

僱用管理性別平等概況調查實施計畫

一、調查目的：瞭解事業單位對勞工之僱用管理性別平等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：臺灣地區。

(二) 調查對象：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及員工申訴性騷擾情形。

(二) 各項假別及照顧措施概況：包括事業單位提供生理假、流產假、產假、陪產假、家庭照顧假情形及提供懷孕者照顧措施、為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間等措施實施情形。

(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招募是否有性別考量情形，及對工作分配、薪資之給付、調薪幅度、考核（考績）、陞遷、訓練及進修、資遣及離職或解僱、員工福利措施之提供等性別考量情形。

五、資料時期：以民國101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101年11月1日至101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抽樣母體，採「分層隨機抽樣」，按19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 (北部地區、中部地區、南部地區、東部地區) 分層抽出調查樣本，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：民國 101 年 9 月 1 日至 101 年 10 月 20 日
- (二) 調查準備工作：民國 101 年 10 月 21 日至 101 年 10 月 31 日
- (三) 實施調查時間：民國 101 年 11 月 1 日至 101 年 11 月 30 日
- (四) 調查資料之整理統計：民國 101 年 12 月 1 日至 101 年 12 月 27 日
- (五) 調查分析：民國 101 年 12 月 28 日至 102 年 2 月 18 日
- (六) 編印調查報告：民國 102 年 3 月 31 日

十四、經費來源：所需經費由本會 101 年度勞動條件處第三分支業務費及統計業務管理業務費和 102 年度統計業務管理業務費項下支付。

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；除該法朝向擴大適用範圍外，於101年持續推動「臺灣職場雙贏平台推動計畫」，免費提供專家入廠輔導服務，協助事業單位規劃及建置具特色及客製化的家庭友善措施，並於5月起試辦「職場母性健康諮詢門診」，有助於勞工平衡家庭育兒責任與職涯發展。性別工作平等法實施以來，有效提升臺灣女性勞動參與率，由91年之46.59%上升至101年之50.19%，為歷年來首度突破50%，顯示女性就業意識大幅提升。

為蒐集事業單位對性別工作平等法各項規定之執行情形，本會賡續辦理本調查，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3,082份，信賴水準95%下，百分比估計值之抽樣誤差在 ± 1.77 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：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及員工申訴性騷擾情形。
 - (二)各項假別及照顧措施概況：包括事業單位提供生理假、流產假、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)、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召募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考量情形。

五、資料時間：以101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101年11月1日至11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

中華民國101年11月

| 行業別 | 母體 | | 樣本 | |
|-----------------|---------|-------|-------|-------|
| | 家數 | 百分比 | 家數 | 百分比 |
| 總計 | 246,740 | 100.0 | 3,082 | 100.0 |
| 農、林、漁、牧業 | 414 | 0.2 | 66 | 2.1 |
| 礦業及土石採取業 | 212 | 0.1 | 51 | 1.7 |
| 製造業 | 66,262 | 26.9 | 566 | 18.4 |
| 電力及燃氣供應業 | 208 | 0.1 | 103 | 3.3 |
| 用水供應及汙染整治業 | 1,655 | 0.7 | 77 | 2.5 |
| 營造業 | 20,266 | 8.2 | 193 | 6.3 |
| 批發及零售業 | 93,012 | 37.7 | 772 | 25.0 |
| 運輸及倉儲業 | 5,820 | 2.4 | 119 | 3.9 |
| 住宿及餐飲業 | 10,248 | 4.2 | 127 | 4.1 |
| 資訊及通訊傳播業 | 5,408 | 2.2 | 109 | 3.5 |
| 金融及保險業 | 3,995 | 1.6 | 86 | 2.8 |
| 不動產業 | 5,643 | 2.3 | 99 | 3.2 |
| 專業、科學及技術服務業 | 9,548 | 3.9 | 124 | 4.0 |
| 支援服務業 | 6,760 | 2.7 | 104 | 3.4 |
| 公共行政及國防；強制性社會安全 | 2,031 | 0.8 | 88 | 2.9 |
| 教育服務業 | 3,068 | 1.2 | 83 | 2.7 |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 5,589 | 2.3 | 136 | 4.4 |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 1,312 | 0.5 | 80 | 2.6 |
| 其他服務業 | 5,289 | 2.1 | 99 | 3.2 |

說明：母體資料來源為勞保局101年7月之勞工保險事業單位檔。

表2、樣本和母體之結構—按規模分

中華民國101年11月

| 規模別 | 母體 | | 樣本 | |
|---------|---------|-------|-------|-------|
| | 家數 | 百分比 | 家數 | 百分比 |
| 總計 | 246,740 | 100.0 | 3,082 | 100.0 |
| 29人以下 | 216,678 | 87.8 | 1,878 | 60.9 |
| 30～249人 | 27,326 | 11.1 | 758 | 24.6 |
| 250人以上 | 2,736 | 1.1 | 446 | 14.5 |

說明：母體資料來源為勞保局101年7月之勞工保險事業單位檔。

表3、樣本和母體之結構—按地區分

中華民國101年11月

| 地 區 | 母 體 | | 樣 本 | |
|------|---------|-------|-------|-------|
| | 家數 | 百分比 | 家數 | 百分比 |
| 總計 | 246,740 | 100.0 | 3,082 | 100.0 |
| 北部地區 | 131,855 | 53.4 | 1,456 | 47.2 |
| 中部地區 | 60,359 | 24.5 | 650 | 21.1 |
| 南部地區 | 51,645 | 20.9 | 787 | 25.5 |
| 東部地區 | 2,881 | 1.2 | 189 | 6.1 |

說明：母體資料來源為勞保局101年7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

101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」者占82.7%(含76.3%有在工作場所公開揭示及6.4%沒有在工作場所公開揭示)，沒有訂定者占17.3%。自性別工作平等法實施以來，事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之比率提高47.2百分點，訂定比率由91年的35.5%遞增至101年的82.7%。

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99.2%，30～249人之事業單位已訂定者占81.1%。

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 | 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 |
| 較91年增減百分點 | - | 47.2 | - | - | -47.2 |
| 員工規模 | | | | | |
| 30～249人 | 100.0 | 81.1 | 74.0 | 7.1 | 18.9 |
| 250人以上 | 100.0 | 99.2 | 99.2 | - | 0.8 |

101年間有員工申訴性騷擾事件之事業單位占1.6%。員工有申訴性騷擾事件之事業單位中，平均申訴件數1.0件，且大多數為女性員工提出申訴。

表5、事業單位員工申訴性騷擾事件情形

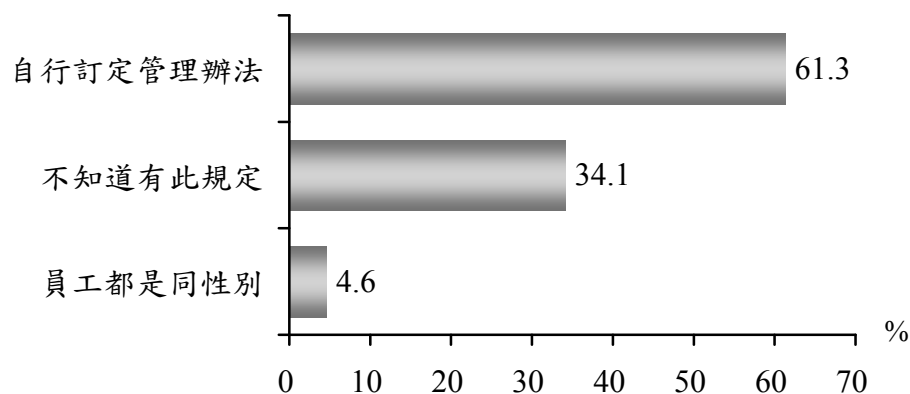
| 項目別 | 總計 | 有 | 單位：%、件 | |
|------|-------|-----|--------|------|
| | | | 平均件數 | 沒有 |
| 93年 | 100.0 | 2.4 | - | 97.6 |
| 94年 | 100.0 | 0.8 | - | 99.2 |
| 95年 | 100.0 | 1.6 | 1.0 | 98.4 |
| 96年 | 100.0 | 0.7 | 1.2 | 99.3 |
| 97年 | 100.0 | 1.3 | 1.0 | 98.7 |
| 98年 | 100.0 | 0.3 | 1.3 | 99.7 |
| 99年 | 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 |

