

桃園市政府公務人員育嬰留職停薪 性別分析

109 年 11 月



桃園市政府人事處
Department of Personnel, Taoyuan

目 錄

壹、前言	1
貳、現況描述	1
參、性別影響差異交叉分析.....	4
肆、結論與建議	14
伍、參考資料	19

壹、前言

由於社會文化中的傳統性別角色框架，女性往往為幼兒主要照顧者的角色，當面臨「工作 vs. 家庭」的兩難時，即使想要跳出傳統、採取不一樣的分工模式，但仍可能會受到傳統社會中男主外、女主內的觀念所影響，以照顧家庭為重，中斷個人職涯發展。家庭照顧責任的性別平等分工，是一個需要同時從社會教育面、組織管理面及個人家庭面，努力改善之課題。

本性別分析就本府公務人員育嬰留職停薪現況，發現性別之間的差異、成因及需求，並據以研擬相關建議與可行作為，提供本府同仁性別友善的育兒環境。

未來也將持續致力於將性別主流化理念融入各項人事服務措施之中，期望將性別平等意識深化紮根，並實現「性別友善、性別平權、保護母性」之目標。

貳、現況描述

一、本府所屬機關學校各官等公務人員共計 7,910 人，女性占 52.4% 多於男性占 47.6%

依行政院人事行政總處人事服務網－組織員額管理系統下載資料顯示，108 年 12 月本府所屬機關學校各官等公務人員共計 7,910 人，其中男性占 47.6%，女性占 52.4%（如表 1）。另考試院 108 年性別統計指標公布之全國各官等公務人員人數為 193,735 人，其中男性占 43.5%，女性占 56.5%（如表 2）。

圖1、公務人員性別占比

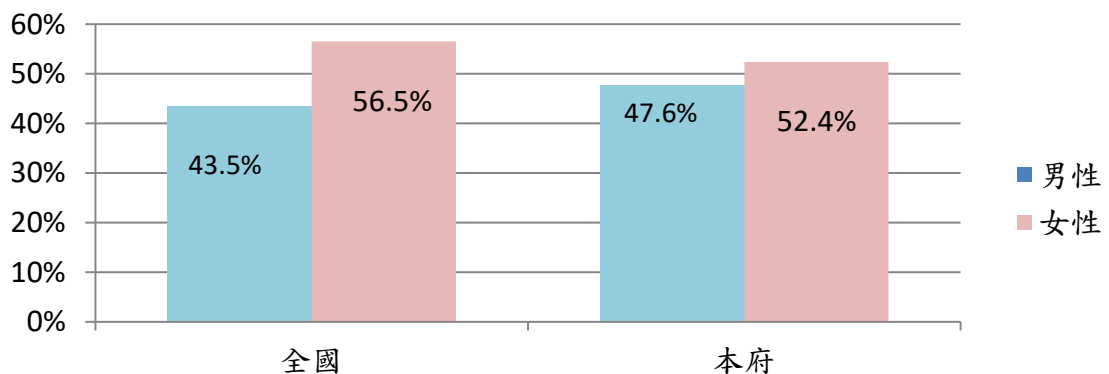


表 1、本府公務人員人數及性別占比-以官等分

單位：人

官等 \ 性別	人數	男性占比	女性占比
總計	7,910	47.6%	52.4%
簡任	171	67.8%	32.2%
薦任	5,057	44.8%	55.2%
委任	2,682	51.7%	48.3%

表 2、全國公務人員人數及性別占比-以官等分

單位：人

官等 \ 性別	人數	男性占比	女性占比
總計	139,735	43.5%	56.5%
簡任	9,529	64.5%	35.5%
薦任	128,341	42.0%	58.0%
委任	55,865	43.3%	56.7%

二、本府公務人員育嬰留職停薪女性申請人次為男性之 11.6 倍

108 年本府公務人員申請育嬰留職停薪為 187 人次，其中男性為 15 人次，女性 172 人次為男性之 11.6 倍，男女所占比例分別為 8%及 92%（如圖 2）。另考試院 108 年性別統計指標公布之全國公務人員申請育嬰留職停薪為 2,906 人次，其中男性為 372 人次，女性 2,534 人次為男性之 6.8 倍，男女所占比例分別為 12.8%及 87.2%（如圖 3）。

圖 2、本府公務人員申請育嬰留職停薪人次性別占比

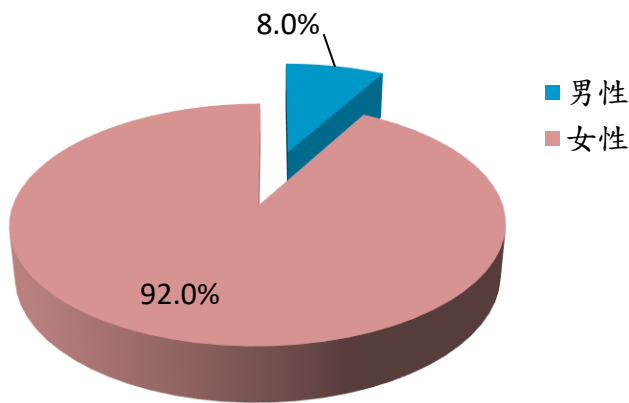
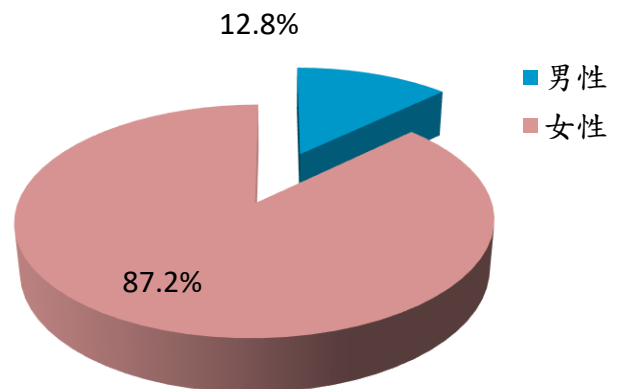


