

申請家庭照顧假性別衡平計畫

新北市政府人事處

一、確認識題與問題

(一) 研究背景

傳統上，家務事是婦女的责任而且不容懷疑，但隨著性別平等觀念的推展，愈來愈多人逐漸能接受家務事是夫妻、子女共同的事。綜觀新北市政府員工(統計範圍：職員、聘僱人員、技工、工友、駕駛)近3年(103年至105年，以下同)申請家庭照顧假人次有逐年增加之情形，且女性申請家庭照顧假佔各該年度總申請人次之比率103年為75.9%、104年為79.9%、105年為80.33%，均以女性所佔比率較高(如表一)。由此可知，近3年女性申請家庭照顧假比率逐年遞增，男性申請家庭照顧假比率則逐年遞減，家庭照顧似有受到傳統觀念影響。

(二) 性別平等政策綱領七大核心議題

性別平等政策綱領之七大核心議題，包括「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」、「人口、婚姻與家庭」及「環境、能源與科技」，本計畫涉及者為「人口、婚姻與家庭」及「就業、經濟與福利」等2議題。

(三) 統計指標分析－申請家庭照顧假倍數(男性/女性)

由市府員工近3年申請家庭照顧假人次分析，以30至39歲人次所佔比率最高，其次為40至49歲，且整體顯示逐年增加情形。又由市府申請家庭照顧假之性別增加情形分析，女性增加人次仍高於男性，即104年女性增加558人次、男性增加90人次；105年女性增加106人次、男性增加17人次(如表一)。

表一 新北市政府103年至105年員工家庭照顧假請假人次情形一覽表

單位：人

年度	20歲以下			20至29歲			30至39歲			40至49歲			50至59歲			60歲以上			總計		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計	女 (人次/比率)	男 (人次/比率)	合計
103	0	0	0	46	9	55	395	116	511	240	97	337	72	18	90	9	2	11	762 (75.9%)	242 (24.1%)	1,004
104	0	0	0	50	12	62	614	143	757	390	126	516	256	39	295	10	12	22	1320 (79.9%)	332 (20.1%)	1,652
105	0	0	0	47	10	57	701	179	880	474	127	601	201	28	229	3	5	8	1426 (80.33%)	349 (19.67%)	1,775

資料來源：新北市政府人事處官方網頁。

如進一步由近3年申請家庭照顧假人員類別觀之，除簡任人員無性別差異外，餘各類人員在103年至105年申請比率均為女性高於男性(如表二)。倘再加入年齡因素後綜合分析詳如下(如表三)：

1. 未滿20歲：各類人員均未申請家庭照顧假。
2. 20至29歲、30至39歲及40至49歲：均為女性申請比率高於男性，其中女性職工之申請比率，隨著年齡增加而有所提升。
3. 50至59歲：除103年之聘僱人員為男性申請比率高於女性外，餘各年度各類人

員均為女性申請比率高於男性。

4. 60歲以上：各年度各類人員之申請比率，均低於9%。

表二 新北市政府 103 年至 105 年員工申請家庭照顧假情形簡表

單位：%

人員類別	年度及性別	103 年		104 年		105 年	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
簡任		50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00
薦任		22.73	77.27	18.13	81.87	21.40	78.60
委任		22.46	77.54	23.29	76.71	18.97	81.03
聘僱人員		30.20	69.80	24.86	75.14	16.49	83.51
職工		27.12	72.88	22.22	77.78	6.33	93.67

