

## 性別僱用管理調查實施計畫

- 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：台灣地區。
  - (二) 調查對象：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：包括事業單位對勞工的僱用管理、性騷擾防治狀況以及性別工作平等措施之實施情形等。
- 五、資料時期：以民國 99 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 99 年 11 月 1 日至 99 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母體，採「分層比例隨機抽樣」，按十六個行業別、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)按分層比例隨機抽樣，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 99 年 9 月 1 日至 99 年 10 月 20 日

(二) 調查準備工作：民國 99 年 10 月 21 日至 99 年 10 月 31 日

(三) 實施調查時間：民國 99 年 11 月 1 日至 99 年 11 月 30 日

(四) 調查資料之整理統計：民國 99 年 12 月 1 日至 99 年 12 月 26 日

(五) 調查分析：民國 99 年 12 月 27 日至 100 年 2 月 15 日

(六) 編印調查報告：民國 100 年 3 月 31 日

十四、經費來源：由本會 99 及 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，性別工作平等法於99年12月增訂安胎休養請假(100年1月7日生效)並將家庭照顧假擴及所有受僱者，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，臺灣女性參與勞動市場比率逐年遞增，由91年之46.6%上升至99年之49.9%，9年間提升3.3個百分點。

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(不含僱用3人及以下之事業單位)為抽樣母體，完成有效樣本3,062份，信賴水準95%下，百分比估計值之抽樣誤差在±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(不含僱用3人及以下之事業單位)。
- 四、調查項目：
  - (一)一般概況：包括組織型態、員工人數、雇主性別。
  - (二)防治性騷擾概況：有無訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」及員工申訴性騷擾情形。
  - (三)各項假別及照顧措施：生理假、流產假、產假、陪產假、家庭照顧假、為撫育未滿3歲子女得減少或調整工作時間、設置托兒設施或托兒措施、哺乳室或集乳室、育嬰留職停薪概況等措施實施情形。
  - (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)之召募情形，工作分配、薪資給付、調薪幅度、考核、陞遷、訓練進修、資遣員工、員工福利是否有性別考量情形。

- 五、資料時間：以99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99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(不含僱用 3 人及以下之事業單位)。

(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、30~49 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。

(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

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	235,691	100.0	3,062	100.0
農、林、漁、牧業	375	0.2	49	1.6
礦業及土石採取業	230	0.1	35	1.1
製造業	65,270	27.7	345	11.3
電力及燃氣供應業	202	0.1	114	3.7
用水供應及汙染整治業	1,546	0.7	104	3.4
營造業	19,214	8.2	178	5.8
批發及零售業	89,427	37.9	401	13.1
運輸及倉儲業	5,687	2.4	162	5.3
住宿及餐飲業	7,968	3.4	135	4.4
資訊及通訊業	5,162	2.2	133	4.3
金融及保險業	3,945	1.7	128	4.2
不動產業	4,950	2.1	114	3.7
專業、科學及技術服務業	8,845	3.8	150	4.9
支援服務業	6,195	2.6	137	4.5
公共行政及國防；強制性社會安全業	2,093	0.9	233	7.6
教育服務業	3,247	1.4	191	6.2
醫療保健及社會工作服務業	5,274	2.2	196	6.4
藝術、娛樂及休閒服務業	1,217	0.5	118	3.9
其他服務業	4,844	2.1	139	4.5

說明：母體資料來源為勞保局99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**

規模別	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	235,691	100.0	3,062	100.0
29人以下	208,410	88.4	922	30.1
30~249人	24,758	10.5	1,701	55.6
250人以上	2,523	1.1	439	14.3

說明：母體資料來源為勞保局99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**

地 區	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	235,691	100.0	3,062	100.0
北部地區	126,943	53.9	1,461	47.7
中部地區	56,802	24.1	655	21.4
南部地區	49,095	20.8	746	24.4
東部地區	2,851	1.2	200	6.5

說明：母體資料來源為勞保局99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

99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81.4%(含76.8%有在工作場所公開揭示及4.6%沒有在工作場所公開揭示)，沒有訂定者占18.6%。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45.9個百分點，訂定比率呈逐年遞增。

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97.6%，30~249人之事業單位已訂定者占79.7%。

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		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	45.0
94年	100.0	56.7	48.6	43.3
95年	100.0	65.2	57.2	34.8
96年	100.0	68.0	61.5	32.0
97年	100.0	76.0	70.1	24.0
98年	100.0	79.3	73.2	20.7
99年	100.0	81.4	76.8	18.6
較91年增減百分點	-	45.9	-	-45.9
員工規模				
30~249人	100.0	79.7	74.8	20.3
250人以上	100.0	97.6	96.1	2.4

99年間有員工申訴性騷擾事件之事業單位占0.8%，與上(98)年之0.3%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，且皆為女性提出申訴。

