

臺北市就業服務處

107 年度「育嬰留職停薪復職關懷」電話問卷調查結果報告

壹、依據：

- 一、勞動部育嬰留職停薪復職之協助措施實施計畫
- 二、本局105年6月27日「研議『如何協助婚育後女性重返職場』及『如何促進工作與家庭平衡』之政策或計畫」第3次會議決議。

貳、目的：

- 一、了解申請育嬰留職停薪者期滿後復職情形，提供育嬰留職停薪復職民眾就業服務相關資訊。
- 二、開發二度就業婦女之對象。

參、統計執行期間：

107年1月1日至107年12月31日。

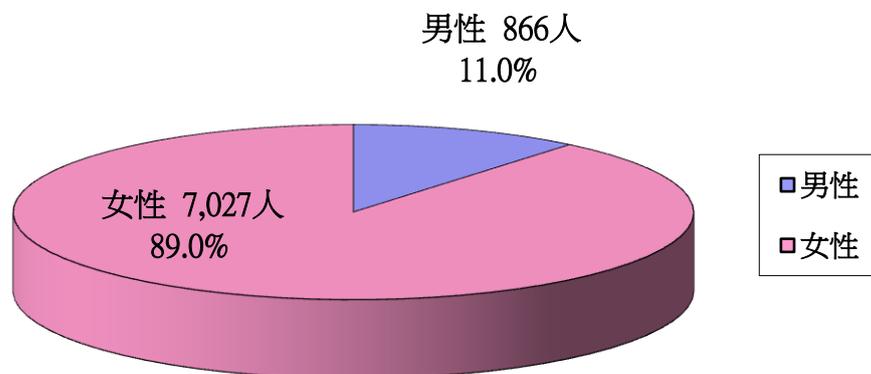
肆、關懷方式：

- 一、配合本局推動勞動部「育嬰留職停薪復職之協助措施實施計畫」，提供申請育嬰留職停薪即將復職之勞工相關協助。
- 二、依本局提供申請育嬰留職停薪即將復職之勞工名冊，由本處電話服務中心逐一進行「育嬰留職停薪復職電話問卷」。

伍、關懷情形說明：

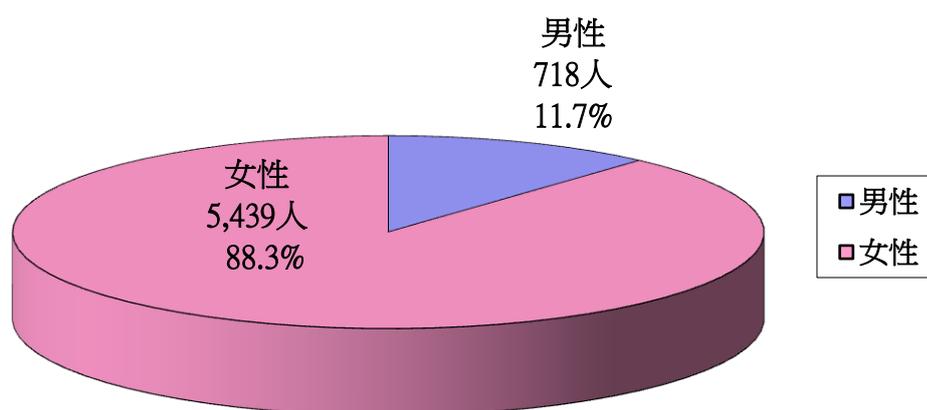
- 一、107年度育嬰留職停薪期滿且同意接受後續關懷協助勞工名冊計有7,893人，其中，男性有866人(約占11.0%)，女性計有7,027人(約占89.0%)。

107年度同意接受關懷人數性別分析



二、107年之名冊由本處電話服務中心逐一電話聯繫，扣除未抽樣、無法聯繫或拒絕電訪者有1,736人，總計成功進行電話問卷關懷者有6,157人(約占總名冊人數之78.1%)，其中，電話關懷男性有718人(約占總電訪成功人數之11.7%)，女性有5,439人(約占88.3%)。

