

## 臺北市就業服務處

110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：

110年1月1日至110年12月31日。

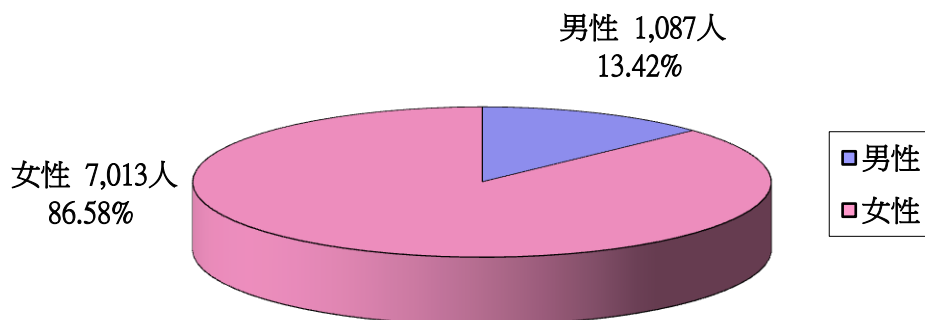
### 肆、關懷方式：

- 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：

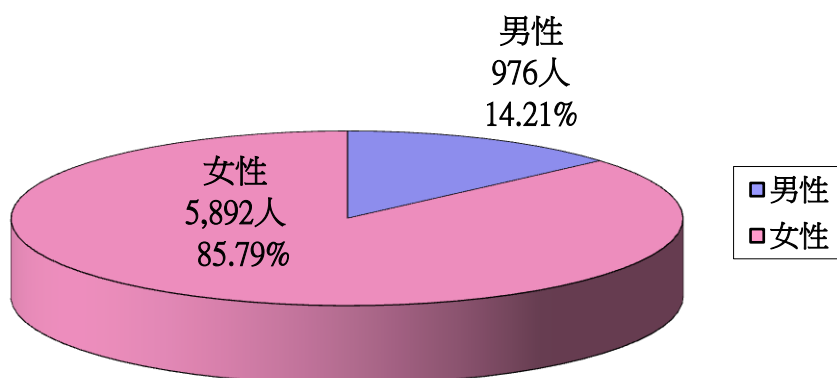
- 一、110年1月至12月底育嬰留職停薪期滿且同意接受後續關懷協助勞工名冊計有8,100人，其中，男性有1,087人(約占13.42%)，女性計有7,013人(約占86.58%)。

### 110年1月至12月底同意接受關懷人數性別分析



二、110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1,232人，總計成功進行電話問卷關懷者有6,868人(約占總名冊人數之84.79%)，其中，電話關懷男性有976人(約占總電訪成功人數之14.21%)，女性有5,892人(約占85.79%)。