表5、事業單位員工申訴性騷擾事件情形

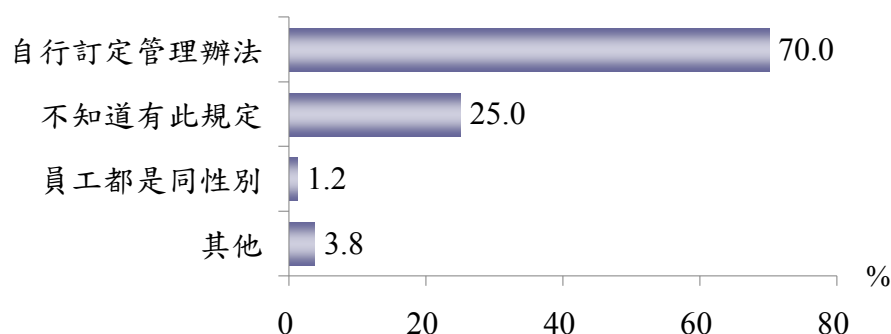
單位：%、件

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

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70.0%，其次為「不知道有此規定」占25.0%。

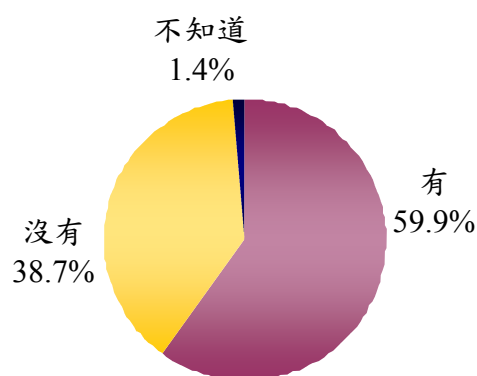
圖1、事業單位未訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的主要原因



說明：以未訂定該辦法之事業單位為100.0%計算。

就事業單位設置處理性騷擾申訴管道情形統計，有設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱之事業單位占59.9%，沒有設置者38.7%，另1.4%表示不知道。

圖2、事業單位「設置處理性騷擾申訴管道」情形



## 二、促進工作平等措施

性別工作平等法實施滿九年，事業單位對於各項措施實施比率均有成長，對於促進工作平等有正面助益。

表6、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	91年	93年	94年	95年	96年	97年	98年	99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	28.1
流產假 <sup>(1)</sup>	41.6	39.5	49.5	43.4	46.8	49.4	54.7	54.6	13.0
產假 <sup>(2)</sup>	78.1	83.5	95.1	96.6	95.7	96.2	96.9	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	28.8
家庭照顧假 <sup>(4)</sup> (員工規模5人以上)	-	-	-	-	-	37.4	36.6	36.8	-
(員工規模30人以上)	34.0	35.4	34.6	41.1	43.1	56.8	63.4	62.9	28.9
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	24.5
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	41.6	52.6	63.6	68.9	32.6
育嬰留職停薪 <sup>(4)</sup> (員工規模30人以上)	-	-	-	-	-	-	40.3	40.7	-
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 (員工規模30人以上)	38.9	56.7	54.2	50.1	52.6	60.0	70.5	75.3	36.4
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	45.9

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；98年5月起「育嬰留職停薪」措施擴大至所有受僱者。



## (一)事業單位實施各項假別之情形

### 1.生理假

事業單位有提供「生理假」的比率呈逐年上升趨勢，99年為45.4%，較91年提高28.1個百分點，其中員工曾於99年內提出申請者有30.2%，全年平均申請人次為18.5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41.7%增至250人以上者93.4%。

表7、事業單位提供「生理假」之情形

單位：%；人次

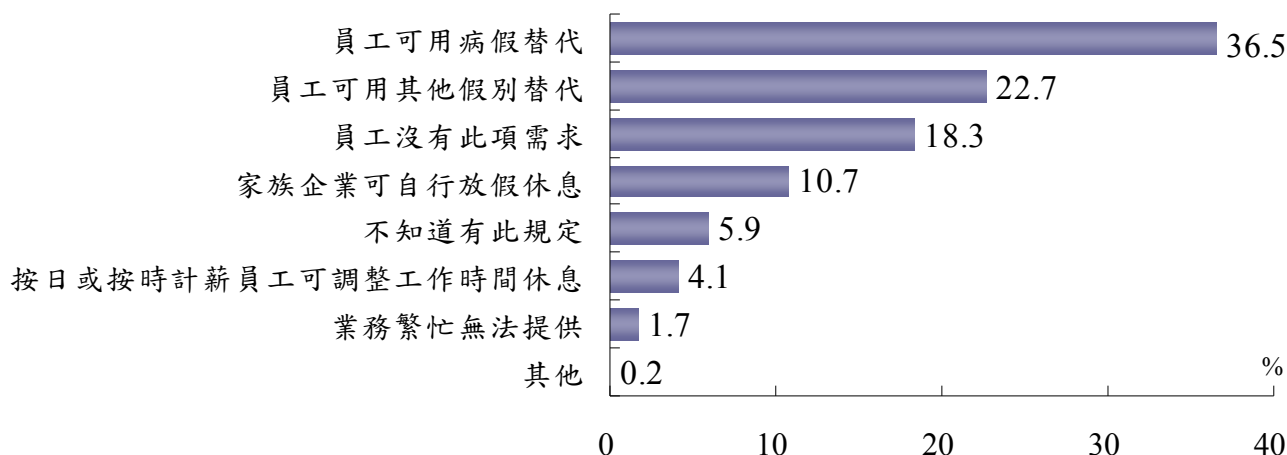
項目別	總計	有提供	員工申請情形				沒有提供
			有員工申請	平均申請人次	沒有員工申請	不知道/未回答	
91年	100.0	17.3	-	-	-	-	82.7
93年	100.0	27.5	-	-	-	-	72.5
94年	100.0	27.2	-	-	-	-	72.8
95年	100.0	31.8	13.3	17.5	18.2	0.3	68.2
96年	100.0	38.4	14.1	14.6	23.6	0.6	61.6
97年	100.0	43.6	17.4	12.1	20.7	5.5	56.4
98年	100.0	44.8	15.0	18.2	29.1	0.6	55.2
99年	100.0	45.4	13.7	18.5	31.7	-	54.6
較91年增減百分點	-	28.1	-	-	-	-	-28.1
員工規模							
29人以下	100.0	41.7	9.6	7.1	32.1	-	58.3
30~249人	100.0	70.2	41.1	26.6	29.1	-	29.8
250人以上	100.0	93.4	68.0	101.5	25.4	-	6.6

