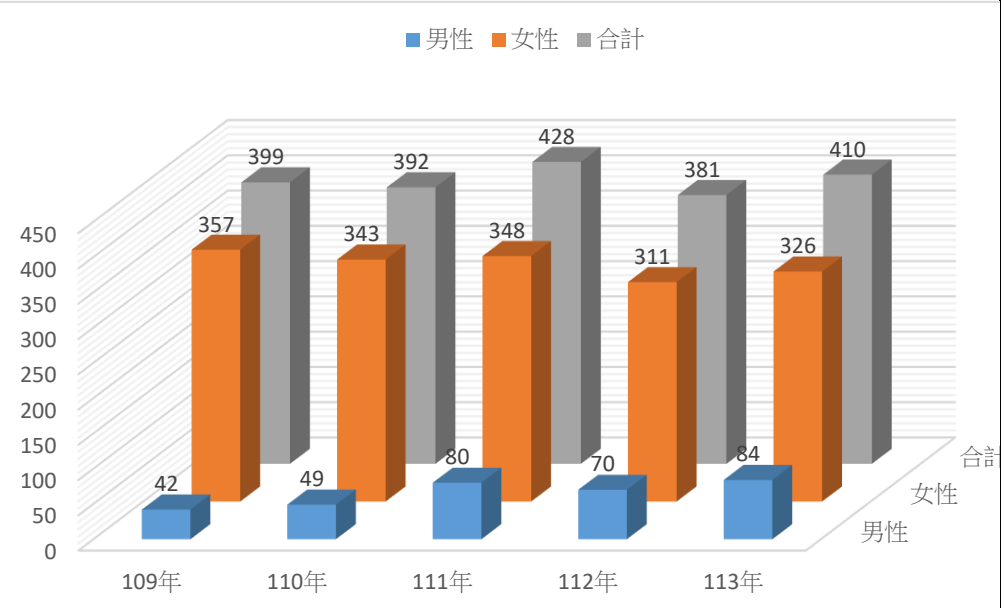
苗栗縣政府勞工及青年發展處性別分析指引

一、確認議題與問題

<table>
<tr><td>(一)計畫或分析名稱</td><td colspan="2">本縣109年至113年育嬰留職停薪關懷名冊人數</td></tr>
<tr><td>(二)領域
（可複選）</td><td>□權力、決策、影響力領域
■就業、經濟、福利領域
□教育、文化、媒體領域
□人身安全、司法領域</td><td>□健康、醫療、照顧領域
□環境、能源、科技領域
□其他：＿＿＿＿＿</td></tr>
<tr><td>(三)問題、現況或性別不平等情形之描述</td><td colspan="2">隨著性別平等與家庭友善政策的推動，育嬰留職停薪制度日益普及。此制度不僅協助勞工兼顧工作與家庭，也反映不同性別對育兒責任的參與程度。然從近五年苗栗縣勞工領取育嬰留職停薪津貼性別統計資料顯示，申請者以女性為主，男性佔比雖略有上升，惟比例仍偏低，顯示男性對於家庭照顧的參與度仍有進一步提升空間，亦可能反映傳統性別角色分工影響仍在。</td></tr>
<tr><td colspan="3">（四）融入性別觀點，就議題進行統計分析(至少分析1項統計指標，並請加上複分類分析）</td></tr>
<tr><td rowspan="4">統計指標分析1：
（育嬰留職停薪關懷名冊人數）</td><td colspan="2">指標定義及時間數列資料說明</td></tr>
<tr><td colspan="2">(1)統計指標定義：育嬰留職停薪關懷名冊人數
(2)時間數列資料：
動態資料期間 109年至113年。</td></tr>
<tr><td colspan="2">文字說明</td></tr>
<tr><td colspan="2">109年至113年領取育嬰留職停薪津貼人數共計2,010人。109年計399人，男性42人（10.5%）、女性357人（89.5%）；110年計392人，男性49人（12.5%）、女性343人（87.5%）；111年計428人，男性80人（18.7%）、女性348人（81.3%）；112年計381人，男性70人（18.4%）、女性311人（81.6%）；113年計410人，男性84人（20.5%）、女性326人（79.5%），分析結果男性佔325人（16.2%），女性佔1,685人（83.8%）。</td></tr>
</table>

