

FERRING
PHARMACEUTICALS

× 104 人力銀行

職場懷孕友善 調查報告書

打造幸福職場，形塑多元共融雇主品牌



目錄

背景與動機	03
調查方法	04
調查結果與洞察	
女性勞動力與生育年齡的關係	05
懷孕女性職場壓力與關係影響	07
懷孕歧視與不友善經驗	11
企業的職場懷孕友善程度	16
建議	
給懷孕家庭的建議	20
給懷孕女性職場同事的建議	21
給企業的建議	22
給政府的建議	24

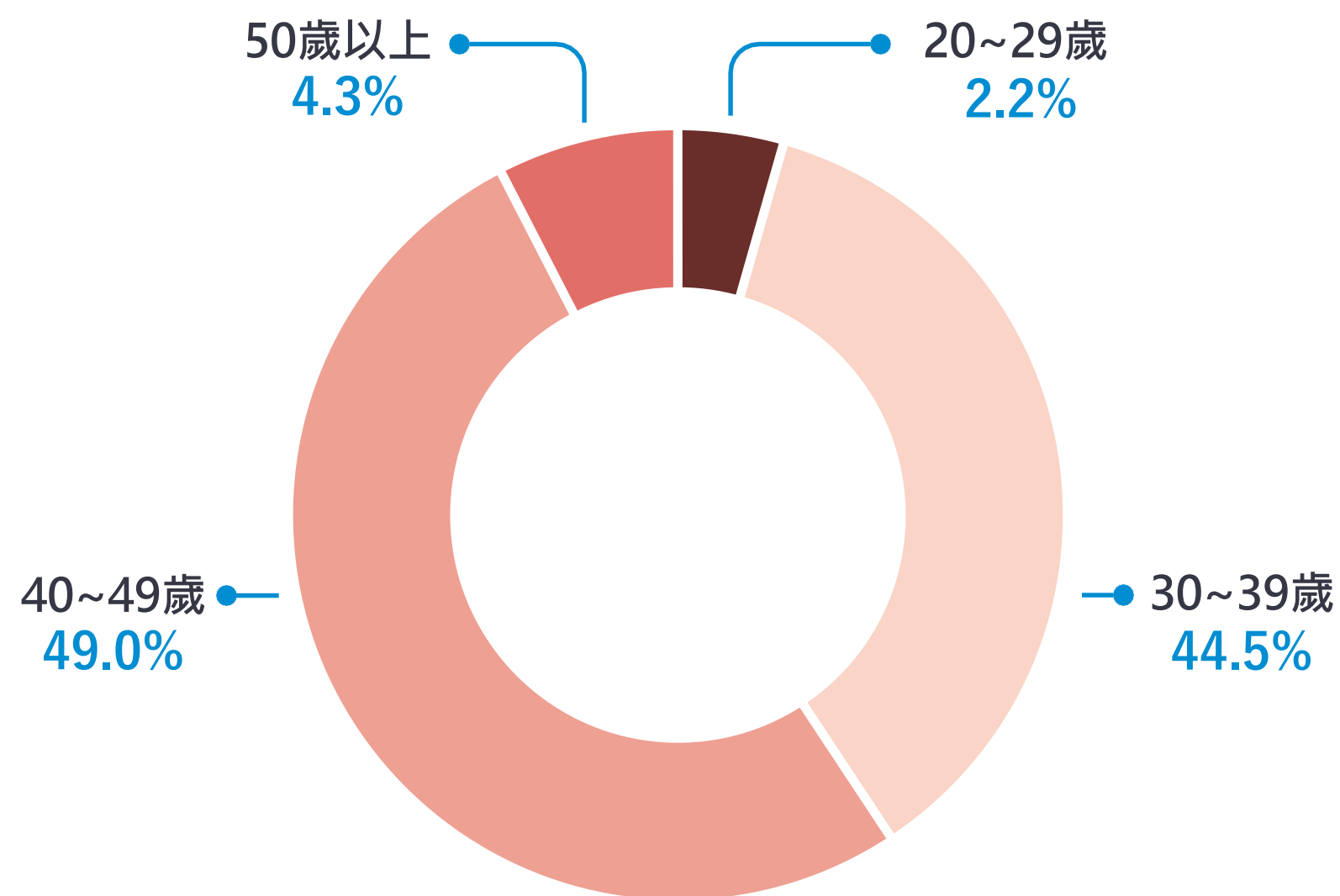
背景與動機

在台灣，雖然職場性別平權意識逐漸提升，但懷孕女性仍面臨來自工作環境的多重挑戰，包括職場壓力不友善對待、升遷困難與歧視等問題。儘管政府已制定相關勞動法規，如《性別工作平等法》與《勞動基準法》，以保障孕婦的工作權益與福祉，然而，企業的「懷孕與家庭友善政策」是否能真正提供有效支持，仍是值得探討的議題。因此，本研究將分析懷孕女性在職場上遇到的壓力來源、關係影響與企業友善度，並進一步探討這些因素對女性生育選擇的影響。

