

## 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105年5月3日3讀通過放寬受僱者哺乳期間至子女未滿2歲，及擴大至僱用受僱者100人以上之雇主應提供哺(集)乳室、托兒設施或措施，以強化友善育兒職場環境。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106年之50.92%，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3,297份，信賴水準95%下，百分比估計值之抽樣誤差在±1.7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（不含金門縣及連江縣）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」、員工申訴性騷擾情形、設置性騷擾之申訴處理機制。

(二)各項假別及照顧措施概況：包括員工有需求時，事業單位是否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或跨性別/性傾向考量，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/性傾向考量情形。

(五) 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之就業歧視情形。

五、資料時間：以106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106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、30~99人、100~249人、250人以上)及地區別(臺北市、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

(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>264,519</b>	<b>100.0</b>	<b>3,297</b>	<b>100.0</b>
農、林、漁、牧業	542	0.2	73	2.2
礦業及土石採取業	198	0.1	33	1.0
製造業	65,314	24.7	434	13.2
電力及燃氣供應業	232	0.1	119	3.6
用水供應及汙染整治業	1,692	0.6	85	2.6
營建工程業	22,177	8.4	195	5.9
批發及零售業	95,574	36.1	600	18.2
運輸及倉儲業	6,009	2.3	159	4.8
住宿及餐飲業	16,799	6.4	182	5.5
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	6,336	2.4	126	3.8
金融及保險業	3,962	1.5	135	4.1
不動產業	5,738	2.2	110	3.3
專業、科學及技術服務業	10,858	4.1	138	4.2
支援服務業	7,930	3.0	143	4.3
公共行政及國防；強制性社會安全	1,989	0.8	179	5.4
教育業	6,512	2.5	167	5.1
醫療保健及社會工作服務業	4,491	1.7	183	5.6
藝術、娛樂及休閒服務業	1,896	0.7	105	3.2
其他服務業	6,270	2.4	131	4.0

說明：母體資料來源為勞動部勞工保險局106年6月之勞工保險事業單位檔(投保類別為產業勞工及交通公用事業之員工、公司行號之員工、新聞文化公益及合作事業之員工、政府機關公私立學校之員工)。

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>264,519</b>	<b>100.0</b>	<b>3,297</b>	<b>100.0</b>
29人以下	231,450	87.5	1,518	46.0
30~99人	24,968	9.4	708	21.5
100~249人	5,166	2.0	590	17.9
250人以上	2,935	1.1	481	14.6

說明：母體資料來源為勞動部勞工保險局106年6月之勞工保險事業單位檔(投保類別為產業勞工及交通公用事業之員工、公司行號之員工、新聞文化公益及合作事業之員工、政府機關公私立學校之員工)。

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>264,519</b>	<b>100.0</b>	<b>3,297</b>	<b>100.0</b>
臺北市	52,139	19.7	624	18.9
高雄市	28,767	10.9	453	13.7
北部地區	85,693	32.4	799	24.2
中部地區	66,500	25.1	697	21.1
南部地區	27,983	10.6	494	15.0
東部地區	3,437	1.3	230	7.0

說明：母體資料來源為勞動部勞工保險局106年6月之勞工保險事業單位檔(投保類別為產業勞工及交通公用事業之員工、公司行號之員工、新聞文化公益及合作事業之員工、政府機關公私立學校之員工)。

## 參、統計結果提要分析

### 一、性騷擾防治概況

#### (一) 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」占8成6

106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86.0%(82.2%有在工作場所公開揭示，3.8%沒有在工作場所公開揭示)，沒有訂定占14.0%。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」之比率由91年的35.5%增至106年的86.0%，提高50.5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99.9%，100~249人之事業單位已訂定占98.2%，30~99人之事業單位已訂定占81.8%。

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	沒有在工作	沒有
			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
105年	100.0	85.7	82.3	3.5	14.3
106年	100.0	86.0	82.2	3.8	14.0
較91年增減百分點	-	50.5	-	-	-50.5
員工規模					
30~99人	100.0	81.8	78.0	3.9	18.2
100~249人	100.0	98.2	93.3	4.9	1.8
250人以上	100.0	99.9	99.1	0.9	0.1

最近一年有員工申訴性騷擾事件之事業單位占1.4%，平均申訴件數1.3件，且大多數為女性員工提出申訴。

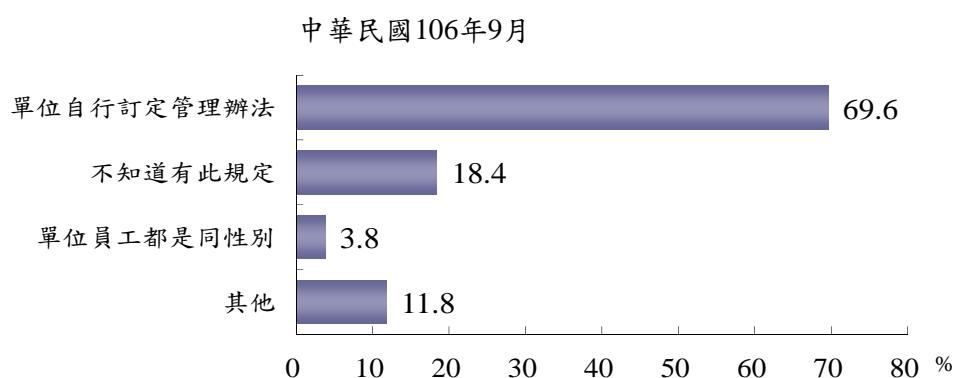
表5、30人以上事業單位員工申訴性騷擾事件情形

單位：%，件

項目別	總計	有	沒有
			平均件數(件)
93年	100.0	2.4	...
94年	100.0	0.8	...
95年	100.0	1.6	1.0
96年	100.0	0.7	1.2
97年	100.0	1.3	1.0
98年	100.0	0.3	1.3
99年	100.0	0.8	1.2
100年	100.0	0.8	1.2
101年	100.0	1.6	1.0
102年	100.0	0.5	1.2
103年	100.0	2.8	2.0
104年	100.0	2.3	1.3
105年	100.0	1.3	1.0
106年	100.0	1.4	1.3

沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的原因，以「單位自行訂定管理辦法」占69.6%居多，「不知道有此規定」占18.4%，「單位員工都是同性別」占3.8%。

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」的原因  
(可複選)



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92.8%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92.8%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63.0%，「組成申訴處理委員會」占55.4%。與105年比較，各項性騷擾處理機制或管道之比率並無顯著差異。

按員工規模觀察，各項性騷擾申訴處理機制或管道設置之比率，以250人以上規模者最高。

**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
105年	100.0	62.6	37.4	-	54.7	45.3	-	93.7	6.3	-
106年	100.0	63.0	37.0	-	55.4	44.6	-	92.8	7.2	-
較105年增減百分點	-	0.4	-0.4	-	0.7	-0.7	-	-0.9	0.9	-
員工規模										
30~99人	100.0	56.9	43.1	-	50.4	49.6	-	93.1	6.9	-
100~249人	100.0	75.8	24.2	-	64.5	35.5	-	89.2	10.8	-
250人以上	100.0	92.0	8.0	-	81.7	18.3	-	96.8	3.2	-

## 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。106年事業單位同意員工申請(或有提供)性別工作平等法各項措施之比率，除家庭照顧假7成8、設立托兒服務機構或提供托兒措施6成3、設置哺(集)乳室7成9，其餘均達8成以上。

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	105 年	106 年
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 <sup>2</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	85.7	86.0
生理假	17.3	27.5	45.4	45.6	45.6	47.0	85.7	85.2	85.3	85.4
安胎休養	...	...	...	39.0	41.1	45.6	90.9	89.4	91.8	91.8
產檢假	...	...	...	...	...	...	...	82.4	82.6	82.7
流產假	41.6	39.5	54.6	55.0	56.5	56.6	93.1	91.7	91.7	92.0
產 假	78.1	83.5	96.8	96.8	96.8	96.8	95.1	94.7	94.7	94.7
陪產假	29.0	42.8	57.8	57.7	59.0	59.8	85.6	85.6	85.9	86.5
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	84.2	84.6
家庭照顧假 (員工規模 5 人以上)	...	...	...	37.2	38.3	37.7	71.8	74.7	77.1	78.1
(員工規模 30 人以上)	...	...	36.8	39.3	39.4	38.8	72.6	75.5	77.6	78.8
育嬰留職停薪	34.0	35.4	62.9	63.6	66.0	66.6	88.2	89.6	91.3	91.5
設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」 <sup>2</sup> (員工規模 100 人以上)	...	...	...	...	...	...	...	...	51.6	63.4
(員工規模 250 人以上)	36.3	38.1	68.9	77.3	76.7	79.1	81.4	81.5	81.5	81.7
哺(集)乳時間	...	...	...	...	...	37.3	77.3	78.1	80.3	80.8
設置「哺(集)乳室」 <sup>2</sup> (員工規模100人以上)	...	...	...	...	...	...	...	...	78.7	78.8
(員工規模250人以上)	19.6	42.9	75.7	72.5	76.3	71.2	80.1	84.2	84.2	85.6

說明：1.102年以前「有無提供」之間法易使廠商因勞工沒有提出需求而回答未提供，故103年以後問題修正為「是否會同意員工申請」。

2.性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」、設置「哺(集)乳室」係為事業單位有提供比率。

3.性別工作平等法於105年5月修正擴大至僱用100人以上事業單位須提供「托兒設施或措施」及設置「哺(集)乳室」，爰上表實施情形區分為員工規模100人以上及250人以上。

## 1.事業單位同意員工申請「生理假」占85.4%。有員工申請之事業單位平均每人一年申請生理假4.1日

106年事業單位同意員工申請「生理假」占85.4%，最近一年有員工提出申請之事業單位占26.2%，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「金融及保險業」及「公共行政及國防；強制性社會安全」較高，達9成8以上，而以「其他服務業」占73.6%最低。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83.9%增至250人以上100.0%。

