

臺北市就業服務處

111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：

111年1月1日至111年12月31日。

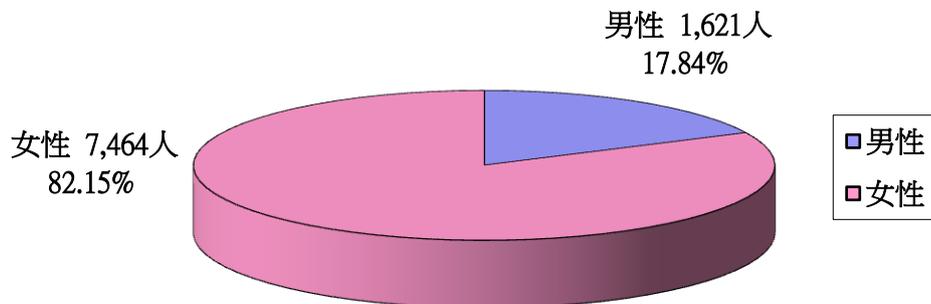
肆、關懷方式：

- 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：

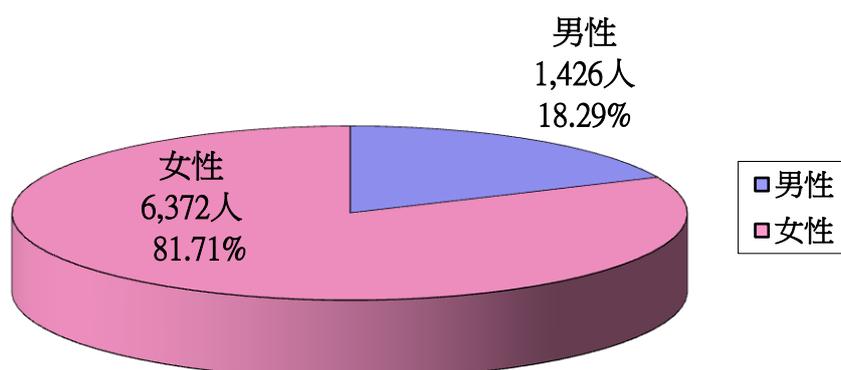
- 一、111年1月至12月底育嬰留職停薪期滿且同意接受後續關懷協助勞工名冊計有9,085人，其中，男性有1,621人(約占17.84%)，女性計有7,464人(約占82.15%)。

111年1月至12月底同意接受關懷人數性別分析



二、111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1,287人，總計成功進行電話問卷關懷者有7,798人(約占總名冊人數之85.83%)，其中，電話關懷男性有1,426人(約占總電訪成功人數之18.29%)，女性有6,372人(約占81.71%)。

111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

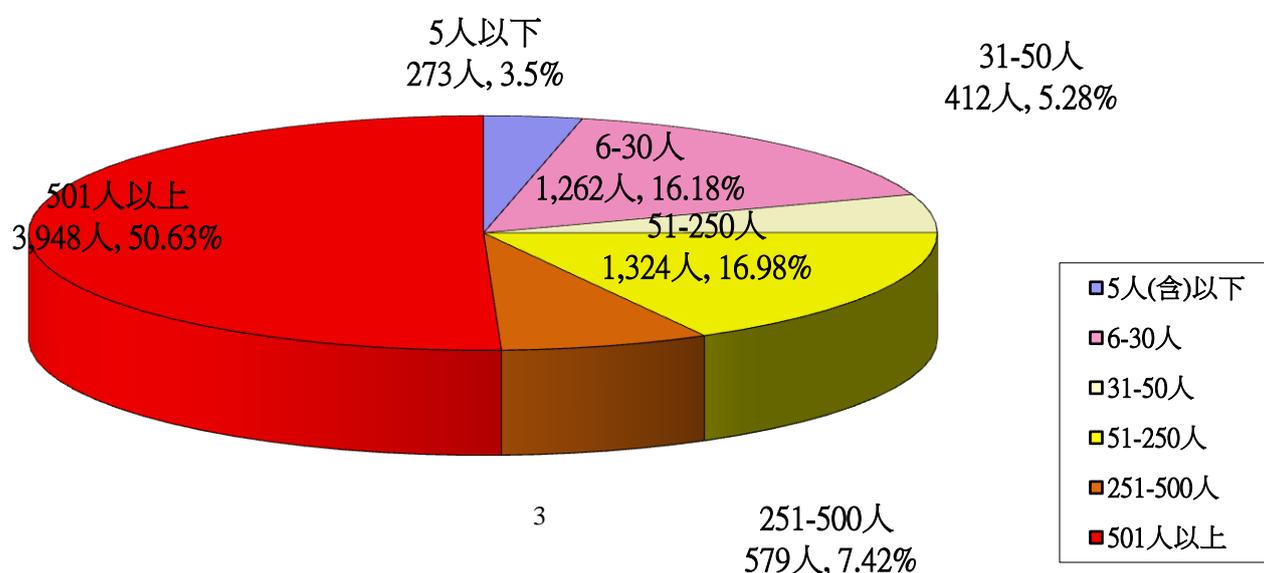
依105年1月行政院主計總處第10次修訂之行業標準分類，本處111年1月至12月底成功電話關懷總人數7,798人中，其所屬事業單位行業別分布之前三大行業別為：G類批發及零售業計1,806人(占23.16%)、K類金融及保險業計有1,302人(占16.7%)、C類製造業計831人(占10.66%)。

