

新竹市政府友善職場性別需求分析

—以 106 至 110 年申請家庭照顧假之統計為例

112.1.3

本分析係依據「差勤系統」產製，計算範圍為 106-110 年新竹市政府及各級機關學校公務人員申請家庭照顧假之人員。

1、主題

「新竹市政府友善職場性別需求分析—以 106 至 110 年申請家庭照顧假之統計為例

2、依據

1. 「消除對婦女一切形式歧視公約

2. 第 2 條

締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：

(2.1) 男女平等的原則如尚未列入本國憲法或其他有關法律者，應將其列入，並以法律或其他適當方法，保證實現這項原則；

(2.2) 採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；

(2.3) 為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；

(2.4) 不採取任何歧視婦女的行為或做法，並保證政府當局和公共機構的行動都不違背這項義務；

(2.5) 採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視；

(2.6) 採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例；

(2.7) 廢止本國刑法內構成對婦女歧視的一切規定。

3. 「性別平等政策綱領

4. —五、推動策略—(二)就業、經濟與福利

(4.1) 結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。

(4.2) 建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。

(4.3) 消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離，保障合理勞動條件，特別是以女性為主的職

業，落實尊嚴與平等的勞動價值。

(4.4)確保國家福利策略涵納不利處境者，採取適當措施保障其勞動權益，促進包容且永續的經濟成長。

(4.5)重視混合式經濟體制的發展潛能，營造有利合作事業發展的環境，達成具性別觀點的經濟發展目標。

(4.6)增強女性經濟賦權，協助女性取得資本、進入市場、建構技能、運用創新與科技及提升女性領導力，促進女性就業與創業。

(4.7)肯認無酬家屬工作者及無償家務勞動者的勞動價值與完善相關措施，並保障女性於婚姻及家庭的經濟安全及資源合理分配。

3、 確認識題與需求/問題

1. 問題

(1.1)彈性上班時間過短

依據《新竹市政府實施感應卡差勤系統出勤管理要點》(以下簡稱出勤管理要點)第3點規定，本府員工出勤時間為：「(一)彈性上下班時間：上午8時至8時30分、下午5時至5時30分，為實施彈性上下班時段。(二)核心時間：上午8時30分至12時，下午1時至5時，為核心時間，該時段必須全部在勤。……(四)簽到退時依彈性上下班時間刷卡辦理，逾時以曠職計。……」。由上述可知，員工彈性上班時間僅30分鐘，如果通勤途中發生不可預料的事情，就可能錯過上班時間，又依據出勤管理要點第3點之(四)，逾時以曠職計，是故同仁往往需要請休假或家庭照顧假以避免曠職情況發生，從而增加同仁申請家庭照顧假之比例。

(1.2)申請家庭照顧假之男女比率失衡

依據《公務人員請假規則》第3條第1項規定：「**家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假**，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸(薪)給。」綜上觀之，雖然在規定中並未限制性別，而在法制面上達成性別平等，然而就實際申請家庭照顧假之男、女比率而言，卻仍呈現男少女多的失衡現象。

110年本府暨所屬機關公務人員申請家庭照顧假為86人，其中男性僅18人，而女性則為68人，男女所占比例分別為20.93%比79.07%；如果進一步將過去5年數據來看，可知雖然自男女比率結構來看，本府女性公務人員本較男性公務人員為多，但仍逐年皆較男性為高。(詳如表一)

表一、106-110年新竹市政府公務人員申請家庭照顧假之男女比率

年度	男性		女性		總計/人
	人數	比率	人數	比率	
106年	6	31.58%	13	68.42%	19
107年	6	18.75%	26	81.25%	32
108年	9	23.07%	30	76.92%	39
109年	8	19.51%	33	80.49%	41
110年	18	20.93%	68	79.07%	86

就上述統計資料可知，除 106 年男、女性請家庭照顧假之比率稍近男女比率外，其餘各年度均係由女性申請家庭照顧假為多數，占比例近 8 成。綜觀 106 至 110 年間，本府暨所屬機關公務人員共有 218 人申請家庭照顧假，其中女性申請家庭照顧假人數為 171 人占 78.44%，男性申請家庭照顧假人數為 47 人占 21.56%，女性申請家庭照顧假的比率遠高於新竹市政府的男女比率。¹

