性別平等電子報

2024.12 第 16 期

資料來源｜經濟部產業園區管理局新聞資料

園管局推動職場性別平權
攜手企業創造共融新標準

經濟部產業園區管理局（簡稱園管局）積極推動「產業園區勞動關係性別平權計畫」，目標是促進職場的性別平等，特別在台灣致力推動性別主流化的浪潮下，此計畫引發廣泛關注。園管局不僅推出豐富多元的教育課程，還與園區內企業深度合作，以更系統化的方式提升員工對性別平等的認知，並在多個企業內展開輔導。

園管局表示推動職場性別平權的主要舉措包括針對勞工與企業的多樣化活動，至今已舉辦 56 場次，涵蓋勞動知能培訓、性別平權輔導等多項主題。不僅如此，園管局還引入線上互動有獎徵答及繪畫比賽，以寓教於樂的方式激發區內員工的參與。透過這些創新舉措，園管局希望深化勞資之間的理解，共同打造尊重差異且平等的職場環境。

在此項計畫的努力下，今年的「職家共融友善企業獎」評選出多家在推動友善職場有卓越表現的企業，包括智崴資訊科技、華泰電子、台灣佳能、全漢企業、亞東工業楠梓分公司、精斌企業、倢鋒科技中壢廠及資暘數位等 8 家。這些企業在員工福祉方面下了許多功夫，提供心理健康服務、家庭照護支持以及育兒員工的彈性工作安排，展現出對勞工多方位的支持。

此外，園管局今年新增二度就業者與 LGBTI（多元性別）人士的獎項加分，激勵更多企業參與到性別平權的行列中。

園管局特別強調，「職場性平 Follow me」和「友愛新生活」系列活動，總參與人數已超過 1.4 萬人。園管局更積極將性別平等的推廣擴及國際移工宿舍，透過動畫短片、有獎徵答和藝文競賽，期望培養全體員工對性別平等的敏銳度與認識。

展望未來，園管局表示，將持續攜手勞資政三方協力，深化性別平等意識，鼓勵更多員工勇敢發聲、包容差異，持續推進平權職場環境，讓園區成爲兼具「活力、幸福、多元、平權、永續」的職場典範。



113 年度職家共融友善企業獎
得獎單位友善措施介紹

大型企業組

BROGENT TECHNOLOGIES INC.

智崴資訊科技股份有限公司 265 人



彈性時間	每日彈性上班時間 100 分鐘，不需事前申請或指定。
遠距工作	可依育兒、長者照顧、個人身心等需求提出申請，配合手機 app 出勤打卡。
優化給假	提供接種疫苗給薪防疫假、健檢福利假、休息假。
友善家庭	員工子女就讀特約幼兒園，提供每學期托兒補助 15,000 元。
員工關懷	爲員工投保疫苗險；提供醫護駐點諮詢服務；員工紓壓課程 / 運動課程及社團活動；享健康智慧照護站；員工持股信託 (安心退休計畫)。
福利津貼	給予員工防疫津貼、婚喪喜慶津貼、生育津貼、住院慰問金。
提升女性職場力	女性主管比例由 36.6% 成長至 41.5%。
友善職場環境	設立員工休憩區及運動休憩中心、無障礙坡道及性別友善廁所。

OSE
A partner you can count on

華泰電子股份有限公司 5,259 人



優化給假	提供給薪陪婚假 1 日 (員工子女、兄弟姊妹結婚)。
友善家庭	提供生育祝賀金補助，辦理家庭日、親子烤肉、親子淨灘、植樹節活動及親子電影觀賞活動。
員工關懷	聘請醫師團隊，提供免費心理諮商、健康諮詢；辦理新人職場適應培訓與活動；每月健康促進活動；提供外籍人員懷孕關懷措施。
職務再設計	提供身心障礙及中高齡員工適性工作安排、一對一專業培訓、軟硬體輔助 (平均留任年資 9.1 年；中高齡員工進用比例 25%)。
福利津貼	提供生日禮金、節慶禮券、旅遊補助金、子女獎助學金、婚喪及傷病慰問補助。
友善職場環境	設立無障礙坡道、無障礙廁所、育樂空間 (桌球及撞球空間、KTV 室)、藝文空間 (永續藝廊)、尋味市集，並提供孕婦友善機車位。

