

113 年度臺南市政府教育局暨所屬學校
公務人員與教育人員申請育嬰留職停薪
性別統計與分析專題報告

報告單位：人事室

中華民國 113 年 6 月

目錄

壹、前言	3
一、撰寫動機	3
二、撰寫目的	7
三、研究範圍及對象	7
四、研究限制	8
貳、我國公務人員及教育人員留職停薪規定與申請育嬰留 職停薪情形	9
一、公務人員留職停薪辦法	9
二、教育人員留職停薪辦法	10
三、本局暨所屬學校公務人員及教育人員性別統計分析資料與範 圍	11
參、本局暨所屬學校公務人員及教育人員留育嬰職停薪性 別統計分析	12
一、本局暨所屬學校公務人員及教育人員之性別結構	12
二、近五年（108 至 112 年）本局暨所屬學校公務人員及教育人 員申請育嬰留職停薪性別比率	15
三、本局暨所屬學校公務人員及教育人員申請育嬰留職停薪問卷 調查分析	18
肆、研究發現及改進建議	22
伍、參考文獻	27

壹、前言

一、撰寫動機

性別平等與家庭與職業生活的平衡一直是現代社會中的重要議題。育嬰留職停薪政策被視為一項重要的措施，支持在職場中扮演雙重角色的父母們，並促進性別平等。然而，該政策的設立，仍然存在著一些未知的問題，包括申請人數的性別分布、政策的實際效益以及可能的改進空間。

參據行政院人事行政總處（以下稱人事總處）近年來公務人員申請育嬰留職停薪及回職復薪情形（附表 1），各年度申請育嬰留職停薪人次由 108 年度 2,957 人次先減至 109 年度 2,716 人次(減幅 11.59%)，自 110 年下半年起育嬰留職停薪津貼加發補助，110 年度則增為 3,019 人次(增幅 11.16%)，111 年度再升至 3,198 人次(增幅 5.93%)，112 年截至 8 月底止則有 2,065 人次。觀察各年度公務人員申請育嬰留職停薪之性別，108 年度至 110 年度之男性申請比率近 15%，111 年度男性申請比率為 20%，112 年截至 8 月底止男性申請比率則為 22%，兩性申請育嬰留職停薪者比率差異雖有縮小，惟仍偏重由女性負責之傳統分工模式。

表 1 108 年度至 112 年 8 月底止公務人員申請育嬰留職停薪情形表

單位：人次；新臺幣千元

項目	108 年度	109 年度	110 年度	111 年度	112 年 8 月底止
當年度申請育嬰留職停薪人次	2,957	2,716	3,019	3,198	2,065
男性	406	331	470	639	455
占比%	13.7	12.2	15.6	20.0	22.0
女性	2,551	2,385	2,549	2,559	1,610
占比%	86.3	87.8	84.4	80.0	78.0
該年度申請者已復職人次	2,878	2,462	2,255	1,647	651
男性	387	316	385	405	200
女性	2,491	2,146	1,870	1,242	451
該年度申請者已離職人次	15	7	9	11	18
男性	5	1	4	3	5
女性	10	6	5	8	13
津貼加發總件數	-	-	4,603	5,923	3,671
津貼加發總金額	-	-	81,000	183,645	111,994

說明：1. 資料整理自為人事總處公務人力資料庫及臺灣銀行公教保險部，統計對象為行政院暨所屬機關（構）適用公務人員留職停薪辦法人員。

2. 公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助措施自 110 年 7 月 1 日實施，爰 110 年度統計期間係自 110 年 7 月 1 日至 110 年 12 月 31 日止。

資料來源：人事總處提供。

從附表 1 之性別比率中發現，女性同仁有較高的比率會因家庭因素而選擇留職停薪，縱使家務分工的模式已隨著雙薪家庭的趨勢逐漸改變，惟仍存在女性同仁的比率高於男性同仁之現象；究其原因，係受到傳統性別框架之社會文化影響，對於性別角色賦予「男主外、女主內」、「女性比較細心、會照顧人」等刻板印象之標籤，使得女性同仁往往成為擔任家庭照顧者的第一順位。

再者，於申請育嬰留職停薪後，除回職復薪之人員外，申請留職停薪後而離職者以女性同仁為居多，離職總人次由 108 年度 15 人次減至 110 年度 9 人次，111 年度增為 11 人次，112 年截至 8 月底止則有 18 人次有漸增態勢。另 110 年下半年起育嬰留職停薪津貼加發補助總件數為 4,603 件，津貼加發補助總金額 8,100 萬元；111 年度為 5,923 件(增幅 28.68%)，津貼加發總金額 1 億 8,364 萬 5 千元，意即育嬰需求所需之津貼逐步漸增。

表 2 我國公務人員申請育嬰留職停薪性別比率統計

年度	男性		女性		男性總	女性總
	人次	佔男性總 人數比率	人次	佔女性總 人數比率	人數	人數
108 年	406	0.19%	2,551	1.68%	209,186	152,235
109 年	331	0.16%	2,385	1.54%	211,431	155,063
110 年	470	0.23%	2,549	1.65%	208,690	154,507
111 年	639	0.31%	2,559	1.64%	208,651	156,003
112 年 截至 8 月底	455	0.22%	1,610	1.02%	208,202	157,301

資料來源：行政院人事行政總處、銓敘部全球資訊網（性別統計/公務人員人力素質統計季報）

另根據行政院人事行政總處及銓敘部性別統計資料（表 2），111 年公務人員育嬰留職停薪共計 3,198 人次，其中男 639 人次（占男性總人數 0.31%）為近 5 年來最多，男性占比較 108 年 0.19% 增加 0.12%；而女性 2,559 人次（占女性總人數 1.64%），女性占比較 108 年 1.68% 減少 0.04%，男、女申請比率之差距似有縮減，惟女性申請人次為男性 4 倍之多，仍是占了大多數。