編序	行業別	人數	比例
1	A 農林漁牧業	3	0.04%
2	B 礦業及土石採取業	1	0.01%
3	C 製造業	831	10.66%
4	D 電力及燃氣供應業	13	0.17%
5	E 用水供應及汙染整治業	36	0.46%
6	F 營建工程業	144	1.85%
7	G 批發及零售業	1,806	23.16%
8	H 運輸及倉儲業	355	4.55%
9	I 住宿及餐飲業	476	6.1%
10	J 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	601	7.71%
11	K 金融及保險業	1,302	16.7%

編序	行業別	人數	比例
12	L 不動產業	96	1.23%
13	M 專業、科學及技術服務業	556	7.13%
14	N 支援服務業	457	5.86%
15	O 公共行政及國防；強制性社會安全	101	1.3%
16	P 教育業	226	2.9%
17	Q 醫療保健及社會工作服務業	605	7.76%
18	R 藝術、娛樂及休閒服務業	65	0.83%
19	S 其他服務業	124	1.59%
20	未回答	0	0.00%
合計		7,798	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273人（占3.5%）、6至30人者有1,262人（占16.18%）、31至50人者有412人（占5.28%）、51至250人者有1,324人（占16.98%）、251至500人者有579人（占7.42%）、501人以上者有3,948人（占50.63%）。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。

