

107 年至 111 年  
臺南市政府政風處暨所屬政風人員  
育嬰留職停薪性別統計分析



臺南市政府政風處  
中華民國 112 年 5 月



## 目錄

壹、前言	2
貳、統計分析目的	3
參、育嬰留職停薪統計概況	3
一、性別人數	3
二、申請期間	4
三、年齡	5
肆、育嬰留職停薪性別統計分析	6
一、性別比例差異分析	6
二、申請期間差異分析	7
三、年齡差異分析	8
伍、結論	9
陸、參考資料	10

## 壹、前言

聯合國於 68 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱 CEDAW)，並於 70 年正式生效，其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。鑑於保障婦女權益已成國際人權主流價值，為提升我國之性別人權標準，落實性別平等，明定 CEDAW 具國內法效力，自 101 年 1 月 1 日起施行。

我國公務人員留職停薪辦法自 86 年發布施行迄今已近 20 年，內容涵蓋育嬰留職停薪相關規定，期間因社會變遷所造成之少子女化議題及落實性別工作平等法之精神，歷經多次修正，以符合現代社會需求。

近來為落實性別平權、家庭共治，提供完善且具有彈性之留職停薪制度，考試院會同行政院修正公務人員留職停薪辦法第 5 條第 1 項第 1 款之育嬰留職停薪僅得以本人或配偶一方申請為限之規定，鼓勵公務人員及其配偶共同分擔養育年幼子女，使有意願和配偶共同照顧年幼子女之公務人員申請育嬰留職停薪，提供公部門性別平等及友善工作環境。

## 貳、統計分析目的

公務人員留職停薪辦法自施行以來，育嬰留職停薪申請對象均未以性別限定，惟由本處暨所屬政風人員 107 年至 111 年申請育嬰留職停薪情形觀之，性別比例存在顯著差異，女性申請比例遠多於男性申請比例，本統計分析蒐集近 5 年本處暨所屬政風人員申請育嬰留職停薪性別人數、申請期間、年齡等數據資料，進行統計分析，從性別主流化及社會文化等客觀因素探討子女照顧議題，期減少性別差異，消弭性別刻板印象，進而達成性別平等目標。

## 參、育嬰留職停薪統計概況

### 一、性別人數：

本處暨所屬政風機構編制員額計 123 人，107 年至 111 年育嬰留職停薪計有 10 人次，占總員額數 8.13%；性別人數分別為男性 2 人次及女性 8 人次，男、女性占總申請人次比例分別為 12.50%及 87.50%，顯見女性申請人比例遠高於男性申請人比例。

性別 \ 年度	107	108	109	110	111	總計百分比
男性	0	0	0	1	1	12.50%
女性	1	3	1	3	0	87.50%

表 1:107 年至 112 年本處暨所屬政風人員育嬰留職停薪性別人數統計

資料來源：本處彙整

## 二、申請期間：

本處暨所屬政風人員 107 年至 111 年育嬰留職停薪申請人性別及期間臚列如下：

- (一)107 年：男性 0 人次、女性 1 人次（申請期間為 1 年）。
- (二)108 年：男性 0 人次、女性 3 人次（申請期間為 2 年 1 人次、6 個月 2 人次）。
- (三)109 年：男性 0 人次、女性 1 人次（申請期間為 6 個月）。
- (四)110 年：男性 1 人次（申請期間為 1 年）、女性 3 人次（申請期間為 6 個月 2 人次、2 年 1 人次）
- (五)111 年：男性 1 人次（申請期間為 1 年）、女性 0 人次。
- (六)申請期間：6 個月以上 1 年以下申請人數為男性 0 人次、女性 5 人次，占總申請人數 50%；1 年以上 2 年以下申請人數為男性 2 人次、女性 1 人次，占總申請人數 30%；2 年申請人數為男性 0 人次、女性 2 人次，占總申請人數 20%；綜上顯示申請人以 6 個月以上 1 年以下申請期間為主。

