

臺北市就業服務處

108年1月至12月底「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：

108年1月1日至108年12月31日。

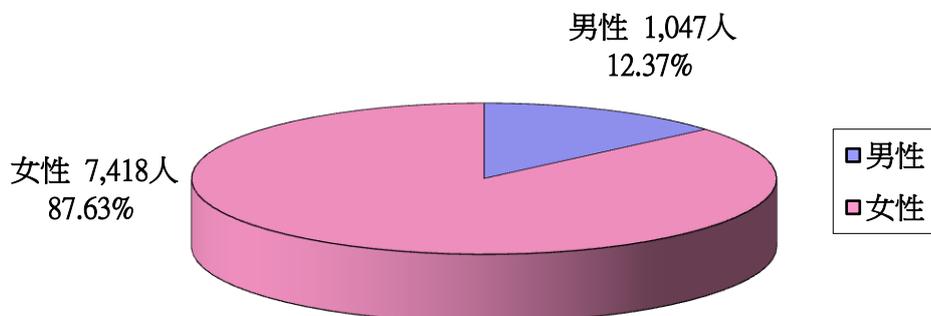
肆、關懷方式：

- 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：

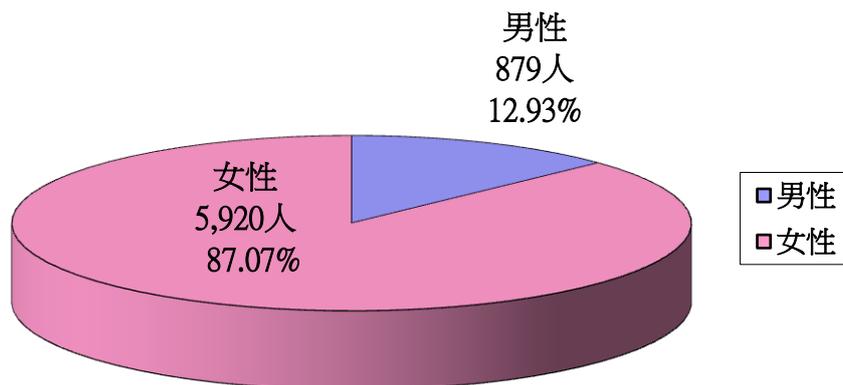
- 一、108年1月至12月底育嬰留職停薪期滿且同意接受後續關懷協助勞工名冊計有8,465人，其中，男性有1,047人(約占12.37%)，女性計有7,418人(約占87.63%)。

108年1月至12月底同意接受關懷人數性別分析



二、108年1月至12月底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1,666人，總計成功進行電話問卷關懷者有6,799人(約占總名冊人數之80.32%)，其中，電話關懷男性有879人(約占總電訪成功人數之12.93%)，女性有5,920人(約占87.07%)。

