

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兩性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兩性工作平等措施之實施情形等。

五、資料時期：以 96 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 96 年 11 月 1 日至 96 年 11 月 30 日。

七、調查方法：採郵寄問卷調查，輔以電話催收。

八、工作時程：

(一) 規劃設計工作：96 年 9 月 1 日至 96 年 10 月 20 日

(二) 調查準備工作：96 年 10 月 21 日至 96 年 10 月 31 日

(三) 實施調查時間：96 年 11 月 1 日至 96 年 11 月 30 日

(四) 調查資料之整理統計：96 年 12 月 1 日至 96 年 12 月 25 日

(五) 調查分析：97 年 12 月 26 日至 97 年 2 月 15 日

(六) 編印調查報告：97 年 3 月

九、抽樣方法：以勞工保險事業檔為母體，採「分層比例隨機抽樣」，按十六個行業別、員工規模別(4~29 人、30~249 人、250 人以上)及地區別(台北市、高雄市、北部地區、中部地區、南部地區、東部地區)分層，預計回收有效樣本 3,000 份以上。

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、經費來源：所需經費由本會 96 年度統計業務管理費項下支付。

壹、前言

我國自91年3月8日開始實施兩性工作平等法，宣導兩性平等，導正職場性別歧視，使雇主正視防治性騷擾，致力建構兩性平等之工作環境，並於96年12月19日經立法院三讀通過，將法案名稱修正為「性別工作平等法」¹，修正的條文多達20條，其中包括育嬰留職停薪範圍擴大、家庭照顧假範圍擴大、陪產假增加、罰則提高等各界關心與期待之重大議題，此次修法將對兩性在工作與家庭責任的兼顧提供更多的協助。

為蒐集事業單位對兩平法各項規定之執行情形，本會自91年起以事業單位為調查對象，辦理「兩性工作平等狀況調查」。94年起為擴充調查內容，除了兩性平等工作環境之相關問項外，亦針對女性之就業能力、僱用管理方面增加問項，將調查名稱改為「女性僱用管理調查」，95年起再擴充調查範圍，凡有僱用勞工保險約聘員工之公共行政業也納入調查對象，今年再度施行，調查結果將提供政府業務推動及宣導應用參考。

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3,346份，樣本回收率為57.6%，在信賴水準95%下，抽樣誤差在±1.69個百分點以內。

貳、調查概況

- 一、調查目的：掌握事業單位對女性勞工之僱用管理實況及兩性工作平等法實施情形，提供政府推動婦女勞動政策之參考。
- 二、法令依據：依據統計法第三、四條及行政院勞工委員會組織條例第廿一條規定辦理。
- 三、調查範圍及對象：台灣地區參加勞工保險之事業單位(不含僱用3人及以下之事業單位)。

¹ 修正條文詳參附錄五

四、調查項目：

- (一)一般概況：包括組織型態、員工人數、行業別及事業單位所在地。
- (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、哺乳室或擠乳室、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96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96年11月19日至12月5日。

七、調查方法：採郵寄問卷調查，輔以電話催收。

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人及以下之事業單位)。

(二)抽樣方法：採「分層比率隨機抽樣」，按16個行業別、員工規模別(29人以下、30~249人、250人以上)及地區別(台北市、高雄市、北部地區、中部地區、南部地區、東部地區)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	233,848	100.00	3,346	100.00
農、林、漁、牧業	376	0.16	60	1.79
礦業及土石採取業	250	0.11	48	1.43
製造業	68,787	29.42	744	22.24
水電燃氣業	223	0.10	99	2.96
營造業	19,298	8.25	233	6.96
批發及零售業	87,736	37.52	907	27.11
住宿及餐飲業	6,457	2.76	120	3.59
運輸、倉儲及通信業	7,514	3.21	142	4.24
金融及保險業	3,647	1.56	106	3.17
不動產及租賃業	5,388	2.30	111	3.32
專業、科學及技術服務業	11,333	4.85	165	4.93
教育服務業	3,568	1.53	112	3.35
醫療保健及社會福利服務	4,780	2.04	143	4.27
文化、運動及休閒服務業	3,096	1.32	90	2.69
其他服務業	9,432	4.03	155	4.63
公共行政業	1,963	0.84	111	3.32

說明：母體資料來源為勞保局96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	233,848	100.00	3,346	100.00
29人以下	207,776	88.85	2,263	67.63
30~249人	23,698	10.13	686	20.50
250人以上	2,374	1.02	397	11.86

說明：母體資料來源為勞保局96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	233,848	100.00	3,346	100.00
台北市	50,785	21.72	654	19.55
高雄市	15,787	6.75	336	10.04
北部地區	76,423	32.68	891	26.63
中部地區	55,495	23.73	746	22.30
南部地區	32,620	13.95	527	15.75
東部地區	2,738	1.17	192	5.74

說明：母體資料來源為勞保局96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

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68.0%(含61.5%有在工作場所公開揭示及6.5%沒有在工作場所公開揭示)，沒有訂定者占32.0%。自兩平法實施以來，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32.5個百分點，如與95年調查結果比較，提高2.8個百分點。

表1、員工規模30人以上事業單位訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」情形

項目別	總計	有訂定			沒有訂定
			有在工作場所公開揭示	沒有在工作場所公開揭示	
91年	100.0	35.5	-	-	64.5
93年	100.0	55.0	49.8	5.1	45.0
94年	100.0	56.7	48.6	8.1	43.3
95年	100.0	65.2	57.2	8.0	34.8
96年	100.0	68.0	61.5	6.5	32.0
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	73.7	66.1	7.6	26.3
礦業及土石採取業	100.0	60.0	51.1	8.9	40.0
製造業	100.0	65.9	59.4	6.5	34.1
水電燃氣業	100.0	99.1	97.0	2.1	0.9
營造業	100.0	37.3	28.9	8.4	62.7
批發及零售業	100.0	61.5	57.9	3.6	38.5
住宿及餐飲業	100.0	67.8	51.2	16.6	32.2
運輸、倉儲及通信業	100.0	80.6	77.8	2.8	19.5
金融及保險業	100.0	96.7	90.9	5.8	3.3
不動產及租賃業	100.0	59.2	57.8	1.4	40.8
專業、科學及技術服務業	100.0	59.6	47.5	12.1	40.4
教育服務業	100.0	100.0	94.9	5.1	-
醫療保健及社會福利服務業	100.0	86.8	74.4	12.3	13.2
文化、運動及休閒服務業	100.0	80.4	60.0	20.5	19.6
其他服務業	100.0	72.5	66.0	6.5	27.5
公共行政業	100.0	93.6	93.6	-	6.4
員工規模					
30 ~249人	100.0	65.4	58.5	6.9	34.6
250人以上	100.0	93.7	90.7	3.0	6.3

