

東海大學公共事務碩士專班碩士論文

指導教授：史美強博士

影響公務人員育嬰留職停薪申請
意願因素之研究

碩士班研究生：陳美秀

中華民國一〇四年七月

碩士論文題目：

影響公務人員育嬰留職停薪申請意願因素
之研究

研究生：陳美秀

指導教授： 史美強 (簽章)

審查教授： 劉志宏 (簽章)

史美強 (簽章)

張丙文 (簽章)

專班主任： 史美強 (簽章)

東海大學公共事務碩士在職專班碩士論文

中華民國 104 年 6 月 8 日

謝誌

經歷多年無數次的掙扎與煎熬，在這段期間不僅要工作、做研究，還要照顧家庭，身兼數職的情況下真是備感壓力。現在終於可以畢業了。

首先，要感謝指導教授已故先師孫本初博士，在我還沒有動力提筆撰寫時，一再的鼓勵我，給我許多研究方向。以及感謝史美強博士，我在撰寫論文的過程中因自己能力不足，導致對理論的觀點有無法理解及融會貫通之時，老師總是不斷地鼓勵我，在專業知識上給予我提點與建議。

同時，也要感謝論文口試委員孫同文教授與劉志宏博士，對於我論文架構上，提供了如何去作更完整的解釋與解讀的寫作方法，以及修正建議及改善方向，讓我的論文能更加完整。再次感謝二位老師可以認同我的論文，並且讓我順利通過這一次的口試論文。

感謝文化部及所屬機關(構)的長官、人事主管及人事夥伴們的協助幫忙；感謝多位受訪者的全力支持，協助我順利完成訪談工作，並願意提供寶貴的心得與建議；感謝碧孀及淑惠在短時間幫忙完成逐字稿及文字校對與潤飾；感謝柏霖幫忙拯救我來不及備份的隨身硬碟及格式的調整。由衷感謝所有幫助及支持我的人。

最後更要感謝我最親愛的家人、婆婆、先生、大寶貝翊智與小寶貝翊如，感謝你們的體諒與包容，每當遭遇到瓶頸或困難時，轉眼看到大小寶貝天使般地笑容，再大的難題也好像可以迎刃而解了。感謝你們一直扮演著我最大的支持後盾與安全保壘，今天我才能順利完成人生一次階段性的任務。

陳美秀 謹誌

2015.06

摘要

本研究以文化部中部附屬機關(構)符合申請育嬰留職停薪之公務人員為訪談對象，探討哪些因素影響公務人員提出育嬰留職停薪申請意願，茲依員工福利、激勵需求理論、性別角色分工及影響機關實務運作之人力資源管理等四個層面進行文獻探討及深度訪談，藉此深入瞭解實際影響公務人員申請之主要因素，經研究結果發現如下：

一、員工福利層面

依據研究結果發現，育嬰留職停薪期間得申請6成育嬰津貼，對符合申請者明顯影響到申請育嬰留職停薪意願。最主要是家庭經濟因素的影響，現行育嬰留職停薪津貼是無法支應整個家庭支出。

二、需求理論面

多數都認為目前的托育機構或保母的素質還不夠健全，都選擇自己或由家人照顧，選擇將小孩託付予保母照顧，信任現行托育制度者仍是少數。依現行考績、陞遷及主管職務調整的規定，確實會影響申請的意願，這跟個人在職場上是否重視陞遷以及主管對他人的期望或是內在的自我要求程度不同，影響的程度因而有所差異。

三、性別角色分工

傳統性別角色分工的價值觀念，明顯影響申請意願。我國政府機關積極地提倡及宣導性別平等的觀念，公務人員經過長時間的宣導，雖然有明顯趨於共同承擔照顧子女及長輩的責任，家務事也會互相體諒及分擔，仍有少數家庭責任是由女性承擔。可以看得出提出申請的公務人員，仍然受到傳統的價值觀念影響。

四、人力資源管理層面

整體而言，公務人員申請育嬰留職停薪期間，短時間會增加同仁的業務量及負擔，對機關業務推動會有實質的影響。真正解決之道在於徹底落實現行職務代理規定，當面臨同仁育嬰留職停薪期間，即能發揮實際代理的效果。

目錄

第一章	緒論	1
第一節	研究背景與動機	1
第二節	研究目的與研究問題	4
第三節	重要名詞解釋	8
第四節	研究架構	11
第五節	研究方法、範圍與限制	12
第六節	研究流程與章節安排	13
第二章	理論基礎	15
第一節	人力資源管理	15
第二節	員工福利	25
第三節	激勵理論	32
第四節	性別平等	43
第五節	文獻探討	53
第三章	育嬰留職停薪之現況分析	61
第一節	留職停薪制度之沿革	61
第二節	育嬰留職停薪現況之探討	65
第三節	育嬰留職停薪權益探討	73
第四章	研究發現	79
第一節	研究方法	79
第二節	研究設計	81
第三節	訪談題綱設計	83
第四節	資料蒐集與分析	85
第五節	研究發現	86
第六節	綜合分析與發現	120
第五章	結論與建議	123
第一節	結論	123
第二節	研究建議	127
參考書目		133
附錄一	未申請者訪談題綱	139
附錄二	申請者訪談題綱	140
附錄三	人事主管訪談題綱	141
附錄四	訪談逐字稿	142

表目次

表 1-1 勞動力人口統計表	4
表 1-2 103 年度文化部及所屬機關（構）符合育嬰留職停薪人數一覽表	6
表 2-1 人力資源管理的研究領域	19
表 2-2 員工福利的種類	28
表 2-3 主要的激勵理論分類表	34
表 2-4 馬斯洛需求層次理論	36
表 2-5 馬斯洛、阿德弗及赫茲伯格的需求分類表	40
表 2-6 國內留職停薪相關期刊論文	57
表 3-1 就業保險育嬰留職停薪津貼統計表	65
表 3-2 公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計表	66
表 3-3 公務人員申請育嬰留職停薪及回職復薪的性別比率一覽表	69
表 3-4 15 至 49 歲已婚女性子女之主要照顧者	71
表 3-5 公教人員申請育嬰留職停薪津貼件數-按受益被保險人保俸比率表	72
表 3-6 公教人員申請育嬰留職停薪津貼件數-按受益金額一覽表	72
表 3-7 瑞典、英國、日本及美國育嬰假及育嬰津貼一覽表	76
表 4-1 文化部中部附屬機關（構）設置分類表	81
表 4-2 文化部中部地區附屬機關符合申請育嬰留職停薪統計一覽表	82
表 4-3 訪談對象編號及分類表	83

圖目次

圖 1- 1 研究架構.....	11
圖 1- 2 研究流程圖.....	13
圖 2- 1 人力資源的環境因素	22
圖 2- 2 研究架構圖.....	59
圖 3- 1 101 年公務人員申請回職復薪人員考績性別比率一覽表.....	68



第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

壹、研究背景

面臨科技資訊快速進步，網路世代的來臨及教育程度的提升，相對改變人們生活習慣，提高生活品質及教育水準，節省許多時間、縮短國際間互動的距離，人際間溝通與互動關係更加密切，但面對面的交談及解決問題的能力卻降低，少了相處時情感交流及言語表達上的投入及人情味。依行政院主計總處中華民國統計資訊網 2013 年社會指標家庭統計表顯示，¹35 歲以上未婚男女百分比自民國 93 年統計 35 歲以上未婚男性比率為 9.7 百分比，35 歲以上未婚女性比率為 7.0 百分比；102 年底 35 歲以上未婚男性比率為 13.3 百分比，35 歲以上未婚女性比率為 10.4 百分比，由此可以看出適婚年齡之未婚男女性均呈現成長趨勢，不結婚的人愈來愈多，許多適婚年齡之男女未必願意走入婚姻及家庭生活，這也使我國社會人口結構由金字塔型態逐漸轉型呈現為倒金字塔。

現今社會型態隨著時代快速變遷及資訊科技日新月異，由傳統的農業社會時代到工業化社會環境，進而轉變為資訊化社會。國內經濟快速成長發展，需要更多的人力投入市場，因此增加女性投入工作職場的機會，家庭結構也從大家庭的組成，變成折衷家庭及小家庭。受到我國傳統性別角色分工的觀念影響，早期在農業社會的大家庭裡，婦女必須負起在家生育子女及照護整個家庭成員之生活起居；男性則將外出耕作或參與勞動工作，賺錢養家視為重要責任。

隨著科技進步及發達而改變家庭結構及生活型態，以及家庭經濟考量，許多婦女投入工作職場，希望穩定或提高家庭生活及品質，回到家庭中仍要照料許多家務事及擔負

¹中華民國統計資訊網，2014 年 11 月 26 日，取自
<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=36477&ctNode=538&mp=4>。

照護長輩及子女的責任。面對工作與家庭的雙方壓力及多重角色扮演，已婚女性必須承擔工作及家庭中的壓力及付出的勞動力時間相對大於已婚男性，這些均影響女性結婚意願，可以無須顧慮家庭婚姻生活及承擔照護之重要責任。因此，婦女就業之後，家庭中的家事及照顧子女或年長者的家務工作，一定要做好完善的規劃與安排，否則外出工作不但未替她帶來自由、獨立及尊嚴，反而兩頭奔忙成了雙重枷鎖下的奴隸。(劉仲冬，1996：58)

我國大多數已婚婦女都是職業婦女，夫妻都各有工作，面臨婚後生育子女的養育及照護問題，有的選擇離開職場，辭掉工作做個全職的家庭主婦，專心照料子女及家中生活起居；有的選擇尋找適當的、專業、安心又安全的托嬰(幼)兒機構，也有些人是家中有親人或長輩可以代為託付照顧。除了由自己親身養育及親人或長輩協助照顧外，不論是選擇以何種方式照顧自己的子女，都要花費許多心思在找尋適合且安心的專業托育機構或人員來照顧嬰幼兒，也是為人父母在養育子女過程中最重要的課題之一。

貳、研究動機

近年來我國已成為全世界生育率最低的國家，少子化及高齡化現象為近年來全國關注的議題之一，如何提高我國生育率的問題值得大家探討。隨著人口結構轉型，總生育率降低，歐洲國家中的法國、荷蘭及亞洲的已開發國家，紛紛推出各項家庭及福利政策以改善低生育率，提高國人生育意願。政府機關為鼓勵每個人都願意養(生)育下一代，積極研擬相關福利政策及津貼來提升生育率。為因應低生育率與少子化等人口問題，行政院於 96 年通過「人口政策白皮書」，規劃在民國 104 年以前實施兒童津貼、補助 3 名以上子女家庭購屋貸款利息、推動發放育嬰留職停薪津貼以及勞保、軍公教員工生育補助增加為 3 個月。其中有關規劃發放育嬰留職停薪津貼部分，其目的即在於鼓勵國人多加生育。(蔡良文，97 年：2) 近年來不管是公營事業或是私人企業已經愈來愈重視員工福利，員工福利制度在吸引及留任優秀人才方面，扮演著非常重要的角色。以中華電信為例，該公司於 95 年 7 月 1 日起開始提供員工最高兩年的育嬰假，請假期間發給員工平常支領月薪的半薪薪資，此項措施對於鼓勵員工留在家庭照顧小孩並增進親子互動，

孩童的學習及成長過程可以受到持續及穩定的關愛，日後的人格發展上有很大的幫助，也讓父母親不用工作及家庭兩頭燒。(黃良志等人，2007)

政府為鼓勵夫妻雙方兼顧家庭及工作，自民國 98 年開始發放育嬰留職停薪津貼，行政院勞工委員會（現為行政院勞動部）、銓敘部及國防部分別於 98 年 5 月 1 日、98 年 8 月 1 日及 99 年 5 月 14 日依相關法規負起津貼給付之責任，實施勞工、公教人員及軍職人員育嬰留職停薪津貼。凡申請育嬰留職停薪之被保險人前六個月得領取平均月投保薪資之六成，且父母得分別申請。²

依公務人員留職停薪辦法規定，育嬰留職停薪期間視同年資中斷，各項權益例如考績、退休及休假年資等都會受到影響。(蔡良文，2008：2-3) 公務人員若申請育嬰留職停薪者，年度內連續工作達六個月或回職復薪後若連續工作達六個月以上得辦理另予考績，工作未達六個月以上者，即使工作期間成績表現優良亦無法參加考績之考核，無法核發考績獎金。退休年資中斷係因申請育嬰留職停薪期間，無工作事實，依規定退撫基金必須退保轉出，俟回職復薪後再繼續加保以接續計算服務公職年資。年度休假部分對於已育有子女之父母來說非常重要，時常因為子女於成長期間發生身體不適需要照顧或其他事件而請假，尤其是在嬰幼兒階段身體發展關鍵時期，抵抗力及免疫力較弱也較容易受到流行病毒的傳染，需要父母親或照護者的陪伴照顧。通常適婚年齡層的公務人員，公務年資都比較資淺，休假天數相對較少，若因留職停薪後回職復薪影響休假天數，或許會影響申請育嬰留職停薪的意願。

政府訂定育嬰留職停薪制度之用意，希望在職之夫妻雙方均能兼顧工作及家庭，讓夫妻雙方均能因養育子女而暫時離開工作職場，不至於因照顧子女而被迫辭職離開職場。每個人申請育嬰留職停薪考量的因素各有不同，可能因家中子女缺乏親人照顧又不放心交給托育機構或保母，政府目前正積極推動育嬰留職停薪政策，便可以善加運用，一來可以專心在家照顧嬰幼兒，陪伴子女成長；二來在經濟上的收入雖然減少，但如果選擇

²父母未就業家庭育兒津貼實施計畫，2014.12.2，
<http://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=92&pid=318>

繼續加保還能接受各項保險之育嬰留職停薪津貼，多少能減輕家中經濟負擔。但為何仍有多數符合留職停薪資格之公務人員未提出育嬰留職停薪之申請？公務人員是否申請育嬰留職停薪，其影響因素因個人家庭、經濟環境差異而有不同，惟留職停薪期間有關考績、休假、陞遷、退休及相關福利部分值得深入探討，並擬研提更周詳妥善育嬰留職停薪制度，以達有效運用人力資源，達到求才、用才、育才及留才目標。(蔡良文，2008)

第二節 研究目的與研究問題

民國 60 年代至 70 年代台灣快速經濟起飛，社會型態也隨著由傳統的農業型態逐漸轉為工業社會，電機械、紡織、塑膠等輕工業快速成長，由於社會型態的轉型，需要更多人力投入就業市場，愈來愈多女性投入就業職場。在傳統的價值觀念中，家庭中的主要照顧者大部分是女性，女性被認為是家庭主要照顧者，已婚婦女大多以照顧家庭及子女為主要的責任重心，當職業婦女生育子女需要教養照顧，面臨家庭與工作之抉擇時，通常大都選擇辭職離開職場，在家中專心照顧子女及料理家務事，或者改選擇兼職以時計薪方式希望能多一些經濟來源支應家中支出開銷又能兼顧家庭。

依行政院主計總處中華民國統計資訊網 102 年社會指標就業統計表顯示，勞動力參與率女性就業人口從 93 年 47.7 百分比至 102 年 50.5 百分比，女性就業人口每年都是成長狀態，以近十年的統計數據上升 2.8 個百分點；而男性就業人口從 93 年 67.8 百分比至 102 年 66.7 百分比，近十年的統計數據下降 0.9 個百分比。(見表 1-1)

表 1-1 勞動力人口統計表

單位：千人

年別	勞動力			就業者			勞動力參與比率		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性
93	10,240	5,968	4,272	9,786	5,680	4,106	57.7	67.8	47.7
94	10,371	6,012	4,359	9,942	5,753	4,190	57.8	67.6	48.1
95	10,522	6,056	4,467	10,111	5,810	4,301	57.9	67.4	48.7
96	10,713	6,116	4,597	10,294	5,868	4,426	58.3	67.2	49.4

表 1-1 (續)

97	10,853	6,173	4,680	10,403	5,902	4,501	58.3	67.1	49.7
98	10,917	6,180	4,737	10,279	5,777	4,502	57.9	66.4	49.6
99	11,070	6,242	4,828	10,493	5,880	4,613	58.1	66.5	49.9
100	11,200	6,304	4,896	10,709	6,007	4,702	58.2	66.7	50.0
101	11,341	6,369	4,972	10,860	6,083	4,777	58.4	66.8	50.2
102	11,445	6,402	5,043	10,967	6,116	4,851	58.4	66.7	50.5

資料來源：行政院主計總處「社會指標就業統計表顯示」，2014 及「性別統計指標」表 3 臺灣地區勞動力參與率按年齡、教育程度與婚姻狀況分，2014 年 12 月 5 日，取自 stat.gov.tw/ct.asp?xItem=36477&ctNode=538&mp=4。

在現今社會中，雙薪家庭已經成為普遍現象，李文英（2008）認為性別角色分工導致女性長期承擔家務之重責大任，使女性在「工作」與「母職」之間相互依舊矛盾。王美惠（1986）以已婚職業婦女之家務分工、性別、角色態度和社會支援與婚姻滿意的研究結果發現，在家務分工層面，傳統上屬於妻子工作領域的工作，仍然屬於妻子分擔為主，只有家庭決策趨向共同分工；在性別角色態度層面，表示性別角色態度趨向平等型者，精神支援和實際支持愈多；當家務分工愈平等、性別角色態度愈現代化、社會支援愈多，則婚姻滿意度愈高。

郭靜晃（1998）的研究指出，身為職業婦女外出工作後，回到家中仍然要料理家務事，男性並沒有因為太太外出工作而增加做家事及照顧小孩的時間，所以職業婦女工作及照料家務事的總時數比男性及家庭主婦都多出許多。職業婦女做家事的時間約是全職家庭主婦時間的一半，由於丈夫及小孩並沒有多花時間做家事，因此就業婦女的家庭花在做家事的總時數比較少。原因包括對家務要求的標準會比較低、有家中長輩幫忙照顧小孩及花較多的時間照顧陪伴小孩。

