小時)，多提供30分鐘，且不扣薪。	建議檢附資料 減少工時制度資料。																					
		◆此項得分計算為：共得3分(減少工時)	建議檢附方式 建議提供假別辦法或員工手冊，標示優於法令之條文。																					
	★ 性別平等，分數總計 40分(基本分) + 5分(產檢假) + 5分(生理假) + 3分(哺集乳時間) + 3分(減少工時) = 56分。	<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>內容</th> <th>分數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本分</td> <td>以40分為基礎計算</td> <td>40分</td> </tr> <tr> <td>產檢假</td> <td>12天，較法定多5天</td> <td>5分</td> </tr> <tr> <td>生理假</td> <td>每月1.5日，全年可多法定6天，本項最高加5分</td> <td>5分</td> </tr> <tr> <td>哺集乳時間</td> <td>每日90分鐘，較法定多30分鐘</td> <td>3分</td> </tr> <tr> <td>減少工時</td> <td>每日減少1.5小時，較法定多30分鐘且不扣薪</td> <td>3分</td> </tr> <tr> <td>最終得分</td> <td>40分 + 5分 + 5分 + 3分 + 3分</td> <td>56分</td> </tr> </tbody> </table>	項目	內容	分數	基本分	以40分為基礎計算	40分	產檢假	12天，較法定多5天	5分	生理假	每月1.5日，全年可多法定6天，本項最高加5分	5分	哺集乳時間	每日90分鐘，較法定多30分鐘	3分	減少工時	每日減少1.5小時，較法定多30分鐘且不扣薪	3分	最終得分	40分 + 5分 + 5分 + 3分 + 3分	56分	
項目	內容	分數																						
基本分	以40分為基礎計算	40分																						
產檢假	12天，較法定多5天	5分																						
生理假	每月1.5日，全年可多法定6天，本項最高加5分	5分																						
哺集乳時間	每日90分鐘，較法定多30分鐘	3分																						
減少工時	每日減少1.5小時，較法定多30分鐘且不扣薪	3分																						
最終得分	40分 + 5分 + 5分 + 3分 + 3分	56分																						

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	說明	
<p>友善職場 與性別 平等</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% <p>共65%</p>	<p><u>二、性騷擾防治：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆凡參與評選之事業單位應提供「訂定工作場所性騷擾防治申訴管道」及公開揭示證明，且內容經評審委員審閱確認無違反法令規定。 ◆若事業單位有提供前開佐證資料，則本項以40分為基礎計算。 ◆計算公式為： 40+性騷擾防治得分+性騷擾事件處理得分=總分 (總分為70分，加分後逾70分者，以70分計算) <p>※若未達評選指標最低標準，則以基本分40計分</p>	<p>2.性騷擾事件處理：於資料採計期間，查勞動部職場性騷擾案件通報系統有該事業單位通報申訴之案件。</p> <p>(1)事業單位接獲被害人申訴或知悉性騷擾情形後，提供被害人轉介服務(諸如心理諮商、法律諮詢等，不限於被害人是否實際使用)，每轉介相關資源1項(次)加3分，本項最高加9分。</p> <p>(2)於法定期間內完成性騷擾事件調查報告者可得3分(調查報告依據工作場所性騷擾防制措施準則規定完整程度酌予給分)。</p>
<p>1.性騷擾防治：</p> <p>(1)教育訓練：(本項最高加10分)</p> <p>A. 針對申訴處理小組成員(主管)辦理職場性騷擾防治訓練，每辦理1次教育訓練加2分。</p> <p>B. 針對非申訴處理小組成員之主管、員工辦理職場性騷擾防治訓練，每辦理1次教育訓練加1分。</p> <p>(2)無性騷擾事件發生：資料採計期間，查勞動部職場性騷擾案件通報系統、本局無該事業單位通報申訴之案件者可得20分。(經通報性騷擾事件發生者，視處理該事件程序完整程度酌予給分)。</p>		

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	舉例1	舉例2
<p>友善職場 與性別 平等</p> <ul style="list-style-type: none"> ┌ 一、性別平等20% ├ 二、性騷擾防治15% ├ 三、多元共融15% └ 四、健康安全15% <p>共65%</p>	<p>《雄快樂公司》已公開揭示性騷擾防治申訴管道，並積極辦理相關措施。</p> <p>1.性騷擾防治： 針對申訴處理小組成員辦理職場性騷擾防治訓練2次；針對非申訴處理小組成員辦理教育訓練3次。</p> <p>2.期間內無性騷擾事件通報案件。</p> <p>◆得分計算為：40分(基本分)+4分(申訴處理小組教育訓練2次)+3分(非申訴處理小組教育訓練3次)+20分(無性騷擾事件)=67分。</p>	<p>《雄好運公司》已建立完善之性騷擾防治機制：</p> <p>1.性騷擾防治： 針對申訴處理小組成員辦理職場性騷擾防治訓練2次；針對非申訴處理小組成員辦理教育訓練3次。</p> <p>2.性騷擾事件處理： 該公司114年7月30日通報發生職場性騷擾案。 該公司知悉後採取下列措施： (1)轉介心理諮商2次、醫療門診1次、提供法律諮詢1次，得12分。(本小項最高9分，故以9分計) (2)於法定期間內完成性騷擾事件調查報告，經檢視調查結果符合法規者，得3分。</p> <p>◆得分計算為： 40分(基本分)+4分(申訴處理小組教育訓練2次)+3分(非申訴處理小組教育訓練3次)+12分(性騷擾事件處理)=59分</p>