如果進一步分析申請家庭照顧假的年齡，本府 106-110 年間男女性公務人員申請家庭照顧假的年齡層主要分布在 20-49 歲區間，60 歲以上則僅 110 年 1 例(陪同長輩就診)，其中女性主要集中於 30 至 49 歲，以 30-39 歲佔主要多數；而男性因為樣本數較少，分布亦是 30 至 49 歲，108 年以前 30-39 歲佔主要多數，自 108 年以後則以 40-49 歲族群為主(詳如表二)。值得注意的是，110 年因為疫情原因，男女性申請家庭照顧假年齡層不再侷限 20-49 歲，而是相對平均的分布各年齡層，可見雖然申請的意願會依據內、外部環境變化而改變。

表二、106-110 年新竹市政府公務人員申請家庭照顧假之年齡分布

年度	年齡層	男性			女性			男女總計
		人數	占比率	總人數	人數	占比率	總人數	
106年	20-29	0	0%	6	1	8%	13	19
	30-39	3	50%		9	69%		
	40-49	3	50%		3	23%		

¹ 新竹市政府 110 年公務人員合計 6,666 人，其中男性 2,496 人占 37.44%，女性 4,170 人占 62.56%，由此可見新竹市政府男女比率分布與全國男女各半不同，呈現女多男少的現象。

	50-59	0	0%		0	0%		
	60 以上	0	0%		0	0%		
107 年	20-29	0	0%	6	1	4%	26	32
	30-39	3	50%		17	65.3%		
	40-49	3	50%		8	30.7%		
	50-59	0	0%		0	0%		
	60 以上	0	0%		0	0%		
108 年	20-29	0	0%	9	3	10%	30	39
	30-39	6	66.7%		18	60%		
	40-49	3	33.3%		9	30%		
	50-59	0	0%		0	0%		
	60 以上	0	0%		0	0%		
109 年	20-29	0	0%	8	2	6.1%	33	41
	30-39	3	37.5%		20	60.6%		
	40-49	5	62.5%		11	33.3%		
	50-59	0	0%		0	0%		
	60 以上	0	0%		0	0%		
110 年	20-29	1	5.55%	18	4	6%	68	86
	30-39	5	27.8%		30	44.1%		
	40-49	9	50%		29	42.6%		
	50-59	2	11.1%		5	7.3%		
	60 以上	1	5.55%		0	0%		

從官職等角度來看，自 106-110 年間男女性申請家庭照顧假皆以薦任官佔多數，各官等申請家庭照顧假的部分，女性則顯然較男性分配均勻，顯示女性不分聘僱或委、薦任官，不

僅各官等人員申請家庭照顧假之比率相近，在申請家庭照顧假照顧家庭的部分，均相對男性來的普遍，而男性則多以委、薦任官為主，分布集中。另外值得注意的是，在 110 年以前市府簡任官均未申請家庭照顧假，遲至 110 年始有簡任官申請家庭照顧假，顯見高階文官申請意願及比例均較各官等人員來的低。

表三、106-110 年新竹市政府公務人員申請家庭照顧假之官職等

年度	官等	男性			女性			男女總計
		人數	占比率	總人數	人數	占比率	總人數	
106	聘僱	0	0%	6	5	38.5%	13	19
	委任	1	16.7%		3	23%		
	薦任	5	83.3%		5	38.5%		
	簡任	0	0%		0	0%		
107	聘僱	1	16.7%	6	8	30.8%	26	32
	委任	0	0%		4	15.3%		
	薦任	5	83.3%		14	53.9%		
	簡任	0	0%		0	0%		
108	聘僱	1	11.1%	9	18	58.1%	31	40
	委任	1	11.1%		0	0%		
	薦任	7	77.8%		13	41.9%		
	簡任	0	0%		0	0%		
109	聘僱	0	0%	8	16	48.5%	33	41
	委任	1	12.5%		2	6.1%		
	薦任	7	87.5%		15	45.4%		
	簡任	0	0%		0	0%		
110	聘僱	5	27.8%	18	26	38.2%	68	86