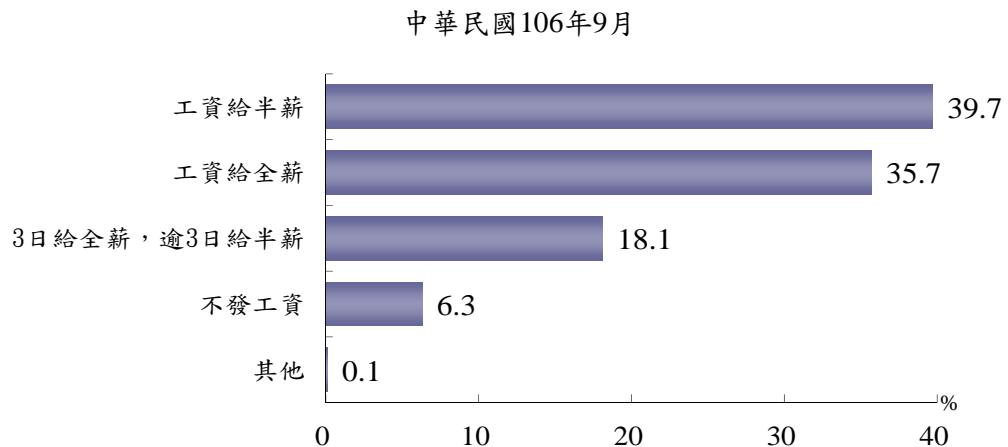
表8、事業單位同意員工申請「生理假」情形

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
			有員工 申請	平均每 人年申 請日數 (日)	
103年	100.0	85.7	22.5	4.5	63.2 14.3
104年	100.0	85.2	28.9	4.1	56.4 14.8
105年	100.0	85.3	22.5	4.5	62.8 14.7
106年	100.0	85.4	26.2	4.1	59.2 14.6
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	89.7	14.5	2.8	75.2 10.3
礦業及土石採取業	100.0	82.9	5.2	4.6	77.7 17.1
製造業	100.0	81.0	23.2	4.5	57.7 19.0
電力及燃氣供應業	100.0	94.8	34.8	2.8	60.0 5.2
用水供應及污染整治業	100.0	83.6	6.3	4.4	77.2 16.4
營建工程業	100.0	83.8	15.5	5.0	68.4 16.2
批發及零售業	100.0	84.4	24.2	4.5	60.2 15.6
運輸及倉儲業	100.0	90.0	17.5	4.1	72.5 10.0
住宿及餐飲業	100.0	82.0	22.8	2.2	59.2 18.0
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	100.0	97.4	58.1	3.5	39.2 2.6
金融及保險業	100.0	100.0	32.5	2.2	67.5 -
不動產業	100.0	96.3	26.3	5.8	70.0 3.7
專業、科學及技術服務業	100.0	95.6	54.6	4.0	41.1 4.4
支援服務業	100.0	91.2	41.4	4.4	49.8 8.8
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	98.5	42.3	2.6	56.2 1.5
教育業	100.0	97.7	38.5	2.2	59.1 2.3
醫療保健及社會工作服務業	100.0	97.5	34.1	2.7	63.4 2.5
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	90.9	38.2	5.1	52.7 9.1
其他服務業	100.0	73.6	17.4	4.1	56.2 26.4
員工規模					
29人以下	100.0	83.9	21.4	4.3	62.6 16.1
30~99人	100.0	94.8	53.8	3.5	41.1 5.2
100~249人	100.0	99.2	73.2	4.2	26.0 0.8
250人以上	100.0	100.0	90.9	3.2	9.1 -

說明：「平均每人年申請日數」以有員工申請之事業單位計算。

事業單位對於「生理假」工資計算方式，以「工資給半薪」占39.7%最多，其次為「工資給全薪」占35.7%，「3日給全薪，逾3日給半薪」占18.1%，「不發工資」占6.3%。

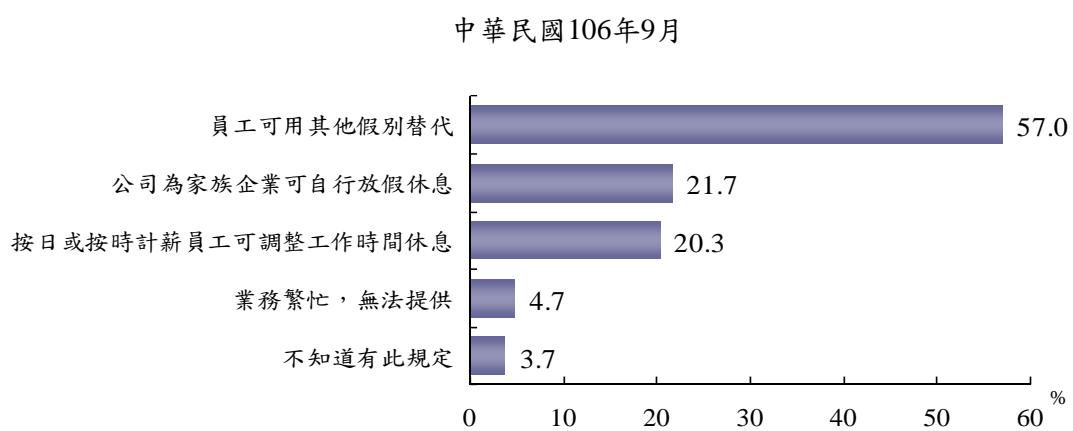
圖2、事業單位對於「生理假」之工資計算方式



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」原因，以「員工可用其他假別替代」占57.0%最多，其次為「公司為家族企業可自行放假休息」占21.7%，「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占20.3%。

圖3、事業單位不同意員工申請「生理假」的原因(可複選)



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 92.0%

106年事業單位同意員工申請「流產假」占92.0%。最近一年有員工提出申請之事業單位占3.0%。

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「教育業」均占100.0%最高，而以「其他服務業」占78.4%最低。按員工規模觀察，同意員工申請比率由29人以下的91.1%增至250人以上的100.0%。

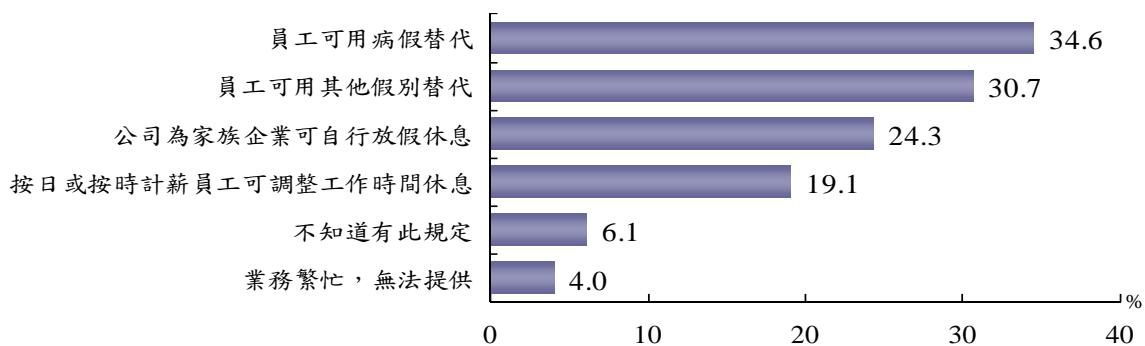
表9、事業單位同意員工申請「流產假」情形

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
105年	100.0	91.7	3.0	88.7	8.3
106年	100.0	92.0	3.0	89.0	8.0
<b>行業別</b>					
農、林、漁、牧業	100.0	95.5	0.7	94.8	4.5
礦業及土石採取業	100.0	81.1	-	81.1	18.9
製造業	100.0	91.6	4.3	87.3	8.4
電力及燃氣供應業	100.0	97.1	8.8	88.3	2.9
用水供應及污染整治業	100.0	91.2	0.8	90.4	8.8
營建工程業	100.0	88.7	0.2	88.5	11.3
批發及零售業	100.0	90.5	3.0	87.5	9.5
運輸及倉儲業	100.0	93.1	4.3	88.8	6.9
住宿及餐飲業	100.0	94.2	0.4	93.8	5.8
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	100.0	99.9	1.5	98.4	0.1
金融及保險業	100.0	100.0	5.7	94.3	-
不動產業	100.0	95.1	0.8	94.4	4.9
專業、科學及技術服務業	100.0	97.5	1.3	96.2	2.5
支援服務業	100.0	97.2	2.7	94.5	2.8
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	9.5	90.5	-
教育業	100.0	100.0	6.7	93.3	-
醫療保健及社會工作服務業	100.0	97.4	4.4	93.1	2.6
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	92.1	1.7	90.4	7.9
其他服務業	100.0	78.4	5.7	72.7	21.6
<b>員工規模</b>					
29人以下	100.0	91.1	1.6	89.5	8.9
30~99人	100.0	98.2	8.1	90.1	1.8
100~249人	100.0	99.2	16.7	82.5	0.8
250人以上	100.0	100.0	50.1	49.9	-

事業單位不同意員工申請「流產假」原因，以「員工可用病假替代」占34.6%最高，其次為「員工可用其他假別替代」占30.7%，「公司為家族企業可自行放假休息」占24.3%，「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占19.1%。

圖4、事業單位不同意員工申請「流產假」的原因(可複選)

中華民國106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7.9週

106年事業單位同意員工申請「產假」占94.7%，平均給予產假7.9週。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「產假」比率，大部分行業逾9成5；提供產假期間以8週居多。按員工規模觀察，會同意的比率大致隨員工規模增加而遞增，從29人以下的93.9%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

