

臺北市就業服務處

109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：

109年1月1日至109年12月31日。

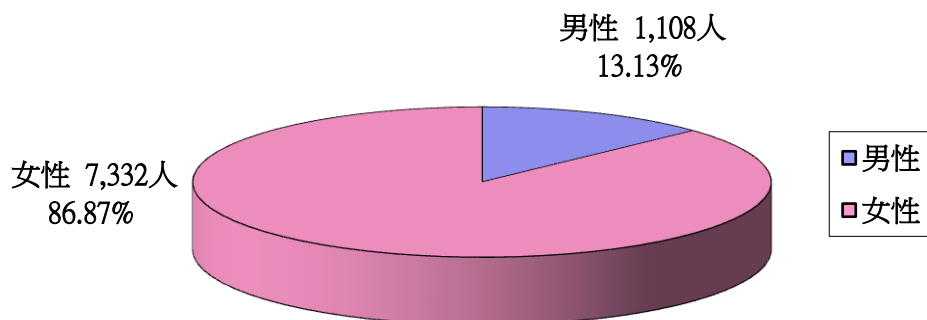
肆、關懷方式：

- 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：

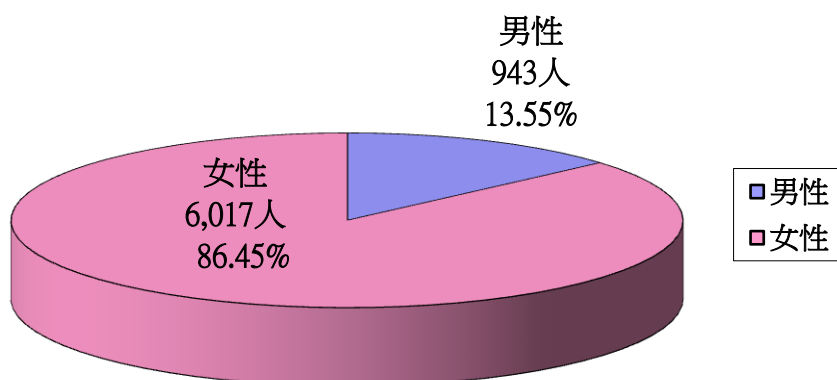
- 一、109年1月至12月底育嬰留職停薪期滿且同意接受後續關懷協助勞工名冊計有8,440人，其中，男性有1,108人(約占13.13%)，女性計有7,332人(約占86.87%)。

109年1月至12月底同意接受關懷人數性別分析



二、109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1,480人，總計成功進行電話問卷關懷者有6,960人(約占總名冊人數之82.46%)，其中，電話關懷男性有943人(約占總電訪成功人數之13.55%)，女性有6,017人(約占86.45%)。

109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

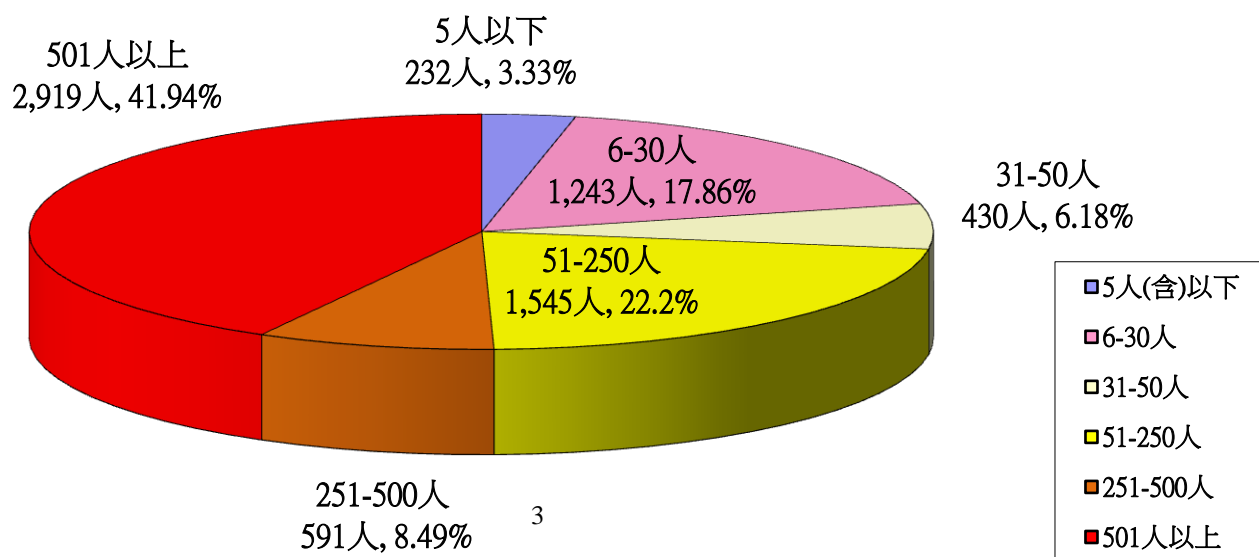
依105年1月行政院主計總處第10次修訂之行業標準分類，本處109年1月至12月底成功電話關懷總人數6,960人中，其所屬事業單位行業別分布之前三大行業別為：G類批發及零售業計1,668人(占23.97%)、K類金融及保險業計有1,035人(占14.87%)、C類製造業計840人(占12.07%)。

