

臺北市就業服務處
112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：

臺北市政府勞動局(以下簡稱本局)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求職者。

參、統計執行期間：

112年1月1日至112年12月31日。

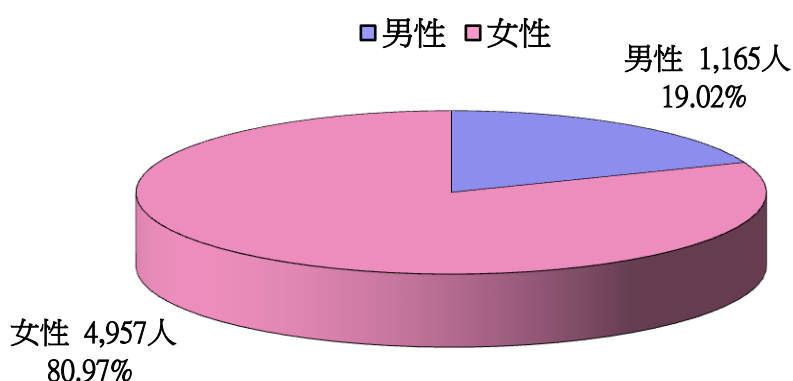
肆、關懷方式：

- 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」調查。

伍、關懷情形說明：

- 一、112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，扣除無法聯繫或拒絕電訪者等情形1,770人，成功進行育嬰留職停薪後續關懷協助勞工名冊總計6,122人，其中男性有1,165人(約占19.02%)，女性計有4,957人(約占80.97%)。

112年1月至12月底同意接受關懷人數性別分析



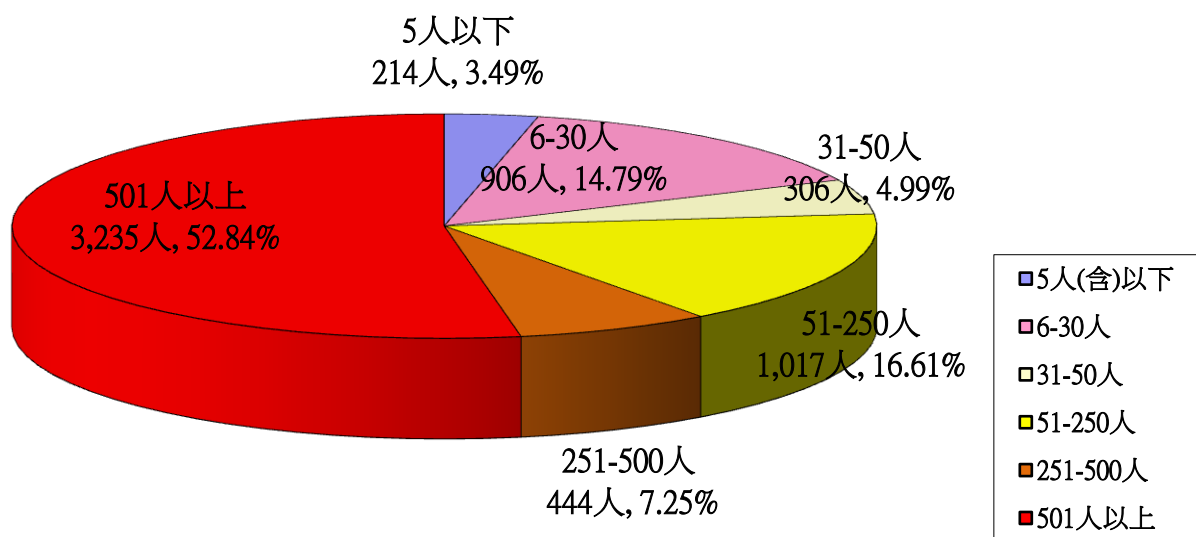
二、受關懷勞工所屬事業單位基本概況：成功電話關懷之6,122人中，其所屬事業單位行業別分布之前三大行業別為：G類批發及零售業計1,309人(占21.38%)、K類金融及保險業計有1,177人(占19.22%)、C類製造業計670人(占10.94%)。