配合性別工作平等法的修正施行，自民國 98 年起政府開始推動實施育嬰留職停薪津貼相關制度及福利措施以來，仍有許多政策面及實際執行所面臨的問題必須由相關主管機關共同研商解決。本研究以文化部所屬機（關）構為例，103 年度符合申請育嬰留職停薪人數為 70 人，已申請育嬰留職停薪人數僅有 16 位（如表 1-2），所有符合申請育

嬰留職停薪資格人數及已申請育嬰留職停薪人數仍有相當大的落差，並非符合者均有意願提出留職停薪之申請，其影響因素為何？值得深入研究提出未來修法建議或改善方案。

表 1-2 103 年度文化部及所屬機關（構）符合育嬰留職停薪人數一覽表

機關	符合申請資格人數			申請人數		未申請人數	
	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
文化部	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	18	4	14	0	6	4	8
文化部 文資局	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	9	4	5	0	4	4	1
影視局	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	4	1	3	0	0	1	3
傳藝	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	5	3	2	0	1	3	1
國父館	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	1	0	1	0	0	0	1
中正館	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	3	1	2	0	1	1	1
歷史館	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	1	1	0	0	0	1	0
國美館	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	1	0	1	0	1	0	0
工藝中心	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	3	2	1	1	0	1	1

表 1-2 (續)

台博	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	2	2	0	0	0	2	0
台史博	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	3	1	2	0	1	1	1
史前館	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	3	3	0	0	0	3	0
國台交	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	10	4	6	1	1	3	5
文學館	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	1	1	0	0	0	1	0
衛武營	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	0						
人權館	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	0						
新竹館	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	1	0	1	0	0	0	1
彰美館	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	2	1	1	0	0	1	1
台南館	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	2	0	2	0	1	0	1
台東館	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	1	1	0	0	0	1	0
合計	70	29	41	2	16	27	25

資料來源：文化部及所屬機關（構）人事單位提供研究者彙整。

本研究採文獻分析法及質性研究的深度訪談法，訪談對象以文化部所屬中部機關符合申請育嬰留職停薪之公務人員為研究對象，探討政府機關內已申請者及未申請者留職停薪之公務人員申請之動機，以及人事主管對於目前實施育嬰留職停薪相關制度及福利措施之看法及建議，作為未來人事政策制度改革之參考及建議方向。茲將研究目的及待答問題分述如下：

壹、研究目的

研究者歸納出三項研究目的

- 一、探討公務人員福利制度是否影響申請育嬰留職停薪之意願。
- 二、探討內在需求因素是否影響公務人員申請育嬰留職停薪之意願。
- 三、探討性別角色分工是否影響公務人員申請育嬰留職停薪之意願。
- 四、提出相關建議供未來修法參考方向或配套措施。

貳、研究問題

- 一、留職停薪相關制度是否影響公務人員申請意願及工作上激勵士氣，有何影響及看法？
- 二、育嬰留職停薪津貼福利措施是否影響申請育嬰停薪意願，有何影響及看法？
- 三、考績、休假、退休年資、陞遷及擔任主管職務調整或工作成就感是否影響申請育嬰留職停薪，有何影響及看法？
- 四、傳統家庭性別角色分工觀念是否影響申請育嬰停薪意願，有何影響及看法？
- 五、受訪談者對申請育嬰留職停薪制度的看法，有何改善建議或配套措施？

第三節 重要名詞解釋

壹、育嬰留職停薪

所謂留職停薪係指在某一段期間保留原職缺，但停止工作及支薪。依公務人員留職

停薪辦法第2條規定，公務人員因育嬰、侍親、進修或其他情事，經服務機關核准離開原職務，而准予保留職缺及停止支薪，並於規定期間屆滿或留職停薪原因消失後，回復原職務及復薪。(劉昊洲，2012：14)

育嬰留職停薪，因本人或配偶養育未滿三足歲以下子女，得向雇主申請保留原職缺，停止工作及支領薪俸。申請期間原則以2年為限，最多得再延長一年至子女滿三足歲。依據性別工作平等法第16條規定，係受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

貳、育嬰留職停薪津貼

所謂育嬰留職停薪津貼係參加社會就業保險之被保險人，亦指投入勞動市場就業夫妻其中一方，為了照顧未滿三足歲以下子女，申請育嬰留職停薪時已投保年資滿一年以上且繼續參加保險者，得檢具申請書、留職停薪證明、子女戶口名簿及存摺等相關文件向雇主提出申請。社會就業保險機(關)構則依申請者當月起前六個月平均月投保薪資之六成計算，按月發給六個月育嬰津貼。每一子女最長合計發給六個月，同時撫育二位子女以上之情形，得於不同時間分別請領。係指父母同為被保險人者，應於不同時間分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為申請津貼。

參、激勵

Robbins(1998)將激勵定義為組織目標付出努力的強度、方向及持久的過程。經由激發勉勵，使員工提高工作動機、展現能力、達成組織目標，激勵是一種刺激引發的內在狀況；也是一種中介變數，無法直接觀測的內在歷程；他是個體與環境互動的結果，常因人、情境而有不同。所以，任何能刺激產生某種反應的狀態均可視為「激勵」。(孫本初，人事月刊，2006：18)簡而言之，就是激勵員工努力工作的驅策力。(韓英俊，人事月刊，2006：47)

李正綱等人認為，激勵為激發人們願意去做某些事情的過程；個人會在滿足個人某些需求的前提下，為達成組織目標而願意盡個人最大努力的意願。(李正綱等人，2008：

肆、需求理論

需求理論(need theory)是有關工作動機的一系列理論，強調員工的需求是動機的根源。提出需求理論的學者有馬斯洛(Abraham Maslow)的需求層次理論、阿德弗(Alderfer)的ERG理論及赫茲伯格(Frederick Herzberg)，均以滿足個體需求期能激勵個體努力工作作為研究工作激勵之論點，其差別在於馬斯洛的需求層次理論是階段性的需求滿足後才會往更高層次的需求去追求滿足。(吳玲玲，2004：249)；阿德弗的ERG理論指出個體在存在需求還沒遇到成長需求時，存在及關係需求會強烈反應，若個體遇到成長需求時，就會將注意力反映在成長需求上。(葉椒椒著，1995)

伍、員工福利

員工福利(employee benefits)簡稱為福利，或稱為員工服務(employee service)，係指企業提供給員工除薪資以外所有非直接金錢上的給予或服務。(李正綱等人，2008：302)是企業在物質及精神生活上為照顧、激勵和吸引員工的各種措施。(黃良志，2007：427)有關員工福利的範圍非常廣泛，舉凡伙食、醫療、交通、休養、照顧、住屋、儲蓄、置產、津貼、諮詢、教育訓練、休閒娛樂等皆屬之，可以說包含了人類的生、老、病、死、食、衣、住、行、育、樂都在其中。(張緯良，2009：371)

第四節 研究架構

本研究在探究影響公務人員育嬰留職停薪申請意願之因素，綜觀符合申請資格者因各機關組織文化、性別分工觀念、經濟因素、家庭背景及環境等因素，都可能影響申請意願。人事法規中與育嬰留職停薪權益相關之公務人員留職停薪辦法、公教人員保險法、公務人員考績法、公務人員請假規則及公務人員退休法等規定亦可能是影響申請意願之主因，本研究擬依員工福利、激勵需求理論、性別角色分工的觀點及人力資源管理等四個面向進行研探，透過文獻探討及深度訪談法蒐集資料，瞭解受訪者考量申請之因素及對育嬰留職停薪相關制度看法加以彙整分析，希冀提供未來改善修法改革之建議。

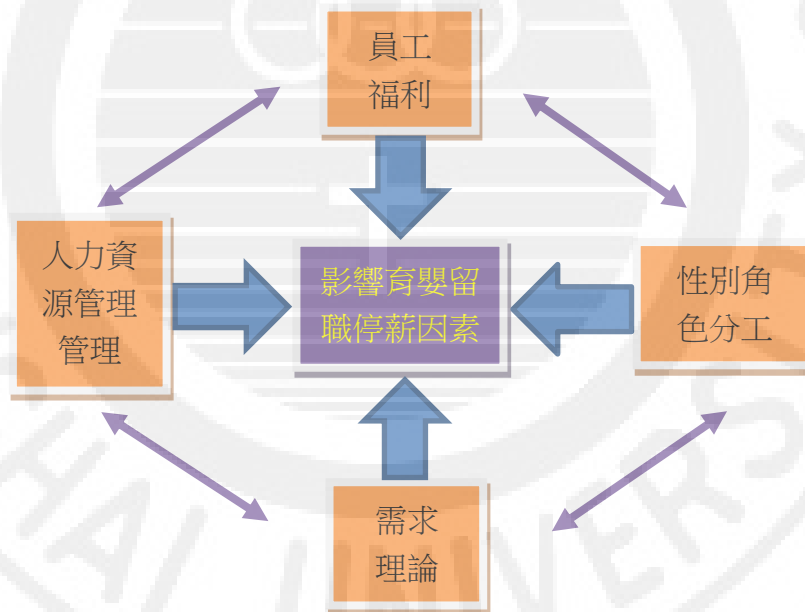


圖 1- 1 研究架構

資料來源：研究者自行繪製。

第五節 研究方法、範圍與限制

壹、研究方法

本研究採質性研究方法，以文獻分析及深度訪談方式，蒐集與研究主題相關之書籍、碩博士論文、期刊及相關著作，利用銓敘部、行政院主計總處、勞動部、臺灣銀行公保處及立法院法律系統等官方統計資料，新聞報紙、電子媒體及網際網路等資料進行彙整分析。以文化部所屬中部地區機關（構）103度符合申請育嬰留職停薪資格之公務人員為研究對象，中部機關（構）有文化部文化資產局、國立臺灣美術館、國立臺灣工藝研究發展中心、國立臺灣交響樂團及國立彰化生活美學館等5機關(構)，符合申請育嬰留職停薪資格之公務人員共計25位，針對已申請、未申請育嬰留職停薪人員及人事主管進行深度訪談，探研其對於公務人員育嬰留職停薪相關制度規範、回職復薪後影響的考績、休假、退休及相關福利措施的看法、感受及需求，期望獲得之內容得以提供政府機關作為未來相關政策福利措施修訂改革之參考。

貳、研究範圍與限制

本研究以文化部附屬中部地區機關(構)，符合公務人員留職停薪辦法第3條規定，得申請育嬰留職停薪資格之公務人員，以申請者及未申請者作為研究主軸，至於文化部所屬中部以外機關(構)，其他主管機關及地方機關之公務人員、教育人員、軍警人員、醫事人員及依勞動基準法規定之勞工，符合各相關留職停薪規定之其他人員，其內心的感受、需求及實務經驗所面臨之問題，未能納入本研究範圍者即為研究者能力所未能涉略的，也礙於時間、金錢及地域性等種種因素，亦為此研究之設限。

第六節 研究流程與章節安排

壹、研究流程

本研究經蒐集相關研究論文及期刊等文獻資料，以符合育嬰留職停薪之公務人員為訪談對象進行個別訪談，瞭解影響公務人員申請育嬰留職停薪相關因素，探討後確立研究主題，依據研究背景、動機及目的依序建立本研究之實施程序如下圖1-2所示：

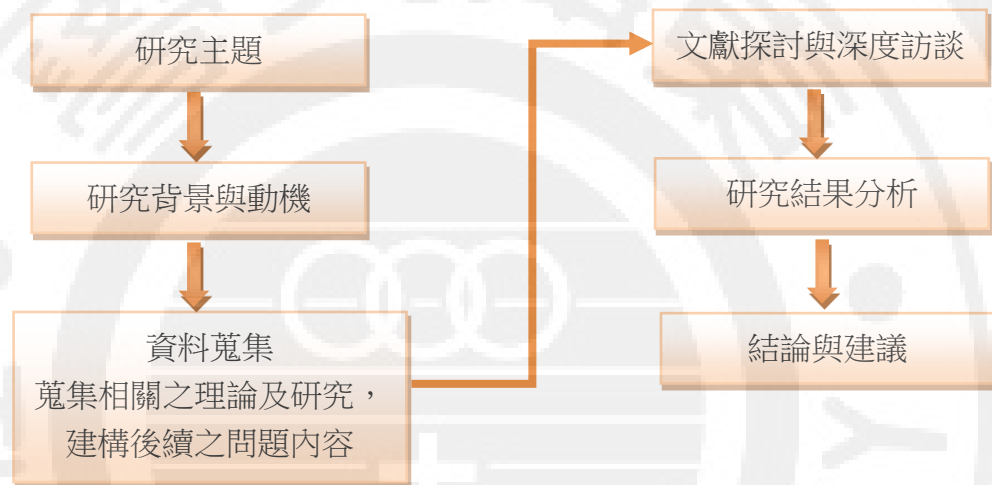


圖 1- 2 研究流程圖

資料來源：研究者自行繪製。

貳、章節安排

本研究以五個章進行鋪陳，依序安排如下：

第一章緒論：針對研究背景與動機，所衍生之研究目的與問題，研究架構及重要名詞解釋，研究範圍及限制之說明。

第二章理論基礎及文獻探討：本章就各學者對人力資源管理中員工福利、激勵理論做論述及性別角色觀念之演進作為理論基礎；過去對留職停薪制度進行彙整分析，並從事不同面向之研究。探討我國育嬰留職停薪的沿革及現況實施相關規定，實際執行層面的問題及改善建議方向。

第三章留職停薪之現況分析：有關留職停薪制定之沿革、育嬰留職停薪實施現況及

育嬰留職停薪相關權益之探討。

第四章研究發現：使用研究方法、研究設計，以質性研究之深度訪談方式，針對個別訪談資料彙整分析，以文化部所屬中部地區機關（構）符合育嬰留職停薪資格之公務人員為訪談對象，呈現本研究之影響申請育嬰留職停薪意願之相關因素。

第五章結論與建議：將研究結果、發現及研究建議，提供未來推動育嬰留職停薪相關政策修法之建議及參考方向。

第二章 理論基礎

第一節 人力資源管理

人力資源是今日組織資源中最重要資源，也是管理人員最應重視的課題之一。蓋組織運作的良窳，常取決於人力資源是否適當運用，所以有人認為人力資源是組織中最重要資產。(林欽榮，2000：3) 人力資源管理的主要對象為人，其影響的層面是整個「組織」而其功能也隨組織的擴展而日顯重要。人力資源在發展過程中，深受經濟學、社會學和心理學等的影響，而與組織理論的發展更是密不可分。(張火燦，1996：11)

壹、人力資源管理的定義

人力資源管理一詞，首先起源於英國的labor management，第二次大戰後美國開始使用personnel management，其後德國受了影響用personnel verwaltungm。爾後專家學者有多種類似的名稱，如工業關係(industrial relations)、勞資關係、僱用關係(employment relations)、人力管理(manpower management)、勞務管理(labor management)、及人事管理(personnel management or personnel administration)等，其中以人事管理的使用較為廣泛，但是最近一般管理學者都已使用人力資源管理(Human Resources Managment)。(黃英忠，2003；轉引自蔡祈賢，2008：8) 人力資源管理乃是先根據機關組織內部的設計與工作特性要求來作人力規劃，然後配合員工的選用、訓練、遷調、考核、薪資設計、福利服務、安全制度、退休撫卹、以及其他各種關係的建立與維護，而作整體的規劃、組織、領導、控制等的一連串活動，終而達成人事配當得宜的目標。(林欽榮，2002：4)

目前有許多學者對於人力資源管理所作的定義各有不同的看法，茲整理說明如下：

- 一、何永福與楊國安(2001：4-5)認為人力資源管理，是指企業內所有人力資源的取得、運用、和維護等一切管理的過程和活動。
- 二、張緯良(2009)認為人力資源管理為運用組織人力資源，支援組織內各項作業，以達成組織目標的程序。

三、黃英忠（2003）指出，人力資源管理是將組織內所有人力資源，作最適當的確保(acquisition)、開發(development)、維持(maintenance)與活用(utilization)，為此所規劃、執行與統制的過程稱之。換言之，即以科學方法，使企業之人與事作最適切的配合，發揮最有效的人力運用，促進企業發展。（黃英忠，2003；轉引自蔡祈賢，2008：8）

四、李正綱、魏鸞瑩、黃金印等人（2008）認為，人力資源管理係指如何對組織中人員加以有效管理而言，其目的在使員工、企業及社會均能蒙受其利。

五、林欽榮（2002：3）認為人力資源管理是指組織內所有人力資源的開發、維護、調配、考核和管制的一切過程和活動。

六、黃良志等人（2007）認為，組織中人員所擁有的各種知識、技術及能力，以及人員在互動過程中所產生的人際互動網絡及組織文化均屬之。（黃良志、黃家齊、溫金豐、廖文志、韓志翔等人著，2007：5）

七、李長貴（1987）認為，人事管理與人力資源管理互為通用的名詞，乃組織對其人力資源的管理，包括招募人員、執行評價、報酬福利、訓練發展、員工關係及安全健康等。（黃英忠，2003；轉引自蔡祈賢，2008：8）

八、吳美連、林俊毅等人（1996：6）認為，人力資源管理是以專業化、積極主動的態度且富前瞻性及整體性的觀點，將傳統的人事職務擴大，從以前控制員工的角度轉為員工能夠參與人力資源的規劃、取得、運用與發展的策略性與操作性的管理。（吳美連、林俊毅著，1996：6）

九、Schuler（1987）認為，人事與人力資源管理乃在透過各種管理之功能，促使人力資源作有效之運用，以達成組織目標。（黃英忠，2003；轉引自蔡祈賢，2008：8）

綜合歸納上述學者的說法，人力資源管理是使組織內所有人員將自身所擁有的各種知識及技能的資源，運用在組織人力資源的規劃、調配、考核、訓練與發展、激勵及管理。人力資源管理涵蓋範圍從新進的人員招募、甄選與任用、培訓與發展、薪酬管理、績效評估、激勵、考績獎懲、員工福利待遇、保障機制、退休撫卹及員工健康管理與壓