編序	行業別	人數	比例
1	A 農林漁牧業	1	0.01%
2	B 礦業及土石採取業	2	0.03%
3	C 製造業	840	12.07%
4	D 電力及燃氣供應業	15	0.21%
5	E 用水供應及汙染整治業	18	0.26%
6	F 營建工程業	102	1.46%
7	G 批發及零售業	1,668	23.97%
8	H 運輸及倉儲業	299	4.30%
9	I 住宿及餐飲業	438	6.29%
10	J 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	588	8.45%
11	K 金融及保險業	1,035	14.87%

編序	行業別	人數	比例
12	L 不動產業	76	1.09%
13	M 專業、科學及技術服務業	521	7.49%
14	N 支援服務業	400	5.75%
15	O 公共行政及國防；強制性社會安全	82	1.18%
16	P 教育業	189	2.72%
17	Q 醫療保健及社會工作服務業	516	7.41%
18	R 藝術、娛樂及休閒服務業	50	0.72%
19	S 其他服務業	120	1.72%
20	未回答	0	0.00%
合計		6,960	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232人(占3.33%)、6至30人者有1,243人(占17.86%)、31至50人者有430人(占6.18%)、51至250人者有1,545人(占22.2%)、251至500人者有591人(占8.49%)、501人以上者有2,919人(占41.94%)。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。

