

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105年之50.80%，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3,108份，信賴水準95%下，百分比估計值之抽樣誤差在 ± 1.75 個百分點以內。

貳、調查概況

- 一、調查目的：掌握事業單位對勞工之僱用管理實況及性別工作平等法實施情形，提供政府推動勞動政策之參考。
- 二、法令依據：依據統計法第3、4條及勞動部（以下簡稱本部）組織法第2條規定辦理。
- 三、調查範圍及對象：臺灣地區參加勞工保險之事業單位(不含投保人數3人以下之事業單位)。
- 四、調查項目：
 - (一)性騷擾防治概況：包括事業單位訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、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，事業單位會不會同意員工申請生理假、流產假、產檢假、產假、陪產假、家庭照顧假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，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105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105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(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
總計	260,207	100.0	3,108	100.0
農、林、漁、牧業	519	0.2	70	2.3
礦業及土石採取業	194	0.1	31	1.0
製造業	65,284	25.1	430	13.8
電力及燃氣供應業	222	0.1	118	3.8
用水供應及汙染整治業	1,651	0.6	83	2.7
營建工程業	21,812	8.4	170	5.5
批發及零售業	94,823	36.4	568	18.3
運輸及倉儲業	5,971	2.3	131	4.2
住宿及餐飲業	15,029	5.8	160	5.1
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	6,051	2.3	125	4.0
金融及保險業	3,929	1.5	126	4.1
不動產業	5,906	2.3	105	3.4
專業、科學及技術服務業	10,706	4.1	134	4.3
支援服務業	7,634	2.9	127	4.1
公共行政及國防；強制性社會安全	1,989	0.8	187	6.0
教育業	6,444	2.5	168	5.4
醫療保健及社會工作服務業	4,222	1.6	173	5.6
藝術、娛樂及休閒服務業	1,738	0.7	84	2.7
其他服務業	6,083	2.3	118	3.8

說明：母體資料來源為勞保局105年6月之勞工保險事業單位檔。

表2、樣本和母體之結構—按規模分

規模別	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	260,207	100.0	3,108	100.0
29人以下	227,758	87.5	1,439	46.3
30~99人	24,401	9.4	635	20.4
100~249人	5,151	2.0	565	18.2
250人以上	2,897	1.1	469	15.1

說明：母體資料來源為勞保局105年6月之勞工保險事業單位檔。

表3、樣本和母體之結構—按地區分

地 區	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	260,207	100.0	3,108	100.0
北部地區	136,234	52.4	1,375	44.2
中部地區	65,101	25.0	665	21.4
南部地區	55,488	21.3	874	28.1
東部地區	3,384	1.3	194	6.2

說明：母體資料來源為勞保局105年6月之勞工保險事業單位檔。

參、統計結果提要分析

一、性騷擾防治概況

(一) 事業單位有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」占8成6

105年員工規模30人以上之事業單位有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」占85.7%(82.3%有在工作場所公開揭示，3.5%沒有在工作場所公開揭示)，沒有訂定占14.3%。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」之比率由91年的35.5%遞增至105年的85.7%，提高50.2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98.0%，100~249人之事業單位已訂定占95.4%，30~99人之事業單位已訂定占82.3%。

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	沒有在工作場所公開揭示		沒有訂定
			有在工作場所公開揭示	沒有在工作場所公開揭示	
91年	100.0	35.5	64.5
93年	100.0	55.0	49.8	5.1	45.0
94年	100.0	56.7	48.6	8.1	43.3
95年	100.0	65.2	57.2	8.0	34.8
96年	100.0	68.0	61.5	6.5	32.0
97年	100.0	76.0	70.1	5.9	24.0
98年	100.0	79.3	73.2	6.1	20.7
99年	100.0	81.4	76.8	4.6	18.6
100年	100.0	82.3	75.1	7.2	17.7
101年	100.0	82.7	76.3	6.4	17.3
102年	100.0	82.1	74.6	7.5	17.9
103年	100.0	83.8	79.5	4.3	16.2
104年	100.0	85.2	82.3	2.9	14.8
105年	100.0	85.7	82.3	3.5	14.3
較91年增減百分點	-	50.2	-	-	-50.2
員工規模					
30~99人	100.0	82.3	78.2	4.1	17.7
100~249人	100.0	95.4	93.1	2.2	4.6
250人以上	100.0	98.0	97.6	0.4	2.0

最近一年有員工申訴性騷擾事件之事業單位占1.3%，平均申訴件數1.0件，且大多數為女性員工提出申訴。

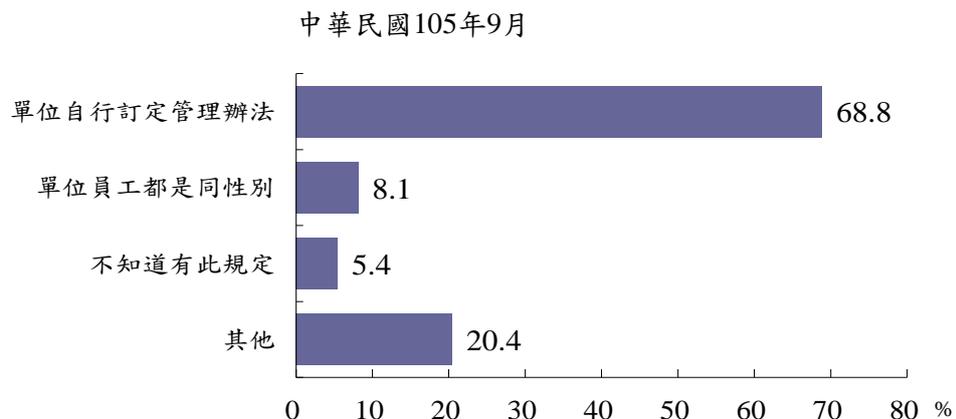
表5、30人以上事業單位員工申訴性騷擾事件情形

單位：%，件

項目別	總計	有		沒有
			平均件數(件)	
93年	100.0	2.4	...	97.6
94年	100.0	0.8	...	99.2
95年	100.0	1.6	1.0	98.4
96年	100.0	0.7	1.2	99.3
97年	100.0	1.3	1.0	98.7
98年	100.0	0.3	1.3	99.7
99年	100.0	0.8	1.2	99.2
100年	100.0	0.8	1.2	99.2
101年	100.0	1.6	1.0	98.4
102年	100.0	0.5	1.2	99.5
103年	100.0	2.8	2.0	97.2
104年	100.0	2.3	1.3	97.7
105年	100.0	1.3	1.0	98.7

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68.8%最高，其次為「單位員工都是同性別」占8.1%。

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93.7%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93.7%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62.6%，「組成申訴處理委員會」占54.7%。

與104年比較，事業單位「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」差異不大，「組成申訴處理委員會」增加3.2個百分點，「直接向雇主或主管申訴」增加2.5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設置的比率愈高。

表6、30人以上事業單位設置性騷擾申訴處理機制或管道情形

單位：%

項目別	總計	設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱			組成申訴處理委員會			直接向雇主或主管申訴		
		有	沒有	不知道	有	沒有	不知道	有	沒有	不知道
100年	100.0	50.0	47.6	2.4	39.1	58.3	2.7	86.7	10.5	2.9
101年	100.0	51.8	40.5	7.7	43.9	47.3	8.9	92.8	5.9	1.3
102年	100.0	54.9	43.3	1.8	40.1	57.3	2.6	91.7	6.8	1.6
103年	100.0	56.6	42.0	1.5	45.0	53.2	1.9	91.3	7.6	1.1
104年	100.0	61.7	36.4	1.9	51.5	45.3	3.3	91.2	7.1	1.6
105年	100.0	62.6	37.4	-	54.7	45.3	-	93.7	6.3	-
較104年增減百分點	-	0.9	1.0	-1.9	3.2	-	-3.3	2.5	-0.8	-1.6
員工規模										
30~99人	100.0	55.9	44.1	-	49.2	50.8	-	92.6	7.4	-
100~249人	100.0	79.3	20.7	-	67.9	32.1	-	97.2	2.8	-
250人以上	100.0	89.3	10.7	-	78.1	21.9	-	97.1	2.9	-

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。105年事業單位同意員工申請性別工作平等法各項措施之比率，除家庭照顧假7成7，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

單位：%

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
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 ² (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
生理假	17.3	27.5	45.4	45.6	45.6	47.0	85.7	85.2	85.3
安胎休養	39.0	41.1	45.6	90.9	89.4	91.8
產檢假	82.4	82.6
流產假	41.6	39.5	54.6	55.0	56.5	56.6	93.1	91.7	91.7
產 假	78.1	83.5	96.8	96.8	96.8	96.8	95.1	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
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
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
(員工規模30人以上)	36.8	39.3	39.4	38.8	72.6	75.5	77.6
	34.0	35.4	62.9	63.6	66.0	66.6	88.2	89.6	91.3
育嬰留職停薪	40.7	40.8	42.7	45.9	75.5	79.2	80.5
設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」 ² (員工規模100人以上)	51.6
(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
哺乳時間	37.3	77.3	78.1	80.3
設置「哺(集)乳室」 ² (員工規模100人以上)	78.7
(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

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

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85.3%，有員工申請之事業單位平均申請人數為6.2人，平均每人一年申請生理假4.5日

105年事業單位同意員工申請「生理假」占85.3%，最近一年有員工提出申請之事業單位占22.5%，其平均申請人數為6.2人，平均每人一年申請日數為4.5日。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「生理假」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」、「農林漁牧業」及「不動產業」較高，達9成6以上，而以「其他服務業」、「用水供應及污染整治業」及「營建工程業」較低，分別占75.4%、76.3%及77.6%。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人以下的83.7%增至250人以上的100.0%。

