

壹、前言

為使受僱勞工兼顧工作與家庭，性別工作平等法於民國 91 年立法時，即規定受僱勞工享有申請育嬰留職停薪的權利，並明定育嬰留職停薪津貼另以法律定之。爰修正就業保險法將「育嬰留職停薪津貼」納入給付項目，自 98 年 5 月 1 日施行。

自 98 年 5 月育嬰留職停薪津貼納入就業保險給付項目以來，核付件數及金額均逐年成長，102 年就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付件數 6 萬 2,595 件，總核付金額 59.0 億元，分較上年大幅增加 11.45%、19.46%，平均每件核付 5.4 個月；惟申請仍以女性 5 萬 2,287 人為主占 83.53%，男性 1 萬 308 人占 16.47%，女性為男性的 5.1 倍。截至 103 年 9 月止，育嬰留職停薪津貼受惠人數達 27 萬餘人，金額計 238 億 7 千萬餘元。

為落實育嬰留職停薪制度及保障勞工期滿復職之權益，本部除推動育嬰留職停薪復職協助措施，並特辦調查了解期滿後重返職場、未能復職原因及相關權益認知等情形，作為未來政策規劃參考。本次調查以臺灣地區已請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 102 年 1 月至 12 月期間留職停薪期滿之勞工為抽樣母體，完成有效樣本 5,525 份，信賴水準 95% 下，百分比估計值之抽樣誤差在 ± 1.35 個百分點以內。

貳、調查概況

一、調查目的：為了解申請育嬰留職停薪者期滿後回復原職、調整工作、另尋工作或退出勞動市場等情形及原因，據以研擬對育嬰留職停薪復職協助措施之參考。

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

三、調查範圍及對象：臺灣地區已請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 102 年 1 月至 12 月期間留職停薪期滿之勞工。

四、調查項目：

(一)申請育嬰留職停薪狀況及重返職場情形：包括申請育嬰留職停薪期間、再次申請之意向、申請「育嬰留職停薪」期間，事業單位人力因應方法、是否打算回原公司任職、是否回到原職位情形、沒有回到原職位的主要原因及與舊職位相關勞動條件差異、轉換工作的主要原因等。

(二)申請育嬰留職停薪前之就業狀況：包括申請前工作服務年資、公司同意員工每次申請期間、是否打算回原公司任職、工作時間型態、平均每月薪資、工作場所員工人數、職業別、縣市別等。

(三)育嬰留職停薪相關權益之認知：包括是否知道育嬰留職停薪期滿後，申請復職的權益（性別工作平等法第 17 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 16 條）、對申請育嬰留職停薪津貼程序的看法、對政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施的了解和需求等。

(四)受訪者基本資料：年齡、婚姻狀況、教育程度、是否為家計負責人、性別等。

五、資料時間：以 103 年 7 月之情況為準，調查表另有規定者從其規定。

六、調查時間：103 年 7 月 1 日至 8 月 31 日。

七、調查方法：採用郵寄問卷輔以電話催收，以多元管道方式進行回收。

八、抽樣設計：

(一)抽樣母體：臺灣地區已請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 102 年 1 月至 12 月期間留職停薪期滿之勞工清冊。

(二)抽樣方法：採分層比例隨機抽樣，以受訪者之行業別、公司規模別、性別及年齡別比例配置樣本，抽出 5,500 份正取樣本及 5,500 份備取樣本做為樣本名冊。經由電話催收、協助填答及補寄調查表，回收有效樣本數至少 5,500 份。

九、樣本適合度檢定：

本調查共計回收有效樣本 5,525 份，為使樣本充分反映母體結構，避免資料分析偏差，乃針對有效樣本與母體結構進行卡方適合度檢定，經檢定樣本之服務單位行業、員工規模、性別及年齡別與母體分配有顯著差異，採以母體的服務單位行業、員工規模、性別及年齡別分配調整樣本分配，進行加權調整，使樣本結構與母體趨於一致，調查結果表百分比部分是以加權後百分比表示。茲將加權前後有效樣本數與母體分配結構列表如下：

表 1、樣本和母體之結構—按行業分

中華民國 103 年 7 月

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	60,502	100.0	5,525	100.0	5,525	100.0
農、林、漁、牧業	64	0.1	28	0.5	6	0.1
礦業及土石採取業	12	0.0	6	0.1	1	0.0
製造業	20,110	33.2	1,748	31.6	1,840	33.3
電力及燃氣供應業	38	0.1	23	0.4	4	0.1
用水供應及污染整治業	247	0.4	47	0.9	22	0.4
營造業	2,057	3.4	186	3.4	188	3.4
批發及零售業	15,423	25.5	1,326	24.0	1,404	25.4
運輸及倉儲業	1,533	2.5	137	2.5	140	2.5
住宿及餐飲業	1,459	2.4	149	2.7	133	2.4
資訊及通訊傳播業	1,734	2.9	183	3.3	159	2.9
金融及保險業	3,145	5.2	286	5.2	288	5.2
不動產業	754	1.3	91	1.6	69	1.2
專業、科學及技術服務業	2,749	4.6	273	4.9	251	4.5
支援服務業	1,350	2.2	159	2.9	123	2.2
公共行政及國防；強制性社會安全	493	0.8	84	1.5	45	0.8
教育服務業	1,642	2.7	136	2.5	149	2.7
醫療保健及社會工作服務業	6,500	10.7	526	9.5	594	10.7
藝術、娛樂及休閒服務業	284	0.5	58	1.0	26	0.5
其他服務業	908	1.5	79	1.4	83	1.5

P=1.000，卡方值=0.029< χ^2 (自由度 18，顯著水準 5%)=28.869

母體資料來源：請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 102 年 1 月至 12 月期間留職停薪期滿之勞工。

表 2、樣本和母體之結構—按規模分

中華民國 103 年 7 月

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	60,502	100.0	5,525	100.0	5,525	100.0
29 人以下	25,562	42.3	2,301	41.6	2,334	42.2
30~49 人	3,355	5.6	393	7.1	306	5.5
50~199 人	7,711	12.7	790	14.3	704	12.7
200~499 人	5,517	9.1	549	9.9	504	9.1
500 人以上	18,357	30.3	1,492	27.0	1,676	30.3

P=1.000，卡方值=0.000< χ^2 (自由度 4，顯著水準 5%)=9.488

母體資料來源：請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 102 年 1 月至 12 月期間留職停薪期滿之勞工。

表 3、樣本和母體之結構—按性別分

中華民國 103 年 7 月

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	60,502	100.0	5,525	100.0	5,525	100.0
男	9,753	16.1	1,164	21.1	889	16.1
女	50,749	83.9	4,361	78.9	4,636	83.9

P=1.000，卡方值=0.006 < χ^2 (自由度 1，顯著水準 5%)=3.841

母體資料來源：請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 102 年 1 月至 12 月期間留職停薪期滿之勞工。

表 4、樣本和母體之結構—按年齡別分

中華民國 103 年 7 月

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	60,502	100.0	5,525	100.0	5,525	100.0
15~24 歲	681	1.1	94	1.7	62	1.1
25~34 歲	35,037	57.9	2,984	54.0	3,199	57.9
35~44 歲	24,219	40.1	2,289	41.4	2,212	40.0
45~54 歲	556	0.9	151	2.7	51	0.9
55 歲以上	9	0.0	7	0.1	1	0.0