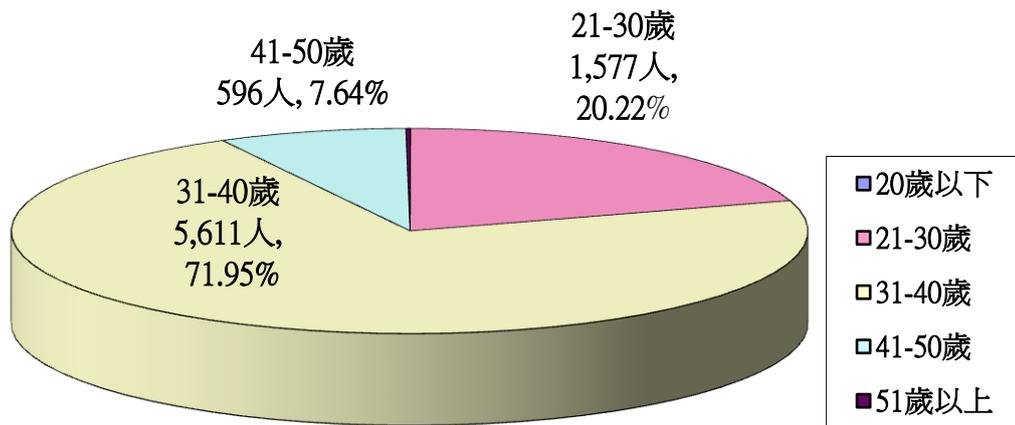
所屬事業單位規模人數



四、受關懷勞工基本概況資料分析

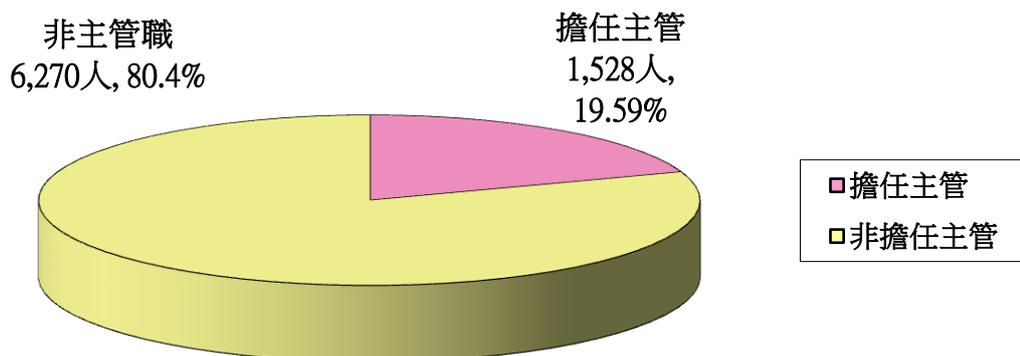
受關懷勞工人年分布為：20歲以下計1人(占0.013%)，21至30歲計1,577人(占20.22%)，31至40歲計5,611人(占71.95%)，41至50歲計596人(7.64%)，51歲以上僅13人(佔0.16%)，此年分布觀察受關懷者中以31至40歲的勞工申請比例最高，超過七成以上。

受關懷狀況-年齡



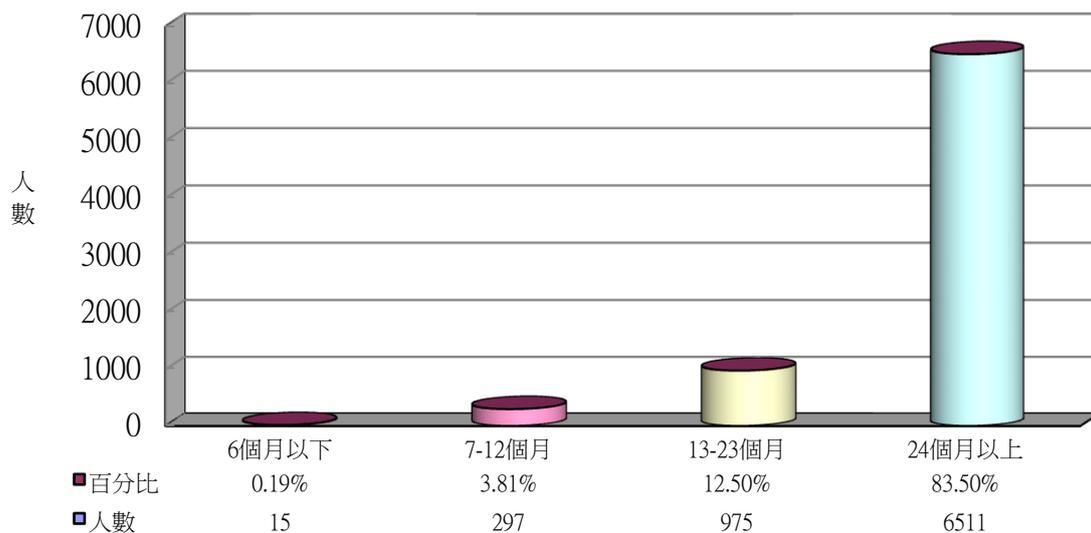
(一)受關懷勞工人中，擔任主管職務者有1,528人，約占所有受關懷勞工之19.59%，非擔任主管職務者有6,270人，占80.4%。由此可以推測非擔任主管職務者於勞工申請育嬰留職停薪之時，其找尋職務代理人之可行性較高，且負擔責任相對較輕，故該等勞工之申請意願及實際申請比例較單位主管人員為高。