表8、事業單位同意員工申請「生理假」情形

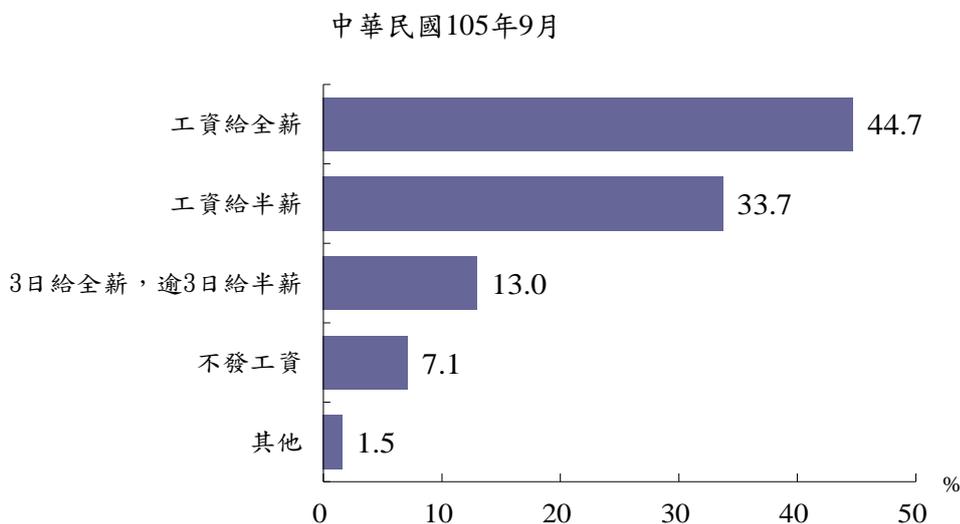
單位：%，日

項目別	總計	最近一年有沒有員工申請			不同意員工申請	
		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
行業別						
農、林、漁、牧業	100.0	98.1	35.9	8.3	62.2	1.9
礦業及土石採取業	100.0	91.8	5.9	3.2	85.9	8.2
製造業	100.0	85.3	21.0	4.8	64.3	14.7
電力及燃氣供應業	100.0	89.9	36.0	2.6	53.9	10.1
用水供應及污染整治業	100.0	76.3	16.1	3.1	60.2	23.7
營建工程業	100.0	77.6	17.7	6.8	60.0	22.4
批發及零售業	100.0	83.9	19.5	4.0	64.4	16.1
運輸及倉儲業	100.0	84.3	13.5	4.3	70.8	15.7
住宿及餐飲業	100.0	90.1	28.0	3.9	62.1	9.9
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	95.1	44.3	5.8	50.8	4.9
金融及保險業	100.0	94.4	36.1	2.8	58.3	5.6
不動產業	100.0	96.6	11.7	7.4	84.9	3.4
專業、科學及技術服務業	100.0	87.0	38.6	4.3	48.4	13.0
支援服務業	100.0	83.9	26.7	5.3	57.2	16.1
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	44.4	3.2	55.6	-
教育業	100.0	95.9	41.6	3.5	54.3	4.1
醫療保健及社會工作服務業	100.0	90.4	28.7	2.9	61.7	9.6
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	87.2	47.1	4.9	40.1	12.8
其他服務業	100.0	75.4	7.3	4.7	68.1	24.6
員工規模						
29人以下	100.0	83.7	17.5	5.0	66.1	16.3
30~99人	100.0	95.5	51.4	3.5	44.2	4.5
100~249人	100.0	98.9	73.2	3.5	25.6	1.1
250人以上	100.0	100.0	81.4	3.6	18.6	-

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」之工資計算方式，以「工資給全薪」占44.7%最多，其次為「工資給半薪」占33.7%，「3日給全薪，逾3日給半薪」占13.0%，「不發工資」占7.1%。

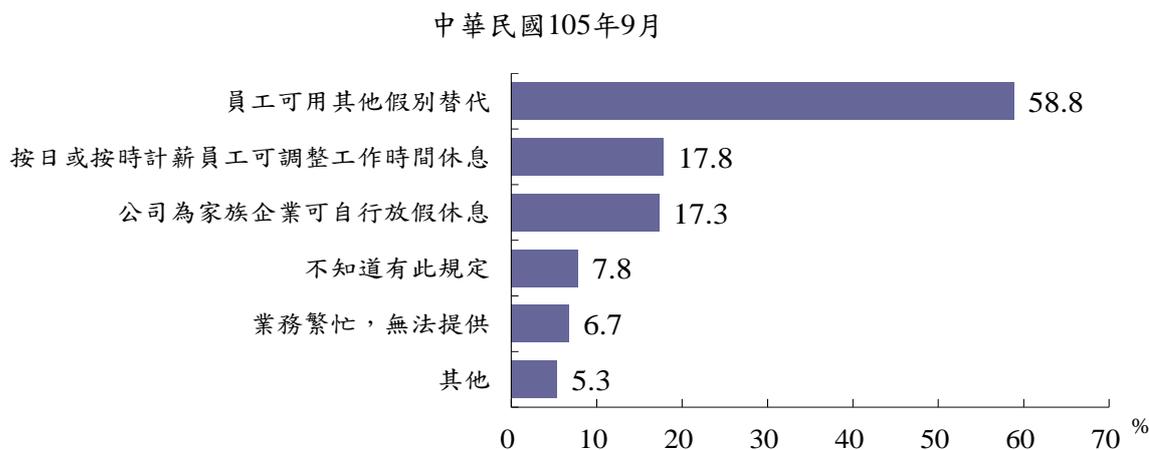
圖2、事業單位對於「生理假」之工資計算方式



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」的原因，以「員工可用其他假別替代」占58.8%最高，其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占17.8%及「公司為家族企業可自行放假休息」占17.3%，其餘均低於1成。

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91.7%

105年事業單位同意員工申請「流產假」占91.7%。最近一年有員工提出申請之事業單位占3.0%。

按行業別觀察，事業單位同意員工申請「流產假」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」、「醫療保健及社會工作服務業」及「藝術、娛樂及休閒服務業」均占100.0%最高，而以「用水供應及污染整治業」占78.3%最低。按員工規模觀察，同意員工申請比率由29人以下的91.0%增至100~249人的99.4%、250人以上的99.1%。

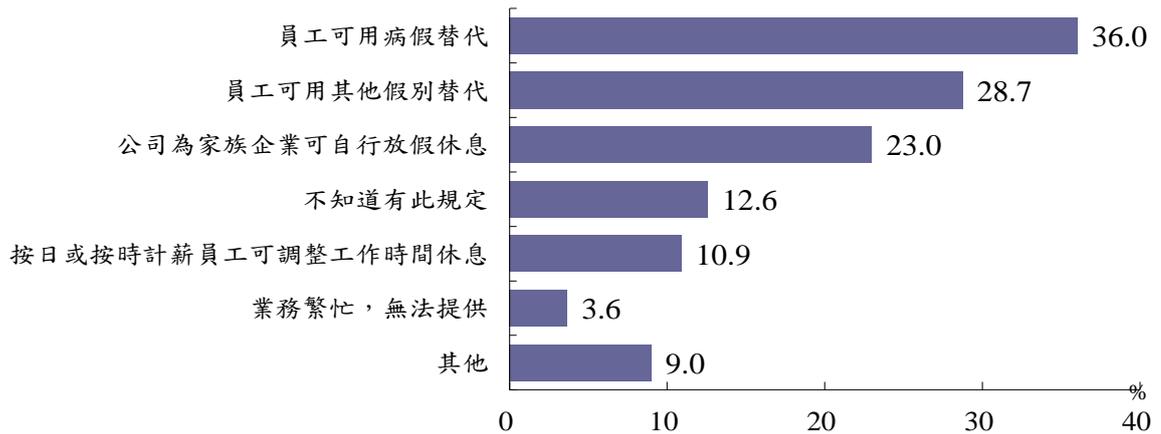
表9、事業單位同意員工申請「流產假」情形

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	
			單位：%		
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
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	90.9	1.4	89.5	9.1
礦業及土石採取業	100.0	97.6	-	97.6	2.4
製造業	100.0	91.6	2.5	89.2	8.4
電力及燃氣供應業	100.0	95.5	5.8	89.7	4.5
用水供應及污染整治業	100.0	78.3	1.1	77.3	21.7
營建工程業	100.0	85.4	0.1	85.3	14.6
批發及零售業	100.0	91.3	3.3	88.0	8.7
運輸及倉儲業	100.0	89.8	1.3	88.5	10.2
住宿及餐飲業	100.0	92.6	3.3	89.3	7.4
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	91.9	6.8	85.2	8.1
金融及保險業	100.0	97.8	6.7	91.1	2.2
不動產業	100.0	93.6	1.2	92.4	6.4
專業、科學及技術服務業	100.0	93.3	1.1	92.2	6.7
支援服務業	100.0	89.9	1.7	88.2	10.1
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	11.7	88.3	-
教育業	100.0	99.8	7.7	92.2	0.2
醫療保健及社會工作服務業	100.0	100.0	12.4	87.6	0.0
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	100.0	2.0	98.0	-
其他服務業	100.0	97.7	2.8	95.0	2.3
員工規模					
29人以下	100.0	91.0	1.9	89.1	9.0
30~99人	100.0	95.3	5.9	89.5	4.7
100~249人	100.0	99.4	18.7	80.7	0.6
250人以上	100.0	99.1	37.9	61.2	0.9

事業單位不同意員工申請「流產假」的原因，以「員工可用病假替代」占36.0%最高，其次為「員工可用其他假別替代」占28.7%，「公司為家族企業可自行放假休息」占23.0%居第三。

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105年9月



說明：以不同意員工申請流產假之事業單位為100.0%計算。

3.事業單位同意員工申請「產假」占94.7%，平均給予產假7.8週

105年事業單位同意員工申請「產假」占94.7%，平均給予產假7.8週。按行業別觀察，產假期間以「專業、科學及技術服務業」為8.1週較高，以「礦業及土石採取業」為7.1週較低。按員工規模觀察，會同意的比率隨員工規模增加而遞增，從29人以下的94.0%遞增至100人以上的100.0%。