圖 3、全國公務人員申請育嬰留職停薪人次性別占比



進一步統計本府公務人員近3年申請育嬰留職停薪人數，女性申請占比逐年增加（如圖4），並以薦任與委任人員為主（如表3），其中又以薦任女性比例最高。

圖4、本府近3年公務人員育嬰留職停薪人員性別占比

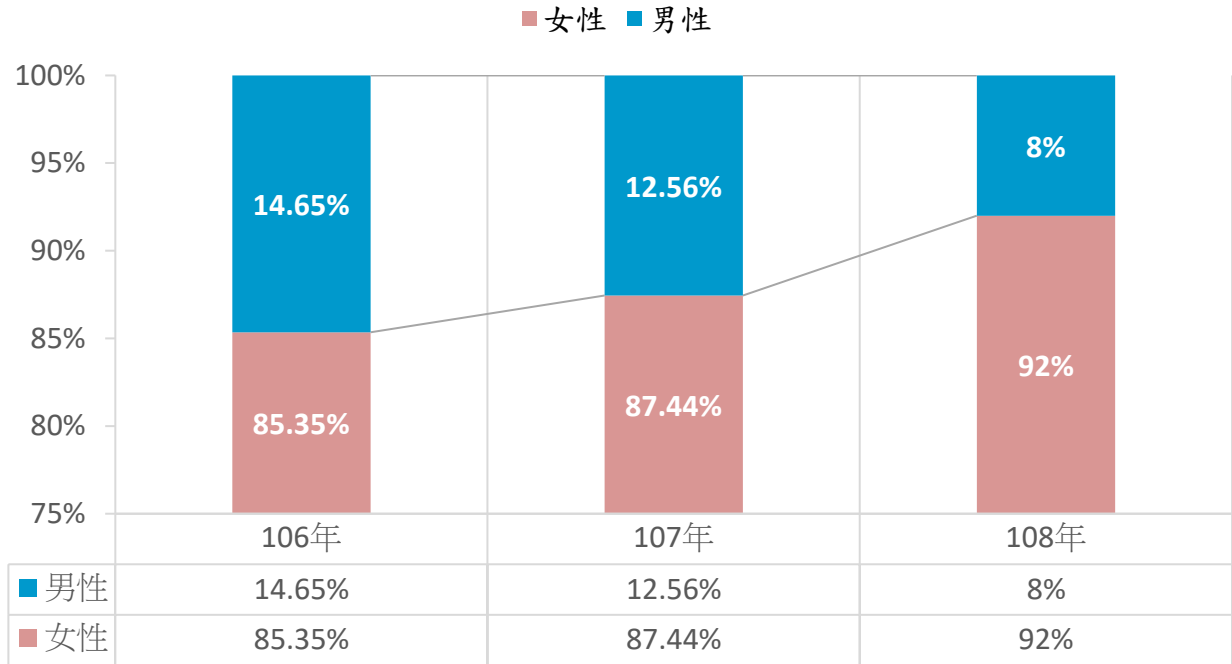


表3、本府近3年公務人員育嬰留職停薪人數及性別占比-以官等分

單位：人

年度	男性			女性			合計
	簡任	薦任	委任	簡任	薦任	委任	
106	0 (0%)	8 (4.04%)	21 (10.61%)	0 (0%)	71 (35.86%)	98 (49.49%)	198 (100%)
107	0 (0%)	6 (3.02%)	19 (9.54%)	0 (0%)	91 (45.73%)	83 (41.71%)	199 (100%)
108	0 (0%)	10 (5.35%)	5 (2.67%)	0 (0%)	101 (54.01%)	71 (37.97%)	187 (100%)

參、性別影響差異交叉分析

就上述基本資料分析發現，本府公務人員申請育嬰留職停薪人次性別占比，女性大幅高於男性，且比例亦高於全國，爰就本府公務人員申請育嬰留職停薪考量因素等相關情形，以問卷調查法，進一步分析不同性別間之影響因素及差異。

查本性別分析問卷共回收有效樣本 158 份。以「性別」為變項對樣本進行代表性檢定，卡方分析結果顯示，問卷樣本回收具有代表性，結果如表 4 所示。

表 4、樣本結構表

本府公務人員育有國民小學前子女			實際回收比例		理想回收比例	
性別	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男	235	39.56%	42	26.58%	63	39.56%
女	359	60.44%	116	73.42%	95	60.44%
總計	594	100%	158	100%	158	100%
$\chi^2=0.07$ ($p\text{-value}=0.7906$)						

本性別分析透過樣本的個人基本資料，包含性別、年齡、官等、職務性質、服務單位、家庭型態及家計負責人等變項，瞭解樣本的組成與特性。

樣本數中，年齡層主要落在 35~39 歲，官等、職務以薦任、非主管人員居多，服務單位多屬於業務單位，家庭型態多為雙親家庭，如表 5 所示。

表 5、樣本基本資料次數分配表

人口變項	類別	次數	百分比
性別	男性	42	26.58%
	女性	116	73.42%
年齡	25~29 歲	4	2.53%
	30~34 歲	36	22.79%
	35~39 歲	77	48.73%
	40~44 歲	28	17.72%
	45~49 歲	10	6.33%
	50 歲以上	3	1.90%
官等	簡任	1	0.63%
	薦任	110	69.62%
	委任	47	29.75%
職務	主管	43	27.22%
	非主管	115	72.78%
服務單位	業務單位	104	65.82%
	輔助單位	54	34.18%
家庭型態	三代同堂	42	26.58%
	雙親家庭	115	72.79%
	單親家庭	1	0.63%
家計負責人	家計負責人	82	51.90%
	非家計負責人	76	48.10%