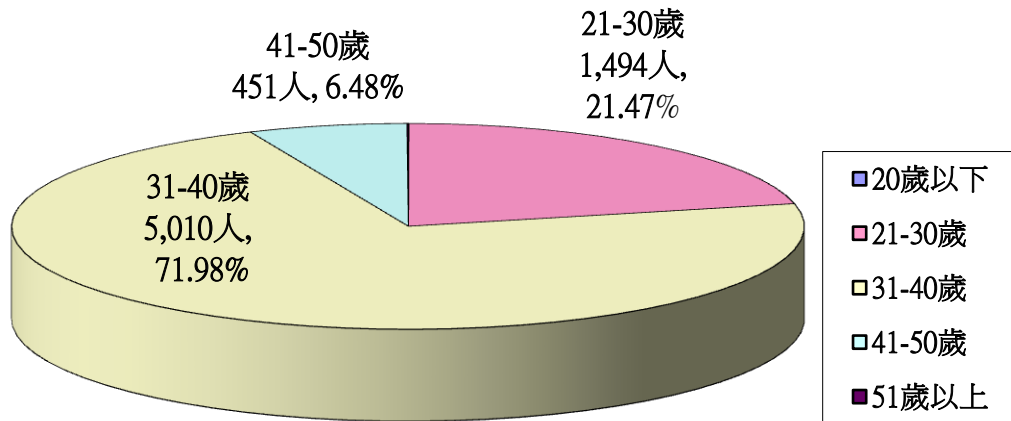
所屬事業單位規模人數



四、受關懷勞工基本概況資料分析

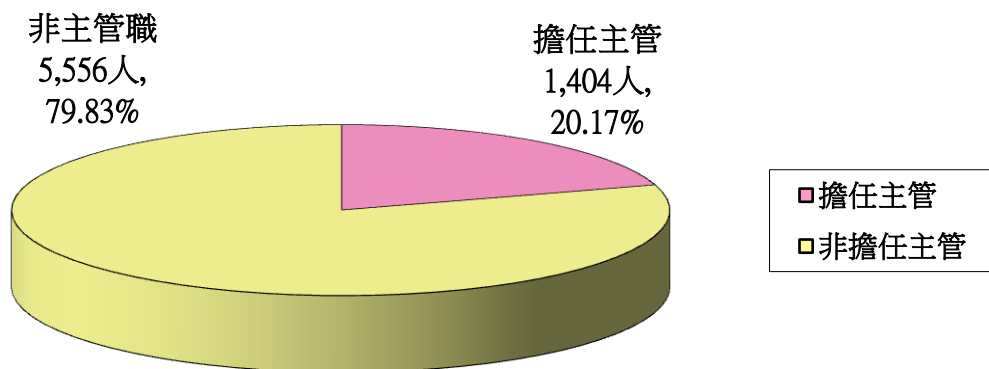
受關懷勞工中年齡分布為：20歲以下計1人(占0.01%)，21至30歲計1,494人(占21.47%)，31至40歲計5,010人(占71.98%)，41至50歲計451人(6.48%)，51歲以上僅4人(佔0.06%)，此年齡分布觀察受關懷者中以31至40歲的勞工申請比例最高，超過七成以上。

受關懷狀況-年齡



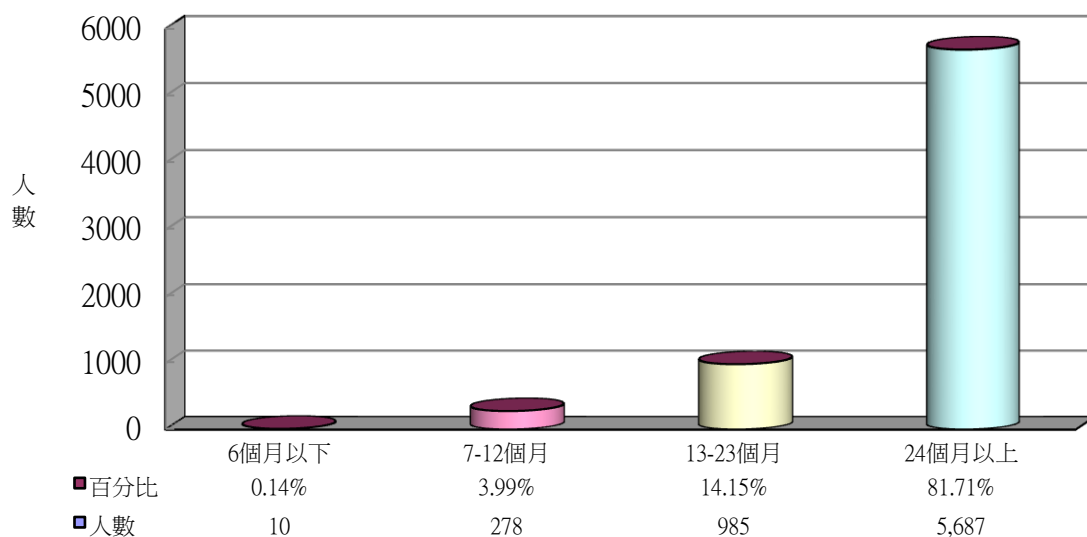
(一)受關懷勞工中，擔任主管職務者有1,404人，約占所有受關懷勞工之20.17%，非擔任主管職務者有5,556人，占79.83%。由此可以推測非擔任主管職務者於勞工申請育嬰留職停薪之時，其找尋職務代理人之可行性較高，且負擔責任相對較輕，故該等勞工之申請意願及實際申請比例較單位主管人員為高。