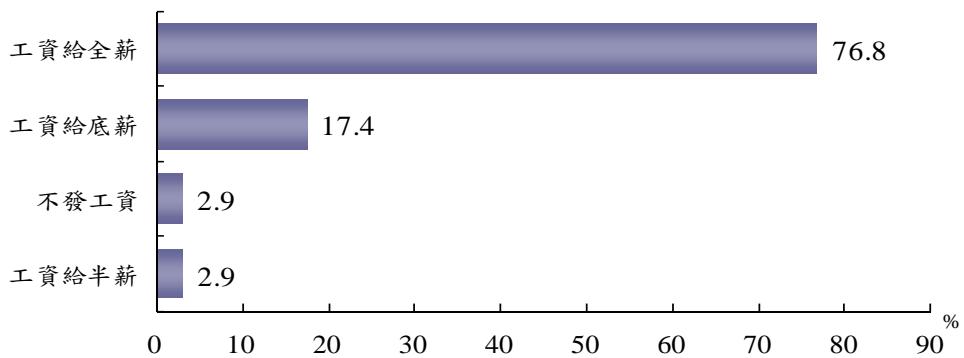
單位：%，週

項目別	總計	同意 員工申請	產假期間(週)	不同意 員工申請
103 年	100.0	95.1	7.9	4.9
104 年	100.0	94.7	7.8	5.3
105 年	100.0	94.7	7.8	5.3
106 年	100.0	94.7	7.9	5.3
行業別				
農、林、漁、牧業	100.0	94.2	8.0	5.8
礦業及土石採取業	100.0	96.2	8.0	3.8
製造業	100.0	95.8	7.9	4.2
電力及燃氣供應業	100.0	100.0	7.9	-
用水供應及污染整治業	100.0	91.2	8.0	8.8
營建工程業	100.0	90.9	8.0	9.1
批發及零售業	100.0	92.8	7.9	7.2
運輸及倉儲業	100.0	95.4	7.9	4.6
住宿及餐飲業	100.0	95.3	7.8	4.7
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	100.0	99.9	7.9	0.1
金融及保險業	100.0	100.0	8.0	-
不動產業	100.0	97.7	7.9	2.3
專業、科學及技術服務業	100.0	100.0	7.8	-
支援服務業	100.0	96.1	8.0	3.9
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	8.0	-
教育業	100.0	100.0	7.7	-
醫療保健及社會工作服務業	100.0	97.5	8.0	2.5
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	97.8	7.9	2.2
其他服務業	100.0	91.2	8.0	8.8
員工規模				
29人以下	100.0	93.9	7.9	6.1
30~99人	100.0	99.9	7.9	0.1
100~249人	100.0	99.7	8.0	0.3
250人以上	100.0	100.0	8.0	-

事業單位對於「產假」工資計算方式，以「工資給全薪」占76.8%最多，「工資給底薪」占17.4%，「不發工資」、「工資給半薪」則各占2.9%。

圖5、事業單位對於「產假」之工資計算方式

中華民國106年9月

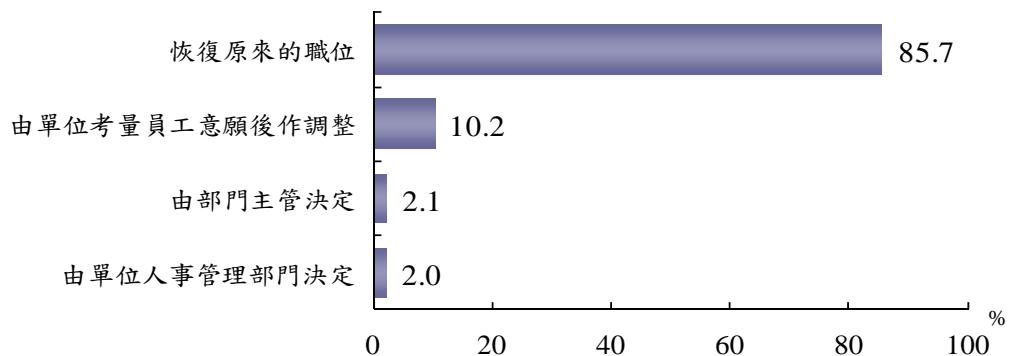


說明：以同意員工申請產假之事業單位為100.0%計算。

對員工產後復職的安排，以「恢復原來的職位」占85.7%最多，「由單位考量員工意願後作調整」占10.2%，「由部門主管決定」及「由單位人事管理部門決定」所占比率皆在2.1%以下。

圖6、事業單位考量產後復職員工的職位

中華民國106年9月

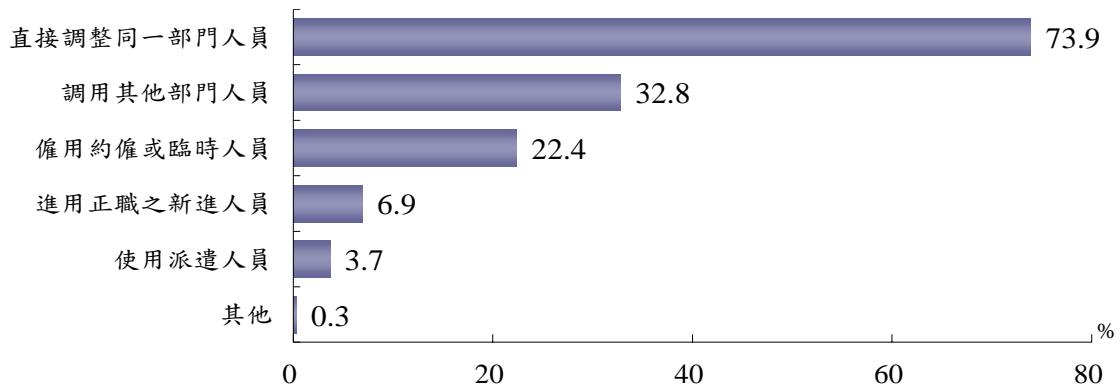


說明：以同意員工申請產假之事業單位為100.0%計算。

對於員工產假期間人力因應，以「直接調整同一部門人員」占73.9%最多，其次為「調用其他部門人員」占32.8%，其餘依序為「僱用約僱或臨時人員」占22.4%、「進用正職之新進人員」占6.9%、「使用派遣人員」占3.7%。

圖7、事業單位產假期間人力因應情形(可複選)

中華民國106年9月

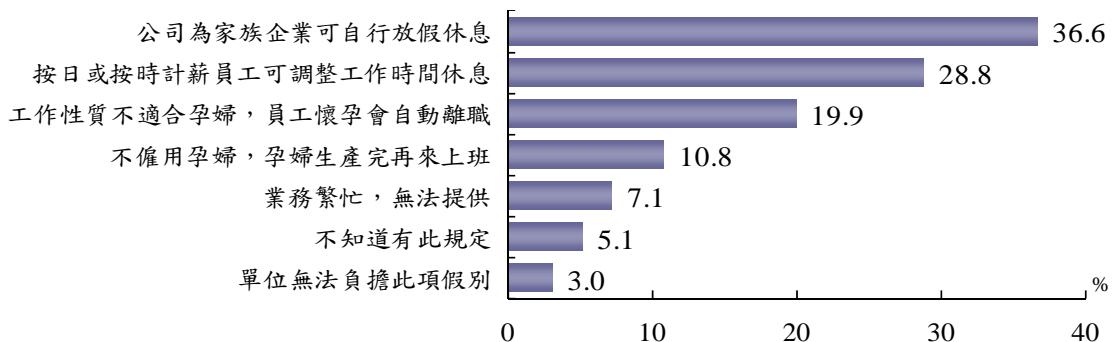


說明：以同意員工申請產假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「產假」原因，以「公司為家族企業可自行放假休息」占36.6%最高，其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占28.8%，「工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職」占19.9%居第三。

圖8、事業單位不同意員工申請「產假」的原因(可複選)

中華民國106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82.7%，平均給予產檢假5.0日

106年事業單位同意員工申請「產檢假」占82.7%，平均給予5.0日產檢假，最近一年有員工提出申請之事業單位占12.5%。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」占98.2%、97.8%最高，以「營建工程業」及「用水供應及污染整治業」分別占74.5%及73.0%較低。按員工規模觀察，會同意的比率從29人以下的81.1%遞增至250人以上的100.0%。

表11、事業單位同意員工申請「產檢假」情形

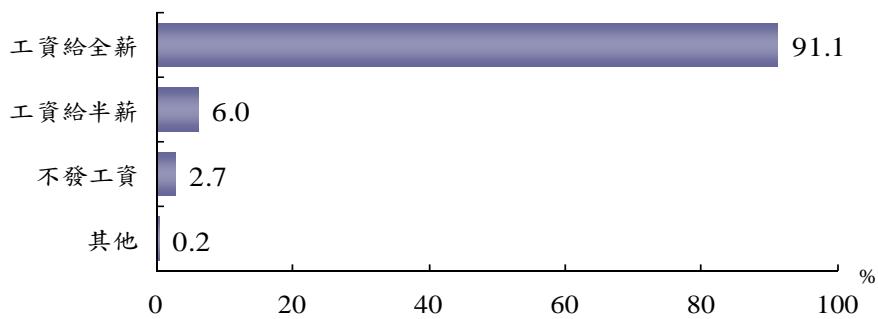
單位：%，日

項目別	總計	同意員 工申請	平均同 意申請 日數 (日)	有沒有員工申請		不同意 員工申 請
				有	沒有	
104 年	100.0	82.4	4.8	15.0	67.4	17.6
105 年	100.0	82.6	5.0	11.5	71.0	17.4
106 年	100.0	82.7	5.0	12.5	70.2	17.3
行業別						
農、林、漁、牧業	100.0	80.7	5.5	3.6	77.1	19.3
礦業及土石採取業	100.0	75.4	4.9	1.0	74.4	24.6
製造業	100.0	82.3	4.9	13.8	68.5	17.7
電力及燃氣供應業	100.0	97.2	4.9	26.8	70.4	2.8
用水供應及污染整治業	100.0	73.0	5.0	9.3	63.7	27.0
營建工程業	100.0	74.5	5.2	5.5	69.0	25.5
批發及零售業	100.0	79.6	4.9	10.8	68.8	20.4
運輸及倉儲業	100.0	92.9	5.0	12.6	80.3	7.1
住宿及餐飲業	100.0	85.0	5.1	3.7	81.3	15.0
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	100.0	97.4	5.0	17.7	79.8	2.6
金融及保險業	100.0	97.8	5.2	30.4	67.4	2.2
不動產業	100.0	84.0	5.1	17.0	67.0	16.0
專業、科學及技術服務業	100.0	90.6	5.1	17.6	73.0	9.4
支援服務業	100.0	86.2	4.8	16.7	69.4	13.8
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	98.2	5.6	30.4	67.8	1.8
教育業	100.0	95.0	5.8	32.1	62.9	5.0
醫療保健及社會工作服務業	100.0	94.9	5.1	20.1	74.9	5.1
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	85.5	5.1	17.5	67.9	14.5
其他服務業	100.0	78.4	4.9	7.4	71.1	21.6
員工規模						
29人以下	100.0	81.1	5.0	7.9	73.2	18.9
30~99人	100.0	92.5	5.0	35.7	56.8	7.5
100~249人	100.0	96.8	5.1	64.1	32.6	3.2
250人以上	100.0	100.0	5.1	88.8	11.2	-