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36.5%，其次為「員工可用其他假別替代」占22.7%，再其次為「員工沒有此項需求」占18.3%，其他各項原因的比率皆在11%以下。

圖3、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

99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64.6%最多，「工資給底薪」占24.5%次之，「發給部分工資」占4.0%，「不發工資」占2.0%。

就員工規模觀察，29人以下事業單位有提供「產假」者達96.4%，30人~249人及250人以上有提供者皆達99%以上。

表8、事業單位提供「產假」情形

單位：%

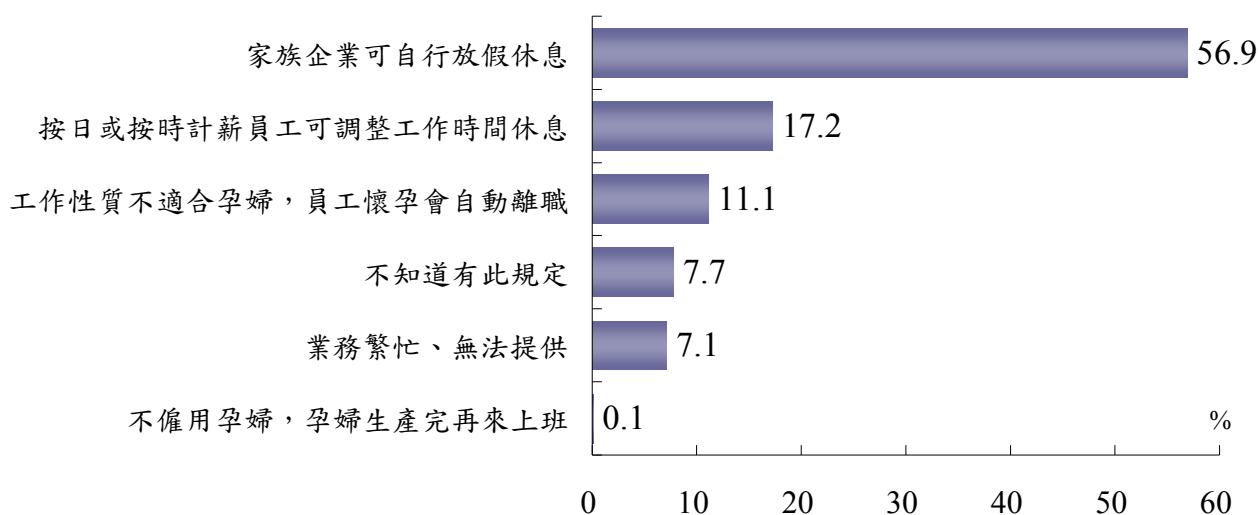
項目別	合計	有提供	工資給予方式					平均產假期間(週)	沒有提供
			工資給全薪	工資給底薪	發給部分工資	不發工資	其他		
91年	100.0	78.1	-	-	-	-	-	6.8	21.9
93年	100.0	83.5	57.2	21.2	2.0	1.2	1.9	7.5	16.5
94年	100.0	95.1	62.5	27.3	3.9	1.4	-	7.1	4.9
95年	100.0	96.6	63.6	26.8	3.6	1.6	1.0	7.2	3.4
96年	100.0	95.7	64.6	24.3	3.0	2.2	1.5	7.2	4.3
97年	100.0	96.2	64.0	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
較91年增減百分點	-	18.7	-	-	-	-	-	0.7	-18.7
員工規模									
29人以下	100.0	96.4	61.7	26.3	4.3	2.2	1.9	7.4	3.6
30~249人	100.0	99.7	81.5	14.1	1.8	0.5	1.8	7.9	0.3
250人以上	100.0	100.0	95.9	1.6	0.2	0.2	2.0	7.9	-

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56.9%，「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占17.2%，「工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職」占11.1%，另「不知道有此規定」、「業務繁忙，無法提供」及「不僱用孕婦，孕婦生產完再來上班」所占比率皆在10%以下。

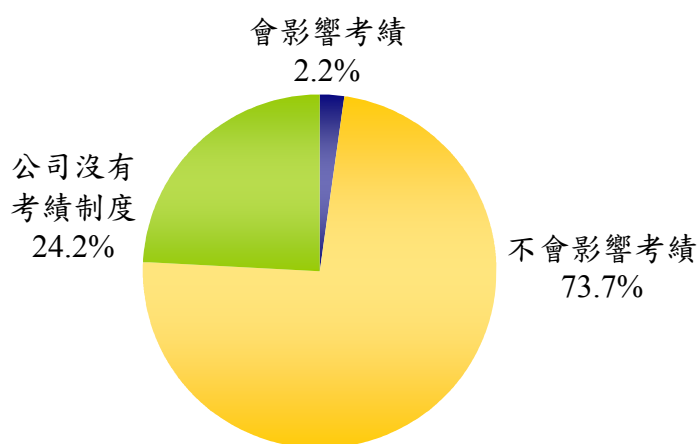
圖4、事業單位沒有提供「產假」之主要原因



說明：以沒有提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

就考績影響分析，事業單位表示員工請「產假」會影響考績者占2.2%，不會影響考績者73.7%，另24.2%表示沒有考績制度。

圖5、員工請「產假」會不會影響考績



### 3.流產假

99年事業單位有提供「流產假」者占54.6%，較91年增加13.0個百分點，其中98.9%事業單位提供假別情形符合性別工作平等法之規定，至於員工申請情形，在99年內有員工申請「流產假」之事業單位占3.0%，與98年之2.7%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50.2%增至250人以上者的98.6%。