108年1月至12月底成功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

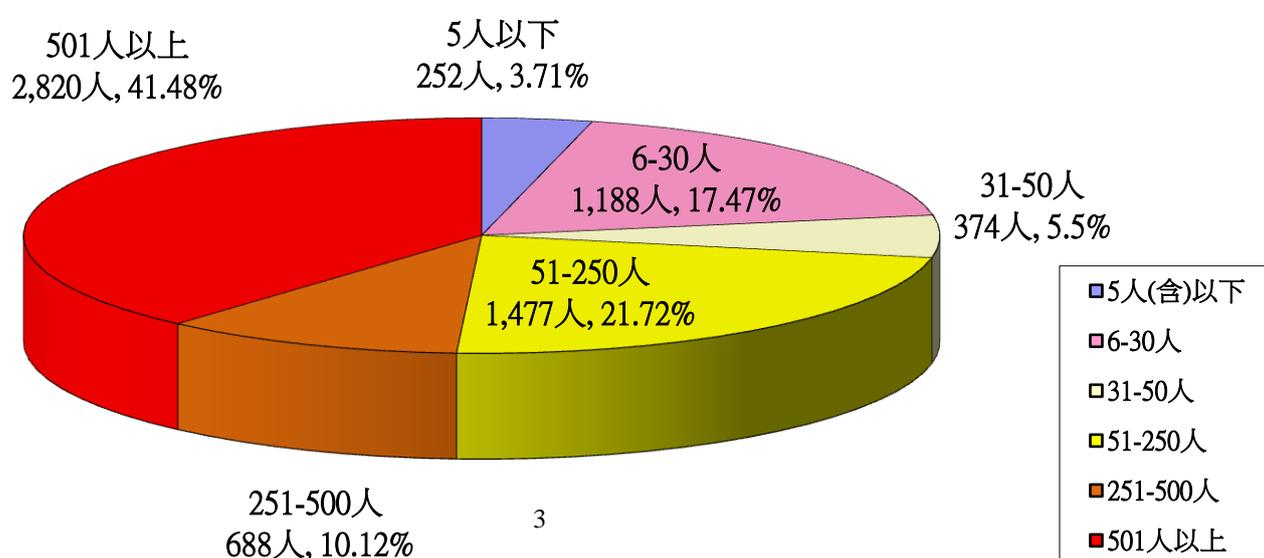
依105年1月行政院主計總處第10次修訂之行業標準分類，本處108年1月至12月底成功電話關懷總人數6,799人中，其所屬事業單位行業別分布之前三大行業別為：G類批發及零售業計1,599人(占23.52%)、K類金融及保險業計有1,082人(占15.91%)、C類製造業計837人(占12.31%)。

編序	行業別	人數	比例
1	A 農林漁牧業	0	0.00%
2	B 礦業及土石採取業	0	0.00%
3	C 製造業	837	12.31%
4	D 電力及燃氣供應業	7	0.10%
5	E 用水供應及汙染整治業	18	0.26%
6	F 營建工程業	100	1.47%
7	G 批發及零售業	1,599	23.52%
8	H 運輸及倉儲業	309	4.54%
9	I 住宿及餐飲業	352	5.18%
10	J 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	571	8.40%
11	K 金融及保險業	1,082	15.91%

編序	行業別	人數	比例
12	L 不動產業	72	1.06%
13	M 專業、科學及技術服務業	493	7.25%
14	N 支援服務業	367	5.40%
15	O 公共行政及國防；強制性社會安全	82	1.21%
16	P 教育業	166	2.44%
17	Q 醫療保健及社會工作服務業	568	8.35%
18	R 藝術、娛樂及休閒服務業	58	0.85%
19	S 其他服務業	118	1.74%
20	未回答	0	0.00%
合計		6,799	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252人(占3.71%)、6至30人者有1,188人(占17.47%)、31至50人者有374人(占5.5%)、51至250人者有1,477人(占21.72%)、251至500人者有688人(占10.12%)、501人以上者有2,820人(占41.48%)。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。