107年度電話關懷人數性別分析



三、受關懷勞工所屬的事業單位基本概況

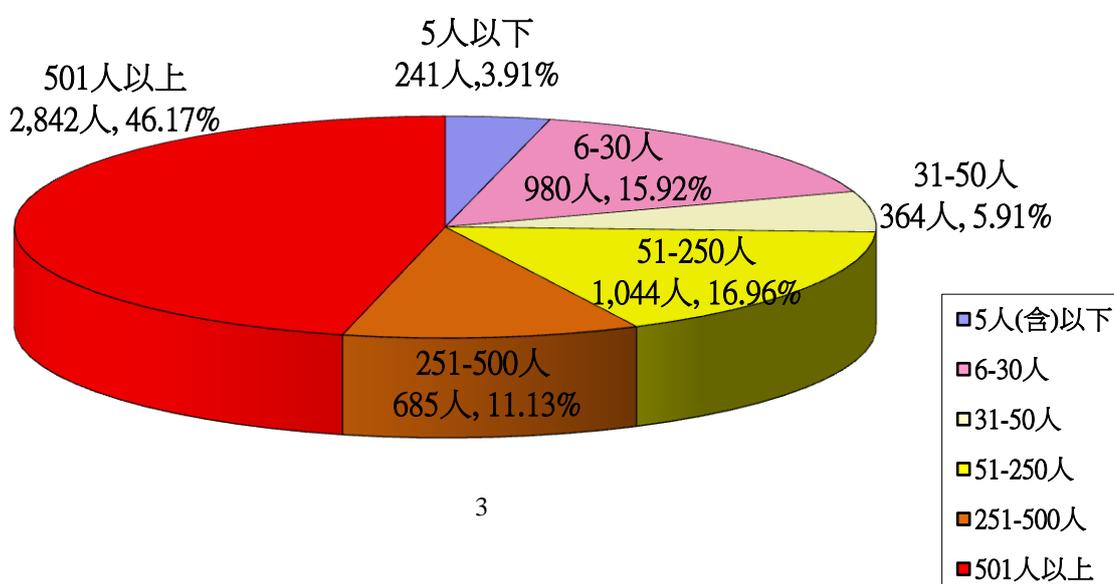
以105年1月行政院主計總處第10次修訂之行業標準分類，本處電話關懷總人數6,157人中，其所屬事業單位行業別分布之前三大行業別為：G類批發及零售業計1,358人(占22.06%)、K類金融及保險業計有1,076人(占17.48%)、C類製造業計762人(占12.38%)。

編序	行業別	人數	比例
1	A 農林漁牧業	2	0.03%
2	B 礦業及土石採取業	1	0.02%
3	C 製造業	762	12.38%
4	D 電力及燃氣供應業	5	0.08%
5	E 用水供應及汙染整治業	16	0.26%
6	F 營建工程業	114	1.85%
7	G 批發及零售業	1,358	22.06%
8	H 運輸及倉儲業	236	3.83%
9	I 住宿及餐飲業	296	4.81%

編序	行業別	人數	比例
10	J 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	519	8.43%
11	K 金融及保險業	1,076	17.48%
12	L 不動產業	70	1.14%
13	M 專業、科學及技術服務業	415	6.74%
14	N 支援服務業	352	5.72%
15	O 公共行政及國防；強制性社會安全	84	1.36%
16	P 教育業	156	2.53%
17	Q 醫療保健及社會工作服務業	533	8.66%
18	R 藝術、娛樂及休閒服務業	38	0.62%
19	S 其他服務業	124	2.01%
20	未回答	0	0.00%
合計		6,157	100%

而受關懷勞工所屬事業單位之規模，員工人數在5人(含)以下者有241人(占3.91%)、6至30人者有980人(占15.92%)、31至50人者有364人(占5.91%)、51至250人者有1,044人(占16.96%)、251至500人者有685人(占11.13%)、501人以上者有2,843人(占46.17%)。觀察事業單位具一定規模以上者，申請育嬰留職停薪的勞工人數較多。

