

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

機關：高雄市政府人事處

撰寫人：古峰安(現任職高雄市立中山國民中學人事室主任)

中華民國 112 年 11 月

目 錄

壹、前言.....	1
一、撰研動機	1
二、撰研目的	5
貳、我國公教人員留職停薪規定及申請育嬰留職停薪情形.....	6
一、公務人員留職停薪辦法	6
二、教育人員留職停薪辦法	7
三、本報告統計分析之範圍及資料	7
四、我國公務人員申請育嬰留職停薪之情形.....	8
五、公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計	9
參、本府公教人員留職停薪性別統計分析.....	11
一、本府公教人員之性別結構	11
二、本府公教人員留職停薪性別比率	14
三、留職停薪性別比率按官等別區分	16
四、留職停薪性別比率按主管別區分	19
五、留職停薪性別比率按年齡區分	24
六、近五年（107 至 111 年）申請留職停薪性別比率.....	28
肆、研究發現與改進策略.....	36
一、研究發現	36
二、SWOT 分析.....	38
三、改進策略	38
四、未來展望	41
參考文獻.....	42

壹、前言

一、撰研動機

隨著時代的推移、社會的變遷，傳統「男主外、女主內」的單薪家庭明顯減少，雙薪家庭成為主流的家庭型態，夫妻雙方需同時兼顧職場工作、養育子女及照顧長輩的責任。

根據國家發展委員會《中華民國人口推估（2022 年至 2070 年）》報告，我國已於 1993 年成為高齡化社會，2018 年轉為高齡社會，推估將於 2025 年邁入超高齡社會（老年人口占比超過 20%，如圖 1）；而我國扶養比¹自 2012 年起逐年上升，2022 年為 42.2，預估於 2060 年超過 100，並持續上升至 2070 年之 109.1。（如圖 2）

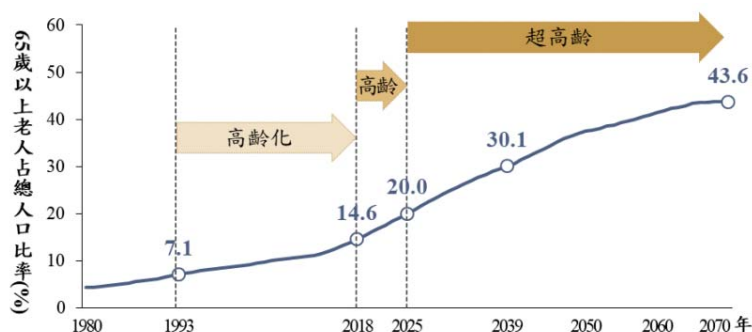


圖 1、我國高齡化時程

資料來源：國家發展委員會

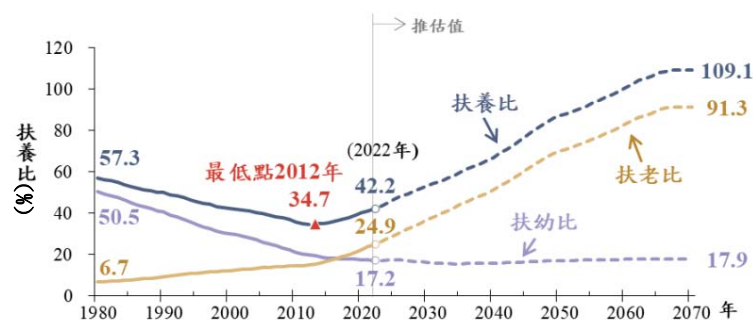


圖 2、我國扶養比變動趨勢

資料來源：國家發展委員會

我國已成為高齡社會，現代上班族所需負擔照顧長輩的責任加重，在工作壓力與家庭照顧工作漸趨繁重下，容易產生工作家庭衝突(work-family conflict)²，當無法調和該衝突時，可能會選擇離

¹ 扶養比係以年齡作為生產者與受扶養者之分界，計算出每百位工作年齡人口所需扶養之依賴人口數。

² 工作家庭衝突係指時間、能量不足以滿足工作角色、家庭角色的期待，而產生相互衝突的情形。例如：因工作要求必須加班完成，而無法做到陪伴及照顧家人的義務與責任，就會形成此衝突。（黃雅珍，2015）

開職場去照顧長輩，依據衛生福利部《106 年老人狀況調查》顯示，照顧 65 歲以上老人的家庭照顧者中，女性占 60.98%，男性占 39.02%。另照顧前有工作者中，有 35.23%因照顧家人而辭去工作，其中女性因照顧辭去工作比率為 43.93%，較男性 24.42%高出 19.51 個百分點。

另一方面，對於大多數育有子女的雙薪家庭而言，同樣會經歷工作家庭衝突，雙薪家庭在沒有後援部隊的情形下，可能協調由夫妻一方暫時離開職場，全心投入養育子女的工作。根據行政院主計總處《111 年人力運用調查》顯示，15 至 64 歲有配偶者就業率受其年幼（15 歲以下）子女數之影響，育有 1 名年幼子女者，女性就業率為 73.59%，且隨年幼子女數之增加而逐漸下降，至育有 3 名以上子女者就業率已降至 67.32%，男性則維持在 9 成 5 左右(如表 1)，顯示女性仍負擔較多的育兒工作。

表 1、15 至 64 歲有偶或同居者就業率按最小子女年齡與 15 歲以下子女數區分

民國 111 年 5 月			
	單位：%		
	總計	男	女
總計	71.68	83.68	60.93
有子女	70.49	82.88	59.38
最小子女年齡			
未滿 3 歲	84.50	96.70	70.31
3~未滿 6 歲	85.36	97.58	74.18
6~未滿 15 歲	83.12	93.45	73.06
15~未滿 18 歲	82.13	91.20	73.82
18 歲及以上	59.08	71.86	48.50
15 歲以下子女數			
有 15 歲以下子女	83.92	95.10	72.78
1 人	84.31	95.24	73.59
2 人	83.78	94.69	72.69
3 人及以上	82.05	96.89	67.32
子女均在 15 歲及以上	62.02	74.45	51.60
尚無子女	83.85	91.80	76.75

資料來源：中華民國統計資訊網

又依據衛生福利部《107 年兒童及少年生活狀況調查》結果，學齡前兒童母親有請過育嬰假的比率為 29.1%，高於父親的 4.6%；若就平均請育嬰假的月數而言，母親為 8.6 個月亦高於父親的 6.0 個月。再就父母親沒有請育嬰假的原因觀察，母親的前三項主要原因為當時無工作（占 37.8%）、小孩已有他人照顧（占 33.6%）及育嬰

留職停薪津貼不夠貼補短少的薪水（占 17.5%）；而父親則為小孩已有他人照顧（占 51.0%）、改由配偶申請（占 23.9%）及育嬰留職停薪津貼不夠貼補短少的薪水（占 19.9%）。（如圖 3）

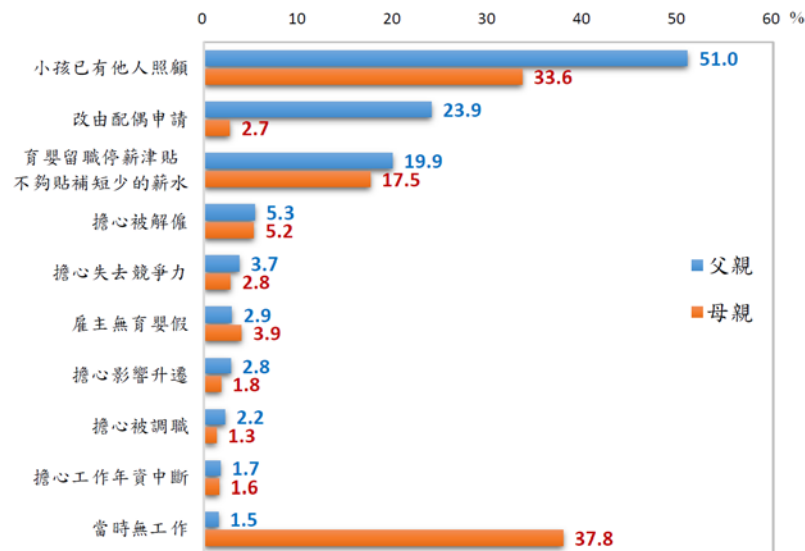


圖 3、學齡前兒童父母親沒有請育嬰假之原因

資料來源：衛生福利部統計處

從上述性別比率可以發現，女性有較高比率會因為照顧家庭而放棄工作，即使家務的性別分工模式已隨雙薪家庭的趨勢而逐漸改變，但仍存在女性家庭照顧者比率高於男性的現象，究其原因，受到長期社會文化給予性別的框架影響，人們對於性別角色賦予「男性應以事業為重、女人應以家庭為重」、「女性比較會照顧人」等刻板標籤，使得女性往往成為擔任家庭照顧者的第一順位。

至於工作相對保障且穩定的公教人員，似乎也存在此種「家庭照顧者女性化」情形，從公教人員保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼的資料可見，自 107 至 111 年間，男性之申請育嬰留職停薪比率落在 1.03%至 1.74%之間（如圖 6），雖有逐漸上升趨勢，仍有進步空間。

為了消除對婦女的歧視，聯合國大會於 1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」（The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, 簡稱 CEDAW），明文規範締約各國應採取立法及一切適當措施，以保障婦女在教育、就業、

保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利，其中與本報告有關之權利如表 2：

表 2、本報告涉及 CEDAW 相關條文規定

條 次	內容摘要
第 5 條 改變性別刻板 印象與偏見	締約各國應 (a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；(b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。
第 7 條 消除政治與公 共生活之歧視	締約各國應消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：(b) 參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務。
第 11 條第 2 項 工作權	締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應 (a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；(b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；(c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；(d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。
第 16 條第 1 項 婚姻與家庭 生活權	締約各國應消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：(d) 不論婚姻狀況如何，在有關子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重。

我國《公務人員留職停薪辦法》、《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，現行留職停薪與照顧家庭有關之事由計有：育嬰、收養兒童、照顧三足歲以下孫子女、侍親、照護配偶或子女、依親等 6 種。

為瞭解本府所屬機關學校（以下簡稱本府）公務人員、教育人員、警消人員及醫事人員（以下簡稱公教人員）以照顧家庭事由申請留職停薪（以下簡稱留職停薪），是否存在「家庭照顧者女性化」之情形，本報告以近五年（107 至 111 年）申請留職停薪之公教人員

作為性別分析標的，並就渠等人員之官等、主管別、年齡等類別加以統計比較，試從家庭照顧者實際需求面進行初步推論及提出改進策略，期能落實兩性申請留職停薪均衡，並打造友善家庭職場環境，提供同仁平衡工作家庭衝突的支持力量。

二、撰研目的

本報告旨在探討近五年（107 至 111 年）本府公教人員申請留職停薪之情形為何？是否存在「家庭照顧者女性化」之現象？是否因不同人員類別而有所不同？具體而言，本報告主要目的有三個：

- （一）探討本府公教人員申請留職停薪之情形。
- （二）分析本府不同性別、官等、主管別、年齡之公教人員申請留職停薪之差異。
- （三）分析近五年本府公教人員申請留職停薪性別比率的變化。

貳、我國公教人員留職停薪規定及申請育嬰留職停薪情形

一、公務人員留職停薪辦法（警消人員比照、醫事人員準用本辦法規定辦理）

（一）第 4 條第 1 項-公務人員有下列情事之一者，應予留職停薪：

1. 依法應徵服兵役。
2. 選送國內外進修，期滿後經奉准延長。
3. 經核准自行申請國內外全時進修，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關。
4. 配合國策奉派國外協助友邦工作。
5. 經核准配合公務借調至其他公務機關任職，且占該機關常務職務之職缺並支薪。
6. 經核准配合國家重點科技、推展重要政策或重大建設借調至公營事業機構或法人服務。
7. 受拘役或罰金之確定判決而易服勞役。
8. 請病假已滿公務人員請假規則第 3 條第 1 項第 2 款延長之期限或請公假已滿同規則第 4 條第 5 款規定之期限，仍不能銷假。