擔任主管職務狀況



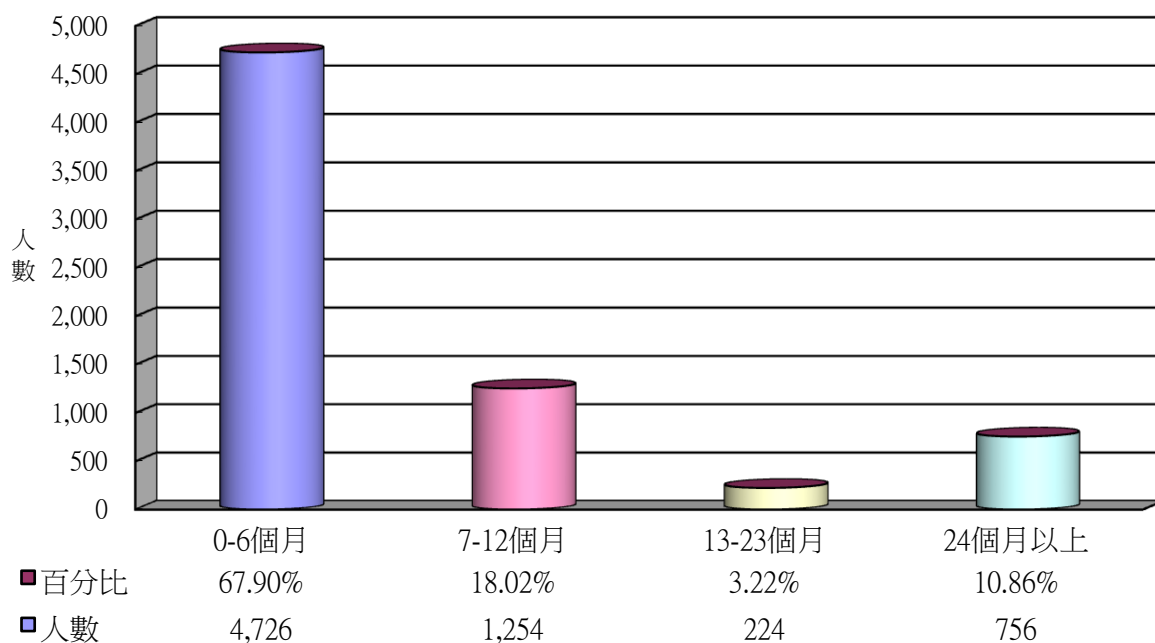
(二)工作年資部分，6個月以下者10人，占0.14%，6至12個月者278人，占3.99%，13至23個月者計985人，占14.15%，24個月以上者則為5,687人，占81.71%。

工作年資情形



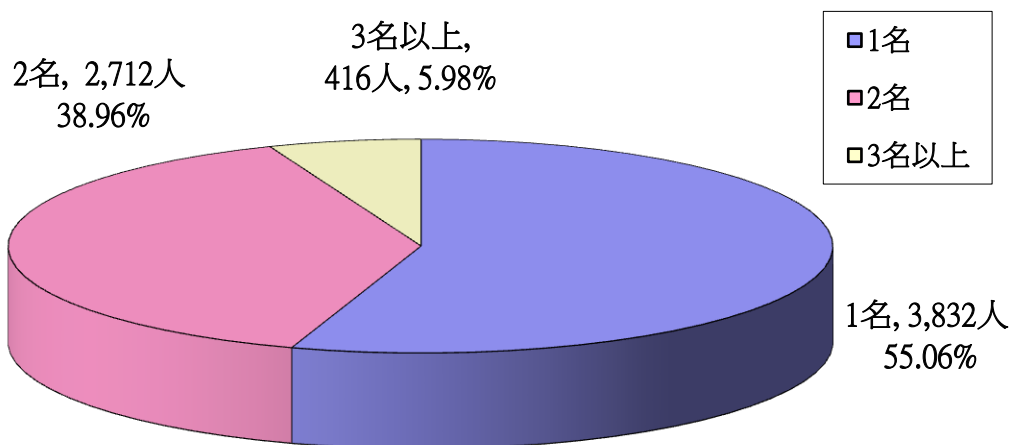
(三)申請育嬰假期間以0至6個月者最多有4,726人，占67.9%，7至12個月者次之有1,254人，占18.02%，13至23個月有224人，占3.22%，24個月以上則有756人，占10.86%。

