

女性僱用管理調查實施計畫

一、調查目的：瞭解事業單位對女性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：包括事業單位對女性勞工的僱用管理、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 98 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 98 年 11 月 1 日至 98 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(台北市、高雄市、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、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。

十一、辦理機關：行政院勞工委員會。

十二、工作時程：

- (一) 規劃設計工作：98 年 9 月 1 日至 98 年 10 月 20 日
- (二) 調查準備工作：98 年 10 月 21 日至 98 年 10 月 31 日
- (三) 實施調查時間：98 年 11 月 1 日至 98 年 11 月 30 日
- (四) 調查資料之整理統計：98 年 12 月 1 日至 98 年 12 月 25 日
- (五) 調查分析：98 年 12 月 26 日至 99 年 2 月 15 日
- (六) 編印調查報告：99 年 3 月 31 日

十三、經費來源：由本會 98 及 99 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；98年5月起發放之育嬰留職停薪津貼，更有助於勞工平衡家庭育兒責任與職涯發展，增加女性勞動參與，使得臺灣女性參與勞動市場比率持續遞增，由91年之46.6%上升至98年之49.6%，八年間提升3.0個百分點，已與日本之48.5%、韓國之49.2%相當。

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3,373份，信賴水準95%下，抽樣誤差在 ± 1.69 個百分點以內。

貳、調查概況

- 一、調查目的：掌握事業單位對女性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、產假、流產假、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98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98年11月10日至12月12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「分層比率隨機抽樣」，按16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(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	229,655	100.0	3,373	100.0
農、林、漁、牧業	428	0.2	65	1.9
礦業及土石採取業	233	0.1	36	1.1
製造業	64,735	28.2	473	14.0
水電燃氣業	219	0.1	117	3.5
營造業	18,656	8.1	212	6.3
批發及零售業	87,049	37.9	622	18.4
住宿及餐飲業	7,241	3.2	185	5.5
運輸、倉儲及通信業	7,144	3.1	188	5.6
金融及保險業	3,646	1.6	144	4.3
不動產及租賃業	5,048	2.2	137	4.1
專業、科學及技術服務業	11,648	5.1	200	5.9
教育服務業	3,511	1.5	188	5.6
醫療保健及社會福利服務	5,094	2.2	199	5.9
文化、運動及休閒服務業	2,991	1.3	153	4.5
其他服務業	9,890	4.3	217	6.4
公共行政業	2,122	0.9	237	7.0

說明：母體資料來源為勞保局98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	229,655	100.0	3,373	100.0
29人以下	204,026	88.8	1,362	40.4
30~249人	23,303	10.1	1,598	47.4
250人以上	2,326	1.0	413	12.2

說明：母體資料來源為勞保局98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	229,655	100.0	3,373	100.0
台北市	49,095	21.4	698	20.7
高雄市	15,635	6.8	413	12.2
北部地區	74,821	32.6	777	23.0
中部地區	55,055	24.0	679	20.1
南部地區	32,332	14.1	549	16.3
東部地區	2,717	1.2	257	7.6

說明：母體資料來源為勞保局98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

98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79.3%(含73.2%有在工作場所公開揭示及6.1%沒有在工作場所公開揭示)，沒有訂定者占20.7%。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43.8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97.0%，30～249人之事業單位已訂定者占77.5%。

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

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	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
員工規模					
30～249人	100.0	77.5	71.3	6.3	22.5
250人以上	100.0	97.0	92.6	4.5	3.0