### 110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

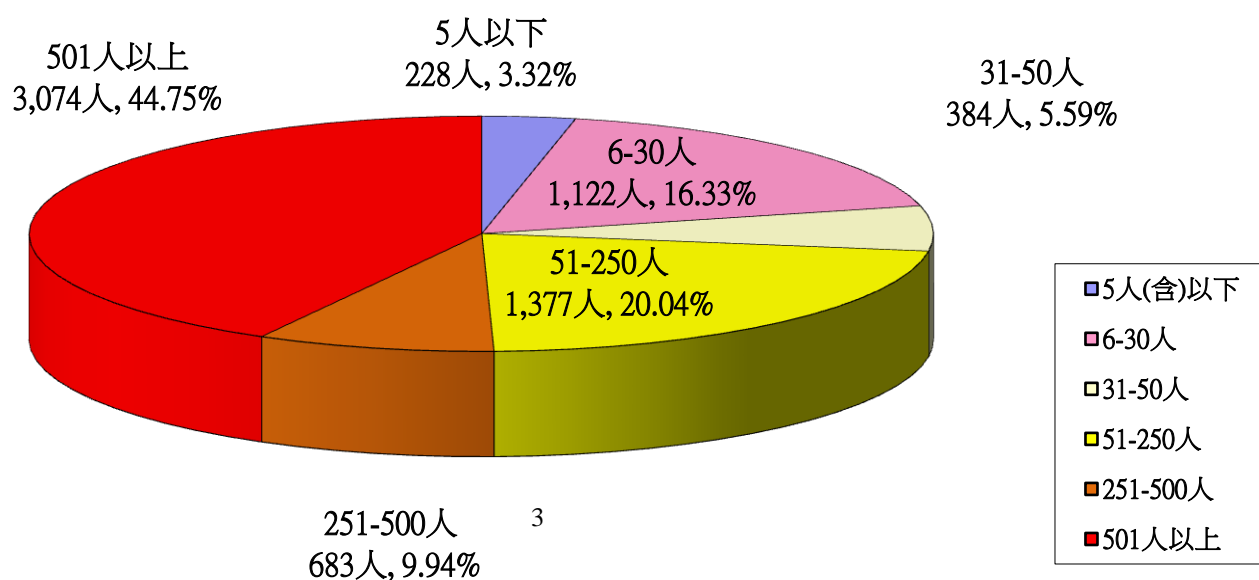
依105年1月行政院主計總處第10次修訂之行業標準分類，本處110年1月至12月底成功電話關懷總人數6,868人中，其所屬事業單位行業別分布之前三大行業別為：G類批發及零售業計1,659人(占24.15%)、K類金融及保險業計有1,069人(占15.56%)、C類製造業計737人(占10.73%)。

編序	行業別	人數	比例
1	A 農林漁牧業	0	0%
2	B 礦業及土石採取業	0	0%
3	C 製造業	737	10.73%
4	D 電力及燃氣供應業	15	0.22%
5	E 用水供應及汙染整治業	34	0.5%
6	F 營建工程業	113	1.64%
7	G 批發及零售業	1,659	24.15%
8	H 運輸及倉儲業	293	4.26%
9	I 住宿及餐飲業	403	5.86%
10	J 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	590	8.59%
11	K 金融及保險業	1,069	15.56%

編序	行業別	人數	比例
12	L 不動產業	70	1.01%
13	M 專業、科學及技術服務業	421	6.12%
14	N 支援服務業	412	5.99%
15	O 公共行政及國防；強制性社會安全	98	1.42%
16	P 教育業	194	2.82%
17	Q 醫療保健及社會工作服務業	579	8.43%
18	R 藝術、娛樂及休閒服務業	54	0.78%
19	S 其他服務業	127	1.84%
20	未回答	0	0.00%
<b>合計</b>		<b>6,868</b>	<b>100%</b>

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228人（占3.32%）、6至30人者有1,122人（占16.33%）、31至50人者有384人（占5.59%）、51至250人者有1,377人（占20.04%）、251至500人者有683人（占9.94%）、501人以上者有3,074人（占44.75%）。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。

