

# 新竹市政府員工申請 育嬰留職停薪性別分析

## 專題統計分析報告



主計處

113年9月



新竹市政府  
Hsinchu City Government

# 目 次

壹、前言 .....	3
貳、現況描述 .....	3
參、結論與建議 .....	7

# 新竹市政府員工申請育嬰留職停薪性別分析

## 壹、前言

有別於數十年前男主外、女主內的傳統社會觀念，現代社會中女性已成為職場上不可或缺的角色，觀察 112 年新竹市政府(以下簡稱本府)及所屬機關學校的正式公教人員數，女性人數為男性的將近 2 倍即可窺知一二，惟當家中有 3 歲以下子女且必須夫妻自行照顧時，受限於社會文化中的傳統性別角色框架，本府女性同仁往往成為幼兒主要照顧者的角色，當面臨「工作 vs. 家庭」的兩難時，即使想要跳出傳統、採取不一樣的分工模式，仍可能會受到傳統社會觀念所影響，以照顧家庭為重，暫時中斷個人職涯發展。

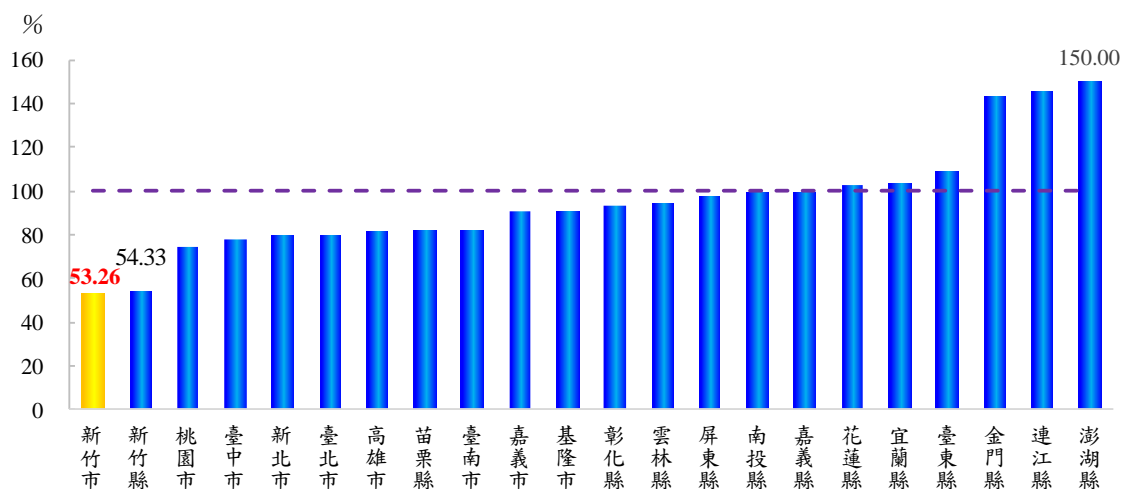
為了解本市員工申請育嬰留職停薪是否主要係受到以上傳統觀念之影響，本分析先觀察行政院人事行政總處公布之各縣市正式公教人員性別比率及育嬰留職停薪現況資料，比較與其他縣市之差異，再進一步針對本府家中有 3 歲以下幼兒員工(不含所屬機關及學校)申請育嬰留職停薪意願及考量原因進行問卷調查，並據以研擬相關建議與可行作為。