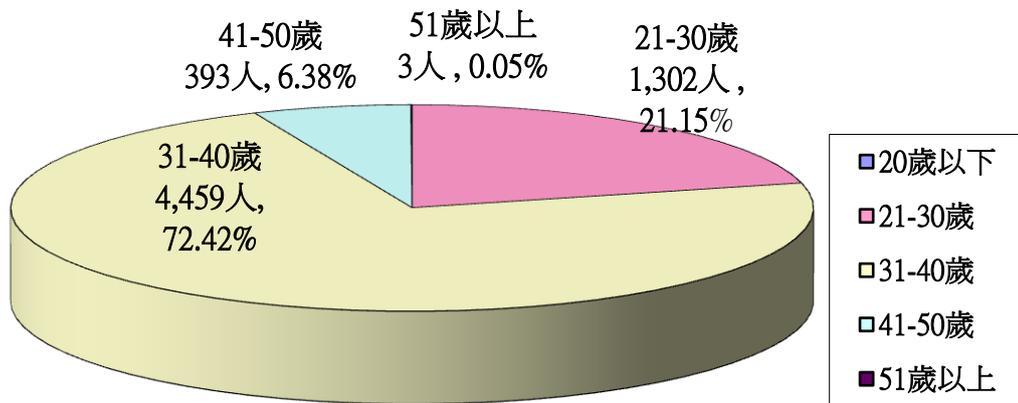
所屬事業單位規模人數



四、受關懷勞工基本概況資料分析

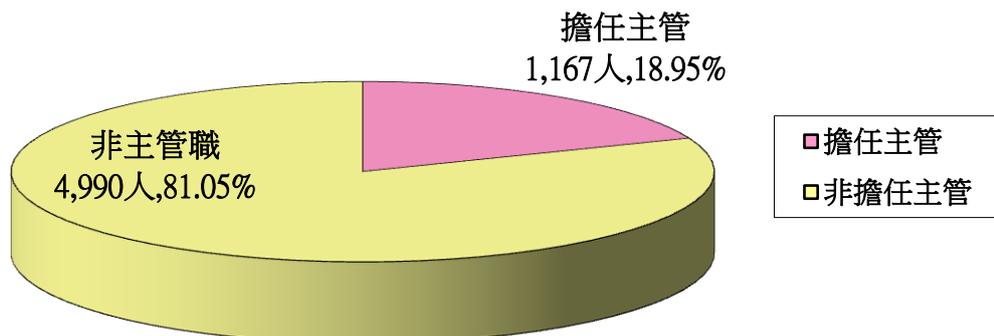
受關懷勞工中年齡分布為：21至30歲計1,302人(占21.15%)，31至40歲計4,459人(占72.42%)，41至50歲計393人(占6.38%)，51歲以上僅3人(佔0.05%)，此年齡分布觀察受關懷者中以31至40歲的勞工申請比例最高有超過七成之比例。

受關懷狀況-年齡



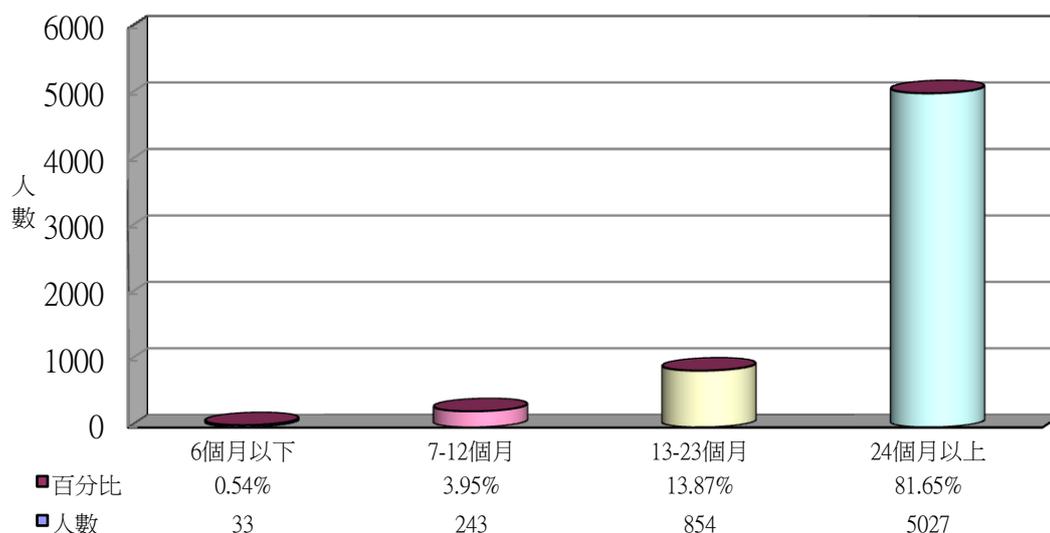
(一)受關懷勞工中，擔任主管職務者有1,167人，約佔所有受關懷勞工之18.95%，非擔任主管職務者有4,990人，占81.05%。這裡可以推測非擔任主管職務者在組織體制中，於勞工申請育嬰留職停薪之時，其找尋職務代理人之可行性較高，且負擔責任相對較輕，故該等勞工之申請意願及實際申請情況較單位主管人員為高。