98年間有員工申訴性騷擾事件之事業單位占0.3%，較上(97)年減少1.0個百分點。員工有申訴性騷擾事件之事業單位中，平均申訴件數1.3件。

表5、事業單位員工申訴性騷擾事件情形

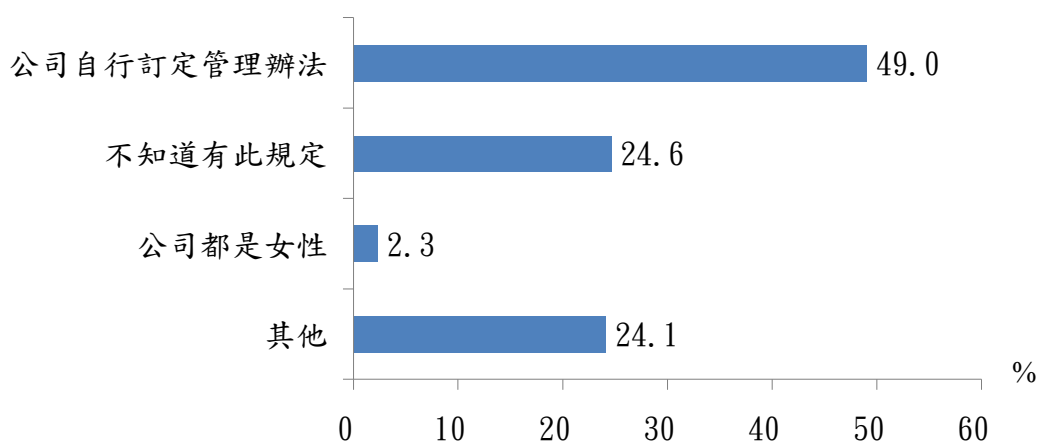
單位：％、件

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

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「公司自行訂定管理辦法」最高占49.0%，其次為「不知道有此規定」占24.6%。

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。

二、促進工作平等措施

性別工作平等法實施滿八年，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	98 年較 91 年 增減百分點
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	43.8
生理假 ⁽¹⁾	17.3	27.5	27.2	31.8	38.4	43.6	44.8	27.5
產假 ⁽²⁾	78.1	83.5	95.1	96.6	95.7	96.2	96.9	18.8
流產假 ⁽¹⁾	41.6	39.5	49.5	43.4	46.8	49.4	54.7	13.1
陪產假	29.0	42.8	48.1	45.6	46.6	55.7	57.3	28.3
家庭照顧假(員工規模 5 人以上)	-	-	-	-	-	37.4	36.6	-
(員工規模 30 人以上)	34.0	35.4	34.6	41.1	43.1	56.8	63.4	29.4
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	18.9
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	27.3
育嬰留職停薪	-	-	-	-	-	-	40.3	-
(員工規模 30 人以上)	38.9	56.7	54.2	50.1	52.6	60.0	70.5	31.6

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」、「女性皆未婚」及「員工年齡層偏高，不再生產者」樣本。

(一)事業單位實施生理假、產假、流產假、陪產假及家庭照顧假情形

1.生理假

事業單位有提供「生理假」的比率呈逐年上升趨勢，98年為44.8%，較91年提高27.5個百分點，員工曾於98年內提出申請者有15% (其中14.3%事業單位對員工申請一律照准，0.7%視情況部分照准)，全年平均申請人次為18.2人次。

按員工規模觀察，規模愈大，有提供「生理假」的比率愈高，250人以上有提供者達93.6%最高，29人以下者為40.7%最低。

表7、事業單位提供「生理假」之情形

單位：%；人次

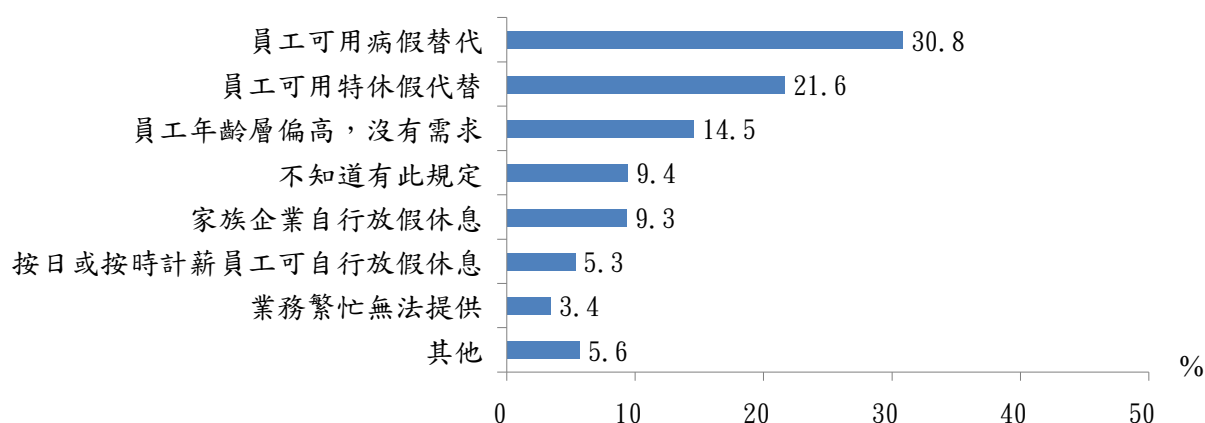
項目別	總計	有提供	員工申請情形				沒有提供
			有員工申請		沒有員工申請	不知道/ 未回答	
			申請	平均申請 人次			
91年	100.0	17.3	-	-	-	-	82.7
93年	100.0	27.5	-	-	-	-	72.5
94年	100.0	27.2	-	-	-	-	72.8
95年	100.0	31.8	13.3	17.5	18.2	0.3	68.2
96年	100.0	38.4	14.1	14.6	23.6	0.6	61.6
97年	100.0	43.6	17.4	12.1	20.7	5.5	56.4
98年	100.0	44.8	15.0	18.2	29.1	0.6	55.2
較91年增減百分點	-	27.5	-	-	-	-	-27.5
員工規模							
29人以下	100.0	40.7	11.4	7.3	28.8	0.5	59.3
30～249人	100.0	74.6	40.6	30.7	32.1	1.9	25.4
250人以上	100.0	93.6	68.5	97.0	23.3	1.8	6.4

