

# 職場哺乳親善措施對女性員工母乳哺育行為之影響

陳怡君<sup>1,\*</sup> 丁志音<sup>2</sup> 劉益宏<sup>3,4</sup> 郭淑珍<sup>5</sup>

**目標：**瞭解職場哺乳親善措施(集乳室的設置與擠奶時間的規定)對職業婦女哺乳行為之影響以及婦女對哺乳措施的感受。**方法：**本研究在設有集乳室的某半導體公司進行問卷調查，以1999年一月至2000年四月在該公司生育子女的女性員工為研究對象，共獲得998份有效樣本(回收率75.3%)。**結果：**本研究發現，即使是在設有集乳室並且支持擠奶時間的公司內，上班後持續哺乳的婦女並不多(13.2%)。在影響婦女哺乳行為因素方面，對哺乳措施的瞭解程度與工作性質是影響婦女上班後持續哺乳的重要因素。對於公司哺乳親善措施較瞭解者與非生產線的工作者，有較高的可能性會在上班後持續哺乳。婦女對於公司哺乳措施方面，有五成的婦女對於公司所設置的集乳室表示滿意或是沒有意見。上班後持續哺乳的媽媽有較高的比例是有意見的，主要的意見是「應該添購擠奶相關設備」。對於擠奶時間的規定，有五成的婦女表示有意見，最有共識的意見是「沒有宣導，不知道有此措施」。**結論：**集乳室的設置與擠奶時間的規定，這兩項哺乳措施可以提高婦女上班後持續哺乳的可能性。但是兩項措施仍有改善的空間，集乳室的設置應該更符合使用者的需求，對於擠奶時間的規定應該要多多加以宣導。(台灣衛誌 2005；24(4)：315-324)

關鍵詞：母乳哺育、職業婦女、哺乳親善措施

## 前 言

本文的主要目的在於瞭解職場哺乳措施對婦女哺乳行為之影響，以及婦女對哺乳措施的感受。哺育母乳可以提升嬰幼兒的健康，是近年來世界各國促進嬰幼兒健康的重要議題。為了提昇嬰幼兒的健康，美國小兒科醫學會於1997年，根據最新的醫學證據建議：「嬰兒出生後六個月內，完全以母乳哺育；之後開始添加副食品，至少以母乳哺育

至嬰兒十二個月。」[1]。台灣與國外的相關調查均顯示，產後需要恢復工作往往是婦女停止哺乳的主要原因[2-6]。為了提昇職業婦女的母乳哺育率，國際母乳哺餵行動聯盟(The World Alliance for Breastfeeding Action，WABA)在1993年的國際母乳週，特別提出「母親親善職場」(mother-friendly workplace)必須具備的方案與設施，其中包括：至少三個月的產假、彈性的工作時間、一天至少一小時的哺乳休息時間、工作場所應該提供一個舒服而隱密的空間與設施，以供婦女擠乳及儲存奶水之用以及告知婦女工作者及婦女聯盟哺乳的好處，並且主動提供維護婦女健康的資訊等等[7]。

在台灣，獎勵機構設置集乳室與一小時視同工作時間的哺乳時間則是目前與職業婦女相關的重要母乳哺育措施。為了推廣母乳哺育，衛生署自2000年開始獎勵機構設置集乳室，至2002年底共有381間集乳室設立，其中有部分是設置於機構內，方便婦女在產後

<sup>1</sup>台北醫學大學保健營養學系

<sup>2</sup>國立台灣大學公共衛生學系

<sup>3</sup>國立台灣大學職業醫學與工業衛生研究所

<sup>4</sup>台灣積體電路股份有限公司健康促進課

<sup>5</sup>國立台灣大學公共衛生學院健康風險及政策評估中心

\*通訊作者：陳怡君

聯絡地址：台北市吳興街250號

E-mail: yichun@tmu.edu.tw

投稿日期：93年5月13日

接受日期：94年1月26日

恢復上班時可以擠奶[8]。1996年所修定的勞基法與2000年通過的兩性平等工作法均規定，婦女上班時，一天可有兩次，每次半小時的哺乳(擠奶)時間。過去台灣少有研究對這兩項措施的進行評估與分析，因此本研究選擇了一家設置有集乳室與支持婦女上班時擠奶的公司，透過問卷調查的方式，來瞭解兩項措施對於職業婦女哺乳行為之影響與婦女對於此兩項措施的感受。

