

110 年性別議題統計分析

高雄市政府消防局- 從親職假探討友善職場之現況研析

撰寫人:吳凱琪

中國民國 110 年 6 月

目錄

壹、 前言.....	2
一、 分析動機.....	2
二、 分析目的.....	2
貳、 友善職場探討與相關規定.....	3
一、 友善職場政策之意涵.....	3
二、 我國公務人員友善職場相關規定.....	3
參、 現況分析.....	6
肆、 結論與建議.....	14
一、 結論.....	14
二、 建議:.....	15
伍、 參考文獻.....	15

壹、 前言

一、 分析動機

隨著我國人口少子化及高齡化的問題日益嚴重，家庭照顧的人力需要愈形迫切，為支持不同性別者兼顧工作與生活，平衡不同性別者於家庭及工作責任的分擔，政府持續推動性別平等之友善職場/家庭友善政策 (Family-Friendly Policy)。根據OECD (經濟合作暨發展組織 Organization for Economic Cooperation and Development) 國家經驗，良好的友善職場政策包含了彈性工作 (時)、適宜的親職假規劃、與家庭支持系統的完備等。本文以消防人員制度為例，探討調整娩假、陪產假、家庭照顧假、留職停薪及彈性工時等措施能否對友善職場有所助益。

二、 分析目的

藉由分析本局不同性別消防人員(扣除人事、政風、會計及一般行政等非消防人員)申請親職假(娩假、陪產假、家庭照顧假、留職停薪及彈性工時等)之數據資料，檢視其中是否存有性別差異，作為研擬建立性別友善職場之方向。

貳、 友善職場探討與相關規定

一、 友善職場政策之意涵

「友善職場政策」是以促進適合家庭資源與幼兒發展的方式，協助父母調和工作與家庭生活的政策，增加父母在工作與照護上的選擇，提升就業機會上的性別平等，包含能滿足生產和養育子女所需的給薪休假、友善育兒父母的職場環境降低父母就業的職場障礙並提供津貼降低育兒成本等。

二、 我國公務人員友善職場相關規定

以 CEDAW 公約 (The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women 消除對婦女一切形式歧視公約) 為濫觴，確認教養子女是父母的共同責任；鼓勵提供必要的輔助性社會服務使父母得以兼顧家庭義務和工作責任，茲說明我國相關規定如下：

(一) 性別平等政策綱領

就業、經濟與福利篇中提到家庭的照顧工作是兩性與社會共同的責任，政策應朝促進工作與家庭的平衡，並建後友善的就業與創業環境，具體的行動措施如下：

1. 健全托育與照顧相關法制：

提供平價優質、可近性的托育、托老或身心障礙者照顧服務，發展在地化、社區化之家庭支持系統，以協助任何家庭照顧者均能持續就業。

2. 推動公私部門支持友善家庭政策，紓解家庭照顧的需求包括托兒托老之協助，落實產假、陪產假、有津貼的育嬰留職停薪、家庭照顧假，提供部分工時、彈性工時及

彈性上班地點等措施，避免因家庭照顧而中斷就業或退出勞動市場。

3. 規劃中小企業與民間團體育嬰留職停薪之人力補充與替代方案鼓勵公私機構開發育嬰留職停薪彈性請領方式，以協助受雇者兼顧家庭與工作，並保障其復職之權益不受影響。
4. 鼓勵及促進父親申請育嬰留職停薪，並檢視育嬰留職停薪對女性工作權之影響。

(二) 性別工作平等法

1. 彈性工時:

子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

2. 哺乳時間:

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。

(三) 公務人員請假規則

1. 家庭照顧假：家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每年准給

七日，其請假日數併入事假計算

2. 產前假、娩假、流產假
3. 陪產假：因配偶分娩或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產假五日，得分次申請。

(四) 公務人員留職停薪辦法

1. 育嬰留職停薪：公務人員為養育3足歲以下子女得申請留職停薪，機關不得拒絕，期間最長至子女滿3足歲止。
2. 侍親留職停薪：本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病，且須侍奉。期間以二年為限，必要時得延長一年

