

新竹市性別平等委員會分工小組會議紀錄表

小組名稱	就業、經濟與福利		會議時間	110.05.14 14:00-15:00
業務單位參與人員	職稱	姓名	府外委員代表	蔡委員蕙婷
	勞工處副處長	洪俊耀		王委員德寧
	科長	楊惠智		
	科員	楊淑芬		
議題討論 摘要	案 號	說 明	討 論 摘 要	
	<p>案由：為鼓勵男性申請育嬰留職停薪，參與照顧、陪伴幼兒成長，擬製作宣導單張，在民眾為家中寶貝辦理出生登記時提供給申請者參考，關於宣導內容提請討論，提供建議。</p>	<p>1. 108 年勞動部已函釋放寬同時撫育 2 名以上未滿 3 歲子女之受僱者，縱使配偶未就業亦可申請育嬰留職停薪，讓夫妻可以同時辦理育嬰留職停薪，一起陪伴孩子成長。</p> <p>2. 根據勞保局的統計資料，自 98 年開辦育嬰留職停薪津貼以來，本市申請育嬰留津貼的性別比例，男性申請的比例雖然有逐年提升，但一直低全國的平均值，109 年首次高於全國的平均值 (18.69%) 達到 19.86%。</p> <p>3. 業務單位對於育嬰留職停薪勞工持續以電話訪視關懷復職其情形，並寄發復職關懷卡片，透過關懷卡片傳達相</p>	<p>1. 關於鼓勵男性育嬰宣導懶人包的內容：(1)視覺設計上突破育嬰的性別刻板印象，傳達型男也可做好奶爸的角色。(2)提供社政及勞保等經濟補助資訊。(3)育兒諮詢服務。(4)復職保障。</p> <p>2. 男性公務人員申請育嬰留職停薪的性別比例偏低約 1:9，較勞工申請者的性別比 2:8 有明顯落差。公部門男性申請育嬰留停部分加強宣導提高參與，會有示範作用。</p> <p>3. 今年 5 月 6 日行政院針對育嬰留職停薪措施釋出利多消息，尤其不用一次至少申請 6 個月的規定，對男性而言更具有彈性，有利</p>	

		<p>關政策措施，鼓勵男性申辦育嬰留職停薪。本年度規劃擴展宣導的面向，在新生兒出生登記時，將相關育兒福利措施等資訊以懶人包的形式提供給受僱勞工參考，以提升男性參與家務及育兒照顧比例。</p>	<p>於增加男性申請意願。</p> <p>4. 去年兒童福利聯盟月發布的「男性育兒調查報告」，天下雜誌也針對「哪個行業的爸爸，最敢請育嬰假、陪產假？」有一篇分析報導，可引用這個部分，選擇重點產業別作為加強宣導的對象。</p> <p>5. 結合社政與民政單位推動的「家務共好」宣導，以生活化的方式或活動（如，爸爸說故事比賽）出發比較能產生共鳴、打動人心，當整個社會、就業環境有性別友善育兒的氛圍，把男性在家育嬰視為是再正常不過的日常，育嬰留職停薪自然就會變成是選項之一。</p> <p>6. 年輕人慣用 3C 閱讀資訊，經常無法看完一個文字頁內容，宣導的管道可以多元一點，包含網路、影音。</p>
<p>府外委員 建議</p>			

	案由	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加強宣導鼓勵男性公務人員申請育嬰留職停薪，或透過府內機制提升男性公務人員參與，起帶頭示範的作用。 2. 男性不願意申請育嬰留職停薪的原因很多元，根據相關男性參與育兒統計分析數據，選擇一個特定產業別加強宣導。 3. 搭配日前行政院宣布育兒福利措施利多消息，有助於提升男性申請育嬰留職停薪的意願，宣導管道多元一點，包含網路、影音等，在推展友善性別時藉由超級奶爸的現身說法，會更有說服力。 4. 結合「家務共好」的宣導，以比較柔性的說法，用生活化的方式來推廣男性育嬰較能引起共鳴，比如爸爸說故事比賽，性平的觀念即可透過爸爸對孩子說故事的形象及故事內容來傳達，發揮淺移默化的影響。
未來工作目標及策略	決議事項：	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與人事處溝通如何透過宣導及府內機制提升男性公務人員申請育嬰留職停薪的性別比例。 2. 配合政府宣布放寬育嬰留職停薪措施，運用統計資料，擇定一特定產業別加強宣導。 3. 辦理新生兒出生登記時提供文宣資料外，於勞工處網站、臉書、電子報等媒體加強宣導，文宣內容由業務單位妥為規劃。 4. 利用支持性團體的活動入場宣導，如新手爸媽說明會；以及男性育嬰宣導結合「家務共好」，以柔性、生活化方式推廣。

* 本市性平會每年訂於5、11月召開，各小組會議時間請於每年3、9月進行。

* 各小組會議結束後請完成紀錄表，並函送委員知悉，副本抄送社會處。