

## 僱用管理性別平等概況調查實施計畫

- 一、調查目的：瞭解事業單位對勞工之僱用管理性別平等實況及性別工作平等法實施狀況，提供政府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：臺灣地區。
  - (二) 調查對象：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情形。
  - (二) 各項假別及照顧措施概況：包括事業單位提供生理假、流產假、產假、陪產假、家庭照顧假情形及提供懷孕者照顧措施、為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間等措施實施情形。
  - (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情形，以及員工申請育嬰留職停薪期間人力因應和復職考量等情形。
  - (四) 僱用管理概況：包括事業單位對各職類之招募是否有性別考量情形，及對工作分配、薪資之給付、調薪幅度、考核(考績)、陞遷、訓練及進修、資遣及離職或解僱、員工福利措施之提供等性別考量情形。
- 五、資料時期：以民國100年11月之情況為準，但調查表另有規定者從其規定。
- 六、調查時期：自民國100年11月1日至100年11月30日。
- 七、調查方法：採郵寄問卷調查，輔以電話訪問催收。
- 八、抽樣方法：以勞工保險事業檔為抽樣母體，採「分層隨機抽樣」，按

19 個行業別、員工規模別（4~29 人、30~49 人、50~99 人、100~199 人、200~249 人、250 人以上）及地區別（北部地區、中部地區、南部地區、東部地區）分層，抽出約 6,000 份，預計回收有效樣本 3,000 份以上。

#### 九、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

十、資料處理：調查資料採用電腦處理為主，人工處理為輔配合進行。

十一、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。

十二、辦理機關：行政院勞工委員會。

十三、工作時程：

- (一) 規劃設計工作：民國 100 年 9 月 1 日至 100 年 10 月 20 日
- (二) 調查準備工作：民國 100 年 10 月 21 日至 100 年 10 月 31 日
- (三) 實施調查時間：民國 100 年 11 月 1 日至 100 年 11 月 30 日
- (四) 調查資料之整理統計：民國 100 年 12 月 1 日至 100 年 12 月 27 日
- (五) 調查分析：民國 100 年 12 月 28 日至 101 年 2 月 15 日
- (六) 編印調查報告：民國 101 年 3 月 31 日

十四、經費來源：由本會 100 年度統計業務管理業務費項下支付。

## 壹、前言

近年來政府為維護職場上性別工作平等，積極推動性別工作平等法之各項措施，營造友善職場環境。性別工作平等法歷來修正大多朝向擴大適用規模，其中於100年將家庭照顧假原僅適用於僱用5人以上事業單位之規定，擴及所有受僱者，並實施安胎休養措施，更有助於勞工平衡家庭育兒責任與職涯發展。性別工作平等法實施以來，有效提升臺灣女性勞動參與率，由91年之46.59%上升至100年之49.97%，10年間提升3.38個百分點，勞動參與率創历史新高。

為蒐集事業單位對性別工作平等法各項規定之執行情形，本會賡續辦理本調查，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3,078份，信賴水準95%下，百分比估計值之抽樣誤差在 $\pm 1.77$ 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：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)。
- 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情形。
  - (二)各項假別及照顧措施概況：包括事業單位提供生理假、流產假、產假、陪產假、家庭照顧假情形及提供懷孕者照顧措施、為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間等措施實施情形。
  - (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情形，以及員工申請育嬰留職停薪期間人力因應和復職考量等情形。
  - (四)僱用管理概況：包括事業單位對各職類之招募是否有性別考量情形，及對工作分配、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、員工福利措施之提供等性別考量情形。
- 五、資料時間：以100年11月之情況為準，調查表另有規定者從其規定。

六、調查期間：自100年11月1日至11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、30~249 人、250 人以上)及地區別(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

中華民國100年11月

行業別	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	242,165	100.0	3,078	100.0
農、林、漁、牧業	411	0.2	64	2.1
礦業及土石採取業	231	0.1	56	1.8
製造業	66,228	27.3	648	21.1
電力及燃氣供應業	200	0.1	106	3.4
用水供應及汙染整治業	1,594	0.7	83	2.7
營造業	19,918	8.2	195	6.3
批發及零售業	91,649	37.8	690	22.4
運輸及倉儲業	5,758	2.4	122	4.0
住宿及餐飲業	9,007	3.7	100	3.2
資訊及通訊傳播業	5,282	2.2	94	3.1
金融及保險業	3,982	1.6	99	3.2
不動產業	5,336	2.2	89	2.9
專業、科學及技術服務業	9,285	3.8	116	3.8
支援服務業	6,460	2.7	90	2.9
公共行政及國防；強制性社會安全	2,014	0.8	86	2.8
教育服務業	3,002	1.2	126	4.1
醫療保健及社會工作服務業	5,460	2.3	134	4.4
藝術、娛樂及休閒服務業	1,257	0.5	83	2.7
其他服務業	5,091	2.1	97	3.2

說明：母體資料來源為勞保局100年7月之勞工保險事業單位檔。

表2、樣本和母體之結構—按規模分

中華民國100年11月

規模別	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	242,165	100.0	3,078	100.0
29人以下	212,955	87.9	1,867	60.7
30~249人	26,575	11.0	765	24.9
250人以上	2,635	1.1	446	14.5

說明：母體資料來源為勞保局100年7月之勞工保險事業單位檔。

表3、樣本和母體之結構—按地區分

中華民國100年11月

地 區	母 體		樣 本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	242,165	100.0	3,078	100.0
北部地區	129,833	53.6	1,422	46.2
中部地區	58,918	24.3	663	21.5
南部地區	50,521	20.9	792	25.7
東部地區	2,893	1.2	201	6.5

說明：母體資料來源為勞保局100年7月之勞工保險事業單位檔。

## 參、統計結果提要分析

### 一、性騷擾防治情形

100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」者占82.3%(含75.1%有在工作場所公開揭示及7.2%沒有在工作場所公開揭示)，沒有訂定者占17.7%。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」之比率提高46.8個百分點，訂定比率由91年的35.5%遞增至100年的82.3%。

按員工規模觀察，事業單位員工規模愈大者，訂定比率愈高，250人以上之事業單位已訂定者達99.4%，30~249人之事業單位已訂定者占80.6%。

表4、員工規模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
較91年增減百分點	-	46.8	-	-	-46.8
員工規模					
30~249人	100.0	80.6	72.7	7.9	19.4
250人以上	100.0	99.4	99.2	0.2	0.6

100年間有員工申訴性騷擾事件之事業單位占0.8%，與99年相當，均未超過1%。員工有申訴性騷擾事件之事業單位中，平均申訴件數1.2件，且大多數為女性員工提出申訴。

表5、事業單位員工申訴性騷擾事件情形

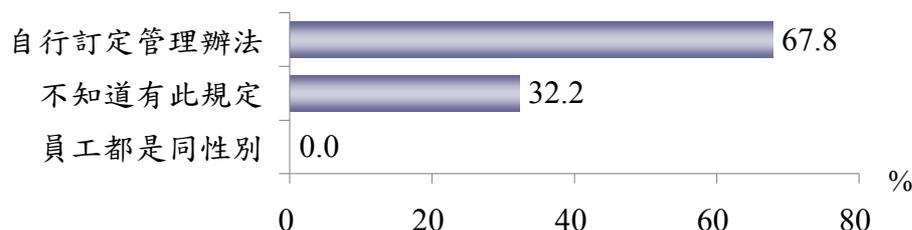
單位：%、件

項目別	總計	有	平均件數	沒有
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

說明：依員工規模30人以上事業單位進行統計。

沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的主要原因，以「自行訂定管理辦法」最高占67.8%，其次為「不知道有此規定」占32.2%。