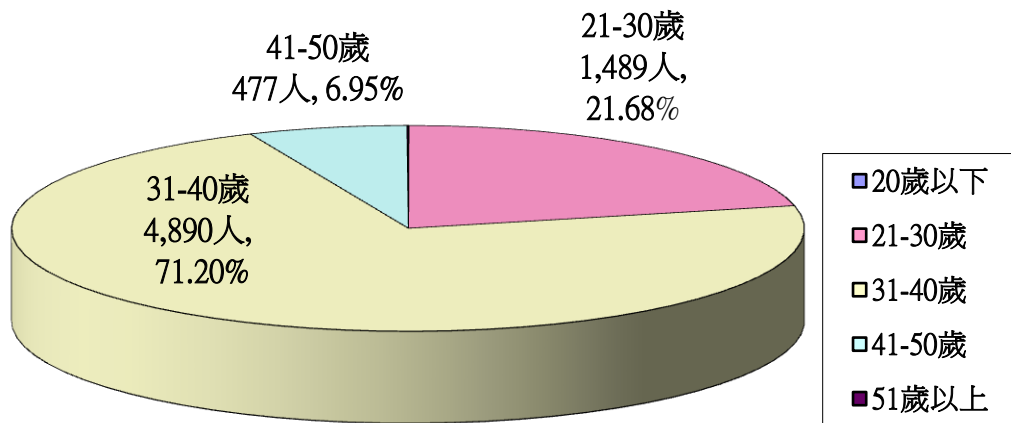
### 所屬事業單位規模人數



#### 四、受關懷勞工基本概況資料分析

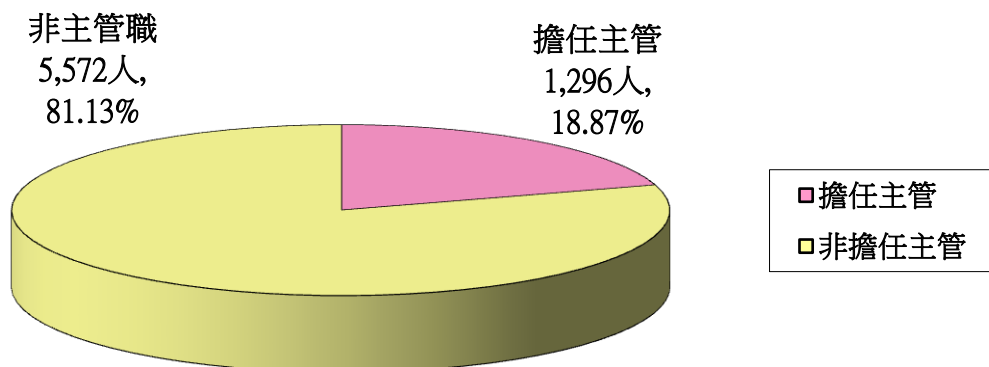
受關懷勞工人年分布為：20歲以下計2人(占0.03%)，21至30歲計1,489人(占21.68%)，31至40歲計4,890人(占71.20%)，41至50歲計477人(6.95%)，51歲以上僅10人(佔0.15%)，此年齡分布觀察受關懷者中以31至40歲的勞工申請比例最高，超過七成以上。

### 受關懷狀況-年齡



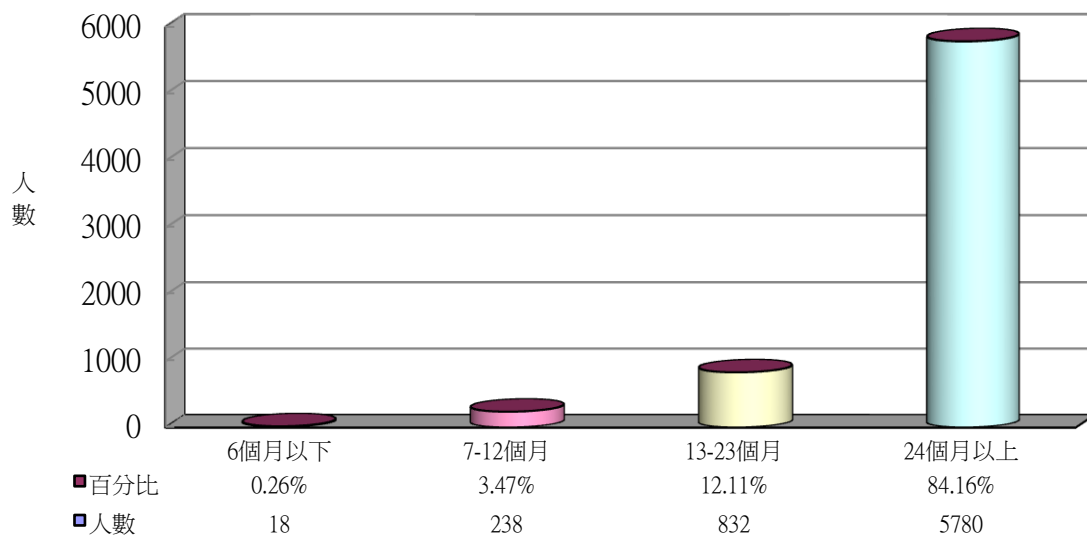
(一)受關懷勞工人中，擔任主管職務者有1,296人，約占所有受關懷勞工之18.87%，非擔任主管職務者有5,572人，占81.13%。由此可以推測非擔任主管職務者於勞工申請育嬰留職停薪之時，其找尋職務代理人之可行性較高，且負擔責任相對較輕，故該等勞工之申請意願及實際申請比例較單位主管人員為高。

