

112 年度統計分析



親職，真有這麼「男」？

從親職假觀察及探討性別友善職場之現況
分析-以高雄市政府工務局為例

高雄市政府工務局

112 年 6 月

壹、前言

育兒，真有這麼「男」？109年由國立臺灣大學陳怡伶等4位青年組成的「Guerrero」團隊，前往充滿橙色陽光的天使之城—洛杉磯，透過此次參訪，青年們不僅認識到北歐國家與美國的育嬰制度及社會福利的差距，也發現美國男性對於家庭的想法及共同分擔育兒責任，值得進一步反思臺灣當前的社會現況，除了政策面的法規保障，更應該積極改變大眾對於家庭、育兒的觀念，讓男性理解並參與育兒，未來也期許催生更多臺灣爸爸育兒社群活動(教育部-即時新聞，型男奶爸在國際為性別平權發聲，109年7月3日)。

隨著時代進步及思想變遷，兩性平權理念呼聲漸高，育兒不在只是女性「專屬」，為破除傳統的「男主外、女主內」性別刻板印象，有關公務人員留職停薪辦法中有關育嬰留職停薪相關事項，於105年7月修正發布，擴大可申請對象及期間，另性別工作平等法自民國111年1月18日起，有薪「產檢假」日由5日增為7日，配偶的有薪「陪產假」則修正為有薪「陪產檢與陪產假」共7日。

本文探討親職假在公務部門的執行狀況，並檢視高雄市政府工務局(下稱本局)，申請親職假及友善職場推動成效，彙整近5年(107~111年)，包含家庭照顧假、育嬰留職停薪、哺乳假及陪產假等，並利用性別比例指標及學歷別、年齡層複分類作交叉分析，期能作為本局研擬性別友善職場之相關對策參考。

貳、友善職場探討及相關規定

一、友善職場之意涵

所謂「友善職場」，就是無歧視、重平等的職場，職場中，員工與雇主彼此尊重、合作，共同打造一個性別平權的工作環境。友善職場是把性別工作平權的觀念實際的落實到勞工每日

工作的職場中，其實質內容包括禁止性別歧視、防治性騷擾及促進工作平等措施。(勞動部 性別工作平等資訊網)。

二、全國公務人員友善職場相關規定

以CEDAW公約-消除對婦女一切形式歧視公約，其中第五條：「保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益」；第十一條：「...鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務」，茲說明我國相關規定如下：

(一)性別工作平等法

1. 第18條：

- (1).子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。
- (2).受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。
- (3).前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

2. 第19條：受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

- (1).每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
- (2).調整工作時間。

(二)公務人員請假規則

1. 家庭照顧：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。

2. 產前假、娩假、流產假：因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿二十週以上流產者，給流產假四十二日；懷孕十二週以上未滿二十週流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿十二週流產者，給流產假十四日。娩假及流產假應一次請畢。分娩前已請畢產前假者，必要時得於分娩前申請部分娩假，並以十二日為限，不限一次請畢；流產者，其流產假應扣除先請之娩假日數。
3. 陪產假：因陪伴配偶懷孕產檢，或因配偶分娩或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產檢及陪產假七日，得分次申請。陪產檢應於配偶懷孕期間請畢；陪產應於配偶分娩日或流產日前後合計十五日（含例假日）內請畢。

(三)公務人員留職停薪辦法

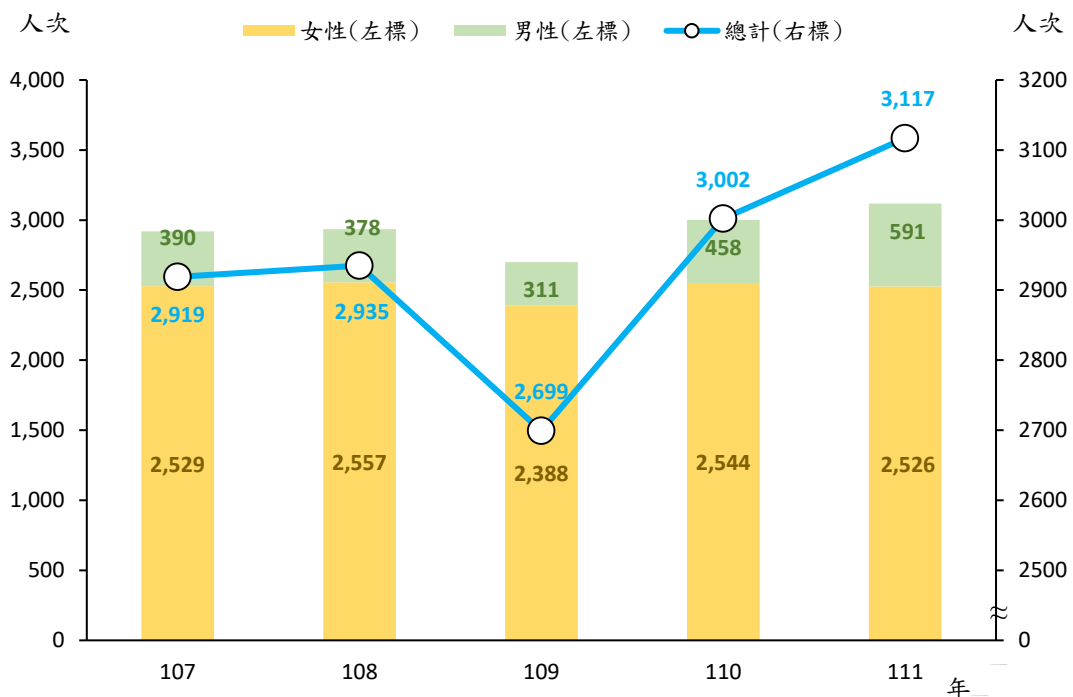
1. 育嬰留職停薪：公務人員為養育3足歲以下子女得申請留職停薪，機關不得拒絕，期間最長至子女滿3足歲止。
2. 侍親留職停薪：本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病，且須侍奉。期間以二年為限，必要時得延長一年。

參、現況分析

一、111年全國公務人員申請育嬰留職停薪為3,117人次，其中男性為591人次(占18.96%)，女性2,526人次(占81.04%)，女性為男性之4.27倍，111年男性申請人次則為近5年新高(591人次)。