圖1、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



說明：以未訂定該辦法之事業單位為100.0%計算。

就事業單位設置性騷擾申訴處理機制或管道統計，以「直接向雇主或主管申訴」占86.7%最高，其次是有「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」，占50.0%，再其次是「組成申訴處理委員會」，占39.1%。

表6、事業單位設置性騷擾處理機制或管道情形

中華民國100年11月

單位：%

項目別	總計	有	沒有	不知道
設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱	100.0	50.0	47.6	2.4
組成申訴處理委員會	100.0	39.1	58.3	2.7
直接向雇主或主管申訴	100.0	86.7	10.5	2.9

說明：依員工規模30人以上事業單位進行統計。

## 二、促進工作平等措施

性別工作平等法實施已滿十年，事業單位對於各項措施實施比率均較91年成長，對於促進兩性工作平等有正面助益。

表7、事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

項目別	單位：%									
	91年	93年	94年	95年	96年	97年	98年	99年	100年	較91年 增減百分點
生理假 <sup>(1)</sup>	17.3	27.5	27.2	31.8	38.4	43.6	44.8	45.4	45.6	28.3
流產假 <sup>(1)</sup>	41.6	39.5	49.5	43.4	46.8	49.4	54.7	54.6	55.0	13.4
安胎休養 <sup>(5)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	39.0	-
產假 <sup>(2)</sup>	78.1	83.5	95.1	96.6	95.7	96.2	96.9	96.8	96.8	18.7
陪產假 <sup>(3)</sup>	29.0	42.8	48.1	45.6	46.6	55.7	57.3	57.8	57.7	28.7
家庭照顧 <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	37.2	-
(員工規模5人以上)	-	-	-	-	-	37.4	36.6	36.8	39.3	-
(員工規模30人以上)	34.0	35.4	34.6	41.1	43.1	56.8	63.4	62.9	63.6	29.6
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	30.8	39.5	41.9	47.5	47.7	24.7
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	41.6	52.6	63.6	68.9	77.3	41.0
育嬰留職停薪 <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	-	-	40.3	40.7	40.8	-
(員工規模30人以上)	38.9	56.7	54.2	50.1	52.6	60.0	70.5	75.3	79.1	40.2
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 (員工規模30人以上)	35.5	55.0	56.7	65.2	68.0	76.0	79.3	81.4	82.3	46.8

說明：(1) 95年起資料排除「無女性員工」之樣本。

(2) 94年起資料排除「無女性員工」及「員工沒有此項需求」之樣本(含女性皆未婚及員工年齡層偏高之樣本)。

(3) 99年起資料排除「無男性員工」之樣本。

(4) 97年起「家庭照顧假」擴大至員工規模5人以上事業單位，100年起擴大至所有受僱者；98年5月起「育嬰留職停薪」措施擴大至所有受僱者。

(5) 100年起新增「安胎休養」，排除單位內「無女性員工」之樣本。

## (一)事業單位實施各項假別之情形

### 1.生理假

91年至100年間事業單位有提供「生理假」的比率呈逐年上升趨勢，100年為45.6%，較91年提高28.3個百分點。就有給生理假事業單位中，員工曾於100年內提出申請者有31.4%，全年平均申請人次為17.6人次。

按員工規模觀察，規模愈大，有提供「生理假」的比率愈高，由29人以下者42.1%增至250人以上者88.4%。

表8、事業單位提供「生理假」之情形

單位：%；人次

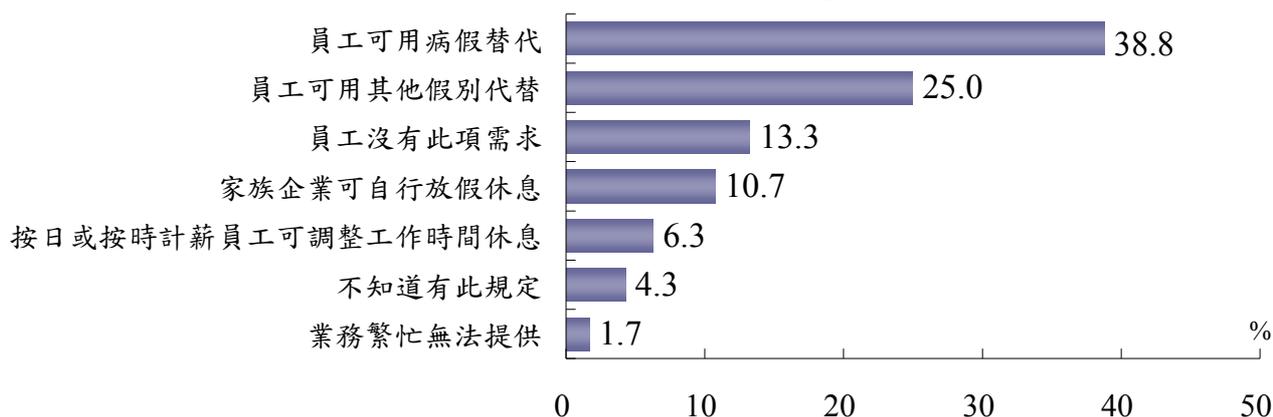
項目別	總計	有提供	員工申請情形				沒有提供
			有員工申請	平均申請人次	沒有員工申請	不知道/未回答	
93年	100.0	27.5	-	-	-	-	72.5
94年	100.0	27.2	-	-	-	-	72.8
95年	100.0	31.8	13.3	17.5	18.2	0.3	68.2
96年	100.0	38.4	14.1	14.6	23.6	0.6	61.6
97年	100.0	43.6	17.4	12.1	20.7	5.5	56.4
98年	100.0	44.8	15.0	18.2	29.1	0.6	55.2
99年	100.0	45.4	13.7	18.5	31.7	-	54.6
100年	100.0	45.6	14.3	17.6	31.3	-	54.4
較91年增減百分點	-	28.3	-	-	-	-	-28.3
員工規模							
29人以下	100.0	42.1	11.0	6.6	31.1	-	57.9
30~249人	100.0	69.1	34.8	25.3	34.3	-	30.9
250人以上	100.0	88.4	71.4	112.8	17.0	-	11.6

說明：1.95年起將「無女性員工」之事業單位排除不列入統計。

2.「平均申請人次」以有員工申請之事業單位計算而得。

事業單位沒有提供「生理假」的主要因為「員工可用病假替代」占38.8%，其次為「員工可用其他假別替代」占25.0%，再其次為「員工沒有此項需求」、「家族企業可自行放假休息」分別占13.3%及10.7%，其他各項原因的比率皆在6%及以下。

圖2、事業單位沒有提供「生理假」之主要原因



說明：以沒有提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

## 2.產假

100年事業單位有提供「產假」者占96.8%，平均給予產假7.5週。產假期間工資之發放，以「工資給全薪」占62.6%最多，「工資給底薪」占25.7%次之，「發給部分工資」占4.9%，「不發工資」占2.3%。