### 擔任主管職務狀況



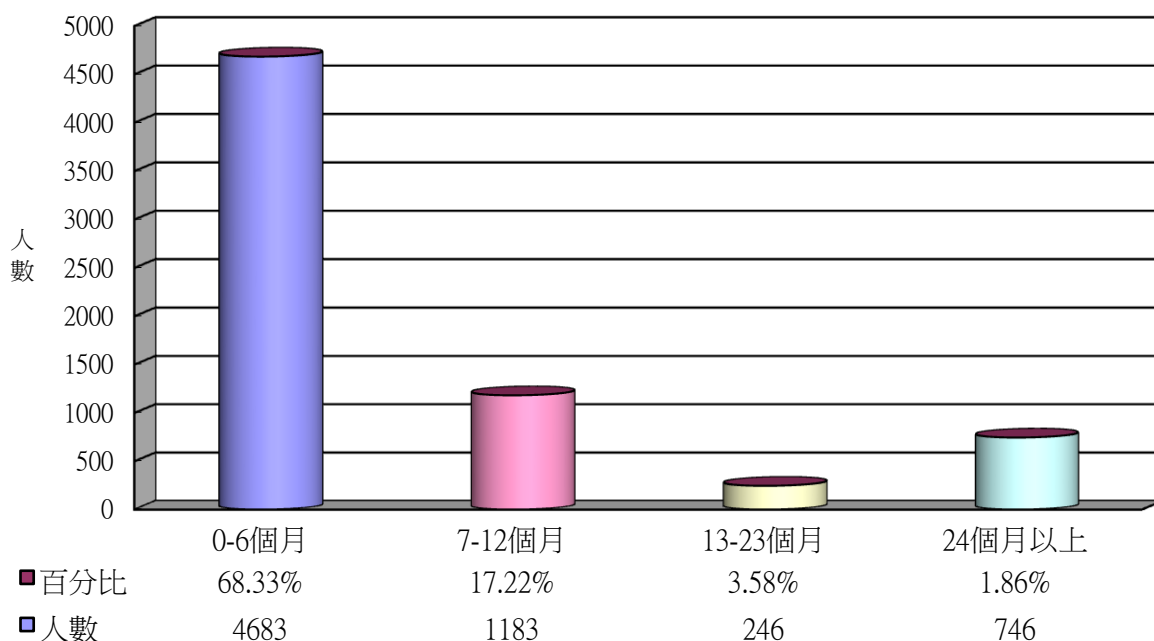
(二)工作年資部分，6個月以下者18人，占0.26%，6至12個月者238人，占3.47%，13至23個月者計832人，占12.11%，24個月以上者則為5,780人，占84.16%。

工作年資情形



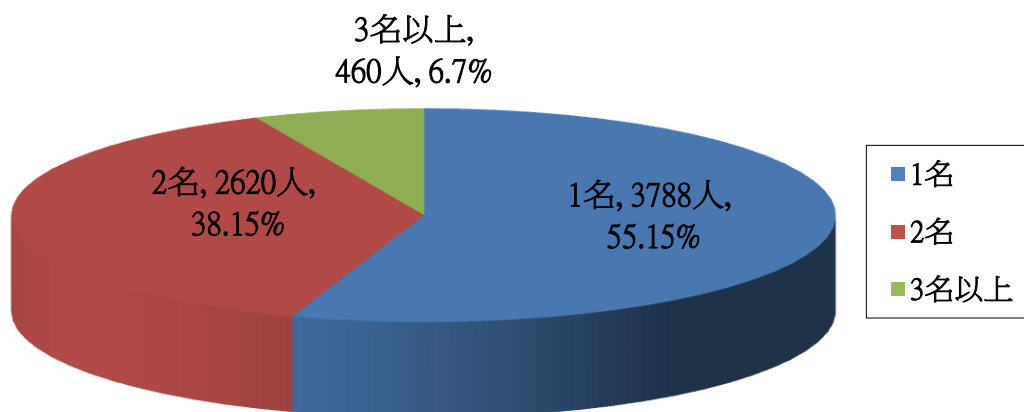
(三)申請育嬰假期間以0至6個月者最多有4,683人，占68.33%，7至12個月者次之有1,183人，占17.22%，13至23個月有246人，占3.58%，24個月則有746人，占10.86%