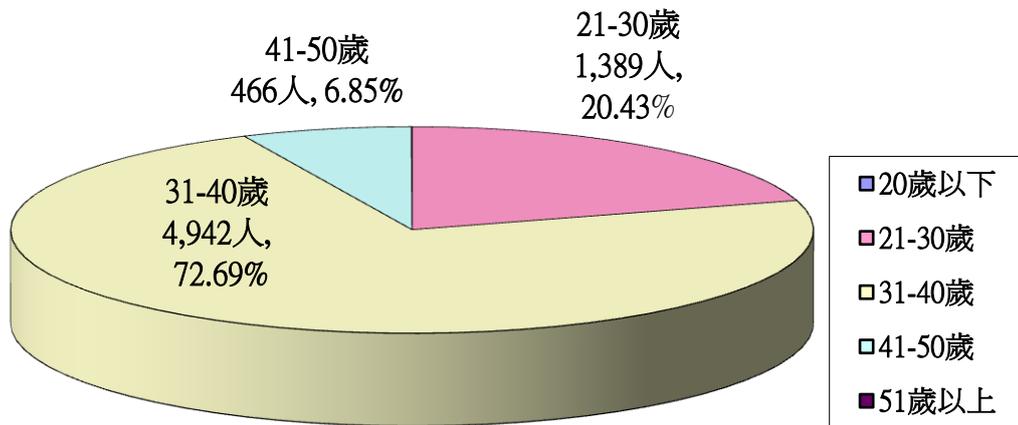
所屬事業單位規模人數



四、受關懷勞工基本概況資料分析

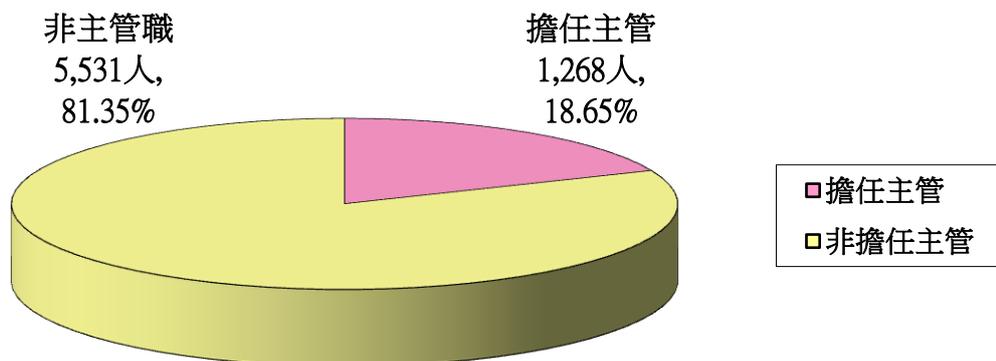
受關懷勞工中年齡分布為：21至30歲計1,389人(占20.43%)，31至40歲計4,942人(占72.69%)，41至50歲計466人(6.85%)，51歲以上僅2人(佔0.03%)，此年齡分布觀察受關懷者中以31至40歲的勞工申請比例最高，超過七成以上。

受關懷狀況-年齡



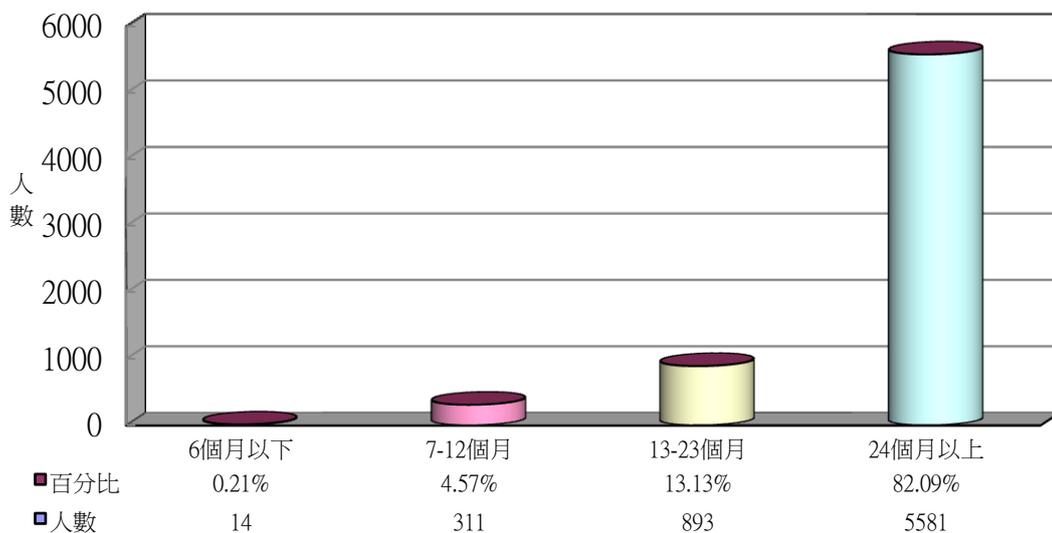
(一)受關懷勞工中，擔任主管職務者有1,268人，約占有所有受關懷勞工之18.65%，非擔任主管職務者有5,531人，占81.35%。由此可以推測非擔任主管職務者於勞工申請育嬰留職停薪之時，其找尋職務代理人之可行性較高，且負擔責任相對較輕，故該等勞工之申請意願及實際申請比例較單位主管人員為高。