育嬰假期間



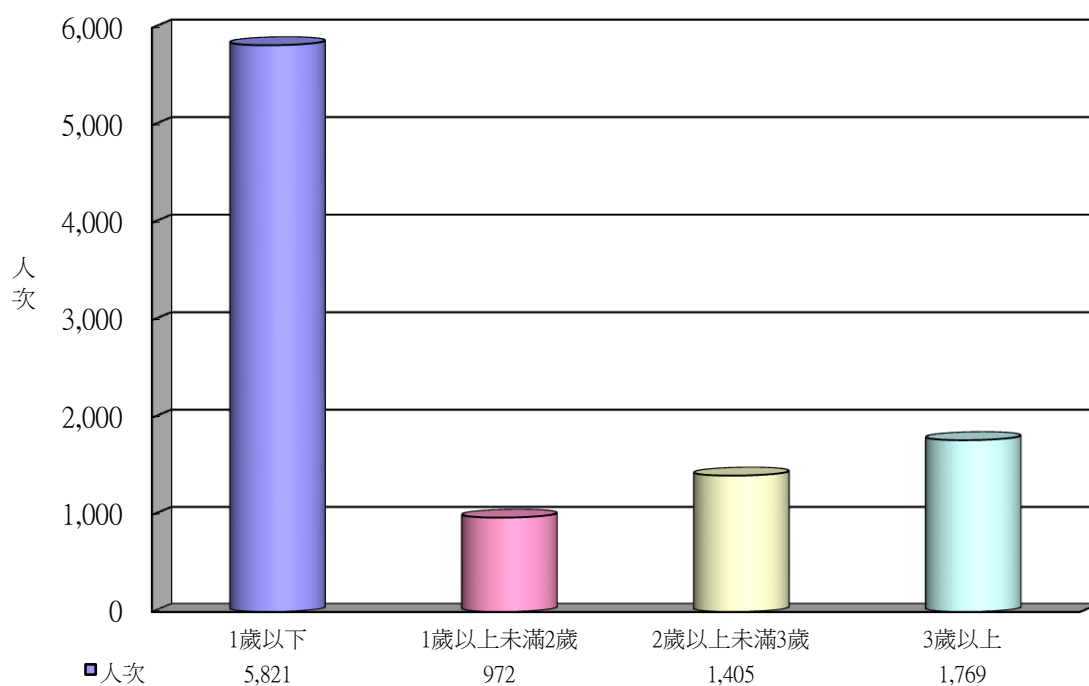
(四)在子女數部分，有1名子女者有3,832人，占55.06%，2名子女者有2,712人，占38.96%，3名以上子女者有416人，占5.98%。

子女數

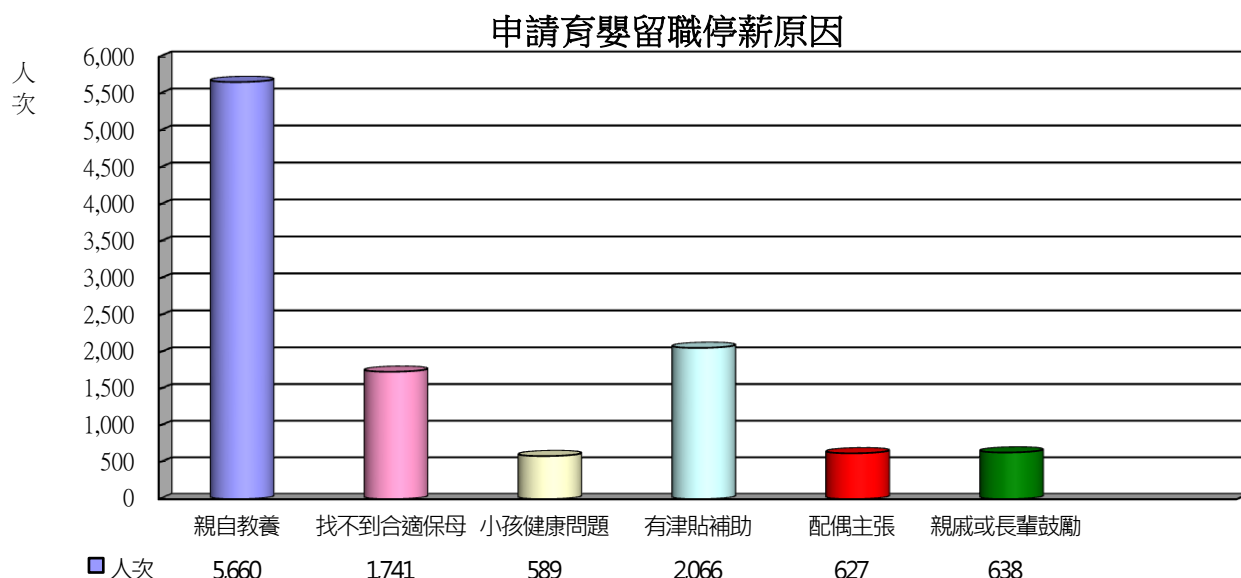


(五)在子女年齡部分（本項可複選），其中回答撫育有1歲以下的子女者有5,821人次，撫育1歲以上未滿2歲者有972人次，2歲以上未滿3歲者，則有1,405人次，而三歲以上者有1,769人次。

