

雲林縣政府政風處 113 年申請育嬰留職停薪  
與家庭照顧假之性別分析報告

## 目錄

目錄.....	2
壹、前言.....	3
貳、現況描述.....	4
參、性別分析.....	7
肆、結論與建議.....	11
伍、參考文獻.....	12

## 壹、前言

為消除性別不平等，聯合國大會於 1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, 簡稱 CEDAW)，並於 1981 年生效，其中第 5 條 b 款提到締約各國應採取一切適當措施，保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。並於第 11 條 1 款提到締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(a) 人人有不可剝奪的工作權利；(b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；(c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；(d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；(e) 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；(f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

而我國亦於 2011 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，使 CEDAW 具有國內法律的效力。基此我國應保障婦女之工作權利，並推動政策使得家庭照顧成為夫妻的共同責任，避免出現「第二輪班」(Second Shift)，亦即家庭中的一員一方面需要工作賺取薪資，下班到家後又須無償提供家庭照顧服務(Hochschild 1989)，形成職場與家庭蠟燭兩頭燒之情形。

基於上開說明，本文意欲從雲林縣政府政風處 111 年至 113 年 6 月間，本處同仁申請育嬰留職停薪與家庭照顧假之資料，分析本處同仁申請育嬰留職停薪及家庭照顧假之情形，並提出相關改善措施，期

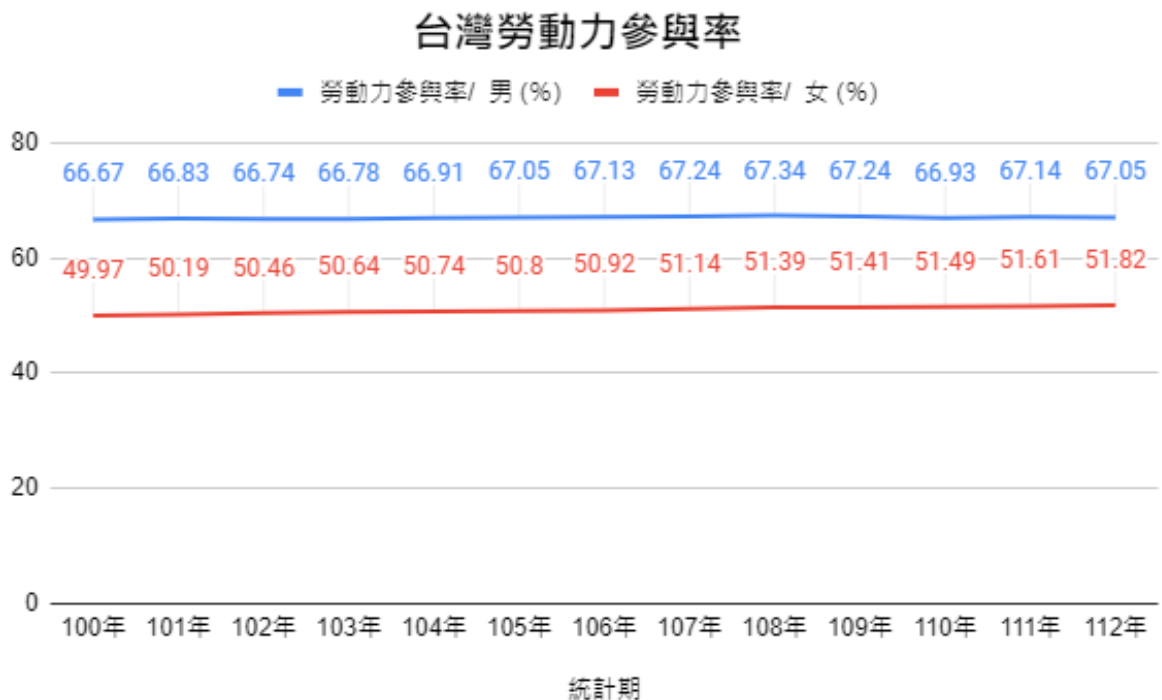
許能打造友善職場環境。

## 貳、現況描述

臺灣社會傳統係以「男主外、女主內」之社會分工為主，惟隨著政策之推行，如圖 1 所示，我國女性勞動力參與率從 2011 年的 49.97% 到了 2023 年已經來到 51.82% 的勞動力參與率，其與男性之勞動力參與比例差距亦從 16.7% 降至 15.23%。

