

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 97 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 97 年 11 月 1 日至 97 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、30~49 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)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：97 年 9 月 1 日至 97 年 10 月 20 日
- (二) 調查準備工作：97 年 10 月 21 日至 97 年 10 月 31 日
- (三) 實施調查時間：97 年 11 月 1 日至 97 年 11 月 30 日
- (四) 查資料之整理統計：97 年 12 月 1 日至 97 年 12 月 25 日
- (五) 調查分析：98 年 12 月 26 日至 98 年 2 月 15 日
- (六) 編印調查報告：98 年 3 月 30 日

十四、經費來源：由本會 97 年度統計業務管理業務費項下支付。

壹、前言

近年來隨著教育程度的提升與服務業的發展，我國女性的勞動力參與率呈現逐年遞增，由91年的46.6%增加到97年的49.7%，較日本之48.4%略高，接近韓國的50.0%，相較於美國的59.5%為低，我國女性在就業市場的發展仍有相當的成長空間。

為了使就業女性在工作上獲得充分伸展的空間及降低就業的障礙，政府積極推動創造性別平等的工作環境，透過性別工作平等法等措施來保障女性的工作權。性別工作平等法自民國91年實施近七年以來，性別歧視禁止、性騷擾防治、促進工作平等等實質的規定，對促進婦女就業及排除婦女就業障礙帶來不少助益。

為蒐集事業單位對性別工作平等法各項規定之執行情形，本會繼續辦理本調查，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3,179份，樣本回收率為57.6%，在信賴水準95%下，抽樣誤差在±1.74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二十一條規定辦理。

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、對懷孕女性員工特別照顧、產假、

流產假、陪產假、哺乳室或集乳室、為撫育未滿3歲子女得減少或調整工作時間、家庭照顧假、托兒設施或托兒措施、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97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97年11月14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)母體資料來源：臺灣地區參加勞工保險之事業單位(不含僱用3人以下之事業單位)，。

(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	231,725	100.0	3,179	100.0
農、林、漁、牧業	367	0.2	76	2.4
礦業及土石採取業	245	0.1	44	1.4
製造業	67,477	29.1	389	12.2
水電燃氣業	226	0.1	114	3.6
營造業	19,211	8.3	209	6.6
批發及零售業	87,195	37.6	440	13.8
住宿及餐飲業	6,845	3.0	180	5.7
運輸、倉儲及通信業	7,339	3.2	187	5.9
金融及保險業	3,648	1.6	163	5.1
不動產及租賃業	5,325	2.3	147	4.6
專業、科學及技術服務業	11,460	4.9	214	6.7
教育服務業	2,841	1.2	180	5.7
醫療保健及社會福利服務	4,897	2.1	220	6.9
文化、運動及休閒服務業	3,012	1.3	182	5.7
其他服務業	9,671	4.2	237	7.5
公共行政業	1,966	0.8	197	6.2

說明：母體資料來源為勞保局97年8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	231,725	100.0	3,179	100.0
29人以下	205,364	88.6	1,159	36.5
30~249人	23,907	10.3	1,633	51.4
250人以上	2,454	1.1	387	12.2

說明：母體資料來源為勞保局97年8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	231,725	100.0	3,179	100.0
台北市	49,872	21.5	710	22.3
高雄市	15,667	6.8	372	11.7
北部地區	75,802	32.7	720	22.6
中部地區	55,431	23.9	602	18.9
南部地區	32,318	13.9	524	16.5
東部地區	2,635	1.1	251	7.9

說明：母體資料來源為勞保局97年8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

97年員工規模在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76.0%(含70.1%有在工作場所公開揭示及5.9%沒有在工作場所公開揭示)，沒有訂定者占24.0%。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」的比率提高40.5個百分點。以歷年結果來看，員工規模30人以上事業單位有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的比率，有逐年遞增的現象。

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95.5%，30~249人之事業單位已訂定者占74.0%。

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	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
員工規模					
30~249人	100.0	74.0	67.6	6.4	26.0
250人以上	100.0	95.5	94.4	1.1	4.5