調查方法

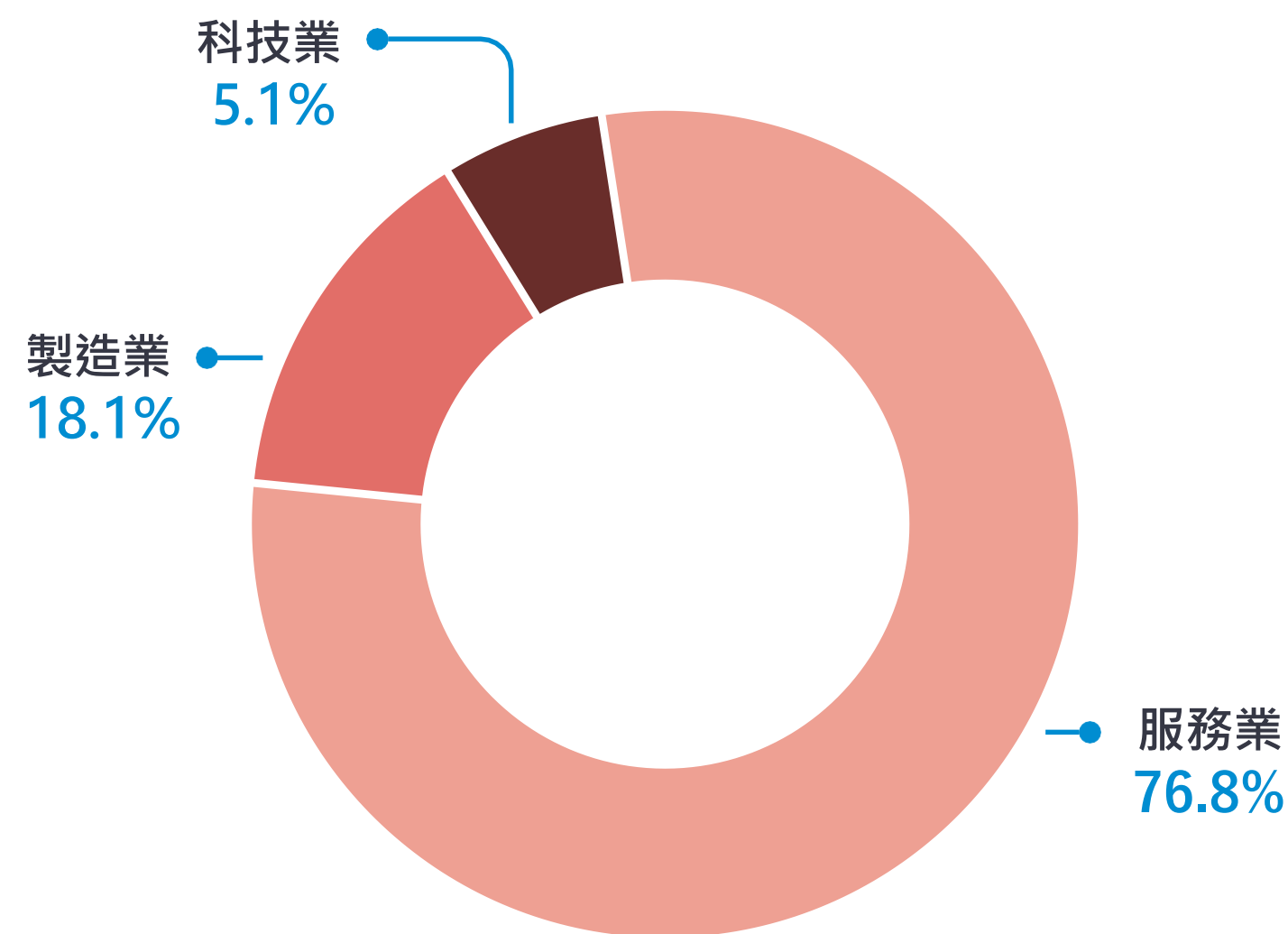
【職場懷孕女性調查】

本調查針對目前20歲以上且曾經在懷孕期間仍於職場工作經驗者，進行線上問卷調查。回收有效問卷537份，在95%信心水準下，抽樣誤差在4%內。



【企業懷孕與家庭相關福利資料】

資料來源為2024年於104人力銀行刊登福利資料之企業共35,443家，在99%信心水準下，抽樣誤差在1%內。



*部分數據因四捨五入，加總可能不等於100%

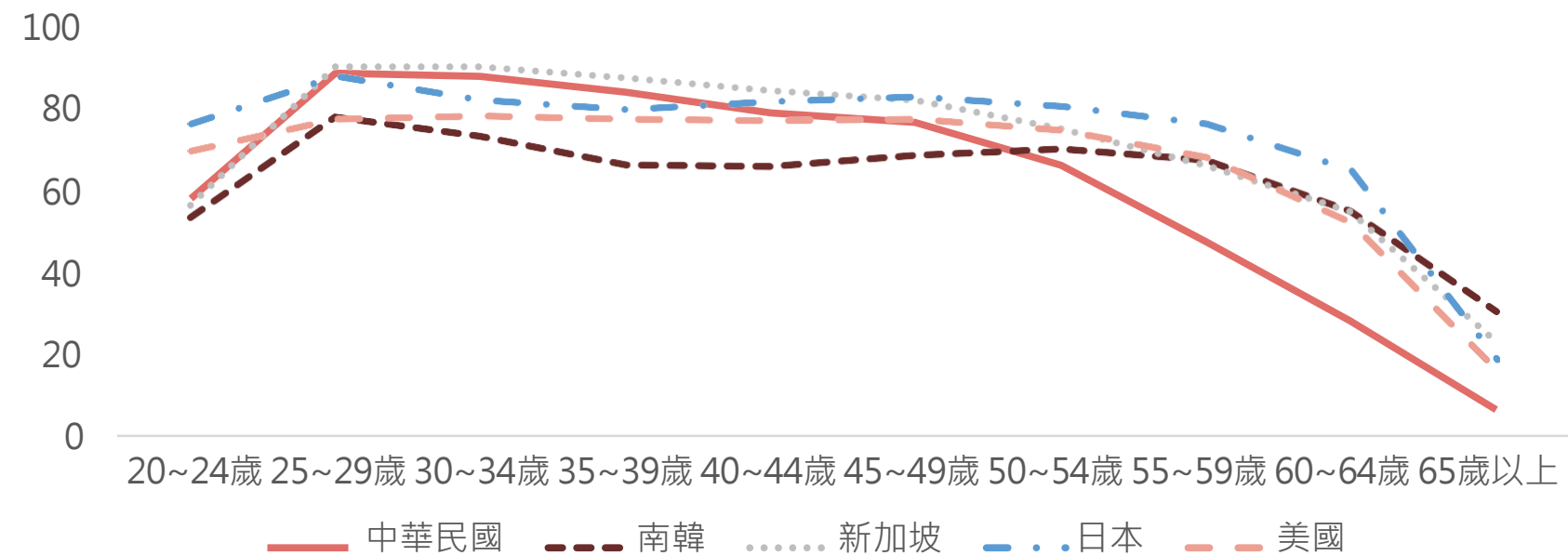


女性勞動力與生育年齡的關係



台灣女性勞動參與率30歲後明顯下滑，家庭責任恐成主因

各國女性勞動參與率



資料來源：2023年勞動部國際勞動統計資料

根據台灣勞動部統計女性的勞動參與率

- 在**25至29歲**達到頂峰，反映年輕女性於完成教育後即積極投入職場。
- 在**30歲**後明顯下滑，主因為育兒與家庭責任缺乏有效分擔。
- 在**50歲**後勞動參與率迅速下降，較新加坡、日本與美國更早退出職場，就業機會明顯受限。

儘管雙薪家庭已成主流，傳統性別角色仍然盛行，職場彈性不足、中高齡女性再就業困難，導致台灣女性生涯發展成本偏高。

打造懷孕友善職場建議

建立性別平權的職場文化，不僅是支持女性順利兼顧工作與家庭，更是讓男性也能自在參與育兒與家庭照顧、真正實踐共擔責任，帶動家庭與職場的正向循環。

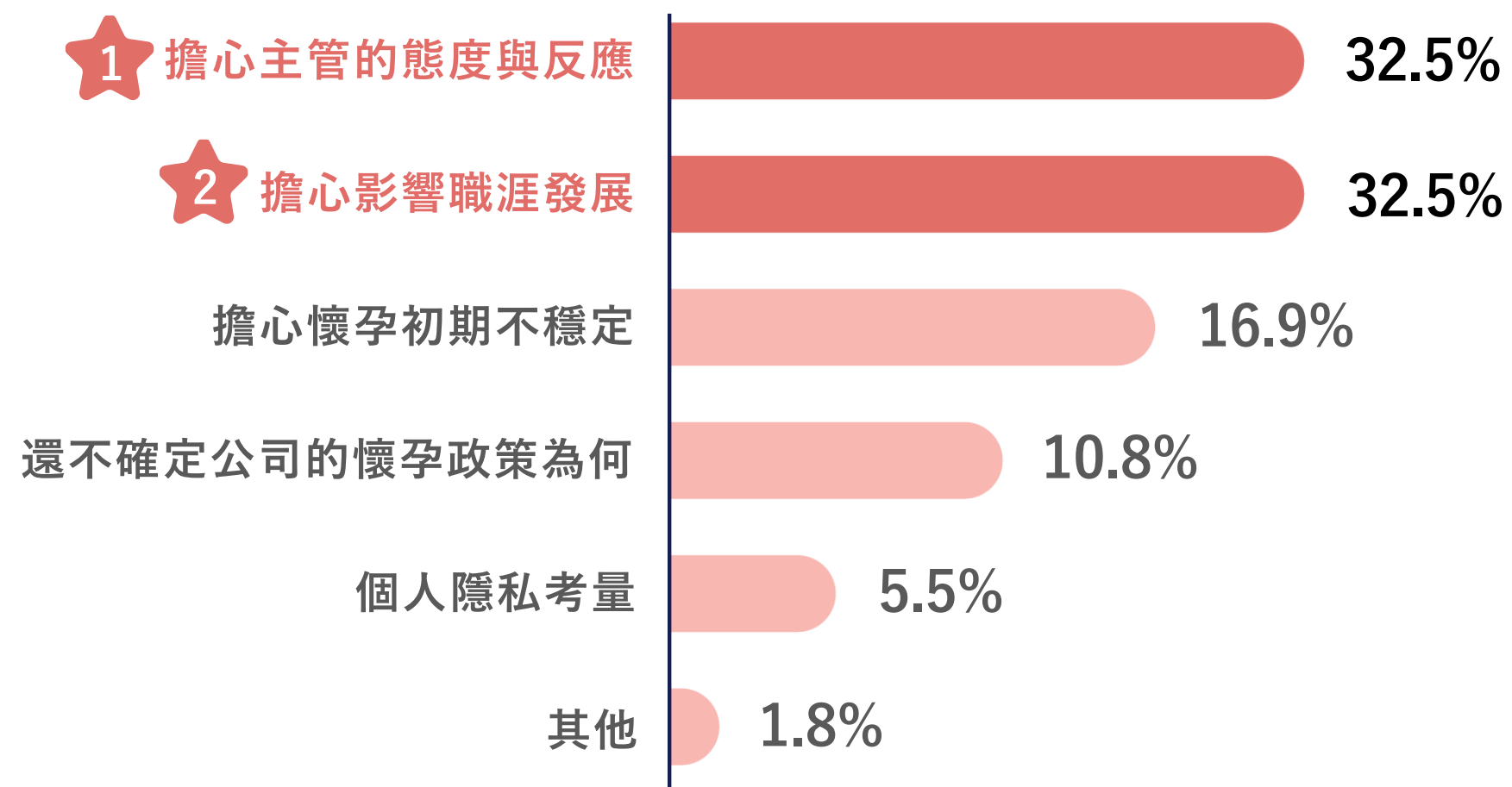


懷孕女性職場壓力與關係影響



31% 台灣職場懷孕女性，在得知懷孕後難以向主管啟齒， 主要原因：① 擔心主管的態度和反應 ② 擔心影響職涯發展

懷孕後難以向主管啟齒的原因 (n=166)



