

臺北市就業服務處

105年9-12月份「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106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：

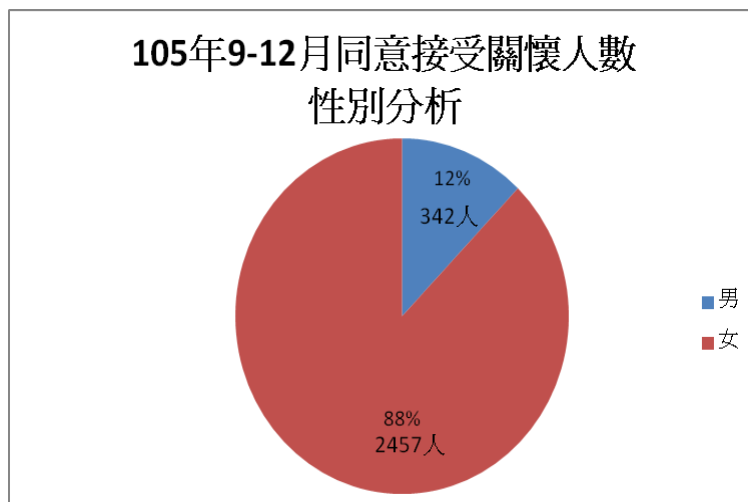
105年7月23日至105年8月31日。

肆、關懷方式：

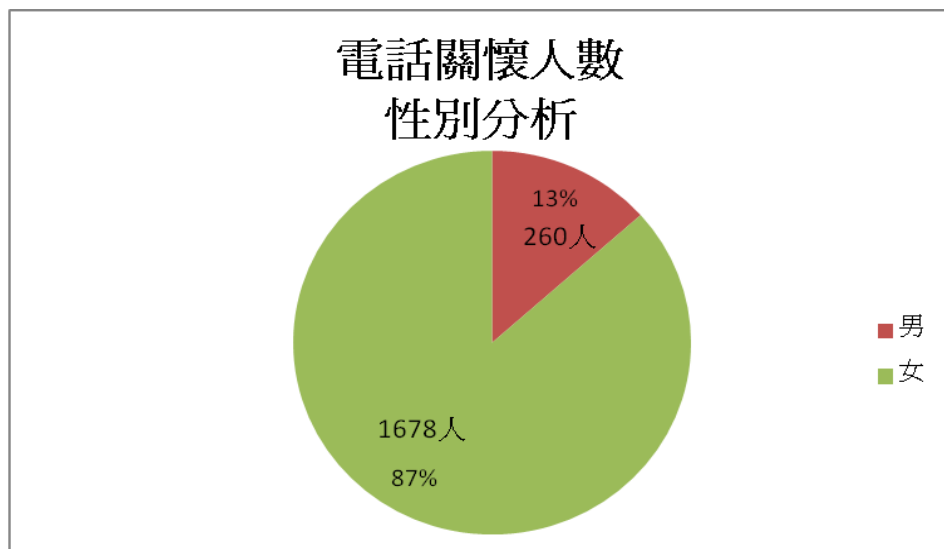
- 一、配合本局推動勞動部「育嬰留職停薪復職之協助措施實施計畫」，提供申請育嬰留職停薪即將復職之勞工相關協助。
- 二、依本局提供申請育嬰留職停薪即將復職之勞工名冊，由本處電話服務中心逐一進行「育嬰留職停薪復職電話問卷」。

伍、關懷情形說明：

- 一、105年9-12月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2799人，其中，男性有342人約占12.1%，女性計有2457人約占87.7%。



二、經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有861人(約占總名冊人數之30.8%)，計成功進行電話問卷關懷者有1938人(約占總名冊人數之69.2%)，其中，電話關懷男性有260人約占總電訪成功人數之13.4%，女性有1678人約占86.6%。