事業單位對於「產檢假」工資計算方式，以「工資給全薪」占91.1%最多，「工資給半薪」占6.0%，「不發工資」占2.7%。

圖9、事業單位對於「產檢假」之工資計算方式

中華民國106年9月

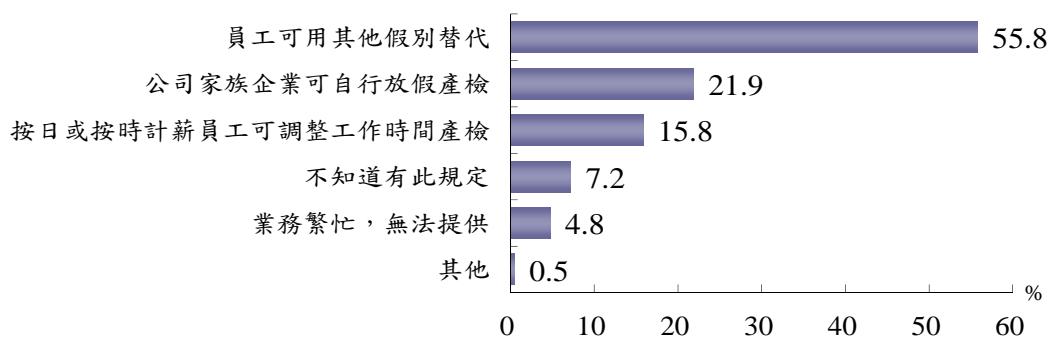


說明：以同意員工申請產檢假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「產檢假」原因，以「員工可用其他假別替代」占55.8%最高，其次為「公司為家族企業可自行放假產檢」占21.9%，「按日或按時計薪員工可調整工作時間產檢」占15.8%。

圖10、事業單位不同意員工申請「產檢假」的原因(可複選)

中華民國106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86.5%，平均給予陪產假4.9日

106年事業單位同意員工申請「陪產假」占86.5%，平均給予4.9日陪產假，最近一年有員工提出申請之事業單位占12.5%。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「陪產假」比率，以「出版、影音製作、傳播及資通訊服務業」、「金融及保險業」及「公共行政及國防；強制性社會安全」均達9成9以上最高，以「農、林、漁、牧業」占74.5%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85.0%遞增至250人以上的100.0%。

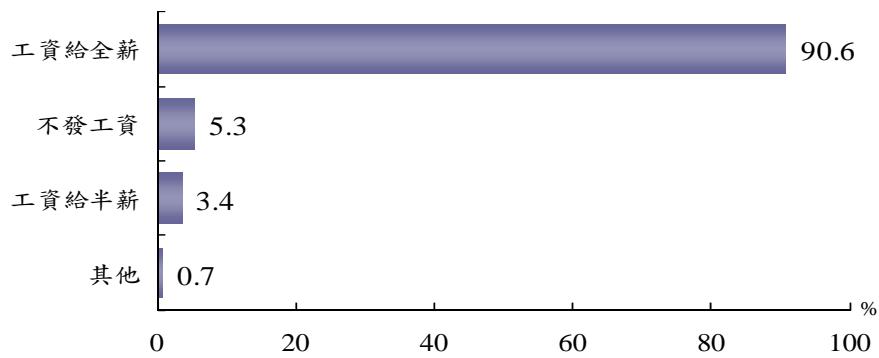
表12、事業單位同意員工申請「陪產假」情形

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	有		
103 年	100.0	85.6	3.0	20.2	65.5	14.4	
104 年	100.0	85.6	4.6	16.5	69.1	14.4	
105 年	100.0	85.9	4.8	12.7	73.3	14.1	
106 年	100.0	86.5	4.9	12.5	74.1	13.5	
行業別							
農、林、漁、牧業	100.0	74.5	4.8	5.8	68.7	25.5	
礦業及土石採取業	100.0	77.2	4.9	16.4	60.8	22.8	
製造業	100.0	86.3	4.9	17.6	68.7	13.7	
電力及燃氣供應業	100.0	94.7	5.0	41.7	53.0	5.3	
用水供應及污染整治業	100.0	90.5	5.0	11.3	79.1	9.5	
營建工程業	100.0	82.6	5.0	12.4	70.1	17.4	
批發及零售業	100.0	84.6	4.9	10.5	74.1	15.4	
運輸及倉儲業	100.0	92.6	4.9	15.6	77.0	7.4	
住宿及餐飲業	100.0	83.8	4.9	5.2	78.7	16.2	
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	99.8	4.8	17.3	82.5	0.2	
金融及保險業	100.0	100.0	4.8	25.8	74.2	-	
不動產業	100.0	90.2	4.8	12.2	78.0	9.8	
專業、科學及技術服務業	100.0	90.6	4.9	6.0	84.5	9.4	
支援服務業	100.0	88.5	4.9	7.7	80.8	11.5	
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	5.0	20.4	79.6	-	
教育業	100.0	95.2	4.8	12.4	82.8	4.8	
醫療保健及社會工作服務業	100.0	92.3	5.0	6.2	86.0	7.7	
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	91.7	4.9	11.3	80.4	8.3	
其他服務業	100.0	81.1	4.9	11.7	69.4	18.9	
員工規模							
29人以下	100.0	85.0	4.9	8.5	76.4	15.0	
30~99人	100.0	97.0	4.9	28.9	68.1	3.0	
100~249人	100.0	98.6	5.0	67.1	31.5	1.4	
250人以上	100.0	100.0	5.0	85.4	14.6	-	

事業單位對於「陪產假」工資計算方式，以「工資給全薪」占90.6%最多，「不發工資」占5.3%，「工資給半薪」占3.4%。

圖11、事業單位對於「陪產假」之工資計算方式

中華民國106年9月

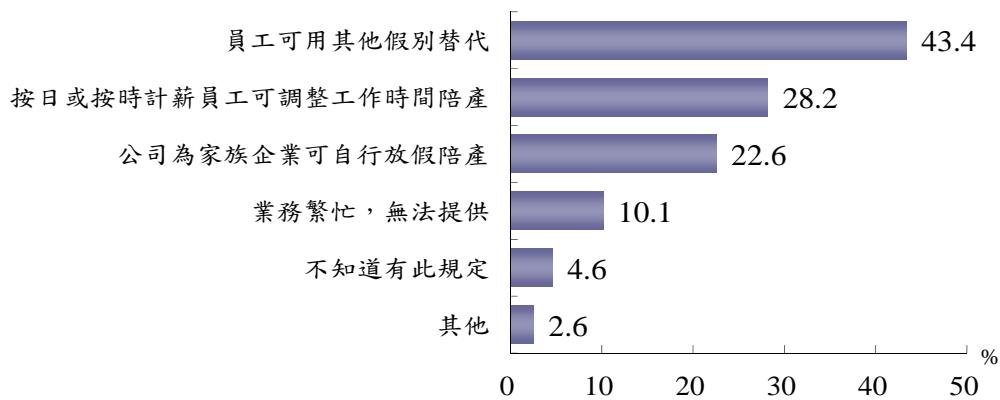


說明：以同意員工申請陪產假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意「陪產假」原因，以「員工可用其他假別替代」占43.4%最高，其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間陪產」占28.2%，「公司為家族企業可自行放假陪產」占22.6%，「業務繁忙，無法提供」占10.1%。

圖12、事業單位不同意員工申請「陪產假」的原因(可複選)

中華民國106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78.1%，平均給予家庭照顧假6.9日

106年事業單位同意員工申請「家庭照顧假」占78.1%，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8.4%。

按行業別觀察，事業單位同意員工申請「家庭照顧假」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」、「金融及保險業」及「出版、影音製作、傳播及資訊通訊服務業」較高，約達9成5或以上，以「其他服務業」占71.4%、「營建工程業」占70.7%及「礦業及土石採取業」占68.6%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76.2%遞增至250人以上的99.3%。

