

## 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104年之50.74%，近年皆突破50%且逐年遞增，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3,182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（以下簡稱本部）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、員工申訴性騷擾情形、派遣員工遭遇性騷擾之處理方式。
  - (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、產檢假、產假、陪產假、家庭照顧假情形及提供懷孕者照顧措施(含安胎休養、哺乳時間)、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錄用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或跨性別考量情形。

(伍)就業歧視概況：事業單位因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌(含五官、身高及體重)、曾為工會會員身分等因素，而有就業歧視的情形

五、資料時間：以104年9月之情況為準，調查表另有規定者從其規定。

六、調查期間：自104年9月1日至9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

行業別	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
<b>總計</b>	<b>256,382</b>	<b>100.0</b>	<b>3,182</b>	<b>100.0</b>
農、林、漁、牧業	494	0.2	63	2.0
礦業及土石採取業	202	0.1	38	1.2
製造業	65,582	25.6	689	21.7
電力及燃氣供應業	217	0.1	96	3.0
用水供應及汙染整治業	1,657	0.6	77	2.4
營造業	21,322	8.3	232	7.3
批發及零售業	94,154	36.7	646	20.3
運輸及倉儲業	5,867	2.3	140	4.4
住宿及餐飲業	13,396	5.2	108	3.4
資訊及通訊傳播業	5,780	2.3	105	3.3
金融及保險業	3,963	1.5	96	3.0
不動產業	6,228	2.4	111	3.5
專業、科學及技術服務業	10,487	4.1	139	4.4
支援服務業	7,324	2.9	127	4.0
公共行政及國防；強制性社會安全	1,978	0.8	103	3.2
教育服務業	6,366	2.5	127	4.0
醫療保健及社會工作服務業	3,909	1.5	121	3.8
藝術、娛樂及休閒服務業	1,586	0.6	74	2.3
其他服務業	5,870	2.3	90	2.8

說明：母體資料來源為勞保局104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

規模別	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	<b>256,382</b>	<b>100.0</b>	<b>3,182</b>	<b>100.0</b>
29人以下	224,478	87.6	1,799	56.5
30～249人	29,081	11.3	768	24.1
250人以上	2,823	1.1	615	19.3

說明：母體資料來源為勞保局104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

地 區	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	<b>256,382</b>	<b>100.0</b>	<b>3,182</b>	<b>100.0</b>
北部地區	135,038	52.7	1,461	45.9
中部地區	63,728	24.9	695	21.8
南部地區	54,343	21.2	816	25.6
東部地區	3,273	1.3	210	6.6

說明：母體資料來源為勞保局104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5

104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85.2%(82.3%有在工作場所公開揭示，2.9%沒有在工作場所公開揭示)，沒有訂定占14.8%。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」之比率由91年的35.5%遞增至104年的85.2%，提高49.7個百分點。

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99.1%，30～249人之事業單位已訂定占83.9%。

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
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
104年	100.0	85.2	82.3	2.9	14.8
較91年增減百分點	-	49.7	-	-	-49.7
員工規模					
30～249人	100.0	83.9	80.7	3.1	16.1
250人以上	100.0	99.1	98.1	1.1	0.9

最近一年有員工申訴性騷擾事件之事業單位占2.3%，平均申訴件數1.3件，且大多數為女性員工提出申訴。

表5、30人以上事業單位員工申訴性騷擾事件情形

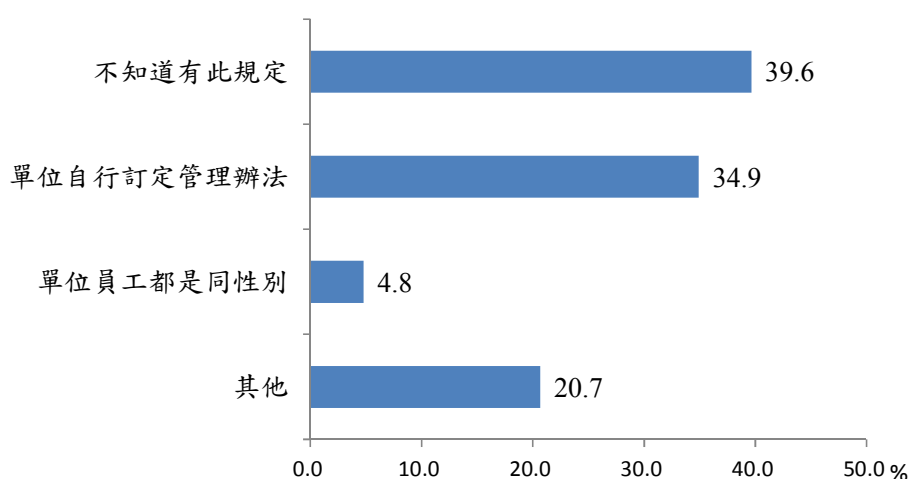
單位：%，件

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
104年	100.0	2.3	1.3	97.7

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39.6%最高，其次為「單位自行訂定管理辦法」占34.9%。

圖1、30人以上事業單位沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」主要原因

中華民國104年9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91.2%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91.2%最高，「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」占61.7%，「組成申訴處理委員會」占51.5%。

與103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5.1個百分點，「組成申訴處理委員會」增加6.5個百分點，「直接向雇主或主管申訴」則均維持在9成左右。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設置的比率愈高。

**表6、30人以上事業單位設置性騷擾申訴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
104年	100.0	61.7	36.4	1.9	51.5	45.3	3.3	91.2	7.1	1.6
較103年增減百分點	-	5.1	-5.6	0.4	6.5	-7.9	1.4	-0.1	-0.5	0.5
員工規模										
30~249人	100.0	58.7	39.2	2.1	48.0	48.6	3.4	90.7	7.5	1.7
250人以上	100.0	93.0	6.9	0.1	87.3	11.0	1.7	96.5	3.2	0.2

## 二、促進工作平等措施

### (一) 事業單位實施性別工作平等各項措施情形

性別工作平等法實施已十餘年，政府仍持續強化各項相關措施，以營造友善職場環境。104年事業單位同意員工申請性別工作平等各項措施之比率，除家庭照顧假7成5、哺乳時間7成8及育嬰留職停薪7成9，其餘均達8成2以上。

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	有 提 供 比 率						同意員工申請 (或有提供)比率	
	91 年	93 年	99 年	100 年	101 年	102 年	103 年	104 年
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 <sup>6</sup> (員工規模 30 人以上)	35.5	55.0	81.4	82.3	82.7	82.1	83.8	85.2
生理假 <sup>2</sup>	17.3	27.5	45.4	45.6	45.6	47.0	85.7	85.2
安胎休養 <sup>4</sup>	...	...	...	39.0	41.1	45.6	90.9	89.4
產檢假	...	...	...	...	...	...	...	82.4
流產假 <sup>2</sup>	41.6	39.5	54.6	55.0	56.5	56.6	93.1	91.7
產 假 <sup>1</sup>	78.1	83.5	96.8	96.8	96.8	96.8	95.1	94.7
陪產假 <sup>3</sup>	29.0	42.8	57.8	57.7	59.0	59.8	85.6	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	83.0
家庭照顧 (員工規模 5 人以上) (員工規模 30 人以上)	...	...	...	37.2	38.3	37.7	71.8	74.7
	...	...	36.8	39.3	39.4	38.8	72.6	75.5
	34.0	35.4	62.9	63.6	66.0	66.6	88.2	89.6
育嬰留職停薪 (員工規模 30 人以上)	...	...	40.7	40.8	42.7	45.9	75.5	79.2
	38.9	56.7	75.3	79.1	79.8	79.4	95.3	95.9
設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」 <sup>6</sup> (員工規模 250 人以上)	36.3	38.1	68.9	77.3	76.7	79.1	81.4	81.5
哺乳時間	...	...	...	...	...	37.3	77.3	78.1
設置「哺乳室或集乳室」 (員工規模250人以上)	19.6	42.9	75.7	72.5	76.3	71.2	80.1	84.2

說明：1. 94年起排除「無女性員工」之樣本。94~102年排除「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「有無提供」之問法易使廠商因勞工沒有提出需求而回答未提供之虞，故103年以後問項修正為「是否會同意員工申請」。

6. 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法與設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」係為事業單位有提供比率。



**1.事業單位同意員工申請「生理假」占85.2%。全年平均申請人數為14.0人，平均每人一年申請生理假4.1日**

104年事業單位同意員工申請「生理假」占85.2%，最近一年有員工提出申請之事業單位占28.9%，全年平均申請人數為14.0人，平均每人一年申請日數為4.1日。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「生理假」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」、「用水供應及污染整治業」及「金融及保險業」較高，均達9成9以上，而以「其他服務業」、「製造業」及「運輸及倉儲業」較低，分別占77.3%、79.3%及79.3%。按員工規模觀察，規模愈大同意員工申請「生理假」比率愈高，由29人以下83.6%增至250人以上99.9%。

**表8、事業單位同意員工申請「生理假」情形**

單位：%，人，日

項目別	總計	同意 員工 申請	最近一年有沒有員工申請			沒有員 工申請	不同意 員工申 請
			有員工 申請	平均申	平均每		
				請人數 (人)	人年申 請日數 (日)		
103年	100.0	85.7	22.5	11.4	4.5	63.2	14.3
104年	100.0	85.2	28.9	14.0	4.1	56.4	14.8
行業別							
農、林、漁、牧業	100.0	90.6	35.7	4.0	5.8	55.0	9.4
礦業及土石採取業	100.0	90.1	13.2	4.5	5.1	76.9	9.9
製造業	100.0	79.3	25.2	27.2	3.7	54.1	20.7
電力及燃氣供應業	100.0	87.9	37.9	11.9	2.4	50.0	12.1
用水供應及污染整治業	100.0	99.8	39.3	2.2	4.4	60.4	0.2
營造業	100.0	85.0	18.8	2.2	4.5	66.2	15.0
批發及零售業	100.0	85.0	25.6	5.7	4.0	59.4	15.0
運輸及倉儲業	100.0	79.3	30.6	14.3	4.8	48.7	20.7
住宿及餐飲業	100.0	87.5	44.3	35.2	5.4	43.3	12.5
資訊及通訊傳播業	100.0	92.5	52.0	12.7	4.8	40.5	7.5
金融及保險業	100.0	99.3	25.7	17.7	3.6	73.6	0.7
不動產業	100.0	96.3	28.3	5.5	4.3	68.0	3.7
專業、科學及技術服務業	100.0	94.8	37.5	7.1	4.6	57.3	5.2
支援服務業	100.0	87.4	39.7	15.7	4.8	47.7	12.6
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	56.0	11.1	2.5	44.0	-
教育服務業	100.0	92.9	49.4	5.1	2.8	43.5	7.1
醫療保健及社會工作服務業	100.0	98.2	35.0	8.0	3.8	63.2	1.8
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	94.8	48.6	10.0	4.0	46.2	5.2
其他服務業	100.0	77.3	21.9	7.4	4.4	55.5	22.7
員工規模							
29人以下	100.0	83.6	22.7	6.4	4.2	60.9	16.4
30~249人	100.0	96.0	68.3	13.5	4.1	27.7	4.0
250人以上	100.0	99.9	94.5	159.7	3.4	5.5	0.1

