

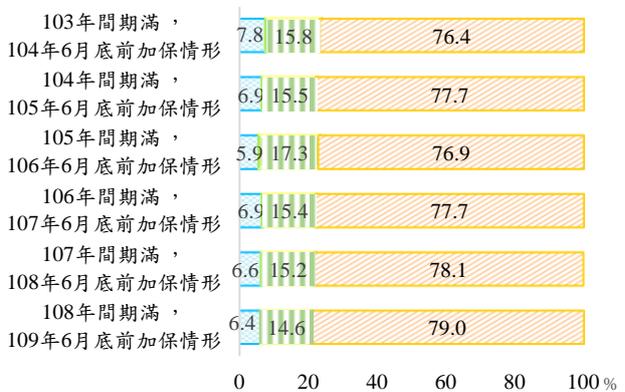
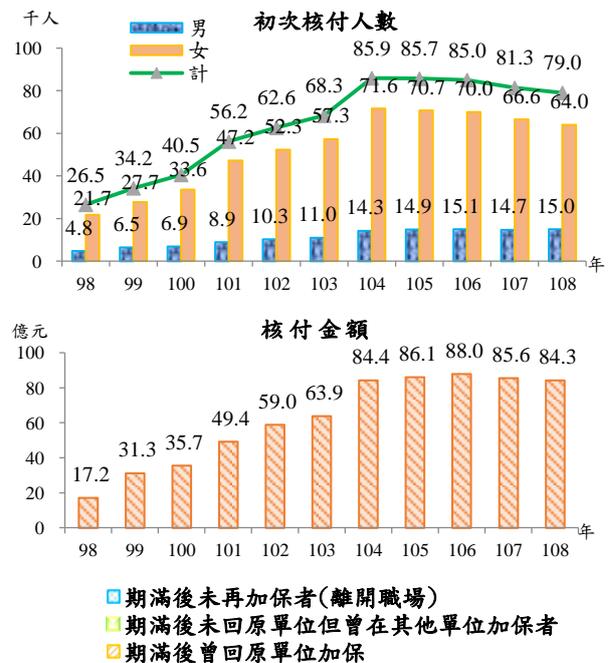
統計結果摘述

一、申請育嬰留職停薪津貼及申請期滿後加保概況

考量多數受僱者有親自養育幼兒之需求，為保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與照顧家庭，性別工作平等法訂有育嬰留職停薪相關規定。就業保險育嬰留職停薪津貼自 98 年 5 月實施，津貼係以被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，在被保險人育嬰留職停薪期間，以按月發給津貼之方式，父母均為被保險人並符合請領條件者，可分別申請 6 個月津貼，但期間不得重疊，同一名子女合計可請領 12 個月；截至 108 年底累計受惠人數 70.5 萬人，其中女性 58.3 萬人占 82.6%，男性 12.2 萬人占 17.4%，累計核付金額為 684.8 億元。

歷年初次核付人數以 104 年約 8.6 萬人最多，惟受 105~108 年出生人數平均年減 4.5% 影響，初次核付人數亦呈逐年減少，108 年減至 7.9 萬人，與 104 年相較，平均年減 2.1%。

依據勞工保險投保資料，申請育嬰留職停薪津貼於 108 年期滿者 7.5 萬人，在期滿後至 109 年 6 月底期間，曾回原單位加保者占 79.0%，未回原單位但至其他單位加保者有 14.6%，未再加保者（離開職場）占 6.4%。近 6 年未再加保比率以 103 年之 7.8% 最高，105 年之 5.9% 最低。

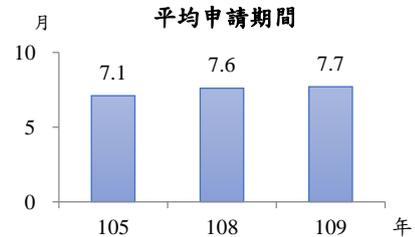


資料來源：勞動部勞工保險局。

二、109 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查結果

(一)育嬰留職停薪平均申請期間為 7.7 個月，期間長短之考量因素以「兼顧家庭收入」占 76.2%為主，返回職場時間較原本申請期間提前者占 1 成 5。

申請育嬰留職停薪者每位子女平均申請期間為 7.7 個月，申請期間以「6 個月」占 58.4%最多，女性為 8.1 個月，長於男性之 6.3 個月。

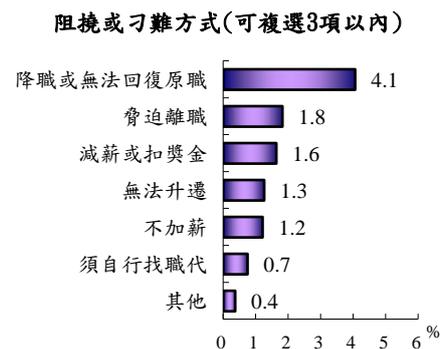


申請期間長短之考量因素以「兼顧家庭收入」占 76.2%最多，兩性考量因素差距較大者，為「子女已有專人妥善照護」及「擔心回職復薪後適應問題」，其女性之占比分別為 40.7%及 22.8%，高於男性之 26.4%及 13.8%。