進一步將性別納入年齡進行交織分析後（如表 6），男性以 35-39 歲為主，占男性總人數 50%；45-49 歲為輔，占男性總人數 23.81%，兩者合計占男性總人數 73.81%（如圖 5）。女性以 35-39 歲為主力，占女性總人數 48.28%；30-34 歲為輔，占女性總人數 28.45%，兩者合計占女性總人數 76.73%（如圖 6）。男性及女性均以 35-39 歲為主，與婚育年齡層結構有關。

表 6、樣本性別年齡分布表

性別	年齡層	總計	人數	占比
男性	50 歲以上	42	2	4.76%
	45~49 歲		10	23.81%
	40~44 歲		6	14.29%
	35~39 歲		21	50.00%
	30~34 歲		3	7.14%
	25~29 歲		-	0.00%
女性	50 歲以上	116	1	0.85%
	45~49 歲		-	0.00%
	40~44 歲		22	18.97%
	35~39 歲		56	48.28%
	30~34 歲		33	28.45%
	25~29 歲		4	3.45%

圖 5、男性年齡占比

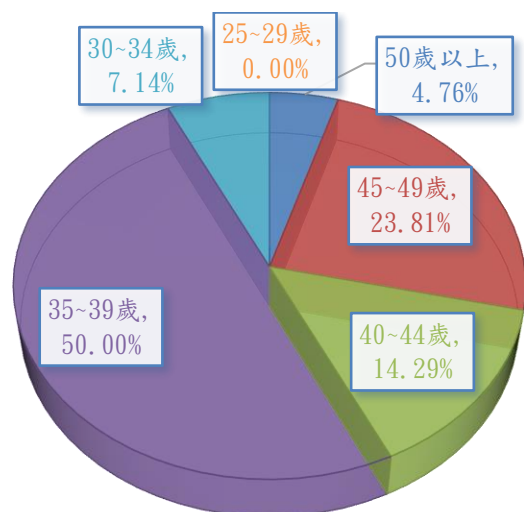
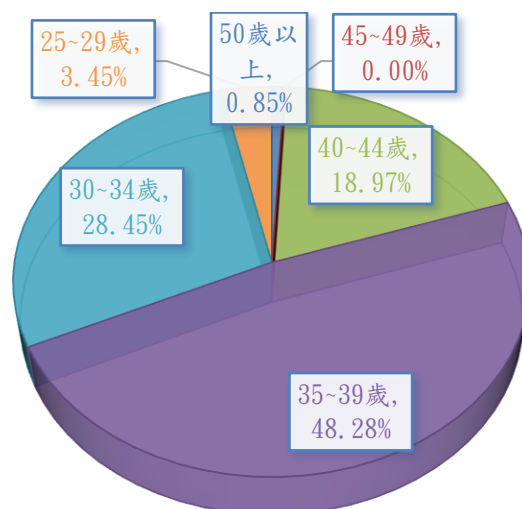


圖 6、女性年齡占比



一、「配偶的支持程度」影響女性申請育嬰留停意願程度為 91.4%大於男性 76.2%

本問卷調查擇定「配偶的支持程度」、「主管的支持程度」、「同事的支持程度」、「工作職涯發展」、「家庭經濟能力」、「育嬰留職停薪津貼」、「是否有其他照顧人力」、「子女的狀況」及「復職後的適應問題」等 9 個因素（如表 7），分析不同性別間考量因素之差異。