※ 二、性騷擾防治：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	例1分數計算			例2分數計算		
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	項目	內容	分數	項目	內容	分數
	基本分	檢附制度與公開揭示證明後，以40分為基礎計算	40分	基本分	檢附制度與公開揭示證明後，以40分為基礎計算	40分
	申訴處理小組訓練	2次 × 2分	4分	申訴處理小組訓練	2次 × 2分	4分
	非申訴處理小組訓練	3次 × 1分	3分	非申訴處理小組訓練	3次 × 1分	3分
	無性騷擾事件	資料採計期間無通報申訴案件	20分	性騷擾事件處理	提供轉介相關資源，小項最高得9分 + 法定期間內完成調查報告得3分	12分
	最終得分	40分 + 4分 + 3分 + 20分	67分	最終得分	40分 + 4分 + 3分 + 12分	59分
	建議檢附資料與建議檢附方式			建議檢附資料與建議檢附方式		
	建議檢附資料	建議檢附方式		建議檢附資料	建議檢附方式	
	工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範	建議提供完整制度PDF，並標示修訂日期。		性騷擾案件處理紀錄（含通報紀錄）	建議提供完整制度PDF，並標示修訂日期。	
	公開揭示證明	可附公告截圖、內網頁面、公布照片或簽收紀錄。		心理諮商、法律諮詢等轉介服務證明	檢附轉介服務相關佐證（清單或紀錄）	
教育訓練紀錄	建議附課程簡章、簽到表、照片、教材或講義封面。		性騷擾事件調查報告（含完成時間）	檢附調查程序文件或報告摘要。		

☀️ 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	說明	舉例					
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	<p><u>三、多元共融：</u></p> <p>◆以40分為基礎計算</p> <p>◆計算公式為： 40+多元性別措施得分+身心障礙者進用+中高齡者進用=總分 (總分為70分，加分後逾70分者，以70分計算)</p> <p>※若未達評選指標最低標準，則以基本分40計分</p>	<p>《雄快樂公司》僱用員工20人，推動多項性別友善措施：</p> <p>1.多元性別措施：</p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <p>(1)辦理LGBTQI+ 議題活動，共辦理2場。</p> <p>(2)無提供。</p> <p>(3)設置性別友善更衣室1處。</p>					
	<p>(1)針對員工/主管辦理LGBTQI+相關議題活動(如講座、電影欣賞)，每辦理1次活動加3分，本項至多加6分。</p> <p>(2)提供多元性別平等之假別或給予基於多元性別需求的支持等(如提供優於法令之人工生殖假、收養假或支持員工執行性別肯認手術之假別)，每增加1項支持措施加3分，本項至多加6分。</p> <p>(3)提供性別友善空間(如無性別/性別友善廁所、更衣間等)並符合相關設置規範，每提供1項設施加3分，本項至多加6分。</p>	<p>◆此小項得分計算為：6分(辦理2場次)+3分(設置性別友善更衣室1處)=共得9分</p> <p style="text-align: center;">建議檢附資料與建議檢附方式</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">建議檢附資料</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">建議檢附方式</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">LGBTQI+活動佐證</td> <td style="text-align: center;">建議附活動簡章、簽到表、照片或宣傳文案。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">支持措施與友善空間資料</td> <td style="text-align: center;">可附制度公告、空間照片、平面圖或設置說明。</td> </tr> </table>	建議檢附資料	建議檢附方式	LGBTQI+活動佐證	建議附活動簡章、簽到表、照片或宣傳文案。	支持措施與友善空間資料
建議檢附資料	建議檢附方式						
LGBTQI+活動佐證	建議附活動簡章、簽到表、照片或宣傳文案。						
支持措施與友善空間資料	可附制度公告、空間照片、平面圖或設置說明。						