表9、事業單位提供「流產假」之情形

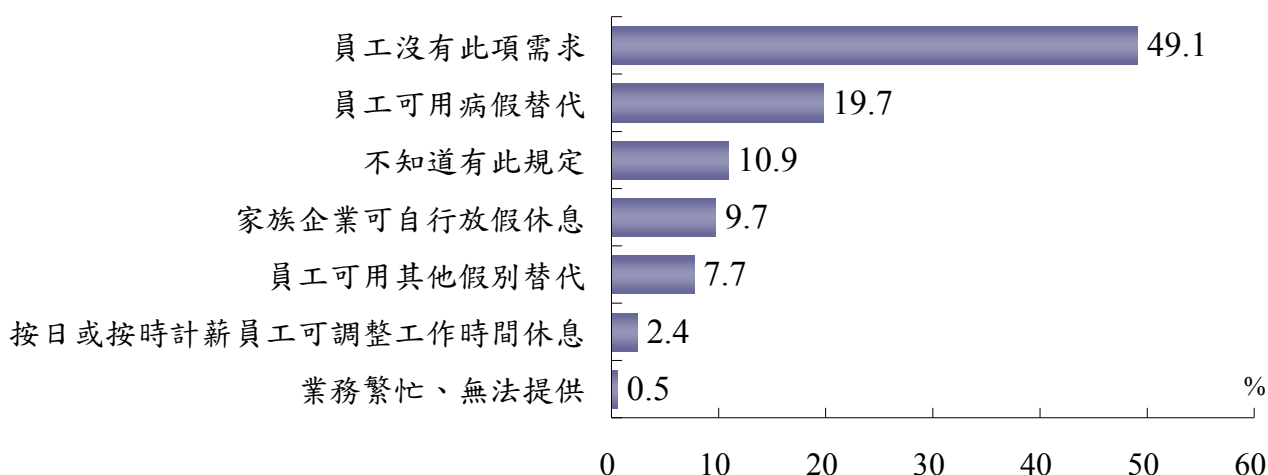
單位：%

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	33.6	-	60.5
94年	100.0	49.5	28.1	-	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
較91年增減百分點	-	13.0	-	-	-13.0
員工規模					
29人以下	100.0	50.2	49.7	0.5	49.8
30~249人	100.0	86.0	85.3	0.7	14.0
250人以上	100.0	98.6	98.5	0.0	1.4

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」主要原因為「員工沒有此項需求」，占49.1%，其次為「員工可用病假替代」，占19.7%，再其次為「不知道有此規定」、「家族企業可自行放假休息」分別占10.9%及9.7%。

圖6、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。

99年事業單位有提供「陪產假」者占57.8%，較91年增加28.8個百分點，平均給予3.0日陪產假，員工申請的比率占12.4%(占有給假事業單位21.5%)。

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53.6%增至250人以上者98.8%。

表10、事業單位提供「陪產假」之情形

單位：%

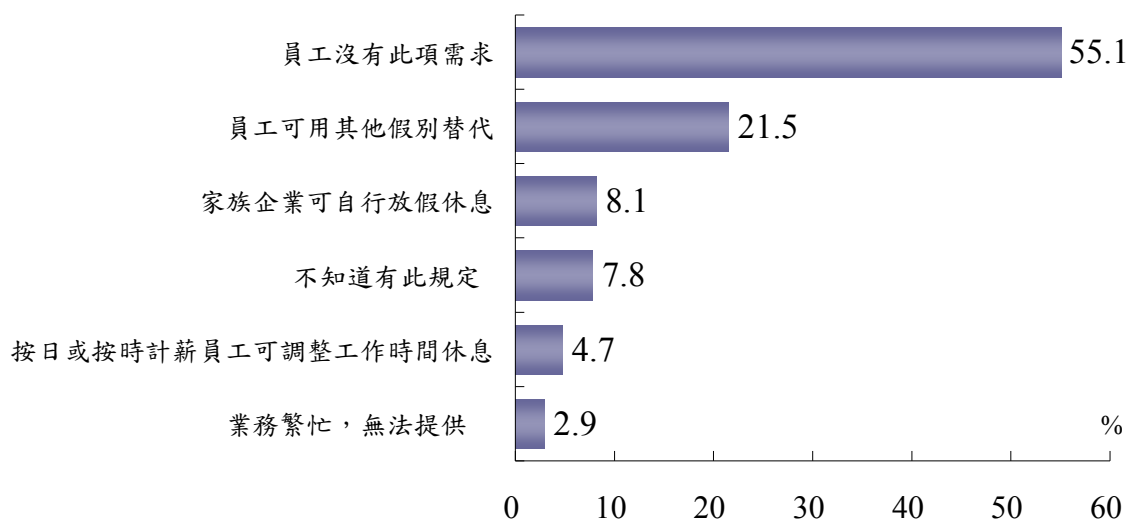
項目別	總計	有提供	平均提供	沒有提供
			日數(日)	
91年	100.0	29.0	2.3	71.0
93年	100.0	42.8	2.3	57.2
94年	100.0	48.1	2.3	51.9
95年	100.0	45.6	2.0	54.4
96年	100.0	46.6	2.1	53.4
97年	100.0	55.7	2.9	44.3
98年	100.0	57.3	3.1	42.7
99年	100.0	57.8	3.0	42.2
較91年增減百分點	-	28.8	0.7	-28.8
員工規模				
29人以下	100.0	53.6	3.0	46.4
30~249人	100.0	87.8	2.9	12.2
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55.1%，其次為「員工可用其他假別替代」占21.5%，再其次為「家族企業可自行放假休息」及「不知道有此規定」分別各占8.1%及7.8%。