（二）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 1 款及第 2 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 3 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 3 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。
4. 本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲以上或重大傷病，且須侍奉。
5. 配偶或子女重大傷病須照護。
6. 配偶經服務之公私部門派赴國外執行政府工作、因政府公務需要指派或獲取政府公費補助出國進修研究，其期間在 1 年以上須隨同前往。
7. 受刑事確定判決並獲准許易服社會勞動。
8. 其他經考試院會同行政院認定之情事。

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. 依法應徵服兵役。
2. 請病假已滿教師請假規則第 3 條第 1 項第 2 款或公務人員請假規則第 3 條第 1 項第 2 款延長之期限，或請公假已滿教師請假規則第 4 條第 1 項第 6 款或公務人員請假規則第 4 條第 5 款之期限，仍不能銷假。
3. 養育 3 足歲以下子女。
4. 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。
5. 經行政院或行政院授權所屬主管機關認定屬配合政策，經政府機關指派至國外協助友邦工作。

(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. 服務學校、機構或主管教育行政機關基於業務需要，薦送、選送或指派國內外進修、研究，期滿後欲延長。
2. 自行申請國內外全時進修、研究，其進修、研究項目經服務學校、機構或主管教育行政機關認定與業務有關。
3. 因專長、所授課程相關或業務特殊需要，依相關借調規定辦理借調。
4. 3 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。
5. 本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲或重大傷病，且須侍奉。
6. 配偶或子女重大傷病須照護。
7. 配偶經服務之公私部門派赴國外執行政府工作、因政府公務需要指派或獲取政府公費補助出國進修研究，其期間在 1 年以上須隨同前往。

三、本報告統計分析之範圍及資料

(一) 統計分析範圍

依前開公務人員及教育人員留職停薪規定，與家庭照顧有關之留

職停薪事由計有育嬰、侍親、依親、照護配偶或子女、收養兒童及照顧 3 足歲以下孫子女等 6 種，惟查本府近五年(107 至 111 年)均無人申請「收養兒童」及「照顧 3 足歲以下孫子女」等 2 種留職停薪，爰本報告將以其餘 4 種留職停薪事由進行各項性別統計分析，整理如表 3：

表 3、本報告統計分析範圍

事 由	公務人員留職停薪辦法	教育人員留職停薪辦法
1.育嬰留職停薪	第 5 條第 1 項第 1 款	第 4 條第 1 項第 3 款
2.侍親留職停薪	第 5 條第 1 項第 4 款	第 4 條第 2 項第 5 款
3.照護配偶或子女	第 5 條第 1 項第 5 款	第 4 條第 2 項第 6 款
4.依親留職停薪	第 5 條第 1 項第 6 款	第 4 條第 2 項第 7 款

(二) 統計分析資料

1. 本報告運用人力資源管理資訊系統 (WebHR)，篩選近五年 (107 至 111 年) 本府公教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，並加入其他複分類 (如申請者之官等、主管別、不同年齡階段等) 進行交叉分析，且為避免申請人數重複計算，同一事由之留職停薪 (含延長留職停薪) 僅採計一筆資料。
2. 另為分析近五年申請留職停薪之男女比率變化，各年申請同一事由之留職停薪 (含延長留職停薪)，於各年分別採計一筆資料。

四、我國公務人員申請育嬰留職停薪之情形

表 4、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		男性總人數	女性總人數
	人次	占男性總人數比率(%)	人次	占女性總人數比率(%)		
107 年	390	0.19	2,529	1.68	206,160	150,718
108 年	378	0.18	2,557	1.68	209,186	152,235
109 年	311	0.15	2,388	1.54	211,431	155,063
110 年	458	0.22	2,544	1.65	208,690	154,507
111 年	591	0.28	2,526	1.62	208,651	156,003

資料來源：銓敘部全球資訊網

根據銓敘部 112 年 7 月出版之《2022 年銓敘部性別圖像》統計

資料，111 年公務人員育嬰留職停薪共計 3,117 人次，其中男性 591 人次(占男性總人數 0.28%)為近 5 年來最多，男性占比較 107 年 0.19% 增加 0.09 個百分點；而女性 2,526 人次(占女性總人數 1.62%)，女性占比較 107 年 1.68%減少 0.06 個百分點，男、女申請比率之差距似有縮減，惟女性申請人次為男性之 4.27 倍，仍是占了大多數。(如表 4、圖 4)

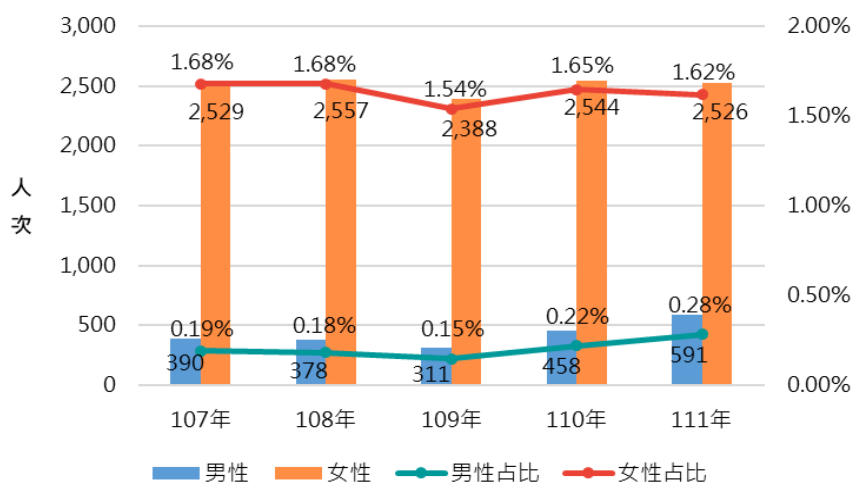


圖 4、我國公務人員申請育嬰留職停薪性別比率統計

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。

五、我國公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計

表 5、我國公教人員保險育嬰留職停薪津貼初次核發人數、核發件數之性別比率統計

年度	初次核發人數				核發件數				被保險人數	
	男性	占男性被保險人數比率(%)	女性	占女性被保險人數比率(%)	男性	占男性被保險人數比率(%)	女性	占女性被保險人數比率(%)	男性	女性
107 年	594	0.20	5,461	1.83	3,228	1.11	31,001	10.40	291,297	298,186
108 年	605	0.21	5,136	1.72	3,290	1.13	29,234	9.76	292,424	299,432
109 年	544	0.19	4,852	1.61	3,024	1.03	27,880	9.26	293,321	301,025
110 年	674	0.23	4,728	1.58	3,445	1.19	26,471	8.87	289,067	298,399
111 年	962	0.33	4,973	1.65	5,027	1.74	28,697	9.54	288,224	300,893

資料來源：臺灣銀行-公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計

根據臺灣銀行統計資料，111 年初次核發人數共計 5,935 人次，其中男性 962 人次(占男性被保險人數 0.33%)為近 5 年來最多，男性占比較 107 年 0.20%增加 0.13 個百分點；而女性 4,973 人次(占女性

被保險人數 1.65%)，女性占比較 107 年 1.83%減少個 0.18 百分點，男、女所占比率略有縮小，惟女性申請人次為男性之 5.17 倍，女性申請者仍是多數。(如表 5、圖 5)

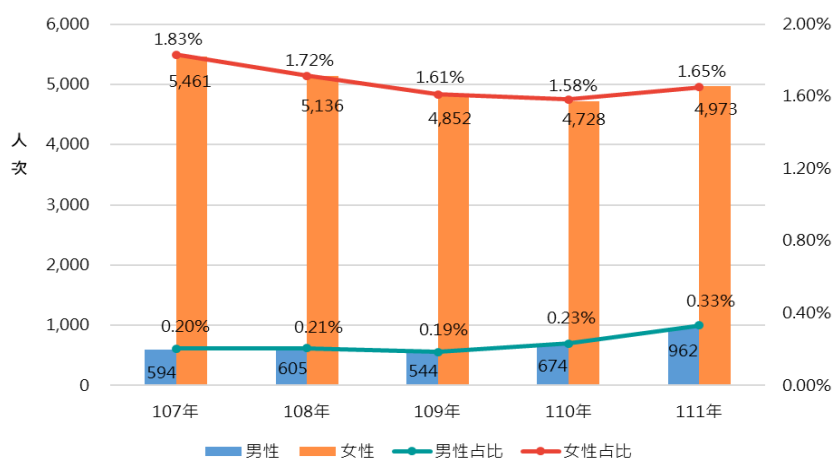


圖 5、我國公教人員保險育嬰留職停薪津貼初次核發人數之性別比率統計

資料來源：臺灣銀行-公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計

再觀察 111 年育嬰留職停薪津貼核發件數共計 33,724 人次，其中男性 5,027 人次(占男性被保險人數 1.74%)亦為近 5 年來最多，男性占比較 107 年 1.11%增加 0.63 個百分點；而女性 28,697 人次(占女性被保險人數 9.54%)，女性占比較 107 年 10.40%減少 0.86 個百分點，男、女所占比率之差距似有縮小，惟女性申請人次為男性之 5.71 倍，可見女性仍是育嬰留職停薪主要申請者。(如表 5、圖 6)

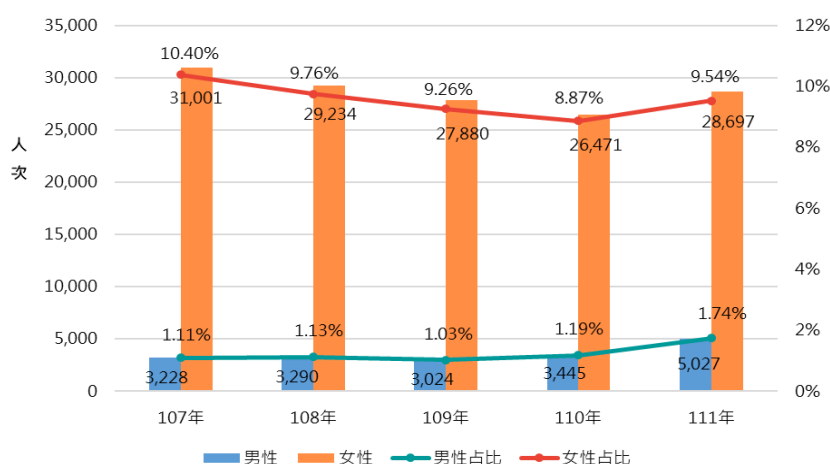


圖 6、我國公教人員保險育嬰留職停薪津貼核發件數之性別比率統計

資料來源：臺灣銀行-公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計

參、本府公教人員留職停薪性別統計分析

一、本府公教人員之性別結構

截至 111 年 12 月底，本府公教人員之官等及性別統計如表 6，分述如下：

表 6、本府公教人員官等及性別統計表

人員類別	現有人員				擔任主管職務			
	男性		女性		男性		女性	
	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)
公務人員	4,019	39.39	6,183	60.61	1,140	44.22	1,438	55.78
簡任	136	64.45	75	35.55	90	73.17	33	26.83
薦任	2,991	40.62	4,372	59.38	1,046	42.75	1,401	57.25
委任	892	33.94	1,736	66.06	4	50.00	4	50.00
教育人員	5,313	29.66	12,601	70.34	1,730	43.62	2,236	56.38
警消人員	7,281	87.50	1,040	12.50	887	95.89	38	4.11
警監	30	100.00	-	-	24	100.00	-	-
警正	4,592	91.40	432	8.60	862	95.78	38	4.22
警佐	2,659	81.39	608	18.61	1	100.00	-	-
醫事人員	218	17.15	1,053	82.85	13	61.90	8	38.10

資料來源：高雄市統計資訊服務網

(一) 公務人員：

1. 現有人員：男性總人數為 4,019 人(占 39.39%)，女性總人數為 6,183 人(占 60.61%)，男女比例約 1：1.54。(如圖 7)
2. 擔任主管職務：男性主管人數為 1,140 人(占 44.22%)，女性主管人數為 1,438 人(占 55.78%)，男女比例約 1：1.26。(如圖 8)

