

本局113年採購案 得標廠商CSR納入性平措施之性別分析

工務管理處
113年12月17日



一、中央訂定企業社會責任

- (一) **勞動部**為落實行政院以政策工具鼓勵企業加薪之施政目標，104年6月2日訂定「**勞動部採購評選委員會(評審小組)評選(審)委員評分表(評選項目增列廠商企業社會責任指標)**」範本，函送中央各機關及地方政府，其中評選項目「**提供員工『工作與生活平衡』措施**」包含**性別友善措施**。
- (二) **行政院公共工程委員會**為落實行政院以政策工具鼓勵企業加薪之施政目標，使廠商員工薪資達3萬元，**參酌勞動部CSR評分表範本**，並於107年5月25日邀集勞動部等相關機關研商後，修正該範本，於107年6月26日訂定「**採購評選委員會(評審小組)評選(審)委員評分表(評選項目含廠商企業社會責任指標)**」範本(簡稱CSR評分表範本)，並函送中央各機關及地方政府，其中評選項目「**提供員工『工作與生活平衡』措施**」包含**性別友善措施**。截至113年12月止，CSR評分表範本滾動式檢討修正9次。



二、臺北市政府頒訂企業社會責任評選項目表

- (一)本府為推動企業對於勞工權益、性別平等、環境保護、產學合作等提升整體社會良好氛圍及企業健全體質，於**106年12月28日**訂定「**臺北市政府企業社會責任評選項目表**」，以正面引導企業強化企業社會責任，共分**勞動權益、落實性別平等、落實環境保護、產學合作**等4項及慈善公益活動、推出與本業連結之符合企業社會責任的商品或服務等加分項目，**機關得視個案特性需求，於招標文件擇選子項並調整配分或比重，以不超過5分為原則。**
- (二)本表自**107年1月1日起**施行並以採購金額達**巨額**以上採購案優先適用。



臺北市政府企業社會責任評選項目表

第一部分「基本項目」

第二部分「加分項目」

評選項目		評選項目子項		給分標準
企業社會責任	必選項目	(一)勞動權益	於投標文件載明後續履約期間給與全職從事本採購案之員工薪資(不含加班費)至少新臺幣(下同)3萬元以上	0~2
			近3年內曾自主替員工普遍性加薪	0~1
	備選項目	(一)勞動權益	提供員工「工作與生活平衡」措施	0~1
			(二)落實性別平等	0~1
			(三)落實環境保護	0~1
(四)企業產學合作	0~1			

評選項目		評選項目子項		給分標準
企業社會責任	必選項目	誠信治理		0~3
		備選項目	慈善公益活動	0~1
	推出與本業連結之符合企業社會責任的商品或服務		0~1	

適用於巨額以上之採購案
企業社會責任總配分以不超過5分為原則



企業社會責任「提供員工『工作與生活平衡』措施」評選項目之內容、證明文件及給分

評選項目	評選項目子項	說明事項	證明文件	給分標準
企業社會責任	備選項目 提供員工「工作與生活平衡」措施	相關措施項目如下，但不以列舉事項為限 友善家庭措施 （如 育嬰假 或 侍親假 ）、 友善族群 （含對不同族群之友善措施，例如廠商運用多元文化議題辦理內部訓練，藉以提升員工對於多元文化之認知及素養，或超額進用原住民族員工）、 友善中高齡者及高齡者 （如中高齡者暨高齡者友善企業認證）、 友善身心障礙或弱勢團體人士 員工協助方案、 企業托兒 托老、 健康促進 彈性工時 與工作安排措施（如因家庭照顧或健康因素，提供彈性調整工作時間、地點或內容等）。	勞動契約、 工作規則或公告 、團體協約、勞資會議紀錄、進用身心障礙或弱勢團體人士之人數及比率文件、進用中高齡者及高齡者之人數及比率文件、中高齡者暨高齡者友善企業認證文件、超額進用原住民員工之人數及比率文件，或其他足以證明之文件。	依提供相關措施項目之數量多寡及內容優劣，視各投標廠商差異性， 給予0~1分 。