按行業別觀察，有訂定比率以「教育服務業」、「水電燃氣業」最高，分別占100.0%、99.1%，其次為「金融及保險業」之96.7%，再其次為「公共行政業」，占93.6%；訂定比率最低的為「營造業」，占37.3%，其次是「不動產及租賃業」及「專業、科學及技術服務業」，占59.2%及59.6%，再其次為「礦業及土石採取業」及「批發及零售業」，占60.0%及61.5%。

按員工規模觀察，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93.7%，「30~249人」之事業單位已訂定者為65.4%，兩者相差28.3個百分點。

調查結果，96年間有員工申訴性騷擾事件之事業單位占0.7%，較上(95)年下降0.9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1.2件。

按組織型態觀察，民營事業單位員工申訴性騷擾事件的比率(1.9%)較公營單位(0.7%)為高，兩者相差1.2個百分點。

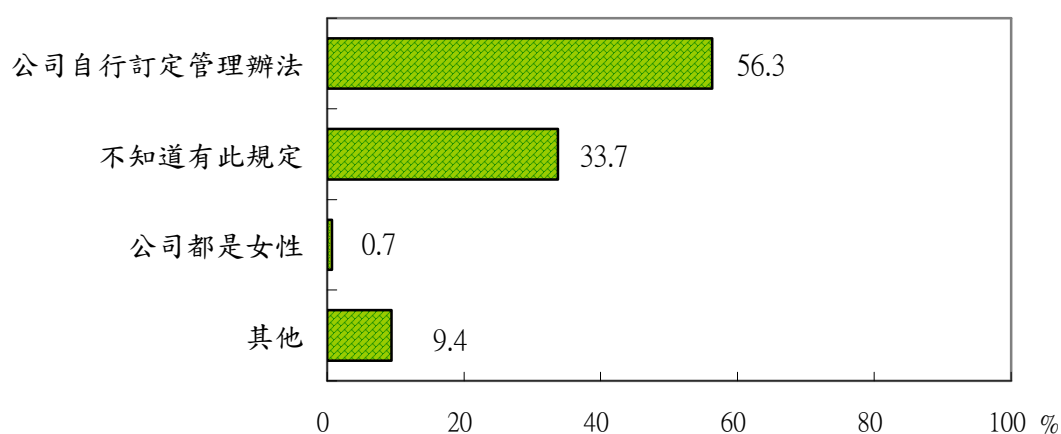
表2、事業單位員工申訴性騷擾事件情形

項目別	總計	有	單位：%、件	
			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
組織型態				
公營	100.0	0.7	1.2	99.4
民營	100.0	1.9	1.1	98.1

說明：依員工規模30人以上事業單位進行統計。

32.0%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56.3%，其次為「不知道有此規定」占33.7%。

圖1、事業單位未訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的主要原因



說明：以未訂定該辦法之事業單位為100.0%計算。

二、促進工作平等措施

兩性工作平等法實施滿6年，事業單位對於各項措施實施比率均較6年前(91年)成長，對於促進工作平等有正面助益。

表3、事業單位對兩性工作平等法各項規定之實施情形

單位：%

項目別	91 年	93 年	94 年	95 年	96 年	96 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	32.5
生理假 ⁽¹⁾	17.3	27.5	27.2	31.8	38.4	21.1
產假 ⁽²⁾	78.1	83.5	95.1	96.6	95.7	17.6
流產假 ⁽¹⁾	41.6	39.5	49.5	43.4	46.8	5.2
陪產假	29.0	42.8	48.1	45.6	46.6	17.6
家庭照顧假(員工規模 30 人以上)	34.0	35.4	34.6	41.1	43.1	9.1
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	7.8
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	5.3
育嬰留職停薪(員工規模 30 人以上)	38.9	56.7	54.2	50.1	52.6	13.7
設置「哺乳室」(非兩平法規定措施)	2.4	2.8	6.6	5.6	6.4	4.0

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

事業單位有提供「生理假」者占38.4%，與91年調查結果相較，有提供「生理假」者提高21.1個百分點。至於員工申請情形，14.1%事業單位表示其員工曾於96年內提出申請（其中有13.0%的事業單位對員工申請一律照准，1.2%視情況部份照准），全年平均申請人次為14.6人次。

按員工規模觀察，員工規模愈大，提供生理假的比率愈高，250人以上事業單位有提供者達88.9%，而30~249人為61.5%，29人以下為35.0%。

表4、事業單位提供「生理假」之情形

單位： %；人次

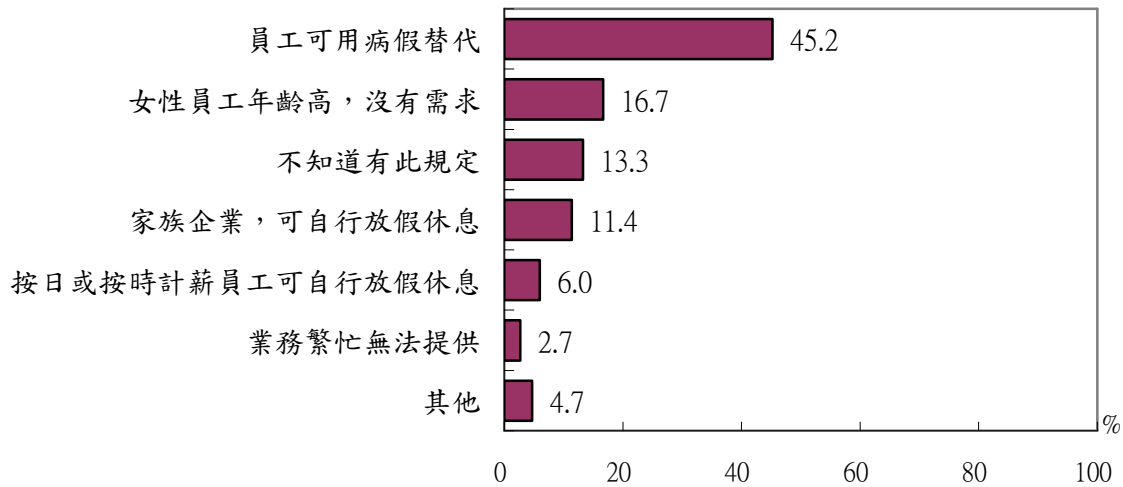
項目別	總計	有提供	員工申請情形							沒有提供	
			員工申請	核准情形					沒有員工申請		不知道/未回答
				一律照准	視情況 部照	一律不准	平均申請 人次				
91年	100.0	17.3	-	-	-	-	-	-	-	82.7	
93年	100.0	27.5	-	-	-	-	-	-	-	72.5	
94年	100.0	27.2	-	-	-	-	-	-	-	72.8	
95年	100.0	31.8	13.3	12.1	1.2	0.0	17.5	18.2	0.3	68.2	
96年	100.0	38.4	14.1	13.0	1.2	0.0	14.6	23.6	0.6	61.6	
較91年增減百分點	-	21.1	-	-	-	-	-	-	-	-21.1	
員工規模											
29人以下	100.0	35.0	11.4	10.6	0.9	-	5.6	23.0	0.6	65.0	
30～249人	100.0	61.5	30.5	27.8	2.7	-	15.2	30.2	0.8	38.6	
250人以上	100.0	88.9	78.1	69.0	8.8	0.3	122.2	9.2	1.6	11.2	

