

壹、前言

政府為維護職場上性別工作平等，持續推動性別工作平等法之各項措施，營造友善職場環境。性別工作平等法於105年5月3日3讀通過放寬受僱者哺乳期間至子女未滿2歲，及擴大至僱用受僱者100人以上之雇主應提供哺(集)乳室、托兒設施或措施，以強化友善育兒職場環境。性別工作平等法實施以來，有效提升臺灣女性勞動力參與率，由91年之46.59%上升至107年之51.14%，近年皆突破50%且逐年遞增，顯示女性就業意識大幅提升。

為蒐集事業單位對性別工作平等法各項規定之執行情形，本部賡續辦理本調查，藉此了解性別工作平等法相關規定之實施現況。本次調查以臺灣地區參加勞工保險之事業單位(不含投保人數3人以下之事業單位)為抽樣母體，完成有效樣本3,159份，信賴水準95%下，百分比估計值之抽樣誤差在 ± 1.73 個百分點以內。

貳、調查概況

- 一、調查目的：掌握事業單位對勞工之僱用管理實況及性別工作平等法實施情形，提供政府推動勞動政策之參考。
- 二、法令依據：依據統計法第4條及勞動部（以下簡稱本部）組織法第2條規定辦理。
- 三、調查範圍及對象：臺灣地區（不含金門縣及連江縣）參加勞工保險之事業單位(不含投保人數3人以下之事業單位)。
- 四、調查項目：
 - (一)性騷擾防治概況：包括事業單位訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、設置性騷擾之申訴處理機制及員工申訴性騷擾。
 - (二)各項假別及照顧措施概況：包括員工有需求時，事業單位同意員工申請生理假、流產假、產檢假、產假、陪產假、家庭照顧假及提供懷孕者照顧措施(含安胎休養)、哺(集)乳時間、為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間等措施情形。
 - (三)育嬰留職停薪概況：包括事業單位提供育嬰留職停薪措施、員工申請育嬰留職停薪期間人力因應和復職考量。

(四)僱用管理概況：包括事業單位對各職類之錄用、工作分配、薪資給付標準、調薪幅度、考核(考績)、陞遷、訓練及進修、資遣及離職或解僱、員工福利措施提供等之性別或跨性別/性傾向考量。

(五)就業歧視概況：事業單位因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌(含五官、身高及體重)、身心障礙及曾為工會會員身分等之就業歧視情形。

五、資料時間：以107年9月之情況為準，調查表另有規定者從其規定。

六、調查期間：自107年9月1日至9月30日止。

七、調查方法：採用郵寄問卷輔以電話催收，以多元管道方式進行回收。

八、抽樣設計及推估方法：

(一)抽樣母體：臺灣地區參加勞工保險之事業單位(不含投保人數3人以下之事業單位)。

(二)抽樣方法：採「分層隨機抽樣」，按19個行業別、員工規模別(4~29人、30~99人、100~249人、250人以上)及地區別(臺北市、高雄市、北部地區、中部地區、南部地區、東部地區)分層。

(三)推估方法：

$$E_{ijk} = \frac{N_{ijk}}{n_{ijk}}$$

$$\hat{X}_i = \sum_j \sum_k \sum_l x_{ijkl} \times E_{ijk}$$

$$\hat{X} = \sum_i \hat{X}_i$$

$$v(\hat{X}) = \sum_i \sum_j \sum_k N_{ijk}^2 \left(1 - \frac{n_{ijk}}{N_{ijk}}\right) \times \frac{s_{ijk}^2}{n_{ijk}}$$

N_{ijk} ：表第*i*大行業，第*j*規模層，第*k*地區層母體事業單位家數

n_{ijk} ：表第*i*大行業，第*j*規模層，第*k*地區層樣本事業單位家數

E_{ijk} ：表第*i*大行業，第*j*規模層，第*k*地區層之擴大權數

x_{ijkl} ：表第*i*大行業，第*j*規模層，第*k*地區層，第*l*個樣本之某一特徵值

\hat{X}_i ：表推算之第*i*大行業某一特徵值之總和

\hat{X} ：表推算之某一特徵值總和

s_{ijk}^2 ：表第*i*大行業，第*j*規模層，第*k*地區層之樣本某一特徵值變異數

$v(\hat{X})$ ：表推算某一特徵值總和變異數之推算式

(四)調查結果表百分比部分是以加權推估後百分比表示。

九、母體及樣本結構：

表1、樣本和母體之結構—按行業分

行業別	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	269,735	100.0	3,159	100.0
農、林、漁、牧業	588	0.2	71	2.2
礦業及土石採取業	191	0.1	33	1.0
製造業	65,640	24.3	436	13.8
電力及燃氣供應業	244	0.1	118	3.7
用水供應及污染整治業	1,753	0.6	79	2.5
營建工程業	22,663	8.4	188	6.0
批發及零售業	96,401	35.7	536	17.0
運輸及倉儲業	6,090	2.3	153	4.8
住宿及餐飲業	18,225	6.8	179	5.7
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	6,665	2.5	119	3.8
金融及保險業	3,953	1.5	114	3.6
不動產業	5,840	2.2	116	3.7
專業、科學及技術服務業	11,132	4.1	139	4.4
支援服務業	8,255	3.1	137	4.3
公共行政及國防；強制性社會安全	1,993	0.7	174	5.5
教育業	6,586	2.4	164	5.2
醫療保健及社會工作服務業	4,952	1.8	171	5.4
藝術、娛樂及休閒服務業	2,080	0.8	92	2.9
其他服務業	6,484	2.4	140	4.4

說明：母體資料來源為勞動部勞工保險局107年6月之勞工保險事業單位檔(投保類別為產業勞工及交通公用事業之員工、公司行號之員工、新聞文化公益及合作事業之員工、政府機關公私立學校之員工)。

表2、樣本和母體之結構—按規模分

規模別	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	269,735	100.0	3,159	100.0
29人以下	235,869	87.4	1,433	45.4
30~99人	25,569	9.5	670	21.2
100~249人	5,283	2.0	567	17.9
250人以上	3,014	1.1	489	15.5

說明：母體資料來源為勞動部勞工保險局107年6月之勞工保險事業單位檔(投保類別為產業勞工及交通公用事業之員工、公司行號之員工、新聞文化公益及合作事業之員工、政府機關公私立學校之員工)。

表3、樣本和母體之結構—按地區分

地 區	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	269,735	100.0	3,159	100.0
臺北市	52,679	19.5	534	16.9
高雄市	29,249	10.8	466	14.8
北部地區	87,361	32.4	793	25.1
中部地區	68,106	25.2	676	21.4
南部地區	28,852	10.7	472	14.9
東部地區	3,488	1.3	218	6.9

說明：母體資料來源為勞動部勞工保險局107年6月之勞工保險事業單位檔(投保類別為產業勞工及交通公用事業之員工、公司行號之員工、新聞文化公益及合作事業之員工、政府機關公私立學校之員工)。

參、統計結果提要分析

一、性騷擾防治概況

(一) 30人以上事業單位有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」占8成6

107年員工規模30人以上之事業單位有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」占86.2%(82.9%有在工作場所公開揭示，3.3%沒有在工作場所公開揭示)，沒有訂定占13.8%。自性別工作平等法實施以來，事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之比率由91年的35.5%增至107年的86.2%，提高50.7個百分點。

按員工規模觀察，員工規模愈大訂定比率愈高，250人以上之事業單位已訂定達99.9%，100~249人之事業單位已訂定占97.3%，30~99人之事業單位已訂定占82.2%。

表4、30人以上事業單位訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」情形

單位：%

項目別	總計	有訂定	有在工作場所公開揭示		沒有訂定
			有在工作場所公開揭示	沒有在工作場所公開揭示	
91年	100.0	35.5	-	-	64.5
93年	100.0	55.0	49.8	5.1	45.0
94年	100.0	56.7	48.6	8.1	43.3
95年	100.0	65.2	57.2	8.0	34.8
96年	100.0	68.0	61.5	6.5	32.0
97年	100.0	76.0	70.1	5.9	24.0
98年	100.0	79.3	73.2	6.1	20.7
99年	100.0	81.4	76.8	4.6	18.6
100年	100.0	82.3	75.1	7.2	17.7
101年	100.0	82.7	76.3	6.4	17.3
102年	100.0	82.1	74.6	7.5	17.9
103年	100.0	83.8	79.5	4.3	16.2
104年	100.0	85.2	82.3	2.9	14.8
105年	100.0	85.7	82.3	3.5	14.3
106年	100.0	86.0	82.2	3.8	14.0
107年	100.0	86.2	82.9	3.3	13.8
較91年增減百分點	-	50.7	-	-	-50.7
員工規模					
30~99人	100.0	82.2	78.2	4.0	17.8
100~249人	100.0	97.3	95.8	1.5	2.7
250人以上	100.0	99.9	99.5	0.5	0.1

最近一年有員工申訴性騷擾事件之事業單位占0.8%，平均申訴件數1.4件，且大多數為女性員工提出申訴。

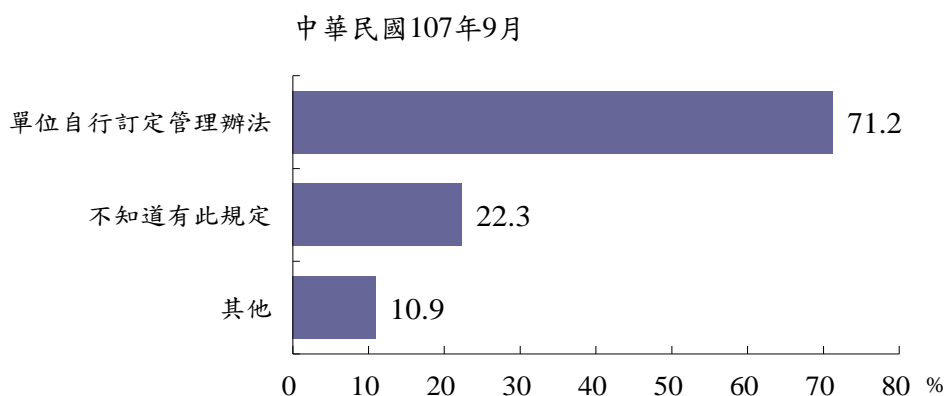
表5、30人以上事業單位員工申訴性騷擾事件情形

單位：%

項目別	總計	有		沒有
			平均件數(件)	
93年	100.0	2.4	-	97.6
94年	100.0	0.8	-	99.2
95年	100.0	1.6	1.0	98.4
96年	100.0	0.7	1.2	99.3
97年	100.0	1.3	1.0	98.7
98年	100.0	0.3	1.3	99.7
99年	100.0	0.8	1.2	99.2
100年	100.0	0.8	1.2	99.2
101年	100.0	1.6	1.0	98.4
102年	100.0	0.5	1.2	99.5
103年	100.0	2.8	2.0	97.2
104年	100.0	2.3	1.3	97.7
105年	100.0	1.3	1.0	98.7
106年	100.0	1.4	1.3	98.6
107年	100.0	0.8	1.4	99.2

沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的原因，以「單位自行訂定管理辦法」占71.2%居多，「不知道有此規定」占22.3%。

圖1、30人以上事業單位沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的原因(可複選)



說明：以沒有訂定該辦法之事業單位為100.0%計算。

(二) 事業單位設置性騷擾申訴處理機制或管道，以「直接向雇主或主管申訴」占92.9%最高

事業單位設置性騷擾申訴處理機制或管道，以「直接向雇主或主管申訴」占92.9%最高，「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」占63.3%，「組成申訴處理委員會」占55.5%。與106年比較，各項性騷擾申訴處理機制或管道的比率皆無顯著差異。

按員工規模觀察，各項性騷擾申訴處理機制或管道設置之比率皆隨員工規模增加而遞增，250人以上者之各項處理機制或管道設置比率皆逾9成。

表6、30人以上事業單位設置性騷擾申訴處理機制或管道情形

單位：%

項目別	總計	設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱			組成申訴處理委員會			直接向雇主或主管申訴		
		有	沒有	不知道	有	沒有	不知道	有	沒有	不知道
100年	100.0	50.0	47.6	2.4	39.1	58.3	2.7	86.7	10.5	2.9
101年	100.0	51.8	40.5	7.7	43.9	47.3	8.9	92.8	5.9	1.3
102年	100.0	54.9	43.3	1.8	40.1	57.3	2.6	91.7	6.8	1.6
103年	100.0	56.6	42.0	1.5	45.0	53.2	1.9	91.3	7.6	1.1
104年	100.0	61.7	36.4	1.9	51.5	45.3	3.3	91.2	7.1	1.6
105年	100.0	62.6	37.4	-	54.7	45.3	-	93.7	6.3	-
106年	100.0	63.0	37.0	-	55.4	44.6	-	92.8	7.2	-
107年	100.0	63.3	36.7	-	55.5	44.5	-	92.9	7.1	-
較106年增減百分點	-	0.3	-0.3	-	0.1	-0.1	-	0.1	-0.1	-
員工規模										
30~99人	100.0	57.2	42.8	-	49.1	50.9	-	92.0	8.0	-
100~249人	100.0	76.4	23.6	-	66.7	33.3	-	95.3	4.7	-
250人以上	100.0	92.6	7.4	-	90.5	9.5	-	97.0	3.0	-