表10、事業單位同意員工申請「產假」情形

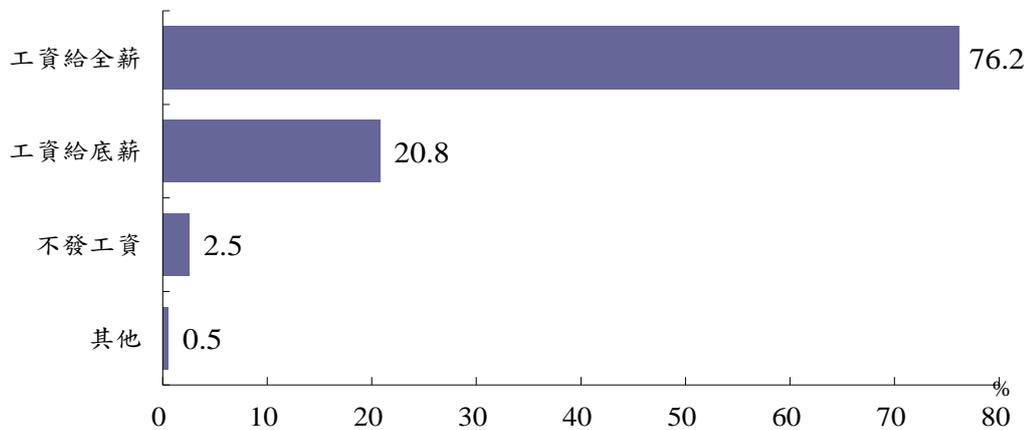
單位：%，週

項目別	總計	同意	產假期間(週)	不同意
		員工申請		員工申請
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
行業別				
農、林、漁、牧業	100.0	99.1	8.0	0.9
礦業及土石採取業	100.0	88.2	7.1	11.8
製造業	100.0	96.2	7.9	3.8
電力及燃氣供應業	100.0	96.2	8.0	3.8
用水供應及污染整治業	100.0	83.5	7.8	16.5
營建工程業	100.0	92.9	7.8	7.1
批發及零售業	100.0	94.4	7.8	5.6
運輸及倉儲業	100.0	92.1	7.8	7.9
住宿及餐飲業	100.0	85.4	7.7	14.6
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	96.9	8.0	3.1
金融及保險業	100.0	100.0	8.0	-
不動產業	100.0	99.8	7.9	0.2
專業、科學及技術服務業	100.0	98.3	8.1	1.7
支援服務業	100.0	87.3	8.0	12.7
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	7.8	-
醫療保健及社會工作服務業	100.0	97.7	7.6	2.3
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	100.0	8.0	-
其他服務業	100.0	100.0	8.0	-
員工規模				
29人以下	100.0	94.0	7.8	6.0
30~99人	100.0	99.4	7.9	0.6
100~249人	100.0	100.0	8.0	-
250人以上	100.0	100.0	8.0	-

事業單位對於「產假」之工資計算方式，以「工資給全薪」占76.2%最多，「工資給底薪」占20.8%，「不發工資」占2.5%。

圖5、事業單位對於「產假」之工資計算方式

中華民國105年9月

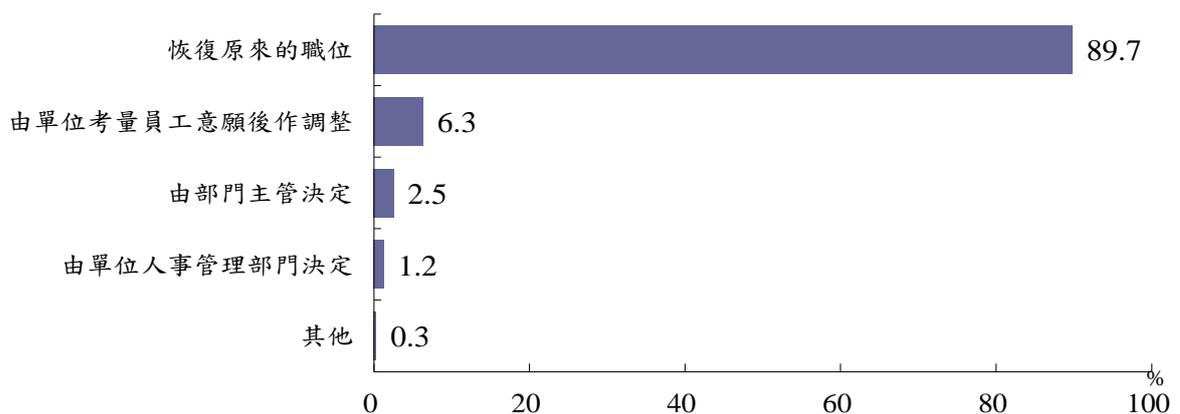


說明：以同意員工申請產假之事業單位為100.0%計算。

對員工產後復職的安排，以「恢復原來的職位」占89.7%最多，「由單位考量員工意願後作調整」、「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7.0%以下。

圖6、事業單位考量產後復職員工的職位(可複選)

中華民國105年9月

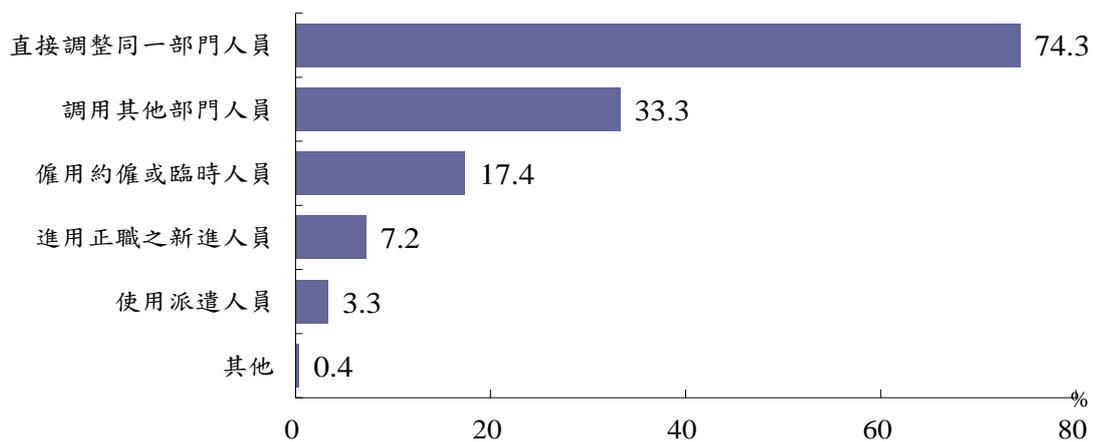


說明：以同意員工申請產假之事業單位為100.0%計算。

對於員工產假期間人力因應，以「直接調整同一部門人員」占74.3%最多，其次為「調用其他部門人員」占33.3%，其餘依序為「僱用約僱或臨時人員」占17.4%、「進用正職之新進人員」占7.2%、「使用派遣人員」占3.3%。

圖7、事業單位產假期間人力因應情形(可複選)

中華民國105年9月

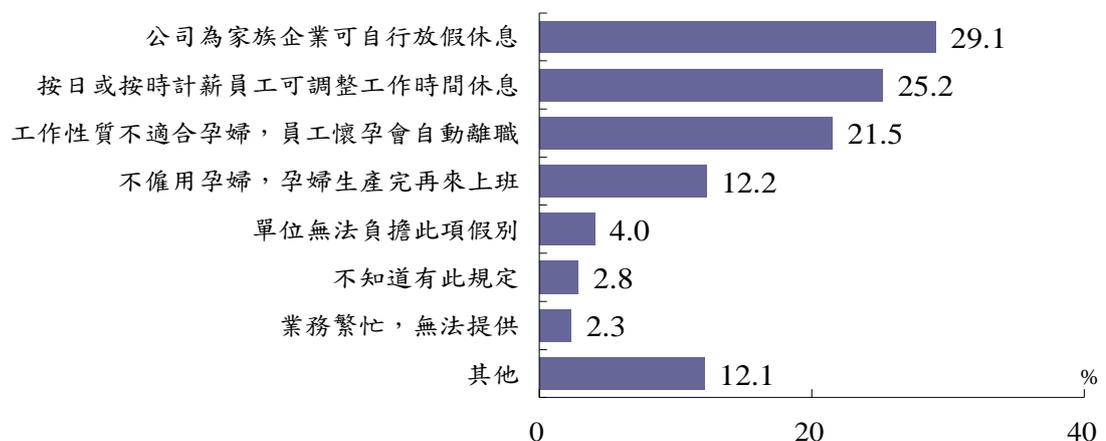


說明：以同意員工申請產假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「產假」的原因，以「公司為家族企業可自行放假休息」占29.1%最高，其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占25.2%，「工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職」占21.5%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105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82.6%，平均給予產檢假5.0日

105年事業單位同意員工申請「產檢假」占82.6%，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11.5%。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「教育業」占99.4%、97.6%最高，以「營建工程業」占72.5%最低。按員工規模觀察，會同意的比率從29人以下的81.0%遞增至100~249人的98.0%、250人以上的97.7%。