111年全國公務人員申請育嬰留職停薪為3,117人次，其中男性為591人次(占18.96%)，女性2,526人次(占81.04%)，女性為男性之4.27倍。若以時間軸觀察近5年全國申請育嬰留職停薪人次之變化，除109年降至2,699人次最低，餘皆在3,000人次上下；以性別來看，111年男性申請人次則為近5年新高(591人次)，女性則落在2,388~2,557人次之間。(如圖1)

圖 1、近年全國公務人員申請育嬰留職停薪概況



資料來源:銓敘部銓敘統計年報

二、111年全國公務人員申請育嬰留職停薪之期間，女性以申請「6個月至未滿1年」最多，占26.1%；男性以申請「未滿6個月」最多，占7.8%，可知男性申請育嬰留職停薪時間較女性短。

111年全國公務人員申請育嬰留職停薪之期間，女性以申請「6個月至未滿1年」占總申請人次之26.1%最多，申請「未滿6個月」者占22.6%次之；男性以申請「未滿6個月」占總人次之7.8%最多，申請期間若長達1年以上，女性則占總人次之32.4%，男性僅占4.5%，綜上，可知男性申請育嬰留職停薪時間較女性短。(如表1)

表 1、近年全國公務人員申請育嬰留職停薪人員之性別比率

單位:人次、%

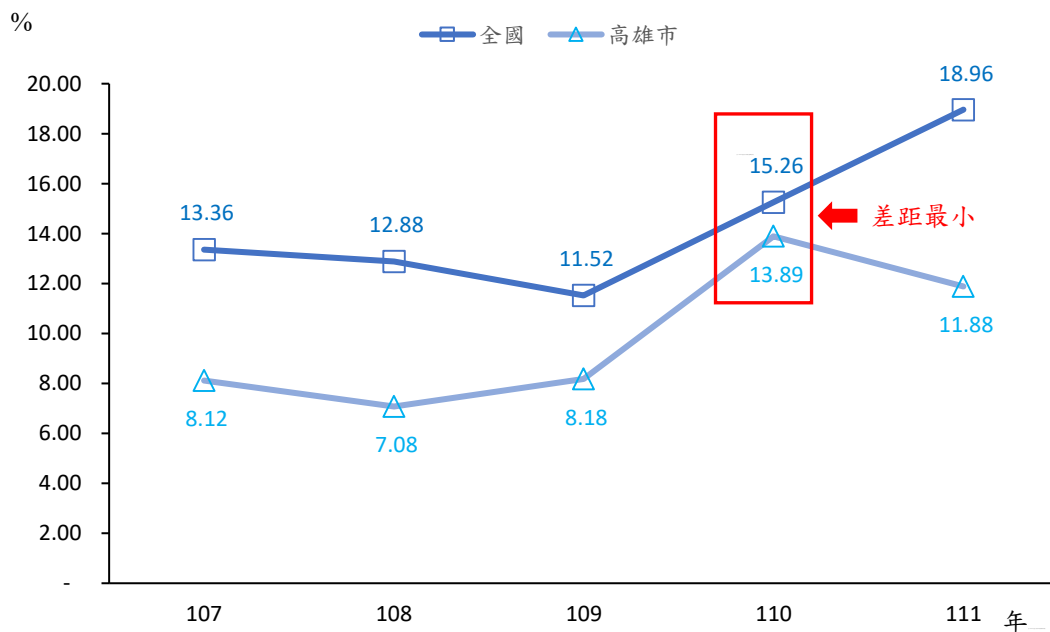
年別	人次			未滿6個月		6個月至未滿1年		1年至未滿1年6個月		1年6個月以上	
	總計	男性	女性	男性占比	女性占比	男性占比	女性占比	男性占比	女性占比	男性占比	女性占比
107	2,919	390	2,529	4.8	17.8	4.5	29.5	2.0	16.2	2.1	23.1
108	2,935	378	2,557	4.2	21.2	4.9	31.7	2.2	16.4	1.7	17.7
109	2,699	311	2,388	4.0	20.6	4.4	31.8	1.9	15.5	1.3	20.5
110	3,002	458	2,544	5.6	21.2	5.5	29.4	2.2	17.5	2.0	16.6
111	3,117	591	2,526	7.8	22.6	6.7	26.1	2.8	16.2	1.7	16.2

資料來源:銓敘部銓敘統計年報

三、觀察近5年本市與全國男性申請育嬰留職停薪比率，顯示差距遞減，其中110年男性比率本市與全國差距最接近，可知近年來自中央至地方政府宣傳符合條件之男性公務人員申請育嬰留職停薪略有成效。

111年本市公務人員申請育嬰留職停薪為463人次，其中男性為55人次(占11.88%)，女性408人次(占88.12%)。若觀察近5年(107~111)本市與全國男性申請育嬰留職停薪比率，顯示差距遞減，且110年男性比率本市與全國差距最接近，顯示男性越來越能接受在家育兒的行為，可知近年來自中央至地方政府宣傳符合條件之男性公務人員申請育嬰留職停薪略有成效(註：銓敘部106年6月30日部銓四字第10642344981號函)，但申請育嬰留職停薪仍以女性為主。(如圖2)

圖 2、近年本市與全國男性公務人員申請育嬰留職停薪人員比率



四、近年本市員工申請家庭照顧假及育嬰留停情形，其中111年申請家庭照顧假男性占30.53%、女性占69.47%，與上一年比較，男性增加6.54%；育嬰留職停薪男性占11.88%、女性占88.12%，與上一年比較，女性增加9.68%。

近年本市員工申請家庭照顧假及育嬰留停情形，111年申請家庭照顧假男性8,276人次(占30.53%)、女性1萬8,829人次(占69.47%)，與上一年比較，男性增加508人次(6.54%)、女性增加2,013人次(11.97%)；育嬰留職停薪男性55人次(占11.88%)、女性408人次(占88.12%)，與上一年比較，男性減少5人次(-8.33%)、女性增加36人次(9.68%)。(如表2)

表 2、近年本市員工申請家庭照顧假及育嬰留停情形

單位:人次、%

假別 年別	家庭照顧假				育嬰留職停薪			
	男		女		男		女	
		占比		占比		占比		占比
107	254	37.35	426	62.65	38	8.12	430	91.88
108	1,395	35.71	2,511	64.29	30	7.08	394	92.92
109	3,568	28.28	9,049	71.72	40	8.18	449	91.82
110	7,768	31.60	16,816	68.40	60	13.89	372	86.11
111	8,276	30.53	18,829	69.47	55	11.88	408	88.12