綜上，本次專題係針對我國現有友善職場相關規定，本局人員實際執行情形分析，並比較全國、其他五都消防局、及本市公務人員留職停薪實施狀況，並檢視其中是否存在性別差異。

參、現況分析

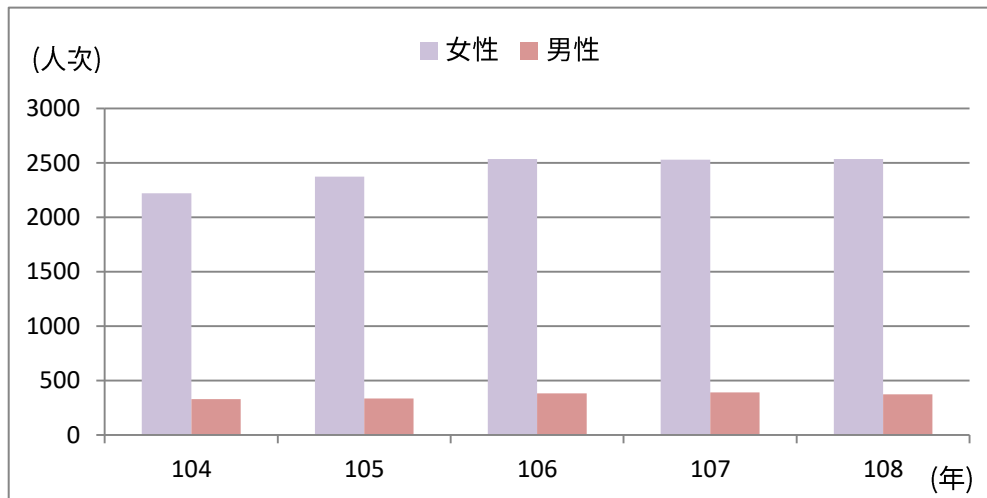
(一) 我國公務人員申請育嬰留職停薪概況

108年公務人員申請育嬰留職停薪為2,906人次，其中男性為372人次，女性2,534人次為男性之6.8倍，男女所占比率分別為13%及87%。

表1、104-108年全國公務人員申請育嬰留職停薪概況

年度	104	105	106	107	108
女性申請人次	2220	2374	2535	2529	2534
比率	87%	88%	87%	87%	87%
男性申請人次	330	334	381	390	372
比率	13%	12%	13%	13%	13%

圖1、104-108年全國公務人員申請育嬰留職停薪概況



資料來源：銓敘部銓敘統計年報

(二) 高雄市政府公務人員申請育嬰留職停薪概況

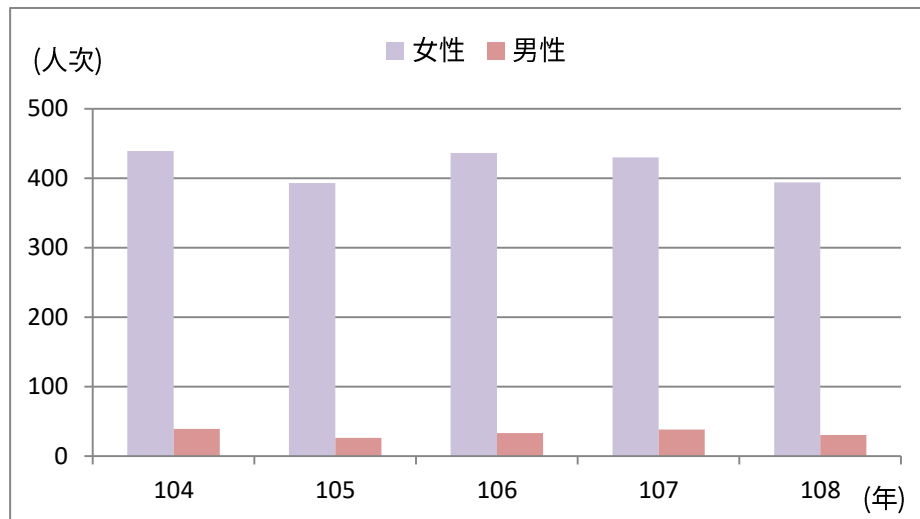
108年公務人員申請育嬰留職停薪為424人次，其中男性為30人次，女性394人次為男性之13.1倍，男女所占比率分別為93%及7%，相較於全國，高雄市政府公務