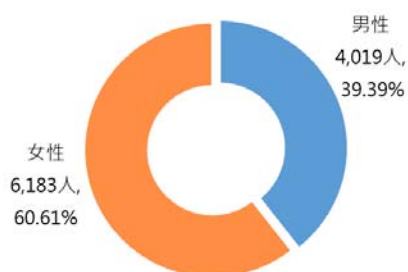


圖 7、現有公務人員性別統計



圖 8、公務人員擔任主管性別統計

3. 本府女性公務人員人數多於男性，於薦任官等(含主管)及委任官等

職務亦呈現女多於男的情況，惟簡任官等(含主管)職務卻多數由男性擔任，可能原因除了各業務單位本身即存在的性別比例失衡(例如：工程單位人員多數為男性)，另就陞任簡任官等職務通常須具一定資歷而言，申請留職停薪或多或少影響申請者的工作年資、考績、獎懲、訓練等陞遷積分，倘女性的申請留職停薪比率高於男性，可能形成阻礙女性陞任高階職務的「玻璃天花板」(glass ceiling)。

(二) 教育人員：

1. 現有人員：男性總人數為 5,313 人 (占 29.66%)，女性總人數為 12,601 人 (占 70.34%)，男女比例約 1：2.37。(如圖 9)
2. 擔任主管職務：男性主管人數為 1,730 人 (占 43.62%)，女性主管人數為 2,236 人 (占 56.38%)，男女比例約 1：1.29。(如圖 10)

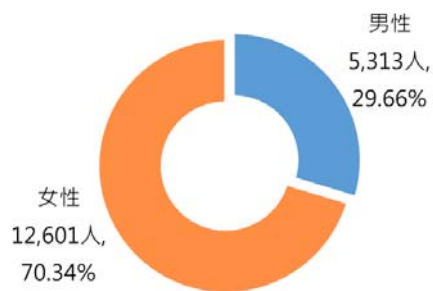


圖 9、現有教育人員性別統計

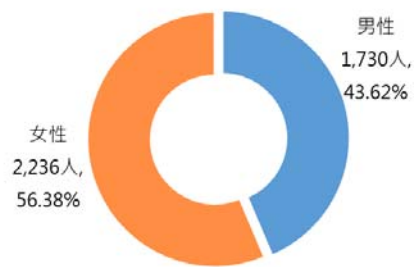


圖 10、教育人員擔任主管性別統計

(三) 警消人員：

1. 現有人員：男性總人數為 7,281 人 (占 87.50%)，女性總人數為 1,040 人 (占 12.50%)，男女比例約 7：1，男性人數明顯高出女性許多。(如圖 11)
2. 擔任主管職務：男性主管人數為 887 人 (占 95.89%)，女性主管人數為 38 人 (占 4.11%)，男女比例約 23.34：1。(如圖 12)

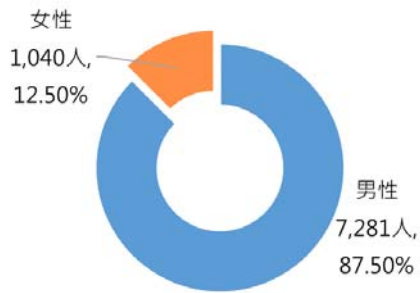


圖 11、現有警消人員性別統計

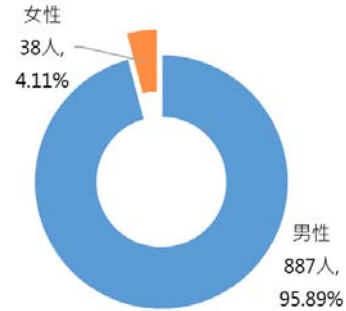


圖 12、警消人員擔任主管性別統計

3. 警察(含消防)特考雖自 100 年起取消錄取名額性別比例之限制，迄今本府警消人員之男女比例仍有懸殊差距，且男性警消人員擔任主管職務之比率(12.18%)亦高於女性(3.65%)，可能原因為受到性別刻板印象影響，女性被社會期待從事文書處理等行政工作，而非執行具有高危險性、須具備高度體能的警消勤務，進而影響其擔任警消職務及陞遷發展可能。

(四) 醫事人員：

1. 現有人員：男性總人數為 218 人(占 17.15%)，女性總人數為 1,053 人(占 82.85%)，男女比例約 1：4.83。(如圖 13)
2. 擔任主管職務：男性主管人數為 13 人(占 61.90%)，女性主管人數為 8 人(占 38.10%)，男女比例約 1.63：1。(如圖 14)

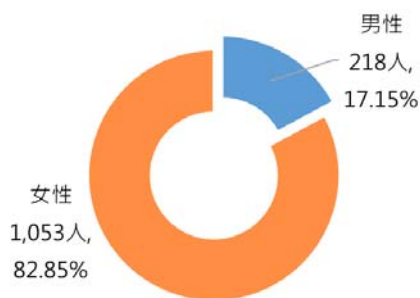


圖 13、現有醫事人員性別統計



圖 14、醫事人員擔任主管性別統計

3. 本府醫事人員女性顯著多於男性，惟男性醫事人員擔任主管職務之比率(5.96%)卻高於女性(0.76%)，再佐以近五年(107 至 111 年)本府女性醫事人員之申請留職停薪比率高於男性的數據(表 19、圖 31)加以分析，可能原因為傳統社會建構「女性應具備細心、關懷、照顧特質」的性別框架，對女性產生「比男性更適合從事醫事照護工

作」的期待，當家庭面臨有照顧需求時，又會因為其具有醫護專業而成為照顧家人的不二人選，多少影響其職務發展。

由以上統計數據可知，本府公務人員、教育人員及醫事人員為女性多於男性的性別結構；而警消人員則是呈現男性顯著高於女性之情形。

二、本府公教人員留職停薪性別比率

本府公教人員於 107 至 111 年申請留職停薪者共計 2,074 人(如表 7)，其中男性 275 人(占 13.26%)、女性 1,799 人(占 86.74%)，男女比例約 1：6.54。

表 7、本府公教人員申請留職停薪性別統計

留職停薪 類別	本府公教人員				合計 (人)
	男性		女性		
	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
育嬰	168	10.85	1,380	89.15	1,548
侍親	102	20.56	394	79.44	496
照護配偶 或子女	4	20.00	16	80.00	20
依親	1	10.00	9	90.00	10
總計	275	13.26	1,799	86.74	2,074

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

另為瞭解各類人員男性、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(如表 8、圖 15)：

- (一) 公務人員：男性 93 人(占 15.00%)、女性 527 人(占 85.00%)，男女比例約 1：5.67。
- (二) 教育人員：男性 110 人(占 9.56%)、女性 1,041 人(占 90.44%)，男女比例約 1：9.46。
- (三) 警消人員：男性 69 人(占 35.03%)、女性 128 人(占 64.97%)，男女比例約 1：1.86。
- (四) 醫事人員：男性 3 人(占 2.83%)、女性 103 人(占 97.17%)，男女比例約 1：34.33。

表 8、本府公教人員申請留職停薪性別統計—按人員類別區分

留職停薪	公務人員	教育人員
------	------	------

類別	男性		女性		合計 (人)	男性		女性		合計 (人)
	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
育嬰	65	12.36	461	87.64	526	46	5.97	724	94.03	770
侍親	27	30.34	62	69.66	89	62	17.13	300	82.87	362
照護配偶 或子女	1	25.00	3	75.00	4	2	15.38	11	84.62	13
依親	-	-	1	100.00	1	-	-	6	100.00	6
總計	93	15.00	527	85.00	620	110	9.56	1,041	90.44	1,151
留職停薪 類別	警消人員					醫事人員				
	男性		女性		合計 (人)	男性		女性		合計 (人)
	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
育嬰	55	31.43	120	68.57	175	2	2.60	75	97.40	77
侍親	12	66.67	6	33.33	18	1	3.70	26	96.30	27
照護配偶 或子女	1	50.00	1	50.00	2	-	-	1	100.00	1
依親	1	50.00	1	50.00	2	-	-	1	100.00	1
總計	69	35.03	128	64.97	197	3	2.83	103	97.17	106

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

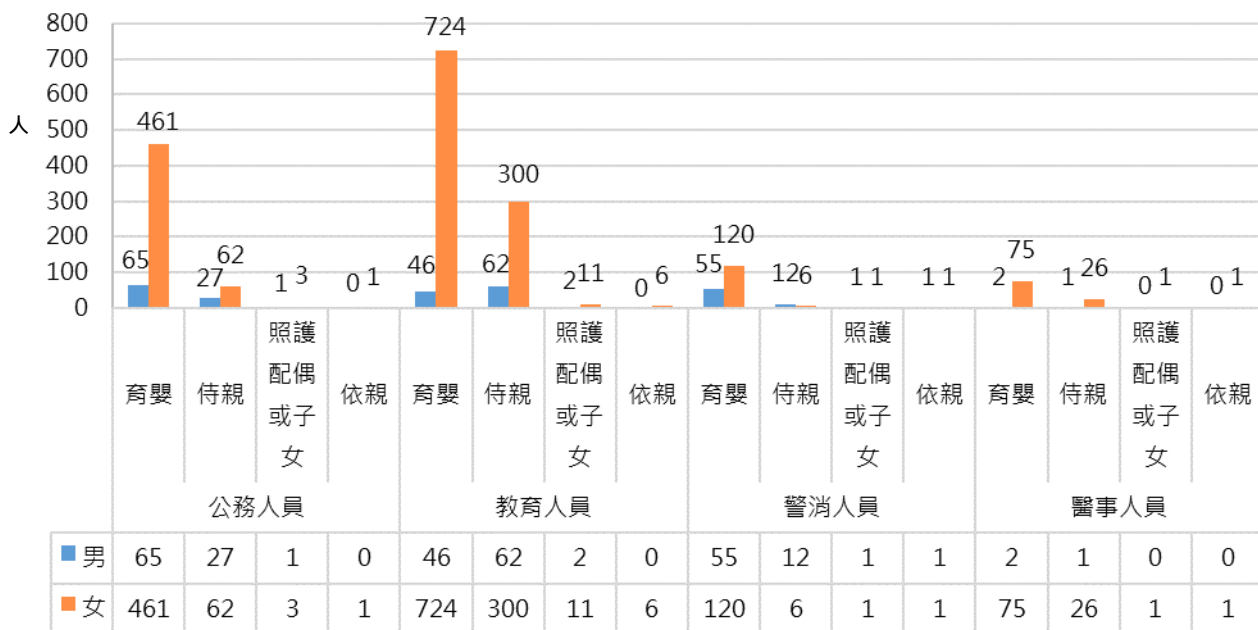


圖 15、本府公教人員申請留職停薪性別統計—按人員類別區分

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

根據統計資料，本府公教人員於 107 至 111 年申請留職停薪的人數，由多至少依序為教育人員 (1,151 人)、公務人員 (620 人)、

警消人員（197 人）、醫事人員（106 人）。又各類人員中男性申請留職停薪所占之比率，以警消人員為最多（占 35.03%），其次為公務人員（占 15.00%），再其次為教育人員（占 9.56%），最後則是醫事人員（占 2.83%）。然而，本府公教人員申請留職停薪仍以女性申請占多數，即使是性別結構男多女少的警消人員，仍以女性警消人員申請比率較高。

三、留職停薪性別比率按官等別區分

（一）本府各官等公務人員留職停薪性別統計

各官等公務人員申請留職停薪人數及所占該官等比率如表 9、圖 16：

1. 簡任官等：0 人。
2. 薦任官等：計有 369 人，其中男性 53 人（14.36%）、女性 316 人（85.64%），男女比例為 1:5.96。
3. 委任官等：計有 251 人，其中男性 40 人（15.94%）、女性 211 人（84.06%），男女比例為 1:5.28。