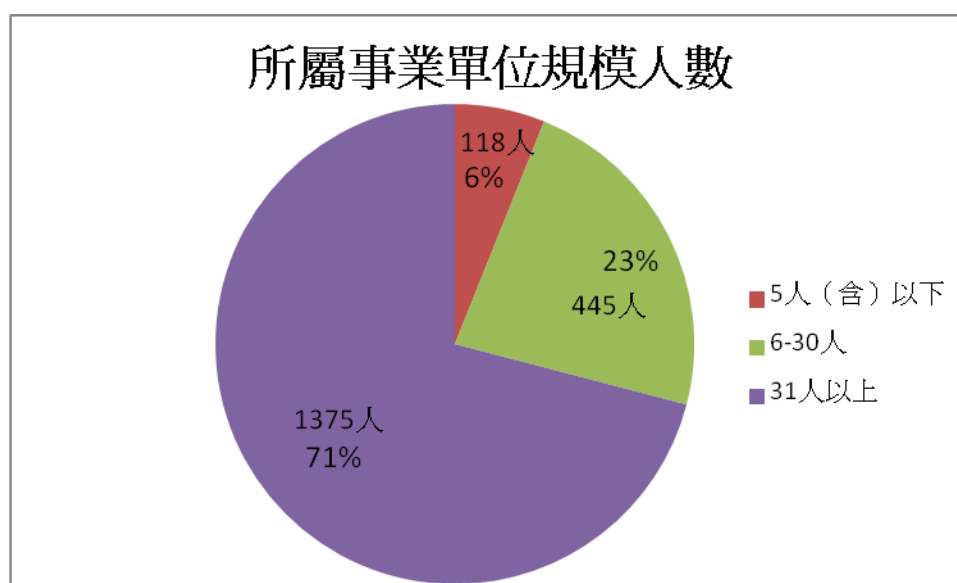
三、受關懷勞工所屬的事業單位基本概況

以行政院主計總處第9次修訂之行業別基準進行分類，本處電話關懷總人數1938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438人占22.6%、K類金融及保險業計324人占16.72%、C類製造業分別有236人占12.18%。

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	1	0.05%
3	C 製造業	236	12.18%
4	D 電力及燃氣供應業	2	0.10%
5	F 用水供應及汙染整治業	4	0.21%
6	F 營造業	50	2.58%
7	G 批發及零售業	438	22.60%
8	H 運輸及倉儲業	66	3.41%

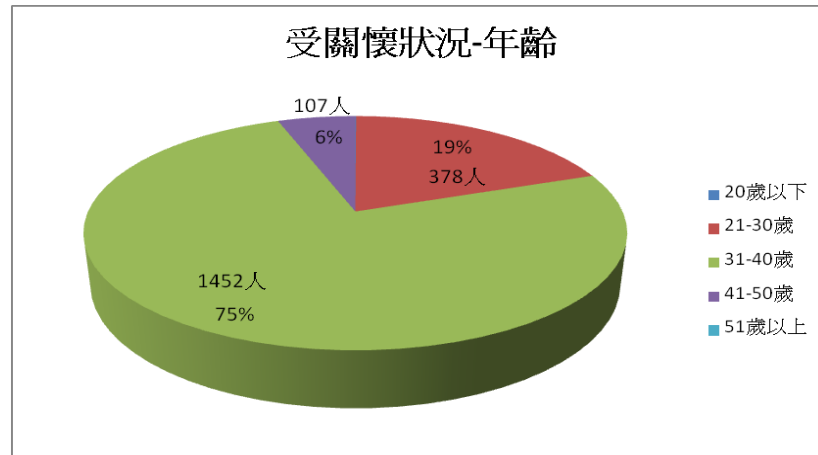
編序	行業別	人數	比例
9	I 住宿及餐飲業	85	4.39%
10	J 資訊及通訊傳播業	170	8.77%
11	K 金融及保險業	324	16.72%
12	L 不動產業	19	0.98%
13	M 專業、科學及技術服務業	120	6.19%
14	N 支援服務業	114	5.88%
15	O 公共行政及國防；強制性社會安全	53	2.73%
16	P 教育服務業	54	2.79%
17	Q 醫療保健及社會工作服務業	153	7.89%
18	R 藝術、娛樂及休閒服務業	10	0.52%
19	S 其他服務業	39	2.01%
20	未回答	0	0.00%
合計		1938	100%