資料來源：新北市政府人事處自行彙整。

表三 新北市政府 103 年至 105 年員工申請家庭照顧假情形一覽表

單位：%

年度	人員類別	未滿 20 歲		20 至 29 歲		30 至 39 歲		40 至 49 歲		50 至 59 歲		60 歲以上	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
103 年	簡任	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	薦任	0.00	0.00	0.82	3.79	11.37	37.89	8.57	27.84	1.98	6.59	0.00	1.15
	委任	0.00	0.00	1.07	7.49	9.09	42.78	12.30	17.11	0.00	10.16	0.00	0.00
	聘僱人員	0.00	0.00	1.34	4.03	16.78	48.99	8.05	14.09	4.03	2.68	0.00	0.00
	職工	0.00	0.00	0.00	5.08	8.47	20.34	15.25	28.81	0.00	15.25	3.39	3.39
104 年	簡任	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	薦任	0.00	0.00	0.29	2.10	7.44	37.60	8.11	24.71	2.29	17.46	0.00	0.00
	委任	0.00	0.00	0.68	5.14	14.73	39.04	6.16	23.97	1.71	8.56	0.00	0.00
	聘僱人員	0.00	0.00	3.95	6.78	11.86	51.41	7.91	12.99	1.13	3.95	0.00	0.00
	職工	0.00	0.00	0.00	0.74	0.74	11.11	6.67	28.15	5.93	30.37	8.89	7.41
105 年	簡任	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	薦任	0.00	0.00	0.27	0.99	9.53	38.67	8.81	28.33	2.34	10.61	0.45	0.00
	委任	0.00	0.00	1.28	5.13	12.05	37.44	5.13	22.56	0.5	15.90	0.00	0.00
	聘僱人員	0.00	0.00	1.03	7.73	12.89	56.19	2.58	18.56	0.00	0.52	0.00	0.52
	職工	0.00	0.00	0.00	1.27	1.27	20.25	5.06	44.30	0.00	25.32	0.00	2.53

資料來源：新北市政府人事處自行彙整。

又觀察市府員工近 3 年中，以各該年度申請家庭照顧假之男性人次，除以各該年度申請家庭照顧假之女性人次(即申請家庭照顧假倍數)情形後，市府員工申請家庭照顧假倍數(男性/女性)103 年為 0.32、104 年為 0.25、105 年為 0.24，不難發現 104 年較 103 年降低 0.07、105 年較 104 年降低 0.01，顯示市府男性員工申請家庭照顧假倍數逐年略為降低(如表四)。

表四 新北市政府 103 年至 105 年員工申請家庭照顧假倍數情形一覽表

年度	20 歲以下	20 至 29 歲	30 至 39 歲	40 至 49 歲	50 至 59 歲	60 歲以上	總計
103	-	0.20	0.29	0.40	0.25	0.22	0.32
104	-	0.24	0.23	0.32	0.15	1.20	0.25
105	-	0.21	0.26	0.27	0.14	1.67	0.24

資料來源：新北市政府人事處自行彙整。

另就 105 年市府各機關職員之性別結構觀之，警察、消防機關及工程機關(如水利局等)，因機關屬性，男性職員比率較高，爰男性職員申請家庭照顧假之人次相對較高，顯示機關性別結構比率高低與申請家庭照顧假人次之多寡具有一致性。

綜上，提升市府男性同仁申請家庭照顧假意願及平衡男女實際申請家庭照顧假仍有改善空間。

二、確定預期成果

(一) 現行法令

依據性別工作平等法第 20 條及公務人員請假規則第 2 條等相關規定略以，其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以 7 日為限。不難發現現行法令已符合性別平權，並未限制申請家庭照顧假之人員性別。

(二) 預期成果

為鼓勵市府男性員工申請家庭照顧假，提升渠等申請家庭照顧假之意願，以落實性別平權，將以「申請家庭照顧假倍數(男性/女性)」做為統計指標，說明如下：

1. 指標定義：申請家庭照顧假倍數(男性/女性)，係指各該年度申請家庭照顧假之男性人次／各該年度申請家庭照顧假之女性人次。
2. 目標值：為提升市府男性員工申請家庭照顧假之意願，將以 107 年底達到 0.26 做為努力之目標值。