另外，97年間有員工申訴性騷擾事件之事業單位占1.3%，較上(96)年增加0.6個百分點。員工有申訴性騷擾事件之事業單位中，平均申請件數1.0件。

表5、事業單位員工申訴性騷擾事件情形

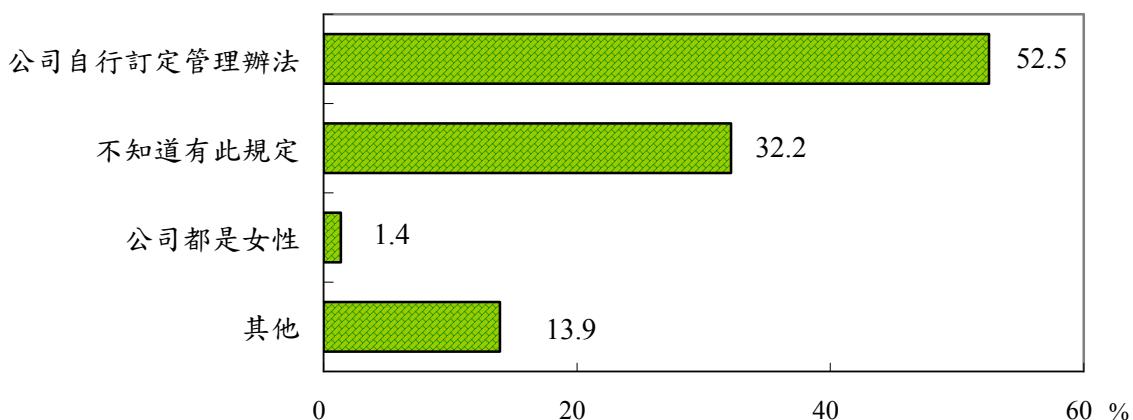
單位：%、件

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

說明：依員工規模30人以上事業單位進行統計。

24.0%沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者，其未訂定的主要原因，以「公司自行訂定管理辦法」最高占52.5%，其次為「不知道有此規定」占32.2%。

圖1、事業單位未訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的主要原因



說明：以員工規模30人以上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七年，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

項目別	單位：%						
	91年	93年	94年	95年	96年	97年	97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	40.5
生理假 ⁽¹⁾	17.3	27.5	27.2	31.8	38.4	43.6	26.3
產假 ⁽²⁾	78.1	83.5	95.1	96.6	95.7	96.2	18.1
流產假 ⁽¹⁾	41.6	39.5	49.5	43.4	46.8	49.4	7.8
陪產假	29.0	42.8	48.1	45.6	46.6	55.7	26.7
家庭照顧假 (員工規模 5人以上) (員工規模 30人以上)	-	-	-	-	-	37.4	-
	34.0	35.4	34.6	41.1	43.1	56.8	22.8
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	16.5
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	16.3
育嬰留職停薪 (員工規模 30人以上)	38.9	56.7	54.2	50.1	52.6	60.0	21.1
設置「哺乳室」(非性平法規定措施)	2.4	2.8	6.6	5.6	6.4	10.4	8.0

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」之樣本。

(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

97年事業單位有提供「生理假」者占43.6%，與91年調查結果相較，有提供「生理假」者提高26.3個百分點，且近年事業單位有提供「生理假」的比率呈逐年上升趨勢。至於員工申請情形，17.4%事業單位表示其員工曾於97年內提出申請(其中有84.5%的事業單位對員工申請一律照准，9.6%視情況部分照准)，全年平均申請人次為12.1人次。

按員工規模觀察，事業單位員工規模愈大，有提供「生理假」的比率愈高，250人以上事業單位有提供者達94.1%，而29人以下之事業單位為39.7%。

表7、事業單位提供「生理假」之情形

單位：%；人次

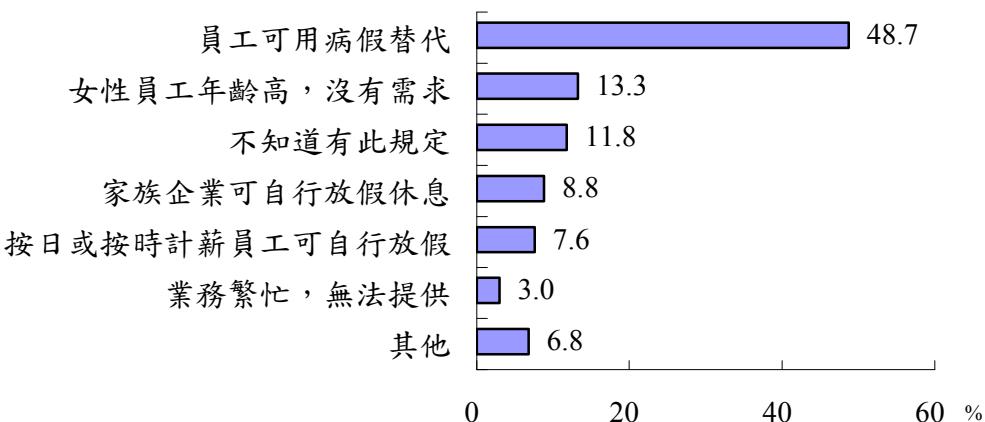
項目別	總計	有提供	員工申請情形			沒有提供	
			有員工申請	平均申請人次	沒有員工申請		
91年	100.0	17.3	-	-	-	-	82.7
93年	100.0	27.5	-	-	-	-	72.5
94年	100.0	27.2	-	-	-	-	72.8
95年	100.0	31.8	13.3	17.5	18.2	0.3	68.2
96年	100.0	38.4	14.1	14.6	23.6	0.6	61.6
97年	100.0	43.6	17.4	12.1	20.7	5.5	56.4
較91年增減百分點	-	26.3	-	-	-	-	-26.3
員工規模							
29人以下	100.0	39.7	13.7	4.5	20.8	5.2	60.3
30~249人	100.0	71.4	42.6	11.7	21.2	7.6	28.6
250人以上	100.0	94.1	74.9	126.8	11.8	7.4	5.9