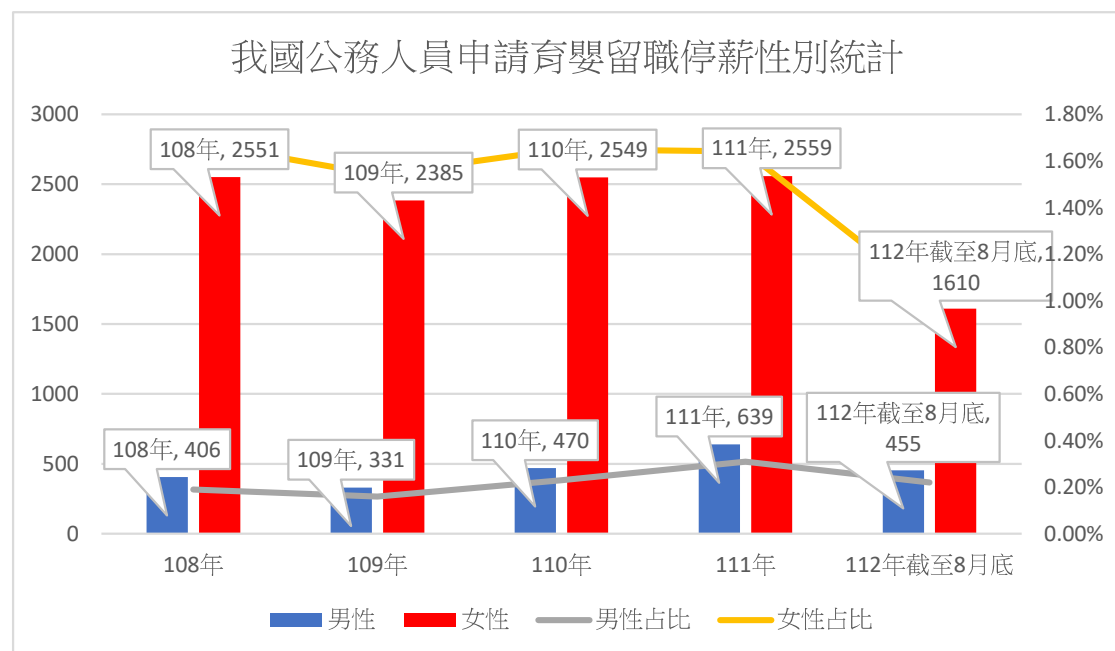


圖 1、我國公務人員申請育嬰留職停薪性別統計

資料來源：銓敘部全球資訊網

說明：申請人次係當年度申請育嬰留職停薪並經銓敘部辦理登記之人次。

綜上，為瞭解本府暨所屬機關學校公務人員及教育人員申請育嬰留職停薪是否有「申請者女性化」之情形，本性別統計分析報告

以近 5 年（108 至 112 年）申請留職停薪之公務人員及教育人員作為本報告之標的加以統計比較，並從**本局**暨所屬學校申請育嬰留職停薪之問卷調查中分析現行政策是否符合實際面之需求及提出相關之改進策略，以期能打造性別友善職場環境，提供同仁平衡工作與家庭衝突的支持力量。

二、撰寫目的

本報告旨在探討近 5 年（108 至 **112 年**）**本局暨所屬學校**公務人員及教育人員申請育嬰留職停薪之態樣為何？是否有「申請者女性化」之情形？本統計分析報告主要分析面向為：

- （一）探討本府公務人員及教育人員申請留職停薪之情形。
- （二）分析該類人員申請育嬰留職停薪之態樣與差異。
- （三）分析近 5 年本局暨所屬學校公務人員及教育人員申請育嬰留職停薪性別比率的變化。

三、研究範圍及對象

本研究係以**本局**暨所屬學校編制內公務人員及**教育人員**，具有申請條件之申請者與未申請者為研究範圍及對象。

四、研究限制

本研究採問卷調查將研究範圍設定於本局暨所屬學校 108 年至 112 年可申請育嬰留職停薪之公務人員及教育人員，因蒐集之問卷調查樣本數較少，樣本代表性較不足，研究結果可能無法完全代表本府公務及教育同仁申請育嬰留職停薪之情狀。

貳、我國公務人員及教育人員留職停薪規定與申請育嬰留職停薪情形

我國《公務人員留職停薪辦法》及《教育人員留職停薪辦法》分別自 86 年 5 月 20 日、102 年 4 月 22 日訂定施行迄今，已歷數次修正，現行有關育嬰留職停薪之相關規定如下：

一、公務人員留職停薪辦法：

(一) 第 5 條第 1 項—公務人員有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款及第二款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務運作及個案實際情況依權責辦理：

1、養育三足歲以下子女。

2、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。

3、照顧三足歲以下孫子女。但以該孫子女無法受雙親適當養育或有特殊事由者為限。

二、教育人員留職停薪辦法：

- (一) 第 4 條第 1 項—教育人員有下列情事之一者，其申請留職停薪，服務學校、機構或主管教育行政機關不得拒絕：

1、養育三足歲以下子女。

2、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。

- (二) 第 4 條第 2 項—除校長、社會教育機構及學術研究機構首長外，教育人員有下列情事之一者，其申請留職停薪，服務學校、機構或主管教育行政機關得考量業務或校務運作狀況依權責核准：