人員男性及女性申請比率懸殊差距更大，顯示申請留職停薪人員仍以女性為主。

表2、104-108年高雄市政府公務人員申請育嬰留職停薪概況

年度	104	105	106	107	108
女性申請人次	439	393	436	430	394
比率	92%	94%	93%	92%	93%
男性申請人次	39	26	33	38	30
比率	8%	6%	7%	8%	7%

圖2、104-108年高雄市政府公務人員申請育嬰留職停薪概況



資料來源:高雄市政府人事處官網 統計專區

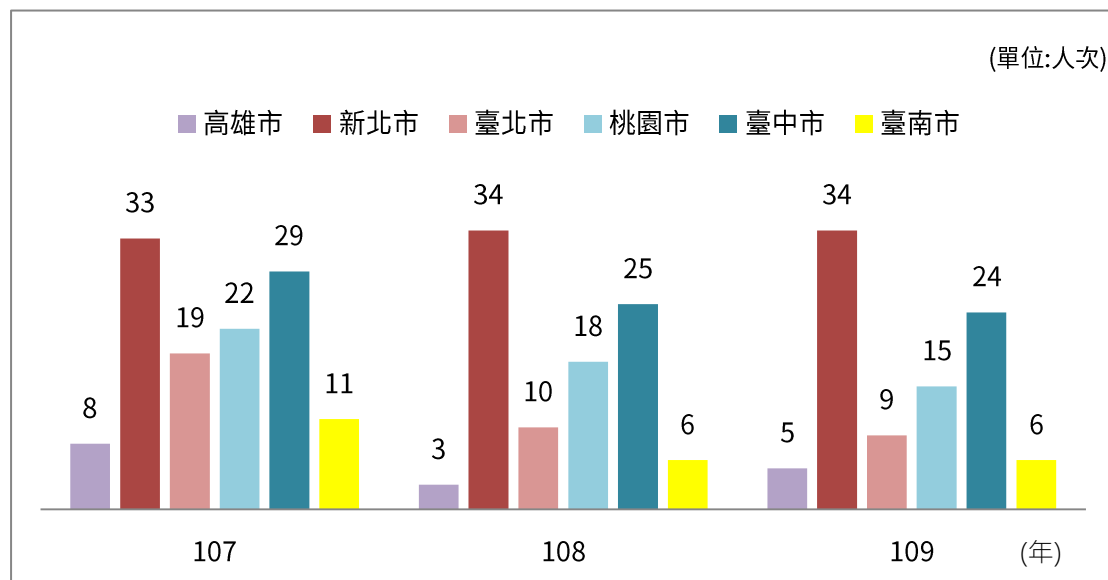
(三) 六都縣市政府消防局申請育嬰留職停薪概況

六都中以新北市政府消防局申請育嬰留職停薪人次最多，其次為臺中市政府消防局，申請人次最少為高雄市政府消防局；另就性別角度來看，六都中並非所有消防局女性申請留職停薪人次皆多於男性，其中約一半的縣市政府消防局中申請者男性申請人次多於女性。

表3、107-109年六都縣市政府消防局公務人員申請育嬰留職停薪概況

		107年			108年			109年		
地區	性別	現有人數	申請留職停薪人數	申請比例	現有人數	申請留職停薪人數	申請比例	現有人數	申請留職停薪人數	申請比例
高雄市	女	167	4	50%	168	2	67%	168	2	40%
	男	1,368	4	50%	1,394	1	33%	1,405	3	60%
新北市	女	281	17	52%	277	18	53%	286	19	56%
	男	1,929	16	48%	1,971	16	47%	2,071	15	44%
臺北市	女	207	10	53%	207	5	50%	210	7	78%
	男	1,558	9	47%	1,568	5	50%	1,603	2	22%
桃園市	女	167	8	36%	182	8	44%	188	6	40%
	男	1,223	14	64%	1,340	10	56%	1,375	9	60%
臺中市	女	180	13	45%	186	12	48%	200	9	39%
	男	1,286	16	55%	1,383	13	52%	1,477	14	61%
台南市	女	128	9	82%	131	4	67%	126	6	100%
	男	969	2	18%	1,005	2	33%	1,006	0	0%