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」的主要原因為「員工可用病假替代」占30.8%，其次為「員工可用特休假代替」占21.6%，再其次為「員工年齡層偏高，沒有需求」占14.5%，其他各項原因比皆在10%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

98年事業單位有提供「產假」者占96.9%，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64.1%最多，「工資給底薪」占23.1%次之，「發給部分工資」占5.0%，「不發工資」占1.9%。

就員工規模觀察，29人以下有提供「產假」者達96.5%，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

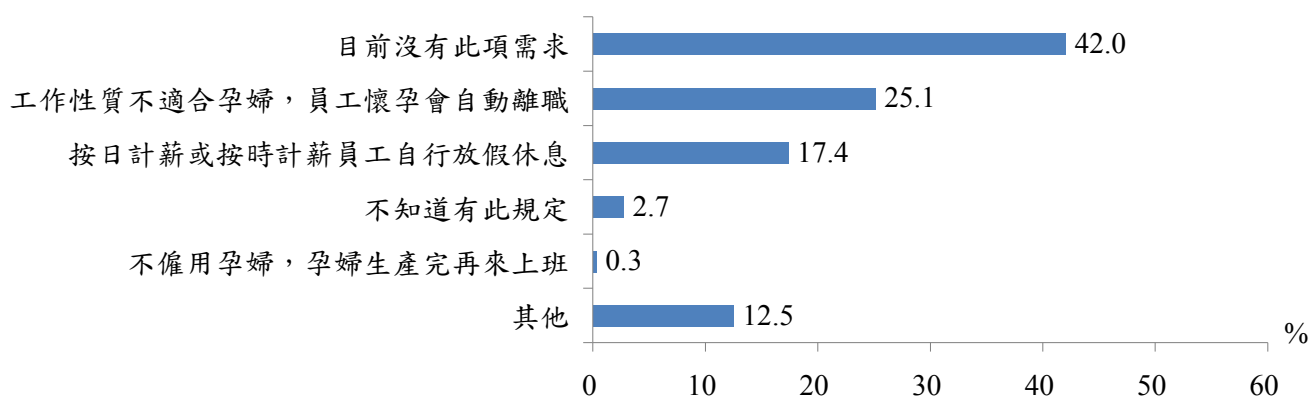
單位：%

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
較91年增減百分點	-	18.8	-	-	-	-	-	0.7	-18.8
員工規模									
29人以下	100.0	96.5	61.6	24.3	5.5	2.2	2.8	7.5	3.5
30～249人	100.0	99.7	79.5	15.6	1.5	0.4	2.7	7.9	0.3
250人以上	100.0	99.7	96.3	1.3	0.4	-	1.7	8.0	0.3

說明：94年起將「無女性員工」、「女性皆未婚」或「員工年齡層偏高，不再生產者」之事業單位排除不列入統計。

3.1%事業單位沒有提供「產假」，主要因為「目前沒有此項需求」占42.0%，「工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職」占25.1%，「按日計薪或按時計薪員工生產自行放假休息」占17.4%，另「不知道有此規定」占2.7%。

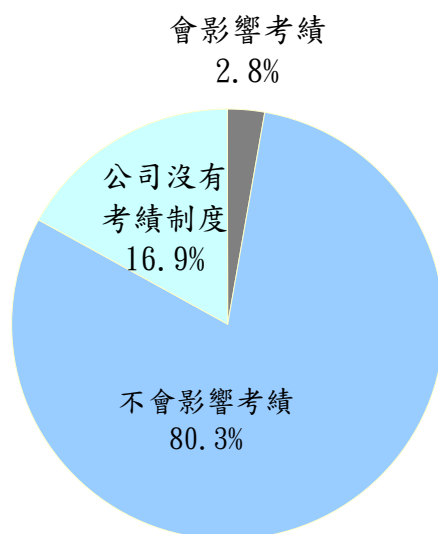
圖3、事業單位沒有提供「產假」之主要原因



說明：以沒有提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

就「考績」影響分析，員工請「產假」會影響考績之事業單位占2.8%，不會影響考績者80.3%，另16.9%表示沒有考績制度。

圖4、員工請「產假」會不會影響考績



3.流產假

98年事業單位有提供「流產假」者占54.7%，較91年增加13.1個百分點，其中97.5%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98年內有員工申請「流產假」之事業單位占2.7%，較97年之3.6%略低。