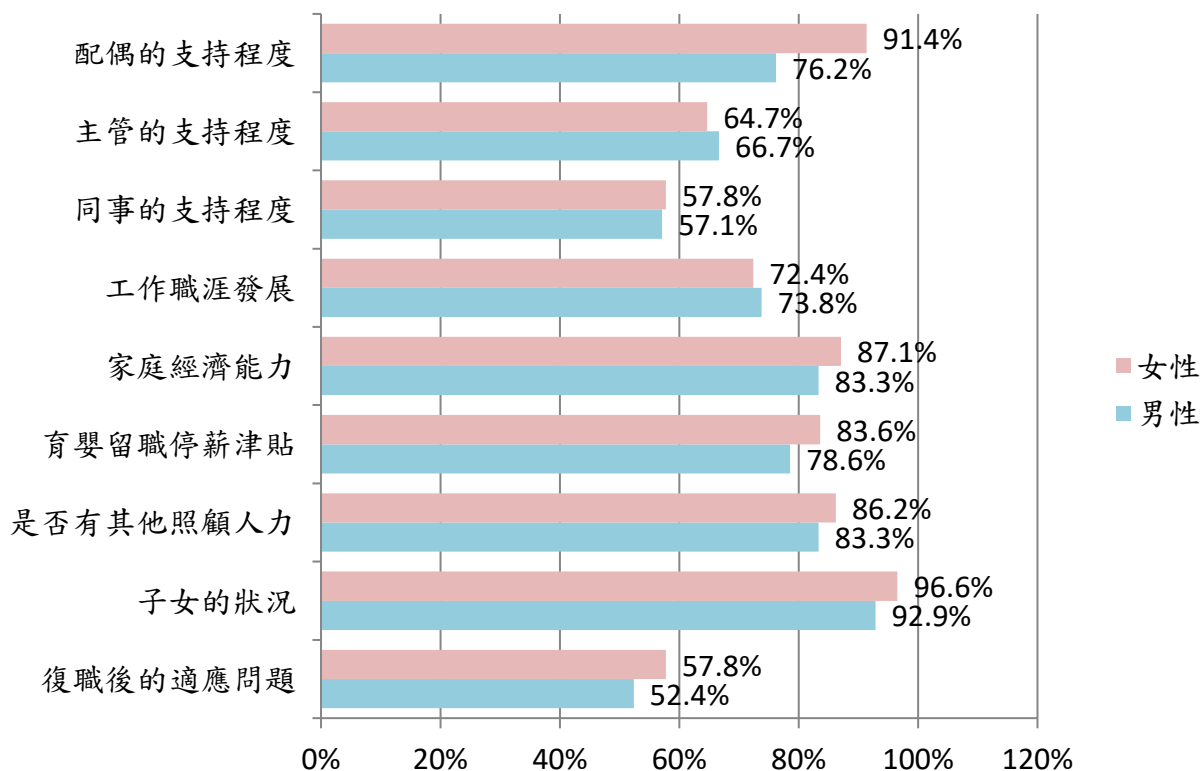
表 7、育嬰留職停薪考量因素

性別	項目別	Q1:配偶的支持程度會影響您申請育嬰留職停薪的意願		Q2:主管的支持程度會影響您申請育嬰留職停薪的意願		Q3:同事的支持程度會影響您申請育嬰留職停薪的意願	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
男性	非常同意	20	47.62%	15	35.72%	9	21.43%
	同意	12	28.57%	13	30.95%	15	35.72%
	普通	7	16.67%	10	23.81%	13	30.95%
	不同意	1	2.38%	1	2.38%	2	4.76%
	非常不同意	2	4.76%	3	7.14%	3	7.14%
女性	非常同意	79	68.10%	38	32.76%	36	31.03%
	同意	27	23.28%	37	31.90%	31	26.73%
	普通	8	6.90%	32	27.59%	39	33.62%
	不同意	1	0.86%	5	4.31%	6	5.17%
	非常不同意	1	0.86%	4	3.44%	4	3.45%

性別	項目別	Q4:工作職涯發展會影響您申請育嬰留職停薪的意願		Q5:家庭經濟能力會影響您申請育嬰留職停薪的意願		Q6:育嬰留職停薪津貼會影響您申請育嬰留職停薪的意願	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
男性	非常同意	13	30.95%	24	57.14%	23	54.76%
	同意	18	42.86%	11	26.19%	10	23.81%
	普通	7	16.67%	6	14.29%	8	19.05%
	不同意	2	4.76%	1	2.38%	1	2.38%
	非常不同意	2	4.76%	0	0.00%	0	0.00%
女性	非常同意	44	37.93%	64	55.17%	60	51.72%
	同意	40	34.48%	37	31.90%	37	31.90%
	普通	28	24.15%	12	10.35%	18	15.52%
	不同意	2	1.72%	2	1.72%	0	0.00%
	非常不同意	2	1.72%	1	0.86%	1	0.86%

性別	項目別	Q7: 是否有其他照顧人力會影響您申請育嬰留職停薪的意願		Q8: 子女的狀況會影響您申請育嬰留職停薪的意願		Q9: 復職後的適應問題會影響您申請育嬰留職停薪的意願	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
男性	非常同意	18	42.86%	24	57.14%	8	19.06%
	同意	17	40.47%	15	35.72%	14	33.33%
	普通	6	14.29%	2	4.76%	14	33.33%
	不同意	1	2.38%	0	0.00%	3	7.14%
	非常不同意	0	0.00%	1	2.38%	3	7.14%
女性	非常同意	54	46.55%	78	67.24%	32	27.59%
	同意	46	39.66%	34	29.31%	35	30.17%
	普通	14	12.07%	4	3.45%	39	33.62%
	不同意	1	0.86%	0	0.00%	7	6.03%
	非常不同意	1	0.86%	0	0.00%	3	2.59%

圖 7、育嬰留職停薪考量因素-同意及非常同意



上述資料顯示男性與女性育嬰留職停薪考量重點均以「配偶的支持程度」、「家庭經濟能力」、「育嬰留職停薪津貼」、「是否有其他照顧人力」、「子女的狀況」等家庭及經濟因素為主。相對而言，「主管的支持程度」、「同事的支持程度」、「工作職涯發展」、「復職後的適應問題」等因素非主要考量。另「配偶支持程度」，男性與女性的同意程度落差較大，且此項因素對於女性申請意願影響較大（如圖 7）。