圖表說明

圖 1 領取育嬰留職停薪津貼人數-依性別分(單位:人)



	109 年	110 年	111 年	112 年	113 年
男	42	49	80	70	84
女	357	343	348	311	326

資料來源：苗栗縣政府勞工及青年發展處彙整

交叉分析

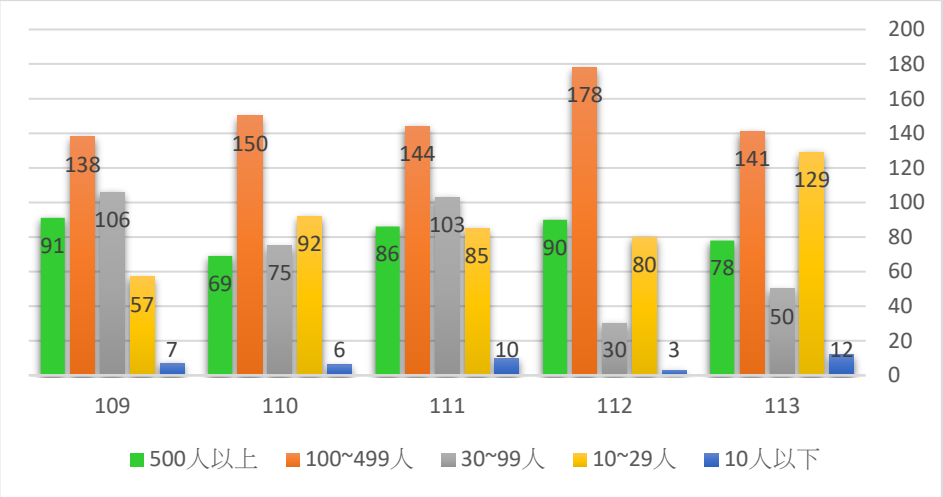
事業單位規模人數別之交叉分析

複分類

事業單位規模人數別

複分類圖表說明

按事業單位規模人數分布的情況觀之(詳圖 2)，申請育嬰留職停薪津貼的事業單位規模主要集中在「100~499 人」規模的事業單位，每年皆占最大比例，尤其在 112 年高達 46.7%。此類規模的事業單位似乎在育嬰留職停薪方面有較積極的參與及員工福利規劃，亦可顯示出本縣事業單位體多為中小企業為主。規模「500 人以上」的事業單位在這五年間的比例穩定在 17.6%~23.6%之間，表示這些大規模事業單

	位可能已有較完善的育兒支持制度，員工申請育嬰假較穩定且比例偏高；反之，小規模（10 人以下）的事業單位相對申請育嬰假人數較少，僅佔每年總量的 1%~3%之間。可能是因人力資源有限，使得員工在申請育嬰留職停薪上有實際困難。 圖 2 申請育嬰留職停薪津貼-依事業單位規模人數(單位:家)  資料來源：苗栗縣政府勞工及青年發展處彙整

二、確定預期成果

(一)訴求	透過掌握勞工申請育嬰假的比例與趨勢，清楚呈現性別在育兒責任分擔上的差距與變化，藉以推動職場性別平等政策，破除傳統性別角色刻板印象，鼓勵男性積極參與育兒，並促使企業落實性別平等措施，營造更公平且友善的職場環境。
(二)達成目標之統計指標訂定	預期目標值：縮小育嬰留職停薪申請者之性別差距。
(三)相關法規	勞動基準法、性別平等工作法、育嬰留職停薪實施辦法、就業保險法。