表11、事業單位同意員工申請「產檢假」情形

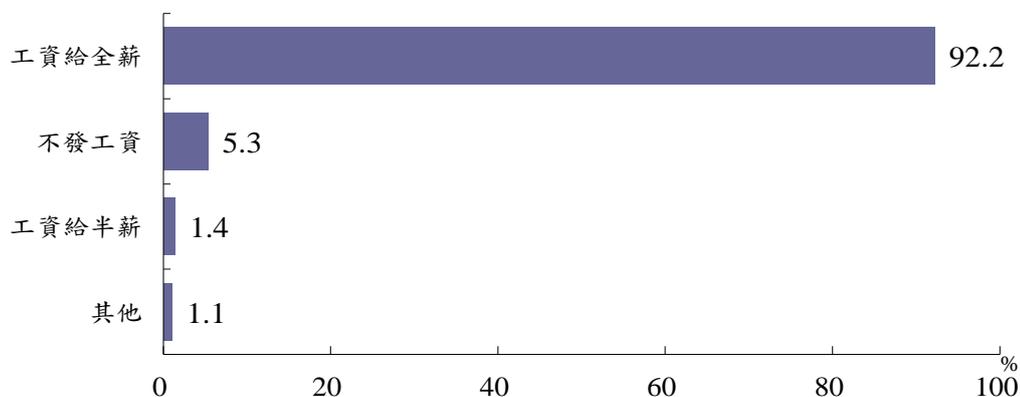
單位：%，日

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
行業別						
農、林、漁、牧業	100.0	90.9	4.7	11.1	79.8	9.1
礦業及土石採取業	100.0	84.4	5.0	9.1	75.3	15.6
製造業	100.0	80.5	5.0	11.2	69.3	19.5
電力及燃氣供應業	100.0	93.4	5.0	26.6	66.9	6.6
用水供應及污染整治業	100.0	81.0	5.0	12.9	68.2	19.0
營建工程業	100.0	72.5	5.0	6.5	66.0	27.5
批發及零售業	100.0	82.5	5.0	9.1	73.4	17.5
運輸及倉儲業	100.0	81.0	5.0	16.1	64.9	19.0
住宿及餐飲業	100.0	80.5	4.8	8.2	72.4	19.5
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	87.9	5.0	21.3	66.6	12.1
金融及保險業	100.0	94.4	5.3	38.4	56.0	5.6
不動產業	100.0	87.7	5.2	5.2	82.5	12.3
專業、科學及技術服務業	100.0	84.7	5.2	18.5	66.2	15.3
支援服務業	100.0	82.4	5.3	12.8	69.6	17.6
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	99.4	6.1	40.4	59.0	0.6
教育業	100.0	97.6	5.5	23.1	74.6	2.4
醫療保健及社會工作服務業	100.0	93.8	5.4	30.5	63.3	6.2
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	88.9	5.8	9.3	79.6	11.1
其他服務業	100.0	95.1	5.1	4.7	90.4	4.9
員工規模						
29人以下	100.0	81.0	5.0	8.0	73.0	19.0
30~99人	100.0	92.3	5.1	26.7	65.5	7.7
100~249人	100.0	98.0	5.1	61.3	36.8	2.0
250人以上	100.0	97.7	5.1	73.1	24.5	2.3

事業單位對於「產檢假」工資計算方式，以「工資給全薪」占92.2%最多，「不發工資」占5.3%，「工資給半薪」占1.4%。

圖9、事業單位對於「產檢假」之工資計算方式

中華民國105年9月

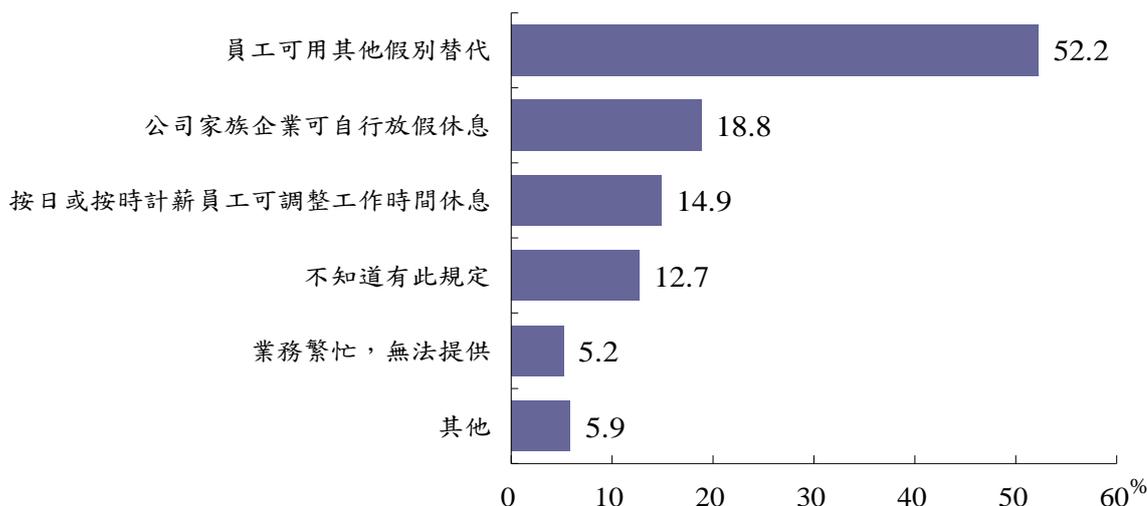


說明：以同意員工申請產檢假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意「產檢假」的原因，以「員工可用其他假別替代」占52.2%最高，其次為「公司為家族企業可自行放假休息」占18.8%，「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占14.9%，「不知道有此規定」占12.7%。

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105年9月



說明：以不同意員工申請產檢假之事業單位為100.0%計算。

5.事業單位同意員工申請「陪產假」占85.9%，平均給予陪產假4.8日

105年事業單位同意員工申請「陪產假」占85.9%，平均給予4.8日陪產假，最近一年有員工提出申請之事業單位占12.7%。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「陪產假」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」及「教育業」達9成9以上最高，以「礦業及土石採取業」占71.6%及「用水供應及污染整治業」占68.1%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84.2%遞增至250人以上的99.3%。

表12、事業單位同意員工申請「陪產假」情形

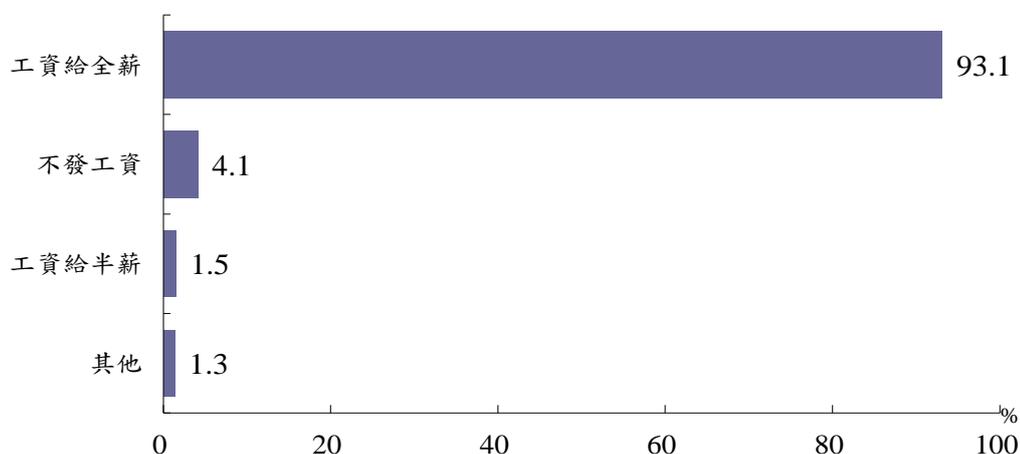
單位：%，日

項目別	總計	同意員工申請	平均同意申請日數(日)	最近一年有沒有員工申請		不同意員工申請
				有	沒有	
				103年	100.0	
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
行業別						
農、林、漁、牧業	100.0	96.5	4.6	10.9	85.6	3.5
礦業及土石採取業	100.0	71.6	4.8	17.5	54.1	28.4
製造業	100.0	85.2	4.8	15.4	69.9	14.8
電力及燃氣供應業	100.0	91.6	4.9	49.4	42.2	8.4
用水供應及污染整治業	100.0	68.1	4.8	9.7	58.5	31.9
營建工程業	100.0	76.1	4.7	8.5	67.6	23.9
批發及零售業	100.0	85.5	4.8	11.3	74.2	14.5
運輸及倉儲業	100.0	84.8	4.7	17.5	67.3	15.2
住宿及餐飲業	100.0	79.9	5.0	13.7	66.1	20.1
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	95.9	4.9	18.4	77.6	4.1
金融及保險業	100.0	97.8	4.9	21.4	76.4	2.2
不動產業	100.0	97.2	4.8	12.4	84.8	2.8
專業、科學及技術服務業	100.0	91.3	5.1	13.3	78.0	8.7
支援服務業	100.0	81.6	5.1	5.0	76.7	18.4
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	4.7	18.2	81.8	-
教育業	100.0	99.8	4.6	17.0	82.8	0.2
醫療保健及社會工作服務業	100.0	94.2	4.6	4.7	89.5	5.8
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	94.5	4.4	10.4	84.1	5.5
其他服務業	100.0	95.5	5.2	8.9	86.5	4.5
員工規模						
29人以下	100.0	84.2	4.8	8.9	75.4	15.8
30~99人	100.0	97.8	4.9	28.5	69.3	2.2
100~249人	100.0	98.8	5.0	70.7	28.1	1.2
250人以上	100.0	99.3	4.9	74.2	25.1	0.7

事業單位對於「陪產假」之工資計算方式，以「工資給全薪」占93.1%最多，「不發工資」占4.1%，「工資給半薪」占1.5%。

圖11、事業單位對於「陪產假」之工資計算方式

中華民國105年9月

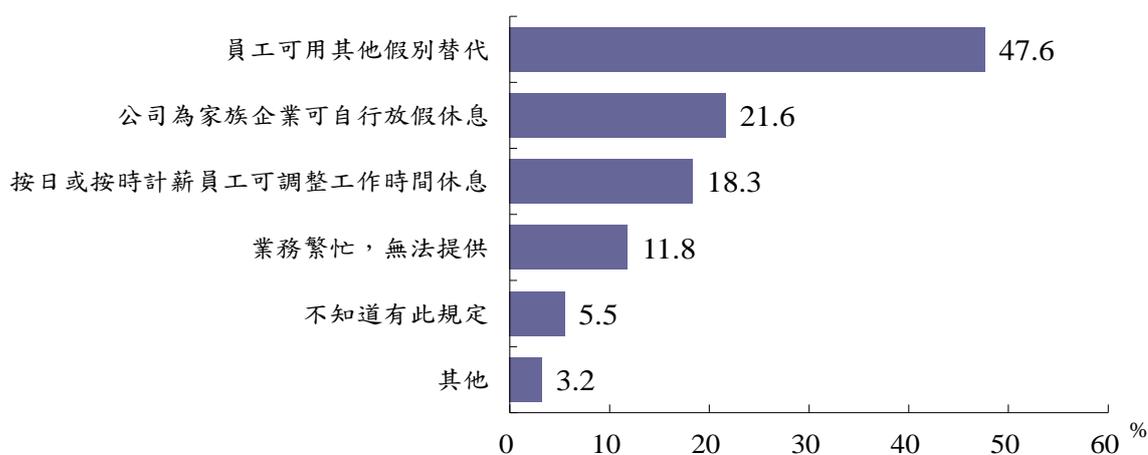


說明：以同意員工申請陪產假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意「陪產假」的原因，以「員工可用其他假別替代」占47.6%最高，其次為「公司為家族企業可自行放假休息」占21.6%、「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占18.3%，「業務繁忙，無法提供」占11.8%居第三。