圖7、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，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年後擴大納入員工規模5人以上事業單位，有提供的比率維持在37%左右。

99年員工規模5人以上之事業單位有提供「家庭照顧假」者占36.8%，平均提供日數為7.0日，沒有提供者占63.2%。

按員工規模觀察，規模愈大者，提供家庭照顧假的比率愈高，員工規模250人以上之事業單位提供「家庭照顧假」者占93.4%，遠高於員工規模5~29人事業單位之32.5%。

99年內員工有申請「家庭照顧假」之事業單位占7.9%，僅有男性提出申請者占1.1%，僅有女性提出申請者占2.9%，而男女性員工都有者占4.0%。

表11、事業單位提供「家庭照顧假」之情形

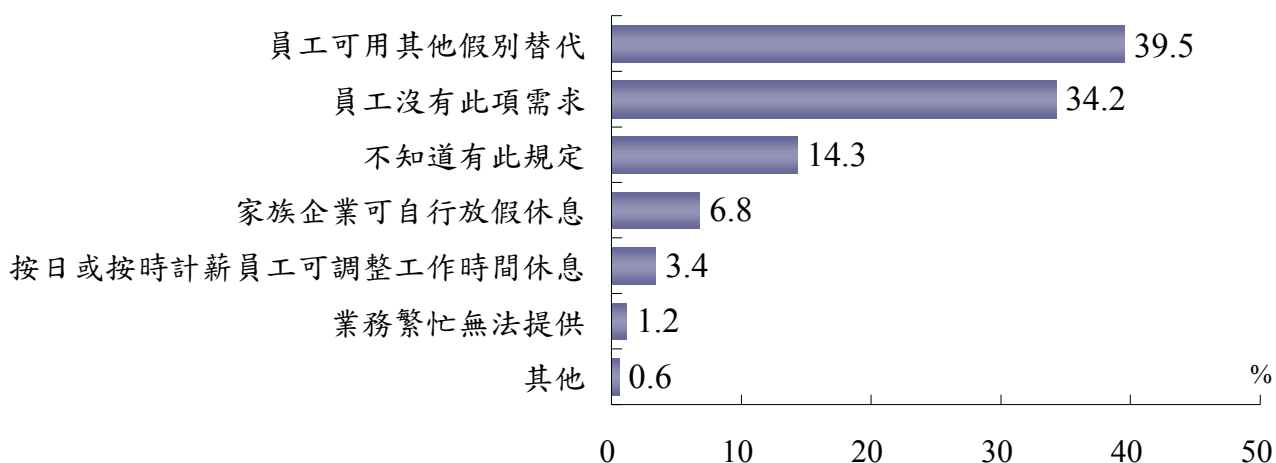
單位：%

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
員工規模				
5~29人	100.0	32.5	7.0	67.5
30~249人	100.0	59.7	7.0	40.3
250人以上	100.0	93.4	7.1	6.6

說明：96年之前資料為員工規模30人以上之樣本，97年資料因性別工作平等法修訂後，擴大納入員工規模5人以上之事業單位樣本。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「員工可用其他假別替代」，占39.5%，其次為「員工沒有此項需求」占34.2%，再其次是「不知道有此規定」占14.3%。

圖8、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47.5%，較91年提高24.5個百分點。99年內員工有申請過此項措施之事業單位占4.0%，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2.9%，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66.6%，高於30~249人事業單位之45.6%。



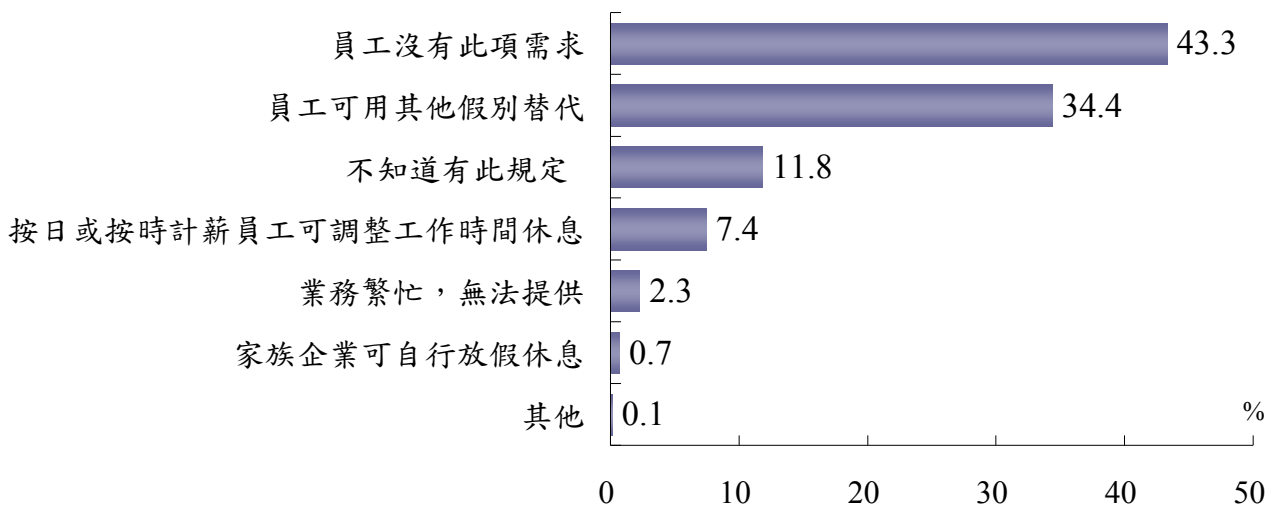
12、事業單位提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」之情形