資料來源:高雄市人事處官網統計專區

肆、以親職假觀察本局友善職場之統計分析

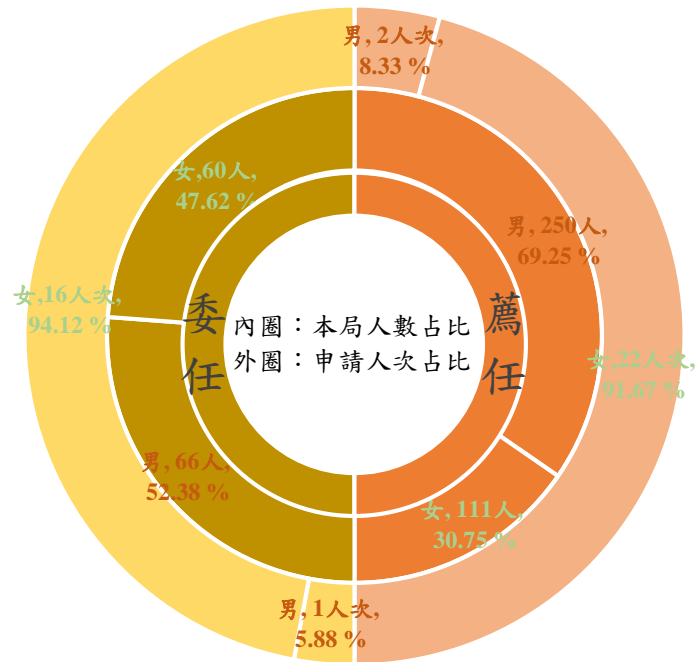
一、本局暨所屬公務人員申請育嬰留職停薪假概況

(一)彙整本局暨所屬公務人員近5年申請育嬰留職停薪假概況，按官等分，薦任及委任女性占比皆超過9成；若以111年底本局暨所屬公務人員人數與申請人次占比比較，顯示占比女性申請人次皆高於本局人數，其中差距程度薦任大於委任。

彙整本局暨所屬公務人員近5年(107~111年)申請育嬰留職停薪假概況，共申請43人次，其中男性3人次(占6.98%)、女性40人次(占93.02%)，按官等分，薦任男性2人次(占8.33%)、女性22人次(占91.67%)；委任男性1人次(占5.88%)、女性16人次(占94.12%)，薦任及委任女性占比皆超過9成，另約聘人員女性2人次(占100.00%)。(如圖3)

若與111年底本局暨所屬公務人員人數占比比較，薦任部分，其中女性申請人次占比(91.67%)大於其人數占比(30.75%)，相差60.92百分點；委任部分，女性申請人次占比(94.12%)大於其人數占比(47.62%)，相差46.5百分點，顯示占比女性申請人次皆高於本局人數，其中差距程度薦任大於委任。(如圖3)

圖 3、本局暨所屬公務人員人數及申請育嬰留職停薪假性別比較-按官等分
107-111 年



資料來源:高雄市政府工務局

備註:資料時間點本局人數為 111 年底，申請育嬰留職停薪假人次為 107-111 年彙整的總人次。

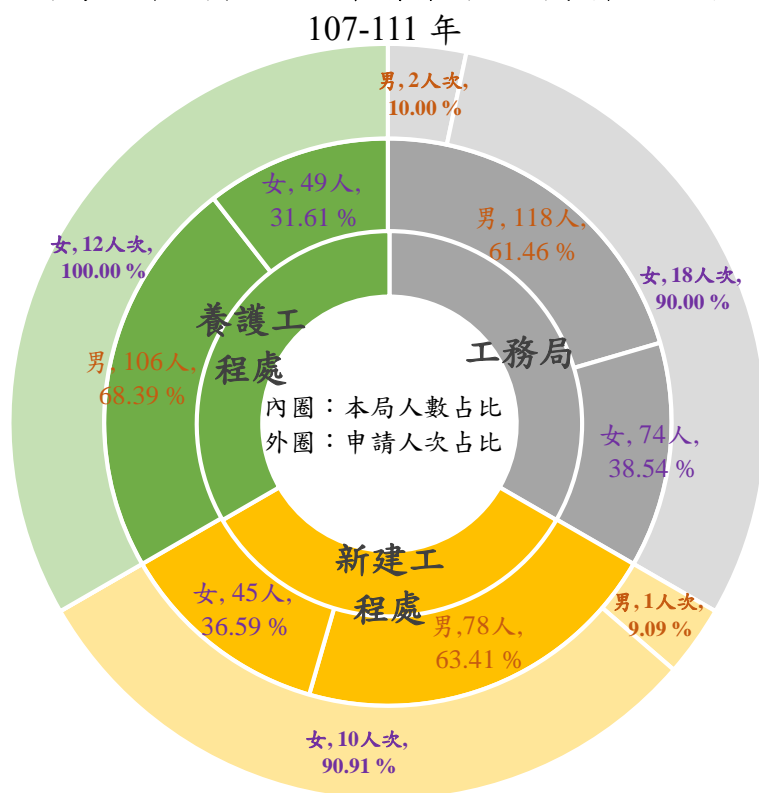
(二)按機關分，其中違章建築處理大隊無人申請，養護工程處則皆女性申請，顯示除違章建築處理大隊外，餘女性占比皆超過9成；若以111年底本局暨所屬公務人員人數與申請人次占比比較，顯示占比女性申請人次皆高於本局人數，其中以養護工程處占比最高。

按機關分，工務局男性2人次(占10.00%)、女性18人次(占90.00%)；新建工程處男性1人次(占9.09%)、女性10人次(占90.91%)，違章建築處理大隊無人申請，養護工程處則皆女性申請12人次，顯示除違章建築處理大隊外，餘其他機關女性占比皆超過9成。(如圖4)

若與111年底本局暨所屬公務人員性別占比比較，其中工務局女性申請人次占比(90.00%)大於其人數占比(38.54%)，相差51.46百分點；新建工程處女性申請人次占

比(90.91%)大於其人數占比(36.59%)，相差54.32百分點；養護工程處女性申請人次占比(100.00%)大於其人數占比(31.61%)，相差68.39百分點，顯示占比女性申請人次皆高於本局人數，其中以養護工程處占比最高。(如圖4)