1、三足歲以下孫子女無法受雙親適當養育或有特殊事由，須照顧。

三、本局暨所屬學校公務人員及教育人員性別統計分析資料與範圍

(一) 性別統計分析範圍

本分析報告係以前開公務人員留職停薪辦法第 5 條第 1 項第 1 款及教育人員留職停薪辦法第 4 條第 1 項第 3 款之規定，進行各項性別統計分析。

(二) 性別統計分析資料

1、本報告係透過問卷調查蒐集本市暨所屬機關學校近 5 年

(108 年至 112 年) **本局暨所屬學校**公務及教育人員申請留職停薪之動態資料，除了進行男、女性別統計分析，亦藉由問卷調查分析申請育嬰留職停薪之動機及相關原因，且為避免申請人數重複計算，同一事由之育嬰留職停薪（含延長留職停薪）僅採計一筆資料。

2、另為分析近 5 年申請育嬰留職停薪之性別比率變化，各年度申請同一事由之育嬰留職停薪（含延長留職停薪），於各年度分別採計一筆資料。

參、本局暨所屬學校公務人員及教育人員性別結構與育嬰

留職停薪性別統計分析

一、本局暨所屬學校公務人員及教育人員之性別結構

截至 113 年 3 月底，本局暨所屬學校公務及教育人員人數及

性別統計如下圖：

表 3、本局暨所屬學校公務人員及教育人員性別比例統計表

人員類別	現有人員				總人數
	男性		女性		
	人數	占比%	人數	占比%	
公務人員	262	18.39%	1162	81.6%	1424
教育人員	2908	27.53%	7652	72.46%	10560