擔任主管職務狀況



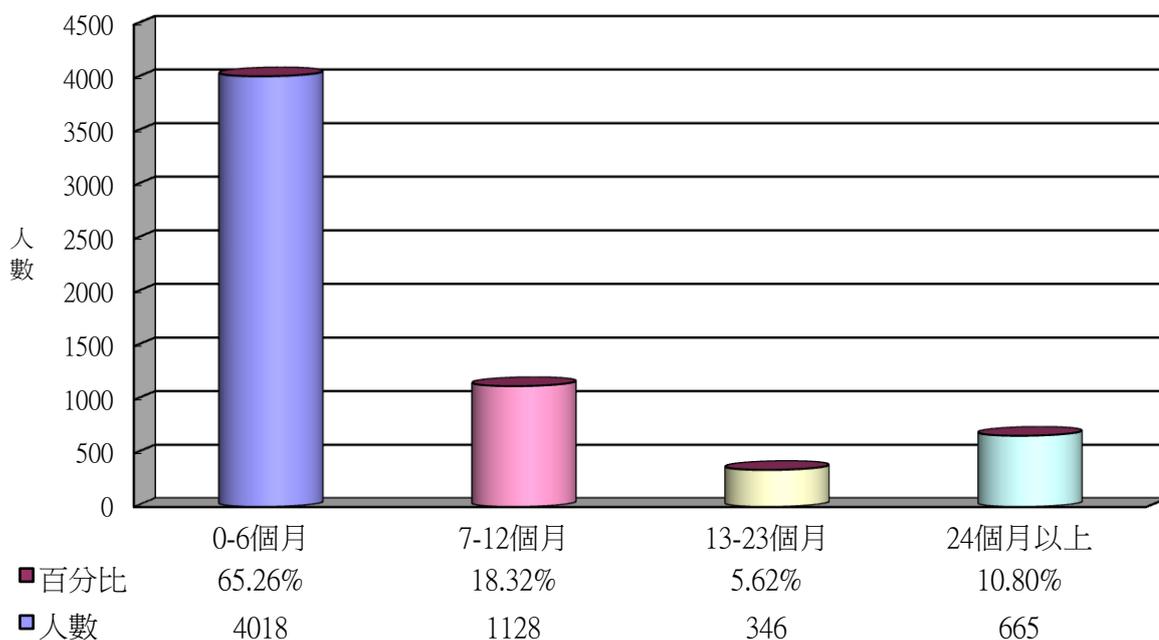
(二)工作年資部分，6個月以下者33人，占0.54%，6至12個月者243人，占3.95%，13至23個月者計854人，占13.87%，24個月以上者則為5,027人，占81.65%。

工作年資情形



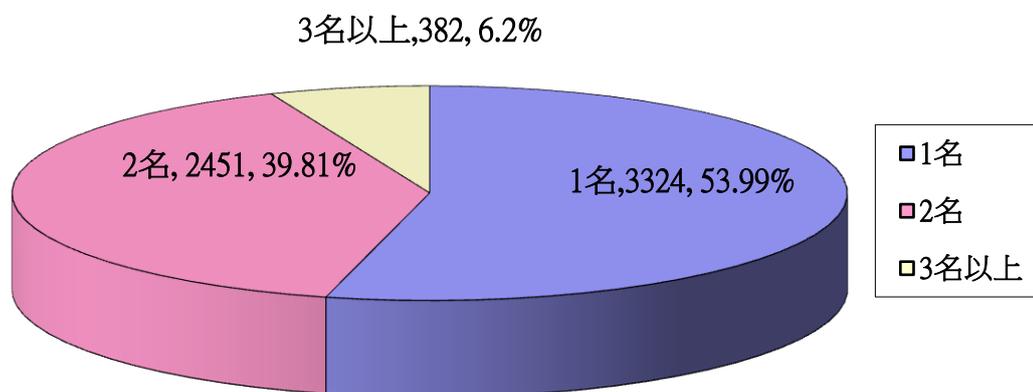
(三)申請育嬰假期間以0至6個月者最多有4,018人，占65.26%，7至12個月者次之有1,128人，占18.32%，13至23個月有346人，占5.62%，24個月則有665人，占10.8%。