撫育子女年齡情形

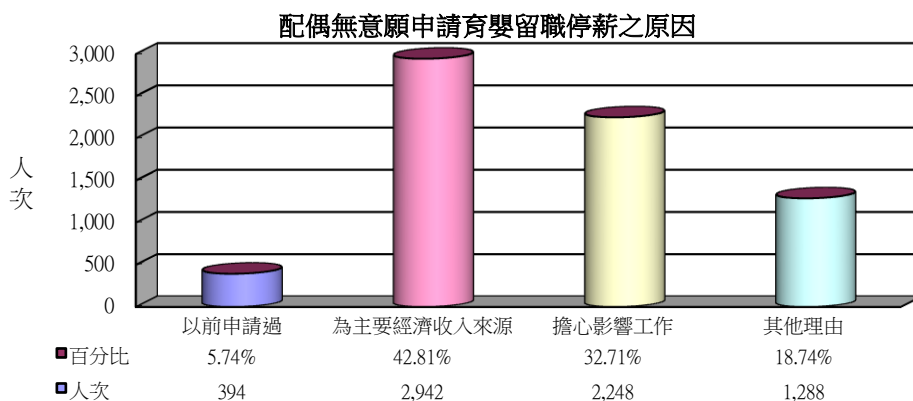


(六)經詢問受關懷勞工申請育嬰留職停薪之原因(本項可複選)，以「可親自教養小孩」者為最大宗，計5,660人次，占50%，顯示當今父母對子女教育甚為重視，多希望由自己親自教養；其次為「有津貼補助」，計2,066人次，占18.25%，顯見經濟補貼會是考量申請育嬰留停的主因之一；再次之為「找不到合適保母」，計1,741人次，15.38%。



(七)期滿後配偶是否申請育嬰留職停薪

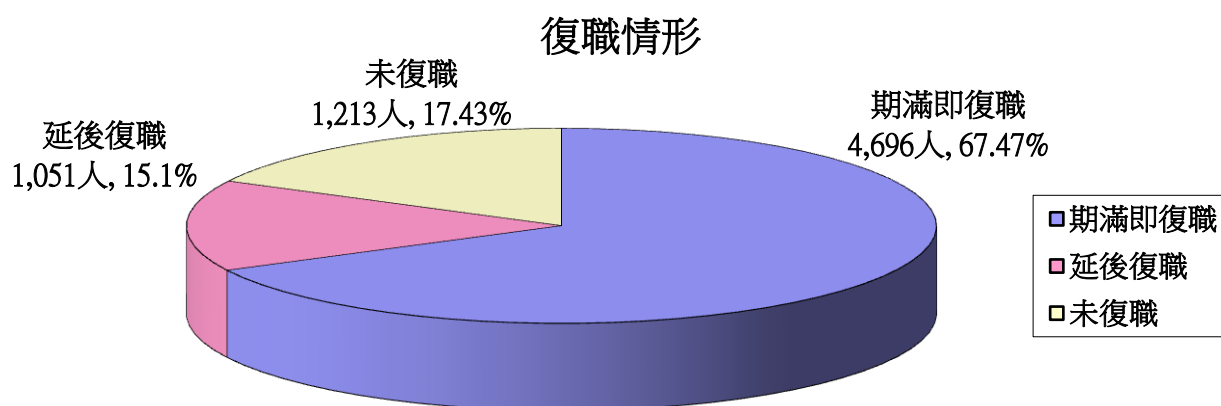
經詢問成功受關懷勞工6,960人中，申請育嬰留職停薪期滿後配偶是否會申請育嬰留職停薪，其中，配偶會申請者有961人，占受關懷勞工13.8%；不會申請者有5,999人，占受關懷勞工86.2%。而配偶不會申請的原因中(本項可複選)，以「為主要經濟來源」的因素最高，有2,942人次，占配偶不會申請人數的42.81%，「擔心影響工作」的因素次之，有2,248人次，占32.71%。