資料來源：臺南市政府教育局 WebHR 人力資源管理資訊系統

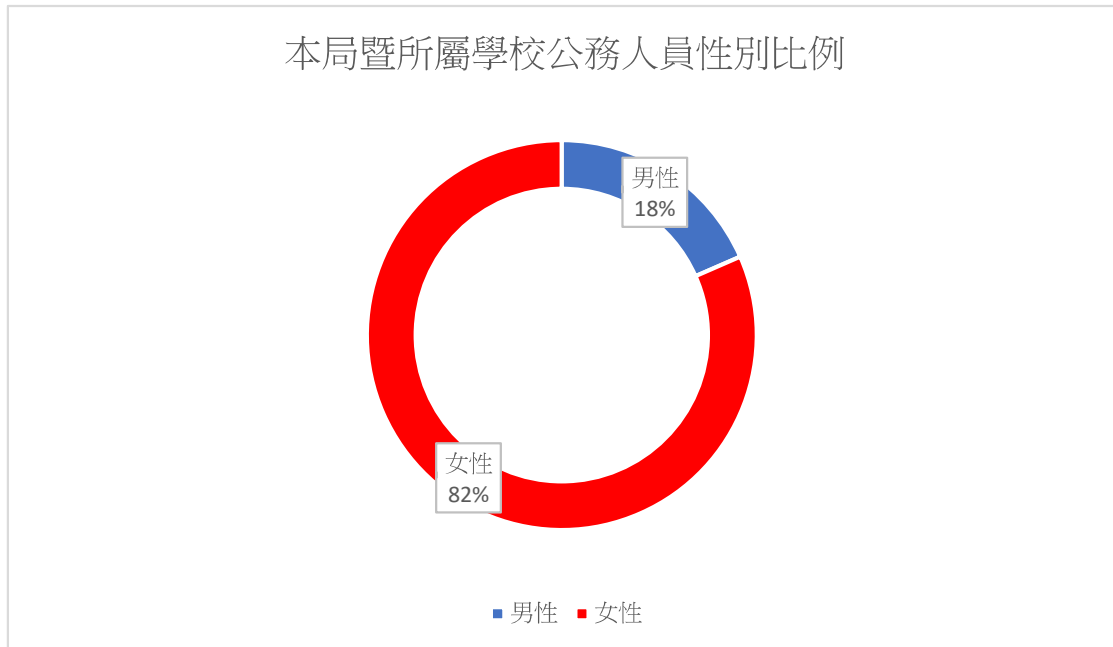
（一）公務人員：

本局暨所屬學校現有公務人員為男性總人數為 262 人

（占 18.39%），女性總人數為 1,162 人（占 81.6%），男女比

例約 1：4.43。

圖 2、本局暨所屬學校公務人員性別統計

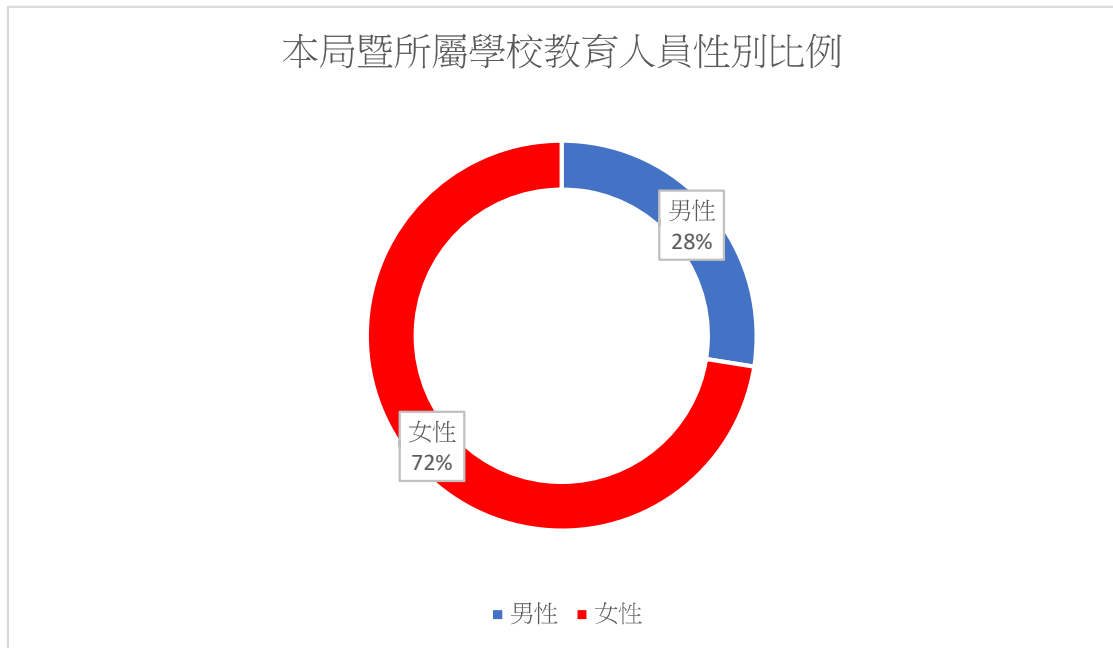


資料來源：臺南市政府教育局 WebHR 人力資源管理資訊系統

(二) 教育人員：

本局暨所屬學校教育人員男性總數為 2,908 人（占 27.53%），女性總人數為 7,652 人（占 72.46%），男女比例約 1：2.63。

圖 3、本局暨所屬學校教育人員性別統計



資料來源：臺南市政府教育局 WebHR 人力資源管理資訊系統

從上述圖表（表 3、圖 2、圖 3）統計數據可知，本局暨所屬學校公務人員及教育人員性別結構皆為女性皆多於男性，其可能原因為教育體系單位本身存在性別比例失衡。

二、近五年（108 至 112 年）**本局暨所屬學校**公務人員及教育人員

申請育嬰留職停薪性別統計

表 4、本局暨所屬學校申請育嬰留職停薪人員性別統計

年度	本局暨所屬學校申請育嬰留職停薪人員				
	公務人員		教育人員		合計
	男性	女性	男性	女性	
108 年	0	14	12	146	172
109 年	1	9	6	133	149
110 年	1	8	12	126	147
111 年	4	10	15	148	177
112 年	2	14	12	144	174

資料來源：臺南市政府教育局 WebHR 人力資源管理資訊系統

根據本局暨所屬學校申請育嬰留職停薪人員性別統計資料，111 年公務人員及教育人員申請育嬰留職停薪共計 177 人次，其中男 19 人次(占總人數 10%)為近 5 年來最多，男性占比較 108 年 6%增加 4%；而女性 158 人次(占總人數 89%)，女性占比較 108 年 1.68%減 4%；女性申請人次比率為男性 10 倍之多。

另為瞭解公務人員及教育人員男性、女性申請留職停薪情

形，以下就各類人員申請人數進行統計分析：

- (一) 公務人員：108 年至 112 年男性申請共 8 人（占 12.69%）、女性申請共 55 人（占 87.3%），男女比例約 1：6.875。

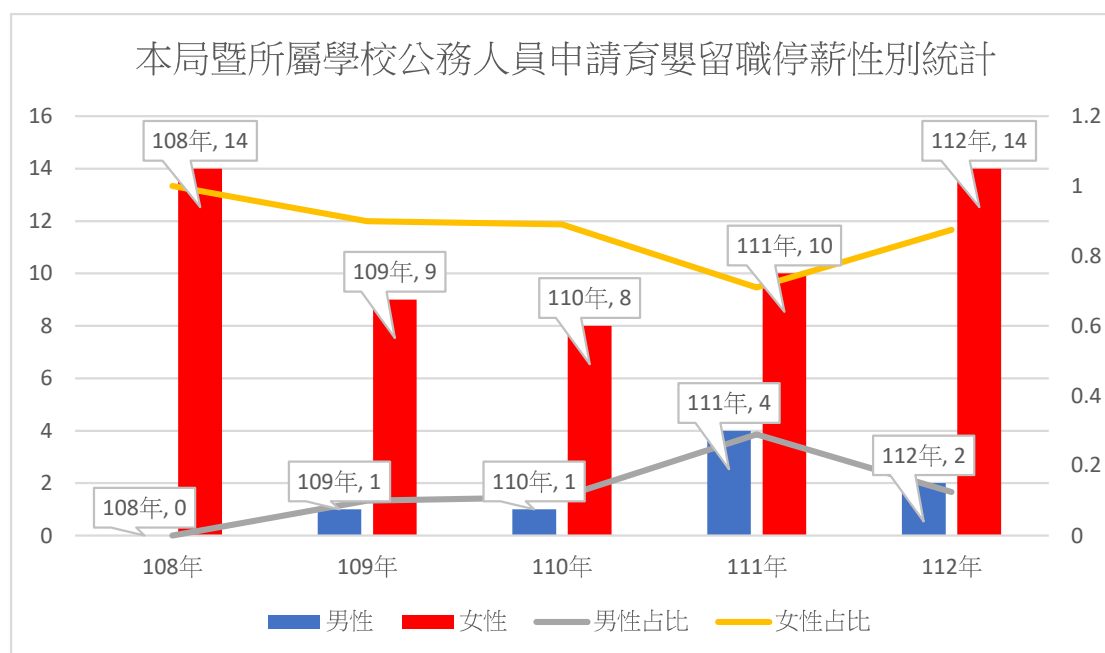


圖 4、本局暨所屬學校公務人員申請育嬰留職停薪性別統計

資料來源：臺南市政府教育局 WebHR 人力資源管理資訊系統

根據圖 4 統計資料，108 年男性公務人員申請育嬰留職停薪人數 0 人（占該年度申請人員 0%）比例為近 5 年最低，其後 111 年提升至 4 人（占該年度申請人員 29%）比例達近 5 年最高；108 年女性公務人員申請育嬰留職停薪人數 14 人（占該年度申請人員 100%）比例為近 5 年最高，其後 111 年女性申請育嬰留職停薪人數 10 人（占該年度申請人員 71.4%）比例為近 5 年最低。