圖 4、本局暨所屬公務人員人數及申請育嬰留職停薪假性別比較-按機關分



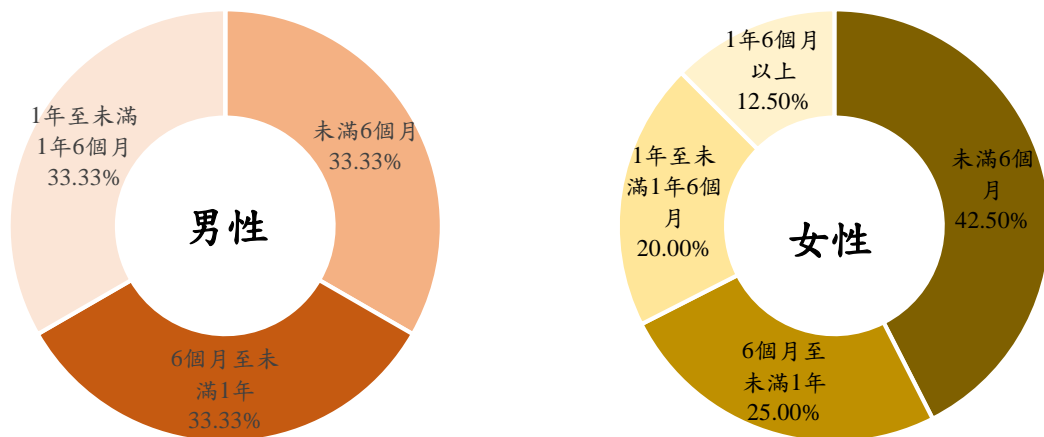
資料來源:高雄市政府工務局

備註:資料時間點局內人數為 111 年底，申請育嬰留職停薪假人次為 107-111 年彙整的總人次。

(三)彙整本局暨所屬近5年申請育嬰留職停薪期間，男性除無人申請「1年6個月以上」外，餘皆平均分布各期間；女性則以「未滿6個月」占42.50%比重最大，申請期間皆集中在「未滿6個月」。

彙整本局暨所屬近5年(107~111)申請育嬰留職停薪期間概況，以性別來觀察，男性平均分布在「未滿6個月」、「6個月至未滿1年」、「1年至未滿1年6個月」各占33.33%，另無人申請「1年6個月以上」；女性以「未滿6個月」占42.50%比重最大、「6個月至未滿1年」占25.00%次之，申請「1年6個月以上」占12.50%。(如圖5)

圖 5、本局暨所屬公務人員申請育嬰留職停薪期間概況-按性別分
107-111 年



資料來源:高雄市政府工務局

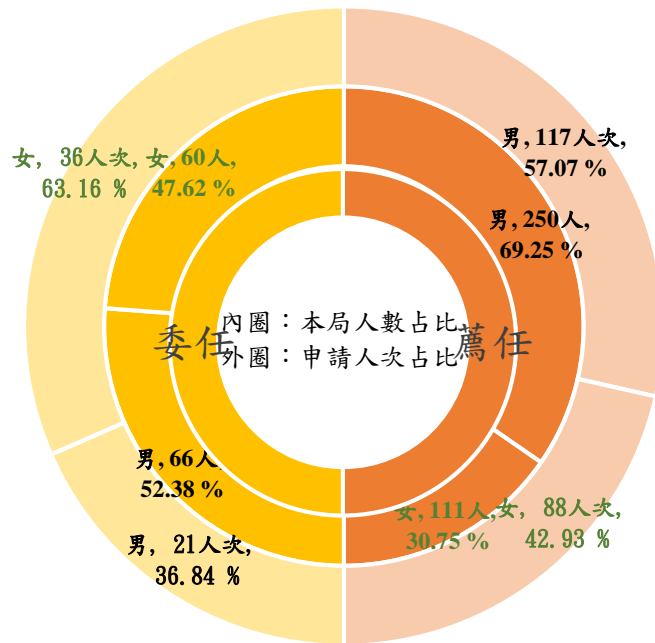
二、本局暨所屬公務人員申請家庭照顧假概況

(一) 彙整本局暨所屬公務人員近5年申請家庭照顧假概況，按官等分，男性占比薦任多於委任；若以111年底本局暨所屬公務人員人數與申請人次占比比較，顯示占比女性申請人次皆高於本局人數，其中差距程度委任大於薦任。

彙整本局暨所屬公務人員近5年(107~111年)申請家庭照顧假概況，共申請262人次，其中男性138人次(占52.67%)、女性124人次(占47.33%)，按官等分，薦任男性117人次(占57.07%)、女性88人次(占42.93%)；委任男性21人次(占36.84%)、女性36人次(占63.16%)，其中男性占比薦任多於委任。(如圖6)

若與111年底本局暨所屬公務人員性別占比比較，薦任部分，女性申請人次占比(42.93%)大於其人數占比(30.75%)，相差12.18百分點；委任部分，女性申請人次占比(63.16%)大於其人數占比(47.62%)，相差15.54百分點，顯示占比女性申請人次皆高於本局人數，其中差距程度委任大於薦任。(如圖6)