編序	行業別	人數	比例
1	A 農林漁牧業	1	0.016%
2	B 礦業及土石採取業	0	0%
3	C 製造業	670	10.94%
4	D 電力及燃氣供應業	16	0.26%
5	E 用水供應及汙染整治業	25	0.40%
6	F 營建工程業	109	1.78%
7	G 批發及零售業	1,309	21.38%
8	H 運輸及倉儲業	316	5.16%
9	I 住宿及餐飲業	316	5.16%
10	J 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	489	7.98%
11	K 金融及保險業	1,177	19.22%
12	L 不動產業	91	1.48%
13	M 專業、科學及技術服務業	414	6.76%
14	N 支援服務業	311	5.08%
15	O 公共行政及國防；強制性社會安全	97	1.58%
16	P 教育業	180	2.94%
17	Q 醫療保健及社會工作服務業	477	7.79%
18	R 藝術、娛樂及休閒服務業	38	0.62%
19	S 其他服務業	86	1.40%

編序	行業別	人數	比例
20	未回答	0	0.00%
合計		6,122	100%

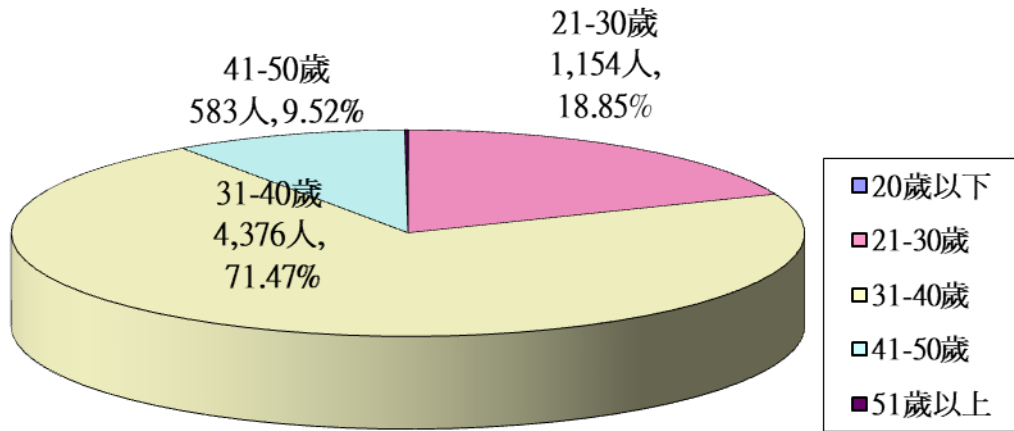
而受關懷勞工所屬事業單位之規模，員工人數在5人(含)以下者有214人(占3.49%)、6至30人者有906人(占14.79%)、31至50人者有306人(占4.99%)、51至250人者有1,017人(占16.61%)、251至500人者有444人(占7.25%)、501人以上者有3,235人(占52.84%)。觀察事業單位具一定規模以上者，申請育嬰留職停薪的勞工人數較多。

所屬事業單位規模人數



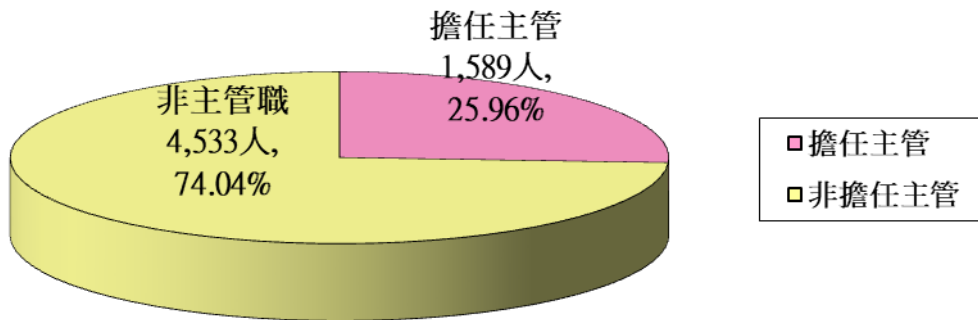
三、受關懷勞工基本概況資料分析受關懷勞工中年齡分布為：20歲以下計1人(占0.016%)，21至30歲計1,154人(占18.85%)，31至40歲計4,376人(占71.47%)，41至50歲計583人(9.52%)，51歲以上僅8人(佔0.13%)，此年齡分布觀察受關懷者中以31至40歲的勞工申請比例最高，超過七成以上。