P=1.000，卡方值=0.000 < χ^2 (自由度 4，顯著水準 5%)=9.488

母體資料來源：請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 102 年 1 月至 12 月期間留職停薪期滿之勞工。

參、統計結果提要分析

一、申請育嬰留職停薪前的相關評估

(一)得知有關申請育嬰留職停薪資訊的管道

勞工得知有關育嬰留職停薪的主要資訊來源為「親朋好友」、「同事」及「政府相關單位的官方網站」，均在3成5以上。

勞工得知有關育嬰留職停薪的主要資訊來源為「親朋好友」、「同事」及「政府相關單位的官方網站」，分別占36.9%、35.4%及34.8%，再其次為「電視」占21.8%、「事業單位人事規章」占17.3%。按性別觀察，男性勞工主要資訊來源為「親朋好友」占46.7%，高於女性勞工之35.0%；而女性勞工主要資訊來源則為「同事」占37.4%，高於男性勞工之25.2%。

按育嬰留職停薪前的工作場所員工人數觀察，主要資訊來源為「親朋好友」的比率隨員工規模愈大遞減，由29人以下之44.5%降至250人以上之25.2%；主要資訊來源為「同事」的比率隨員工規模愈大遞增，由29人以下之27.7%增至250人以上之48.6%；另員工規模為29人以下及30~249人主要資訊來源為「政府相關單位的官方網站」的比率為37.3%及35.9%，高於員工規模250人以上之28.3%。

表5、得知有關申請育嬰留職停薪資訊的管道

中華民國 103 年 7 月 單位：%

項目別	總計	政府相關單位的官方網站	廣播電台	報章雜誌	電視	宣傳單、海報、看板	親朋好友	同事	事業單位人事規章	非政府單位網站	其他
總計	100.0	34.8	2.5	6.2	21.8	3.1	36.9	35.4	17.3	5.1	0.4
性別											
男	100.0	35.9	4.5	6.2	21.8	3.1	46.7	25.2	13.5	3.5	0.8
女	100.0	34.5	2.1	6.3	21.9	3.1	35.0	37.4	18.0	5.4	0.4
育嬰留職停薪前的工作場所員工人數											
29人以下	100.0	37.3	2.9	6.6	19.4	3.6	44.5	27.7	13.2	5.2	0.5
30~249人	100.0	35.9	2.2	5.3	23.7	2.6	33.3	37.6	17.8	5.3	0.5
250人以上	100.0	28.3	2.1	6.5	24.8	2.6	25.2	48.6	24.8	4.6	0.2

說明：得知相關資訊的管道為可複選，故細項合計大於總計項。

(二)申請育嬰留職停薪前考量的因素

勞工申請育嬰留職停薪前主要考量的因素為「家中小孩無人照料」占 76.2%，且女性、教育程度愈低、現有子女數 3 人以上比率較高。

勞工申請育嬰留職停薪前考量的因素主要為「家中小孩無人照料」占 76.2%，其次為「家中經濟壓力」之 44.6%，「育嬰津貼多寡」之 30.9%居第三。按性別觀察，女性主要考量因素為「對同事造成工作量增加之負擔」、「工作職缺被取代」的比率為 15.4%及 25.9%，高於男性之 12.0%及 19.7%。

按教育程度觀察，主要考量因素為「家中小孩無人照料」的比率隨教育程度提高遞減，由國中及以下之 86.7%降至碩士及以上之 71.0%；主要考量因素為「育嬰津貼多寡」、「對同事造成工作量增加之負擔」及「擔心影響升遷」的比率隨教育程度提高遞增，由國中及以下之 24.2%、5.1%及 2.6%增至碩士及以上之 38.0%、18.9%及 15.5%。

按現有子女數觀察，主要考量「家中小孩無人照料」的比率以現有子女數 3 人及 4 人以上較高，均超過 8 成；主要考量「工作職缺被取代」的比率以現有子女數 1 人及 2 人較高，分別占 25.1%及 25.6%。

表 6、申請育嬰留職停薪前考量的因素

中華民國 103 年 7 月

單位：%

項目別	總計	家中小孩無人照料	育嬰津貼多寡	對同事造成增加之負擔	由誰申請育嬰留職停薪	工作年資中斷	工作職缺被取代	擔心被解雇	擔心影響升遷	家中經濟壓力	其他
總計	100.0	76.2	30.9	14.8	4.7	14.8	24.9	12.1	6.6	44.6	1.3
性別											
男	100.0	74.4	31.2	12.0	12.3	11.3	19.7	10.7	6.7	45.1	0.9
女	100.0	76.6	30.8	15.4	3.3	15.5	25.9	12.3	6.5	44.6	1.4
教育程度											
國中及以下	100.0	86.7	24.2	5.1	4.4	15.3	10.4	7.8	2.6	41.8	2.8
高中(職)	100.0	79.0	25.9	10.3	5.5	13.6	18.9	13.5	3.2	44.8	1.7
專科及大學	100.0	75.8	31.6	15.9	4.3	14.9	27.2	12.0	6.5	45.3	1.1
碩士及以上	100.0	71.0	38.0	18.9	6.2	17.0	22.4	10.1	15.5	39.8	2.0
現有子女數											
1 人	100.0	74.2	31.4	15.7	5.0	14.5	25.1	13.0	7.0	45.3	1.6
2 人	100.0	76.9	30.8	14.3	4.5	15.2	25.6	11.4	6.9	44.3	1.1
3 人	100.0	80.7	29.4	14.4	4.5	14.3	20.9	12.2	3.7	43.4	1.2
4 人以上	100.0	87.8	33.1	13.7	6.4	12.3	10.0	5.3	-	48.7	-

說明：考量的因素為可複選，故細項合計大於總計項。

(三)因申請育嬰留職停薪而遭遇變相阻擾情形

有 9.0% 勞工於申請育嬰留職停薪時，有遭遇公司或上級長官以工作發展為由變相阻擾，以教育程度愈高、員工規模愈大比率較高。

91.0% 的勞工於申請育嬰留職停薪時，沒有遭遇公司或上級長官以工作發展為由變相阻擾，有 9.0% 的勞工有遭遇變相阻擾情形。按教育程度觀察，隨著教育程度愈高，有遭遇公司或上級長官以工作發展為由變相阻擾的比率愈高，以碩士及以上占 11.6% 最高。

按育嬰留職停薪前的工作場所員工人數觀察，員工規模在 30~249 人及 250 人以上遭遇到變相阻擾的比率分別為 12.8% 及 11.0%，高於 29 人以下之 6.0%。按育嬰留職停薪前之行業別觀察，支援服務業、教育服務業、醫療保健及社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業有遭遇到變相阻擾的比率較高，均超過 12%。