圖 6、本局暨所屬公務人員人數及申請家庭照顧假性別比較-按官等分
107-111 年



資料來源:高雄市政府工務局
備註:資料時間點本局人數為 111 年底，申請家庭照顧假人次為 107-111 年彙整的總人次。

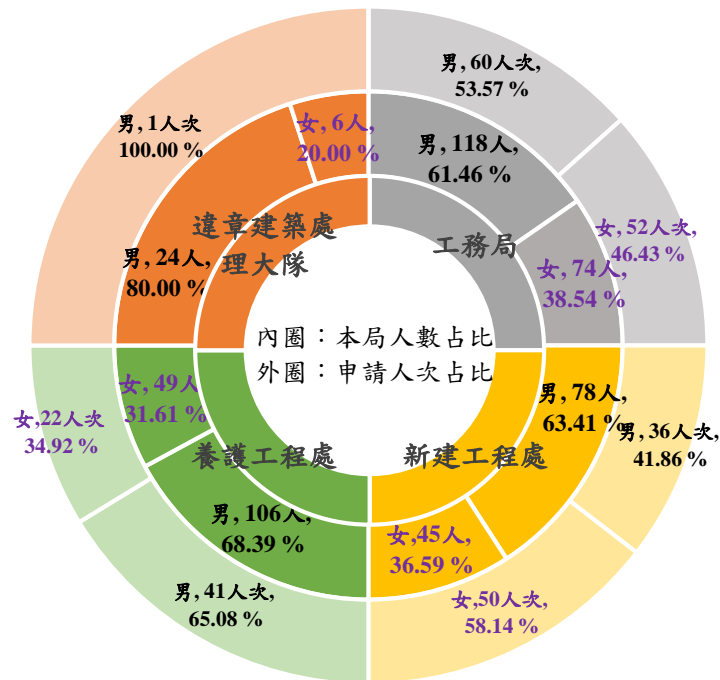
(二) 按機關分，其中違章建築處理大隊則皆男性申請，顯示除新建工程處外，餘其他機關皆呈現男多於女之情形；若以111年底本局暨所屬公務人員人數與申請人次占比比較，可知其占比除違章建築處理大隊外，女性申請人次都較本局人數高，其中以新建工程處占比最高。

按機關分，工務局男性60人次(占53.57%)、女性52人次(占46.43%)；新建工程處男性36人次(占41.86%)、女性50人次(占58.14%)；養護工程處男性41人次(占65.08%)、女性22人次(占34.92%)，其中違章建築處理大隊則僅男性1人次，顯示除新建工程處外，餘其他機關皆呈現男多於女之情形。(如圖7)

若與111年底本局暨所屬公務人員性別占比比較，工務局女性申請人次占比(46.43%)大於其人數占比(38.54%)，相差7.89百分點；新建工程處女性申請人次占比(58.14%)大於

其人數占比(36.59%)，相差21.55百分點；養護工程處女性申請人次占比(34.92%)大於其人數占比(31.61%)，相差3.31百分點；違章建築處理大隊男性申請人次占比(100.00%)大於其人數占比(80.00%)，相差20.00百分點，可知其占比除違章建築處理大隊外，女性申請人次都較本局人數高，其中以新建工程處占比最高。(如圖7)

圖 7、本局暨所屬公務人員人數及申請家庭照顧假性別比較-按機關分
107-111 年



資料來源:高雄市政府工務局

備註:資料時間點局內人數為 111 年底，申請家庭照顧假人次為 107-111 年彙整的總人次。

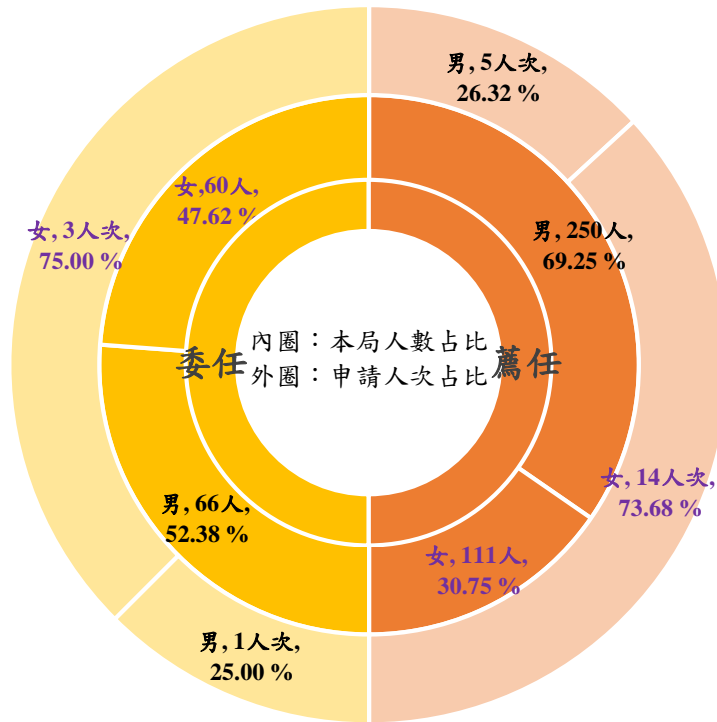
三、本局暨所屬公務人員申請哺乳假概況

(一) 彙整本局暨所屬公務人員近5年申請哺乳假概況，按官等分，薦任或委任女性占比皆超過7成；若以111年底本局暨所屬公務人員人數與申請人次占比比較，顯示占比女性申請人次皆高於本局人數，其中差距程度薦任大於委任。

彙整本局暨所屬公務人員近5年(107~111年)申請哺乳假概況，共申請23人次，其中男性6人次(占26.09%)、女性17人次(占73.91%)，按官等分，薦任男性5人次(占26.32%)、女性14人次(占73.68%)；委任男性1人次(占25.00%)、女性3人次(占75.00%)，其中薦任或委任女性占比皆超過7成。(如圖8)

若與111年底本局暨所屬公務人員性別占比比較，薦任部分，女性申請人次占比(73.68%)大於其人數占比(30.75%)，相差42.93百分點；委任部分，女性申請人次占比(75.00%)大於其人數占比(47.62%)，相差27.38百分點，顯示占比女性申請人次皆高於本局人數，其中差距程度薦任大於委任。(如圖8)