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45.2%，其次為「公司女性員工年齡高，沒有需求」占16.7%、「不知道有此規定」占13.3%、「家族企業，可自行放假休息」占11.4%，其他各項原因比率在6%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

96年事業單位有提供「產假」者占95.7%，而沒有提供者僅占4.3%。有提供「產假」者平均給予產假週數為7.2週，其產假期間工資之發放，以「工資給全薪」占64.6%最多，「工資給底薪」占24.3%次之，「發給部分工資」占3.0%，「不發工資」占2.2%。就員工規模觀察，事業單位規模愈大者，產假制度越趨周全。

表5、事業單位提供「產假」情形

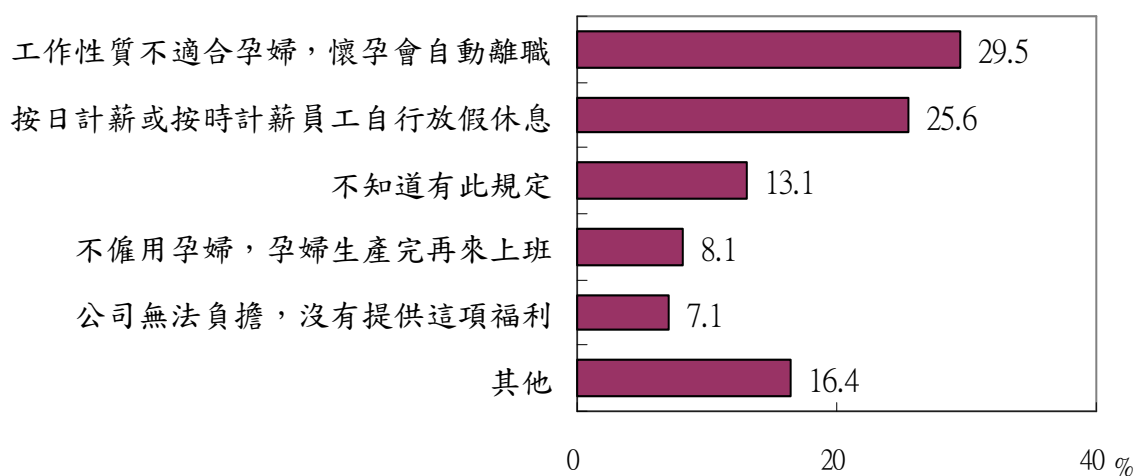
單位：%

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	工資給底薪	發給部分工資	不發工資	其他		
91年	100.0	78.1	-	-	-	-	-	6.8	21.9
93年	100.0	83.5	57.2	21.2	2.0	1.2	1.9	7.5	16.5
94年	100.0	95.1	62.5	27.3	3.9	1.4	-	7.1	4.9
95年	100.0	96.6	63.6	26.8	3.6	1.6	1.0	7.2	3.4
96年	100.0	95.7	64.6	24.3	3.0	2.2	1.5	7.2	4.3
較91年增減百分點	-	17.6	-	-	-	-	-	0.4	-17.6
員工規模									
29人以下	100.0	95.1	62.5	25.1	3.3	2.5	1.7	7.1	4.9
30～249人	100.0	99.1	76.7	20.2	1.0	0.9	0.4	7.7	0.9
250人以上	100.0	100.0	87.5	8.1	1.8	0.1	2.5	7.9	-
組織型態									
公營	100.0	99.3	96.1	2.8	0.4	-	-	7.4	0.7
民營	100.0	95.5	63.4	25.1	3.1	2.3	1.6	7.2	4.5

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4.3%的事業單位沒有提供「產假」，其主要原因為「工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職」、「按日計薪或按時計薪員工生產自行放假休息」，各占29.5%、25.6%，其餘原因在15%以下。

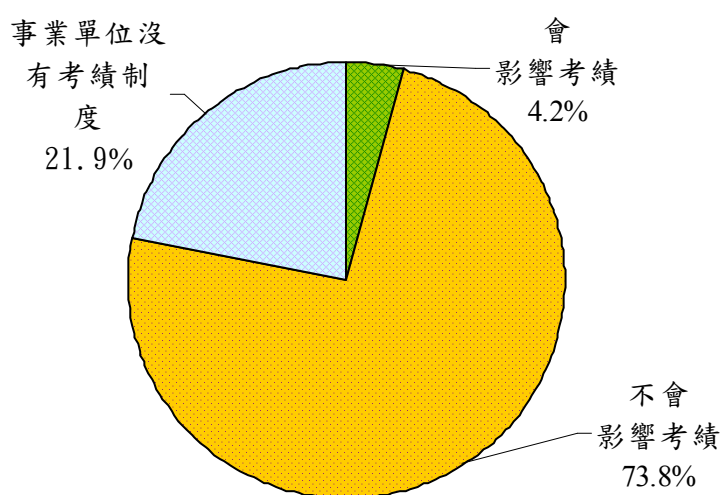
圖3、事業單位沒有提供「產假」之主要原因



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4.2%的事業單位其員工請「產假」會影響考績，73.8%的事業單位表示員工請「產假」不會影響考績，另有21.9%表示沒有考績制度。

圖4、員工請「產假」會不會影響考績



3. 流產假

96年事業單位有提供「流產假」者占46.8%，沒有提供者占53.2%。與91年調查結果，有提供流產假的比率增加了5.2個百分點。與95年調查結果相較，有提供「流產假」者增加3.4個百分點。

有提供「流產假」者，絕大部份提供之天數有符合兩性工作平等法之規定，占45.1%，不符合規定者僅占1.8%。至於員工申請情形，在96年內員工申請過「流產假」之事業單位占3.3%，較95年之2.8%略高。