說明：依員工規模30人以上事業單位進行統計。

沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的主要原因，以「自行訂定管理辦法」最高占61.3%，其次為「不知道有此規定」占34.1%。

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

中華民國101年11月



說明：以未訂定該辦法之事業單位為100.0%計算。

就事業單位設置性騷擾申訴處理機制或管道統計，以「直接向雇主或主管申訴」占92.8%最高，其次是有「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」，占51.8%，再其次是「組成申訴處理委員會」，占43.9%。

與100年比較，以「直接向雇主或主管申訴」增加6.1個百分點最多，「組成申訴處理委員會」增加4.8個百分點次之，而「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」則略增1.8個百分點。

按員工規模觀察，規模愈大者愈重視此議題，各項性騷擾申訴處理機制或管道的設置比率愈高。

表6、事業單位設置性騷擾處理機制或管道情形

單位：%

| 項目別 | 總計 | 設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱 | | | 組成申訴處理委員會 | | | 直接向雇主或主管申訴 | | |
|------------|-------|---------------------------|------|-----|-----------|------|-----|------------|------|------|
| | | 有 | 沒有 | 不知道 | 有 | 沒有 | 不知道 | 有 | 沒有 | 不知道 |
| 100年 | 100.0 | 50.0 | 47.6 | 2.4 | 39.1 | 58.3 | 2.7 | 86.7 | 10.5 | 2.9 |
| 101年 | 100.0 | 51.8 | 40.5 | 7.7 | 43.9 | 47.3 | 8.9 | 92.8 | 5.9 | 1.3 |
| 較100年增減百分點 | - | 1.8 | -7.1 | 5.3 | 4.8 | -1.1 | 6.2 | 6.1 | -4.6 | -1.6 |
| 員工規模 | | | | | | | | | | |
| 30～249人 | 100.0 | 48.0 | 43.5 | 8.5 | 40.7 | 49.6 | 9.7 | 92.6 | 6.0 | 1.4 |
| 250人以上 | 100.0 | 89.8 | 10.1 | 0.1 | 75.3 | 24.0 | 0.7 | 94.6 | 5.1 | 0.3 |

說明：依員工規模30人以上事業單位進行統計。

二、促進工作平等措施

性別工作平等法實施已逾十年，事業單位對於各項措施實施比率均較91年成長，對於促進兩性工作平等有正面助益。

表7、事業單位對性別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 | 97年 | 98年 | 99年 | 100年 | 101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 | 79.3 | 81.4 | 82.3 | 82.7 | 47.2 |
| 生理假 ⁽¹⁾ | 17.3 | 27.5 | 27.2 | 31.8 | 38.4 | 43.6 | 44.8 | 45.4 | 45.6 | 45.6 | 28.3 |
| 安胎休養 ⁽⁵⁾ | - | - | - | - | - | - | - | - | 39.0 | 41.1 | - |
| 流產假 ⁽¹⁾ | 41.6 | 39.5 | 49.5 | 43.4 | 46.8 | 49.4 | 54.7 | 54.6 | 55.0 | 56.5 | 14.9 |
| 產 假 ⁽²⁾ | 78.1 | 83.5 | 95.1 | 96.6 | 95.7 | 96.2 | 96.9 | 96.8 | 96.8 | 96.8 | 18.7 |
| 陪產假 ⁽³⁾ | 29.0 | 42.8 | 48.1 | 45.6 | 46.6 | 55.7 | 57.3 | 57.8 | 57.7 | 59.0 | 30.0 |
| 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 | 41.9 | 47.5 | 47.7 | 48.5 | 25.5 |
| 家庭照顧 ⁽⁴⁾ (員工規模 5 人以上) | - | - | - | - | - | - | - | - | 37.2 | 38.3 | - |
| (員工規模 30 人以上) | 34.0 | 35.4 | 34.6 | 41.1 | 43.1 | 56.8 | 63.4 | 62.9 | 63.6 | 66.0 | 32.0 |
| 育嬰留職停薪 ⁽⁴⁾ (員工規模 30 人以上) | 38.9 | 56.7 | 54.2 | 50.1 | 52.6 | 60.0 | 70.5 | 75.3 | 79.1 | 79.8 | 40.9 |
| 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 | 63.6 | 68.9 | 77.3 | 76.7 | 40.4 |

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」及「員工沒有此項需求」之樣本 (含女性皆未婚及員工年齡層偏高之樣本)。

(3) 99年起資料排除「無男性員工」之樣本。

(4) 97年起「家庭照顧假」擴大至員工規模5人以上事業單位，100年起擴大至所有受僱者；98年5月起「育嬰留職停薪」措施擴大至所有受僱者。

(5) 100年起新增「安胎休養」，排除單位內「無女性員工」之樣本。

(一)事業單位實施各項假別之情形

1.生理假

91年至101年間事業單位有提供「生理假」的比率呈逐年上升趨勢，101年為45.6%，較91年提高28.3個百分點。就有給生理假事業單位中，員工曾於101年內提出申請者有38.8%，全年平均申請人次為19.0人次。

按員工規模觀察，規模愈大，有提供「生理假」的比率愈高，由29人以下者41.6%增至250人以上者93.7%。

表8、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 | | 沒有員工申請 | 不知道/ 未回答 | |
| | | | 申請 | 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 | 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 |
| 98年 | 100.0 | 44.8 | 15.0 | 18.2 | 29.1 | 0.6 | 55.2 |
| 99年 | 100.0 | 45.4 | 13.7 | 18.5 | 31.7 | - | 54.6 |
| 100年 | 100.0 | 45.6 | 14.3 | 17.6 | 31.3 | - | 54.4 |
| 101年 | 100.0 | 45.6 | 17.7 | 19.0 | 27.9 | - | 54.4 |
| 較91年增減百分點 | - | 28.3 | - | - | - | - | -28.3 |
| 員工規模 | | | | | | | |
| 29人以下 | 100.0 | 41.6 | 13.3 | 6.5 | 28.3 | - | 58.4 |
| 30～249人 | 100.0 | 71.0 | 45.1 | 11.4 | 25.9 | - | 29.0 |
| 250人以上 | 100.0 | 93.7 | 77.2 | 229.1 | 16.5 | - | 6.3 |

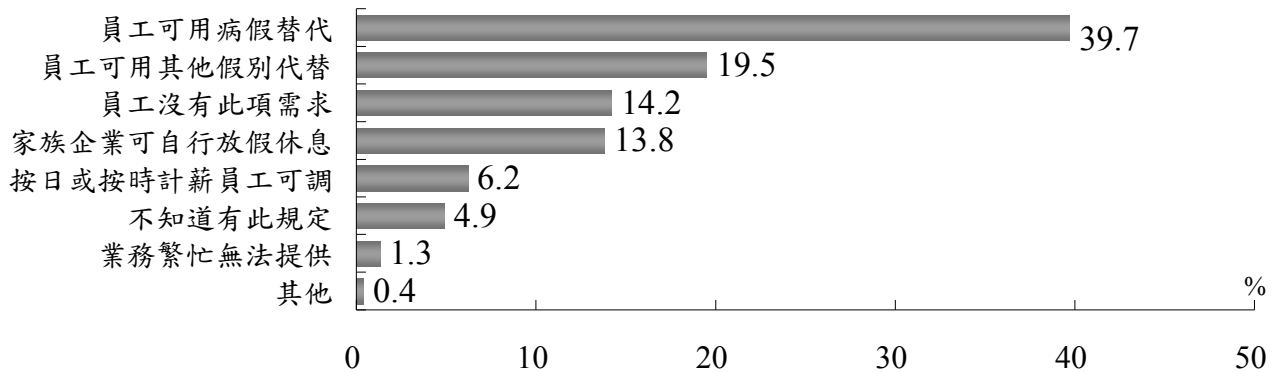
說明：1.95年起將「無女性員工」之事業單位排除不列入統計。

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」的主要因為「員工可用病假替代」占39.7%，其次為「員工可用其他假別替代」占19.5%，再其次為「員工沒有此項需求」、「家族企業可自行放假休息」分別占14.2%及13.8%，其他各項原因的比率皆在7%以下。