三、發展並選擇方案

(一) 方案說明(至少須訂定 2 個以上的方案，並進行各項方案內容描述。

方案3以上請加表續填）		
編號	方案名稱	方案內容
方案1	鼓勵男性申請育嬰留職停薪並優化申請制度	育嬰留職停薪津貼由原平均月投保薪資的60%，政府另加發20%，合計達80%，減輕男性在經濟上的壓力及誘因，並且父母可以選擇同時請領，讓父母能放心共擔育兒責任。又因應多元成家，同性伴侶在符合條件的情況下，亦可以請領育嬰留職停薪津貼。
方案2	推廣性別友善平等之家務勞動分工	推廣父職育兒，強調男性在育兒過程中的重要性，鼓勵男性積極參與育兒，並分享成功案例，塑造男性育兒的正面形象，讓更多男性願意效仿。此外，透過宣導活動，破除男性不適合照顧幼兒的刻板印象，讓社會大眾了解，男性同樣可以成為稱職的育兒者，提升社會整體意識。

(二)延伸議題(有助於提升方案品質或優化的議題，供機關未來可再精進改善之方向，請至少填寫 1 項)

議題	**【打造職場性別友善文化，提升男性行為安全感！】** 不少男性員工認為，若主動申請育嬰假，可能影響日後升遷、薪資調整及關鍵職務指派，這種隱性歧視與壓力，直接降低男性申請育嬰留職停薪的意願。為解決上述問題，本縣設置「苗栗縣防制就業歧視暨性別平等工作委員會」，確保員工育嬰留職停薪後能順利回復原職，積極處理相關就業歧視申訴案件，以營造職場公平與性別平等的友善環境，使男性員工申請育嬰假成為更實際、可行且安全的選項，進而達成政策推動的初衷。

四、分析並提出意見

(一)分析比較		
方案名稱	方案1：鼓勵男性申請育嬰留職停薪並優化申請制度	方案2：推廣性別友善平等之家務勞動分工
預期效益	1. 提高育嬰留職停薪申請人數。 2. 減輕育兒與工作之雙重壓力。	1. 改變傳統性別角色觀念。 2. 提升男性申請育嬰假之意願。 3. 降低女性職涯中斷之機率。
(二)方案之選定：經評估，同時選擇方案1及方案2，2種方案並行實施。		

(三)方案(計畫)類型與預決算數

單位：新台幣 元

年度	112 年	113 年	114 年
預算數	100,000	100,000	100,000
決算數(執行數)	100,000	101,000	

五、執行決策之溝通

(一)涉及層級（可複選）	1. ■僅本機關	2. □涉及其他機關 □涉及中央 □涉及縣市 □涉及跨局處業務 □涉及跨科室業務 □涉及公所業務
(二)討論會議	會議情形	會議決議重點
	苗栗縣政府勞工及青年發展處性別平等專案小組114年第1次定期會議	照案通過114年度本處性別平等計畫-推廣性別平等之家務勞動分工。

六、評估與監督

(一)	**計畫執行機關**	苗栗縣勞工及青年發展處
(二)	**計畫主責承辦人員/科室**	勞資關係科

（三）	**計畫評估與監督單位**	勞工及青年發展處性別平等專案小組
（四）	**各機關性別平等專案小組審查會議**	
	1. 會議情形	114年2月11日及114年7月14日勞青處性別平等專案小組會議
	2. 會議決議重點	修正後通過
	3. 性別平等專案小組民間專家學者建議事項	1. 資料分析格式修正 建議修正分析格式，使資料呈現更具可讀性與比較性。 2. 方案名稱修正 原「方案一」建議名稱修正為：「鼓勵男性申請育嬰留職停薪並優化申請制度」，以更精確傳達政策目的與措施重點。 3. 延伸議題與政策目標建議 建議將男性因擔憂申請育嬰假後之復職困難與升遷受限的顧慮，納入「行為安全感」的討論範疇。此為影響男性申請育嬰假之關鍵因素之一，可作為未來政策發展的重點方向，並可進一步延伸為倡議口號，作為政策溝通與文化推廣的訴求。