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118人占 6.09%，6至30人者有445人占22.96%、31人以上者有1375人占70.94%，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。



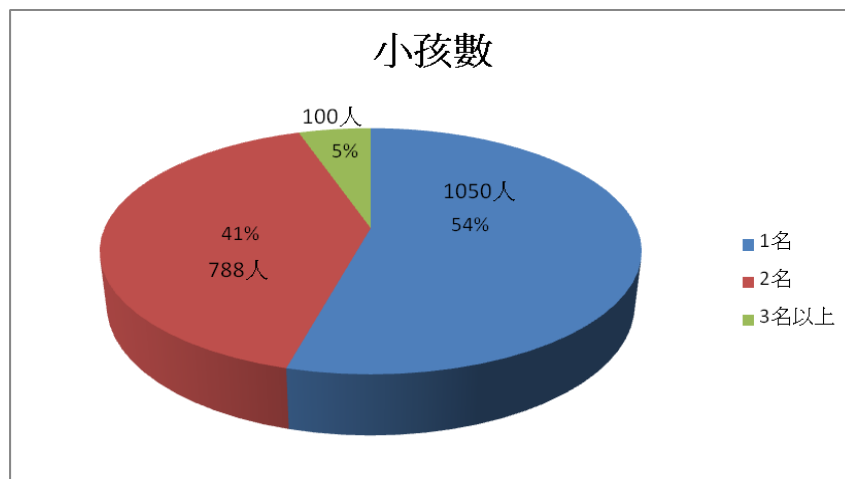
四、受關懷勞工基本概況資料分析

(一)受關懷勞工中年齡分布為：21至30歲計378人占20%，31至40歲計1452人占75%，41至50歲計107人占6%，20歲以下則僅1人占0.1%，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有七成五之比例。

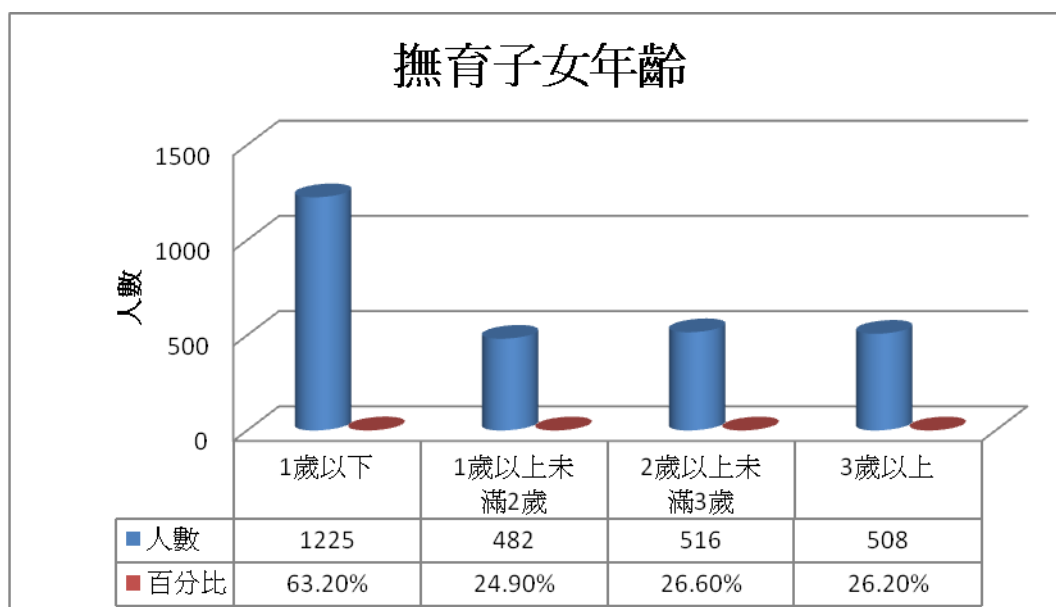


(二)受關懷勞工中，擔任主管職務者有356人，約占有受關懷勞工之18%，非擔任主管職務者有1582人，占82%。推非主管職務在組織體制中，於勞工申請育嬰留職停薪之時，其找尋職務代理人之可行性較高，且負擔責任相對較輕，故該等勞工之申請意願及實際申請情況較單位主管人員為高。