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105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77.1%，平均給予家庭照顧假7.1日

105年事業單位同意員工申請「家庭照顧假」占77.1%，平均給予7.1日家庭照顧假，最近一年有員工提出申請之事業單位占8.3%。

按行業別觀察，事業單位同意員工申請「家庭照顧假」比率，以「金融及保險業」、「公共行政及國防；強制性社會安全」及「教育業」最高，達9成5以上，以「用水供應及污染整治業」占66.8%及「營建工程業」占68.2%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75.1%遞增至250人以上的98.7%。

表13、事業單位同意員工申請「家庭照顧假」情形

單位：%，日

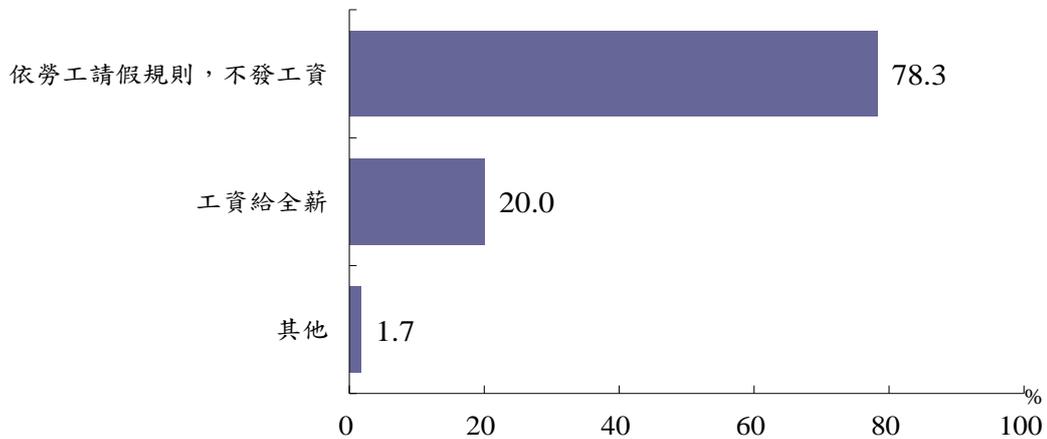
項目別	總計	同意員工申請	平均同意申請日數 (日)	最近一年 有沒有員工申請		不同意員工申請
				有	沒有	
				103年	100.0	
104年	100.0	74.7	6.9	12.2	62.6	25.3
105年	100.0	77.1	7.1	8.3	68.8	22.9
行業別						
農、林、漁、牧業	100.0	84.9	7.0	8.0	76.9	15.1
礦業及土石採取業	100.0	82.2	7.0	11.6	70.6	17.8
製造業	100.0	76.2	7.1	8.9	67.3	23.8
電力及燃氣供應業	100.0	84.1	7.0	13.2	71.0	15.9
用水供應及污染整治業	100.0	66.8	6.9	5.0	61.8	33.2
營建工程業	100.0	68.2	7.1	7.8	60.3	31.8
批發及零售業	100.0	75.5	7.0	6.4	69.1	24.5
運輸及倉儲業	100.0	84.6	8.5	5.9	78.8	15.4
住宿及餐飲業	100.0	73.7	7.7	2.9	70.9	26.3
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	89.5	7.2	8.4	81.1	10.5
金融及保險業	100.0	95.1	7.0	21.6	73.5	4.9
不動產業	100.0	83.3	7.1	3.4	79.9	16.7
專業、科學及技術服務業	100.0	72.9	6.9	10.9	62.0	27.1
支援服務業	100.0	79.4	7.3	6.3	73.2	20.6
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	97.6	6.9	25.7	71.9	2.4
教育業	100.0	95.8	7.0	26.8	69.0	4.2
醫療保健及社會工作服務業	100.0	90.2	6.9	19.0	71.2	9.8
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	90.1	6.9	10.2	79.9	9.9
其他服務業	100.0	83.9	6.9	10.7	73.1	16.1
員工規模						
29人以下	100.0	75.1	7.1	6.3	68.8	24.9
30~99人	100.0	89.5	7.0	14.3	75.3	10.5
100~249人	100.0	95.4	7.0	41.5	53.9	4.6
250人以上	100.0	98.7	7.1	52.8	45.9	1.3

說明：「平均同意申請日數」以同意員工申請之事業單位計算。

事業單位對於「家庭照顧假」之工資計算方式，以「依勞工請假規則，不發工資」占78.3%最多，「工資給全薪」占20.0%。

圖13、事業單位對於「家庭照顧假」之工資計算方式

中華民國105年9月

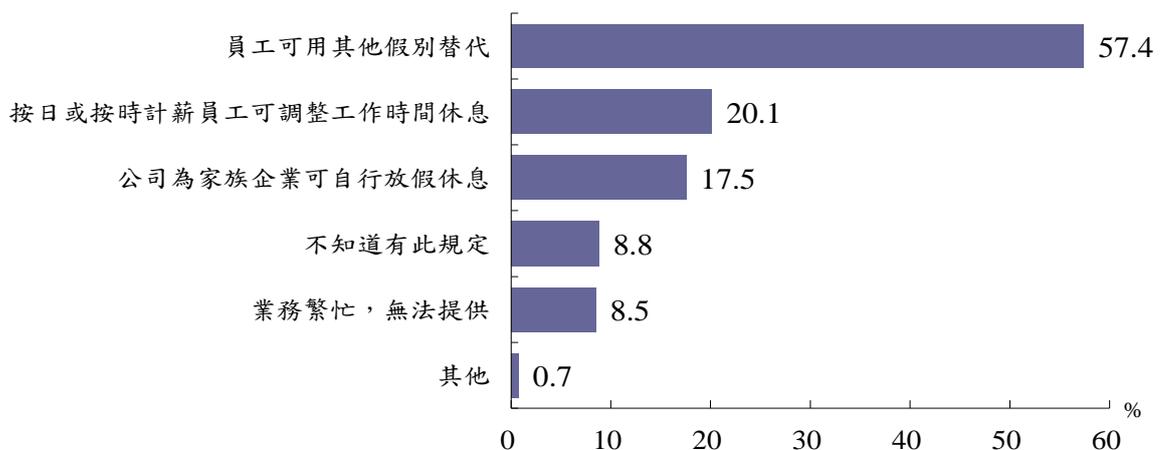


說明：以同意員工申請家庭照顧假之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「家庭照顧假」的原因，以「員工可用其他假別替代」占57.4%最高（以特休替代占56.7%居多），其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占20.1%。

圖14、事業單位不同意員工申請「家庭照顧假」的原因(可複選)

中華民國105年9月



說明：以不同意員工申請家庭照顧假之事業單位為100.0%計算。

7.事業單位同意員工申請「安胎休養」占91.8%

105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5.7%。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「安胎休養」比率，以「礦業及土石採取業」、「不動產業」、「公共行政及國防；強制性社會安全」及「教育業」較高，均達9成9以上，以「用水供應及污染整治業」占82.1%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91.0%遞增至250人以上的99.2%。

表14、事業單位同意員工申請「安胎休養」情形

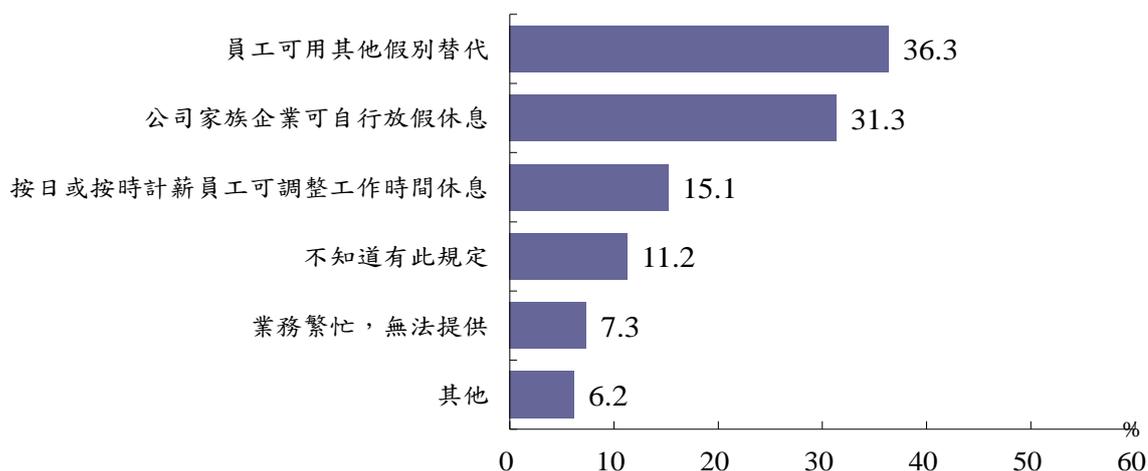
單位：%

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	
104年	100.0	89.4	10.7	78.7	10.6
105年	100.0	91.8	5.7	86.1	8.2
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	97.7	1.3	96.4	2.3
礦業及土石採取業	100.0	100.0	3.7	96.3	-
製造業	100.0	90.8	5.7	85.2	9.2
電力及燃氣供應業	100.0	94.2	13.5	80.7	5.8
用水供應及污染整治業	100.0	82.1	6.4	75.7	17.9
營建工程業	100.0	88.2	3.5	84.6	11.8
批發及零售業	100.0	91.5	3.6	87.9	8.5
運輸及倉儲業	100.0	88.5	5.7	82.9	11.5
住宿及餐飲業	100.0	92.5	5.0	87.5	7.5
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	94.3	13.2	81.1	5.7
金融及保險業	100.0	97.8	11.1	86.7	2.2
不動產業	100.0	99.4	3.6	95.9	0.6
專業、科學及技術服務業	100.0	94.1	6.2	87.8	5.9
支援服務業	100.0	89.2	4.8	84.3	10.8
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	26.0	74.0	-
教育業	100.0	99.8	20.3	79.5	0.2
醫療保健及社會工作服務業	100.0	97.9	28.8	69.1	2.1
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	93.4	4.5	88.9	6.6
其他服務業	100.0	95.2	3.2	92.0	4.8
員工規模					
29人以下	100.0	91.0	4.0	87.0	9.0
30~99人	100.0	97.0	11.8	85.2	3.0
100~249人	100.0	98.6	25.0	73.5	1.4
250人以上	100.0	99.2	54.1	45.1	0.8