育嬰假期間



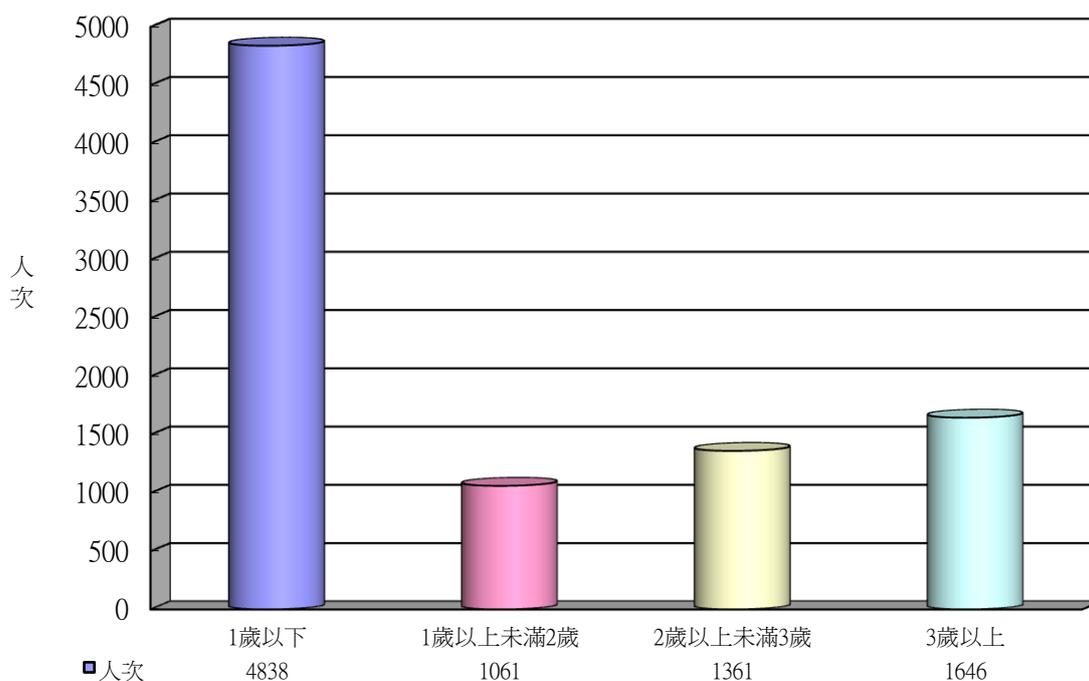
(四)在子女數部分，有1名子女者有3,324人，占53.99%，2名者有2,451人，占39.81%，3名以上者有382人，占6.2%。

子女數



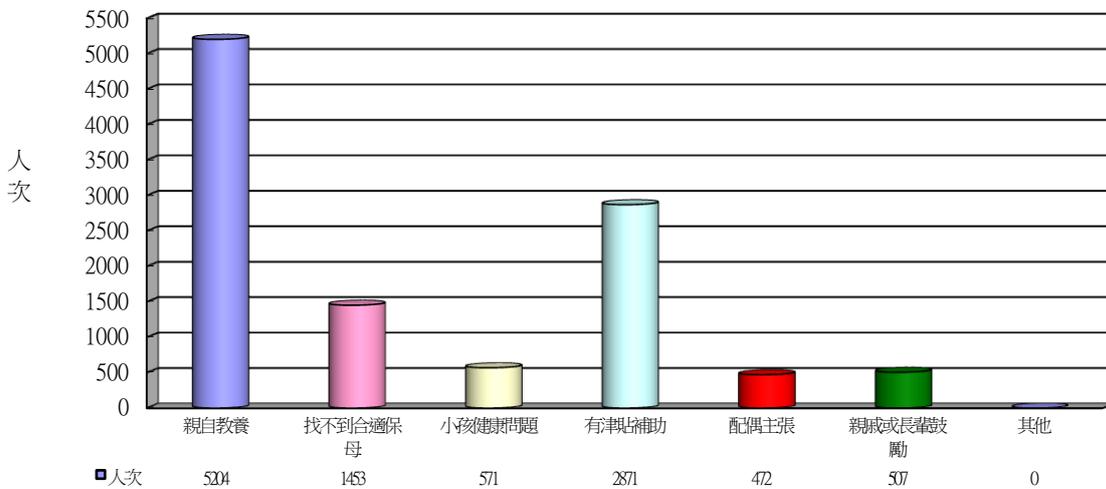
(五)在子女年齡部分(本項可複選)，其中回答撫育有1歲以下的子女者有4,838人次，撫育1歲以上未滿2歲者有1,061人次，2歲以上未滿3歲者，則有1,361人次，而三歲以上者有1,646人次。