圖2、事業單位沒有提供「生理假」之主要原因

中華民國101年11月



說明：以沒有提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

2.流產假

101年事業單位有提供「流產假」者占56.5%，較91年增加14.9個百分點，其中56.1%(占有提供流產假事業單位99.3%)符合性別工作平等法之規定。至於員工申請情形，在101年內有員工申請「流產假」之事業單位占3.0%，與100年之3.6%無顯著差異。

按員工規模觀察，規模愈大，提供「流產假」比率愈高，由29人以下者的52.2%增至250人以上者的99.7%。

表9、事業單位提供「流產假」之情形

單位：%

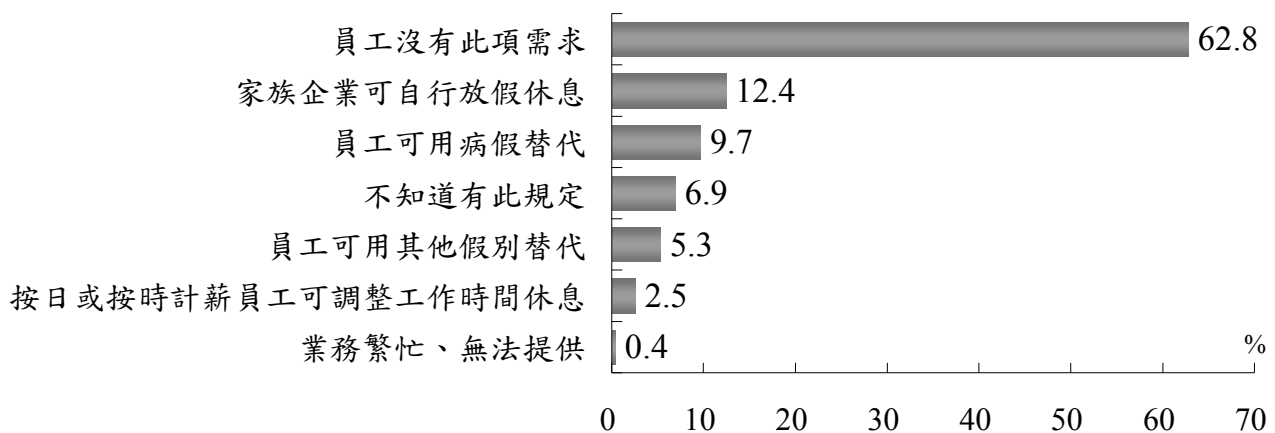
| 項目別 | 總計 | 有提供 | 符合性別工作平等法之規定 | | 沒有提供 |
|-----------|-------|------|--------------|-------|-------|
| | | | 符合性別工作平等法之規定 | 不符合規定 | |
| 91年 | 100.0 | 41.6 | - | - | 58.4 |
| 93年 | 100.0 | 39.5 | - | - | 60.5 |
| 94年 | 100.0 | 49.5 | - | - | 50.5 |
| 95年 | 100.0 | 43.4 | 42.3 | 1.1 | 56.6 |
| 96年 | 100.0 | 46.8 | 45.1 | 1.8 | 53.2 |
| 97年 | 100.0 | 49.4 | 48.7 | 0.7 | 50.6 |
| 98年 | 100.0 | 54.7 | 53.3 | 1.4 | 45.3 |
| 99年 | 100.0 | 54.6 | 54.0 | 0.5 | 45.4 |
| 100年 | 100.0 | 55.0 | 53.9 | 1.1 | 45.0 |
| 101年 | 100.0 | 56.5 | 56.1 | 0.4 | 43.5 |
| 較91年增減百分點 | - | 14.9 | - | - | -14.9 |
| 員工規模 | | | | | |
| 29人以下 | 100.0 | 52.2 | 51.9 | 0.3 | 47.8 |
| 30~249人 | 100.0 | 85.0 | 84.2 | 0.8 | 15.0 |
| 250人以上 | 100.0 | 99.7 | 99.4 | 0.3 | 0.3 |

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」主要原因為「員工沒有此項需求」，占62.8%，其次為「家族企業可自行放假休息」及「員工可用病假替代」，分別占12.4%及9.7%，其他各項所占比率皆在7%以下。

圖3、事業單位沒有提供「流產假」之主要原因

中華民國101年11月



說明：以沒有提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

3.產假

101年事業單位有提供「產假」者占96.8%，平均給予產假7.6週。產假期間工資之發放，以「工資給全薪」占63.5%最多，「工資給底薪」占27.8%次之，「發給部分工資」占3.7%，「不發工資」占1.5%。

就員工規模觀察，29人以下事業單位有提供「產假」者有96.4%，30～249人及250人以上有提供者皆達99%以上。

表10、事業單位提供「產假」情形

單位：%

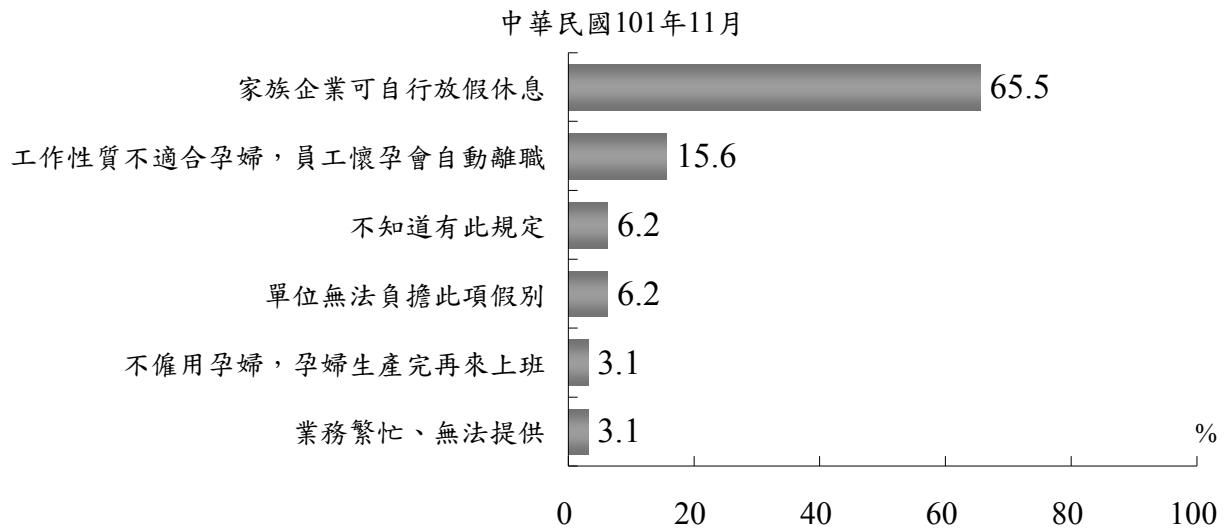
| 項目別 | 合計 | 有提供 | 工資給予方式 | | | | | | 平均產假期間(週) | 沒有提供 |
|-----------|-------|-------|--------|-------|--------|------|-----|-----|-----------|------|
| | | | 工資給全 | 工資給底薪 | 發給部分工資 | 不發工資 | 其他 | | | |
| | | | | | | | | | | |
| 91年 | 100.0 | 78.1 | - | - | - | - | - | 6.8 | 21.9 | |
| 93年 | 100.0 | 83.5 | 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 | |
| 97年 | 100.0 | 96.2 | 64.0 | 20.3 | 2.7 | 3.4 | 5.8 | 7.6 | 3.8 | |
| 98年 | 100.0 | 96.9 | 64.1 | 23.1 | 5.0 | 1.9 | 2.8 | 7.5 | 3.1 | |
| 99年 | 100.0 | 96.8 | 64.6 | 24.5 | 4.0 | 2.0 | 1.9 | 7.5 | 3.2 | |
| 100年 | 100.0 | 96.8 | 62.6 | 25.7 | 4.9 | 2.3 | 1.4 | 7.5 | 3.2 | |
| 101年 | 100.0 | 96.8 | 63.5 | 27.8 | 3.7 | 1.5 | 0.3 | 7.6 | 3.2 | |
| 較91年增減百分點 | - | 18.7 | - | - | - | - | - | 0.8 | -18.7 | |
| 員工規模 | | | | | | | | | | |
| 29人以下 | 100.0 | 96.4 | 60.6 | 30.0 | 3.8 | 1.7 | 0.3 | 7.6 | 3.6 | |
| 30～249人 | 100.0 | 99.2 | 82.4 | 13.5 | 3.0 | 0.1 | 0.3 | 7.9 | 0.8 | |
| 250人以上 | 100.0 | 100.0 | 96.7 | 2.3 | 0.9 | 0.1 | - | 8.0 | - | |