返回職場時間與原本申請之時間相同者占 73.8%，提前返回職場占 14.9%，延後返回職場占 11.2%。女性提前及延後返回職場分占 15.8%及 12.0%，均高於男性之 11.4%及 8.2%。

(二)已申請育嬰留職停薪者表示申請過程曾遭遇事業單位或上級長官阻撓或刁難占 7.2%。

已申請育嬰留職停薪者表示申請過程曾遭遇事業單位或上級長官阻撓或刁難之占比為 7.2%；阻撓或刁難方式以「降職或無法回復原職」占 4.1%最高，其次是「脅迫離職」占 1.8%、「減薪或扣獎金」占 1.6%、「無法升遷」占 1.3%、「不加薪」占 1.2%、「須自行找職代」占 0.7%、「其他」占 0.4%。



(三)育嬰留職停薪期滿後回到原事業單位者，有回到原職位達 9 成 2，沒有回到原職位的主因為「原工作職位已有人取代」最多。

育嬰留職停薪期滿後回到原事業單位者中，回到原職位占 92.0%；8.0%未回到原職位，主要原因為「原工作職位已有人取代」占 5.1%居

多，「自己主動申請職位調動」占 1.6%、「事業單位業務或組織調整，已無該職位」占 1.3%。

按性別觀察，男性申請者期滿有回到原來工作職位占 95.9%，高於女性之 91.1%。

沒有返回原工作職位者中，對新職位感到滿意占 5.6%，高於不滿意之 2.3%。



(四)育嬰留職停薪期滿未返回原事業單位的主要原因以「家庭因素自願離開職場」占 32.1%最高。

育嬰留職停薪申請者期滿未返回原事業單位(包含另謀他職及離開職場)的主要原因，以「家庭因素自願離開職場」占 32.1%最高，惟呈下降趨勢，較 104 年降低 12 個百分點，其次為「想從事工時較短或較彈性的工作」占 13.6%，「轉換離家近的工作」占 10.6%居第三。

按性別觀察，未返回原事業單位主因差距較大者，女性因「家庭因素自願離開職場」占 35.8%，較男性之 12.4%高出 23.4 個百分點，而男性因「想找薪資較高或有升遷機會的工作」占 20.9%，較女性之 7.3%高出 13.6 個百分點。

(五)育嬰留職停薪期滿返回原事業單位後，職等及薪資不變或較高的比率均在 9 成 5 以上，工作量變多者占逾 1 成。

育嬰留職停薪期滿返回原事業單位後，與申請前相較，其職等不變或較高占 97.8%，薪資不變或較高占 95.1%，工作量變多占 10.7%。

按性別觀察，男性職等不變或較高占 99.2%，高於女性之 97.5%，男性薪資不變或較高占 97.2%，高於女性之 94.6%，男性工作量變多則占 8.9%，低於女性之 11.1%。

(六)育嬰留職停薪期滿重回職場工作適應沒有困難者占 7 成 4，有困難占 2 成 6。

育嬰留職停薪期滿重回職場工作適應沒有困難者占 73.7%，有困難占 26.3%(有一點困難 25.3%，非常困難 1.0%)。有困難的

比率由 104 年之 21.2% 逐漸增至 108 年之 26.6%，109 年略降為 26.3%。

按性別觀察，女性重回職場工作適應有困難比率 29.1% 高於男性之 15.0%。

按員工規模別觀察，任職於員工規模愈大之事業單位，重回職場工作適應有困難比率愈高，29 人以下占 21.8%，250 人以上則增至 31.4%。

按每位子女平均申請期間觀察，返回職場工作適應有困難比率大致隨申請期間增長而增加，由未滿 3 個月之 17.4% 增至 2 年之 47.4%。

(七)認為育嬰留職停薪政策對「家庭和工作平衡」、「育嬰期間可保有工作，穩定就業」有幫助者分別占 95.5%、91.5%。

申請者認為育嬰留職停薪政策對其家庭和工作平衡有幫助占 95.5%，與 108 年之 95.4% 無明顯差異。

認為育嬰留職停薪政策對其育嬰期間可保有工作，穩定就業有幫助占 91.5%，漸呈增加，較 104 年之 87.4% 增 4.1 個百分點。

認為育嬰留職停薪政策對提升職場夫妻生育意願有幫助占 70.1%，較 104 年之 74.7% 減 4.6 個百分點，較 108 年則增 6.9 個百分點。

(八)對育嬰留職停薪期滿復職之各項協助措施感到滿意均在 9 成 2 以上。

對政府的育嬰留職停薪期滿復職各項協助措施之滿意比率依序為「關懷協助通知訊息」94.5%、「法律諮詢及訴訟扶助」92.7%、

「就業服務資源」92.4%、「職業訓練資源」92.1%。與 104 年、105 年、108 年比較，對各項協助措施感到滿意比率皆有成長。

