



115年度「小勞雄福企 溫暖心城市計畫」

企業量化指標自評表 (C組事業單位)

企業名稱

工資和福利 (佔比15%)

◆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

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。(48,200元以上滿分，未達30,300元者以40分計)

※僅全時勞工薪資列入計算基準。

我司於資料採計期間，公司全時員工的勞退提繳中位數落在_____級，

◆得分：_____分。

※須檢附佐證資料。

115年度「小勞雄福企 溫暖心城市計畫」

企業量化指標自評表 (C組事業單位)

企業名稱

工時和休假 (佔比15%)

◆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

1.工時：

以勞動基準法規所定全時員工每週正常工時 (40小時) 為基本加分標準，從初始分開始加分，工時每少於一個小時加1分，加分上限5分。

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，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)。

(一)我司於採計期間，所有員工每週平均工時為____小時。

(二)我司於每年提供所有員工優於勞動基準法定義假別

例假：多____日。休息日：多____日。國定假日：多____日。

特別休假：多____日。婚假：多____日。喪假：多____日。

普通傷病假：多____日。事假：多____日。公假：多____日。

◆得分：____分。

※須檢附佐證資料。



115年度「小勞雄福企 溫暖心城市計畫」

企業量化指標自評表 (C組事業單位)

企業名稱

友善職場和性別平等 (佔比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

1.給假：

以性別平等工作法所定假別天數為基礎，給假類別為事業單位是否有給予員工優於法令之生理假、(流)產假、陪產檢及陪產假、產檢假、家庭照顧假、育嬰留職停薪，凡事業單位優於法令多提供一天假+1分，每項假別最高加5分。

例如：性別平等工作法規定，產檢假應給予7天，事業單位優於性別平等工作法給予13天假，則加5分。

※優於法定給假6天，依給分上限加5分。

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。

3.減少工時時間：

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。

(一)我司於每年提供所有員工優於性別平等工作法定義假別

生理假：多_____日。(流)產假：多_____日。陪產檢及陪產假：多_____日。

產檢假：多_____日。家庭照顧假：多_____日。

育嬰留職停薪：多_____日。

(二)我司每日提供哺集乳時間優於法令：多_____分鐘。

(三)我司優於法令提供減少工時：每日減少工時_____分鐘。

◆得分：_____分。

※須檢附佐證資料。

115年度「小勞雄福企 溫暖心城市計畫」

企業量化指標自評表 (C組事業單位)

企業名稱

友善職場和性別平等 (佔比65%)

二、性騷擾防治：

◆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： $40 + \text{性騷擾防治得分} + \text{性騷擾事件處理得分} = \text{總分}$
(總分為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

1.性騷擾防治：

(1)教育訓練：(本項最高加10分)

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。

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。

(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)。

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。

(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。

(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)。

(1)我司於每年針對性騷擾防治教育訓練措施執行：

申訴處理小組成員(主管)辦理職場性騷擾防治訓練：共辦理 _____ 次教育訓練。
非申訴處理小組成員之主管及員工辦理職場性騷擾防治訓練：共辦理 _____ 次教育訓練。

(2)我司經勞動部職場性騷擾案件通報系統及主管機關查核，無性騷擾申訴案件：
 是 否 (依案件處理情形另行評分)

(3)如我司接獲性騷擾申訴案件：

提供被害人轉介服務，共提供 _____ 項(次)轉介服務。

於法定期間內完成性騷擾事件調查報告： 是 否

◆得分：_____分。

※須檢附佐證資料。

115年度「小勞雄福企 溫暖心城市計畫」

企業量化指標自評表 (C組事業單位)

企業名稱

友善職場和性別平等 (佔比65%)

三、多元共融：

◆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)

※若未達評選指標最低標準，則以基本分40計分

1.多元性別措施：本項最高得10分。

(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。

(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。

(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。

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。

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。



115年度「小勞雄福企 溫暖心城市計畫」

企業量化指標自評表 (C組事業單位)

企業名稱

友善職場和性別平等 (佔比65%)

