



勞 動 部 新 聞 稿

日期：104 年 3 月 5 日

承辦單位：統計處
主管姓名：劉處長天賜
電話：02-8590-2896
手機：0928-030-777

勞動部網址：www.mol.gov.tw
新聞聯絡室：朱武智 先生
電話：02-8590-2935
手機：0910-234-533

新聞稿主（標）題：**103 年僱用管理性別平等概況調查統計結果**

- ▲103 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」者占 83.8%。
- ▲僅 0.4% 事業單位表示最近一年有員工在上班地點遭受家暴。另 9 成 5 的事業單位對於遭受家暴員工可以提供協助，協助項目以「協助資源轉介」比率最高。
- ▲性別工作平等法實施已十餘年，政府仍持續營造友善職場環境，其中對於母性保護的相關假別 103 年事業單位會同意員工申請之比率達 9 成以上。
- ▲250 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 81.4%，較 91 年提高 45.1 個百分點，相較於 102 年略增 2.3 個百分點。
- ▲事業單位辦理各項業務達 9 成以上沒有性別及跨性別考量。

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，於 103 年 12 月 11 日修正有薪陪產假由 3 日增加為 5 日及懷孕期間增訂有薪產檢假 5 日，以建構對懷孕受僱者及其配偶友善的工作職場。

為了解事業單位對性別工作平等法相關規定之實施現況，勞動部於 103 年 10 月 1 日至 10 月 31 日辦理「僱用管理性別平等概況調查」，以臺灣地區參加勞工保險之事業單位為調查對象，計回收有效樣本 3,222 份。調查統計結果摘述如下：

一、103 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」者占 83.8%。

103 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」者占 83.8%，較 91 年提高 48.3 個百分點，呈現逐年提升之勢。(詳如表 1)

二、僅 0.4% 事業單位表示最近一年有員工在上班地點遭受家暴。另 9 成 5 的事業單位對於遭受家暴員工可以提供協助，協助項目以「協助資源轉介」比率最高。

事業單位最近一年內有員工在上班地點遭受家庭成員暴力(包括毆打被害人、上班時騷擾、跟蹤被害人到公司、到公司鬧事或是恐嚇其他同事、發送黑函等)占 0.4%，沒有遭受家暴占 99.6%。對於員工在上班地點遭受家暴時，有 95.3% 事業單位可提供協助，其中可提供的協助項目，以「協助資源轉介」占 80.4% 最高，其次為「尊重隱私，避免向其他人披露」占 74.1%，「過濾電話」占 51.3% 居第三。(詳如表 2、3 及圖 1)

三、對於母性保護的相關假別 103 年事業單位會同意員工申請之比率達 9 成以上。

性別工作平等法實施已十餘年，政府仍持續營造友善職場環境，其中對於母性保護的相關假別 103 年事業單位會同意員工申請之比率達 9 成以上，其中以「產假」占 95.1% 最高，其次為「流產假」占 93.1%，「安胎休養」占 90.9% 居第三。(詳如表 1)

四、103 年 250 人以上之事業單位設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」者占 81.4%。

103 年 250 人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」占 4.1%，有提供「托兒措施」占 77.3%，合計有 81.4%，較 91 年提高 45.1 個百分點，相較於 102 年略增 2.3 個百分點。(詳如表 1)

五、事業單位辦理各項業務達9成以上沒有性別及跨性別考量。

103年事業單位辦理各項業務達9成以上沒有性別考量；有性別考量之項目，以「工作分配」占23.5%最高，其次為「薪資給付標準」及「育嬰留職停薪」，分別占9.3%及8.8%，其餘有性別考量之比率均在5%以下。對於事業單位辦理各項業務也是達9成以上沒有跨性別考量；有跨性別考量之項目，以「工作分配」占15.4%最高，其次為「薪資給付標準」及「育嬰留職停薪」，分別占7.7%及7.1%，其餘有跨性別考量之比率均在5%以下。(詳如表4、5)

表1、事業單位實施促進工作平等措施之情形

單位：%

項 目 別	有 提 供 比 率							103年同意員工申請之比率
	91年	93年	99年	100年	101年	102年	103年	
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	81.4	82.3	82.7	82.1	83.8	-
生理假 ²	17.3	27.5	45.4	45.6	45.6	47.0	...	85.7
安胎休養 ⁴	39.0	41.1	45.6	...	90.9
流產假 ²	41.6	39.5	54.6	55.0	56.5	56.6	...	93.1
產 假 ¹	78.1	83.5	96.8	96.8	96.8	96.8	...	95.1
陪產假 ³	29.0	42.8	57.8	57.7	59.0	59.8	...	85.6
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
家庭照顧 (員工規模5人以上)	37.2	38.3	37.7	...	71.8
	36.8	39.3	39.4	38.8	...	72.6
(員工規模30人以上)	34.0	35.4	62.9	63.6	66.0	66.6	...	88.2
育嬰留職停薪 (員工規模30人以上)	40.7	40.8	42.7	45.9	...	75.5
	38.9	56.7	75.3	79.1	79.8	79.4	...	95.3
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	68.9	77.3	76.7	79.1	81.4	-
哺乳時間	37.3	...	77.3

