

女性僱用管理調查實施計畫

- 一、調查目的：掌握女性勞工之僱用管理實況及兩性工作平等法實施狀況，提供政府推動推動婦女勞動政策參考。
- 二、法令依據：依據統計法第三、四條及本會組織條例第廿一條規定辦理。
- 三、調查範圍及對象：
 - (一) 地區範圍：台灣地區，包括台灣省、台北市、高雄市。
 - (二) 調查對象：參加勞工保險之事業單位(不含未僱用女性勞工之事業單位)。
- 四、調查項目：包括女性勞工僱用管理、性騷擾狀況、兩性工作平等措施之實施情形等。
- 五、資料時期：以 95 年 10 月之情況為準，但調查表另有規定者從其規定。
- 六、調查時期：自 95 年 10 月 16 日至 95 年 11 月 15 日。
- 七、調查方法：採郵寄問卷調查輔以電話催收。
- 八、工作進度：
 - (一) 規劃設計工作：95 年 10 月 01 日至 10 月 10 日
 - (二) 調查準備工作：95 年 10 月 11 日至 10 月 15 日
 - (三) 實施調查時間：95 年 10 月 16 日至 95 年 11 月 15 日
 - (四) 調查資料之整理統計：95 年 11 月 16 日至 12 月 25 日
 - (五) 編印調查報告：96 年 3 月
- 九、結果表式：各調查項目均分別按行業、員工規模、地區別等作交叉陳示。
- 十、辦理機關：行政院勞工委員會。

壹、前言

兩性工作平等法實施滿五年，女性就業者由 91 年平均 390.7 萬人增至 95 年平均 430.1 萬人，計增加 39.4 萬人或增 10.1%，高於男性就業者之增加率 4.74%。女性勞參率由 91 年平均 46.59% 增至 95 年平均 48.68%，計增加 2.09 個百分點，顯見兩平法對於促進婦女就業及排除婦女就業障礙，成效逐漸顯現。

為瞭解「兩性工作平等法」之實施成效及女性勞工在工作職場上是否遭受不平等待遇，本會於 95 年 11 月賡續辦理「女性僱用管理調查」針對事業單位執行兩平法相關規定之情形進行調查，另於 96 年 1 月以女性受僱者為調查對象，辦理「婦女就業概況及滿意度調查」，瞭解女性在職場上就業平等實況。回收樣本分別為 3,050 份(事業單位面)、3,074 份(女性勞工面)，在 95% 信心水準下，正負誤差均在 1.79 個百分點以內。另附載歷年女性人力資源統計，提供政府及各界參考。

貳、調查概況

- 一、調查目的：為掌握女性勞工之僱用管理實況及兩性工作平等法實施情形，提供政府推動婦女勞動政策之參考。
- 二、法令依據：依據統計法第三、四條及行政院勞工委員會組織條例第廿一條規定辦理。
- 三、調查範圍及對象：台灣地區參加勞工保險之事業單位(不含僱用三人以下之事業單位)。
- 四、調查項目：
 - (一)一般概況：包括組織型態、員工人數、行業別及事業單位所在地。
 - (二)性騷擾概況：有無訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、員工申訴性騷擾事件情形。

(三)各項假別及照顧措施：生理假、產假、流產假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪實施概況、為撫育未滿 3 歲子女得減少或調整工作時間、設置哺乳室或擠乳室、提供托兒設施或托兒措施及對懷孕婦女員工特別照顧等措施實施情形。

(四)對各職類(管理職、事務職、銷售職、專業技術職、危險及耗體力工作)之招募情形，以及薪資給付、陞遷、考核、資遣員工是否有性別之考量情形。

五、資料時間：以 95 年 11 月之情況為準。

六、調查時間：自 95 年 11 月 8 日至 95 年 11 月 30 日止。

七、調查方法：採郵寄問卷調查，輔以電話催收。

八、抽樣設計：

(一)母體資料來源：臺灣地區參加勞工保險之事業單位(不含僱用三人以下之事業單位)。

(二)抽樣方法：採「分層比例隨機抽樣」，按十六個行業別、員工規模別(29 人以下、30~249 人、250 人以上)及地區別(台北市、高雄市、北部地區、中部地區、南部地區、東部地區)分層。

(三)推定方法：

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

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

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

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

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

九、樣本和母體之結構：

表 1、樣本和母體之結構-按員工規模分

員工規模	樣本 家數	樣本結構比 (%)	母體 家數	母體結構比 (%)
合計	3,050	100.00	234,042	100.00
29 人以下	2,373	77.80	208,430	89.06
30 ~ 249 人	442	14.49	23,245	9.93
250 人以上	235	7.70	2,367	1.01

表 2、樣本和母體之結構-按行業分

行業	樣本 家數	樣本結構比 (%)	母體 家數	母體結構比 (%)
合計	3,050	100.00	234,042	100.00
農、林、漁、牧業	25	0.82	372	0.16
礦業及土石採取業	28	0.92	253	0.11
製造業	781	25.61	70,125	29.96
水電燃氣業	53	1.74	217	0.09
營造業	200	6.56	19,344	8.27
批發及零售業	1,040	34.10	88,195	37.68
住宿及餐飲業	93	3.05	6,324	2.70
運輸、倉儲及通信業	117	3.84	7,670	3.28
金融及保險業	69	2.26	3,582	1.53
不動產及租賃業	86	2.82	5,065	2.16
專業、科學及技術服務業	159	5.21	11,199	4.79
教育服務業	63	2.07	2,733	1.17
醫療保健及社會福利服務業	95	3.11	4,647	1.99
文化、運動及休閒服務業	58	1.90	3,133	1.34
其他服務業	127	4.16	9,217	3.94
公共行政業	56	1.84	1,966	0.84

表 3、樣本和母體之結構-按地區分

地 區	樣本 家數	樣本結構比 (%)	母體 家數	母體結構比 (%)
合計	3,050	100.00	234,042	100.00
台北市	677	22.20	51,518	22.01
高雄市	221	7.25	15,922	6.80
台灣省北部地區	1,026	33.64	76,502	32.69
台灣省中部地區	661	21.67	54,891	23.45
台灣省南部地區	378	12.39	32,559	13.91
台灣省東部地區	87	2.85	2,650	1.13

參、調查統計結果提要分析

一、性騷擾之防治情形

員工規模在 30 人以上之事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者占 65.2%，其中 57.2%在工作場所有公開揭示，8.0%沒有在工作場所公開揭示；自兩平法實施以來，事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者計提高 29.7 個百分點，如與 94 年比較，計提高 8.5 個百分點。