五、復職與否情形

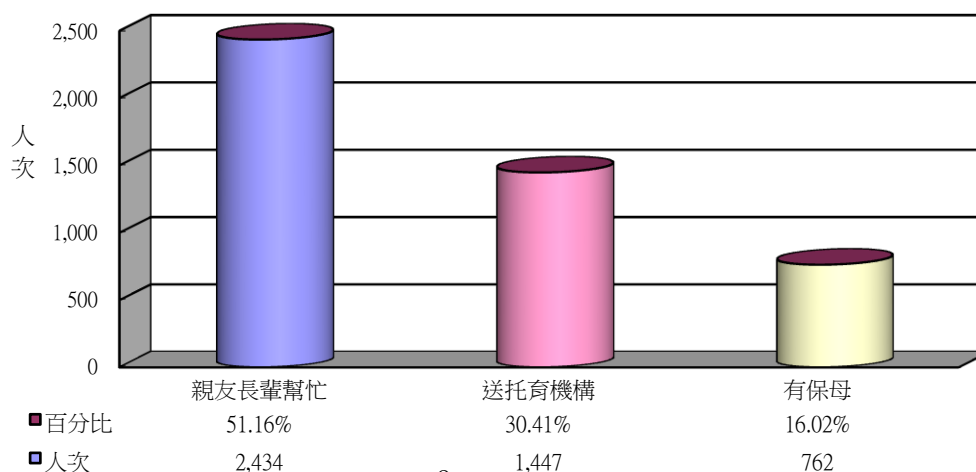
統計成功電話關懷6,960人其復職與否情形說明如下：整體統計，留職停薪期滿即復職有4,696人(約占67.47%)，延後復職有1,051人(約占15.1%)，未復職者有1,213人(約占17.43%)。

(一)期滿即復職



1. 其中，留職停薪期滿即復職的4,696人中，恢復原職的有4,585人，約占復職總人數的97.64%，恢復其他職位的有111人約占2.36%。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2,434人次，占51.16%；其次為送托育機構有1,447人次，占30.41%；再次之為保母照顧有762人次，占16.02%。

復職後子女托育



2.恢復其他職位統計如下：

恢復其他職位111人中，要申訴有2人；不申訴計有109人，其中「可接受新職位」有99人，「擔心影響工作」有7人，「其他因素」有3人(如：視狀況而定、先試做看看等等)。

(二)延後復職

有關延後復職1,050人，進一步關心其延後復職的原因(可複選)，選擇要繼續「親自照顧子女」有680人次，「子女無人照顧」的有290人次，「與公司協調後決定延後復職」有502人次，「其他因素」者有40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1,213人中，有1,106人自行離職，107人遭公司資遣。

1.選擇自行離職之1,106人的離職原因(可複選)及相關統計如下：

(1) 親自照顧子女：634人，約占自行離職人數58.7%。

主要是不放心別人照顧(505人次)、托育費用較高(115人次)、找不到適合的保母(125人次)等因素。

(2) 另外謀職：438人，約占40.56%。

(3) 因公司刁難：8人，約占0.74%。

(4) 其它個人因素：26人，約占2.16%

2.遭公司資遣之107人及相關狀況：

107人於育嬰留職停薪期滿後遭公司資遣，有4人提出要申訴，本處已提供申訴窗口。

另有103人選擇不提出申訴，探究其原因(複選)，其中50人次表示不願意花費時間進行申訴，5人次已找到新工作，48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9名有就業需求，已轉交北投就業服務站追蹤及提供就業服務，後續就業追蹤情況：已就業1人、持續輔導4人、表明不需服務2人、無法聯繫2人。

(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)佔所有女性勞工之比例為66.69%，而男性勞工則為72.43%，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(16.02%)則高於男性勞工(9.12%);至於育嬰留職停薪期滿自行離職情形，女性勞工之比例(15.66%)則相當於男性勞工(17.39%)。