就員工規模觀察，29人以下事業單位有提供「產假」者有96.3%，30~249人及250人以上有提供者皆達99%以上。

表9、事業單位提供「產假」情形

單位：%

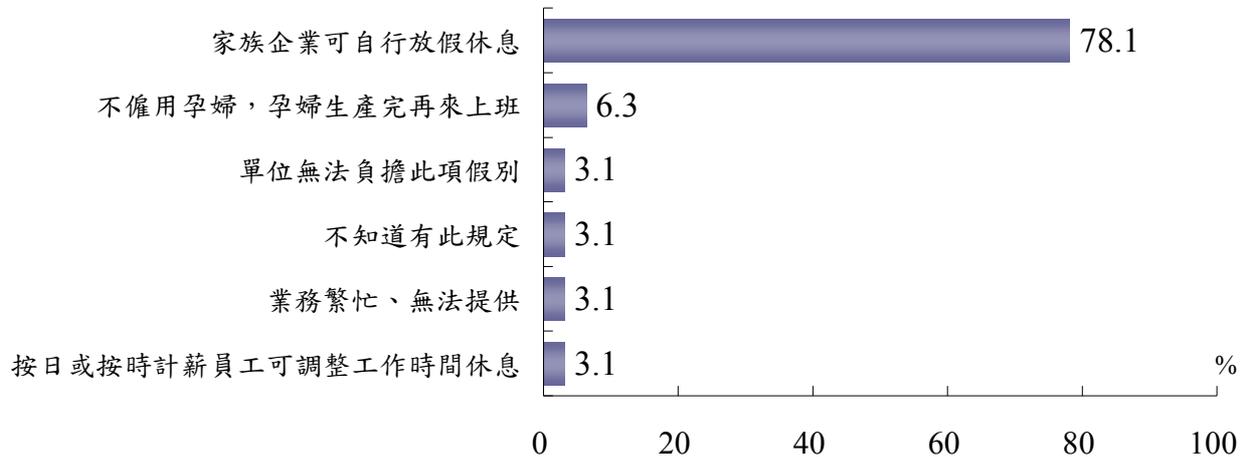
項目別	合計	有提供	工資給予方式					平均產假期間(週)	沒有提供
			工資給全薪	工資給底薪	發給部分工資	不發工資	其他		
			91年	100.0	78.1	-	-		
93年	100.0	83.5	57.2	21.2	2.0	1.2	1.9	7.5	16.5
94年	100.0	95.1	62.5	27.3	3.9	1.4	-	7.1	4.9
95年	100.0	96.6	63.6	26.8	3.6	1.6	1.0	7.2	3.4
96年	100.0	95.7	64.6	24.3	3.0	2.2	1.5	7.2	4.3
97年	100.0	96.2	64.0	20.3	2.7	3.4	5.8	7.6	3.8
98年	100.0	96.9	64.1	23.1	5.0	1.9	2.8	7.5	3.1
99年	100.0	96.8	64.6	24.5	4.0	2.0	1.9	7.5	3.2
100年	100.0	96.8	62.6	25.7	4.9	2.3	1.4	7.5	3.2
較91年增減百分點	-	18.7	-	-	-	-	-	0.7	-18.7
員工規模									
29人以下	100.0	96.3	59.3	27.7	5.3	2.6	1.4	7.5	3.7
30~249人	100.0	99.6	82.5	13.6	2.4	0.5	0.7	7.8	0.4
250人以上	100.0	100.0	85.1	11.1	0.3	0.0	3.5	8.0	-

說明：1. 94年起將「無女性員工」及「員工沒有此項需求」之事業單位排除不列入統計。

2. 「平均產假期間(週)」以有提供之事業單位計算而得。

事業單位沒有提供「產假」主要因為「家族企業可自行放假休息」占78.1%，「不僱用孕婦，孕婦生產完再來上班」占6.3%，其他各項所占比率皆在3%及以下。

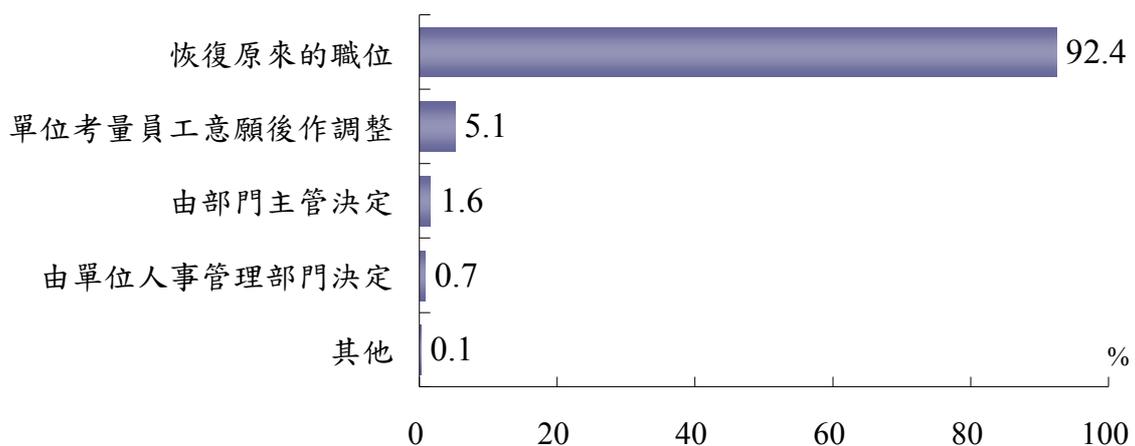
圖3、事業單位沒有提供「產假」之主要原因



說明：以沒有提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

對員工產後復職的安排，以「恢復其原來的職位」最多，占92.4%，「單位考量員工意願後作調整」占5.1%次之，另「由部門主管決定」、「由單位人事主管決定」所占比率皆在2%以下。

圖4、事業單位考量產後復職員工的職位



說明：以提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

### 3.流產假

100年事業單位有提供「流產假」者占55.0%，較91年增加13.4個百分點，其中53.9%(占有提供流產假事業單位98.0%)符合性別工作平等法之規定。至於員工申請情形，在100年內有員工申請「流產假」之事業單位占3.6%，與99年之3.0%無顯著差異。

按員工規模觀察，規模愈大，提供「流產假」比率愈高，由29人以下者的50.9%增至250人以上者的99.0%。

表10、事業單位提供「流產假」之情形

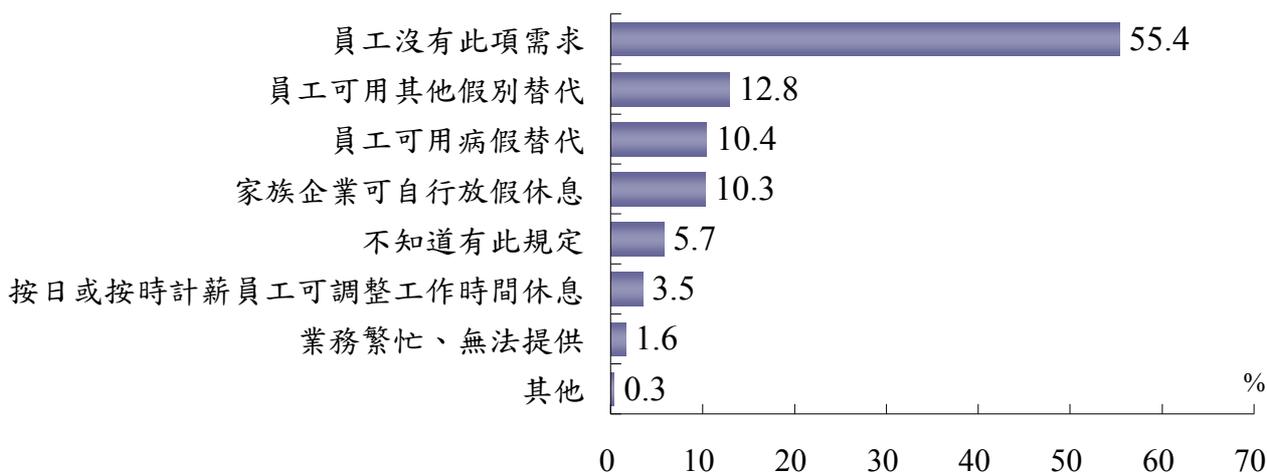
單位：%

項目別	總計	有提供	符合性別工作平等法之規定		沒有提供
			符合性別工作平等法之規定	不符合規定	
91年	100.0	41.6	-	-	58.4
93年	100.0	39.5	-	-	60.5
94年	100.0	49.5	-	-	50.5
95年	100.0	43.4	42.3	1.1	56.6
96年	100.0	46.8	45.1	1.8	53.2
97年	100.0	49.4	48.7	0.7	50.6
98年	100.0	54.7	53.3	1.4	45.3
99年	100.0	54.6	54.0	0.5	45.4
100年	100.0	55.0	53.9	1.1	45.0
較91年增減百分點	-	13.4	-	-	-13.4
員工規模					
29人以下	100.0	50.9	49.8	1.0	49.1
30~249人	100.0	82.8	81.3	1.5	17.2
250人以上	100.0	99.0	98.5	0.4	1.0

