

花蓮縣政府 函

地址：970270花蓮縣花蓮市府前路17號
承辦人：歐致善
電話：03-8227171#304
電子信箱：pn001006@hl.gov.tw

受文者：花蓮縣秀林鄉水源國民小學

發文日期：中華民國115年3月9日

發文字號：府人訓字第1150040907號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文 (376550000A_1150040907_ATTACH1.pdf、

376550000A_1150040907_ATTACH2.odt、376550000A_1150040907_ATTACH3.pdf)

主旨：檢送行政院人事行政總處本（115）年度法定性別友善事項一覽表1份，請查照並確實辦理。

說明：

- 一、依本府人事處案陳行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)115年2月26日總處綜字第11510004101號書函辦理(併附原書函)。
- 二、為精進公務職場性別友善作為，人事總處業擇定「是否依法訂定申訴管道／性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」等19項法定性別友善事項，請配合確實辦理(新增1項及修正4項)。相關法定事項內涵如有疑義，請逕洽各該法規主管機關釐清，俾利推動落實。
- 三、人事總處預計於本年9月通函調查前開法定性別友善事項推動情形，屆時會再函請各機關學校配合填報，並由本府統一報送人事總處。

正本：本府所屬一-二級機關、花蓮縣身心健康及成癮防治所、本縣各鄉鎮市衛生所、本縣各鄉鎮市公所、本縣各鄉鎮市民代表會、花蓮縣立體育高級中等學校、本縣各公立國民中-小學

副本：本府人事處

2026/03/09
10:28:46
電文
交換文章

裝

訂

線

18

行政院人事行政總處 書函

地址：臺北市濟南路一段2-2號10樓
承辦人：薛羽芸
電話：02-23979298#209
傳真：23975573
E-Mail：a9601492@dgpa.gov.tw

受文者：花蓮縣政府人事處

發文日期：中華民國115年2月26日
發文字號：總處綜字第11510004101號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨 (115B001129_1_26144114374.odt、115B001129_2_26144114374.pdf)

主旨：檢送本（115）年度「法定性別友善事項一覽表」及人事業務績效考核項目「法定性別友善事項達成率檢核表」各1份，請查照並依說明事項辦理。

說明：

- 一、本總處本年1月30日總處綜字第1151000296號函諒達。
- 二、為精進公務職場性別友善作為，本年度擇定「是否依法訂定申訴管道／性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」等19項法定性別友善事項，並賡續將「法定性別友善事項達成率」列為人事業務績效考核項目，請配合並督促所屬確實辦理及適時提供相關協助。相關法定事項內涵如有疑義，請逕洽各該法規主管機關釐清，俾利推動落實。
- 三、旨揭「法定性別友善事項達成率」檢核表，請各主管機關於本年9月1日起至30日止，至「eCPA人事服務網」-「A4：調查表系統」填報編號「INV60089」之調查表，本總處將依各主管機關填報結果評分。

正本：行政院各部會行總處人事機構(中央銀行人事室除外)、國家運輸安全調查委員會人事室、核能安全委員會人事室、各直轄市政府人事機構、各縣市政府人事機



構、各直轄市議會人事機構、各縣市議會人事機構(連江縣議會人事管理員除外)

副本：



裝

訂

線



115年度人事業務績效考核項目
「法定性別友善事項達成率」檢核表

調查項目	填報內容
主管機關及所屬機關總數（本欄僅提供主管機關填寫）	
已完成機關數 （本欄僅提供主管機關填寫）	
達成率(%) （本欄僅提供主管機關填寫）	

編號	調查項目	說明／法令依據	填報內容
1	是否依法訂定申訴管道／性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範	性別平等工作法第13條第1項：「雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。」	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
2	申訴管道／性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範是否於工作場所公開揭示	性別平等工作法第13條第1項：「雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。」	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
3	是否依法設置哺（集）乳室	性別平等工作法第23條第1項：「僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：一、哺（集）乳室。二、托兒設施或適當之托兒措施。」	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
4	是否依法提供托兒設施或適當之托兒措施	性別平等工作法第23條第1項：「僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：一、哺（集）乳室。二、托兒設施或適當之托兒措施。」	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
5	是否給予哺（集）乳時間且視為工作時間	一、性別平等工作法第18條：「(第1項)子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。(第2項)受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。(第3項)前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。」 二、勞動部112年1月19日勞動條4第1120147501號令略以，每日工作時間於8小時以內者，應另給哺（集）乳	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理

