

職場易 性別重平等  
工作環境一百分

106年性別主流化標竿廠商



# 前言

## PREFACE

工業局運用科技專案計畫，輔導企業導入性別主流化觀念，於輔導廠商時，將提升女性在職場上決策參與、消除職業性別區隔及推動友善家庭等性別平等意識加以推廣，以利企業將性別意識融入日常工作環境中，讓家有老人與小孩需要照顧的職業婦女，可以因為工作與家庭的平衡，安心留在職場工作。以上工作截至目前為止已獲得一定程度的成果與回響。惟因本局所輔導的廠商與全國相較仍屬有限，為將性別平等意識普及至所有的企業，自102年度起訂定性別優良廠商標竿企業篩選機制，迄今已辦理2屆，均已製作成文宣資料，經由本局科專計畫協助推廣擴散。

由於各標竿廠商推動性別平等優良事蹟均不相同，本局於106年，首次嘗試以故事方式，將各廠商推動友善職場之理念、背後感動人心之善念、溫暖人心的作法表達出來。例如歐萊德國際公司，因應員工作性質（如會計）試行在家辦公及彈性工時安排，讓有家庭的員工們能夠安心、放心在家工作；盈錫工業公司照顧員工，把員工當成家人般對待…。這些廠商友善職場措施，已超越了性別平等工作法等法規的規範，有效地協助員工於工作及家庭中取得平衡。

未來，本局對於感動人心之性別平等小故事，仍將持續的發現及推廣，期望透過感動人心的故事，讓更多廠商感受到，只要觀念的改變、理念就自然形成，友善職場環境就可以實現，因此，每家廠商都可以是幸福的企業。

# 目錄 INDEX

## 歐萊德

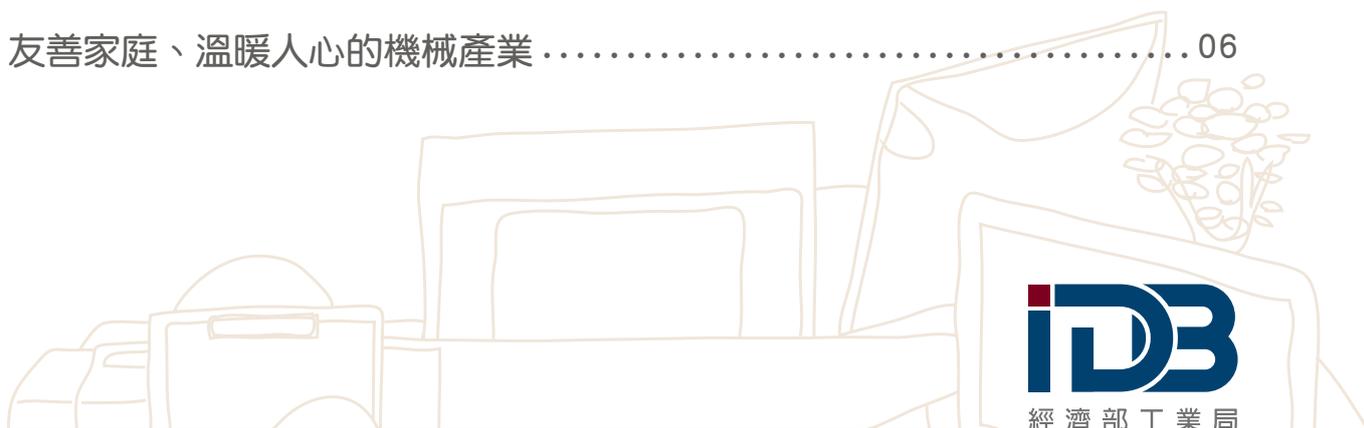
以綠色環保為企業理念、以彈性辦公讓員工兼顧家庭的企業

- 1 愛自己與地球……友善品牌與善念的初衷 ..... 01
- 2 善念的實踐……一棟「像家」綠建築的健康魅力 ..... 01
- 3 看見薪水以外……企業理念的支持與產出 ..... 02
- 4 從生理到心靈……女性的快樂職場 ..... 03