表 7、申請育嬰留職停薪時公司或上級長官以工作發展為由變相阻擾情形

中華民國 103 年 7 月

單位：%

項目別	總計	有變相阻擾	沒有變相阻擾
總計	100.0	9.0	91.0
教育程度			
國中及以下	100.0	4.7	95.3
高中(職)	100.0	7.6	92.4
專科及大學	100.0	9.3	90.7
碩士及以上	100.0	11.6	88.4
育嬰留職停薪前的工作場所員工人數			
29 人以下	100.0	6.0	94.0
30~249 人	100.0	12.8	87.2
250 人以上	100.0	11.0	89.0
育嬰留職停薪前之行業別			
農、林、漁、牧業*	100.0	4.0	96.0
礦業及土石採取業*	100.0	-	100.0
製造業	100.0	7.9	92.1
電力及燃氣供應業*	100.0	12.5	87.5
用水供應及污染整治業	100.0	4.4	95.6
營造業	100.0	5.4	94.6
批發及零售業	100.0	8.9	91.1
運輸及倉儲業	100.0	8.0	92.0
住宿及餐飲業	100.0	7.4	92.6
資訊及通訊傳播業	100.0	11.3	88.7
金融及保險業	100.0	10.0	90.0
不動產業	100.0	11.2	88.8
專業、科學及技術服務業	100.0	7.4	92.6
支援服務業	100.0	12.0	88.0
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	5.9	94.1
教育服務業	100.0	12.2	87.8
醫療保健及社會工作服務業	100.0	13.9	86.1
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	12.8	87.2
其他服務業	100.0	3.6	96.4

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)申請育嬰留職停薪期間，事業單位主要採取人力因應措施

勞工於申請育嬰留職停薪期間，事業單位(公司)主要採取的人力因應措施為「公司內部自行調整」占 69.6%最高，以男性、員工規模 29 人以下、工作年資愈長、育嬰留職停薪期間愈短者比率高。

勞工於申請育嬰留職停薪期間，事業單位(公司)主要採取的人力因應措施為「公司內部自行調整」占 69.6%，其次是「進用正職之新進人員」之 13.2%。按性別觀察，於申請育嬰留職停薪期間，事業單位(公司)主要採取的人力因應措施為「公司內部自行調整」的比率，以男性 77.6%高於女性之 68.1%；而「進用正職之新進人員」的比率，則以女性 14.5%高於男性之 6.6%。

按育嬰留職停薪前的工作場所員工人數觀察，事業單位(公司)主要採取的人力因應措施為「公司內部自行調整」的比率，以員工規模在 29 人以下之 72.8%較高；主要採取的人力因應措施為「進用正職之新進人員」的比率，以員工規模在 30~249 人占 15.5%及 250 人以上占 15.2%較高。

按育嬰留職停薪前之工作年資觀察，事業單位(公司)主要採取的人力因應措施為「公司內部自行調整」的比率隨工作年資愈長遞增，由年資未滿 1 年之 61.8%增至 9 年以上之 76.2%；主要採取的人力因應措施為「進用正職之新進人員」以年資 1 年~未滿 3 年占 15.7%較高。

按最近一次育嬰留職停薪期間觀察，事業單位(公司)主要採取的人力因應措施為「公司內部自行調整」的比率隨申請期間愈長遞減，由未滿 3 個月之 78.1%降至超過 2 年之 53.3%；主要採取的人力因應措施為「進用正職之新進人員」比率則隨申請期間愈長遞增，由未滿 3 個月之 5.7%增至超過 2 年之 24.9%。

表 8、勞工申請育嬰留職停薪期間，事業單位(公司)主要採取
人力因應措施

中華民國 103 年 7 月

單位：%

項目別	總計	公司內 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
總計	100.0	69.6	1.4	5.2	13.2	10.4	0.2
性別							
男	100.0	77.6	1.0	2.9	6.6	11.6	0.2
女	100.0	68.1	1.5	5.6	14.5	10.1	0.2
育嬰留職停薪前的工作場所員工人數							
29 人以下	100.0	72.8	1.0	4.8	11.0	10.2	0.2
30~249 人	100.0	64.3	1.9	6.0	15.5	11.8	0.5
250 人以上	100.0	68.9	1.7	5.0	15.2	9.2	-
育嬰留職停薪前之工作年資							
未滿 1 年	100.0	61.8	-	4.1	11.7	21.7	0.7
1 年~未滿 3 年	100.0	64.9	1.3	4.9	15.7	12.9	0.4
3 年~未滿 6 年	100.0	69.7	1.3	5.8	13.6	9.5	0.2
6 年~未滿 9 年	100.0	72.9	1.6	5.4	11.5	8.4	0.2
9 年以上	100.0	76.2	1.8	4.6	10.1	7.3	-
最近一次育嬰留職停薪期間							
未滿 3 個月	100.0	78.1	1.4	5.6	5.7	8.6	0.6
3 個月~未滿 6 個月	100.0	72.9	2.4	5.3	11.0	8.0	0.5
6 個月	100.0	73.8	1.7	4.5	10.5	9.1	0.3
超過 6 個月~未滿 1 年	100.0	68.1	1.9	6.1	13.6	10.3	0.0
1 年~未滿 2 年	100.0	66.8	0.9	5.7	15.2	11.2	0.2
2 年	100.0	61.6	0.7	5.2	20.0	12.6	-
超過 2 年	100.0	53.3	-	3.2	24.9	18.5	-

(二)若政府沒有發放育嬰津貼，會申請育嬰留職停薪情形

若政府沒有發放育嬰津貼，有 28.3% 勞工會申請育嬰留職停薪，女性會申請比率高於男性。

若政府沒有發放育嬰津貼，有 28.3% 勞工會申請育嬰留職停薪，不會申請占 71.7%。按性別觀察，若政府沒有發放育嬰津貼，女性勞工會申請育嬰留職停薪的比率為 29.9%，高於男性之 20.3%。按是否為主要家計負責人觀察，若政府沒有發放育嬰津貼，非主要家計負責人會申請育嬰留職停薪的比率為 31.0%，高於主要家計負責人之 22.6%。

按育嬰留職停薪前的平均每月薪資觀察，若政府沒有發放育嬰津貼，平均每月薪資 6 萬元以上會申請育嬰留職停薪的比率較高，均超

過 4 成。按最近一次育嬰留職停薪期間觀察，若政府沒有發放育嬰津貼，以 2 年以上會申請育嬰留職停薪的比率較高，均超過 4 成。

表 9、如果政府沒有發放育嬰津貼，勞工會申請育嬰留職停薪意願

中華民國 103 年 7 月 單位：%

項目別	總計	會申請	不會申請
總計	100.0	28.3	71.7
性別			
男	100.0	20.3	79.7
女	100.0	29.9	70.1
是否為主要家計負責人			
是	100.0	22.6	77.4
不是	100.0	31.0	69.0
育嬰留職停薪前的平均每月薪資			
未滿 19,047 元	100.0	35.0	65.0
19,047 元~未滿 2 萬元	100.0	30.8	69.2
2 萬元~未滿 3 萬元	100.0	28.2	71.8
3 萬元~未滿 4 萬元	100.0	25.4	74.6
4 萬元~未滿 5 萬元	100.0	27.0	73.0
5 萬元~未滿 6 萬元	100.0	26.0	74.0
6 萬元~未滿 7 萬元	100.0	39.7	60.3
7 萬元~未滿 8 萬元	100.0	47.7	52.3
8 萬元以上	100.0	44.9	55.1
最近一次育嬰留職停薪期間			
未滿 3 個月	100.0	26.5	73.5
3 個月~未滿 6 個月	100.0	28.2	71.8
6 個月	100.0	24.2	75.8
超過 6 個月~未滿 1 年	100.0	26.6	73.4
1 年~未滿 2 年	100.0	29.6	70.4
2 年	100.0	43.0	57.0
超過 2 年	100.0	39.6	60.4