圖 8、本局暨所屬公務人員人數及申請哺乳假性別比較-按官等分
107-111 年



資料來源:高雄市政府工務局

備註:資料時間點局內人數為 111 年底，申請哺乳假人次為 107-111 年彙整的總人次。

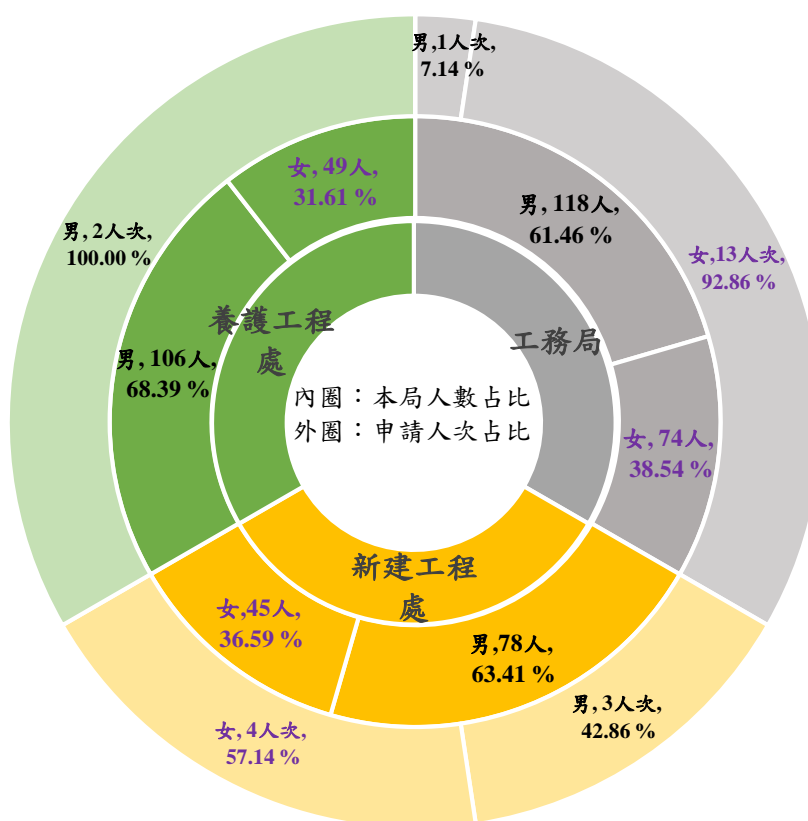
(二) 按機關分，其中違章建築處理大隊無人申請，養護工程處則皆男性申請，顯示除養護工程處及違章建築處理大隊外，餘各單位皆女大於男，另新建工程處男女差距最少為14.28個百分點；若以111年底本局暨所屬公務人員人數與申請人次占比比較，可知其占比除養護工程處外，女性申請人次皆較本局人數高，其中以工務局占比最高。

按機關分，工務局男性1人次(占7.14%)、女性13人次(占92.86%)；新建工程處男性3人次(占42.86%)、女性4人次(占57.14%)；違章建築處理大隊無人申請，養護工程處則僅男性申請2人次，顯示除養護工程處及違章建築處理大隊外，餘各單位皆女大於男，其中新建工程處男女差距最少為

14.28個百分點。(如圖9)

若與111年底本局暨所屬公務人員性別占比比較，工務局女性申請人次占比(92.86%)大於其人數占比(38.54%)，相差54.32百分點；新建工程處女性申請人次占比(57.14%)大於其人數占比(36.59%)，相差20.55百分點；養護工程處男性申請人次占比(100.00%)大於其人數占比(68.39%)相差31.61百分點，可知其占比除養護工程處外，女性申請人次都較本局人數高，其中以工務局占比最高。(如圖9)

圖9、本局暨所屬公務人員人數及申請哺乳假性別比較-按機關分
107-111年



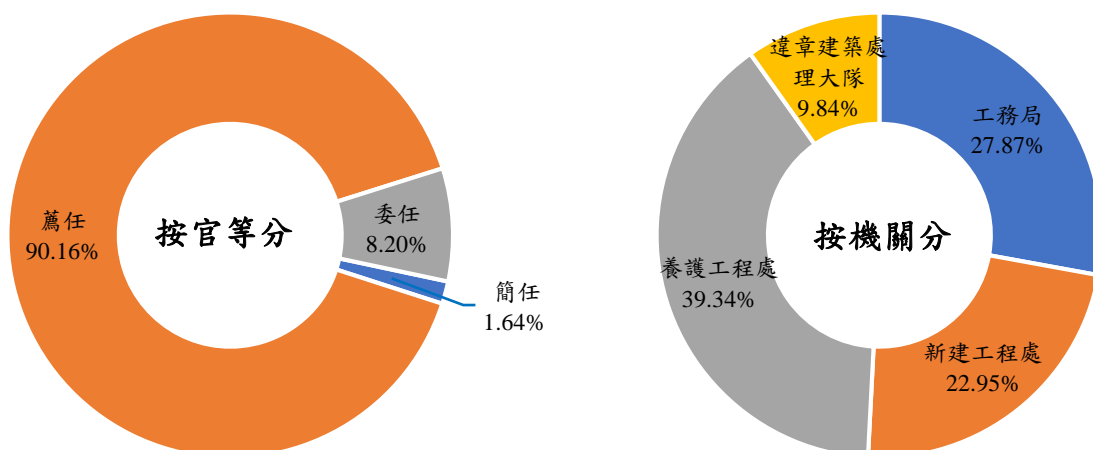
資料來源:高雄市政府工務局

備註:資料時間點局內人數為111年底，申請哺乳假人次為107-111年彙整的總人次。

四、彙整本局暨所屬公務人員近5年申請陪產假，按官等分，其中薦任占比超過9成；按機關分，工務局占27.87%、養護工程處占39.34%、新建工程處占22.95%及違章建築處理大隊占9.84%；按時間軸觀察近5年趨勢，陪產假近年則呈現遞增趨勢。

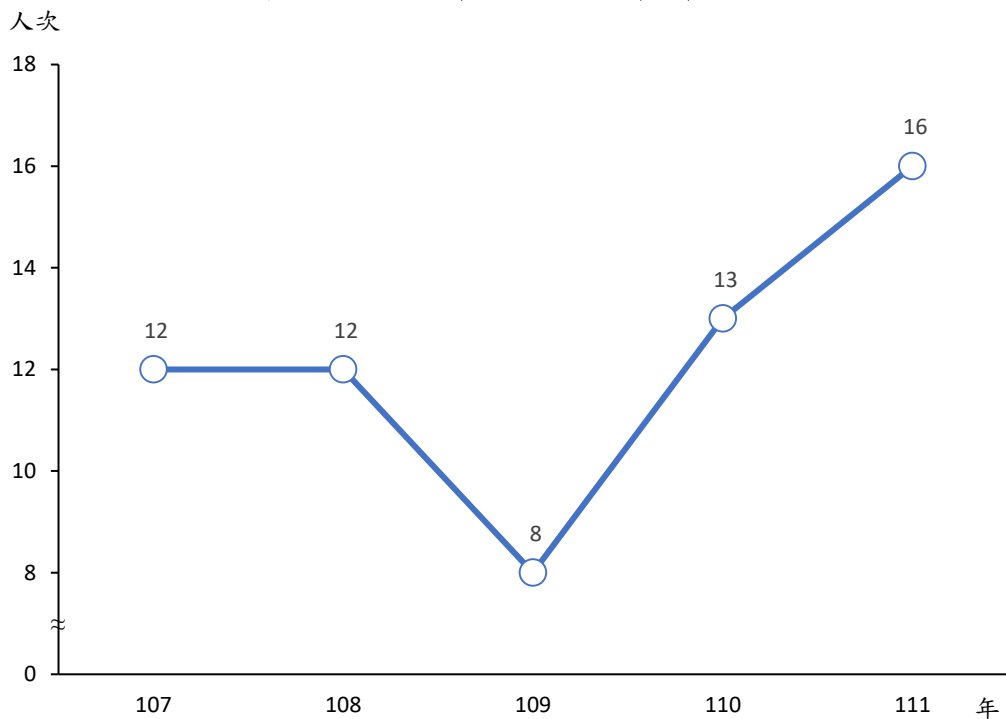
陪產假一般只給男性使用，目的是讓男性花時間陪伴侶生產，在醫院及回家後照顧伴侶及新生兒。彙整本局暨所屬公務人員近5年(107~111年)申請陪產假，按官等分，薦任55人次(占90.16%)、委任5人次(占8.20%)及簡任1人次(占1.64%)，其中薦任占比超過9成；按機關分，工務局17人次(占27.87%)、養護工程處24人次(占39.34%)、新建工程處14人次(占22.95%)及違章建築處理大隊6人次(占9.84%)；按時間軸觀察近5年趨勢，陪產假近年則呈現遞增趨勢。(如圖10、11)