## 材料與方法

### 一、研究地點與研究對象

本研究由衛生署獎助設置哺(集)乳室的名單中，選擇某科學園區內某家接受衛生署獎助設置集乳室的半導體公司(以下簡稱T公司)為研究進行之地點。根據衛生署至2002年底所公佈的資料顯示，共有227個機關團體接受獎助設置哺(集)乳室，其中151室於2000年度設置，76室於2001年度設置。接受獎助設置哺(集)乳室的單位多數為醫院、公家單位、衛生單位或公共場所，只有四家為私人公司行號，其中兩家為位於某科學園區內的半導體公司。由於醫院、公家單位、衛生單位或公共場所的哺(集)乳室並不是專為職場中的婦女所設置，是為了方便婦女外出購物、洽公或就診時方便哺乳所用，因此本研究選擇接受獎助設置哺(集)乳室的私人公司，作為研究的地點。此外選擇科學園區的半導體公司，還基於以下的考量。首先，該類公司為育齡婦女集中的地方。以目前設有哺(集)乳室的兩家高科技公司為例，這兩家公司均擁有上萬名員工，約五成為女性員工，平均年齡30歲左右，多數正逢結婚生子的階段，是相當適合研究職業婦女母乳哺育行為的地方。其次，半導體公司包含主要兩種不同工作性質的女性員工，可藉此瞭解工作性質對婦女母乳哺育行為的影響。第一類的員工為生產線上的員工。此類的員工佔多數，以技術員為主，比較不能隨意離開工作崗位。多數採四班二輪的上班方式，上班時間是早上七點至晚上七點，或是晚上七點至早上七點。第二類的員工為非生產線上的員

工。此類的佔少數，例如管理師、工程師與秘書等行政人員，比較能夠掌控自己的工作時間。主要是常日班的上班方式，上班五天(週一至週五)，休息兩天(週六、週日)，上班時間是上午八點半至下午六點。

### 二、資料收集

本文資料來自「工作與育兒狀況調查」，此調查是在T公司進行，主要探討婦女生育最近一胎(即目前年齡最小的一個小孩)時的母乳哺育行為。問卷調查期間為2003年8月底至9月初，由研究者與該公司健康中心合作，進行調查。調查的對象，以T公司薪資部門所提供之1999年1月至2003年4月間生育子女的女性員工名單為主，共有1326名。除了名單所列之員工外，同時並在健康中心放置空白問卷，供符合條件但未收到問卷者來填寫。為了提昇回收率，特別委託健康中心的廠護在回收問卷的同時，發給受訪者一份小禮物。總共回收1072份問卷，扣除重複填答、嚴重漏答(例如一整頁漏答)與不符合規定者(生育子女時間不在1999年1月之後)，共計回收998份有效問卷，有效回收率為75.3%。

此外查表得知，假設對照組的哺乳率為0.05(例如：不知道哺乳措施的婦女)，而實驗組的哺乳率為0.10(例如：知道哺乳措施的婦女)。當兩組人數相當時，樣本人數達630，可檢測出0.01的差異性( $\alpha = 0.01$ )，而power達0.80[9]。以本研究有效樣本為998，至少可檢測0.01的差異性且power在0.80以上。

### 三、研究工具

「工作與育兒狀況調查」的問卷主要根據深度訪談與文獻回顧來設計。問卷設計前，研究者曾在T公司提供婦幼營養諮詢，接觸該公司的女性員工的經驗。因此能與她們建立關係，進行深入訪談，以瞭解其哺育的狀況。此階段共訪談了24位T公司育有子女的員工，其中12位是面對面的訪談，12位則透過電話訪談。所有訪談皆取得受訪者同意之後錄音，並做筆記，訪談結束後，再根據筆記與錄音整理為逐字稿。根據深度訪談的內

容與文獻回顧，而發展本研究的問卷，經過七位專家審查修改後，在同樣設有集乳室的另一家半導體公司進行預測，共完成20份問卷。預測後，針對受試者答題有疑問處，以電話訪問受試者，再度修飾問卷而完成。問卷內容包括婦女的母乳哺育行爲、產後工作狀況、職場哺乳措施狀況、小孩的托育狀況與母乳哺育的社會支持等。

#### 四、變項及測量

本研究除了年齡、工作性質、上班方式、教育程度等背景因素外，還涵蓋以下變項：

##### (一) 母乳哺育行爲

特別指婦女在1999年一月後所生育的最後一個小孩時的哺乳行爲。包括是否哺乳以及持續哺乳時間，依據這兩項因素將哺乳行為分為以下三類：

1. 沒有哺乳。
2. 只在產假期間哺乳：由於勞基法所規定產假時間為56天，因此以兩個月為切割點，哺乳持續時間沒有超過的兩個月者，視為只在產假期間哺乳。
3. 上班後仍持續哺乳：哺乳時間超過兩個月者，視為上班後仍持續哺乳。