大型企業組



Canon

台灣佳能股份有限公司 **3,989 人**

彈性時間	有育兒或照顧家庭成員需求者，可申請彈性工作時間。
優化給假	提供主婚假 (子女結婚假)3 日、兄弟姊妹結婚假 1 日、伯叔父 / 兄弟姊妹之配偶 / 配偶之兄弟姊妹死亡之喪假 1 日，以及 COVID-19 疫苗接種假 1 日。
友善家庭	辦理壘球競賽、親子市集活動、家庭日及親子園遊會。
員工關懷	委託專業心理諮商所提供同仁諮詢及協助，並舉辦多項健康促進講座及手作活動、社團活動、運動競賽。
福利津貼	提供員工餐費補助、生日禮金、年節獎金、服務年資賞、祝賀香奠金 (婚、喪、生育)、團體保險 (定期壽險、意外傷害險、癌症險) 等。
友善職場環境	設立休閒中心 (含桌球室、KTV 室、健身房、閱讀室等)、綜合球場、空中花園及按摩室。



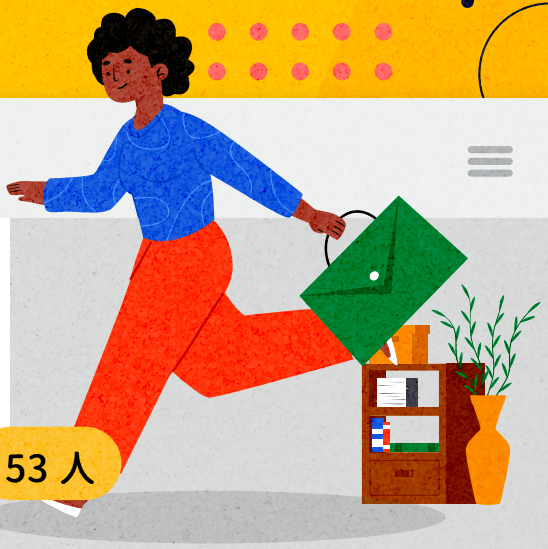
全漢企業

POWER NEVER ENDS

全漢企業股份有限公司 **659 人**

彈性工作	有育兒 / 長者照顧需求、個人健康因素者，可提出申請。
優化給假	提供生日假 1 日、週六免補班、孝親假 2 日、志工假 3 日及重要節日提早下班福利半日，皆全額支薪。
友善家庭	提供員工子女學齡前成長基金，辦理骨牌親子冬令營、公益運動家庭日活動。
員工關懷	設置 FSP 心驛站，提供心理電話諮詢、心靈健康暨 EAP 宣導講座等服務；優化中高齡員工工作環境及條件，提供職務再設計協助；女性員工妊娠前後健康衛教諮詢、每年定期子宮頸及乳房癌篩；年度免費健檢，並舉辦多場健康講座、健走活動、團體運動課程及作伙爬樓梯活動；聘用運動專屬指導教練；協助員工退休生活保障，提供員工持股信託。
福利津貼	提供員工旅遊補助加碼獎金、員工團體保險及眷屬意外保險。
友善職場環境	設置孕婦及身障同仁專用停車位、移工同仁專屬充電設施、健身房、廚藝教室、多元課程、綠美化工作環境、藝文走廊、視障按摩服務。

中型企業組



亞東工業氣體股份有限公司楠梓分公司

53 人

彈性時間	工作性質可遠距工作且家有未滿 12 歲子女者，得提早 1 小時返家，並在家以遠距辦公完成當日剩餘工作，不影響薪資。
彈性工作地點	工作性質得遠端工作者，每月可申請遠距工作 4 日，不影響薪資。
優化給假	提供全薪彈性假 8 日、全薪病假 5 日、全薪產假 14 週、全薪陪產檢假及陪產假 10 日、全薪子女及兄弟姊妹婚假 1 日、全薪志工假 1 日。
友善家庭	提供生育禮金；特約幼兒園、特約產後護理之家及特約托嬰中心；舉辦無痕山林家庭日。
員工關懷	透過員工協助方案，提供員工及其眷屬諮商 / 諮詢服務；免費每年定期健檢，邀請醫生到場提供報告諮詢服務、每月辦公室職護駐點；舉辦健康講座、亞東水果日 (每 2 週發放)、鼓勵員工自組社團舉辦健康活動；辦理志工服務活動；鼓勵員工參與集團運動活動，爭取前往巴黎參加帕運活動資格。
福利津貼	提供生日禮金、春節禮金、端午禮金、中秋禮金、旅遊補助、結婚禮金、生育禮金、住院慰問禮品、喪葬奠儀。
友善職場環境	提供健康零食點心及氣泡水機、免費紓壓視障按摩；設置舒適辦公空間、哺集乳室及無障礙廁所。