擔任主管職務狀況



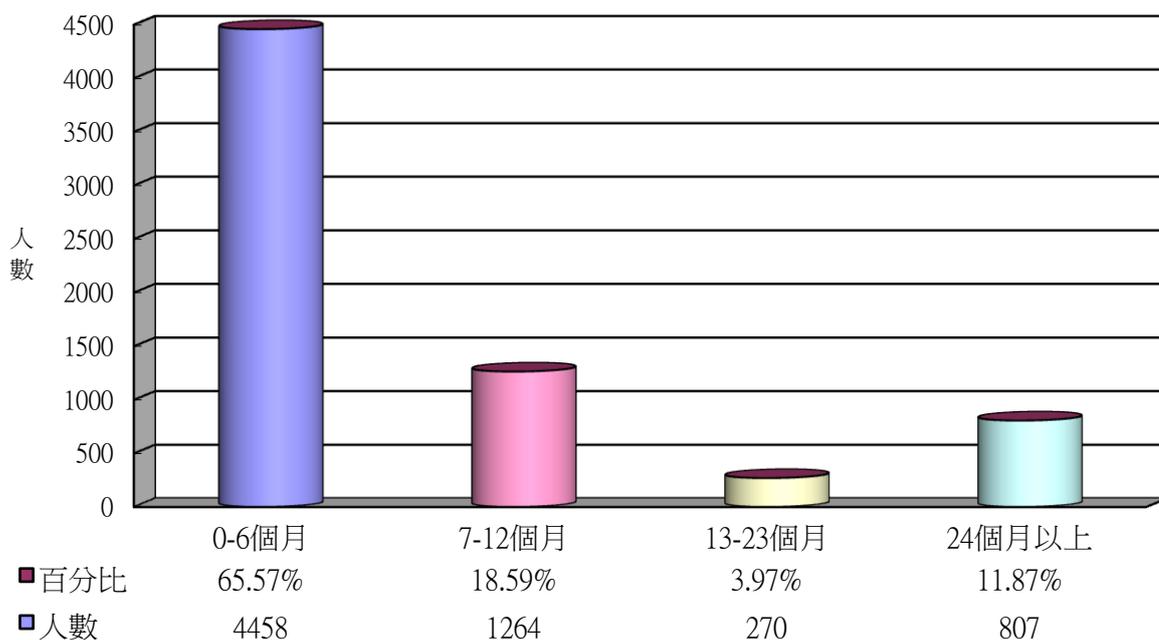
(二)工作年資部分，6個月以下者14人，占0.21%，6至12個月者311人，占4.57%，13至23個月者計893人，占13.13%，24個月以上者則為5,581人，占82.09%。

工作年資情形



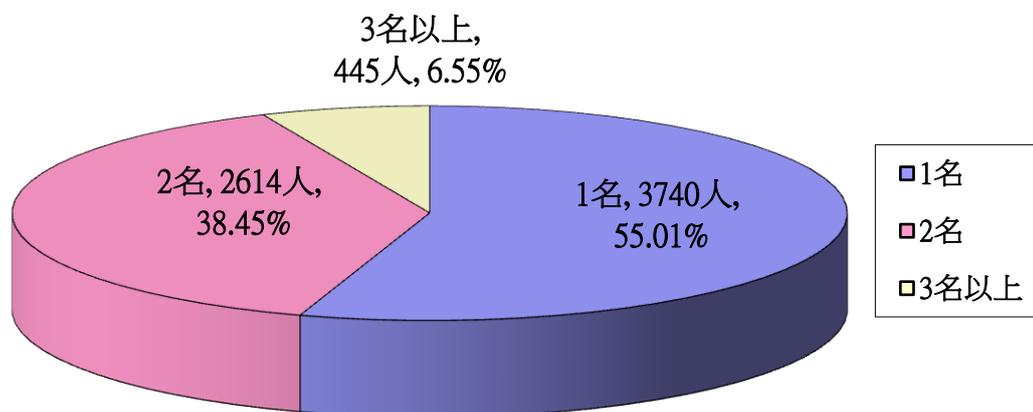
(三)申請育嬰假期間以0至6個月者最多有4,458人，占65.57%，7至12個月者次之有1,264人，占18.59%，13至23個月有270人，占3.97%，24個月則有807人，占11.87%。