力調適等均屬之。本研究以員工福利、激勵理論、性別分工的角度及人力資源管理的層面，探討影響公務人員申請育嬰留職停薪意願因素。組織企業應該如何採用激勵措施，對員工實行人性化的管理，注重員工的工作滿意感和工作環境品質的提高，以提升員工的戰略性、主動性及向心力，完成個人設定的目標，並提高組織的競爭力，達成組織目標。

人力資源管理概括求才、用才、育才與留才，尤其近年來人力發展更注重績效管理、職場上的發展、生涯規劃等人性化的管理，公務人員除了應善盡公僕職責，戮力從公外，亦跟一般人一樣，可能面臨育嬰、侍親、因應終身學習所作之進修或應徵服兵役等情事，致不得不中斷其公務生涯。為給予公務人員人性化的管理，營造優質的工作環境及做好相關的配套措施，始能留住人才，預防提早離退，讓公務人員因某些原因不得不中輟公務生涯時，能於完成其階段性後，重回工作崗位，於是有公務人員留職停薪制度。（銓敘部銓審司，2008：22）

育嬰留職停薪的政策，對員工來說是一項福利措施，對企業組織而言，係人力運用，亦即人力資源的管理運用，內容可細分為人才延攬、遴選、任免、陞遷、考績、獎懲、俸給、福利、教育、訓練、退休、撫卹等措施。（許南雄，2000：272）

貳、人力資源管理的演進

在學者的研究著作方面，以泰勒(F.Taylor)為代表的科學管理學派重視的是工作設計、人員遴選、訓練、績效評估和報酬，均為人力資源的運用，故對人力資源管理的功能有重要影響。工業心理學於二十世紀初期對人力資源管理亦有影響，關注的是個人，而非工作。二十世紀中期受人權關係學派的影響，組織投入大量金錢，訓練管理人員「人際關係」的技巧，組織為了改善員工生產力，人力資源管理部門格外重視員工個人以及小工作團體。（張火燦，1996：12-14）

福利概念於二十世紀初期開始受到重視，到二十世紀後期，各國相繼通過各種就業、職業安全和衛生法案，加上工會力量的增強，在員工全部的薪酬中，福利部分所佔比例不斷增加，而且關心員工的生活品質(quality of work life-QWL)，從薪酬、工作環境、能

力的發展，到隱私權、工作與非工作的平衡，以及社會性的福利與責任等，範圍相當廣泛，涵蓋了員工生活中的重要層面。(張火燦，1996：15) 人力資源管理在發展過程中，吸取了各種相關理論的研究成果，從政治學中引申出資源依賴理論，從經濟學中引申出成本理論，從社會學中引申出制度化理論，從心理學中引申出行為理論(楊允中，2005：2)。受到經濟學、社會學和心理學等的影響，由早先注重「工作」效率，轉而重視「人」的需求，進而能兼顧「人與組織」的需求，雖然彼此並不衝突，但在演進中，除獲得許多理論與研究的支持外，更與其他學科的發展和社會環境的變遷有緊密的關係。

參、人力資源管理的領域

張緯良(2009：37)認為就人力資源管理功能內各項活動的整體而言，人力資源每一項活動都和其他的活動息息相關，例如招募、甄選必須與工作分析與設計相配合；訓練與發展除了與部門需求相結合外，尚需與招募甄選的結果及個人的生涯規劃管理相結合；績效評估的結果除了作為派職與陞遷的依據之外，同樣可作為招募甄選與訓練之參考。實質上人力資源管理的每一項活動都必須做緊密的配合，才能真正達到為組織求才、育才、用才、留才的目標。

人力資源管理涵蓋的範圍廣泛，內容涵括求才、育才、用才及留才等四個層面。所謂的「求才」係組織企業進用人力之前，必須先做好妥善慎密的人力規劃，訂定員工招募的資格條件、對象等資訊，對外公開甄選；「育才」係指經過遴選進來的優秀員工，辦理新進人員或在職人員的培訓或教育訓練，使員工能立即了解組織企業及適應工作職場的需要，提升工作技能；「用才」在人員甄選進入組織企業後，必須發揮其具有的專業知識及技能，幫助組織順利推動業務，達成組織目標；「留才」指組織提供優渥的薪資酬勞、獎金制度及其他福利，吸引優秀人才繼續留任，激勵員工士氣。

以下為人力資源管理範圍的簡要敘述，茲就各家學者對人力資源管理界定的範圍彙整說明如下：

表 2- 1 人力資源管理的研究領域

學者	界定的領域	備註
李正綱等人	(1) 工作設計與分析 (2) 人力資源規劃 (3) 員工招募與甄選 (4) 員工訓練與發展 (5) 組織與生涯管理 (6) 激勵士氣及發揮員工潛能 (7) 員工工作績效評估 (8) 薪資報酬與管理 (9) 員工安全與衛生 (10) 勞資關係之維護 (11) 員工福利管理。	
黃良志 (2007) 等人	(1) 人力規劃與任用：人力資源規劃、工作分析與設計、人才招募與甄選 (2) 人力培育與發展：員工訓練與發展、績效評估與管理、生涯規劃與管理 (3) 薪資與福利管理：工作評價與薪資管理、激勵與獎勵制度、福利政策與制度。	
何永福與楊國安 (2001：5)	(1) 人力資源的分析、策略和目標 (2) 人力資源的支援性作業 (3) 人力資源的取得 (4) 人力資源的發展 (5) 人力資源的報酬 (6) 人力資源的維護 (7) 人力資源管理的未來。	
林欽榮	(1) 策略編制 (2) 選拔運用 (3) 訓練發展 (4) 薪資管理 (5) 潛能激發 (6) 管理理念 (7) 勞資關係 (8) 福利服務。	
Gory Dessler(1991)	(1) 徵募與配置 (2) 訓練與發展 (3) 報償與激勵 (4) 績效考核與前程管理 (5) 法律環境。	轉引自蔡祈賢，2008：18
美國訓練與發展學會(The American Society For Training and Development,ASTD)	(1) 組織設計 (2) 人力資源規劃 (3) 績效管理 (4) 甄選與任用 (5) 人力資源發展 (6) 薪資福利 (7) 員工諮商輔導 (8) 勞資關係 (9) 人力資源研究與資訊系統。	轉引自蔡祈賢，2008：19

綜合歸納各家學者及學術團體對人力資源管理的功能範圍，分為(一)人力資源規劃(二)人員招募與甄選(三)訓練與發展(四)績效評估(五)獎酬與激勵(六)員工福利管理，各項說明如下：

一、人力資源規劃：

所謂人力資源規劃(human resource planning)，就廣義而言，係指組織內各項人力資源活動的種種規劃事宜而言。就狹義而言，係指組織致力於人力資源供需之預測，使組織不至於出現人力資源短缺或過剩的現象而言。(李正綱等人，2008.8：79)綜合言之，組織在人力規劃上，可進行定期性的人力分析、工作分析及人力需求的預測，經分析結果發現，可瞭解人員在年度異動頻率高低、多寡，可作為組織企業人才儲備規劃、後續招募甄補及職前訓練等的相關準備作業，使組織企業在人力運用上得以銜接，以利組織順利推動業務。

二、招募與甄選：

招募(recruitment)是企業在面對有人力需求時，經由各種內部或外部的媒介以吸引一些有意願又有能力的人來應徵的活動。(李正綱等人，2008：79)。黃英忠(1997)認為招募是企業為了吸引具有工作能力及工作動機的適當人選，激發他們前來應徵的過程。人員招募又可分為組織內部招募與對組織外部人員進行招募兩個面向，一般組織通常會將職缺需求公告於內部人員，讓有此專業技術及能力的人員有機會參加應徵，讓企業內部人員有機會陞遷或調整至適當之職務，發揮長才及激勵內部人員士氣。若組織內無適合的應徵者，則對外公開發布求才訊息，網羅優秀的專業人員進入組織服務，共同完成組織目標。

甄選(selection)：可從雇用者(組織)與受雇者(求職者)兩方面來說明，組織居於雇主地位，遴選他所擬聘用的人才，以便達成組織的目標；另一方面，求職者本著受雇人的立場，選擇他所擬加入的組織，以便獲致個人的目標。(黃良志等人，2007：193)

招募與甄選可說是唇齒相依，缺一不可，惟有做好招募的工作，組織才能甄選到優秀的人才。(黃良志等人，2007：194)

三、訓練與發展：

訓練與發展(training and development)一詞包括了訓練以及發展兩個觀念。訓練(training)是指組織為了促進員工對於工作相關職能的學習，所進行的計畫性努力；發展(development)則較偏向於擴展員工的技能範疇，以因應未來的責任要求。(黃良志等人，2007：235) 組織中的新進員工，企業會先針對其進行基礎性認知與相關規定的培訓，使他們對公司的組織目標或願景有基本的認識與了解。另提供實務上的技能訓練係為工作上所應具備的專業知識及技能，以勝任未來應擔負的工作任務。人力資源部門針對組織中的在職員工不定期舉辦教育訓練，發現員工某些知識或技能需要補強時，就必須規劃適當的訓練課程，提升員工應有的專業技能。

四、績效管理：

蔡祈賢(2008)認為績效管理是組織或員工一種持續注意、改善的積極性思考方式及過程。績效管理(Performance Management)則是一套有系統的管理活動過程，用來建立組織與個人對目標以及如何達成該目標的共識，進而採行有效的員工管理方法，以提升目標達成的可能性。績效管理不僅包括個別員工的績效評估，更將個別員工的績效與組織的績效結合，最終目的是提升整體組織的效能。(黃同圳，2012：132)

五、獎酬與激勵：

獎勵薪資制度(Incentive Pay)，除了基本薪酬外，另依個人、團體及公司的績效表現，額外加給各種獎勵薪資，如年終獎金、績效獎金、目標達成獎金、利潤分紅(Profit Sharing)及配股等。獎勵薪資制度考量組織、團隊以及個人的績效表現，讓員工的薪酬制度與公司的經營風險結合，不僅讓員工認知報酬的公平性，也可以使員工與公司產生生命共同體的感受。(黃同圳，2012：45)

激勵制度的主要設計有兩個項目：一是留才，企業冀望運用一些財務與非財務的激勵手段，讓關鍵人才感受到公司延攬人才的誠意而願意留下來，為公司的未來發展效力。另一個目的是獎勵工作表現，透過財務與非財務的報酬，鼓勵關鍵人才盡量發揮個人能力，展現績效。(鄭晉昌，2012：296)

六、員工福利：

福利為組織對員工的非直接給付，但能為員工帶來實質利益。它通常與個人績效無關，受到職位高低的影響也不大，只要受僱於組織，便可享受其所提供的福利。（張緯良，2009：371）員工福利泛指企業所有間接報酬，包括有薪休假、人壽醫療保險、員工服務、退休撫卹及房屋貸款等。員工福利已成為員工薪酬的重要部分，因此適當的管理和設計，不但可以減少企業生產成本，更可以增加企業在勞動市場的競爭能力和降低員工流失率。（何永福等人，2001：227）

肆、人力資源管理面臨的環境因素

組織是一個開放式的系統，因為組織與環境的互動非常密切，會從組織中取得投入資源，然後經過系統的轉換，將產出釋放到環境之中。人力資源管理功能在組織中，是整個組織系統的子系統，負責處理有關人力資源管理的相關問題，以回應外在環境及組織的需求。因此我們可以將人力資源管理功能的環境因素概括分成外在環境(external environment)及內在環境(internal environment)其關係可參考圖2-1（黃良志等人，2007：39）

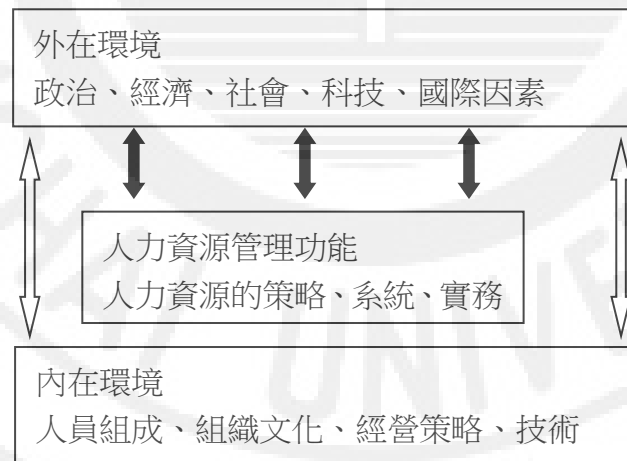


圖 2-1 人力資源的環境因素

資料來源：修改自黃良志等人，人力資源管理：理論與實務，2007，台北，華泰：39。

一、內在環境：

林欽榮（2002）認為所謂內在環境，乃指包含在組織內部足以影響組織運作的各項環境因素而言，這些因素包括經營策略、組織文化、生產技術、財務實力、人員才幹、

員工異動狀況等。當然，組織內在環境與外在環境是有密切關聯性的，如外在環境可能影響經營策略，組織文化等等。黃良志等人（2007）認為內在因素則包括員工組成、組織文化、經營策略及技術等，這些因素與人力資源管理功能也有高度的互動關係。當然外在環境因素也可能透過內在環境進而影響到人力資源管理功能。綜合學者專家的看法，筆者認為人力資源管理受到內在影響因素，包含組織成員的組成、組織的文化、企業經營的策略目標及組織結構技術的改變等，都會產生相互作用，間接與外在環境產生變化，而影響人力資源的運用及管理相關活動。茲歸納學者們對內在環境因素探討說明。

（一）組織文化：組織文化是組織成員價值觀、信念、情感、態度及行為的組合，所以組織文化對於個別員工的影響很大。企業要能夠有持續的競爭優勢，良好的企業文化是非常重要的因素，因為企業文化通常是經過長期互動所形成的，一般企業之間很難移轉或相互模仿。是故，組織文化對於人力資源制度的形成會有重要的影響。（黃良志等人，2007：63）

（二）經營策略：所謂經營策略，亦即為組織競爭策略，其乃指組織內一連串有系統和相互關聯的決策或行動，務使其在與其他組織競爭時，能得到某種競爭優勢 (competitive advantage) 而言。（林欽榮，2002：25）黃良志等人（2007）認為經營策略是指企業達成整體目標的方法，整個策略管理的過程會牽涉到如何設定適當的組織目標，以及用何種方式達成組織目標。在策略的擬定及執行過程中，人力資源管理者可能是策略的接受者，也可能扮演共同制定策略的角色，積極參與決策制定過程，在專業上提供意見，使企業的策略可以在適當的人力資源基礎上，順利推動以達成設定的組織目標。

（三）技術：產業的不同，其技術也會有很明顯的差異。技術包括各種機器設備、工作流程及人員知識與技能等組合；而如何設計組織的技術，往往牽涉廣泛，因而使整個轉換過程的差異，對產出會產生很大的影響。所以組織的技術會影響到人力需求的量與質，影響到人員的組成，影響到整個人力資源管理功能的運作。（黃良志等人，2007：65）

(四) 人員組成：組織內部人員的結構對於人力資源管理功能有重要的影響。以性別結構來看，當女性員工的比例非常高的時候，許多因為女性的特性而可能衍生出對工作環境或制度的特殊要求，如家庭親善政策、健康照顧、及對於工作環境與品質的要求等均可能有差異，而管理者的領導風格也可能需要做一些調整。人員組成在年齡結構、種族結構及直間接人員結構等方面，也會因為人員組成方式不同，在管理實務上及制度設計上可能都有不同的考量，所以人員組成對人力資源管理有實質的影響。(黃良志等人，2007：62) 組織企業的決策者及人力資源管理部門主管在人員組成的分析及評估上，應該有一套管理及應變措施，才能使組織有效達成效能及績效目標。

二、外在環境：

所謂組織的外在環境，是指組織本身結構以外的環境而言。組織必須適存於此種環境之中，始有存在的可能。因此外在環境對組織內部人力資源的運作，是有相當影響的。(林欽榮，2000：22) 陳國雄及林浩立等人(2007)認為包括政治(Political Factor)、經濟(Economic Factor)、社會(Social Factor)、科技(technological Factor)及國際(International Factor)因素，都可能與人力資源管理功能產生相互影響。影響因素的內容茲說明如下：

- (一) 政治因素：經濟發展提升了人民的教育程度與所得水準。這些擁有高教育水準與高所得水準的中產階級，要求政治民主化，隨之而來的是產業民主化，也為企業的管理、勞資關係與人力資源管理帶來重大的改變。(李誠，2012：11) 包括政府各項法令，例如兩性平等工作法、勞動基準法、人口政策白皮書或教育政策之12年國民義務教育等，都會影響組織企業在人力資源管理上的策略規劃及運作管理。
- (二) 經濟因素：國際經濟的強弱攸關產業的發展速度與對人才的需求狀況。例如經濟景氣好時，績效表現佳，財務狀況良好，對人才的需求也相對提升，較願意提供教育訓練與提高獎勵報酬與福利。反之，企業可能裁減員工，減少各項支出。

(三) 社會因素：社會文化是人力資源管理過程中必須要考慮的重要因素，包括人口統計、社會型態的改變、社會價值觀的改變及社會福利等。

(四) 科技因素：科學技術的發展，主要影響人力素質的提升，當科技發達時，組織必須改變生產結構與生產方式，並對人力重做規劃。蓋科技高度發展，工業必然走向精緻化，產業所需求的必然是專業性與技術性的人才，人力規劃就須趨向於勞心者與專技人才。(林欽榮，2000：24) 科技資訊爆炸的世紀，資訊的整合與管理是人力資源管理者面臨的挑戰，例如遠距教學、行動辦公室等。網路的發展使企業組織更扁平化，省去很多中層經理。換言之，新科技的發展使機器、電腦與條碼代替了藍領、白領、灰領至金領的員工，開創了知識工作者。(李誠，2012：11)