事業單位不同意員工申請「安胎休養」的原因，以「員工可用其他假別替代」、「公司為家族企業可自行放假休息」，分別占36.3%、31.3%最高，其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占15.1%。

圖15、事業單位不同意員工申請「安胎休養」的原因(可複選)

中華民國105年9月



說明：以不同意員工申請安胎休養之事業單位為100.0%計算。

8.事業單位同意員工申請「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」占84.2%

105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84.2%，最近一年有員工提出申請之事業單位占4.5%。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「住宿及餐飲業」、「專業、科學及技術服務業」、「醫療保健及社會工作服務業」及「藝術、娛樂及休閒服務業」均達9成4最高，以「農、林、漁、牧業」占64.6%最低。按員工規模觀察，會同意的比率隨員工規模增加而遞增，從30~99人的82.1%遞增至250人以上的96.2%。

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

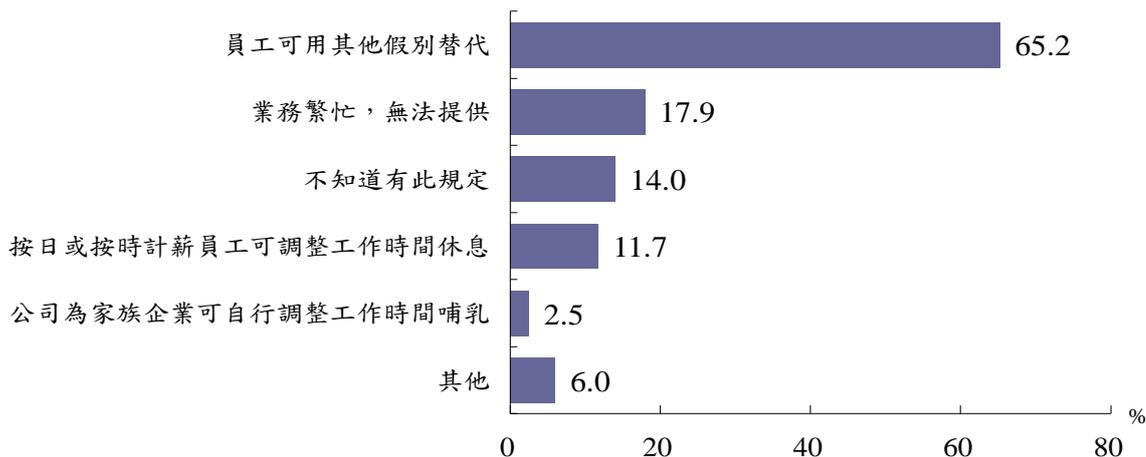
單位：%

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	沒有	
			103年	100.0	
104年	100.0	83.0	6.2	76.8	17.0
105年	100.0	84.2	4.5	79.7	15.8
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	64.6	5.2	59.3	35.4
礦業及土石採取業	100.0	86.7	16.7	70.0	13.3
製造業	100.0	83.2	2.0	81.2	16.8
電力及燃氣供應業	100.0	90.3	4.1	86.2	9.7
用水供應及污染整治業	100.0	91.4	3.8	87.5	8.6
營建工程業	100.0	81.3	0.5	80.8	18.7
批發及零售業	100.0	82.6	9.8	72.9	17.4
運輸及倉儲業	100.0	87.9	0.4	87.5	12.1
住宿及餐飲業	100.0	94.0	4.1	89.9	6.0
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	90.9	12.7	78.2	9.1
金融及保險業	100.0	89.5	6.7	82.8	10.5
不動產業	100.0	92.5	1.5	91.0	7.5
專業、科學及技術服務業	100.0	93.8	3.9	89.9	6.2
支援服務業	100.0	76.8	0.6	76.1	23.2
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	78.3	5.1	73.2	21.7
教育業	100.0	70.7	3.1	67.6	29.3
醫療保健及社會工作服務業	100.0	94.2	6.5	87.6	5.8
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	94.7	6.0	88.7	5.3
其他服務業	100.0	84.5	6.4	78.1	15.5
員工規模					
30~99人	100.0	82.1	3.4	78.7	17.9
100~249人	100.0	87.5	8.7	78.9	12.5
250人以上	100.0	96.2	7.0	89.3	3.8

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，以「員工可用其他假別替代」占65.2%，其次為「業務繁忙，無法提供」占17.9%，「不知道有此規定」占14.0%居第三。

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105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80.5%。同意員工每次申請之最長期間，以「1年以上~2年」占4成6最多；育嬰留職停薪期滿後，有7成8的事業單位表示會安排員工「恢復原來的職位」

105年事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」占80.5%。按行業別觀察，事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」、「教育業」及「金融及保險業」最高，均達9成7以上，以「運輸及倉儲業」占65.7%最低。按員工規模觀察，同意的比率隨員工規模增加而遞增，從29人以下的78.4%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

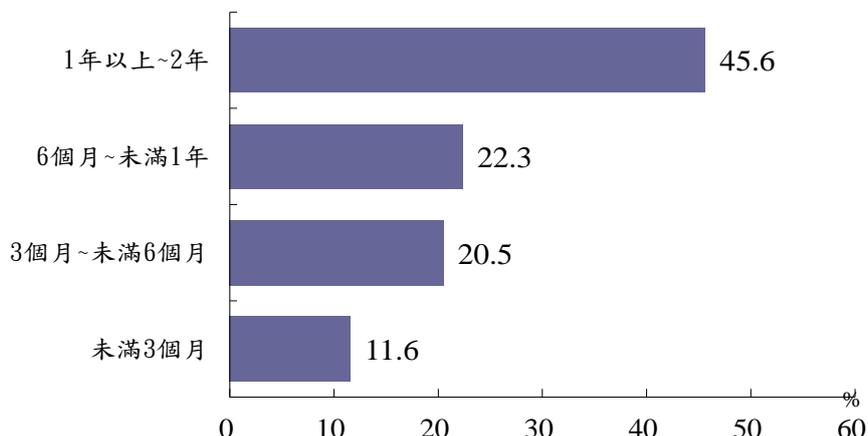
單位：%

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
行業別			
農、林、漁、牧業	100.0	94.4	5.6
礦業及土石採取業	100.0	77.7	22.3
製造業	100.0	80.3	19.7
電力及燃氣供應業	100.0	89.0	11.0
用水供應及污染整治業	100.0	77.7	22.3
營建工程業	100.0	73.2	26.8
批發及零售業	100.0	79.2	20.8
運輸及倉儲業	100.0	65.7	34.3
住宿及餐飲業	100.0	76.8	23.2
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	90.4	9.6
金融及保險業	100.0	97.2	2.8
不動產業	100.0	87.9	12.1
專業、科學及技術服務業	100.0	89.0	11.0
支援服務業	100.0	74.4	25.6
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	98.9	1.1
教育業	100.0	98.3	1.7
醫療保健及社會工作服務業	100.0	87.3	12.7
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	92.0	8.0
其他服務業	100.0	83.1	16.9
員工規模			
29人以下	100.0	78.4	21.6
30~99人	100.0	93.8	6.2
100~249人	100.0	98.7	1.3
250人以上	100.0	100.0	-

事業單位同意員工每次申請「育嬰留職停薪」之最長期間，以「1年以上~2年」占45.6%居多，其餘依序為「6個月~未滿1年」占22.3%，「3個月~未滿6個月」占20.5%，「未滿3個月」占11.6%。

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105年9月

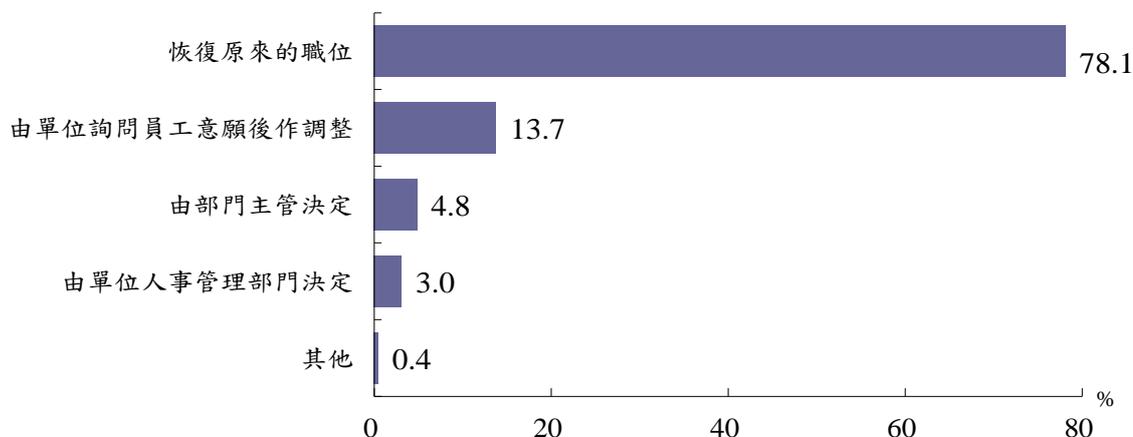


說明：以同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計算。

對員工復職的安排，以「恢復原來的職位」占78.1%最多，其次為「單位詢問員工意願後作調整」占13.7%，「由部門主管決定」及「由單位人事管理部門決定」較低，分別占4.8%及3.0%。