圖 1 台灣勞動力參與率

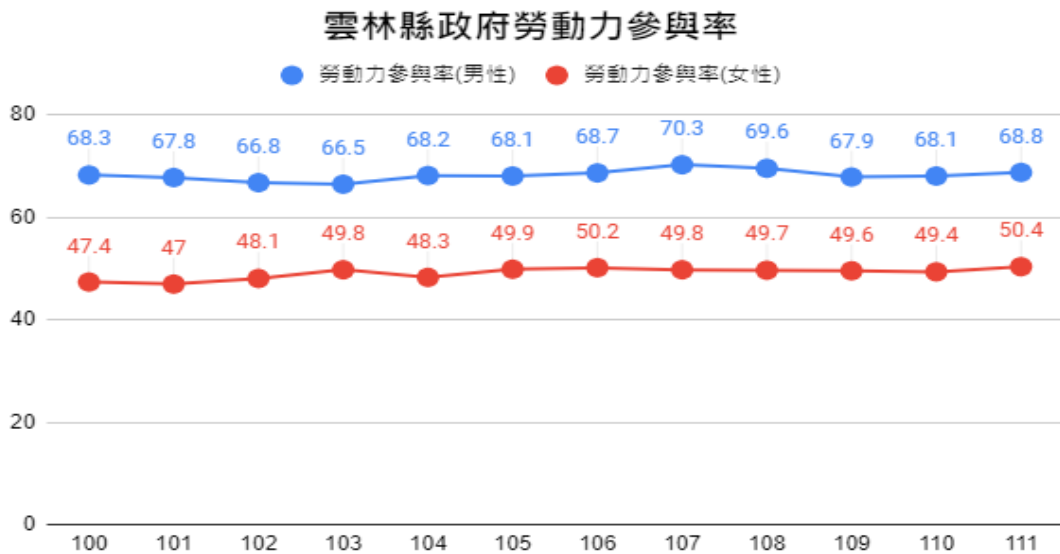
資料來源：勞動部



而從本縣之勞動力參與率(如圖 2)來看，本縣女性勞動力參與率亦從 2011 年的 47.4% 上漲到 2022 年的 50.4%，雖仍低於全國平均，惟其女性勞動力參與率高達 3% 之成長幅度亦遠超於 1.85% 之全國成長幅度。另從勞動力參與率之性別差距來看，本縣性別差距亦從 2011 年之 20.9% 降至 2022 年之 18.4%。由此可見，本縣之男女勞動力參與率之差距亦有逐年減少之趨勢。

圖 2 雲林縣政府勞動力參與率

資料來源：雲林縣政府資料庫查詢平台



學者亦指出性別革命(The Gender Revolution)的概念，其中指出在性別革命的第一階段，隨著女性接受教育和獲得更多就業機會，女性增加了在勞動市場中的參與，從而減少了在家庭事務上的時間。第二階段，隨著平等主義性別意識形態的普及，男性開始更積極地參與家務勞動(Goldscheider, Bernhardt, and Lappegård 2015)。

惟隨著男女平等之意識逐漸興起，但照顧工作卻仍然被視為是女性的責任，性別革命似乎也進入了停滯的狀態(Kan, Muzhi, Kamila, Ekaterina, Shohei, Jiweon 2022)，形成「男主外、女兼內外」之情形。而從我國 55 歲以上生活活動需人協助者之主要家庭照顧者基本資料可以得知(如圖 3)，於 2022 年，家庭老人之主要照顧者仍有 55.26% 係由女性擔任，而亦有研究指出，在有酬照護與無酬家務勞動領域中，主要照顧者均以女性為主(謝玉玲，2011)，而如圖 4 所示，於我國照顧領域中，12 歲以下兒童之照顧工作高達 75.6% 係由女性擔任主要照顧者，而於 12~64 歲家人之照顧工作，則有 62.8% 係由女性擔任主要照顧者，故現行社會下雖然女性之勞動力參與率逐年提升，惟在