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48.7%，其次為「公司女性員工年齡高，沒有需求」占13.3%、「不知道有此規定」占11.8%，其他各項原因比率在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

97年事業單位有提供「產假」者占96.2%，而沒有提供者僅占3.8%。有提供「產假」者平均給予產假週數為7.6週，其產假期間工資之發放，以「工資給全薪」占64.0%最多，「工資給底薪」占20.3%次之，「不發工資」占3.4%，「發給部分工資」占2.7%。

就員工規模觀察，29人以下之事業單位有提供「產假」者達95.7%，30人~249人及250人以上之事業單位有提供者皆達99%以上。

表8、事業單位提供「產假」情形

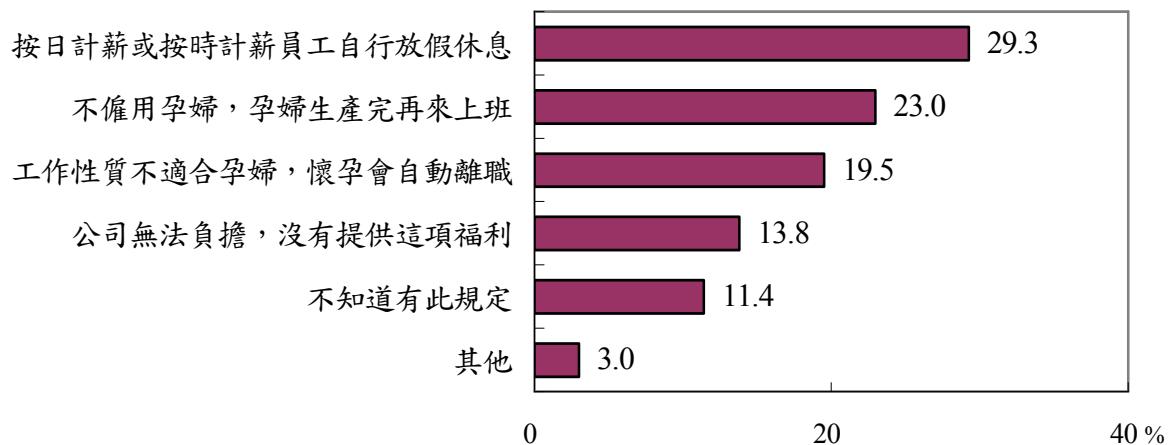
單位：%

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 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	
較91年增減百分點	-	18.1	-	-	-	-	-	0.8	-18.1	
員工規模										
29人以下	100.0	95.7	61.6	21.6	2.9	3.8	5.8	7.5	4.3	
30~249人	100.0	99.4	78.0	12.8	1.9	0.7	6.1	7.8	0.6	
250人以上	100.0	99.9	96.1	2.1	0.1	0.1	1.5	7.9	0.1	

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。

有3.8%的事業單位沒有提供「產假」，其主要原因為「按日計薪或按時計薪員工生產自行放假休息」占29.3%，「不僱用孕婦，孕婦生產完，再來上班」占23.0%、「工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職」占19.5%，「公司無法負擔，沒有提供這項福利」占13.8%，「不知道有此規定」則占11.4%。

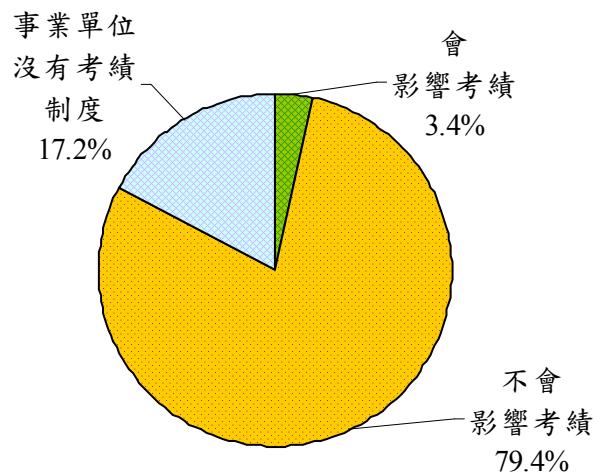
圖3、事業單位沒有提供「產假」之主要原因



說明：以沒有提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

就全體事業單位來看，有3.4%的事業單位其員工請「產假」會影響考績，79.4%事業單位表示員工請「產假」不會影響考績，另有17.2%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

97年事業單位有提供「流產假」者占49.4%，沒有提供者占50.6%。與91年調查結果相較，有提供流產假的比率增加7.8個百分點。就有提供「流產假」之事業單位中，98.5%其提供假別情形符合性別工作平等法之規定，不符合規定者僅占1.5%。至於員工申請情形，在97年內有員工申請「流產假」之事業單位占3.6%，較96年之2.9%略高。