二、促進工作平等措施

(一)事業單位實施性別工作平等各項措施情形

性別工作平等法實施已十餘年，政府仍持續強化各項相關措施，以營造友善職場環境。107年事業單位同意員工申請(或有提供)性別工作平等法各項措施之比率，除家庭照顧假7成8、設立托兒服務機構或提供托兒措施6成6、設置哺(集)乳室7成9，其餘均達8成以上。

表7、事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

單位：%

項 目 別	有 提 供 比 率						同意員工申請(或有提供)比率				
	91年	93年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 ² (員工規模30人以上)	35.5	55.0	81.4	82.3	82.7	82.1	83.8	85.2	85.7	86.0	86.2
生理假	17.3	27.5	45.4	45.6	45.6	47.0	85.7	85.2	85.3	85.4	85.6
安胎休養	-	-	-	39.0	41.1	45.6	90.9	89.4	91.8	91.8	91.9
產檢假	-	-	-	-	-	-	-	82.4	82.6	82.7	83.0
流產假	41.6	39.5	54.6	55.0	56.5	56.6	93.1	91.7	91.7	92.0	92.4
產 假	78.1	83.5	96.8	96.8	96.8	96.8	95.1	94.7	94.7	94.7	95.0
陪產假	29.0	42.8	57.8	57.7	59.0	59.8	85.6	85.6	85.9	86.5	86.6
為撫育未滿3歲子女 得減少工作時間(員工規模30人以上)											80.3
得調整工作時間(員工規模30人以上)	23.0	28.9	47.5	47.7	48.5	47.0	81.5	83.0	84.2	84.6	88.1
家庭照顧假 (員工規模30人以上)	-	-	-	37.2	38.3	37.7	71.8	74.7	77.1	78.1	78.1
	34.0	35.4	62.9	63.6	66.0	66.6	88.2	89.6	91.3	91.5	91.6
育嬰留職停薪	-	-	40.7	40.8	42.7	45.9	75.5	79.2	80.5	81.1	81.2
設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」 ² (員工規模100人以上)	-	-	-	-	-	-	-	-	51.6	63.4	65.6
(員工規模250人以上)	36.3	38.1	68.9	77.3	76.7	79.1	81.4	81.5	81.5	81.7	83.9
哺(集)乳時間	-	-	-	-	-	37.3	77.3	78.1	80.3	80.8	80.9
設置「哺(集)乳室」 ² (員工規模100人以上)	-	-	-	-	-	-	-	-	78.7	78.8	79.4
(員工規模250人以上)	19.6	42.9	75.7	72.5	76.3	71.2	80.1	84.2	84.2	85.6	87.2

說明：1.102年以前「有無提供」之問法易使廠商因勞工沒有提出需求而回答未提供，故103年以後問項修正為「是否會同意員工申請」。

2.性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」、設置「哺(集)乳室」係為事業單位有提供比率。

3.性別工作平等法於105年5月修正擴大至僱用100人以上事業單位須提供「托兒設施或措施」及設置「哺(集)乳室」，爰上表實施情形區分為員工規模100人以上及250人以上。

1.事業單位同意員工申請「生理假」占85.6%。有員工申請之事業單位平均每人一年申請生理假3.6日

107年事業單位同意員工申請「生理假」占85.6%，最近一年有員工提出申請之事業單位占25.1%，平均每人一年申請日數為3.6日。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「生理假」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」、「礦業及土石採取業」、「醫療保健及社會工作服務業」、「金融及保險業」及「教育業」較高，達9成8以上，而以「住宿及餐飲業」占73.9%最低。按員工規模觀察，規模愈大同意員工申請「生理假」比率愈高，由29人以下占83.8%增至250人以上占100.0%。

表8、事業單位同意員工申請「生理假」情形

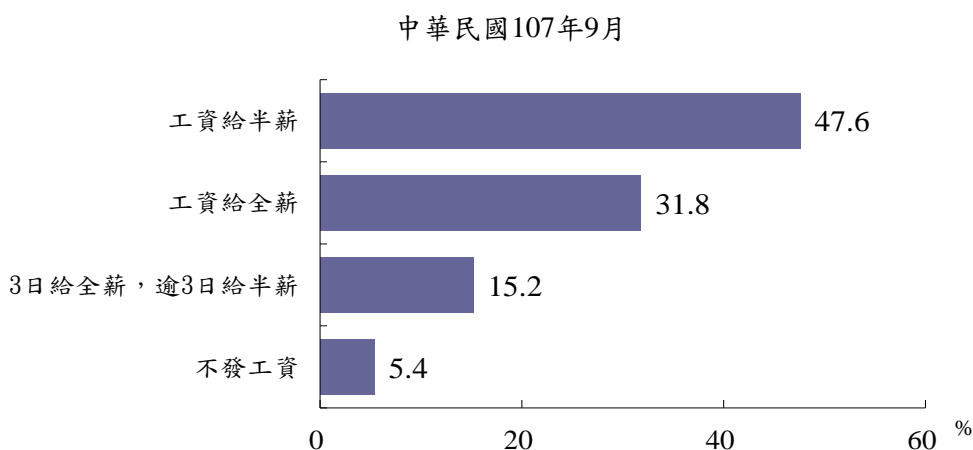
單位：%

項目別	總計	最近一年有沒有員工申請				不同意 員工 申請
		同意 員工 申請	有員工 申請		沒有員 工申請	
			有員工 申請	平均每 人年申 請日數 (日)		
103年	100.0	85.7	22.5	4.5	63.2	14.3
104年	100.0	85.2	28.9	4.1	56.4	14.8
105年	100.0	85.3	22.5	4.5	62.8	14.7
106年	100.0	85.4	26.2	4.1	59.2	14.6
107年	100.0	85.6	25.1	3.6	60.5	14.4
行業別						
農、林、漁、牧業	100.0	96.6	30.7	4.7	65.9	3.4
礦業及土石採取業	100.0	98.9	4.9	10.3	94.0	1.1
製造業	100.0	85.1	22.0	3.7	63.0	14.9
電力及燃氣供應業	100.0	87.7	34.7	3.1	53.0	12.3
用水供應及污染整治業	100.0	80.2	13.0	3.1	67.2	19.8
營建工程業	100.0	76.1	13.4	5.1	62.7	23.9
批發及零售業	100.0	86.0	25.0	3.7	61.0	14.0
運輸及倉儲業	100.0	90.7	21.4	3.5	69.3	9.3
住宿及餐飲業	100.0	73.9	23.9	3.5	50.1	26.1
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	96.4	43.7	4.3	52.7	3.6
金融及保險業	100.0	98.6	30.3	2.1	68.3	1.4
不動產業	100.0	95.3	33.3	4.2	62.1	4.7
專業、科學及技術服務業	100.0	91.9	31.2	2.7	60.7	8.1
支援服務業	100.0	87.2	26.1	3.0	61.1	12.8
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	45.9	2.8	54.1	-
教育業	100.0	98.0	52.9	3.0	45.1	2.0
醫療保健及社會工作服務業	100.0	98.7	26.6	2.7	72.2	1.3
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	92.1	43.6	3.2	48.4	7.9
其他服務業	100.0	78.1	26.4	3.4	51.7	21.9
員工規模						
29人以下	100.0	83.8	20.1	3.7	63.7	16.2
30~99人	100.0	97.9	52.3	3.3	45.6	2.1
100~249人	100.0	99.0	79.5	3.6	19.5	1.0
250人以上	100.0	100.0	91.0	2.9	9.0	-

說明：「平均每人年申請日數」以有員工申請之事業單位計算。

事業單位對於「生理假」工資計算方式，以「工資給半薪」占47.6%最多，其次為「工資給全薪」占31.8%，「3日給全薪，逾3日給半薪」占15.2%，「不發工資」占5.4%。

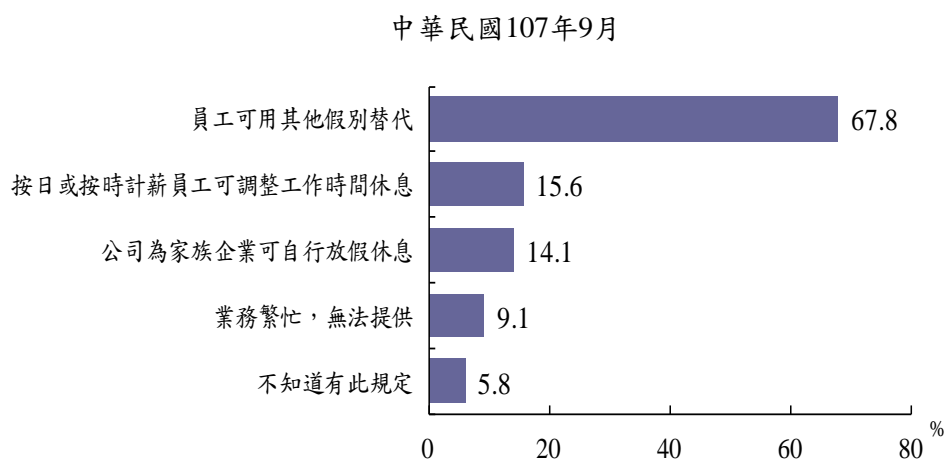
圖2、事業單位對於「生理假」之工資計算方式



說明：以同意員工申請生理假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「生理假」原因，以「員工可用其他假別替代」占67.8%最多，其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占15.6%、「公司為家族企業可自行放假休息」占14.1%。

圖3、事業單位不同意員工申請「生理假」的原因(可複選)



說明：以不同意員工申請生理假之事業單位為100.0%計算。

2.事業單位同意員工申請「流產假」占92.4%

107年事業單位同意員工申請「流產假」占92.4%。最近一年有員工提出申請之事業單位占2.6%。

按行業別觀察，事業單位同意員工申請「流產假」比率，以「礦業及土石採取業」、「出版、影音製作、傳播及資通訊服務業」、「公共行政及國防；強制性社會安全」、「教育業」及「醫療保健及社會工作服務業」各占100.0%最高，而以「運輸及倉儲業」、「營建工程業」各占9成以下較低。按員工規模觀察，規模愈大同意員工申請「流產假」比率愈高，由29人以下91.4%增至250人以上100.0%。

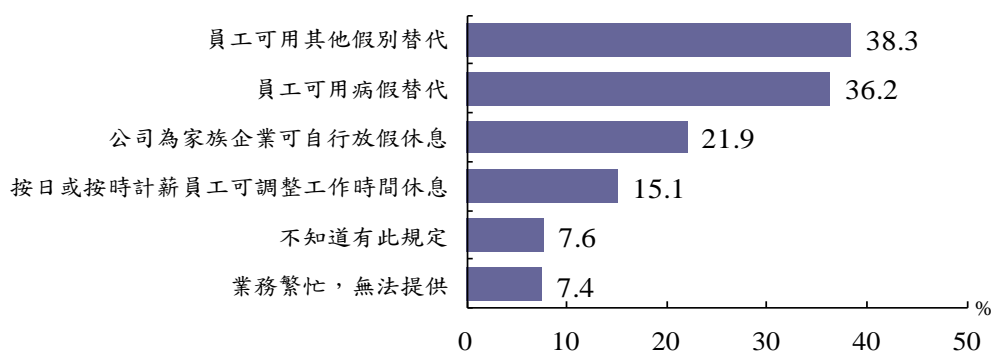
表9、事業單位同意員工申請「流產假」情形

項目別	總計	同意員工申請	最近一年有沒有員工申請		不同意員工申請
			有	沒有	
			單位：%		
103年	100.0	93.1	6.1	87.1	6.9
104年	100.0	91.7	5.1	86.5	8.3
105年	100.0	91.7	3.0	88.7	8.3
106年	100.0	92.0	3.0	89.0	8.0
107年	100.0	92.4	2.6	89.8	7.6
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	97.4	1.2	96.3	2.6
礦業及土石採取業	100.0	100.0	4.5	95.5	-
製造業	100.0	91.0	3.4	87.5	9.0
電力及燃氣供應業	100.0	90.4	5.6	84.7	9.6
用水供應及污染整治業	100.0	92.8	0.8	92.0	7.2
營建工程業	100.0	88.4	1.0	87.4	11.6
批發及零售業	100.0	91.7	1.5	90.2	8.3
運輸及倉儲業	100.0	88.8	2.4	86.4	11.2
住宿及餐飲業	100.0	92.9	1.0	92.0	7.1
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	100.0	12.3	87.7	-
金融及保險業	100.0	98.5	7.2	91.3	1.5
不動產業	100.0	97.8	0.5	97.3	2.2
專業、科學及技術服務業	100.0	94.6	1.8	92.8	5.4
支援服務業	100.0	90.6	0.9	89.7	9.4
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	8.7	91.3	-
教育業	100.0	100.0	7.2	92.8	-
醫療保健及社會工作服務業	100.0	100.0	6.9	93.0	0.0
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	96.6	9.9	86.6	3.4
其他服務業	100.0	97.7	0.5	97.2	2.3
員工規模					
29人以下	100.0	91.4	1.3	90.1	8.6
30~99人	100.0	99.2	7.0	92.3	0.8
100~249人	100.0	99.5	17.1	82.4	0.5
250人以上	100.0	100.0	40.7	59.3	-