受關懷狀況-年齡



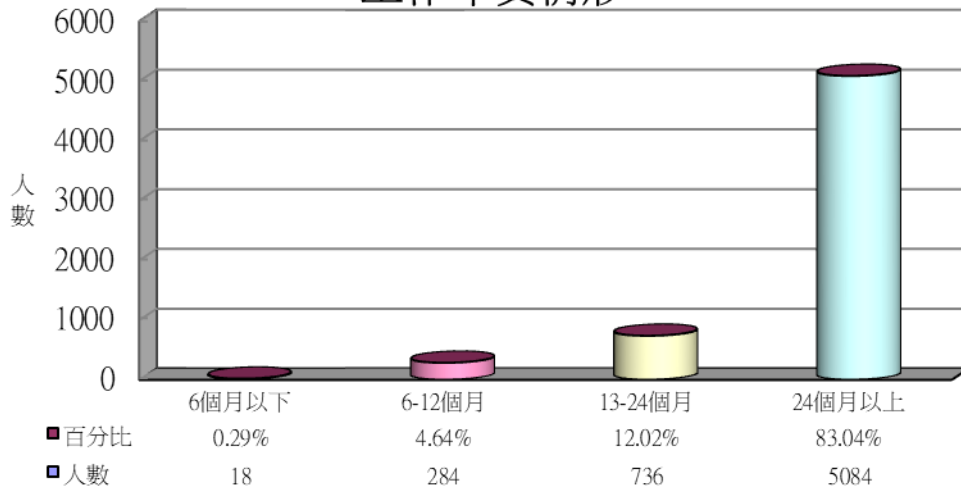
(一)受關懷勞工中，擔任主管職務者有1,589人，約占所有受關懷勞工之25.96%，非擔任主管職務者有4,533人，占74.04%。由此可以推測非擔任主管職務者於勞工申請育嬰留職停薪時，因找尋職務代理人之可行性較高，且負擔責任相對較輕，故該等勞工之申請意願及實際申請比例較單位主管人員為高。

擔任主管職務狀況



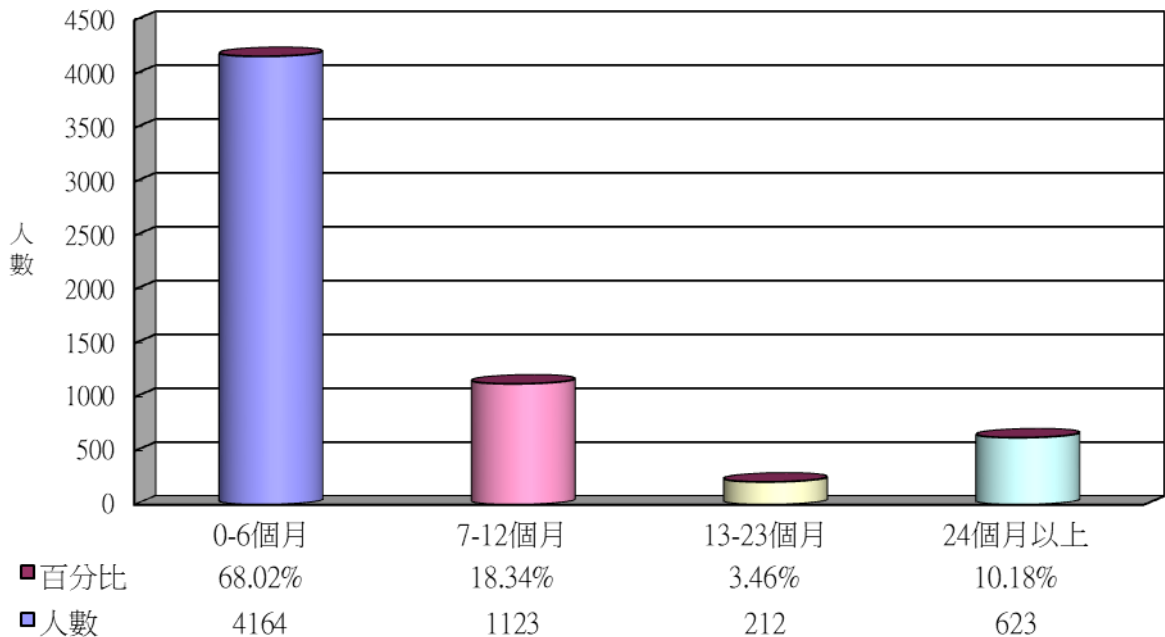
(二)工作年資部分，6個月以下者18人，占0.29%，6至12個月者284人，占4.64%，13至24個月者計736人，占12.02%，24個月以上者則為5,084人，占83.04%。