表 9、本府各官等公務人員留職停薪性別統計

官等	留職停薪類別	男性		女性		各官等合計人數(人)
		人數(人)	佔該官等比率(%)	人數(人)	佔該官等比率(%)	
簡任	育嬰	-	-	-	-	-
	侍親	-	-	-	-	-
	照護配偶或子女	-	-	-	-	-
	依親	-	-	-	-	-
	小計	-	-	-	-	-
薦任	育嬰	39	12.19	281	87.81	320
	侍親	14	29.79	33	70.21	47
	照護配偶或子女	-	-	2	100.00	2
	依親	-	-	-	-	-
	小計	53	14.36	316	85.64	369
委任	育嬰	26	12.62	180	87.38	206

侍親	13	30.95	29	69.05	42
照護配偶或子女	1	50.00	1	50.00	2
依親	-	-	1	100.00	1
小計	40	15.94	211	84.06	251

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

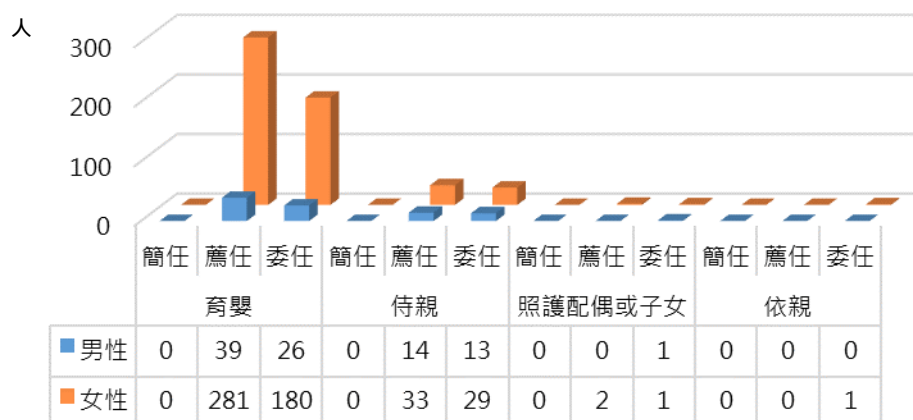


圖 16、本府各官等公務人員留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

根據統計資料，薦任公務人員申請留職停薪人數最多，其次為委任公務人員，簡任公務人員則無人申請；另就留職停薪人數占各該官等總人數比率觀之，委任人員申請比率（9.55%）高於薦任人員申請比率（5.01%），可見官等越高者，申請留職停薪的比率越低。究其原因，擔任簡任公務人員通常已具備一定年資，子女多半已近成年，較無須長時間親自照顧，且該官等人員須承擔之工作責任最為繁重，無法隨意申請留職停薪，加上所領薪資報酬也較高，家中如有照顧需求者，可能會協調由其他收入較低的家庭成員負擔家庭照顧工作；至擔任薦任及委任公務人員平均年資短，可能剛邁入婚姻及擔任新手爸媽，申請育嬰留職停薪之比率最高，其中女性申請比率均高於男性。

（二）本府各官等警消人員留職停薪性別統計

各官等警消人員申請留職停薪人數及所占該官等比率如表 10、圖 17：

1. 警監官等：0 人。
2. 警正官等：計有 172 人，其中男性 52 人（30.23%）、女性 120 人（69.77%），男女比例為 1:2.31。
3. 警佐官等：計有 25 人，其中男性 17 人（68.00%）、女性 8 人（32.00%），男女比例為 2.13:1。

表 10、本府各官等警消人員留職停薪性別統計

官等	留職停薪類別	男性		女性		各官等合計人數(人)
		人數(人)	佔該官等比率(%)	人數(人)	佔該官等比率(%)	
警監	育嬰	-	-	-	-	-
	侍親	-	-	-	-	-
	照護配偶或子女	-	-	-	-	-
	依親	-	-	-	-	-
	小計	-	-	-	-	-
警正	育嬰	45	28.48	113	71.52	158
	侍親	5	50.00	5	50.00	10
	照護配偶或子女	1	50.00	1	50.00	2
	依親	1	50.00	1	50.00	2
	小計	52	30.23	120	69.77	172
警佐	育嬰	10	58.82	7	41.18	17
	侍親	7	87.50	1	12.50	8
	照護配偶或子女	-	-	-	-	-
	依親	-	-	-	-	-
	小計	17	68.00	8	32.00	25

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

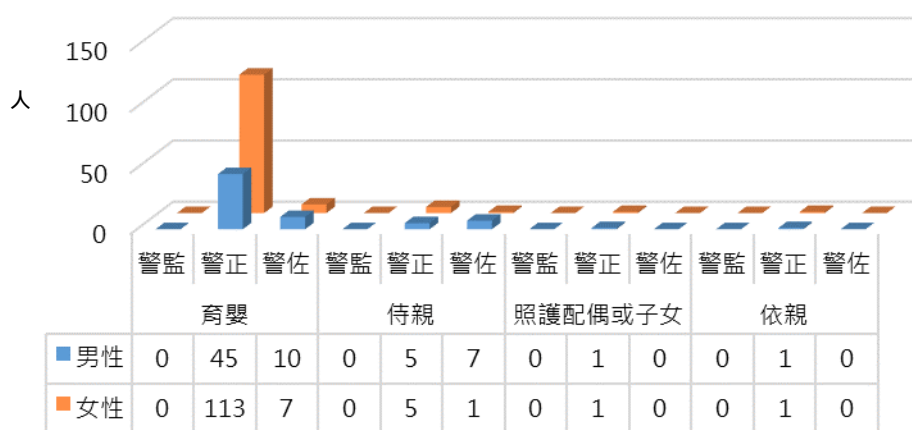


圖 17、本府各官等警消人員留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

警正官等人員申請留職停薪之人數最多，警監官等人員則無人申請，其可能原因與簡任公務人員相同，即子女多半已無須親自照顧、且須承擔較繁重工作，無法隨意申請留職停薪。

警正、警佐官等人員以申請育嬰留職停薪人數占大多數，其中警正官等申請留職停薪以女性比率較高；警佐官等則以男性比率較高，再參照本府警消人員男女比例約 7：1，可見女性警消人員申請留職停薪之比率仍相對較高。

四、留職停薪性別比率按主管別區分

(一) 公務人員

有關公務人員擔任主管、非主管職務之性別統計如表 11、圖 18：

1. 主管職務：計有 54 人，其中男性 6 人(11.11%)、女性 48 人(88.89%)，男女比例為 1:8。
2. 非主管職務：計有 566 人，其中男性 87 人 (15.37%)、女性 479 人 (84.63%)，男女比例為 1:5.51。

表 11、本府擔任主管、非主管公務人員留職停薪性別統計

主管/ 非主管	留職停薪 類別	男性		女性		合計人數 (人)
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
主管	育嬰	3	5.56	42	77.78	54

	侍親	3	5.56	6	11.11	
	照護配偶或子女	-	-	-	-	
	依親	-	-	-	-	
	小計	6	11.11	48	88.89	
非主管	育嬰	62	10.95	419	74.03	566
	侍親	24	4.24	56	9.89	
	照護配偶或子女	1	0.18	3	0.53	
	依親	-	-	1	0.18	
	小計	87	15.37	479	84.63	

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

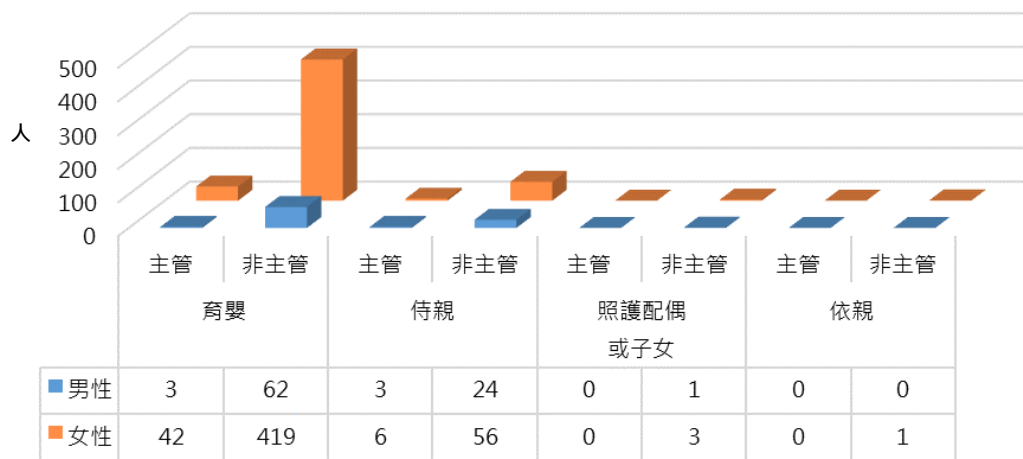


圖 18、本府擔任主管、非主管公務人員留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

根據統計資料，非主管職務公務人員申請留職停薪之人數是擔任主管者 10 倍之多，可能原因為主管人員須負擔較重業務，可能協調其他家庭成員擔任家庭照顧者。而不論是否擔任主管職務，均以女性公務人員申請留職停薪比率較男性高，其中更以育嬰留職停薪占較高比率。

(二) 教育人員

有關教育人員擔任主管、非主管職務之性別統計如表 12、圖 19：

1. 主管職務：計有 91 人，其中男性 10 人 (10.99%)、女性 81 人 (89.01%)，男女比例為 1:8.1。

2. 非主管職務：計有 1,060 人，其中男性 100 人（9.43%）、女性 960 人（90.57%），男女比例為 1:9.6。

表 12、本府擔任主管、非主管教育人員留職停薪性別統計

主管/ 非主管	留職停薪 類別	男性		女性		合計人數 (人)
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
主管	育嬰	6	6.59	65	71.43	91
	侍親	4	4.40	15	16.48	
	照護配偶 或子女	-	-	-	-	
	依親	-	-	1	1.10	
	小計	10	10.99	81	89.01	

主管/ 非主管	留職停薪 類別	男性		女性		合計人數 (人)
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
非主管	育嬰	40	3.77	659	62.17	1,060
	侍親	58	5.47	285	26.89	
	照護配偶 或子女	2	0.19	11	1.04	
	依親	-	-	5	0.47	
	小計	100	9.43	960	90.57	

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

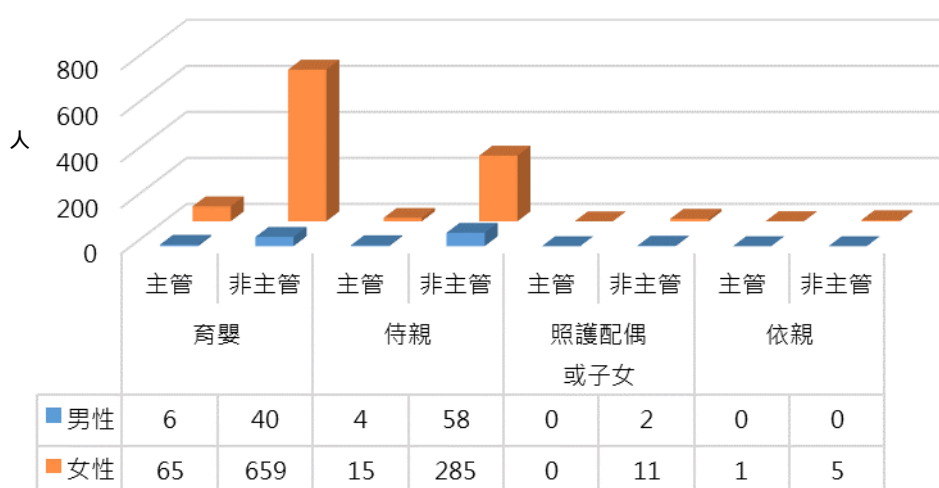


圖 19、本府擔任主管、非主管教育人員留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

根據統計資料，非主管職務教育人員申請留職停薪之人數是

擔任主管者 11 倍之多，可能原因與公務人員相同，即主管須負擔較重業務，無法任意申請留職停薪。而不論是主管、非主管職務，女性教育人員申請留職停薪比率均高於男性教育人員，其中更以育嬰留職停薪佔較高比率。