(二) 教育人員：108 年至 112 年男性申請共 57 人（占 7.55%）、女性申請共 697 人（占 92.45%），男女比例約 1：12.23。

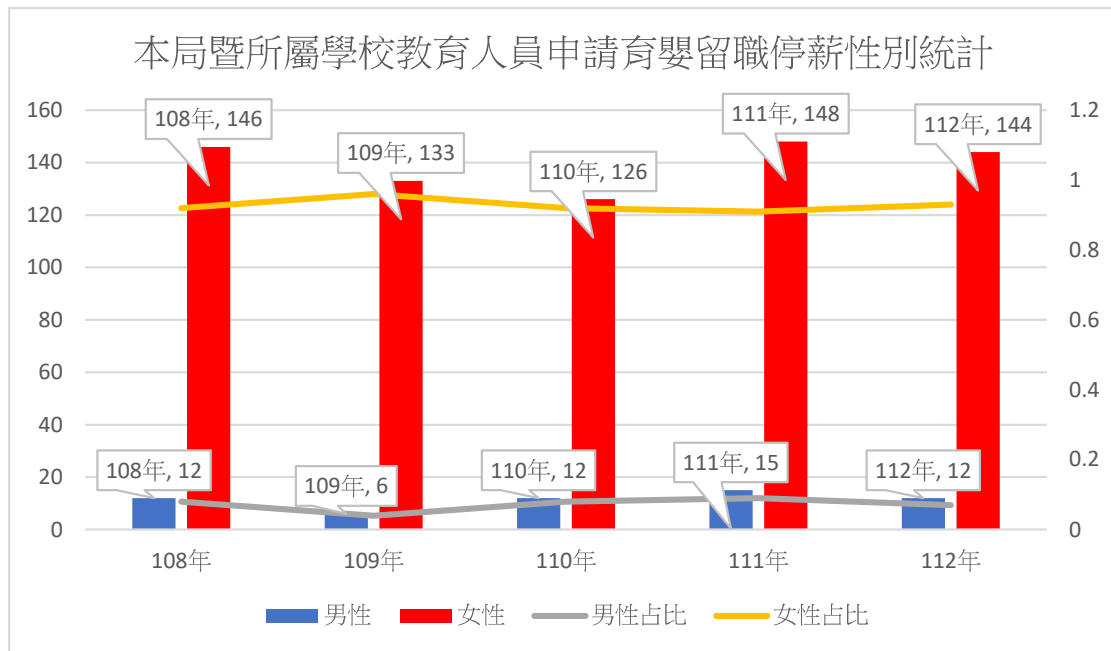


圖 5、本局暨所屬學校教育人員申請育嬰留職停薪性別統計

資料來源：臺南市政府教育局 WebHR 人力資源管理資訊系統

根據圖 5 統計資料，109 年男性教育人員申請育嬰留職停薪人數 6 人（占該年度申請人員 4.31%）比例為近 5 年最低，其後 111 年提升至 15 人（占該年度申請人員 9.2%）比例達近 5 年最高；109 年女性教育人員申請育嬰留職停薪人數 133 人（占該年度申請人員 96%）比例為近 5 年最高，其後 111 年女性申請育嬰留職停薪人數 148 人（占該年度申請人員 91%）比例雖為近 5 年最低，惟申請人次是近 5 年最高。

三、本局暨所屬學校公務人員及教育人員申請育嬰留職停薪問卷調查分析

本次調查採用了 Google 問卷的方式，共蒐集 667 份問卷，其中有效問卷為 662 份。問卷內容涵蓋了申請育嬰留職停薪的狀況、影響因素以及面臨的困難等方面。根據問卷結果分析，以下是一些主要結果的摘要：