事業單位不同意員工申請「流產假」原因，以「員工可用其他假別替代」占38.3%最高，其次為「員工可用病假替代」占36.2%，「公司為家族企業可自行放假休息」占21.9%，「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占15.1%。

圖4、事業單位不同意員工申請「流產假」的原因(可複選)

中華民國107年9月



說明：以不同意員工申請流產假之事業單位為100.0%計算。

3.事業單位同意員工申請「產假」占95.0%，平均給予產假7.9週

107年事業單位同意員工申請「產假」占95.0%，平均給予產假7.9週。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「產假」比率，大部分行業逾9成5；提供產假期間以7.8~8.0週居多。按員工規模觀察，會同意「產假」比率大致隨員工規模增加而遞增，從29人以下的94.4%增至250人以上的100.0%。

表10、事業單位同意員工申請「產假」情形

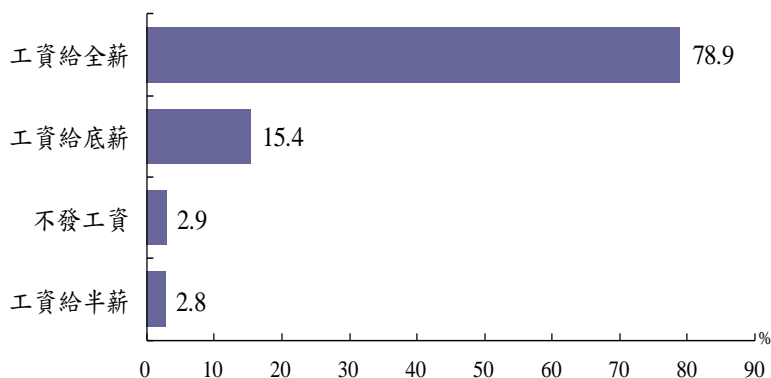
單位：%

項目別	總計	同意		不同意 員工申請
		員工申請	產假期間(週)	
103年	100.0	95.1	7.9	4.9
104年	100.0	94.7	7.8	5.3
105年	100.0	94.7	7.8	5.3
106年	100.0	94.7	7.9	5.3
107年	100.0	95.0	7.9	5.0
行業別				
農、林、漁、牧業	100.0	90.9	7.9	9.1
礦業及土石採取業	100.0	100.0	7.8	-
製造業	100.0	94.8	7.9	5.2
電力及燃氣供應業	100.0	91.6	7.9	8.4
用水供應及污染整治業	100.0	99.3	7.8	0.7
營建工程業	100.0	88.4	7.8	11.6
批發及零售業	100.0	96.8	7.8	3.2
運輸及倉儲業	100.0	92.9	7.9	7.1
住宿及餐飲業	100.0	86.8	7.8	13.2
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	100.0	8.1	-
金融及保險業	100.0	99.9	7.9	0.1
不動產業	100.0	96.3	7.9	3.7
專業、科學及技術服務業	100.0	94.6	7.9	5.4
支援服務業	100.0	94.4	7.8	5.6
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	8.0	-
教育業	100.0	100.0	8.1	-
醫療保健及社會工作服務業	100.0	100.0	8.0	-
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	99.3	8.0	0.7
其他服務業	100.0	97.4	7.7	2.6
員工規模				
29人以下	100.0	94.4	7.8	5.6
30~99人	100.0	98.9	8.0	1.1
100~249人	100.0	99.5	8.0	0.5
250人以上	100.0	100.0	8.0	-

事業單位對於「產假」工資計算方式，以「工資給全薪」占78.9%最多，「工資給底薪」占15.4%，「不發工資」、「工資給半薪」則分別占2.9%、2.8%。

圖5、事業單位對於「產假」之工資計算方式

中華民國107年9月

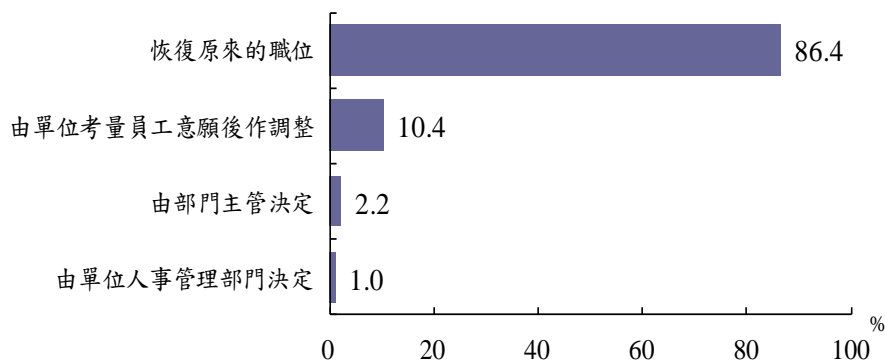


說明：以同意員工申請產假之事業單位為100.0%計算。

對員工產後復職的安排，以「恢復原來的職位」占86.4%最多，「由單位考量員工意願後作調整」占10.4%，「由部門主管決定」及「由單位人事管理部門決定」所占比率皆在2.2%以下。

圖6、事業單位考量產後復職員工的職位

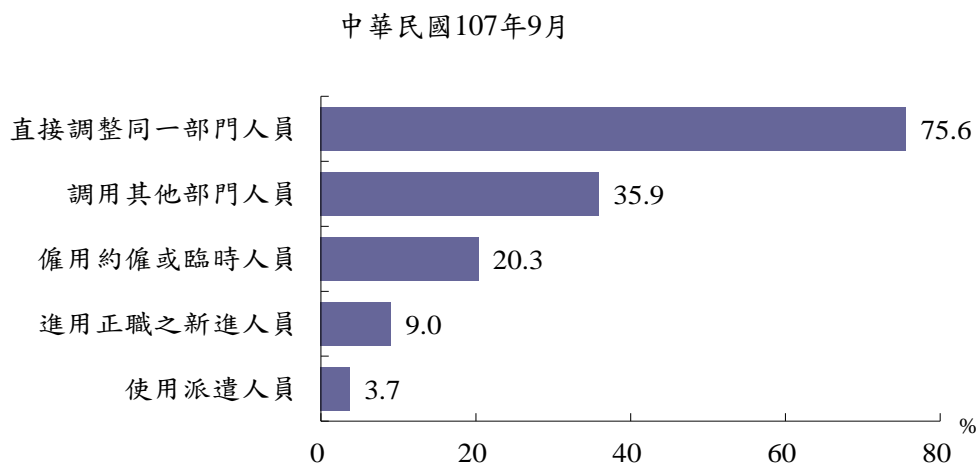
中華民國107年9月



說明：以同意員工申請產假之事業單位為100.0%計算。

對於員工產假期間人力因應，以「直接調整同一部門人員」占75.6%最多，其次為「調用其他部門人員」占35.9%，其餘依序為「僱用約僱或臨時人員」占20.3%、「進用正職之新進人員」占9.0%、「使用派遣人員」占3.7%。

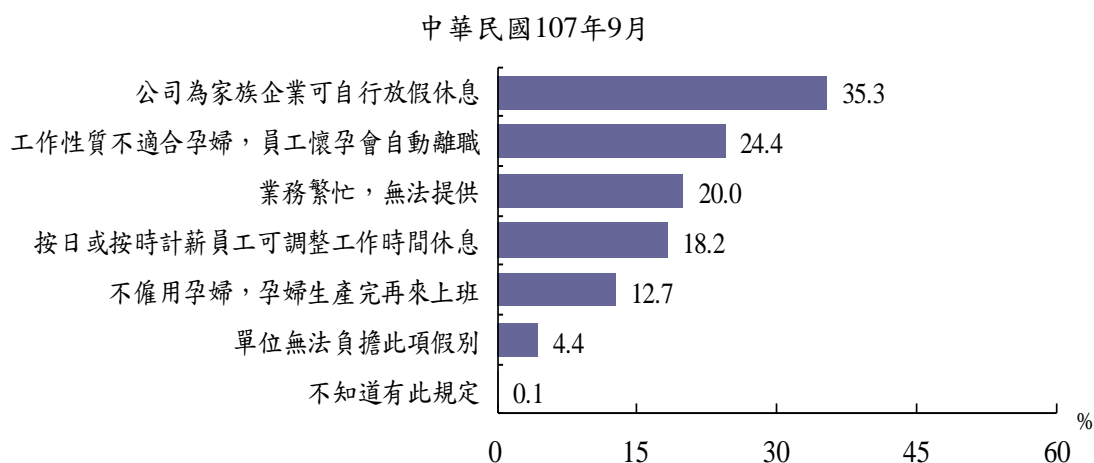
圖7、事業單位產假期間人力因應情形(可複選)



說明：以同意員工申請產假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「產假」原因，以「公司為家族企業可自行放假休息」占35.3%最高，其次為「工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職」占24.4%，「業務繁忙，無法提供」占20.0%居第三。

圖8、事業單位不同意員工申請「產假」的原因(可複選)



說明：以不同意員工申請產假之事業單位為100.0%計算。

4.事業單位同意員工申請「產檢假」占83.0%，平均給予產檢假5.0日

107年事業單位同意員工申請「產檢假」占83.0%，平均給予5.0日產檢假，最近一年有員工提出申請之事業單位占12.7%。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「產檢假」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」、「金融及保險業」、「醫療保健及社會工作服務業」及「礦業及土石採取業」均達9成8以上較高，以「其他服務業」、「營建工程業」各占6成7較低。按員工規模觀察，會同意「產檢假」比率從29人以下的81.1%遞增至250人以上的100.0%。

表11、事業單位同意員工申請「產檢假」情形

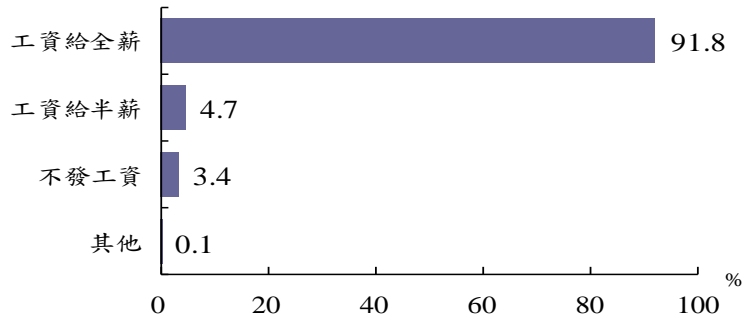
單位：%

項目別	總計	同意員工申請	平均同意申請日數(日)	最近一年有沒有員工申請		不同意員工申請
				有	沒有	
				104年	100.0	
105年	100.0	82.6	5.0	11.5	71.0	17.4
106年	100.0	82.7	5.0	12.5	70.2	17.3
107年	100.0	83.0	5.0	12.7	70.4	17.0
行業別						
農、林、漁、牧業	100.0	96.6	5.3	8.1	88.5	3.4
礦業及土石採取業	100.0	98.2	5.1	7.9	90.3	1.8
製造業	100.0	84.1	4.9	15.2	68.9	15.9
電力及燃氣供應業	100.0	88.2	4.8	29.7	58.5	11.8
用水供應及污染整治業	100.0	87.0	5.0	6.3	80.7	13.0
營建工程業	100.0	66.6	4.9	3.8	62.8	33.4
批發及零售業	100.0	84.3	5.0	12.1	72.2	15.7
運輸及倉儲業	100.0	92.9	5.2	10.9	82.0	7.1
住宿及餐飲業	100.0	77.4	4.8	4.6	72.8	22.6
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	97.4	4.8	17.8	79.6	2.6
金融及保險業	100.0	98.6	5.2	32.6	66.0	1.4
不動產業	100.0	95.0	4.9	9.8	85.2	5.0
專業、科學及技術服務業	100.0	82.4	5.0	11.5	70.9	17.6
支援服務業	100.0	69.6	5.3	6.2	63.4	30.4
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	5.8	27.7	72.3	-
教育業	100.0	95.4	5.7	33.8	61.6	4.6
醫療保健及社會工作服務業	100.0	98.4	4.9	27.7	70.7	1.6
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	88.4	5.1	20.5	67.9	11.6
其他服務業	100.0	66.8	4.8	7.3	59.5	33.2
員工規模						
29人以下	100.0	81.1	5.0	8.3	72.7	18.9
30~99人	100.0	96.1	5.1	34.0	62.1	3.9
100~249人	100.0	98.7	5.1	59.5	39.2	1.3
250人以上	100.0	100.0	5.1	87.1	12.9	-