擔任主管職務狀況



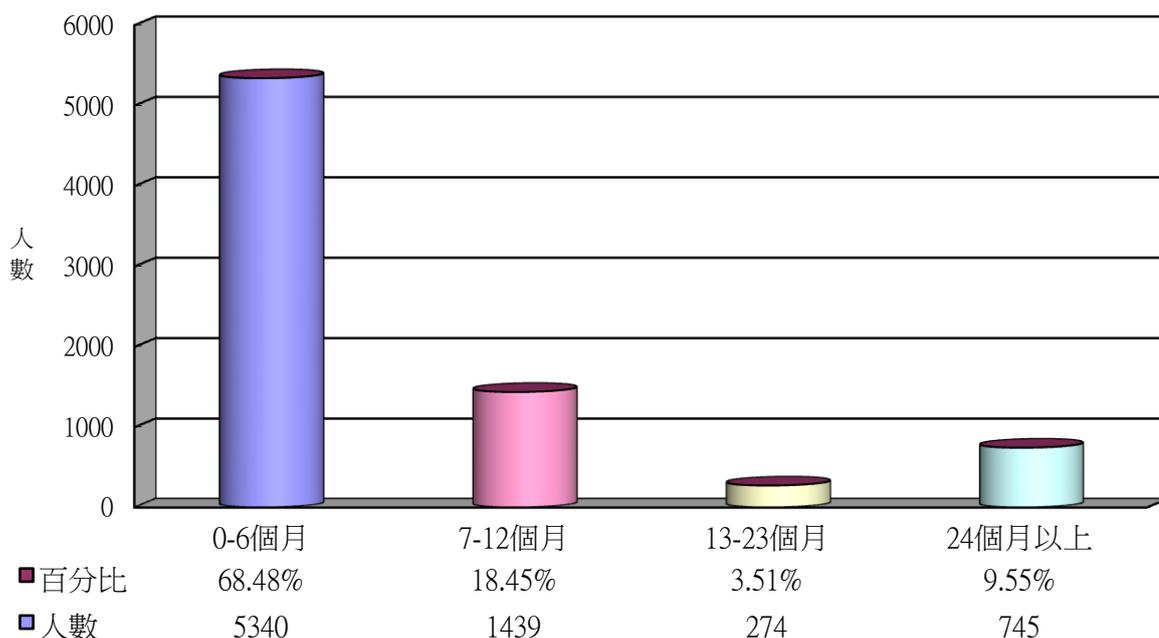
(二)工作年資部分，6個月以下者15人，占0.19%，7至12個月者297人，占3.81%，13至23個月者計975人，占12.5%，24個月以上者則為6,511人，占83.5%。

工作年資情形



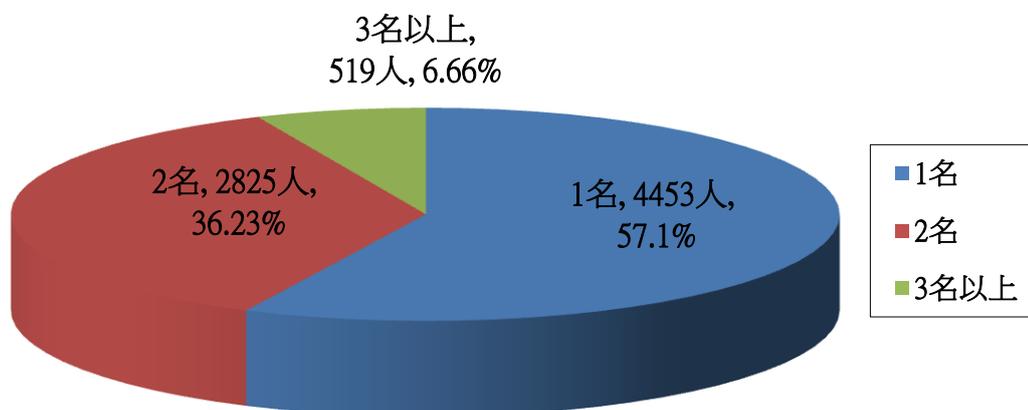
(三)申請育嬰假期間以0至6個月者最多有5,340人，占68.48%，7至12個月者次之有1,439人，占18.45%，13至23個月有274人，占3.51%，24個月則有745人，占9.55%