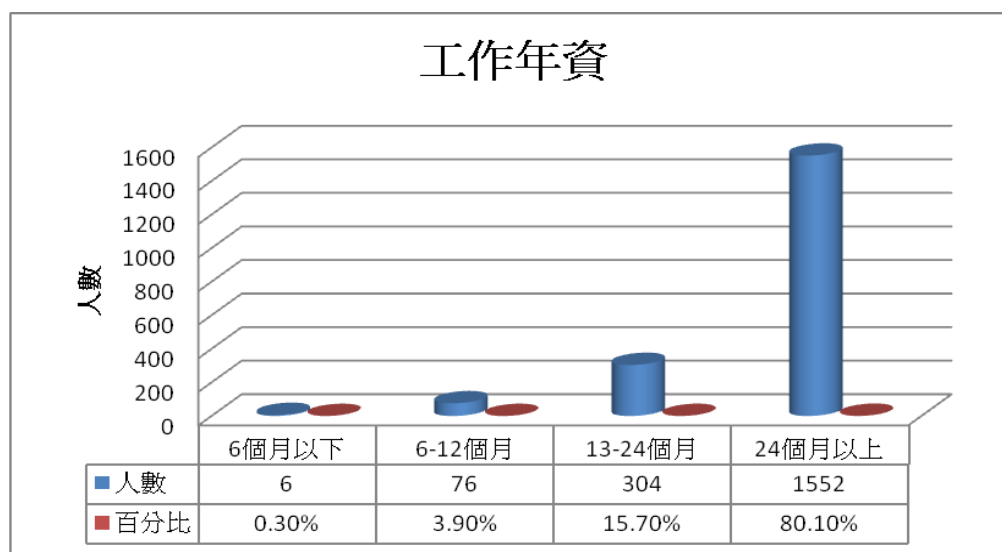
(三)在子女數部分，有1名子女者有1050人，占54.2%，2名者有788人，占40.7%，3名以上者有100人，占5.2%。



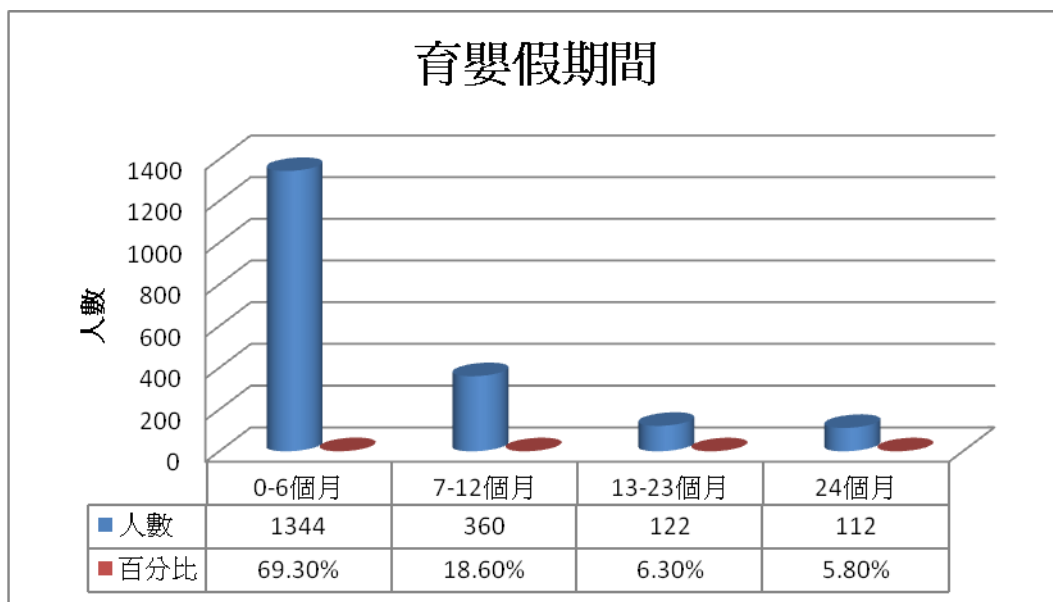
(四)在子女年齡部分(本項可複選),其中回答撫育有1歲以下的子女者有1225人次,撫育1歲以上未滿2歲者有482人次,2歲以上未滿3歲者,則有516人次,而三歲以上者有508人次。