二、女性針對育嬰留職停薪整體滿意度為 46.6% 低於男性整體滿意度 61.9%

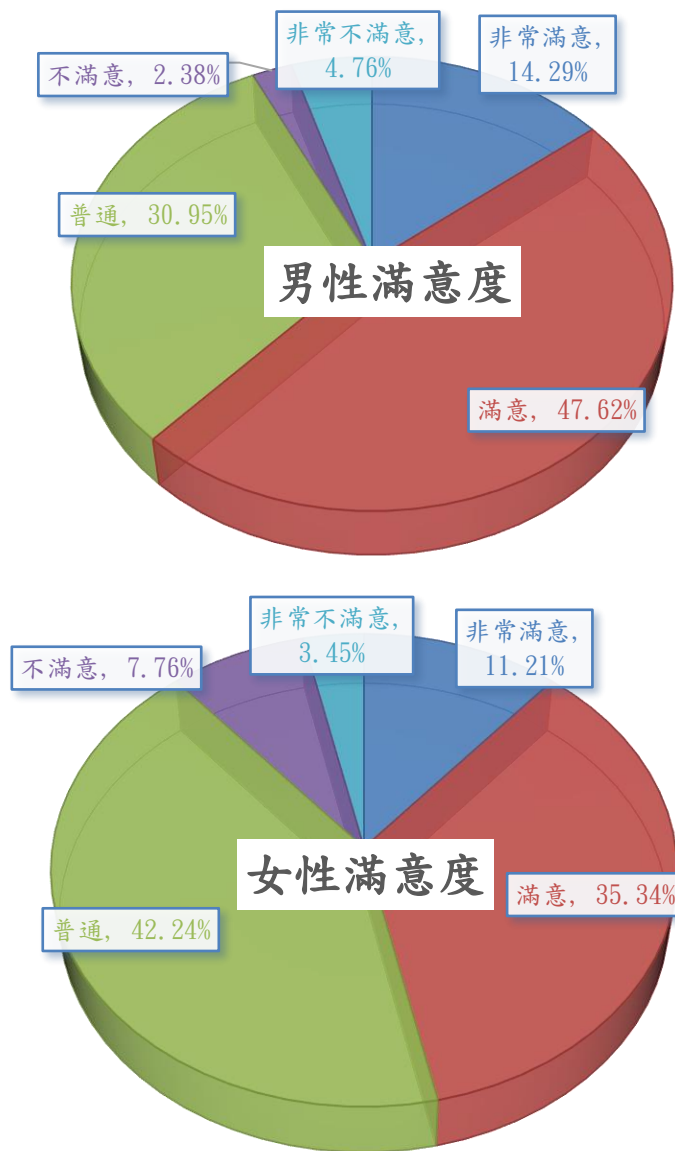
有關公務人員育嬰留職停薪相關權益，男性與女性對各項規定認知程度多達 7 成以上，惟「您是否知道若因育嬰留職停薪而調整較低職務，於回職復薪回復原職務時，得由機關首長逕予核定，毋須辦理甄審」之認知程度偏低，男性 54.8%、女性 40.5%，（如表 8），原因係此項規定為銓敘部 109 年 5 月 7 日頒布之新函釋，顯示仍有宣導之空間。

表 8、公務人員育嬰留職停薪相關權益認知

項目	知道				不知道			
	男性		女性		男性		女性	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
Q1：您是否知道育嬰留職停薪最長一次可申請至子女三足歲止。	37	88.1%	111	95.7%	5	11.9%	5	4.3%
Q2：您是否知道若因育嬰留職停薪而調整較低職務，於回職復薪回復原職務時，得由機關首長逕予核定，毋須辦理甄審。	23	54.8%	47	40.5%	19	45.2%	69	59.5%
Q3：您是否知道育嬰留職停薪年資得選擇繼續繳付公務人員退休撫卹基金費用。	33	78.6%	106	91.4%	9	21.4%	10	8.6%
Q4：您是否知道夫妻若同為公保被保險人，且於不同時間分別辦理同一子女育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得分別請領育嬰留職停薪津貼。	34	81.0%	90	77.6%	8	19.0%	26	22.4%

對於公務人員育嬰留職停薪相關權益的整體滿意度，男性與女性分別為 61.9%及 46.6%（如圖 8），滿意度均偏低，顯示尚有努力空間。另外女性滿意度低於男性，可能是因傳統社會之性別分工刻板印象，女性往往被賦予母職角色的期待，比男性擔負更多的家庭育兒及家事責任，因此應鼓勵男性參與家庭，分擔育兒責任。

圖 8、育嬰留職停薪相關權益的整體滿意度



三、再度申請意願未因性別不同而有明顯差異，主要因素均為「家庭收入」，另回復原職及認為育嬰留職停薪對家庭與工作有幫助之男女性別比例均高於 8 成

(一) 影響再申請育嬰留職停薪意願之主要因素為「家庭收入」，未來不會再申請者主要原因則為「未計畫再生育」

曾經申請育嬰留職停薪 101 人中，有 43 人 (42.57%) 表示未來會再申請育嬰留職停薪 (如表 9)，其中男性 4 人 (占男性總人數 50%)、女性 39 人 (占女性總人數 41.94%)，並未因性別不同而有顯著差異。進一步以職務區分，男性主管人員未來有意願再度申請育嬰留職停薪比例較高 (60%)，女性主管人員未來有意願再度申請育嬰留職停薪較低 (10%)。