※ 三、多元共融：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	2.身心障礙者進用：本項最高得10分。 (1)資料採計期間，事業單位超額進用身心障礙者，每超額進用1人，且超額進用之身心障礙者符合連續加保60日以上、薪資不得低於基本工資者，可得5分。本項目最高可得10分。 (2)上述身心障礙者之障礙等級為重度或極重度者，進用1人以2人計算。 (3)事業單位需自行提供佐證資料(身心障礙證明正反面影本、個人投保明細、薪資單...)，再由本局進行核對，如事業單位未提供佐證資料。視為未符合該項目，則為0分。	《雄快樂公司》僱用員工20人，無法定應進用人數。 公司進用重度身障者1人，輕度身障者1人，且均連續加保60日，可列為超額進用。 因進用重度身障者1人以2人計算，故加權計算進用身障總人數為3人(1*2+1)。	建議檢附資料 進用相關證明
	◆此小項得分計算為：超額3人×每人5分=15分 (依規定最高以10分計，故最終計10分)。	建議檢附方式 建議附身心障礙證明、投保明細、薪資單	

※ 三、多元共融：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

☀️ 量化項目表 (原始滿分70分)-C組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	3.中高齡者(45歲至64歲)及高齡者(65歲以上)進用：本項最高得10分。 (1) 中高齡員工人數達總聘僱人數5%以上得5分，每多1%，加1分。 (2) 高齡員工人數達總聘僱人數1%以上得5分，每多1%，加2分。 (3) 於資料採計期間，新進用中高齡及高齡員工，留任3個月之比率達50%者得5分，若高於50%者，每增加5%，加1分。	《雄幸福公司》僱用員工20人： (1) 中高齡員工共計2人，佔總人數10%。 (2) 高齡員工共計1人，佔總人數5%。 (3) 114年新進中高齡及高齡員工留任3個月比率達60%。 ◆此小項得分計算為： (1) 中高齡員工人數比例10%=5%(5分)+ 1%*5(1分*5=5分)，計10分 (2) 高齡員工人數比例5%=1%(5分)+1%*4(2分*4=8分)，計13分。 (3) 中高齡員工留任3個月之比率60%=50%(5分)+5%*2(1分*2=2分)，計7分 加總此小項次3個分數： (1)10分+(2)13分+(3)7分=30分，本項最高10分，以10分計。	建議檢附資料 進用相關證明 建議檢附方式 建議中高齡/高齡留任彙整表。

※ 三、多元共融：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目			
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	★ 多元共融，分數總計		
	40分(基本分) + 9分(多元性別措施) + 10分(身心障礙者進用) + 10分(中高齡及高齡者進用) = 69分		
	項目	內容	分數
	基本分	以40分為基礎計算	40分
	多元性別措施	LGBTQI+議題活動2場(6分)+友善更衣室1處(3分)	9分
	身心障礙者進用	超額進用2人，每人5分，本項最高10分	10分
	中高齡及高齡者進用	中高齡5%得5分+高齡5%得超過10分上限，留任率60%亦達本項最高，以10分計	10分
最終得分	40分 + 9分 + 10分 + 10分	69分	

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	說明	舉例
<p>友善職場 與性別 平等</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% <p>共65%</p>	<p><u>四、健康安全：</u></p> <p>◆基本初始分為40分。</p> <p>◆計算公式為： 40+工作安全措施得分+健康保護/促進得分+霸凌防治=總分 (總分為70分，加分後逾70分者，以70分計算)</p> <p>※若未達評選指標最低標準，則以基本分40計分</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>1.工作安全：本項最高得10分。 (1)依勞動基準法所定，提供夜間工作必要的安全衛生設施，由事業單位檢附證明於評比資料採計期間，已設置職場安全設備/措施(如熱傷害預防措施、緊急照明、監視器、警民連線、緊急疏散路線等)，每1項加1分，最高加5分。 (2)由事業單位檢附證明於評比資料採計期間，員工不幸遭受工作安全危害，提供之醫療照護、法律諮商或心理輔導或自我防衛訓練/防衛工具，每提供1次加1分，最高加5分。</p>	<p>《雄快樂公司》</p> <p>(1) 已設置下列職場安全設備/措施，共計5項(每1項加1分，最高加5分)： A.規劃適當之熱適應期間或充分供應飲用水及食鹽。 B.工作場所設置緊急照明設備。 C.工作場所設置監視器設備。 D.工作場所建置警民連線設備。 E.工作場所規劃緊急疏散路線。</p> <p>(2) 對不幸遭受工作安全危害之員工執行下列措施，共計5項(每1項加1分，最高加5分)： A.提供醫療照護如設置急救人員或急救藥品器材。 B.提供法律諮商如公司特約之律師等。 C.提供心理輔導如1980輔導專線等。 D.提供自我防衛訓練如危害預防教育訓練等。 E.提供防衛工具如個人防護具等。</p> <p>◆此小項得分計算為：5分(設置職場安全設備/措施)+ 5分(遭受工作安全危害相關措施) = 10分</p> <hr/> <p>◆此小項得分計算為： 5分(設置職場安全設備/措施)+ 5分(遭受工作安全危害相關措施) = 10分</p>