我司針對推動多元共融政策，包含多元性別友善措施、身心障礙者進用及中高齡者進用執行如下：

(1) 辦理LGBTQI+相關議題活動 (每項填報辦理次數)

員工場次：共辦理LGBTQI+相關活動 _____ 次

主管場次：共辦理LGBTQI+相關活動 _____ 次

(2) 提供多元性別平等假別或支持措施 (每項填報)

人工生殖假 (優於法令)

收養假 (優於法令)

性別肯認手術相關假別/支持措施

其他：_____

共計 _____ 項措施。

(3) 性別友善空間設置 (每項填報) 我司設置以下性別友善空間：

無性別/性別友善廁所

性別友善更衣室

其他設施：_____

共計 _____ 項設施

(4) 我司超額進用身心障礙者人數：

超額進用身心障礙者 _____ 人，其中符合重度或極重度者：_____ 人

(5) 中高齡 (45-64歲)：占總聘僱人數 _____ %；

高齡 (65歲以上)：占總聘僱人數 _____ %

新進中高齡及高齡員工留任率：留任3個月比率 _____ %

◆得分：_____ 分。

※須檢附佐證資料

115年度「小勞雄福企 溫暖心城市計畫」

企業量化指標自評表 (C組事業單位)

企業名稱

友善職場和性別平等 (佔比65%)

四、健康安全：

◆基本初始分為40分。

◆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)

※若未達評選指標最低標準，則以基本分40計分

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。

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。

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。



115年度「小勞雄福企 溫暖心城市計畫」

企業量化指標自評表 (C組事業單位)

企業名稱

友善職場和性別平等 (佔比65%)

我司針對推動職場健康安全管理及員工身心保護措施，其執行情形填列執行如下：

(1) 我司已設置職場安全設備與措施：

熱傷害預防措施、緊急照明設備、監視器設備、警民連線系統、
緊急疏散路線/指引、其他_____、合計_____項。

(2) 如員工遭受職場安全危害，我司提供以下協助措施：

醫療照護_____次、法律諮商_____次、心理輔導_____次、自我防
衛訓練/防衛工具_____次、其他：_____、合計_____次。

(3) 我司提供優於法令配置勞工健康服務醫護人員：

有：醫師_____人、護理人員_____人 無

(4) 我司提供勞工健康服務或臨場輔導：

已配置勞工健康服務人員
已申請並完成職業災害預防及重建中心臨場健康輔導
無

(5) 我司提供急救人員配置情形：

本公司已設置急救人員_____人

(6) 我司提供健康檢查頻率：

每4年一次 每2-4年一次 每年一次

(7) 我司針對不法侵害之暴力防治風險辨識與評估頻率：

每年1次 每2年1次 事件發生後進行評估

(8) 我司針對不法侵害之暴力防治之教育訓練辦理情形：

不法侵害調查小組教育訓練辦理_____次，主管教育訓練辦理_____次

(9) 我司針對不法侵害之暴力防治之調查小組組成：

包含勞工代表 包含外部專業人員 未包含，合計_____分

(10) 我司針對不法侵害之暴力防治之最高負責人教育訓練：

已完成 未完成

(11) 我司針對不法侵害之暴力防治之零容忍聲明：

已公開宣示「職場暴力零容忍聲明」 未宣示

◆得分：_____分。

※須檢附佐證資料

115年度「小勞雄福企 溫暖心城市計畫」

企業量化指標自評表 (C組事業單位)

企業名稱

企業社會責任 (佔比5%)

◆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

(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。

我司配合全民綠生活政策執行如下：

(1)我司於辦公空間使用節能設備：_____

(2)我司於工作環境綠美化措施內容：_____

(3)我司於垃圾減量及分類措施：_____

(4)我司響應綠色採購情形：_____

是否使用綠色採購申報平台：是 / 否

(5)我司於內部推廣綠色飲食(蔬食)措施(如：活動/餐食/日常供應)：

(6)我司員工旅遊採環保/低碳規劃情形(如:生態遊憩/環保餐廳/綠色旅宿等)：_____

◆得分：_____分。

※須檢附佐證資料。