

桃園市政府秘書處公務人員育嬰留職停薪人數性別分析

臺、前言

我國行政機關在早期尚無法規明確規範育嬰留職停薪事項時，在實務上遇到所屬職員有需求時，以個案簽陳請求或批准，後來經過時代變遷及演進才有機關以行政規章做成相關規定。

民國 79 年 6 月 26 日行政院(79)臺院人政參字第 26089 號函訂定發布「行政院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」，規範女性公務人員育嬰期間申請留職停薪之處理，適用對象限定為女性公務人員及公立教師才可提出育嬰留職停薪申請，並無規範男性也可提出申請育嬰留職停薪。及至民國 86 年 5 月 20 日「公務人員留職停薪辦法」公布實施，並歷經多次修正，才有了比較完備的公務人員留職停薪之情事之法源依據。

公務人員留職停薪制度，為人事管理制度中重要事項之一，公務人員留職停薪屬於公務人員權利，其事由又分為兩類，一類為政府認為應給予公務人員留職停薪事項規範於留職停薪辦法第 4 條；另一類為使公務人員因某些重大原因方便其自行申請留職停薪，則在留職停薪辦法第 5 條規定。本文僅以本處歷年育嬰留職停薪情形，就留職停薪、人數、性別、年齡、職務等做現象分析，俾做為擬研提更周詳妥善育嬰留職停薪制度，以達有效運用人力資源，達到求才、用才、育才及留才目標。

貳、資料分析

100 年至 111 年育嬰留職停薪情形如下：

桃園市政府秘書處歷年育嬰留職停薪人數

年度	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111
男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女	2	2	1	0	0	1	1	2	4	2	1	1
合計	2	2	1	0	0	1	1	2	4	2	1	1

註：留職停薪期間跨年度者，每一年度皆列入人數統計。

各年度育嬰留職停薪人數均屬稀少，排除資訊落差外，推論應屬同仁權衡利弊後，未選擇留職停薪育嬰。

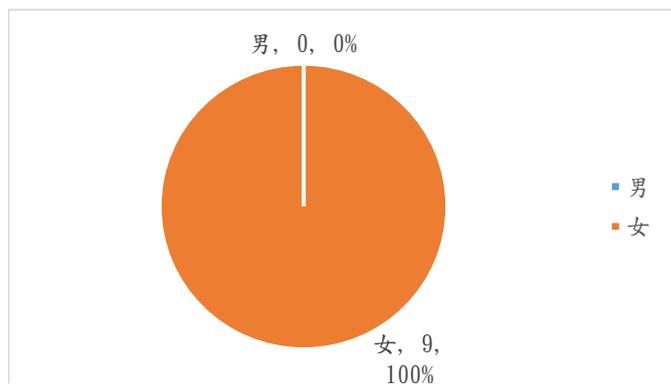
100 年至 111 年申請育嬰留職停薪人員情形如下：

桃園市政府秘書處歷年育嬰留職停薪申請人數

年度	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111
男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女	2	0	0	0	0	1	1	1	3	0	1	0
合計	2	0	0	0	0	1	1	1	3	0	1	0

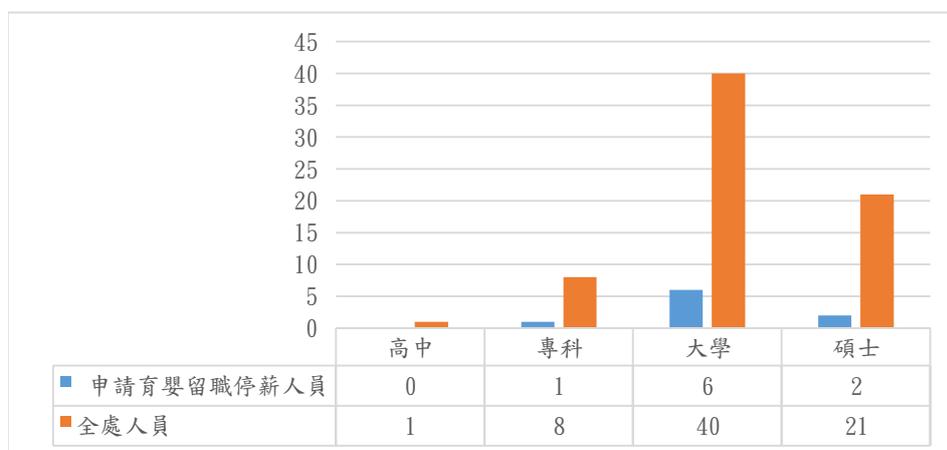
各年度申請育嬰留職停薪人數無明顯差異，雖 108 年申請人數略多，但嗣後年度並無增加趨勢，顯示統計區間中央及地方各項育嬰措施之施行或推動，與本處人員申請育嬰留職停薪之意願無明確相關。

