

高雄市政府政風處暨所屬政風機構
留職停薪及家庭照顧假之申請情形統計分析報告

中華民國 115 年 6 月

目錄

壹、前言	1
貳、依據	2
一、消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）	2
二、公務人員請假規則	3
三、公務人員留職停薪辦法	3
參、資料來源	3
一、資料標的	3
二、分析項目	4
三、數據說明	4
肆、現況分析	4
一、本處暨所屬政風機構整體人力概況.....	4
二、留職停薪申請概況	7
三、家庭照顧假申請概況	9
伍、分析發現	11
一、家庭照顧假申請率遠高於留職停薪.....	11
二、女性申請比例明顯偏高	12
三、家庭友善措施逐漸發揮效果	12
四、一級機關申請人次遠高於二級機關.....	13
五、非主管人員申請人次均高於主管人員.....	14
陸、策進作為	15
一、強化家庭友善措施之宣導與可近性.....	15
二、家庭照顧責任分擔觀念納入性別平等推動工作..	15
三、營造男性同仁友善參與家庭照顧環境.....	16

四、強化二級機關跨單位支援功能	16
五、完善主管人員代理及業務銜接機制.....	16
六、導入更具彈性之育兒支持措施	17
七、研擬侍親照顧支持之托老補助制度.....	17
柒、結語	18

表目錄

表 1 111-114 年本處暨所屬政風人員性別分布	5
表 2 111-114 年本處暨所屬政風人員隸屬機關層級分布 .	6
表 3 111-114 年本處暨所屬政風人員職務屬性分布	7
表 4 111-114 年本處暨所屬政風人員申請留職停薪之性別 分布	8
表 5 111-114 年本處暨所屬政風人員申請留職停薪之隸屬 機關層級分布	8
表 6 111-114 年本處暨所屬政風人員申請留職停薪之職務 屬性分布	9
表 7 111-114 年本處暨所屬政風人員申請家庭照顧假之性 別分布	10
表 8 111-114 年本處暨所屬政風人員申請家庭照顧假之隸 屬機關層級分布	10
表 9 111-114 年本處暨所屬政風人員申請家庭照顧假之職 務屬性分布	11

高雄市政府政風處暨所屬政風機構 留職停薪及家庭照顧假之申請情形統計分析報告

壹、前言

聯合國大會 1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW)，被譽為國際婦女人權法典，其核心精神在於消除性別歧視、促進實質平等，並要求各締約國採取積極措施，保障婦女於政治、經濟、社會、文化及家庭生活等各層面享有與男性平等之權利。其中，CEDAW 特別關注女性因生育、育兒及家庭照顧責任所可能遭遇之制度性不利處境，強調政府應建立適當之社會支持及就業保障制度，使女性不因承擔家庭責任而影響其工作權、升遷機會及職涯發展；此外，CEDAW 委員會多次指出，家庭照顧責任不應僅由女性承擔，政府應透過制度設計鼓勵男性共同參與家庭照顧工作，以促進家庭責任之公平分擔及性別平等目標之實現。

家庭照顧假制度係提供人員於家庭成員有照顧需求時，得依法申請處理家庭事務；留職停薪制度則使人員於育兒、照顧家庭成員或其他法定事由期間，得暫時離開工作崗位而保留職務資格。此類制度不僅有助於減輕員工家庭照顧壓力，亦能避免因家庭因素造成職涯中斷或退出職場情形，進而提升組織留才效益及人力資源運

用成效。從 CEDAW 觀點而言，相關措施不僅是福利制度，更是促進性別平等、保障工作權及落實人權價值的重要政策工具。

為瞭解本處暨所屬機關人員運用家庭照顧假及留職停薪制度之情形，並檢視各項家庭友善措施推動成效，爰蒐集 111 至 114 年度相關統計資料，就申請人數、性別結構、機關層級及主管職務等面向進行分析，以掌握不同族群之使用情形及變化趨勢。透過統計結果，除可作為本處未來精進人事管理制度、規劃友善職場措施及推動性別平等政策之參考外，亦可檢視 CEDAW 所倡議之工作與家庭平衡、性別平權及共同照顧責任等理念，在本處暨所屬機關之實踐情形，作為持續提升組織治理效能及營造多元共融職場環境之重要依據。