在受訪當時仍持續在哺乳者，哺乳持續期以從產後至受訪當時來計算。

##### (二) 職場哺乳措施之瞭解程度

測量的變項有兩個：

1. 對公司是否已設置集乳室之認知：T公司的集乳室乃設置於2000年，而本研究所劃定開始的時間點為1999年1月，因此有部分受訪者生育小孩當時，公司尚未設置集乳室。因此問卷裡的問題為「當您最小的小孩出生後，您工作的廠區是否已經設有集乳室？」，回答「有」，歸類為「知道公司已設置集乳室」；回答「沒有」或「不清楚」，對受訪者而言都等於沒有公司集乳室，歸類為「公司尚未設置集乳室」。
2. 知不知道公司所設的「每天一小時的擠

奶時間」規定(知道、不知道)。

以上述兩個變項合併，區分為三個等級：

1. 知道公司已設置集乳室與擠奶時間之規定。
2. 知道公司已設置集乳室，但是不知道擠奶時間之規定。
3. 不知道公司設置集乳室，由於這類的受訪者較少，因此不再進一步細分是否知道擠奶時間之規定。

##### (三) 對職場哺乳措施的滿意程度與特定意見

###### 1. 對於哺乳措施的滿意度：

指對於公司設置集乳室與擠奶時間之規定的滿意程度。由於在公司裡調查員工對公司措施的滿意程度敏感性較高，因此只提供「滿意」與「沒有意見」兩個選項，另外將有勾選特定意見，且沒有表示「滿意」或是「沒意見」的受訪者歸在「有意見」的這一類。

###### 2. 對於哺乳措施的特定意見

此部分為複選題的方式供受訪者勾選，其中包括一開放式的選項供受訪者提出其他特定意見。

#### 四、資料分析

婦女的哺乳行為為本研究的依變項，資料分析首先針對依變項來描述婦女哺乳率與哺乳持續期之分佈，而後以卡方檢定(chi-square test)與邏輯斯迴歸(logistic regression)來檢視相關因素(年齡、教育程度、工作性質、上班方式與哺乳措施瞭解程度)與婦女哺乳行為之關係。先以卡方檢定來檢定相關性，然後再以邏輯斯迴歸呈現調整之勝算比(adjusted odds ratio)，以瞭解相關因素對哺乳行為之影響。

## 結果

### 一、樣本的基本特質與哺乳狀況

表一顯示受訪者的基本特性。受訪者的年齡以25~34歲居多，佔了82.7%，平均年齡為29.8歲。工作性質以生產線為主，佔

表一 樣本的基本特性與哺乳狀況

	人數	(%)
人口特性		
年齡		
20~24歲	66	( 6.6)
25~29歲	419	(42.0)
30~34歲	406	(40.7)
35歲以上	107	(10.7)
平均(標準差)	29.8	( 3.7)
教育程度		
高中	512	(51.3)
大專及以上	480	(48.1)
不詳	6	( 0.6)
工作性質		
生產線	819	(82.1)
非生產線	179	(17.9)
上班方式		
輪班	770	(77.2)
常日班	228	(22.8)
職場哺乳措施瞭解程度		
知道公司設置集乳室	717	(71.8)
知道擠奶時間之規定	157	(15.7)
不知道擠奶時間之規定	560	(56.1)
不知道公司設置集乳室	268	(26.8)
不詳	13	( 1.3)
哺乳狀況		
沒有哺乳	291	(29.2)
有哺乳	707	(70.8)
哺乳≤2個月	494	(69.9)
哺乳>2個月	93	(13.2)
不詳	120	(17.0)