*總樣本數537人中，有166人懷孕時難以向職場“主管”啟齒懷孕的消息，約佔整體31%

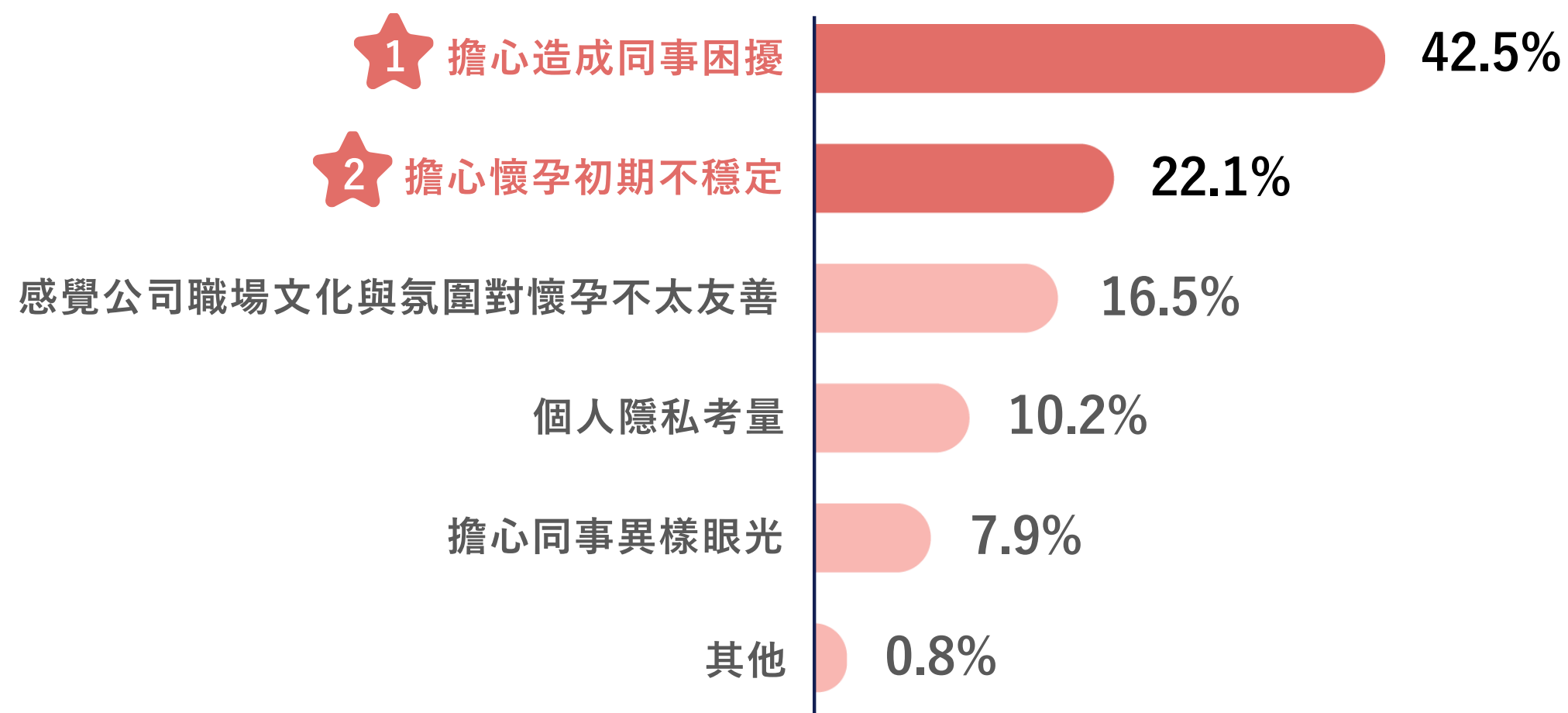
此現象凸顯台灣企業普遍將員工懷孕視為一種「職場風險」，加重女性心理負擔，也揭示企業內部存在制度性支持不足與信任缺失的問題，長期恐將加劇生育率下滑與女性勞動力流失，進而影響企業的永續發展。



24% 懷孕女性在得知懷孕後，難以向同事啟齒的主要原因

① 擔心造成同事困擾 ② 擔心懷孕初期不穩定

懷孕後難以向同事啟齒的原因 (n=127)



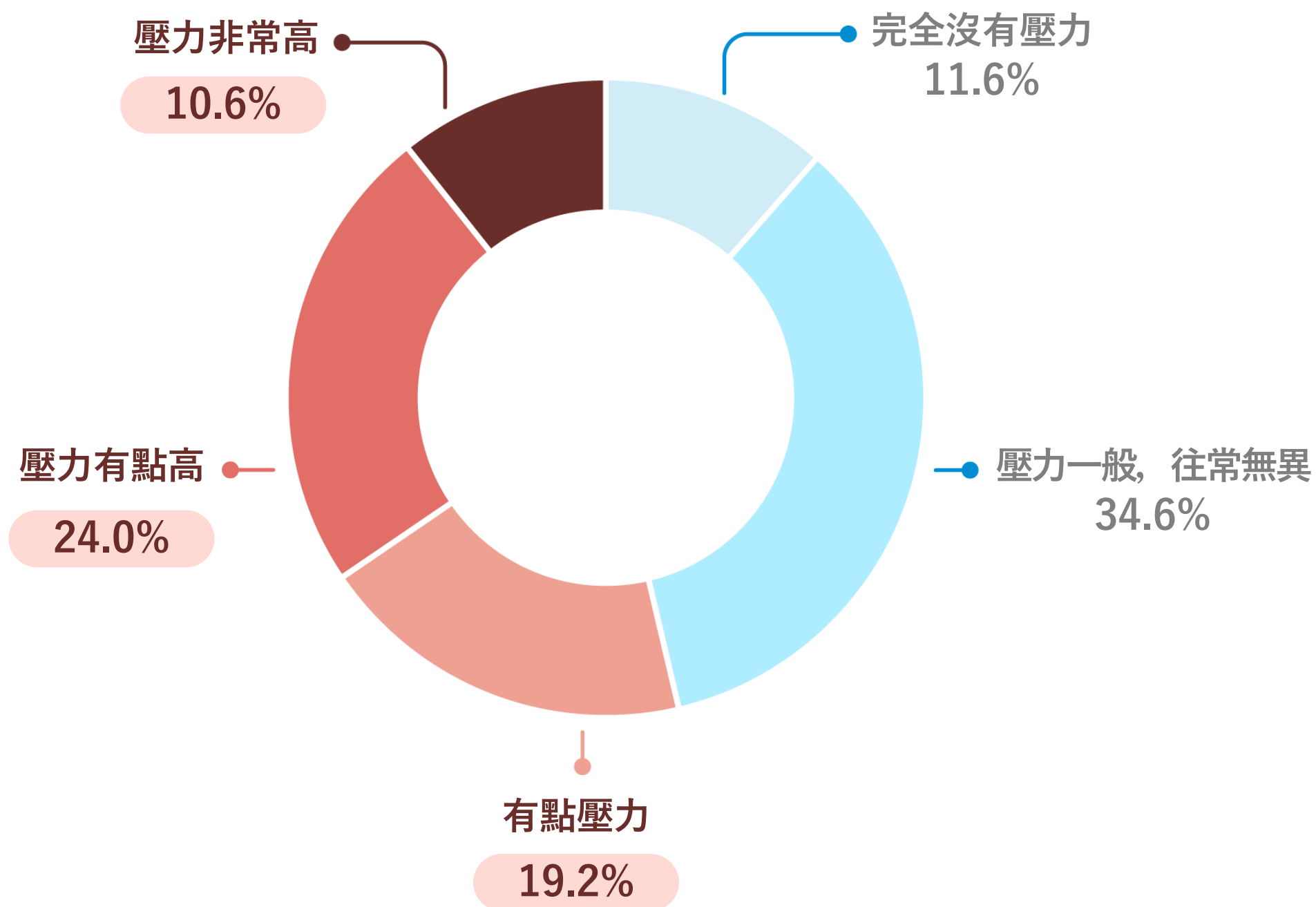
*總樣本數537人中，有127人懷孕時難以向同事”啟齒懷孕的消息，約佔整體24%