撫育子女年齡情形



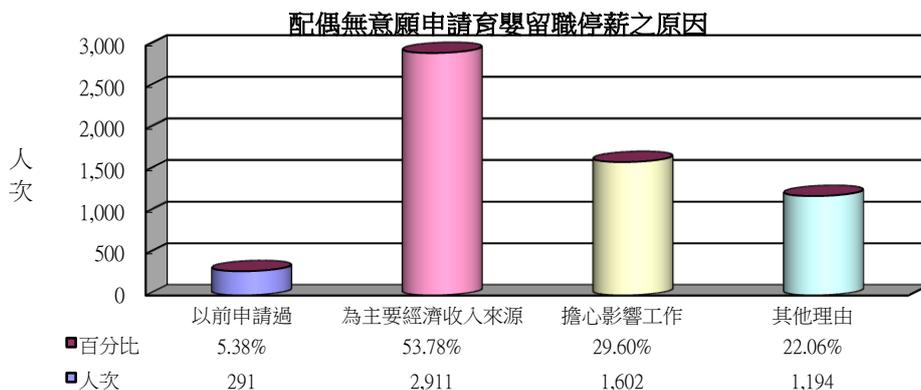
(六)經詢問受關懷勞工申請育嬰留職停薪之原因(本項可複選)，以「可親自教養小孩」者為最大宗，計5,204人次，占84.52%，顯示當今父母對子女教育甚為重視，多希望由自己親自教養；其次為「有津貼補助」，計2,871人次，占46.63%，顯見經濟補貼會是考量主因之一；再次之為「找不到合適保母」，計1,453人次，23.6%。

申請育嬰留職停薪原因



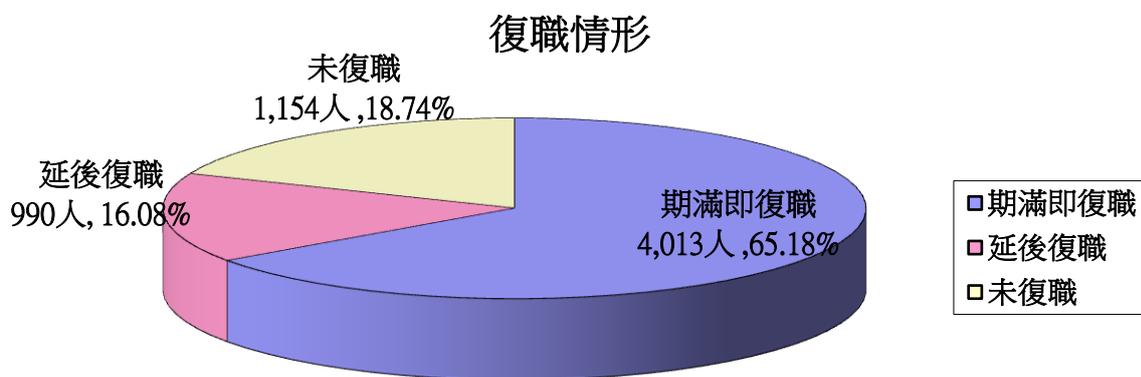
(七)期滿後配偶是否申請育嬰留職停薪

經詢問受關懷勞工申請育嬰留職停薪期滿後配偶是否會申請育嬰留職停薪，其中，配偶會申請者有744人，占受關懷勞工12.08%；不會申請者有5,413人，占受關懷勞工87.92%。而配偶不會申請的原因中(本項可複選)，以「為主要經濟來源」的因素最高，有2,911人次，占配偶不會申請人數的53.78%，「擔心影響工作」的因素次之，有1,602人次，占29.6%。