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
較91年增減百分點	-	24.5	-24.5
員工規模			
30~249人	100.0	45.6	54.4
250人以上	100.0	66.6	33.4

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「員工沒有此項需求」，占43.3%，其次為「員工可用其他假別替代」占34.4%，再其次為「不知道有此規定」占11.8%。

圖9 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「育嬰留職停薪」情形

98年5月性別工作平等法第16條修正為全體受僱者皆可申請「育嬰留職停薪」。調查結果顯示，99年事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占40.7%，與98年的40.3%相當，但若以修法前僅適於30人以上事業單位做比較，99年有提供的事業單位占75.3%，較98年的70.5%上升近5個百分點。

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36.2%增至250人以上者98.3%。

表13、事業單位提供「育嬰留職停薪」之情形

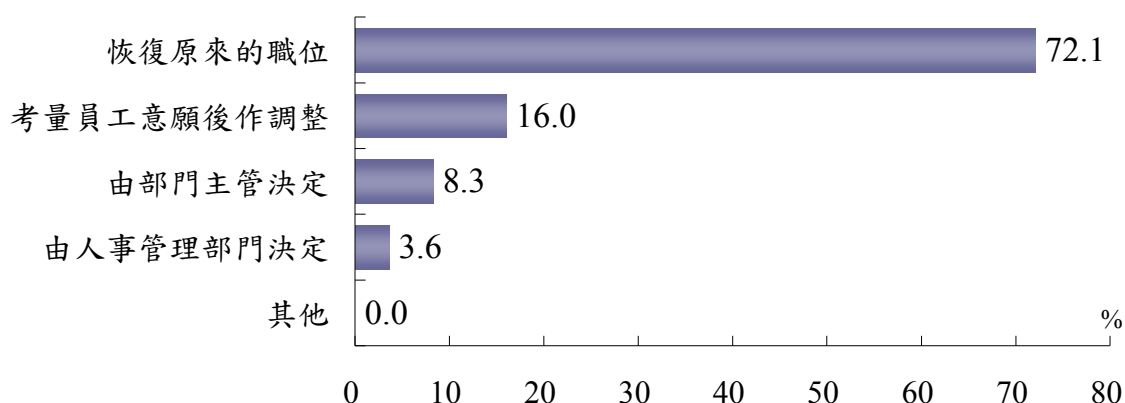
單位：%

項目別	總計	有提供	沒有提供	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
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
員工規模					
29人以下	100.0	36.2	63.8	44.8	19.0
30~249人	100.0	73.0	27.0	18.3	8.8
250人以上	100.0	98.3	1.7	1.5	0.2

說明：97年之前資料為員工規模30人以上之樣本，98年資料因「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。

有提供「育嬰留職停薪」的事業單位，對員工復職的安排，以「恢復其原來的職位」居多，占72.1%，其次依序是「考量員工意願後作調整」占16.0%、「由部門主管決定」占8.3%及「由人事管理部門決定」占3.6%。

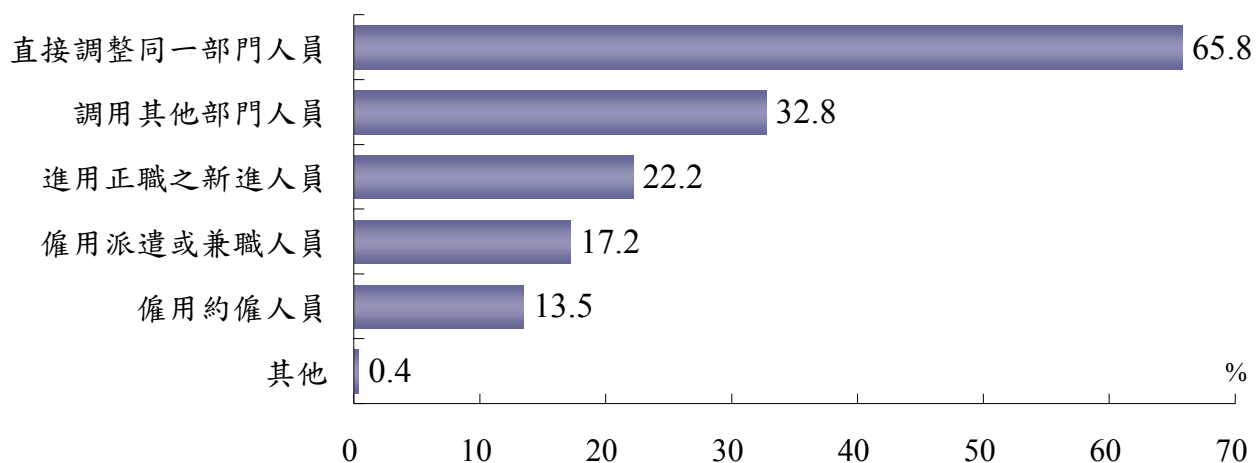
圖10、事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位