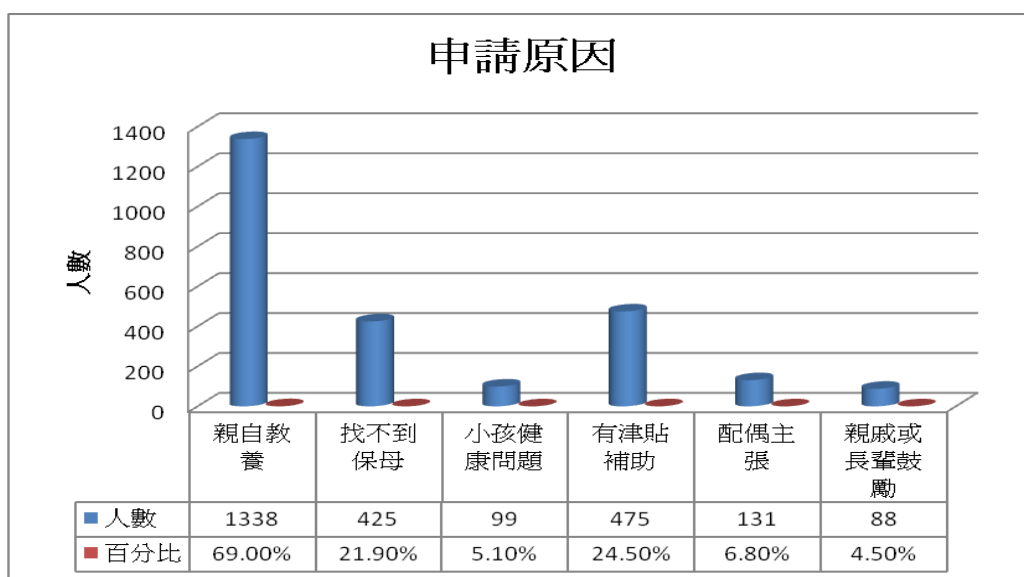
(五)工作年資部分,6個月以下僅有6人,占0.03%,6至12個月者76人,占4%,13至23個月者計304人,占15.7%,24個月以上者則為1552人,占80.1%。由此可推論,以現況而言,工作年資達兩年以上者,申請育嬰留職停薪者較多。



(六)而所申請育嬰假期間以0至6個月者最多有1344人，占69.3%，7至12個月者次之有360人，占18.6%，13至23個月有122人，占6.3%，24個月則有112人，占5.8%。