家庭照顧方面，卻仍有「照顧性別化」之情形，也使得女性須同時兼顧工作與家庭照顧，在產生工作家庭衝突(work-family conflict)時，若該衝突無法調和，女性也往往選擇妥協，以離開職場作為代價去負責照顧工作。

圖 3 55 歲以上生活活動需人協助者之主要家庭照顧者基本資料

資料來源：衛生福利部

55歲以上生活活動需人協助者之主要家庭照顧者基本資料  
-按地區別、性別、年齡別、教育程度、婚姻狀況及現有子女數分(續)

中華民國111年10月底

單位：人；%

項目別	主要家庭照顧者性別	
	男性	女性
總計	44.74	55.26
地區別		
北部地區	40.76	59.24
中部地區	54.98	45.02
南部地區	40.98	59.02
東部地區*	39.92	60.08
金馬地區*	70.44	29.56
性別		
男	23.92	76.08
女	62.37	37.63
年齡別		
55-64歲	38.59	61.41
55-59歲*	30.56	69.44
60-64歲	43.22	56.78
65歲以上	46.03	53.97
65-69歲	43.03	56.97
70-74歲	47.49	52.51
75-79歲	44.85	55.15
80歲以上	46.59	53.41

## 圖 4 婦女照顧家人情形

資料來源：衛生福利部

表2-8 婦女照顧家人情形

中華民國 108 年 6 月底

	總計		主要照顧者(%)			次要照顧者(%)	平均照顧時間(小時)
	人數(人)	占全體婦女比率(%)	合計	有次要照顧者	無次要照顧者		
<b>照顧未滿 12 歲兒童</b>	<b>2,061,512</b>	<b>24.2</b>	<b>75.6 (100.0)</b>	<b>62.0 (82.1)</b>	<b>13.5 (17.9)</b>	<b>24.4</b>	<b>4.28</b>
未婚	99,958	3.4	21.7 (100.0)	16.1 (74.3)	5.6 (25.7)	78.3	2.26
有配偶或同居伴侶	1,773,823	37.6	80.1 (100.0)	66.4 (82.9)	13.7 (17.1)	19.9	4.47
離婚或分居	125,181	23.3	66.7 (100.0)	49.5 (74.3)	17.2 (25.7)	33.3	3.46
喪偶	62,550	19.6	50.2 (100.0)	36.4 (72.4)	13.8 (27.6)	49.8	3.91
<b>照顧 65 歲以上家人</b>	<b>837,256</b>	<b>9.8</b>	<b>42.5 (100.0)</b>	<b>31.1 (73.1)</b>	<b>11.4 (26.9)</b>	<b>57.5</b>	<b>2.40</b>
未婚	187,475	6.4	36.7 (100.0)	25.4 (69.2)	11.3 (30.8)	63.3	2.39
有配偶或同居伴侶	560,273	11.9	43.3 (100.0)	33.2 (76.7)	10.1 (23.3)	56.7	2.33
離婚或分居	64,204	12.0	47.6 (100.0)	30.7 (64.5)	16.9 (35.5)	52.4	2.61
喪偶	25,304	7.9	55.3 (100.0)	27.4 (49.6)	27.9 (50.4)	44.7	3.40
<b>照顧 12-64 歲家人</b>	<b>359,392</b>	<b>4.2</b>	<b>62.8 (100.0)</b>	<b>46.3 (73.7)</b>	<b>16.5 (26.3)</b>	<b>37.2</b>	<b>2.38</b>
未婚	60,897	2.1	22.5 (100.0)	14.7 (65.3)	7.8 (34.7)	77.5	1.86
有配偶或同居伴侶	257,205	5.5	71.8 (100.0)	54.6 (76.0)	17.2 (24.0)	28.2	2.49
離婚或分居	29,008	5.4	61.9 (100.0)	40.0 (64.6)	21.9 (35.4)	38.1	2.06
喪偶#	12,282	3.9	76.5 (100.0)	44.7 (58.4)	31.8 (41.6)	23.5	3.35