育嬰假期間



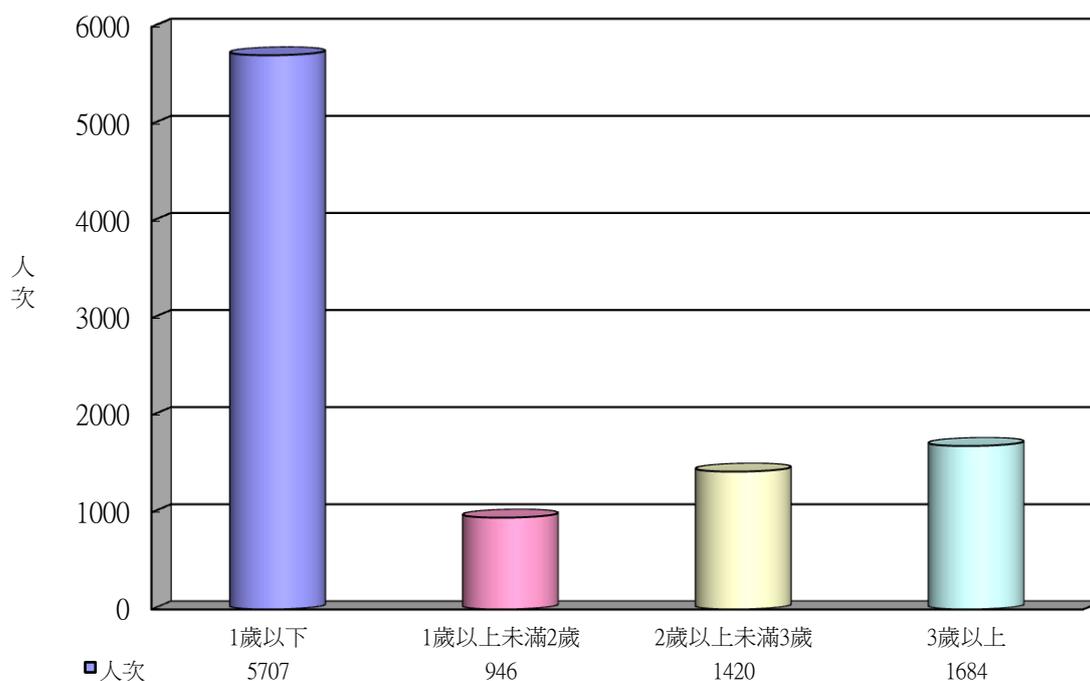
(四)在子女數部分，有1名子女者有3,740人，占55.01%，2名子女者有2,614人，占38.45%，3名以上子女者有445人，占6.55%。

