



INDUSTRIAL DEVELOPMENT BUREAU,
MINISTRY OF ECONOMIC AFFAIRS
經濟部工業局



第四屆

性別主流化標竿廠商

工作家庭兩兼顧，友善職場不衝突

Contents

目錄

1 關東鑫林科技股份有限公司

2 牧德科技股份有限公司

3 東台精機股份有限公司

4 寶一科技股份有限公司

5 台灣晶技股份有限公司

6 台灣康寧顯示玻璃股份有限公司

7 花王（台灣）股份有限公司

8 全拓股份有限公司

9 耀華電子股份有限公司



Introduction

介紹

經濟部工業局掌管全國工業發展，為具體落實性別主流化，自 2013 年起，本局推動性別主流化優良廠商標竿廠商遴選，並製成文宣鼓勵廠商建構性別平等之工作環境。本案每 2 年推動一次，迄今已執行 4 屆。這些廠商中有大型科技業，也有中小型傳統產業，透過文宣擴散觀摩學習，期望讓更多廠商了解如何營造友善職場環境，並非資源雄厚的大公司才能做，只要觀念改變，每家廠商都能是幸福企業。

第 4 屆 2019 - 2020 年共遴選出台灣康寧等 9 家廠商，相關友善職場措施摘述如下：

- 提供友善生育環境與托育措施：提供孕婦專屬停車位、健康諮詢，設置哺（集）乳室；提供生育補助、與鄰近托兒所或幼兒園簽訂特約。例如關東鑫林的「友善電梯」；牧德科技開辦員工專屬免費「牧德幼兒園」，並提供生育補助一胎 10,000 元；全拓公司老闆更自掏腰包提供生育補助 12,000 元；友善的生育環境，使員工育嬰留停期滿大部分均復職工作。
- 照護員工身心健康：東台精機設置專職專任職護及特約職醫，提供員工專業諮詢與衛教；台灣晶技設有 EAPs「員工協助方案機制」；台灣康寧提供 24 小時的專業心理諮商專線；牧德科技成立健康群組，安排員工運動課程；全拓公司的免費「整脊」治療，讓員工舒壓。
- 其他特別措施：
 1. **台灣康寧**：為推動「同工同酬」，每年檢視性別薪資比，編列人事預算以「特別調薪」方式補足薪資差異，其他具同工同酬之公司還有寶一科技及花王（台灣）等。
 2. **東台精機**：具有彈性的工作時間及地點，業務及研發部門一週可以申請 2 天在家上班，管理部門有 2 小時上、下班彈性時間，其他具遠距上班之公司還有台灣晶技及台灣康寧等。
 3. **花王（台灣）**：為使工作、生活、家庭三者平衡，額外提供每年 7 天全薪「補償假」，安排個人活動；全拓公司隔週休 3 天，另外可以 0.5 小時為請假單位的公司除花王（台灣）外，還有寶一科技及全拓公司等。

這些廠商的友善職場措施，協助員工於工作與家庭中取得平衡，盼經觀摩學習方式，未來能有更多企業投入幸福企業之林。



經濟部工業局
性別主流化專區



1

關東鑫林科技股份有限公司

前身為鑫林科技股份有限公司，成立於 2003 年 6 月，2012 年正式併入日本關東化學株式會社，主要生產半導體及光電相關產業製程所需之高純度電子化學品，行銷網路遍及國內外半導體及光電大廠。

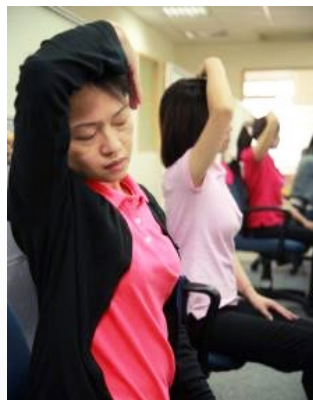


- ⚙️ **產業別**：精密化學材料製造業
- ♀️ **女性員工比例**：33.9% / **女性主管比例**：36%
- 💰 **資本總額**：新臺幣 10 億元

