**第27屆國家品質獎**

**營造友善職場環境暨英語及其他外語環境評量表**

**企業／組織名稱：OOO股份有限公司**

**一、營造友善職場環境**

**（一）員工性別比例**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **職級** | **總人數** | **人數** | | **比例(%)** | |
| **男性** | **女性** | **男性** | **女性** |
| 主管 |  |  |  |  |  |
| 職員 |  |  |  |  |  |
| 合計 |  |  |  |  |  |

**（二）友善職場環境落實情形**

| **項目** | | **無** | **有** | **作法說明**  **(優於法規或創意作法)** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **一、友善育兒** | 1. 請問貴公司(組織)女性員工分娩時是否有提供「產假」？如有請說明產假期間工資計算方式。   (勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第15條：女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期。) | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有提供「陪產假」？如有請說明陪產假期間工資計算方式。   (性別工作平等法第15條第3、4項：勞工於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假5日，陪產假期間工資照給。) | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有提供「流產假」？   (性別工作平等法第15條：妊娠3個月以上流產者，產假4星期，妊娠2個月以上未滿3個月流產者，產假1星期，妊娠未滿2個月流產者，產假5日。） | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有提供「育嬰留職停薪」措施？   (性別工作平等法第16條：受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。) | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)對於申請育嬰留職停薪後之員工復職，是否有妥善之處理？   (性別工作平等法第17條：員工於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有因1.公司歇業、虧損或業務緊縮。2.依法變更組織、解散或轉讓。3.不可抗力暫停工作在一個月以上。4.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。並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕。若因前項各款原因未能使員工復職時，應於30日前通知，並依法定標準發給資遣費或退休金。) | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有為員工子女設置托兒設施或提供適當之托兒措施？   (性別工作平等法第23條：僱用受僱者100人以上之雇主，應設置哺（集）乳室、托兒設施或提供適當之托兒措施。) | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有提供「育兒津貼」？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有鼓勵有偶女性之丈夫做家事照顧子女等作法？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有「其他友善育兒措施」？ | □ | □ |  |
| **二、工作彈性** | 1. 請問貴公司(組織)是否提供「生理假」？   (性別工作平等法第14條：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，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。) | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否提供「家庭照顧假」？   (性別工作平等法第20條：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7日為限。) | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否提供員工「彈性工時安排」？   (性別工作平等法第19條：受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間1小時或調整工作時間；減少之工作時間，不得請求報酬。) | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否提供員工「彈性調整工作地點方案」(如遠距工作、在家工作等)？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否提供員工有「其他工作彈性措施」？ | □ | □ |  |
| **三、員工協助** | 1. 請問貴公司(組織)是否有為女性員工設置夜間工作安全措施？   (勞動基準法第49條：雇主經工會或勞資會議同意，使女性員工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，應提供必要之安全衛生設施，無大眾運輸工具可資運用時，需提供交通工具或安排女性宿舍。) | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有提供員工健康管理方面之相關措施？   (職業安全衛生法第20條：雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行下列健康檢查：一、一般健康檢查。二、從事特別危害健康作業者之特殊健康檢查。三、經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查。) | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」？   (性別工作平等法第13條第1項：受僱員工30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。) | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有建立處理員工遭受性騷擾之多元申訴管道？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)對於員工遭受性騷擾時，是否設有心理諮詢與治療，並提供必要協助？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)在組織的招募、遴選、任用、升遷制度是否落實性別平等？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有設置員工諮商輔導與關懷服務？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有營造無菸害職場，提供員工健康的工作環境？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有「其他員工協助措施」？ | □ | □ |  |
| **四、其他** | 1. 請問貴公司(組織)的高階經營層其中任一性別比例至少達成三分之一？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有積極培育女性人才，並增加女性進入決策階層比例？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有僱用中高齡勞工，並提供職務再設計措施，避免員工提早退休？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有提供因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再次就業機會(如僱用二度就業婦女)？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有其他積極營造友善職場環境之具體作法(如訂定相關辦法、辦理宣導活動等)？ | □ | □ |  |

**二、營造英語及其他外語環境**

**（一）英語能力程度**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **職級** | **總人數** | **員工通過英文檢定（相當於多益650分以上）** | |
| **通過人數** | **通過比例(%)** |
| 主管 |  |  |  |
| 職員 |  |  |  |
| 合計 |  |  |  |

**（二）雙語環境落實情形**

| **項目** | | **無** | **有** | **說明** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **一、目標** | 1. 請問貴公司(組織)是否有設定提升英語力或其他外語之目標？ | □ | □ |  |
| **二、學習機制** | 1. 請問貴公司(組織)是否有開設英語相關教育訓練課程或聘用英語導師(English mentor)？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有針對全體員工進行英語能力之考核或要求員工定期進行英語能力檢定？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有定期辦理國際文化交流或補助員工前往海外遊學？ | □ | □ |  |
| **三、激勵措施** | 1. 請問貴公司(組織)在升遷制度上，是否有將英語能力列入考核項目中？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否針對通過英語能力檢定之員工予以相關之獎勵措施？ | □ | □ |  |
| **四、業務推廣** | 1. 請問貴公司(組織)是否有設置中英文之官方網站、內部網站或針對供應商設置中英文平台？ | □ | □ |  |
| 1. 請問貴公司(組織)是否有將商品文案英語化？ | □ | □ |  |
| **五、其他** | 1. 請問貴公司(組織)是否有其他提升英(外)語措施？ | □ | □ |  |