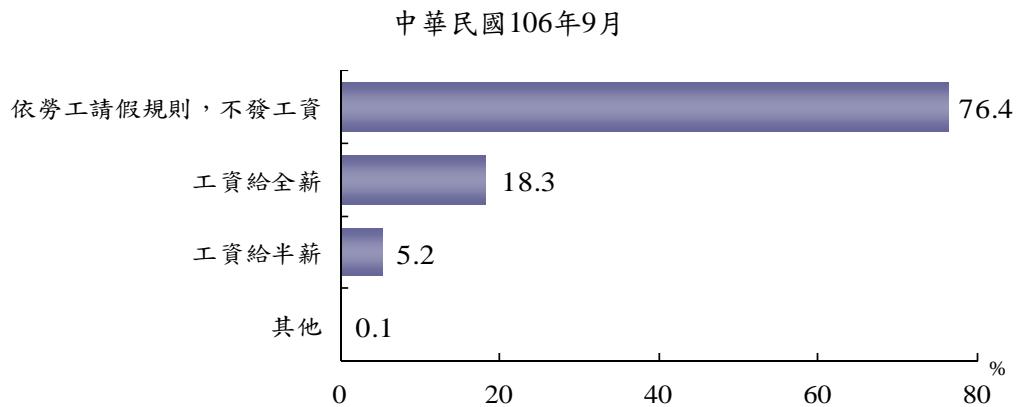
表13、事業單位同意員工申請「家庭照顧假」情形

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		
103年	100.0	71.8	7.4	12.1	59.6	28.2
104年	100.0	74.7	6.9	12.2	62.6	25.3
105年	100.0	77.1	7.1	8.3	68.8	22.9
106年	100.0	78.1	6.9	8.4	69.7	21.9
行業別						
農、林、漁、牧業	100.0	73.5	7.0	11.2	62.2	26.5
礦業及土石採取業	100.0	68.6	7.0	2.4	66.2	31.4
製造業	100.0	74.8	6.9	7.5	67.3	25.2
電力及燃氣供應業	100.0	77.0	6.9	12.4	64.6	23.0
用水供應及污染整治業	100.0	84.7	7.0	3.8	80.9	15.3
營建工程業	100.0	70.7	7.0	6.2	64.6	29.3
批發及零售業	100.0	77.0	6.9	8.3	68.8	23.0
運輸及倉儲業	100.0	89.3	6.9	7.7	81.6	10.7
住宿及餐飲業	100.0	76.6	6.8	3.8	72.8	23.4
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	100.0	94.6	6.8	14.0	80.6	5.4
金融及保險業	100.0	95.0	7.0	8.7	86.3	5.0
不動產業	100.0	86.4	7.0	14.5	71.9	13.6
專業、科學及技術服務業	100.0	83.6	7.0	3.3	80.3	16.4
支援服務業	100.0	82.6	7.0	13.5	69.1	17.4
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	97.9	7.0	23.8	74.2	2.1
教育業	100.0	92.8	6.8	25.4	67.4	7.2
醫療保健及社會工作服務業	100.0	83.7	6.9	12.0	71.8	16.3
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	78.9	7.0	16.8	62.1	21.1
其他服務業	100.0	71.4	6.8	3.5	67.8	28.6
員工規模						
29人以下	100.0	76.2	6.9	6.3	69.9	23.8
30~99人	100.0	89.1	7.0	14.7	74.5	10.9
100~249人	100.0	98.3	7.0	37.2	61.2	1.7
250人以上	100.0	99.3	7.0	66.1	33.3	0.7

事業單位對於「家庭照顧假」工資計算方式，以「依勞工請假規則，不發工資」占76.4%最多，「工資給全薪」占18.3%，「工資給半薪」占5.2%。

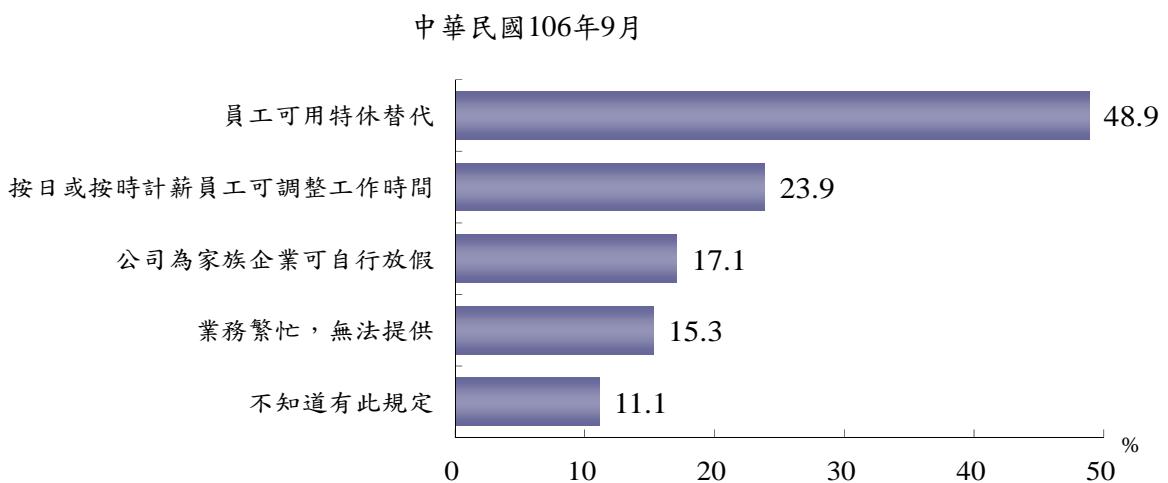
圖13、事業單位對於「家庭照顧假」之工資計算方式



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」原因，以「員工可用特休替代」占48.9%最高，其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間」占23.9%，「公司為家族企業可自行放假」占17.1%、「業務繁忙，無法提供」占15.3%，「不知道有此規定」占11.1%。

圖14、事業單位不同意員工申請「家庭照顧假」的原因(可複選)



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91.8%

106年事業單位同意員工申請「安胎休養」占91.8%，最近一年有員工提出申請之事業單位占7.5%。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「安胎休養」比率，以「金融及保險業」、「公共行政及國防；強制性社會安全」、「教育業」、「出版、影音製作、傳播及資訊服務業」、「醫療保健及社會工作服務業」及「電力及燃氣供應業」較高，均達9成9以上，以「其他服務業」占83.1%及「礦業及土石採取業」占84.9%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90.9%遞增至250人以上的100.0%。

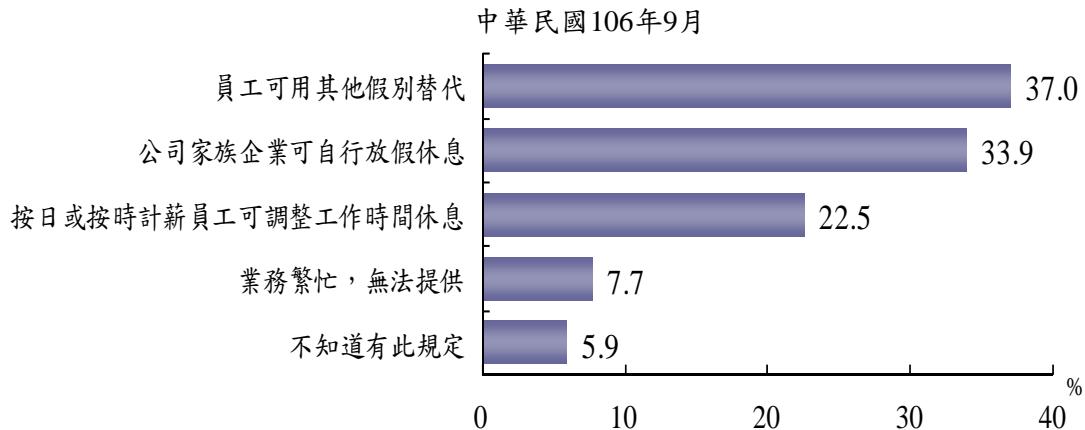
表14、事業單位同意員工申請「安胎休養」情形

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	80.3	9.1
104年	100.0	89.4	10.7	78.7	10.6
105年	100.0	91.8	5.7	86.1	8.2
106年	100.0	91.8	7.5	84.3	8.2
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	95.5	2.5	93.0	4.5
礦業及土石採取業	100.0	84.9	0.5	84.4	15.1
製造業	100.0	90.9	9.0	81.9	9.1
電力及燃氣供應業	100.0	99.5	13.9	85.6	0.5
用水供應及污染整治業	100.0	91.2	1.6	89.6	8.8
營建工程業	100.0	86.3	2.7	83.6	13.7
批發及零售業	100.0	90.9	6.0	84.9	9.1
運輸及倉儲業	100.0	95.4	8.1	87.3	4.6
住宿及餐飲業	100.0	90.9	2.1	88.7	9.1
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	100.0	99.9	9.0	91.0	0.1
金融及保險業	100.0	100.0	15.4	84.6	-
不動產業	100.0	93.5	11.1	82.4	6.5
專業、科學及技術服務業	100.0	97.4	5.7	91.7	2.6
支援服務業	100.0	97.2	10.4	86.8	2.8
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	13.7	86.3	-
教育業	100.0	100.0	20.1	79.9	-
醫療保健及社會工作服務業	100.0	99.7	17.9	81.8	0.3
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	95.9	3.8	92.1	4.1
其他服務業	100.0	83.1	14.2	68.9	16.9
員工規模					
29人以下	100.0	90.9	5.1	85.9	9.1
30~99人	100.0	97.1	18.9	78.2	2.9
100~249人	100.0	99.1	26.3	72.8	0.9
250人以上	100.0	100.0	64.4	35.6	-

事業單位不同意員工申請「安胎休養」原因，以「員工可用其他假別替代」占37.0%、「公司為家族企業可自行放假休息」占33.9%較高，「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占22.5%。

圖15、事業單位不同意員工申請「安胎休養」的原因(可複選)



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. 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84.6%

106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84.6%，最近一年有員工提出申請之事業單位占5.3%，平均每家申請人數2.9人。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「醫療保健及社會工作服務業」、「出版、影音製作、傳播及資訊服務業」及「住宿及餐飲業」均達9成5以上較高。按員工規模觀察，會同意的比率隨員工規模增加而遞增，從30~99人的82.1%遞增至250人以上的93.9%。