精斌企業股份有限公司

149 人

彈性時間	有育兒、長者照顧需求者，可申請彈性工作時間。
彈性工作地點	爲方便員工手術後傷口復原，同意居家遠距辦公。
友善家庭	提供育幼費補助 (每名子女每月 3000 元至滿 6 歲止)，以及敬老津貼 (每名父、母自滿 65 歲起，每月 2000 元)。
員工關懷	委託新樓醫院提供每月 4 次臨場健康服務，不定辦理健康講座，並對員工健檢結果異常項目進行輔導改善或督促回診治療。
福利津貼	提供員工子女助學金補助 (每學期最高 18000 元)、員工聯誼活動補助 (每半年 1 次，每人每次 350 元)，以及急難救助金 (最高 10 萬元)。

中型企業組

BISON

倢鋒科技股份有限公司 - 中壢廠　184 人



彈性工作地點	有育兒、長者照顧需求者，可申請居家辦公，筆電及 VPN 連線設備由公司提供。
優化給假	提供全廠員工給薪颱風假、COVID-19 全薪病假。
福利津貼	提供生育補助、結婚補助、生日禮金、節慶禮金、住院慰問金、喪葬奠儀。
員工關懷	定期舉辦與總經理有約座談會，並提供員工意見箱專人及時回覆，了解員工需求；辦理員工旅遊；辦理健康促進活動與講座、年終尾牙及部門聚餐。
提升女性職場力	女性主管比例由 54.1% 成長至 56.4%。
職務再設計	積極僱用二度就業人員，改善工作環境並提供輔具 (大螢幕、板車、油壓車)。
友善職場環境	租賃停車場供員工免費使用；提供免費茶包及咖啡包。

小型企業組

資暘數位
VIGOUR & RIGOUR CONSULTING CO., LTD.

資暘數位股份有限公司　24 人



彈性工作	考量居住外縣市、育兒 / 照顧長者需求、學習進修、參加業務相關活動、過年前及颱風前夕，可提出申請。
彈性工作地點	有育兒、長者照顧、工作業務需求者，可提出申請，由公司提供筆電及遠端協作平台。
優化給假	提供全薪普通傷病假 15 日，以及生日優給假 1 日。
員工關懷	提供員工每年 1 次免費健康檢查，員工眷屬可享優惠方案價。
友善家庭	每半年辦理 1 次家庭日活動，並提供每年 1 次國外旅遊補助，員工及其眷屬皆可參與。
LGBTI 友善職場	提供性別友善工作環境，讓同仁感受到尊重和包容，並協助同仁攜帶同志眷屬一起參與員工旅遊。
提升女性職場力	女性主管人數是男性的 3 倍。
友善職場環境	設置員工海景休憩室及景觀討論區，包含共享餐廳、健身器材、按摩椅、AI 咖啡機等。
多元文化包容	尊重及包容原住民文化，提供全薪文化假，鼓勵原住民同仁參與部落祭典，支持原住民文化傳承。

NEWS

青壯世代心理健康支持方案

資料來源｜衛生福利部

職場是每個人生活裡重要的場域之一，而青壯世代爲上有老，下有小的三明治世代，職場往往也是主要壓力來源，衛福部自 113 年 8 月 1 日，擴大「青壯世代心理健康支持方案」，提供 15-45 歲民衆每人 3 次的免費心理諮商，鼓勵有心理諮商需求的青壯世代勇於求助，並學習如何提升自我能力、建立正確就醫觀念，以促進心理健康，也期待藉此方案的推動，消除大衆對心理疾病的標籤化。



秉持心理健康融入所有政策原則 落實《全民心理健康韌性計畫》

「世界衛生組織」（WHO）提出「沒有心理健康，就沒有眞正的健康」，爲落實賴總統揭示的「健康臺灣」國政願景，衛福部擬具「全民心理健康韌性計畫（114-119 年）」，經行政院於 113 年 8 月核定，預計 6 年投入 56.3 億元，結合 13 部會並與地方政府及民間組織協力，共同建構更完善普及的心理健康支持系統，全面提升國人心理健康福祉。

