

## 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103年12月11日修正陪產假及增訂產檢假規定，有薪陪產假由3日增加為5日及懷孕期間增訂有薪產檢假5日，以建構對懷孕受僱者及其配偶友善的工作職場。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103年之50.64%，近3年皆突破50%，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3,222份，信賴水準95%下，百分比估計值之抽樣誤差在 $\pm 1.73$ 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3、4條及勞動部組織法第2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)性騷擾及家暴防治概況：包括事業單位有無訂定「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，於上班地點遭受家庭成員暴力及事業單位提供協助情形。

(二)各項假別及照顧措施概況：包括員工有需求時，事業單位會不會同意員工申請生理假、流產假、產假、陪產假、家庭照顧假等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情形。

(三)育嬰留職停薪概況：包括事業單位同意員工申請育嬰留職停薪措施，員工申請育嬰留職停薪期間人力因應和復職考量等情形。

(四)僱用管理概況：包括事業單位對各職類員工之錄用、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、福

利措施等之性別及跨性別考量情形。

五、資料時間：以103年10月之情況為準，調查表另有規定者從其規定。

六、調查期間：自103年10月1日至10月31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「分層比例隨機抽樣」，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103年10月

行業別	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
<b>總計</b>	<b>250,952</b>	<b>100.0</b>	<b>3,222</b>	<b>100.0</b>
農、林、漁、牧業	454	0.2	47	1.5
礦業及土石採取業	197	0.1	44	1.4
製造業	65,229	26.0	886	27.5
電力及燃氣供應業	212	0.1	93	2.9
用水供應及汙染整治業	1,656	0.7	81	2.5
營造業	20,756	8.3	185	5.7
批發及零售業	92,840	37.0	526	16.3
運輸及倉儲業	5,835	2.3	119	3.7
住宿及餐飲業	12,078	4.8	121	3.8
資訊及通訊傳播業	5,573	2.2	112	3.5
金融及保險業	3,917	1.6	115	3.6
不動產業	6,113	2.4	85	2.6
專業、科學及技術服務業	10,075	4.0	120	3.7
支援服務業	7,057	2.8	99	3.1
公共行政及國防；強制性社會安全	1,983	0.8	137	4.3
教育服務業	6,115	2.4	147	4.6
醫療保健及社會工作服務業	3,819	1.5	140	4.3
藝術、娛樂及休閒服務業	1,414	0.6	71	2.2
其他服務業	5,629	2.2	94	2.9

說明：母體資料來源為勞保局103年6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103年10月

規模別	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	<b>250,952</b>	<b>100.0</b>	<b>3,222</b>	<b>100.0</b>
29人以下	219,850	87.6	1,638	50.8
30～249人	28,288	11.3	918	28.5
250人以上	2,814	1.1	666	20.7

說明：母體資料來源為勞保局103年6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103年10月

地 區	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	<b>250,952</b>	<b>100.0</b>	<b>3,222</b>	<b>100.0</b>
北部地區	132,736	52.9	1,500	46.6
中部地區	61,978	24.7	701	21.8
南部地區	53,073	21.1	824	25.6
東部地區	3,165	1.3	197	6.1

說明：母體資料來源為勞保局103年6月之勞工保險事業單位檔。

## 參、統計結果提要分析

### 一、性騷擾及家暴防治概況

#### (一) 事業單位有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」占 8 成 4

103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83.8%(含79.5%有在工作場所公開揭示及4.3%沒有在工作場所公開揭示)，沒有訂定占16.2%。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48.3個百分點，訂定比率由91年的35.5%遞增至103年的83.8%。

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99.2%，30～249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	沒有在工作場所公開揭示	沒有訂定
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
較91年增減百分點	-	48.3	-	-	-48.3
員工規模					
30～249人	100.0	82.2	77.7	4.5	17.8
250人以上	100.0	99.2	97.8	1.4	0.8

103年有員工申訴性騷擾事件之事業單位占2.8%，為歷年來最高；平均申訴件數2.0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

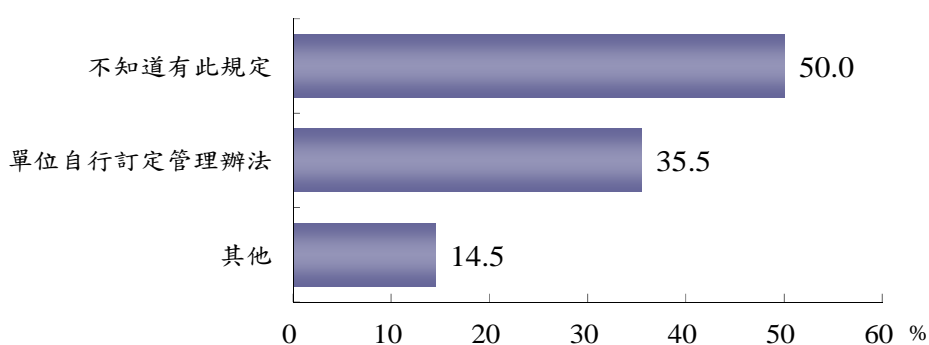
項目別	總計	有	平均件數	沒有
93年	100.0	2.4	...	97.6
94年	100.0	0.8	...	99.2
95年	100.0	1.6	1.0	98.4
96年	100.0	0.7	1.2	99.3
97年	100.0	1.3	1.0	98.7
98年	100.0	0.3	1.3	99.7
99年	100.0	0.8	1.2	99.2
100年	100.0	0.8	1.2	99.2
101年	100.0	1.6	1.0	98.4
102年	100.0	0.5	1.2	99.5
103年	100.0	2.8	2.0	97.2

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「不知道有此規定」占50.0%最高，其次為「單位自行訂定管理辦法」占35.5%。

**圖1、事業單位沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」主要原因**

中華民國103年10月



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91.3%比率最高

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91.3%最高，其次在「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」占56.6%，而「組成申訴處理委員會」占45.0%居第三。

與102年比較，事業單位「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」增加1.7個百分點，「組成申訴處理委員會」增加4.9個百分點，而「直接向雇主或主管申訴」則無顯著差異。按員工規模觀察，規模愈大者愈重視此議題，各項性騷擾申訴處理機制或管道的設置比率愈高。

表6、事業單位設置性騷擾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
較102年增減百分點	-	1.7	-1.3	-0.3	4.9	-4.1	-0.7	-0.4	0.8	-0.5
員工規模										
30~249人	100.0	53.0	45.4	1.5	41.1	56.9	2.0	91.1	7.9	1.1
250人以上	100.0	92.3	7.0	0.7	84.1	15.1	0.8	93.8	4.9	1.3

說明：依員工規模30人以上事業單位進行統計。

## (三) 有 0.4% 事業單位表示最近一年有員工在上班地點遭受家暴

事業單位最近一年內有員工在上班地點遭受家庭成員暴力(包括毆打被害人、上班時騷擾、跟蹤被害人到公司、到公司鬧事或是恐嚇其他同事、發送黑函等)占0.4%，沒有遭受家暴占99.6%。按員工規模觀察，30~249人及250人以上事業單位有遭受家暴比率較高，分別占1.4%及1.7%。

表7、事業單位最近一年員工在上班地點遭受家庭成員的暴力情形

中華民國 103 年 10 月		單位：%	
項目別	總計	有遭受家暴	沒有遭受家暴
總計	100.0	0.4	99.6
員工規模			
29 人以下	100.0	0.3	99.7
30~249 人	100.0	1.4	98.6
250 人以上	100.0	1.7	98.3

(四) 9 成 5 的事業單位對於遭受家暴員工可以提供協助，協助項目以「協助資源轉介」的比率最高

事業單位對於員工在上班地點遭受家暴時，以「可提供協助」占95.3%最高，「不知道如何提供協助」占3.7%，而「無法提供協助」僅0.9%。按員工規模觀察，規模愈大者「可提供協助」比率愈高，由29人以下95.1%遞增至250人以上99.2%。

表8、事業單位對在上班地點遭受家暴員工提供協助情形

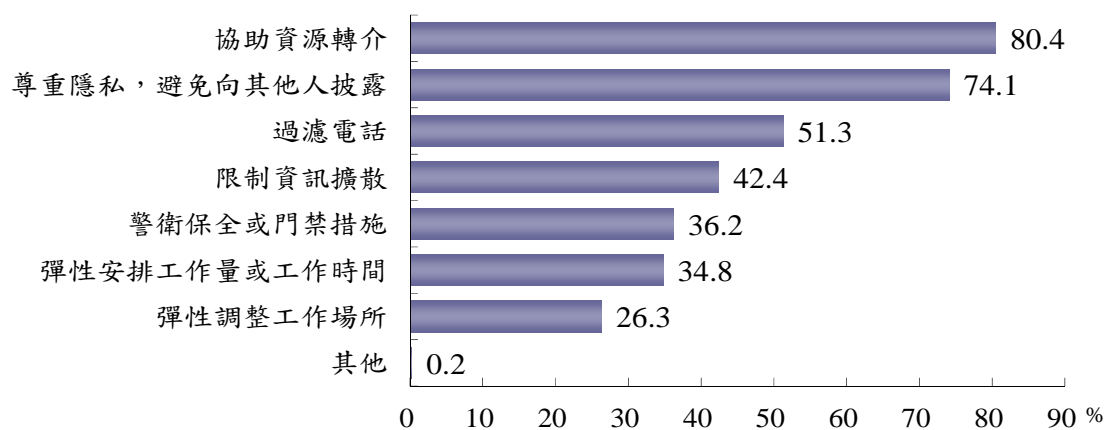
中華民國 103 年 10 月		單位：%		
項目別	總計	不知道如何提供協助	無法提供協助	可提供協助
總計	100.0	3.7	0.9	95.3
員工規模				
29 人以下	100.0	4.0	0.9	95.1
30~249 人	100.0	2.3	0.9	96.8
250 人以上	100.0	0.8	-	99.2