三、發展及選擇方案

(一) 方案說明

1. 方案一：強化年度訓練計畫內容

為落實公部門性別主流化之推動，培養公務人員具有性別敏感度，於規劃或檢視各項政策法令時，納入性別觀點，追求性別平等，新北市政府人事處(以下簡稱人事處)每年均規劃辦理數場性別主流化訓練，105 年及 106 年業已分別規劃辦理 7 場次之性別主流化訓練與性騷擾防治課程完竣，其內容包含性別平等政策與實踐、消除對婦女一切形式歧視公約、性騷擾與性侵害防治等，107 年將持續強化市府員工申請家庭照顧假、親職教育等議題，並預計規劃辦理 9 場次之性別主流化相關訓練課程。

2. 方案二：人事人員透過機關會議、訓練或活動場合適時宣導並分享個案經驗

人事處業於訓練課程開始前，透過簡報宣導性別平權之觀念，105 年及 106 年已分別宣導 55 場次及 59 場次。又由人事人員透過機關會議、訓練或活動場合適時宣導性別平權之觀念並分享個案經驗，以達性別平權，實屬人事人員角色由消極面轉為積極面之具體展現，有助於將性平觀念深植人心，並進而轉變傳統上家庭照顧由女性負擔之觀念，107 年將持續藉由訓練各項大小活動或會議場合適時宣導，以期改善家庭照顧假申請性別比率之衡平，並預計宣導 65 場次之性別平權相關事宜。

(二) 延伸議題

未來如透過前開方案強化市府員工性別主流化之意識及觀念，除可適度提升市府男性員工申請家庭照顧假之意願外，並進一步延伸規劃強化市府員工親職教育之觀念，藉以打破男主外、女主內之傳統窠臼，並期建立市府友善之親職教育制度。

四、方案分析

(一) 方案分析與比較

綜觀前述，強化年度訓練計畫內容(方案一)，及人事人員透過機關會議、訓練或活動場合適時宣導並分享個案經驗(方案二)等 2 種方案，提升市府男性員工申請家庭照顧假之意願，其優劣得失分析如下：

1. **預算配置**：方案一約需配置新臺幣 10 萬元之預算；方案二僅須負擔人力、時間等無形成本，而無實質金錢成本之預算支出。
2. **執行頻率及週期**：方案一視每年規劃訓練場次及主題而定；方案二由人事單位視各機關會議、訓練或活動場合召開情形，隨時辦理。
3. **機動性**：方案一係於原訂年度訓練計畫中，由講師就全體學員強化授課內容，雖較具專業性，惟受限於訓練資源有限(場次、講師時間等)，機動性較低；方案二由人事單位視各機關會議、訓練或活動場合召開情形，隨時辦理，機動性較高。

表五 方案一及方案二分析情形一覽表

	方案一	方案二
方案名稱	強化年度訓練計畫內容	人事人員透過機關會議、訓練或活動場合適時宣導並分享個案經驗
預算配置	約新臺幣 10 萬元	無(僅須負擔人力、時間等無形成本)
執行頻率及週期	視每年規劃訓練場次及主題而定	視各機關會議、訓練或活動場合召開情形，隨時辦理
機動性	受限於訓練資源有限(場次、講師時間等)，機動性較低	人事單位視各機關會議、訓練或活動場合召開情形，隨時辦理，機動性較高

資料來源：新北市政府人事處自行彙整。

(二) 方案選定

綜觀前開方案一及方案二之分析比較後，2 方案間雖各有優劣，惟實務執行上並無衝突扞格之處，爰方案一及方案二均為可執行及參考之作法，應可同時推動，以收相輔相成之加強效果。

五、執行決策之溝通

如同步採行前開 2 方案之作法，其中方案二涉及機關層級範圍除人事處外，尚涉及市府各一級機關及新北市各區公所，即須由市府各一級機關及新北市各區公所人事單位透過機關會議、訓練或活動場合適時宣導並分享個案經驗。至方案一強化年度訓練計畫內容部分，則由人事處規劃，並請各機關配合辦理即可。

六、評估與監督

本計畫係由人事處承辦與執行，本(106)年迄今，人事處業已辦理 7 場次之性別主流化訓練，未來將配合本計畫推動情形，納入市府原定年度訓練計畫，並視後續執行成果，由人事處之性別平等專案小組職司監督與審查。