此現象顯示，職場文化仍傾向將懷孕視為額外負擔，使懷孕女性為避免增加同事負荷或破壞團隊氛圍而傾向隱瞞。此外，孕初不穩定因素亦增強其謹慎心理，這種壓力恐對女性職場歸屬感與心理健康造成負面影響。



逾半數懷孕女性在職場期間感受較高身心壓力

懷孕工作期間的職場身心壓力程度 (n=537)



調查發現，53.8%的台灣職場女性在懷孕期間感受到明顯的身心壓力，其中包括「有點壓力」（19.2%）、「壓力有點高」（24.0%）及「壓力非常高」（10.6%）。

這種壓力可能源自懷孕後工作負荷未減輕、企業支持措施不足，以及對升遷前景的焦慮。該數據凸顯台灣職場環境對懷孕員工之支持體系亟待改善，以避免女性同時承受職務壓力及生理變化所帶來的雙重負擔。



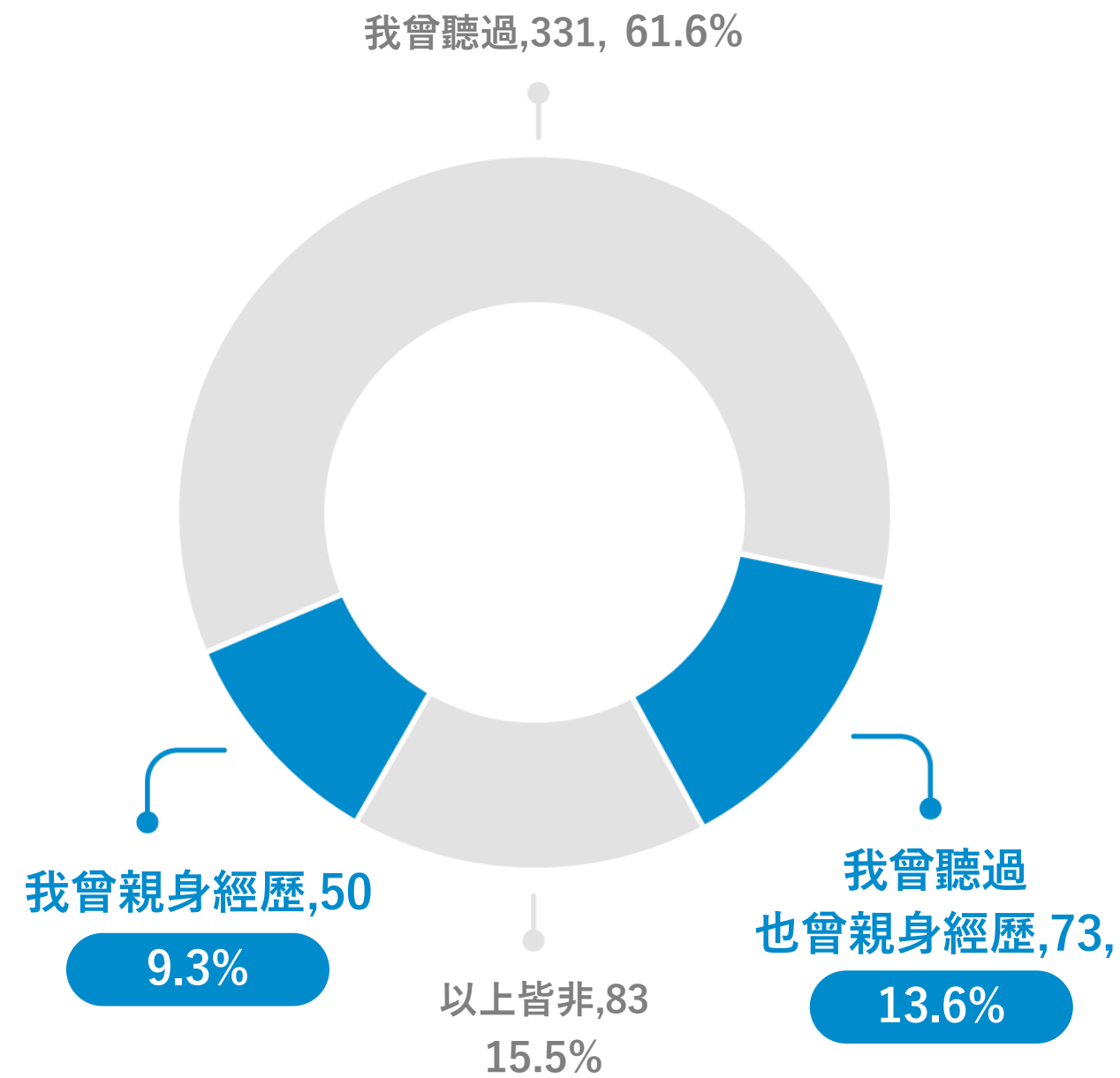
懷孕歧視與不友善經驗



懷孕歧視/不友善普遍存在，每4人中就有1人親身經歷

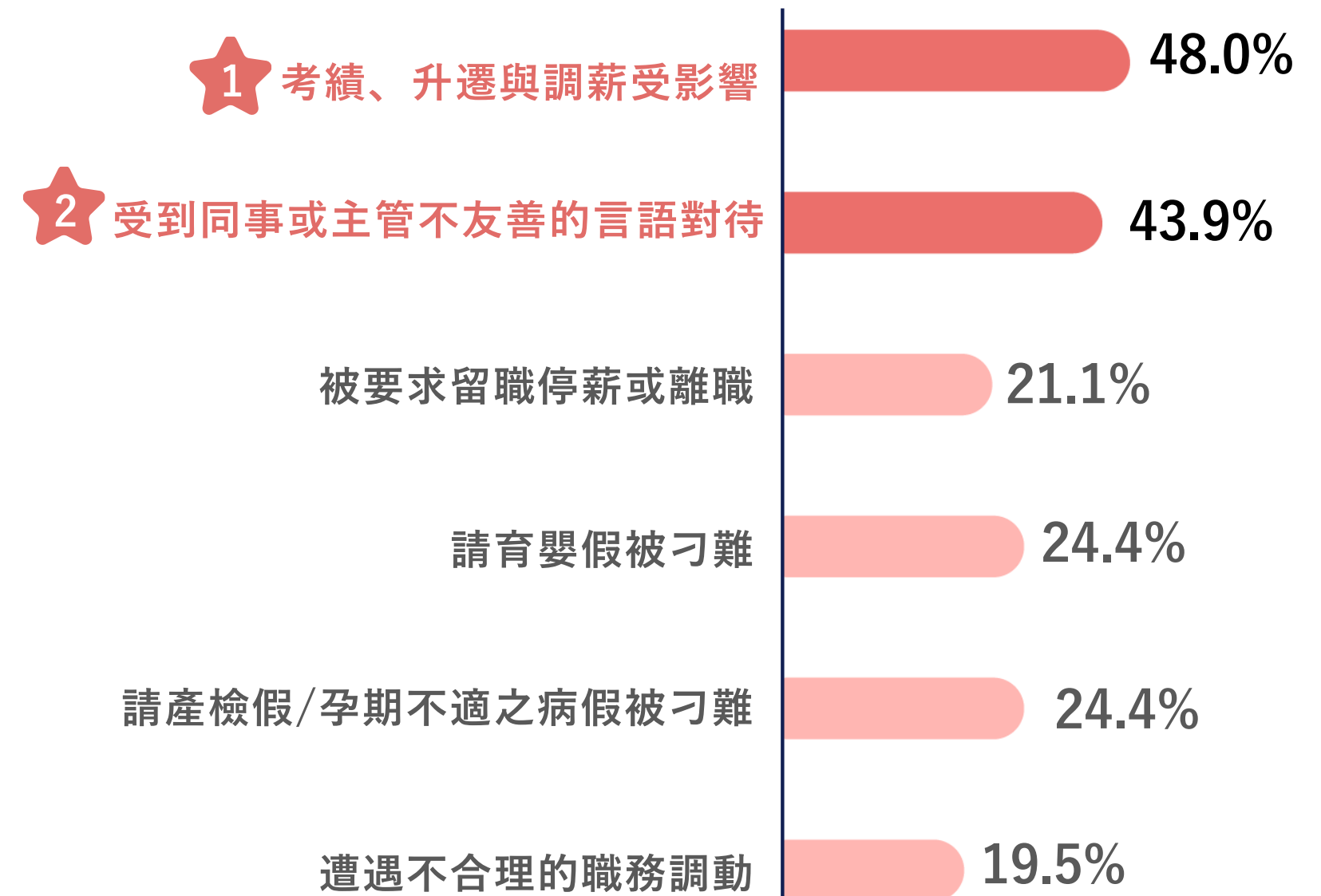
曾親身經歷者共22.9%，也就是每4人中就有1人曾經歷過懷孕歧視/不友善情況。

請問您是否曾聽聞或親身經歷過
懷孕歧視/懷孕不友善的職場環境？(n=537)