圖3、107-109年六都消防局人員申請育嬰留職停薪概況

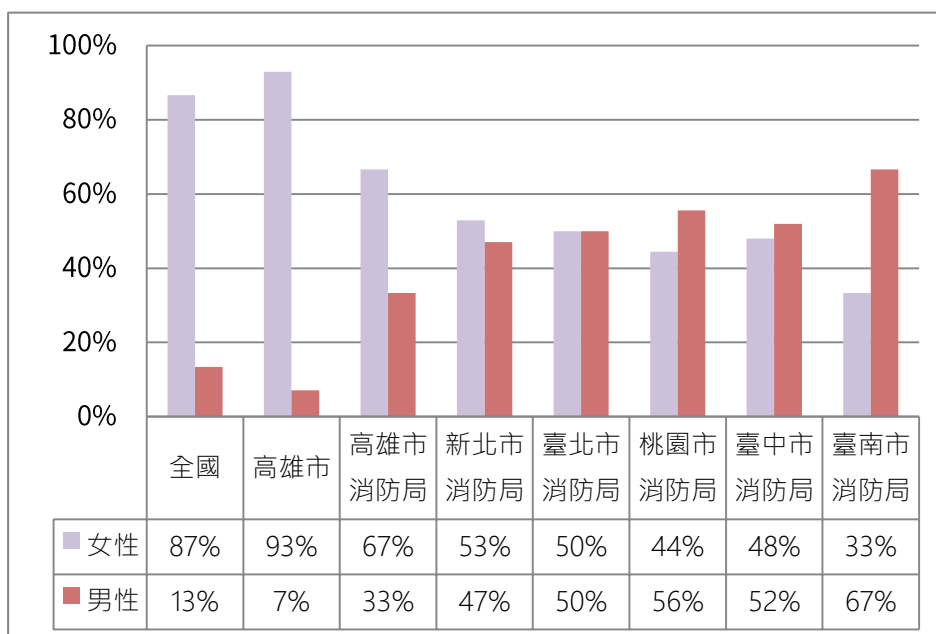


資料來源:六都縣市政府消防局

(四) 全國、高雄市及六都縣市政府消防局公務人員留職停薪申請比率

六都縣市政府消防局中男性申請育嬰留職停薪的比率較高，男性及女性的性別比率差距不似全國及高雄市政府那麼大，男性申請留職停薪的比率遠高於全國及高雄市政府，甚至超出女性申請的比率。

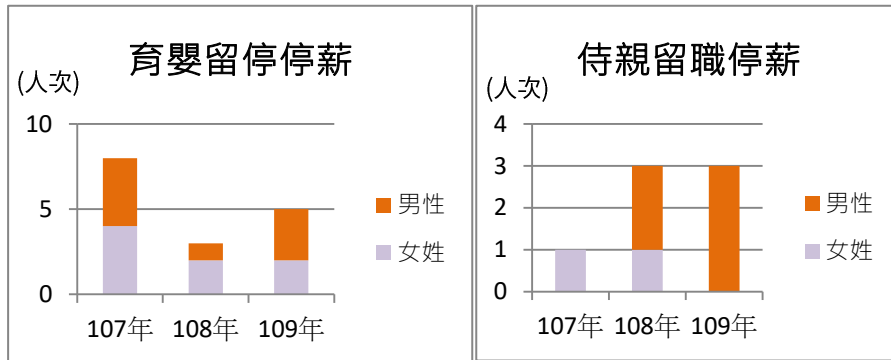
圖4、108年全國、高雄市及六都消防局人員申請育嬰留職停薪概況



(五) 本局人員申請育嬰及侍親留職停薪概況

本局 107 年至 109 年間申請育嬰及侍親留職停薪總人次共 23 人，其中女性為 10 人，男性為 13 人為女性的 1.3 倍。申請育嬰留職停薪總人次為 16 人，女性及男性申請人次均為 8 人；申請侍親留職停薪總人次為 7 人，其中女性為 2 人，男性為 5 人為女性 2.5 倍。男性申請人數大於女性。