企業社會責任「落實性別平等」評選項目之內容、證明文件及給分

評選項目	評選項目子項	說明事項	證明文件	給分標準
企業社會責任	備選項目 落實性別平等	<p>相關措施項目如下，但不以列舉事項為限：</p> <ol style="list-style-type: none"> 性別意識培力：員工或主管辦理在職進修課程或於課程加入「性別議題」，主動辦理管理階層性別意識測驗(例如對懷孕女性員工的工作安排、對同志員工的友善態度等)或深度面談。 打破性別刻板印象：不以性別(刻板印象)限制員工服裝儀容或限定工作內容或進行職務分配。 建置性別友善職場環境設施設備：於工作場所建置性別友善之設施或設備，以提升職場環境的性別友善(例如女廁放置衛生棉、護墊等經期護理用品，或設置無性別廁所等)。 友善性別(含多元性別) 高階主管男女比例是否提升或男女薪資是否同工同酬(例如：女性高階主管比例一定期間內提升幅度)。 	<ol style="list-style-type: none"> 課程公告、上課照片、測驗問卷或其他足以證明之文件。 勞動契約、工作規則或公告、團體協約、勞資會議紀錄，或其他足以證明之文件 設施設備之使用公告或說明、設施照片，或其他足以證明之文件 員工性別人數及比率文件。 	<p>依提供相關項目之數量多寡及內容優劣，視各投標廠商差異性，給予0~1分。</p>



三、本局辦理情形

- (一)本局及工程處辦理巨額採購案，自108年起將企業社會責任納入評選項目。
- (二)108年至109年採購案大部分為勞務類委託技術技術服務案，大致上都有將落實性別平等納入企業社會責任評選子項。
- (三)110年起環狀線南北環及萬大線第二期工程標案陸續進行招標，部分工程標案評選項目雖納入企業社會責任，但因「提供員工工作與生活平衡措施」或「落實性別平等」為備選項目，未將其納入企業社會責任評選子項。
- (四)112至113年巨額採購案，採評選作業者均已納入企業社會責任評選項目，除其中113年1件外，其餘均將「落實性別平等」納入評選子項。



107至113年本局及工程處巨額採購案評選項目CSR納入性平措施一覽表

年度	採購案 總數量	評選作業		納入企業 社會責任		企業社會責任評選項目							
						未納入性平選項		工作與生活平衡		落實性別平等		工作與生活平衡 、落實性別平等	
						件數 A	比例 B/A	件數 C	比例 C/B	件數 D	比例 D/B	件數 E	比例 E/B
107	2	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
108	8	8	100%	8	100%	0	0%	0	0%	6	75%	2	25%
109	7	7	100%	7	100%	3	43%	1	14%	2	29%	1	14%
110	17	16	94%	16	100%	7	44%	0	0%	3	19%	6	38%
111	13	12	92%	12	100%	6	50%	0	0%	1	8%	5	42%
112	11	11	100%	11	100%	0	0%	0	0%	8	73%	3	27%
113	17	16	94%	16	100%	1	6%	0	0%	10	63%	5	31%

備註：

- 一、本標僅調查巨額工程採購案，實際上查核金額以上未達巨額、公告金額以上未達查核金額等採購案，亦有少部分採購案納入企業社會責任。
- 二、評選作業包含最有利標、準用最有利標、評分及格最低標等3種決標原則。



一、蒐集性別資料

- (一) 本案資料來源為廠商投標文件之服務建議書，依招標文件評選須知第5節第13點規定，服務建議書著作權為廠商所有，得標廠商之服務建議書，機關擁有使用權及修改權，惟涉及未得標廠商投標文件著作財產權，如欲使用該等文件，應經廠商同意無償授權機關使用，或由機關給予報酬後，於彼此約定範圍內使用，因此，為避免侵害著作財產權，本案資料限定為得標廠商服務建議書所提報內容。
- (二) 每一採購案依其招標內容聘請專家學者及機關專業職員組成評選委員會，評選委員未針對「企業社會責任」之子項「提供員工工作與生活平衡措施」或「落實性別平等」等評分，僅對評選項目「企業社會責任」評分，而每一採購案規定「企業社會責任」應撰寫的內容亦不盡相同，於不同採購案間互相交叉分析並無意義，因此，本案不納入評選委員評分內容。



一、蒐集性別資料

(三)以本局及工程處113年度採購案規定應提出落實性別平等相關措施之決標案件，就得標廠商投標文件服務建議書之企業社會責任內容，按評選項目子項「落實性別平等」所列舉相關措施「性別意識培力」、「打破性別刻板印象」、「建置性別友善職場環境設施設備」、「友善性別（含多元性別）」、「高階主管男女比例是否提升或男女薪資是否同工同酬」及評選項目子項「提供員工『工作與生活平衡』措施」等進行分類。