新北市政府人事處性別分析檢視表

一、確認識題與問題

(一)計畫名稱	申請家庭照顧假性別衡平計畫	
(二)領域(可複選)	<input type="checkbox"/> 權力、決策、影響力領域 <input checked="" type="checkbox"/> 就業、經濟、福利領域 <input checked="" type="checkbox"/> 人口、婚姻、家庭領域 <input type="checkbox"/> 教育、文化、媒體領域	<input type="checkbox"/> 人身安全、司法領域 <input type="checkbox"/> 健康、醫療、照顧領域 <input type="checkbox"/> 環境、能源、科技領域 <input type="checkbox"/> 其他：
(三)問題、現況或性別不平等情形之描述	<p>傳統上，家務事是婦女的責任而且不容懷疑，但隨著性別平等觀念的推展，愈來愈多人逐漸能接受家務事是夫妻、子女共同的事。綜觀新北市政府員工(統計範圍：職員、聘僱人員、技工、工友、駕駛)近3年(103年至105年，以下同)申請家庭照顧假人次有逐年增加之情形，且女性申請家庭照顧假佔各該年度總申請人次之比率103年為75.9%、104年為79.9%、105年為80.33%，均以女性所佔比率較高(如表1)。由此可知，近3年女性申請家庭照顧假比率逐年遞增，男性申請家庭照顧假比率則逐年遞減，家庭照顧似有受到傳統觀念影響。</p>	
(四) 融入性別觀點，就議題進行統計分析		
統計指標分析： 「申請家庭照顧假倍數(男性/女性)」	文字說明	
	<p>由新北市政府員工近3年申請家庭照顧假人次分析，以30至39歲人次所佔比率最高，其次為40至49歲，且整體顯示逐年增加情形。又由市府申請家庭照顧假之性別增加情形分析，女性增加人次仍高於男性，即104年女性增加558人次、男性增加90人次；105年女性增加106人次、男性增加17人次(如表一)。</p> <p>如進一步由近3年申請家庭照顧假人員類別觀之，除簡任人員無性別差異外，餘各類人員在103年至105年申請比率均為女性高於男性(如表二)。倘再加入年齡因素後綜合分析詳如下(如表三)：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 未滿20歲：各類人員均未申請家庭照顧假。 2. 20至29歲、30至39歲及40至49歲：均為女性申請比率高於男性，其中女性職工之申請比率，隨著年齡增加而有所提升。 3. 50至59歲：除103年之聘僱人員為男性申請比率高於女性外，餘各年度各類人員均為女性申請比率高於男性。 4. 60歲以上：各年度各類人員之申請比率，均低於9%。 <p>又觀察市府員工近3年中，以各該年度申請家庭照顧假之男性人次，除以各該年度申請家庭照顧假之女性人次(即申請</p>	

家庭照顧假倍數)情形後，市府員工申請家庭照顧假倍數(男性/女性)103年為 0.32、104年為 0.25、105年為 0.24，不難發現104年較103年降低 0.07、105年較104年降低 0.01，顯示市府男性員工申請家庭照顧假倍數逐年略為降低(如表四)。

另就105年市府各機關職員之性別結構觀之，警察、消防機關及工程機關(如水利局等)，因機關屬性，男性職員比率較高，爰男性職員申請家庭照顧假之人次相對較高，顯示機關性別結構比率高低與申請家庭照顧假人次之多寡具有一致性。

綜上，提升市府男性同仁申請家庭照顧假意願及平衡男女實際申請家庭照顧假仍有改善空間。

圖表說明

表一、新北市政府103年至105年員工家庭照顧假請假人次情形一覽表

單位：人

年齡 年度	20歲以下			20至29歲			30至39歲			40至49歲			50至59歲			60歲以上			總計		合計
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計	女 (人次/比率)	男 (人次/比率)	
103	0	0	0	46	9	55	395	116	511	240	97	337	72	18	90	9	2	11	762 (75.9%)	242 (24.1%)	1,004
104	0	0	0	50	12	62	614	143	757	390	126	516	256	39	295	10	12	22	1320 (79.9%)	332 (20.1%)	1,652
105	0	0	0	47	10	57	701	179	880	474	127	601	201	28	229	3	5	8	1426 (80.33%)	349 (19.67%)	1,775