育嬰假期間



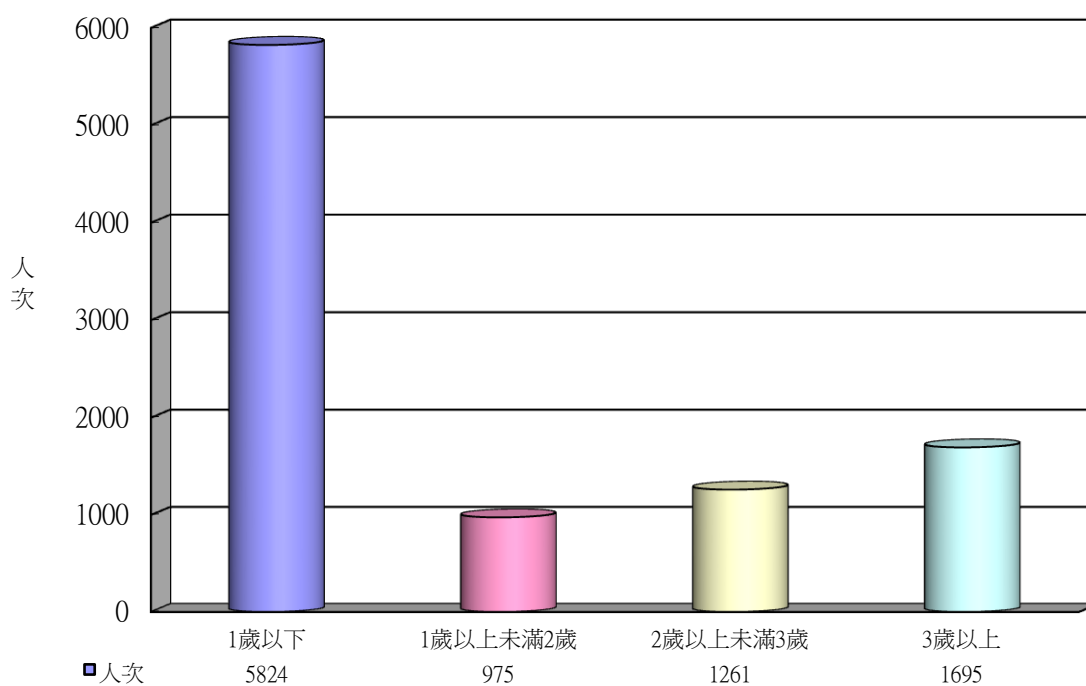
(四)在子女數部分，有1名子女者有3,788人，占55.15%，2名子女者有2,620人，占38.15%，3名以上子女者有460人，占6.7%。