按員工規模觀察，事業單位規模愈大，有提供「流產假」的比率愈高；而公營事業單位有提供「流產假」的比率較民營事業單位高。

表6、事業單位提供「流產假」之情形

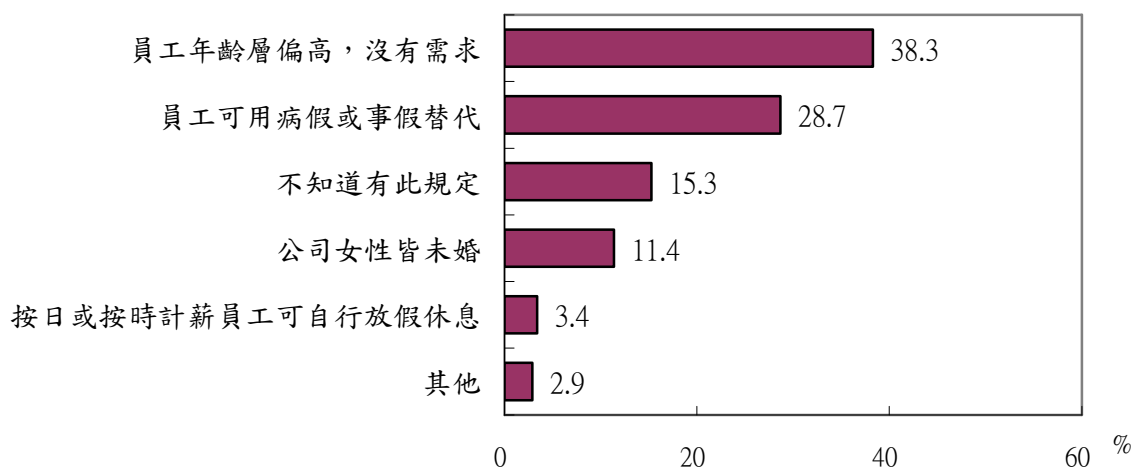
單位：%

項目別	總計	有提供	符合兩性 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
較91年增減百分點	-	5.2	-	-	-5.2
員工規模					
29人以下	100.0	42.7	40.9	1.7	57.3
30~249人	100.0	77.1	74.8	2.4	22.9
250人以上	100.0	95.5	95.1	0.3	4.5
組織型態					
公營	100.0	93.0	92.8	0.3	7.0
民營	100.0	45.3	43.5	1.8	54.7

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。

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38.3%，其次為「員工可用病假或事假替代」，占28.7%，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

96年事業單位有提供「陪產假」者占 46.6%，沒有提供者占53.4%。與91年調查結果相較，有提供「陪產假」者增加17.6個百分點。有提供「陪產假」者平均給予陪產假日數為2.1日。96年內有員工申請的事業單位比率占13.5%。

按員工規模觀察，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96.5%，30~249人為 74.8%，29人以下為42.8%。公營單位有提供「陪產假」的比率較民營單位高 41.5個百分點。

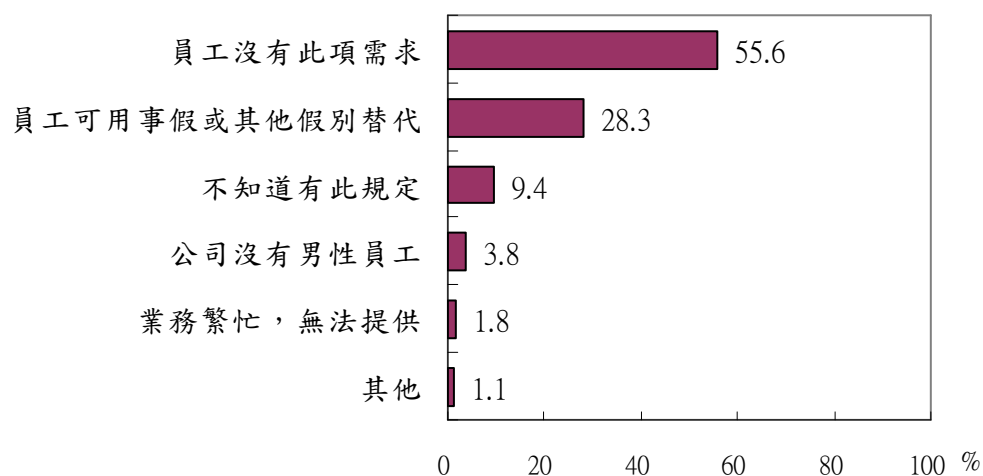
表7、事業單位提供「陪產假」之情形

單位：%

項目別	總計	有提供	平均提供 日數(日)	沒有提供
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
較91年增減百分點	-	17.6	-0.2	-17.6
員工規模				
29人以下	100.0	42.8	2.1	57.2
30~249人	100.0	74.8	2.1	25.2
250人以上	100.0	96.5	2.0	3.5
組織型態				
公營	100.0	86.8	2.0	13.2
民營	100.0	45.3	2.1	54.7

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55.6%，其次為「員工可用事假或其他假別替代」占28.3%，再其次為「不知道有此規定」占9.4%，「公司沒有男性員工」及「業務繁忙，無法提供」，分別占3.8%及1.8%。

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

員工規模30人以上之事業單位有提供「家庭照顧假」者占43.1%，沒有提供者占57.0%。與91年調查結果相比較，有提供「家庭照顧假」者提高9.1個百分點。有提供「家庭照顧假」者平均提供日數為7.0日。