- (1) 主管人數男女比例是 2:1。
- (2) 「友善電梯」及孕婦專屬停車位。2019-2020 年育嬰留停的同仁假期屆滿後，百分之百復職。
- (3) 上班時間內一天 2 次的伸展操「動禪」，交誼廳和員工休息室環境，提供免費的點心隨時取用，紓解員工壓力。
- (4) 彈性請假以 1 小時為基準計算。
- (5) 提供每一胎 3,000 元的生育補助。
- (6) 每年一次優於法令項目之免費健康檢查。



幸福食堂半價提供午餐 (桃園廠、雲林廠)



優化員工休息室環境並提供免費點心 (總公司)

動禪紓緩操 (總公司)



一日兩廠單車活動 (桃園廠→雲林廠)



牧德科技股份有限公司

公司成立於 1998 年 6 月，為專業光學檢測設備供應商。營業項目為 PCB 鑽孔與成型製程量測與檢測系列、PCB 線路檢查系列及 HDI 與 IC 載板檢查系列設備。



⚙️ **產業別：**光學儀器製造業

♀️ **女性員工比例：**21.7% / **女性主管比例：**28%

💰 **資本總額：**新臺幣 5 億元

- (1) 每月產出「性別比例報表」，不定期執行「員工滿意度調查」，考量性別平等，鼓勵女性員工加入公司。
- (2) 設立以品格教養為目的的「牧德幼兒園」，3 歲以上員工子女可免費就讀。
- (3) 設置「員工關懷小組」，主動關懷員工。
- (4) 提供員工免費午餐及每周至少兩次免費下午茶。
- (5) 提供員工生育津貼一胎 10,000 元，0~3 歲孩童每人每月育兒補貼 2,000 元。
- (6) 除規定之勞健保及意外險外，另為同仁投保人身保險（壽險、癌症險及醫療險）及第三人責任險。
- (7) 女性員工停車位規劃於同一區域，夜間加班由保全陪同至停車位。
- (8) 興建綜合體育館，鼓勵同仁於上班時間運動。
- (9) 成立健康群組，針對健檢不合格項目超標同工，安排運動課程，重視同仁健康。



| 幼兒園聖誕節活動



| 母親節活動



| 第五屆牧德盃企業羽球排名賽公司參與同仁



| 福委會 - 耶誕送愛



| 社團活動 - 瑜珈活動

3

東台精機股份有限公司

成立於 1969 年，並於 2003 年於台灣股票市場上市，坐落於台灣高雄，以專用機起家，現已是產品線最為豐富的工具機廠。主要從事 PCB 鑽孔機、綜合加工機、CNC 車床等工具機的設計、開發、生產及銷售。

⚙️ **產業別：**機械設備製造業

♀️ **女性員工比例：**12.6% / **女性主管比例：**4.6%

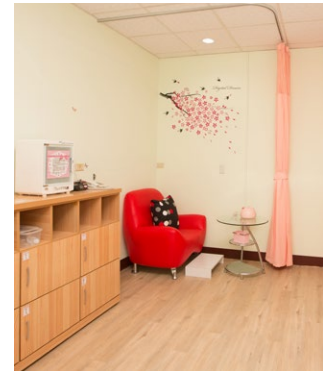
💰 **資本總額：**新臺幣 25 億元



- (1) 遵循法規：依性別工作平等法提供友善家庭措施（如育嬰留停、生理假、照顧假等）。
- (2) 職場育兒彈性：依性別工作平等法申請法定權益，如撫育未滿 3 歲子女，得申請每天減少工作時間 1 小時。
- (3) 彈性上班地點：專案申請調整居家上班；遠距視訊會議工作，讓距離零設限。
- (4) 五星級哺乳室飯店式管理：線上申請、刷卡門禁，兼顧隱私、舒適又溫馨環境。
- (5) 健康檢查：每年提供優於法規之健康檢查，優先禮遇女性專屬健檢時段，落實照顧員工理念。
- (6) 健康管理：專職專任職護及特約職醫，進行全方位健康管理分級，提供專業諮詢與衛教。
- (7) 菸害防制：改造全景觀花園戶外吸菸亭，減少二手菸危害，並積極推動職場戒菸服務，有效降低員工吸菸率。
- (8) 員工關懷：規劃多元健康促進及舒壓等課程，達到工作與生活平衡。