編號	調查項目	說明／法令依據	填報內容
		時間60分鐘；每日工作時間8小時以外之工作時間達1小時以上者，應給予哺（集）乳時間30分鐘。前開每日，包括出勤之工作日、休息日及休假日。	
6	考績委員會委員任一性別比例是否符合法定性別比例	考績委員會組織規程第2條第3項：「考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於三分之一。但受考人任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在二十人以上者，至少二人。」	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
7	甄審委員會委員任一性別比例是否符合法定性別比例	公務人員陞遷法施行細則第7條第1項：「各機關依本法第八條第一項規定組織甄審委員會，應置委員五人至二十三人，組成時委員任一性別比例不得低於三分之一。但本機關人員任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別人員占本機關人員比例計算，計算結果均予以進整，該性別人員人數在二十人以上者，至少二人。」	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
8	是否符合養育或照顧3足歲以下子女、孫子女，或依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間，申請留職停薪者，機關不得拒絕。	公務人員留職停薪辦法第5條：「公務人員有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款至第三款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務運作及個案實際情況依權責辦理：一、養育三足歲以下子女。二、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。三、照顧三足歲以下孫子女。……。」	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
9	辦理育嬰留職停薪人員之職務陞遷，是否依陞任評分標準表，得就甲式（考績獎懲評分均溯前採計）及乙式（留職停薪期間之年資折半採計）二種方式擇優採計評分	行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員陞任評分標準表第6點：辦理育嬰留職停薪人員之陞任評分採計，由當事人自行就下列二種方式擇優採計： (一) 甲式：考績（成）、獎懲、重大殊榮評分均溯前採計。 1. 是類人員考績（成）、獎懲、重大殊榮之評分得溯前採計，惟仍應以採計現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之考績（成）、獎懲、重大殊榮為限，且最多合計五年。 2. 至年資部分，則依現行規定辦理，以現職、同職務列等或同一陞遷序列之職務期間為限（包含留職停薪前與回	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理

編號	調查項目	說明／法令依據	填報內容
		職復薪後之年資)。 (二)乙式：留職停薪期間之年資折半採計評分。	
10	符合各項生活津貼（如生育或結婚補助等）、各項公教人員保險給付（如生育給付）及津貼（如育嬰留職停薪津貼）與公教人員保險生育給付差額補助申請條件者，是否均依規定請領	全國軍公教員工待遇支給要點附表八「公教人員婚喪生育補助表」、公教人員保險法第35、36條、公教人員保險生育給付差額補助要點略以，符合各項生活津貼（如生育或結婚補助等）、各項公教人員保險給付（如生育給付）及津貼（如育嬰留職停薪津貼）與公教人員保險生育給付差額補助申請條件者，均得依規定請領。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
11	是否依法核給家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假	<p>性別平等工作法第15條第5項規定、公務人員請假規則第3條第1項規定，相關假別如下：</p> <p>一、公務人員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，每年准給7日。</p> <p>二、女性公務人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日。</p> <p>三、因結婚者，給婚假14日。</p> <p>四、因懷孕者，於分娩前，給產前假8日。</p> <p>五、於分娩後，給娩假42日。</p> <p>六、懷孕滿20週以上流產者，給流產假42日；懷孕12週以上未滿20週流產者，給流產假21日；懷孕未滿12週流產者，給流產假14日。</p> <p>七、因陪伴配偶懷孕產檢，或因配偶分娩或懷孕滿20週以上流產者，給陪產檢及陪產假7日。</p>	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
12	國內休假補助費是否符合「公務人員本人、配偶或直系血親因懷孕，於當年確實無法參加觀光旅遊，經服務機關認定者，當年補助總額均屬自行運用額度」	行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施第5點第1項第1款第4目：「公務人員本人、配偶或直系血親因.....懷孕.....，於當年確實無法參加觀光旅遊，經服務機關認定者，當年補助總額均屬自行運用額度。」	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
13	辦理考績作業時，是否落實不因依法所核給之家庭照顧假、身心調適假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假，及因	公務人員考績法施行細則第4條第6項：「各機關辦理考績時，不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、身心調適假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假，及因安胎事由所請	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理