- (一) 申請育嬰留職停薪之比例：在 662 份有效問卷中，有 143 位受訪者表示曾經申請過育嬰留職停薪（21.6%）。

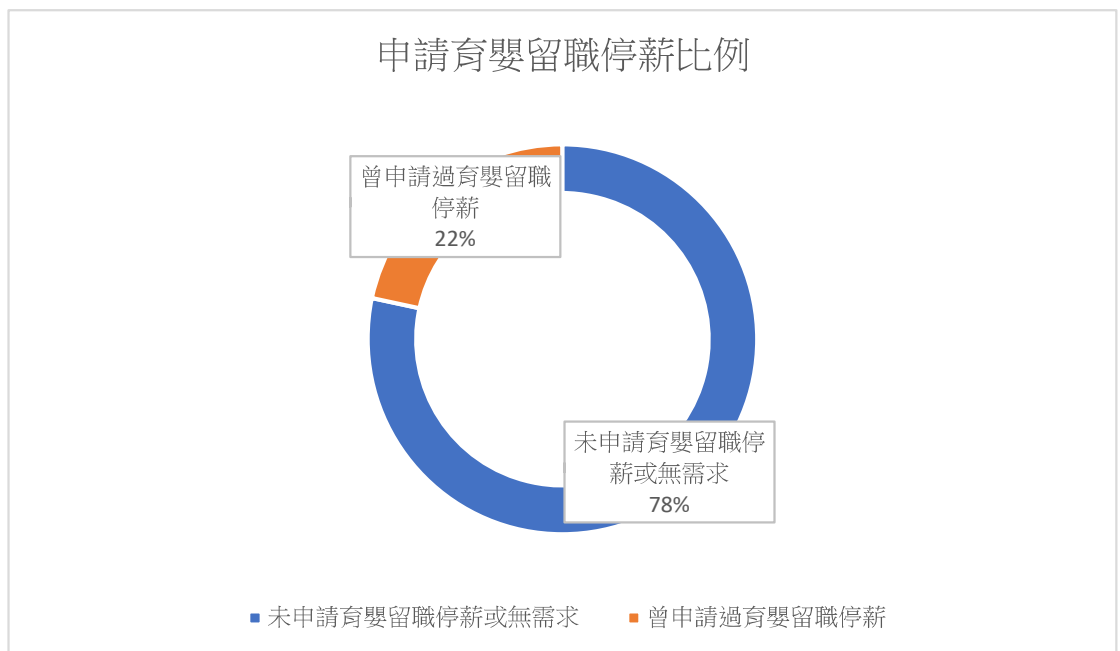


圖 6、申請育嬰留職停薪比例

資料來源：問卷調查分析（截至 113 年 4 月 12 日）

(二) 申請育嬰留職停薪主要因素：在 143 位曾申請過育嬰留職停薪的受訪者表示，其主要申請因素大多都來自家庭因素（131 位），少數是職場工作因素申請育嬰留職停薪（9 位）。