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	建議檢附資料與建議檢附方式	
<p>友善職場 與性別 平等</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% <p>共65%</p>	<p>建議檢附資料</p> <p>職場安全設備/措施證明 (監視器、照明、疏散路線等)</p> <p>員工遭遇職災或安全事件之協助紀錄 (含醫療照護、心理輔導、法律諮詢等證明)</p> <p>防衛訓練或防護工具提供證明</p>	<p>建議檢附方式</p> <p>提供完整PDF並標註日期，設備位置或內容可加註說明 (照片可輔助)</p> <p>檢附課程或提供紀錄 (含時間與對象)</p>

※ 四、健康安全：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	2.健康保護/促進：本項最高得10分。 依勞工健康保護規則規定：視事業單位規模及性質僱用或特約勞工健康服務醫護人員辦理勞工健康服務。 (1)優於法令配置勞工健康服務醫護人員加4分(依配置方式、服務頻率、服務時數、僱用人數、從事勞工健康服務之醫師種類，本項醫師及護理人員分別採計，各至多加2分)。 (2)配置勞工健康服務人員/申請且完成財團法人職業災害預防及重建中心臨場健康輔導加2分。 (3)優於法令設置急救人員，增加1人加1分，本項至多加2分。 (4)一般健康檢查頻率優於法令規定，每2至4年區間實施1次加1分、每年實施者加2分。	《雄快樂公司》僱用勞工人數20人、日班15人、夜班5人，已實施健康管理/促進內容包含： (1)每月1次辦理特約勞工健康服務護理人員辦理勞工健康服務(優於法令特約)，每次2小時，加1分。 (2)每年1次辦理特約職業醫學專科醫師辦理勞工健康服務(優於法令特約，且為職業醫學科醫師)，每次2小時，加2分。 (3)申請且完成財團法人職業災害預防及重建中心臨場健康輔導，加2分。 (4)日班設置3名急救人員(法定1名)，加2分，夜班設置1名急救人員(法定1名)，本項至多加2分。 (5)每3年安排全體員工健檢一次，加1分。	建議檢附資料 健康服務與醫護配置資料 急救人員與健檢資料
		◆此小項得分計算為：1分(護理人員健康服務) + 2分(特約醫師) + 2分(臨場健康輔導) + 2分(急救人員) + 1分(健康檢查) = 8分	建議檢附方式 建議附契約、到廠紀錄、人員配置文件 可附名單、訓練證明、健檢通知或執行紀錄。

※ 四、健康安全：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式
友善職場 與性別 平等 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% 共65%	3.不法侵害之暴力防治：本項最高得10分。 (1)辨識評估內部不法侵害風險頻率：每年評估1次加2分，每2年評估1次加1分，事件發生後適時評估1次加1分。 (2)針對不法侵害調查小組成員和單位主管各自辦理不法侵害預防教育訓練，各場加1分。 (3)不法侵害事件調查小組成員包含勞工代表者，加1分；包含外部專業人員者，加1分，本項至多加2分。 (4)最高負責人接受不法侵害或霸凌防制相關教育訓練者加1分。 (5)高層宣告「職場暴力零容忍聲明」嚴厲態度者加1分。	《雄幸福公司》建立職場不法侵害之預防措施： (1)每2年進行全面內部不法侵害風險評估，加1分；並於案件發生後重新評估風險，加1分。 (2)針對不法侵害調查小組內部成員和各級單位主管分別相關課程各1場次，總共2場次，加計2分。 (3)設置不法侵害調查小組成員，包含勞工代表，加1分；聘請外部專家律師和醫師各1名，2名加計2分。 (4)最高負責人接受相關教育訓練，加1分；並帶頭宣誓職場暴力零容忍聲明，加1分。	建議檢附資料 不法侵害預防資料
		◆此小項得分計算為：1分(風險評估) + 1分(案件發生後重新評估風險) + 2分(辦理不法侵害預防相關課程) + 1分(不法侵害調查小組成員包含勞工代表) + 2分(聘請外部專家) + 1分(最高負責人接受教育訓練) + 1分(職場暴力零容忍聲明) = 9分	建議檢附方式 建議附風險評估表、課程紀錄、調查小組名單及零容忍聲明。