女性專屬健檢活動時段



高雄市哺乳室特優獎



積極推動職場戒菸班



運動樂活班紓壓動一動



全景觀花園戶外吸菸亭

4

寶一科技股份有限公司

公司成立於 1974 年，深耕航太產業多年，初期以超合金薄鈹金屬件製造為主。近年來購置新營工業區土地及廠房、重整經營團隊、增加產能及設備、加強技術研發，核心技術含蓋超合金及鈦合金之成型、焊接、機械加工、超合金之熱處理及表面處理技術，以提供更完整的服務。



⚙️ **產業別**：航空器及其零件製造業

♀️ **女性員工比例**：20.3% / **女性主管比例**：28.6%

💰 **資本總額**：新臺幣 10 億元

- (1) 以輔助機器、省力裝置及空間規劃建構「性別友善環境」。
- (2) 提供生育補助 6,600 元，育嬰留職停薪假、產假、家庭照顧假、陪產假和生理假。
- (3) 休假申請得以 0.5 小時為最小單位。
- (4) 建立「同工同酬」的薪資制度。



完善的現場作業環境



職護諮詢，守護員工身心



輔導員工教育訓練

5

台灣晶技股份有限公司

台灣晶技 (TXC Corporation) 成立於 1983 年，是全球第一大的電子頻率控制元件專業製造商，服務涵蓋網路通訊、電腦、汽車、醫療、消費電子、物聯網等眾多全球知名客戶。多年來深耕產業、用心服務、善待員工，奠定穩健發展的企業根基，秉持「誠信、踏實、創新、服務」立業精神，致力提供品質優良、技術領先、值得信賴的產品服務，同時堅守友善環境、社會責任、公司治理的永續經營之道。公司堅持以人為本，向「成為卓越績效、永續經營的頂尖企業」願景邁進。



⚙️ **產業別：** 電子零組件製造業

♀️ **女性員工比例：** 60.3% / **女性主管比例：** 14.3%

💰 **資本總額：** 新臺幣 30.97 億元

《友善職場》

公司致力提供安全友善職場，使員工能兼顧家庭照護及工作發展。訂定彈性工時制、保障育嬰留停期滿復職、設置孕婦專屬車位及哺集乳室，公司關懷弱勢團體，定期邀請視障按摩師至廠區服務，增加就業機會。並且為讓員工工作能無後顧之憂，公司延伸照護至家庭眷屬，簽立特約幼稚園優惠、設立員工子女獎學金、更加碼每月至少 3,000 元的育兒津貼補助，及提供兼顧家庭的遠途費用補助與專屬假別，打造獨一無二的幸福企業。



健行挑戰，凝聚向心力

《員工關懷》

提供全員健康檢查，邀請廠醫定期駐廠給予員工健康諮詢，舉辦促進身心靈健康之講座及活動，並設置有 EAPs 員工協助方案機制，提供專業諮詢轉介及以人為本關懷。同時鼓勵員工可盡情表達具助益之建議，舉辦各級溝通會、進行員工內部問卷調查及設立員工意見箱，勞資雙方溝通順暢無障礙。

《友善企業》

「台灣晶技教育基金會」提供小學、中學和大學獎學金，更針對高潛力學生，提供優渥獎學金與研究贊助。志工社長期投入社會各項公益活動，並鼓勵同仁家庭投身公益回饋社會，如社區老人關懷、學校教材捐贈、親子公益、捐血、淨灘、愛心義賣等。透過公益活動，讓員工家庭、公司與環境社會互利循環，結合轉化為職場生活動能。