按員工規模觀察，事業單位員工規模愈大，有提供「流產假」的比率愈高。

表9、事業單位提供「流產假」之情形

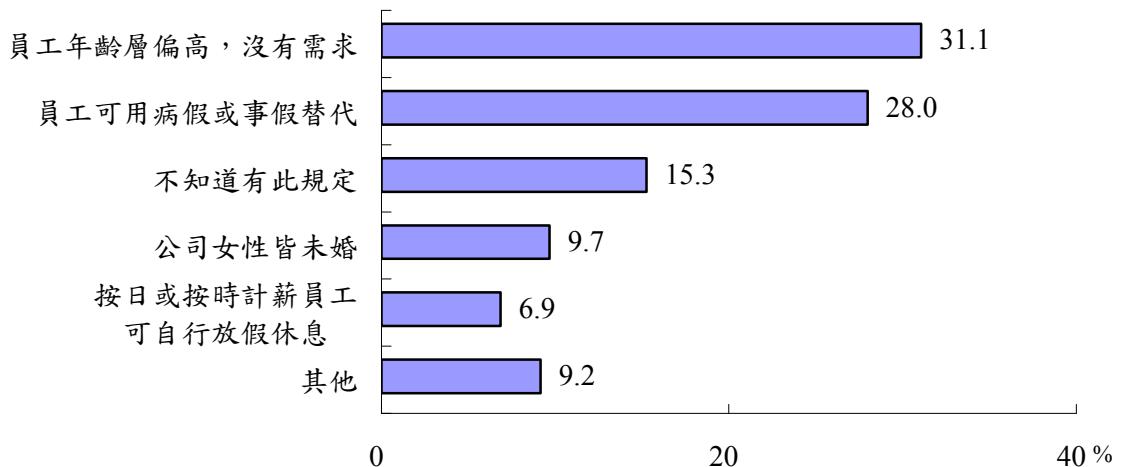
單位：%

項目別	總計	有提供	符合性別 工作平等 法之規定	不符合 規 定	沒有提供
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
較91年增減百分點	-	7.8	-	-	-7.8
員工規模					
29人以下	100.0	45.0	44.3	0.7	55.0
30~249人	100.0	82.0	81.0	1.0	18.0
250人以上	100.0	94.5	94.5	-	5.5

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」的主要原因以「員工年齡層偏高，沒有需求」最高，占31.1%，其次為「員工可用病假或事假替代」，占28.0%，再其次為「不知道有此規定」占15.3%。

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

97年事業單位有提供「陪產假」者占55.7%，沒有提供者占44.3%。與91年調查結果相較，有提供「陪產假」者增加26.7個百分點。有提供「陪產假」者平均給予陪產假日數為2.9日。97年內有員工申請的事業單位比率占13.2%。

以歷年結果來看，93年至96年事業單位有提供陪產假之比率已有四成二至四成八左右，97年為五成五。在平均提供陪產假日數方面，爰因性別工作平等法規定陪產假放寬為三日，因此調查結果中，96年以前皆為2日左右，至97年平均提供日數已接近3日。

按員工規模觀察，事業單位員工規模愈大者，提供陪產假的比率愈高，250人以上之事業單位有提供者達99.2%，29人以下之事業單位為52.0%。

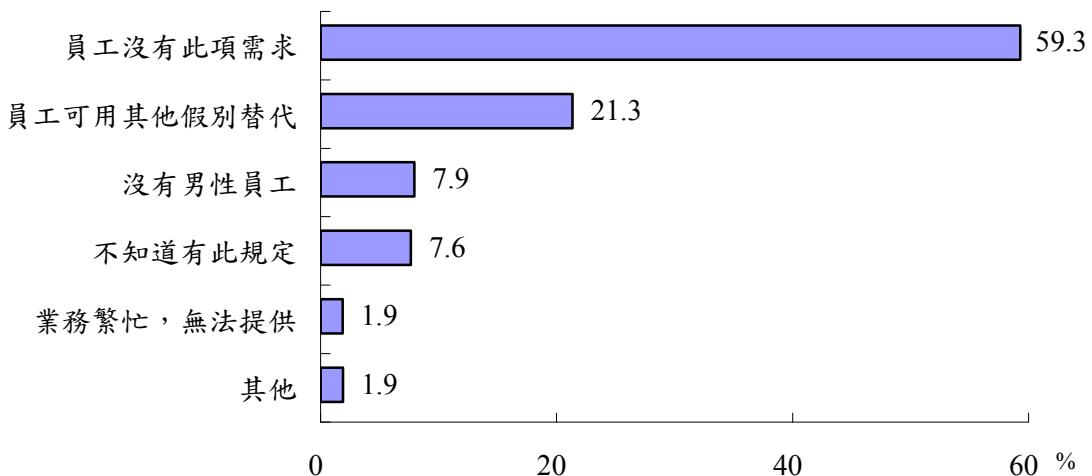
表10、事業單位提供「陪產假」之情形

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
較91年增減百分點	-	26.7	0.6	-26.7
員工規模				
29人以下	100.0	52.0	2.9	48.0
30~249人	100.0	83.4	2.8	16.6
250人以上	100.0	99.2	3.0	0.8