健康職場 tips! 需要具備的要素

資料來源｜高雄市政府衛生局



健康的工作環境

維持清潔、安全、舒適的工作環境，減少工作中的物理和心理壓力源，提供適當的工作設備和設施，確保員工的身心健康。

工作滿意度

提供員工成就感和認可，確保工作內容具有挑戰性和發展機會，讓員工感受到工作的意義和價值，並激勵他們持續學習和進步。

工作與生活平衡

確保員工能在工作和生活間取得平衡，避免過度加班，鼓勵適當的休息和休閒活動，讓員工在工作之餘也能有充分的時間陪伴家人和進行個人興趣愛好。

良好的人際關係

建立和諧的工作氛圍，促進同事之間的互助和支持，減少內部競爭和衝突，鼓勵開放的溝通和合作，讓員工感受到被尊重和理解。

健康補給站

如何排解壓力？

資料來源｜高雄市政府衛生局



01



心理調適

去除非理性想法，提升自我肯定，使用思想中斷法來緩解壓力，學會以積極正面的態度面對困難，培養自我認同感，增強心理韌性。

02



時間管理

找出浪費時間的原因，合理規劃時間，避免過度承諾，學習說“不”，確保工作效率，減少時間浪費，讓自己有更多的時間處理重要事務和休息。

03



生理調適

透過深呼吸、肌肉放鬆和適當運動來減少生理壓力，保持均衡飲食和充足休息，定期進行體檢，確保身體健康，從而提升整體生活品質。

04



支持系統

依靠家人、朋友、同事和專業心理輔導機構的支持，分享困難和需求，聽取建議和幫助，建立穩定的社交圈，獲得情感支持，提升抗壓能力。

資料來源｜衛生福利部國民健康署



壓力指數測量表

預防勝於治療，職場心理健康促進計劃的第一步就是了解現況。可多加利用本表進行壓力評估，評估每位員工的壓力狀況，作爲擬訂壓力管理計畫之參考依據。

是	否	題目
○	○	您最近是否經常感到緊張，覺得工作總是做不完？
○	○	您最近是否老是睡不好，常常失眠或睡眠品質不佳？
○	○	您最近是否經常有情緒低落、焦慮、煩躁的情況？
○	○	您最近是否經常忘東忘西、變得很健忘？
○	○	您最近是否經常覺得胃口不好？或胃口特別好？
○	○	您最近六個月內是否生病不只一次了？
○	○	您最近是否經常覺得很累，假日都在睡覺？
○	○	您最近是否經常覺得頭痛、腰酸背痛？
○	○	您最近是否經常意見和別人不同？
○	○	您最近是否注意力經常難以集中？
○	○	您最近是否經常覺得未來充滿不確定感？恐懼感？
○	○	有人說您最近氣色不太好嗎？

溫馨心靈站



書名
菁英媽媽想上班：
美國頂尖名校女性重返職場的特權與矛盾

作者：帕梅拉・史東、梅格・拉芙
導讀者：林育

《菁英媽媽想上班：美國頂尖名校女性重返職場的特權與矛盾》一書本於一項社會學研究——帕梅拉・史東和梅格・拉芙蕎長期追蹤一群爲了養育孩子離開職場的菁英女性。這些女性畢業於哈佛、史丹佛、芝加哥大學、麻省理工學院等頂尖名校，她們和同樣畢業於名校的菁英男性結婚、住在富有的白人社區，在事業上也都已經或是即將衝破「玻璃天花板」，且從未想過自己有一天會成爲家庭主婦。但無論是醫師、律師、會計師、高階主管還是科學家，10 年前她們卻都不約而同的做出一個艱難的決定——離職回家當全職媽媽。

因爲育兒與二度就業本就是錯綜複雜的難題，同時，它也時刻影響著婦女生活的幸福感，卻也是許多婦女必須獨力面對的性別困境。

藉由書中一個又一個菁英媽媽的故事，我們可以窺見，高壓高工時且強調「理想員工」形象的菁英工作、中上階層的階級複製策略，以及「男主外、女主內」固化的性別分工，如何迫使媽媽放棄前程似錦的職涯、讓爸爸無法喘息的埋頭工作，也讓孩子背負因階級焦慮而生的競爭壓力。

但生涯是一個很長的歷程，與其關注婦女某個時間點的抉擇，不如關注配套、關注長期的發展與影響。本書作者在忠實呈現每位菁英媽媽的故事後，也爲了避免將社會結構、性別問題窄化爲「個人選擇」，也提出了「個人即政治」的警示。如同基進女性主義亟力強調的公私領域非二元對立，最後作者也在社會政治面提出建議，希望透過 3 項政策解方讓菁英媽媽得以「繼續上班」或是「重新上班」：



創造對家庭友善的工作

減少加班、彈性上班、消除對於兼職或自由工作者的汙名



消除職業內與職業間的性別歧視

即同工同酬及消除職業性別隔離



鼓勵男性共同育兒

這 3 項解方是否聽起來十分「耳熟」？作者自己也無奈的承認，這 3 項解方確實熟悉到令人沮喪，各界呼籲許久，但至今仍持續推動。