事業單位對於「產檢假」工資計算方式，以「工資給全薪」占91.8%最多，「工資給半薪」占4.7%，「不發工資」占3.4%。

圖9、事業單位對於「產檢假」之工資計算方式

中華民國107年9月

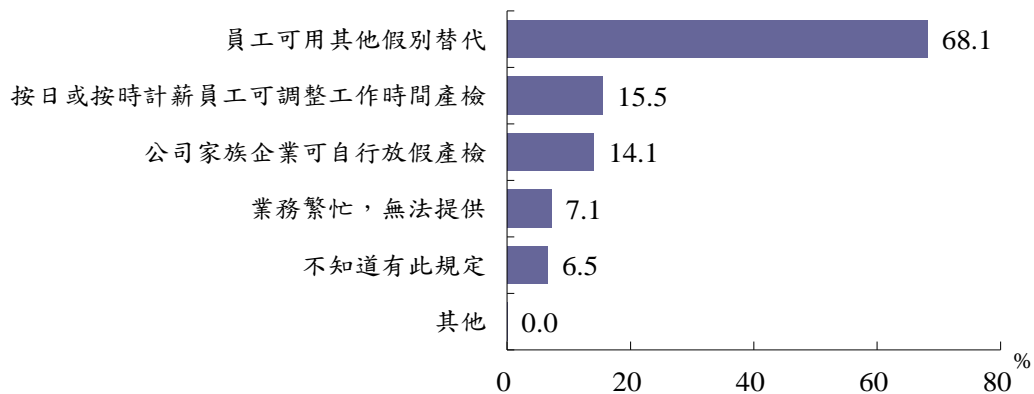


說明：以同意員工申請產檢假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「產檢假」原因，以「員工可用其他假別替代」占68.1%最高，其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間產檢」占15.5%、「公司為家族企業可自行放假產檢」占14.1%。

圖10、事業單位不同意員工申請「產檢假」的原因(可複選)

中華民國107年9月



說明：以不同意員工申請產檢假之事業單位為100.0%計算。

5.事業單位同意員工申請「陪產假」占86.6%，平均給予陪產假4.9日

107年事業單位同意員工申請「陪產假」占86.6%，平均給予4.9日陪產假，最近一年有員工提出申請之事業單位占10.7%。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「陪產假」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」、「教育業」、「金融及保險業」及「醫療保健及社會工作服務業」均達9成8以上較高，以「住宿及餐飲業」占81.2%最低。按員工規模觀察，會同意「陪產假」比率隨員工規模增加而遞增，從29人以下的84.9%遞增至250人以上的100.0%。

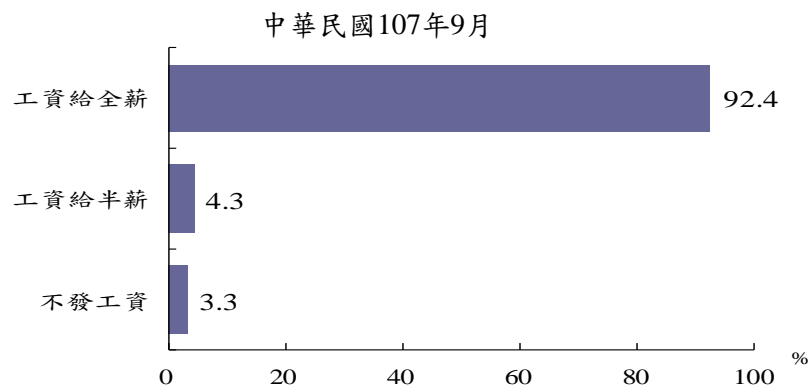
表12、事業單位同意員工申請「陪產假」情形

單位：%

項目別	總計	同意員工申請	平均同意申請日數(日)	最近一年有沒有員工申請		不同意員工申請
				有	沒有	
				103年	100.0	
104年	100.0	85.6	4.6	16.5	69.1	14.4
105年	100.0	85.9	4.8	12.7	73.3	14.1
106年	100.0	86.5	4.9	12.5	74.1	13.5
107年	100.0	86.6	4.9	10.7	76.0	13.4
行業別						
農、林、漁、牧業	100.0	96.6	5.2	6.4	90.2	3.4
礦業及土石採取業	100.0	87.2	5.0	18.5	68.7	12.8
製造業	100.0	84.0	4.9	13.4	70.6	16.0
電力及燃氣供應業	100.0	88.7	4.9	40.3	48.4	11.3
用水供應及污染整治業	100.0	87.6	5.3	12.6	75.0	12.4
營建工程業	100.0	86.2	4.6	7.4	78.9	13.8
批發及零售業	100.0	83.9	4.9	10.7	73.2	16.1
運輸及倉儲業	100.0	90.7	4.8	10.8	79.9	9.3
住宿及餐飲業	100.0	81.2	5.0	7.7	73.6	18.8
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	97.4	5.1	11.7	85.7	2.6
金融及保險業	100.0	98.6	5.0	18.3	80.3	1.4
不動產業	100.0	92.0	4.8	6.4	85.6	8.0
專業、科學及技術服務業	100.0	94.6	5.0	8.2	86.4	5.4
支援服務業	100.0	90.6	4.9	7.6	82.9	9.4
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	5.0	21.5	78.5	-
教育業	100.0	100.0	5.0	15.2	84.8	-
醫療保健及社會工作服務業	100.0	98.4	5.0	5.2	93.2	1.6
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	88.4	4.6	14.5	73.9	11.6
其他服務業	100.0	96.2	4.9	3.3	92.9	3.8
員工規模						
29人以下	100.0	84.9	4.9	6.7	78.2	15.1
30~99人	100.0	98.4	4.9	28.1	70.3	1.6
100~249人	100.0	99.3	5.0	61.6	37.7	0.7
250人以上	100.0	100.0	5.1	82.0	18.0	-

事業單位對於「陪產假」工資計算方式，以「工資給全薪」占92.4%最多，「工資給半薪」占4.3%，「不發工資」占3.3%。

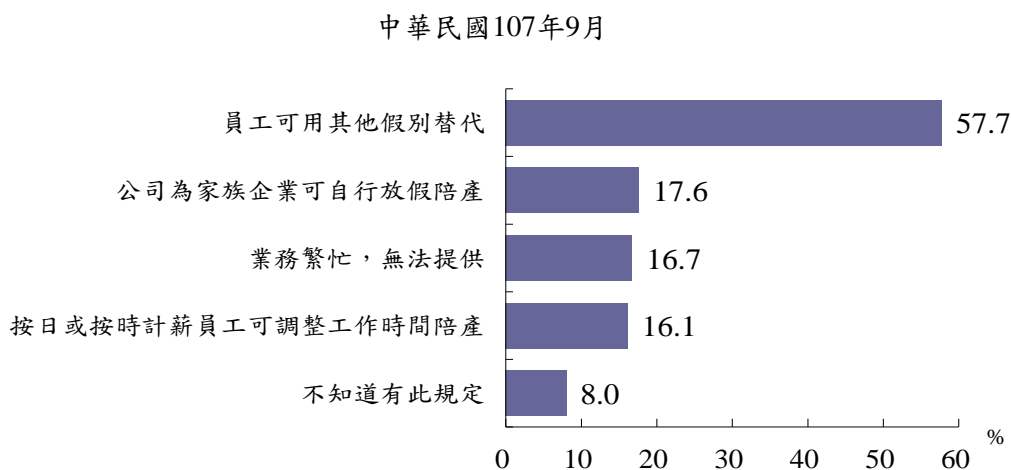
圖11、事業單位對於「陪產假」之工資計算方式



說明：以同意員工申請陪產假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意「陪產假」原因，以「員工可用其他假別替代」占57.7%最高，「公司為家族企業可自行放假陪產」占17.6%，「業務繁忙，無法提供」占16.7%，「按日或按時計薪員工可調整工作時間陪產」占16.1%。

圖12、事業單位不同意員工申請「陪產假」的原因(可複選)



說明：以不同意員工申請陪產假之事業單位為100.0%計算。

6.事業單位同意員工申請「家庭照顧假」占78.1%，平均給予家庭照顧假6.9日

107年事業單位同意員工申請「家庭照顧假」占78.1%，平均給予6.9日家庭照顧假，最近一年有員工提出申請之事業單位占9.4%。

按行業別觀察，事業單位同意員工申請「家庭照顧假」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」、「金融及保險業」、「農、林、漁、牧業」、「教育業」及「出版、影音製作、傳播及資通訊服務業」較高，均達9成6以上，以「住宿及餐飲業」占72.9%最低。按員工規模觀察，會同意「家庭照顧假」比率隨員工規模增加而遞增，從29人以下的76.1%遞增至250人以上的99.1%。

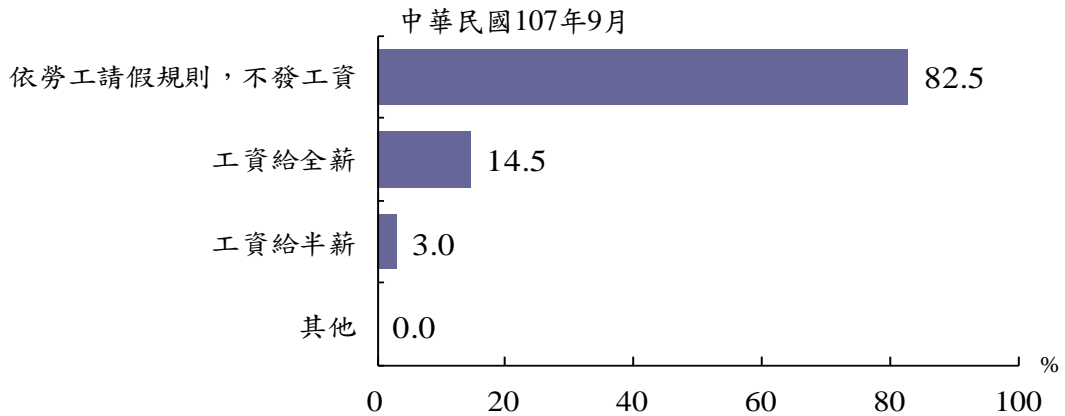
表13、事業單位同意員工申請「家庭照顧假」情形

單位：%

項目別	總計	同意員工申請	平均同意申請日數(日)	最近一年有沒有員工申請		不同意員工申請
				有	沒有	
103年	100.0	71.8	7.4	12.1	59.6	28.2
104年	100.0	74.7	6.9	12.2	62.6	25.3
105年	100.0	77.1	7.1	8.3	68.8	22.9
106年	100.0	78.1	6.9	8.4	69.7	21.9
107年	100.0	78.1	6.9	9.4	68.7	21.9
行業別						
農、林、漁、牧業	100.0	97.8	6.9	13.6	84.1	2.2
礦業及土石採取業	100.0	76.7	6.6	0.5	76.2	23.3
製造業	100.0	74.8	7.0	9.9	64.9	25.2
電力及燃氣供應業	100.0	80.2	6.9	18.9	61.3	19.8
用水供應及污染整治業	100.0	74.2	7.0	7.9	66.3	25.8
營建工程業	100.0	76.6	6.7	5.4	71.2	23.4
批發及零售業	100.0	77.2	7.0	8.1	69.1	22.8
運輸及倉儲業	100.0	74.9	7.0	10.1	64.7	25.1
住宿及餐飲業	100.0	72.9	6.8	2.8	70.0	27.1
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	96.1	6.7	18.3	77.8	3.9
金融及保險業	100.0	98.3	7.0	20.9	77.4	1.7
不動產業	100.0	76.6	7.0	9.1	67.5	23.4
專業、科學及技術服務業	100.0	80.2	6.7	11.6	68.6	19.8
支援服務業	100.0	77.7	6.8	5.4	72.3	22.3
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	7.0	25.7	74.3	-
教育業	100.0	96.3	7.0	24.4	71.9	3.7
醫療保健及社會工作服務業	100.0	91.0	7.0	24.4	66.6	9.0
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	81.9	6.9	20.0	61.9	18.1
其他服務業	100.0	78.7	6.9	6.1	72.6	21.3
員工規模						
29人以下	100.0	76.1	6.9	6.7	69.5	23.9
30~99人	100.0	89.7	6.9	22.2	67.5	10.3
100~249人	100.0	96.6	7.0	38.9	57.7	3.4
250人以上	100.0	99.1	7.0	65.0	34.1	0.9