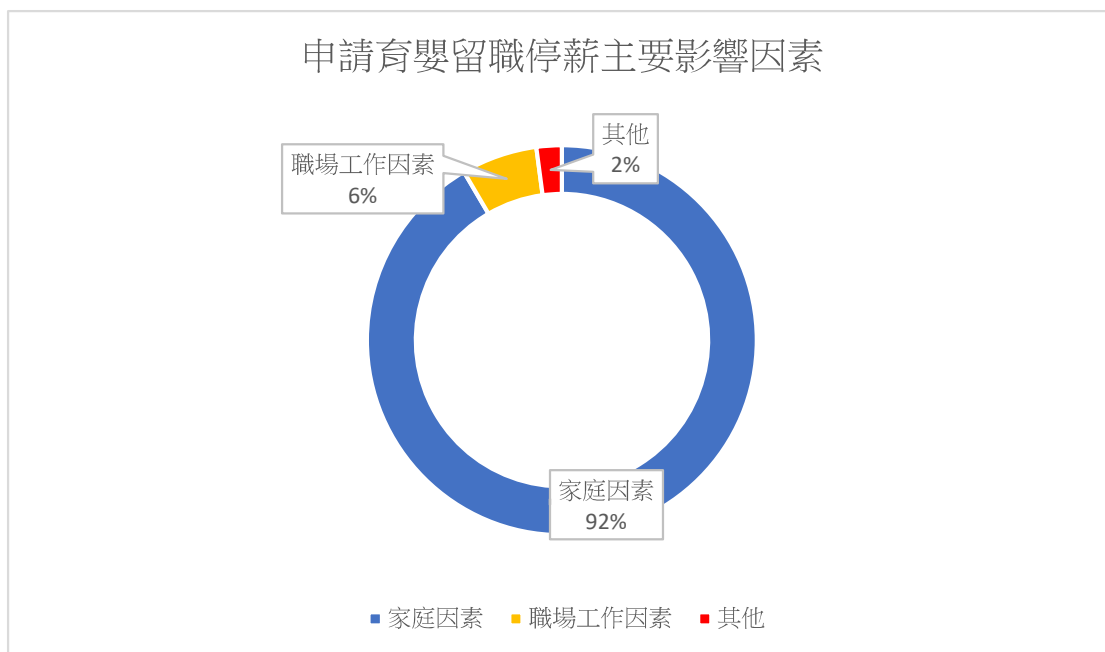


圖 7、申請育嬰留職停薪主要因素

資料來源：問卷調查分析（截至 113 年 4 月 12 日）

(三) 面臨困境：申請育嬰留職停薪時，受訪者面臨的主要困難包

括育兒津貼不敷日常開銷、工作壓力增加等；其中 662 位受

訪者當中，有 265 位認為現行育嬰留職停薪政策不足夠支持

家庭和工作之間的平衡（40%）、有 377 位認為在家庭現行育

嬰留職停薪政策能維持家庭與工作間的平衡（56.9%）、有 20

位認為沒有意見（3.1%）。

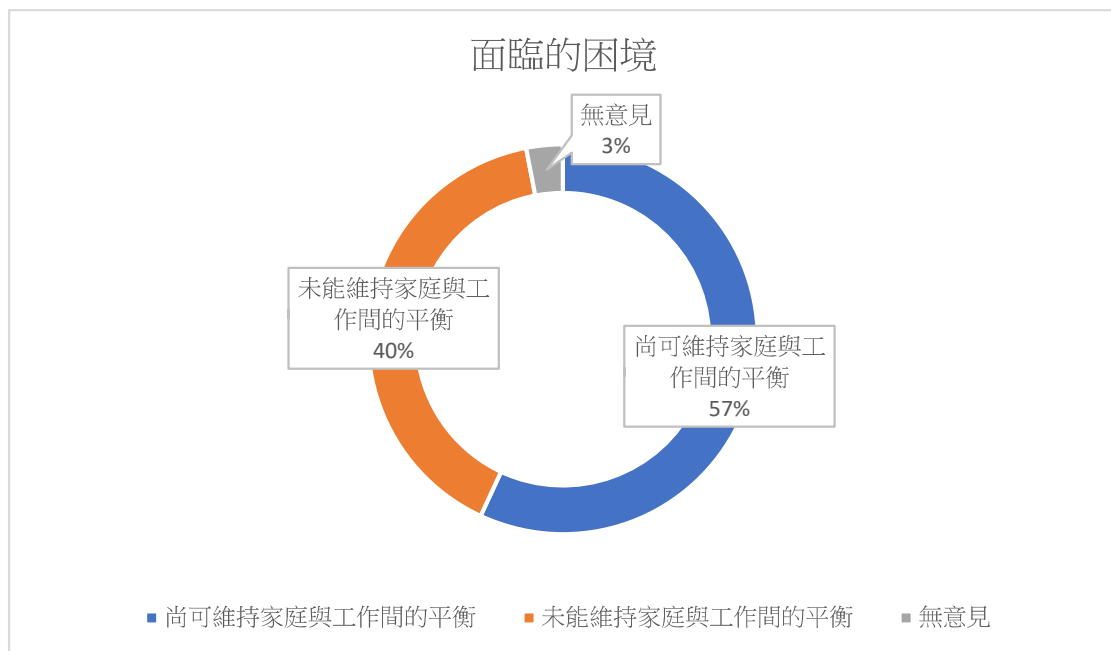


圖 8、面臨的困境

資料來源：問卷調查分析（截至 113 年 4 月 12 日）

(四) 未申請的因素：在 662 份有效問卷中，有 519 位受訪者表示曾未申請過育嬰留職停薪，其中家庭因素未申請有 72 位 (13.8%)、經濟因素有 147 位 (28.3%)、職場工作因素有 111 位 (21.3%)、其他因素 (如健康因素、已申請過留職停薪等) 有 13 位 (2.5%)、無需求有 176 位 (33.9%)。

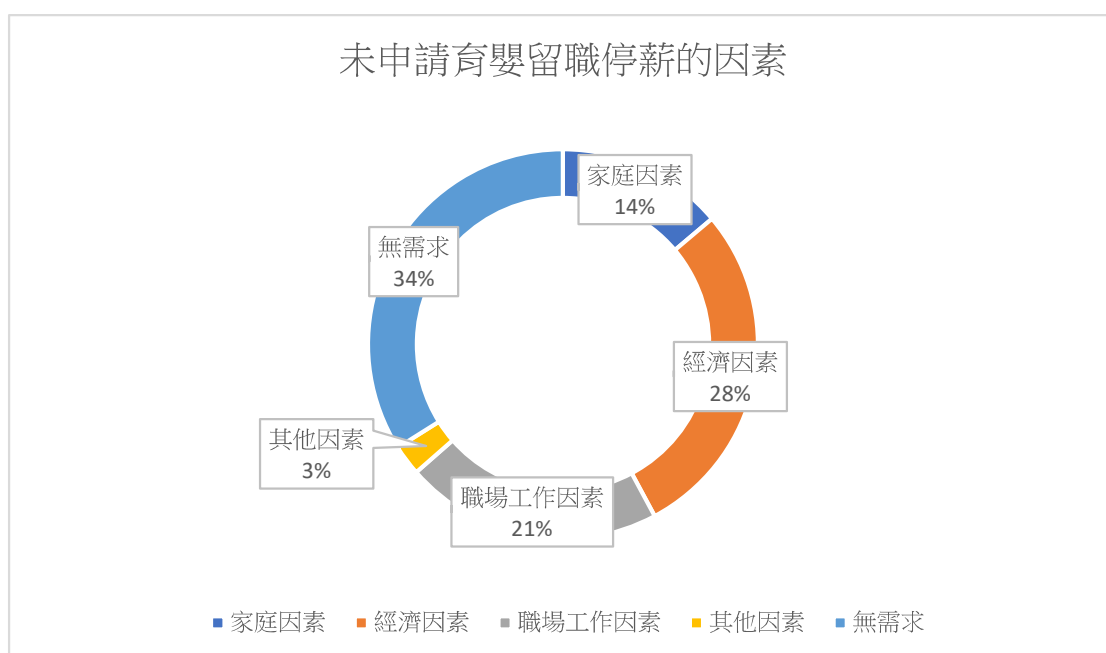


圖 9、未申請育嬰留職停薪的因素

資料來源：問卷調查分析 (截至 113 年 4 月 12 日)

肆、研究發現及改進建議

一、研究發現

（一）女性申請育嬰留職停薪比例仍高於男性：

根據本局統計資料顯示，近 5 年女性公務人員及教育人員申請育嬰留職停薪比率皆高於男性，從中分析女性往往是承擔家庭照顧責任的第一順位，男性則多數留在職場；再者，女性選擇育嬰留職停薪失去原有的經濟收入，而成為經濟依賴者，更加劇兩性不平等的局面。儘管近期男性申請育嬰留職停薪比率有緩步上升的趨勢，在兩性申請育嬰留職停薪均衡方面仍有進步空間。

（二）近 5 年申請育嬰留職停薪人數並無顯著增加或減少

根據本局近 5 年申請育嬰留職停薪統計資料顯示，除 109 年及 110 年申請總人數少於 150 人次外，其餘年度皆為 170 人次上下，申請人數並無顯著高低起伏。