資料來源：新北市政府人事處官方網頁。

表二、新北市政府103年至105年員工申請家庭照顧假情形簡表

單位：%

人員類別	103年		104年		105年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
簡任	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00
薦任	22.73	77.27	18.13	81.87	21.40	78.60
委任	22.46	77.54	23.29	76.71	18.97	81.03
聘僱人員	30.20	69.80	24.86	75.14	16.49	83.51
職工	27.12	72.88	22.22	77.78	6.33	93.67

資料來源：新北市政府人事處自行彙整。

表三、新北市政府103年至105年員工申請家庭照顧假情形一覽表

單位：%

年度	人員類別	未滿20歲		20至29歲		30至39歲		40至49歲		50至59歲		60歲以上	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
103年	簡任	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	薦任	0.00	0.00	0.82	3.79	11.37	37.89	8.57	27.84	1.98	6.59	0.00	1.15
	委任	0.00	0.00	1.07	7.49	9.09	42.78	12.30	17.11	0.00	10.16	0.00	0.00
	聘僱人員	0.00	0.00	1.34	4.03	16.78	48.99	8.05	14.09	4.03	2.68	0.00	0.00
	職工	0.00	0.00	0.00	5.08	8.47	20.34	15.25	28.81	0.00	15.25	3.39	3.39
104年	簡任	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	薦任	0.00	0.00	0.29	2.10	7.44	37.60	8.11	24.71	2.29	17.46	0.00	0.00
	委任	0.00	0.00	0.68	5.14	14.73	39.04	6.16	23.97	1.71	8.56	0.00	0.00
	聘僱人員	0.00	0.00	3.95	6.78	11.86	51.41	7.91	12.99	1.13	3.95	0.00	0.00
	職工	0.00	0.00	0.00	0.74	0.74	11.11	6.67	28.15	5.93	30.37	8.89	7.41
105年	簡任	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	薦任	0.00	0.00	0.27	0.99	9.53	38.67	8.81	28.33	2.34	10.61	0.45	0.00
	委任	0.00	0.00	1.28	5.13	12.05	37.44	5.13	22.56	0.51	15.90	0.00	0.00
	聘僱人員	0.00	0.00	1.03	7.73	12.89	56.19	2.58	18.56	0.00	0.52	0.00	0.52
	職工	0.00	0.00	0.00	1.27	1.27	20.25	5.06	44.30	0.00	25.32	0.00	2.53

資料來源：新北市政府人事處自行彙整。

表四、新北市政府103年至105年員工申請家庭照顧假倍數情形一覽表

年度	20歲以下	20至29歲	30至39歲	40至49歲	50至59歲	60歲以上	總計
103	-	0.2	0.29	0.4	0.25	0.22	0.32
104	-	0.24	0.23	0.32	0.15	1.2	0.25
105	-	0.21	0.26	0.27	0.14	1.67	0.24

資料來源：新北市政府人事處自行彙整。

二、確定預期成果

(一)訴求	鼓勵市府男性員工申請家庭照顧假，提升渠等申請家庭照顧假之意願，以落實性別平權
(二)達成目標之統	申請家庭照顧假倍數(男性/女性)：

計指標訂定	<p>1. 指標定義：申請家庭照顧假倍數(男性/女性)，其公式=各該年度申請家庭照顧假之男性人次/各該年度申請家庭照顧假之女性人次。</p> <p>2. 107 年底目標值：0.26。</p>
(三)相關法規	<p>依據性別工作平等法第 20 條及公務人員請假規則第 2 條等相關規定略以，其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以 7 日為限。不難發現現行法令已符合性別平權，並未限制申請家庭照顧假之人員性別。</p>