(四)本案資料無男女性別統計數據，故無量化分析，僅辦理質性分析。

年度	機關	類別	截至113年10月止已決標案件		截至113年10月止未決標案件	
113	捷運局	勞務	113H01、113J15、DZ115、DZ116、DS101	10	DS102	6
	一工處	工程	CF690A、CF690B、IZ0007		CF710、CF713	
	二工處	工程	CF670、CF763		CQ880B、IL0002、IZ114	

備註：一、113H1、113J15等為公告金額以上未達查核金額之採購案，其餘為巨額以上之採購案。
 二、本表係截至113年10月30日止之招標狀態，其中已決標案件包含保留決標。



二、性別資料分類

113年度已決標採購案評選項目納入落實性別平等之撰寫情形

年度	案號	投標家數	廠商	廠商業別	評選項子項 落實性別平等	按評選項目列舉 措施	評選項子項 工作與生活平衡
113	113H01	1	植根國際資訊	資訊服務業	X	X	V
113	113J15	1	植根國際資訊	資訊服務業	X	X	V
113	DS101	1	台灣世曦工程顧問 &中興工程顧問	技術顧問業	V	X	X
113	DZ115	4	郭恆成建築師	建築設計業	V	V	X
113	DZ116	6	陳文彥建築師	建築設計業	V	V	V
113	IZ0007	1	崇偉營造工程 &崇偉科技工程	營造業	X	X	V
113	CF690A	1	皇昌營造	營造業	V	V	V
113	CF690B	1	大陸工程& 日商鹿島營造	營造業	V	X	X
113	CF670	1	大陸工程	營造業	V	X	V
113	CF763	1	日商華大林組營造 &互助營造	營造業	V	V	V
			合計		7	4	7



二、性別資料分類

113年度已決標採購案評選項目落實性別平等相關措施撰寫情形

年度	案號	廠商	性別意識培力	打破性別刻板印象	建置性別友善職場環境設施設備	友善性別(含多元性別)	高階主管男女比例是否提升或男女薪資是否同工同酬	工作與生活平衡
113	113H01	植根國際資訊	X	X	X	X	X	V
113	113J15	植根國際資訊	X	X	X	X	X	V
113	DS101	台灣世曦工程顧問 &中興工程顧問	X	V	X	X	X	V
113	DZ115	郭恆成建築師	X	V	V	X	V	V
113	DZ116	陳文彥建築師	X	X	V	X	V	V
113	IZ0007	崇偉營造工程 &崇偉科技工程	X	X	V	X	X	V
113	CF690A	皇昌營造	V	V	V	X	V	V
113	CF690B	大陸工程& 日商鹿島營造	X	X	X	X	X	V
113	CF670	大陸工程	V	X	V	X	X	V
113	CF763	日商華大林組營造 &互助營造	V	X	V	X	X	V
		合計	3	3	6	0	3	10

一、落實性別平等「性別意識培力」

年度	案號	廠商	性平措施	性平內容	證明文件/成果
113	CF690A	皇昌營造	性平宣導	定期舉辦性別平等宣導，積極提升職場性別友善氛圍。	宣導照片： 防治性騷擾之非小題大作篇，誰都有可以能篇。
113	CF670	大陸工程	宣導平權	(無詳細說明)	(無證明文件)
113	CF763	日商華大林組營造 &互助營造	性平文宣	職場多元性別平等	張貼文宣照片

分析結果：

本次10家廠商僅3家廠商提出性平宣導，其餘廠商未提，顯見廠商對於性別平等教育課程不重視，並未辦理性別平等教育訓練，或不知道「性別意識培力」應提出什麼資料？



二、落實性別平等「打破性別刻板印象」

年度	案號	廠商	性平措施	性平內容	證明文件/成果
113	DS101	台灣世曦工程顧問 &中興工程顧問	不以性別限定 工作內容	台灣世曦： 女性從業比例由24%逐步朝30%目標拉近。	
				中興工程： 依能力及專業晉升、敘薪，無男女性別比例限制或差別待遇；女性員工比例達總員工數26%	
113	DZ115	郭恆成建築師	合理的性別比率	員工31人，男女性別比例約3：2。	
113	CF690A	皇昌營造	不以性別限定 工作內容	依專長分配工作，依工作表現核定工作考核， 男女性升遷條件相同。	

