

壹、前言

性別工作平等法自 91 年立法實施，包括相關促進工作平等措施，其中育嬰留職停薪制度規定，受僱於三十人以上事業單位之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年；為保障受僱者在停止工作期間能繼續享有社會保險，亦規定受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納，原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

立法之初育嬰留職停薪僅適用於任職於三十人以上事業單位之受僱者，為擴大本制度受惠對象，符合社會公平正義原則，爰於 97 年 1 月 16 日刪除有關人數(三十人以上)門檻限制之規定，將任職於三十人以下事業單位之受僱者納入適用對象，並自 103 年 12 月 11 日起放寬受僱者任職滿 6 個月以上，即可申請育嬰留職停薪。

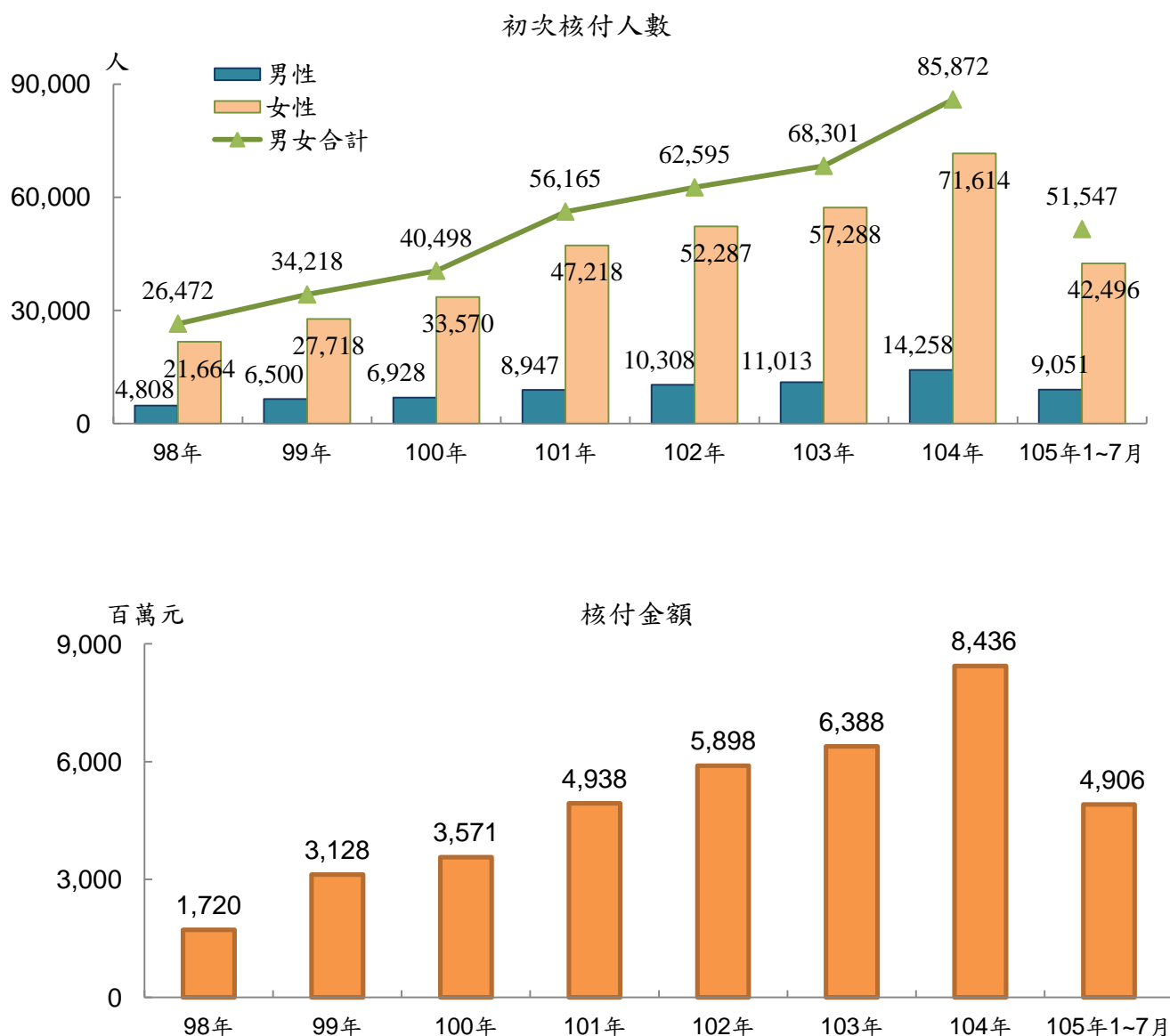
為營造友善的職場環境、協助勞工安心生養，提升國家競爭力，勞動部積極整合各項行政資源，規劃育嬰留職停薪期滿復職協助措施，包括復職權益宣導、主動通知提醒復職權益、職業訓練資源、就業服務資源、法律諮詢及訴訟扶助等，以確實保障勞工工作權益。

另外，勞動部為了解申請育嬰留職停薪者期滿後回復原職及對復職協助措施之需求，據以研擬促進性別工作平等相關政策之參考，以臺灣地區已請領育嬰留職停薪津貼並於 104 年 1 月至 12 月間期滿之受僱者為抽樣母體辦理本調查，共完成有效樣本 5,614 份。

貳、就業保險育嬰留職停薪津貼概況

自 98 年 5 月實施就業保險育嬰留職停薪津貼，截至 105 年 7 月底申請累計共 425,668 人，其中女性 353,855 人占 83.1%，男性 71,813 人占 16.9%。累計核付金額為 389.9 億元，核付人數及金額均逐年成長。

圖 2-1 就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付人數和核付金額



資料來源：勞動部勞動統計月報。

說明：依據就業保險法，勞工育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給 6 個月，本項津貼自 98 年 5 月 1 日起施行。

參、調查概況

一、調查目的：了解申請育嬰留職停薪者期滿後回復原職、退出勞動市場原因及對復職協助措施之需求，據以研擬促進性別就業平等相關政策之參考。

二、法令依據：依「就業保險法」第 12 條、「就業保險促進就業實施辦法」第 52 條、統計法第 3、4 條及勞動部組織法第 2 條規定辦理。。

三、調查範圍及對象：

(一)地區範圍：臺灣地區。

(二)調查對象：已請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 104 年 1 月至 12 月期間期滿者。

四、調查項目：

(一)受訪者基本資料：性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、是否為家計負責人、是否具有身心障礙者身分、是否具有原住民身分等。

(二)申請育嬰留職停薪前的相關評估：申請育嬰留職停薪期間長短之考量、申請時遭遇事業單位或上級長官阻撓及計畫返回原事業單位任職等情形。

(三)申請育嬰留職停薪狀況及重返職場情形：育嬰留職申請期間事業單位之人力因應措施、未來申請育嬰留職停薪意願、與雇主協商提前或延後復職、期滿後返回職場及適應情形、育嬰留職停薪政策對家庭和工作平衡、育嬰期間保有工作、穩定就業、提升職場女性生育意願的看法。

(四)申請育嬰留職停薪前之就業狀況：申請前工作年資、工作時間型態、平均每月薪資、員工規模、職業別、縣市別等。

(五)育嬰留職停薪相關權益之認知情形：對性別工作平等法第 16 條（育嬰留職期間可繼續參加社會保險權益）、性別工作平等法第 17 條（育嬰留職停薪期滿申請復職的權益）的認知、對申請程序的看法、對期滿復職協助措施的了解、需求、使用及滿意情形等。

五、資料時間：以 105 年 4 月之情況為準，調查表另有規定者從其規定。

六、調查時間：105 年 5 月 1 日至 6 月 30 日。

七、調查方法：採郵寄問卷，輔以網路調查及電話催收方式辦理。

八、抽樣設計及檢定方法：

(一)以請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 104 年 1 月至 12 月間期滿者為抽樣母體，採分層比例隨機抽樣，按行業別（19 個大行業）、員工規模別（29 人以下、30~249 人、250 人以上）、性別及年齡（15~24 歲、25~34 歲、35~44 歲、45 歲以上）分層。

(二)樣本適合度檢定：針對有效樣本與母體結構進行卡方（ χ^2 ）適合度檢定，經檢定樣本之分層與母體分配若有顯著差異，以母體行業別、員工規模別、性別及年齡別分配，採多變數反覆加權法(raking)，逐一反覆調整樣本權數，直至各變數之樣本分配與母體分配無顯著差異。

1.權數（ W ）：

$$W = \frac{N_h}{n_h} \times \frac{n'}{N}$$

N : 母體總人數
 n' : 樣本加權總人數
 N_h : 第 h 交叉組母體總人數
 n_h : 第 h 交叉組樣本加權總人數

2.母體平均數的估計（ $\hat{\mu}$ ）

$$\hat{\mu} = \frac{1}{n} \times \sum_{i=1}^{19} \sum_{j=1}^3 \sum_{k=1}^2 \sum_{l=1}^4 \sum_{m=1}^{n_{ijkl}} Y_{ijklm} \times W_{ijkl}$$

$i = 1, 2, \dots, 19$
 $j = 1, 2, 3$
 $k = 1, 2$
 $l = 1, 2, 3, 4$
 $m = 1, 2, \dots, n_{ijkl}$