工作年資情形



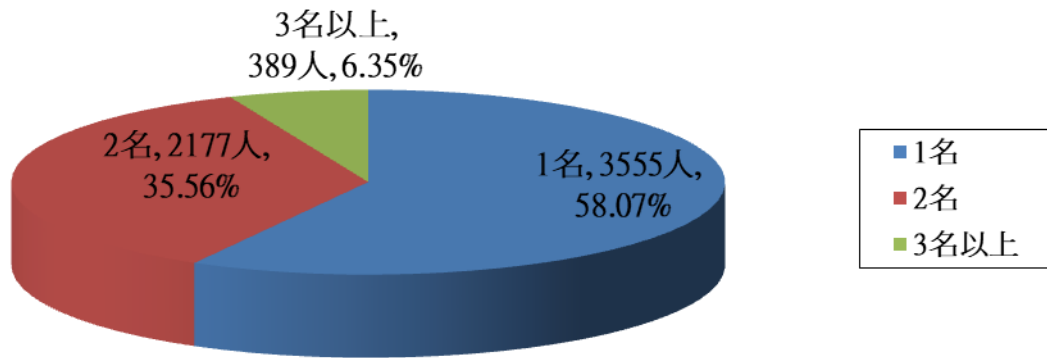
(三)申請育嬰假期間以0至6個月者最多有4,164人，占68.02%，7至12個月者次之有1,123人，占18.34%，13至23個月有212人，占3.46%，24個月則有623人，占10.18%

育嬰假期間



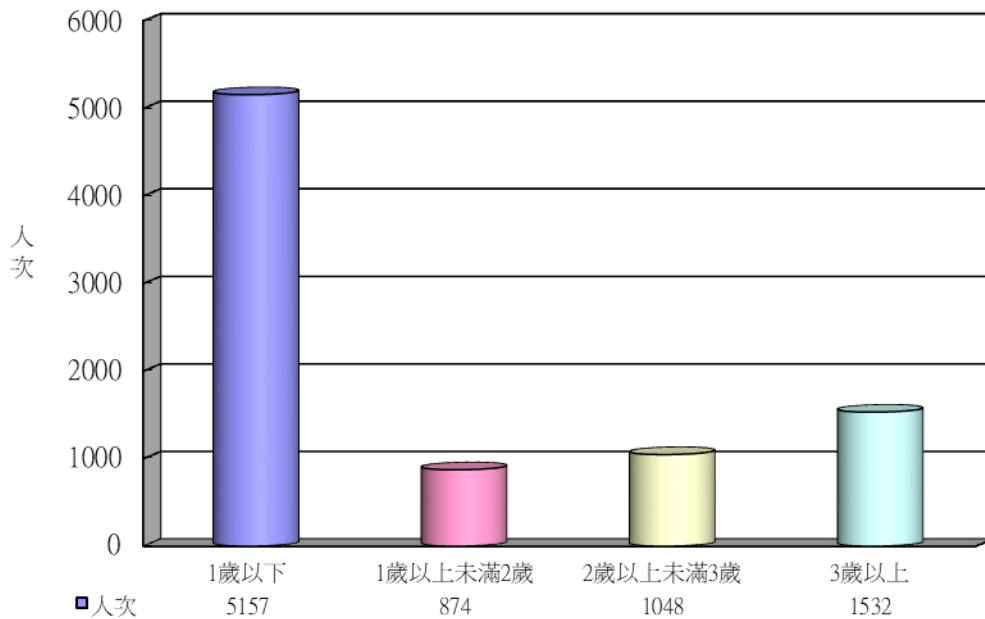
(四)在子女數部分，有1名子女者有3,555人，占58.07%，2名子女者有2,177人，占35.56%，3名以上子女者有389人，占6.35%。