育嬰假期間



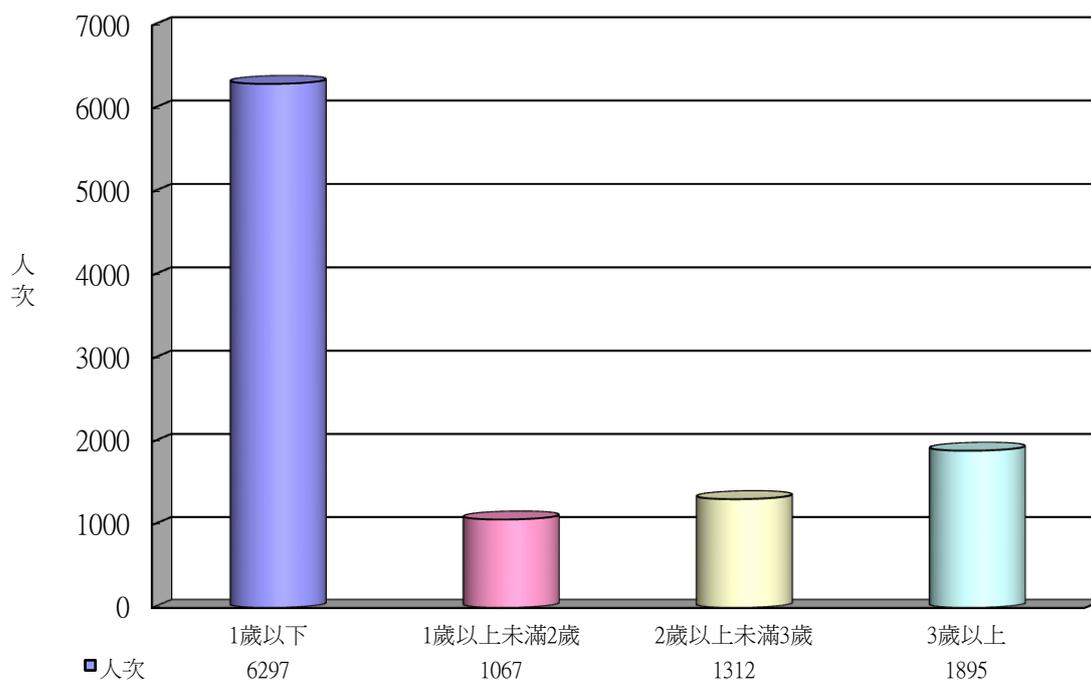
(四)在子女數部分，有1名子女者有4,453人，占57.1%，2名子女者有2,825人，占36.23%，3名以上子女者有519人，占6.66%。