100 年至 111 年各性別人員申請育嬰留職停薪情形



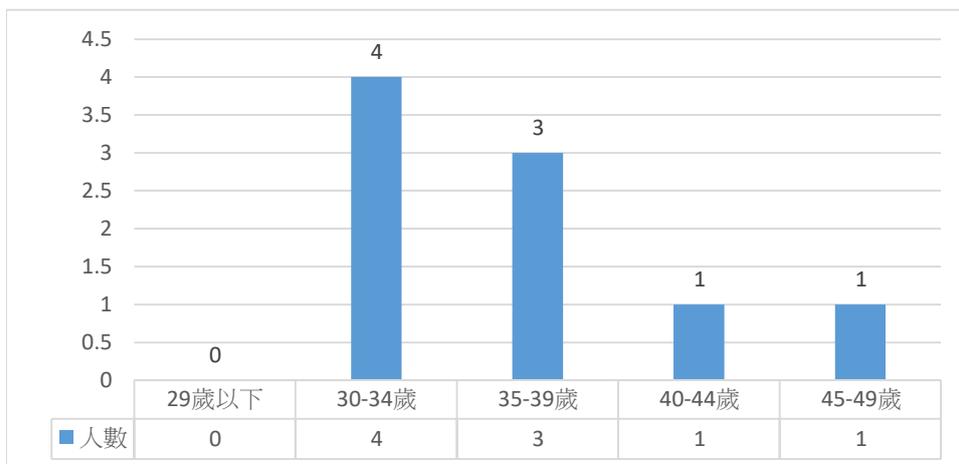
數據顯示，職場中申請育嬰留職停薪仍以女性居多，因本文係以本處為探討對象，基本上已排除了兩性薪資所得差異影響，雖本處男女性別比例原有一定差距（性比例 0.3），但女性嬰留職停薪仍遠高出男性，應仍與傳統性別分工的意識形態有關。

100 年至 111 年申請育嬰留職停薪人員教育程度



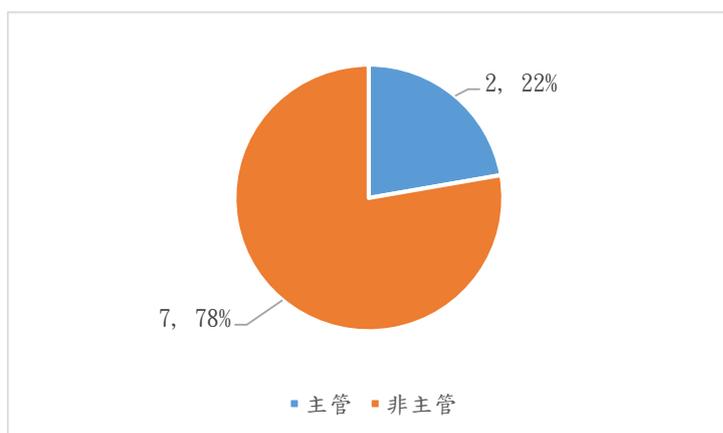
申請育嬰留職停薪人員，以大學畢業學歷居多，碩士次之，與本處所有人員教育程度分佈比例相像，顯示教育程度無明確影響本處人員申請育嬰留職停薪之意願。

100 年至 111 年申請育嬰留職停薪人員年齡：



根據內政部 111 年人口統計資料，國人平均初婚年齡男性 32.6 歲、女性 30.7 歲，而國內女性生育平均年齡為 32.29 歲，本處申請育嬰留職停薪人員年齡，以 30-34 年齡區間為最高，之後申請人數隨年齡增加而降低，符合國人生育的生理狀況。

100 年至 111 年申請育嬰留職停薪人員職務分佈情形：



本處申請育嬰留職停薪人員，主管人員 2 人，佔申請人數 22%，顯示本處同仁申請育嬰留職停薪，不因職務差別對待，主管人員仍能依實際需求申請育嬰留職停薪。

參、結語

綜結以上統計資料，本處申請留職停薪均屬零星個案，而影響育嬰留職停薪，細分為以下方面：

一、經濟因素方面

就統計資料來看，100年至111年間總共申請育嬰留職停薪僅9人，顯見雙薪家庭的社會主流模式，經濟因素直接反應影響育嬰留職停薪申請，發展強而有利的家庭照顧支持政策，減輕照顧者的壓力，方能減輕工作與家庭的雙重壓力。

二、需求理論方面

個人在職場上是否重視陞遷以及主管對他人的期望或是內在的自我要求程度不同，一定程度影響育嬰留職停薪的申請。

三、性別角色分工

傳統性別角色分工的價值觀念，仍影響申請育嬰留職停薪意願，必須更加積極地提倡及宣導性別平等的觀念，強化夫妻共同承擔照顧子女的责任。

四、人力資源管理層面

整體而言，公務人員申請育嬰留職停薪期間，短時間會增加同仁的業務量及負擔，對機關業務推動會有實質的影響。真正解決之道在於徹底落實現行職務代理規定，當面臨同仁育嬰留職停薪期間，即能發揮實際代理的效果。