(三) 警消人員

有關警消人員擔任主管、非主管職務之性別統計如表 13、圖 20：

1. 主管職務：0 人。
2. 非主管職務：計有 197 人，其中男性 69 人（35.03%）、女性 128 人（64.97%），男女比例為 1:1.86。

根據統計資料，主管職務警消人員無人申請留職停薪，可能原因為主管須負擔較重業務，無法隨意申請留職停薪；而非主管職務部分，以女性警消人員申請留職停薪比率高於男性警消人員，其中更以育嬰留職停薪占了最高比率(60.91%)。

表 13、本府擔任主管、非主管警消人員留職停薪性別統計

主管/ 非主管	留職停薪 類別	男性		女性		合計人數 (人)
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
主管	育嬰	-	-	-	-	-
	侍親	-	-	-	-	
	照護配偶 或子女	-	-	-	-	
	依親	-	-	-	-	
	小計	-	-	-	-	
非主管	育嬰	55	27.92	120	60.91	197
	侍親	12	6.09	6	3.05	
	照護配偶 或子女	1	0.51	1	0.51	
	依親	1	0.51	1	0.51	
	小計	69	35.03	128	64.97	

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

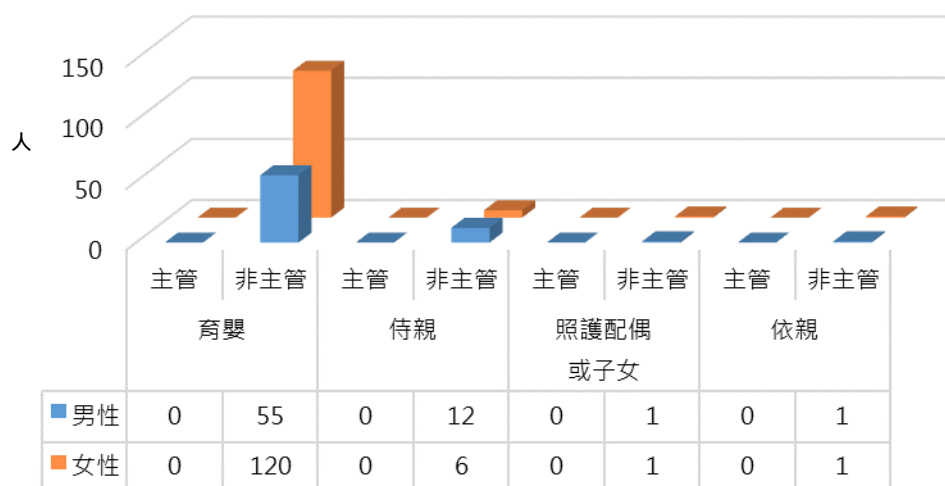


圖 20、本府擔任主管、非主管警消人員留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

(四) 醫事人員

有關醫事人員擔任主管、非主管職務之性別統計如表 14、圖 21：

1. 主管職務：0 人。
2. 非主管職務：計有 106 人，其中男性 3 人 (2.83%)、女性 103 人 (97.17%)，男女比例為 1:34.33。

根據統計資料，主管職務醫事人員無人申請留職停薪，可能原因為主管須負擔較重業務，無法隨意申請留職停薪；而非主管職務部分，以女性醫事人員申請留職停薪比率高於男性醫事人員，其中更以育嬰留職停薪占了最高比率(70.75%)。

表 14、本府擔任主管、非主管醫事人員留職停薪性別統計

主管/ 非主管	留職停薪 類別	男性		女性		合計人數 (人)
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
主管	育嬰	-	-	-	-	-
	侍親	-	-	-	-	
	照護配偶 或子女	-	-	-	-	
	依親	-	-	-	-	
	小計	-	-	-	-	
非主管	育嬰	2	1.89	75	70.75	106
	侍親	1	0.94	26	24.53	

主管/ 非主管	留職停薪 類別	男性		女性		合計人數 (人)
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
	照護配偶 或子女	-	-	1	0.94	
	依親	-	-	1	0.94	
	小計	3	2.83	103	97.17	

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

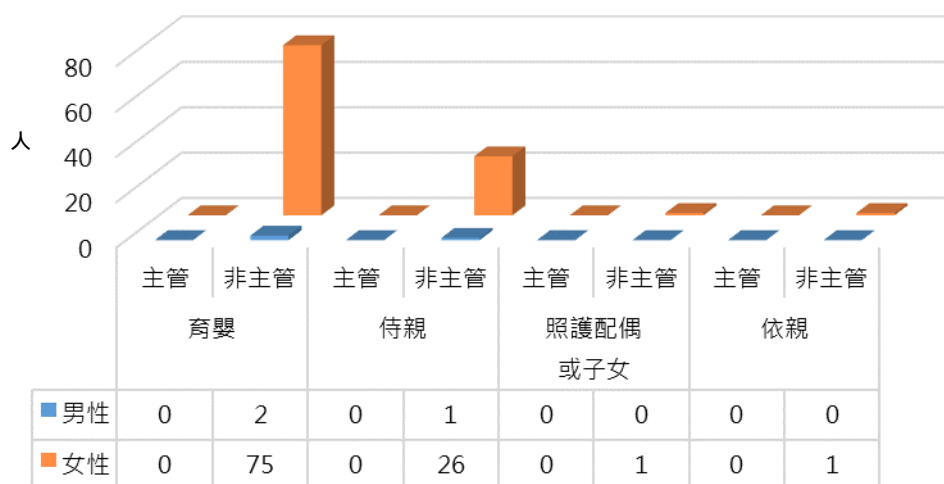


圖 21、本府擔任主管、非主管醫事人員留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

五、留職停薪性別比率按年齡區分

本府公教人員各年齡區間申請留職停薪之類別分析如下：

表 15、本府公教人員各年齡區間留職停薪性別統計

年齡區間	留職停薪 類別	男性		女性		各年齡區間 留職停薪人數 (人)
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
20 歲以上 未滿 30 歲	育嬰	13	11.61	85	75.89	112
	侍親	4	3.57	9	8.04	
	照護配偶 或子女	-	-	-	-	
	依親	-	-	1	0.89	
	小計	17	15.18	95	84.82	
30 歲以上 未滿 40 歲	育嬰	118	8.59	1,114	81.14	1,373
	侍親	20	1.46	114	8.30	
	照護配偶 或子女	-	-	4	0.29	

	依親	-	-	3	0.22	
	小計	138	10.05	1,235	89.95	
40 歲以上 未滿 50 歲	育嬰	35	7.20	181	37.24	486
	侍親	48	9.88	209	43.00	
	照護配偶 或子女	3	0.62	6	1.23	
	依親	1	0.21	3	0.62	
	小計	87	17.90	399	82.10	
50 歲以上 未滿 60 歲	育嬰	2	2.04	-	-	98
	侍親	28	28.57	59	60.20	
	照護配偶 或子女	-	-	6	6.12	
	依親	1	1.02	2	2.04	
	小計	31	31.63	67	68.37	
60 歲以上 至 65 歲	育嬰	-	-	-	-	5
	侍親	2	40.00	3	60.00	
	照護配偶 或子女	-	-	-	-	
	依親	-	-	-	-	
	小計	2	40.00	3	60.00	

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

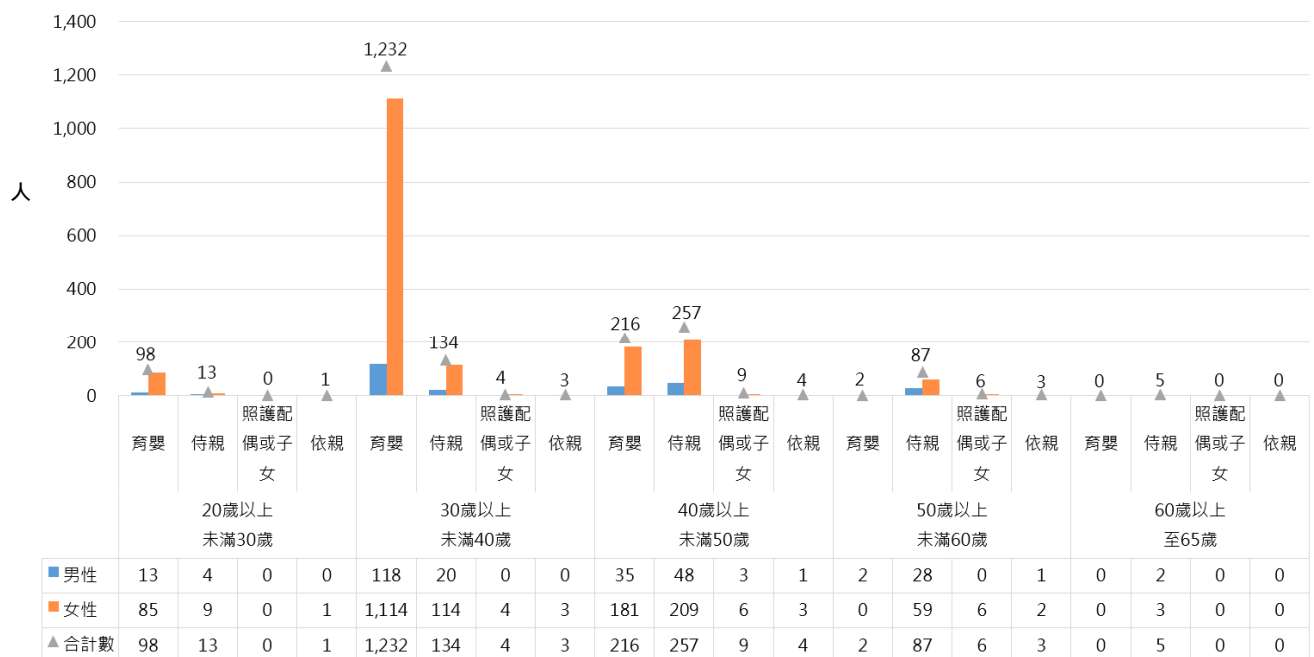


圖 22、本府公教人員各年齡區間留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR)－ 本府留職停薪人員資料

(一) 20 歲以上未滿 30 歲：女性申請育嬰留職停薪之人數最多（85 人，占 75.89%），男性申請育嬰留職停薪次之（13 人，占 11.61%），此年齡階段通常是剛進入婚姻生育子女的公教人員，照顧對象多為 3 足歲以下之年幼子女，加上公教人員保險育嬰留職停薪津貼及政府加發 20%津貼補助等鼓勵生育政策，此階段以申請育嬰留職停薪為主。（如圖 23）

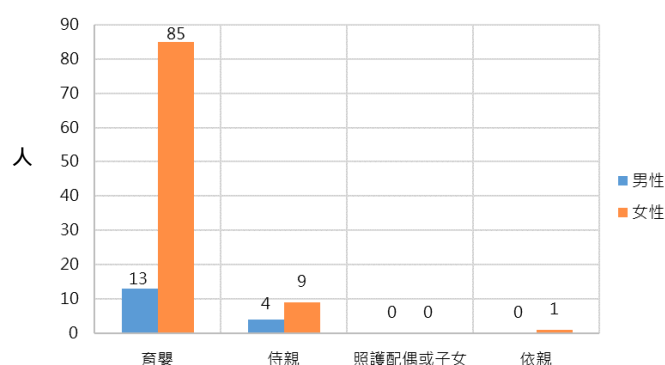


圖 23、本府公教人員 20 歲以上未滿 30 歲留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR)－ 本府留職停薪人員資料

(二) 30 歲以上未滿 40 歲：此階段申請育嬰留職停薪人數共計 1,232 人，其中男性 118 人占 8.59%、女性 1,114 人 81.14%，育嬰需求為各年齡區間最高。同時此階段因家中父母的年紀漸長，從照顧者變成被照顧者，申請侍親留職停薪人數也有明顯提升，惟此階段仍以育嬰留職停薪占最高比率。（如圖 24）