96年內員工有申請過「家庭照顧假」之事業單位占12.2%，其中有半數為男性員工提出申請(占6.0%)。

表8、事業單位提供「家庭照顧假」之情形

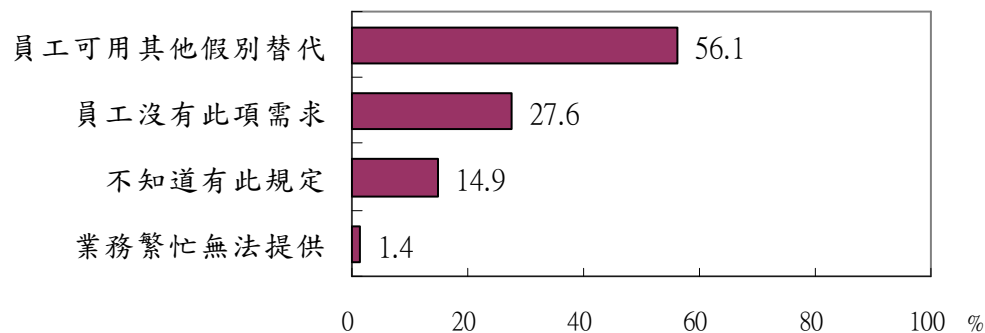
項目別	總計	有提供	單位：%	
			平均提供 日數(日)	沒有提供
91年	100.0	34.0	-	66.0
93年	100.0	35.4	-	64.6
94年	100.0	34.6	7.3	65.4
95年	100.0	41.1	7.1	59.0
96年	100.0	43.1	7.0	57.0
較91年增減百分點	-	9.1	-	-9.1
行業別				
農、林、漁、牧業	100.0	48.4	8.0	51.6
礦業及土石採取業	100.0	55.6	7.0	44.4
製造業	100.0	40.1	6.9	59.9
水電燃氣業	100.0	75.4	6.7	24.6
營造業	100.0	39.9	6.7	60.1
批發及零售業	100.0	31.7	7.0	68.3
住宿及餐飲業	100.0	35.5	7.0	64.5
運輸、倉儲及通信業	100.0	73.1	6.7	26.9
金融及保險業	100.0	78.6	7.1	21.4
不動產及租賃業	100.0	44.5	7.0	55.5
專業、科學及技術服務業	100.0	38.7	7.3	61.3
教育服務業	100.0	75.0	7.0	25.0
醫療保健及社會福利服務業	100.0	54.3	7.0	45.7
文化、運動及休閒服務業	100.0	38.3	7.0	61.7
其他服務業	100.0	37.6	7.8	62.4
公共行政業	100.0	74.0	7.0	26.0
員工規模				
30~249人	100.0	39.4	7.0	60.6
250人以上	100.0	79.3	7.2	20.7

按行業觀察，有提供「家庭照顧假」的事業單位以「金融及保險業」最高，占78.6%，其次為「水電燃氣業」、「教育服務業」及「公共行政業」，分別占75.4%、75.0%及74.0%；而沒有提供「家庭照顧假」的事業單位以「批發及零售業」最高，占68.3%，其次為「住宿及餐飲業」，占64.5%。

按員工規模觀察，員工規模250人以上之事業單位提供「家庭照顧假」者占79.3%，高於員工規模30~249人之39.4%。

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56.1%，其次為「員工沒有此項需求」占27.6%，再其次是「不知道有此規定」占14.9%，而以「業務繁忙，無法提供」最低，占1.4%。

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30.8%，沒有提供者占69.2%。與91年調查結果相比較，事業單位有提供者提高7.8個百分點。96年內員工有申請過此項措施之事業單位占3.4%。

按員工規模觀察，員工規模250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」者占49.3%，高於員工規模「30~249人」之29.0%。

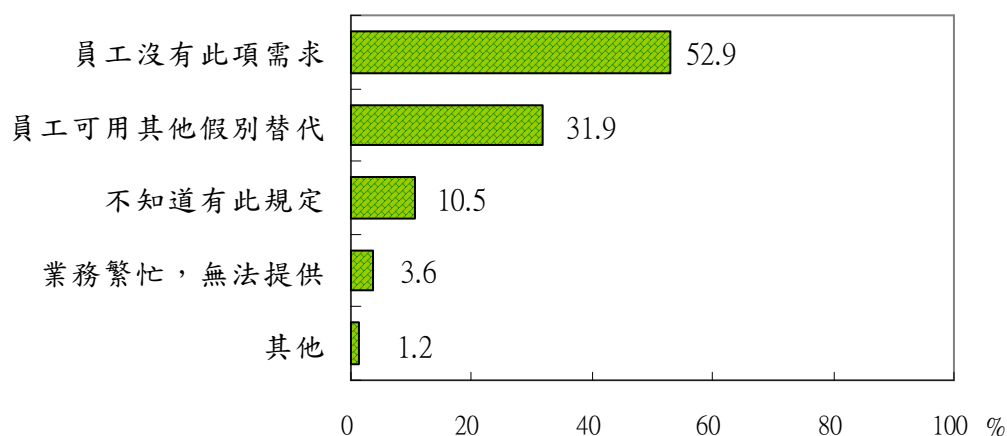
表9、事業單位提供「為撫育未滿3歲子女，
得減少或調整工作時間」之情形

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
較91年增減百分點	-	7.8	-7.8
員工規模			
30~249人	100.0	29.0	71.0
250人以上	100.0	49.3	50.7

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52.9%，其次為「員工可用其他假別替代」占31.9%，再其次為「不知道有此規定」占10.5%，「業務繁忙，無法提供」占3.6%。

圖8 事業單位沒有提供「為撫育未滿3歲子女，
得減少或調整工作時間」之主要原因



說明：以沒有提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

(三)事業單位提供「育嬰留職停薪」之情形

員工規模在30人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占52.6%，與91年調查結果比較，有提供「育嬰留職停薪」者提高13.7個百分點。96年內有員工申請之事業單位占8.7%。

就47.4%沒有提供「育嬰留職停薪」之事業單位，當有員工要申請育嬰留職停薪時，有28.9%的事業單位會同意員工申請。

表10、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
較91年增減百分點	-	13.7	-13.7	-	-
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	48.7	51.4	34.7	16.7
礦業及土石採取業	100.0	55.6	44.4	17.8	26.7
製造業	100.0	50.4	49.7	30.9	18.8
水電燃氣業	100.0	81.0	19.0	12.6	6.4
營造業	100.0	25.7	74.3	53.1	21.2
批發及零售業	100.0	35.1	64.9	35.0	29.9
住宿及餐飲業	100.0	52.0	48.0	38.1	10.0
運輸、倉儲及通信業	100.0	67.8	32.2	8.5	23.7
金融及保險業	100.0	92.6	7.4	5.7	1.8
不動產及租賃業	100.0	63.0	37.1	21.2	15.8
專業、科學及技術服務業	100.0	54.5	45.6	35.5	10.1
教育服務業	100.0	88.6	11.4	3.0	8.5
醫療保健及社會福利服務業	100.0	69.5	30.5	11.6	18.9
文化、運動及休閒服務業	100.0	71.3	28.8	24.4	4.3
其他服務業	100.0	64.3	35.7	25.1	10.5
公共行政業	100.0	85.4	14.6	5.8	8.7
員工規模					
30～249人	100.0	49.2	50.8	31.0	19.8
250人以上	100.0	86.7	13.3	8.8	4.5
組織型態					
公營	100.0	85.8	14.2	7.1	7.1
民營	100.0	50.0	50.0	30.7	19.3