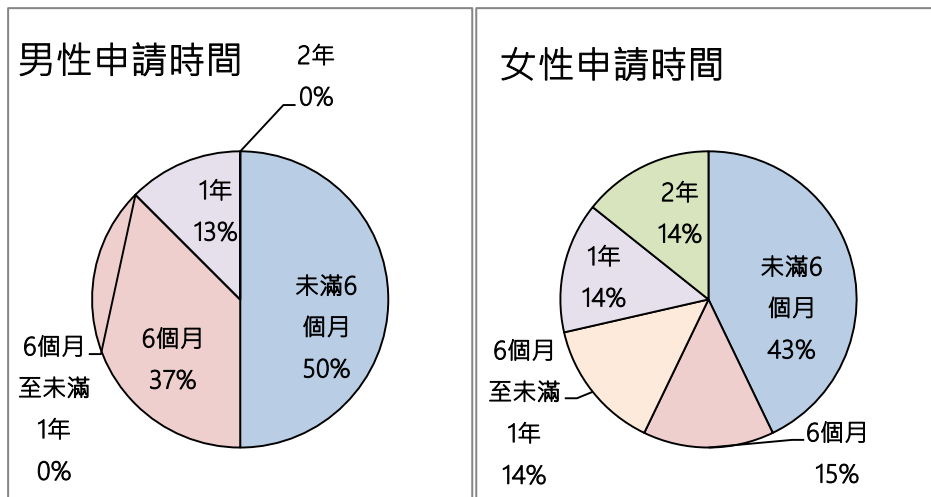
圖5、圖6 107-109年高雄市政府消防局人員申請育嬰留職停薪概況



(六) 本局人員申請留職停薪時間概況

男性申請留職停薪期間以未滿6個月最多，其次為6個月，兩者合計占87%，申請時間1年以上為13%；女性申請留職停薪期間以未滿6個月最多，其次為6個月，兩者合計占58%，申請時間1年以上者占28%，男性申請留職停薪時間較女性短。

圖7、107-109年高雄市政府消防局人員申請留職停薪時間概況



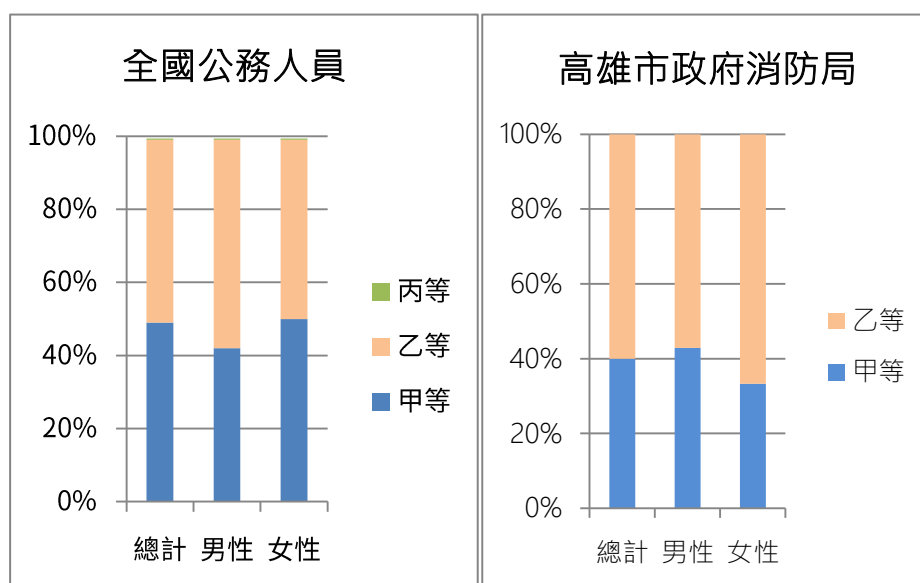
(七) 我國及本局公務人員申請回職復薪考績結果概況

107年公務人員申請育嬰留職停薪回職復薪之男性參加考績人數為234人，其中考列甲等者占42.3%，乙等者占57.3%，丙等者占0.4%，回職復薪之女性參加考績人數為1,498人，其中考列甲等者占50.2%，乙等者占49.4%，丙等者占0.4%，呈現回職復薪女性考列甲等之比率較男性高出7.9個百分點。