## 盈錫

製造愛與溫度的企業

- 1 身體力行，從成長背景到企業理念的成形 ..... 05
- 2 友善家庭、溫暖人心的機械產業 ..... 06



# 歐萊德

## 以綠色環保為企業理念、以彈性辦公讓員工兼顧家庭的企業

### 1 愛自己與地球……友善品牌與善念的初衷

烏雲密佈的午後，近暑，台北盆地越加燠熱，濕氣與熱氣混雜作祟。在號稱「台北之肺」的大安森林公園旁，因為大量運輸量造成的廢氣使得暑氣更為旺盛。踏入辦公室，涼爽冷氣迎面而來，一掃外頭的燥熱。代表歐萊德公司的花○○經理好整以暇地等待受訪。

歐萊德公司是工業局民化組所輔導的廠商，也是近年來新創的本土公司，以強調綠色、環保、環境友善的洗沐用品為主(包括美髮、精油與沐浴)，主打環保理念的商品，在這年輕品牌的背後，有個關乎董事長個人生命史的理念：「因為他有過敏，他父親癌症，母親洗腎，他就在想，可以為了這個地球創一個沒有化學品的商品嗎？他為了這個理念創建了這家公司，還拿房子去抵押。於是，歐萊德得以研發出產了一瓶得到世界首獎的

洗髮精。「其實我覺得歐萊德有一個很好的理念，即是它的善心文化，它提供員工友善職場的環境，我覺得能夠提供員工對於身心靈都友善的職場，這才是友善職場的第一步。」花○○這麼說。一瓶強調對於地球環境、人體都友善的洗髮精，承載的其實是董事長個人的善願。花○○從九萬人的大公司決定轉化跑道，醫護人員背景出身的她，初衷非常簡單：「我當初只是想找一間善心企業」。沒有化學品的環境，提供蔬食有機午餐而且是可以由個人DIY製作的免費餐點，以及提供公平交易的咖啡，從這些微小的地方，可以看出歐萊德試圖提供員工身心健康的好處。「讓我能被感動、被關懷，這是關鍵」。

### 2 善念的實踐……一棟「像家」綠建築的健康魅力

已在商場近22年的花○○，從醫護人員的角度，認為所謂的良善企業，應該首先必須重視員工的生理狀態。「我之前在科技業待很長的時間，大多數員工都有頭痛的問題，頭痛其實就是一種空氣品質和含氧量的問題，綠建築就不會有這種問題。整個綠建築的部分不是只有空間的綠建築，還包括自己轉化的電力，全公司都適用LED電，還有二氧化碳的交換系統。」從過往的職場經驗，花○○提到久待密閉空間以及久坐的白領上班族，最直接接受到的可能性傷害就是來自不友善的職場環境。因此，一棟良好的辦公大樓最是基本也是必須。歐萊德位於桃園龍潭的辦公大樓，即是採用綠建築：自



然、天然且環保的方式建成。身為女性主管，花○○認為能營造出女性願意這家公司的關鍵，就是「像家的感覺與溫度」。對於女性而言，是很吸引人的氛圍。「我們的環境決定了你的健康」花○○如是說。醫護背景使她更為重視「健康」的主軸，而這樣的健康不僅是表現在公司外顯的硬體環境，更從日常生活使用、消費的小物上能夠體現健康的理念：「像是我們的公平交易咖啡豆用完後剩下的咖啡渣怎麼辦呢？我們會把這些廢渣再研發去再利用，去萃取咖啡油，讓它一直循環。」生生不息的自然循環，乃是一種企業對人、物、賴以生存的環境的善念展現。花○○提到，曾有一位女員工從別的公司轉來歐萊德是因為「知道我們是做環保的，她打算

要懷孕了，所以專程跑來我們公司應徵。因此，我更加堅信這樣的環境對女性而言是很棒的。」環境孕哺生命，良好的環境才能使生命在孕哺出健康的下一代，形成一種良性循環。「善心企業」的理想，便是從常人看似在一般不過的日常生活營造中開始，友善的工作環境，來自於創辦者生命史對於健康的渴求，同時也是這份善念之所以能夠實踐與傳遞給與公司有最直接關係的員工的推擴。花○○提到，創立公司的葛董事長也曾到聯合國發表有關環保議題演說，其實都是希望從自身的體驗開始，進一步向社會、世界說明有關健康與環境的概念，可以看見一位行善者的企圖和意念。