圖 10、本局暨所屬公務人員申請陪產假概況
107-111 年



資料來源:高雄市政府工務局

圖 11、近年本局暨所屬公務人員申請陪產假概況

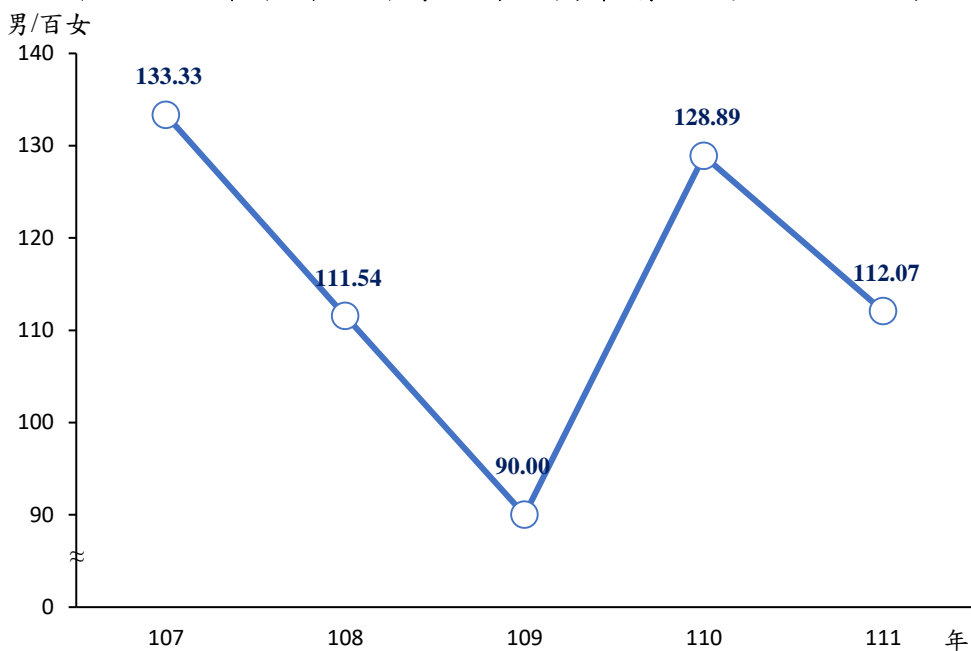


資料來源:高雄市政府工務局

五、觀察本局暨所屬近5年申請親職假性比例，除109年小於100外，餘皆大過100，其中107年達到最高峰133.33，109年最低90.00，可見近年來本局暨所屬申請親職假性比例呈現男多於女。

性比例係指每一百個女性相對的男性人口。此親職假包含育嬰留職停薪假、家庭照顧假、哺乳假及陪產假。以時間軸觀察近5年(107~111)本局暨所屬申請親職假之性比例(男/百女)變化，除109年小於100外，餘皆大過100，其中107年達到最高峰133.33，109年最低90.00，可見近年來本局暨所屬申請親職假性比例呈現男多於女。(如圖12)

圖 12、近年本局暨所屬公務人員申請親職假之性比例



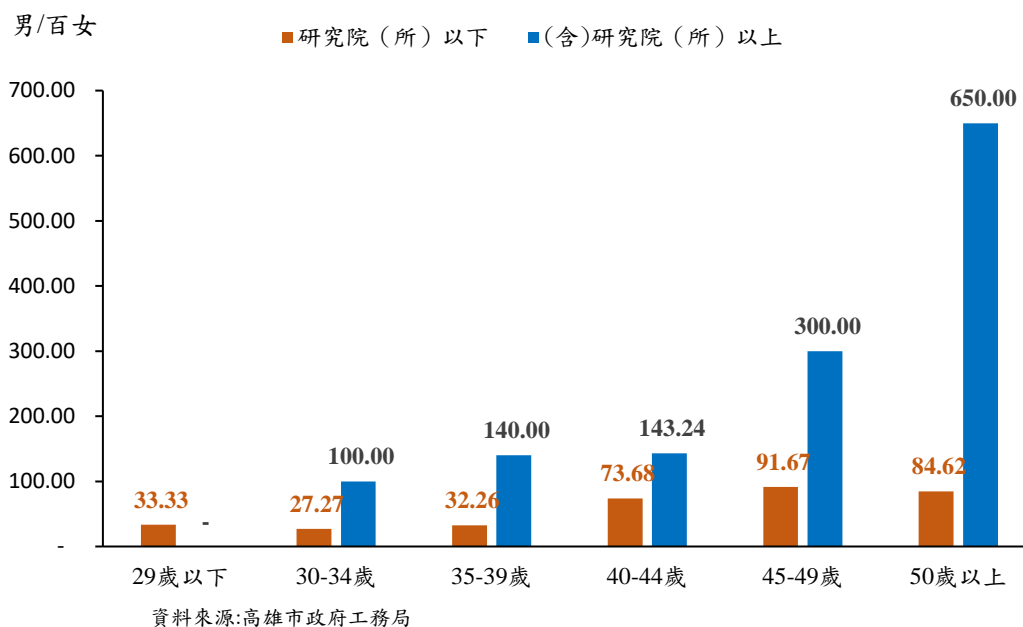
資料來源:高雄市政府工務局

六、彙整本局近5年申請親職假性比例，依學歷別、年齡別作交叉分析，顯示學歷在(含)研究院(所)以上者，隨年齡層越高者，申請親職假性比例越高，若學歷在研究院(所)以下者，則申請親職假性比例較低。