(三)未來會再申請育嬰留職停薪情形

如果未來有育嬰需求時，有 82.4% 勞工表示會再申請育嬰留職停薪，17.6% 表示不會申請，不會申請的主要因為「育嬰留職停薪津貼不夠貼補短少的薪水」占 9.3%。

如果未來有育嬰需求時，有 82.4% 勞工表示會再申請育嬰留職停薪，17.6% 表示不會申請。按性別觀察，如果未來有育嬰需求時，女性勞工表示會再申請的比率為 83.3%，高於男性之 77.4%。按年齡觀察，如果未來有育嬰需求時，表示會再申請的比率隨年齡增加遞減，由 15~24 歲之 92.5% 降至 45~54 歲之 75.3%。

按是否為主要家計負責人觀察，如果未來有育嬰需求時，非主要家計負責人表示會再申請育嬰留職停薪的比率為 85.3%，高於主要家計負責人之 75.8%。如果未來有育嬰需求，不會申請的主要原因為「育嬰留職停薪津貼不夠貼補短少的薪水」占 9.3%，其次為「擔心被解僱」占 4.0%。

表 10、如果未來有育嬰需求時，勞工會申請育嬰留職停薪情形

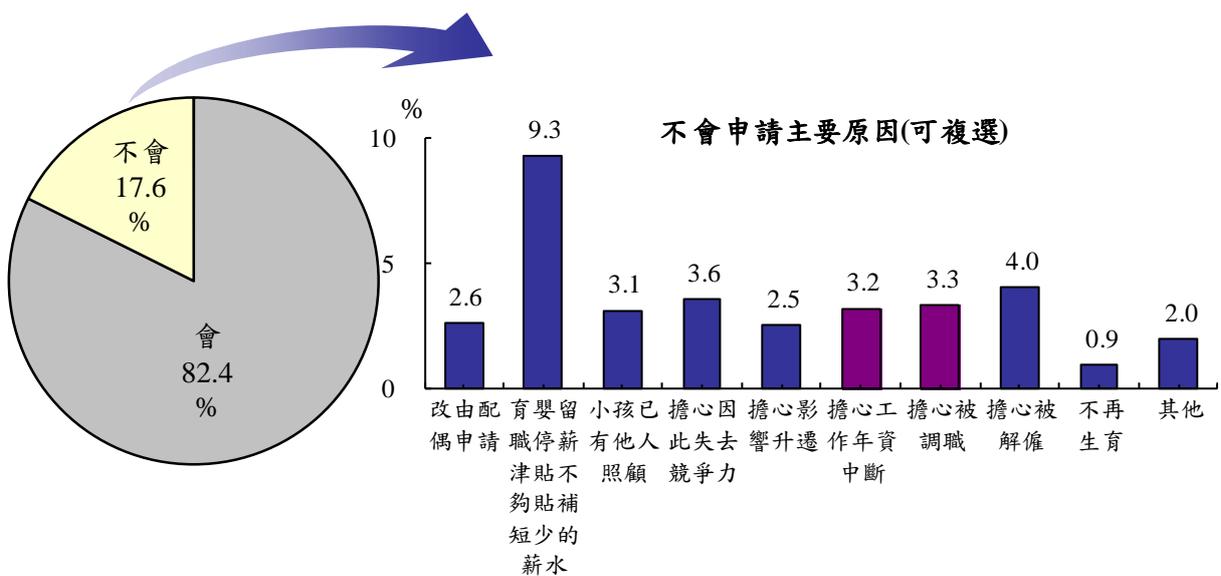
中華民國 103 年 7 月 單位：%

項目別	總計	會	不會
總計	100.0	82.4	17.6
性別			
男	100.0	77.4	22.6
女	100.0	83.3	16.7
年齡			
15~24 歲	100.0	92.5	7.5
25~44 歲	100.0	82.3	17.7
25~34 歲	100.0	83.6	16.4
35~44 歲	100.0	80.4	19.6
45~64 歲	100.0	75.2	24.8
45~54 歲	100.0	75.3	24.7
55~64 歲*	100.0	70.4	29.6
是否為主要家計負責人			
是	100.0	75.8	24.2
不是	100.0	85.3	14.7

說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

圖 1、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 103 年 7 月



(四)工作年資

勞工育嬰留職停薪前的工作年資，以「1年~未滿3年」的31.7%最高，其次為「3年~未滿6年」之28.3%。

勞工育嬰留職停薪前的工作年資，以「1年~未滿3年」之31.7%最高，其次為「3年~未滿6年」之28.3%，「6年~未滿9年」之21.0%居第三。按性別觀察，男性勞工育嬰留職停薪前的工作年資以「3年~未滿6年」之30.1%較高，女性以「1年~未滿3年」之33.3%較高。按育嬰留職停薪前的工作場所員工人數觀察，249人以下以「1年~未滿3年」逾3成較多，250人以上以「3年~未滿6年」之28.2%較多。

表 11、勞工申請育嬰留職停薪前的工作年資

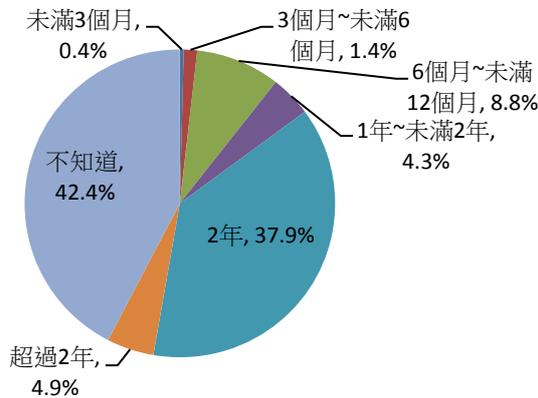
		中華民國 103 年 7 月					單位：%
項目別	總計	未滿 1年	1年~ 未滿 3年	3年~ 未滿 6年	6年~ 未滿 9年	9年 以上	
總計	100.0	3.0	31.7	28.3	21.0	16.0	
性別							
男	100.0	2.1	23.1	30.1	24.1	20.5	
女	100.0	3.2	33.3	27.9	20.4	15.1	
育嬰留職停薪前的工作場所員工人數							
29人以下	100.0	4.6	35.1	28.4	18.0	13.8	
30~249人	100.0	2.0	31.9	28.0	21.8	16.3	
250人以上	100.0	1.0	24.5	28.2	26.2	20.1	

(五)事業單位同意員工申請育嬰留職停薪最長連續期間

事業單位同意員工申請育嬰留職停薪最長連續期間以「2年」最多。

勞工表示事業單位同意員工申請育嬰留職停薪最長連續期間以「2年」之37.9%最多，其次為「6個月~未滿12個月」之8.8%。另有42.4%勞工表示不知道事業單位可以給予的最長期間。

圖 2、事業單位(公司)同意員工申請育嬰留職停薪每次申請之最長期間
中華民國 103 年 7 月



三、育嬰留職停薪期滿後返回職場工作情形

依勞工保險局 102 年育嬰留職停薪期滿後（至 103 年 9 月期間）勞保加保之資料觀察，期滿後曾回原單位加保者達 77.2%，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 7.3%。