多肉 DIY 園藝活動



漆彈競賽，考驗彼此默契

6

台灣康寧顯示玻璃股份有限公司

1973 年，台灣康寧國際公司正式註冊營運，康寧生產的超高品質玻璃基板，主要用於筆記型電腦、平面顯示器、液晶電視、可攜式電子產品及通訊裝置。

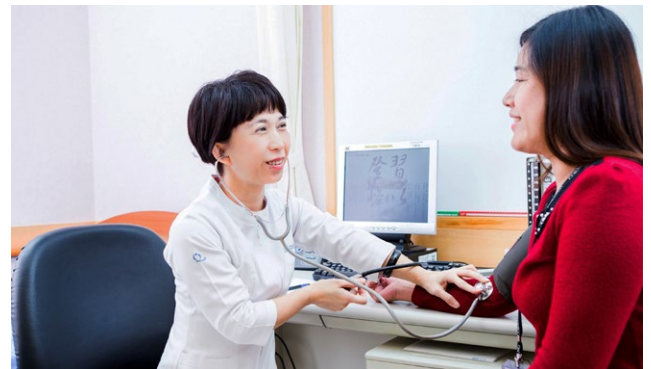


⚙️ **產業別**：玻璃及玻璃製品製造業

♀️ **女性員工比例**：12.5% / **女性主管比例**：17%

💰 **資本總額**：新臺幣 706.9 億元

- (1) 每年檢視性別薪資比，編人事預算以「特別調薪」方式補足，達到「同工同酬」。
- (2) 辦公室採用上下升降式人體工學辦公桌椅。
- (3) 舉辦座談會，聯繫並提供中華民國家庭照顧者總會等托老服務管道。
- (4) 鼓勵年假必休 70%，剩餘休假可換現金。
- (5) 依需要實施遠距工作和在家工作。
- (6) 提供 24 小時的專業心理諮商專線。



7

花王（台灣）股份有限公司

花王集團針對一般消費者發展出「衛生與家居護理」、「健康與美容護理」、「生命護理」與「美粧用品」等四個消費品事業領域。在「化學製品」事業領域中，則開展豐富的產品以滿足各產業的需求。希望能透過這些事業領域，為創造繁榮共生的可持續發展世界做出貢獻。

🌀 **產業別**：清潔用品製造業

♀ **女性員工比例**：42% / **女性主管比例**：50%

💰 **資本總額**：新臺幣 5 億 9730 元



花王（台灣）董事長兼總經理大熊康生一同參與乳癌防治講座，關心女性健康。

- (1) 為使同仁在工作、家庭、生活之間獲得平衡，每年額外提供 7 天全新「補償假」，並實施彈性上下班，特休與補休以 0.5 小時為最小請假單位，讓同仁得以彈性安排個人活動。
- (2) 舉辦講座與手作課程、提供電子圖書館、旅遊假、旅遊補助、秋季家庭日與自強活動，讓同仁得以放鬆身心靈。
- (3) 公司實施「男女同工同酬」的薪資制度。
- (4) 生育補助 2,500 元，教育補助國小每學期 1,000 元，國中至大學每學期 3,000 元。



社團活動讓同仁下班時間也活力滿點



手作課程促進身心健康



健走活動邀請親友一起樂活舒壓



高階主管與同仁一同慶祝尾牙餐會

8

全拓股份有限公司

創立於 1974 年，服務國內、外汽機車零件供應商，舉凡國內知名汽、機車廠，如：本田、三陽、光陽、山葉，國外汽車廠，如：德國 Mercedes-Bens、BMW、Audi、Porsche、Volkswagen，美國 Chrysler 皆是公司的長期客戶，視員工如親的組織文化，以提倡錢多、事少、離家近的公司治理原則。



⚙️ **產業別**：車輛化學合成品製造業

♀️ **女性員工比例**：51.6% / **女性主管比例**：12.5%

💰 **資本總額**：新臺幣 0.9 億元

- (1) 年終獎金改每月發 10,000 元，每月固定加薪 200 元，不定期加薪和激勵獎金。目標 2024 年員工最低薪資達到 80,000 元。
- (2) 生育補助老闆私人支付 12,000 元。
- (3) 日工時 9 小時，其中 2 小時算加班，隔週休 3 天，請假不需申請，可在群組告知主管，以 0.5 小時為休假單位。
- (4) 上班時間安排的健康檢查，包括老闆私人支付費用的「整脊」治療，讓員工舒壓。