事業單位對在上班地點遭受家暴員工提供的協助項目，以「協助資源轉介」占80.4%最高，其次為「尊重隱私，避免向其他人披露」占74.1%，「過濾電話」占51.3%居第三，以「彈性調整工作場所」占26.3%最低。



圖2、事業單位對在上班地點遭受家暴員工提供協助項目(可複選)

中華民國103年10月



說明：以可提供協助之事業單位為100.0%計算。

## 二、促進工作平等措施

### (一)事業單位實施各項假別之情形

性別工作平等法實施已十餘年，政府仍持續營造友善職場環境。103年各項措施統計調查結果，會同意員工申請之比率大部分達8成2以上，惟家庭照顧假7成2、育嬰留職停薪7成6。

表9、事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

項 目 別	有 提 供 比 率							103 年會同意 員工申請 之比率
	91 年	93 年	99 年	100 年	101 年	102 年	103 年	
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	81.4	82.3	82.7	82.1	83.8	-
生理假 <sup>2</sup>	17.3	27.5	45.4	45.6	45.6	47.0	...	85.7
安胎休養 <sup>4</sup>	...	...	...	39.0	41.1	45.6	...	90.9
流產假 <sup>2</sup>	41.6	39.5	54.6	55.0	56.5	56.6	...	93.1
產 假 <sup>1</sup>	78.1	83.5	96.8	96.8	96.8	96.8	...	95.1
陪產假 <sup>3</sup>	29.0	42.8	57.8	57.7	59.0	59.8	...	85.6
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	47.5	47.7	48.5	47.0	...	81.5
家庭照顧 (員工規模 5 人以上)	...	...	...	37.2	38.3	37.7	...	71.8
	...	...	36.8	39.3	39.4	38.8	...	72.6
	34.0	35.4	62.9	63.6	66.0	66.6	...	88.2
育嬰留職停薪 (員工規模 30 人以上)	...	...	40.7	40.8	42.7	45.9	...	75.5
	38.9	56.7	75.3	79.1	79.8	79.4	...	95.3
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	68.9	77.3	76.7	79.1	81.4	-
哺乳時間	...	...	...	...	...	37.3	...	77.3

說明：1. 94年起排除「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)。

2. 95年起排除「無女性員工」之樣本。

3. 99年起排除「無男性員工」之樣本。

4. 100年起新增「安胎休養」，排除單位內「無女性員工」之樣本

5. 「102年以前有提供比率」、「103年會同意員工申請之比率」，因問法不同不宜比較。

**1.事業單位同意員工申請「生理假」占85.7%。全年平均申請人數為11.4人，平均每人申請日數為4.5天**

103年事業單位同意員工申請「生理假」占85.7%，最近一年有員工提出申請占22.5%，全年平均申請人數為11.4人，平均每人一年申請日數為4.5天。按員工規模觀察，規模愈大同意員工申請「生理假」的比率愈高，由29人以下84.2%增至250人以上100.0%。

**表10、事業單位同意員工申請「生理假」情形**

中華民國103年10月 單位：%，人，日

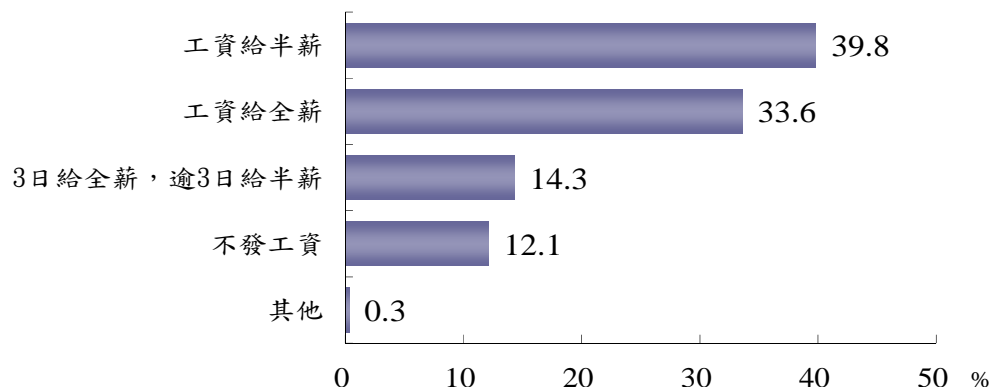
項目別	總計	同意員工申請	有員工申請			沒有員工申請	不同意員工申請
			有員工申請	平均申請人數	平均每人年申請日數		
總計	100.0	85.7	22.5	11.4	4.5	63.2	14.3
員工規模							
29 人以下	100.0	84.2	17.3	3.6	4.8	66.8	15.8
30～249 人	100.0	95.5	55.7	11.6	4.0	39.8	4.5
250 人以上	100.0	100.0	86.2	132.2	3.4	13.8	-

說明：1.「平均申請人數」及「平均每人年申請日數」以有員工申請之事業單位計算而得。  
2.排除單位無僱用女性員工者。

同意員工申請「生理假」的事業單位，其工資計算方式以「工資給半薪」占39.8%最多，其次為「工資給全薪」占33.6%，「3日給全薪，逾3日給半薪」占14.3%居第三，而「不發工資」占12.1%。

**圖3、事業單位對於「生理假」之工資計算方式**

中華民國103年10月

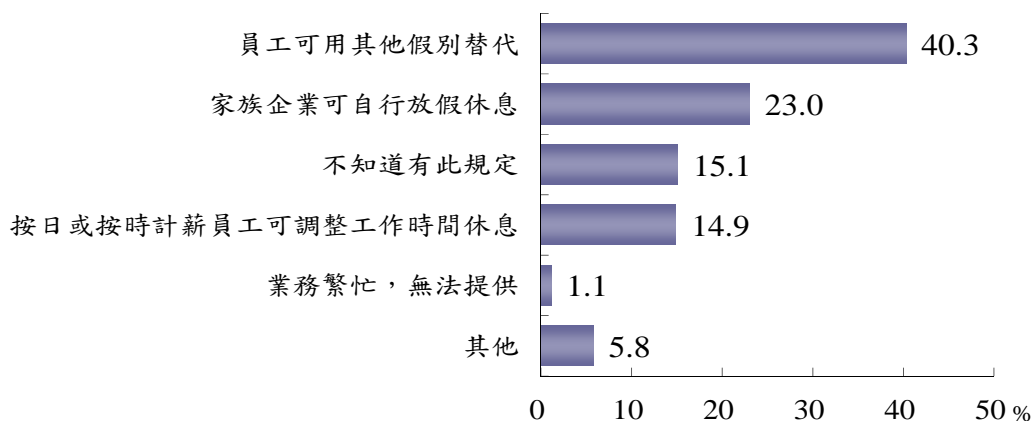


說明：以同意員工申請生理假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「生理假」的主要因為「員工可用其他假替代」占40.3%(以事假替代占7.4%，特休替代占32.9%)，其次為「家族企業可自行放假休息」占23.0%，「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」居第三，分別占15.1%及14.9%，而「業務繁忙，無法提供」占1.1%。

圖4、事業單位不同意員工申請「生理假」主要原因

中華民國103年10月



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93.1%

103年事業單位同意員工申請「流產假」占93.1%。至於員工申請情形，最近一年內有員工申請「流產假」之事業單位占6.1%。

按行業別觀察，事業單位同意員工申請「流產假」的比率，以「電力及燃氣供應業」、「金融及保險業」、「公共行政及國防；強制性社會安全」及「教育服務業」均占100.0%最高，而以「製造業」、「運輸及倉儲業」、「藝術、娛樂及休閒服務業」較低，分別占89.7%、89.9%、90.8%。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92.4%增至250人以上100.0%。