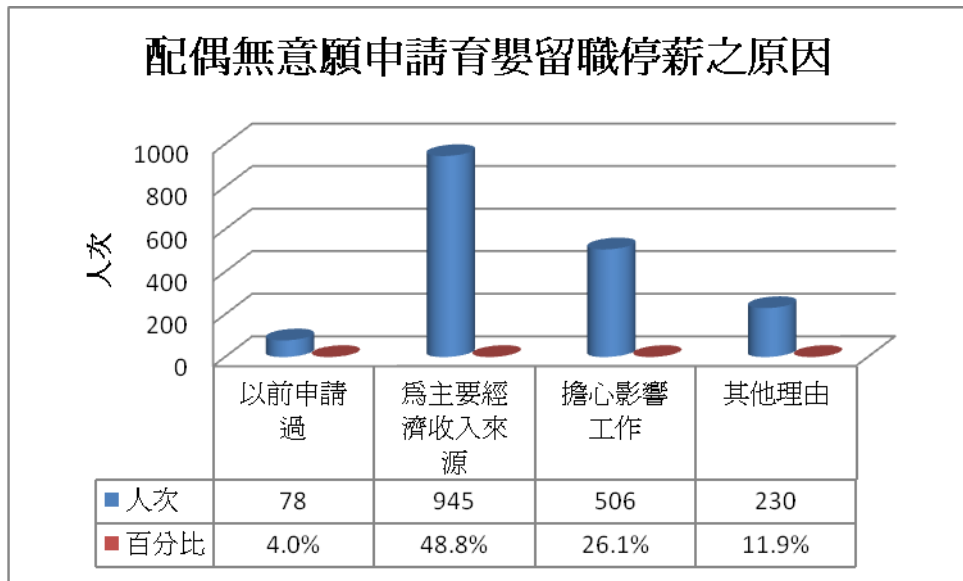


(七)經詢問受關懷勞工申請育嬰留職停薪之原因(本項可複選)，以「可親自教養小孩」者為最大宗，計1388人，占71.6%，顯示當今父母對子女教育甚為重視，多希望由自己親自教養；其次為「有津貼補助」，計475人，占24.5%，顯見經濟補貼會是考量主因之一；再次之為「找不到合適保母」，計425人，21.9%。



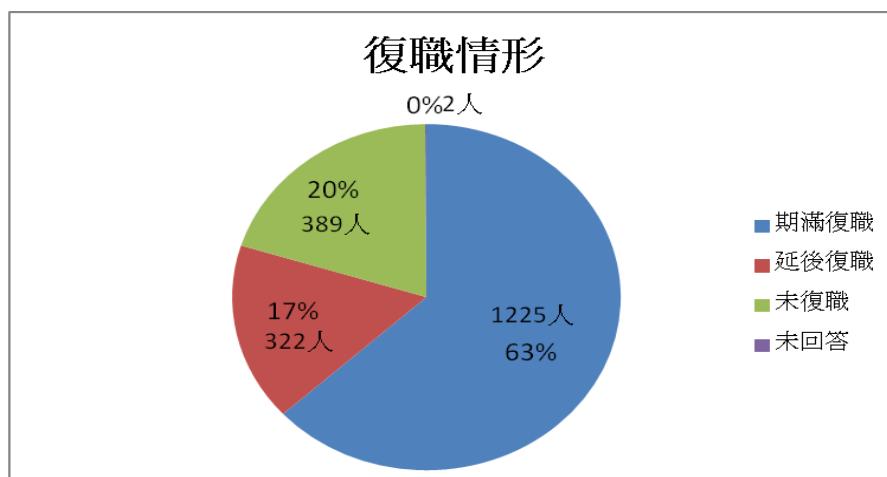
(八)期滿後配偶是否申請育嬰留職停薪

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275人，占受關懷勞工9.4%，不會申請者有1759人，占受關懷勞工90.8%。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945人次，占配偶不會申請人數的48.8%，「擔心影響工作」的因素次之，有506人次，占二成六的比例。



