

## 110年僱用管理就業平等概況調查統計結果摘要

為了解《性別工作平等法》實施情形，勞動部於110年9月以「事業單位」為調查對象，辦理「僱用管理就業平等概況調查」，計回收有效樣本事業單位3,047份。調查統計結果摘述如下：

### 一、性騷擾防治情形

#### (一) 110年員工規模30人以上之事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」占8成9

自91年實施《性別工作平等法》以來，該訂定比率已提高53個百分點。

### 二、促進工作平等措施

#### (一) 事業單位同意員工申請母性保護相關假別之比率達9成以上

110年事業單位同意員工申請《性別工作平等法》各項假別之比率，除家庭照顧假7成9，其餘均達8成以上。對於大部分母性保護相關假別同意之比率則達9成以上，其中以「產假」之95.1%最高，「流產假」、「安胎休養」各為92.7%。

#### (二) 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6成9；有設置「哺(集)乳室」占8成

《性別工作平等法》於91年1月規範僱用250人以上事業單位須提供「托兒設施或措施」及設置「哺(集)乳室」，105年5月修正擴大至僱用100人以上事業單位即須提供。110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」者占68.7%，有設置「哺(集)乳室」者占80.1%，分別較105年上升17.1及1.4個百分點；250人以上事業單位之該2項比率則分別為84.8%及89.3%，各較91年提高48.5及69.7個百分點。

表1 事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

單位：%

	有提供比率				同意員工申請(或有提供)比率							
	91年	93年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110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	82.7	82.1	83.8	85.2	85.7	86.0	86.2	86.4	86.5	88.5
生理假	17.3	27.5	45.6	47.0	85.7	85.2	85.3	85.4	85.6	86.0	86.9	87.4
安胎休養	-	-	41.1	45.6	90.9	89.4	91.8	91.8	91.9	92.0	92.7	92.7
產檢假	-	-	-	-	-	82.4	82.6	82.7	83.0	83.4	83.9	84.6
流產假	41.6	39.5	56.5	56.6	93.1	91.7	91.7	92.0	92.4	92.4	92.7	92.7
產假	78.1	83.5	96.8	96.8	95.1	94.7	94.7	94.7	95.0	95.0	95.0	95.1
陪產假	29.0	42.8	59.0	59.8	85.6	85.6	85.9	86.5	86.6	87.0	87.6	87.9
為撫育未滿3歲子女 得減少工作時間(員工規模30人以上)	23.0	28.9	48.5	47.0	81.5	83.0	84.2	84.6	80.3	80.5	80.7	80.7
得調整工作時間 <sup>4</sup> (員工規模30人以上)	-	-	-	-	-	-	-	-	88.1	88.9	89.0	89.2
家庭照顧假 (員工規模30人以上)	-	-	38.3	37.7	71.8	74.7	77.1	78.1	78.1	78.3	78.8	79.2
	34.0	35.4	66.0	66.6	88.2	89.6	91.3	91.5	91.6	91.8	91.0	91.8
育嬰留職停薪	-	-	42.7	45.9	75.5	79.2	80.5	81.1	81.2	81.5	81.8	82.0
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	65.6	67.4	68.4	68.7
(員工規模250人以上)	36.3	38.1	76.7	79.1	81.4	81.5	81.5	81.7	83.9	84.9	84.6	84.8
哺(集)乳時間	-	-	-	37.3	77.3	78.1	80.3	80.8	80.9	81.0	81.9	82.5
設置「哺(集)乳室」 <sup>2</sup> (員工規模100人以上)	-	-	-	-	-	-	78.7	78.8	79.4	79.7	79.8	80.1
(員工規模250人以上)	19.6	42.9	76.3	71.2	80.1	84.2	84.2	85.6	87.2	87.3	88.9	89.3

資料來源：僱用管理就業平等概況調查。

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，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。

4.為撫育未滿3歲子女，事業單位同意「得調整工作時間」包含「公司原本就有彈性上、下班措施」。

### 三、就業歧視情形

#### (一) 事業單位辦理各項業務有性別及跨性別/性傾向考量續降

110年事業單位辦理各項業務多數無性別及跨性別/性傾向考量，部分有性別考量之比率以「工作分配」17.5%最高，「薪資給付標準」4.6%、「育嬰留職停薪」4.4%次之，其他皆未及4%；有跨性別/性傾向考量者亦以「工作分配」8.1%最多，其他皆未及4%；

各項比率均較 109 年下降。

表2 事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

單位：%

	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年
工作分配	27.8	27.9	23.5	20.1	20.5	21.0	19.5	17.6	18.1	17.5
薪資給付標準	9.6	9.3	9.3	8.6	6.5	6.6	5.9	4.9	4.8	4.6
育嬰留職停薪	-	6.6	8.8	4.4	6.5	4.5	4.5	4.2	5.3	4.4
招募、甄試、進用	-	6.1	4.6	4.4	4.6	3.9	3.6	3.0	4.1	3.2
調薪幅度	4.6	3.9	3.8	3.8	2.9	3.2	2.6	2.5	2.5	2.3
訓練及進修	2.5	2.4	2.4	2.2	2.0	2.1	1.1	1.4	2.2	2.1
員工考核(考績或獎金)	2.1	2.8	2.5	2.8	2.2	2.2	2.0	1.8	2.2	2.0
員工陞遷	2.4	2.6	1.9	2.3	1.8	1.9	1.7	1.4	1.9	1.8
員工福利措施	1.7	1.9	1.5	1.1	1.3	1.6	1.0	1.3	1.5	1.4
資遣員工	1.3	1.0	1.1	0.8	0.5	1.2	0.6	1.0	1.2	1.1
退休權利	-	1.4	0.8	1.1	1.1	1.0	0.8	1.0	1.1	1.0

資料來源：僱用管理就業平等概況調查。

表3 事業單位辦理各項業務有跨性別/性傾向考量之情形

單位：%

	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年
工作分配	17.5	15.4	10.0	9.9	9.9	9.7	8.4	8.8	8.1
育嬰留職停薪	7.1	7.1	3.6	4.4	3.5	3.5	3.2	3.5	3.1
薪資給付標準	7.7	7.7	4.8	3.4	3.5	3.1	3.0	3.1	3.0
僱用招募、甄試、進用	6.6	4.4	3.5	2.8	2.9	3.1	2.4	3.8	2.6
訓練及進修	4.4	3.3	2.4	1.6	2.2	1.7	1.6	2.3	2.2
員工考核(考績或獎金)	4.3	3.4	2.7	2.0	2.1	2.0	1.9	2.1	2.0
調薪幅度	4.7	4.6	3.1	2.6	2.3	2.1	2.0	2.2	1.7
員工陞遷	4.5	3.1	2.6	1.6	2.0	1.7	1.7	2.0	1.6
資遣員工	3.4	2.4	1.5	0.9	1.8	1.2	1.4	2.0	1.4
員工福利措施	4.0	2.9	1.8	1.3	1.8	1.5	1.5	2.2	1.4
退休權利	3.7	2.3	1.7	1.1	1.5	1.6	1.5	2.0	1.2

資料來源：僱用管理就業平等概況調查。

說明：「跨性別」係指自我性別認同與其生理性別不同。