表11、事業單位同意員工申請「流產假」情形

中華民國103年10月

單位：%

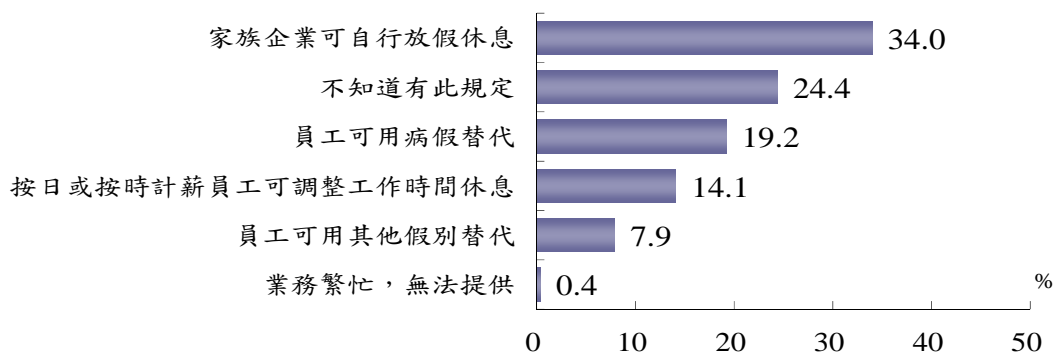
項目別	總計	同意員工申請	有無員工申請		不同意員工申請
			有	沒有	
<b>總計</b>	<b>100.0</b>	<b>93.1</b>	<b>6.1</b>	<b>87.1</b>	<b>6.9</b>
<b>行業別</b>					
農、林、漁、牧業	100.0	91.3	3.9	87.4	8.7
礦業及土石採取業	100.0	93.2	4.5	88.7	6.8
製造業	100.0	89.7	5.7	83.9	10.3
電力及燃氣供應業	100.0	100.0	8.2	91.8	-
用水供應及污染整治業	100.0	97.5	0.6	96.9	2.5
營造業	100.0	92.5	0.1	92.3	7.5
批發及零售業	100.0	93.4	5.6	87.8	6.6
運輸及倉儲業	100.0	89.9	6.6	83.2	10.1
住宿及餐飲業	100.0	97.4	5.1	92.4	2.6
資訊及通訊傳播業	100.0	97.0	6.1	90.9	3.0
金融及保險業	100.0	100.0	22.8	77.2	-
不動產業	100.0	95.5	6.4	89.1	4.5
專業、科學及技術服務業	100.0	93.2	4.0	89.3	6.8
支援服務業	100.0	94.2	4.3	89.9	5.8
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	13.2	86.8	-
教育服務業	100.0	100.0	23.0	77.0	-
醫療保健及社會工作服務業	100.0	97.4	17.6	79.8	2.6
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	90.8	14.0	76.8	9.2
其他服務業	100.0	97.8	4.3	93.4	2.2
<b>員工規模</b>					
29人以下	100.0	92.4	3.6	88.7	7.6
30～249人	100.0	98.3	19.1	79.2	1.7
250人以上	100.0	100.0	61.9	38.1	-

說明：排除單位無僱用女性員工者。

事業單位不同意員工申請「流產假」的主要原因為「家族企業可自行放假休息」占34.0%，其次為「不知道有此規定」占24.4%，「員工可用病假替代」占19.2%居第三。

圖5、事業單位不同意員工申請「流產假」主要原因

中華民國103年10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 95.1%，平均給予產假 7.9 週

103年事業單位同意員工申請「產假」占95.1%，平均給予產假7.9週。產假期間工資之發放，以「工資給全薪」占67.6%最多，其次為「工資給底薪」占24.5%，而「不發工資」占2.5%，「給半薪」占0.4%。對於工資給底薪之事業單位未支付項目，以「專業或職務津貼(加給)」及「全勤獎金」最多，分別有16.8%及16.1%，其次為「績效、業績、生產或工作獎金」占13.6%，「伙食、交通津貼」占11.3%。

按員工規模觀察，29人以下事業單位同意員工申請「產假」占94.5%，低於30～249人之99.6%及250人以上之100.0%。按各行業產假期間觀察，以「資訊及通訊傳播業」及「公共行政及國防；強制性社會安全」均為8.3週較高，其次為「金融及保險業」8.2週，而以「營造業」7.7週較低。

表12、事業單位同意員工申請「產假」情形

中華民國103年10月

單位：%，週

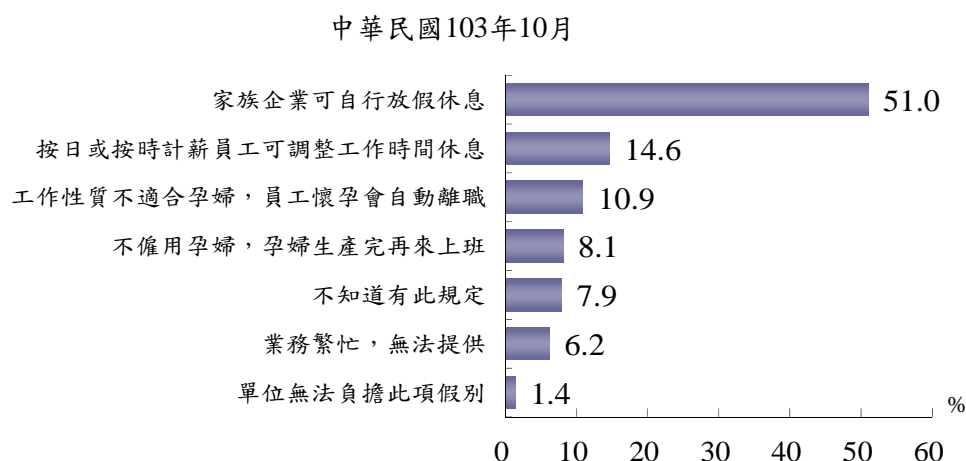
項目別	合計	同意 員工 申請	工資給予方式									平均 產假 期間 (週)	不同 員工 申請
			工資 給全 薪	工資 給底 薪	未支付項目(可複選)				給 半 薪	不 發 工 資	其 他		
					全 勤 獎 金	伙食 、 交 通 津 貼	專 業 或 職 務 津 貼 (加 給)	績 效 、 業 績 、 生 產 或 工 作 獎 金					
總計	100.0	95.1	67.6	24.5	16.1	11.3	16.8	13.6	0.4	2.5	0.1	7.9	4.9
行業別													
農、林、漁、牧業	100.0	100.0	40.1	59.9	57.5	29.2	43.1	29.7	-	-	-	8.0	-
礦業及土石採取業	100.0	100.0	76.2	23.2	13.2	10.2	20.2	9.4	-	0.6	-	8.1	-
製造業	100.0	92.9	58.4	31.4	21.5	14.3	22.9	17.2	0.4	2.7	-	7.9	7.1
電力及燃氣供應業	100.0	97.8	91.5	6.4	5.7	5.8	4.9	4.9	-	-	-	7.8	2.2
用水供應及污染整治業	100.0	95.5	72.9	22.6	16.8	8.3	14.5	18.9	-	-	-	8.1	4.5
營造業	100.0	93.1	77.6	13.0	9.2	6.9	10.3	6.0	-	2.5	-	7.7	6.9
批發及零售業	100.0	94.9	65.8	25.3	16.0	12.5	16.9	15.2	0.6	3.3	-	7.9	5.1
運輸及倉儲業	100.0	94.7	71.2	21.5	14.3	10.1	16.7	12.1	-	2.1	-	8.0	5.3
住宿及餐飲業	100.0	100.0	77.4	18.7	16.2	6.9	6.9	9.3	1.9	1.9	-	8.1	-
資訊及通訊傳播業	100.0	99.4	80.4	19.0	14.4	11.8	7.6	11.2	-	-	-	8.3	0.6
金融及保險業	100.0	100.0	85.5	14.5	2.4	2.6	4.7	6.3	-	-	-	8.2	-
不動產業	100.0	97.1	73.9	21.7	10.8	3.7	13.6	6.0	-	1.5	-	8.0	2.9
專業、科學及技術服務業	100.0	97.6	85.2	11.4	11.0	2.3	9.0	4.8	-	1.1	-	7.9	2.4
支援服務業	100.0	95.1	71.2	19.2	10.2	6.4	15.1	8.4	-	4.6	-	7.9	4.9
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	8.3	-
教育服務業	100.0	100.0	87.0	12.2	5.3	12.4	5.0	5.8	-	0.8	-	8.1	-
醫療保健及社會工作服務業	100.0	100.0	66.8	33.0	19.7	24.0	17.1	21.3	-	0.3	-	8.0	-
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	97.0	64.9	30.0	26.1	19.7	17.9	15.6	-	2.0	-	8.0	3.0
其他服務業	100.0	95.3	45.4	45.2	25.2	11.9	42.3	25.7	-	-	4.7	7.9	4.7
員工規模													
29人以下	100.0	94.5	65.7	25.3	17.0	11.9	17.8	14.0	0.5	2.8	0.1	7.9	5.5
30～249人	100.0	99.6	79.7	19.4	11.1	8.0	10.8	11.4	-	0.5	-	8.1	0.4
250人以上	100.0	100.0	91.3	8.7	1.6	1.2	3.3	5.5	-	-	-	8.2	-

說明：1.產假工資計算方式為工資給底薪，與生產前薪資項目比較之未支付項目為可複選，故細項合計大於或等於小計。

2.排除單位無僱用女性員工者。

事業單位不同意員工申請「產假」的主要原因為「家族企業可自行放假休息」占51.0%，其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占14.6%，「工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職」占10.9%居第三。

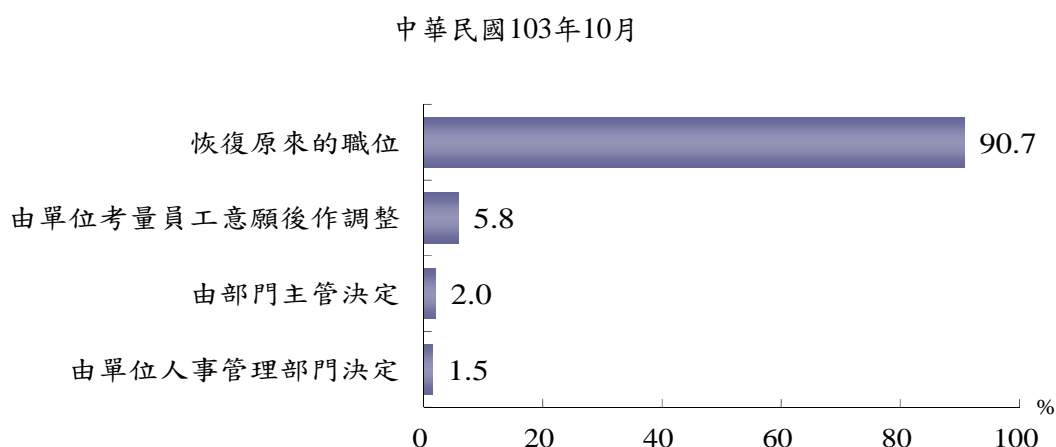
圖6、事業單位不同意員工申請「產假」主要原因



說明：以不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「恢復其原來的職位」占90.7%最多，「由單位考量員工意願後作調整」、「由部門主管決定」、「由單位人事管理部門決定」所占比率皆在6.0%以下。