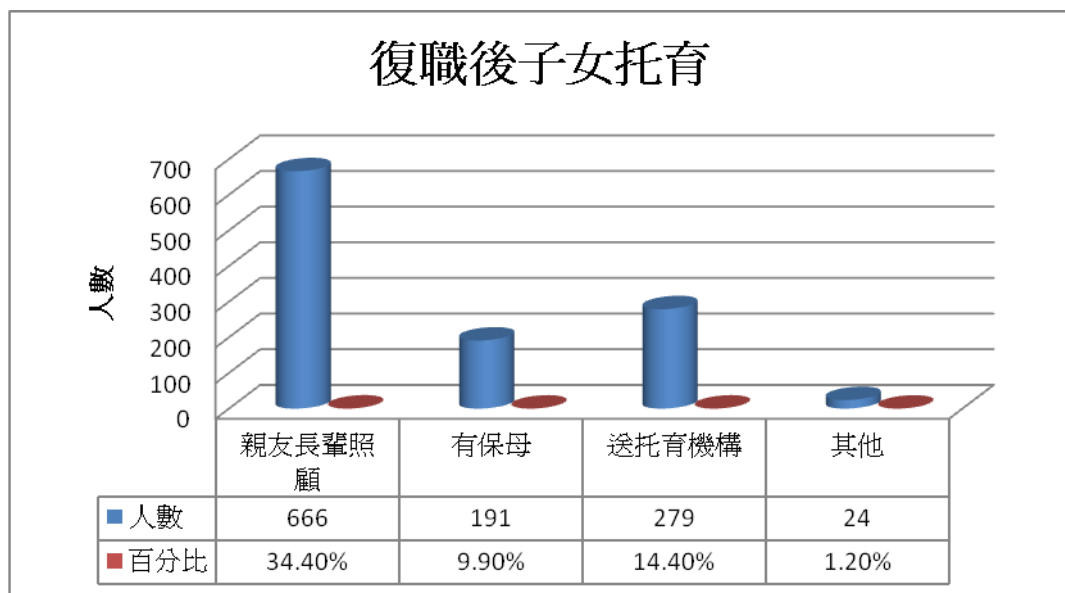
五、復職與否情形

本處關懷1938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1225人約占63.2%，延後復職有322人約占16.6%，未復職者有389人約占20.1%，2人未回答此問題。



(一)期滿復職

其中，留職停薪期滿即復職的1225人中，恢復原職的有1169人，約占復職總人數的95.4%，恢復其他職位的有55人約占4.5%。進一步詢問恢復其他職位者是否會申訴，其55位表示能接受新職位，0人表示會申訴。而復職後子女托育狀況之安排，請親友長輩幫忙者有682人，占35.2%；交由合適保母者有192人，占9.9，送托育機構者有278人，占14.3%；其餘尚未決定以何方式托育或未回答者有39人。



(二)延後復職

有關延後復職322人，進一步關心其延後復職的原因，要繼續「親自照顧子女」有202人次，「子女無人照顧」的有97人次，「與公司協調後決定延後復職」有152人次，「其他因素」者有2人次。

(三)未復職

未復職者389人中，有363人自行離職，23人遭公司資遣，3人未回答。

1. 選擇自行離職之原因及人數統計如下：

(1) 親自照顧子女：162人，約占總人數44.6%。主要是不

放心別人照顧(160人次)、托育費用較高(44人次)、找不到適合的保母(40人次)等因素。

(2) 另外謀職：117人，約占總人數32.2%。

(3) 因公司刁難：11人，約占總人數3%。

(4) 其它個人因素：33人，約占總人數9.1%

(5) 不想回答：40人，約占總人數11%。

2. 遭公司資遣統計如下：

未復職者 88 人中，有 6 人於育嬰留職停薪期滿後遭公司資遣，其中，1 人安排協商，1 人不想花費時間，自帶小孩，1 人已找到新工作，1 人表示公司歇業，1 人沒回答不申訴原因，1 人不想回答是否要申訴，本處電話服務中心提供其勞動局性別工作平等法申訴窗口。

3. 針對未復職者，本處電話服務中心進一步詢問是否有就業需求，結果計有 15 名有就業需求，其中 12 名為自行離職者，3 名為遭公司資遣者。

(1) 自行離職 12 名：包含

i. 其他原因：2 人(序號 473 工作時間太長、663 調養身體找離家近的工作)

ii. 不想回答原因：1 人

iii. 因親自照顧子女-其他原因：9 人(序號 34 因公司遷移交通不便、84 因公司業務變更準備搬家考量、155 要找其他工作兼顧照顧子女、156 原因同上、178 原因同上、434 公司結束、588 公司太遠、618 公司無周休二日、652 回高雄住)

(2) 遭公司資遣 3 名：包含

i. 不想回答是否要申訴：1 人 (序號 536)

ii. 不申訴 2 人：不想花費時間 1 人(序號 173 自帶小孩)及其他原因 (公司歇業) 1 人 (序號 508)

(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 69.8%，而男性勞工則為 63.3%，由此可知，兩性期滿復職皆達六成。而女性勞工於育嬰留職停薪申請延後復職之比例(13%)則低於男性勞工