按員工規模觀察，規模愈大，提供「流產假」比率愈高，以員工規模250人以上有提供者占98.5%最高。

表9、事業單位提供「流產假」之情形

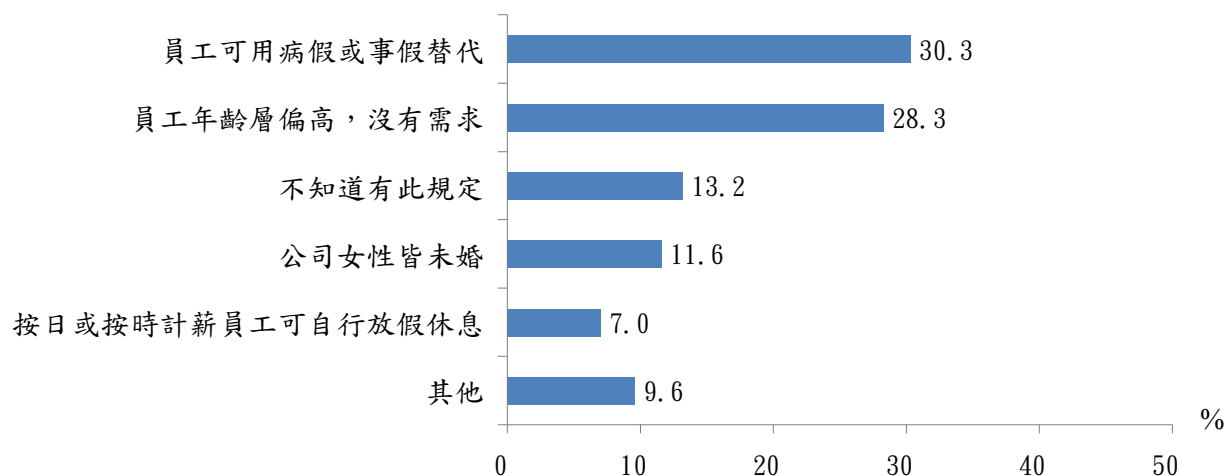
單位：%

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
較91年增減百分點	-	13.1	-	-	-13.1
員工規模					
29人以下	100.0	50.7	49.2	1.4	49.3
30～249人	100.0	83.9	82.8	1.2	16.1
250人以上	100.0	98.5	98.5	-	1.5

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」的主要原因為「員工可用病假或事假替代」，占30.3%，其次為「員工年齡層偏高，沒有需求」，占28.3%，再其次為「不知道有此規定」占13.2%。

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。

98年事業單位有提供「陪產假」者占57.3%，較91年增加28.3個百分點，平均給予3.1日陪產假，員工申請的比率占14.1%。

按員工規模觀察，規模愈大者，提供陪產假的比率愈高，29人以下為53.5%，250人以上者達97.9%。

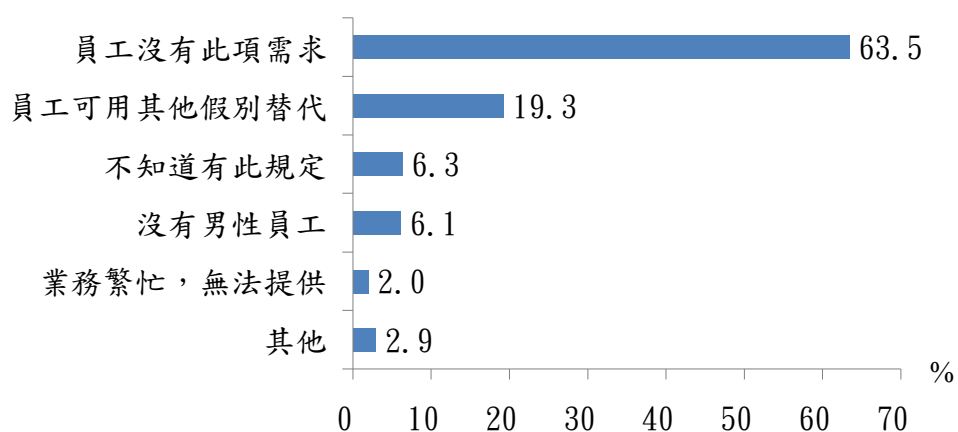
表10、事業單位提供「陪產假」之情形

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
較91年增減百分點	-	28.3	0.8	-28.3
員工規模				
29人以下	100.0	53.5	3.1	46.5
30~249人	100.0	86.5	2.9	13.5
250人以上	100.0	97.9	3.0	2.1