事業單位對於「家庭照顧假」工資計算方式，以「依勞工請假規則，不發工資」占82.5%最多，「工資給全薪」占14.5%，「工資給半薪」占3.0%。

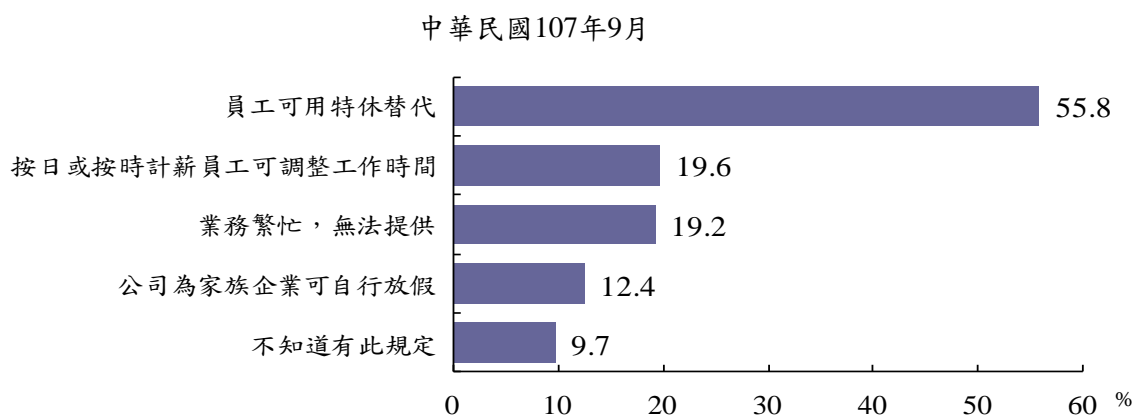
圖13、事業單位對於「家庭照顧假」之工資計算方式



說明：以同意員工申請家庭照顧假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「家庭照顧假」原因，以「員工可用特休替代」占55.8%最高，其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間」、「業務繁忙，無法提供」分別占19.6%、19.2%，「公司為家族企業可自行放假」占12.4%，「不知道有此規定」占9.7%。

圖14、事業單位不同意員工申請「家庭照顧假」的原因(可複選)



說明：以不同意員工申請家庭照顧假之事業單位為100.0%計算。

7.事業單位同意員工申請「安胎休養」占91.9%

107年事業單位同意員工申請「安胎休養」占91.9%，最近一年有員工提出申請之事業單位占7.4%。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「安胎休養」比率，以「礦業及土石採取業」、「公共行政及國防；強制性社會安全」、「教育業」、「醫療保健及社會工作服務業」、「金融及保險業」及「出版、影音製作、傳播及資通訊服務業」較高，均達9成8以上，以「用水供應及污染整治業」占88.3%最低。按員工規模觀察，會同意「安胎休養」比率隨員工規模增加而遞增，從29人以下的90.9%遞增至250人以上的100.0%。

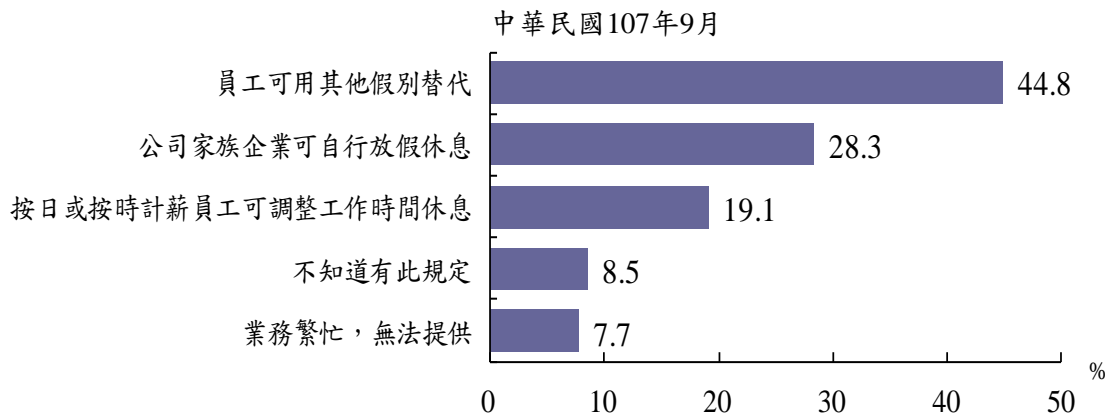
表14、事業單位同意員工申請「安胎休養」情形

單位：%

項目別	總計	同意員工 申請	最近一年有沒有 員工申請		不同意 員工申 請
			有	沒有	
			103年	100.0	
104年	100.0	89.4	10.7	78.7	10.6
105年	100.0	91.8	5.7	86.1	8.2
106年	100.0	91.8	7.5	84.3	8.2
107年	100.0	91.9	7.4	84.5	8.1
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	97.4	6.5	91.0	2.6
礦業及土石採取業	100.0	100.0	7.3	92.7	-
製造業	100.0	91.3	8.3	83.0	8.7
電力及燃氣供應業	100.0	90.6	17.4	73.2	9.4
用水供應及污染整治業	100.0	88.3	4.6	83.7	11.7
營建工程業	100.0	89.8	2.3	87.5	10.2
批發及零售業	100.0	90.1	7.5	82.6	9.9
運輸及倉儲業	100.0	92.9	4.3	88.6	7.1
住宿及餐飲業	100.0	91.3	4.4	86.9	8.7
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	98.2	3.6	94.6	1.8
金融及保險業	100.0	98.3	9.6	88.7	1.7
不動產業	100.0	97.8	5.7	92.0	2.2
專業、科學及技術服務業	100.0	93.1	7.4	85.7	6.9
支援服務業	100.0	92.2	5.5	86.7	7.8
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	14.3	85.7	-
教育業	100.0	100.0	21.8	78.2	-
醫療保健及社會工作服務業	100.0	98.7	16.9	81.8	1.3
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	97.4	10.2	87.1	2.6
其他服務業	100.0	95.9	8.2	87.6	4.1
員工規模					
29人以下	100.0	90.9	5.6	85.3	9.1
30~99人	100.0	98.4	14.5	83.8	1.6
100~249人	100.0	99.9	23.4	76.5	0.1
250人以上	100.0	100.0	59.3	40.7	-

事業單位不同意員工申請「安胎休養」原因，以「員工可用其他假別替代」占44.8%最高，其次為「公司為家族企業可自行放假休息」占28.3%，「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占19.1%。

圖15、事業單位不同意員工申請「安胎休養」的原因(可複選)



說明：以不同意員工申請安胎休養之事業單位為100.0%計算。

8.工作時間之減少及調整

(1)30人以上事業單位同意員工申請「為撫育未滿3歲子女，得減少工作時間」占80.3%，平均允許每日減少1.1小時

107年員工規模30人以上事業單位同意員工申請「為撫育未滿3歲子女，得減少工作時間」占80.3%，平均允許每日減少1.1小時，最近一年有員工提出申請之事業單位占1.9%，平均每家申請人數1.4人。

按行業別觀察，事業單位同意員工申請「為撫育未滿3歲子女，得減少工作時間」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」及「不動產業」均達9成8以上最高，以「營建工程業」占74.2%最低。按員工規模觀察，會同意「為撫育未滿3歲子女，得減少工作時間」比率隨員工規模增加而遞增，由30~99人的76.5%遞增至250人以上的100.0%。

表15、30人以上事業單位同意員工申請「為撫育未滿3歲子女，得減少工作時間」情形

中華民國107年9月

單位：%

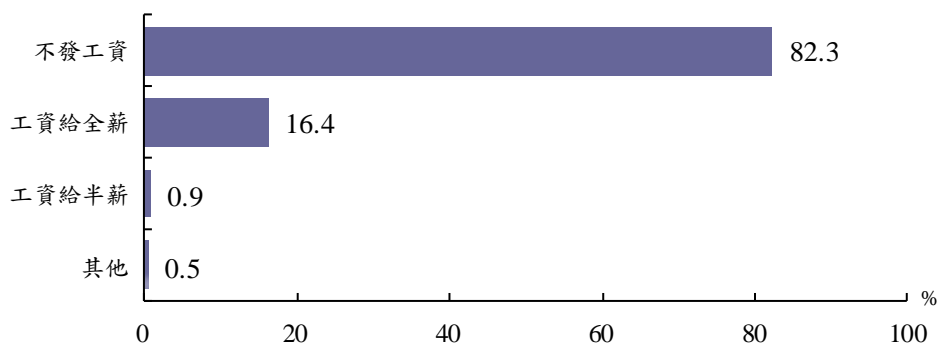
項目別	總計	同意員工申請	可允許每日減少時數(小時)	最近一年有沒有員工申請			不同意員工申請	
				有	平均申請人數(人)	沒有		
								總計
行業別								
農、林、漁、牧業	100.0	79.1	1.2	3.5	1.0	75.6	20.9	
礦業及土石採取業*	100.0	60.4	1.0	-	-	60.4	39.6	
製造業	100.0	76.8	1.0	1.4	1.3	75.3	23.2	
電力及燃氣供應業	100.0	89.9	1.0	-	-	89.9	10.1	
用水供應及污染整治業	100.0	84.3	1.0	-	-	84.3	15.7	
營建工程業	100.0	74.2	1.2	1.6	1.0	72.6	25.8	
批發及零售業	100.0	78.7	1.1	0.3	1.0	78.3	21.3	
運輸及倉儲業	100.0	94.1	1.2	0.4	2.0	93.7	5.9	
住宿及餐飲業	100.0	84.8	1.2	2.0	1.1	82.9	15.2	
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	83.5	1.2	14.5	1.0	69.0	16.5	
金融及保險業	100.0	75.6	1.0	1.2	1.0	74.4	24.4	
不動產業	100.0	98.5	1.1	6.9	1.0	91.6	1.5	
專業、科學及技術服務業	100.0	82.9	1.0	4.1	2.2	78.8	17.1	
支援服務業	100.0	86.4	1.2	1.4	1.0	85.0	13.6	
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	1.0	0.4	1.0	99.6	-	
教育業	100.0	86.0	1.1	0.6	1.0	85.3	14.0	
醫療保健及社會工作服務業	100.0	92.7	1.1	7.7	3.0	84.9	7.3	
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	75.3	1.0	0.5	1.0	74.9	24.7	
其他服務業	100.0	78.2	1.1	3.1	4.0	75.0	21.8	
員工規模								
30~99人	100.0	76.5	1.1	1.5	1.2	74.9	23.5	
100~249人	100.0	87.9	1.1	3.0	1.4	84.9	12.1	
250人以上	100.0	100.0	1.0	3.4	2.5	96.6	-	

說明：*表示樣本數30人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

事業單位對於「減少工時」工資計算方式，以「不發工資」占82.3%最多，「工資給全薪」占16.4%，「工資給半薪」占0.9%。

圖16、30人以上事業單位對於「為撫育未滿3歲子女，得減少工作時間」減少工時之工資計算方式

中華民國107年9月

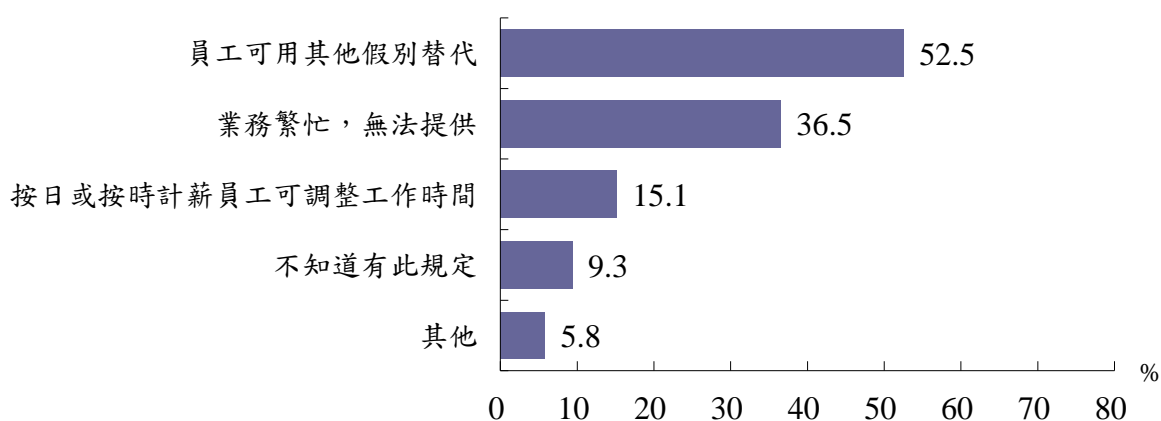


說明：以同意員工申請減少工作時間之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「為撫育未滿3歲子女，得減少工作時間」原因，以「員工可用其他假別替代」占52.5%最高，其次為「業務繁忙，無法提供」占36.5%，「按日或按時計薪員工可調整工作時間」占15.1%，「不知道有此規定」占9.3%。

圖17、30人以上事業單位不同意員工申請「為撫育未滿3歲子女，得減少工作時間」的原因(可複選)

中華民國107年9月



說明：以不同意員工申請減少工作時間之事業單位為100.0%計算。

(2) 30人以上事業單位之員工「為撫育未滿3歲子女，得調整工作時間」占88.1%

107年員工規模30人以上事業單位同意員工「為撫育未滿3歲子女，得調整工作時間」占88.1%(公司原本就有彈性上、下班措施占9.4%、同意員工申請占78.7%)，不同意占11.9%。