### 子女數

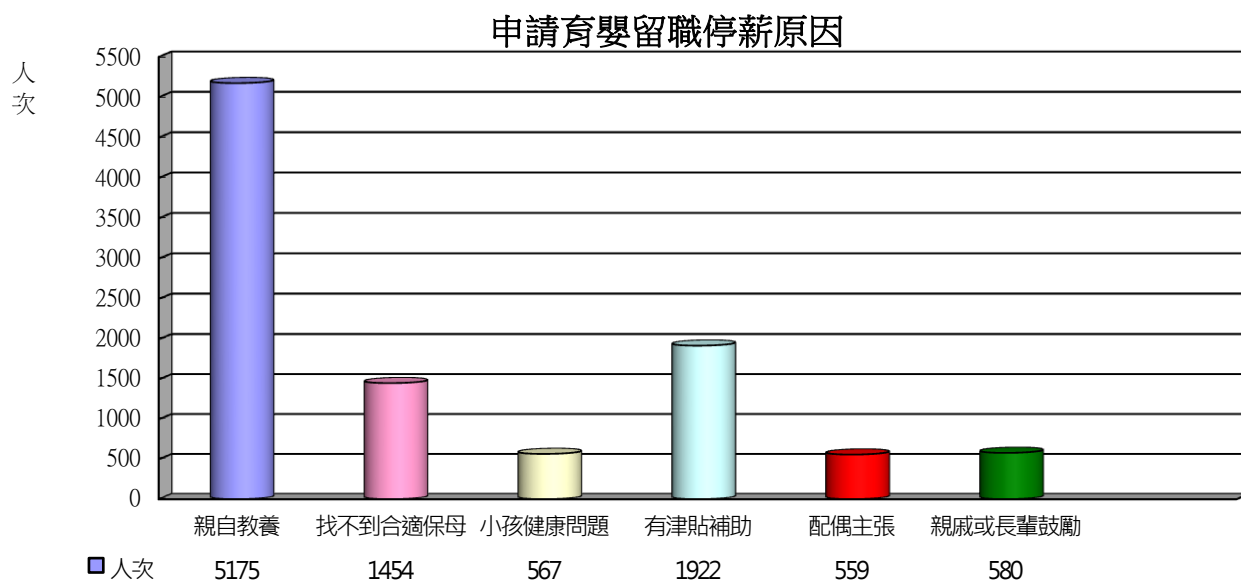


(五)在子女年齡部分（本項可複選），其中回答撫育有1歲以下的子女者有5,824人次，撫育1歲以上未滿2歲者有975人次，2歲以上未滿3歲者，則有1,261人次，而三歲以上者有1,695人次。

### 撫育子女年齡情形

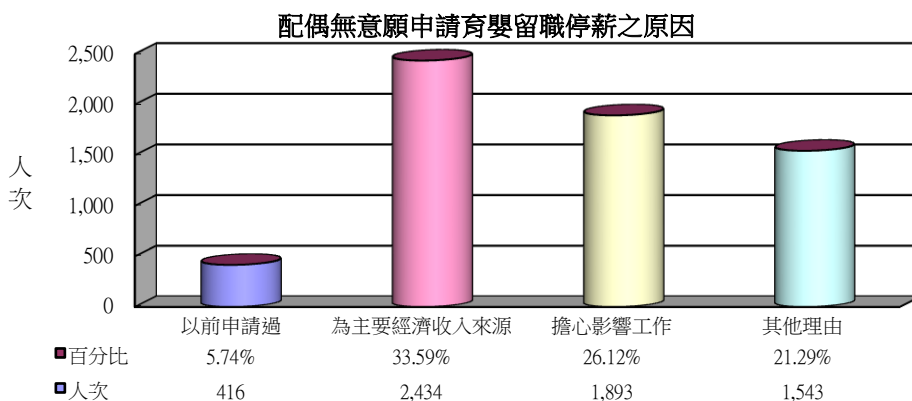


(六)經詢問受關懷勞工申請育嬰留職停薪之原因(本項可複選)，以「可親自教養小孩」者為最大宗，計5,175人次，占50.45%，顯示當今父母對子女教育甚為重視，多希望由自己親自教養；其次為「有津貼補助」，計1,922人次，占18.74%，顯見經濟補貼會是考量申請育嬰留停的主因之一；再次之為「找不到合適保母」，計1,454人次，14.18%。