註：「#」之樣本數不足 30，代表性恐有不足，引用時請審慎。

## 參、性別分析

### 一、統計分析期間與標的

本次性別分析研究係以本處同仁作為統計分析對象，以性別及官等作為統計項目，觀察 111 年至 113 年 6 月間，本處同仁申請育嬰留職停薪與家庭照顧假之情形。

#### (一)性別

1.111 年申請育嬰留職停薪人數共計 1 人，男性占 0 人(0%)、

女性占 1 人(100%)。111 年申請家庭照顧假人數共計 1 人，男性占 1 人(100%)、女性占 0 人(0%)。

2.112 年申請育嬰留職停薪人數共計 2 人，男性占 0 人(0%)、女性占 2 人(100%)。112 年申請家庭照顧假人數共計 1 人，男性占 0 人(0%)、女性占 1 人(100%)。

3.113 年 1~6 月申請育嬰留職停薪人數共計 0 人。113 年 1~6 月申請家庭照顧假人數共計 1 人，男性占 1 人(100%)、女性占 0 人(0%)。

**表 1 111 年至 113 年 6 月本處同仁申請育嬰留職停薪與家庭照顧假性別統計**

人數合計	111 年			112 年			113 年 1~6 月		
	育嬰 留職 停薪	男	女	育嬰 留職 停薪	男	女	育嬰 留職 停薪	男	女
6 人	家庭 照顧 假	男	女	家庭 照顧 假	男	女	家庭 照顧 假	男	女
		1 人	0 人		0 人	1 人		1 人	0 人
	育嬰 留職 停薪	0 人	1 人	育嬰 留職 停薪	0 人	2 人	育嬰 留職 停薪	0 人	0 人

綜上所述，本處於 111 年至 113 年 6 月間，共計有 6 人申請育嬰留職停薪與家庭照顧假，其中育嬰留職停薪的部分共計 3 人，均為女性同仁申請，並無男性同仁申請。又申請家庭照顧假之部分，共有 2 名男性同仁分別於 111 年與 113 年 1~6 月間各申請 1 次，占申請家庭照顧假的 66.67%，女性則有 1 名申請家庭照顧假，占申請家庭照顧假的 33.34%。



(二)官等

- 1.111 年申請育嬰留職停薪人員共 1 人，男性占 0 人(0%)、女性薦任官占 1 人(100%)。
- 2.112 年申請育嬰留職停薪人數共計 2 人，男性占 0 人(0%)、女性薦任官占 2 人(100%)。
3. 113 年 1~6 月申請育嬰留職停薪人數共計 0 人。

表 2 111 年至 113 年 6 月本處同仁申請育嬰留職停薪性別統計-按官等分

官等	委任		薦任		簡任	
	男	女	男	女	男	女
111 年	0 人	0 人	0 人	1 人	0 人	0 人
112 年	0 人	0 人	0 人	2 人	0 人	0 人
113 年 1~6 月	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人

- 4.111 年申請家庭照顧假人員共 1 人，男性薦任官占 1 人(100%)、女性占 0 人(0%)。
- 5.112 年申請家庭照顧假人員共 1 人，男性 0 人(0%)、女性薦任官占 1 人(100%)。
- 6.113 年申請家庭照顧假人員共 1 人，男性薦任官 1 人(100%)、女性占 0 人(0%)。

表 3 111 年至 113 年 6 月本處同仁申請家庭照顧假性別統計  
-按官等分

官等	委任		薦任		簡任	
	男	女	男	女	男	女
111 年	0 人	0 人	1 人	0 人	0 人	0 人
112 年	0 人	0 人	0 人	1 人	0 人	0 人
113 年 1~6 月	0 人	0 人	1 人	0 人	0 人	0 人