2.女性勞工成功電話關懷6,017人當中，復職情形為：

(1) 留停期滿即恢復原職：3,913人，佔女性勞工比例為65.03%。

(2) 留停期滿恢復其他職位：100人，佔女性勞工比例為1.66%。

(3) 延後復職：965人，佔女性申請勞工比例為16.04%。

(4) 遭公司資遣：97人，佔女性申請勞工比例為1.61%。

(5) 自行離職：942人，佔女性申請勞工比例為15.66%。

3.男性勞工成功電話關懷943人當中，復職情形為：

(1) 留停期滿即恢復原職：672人，佔男性勞工比例為71.26%。

(2) 留停期滿恢復其他職位：11人，佔男性勞工比例為1.17%。

(3) 延後復職：86人，佔男性勞工比例為9.12%。

(4) 遭公司資遣：10人，佔男性勞工比例為1.06%。

(5) 自行離職：164人，佔男性勞工比例為17.39%。

陸、調查表新增問題施行情形

一、依據北市勞就字1096085671號，從109年7月開始，新增以下三個問題：

(一) 如日後有其他未滿3歲之子女，願意再次申請育嬰留職停薪嗎(可複選)？

109年7月至12月底之受訪者3,730人當中，願意再次申請者2,869人，約占受訪者77%，不願意再次申請者861人，約占受訪者23%。

1.受訪者願意再次申請者之原因(可複選)如下：

- (1) 親自照顧子女：2,704人次，約占自行離職人數48.17%。
- (2) 節省保母費：1,278人次，約占22.77%。
- (3) 有津貼補助：1,629人次，約占29.02%。
- (4) 其它理由：2人次，約占0.04% (如：找不到保母、無人可協助照顧)。

2.受訪者不願意再次申請者之原因(可複選)如下：

- (1) 擔心影響升遷或工作變動：43人，約占4.86%。
- (2) 津貼補助金額不足：35人次，約占3.96%。
- (3) 補助期間太短：25人次，約占2.83%。
- (4) 其它理由：781人次，約占88.35% (如：不考慮再生育、受疫情影響暫無生育意願、視情況而定等)。

(二) 復職後子女若要托育，預計送至哪一種托育機構(可複選)？

109年7月至12月底之受訪者復職後子女預計送托育機構者有813人次：

- 1.送0-2歲托嬰機構：503人次，占回覆比例48.7%。
- 2.送2歲班幼兒園：198人次，占回覆比例22.77%。
- 3.送3-5歲班幼兒園：122人次，占回覆比例29.02%。

(三) 您可以負擔之子女每人每月托育支出為多少(可複選)？

109年7月至12月底之受訪者3,730人當中，認為：

1. 3,500元以下：427人次，占回覆比例11.45%。
2. 3,500-7,000元：1,273人，占回覆比例34.13%。
3. 7,500-1萬500元：1,240人次，占回覆比例約33.24%。
4. 1萬500元-1萬4,000元：356人次，占回覆人數9.54%。
5. 1萬4,000元以上：434人次，占11.64%

柒、結論與發現：

- 一、109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6,960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1,050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1,213人，其中438人找到其他工作、自行離職，另有634人因為親自照顧小孩暫無復職或就業安排。
- 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，以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及生育率。
- 四、107年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6.4倍之多，也有2,610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406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，鼓勵雇主進用二度就業婦女及勞動者，創造友善職場。

五、由109年7月起新增三個問題，包含：欲瞭解受訪者再次申請育嬰留職停薪意願、復職後子女托育之進一步需求，以及認為可負擔之子女每人每月托育支出。以本處109年下半年之電話關懷結果來看，受訪者願意再次申請育嬰留職停薪者約占77%，原因則以可親自照顧子女、有津貼補助、節省保母費用為主。而不願意再次申請者之原因，其中，以其他理由占比高達88%，原因有：不考慮再生育、受疫情影響暫無生育意願、視情況而定等，擔心影響原有工作及認為補助不足者則分別占5%及4%。復職後子女若要托育，則以「0-2歲托嬰機構」為主，接近5成，顯示「以子女0-2歲」之受訪者有較大之托育需求。另依據調查結果，大多數受訪者可接受之子女每人每月托育支出為3,500元至1萬500元。綜上，子女照顧、經濟因素及政策性補助為影響育嬰留職停薪之三大關鍵因素。影響育嬰留職停薪期滿復職之主因為子女照顧問題，建議相關單位可增設托兒機構或多方提供托育協助。