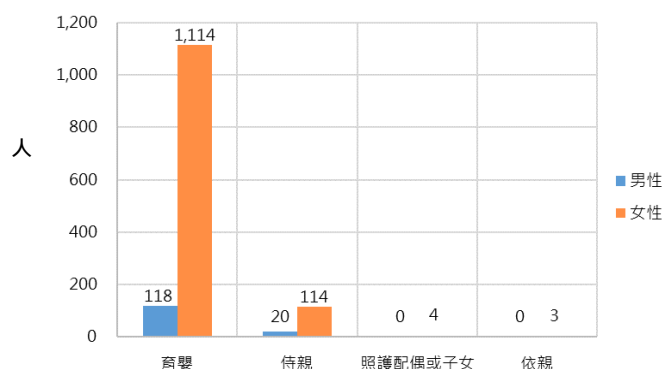


圖 24、本府公教人員 30 歲以上未滿 40 歲留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR)－ 本府留職停薪人員資料

(三) 40 歲以上未滿 50 歲：此階段申請育嬰留職停薪人數共計 216 人，其中男性 35 人占 7.20%、女性 181 人 37.24%，由於婚育高齡化現象，養育 3 足歲以下子女仍有一定需求；而申請侍親留職停薪人數共計 257 人，其中男性 48 人占 9.88%、女性 209 人占 43.00%，申請侍親留職停薪人數比率已站上第一，家中主要被照顧對象從子女轉變為父母。此階段同時也反映出在高齡化與少子化夾擊之下，肩負上有老、下有小雙重照顧責任的「三明治族群」。(如圖 25)

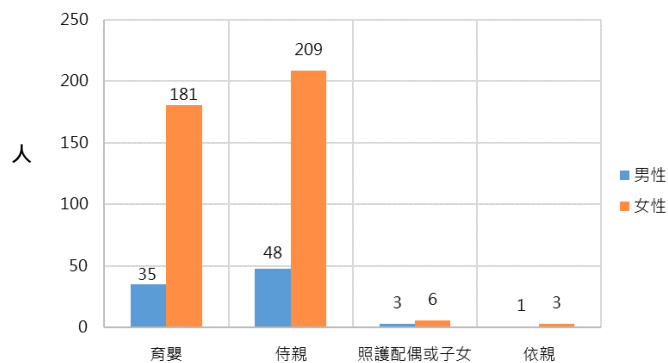


圖 25、本府公教人員 40 歲以上未滿 50 歲留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

(四) 50 歲以上未滿 60 歲：此階段申請育嬰留職停薪人數明顯降低，以申請侍親留職停薪占大多數(共計 87 人，其中男性 28 人占 28.57%，女性 59 人占 60.20%)，惟申請人數與前一階段申請人數相比仍有明顯下降。(如圖 26)

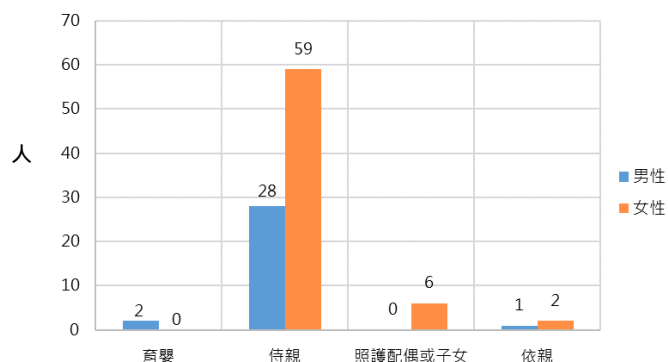


圖 26、本府公教人員 50 歲以上未滿 60 歲留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

(五) 60 歲以上至 65 歲：此階段僅有 2 名男性、3 名女性申請侍親留職停薪，侍親需求與前一階段(50 歲以上未滿 60 歲)相較明顯減少，可能由於家中的長輩多已亡故所致。另本階段留職停薪需求為各年

齡階段中最低，可能原因為此階段多已符合退休條件，家中如有須親自照顧者，將選擇自願退休，申請留職停薪較無實益。（如圖 27）

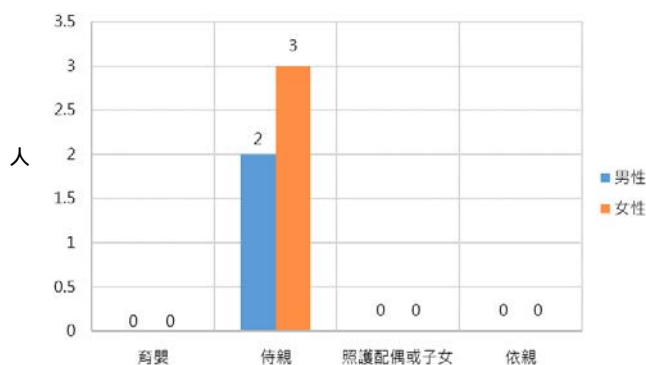


圖 27、本府公教人員 60 歲以上至 65 歲留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

如表 15 及圖 22 所示，「20 歲以上未滿 30 歲」、「30 歲以上未滿 40 歲」此二年齡區間，均以申請育嬰留職停薪人數最多，其次為侍親留職停薪；「40 歲以上未滿 50 歲」以後各年齡區間，則以申請侍親留職停薪為主，各階段留職停薪事由適切對應一般家庭的照顧歷程，惟不論是哪一年齡階段，女性申請留職停薪人數比率均大幅高於男性。

六、近五年（107 至 111 年）申請留職停薪性別比率

（一）公務人員

根據統計資料，109 年男性申請留職停薪人數 9 人（占該年度整體男性公務人員 0.22%）為近 5 年最低，其後 110 年提升至 25 人（0.62%）、111 年提升至 26 人（0.65%）達近 5 年最高，男性申請比率有逐步提升；107 年女性申請留職停薪人數 148 人（占該年度整體女性公務人員 2.43%）為近 5 年最高，於 109 年降至 110 人（1.77%）為近 5 年最低後，又於 110 年升至 133 人（2.15%）、111 年略降至 131 人（2.12%）。（如表 16、圖 28）

表 16、近五年公務人員申請留職停薪性別比率

年度	留職停薪	男性	女性
----	------	----	----

	類別	人數(人)	占各年度男性 公務人員比率(%)	人數(人)	占各年度女性 公務人員比率(%)
107	育嬰	17	0.41	135	2.22
	侍親	3	0.07	12	0.20
	照護配偶 或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	1	0.02
	小計	20	0.49	148	2.43
108	育嬰	13	0.31	121	1.98
	侍親	11	0.27	14	0.23
	照護配偶 或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	1	0.02
	小計	24	0.58	136	2.22
109	育嬰	5	0.12	96	1.55
	侍親	4	0.10	13	0.21
	照護配偶 或子女	-	-	1	0.02
	依親	-	-	-	-
	小計	9	0.22	110	1.77
110	育嬰	19	0.47	115	1.86
	侍親	6	0.15	16	0.26
	照護配偶 或子女	-	-	2	0.03
	依親	-	-	-	-
	小計	25	0.62	133	2.15
111	育嬰	18	0.45	116	1.88
	侍親	7	0.17	14	0.23
	照護配偶 或子女	1	0.02	1	0.02
	依親	-	-	-	-
	小計	26	0.65	131	2.12

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

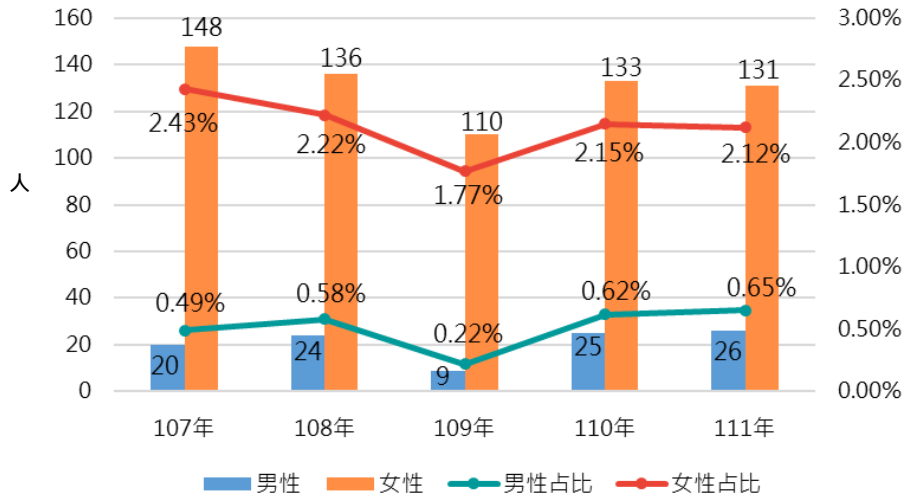


圖 28、近五年公務人員申請留職停薪性別比率

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

(二) 教育人員

根據統計資料，108 年男性申請留職停薪人數 20 人（占該年度整體男性教育人員 0.37%）為近 5 年最低，其後 109 年提升至 31 人（0.58%）達近 5 年最高，於 110 年略降至 30 人（0.57%），再於 111 年回升至 31 人（0.58%），男性申請比率有逐步提升；107 年女性申請留職停薪人數 309 人（占該年度整體女性教育人員 2.47%）為近 5 年最高，於 110 年降至 266 人（2.15%）為近 5 年最低後，又於 111 年升至 294 人（2.33%）。（如表 17、圖 29）

表 17、近五年教育人員申請留職停薪性別比率

年度	留職停薪類別	男性		女性	
		人數(人)	占各年度男性教育人員比率(%)	人數(人)	占各年度女性教育人員比率(%)
107	育嬰	11	0.20	235	1.88
	侍親	13	0.24	72	0.58
	照護配偶或子女	-	-	1	0.01
	依親	-	-	1	0.01
	小計	24	0.45	309	2.47
108	育嬰	10	0.19	223	1.78

年度	留職停薪 類別	男性		女性	
		人數(人)	占各年度男性 教育人員比率(%)	人數(人)	占各年度女性 教育人員比率(%)
	侍親	9	0.17	70	0.56
	照護配偶 或子女	1	0.02	3	0.02
	依親	-	-	-	-
	小計	20	0.37	296	2.37
109	育嬰	14	0.26	217	1.73
	侍親	17	0.32	82	0.65
	照護配偶 或子女	-	-	2	0.02
	依親	-	-	1	0.01
	小計	31	0.58	302	2.41
110	育嬰	11	0.21	179	1.45
	侍親	19	0.36	82	0.66
	照護配偶 或子女	-	-	3	0.02
	依親	-	-	2	0.02
	小計	30	0.57	266	2.15
111	育嬰	12	0.23	196	1.56
	侍親	18	0.34	92	0.73
	照護配偶 或子女	1	0.02	4	0.03
	依親	-	-	2	0.02
	小計	31	0.58	294	2.33

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

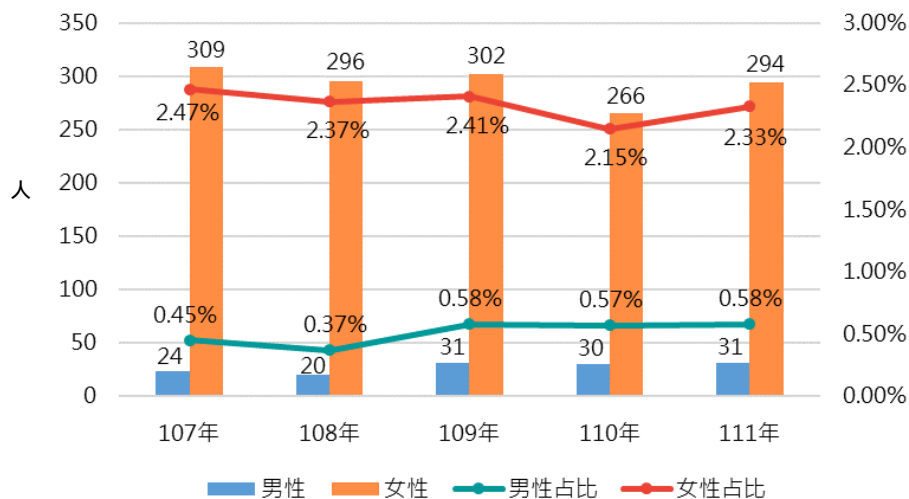


圖 29、近五年教育人員申請留職停薪性別比率

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR)－ 本府留職停薪人員資料

(三) 警消人員

根據統計資料，108 年男性申請留職停薪人數 7 人（占該年度整體男性警消人員 0.09%）為近 5 年最低，其後 109 年提升至 17 人（0.23%）、110 年再提升至 24 人（0.32%）達近 5 年最高，於 111 年略降至 22 人（0.30%）；107 年女性申請留職停薪人數 36 人（占該年度整體女性警消人員 3.93%），其後逐年降至 110 年 25 人（2.39%）為近 5 年最低後，又於 111 年升至 45 人（4.33%）。（如表 18、圖 30）