說明：1. 94年起將「無女性員工」及「員工沒有此項需求」之事業單位排除不列入統計。

2. 「平均產假期間(週)」以有提供之事業單位計算而得。

事業單位沒有提供「產假」主要原因為「家族企業可自行放假休息」占65.5%，「工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職」占15.6%。

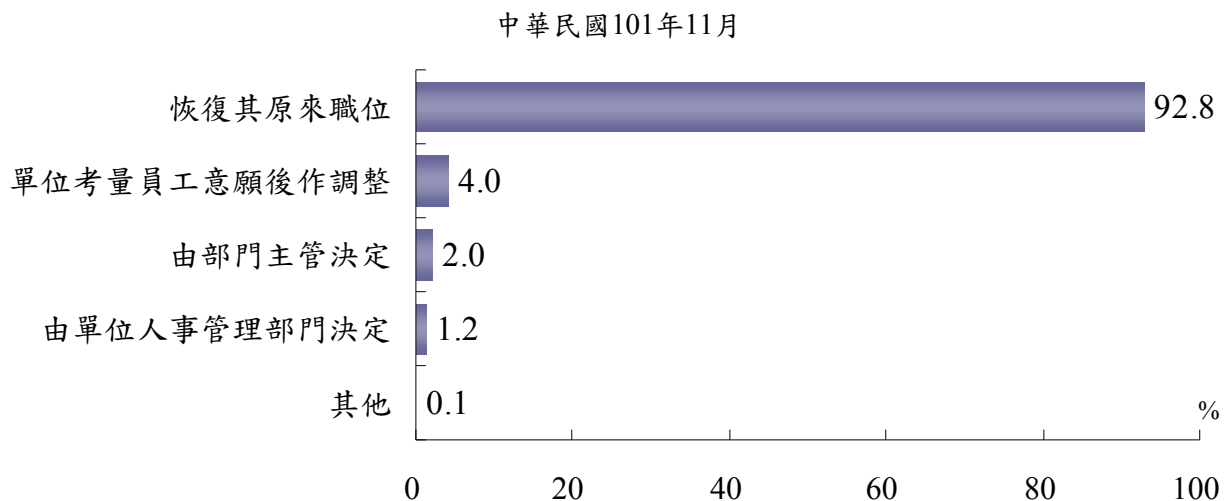
圖4、事業單位沒有提供「產假」之主要原因



說明：以沒有提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

對員工產後復職的安排，以「恢復其原來的職位」最多，占92.8%，「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4%以下。

圖5、事業單位考量產後復職員工的職位



說明：以提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

4. 陪產假

以歷年結果觀察，93年至96年事業單位有提供陪產假之比率為4成2至4成8，97年起達5成5以上。在平均提供陪產假日數方面，由於性別工作平等法於97年放寬陪產假為3日，因此自97年起陪產假平均提供日數為3日左右。

101年事業單位有提供「陪產假」者占59.0%，較91年增加30.0個百分點，平均給予3.0日陪產假，員工申請的比率占14.2%(占有給假事業單位24.1%)。

按員工規模觀察，規模愈大者，提供陪產假的比率愈高，由29人以下者55.0%增至250人以上者99.4%。

表11、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 |
| 98年 | 100.0 | 57.3 | 3.1 | 42.7 |
| 99年 | 100.0 | 57.8 | 3.0 | 42.2 |
| 100年 | 100.0 | 57.7 | 3.0 | 42.3 |
| 101年 | 100.0 | 59.0 | 3.0 | 41.0 |
| 較91年增減百分點 | - | 30.0 | 0.7 | -30.0 |
| 員工規模 | | | | |
| 29人以下 | 100.0 | 55.0 | 3.0 | 45.0 |
| 30～249人 | 100.0 | 86.1 | 3.0 | 13.9 |
| 250人以上 | 100.0 | 99.4 | 3.0 | 0.6 |

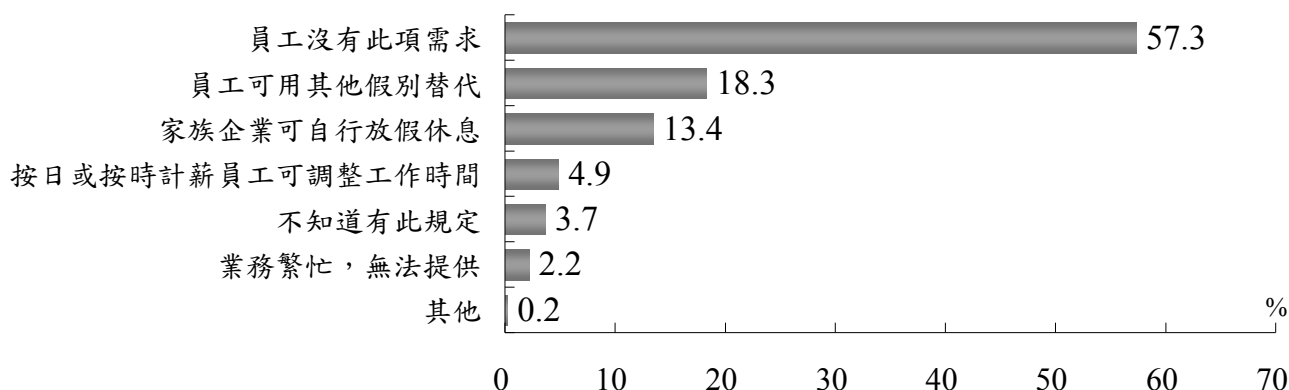
說明：1. 99年起將「無男性員工」之事業單位排除不列入統計。

2. 「平均提供日數」以有提供之事業單位計算而得。

事業單位沒有提供「陪產假」主要原因為「員工沒有此項需求」，占57.3%，其次為「員工可用其他假別替代」及「家族企業可自行放假休息」，分別占18.3%及13.4%，其他各項所占比率皆在5%以下。

圖6、事業單位沒有提供「陪產假」之主要原因

中華民國101年11月



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

以歷年結果觀察，94年以前，員工規模30人以上事業單位有提供「家庭照顧假」的比率在3成5左右，95年、96年成長至4成，97年至99年擴大納入員工規模5人以上事業單位，有提供的比率維持在37%左右，100年再擴大納入所有事業單位，101年有提供之事業單位的比率有38.3%，較100年之37.2%略增1.1個百分點，平均提供日數為7.0日，但若以修法前僅適於5人以上事業單位做比較，101年有提供的事業單位占39.4%，與100年的39.3%無顯著差異。

按員工規模觀察，規模愈大者，有提供「家庭照顧假」之比率愈高，由29人以下者34.4%增至250人以上者95.2%。

101年內有員工申請「家庭照顧假」之事業單位占7.8%，較100年之6.4%略增1.4個百分點，其中僅有男性提出申請者占1.4%，僅有女性提出申請者占2.8%，而男女性員工都有者占3.7%。

事業單位沒有提供「家庭照顧假」主要原因為「員工沒有此項需求」，占40.0%，其次為「員工可用其他假別替代」，占25.1%，再其次是「員工可用事假替代」17.7%，「不知道有此規定」占7.3%，「家族企業可自行放假休息」占6.3%，其他各項所占比率皆在3%以下。