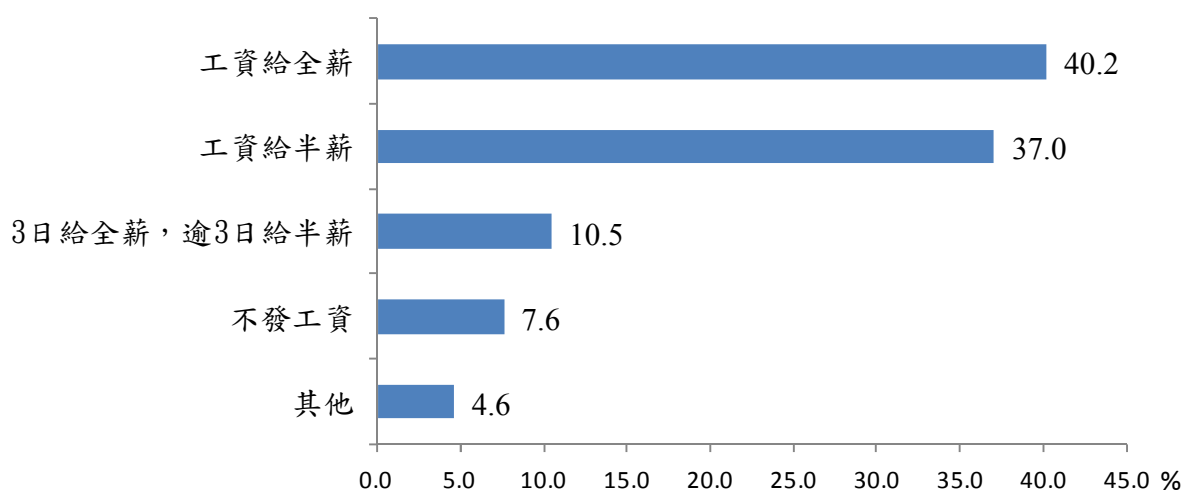
說明：1.「平均申請人數」及「平均每人年申請日數」以有員工申請之事業單位計算。

2.排除單位無僱用女性員工者。

事業單位對於「生理假」之工資計算方式以「工資給全薪」及「工資給半薪」分別占40.2%及37.0%最多，其次為「3日給全薪，逾3日給半薪」占10.5%，「不發工資」占7.6%。

圖2、事業單位對於「生理假」之工資計算方式

中華民國104年9月

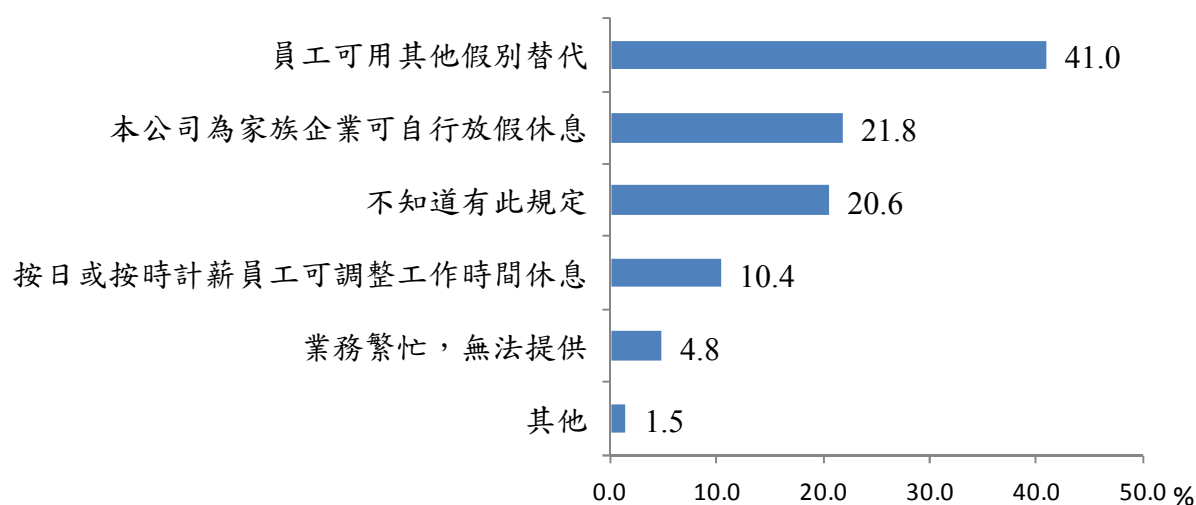


說明：以同意員工申請生理假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「生理假」的主要原因為「員工可用其他假別替代」占41.0%，其次為「本公司為家族企業可自行放假休息」占21.8%、「不知道有此規定」占20.6%。

圖3、事業單位不同意員工申請「生理假」主要原因

中華民國104年9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91.7%

104年事業單位同意員工申請「流產假」占91.7%。最近一年有員工提出申請之事業單位占5.1%。

按行業別觀察，事業單位同意員工申請「流產假」比率，以「金融及保險業」、「公共行政及國防；強制性社會安全」及「醫療保健及社會工作服務業」均占100.0%最高，而以「其他服務業」占79.3%最低。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90.5%增至250人以上99.7%。

表9、事業單位同意員工申請「流產假」情形

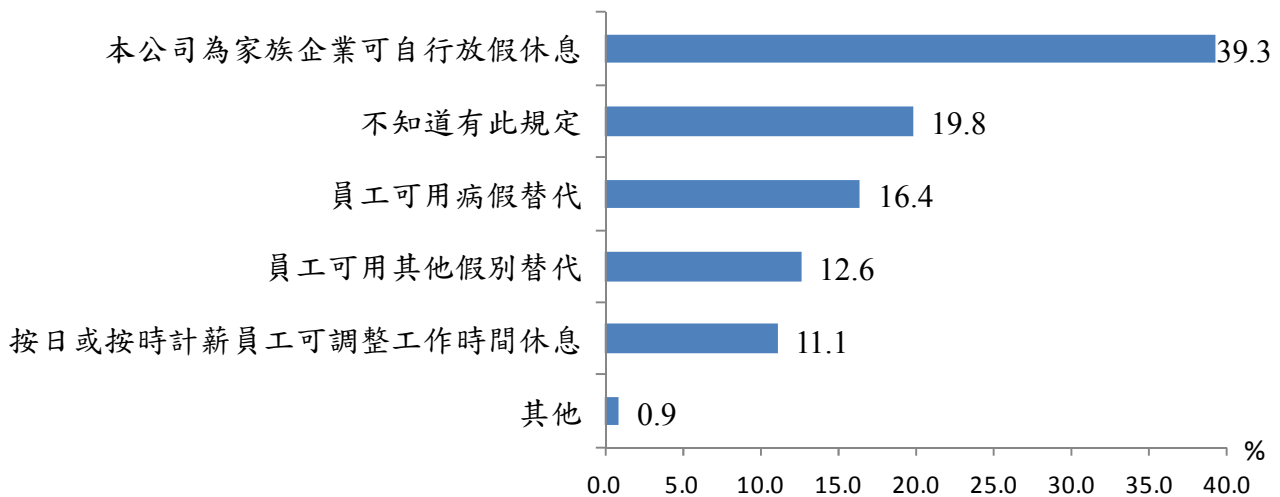
項目別	總計	同意員工申請	最近一年有沒有員工申請		不同意員工申請
			有	沒有	
103年	100.0	93.1	6.1	87.1	6.9
104年	100.0	91.7	5.1	86.5	8.3
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	92.8	5.4	87.5	7.2
礦業及土石採取業	100.0	95.4	0.5	94.8	4.6
製造業	100.0	88.5	5.3	83.2	11.5
電力及燃氣供應業	100.0	96.4	7.5	88.9	3.6
用水供應及污染整治業	100.0	89.9	1.3	88.7	10.1
營造業	100.0	90.7	1.1	89.6	9.3
批發及零售業	100.0	91.3	4.4	86.8	8.7
運輸及倉儲業	100.0	89.5	2.9	86.6	10.5
住宿及餐飲業	100.0	96.0	4.9	91.1	4.0
資訊及通訊傳播業	100.0	96.4	6.8	89.5	3.6
金融及保險業	100.0	100.0	14.9	85.1	-
不動產業	100.0	97.4	3.0	94.3	2.6
專業、科學及技術服務業	100.0	98.1	5.2	92.9	1.9
支援服務業	100.0	94.0	8.4	85.6	6.0
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	11.5	88.5	-
教育服務業	100.0	98.2	14.5	83.7	1.8
醫療保健及社會工作服務業	100.0	100.0	6.6	93.4	-
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	94.8	8.9	85.9	5.2
其他服務業	100.0	79.3	6.6	72.7	20.7
員工規模					
29 人以下	100.0	90.5	3.1	87.4	9.5
30~249 人	100.0	99.2	15.1	84.1	0.8
250 人以上	100.0	99.7	57.8	41.9	0.3

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「本公司為家族企業可自行放假休息」占39.3%，其次為「不知道有此規定」占19.8%，「員工可用病假替代」占16.4%居第三。

圖4、事業單位不同意員工申請「流產假」主要原因

中華民國104年9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94.7%，平均給予產假7.8週

104年事業單位同意員工申請「產假」占94.7%，平均給予產假7.8週。按行業別觀察，產假期間以「公共行政及國防；強制性社會安全」及「電力及燃氣供應業」為8.4週及8.0週較高，以「運輸及倉儲業」為7.6週較低。按員工規模觀察，會同意的比率隨員工規模增加而遞增，從29人以下的94.0%遞增至250人以上的100.0%。