貳、依據

一、消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）

CEDAW 第 5 條，締約各國應採取一切適當措施：(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)保證家庭教育應包含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。」

CEDAW 第 11 條，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起見，應採取適

當措施：(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…(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…。

二、公務人員請假規則

依據公務人員請假規則第 3 條，略以：公務人員因家庭成員預防接種、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 7 日，其請假日數併入事假計算。公務人員依前開規定申請家庭照顧假時，機關不得拒絕，且不得影響其考績或其他不利之處分。

三、公務人員留職停薪辦法

公務人員留職停薪辦法第 4、5 條，分別明文應予留職停薪及得申請留職停薪之情；本報告研析標的為申請者因育嬰或侍親需求而申請留職停薪態樣，屬前開辦法第 5 條規定，略以：公務人員有下列情事之一者，得申請留職停薪：(一)養育三足歲以下子女…(四)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…。

參、資料來源

一、資料標的

本處暨所屬政風機構同仁(下稱本府政風人員)111 至 114 年間留職停薪及家庭照顧假申請紀錄。

二、分析項目

以本處暨所屬政風機構同仁 111 至 114 年間申請留職停薪及家庭照顧假之資料為基礎¹，除分析各年度申請人次、申請率等變化趨勢，瞭解近年來同仁運用相關制度情形；另透過性別、機關層級與職務屬性等面向進行交叉分析，探討不同族群人員之申請特性及差異情形，以進一步掌握家庭照顧需求分布及制度使用現況。

三、數據說明

同一年度內同一人員如職務異動，考量渠申請需求或恐因不同機關或不同身分而有差異；爰以，為完整呈現同仁申請樣貌，本報告數字顯示為申請人次，及其繫屬機關層級與職務。例如：A 同仁 113 年度自二級機關科員陞任至一級機關股長，於基層承辦與主管職均曾申請家庭照顧假，則該員 113 年度數據將呈現一級機關 1 件、二級機關 1 件、主管職 1 件與非主管職 1 件等。

肆、現況分析

一、本處暨所屬政風機構整體人力概況

(一)性別分布：111 至 114 年間，本府政風人員女性人數分別為 123、122、122 及 142 人次，約占全體總

¹ 本案以本府全體政風人員 111 年 1 至 8 月、112 年 1 至 8 月、113 年 1 至 8 月及 114 年 1 至 8 月之差勤資料為統計分析依據，為利閱讀理解，111 年 1 至 8 月之數據以 111 年統稱，不另細述月份，以此類推。

人次 55.7%、53.3%、54.0%及 57.7%；各年度女性人數略多於男性，男女占比差距落在 6%至 15%，人數差距約 13 至 35 人，整體性別結構尚屬均衡，惟女性占比較高。

年度	111		112		113		114	
性別	女	男	女	男	女	男	女	男
人次	123	98	122	107	122	104	142	104
占比	55.7%	44.3%	53.3%	46.7%	54.0%	46.0%	57.7%	42.3%
總人次	221		229		226		246	

表 1 111-114 年本處暨所屬政風人員性別分布

(二)機關層級分布：111 至 114 年間本府政風人員隸屬於一級機關者分別為 152、153、162 及 168 人次，約占各年度總人次之 68.8%、66.8%、71.7%及 68.3%，占比均維持在六成五以上，顯示本府政風人力配置主要集中於一級機關。

年度	111		112		113		114	
機關層級	一級	二級	一級	二級	一級	二級	一級	二級
人次	152	69	153	76	162	64	168	78
占比	68.8%	31.2%	66.8%	33.2%	71.7%	28.3%	68.3%	31.7%
總人次	221		229		226		246	

表 2 111-114 年本處暨所屬政風人員隸屬機關層級分布

(三)職務屬性分布：111 至 114 年本府政風人員具主管職身分者，分別為 97、103、95 及 110 人次，約占各年度總人次之 43.9%、45.0%、42.0%及 44.7%；非主管職者，分別為 124、126、131 及 136 人次，約占各年度總人次之 56.1%、55.0%、58.0%及 55.3%。整體而言，各年度本府非主管職政風人員約占總人力五成五以上，符合一般組織結構配置情形；惟因本府多數二級機關政風機構僅編制一名政風主任，致主管職人數占比與非主管職差距不大。