表12、事業單位提供「家庭照顧假」之情形

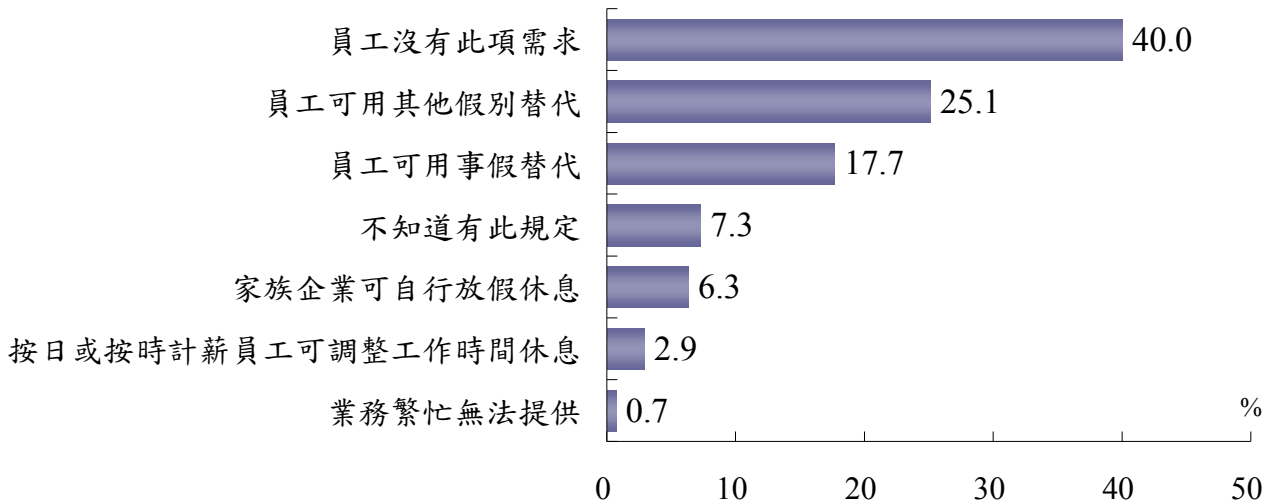
單位：％

| 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 |
| 98年 | 100.0 | 36.6 | 7.0 | 63.4 |
| 99年 | 100.0 | 36.8 | 7.0 | 63.2 |
| 100年 | 100.0 | 37.2 | 7.0 | 62.8 |
| 101年 | 100.0 | 38.3 | 7.0 | 61.7 |
| 員工規模 | | | | |
| 29人以下 | 100.0 | 34.4 | 7.0 | 65.6 |
| 30～249人 | 100.0 | 63.1 | 7.1 | 36.9 |
| 250人以上 | 100.0 | 95.2 | 7.1 | 4.8 |

說明：因性別工作平等法之修訂，96年之前為員工規模30人以上事業單位之資料，97~99年擴大至員工規模5人以上之事業單位，100年後則納入所有事業單位。比較時需注意其差異。

圖7、事業單位未提供「家庭照顧假」之原因

中華民國101年11月



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「安胎休養」情形

100年性別工作平等法增列規定，受僱者經醫師診斷需安胎休養者，可申請安胎休養。本次調查結果，101年事業單位有提供「安胎休養」者占41.1%，較100年之39.0%增加2.1個百分點，其中員工曾於101年內提出申請之事業單位占5.5%。

按員工規模觀察，規模愈大，有提供「安胎休養」的比率愈高，由29人以下者37.5%增至250人以上者89.0%。

表13、事業單位提供「安胎休養」情形

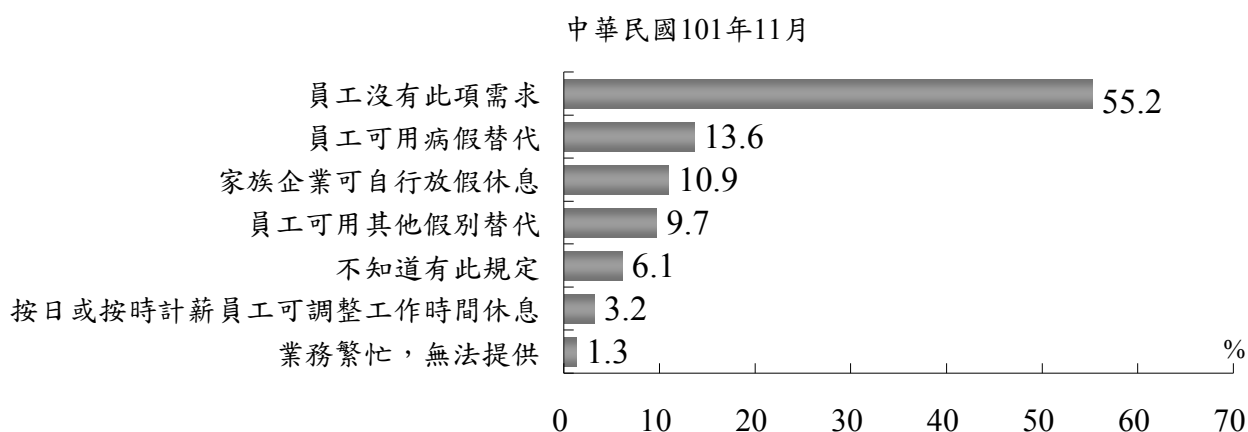
單位：%

| 項目別 | 合計 | 有提供 | 有沒有員工申請 | | 沒有提供 |
|---------|-------|------|---------|------|------|
| | | | | | |
| | | | 有 | 沒有 | |
| 100年 | 100.0 | 39.0 | 4.7 | 34.3 | 61.0 |
| 101年 | 100.0 | 41.1 | 5.5 | 35.6 | 58.9 |
| 員工規模 | | | | | |
| 29人以下 | 100.0 | 37.5 | 3.9 | 33.7 | 62.5 |
| 30～249人 | 100.0 | 63.6 | 14.0 | 49.6 | 36.4 |
| 250人以上 | 100.0 | 89.0 | 45.3 | 43.7 | 11.0 |

說明：排除「無女性員工」之事業單位。

事業單位沒有提供「安胎休養」主要原因為「員工沒有此項需求」，占55.2%，其次為「員工可用病假替代」占13.6%，再其次為「家族企業可自行放假休息」及「員工可用其他假別替代」，分別占10.9%及9.7%，另「不知道有此規定」、「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」、「業務繁忙無法提供」的比率皆在7%及以下。

圖8、事業單位沒有提供「安胎休養」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。

(三)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

91年至101年間員工規模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」的比率呈逐年上升趨勢，101年為48.5%，較91年提高25.5個百分點。101年內有員工申請過此項措施之事業單位占5.5%，僅有男性員工提出申請者占0.3%，僅有女性員工提出申請者占4.0%，而男女性員工都有提出申請者占1.2%。

員工規模250人以上事業單位提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」者占83.1%，高於30~249人事業單位之45.0%。

表14、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

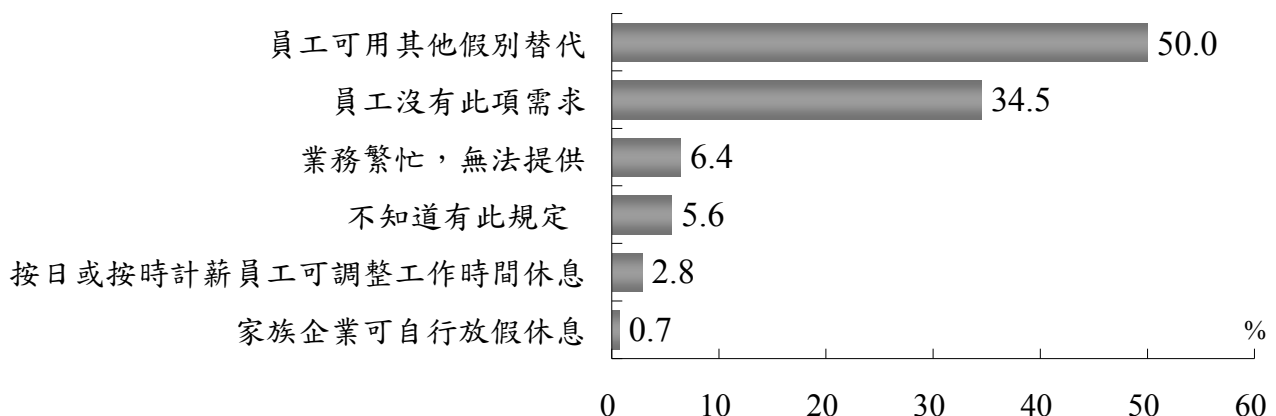
單位：%

| 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 |
| 98年 | 100.0 | 41.9 | 58.1 |
| 99年 | 100.0 | 47.5 | 52.5 |
| 100年 | 100.0 | 47.7 | 52.3 |
| 101年 | 100.0 | 48.5 | 51.5 |
| 較91年增減百分點 | - | 25.5 | -25.5 |
| 員工規模 | | | |
| 30～249人 | 100.0 | 45.0 | 55.0 |
| 250人以上 | 100.0 | 83.1 | 16.9 |