按行業別觀察，事業單位之員工「為撫育未滿3歲子女，得調整工作時間」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」、「專業、科學及技術服務業」、「不動產業」及「出版、影音製作、傳播及資通訊服務業」均達9成8以上較高，以「金融及保險業」占75.3%最低。按員工規模觀察，員工「為撫育未滿3歲子女，得調整工作時間」比率隨員工規模增加而遞增，由30~99人的86.5%遞增至250人以上的98.4%。

表16、30人以上事業單位之員工「為撫育未滿3歲子女，得調整工作時間」情形

中華民國107年9月

單位：%

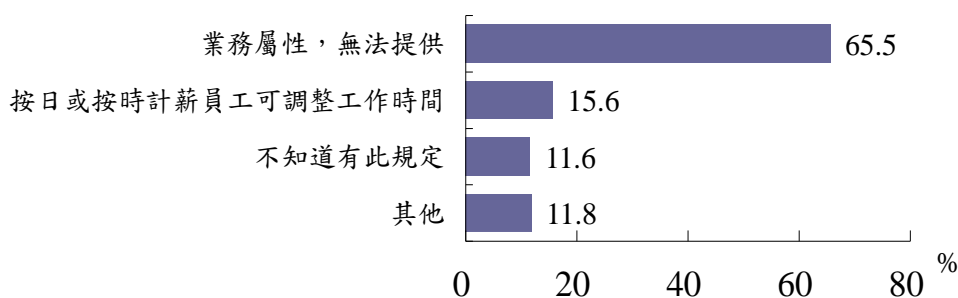
項目別	總計	公司原本就有彈性上、下班措施	同意員工申請	不同意員工申請
總計	100.0	9.4	78.7	11.9
行業別				
農、林、漁、牧業	100.0	17.3	71.8	10.9
礦業及土石採取業*	100.0	6.3	62.5	31.3
製造業	100.0	7.6	80.0	12.3
電力及燃氣供應業	100.0	23.6	68.5	7.9
用水供應及污染整治業	100.0	7.8	87.2	5.0
營建工程業	100.0	7.0	73.7	19.4
批發及零售業	100.0	11.6	72.6	15.8
運輸及倉儲業	100.0	3.1	91.0	5.8
住宿及餐飲業	100.0	7.7	80.8	11.5
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	6.1	92.4	1.5
金融及保險業	100.0	5.4	69.9	24.7
不動產業	100.0	8.1	91.7	0.2
專業、科學及技術服務業	100.0	12.0	87.9	0.1
支援服務業	100.0	8.9	83.4	7.7
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	29.6	70.4	-
教育業	100.0	16.0	75.4	8.5
醫療保健及社會工作服務業	100.0	5.4	86.5	8.1
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	16.2	71.8	12.1
其他服務業	100.0	5.7	74.4	19.9
員工規模				
30~99人	100.0	8.3	78.3	13.5
100~249人	100.0	13.7	75.9	10.4
250人以上	100.0	10.8	87.6	1.6

說明：*表示樣本數30人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

事業單位不同意員工提出「為撫育未滿3歲子女，得調整工作時間」的原因，以「業務屬性，無法提供」占65.5%最高，「按日或按時計薪員工可調整工作時間」占15.6%，「不知道有此規定」占11.6%。

圖18、30人以上事業單位不同意員工提出「為撫育未滿3歲子女，得調整工作時間」的原因(可複選)

中華民國107年9月



說明：以不同意員工申請調整工作時間之事業單位為100.0%計算。

(3)30人以上事業單位認為可提高每天減少無薪工時占14.2%；可放寬子女年齡占14.6%

依現行法規，為撫育未滿3歲子女，員工得申請每天減少1小時無薪資工作時間，107年員工規模30人以上事業單位認為不可提高法令規定的每天減少無薪工時占85.8%，可提高占14.2%，其中可以給予每天最多減少時數以「2小時」占11.8%最多。按行業別觀察，事業單位可提高每天減少無薪工時比率，以「住宿及餐飲業」、「支援服務業」、「營建工程業」及「不動產業」較高，各占2成5至3成，以「製造業」、「公共行政及國防；強制性社會安全」及「電力及燃氣供應業」較低，均不及1成。

表17、30人以上事業單位認為可提高法令規定之每天減少無薪資工作時數情形

中華民國107年9月

單位：%

項目別	總計	可提高	給予每天最多減少時數			不可提高
			2小時	3小時	4小時	
總計	100.0	14.2	11.8	1.2	1.2	85.8
行業別						
農、林、漁、牧業	100.0	18.3	11.0	5.8	1.5	81.7
礦業及土石採取業*	100.0	-	-	-	-	100.0
製造業	100.0	9.5	6.9	2.3	0.3	90.5
電力及燃氣供應業	100.0	3.2	3.2	-	-	96.8
用水供應及污染整治業	100.0	18.6	15.7	2.9	-	81.4
營建工程業	100.0	26.9	26.3	-	0.6	73.1
批發及零售業	100.0	14.7	14.4	-	0.3	85.3
運輸及倉儲業	100.0	17.4	13.6	0.1	3.7	82.6
住宿及餐飲業	100.0	29.4	20.8	-	8.6	70.6
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	10.8	10.8	-	-	89.2
金融及保險業	100.0	12.4	12.4	-	-	87.6
不動產業	100.0	25.3	16.0	2.4	6.9	74.7
專業、科學及技術服務業	100.0	12.0	6.4	0.1	5.9	88.0
支援服務業	100.0	27.8	24.2	2.8	0.9	72.2
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	6.3	3.0	1.3	2.0	93.7
教育業	100.0	14.4	14.4	-	-	85.6
醫療保健及社會工作服務業	100.0	14.6	10.7	0.3	3.6	85.4
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	11.4	8.7	-	2.6	88.6
其他服務業	100.0	16.7	13.1	3.3	0.3	83.3

說明：*表示樣本數30人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

為撫育未滿3歲子女，員工得請求減少或調整工作時間，107年員工規模30人以上事業單位認為子女年齡不可放寬占85.4%，可放寬占14.6%，其中以放寬「未滿6歲」占6.3%最多。按行業別觀察，事業單位可放寬子女年齡比率，以「出版、影音製作、傳播及資通訊服務業」、「不動產業」、「住宿及餐飲業」及「營建工程業」較高，各占28%~35%，以「專業、科學及技術服務業」占3.8%最低。

表18、30人以上事業單位認為可放寬法令規定之子女年齡情形

中華民國107年9月 單位：%

項目別	總計	可放寬年齡							不可放寬
		可放寬	未滿4歲	未滿5歲	未滿6歲	未滿9歲	未滿12歲	其他	
總計	100.0	14.6	4.5	3.2	6.3	0.3	0.3	0.0	85.4
行業別									
農、林、漁、牧業	100.0	14.0	-	3.0	8.5	-	2.5	-	86.0
礦業及土石採取業*	100.0	6.3	-	-	6.3	-	-	-	93.8
製造業	100.0	9.6	1.4	1.0	7.1	-	-	-	90.4
電力及燃氣供應業	100.0	6.4	3.2	1.2	2.0	-	-	-	93.6
用水供應及污染整治業	100.0	18.5	5.6	7.4	-	5.6	-	-	81.5
營建工程業	100.0	28.2	14.1	6.2	2.9	2.1	2.9	-	71.8
批發及零售業	100.0	17.4	6.8	4.5	6.1	-	-	-	82.6
運輸及倉儲業	100.0	14.0	1.9	5.0	5.3	-	1.8	-	86.0
住宿及餐飲業	100.0	29.3	13.0	7.9	8.0	0.2	0.2	-	70.7
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	35.0	15.6	2.8	14.9	-	1.7	-	65.0
金融及保險業	100.0	8.3	2.8	5.1	0.3	-	-	-	91.7
不動產業	100.0	31.1	6.3	8.8	10.2	-	5.9	-	68.9
專業、科學及技術服務業	100.0	3.8	0.2	0.9	0.6	2.2	-	-	96.2
支援服務業	100.0	7.4	1.0	3.1	3.3	-	-	-	92.6
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	8.2	1.7	0.9	2.8	1.9	0.8	-	91.8
教育業	100.0	19.4	3.4	5.6	9.7	0.4	-	0.4	80.6
醫療保健及社會工作服務業	100.0	10.9	1.9	1.7	6.1	0.3	0.2	0.7	89.1
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	22.4	4.4	5.3	12.2	0.5	-	-	77.6
其他服務業	100.0	14.6	4.6	5.7	4.1	-	0.2	-	85.4

說明：*表示樣本數30人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

(4)27.7%事業單位認為員工依法提出減少或調整工作時間之措施執行有困難

107年員工規模30人以上事業單位落實員工為撫育未滿3歲子女，依法提出減少或調整工作時間之難易度，認為容易執行占11.6%，執行困難占27.7%，認為普通占60.7%。按行業別觀察，事業單位執行減少或調整工作時間之措施有困難比率，以「電力及燃氣供應業」、「醫療保健及社會工作服務業」、「出版、影音製作、傳播及資通訊服務業」及「其他服務業」較高，各占30%~33%。

表19、30人以上事業單位落實員工為撫育未滿3歲子女，依法提出減少或調整工作時間之難易情形

中華民國107年9月

單位：%

項目別	總計	容易	普通	困難
總計	100.0	11.6	60.7	27.7
行業別				
農、林、漁、牧業	100.0	15.9	60.3	23.8
礦業及土石採取業*	100.0	6.3	72.9	20.8
製造業	100.0	10.7	60.4	28.9
電力及燃氣供應業	100.0	17.9	51.9	30.2
用水供應及污染整治業	100.0	18.4	55.2	26.4
營建工程業	100.0	13.2	59.8	27.0
批發及零售業	100.0	6.6	65.1	28.3
運輸及倉儲業	100.0	19.3	54.9	25.9
住宿及餐飲業	100.0	25.7	54.4	19.9
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	18.3	50.7	31.0
金融及保險業	100.0	23.0	56.2	20.8
不動產業	100.0	16.4	61.7	21.9
專業、科學及技術服務業	100.0	10.9	69.2	19.9
支援服務業	100.0	4.3	66.3	29.4
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	12.9	57.5	29.6
教育業	100.0	10.0	62.3	27.8
醫療保健及社會工作服務業	100.0	10.9	58.7	30.4
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	13.6	56.7	29.7
其他服務業	100.0	12.8	54.7	32.6

說明：*表示樣本數30人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

9.事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」占81.2%。同意員工每次申請之最長期間，以「1年以上~2年」占3成8最多；育嬰留職停薪期滿後，有7成2的事業單位表示會安排員工「恢復原來的職位」

107年事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」占81.2%，不同意占18.8%。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」及「礦業及土石採取業」較高，均達9成7以上，以「住宿及餐飲業」占71.3%最低。按員工規模觀察，同意「育嬰留職停薪」比率隨員工規模增加而遞增，從29人以下的78.9%遞增至250人以上的100.0%。

表20、事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」情形

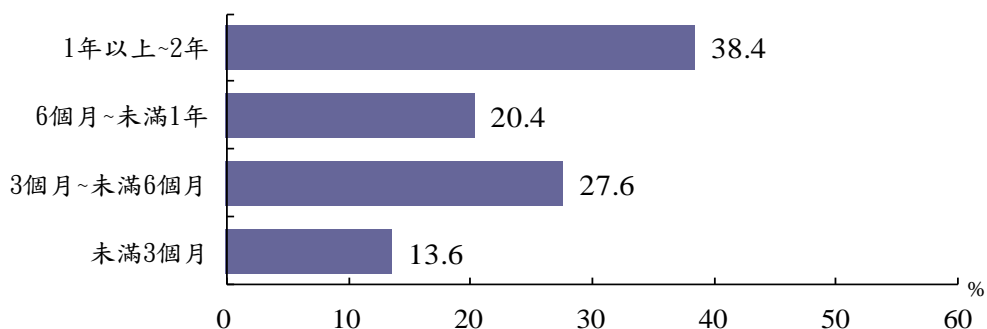
單位：%

項目別	總計	同意員工申請	不同意員工申請
103年	100.0	75.5	24.5
104年	100.0	79.2	20.8
105年	100.0	80.5	19.5
106年	100.0	81.1	18.9
107年	100.0	81.2	18.8
行業別			
農、林、漁、牧業	100.0	76.9	23.1
礦業及土石採取業	100.0	96.8	3.2
製造業	100.0	80.4	19.6
電力及燃氣供應業	100.0	81.4	18.6
用水供應及污染整治業	100.0	73.7	26.3
營建工程業	100.0	72.1	27.9
批發及零售業	100.0	81.5	18.5
運輸及倉儲業	100.0	81.1	18.9
住宿及餐飲業	100.0	71.3	28.7
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	93.1	6.9
金融及保險業	100.0	91.5	8.5
不動產業	100.0	81.6	18.4
專業、科學及技術服務業	100.0	85.1	14.9
支援服務業	100.0	81.1	18.9
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	-
教育業	100.0	94.3	5.7
醫療保健及社會工作服務業	100.0	92.0	8.0
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	87.9	12.1
其他服務業	100.0	92.0	8.0
員工規模			
29人以下	100.0	78.9	21.1
30~99人	100.0	96.8	3.2
100~249人	100.0	98.8	1.2
250人以上	100.0	100.0	-