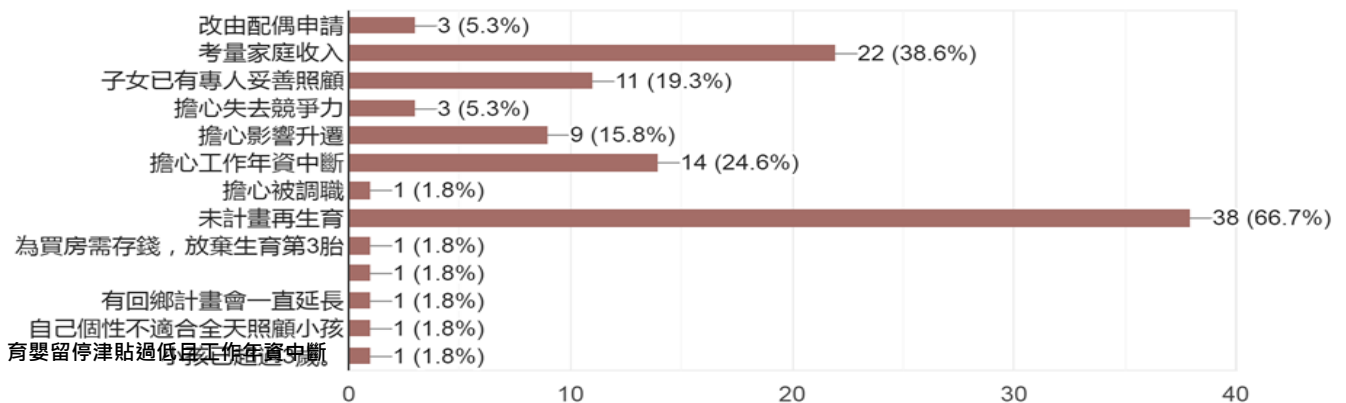
而表示未來不會再申請育嬰留職停薪者，主要原因依序為 (如圖 9):「未計畫再生育」(66.7%)、「考量家庭收入」(38.6%)、「擔心工作年資中斷」(24.6%)。

表 9、再度申請育嬰留職停薪意願

單位：人

申請意願	性別	總計	男性		女性	
			主管	非主管	主管	非主管
總計		101	3	5	10	83
會		43	2	2	1	38
不會		58	1	3	9	45

圖 9、未來不再申請育嬰留職停薪原因



曾經申請育嬰留職停薪人員 101 人中，有 85 人（84.16%）表示復職後有回到留職停薪前的工作職位（如表 10）。其中男性 7 人（占男性總人數 87.50%）、女性 78 人（占女性總人數 83.87%），男性與女性回復原職比例相當，顯示工作環境為性別友善職場。進一步以職務區分，約 6 至 7 成主管人員有回到留職停薪前的工作職位，並未因性別不同而有顯著差異，惟主管人員有回復原職比例較非主管人員略低。

表 10、育嬰留職停薪回復原職情形

單位：人

回復原職情形	性別	總計	男性		女性	
			主管	非主管	主管	非主管
總計		101	3	5	10	83
有		85	2	5	7	71
沒有		16	1	0	3	12

沒有回到留職停薪前工作職位原因，以職務區分（如圖 10），主管人員為「機關業務需要調整職務」（50%）、「自己主動申請職位調動」（50%）。非主管人員為「機關業務需要調整職務」（59%）、「自己主動申請職位調動」（8%），「考上高考」（8%）、「辭職」（8%）、「機關縮編」（8%）及「留職停薪尚未復職」（9%）。主管及非主管人員「機關業務需要調整職務」之比例相當，主管人員「自己主動申請職位調動」比例高於非主管人員。

以性別區分（如圖 11），男性為「自己主動申請職位調動」（100%）。女性為「機關業務需要調整職務」（60%）、「自己主動申請職位調動」（13%），「考上高考」（7%）、「辭職」（7%）、「機關縮編」（7%）及「留職停薪尚未復職」（6%）。

圖 10、未回到留職停薪前的工作職位原因—以職務區分

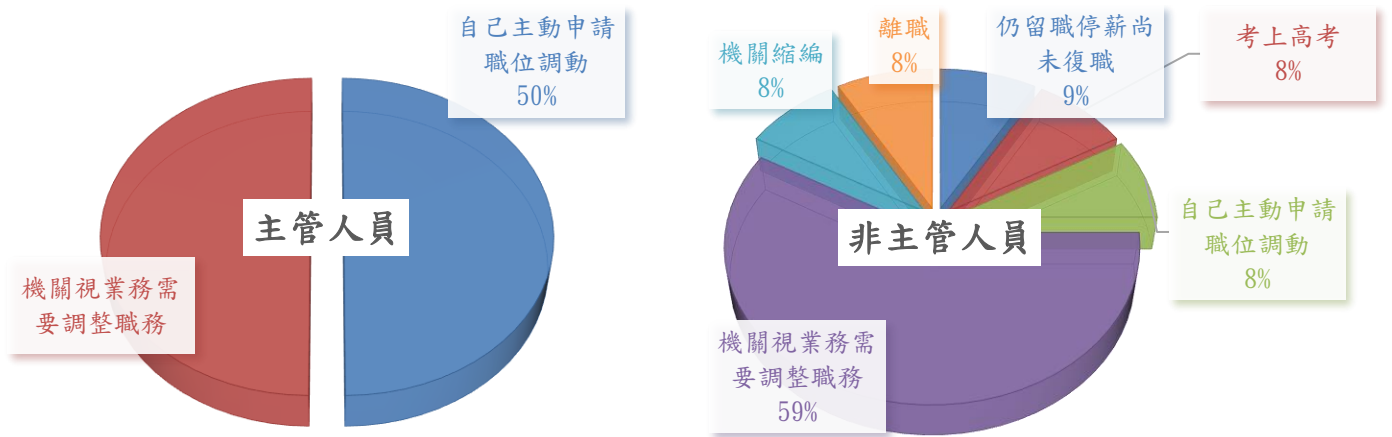
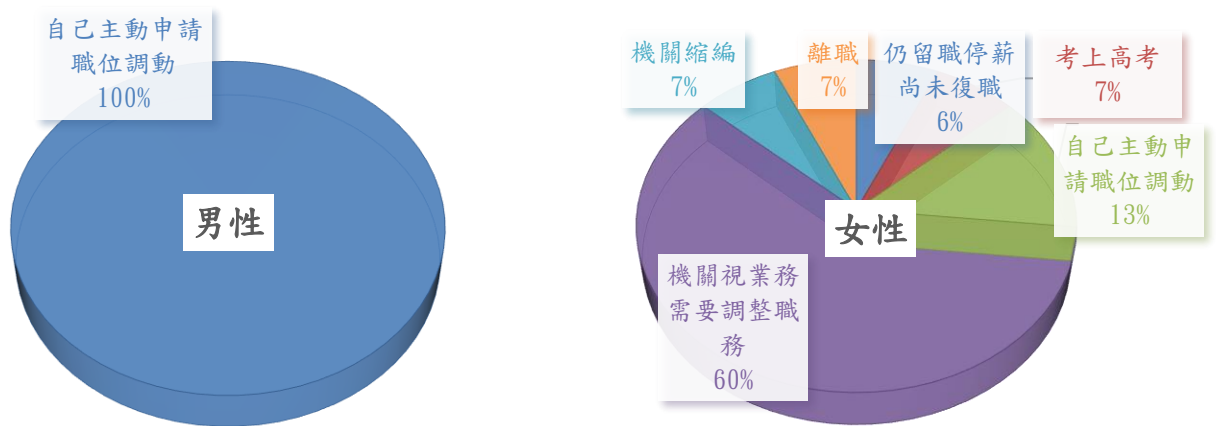