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」措施的主要原因為「員工可用其他假別替代」，占50.0%，其次為「員工沒有此項需求」占34.5%，其他各項所占比率皆在7%以下。

圖9、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

中華民國101年11月



說明：以沒有提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

(四)事業單位提供「育嬰留職停薪」情形

101年事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占42.7%，較100年增加1.9個百分點，但若以性別工作平等法原僅適於僱用30人以上事業單位觀察，91年有提供此項措施僅占38.9%，93年~97年成長至5~6成，98年~101年增加至7~8成，101年為79.4%，顯示員工規模30人以上事業單位提供「育嬰留職停薪」比率持續上升。

按員工規模觀察，規模愈大者，有提供「育嬰留職停薪」之比率愈高，由29人以下者37.5%增至250人以上者99.9%。

表15、事業單位提供「育嬰留職停薪」之情形

單位：%

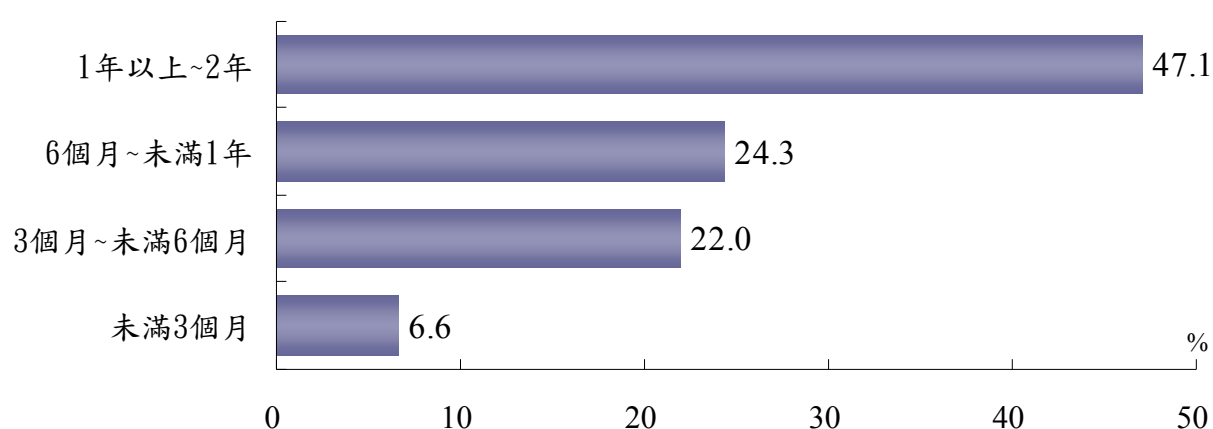
| 項目別 | 總計 | 有提供 | 沒有提供 | 會同意 員工申請 | 不會同意 員工申請 |
|---------|-------|------|------|-------------|--------------|
| 91年 | 100.0 | 38.9 | 61.1 | - | - |
| 93年 | 100.0 | 56.7 | 43.3 | - | - |
| 94年 | 100.0 | 54.2 | 45.8 | - | - |
| 95年 | 100.0 | 50.1 | 49.9 | 30.7 | 19.3 |
| 96年 | 100.0 | 52.6 | 47.4 | 28.9 | 18.4 |
| 97年 | 100.0 | 60.0 | 40.0 | 24.1 | 15.9 |
| 98年 | 100.0 | 40.3 | 59.7 | 35.4 | 24.3 |
| 99年 | 100.0 | 40.7 | 59.3 | 41.5 | 17.7 |
| 100年 | 100.0 | 40.8 | 59.2 | 35.8 | 23.4 |
| 101年 | 100.0 | 42.7 | 57.3 | 38.0 | 19.3 |
| 員工規模 | | | | | |
| 29人以下 | 100.0 | 37.5 | 62.5 | 41.1 | 21.3 |
| 30~249人 | 100.0 | 77.8 | 22.2 | 17.1 | 5.1 |
| 250人以上 | 100.0 | 99.9 | 0.1 | 0.1 | - |

說明：97年之前為員工規模30人以上之資料，98年因「性別工作平等法」修訂，擴大納入所有事業單位樣本，比較時需注意其差異。

依性別工作平等法規定受僱者任職滿一年後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年，調查結果有提供「育嬰留職停薪」的事業單位，同意員工每次申請之最長期間，以「1年以上~2年」居多，占47.1%，其次為「6個月~未滿1年」及「3個月~未滿6個月」，分別占24.3%及22.0%，「未滿3個月」占6.6%。

圖10、事業單位提供員工申請育嬰留職假每次申請之最長期間

中華民國101年11月

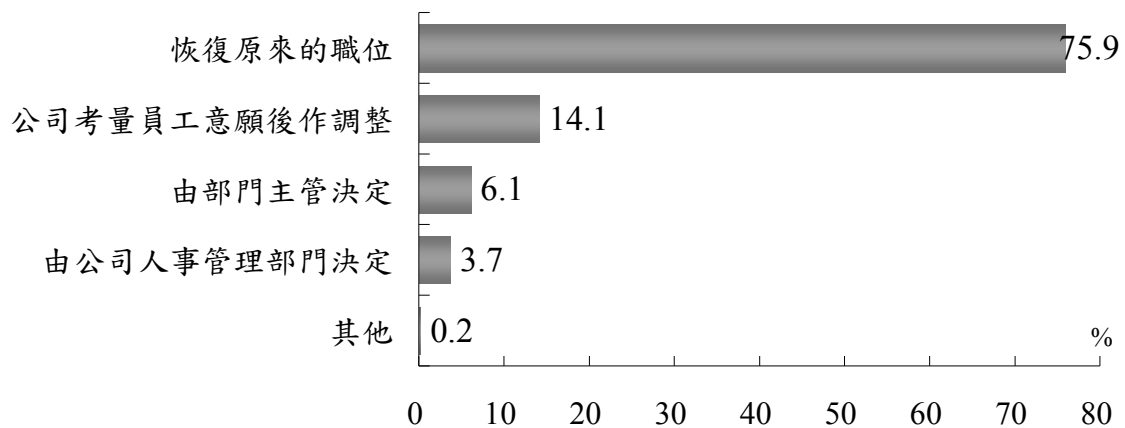


說明：以提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

對員工復職的安排，以「恢復其原來的職位」居多，占75.9%，其次是「公司考量員工意願後作調整」占14.1%，再其次是「由部門主管決定」及「由單位人事管理部門決定」分別占6.1%及3.7%。