資料來源：本部103年「僱用管理性別平等概況調查」。

說明：1. 94年起排除「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)。

2. 95年起排除「無女性員工」之樣本。

3. 99年起排除「無男性員工」之樣本。

4. 100年起新增「安胎休養」，排除單位內「無女性員工」之樣本

5. 「102年以前有提供比率」、「103年同意員工申請之比率」，因問法不同不宜同時比較。

表 2、事業單位最近一年員工在上班地點遭受家庭成員的暴力情形

中華民國 103 年 10 月

單位：%

項目別	總計	有遭受家暴	沒有遭受家暴
總計	100.0	0.4	99.6

資料來源：本部 103 年「僱用管理性別平等概況調查」。

表 3、事業單位對在上班地點遭受家暴員工提供協助情形

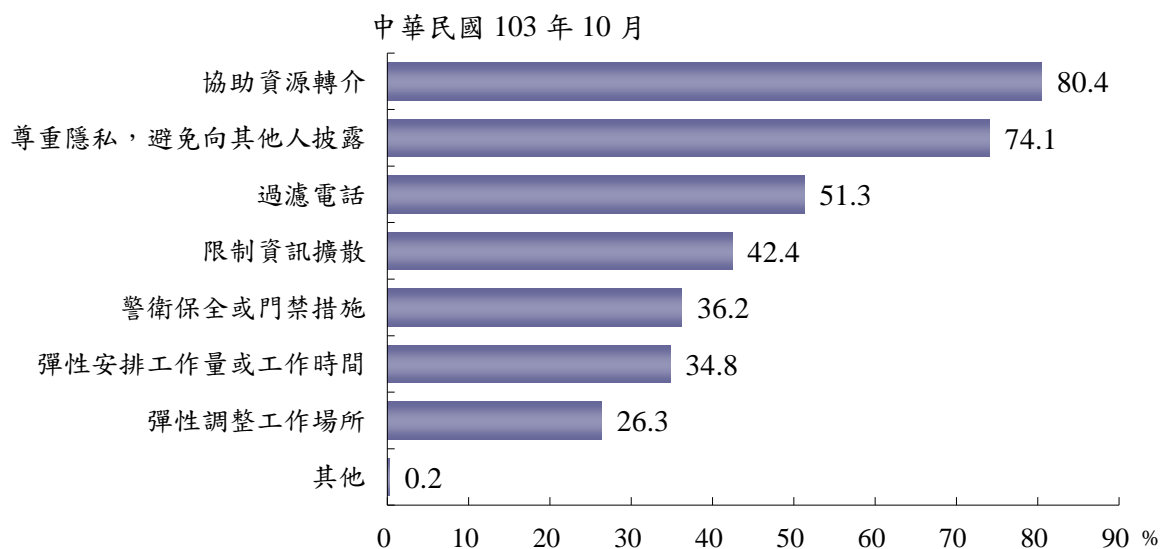
中華民國 103 年 10 月

單位：%

項目別	總計	不知道如何提供協助	無法提供協助	可提供協助
總計	100.0	3.7	0.9	95.3

資料來源：本部 103 年「僱用管理性別平等概況調查」。

圖 1、事業單位對在上班地點遭受家暴員工提供協助項目(可複選)



資料來源：本部 103 年「僱用管理性別平等概況調查」。

說明：以可提供協助之事業單位為 100.0% 計算。

表4、事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

單位：%

項目別	96年	97年	98年	99年	100年	101年	102年	103年	
								有性別考量	沒有性別考量
工作分配	40.3	39.9	34.8	35.4	30.8	27.8	27.9	23.5	76.5
薪資給付標準	18.4	13.3	14.0	12.1	9.7	9.6	9.3	9.3	90.7
調薪幅度	8.5	5.6	5.9	4.8	4.4	4.6	3.9	3.8	96.2
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	97.5
員工陞遷	5.3	3.4	3.7	3.3	2.3	2.4	2.6	1.9	98.1
訓練及進修	4.8	3.1	4.0	2.9	2.4	2.5	2.4	2.4	97.6
資遣員工	2.3	1.4	1.9	1.8	1.4	1.3	1.0	1.1	98.9
員工福利措施	3.1	2.1	2.0	2.2	1.7	1.7	1.9	1.5	98.5
育嬰留職停薪	6.6	8.8	91.2
退休權利	1.4	0.8	99.2
僱用招募、甄試、進用	6.1	4.6	95.4

資料來源：本部103年「僱用管理性別平等概況調查」。

說明：96年至102年為歷年有性別考量資料。

表5、事業單位辦理各項業務有跨性別考量之比率

單位：%

項目別	102年	103年	
		有跨性別考量	沒有跨性別考量
工作分配	17.5	15.4	84.6
薪資給付標準	7.7	7.7	92.3
調薪幅度	4.7	4.6	95.4
員工考核(考績或獎金)	4.3	3.4	96.6
員工陞遷	4.5	3.1	96.9
訓練及進修	4.4	3.3	96.7
資遣員工	3.4	2.4	97.6
員工福利措施	4.0	2.9	97.1
育嬰留職停薪	7.1	7.1	92.9
退休權利	3.7	2.3	97.7
僱用招募、甄試、進用	6.6	4.4	95.6

資料來源：本部103年「僱用管理性別平等概況調查」。

說明：102年為有跨性別考量資料；「跨性別」係指自我性別認同與其生理性別不同之謂。