(五) 國際因素：隨著資訊科技的進步、國際間的溝通成本降低，減少商業流通的障礙，為了提高企業競爭力，策略聯盟、國際合資、併購等海外投資絡繹不絕。(陳國雄等人，2007) 二次世界大戰後，交通與資訊業，特別是資訊與通訊技術的發展，使交通成本大幅下降，速度大幅提升，過去無法移動的生產資源(如資本、技術與人力)現在都能夠快速、低廉的在全球各地自由流通。例如，人民可以在幾秒內將資金或資訊，傳送到世界的任何角落，因此造就了全球經濟的自由化，國際化與生產的國際分工。這樣的變化也大幅轉變了各國的職業結構與工作內容。(李誠，2012：10)

第二節 員工福利

由於社會環境的變遷，以及勞工問題日漸趨受到重視，各國政府無不透過各種社會安全的立法，規定各公私營企業機構照顧其員工生活。在今日的民主社會中，企業為吸引及留住人才，滿足人類需求、激發工作情緒，使其全力貢獻於企業，並對組織保持更積極的工作態度，的確必須照顧員工生活。完善的員工福利措施不僅能改善員工生活，

更能為企業增加生產利潤，所以實施員工福利是必要的措施。(林欽榮，2002：484)

壹、員工福利的定義

員工福利(employee benefits)簡稱為福利，或稱為員工服務(employee service)，係指企業提供給員工除薪資以外所有非直接金錢上的給予或服務。(李正綱等人，2008：302)是企業在物質及精神生活上為照顧、激勵和吸引員工而提供的各種措施。(黃良志，2007：427)國內有許多學者提出不同的看法，分別摘述說明如下：

- 一、何永福等人(2001：227)認為員工福利泛指企業所有間接報酬，包括有薪休假、人壽醫療保險、員工服務、退休撫卹及房屋貸款等。(何永福等人，2001：227)
- 二、林欽榮(2002)認為員工福利是一種補助性的薪資。所謂員工福利，也可稱為員工服務，是一種改善員工生活的重要措施。《牛津大辭典》解釋「員工福利」，為「使工人生活得更有意義的一種努力。」因此，員工福利可以說就是員工生活，員工的福利措施改善了，則員工大部分生活問題也就解決了。員工福利的意義相當廣泛，舉凡與員工生活有關者，均可列入員工福利範圍。(林欽榮，2002：481)
- 三、張緯良(2009)認為福利是組織付出成本而供員工享用各種服務，不同於薪資直接以貨幣給付，以十足的價格支付，如果能加以有效的管理，組織可以用較低的成本取得高價值的服務，而獲得較高的成本效益。(張緯良，2009：371)
- 四、蔡祈賢(2008)認為員工福利是包含在完全的薪酬中，是有別於薪資、加給、獎金以外之補助性支付，包括以金錢方式給予的利益，如津貼貸款、補助等，和非金錢方式的服務，如育嬰托兒、社團活動、心理諮商等。

組織企業除了金錢上的薪資酬勞給付之外，對員工的各項福利措施上愈來愈重視，不論在生活層面、心理層面或者面對法制化的社會，會遭遇到許多問題及困難，組織企業都會提供許多福利措施，例如；生活津貼補助、心理諮商、理財諮詢或尋求法律顧問等相關諮詢服務，設立(特約)幼兒園或特約優惠店家，給予員工適時的協助。規劃年度文康活動，提供員工休閒娛樂的場所及活動，譬如：設置康樂室、舉辦慶生會、員工旅遊、下午茶時間及歲末年終餐會等相關福利服務，並協助員工解決生活上或家庭中面

臨的問題。其用意都是希望改善員工生活，提高工作滿意度，讓員工無後顧之憂，全心全意的投入工作，提升組織整體績效。

近年來，公私部門對於員工福利方面愈來愈重視，它已成為激勵員工的一種工具，也是一種競爭優勢。但是一方面又面臨台灣景氣持續低迷，企業經營受到嚴重影響，在利潤不高、成本支出增加的情形下，似乎也會影響薪資福利，不過福利若能配合員工需求，能提供員工工作滿意度、提高員工對組織的向心力，以達到求才留才的的目標，相對也能減少組織在招募甄選及培育方面的成本開銷。(黃良志，2007)

貳、員工福利的功能

員工福利的目的在於促進員工對工作保持高度的效率。許多研究指出，員工福利可以幫助組織吸引、留任以及激勵員工。國內許多文獻也指出，員工福利的功能，不外乎具有補貼、照顧、激勵、誘因及安定社會等功能及作用。(李正綱等人，2008.8：302) 在人力資源管理上，可產生提高生產力，以增加企業競爭力的功能。(丁志達，2005：304)

一、黃良志等人認為福利提供若能配合員工需求，可提高員工福利滿意度、達到提高員工向心力的功能，吸引及留任優秀人才。(2007)

二、林欽榮(2002：485-486)認為員工福利具有下列功能，

1.安定員工生活。2.補充工資不足。3.提供員工消遣。4.增進勞工知能。5.改善勞資關係。6.提高工作意願。7.促進經濟發展。8.維持社會和諧。

三、洪榮昭(1996)認為員工福利在人力資源上所扮演的角色，是以促進生產者與勞動者福利為目的，主要功能有下列七種：1.必要勞力的功能：。2.提升人力素質的功能。3.促進勞資和諧功能。4.穩定經濟生活的功能。5.提高消費效果的功能。6.加強職業倫理的功能。7.分擔社會責任的功能。(黃英忠，2003；轉引自蔡祈賢，2008：225-226)

四、蔡祈賢(2008)認為福利服務在人力資源管理上有許多種功能，對民營企業與政府公部門又可收多元的效益，故其功能可綜合歸述如下：1.福利措施可以彌補俸給之

不足。2.福利給予協助改善員工生活。3.福利措施足以鼓舞士氣。4.福利具有激勵與誘因作用。5.福利服務是一種有效益的投資。6.福利制度促進組織業務發展。7.福利具有安定社會之功效。

參、員工福利的種類

有關員工福利的範圍非常廣泛，舉凡伙食、醫療、交通、休養、照顧、住屋、儲蓄、置產、津貼、諮詢、教育訓練、休閒娛樂等皆屬之，可以說包含了人類的生、老、病、死、食、衣、住、行、育、樂都在其中。(張緯良，2009：371)有關維護員工權益、改善員工生活的措施或制度皆可稱之。(李正綱等人，2008：302)以下就國內學者對於員工福利的種類有不同看法，茲整理如下：

表 2-2 員工福利的種類

學者	功能的界定內容
丁志達	職工福利金提撥制度、勞工退休制度、彈性福利制度、員工協助方案、員工健康管理。
何永福	有薪休息時間、勞工保險、員工服務、退休金。
張緯良	保險、假期、退休給與、撫卹、其他福利。
李正綱等人	法定內員工福利：社會保險福利、未工作時間給付、退休福利、職工福利制度、職業安全衛生制度。 法定外的福利：工作環境福利、生活支持福利、經濟性福利、教育娛樂福利、其他法定外福利。
黃良志等人	經濟性福利、社會性福利、工作本身福利、康樂性福利。
林欽榮	經濟性福利、娛樂性福利、設施性福利。
李誠(林文政，薪資管理：182)	法令規定：健保給付、休假日、團體保險、產假、育嬰假；非法定範圍：優惠利率購宅貸款、乘坐交通工具、托嬰中心。
蔡祈賢	經濟性福利、工時性福利、休閒及輔助性福利、設施性福利、教育性福利。

資料來源：研究者自行繪製。

江銀世(2001)則依據Maslow的需求層次理論，將員工福利分類成四大類別：

1.生理需求：各種貸款（如購屋、購車、生活小額貸款）。理髮洗衣服務。各類獎金（包括分紅、年終獎金、工作獎金、績效獎金、三節獎金）。儲蓄補助。各種婚喪喜慶或急難救助。宿舍或租屋補助。餐飲設施或伙食補助。

2.安全需求：托兒服務（含津貼、特約托兒所、幼稚園）。團體或眷屬保險。退休勞工福利服務（含退休金、退休員工慰問金）。離職金。職業疾病或傷害補助等撫卹措施。子女教育補助。福利品供應服務。本人及眷屬的醫療設施或補助。提供交通車或通勤補助。

3.社會歸屬的需求：文康活動設施。康樂藝文活動（社團活動、國內旅遊、慶生）。國內外旅遊補助。員工輔導措施及諮商活動。（如心理輔導、法律服務。）

4.自尊及自我實現的需求：入股。進修訓練發展計畫。進修補助、津貼或獎學金。彈性上班。部分時間工作。獎勵或表揚活動。參與管理（如品管圈、提案制度）。申訴制度或員工意見箱之設置與處理。（黃英忠，2003；轉引自蔡祈賢，2008）

李圭旻（1997）則結合生涯發展、需求理論與福利制度，我國企業界當中法定內的員工福利制度包括勞動基準法所規定的加班費、資遣費、休假、職災補償、退休金；勞工安全衛生法的安全衛生設施與管理；社會保險中的勞工保險與全民健康保險、職工福利金條例的提撥與管理等。法定外的員工福利為雇主基於員工需求或經營目的，主動將其企業福利範疇擴及能滿足員工需求又能支持組織目標達成各種福利及服務項目。法定外的員工福利所包含範疇廣泛，包含工作環境福利、生活支持福利、經濟性福利、教育娛樂福利以及其他福利。（李正綱等人，2008：304-308）

公部門之公務人員則依照公教人員保險法、全民健康保險法、中央公教人員急難貸款實施要點、鼓勵公教人員儲蓄要點、中央各機關學校員工文康活動實施要點、行政院所屬各機關學校辦理員工子女托育服務實施方案、全國軍公教員工待遇支給要點、公務人員訓練進修辦法、公務人員留職停薪辦法、公務人員請假規則、公務人員周休二日實施辦法、紀念日及節日實施辦法、行政院所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施、公務人員退休法及公務人員撫卹法等相關規定，提供優渥的福利條件，以吸引優秀人才

參加國家考試，讓進入公職體系服務的公務人員在工作中、生活上或家庭上遇到困難需要協助時，政府可以提供必要的幫助，避免人才流失導致須重新招募遴用及訓練等過程增加成本負擔。

綜合歸納上述學者對員工福利的種類，筆者依李政綱等人（2008：304-310）對員工福利制度的界定範疇分為社會保險福利、工時性福利、退休撫卹福利、工作環境福利、生活支持福利、經濟性福利，教育娛樂福利、其他法定外福利，並就福利中的各細目內容摘述如下：

一、社會保險福利：一般企業為員工投保的社會保險分為勞工保險及全民健康保險兩種；公務人員則依公教人員保險及全民健康保險。

(1) 勞工保險：勞工保險分為普通事故保險及職業災害保險兩類，其目的在於保障勞工生活品質，使勞工在無法工作的情況下，仍能維持一定的生活水準。

(2) 全民健康保險：我國行政院衛生署（現為衛生福利部）自民國84年開辦全民健康保險法後，對於全民健康保險法有所規範，雇主必須負擔員工及其投保眷屬一定的比例之健保費用。

(3) 公教人員保險：公教人員保險自民國47年1月29日總統公布，實施至今歷經8次修正，其目的在安定公教人員生活，第8次修正係為使公務人員請領生育津貼法制化，於民國103年1月29日修正第3條規定，在保險有效期間，被保險人發生殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬、生育及育嬰留職停薪時，可以申請現金給付。

二、工時性福利：此福利係雇主對員工未到公司工作的時間仍然給付薪資，由於未工作仍有薪酬，因此歸類為員工福利項目。依勞動基準法之規定，雇主對於員工之例假日、特別休假、病假、事假、婚假、產假、喪假等，皆有一定之規範。而性別工作平等法更特別對於育嬰假、陪產假、生理假及家庭照顧假、哺乳時間有所規範。公務人員依公務人員請假規則規範，年度內對於事假、病假、家庭照顧假、婚假、產前假、分娩假、陪產假及喪假亦有相當規定。

三、退休撫卹福利：

- (1) 退休金是組織對於員工過去勞動服務所給付的酬償。由於長期雇用的趨勢不再，員工在同一家企業服務至終老的機會愈來愈低，有鑑於此，我國目前的勞退新制便是因應這樣的趨勢而實施。在退休金提撥的部分，一般私人企業是以提撥薪資總額的一部分作為員工退休準備金；而有些企業則是完全由公司負責這部分的支出。
- (2) 依公務人員退休法規定，公務人員任職至一定的年限或任職滿5年年滿65歲依規定辦理退休，係為照顧為長年為國家服務之公僕，使其於年老時有安定的生活。任職期間須依規定由政府及公務人員共同撥繳費用建立退休撫卹基金，於最後成就退休條件後依規定領回退休金。

四、工作環境福利：

工作環境福利係指組織提供員工舒適安全的工作環境，例如舒適寬敞的辦公空間、工作設備新穎齊全、提供交通車或交通津貼、停車位提供、工作場所美化、提供休閒空間、附設餐廳等。目前許多企業於工作場所中，提供精緻餐飲的服務，讓員工在休息時間也能享用健康美味的餐點，有助於激勵士氣。

五、生活支持福利：

生活支持福利係指組織提供維持或提升員工及眷屬生活品質的相關措施，使員工安定，無後顧之憂。例如托兒托老措施、結婚津貼、急難貸款等。我國性別工作平等法規定，受僱者 250 人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當托兒設施，許多企業為讓已婚育有子女之員工安心工作，於企業內設置幼兒園，有助平衡家庭與工作。對於居住地較偏遠的員工，提供員工宿舍，免於舟車往返之辛勞，有助於減輕員工生活壓力。

六、經濟性福利：

所謂經濟性福利，係指企業對員工所提供的薪資與獎金以外的經濟性服務。此種福利使員工得以向企業獲取實質上的金錢福利，以減輕員工經濟安全的顧慮。例如互助基金、團體保險、子女教育補助、生育補助、員工優利存款等。以鴻海集團的生育津貼為例，自 103 年宣布將員工生育津貼提高至 7 萬元，懷孕員工從懷孕開始就

準備價值三萬元的「準媽媽福袋」，依照準媽媽不同時期的需求，分階段提供不同的服務，提供在預產期前兩個月時，每月一萬五千元的車資補助等福利。（聯合報 A5 版，104.1.29）

七、教育娛樂福利：

教育娛樂係指企業機構對員工提供康樂性及社交性的活動，其目的在於提高員工團體士氣，增進員工身心健康，促進員工合作與團結意識。例如在職進修補助、舉辦員工康樂活動或競賽、購置康樂設施器材，補貼社團活動經費、舉辦旅遊活動或提供旅遊津貼等。由於現代人工作壓力沉重，許多企業有鑑於組織內單身員工日益增加，紛紛舉辦未婚男女聯誼活動，也是屬於福利項目之一。

八、其他員工福利：

此處所指的是上述員工福利以外的福利措施，例如表揚大會、彈性上班制度、醫療諮詢、法律諮詢、心理諮詢等。某些企業為留任高階主管，提供優厚的主管津貼，例如主管的特支費、公務車、私人秘書、搬遷費、休息室等，皆為企業補助高階主管之福利。

公務人員因育嬰、侍親、進修或其他情事，經機關核准得申請留職停薪，保留原職缺並停止支薪，俟原因消失後再回任原職務。此項措施亦可認定為福利服務之一種性質。減輕員工在工作上及家庭上之壓力專心照顧家庭及子女，完成階段性任務後再回到工作職場專心工作。

第三節 激勵理論

全球化時代的來臨，社會環境不斷變遷，各國政府均積極提升政府行政績效，以強化國家競爭力，行政績效之提升除建立良好的制度外，最重要的因素仍在於人，亦即服務於政府機關之公務人員能否有效運用，適時激發潛能，以達到最大之效益。因此如何

藉由適當的激勵機制激發人員的工作潛能，提升工作士氣，是當今策略性人力資源管理之重要課題。(韓英俊，2006：47)

以人力資源管理中激勵的觀點，希望藉由激勵員工士氣，提高組織生產效率及工作績效，達成組織目標。如何提升員工工作動機，是人力資源管理者及心理學家最為關注及感興趣的議題。激勵理論涉及層面甚廣，從心理學、社會學、經濟學等各層面的學術理論，只要與「人」相關的研究，都離不開提升人員動機的話題，本研究以激勵理論相關論點作為探究基礎之一。

壹、激勵的定義

Rainey (1993) 指出激勵(motivation)，一詞緣起於拉丁文的動詞，有「推動」的意思，所以激勵作用是指，一個人在某種程度上被推動或誘發，產生努力，完成某些目的的心理歷程。(簡明輝，2004：174) 在組織行為個體層面的研究中，行政激勵作用的概念最早為組織學者所重視。Robins (1998) 將激勵界定為：為組織目標付出努力的強度、方向及持久的過程。激勵包括三個向度：即強度、方向及持久的過程。激勵是一種刺激引發的內在狀況；也是種中介變數，無法直接觀測的內在歷程；他是個體與環境互動的結果，常因人、因情境而異。所以，任何能刺激產生某種反應的狀態均可視為「激勵」。

(孫本初，2006：18) 激勵(motivation)，這個字，各家學者都有不同的解釋，茲整理綜述如下：

丁志達 (2012：250) 認為激勵係指組織中的管理者提供適當的獎勵或報酬，激發員工提高工作效率，達成組織目標及自我實現。他認為激勵係透過組織設計適當的外部獎勵形式和工作環境，以為一定的行為規範，營造出一個適當的工作環境，始能激發、引導員工的工作意願，進而求得組織和員工個人目標的實現。

Stephen P.Robbins認為激勵係指個體為組織目標努力的強弱程度、方向是否朝向組織的目標前進以持續努力的持久程度的過程。(李青芬等人，2001：170)

Schermerhorn、Hunt和Osborn (1997) 認為激勵是指個體內在的一種力量，此種力量使工作水準、方向及持久性得以強化。(簡明輝，2004：174)