年度	111		112		113		114	
職務屬性	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管
人次	97	124	103	126	95	131	110	136
占比	43.9%	56.1%	45.0%	55.0%	42.0%	58.0%	44.7%	55.3%
總人次	221		229		226		246	

表 3 111-114 年本處暨所屬政風人員職務屬性分布

二、留職停薪申請概況

(一)性別分布：111 至 114 年本府政風人員申請留職停薪者，分別計有 5、5、10 及 9 人次，約占當年度總人次之 2.3%、2.2%、4.4%及 3.7%。申請事由以育嬰留職停薪為大宗，占總案件近九成以上，僅有 2 人次因侍親事由申請留職停薪；此外，除 111 年度有男性同仁提出申請外，其餘年度申請者均為女性，顯示家庭照顧責任仍多由女性承擔，並反映女性同仁對留職停薪制度之需求相對較高。

年度	111		112		113		114	
性別	女	男	女	男	女	男	女	男
申請人次	3	2	5	0	10	0	9	0
年度總人次	123	98	122	107	122	104	142	104
申請占比	2.4%	2.0%	4.1%	—	8.2%	—	6.3%	—

表 4 111-114 年本處暨所屬政風人員申請留職停薪之性別分布

(二)機關層級分布：111 至 114 年本府政風人員申請留職停薪者，隸屬於一級機關者分別為 5、4、9 及 8 人次，約占當年度該層級總人次之 3.3%、2.6%、5.6% 及 4.8%；隸屬於二級機關者，歷年僅 0 至 1 人次，顯示留職停薪申請案件近九成由一級機關政風機構同仁提出。

年度	111		112		113		114	
機關層級	一級	二級	一級	二級	一級	二級	一級	二級
申請人次	5	0	4	1	9	1	8	1
年度總人次	152	69	153	76	162	64	168	78
申請占比	3.3%	—	2.6%	1.3%	5.6%	1.6%	4.8%	1.3%

表 5 111-114 年本處暨所屬政風人員申請留職停薪之隸屬機關層級分布

(三)職務屬性分布：111 至 114 年本府政風人員申請留職停薪者，非主管職人員分別為 4、4、9 及 9 人次，

約占當年度非主管職總人次之 3.2%、3.2%、6.9%及 6.6%；主管職人員歷年僅 0 至 1 人次提出申請，顯示留職停薪需求主要集中於非主管職同仁。

年度	111		112		113		114	
職務屬性	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管
申請人次	1	4	1	4	1	9	0	9
年度總人次	97	124	103	126	95	131	110	136
申請占比	1%	3.2%	1%	3.2%	1.1%	6.9%	—	6.6%

表 6 111-114 年本處暨所屬政風人員申請留職停薪之職務屬性分布

三、家庭照顧假申請概況

(一)性別分布：111 至 114 年本府政風人員年度內曾申請家庭照顧假者，申請人次分別為 48、50、55 及 66 人次，約占當年度總人次之 21.7%、21.8%、24.4%及 26.9%。女性申請人次約為男性之兩倍，顯示女性同仁使用家庭照顧假之情形較普遍；惟近年男性申請比例逐步提升，兩性使用差距呈縮小趨勢。

年度	111		112		113		114	
性別	女	男	女	男	女	男	女	男
申請人次	32	16	33	17	39	16	41	25
年度總人次	123	98	122	107	122	104	142	104
申請占比	26.0%	16.3%	27.0%	15.9%	32.0%	15.4%	28.9%	24.0%

表 7 111-114 年本處暨所屬政風人員申請家庭照顧假之性別分布

(二)機關層級分布：111 至 114 年本府政風人員年度內曾申請家庭照顧假，隸屬於一級機關者分別為 31、32、37 及 40 人次，約占當年度該層級總人次之 20.4%、20.9%、22.8%及 23.8%；隸屬於二級機關者分別為 17、18、18 及 26 人次，占比則為 24.6%、23.7%、28.1%及 33.3%。雖一級機關申請人次約為二級機關之兩倍，惟考量兩者人力規模差異後，二級機關申請率均高於一級機關。