表 18、近五年警消人員申請留職停薪性別比率

年度	留職停薪類別	男性		女性	
		人數(人)	占各年度男性警消人員比率(%)	人數(人)	占各年度女性警消人員比率(%)
107	育嬰	9	0.12	35	3.82
	侍親	1	0.01	-	-
	照護配偶或子女	-	-	-	-
	依親	1	0.01	1	0.11
	小計	11	0.15	36	3.93

年度	留職停薪類別	男性		女性	
		人數(人)	占各年度男性 警消人員比率(%)	人數(人)	占各年度女性 警消人員比率(%)
108	育嬰	5	0.07	30	2.96
	侍親	2	0.03	2	0.20
	照護配偶 或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	1	0.10
	小計	7	0.09	33	3.26
109	育嬰	11	0.15	27	2.68
	侍親	5	0.07	-	-
	照護配偶 或子女	1	0.01	-	-
	依親	-	-	-	-
	小計	17	0.23	27	2.68
110	育嬰	21	0.28	23	2.20
	侍親	3	0.04	2	0.19
	照護配偶 或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	-	-
	小計	24	0.32	25	2.39
111	育嬰	18	0.25	41	3.94
	侍親	4	0.05	3	0.29
	照護配偶 或子女	-	-	1	0.10
	依親	-	-	-	-
	小計	22	0.30	45	4.33

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

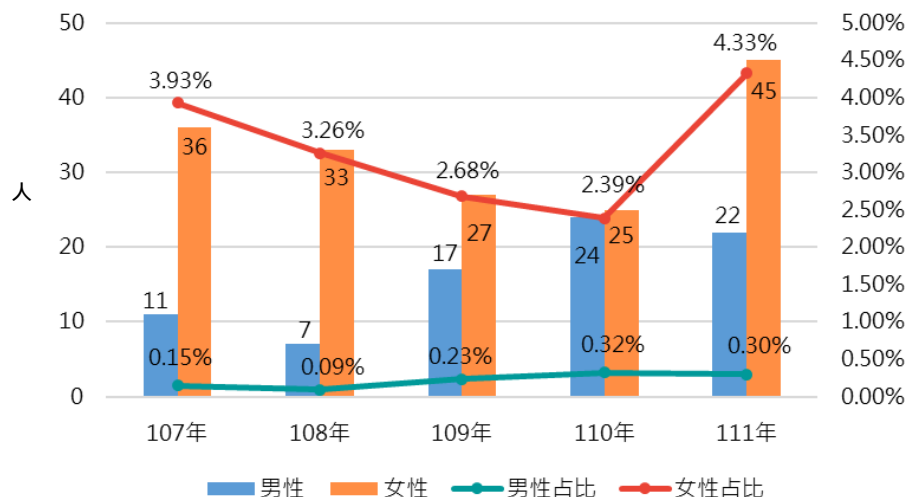


圖 30、近五年警消人員申請留職停薪性別比率

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

(四) 醫事人員

根據統計資料，108、109、110 年男性申請留職停薪人數各 1 人(分別占各該年度整體男性醫事人員 0.51%、0.48%、0.46%)，107、111 年則無男性申請；107 年女性申請留職停薪人數 30 人(占該年度整體女性醫事人員 2.94%)，其後逐年降至 109 年 16 人(1.55%)為近 5 年最低後，又逐年升至 111 年 36 人(3.42%)達近 5 年最高。(如表 19、圖 31)

表 19、近五年醫事人員申請留職停薪性別比率

年度	留職停薪類別	男性		女性	
		人數(人)	占各年度男性醫事人員比率(%)	人數(人)	占各年度女性醫事人員比率(%)
107	育嬰	-	-	22	2.16
	侍親	-	-	7	0.69
	照護配偶或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	1	0.10
	小計	-	-	30	2.94
108	育嬰	-	-	22	2.11
	侍親	1	0.51	2	0.19
	照護配偶或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	-	-
	小計	1	0.51	24	2.31

年度	留職停薪類別	男性		女性	
		人數(人)	占各年度男性醫事人員比率(%)	人數(人)	占各年度女性醫事人員比率(%)
109	育嬰	1	0.48	13	1.26
	侍親	-	-	3	0.29
	照護配偶或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	-	-
	小計	1	0.48	16	1.55
110	育嬰	1	0.46	24	2.29
	侍親	-	-	6	0.57
	照護配偶或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	-	-
	小計	1	0.46	30	2.86
111	育嬰	-	-	24	2.28
	侍親	-	-	11	1.04
	照護配偶或子女	-	-	1	0.09
	依親	-	-	-	-
	小計	-	-	36	3.42

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

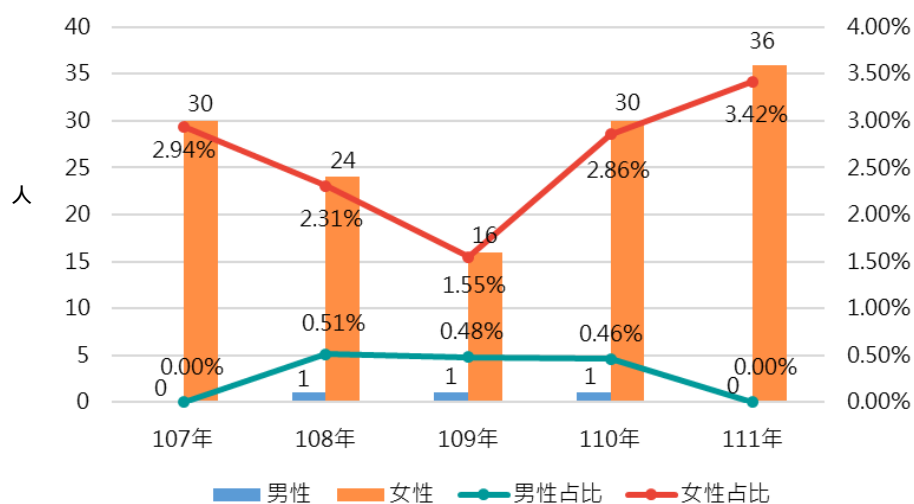


圖 31、近五年醫事人員申請留職停薪性別比率

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

（五）小結

由前開近五年各類人員男、女性申請留職停薪人數，及所占各年度該性別總人數之比率觀之，女性擔任家庭照顧者情形明顯多於男性，儘管男性申請人數、比率有逐步提升，惟相較於女性申請人數、比率仍有一段差距，可見仍有進步空間。

肆、研究發現與改進策略

一、研究發現

（一）女性之申請留職停薪比率仍大幅高於男性

根據資料顯示，近五年女性之申請留職停薪比率均高於男性之申請留職停薪比率，即使是性別結構男多女少的警消人員亦復如此，可見女性往往是承擔家庭照顧責任的第一位，而男性則被列為候補，女性選擇留職停薪失去原有的經濟收入，成為經濟依賴者，更加劇兩性不平等的局面。儘管近期男性之申請留職停薪比率有緩步上升的趨勢，在兩性申請留職停薪均衡方面仍有進步空間。

（二）官等越高或擔任主管職務，申請留職停薪比率越低

公教人員的官等越高，所擔負的工作責任也越繁重，尤其是擔任簡任官等或是主管人員，往往身處重要決策要職，無論是來自上級長官或同仁的無形壓力，抑或自身對工作的責任感，都可能削弱申請留職停薪的動機。此外，家庭成員的經濟能力也是主要考量因素，由於職位越高者所領薪酬也相對較高，在理性考量後，薪資收入較低的家庭成員往往成為犧牲工作者。

（三）申請留職停薪之年齡層主要集中於 30 歲以上未滿 40 歲

根據資料顯示，30 歲以上未滿 40 歲之公教人員申請留職停薪人數最多，且以育嬰留職停薪占絕大多數，可能原因為此一年齡層甫進入生育子女階段，在無其他家庭成員作為後援部隊的情形下，只能選擇暫時離開職場，專心照顧年幼子女。

（四）40 歲以上未滿 50 歲的三明治族群

根據資料顯示，此一年齡區間轉以照顧本人或配偶之長輩為主要留職停薪事由，而育嬰事由雖略降為次要，仍具有相當比率，細繹其原因為現代人晚婚晚育趨勢，導致在中年時期出現需同時照顧年邁父母及年幼子女，而成為肩負雙重壓力的「三明治族群」。

（五）育嬰留職停薪人數最多，侍親留職停薪次之

政府為與時俱進及因應各種情況的家庭照顧需求，逐步增訂不同事由的留職停薪類別（如收養兒童、照顧 3 足歲以下孫子女），惟根

據資料顯示，近五年本府公教人員申請留職停薪事由仍僅有育嬰、侍親、照護配偶或子女、依親等 4 種，其中又以育嬰留職停薪人數最多，其次為侍親留職停薪（如圖 32）。

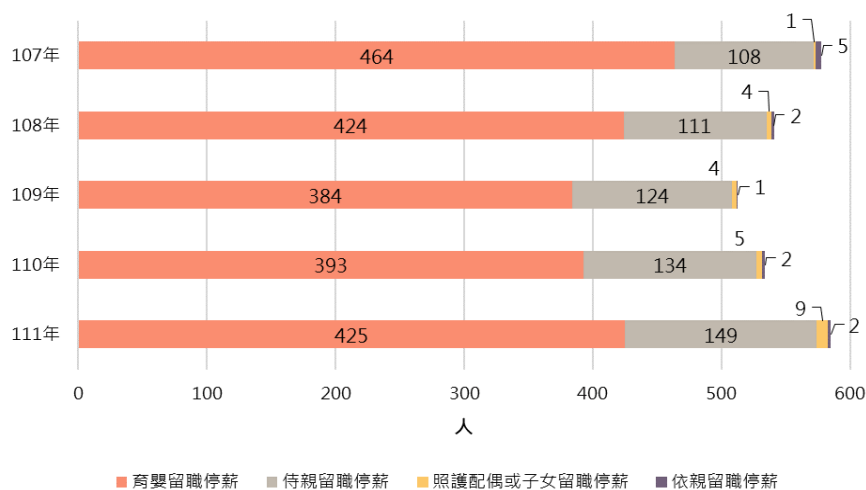


圖 32、近五年申請留職停薪人數

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

(六) 侍親留職停薪人數逐年增加

根據資料顯示，111 年申請留職停薪總人數（585 人）與 107 年總人數（578 人）相比，近五年申請總人數無顯著增加，惟近五年申請侍親留職停薪人數有逐年增加趨勢（如圖 33），反映出我國正面臨少子化及人口老年化的衝擊，政府針對長期照護的政策雖漸趨多元完善，然而平時照顧長輩之責任，仍不免由少數子女分擔，未來侍親留職停薪需求將有增無減。