說明：95年起將「無女性員工」之事業單位排除不列入統計；且問項修正，比較時需注意其差異。

事業單位沒有提供「流產假」主要因為「員工沒有此項需求」，占55.4%，其次為「員工可用其他假替代」、「員工可用病假替代」及「家族企業可自行放假休息」，分別占12.8%、10.4%及10.3%，其他各項所占比率皆在6%以下。

圖5、事業單位沒有提供「流產假」之主要原因



說明：以沒有提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

#### 4. 陪產假

以歷年結果觀察，93年至96年事業單位有提供陪產假之比率為4成2至4成8，97年起達5成5以上。在平均提供陪產假日數方面，由於性別工作平等法於97年放寬陪產假為3日，因此自97年起陪產假平均提供日數為3日左右。

100年事業單位有提供「陪產假」者占57.7%，較91年增加28.7個百分點，平均給予3.0日陪產假，員工申請的比率占10.9%(占有給假事業單位18.9%)。

按員工規模觀察，規模愈大者，提供陪產假的比率愈高，由29人以下者53.5%增至250人以上者98.8%。

表11、事業單位提供「陪產假」之情形

單位：%

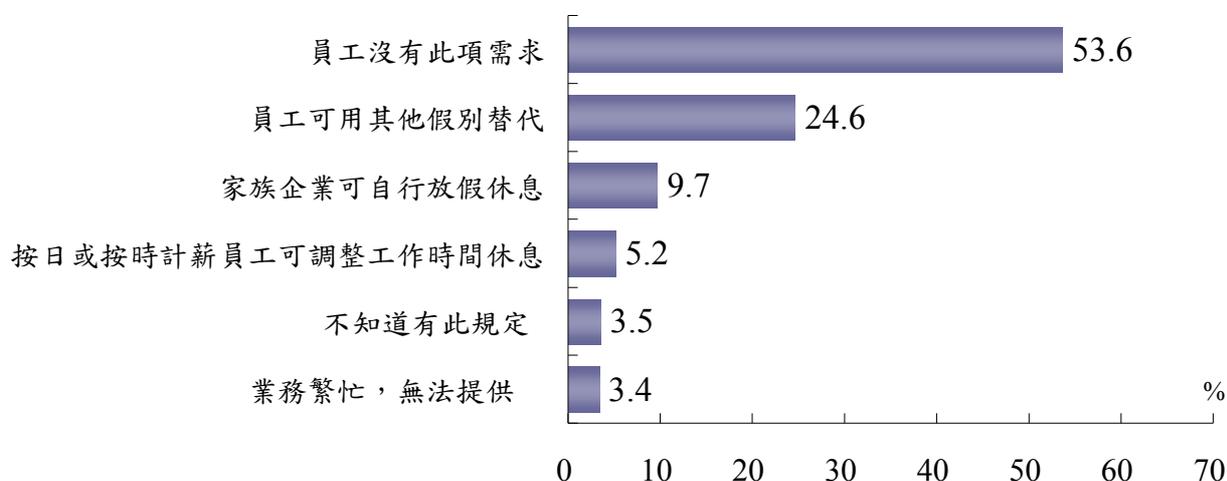
項目別	總計	有提供	平均提供	沒有提供
			日數(日)	
91年	100.0	29.0	2.3	71.0
93年	100.0	42.8	2.3	57.2
94年	100.0	48.1	2.3	51.9
95年	100.0	45.6	2.0	54.4
96年	100.0	46.6	2.1	53.4
97年	100.0	55.7	2.9	44.3
98年	100.0	57.3	3.1	42.7
99年	100.0	57.8	3.0	42.2
100年	100.0	57.7	3.0	42.3
較91年增減百分點	-	28.7	0.7	-28.7
員工規模				
29人以下	100.0	53.5	3.0	46.5
30~249人	100.0	86.2	2.9	13.8
250人以上	100.0	98.8	3.0	1.2

說明：1. 99年起將「無男性員工」之事業單位排除不列入統計。

2. 「平均提供日數」以有提供之事業單位計算而得。

事業單位沒有提供「陪產假」主要原因為「員工沒有此項需求」，占53.6%，其次為「員工可用其他假別替代」占24.6%，再其次為「家族企業可自行放假休息」占9.7%。

圖6、事業單位沒有提供「陪產假」之主要原因



說明：以沒有提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

## 5.家庭照顧假

以歷年結果觀察，94年以前，員工規模30人以上事業單位有提供「家庭照顧假」的比率在3成5左右，95年、96年成長至4成，97年至99年擴大納入員工規模5人以上事業單位，有提供的比率維持在37%左右，100年更擴大納入所有事業單位，有提供之事業單位的比率亦有37.2%，平均提供日數為7.0日，但若以修法前僅適於5人以上事業單位做比較，100年有提供的事業單位占39.3%，較99年的36.8%增加2.5個分點。

按員工規模觀察，規模愈大者，有提供「家庭照顧假」之比率愈高，由29人以下者33.6%增至250人以上者96.8%。

100年內有員工申請「家庭照顧假」之事業單位占6.4%，僅有男性提出申請者占1.1%，僅有女性提出申請者占2.3%，而男女性員工都有者占2.9%。

表12、事業單位提供「家庭照顧假」之情形

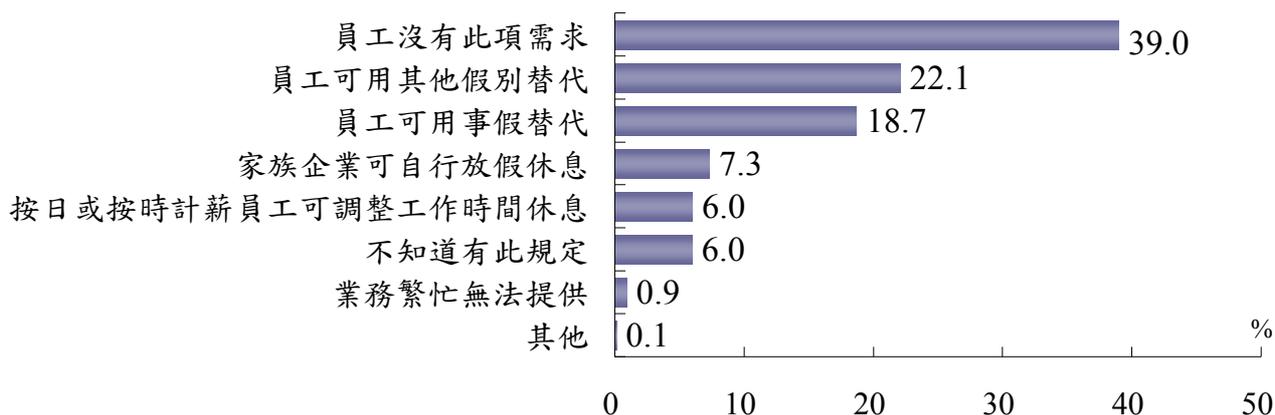
單位：%

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
96年	100.0	43.1	7.0	57.0
97年	100.0	37.4	7.1	62.6
98年	100.0	36.6	7.0	63.4
99年	100.0	36.8	7.0	63.2
100年	100.0	37.2	7.0	62.8
<b>員工規模</b>				
29人以下	100.0	33.6	7.0	66.4
30~249人	100.0	60.3	7.1	39.7
250人以上	100.0	96.8	7.1	3.2