(一)未返回原事業單位的主要原因

勞工期滿後未返回原事業單位的主要原因為「因家庭因素自願離開職場」。

勞工期滿後未返回原事業單位的主要原因為「因家庭因素自願離開職場」占 36.6%，其次為「還在育嬰留職停薪期間」（含已領取津貼期滿仍繼續申請或分段申請育嬰留職停薪者）占 19.7%，「想從事工時較短或較彈性的工作」占 8.2%居第三，「無法接受職務調整而離職」占 5.4%、「轉換離家近的工作」占 5.2%、「找到薪資較高或有升遷機會的工作」占 5.1%，其他原因皆為 5.0%以下。

按性別觀察，女性未返回原事業單位的主要原因為「因家庭因素自願離開職場」占 40.0%，高於男性之 9.4%最多，而男性則以「找到薪資較高或有升遷機會的工作」占 14.9%，高於女性之 3.9%較多。

按是否主要家計負責人觀察，非主要家計負責人未返回原事業單

位的主要原因為「因家庭因素自願離開職場」占 42.2%，高於主要家計負責人之 15.9% 最多。

按育嬰留職停薪前之工作年資觀察，未返回原事業單位的主要原因為「因家庭因素自願離開職場」的比率，亦隨著工作年資愈高，比率愈低，由 1 年~未滿 3 年之 39.0% 降至 9 年以上之 31.1%。

表 12、勞工未返回原事業單位主要原因

中華民國 103 年 7 月 單位: %

項目別	總計	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	想轉換 不同的 工作內 容	轉換離 家近的 工作	雇主要 求離職	還在育 嬰留職 停薪期 間	因個人 因素不 願回職 場	因家庭 因素自 願離開 職場	無法接 受職務 調整而 離職
總計	100.0	8.2	5.1	4.2	5.2	3.4	19.7	2.4	36.6	5.4
性別										
男	100.0	11.1	14.9	10.6	9.2	4.9	9.4	8.2	9.4	6.8
女	100.0	7.9	3.9	3.4	4.8	3.2	20.9	1.7	40.0	5.2
是否為主要家 計負責人										
是	100.0	9.8	12.1	7.1	7.5	5.3	13.8	3.2	15.9	10.2
不是	100.0	7.8	3.3	3.4	4.6	2.9	21.3	2.2	42.2	4.1
育嬰留職停薪 前之工作年資										
未滿 1 年	100.0	13.9	3.1	4.2	5.7	1.9	16.0	2.4	37.7	3.8
1 年~未滿 3 年	100.0	6.3	6.5	4.1	5.4	4.7	16.6	3.0	39.0	5.4
3 年~未滿 6 年	100.0	8.4	4.9	4.0	5.1	2.8	21.1	2.8	35.4	5.2
6 年~未滿 9 年	100.0	7.9	4.6	6.2	4.7	2.5	21.5	1.3	36.5	6.4
9 年以上	100.0	12.3	2.6	2.3	5.6	2.4	25.1	1.6	31.1	4.8

說明：1.以未返回原事業單位之勞工為 100% 計算。
2.主要原因在 2% 以下，不列入分析項目。

(二)返回原事業單位工作變動情形

9 成以上的勞工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，而工作量亦有近 9 成者維持不變。有 90.3% 的勞工有回到原來工作職位，僅有 9.7% 未回到原來的職位，沒有回到原來職位的主要原因為「原工作職位已有人取代」。

1. 返回原事業單位後較育嬰留職停薪前之變動

9 成以上的勞工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，工作量亦有近 9 成者維持不變，而考績方面，有 6 成 2 的勞工表示考績沒有受到影響，2 成勞工表示不知道，

近 2 成有影響。

按性別觀察，女性勞工認為返回原公司後和育嬰留職停薪前相較，工作量有變多且考績亦有受到影響的比率高於男性較多，而認為職等、薪資、工作量、工作時間均不變及考績沒有受影響的比率，則以男性高於女性。

按育嬰留職停薪前的工作場所員工人數觀察，30 人以上認為工作量較多，工作時間較長的比率較高，而認為考績有受影響的比率隨員工規模愈大遞增，由 29 人以下之 7.9% 增至 250 人以上之 34.7%。

表 13、勞工返回原事業單位後較育嬰留職停薪前工作變動情形

		中華民國 103 年 7 月												單位：%		
項目別	總計	職等			薪資			工作量			工作時間			考績影響		
		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
總計	100.0	1.2	96.8	2.0	2.6	94.5	2.8	8.7	88.9	2.4	5.1	92.2	2.7	17.7	61.8	20.5
性別																
男	100.0	0.9	98.0	1.1	1.7	97.0	1.3	6.3	92.7	0.9	4.9	94.5	0.6	12.3	72.3	15.4
女	100.0	1.3	96.5	2.2	2.9	93.9	3.2	9.3	88.0	2.7	5.1	91.6	3.3	19.0	59.3	21.7
育嬰留職停薪 前的工作場所 員工人數																
29 人以下	100.0	0.9	97.6	1.5	2.4	95.1	2.5	5.7	92.1	2.2	3.0	94.2	2.9	7.9	75.6	16.5
30~249 人	100.0	1.7	95.7	2.6	3.1	93.9	3.1	11.0	86.8	2.2	7.0	91.0	2.0	23.7	52.6	23.7
250 人以上	100.0	1.4	95.9	2.7	2.6	94.0	3.4	13.5	83.5	3.0	8.3	88.5	3.2	34.7	38.5	26.7

說明：以返回原事業單位之勞工為 100% 計算。

2. 返回留職停薪前原來的工作職位情形

有 90.3% 勞工於育嬰留職停薪期滿有回到原來工作職位，僅有 9.7% 未回到原來的職位；其中沒有回到原來職位的主要原因為「原工作職位已有人取代」占 5.0%，而新工作地點沒有跨縣市的比率為 8.8%，高於有跨縣市的 1.0%，對新職位的滿意度為 3.6%，高於不滿意之 1.1%。

按性別觀察，94.7% 的男性勞工於育嬰留職停薪期滿有回到原來工作職位，高於女性之 89.2%。按教育程度觀察，專科及大學以下勞工於育嬰留職停薪期滿有回到原來工作職位的比率較高，均超過 9

成。

按育嬰留職停薪前的工作場所員工人數觀察，員工人數 29 人以下於育嬰留職停薪期滿有回到原來工作職位的比率占 93.8% 較高。按育嬰留職停薪前之職業別觀察，基層技術工及勞力工、機械設備操作及組裝人員、技藝有關工作人員於育嬰留職停薪期滿有回到原來工作職位的比率較高，均高於 9 成 7。