表一、員工規模 30 人以上之事業單位訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之情形

單位：%

項目別	總計	有 訂 定			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 5 月	100.0	35.5	-	-	64.5
93 年 12 月	100.0	55.0	49.8	5.1	45.0
94 年 12 月	100.0	56.7	48.6	8.1	43.3
95 年 11 月	100.0	65.2	57.2	8.0	34.8
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	80.7	69.2	11.5	19.3
礦業及土石採取業	100.0	62.8	62.8	-	37.2
製造業	100.0	63.2	55.6	7.7	36.8
水電燃氣業	100.0	91.4	91.4	-	8.6
營造業	100.0	42.1	12.1	29.9	58.0
批發及零售業	100.0	58.6	52.4	6.2	41.5
住宿及餐飲業	100.0	89.6	80.0	9.5	10.5
運輸、倉儲及通信業	100.0	60.4	60.4	-	39.6
金融及保險業	100.0	99.8	93.3	6.5	0.2
不動產及租賃業	100.0	83.6	79.7	3.9	16.4
專業、科學及技術服務業	100.0	64.7	57.0	7.7	35.3
教育服務業	100.0	93.6	89.6	4.0	6.4
醫療保健及社會福利服務業	100.0	76.3	69.5	6.8	23.7
文化、運動及休閒服務業	100.0	56.0	47.9	8.0	44.1
其他服務業	100.0	51.5	43.5	8.0	48.5
公共行政業	100.0	92.2	84.6	7.6	7.8
員工規模					
30 ~249 人	100.0	62.0	54.1	7.9	38.1
250 人以上	100.0	96.6	87.9	8.7	3.4

按行業別觀察，以「金融及保險業」訂定比率為 99.8%最高，其次為「教育服務業」93.6%，再其次為「公共行政業」92.2%；訂定比率最低的為「營造業」42.1%，其次是「其他服務業」51.5%，再其次為「文化、運動及休閒服務業」56%。

按員工規模觀察，員工規模愈大者，訂定的比率愈高，「250 人以上」之事業單位已訂定者達 96.6%，而「30~249 人」之事業單位已訂定者為 62.0%，兩者相差 34.6 個百分點。

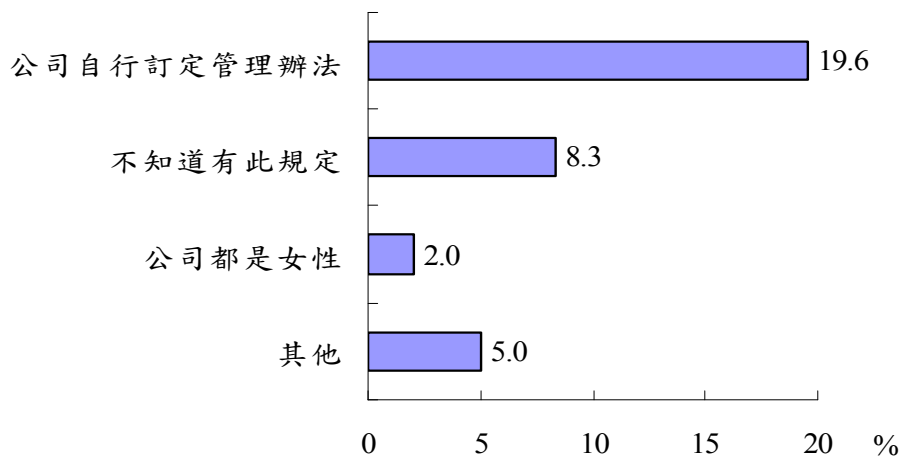
95 年內事業單位有員工申訴性騷擾事件者占 1.6%，與上年調查結果相近。員工有申訴性騷擾事件之事業單位中，平均申請件數 1.0 件。

表二、事業單位員工申訴性騷擾事件之情形

項目別	總計	有		沒有
			平均件數	
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
組織型態				
公營	100.0	0.3	1.0	99.7
民營	100.0	1.8	1.0	98.2

沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者，其未訂定的主要原因，以「公司自行訂定管理辦法」最高占 19.6%，其次為「不知道有此規定」占 8.3%，再次之為「公司都是女性」占 2.0%。

圖一、事業單位未訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的主要原因



二、促進工作平等措施

兩性工作平等法實施滿五年，經過不斷宣導，事業單位對兩性工作平等法各項規定的認知已明顯提升，對於促進工作平等措施亦逐步改善。

表三、事業單位對兩性工作平等法各項規定之實施情形

單位：%

項目別	資料時間				較 91 年 增 減 百分點
	91 年 5 月	93 年 12 月	94 年 12 月	95 年 11 月	
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 (30 人以上)	35.5	55.0	56.7	65.2	29.7
生理假	17.3	27.5	27.2	(註)31.8	14.5
產假	78.1	83.5	(註)95.1	(註)96.6	18.5
流產假	41.6	39.5	49.5	(註)43.4	1.8
陪產假	29.0	42.8	48.1	45.6	16.6
家庭照顧假(員工規模 30 人以上)	34.0	35.4	34.6	41.1	7.1
育嬰留職停薪(員工規模 30 人以上)	38.9	56.7	54.2	50.1	11.2
為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整 工作時間(員工規模 30 人以上)	23.0	28.9	27.4	33.5	10.5
設置「托兒設施」或提供「托兒措施」 (員工規模 250 人以上)	36.3	38.1	38.1	41.7	5.4
設置「哺乳室」(非兩平法規定措施)	2.4	2.8	6.6	5.6	3.2

註：以上僅限女性申請之假別，均將「無女性員工」之事業單位排除，不列入統計。

(一) 事業單位實施「生理假」、「產假」、「流產假」、「陪產假」及「家庭照顧假」的情形

1. 「生理假」

95 年事業單位有提供「生理假」者占 31.8%，較 91 年計提高 14.5 個百分點。至於員工申請情形，13.3%之事業單位表示有員工申請，沒有申請者占 17.8%。有員工申請過「生理假」之事業單位，全年平均申請人次為 18 人次。

按員工規模觀察，員工規模愈大者，提供生理假的比率愈高，「250 人以上」之事業單位有提供者達 94.4%，而「30~249 人」為 64.2%，「29 人以下」為 27.3%。

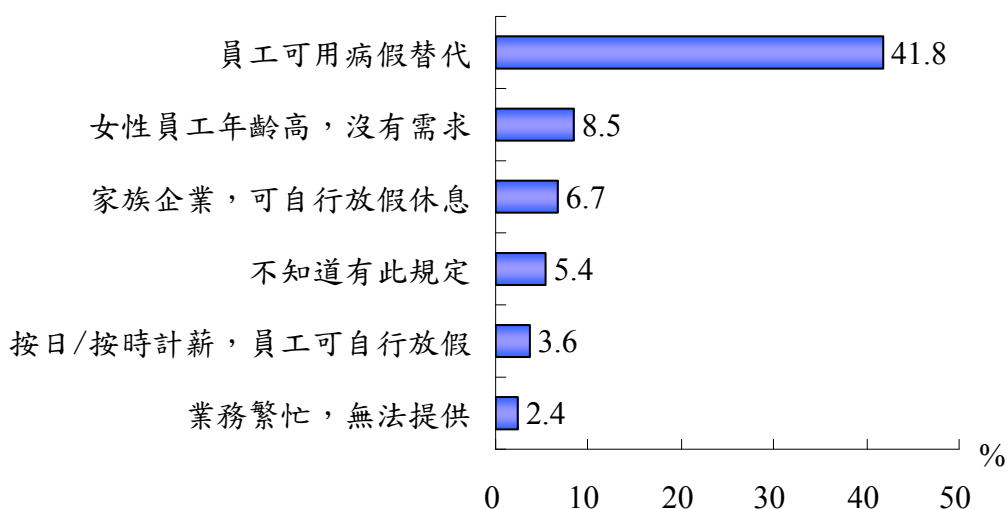
表四、事業單位提供「生理假」之情形

單位：%

項目別	總計	95 年內有無員工申請							沒有提供
		有提供	有員工申請	核准情形			沒有員工申請	不知道/未回答	
				一律照准	視情況照准	一律不准			
91 年	100.0	17.3	-	-	-	-	-	-	82.7
93 年	100.0	27.5	-	-	-	-	-	-	72.5
94 年	100.0	27.2	-	-	-	-	-	-	72.8
95 年	100.0	31.8	13.3	12.1	1.2	0.0	17.8	0.3	68.2
較 91 年增減百分點	-	14.5	-	-	-	-	-	-	-14.5
員工規模									
29 人以下	100.0	27.3	9.8	8.8	1.0	-	17.4	0.2	72.7
30 ~ 249 人	100.0	64.2	37.4	34.6	2.4	0.3	26.1	0.7	35.8
250 人以上	100.0	94.4	78.8	74.0	4.7	-	12.3	3.3	5.6