年度	111		112		113		114	
機關層級	一級	二級	一級	二級	一級	二級	一級	二級
申請人次	31	17	32	18	37	18	40	26
年度總人次	152	69	153	76	162	64	168	78
申請占比	20.4%	24.6%	20.9%	23.7%	22.8%	28.1%	23.8%	33.3%

表 8 111-114 年本處暨所屬政風人員申請家庭照顧假之隸屬機關層級分布

(三)職務屬性分布：111 至 114 年本府政風人員年度內曾申請家庭照顧假者，主管職人員約為 25 至 30 人次，非主管職人員約為 22 至 36 人次；兩類人員之申請人次相近，且占比差距逐年縮小，反映家庭照顧需求不因職務層級而有明顯差異，各職務層級同仁均有運用家庭照顧假之情形。

年度	111		112		113		114	
職務屬性	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管
申請人次	26	22	26	24	25	30	30	36
年度總人次	97	124	103	126	95	131	110	136
申請占比	26.8%	17.7%	25.2%	19.0%	26.3%	22.9%	27.3%	26.5%

表 9 111-114 年本處暨所屬政風人員申請家庭照顧假之職務屬性分布

伍、分析發現

一、家庭照顧假申請率遠高於留職停薪

家庭照顧假係為因應家庭成員短期且偶發之照顧需求，具有申請彈性高、對工作影響較小等特性；反之，留職停薪除須承受薪資中斷外，亦可能影響職涯發展及相關權益。是以，照顧者普遍傾向優先運用家庭照顧假因應照護需求；僅於相關負荷長期持續增加，且無法透過其他支援替代時，始進一步申請留職停薪。

經檢視本府政風人員 111 至 114 年差假申請紀錄，申請家庭照顧假總計 219 人次，明顯高於留職停薪之 29 人次；顯示多數同仁面臨之家庭照護需求以短期為主，尚可透過家庭照顧假制度兼顧工作與家庭責任。另留職停薪申請人次相對較少，除反映家庭事務型態差異外，亦可能與經濟壓力、職涯發展或復職適應等成本評估及心理顧慮相關，進而影響申請意願。

二、女性申請比例明顯偏高

本府政風人員 111 年至 114 年間申請留職停薪及家庭照顧假之性別分布情形，申請留職停薪總計 29 人次，其中女性 27 人次(約占 93.1%)，男性 2 人次(約占 6.9%)；申請家庭照顧假總計 219 人次，其中女性 145 人次(約占 66.2%)，男性 74 人次(約占 33.8%)。

由統計結果可見，無論係留職停薪或家庭照顧假，女性同仁申請人次均高於男性，且以留職停薪之性別差距尤為顯著，顯示家庭照顧責任仍多由女性承擔。當家庭成員有照護需求時，女性同仁較傾向透過請假或暫時離開職場等方式投入照顧工作，反映家庭責任之分工仍存在性別落差；此外，男性同仁於家庭照顧假之參與程度相對較高，亦顯示不同假別之使用行為呈現性別差異化特徵。

三、家庭友善措施逐漸發揮效果

經檢視本府政風人員 111 至 114 年申請家庭照顧假之性別分布，男性同仁歷年申請人次分別為 16、17、

16 及 25 人次，約占當年度男性總人次之 16.3%、15.9%、15.4%及 24.0%；顯示當家庭成員有照顧需求時，男性同仁亦會透過家庭照顧假制度參與家庭事務，且 114 年申請比例明顯提升，反映男性同仁運用家庭照顧假之情形日益普遍。

此外，家庭照顧假屬短期且具彈性之照顧支持措施，適用於家屬就醫、住院照護、子女照顧或其他臨時性家庭照顧需求。男性同仁使用情形逐漸增加，除顯示其對家庭事務之投入程度提升，家庭照顧責任朝向成員共同分擔之性別平等方向發展；亦反映機關推動友善家庭職場環境具一定成效，使同仁能在工作與家庭責任間取得平衡，並降低因家庭照護需求而產生之工作衝突。