※ 四、健康安全：舉例分數總計，將於下一頁續述，請參閱。

🌸 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目				
<p>友善職場 與性別 平等</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% <p>共65%</p>	<p>★ 健康安全·分數總計</p> <p>40分(基本分) + 10分(工作安全) + 8分(健康服務) + 9分(不法侵害暴力防治) = 67分</p>	項目	內容	分數
		基本分	以40分為基礎計算	40分
	工作安全	5分(設置職場安全設備/措施) + 5分(遭受工作安全危害相關措施)	10分	
	健康保護/促進	1分(護理人員健康服務) + 2分(特約醫師) + 2分(臨場健康輔導) + 2分(急救人員) + 1分(健康檢查)	8分	
	不法侵害之暴力防治	1分(風險評估) + 1分(案件發生後重新評估風險) + 2分(辦理不法侵害預防相關課程) + 1分(不法侵害調查小組成員包含勞工代表) + 2分(聘請外部專家) + 1分(最高負責人接受教育訓練) + 1分(職場暴力零容忍聲明)	9分	
	最終得分	40分 + 10分 + 8分 + 9分	67分	

☀️ 量化項目表 (原始滿分70分)- C組事業單位

量化項目	說明	舉例	建議檢附資料與建議檢附方式																					
企業社會責任 5%	<ul style="list-style-type: none"> ◆本項最高得70分。 ◆事業單位配合全民綠生活政策，請檢附相關佐證資料 	<p>《雄快樂公司》推動節能減碳措施，辦公空間採用節能設備並進行垃圾分類，同時推動綠色採購與員工環境綠美化行動，並規劃低碳員工旅遊行程。</p> <p>◆得分計算為： 10分(節能設備) + 5分(綠美化) + 5分(垃圾減量分類) + 20分(綠色採購) + 10分(綠色旅遊) = 50分</p> <p>★分數計算</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>內容</th> <th>分數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>節能設備</td> <td>辦公空間使用節能設備</td> <td>10分</td> </tr> <tr> <td>環境綠美化</td> <td>工作場所進行環境綠美化</td> <td>5分</td> </tr> <tr> <td>垃圾減量分類</td> <td>執行垃圾減量及分類</td> <td>5分</td> </tr> <tr> <td>綠色採購</td> <td>響應採購綠色產品</td> <td>20分</td> </tr> <tr> <td>綠色旅遊</td> <td>以環保、低碳方向規劃員工旅遊</td> <td>10分</td> </tr> <tr> <td>最終得分</td> <td>10分 + 5分 + 5分 + 20分 + 10分</td> <td>50分</td> </tr> </tbody> </table>	項目	內容	分數	節能設備	辦公空間使用節能設備	10分	環境綠美化	工作場所進行環境綠美化	5分	垃圾減量分類	執行垃圾減量及分類	5分	綠色採購	響應採購綠色產品	20分	綠色旅遊	以環保、低碳方向規劃員工旅遊	10分	最終得分	10分 + 5分 + 5分 + 20分 + 10分	50分	<p>建議檢附資料</p> <p>節能、綠美化與分類佐證</p> <p>綠色採購資料</p> <p>低碳旅遊規劃資料</p> <p>建議檢附方式</p> <p>建議附照片、採購單據、公告或執行紀錄。</p> <p>可附綠色採購申報平台截圖或採購證明。</p> <p>建議附活動企劃、行程表、合作單位資訊或照片。</p>
	項目	內容	分數																					
節能設備	辦公空間使用節能設備	10分																						
環境綠美化	工作場所進行環境綠美化	5分																						
垃圾減量分類	執行垃圾減量及分類	5分																						
綠色採購	響應採購綠色產品	20分																						
綠色旅遊	以環保、低碳方向規劃員工旅遊	10分																						
最終得分	10分 + 5分 + 5分 + 20分 + 10分	50分																						
	<ol style="list-style-type: none"> 1.事業單位於辦公空間使用節能設備者加10分。 2.事業單位於工作場所進行環境綠美化情形者加5分。 3.事業單位執行垃圾減量及分類者加5分。 4.事業單位響應採購綠色產品(綠色採購申報平台)者加20分。 5.事業單位內部推廣綠色飲食(蔬食)者加20分。 6.事業單位以環保、低碳方向規劃員工旅遊行程(生態遊憩/環保餐廳/環保標章旅宿等)加10分。 																							

量化項目針對四大項目提出數據及佐證資料，依據公開的評分規則表單進行評分，採計時間為114年1月1日至114年12月31日。

雄快樂公司最終得分

量化項目	計算方式	最終得分
工資與福利15%	58分 x 15%=8.7分	共60.5分
工時與休假15%	51分 x 15%=7.65分	
友善職場與性別平等 一、性別平等20%	56分 x 20%=11.2分	
友善職場與性別平等 二、性騷擾防治15%	67分x 15%=10.05分	
友善職場與性別平等 三、多元共融15%	69分 x 15%=10.35分	
友善職場與性別平等 四、健康安全15%	67分 x 15%=10.05分	
企業社會責任5%	50分 x 5%=2.5分	