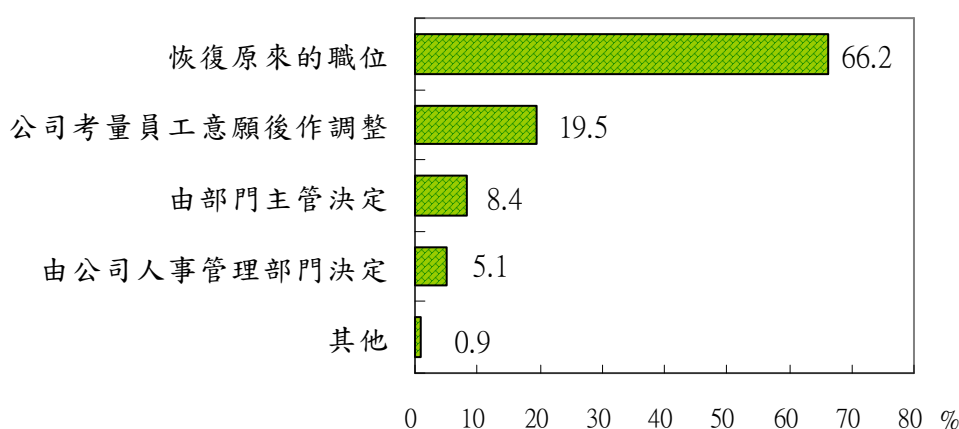
按行業觀察，事業單位有提供「育嬰留職停薪」者以「金融及保險業」占92.6%最高，其次為「教育服務業」占88.6%、「公共行政業」占85.4%，而以「營造業」之25.7%最低。

按員工規模觀察，250人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占86.7%，高於30~249人之49.2%。

按組織型態觀察，公營事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占85.8%，遠高於民營單位之50.0%。

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66.2%，其次依序是「公司考量員工意願後作調整」占19.5%、「由部門主管決定」占8.4%，此外「由公司人事管理部門決定」占5.1%。

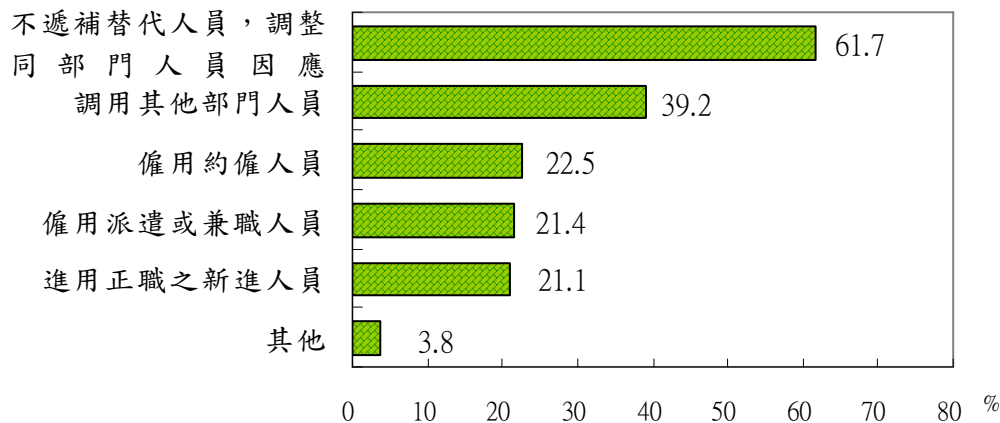
圖9、事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位



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61.7%，其次是「調用其他部門人員」之39.2%、「僱用約僱人員」22.5%、「僱用派遣或兼職人員」21.4%及「進用正職之新進人員」21.1%。

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」之設置情形

事業單位有設置「哺乳室」者占6.4%，沒有設置者占93.6%。「哺乳室」為獨立空間的占4.5%。與91年調查結果相比較，事業單位有「哺乳室」之設置者提高4個百分點。

按員工規模觀察，事業單位規模愈大，設置「哺乳室」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」者占45.8%。

表11、事業單位設置「哺乳室」之情形

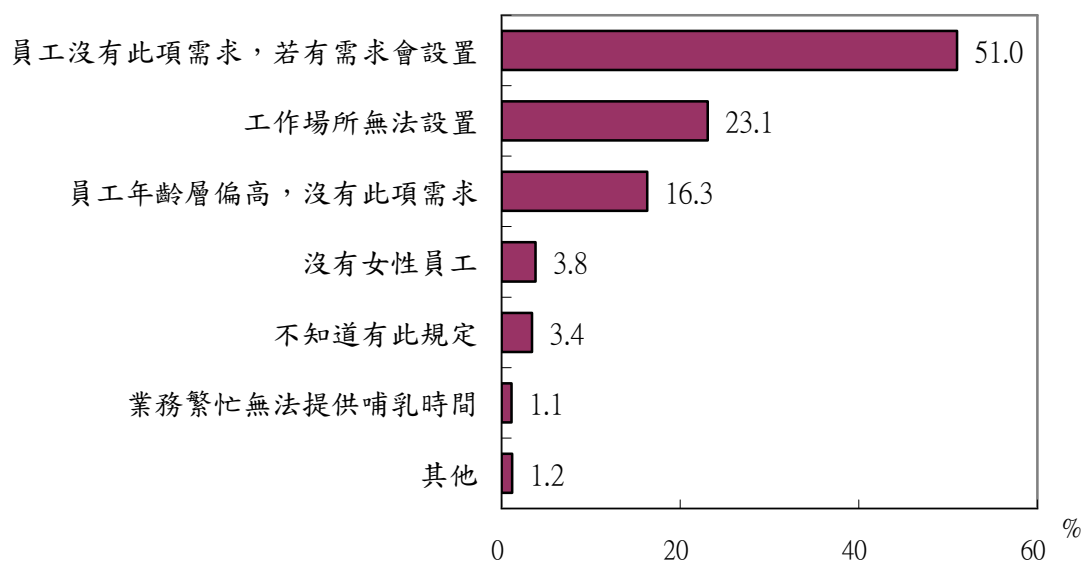
單位：%

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
較91年增減百分點	-	4.0	-	-	-4.0
員工規模					
29人以下	100.0	5.1	3.4	1.6	94.9
30~249人	100.0	14.3	11.0	3.3	85.8
250人以上	100.0	45.8	34.3	11.6	54.2

說明：本項措施非兩平法規定措施。

事業單位未設置「哺乳室或擠乳室」之主要原因，以「員工沒有此項需求，若有需求會設置」最高，占51.0%，其次為「工作場所無法設置」占23.1%，再其次為「員工年齡層偏高，沒有此項需求」占16.3%。

圖11、事業單位未設置「哺乳室或擠乳室」之原因



說明：以未設置哺乳室之事業單位為100.0%計算。

(五)事業單位設置「托兒設施」或提供「托兒措施」情形

員工規模250人以上之事業單位有設立托兒所占5.6%，「與托兒所簽約，提供托兒優惠」者占36.0%，合計有41.6%事業單位設置「托兒設施」或提供「托兒措施」，而「沒有提供托兒設施及優惠」占58.4%。