其中 n ：樣本總人數

W_{ijkl} ：表第 i 個行業別、第 j 個規模別、第 k 個性別、第 l 個年齡層之權數

Y_{ijklm} ：表第 i 個行業別、第 j 個規模別、第 k 個性別、第 l 個年齡層，第 m 個樣本觀察值

九、母體及樣本結構：調查結果以加權推估後百分比表示。

表 3-1、母體和樣本結構－按行業分

項目別	母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	70,807	100.0	5,614	100.0	5,614	100.0
農、林、漁、牧業	98	0.1	31	0.6	8	0.1
礦業及土石採取業	14	0.0	2	0.0	1	0.0
製造業	22,772	32.2	1,733	30.9	1,806	32.2
電力及燃氣供應業	55	0.1	32	0.6	4	0.1
用水供應及污染整治業	228	0.3	37	0.7	18	0.3
營建工程業	2,378	3.4	207	3.7	189	3.4
批發及零售業	17,463	24.7	1,275	22.7	1,385	24.7
運輸及倉儲業	1,770	2.5	162	2.9	140	2.5
住宿及餐飲業	1,950	2.8	118	2.1	155	2.8
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	2,225	3.1	198	3.5	176	3.1
金融及保險業	3,658	5.2	265	4.7	290	5.2
不動產業	1,082	1.5	95	1.7	86	1.5
專業、科學及技術服務業	3,446	4.9	308	5.5	273	4.9
支援服務業	1,622	2.3	132	2.4	129	2.3
公共行政及國防；強制性社會安全	662	0.9	59	1.1	52	0.9
教育業	2,327	3.3	212	3.8	184	3.3
醫療保健及社會工作服務業	7,641	10.8	577	10.3	606	10.8
藝術、娛樂及休閒服務業	363	0.5	46	0.8	29	0.5
其他服務業	1,053	1.5	125	2.2	83	1.5

說明：1.加權前 $P=0.000$ ，卡方值=338.087 > χ^2 (自由度 18，顯著水準 5%)=28.869

加權後 $P=1.000$ ，卡方值=0.000 < χ^2 (自由度 18，顯著水準 5%)=28.869

2.母體資料來源為勞保局請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 104 年 1 月至 12 月間期滿者。

表 3-2、母體和樣本結構－按規模分

項目別	母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	70,807	100.0	5,614	100.0	5,614	100.0
29 人及以下	27,994	39.5	2,276	40.5	2,220	39.5
30～249 人	15,886	22.4	1,368	24.4	1,260	22.4
250 人及以上	26,927	38.0	1,970	35.1	2,135	38.0

說明：1.加權前 $P=0.000$ ，卡方值=23.519 > χ^2 (自由度 2，顯著水準 5%)=5.991

加權後 $P=1.000$ ，卡方值=0.000 < χ^2 (自由度 2，顯著水準 5%)=5.991

2.母體資料來源為勞保局請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 104 年 1 月至 12 月間期滿者。

表 3-3、母體和樣本結構－按性別分

項目別	母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	70,807	100.0	5,614	100.0	5,614	100.0
男	11,805	16.7	1,144	20.4	936	16.7
女	59,002	83.3	4,470	79.6	4,678	83.3

說明：1.加權前 $P=0.000$ ，卡方值= $55.488 > \chi^2$ (自由度 1，顯著水準 5%)=3.841

加權後 $P=1.000$ ，卡方值= $0.000 < \chi^2$ (自由度 1，顯著水準 5%)=3.841

2.母體資料來源為勞保局請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 104 年 1 月至 12 月間期滿者。

表 3-4、母體和樣本結構－按年齡別分

項目別	母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	70,807	100.0	5,614	100.0	5,614	100.0
15～24 歲	1,481	2.1	158	2.8	117	2.1
25～34 歲	43,269	61.1	3,268	58.2	3,431	61.1
35～44 歲	25,565	36.1	2,056	36.6	2,027	36.1
45 歲以上	492	0.7	132	2.4	39	0.7

說明：1.加權前 $P=0.000$ ，卡方值= $243.826 > \chi^2$ (自由度 3，顯著水準 5%)=7.815

加權後 $P=1.000$ ，卡方值= $0.000 < \chi^2$ (自由度 3，顯著水準 5%)=7.815

2.母體資料來源為勞保局請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 104 年 1 月至 12 月間期滿者。

表 3-5、母體和樣本結構－按地區別分

項目別	母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	70,807	100.0	5,614	100.0	5,614	100.0
北部地區	41,759	59.0	3,299	58.8	3,311	59.0
中部地區	16,233	22.9	1,285	22.9	1,287	22.9
南部地區	12,074	17.1	969	17.3	957	17.1
東部地區	741	1.0	61	1.1	59	1.0

說明：1.加權前 $P=0.965$ ，卡方值= $0.275 < \chi^2$ (自由度 3，顯著水準 5%)=7.815

加權後 $P=1.000$ ，卡方值= $0.000 < \chi^2$ (自由度 3，顯著水準 5%)=7.815

2.母體資料來源為勞保局請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 104 年 1 月至 12 月間期滿者。

肆、統計結果提要分析

一、申請育嬰留職停薪前的相關評估與規劃

(一)申請育嬰留職停薪期間長短之考量因素

申請育嬰留職停薪者，其申請期間長短之考量因素以「兼顧家庭收入」為首要，其次是「子女是否有專人妥善照護」。

申請育嬰留職停薪者，其申請期間長短之考量因素以「兼顧家庭收入」占 72.4% 最多，其次為「子女是否有專人妥善照護」占 39.7%，再其次為「任職單位人力問題」占 22.8%。

按性別觀察，兩性考量因素差異較大為「擔心回職復薪後適應問題」，女性占 20.1%，較男性之 10.4%，高出 9.7 個百分點，其次為「子女是否有專人妥善照護」，女性占 41.2%，較男性之 32.1% 高出 9.1 個百分點。

按是否為主要家計負責人觀察，考量因素差異較大為非主要家計負責人考量「子女是否有專人妥善照護」占 42.0%，較家計主要負責人之 34.9%，高出 7.1 個百分點，而主要家計負責人考量「兼顧家庭收入」占 76.9%，較非主要家計負責人之 70.2%，高出 6.7 個百分點。

表 4-1、申請育嬰留職停薪期間長短之考量因素(可複選)

中華民國 105 年 4 月												單位：%
項目別	總計	兼顧家庭收入	子女是否有專人妥善照護	任職單位人力問題	擔心回職復薪後適應問題	子女年齡將滿三足歲	工作較能獲得成就感	擔心陞遷問題	退休年資無法採計	擔任主管職務	原負責專案業務尚未完竣	其他
總計	100.0	72.4	39.7	22.8	18.5	17.4	8.9	8.3	5.5	5.2	2.1	2.0
性別												
男	100.0	71.6	32.1	19.4	10.4	21.0	5.7	9.5	5.8	9.6	4.6	1.5
女	100.0	72.6	41.2	23.5	20.1	16.7	9.5	8.1	5.5	4.3	1.6	2.1
是否為主要家計負責人												
是	100.0	76.9	34.9	21.4	16.0	18.9	7.0	11.2	6.6	7.3	2.9	2.0
不是	100.0	70.2	42.0	23.5	19.7	16.7	9.8	6.9	5.0	4.1	1.8	2.0

說明：考量因素可複選 3 項以內，故細項合計容等於或大於總計項。

(二)育嬰留職停薪者申請時計畫返回原事業單位任職情形

育嬰留職停薪者申請時計畫返回原事業單位任職占 79.4%，沒有計畫返回占 20.6%(計畫轉換工作占 14.8%，計畫離開職場占 5.8%)。

育嬰留職停薪者申請時計畫返回原事業單位任職占 79.4%，沒有計畫返回占 20.6%。計畫返回原事業單位任職占 79.4%較 104 年之 81.0%，下降 1.6 個百分點。

按性別觀察，男性計畫返回原事業單位任職占 82.4%，高於女性之 78.8%。

按年齡觀察，年齡愈大，計畫返回原事業單位任職之比率愈高，由 15~24 歲者之 66.7%增至 45 歲以上者之 88.6%。

按現有子女數觀察，現有子女數為 2 人、3 人者，於申請育嬰留職停薪時計畫返回原事業單位任職占 80.5%、83.0%，高於子女數 1 人者之 77.6%。

按是否為主要家計負責人觀察，主要家計負責人於申請時計畫返回原事業單位任職占 83.9%，高於非主要家計負責人之 77.2%。

表 4-2、育嬰留職停薪者申請時計畫返回原事業單位任職情形

項目別	總計	有計畫 返回	沒有計畫返回，原因		
				計畫離開 職場	計畫轉換工 作
104 年	100.0	81.0	19.0	6.2	12.7
105 年	100.0	79.4	20.6	5.8	14.8
性別					
男	100.0	82.4	17.6	1.8	15.8
女	100.0	78.8	21.2	6.6	14.6
年齡					
15~24 歲	100.0	66.7	33.3	9.2	24.1
25~34 歲	100.0	77.9	22.1	6.6	15.4
35~44 歲	100.0	82.5	17.5	4.2	13.3
45 歲以上	100.0	88.6	11.4	2.6	8.8
現有子女數					
1 人	100.0	77.6	22.4	6.3	16.1
2 人	100.0	80.5	19.5	5.0	14.5
3 人	100.0	83.0	17.0	7.9	9.1
4 人以上*	100.0	88.6	11.4	7.1	4.2
是否為主要家計負責人					
是	100.0	83.9	16.1	2.3	13.7
不是	100.0	77.2	22.8	7.5	15.3

說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

(三)申請育嬰留職停薪過程遭遇事業單位或上級長官阻撓情形

申請育嬰留職停薪過程有遭遇事業單位或上級長官阻撓情形占 8.0%，阻撓理由以「公司人手不足」占 3.4% 最高。女性、教育程度高者、任職於較大員工規模者、醫療保健及社會工作服務業有遭遇阻撓的比率較高。

申請育嬰留職停薪過程有遭遇事業單位或上級長官阻撓情形占 8.0%，阻撓理由以「公司人手不足」占 3.4% 最高，其次是「補充性人力不好找」占 1.7%，再其次是「強迫辭職」占 1.2%。