四、一級機關申請人次遠高於二級機關

經檢視本府政風人員 111 至 114 年間申請留職停薪及家庭照顧假之機關層級分布情形，一級機關之申請人次均高於二級機關，研析應與一級機關員額規模較大、人力配置較具彈性，於同仁申請留職停薪或家庭照顧假時，較具職務代理、人力調整或業務分工等因應彈性，同仁運用相關制度時所感受到的工作壓力或組織影響可能相對較低。相較之下，二級機關人力規模普遍較小，個別同仁業務可能較具專責性或不可替代性，於申請留職停薪或家庭照顧假時，對機關運

作及業務推展之影響可能較為明顯，進而影響其申請意願。

從統計資料觀察，各機關層級均有同仁運用留職停薪或家庭照顧假之情形，顯示相關制度運作具一定普及性；然而，機關規模及人力配置差異可能影響同仁運用相關支持措施之權益，宜持續關注小型機關或人力較精簡單位之制度可近性，或透過代理制度或人力支援等配套措施，以協助其兼顧工作與家庭責任，落實友善職場及性別平等之政策目標。

五、非主管人員申請人次均高於主管人員

經檢視本府政風人員 111 至 114 年間申請留職停薪之職務屬性分布情形，主管職人員歷年僅 0 至 1 人次提出申請，非主管職人員則約 4 至 9 人次；顯示留職停薪申請以非主管職人員為主，且主管職人員申請案件極少。另就家庭照顧假申請情形觀察，主管職人員歷年約 25 至 30 人次提出，非主管職人員則約 22 至 36 人次，兩類人員申請情形相當，且占比差距呈逐年縮小趨勢。

從統計資料觀察，不論留職停薪或家庭照顧假之申請情形，均以非主管職人員為多，研判與非主管職員額數較多、職務替代性較高及工作彈性較大等因素有關。相較之下，主管職人員肩負業務督導、決策協調及管理責任，基於業務延續性及組織運作需求考量，申請留職停薪之情形較為有限。

惟從家庭照顧假申請紀錄可見，主管職人員同樣面臨家庭照顧需求，並藉由運用短期請假制度以兼顧工作與家庭責任，反映家庭照顧需求並不因職務層級而有所顯著差異。。

陸、策進作為

依據前述統計數據分析結果，茲研提以下策進作為，以供未來制度推動及職場環境優化參考：

一、強化家庭友善措施之宣導與可近性

持續加強家庭照顧假及留職停薪等相關措施之宣導與推廣，使同仁充分瞭解各項制度之申請條件、作業程序及權益保障等內容，避免因資訊不對稱或認知落差而影響使用意願。同時可透過教育訓練、電子公告、案例分享及經驗交流等多元方式，提高資訊透明度、制度可近性與使用便利性，積極營造友善職場環境，俾支持同仁兼顧工作與家庭責任。

二、家庭照顧責任分擔觀念納入性別平等推動工作

鑑於本案家庭友善措施之申請比例仍以女性居多，且面臨需要較長時間投入照顧而申請留職停薪者也以女性為主，反映長期照顧責任之性別分工現象仍然存在；建議持續推動性別平等意識培力，強化家庭照顧責任共同分擔觀念，鼓勵男性同仁積極參與，以逐步破除傳統性別角色分工期待。此外，藉由性別平等教

育訓練、主管支持機制及友善職場宣導等方式，形塑家庭責任共負之組織文化。

三、營造男性同仁友善參與家庭照顧環境

鑑於男性同仁逐漸增加使用家庭照顧假之趨勢，建議持續營造友善且支持性的職場環境，鼓勵同仁依實際照護需求善用相關請假制度；並透過政策宣導、主管支持及組織文化之建立，降低性別刻板印象影響制度使用情形，減少傳統性別角色期待所生之心理顧慮或職場壓力，確保各類人員均能平等使用制度的權力，進一步提升家庭友善政策之實質效益。

四、強化二級機關跨單位支援功能

本案家庭友善措施之一級機關申請人次明顯高於二級機關，研析應與一級機關員額規模較大、人力配置較具彈性有關，又家庭照顧假之申請比例於各層級機關均呈成長趨勢，顯示不同層級同仁實務上均有家庭照護需求；為避免各層級間存有制度可近性之落差，可強化二級機關之間人力調度支持、職務代理機制或行政協助等方式，降低同仁申請顧慮，並提升制度使用可行性。