圖 11、未回到留職停薪前的工作職位原因—以性別區分



(三) 認為育嬰留職停薪制度有助於家庭與工作的平衡者，男性占該性別總人數 87.5%大於女性占該性別總人數 84.95%

曾經申請育嬰留職停薪人員 101 人中，86 人（85.15%）認為育嬰留職停薪制度有助於家庭與工作的平衡（如表 11）。其中男性 7 人（占男性總人數 87.50%）、女性 79 人（占女性總人數 84.95%）。

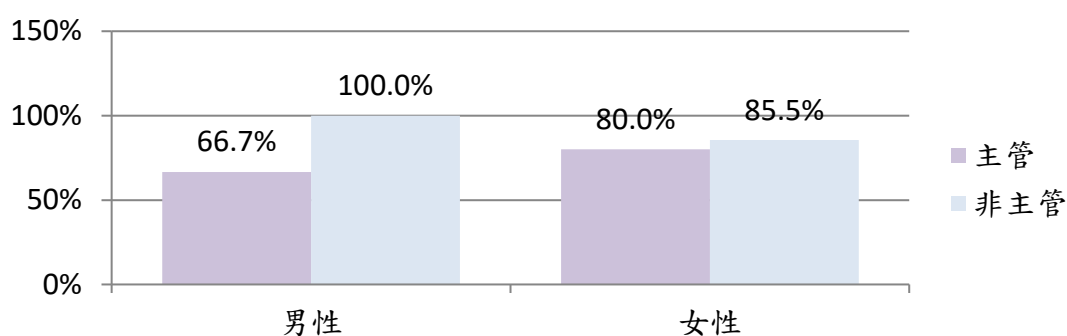
進一步以職務區分，其中男性非主管人員認為育嬰留職停薪制度對於其家庭與工作平衡的幫助程度最高（100%），男性主管人員認為幫助程度則最低（66.67%），女性非主管及主管人員則均達 80%以上（如圖 12）。

表 11、育嬰留職停薪制度對於家庭與工作平衡的幫助

單位：人

性別 是否有助 家庭與工作平衡	總計	男性		女性	
		主管	非主管	主管	非主管
總計	101	3	5	10	83
非常有幫助	37	1	2	4	30
有幫助	49	1	3	4	41
普通	11	1	0	1	9
沒有幫助	4	0	0	1	3
非常沒有幫助	0	0	0	0	0

圖 12、育嬰留職停薪制度對於家庭與工作平衡的幫助
-非常有幫助及有幫助



肆、結論與建議

一、結論

就前述統計資料及問卷調查結果，並就性別比例加以分析，發現下列 5 項情形：

(一)本府公務人員女性申請育嬰留職停薪比例為男性之 11.6 倍

108 年本府公務人員申請育嬰留職停薪為 187 人次，其中男性為 15 人次，女性 172 人次為男性之 11.6 倍，男女所占比例分別為 8%及 92%。相較考試院公布之全國公務人員申請育嬰留職停薪為 2,906 人次，其中男性為 372 人次，女性 2,534

人次為男性之 6.8 倍，男女所占比例分別為 12.8%及 87.2%。本府公務人員申請育嬰留職停薪人次性別占比，女性大幅高於男性，且比例亦高於全國，存在性別落差，原因可能是受到傳統社會中男主外、女主內的觀念所影響，女性便被賦予扮演母職角色的期待。

(二) 女性申請育嬰留職停薪時較易參考配偶之意願

男性與女性對於各項育嬰留職停薪考量因素，並未因性別不同而有顯著差異，考量重點均以「配偶的支持程度」、「家庭經濟能力」、「育嬰留職停薪津貼」、「是否有其他照顧人力」、「子女的狀況」等家庭及經濟因素為主。相較之下，「主管的支持程度」、「同事的支持程度」、「工作職涯發展」、「復職後的適應問題」等因素非主要考量。另「配偶支持程度」，男性與女性的同意程度落差較大，且此項因素對於女性申請意願影響較大，顯示女性申請育嬰留職停薪或做重要決策時，較容易參考配偶之意願。