事業單位沒有提供「陪產假」的主要原因以「員工沒有此項需求」最高，占59.3%，其次為「員工可用事假或其他假別替代」占21.3%，而「不知道有此規定」及「公司沒有男性員工」則分別各占7.9%及7.6%，再其次為「業務繁忙，無法提供」占1.9%。

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

性別工作平等法於97年修訂擴大納入員工規模五人以上之事業單位。調查結果，97年員工規模五人以上之事業單位有提供「家庭照顧假」者占37.4%，沒有提供者占62.6%。有提供「家庭照顧假」者平均提供日數為7.1日。

以歷年結果來看，94年以前，事業單位有提供「家庭照顧假」的比率在三成五左右，95年至96年的比率已成長至四成左右，97年資料若以員工規模三十人以上之事業單位來看，有提供「家庭照顧假」者占56.8%，顯示事業單位提供本項假別之比率漸增。

97年內員工有申請「家庭照顧假」之事業單位占8.4%，其中有近半數為男性員工提出申請(占4.0%)。

按員工規模觀察，事業單位員工規模愈大者，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89.6%，遠高於員工規模5~29人事業單位之34.4%。

表11、事業單位提供「家庭照顧假」之情形

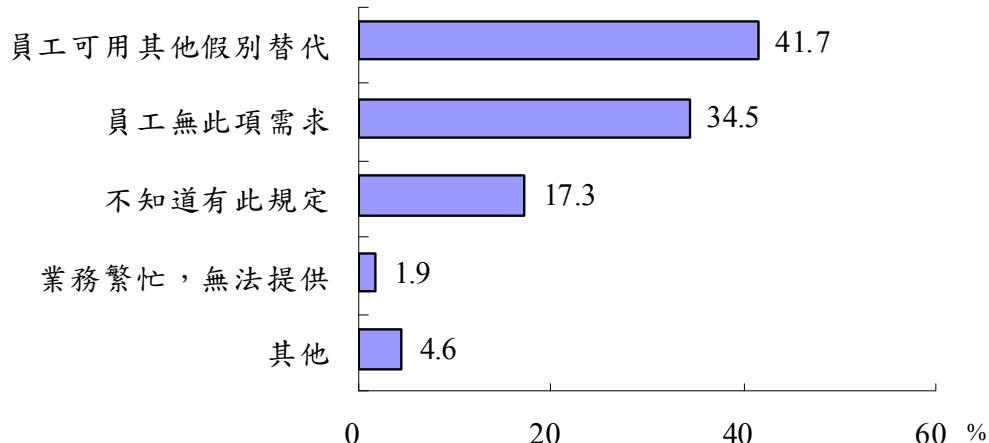
單位：%

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
員工規模				
5~29人	100.0	34.4	7.0	65.6
30~249人	100.0	53.4	7.4	46.6
250人以上	100.0	89.6	7.4	10.4

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，以「員工可用其他假別替代」最高，占41.7%，其次為「員工沒有此項需求」占34.5%，再其次是「不知道有此規定」占17.3%，而以「業務繁忙，無法提供」最低，占1.9%。

圖7、事業單位未提供「家庭照顧假」之原因



說明：以未提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

(二)事業單位提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」情形

員工規模在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39.5%，沒有提供者占60.5%。與91年調查結果相比較，事業單位有提供者提高16.5個百分點。97年內員工有申請過此項措施之事業單位占3.9%。

按員工規模觀察，員工規模250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50.3%，高於員工規模30~249人之事業單位的38.4%。

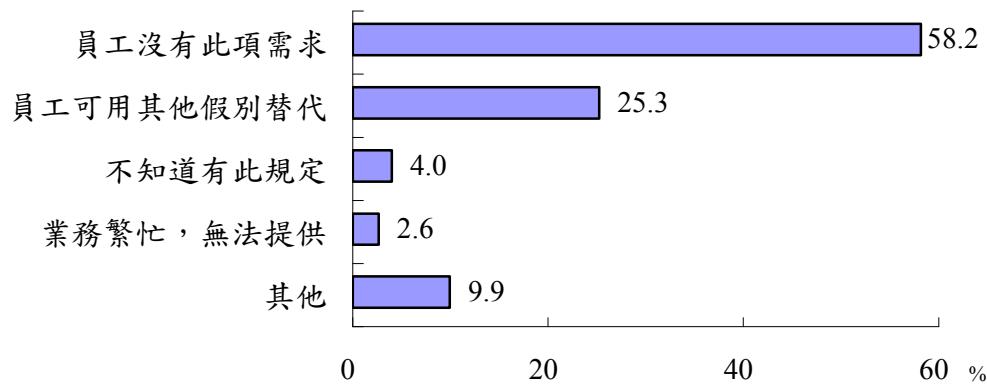
表12、員工規模30人以上之事業單位提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」之情形

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
較91年增減百分點	-	16.5	-16.5
員工規模			
30~249人	100.0	38.4	61.6
250人以上	100.0	50.3	49.7

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，以「員工沒有此項需求」最高，占58.2%，其次為「員工可用其他假別替代」占25.3%，再其次為「不知道有此規定」占4.0%。