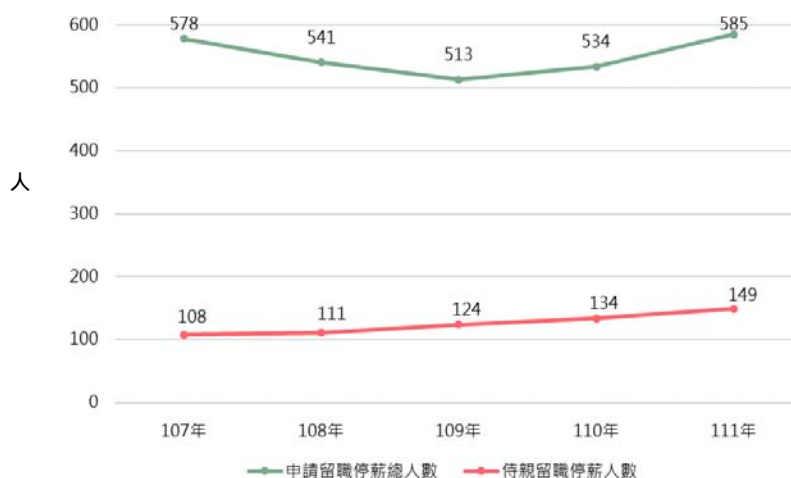


圖 33、近五年申請留職停薪人數（不含照護配偶或子女、依親留職停薪）

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

二、SWOT 分析

為研擬本府公教人員兩性申請留職停薪均衡改善策略，先就本府男性同仁申請留職停薪進行 SWOT 分析如表 20：

表 20、針對本府男性公教人員申請留職停薪進行 SWOT 分析

優勢 (strength)	劣勢 (weakness)
1.男性廁所裝設嬰兒安全座椅、尿布床或兒童座便器，強化「爸爸也能帶小孩」的性平意識。 2.市府辦理親子活動，鼓勵同仁參與家庭，與孩子建立親密親子關係。 3.落實職務輪調及職務代理制度，無需擔心留職停薪期間所遺工作無人代理。 4.機關內設置哺（集）乳室，使女性同仁不因哺（集）乳需求而無法兼顧工作。 5.市府成立員工子女托育家園，並與其他托育機構簽訂特約合作，同仁可以就近托育子女，衡平工作職場及家庭照顧需求。 6.各機關學校均置人事人員，可配合推動兩性申請留職停薪均衡的相關政策。	1.留職停薪期間所遺業務由其他同事代理的壓力。 2.部分男性同仁可能認為孩子跟爸爸不如媽媽親。 3.部分男性同仁可能自認缺乏育兒或照護經驗。
機會 (opportunity)	威脅 (threat)
1.國內女權意識與性別平等發展進步。 2.注重親子教養關係、把握與家人相處時光的價值觀念逐漸普及。 3.配偶雙方可同時申請同一子女之育嬰留職停薪，並同時請領育嬰留職停薪津貼。 4.申請育嬰留職停薪者於回職復薪後參加陞遷，得擇優採計陞遷積分方式。	1.傳統社會對於「男主外、女主內」性別角色期待。 2.目前僅有育嬰留職停薪可請領津貼補助，其他留職停薪同仁須背負更重的經濟負擔。 3.育嬰留職停薪津貼補助有限，父母僅能分別請領 6 個月育嬰留職停薪津貼。

三、改進策略

本報告根據上述研究結果及 SWOT 分析，提出促進性別平等之改進策略，主要分為「修改育嬰留職停薪制度」、「打破家庭照顧者女性化」及「建構友善家庭職場環境」三方面，分述如下：

（一）修改育嬰留職停薪制度方面

為增加男性同仁申請育嬰留職停薪誘因，建議修訂相關法規及補助政策如下：

1. 男性同仁回職復薪當年度考績不受甲等比率限制：依公務人員考績法相關規定，考績年度內請娩假日數達 21 日以上，或於考績年度內辦理育嬰、收養兒童留職停薪，且於年終辦理年終（另予）考績人員，不計列考績甲等比率人數。有關男性同仁申請育嬰留職停薪，於回職復薪當年度辦理考績者，建議比照上開規定免計入考績甲等比率人數。
2. 男性同仁留職停薪當年度另予考績不受連續任職限制：依現行規定，另予考績仍以連續任職達 6 個月以上為要件，換言之，須於當年度留職停薪前已連續任職達 6 個月，或於回職復薪後連續任職達 6 個月者，始得辦理另予考績。有關男性申請當年度育嬰留職停薪，建議可不受上開規定限制，前後任職期間合計達 6 個月者，仍得辦理另予考績。

（二）打破家庭照顧者女性化方面

為使家庭照顧工作去單一性別化，特別針對男性公教人員設計系列活動如下：

1. 進行性別平等宣導及辦理性別意識培力課程：透過張貼海報、DM 宣導、講座、融入教學課程、影片欣賞等多元方式，建立同仁「家務共好」、「家庭照顧不分男女」等觀念，尤其針對留職停薪進行多元宣導及資訊傳遞，機關首長或主管亦可鼓勵與支持男性同仁申請留職停薪，以提高男性申請比率，並顯示政府部門對推動性別平等之積極重視。
2. 辦理男性同仁家庭照顧訓練及經驗分享會：為改變以往社會對於「女性比較會照顧人」的刻板印象，辦理家庭照顧相關訓練及經驗分享會，並鼓勵男性同仁參加，除培養家庭照顧技能，並邀請有留職停薪經驗的男性現身分享育兒、照顧長輩之經驗，提供交流平

- 台，以增進男性對家庭照顧的認識，並提升其申請留職停薪之意願。
3. 辦理男性同仁親子活動：藉此打破「孩子和媽媽比較親」的情形，除了提升父親與孩子的親密程度，也讓父親在活動中更瞭解孩子並與之互動，可辦理男性較有興趣之活動（例如：戶外活動、體育活動等）以提高參與意願，在活動中逐步建立良好的親子關係以及提升男性的「共親職(co-parenting)」³意識。
 4. 另於上述課程及活動結束後，透過問卷調查瞭解男性同仁的參加動機與意見回饋，以作為後續辦理相關活動之參考。

（三）建構友善家庭職場環境方面

除了落實法定性別友善事項（例如：性別工作平等法第 19 條⁴規定為撫育未滿 3 歲子女，得向機關請求依法減少或調整工作時間。公務人員請假規則第 3 條所定家庭照顧假、陪產檢及陪產假等相關假別。公務人員安全及衛生防護辦法⁵規定，機關須基於女性公務人員妊娠中及分娩後未滿一年之需求，提供職場安全及衛生防護措施）外，並辦理以下事項：

1. 辦理壓力調適課程：在職的家庭照顧者須同時面對工作與家庭照顧的雙重壓力與挫折，可透過辦理筋膜放鬆、壓力調適等課程，使擔任家庭照顧者的同仁學習紓緩壓力的方法，更能從容應對工作業務及家庭照顧事務。

³ 共親職(co-parenting)，是指伴侶能共同分擔照顧、教養孩子的責任，爸爸不再只是有空才來協助媽媽照顧小孩的幫手，而是和媽媽形成一個親職同盟，在相互支持、溝通合作及彼此尊重的原則下，建立愉快的親職同盟（許芳菊，2009）

⁴ 性別工作平等法第 19 條：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。」

⁵ 公務人員安全及衛生防護辦法第 5 條：「各機關提供公務人員執行職務與辦公場所之安全及衛生防護措施，應考量基於職務性質、性別、年齡、身心障礙或女性妊娠中及分娩後未滿一年等因素之特殊需要。」同辦法第 9 條：「各機關應建置妊娠中及分娩後未滿一年之女性公務人員所需環境及設備。」同辦法第 20 條：「(第 1 項)各機關對於妊娠中及分娩後未滿一年之女性公務人員，應依醫師適性評估建議，並聽取當事人之意見，採取必要之工作調整或其他健康保護措施。(第 2 項)前項人員於保護期間，因工作條件、作業程序變更、當事人健康異常或有不適反應，經醫師評估確認不適原有工作者，機關應參採醫師之建議，依相關公務人員人事法令規定，重新採取適當之處置。」

2. 增置哺（集）乳室及規劃幼兒友善空間：性別工作平等法第 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）乳室及托兒設施或適當之托兒措施，可視需求增置及改善女性同仁哺（集）乳室，以縮短其離開職場時間，並規劃設置幼兒遊憩場域，使同仁於加班等情況下，可暫時將幼兒就近安置，以利同仁兼顧工作與幼兒照顧。
3. 除持續增加市府特約托育機構簽約合作家數，本府亦自行設立員工子女托育及托嬰中心，為在職同仁提供更多就近、安心送托子女的資源與機會，以減輕家庭照顧負擔。
4. 提供家庭照顧者適時、適切的照顧相關訊息：整合公私部門的家庭照顧資源，掛架於人事服務網系統(iKPD)，提供擔任家庭照顧者的同仁參考運用，如遇有機關內同仁或其配偶生產時，主動關心及提供適切的相關資源，協助同仁在工作與家庭間取得平衡。

此外，持續追蹤同仁申請留職停薪情形及變化，針對申請留職停薪者進行問卷調查，依實際需求滾動調整執行方案。

四、未來展望

申請留職停薪對每個人而言，都是一項重要的決定，由本報告各項性別統計資料可見，女性往往擔任家庭照顧者的角色，性別刻板標籤仍深遠地影響著許多人的生活。

要改善「家庭照顧者女性化」現象，政府應將家庭照顧工作去私領域化，除了修改相關法規及提供補助等政策，以紓緩家庭照顧者的壓力，更應翻轉傳統性別刻板印象，提升性別意識及敏感度，積極協助男性在照顧上的角色轉換。

家中成員有照顧需求是每個家庭必然會面對的課題，也並非專屬於單一性別的責任，期能透過各項改進策略，竭力縮短兩性申請留職停薪比率差距，共同分擔家庭照顧責任，成為社會、工作及家庭和諧的力量。

參考文獻

中文部分：

- 行政院主計總處 (2022)。111 年人力運用調查性別專題分析。
- 行政院性別平等會 (2020)。民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例。
- 呂寶靜、陳景寧 (1997)。女性家屬照顧者的處境與福利建構。**女性、國家、照顧工作**，57-92。臺北：女書文化。
- 林東龍 (2015)。「高雄市男性公務人員育嬰留職停薪生活經驗之初探研究——男子氣概的視角」期末報告。高雄醫學大學。高雄市。
- 姜貞吟 (2010)。國家與性別：台灣照護政策性別探析。**國家發展研究**，10(1)，1-34。
- 國家發展委員會 (2022)。中華民國人口推估 (2022 年至 2070 年)。臺北：國家發展委員會。
- 黃雅珍 (2015)。公務人員的工作家庭衝突與休閒調適之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺東大學，臺東縣。
- 臺北市政府人事處管理科 (2020)。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。
- 臺灣銀行 (2023)。公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計。
- 銓敘部 (2023)。2022 年銓敘部性別圖像。
- 衛生福利部 (2019)。中華民國 107 年兒童及少年生活狀況調查報告兒童篇。
- 衛生福利部 (2018)。106 年老人狀況調查主要家庭照顧者調查報告。

網路部分：

- 小虎文 (2016)。照顧者女性居多……是歧視女性？還是歧視男性？別傻了，是歧視「照顧」這件事。愛長照，取自：
<https://www.ilon-termcare.com/Article/Detail/88>
- 李雅雯 (2018)。育嬰留停誰申請？男性人數遠低於女性。自由時報，取自：
<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2359855>
- 許芳菊 (2009)。父母同盟共親職。親子天下，取自：

<https://www.parenting.com.tw/article/5045380>

陳正芬（2016）。照顧是誰的事？從女性照顧者的角色困境談照顧者支持服務之使用。Gender 在這裡-性別視聽分享站，取自：

<https://www.gender ey.gov.tw/Multimedia/System/Notes/DealData.aspx?sn=TChStJr9NFNg2PrBQzib3Q@@>

覃玉蓉（2019）。照顧、勞動與性別平等：從婦女新知基金會的倡議經驗談起。婦女新知基金會，取自：

<https://www.awakening.org.tw/news/5293>

劉宏鈺（2021）。從性別觀點省思照顧工作。產業人才發展資訊網，取自：

<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20210500005>

蔡涓鈴（2022）。如果工作與生活就是不可能平衡，我們該怎麼作？降低工作家庭衝突是解方。獨立評論，取自：

<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/541/article/12427>