按性別觀察，女性有遭遇事業單位或上級長官阻撓占 8.3%，高於男性之 6.2%。

按教育程度觀察，高教育程度者遭遇事業單位或上級長官阻撓的比率較高，碩士及以上者占 11.6%，專科及大學占 8.3%，高中(職)者占 4.6% 最低。

按員工規模觀察，30~249 人及 250 人以上者有遭遇阻撓分別占 10.4% 及 9.4%，高於 29 人以下之 5.3%。

按行業觀察，以「醫療保健及社會工作服務業」有遭遇阻撓占 14.3% 最高，「公共行政及國防；強制性社會安全」、「教育業」及「電力及燃氣供應業」則分別占 13%。

圖 4-1、申請育嬰留職停薪過程遭遇事業單位或上級長官阻撓情形

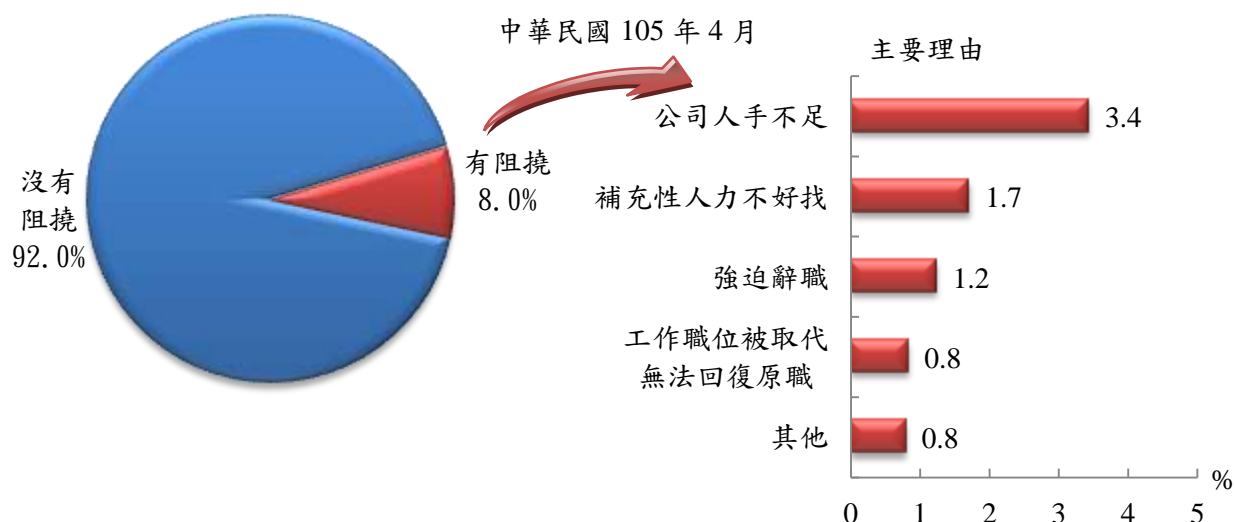


表 4-3、申請育嬰留職停薪過程遭遇事業單位或上級長官阻撓情形

中華民國 105 年 4 月

單位：%

項目別	總計	主要理由						沒有
		有	公司人手不足	補充性人力不好找	強迫辭職	工作職位被取代，無法回復原職	其他	
總計	100.0	8.0	3.4	1.7	1.2	0.8	0.8	92.0
性別								
男	100.0	6.2	2.1	1.6	1.3	0.3	0.9	93.8
女	100.0	8.3	3.7	1.7	1.2	0.9	0.8	91.7
教育程度								
國中及以下	100.0	6.1	1.6	-	2.5	1.9	-	93.9
高中(職)	100.0	4.6	1.9	0.9	0.9	0.5	0.4	95.4
專科及大學	100.0	8.3	3.6	1.6	1.3	0.9	0.9	91.7
碩士及以上	100.0	11.6	5.0	3.8	1.3	0.9	0.6	88.4
員工規模別								
29 人以下	100.0	5.3	2.4	0.8	1.2	0.3	0.6	94.7
30~249 人	100.0	10.4	4.2	2.6	1.8	1.1	0.8	89.6
250 人以上	100.0	9.4	4.1	2.2	0.9	1.2	1.0	90.6
行業別								
農、林、漁、牧業	100.0	6.1	2.7	-	3.4	-	-	93.9
礦業及土石採取業*	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0
製造業	100.0	6.3	2.7	1.4	1.0	0.5	0.8	93.7
電力及燃氣供應業	100.0	12.8	9.8	3.0	-	-	-	87.2
用水供應及污染整治業	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0
營建工程業	100.0	3.1	1.1	0.5	1.1	-	0.4	96.9
批發及零售業	100.0	6.9	2.8	1.3	1.4	0.7	0.7	93.1
運輸及倉儲業	100.0	4.3	1.3	0.7	0.6	0.6	1.1	95.7
住宿及餐飲業	100.0	8.0	3.6	-	1.6	1.9	0.9	92.0
出版、影音製作、 傳播及資訊服務業	100.0	12.1	3.8	2.7	2.1	1.2	2.3	87.9
金融及保險業	100.0	9.5	5.0	1.9	0.3	1.9	0.3	90.5
不動產業	100.0	8.7	3.5	4.2	-	1.1	-	91.3
專業、科學及技術服務業	100.0	6.0	2.3	1.2	1.5	0.7	0.3	94.0
支援服務業	100.0	12.3	8.4	0.7	0.8	0.8	1.6	87.7
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	13.2	10.5	2.8	-	-	-	86.8
教育業	100.0	12.9	4.7	4.6	3.1	-	0.5	87.1
醫療保健及社會工作服務業	100.0	14.3	6.0	3.5	1.5	2.0	1.2	85.7
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	7.6	2.3	2.7	2.7	-	-	92.4
其他服務業	100.0	5.7	3.3	0.8	0.6	-	0.9	94.3

說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

二、申請育嬰留職停薪狀況

(一)每一子女平均申請育嬰留職停薪期間

申請育嬰留職停薪者，每一子女平均申請期間為 7.1 個月，其中以申請「6 個月」占 60.2%最多；以女性、非主要家計負責人、任職於員工規模 250 人以上者及從事農、林、漁、牧業之申請期間較長。

申請育嬰留職停薪者為每一子女平均申請期間為 7.1 個月，其中以申請「6 個月」占 60.2%最多，其次是「3 個月~未滿 6 個月」占 12.4%，再其次是「1 年~未滿 2 年」占 10.5%。

按性別觀察，女性每一子女平均申請期間為 7.3 個月，較男性之 6.0 個月長。

按是否為主要家計負責人觀察，非主要家計負責人每一子女平均申請期間為 7.5 個月，長於主要家計負責人之 6.3 個月。

按員工規模觀察，每一子女平均申請期間以員工規模 250 人以上之 7.8 個月較長，其他規模別為 6.7 個月。

按行業別觀察，每一子女平均申請期間以從事農、林、漁、牧業之 8.8 個月、金融及保險業之 8.7 個月較長。

表 4-4、每一子女平均申請育嬰留職停薪期間

中華民國 105 年 4 月

單位：%、月

項目別	總計	未滿 3 個月	3 個月 ~未滿 6 個月	6 個月	超過 6 個月~ 未滿 1 年	1 年~ 未滿 2 年	2 年	超過 2 年	平均申 請期間 (月)
總計	100.0	6.2	12.4	60.2	7.5	10.5	3.0	0.2	7.1
性別									
男	100.0	6.3	12.1	72.9	3.3	4.6	0.7	0.0	6.0
女	100.0	6.2	12.5	57.6	8.3	11.7	3.5	0.3	7.3
是否為主要家計負責人									
是	100.0	7.3	14.7	63.0	6.7	6.9	1.3	0.1	6.3
不是	100.0	5.7	11.3	58.8	7.8	12.2	3.9	0.3	7.5
員工規模									
29 人以下	100.0	4.3	8.1	74.5	4.6	6.0	2.1	0.3	6.7
30~249 人	100.0	8.3	16.1	56.1	7.3	9.9	2.3	0.0	6.7
250 人以上	100.0	6.9	14.8	47.7	10.5	15.5	4.5	0.2	7.8

表 4-4、每一子女平均申請育嬰留職停薪期間(續)

中華民國 105 年 4 月

單位：％、月

項目別	總計	未滿 3 個月	3 個月 ~未滿 6 個月	6 個月	超過 6 個月~ 未滿 1 年	1 年~ 未滿 2 年	2 年	超過 2 年	平均申 請期間 (月)
總計	100.0	6.2	12.4	60.2	7.5	10.5	3.0	0.2	7.1
行業別									
農、林、漁、牧業	100.0	3.3	2.6	66.7	6.6	7.2	13.6	-	8.8
礦業及土石採取業*	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	6.0
製造業	100.0	5.4	11.6	62.7	7.6	10.3	2.2	0.3	7.0
電力及燃氣供應業	100.0	14.8	20.3	51.9	-	9.9	3.1	-	6.4
用水供應及污染整治業	100.0	3.2	19.9	60.0	6.0	8.1	2.9	-	6.7
營建工程業	100.0	5.4	8.6	73.2	5.3	5.7	1.0	0.9	6.5
批發及零售業	100.0	6.5	12.0	65.6	5.6	7.8	2.4	0.2	6.7
運輸及倉儲業	100.0	7.5	10.1	54.9	10.2	15.0	2.3	-	7.4
住宿及餐飲業	100.0	5.4	10.1	63.3	6.6	11.9	2.7	-	7.1
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	100.0	8.9	16.3	53.4	3.8	14.0	3.5	-	7.2
金融及保險業	100.0	5.8	14.3	44.2	11.7	15.3	8.7	-	8.7
不動產業	100.0	5.2	7.3	66.0	4.4	10.1	5.7	1.3	7.9
專業、科學及技術服務業	100.0	9.3	18.6	55.3	6.4	8.7	1.7	-	6.4
支援服務業	100.0	5.2	9.0	63.9	6.7	14.3	0.9	-	7.0
公共行政及國防； 強制性社會安全	100.0	5.6	23.1	43.4	14.1	10.1	3.7	-	7.0
教育業	100.0	5.7	16.8	56.6	6.2	12.6	1.9	0.1	7.0
醫療保健及社會工作服務業	100.0	6.7	11.7	49.8	11.8	14.1	5.7	0.2	8.0
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	7.1	18.9	51.8	9.2	8.8	4.1	-	7.1
其他服務業	100.0	7.0	16.5	58.5	6.5	7.9	3.5	-	7.0