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，當員工申請「育嬰留職停薪」期間人力因應方法，以「直接調整同一部門人員」居多，有65.8%，其次是「調用其他部門人員」，有32.8%，再其次為「進用正職之新進人員」，有22.2%，而「僱用派遣或兼職人員」及「僱用約僱人員」分別有17.2%及13.5%。

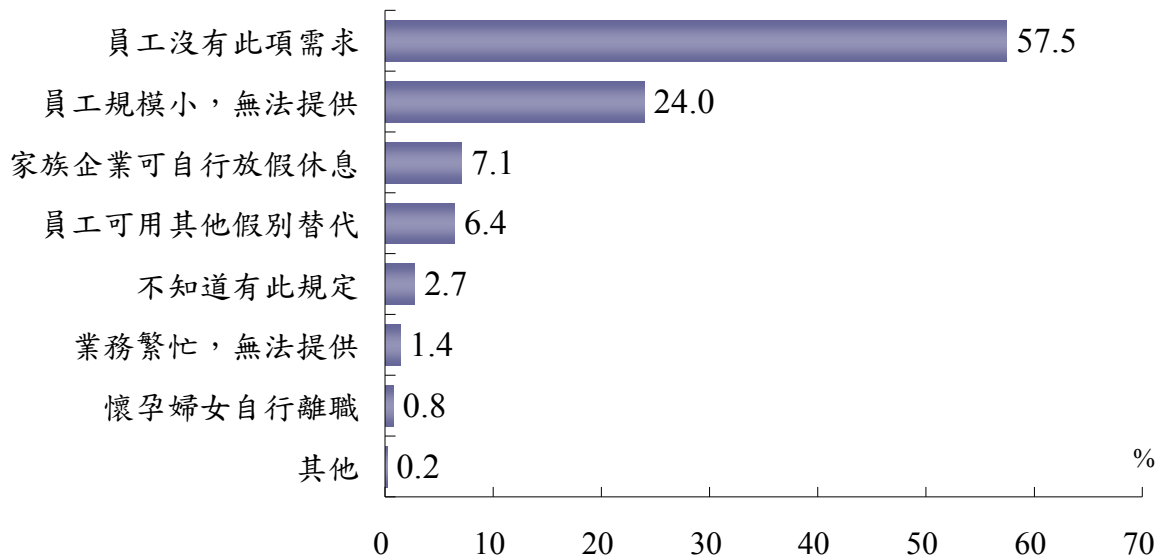
圖11 員工申請「育嬰留職停薪」期間事業單位人力因應方法(可複選)



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57.5%，其次為「員工規模小，無法提供」占24.0%。

圖12、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。

#### (四)事業單位「哺乳室或集乳室」之設置情形

99年事業單位有設置「哺乳室或集乳室」者占13.2%(含8.7%為獨立空間者，4.5%不是獨立空間)，沒有設置者占86.8%。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10.8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9.8%增至250人以上者75.7%。

表14、事業單位設置「哺乳室或集乳室」之情形

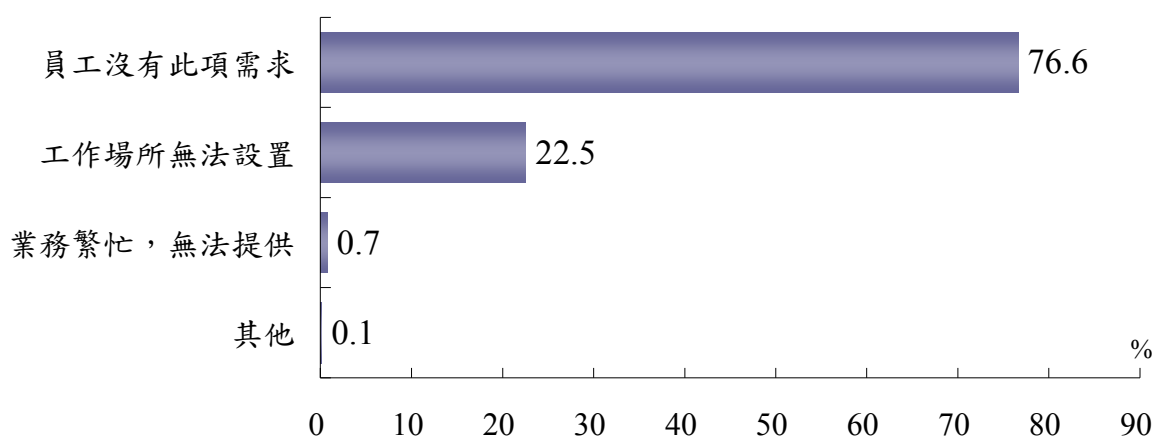
單位：%

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	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
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
較91年增減百分點	-	10.8	-	-	-10.8
員工規模					
29人以下	100.0	9.8	6.1	3.7	90.2
30~249人	100.0	35.4	25.3	10.1	64.6
250人以上	100.0	75.7	63.5	12.1	24.3

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76.6%，其次為「工作場所無法設置」占22.5%。

圖13、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。

#### (五)事業單位設置「托兒設施」或提供「托兒措施」情形

99年員工規模250人以上之事業單位有「設立托兒所」占4.9%，「提供托兒措施」者占63.9%，合計有68.9%事業單位有提供托兒設施或托兒措施，較91年提高32.6個百分點。