分析結果：

- ◆ 本次10家廠商僅3家廠商提出不以性別限定工作內容或員工性別比例相近，其餘廠商未提，顯見廠商就打破性別刻板印象項目不知道應提出什麼內容？
- ◆ 從廠商所提出的資料，男性員工比例偏高，顯示現今工程營造業類別主要人力仍為男性相吻合，現今社會普遍存在「理工男」刻板印象，仍有待社會大眾持續消弭。



三、落實性別平等「建置性別友善職場環境設施設備」

年度	案號	廠商	性平措施	性平內容	證明文件/成果
113	DZ115	郭恆成建築師	1.性別平等廁所 2.提供生理用品	廁所採無性別之分，提供女性衛生用品。	
			3.性騷擾防治	訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及獎懲辦法」	
113	DZ116	陳文彥建築師	1.性別友善廁所 2.提供生理用品	增設男用小便斗器員，櫥櫃內放置衛生棉、護墊等護理用品。	
113	IZ0007	崇偉營造工程 &崇偉科技工程	哺集乳室	設置員工專用哺集乳室	
113	CF690A	皇昌營造	1.性騷擾防治	訂「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及「性騷擾防治申訴及調查處理要點」。	官網公開揭示性騷擾防制措施及性騷擾事件申訴資訊。
			2.提供生理用品	女廁設置衛生棉等生理用品。	照片：女廁放置衛生棉。
			3.哺集乳室	設哺集乳室。	照片：哺乳室照片。
113	CF670	大陸工程	性騷擾防治	訂定性騷擾防治、申訴及懲戒規定。	工作規則訂定「性別歧視之禁止」、「性騷擾防治、申訴及懲戒」。
113	CF763	日商華大林組營造 &互助營造	性騷擾防治	訂定「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」。	公告函及全文

分析結果：3家廠商提出性別友善廁所或廁所放置生理用品，2家廠商設置哺集乳室，4家廠商訂定性騷擾防治規定，**顯見對於營造友善職場，廠商已開始注重。**



四、落實性別平等「友善性別（含多元性別）」

分析結果：

無廠商提出資料，可能廠商無相關資料，或不知道應提出什麼內容？

五、落實性別平等「高階主管男女比例是否提升或男女薪資是否同工同酬」

年度	案號	廠商	性平措施	性平內容	證明文件/成果
113	DZ115	郭恆成建築師	同工同酬	就業平等，指派工作及職務時，不因性別、性取向等區別待遇。	
113	DZ116	陳文彥建築師	同工同酬	依工作年資及能力提供相應且高於市場行情之薪水，避免產生同工不同酬之情況。	
113	CF690A	皇昌營造	同工同酬	新進員工核薪時，依學歷、經歷依公司薪級制度核定，男女標準相同	

分析結果：

- ◆ 本次10家廠商僅3家廠商提出同工同酬，在工程類別仍以男性為主要人力，尤其是施工廠商為營造業，現場施工以男性為主，研判男女薪資仍可能存有差異。
- ◆ 從廠商所提出的資料，並無「高階主管男女比例是否提升」相關資料，未見廠商提出。



六、工作與生活平衡 - 1/2

年度	案號	廠商	性平措施	性平內容	證明文件/成果
113	113H01	植根國際資訊	彈性工時	上班時間上午9時至下午6時，可彈性30分鐘以內上班。	上下班出勤報表。
113	113J15	植根國際資訊	彈性工時	上班時間上午9時至下午6時，可彈性30分鐘以內上班。	上下班出勤報表。
113	DS101	台灣世曦工程顧問	1. 育嬰假 2. 生育獎勵	不分性別，皆具有育嬰假權利，育嬰留停復職率95%。 每名寶寶新台幣2萬元生育禮金。	
		中興工程顧問	1. 產檢假、產假、陪產假、育嬰留職停薪 2. 企業托育	1. 男女皆可依法申請。 2. 與何嘉仁文教集團簽訂企業托育服務，滿足員工托育需求。	
113	DZ115	郭恆成建築師	育嬰假 (留職停薪)	2018~2022年育嬰假復職率皆為100%，復職後12個月仍在職的同仁留任率50%。	
113	DZ116	陳文彥建築師	1. 育嬰留職停薪 2. 生育補助 3. 彈性工時	提供生育補助、育嬰留職停薪，待生育完畢後回歸所內時，亦可配合照護或哺育需求彈性調整工作時間幫助同仁順利回歸職場工作。	