Robbins (1998) 為激勵係指員工為組織目標付出努力的意願，但此意願受制於依努力能否滿足個體的某種需求，此定義再引申如下：(簡明輝，2004：174-175)

- (1) 員工受到激勵時會更努力，但其所付出的努力必須朝向組織目標，才能產生良好的工作績效。
- (2) 需求是一種期待某種結果出現的心理狀態。當員工的需求未獲滿足時，就會產生壓力，驅使個體有所行動，直到目標達成為止。

動機(motivation)是指引起個體活動，只是根據個體的行為以及行為表現的方式，去對該行為產生的內在原因，做假設性的解釋。換言之，動機即為行為的內動力，或將動機解釋為行為的內在心裡原因。(張春興，2008：213)

貳、激勵理論的種類

主要的激勵理論可分為三類，分別為一、內容(需求)理論；二、工具(過程)理論；三、強化理論，茲依各理論內容整理如下：

表 2-3 主要的激勵理論分類表

類別	主要理論	學者	理論變數	理論特質	管理實例
內容(需求)理論	需求層次理論	Maslow (1954)	生理、安全、愛與隸屬(社交)、尊重、自我實現	主要在探討引起、產生或激發激勵行為的因素為何	以滿足員工的金錢、地位或成就動機來刺激部屬
	雙因素理論	Herzberg (1959)	保健因素、激勵因素		
	ERG 理論	Alderfer (1969)	生存、人際關係、成長		

表 2-3 (續)

工具（過程）理論	期望理論	Vroom&Lawler	期望值、期望媒介	不僅注意引發行為	由明瞭員工對工作的投入、績效標準與報償的知覺來激勵
	公平理論	Adams	投入、成果、比較人或參考人、公平與不公平	的要素，同時也注意到行為方式的程度方向或選擇	
增強理論	增強理論	Skinner	前件控制、後果	注意到能增加期望行為，重複與減少非期望行為重複的可能性因素	藉著獎勵期望行為或懲罰不期望行為來激勵。

資料來源：修改自人力資源管理（251）。丁志達著，2012，台北：揚智。

參考資料：組織行為（2004）簡明輝；組織行為學（2003）余朝權。

一、需求理論：

需求理論(need theory)是有關工作動機的一系列理論，強調員工的需求是動機的根源。吳玲玲（2004：249）提出需求理論的學者有馬斯洛(Abraham Maslow)的需求層次理論、阿德弗(Alderfer)的 ERG 理論及赫茲伯格(Frederick Herzberg)，均以滿足個體需求期能激勵個體努力工作作為研究工作激勵之論點，其差別在於馬斯洛的需求層次理論是階段性的需求滿足後才會往更高層次的需求去追求滿足；阿德弗的 ERG 理論指出個體在存在需求還沒遇到成長需求時，存在及關係需求會強烈反應，若個體遇到成長需求時，就會將注意力反映在成長需求上。赫茲伯格提出的雙因素理論認為保健需求得到滿足並不會提高工作效率，但激勵需求得到滿足後能提高員工工作效率及生產力。（葉椒椒著，1995）

(一) 需求層次理論(Maslow's Need Hierarchy Theory)

亞伯拉罕·馬斯洛(Abraham Maslow)是人本心理學派創始人，他在1943年提出需求層次理論，將人類需求分為五大層次如表2-2，說明如下：(葉椒椒，1995：252)(Jennifer M.George，2004：251)

表 2- 4 馬斯洛需求層次理論

需求層次	說明	舉例
自我實現需求	充分發揮個人潛能及實踐理想。	完全發揮自我能力在工作上努力實現
尊重需求	肯定自己的能力，需要受到別人的尊重、賞識，得到社會的認可，例如成就感等。	工作獲得陞遷與肯定
愛與隸屬需求	受到別人的關愛與接受，人際互動，感情、友情及親情等需求	與同事、保持良好關係，成為社交團隊的成員
安全需求	人需要有一個安全穩定的環境	獲得工作保障及安全的工作條件
生理需求	物質的基本需求，如食物、水等	買得起食物、基本生活無虞
最低需求層次 (最基本或最迫切)		

資料來源：修改自組織行為學(251頁)，Jennifer M.George，2004，台北：智勝。

馬斯洛提出的理論為個體在基本生理需求層次得到滿足之後再滿足安全需求，依低層次需求滿足後才會依序往高層次需求去追求，滿足內在動機。葉椒椒(1995)認為馬斯洛理論在工作激勵研究方面的貢獻，在於工作激勵中要考慮個體不同需求的水準差異，並根據個體不同的需求採用不同的激勵措施。(葉椒椒，1995)換句話說，個體在某個層級的需求達到相當程度的滿足後，才會再追逐其上一層級的需求目標。以激勵的角度言之，雖然需求無法得到百分之百的滿足，但只要達到相當程度的滿足後，個體會在追

求下一層次的需求。所以根據馬斯洛的說法，若你想激勵某人時，必須先瞭解他目前停留的需求層級，再設法滿足該層級或以上的需求。馬斯洛的需求理論得到廣泛的認同，特別是實務界的經理人。這可能是因為該理論與直覺邏輯相吻合，而且又簡單明瞭。

(Stephen P.Robbins原著，李青芬等人編譯，2002：171-172)

馬斯洛提出的自尊需求與自我實現需求反應在組織中的受僱人員，組織每月發給員工的薪資與報酬大多能滿足需求層次理論中最基本的生理需求，當基本需求滿足後再追求安全感的需求，希望提供的工作環境能讓人感受到安全與穩定，在團體生活中能夠獲得良好的人際關係與同仁之間互相照顧及關懷。對組織的貢獻與付出受到他人的尊重與賞識之後，獲得陞遷或獎酬，更能激發內在的自我實現動機，完成個人設定的目標並達成組織目標。

(二) ERG 理論(ERG Theory)

耶魯大學教授阿德弗(Clayton Alderfer)以馬斯洛的需求層次理論為基礎，以實證方式找出切合實際的需求，提出三種核心需求，分別說明如下：

1. 生存需求(Existence Needs)：是指物質存在的需求。這些需求必須透過食物、水、報酬及工作條件等來滿足。
2. 關係需求(Relatedness Needs)：這些是維持個體與他人的人際關係的需求，例如朋友、家人、同事等良好的人際互動。
3. 成長需求(Growth Needs)：此需求為個體企圖尋找自我成長之發展機會。(葉椒椒，1995)

ERG理論強調一個人可能同時會發生幾種需求，不限於馬斯洛的一種需求而已；如果較高層次無法得到滿足時，退而滿足較低層次需求的欲望會加深。此外ERG理論包含「挫折-退化」的構面。馬斯洛認為個體會停留在某種需求，直到該需求滿足為止。而ERG卻持不同的論點，不認為低層次的需求必先滿足，進而才能滿足高層次的需求。例如，個體若無法滿足自身的社交需求，則會以追求更多的金錢或更好的工作環境來彌補曾受過挫折的需求，因此挫折導致個體退化到較低層次的需求（簡明輝，2004：183）

阿德弗認為不同的需求可以同時激勵員工，並不一定要低層次的需求滿足之後，高層次的需求才會作用。(張緯良，2009)

(三) 雙因素理論(Two-factor Theory)

心理學家赫茲伯格(Frederick Herzberg)所提出來雙因素理論(Two-factor Theory)，亦稱為「激勵-保健」理論。此理論對於工作動機的研究具有相當影響力，相信員工的態度會影響其行為。(張緯良，2009) 赫茲伯格認為激勵動機由兩個因素做起，即由保健因素(hygiene factors)及激勵因素(motivating factors)來維持一個有激勵性的工作環境。保健因素是激勵因素的基礎；保健因素，是基本生存的需求，提供健康的工作環境，包括薪資、監督方式、安全感、一般工作條件及公司政策等等。這些因素均屬於人力資源管理的重要因素，當這些因素出現問題時，員工的不滿意心裡會增強。若使這些因素在管理上面操作的很好，並不能充分使員工滿意，也不具強烈的激勵作用。(李長貴，2000：269-270)

另一為動機因素，是屬於高層次的成長需求，此需求是個體所具有的特點，追求挑戰與刺激，透過工作中的責任感、獨立自主的完成工作，得到組織的賞識與認可獲得的成就感。(張緯良，2009) 激勵因素乃是肯定(recognition)，責任(responsibility)、成就(achievement)、進步(progress)、成長(growth)及工作本身(work itself)。這些變相與工作內容(Job content)有關。從工作設計中規劃出激勵性的工作環境，才具重要的工作激勵因素。(李長貴，2000：270)

組織中的管理者若僅致力於消除那些導致工作不滿的因素(外在因素，例如公司政策、薪酬等)，屬於工作環境或公司政策方面，只能防止員工的牢騷，維持員工現有的工作效率，並不一定能對員工產生激勵的作用提供工作績效。但若不具備這些因素，會導致員工的不滿而影響工作意願，甚至離開組織，這些因素赫茲伯格稱之為保健因素(hygiene factors)。如何激勵員工？管理者必須在內在報酬上，例如工作本身、成就感、認同感、職責等讓員工認同組織，工作中擔負起責任，激發內在自我潛能，這些內在因素才會激勵員工努力的重心，稱之為激勵因素(motivation factor)。(張緯良，2009)

阿德弗認為人類共存在三種核心的需要，即生存(Existence)的需要，生存的需要與人們基本的物質生存需要有關。它包括馬斯洛提出的生理和安全需要和赫茲伯格提出的保健需求，均屬於維持個體工作的基本需求。育嬰留職停薪津貼自民國98年實施迄今，符合申請資格者與實際提出申請者人數統計上仍有落差，以激勵理論的觀點來探討，它提供被保險人家中育有三歲以下之子女，選擇育嬰留職停薪時，得依社會就業保險申請加保前六個月之投保平均薪資之六成津貼，給予補助六個月的津貼，提供家庭中夫妻之任何一方因選擇專心在家照顧子女的基本生活支出，僅能維持基本生活需求之滿足。每個人所要求及感受的內外需求因家庭環境及生活背景不同，有些人為了能專心陪伴與照顧子女選擇申請育嬰留職停薪，即為馬斯洛提出的生理、安全需求及愛與隸屬需求層次，提供子女舒適且安全的環境。

馬斯洛的愛與隸屬需求與阿德弗第二種相互關係的需要是相對應的，即指人們對於保持重要的人際關係的需求，這種社會和地位上的滿足是在與其他需要相互作用中達成的。赫茲伯格提出個體在能夠與良善友好的人及安全的工作環境中一起工作亦僅屬於的保健理論。

馬斯洛的自尊需求中內在能力的認可與承認，和自我實現層次中發揮自我潛能的成就感，與阿德弗認為第三種成長需要，係表示個人謀求發展的內在願望，以及赫茲伯格提出的激勵因素均屬於內在心理層面的自我挑戰與滿足。激勵個體本身，提供有意義、有前瞻性及挑戰性的工作，完成個體自我實現的目標並達成組織目標。(丁志達，2005)，有些人因內在能力與自我要求較高，重視工作上的成就與挑戰，將子女送至托嬰中心機構、褓母交由專業托育人員照顧，或家中有長輩及親友可以協助照顧年幼子女，選擇繼續留在職場追求工作上滿足及成就感，實現自我成長的目標。

表 2- 5 馬斯洛、阿德弗及赫茲伯格的需求分類表

工作目標	描述	不同理論的分類		
		Maslow	Alderfer	Herzberg
工作環境	具有好的工作情境(舒適的辦公環境、設備及空間等)	生理 與 安全	生存	保健
區域	居住在是和自己 家人的區域			
時間	工作職務使自己有足夠的時間安排個人或家庭生活			
安全	工作有保障，具有安全感，不會受到隨時被裁員或資遣的風險			
福利	具有好福利報酬			
收入	有機會得到高的收入	愛與隸屬	關係	激勵
合作	與好相處的人共事、共同合作			
管理者	與管理者有良好的互動關係			
肯定	完成某項工作目標時受到肯定	尊重	成長	激勵
陞遷	有機會晉升高一職位			
培訓	有進修提高技能的機會	自我實現	成長	激勵
自主	在工作中能獨立作業			
挑戰	工作具挑戰性，完成自我實現之成就感			

資料來源：修改自工作心理學（260 頁）。葉椒椒著，1995，台北：五南。

二、工具理論

（一）期望理論

Victor Vroom認為個體對於想採取某種行為的意願程度，取決於他認為行為後能得到某種結果的期望強度及吸引力。具體而言，期望理論認為激勵員工是否產生作用，完全視員工是否相信努力之後就會有好的績效獎勵，以滿足自己的目標。由此可知，期望理論專注在三個關係上。

1. 努力與績效的關聯性(effort performance linkage)：個體覺得自己努力後能達到種種績效的可能性高低。
2. 績效與酬償的關聯性(performance reward linkage)：個體相信當績效達到特定水準時，能達到某種期望結果的程度。
3. 酬償與個體目標的關聯性(rewards personal goals relationship)：個體認為組織給予

的酬償能否滿足個人目標或需求的程度，及這些潛在的酬償對個人的吸引力有多高。

期望理論的重點在瞭解個體的目標、努力與績效的關聯性及獎償報酬能否滿足個體的目標。Victor Vroom認為沒有一個通用的法則可以解釋每個人的激勵作用。除此之外，單只了解一個人的需求狀態，並不能保證這個人認為高績效可以滿足他本身的需求。如果組織能確實根據員工的績效表現，而非年資、努力程度、技術水準或工作困難度等標準計算報酬的話，那麼期望理論的預測效度將會相當高。(Tephen P.Robbins原著，李青芬等人編譯，2001：187-189)

(二) 公平理論

員工選擇的參考對象(referent)增添了公平理論的複雜度。實證結果顯示，選取的參考對象是公平理論中相當重要的變數，下列四者為員工選擇時的可能途徑：

1. 組織內自比(self-inside)：在同一組織內，員工將現在的工作與以前曾經擔任過的另一項工作進行比較。
2. 組織外自比(self-outside)：員工現在的工作，與以往在其他組織中的工作相比較。
3. 組織內他比(other-inside)：在同一組織內，比自己現在的工作與他人目前的工作進行比較。
4. 組織外他比(other-outside)：以自己現在的工作，與其他組織中他人目前的工作相比。(Tephen P.Robbins 原著，李青芬等人編譯，2001：185)

根據公平理論的研究指出，不管男性或女性都傾向與同性別的對象比較。但女性員工在傳統上及預期的薪資水準上，都較同位階的男性低，所以他們偏向與女性比較，所以比較的標準也低些。根據公平理論的說法，當員工感到不公平時，可能會有下列六種反應：1.改變自己的付出(inputs)。2.改變自己的報償(out-comes)。3.扭曲對自我的認知。4.扭曲對他人的認知。5.改變參考對象。6.離開現今的工作。(Tephen P.Robbins原著，李青芬等人編譯，2001：187-185)

許多探討公平理論的研究常以金錢概括員工所想要得到的報償，但卻忽略了某些人也會從其他的報償方式來尋求公平性，如代表身分地位的職銜、專屬的豪華辦公室之類的非金錢報償等。近年來的研究多著重在探討公平的真義，但傳統的公平理論是強調分配的公平(distributive justice)，也就是員工覺得分配所得酬償的量及方式是否公平的程度。但公平與否，亦要考慮過程的公平性。實證顯示，分配的公平性顯然較過程公平，更能影響員工的滿足程度。但過程的公平與否，卻會直接影響到員工的組織向心力，對主管的信任度、及去留意向。總括而言，對大多數員工來說，公平理論指出相對性報償及絕對性報償都會嚴重影響激勵作用。(Tephen P.Robbins原著，李青芬等人編譯，2001：186-187)

三、強化（增強）理論

行為主義者認為，行為模式建立的過程就是條件反射建立的過程，即是「刺激」→反應（行為）→報酬（強化）。在某一條件下的行為，是透過強化而產生的。強化可以是正強化，即是一種獎勵；也可以是負強化，即一種懲罰。(葉椒椒著，1995：279)

增強理論(reinforcement theory)採行為論的觀點認為強化物(reinforcement)可以決定行為，結果才是影響的主因。此學派認為行為是環境造成的，我們根本不需去在意人內心的認知，因為強化物控制了行為。增強理論忽略了個體的內心狀態，只注重個體採取某行為後會產生什麼結果，有助於行為控制的分析。增強作用對行為有相當重要的影響，但絕非是唯一的影響因素。(Tephen P.Robbins原著，李青芬等人編譯，2001：183-184)

每個人都存在著生理與心理的各種需求，因而產生內心驅力，促使個人會表現出想達到某種目標的特定行為，以獲得良好的績效表現，並期望藉由此傑出表現得到報償，滿足其個人需求。因此，激勵員工士氣，必須採取符合員工心理與生理的各種方法，透過動機的激發，引起員工採取積極的行動，以達成組織目標。(韓英俊，2006)

就人事制度的角度，公務人員育嬰留職停薪政策的推動係考量目前台灣的家庭結構及型態，大多由夫妻雙方及子女組成小家庭且屬於雙薪家庭，許多夫妻生育子女後面臨子女無人照顧的問題，為了使夫妻雙方有選擇暫時離開職場，能在家專心照顧子女陪伴孩子

成長的機會所制定的政策。此規定依赫茲伯格提出雙因子理論的保健因素觀之，若有完善的政策，能消除員工在工作上的不滿足感，但不一定能激勵員工；但若沒有實施育嬰留職停薪政策，可能會讓員工不滿而影響工作意願，甚至離開組織。（許南雄，2000）

公部門激勵員工的方式有陞遷制度，依公務人員陞遷法規定，陞遷係指調整對於一些致力於工作和表現傑出的員工，一旦有較高的職務出缺大都會先由內部符合資格的人員依資績評分排序前三名交由機關首長圈選優秀人員陞任，其餘的職缺再對外進行甄補。其目的是肯定員工的工作能力及拔擢人才，強化人力資源的運用，激發員工內在的潛能。（丁志達，2012）