說明：因性別工作平等法之修訂，96年之前為員工規模30人以上事業單位之資料，97~99年擴大至員工規模5人以上之事業單位，100年則納入所有事業單位。比較時需注意其差異。

事業單位未提供「家庭照顧假」之主要原因為「員工沒有此項需求」，占39.0%，其次為「員工可用其他假別替代」及「員工可用事假替代」，分別占22.1%及18.7%，再其次為「家族企業可自行放假休息」7.3%、「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」6.0%、「不知道有此規定」6.0%，而「業務繁忙無法提供」僅占0.9%。

圖7、事業單位未提供「家庭照顧假」之原因



說明：以未提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

## (二)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」情形

員工規模30人以上之事業單位有提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」者占47.7%，較91年提高24.7個百分點。100年內有員工申請過此項措施之事業單位占2.9%，僅有男性員工提出申請者占0.1%，僅有女性員工提出申請者占1.9%，而男女性員工都有提出申請者占0.9%。

員工規模250人以上事業單位提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」者占82.5%，高於30~249人事業單位之44.2%。

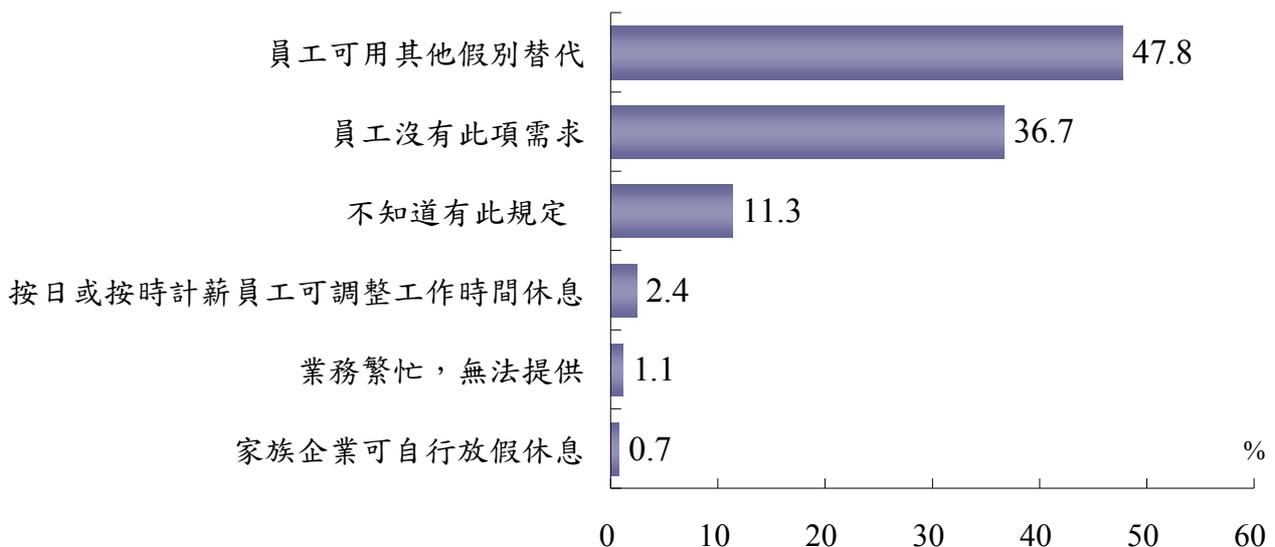
表13、事業單位提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」之情形

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
96年	100.0	30.8	69.2
97年	100.0	39.5	60.5
98年	100.0	41.9	58.1
99年	100.0	47.5	52.5
100年	100.0	47.7	52.3
較91年增減百分點	-	24.7	-24.7
員工規模			
30~249人	100.0	44.2	55.8
250人以上	100.0	82.5	17.5

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」措施的主要原因為「員工可用其他假別替代」，占47.8%，其次為「員工沒有此項需求」占36.7%，再其次為「不知道有此規定」占11.3%。

圖8、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



說明：以沒有提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

### (三)事業單位提供「安胎休養」情形

99年12月性別工作平等法增加第15條第3項，受僱者經醫師診斷需安胎休養者，皆可申請「安胎休養」，並於100年1月7日生效。100年事業單位有提供「安胎休養」者占39.0%，沒有提供者占61.0%，其中員工曾於100年內提出申請之事業單位占4.7%。

按員工規模觀察，規模愈大，有提供「安胎休養」的比率愈高，由29人以下者36.1%增至250人以上者76.0%。

表14、事業單位提供「安胎休養」情形

中華民國100年11月

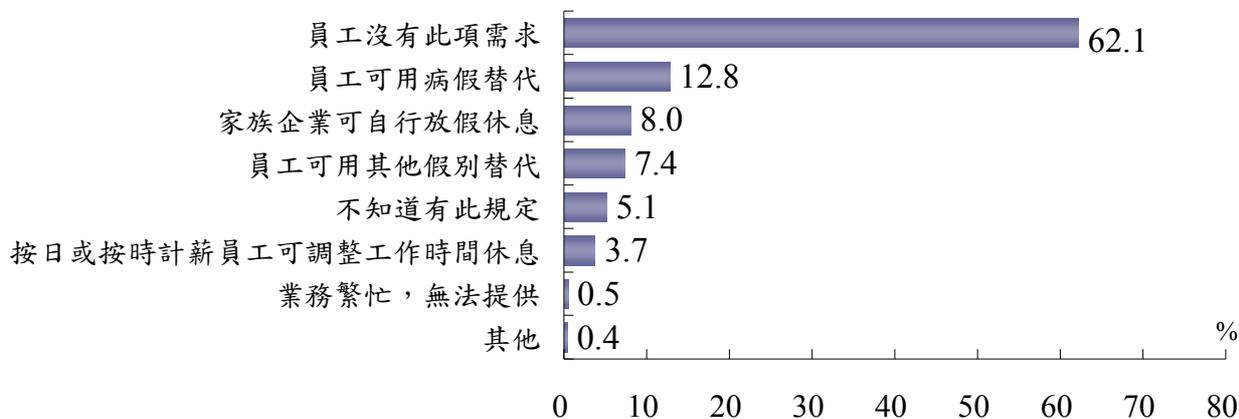
單位：%

項目別	合計	有提供	有沒有員工申請		沒有提供
			有	沒有	
			總計	100.0	
員工規模					
29人以下	100.0	36.1	3.5	32.6	63.9
30~249人	100.0	57.7	9.9	47.7	42.3
250人以上	100.0	76.0	43.0	33.0	24.0

說明：排除「無女性員工」之事業單位。

事業單位沒有提供「安胎休養」主要因為「員工沒有此項需求」，占62.1%，其次為「員工可用病假替代」占12.8%，再其次為「家族企業可自行放假休息」、「員工可用其他假別替代」分別占8.0%及7.4%，另「不知道有此規定」、「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」、「業務繁忙無法提供」的比率皆在5%及以下。

圖9、事業單位沒有提供「安胎休養」之主要原因



說明：以沒有提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

#### (四)事業單位提供「育嬰留職停薪」情形

100年事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占40.8%，與99年的40.7%相當，但若以性別工作平等法原僅適用於僱用30人以上事業單位做比較，100年有提供的事業單位占79.1%，較99年的75.3%上升3.8個百分點，員工規模30人以上事業單位提供率持續上升。