六、工作與生活平衡 - 2/2

年度	案號	廠商	性平措施	性平內容	證明文件/成果
113	IZ0007	崇偉營造工程 &崇偉科技工程	1. 企業托兒 2. 育兒補助 3. 彈性工時 4. 育嬰假	1. 特約幼兒園簽訂專屬優惠。 2. 育兒0~6歲補助每年1萬元。 3. 上班及下班各半小時彈性工時。	
113	CF690A	皇昌營造	育嬰假留職停薪	任職滿半年且需照顧3歲以下子女的員工，可以申請育嬰留職。	
113	CF690B	大陸工程& 日商鹿島營造	1. 育嬰假留職停薪 2. 專業托育 3. 彈性上下班 4. 家庭照顧假、生理假、 產假、陪產假、產檢假 及安胎休養假	1. 育嬰假留職停薪不分男女性別，復職率及留任率均表現突出。 2. 提供專業托育的員工優惠方案。 3. 上午8時至9時間彈性上班，下午5點至6點間彈性下班，只要滿足八小時出勤，上下班時間可自由調配方便接送孩子上下課。	
113	CF670	大陸工程	提供哺乳工時、陪產假、 家庭照顧假	提供哺乳工時、陪產假、家庭照顧假。	
113	CF763	日商華大林組營造 &互助營造	1. 生育補助 2. 企業托育 3. 產檢假、產假、陪產假 育嬰、家庭照顧假	1. 與光華幼兒園、芝麻街、東森幼兒園及萌學園、何嘉仁文教機構簽訂「企業托育服務專案」。 2. 育嬰、家庭照顧事項申辦留職停薪，期滿後依其意願協助復職，復職單位以其原任單位為原則。	

六、工作與生活平衡：

分析結果：

- ◆ 對於性別平等工作法相關規定假別，包含生理假、產假、陪產假、產檢假及陪產檢假、安胎休養假、育嬰留職停薪、哺（集）乳時間、家庭照顧假等，廠商均會依法提供員工請假。
- ◆ 有4家廠商提出彈性工時，上下班時間可自由調配方便接送孩子上下課。
- ◆ 有6家廠商提出育兒補助或簽訂企業托兒服務專屬優惠。



一、性別議題：

經綜合分析各得標廠商服務建議書企業社會責任內容，按本府企業社會責任評選項目表，雖已規範企業社會責任之落實性別平等相關措施或議題，惟廠商未按照評選項目所提示之相關性別平等措施或議題順序編寫，內容偏少又凌亂，且所提出相關成果或證明文件亦偏少，究係廠商確實無該等資料，抑或評選項目僅配1分而未用心撰寫？

二、政策目標：

- (一)提升廠商對於服務建議書編撰內容之認知。
- (二)提升廠商推動性別平等之知識。



一、提升廠商對於服務建議書編撰內容之認知

- (一)對於廠商服務建議書企業社會責任編撰內容，本府企業社會責任評選項目表已規範落實性別平等相關措施或議題，建議仍維持將「落實性別平等」納為評選項日子項，另就「提供員工『工作與生活平衡』措施」亦納為評選項日子項，並列為114年性別平等措施推動項目。
- (二)為使廠商服務建議書編撰人員有所遵循，建議本局各單位及工程處將「臺北市政府企業社會責任評選項目表」列為招標文件評選須知之附件，或將評選項日子項「落實性別平等」及「提供員工『工作與生活平衡』措施」之說明事項及證明文件等內容，完整轉錄於評選須知。

二、提升廠商推動性別平等之知識

- (一)本府企業社會責任評選項目表，適用於巨額以上之採購案，而採購金額未達巨額以上之採購案，機關得視個案特性及實際需要採用本表，本局目前已有部分未達巨額以上採購案採用本表，為讓更多廠商了解推動性別平等知能，建議查核金額以上未達巨額之採購案，若採評選程序者，將「落實性別平等」及「提供員工『工作與生活平衡』措施」納入評選項目為原則，並自114年起實施，請本局各單位及工程處於辦理招標時視個案特性及實際需要檢討之。
- (二)轉知廠商「臺北市職場性平認證」宣導內容，視施工說明會性質納入性平宣導，於業務接洽場合鼓勵廠商推動性別平等。



簡報完畢 敬請指教