近一步調查親身經歷顯示，可以看出企業在懷孕友善的宣導或教育訓練不足，調查中仍有近5成不友善事件存在。

請問您曾親身經歷過以下
哪些懷孕歧視/不友善情況？(n=123)



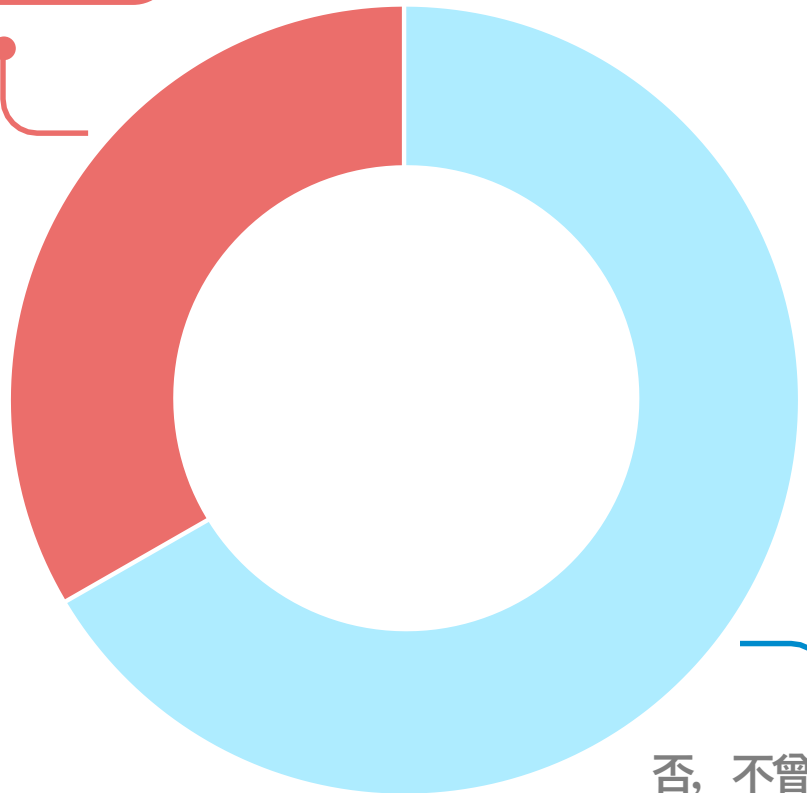
別懷疑，每3到4名懷孕女性中，就有1人遭遇不友善言語

曾聽過者共32%，也就是每3-4人中就有1人曾聽過懷孕歧視/不友善情況。

請問在您懷孕工作期間，是否曾在職場上聽到令你不舒服的懷孕不友善言語（包括明示或暗示）？(n=454)

是，有聽到,144

31.7%



否，不曾聽到,310, 68.3%

請問在您懷孕工作期間，曾經被明示或暗示過以下哪些類似的懷孕不友善言語？(n=144)