（三）申請育嬰留職停薪人員大多因為家庭因素

根據本局蒐集的問卷分析，申請育嬰留職停薪人員大多因為家庭因素申請，多數受訪者認為在孩子的成長過程中，家庭的角色和貢獻至關重要，而且這段時間是小孩成長和發展的重要時期，因此願意放棄一些工作機會或者減少工作時

間，以便能夠更好地履行家庭的責任。

(四) 大多數人員因為經濟因素及職場工作因素而未請育嬰留職停薪

- 1、根據本局蒐集的問卷調查分析，除三分之一受訪者因未生小孩或無需求外，大多未申請的人員都因為經濟因素而選擇繼續留在職場，其中原因主要申請育嬰留職停薪通常會導致薪資收入的減少，這對一些家庭來說可能是財務上的負擔；特別是在家庭需要依靠雙方收入來維持生活的情況下，可能會給家庭帶來經濟壓力，因此一些人可能選擇繼續工作以維持收入穩定。
- 2、再者，一些人可能擔心申請育嬰留職停薪會對他們的職業發展產生負面影響。於職場環境中，長時間離開工作可能會導致技能和職業聯繫的流失，亦可能會影響到未來的職業發展和陞遷機會。

二、改進建議

(一) 現行育嬰留職停薪制度可改善之方面：

- 1、建議可修正目前有關公務人員育嬰留職停薪制度：

依現行公務人員留職停薪辦法規定，有關另予考績仍須當年度連續任職達6個月以上為要件，或於當年度回職復薪

後連續任職達 6 個月者，始得辦理另予考績。為增加男性同仁申請育嬰留職停薪之誘因，建議可參酌公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 3 條第 1 項……或有養育三足歲以下子女辦理留職停薪，而任職累計已達六個月者，另予成績考核之規定進行修正。

2、持續宣導目前申請育嬰留職停薪不再以女性為對象，打破傳統家庭照顧者女性化：

可透過張貼海報、DM 宣導、性平講座等多元方式進行性別平等宣導，建立機關學校同仁「育嬰留職停薪照顧者不再以女性為主」、「家庭照顧者不分男女」等觀念；服務機關亦可鼓勵與支持男性同仁申請育嬰留職停薪，提高男性申請比率，推動性別平等之價值觀。

3、辦理員工協助方案調適課程：

有 3 足歲以下的小孩且未申請育嬰留職停薪的同仁須同時面對工作與家庭的雙重壓力，故藉由辦理員工協助方案系列課程（如壓力調適、紓壓放鬆等），使同仁紓緩工作壓力的同時，更能兼顧家庭的照顧事務。

4、增加育兒津貼或比照勞保方式給予育兒津貼：

現行公教人員保險法及相關規定，有關育兒津貼部分係以被保險人育嬰留職停薪當月起，往前推算六個月保險俸（薪）額之平均數 80%計算；另現行勞工保險條例及相關規定，有關育嬰留職停薪津貼請領係按被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 80%計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給 6 個月，建議可參採勞保之規定以「全薪方式計算」請領。

綜上所述，因現行環境變遷快速，物價通貨膨脹率提升，現行育嬰津貼無法應付育兒日常生活開銷；如同仁申請期間超過六個月，後續育嬰所需支付之成本只會提升，以致同仁不得不返回職場，與工作及職場兼顧之平衡被打破。若能提升現行之育嬰津貼或給予更長之請領期間，亦能提升申請育嬰留職停薪之人數及維護同仁健康權與兼顧家庭育兒等需求。

(二) 針對無法申請育嬰留職停薪的同仁，可優化友善職場環境：

1、增設哺（集）乳室或幼兒友善空間：

依現行性別平等工作法第 23 條第 1 項規定，僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施；可視機關學校需求增設哺（集）乳室健全育兒措施，或規劃幼兒遊憩、圖書室，使同仁於辦公的情況下，可就近安置小孩，以兼顧工作與幼兒照顧。

2、建構彈性工時育兒策略：

有育兒需求的同仁因現行育兒津貼不敷日常生活開銷，加上工作與家庭難以兼顧，導致許多同仁身心俱疲，建議能比照性別平等工作法第 19 條之規定，受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間；或修正現行公務人員請假規則有關家庭照顧假之規定，使同仁於工作與家庭間能彈性運用。

伍、參考文獻

中文部分：

- 一、105 年度人事行政研究發展徵文「教育人員 選擇育嬰留職停薪因素之探討—以臺中市政府所屬國民小學為例」。臺中市（2016）。
- 二、高雄市政府環境保護局公務人員育嬰留職停薪性別分析。高雄市政府環境保護局。陳怡伶。
- 三、112 年公務統計分析報告-本府公教人員以照顧家庭事由申請留職停薪性別統計分析。高雄市政府人事處（2023）。古峰安。
- 四、本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之留職停薪事由及性別比例分析。臺北市政府人事處（2020）管理科。
- 五、行政院人事行政總處及所屬 113 年度單位預算評估報告。立法院（2023）。

網路資料：

- 一、全國法規資料庫-「公務人員留職停薪辦法」
(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=S0020028>)
- 二、全國法規資料庫-「公務人員留職停薪辦法」
(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0150042>)

三、 臺灣銀行-「公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計」

(<https://www.bot.com.tw/Images/File/GetFileId/f9240257-1a28-445f-b547-ded13894fc16>)

四、 立法院-「彈性多元育嬰假相關議題之研析」

(<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=43801&pid=227748>)

五、 銓敘部全球資訊網-「公務人員人力素質統計季報」

(<https://www.mocs.gov.tw/pages/list.aspx?Node=2004&Type=1&Index=0>)