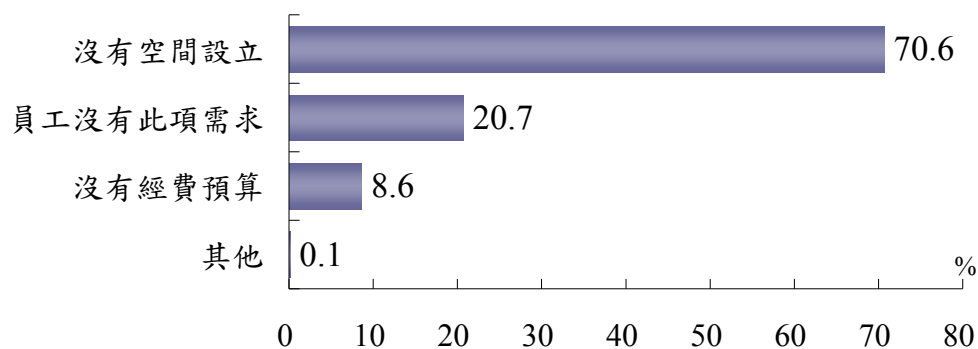
表15、250人以上事業單位提供「托兒設施」及「托兒措施」情形

單位：%

項目別	總計	有提供托兒設施或托兒措施		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
較91年增減百分點	-	32.6	-	-32.6

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70.6%，其次「員工沒有此項需求」者占20.7%，再其次「沒有經費預算」者占8.6%。

圖14、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、事業單位對懷孕婦女提供特別照顧之情形

99年事業單位對懷孕婦女有提供特別照顧者占64.2%，沒有提供特別照顧者占35.8%。員工規模愈大，對懷孕婦女有提供特別照顧的比率愈高，從規模29人以下之62.0%遞增至規模250人以上之85.8%。

事業單位提供之照顧措施以「調整至較輕鬆工作」占36.7%最高，其次為「可請產前檢查假」之32.8%，再其次為「調整至無危險性工作」之24.8%，而「調整工作時間」有21.2%。

表16、事業單位對懷孕婦女提供特別照顧情形

單位：%

項目別	總計	提供之措施（可複選）						沒有特別照顧
		有特別照顧	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
<b>員工規模</b>								
29人以下	100.0	62.0	36.0	21.2	32.7	23.3	1.0	38.0
30~249人	100.0	79.8	41.1	20.4	32.1	35.7	3.2	20.2
250人以上	100.0	85.8	51.2	29.5	40.6	43.5	4.5	14.2

說明：99年起資料排除「無女性員工」之樣本。

#### 四、性別歧視之禁止

##### (一)招募情況

99年事業單位招募員工時，大部分以「男女都會錄用」為最高，「管理職」占73.3%、「事務職」74.9%、「銷售職」62.5%、「專業技術職」55.8%，上述各職類「男女都會錄用」均達5成5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」、「管理職」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78.5%，其次是「無女性應徵」占17.2%。

表17、事業單位對各類工作之招募情形

中華民國99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>3.5</b>	<b>6.5</b>	<b>73.3</b>	<b>16.8</b>
29人以下	100.0	3.8	7.2	70.7	18.4
30~249人	100.0	1.6	1.0	92.7	4.7
250人以上	100.0	0.0	-	95.9	4.1
<b>事務職</b>	<b>100.0</b>	<b>17.2</b>	<b>0.4</b>	<b>74.9</b>	<b>7.4</b>
29人以下	100.0	18.6	0.5	72.9	8.0
30~249人	100.0	7.7	0.0	89.4	2.9
250人以上	100.0	0.2	-	98.8	1.0
<b>銷售職</b>	<b>100.0</b>	<b>2.0</b>	<b>6.3</b>	<b>62.5</b>	<b>29.2</b>
29人以下	100.0	2.0	6.8	60.8	30.4
30~249人	100.0	2.2	2.2	75.4	20.3
250人以上	100.0	1.0	0.2	81.1	17.7
<b>專業技術職</b>	<b>100.0</b>	<b>1.4</b>	<b>23.1</b>	<b>55.8</b>	<b>19.6</b>
29人以下	100.0	1.5	24.7	52.5	21.3
30~249人	100.0	1.1	11.8	79.5	7.5
250人以上	100.0	-	0.7	95.1	4.2
<b>危險及耗體力工作</b>	<b>100.0</b>	<b>0.4</b>	<b>36.6</b>	<b>13.5</b>	<b>49.6</b>
29人以下	100.0	0.4	37.3	11.7	50.6
30~249人	100.0	0.0	33.0	25.0	42.0
250人以上	100.0	-	12.6	47.3	40.2



(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35.4%最高，其次是「薪資給付標準」12.1%，其餘「調薪幅度」、「員工陞遷」、「訓練及進修」、「員工考核」、「員工福利」及「資遣員工」等方面有性別考量之比率均在5%以下。

表18、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、員工福利有性別考量之比率

單位：%

項目別	95年	96年	97年	98年	99年
工作分配	-	40.3	39.9	34.8	35.4
薪資給付標準	16.1	18.4	13.3	14.0	12.1
調薪幅度	-	8.5	5.6	5.9	4.8
員工考核	3.1	4.8	2.2	2.9	2.3
員工陞遷	5.5	5.3	3.4	3.7	3.3
訓練及進修	4.5	4.8	3.1	4.0	2.9
資遣員工	2.2	2.3	1.4	1.9	1.8
員工福利	-	3.1	2.1	2.0	2.2

說明：96年起調查新增「工作分配」、「調薪幅度」及「員工福利」三個項目。