❁ 質化項目表(原始滿分30分) -A組、B組事業單位

質化項目	說明
工資 與福利 15%	<p>◆本項最高得30分。</p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <p>員工薪資或獎金提供之福利，如調(加)薪、業績獎金、專案獎金、進修補助、留職停薪期間工資補助、員工旅遊、生日禮金、下午茶時間等佐證資料。</p>
工時 與休假 15%	<p>◆本項最高得30分。</p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <ol style="list-style-type: none">1.額外提供其他假別供員工申請(比如生日假、心理健康假、照顧寵物假、孝親假、天然災害出勤津貼等)。2.不加班制度、出勤彈性時間、到職即有特別休假。3.其他創新或特殊作為。

☛ 質化項目表(原始滿分30分) -A組、B組事業單位

質化項目	說明
<p style="text-align: center;">友善職場 與性別平等</p> <ul style="list-style-type: none"> — 一、性別平等20% — 二、性騷擾防治15% — 三、多元共融15% — 四、健康安全15% <p style="text-align: center;">共65%</p>	<p>一、性別平等</p> <p>◆本項最高得30分。</p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 額外提供其他與性別平等/友善婚育(孕)相關措施(如女性於生理期出勤時享有額外休息時間、育兒津貼、結婚津貼、公司舉辦員工家庭日聚會或核給員工自行家庭出遊假) 優於法令之托育(兒)措施與補助(如哺集乳室、自設托兒園/所、子女教育津貼) 其他創新或特殊作為。 <hr/> <p>二、性騷擾防治</p> <p>◆本項最高得30分。</p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 優於法令提供其他與性騷擾防治相關措施(如旁觀者介入等預防制度)。 優於法令之提升性別平等意識教育訓練或措施(如數位性別暴力防治、消除對婦女一切形式歧視公約等)。 其他創新或特殊作為。

☛ 質化項目表(原始滿分30分) -A組、B組事業單位

質化項目	說明
<p style="text-align: center;">友善職場 與性別平等</p> <ul style="list-style-type: none"> ┌ 一、性別平等20% ├ 二、性騷擾防治15% ├ 三、多元共融15% └ 四、健康安全15% <p style="text-align: center;">共65%</p>	<p>三、多元共融</p> <p>◆本項最高得30分。</p> <p><u>1.多元性別措施：本項最高得10分。</u></p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <p>(1)承諾建立多元友善職場之佐證資料(如於招募、企業形象廣告或產品中正面傳達支持LGBTQI+平等理念)。</p> <p>(2)事業單位工作規則、人事管理規章或相關薪資福利休假辦法明確規範無論性別或性傾向，均有相同保障。</p> <p>(3)於工作規則或員工守則明訂員工制服可依個人自由選擇(無性別區分)。</p> <p>(4)內部建立LGBTQI+社群、性別特色社團及響應多元性別特色活動(如放置彩虹旗、響應517國際不再恐同日、鼓勵員工參與同志遊行)等。</p> <p>(5)其他創新或特殊作為。</p>

※ 三、多元共融：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

❁ 質化項目表(原始滿分30分) -A組、B組事業單位

質化項目	說明
<p style="text-align: center;">友善職場 與性別平等</p> <ul style="list-style-type: none"> — 一、性別平等20% — 二、性騷擾防治15% — 三、多元共融15% — 四、健康安全15% <p style="text-align: center;">共65%</p>	<p><u>2.身心障礙者進用：本項最高得10分。</u></p> <p>(1)事業單位須提供評比期間內，提供有助於推動身心障礙者就業權益之相關事證，如參與身心障礙者徵才活動、申請職務再設計，結合公立就業服務站招募身心障礙者、推動職場合理調整作為.....等。</p> <p>(2)由事業單位自行提供佐證資料，每項推動身心障礙者就業權益之項目得分2分，最高10分。</p> <hr/> <p><u>3.中高齡者(45歲至64歲)及高齡者(65歲以上)進用：本項最高得10分。</u></p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <p>(1)提供中高齡友善工作環境(例如作業流程、動線、輔具等)。</p> <p>(2)支持性與彈性工作安排措施(例如專屬教育訓練、彈性工作時間、家庭照顧支持、心理諮商等)。</p> <p>(3)世代交流與經驗傳承實施(例如青銀協作、導師制度、跨世代交流活動等)、</p> <p>(4)職涯延續與退休後發展(例如提供職涯諮詢、創業輔導資源等)。</p> <p>(5)管理階層參與中高齡友善支持之具體作為(例如公開宣示、內部表揚制度、溝通機制等)。</p> <p>(6)其他創新或特殊作為。</p>