沒有提供「生理假」之主要原因以「員工可用病假替代」占 41.8%居首，其餘依序為「公司女性員工年齡高，沒有此項需求」占 8.5%、「家族企業，可自行放假休息」占 6.7%、「不知道有此規定」占 5.4%，其他各項原因均在 4%以下。

圖二、 事業單位沒有提供「生理假」之主要原因



2. 「產假」

95 年事業單位有提供「產假」者占 96.6%，而沒有提供者僅占 3.4%。有提供「產假」者平均給予產假週數為 7.2 週，產假期間工資之發放，以「工資給全薪」占 63.6%最多，「工資給底薪」占 26.8%次之，「發給部分工資」占 3.6%，「不發工資」僅占 1.6%，按事業單位規模觀察，規模愈大者，產假制度越趨周全。

表五、 事業單位提供「產假」之情形

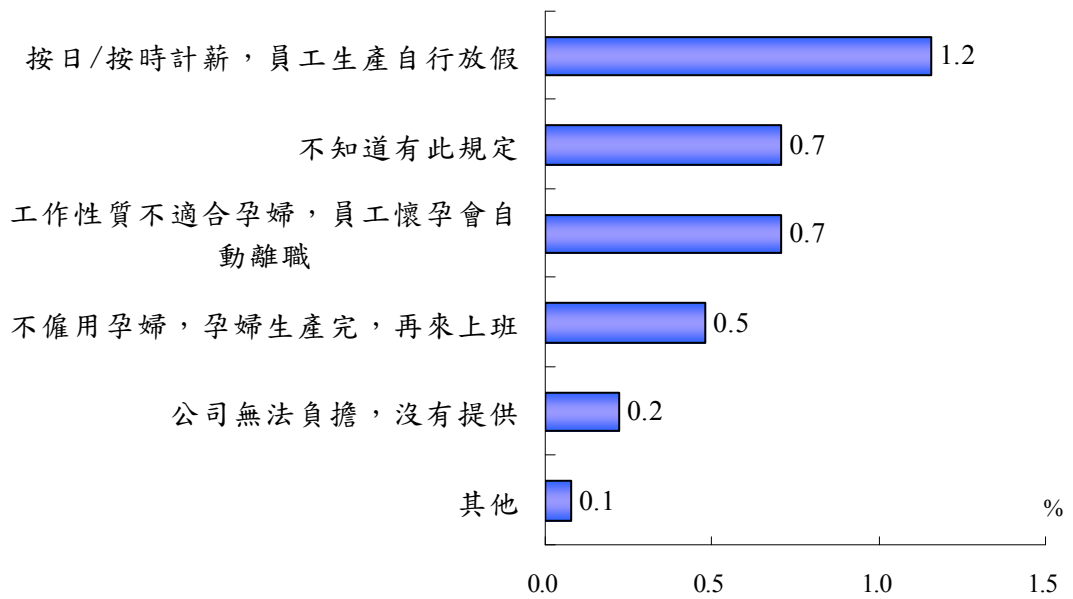
單位：%，週

項目別	合計	有提供	工資給予方式					平均產假期間(週)	沒有提供
			工資給全薪	工資給底薪	發給部分工資	不發工資	其他		
91 年	100.0	78.1	-	-	-	-	-	6.8	21.9
93 年	100.0	83.5	57.2	21.2	2.0	1.2	1.9	7.5	16.5
94 年	100.0	95.1	62.5	27.3	3.9	1.4	-	7.1	4.9
95 年	100.0	96.6	63.6	26.8	3.6	1.6	1.0	7.2	3.4
較 91 年增減百分點	-	18.5	-	-	-	-	-	0.4	-18.5
員工規模									
29 人以下	100.0	96.2	61.7	28.1	3.8	1.7	1.1	7.1	3.8
30 ~ 249 人	100.0	99.5	75.2	19.7	2.8	1.2	0.6	7.7	0.5
250 人以上	100.0	99.7	94.4	2.8	-	0.1	2.4	8.0	0.3
組織型態									
公營	100.0	100.0	98.6	0.4	-	-	1.0	7.7	-
民營	100.0	96.5	62.4	27.7	3.7	1.7	1.0	7.1	3.5

註：「無女性員工」、「女性皆未婚」或「員工年齡層偏高，不再生育者」之事業單位排除不列入統計。

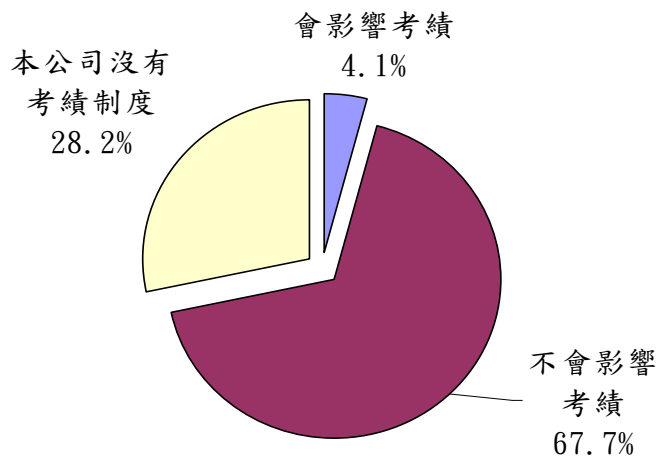
有 3.4% 的事業單位沒有提供「產假」，其主要原因為「按日計薪或按時計薪，員工生產自行放假休息」，占 1.2%，其次為「不知道有此規定」及「工作性質不適合孕婦，因此員工懷孕會自動離職」，分別占 0.7%，再其次為「不僱用孕婦，孕婦生產完，再來上班」占 0.5% 及「公司無法負擔，沒有提供這項福利」占 0.2%。

圖三、 事業單位沒有提供「產假」之主要原因



就全體事業單位來看，有 4.1% 的事業單位員工請「產假」會影響考績，67.7% 的事業單位表示員工請「產假」不會影響考績，另有 28.2% 的公司表示沒有考績制度。

圖四、 員工請「產假」影響考績之情形



3. 「流產假」

95 年事業單位有提供「流產假」者占 43.4%，沒有提供者占 56.6%。有提供「流產假」者，其提供之天數大部分均有符合兩性工作平等法之規定，95 年內員工申請過「流產假」之事業單位占 2.8%。