圖7、事業單位考量產後復職員工的職位



說明：以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「陪產假」占 85.6%，平均給予陪產假 3.0 天。而不同意的主要原因為「員工可用其他假別替代」**

103年事業單位同意員工申請「陪產假」占85.6%，平均給予3.0日陪產假，其中最近一年有員工申請的比率占20.2%。陪產假期間的工資給付方式，以「工資給全薪」占77.0%最高，其次為「不發工資」占7.7%。

按行業別觀察，同意員工申請「陪產假」比率，以「農林漁牧業」及「公共行政及國防；強制性社會安全」均占100.0%最高，而以「營造業」占78.2%最低。按員工規模觀察，規模愈大者同意員工申請「陪產假」比率愈高，由29人以下84.1%增至250人以上100.0%。按地區別觀察，北部地區之事業單位會同意員工申請「陪產假」占88.7%，高於其他地區事業單位。

**表13、事業單位同意員工申請「陪產假」情形**

中華民國103年10月

單位：%，日

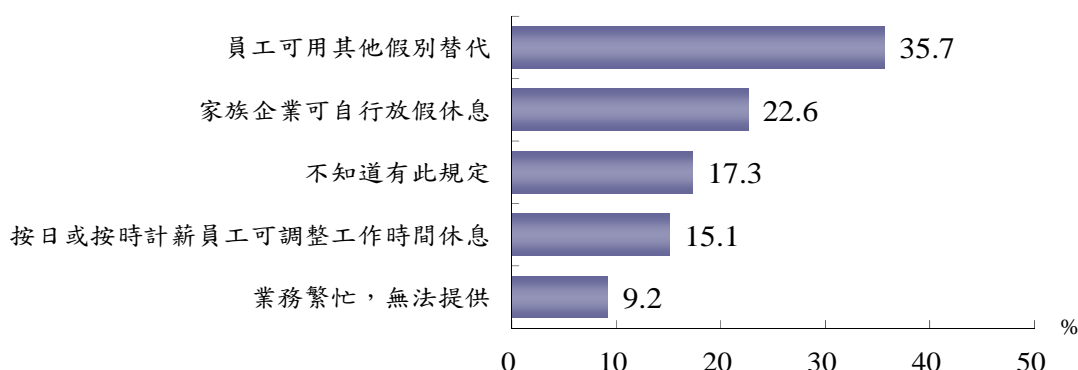
項目別	總計	同意 員工 申請	平均 日數 (日)	最近一年 有無員工申請		工資給付方法			不同 意員 工 申請
				有	沒有	工資給 全薪	不發 工資	其他	
總計	100.0	85.6	3.0	20.2	65.5	77.0	7.7	1.0	14.4
行業別									
農、林、漁、牧業	100.0	100.0	2.9	10.5	89.5	84.4	0.3	15.2	-
礦業及土石採取業	100.0	91.6	3.0	7.2	84.4	59.8	31.3	0.5	8.4
製造業	100.0	82.4	3.1	22.2	60.2	71.6	9.5	1.3	17.6
電力及燃氣供應業	100.0	97.4	3.0	59.9	37.5	96.8	0.6	-	2.6
用水供應及污染整治業	100.0	82.9	3.0	11.6	71.3	76.8	0.3	5.8	17.1
營造業	100.0	78.2	3.2	18.0	60.2	70.4	7.0	0.8	21.8
批發及零售業	100.0	84.9	3.0	19.4	65.5	75.9	8.2	0.9	15.1
運輸及倉儲業	100.0	86.2	3.0	19.1	67.2	78.1	6.0	2.1	13.8
住宿及餐飲業	100.0	89.8	3.1	12.9	76.9	85.3	4.4	-	10.2
資訊及通訊傳播業	100.0	88.2	2.9	22.0	66.2	87.3	0.7	0.2	11.8
金融及保險業	100.0	99.7	3.0	31.2	68.6	98.9	0.8	-	0.3
不動產業	100.0	90.2	3.1	24.6	65.6	84.4	3.0	2.8	9.8
專業、科學及技術服務業	100.0	93.8	3.2	23.8	70.0	80.5	13.3	-	6.2
支援服務業	100.0	88.9	3.1	11.9	77.0	82.7	4.5	1.7	11.1
公共行政及國防;強制性社會安全	100.0	100.0	3.0	36.1	63.9	100.0	-	-	-
教育服務業	100.0	99.4	2.9	17.2	82.2	93.5	5.9	-	0.6
醫療保健及社會工作服務業	100.0	97.5	3.0	21.4	76.1	94.5	2.9	0.1	2.5
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	94.3	3.0	27.3	67.0	87.7	6.1	0.5	5.7
其他服務業	100.0	89.1	2.9	19.7	69.3	80.3	8.7	-	10.9
員工規模									
29人以下	100.0	84.1	3.0	14.8	69.3	74.4	8.5	1.1	15.9
30~249人	100.0	96.0	3.0	53.7	42.3	93.9	1.8	0.3	4.0
250人以上	100.0	100.0	3.0	89.1	10.9	99.5	0.1	0.4	-
地區別									
北部地區	100.0	88.7	3.0	21.7	66.9	81.6	6.1	1.0	11.3
中部地區	100.0	83.5	3.1	20.2	63.3	72.1	10.1	1.3	16.5
南部地區	100.0	81.8	3.0	16.4	65.4	72.0	9.1	0.7	18.2
東部地區	100.0	64.5	3.0	15.7	48.8	62.2	1.9	0.3	35.5

說明：排除單位無僱用男性員工者。

事業單位不同意「陪產假」主要原因為「員工可用其他假別替代」占35.7%(以特休替代占23.5%、事假替代占11.7%、病假替代占0.5%)，其次為「家族企業可自行放假休息」占22.6%，「不知道有此規定」占17.3%及「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占15.1%居第三。

圖8、事業單位不同意員工申請「陪產假」主要原因

中華民國103年10月



說明：以不同意員工申請陪產假之事業單位為100.0%計算。

#### 5.事業單位同意員工申請「家庭照顧假」占 71.8%，平均同意申請日數為 7.4 日。

而不同意的主要原因為「員工可用其他假別替代」

103年事業單位同意員工申請「家庭照顧假」占71.8%，平均同意申請日數為7.4日，有員工申請的比率占12.1%。家庭照顧假期間的工資給付方式，以「不發工資」占60.5%最高，其次為「工資給全薪」占10.0%。

按行業別觀察，同意員工申請「家庭照顧假」比率，以「金融及保險業」、「公共行政及國防；強制性社會安全」最高，分別占96.8%及100.0%，而以「不動產業」占55.8%最低。按員工規模觀察，規模愈大者同意員工申請「家庭照顧假」之比率愈高，由29人以下69.4%增至250人以上99.1%。