### 3 看見薪水以外……企業理念的支持與產出

對於上班族而言，若一個企業沒有理念支撐，當然還是可以過，但就只是非常平凡的日子。公司可以滿足員工的基本生存需求，因為有薪水。但願意去做，與願意積極去做，是兩回事。積極去做，這可能是因為我有一些報酬、一些福利，可能是覺得有前途、有希望，例如連呼吸的空氣都是乾淨的，這就是促進積極性的因素，這同時也是友善職場營造的核心要點，要能夠激發出一股正向、積極且自發性的動力。歐萊德作為善心企業與友善職場的範例，有他獨到的特點：不必打卡上班。花○○強調這樣的概念依然是來自對於避免環境資源、能量耗損的初衷：「我們強調『綠』，所以我們去思考更多『綠』的措施。有時候辦公室只有一個人，這樣很耗電，所以我們取消了辦公室，讓員工去咖啡廳辦公，我們補助咖啡的費用。我們希望主管能夠定期去關心部署。我們把辦公空間收掉的第一步是，員工不用打卡，他可以在家工作、帶小孩」透過手機定位，公司不必擔心員工刻意遠離工作崗位；定期舉辦部門的咖啡聚會，費用由公司買單，讓部門主管與員工安排在咖啡廳見面晤談，除了消除辦公室中本來存在的工作壓力氛圍，促進員工開口溝通、交流的可能。至於敏感而不可忽略的出勤問題，花○○說「他們很清楚知道他們仍有工作要做，而其他時間他就能自己安排。我們其他全省原本各個辦公室裡面就是會計跟業務，現在他們就能顧小孩。」歐萊德因此關掉一些分支部門的辦公場地，彈性辦公

室的概念源自於對女性提供友善家庭措施的思考，結果居然還為公司減少不少營運成本呢！

歐萊德的初衷就是，特別針對女性，讓有家庭的職員們能夠以安心、放心在家工作的方式，兼顧家庭事務、日常庶務與職場任務，可說在目前業界別出心裁、獨樹一格。雖說如此，但在員工應有的假別（育嬰假、產假等等）公司也毫不計較，完全符合法規保障員工基本權利。甚至有時候，公司也帶領員工到海灘上進行淨灘活動，「如此行動才能讓員工在做這件事的時候，更具有善的體悟」花○○說道。而在社會關懷的直接參與上，八仙塵爆時公司更主動研發製造適合給傷患洗沐用的產品，凡此都是公司強調發揚善心的結果。



# 歐萊德

## 以綠色環保為企業理念、以彈性辦公讓員工兼顧家庭的企業

### 4 從生理到心靈……女性的快樂職場



花○○以自身的例子強調，歐萊德是以女性為主要組成的企業。「我們員工就是以女性為主，我們會從多方思考他們的需求與困難在哪裡。除了生產補助的基本需求，母親節時，公司也會幫員工準備兩瓶最好的產品送給員工媽媽，讓媽媽們養頭髮。如果你自己本身是媽媽，那也可以享受到一樣的福利。董事長甚至還會幫你寫一封信給母親，說：你的女兒在我們公司給予很大貢獻，公司非常感謝。凡此種種，都是小地方的貼心，卻顯示出歐萊德重視女性的用心。再來，女性對於健康與環境的要求是敏銳的，如果員工身體不健康，他不可能會快樂，所以這排第一。再來是員工都會有壓力，為了經濟，或是像是同事間的相處問題，或著不知道人際關係和自我情緒管理要怎麼經營、控制。甚至現在新的年輕人進來，比較麻煩的是他們對工作的熱情很快就熄了，他們不知道怎麼去啟動熱情，不知道生命意義和生命使命。還有，他們不太認識自己，他們不曉得怎樣是好的、是有意義的，怎樣去帶給家人和自己健康快樂，對他們來說這是需要學習的。」女性員工特別喜歡學習，因此對於員工的「賦能」(empowerment)也是歐萊德強調的員工學習主軸。