說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

(二)育嬰留職停薪期間，其事業單位人力因應主要措施

育嬰留職停薪期間，其事業單位人力因應措施以「事業單位內部自行調整」占 63.5%最高。

育嬰留職停薪期間，其事業單位人力因應措施以「內部自行調整」占 63.5%最高，其次是「進用正職之新進人員」占 15.0%。人力因應措施為「內部自行調整」占 63.5%較 104 年之 69.6%，下降 6.1 個百分點。

按職業別觀察，人力因應措施為「內部自行調整」以主管及經理人員之 85.6%最高，「進用正職之新進人員」及「僱用約僱或臨時人員」均

以專業人員最高，分別占 17.3% 及 10.2%。

按員工規模觀察，人力因應措施為「內部自行調整」以 29 人以下之 66.6% 最高；「進用正職之新進人員」則以員工規模 30~249 人占 19.4% 較高。

表 4-5、育嬰留職停薪期間，其事業單位人力因應主要措施

單位：%

項目別	總計	內部自行調整	使用派遣人員	僱用約僱或臨時人員	進用正職之新進人員	不知道	其他
104 年	100.0	69.6	1.4	5.5	14.6	8.9	0.1
105 年	100.0	63.5	1.5	7.2	15.0	12.6	0.1
職業別							
主管及經理人員	100.0	85.6	0.7	1.3	9.2	3.2	0.1
專業人員	100.0	61.3	1.1	10.2	17.3	10.0	0.1
技術員及助理專業人員	100.0	62.7	1.9	5.5	16.8	12.7	0.3
事務支援人員	100.0	63.2	2.0	9.7	14.9	10.3	-
服務及銷售工作人員	100.0	61.8	1.8	7.2	15.4	13.7	-
農、林、漁、牧業生產人員*	100.0	60.8	-	2.4	22.1	14.6	-
技藝有關工作人員	100.0	67.4	0.6	1.2	13.7	16.4	0.5
機械設備操作及組裝人員	100.0	60.1	0.8	1.4	7.7	30.0	-
基層技術工及勞力工	100.0	62.1	1.0	2.1	5.4	29.4	-
員工規模							
29 人以下	100.0	66.6	0.8	5.5	13.7	13.3	0.1
30~249 人	100.0	60.6	1.3	7.4	19.4	11.2	0.1
250 人以上	100.0	62.0	2.4	9.0	13.9	12.6	0.1

說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

(三)未來再申請育嬰留職停薪的意願

未來如有育嬰需求，表示會再申請育嬰留職停薪占 82.5%，不會申請的主因以「津貼不夠貼補短少的薪水」占 9.6% 居多。

未來如有育嬰需求，表示會再申請育嬰留職停薪占 82.5%，較 104 年之 80.7% 增加 1.8 個百分點。

按年齡觀察，表示會再申請的比率大致隨年齡增加而降低，由 15~24 歲者之 83.2%、25~34 歲者之 84.0% 降至 45 歲以上者之 74.7%。

按是否為主要家計負責人觀察，非主要家計負責人表示會再申請占 83.8%，高於主要家計負責人之 79.9%。

按員工規模觀察，表示會再申請育嬰留職停薪以員工規模 29 人以下占 87.0% 較高，其餘規模別為 80%。

表 4-6、未來再申請育嬰留職停薪的意願

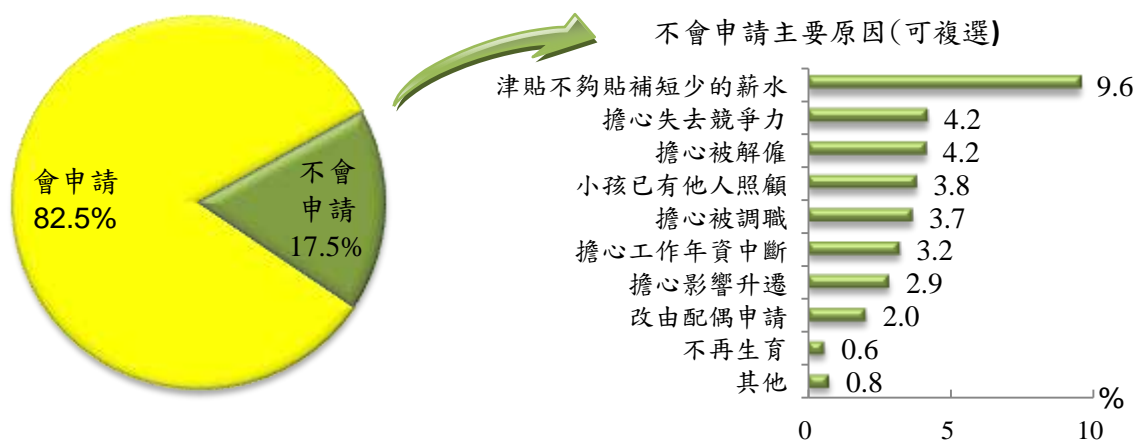
單位：%

項目別	總計	會	不會
104 年	100.0	80.7	19.3
105 年	100.0	82.5	17.5
年齡			
15~24 歲	100.0	83.2	16.8
25~34 歲	100.0	84.0	16.0
35~44 歲	100.0	80.2	19.8
45 歲以上	100.0	74.7	25.3
是否為主要家計負責人			
是	100.0	79.9	20.1
不是	100.0	83.8	16.2
員工規模			
29 人以下	100.0	87.0	13.0
30~249 人	100.0	79.9	20.1
250 人以上	100.0	79.5	20.5

未來如有育嬰需求，不再申請的主要原因以「津貼不夠貼補短少的薪水」占 9.6% 最高，其次是「擔心失去競爭力」、「擔心被解僱」各占 4.2%、「小孩已有他人照顧」占 3.8%、「擔心被調職」占 3.7%。

圖 4-2、未來有育嬰需求時，不會申請育嬰留職停薪的主要原因

中華民國 105 年 4 月



(四)育嬰留職停薪期間與雇主協商提前或延後復職情形

申請者於育嬰留職停薪期間，與雇主協商提前、延後復職，分別占 14.3%、12.9%；其中協商延後復職以女性、非主要家計負責人的比率較高。協商提前復職以薪資高者比率較高。

育嬰留職停薪期間未與雇主協商提前或延後復職占 72.8%，協商提前復職占 14.3%、協商延後復職占 12.9%。

按性別觀察，女性與雇主協商延後復職占 14.0%高於男性之 7.3%。

按是否為主要家計負責人觀察，主要家計負責人與雇主協商提前復職占 17.0%，高於非主要家計負責人之 13.0%。

按員工規模觀察，與雇主協商提前復職及延後復職比率均與員工規模成正比，協商提前復職由 29 人以下之 9.1%增至 250 人以上之 19.5%，延後復職由 29 人以下之 11.8%增至 250 人以上之 14.0%。

按申請前平均每月薪資觀察，協商提前復職的比率隨平均每月薪資提升而增加，由未滿 2 萬元之 8.8%增至 5 萬元~未滿 6 萬元之 19.0%、6 萬元以上之 18.8%。

表 4-7、育嬰留職停薪期間與雇主協商提前或延後復職情形

單位：%

項目別	總計	有協商 提前復職	有協商 延後復職	都沒有
104 年	100.0	14.3	13.8	71.9
105 年	100.0	14.3	12.9	72.8
性別				
男	100.0	15.1	7.3	77.6
女	100.0	14.2	14.0	71.8
是否為主要家計負責人				
是	100.0	17.0	10.1	72.9
不是	100.0	13.0	14.3	72.8
員工規模				
29 人以下	100.0	9.1	11.8	79.1
30~249 人	100.0	14.6	12.9	72.5
250 人以上	100.0	19.5	14.0	66.5
申請前平均每月薪資				
未滿 2 萬元	100.0	8.8	14.7	76.5
2 萬元~未滿 3 萬元	100.0	11.4	12.9	75.7
3 萬元~未滿 4 萬元	100.0	14.1	12.5	73.4
4 萬元~未滿 5 萬元	100.0	18.6	13.0	68.3
5 萬元~未滿 6 萬元	100.0	19.0	15.4	65.6
6 萬元以上	100.0	18.8	10.2	71.0

(五)申請育嬰留職停薪對職涯規劃影響情形

認為申請育嬰留職停薪對本身的職涯規劃有影響占 24.5%，其中以女性、年齡較長者、高教育程度、專業人員、任職較大規模者、金融及保險業有影響比率較高。

認為申請育嬰留職停薪對本身的職涯規劃不會有影響占 64.3%，會影響占 24.5%，另有 11.2%不知道。

按性別觀察，女性認為會影響職涯規劃占 26.2% 高於男性之 15.7%。

按年齡觀察，年齡較長者認為會影響職涯規劃的比率較高，且比率隨年齡層降低而遞減，45 歲以上占 33.2%、35~44 歲占 25.5%、25~34 歲占 24.1%、15~24 歲占 14.1%。

按教育程度觀察，認為申請育嬰留職停薪會影響職涯規劃的比率隨教育程度提高而遞增，由國中及以下者之 7.7%、高中(職)15.2%、專科及大學之 25.7%，增至碩士及以上者之 33.9%。