按員工規模觀察，事業單位規模愈大，有提供「流產假」的比率愈高；而公營事業單位有提供「流產假」的比率較民營事業單位高。

至於沒有提供流產假的主要原因以「員工可用病假或事假替代」占 20.6%，其次「員工年齡層偏高，沒有此項需求」18.5%，再其次為「不知道有此規定」占 8.4%。

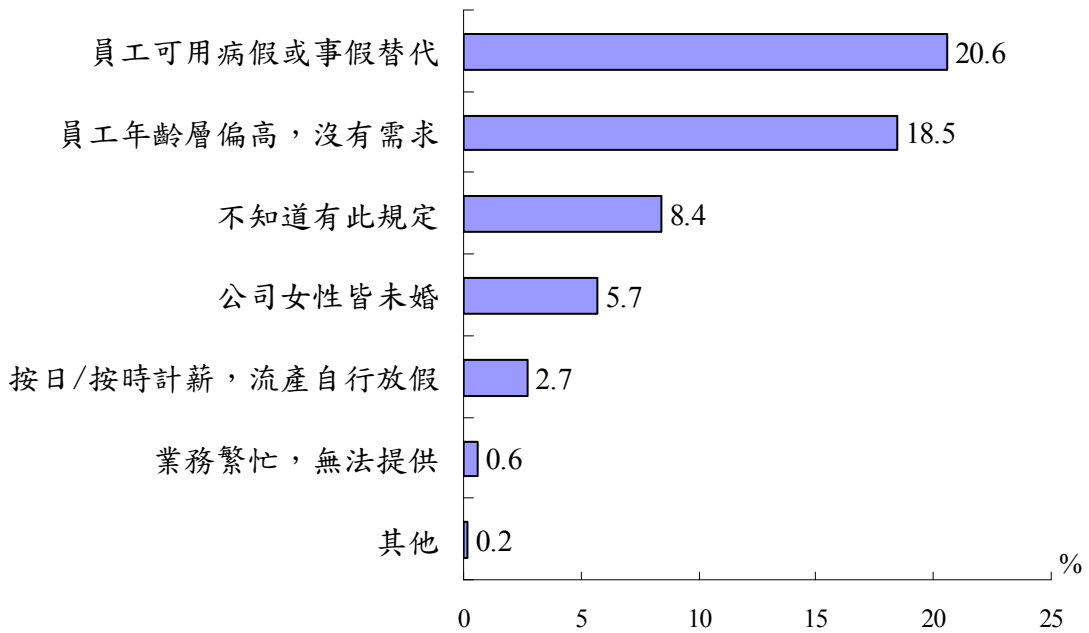
表六、事業單位提供「流產假」之情形

單位：%

項目別	總計	有提供	符合兩性工作平等法之規定		沒有提供
			符合兩性工作平等法之規定	不符合規定	
91 年	100.0	41.6	-	-	58.4
93 年	100.0	39.5	33.6	-	60.5
94 年	100.0	49.5	28.1	-	50.5
95 年	100.0	(註)43.4	42.3	1.1	56.6
較 91 年增減百分點	-	1.8	-	-	-1.8
員工規模					
29 人以下	100.0	38.4	37.3	1.1	61.6
30 ~ 249 人	100.0	82.0	80.2	1.9	18.0
250 人以上	100.0	98.6	98.3	0.3	1.4
組織型態					
公營	100.0	96.8	95.8	1.1	3.2
民營	100.0	41.8	40.7	1.1	58.2

註：95 年本問項之選項與上年有差異，比較時需注意。

圖五、 事業單位沒有提供流產假之主要原因



4. 「陪產假」

95 年事業單位有提供「陪產假」者占 45.6%，沒有提供者占 54.4%。有提供「陪產假」者平均給予陪產假日數為 2 日。與 91 年調查結果相較，有提供「陪產假」者增加 16.6 個百分點。

按員工規模觀察，規模愈大者，提供陪產假的比率愈高，「250 人以上」之事業單位有提供者達 95.9%，而「30~249 人」占 80.3%，「29 人以下」占 41.2%。公營單位有提供「陪產假」的比率較民營單位高 52 個百分點。

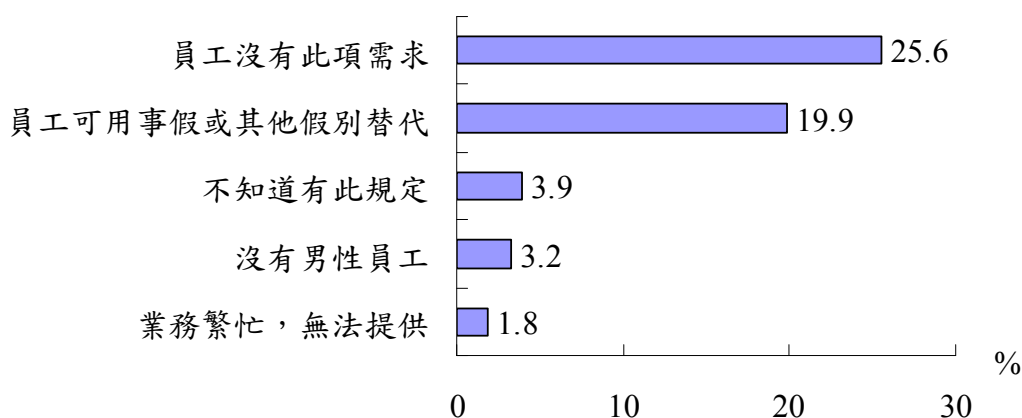
沒有提供陪產假的主要原因以「員工沒有此項需求」最高為 25.6%，其次為「員工可用其他假別替代」占 19.9%，再其次為「不知道有此規定」及「沒有男性員工」各占 3.9%及 3.2%，因「業務繁忙，無法提供」占 1.8%最低。

表七、事業單位提供「陪產假」之情形

單位：%

項目別	總計	有提供	平均提供	沒有提供
			日數(日)	
91年	100.0	29.0	2.3	71.0
93年	100.0	42.8	2.3	57.2
94年	100.0	48.1	2.3	51.9
95年	100.0	45.6	2.0	54.4
較91年增減百分點	-	16.6	-0.3	-16.6
員工規模				
29人以下	100.0	41.2	2.0	58.8
30~249人	100.0	80.3	2.0	19.7
250人以上	100.0	95.9	2.0	4.1
組織型態				
公營	100.0	96.1	2.0	3.9
民營	100.0	44.1	2.0	55.9

圖六、事業單位沒有提供陪產假之主要原因



5. 「家庭照顧假」

員工規模在 30 人以上之事業單位有提供「家庭照顧假」者占 41.1%，沒有提供者占 59.0%，與 91 年調查結果相比較，提供家數比率提高 7.1 個百分點。有提供「家庭照顧假」者平均給假日數為 7.1 日。95 年內有員工申請過「家庭照顧假」之事業單位占 13.2%，其中近半數為由男性提出，占 6.6%。

按行業觀察，有提供「家庭照顧假」的事業單位以「公共行政業」

最高，占 85.7%，其次為「住宿及餐飲業」占 79.7%，再其次為「水電燃氣業」占 78.0%；而沒有提供「家庭照顧假」的事業單位以「其他服務業」最高，占 80.2%，其次為「批發及零售業」占 70.6%。按員工規模觀察，員工規模 250 人以上之事業單位提供「家庭照顧假」者占 67.4%，高於員工規模「30~249 人」之 38.4%。