(三) 育嬰留職停薪相關權益認知程度多達 7 成

有關公務人員育嬰留職停薪相關權益，男性與女性對各項規定認知程度多達 7 成以上，顯示育嬰留職停薪權益認知程度，並未因性別不同而有顯著差異。而育嬰留職停薪權益相關規定中，「您是否知道育嬰留職停薪最長一次可申請至子女三足歲止」，有約 9 成左右受訪者表示知道；「您是否知道若因育嬰留職停薪而調整較低職務，於回職復薪回復原職務時，得由機關首長逕予核定，毋須辦理甄審」，有約 5 成左右受訪者表示知道，受訪者對於不同規定間的認知程度落差大，原因係認知程度較低之規定為銓敘部 109 年 5 月 7 日頒布之新函釋，顯示仍有宣導之空間。

(四) 育嬰留職停薪權益整體滿意度仍有提升空間

對於公務人員育嬰留職停薪相關權益的整體滿意度，男性

與女性分別為 61.9%及 46.6%，滿意度均偏低，尤其女性低於男性，仍有提升空間。受訪者建議改善育嬰留職停薪津貼補助期間及計算方式，提供托育服務或配套措施（如彈性工時），並希望積極宣導以營造對於申請育嬰留職停薪人員友善的職場環境。顯示受訪者除認為育嬰留職停薪津貼有改善空間外，亦有友善育兒職場環境之需求。

(五)影響曾申請者再申請意願之主要因素為家庭收入

曾經申請育嬰留職停薪人員中，有 42.57%表示未來會再申請育嬰留職停薪（男性 50%、女性 41.94%）。而不再申請的主要原因為「未計畫再生育」(66.7%)、「考量家庭收入」(38.6%)、「擔心工作年資中斷」(24.6%)。進一步排除受訪者未計畫再生育因素後，主要原因為「考量家庭收入」(68.8%)、「擔心工作年資中斷」(46.9%)。

二、建議

依據前述發現情形，得知於公務人員育嬰留職停薪及性別平等推動上，仍有努力空間，茲提出以下建議：

(一)家務共好，強化性別平等意識

本府公務人員女性申請育嬰留職停薪比例為男性之 11.6 倍，可能與傳統社會性別分工觀念有關，因此為縮小性別落差，並強化本府主管人員及同仁性別平等觀念，以促進家務分工性別平等意識實踐於生活之中，透過辦理本府員工性別平等課程，鼓勵男性參與家庭，宣導家庭成員共同負擔育兒及家務的責任，逐漸翻轉傳統社會文化中「男主外、女主內」的既定印象，落實性別平等之精神。

(二)培養女力，提升女性經濟力

育嬰留職停薪人員以女性居多，且女性申請育嬰留職停薪，較容易參考配偶之意願。此現象可能與傳統社會性別分工及性

別薪資差異等因素有關，在申請育嬰留職停薪時，雙薪家庭往往會考量雙方薪資收入及家庭經濟能力，選擇由薪資收入較低之一方申請，而因性別薪資結構差異，故多為女性申請。爰此，為提升女性經濟力，促進性別平權，本府將積極培育女性公務人才，重視女性主管的培育與選拔，未來亦持續規劃辦理中高階主管專班，積極薦送女性主管人員參與培訓課程，培育女性的領導能力，並建議優先晉升表現優異且具發展潛能者，培育優秀人才。

(三)積極宣導，提供專業人事服務

同仁對於新修正法規或函釋之認知程度較低，顯示仍有宣導之空間，且現行法規對於育嬰留職停薪人員退撫年資、遷調等權益均有明文保障，為利同仁充分瞭解自身權益，建議機關可建置育嬰留職停薪網頁專區或製作簡明表，整合育嬰留職停薪相關規定及福利措施以供查詢。另於法規修正或中央主管機關頒布最新函釋時，利用多元管道積極宣導，使所屬同仁均能即時獲知最新資訊、權益不漏接。

適時提醒機關首長及主管人員育嬰留職停薪及回職復薪規定，以促進對於同仁相關權益之瞭解，作為人事決策時之參考。並於同仁懷孕、申請育嬰留職停薪時，主動提供相關人事權益資訊；育嬰留職停薪期滿前，主動通知復職，並進行權益告知；於同仁育嬰留職停薪復職後，主動關懷其適應情形與需求，提供專業人事服務、提升人事服務品質。

(四)友善職場，提供多元育兒措施

為營造友善育兒職場環境，提升員工滿意度，除了保障育嬰留職停薪人員權益外，尚需建立完善的職場育兒措施，例如員工子女托育服務、彈性工時等。本府業推動員工子女特約托育服務、擴大彈性上下班時間等措施，提供有照顧幼兒需求之同仁提出申請，未來可進一步研議自辦托育，提供同仁更多元

化的選擇，減輕育兒負擔。

(五)提高津貼，減輕育嬰留職停薪期間經濟壓力

家庭收入為申請育嬰留職停薪者主要考量因素，因此建議提高育嬰留職停薪津貼給付，反應實質薪資水平，減輕育嬰留職停薪期間經濟壓力，讓同仁在托育與親自育兒之間，可以自由選擇。依現行規定，公務人員育嬰留職停薪津貼係按育嬰留職停薪當月起，前 6 個月「保險俸（薪）額」（本俸）之平均數 60%計算，自留職停薪之日起，按月發給；最長發給 6 月。而勞保被保險人育嬰留職停薪津貼係以受僱者育嬰留職停薪之當月起前 6 個月「平均月投保薪資」（月薪資總額）60%計算；最長發給 6 個月。因公保本俸與勞保月投保薪資計算基準不同，致產生給付落差，爰嗣後如有相關修法時，將再研提意見。

伍、參考資料

考試院網站：

考試院全球資訊網（<https://www.exam.gov.tw/Default.aspx>）首頁／

性別平等專區／性別統計／性別圖像／考試院性別圖像(2019年)