申請期間	性別	
	男性	女性
6個月	0	5
1年	2	1
2年	0	2
總計百分比	20.00%	80.00%

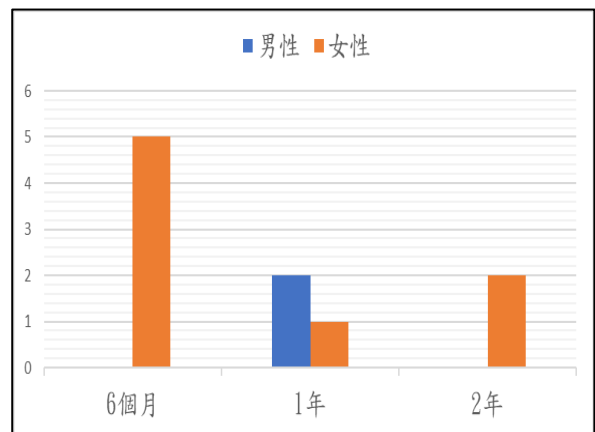


表 2：107 年至 111 年本處暨所屬政風人員育嬰留職停薪性別及申請期間統計  
資料來源：本處彙整

### 三、年齡：

本處暨所屬政風人員 107 年至 111 年育嬰留職停薪申請人年齡臚列如下：

- (一)25 歲至 30 歲：女性 1 人次。
- (二)31 歲至 35 歲：女性 4 人次。
- (三)36 歲至 40 歲：男性 2 人次、女性 2 人次。
- (四)41 歲至 45 歲：女性 1 人次。
- (五)年齡：31 歲至 35 歲申請人數為女性 4 人次，占總申請人數 40%；36 歲至 40 歲申請人數為男性 2 人次、女性 2 人次，占總申請人數 40%。綜上顯示申請人以 31 歲至 35 歲及 36 歲至 40 歲年齡區間為主。

年齡	性別	
	男性	女性
25歲至30歲	0	1
31歲至35歲	0	4
36歲至40歲	2	2
41歲至45歲	0	1
<b>總計百分比</b>	<b>22.22%</b>	<b>77.78%</b>

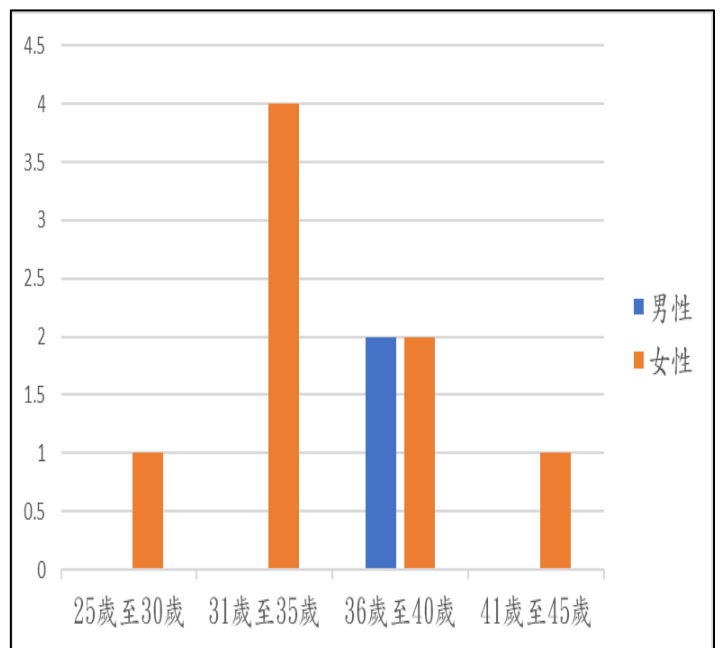


表 3：107 年至 111 年本處暨所屬政風人員育嬰留職停薪年齡統計

資料來源：本處彙整

## 肆、育嬰留職停薪性別統計分析

### 一、性別比例差異分析

本處暨所屬政風人員 107 年至 111 年育嬰留職停薪性別比例分別為男性 12.50%及女性 87.50%，就客觀層面分析可能受到傳統社會文化及性別刻板印象等因素影響。

#### (一)傳統社會文化

我國傳統社會中，男主外、女主內為大多數家庭根深蒂固的觀念，在農村社會裡男性為主要勞動力角色，女性則為主要家務照顧者角色，夫妻結婚後，養育子女往往淪為母親的工作，隨著社會經濟發展，職業已不分性別，男性賺錢養家、女性在家養育子女之傳統觀念雖有明顯平衡且有性別平等工作相關法規制度化之改善，然而在實務上仍存在照顧子女工作大多由女性負責情形。

#### (二)性別刻板印象

在社會心理學中，性別刻板印象指社會中對於性別存在各種先入為主的觀念，例如「女生玩洋娃娃、男生玩機器人」、「男生剛強、女生柔弱」、「男生粗心、女生細心」等性別刻板印象，反映在家庭分工方面，往往造成家庭分工不平等，例如父親不如母親細心，照顧小孩常使孩子受傷亦或父親育兒常遭受社會歧視等情形，然而養育子女應為夫妻雙方須共同承擔的責任，並非僅由單方付出。



## 二、申請期間差異分析

本處暨所屬政風人員 107 年至 111 年育嬰留職停薪申請期間分別為 6 個月以上 1 年以下申請人數為男性 0 人次、女性 5 人次，占總申請人數 50%；1 年以上 2 年以下申請人數為男性 2 人次、女性 1 人次，占總申請人數 30%；2 年申請人數為男性 0 人次、女性 2 人次，占總申請人數 20%，同仁以申請 6 個月以上 1 年以下為主要考量，就客觀層面分析可能受到人力資源分配及家庭經濟等因素影響。