明亮乾淨的工作職場



免費提供早餐，健康、環保



上班中安排牙齒健檢，無須請假



員工超跑體驗



在地產業文化體驗



淨灘活動 - 愛心社

9

耀華電子股份有限公司

成立於 1984 年 12 月，為國內多層印刷電路板製造商之一，同時也為國內第三大手機印刷電路板 (PCB) 製造商，主攻高階智慧型手機及平板電腦市場，是世界級客戶重要策略夥伴。



⚙️ **產業別**：電子零組件製造業

♀️ **女性員工比例**：44.3% / **女性主管比例**：12.7%

💰 **資本總額**：新臺幣 70 億元

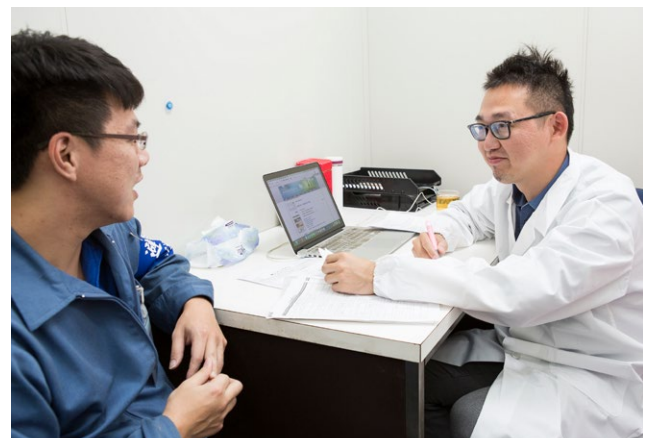
- (1) 重視同仁上下班行車安全，聘請機車安駕團隊到廠教授防禦駕駛觀念及技巧。
- (2) 與多家幼兒園簽訂特約合作方案，提供如學費 9 折、贈送書包及文具等優惠。
- (3) 依法提供家庭照顧假。
- (4) 提供「愛心志工假」鼓勵同仁投入社區公益。
- (5) 提供生育補助、子女獎助學金，及同仁訓練、進修補助。
- (6) 每年提供定期免費健康檢查，另有醫師駐廠問診。
- (7) 每年定期調薪，調薪幅度約 3%。



七夕主題活動，乾燥花 DIY



多元化訓練，激發無限正能量



醫師駐廠問診，關心員工身心健康





INDUSTRIAL DEVELOPMENT BUREAU,
MINISTRY OF ECONOMIC AFFAIRS
經濟部工業局

第四屆

性別主流化 標竿廠商

工作家庭兩兼顧，友善職場不衝突



- 性別主流化與性別平權 -

► 性別主流化

1. 根據聯合國經濟暨社會理事會 (ECOSOC) 定義,「性別主流化」強調於各領域政治、經濟與社會層面政策與方案中,融入性別觀點降低不平等現象。
2. 終極目標是達成性別的實質平等,即性別平權。

► 性別平權

1. 消除社會中對婦女及性別一切形式的歧視。
2. 使社會大眾檢視生活週遭的性別不平等情況。
3. 落實任一性別不少於三分之一,不因性別影響升遷,僱用身心障礙及原住民等,促進弱勢者之決策參與。
4. 建立尊重多元性別的態度及平等相處的互動。
5. 重視身心障礙者、相對弱勢者或不利處境者之權益。

► 家庭暴力零容忍

1. 被害人可撥打110或113保護專線。
2. 依需要就近向當地社政、警政、醫療衛生單位求助。
3. 可透過家暴庇護安置方案,接受緊急庇護或中長期安置服務。
4. 保護身心障礙者、兒童及少年、高齡者、相對弱勢者或不利處境者免受暴力侵害。

► 性騷擾防治

1. 防治性騷擾之政策宣示。
2. 舉辦性騷擾防治教育訓練。
3. 建立內部性騷擾申訴系統。
4. 女性夜間工作安全措施 (交通或住宿) 。
5. 防止透過網路或數位方式,基於性別之暴力行爲。

► 性別平等相關政策與法規

國外

消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)