表 14、勞工返回原工作職位情形

中華民國 103 年 7 月

單位:人、%

項目別	總計	有	沒有	主要原因				由誰決定		工作地點有無跨縣市		新職位滿意度				
				因公司業務或組織調整,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	雙方事先協商	有變更	沒有變更	非常滿意	滿意	普通	不滿意	非常不滿意
總計	100.0	90.3	9.7	1.9	5.0	1.8	1.1	4.0	5.7	1.0	8.8	0.8	2.8	5.1	0.8	0.3
性別																
男	100.0	94.7	5.3	0.7	3.2	1.2	0.1	2.1	3.2	0.4	4.9	0.7	1.8	2.1	0.4	0.3
女	100.0	89.2	10.8	2.2	5.4	1.9	1.3	4.5	6.3	1.1	9.7	0.8	3.0	5.8	0.9	0.3
教育程度																
國中及以下	100.0	93.4	6.6	-	4.7	1.9	-	2.2	4.3	-	6.6	1.9	0.6	2.4	1.6	-
高中(職)	100.0	91.9	8.1	2.3	2.9	2.3	0.5	2.9	5.2	0.9	7.2	0.7	2.0	5.0	0.4	-
專科及大學	100.0	90.1	9.9	1.6	5.6	1.3	1.3	4.5	5.4	0.8	9.0	0.6	2.7	5.4	0.8	0.3
碩士及以上	100.0	87.3	12.7	3.5	4.0	4.5	0.7	3.2	9.6	2.1	10.6	2.2	6.1	3.3	0.8	0.3
育嬰留職停薪前的工作場所員工人數																
29 人以下	100.0	93.8	6.2	1.0	3.2	1.2	0.8	2.2	4.0	0.6	5.6	0.7	1.9	2.8	0.5	0.2
30~249 人	100.0	87.6	12.4	3.0	6.8	1.6	1.1	5.9	6.6	1.2	11.2	0.8	3.6	7.3	0.6	0.0
250 人以上	100.0	84.7	15.3	2.7	7.3	3.3	1.9	6.3	9.0	1.5	13.8	1.0	4.0	8.3	1.5	0.6
育嬰留職停薪前之職業別																
民意代表、主管及經理人員	100.0	82.2	17.8	5.3	9.0	3.4	-	8.1	9.7	3.9	13.8	3.5	4.9	7.5	2.0	-
專業人員	100.0	88.9	11.1	1.7	5.5	3.0	0.9	4.1	7.1	1.5	9.7	1.4	3.6	5.4	0.6	0.2
技術員及助理專業人員	100.0	87.3	12.7	1.8	6.5	2.5	2.0	5.4	7.3	0.6	12.1	0.8	3.9	6.6	0.9	0.5
事務支援人員	100.0	90.6	9.4	2.2	5.0	1.2	0.9	4.3	5.1	0.8	8.6	0.5	2.7	5.0	1.0	0.2
服務及銷售工作人員	100.0	91.1	8.9	1.2	4.6	1.3	1.8	3.1	5.8	1.1	7.9	0.8	2.1	5.1	0.4	0.6
農、林、漁、牧業生產人員*	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技藝有關工作人員	100.0	97.2	2.8	0.9	1.9	-	-	0.9	1.9	0.9	1.9	-	-	2.8	-	-
機械設備操作及組裝人員	100.0	97.8	2.2	1.5	0.7	-	-	0.7	1.5	-	2.2	-	0.7	1.5	-	-
基層技術工及勞力工	100.0	98.0	2.0	1.0	0.2	0.9	-	1.0	1.1	-	2.0	-	-	1.1	1.0	-

說明：1.以返回原事業單位之勞工為 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。

(三)重回職場之工作適應情形

育嬰留職停薪結束後勞工重回職場工作適應沒有困難的比率為

77.0%，有困難者占 23.0%。

勞工育嬰留職停薪結束重回職場工作適應沒有困難占 77.0%，有困難者占 23.0%(有一點困難占 22.1%，非常困難占 0.9%)。按性別觀察，女性勞工育嬰留職停薪結束後重回職場工作適應有困難占 25.3%，高於男性之 13.7%。

按育嬰留職停薪前的工作場所員工人數觀察，員工規模 30~249 人及 250 人以上育嬰留職停薪結束後重回職場工作適應有困難的比率較高，分別占 26.0%、25.9%。按最近一次育嬰留職停薪期間觀察，申請期間超過 6 個月育嬰留職停薪結束後重回職場工作適應有困難的比率較高，均超過 2 成 6。

表 15、勞工育嬰留職停薪結束重回職場工作適應難度

中華民國 103 年 7 月 單位：%

項目別	總計	沒有困難	有困難	困難程度	
				有一點困難	非常困難
總計	100.0	77.0	23.0	22.1	0.9
性別					
男	100.0	86.3	13.7	13.6	0.2
女	100.0	74.7	25.3	24.3	1.1
育嬰留職停薪前的工作場所員工人數					
29 人以下	100.0	79.8	20.2	19.9	0.3
30~249 人	100.0	74.0	26.0	24.4	1.6
250 人以上	100.0	74.1	25.9	24.6	1.4
最近一次育嬰留職停薪期間					
未滿 3 個月	100.0	79.6	20.4	19.6	0.8
3 個月~未滿 6 個月	100.0	78.5	21.5	20.4	1.1
6 個月	100.0	80.8	19.2	18.7	0.5
超過 6 個月~未滿 1 年	100.0	73.2	26.8	26.2	0.6
1 年~未滿 2 年	100.0	74.3	25.7	24.1	1.6
2 年	100.0	66.9	33.1	32.0	1.0
超過 2 年	100.0	73.7	26.3	25.5	0.8

(四)未返回職場勞工預計返回職場的時間

未返回職場勞工大部分尚未規劃預計返回職場的時間，有規劃的勞工中以「未滿 6 個月」之 16.7%最多。

未返回職場勞工大部分尚未規劃預計返回職場的時間，有規劃的勞工中以「未滿 6 個月」之 16.7%最多，其次是「1 年~未滿 2 年」

之 14.7%。按性別觀察，男性勞工預計返回職場時間以「未滿 6 個月」、「6 個月~未滿 1 年」的比率為 32.1%、26.7%，高於女性之 15.8%、11.5%，女性勞工則以「目前尚未規劃」、「3 年以上」的比率為 36.3%、10.0%，高於男性之 19.4%、1.0%。

表 16、未返回職場勞工預計多久再回到職場工作

		中華民國 103 年 7 月						單位: %	
項目別	總計	未滿 6 個月	6 個月~未滿 1 年	1 年~未滿 2 年	2 年~未滿 3 年	3 年以上	不再回到職場工作	目前尚未規劃	
總計	100.0	16.7	12.3	14.7	9.3	9.5	2.1	35.5	
性別									
男	100.0	32.1	26.7	9.1	6.1	1.0	5.6	19.4	
女	100.0	15.8	11.5	15.0	9.5	10.0	1.9	36.3	

說明：依未返回職場之勞工為 100% 計算。

四、育嬰留職停薪相關權益之認知

(一)對性別工作平等法第 16、17 條的認知

對性別工作平等法第 16、17 條認知情形隨著教育程度愈高、員工規模愈小、工作年資愈少比率較高。

61.1%的勞工知道「於育嬰留職停薪期滿後申請復職，除有性別法第 16、17 條所列原因雇主不得拒絕」。37.7%的勞工知道「雇主因性平法第 16、17 條所列原因拒絕勞工復職時，應於 30 日前通知」。46.6%的勞工知道「雇主因性平法第 16、17 條所列原因拒絕勞工復職時，應依法定標準發給資遣費或退休金」。66.0%的勞工知道「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；原由勞工負擔之保險費，得遞延三年繳納」。

按教育程度觀察，知道性別工作平等法第 16、17 條規定者隨教育程度提高比率遞增。按育嬰留職停薪前的工作場所員工人數觀察，隨員工規模愈大，知道性別工作平等法第 16、17 條規定的比率愈低。按育嬰留職停薪前之工作年資觀察，隨工作年資提高，知道性別工作平等法第 16、17 條規定者比率遞減。