表10、事業單位同意員工申請「產假」情形

單位：%，週

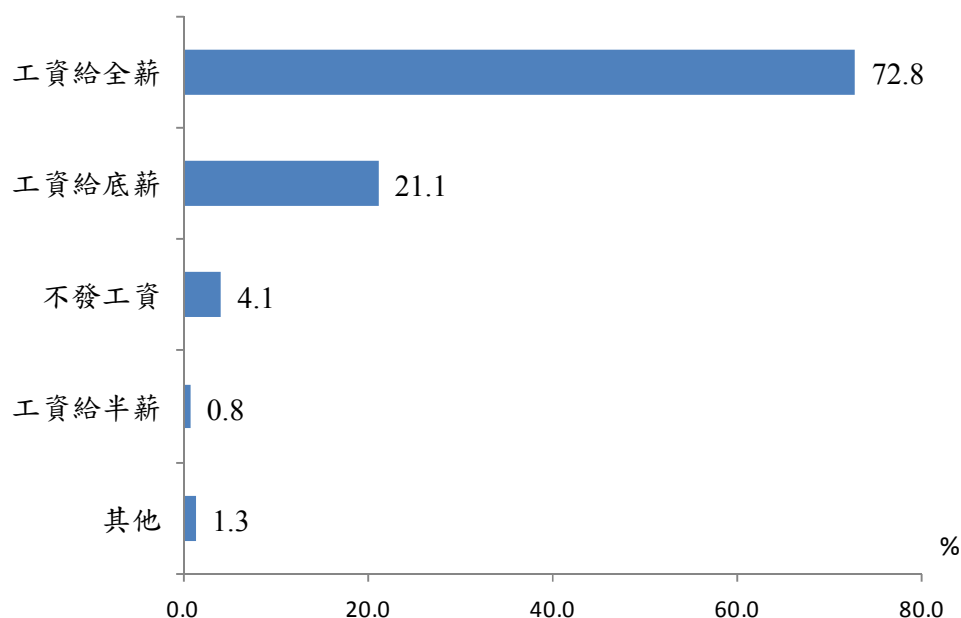
項目別	總計	同意	產假期間(週)	不同意
		員工申請		員工申請
<b>103 年</b>	<b>100.0</b>	<b>95.1</b>	<b>7.9</b>	<b>4.9</b>
<b>104 年</b>	<b>100.0</b>	<b>94.7</b>	<b>7.8</b>	<b>5.3</b>
<b>行業別</b>				
農、林、漁、牧業	100.0	96.3	7.7	3.7
礦業及土石採取業	100.0	100.0	7.9	-
製造業	100.0	93.0	7.8	7.0
電力及燃氣供應業	100.0	95.7	8.0	4.3
用水供應及污染整治業	100.0	99.8	7.9	0.2
營造業	100.0	93.1	7.8	6.9
批發及零售業	100.0	94.5	7.8	5.5
運輸及倉儲業	100.0	95.9	7.6	4.1
住宿及餐飲業	100.0	95.8	7.7	4.2
資訊及通訊傳播業	100.0	99.3	7.9	0.7
金融及保險業	100.0	100.0	7.9	-
不動產業	100.0	99.8	7.9	0.2
專業、科學及技術服務業	100.0	100.0	7.9	-
支援服務業	100.0	98.1	7.7	1.9
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	8.4	-
教育服務業	100.0	100.0	7.9	-
醫療保健及社會工作服務業	100.0	98.4	7.8	1.6
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	96.8	7.9	3.2
其他服務業	100.0	80.0	7.9	20.0
<b>員工規模</b>				
29 人以下	100.0	94.0	7.8	6.0
30~249 人	100.0	99.9	8.0	0.1
250 人以上	100.0	100.0	8.0	-

說明：排除單位無僱用女性員工者。

事業單位對於「產假」之工資計算方式以「工資給全薪」占72.8%最多，「工資給底薪」占21.1%，「不發工資」占4.1%。

圖5、事業單位對於「產假」之工資計算方式

中華民國104年9月

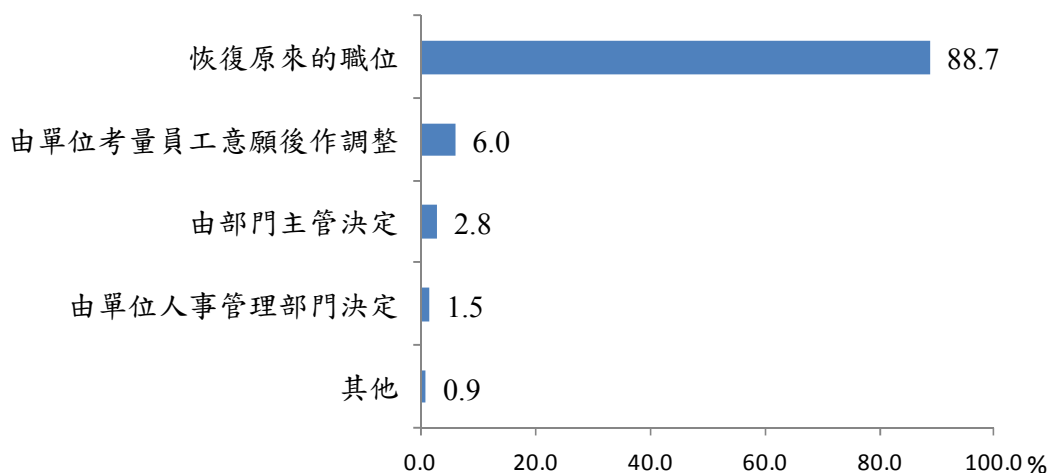


說明：以同意員工申請產假之事業單位為100.0%計算。

對員工產後復職的安排，以「恢復原來的職位」占88.7%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6、事業單位考量產後復職員工的職位

中華民國104年9月

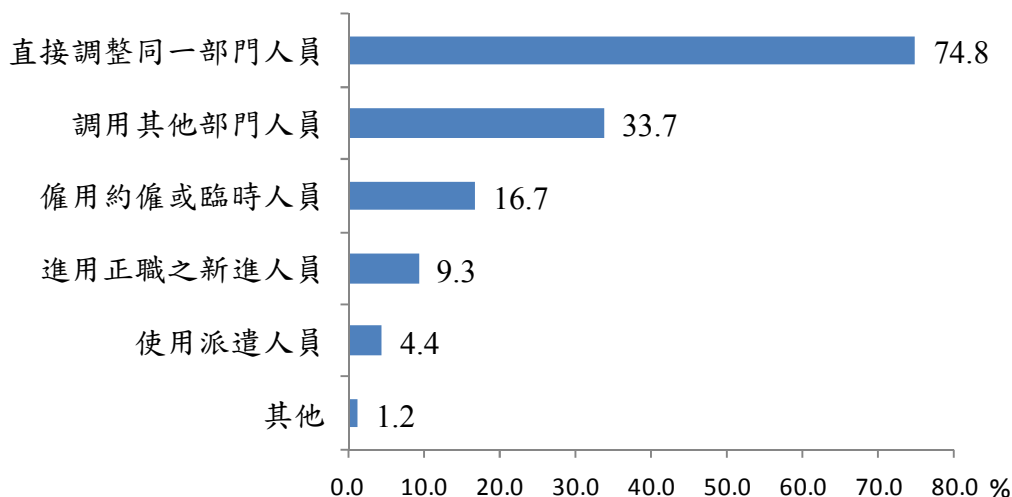


說明：以同意員工申請產假之事業單位為100.0%計算。

員工產假期間，事業單位人力因應以「直接調整同一部門人員」占74.8%最多，其次為「調用其他部門人員」占33.7%，其餘依序為「僱用約僱或臨時人員」占16.7%、「進用正職之新進人員」占9.3%、「使用派遣人員」占4.4%。

圖7、事業單位產假期間人力因應情形(可複選)

中華民國104年9月

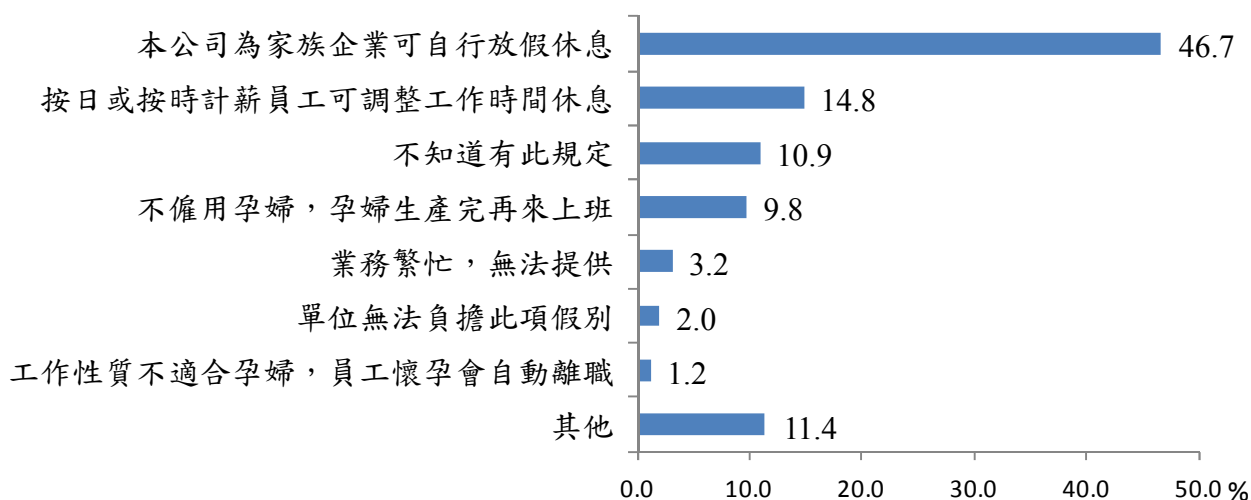


說明：以同意員工申請產假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「產假」的主要原因為「本公司為家族企業可自行放假休息」占46.7%，其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占14.8%，「不知道有此規定」占10.9%居第三。

圖8、事業單位不同意員工申請「產假」主要原因

中華民國104年9月



說明：以不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「產檢假」占 82.4%，平均給予產檢假 4.8 日

104年事業單位同意員工申請「產檢假」占82.4%，平均給予4.8日產檢假，最近一年有員工提出申請之事業單位占15.0%。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「產檢假」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」及「金融及保險業」達9成9以上最高，以「其他服務業」占65.6%最低。按員工規模觀察，會同意的比率隨員工規模增加而遞增，從29人以下的80.8%遞增至250人以上的99.9%。

表11、事業單位同意員工申請「產檢假」情形

中華民國104年9月					單位：%，日	
項目別	總計	同意員工申請	平均同意申請日數(日)	有沒有員工申請		不同意員工申請
				有	沒有	
總計	100.0	82.4	4.8	15.0	67.4	17.6
行業別						
農、林、漁、牧業	100.0	84.6	4.9	12.9	71.7	15.4
礦業及土石採取業	100.0	79.1	4.8	9.1	70.1	20.9
製造業	100.0	78.2	4.8	15.4	62.8	21.8
電力及燃氣供應業	100.0	95.4	5.0	30.1	65.3	4.6
用水供應及污染整治業	100.0	81.9	5.0	31.1	50.8	18.1
營造業	100.0	82.8	4.7	12.1	70.6	17.2
批發及零售業	100.0	81.7	4.7	11.2	70.6	18.3
運輸及倉儲業	100.0	80.1	4.7	23.1	57.0	19.9
住宿及餐飲業	100.0	83.1	4.9	10.7	72.4	16.9
資訊及通訊傳播業	100.0	89.2	4.9	11.5	77.6	10.8
金融及保險業	100.0	99.2	5.4	37.0	62.2	0.8
不動產業	100.0	92.1	4.8	14.5	77.6	7.9
專業、科學及技術服務業	100.0	95.1	4.9	21.3	73.7	4.9
支援服務業	100.0	83.9	4.7	17.7	66.2	16.1
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	5.7	42.7	57.3	-
教育服務業	100.0	89.0	5.5	32.9	56.0	11.0
醫療保健及社會工作服務業	100.0	89.9	5.1	25.1	64.8	10.1
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	91.6	5.2	17.3	74.3	8.4
其他服務業	100.0	65.6	5.0	18.2	47.4	34.4
員工規模						
29 人以下	100.0	80.8	4.8	9.5	71.2	19.2
30~249 人	100.0	93.3	5.0	49.3	44.0	6.7
250 人以上	100.0	99.9	5.0	86.7	13.2	0.1