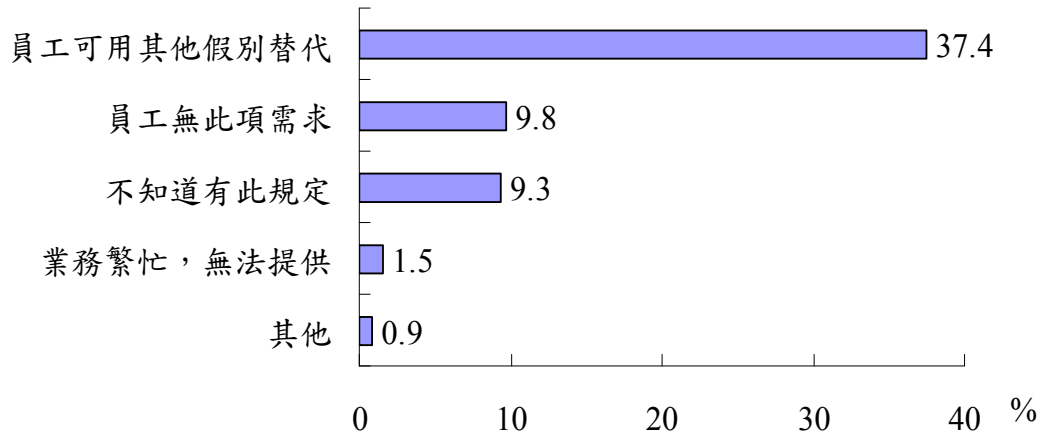
事業單位未提供「家庭照顧假」之主要原因，以「員工可用其他假別替代」最高，占 37.4%，其次為「員工沒有此項需求」及「不知道有此規定」各占 9.8%及 9.3%。

表八、事業單位提供「家庭照顧假」之情形

單位：%

項目別	總計	有提供	平均提供	沒有提供
			日數(日)	
91 年	100.0	34.0	-	66.0
93 年	100.0	35.4	-	64.6
94 年	100.0	34.6	7.3	65.4
95 年	100.0	41.1	7.1	59.0
較 91 年增減百分點	-	7.1	-0.2	-7.1
行業別				
農、林、漁、牧業	100.0	56.7	7.0	43.3
礦業及土石採取業	100.0	55.8	7.0	44.2
製造業	100.0	36.3	7.4	63.7
水電燃氣業	100.0	78.0	7.0	22.0
營造業	100.0	37.8	7.0	62.2
批發及零售業	100.0	29.4	6.8	70.6
住宿及餐飲業	100.0	79.7	7.0	20.3
運輸、倉儲及通信業	100.0	49.9	7.2	50.1
金融及保險業	100.0	60.6	6.9	39.4
不動產及租賃業	100.0	72.8	7.0	27.2
專業、科學及技術服務業	100.0	48.9	7.0	51.1
教育服務業	100.0	58.5	7.0	41.5
醫療保健及社會福利服務業	100.0	52.0	7.0	48.0
文化、運動及休閒服務業	100.0	39.4	7.0	60.6
其他服務業	100.0	19.8	7.0	80.2
公共行政業	100.0	85.7	6.4	14.3
員工規模				
30 ~249 人	100.0	38.4	7.1	61.6
250 人以上	100.0	67.4	7.1	32.6

圖七、事業單位未提供「家庭照顧假」之原因



(二)事業單位「哺乳室」之設置情形

事業單位有設置「哺乳室」者占 5.6%，沒有設置者占 94.4%。「哺乳室」為獨立空間的占 4.0%。與 91 年調查結果相比較，事業單位有設置「哺乳室」之比率提高 3.2 個百分點。

按員工規模觀察，事業單位規模愈大，設置「哺乳室」的比率愈高，其中員工規模 250 人以上之事業單位設置「哺乳室」者占 42.7%。

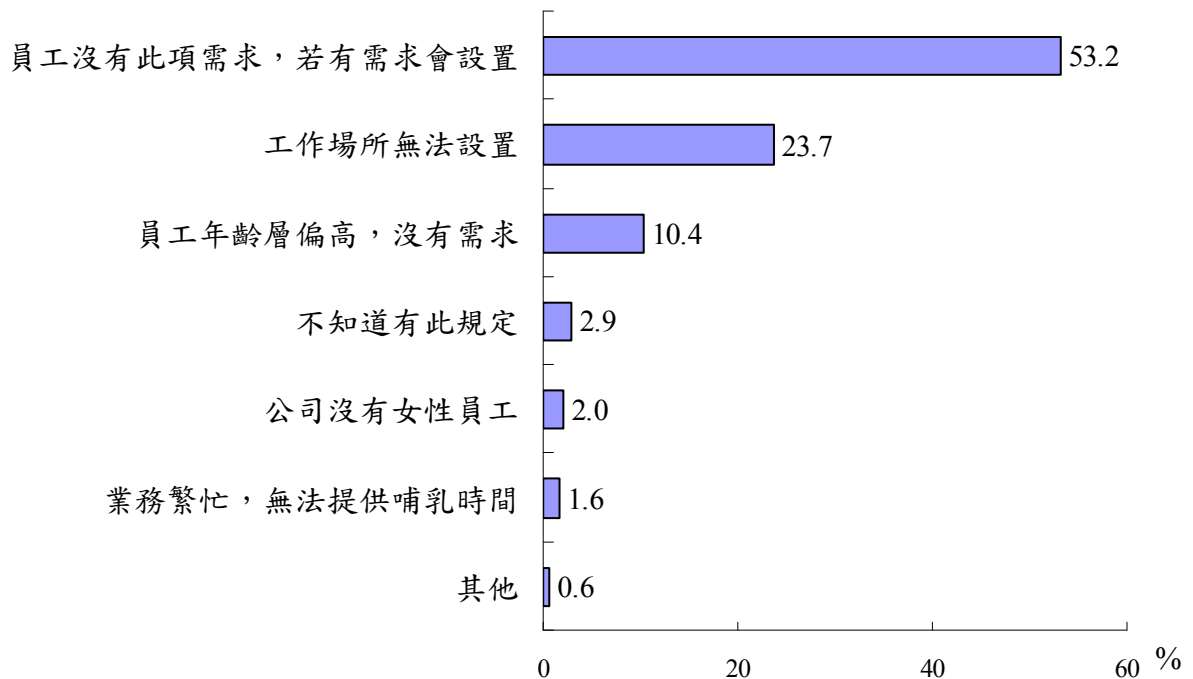
表九、事業單位設置「哺乳室」之情形

單位：%

項目別	總計	有設置	是否為獨立空間		沒有設置
			是	不是	
91 年	100.0	2.4	-	-	97.6
93 年	100.0	2.8	-	-	97.2
94 年	100.0	6.6	-	-	93.4
95 年	100.0	5.6	4.0	1.6	94.4
較 91 年增減百分點	-	3.2	-	-	-3.2
員工規模					
29 人以下	100.0	4.3	3.1	1.1	95.7
30~249 人	100.0	14.0	9.9	4.1	86.0
250 人以上	100.0	42.7	25.5	17.2	57.3