☛ 質化項目表(原始滿分30分) -A組、B組事業單位

質化項目	說明
<p style="text-align: center;">友善職場 與性別平等</p> <ul style="list-style-type: none"> — 一、性別平等20% — 二、性騷擾防治15% — 三、多元共融15% — 四、健康安全15% <p style="text-align: center;">共65%</p>	<p>四、健康安全</p> <p>◆本項最高得30分。</p> <p><u>1.工作安全：本項最高得10分。</u></p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，提供勞工優於法令工作安全設備或措施，由評審委員審酌加分。</p> <hr/> <p><u>2.健康保護/促進：本項最高得10分。</u></p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <p>(1)臨場服務內容涵蓋職業病預防，並針對作業環境安全衛生設施改善提出建議。</p> <p>(2)因應職業病預防之工程改善或行政管理措施。</p> <p>(3)分析歷年健檢數據，據以規劃健康促進活動，及員工對於健促活動參與度。</p> <p>(4)健康促進設施或措施(設置健身器材、員工運動社團補助及健康飲食推廣)。</p> <p>(5)其他創新或特殊作為。</p>

☛ 質化項目表(原始滿分30分) -A組、B組事業單位

質化項目	說明
<p>友善職場 與性別平等</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% <p>共65%</p>	<p>3.不法侵害之暴力防治：本項最高得10分。</p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <p>(1)全體勞工清楚通報事件程序及方式。</p> <p>(2)受理申訴期限包含在職發生的霸凌事件得於離職後提出。</p> <p>(3)訂定霸凌行為懲處規範。</p> <p>(4)提供損害賠償訴訟協助或補助。</p> <p>(5)其他創新或特殊作為。</p>
<p>企業社會 責任 5%</p>	<p>◆本項最高得30分。</p> <p>事業單位協助推動社會公益服務或環保等相關活動作評比，諸如捐血、捐物資、淨灘、ESG淨零永續等活動。</p>

質化由事業單位填寫簡述表敘述單位內有明確實施並符合該指標之實績，並交由評審委員審核，由評審委員依實績內容自由給分。

☞ 質化項目表(原始滿分30分) - C組事業單位

質化項目	說明
工資 與福利 15%	<p>◆本項最高得30分。</p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <p>員工薪資或獎金提供之福利，如調(加)薪、業績獎金、專案獎金、進修補助、留職停薪期間工資補助、員工旅遊、生日禮金、下午茶時間等佐證資料。</p>
工時 與休假 15%	<p>◆本項最高得30分。</p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <ol style="list-style-type: none">1.額外提供其他假別供員工申請(比如生日假、心理健康假、照顧寵物假、孝親假、天然災害出勤津貼等)。2.不加班制度、出勤彈性時間、到職即有特別休假。3.其他創新或特殊作為。

☛ 質化項目表(原始滿分30分) - C組事業單位

質化項目	說明
<p style="text-align: center;">友善職場 與性別平等</p> <ul style="list-style-type: none"> — 一、性別平等20% — 二、性騷擾防治15% — 三、多元共融15% — 四、健康安全15% <p style="text-align: center;">共65%</p>	<p>一、性別平等</p> <p>◆本項最高得30分。</p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 額外提供其他與性別平等/友善婚育(孕)相關措施(如女性於生理期出勤時享有額外休息時間、育兒津貼、結婚津貼、公司舉辦員工家庭日聚會或核給員工自行家庭出遊假) 優於法令之托育(兒)措施與補助(如哺集乳室、自設托兒園/所、子女教育津貼) 其他創新或特殊作為。 <hr/> <p>二、性騷擾防治</p> <p>◆本項最高得30分。</p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 優於法令提供其他與性騷擾防治相關措施(如旁觀者介入等預防制度)。 優於法令之提升性別平等意識教育訓練或措施(如數位性別暴力防治、消除對婦女一切形式歧視公約等)。 其他創新或特殊作為。

☛ 質化項目表(原始滿分30分) - C組事業單位

質化項目	說明
<p style="text-align: center;">友善職場 與性別平等</p> <ul style="list-style-type: none"> ┌ 一、性別平等20% ├ 二、性騷擾防治15% ├ 三、多元共融15% └ 四、健康安全15% <p style="text-align: center;">共65%</p>	<p>三、多元共融</p> <p>◆本項最高得30分。</p> <p><u>1.多元性別措施：本項最高得10分。</u></p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <p>(1)承諾建立多元友善職場之佐證資料(如於招募、企業形象廣告或產品中正面傳達支持LGBTQI+平等理念)。</p> <p>(2)事業單位工作規則、人事管理規章或相關薪資福利休假辦法明確規範無論性別或性傾向，均有相同保障。</p> <p>(3)員工制服可依個人性別認同做選擇。</p> <p>(4)放置彩虹旗、公開發文支持、鼓勵員工參與同志遊行、發文宣傳多元性別平等理念、營造性別友善環境措施具體作為。</p> <p>(5)其他創新或特殊作為。</p>