「家庭與工作兩頭燒，你能應付嗎？」

43.1%

「當媽媽後，就很難回到職場了。」

31.9%

「怎麼不考慮在家安心養胎，讓老公養不是很好嗎。」

25.7%

「你要不要先留職停薪或離職，這樣對你和寶寶都比較好。」

23.6%

「怎麼在這麼忙的時候懷孕了啊？」

22.2%

「懷孕後可能會影響升遷喔。」

16.7%

「你很勇敢耶！（酸）」

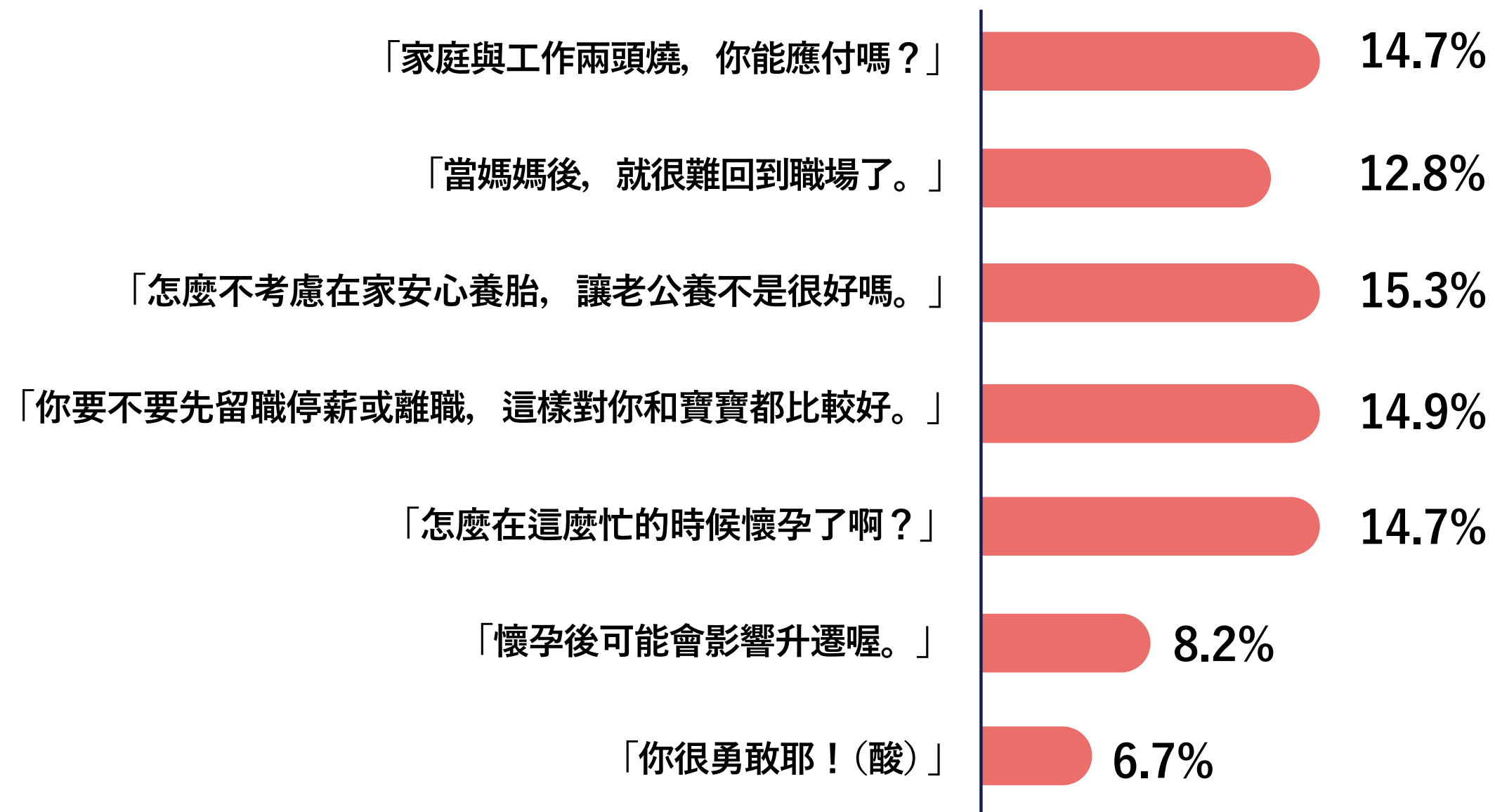
14.6%

調查顯示，32%的台灣職場懷孕女性曾遭遇職場中的非包容性言語，多與工作能力、家庭角色及職涯發展相關。

最常見的不友善言語對女性都含有「質疑」的成份，也因此可能加重懷孕女性心理壓力。例如：質疑工作能力與職涯發展的能力、暗示離職/不適任、對性別角色的刻板期待。

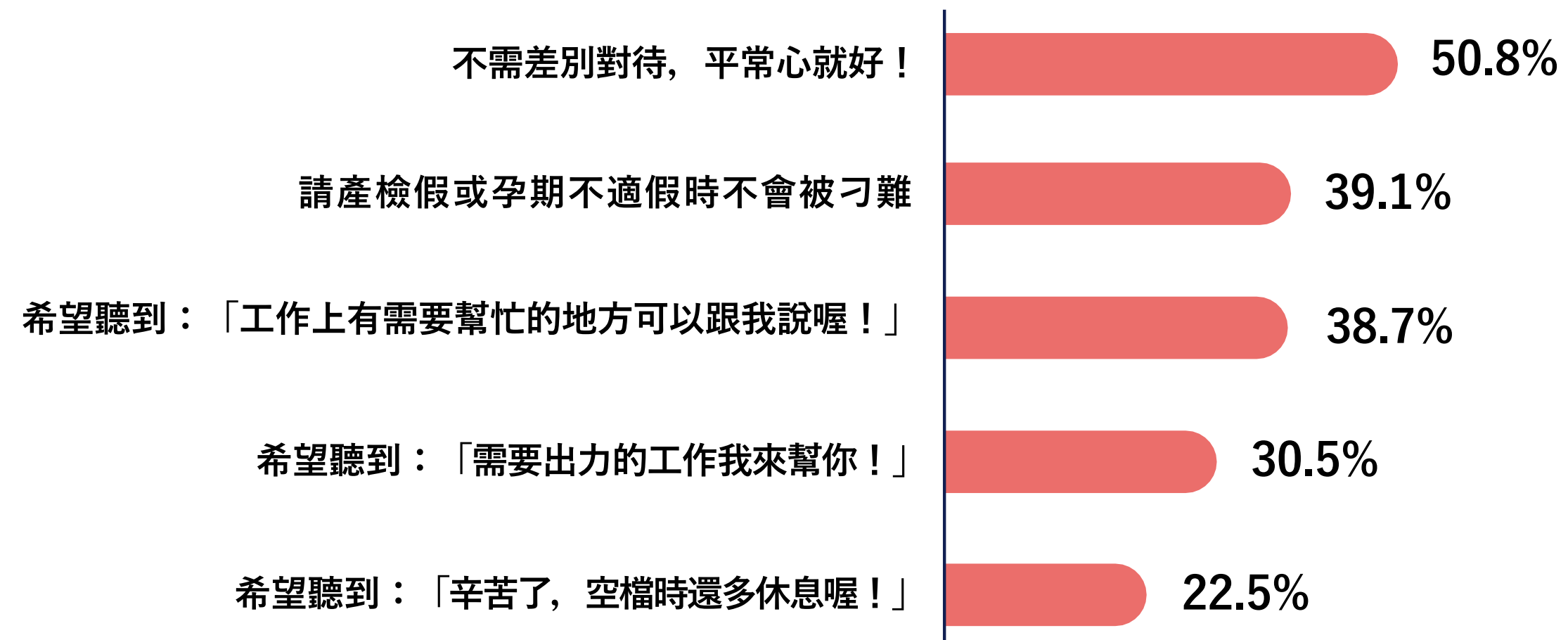
懷孕女性親自告訴你：別再說這些NG話！

請問在您懷孕工作期間，最不想聽到主管或同事對您說以下哪句話？（n=537）



了解懷孕員工的真正訴求：公平對待

懷孕女性期望的對待方式 (n=537)