按員工規模觀察，規模愈大者，有提供「育嬰留職停薪」之比率愈高，由29人以下者35.5%增至250人以上者99.9%。

表15、事業單位提供「育嬰留職停薪」之情形

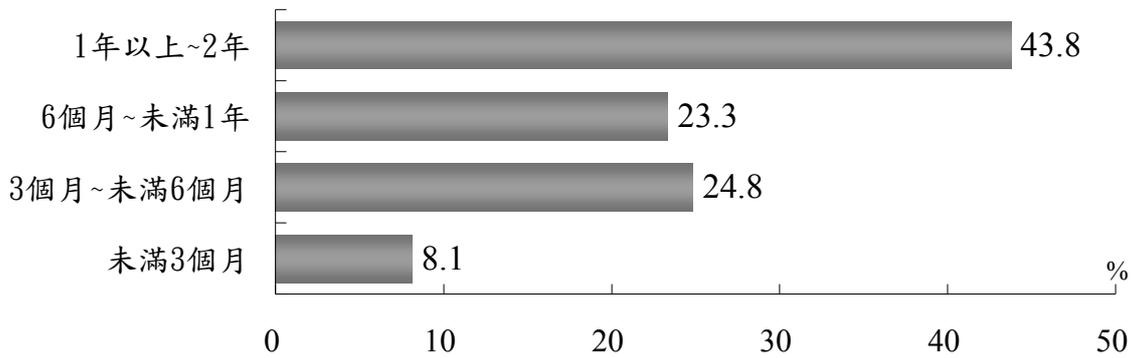
單位：%

項目別	總計	有提供	沒有提供	沒有提供	
				會同意 員工申請	不會同意 員工申請
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
96年	100.0	52.6	47.4	28.9	18.4
97年	100.0	60.0	40.0	24.1	15.9
98年	100.0	40.3	59.7	35.4	24.3
99年	100.0	40.7	59.3	41.5	17.7
100年	100.0	40.8	59.2	35.8	23.4
<b>員工規模</b>					
29人以下	100.0	35.5	64.5	39.2	25.3
30~249人	100.0	77.0	23.0	12.9	10.1
250人以上	100.0	99.9	0.1	-	0.1

說明：97年之前為員工規模30人以上之資料，98年因「性別工作平等法」修訂，擴大納入所有事業單位樣本，比較時需注意其差異。

依性別工作平等法規定受僱者任職滿一年後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年，調查結果有提供「育嬰留職停薪」的事業單位，同意員工每次申請之最長期間，以「1年以上~2年」居多，占43.8%，其次為「3個月~未滿6個月」及「6個月~未滿1年」，分別占24.8%及23.3%，「未滿3個月」占8.1%。

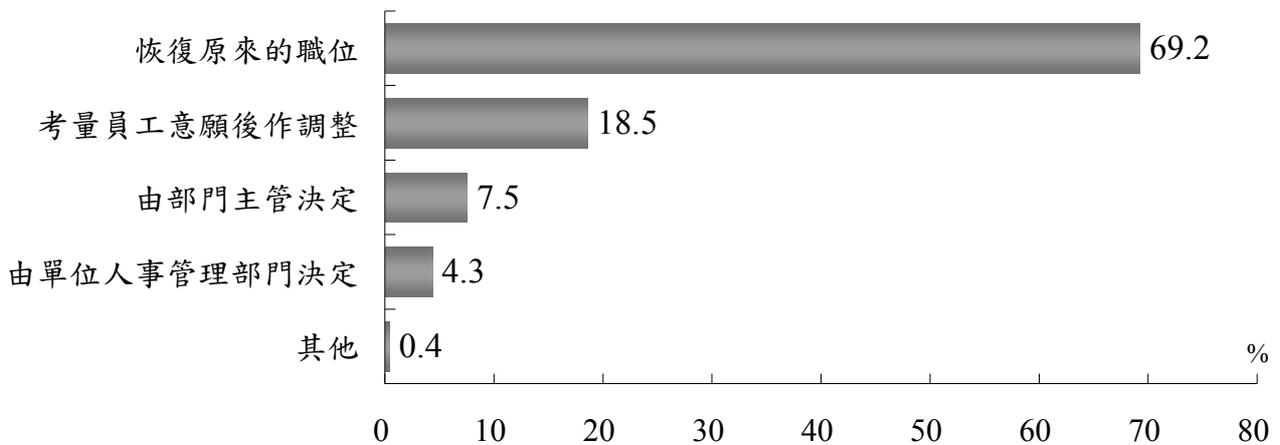
圖10、事業單位提供員工申請育嬰留職假每次申請之最長期間



說明：以提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

對員工復職的安排，以「恢復其原來的職位」居多，占69.2%，其次是「考量員工意願後作調整」占18.5%，再其次是「由部門主管決定」及「由單位人事管理部門決定」分別占7.5%及4.3%。

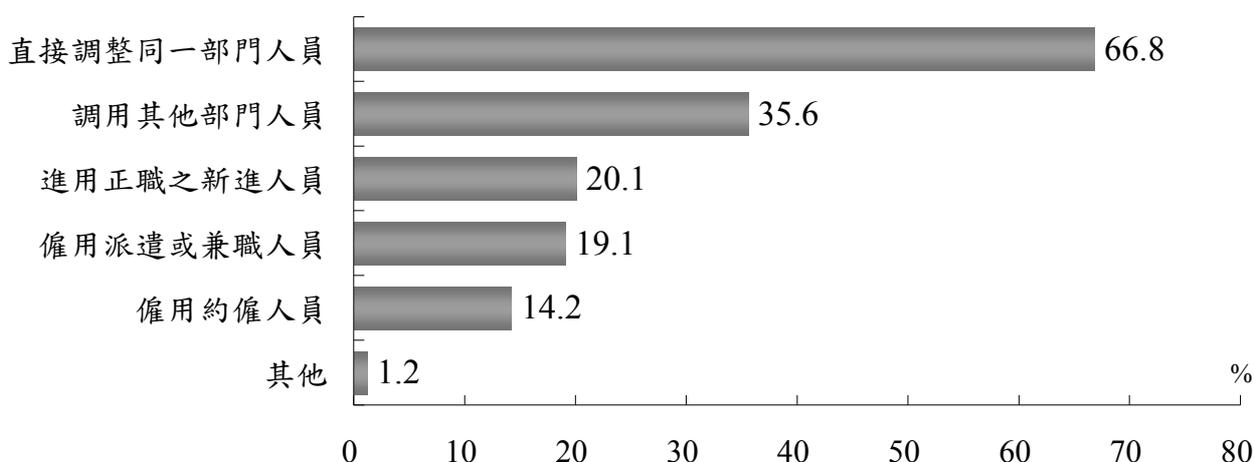
圖11、事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位



說明：以提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

有提供「育嬰留職停薪」的事業單位，員工申請「育嬰留職停薪」期間人力因應方法(可複選)，以「直接調整同一部門人員」居多，有66.8%，其次是「調用其他部門人員」，有35.6%，再其次為「進用正職之新進人員」及「僱用派遣或兼職人員」，分別有20.1%及19.1%，而「僱用約僱人員」有14.2%。

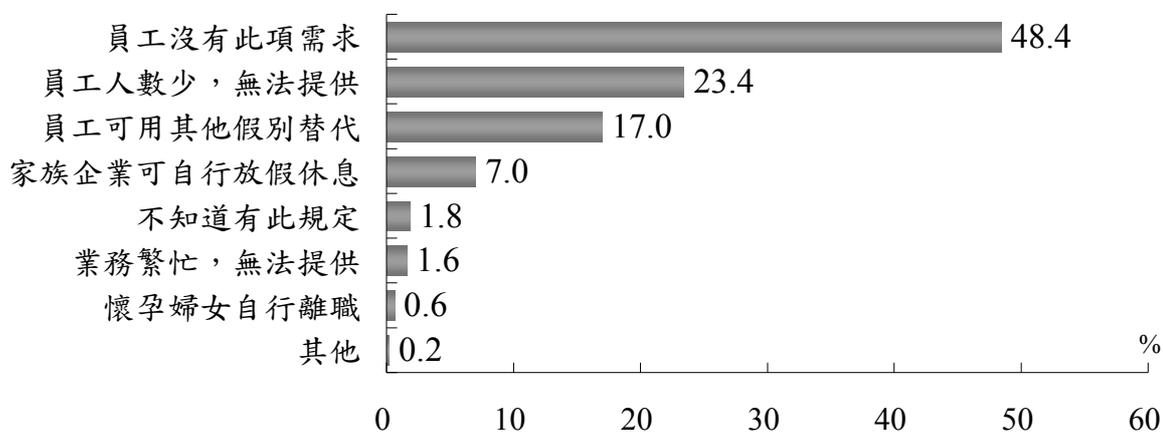
圖12、員工申請「育嬰留職停薪」期間事業單位人力因應方法(可複選)