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

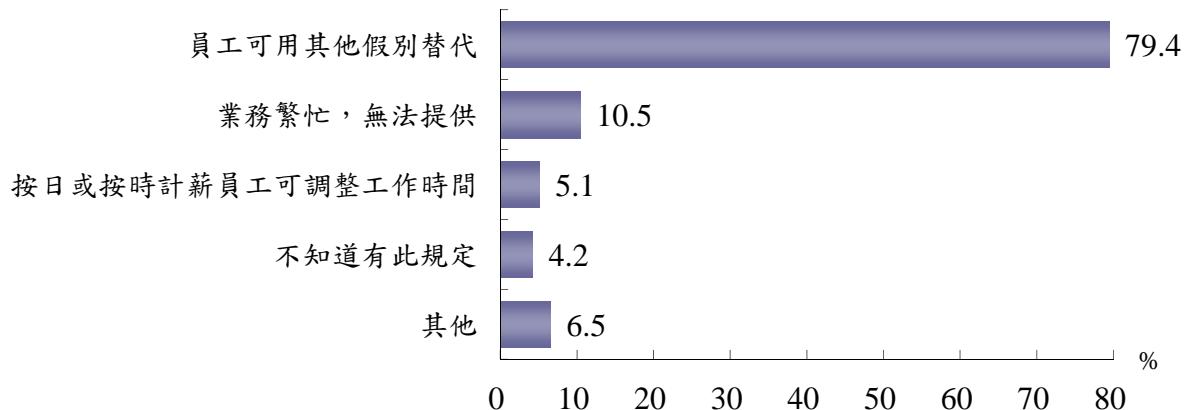
單位：%

項目別	總計	同意員 工申請	最近一年有沒有 員工申請		不同意 員工申 請	
			有	平均申 請人數 (人)		
103 年	100.0	81.5	7.2	...	74.3	18.5
104 年	100.0	83.0	6.2	...	76.8	17.0
105 年	100.0	84.2	4.5	1.8	79.7	15.8
106 年	100.0	84.6	5.3	2.9	79.2	15.4
行業別						
農、林、漁、牧業	100.0	83.8	6.6	1.0	77.2	16.2
礦業及土石採取業	100.0	82.2	-	-	82.2	17.8
製造業	100.0	85.1	6.3	4.2	78.8	14.9
電力及燃氣供應業	100.0	84.2	-	-	84.2	15.8
用水供應及污染整治業	100.0	93.4	5.4	1.0	88.1	6.6
營建工程業	100.0	83.7	1.5	1.8	82.2	16.3
批發及零售業	100.0	73.5	4.3	1.1	69.1	26.5
運輸及倉儲業	100.0	83.0	1.2	8.0	81.8	17.0
住宿及餐飲業	100.0	95.5	1.0	3.7	94.5	4.5
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	100.0	96.1	6.7	1.5	89.4	3.9
金融及保險業	100.0	88.1	1.5	1.4	86.6	11.9
不動產業	100.0	88.3	16.2	1.1	72.1	11.7
專業、科學及技術服務業	100.0	93.4	3.7	1.9	89.7	6.6
支援服務業	100.0	91.7	5.3	2.6	86.4	8.3
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	87.1	5.9	1.6	81.2	12.9
教育業	100.0	82.5	6.8	3.7	75.7	17.5
醫療保健及社會工作服務業	100.0	97.3	14.8	2.4	82.5	2.7
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	91.2	5.6	1.0	85.6	8.8
其他服務業	100.0	91.0	9.4	1.3	81.6	9.0
員工規模						
30~99人	100.0	82.1	4.2	1.8	78.0	17.9
100~249人	100.0	90.9	4.3	2.0	86.6	9.1
250人以上	100.0	93.9	16.9	5.6	76.9	6.1

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」原因，以「員工可用其他假別替代」占79.4%最高，其次為「業務繁忙，無法提供」占10.5%，「按日或按時計薪員工可調整工作時間」占5.1%。

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」的原因(可複選)

中華民國106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81.1%。同意員工每次申請之最長期間，以「1年以上~2年」占5成1最多；育嬰留職停薪期滿後，有7成1的事業單位表示會安排員工「恢復原來的職位」

106年事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」占81.1%，不同意占18.9%。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「金融及保險業」、「公共行政及國防；強制性社會安全」及「出版、影音製作、傳播及資訊服務業」較高，均達9成8以上，以「住宿及餐飲業」占53.3%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78.9%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

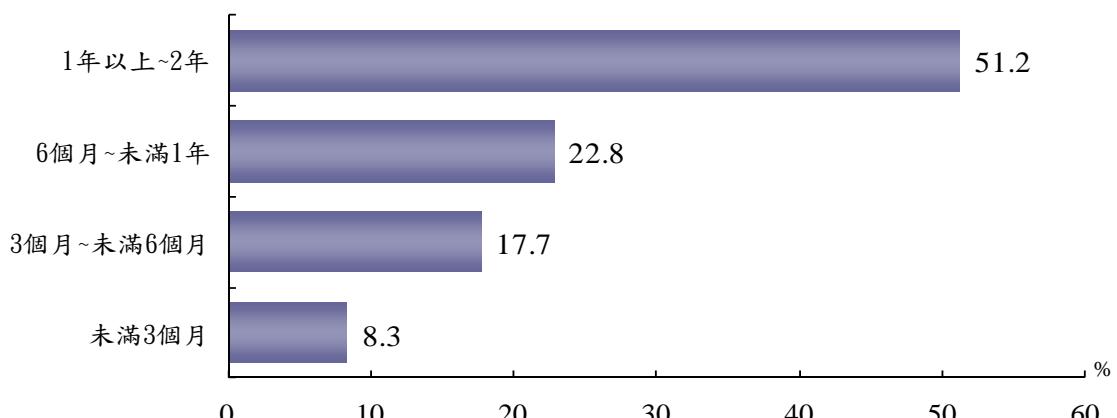
單位：%

項目別	總計	同意員工申請	不同意 員工申請
103 年	100.0	75.5	24.5
104 年	100.0	79.2	20.8
105 年	100.0	80.5	19.5
106 年	100.0	81.1	18.9
行業別			
農、林、漁、牧業	100.0	76.7	23.3
礦業及土石採取業	100.0	73.4	26.6
製造業	100.0	82.2	17.8
電力及燃氣供應業	100.0	83.7	16.3
用水供應及污染整治業	100.0	97.3	2.7
營建工程業	100.0	77.5	22.5
批發及零售業	100.0	81.6	18.4
運輸及倉儲業	100.0	92.9	7.1
住宿及餐飲業	100.0	53.3	46.7
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	100.0	98.7	1.3
金融及保險業	100.0	100.0	-
不動產業	100.0	93.5	6.5
專業、科學及技術服務業	100.0	71.6	28.4
支援服務業	100.0	78.3	21.7
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	99.6	0.4
教育業	100.0	89.8	10.2
醫療保健及社會工作服務業	100.0	89.4	10.6
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	89.1	10.9
其他服務業	100.0	87.3	12.7
員工規模			
29人以下	100.0	78.9	21.1
30~99人	100.0	95.5	4.5
100~249人	100.0	98.5	1.5
250人以上	100.0	100.0	0.0

事業單位同意員工每次申請「育嬰留職停薪」最長期間，以「1年以上~2年」占51.2%居多，其餘依序為「6個月~未滿1年」占22.8%，「3個月~未滿6個月」占17.7%，「未滿3個月」占8.3%。

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

中華民國106年9月

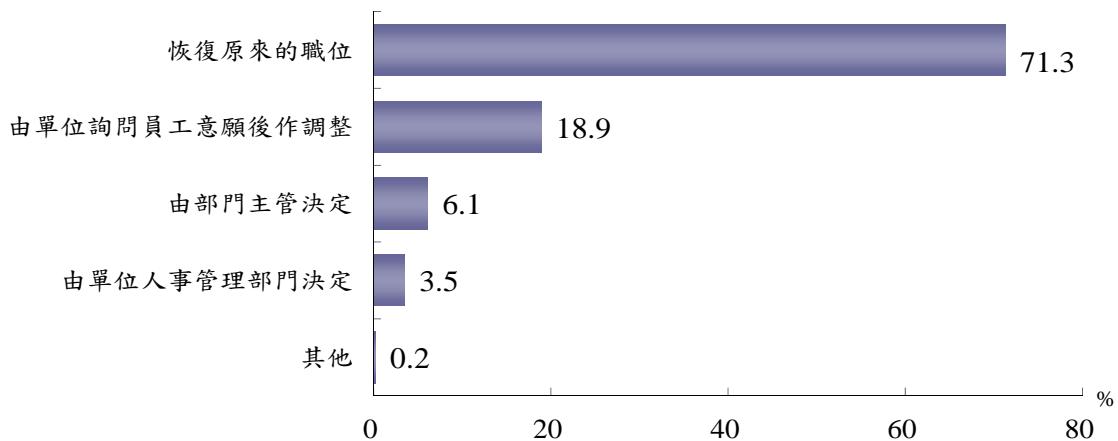


說明：以同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計算。

對員工復職安排，以「恢復原來的職位」占71.3%最多，其次為「單位詢問員工意願後作調整」占18.9%，「由部門主管決定」及「由單位人事管理部門決定」較低，分別占6.1%及3.5%。

圖18、事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位

中華民國106年9月

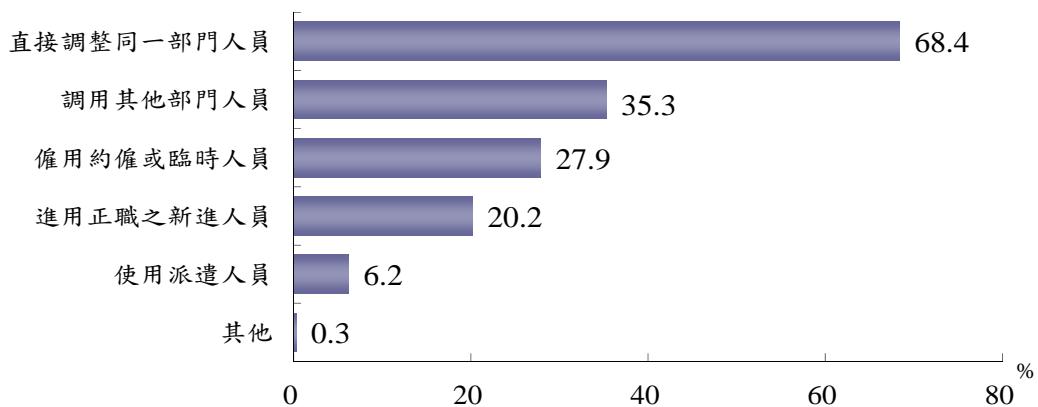


說明：以同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計算。

對於員工申請「育嬰留職停薪」期間人力因應，以「直接調整同一部門人員」占68.4%最高，其次為「調用其他部門人員」占35.3%，餘依序為「僱用約僱或臨時人員」占27.9%，「進用正職之新進人員」占20.2%，「使用派遣人員」占6.2%。

圖19、事業單位「育嬰留職停薪」期間人力因應情形(可複選)