調查顯示，過半數懷孕女性在職場中最希望獲得「公平且正常」的對待，以輕鬆自然的方式相處，而非特殊照顧。也提醒我們打造真正的孕產友善職場文化，「從尊重與理解」開始。



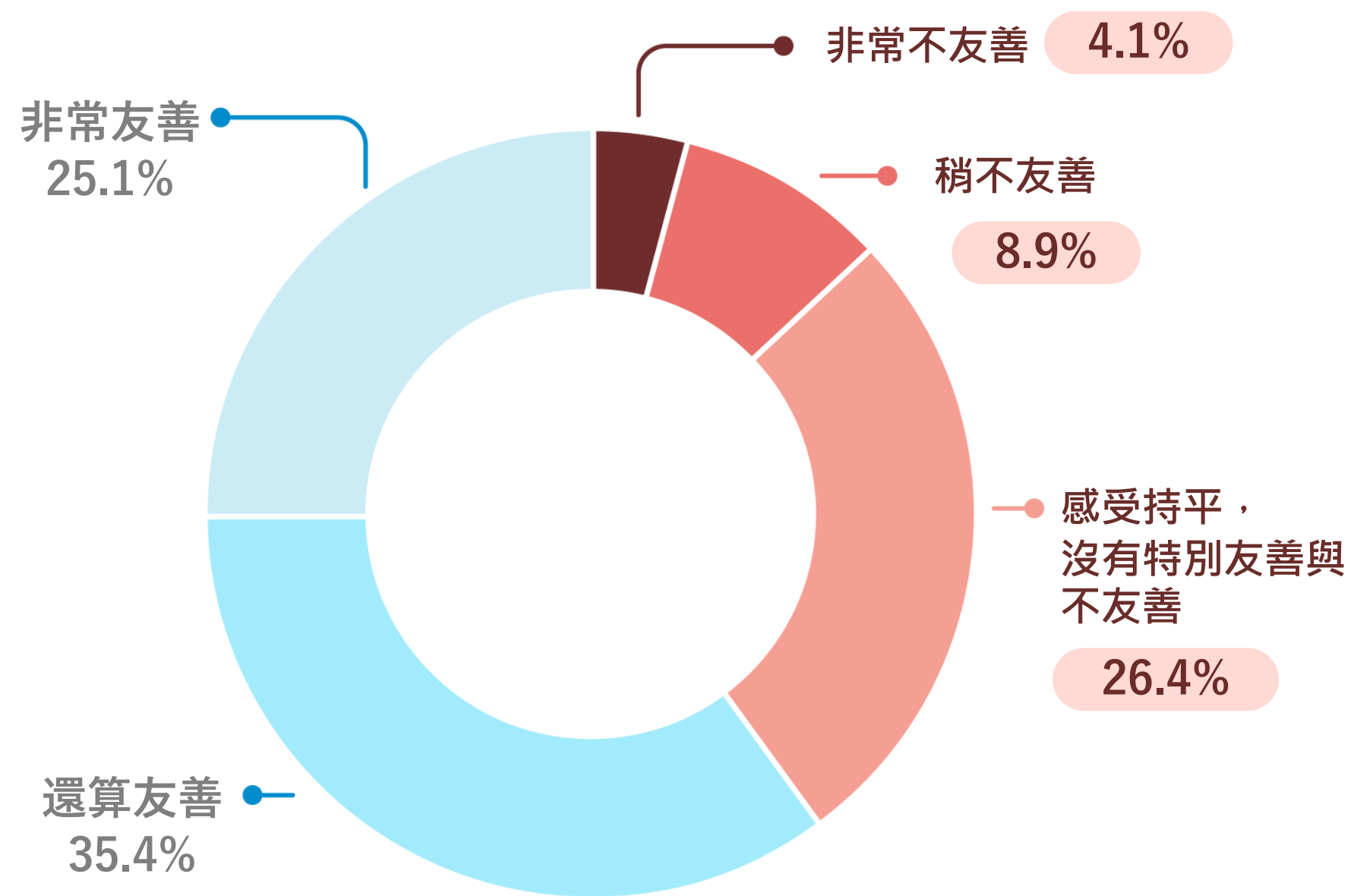


企業的職場懷孕友善程度



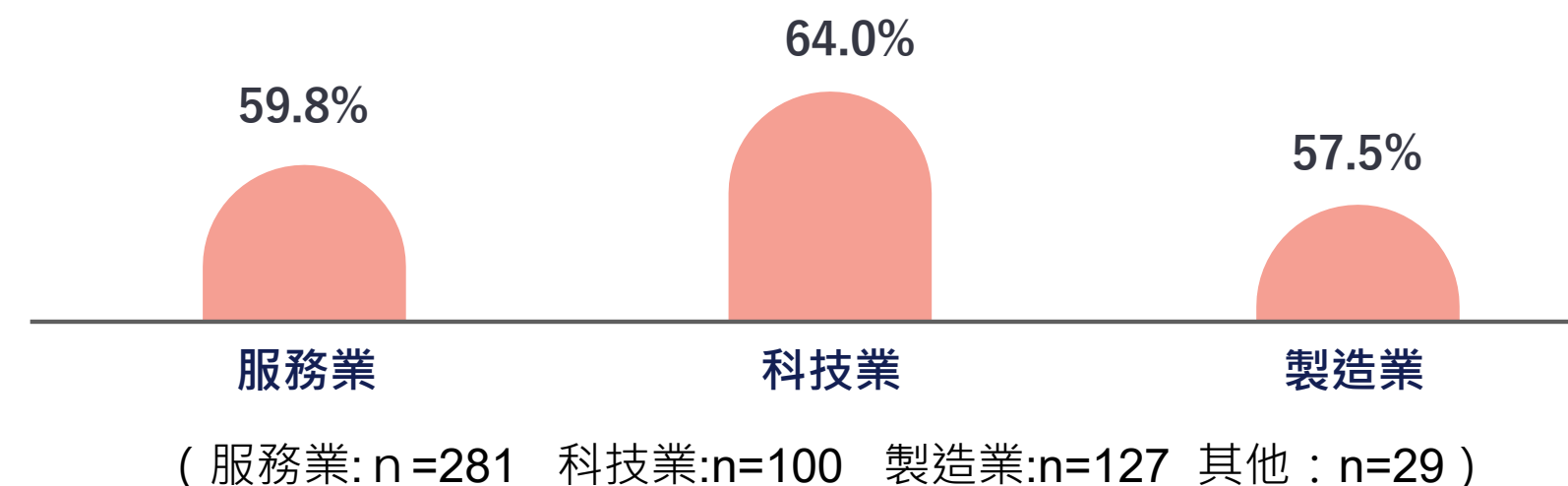
近4成的職場懷孕女性認為當時任職公司並沒有對懷孕女性友善

認為任職公司對懷孕女性友善的比例 (n=537)



圖一

以任職公司產業分類

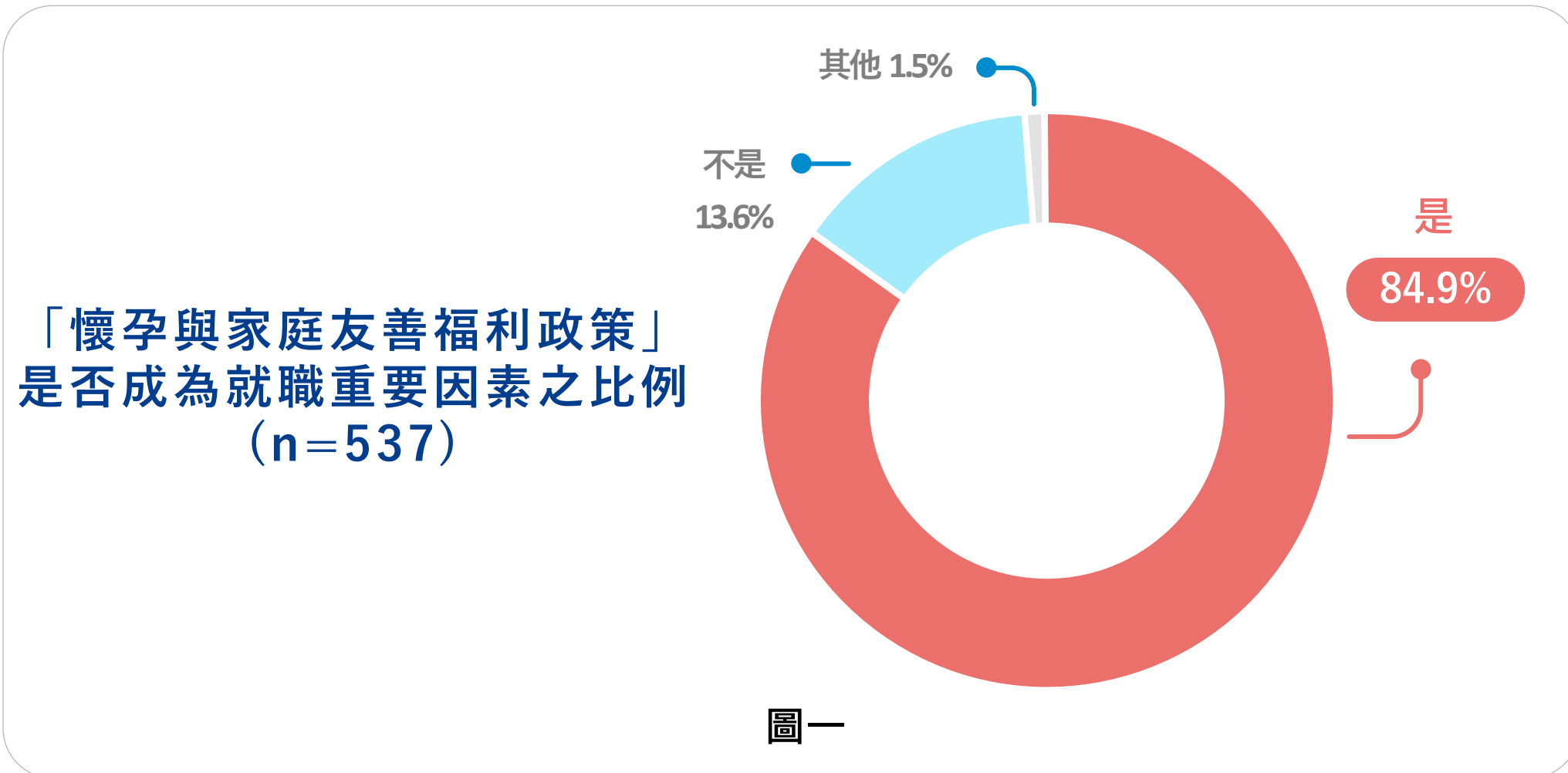


* 圖二(附件)