第四節 性別平等

性別平等是人權保障中非常重要的一項議題，1995年第4次婦女世界大會通過北京宣言和行動綱領，將性別主流化作為各國促進性別平等的主要發展策略。我國也將性別平等列為重要的施政目標。（性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估，2010：序）

依憲法第7條規定：中華民國人民無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。憲法第153條第2項特別規定：婦女、兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。憲法第156條規定：國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護女性，並實施婦女、兒童福利政策。憲法增修條文第10條第5項更規定：國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。以上諸多憲法條文均規範男女平權，由此得知法律似乎已能保障男女平等，但是法律所規定之基本權利，必須透過低位階的法律才能適用於私法關係，因此，法律對人民之權利義務相關規定若不足，即無法貫徹實踐男女平等。（王雅各，1999：407）

1979年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱CEDAW），並在1981年正式生效，其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、

家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。此一公約可稱之為「婦女人權法典」，開放給所有國家(state)簽署加入，不限於聯合國會員國，全世界已有187個國家簽署加入。³

壹、性別平等的定義

國際勞工組織ILO（2000）指出性別平等(Gender Equality)則包括形式平等(formal equality)與實質平等(substantive equality)，即機會平等與結果平等，男性與女性在實現人權與促成政治、經濟、社會、個人及文化發展的潛能時，具有均等的參與及獲益的機會，不會受限於性別刻板印象、角色分工、偏見等。（民眾對性別相關議題的看法，2010，：4）

根據聯合國的定義，性別平等是指男性與女性、男孩與女孩均擁有相同的權利、責任、機會。平等(equality)並非指女性要變得像男性一樣，而是兩性之間權利、責任、機會的分派與其性別無關。性別平等是指必須同時考量男性及女性的利益、需求、優先序位，承認兩性及不同群體之間的差異性。性別平等不只限於婦女的議題(women's issue)，而應同時關心男性與女性，以及其充分參與。男性與女性之間的平等，是人類權利的議題，也是人類永續發展(sustainable people-centered development)的先決要件與指標。（民眾對性別相關議題的看法，2010：5）

貳、性別角色與分工的觀點

受到中國傳統性別角色分工的影響，社會上重男輕女及「男主外、女主內」的觀念，認為男性必須要在外面工作，養家活口；女性要承擔家庭教養子女及照顧長輩的責任，這是人民生命最基本的需求，也是女人最沉重的負擔。即使近年來，家庭夫妻雙薪型態蓬勃發展之際，仍使女性定位於「女主內」，應擔負起照顧家庭的責任，並被視為是與生俱來的天賦。造成現代職業婦女要兼顧家庭及工作的雙重壓力，較無法在工作職場上有更多的發揮空間與機會，而影響婦女身心健康及職場上的陞遷發展的機會。（蘇芊玲，

³行政院性別平等會網頁，2014年11月26日，取自
http://www.gec.ey.gov.tw/Content_List.aspx?n=F4D8BA36729E056D。

1998：50-61)

美國自1848年Seneca Falls女權大會揭開了婦女運動的序幕，歷經150年間婦女團體雖然陸續爭取到法律上的選舉權、財產權、教育工作權以及子女監護權，但在實際生活中，婦女依然遭受到歧視排斥，兩性不平等的現象仍然非常普遍，婦女在就業方面也被侷限在某區域內，離兩性真正平等，還有相當的距離。Walby認為法律雖然改變了，但社會制度並沒有相應改變，雖然婦女有了某些法定權利，但是性別分工沒有變，女性應有的溫柔、照顧養育的行為意識形態也沒有改變。Walby指出兩性平等未能落實的原因是因為父權制度，他認為兩性不平等是一個社會建構的問題，不是某個男人對某個特定女人的壓制問題。(劉仲冬，1996) 長久以來，父權社會文化體系下的意識形態，社會性別的差異就在家庭、學校與社會教育的過程中，不斷傳遞男女性別角色的刻板印象⁴，在人類長久因襲文化社會中形成兩性角色刻板的定位，使得傳統的男女分工模式、「男主外、女主內」的刻板型態，逐漸被定型及僵化。(李文英，2008)

激進派女性主義(radical feminism)認為女性的劣勢地位來自父權體系的意識形態，它根據兩性生理的差異(女性有生育能力)，將女性的社會角色限定為母親和家庭照顧者，而製造出兩性不平等的社會關係。(謝小琴，1996)

一、家務分工

有關女性因生育本能而應負擔照顧養育子女的觀念，是人類長期以來，面對複雜多端的社會環境產生反應所造成的社會化現象。人類學家Margaret Mead描述自己在新幾內亞的田野調查發現之敘述：「我在一百英哩的範圍內發現三個部族聚集。其中一個部族，不論男女的舉止都像我們所期望的女性行為-溫柔善感、體貼關懷；第二個部落則不分男女，舉止都像我們所期望的男性行為-粗暴、易怒；至於第三個部落，男人的舉止像我們刻板印象中的女性-碎嘴、留著長髮、喜歡購物，而女人則是精力旺盛、善於管理、不擅長修飾自己。」(Connell，2004：188-189) 因此Margaret Mead認為男女兩性的差異

⁴如果我們認定某人是屬於某個團體，而依此來判斷他的行為，這種捷徑及稱為刻板印象(stereotyping) 李青芬等人，組織行為學：141。

並非與生俱來，亦非天生有別，而是社會化之結果。(李文英，2008)

劉仲冬(1996:55)認為最早的性別分工可能基於生物原因，女性因為撫育年幼子女的關係，適於定居，適於狩獵，所以多半待在家中。中國傳統婦女除了生產育幼、照顧老人、奉祀祖先，還要縫衣裁鞋、清潔打掃、料理三餐食物.....，她們工作的時間及消耗的體力並不會比男性少。這些工作因為不會增加家庭收入，也不被視為是為了錢，他對家庭是一種無私的奉獻與付出。在農業社會的大家庭制度之下，男性和女性被區隔為男性屬於公有世界，私有世界則屬於女人，所謂「男正乎於外，女正乎於內」，女人成了名符其實的「內人」。

傳統觀念中男性不屬於家庭工作的角色扮演者，不需要負擔家務及幼兒照顧工作，加上社會觀念認為家務工作是無薪給、無報酬的工作，期待男性會主動地認同與參與家庭角色，其腳步必然是緩慢的或者容易導致角色衝突。此外，角色負擔過重(role overload)和角色緊張(role strain)成為雙職家庭中婦女的問題(Smith and Reid 1986)。有研究指出，無論妻子外出工作與否，妻子所做的家務與照顧孩子的工作都比丈夫多。再者，受到傳統社會規範內化後的價值觀影響，女性在無法兼顧傳統所賦予的家庭角色時，角色壓力常因而產生(Skinner 1984)。(轉引自蔡秀美，1996:121)

Delphy, Walby等人認為家務也是工作生產，所以他們認為與其他勞力生產一樣，在家中女性是生產者，男性是剝削者，兩性之間存在著經濟及社會地位的不平等，等於分屬兩個不同的社會階層(Walby, 1990:74)。英國婦女離婚時，即使是家庭主婦仍可分得婚姻存續時段中丈夫賺取的財產之一半，而非僅是贍養費或子女教育金。傳統的性別角色分工要改變並不容易，男女雙方應該互相學習調適，彼此都應當分擔部分家務工作。(劉仲冬，1996:56)

蔡秀美(1996:122)認為若要落實兩性平權、兼顧家庭的福利措施，要由政府福利政策的介入，將這些福利的提供視為企業的社會責任，輔以獎勵措施如減稅措施、經費補助、設備補助等，如此才看見具體成效。就家庭角色分工方面，現階段的兩性角色變遷有明顯的不勻稱性，即有工作的婦女仍承擔大部分的家庭角色，使得職業婦女多有

角色負擔過重和多重角色壓力的問題，對企業的生產力及家庭的健全發展會產生負面的影響。因此，家庭取向的福利措施是社會福利應予重視的方向。

二、工作職場的差別待遇

許多男性工作是為了善盡養家的責任義務，符合社會期待的價值觀念，並非所有的工作都能有成就感或滿足。但男性若不外出工作，對於存有傳統性別角色者可能會感到不自在或尷尬，可是如果女性就業收入與男性相同，社會又能肯定家務生產，讓負責家務者能享有外出工作者一半的薪資，就不至於影響夫妻兩人之關係地位及收入。(劉仲冬，1996：58)

在我們的社會中，男女之間的不同是大家容易認識的，但是男女之間的不平等則未必為人們所覺知，甚至於被認為是自然的。如果以性別分類的判斷，充滿在社會中，小至溫柔、愛哭、被動，大至於男性屬於權力，公共領域，女性則被分類在私人領域或家戶之內的分類。這種以性別為分類的判斷如果不被打破，那麼兩性關係的合理化便不容易達成。(張維安，1996：82)

自從第二次世界大戰以來，婦女就業漸趨普遍，尤其在1970「同工同酬」及1975年「反性別歧視」運動之後，婦女工作平等的障礙似乎已完全排除，但事實狀況又不盡然如此。(劉仲冬，1996：57) 在就業市場上，兩性在工作機會及薪資所得有明顯的差別待遇，雖然勞動基準法對同工同酬有明確規定，但是職業隔離現象卻是造成兩性工作待遇有別的一大藩籬。(蔡秀美，1996：126) 依行政院主計總處受僱員工薪資調查統計顯示，101年於工業及服務業之男性每月平均薪資為49,9354元、女性為4,0486元；102年於工業及服務業之男性每月平均薪資為49,931元、女性為40,673元。⁵

以上開資料得知，女性的平均薪資是男性的七至八成左右，男性每月平均薪資比女性每月平均薪資大約多一萬元，凸顯出女性在陞遷發展容易遭受阻礙，也顯示出女性只能從事低階、低薪的工作職業類別，自然對女性的經濟產生不利影響。面對經濟因素的

⁵ 行政院主計總處，政府統計，受僱員工薪資調查統計，103.7.9，<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=1135&ctNode=3253&mp=1>

考量，原則上多以薪資較低者選擇中斷工作，造就了已婚女性扛起家庭責任的重擔，成為工作的犧牲者。

有些企業雇用女性的原因是因為工資較男性低，若要付出與男性相同的薪資，他們就會去雇用男性。企業排斥女性的原因有二點：一、生物及體力的原因。二、動機、人生取向及工作倫理，一般認為女性仍以家庭為重，對工作的投入較少。(劉仲冬，1996：58) 在職場的職務分配上，男性員工多集中在企業的核心部門(中高階主管)及研究開發部門，而女性員工則多集中在技術層次不高之非生產部門或其他管理部門(如會計、出納、文書等)。造成性別區隔的主要原因是，許多機構在招募員工時將職務的性別予以設限，雖然現在性別工作平等法第七條規定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。仍有許多企業機構對於進用人力上存有性別刻板印象。(蔡秀美，1996)

參、性別歧視

目前我國勞動市場中較為嚴重的性別歧視問題是結婚、懷孕生育遭退職或解雇，女性薪資差別待遇，招募、任用、陞遷方面之性別差別待遇及職場性騷擾等，而這些都源於對女性才華及工作能力所產生的偏見，及傳統上認為女性管理家務的觀念所影響的推論。縱使有女性因結婚懷孕或家庭，以致具體影響工作，也應該透過其他的人事規定，如考績不佳或工作延宕，影響陞遷，個別進行處理，而不得以傳統性別刻板印象來歧視女性。女性在經濟上若能夠獨立自主是實現男女平等的重要因素。因此追求男女平等首要之務應在勞動市場消除性別歧視。(王雅各，1999：407-435)

政府應該積極推動兩性在工作上的歧視及障礙，消除工作及收入上的性別歧視，給予個人公平的任用及陞遷機會，收入相同之後，男人或女人就會有較多的自由選擇外出或在家中。男人如果有權選擇當「家庭主夫」，而不會受到社會歧視，才算是真正的性別平等。想要改變傳統性別角色分工之價值觀念，社會中的每一份子都要身體力行，為人父母要以身作則教育下一代，給予性別平等的觀念，不以性別刻板印象要求孩子，以彈性分工處理家務，對子女一視同仁，消除性別歧視。(劉仲冬，1996) 從日常生活

做起，雖然不須占據重要的地位，改變社會的體制，但是說起來容易做起來難，人最需要克服的、努力面對的是自己，改變自己的意識形態。(張維安，1996)

行政院研究發展考核委員會於民國99年委請台灣綜合研究院林副研究員怡君主持民眾對性別平等相關議題的看法之研究調查結果發現，整體而言，不論男女，均有較多受訪者選擇「職場」、「政治參與」及「社會風俗」是對男性較有利的領域；而「家庭生活」、「學校教育場所」、「法律及司法制度」則是對兩性都一樣。此外，有三分之一男性受訪者認為國內男女地位的處境是「男女平等」，但有半數以上回答「男性地位很明顯地優於女性」或「男性地位略優於女性」。其中，女性較傾向認為男女平等，而男性較傾向認為男性地位略優於女性，而不同教育程度的受訪者之回答也具有顯著差異，一般而言教育程度愈高愈傾向認為“男性地位很明顯或略優於女性”，反之則較傾向於認為“男女平等”。(民眾對性別平等相關議題的看法，2010：X VIII)

若想要解決性別不平等的問題，不應只是促進女性參與“以男性為主體”的社會，讓女性同等(equality to)男性，而是破除原有的性別角色分工模式，建立兩性均享有相同機會、權利、義務的社會(equality between)。故性別平等政策不再只是針對女性，男性也是性別平等政策的目標對象。性別平等的核心價值乃在於男性與女性的權利、責任、機會的分派與其生為何種性別毫不相關，且非在各領域中強制要求男性與女性的齊頭式平等。(民眾對性別平等相關議題的看法，2010：8)

肆、性別工作平等法的沿革

為了消除台灣長期以來對婦女在工作權力上的不平等地位，政府與民間團體致力推動營造性別平等的工作環境，於民國90年12月21日制定兩性工作平等法，並於民國91年3月8日實施，其中第一條明文揭示，為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，制定性別工作平等法。⁶主要規範下列三項重點：(1) 性別歧視之禁止；(2) 性騷擾之防治；(3) 促進工作平等措施。當時考量托兒制度未臻

⁶ 全國法規資料庫，2014年2月6日，取自

<http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E5%B9%B3%E7%AD%89%E6%B3%95>。

完善，且保姆素質良莠不齊，多數父母仍親自負擔養育幼兒的責任，為同時保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與家庭之責任，乃有育嬰假之規定。依據性別工作平等法規定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。另外雇主為受僱者舉辦或提供教育訓練或其他類似活動；舉辦或提供各項福利措施；對受僱者薪資之給付；以及對受僱者之退休、資遣、離職及解僱等，均不得因性別而有差別待遇。為婦女工作者建立了理想的工作環境，提升婦女在職場的工作條件與地位，避免其受到不公平的對待。(張緯良，2007：64-65)

性別工作平等法第11條規範雇主工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。為使申請者於留職停薪期間受到保障，能繼續享有健保、勞保、公保等社會保險，且於復職後仍得以繼續回原崗位上班工作，避免造成受僱者在家庭照顧子女無收入之不利情形，爰於法規中規定雇主應負擔之保費免予繳納(因受僱者未工作)；受僱者應負擔之保費，准予遞延三年繳納，彼時受僱者已復職有收入，且因社會保險未中斷，投保年資得予併計，對其亦有利，並於民國97年於第16條明文規定，受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

「兩性工作平等法」於民國96年12月19日將名稱修正為「性別工作平等法」，原第16條規範得申請育嬰留職停薪之受僱者範圍限縮於30人以上之民間公司企業，卻對受僱於未達30人規模企業之受僱者造成差別待遇的不合理現象，使得服務於中小型企業及民間公司之受僱者無法申請育嬰留職停薪，不符合社會公平正義原則，爰修法刪除30人以上人數之門檻限制之規定。

依據性別工作平等法第16條第3項規定，育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。為落實性別工作平等法第16條第3項發放育嬰留職停薪津貼之規定，受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限；第2條規定公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。

政府機關為配合性別工作平等法的修正，爰於就業保險法、公教人員保險法及軍人保險條例中增列「育嬰留職停薪」項目，就請領津貼之資格條件、發給方式，給付額度、給付期限予以明文規範，以鼓勵被保險人留職停薪撫育三足歲以下子女。⁷性別工作平等法第21條規定，受僱者申請育嬰留職停薪，雇主不得拒絕。該法第21條規範雇主除有歇業、虧損或業務緊縮，依法變更組織、解散或轉讓者，不可抗力暫停工作在一個月以上者，因業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。不得拒絕申請者因育嬰留職停薪復職，如有違反者處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。⁸為落實性別工作平等法第16條第3項規定，公教人員保險法參酌就業保險法所定育嬰留職停薪津貼之發給方式，增訂育嬰留職停薪津貼之給付額度、期限及方式，以鼓勵被保險人留職停薪撫育三足歲以下子女，遂於民國98年7月8日修訂本保險法第3條規定，保險給付包括殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬及育嬰留職停薪五項，增訂第10條及第17-1條請領育嬰留職停薪津貼資格條件、給付相關規定，留職停薪被保險人，在申請留職停薪時，應選擇於留職停薪期間退保或自付全部保險費繼續加保，一經選定後不得變更。但於本法增訂育嬰留職停薪津貼生效時，原以育嬰辦理留職停薪選擇退保者，得在子女滿三歲前，於繼續留職停薪期間，再依規定選擇一次。增訂第17-1條，被保險人加保年資滿一年以上，養育三足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪

⁷ 立法院法律系統 2014.2.12，

([http://lis.ly.gov.tw/lgcci/lglaw?@125:1804289383:f:NO%3DE04650*%20OR%20NO%3DB04650\\$\\$11\\$\\$\\$\\$PD%2BNO](http://lis.ly.gov.tw/lgcci/lglaw?@125:1804289383:f:NO%3DE04650*%20OR%20NO%3DB04650$$11$$$$PD%2BNO))