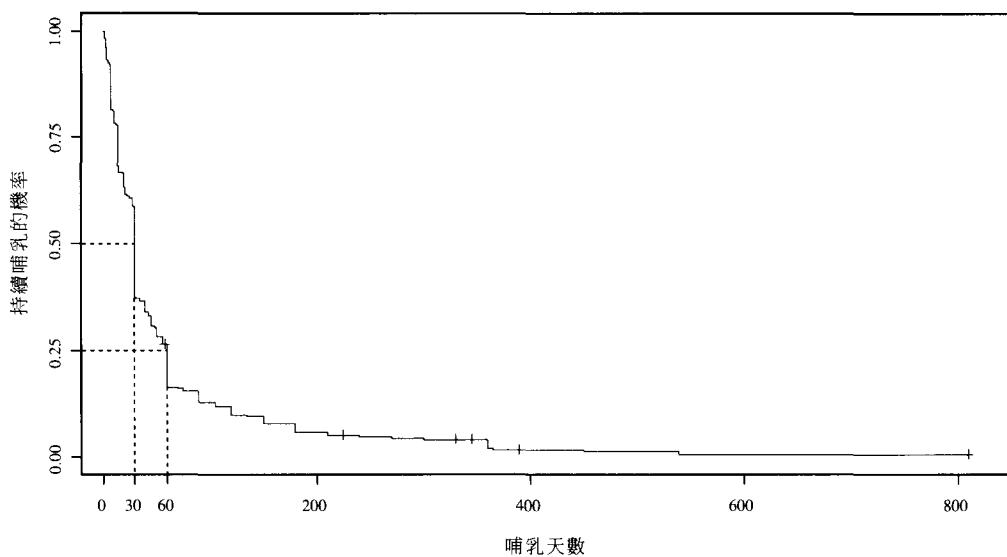
82.1%，也因此上班方式以輪班工作為主，佔77.2%。教育程度以高中職與大專佔大多數，兩者約佔各半。職場之哺乳親善措施的瞭解程度，知道公司已經設有集乳室者佔71.8%，但同時也知道公司有擠乳時間規定者，則只剩15.7%。另外，不知道公司是否設置集乳室或是認為當時未設者佔26.8%。

此外研究顯示在設有集乳室與「每天享有一小時的擠奶時間」的公司內，婦女產後即使哺乳，多數還是在上班前即停止餵母乳。由哺乳天數的存活分析可看出，婦女即使哺乳了，在產後30天仍持續哺乳的機率只有0.5，而在產後60天(即產假結束時)持續哺乳的機率則只剩0.25(見圖一)。

## 二、職場親善措施對職業婦女哺乳行為的影響

雙變項分析的結果(見表二)顯示，年紀較大、教育程度在大專以上、非生產線上、常日班、對職場哺乳親善措施越瞭解的媽媽，有比較高的比例會在上班後仍持續哺乳。

30歲以上的媽媽有較高的比例會哺乳超過兩個月，而20至29歲的媽媽比較傾向只在產假中哺乳。工作性質方面，在生產線上工作的媽媽沒有哺乳的比例較高，非生產線上在上班後持續哺乳的比例較高。教育程度在大專以上，上班後持續哺乳的比例較高，而教育程度在高中者，沒有哺乳的比例較高。在職場哺乳措施瞭解程度方面，在不知道公司設置集乳室的狀況下，媽媽沒有哺乳的比



圖一 有哺乳經驗者持續哺乳天數之存活分析圖(n=587)

表二 樣本特性對哺乳行爲之影響

	沒有哺乳 (n=291)	只在產假哺乳 (n=494)	上班後 仍持續哺乳 (n=93)	總計 (n=878)	p值
	人數(%)				
年齡					
20~24歲	13 (21.7)	43 (71.7)	4 (6.7)	60 (100.0)	<0.001
25~29歲	110 (29.6)	232 (62.4)	30 (8.1)	372 (100.0)	
30~34歲	123 (35.2)	178 (51.0)	48 (13.8)	349 (100.0)	
35歲以上	45 (46.4)	41 (42.3)	11 (11.3)	97 (100.0)	
教育程度					
高中	188 (41.2)	242 (53.1)	26 (5.7)	456 (100.0)	<0.001
大專及以上	99 (23.7)	251 (60.2)	67 (16.1)	417 (100.0)	
工作性質					
生產線	262 (36.2)	414 (57.2)	48 (6.6)	724 (100.0)	<0.001
非生產線	29 (18.8)	80 (51.9)	45 (29.2)	154 (100.0)	
上班方式					
輪班	245 (35.7)	396 (57.6)	46 (6.7)	687 (100.0)	<0.001
常日班	46 (24.1)	98 (51.3)	47 (24.6)	191 (100.0)	
職場哺乳措施瞭解程度					
知道公司設置集乳室與擠奶時間之規定	40 (28.6)	68 (48.6)	32 (22.9)	140 (100.0)	<0.001
知道公司設置集乳室但是不知擠奶時間之規定	131 (27.1)	301 (62.2)	52 (10.7)	484 (100.0)	
不知道公司設置集乳室	116 (47.3)	121 (49.4)	8 (3.3)	245 (100.0)	

例較高且上班後持續哺乳的比例都比較低。知道公司有集乳室與擠奶時間規定的媽媽，上班後仍持續哺乳比例最高，但是不知道規定的媽媽則傾向只在產假期間哺乳。顯示職場哺乳措施是影響婦女是否於上班後仍持續哺乳的一個重要因素。