按職業別觀察，認為申請育嬰留職停薪會影響職涯規劃的比率，以專業人員占 31.3% 最高，主管及經理人員、事務支援人員、服務及銷售工作人員均各占 24% 次之。

按員工規模觀察，任職於規模愈大者認為申請育嬰留職停薪會影響職涯規劃的比率愈高，由 29 人以下者之 16.5%、30~249 人之 25.4%，增至 250 人以上之 32.3%。

按行業別觀察，認為會影響職涯規劃的比率，以金融及保險業之 40.3% 最高，其次為出版、影音製作、傳播及資通訊服務業占 32.5%，再其次為住宿及餐飲業占 28.7%。

表 4-8、認為申請育嬰留職停薪對本身的職涯規劃影響情形

單位：%

項目別	總計	會	不會	不知道
104 年	100.0	24.7	66.8	8.4
105 年	100.0	24.5	64.3	11.2
性別				
男	100.0	15.7	73.7	10.6
女	100.0	26.2	62.5	11.3
年齡				
15~24 歲	100.0	14.1	71.6	14.3
25~34 歲	100.0	24.1	64.5	11.4
35~44 歲	100.0	25.5	63.8	10.7
45 歲以上	100.0	33.2	60.3	6.4
教育程度				
國中及以下	100.0	7.7	74.1	18.2
高中(職)	100.0	15.2	73.2	11.6
專科及大學	100.0	25.7	63.5	10.8
碩士及以上	100.0	33.9	54.3	11.8
職業別				
主管及經理人員	100.0	23.7	66.3	10.0
專業人員	100.0	31.3	57.9	10.8
技術員及助理專業人員	100.0	22.8	64.7	12.6
事務支援人員	100.0	23.5	65.5	11.0
服務及銷售工作人員	100.0	23.8	66.8	9.4
農、林、漁、牧業生產人員*	100.0	28.2	63.5	8.3
技藝有關工作人員	100.0	19.5	69.8	10.8
機械設備操作及組裝人員	100.0	14.8	72.7	12.5
基層技術工及勞力工	100.0	17.6	68.1	14.3
員工規模				
29 人以下	100.0	16.5	73.4	10.2
30~249 人	100.0	25.4	63.2	11.4
250 人以上	100.0	32.3	55.7	12.1
行業別				
農、林、漁、牧業	100.0	19.7	68.1	12.1
礦業及土石採取業*	100.0	-	100.0	-
製造業	100.0	22.6	64.4	13.0
電力及燃氣供應業	100.0	28.4	60.2	11.5
用水供應及污染整治業	100.0	16.2	76.6	7.2
營建工程業	100.0	16.4	74.6	9.0
批發及零售業	100.0	22.6	66.7	10.7
運輸及倉儲業	100.0	26.2	61.7	12.1
住宿及餐飲業	100.0	28.7	61.3	10.0
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	100.0	32.5	59.8	7.7
金融及保險業	100.0	40.3	50.1	9.7
不動產業	100.0	24.5	62.5	13.0
專業、科學及技術服務業	100.0	25.2	60.3	14.4
支援服務業	100.0	27.3	66.3	6.4
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	26.9	63.9	9.2
教育業	100.0	24.9	66.4	8.8
醫療保健及社會工作服務業	100.0	25.8	63.6	10.6
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	17.7	82.3	-
其他服務業	100.0	18.5	73.4	8.2

說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

(六)申請育嬰留職停薪造成技能衰退情形

認為申請育嬰留職停薪會造成本身的技能衰退占 18.5%，以女性、高學歷、任職大規模者及申請期間較長者比率較高。

認為申請育嬰留職停薪不會造成本身的技能衰退占 75.0%，會衰退占 18.5%，另有 6.6% 不知道。

女性認為申請育嬰留職停薪會造成技能衰退占 20.1% 高於男性之 10.1%。

認為會造成技能衰退的比率隨教育程度之提高而遞增，由國中及以下之 7.2%、高中(職)者之 11.6%，增至專科及大學者之 20.1%、碩士及以上者之 20.3%。

任職於愈大規模者，認為會造成技能衰退的比率愈高，250 人以上占 22.7%、30~249 人占 16.4%、29 人以下占 15.5%。

認為申請育嬰留職停薪會造成本身技能衰退的比率隨申請時間延長而遞增，由未滿 3 個月之 12.2% 增至 2 年之 37.6%。

表 4-9、認為申請育嬰留職停薪造成技能衰退情形

單位：%

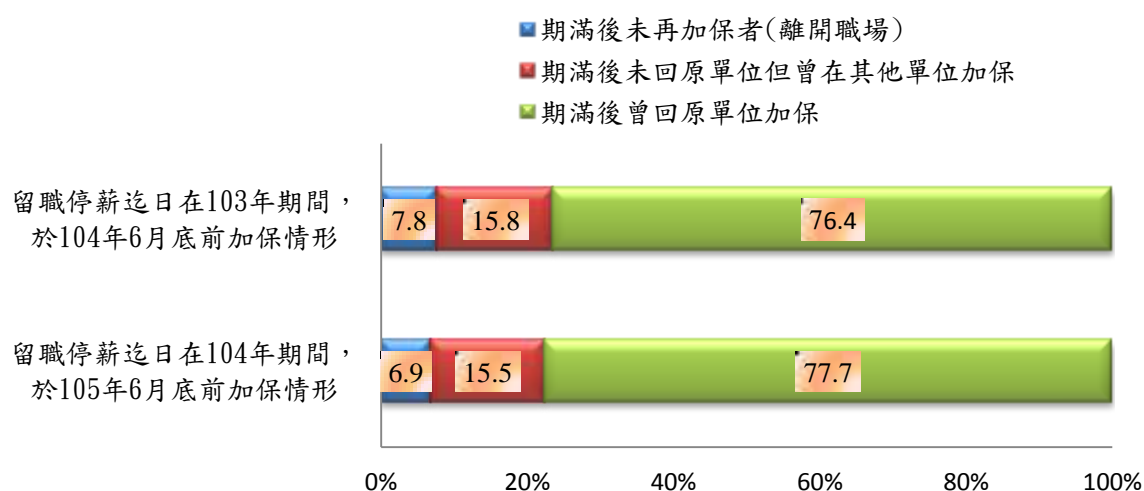
項目別	總計	會	不會	不知道
104 年	100.0	17.2	78.3	4.5
105 年	100.0	18.5	75.0	6.6
性別				
男	100.0	10.1	85.3	4.5
女	100.0	20.1	72.9	7.0
教育程度				
國中及以下	100.0	7.2	82.4	10.5
高中(職)	100.0	11.6	82.0	6.4
專科及大學	100.0	20.1	73.4	6.6
碩士及以上	100.0	20.3	73.4	6.3
員工規模				
29 人以下	100.0	15.5	77.8	6.7
30~249 人	100.0	16.4	76.4	7.2
250 人以上	100.0	22.7	71.2	6.1
每一子女平均申請育嬰留職停薪期間				
未滿 3 個月	100.0	12.2	83.8	4.1
3 個月~未滿 6 個月	100.0	16.0	77.8	6.3
6 個月	100.0	15.9	77.6	6.5
超過 6 個月~未滿 1 年	100.0	22.5	70.0	7.5
1 年~未滿 2 年	100.0	30.9	61.2	7.9
2 年	100.0	37.6	55.3	7.2
超過 2 年*	100.0	54.2	36.1	9.8

說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

三、育嬰留職停薪期滿後返回職場工作情形

依據勞工保險局投保資料，申請育嬰留職停薪於 104 年期滿者，在 105 年 6 月底前曾回原單位加保者占 77.7%，期滿後未回原單位但至其他單位加保者有 15.5%，期滿後未再加保者（離開職場）為 6.9%。於 103 年期滿者，在 104 年 6 月底前曾回原單位加保者占 76.4%，期滿後未回原單位但至其他單位加保者有 15.8%，期滿後未再加保者（離開職場）為 7.8%。兩年相較，期滿後未再加保者（離開職場）由 103 年之 7.8% 降為 104 年之 6.9%，減少 0.9 個百分點。

圖 4-3、育嬰留職停薪申請期滿後勞保加保情形



資料來源：勞動部勞工保險局。

(一)返回原事業單位任職情形

1.返回原事業單位後和申請育嬰留職停薪前各項勞動條件變動情形

9 成以上的申請者於育嬰留職停薪期滿返回原事業單位後，職等、薪資、工作時間均維持不變，工作量維持不變占 8 成 6，表示考績沒有受影響占 6 成。

男性申請者返回原事業單位後職等、薪資、工作量、工作時間保持不變及考績沒有受到影響的比率均高於女性。兩性差異較大為考績，女性有受影響占 22.7% 高於男性之 13.3%。

按員工規模觀察，任職於較大規模者，返回原事業單位後，工作

時間較長及考績有受影響的比率較高，各規模差異較大為考績受影響，員工規模愈大考績受影響比率愈高，由 29 人以下之 6.3% 增至 30~249 人之 25.7%、250 人以上之 34.2%。

表 4-10、返回原事業單位後和申請育嬰留職停薪前各項勞動條件變動情形

單位：%

項目別	總計	職等			薪資			工作量			工作時間			考績有沒有受影響		
		較高	不變	較低	較高	不變	較低	較多	不變	較少	較長	不變	較短	有	沒有	不知道
104 年	100.0	2.0	96.1	2.0	4.0	92.9	3.1	10.6	86.6	2.8	5.8	91.1	3.0	20.9	62.5	16.6
105 年	100.0	1.5	96.6	1.9	3.7	92.5	3.8	10.9	86.0	3.1	6.6	89.7	3.7	21.0	60.0	19.0
性別																
男	100.0	1.1	97.8	1.1	2.3	95.1	2.6	5.9	92.1	1.9	4.4	94.0	1.6	13.3	71.2	15.6
女	100.0	1.6	96.3	2.0	4.0	92.0	4.0	12.0	84.7	3.3	7.1	88.8	4.2	22.7	57.5	19.8
員工規模																
29 人以下	100.0	2.0	96.6	1.4	4.3	92.9	2.8	6.3	90.9	2.8	3.1	92.6	4.3	6.3	81.1	12.6
30~249 人	100.0	1.8	95.8	2.4	4.7	92.2	3.2	12.6	84.0	3.5	7.6	88.4	4.0	25.7	53.3	21.0
250 人以上	100.0	0.9	97.0	2.1	2.5	92.3	5.2	14.8	82.0	3.2	9.7	87.3	2.9	34.2	41.0	24.8