事業單位沒有提供「陪產假」的主要原因為「員工沒有此項需求」，占63.5%，其次為「員工可用事假或其他假別替代」占19.3%，再其次為「不知道有此規定」及「公司沒有男性員工」分別各占6.3%及6.1%。

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，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98年資料若以員工規模30人以上之事業單位來看，約占6成，顯示事業單位提供本項假別之比率漸增。

98年員工規模5人以上之事業單位有提供「家庭照顧假」者占36.6%，平均提供日數為7.0日，沒有提供者占63.4%。

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92.3%，遠高於員工規模5～29人事業單位之32.6%。

98年內員工有申請「家庭照顧假」之事業單位占8.1%，其中有過半數為男性員工提出申請(占4.3%)。

表11、事業單位提供「家庭照顧假」之情形

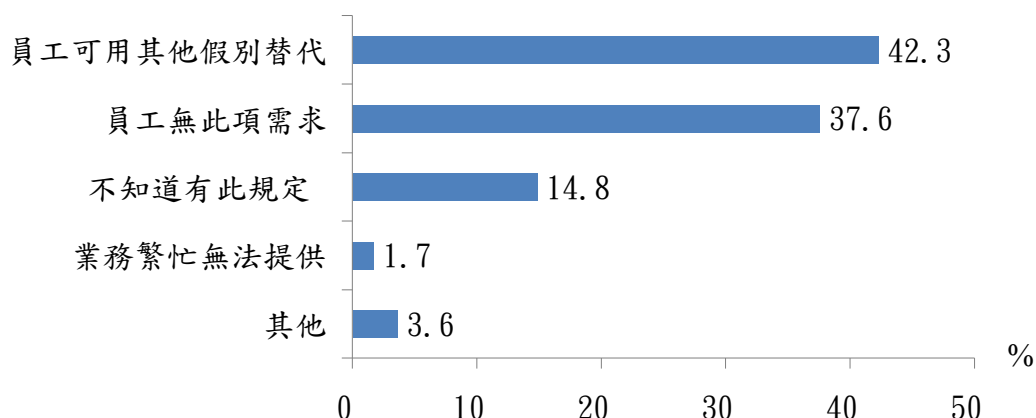
單位：%

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
員工規模				
5～29人	100.0	32.6	6.9	67.4
30～249人	100.0	60.5	7.2	39.5
250人以上	100.0	92.3	7.3	7.7

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42.3%，其次為「員工沒有此項需求」占37.6%，再其次是「不知道有此規定」占14.8%。

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41.9%，較91年提高18.9個百分點。98年內員工有申請過此項措施之事業單位占5.5%。

按員工規模觀察，250人以上提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」者占58.7%，高於30~249人事業單位之40.2%。

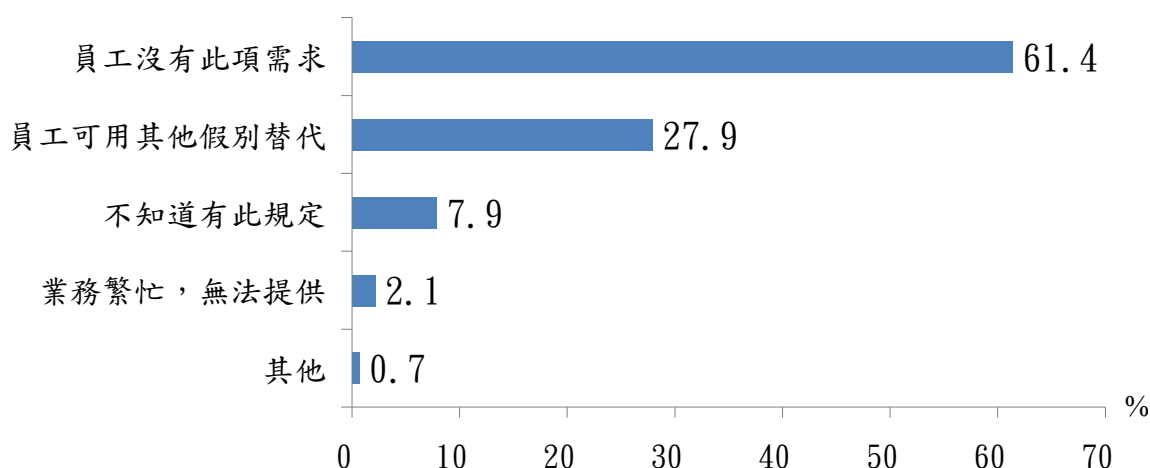
表12、事業單位提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」之情形