三、發展並選擇方案

(一)方案說明		
編號	方案名稱	方案內容
方案 1	強化年度訓練計畫內容	<p>為落實公部門性別主流化之推動，培養公務人員具有性別敏感度，於規劃或檢視各項政策法令時，納入性別觀點，追求性別平等，人事處每年均規劃辦理數場性別主流化訓練，105 年及 106 年業已分別規劃辦理 7 場次之性別主流化訓練與性騷擾防治課程完竣，其內容包含性別平等政策與實踐、消除對婦女一切形式歧視公約、性騷擾與性侵害防治等，107 年將持續強化市府員工申請家庭照顧假、親職教育等議題，並預計規劃辦理 9 場次之性別主流化相關訓練課程。</p>
方案 2	人事人員透過機關會議、訓練或活動場合適時宣導並分享個案經驗	<p>人事處業於訓練課程開始前，透過簡報宣導性別平權之觀念，105 年及 106 年已分別宣導 55 場次及 59 場次。又由人事人員透過機關會議、訓練或活動場合適時宣導性別平權之觀念並分享個案經驗，以達性別平權，實屬人事人員角色由消極面轉為積極面之具體展現，有助於將性平觀念深植人心，並進而轉變傳統上家庭照顧由女性負擔之觀念，107 年將持續藉由訓練各項大小活動或會議場合適時宣導，以期改善家庭照顧假申請性別比率之衡平，並預計宣導 65 場次之性別平權相關事宜。</p>
(二)延伸議題		
強化市府員工	未來如透過前開方案強化市府員工性別主流化之意識及觀	

親職教育之觀念	念，除可適度提升市府男性員工申請家庭照顧假之意願外，並進一步延伸規劃強化市府員工親職教育之觀念，藉以打破男主外、女主內之傳統窠臼，並期建立市府友善之親職教育制度。
---------	---

四、分析並提出意見

(一)分析比較		
方案名稱	方案 1：強化年度訓練計畫內容	方案 2：人事人員透過機關會議、訓練或活動場合適時宣導並分享個案經驗
預算配置	約新臺幣 10 萬元	無(僅須負擔人力、時間等無形成本)
執行頻率及週期	視每年規劃訓練場次及主題而定	視各機關會議、訓練或活動場合召開情形，隨時辦理
機動性	受限於訓練資源有限(場次、講師時間等)，機動性較低	人事單位視各機關會議、訓練或活動場合召開情形，隨時辦理，機動性較高
(二)方案之選定：		
綜觀前開方案 1 及方案 2 之分析比較後，2 方案間雖各有優劣，惟實務執行上並無衝突扞格之處，爰方案 1 及方案 2 均為可執行及參考之作法，應可同時推動，以收相輔相成之強化效果。		

五、執行決策之溝通

(一)涉及層級 (可複選)	1. <input checked="" type="checkbox"/> 僅本機關 2. <input checked="" type="checkbox"/> 涉及其他機關 <input type="checkbox"/> 涉及中央 <input type="checkbox"/> 涉及縣市 <input type="checkbox"/> 涉及跨局處業務 <input type="checkbox"/> 涉及跨科室業務 <input checked="" type="checkbox"/> 涉及公所業務	
(二)討論會議	會議情形	會議決議重點
	無；惟經內部討論，方案 1 及方案 2 均為可執行及參考之作法，應可同時推動。其中方案 2 涉及機關層級範圍除人事處外，尚涉及新北市政府各一級機關及各區公所，即須由市府各一級機關及各區公所人事單位透過機關會議、訓練或活動場合適時宣導並分享個案經驗。至方案 1 強化年度訓練計畫內容部分，則由人事處規劃，並請各機關配合辦理即可。	

六、評估與監督

(一)計畫執行機關	新北市政府人事處
(二)計畫主責承辦人員/科室	新北市政府人事處考訓科
(三)計畫評估與監督單位	新北市政府人事處性別平等專案小組