※ 三、多元共融：相關評選說明將於下一頁續述，請參閱。

☛ 質化項目表(原始滿分30分) - C組事業單位

質化項目	說明
<p style="text-align: center;">友善職場 與性別平等</p> <ul style="list-style-type: none"> — 一、性別平等20% — 二、性騷擾防治15% — 三、多元共融15% — 四、健康安全15% <p style="text-align: center;">共65%</p>	<p><u>2.身心障礙者進用：本項最高得10分。</u></p> <p>(1)事業單位須提供評比期間內，提供有助於推動身心障礙者就業權益之相關事證，如參與身心障礙者徵才活動、申請職務再設計，結合公立就業服務站招募身心障礙者、推動職場合理調整作為.....等。</p> <p>(2)由事業單位自行提供佐證資料，每項推動身心障礙者就業權益之項目得分2分，最高10分。</p> <hr/> <p><u>3.中高齡者(45歲至64歲)及高齡者(65歲以上)進用：本項最高得10分。</u></p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <p>(1)提供中高齡友善工作環境(例如作業流程、動線、輔具等)。</p> <p>(2)支持性與彈性工作安排措施(例如專屬教育訓練、彈性工作時間、家庭照顧支持、心理諮商等)。</p> <p>(3)世代交流與經驗傳承實施(例如青銀協作、導師制度、跨世代交流活動等)、</p> <p>(4)職涯延續與退休後發展(例如提供職涯諮詢、創業輔導資源等)。</p> <p>(5)管理階層參與中高齡友善支持之具體作為(例如公開宣示、內部表揚制度、溝通機制等)。</p> <p>(6)其他創新或特殊作為。</p>

☛ 質化項目表(原始滿分30分) - C組事業單位

質化項目	說明
<p style="text-align: center;">友善職場 與性別平等</p> <ul style="list-style-type: none"> — 一、性別平等20% — 二、性騷擾防治15% — 三、多元共融15% — 四、健康安全15% <p style="text-align: center;">共65%</p>	<p>四、健康安全</p> <p>◆本項最高得30分。</p> <p><u>1.工作安全：本項最高得10分。</u></p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，提供勞工優於法令工作安全設備或措施，由評審委員審酌加分。</p> <hr/> <p><u>2.健康保護/促進：本項最高得10分。</u></p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <p>(1)臨場服務內容涵蓋職業病預防，並針對作業環境安全衛生設施改善提出建議。</p> <p>(2)因應職業病預防之工程改善或行政管理措施。</p> <p>(3)分析歷年健檢數據，據以規劃健康促進活動，及員工對於健促活動參與度。</p> <p>(4)健康促進設施或措施(設置健身器材、員工運動社團補助及健康飲食推廣)。</p> <p>(5)其他創新或特殊作為。</p>

☛ 質化項目表(原始滿分30分) - C組事業單位

質化項目	說明
<p>友善職場 與性別平等</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、性別平等20% 二、性騷擾防治15% 三、多元共融15% 四、健康安全15% <p>共65%</p>	<p>3.不法侵害之暴力防治：本項最高得10分。</p> <p>由事業單位檢附採計期間評比證明資料，檢視下列項目，由評審委員審酌加分：</p> <p>(1)全體勞工清楚通報事件程序及方式。</p> <p>(2)受理申訴期限包含在職發生的霸凌事件得於離職後提出。</p> <p>(3)訂定霸凌行為懲處規範。</p> <p>(4)提供損害賠償訴訟協助或補助。</p> <p>(5)其他創新或特殊作為。</p>
<p>企業社會 責任 5%</p>	<p>◆本項最高得30分。</p> <p>事業單位協助推動社會公益服務或環保等相關活動作評比，諸如捐血、捐物資、淨灘、ESG淨零永續等活動。</p>

質化由事業單位填寫簡述表敘述單位內有明確實施並符合該指標之實績，並交由評審委員審核，由評審委員依實績內容自由給分。

🌸獲獎獎勵

- 1.幸福企業標章。
- 2.幸福企業獎座。

🌸注意事項

1. 事業單位須依僱用員工人數規模進行分組報名，並統一於報名網頁中就評分項目提出具體福利及佐證資料。
2. 提供之佐證資料與夾帶檔案皆以PDF檔格式，其餘檔案或規格概不受理。
3. 公告獲獎之事業單位，須配合主辦單位進行事業單位形象影片拍攝，用以呈現公司特色、優勢及亮點，並於頒獎典禮及官方網站露出。拍攝詳細時間將另以E-mail通知。
4. 若經查證事業單位實際運作與參選資料不符，主辦單位得剔除該不符資料。

**幸福企業就是你
快來成為幸福企業吧**

*活動內有任何問題請洽：07-3381796 盧小姐

*聯繫時間：週一~週五，AM09:00~PM18:00