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
較91年增減百分點	-	18.9	-18.9
員工規模			
30~249人	100.0	40.2	59.8
250人以上	100.0	58.7	41.3

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61.4%，其次為「員工可用其他假別替代」占27.9%，再其次為「不知道有此規定」占7.9%。

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「育嬰留職停薪」情形

性別工作平等法第16條修正條文於98年5月1日正式施行，刪除申請育嬰留職停薪者須受僱於僱用30人以上雇主之門檻。調查結果顯示，98年事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占40.3%。59.7%沒有提供「育嬰留職停薪」之事業單位，當有員工要申請育嬰留職停薪時，有35.4%事業單位會同意員工申請。

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，其中250人以上有提供之比率占94.8%，高於其他員工規模層別。

表13、事業單位提供「育嬰留職停薪」之情形

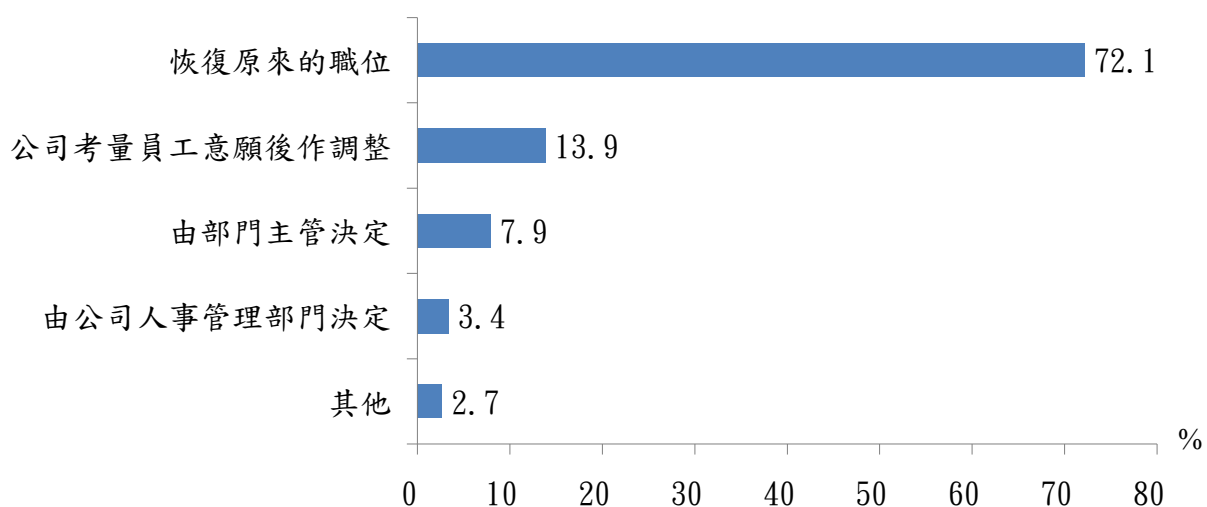
單位：%

項目別	總計	有提供	沒有提供	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
員工規模					
29人以下	100.0	36.5	63.5	37.2	26.3
30~249人	100.0	68.0	32.0	22.8	9.2
250人以上	100.0	94.8	5.2	3.8	1.4

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「公司考量員工意願後作調整」占13.9%、「由部門主管決定」占7.9%及「由公司人事管理部門決定」占3.4%。

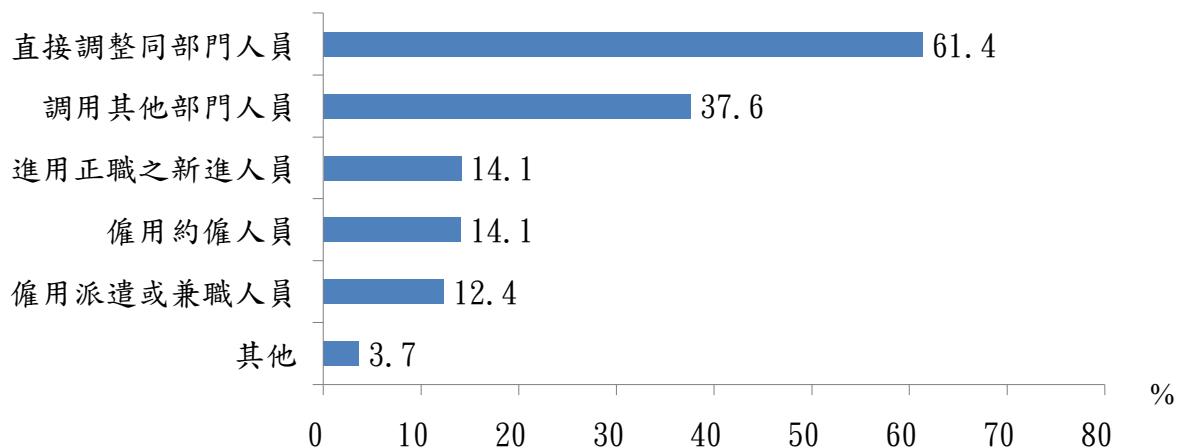
圖9、事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位