表14、事業單位同意員工申請「家庭照顧假」情形

中華民國103年10月

單位：%，日

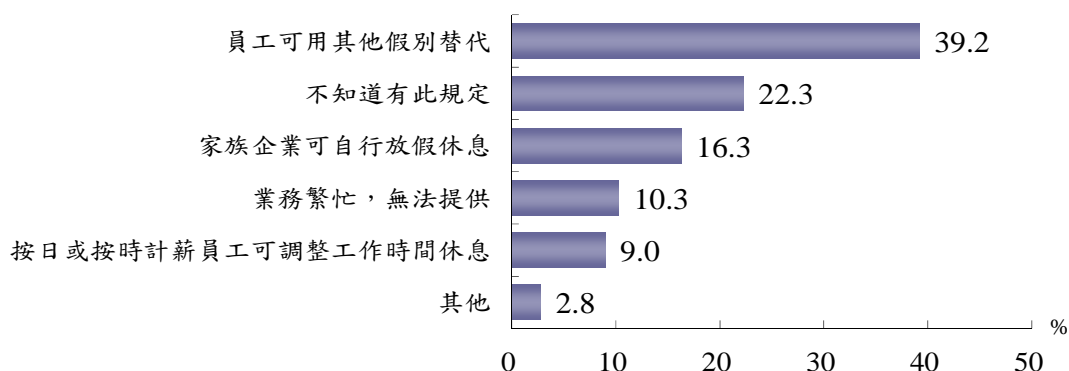
項目別	總計	同意 員工 申請	平均 日數 (日)	最近一年 有無員工申請		工資給付方法			不同 意員 工 申請
				有	沒有	工資給 全薪	不發 工資	其他	
總計	100.0	71.8	7.4	12.1	59.6	10.0	60.5	1.3	28.2
行業別									
農、林、漁、牧業	100.0	78.4	8.1	28.7	49.7	6.7	63.6	8.1	21.6
礦業及土石採取業	100.0	82.7	7.0	6.0	76.7	29.0	53.8	-	17.3
製造業	100.0	68.3	7.7	11.0	57.3	6.5	60.9	0.9	31.7
電力及燃氣供應業	100.0	84.7	7.0	17.3	67.4	22.0	62.2	0.5	15.3
用水供應及污染整治業	100.0	85.4	8.5	15.7	69.7	7.1	78.0	0.2	14.6
營造業	100.0	63.2	7.5	7.6	55.7	12.1	49.7	1.5	36.8
批發及零售業	100.0	69.4	7.4	11.2	58.2	9.3	58.0	2.1	30.6
運輸及倉儲業	100.0	60.4	7.0	19.0	41.4	13.0	47.5	-	39.6
住宿及餐飲業	100.0	81.7	7.5	3.9	77.8	-	81.7	-	18.3
資訊及通訊傳播業	100.0	79.0	7.2	16.6	62.4	3.3	73.2	2.5	21.0
金融及保險業	100.0	96.8	7.1	16.3	80.5	24.5	72.3	-	3.2
不動產業	100.0	55.8	7.0	13.2	42.5	1.9	53.9	-	44.2
專業、科學及技術服務業	100.0	90.4	6.7	22.1	68.3	10.8	79.2	0.4	9.6
支援服務業	100.0	80.8	7.3	15.3	65.5	8.1	70.0	2.6	19.2
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	7.0	36.2	63.8	92.3	6.3	1.4	-
教育服務業	100.0	92.8	6.8	29.3	63.5	34.1	58.7	-	7.2
醫療保健及社會工作服務業	100.0	90.3	7.2	4.9	85.4	29.0	61.2	0.1	9.7
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	87.5	7.3	24.0	63.5	4.4	81.3	1.8	12.5
其他服務業	100.0	67.2	7.0	10.0	57.2	11.2	56.0	-	32.8
員工規模									
29人以下	100.0	69.4	7.4	9.6	59.8	9.9	58.1	1.4	30.6
30～249人	100.0	87.1	7.4	26.0	61.0	10.3	76.3	0.5	12.9
250人以上	100.0	99.1	7.2	66.3	32.9	11.2	87.2	0.7	0.9

說明：「平均同意申請日數」以同意員工申請之事業單位計算而得。

事業單位不同意員工申請「家庭照顧假」的主要原因為「員工可用其他假別替代」（以特休居多）占39.2%，其次為「不知道有此規定」占22.3%，「家族企業可自行放假休息」占16.3%居第三。

圖11、事業單位不同意員工申請「家庭照顧假」主要原因

中華民國103年10月



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。

## 6. 事業單位同意員工申請「安胎休養」占 90.9%

100年性別工作平等法增列規定，受僱者經醫師診斷需安胎休養者，可申請安胎休養。103年事業單位同意員工申請「安胎休養」占90.9%，有員工申請的比率占10.6%。

按行業別觀察，同意員工申請「安胎休養」比率，以「電力及燃氣供應業」、「金融及保險業」及「專業、科學及技術服務業」均占100.0%最高，而以「製造業」占86.6%最低。按員工規模觀察，規模愈大者同意員工申請「安胎休養」之比率愈高，由29人以下90.2%增至250人以上100.0%。

表15、事業單位同意員工申請「安胎休養」情形

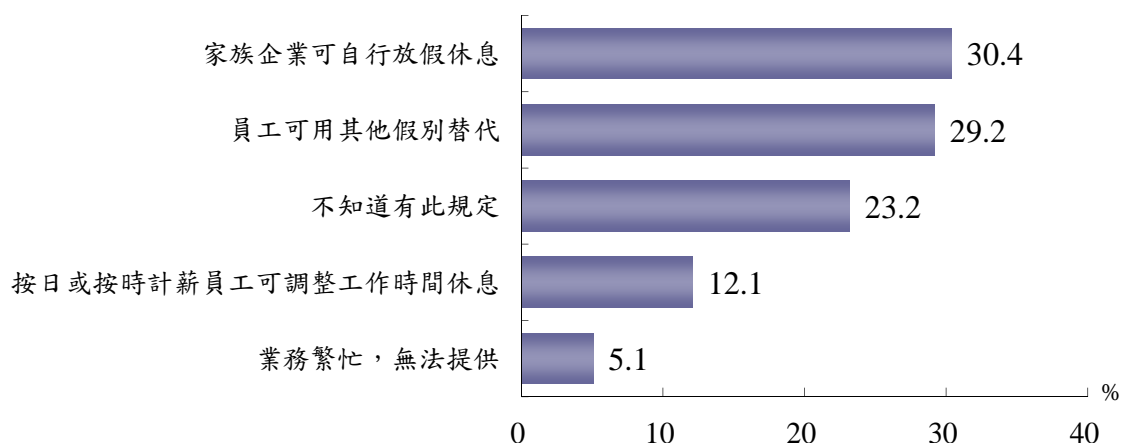
中華民國103年10月					單位：%
項目別	合計	同意員工 申請	最近一年內有沒有 員工申請		不同意 員工申請
			有	沒有	
<b>總計</b>	<b>100.0</b>	<b>90.9</b>	<b>10.6</b>	<b>80.3</b>	<b>9.1</b>
<b>行業別</b>					
農、林、漁、牧業	100.0	90.1	9.1	81.0	9.9
礦業及土石採取業	100.0	91.3	-	91.3	8.7
製造業	100.0	86.6	8.6	78.0	13.4
電力及燃氣供應業	100.0	100.0	17.0	83.0	-
用水供應及污染整治業	100.0	93.2	2.9	90.3	6.8
營造業	100.0	90.6	3.9	86.7	9.4
批發及零售業	100.0	90.8	9.3	81.5	9.2
運輸及倉儲業	100.0	87.0	10.4	76.6	13.0
住宿及餐飲業	100.0	95.0	5.2	89.8	5.0
資訊及通訊傳播業	100.0	93.0	17.2	75.8	7.0
金融及保險業	100.0	100.0	23.2	76.8	-
不動產業	100.0	97.1	16.8	80.3	2.9
專業、科學及技術服務業	100.0	100.0	9.8	90.2	-
支援服務業	100.0	90.7	19.2	71.5	9.3
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	98.2	20.6	77.6	1.8
教育服務業	100.0	99.8	36.4	63.5	0.2
醫療保健及社會工作服務業	100.0	93.5	22.1	71.4	6.5
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	95.6	6.4	89.2	4.4
其他服務業	100.0	92.9	24.4	68.5	7.1
<b>員工規模</b>					
29人以下	100.0	90.2	7.9	82.3	9.8
30～249人	100.0	95.4	26.0	69.5	4.6
250人以上	100.0	100.0	67.4	32.6	-

說明：排除無女性員工之事業單位。

事業單位不同意員工申請「安胎休養」的主要原因為「家族企業可自行放假休息」占30.4%及「員工可用其他假別替代」占29.2%，其次為「不知道有此規定」占23.2%，「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占12.1%居第三。

圖12、事業單位不同意員工申請「安胎休養」主要原因

中華民國103年10月



說明：以不同意員工申請安胎休養之事業單位為100.0%計算。

## 7.事業單位同意員工申請「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」占81.5%。而不同意的主要原因為「員工可用其他假別替代」

103年事業單位同意員工申請「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」占81.5%。最近一年內有員工申請過此項措施之事業單位占7.2%。

按行業別觀察，同意員工申請「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」的比率，以「醫療保健及社會工作服務業」占94.7%最高，而以「教育服務業」占59.4%最低。員工規模250人以上事業單位同意「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」占85.4%，高於30~249人81.1%。

**表16、事業單位同意員工申請「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」情形**

中華民國103年10月

單位：%

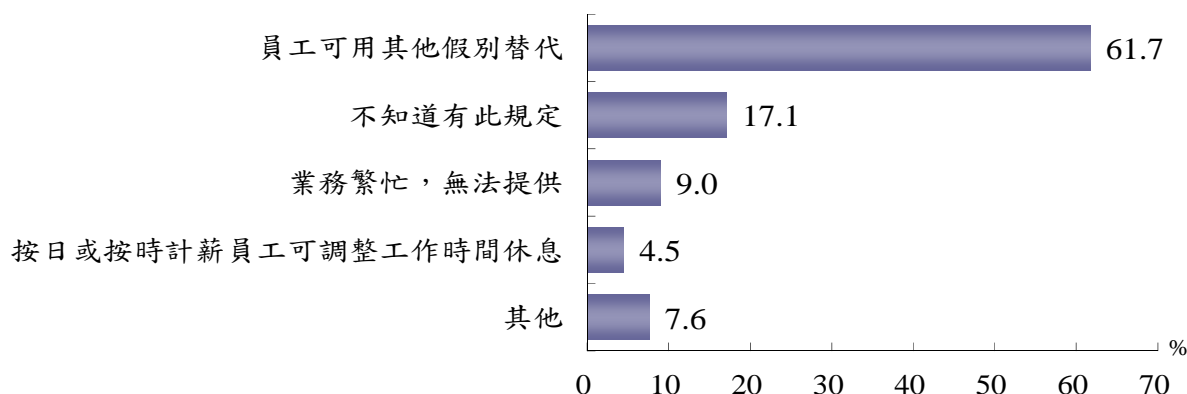
項目別	合計	同意員工申請	最近一年內有沒有員工申請		不同意員工申請
			有	沒有	
<b>總計</b>	<b>100.0</b>	<b>81.5</b>	<b>7.2</b>	<b>74.3</b>	<b>18.5</b>
<b>行業別</b>					
農、林、漁、牧業	100.0	73.9	-	73.9	26.1
礦業及土石採取業	100.0	76.8	5.9	70.9	23.2
製造業	100.0	82.5	6.2	76.3	17.5
電力及燃氣供應業	100.0	81.6	-	81.6	18.4
用水供應及污染整治業	100.0	73.3	3.7	69.6	26.7
營造業	100.0	68.7	9.5	59.2	31.3
批發及零售業	100.0	80.9	8.6	72.3	19.1
運輸及倉儲業	100.0	83.7	11.9	71.8	16.3
住宿及餐飲業	100.0	85.5	1.9	83.6	14.5
資訊及通訊傳播業	100.0	86.1	5.7	80.5	13.9
金融及保險業	100.0	88.4	9.8	78.6	11.6
不動產業	100.0	87.2	7.1	80.1	12.8
專業、科學及技術服務業	100.0	89.4	11.6	77.8	10.6
支援服務業	100.0	74.6	10.2	64.4	25.4
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	88.5	8.1	80.4	11.5
教育服務業	100.0	59.4	4.0	55.4	40.6
醫療保健及社會工作服務業	100.0	94.7	9.3	85.4	5.3
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	89.2	-	89.2	10.8
其他服務業	100.0	66.3	5.8	60.5	33.7
<b>員工規模</b>					
30～249人	100.0	81.1	6.6	74.5	18.9
250人以上	100.0	85.4	13.1	72.3	14.6