說明：1.排除單位無僱用男性員工者。

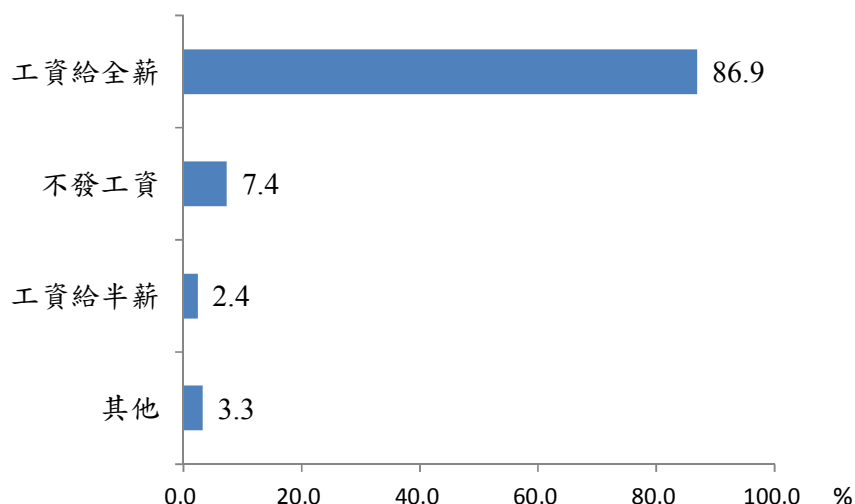
2.本表係產檢假實施(103年12月13日)起，截至104年9月申請情形。



事業單位對於「產檢假」工資計算方式以「工資給全薪」占86.9%最多，「不發工資」占7.4%，「工資給半薪」占2.4%。

圖9、事業單位對於「產檢假」之工資計算方式

中華民國104年9月

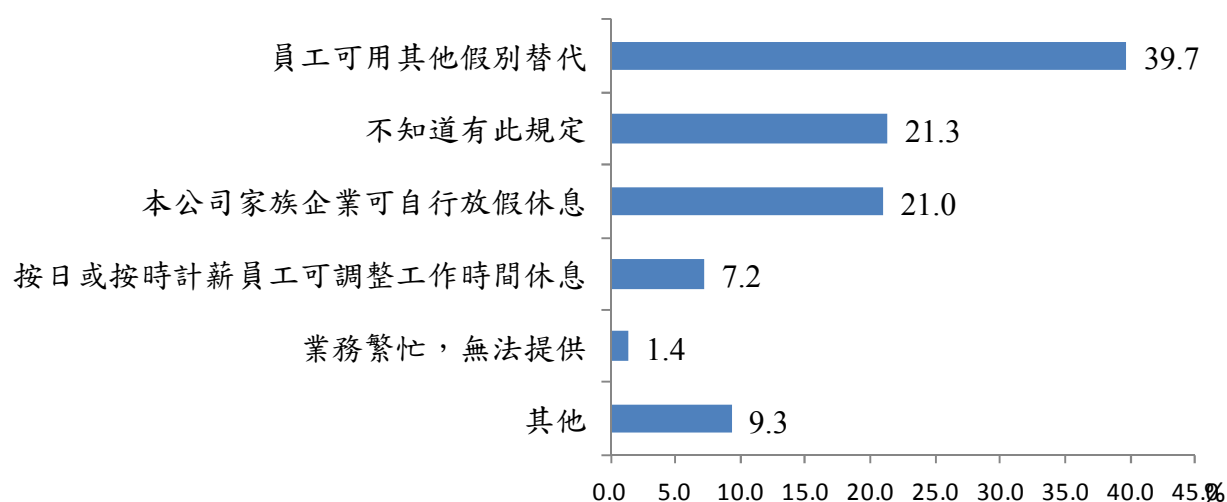


說明：以同意員工申請產檢假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意「產檢假」的主要原因為「員工可用其他假別替代」占39.7%，其次為「不知道有此規定」占21.3%、「本公司為家族企業可自行放假休息」占21.0%。

圖10、事業單位不同意員工申請「產檢假」主要原因

中華民國104年9月



說明：以不同意員工申請產檢假之事業單位為100.0%計算。

## 5.事業單位同意員工申請「陪產假」占 85.6%，平均給予陪產假 4.6 日

104年事業單位同意員工申請「陪產假」占85.6%，平均給予4.6日陪產假，最近一年有員工提出申請之事業單位占16.5%。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「陪產假」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」及「金融及保險業」均占100.0%最高，以「其他服務業」占65.5%最低。按員工規模觀察，會同意的比率隨員工規模增加而遞增，從29人以下的83.9%遞增至250人以上的99.9%。

表12、事業單位同意員工申請「陪產假」情形

單位：%，日

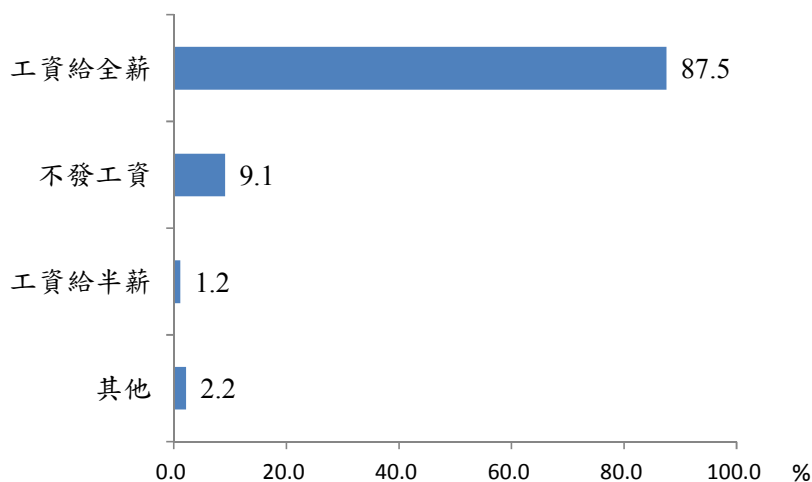
項目別	總計	同意員工申請	平均同意申請日數(日)	最近一年有沒有員工申請		不同意員工申請
				有	沒有	
<b>103 年</b>	<b>100.0</b>	<b>85.6</b>	<b>3.0</b>	<b>20.2</b>	<b>65.5</b>	<b>14.4</b>
<b>104 年</b>	<b>100.0</b>	<b>85.6</b>	<b>4.6</b>	<b>16.5</b>	<b>69.1</b>	<b>14.4</b>
<b>行業別</b>						
農、林、漁、牧業	100.0	89.0	4.9	8.4	80.6	11.0
礦業及土石採取業	100.0	78.0	4.5	9.9	68.1	22.0
製造業	100.0	82.1	4.6	19.6	62.5	17.9
電力及燃氣供應業	100.0	91.9	4.9	57.6	34.3	8.1
用水供應及污染整治業	100.0	98.1	5.0	14.3	83.7	1.9
營造業	100.0	81.5	4.5	13.8	67.6	18.5
批發及零售業	100.0	85.3	4.6	14.1	71.2	14.7
運輸及倉儲業	100.0	82.9	4.7	22.4	60.6	17.1
住宿及餐飲業	100.0	90.8	4.6	9.7	81.1	9.2
資訊及通訊傳播業	100.0	98.6	4.5	24.4	74.2	1.4
金融及保險業	100.0	100.0	4.8	27.9	72.1	-
不動產業	100.0	91.6	4.8	27.1	64.5	8.4
專業、科學及技術服務業	100.0	96.7	4.8	13.9	82.8	3.3
支援服務業	100.0	81.3	4.7	17.7	63.6	18.7
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	4.9	24.6	75.4	-
教育服務業	100.0	91.2	4.5	20.7	70.5	8.8
醫療保健及社會工作服務業	100.0	97.0	4.8	6.9	90.1	3.0
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	97.5	4.7	32.7	64.8	2.5
其他服務業	100.0	65.5	4.7	7.7	57.7	34.5
<b>員工規模</b>						
29 人以下	100.0	83.9	4.6	11.2	72.7	16.1
30~249 人	100.0	97.1	4.7	49.4	47.7	2.9
250 人以上	100.0	99.9	5.0	88.5	11.4	0.1

說明：排除單位無僱用男性員工者。

事業單位對於「陪產假」之工資計算方式以「工資給全薪」占87.5%最多，「不發工資」占9.1%，「工資給半薪」占1.2%。

圖11、事業單位對於「陪產假」之工資計算方式

中華民國104年9月

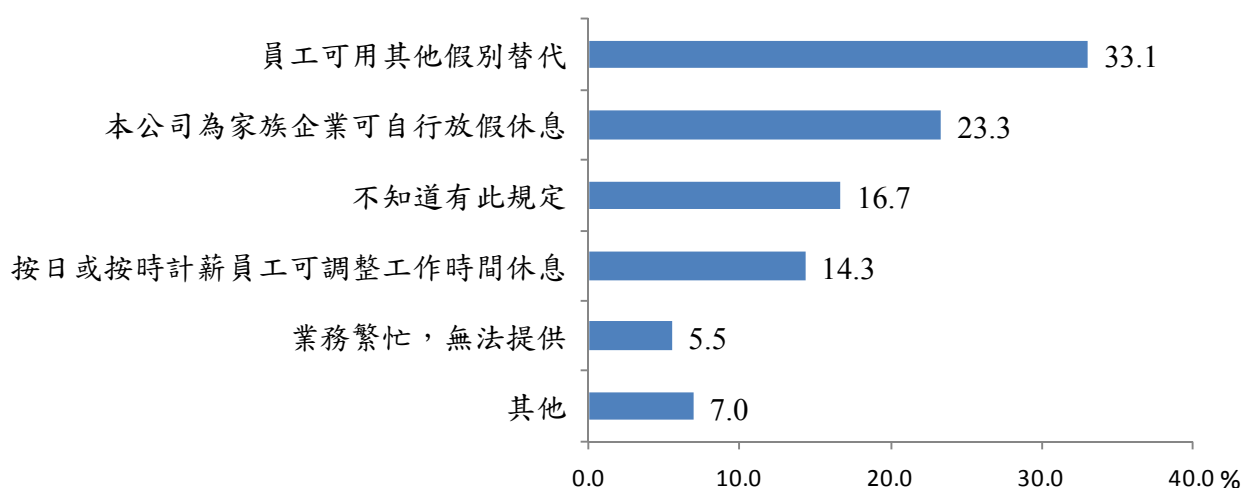


說明：以同意員工申請陪產假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意「陪產假」的主要因為「員工可用其他假別替代」占33.1%，其次為「本公司為家族企業可自行放假休息」占23.3%，「不知道有此規定」占16.7%居第三。

圖12、事業單位不同意員工申請「陪產假」主要原因

中華民國104年9月



說明：以不同意員工申請陪產假之事業單位為100.0%計算。

**6.事業單位同意員工申請「家庭照顧假」占 74.7%，平均給予家庭照顧假 6.9 日。**  
**而不同意的主要原因為「員工可用其他假別替代」**

104年事業單位同意員工申請「家庭照顧假」占74.7%，平均給予6.9日家庭照顧假，最近一年有員工提出申請之事業單位占12.2%。

按行業別觀察，事業單位同意員工申請「家庭照顧假」比率，以「金融及保險業」及「公共行政及國防；強制性社會安全」最高，分別占98.6%及96.3%，以「其他服務業」占57.7%最低。按員工規模觀察，會同意的比率隨員工規模增加而遞增，從29人以下的72.6%遞增至250人以上的99.3%。