子女數



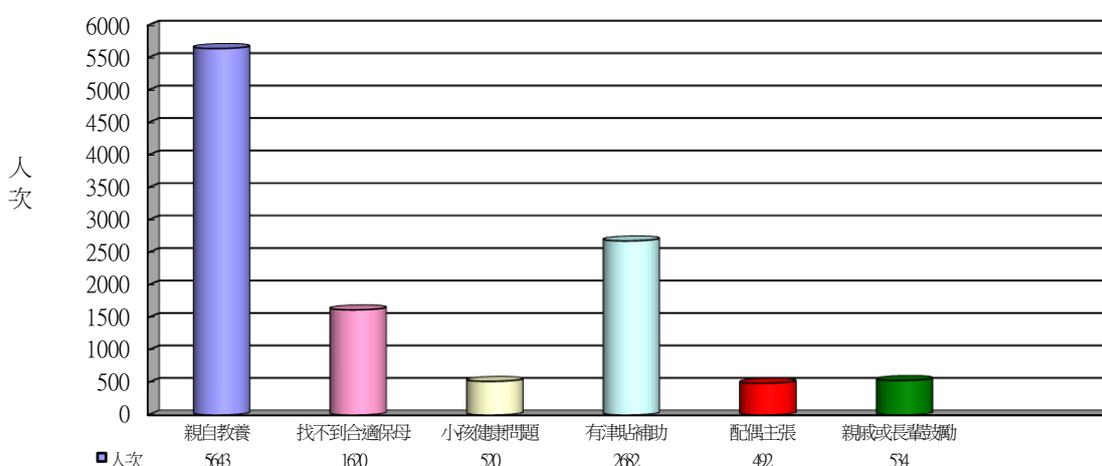
(五)在子女年齡部分（本項可複選），其中回答撫育有1歲以下的子女者有5,707人次，撫育1歲以上未滿2歲者有946人次，2歲以上未滿3歲者，則有1,420人次，而三歲以上者有1,684人次。

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5,643人次，占49.11%，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2,682人次，占23.34%，顯見經濟補貼會是考量申請育嬰留停的主因之一；再次之為「找不到合適保母」，計1,620人次，14.1%。

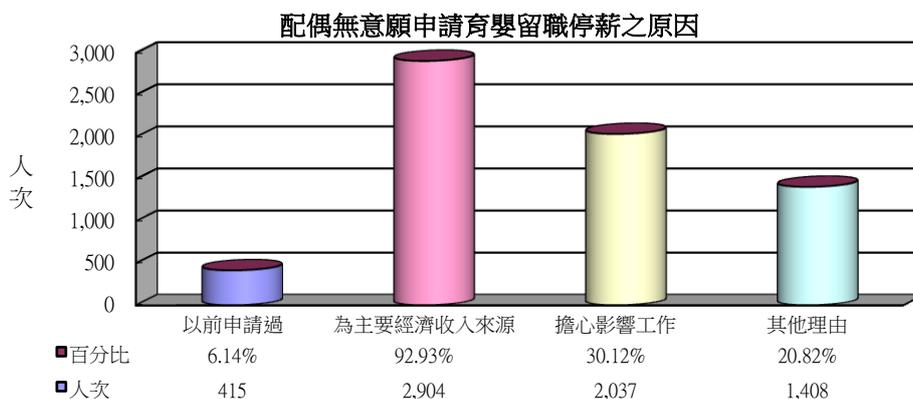
申請育嬰留職停薪原因



(七)期滿後配偶是否申請育嬰留職停薪

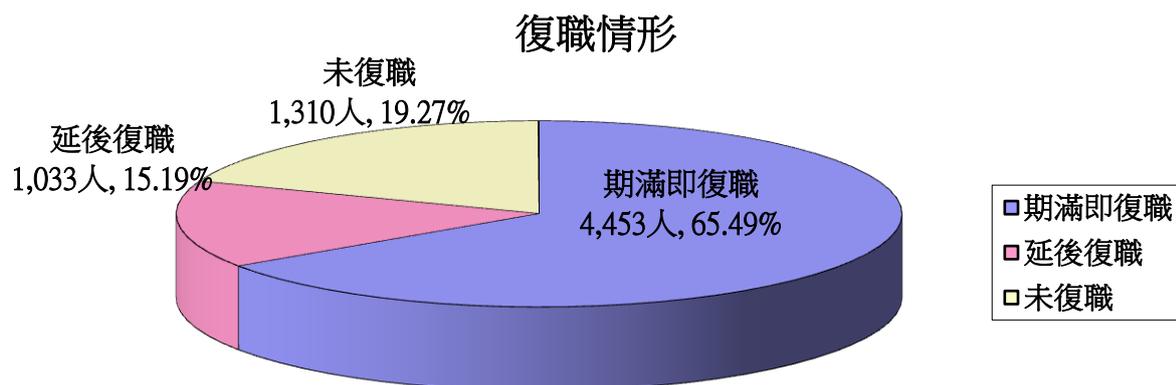
經詢問受關懷勞工，申請育嬰留職停薪期滿後配偶是否會申請育嬰留職停薪，其中，配偶會申請者有843人，占受關懷勞工12.4%；不會申請者有6,764人，占受關懷勞工87.6%。