子女數

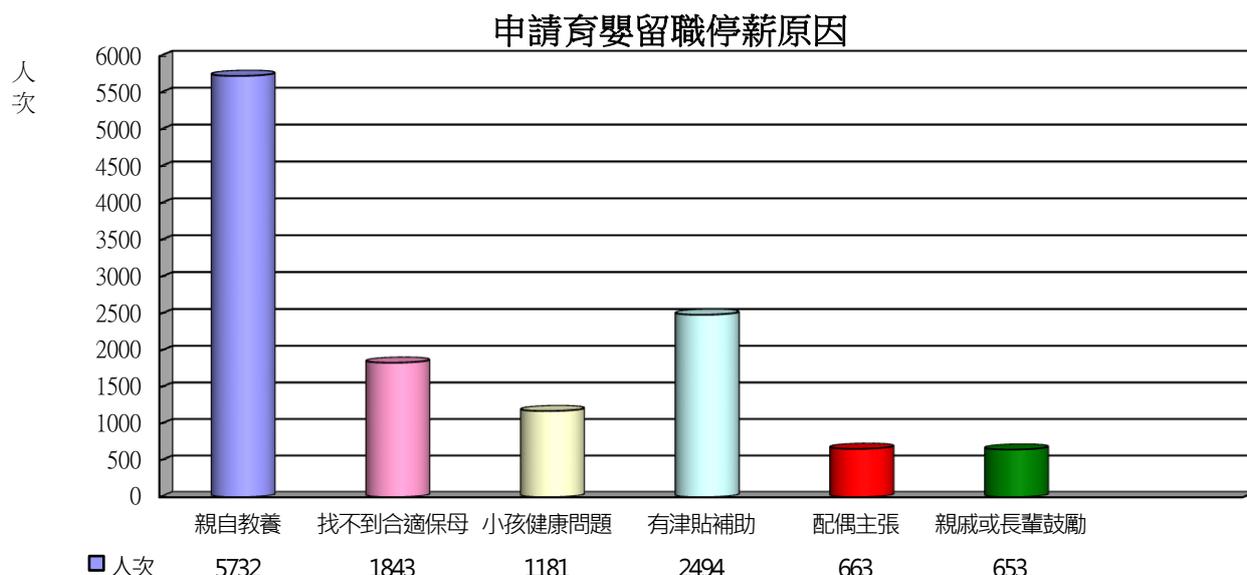


(五)在子女年齡部分（本項可複選），其中回答撫育有1歲以下的子女者有6,297人次，撫育1歲以上未滿2歲者有1,067人次，2歲以上未滿3歲者，則有1,312人次，而三歲以上者有1,895人次。

撫育子女年齡情形

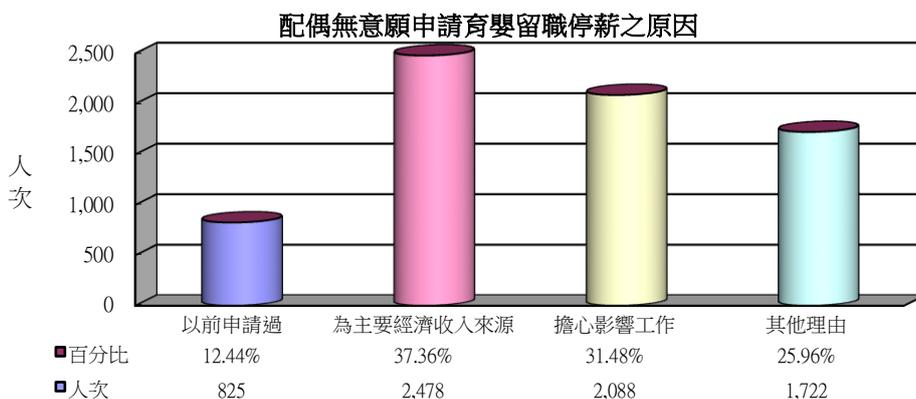


(六)經詢問受關懷勞工申請育嬰留職停薪之原因(本項可複選)，以「可親自教養小孩」者為最大宗，計5,732人次，占45.62%，顯示當今父母對子女教育甚為重視，多希望由自己親自教養；其次為「有津貼補助」，計2,494人次，占19.85%，顯見經濟補貼會是考量申請育嬰留停的主因之一；再次之為「找不到合適保母」，計1,843人次，14.67%。



