

新北市勞工家庭照顧責任性別比例之評估

新北市政府勞工局 就業安全科

過去女性在傳統文化規範薰陶下，往往以賢妻良母角色自許，國家在認知及政策上也將女性視為產業後備軍。隨著經濟快速成長、產業轉型，男性勞工不敷產業需求，開發婦女勞動力並提昇婦女勞動參與逐漸被視為國家經濟發展的重要政策焦點。而以勞動力參與率觀之，女性整體勞動力參與率由民國 82 年的 44.89% 逐步提升至 105 年的 50.80%，惟 30 歲以上女性勞動力參與率急速下降，主要係因女性面臨家庭與工作選擇所致。本文以「育嬰留職停薪津貼核發件數及男女比」及「就業保險被保險人平均月投保薪資佔比」等性別統計指標，觀察全國父職及母職育嬰留職停薪之性別比例，並將相關數據及分析，做為新北市政府勞工局(以下簡稱勞工局)推動平衡勞工家庭照顧責任之評估依據。

一、性別統計分析

(一) 育嬰留職停薪津貼核發件數男女比：103 年至 105 年度全國申請育嬰留職停薪津貼件數分別為 356,731 件、461,900 件及 461,808 件；其中女性申請比率依序佔 83.71%、83.53% 及 82.62%。

從 103 至 105 年度全國育嬰留職停薪津貼核發件數觀之，103 至 105 年度分別為 356,731 件、461,900 件及 461,808 件；其中女性申請比率依序為 83.71%、83.53% 及 82.62%，顯見女性承擔育兒責任的比率雖逐年微幅遞減，惟仍佔絕對多數(表一)。

表一 103-105 年度全國育嬰留職停薪津貼核發件數及男女比

單位：件數(佔全體件數比率)

性別 \ 年度	103 年度	104 年度	105 年度
男性(件)	58,125 (16.29%)	76,061 (16.47%)	80,271 (17.38%)
女性(件)	298,606 (83.71%)	385,839 (83.53%)	381,537 (82.62%)
總計(件)	356,731	461,900	461,808

資料來源：勞工保險局統計年報。

(二) 104 年度六都育嬰留職停薪核發件數及男女比：104 年新北市每千件育嬰留職停薪津貼申請中，男性申請 194.7 件，排名六都第 1。

以 104 年度全國及六都育嬰留職停薪核發件數觀查六都情形，104 年底新北市每千件育嬰留職停薪津貼，男性申請件數為 194.7 件，不僅高於全國平均水準，亦為六都最高，惟男性申請案件數仍遠低於女性，尚有提升空間(表二)。

表二 104 年全國及六都育嬰留職停薪津貼核發件數及男女比

單位：件數(佔全體件數比率)

縣市別 性別	全國	新北市	臺北市	桃園市	臺中市	臺南市	高雄市
男性	76,061 (16.47%)	12,692 (19.47%)	15,062 (12.93%)	8,210 (17.29%)	12,498 (19.33%)	5,049 (16.54%)	6,114 (15.29%)
女性	385,839 (83.53%)	52,506 (80.53%)	101,466 (87.07%)	39,282 (82.71%)	52,158 (80.67%)	25,468 (83.46%)	33,884 (84.71%)
總計	461,900	65,198	116,528	47,492	64,656	30,517	39,998
每千件育嬰 留停男性申 請件數	164.7	194.7	129.3	172.9	193.3	165.4	152.9

資料來源：行政院性別平等會重要性別統計資料庫。

(三) 就業保險被保險人平均月投保薪資男女比：103 年底至 105 年底女性平均月投保薪資分別為男性的 89.41%、89.53%及 89.21%

由近 3 年「各年底就業保險被保險人平均月投保薪資及男女比」統計，可知女性的投保薪資相較男性為低，約為男性投保薪資之 9 成。由女性申請育嬰留職停薪，其家庭收入減少程度相對較低，故就家庭收入面考量，女性申請育嬰留職停薪之誘因仍較高(表三)。

表三 各年底就業保險被保險人平均月投保薪資及男女比¹

性別 \ 年度	103 年度	104 年度	105 年度
男性(元)	33,116	33,380	34,278
女性(元)	29,609	29,886	30,578
平均(元)	31,389	31,651	32,443
女/男(%)	89.41	89.53	89.21