事業單位未設置「哺乳室」之主要原因，以「員工沒有此項需求，若有需求會設置」最高，占 53.2%，其次為「工作場所無法設置」占 23.7%，再其次為「員工年齡層偏高，沒有此項需求」占 10.4%。

圖八、事業單位未設置「哺乳室」之原因



(三)事業單位提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」之情形

依兩平法規定受僱於30人以上受僱者，為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間，經調查結果顯示，員工規模30人以上之事業單位有提供此項措施者占33.5%，沒有提供者占66.5%，與91年調查結果相比較，事業單位提供比率提高10.5個百分點。

95年內員工有申請此項措施的事業單位占4.3%。

按員工規模觀察，員工規模250人以上之事業單位提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」者占55.3%，高於員工規模「30~249人」之31.3%。

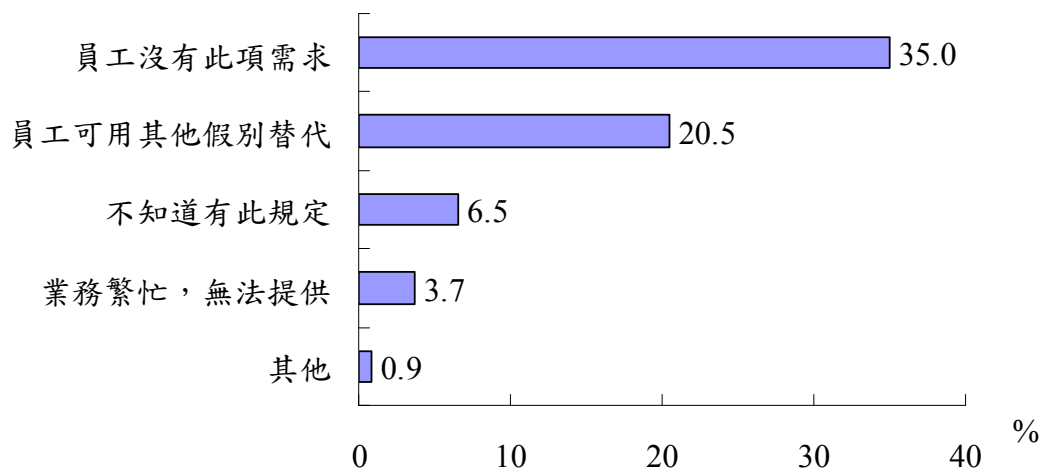
表十、事業單位提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」之情形

單位：%

項目別	總計	有提供	沒有提供
91年	100.0	23.0	77.0
93年	100.0	28.9	71.1
94年	100.0	27.4	72.6
95年	100.0	33.5	66.5
較91年增減百分點	-	10.5	-10.5
員工規模			
30～249人	100.0	31.3	68.7
250人以上	100.0	55.3	44.7

事業單位沒有提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」措施的主要原因，以「員工沒有此項需求」最高占35%，其次為「員工可用其他假別替代」占20.5%，再其次為「不知道有此規定」占6.5%，「業務繁忙，無法提供」占3.7%。

圖九、事業單位沒有提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」之主要原因



(四)250 人以上之事業單位設置「托兒設施」或提供「托兒措施」情形

250 人以上之事業單位有設立托兒所占 5.7%，「與托兒所簽約，提供托兒優惠」者占 36.1%，合計有 41.7% 事業單位設置「托兒設施」或提供「托兒措施」，而「沒有提供托兒設施及優惠」占 58.3%。與 91 年調查結果相比較，事業單位有設置「托兒設施」或提供「托兒措施」者提高 5.4 個百分點。

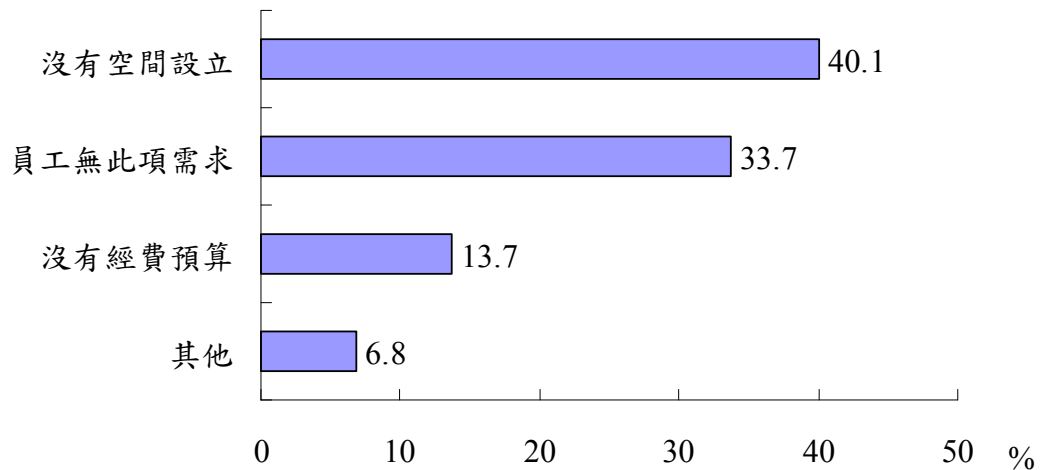
表十一、250 人以上事業單位提供托兒設施及托兒優惠情形

單位：%

項目別	總計	托兒設施及托兒優惠			沒有提供托兒設施及優惠
		托兒設施及托兒優惠	設立托兒所	與托兒所簽約，提供托兒優惠	
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
較 91 年增減百分點	-	5.4	-	-	-5.4
行業別					
製造業	100.0	44.5	-	44.5	55.5
水電燃氣業	100.0	54.6	40.8	13.9	45.4
營造業	100.0	40.2	28.4	11.8	59.8
批發及零售業	100.0	46.9	-	46.9	53.2
住宿及餐飲業	100.0	11.6	-	11.6	88.4
運輸、倉儲及通信業	100.0	28.0	10.7	17.2	72.0
金融及保險業	100.0	69.5	21.1	48.4	30.6
不動產及租賃業	100.0	37.5	12.5	25.0	62.5
專業、科學及技術服務業	100.0	6.6	0.9	5.8	93.4
教育服務業	100.0	40.4	28.1	12.3	59.7
醫療保健及社會福利服務業	100.0	66.5	29.2	37.3	33.5
文化、運動及休閒服務業	100.0	23.4	2.3	21.1	76.6
其他服務業	100.0	22.8	-	22.8	77.2
公共行政業	100.0	53.8	36.6	17.1	46.2

員工規模 250 人以上之事業單位未設立托兒所之主要原因以「沒有空間設立」或「員工無此項需求」最高，各占 40.1%及 33.7%，其次為「沒有經費預算」占 13.7%。

圖十、 250 人以上事業單位未設立托兒所之主要原因



(五)事業單位提供懷孕或產後未滿一年婦女特別照顧之情形

事業單位對懷孕婦女或產後未滿一年員工有提供特別照顧者占 32.4%，沒有特別照顧者占 67.6%。

按員工規模觀察，隨事業單位規模越大，事業單位對懷孕婦女或產後未滿一年員工有特別照顧的比率越高。若按組織型態觀察，公營事業單位有提供照顧措施者占 68.3%，高於民營事業單位之 31.4%。