(13.3%)，至於育嬰留職停薪期滿自行離職情形，女性勞工之比例(15.3%)則低於男性勞工(16.7%)。

2. 女性勞工470人當中，復職情形為：

- (1) 留停期滿即恢復原職：310人，占女性勞工比例為66%。
- (2) 留停期滿恢復其他職位：18人，占女性勞工比例為3.8%。
- (3) 延後復職：61人，占女性勞工比例為13%。
- (4) 遭公司資遣：4人，占女性勞工比例為0.9%。其中2名有就業需求。
- (5) 自行離職：72人，占女性勞工比例為15.3%。其中11名有就業需求。
- (6) 不確定復職職位有5人，占女性勞工比例為1.1%。

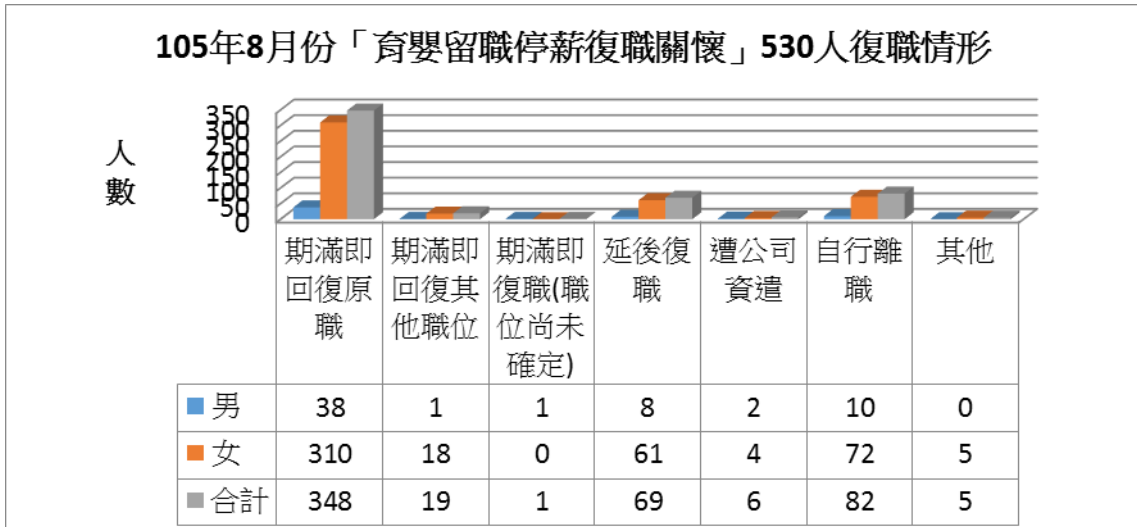
3. 男性勞工60人當中，復職情形為：

- (1) 留停期滿即恢復原職：38人，占男性勞工比例為63.3%。
- (2) 留停期滿恢復其他職位：1人，占男性勞工比例為1.7%。
- (3) 延後復職：8人，占男性勞工比例為13.3%。
- (4) 遭公司資遣：2人，占男性勞工比例為3.3%。其中1名有就業需求。
- (5) 自行離職：10人，占男性勞工比例為16.7%。其中1名有就業需求。
- (6) 不確定復職職位：1人，占男性勞工比例為1.7%。

4. 調查未復職且有就業需求者共計15人，分析如下：

項目	男性	女性	小計
自行離職	1人	11人	12人
遭公司資遣	1人	2人	3人
小計	2人	13人	
合計	15人		

105年8月份「育嬰留職停薪復職關懷」530人復職情形



陸、結論與發現：

- 一、由本處電話服務中心逐一電訪，扣除無法聯繫或拒絕電訪者，計成功進行電話關懷者有530人，約占當月轉介名冊人數之三分之二，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，也讓育嬰留職停薪復職民眾認識就業服務相關資訊。
- 二、針對延後復職之69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88人，其中24人已自行找到其他工作，另有48人因為親自照顧小孩暫無復職或就業安排，經瞭解現階段有就業需求者僅15人，本處原期能透過本業務開拓有就業需求者及二度就業婦女，經瞭解電訪調查結果僅一名符合法定定義二度就業婦女身份，針對有就業需求者已轉交各就業服務站提供就業服務。
- 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。