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2,904人次，占配偶不會申請人數的42.93%，「擔心影響工作」的因素次之，有2,037人次，占30.12%。



五、復職與否情形

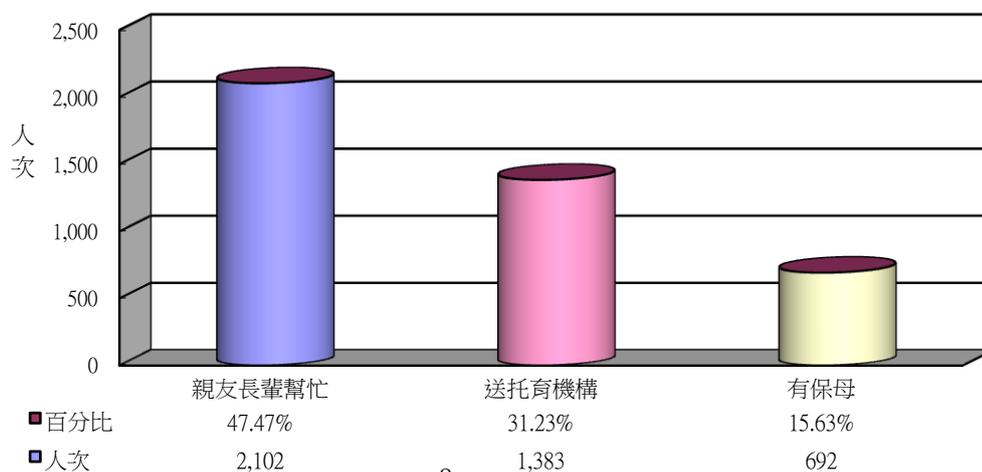
統計成功電話關懷6,799人其復職與否情形說明如下：整體統計，留職停薪期滿即復職有4,453人(約占65.49%)，延後復職有1,033人(約占15.19%)，未復職者有1,310人(約占19.27%)，另有3人(約占0.04%)表示仍在考慮中。



(一)期滿即復職

1. 其中，留職停薪期滿即復職的4,453人中，恢復原職的有4,292人，約占復職總人數的96.38%，恢復其他職位的有161人約占3.62%。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2,102人次，占47.47%；其次為送托育機構有1,383人次，占31.23%；再次之為保母照顧有692人次，占15.63%。

復職後子女托育



2.恢復其他職位統計如下：

恢復其他職位161人中，要申訴有7人；不申訴計有154人，其中「可接受新職位」有135人，「擔心影響工作」有5人，「其他因素」有14人(如：薪水一樣即可、專職轉兼職、可配合接小孩時間、視狀況而定)。

(二)延後復職

有關延後復職1,033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579人次，「子女無人照顧」的有202人次，「與公司協調後決定延後復職」有528人次，「其他因素」者有33人次(如：續請次胎育嬰留停、再次懷孕、或因身體因素等)。

(三)未復職

未復職者1,310人中，有1,222人自行離職，88人遭公司資遣。

1.選擇自行離職之1,222人的離職原因及相關統計如下：

- (1) 親自照顧子女：731人，約占自行離職人數60.76%。
主要是不放心別人照顧(605人次)、托育費用較高(135人次)、找不到適合的保母(121人次)等因素。
- (2) 另外謀職：418人，約占34.75%。
- (3) 因公司刁難：28人，約占2.33%。
- (4) 其它個人因素：26人，約占2.16%