編號	調查項目	說明／法令依據	填報內容
	安胎事由所請之假及依法給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間，作為考績等次之考量	之假。二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。」	
14	考績年度內請娩假或請流產假（不論其懷孕週數多寡）之人員，及為養育、照顧3足歲以下子女或孫子女辦理留職停薪，且於年終辦理年終考績或另予考績之人員，其考績是否列入機關受考人數及不列入機關考績考列甲等人數計算	依各機關辦理公務人員考績（成）作業要點第12點第4項規定略以，各機關計算考績考列甲等人數比率時，應將下列人員列入機關參加考績人數，不列入機關考績考列甲等人數計算（即下列人員計入分母，但不計入分子）： 一、考績年度內請娩假或請流產假（不論其懷孕週數多寡）之人員。 二、考績年度內為養育、照顧3足歲以下子女或孫子女辦理留職停薪，且於年終辦理年終考績或另予考績之人員。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
15	是否指派妊娠或哺乳期間之女性公務人員於午後10時至翌晨6時之時間內工作	銓敘部101年12月4日部法一字第10136445961號及107年9月17日部法一字第10746346761號函釋略以，基於憲法保護母性之旨，以及參照勞動基準法相關保護母性之規定，各機關不宜指派妊娠或哺乳期間之女性公務人員，於午後10時至翌晨6時之時間內工作。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
16	為撫育未滿3歲子女，請求依法減少或調整工作時間者，機關是否拒絕	性別平等工作法第19條第1項：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。」同法第21條第1項：「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。」	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
17	是否符合養育3足歲以下子女或依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間，申請留職停薪者，回職復薪時應回復原（主管）職務	公務人員留職停薪辦法第2條第2項：「前項回職復薪，應回復原職務或與原職務職等相當之其他職務。但依第五條第一項第一款或第二款所定情事留職停薪人員，除因服務機關業務調整而精簡、整併、改制（隸）、裁撤、移撥其他機關或經當事人書面同意者外，以回復原職務為限。」同辦法第9條第2項：「依第五條第一項第一款或第二款所定情事留職停薪六個月以上之主管人員，經機關於其留職停薪期間調任非主管職務者，辦理回職復薪時，除因服務機關業務調整而精簡、整併、改制（隸）、裁撤、移撥其他機關或經當事人書面同意者外，應回復原主管職務。」	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
18	是否基於女性公務人員	公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第	<input type="checkbox"/> 是

編號	調查項目	說明／法令依據	填報內容
	妊娠中及分娩後未滿二年之需求，依法提供職場安全及衛生防護措施	6條：「各機關提供公務人員執行職務與辦公場所之安全及衛生防護措施，應考量基於職務性質、性別、年齡、身心障礙或女性妊娠中及分娩後未滿二年等因素之特殊需要。」同辦法第12條：「各機關應建置妊娠中及分娩後未滿二年之女性公務人員所需環境及設備。」同辦法第20條：「各機關對於妊娠中及分娩後未滿二年之女性公務人員持行職務時，應依醫師適性評估建議，並聽取當事人之意見，採取必要之工作調整或其他健康保護措施。」	<input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
19	配合另予考績辦理條件調整（由「連續」任職改為「累計」任職），是否依規定辦理育嬰留職停薪人員考績及審認考績升等條件（因育嬰留職停薪辦理之考績，得經換算後取得同官等高一職等任用資格）	公務人員考績法第3條第1項：「二、另予考績：指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而累計任職已達六個月者辦理之考績。」；同法第11條第2項：「.....。因育嬰留職停薪辦理之另予考績，二年列甲等者，視為年終考績一年列甲等；一年列甲等一年列乙等或二年列乙等者，視為年終考績一年列乙等。」	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 依法無須辦理
填表人			系統自行帶入
聯絡電話			系統自行帶入
聯絡 EMAIL			系統自行帶入

說明：

- 一、關於調查項目編號1至4及編號16，有關機關受僱總人數，請以115年9月1日現有人數為基準（含職員、教師、約聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警、臨時人員及留職停薪人員等）。
- 二、達成率=主管機關（含所屬機關【構】）完成法定性別友善事項機關（構）數／主管機關及所屬機關（構）總數 x100%。
- 三、編號15、16係反向題，以填答「否」為「已完成」該法定性別友善事項。其餘調查事項若有填答「依法無須辦理」，視為「已完成」該法定性別友善事項。