國內

- ※ 消除對婦女一切形式歧視公約施行法
- ※ 性別平等政策綱領
- ※ 性別平等教育法
- ※ 性別工作平等法
- ※ 性騷擾防治法

► 關懷e起來



家暴案件線上通報

113線上諮詢

<https://ecare.mohw.gov.tw>

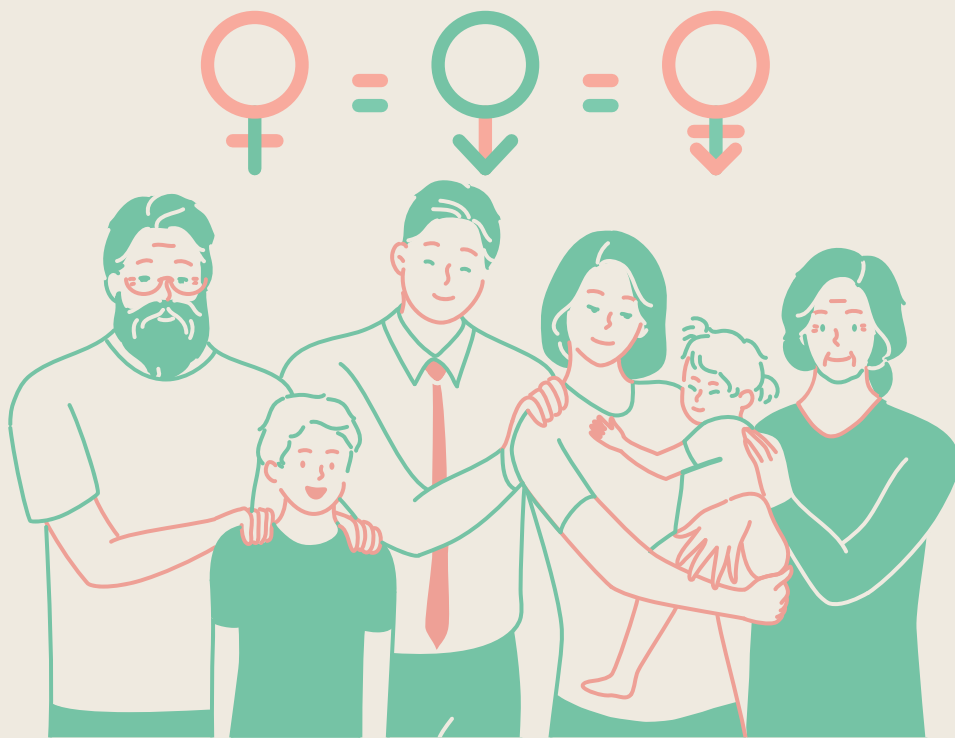
消除性別歧視 重視性別意識

什麼是性騷擾？

違反他人意願而向他人實施與性或性別有關之行爲,若造成對方的嫌惡,不當影響其正常生活進行的,都算是「性騷擾」。



- 營造友善家庭職場環境 -



珍視員工價值 性別平等 · 幸福升等

讓職場員工平等發揮實力、自我實現，各種性別的受雇者均受益。

- ※ 鼓勵企業辦理聯誼會等，提供員工兼顧工作及家庭之彈性工作與休假制度，並鼓勵家庭成員分擔家務，營造友善成家環境。
- ※ 協助均衡家庭和工作之措施，如托兒設施、哺乳室、育兒津貼規定等，營造友善育兒環境。
- ※ 積極僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之再度就業者，營造友善家庭照護環境。
- ※ 鼓勵企業僱用中高齡勞工，營造高齡友善就業環境。

▶ 員工協助方案 (EAPs)

讓員工在工作與家庭間取得平衡，提升員工生產力，組織整體受益，員工與企業「雙贏」。

▶ 工作面

- 增進員工對工作之適應、職位轉換、職涯發展、退休規劃及危機處理之輔導。
- 留住優秀的員工、減少員工後顧之憂。

▶ 生活面

- 提供員工有關財務、法律、稅務、繼承、交通事故、醫療糾紛等資訊與知識。
- 避免員工因法律糾紛帶來的心理與生活干擾。

▶ 健康面

- 提供員工情緒管理訓練、適當的身心健康管理方案、心理諮詢服務。
- 穩定員工工作情緒、紓解工作壓力、減少離職率、曠職率。

員工工作安穩 企業形象升等 力行家務分擔 家庭和樂升溫