表 17、勞工對性別工作平等法第 16、17 條認知情形

中華民國 103 年 7 月

單位：%

項目別	總計	期滿申請復職 雇主可拒絕原因		拒絕復職時應於 30 日前通知		拒絕復職時應發給 資遣費或退休金		育嬰留停期間勞 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
總計	100.0	61.1	38.9	37.7	62.3	46.6	53.4	66.0	34.0
教育程度									
國中及以下	100.0	45.9	54.1	34.3	65.7	35.7	64.3	48.4	51.6
高中(職)	100.0	54.9	45.1	37.7	62.3	42.8	57.2	59.3	40.7
專科及大學	100.0	62.5	37.5	37.6	62.4	47.4	52.6	67.8	32.2
碩士及以上	100.0	68.0	32.0	39.7	60.3	51.1	48.9	70.9	29.1
育嬰留職停薪前之工 作場所員工人數									
29 人以下	100.0	62.6	37.4	39.4	60.6	49.7	50.3	66.5	33.5
30~249 人	100.0	61.2	38.8	36.5	63.5	45.2	54.8	66.4	33.6
250 人以上	100.0	58.1	41.9	35.7	64.3	41.8	58.2	64.7	35.3
育嬰留職停薪前之工 作年資									
未滿 1 年	100.0	69.0	31.0	33.2	66.8	43.8	56.2	51.6	48.4
1 年~未滿 3 年	100.0	62.0	38.0	38.8	61.2	46.2	53.8	65.2	34.8
3 年~未滿 6 年	100.0	61.1	38.9	39.5	60.5	48.1	51.9	66.0	34.0
6 年~未滿 9 年	100.0	60.9	39.1	36.0	64.0	45.5	54.5	69.1	30.9
9 年以上	100.0	58.3	41.7	35.6	64.4	46.8	53.2	66.4	33.6

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)申請育嬰留職停薪津貼程序的方便性

有 6 成 6 勞工認為申請育嬰留職停薪津貼程序方便。

有 66.1% 勞工認為申請育嬰留職停薪津貼程序方便(其中非常方便占 16.9%，方便占 49.2%)，認為普通者占 27.3%，認為不方便者占 6.6%(其中不方便占 5.2%，非常不方便占 1.4%)。按性別觀察，男性勞工認為申請育嬰留職停薪津貼程序方便(含非常方便)的比率 69.3%，高於女性之 65.5%。

按年齡觀察，認為申請育嬰留職停薪津貼程序方便(含非常方便)的比率，隨著年齡的提高而遞增，由 15~24 歲之 46.7% 增至 45~54 歲之 75.7%。按育嬰留職停薪前服務之事業單位所在地區別觀察，認為申請育嬰留職停薪津貼程序方便(含非常方便)的比率，以東部地區 72.9% 較高。

表 18、申請育嬰留職停薪津貼程序之簡便情形

中華民國 103 年 7 月

單位：%

項目別	總計	方便			普通	不方便		
		方便	非常 方便	方便		不方 便	不方 便	非常 不方便
總計	100.0	66.1	16.9	49.2	27.3	6.6	5.2	1.4
性別								
男	100.0	69.3	17.9	51.4	26.3	4.5	3.7	0.8
女	100.0	65.5	16.7	48.8	27.5	7.0	5.5	1.6
年齡								
15~24 歲	100.0	46.7	12.6	34.2	43.2	10.1	7.0	3.1
25~44 歲	100.0	66.2	16.9	49.3	27.2	6.6	5.2	1.4
25~34 歲	100.0	62.9	15.5	47.5	29.9	7.1	5.6	1.5
35~44 歲	100.0	71.0	19.1	52.0	23.2	5.8	4.5	1.3
45~64 歲	100.0	75.6	20.9	54.7	19.4	5.0	4.1	0.9
45~54 歲	100.0	75.7	20.8	54.9	19.3	5.1	4.2	0.9
55~64 歲*	100.0	70.0	30.0	40.1	30.0	-	-	-
育嬰留職停薪前服務之事業單位所在地區別								
北部地區	100.0	67.6	17.3	50.3	26.1	6.2	4.8	1.4
中部地區	100.0	63.7	16.6	47.2	29.8	6.5	5.1	1.4
南部地區	100.0	64.6	16.4	48.2	27.6	7.9	6.2	1.7
東部地區	100.0	72.9	13.9	59.0	22.5	4.5	4.5	-

說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

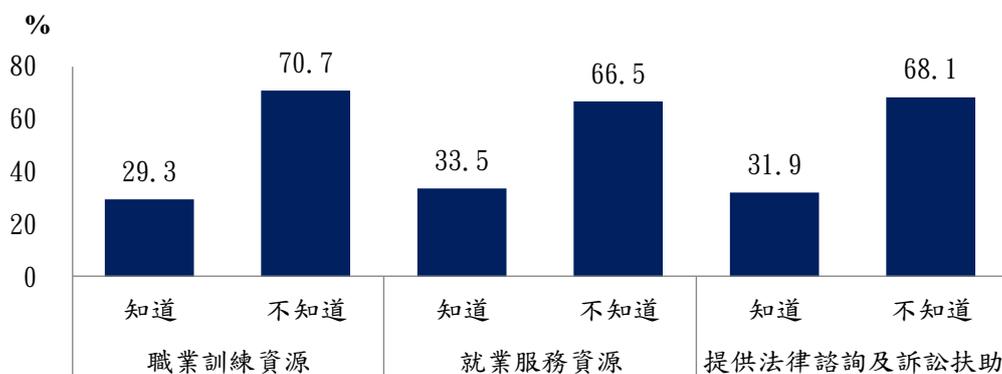
(三)政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施認知情形

各項育嬰留職停薪期滿復職協助措施之認知度，以「就業服務資源」及「提供法律諮詢及訴訟扶助」的認知度較高。

勞工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」占 33.5% 最多，其次為「提供法律諮詢及訴訟扶助」之 31.9%，「職業訓練資源」之 29.3% 居第三。

圖 3、政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施認知情形

中華民國 103 年 7 月



按性別觀察，男性勞工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。按教育程度觀察，知道各項育嬰留職停薪期滿復職協助措施的比率皆以高中(職)者較高。按是否為主要家計負責人觀察，知道各項育嬰留職停薪期滿復職協助措施的比率皆以是主要家計負責人高於非主要家計負責人。按育嬰留職停薪前的工作場所員工人數觀察，知道各項育嬰留職停薪期滿復職協助措施的比率，大致隨著員工人數的增加而減少。

表 19、政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施認知情形

中華民國 103 年 7 月

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
總計	100.0	29.3	70.7	33.5	66.5	31.9	68.1
性別							
男	100.0	32.5	67.5	36.8	63.2	38.0	62.0
女	100.0	28.6	71.4	32.9	67.1	30.7	69.3
教育程度							
中及以下	100.0	27.5	72.5	29.9	70.1	26.0	74.0
高中(職)	100.0	32.3	67.7	36.8	63.2	33.0	67.0
專科及大學	100.0	29.0	71.0	33.4	66.6	31.8	68.2
碩士及以上	100.0	25.1	74.9	27.4	72.6	31.6	68.4
是否為主要家計負責人							
是	100.0	32.1	67.9	35.9	64.1	36.2	63.8
不是	100.0	28.0	72.0	32.4	67.6	29.9	70.1
育嬰留職停薪前的工作場所員工人數							
29 人以下	100.0	33.9	66.1	38.1	61.9	35.4	64.6
30~249 人	100.0	26.6	73.4	31.4	68.6	29.9	70.1
250 人以上	100.0	22.7	77.3	26.5	73.5	27.0	73.0