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105年9月

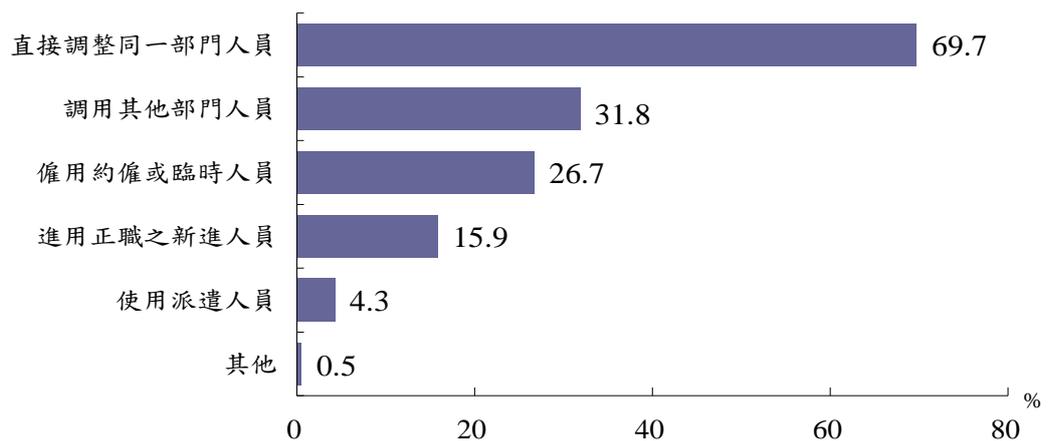


說明：以同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計算。

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69.7%最高，其次為「調用其他部門人員」及「僱用約僱或臨時人員」，分別占31.8%及26.7%，「進用正職之新進人員」占15.9%居第三，而「使用派遣人員」占4.3%。

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105年9月

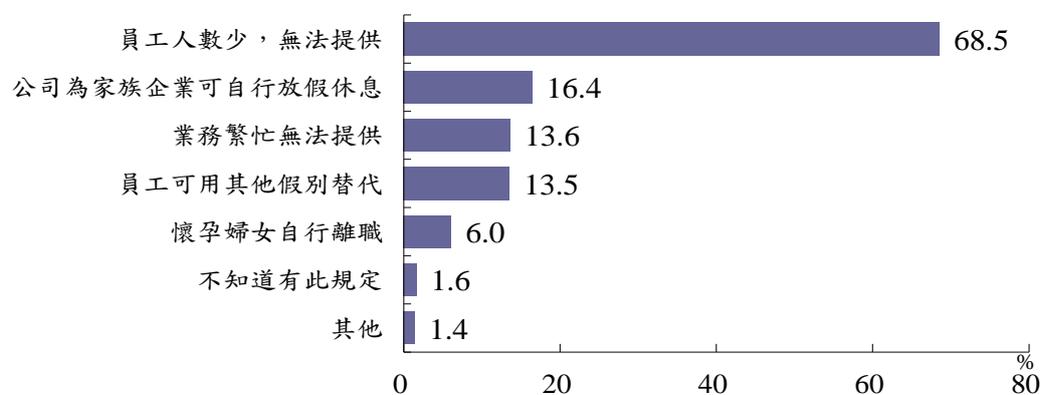


說明：以同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計算。

事業單位不同意員工申請「育嬰留職停薪」的原因，以「員工人數少，無法提供」占68.5%最高，其次為「公司為家族企業可自行放假休息」占16.4%，「業務繁忙無法提供」占13.6%及「員工可用其他假別替代」占13.5%居第三。

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)

中華民國105年9月



說明：以不同意員工申請育嬰留職停薪之事業單位為100.0%計。

(二) 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」。調查結果，105年員工規模100人以上事業單位有設置「哺(集)乳室」占78.7%，沒有設置者占21.3%。以修法前適用之僱用250人以上事業單位觀察，105年有設置「哺(集)乳室」比率為84.2%，與91年相較，上升64.6個百分點。

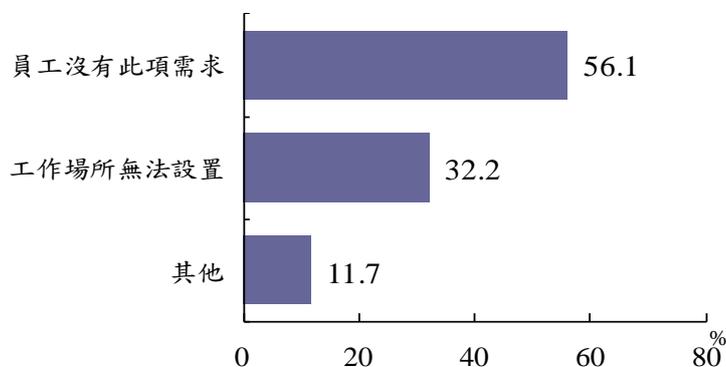
表17、100人以上事業單位設置「哺(集)乳室」情形

項目別	單位：%		
	總計	有設置	沒有設置
員工規模100人以上			
105年	100.0	78.7	21.3
員工規模250人以上			
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

事業單位沒有設置「哺(集)乳室」之主要原因為「員工沒有此項需求」占56.1%，其次為「工作場所無法設置」占32.2%。

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105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、沒有女性員工等。

(三) 事業單位同意員工申請或使用「哺乳時間」占80.3%，以沒有規定哺乳時間居多

105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80.3%，其中沒有規定哺乳時間占67.5%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1.8次哺乳，每次35.0分。按行業別觀察，事業單位同意員工申請或使用「哺乳時間」比率，以「公共行政及國防；強制性社會安全」及「教育業」均達100.0%最高，以「用水供應及污染整治業」、「營建工程業」均占60.4%較低。

按員工規模觀察，同意的比率隨員工規模增加而遞增，從29人以下的78.1%遞增至250人以上的99.2%。

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

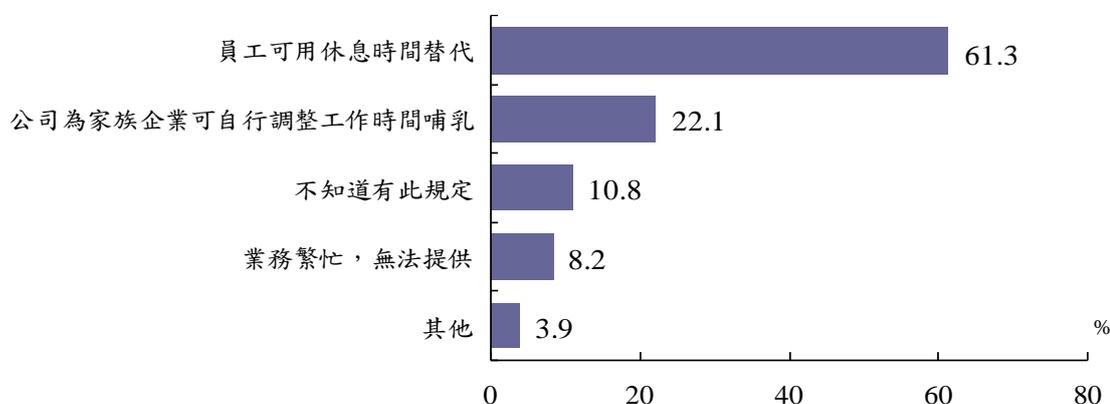
項目別	總計	同意 員工 申請	有規定 哺乳 時間			沒有 規定 哺乳 時間	最近一年有沒有 員工申請		不同 意員 工申 請
			平均 每日 次數 (次)	平均 每次 時間 (分)	有		沒有		
103年	100.0	77.3	17.5	2.0	30.6	59.8	-	-	22.7
104年	100.0	78.1	20.7	2.0	29.8	57.4	9.7	68.5	21.9
105年	100.0	80.3	12.8	1.8	35.0	67.5	6.2	74.1	19.7
行業別									
農、林、漁、牧業	100.0	87.1	19.3	1.9	32.2	67.8	1.6	85.6	12.9
礦業及土石採取業	100.0	77.7	12.3	1.7	38.8	65.4	0.7	77.0	22.3
製造業	100.0	82.4	12.1	1.7	35.2	70.3	6.0	76.4	17.6
電力及燃氣供應業	100.0	90.6	13.2	1.8	36.7	77.4	14.2	76.4	9.4
用水供應及污染整治業	100.0	60.4	12.8	1.6	40.7	47.6	6.5	54.0	39.6
營建工程業	100.0	60.4	5.0	2.0	27.6	55.4	3.6	56.8	39.6
批發及零售業	100.0	78.7	12.5	1.8	36.2	66.3	5.0	73.8	21.3
運輸及倉儲業	100.0	90.0	5.5	1.6	41.7	84.5	10.1	79.9	10.0
住宿及餐飲業	100.0	76.2	17.7	1.9	30.1	58.4	4.7	71.5	23.8
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	91.8	17.2	2.0	32.0	74.6	3.3	88.5	8.2
金融及保險業	100.0	94.4	18.2	1.7	38.9	76.1	26.8	67.6	5.6
不動產業	100.0	91.1	19.2	1.9	33.8	71.9	3.5	87.6	8.9
專業、科學及技術服務業	100.0	83.8	11.1	1.7	38.0	72.7	11.3	72.5	16.2
支援服務業	100.0	84.2	14.5	1.5	40.7	69.7	3.2	81.0	15.8
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	100.0	39.2	1.9	32.4	60.8	22.3	77.7	-
教育業	100.0	100.0	25.6	1.8	34.7	74.4	23.1	76.9	0.0
醫療保健及社會工作服務業	100.0	94.2	22.4	1.7	32.7	71.8	5.1	89.1	5.8
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	94.5	11.4	1.9	34.1	83.1	6.2	88.3	5.5
其他服務業	100.0	75.4	7.8	2.0	31.1	67.7	2.2	73.2	24.6
員工規模									
29人以下	100.0	78.1	12.0	1.8	35.1	66.1	4.1	74.0	21.9
30~99人	100.0	94.5	16.8	1.8	34.3	77.7	15.3	79.3	5.5
100~249人	100.0	98.1	26.8	1.9	33.7	71.3	30.7	67.5	1.9
250人以上	100.0	99.2	17.9	1.8	35.0	81.4	54.8	44.4	0.8