## 貳、現況描述

### 一、112 年新竹市政府及所屬機關學校正式公教人員女性人數占比為各縣市中最高

依據行政院人事行政總處資料，112 年本市正式公教人員性別比例(男/女)為 53.26%，女性人數接近男性兩倍，為全國女性公教人員比例最高之縣市，其次為新竹縣。

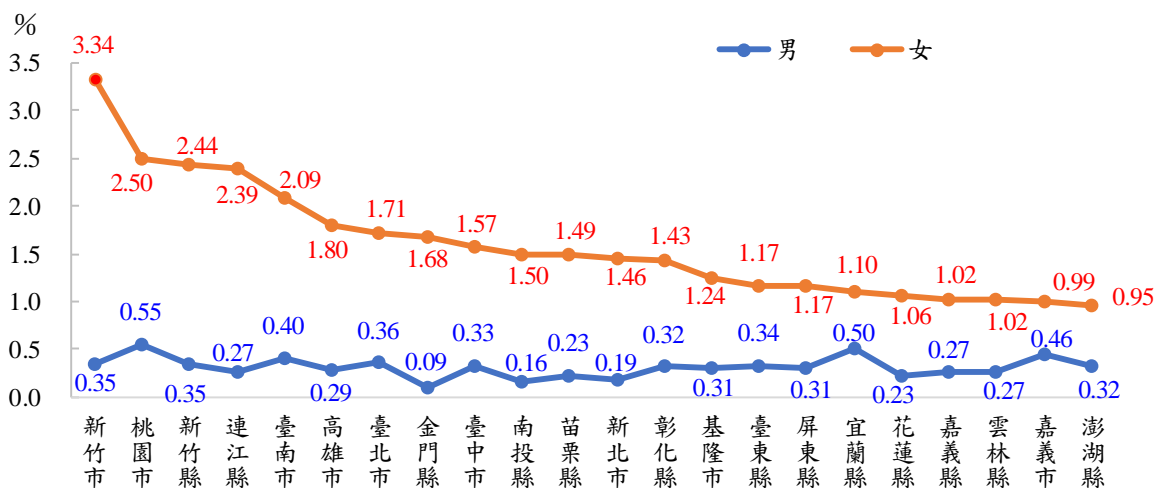
112年各縣市政府及所屬機關學校公教人員性別比例(男/女)



## 二、112年新竹市政府及所屬機關學校正式公教人員申請留職停薪人數占比為各縣市最高

依據行政院人事行政總處資料，112年本市女性正式公教人員申請育嬰留職停薪者占比達 3.34%，居全國之冠，且遠高於其他縣市。原因除前述之本府為全國女性公教人員比例最高之縣市政府外，本市之生育率在各縣市中屬前段班。另本市男性正式公教人員申請育嬰留職停薪者占比為 0.35%，與其他縣市接近。

112年各縣市政府及所屬機關學校公教人員申請育嬰留職停薪者占比-按性別分

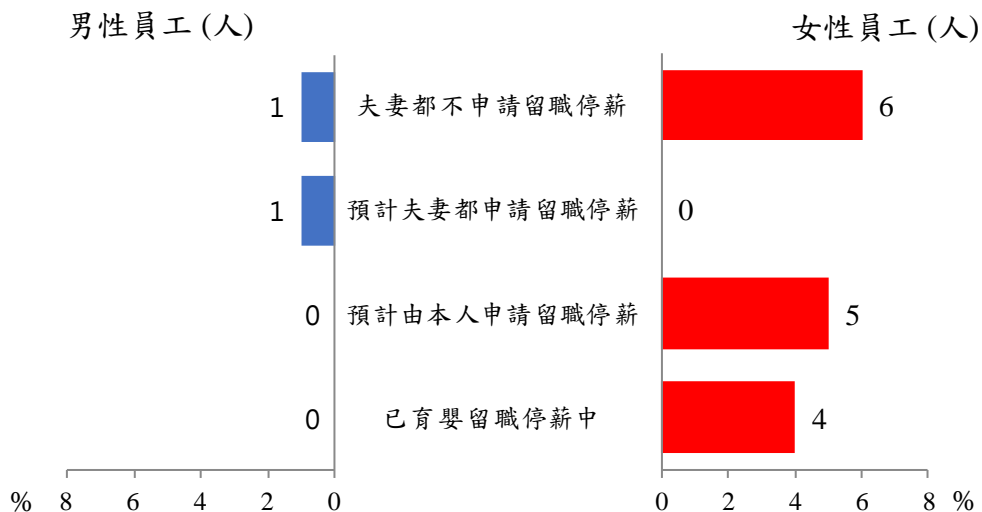


三、問卷調查本府家中有 3 歲以下幼兒 (不含所屬機關及學校) 正式  
公教人員申請育嬰留職停薪意願及原因，結果如下：

(一) 本府 17 位家中有 3 歲以下幼兒之正式公教人員中，已留職  
停薪及預計申請育嬰留職停薪者 10 位，占比 58.8%，其中  
有 9 位為女性，占 9 成。