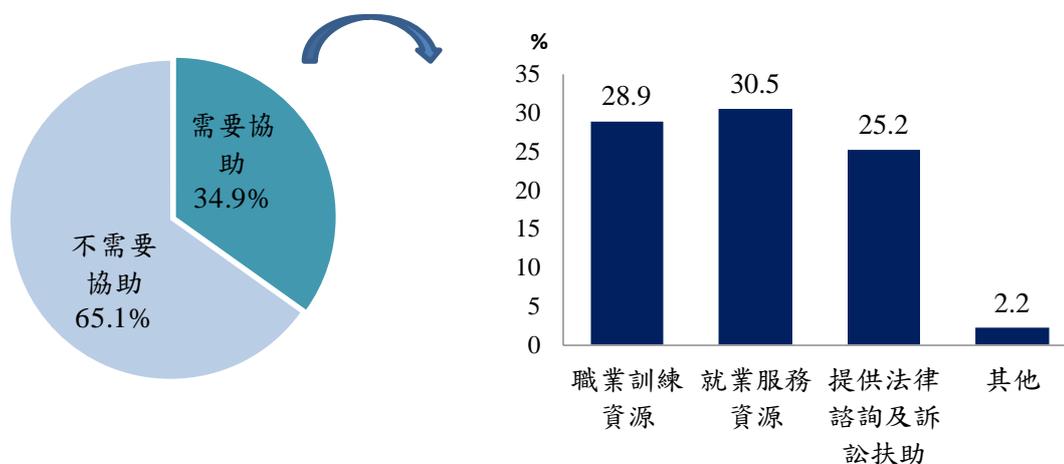
(四)政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施之需求

有 3 成 5 的勞工需要政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施，其中以「就業服務資源」占 30.5% 最多，其次為「職業訓練資源」占 28.9%，「提供法律諮詢及訴訟扶助」占 25.2% 居第三。

有 34.9% 勞工表示需要政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施，其中需要協助的措施，以「就業服務資源」占 30.5% 最多，其次為「職業訓練資源」占 28.9%，「提供法律諮詢及訴訟扶助」占 25.2% 居第三。

圖 4、政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施之需求

中華民國 103 年 7 月



按性別觀察，女性勞工需要政府提供協助的比率為 36.3%，高於男性之 27.4%。按教育程度觀察，需要政府提供協助的比率，隨著教育程度的提高而增加，由國中及以下之 25.8% 增至專科及大學之 36.2%、碩士及以上之 34.1%。

按育嬰留職停薪前的工作場所員工人數觀察，需要政府提供協助的比率，以員工人數 30~249 人之 37.1%、250 人以上之 38.8%，高於 29 人以下之 31.8%。按育嬰留職停薪前服務之事業單位所在地區別觀察，需要政府提供協助的比率，以南部地區之 37.6%、東部地區之 39.0%，高於北部地區之 34.3%、中部地區之 33.8%。

表 20、政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施之需求

中華民國 103 年 7 月

單位：%

項目別	總計	需要協助措施(可複選)				不需協助	
		職業訓練資源	就業服務資源	提供法律諮詢及訴訟扶助	其他		
總計	100.0	34.9	28.9	30.5	25.2	2.2	65.1
性別							
男	100.0	27.4	22.0	23.3	21.1	1.5	72.6
女	100.0	36.3	30.2	31.9	26.0	2.4	63.7
教育程度							
國中及以下	100.0	25.8	22.5	23.3	21.3	2.0	74.2
高中(職)	100.0	31.5	26.9	28.1	22.0	1.8	68.5
專科及大學	100.0	36.2	30.2	31.8	26.7	2.2	63.8
碩士及以上	100.0	34.1	24.2	27.6	21.7	3.9	65.9
育嬰留職停薪前的工作場所員工人數							
29 人以下	100.0	31.8	27.0	28.4	23.3	1.8	68.2
30~249 人	100.0	37.1	30.6	31.8	26.0	2.2	62.9
250 人以上	100.0	38.8	31.0	33.4	28.3	3.1	61.2
育嬰留職停薪前服務之事業單位所在地區別							
北部地區	100.0	34.3	28.1	29.4	24.1	2.5	65.7
中部地區	100.0	33.8	28.1	29.4	24.8	1.6	66.2
南部地區	100.0	37.6	31.7	34.5	28.2	2.5	62.4
東部地區	100.0	39.0	36.7	36.7	34.6	-	61.0

(五)對育嬰留職停薪政策滿意度

約 7 成的勞工對育嬰留職停薪政策感到滿意(含非常滿意)，以男性、年齡愈長、教育程度愈高者滿意的比率較高。

68.8%的勞工對育嬰留職停薪政策感到滿意(其中非常滿意占 16.9%，滿意占 51.9%)，認為普通者占 27.6%，認為不滿意者占 3.5%(其中不滿意占 3.0%，非常不滿意占 0.5%)。按性別觀察，男性勞工對育嬰留職停薪政策感到滿意(含非常滿意)的比率為 74.2%，高於女性之 67.9%。

按年齡觀察，對育嬰留職停薪政策感到滿意(含非常滿意)的比率，隨著年齡提高遞增，由 15~24 歲之 56.5%增至 45~54 歲之 77.0%。按教育程度觀察，對育嬰留職停薪政策感到滿意(含非常滿意)的比率，隨著教育程度提高遞增，由國中及以下之 64.4%增至碩士及以上之 73.3%。

表 21、對育嬰留職停薪政策滿意度

中華民國 103 年 7 月

單位：%

項目別	總計	滿意			普通	不滿意		
		滿意	非常滿意	滿意		不滿意	不滿意	非常不滿意
總計	100.0	68.8	16.9	51.9	27.6	3.5	3.0	0.5
性別								
男	100.0	74.2	21.8	52.4	22.5	3.3	2.7	0.7
女	100.0	67.9	16.0	51.9	28.6	3.6	3.1	0.5
年齡								
15~24 歲	100.0	56.5	9.9	46.6	40.6	3.0	2.1	0.9
25~44 歲	100.0	68.9	17.0	52.0	27.6	3.5	3.0	0.5
25~34 歲	100.0	66.5	16.2	50.3	30.0	3.5	3.0	0.5
35~44 歲	100.0	72.5	18.1	54.3	24.1	3.5	3.0	0.5
45~64 歲	100.0	77.2	19.6	57.6	17.2	5.6	5.6	-
45~54 歲	100.0	77.0	19.6	57.4	17.3	5.7	5.7	-
55~64 歲*	100.0	84.7	14.8	69.9	15.3	0.0	-	-
教育程度								
國中及以下	100.0	64.4	17.9	46.4	32.1	3.6	3.6	-
高中(職)	100.0	65.8	15.8	50.0	29.9	4.2	3.3	0.9
專科及大學	100.0	69.3	16.7	52.6	27.3	3.4	2.9	0.4
碩士及以上	100.0	73.3	21.4	51.9	23.7	3.1	2.6	0.4

說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。