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：以員工規模30人以上沒有提供該項措施之事業單位

(三)事業單位提供「育嬰留職停薪」之情形

97年員工規模30人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占60.0%，較91年之38.9%，增加21.1個百分點。97年內有員工申請之事業單位占11.8%。

就40.0%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，其中有60.2%的事業單位會同意員工申請。

按員工規模觀察，事業單位員工規模愈大者，有提供「育嬰留職停薪」的比率愈高，其中250人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占86.9%，高於其他員工規模層別之比率。

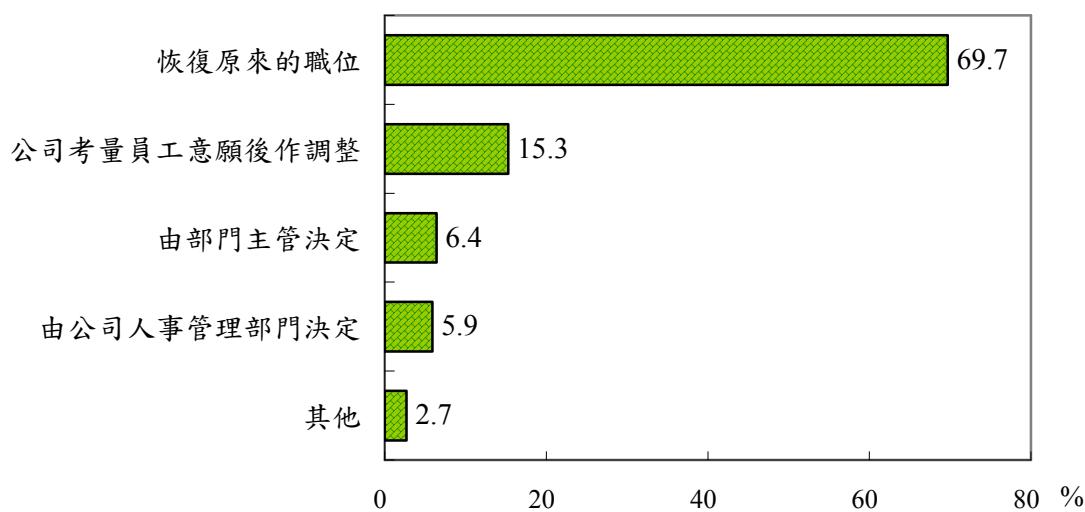
表13、員工規模30人以上之事業單位提供「育嬰留職停薪」之情形

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
較91年增減百分點	-	21.1	-21.1	-	-
員工規模					
30~249人	100.0	57.2	42.8	25.4	17.4
250人以上	100.0	86.9	13.1	11.8	1.3

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69.7%，其次依序是「公司考量員工意願後作調整」占15.3%、「由部門主管決定」占6.4%，此外「由公司人事管理部門決定」占5.9%。

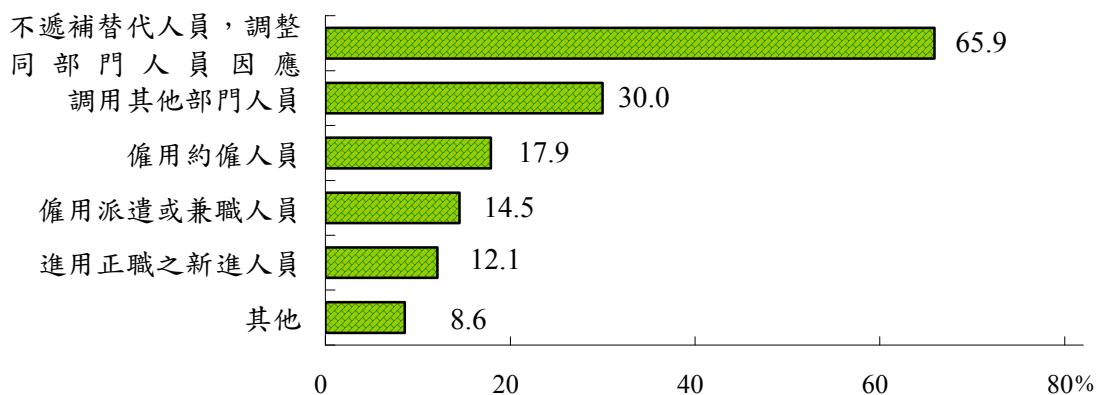
圖9、事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位



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「不遞補替代人員，直接調整同一部門人員因應」居多，占65.9%，其次是「調用其他部門人員」之30.0%、「僱用約僱人員」17.9%、「僱用派遣或兼職人員」14.5%及「進用正職之新進人員」12.1%。

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

97年事業單位有設置「哺乳室或集乳室」者占10.4%(含8.2%之哺乳室或集乳室為獨立空間者)，沒有設置者占89.6%。與91年調查結果相比較，事業單位有「哺乳室或集乳室」之設置者提高8.0個百分點。