按行業觀察，有設立托兒所者，以「教育服務業」最高，占53.6%，其次為「水電燃氣業」之27.2%，再其次「公共行政業」25.1%、「醫療保健及社會福利服業」24.1%。

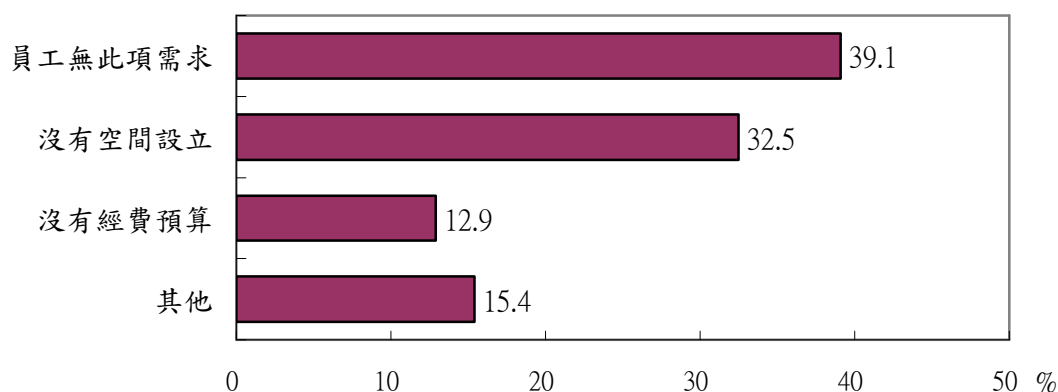
員工規模250人以上之事業單位未設立托兒所之主要原因，以「員工無此項需求」占39.1%最高，其次是「沒有空間設立」占32.5%，「沒有經費預算」者占12.9%。

表12、250人以上事業單位提供「托兒設施」及「托兒優惠」情形

單位：%

項目別	總計	有提供托兒設施或優惠措施	設立托兒所	與托兒所簽約提供托兒優惠措施	沒有提供托兒優惠措施
91年	100.0	36.3	-	-	63.7
93年	100.0	38.1	-	-	61.9
94年	100.0	38.1	5.9	32.2	61.9
95年	100.0	41.7	5.7	36.1	58.3
96年	100.0	41.6	5.6	36.0	58.4
較91年增減百分點	-	5.3	-	-	-5.3
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	100.0	-	100.0	-
礦業及土石採取業	100.0	50.0	-	50.0	50.0
製造業	100.0	32.5	-	32.5	67.5
水電燃氣業	100.0	52.2	27.2	25.0	47.8
營造業	100.0	37.1	5.1	32.0	62.9
批發及零售業	100.0	33.3	0.7	32.7	66.7
住宿及餐飲業	100.0	58.4	8.5	50.0	41.6
運輸、倉儲及通信業	100.0	44.6	8.5	36.1	55.4
金融及保險業	100.0	81.1	15.1	66.0	18.9
不動產及租賃業	100.0	37.8	8.5	29.3	62.2
專業、科學及技術服務業	100.0	44.7	10.2	34.5	55.3
教育服務業	100.0	76.8	53.6	23.2	23.2
醫療保健及社會福利服務	100.0	77.8	24.1	53.7	22.2
文化、運動及休閒服務業	100.0	15.5	-	15.5	84.5
其他服務業	100.0	53.0	9.3	43.7	47.0
公共行政業	100.0	62.4	25.1	37.4	37.6

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

事業單位對懷孕婦女有提供特別照顧者占48.4%，沒有提供特別照顧者占51.6%。

按員工規模觀察，隨事業單位規模越大，事業單位對懷孕婦女有提供特別照顧的比率越高。按組織型態觀察，公營事業單位對懷孕婦女有提供特別照顧者占90.6%，高於民營事業單位之47.0%。

事業單位提供之照顧措施以「調整至較輕鬆工作」占28.1%最高，其次為「調整至無危險性工作」之19.9%，再其次為「可請產前檢查假」之18.8%、「調整工作時間」之14.8%。

表13、事業單位對懷孕婦女提供特別照顧情形

96年11月

單位：%

項目別	總計	有特別照顧	提供之措施（可複選）					沒有特別照顧
			調整至較輕鬆的工作	調整工作時間	可請產前檢查假	調整至無危險性工作	其他	
總計	100.0	48.4	28.1	14.8	18.8	19.9	0.9	51.6
員工規模								
29人以下	100.0	47.6	27.8	15.1	19.2	19.1	0.8	52.4
30～249人	100.0	53.1	29.4	11.1	16.0	24.9	1.6	46.9
250人以上	100.0	65.6	40.3	20.8	12.3	39.3	3.5	34.4
組織型態								
公營	100.0	90.6	22.7	4.7	82.4	16.6	2.1	9.4
民營	100.0	47.0	28.3	15.1	16.8	20.0	0.9	53.0

四、對政府即將修正兩性工作平等法之看法

(一)對修法「將勞工為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間擴及為5人以上企業」之看法

事業單位對政府即將修法「將勞工為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間擴及為5人以上之企業」之看法，有49.6%表示支持(非常支持9.4%、支持40.2%)，另有27.8%表示不支持(非常不支持3.9%、不支持23.9%)，不知道或沒意見者有22.5%。

按員工規模觀察，29人以下之事業單位有28.4%表示不支持(非常不支持4.0%、不支持24.4%)比率最高，規模愈小表示不支持的比率愈大，可能與企業規模小，調派人手不易有關。

表14、事業單位對「勞工為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間擴及為5人以上企業」的看法

96年11月						單位：%
項目別	總計	非常支持	支持	不支持	非常不支持	無意見/ 不知道
總計	100.0	9.4	40.2	23.9	3.9	22.5
員工規模						
29人以下	100.0	9.3	40.2	24.4	4.0	22.2
30~249人	100.0	10.2	39.9	21.0	3.3	25.6
250人以上	100.0	10.5	47.4	16.9	0.7	24.5

(二)對修法「將家庭照顧假擴及為5人以上企業」之看法

事業單位對政府即將修法「家庭照顧假擴及為5人以上企業」之看法，有50.4%表示支持(非常支持9.3%、支持41.1%)，另有28.4%表示不支持(非常不支持3.9%、不支持24.5%)，不知道或沒意見者有21.3%。