本府於 113 年 5 月 14 日至 5 月 27 日針對 17 位家中有 3  
歲以下幼兒之本府正式公教人員(不含所屬機關及學校) 進  
行申請育嬰留職停薪意願問卷調查，經調查結果有 4 位已留  
職停薪中(後續問項停問)，另有 6 位預計申請育嬰留職停薪，  
以上合計共 10 位，占比為 58.8%。其中 9 位為女性，占 9 成。  
另有 7 位員工與其配偶皆不申請育嬰留職停薪。

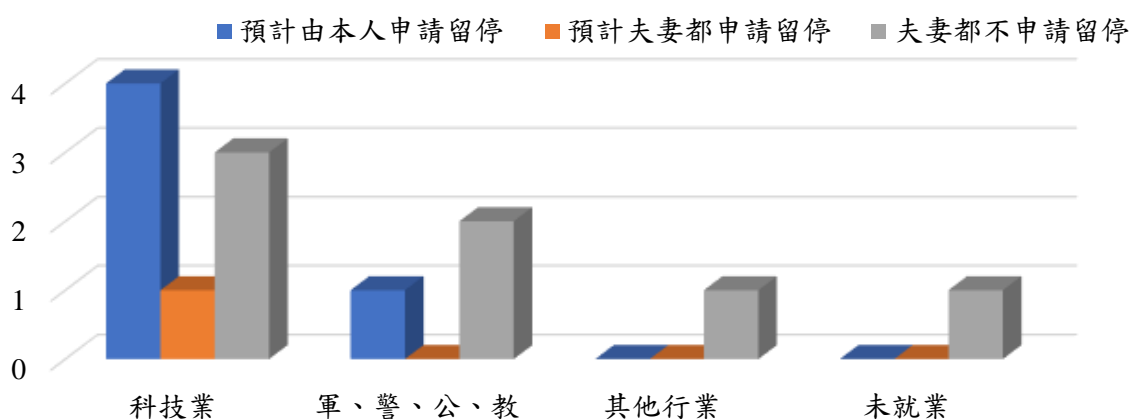
新竹市政府育有 3 歲以下子女之員工申請育嬰留職停薪情形



(二) 配偶從事科技業之本府同仁，預計申請育嬰留職停薪多於不申請者，配偶從事其他行業者，則以不申請留職停薪居多。

調查結果顯示家中有 3 歲以下幼兒之本府正式員工，配偶從事行業為科技業者，預計申請者多於不申請留職停薪者；其餘配偶為軍、警、公、教或其他行業者，以及配偶未就業者，則以不申請留職停薪居多。