**表13、事業單位同意員工申請「家庭照顧假」情形**

單位：%，日

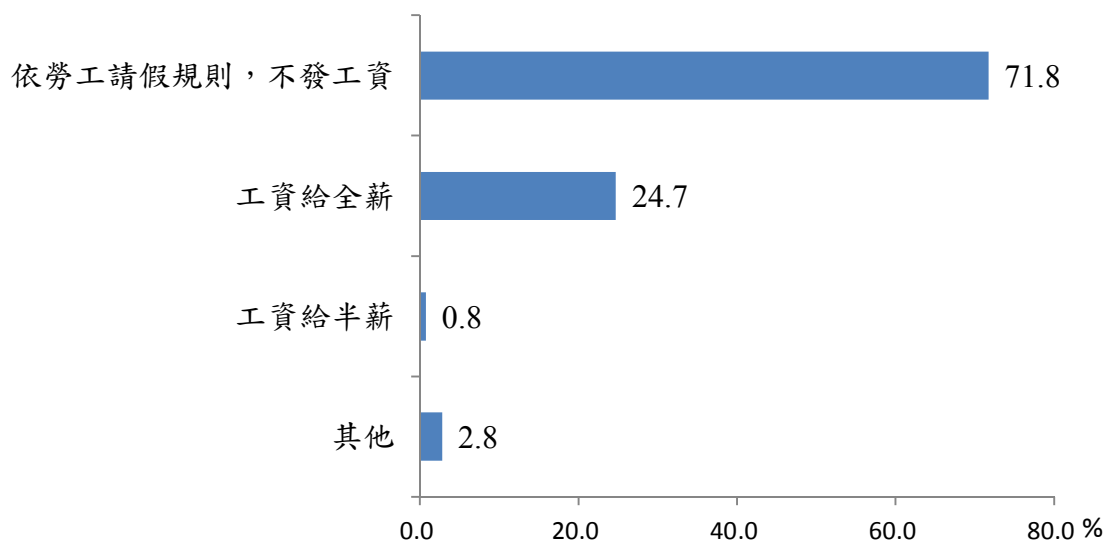
項目別	總計	同意員工申請	平均同意申請日數(日)	最近一年有沒有員工申請		不同意員工申請
				有	沒有	
<b>103 年</b>	<b>100.0</b>	<b>71.8</b>	<b>7.4</b>	<b>12.1</b>	<b>59.6</b>	<b>28.2</b>
<b>104 年</b>	<b>100.0</b>	<b>74.7</b>	<b>6.9</b>	<b>12.2</b>	<b>62.6</b>	<b>25.3</b>
<b>行業別</b>						
農、林、漁、牧業	100.0	84.2	7.3	9.2	75.0	15.8
礦業及土石採取業	100.0	81.5	6.8	5.9	75.7	18.5
製造業	100.0	72.0	6.9	14.7	57.3	28.0
電力及燃氣供應業	100.0	79.6	6.9	15.2	64.4	20.4
用水供應及污染整治業	100.0	80.4	7.2	14.9	65.5	19.6
營造業	100.0	67.6	6.9	4.5	63.1	32.4
批發及零售業	100.0	72.4	6.9	9.8	62.7	27.6
運輸及倉儲業	100.0	72.3	7.0	20.9	51.4	27.7
住宿及餐飲業	100.0	79.1	7.0	7.2	71.9	20.9
資訊及通訊傳播業	100.0	84.2	6.9	11.2	73.0	15.8
金融及保險業	100.0	98.6	7.0	13.3	85.3	1.4
不動產業	100.0	82.5	7.1	12.3	70.2	17.5
專業、科學及技術服務業	100.0	87.3	6.9	14.0	73.3	12.7
支援服務業	100.0	85.8	6.8	16.4	69.4	14.2
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	96.3	7.0	42.6	53.7	3.7
教育服務業	100.0	85.2	6.9	29.6	55.6	14.8
醫療保健及社會工作服務業	100.0	89.6	6.9	21.3	68.3	10.4
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	80.8	7.0	19.0	61.9	19.2
其他服務業	100.0	57.7	7.0	7.2	50.4	42.3
<b>員工規模</b>						
29 人以下	100.0	72.6	6.9	9.2	63.5	27.4
30~249 人	100.0	88.6	7.1	29.7	58.9	11.4
250 人以上	100.0	99.3	7.0	71.4	27.9	0.7

說明：「平均同意申請日數」以同意員工申請之事業單位計算。

事業單位對於「家庭照顧假」之工資計算方式以「依勞工請假規則，不發工資」占71.8%最多，「工資給全薪」占24.7%，「工資給半薪」占0.8%。

圖13、事業單位對於「家庭照顧假」之工資計算方式

中華民國104年9月

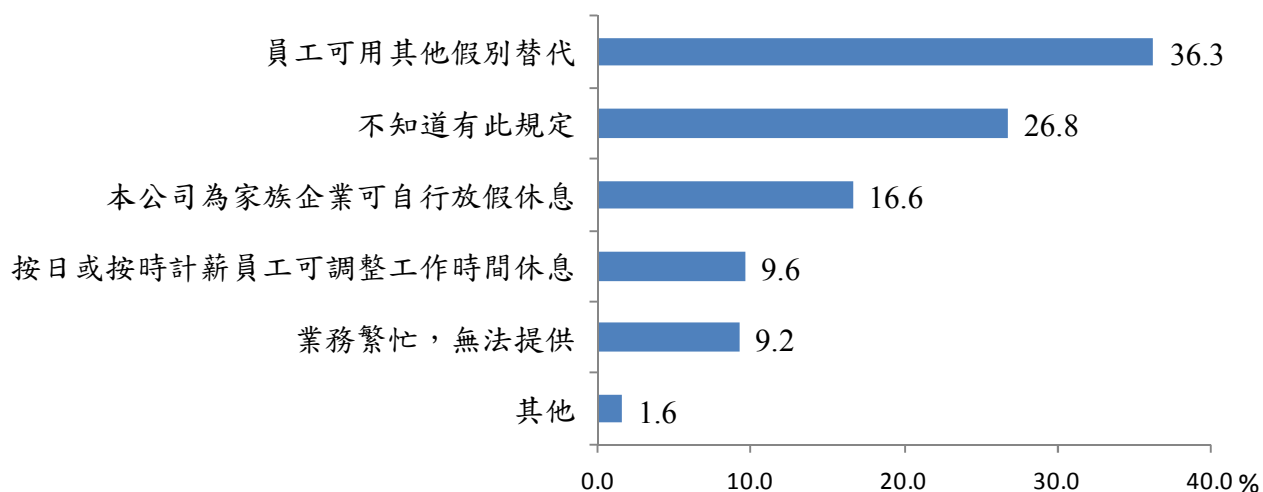


說明：以同意員工申請家庭照顧假之事業單位為100.0%計算。

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」占36.3%（以特休替代占34.2%居多），其次為「不知道有此規定」占26.8%，「本公司為家族企業可自行放假休息」占16.6%居第三。

圖14、事業單位不同意員工申請「家庭照顧假」主要原因

中華民國104年9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。

## 7. 事業單位同意員工申請「安胎休養」占 89.4%

104年事業單位同意員工申請「安胎休養」占89.4%，最近一年有員工提出申請之事業單位占10.7%。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「安胎休養」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」及「資訊及通訊傳播業」較高，分別達9成9以上，以「運輸及倉儲業」占83.5%較低。按員工規模觀察，會同意的比率隨員工規模增加而遞增，從29人以下的88.2%遞增至250人以上的99.6%。

表14、事業單位同意員工申請「安胎休養」情形

單位：%

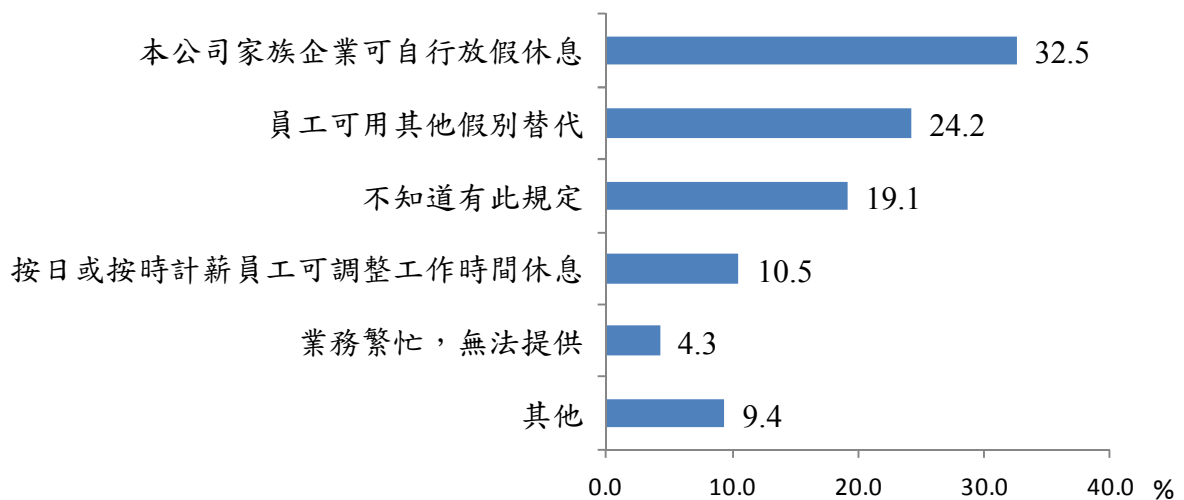
項目別	合計	同意員工 申請	最近一年有沒有 員工申請		不同意 員工申請
			有	沒有	
		103年	100.0	90.9	10.6
104年	100.0	89.4	10.7	78.7	10.6
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	90.3	9.4	80.9	9.7
礦業及土石採取業	100.0	96.0	1.1	94.9	4.0
製造業	100.0	86.3	7.6	78.7	13.7
電力及燃氣供應業	100.0	95.4	16.3	79.1	4.6
用水供應及污染整治業	100.0	90.0	9.0	80.9	10.0
營造業	100.0	85.9	4.8	81.1	14.1
批發及零售業	100.0	89.7	10.2	79.5	10.3
運輸及倉儲業	100.0	83.5	6.6	76.9	16.5
住宿及餐飲業	100.0	86.4	9.9	76.5	13.6
資訊及通訊傳播業	100.0	99.3	5.6	93.7	0.7
金融及保險業	100.0	98.4	14.3	84.1	1.6
不動產業	100.0	95.5	16.7	78.7	4.5
專業、科學及技術服務業	100.0	96.6	19.5	77.1	3.4
支援服務業	100.0	96.2	14.6	81.6	3.8
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	18.1	81.9	-
教育服務業	100.0	95.3	35.4	59.9	4.7
醫療保健及社會工作服務業	100.0	93.6	23.6	70.1	6.4
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	95.6	19.1	76.5	4.4
其他服務業	100.0	84.2	14.9	69.3	15.8
員工規模					
29人以下	100.0	88.2	7.2	81.0	11.8
30～249人	100.0	97.2	31.5	65.7	2.8
250人以上	100.0	99.6	66.9	32.7	0.4