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，占61.4%，其次是「調用其他部門人員」之37.6%、「進用正職之新進人員」、「僱用約僱人員」14.1%及「僱用派遣或兼職人員」12.4%。

圖10 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。

(四)事業單位「哺乳室或集乳室」之設置情形

98年事業單位有設置「哺乳室或集乳室」者占9.6%(含7.4%之哺乳室或集乳室為獨立空間者)，沒有設置者占90.4%。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7.2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，其中250人以上之設置「哺乳室或集乳室」者占60.4%。

表14、事業單位設置「哺乳室或集乳室」之情形

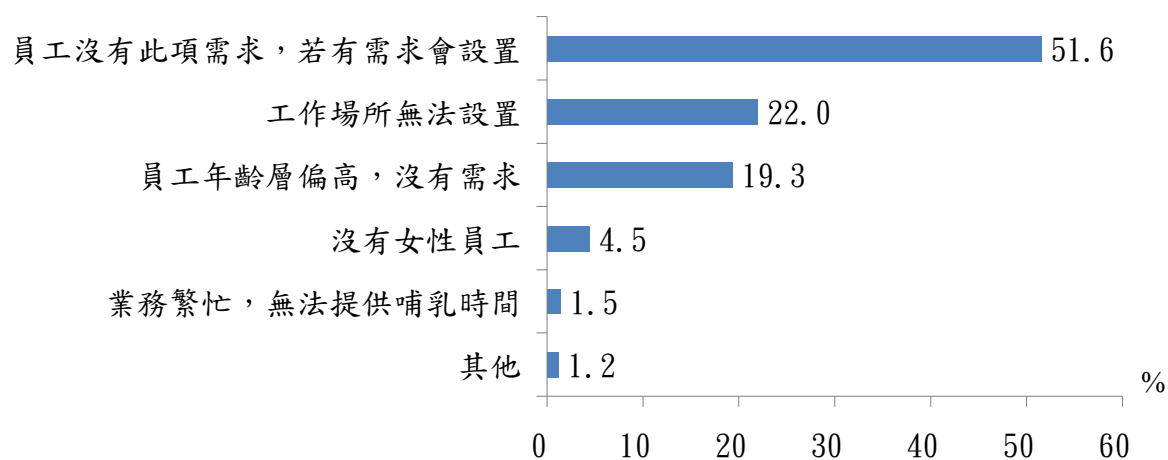
單位：%

項目別	總計	有設置			沒有設置
			是否為獨立空間		
			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
較91年增減百分點	-	7.2	-	-	-7.2
員工規模					
29人以下	100.0	7.5	5.9	1.6	92.5
30～249人	100.0	22.8	17.6	5.2	77.2
250人以上	100.0	60.4	40.2	20.2	39.6

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，若有需求會設置」最高，占51.6%，其次為「工作場所無法設置」占22.0%，再其次為「員工年齡層偏高，沒有此項需求」占19.3%。

圖11、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

98年員工規模250人以上之事業單位有「設立托兒所」占4.4%，「與托兒所簽約，提供托兒優惠」者占59.2%，合計有63.6%事業單位設置「托兒設施」或提供「托兒措施」，較91年提高27.3個百分點。