(七)期滿後配偶是否申請育嬰留職停薪

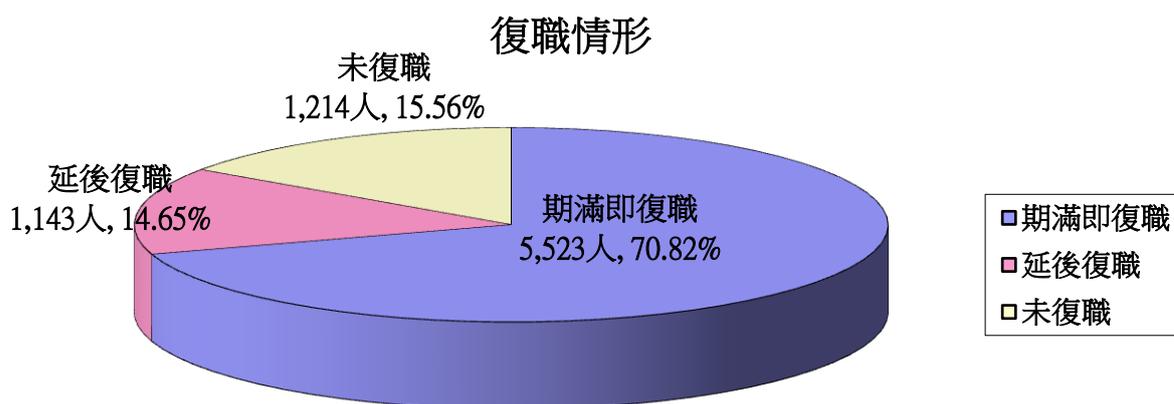
經詢問受關懷勞工，申請育嬰留職停薪期滿後配偶是否會申請育嬰留職停薪，其中，配偶會申請者有1,167人，占受關懷勞工14.96%；不會申請者有6,631人，占受關懷勞工85.03%。而配偶不會申請的原因中(本項可複選)，以「為主要經濟來源」的因素最高，有2,478人次，占配偶不會申請人數的37.36%，「擔心影響工作」的因素次之，有2,088人次，占31.48%。



五、復職與否情形

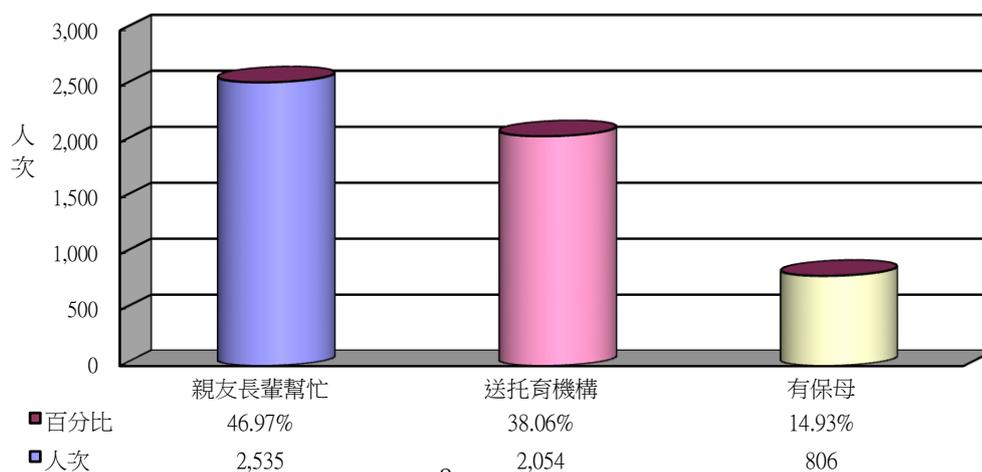
統計成功電話關懷7,798人其復職與否情形說明如下：整體統計，留職停薪期滿即復職有5,523人(約占70.82%)，延後復職有1,143人(約占14.65%)，未復職者有1,214人(約占15.56%)。

(一)期滿即復職



1. 其中，留職停薪期滿即復職的5,523人中，恢復原職的有5,376人，約占復職總人數的97.33%，恢復其他職位的有147人約占2.66%。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2,535人次，占46.97%；其次為送托育機構有2,054人次，占38.06%；再次之為保母照顧有806人次，占14.93%。

復職後子女托育



2.恢復其他職位統計如下：

恢復其他職位147人中，要申訴有2人；不申訴計有145人，其中「可接受新職位」有139人，「擔心影響工作」有6人，「其他因素」有2人(如：視狀況而定、先試做看看及還在適應中等等)。

(二)延後復職

有關延後復職1,143人，進一步關心其延後復職的原因(複選)，選擇要繼續「親自照顧子女」有701人次，「子女無人照顧」的有417人次，「與公司協調後決定延後復職」有309人次，「其他因素」者有97人次(如：續請次胎育嬰留停、再次懷孕、或因身體、疫情因素、等待托嬰等)。