說明：依員工規模30人以上事業單位進行統計。

事業單位不同意員工申請「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61.7%(以事假替代占24.9%，特休替代占22.8%，家庭照顧假替代占10.9%)，其次為「不知道有此規定」占17.1%。

圖13、事業單位不同意員工申請「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」主要原因

中華民國103年10月



說明：以不同意員工申請該項措施之事業單位為100.0%計算。

8.事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」占 75.5%。同意員工每次申請之最長期間，以「1 年以上~2 年」占 4 成 9 最多；育嬰留職停薪期滿後，有 7 成 4 的事業單位表示會安排員工「恢復原來的職位」

103年事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」占75.5%。按行業別觀察，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」占100.0%及「藝術、娛樂及休閒服務業」占99.0%最高，而以「營造業」占60.7%最低。按員工規模觀察，規模愈大者同意員工申請「育嬰留職停薪」之比率愈高，由29人以下72.7%增至250人以上99.6%。



表17、事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」情形

中華民國103年10月

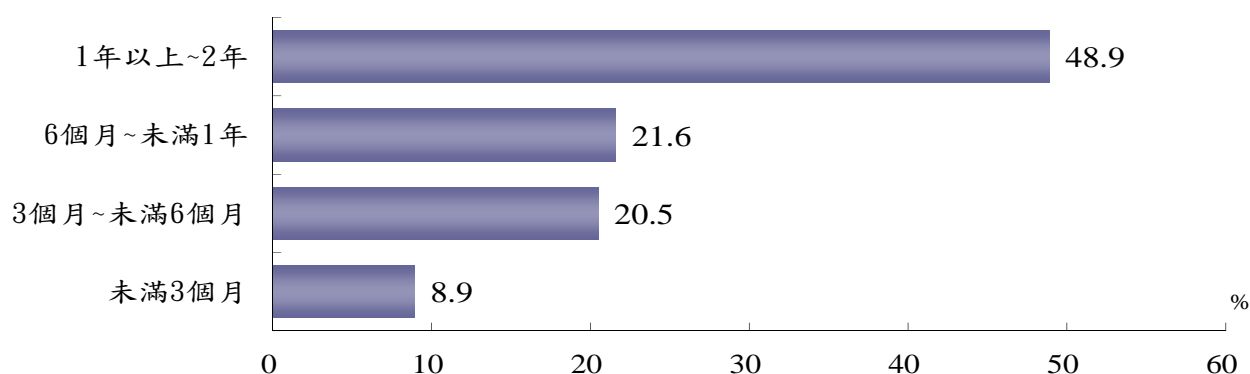
單位：%

項目別	合計	同意員工申請	不同意員工申請
<b>總計</b>	<b>100.0</b>	<b>75.5</b>	<b>24.5</b>
<b>行業別</b>			
農、林、漁、牧業	100.0	85.3	14.7
礦業及土石採取業	100.0	73.1	26.9
製造業	100.0	71.6	28.4
電力及燃氣供應業	100.0	93.2	6.8
用水供應及污染整治業	100.0	90.2	9.8
營造業	100.0	60.7	39.3
批發及零售業	100.0	73.6	26.4
運輸及倉儲業	100.0	71.0	29.0
住宿及餐飲業	100.0	79.3	20.7
資訊及通訊傳播業	100.0	81.7	18.3
金融及保險業	100.0	96.6	3.4
不動產業	100.0	75.6	24.4
專業、科學及技術服務業	100.0	94.3	5.7
支援服務業	100.0	80.7	19.3
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	-
教育服務業	100.0	91.7	8.3
醫療保健及社會工作服務業	100.0	92.3	7.7
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	99.0	1.0
其他服務業	100.0	93.7	6.3
<b>員工規模</b>			
29人以下	100.0	72.7	27.3
30～249人	100.0	94.8	5.2
250人以上	100.0	99.6	0.4

同意員工申請「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」占48.9%最多，其次為「6個月~未滿1年」及「3個月~未滿6個月」，分別占21.6%及20.5%，「未滿3個月」占8.9%較低。

圖14、事業單位同意員工申請育嬰留職停薪每次申請之最長期間

中華民國103年10月

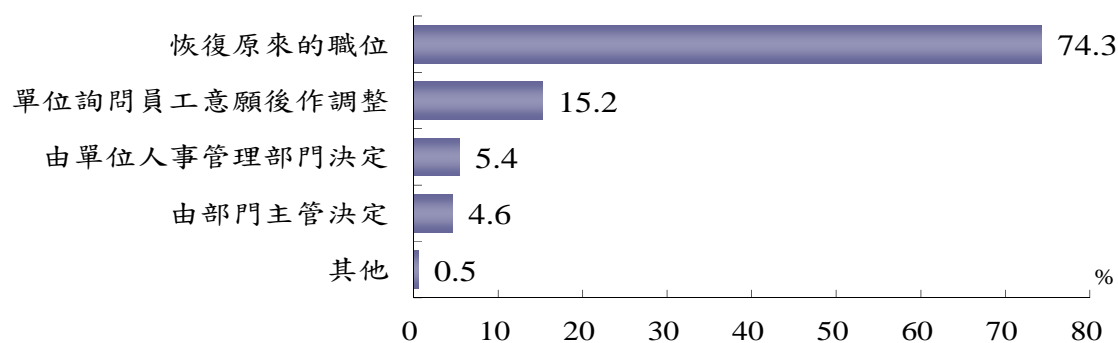


說明：以同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計算。

對員工復職的安排，以「恢復原來的職位」占74.3%最多，其次為「單位詢問員工意願後作調整」占15.2%，以「由單位人事管理部門決定」及「由部門主管決定」最低，分別占5.4%及4.6%。

圖15、事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位

中華民國103年10月

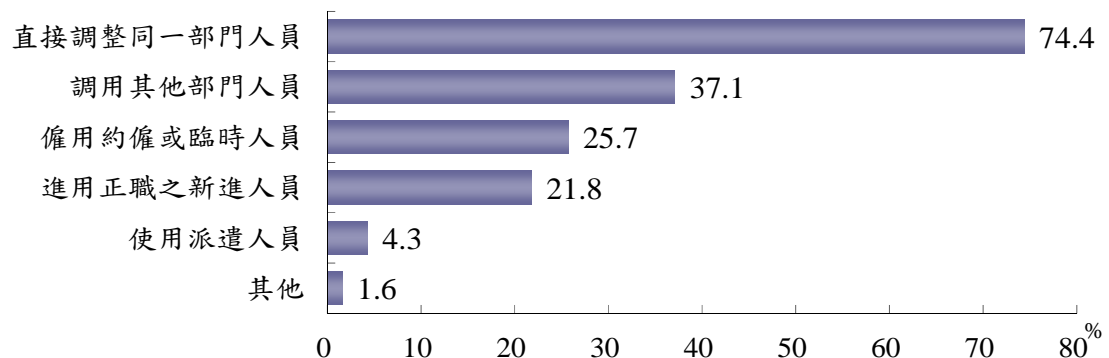


說明：以同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計算。

同意員工申請「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，以「直接調整同一部門人員」占74.4%最高，其次為「調用其他部門人員」占37.1%，「僱用約僱或臨時人員」及「進用正職之新進人員」居第三，分別占25.7%及21.8%，而「使用派遣人員」占4.3%。

圖16、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)