綜上所述，從官等來看，本處申請育嬰留職停薪與家庭照顧假之同仁，均屬薦任官，可能原因為簡任官需負擔較重責任，因此無法隨意申請請假。

## 二、小結

就本處 111 年至 113 年 6 月間的資料來看，本處僅有女性申請育嬰留職停薪，並無男性同仁申請，可能原因為臺灣社會文化係以女性為主要照顧者，因此在需要人力照顧家庭初生兒時，常會選擇由女性負責擔任照顧的角色，又申請育嬰留職停薪者，往往會申請長達 1 年以上的假期，對於工作之影響不可謂不大，因此對於擔任簡任官之主管而言，無論係出於對工作之責任感，抑或是出於經濟理性的考量，而由薪資收入較低之家庭成員負責照顧工作，都有可能削弱其申請育嬰留職停薪之動機，因而導致本處僅有女性薦任官申請育嬰留職停薪。

又本處之家庭照顧假男性申請較多，可能原因為隨著平等主義性別意識形態的普及，男性開始更積極地參與家務勞動，因此本處男性同仁亦願意承擔家庭照顧工作，又本處並無簡任官申請家庭照顧假，

推測原因可能係出於經濟理性的考量，而由薪資收入較低之家庭成員負責照顧工作，抑或是選擇以勞務委託的方式，將照顧工作委託給他人負責。

## 肆、結論與建議

### 一、研究結論

從雲林縣政風處 111 年至 113 年 6 月間的資料分析顯示，育嬰留職停薪均由女性同仁申請，並無男性同仁申請。這反映出在台灣社會文化中，女性通常被認為是家庭照顧的主要負責者。惟從資料中可以得知，本處男性同仁申請家庭照顧假之人數高於女性，顯示出社會對於不同性別角色在家庭事務中逐漸趨向平等的認知，然而在本處的資料中，可能是出於對工作之責任感，抑或是出於經濟理性的考量，本次研究統計期間並未有簡任官申請育嬰留職停薪或家庭照顧假。

### 二、研究建議

#### (一)舉辦專題講習

於規劃政風人員專業訓練研習時，納入性別議題相關課程，邀請經驗豐富之講師宣導「家庭照顧不分男女」之相關議題，改變社會對於「照顧性別化」之觀念。

#### (二)播放性別平等宣導影片

於舉辦專題講習之課餘時間播放男性負責照顧工作之相關短片、微電影，以有趣、貼近生活之方式宣導性別平等之相關知識，並以生動活潑之影片形式取代枯燥的文字，增進同仁對於性別平等問題之敏感度。

#### (三)主管支持

針對育嬰留職停薪與家庭照顧假進行多元宣導及資訊傳遞，單位主管亦可鼓勵男性同仁申請育嬰留職停薪與家庭照顧假，以提高男性申請之比例，促進性別平等之推動。

## 伍、參考文獻

1. Goldscheider Frances, Bernhardt Eva, Lappegård Trude. (2015). The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behaviour. *Population and Development Review* 41 (2): 207–39.
2. Hochschild, A. R., & Machung, A. (1989). *The second shift*. New York, NY: Avon.
3. Kan, M.-Y., Zhou, M., Kolpashnikova, K., Hertog, E., Yoda, S., & Jun, J. (2022). Revisiting the Gender Revolution: Time on Paid Work, Domestic Work, and Total Work in East Asian and Western Societies 1985–2016. *Gender & Society*, 36(3), 368-396.
4. 勞動部(2024)。〈112年性別統計指標〉，<https://statdb.mol.gov.tw/html/sex/year112/rptmenumon.htm>，查閱時間：2024/07/09。
5. 雲林縣政府(2024)。〈雲林縣政府勞動力參與率〉，<https://yunlin.dgbas.gov.tw/DgbasWeb/index.aspx>，查閱時間：2024/07/09。
6. 衛生福利部(2020)。〈中華民國108年15-64歲婦女生活狀況調查報告〉。
7. 衛生福利部(2024)。〈中華民國111年老人狀況調查報告〉。
8. 謝玉玲(2011)。〈看得到的照護政策、看不見的勞動差異：照顧工作者與勞動場域的檢視〉，*台灣社會福利學刊*，10(1)，頁53-96。