而提供方式以「調整至較輕鬆工作」之 20.6%最高，其次為「可請產前檢查假」之 15.4%，再其次為「調整至無危險性工作」或「調整工作時間」之 14.0%及 12.6%。

表十二、事業單位對懷孕婦女或產後未滿一年員工有無特別照顧之情形

中華民國 95 年 11 月

單位：%

項目別	總計	提供方式（可複選）						沒有特別照顧
		有特別照顧	調整至較輕鬆工作	調整工作時間	可請產前檢查假	調整至無危險性工作	其他	
總計	100.0	32.4	20.6	12.6	15.4	14.0	0.1	67.6
員工規模								
29 人以下	100.0	30.3	19.5	12.3	14.6	13.1	0.1	69.7
30 ~ 249 人	100.0	48.7	29.5	15.6	21.9	19.9	0.3	51.3
250 人以上	100.0	61.3	35.3	15.7	20.1	36.9	1.9	38.7
組織型態								
公營	100.0	68.3	17.4	8.8	48.0	26.4	1.2	31.7
民營	100.0	31.4	20.7	12.8	14.4	13.7	0.1	68.6

(六)事業單位提供「育嬰留職停薪」之概況

員工規模在 30 人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占 50.1%，與 91 年調查結果比較，有提供之事業單位比率提高 11.2 個百分點。就 49.9%沒有提供「育嬰留職停薪」制度者，當有員工要申請育嬰留職停薪時，有 30.7%的事業單位表示會同意員工申請。

95 年內員工有申請此項措施的事業單位占 9.8%。

按行業觀察，有提供「育嬰留職停薪」制度者以「公共行政業」占 100.0%最高，其次為「金融及保險業」占 95.1%，再其次為「農、林、漁、牧業」占 92.1%，而以「營造業」之 21.8%及「其他服務業」之 18.7%最低。

按員工規模觀察，250 人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」制度者占 84.8%，高於 30~249 人之 46.5%。

按組織型態觀察，公營事業單位有提供「育嬰留職停薪」之制度者占 99.6%，遠高於民營單位之 45.9%。

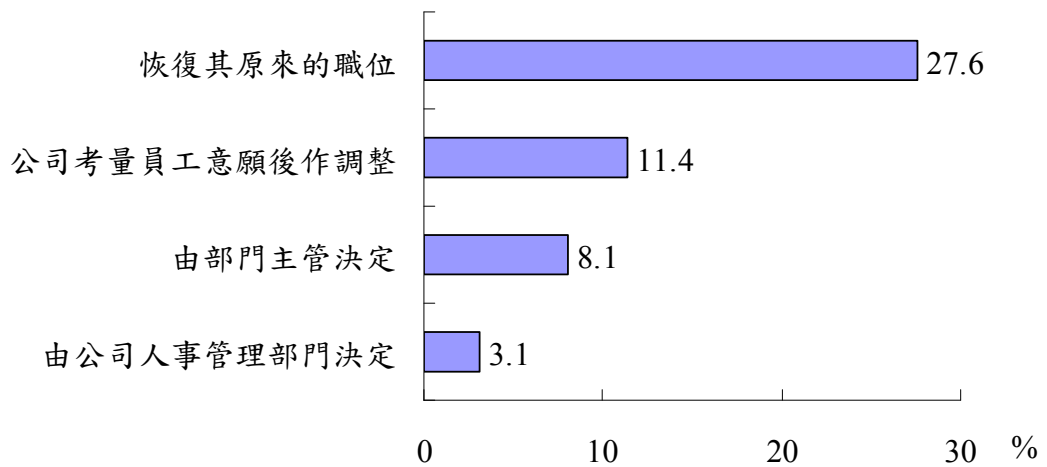
表十三、員工 30 人以上事業單位提供「育嬰留職停薪」之情況

單位：%

項目別	總計	有提供	沒有提供	員工申請	
				會同意	不會同意
91 年	100.0	38.9	61.1	-	-
93 年	100.0	56.7	43.3	-	-
94 年	100.0	54.2	45.8	-	-
95 年	100.0	50.1	49.9	30.7	19.3
較 91 年增減百分點	-	11.2	-11.2	-	-
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	92.1	7.9	5.2	2.7
礦業及土石採取業	100.0	55.8	44.2	20.5	23.7
製造業	100.0	46.2	53.8	35.6	18.1
水電燃氣業	100.0	89.2	10.8	5.8	5.0
營造業	100.0	21.8	78.2	45.2	33.1
批發及零售業	100.0	42.3	57.8	34.3	23.4
住宿及餐飲業	100.0	71.8	28.2	23.3	4.9
運輸、倉儲及通信業	100.0	43.0	57.0	23.2	33.7
金融及保險業	100.0	95.1	4.9	4.9	-
不動產及租賃業	100.0	73.7	26.3	19.4	7.0
專業、科學及技術服務業	100.0	64.7	35.3	24.7	10.6
教育服務業	100.0	78.4	21.6	0.9	20.7
醫療保健及社會福利服務業	100.0	64.9	35.2	20.8	14.3
文化、運動及休閒服務業	100.0	50.2	49.8	32.6	17.1
其他服務業	100.0	18.7	81.3	35.5	45.8
公共行政業	100.0	100.0	-	-	-
員工規模					
30 ~ 249 人	100.0	46.5	53.5	32.6	20.9
250 人以上	100.0	84.8	15.2	12.0	3.2
組織型態					
公營	100.0	99.6	0.4	0.1	0.4
民營	100.0	45.9	54.1	33.2	20.9

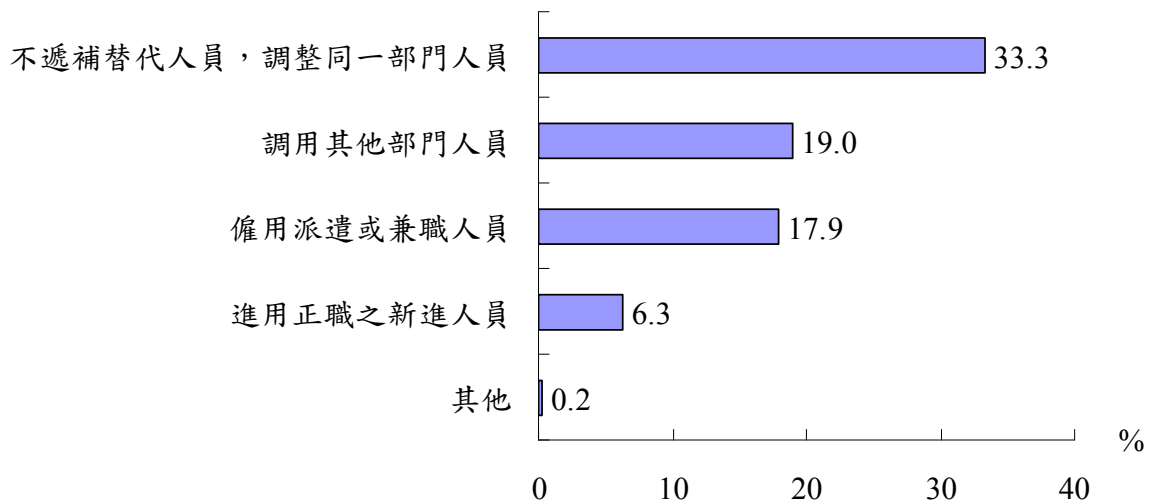
50.1%有提供「育嬰留職停薪」的事業單位，考量育嬰留職停薪後復職員工的職位，以「恢復其原來的職位」居多，占 27.6%，其次依序是「公司考量員工意願後作調整」占 11.4%、「由部門主管決定」占 8.1%，此外「由公司人事管理部門決定」占 3.1%。