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「安胎休養」的主要原因為「本公司為家族企業可自行放假休息」占32.5%，其次為「員工可用其他假別替代」占24.2%，「不知道有此規定」占19.1%居第三。

圖15、事業單位不同意員工申請「安胎休養」主要原因

中華民國104年9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。

#### 8.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83.0%。不同意的主要原因為「員工可用其他假別替代」

104年員工規模30人以上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83.0%，最近一年有員工提出申請之事業單位占6.2%。按行業別觀察，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」比率，以「資訊及通訊傳播業」占94.6%最高，以「教育服務業」占68.7%最低。按員工規模觀察，250人以上同意的比率占89.8%，高於30~249人的82.3%。

表15、30人以上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

單位：%

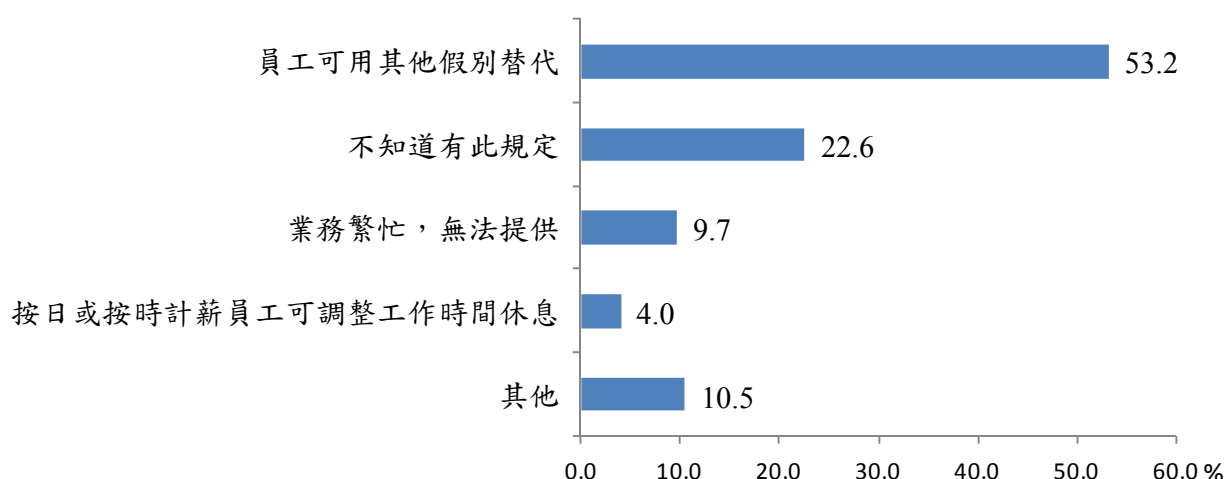
項目別	總計	同意員工 申請	最近一年		不同意員 工申請
			有沒有員工申請		
			有	沒有	
103 年	100.0	81.5	7.2	74.3	18.5
104 年	100.0	83.0	6.2	76.8	17.0
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	73.8	11.8	62.1	26.2
礦業及土石採取業	100.0	84.3	-	84.3	15.7
製造業	100.0	84.8	4.1	80.8	15.2
電力及燃氣供應業	100.0	83.4	5.1	78.4	16.6
用水供應及污染整治業	100.0	78.9	6.3	72.6	21.1
營造業	100.0	85.7	7.4	78.3	14.3
批發及零售業	100.0	78.3	6.8	71.5	21.7
運輸及倉儲業	100.0	78.4	6.2	72.2	21.6
住宿及餐飲業	100.0	85.9	7.6	78.3	14.1
資訊及通訊傳播業	100.0	94.6	16.5	78.1	5.4
金融及保險業	100.0	90.2	1.5	88.6	9.8
不動產業	100.0	80.6	6.7	73.9	19.4
專業、科學及技術服務業	100.0	90.7	8.6	82.1	9.3
支援服務業	100.0	77.6	7.3	70.3	22.4
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	75.5	10.6	64.9	24.5
教育服務業	100.0	68.7	0.7	67.9	31.3
醫療保健及社會工作服務業	100.0	85.4	17.4	68.0	14.6
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	86.7	6.0	80.7	13.3
其他服務業	100.0	83.7	10.1	73.7	16.3
員工規模					
30~249 人	100.0	82.3	5.2	77.1	17.7
250 人以上	100.0	89.8	15.9	73.9	10.2



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」的主要原因為「員工可用其他假別替代」占53.2%，其次為「不知道有此規定」占22.6%。

圖16、30人以上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104年9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。

9.事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」占 79.2%。同意員工每次申請之最長期間，以「1 年以上~2 年」占 4 成 6 最多；育嬰留職停薪期滿後，有 7 成 8 的事業單位表示會安排員工「恢復原來的職位」

104年事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」占79.2%。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」及「金融及保險業」最高，分別達9成9以上，以「運輸及倉儲業」占65.7%最低。按員工規模觀察，同意的比率隨員工規模增加而遞增，從29人以下的76.8%遞增至250人以上的100.0%。

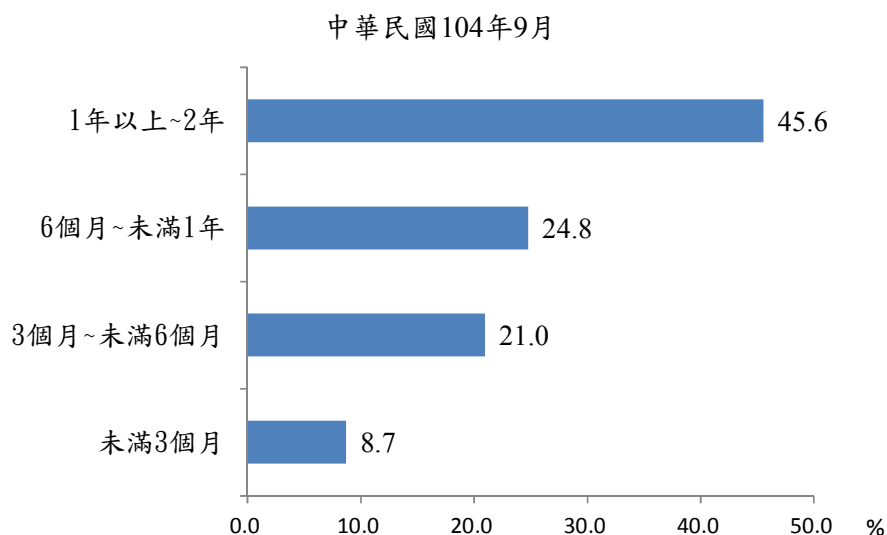
表16、事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」情形

單位：%

項目別	總計	同意員工申請	不同意 員工申請
<b>103 年</b>	<b>100.0</b>	<b>75.5</b>	<b>24.5</b>
<b>104 年</b>	<b>100.0</b>	<b>79.2</b>	<b>20.8</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	81.6	18.4
製造業	100.0	75.6	24.4
電力及燃氣供應業	100.0	89.3	10.7
用水供應及污染整治業	100.0	85.3	14.7
營造業	100.0	73.1	26.9
批發及零售業	100.0	77.3	22.7
運輸及倉儲業	100.0	65.7	34.3
住宿及餐飲業	100.0	83.6	16.4
資訊及通訊傳播業	100.0	91.4	8.6
金融及保險業	100.0	99.9	0.1
不動產業	100.0	85.9	14.1
專業、科學及技術服務業	100.0	89.9	10.1
支援服務業	100.0	83.5	16.5
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	90.4	9.6
醫療保健及社會工作服務業	100.0	94.9	5.1
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	94.4	5.6
其他服務業	100.0	80.5	19.5
<b>員工規模</b>			
29 人以下	100.0	76.8	23.2
30~249 人	100.0	95.6	4.4
250 人以上	100.0	100.0	-

事業單位同意員工每次申請「育嬰留職停薪」之最長期間，以「1年以上~2年」占45.6%最多，其次為「6個月~未滿1年」及「3個月~未滿6個月」，分別占24.8%及21.0%，「未滿3個月」占8.7%最低。

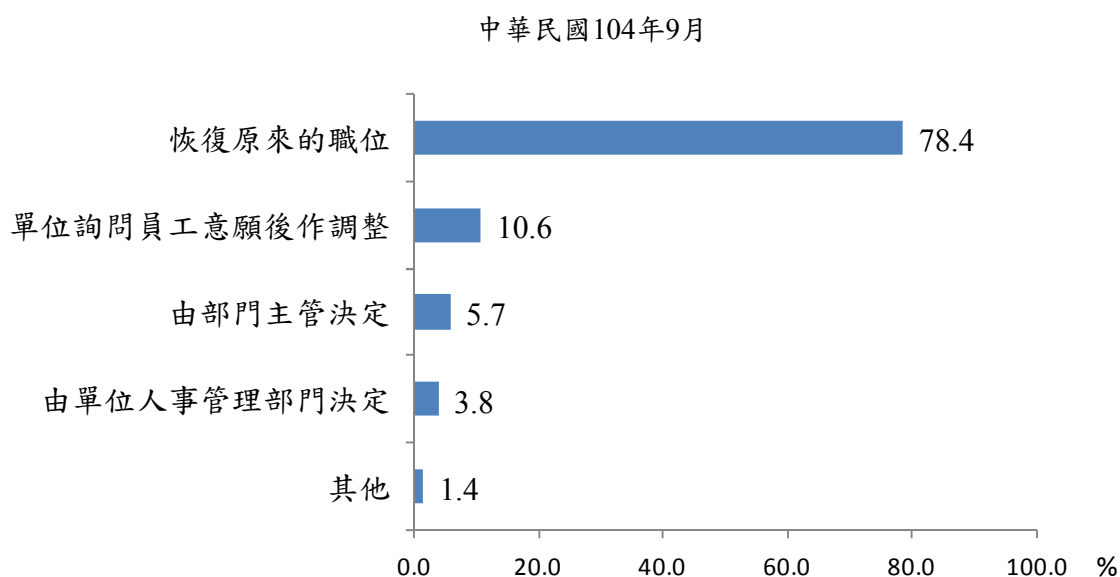
圖17、事業單位同意員工每次申請育嬰留職停薪之最長期間



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78.4%最多，其次為「單位詢問員工意願後作調整」占10.6%，「由部門主管決定」及「由單位人事管理部門決定」較低，分別占5.7%及3.8%。