(2)育嬰留職停薪期滿後回到原事業單位者，回到原工作職位情形

育嬰留職停薪期滿後回到原事業單位者，有回到原職位占 90.4%，沒有回到原職的主因為「原工作職位已有人取代」最多。

期滿後回到原事業單位者且回到原職占 90.4%，有 9.6% 未回到原職；沒有回到原職的主要原因為「原工作職位已有人取代」占 5.4% 居第一，「自己主動申請職位調動」占 1.9% 居第二。

按性別觀察，男性申請者期滿有回到原來工作職位占 94.1%，高於女性之 89.5%。

按教育程度觀察，期滿有回到原來工作職位以國中及以下占 97.3% 最高，以碩士及以上占 89.5% 最低。

按員工規模觀察，員工規模愈大回到原來工作職位比率愈低，由 29 人以下之 95.8% 降至 250 人以上之 85.7%。

按每一子女平均申請育嬰留職停薪期間觀察，申請期間愈短，有回到原工作職位的比率愈高，其中未滿 3 個月回到原職比率占 93.9%，3 個月~未滿 6 個月占 91.8%，申請 2 年者僅占 78.7%。

在 9.6% 沒有返回原工作職位者，若觀察其由誰決定，雙方有事先

協調占 5.2%，由雇主單方決定占 4.4%；若觀察其工作地點有無跨縣市變更，1.0%有變更，8.6%沒有變更；對新職位感到滿意占 6.8%(非常滿意 0.6%、滿意 6.2%)高於不滿意之 2.9%(不滿意 2.3%、非常不滿意 0.6%)。

表 4-11、育嬰留職停薪期滿後回到原事業單位者，回到原工作職位情形

單位：%

項目別	總計	有返回原工作職位	沒有返回原工作職位	主要原因				由誰決定		工作地點有無跨縣市		新職位滿意度			
				因事業單位業務或組織調整，已無該職位	原工作職位已有人取代	自己主動申請職位調動	其他	雇主單方決定	雙方有事先協商	有變更	沒有變更	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意
104 年	100.0	89.0	11.0	1.9	6.8	2.0	0.3	5.0	5.9	1.0	10.0	0.9	6.6	2.6	0.9
105 年	100.0	90.4	9.6	1.4	5.4	1.9	1.0	4.4	5.2	1.0	8.6	0.6	6.2	2.3	0.6
性別															
男	100.0	94.1	5.9	0.8	3.2	1.5	0.3	2.4	3.5	0.4	5.5	0.4	4.3	0.7	0.5
女	100.0	89.5	10.5	1.5	5.9	2.0	1.1	4.9	5.6	1.1	9.3	0.6	6.6	2.7	0.6
教育程度															
國中及以下	100.0	97.3	2.7	-	2.2	0.5	-	2.2	0.5	2.2	0.5	-	2.7	-	-
高中(職)	100.0	90.9	9.1	1.2	5.9	1.0	1.1	5.2	3.9	0.5	8.6	0.3	5.5	1.9	1.4
專科及大學	100.0	90.3	9.7	1.3	5.5	2.0	0.9	4.2	5.5	1.1	8.6	0.6	6.3	2.5	0.3
碩士及以上	100.0	89.5	10.5	2.1	4.6	2.6	1.2	4.9	5.7	0.9	9.7	0.7	6.8	1.9	1.1
員工規模															
29 人以下	100.0	95.8	4.2	0.7	1.8	1.3	0.4	1.1	3.1	0.3	3.8	0.4	2.8	0.9	0.1
30~249 人	100.0	88.1	11.9	1.5	7.2	1.6	1.7	6.4	5.5	0.6	11.3	0.2	7.4	2.8	1.4
250 人以上	100.0	85.7	14.3	2.0	8.3	2.8	1.2	6.9	7.4	2.0	12.3	1.0	9.1	3.6	0.6
每一子女平均申請育嬰留職停薪期間															
未滿 3 個月	100.0	93.9	6.1	1.2	2.9	1.4	0.6	2.2	3.8	0.7	5.4	1.1	4.3	0.3	0.3
3 個月~未滿 6 個月	100.0	91.8	8.2	1.1	4.0	2.3	0.8	2.7	5.5	1.0	7.1	1.4	4.3	2.5	-
6 個月	100.0	91.9	8.1	1.1	4.5	1.5	1.0	3.8	4.3	0.7	7.4	0.2	5.4	1.9	0.6
超過 6 個月~未滿 1 年	100.0	84.6	15.4	2.2	9.2	2.2	1.7	9.1	6.2	2.3	13.1	-	10.4	3.7	1.3
1 年~未滿 2 年	100.0	80.0	20.0	2.5	13.4	3.4	0.7	9.1	11.0	1.3	18.7	1.1	12.0	6.2	0.8
2 年	100.0	78.7	21.3	3.6	7.1	7.3	3.3	8.8	12.5	5.2	16.1	3.1	14.6	1.9	1.6
超過 2 年*	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

說明：1.以返回原事業單位者為 100%計算。

2.「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

(二)申請者期滿未返回原事業單位的主要原因

申請者期滿未返回原事業單位的主要原因以「家庭因素自願離開」占 39.6%最高。

育嬰留職停薪申請者期滿未返回原事業單位的主要原因以「家庭因素自願離開」占 39.6%最高，其次為「想從事工時較短或較彈性的工作」占 12.8%，「找到薪資較高或有升遷機會的工作」占 8.4%居第三。與 104 年相較，因「家庭因素自願離開」的比率下降 4.5 個百分點，因「想從事工時較短或較彈性的工作」的比率上升 3.4 個百分點。

按性別觀察，女性未返回原事業單位主因為「家庭因素自願離開」、「想從事工時較短或較彈性的工作」分別占 44.0%、13.5%，高於男性之 10.5%、8.3%；而男性未返回原事業單位主因為「找到薪資較高或有升遷機會的工作」、「想轉換不同的工作內容」、「個人因素不願返回」、「想自行創業」之比率為 21.1%、17.1%、9.6%、9.0%，高於女性之 6.5%、6.1%、2.3%、1.9%。

按是否為主要家計負責人觀察，非主要家計負責人未返回原事業單位原因為「家庭因素自願離開」、「想從事工時較短或較彈性的工作」分別占 47.6%、13.1%，高於主要家計負責人之 15.0%、12.1%，其他未返回主因均以主要家計負責人高於非主要家計負責人，其中主要家計負責人主因為「找到薪資較高或有升遷機會的工作」、「想轉換不同的工作內容」分別為 15.2%、13.0%，高於不是主要家計負責人之 6.2%、5.8%。

按員工規模觀察，主要原因為「雇主無法提供恢復原職，無法接受職務調整而離開」以 30~249 人之 10.4%較高，250 人以上占 8.5%次之，29 人以下占 5.7%較低；主要原因為「雇主要求離職或被解僱」以 29 人以下占 4.6%最高，30~249 人之 3.8%次之，250 人以上占 2.4%較低。

表 4-12、申請者期滿未返回原事業單位的主要原因

單位：%

項目別	總計	家庭因素自願離開 (如：照顧小孩)	想從事工時較短或較彈性的工作	找到薪資較高或有升遷機會的工作	雇主無法提供恢復原職，無法接受職務調整而離開	想轉換不同的工作內容	轉換離家近的工作	雇主要求離職或被解僱	個人因素不願返回 (如：生涯規劃等非家庭因素)	想自行創業	事業單位歇業、虧損或業務緊縮	想從事工作責任較輕的工作
104 年	100.0	44.1	9.4	7.6	8.3	7.9	8.6	3.7	2.9	2.4	1.9	1.4
105 年	100.0	39.6	12.8	8.4	8.0	7.5	7.2	3.6	3.3	2.8	2.6	1.9
性別												
男	100.0	10.5	8.3	21.1	7.1	17.1	6.0	3.3	9.6	9.0	3.0	1.2
女	100.0	44.0	13.5	6.5	8.1	6.1	7.4	3.6	2.3	1.9	2.5	2.0
是否為主要家計負責人												
是	100.0	15.0	12.1	15.2	11.5	13.0	8.1	4.6	5.7	5.5	3.5	2.4
不是	100.0	47.6	13.1	6.2	6.8	5.8	6.9	3.2	2.5	2.0	2.3	1.7
申請前員工規模												
29 人以下	100.0	42.8	13.4	8.5	5.7	6.4	5.0	4.6	2.7	3.1	3.9	2.2
30~249 人	100.0	36.8	11.9	9.5	10.4	7.3	6.7	3.8	2.2	3.3	2.6	1.4
250 人以上	100.0	38.4	12.9	7.5	8.5	8.8	9.8	2.4	4.6	2.2	1.2	1.9

說明：1.表中僅列超過 1%之選項。

2.依未返回原事業單位者為 100%計算。

(三)育嬰留職停薪期滿重回職場時間與原本申請比較

申請育嬰留職停薪期滿重回職場的時間有 77.4%和原本申請一樣；提前返回職場以高教育程度者、主要家計負責人之比率較高。

申請育嬰留職停薪期滿重回職場的時間有 77.4%和原本申請一樣，提前返回職場占 13.7%，延後返回職場占 8.8%。與 104 年比較，和原本申請一樣之比率上升 1.6 個百分點。