本局107年公務人員申請回職復薪之男性參加考績人數為7人，其中考列甲等者占43%，乙等者占57%，回職復薪之女性參加考績人數為3人，其中考列甲等者占33%，乙等者占67%，呈現回職復薪男性考列甲等之比率較女性高出10個百分點。

本局申請回職復薪人員的考績考列甲等比率低於全國公務人員，其中全國公務人員以女性考列甲等的比例較高，本局則是男性考列甲等比例較高。

圖8、107年全國及高雄市政府消防局人員回職復薪考績概況



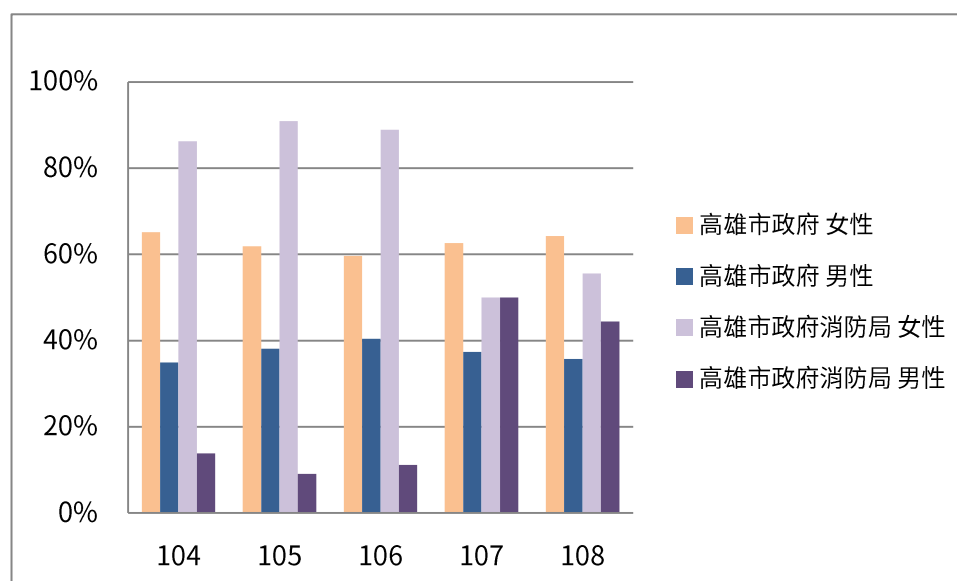
(八) 高雄市政府及本局公務人員申請家庭照顧假概況

市府及本局申請家庭照顧假的公務人員女性人次均多於男性，其中市府申請家庭照顧假的人次逐年增加，尤以108年幅度最大。

表4、104-108年高雄市政府及高雄市政府消防局人員申請家庭照顧假概況

年度		104		105		106		107		108	
地區	性別	申請 人次	申請 比率	申請 人次	申請 比率	申請 人次	申請 比率	申請 人次	申請 比率	申請 人次	申請 比率
高雄市政府	女性	278	65%	276	62%	310	60%	426	63%	2511	64%
	男性	149	35%	170	38%	210	40%	254	37%	1395	36%
高雄市政府消防局	女性	25	86%	10	91%	8	89%	2	50%	10	56%
	男性	4	14%	1	9%	1	11%	2	50%	8	44%

圖9、104-108年高雄市政府及高雄市政府消防局人員申請家庭照顧假概況



(九) 本局申請彈性工時概況

查本局自 109 年起迄今，申請彈性工時人次為 6 人，皆為內勤科室女性同仁申請，無外勤同仁或男性同仁申請。

(十) 小結

綜上，針對我國、高雄市政府、六都消防局及本局申請育嬰留職停薪概況比較後，說明本局情況如下：

1. 申請留職停薪性別比率差距相對較少

從申請留職停薪人員性別比率來看，108 年全國申請留職停薪公務人員中女性約占 87%，男性為 13%；高雄市政府申請留職停薪公務人員中女性占 93%，男性為 7%；本局申請人員中女性占 67%，男性為 33%，性別申請比率差距較少。