圖18、事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位

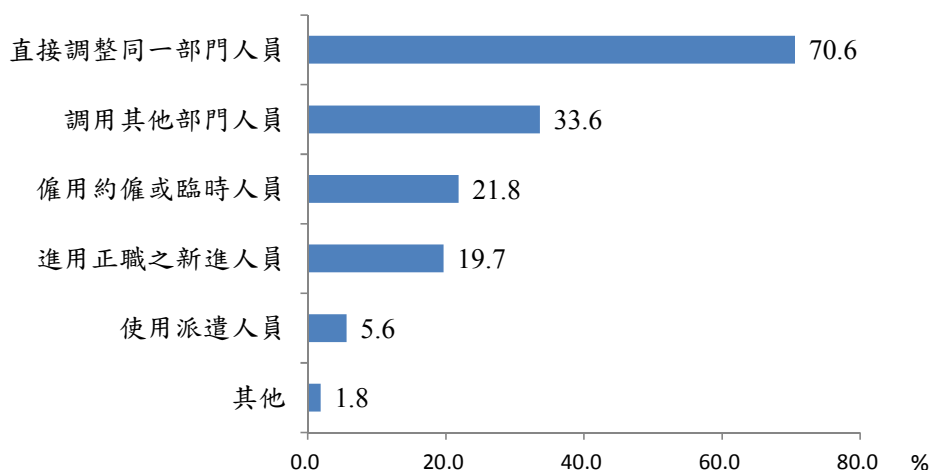


說明：以同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計算。

對於員工申請「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70.6%最高，其次為「調用其他部門人員」占33.6%，「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21.8%及19.8%，而「使用派遣人員」占5.6%。

圖19、事業單位「育嬰留職停薪」期間人力因應情形(可複選)

中華民國104年9月

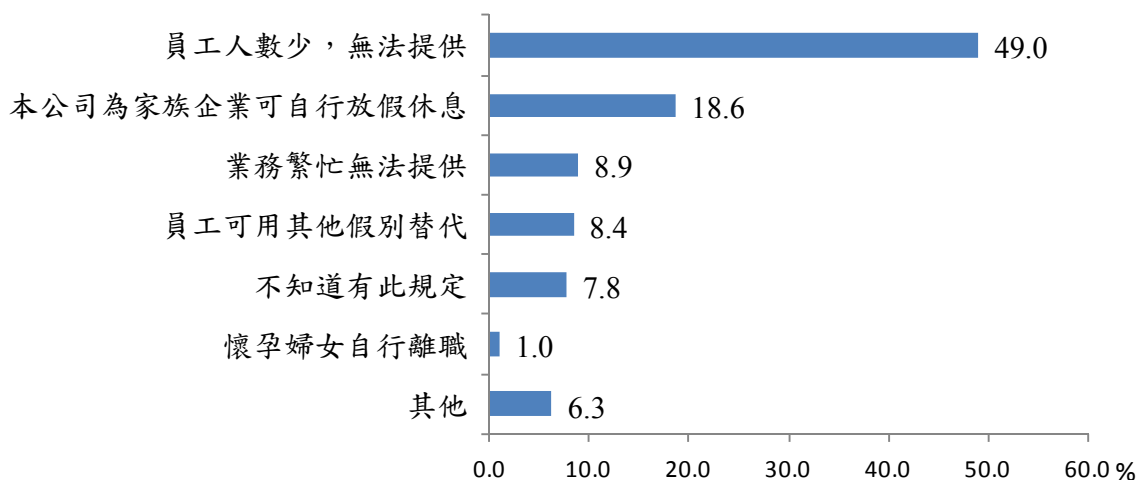


說明：以同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計算。

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49.0%，其次為「本公司為家族企業可自行放假休息」占18.6%，「業務繁忙無法提供」占8.9%及「員工可用其他假別替代」占8.4%居第三。

圖20、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104年9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)250人以上事業單位有設置「哺乳室或集乳室」占8成4

104年員工規模250人以上事業單位有設置「哺乳室或集乳室」占84.2%，沒有設置者占15.8%。與91年相較，250人以上事業單位有設置「哺乳室或集乳室」提高64.6個百分點。

表17、250人以上事業單位設置「哺乳室或集乳室」情形

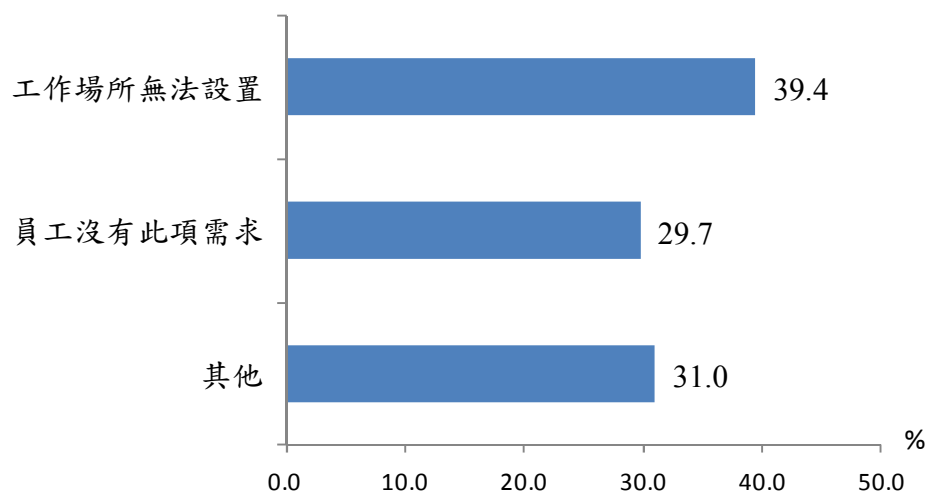
單位：%

項目別	總計	有設置	沒有設置
91年	100.0	19.6	80.4
93年	100.0	42.9	57.1
94年	100.0	38.4	61.6
95年	100.0	42.7	57.3
96年	100.0	45.8	54.2
97年	100.0	49.0	51.0
98年	100.0	60.4	39.6
99年	100.0	75.7	24.3
100年	100.0	72.5	27.5
101年	100.0	76.3	23.7
102年	100.0	71.2	28.8
103年	100.0	80.1	19.9
104年	100.0	84.2	15.8
較91年增減百分點	-	64.6	-64.6

事業單位沒有設置「哺乳室或集乳室」之主要原因為「工作場所無法設置」占39.4%，「員工沒有此項需求」占29.7%。

圖21、250人以上事業單位沒有設置「哺乳室或集乳室」主要原因

中華民國104年9月



說明：1.以沒有設置哺乳室或集乳室之事業單位為100.0%計算。

2.其他係含員工使用化妝室、辦公大樓統一設置場所、會議室、儲藏室等場所替代。

**(三)事業單位同意員工申請或使用「哺乳時間」占 78.1%，以沒有規定哺乳時間居多**

104 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 78.1%，其中沒有規定哺乳時間占 57.4%居多，20.7%有規定哺乳時間。有規定哺乳時間之事業單位，平均規定每日 2.0 次哺乳，每次 29.8 分。按行業別觀察，事業單位同意員工申請或使用「哺乳時間」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」、「金融及保險業」及「醫療保健及社會工作服務業」較高，分別逾 9 成 8，以「其他服務業」占 56.3%較低。

按員工規模觀察，同意的比率隨員工規模增加而遞增，從 29 人以下的 76.0%遞增至 250 人以上的 97.7%。

**表18、事業單位同意員工申請或使用「哺乳時間」情形**

單位：%，次，分

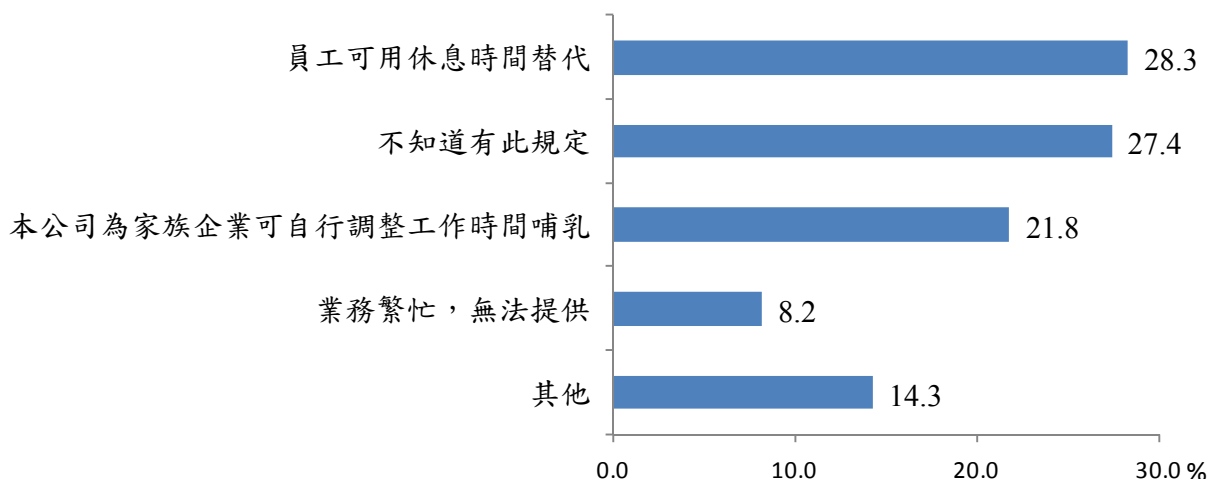
項目別	總計	同意員工申請	有規定哺乳時間	最近一年有沒有員工申請		沒有規定哺乳時間	有	沒有	不同意員工申請
				平均每日次數(次)	平均每次時間(分)				
<b>103 年</b>	<b>100.0</b>	<b>77.3</b>	<b>17.5</b>	<b>2.0</b>	<b>30.6</b>	<b>59.8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>22.7</b>
<b>104 年</b>	<b>100.0</b>	<b>78.1</b>	<b>20.7</b>	<b>2.0</b>	<b>29.8</b>	<b>57.4</b>	<b>9.7</b>	<b>68.5</b>	<b>21.9</b>
<b>行業別</b>									
農、林、漁、牧業	100.0	90.0	14.2	2.0	29.6	75.8	5.8	84.2	10.0
礦業及土石採取業	100.0	77.4	1.9	2.0	30.0	75.5	0.5	76.9	22.6
製造業	100.0	72.7	21.5	2.0	29.7	51.2	9.2	63.5	27.3
電力及燃氣供應業	100.0	83.6	32.0	2.0	30.0	51.6	13.3	70.3	16.4
用水供應及污染整治業	100.0	92.7	11.3	2.0	29.8	81.4	13.7	79.0	7.3
營造業	100.0	75.9	15.9	2.1	28.6	59.9	5.6	70.3	24.1
批發及零售業	100.0	76.6	17.8	2.0	29.9	58.8	6.9	69.7	23.4
運輸及倉儲業	100.0	75.0	17.9	2.0	30.0	57.0	12.0	63.0	25.0
住宿及餐飲業	100.0	83.9	28.8	2.0	30.5	55.1	6.1	77.8	16.1
資訊及通訊傳播業	100.0	89.3	25.5	2.0	30.0	63.8	16.8	72.5	10.7
金融及保險業	100.0	98.5	36.1	2.0	30.0	62.4	21.1	77.4	1.5
不動產業	100.0	88.6	27.3	2.0	29.9	61.3	14.5	74.1	11.4
專業、科學及技術服務業	100.0	87.8	18.2	2.0	30.0	69.6	15.5	72.3	12.2
支援服務業	100.0	83.4	17.7	2.0	30.0	65.7	9.5	73.9	16.6
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	99.6	54.9	2.0	30.7	44.7	34.4	65.2	0.4
教育服務業	100.0	94.6	39.0	2.0	30.0	55.6	20.7	73.9	5.4
醫療保健及社會工作服務業	100.0	98.1	27.4	2.0	30.1	70.7	29.1	69.0	1.9
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	86.0	33.2	2.0	30.0	52.8	32.3	53.7	14.0
其他服務業	100.0	56.3	12.1	2.0	30.0	44.2	10.2	46.1	43.7
<b>員工規模</b>									
29 人以下	100.0	76.0	18.9	2.0	29.8	57.1	6.5	69.5	24.0
30~249 人	100.0	92.8	32.5	2.0	30.0	60.3	29.1	63.8	7.2
250 人以上	100.0	97.7	46.9	2.0	30.0	50.8	60.6	37.0	2.3