公司不只提供員工健康檢查，更注重員工的健康管理。公司提供良好環境，教他如何健康飲食，還有思緒管理，才會真正促進到他的身心健康。花○○認為，歐萊德注重的是環保在員工身心的源頭。除了最普遍可見的飲食管理，更包括思緒管理、關係管理和運動與呼吸管理。生活中是很多化學品的，例如很多員工不曉得每天喝的飲料是不好的。除了讓員工學習什麼是健康與環保，花○○還說：「我們要把心靈的垃圾清掉，這就是心靈環保。我們讓員工知道，每天微笑就是一種心靈環保。我們跟員工說，你帶著微笑回家，這就是加雙薪欸。我們要讓員工真心的微笑，否則那個微笑是辛苦的，所以我們要先解決身心問題，他才能真正的微笑。」從生理的環保到心靈環保的強調凸顯出這家公司小而美的內涵。「我們希望讓公司是一個園丁的角色，每個種子在這裡得到陽光、水分和滋養，而我們就像園丁一樣幫忙除草、澆水。」歐萊德的公司理念有著如女性般細膩纖巧的心靈，永遠知道你內心當中最柔軟、最想放鬆的那塊芳草園，應該給予何樣的灌溉與滋養。

在訪談的當下，花○○提到，公司裡面請育嬰、正在生產、懷孕的人數不少，大概是因為感受到公司環境好，所以可以看我們辦公室人的比例並不高，但公司頗為樂見。讓他們無後顧之憂，能安心請育嬰假，有人幫忙，員工也能隨時回來。這也是符合他們的需要。

歐萊德公司主張全數雇用正職人員，不以約聘或派遣，更可以看出此一企業不求壓低成本以牟利，而是真心期待員工能夠更安心在此生活。「我一直在找一家我

覺得真正的良善的企業。因為以前在辦公室做，會發現很多公司的CSR報告只是為了寫報告而報告。」因此，可以感受到，歐萊德在製造產品的同時，也注入了企業文化的傳導，而非單僅有純物質性的表現而已。這一點是值得台灣業界在開創自己公司品牌形象時參考。

花〇〇拿出公司的洗髮精，白色瓶身搭配軟木塞，類似瓶中信的簡約外表，包含著企業的無比善念與巧思：「這瓶洗髮精它裡面有原生種子，當你用完洗髮精，把它埋在地底下，它會分解然後長出一顆樹。然後我們的花草盒裡面會附種子，用完後，它會長出來花。」作為一個友善的職場，歐萊德重視員工身心健康的關注與照護，形成一種身、心、靈多方面且多角度健康的能量



，傳遞出一種女性溫婉細緻的柔和溫度，不僅讓工作職場與環境更無負擔、活動更好玩也保留員工的諸多權利保障，更把社會責任的善念推送落實，有如由瓶變成的種芽，在滌淨身心後，更把愛還諸大地，花香滿溢，永遠生息循環。



# 盈錫

## 製造愛與溫度的企業

### 1 身體力行，從成長背景到企業理念的成形

位在台中工業區的盈錫精密工業公司是一家本土企業，也是接受經濟部工業局輔導的廠商，它從一開始生產各種螺帽到現在可以接受德國航太工業的訂單，可見這是一家欣欣向榮、在蓬勃發展的公司。總經理巫○○出身南投魚池鄉，從小父親過世，和母親與弟弟相依為命。雖然目前他正當壯年，但他成長的歲月是個艱困的年代，鄉下除了簡樸，還要面對物質條件極度困乏的狀態。所以自幼和弟弟便靠著刻苦勵學，一面減省開支、維持家計。在國中畢業後，顧慮到家計與生計、母親辛勞的問題，為減省高額的學費開銷，兩兄弟毅然決然選擇技職體系就讀。在就讀勤益科大補校的時期，因為建教合作的機緣，來到盈錫。回憶起初出茅廬的時光，作為一個甫出社會的年輕小夥子，當時公司許多前輩不斷強調說：年輕人做事要有態度，這句話遂成為他日後待人處事的重要座右銘。巫○○充滿感慨地說：其實這也是從前母親給予我們身教過程當中，做任何事情都要積極看待、要樂觀。誠樸堅毅、腳踏實地的家庭教育和公司前輩經驗兩相結合，為巫○○往後的人生與經商之路，鋪墊出極佳的契機。