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」的原因，以「員工可用休息時間替代」占61.3%最高，其次為「公司為家族企業可自行調整工作時間哺乳」占22.1%，而「不知道有此規定」占10.8%、「業務繁忙，無法提供」占8.2%。

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)

中華民國105年9月



說明：以不同意員工申請或使用哺乳時間之事業單位為100.0%計算。

(四) 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5成2

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」。調查結果，105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51.6%。以修法前適用之僱用250人以上事業單位觀察，105年有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」比率為81.5%，與91年相較，上升45.2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

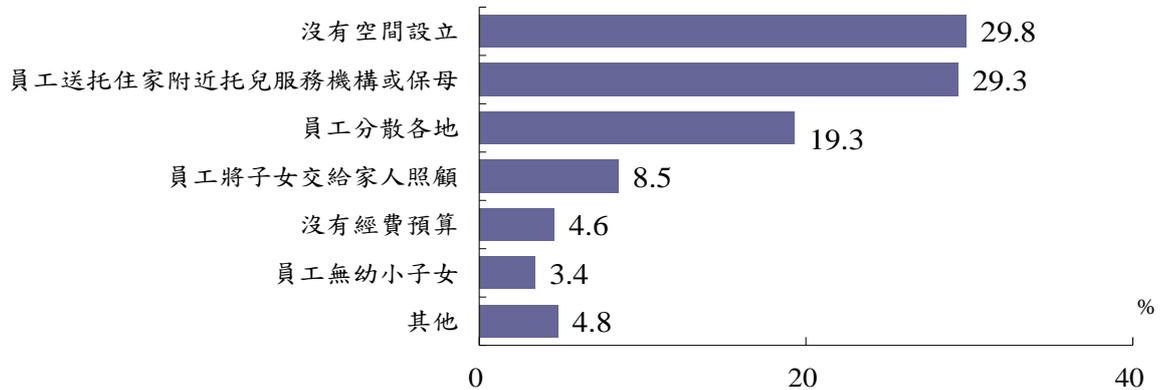
單位：%

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	
員工規模100人以上				
105年	100.0	51.6	1.4	48.4
員工規模250人以上				
91年	100.0	36.3	...	63.7
93年	100.0	38.1	...	61.9
94年	100.0	38.1	5.9	61.9
95年	100.0	41.7	5.7	58.3
96年	100.0	41.6	5.6	58.4
97年	100.0	52.6	4.8	47.4
98年	100.0	63.6	4.4	36.4
99年	100.0	68.9	4.9	31.1
100年	100.0	77.3	4.2	22.7
101年	100.0	76.7	4.5	23.3
102年	100.0	79.1	4.1	20.9
103年	100.0	81.4	4.1	18.6
104年	100.0	81.5	4.0	18.5
105年	100.0	81.5	3.2	18.5

事業單位沒有設立「托兒服務機構」之主要原因為「沒有空間設立」占29.8%，其次為「員工送托住家附近托兒服務機構或保母」占29.3%，「員工分散各地」占19.3%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

中華民國105年9月

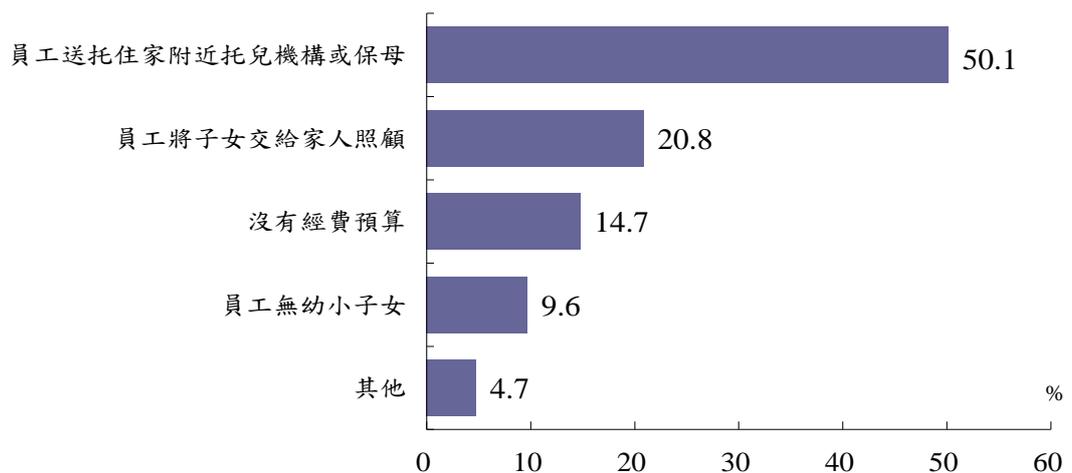


說明：以沒有設立「托兒服務機構」之事業單位為100.0%計算。

事業單位沒有提供「托兒措施」之主要原因為「員工送托住家附近托兒機構或保母」占50.1%，其餘依序為「員工將子女交給家人照顧」占20.8%、「沒有經費預算」占14.7%、「員工無幼小子女」占9.6%。

圖24、100人以上事業單位沒有提供「托兒措施」主要原因

中華民國105年9月



說明：以沒有提供「托兒措施」之事業單位為100.0%計算。

三、性別歧視之禁止

(一) 105年事業單位對於大部分工作之員工錄用，並無性別考量

105年事業單位錄用員工時，大部分職類「男女都會錄用」，沒有性別考量；其中男女都會錄用比率以「管理職」占82.5%最高，其次為「事務職」占80.1%，「銷售職」占68.8%居第三，「專業技術職」占67.9%，「危險及耗體力工作」占26.3%。

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」，而「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

中華民國105年9月						單位：%
招募職位	合計	僅用女性	僅用男性	男女都會錄用	無本項職缺	
管理職	100.0	2.9	3.4	82.5	11.3	
29人以下	100.0	3.2	3.7	80.5	12.6	
30~99人	100.0	0.7	0.9	96.1	2.3	
100~249人	100.0	0.5	0.2	96.3	3.1	
250人以上	100.0	-	-	98.4	1.6	
事務職	100.0	12.0	1.1	80.1	6.8	
29人以下	100.0	13.0	1.2	78.1	7.7	
30~99人	100.0	5.9	0.2	93.2	0.8	
100~249人	100.0	3.7	-	96.1	0.2	
250人以上	100.0	0.5	-	99.4	0.1	
銷售職	100.0	1.7	4.7	68.8	24.8	
29人以下	100.0	1.8	5.3	67.5	25.4	
30~99人	100.0	1.1	0.7	76.5	21.6	
100~249人	100.0	-	2.5	82.9	14.6	
250人以上	100.0	0.5	-	83.3	16.3	
專業技術職	100.0	0.9	16.9	67.9	14.4	
29人以下	100.0	1.0	18.1	65.4	15.5	
30~99人	100.0	-	9.4	83.9	6.7	
100~249人	100.0	-	6.2	87.3	6.5	
250人以上	100.0	0.1	0.3	96.3	3.3	
危險及耗體力工作	100.0	0.1	31.8	26.3	41.8	
29人以下	100.0	0.1	33.0	24.9	42.0	
30~99人	100.0	-	24.5	34.9	40.7	
100~249人	100.0	-	23.0	36.3	40.7	
250人以上	100.0	-	13.4	49.3	37.3	

(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20.5%最高，其次為「薪資給付標準」及「育嬰留職停薪」，各占6.5%，「僱用招募、甄試、進用」占4.6%居第三，其餘項目有性別考量之比率均在3.0%以下。按歷年觀察，辦理各項業務有性別考量之比率呈現下降趨勢，事業單位逐漸落實性別工作平等。

表21、事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

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
工作分配	40.3	39.9	34.8	35.4	30.8	27.8	27.9	23.5	20.1	20.5
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
調薪幅度	8.5	5.6	5.9	4.8	4.4	4.6	3.9	3.8	3.8	2.9
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
員工陞遷	5.3	3.4	3.7	3.3	2.3	2.4	2.6	1.9	2.3	1.8
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
資遣員工	2.3	1.4	1.9	1.8	1.4	1.3	1.0	1.1	0.8	0.5
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
育嬰留職停薪	6.6	8.8	4.4	6.5
退休權利	1.4	0.8	1.1	1.1
僱用招募、甄試、進用	6.1	4.6	4.4	4.6

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4.4%以下。近年觀察，辦理各項業務有跨性別/性傾向考量之比率呈下降之勢。

表22、事業單位辦理各項業務有跨性別/性傾向考量之比率

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

(三) 事業單位辦理各項業務時，對於求職人或員工之個人因素，以考量「身心障礙」占13.6%最高，其次為「年齡」占11.0%

105年事業單位辦理僱用招募、甄試、進用新進人員或對員工辦理配置、考績、陞遷、提供教育訓練、福利措施、退休、資遣、離職等業務時，對於求職人或僱用員工之個人因素，以考量「身心障礙」占13.6%最高，其次為「年齡」占11.0%，「語言」、「思想」分別占6.5%、5.6%居第三。

表23、事業單位辦理各項業務考量求職人或員工之個人因素情形

中華民國105年9月		單位：%	
項目別	總計	有考量	沒有考量
種族	100.0	1.1	98.9
階級	100.0	1.8	98.2
語言	100.0	6.5	93.5
思想	100.0	5.6	94.4
宗教	100.0	0.6	99.4
黨派	100.0	0.5	99.5
籍貫	100.0	0.7	99.3
出生地	100.0	0.6	99.4
年齡	100.0	11.0	89.0
婚姻	100.0	1.6	98.4
容貌(含五官、身高及體重)	100.0	2.8	97.2
身心障礙	100.0	13.6	86.4
曾為工會會員身分	100.0	1.2	98.8