說明：以提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

事業單位沒有提供「育嬰留職停薪」的主要原因為「員工沒有此項需求」，占48.4%，其次為「員工人數少，無法提供」占23.4%，再其次為「員工可用其他假別替代」占17.0%，其餘原因的比率均在7%及以下。

圖13、事業單位未提供「育嬰留職停薪」之原因



說明：以未提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

### (五)事業單位設置「哺乳室或集乳室」情形

100年事業單位有設置「哺乳室或集乳室」者占14.8%(含8.6%為獨立空間者，6.2%不是獨立空間)，沒有設置者占85.2%。與91年調查結果相比較，事業單位有設置「哺乳室或集乳室」者提高12.4個百分點。

按員工規模觀察，規模愈大，設置「哺乳室或集乳室」的比率愈高，由29人以下者11.7%增至250人以上者72.5%。

表16、事業單位設置「哺乳室或集乳室」之情形

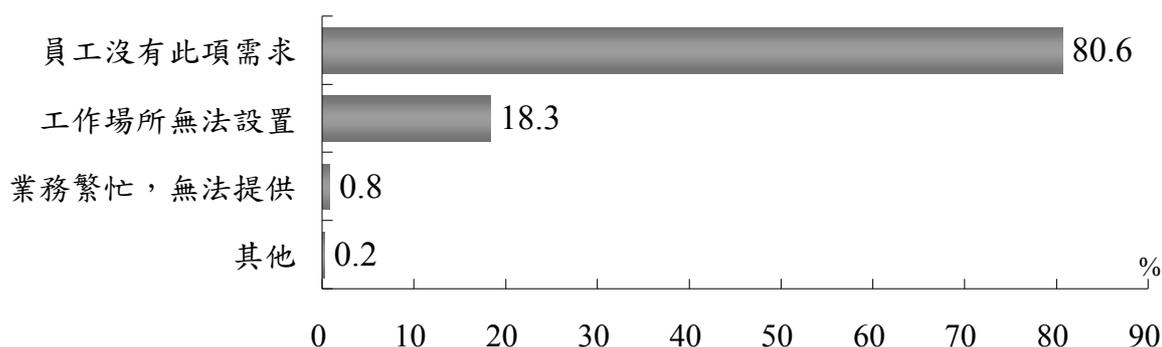
單位：%

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	
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
96年	100.0	6.4	4.5	1.9	93.6
97年	100.0	10.4	8.2	2.2	89.6
98年	100.0	9.6	7.4	2.1	90.4
99年	100.0	13.2	8.7	4.5	86.8
100年	100.0	14.8	8.6	6.2	85.2
較91年增減百分點	-	12.4	-	-	-12.4
員工規模					
29人以下	100.0	11.7	6.3	5.4	88.3
30~249人	100.0	33.6	22.2	11.4	66.4
250人以上	100.0	72.5	60.2	12.3	27.5

說明：本項措施非性別工作平等法規定措施。

事業單位未設置「哺乳室或集乳室」之主要原因，以「員工沒有此項需求」最高，占80.6%，其次為「工作場所無法設置」占18.3%。

圖14、事業單位未設置「哺乳室或集乳室」之原因



說明：以未設置哺乳室或集乳室之事業單位為100.0%計算。

#### (六)事業單位設置「托兒所」或提供「托兒措施」情形

100年員工規模250人以上之事業單位有「設立托兒所」占4.2%，「提供托兒措施」者占73.1%，合計有77.3%事業單位有提供托兒所或托兒措施，較91年提高41.0個百分點。

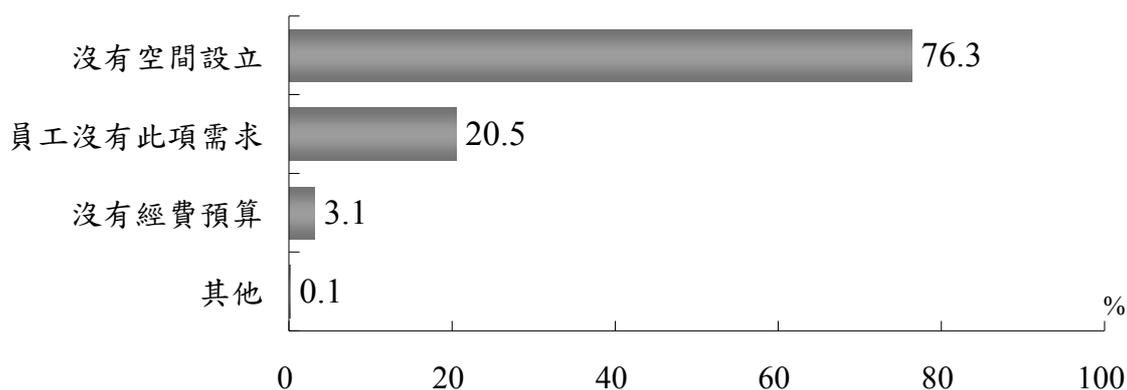
表17、250人以上事業單位提供「托兒所」及「托兒措施」情形

單位：%

項目別	總計	有提供托兒所或托兒措施		沒有提供托兒措施
		設立托兒所	提供托兒措施	
91年	100.0	36.3	-	63.7
93年	100.0	38.1	-	61.9
94年	100.0	38.1	5.9	61.9
95年	100.0	41.7	5.7	58.3
96年	100.0	41.6	5.6	58.4
97年	100.0	52.6	4.8	47.4
98年	100.0	63.6	4.4	36.4
99年	100.0	68.9	4.9	31.1
100年	100.0	77.3	4.2	22.7
較91年增減百分點	-	41.0	-	-41.0

員工規模250人以上之事業單位未設立托兒所之主要原因為「沒有空間設立」，占76.3%，其次是「員工沒有此項需求」占20.5%，「沒有經費預算」占3.1%。

圖15、250人以上事業單位未設立托兒所之主要原因



說明：以沒有提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

### 三、事業單位對懷孕員工提供友善措施之情形

100年事業單位對懷孕員工有提供友善措施者占65.2%，沒有者占34.8%。員工規模愈大，對懷孕員工有提供友善措施的比率愈高，從規模29人以下之62.8%遞增至規模250人以上之91.0%。

事業單位提供之友善措施以「調整至較輕鬆的工作」占40.1%最高，其次為「可請產前檢查假」之30.1%，再其次為「調整至無危險性工作」之26.4%，而「調整工作時間」有23.0%。

表18、事業單位對懷孕員工提供友善措施之情形

單位：%

項目別	總計	提供之措施（可複選）						沒有提供
		有提供	調整至較輕鬆的工作	調整工作時間	可請產前檢查假	調整至無危險性工作	其他	
96年	100.0	48.4	28.1	14.8	18.8	19.9	0.9	51.6
97年	100.0	62.3	34.9	15.4	25.9	19.4	3.9	37.7
98年	100.0	65.5	33.9	16.9	29.4	25.6	4.5	34.5
99年	100.0	64.2	36.7	21.2	32.8	24.8	1.3	35.8
100年	100.0	65.2	40.1	23.0	30.1	26.4	1.6	34.8
<b>員工規模</b>								
29人以下	100.0	62.8	38.8	23.8	29.9	25.3	1.4	37.2
30~249人	100.0	81.6	47.3	14.9	31.5	32.2	2.7	18.4
250人以上	100.0	91.0	65.2	42.0	33.0	51.6	3.6	9.0