圖11、事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位

中華民國101年11月

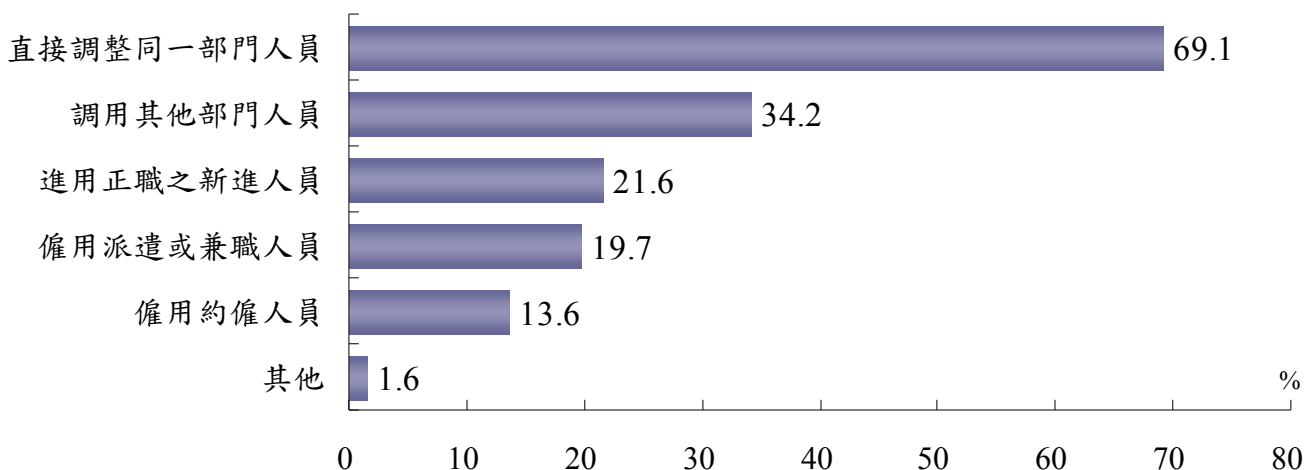


說明：以提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

有提供「育嬰留職停薪」的事業單位，員工申請「育嬰留職停薪」期間人力因應方法(可複選)，以「直接調整同一部門人員」居多，有69.1%，其次是「調用其他部門人員」，有34.2%，再其次為「進用正職之新進人員」及「僱用派遣或兼職人員」，分別有21.6%及19.7%，而「僱用約僱人員」有13.6%。

圖12、員工申請「育嬰留職停薪」期間事業單位人力因應方法(可複選)

中華民國101年11月



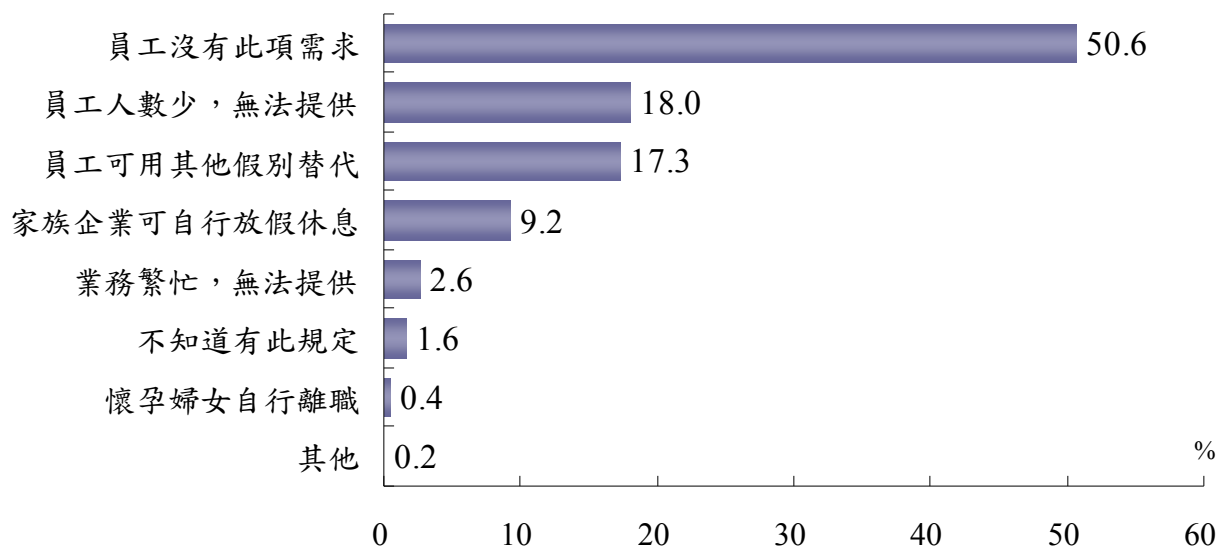
說明：以提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

事業單位沒有提供「育嬰留職停薪」的主要原因為「員工沒有此項需求」，占50.6%，其次為「員工人數少，無法提供」及「員工可用其他假別替代」，分別占18.0%及17.3%，再其次為「家族企業可自行放假休息」占9.2%，其餘原

因的比率均在3%以下。

圖13、事業單位未提供「育嬰留職停薪」之原因

中華民國101年11月



說明：以未提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

(五)事業單位設置「哺乳室或集乳室」情形

101年事業單位有設置「哺乳室或集乳室」者占14.9%(含9.8%為獨立空間者，5.1%不是獨立空間)，沒有設置者占85.1%。與91年調查結果相比較，事業單位有設置「哺乳室或集乳室」者提高12.5個百分點。

按員工規模觀察，規模愈大，設置「哺乳室或集乳室」的比率愈高，由29人以下者11.1%增至250人以上者76.3%。

表16、事業單位設置「哺乳室或集乳室」之情形

單位：%

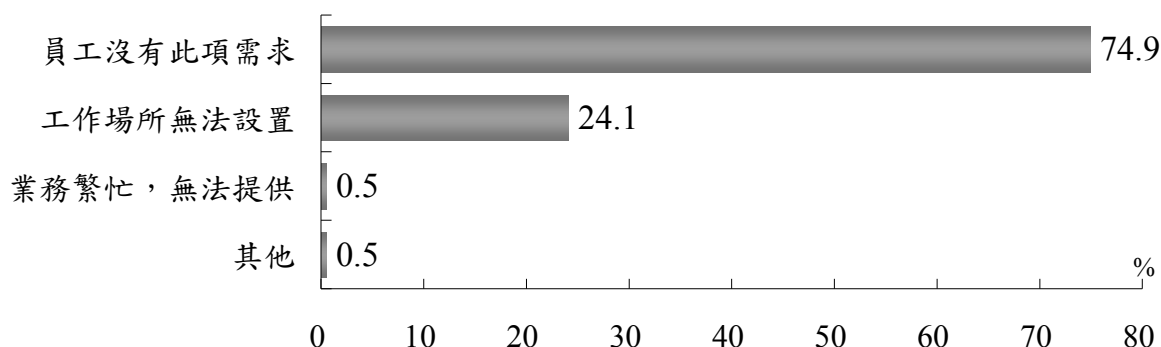
| 項目別 | 總計 | 有設置 | 是否為獨立空間 | | 沒有設置 |
|-----------|-------|------|---------|------|-------|
| | | | 是 | 不是 | |
| | | | | | |
| 91年 | 100.0 | 2.4 | - | - | 97.6 |
| 93年 | 100.0 | 2.8 | - | - | 97.2 |
| 94年 | 100.0 | 6.6 | - | - | 93.4 |
| 95年 | 100.0 | 5.6 | 4.0 | 1.6 | 94.4 |
| 96年 | 100.0 | 6.4 | 4.5 | 1.9 | 93.6 |
| 97年 | 100.0 | 10.4 | 8.2 | 2.2 | 89.6 |
| 98年 | 100.0 | 9.6 | 7.4 | 2.1 | 90.4 |
| 99年 | 100.0 | 13.2 | 8.7 | 4.5 | 86.8 |
| 100年 | 100.0 | 14.8 | 8.6 | 6.2 | 85.2 |
| 101年 | 100.0 | 14.9 | 9.8 | 5.1 | 85.1 |
| 較91年增減百分點 | - | 12.5 | - | - | -12.5 |
| 員工規模 | | | | | |
| 29人以下 | 100.0 | 11.1 | 7.3 | 3.8 | 88.9 |
| 30～249人 | 100.0 | 38.9 | 23.8 | 15.1 | 61.1 |
| 250人以上 | 100.0 | 76.3 | 68.0 | 8.2 | 23.7 |

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」最高，占74.9%，其次為「工作場所無法設置」占24.1%。

圖14、事業單位未設置「哺乳室或集乳室」之原因

中華民國101年11月



說明：以未設置哺乳室或集乳室之事業單位為100.0%計算。

(六)事業單位設置「托兒所」或提供「托兒措施」情形

101年員工規模250人以上之事業單位有「設立托兒所」占4.5%，「提供托兒措施」者占72.2%(其中以「與托兒所簽約」最多)，合計有76.7%事業單位有提供托兒所或托兒措施，較91年提高40.4個百分點。