資料來源：勞工局就業安全科計算整理。

二、促進性別平等之規劃及目標

(一) 提升男性申請育嬰留職停薪比例

經檢視全國申請育嬰留職停薪津貼核發件數，可知男性申請育嬰留職停薪件數明顯少於女性，並依據勞動部勞工保險局 105 年就業保險實際給付統計，申請育嬰留職停薪津貼件數，男性占 17.38%，女性占 82.62%，男女申請比率懸殊，顯見傳統社會對性別角色的刻板印象仍緊緊鑲嵌在社會結構中，無形中箝制著個人的行為，本質上仍期待男性成為養家者，女性則為照顧者。為推動男性勞工提高申請育嬰留職停薪之意願，分擔育兒壓力，進而平衡家庭照顧責任，勞工局以「提升男性申請育嬰留職停薪比例，平衡家庭照顧責任」為訴求，擬定新北市平衡勞工家庭照顧責任實施計畫，預計將於 107 年底使男性申請育嬰留職停薪比例(每千位申請育嬰留職停薪津貼者中男性申請件數)達到 198 之目標(104 年為 194.7)。

經勞工局 106 年 8 月 21 日第 3 次性別分析檢視專案會議，提出之提升男性申請

¹ 月投保薪資 11,100 以下之被保險人均以 11,100 計

育嬰留職停薪比例規劃方案計有 3 案，方案一為「父職育嬰月」，即在父母親總計的育嬰留職停薪期間中，須有專屬父親的育嬰留職停薪月；方案二為「提高育嬰留職停薪津貼」，即父母 2 人前後申請育嬰留職停薪，後申請者之津貼提高至投保薪資 80%；方案三為「父職育嬰宣導活動」，即配合勞工局舉辦各項對外活動及研習，加強宣導父職育嬰好處及家庭照顧責任性別平權觀念。相關之方案規劃可詳表四。

表四 提升男性申請育嬰留職停薪比例之提案

	方案一	方案二	方案三
方案名稱	父職育嬰月	提高育嬰留職停薪津貼	父職育嬰宣導活動
方案內容	在父母親總計的育嬰留職停薪期間中，須有專屬父親的育嬰留職停薪月。	如父母 2 人前後申請育嬰留職停薪，後申請者之津貼提高至投保薪資 80%。	配合勞工局舉辦各項對外活動及研習，加強宣導父職育嬰好處及家庭照顧責任性別平權觀念，並結合衛生局及社會局等相關局處提供育兒資訊。
預算金額	無。	1 億元 ² 。	無。
施行考量	1.並無其他誘因促使父職受僱者申請育嬰留職停薪，如貿然施行恐造成強烈反彈。 2.有關育嬰留職停薪之規定係規範於性別工作平等法，相關規定之修正需與該法主管機關勞動部溝通及協商，難度較高。	提高育嬰留職停薪津貼，民眾接受度高，惟提高育嬰留職停薪津貼涉及就業保險法規定及就業保險基金之運用，需與勞動部溝通協調。	於勞工局舉辦之宣導及工作平等入廠勞教課程一併宣導父職育嬰概念，改變勞工對於男性申請育嬰留職停薪的看法，方案無涉勞動部修法且實施容易。
問卷調查	據統計，65%的男性仍是家中主要經濟來源，若須申請育嬰留職停薪，將對家中經濟造成影響。	90%的受僱者對於提高育嬰留職停薪津貼表示肯定。	1.高達 75%的男性對於育兒技巧感到陌生及恐懼，仍需強化信心及外界支持。 2.據統計，70%雇主對於男性提出育嬰留職停薪之看法給予正向回饋。