115 年度法定性別友善事項一覽表

編號	法定性別友善事項	法令依據
1	是否依法訂定申訴管道／性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範	性別平等工作法第 13 條第 1 項：「雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。」
2	申訴管道／性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範是否於工作場所公開揭示	性別平等工作法第 13 條第 1 項：「雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。」
3	是否依法設置哺（集）乳室	性別平等工作法第 23 條第 1 項：「僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：一、哺（集）乳室。二、托兒設施或適當之托兒措施。」
4	是否依法提供托兒設施或適當之托兒措施	性別平等工作法第 23 條第 1 項：「僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：一、哺（集）乳室。二、托兒設施或適當之托兒措施。」
5	是否給予哺（集）乳時間且視為工作時間	一、性別平等工作法第 18 條：「(第 1 項)子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。(第 2 項)受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。(第 3 項)前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。」 二、勞動部 112 年 1 月 19 日勞動條 4 字第 1120147501 號令略以，每日工作時間於 8 小時以內者，應另給哺（集）乳時間 60 分鐘；每日工作時間 8 小時以外之工作時間達 1 小時以上者，應給予哺（集）乳時間 30 分鐘。前開每日，包括出勤之工作日、休息日及休假日。
6	考績委員會委員任一性別比例是否符合法定性別比例	考績委員會組織規程第 2 條第 3 項：「考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於三分之一。但受考人任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在二十人以上者，至少二人。」
7	甄審委員會委員任一性別比例是否符合法定性別比例	公務人員陞遷法施行細則第 7 條第 1 項：「各機關依本法第八條第一項規定組織甄審委員會，應置委員五人至二十三人，組成時委員任一性別比例不得低於三分之一。但本機關人員任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別人員占本機關人員比例計算，計算結果均予以進整，該性別人員人數在二十人以上者，至少二人。」
8	是否符合養育或照顧 3 足歲以下子女、孫子女，或依家事事件法、兒童及少	公務人員留職停薪辦法第 5 條：「公務人員有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款至第三款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務運作及個案實際情況依權

編號	法定性別友善事項	法令依據
	年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間，申請留職停薪者，機關不得拒絕	責辦理：一、養育三足歲以下子女。二、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。 <u>三、照顧三足歲以下孫子女。……。</u> 」
9	辦理育嬰留職停薪人員之職務陞遷，是否依陞任評分標準表，得就甲式（考績獎懲評分均溯前採計）及乙式（留職停薪期間之年資折半採計）二種方式擇優採計評分	行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員陞任評分標準表第6點：辦理育嬰留職停薪人員之陞任評分採計，由當事人自行就下列二種方式擇優採計： (一) 甲式：考績（成）、獎懲、重大殊榮評分均溯前採計。 1. 是類人員考績（成）、獎懲、重大殊榮之評分得溯前採計，惟仍應以採計現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之考績（成）、獎懲、重大殊榮為限，且最多合計五年。 2. 至年資部分，則依現行規定辦理，以現職、同職務列等或同一陞遷序列之職務期間為限（包含留職停薪前與回職復薪後之年資）。 (二) 乙式：留職停薪期間之年資折半採計評分。
10	符合各項生活津貼（如生育或結婚補助等）、各項公教人員保險給付（如生育給付）及津貼（如育嬰留職停薪津貼） <u>與公教人員保險生育給付差額補助</u> 申請條件者，是否均依規定請領	全國軍公教員工待遇支給要點附表八「公教人員婚喪生育補助表」、公教人員保險法第35、36條 <u>、公教人員保險生育給付差額補助要點</u> 略以，符合各項生活津貼（如生育或結婚補助等）、各項公教人員保險給付（如生育給付）及津貼（如育嬰留職停薪津貼） <u>與公教人員保險生育給付差額補助</u> 申請條件者，均得依規定請領。
11	是否依法核給家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假	性別平等工作法第15條第5項規定、公務人員請假規則第3條第1項規定，相關假別如下： 一、公務人員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，每年准給7日。 二、女性公務人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日。 三、因結婚者，給婚假14日。 四、因懷孕者，於分娩前，給產前假8日。 五、於分娩後，給娩假42日。 六、懷孕滿20週以上流產者，給流產假42日；懷孕12週以上未滿20週流產者，給流產假21日；懷孕未滿12週流產者，給流產假14日。 七、因陪伴配偶懷孕產檢，或因配偶分娩或懷孕滿20週以上流產者，給陪產檢及陪產假7日。
12	國內休假補助費是否符合「公務人員本人、配偶或直系血親因懷孕，於當年確實無法參加觀光旅遊，經服務機關認定者，	行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施第5點第1項第1款第4目：「公務人員本人、配偶或直系血親因……懷孕……，於當年確實無法參加觀光旅遊，經服務機關認定者，當年補助總額均屬自行運用額度。」