進一步以邏輯斯迴歸來瞭解各相關因素對上班後持續哺乳與只在產假期間哺乳的影響，由於工作性質與上班方式為兩個高度相關的變項(相關係數達0.83，即多數生產線工作者為輪班工作者；而多數非生產線工作者為常日班工作者)，因此只選擇工作性質來作迴歸分析。結果發現工作性質與職場哺乳措施瞭解程度是影響婦女上班後是否持續哺乳的重要變項(見表三)，而年齡與教育程度的影響，則不一定達到統計顯著水準的差異性。以模型一來說，與沒有哺乳者相比較，年齡較輕、教育程度在大專以上、非生產線

以及對職場措施較瞭解的婦女傾向會只有在產假哺乳，且其差異性均達統計顯著水準。年齡較輕、教育程度在大專以上、非生產線以及對職場措施較瞭解的婦女亦傾向會在上班後持續哺乳，其中只有工作性質與對職場哺乳措施的瞭解程度對達統計顯著水準。接著以有哺乳的母親進行分析(模型二)，以探討與上班後是否持續哺乳有關的因素。結果發現在非生產線上工作的媽媽比生產線上的媽媽有更高的可能性在上班後仍持續哺乳；在公司設有集乳室的狀況下，無論是否知道擠奶規定，媽媽會有較高的可能性會在上班後持續哺乳，知道有擠奶時間規定的媽媽，其上班後持續哺乳的可能性更高。顯示即使公司花錢設置集乳室，而且媽媽們也知道有集乳室的存在，但是媽媽是否知道有相關的配套措施(例如一小時擠奶時間的規定)，為上班後是否能持續哺乳的重要影響因素。

表三 影響哺乳行為的因素之調整勝算比

	模型一		模型二	
	只在產假哺乳 / 沒有哺乳		上班後持續哺乳 / 沒有哺乳	
	OR <sup>a</sup>	(95% CI)	OR <sup>a</sup>	(95% CI)
年齡				
35歲以上	1.00	-	1.00	-
20~24歲	4.35	(1.98-9.55)**	3.38	(0.81-14.11)
25~29歲	2.35	(1.39-3.96)**	2.22	(0.88-5.59)
30~34歲	1.46	(0.88-2.44)	1.83	(0.79-4.23)
教育程度				
高中	1.00	-	1.00	-
大專以上	1.74	(1.23-2.46)**	1.87	(1.00-3.51)
工作性質				
生產線	1.00	-	1.00	-
非生產線	1.71	(1.00-2.92)**	7.50	(3.61-15.55)**
職場哺乳措施瞭解程度				
不知道公司設置集乳室	1.00	-	1.00	-
知道公司設置集乳室但 不知擠奶時間之規定	1.79	(1.27-2.52)**	4.44	(1.96-9.94)**
知道公司設置集乳室與 擠奶時間之規定	1.32	(0.81-2.14)	9.52	(3.90-23.22)**
註：模型一 -2LogLikelihood=219.92 模型二 -2LogLikelihood=437.86				

<sup>a</sup>：OR=odds ratio勝算比，此為控制其他變項後所得之勝算比。

\*\* p<0.01

### 三、職業婦女對職場哺乳措施的感受

表四顯示婦女對職場哺乳措施的感受。集乳室的滿意程度方面，48.3%的媽媽表示滿意或是沒有意見的。上班後仍持續哺乳的媽媽感到滿意的比例最高，而只在產假期間哺乳或是沒有哺乳的兩組媽媽則傾向沒有意見，或是根本沒有作答。另外，上班後仍持續哺乳的媽媽雖然感到滿意的比例較高，但也有較高的比例表達特定的意見，其餘兩組雖然表示滿意的比例較低，但是有意見的比例也低。

再來看看三類媽媽對於集乳室所提之特定意見的差異性。上班後仍持續哺乳的媽媽

當中，最多人建議的是「應該添購擠奶相關設備」，其次則是「集乳室的地點不理想，因為同一地點常有生病的人進出或是滯留」。只在產假哺乳的媽媽與沒有哺乳的媽媽最在意的都是地點太遠，而這個反而是持續哺乳的媽媽較少提及的一點。

對於擠奶時間之規定，有意見的比例佔了51.2%。相較於對集乳室的感受，對於擠奶時間之規定，三類媽媽表達特定意見的比例都比較高，而沒有回答的人比較少。上班後仍持續哺乳的媽媽感到滿意的比例比較高，有意見的比例也是比較高。而沒有哺乳的媽媽則表達無意見的比例較高。