五、復職與否情形

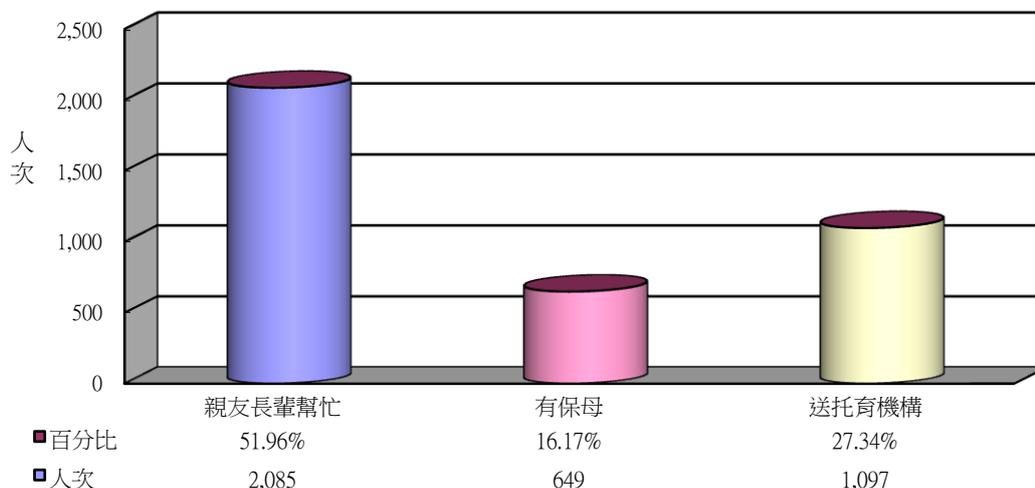
統計關懷6,157人其復職與否情形說明如下：整體統計，留職停薪期滿即復職有4,013人(約占65.18%)，延後復職有990人(約占16.08%)，未復職者有1154人(約占18.74%)。



(一)期滿即復職

1. 其中，留職停薪期滿即復職的4,013人中，恢復原職的有3,828人，約占復職總人數的95.39%，恢復其他職位的有185人約占4.61%。而復職後子女托育狀況之安排(本項可複選)，請親友長輩幫忙者最多有2,085人次，占51.96%；其次為送托育機構有1,097人次，占27.34%；再次之為保母照顧有649人次，占16.17%。

復職後子女托育



2. 恢復其他職位統計如下：

恢復其他職位185人中，要申訴有5人；不申訴計有180人，其中「可接受新職位」有159人，「擔心影響工作」有9人(重複1人)，「其他因素」有13人(如：簽切結書、自己要求、適應中等)。

(二)延後復職

有關延後復職990人，進一步關心其延後復職的原因，選擇要繼續「親自照顧子女」有463人次，「子女無人照顧」的有175人次，「與公司協調後決定延後復職」有469人次，「其他因素」者有29人次(如：續請次胎育嬰留停、懷孕中、或因身體因素等)。

(三)未復職

未復職者1,154人中，有1,066人自行離職，88人遭公司資遣。

1. 選擇自行離職之1,066人的離職原因及相關統計如下：

- (1) 親自照顧子女：675人，約占自行離職人數63.32%。
主要是不放心別人照顧(547人次)、托育費用較高(154人次)、找不到適合的保母(131人次)等因素。
- (2) 另外謀職：274人，約占25.7%。
- (3) 因公司刁難：25人，約占2.35%。
- (4) 其它個人因素：85人，約占7.97%
- (5) 未回答：7人，約占0.66%。

2. 遭公司資遣之88人及相關狀況：

未復職者1,154人中，有88人於育嬰留職停薪期滿後遭公司資遣，有7人提出要申訴，本處已提供申訴窗口。另有81人選擇不提出申訴，探究其原因(複選)，其中35人次表示不願意花費時間進行申訴，3人次已找到新工作，49人次因其他原因表示不進行申訴(如：身體情況不佳、接受公司政策、公司已歇業等)。

3. 針對未復職者，本局進一步詢問是否有就業需求，結果計有33名有就業需求，已轉交各就業服務站提供就業服務。

(四) 不同性別勞工申請育嬰留職停薪復職情形：

1. 女性勞工申請育嬰留職停薪比例仍遠高於男性，然而若不含延後復職者，女性勞工於育嬰留職停薪期滿復職者(含原職及其他職位)占所有女性勞工之比例為64.29%，而男性勞工則為71.87%，由此可知，兩性期滿復職平均達六成以上。而女性勞工於育嬰留職停薪申請延後復職之比例(16.88%)則高於男性勞工(10.02%)，至於育嬰留職停薪期滿自行離職情形，女性勞工之比例(17.35%)則相當於男性勞工(16.99%)。
2. 女性勞工5,439人當中，復職情形為：
 - (1) 留停期滿即恢復原職：3,332人，占女性勞工比例為61.26%。
 - (2) 留停期滿恢復其他職位：165人，占女性勞工比例為3.03%。
 - (3) 延後復職：918人，占女性申請勞工比例為16.88%。
 - (4) 遭公司資遣：78人，占女性申請勞工比例為1.43%。
 - (5) 自行離職：944人，占女性申請勞工比例為17.35%。
3. 男性勞工718人當中，復職情形為：
 - (1) 留停期滿即恢復原職：496人，占男性勞工比例為69.08%。
 - (2) 留停期滿恢復其他職位：20人，占男性勞工比例為2.79%。
 - (3) 延後復職：72人，占男性勞工比例為10.02%。
 - (4) 遭公司資遣：10人，占男性勞工比例為1.39%。
 - (5) 自行離職：122人，占男性勞工比例為16.99%。

