

新竹市政府暨所屬機關學校

一般公務人員及人事人員育嬰留職停薪

之性別比例分析

110.09.27

一、前言

本性別分析係就本府暨所屬機關學校一般公務人員及人事人員留職停薪之現況差異比較分析，並據以現行法規研擬相關建議與未來可行作為，作為精進之方向，向上提供法規建議及對內營造性別友善之育兒環境。

二、現況分析及發現

根據考試院109年性別統計指標公布之資料，截至109年底全台灣公務人員性別比率分別為男性 57.7%及女性 42.3%。以女性比率觀察，各縣市女性比率之排序觀察，新竹縣為 46.9%居首，新竹市為 44.9%居次。

而全國各官等公務人員人數為196,307人，其中男性占43.3%，女性占56.7%；本府暨所屬機關學校各官等公務人員共計2648人，其中男性占55.1%，女性占44.9%。109年12月本處暨所屬人事機構人事人員共88人，其中男性佔17.05%，女性占82.95%。(如圖1)

其中全台公務人員申請育嬰留職停薪為 2,671 人次，男性為 305 人次，女性 2,366 人次為男性之 7.8 倍，男女所占比例分別為 11.7% 及 88.3% (如圖 2)。而 109 年本府暨所屬機關公務人員申請留職停薪為 40 人次，申請育嬰留停者，男性為 0 人，女性為 32 人，男女所占比例分別為 0% 及 100% (如圖 3)；其中人事人員申請留職停薪為 9 人，申請育嬰留職停薪者，男性為 0 人，女性為 8 人，男女所占比例分別為 0% 及 100% (如圖 4)。

新竹市政府暨所屬機關學校

一般公務人員及人事人員育嬰留職停薪

之性別比例分析

110.09.27

將時間長度拉長統計分析，本府暨所屬機關公務人員及人事人員近5年申請育嬰留職停薪人數，可見本處暨所屬機關之公務人員女性及人事人員女性申請育嬰留職停薪之人數係逐年增加，且本府暨所屬機關公務人員以薦任與委任之非主管人員為主；而人事人員皆係薦任人員。（如表1及表2）。

本府暨所屬機關公務人員近五年育嬰留職停薪-男女人數彙整(表2)

年度	男性			女性			合計
	簡任	薦任	委任	簡任	薦任	委任	
105年	0 (0%)	2 (7.4%)	0 (0%)	0 (0%)	15 (55.6%)	10 (37%)	27
106年	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	28 (66.7%)	14 (33.3%)	42
107年	0 (0%)	2 (6.7%)	0 (0%)	0 (0%)	20 (66.6%)	8 (26.7%)	30

108年	0 (0%)	1 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	27 (79.4%)	6 (17.6%)	34
109年	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	26 (81.3%)	6 (18.7%)	32

本府暨所屬機關人事人員近五年育嬰留職停薪-男女人數彙整(表3)

年度	男性			女性			合計
	簡任	薦任	委任	簡任	薦任	委任	
105年	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	1
106年	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)	0 (0%)	3
107年	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5
108年	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)	0 (0%)	3
109年	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	8 (100%)	0 (0%)	8

就上述統計資料分析發現，本府暨所屬機關公務人員申請育嬰留職停薪人次性別占比，女性大幅高於男性，且比例亦高於全台灣。在本府暨所屬機關一般公務人員及人事人員統計資料分析比較發現，一般公務人員及人事人員申請育嬰留職停薪者，相同點皆係女性為主要申請者，且人數逐年增加；其相異點為人事人員申請育嬰留職停薪者皆係薦任人員，且大多為主管職。

則在105年至109年統計資料中，一般公務人員申請育嬰留職停薪者，主管職為2人，非主管職為163人，所占比例分別為1.2%及98.8%(如圖5)；其中人事人員申請育嬰留職停薪者，主管職為7人，非主管職13人，所占比例分別為35%及65%(如圖6)。可發現在一般公務人員中，主管人員在申請育嬰留職停薪的意願相較人事人員的主管人員為低，究因為何，對於本府暨所屬機關一般公務人員及人事人員申請育嬰留職停薪考量因素等相關差異情形要深入了解原因，應採問卷調查法，透過本府暨所屬機關同仁申請育嬰留職停薪者之母體分析，以樣本之個人基本資料，包含性別、

新竹市政府暨所屬機關學校

一般公務人員及人事人員育嬰留職停薪

之性別比例分析

110.09.27

年齡、官等、職務性質、服務單位、家庭型態及家計負責人等變項，瞭解其組成與特性，才能再進一步分析不同性別間之影響因素及差異。

三、未來精進方向

依據前述統計分析及發現，為使本統計分析報告更為完整，應加入母體問卷調查之統計資料，才能就資料分析深入討論更加多元之面向。

惟就現有統計之分析資料，對於本府在育嬰留職停薪及性別友善工作環境推動上，可歸納出未來努力方向及能夠持續精進之部分如下：

- (一)辦理性別主流化研習，加強本府暨所屬機關全體同仁性別平等意識，平權觀念實踐於生活之中，打破傳統社會文化「男主外、女主內」的性別刻板印象，育兒及家務分工為父母雙方之責任，並落實性別平等之精神。
- (二)對於育嬰留職停薪人員之基本權益之法規及函釋等應積極並提供多元宣導方式。現行本府人事處於每月的人事月刊，設有家規新知之專欄，提供人事法規之更新及同仁相關權益之傳達及宣導。
而未來建議應在各機關或學校網頁建置性別友善育兒職場專區，以建置專區方式，定時更新及維護育嬰留職停薪相關權益規定、最新法規或函釋修正規定及本府特約托育機構等，集中相關資訊，使同仁權益不漏接。
- (三)秉持人事服務精神且提升人事服務品質，提醒本府暨所屬機關學校之人事人員，在機關或學校同仁懷孕及申請育嬰留職停薪時，能夠主動提供相關權益資訊，並且
育嬰留職停薪復職後的同仁，亦能主動關心其復職後在職場之適應情形。

四、結語

長期以來，在傳統觀念的影響下，照顧一向被視為是女性的天職，由於性別處境導致女性成為大部分的幼兒照護工作的承擔者，惟就目前的工作環境，政府為應為領頭羊，帶動台灣整體育兒友善職場之建立，讓幼兒照護不再被認為是個人的事，而是全民的事。

五、參考資料

- 考試院性別圖像(2020年)
- 銓敘部性別圖像(2020年)
- 網際網路版人力資源管理資訊系統(WebHR)