2.遭公司資遣之 88 人及相關狀況：

未復職者1,310人中，有88人於育嬰留職停薪期滿後遭公司資遣，有5人提出要申訴，本處已提供申訴窗口。

另有83人選擇不提出申訴，探究其原因(複選)，其中21人次表示不願意花費時間進行申訴，18人次已找到新工作，46人次因其他原因表示不進行申訴(如：與公司協議好、公司結束營運或業務緊縮、已申請失業給付、正在進行勞資爭議中等)。

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35名有就業需求，已轉交就業服務站追蹤及提供就業服務。

(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)占有女性勞工之比例為64.83%，而男性勞工則為69.97%，由此可知，兩性期滿復職比例皆達六成以上。而女性勞工於育嬰留職停薪申請延後復職之比例(15.86%)則高於男性勞工(10.69%);至於育嬰留職停薪期滿自行離職情形，女性勞工之比例(17.92%)則相當於男性勞工(18.32%)。
- 2.女性勞工成功電話關懷5,920人當中，復職情形為：
 - (1) 留停期滿即恢復原職：3,709人，占女性勞工比例為62.65%。
 - (2) 留停期滿恢復其他職位：129人，占女性勞工比例為2.18%。
 - (3) 延後復職：939人，占女性申請勞工比例為15.86%。
 - (4) 遭公司資遣：78人，占女性申請勞工比例為1.32%。
 - (5) 自行離職：1,061人，占女性申請勞工比例為17.92%。
- 3.男性勞工成功電話關懷879人當中，復職情形為：
 - (1) 留停期滿即恢復原職：583人，占男性勞工比例為66.33%。
 - (2) 留停期滿恢復其他職位：32人，占男性勞工比例為3.64%。
 - (3) 延後復職：94人，占男性勞工比例為10.69%。
 - (4) 遭公司資遣：10人，占男性勞工比例為1.14%。
 - (5) 自行離職：161人，占男性勞工比例為18.32%。

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)，108年1月至12月底之受訪者當中認為：
1. 男主外女主內之傳統：2,454人次，占回覆比例21.34%。
 2. 母職為女性之社會觀：1,618人次，占回覆比例14.07%。
 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：4,138人次，占回覆比例35.99%。
 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：2,818人次，占回覆比例24.51%。
 5. 其它因素：462人次，占回覆比例4.02%。
 6. 拒答：7人次，占回覆比例0.06%。
- (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)，108年1月至12月底之受訪者當中認為：
1. 增加男性育嬰留職停薪津貼給付比例：3,842人次，占回覆比例33.93%。
 2. 另訂優待男性之育嬰留職停薪制度：2,660人次，占回覆比例23.49%。
 3. 教育改變性別分工觀念：2,083人次，占回覆比例18.4%。
 4. 針對男性積極推廣育嬰留職停薪制度：2,143人次，占回覆比例18.93%。
 5. 其它：578人次，占回覆比例5.1%。
 6. 拒答：17人次，占回覆比例0.15%。
- (三) 您向雇主申請育嬰留職停薪時，主要碰到的困難？(可複選)，108年1月至12月底之受訪者當中認為：
1. 無困難：6,195人次，占回覆比例91.37%。
 2. 無同事申請過，須自己摸索資料：46人次，占回覆比例0.68%。
 3. 主管明顯表示不希望有人申請：136人次，占回覆比例2.01%。
 4. 主管暗示不希望有人申請：294人次，占回覆人數4.34%。
 5. 其它：107人次，占1.58%(如：復職後可能無法回復原職、

可能影響考績及未來陞遷等)。

6.拒答：2人次，占0.03%。

柒、結論與發現：

- 一、108年1月至12月底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6,799人，約占全部轉介名冊人數之8成，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，也讓申請育嬰留職停薪之民眾認識就業服務相關資訊。
- 二、針對延後復職之1,033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1,310人，其中418人找到其他工作、自行離職，另有731人因為親自照顧小孩暫無復職或就業安排。經瞭解，於電話關懷時表達有就業需求者僅35人，已轉交就業服務站追蹤及提供就業服務。
- 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，受訪者中女性者約為男性者的6.7倍之多，也有2,143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430位以上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，應多加加強宣導及留意。