表四 職場哺乳親善措施之感受與哺乳行為之關係

	沒有哺乳 (n=291)	只在產假哺乳 (n=494)	上班後仍 持續哺乳 (n=93)	總計 (n=998)
	人數(%)	人數(%)	人數(%)	人數(%)
<b>對集乳室之滿意程度</b>				
滿意	33 (11.3)	68 (13.8)	29 (31.2)	130 (13.0)
沒意見	146 (50.2)	191 (38.7)	15 (16.1)	352 (35.3)
有意見	54 (18.6)	142 (28.7)	48 (51.6)	244 (24.5)
未答	58 (19.9)	93 (18.8)	1 (1.1)	152 (15.2)
<b>對集乳室的特定意見 (可複選)</b>				
地點有點遠，應該在不同地點多設幾個	29 (10.0) <sup>1</sup>	86 (17.4) <sup>1</sup>	20 (21.5) <sup>3</sup>	135 (13.5) <sup>1</sup>
建議添購消毒鍋、專業型擠奶器等擠奶所需的設備	15 (5.2) <sup>3</sup>	59 (11.9) <sup>2</sup>	37 (39.8) <sup>1</sup>	111 (11.1) <sup>2</sup>
地點不理想，因為同一地點常有生病的人進出或滯留	19 (6.5) <sup>2</sup>	54 (10.9) <sup>3</sup>	22 (23.7) <sup>2</sup>	95 (9.5) <sup>3</sup>
空間太擠太小，應該再大一點	11 (3.8) <sup>4</sup>	34 (6.9) <sup>4</sup>	20 (21.5) <sup>3</sup>	65 (6.5) <sup>4</sup>
<b>對擠奶時間規定之滿意程度</b>				
滿意	46 (15.8)	92 (18.6)	23 (24.7)	161 (16.1)
沒意見	93 (32.0)	85 (17.2)	9 (9.7)	187 (18.7)
有意見	146 (50.2)	304 (61.5)	61 (65.6)	511 (51.2)
未答	6 (2.1)	13 (2.6)	0 (0.0)	19 (1.9)
<b>對擠奶時間規定的特定意見 (可複選)</b>				
沒有宣傳，不知有此措施	138 (47.4) <sup>1</sup>	276 (55.9) <sup>1</sup>	46 (49.5) <sup>1</sup>	460 (46.1) <sup>1</sup>
由於工作情境，有所顧慮，無法安心使用	43 (14.8) <sup>2</sup>	145 (29.4) <sup>2</sup>	25 (26.9) <sup>2</sup>	213 (21.3) <sup>2</sup>
工作壓力，無法使用到一個小時	41 (14.1) <sup>3</sup>	111 (22.5) <sup>3</sup>	23 (24.7) <sup>3</sup>	175 (17.5) <sup>3</sup>
一小時不夠用，希望可以再延長	4 (1.4) <sup>4</sup>	32 (6.5) <sup>4</sup>	14 (15.1) <sup>4</sup>	50 (5.0) <sup>4</sup>

註：1, 2, 3, 4 顯示反應意見的人數多寡之序位

這三類媽媽對於擠奶時間的規定，所持的特定意見都是一樣的。對於「沒有宣傳不知道有此措施」這點最具共識，46.1%的媽媽在意這一點；「由於工作情境，有所顧慮，無法安心使用」次之，再來則是「工作壓力，無法使用到一小時」，而「一小時不夠用，希望可以再延長」的比例最低。顯示，公司雖然有此規定，但是媽媽們對於公司沒有宣導感到不是很滿意，因為大家不知道有此規定，就更不用說實際去使用。

## 討 論

### 一、職場哺乳親善措施的重要性

研究顯示兩項支持哺乳措施(集乳室的設置與擠奶時間的規定)對於鼓勵職業婦女在上班後持續哺乳有一定的成效，應該要繼續加以推廣。從1993年起，「母乳哺育」一直是衛生署關於婦女健康保健的工作重點。而自2000年推動「母嬰親善醫療院所評鑑」後，2002年在母嬰親善的醫療院所調查，顯示產後兩個月的總母乳哺育率已達52.78%[10]。然而隨著產假的結束，職業婦女要做到兼顧工作與哺乳，似乎成了不可能的任務。研究持續哺乳婦女的經驗發現，目前在上班後持續哺乳的媽媽多是以意志力排除萬難來持續哺乳的。在目前多數工作場所中並沒有設置集乳室也不支持擠奶時間的情況下，婦女因為害怕受到性別歧視，甚至失去工作，並不敢要求工作場所提供集乳空間，也不敢使用擠奶時間的權利。如果要持續哺乳，婦女可能要偷偷利用其他空間(例如廁所或儲藏室)與挪用時間(例如午休的吃飯時間)擠奶[11]。然而擠奶應該要在具隱密性、衛生條件佳的舒適空間裡進行。更不應該為了下一代的健康，而要做母親的犧牲自己的休息時間來擠奶。本研究的結果發現，知道公司哺乳措施的婦女會有較高的比例在上班後持續哺乳，顯示目前職場的哺乳措施有其存在的價值。尤其是目前台灣地區職場中，設有集乳室的工作場所並不多，未來應該多多加以推廣。