⁸ 立法院法律系統，2014.2.10，

([http://lis.ly.gov.tw/lgcci/lglaw?@166:1804289383:f:NO%3DE03616*%20OR%20NO%3DB03616\\$\\$10\\$\\$\\$\\$NO-PD](http://lis.ly.gov.tw/lgcci/lglaw?@166:1804289383:f:NO%3DE03616*%20OR%20NO%3DB03616$$10$$$$NO-PD))

津貼。育嬰津貼之給付，以被保險人育嬰留職停薪當月起，以其前六個月平均投保保險俸（薪）給之百分之六十計算，自留職停薪之日起，按月發給；最長發給六個月。但留職停薪期間未滿六個月者，以實際留職停薪月數發給；未滿一個月之畸零日數，按實際留職停薪日數計算。同時撫育子女二人以上者，以請領一人之津貼為限。夫妻同為本保險被保險人者，在不同時間分別辦理同一子女之育嬰留職停薪並選擇繼續加保時，得分別請領。⁹

伍、我國性別工作平等措施

依據中華民國統計資訊網 102 年人力資源調查性別專題分析之

- 一、生理假
- 二、產假
- 三、流產假
- 四、陪產假
- 五、家庭照顧假
- 六、調整工時
- 七、托兒設施
- 八、育嬰假

性別工作平等法之立法意旨，係為平衡工作與家庭的各種假別及相關措施，期望公部門能帶頭率先執行，並擴及到私部門之民間企業及團體都能落實。性別工作平等法從民國91年通過實施至今，除了產假之外，有關生理假、流產假、陪產假、家庭照顧假、調整工時、托育設施及育嬰假，皆未盡理想。主要關鍵在於主管機關不積極的態度、法規未能徹底落實以及傳統的社會價值觀念，將家庭中子女養育及照護長輩或親人的責任視為女性應該要承擔的工作，因此無法達到預期的效果。（性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估，2010）

⁹ 立法院法律系統，2014.2.10，
[http://lis.ly.gov.tw/lcggi/lglaw?@107:1804289383:f:NO%3DE04650*%20OR%20NO%3DB04650\\$\\$\\$11\\$\\$\\$PD%2BNO](http://lis.ly.gov.tw/lcggi/lglaw?@107:1804289383:f:NO%3DE04650*%20OR%20NO%3DB04650$$$11$$$PD%2BNO)

第五節文獻探討

有關國內探討育嬰留職停薪相關碩士論文研究者，及留職停薪相關期刊論文茲介紹並整理如下：

表 2- 6 國內育嬰留職停薪相關期刊論文

編號	研究題目	研究者	影響因素		備註
1	公務人員育嬰留職停薪的研究	楊惠蘭	申請	1.親自帶小孩 2.缺乏可信賴的育嬰協助 3.配合生涯規劃 4.特殊的照顧需求	2007
2	男性公務人員育嬰留職停薪歷程研究	蘇郁雅	申請	1.為了準備考試 2.配合家庭生活型態的改變 3.為了教育小孩與休息 4.機關所在太遠無法兼顧家庭	2008
3	我國育嬰留職停薪津貼政策之探討：以台北縣市女性申請者為例	方婷玉	申請	1.親自照顧小孩 2.不放心托育保母 3.準備公職考試 4.調養與休息	2010
4	影響申請育嬰假因素之探討－以新竹科學園區為例	莊碧婷	申請	1.有良好的經濟後盾支援 2.休息與調養身體 3.母職角色的枷鎖 4.托育人選素質考量 5.主管支持與否 6.社會性別角色 7.育嬰留職停薪津貼的誘因	2010
5	是福利？是虛設？我國育嬰假政策之研究－以台中市國小教師為例	廖曉柔	未申請	1.經濟考量 2.有親友長輩協助照顧 3.有合適的保母	2010
			申請	1.親自教養小孩 2.自己的意願 3.子女的健康問題	

表 2-6 (續)

6	國小女性教師育嬰留職停薪之研究	陳靖玟	未申請	1.擔心年資不足影響工作權 2.經濟狀況的疑慮 3.個人興趣 4.有合適的保母	2010
			申請	1.母職角色的期望 2.嬰兒與母親健康問題 3.經濟因素 4.托育人選不易尋找	
7	育嬰留職停薪申請意願探討－以研究新竹科學園區工作者為例	曾翠屏	未申請	經濟考量	2012
			申請	1.為了親自教養 2.小孩的健康問題	
8	育嬰留職停薪假申請意願及復職狀況之研究－以北台灣地區為例	陳宥妃	申請	1.身邊重要的人的意見 2.經濟狀況 3.親自教養	2014

資料來源：研究者整理自臺灣博碩士論文加值系統，2015年2月1日，取自
<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi/ccd=.YW6iy/search#result>。

楊蕙蘭（2006）以公務人員為對象，研究發現申請者申請後始發現育嬰留職停薪期間並非盡如預期，政府的相關福利措施，不如預期的貼心、貼近所需。此外，申請者因請假被視為中斷的年資，使其「被迫」不在意年資中斷、不在意陞遷，但對申請逾一整年者回職第一年休假全予凍結，大都坦誠很介意，主要原因係孩子尚小，造成其很多的不合理與不方便。

蘇郁雅（2008）了解男性公務人員申請育嬰留職停薪之歷程，研究發現男性公務人員在潛意識裡仍存在性別分工之意識，但逐漸體認到性別主流化所倡導的觀念，且願意參與家務，因此性別分工論仍存在，但似乎有鬆動的跡象。男性會申請育嬰留職停薪去從事其他事務（如進修）者，多數在其原有職務上都產生疏離的現象，但應可以鼓勵代替防弊，漸進地誘導男性參與家庭來改善，並應健全托育制度，及規劃相關的配套措施。

方婷玉（2010）研究我國育嬰留職停薪津貼政策，以台北縣市地區女性申請者的角

度探討，研究發現受訪者肯定育嬰假留職停薪期間發放六成薪為津貼補助措施。申請者在兩性申請意願方面，除了受到傳統性別分工的意識形態影響，六成薪補助的設計也成為雙薪家庭考量機會成本的重要影響因素。

莊碧婷（2010）研究新竹科學園區勞工申請育嬰留職停薪的影響因素，發現影響申請育嬰假的主要因素如下：1.經濟因素為影響員工申請育嬰假的主要關鍵；2.托嬰人選考量為影響育嬰假因素之一；3.主管支持程度亦影響到請育嬰假的意願；4.追求事業發展及股票分紅的機會成本為影響申請育嬰假的因素之一；5.育嬰津貼誘因對勞工請育嬰假產生正面作用；6.社會性別角色、兩性薪酬差異等因素，導致母親申請育嬰假者較父親高。

廖曉柔（2010）就我國育嬰假的修改重點加以評析，並以台中市國小教師申請育嬰假情形探討，研究結果發現其未申請的原因以經濟考量為首，其次為小孩有親友長輩協助照顧、有合適的保母等。研究對象同意育嬰假制度能鼓勵父母親自照顧子女、能讓父母在工作與家庭之間取得平衡等，但不認為現今幼托機構品質良好、政府已經提供足夠的親職、教養育等社會福利措施，更不認為其能提高生育率。對於現行育嬰假制度條文的修正意見，提出育嬰假申請資格之規定宜放寬至子女6足歲以下均可申請、父母雙方可同時申請、育嬰留職津貼額度宜提高、申請育嬰假期間應計入工作年資等。

陳靖玟（2010）的研究在了解國小女性教師申請或未申請育嬰留職停薪的原因，研究發現申請者的考量因素包含母職角色的期望、嬰兒與母親健康問題、經濟因素、托育人選不易尋找；未申請者的考量因素包含擔心年資不足影響工作權、經濟狀況的疑慮、個人興趣、有適合的托育人選。

曾翠屏（2012）探討新竹科學園區工作者申請育嬰假、育嬰留職停薪津貼情況，研究發現影響育嬰留職停薪申請意願，個人因素中性別、年齡、婚姻狀態、家庭型態、子女數，對申請育嬰留職停薪有顯著影響；工作特性中工作總年資，對申請育嬰留職停薪有顯著影響；公司組織特性中同事贊同、主管贊同、影響調薪、影響考績、無法回任、對組織特性有顯著影響；邏輯迴歸分析結果顯示，性別、婚姻狀況、工作總年資、同事

贊同、覺得無法回任、男性也可請，分別對影響申請育嬰留職停薪的意願具有預測力。

陳宥妃（2014）研究育嬰留職停薪假申請意願及復職狀況之研究發現，身邊重要的人的意見，影響申請育嬰假的意願；經濟狀況是影響申請育嬰假的重要決策因素；親自教養幼兒是申請育嬰假的主要原因；發放育嬰留職停薪津貼對申請育嬰假的意願影響不明顯；受訪者對育嬰假政策抱持肯定態度；育嬰假結束後申請人復職狀況良好。

以上研究論文大多以申請者為研究對象，也有少部分對已申請者及未申請者為研究對象探討影響申請育嬰留職停薪意願之原因，提出申請原因大多數為親自教養、陪伴小孩成長、健康問題及托育機構保母的信賴度不足；影響未申請者的原因以經濟因素為主要的考量因素。多數研究亦發現家務分工仍存在性別角色分工及性別刻板印象，楊佩云（2010）以一對教師夫妻育嬰留職停薪之共親職經驗探究，研究發現育嬰留職停薪的生活尚包括了家務的共同承擔，實際上還是有性別差異的。

有關公務人員申請留職停薪的權益問題，李文英（2008）研究發現，公務人員任職於相對穩定的公部門，遭遇家庭週期育嬰、托老及配偶或子女重大傷病須照護之重大事件時，於運用國家制度「公務人員留職停薪辦法」以為因應之際，仍受傳統性別刻板印象「男主外、女主內」僵固觀念的影響；而女性公務人員在工作與家庭雙重重擔的壓力下，對於職涯發展的展望與規劃，與當事人對傳統性別角色的認同程度具有正相關的關係。留職停薪制度對公務人員在公務與家務之間擺盪時的確具有緩衝的功能，但是對留職停薪人員權益的配套卻不甚完善，諸如現制因「家務因素」留職停薪人員不能參加考績、無法併計休假年資、不得購買該等年資併計退休等等，希望政府能從國家社會福利資源的角度，給予更完善的規劃，以利女性平衡工作與家庭。

表 2-6 國內留職停薪相關期刊論文

編號	主題	作者	相關探討或建議內容	備註
1	公務人員留職停薪：性別工作平等的觀點	張世賢	台灣的社會雖然愈來愈趨平等，但僵固的觀念仍在育嬰、侍親方面，阻礙兩性性別工作平等，女性因公派赴國外進修，若能與配偶雙方協議達成，改變先生家庭承擔的觀念，遇到的阻礙與衝突將會少很多。	2012
2	公務人員留職停薪辦法及相關規定之探討	劉昊洲	申請育嬰留職停薪條件亦一列置公務人員留職停薪辦法第 4 條第 1 項應予留職停薪事由。	2012
3	從申請原因談公務人員留職停薪辦法調整之空間	陳嘉誠	養育三足歲以下子女之要件，稍嫌彈性不足，建議養育學齡前子女者，亦得為留職停薪之原因。	2012
4	育嬰留職停薪對公部門人力資源管理影響之探討	蘇郁雅	為降低育嬰留職停薪在人力資源管理上的衝擊,就制度方面提出幾項建議：1.補強代理制度 2.提高申請人回職復薪機率 3.建立機關內部行政人力圖像。	2008
5	公務人員留職停薪辦法及相關規定之探討	劉昊洲	申請育嬰留職停薪條件亦一列置公務人員留職停薪辦法第 4 條第 1 項應予留職停薪事由。	2012

資料來源：彙整張世賢、劉昊洲、陳嘉誠、蘇郁雅等人，公務人員月刊，2012，196，2-37。

張世賢(2012)的研究發現，一個家庭因育嬰提出留職停薪，男性有增加的趨勢，不過仍然緩慢。而男性公務人員因侍親而留職停薪的，在性別差異的比較中，比例高於因育嬰提出留職停薪，因為社會上一般的觀念，照顧幼兒的是屬於女性的責任。

劉昊洲(2012)提出5點值得探討的問題如下：1.以任用法為法律依據的問題，建議一

改列服務法為妥。2.留職停薪事由有空白授權的問題。3.申請育嬰留職停薪條款應置何項的問題。4.留職停薪期間之權利因事由而有不同的問題。5.替補人員僅限約僱人員的問題。

陳嘉誠(2012)針對公務人員留職停薪原因層面的實際上運作，提出2項建議：1.增加為配合機關組織改造、功能業務調整，培訓公務人員第二專長，協助工作適應與發展，或現職及晉陞職務時所需專業知能，儲備職務所需具備工作專長及核心能力等原因得申請留職停薪。2.養育學齡前子女者，亦得為留職停薪之原因。

蘇郁雅(2008)在留職停薪對公部門人力資源管理影響的研究在理論、法制、實務執行層面造成的影響中，為降低育嬰留職停薪在人力資源管理上的衝擊，就制度方面提出幾項建議：1.補強代理制度2.提高申請人回職復薪機率3.建立機關內部行政人力圖像。

國內與育嬰留職停薪相關碩士論文及期刊論文著重的層面分別在研究對象以教師、勞工身分，及申請育嬰留職停薪之公務人員為研究對象。在理論基礎大多著重在福利制度、社會傳統性別角色觀念、人力資源管理觀念及實務制度層面作單一研究探討。本研究對象包含申請者、未申請者及人事人員，以不同觀點及角度，整合人力資源管理、員工福利、激勵需求理論及性別角色分工等四層面作為研究之理論基礎，期望以更多元的面向呈現並提供相關配套措施及建議。

本研究與先前的研究期刊及論文差異之處，在可以補齊對於公務人員留職停薪期間影響機關人力資源的管理、運作，申請者本身權益在育嬰津貼補助、考績、休假天數、退休年資中斷與擔任主管職務調整等影響，甚至涉及到整體社會的傳統價值觀念的潛在意識，必須顧及為符合申請資格之公務人員或不同身分別在育嬰留職停薪相關制度及權益上的看法與感受，冀能在未來修訂相關配套措施時提供一些參考方向。

本研究之理論基礎結合員工福利的觀點、激勵中的需求理論，包含馬斯洛的需求層級理論、赫茲伯格的雙因素理論及阿德弗ERG理論觀點，性別角色分工及人力資源管理中的觀點探討影響公務人員留職停薪的因素，整合說明如下圖2-2。

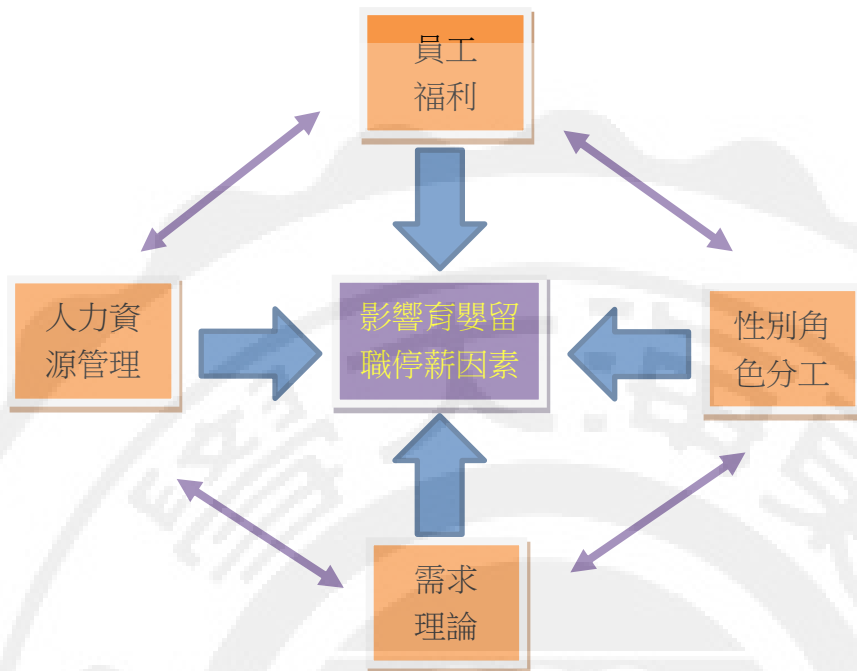


圖 2-2 研究架構圖

資料來源：研究者自行繪製

依員工福利觀點來說，公私部門為使優秀人才繼續留任，近來都提出許多改善家庭政策方案，不論是公部門或是私人企業，提供育嬰留職停薪、育嬰津貼及設置附設托兒機構，讓員工將子女送到附設幼兒園，期能讓員工專心、安心的工作並為組織貢獻付出無非是希望讓在就業中的父母能夠全心照顧子女且無經濟與家庭生活之煩惱。組織企業所提供的員工福利，符合員工的需求時，它與激勵觀點中的需求理論是具有關聯性而且相互影響。

以馬斯洛的五大需求理論中生理與安全需求、赫茲伯格的雙因素理論的保健因素以及阿德弗ERG理論的生存需要等三項需求理論內容，均屬於維持個體基本的需求。本研究採激勵理論中內在需求理論的觀點，希望藉此瞭解受訪者在工作上是否追求自我實現重視陞遷的成就及滿足感，有關公務人員的考績、陞遷及擔任主管職務調整規定，都與申請育嬰留職停薪有關聯。相反的，如果遭遇到工作上有挫折或不愉快是否也會影響申請意願。另外，滿足子女在嬰兒時期的基本生理需要及關愛等需求，期望未來人格發展健全，也可能影響父母提出申請意願，遂以內在需求層面研究受訪對象內在的想法與感