申請者中，女性提前返回職場占 14.3%和延後返回職場占 9.7%，均高於男性之 11.4%和 5.2%。

按教育程度觀察，提前返回職場的比率隨教育程度提高而遞增，由國中及以下者之 3.5%增至碩士及以上者之 16.6%。

按是否為主要家計負責人觀察，主要家計負責人提前返回職場占 15.1%，高於非主要家計負責人之 12.9%，而非主要家計負責人延後返

回職場的比率占 10.0%高於主要家計負責人之 6.8%。

按員工規模觀察，任職於較大員工規模者，提前返回職場和延後返回職場的比率均較高，提前返回職場由 29 人以下之 7.3%增至 30~249 人之 15.6%、250 人以上之 19.3%，延後返回職場由 29 人以下之 7.9%增至 30~249 人之 9.3%、250 人以上之 9.5%。

按申請前的平均每月薪資觀察，平均每月薪資愈高，提前返回職場的比率愈高，由未滿 2 萬元者之 7.3%增至 6 萬元以上者之 20.3%。

表 4-13、育嬰留職停薪期滿重回職場時間和原本申請比較

單位：%				
項目別	總計	提前	一樣	延後
104 年	100.0	14.0	75.8	10.2
105 年	100.0	13.7	77.4	8.8
性別				
男	100.0	11.4	83.4	5.2
女	100.0	14.3	76.1	9.7
教育程度				
國中及以下	100.0	3.5	85.5	10.9
高中(職)	100.0	9.3	82.7	8.0
專科及大學	100.0	14.5	76.5	9.0
碩士及以上	100.0	16.6	74.4	9.0
是否為主要家計負責人				
是	100.0	15.1	78.1	6.8
不是	100.0	12.9	77.1	10.0
員工規模				
29 人以下	100.0	7.3	84.8	7.9
30~249 人	100.0	15.6	75.1	9.3
250 人以上	100.0	19.3	71.2	9.5
申請前的平均每月薪資				
未滿 2 萬元	100.0	7.3	84.4	8.3
2 萬元~未滿 3 萬元	100.0	11.6	81.1	7.4
3 萬元~未滿 4 萬元	100.0	12.7	77.8	9.5
4 萬元~未滿 5 萬元	100.0	17.4	72.6	10.0
5 萬元~未滿 6 萬元	100.0	17.2	70.9	11.9
6 萬元以上	100.0	20.3	72.6	7.1

說明：1.「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

2.依有返回職場者為 100%計算。

(四)重回職場之工作適應情形

育嬰留職停薪期滿重回職場工作適應沒有困難占 75.5%，有困難占 24.5%，有困難以女性、任職於較大員工規模者、平均申請期間較長者比率較高。

育嬰留職停薪期滿重回職場工作適應沒有困難占 75.5%，有困難占 24.5%(有一點困難 23.3%，非常困難 1.2%)。有困難的比率較 104 年之 21.2%，增加 3.3 個百分點。

按性別觀察，女性重回職場工作適應有困難占 26.9%，高於男性之 13.6%。

按員工規模觀察，任職之員工規模愈大，重回職場工作適應有困難比率愈高，由 29 人以下之 20.1%增至 250 人以上之 29.9%。

按每一子女平均申請育嬰留職停薪期間觀察，期間較長者，重回職場工作適應有困難比率較高，由未滿 3 個月之 16.9%增至 1 年~未滿 2 年之 37.3%、2 年之 34.7%。

表 4-14、勞工育嬰留職停薪期滿重回職場之工作適應情形

單位：%

項目別	總計	沒有困難	有困難	有一點困難	非常困難
104 年	100.0	78.8	21.2	20.1	1.1
105 年	100.0	75.5	24.5	23.3	1.2
性別					
男	100.0	86.4	13.6	12.9	0.7
女	100.0	73.1	26.9	25.6	1.3
員工規模					
29 人以下	100.0	79.9	20.1	19.5	0.6
30~249 人	100.0	77.2	22.9	21.2	1.7
250 人以上	100.0	70.1	29.9	28.3	1.6
每一子女平均申請育嬰留職停薪期間					
未滿 3 個月	100.0	83.2	16.9	15.6	1.3
3 個月~未滿 6 個月	100.0	77.1	22.9	21.7	1.2
6 個月	100.0	77.4	22.6	21.7	0.9
超過 6 個月~未滿 1 年	100.0	69.4	30.6	28.7	1.9
1 年~未滿 2 年	100.0	62.7	37.3	35.2	2.1
2 年	100.0	65.3	34.7	32.6	2.1
超過 2 年*	100.0	68.7	31.3	31.3	-

說明：1.「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

2.依有返回職場者為 100%計算。

四、對育嬰留職停薪相關政策之認知和看法

(一)對性別工作平等法第 16、17 條之認知情形

知道「育嬰留職停薪期滿申請復職，除有性別工作平等法第 17 條所列情形，雇主不得拒絕」占 67.0%，知道「雇主因性別工作平等法第 17 條所列情形未能使受僱者復職時，應於 30 日前通知」占 43.8%，知道「雇主因性別工作平等法第 17 條所列情形未能使受僱者復職時，應依法定標準發給資遣費或退休金」占 52.6%，知道「在育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納」占 72.5%。與 104 年相較，對性別工作平等法第 16、17 條之認知情形均有進步。

申請者中，對性別工作平等法第 16、17 條規定之認知以男性、教育程度較高者及任職於較小員工規模者的比率高。

表 4-15、對性別工作平等法第 16、17 條之認知情形

單位：%

項目別	總計	性別工作平等法第 17 條						性別工作平等法第 16 條	
		期滿申請復職，除第 17 條所列情形，雇主不得拒絕		雇主拒絕復職時，應於 30 日前通知		雇主拒絕復職時，應發給資遣費或退休金		育嬰留職停薪期間勞工保險費得遞延三年繳納	
		知道	不知道	知道	不知道	知道	不知道	知道	不知道
104 年	100.0	64.9	35.1	42.4	57.6	51.1	48.9	64.1	35.9
105 年	100.0	67.0	33.0	43.8	56.2	52.6	47.4	72.5	27.5
性別									
男	100.0	69.5	30.5	48.5	51.5	57.3	42.7	72.1	27.9
女	100.0	66.5	33.5	42.8	57.2	51.6	48.4	72.6	27.4
教育程度									
國中及以下	100.0	52.5	47.5	36.1	63.9	39.2	60.8	56.1	43.9
高中(職)	100.0	60.8	39.2	45.4	54.6	49.8	50.2	67.1	32.9
專科及大學	100.0	68.2	31.8	44.1	55.9	53.7	46.3	74.1	25.9
碩士及以上	100.0	70.7	29.3	39.9	60.1	51.1	48.9	73.0	27.0
員工規模									
29 人以下	100.0	69.3	30.7	47.6	52.4	58.6	41.4	74.7	25.3
30~249 人	100.0	69.0	31.0	42.3	57.7	52.9	47.1	72.1	27.9
250 人以上	100.0	63.2	36.8	40.6	59.4	46.1	53.9	70.5	29.5

說明：性別工作平等法第 17 條：受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：(一)歇業、虧損或業務緊縮者。(二)雇主依法變更組織、解散或轉讓者。(三)不可抗力暫停工作在一個月以上者。(四)業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

性別工作平等法第 16 條：受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

(二)對育嬰留職停薪政策效益之看法

105 年受訪者認為育嬰留職停薪政策對其家庭和工作平衡有幫助占 95.0%(非常有幫助 32.9%，有幫助 62.1%)，與 104 年之 95.3%無顯著差異。

105 年受訪者認為育嬰留職停薪政策對其育嬰期間可保有工作，穩定就業有幫助占 90.1%(非常有幫助 29.4%，有幫助 60.7%)，較 104 年之 87.4%上升 2.7 個百分點。

105 年受訪者認為育嬰留職停薪政策對提升職場女性生育意願占 77.5%(非常有幫助 24.2%，有幫助 53.3%)，較 104 年調查之 74.7%上升 2.8 個百分點。

表 4-16、對育嬰留職停薪政策效益之看法

		單位：%						
項目別		總計	有幫助	非常有幫助	有幫助	沒有幫助	沒有幫助	非常沒有幫助
家庭和工作平衡	104 年	100.0	95.3	34.1	61.2	4.7	4.4	0.3
	105 年	100.0	95.0	32.9	62.1	5.0	4.6	0.4
育嬰期間可保有工作 穩定就業	104 年	100.0	87.4	27.1	60.3	12.6	11.2	1.4
	105 年	100.0	90.1	29.4	60.7	9.9	8.8	1.1
提升職場女性生育意願	104 年	100.0	74.7	20.6	54.1	25.3	22.9	2.4
	105 年	100.0	77.5	24.2	53.3	22.5	20.0	2.5

(三)對申請育嬰留職停薪津貼程序方便性之看法

認為申請育嬰留職停薪津貼程序方便(含非常方便)占 90.6%，其中以男性、技藝有關工作人員、任職於員工規模較小者，認為方便比率較高。

認為申請育嬰留職停薪津貼程序方便占 90.6%(其中非常方便占 19.7%，方便占 70.9%)，認為不方便者占 9.4%(其中不方便占 8.6%，非常不方便占 0.9%)。認為申請程序方便比率較 104 年之 88.7%增加 1.9 個百分點。

按性別觀察，男性認為申請育嬰留職停薪津貼程序方便(含非常方便)占 92.4% 高於女性之 90.2%。

按職業別觀察，認為申請程序方便(含非常方便)以技藝有關工作人員占 94.7% 最高，主管及經理人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員，認為申請程序方便均為 9 成 3。