按員工規模觀察，29人以下之事業單位有29.3%表示不支持(非常不支持4.1%、不支持25.2%)比率最高。

表15、事業單位對「家庭照顧假擴及為5人以上企業」的看法

96年11月						單位：%
項目別	總計	非常支持	支持	不支持	非常不支持	無意見/ 不知道
總計	100.0	9.3	41.1	24.5	3.9	21.3
員工規模						
29人以下	100.0	9.2	40.6	25.2	4.1	20.8
30~249人	100.0	9.3	44.3	19.2	2.4	24.8
250人以上	100.0	12.0	54.4	9.4	0.6	23.6

(三)對修法「將育嬰留職停薪措施擴大適用全體勞工」之看法

事業單位對政府即將修法「將育嬰留職停薪擴大適用所有受僱者」之看法，有50.1%表示支持(非常支持9.3%、支持40.8%)，另有27.7%表示不支持(非常不支持4.2%、不支持23.5%)，不知道或沒意見者有22.2%。

按員工規模觀察，29人以下之事業單位有28.4%表示不支持(非常不支持4.4%、不支持24.0%)比率最高。

表16、事業單位對「育嬰留職停薪擴大適用所有受僱者」的看法

96年11月

單位：%

項目別	總計	非常支持	支持	不支持	非常不支持	無意見/ 不知道
總計	100.0	9.3	40.8	23.5	4.2	22.2
員工規模						
29人以下	100.0	9.2	40.7	24.0	4.4	21.8
30~249人	100.0	10.1	40.8	20.1	3.0	26.0
250人以上	100.0	12.2	53.1	10.4	0.7	23.7

五、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76.4%、「事務職」70.1%、「銷售職」60.9%、「專業技術職」56.6%，各職類「男女都會錄用」均達五成六以上；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」比率高於「僅用男性」。

1. 管理職：僅用男性的比率為6.7%，僅用女性之比率為5.9%，二者差不多。
2. 事務職：僅用女性的比率為21.3%，較僅用男性之1.8%高19.5個百分點。
3. 銷售職：僅用男性的比率為10.1%，較僅用女性之3.1%高7個百分點。
4. 專業技術職：僅用男性的比率為26.3%，較僅用女性之1.7%高24.6個百分點。
5. 危險及耗體力工作：僅用男性的比率為47.5%，較僅用女性之0.2%高47.3個百分點。

事業單位針對特定職類僅招募男性之主要原因，以「部分職務必須處理重物或具有危險生，女性員工不適合擔任」者最高，占81.7%，其次是「無女性應徵」的13.4%，再其次為「雖有女性錄取，但由於事後辭退只剩男性」、「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」，各占1.5%及1.0%，而「雖有女性應徵，公司內部未做成決定前中途退出」及「雖有女性應徵，惟考試成績未達任用標準」，各占0.5%及0.4%。

表17、事業單位對各類工作之招募情形

96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	5.9	6.7	76.4	11.0
29人以下	100.0	6.6	7.4	73.9	12.2
30~249人	100.0	1.1	1.2	96.2	1.6
250人以上	100.0	0.1	0.1	96.3	3.6
事務職	100.0	21.3	1.8	70.1	6.7
29人以下	100.0	23.1	2.1	67.4	7.5
30~249人	100.0	8.0	0.1	91.6	0.2
250人以上	100.0	1.9	0.1	97.7	0.3
銷售職	100.0	3.1	10.1	60.9	25.9
29人以下	100.0	3.4	10.7	59.2	26.7
30~249人	100.0	1.2	5.9	72.8	20.1
250人以上	100.0	0.1	0.1	84.8	15.0
專業技術職	100.0	1.7	26.3	56.6	15.5
29人以下	100.0	1.8	28.4	53.4	16.3
30~249人	100.0	0.2	10.0	79.9	9.9
250人以上	100.0	0.1	2.4	95.6	1.9
危險及耗體力工作	100.0	0.2	47.5	13.9	38.4
29人以下	100.0	0.2	48.8	12.5	38.5
30~249人	100.0	0.1	38.3	24.2	37.4
250人以上	100.0	-	24.0	36.9	39.1

(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，除了工作分配外，其餘均達八成以上。有性別考量之比率以「工作分配」之40.3%最高，其次是「薪資給付」18.4%，再其次是「調薪幅度」8.5%，餘依序為「員工陞遷」占5.3%、「員工考核」4.8%、「訓練及進修」4.8%、「福利措施」3.1%及「資遣員工」2.3%，按員工規模觀察，規模愈大的事業單位，有性別考量之情形的比率愈低。

表18、事業單位對受雇者之工作分配、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
工作分配	-	-	-	-	40.3
薪資給付標準	3.0	1.9	2.5	16.1	18.4
調薪幅度	-	-	-	-	8.5
員工考核	1.4	0.6	0.7	3.1	4.8
員工陞遷	0.8	0.6	0.9	5.5	5.3
訓練及進修	-	-	-	4.5	4.8
資遣員工	-	-	-	2.2	2.3
員工福利	-	-	-	-	3.1

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.本次(96年)調查新增「工作分配」、「調薪幅度」及「員工福利」三個項目。

表19、事業單位對受雇者之工作分配、薪資給付標準、調薪幅度、考核、陞遷、訓練及進修、資遣員工及員工福利是否有性別考量之情形

單位：％

項目別	合計	會	不會
工作分配	100.0	40.3	59.7
29人以下	100.0	42.2	57.8
30~249人	100.0	25.9	74.1
250人以上	100.0	14.9	85.2
薪資給付標準	100.0	18.4	81.6
29人以下	100.0	19.3	80.7
30~249人	100.0	12.0	88.0
250人以上	100.0	3.5	96.5
調薪幅度	100.0	8.5	91.5
29人以下	100.0	9.1	90.9
30~249人	100.0	4.0	96.0
250人以上	100.0	1.3	98.8
員工考核	100.0	4.8	95.2
29人以下	100.0	5.0	95.0
30~249人	100.0	3.0	97.0
250人以上	100.0	-	100.0
員工陞遷	100.0	5.3	94.7
29人以下	100.0	5.6	94.4
30~249人	100.0	3.5	96.5
250人以上	100.0	3.4	96.6
訓練及進修	100.0	4.8	95.2
29人以下	100.0	5.2	94.8
30~249人	100.0	1.4	98.6
250人以上	100.0	0.1	99.9
資遣員工	100.0	2.3	97.7
29人以下	100.0	2.5	97.5
30~249人	100.0	0.6	99.4
250人以上	100.0	0.2	99.8
員工福利	100.0	3.1	97.0
29人以下	100.0	3.4	96.6
30~249人	100.0	0.9	99.1
250人以上	100.0	0.1	99.9