### 二、對於目前已有的措施應該加強宣導並設法落實實施

本研究結果顯示，目前職場的哺乳措施對於婦女在上班後能持續哺乳有相當的影響力，可惜的是同時知道集乳室設置與擠奶時間規定兩項的比例並不高(只有15.7%)，而有將近一半的受訪者提出「沒有宣傳不知道有此措施」的意見(指擠奶時間的規定)，顯示哺乳措施的宣導仍有待改善。在T公司裡，集乳室是2000年才設置，但是擠奶時間的規定卻早在1996年即在勞基法中明訂。不過法規雖然比較早就存在，但是不像集乳室，是個可見的硬體措施，設置在那裡，員工很容易就會知道(看到)其存在。擠奶時間的規定沒有加以宣導，員工不容易知道公司有這樣的措施。

設置一間集乳室需要有經費、找地點(空間)，其實較需規劃，相對之下要宣導擠奶時間的規定就容易許多。例如：公司例行的員工月會或是員工福利手冊都是可以利用的管道。健康中心更可以主動出擊，對於懷孕的員工給予更加詳細的說明，讓她們在產前就瞭解自己的權利，並協助員工與單位主管溝通，方便媽媽們產後恢復上班時，將工作做適當的安排，以方便媽媽利用公司已有的哺乳措施。尤其是某些工作性質的員工，例如生產線的技術員，並不是隨意就可以離開自己的工作崗位，而是需要有主管的認可與同事的支持，才得以離開工作崗位去擠奶。國外一項調查雇主對於母乳哺育看法的研究發現，有相當高比例的雇主表示，願意配合政府的政策提供哺乳親善措施給有意願繼續持續哺乳的女性員工來使用；但是雇主們也表示，他們覺得在職場中提供這樣措施是沒有什麼價值[12]。另一樣研究更指出，雇主們知道母乳哺育對婦女與小孩的好處，但是並不認為支持婦女持續哺乳是公司需要做的事情[13]。因此如果要在工作場所中推廣母乳哺育，介入的對象不應該只是女性員工，而是應該包括所有的員工，這樣職業婦女要在上班後持續哺乳，才能得到充分的支持。

另一方面，即使知道集乳室的存在，如果沒有宣導其用途，也沒辦法起作用。本研究裡，只在產假期間哺乳與沒有哺乳的媽媽，約有五分之一的人沒有回答關於集乳室的滿意度與特定意見。除了可能是不知道有集乳室的設置外，也可能是因為不清楚其用途，也沒有實際使用過(甚至沒看過)集乳室的經驗，因而沒法有感受，無法提出建議。總之，為了貫徹職場母乳哺育，除了花經費設置集乳室外，相關的推廣與宣導更是不可缺少。

### 三、應從使用者的角度來改善或規劃集乳室的設備

本研究顯示，上班後持續哺乳的媽媽對於公司設置集乳室感覺滿意與有意見的比例都比其他兩組高，這是由於上班後有持續哺乳的媽媽比較有可能受惠於公司的集乳室(比較有機會使用集乳室擠奶)，因此滿意的比例比較高。但也因為可能實際使過集乳室，所以會對此項措施提出比較具體的意見，而他們最在意的是「應該添購擠奶相關設備」。在目前衛生署所訂定的集乳室設置標準規定，集乳室的基本配備有：椅子、有蓋的垃圾桶、飲水設備、冰箱、洗手台、尿布台等；而不建議放置微波爐、消毒鍋、擠乳器、床等設備，且這些設備皆不列為獎助之設備。這樣的設計標準是以推廣自然的哺乳方式(媽媽親自哺乳)為主，並不完全適合在職場中婦女集乳使用。然而在目前台灣的職場，很少(幾乎沒有)托育嬰兒的措施(指一歲以下的寶寶)，因此媽媽如果要持續哺乳的話，在上班時間裡能做的是集乳，而非親自哺乳。因此在職場中集乳室的設置，應該要以集乳作為考量。集乳室內不需要設置尿布台，但是可能需要添購消毒鍋或可供多人安全共用的專業型擠奶器等相關的配備，連桌子的高度、椅子的方向或是插座的位置都應該要以方便媽媽集乳做為考量。