中華民國103年10月

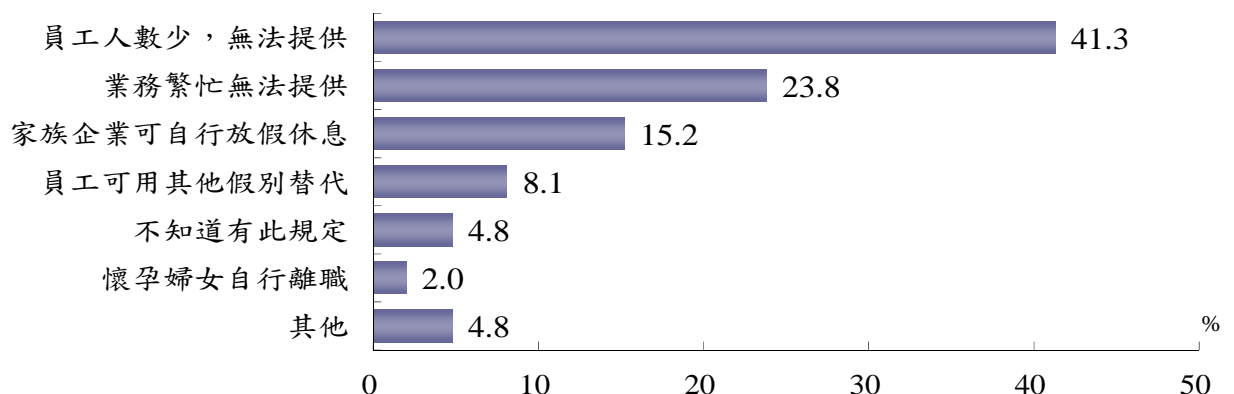


說明：以同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「育嬰留職停薪」的主要原因為「員工人數少，無法提供」占41.3%，其次為「業務繁忙無法提供」占23.8%，「家族企業可自行放假休息」占15.2%居第三。

圖17、事業單位不同意員工申請「育嬰留職停薪」主要原因

中華民國103年10月



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)事業單位有設置「哺乳室或集乳室」逾1成6，較91年提高14.3個百分點

103年事業單位有設置「哺乳室或集乳室」占16.7%(含12.0%為獨立空間，4.7%不是獨立空間)，沒有設置者占83.3%。與91年調查結果相比較，事業單位有設置「哺乳室或集乳室」提高14.3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12.5%增至250人以上80.1%。

**表18、事業單位設置「哺乳室或集乳室」情形**

單位：%

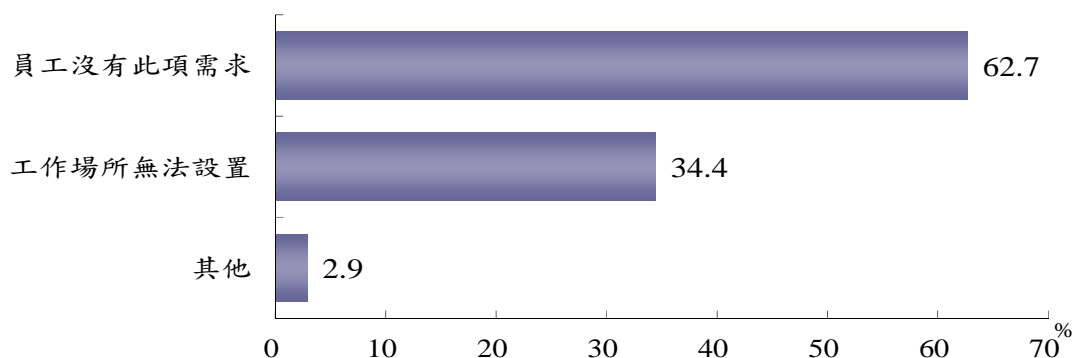
項目別	總計	有設置	是否為獨立空間		沒有設置
			是	不是	
91年	100.0	2.4	...	...	97.6
93年	100.0	2.8	...	...	97.2
94年	100.0	6.6	...	...	93.4
95年	100.0	5.6	4.0	1.6	94.4
96年	100.0	6.4	4.5	1.9	93.6
97年	100.0	10.4	8.2	2.2	89.6
98年	100.0	9.6	7.4	2.1	90.4
99年	100.0	13.2	8.7	4.5	86.8
100年	100.0	14.8	8.6	6.2	85.2
101年	100.0	14.9	9.8	5.1	85.1
102年	100.0	16.1	10.6	5.5	83.9
103年	100.0	16.7	12.0	4.7	83.3
較91年增減百分點	-	14.3	-	-	-14.3
員工規模					
29人以下	100.0	12.5	8.9	3.6	87.5
30～249人	100.0	43.4	30.4	13.0	56.6
250人以上	100.0	80.1	70.8	9.3	19.9

說明：依性別工作平等法第23條僱用受僱者250人以上之雇主，應提供哺(集)乳室。

事業單位沒有設置「哺乳室或集乳室」之主要原因為「員工沒有此項需求」占62.7%，其次為「工作場所無法設置」占34.4%。

圖18、事業單位沒有設置「哺乳室或集乳室」主要原因

中華民國103年10月



說明：以沒有設置哺乳室或集乳室之事業單位為100.0%計算。

### (三)事業單位同意員工申請或使用「哺乳時間」占 77.3%，其中多數沒有規定哺乳時間

103 年事業單位同意員工子女未滿一歲須員工親自哺乳者申請或使用「哺乳時間」占 77.3%，其中沒有規定哺乳時間占 59.8%居多，17.5%有規定哺乳時間，平均每日次數為 2.0 次，平均每次時間為 30.6 分。按員工規模觀察，規模愈大同意員工申請或使用「哺乳時間」比率愈高，由 29 人以下之 75.1%遞增至 250 人以上的 98.5%，對於「哺乳時間」之規定，規模愈大者愈傾向規定每次哺乳時間。

表19、事業單位同意員工申請或使用「哺乳時間」情形

中華民國103年10月

單位：%，次，分

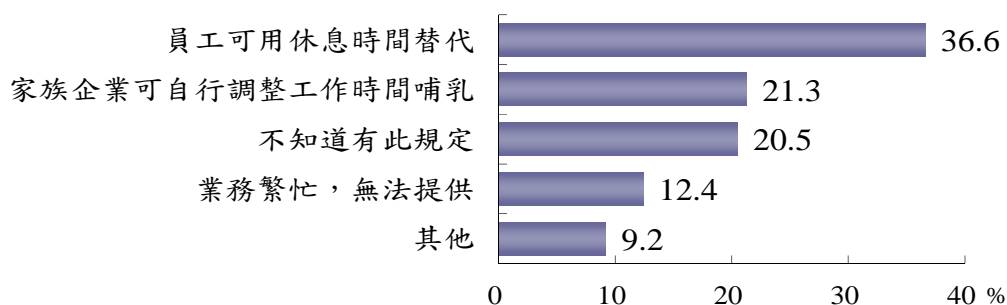
項目別	總計	同意員工申請或使用	有規定哺乳時間			沒有規定哺乳時間	不同意員工申請或使用
				平均每日次數(次)	平均每次時間(分)		
總計	100.0	77.3	17.5	2.0	30.6	59.8	22.7
員工規模							
29人以下	100.0	75.1	15.7	2.0	30.8	59.4	24.9
30~249人	100.0	92.4	29.2	2.0	29.7	63.1	7.6
250人以上	100.0	98.5	47.0	2.0	30.0	51.5	1.5

說明：「平均每日次數」、「平均每次時間」以事業單位有規定哺乳時間計算而得。

事業單位不同意員工申請或使用「哺乳時間」之主要原因為「員工可用休息時間替代」占36.6%，其次為「家族企業可自行調整工作時間哺乳」及「不知道有此規定」，分別占21.3%及20.5%。

圖19、事業單位不同意員工申請或使用「哺乳時間」主要原因

中華民國103年10月



說明：以同意員工申請或使用哺乳時間之事業單位為100.0%計算。

#### (四) 250人以上事業單位有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」占81.4%

103年員工規模250人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」占4.1%，有提供「托兒措施」占77.3%(其中以「與托兒服務機構簽約」占73.8%為最多)，合計有81.4%，較91年提高45.1個百分點，較102年增加2.3個百分點。

表20、250人以上事業單位設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」之情形

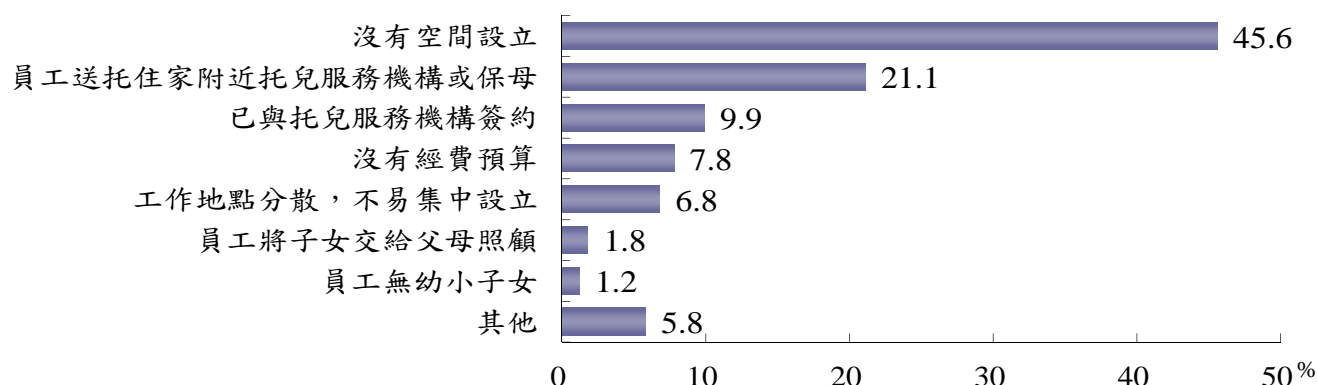
單位：%

項目別	總計	有設立托兒服務機構及提供托兒措施	設立托兒服務機構	提供托兒措施	沒有提供托兒措施
91年	100.0	36.3	...	...	63.7
93年	100.0	38.1	...	...	61.9
94年	100.0	38.1	5.9	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
較91年增減百分點	-	45.1	-	-	-45.1