表17、250人以上事業單位提供「托兒所」及「托兒措施」情形

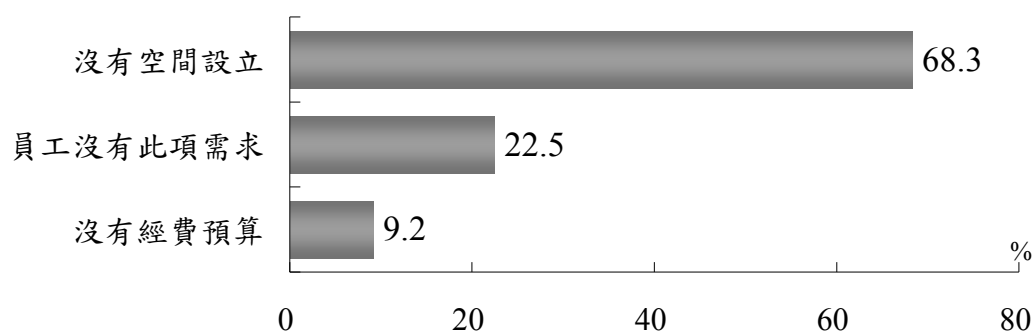
單位：%

| 項目別 | 總計 | 有提供托兒所或托兒措施 | | | 沒有提供托兒所或托兒措施 |
|-----------|-------|-------------|-------|--------|--------------|
| | | | 設立托兒所 | 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 |
| 較91年增減百分點 | - | 40.4 | - | - | -40.4 |

員工規模250人以上之事業單位未設立托兒所之主要原因為「沒有空間設立」，占68.3%，其次是「員工沒有此項需求」占22.5%，「沒有經費預算」占9.2%。

圖15、250人以上事業單位未設立托兒所之主要原因

中華民國101年11月



說明：以沒有提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

三、事業單位對懷孕員工提供友善措施之情形

101年事業單位對懷孕員工有提供友善措施者占66.6%，沒有者占33.4%。員工規模愈大，對懷孕員工有提供友善措施的比率愈高，從規模29人以下之64.3%遞增至規模250人以上之91.1%。

事業單位提供之友善措施以「調整至較輕鬆的工作」占42.3%最高，其次為「可請產前檢查假」之29.8%，再其次為「調整至無危險性工作」之27.9%及「調整工作時間」之27.6%。

表18、事業單位對懷孕員工提供友善措施之情形

單位：%

| 項目別 | 總計 | 提供之措施（可複選） | | | | | | 沒有提供 |
|---------|-------|------------|-----------|--------|---------|-----------|-----|------|
| | | 有提供 | 調整至較輕鬆的工作 | 調整工作時間 | 可請產前檢查假 | 調整至無危險性工作 | 其他 | |
| 96年 | 100.0 | 48.4 | 28.1 | 14.8 | 18.8 | 19.9 | 0.9 | 51.6 |
| 97年 | 100.0 | 62.3 | 34.9 | 15.4 | 25.9 | 19.4 | 3.9 | 37.7 |
| 98年 | 100.0 | 65.5 | 33.9 | 16.9 | 29.4 | 25.6 | 4.5 | 34.5 |
| 99年 | 100.0 | 64.2 | 36.7 | 21.2 | 32.8 | 24.8 | 1.3 | 35.8 |
| 100年 | 100.0 | 65.2 | 40.1 | 23.0 | 30.1 | 26.4 | 1.6 | 34.8 |
| 101年 | 100.0 | 66.6 | 42.3 | 27.6 | 29.8 | 27.9 | 0.2 | 33.4 |
| 員工規模 | | | | | | | | |
| 29人以下 | 100.0 | 64.3 | 41.2 | 27.4 | 29.5 | 25.9 | 0.2 | 35.7 |
| 30~249人 | 100.0 | 81.8 | 49.7 | 27.7 | 31.9 | 41.0 | 0.2 | 18.2 |
| 250人以上 | 100.0 | 91.1 | 55.3 | 37.6 | 31.9 | 46.3 | 4.3 | 8.9 |

說明：99年起資料排除「無女性員工」之樣本。

四、性別歧視之禁止

(一)錄用情況

101年事業單位錄用員工時，大部分「男女都會錄用」，沒有性別的考量，「管理職」占79.9%、「事務職」80.3%、「銷售職」73.0%、「專業技術職」64.0%，上述各職類「男女都會錄用」均達6成以上；而「男女都會錄用」的比率隨著員工規模增加而遞增。

事業單位在招募「危險及耗體力工作」、「專業技術職」及「銷售職」時，「僅用男性」的比率均高於「僅用女性」，而招募「事務職」時，「僅用女性」的比率則高於「僅用男性」。

事業單位針對特定職類僅錄用男性之主要原因，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81.0%，其次是「無女性應徵」占14.4%；而對特定職類僅錄用女性之主要原因，則以「部分職務男性員工不適合擔任」者最高，占64.0%，其次是「無男性應徵」占26.8%。

表19、事業單位對各類工作之錄用情形

中華民國101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 | 3.6 | 2.7 | 79.9 | 13.8 |
| 29人以下 | 100.0 | 3.9 | 2.9 | 77.8 | 15.3 |
| 30~249人 | 100.0 | 1.3 | 1.3 | 94.4 | 3.0 |
| 250人以上 | 100.0 | - | 1.2 | 96.3 | 2.4 |
| 事務職 | 100.0 | 10.8 | 1.0 | 80.3 | 7.9 |
| 29人以下 | 100.0 | 11.7 | 1.1 | 78.5 | 8.7 |
| 30~249人 | 100.0 | 4.1 | 0.2 | 93.2 | 2.5 |
| 250人以上 | 100.0 | 1.3 | - | 96.0 | 2.6 |
| 銷售職 | 100.0 | 1.9 | 4.3 | 73.0 | 20.9 |
| 29人以下 | 100.0 | 2.0 | 4.5 | 71.9 | 21.6 |
| 30~249人 | 100.0 | 1.3 | 2.8 | 79.9 | 16.0 |
| 250人以上 | 100.0 | 0.1 | 2.7 | 83.4 | 13.8 |
| 專業技術職 | 100.0 | 1.2 | 18.0 | 64.0 | 16.8 |
| 29人以下 | 100.0 | 1.3 | 19.6 | 61.1 | 18.0 |
| 30~249人 | 100.0 | 0.6 | 6.7 | 84.7 | 8.1 |
| 250人以上 | 100.0 | 0.1 | 6.4 | 87.8 | 5.7 |
| 危險及耗體力工作 | 100.0 | 0.1 | 32.7 | 21.9 | 45.3 |
| 29人以下 | 100.0 | 0.1 | 33.3 | 20.8 | 45.7 |
| 30~249人 | 100.0 | 0.0 | 29.2 | 29.5 | 41.3 |
| 250人以上 | 100.0 | - | 16.6 | 36.1 | 47.2 |

(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性別考量情形

事業單位有性別考量之比率以「工作分配」占27.8%最高，其次是「薪資給付標準」9.6%，其餘「調薪幅度」、「訓練及進修」、「員工陞遷」、「員工考核」、「員工福利措施」及「資遣員工」等方面有性別考量之比率均在5%以下。以96年~101年結果觀察，各項有性別考量之比率均呈現下降趨勢，顯示事業單位逐漸落實職場上的性別平等。

表20、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、員工福利措施有性別考量之比率

| 項目別 | 單位：% | | | | | |
|--------|------|------|------|------|------|------|
| | 96年 | 97年 | 98年 | 99年 | 100年 | 101年 |
| 工作分配 | 40.3 | 39.9 | 34.8 | 35.4 | 30.8 | 27.8 |
| 薪資給付標準 | 18.4 | 13.3 | 14.0 | 12.1 | 9.7 | 9.6 |
| 調薪幅度 | 8.5 | 5.6 | 5.9 | 4.8 | 4.4 | 4.6 |
| 員工考核 | 4.8 | 2.2 | 2.9 | 2.3 | 2.1 | 2.1 |
| 員工陞遷 | 5.3 | 3.4 | 3.7 | 3.3 | 2.3 | 2.4 |
| 訓練及進修 | 4.8 | 3.1 | 4.0 | 2.9 | 2.4 | 2.5 |
| 資遣員工 | 2.3 | 1.4 | 1.9 | 1.8 | 1.4 | 1.3 |
| 員工福利措施 | 3.1 | 2.1 | 2.0 | 2.2 | 1.7 | 1.7 |