按員工規模觀察，事業單位的員工規模愈大，設置「哺乳室或集乳室」的比率愈高，其中員工規模250人以上之事業單位設置「哺乳室或集乳室」者占49.0%。

表14、事業單位設置「哺乳室或集乳室」之情形

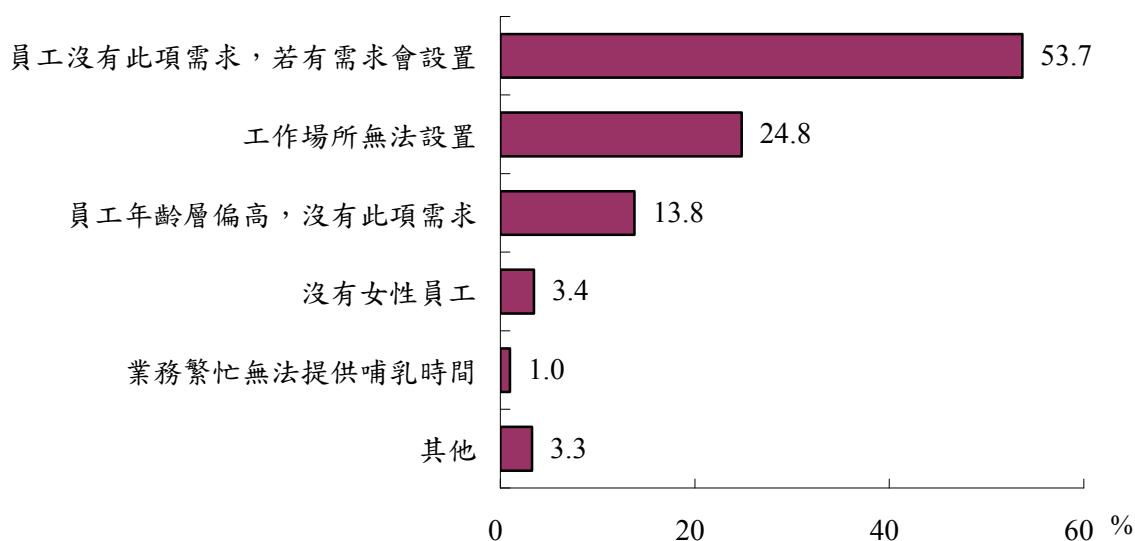
單位：%

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
較91年增減百分點	-	8.0	-	-	-8.0
員工規模					
29人以下	100.0	8.3	6.4	1.9	91.7
30~249人	100.0	25.1	19.9	5.2	74.9
250人以上	100.0	49.0	44.6	4.4	51.0

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53.7%，其次為「工作場所無法設置」占24.8%，再其次為「員工年齡層偏高，沒有此項需求」占13.8%。

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

97年員工規模250人以上之事業單位有「設立托兒所」占4.8%，「與托兒所簽約，提供托兒優惠」者占47.8%，合計有52.6%事業單位設置「托兒設施」或提供「托兒措施」，另沒有提供托兒設施及優惠措施者占47.4%。

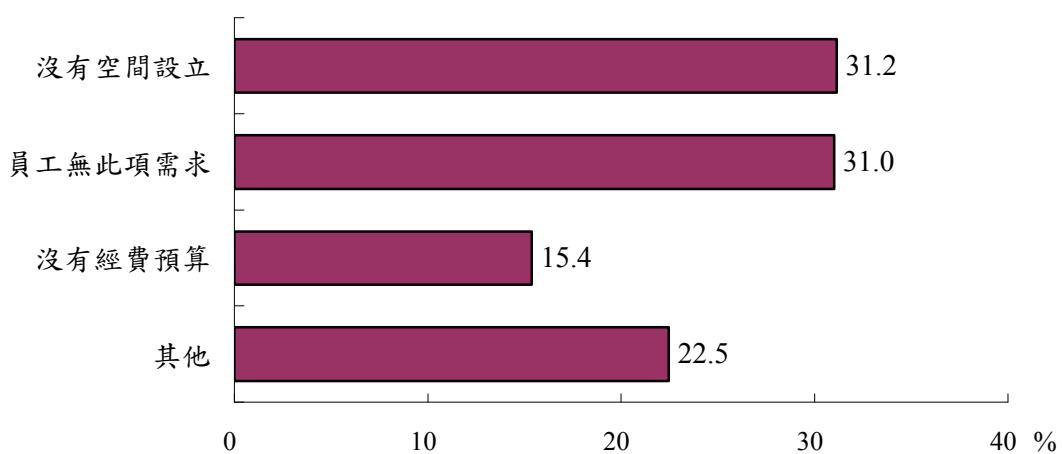
表15、250人以上事業單位提供「托兒設施」及「托兒優惠」情形

單位：%

項目別	總計	有提供托 兒設施或 優惠措施			沒有提供 托兒優惠 措 施
			設 立 托 兒 所	與托兒所 簽約提供 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
較91年增減百分點	-	16.3	-	-	-16.3

員工規模250人以上之事業單位未設立托兒所之主要原因，以「沒有空間設立」及「員工無此項需求」所占比率最高，分別為31.2%及31.0%，其次是「沒有經費預算」者占15.4%。

