為促進女性能兼顧家庭育兒及職場就業之雙重角色，協助落實性別工作平等法之相關措施，本府針對育嬰留職停薪將復職之勞工

110 年 1 至 7 月總共寄發關懷信件共 201 件，其中男性 22 件(11%)，女性 179 件(89%)：

月份/人數	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	Total
男	5 人	2 人	3 人	4 人	4 人	1 人	3 人	22 人
女	25 人	23 人	30 人	24 人	17 人	28 人	32 人	179 人
合計	30 人	25 人	33 人	28 人	21 人	29 人	35 人	201 人

111 年 1 至 7 月總共寄發關懷信件共 229 件，其中男性 35 件(15.3%)，女性 194 件(84.7%)：

月份/人數	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	Total
男	7 人	7 人	6 人	5 人	5 人	1 人	4 人	35 人
女	19 人	36 人	32 人	35 人	31 人	16 人	25 人	194 人
合計	26 人	43 人	38 人	40 人	36 人	17 人	29 人	229 人

為減少差距，本府積極入場輔導，深入事業單位宣導育嬰分工照顧之重要，110 年 1 至 7 月與 111 年 1 至 7 月相比，發現男性申請育嬰留職停薪略有提升，性別差為 4.3%(15.3%-11%=4.3%)，本府將持續推廣「**育兒不分男女，育嬰不分父母**」，縮小申請育嬰留職停薪之性別差距。

另外根據勞動部統計，109 年就業保險育嬰留職停薪津貼初次核發人數，男性 15,097 人（ 18.2%）女性 67,926 人（ 81.8%）；軍公教保險育嬰留職停薪津貼初次核發人數，男性 856 人（ 13.6%），女性 5,456 人（ 86.4%），就實務面的另一指標，參考本府前揭對轄內育嬰留職停薪之勞工 110 年 1 至 7 月與 111 年 1 至 7 月統計資料(如上圖)，可推出本縣轄男女性育嬰留停之比例，均顯示女性投入職場的比例雖然增加，但其仍需擔負大部分的家務及照顧工作。

該如何重新衡量家務勞動的價值，讓整個社會創造出對家庭、對孩子、對各種性別的人皆更友善的大環境？

在傳統觀念「男主外，女主內」的性別框架下，沒有報酬的家務勞動並不被視為「工作」，亦不被肯定為有生產力與價值性的資源。然而近代的經濟學者指出，家庭除了有消費功能外，同時也應被視為一種生產單位，產出「家庭貨品」。因此，促使兩性在家務分擔上平等互惠，不僅是重要的性別概念，更當被視為改善現今不婚、不生，舒緩少子化等國安問題的根本良方妙藥。再者，亦能透過政府政策促進事業單位落實工作與家庭生活平衡，鼓勵男性育嬰留停，提供減輕托兒、育兒照顧等相關方案策略，進而提升婦女勞動參與率及健全婦

女職能發展等議題。