### 育有3歲以下子女之市府員工申請育嬰留職停薪情形 —以配偶職業分

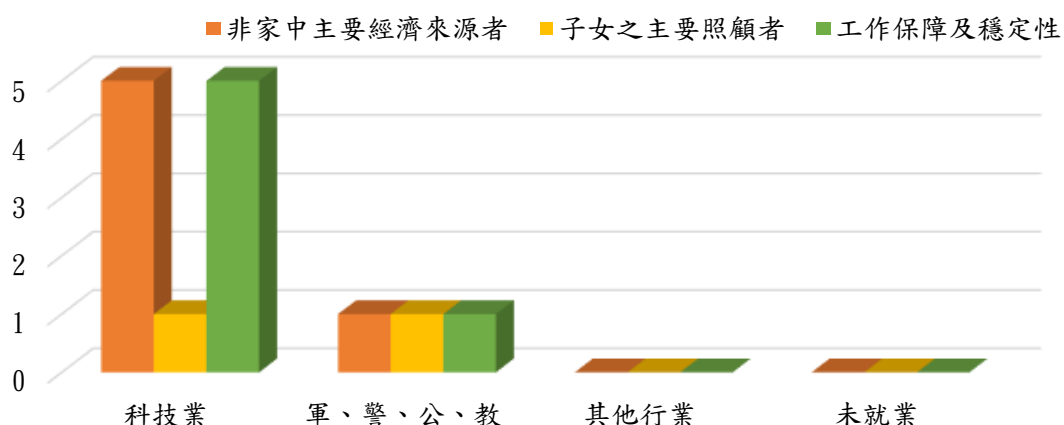


(三) 配偶任職於科技業者，由本府同仁申請育嬰留職停薪之考量以非家中主要經濟來源，以及工作保障及穩定性最多。

經問卷調查 5 位預計申請育嬰留職停薪而配偶不申請之本府女性同仁，以及 1 位預計夫妻都會申請之男性同仁，決定夫妻中由誰申請留職停薪之考量因素，結果顯示 5 位配偶任職於科技業之本府同仁，由其申請之考量(複選)以非家中主要經濟來源，以及工作保障及穩定性並列最多，顯示任職科技業之配偶為家中主要經濟來源，以及本府正式員工之工作保障及穩定性較高，因此決定由本府正式員工申請育嬰留職停薪。

另回表結果顯示配偶任職於軍、警、公、教者之本府正式員工申請育嬰留職停薪者有 1 位，決定申請者之考量(複選)為非家中主要經濟來源、子女之主要照顧者、以及工作保障及穩定性之次數相當，皆為考量原因。

### 育有3歲以下子女之市府員工家庭 決定申請育嬰留職停薪者之考量因素



### 參、結論與建議

112 年新竹市政府及所屬機關學校的正式公教人員數，女性人數為男性的將近 2 倍，為全國兩性比例差異最大之縣市，且其中女性員工申請育嬰留職停薪者占比達 3.3%，遠高於其他縣市。

經由問卷調查本府家中有 3 歲以下子女且欲申請育嬰留職停薪之正式公教人員可知，有意申請者中多數之配偶任職於本市科技業，因配偶收入高且工作時間長，加以正式公教人員之就業保障性高，因此家庭經濟與工作穩定性考量為決定由本府同仁申請育嬰留職停薪之主要因素，次要考量才是女性為子女主要照顧者之傳統觀念。

進一步探討本府女性正式公務人員申請留職停薪比率遠高於其他縣市，以及本府申請育嬰留職停薪者配偶主要從事科技業之原因，主要係兩性就業者受先天生理條件及後天社會環境影響，在選擇職業時，較願意從事工程類工作者仍以男性居多，而女性則傾向選擇相對較有保障且穩定之公職類工作，加以本市科技業發達，工程師等相關專業人員薪資明顯高於大部分行業，因此當本府女性正式公務人員之配偶為科技業從業人員且家中有育嬰留職停薪需求時，基於維持家庭經濟需求之考量，多會選擇由本府女性同仁申請。因此，為平衡兩性在選擇工作上之差異，有待政府在教育政策上破除男性學生多選擇理工科系，女性學生多選擇文法商科系之迷思，以提高臺灣女性投入職場從事工程類工作之意願，或提升男性從事行政類工作之意願，才能有效縮小本府男女性正式員工申請育嬰留職停薪比例之差異。

另依據問卷調查結果，尚有部分員工或因經濟考量，抑或對於職業生涯有積極規劃，尚無申請留職停薪之意願，惟後續仍可能因肩負過多之育兒與家務責任，無法同時兼顧工作與家庭而申請留職停薪。為避免此部分員工因家務及育兒負擔過重被迫暫時中斷職涯，本府人事處 112 年辦理 2 場宣導分擔家務的研習，協助宣導家務及育兒分工觀念，並且於 113 年 4 月人事服務電子月刊，宣導鼓勵男性育嬰留職停薪，期能使本府員工兼顧工作與家庭育兒責任。

家庭經濟與照顧責任的性別分工，是需要同時從社會教育面、組織管理面及個人家庭面，努力改善之課題。本府人事處未來也將持續致力於將性別主流化理念融入各項人事服務措施之中，期望將性別平等意識深化紮根，並實現「性別友善、性別平權、保護母性」之目標。