按員工規模別觀察，任職於員工規模較小者認為申請育嬰留職停薪津貼程序方便的比率較高，29 人以下占 91.9%、30~249 人占 91.3%，250 人以上占 88.7%。

表 4-17、對申請育嬰留職停薪津貼程序方便性之看法

單位: %

項目別	總計	方便			不方便		
		方便	非常 方便	方便	不方便	不方便	非常 不方便
104 年	100.0	88.7	16.6	72.1	11.3	10.3	1.0
105 年	100.0	90.6	19.7	70.9	9.4	8.6	0.9
性別							
男	100.0	92.4	21.3	71.1	7.6	7.0	0.6
女	100.0	90.2	19.4	70.8	9.8	8.9	0.9
職業別							
主管及經理人員	100.0	93.0	23.0	70.0	7.0	6.4	0.6
專業人員	100.0	87.1	19.0	68.0	12.9	11.8	1.1
技術員及助理專業人員	100.0	92.5	19.6	72.9	7.5	6.7	0.7
事務支援人員	100.0	93.3	23.3	70.0	6.7	6.2	0.5
服務及銷售工作人員	100.0	87.3	16.4	70.9	12.7	11.5	1.2
農、林、漁、牧業生產人員*	100.0	87.2	8.9	78.3	12.8	12.8	-
技藝有關工作人員	100.0	94.7	18.8	75.8	5.3	4.4	0.9
機械設備操作及組裝人員	100.0	89.3	14.2	75.2	10.7	9.6	1.1
基層技術工及勞力工	100.0	89.0	13.3	75.7	11.0	8.8	2.2
員工規模							
29 人以下	100.0	91.9	19.5	72.3	8.1	7.5	0.6
30~249 人	100.0	91.3	20.5	70.9	8.7	7.5	1.1
250 人以上	100.0	88.7	19.4	69.4	11.3	10.2	1.0

說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

(四)對政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施之認知情形

申請者對各項育嬰留職停薪期滿復職協助措施之認知比率在32%~41%之間，認知情形較104年進步。

對於政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施之認知情形，以知道「就業服務資源」40.4%最高，較104年之35.6%增加4.8個百分點，其次是「提供法律諮詢及訴訟扶助」占37.7%，較104年之32.8%增加4.9個百分點，「職業訓練資源」占32.8%，較104年之27.2%增加5.6個百分點。

按性別觀察，男性知道各項育嬰留職停薪期滿復職協助措施的比率皆高於女性，職業訓練資源男性為38.7%、女性31.6%，就業服務資源男性為45.7%、女性39.3%，提供法律諮詢及訴訟扶助男性為43.8%、女性36.5%。

按員工規模觀察，知道育嬰留職停薪期滿復職各項協助措施的比率，以29人以下最高(職業訓練資源39.9%、就業服務資源47.5%、提供法律諮詢及訴訟扶助43.9%)，任職之員工規模愈大，知道的比率愈低，250人以上之職業訓練資源26.3%、就業服務資源33.4%、提供法律諮詢及訴訟扶助32.0%。

表 4-18、對政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施之認知情形

單位: %

項目別	總計	職業訓練資源		就業服務資源		提供法律諮詢及訴訟扶助	
		知道	不知道	知道	不知道	知道	不知道
104 年	100.0	27.2	72.8	35.6	64.4	32.8	67.2
105 年	100.0	32.8	67.2	40.4	59.6	37.7	62.3
性別							
男	100.0	38.7	61.3	45.7	54.3	43.8	56.2
女	100.0	31.6	68.4	39.3	60.7	36.5	63.5
員工規模							
29 人以下	100.0	39.9	60.1	47.5	52.5	43.9	56.1
30~249 人	100.0	31.1	68.9	39.8	60.2	36.5	63.5
250 人以上	100.0	26.3	73.7	33.4	66.6	32.0	68.0

(五)對政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施之需求與使用情形

申請者對於政府提供復職協助措施之「職業訓練資源」有需要占 33.2%，其中 1.9% 使用過。與 104 年比較，有需要及有使用分別增加 7.3 個及 0.6 個百分點。

對於政府提供復職協助措施之「就業服務資源」有需要占 33.0%，其中 2.2% 使用過。與 104 年比較，有需要增加 5.8 個百分點，有使用和 104 年同樣為 2.2%。

對於政府提供復職協助措施之「法律諮詢及訴訟扶助」有需要占 26.7%，其中 1.1% 使用過。與 104 年比較，有需要及有使用分別增加 3.8 個及 0.2 個百分點。

表 4-19、對政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施之需求與使用情形

單位: %

項目別		總計	沒有需要	有需要	有沒有使用	
					有	沒有
職業訓練資源	104 年	100.0	74.1	25.9	1.3	24.6
	105 年	100.0	66.8	33.2	1.9	31.2
就業服務資源	104 年	100.0	72.8	27.2	2.2	25.0
	105 年	100.0	67.0	33.0	2.2	30.8
法律諮詢及訴訟扶助	104 年	100.0	77.1	22.9	0.9	22.0
	105 年	100.0	73.3	26.7	1.1	25.5

(六)對育嬰留職停薪期滿復職協助措施的滿意情形

對育嬰留職停薪期滿復職之各項協助措施感到滿意均在 8 成 6 以上，依序為「關懷協助通知訊息」占 90.8%、「法律諮詢及訴訟扶助」占 87.4%、「就業服務資源」占 86.9%、「職業訓練資源」占 86.3%。

申請者對政府的育嬰留職停薪期滿復職各項協助措施之滿意比率依序為「關懷協助通知訊息」90.8%(其中非常滿意占 16.9%、滿意占 73.9%)、「法律諮詢及訴訟扶助」87.4%(其中非常滿意占 13.1%、滿意占 74.3%)、「就業服務資源」86.9%(其中非常滿意占 12.4%、滿意占 74.5%)、「職業訓練資源」86.3%(其中非常滿意占 12.0%、滿意占 74.3%)。與 104 年比較，對各項協助措施感到滿意成長均在 6 個百分點以上。

按性別觀察，男性對政府的育嬰留職停薪期滿復職協助措施表示滿意(含非常滿意)的比率皆高於女性，「關懷協助通知訊息」男性為

91.9%、女性 90.6%，「法律諮詢及訴訟扶助」男性為 89.6%、女性 86.9%、「就業服務資源」男性為 88.9%、女性 86.5%、「職業訓練資源」男性為 88.6%、女性 85.9%。

按年齡觀察，年齡愈輕者對各項協助措施滿意的比率愈高，15~24 歲在 92%~96%之間，25~34 歲在 87%~92%之間，35~44 歲在 84%~91%之間，45 歲以上在 74%~85%之間。

按員工規模觀察，任職於 29 人以下者對各項協助措施滿意的比率較高，在 89%~93%之間，30~249 人在 84%~91%之間，250 人以上在 83%~89%之間。

圖 4-4 對育嬰留職停薪期滿復職協助措施的滿意比率

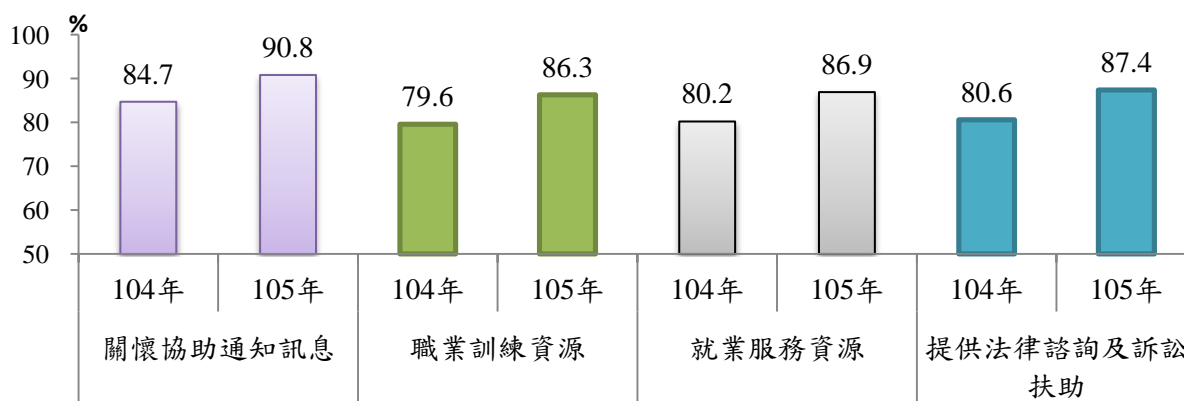


表 4-20、對育嬰留職停薪期滿復職協助措施的滿意情形

中華民國 105 年 4 月

單位: %

項目別	總計	關懷協助通知訊息		職業訓練資源		就業服務資源		提供法律諮詢及訴訟扶助	
		滿意	不滿意	滿意	不滿意	滿意	不滿意	滿意	不滿意
總計	100.0	90.8	9.2	86.3	13.7	86.9	13.1	87.4	12.6
性別									
男	100.0	91.9	8.1	88.6	11.4	88.9	11.1	89.6	10.4
女	100.0	90.6	9.4	85.9	14.1	86.5	13.5	86.9	13.1
年齡									
15~24 歲	100.0	92.4	7.6	92.9	7.1	95.6	4.4	93.0	7.0
25~34 歲	100.0	91.1	8.9	87.3	12.7	87.7	12.3	87.9	12.1
35~44 歲	100.0	90.2	9.8	84.5	15.5	85.2	14.8	86.2	13.8
45 歲以上	100.0	84.3	15.7	78.1	21.9	74.9	25.1	80.3	19.7
員工規模									
29 人以下	100.0	93.0	7.0	89.7	10.3	90.1	9.9	90.5	9.5
30~249 人	100.0	90.2	9.8	84.8	15.2	85.7	14.3	86.2	13.8
250 人以上	100.0	88.8	11.2	83.7	16.3	84.3	15.7	84.8	15.2