(三)未復職

未復職者1,214人中，有1,162人自行離職，52人遭公司資遣。

1.選擇自行離職之1,162人的離職原因及相關統計如下：

(1) 親自照顧子女：576人，約占自行離職人數49.56%。

主要是不放心別人照顧(399人次)、托育費用較高(124人次)、找不到適合的保母(152人次)等因素。

(2) 另外謀職：402人，約占34.59%。

(3) 因公司刁難：21人，約占1.8%。

(4) 其它個人因素：0人，約占0%

2.遭公司資遣之52人及相關狀況：

52人於育嬰留職停薪期滿後遭公司資遣，有2人提出要申訴，本處已提供申訴窗口。

另有50人選擇不提出申訴，探究其原因(複選)，其中25人次表示不願意花費時間進行申訴，1人次已找到新工作，19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1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)占所有女性勞工之比例為69.89%，而男性勞工則為75.59%，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(12.87%)則高於男性勞工(1.78%);至於育嬰留職停薪期滿自行離職情形，女性勞工之比例(12.4%)則相較於男性勞工(2.5%)甚高。

2.女性勞工成功電話關懷6,372人當中，復職情形為：

(1) 留停期滿即恢復原職：4,319人，占女性勞工比例為67.78%。

(2) 留停期滿恢復其他職位：135人，占女性勞工比例為2.11%。

(3) 延後復職：1,004人，占女性申請勞工比例為15.75%。

(4) 遭公司資遣：40人，占女性申請勞工比例為0.62%。

(5) 自行離職：967人，占女性申請勞工比例為15.17%。

3.男性勞工成功電話關懷1,426人當中，復職情形為：

(1) 留停期滿即恢復原職：1,066人，占男性勞工比例為74.75%。

(2) 留停期滿恢復其他職位：12人，占男性勞工比例為0.84%。

(3) 延後復職：139人，占男性勞工比例為9.74%。

(4) 遭公司資遣：12人，占男性勞工比例為0.84%。

(5) 自行離職：195人，占男性勞工比例為13.67%。

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)?

111年1月至12月底之受訪者7,798人當中，願意再次申請者6,234人，約占受訪者80%，不願意再次申請者1,563人，約占受訪者20%。

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：5,708人次，約占91.56%。

(2) 節省保母費：2,641人次，約占42.36%。

(3) 有津貼補助：4,109人次，約占65.91%。

(4) 其它理由：8人次，約占0.12%(如：找不到保母、無人可協助照顧、可休息調養體力等)。

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：153人，約占9.7%。

(2) 津貼補助金額不足：77人次，約占4.92%。

(3) 補助期間太短：90人次，約占5.75%。

(4) 其它理由：1,339人次，約占85.66%(如：不考慮再生育、受疫情影響暫無生育意願、視情況而定、換另一半申請、資格不符等)。

(二) 復職後子女若要托育，預計送至哪一種托育機構(可複選)?

111年1月至12月底之受訪者復職後子女預計送托育機構者有2,140人次：

1.送0-2歲托嬰機構：1,386人次，占回覆比例64.77%。

2.送2歲班幼兒園：564人次，占回覆比例26.36%。

3.送3-5歲班幼兒園：190人次，占回覆比例8.88%。

(三) 您可以負擔之子女每人每月托育支出為多少(可複選)?

111年1月至12月底之受訪者7,667人當中，認為：

1. 3,500元以下：913人次，占回覆比例11.8%。
2. 3,500-7,000元：2,752人，占回覆比例34.89%。
3. 7,500-1萬500元：2,518人次，占回覆比例約31.93%。
4. 1萬500元-1萬4,000元：653人次，占回覆人數8.28%。
5. 1萬4,000元以上：813人次，占10.31%

柒、結論與發現：

- 一、111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7,798人，約占全部轉介名冊人數之8成5，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1,143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1,214人，其中402人找到其他工作、自行離職，另有576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1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、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，相較前一年度，男性申請者雖微幅成長，但總受訪者中女性者仍為男性者的5倍之多，也有3,114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414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111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79%，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85%，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、資格不符等，擔心影響原有工作及認為補助不足者則分別約占10%及5%。復職後子女若要托育，則以「0-2歲托嬰機構」為主，接近6成5，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。