編號	法定性別友善事項	法令依據
	當年補助總額均屬自行運用額度」	
13	辦理考績作業時，是否落實不因依法所核給之家庭照顧假、 <u>身心調適假</u> 、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、 <u>陪產檢及陪產假</u> ，及因安胎事由所請之假及依法給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間，作為考績等次之考量	公務人員考績法施行細則第4條第6項：「各機關辦理考績時，不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、 <u>身心調適假</u> 、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、 <u>陪產檢及陪產假</u> ，及因安胎事由所請之假。二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。」
14	考績年度內請娩假或請流產假（不論其懷孕週數多寡）之人員，及為養育、 <u>照顧</u> 3足歲以下子女 <u>或孫子女</u> 辦理留職停薪，且於年終辦理年終考績或另予考績之人員，其考績是否列入機關受考人數及不列入機關考績考列甲等人數計算	依各機關辦理公務人員考績（成）作業要點第12點第4項規定略以，各機關計算考績考列甲等人數比率時，應將下列人員列入機關參加考績人數，不列入機關考績考列甲等人數計算（即下列人員計入分母，但不計入分子）： 一、考績年度內請娩假或請流產假（不論其懷孕週數多寡）之人員。 二、考績年度內為養育、 <u>照顧</u> 3足歲以下子女 <u>或孫子女</u> 辦理留職停薪，且於年終辦理年終考績或另予考績之人員。
15	是否指派妊娠或哺乳期間之女性公務人員於午後10時至翌晨6時之時間內工作	銓敘部101年12月4日部法一字第10136445961號及107年9月17日部法一字第10746346761號函釋略以，基於憲法保護母性之旨，以及參照勞動基準法相關保護母性之規定，各機關不宜指派妊娠或哺乳期間之女性公務人員，於午後10時至翌晨6時之時間內工作。
16	為撫育未滿3歲子女，請求依法減少或調整工作時間者，機關是否拒絕	性別平等工作法第19條第1項：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。」同法第21條第1項：「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。」
17	是否符合養育3足歲以下子女或依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間，申請留職停薪者，回職復薪時應回復原（主管）職務	公務人員留職停薪辦法第2條第2項：「前項回職復薪，應回復原職務或與原職務職等相當之其他職務。但依第五條第一項第一款或第二款所定情事留職停薪人員，除因服務機關業務調整而精簡、整併、改制（隸）、裁撤、移撥其他機關或經當事人書面同意者外，以回復原職務為限。」同辦法第9條第2項：「依第五條第一項第一款或第二款所定情事留職停薪六個月以上之主管人員，經機關於其留職停薪期間調任非主管職務者，辦理回職復薪時，除因服務機關業務調整而精簡、整併、改制（隸）、裁撤、移撥其他機關或經當事人書面同意者外，應回復原主管職務。」

編號	法定性別友善事項	法令依據
18	是否基於女性公務人員妊娠中及分娩後未滿二年之需求，依法提供職場安全及衛生防護措施	公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第6條：「各機關提供公務人員執行職務與辦公場所之安全及衛生防護措施，應考量基於職務性質、性別、年齡、身心障礙或女性妊娠中及分娩後未滿二年等因素之特殊需要。」同辦法第12條：「各機關應建置妊娠中及分娩後未滿二年之女性公務人員所需環境及設備。」同辦法第20條：「各機關對於妊娠中及分娩後未滿二年之女性公務人員持行職務時，應依醫師適性評估建議，並聽取當事人之意見，採取必要之工作調整或其他健康保護措施。」
19	<u>配合另予考績辦理條件調整（由「連續」任職改為「累計」任職），是否依規定辦理育嬰留職停薪人員考績及審認考績升等條件（因育嬰留職停薪辦理之考績，得經換算後取得同官等高一職等任用資格）</u>	<u>公務人員考績法第3條第1項：「二、另予考績：指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而累計任職已達六個月者辦理之考績。」；同法第11條第2項：「……。因育嬰留職停薪辦理之另予考績，二年列甲等者，視為年終考績一年列甲等；一年列甲等一年列乙等或二年列乙等者，視為年終考績一年列乙等。」</u>