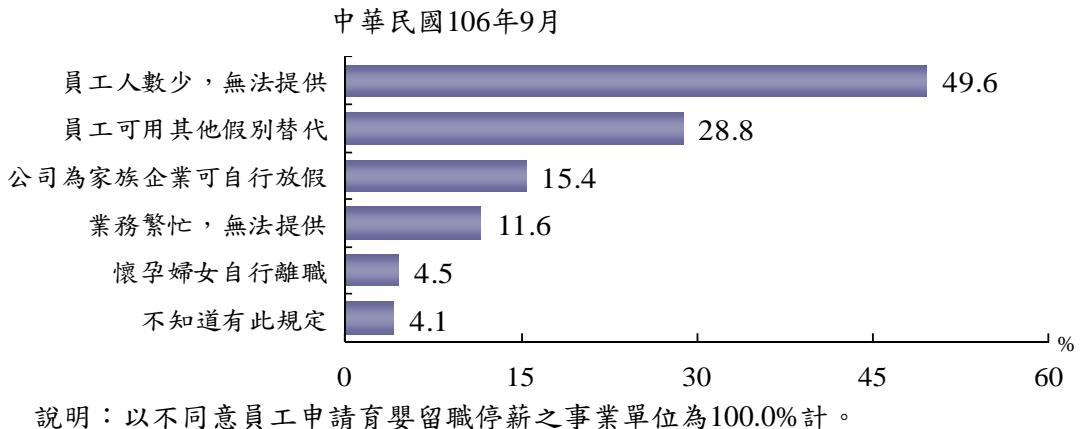
中華民國106年9月



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」原因，以「員工人數少，無法提供」占49.6%最高，其次為「員工可用其他假別替代」占28.8%，「公司為家族企業可自行放假」占15.4%，「業務繁忙，無法提供」占11.6%。

**圖20、事業單位不同意員工申請「育嬰留職停薪」的原因(可複選)**



## (二) 100人以上事業單位有設置「哺(集)乳室」占7成9

性別工作平等法於105年5月修正擴大至僱用100人以上事業單位須設置「哺(集)乳室」。106年員工規模100人以上事業單位有設置「哺(集)乳室」占78.8%，沒有設置者占21.2%。以修法前適用之僱用250人以上事業單位觀察，106年有設置「哺(集)乳室」比率為85.6%，與91年相較，上升66.0個百分點。

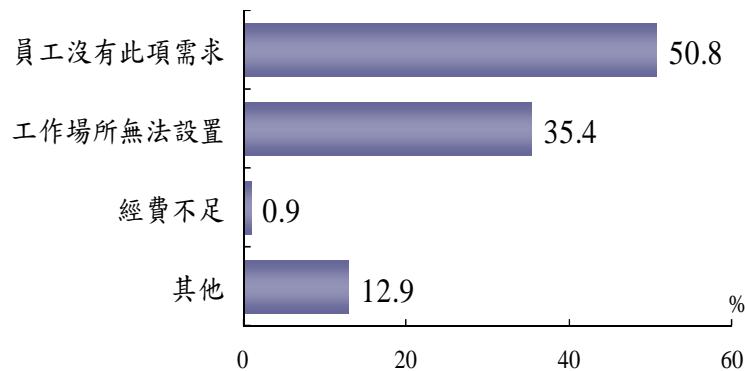
**表17、100人以上事業單位設置「哺(集)乳室」情形**

項目別	總計	有設置	沒有設置	單位：%
<b>員工規模100人以上</b>				
105年	100.0	78.7	21.3	
106年	100.0	78.8	21.2	
<b>員工規模250人以上</b>				
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	
105年	100.0	84.2	15.8	
106年	100.0	85.6	14.4	

事業單位沒有設置「哺(集)乳室」主要原因為「員工沒有此項需求」占50.8%，「工作場所無法設置」占35.4%，「經費不足」占0.9%。

圖21、100人以上事業單位沒有設置「哺(集)乳室」主要原因

中華民國106年9月



說明：1.以沒有設置哺(集)乳室之事業單位為100.0%計算。  
2.其他係含員工分散各地、已有其他獨立空間替代等。

### (三) 事業單位同意員工申請或使用「哺乳時間」占80.8%，提供者以沒有規定哺乳時間居多

106年事業單位同意有未滿2歲子女之員工申請或使用「哺乳時間」占80.8%，其中沒有規定哺乳時間占68.0%居多，12.8%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1.9次哺乳，每次33.7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「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」均達9成9以上較高，以「礦業及土石採取業」占67.9%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78.7%遞增至250人以上的100.0%。

表18、事業單位同意員工申請或使用「哺乳時間」情形

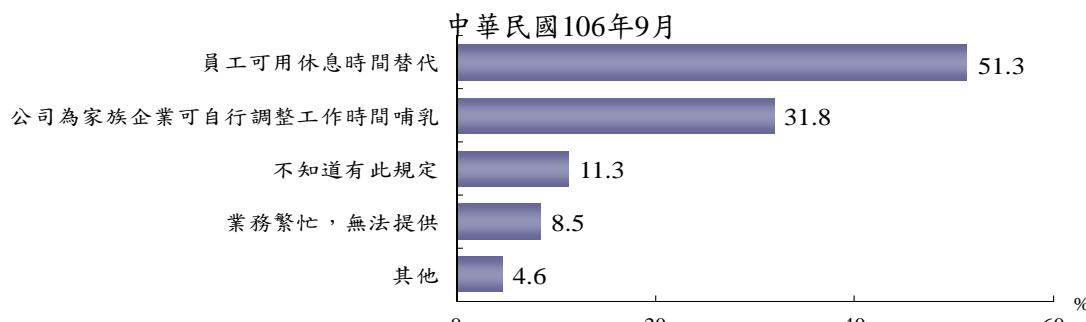
單位：%，次，分

項目別	總計	同意 員工 申請	有規 定哺 乳時 間			沒有 規定 哺 乳時 間	最近一年有沒有 員工申請		不同員 工申 請
			平均 每日 次數 (次)	平均 每次 時間 (分)	有		沒有		
103 年	100.0	77.3	17.5	2.0	30.6	59.8	-	-	22.7
104 年	100.0	78.1	20.7	2.0	29.8	57.4	9.7	68.5	21.9
105 年	100.0	80.3	12.8	1.8	35.0	67.5	6.2	74.1	19.7
106 年	100.0	80.8	12.8	1.9	33.7	68.0	5.1	75.6	19.2
行業別									
農、林、漁、牧業	100.0	85.7	13.8	1.9	32.4	71.9	2.1	83.6	14.3
礦業及土石採取業	100.0	67.9	2.9	2.0	27.1	65.0	0.5	67.4	32.1
製造業	100.0	77.8	12.2	1.8	35.4	65.7	5.3	72.5	22.2
電力及燃氣供應業	100.0	90.7	14.2	1.8	34.7	76.5	17.0	73.7	9.3
用水供應及污染整治業	100.0	88.4	21.3	2.0	30.0	67.1	1.9	86.5	11.6
營建工程業	100.0	73.0	7.3	1.6	41.9	65.7	3.5	69.5	27.0
批發及零售業	100.0	78.2	11.7	1.9	32.5	66.5	4.2	74.0	21.8
運輸及倉儲業	100.0	87.5	11.3	1.9	32.6	76.2	5.1	82.4	12.5
住宿及餐飲業	100.0	78.7	21.7	1.7	31.8	57.0	3.4	75.3	21.3
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	100.0	94.9	7.6	2.0	30.0	87.3	6.5	88.4	5.1
金融及保險業	100.0	100.0	32.3	1.9	34.1	67.7	14.2	85.8	-
不動產業	100.0	91.5	12.8	1.9	30.1	78.8	6.1	85.4	8.5
專業、科學及技術服務業	100.0	89.6	10.0	2.0	33.9	79.7	4.6	85.0	10.4
支援服務業	100.0	86.3	8.5	1.5	44.1	77.8	7.2	79.1	13.7
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	30.1	2.0	31.4	69.9	19.4	80.6	-
教育業	100.0	95.4	21.6	1.9	33.7	73.8	14.4	81.0	4.6
醫療保健及社會工作服務業	100.0	99.1	15.4	2.0	29.4	83.8	7.0	92.2	0.9
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	87.6	14.1	2.1	32.5	73.5	6.2	81.4	12.4
其他服務業	100.0	80.3	15.1	2.0	29.7	65.2	3.5	76.8	19.7
員工規模									
29 人以下	100.0	78.7	12.4	1.9	34.0	66.3	2.8	75.9	21.3
30~99人	100.0	94.1	14.1	1.9	32.5	80.0	14.1	80.0	5.9
100~249人	100.0	98.8	16.5	1.9	31.2	82.3	31.8	67.0	1.2
250人以上	100.0	100.0	22.5	1.9	31.6	77.5	64.3	35.7	-

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」原因，以「員工可用休息時間替代」占51.3%最高，其次為「公司為家族企業可自行調整工作時間哺乳」占31.8%，「不知道有此規定」占11.3%。

圖22、事業單位不同意員工申請或使用「哺乳時間」的原因(可複選)



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) 100人以上事業單位有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」占6成3**

性別工作平等法於105年5月修正擴大至僱用100人以上事業單位須提供「托兒設施或措施」。106年員工規模100人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」占63.4%。以修法前適用之僱用250人以上事業單位觀察，106年有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」比率為81.7%，與91年相較，上升45.4個百分點。

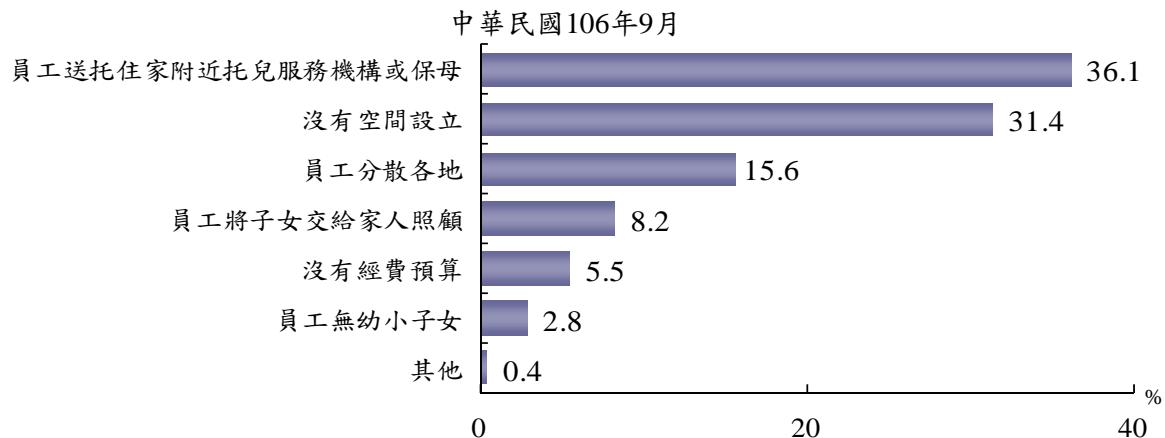
**表19、100人以上事業單位設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」情形**