陸、調查表新增問題施行情形

一、依據北市勞就字10730027000號，從107年3月開始，新增以下三個問題：

(一) 男性申請育嬰留職停薪人數低於女性之主要原因？(可複選)，受訪者5,199人(3月至12月)當中認為：

1. 男主外女主內之傳統：1,857人，占回覆人數35.72%。

2. 母職為女性之社會觀：1,241人，占回覆人數23.87%。
3. 男性平均薪資較高，由女性申請育嬰留職停薪家庭收入損失較小：3,273人，占回覆人數62.95%。
4. 男性升遷機會較高，而女性申請育嬰留職停薪對升遷影響較小：2,082人，占回覆人數40.05%。
5. 其它因素：330人，占回覆人數6.35%。

(二) 您覺得下列措施那一項最能有效提升男性申請育嬰留職停薪意願？(可複選)，受訪者5,199人(3月至12月)當中認為：

1. 增加男性育嬰留職停薪津貼給付比例：3,027人，占回覆人數58.22%。
2. 另訂優待男性之育嬰留職停薪制度：1,798人，占回覆人數34.58%。
3. 教育改變性別分工觀念：1,629人，占回覆人數31.33%。
4. 針對男性積極推廣育嬰留職停薪制度：1,614人，占回覆人數31.04%。
5. 其它：509人，占回覆人數9.79%。

(三) 您向雇主申請育嬰留職停薪時，主要碰到的困難？

(可複選)，受訪者5,199人(3月至12月)當中認為：

1. 無困難：4,710人，占回覆人數90.59%。
2. 無同事申請過，須自己摸索資料：43人次，占回覆人數0.83%。
3. 主管明顯表示不希望有人申請：140人次，占回覆人數2.69%。
4. 主管暗示不希望有人申請：265人次，占回覆人數5.1%。
5. 其它：92人次，占1.77%(如：復職後可能無法回復原職、可能影響考績及未來陞遷等)。

二、本處試行107年3月至5月電訪，有許多受訪者反映問題過長，且與其權益無關，甚有多數受訪者請電訪員隨意勾選、代填之情形，6月開始已無任何類似問題。整體而言，新增問題的資料準確性仍有待保留。

柒、結論與發現：

- 一、107年度電話關懷扣除無法聯繫或拒絕電訪者，計成功進行電話關懷者有6,157人，約占全年轉介名冊人數之7成8，確實能了解申請育嬰留職停薪者期滿後復職情形，同時於電訪過程中，也讓育嬰留職停薪復職民眾認識就業服務相關資訊。
- 二、針對延後復職之990人，目前仍是以子女照顧為考量，暫無復職或就業需求；而未復職之1,154人，其中274人已自行找到其他工作，另有675人因為親自照顧小孩暫無復職或就業安排，經瞭解現階段有就業需求者僅33人，已轉交各就業服務站提供就業服務。
- 三、整體觀察，影響申請育嬰留職停薪者期滿後復職與否，子女照顧問題仍是主要原因，並多由婦女擔任照顧者角色，建議改善子女托育補助制度及加強宣導雇主雇用二度就業婦女，並持續建立友善職場環境，才能縮短婦女中斷職場期間，讓婦女能順利復職，以提升婦女勞動參與率。
- 四、最後，新增男性育嬰留職停薪問題二項問題可以知道傳統觀念、男女在薪資與升遷機會的不平等仍是影響男性申請人數的原因。部分帶有經濟因素選項也是現實社會的性別分工所造成的，可看出女性受制於社會刻板印象。反過來說，男性也被束縛在性別角色中，受訪者為女性者為男性者的7.5倍之多，也有1,614個受訪者同意希望政府能加強宣導男性育嬰留停之權益。另外，新增申請困難問題中多數的雇主不會阻擋受訪者的申請，但仍有超過400位受訪者接收到雇主不希望他們申請育嬰留停的訊息。針對這類的雇主除了要加強宣導外，也要格外留意。