(七)期滿後配偶是否申請育嬰留職停薪

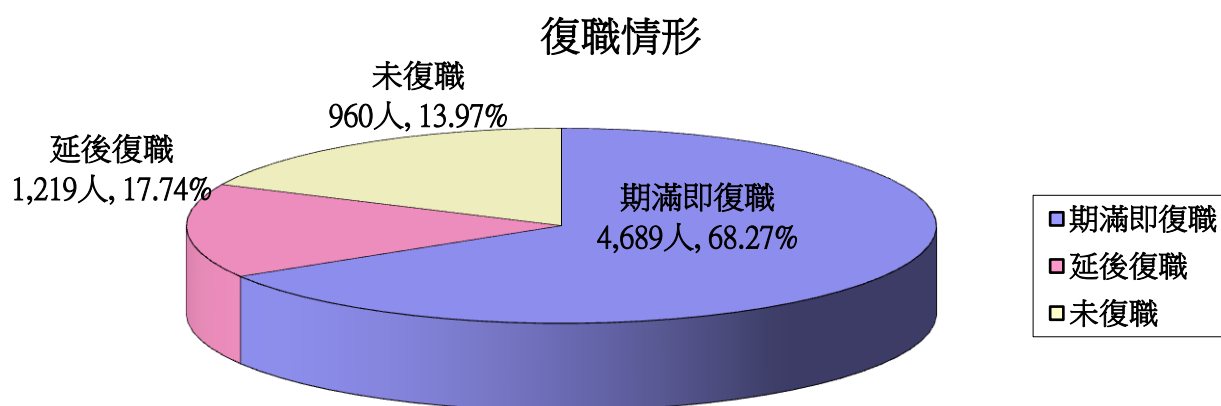
經詢問受關懷勞工，申請育嬰留職停薪期滿後配偶是否會申請育嬰留職停薪，其中，配偶會申請者有961人，占受關懷勞工13.26%；不會申請者有6,286人，占受關懷勞工86.74%。而配偶不會申請的原因中(本項可複選)，以「為主要經濟來源」的因素最高，有2,434人次，占配偶不會申請人數的33.59%，「擔心影響工作」的因素次之，有1,893人次，占26.12%。



## 五、復職與否情形

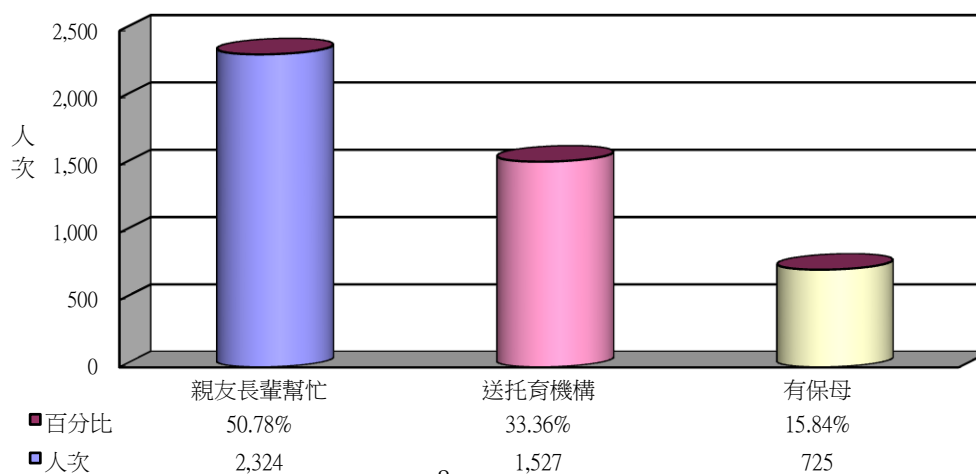
統計成功電話關懷6,868人其復職與否情形說明如下：整體統計，留職停薪期滿即復職有4,689人(約占68.27%)，延後復職有1,219人(約占17.74%)，未復職者有960人(約占13.97%)。

### (一)期滿即復職



1. 其中，留職停薪期滿即復職的4,689人中，恢復原職的有4,604人，約占復職總人數的98.18%，恢復其他職位的有85人約占1.81%。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2,324人次，占50.78%；其次為送托育機構有1,527人次，占33.36%；再次之為保母照顧有725人次，占15.84%。