資料來源：新北市政府勞工局整理。

由於超過六成男性係家中主要經濟來源，且高達七成五比例的男性對於育兒表示陌生及恐懼，如強行要求育嬰留職停薪需由父職申請一定月份，在無任何配套措施情形下，恐導致民眾強烈反彈；另提高育嬰留職停薪津貼涉及就業保險法規定及就業保險基金之運用，需與勞動部溝通協調，短期內難有進展。以上三項方案綜合評估結果，以父職育嬰宣導活動無修法及財源之困難，亦不致導致強烈反彈，爰經勞工局 106 年 8 月 21 日第 3 次性別分析檢視專案會議，決議以方案三「父職育嬰宣導活動」為提升男性申請育嬰留職停薪比例之執行規劃，並於勞工局辦理之就業無歧視法令研習會、工作平等宣導團入廠勞教、就業平等專題論壇等各項對外活動及研習，加強宣導父職育嬰好處及家庭照顧責任性別平權觀念，於宣導時一併提供社會局、衛生局等育嬰相關資源及教學資料；未來亦將規劃如：拍攝父職育嬰微電影、父職育嬰者心得分享會等創新宣導方式，提升男性申請育嬰留職停薪比例。

² 以新北市每年符合提高津貼資格 15,000 案，且就業保險平均投保薪資 33,300 估計：15000*33300*20%=99,900,000，爰預估預算金額約 1 億元。

(二) 相關宣導活動衍伸效益

據聯合國 2015 年公布之「全球父親狀況報告」，報告顯示沒有一個國家的男女能平均分攤家務和照顧小孩，媽媽花在照顧小孩的時間是爸爸的 2 至 10 倍多。爸爸們在心態、政策和作法上需要改變，在家庭扮演更重要的角色。聯合國人口基金副執行董事季爾莫（Kate Gilmore）亦表示：「和孩子關係親密的男性活得更久，他們的心理和生理健康問題比較少，也比較不會依賴藥物，工作效率更高。」因此，藉由父職育嬰宣導活動方案之推行，除能有效鼓勵父職受僱者申請育嬰留職停薪，間接促使於父職受僱者身心健康，並促進家庭關係和諧。

此外，為推動企業改善職場工作環境，勞工局亦將建議勞動部於辦理「工作生活平衡獎」優良企業表揚及評選時，評選項目及指標納入「一定比例父職員工申請育嬰留職停薪數」及「受僱者申請育嬰留職停薪比例」，以促使企業鼓勵員工申請育嬰留職停薪，促進受僱者工作及家庭和諧。

(三) 計畫之執行、評估與監督

本計畫經召開多次會議討論後，決議以方案三「父職育嬰宣導活動」，以改善新北市父職育嬰留職停薪申請比例，並交由勞工局就業安全科執行後續計畫，另將由勞工局性別平等專案小組擔任監督單位。

相關父職育嬰宣導之時程規劃，如表五所示，預計於 106 年 12 月前研擬實施計畫及協調相關局處，並於 107 年 1 月正式執行。

表五 父職育嬰宣導活動之時程規劃

	106 年						107 年			
	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	4 月
檢視及統計新北市育有 0-3 歲子女受僱者比例										
召開性別分析檢視專案會議討論可行方案										
預估勞工局未來年度相關宣導活動場次及父職育嬰宣導安排										
研擬實施計畫及協調相關局處										
計畫執行										