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	
<b>員工規模100人以上</b>					
105年	100.0	51.6	1.4	50.2	48.4
106年	100.0	63.4	1.3	62.1	36.6
<b>員工規模250人以上</b>					
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
105年	100.0	81.5	3.2	78.4	18.5
106年	100.0	81.7	3.1	78.7	18.3

事業單位沒有設立「托兒服務機構」主要原因，以「員工送托住家附近托兒服務機構或保母」占36.1%最高，其次為「沒有空間設立」占31.4%，「員工分散各地」占15.6%居第三。

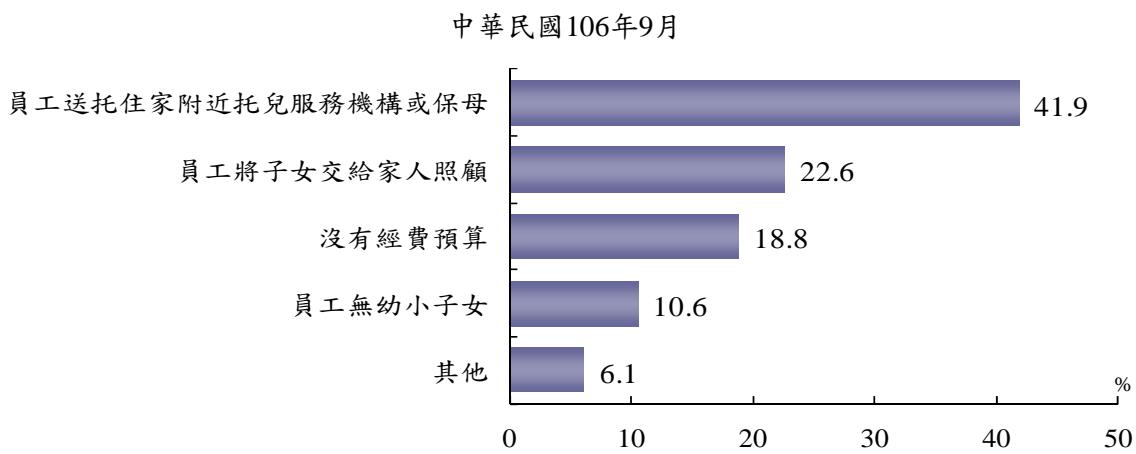
圖23、100人以上事業單位沒有設立「托兒服務機構」主要原因



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」主要原因，以「員工送托住家附近托兒服務機構或保母」占41.9%居多，其餘依序為「員工將子女交給家人照顧」占22.6%、「沒有經費預算」占18.8%、「員工無幼小子女」占10.6%。

圖24、100人以上事業單位沒有提供「托兒措施」主要原因



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) 106年事業單位對於大部分工作之員工錄用，並無性別考量

106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」之比率占83.2%最高，其次為「事務職」占82.9%，「銷售職」占73.4%，「專業技術職」占72.7%，「危險及耗體力工作」占28.7%。

事業單位對於「危險及耗體力工作」及「專業技術職」之錄用，「僅用男性」的比率高於「僅用女性」，「事務職」則「僅用女性」的比率高於「僅用男性」。

表20、事業單位對各類工作之錄用情形

招募職位	中華民國106年9月				單位：%
	合計	僅用女性	僅用男性	男女都會錄用	
<b>管理職</b>	<b>100.0</b>	<b>2.6</b>	<b>2.0</b>	<b>83.2</b>	<b>12.2</b>
29人以下	100.0	2.9	2.2	81.3	13.6
30~99人	100.0	0.7	0.7	96.2	2.4
100~249人	100.0	-	0.1	97.8	2.1
250人以上	100.0	-	-	98.5	1.5
<b>事務職</b>	<b>100.0</b>	<b>8.7</b>	<b>0.5</b>	<b>82.9</b>	<b>8.0</b>
29人以下	100.0	9.5	0.5	81.1	9.0
30~99人	100.0	3.9	0.6	94.4	1.2
100~249人	100.0	1.2	-	98.2	0.7
250人以上	100.0	1.6	-	98.4	0.0
<b>銷售職</b>	<b>100.0</b>	<b>1.8</b>	<b>2.4</b>	<b>73.4</b>	<b>22.3</b>
29人以下	100.0	2.0	2.6	72.4	23.0
30~99人	100.0	0.1	2.1	80.7	17.1
100~249人	100.0	0.4	0.2	78.4	21.1
250人以上	100.0	0.1	-	82.3	17.7
<b>專業技術職</b>	<b>100.0</b>	<b>0.6</b>	<b>12.9</b>	<b>72.7</b>	<b>13.8</b>
29人以下	100.0	0.6	13.8	70.6	14.9
30~99人	100.0	0.2	7.4	85.4	7.1
100~249人	100.0	-	2.4	92.7	4.9
250人以上	100.0	0.1	1.8	95.2	3.0
<b>危險及耗體力工作</b>	<b>100.0</b>	<b>0.1</b>	<b>29.2</b>	<b>28.7</b>	<b>42.0</b>
29人以下	100.0	0.1	30.3	27.7	42.0
30~99人	100.0	-	22.2	33.0	44.8
100~249人	100.0	-	23.8	39.3	36.9
250人以上	100.0	-	17.9	51.4	30.7

## (二) 事業單位辦理各項業務有性別及跨性別/性傾向考量之比率以「工作分配」最高

事業單位辦理各項業務有性別考量之比率以「工作分配」占21.0%最高，其次為「薪資給付標準」占6.6%，「育嬰留職停薪」、「僱用招募、甄試、進用」分別占4.5%、3.9%居第三，「調薪幅度」占3.2%，其餘項目有性別考量之比率均在2.5%以下。按歷年觀察，辦理各項業務有性別考量之比率大致呈現下降趨勢，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**

項目別	單位：%										
	96年	97年	98年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年	106年
工作分配	40.3	39.9	34.8	35.4	30.8	27.8	27.9	23.5	20.1	20.5	21.0
薪資給付標準	18.4	13.3	14.0	12.1	9.7	9.6	9.3	9.3	8.6	6.5	6.6
調薪幅度	8.5	5.6	5.9	4.8	4.4	4.6	3.9	3.8	3.8	2.9	3.2
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	2.2	2.2
員工陞遷	5.3	3.4	3.7	3.3	2.3	2.4	2.6	1.9	2.3	1.8	1.9
訓練及進修	4.8	3.1	4.0	2.9	2.4	2.5	2.4	2.4	2.2	2.0	2.1
資遣員工	2.3	1.4	1.9	1.8	1.4	1.3	1.0	1.1	0.8	0.5	1.2
員工福利措施	3.1	2.1	2.0	2.2	1.7	1.7	1.9	1.5	1.1	1.3	1.6
育嬰留職停薪	...	...	...	...	...	...	6.6	8.8	4.4	6.5	4.5
退休權利	...	...	...	...	...	...	1.4	0.8	1.1	1.1	1.0
僱用招募、甄試、進用	...	...	...	...	...	...	6.1	4.6	4.4	4.6	3.9

事業單位辦理各項業務有跨性別/性傾向考量之比率以「工作分配」占9.9%最高，其餘項目有跨性別/性傾向考量之比率均在3.5%以下。近年觀察，辦理各項業務有跨性別/性傾向考量之比率大致呈下降之勢。

**表22、事業單位辦理各項業務有跨性別/性傾向考量之比率**

項目別	單位：%				
	102年	103年	104年	105年	106年
工作分配	17.5	15.4	10.0	9.9	9.9
薪資給付標準	7.7	7.7	4.8	3.4	3.5
調薪幅度	4.7	4.6	3.1	2.6	2.3
員工考核（考績或獎金）	4.3	3.4	2.7	2.0	2.1
員工陞遷	4.5	3.1	2.6	1.6	2.0
訓練及進修	4.4	3.3	2.4	1.6	2.2
資遣員工	3.4	2.4	1.5	0.9	1.8
員工福利措施	4.0	2.9	1.8	1.3	1.8
育嬰留職停薪	7.1	7.1	3.6	4.4	3.5
退休權利	3.7	2.3	1.7	1.1	1.5
僱用招募、甄試、進用	6.6	4.4	3.5	2.8	2.9

**(三) 事業單位辦理各項業務時，對於求職者或員工之個人因素，以考量「身心障礙」占12.8%最高，其次為「年齡」占8.9%**

106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，對於求職者或僱用員工之個人因素，以考量「身心障礙」占12.8%最高，其次為「年齡」占8.9%，「語言」、「思想」分別占6.5%、5.7%居第三，其餘項目之比率均在2.4%以下。

**表23、事業單位辦理各項業務考量求職者或員工之個人因素情形**

項目別	中華民國106年9月		單位：%
	總計	有考量	
種族	100.0	0.8	99.2
階級	100.0	0.9	99.1
語言	100.0	6.5	93.5
思想	100.0	5.7	94.3
宗教	100.0	0.8	99.2
黨派	100.0	0.4	99.6
籍貫	100.0	0.2	99.8
出生地	100.0	0.2	99.8
年齡	100.0	8.9	91.1
婚姻	100.0	1.8	98.2
容貌(含五官、身高及體重)	100.0	2.4	97.6
身心障礙	100.0	12.8	87.2
曾為工會會員身分	100.0	0.9	99.1