五、完善主管人員代理及業務銜接機制

鑑於主管職人員申請比例相對較低，建議研議強化主管職務之代理及支援機制，提升業務銜接與人力調度彈性，使主管同仁於面臨家庭照護需求時，能無後顧之憂地使用相關制度。此外，可透過主管層級之支持

與倡議，營造正向友善之職場文化，降低職務層級或工作責任產生之潛在壓力。

六、導入更具彈性之育兒支持措施

本案統計資料顯示，家庭照顧假申請率明顯高於留職停薪，反映同仁在兼顧工作與家庭照顧需求時，較傾向選擇短期且具彈性之支持措施。勞動部自今(115)年1月1日起，正式實施「育嬰留職停薪照顧彈性化方案」，將勞工原本以「月」為單位的育嬰留停，鬆綁至可以「日」來申請，用以回應育兒家庭短期照顧需求。考量現行公務人員育嬰留職停薪制度仍以較長期間申請為主，與同仁實際需求間存有落差，建議持續蒐集實務運作及同仁需求，評估導入更具彈性之育兒支持措施以提升制度可近性及使用意願。

七、研擬侍親照顧支持之托老補助制度

鑑於我國已邁入超高齡社會，家庭照顧需求除育兒因素外，亦逐漸擴及失能、失智及高齡長者照顧；本報告分析呈現家庭照顧假使用情形明顯高於留職停薪，顯示同仁短期家庭照顧需求持續增加。建議結合國家長照政策方向，強化同仁對長照資源、喘息服務等支持措施之認識與運用；此外，高齡照顧目前以長照服務措施為主，未來可參考德國²發展經驗，研擬類似育

² 德國是全球第一實施全民長期照護保險制度的國家，採居家照顧的被保險人得依其需求，選擇現金給付、實物給付或包括現金與實物的混和給付方式。參考國立政治大學秘書處，「長期照護保險需求與規劃」探討德國經驗：臺灣可借鑒的制度設計與挑戰，2024年8月19日，<https://www.nccu.edu.tw/p/405-1000-17461,c87.php?Lang=zh-tw#gsc.tab=0>（最後瀏覽日：2026

嬰留職停薪津貼之照顧之津貼措施，以回應日益增加之長者照護壓力。

柒、結語

少子女化已成為我國人口發展面臨之重要挑戰，總統於今(115)年 5 月 27 日召開「台灣人口對策新戰略——家庭支持篇」國安高層會議，從「安心生養、強化托育、教育加碼、友善職場、居住減壓」5 大面向提出 18 項措施。考試院配合前開政策，提出《公教人員保險法》修正草案，擬定延長育嬰留停津貼至子女滿 7 歲，雙親最長可各自請領 9 個月等規定，以提供親自養育嬰幼兒的公務人員更多權益保障和家庭支持。

此外，臺灣自 114 年正式邁入超高齡社會，高齡人口及失能照顧需求持續增加，家庭照顧責任不再侷限於育兒階段，而逐漸擴及高齡父母、失能及失智家屬之照顧。衛生福利部為因應人口結構變遷，自今(115)年起正式推動「長照十年計畫 3.0」，以「強化家庭支持，擴大住院照護」作為推動方針，透過居家服務、日間照顧、家庭托顧及喘息服務等措施，協助減輕家庭照顧負擔，並支持家庭照顧者，提升照顧與生活品質。

長期以來，養兒育女及長者照護被視為個人與家庭的責任，並由特定性別承擔較多壓力，然而，家庭照顧不應僅由個人獨自承擔，而應由國家、社會及職場共同

年 6 月 25 日)。

建構完善支持體系；機關應與同仁並肩同行，透過組織文化與管理措施的持續精進，讓同仁在家庭照顧與職涯發展間獲得更多支持與選擇，而非陷入二擇一的困境。

展望未來，期望以打造一個制度可及、資源充足且文化友善之職場環境，使不同性別、不同職務層級之同仁，均能在無制度壓力與心理顧慮之情形下，依實際需求運用各項家庭支持措施；機關應建構一個讓工作與家庭相互成就的環境，續透過制度優化、支援強化與性別意識深化等，讓照顧不再是個人的孤軍奮戰，形塑兼具包容性、友善性、支持性與永續性之職場環境。