### 復職後子女托育





## 2.恢復其他職位統計如下：

恢復其他職位85人中，要申訴有2人；不申訴計有83人，其中「可接受新職位」有73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1,219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704人次，「子女無人照顧」的有258人次，「與公司協調後決定延後復職」有343人次，「其他因素」者有85人次(如：續請次胎育嬰留停、再次懷孕、或因身體、疫情因素等)。

### (三)未復職

未復職者960人中，有894人自行離職，66人遭公司資遣。

#### 1.選擇自行離職之894人的離職原因及相關統計如下：

(1) 親自照顧子女：651人，約占自行離職人數72.81%。

主要是不放心別人照顧(526人次)、托育費用較高(129人次)、找不到適合的保母(118人次)等因素。

(2) 另外謀職：229人，約占25.61%。

(3) 因公司刁難：14人，約占1.56%。

(4) 其它個人因素：0人，約占0%

#### 2.遭公司資遣之 66 人及相關狀況：

66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64人選擇不提出申訴，探究其原因(複選)，其中39人次表示不願意花費時間進行申訴，5人次已找到新工作，20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 5 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65.78%，而男性勞工則為74.59%，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(18.7%)則高於男性勞工(1.99%);至於育嬰留職停薪期滿自行離職情形，女性勞工之比例(15.63%)則相較於男性勞工(2.27%)甚高。
2. 女性勞工成功電話關懷5,892人當中，復職情形為：
  - (1) 留停期滿即恢復原職：3,876人，占女性勞工比例為65.78%。
  - (2) 留停期滿恢復其他職位：79人，占女性勞工比例為1.34%。
  - (3) 延後復職：1,102人，占女性申請勞工比例為18.7%。
  - (4) 遭公司資遣：59人，占女性申請勞工比例為1.0%。
  - (5) 自行離職：921人，占女性申請勞工比例為15.63%。
3. 男性勞工成功電話關懷976人當中，復職情形為：
  - (1) 留停期滿即恢復原職：728人，占男性勞工比例為74.59%。
  - (2) 留停期滿恢復其他職位：6人，占男性勞工比例為0.61%。
  - (3) 延後復職：117人，占男性勞工比例為11.98%。
  - (4) 遭公司資遣：7人，占男性勞工比例為0.71%。
  - (5) 自行離職：134人，占男性勞工比例為13.72%。

## 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)？

110年1月至12月底之受訪者6,884人當中，願意再次申請者5,409人，約占受訪者78%，不願意再次申請者1,475人，約占受訪者21%。

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：5,081人次，約占93.93%。

(2) 節省保母費：2,004人次，約占37.04%。

(3) 有津貼補助：2,979人次，約占55.07%。

(4) 其它理由：7人次，約占0.13% (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：118人，約占8%。

(2) 津貼補助金額不足：65人次，約占4.40%。

(3) 補助期間太短：55人次，約占3.72%。

(4) 其它理由：1281人次，約占86.84% (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)？

110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1,596人次：

1.送0-2歲托嬰機構：1034人次，占回覆比例64.78%。

2.送2歲班幼兒園：436人次，占回覆比例27.31%。

3.送3-5歲班幼兒園：126人次，占回覆比例7.89%。

(三) 您可以負擔之子女每人每月托育支出為多少(可複選)？

110年1月至12月底之受訪者6,868人當中，認為：

1. 3,500元以下：816人次，占回覆比例11.88%。

2. 3,500-7,000元：2,430人，，占回覆比例35.38%。
3. 7,500-1萬500元：2,242人次，占回覆比例約32.64%。
4. 1萬500元-1萬4,000元：598人次，占回覆人數8.71%。
5. 1萬4,000元以上：806人次，占11.74%

## 柒、結論與發現：

- 一、110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6,868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1,219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960人，其中370人找到其他工作、自行離職，另有651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5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，受訪者中女性者約為男性者的6倍之多，也有2,563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387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110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78%，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86%，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8%及4%。復職後子女若要托育，則以「0-2歲托嬰機構」為主，接近7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。