資料來源：新北市政府勞工局整理。

新北市政府勞工局性別分析檢視表

一、確認識題與問題

(一)計畫名稱	新北市勞工家庭照顧責任性別比例之評估																	
(二)領域(可複選)	☐權力、決策、影響力領域 ☒就業、經濟、福利領域 ☐人口、婚姻、家庭領域 ☐教育、文化、媒體領域 ☐人身安全、司法領域 ☐健康、醫療、照顧領域 ☐環境、能源、科技領域 ☐其他：																	
(三)問題、現況或性別不平等情形之描述	依據勞動部勞工保險局 105 年就業保險實際給付統計，申請育嬰留職停薪津貼件數，男性占 17.4%，女性占 82.6%，男女申請比率懸殊，顯見在家庭照顧上，女性被視為家庭照顧者，承擔較重之育兒責任。爰擬透過本計畫之實施，提升新北市男性勞工申請育嬰留職停薪之意願，分擔育兒壓力，進而平衡家庭照顧責任。																	
(四) 融入性別觀點，就議題進行統計分析																		
統計指標分析 1： 「103 至 105 年度全國育嬰留職停薪津貼核發件數及男女比」	文字說明																	
	從 103 至 105 年度全國育嬰留職停薪津貼核發件數觀之，103 至 105 年度分別為 356,731 件、461,900 件及 461,808 件；其中女性申請比率依序為 83.71%、83.53%及 82.62%，顯見女性承擔育兒責任的比率雖逐年微幅遞減，惟仍佔絕對多數。																	
	圖表說明																	
	表一 103-105 年度全國育嬰留職停薪津貼核發件數 單位：件數(佔全體件數比率)																	
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #c6e0b4;"> <th></th><th>103 年度</th><th>104 年度</th><th>105 年度</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性(件)</td><td>58,125 (16.29%)</td><td>76,061 (16.47%)</td><td>80,271 (17.38%)</td></tr> <tr> <td>女性(件)</td><td>298,606 (83.71%)</td><td>385,839 (83.53%)</td><td>381,537 (82.62%)</td></tr> <tr> <td>總計(件)</td><td>356,731</td><td>461,900</td><td>461,808</td></tr> </tbody> </table>				103 年度	104 年度	105 年度	男性(件)	58,125 (16.29%)	76,061 (16.47%)	80,271 (17.38%)	女性(件)	298,606 (83.71%)	385,839 (83.53%)	381,537 (82.62%)	總計(件)	356,731	461,900
	103 年度	104 年度	105 年度															
男性(件)	58,125 (16.29%)	76,061 (16.47%)	80,271 (17.38%)															
女性(件)	298,606 (83.71%)	385,839 (83.53%)	381,537 (82.62%)															
總計(件)	356,731	461,900	461,808															
資料來源：勞工保險局統計年報。																		
統計指標分析 2： 「104 年度全國及六都育嬰留職停薪津貼核發件數及男女比」	文字說明																	
	以 104 年度全國及六都育嬰留職停薪件數觀查六都情形，104 年底新北市每千件育嬰留職停薪津貼，男性申請件數為 194.7 件，不僅高於全國平均水準，亦為六都最高，惟男性申請案件數仍遠低於女性，尚有提升空間。																	
	圖表說明																	

	表二 104 年度全國及六都育嬰留職停薪津貼核發件數及男女比							
	單位：件數(佔全體件數比例)							
	縣市別 性別	全國	新北市	臺北市	桃園市	臺中市	臺南市	高雄市
	男性	76,061 (16.47%)	12,692 (19.47%)	15,062 (12.93%)	8,210 (17.29%)	12,498 (19.33%)	5,049 (16.54%)	6,114 (15.29%)
	女性	385,839 (83.53%)	52,506 (80.53%)	101,466 (87.07%)	39,282 (82.71%)	52,158 (80.67%)	25,468 (83.46%)	33,884 (84.71%)
	總計	461,900	65,198	116,528	47,492	64,656	30,517	39,998
	每千件育嬰留 停男性申請件 數	164.7	194.7	129.3	172.9	193.3	165.4	152.9
資料來源：行政院性別平等會重要性別統計資料庫。								
統計指標分析 3： 「就業保險被保 險人平均月投保 薪資男女比」	文字說明							
	103 年底至 105 年底女性平均月投保薪資分別為男性的 89.41%、89.53%及 89.21%，由前述統計可知女性的投保薪資相較男性為低，由女性申請育嬰留職停薪，其家庭收入減少程度相對較低，故就家庭經濟收入面考量，女性申請育嬰留職停薪之誘因仍較高。							
	圖表說明							
	表三 各年底就業保險被保險人平均月投保薪資及男女比 ¹							
		103 年度	104 年度	105 年度				
男性(元)	33,116	33,380	34,278					
女性(元)	29,609	29,886	30,578					
平均(元)	31,389	31,651	32,443					
女/男(%)	89.41	89.53	89.21					
資料來源：就業安全科計算整理。								
附註：1.月投保薪資 11,100 以下之被保險人均以 11,100 計。								

二、確定預期成果

(一)訴求	1.平衡性別家庭照顧責任。 2.改善女性承擔較重育兒責任之傳統思維。
(二)達成目標之統計指標訂定	男性申請育嬰留職停薪比例： 1. 指標定義：每千位申請育嬰留職停薪津貼者中男性之比例，其公式=男性申請育嬰留職停薪津貼件數/申請育嬰留職停薪津貼件數*1000 (104 年為 194.7) 。 2. 預計 107 年底目標值：198 預計 108 年底目標值：200 預計 109 年底目標值：202 預計 110 年底目標值：204
(三)相關法規	性別工作平等法第 16 條第 1 項規定：「受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。同時撫育子女 2 人以上者，其育

	嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。」
--	---------------------------------

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	父職育嬰月	在父母親總計的育嬰留職停薪的期間中，須有專屬父親的育嬰留職停薪月。
方案 2	提高育嬰留職停薪津貼	如父母 2 人前後申請育嬰留職停薪，後申請者之津貼提高至投保薪資 80%。
方案 3	父職育嬰宣導活動	配合新北市政府勞工局(以下簡稱勞工局)舉辦各項對外活動及研習，加強宣導父職育嬰好處及家庭照顧責任性別平權觀念，並結合衛生局及社會局等相關局處提供育兒資訊。
(二)延伸議題		
建議勞動部提高育嬰留職停薪津貼	106 年 8 月 1 日勞動部召開研商「勞動基準法及性別工作平等法相關議題」會議，勞工局業於該會議提出父母 2 人如先後申請育嬰留職停薪者，應提高津貼之建議。	
雇主態度	於勞工局辦理法令研習會宣導養兒育女重要性，提升雇主對員工的友善態度，使員工提出育嬰留職停薪不再感到壓力。	
列入企業相關鼓勵指標	建議勞動部於辦理「工作生活平衡獎」優良企業表揚及評選時，評選項目及指標納入「一定比例父職員工申請育嬰留職停薪數」及「受僱者申請育嬰留職停薪比例」，以促使企業鼓勵員工申請育嬰留職停薪，促進受僱者工作與家庭和諧。	

四、分析並提出意見

(一)分析比較			
方案名稱	方案 1：父職育嬰月	方案 2：提高育嬰留職停薪津貼	方案 3：父職育嬰宣導活動
預算金額	無	1 億元	無
施行考量	1. 並無其他誘因促使父職受僱者申請育嬰留職停薪，如貿然施行恐造成強烈反彈。 2. 有關育嬰留職停薪之規定係規範於性別工作平等法，相關規定之	提高育嬰留職停薪津貼，民眾接受度高，惟提高育嬰留職停薪津貼涉及就業保險法規定及就業保險基金之運用，需與勞動部溝通協調。	於勞工局舉辦之宣導及工作平等入場勞教課程一併宣導父職育嬰概念，改變勞工對於男性申請育嬰留職停薪的看法，方案無涉勞動部修法且實施容易。

	修正需與該法主管機關勞動部溝通及協商，難度較高。		
問卷調查	據統計，65%的男性仍是家中主要經濟來源，若須申請育嬰留職停薪，將對家中經濟造成影響。	90%的受僱者對於提高育嬰留職停薪津貼表示肯定。	1. 高達 75%的男性對於育兒技巧感到陌生及恐懼，仍需強化信心及外界支持。 2. 據統計，70%雇主對於男性提出育嬰留職停薪之看法給予正向回饋。
(二)方案之選定：方案3：父職育嬰宣導活動。			

五、執行決策之溝通

(一)涉及層級 (可複選)	1. ☒僅本機關 2. ☐涉及其他機關 ☐涉及中央 ☐涉及縣市 ☐涉及跨局處業務 ☐涉及跨科室業務 ☐涉及公所業務		
(二)討論會議	會議情形	會議決議重點	
	106年7月10日第1次性別分析檢視專案會議	研商會議重點摘錄：各單位依規劃提報性別分析議題，於下次會議討論及挑選勞工局執行方案。	
	106年8月4日第2次性別分析檢視專案會議	研商會議重點摘錄：擇定「新北市平衡勞工家庭照顧責任實施計畫」為勞工局性別分析問題，於下次會議討論及選定方案。	
	106年8月21日第3次性別分析檢視專案會議	主席裁示「父職育嬰宣導活動」方案較適合。	

六、評估與監督

(一)計畫執行機關	新北市政府勞工局
(二)計畫主責承辦人員/科室	曾紹彥/就業安全科
(三)計畫評估與監督單位	新北市政府暨勞工局性別平等專案小組