子女數



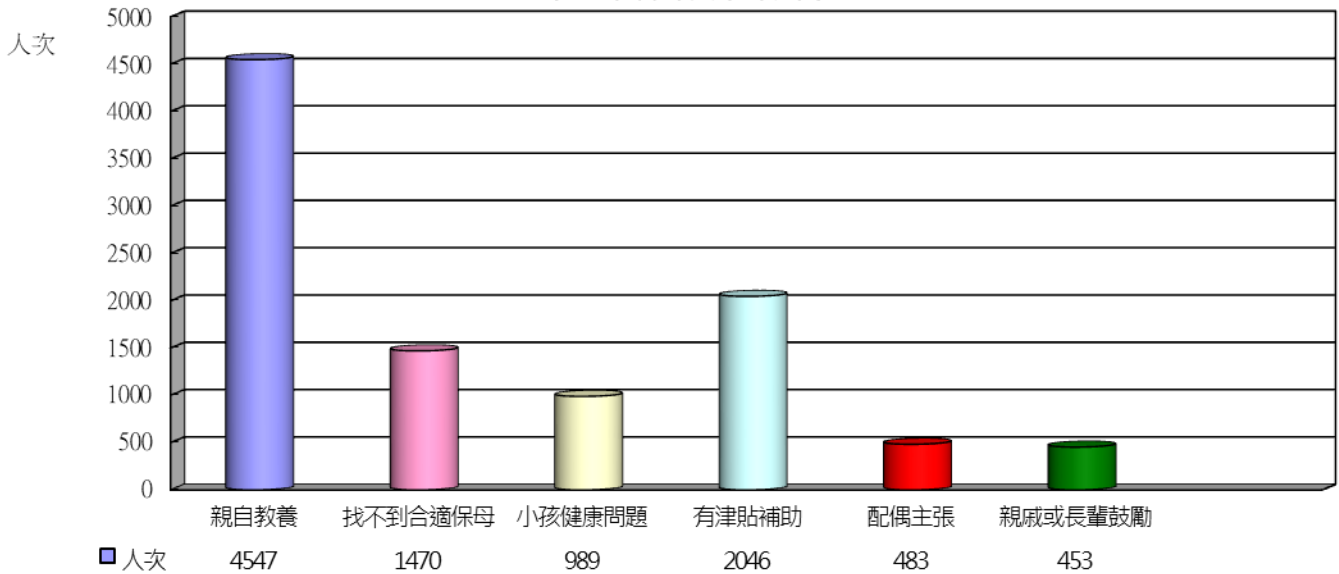
(五)在子女年齡部分(本項可複選)，其中回答撫育有1歲以下的子女者有5,157人次，撫育1歲以上未滿2歲者有874人次，2歲以上未滿3歲者，則有1,048人次，而三歲以上者有1,532人次。

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4,547人次，占45.52%，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2,046人次，占20.48%，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1,470人次，14.72%。