巫○○剛加入盈錫公司時，公司制度尚不稱完善，規模也小。早期機械產業「黑手」髒、油、黑的形象，牢牢定著於他與公司的身上。起初，公司也沒有什麼福利制度，但巫○○努力將自己在技職端所學習到的觀念和態度，試圖將之透過盈錫的政策實踐之。除了基本的態度和信念之外，年輕的巫○○也發揮自己靈活的彈性思考，從為公司挑選制服的例子來說，巫○○說，當時老闆要我幫忙設計制服，我就挑選了紅色的，因為當時機械產業衣服顏色為了工作方便與需要，幾乎都是灰色、藍色等深色，看起來穩重，卻略欠活力，紅色看起來



更富精神。紅色、熱情與衝勁，恰好是巫○○進入「盈錫」後給人的印象，這也讓當時的董事長安心將女兒與公司託付給他的理由。他靦腆笑著說：「我岳父岳母很清楚告訴我，我們要的是一位年輕人的態度、人格特質，而不是要背景。他是用這種心態，希望我交往。但我決定要追（我老婆）的時候，實在是全力以赴。」在愛情與工作上，巫○○抱持著相同的態度，盡力衝刺，於是本來可能存在千金小姐與貧窮公子身份上的差異和代溝，也因為「態度」兩字，而成就一段美好幸福姻緣。

民國88年，巫○○和弟弟正式從岳父手中接下盈錫精密機械，開始一段中小企業的黃金奮鬥史。「盈錫」當時製造的是極為細小精巧的螺帽，可用於人體的關節、心臟等醫技器材之中。巫○○和弟弟十分明白，繼承一個偌大的產業，在中小企業的根本體質之中，嘗試做出翻轉。巫○○略帶感慨地說：一般的中小企業通常

都是以老闆個人營利為主，業主只求自己能賺錢、滿足個人的物質慾望。但他覺得必須要扭轉這個文化，想起自己當年和岳母提到：「企業經營你是要賺三十萬放在口袋，還是要賺一百萬然後拿三、四十萬跟員工分享？」從88年1月開始，巫○○要求公司財務全部透明化，訪談時，他炯炯有神的雙眼展現出一份力圖革新的氣度：「賺多少、花多少，全部讓員工掌握。」從分享的角度出發，巫○○願意從老闆的態度與心念改變，讓員工能夠感受到企業主的誠意，當年30多歲的他，決心做一位懂得用「分享」、「照顧」來增進金錢與員工情感「營收」的不一樣老闆。從88年開始，巫○○把所有制度建立好，把員工當成是自己的弟妹或是家人，而不只是公司盈利的工具或是資本。年一次國外旅遊，補助一萬五，家人五百，此外還有國內旅遊兩次。」「公司尾牙只請家屬，不請客戶。我們就是要深入家長內心，讓他們瞭解「盈錫」的好，可以讓自己的小孩安心在這裡工作」，巫○○笑著說：「員工帶來滿面微笑，就是老闆最大的成就感。」

正因為抱持著這樣的信念，盈錫在傳統中小企業中，有了自己不同的獨特文化。而巫○○更在平常日定期舉行的早會，和員工跳完國民健康操之後，一天

邀請一位員工上台演說、分享自己的觀念、心得、故事或唱一首歌，只要勇於上台的員工就可以獲得獎金。嘗試增進員工的表達能力、膽識以及學習力是巫○○以家人方式關懷員工之外的另一種增能期待。盈錫不僅將員工視為家人，還將這份愛推擴向外。巫○○因為自己單親的成長背景，理解部分家境環境特殊的學生在學習過程中缺乏資源的艱困，於是便積極創設「勤奮光明獎學金」，要求校長和獲獎學生共同拍照，並當面給與勉勵，即是希望讓學生能有自信。巫○○認為，企業做公益必須出自於內心，不是為了節稅，而這樣的觀念必須傳達給所有同仁理解，因此，「盈錫」還成立了自發性的志工隊，協助伊甸、勵馨等基金會進行相關公益活動，巫○○的用心，使得公司從裡到外都能傳達一種正向的企業理念：互助、互信、包容與溫情。而在公司用人選材制度的建立上，巫○○也將自身早年參加建教合作的經驗強化落實，在技職生建教期滿後，揀選公司所需要的人才，並將剩餘的學生，依據其特質，轉介、媒合給其他適合的企業。因此，沒有一個人才在這個競擇的過程中被埋沒或浪費，而在產業環境中產生一種良性的循環與合作。