事業單位沒有設立「托兒服務機構」之主要原因為「沒有空間設立」占45.6%，其次為「員工送托住家附近托兒服務機構或保母」占21.1%，「已與托兒服務機構簽約」、「沒有經費預算」及「工作地點分散，不易集中設立」居第三，分別占9.9%、7.8%及6.8%。

圖20、250人以上事業單位沒有設立「托兒服務機構」主要原因

中華民國103年10月

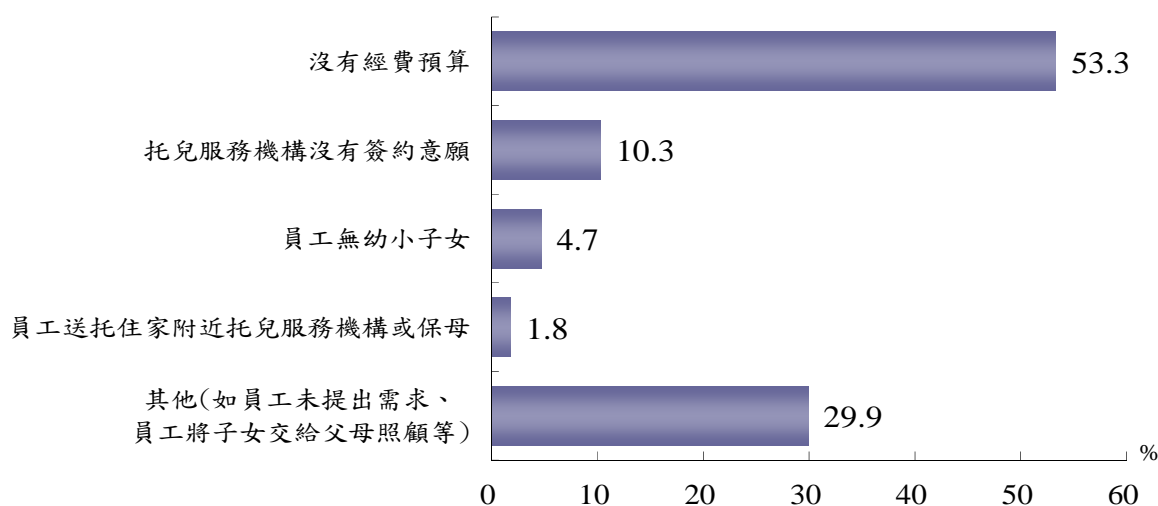


說明：以沒有設立「托兒服務機構」之事業單位為100.0%計算。

事業單位沒有提供「托兒措施」之主要原因為「沒有經費預算」占53.3%，其次為「托兒服務機構沒有簽約意願」占10.3%。

圖21、250人以上事業單位沒有提供「托兒措施」主要原因

中華民國103年10月



說明：以沒有提供「托兒措施」之事業單位為100.0%計算。

(五)事業單位對懷孕員工提供友善措施占8成2，以「調整至較輕鬆的工作」最多，其次為「調整至無危險性之工作」

103年事業單位對懷孕員工有提供友善措施占81.8%。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80.9%遞增至規模250人以上92.2%。提供之友善措施以「調整至較輕鬆的工作」占52.6%最多，其次為「調整至無危險性之工作」占45.1%，「可請產前檢查假」占33.3%居第三。

表21、事業單位對懷孕員工提供友善措施情形

中華民國103年10月

單位：%

項目別	總計	有提供	提供之措施（可複選）					沒有提供
			調整至較輕鬆的工作	調整工作時間	可請產前檢查假	調整至無危險性之工作	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
101年	100.0	66.6	42.3	27.6	29.8	27.9	0.2	33.4
102年	100.0	76.7	51.0	25.7	37.1	36.9	0.9	23.3
103年	100.0	81.8	52.6	26.4	33.3	45.1	0.2	18.2
員工規模								
29人以下	100.0	80.9	52.7	26.4	33.7	44.1	0.1	19.1
30～249人	100.0	87.8	52.4	25.4	30.1	51.8	0.6	12.2
250人以上	100.0	92.2	54.0	37.8	28.8	56.5	4.1	7.8

說明：99年起排除「無女性員工」之樣本。



### 三、性別歧視之禁止

#### (一) 103年事業單位錄用員工時，大部分職類「男女都會錄用」，沒有性別的考量

103年事業單位錄用員工時，大部分職類「男女都會錄用」，沒有性別的考量，各職類以「管理職」最高86.9%，其次為「事務職」82.8%，「銷售職」73.8%及「專業技術職」71.4%居第三，另「男女都會錄用」的比率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」及「專業技術職」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錄用男性之主要原因為「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」占75.8%，其次為「無女性應徵」占21.7%；而對特定職類僅錄用女性之主要原因為「部分職務男性員工不適合擔任」及「無男性應徵」，分別占45.7%及38.8%。

表22、事業單位對各類工作之錄用情形

中華民國103年10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>3.2</b>	<b>2.4</b>	<b>86.9</b>	<b>7.5</b>
29人以下	100.0	3.5	2.6	85.6	8.3
30~249人	100.0	1.2	0.9	95.9	1.9
250人以上	100.0	-	-	99.3	0.7
<b>事務職</b>	<b>100.0</b>	<b>11.5</b>	<b>0.5</b>	<b>82.8</b>	<b>5.1</b>
29人以下	100.0	12.4	0.6	81.4	5.6
30~249人	100.0	5.5	-	92.4	2.1
250人以上	100.0	0.5	0.0	99.1	0.4
<b>銷售職</b>	<b>100.0</b>	<b>2.3</b>	<b>3.1</b>	<b>73.8</b>	<b>20.8</b>
29人以下	100.0	2.5	3.3	72.9	21.3
30~249人	100.0	1.4	1.6	79.8	17.2
250人以上	100.0	0.4	0.5	86.0	13.1
<b>專業技術職</b>	<b>100.0</b>	<b>0.9</b>	<b>17.5</b>	<b>71.4</b>	<b>10.1</b>
29人以下	100.0	1.0	19.2	68.9	10.9
30~249人	100.0	0.5	5.8	88.5	5.2
250人以上	100.0	-	2.0	94.9	3.0
<b>危險及耗體力工作</b>	<b>100.0</b>	<b>0.3</b>	<b>36.8</b>	<b>25.3</b>	<b>37.7</b>
29人以下	100.0	0.3	38.5	24.1	37.2
30~249人	100.0	0.3	25.7	32.9	41.2
250人以上	100.0	-	13.4	46.5	40.1

(二) 事業單位辦理各項業務有性別及跨性別考量之比率以「工作分配」最高，「薪資給付標準」及「育嬰留職停薪」居次

事業單位有性別考量之比率以「工作分配」占23.5%最高，其次為「薪資給付標準」及「育嬰留職停薪」，分別占9.3%及8.8%，「僱用招募、甄試、進用」及「調薪幅度」居第三，分別占4.6%及3.8%，其餘「員工考核」、「訓練及進修」、「員工陞遷」、「員工福利措施」、「資遣員工」及「退休權利」等方面有性別考量之比率均在3.0%以下。以96年~103年結果觀察，各項有性別考量之比率大致呈現下降趨勢，惟「育嬰留職停薪」較上年增加2.2個百分點，但普遍而論事業單位仍逐漸落實職場上的性別平等。

表23、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
工作分配	40.3	39.9	34.8	35.4	30.8	27.8	27.9	23.5
薪資給付標準	18.4	13.3	14.0	12.1	9.7	9.6	9.3	9.3
調薪幅度	8.5	5.6	5.9	4.8	4.4	4.6	3.9	3.8
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
員工陞遷	5.3	3.4	3.7	3.3	2.3	2.4	2.6	1.9
訓練及進修	4.8	3.1	4.0	2.9	2.4	2.5	2.4	2.4
資遣員工	2.3	1.4	1.9	1.8	1.4	1.3	1.0	1.1
員工福利措施	3.1	2.1	2.0	2.2	1.7	1.7	1.9	1.5
育嬰留職停薪	...	...	...	...	...	...	6.6	8.8
退休權利	...	...	...	...	...	...	1.4	0.8
僱用招募、甄試、進用	...	...	...	...	...	...	6.1	4.6

事業單位有跨性別考量之比率以「工作分配」占15.4%最高，其次為「薪資給付標準」及「育嬰留職停薪」，分別占7.7%及7.1%，「調薪幅度」占4.6%及「僱用招募、甄試、進用」占4.4%居第三，其餘「員工考核」、「訓練及進修」、「員工陞遷」、「員工福利措施」、「退休權利」及「資遣員工」等方面有跨性別考量之比率均在4.0%以下。與102年相較，各項業務有跨性別考量之比率呈下降之勢。

表24、事業單位辦理各項業務有跨性別考量之比率

單位：%

項目別	102年	103年
工作分配	17.5	15.4
薪資給付標準	7.7	7.7
調薪幅度	4.7	4.6
員工考核（考績或獎金）	4.3	3.4
員工陞遷	4.5	3.1
訓練及進修	4.4	3.3
資遣員工	3.4	2.4
員工福利措施	4.0	2.9
育嬰留職停薪	7.1	7.1
退休權利	3.7	2.3
僱用招募、甄試、進用	6.6	4.4