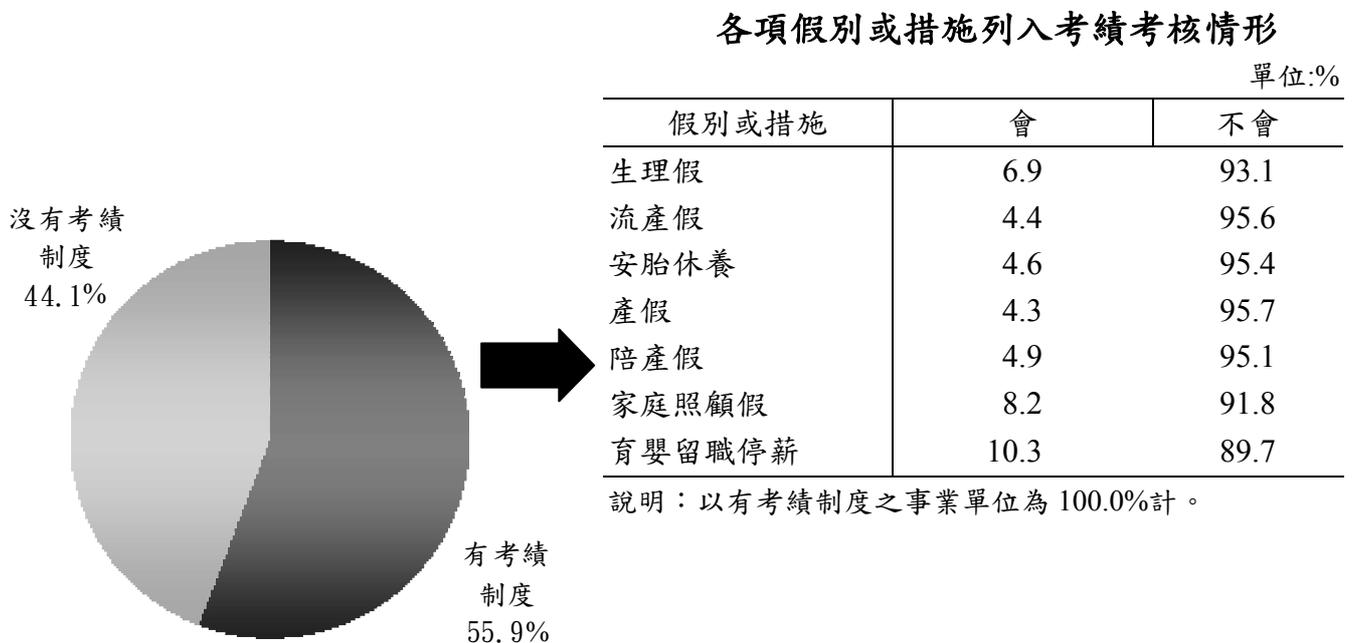
說明：99年起資料排除「無女性員工」之樣本。

#### 四、事業單位對員工申請各類假別及措施列入考績考核情形

100年事業單位表示有考績制度者占55.9%，沒有者占44.1%。就有考績制度之事業單位，以員工申請「育嬰留職停薪」會列入考績考核的比率最高，占10.3%，其次是「家庭照顧假」8.2%，再其次是「生理假」6.9%，其餘「陪產假」、「安胎休養」、「產假」、「流產假」等方面會列入考績考核之比率均在5%及以下。

圖16、事業單位對員工申請各項假別或措施影響考績之情形

中華民國100年11月



## 五、性別歧視之禁止

### (一)招募情況

100年事業單位招募員工時，大部分為「男女都會錄用」，沒有性別的考量，「管理職」占80.0%、「事務職」76.7%、「銷售職」65.6%、「專業技術職」60.6%，上述各職類「男女都會錄用」均達6成以上；而「男女都會錄用」的比率大致隨著員工規模增加而遞增。

事業單位在招募「危險及耗體力工作」、「專業技術職」及「銷售職」時，「僅用男性」的比率均高於「僅用女性」，而招募「事務職」時，「僅用女性」的比率則高於「僅用男性」。

事業單位針對特定職類僅招募男性之主要原因，以「部分職務必須處理重物或具有危險性，女性員工不適合擔任」者最高，占78.1%，其次是「無女性應徵」占18.7%；而對特定職類僅招募女性之主要原因，則以「部分職務男性員工不適合擔任」者最高，占60.4%，其次是「無男性應徵」占31.9%。

表19、事業單位對各類工作之招募情形

中華民國100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
<b>管理職</b>	<b>100.0</b>	<b>3.9</b>	<b>4.6</b>	<b>80.0</b>	<b>11.5</b>
29人以下	100.0	4.4	5.0	77.9	12.8
30~249人	100.0	0.5	1.7	95.6	2.3
250人以上	100.0	-	0.1	98.1	1.8
<b>事務職</b>	<b>100.0</b>	<b>15.5</b>	<b>1.2</b>	<b>76.7</b>	<b>6.5</b>
29人以下	100.0	16.8	1.3	74.9	7.0
30~249人	100.0	6.8	0.7	89.4	3.1
250人以上	100.0	0.2	-	98.4	1.4
<b>銷售職</b>	<b>100.0</b>	<b>2.8</b>	<b>6.2</b>	<b>65.6</b>	<b>25.4</b>
29人以下	100.0	3.0	6.6	63.5	26.8
30~249人	100.0	1.3	3.3	80.4	15.0
250人以上	100.0	0.0	1.0	84.4	14.6
<b>專業技術職</b>	<b>100.0</b>	<b>1.1</b>	<b>21.4</b>	<b>60.6</b>	<b>16.8</b>
29人以下	100.0	1.3	22.8	58.2	17.7
30~249人	100.0	0.1	12.2	76.8	10.9
250人以上	100.0	-	2.7	93.4	3.9
<b>危險及耗體力工作</b>	<b>100.0</b>	<b>0.1</b>	<b>34.6</b>	<b>17.2</b>	<b>48.1</b>
29人以下	100.0	0.1	35.4	15.8	48.6
30~249人	100.0	0.0	29.8	25.0	45.2
250人以上	100.0	-	18.6	45.9	35.5

(二)事業單位對員工在工作分配、薪資給付標準、調薪幅度、考核、陞遷、訓練及進修、資遣員工及員工福利等方面性別考量情形

事業單位有性別考量之比率以「工作分配」占30.8%最高，其次是「薪資給付標準」9.7%，其餘「調薪幅度」、「訓練及進修」、「員工陞遷」、「員工考核」、「員工福利措施」及「資遣員工」等方面有性別考量之比率均在5%以下。若與99年比較，各項性別考量比率都略有下降，顯示職場性別平等有改善。

表20、事業單位對受僱者之工作分配、薪資給付標準、調薪幅度、考核、陞遷、訓練及進修、資遣員工、員工福利措施有性別考量之比率

單位：%

項目別	96年	97年	98年	99年	100年
工作分配	40.3	39.9	34.8	35.4	30.8
薪資給付標準	18.4	13.3	14.0	12.1	9.7
調薪幅度	8.5	5.6	5.9	4.8	4.4
員工考核	4.8	2.2	2.9	2.3	2.1
員工陞遷	5.3	3.4	3.7	3.3	2.3
訓練及進修	4.8	3.1	4.0	2.9	2.4
資遣員工	2.3	1.4	1.9	1.8	1.4
員工福利措施	3.1	2.1	2.0	2.2	1.7