	委任	1	5.5%		4	5.9%		
	薦任	12	66.7%		37	54.4%		
	簡任	0	0%		1	1.5%		

又申請家庭照顧假若從行政及技術類人員去觀察，亦可以發現技術類人員申請較行政類人員為低。本府正式編制 355 個職缺(不含人事、主計、政風)中技術類人員(技佐、技士、技正)佔 75 個缺(佔整體 21.13%)。然而，自 106-110 年間，技術類人員申請家庭照顧假比例均低於其佔本府人員之整體比率(21.13%)僅 10% 上下，相較於行政類人員其申請比率偏低(詳如表四)。

表四、本府申請家庭照顧假之狀況—以行政及技術類做區分*

年度	行政類		技術類		總計
	人數	占比率	人數	占比率	
106	17	89.47%	2	10.53%	19
107	28	87.5%	4	12.5%	32
108	37	92.5%	3	7.5%	40
109	38	92.68%	3	7.32%	41
110	79	91.86%	7	8.14%	86

2. 確認識題

彈性上班部分，本府業於 111 年 12 月著手調查員工對彈性上、下班延長至 1 小時的意見，經整理同意比例高於不同意，且預定於 112 年上半年報首長並完成出勤管理要點之修正後擇日施行，以解決彈性上、下班時間過短，使員工面臨曠職風險的問題，從而有效解決員工不得以申請家庭照顧假的狀況；至於女性申請家庭照顧假高於男性及技術類人員申請家庭照顧假比率低於該人員佔本府整體比率之問題，因本性別統計分析係就本府暨所屬機關學校公務人員申請家庭照顧假之現況差異比較分析，並據以提供可資精進之法規建議及對內營造性別平等之友善環境。

揆其原因，可能係當前社會仍以期待女性較男性有照顧家庭之義務或女性較男性有與親代之間更為親密，或技術類人員多係理工科人員就任，而理工科人員多為男性，而社會課與男性較女性為少的家庭義務，導致技術人員申請家庭照顧假比率低於行政類人員。惟若欲細

* 所謂行政類係指職稱為技佐、技士、技正以外之人員；至於技術類係指職稱為技佐、技士、技正而言。

究其原因為何，尚須對同仁考量何種理由申請家庭照顧假，其中相關差異情形要深入了解原因，尚須採問卷調查法，透過本府暨所屬機關同仁申請家庭照顧假之分析，以樣本之個人基本資料，包含性別、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；而技術類人員相較行政類人員，其申請家庭照顧假比例偏低，亦是可關注之現象，可進一步探討。

若家庭照顧假的申請男女比率持續維持男低女高的現象，可能導致以下問題：

(2.1) 20-49 歲女性較男性被認為更有義務與責任照顧家庭成員。

(2.2) 女性肩負照顧家庭之角色固化。

(2.3) 不利推動男性應平均分攤家務的觀念。

4、建議與應用

(1.1.1) 具體建議

1. 舉辦市府暨所屬機關學校親子家庭日或父子女活動日，透過親子闖關活動並設立獎勵，建立男性投入家庭事務的興趣，提高男性投入意願。
2. 在市內各行政機關辦理親子巡迴講堂，講解如何化解親代隔閡、提升親子關係。
3. 定期於人事月刊佈達男性應多參與親子照護及分擔家務的訊息。
4. 針對申請家庭照護假較少的技術類人員加強宣導並詳查其原因。
5. 彈性工時由 30 分鐘擴充為 1 小時，讓同仁於通勤時有充足時間完成家庭照護。

(1.1.2) 明確分工

1. 市府所屬學校人事室負責學校宣導友善職場。
2. 市府人事處負責籌辦家庭日活動、巡迴講堂講師聯絡。
3. 市府人事處負責修訂「出勤管理要點」
4. 並於 112 上半年實施延長彈性上、下班時間。