彙整本局近5年(107~111)申請親職假性比例，以學歷別、年齡別作交叉分析，其中學歷在(含)研究院(所)以上者，「50歲以上」申請親職假性比例650達到最高，代表男性申請親職假的人次比女性多6.5倍以上，除了「29歲以下」外，餘年齡層皆大於100(男多於女)，其中申請親職假性比例與年齡層呈正向關係；若學歷在研究院(所)以下者，申請親職假性比例則分布在各年齡層，其中以「45-49歲」申請親職假性比例91.67達到最高，「30-34歲」申請親職假性比例27.27達到最低，皆小於100(男少於女)，綜上，顯示學歷在(含)研究院(所)以上者，隨年齡層越高者，申請親職假性比例越高，若學歷在研究

院（所）以下者，則申請親職假性比例較低。(如圖13)

圖 13、本局暨所屬公務人員申請親職假複分類(學歷別、年齡別)性比例分析
107-111 年



伍、結論與建議

一、結論

(一)全國公務人員男性申請育嬰留職停薪時間較女性短

全國公務人員111年申請育嬰留職停薪之期間女性申請1年以上，占總申請人次之32.4%，男性則僅占4.5%，可知男性申請育嬰留職停薪時間較女性短。

(二)近5年本市與全國男性申請育嬰留職停薪比率，差距遞減

觀察近5年(107~111)，本市與全國男性申請育嬰留職停薪比率差距遞減，其中110年男性申請比率本市與全國差距最接近，可知近年來自中央至地方政府宣傳符合條件之男性公務人員申請育嬰留職停薪略有成效。

(三)彙整本局暨所屬公務人員近5年申請育嬰留職停薪、家庭照顧假及哺乳假概況：

1. 按官等分：皆主要集中在薦任或委任，其中家庭照顧假，男性占比薦任多於委任，育嬰留職停薪假部分，女性占比皆超過9成，哺乳假部分，女性占比皆超過7成；若以本局暨所屬公務人員人數與申請人次占比比較，顯示其占比女性申請人次皆高於本局人數，其中差距程度除家庭照顧假外，餘皆薦任大於委任。
2. 按機關分：申請育嬰留職停薪假部分，違章建築處理大隊無人申請，養護工程處則皆女性申請，可知除違章建築處理大隊外，餘女性占比皆超過9成，家庭照顧假部分，其中違章建築處理大隊則皆男性申請，可知除新建工程處外，餘皆呈現男多於女之情形，哺乳假部分，違章建築處理大隊無人申請，養護工程處則皆男性申請，其中新建工程處男女差距最少為14.28個百分點；若以本局暨所屬公務人員人數與申請人次占比比較，育嬰留職停薪假部分，其占比女性申請人次皆高於本局人數，其中養護工程處占比最高，家庭照顧假部分除違章建築處理大隊外，其占比女性申請人次都較本局人收高，其中以新建工程處占比最高，哺乳假部分其占比除養護工程處外，女性申請人次都較本局人數高，其中以工務局占比最高。

(四)本局暨所屬公務人員申請育嬰留職停薪期間集中在「未滿6個月」。

彙整近5年(107~111)申請育嬰留職停薪期間，男性除無人申請「1年6個月以上」外，其餘則平均分布各期間；女性則以

「未滿6個月」占42.50%比重最大，申請「1年6個月以上」占12.50%，申請育嬰留職停薪期間集中在「未滿6個月」。

(五)近年來本局暨所屬申請親職假性比例呈現男多於女。

以時間軸觀察近5年(107~111)本局暨所屬申請親職假之性比例(男/百女)變化，除109年小於100外，餘皆大過100，可見近年來本局暨所屬申請親職假性比例呈現男多於女。

(六)依學歷別、年齡別作交叉分析，顯示學歷在(含)研究院(所)以上者，隨年齡層越高者，申請親職假性比例越高，若學歷在研究院(所)以下者，則申請親職假性比例較低。

彙整本局暨所屬近5年申請親職假性比例，依學歷別、年齡別作交叉分析，其中學歷在(含)研究院(所)以上者，申請親職假性比例與年齡層呈正向關係；若學歷在研究院(所)以下者，申請親職假性比例則分布在各年齡層且皆小於100，顯示學歷在(含)研究院(所)以上者，隨年齡層越高者，申請親職假性比例越高，若學歷在研究院(所)以下者，則申請親職假性比例較低。

二、建議

為增進友善工作與家庭生活政策，本局皆給予同仁最大支持，利用新進人員座談會、或不定期宣導，讓同仁充分了解自身權益。此外，如遇同仁因結婚、生育等家庭因素須申請差假時，除協助申請補助之外，可適時提供相關的服務資源，如關懷輔導、孕期保養、環境空間、親子教養及家庭照顧者關懷措施、時間管理及紓壓…等，進一步協助同仁兼顧工作及家庭，營造友善職場環境。

陸、資料來源及參考文獻

一、資料來源

1. 銓敘部銓敘統計年報

[https://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1134&Page=9935
&Index=0](https://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1134&Page=9935&Index=0)

2. 高雄市人事處官網統計專區

https://kpd.kcg.gov.tw/Content_List.aspx?n=8D25D2D0ACC982AE

3. ECPA人事服務網-WebHR人力資源管理資訊系統

二、參考文獻

1. 楊玉如、王雅雪(2017)，各國親職假比較研析，主計月刊，第744期，78-84
2. 吳凱琪(2021)，高雄市政府消防局-從親職假探討友善職場之現況研析
3. 鄭迪文(2019)，生育率 UP! 少子化 STOP! ~ 本府公務人員育嬰留職停薪概況研析
4. 新北市政府教育局(2021)，牽手做父母—從親職教育課程分析親職角色性別觀點
5. 楊禮薇(2020)，型男奶爸在國際為性別平權發聲，教育部-即時新聞