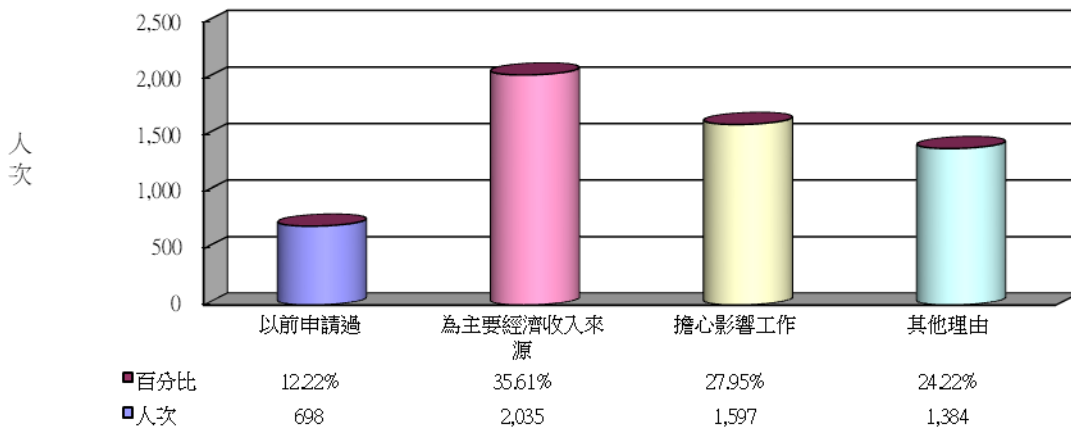
申請育嬰留職停薪原因



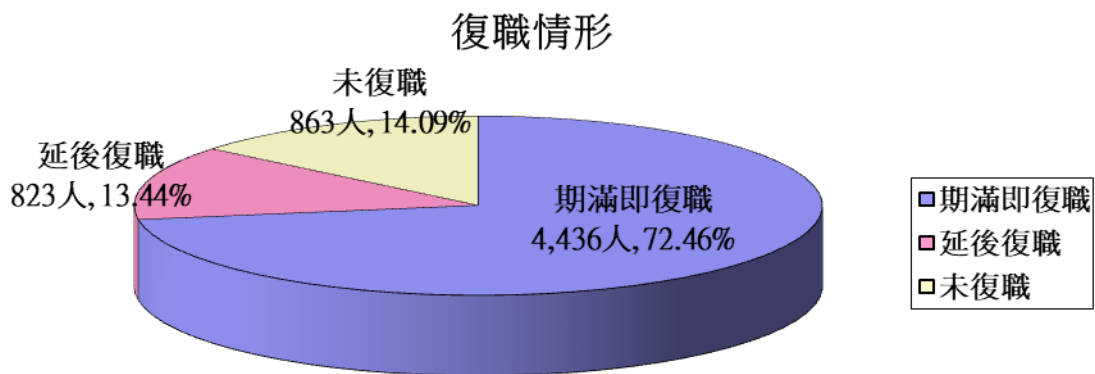
(七)期滿後配偶是否申請育嬰留職停薪：經詢問受關懷勞工，申請育嬰留職停薪期滿後配偶是否會申請育嬰留職停薪，其中，配偶會申請者有842人，占受關懷勞工13.75%；不會申請者有5,280人，占受關懷勞工86.24%。

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2,035人次，占配偶不會申請人數的35.61%，「擔心影響工作」的因素次之，有1,597人次，占27.95%。其他理由(不考慮、討論中、單親等)，有1,384人次，占24.22%。

配偶無意願申請育嬰留職停薪之原因



四、復職情形：統計成功電話關懷6,122人中，留職停薪期滿即復職有4,436人(約占72.46%)，延後復職有823人(約占13.44%)，未復職者有863人(約占14.09%)。



(一)期滿即復職：

1. 留職停薪期滿即復職的4,436人中，恢復原職的有4,301人，約占復職總人數的96.9%，恢復其他職位的有135人約占3.04%。而復職後子女托育狀況之安排(本項可複選)，送托育機構有1,854人次，占42.28%；其次為請親友長輩幫忙者最多有1,833人次，占41.8%；再次之為保母照顧有698人次，占15.92%。
2. 恢復其他職位統計如下：恢復其他職位135人中，要申訴有4人；不申訴計有131人，其中「可接受新職位」有115人，「擔心影響工作」有8人，「其他因素」有8人(如：視狀況而定、還在適應中及已與當地機關提出申訴等等)。

(二)延後復職：延後復職823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470人次，「子女無人照顧」的有331人次，「與公司協調後決定延後復職」有201人次，「其他因素」者有48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863人中，有826人自行離職，37人遭公司資遣。

1. 選擇自行離職的離職原因及相關統計如下：

- (1)親自照顧子女：412人，約占自行離職人數49.32%。主要是不放心別人照顧(287人次)、托育費用較高(82人次)、找不到適合的保母(129人次)等因素。