## 2 友善家庭、溫暖人心的機械產業

為一個企業書寫故事，往往若集中在業主的好與公司的善，並不能展現真實與誠意。以下是「盈錫」企業在實施友善家庭管理措施，可引為代表的案例：

在○芬一家人的故事，可以將「盈錫」給予員工「家」的感覺，完全體現。○芬是在公司服務超過十年的老員工，和丈夫都在「盈錫」工作。在她生第一胎時即發現小孩患有唐氏症，一歲半開始接受早療。在公司第一時間知道她與孩子的情形後，毫不猶豫地向她說：「有什麼可以幫忙的地方，公司絕對全力支持。」面對這樣的狀況，○芬一開始承受了極大的壓力，但好在有公司的寬容，方能讓她與孩子更有力量面對一切治療路途的種種挑戰。不僅上班的時間可以彈性，從接送小乃至於孩子有臨時突發特殊的狀況，甚至面對到小孩課後的照護問題，公司全然給予通融。

○芬說：「老闆（巫○○）認為要員工安心工作，

必要考慮安員工的家，因此，公司車可以借給員工幫忙接送小孩，假日可以借給員工做家庭出遊使用，還不計油錢。對我這種家有特殊兒的情況，不僅容許當時也是待業中的小姑到廠區幫忙○芬完成工作、讓婆婆可以在學校放學後帶孩子來公司照料，當時還強烈要她把小孩帶來公司，認為這樣可以幫助增進孩子的社交能力，讓他變得比較不怕生，訓練小孩能勇於和人群接觸。」



# 盈錫

## 製造愛與溫度的企業



因此，對於○芬的小孩而言，公司裡的同仁，都像他的大哥哥、大姐姐，所獲得的關照與愛也都是雙倍，甚至更多。○芬告訴我們當年巫○○對她說：「人遇到了（特殊兒）就沒辦法，要面對。時間在過很快，這就是人生，我們的責任義務就是把他養大。至於他未來，不要讓他造成負擔，他可以自己工作、自己生活、自己靠自己維生。」和其他同仁所獲得的福利一樣，○芬經由公司推薦，從貸款到買房全由公司媒合熟識的銀行與建商。（交通）車也由公司提供。並且因為公司開伙所以不必煩惱下班後的晚餐問題，甚至公司也提供職場進修，可說包辦了提升工作知識技能的教育訓練。對於特殊兒的家庭而言，不只孩子本身辛苦，負擔照料義務的家人亦是沈重，唯有關懷與包容、體諒，才能將這條路走遠、走得紮實。○芬笑著說，自己從「少女時代」開始，和先生從基層員工一路升上專員、幹部及現任的主管職位，同時也能安心拉拔特殊兒長大，辛苦點滴都

靠公司扶助。這樣的狀態，並非一般企業所不能為，但要有企業願意並且付諸實行，卻是極不容易的一件事。

因著總經理巫○○自身的成長背景，以及個人對企業的理念，「盈錫」不再只是一間製造冰冷螺帽的廠區，而是一處像家的處所。透過彈性化的工時、生育補助，外加人性化的關懷，視員工如親，以寬厚設身處地、用溫情貼近體諒，兼顧情理，故能讓所有的員工多一份安心、放心與專心。正所謂在商言商，但除了利潤，巫○○還多了一份對人性的理解和關照，他說：「公司賺錢，願意花在員工身上，各方面都希望能夠照顧到員工。那反過來，員工也能全心全力對老闆盡心盡力，願意站在老闆的角度去思考。反而能夠更用心、更積極。」

在進入盈錫公司的外牆上，一眼就能看見的標語「小零件，成就大世界」，是企業主的雄心與品牌的信心，要撐起如此雄闊願景的背後，卻需要更深刻細膩的人性化關懷。也因為把員工當成家人，大環境再不好，巫

○○卻從從未裁員來減省成本。對他而言，員工不是企業的資產或工具，而是不可或缺的親人。

暑熱正熾，親自駕駛的總經理巫○○將車從廠區開回小而美的公司大門，再一次映入眼簾的標語「小零件，成就大世界」，盈錫企業在堅硬的製造業文化中，靜定有力地展現一份溫潤柔軟的力量，持久延綿。





經濟部工業局



GPN : 1010401725  
定價新臺幣500元