### (一)人力資源分配

為因應員工申請育嬰留職停薪人力空窗期，組織應有後續人力資源配套措施，然而人力調度需要員工配合度，人事成本可能會因此提高，職代人員不比原本承辦人熟悉業務，各機關為節省成本往往將工作分配給其他員工，導致加重員工業務量，申請育嬰留職停薪的員工亦會因此感到人際壓力，造成育嬰留職停薪申請期間縮短或意願降低。

### (二)家庭經濟

隨著社會經濟發展，有別於傳統社會，家庭支出需要夫妻共同承擔，現代女性因教育程度提高、自我意識增強，以及就業率上升，使已婚女性，特別是職業婦女，面對不只是傳統女性角色原本要扮演的家庭角色，更要因應現代女性角色賦予的工作角色。婦女將有限的精力

及時間適當的分配在家庭與工作上，經常會發生角色衝突以及角色負荷過重的問題。如夫妻一方因照顧幼兒申請留職停薪，無疑會造成家庭經濟方面影響，故考量現實面，申請期間往往不會太長。

### 三、年齡差異分析

經統計本處暨所屬政風人員 107 年至 111 年育嬰留職停薪申請人年齡，25 歲至 30 歲，女性 1 人次；31 歲至 35 歲，女性 4 人次；36 歲至 40 歲，男性 2 人次、女性 2 人次；41 歲至 45 歲，女性 1 人次；顯見申請人年齡區間落在 31 歲至 35 歲及 36 歲至 40 歲，並以女性申請人占多數。就客觀層面分析可能與國內女性平均生育年齡及家庭工作分配有關。

#### (一)國內女性平均生育年齡

根據內政部 110 年人口統計資料顯示，國內女性生育平均年齡為 32.29 歲，其中 35 歲以上者逾 3 成 (31.64%)，為 10 年前(民國 100 年 17.8%)的 1.8 倍。隨著國人晚婚遲育現象日趨普遍，高齡生產風險也隨之增加。根據醫學研究統計，35 歲以上高齡孕婦發生不孕、流產、早產機率較高，在懷孕期間罹患妊娠高血壓、子癲前症、妊娠糖尿病等高危險妊娠合併症的風險也會增加，且腹中胎兒出現低出生體重、染色體異常或其他先天缺陷機率也隨之提升，依美國婦產科醫學會研究數據顯示，35 歲產婦生出胎兒為唐氏症的風險約為 25 歲產

婦的 3 倍，父親的年齡越高，越可能導致孩童心理及行為健康上的問題，如自閉症、注意力不足過動症、躁鬱症等。因此，夫妻雙方在適宜的年齡生育，不僅降低母親罹患高危險妊娠合併症風險，亦能減少胎兒健康問題。

## (二) 幼兒照顧需求

依據公務人員育嬰留職停薪辦法第 5 條規定，公務人員養育三足歲以下子女，得申請育嬰留職停薪，申請人於娩假後，仍可請休假或其他假別照顧甫出生子女，待子女 1 歲有照顧需求後，申請人即考慮留職停薪，以便全時照顧子女；甫出生子女對於母親需求高，如親餵母乳，可直接提供幼兒所需養分，增強幼兒抵抗力，亦可建立親密母子關係，照顧工作本質上無法被男性取代，故女性對於分娩後即可能考慮留職停薪。

## 伍、 結論

性別平等意識日漸發展，傳統性別角色及刻板印象並非短期之內可消除，照顧子女在傳統社會中大多為女性職責，男性較少分擔家務，此種生活型態隨社會變遷，現今逐漸轉變為兩性共同分擔，惟申請育嬰留職停薪性別比例卻無明顯差異，仍多為女性申請人為主，家族壓力及社會輿論為男性缺乏申請意願因素之一，根深蒂固的傳統觀念需要時間慢慢修正。未來本處在辦理同仁申請育嬰留職停薪業務時，應落實性別平等，於家庭照顧方面，加強宣導家務及照顧子女責任不應以性別區分，而須由雙方共同承擔；於工作職務方面，加強檢視人

力資源分配，使育嬰留職停薪同仁更放心的照顧陪伴幼兒，營造公務友善環境。

## 參考資料

- 一、行政院性別平等會網站。
- 二、黃俐婷 105 期社區發展季刊〈家庭支持的結構與功能分析〉。
- 三、勞動部統計處 109 年我國兩性薪資差距統計通報。
- 四、吳孟蓉、黃志隆 99 年城市發展半年刊第 11 期〈育嬰留職停薪制度落實難題與出路－以高雄市中小企業為例〉。
- 五、衛生福利部國民健康署 112 年 3 月 1 日新聞(網址：<https://www.hpa.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=4705&pid=16699>)。