事業單位同意員工每次申請「育嬰留職停薪」最長期間，以「1年以上~2年」占38.4%居多，其餘依序為「3個月~未滿6個月」占27.6%，「6個月~未滿1年」占20.4%，「未滿3個月」占13.6%。

圖19、事業單位同意員工每次申請育嬰留職停薪之最長期間

中華民國107年9月

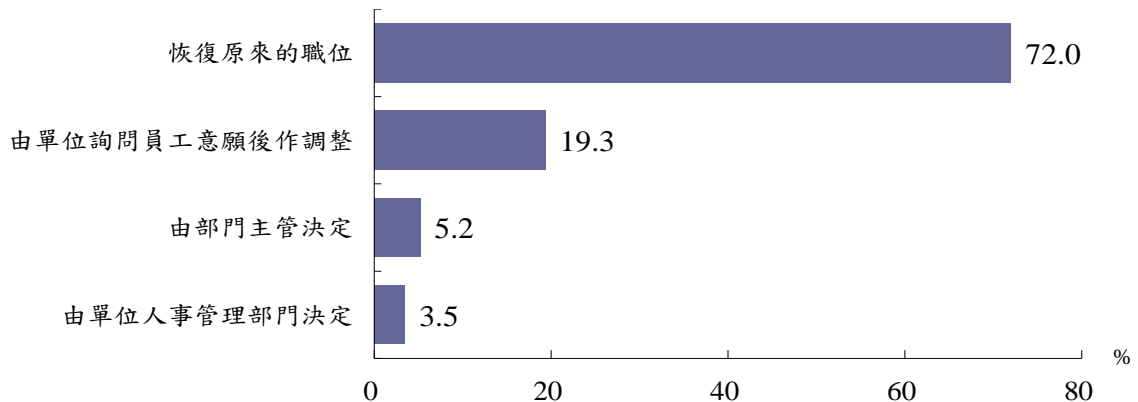


說明：以同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計算。

對員工復職安排，以「恢復原來的職位」占72.0%最多，「由單位詢問員工意願後作調整」占19.3%，「由部門主管決定」及「由單位人事管理部門決定」較低，分別占5.2%及3.5%。

圖20、事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位

中華民國107年9月

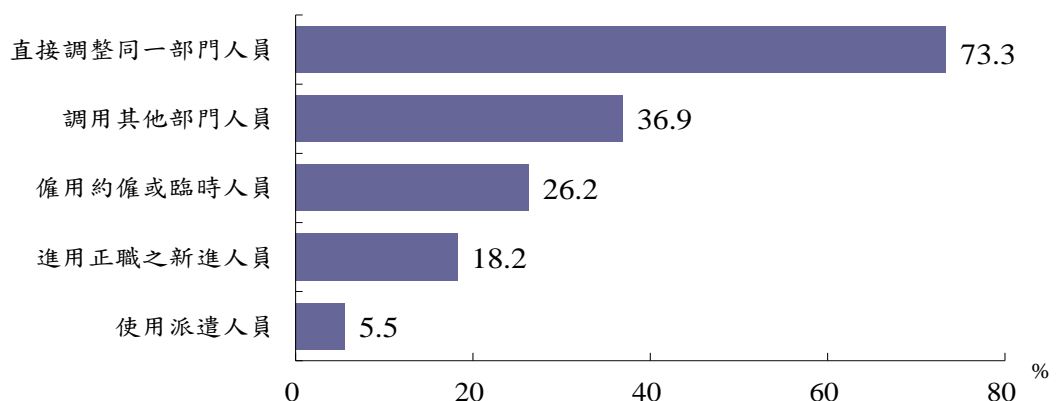


說明：以同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計算。

對於員工申請「育嬰留職停薪」期間人力因應，以「直接調整同一部門人員」占73.3%最高，其次為「調用其他部門人員」占36.9%，餘依序為「僱用約僱或臨時人員」占26.2%，「進用正職之新進人員」占18.2%，「使用派遣人員」占5.5%。

圖21、事業單位「育嬰留職停薪」期間人力因應情形(可複選)

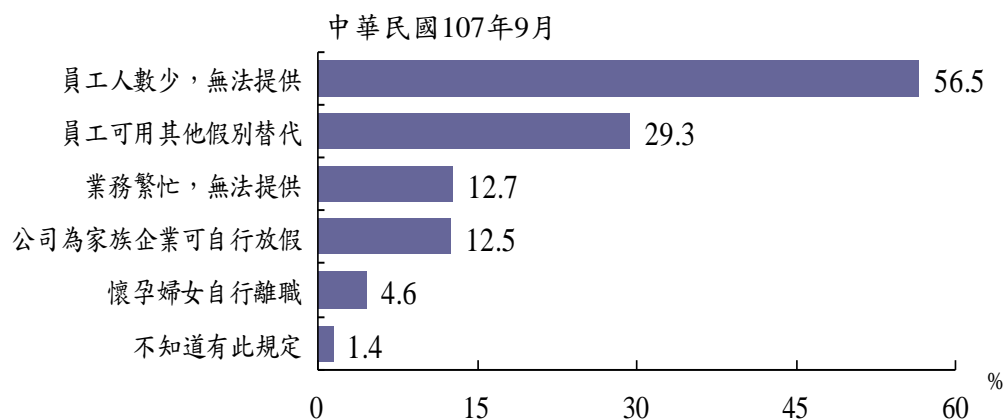
中華民國107年9月



說明：以同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「育嬰留職停薪」原因，以「員工人數少，無法提供」占56.5%最高，其次為「員工可用其他假別替代」占29.3%，「業務繁忙，無法提供」、「公司為家族企業可自行放假」分別占12.7%、12.5%。

圖22、事業單位不同意員工申請「育嬰留職停薪」的原因(可複選)



說明：以不同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計。

(二)100人以上事業單位有設置「哺(集)乳室」占7成9

性別工作平等法於105年5月修正擴大至僱用100人以上事業單位須設置「哺(集)乳室」。107年員工規模100人以上事業單位有設置「哺(集)乳室」占79.4%，沒有設置者占20.6%。以修法前適用之僱用250人以上事業單位觀察，107年有設置「哺(集)乳室」比率為87.2%，與91年相較，上升67.6個百分點。

表21、100人以上事業單位設置「哺(集)乳室」情形

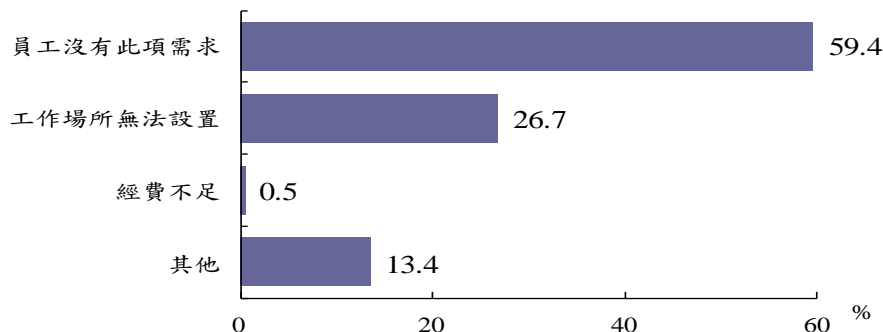
單位：%

項目別	總計	有設置	沒有設置
員工規模100人以上			
105年	100.0	78.7	21.3
106年	100.0	78.8	21.2
107年	100.0	79.4	20.6
員工規模250人以上			
91年	100.0	19.6	80.4
93年	100.0	42.9	57.1
94年	100.0	38.4	61.6
95年	100.0	42.7	57.3
96年	100.0	45.8	54.2
97年	100.0	49.0	51.0
98年	100.0	60.4	39.6
99年	100.0	75.7	24.3
100年	100.0	72.5	27.5
101年	100.0	76.3	23.7
102年	100.0	71.2	28.8
103年	100.0	80.1	19.9
104年	100.0	84.2	15.8
105年	100.0	84.2	15.8
106年	100.0	85.6	14.4
107年	100.0	87.2	11.9

事業單位沒有設置「哺(集)乳室」主要因為「員工沒有此項需求」占59.4%，「工作場所無法設置」占26.7%，「經費不足」占0.5%。

圖23、100人以上事業單位沒有設置「哺(集)乳室」主要原因

中華民國107年9月



說明：1.以沒有設置哺(集)乳室之事業單位為100.0%計算。
2.其他係含員工分散各地、已有其他獨立空間替代等。

(三)事業單位同意員工申請或使用「哺(集)乳時間」占80.9%，提供者以沒有規定哺(集)乳時間居多

107年事業單位同意有未滿2歲子女之員工申請或使用「哺(集)乳時間」占80.9%，其中沒有規定哺(集)乳時間占68.6%居多，12.4%有規定哺(集)乳時間。有規定哺(集)乳時間之事業單位，規定哺(集)乳次數平均每日1.9次，平均每次34.9分。

按行業別觀察，事業單位同意員工申請或使用「哺(集)乳時間」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」、「教育業」、「金融及保險業」及「醫療保健及社會工作服務業」均達9成7以上較高，以「住宿及餐飲業」占72.8%最低。按員工規模觀察，同意「哺(集)乳時間」比率大致隨員工規模增加而遞增，從29人以下的78.7%遞增至250人以上的100.0%。

表22、事業單位同意員工申請或使用「哺(集)乳時間」情形

單位：%

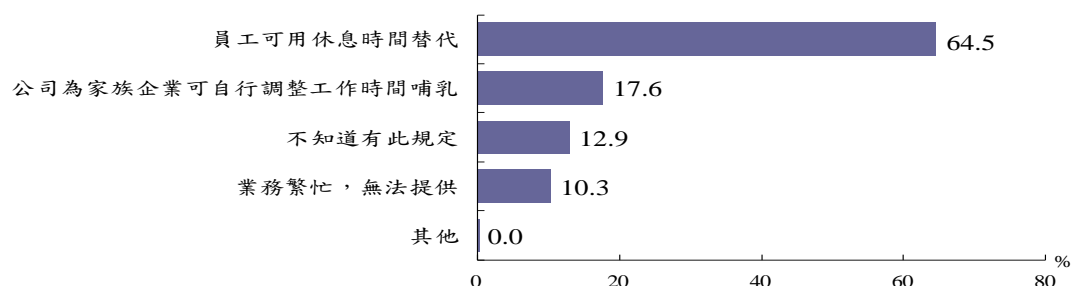
項目別	總計	同意員工申請	哺(集)乳時間				最近一年有沒 有員工申請		不同意員工申請
			有規定	平均每 日次數 (次)	平均每 次時間 (分)	沒有規定	有	沒有	
103年	100.0	77.3	17.5	2.0	30.6	59.8	-	-	22.7
104年	100.0	78.1	20.7	2.0	29.8	57.4	9.7	68.5	21.9
105年	100.0	80.3	12.8	1.8	35.0	67.5	6.2	74.1	19.7
106年	100.0	80.8	12.8	1.9	33.7	68.0	5.1	75.6	19.2
107年	100.0	80.9	12.4	1.9	34.9	68.6	4.7	76.2	19.1
行業別									
農、林、漁、牧業	100.0	95.8	12.0	2.0	31.1	83.8	1.8	94.0	4.2
礦業及土石採取業	100.0	92.1	9.0	1.6	44.5	83.1	1.7	90.3	7.9
製造業	100.0	77.5	13.0	1.9	34.6	64.5	5.4	72.1	22.5
電力及燃氣供應業	100.0	83.0	14.5	1.6	43.4	68.5	15.3	67.7	17.0
用水供應及污染整治業	100.0	78.8	3.4	1.8	35.5	75.4	1.9	76.9	21.2
營建工程業	100.0	76.7	12.7	1.9	34.1	64.0	1.0	75.7	23.3
批發及零售業	100.0	80.5	10.8	1.8	36.4	69.7	4.6	75.9	19.5
運輸及倉儲業	100.0	82.2	8.9	1.9	36.7	73.3	2.0	80.2	17.8
住宿及餐飲業	100.0	72.8	15.3	2.2	32.0	57.5	0.6	72.2	27.2
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	94.0	12.2	1.6	40.8	81.8	10.9	83.2	6.0
金融及保險業	100.0	98.5	20.5	1.5	44.1	78.0	16.6	81.9	1.5
不動產業	100.0	86.2	6.3	2.3	26.9	79.9	0.8	85.5	13.8
專業、科學及技術服務業	100.0	82.4	13.9	2.1	29.1	68.5	2.2	80.2	17.6
支援服務業	100.0	78.2	8.6	1.9	33.1	69.6	2.1	76.1	21.8
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	25.8	1.9	34.2	74.2	23.4	76.6	-
教育業	100.0	98.8	23.5	1.7	37.9	75.3	16.8	82.0	1.2
醫療保健及社會工作服務業	100.0	97.4	21.9	2.2	29.3	75.5	11.3	86.1	2.6
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	87.1	10.5	2.0	31.9	76.6	3.0	84.1	12.9
其他服務業	100.0	90.9	5.5	1.9	33.8	85.4	1.0	89.9	9.1
員工規模									
29人以下	100.0	78.7	11.3	1.9	34.7	67.4	2.6	76.1	21.3
30~99人	100.0	95.4	17.2	1.8	37.1	78.2	11.9	83.5	4.6
100~249人	100.0	99.4	25.3	1.9	32.3	74.0	32.0	67.4	0.6
250人以上	100.0	100.0	32.1	1.9	33.9	67.9	56.5	43.5	-

