

105 年至 110 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 110 年 7 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、家庭結構	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、家庭結構差異分析	8
伍、結論	9
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 105 年至 110 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、申請期間及家庭結構，採用客觀層面分析統計資料，從性別主流化觀點探討子女照顧議題，期減少性別差異，營造性別平等環境。

## 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，105 年至 110 年育嬰留職停薪計有 7 人次，占總員額數 5.69%；性別人數分別為男性 1 人次及女性 6 人次，其中女性申請人達男性 6 倍之多，男、女性所占總申請人次比例分別為 14.29%及 85.71%，顯見女性申請人比例遠多於男性申請人比例。

性別 \ 年度	105	106	107	108	109	110	總計百分比
男性	1	0	0	0	0	0	14.29%
女性	0	0	1	3	1	1	85.71%

表 1 105 年至 110 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 105 年至 110 年育嬰留職停薪期間分別為 105 年男性 1 人次（申請期間為 1 年 6 個月）、107 年女性 1 人次（申請期間為 1 年）、108 年女性 3 人次（申請期間為 2 年 1 人次、6 個月 2 人次）、109 年女性 1 人次（申請期間為 6 個月）、110 年女性 1 人次（申請期間為 6 個月），其中 6 個月以上 1 年以下申請人數為男性 0 人次、女性 4 人次，占總申請人數 57.14%；1 年以上 2 年以下申請人數為男性 1 人次、女性 1 人次，占總申請人數 28.57%；2 年申請人數為男性 0 人次、女性 1 人次，占總申請人數 14.29%；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	4
1年	0	1
1年6個月	1	0
2年	0	1
<b>總計百分比</b>	<b>14.29%</b>	<b>85.71%</b>

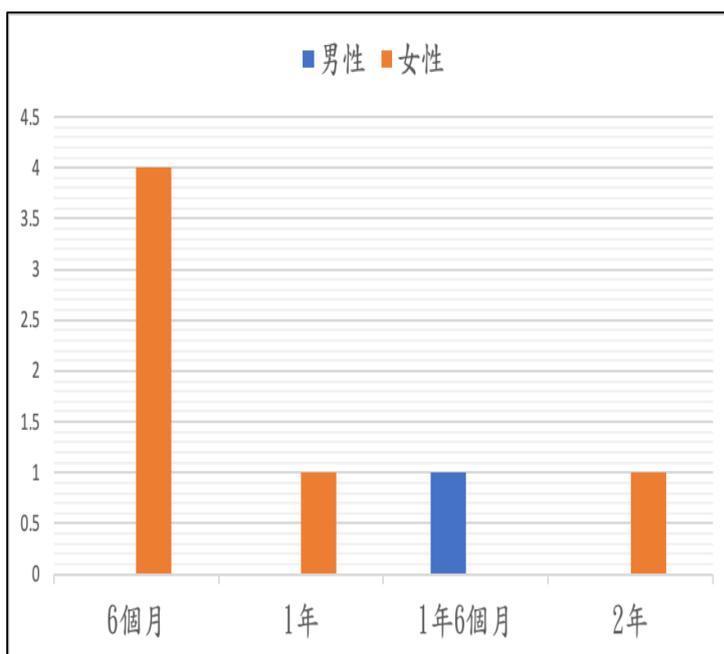


表 2 105 年至 110 年本處暨所屬政風人員育嬰留職停薪申請期間統計

資料來源：本處彙整

### 三、家庭結構：

公務人員留職停薪辦法於 110 年 3 月 15 日修正刪除第 5 條第 1 項第 1 款有關公務人員申請育嬰留職停薪僅以本人或配偶之一方申請為限規定，本統計報告資料蒐集區間為 105 年至 110 年，係依據該辦法舊法規定，公務人員養育三足歲以下子女，並以本人或配偶之一方申請為限。據此公務人員申請育嬰留職停薪時需擇選本人或配偶一方提出申請，本處暨所屬政風機構 105 年至 110 年申請育嬰留職人員之配偶均為在職人員，顯見家庭結構均為雙薪家庭。有關幼兒年齡，依規定以養育三足歲以下子女為申請要件，本處暨所屬政風機構同仁申請育嬰留職停薪幼兒年齡分別為男性申請人幼兒年齡 1 歲以上未滿 2 歲 1 人、女性申請人幼兒年齡 1 歲以下 2 人、1 歲以上未滿 2 歲 3 人、2 歲以上未滿 3 歲 1 人。

申請人性別	幼兒年齡		
	1 歲以下	1 歲以上未滿 2 歲	2 歲以上未滿 3 歲
男性	-	1	-
女性	2	3	1
總計百分比	28.57%	57.14%	14.29%

表 3 105 年至 110 年本處暨所屬政風人員育嬰留職停薪幼兒年齡統計

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 105 年至 110 年育嬰留職停薪性別比例分別為男性 14.29%及女性 85.71%，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 105 年至 110 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 4 人次，占總申請人數 57.14%；1 年以上 2 年以下申請人數為男性 1 人次、女性 1 人次，占總申請人數 28.57%；2 年申請人數為男性 0 人次、女性 1 人次，占總申請人數 14.29%，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，又職代人員不比原本承辦人熟悉業務，為了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，請假的員工亦會因此感到壓力，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、家庭結構差異分析

依據公務人員留職停薪辦法舊法第 5 條第 1 項第 1 款規定，申請育嬰留職停薪僅得由本人或配偶一方申請為限。本處暨所屬政風機構 105 年至 110 年申請育嬰留職人員之配偶均為在職人員，顯見家庭結構均為雙薪家庭。女性申請人數多於男性申請人數，就客觀層面分析可能受到家庭結構改變及經濟收入多寡因素影響。

#### (一)家庭結構改變

我國傳統社會中，男性為家庭主要維持生計之工具性角色，女性為家庭中主要家務管理與感情表現角色，家庭結構以男性對外賺錢養家，而女性則對內擔任家庭主婦；現今社會因男、女性受教育機會平等，女性教育程度提高及意識抬頭，工作機會及就業市場不再排斥女性，多數女性於婚前均有工作，婚後基於經濟及自我實現需求等因素，家庭結構轉變為雙薪家庭，然而家庭角色一旦出現育兒需求，仍由女性擔負主要照顧者，申請育嬰留職停薪為女性占多數。

#### (二)經濟收入多寡

根據勞動部 109 年我國兩性薪資差距統計通報，109 年男性受僱者薪資每人每月平均 58,917 元相較於女性

受僱者每人每月平均 48,807 元，多出 10,110 元，由此可知，雙薪家庭有養育幼兒需求申請留職停薪時，夫妻經濟收入將納入考量，選擇收入較少之一方申請留職停薪，此亦為女性申請人多於男性之因素之一。

### (三) 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，經統計本處暨所屬政風機構申請人幼兒年齡 1 歲以上未滿 2 歲幼兒佔申請人總數 57.14%，顯示申請人於娩假後，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；而申請人幼兒年齡 1 歲以下佔申請人總數 28.57%，申請人均為女性，顯示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〉。