2. 107-109 年申請育嬰留職停薪人次為六都之末

考量本局現有員額數並非六都之末，但申請育嬰留職停薪人員卻為最少。

3. 男性申請育嬰留職停薪時間普遍較女性短

育嬰留職停薪期限以子女滿 3 足歲為止，並未規定申請最短期限，但男性申請期間多為六個月以下。

4. 本局人員回職復薪考績男性考列甲等比率高於女性

回職復薪男性考列甲等比例男性為 43%，女性為 33%，男性考列甲等比例高出女性 10 個百分點。

5. 男性申請家庭照顧假及彈性工時比率低於女性

申請家庭照顧假人員仍以女性居多，彈性工時申請者則全為女性。

肆、 結論與建議

一、 結論

(一) 友善職場政策申請者仍以女性居多

本局申請親職假人員男性比率低於女性，傳統男主外女主內的觀念根深蒂固，女性仍肩負照顧家庭的角色，本局申請彈性工作時間、家庭照顧假及育嬰留職停薪者仍以女性居多。

(二) 消防機關勤務制度特殊親職假政策難以落實

彈性工時因受限消防機關勤務制度特殊，僅有內勤科室女性同仁申請，另消防人力具高度專業性，其進用包含考試及訓練，當同仁申請留職停薪，機關無法運用契約人力及臨時人力進行代理，人力調度及運用出現缺口，造成更大的工作負擔，實不利於機關業務執行。

(三) 調和工作與家庭俾實踐性別平等

本局申請育嬰留職停薪人次為六都之末，男性申請育嬰留職停薪時間多在6個月以下，時間普遍較女性短，回職復薪後男性考列甲等比例亦高於女性，留職停薪除考量家庭經濟是否足以負擔，亦影響未來職涯發展，當父母被迫在工作與家庭間選擇時，仍待政府建構更友善的職場環境。

二、 建議:

(一) 政府提供更多誘因，鼓勵男性分擔家庭責任

積極鼓勵父親在育兒照顧中的參與，倡導男性親職角色，如參考瑞典或北歐推動強制型父親育嬰假制度，男性申請育嬰假的給付期間搭配高給付率等。

(二) 針對消防機關特殊勤務制度彈性工時設計，強化政策的可用性

以本局為例，外勤人員勤務制度為勤一休一，需要 24 小時待命，彈性工時難以落實，徒法不能以自行，應研擬妥善的方案，滿足父母育兒的需求。

(三) 相關配套措施的推動

政府應作為領頭羊的角色，落實員工協助方案、托幼托老政策，根據 OECD 國家經驗，良好的友善職場政策有助於提高女性的生育意願，俾回應少子化之社會議題。

伍、 參考文獻

- 一、 易永嘉，OECD國家對育兒父母推行友善家庭與職場政策、作法及借鏡，臺灣勞工季刊第14期，2008。
- 二、 黃煥榮，運用友善家庭政策平衡工作與家庭－制度與經驗的探討 人事月刊第48卷第1期，2009。
- 三、 行政院研究發展考核委員會，我國人口生育政策之研究，2012。
- 四、 黃志隆，我國親職假改革方案的探討：理論觀點的檢視，靜

宜人文社會學報，2009。

五、 王麗容，性平政策對於生育率影響之跨國研究委託研究，行政院，2004。

六、 性別平等處，性別與就業、經濟與福利，行政院，2017。

七、 性別平等處，性別人口、婚姻與家庭，行政院，2017。

八、 我國少子女化對策計畫，教育部、衛生福利部、勞動部、內政部、財政部、經濟部、科技部、交通部、人事行政總處、國家發展委員會，2018。

九、 銓敘部官網 銓敘統計年報

http://taiwan-agan.idv.tw/pages/law_list.aspx?Node=449&ScenNode=1387&Index=0

十、 高雄市政府人事處官網 統計專區

https://kpd.kcg.gov.tw/Content_List.aspx?n=8D25D2D0ACC982AE

十一、 銓敘部官網 2019年銓敘部性別圖像

<http://taiwan-agan.idv.tw/pages/detail.aspx?Node=1144&Page=4745&Index=1>

十二、 ECPA人事服務網-WebHR人力資源管理資訊系統

十三、 消防署官網 消防人力年報