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。

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28.3%，其次為「不知道有此規定」占27.4%。

圖22、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104年9月



說明：以不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」占八成2

104年員工規模250人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」占4.0%，有提供「托兒措施」占77.4%(其中以「與托兒服務機構簽約」占73.5%為最多)，合計占81.5%，較91年提高45.2個百分點。

表19、250人以上事業單位設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」情形

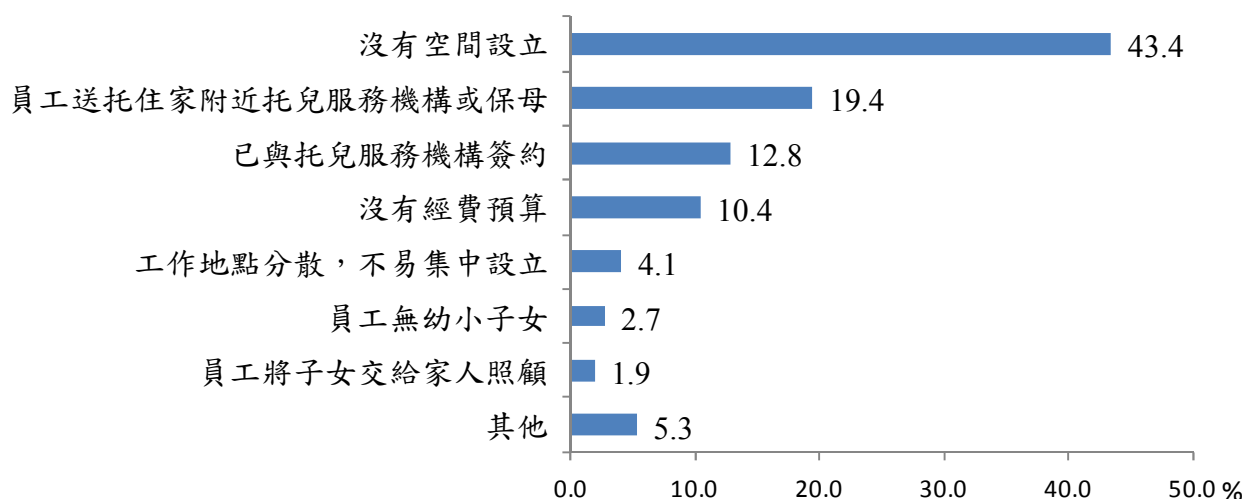
單位：%

項目別	總計	有設立托兒服務機構或提供托兒措施			沒有提供托兒措施
		設立托兒服務機構	提供托兒措施	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
104年	100.0	81.5	4.0	77.4	18.5
較91年增減百分點	-	45.2	-	-	-45.2

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43.4%，其次為「員工送托住家附近托兒服務機構或保母」占19.4%，「已與托兒服務機構簽約」占12.8%居第三。

圖23、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104年9月

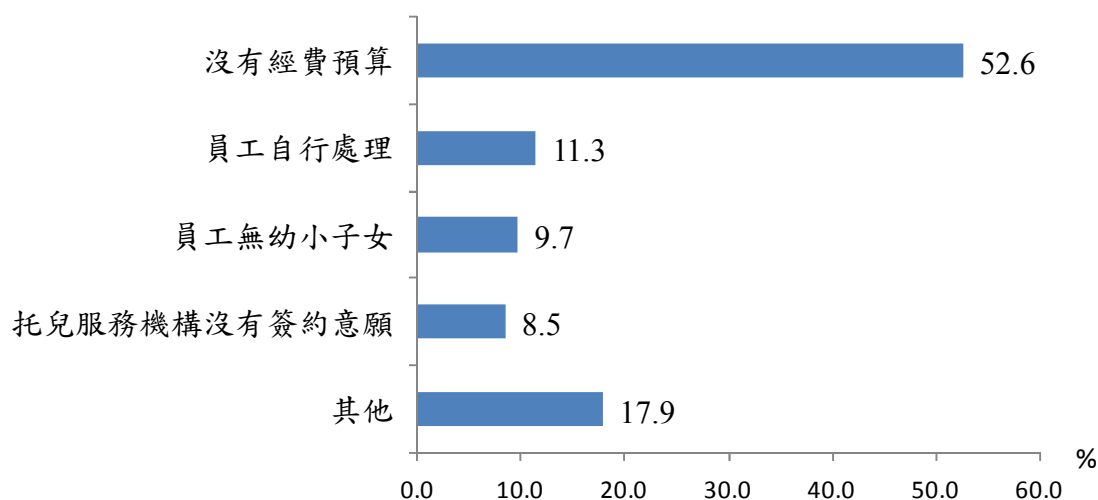


說明：以沒有設立「托兒服務機構」之事業單位為100.0%計算。

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52.6%，其次為「員工自行處理（送托住家附近托兒機構、保母或由家人照顧）」占11.3%。

圖24、250人以上事業單位沒有提供「托兒措施」主要原因

中華民國104年9月



說明：以沒有提供「托兒措施」之事業單位為100.0%計算。



### 三、性別歧視之禁止

#### (一) 104年事業單位錄用員工時，大部分職類「男女都會錄用」

104年事業單位錄用員工時，大部分職類「男女都會錄用」，沒有性別考量；其中男女都會錄用比率以「管理職」占82.8%最高，其次為「事務職」占81.3%，「銷售職」占69.4%居第三，「專業技術職」占65.5%，「危險及耗體力工作」占23.4%。

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」。

表20、事業單位對各類工作之錄用情形

中華民國104年9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>3.2</b>	<b>82.8</b>	<b>10.9</b>
29人以下	100.0	3.6	3.6	80.7	12.1
30~249人	100.0	0.5	0.2	97.3	2.0
250人以上	100.0	-	0.1	99.3	0.6
<b>事務職</b>	<b>100.0</b>	<b>11.0</b>	<b>1.3</b>	<b>81.3</b>	<b>6.4</b>
29人以下	100.0	12.1	1.4	79.2	7.3
30~249人	100.0	3.4	0.3	95.9	0.4
250人以上	100.0	0.0	-	99.8	0.2
<b>銷售職</b>	<b>100.0</b>	<b>1.8</b>	<b>4.2</b>	<b>69.4</b>	<b>24.6</b>
29人以下	100.0	1.8	4.8	67.8	25.5
30~249人	100.0	1.7	0.0	80.2	18.1
250人以上	100.0	-	-	83.8	16.2
<b>專業技術職</b>	<b>100.0</b>	<b>1.1</b>	<b>16.5</b>	<b>65.5</b>	<b>16.9</b>
29人以下	100.0	1.2	18.0	62.6	18.2
30~249人	100.0	0.3	6.0	85.4	8.3
250人以上	100.0	-	1.0	96.0	3.0
<b>危險及耗體力工作</b>	<b>100.0</b>	<b>0.3</b>	<b>30.9</b>	<b>23.4</b>	<b>45.4</b>
29人以下	100.0	0.3	32.2	22.0	45.5
30~249人	100.0	0.3	22.6	31.9	45.2
250人以上	100.0	-	10.9	50.1	39.0

(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」居次

事業單位辦理各項業務有性別考量之比率以「工作分配」占20.1%最高，其次為「薪資給付標準」占8.6%，「育嬰留職停薪」及「僱用招募、甄試、進用」占4.4%，「調薪幅度」占3.8%，其餘項目有性別考量之比率均在3.0%以下。按歷年觀察，辦理各項業務有性別考量之比率呈現下降趨勢，事業單位逐漸落實性別工作平等。

表21、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	104年
工作分配	40.3	39.9	34.8	35.4	30.8	27.8	27.9	23.5	20.1
薪資給付標準	18.4	13.3	14.0	12.1	9.7	9.6	9.3	9.3	8.6
調薪幅度	8.5	5.6	5.9	4.8	4.4	4.6	3.9	3.8	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	2.8
員工陞遷	5.3	3.4	3.7	3.3	2.3	2.4	2.6	1.9	2.3
訓練及進修	4.8	3.1	4.0	2.9	2.4	2.5	2.4	2.4	2.2
資遣員工	2.3	1.4	1.9	1.8	1.4	1.3	1.0	1.1	0.8
員工福利措施	3.1	2.1	2.0	2.2	1.7	1.7	1.9	1.5	1.1
育嬰留職停薪	...	...	...	...	...	...	6.6	8.8	4.4
退休權利	...	...	...	...	...	...	1.4	0.8	1.1
僱用招募、甄試、進用	...	...	...	...	...	...	6.1	4.6	4.4

事業單位辦理各項業務有跨性別考量之比率以「工作分配」占10.0%最高，其次為「薪資給付標準」占4.8%，其餘項目有跨性別考量之比率均在4.0%以下。近年觀察，辦理各項業務有跨性別考量之比率呈下降之勢。

表22、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	104年
工作分配	17.5	15.4	10.0
薪資給付標準	7.7	7.7	4.8
調薪幅度	4.7	4.6	3.1
員工考核（考績或獎金）	4.3	3.4	2.7
員工陞遷	4.5	3.1	2.6
訓練及進修	4.4	3.3	2.4
資遣員工	3.4	2.4	1.5
員工福利措施	4.0	2.9	1.8
育嬰留職停薪	7.1	7.1	3.6
退休權利	3.7	2.3	1.7
僱用招募、甄試、進用	6.6	4.4	3.5

(三)事業單位辦理各項業務時，對於求職人或員工之個人因素，以考量「身心障礙」占14.1%最高，其次為「年齡」占10.6%

104年事業單位辦理僱用招募、甄試、進用新進人員或對員工辦理配置、考績、陞遷、提供教育訓練、福利措施、退休、資遣、離職等業務時，對於求職人或僱用員工之個人因素，以考量「身心障礙」占14.1%最高，其次為「年齡」占10.6%，「語言」占6.0%居第三。

表23、事業單位辦理各項業務考量求職人或員工之個人因素情形

中華民國104年9月			
單位：%			
項目別	總計	有考量	沒有考量
種族	100.0	1.4	98.6
階級	100.0	1.4	98.6
語言	100.0	6.0	94.0
思想	100.0	4.2	95.8
宗教	100.0	0.8	99.2
黨派	100.0	0.5	99.5
籍貫	100.0	0.4	99.6
出生地	100.0	0.5	99.5
年齡	100.0	10.6	89.4
婚姻	100.0	1.3	98.7
容貌(含五官、身高及體重)	100.0	2.7	97.3
身心障礙	100.0	14.1	85.9
曾為工會會員身分	100.0	1.2	98.8