- (2)另外謀職：346人，約占38%。
- (3)因公司刁難：14人，約占0.015%。
- (4)其它個人因素：0人，約占0%

- 2. 遭公司資遣之37人及相關狀況：37人於育嬰留職停薪期滿後遭公司資遣，有4人提出要申訴，皆已提供申訴窗口(本局就業安全科)。另有33人選擇不提出申訴，探究其原因(複選)，其中15人次表示不願意花費時間進行申訴，2人次已找到新工作，16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、被其他公司合併、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)占有女性勞工之比例為71.13%，而男性勞工則為78.11%，由此可知，無論性別期滿復職比例皆達七成以上。而女性勞工於育嬰留職停薪申請延後復職之比例(11.51%)則高於男性勞工(1.92%)；至於育嬰留職停薪期滿自行離職情形，女性勞工之比例(12.44%)則相較於男性勞工(2.4%)甚高。
- 2. 女性勞工成功電話關懷4,957人當中，復職情形為：
 - (1)留停期滿即恢復原職：3,422人，占女性勞工比例為71.13%。
 - (2)留停期滿恢復其他職位：104人，占女性勞工比例為2.09%。
 - (3)延後復職：705人，占女性申請勞工比例為14.22%。
 - (4)遭公司資遣：31人，占女性申請勞工比例為0.62%。
 - (5)自行離職：762人，占女性申請勞工比例為15.37%。
- 3. 男性勞工成功電話關懷1,165人當中，復職情形為：

- (1)留停期滿即恢復原職：879人，占男性勞工比例為75.45%。
- (2)留停期滿恢復其他職位：31人，占男性勞工比例為2.66%。
- (3)延後復職：118人，占男性勞工比例為10.12%。
- (4)遭公司資遣：6人，占男性勞工比例為0.51%。
- (5)自行離職：147人，占男性勞工比例為12.61%。

陸、調查表新增問題施行情形

依據本局109年6月29日北市勞就字1096085671號函，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)？

據統計6,122名受訪者當中，願意再次申請者為4,890人，約占受訪者80%，不願意再次申請者1,232人，約占受訪者20%。

(一)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：4,426人次，約占45.84%。
2. 節省保母費：1,993人次，約占20.64%。
3. 有津貼補助：3,225人次，約占33.4%。
4. 其它理由：10人次，約占0.1% (如：找不到保母/公托、無人可協助照顧、可休息調養體力等)。

(二)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：101人，約占7.7%。
2. 津貼補助金額不足：67人次，約占5.13%。
3. 補助期間太短：74人次，約占5.67%。
4. 其它理由：1,063人次，約占81.45% (如：不考慮再生育、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)？

受訪者復職後子女預計送托育機構者有1,854人次：

- (一)送0-2歲托嬰機構：1,291人次，占回覆比例67.06%。
- (二)送2歲班幼兒園：429人次，占回覆比例22.28%。

(三)送3-5歲班幼兒園：205人次，占回覆比例10.64%。

三、您可以負擔之子女每人每月托育支出為多少(可複選)?

(一)3,500元以下：688人次，占回覆比例11.24%。

(二)3,500-7,000元：2,179人，占回覆比例35.59%。

(三)7,500-1萬500元：2,037人次，占回覆比例約33.27%。

(四)1萬500元-1萬4,000元：510人次，占回覆人數8.33%。

(五)1萬4,000元以上：707人次，占11.55%。

柒、結論與發現：

- 一、 112年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6,122人，約占全部轉介名冊人數之7成7，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823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863人，以找到其他工作及因親自照顧小孩暫無復職或就業安排為主要原因。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、 以男性申請育嬰留職停薪人數低於女性原因調查可知傳統觀念、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主因。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，男性申請者雖穩定微幅成長中，但總受訪者中女性者仍為男性者的4倍之多。受訪者建議可研擬增加男性育嬰留職停薪津貼給付比例，並透過教育向下紮根、逐漸改變傳統性別分工觀念著手，加強宣導男性育嬰留

停之權益。另外，多數的雇主不會阻擋受訪者的申請，但仍有5%左右受訪者接收到雇主明示或暗示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、由本年度電話關懷結果來看，受訪者願意再次申請育嬰留職停薪者約占8成，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，以不考慮再生育為主因。擔心影響原有工作及認為補助不足者則次之。復職後子女若要托育，則以「0-2歲托嬰機構」為主，接近6成7，在留職停薪期滿復職後子女托育狀況此項問答中，送托育機構比例首度超越請親友長輩幫忙，顯示受訪者期望能提供足夠的托育需求。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。