### 致謝

本研究由國科會經費補助(NSC92-2320-B038-046)，謹此致謝。感謝財團法人醫藥品查驗中心統計審查員吳雅琪博士以及台北醫學大學郭淨紋同學之參與協助。

### 參考文獻

1. American Academy of Pediatrics. Breastfeeding and the use of human milk. *Pediatrics* 1997; **100**:1035-9.
2. 張昭、李寧遠：產婦餵乳意願及因素探討之研究。中華營誌 1984；**10**：1-11。
3. 陶美琪、楊如莉、張淑容：影響產婦選擇哺餵方式因素之分析。護理雜誌 1985；**32**：21-32。
4. 陳麗美：台灣地區有關周產期照護之流行病學研究－台灣地區周產期、新生兒及嬰兒死亡之相關因素分析。台北：行政院國家科學委員會研究計劃報告 (NSC77-0412-B016-08)，1994。
5. Fein SB, Roe B. The effect of work status on initiation and duration of breast-feeding. *Am J Publ Health* 1998; **88**:1042-6.
6. Meek JY. Breastfeeding in the workplace. *Pediatr Clin North Am* 2001; **48**:461-74.
7. World Alliance for Breastfeeding Action (WABA). Mother-friendly workplace initiative action folder. (cited 2004 May 13) Available from: URL: <http://www.waba.org.my/wbw/wbw93/folder93.htm>
8. 高美玲：台灣地區獎助設置哺集乳室之使用情形及滿意度調查。台中：行政院衛生署國民健康局，2003。
9. 陳建仁：流行病學：原理與方法。初版。台北：聯經出版社，1999；242。
10. 許純森、江千代：九十一年度台灣地區醫療院所母嬰親善醫院評鑑。台中：行政院衛生署國民健康局，2002。
11. 李惠貞：持續哺餵母乳的母職空間經驗。台北：國立台灣大學建築與城鄉研究所碩士論文，2003。
12. Libbus MK, Bullock LF. Breastfeeding and employment: an assessment of employer attitudes. *J Hum Lact* 2002; **18**:247-51.
13. Brown CA, Poag S, Kasprzycki C. Exploring large employers' and small employers' knowledge, attitudes, and practices on breastfeeding support in the workplace. *J Hum Lact* 2001; **17**:39-46.

## The effects of a workplace breastfeeding-friendly policy on female employees breastfeeding behavior

YI-CHUN CHEN<sup>1,\*</sup>, CHIH-YIN LEW-TING<sup>2</sup>, YI-HUNG LIU<sup>3,4</sup>, SHU-CHEN KUO<sup>5</sup>

**Objectives:** The objective of this research was to explore the effects of a breastfeeding-friendly policy (i.e., pumping room facilities and the rules of breastfeeding breaks) in the workplace on the behavior of female employees and to describe their perception of this policy.

**Methods:** The survey was conducted in a large semiconductor company with a pumping room. Our subjects were employees who gave birth between January 1999 and April 2000. A total of 998 valid questionnaires were collected, giving a survey return rate of 75.3%. **Results:** The research found that, despite the provision of a pumping room and milk expression time, few employed mothers (13.2% of the valid sample) continued to breastfeed after returning to work. The key factors affecting the decision of female employees to continue breastfeeding after returning to the workplace were their perception of the company's breastfeeding policy and the nature of their work. Office workers rather than fab workers favored continuing to breastfeed. Female employees who were aware of their company's breastfeeding-friendly policy were more likely to continue to breastfeed. A half of the survey subjects were satisfied or had no comment on the pumping room facilities provided by the company, and a greater percentage of the survey subjects held the opinion that "the company needed to buy equipment related to milk expression." Regarding the period set aside for milk expression, 50% of the survey subjects opined that they "did not know about the policy." **Conclusions:** Pumping room facilities and time periods set aside for milk expression increase the likelihood that female employees continue to breastfeed after returning to the workplace. Nonetheless, these two key factors still need to be improved upon, such as enhancing pumping room facilities to better match users' requirements and better promotion of the period set aside for milk expression. (*Taiwan J Public Health*. 2005;24(4):315-324)

**Key Words:** *breastfeeding, female employees, breastfeeding-friendly policy*

<sup>1</sup> School of Health and Nutrition Sciences, Taipei Medical University, 250 Wu-Hsing Street, Taipei, Taiwan, R.O.C.

<sup>2</sup> Department of Public Health, National Taiwan University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

<sup>3</sup> Institute of Occupational Medicine and Industrial Hygiene, National Taiwan University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

<sup>4</sup> Wellness Section, Taiwan Semiconduction Manafacturing Company, Hsinchu, Taiwan, R.O.C.

<sup>5</sup> Center for Health Risk Assessment and Policy, College of Public Health, National Taiwan University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

\*Correspondence author. E-mail: yichun@tmu.edu.tw

Received: May 13, 2004 Accepted: Jan 26, 2005