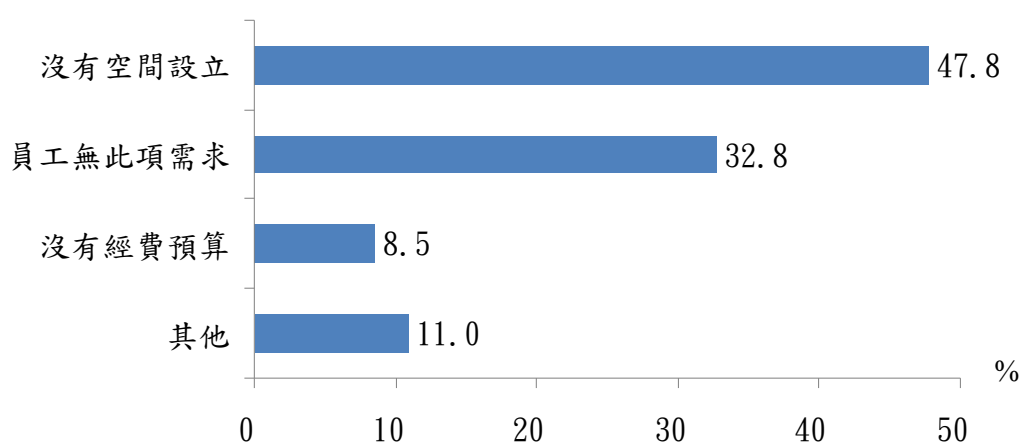
表15、250人以上事業單位提供「托兒設施」及「托兒優惠」情形

單位：%

項目別	總計	有提供托兒設施或優惠措施	設立托兒所	與托兒所簽約提供托兒優惠措施	沒有提供托兒優惠措施
91年	100.0	36.3	-	-	63.7
93年	100.0	38.1	-	-	61.9
94年	100.0	38.1	5.9	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
較91年增減百分點	-	27.3	-	-	-27.3

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47.8%，其次「員工無此項需求」者占32.8%，再其次「沒有經費預算」者占8.5%。

圖12、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

98年事業單位對懷孕婦女有提供特別照顧者占65.5%，沒有提供特別照顧者占34.5%。員工規模越大，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64.2%遞增至規模250人以上之85.1%。

事業單位提供之照顧措施以「調整至較輕鬆工作」占33.9%最高，其次為「可請產前檢查假」之29.4%，再其次為「調整至無危險性工作」之25.6%、「調整工作時間」之16.9%。

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	有特別 照顧	提供之措施（可複選）					沒有特 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
員工規模								
29人以下	100.0	64.2	32.9	17.5	29.5	24.7	4.4	35.8
30～249人	100.0	75.0	41.1	12.2	28.9	32.0	5.1	25.0
250人以上	100.0	85.1	52.0	17.9	28.0	38.4	3.6	14.9

四、性別歧視之禁止

(一)招募情況

98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77.7%、「事務職」73.3%、「銷售職」61.7%、「專業技術職」56.5%，上述各職類「男女都會錄用」均達5成6以上；規模29人以下的事業單位，其「男女都會錄用」的比率較30人以上事業單位低。

事業單位在招募「危險及耗體力工作」、「專業技術職」、「銷售職」等職位時，「僅用男性」的比率均高於「僅用女性」，而「管理職」其「僅用男性」的比率與「僅用女性」相近，另外，「事務職」其「僅用女性」的比率高於「僅用男性」。各職類別，僱用情形如下：

- 1.管理職：僅用男性的比率為5.8%，僅用女性之比率為4.3%。
- 2.事務職：僅用女性的比率為16.8%，較僅用男性之2.1%高14.7個百分點。
- 3.銷售職：僅用男性的比率為8.5%，較僅用女性之2.8%高5.7個百分點。
- 4.專業技術職：僅用男性的比率為25.4%，較僅用女性之1.4%高24.0個百分點。
- 5.危險及耗體力工作：僅用男性的比率為44.8%，較僅用女性之0.1%高44.7個百分點。

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80.8%，其次是「無女性應徵」占16.4%。

表17、事業單位對各類工作之招募情形

中華民國98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	4.3	5.8	77.7	12.2
29人以下	100.0	4.8	6.3	75.7	13.2
30~249人	100.0	1.1	1.8	93.1	4.0
250人以上	100.0	-	0.4	96.9	2.6
事務職	100.0	16.8	2.1	73.3	7.8
29人以下	100.0	18.0	2.3	71.2	8.5
30~249人	100.0	7.9	0.5	89.3	2.2
250人以上	100.0	2.6	-	97.0	0.4
銷售職	100.0	2.8	8.5	61.7	27.0
29人以下	100.0	3.0	9.1	59.7	28.2
30~249人	100.0	1.5	4.3	78.0	16.2
250人以上	100.0	0.4	1.3	75.2	23.1
專業技術職	100.0	1.4	25.4	56.5	16.7
29人以下	100.0	1.6	27.4	53.2	17.9
30~249人	100.0	0.2	10.5	81.5	7.7
250人以上	100.0	0.1	2.5	94.3	3.1
危險及耗體力工作	100.0	0.1	44.8	13.3	41.8
29人以下	100.0	0.1	46.0	11.8	42.1
30~249人	100.0	0.0	36.3	24.1	39.5
250人以上	100.0	-	28.7	29.9	41.4

(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34.8%最高，其次是「薪資給付標準」14.0%，再其次是「調薪幅度」5.9%，其餘「訓練及進修」、「員工陞遷」、「員工考核」、「員工福利」及「資遣員工」等方面有性別考量之比率不大。

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

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。