圖十一、 事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位



50.1%有提供「育嬰留職停薪」的事業單位，當員工申請「育嬰留職停薪」期間人力因應方法，以「不遞補替代人員，直接調整同一部門人員因應」居多，占 33.3%，其次是「調用其他部門人員」或「僱用派遣或兼職人員」，各占 19.0%及 17.9%，再其次是「進用正職之新進人員」占 6.3%。

圖十二、 員工申請「育嬰留職停薪」期間事業單位人力因應方法(複選)



(七)事業單位對政府即將修法「將育嬰留職停薪制度擴及三十人以下之企業」的看法

事業單位對政府即將修法「將育嬰留職停薪制度擴及三十人以下之企業」的看法，有 42.2%表示贊成(非常贊成 5.9%、贊成 36.3%)，另有 34.9%表示不贊成(不贊成 27.6%、非常不贊成 7.3%)，不知道或沒意見者有 22.8%。

按員工規模觀察，29 人以下之事業單位有 35.6%表示不贊成(非常不贊成 7.4%、不贊成 28.2%)比例最高，規模愈小表示不贊成的比例愈高，可能與企業規模小，調派人手不易有關。

表十四、事業單位對政府即將修法「將育嬰留職停薪制度擴及三十人以下之企業」的看法

中華民國 95 年 11 月

單位：%

項目別	總計	非常贊成	贊成	不贊成	非常不贊成	無意見/ 不知道
總計	100.0	5.9	36.3	27.6	7.3	22.8
員工規模						
29 人以下	100.0	6.2	36.4	28.2	7.4	21.9
30 ~ 249 人	100.0	3.9	35.8	23.7	7.4	29.2
250 人以上	100.0	3.1	39.2	13.3	1.0	43.3

三、性別歧視之禁止

(一)招募情況

事業單位在招募勞工時，大部分以「男女都會錄用」為最高，「管理職」為 74.3%、「事務職」65.8%、「銷售職」56.3%、「專業技術職」47.5%，除了「危險及耗體力工作」為 8.8%，其餘各職類「男女都會錄用」均達四成五以上；按員工規模觀察，規模愈大的事業單位，其「男女都會錄用」的比例愈高。

「管理職」、「銷售職」、「專業技術職」、「危險及耗體力工作」其「僅用男性」均高於「僅用女性」，唯有「事務職」其「僅用女性」高於「僅用男性」。

1. 管理職：僅用男性的比率為 9.9%，較僅用女性之 5.6%高 4.3 個百分點。
2. 事務職：僅用女性的比率為 27.3%，較僅用男性之 1.9%高 25.4 個百分點。
3. 銷售職：僅用男性的比率為 13.3%，較僅用女性之 3.7%高 9.6 個百分點。
4. 專業技術職：僅用男性的比率為 32.8%，較僅用女性之 2.5%高 30.3 個百分點。
5. 危險及耗體力工作：僅用男性的比率為 46.6%，較僅用女性之 0.4%高 46.2 個百分點。

表十五、 事業單位對各類工作之招募情形

中華民國 95 年 11 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	5.6	9.9	74.3	10.3
29 人以下	100.0	6.0	10.9	71.6	11.5
30 ~ 249 人	100.0	2.5	1.5	95.3	0.8
250 人以上	100.0	-	1.0	98.0	1.0
事務職	100.0	27.3	1.9	65.8	5.0
29 人以下	100.0	29.3	2.2	63.0	5.5
30 ~ 249 人	100.0	11.2	-	87.8	1.0
250 人以上	100.0	3.9	0.8	94.8	0.5
銷售職	100.0	3.7	13.3	56.3	26.7
29 人以下	100.0	3.8	14.4	53.9	27.8
30 ~ 249 人	100.0	3.5	4.0	74.6	17.9
250 人以上	100.0	-	1.4	82.8	15.8
專業技術職	100.0	2.5	32.8	47.5	17.2
29 人以下	100.0	2.7	35.2	43.6	18.6
30 ~ 249 人	100.0	0.8	14.4	78.2	6.6
250 人以上	100.0	-	4.0	93.4	2.6
危險及耗體力工作	100.0	0.4	46.6	8.8	44.3
29 人以下	100.0	0.3	47.2	7.4	45.1
30 ~ 249 人	100.0	0.9	40.9	20.1	38.1
250 人以上	100.0	-	45.4	20.5	34.1

(二)事業單位對員工在薪資給付標準、陞遷、考核、訓練及進修、資遣等有性別考量情形

事業單位在薪資給付標準、陞遷、考核、訓練及進修、資遣等，大部分不會因性別而有差別待遇，均達八成以上。其中有性別考量之比例以「薪資給付標準」為 16.1%最高，其次依序是「陞遷」為 5.5%、「訓練及進修」4.5%、「考核」3.1%、「資遣」2.2%。按員工規模觀察，除「薪資給付標準」外，規模愈大的事業單位，有性別考量之情形的比例愈低。

表十六、 事業單位對受僱者之薪資給付標準、陞遷、考核、訓練及進修、資遣會有性別考量之情形

中華民國 95 年 11 月

單位：%

項目別	合計	會	不會
薪資給付標準	100.0	16.1	83.9
29 人以下	100.0	16.5	83.5
30 ~ 249 人	100.0	12.3	87.7
250 人以上	100.0	13.9	86.2
陞 遷	100.0	5.5	94.5
29 人以下	100.0	5.7	94.3
30 ~ 249 人	100.0	3.4	96.6
250 人以上	100.0	1.2	98.8
考 核	100.0	3.1	96.9
29 人以下	100.0	3.2	96.8
30 ~ 249 人	100.0	2.1	97.9
250 人以上	100.0	1.1	98.9
訓練及進修	100.0	4.5	95.5
29 人以下	100.0	4.9	95.1
30 ~ 249 人	100.0	1.0	99.0
250 人以上	100.0	1.5	98.5
資 遣	100.0	2.2	97.9
29 人以下	100.0	2.3	97.7
30 ~ 249 人	100.0	1.2	98.8
250 人以上	100.0	0.6	99.4

表十七、 事業單位對受僱者之薪資給付標準、陞遷、考核、
訓練及進修、資遣有性別考量之比例

單位：%

項目別	調查時間			
	91 年	93 年	94 年	95 年
薪資給付標準	3.0	1.9	2.5	16.1
陞 遷	0.8	0.6	0.9	5.5
考 核	1.4	0.6	0.7	3.1
訓練及進修	-	-	-	4.5
資 遣	-	-	-	2.2

註：1.95 年以前調查問項以複選題方式讓受訪者勾選有性別考量之最主要三項，本(95)年調查改以分項讓受訪者勾選。由於調查問項之設計略有不同，歷年調查資料僅供參考。

2.本(95)年調查新增「訓練及進修」及「資遣」兩個項目。