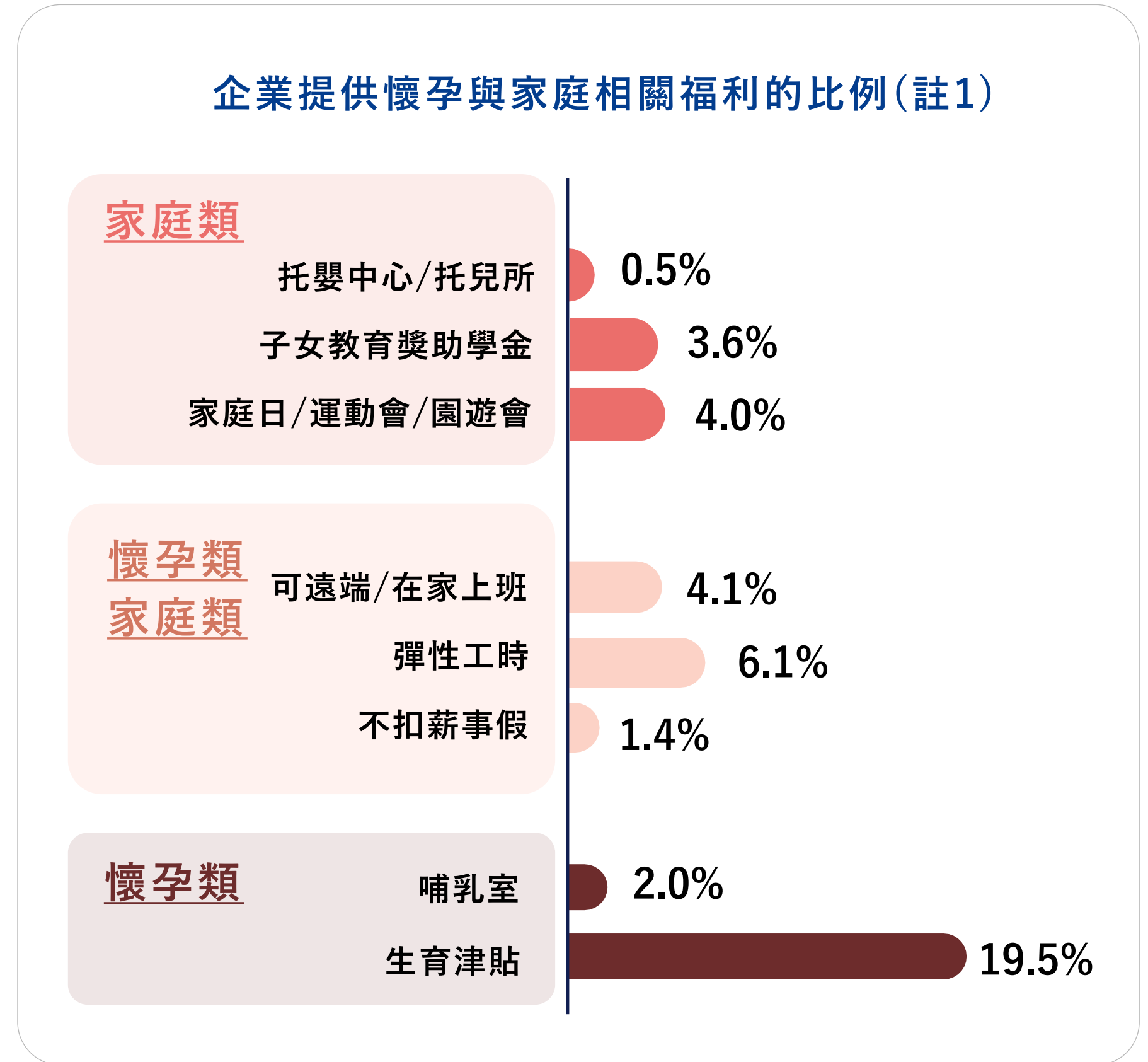
調查顯示 (圖一)，**39.4%**台灣懷孕女性認為當時任職的企業對孕期員工不夠友善。

圖二，以任職公司產業分類，友善度以科技業最高 (64.0%)，服務業 (59.8%) 次之，製造業相對較低，推測與工作性質較難調整、體力勞動比例高及輪班制度有關。

企業必須正視的新求職趨勢：家庭友善成為求職者核心需求



調查顯示，85%曾懷孕過的女性將「懷孕與家庭友善政策」列為求職考量的前三大要素，顯示「兼顧家庭」已成為求職者重要需求(圖一)。然而，依104人力銀行企業刊登福利資料顯示，企業實際提供的相關福利比例偏低，以生育津貼(19.5%)最為常見但仍不到兩成，哺乳室、彈性工時及遠端工作等支持措施普及率有限，顯示台灣企業在打造孕產友善環境上仍有顯著進步空間。





建議

給懷孕家庭的建議- 共同承擔，平衡家庭與職場



夫妻共擔孕期與育兒責任

- 伴侶應積極參與產檢、孕婦課程、家務分工，減輕女性負擔。
- 討論產後家庭分工，確保育兒責任不落單一方，如輪流請育嬰假、選擇托育方式。



了解並爭取合法權益

- 了解《性別工作平等法》的相關規定，如產檢假、產假、育嬰假等權益，確保自身權益不被侵犯。
- 鼓勵男性請育嬰假，避免女性獨自承擔照顧責任，影響職涯發展。



提前規劃財務與職涯

- 準備孕期與育兒開支，確保家庭經濟穩定。
- 討論產後工作安排，如彈性工時、兼職或遠端工作，以平衡職場與家庭。

♥ 給懷孕女性的職場同事的建議-

以平常心對待，建立支持與尊重的工作環境



避免不友善言語，尊重專業能力

- 避免「怎麼這時候懷孕？」、「還會回來上班嗎？」等帶有偏見的話語。
- 懷孕不影響專業，應以平常心對待，不過度憐憫或忽視其能力。



適當提供支持，但不過度保護

- 若工作內容有身體負擔，可主動提供協助，但不應未經同意就直接調整她的工作，讓她感覺被特殊對待。
- 保持正常合作方式，讓她能以自己的節奏完成工作，而非過度減少她的參與機會。



維持團隊合作，不給額外壓力

- 若她需請假，應理解並配合團隊調整，不將工作量增加視為額外負擔或抱怨。
- 以平常心相處，讓懷孕女性能自在工作，而非因職場氛圍感到負擔或壓力。



給企業的建議- 建立更具包容性的懷孕友善職場環境

01

提供彈性工作與遠端辦公選擇

- 允許孕期員工彈性調整工作時間，如遠端工作、彈性上下班或縮短工時，減少身心壓力。
- 針對孕期女性調整工作內容，減少高壓或高體力勞動的工作安排。

02

強化懷孕女性的職涯保障，減少升遷與薪資影響

- 確保懷孕期間不影響員工考績、薪資調整與升遷機會，避免孕期歧視。
- 設立「產後職涯回歸計畫」，協助休完產假的員工順利銜接工作，降低回歸職場的適應壓力。

給企業的建議- 建立更具包容性的懷孕友善職場環境

03

提供更完善的育兒與母嬰支持措施

- 建立哺乳室與托嬰設施，讓職場媽媽能夠兼顧工作與育兒需求。
- 提供孕婦短暫休息的空間，以紓緩生理與心理上的壓力。
- 增加育兒相關補助，如生育津貼、托育補助或親子假期，減輕員工育兒負擔。

04

營造職場友善文化，減少歧視與偏見

- 建立透明的溝通機制，營造職場友善、正向團隊文化
- 給予主管與同事「友善家庭教育訓練」，了解女性從生殖治療、懷孕到生產生育的全方面認知。
- 主管與同事應避免對懷孕女性的刻板印象與不友善言語，公司鼓勵團隊同理，並提供理解與支持。
- 提供懷孕員工心理支持與相關資源，減輕焦慮程度。
- 設立內部匿名申訴機制，保障孕期女性權益。

給政府的建議-

推動性別平權，建立真正支持懷孕友善與育嬰政策

01

育嬰假與生育福利性別平等化，促進家庭責任共享

- 鼓勵男性請育嬰假，提高家庭分工平衡，營造更公平的家庭與職場文化。
- 放寬配偶陪產檢及陪產假天數，以契合家庭需求。
- 提供孕產友善企業補助，以鼓勵企業落實孕產友善政策，給予所需家庭支持，例如：職代補助。

02

企業懷孕與家庭友善政策應納入性別平等指標

- 政府對企業進行「性別平權企業評鑑」，確保男性與女性皆能自由選擇是否請育嬰假或育嬰留停。
- 訂立企業公平升遷與薪資透明機制，確保女性不因懷孕請假或育嬰而影響職涯發展或績效考核。

給政府的建議-

推動性別平權，建立真正支持懷孕友善與育嬰政策

03

公共育兒資源普及化，減少女性提早離開職場的現象

- 積極推動職場托嬰中心與社區育兒補助，讓父母可以選擇育兒模式，而非依賴母親全職照顧。
- 企業與政府應合作發展「在職托育」計畫，如設置企業內托嬰機構或提供托育津貼，降低職場女性因照顧需求而離職的風險。

04

推動彈性工作法規，確保男女皆能受益

- 彈性工時、遠端工作、工時調整等應納入法律保障。
- 且適用對象不限於女性，以真正達到性別平權。

附件-產業類別對應

產業	產業別
電子資訊 / 軟體 / 半導體相關業	科技業
一般製造業	製造業
建築營造及不動產相關業	製造業
農林漁牧水電資源業	製造業
礦業及土石採取業	製造業
批發 / 零售 / 傳直銷業	服務業
金融投顧及保險業	服務業
文教相關業	服務業
大眾傳播相關業	服務業
住宿 / 餐飲服務業	服務業
旅遊 / 休閒 / 運動業	服務業
法律 / 會計 / 顧問 / 研發 / 設計業	服務業
一般服務業	服務業
運輸物流及倉儲	服務業
醫療保健及環境衛生業	服務業
政治宗教及社福相關業	服務業

委託發行單位：輝凌藥品股份有限公司
執行研究單位：104人力銀行