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

97年事業單位對懷孕婦女有提供特別照顧者占62.3%，沒有提供特別照顧者占37.7%。

按員工規模觀察，事業單位員工規模越大，對懷孕婦女有提供特別照顧的比率愈高，從員工規模29人以下的60.8%遞增至員工規模250人以上的78.4%。

事業單位提供之照顧措施以「調整至較輕鬆工作」占34.9%最高，其次為「可請產前檢查假」之25.9%，再其次為「調整至無危險性工作」之19.4%、「調整工作時間」之15.4%。

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
員工規模								
29人以下	100.0	60.8	33.8	15.1	25.0	18.7	3.8	39.2
30~249人	100.0	73.9	43.5	16.7	33.0	24.1	4.2	26.1
250人以上	100.0	78.4	44.2	24.5	34.6	40.5	3.7	21.6

四、性別歧視之禁止

(一)招募情況

事業單位在招募勞工時，大部分以「男女都會錄用」為最高，「管理職」為78.7%、「事務職」73.6%、「銷售職」63.5%、「專業技術職」60.3%，上述各職類「男女都會錄用」均達六成以上；按員工規模觀察，規模愈大的事業單位，其「男女都會錄用」的比率愈高。

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，其「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」差不多，另外，「事務職」其「僅用女性」的比率高於「僅用男性」。

1. 管理職：僅用男性的比率為6.2%，僅用女性之比率為4.4%。
2. 事務職：僅用女性的比率為18.1%，較僅用男性之2.0%高16.1個百分點。
3. 銷售職：僅用男性的比率為7.7%，較僅用女性之3.2%高4.5個百分點。
4. 專業技術職：僅用男性的比率為25.2%，較僅用女性之1.8%高23.4個百分點。
5. 危險及耗體力工作：僅用男性的比率為46.7%，較僅用女性之0.5%高46.2個百分點。

事業單位針對特定職類僅召募男性之主要原因，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83.8%，其次是「無女性應徵」的8.9%，再其次為「在錄取後，於職務分配時，未獲部門主管同意，結果只錄取男性」，占3.7%，而「雖有女性錄取，但由於事後辭退只剩男性」、「雖有女性應徵，惟考試成績未達任用標準」及「雖有女性應徵，公司內部未做成決定前中途退出」，各占1.5%、0.4%及0.1%。

表17、事業單位對各類工作之招募情形

中華民國97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	4.4	6.2	78.7	10.7
29人以下	100.0	4.8	6.8	76.6	11.9
30~249人	100.0	1.7	1.6	94.8	1.9
250人以上	100.0	0.1	0.2	98.5	1.3
事務職	100.0	18.1	2.0	73.6	6.2
29人以下	100.0	19.4	2.3	71.4	7.0
30~249人	100.0	8.6	0.2	90.6	0.7
250人以上	100.0	2.0	0.6	97.4	0.1
銷售職	100.0	3.2	7.7	63.5	25.5
29人以下	100.0	3.5	8.2	62.0	26.3
30~249人	100.0	1.8	4.1	74.2	19.9
250人以上	100.0	0.0	-	85.5	14.4
專業技術職	100.0	1.8	25.2	60.3	12.7
29人以下	100.0	1.9	26.8	57.6	13.6
30~249人	100.0	1.4	13.1	79.5	5.9
250人以上	100.0	0.2	2.6	95.3	1.9
危險及耗體力工作	100.0	0.5	46.7	14.5	38.4
29人以下	100.0	0.4	48.5	12.7	38.4
30~249人	100.0	0.6	33.1	27.9	38.4
250人以上	100.0	-	27.5	37.9	34.6

(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有性別考量情形

事業單位在工作分配、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，大部分不會因性別而有差別待遇，除了工作分配及薪資給付標準外，其餘均達九成以上。有性別考量之比率以「工作分配」之39.9%最高，其次是「薪資給付」13.3%，再其次是「調薪幅度標準」5.6%，餘依序為「員工陞遷」占3.4%、「訓練及進修」3.1%、「員工考核」2.2%、「員工福利」2.1%及「資遣員工」1.4%。

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	91年	93年	94年	95年	96年	97年
工作分配	-	-	-	-	40.3	39.9
薪資給付標準	3.0	1.9	2.5	16.1	18.4	13.3
調薪幅度	-	-	-	-	8.5	5.6
員工考核	1.4	0.6	0.7	3.1	4.8	2.2
員工陞遷	0.8	0.6	0.9	5.5	5.3	3.4
訓練及進修	-	-	-	4.5	4.8	3.1
資遣員工	-	-	-	2.2	2.3	1.4
員工福利	-	-	-	-	3.1	2.1

說明：1.95年以前本題以複選方式讓受訪者勾選項目別之最主要三項考量，而95年起以分題方式讓受訪者勾選。由於調查方式不同，歷年調查資料僅供參考。

2.96年起調查新增「工作分配」、「調薪幅度」及「員工福利」三個項目。