說明：「平均每日次數」、「平均每次時間」以事業單位有規定哺(集)乳時間計算。

事業單位不同意員工申請或使用「哺(集)乳時間」原因，以「員工可用休息時間替代」占64.5%最高，其次為「公司為家族企業可自行調整工作時間哺乳」占17.6%，「不知道有此規定」占12.9%。

圖24、事業單位不同意員工申請或使用「哺(集)乳時間」的原因(可複選)

中華民國107年9月



說明：以不同意員工申請或使用哺乳時間之事業單位為100.0%計算。

(四)100人以上事業單位有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」占6成6

性別工作平等法於105年5月修正擴大至僱用100人以上事業單位須提供「托兒設施或措施」。107年員工規模100人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」占65.6%。以修法前適用之僱用250人以上事業單位觀察，107年有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」比率為83.9%，與91年相較，上升47.6個百分點。

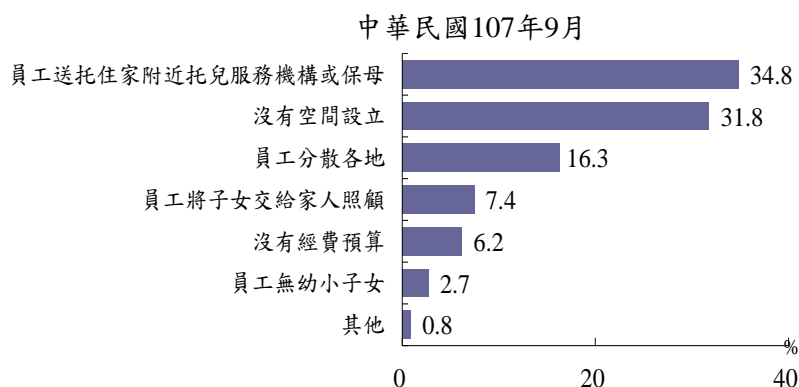
表23、100人以上事業單位設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」情形

單位：%

項目別	總計	有設立托兒服務機構或提供托兒措施			沒有提供托兒措施
		設立托兒服務機構	提供托兒措施		
員工規模100人以上					
105年	100.0	51.6	1.4	50.2	48.4
106年	100.0	63.4	1.3	62.1	36.6
107年	100.0	65.6	1.2	64.4	34.4
員工規模250人以上					
91年	100.0	36.3	-	-	63.7
93年	100.0	38.1	-	-	61.9
94年	100.0	38.1	5.9	32.2	61.9
95年	100.0	41.7	5.7	36.1	58.3
96年	100.0	41.6	5.6	36.0	58.4
97年	100.0	52.6	4.8	47.8	47.4
98年	100.0	63.6	4.4	59.2	36.4
99年	100.0	68.9	4.9	63.9	31.1
100年	100.0	77.3	4.2	73.1	22.7
101年	100.0	76.7	4.5	72.2	23.3
102年	100.0	79.1	4.1	75.0	20.9
103年	100.0	81.4	4.1	77.3	18.6
104年	100.0	81.5	4.0	77.4	18.5
105年	100.0	81.5	3.2	78.4	18.5
106年	100.0	81.7	3.1	78.7	18.3
107年	100.0	83.9	2.7	81.2	16.1

事業單位沒有設立「托兒服務機構」主要原因，以「員工送托住家附近托兒服務機構或保母」占34.8%最高，其次為「沒有空間設立」占31.8%，「員工分散各地」占16.3%居第三。

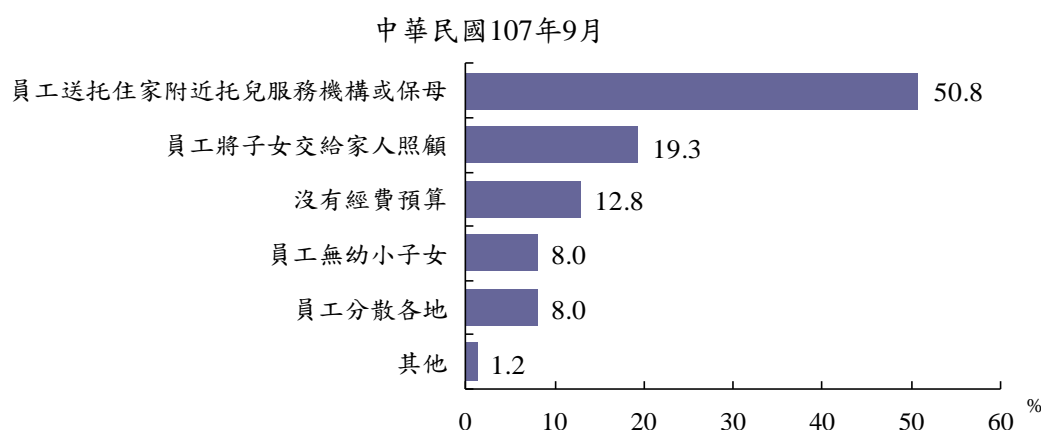
圖25、100人以上事業單位沒有設立「托兒服務機構」主要原因



說明：以沒有設立「托兒服務機構」之事業單位為100.0%計算。

事業單位沒有提供「托兒措施」主要原因，以「員工送托住家附近托兒服務機構或保母」占50.8%居多，其餘依序為「員工將子女交給家人照顧」占19.3%、「沒有經費預算」占12.8%、「員工無幼小子女」占8.0%、「員工分散各地」占8.0%。

圖26、100人以上事業單位沒有提供「托兒措施」主要原因



說明：以沒有提供「托兒措施」之事業單位為100.0%計算。

三、性別歧視之禁止

(一)107年事業單位對於大部分職類之員工錄用，並無性別考量

107年事業單位錄用員工時，大部分職類「男女都會錄用」，沒有性別考量；其中男女都會錄用比率以「管理職」之比率占85.6%最高，其次為「事務職」占84.5%，「銷售職」占74.1%，「專業技術職」占73.0%，「危險及耗體力工作」占29.8%。

事業單位對於「危險及耗體力工作」及「專業技術職」之錄用，「僅用男性」的比率高於「僅用女性」，「事務職」則「僅用女性」的比率高於「僅用男性」。

表24、事業單位對各類工作之錄用情形

中華民國107年9月						單位：%
招募職位	合計	僅用女性	僅用男性	男女都會錄用	無本項職缺	
管理職	100.0	2.5	2.5	85.6	9.3	
29人以下	100.0	2.8	2.8	83.9	10.4	
30~99人	100.0	0.9	0.5	96.7	2.0	
100~249人	100.0	-	0.1	98.7	1.2	
250人以上	100.0	-	0.2	99.3	0.5	
事務職	100.0	8.5	0.7	84.5	6.3	
29人以下	100.0	9.2	0.8	82.9	7.1	
30~99人	100.0	3.8	-	95.2	1.0	
100~249人	100.0	4.8	-	95.0	0.2	
250人以上	100.0	0.1	-	99.7	0.2	
銷售職	100.0	1.2	2.9	74.1	21.7	
29人以下	100.0	1.4	3.2	73.4	22.0	
30~99人	100.0	0.1	1.5	78.3	20.2	
100~249人	100.0	0.9	-	81.2	17.9	
250人以上	100.0	-	-	80.4	19.6	
專業技術職	100.0	0.7	13.4	73.0	12.9	
29人以下	100.0	0.8	14.6	70.9	13.7	
30~99人	100.0	0.1	6.3	85.5	8.1	
100~249人	100.0	-	2.1	94.3	3.6	
250人以上	100.0	-	0.2	97.5	2.3	
危險及耗體力工作	100.0	0.2	28.7	29.8	41.3	
29人以下	100.0	0.2	29.4	28.4	41.9	
30~99人	100.0	-	25.0	36.5	38.5	
100~249人	100.0	-	24.5	40.7	34.7	
250人以上	100.0	-	11.1	61.5	27.4	

(二)事業單位辦理各項業務有性別及跨性別/性傾向考量之比率以「工作分配」最高

事業單位辦理各項業務有性別考量之比率以「工作分配」占19.5%最高，其次為「薪資給付標準」占5.9%，「育嬰留職停薪」占4.5%，「僱用招募、甄試、進用」占3.6%，「調薪幅度」占2.6%，其餘項目有性別考量之比率均在2.0%以下。按歷年觀察，辦理各項業務有性別考量之比率大致呈現下降趨勢，事業單位逐漸落實性別工作平等。

表25、事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

單位：%

項目別	96年	97年	98年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年
工作分配	40.3	39.9	34.8	35.4	30.8	27.8	27.9	23.5	20.1	20.5	21.0	19.5
薪資給付標準	18.4	13.3	14.0	12.1	9.7	9.6	9.3	9.3	8.6	6.5	6.6	5.9
調薪幅度	8.5	5.6	5.9	4.8	4.4	4.6	3.9	3.8	3.8	2.9	3.2	2.6
員工考核(考績或獎金)	4.8	2.2	2.9	2.3	2.1	2.1	2.8	2.5	2.8	2.2	2.2	2.0
員工陞遷	5.3	3.4	3.7	3.3	2.3	2.4	2.6	1.9	2.3	1.8	1.9	1.7
訓練及進修	4.8	3.1	4.0	2.9	2.4	2.5	2.4	2.4	2.2	2.0	2.1	1.1
資遣員工	2.3	1.4	1.9	1.8	1.4	1.3	1.0	1.1	0.8	0.5	1.2	0.6
員工福利措施	3.1	2.1	2.0	2.2	1.7	1.7	1.9	1.5	1.1	1.3	1.6	1.0
育嬰留職停薪	-	-	-	-	-	-	6.6	8.8	4.4	6.5	4.5	4.5
退休權利	-	-	-	-	-	-	1.4	0.8	1.1	1.1	1.0	0.8
僱用招募、甄試、進用	-	-	-	-	-	-	6.1	4.6	4.4	4.6	3.9	3.6

事業單位辦理各項業務有跨性別/性傾向考量之比率以「工作分配」占9.7%最高，其餘項目有跨性別/性傾向考量之比率均在3.5%以下。近年觀察，辦理各項業務有跨性別/性傾向考量之比率大致呈下降之勢。

表26、事業單位辦理各項業務有跨性別/性傾向考量之比率

單位：%

項目別	102年	103年	104年	105年	106年	107年
工作分配	17.5	15.4	10.0	9.9	9.9	9.7
薪資給付標準	7.7	7.7	4.8	3.4	3.5	3.1
調薪幅度	4.7	4.6	3.1	2.6	2.3	2.1
員工考核(考績或獎金)	4.3	3.4	2.7	2.0	2.1	2.0
員工陞遷	4.5	3.1	2.6	1.6	2.0	1.7
訓練及進修	4.4	3.3	2.4	1.6	2.2	1.7
資遣員工	3.4	2.4	1.5	0.9	1.8	1.2
員工福利措施	4.0	2.9	1.8	1.3	1.8	1.5
育嬰留職停薪	7.1	7.1	3.6	4.4	3.5	3.5
退休權利	3.7	2.3	1.7	1.1	1.5	1.6
僱用招募、甄試、進用	6.6	4.4	3.5	2.8	2.9	3.1

(三)事業單位辦理各項業務時，對於求職者或員工之個人因素，以考量「身心障礙」占11.9%最高，其次為「年齡」占7.0%

107年事業單位辦理僱用招募、甄試、進用新進人員或對員工辦理配置、考績、陞遷、提供教育訓練、福利措施、退休、資遣、離職等業務時，對於求職者或僱用員工之個人因素，以考量「身心障礙」占11.9%最高，其次為「年齡」占7.0%，「語言」占5.9%居第三，「思想」占3.9%，其餘項目之比率均在1.8%以下。

表27、事業單位辦理各項業務考量求職者或員工之個人因素情形

中華民國107年9月

單位：%

項目別	總計	有考量	沒有考量
種族	100.0	0.6	99.4
階級	100.0	0.9	99.1
語言	100.0	5.9	94.1
思想	100.0	3.9	96.1
宗教	100.0	1.0	99.0
黨派	100.0	0.4	99.6
籍貫	100.0	0.3	99.7
出生地	100.0	0.3	99.7
年齡	100.0	7.0	93.0
婚姻	100.0	1.5	98.5
容貌(含五官、身高及體重)	100.0	1.8	98.2
身心障礙	100.0	11.9	88.1
曾為工會會員身分	100.0	0.7	99.3