受，期能歸納出主要影響因素。

然而，決定由父親或母親提出申請育嬰留職停薪，可能受到我國傳統社會文化中家務分工及工作職場上差別待遇的觀念所影響，導致申請者大多為女性。依民國98年實施育嬰留職停薪津貼至今的統計資料發現，公教人員於民國98年至103年11月止，申請育嬰留職停薪津貼請領總計為24,114人，按照性別區分女性申請人數為22,040人，占91.4%；男性申請總人數為2,074人，占8.6%。申請者有90%以上都是女性，僅有少部分是由男性提出申請。

以另一個層面觀之，對於未提出申請者而言，公司部門提出的育嬰留職停薪及津貼等相關福利措施，可能無法滿足員工需求，以激勵理論中馬斯洛的自尊及自我實現、赫茲伯格的激勵因素及阿德弗中關係與成長需要的角度來看，員工若是重視工作，追求內在需求層次的成就感、選擇具有挑戰性的工作及追求自我實現的滿足，可能會選擇企業所提供的附設托兒機構福利措施或者尋找適合的保母照顧，一來由專業人員來照顧子女能專心上班；二來又能在工作上獲得陞遷機會得到激勵與滿足。

就人力資源管理的角度言之，提供員工優渥的福利措施無非希望優秀員工留任，公務人員留職停薪辦法提供父母親面對家庭與工作上抉擇時，可以讓員工為了照顧家庭及子女，暫時離開工作職場，然而面對員工短時間離開工作崗位時，機關業務銜接及人員遞補問題將是一大挑戰，希望藉此在人力資源的規劃與運用能有更進一步的進展，改善職務代理及簡化人員甄補作業等相關問題，解決機關長期存在的困擾。

第三章 育嬰留職停薪之現況分析

第一節 留職停薪制度之沿革

我國行政機關在早期尚無法規明確規範留職停薪事項時，在實務上遇到所屬職員離職之簽呈或機關長官批示公文中會出現留職停薪的請求或批准，但實質上似乎無具體效用。後來經過時代變遷及演進才有機關以行政規章做成相關規定。有關留職停薪措施最早始於民國22年的兵役法規範中，服兵役係屬於國民應對國家負起的義務與責任，目的在保衛國家，公務人員若因服兵役離職而失去原有任職職務，並不合理，所以在「兵役法」第45條規定，國民服兵役期間所享受的各款權利之中，第1款規定服役期間，學生保留學籍，職工保留底缺年資。(徐有守，1998)

民國78年11月30日教育部台(78)人字第59297號函訂定發布「公立高級中等以下學校女性教師育嬰期間申請留職停薪處理原則」，嗣後於民國84年9月修正為「公立學校、幼稚園女性教師育嬰期間申請留職停薪處理原則」，以兼顧教學品質及便於女性教師照顧幼齡子女為宗旨。適用對象為公立各級學校及幼稚園編制內專任女性教師。育嬰期間申請留職停薪，依女性教師之意願辦理，每次生產得申請一次，任教期間申請次數最多以二次為限。女性教師育嬰期間申請留職停薪，應於娩假後至子女滿三足歲期間，以學期為單位，提前一個月申請，期限最長以不逾四個學期為限，並不得逾子女年滿三足歲之日，原申請未達前述最長期限，且確有繼續育嬰之需要者，得於原留職停薪期限屆滿前一個月報請延長，並以一次為限。¹⁰

民國79年6月26日行政院(79)臺院人政參字第26089號函訂定發布「行政院暨

¹⁰管嶼國小人事室網站，2015年1月7日，取自
<http://www.gyes.chc.edu.tw/~web06/law/course11.html>。

所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」，規範女性公務人員育嬰期間申請留職停薪之處理，應以照顧育嬰需要，並維護行政效能為原則。女性公務人員育嬰期間申請留職停薪，採取自願申請方式辦理，每次生育得申請一次，擔任公務期間申請次數以不超過二次為原則。女性公務人員申請育嬰留職停薪期間，每次最長以分娩假後至嬰兒二足歲為止。¹¹早期針對行政機關職員及學校教師訂定之適用對象限定為女性公務人員及公立教師才可提出育嬰留職停薪申請，並無規範男性也可提出申請育嬰留職停薪。民國86年5月20日政府機關訂定的公務人員留職停薪辦法，適用對象為本人或配偶因發生法定事由得申請留職停薪者，不限制性別，均得提出申請。

公務人員留職停薪制度，為人事管理制度中重要事項之一，各機關對於公務人員申請留職停薪之原因、期限及相關人事作業程序及權益之照顧等規定均不相同，散見於各種單行規章，並無統一之法源依據。為顧及留職停薪人員權益，以利遵行，考試院爰於民國85年10月29日修正「公務人員任用法」時，增訂第28條之1條文有關公務人員留職停薪之情事及其辦法之法源依據，予以統一規範。

（徐有守，民87）條文內容為，公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後復職。（銓敘部銓審司，2008）（立法院法律系統）

公務人員留職停薪辦法，於民國86年5月20日發布施行共計12條，由考試院會同行政院訂定，就公務人員申請留職停薪之依據、定義、適用對象、事由、期限、申請復職之程序等留職停薪期間人力補充與調整、人事作業、身分屬性等相关事項作具體明確之規範。（蔡良文，2008）配合時代潮流性別平等之趨勢及社會人口結構、社會變遷並基於人道之考量，使公務人員於服公職期間，得以暫時離開原職務而准予保留職缺，使其無後顧之憂侍奉老邁或重大傷病的雙親、照顧幼兒，以及重病之眷屬，除了女性之外，男性也能申請育嬰留職停薪，讓公務人

¹¹ 植根法律網，2015年1月7日，取自
<http://www.rootlaw.com.tw/LawArticle.aspx?LawID=A040160021010200-0860522>。

員能對家庭、生活及其權益照顧更周延並維護其權益。(銓敘部銓審司第五科，1998)

留職停薪屬於公務人員權利，其事由又分為兩類，一類為政府認為應給予公務人員留職停薪事項規範於留職停薪辦法第4條第1項；另一類為使公務人員因某些重大原因，方便其自行申請留職停薪則在留職停薪辦法第4條第2項明文規定。條文內容說明如下：(邱怡璋、吳俊霖，2007)

第一類基於機關業務需要或法令規定，機關應給予公務人員留職停薪者：

- 1.依法應徵服役者。
- 2.選送國內外進修或研究，期滿後經奉准延長者。
- 3.自費或接受其他機關補助自行申請與業務有關之出國進修或研究，並經核准者。
- 4.配合國策奉派國外協助友邦工作者。
- 5.配合公務借調至其他公務機關任職經核准者。
- 6.配合科技發展或國家重大建設借調至公民營事業機構服務經核准者。
- 7.受拘役或罰金之確定判決而易服勞役者。

第二類公務人員因其個人事由，得申請留職停薪，並由各機關考量業務狀況依權責辦理：

- 1.養育3足歲以下子女者，並以本人或配偶之一方申請為限。
- 2.本人或配偶之直系血親尊親屬老邁或重大傷病須侍奉者。
- 3.配偶或子女重大傷病須照護者。
- 4.配偶因公派赴國外工作或進修，其期間在一年以上須隨同前往者。
- 5.其他經考試院會同行政院認定之情事者。

留職停薪人員申請留職停薪，以二年為限，至留職停薪期滿時，如有必要得申請延長，但應以延長一年為限。

考試院表示：「公務人員留職停薪辦法」自民國88年6月9日修正發布後，

於實務執行尚無窒礙，該辦法修正第 4 條至第 6 條修正要點內容為，1、為解決部分借調人員辦理留職停薪之支薪問題。2、配合公務人員訓練進修辦法草案規定，增訂 6 個月以上 1 年以下與業務有關之全時進修公務人員，得辦理留職停薪(第 4 條第 2 項第 5 款)。3、配合增訂全時進修之期限及次數。4、增訂留職停薪人員復職日之彈性規定。(銓敘部銓審司，2008)

民國 91 年 7 月 1 日進行第 2 次修正之原因為配合 91 年 3 月 8 日公布施行之「兩性工作平等法」(現為性別工作平等法)第 21 條規定，受僱者申請育嬰留職停薪，雇主不得拒絕。公務人員育嬰留職停薪辦法配合修正第 4 條內容，公務人員養育三足歲以下子女者，申請留職停薪，服務機關不得拒絕之規定。是故，夫妻雙方如有一方為公務人員，育有三足歲以下之子女，只要提出申請服務機關均不得拒絕申請。(銓敘部銓審司，2008：24)

另「公務人員訓練進修法」因第 10 條至第 12 條規定公務人員進修期間及補助與公務人員留職停薪辦法規定不同，爰配合修正本辦法第 4 條及第 5 條。配合「公務人員訓練進修法」對進修及延長進修期間之規定，增列公務人員經機關選送國內外進修或研究，期滿後奉准延長者，及自行申請與業務有關之國內外全時進修經核准者，其留職停薪期間依公務人員訓練進修法第 10 條至第 12 條之規定辦理。(銓敘部銓審司，2008：24)

民國 93 年 1 月 15 日第 3 次修正為配合公務人員保障法第 10 條第 1 項規定公務人員非依法律不得予以停職；公務人員請假規則第 5 條規定，增列請病假延長之期限或請公假已滿之期限，仍不能銷假者，應予留職停薪之事由；留職停薪因執行公務情況特殊，得由機關審酌延長留職停薪，並以延長一年為限。另為使各類人員規範明確，增訂第 10 條之 1，醫事人員準用該辦法，警察人員、交通及公營事業人員之留職停薪，得由各該主管機關比照該辦法之規定辦理。(銓敘部銓審司，2008：24)

民國 93 年 10 月 19 日第 4 次修正，乃配合公務員轉任受託處理大陸事務機

構轉任方式回任年資採計方式職等核敘及其他應遵循事項辦法第 4 條第 3 項、兵役法第 16 條、預備軍官預備士官選訓服役實施辦法第 16 條及替代役實施條例第 7 條規定，爰修正應予留職停薪事由及期間之規定。本辦法施行前，業依各機關單行規章核准留職停薪人員之權益，自民國 86 年 5 月 20 日訂定發布，已無是類人員，爰刪除其過渡條款之規定。(銓敘部銓審司，2008：25)

第二節 育嬰留職停薪現況之探討

就業保險法於民國 98 年 3 月 31 日增訂育嬰留職停薪津貼條文，民國 98 年 5 月 1 日施行迄今，申請人數逐年遞增。依勞動部統計資料顯示(如表 3-1)，自民國 98 年勞工申請育嬰留職停薪件數有 109,861 件至 102 年申請件數已倍增至 338,466 件，102 年度給付金額亦高達 5,898,433 元。由資料顯示得知勞工每年申請件數逐年增加。

表 3-1 就業保險育嬰留職停薪津貼統計表

育嬰留職停薪津貼保險給付					
單位：件、千元					
年別	98 年	99 年	100 年	101 年	102 年
件數	109,861	190,281	209,532	288,364	338,466
金額	1,720,272	3,128,374	3,570,769	4,937,642	5,898,433

資料來源：勞動部勞動統計年報，102 年，2015 年 2 月 15 日，取自 <http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year02/rptmenuyear.htm>。

公教人員保險請領育嬰留職停薪津貼自民國 98 年 8 月 1 日施行，根據臺灣銀行公教保險部統計資料顯示(如表 3-2)，公教人員於民國 98 年至 103 年 12 月止，申請育嬰留職停薪津貼請領總計為 2 萬 4,466 人，按照性別區分女性申請人數為 22,365 人，占 91.4%；男性申請總人數為 2,101 人，占 8.6%。由此統計數據分析，女性仍然為家中照顧子女之主要照顧者。

表 3-2 公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計表

月份	請領人數			核發件數		
	合計	男	女	合計	男	女
98 年	3,094	177	2,917	11,438	638	10,800
99 年	3,931	325	3,606	21,160	1,613	19,547
100 年	3,828	345	3,483	21,331	1,926	19,405
101 年	4,252	399	3,853	23,852	2,122	21,730
102 年	4,413	402	4,011	26,064	2,321	23,743
103 年	4,948	453	4,495	28,606	2,609	25,997
總計	24,466	2,101	22,365	132,451	11,229	121,222

資料來源：臺灣銀行公教保險部-現金給付-公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計，2015 年 2 月 15 日，取自

http://www.bot.com.tw/GESSI/Statics/Documents/gei_st_cash2.pdf。

由勞工及公教人員申請金額來看，勞保申請金額較公保核發金額高出許多，主要原因可能因申請件數、薪資計算發給方式及實施育嬰津貼時間所致，就勞保人員而言，投保薪資為全薪，公務人員投保薪給公保法規定只有本俸部分，專業加給、主管職務加給及地域加給額均不包含在內，以至於勞保投保者與公保投保者若支領相同的薪資，出現申請育嬰留職停薪津貼金額不同。

本研究以公務人員為探討育嬰留職停薪對象，從銓敘部資料庫現有的性別統計分析（如表3-3），民國98年男性88人，占10%，女性784人，占90%，總計872人；99年男性143人，占11.44%，女性1,106人，占88.55%，總計1,249人；100年男性205人，占13.7%，女性1,289人，占86.3%，總計1,494人；101年男性232人，占12.5%，女性1,624人，占87.5%，總計1,856人；102年男性276人，占13.4%，女性1,784人，占86.6%，總計2,060人。

102年底全國公務人員（不含教師）計34萬6,059人，男性20萬5,852人，占59.48%；女性為14萬207人，占40.52%。有2,060人申請留職停薪，佔總人數的0.59%。若按年齡及性別觀察，30歲以下者，女性占45.83%；30至50歲者，占41.79%；50歲以上者，則35.96%。行政機關中各官等女性所占比率，則委任人員為57.21%；

薦任人員為51.00%；簡任人員為28.14%，呈現任用官等愈高，女性所占比率愈低，惟近10年簡任人員之女性所占比率，業由93年底之18.40%，逐年提升至102年底之28.14%，增加9.74個百分點。博士占1.10%，碩士占17.91%，大學畢業者占40.84%，專科畢業者占26.78%，高中(職)及以下者則占13.37%；具大專以上教育程度者合計占86.63%。近年來，隨高等教育之普及，公務人員素質亦見提昇，有助增進政府之服務效能。¹²

自民國98年至102年公務人員申請育嬰留職停薪的總數在性別上，男性944人，女性6,587人，女性幾乎是男性的7倍，大多以女性為主要申請育嬰留職停薪者。男性申請育嬰留職停薪有增加之趨勢但成長緩慢。102年公務人員申請育嬰留職停薪之人數為2,060人次，申請人數為歷年最高，較上年成長11.0%，其中男性為276人次，女性1,784人次為男性之6.5倍，所占比率分別為13.4%及86.6%。若以申請留職停薪之時間長短觀察（如圖3-1），女性以申請6個月至未滿1年之人數(746人次)最多，占總申請人數之36.2%，而以申請未滿6個月者占28.2%次之；男性亦以申請6個月至未滿1年之人數(127人次)最多，所占比率僅為總人數之6.2%，大幅低於女性申請人數。

依統計資料顯示自民國98年至102年期間，父母親為照顧年幼子女提出育嬰留職停薪需求的以6個月至未滿一年，占42.4%；未滿六個月至未滿1年的男女性比例高達75.1%，由此得知申請育嬰留職停薪之人員，重視孩子出生後至一歲的照顧，可能認為這段期間對未來健康及成長是很重要的關鍵時期。

¹²銓敘部，銓敘統計年報，102：1-7，2014年2月18日，取自
<http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1148&Page=4651&Index=4>。

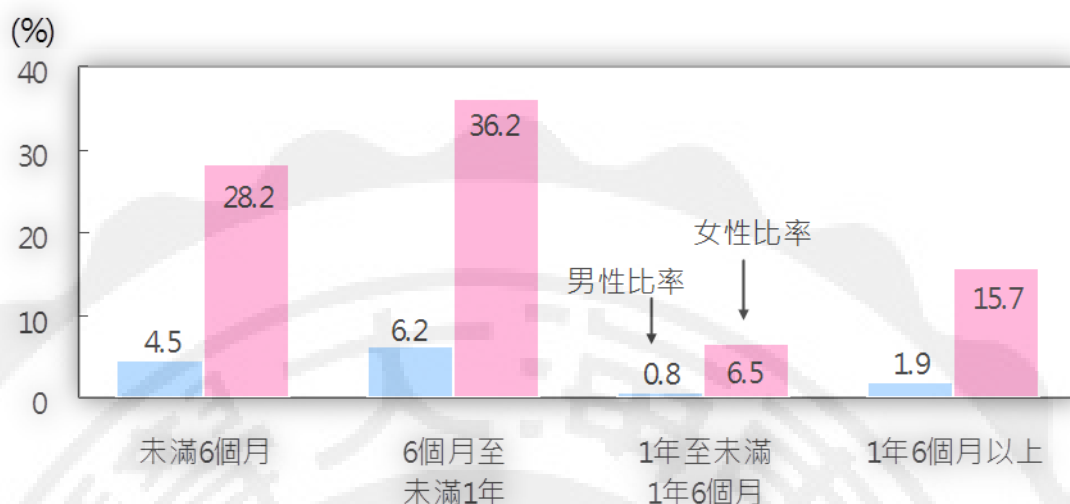


圖 3- 1 101 年公務人員申請回職復薪人員考績性別比率一覽表

資料來源: 銓敘部-銓敘統計-性別統計-性別圖像: 7, 2015 年 2 月 19 日, 引自 <http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1144&Page=4614&Index=4>。

102年公務人員申請育嬰留職停薪之回職復薪人數為1,303人次，亦為歷年最高，其中男性為188人次，女性1,115人次為男性之5.9倍，其比率分別為14.4%及85.6%。若以回職復薪者申請的育嬰留職停薪時間觀察，女性以申請未滿6個月的人數(455人次)最多，占總申請人數之34.9%，而以申請6個月至未滿1年者占32.8%次之，男性則以申請未滿6個月者人數(100人次)最多，所占比率為7.7%。(如表3-3)

依銓敘部102年統計資料分析，公務人員申請未滿6個月回職復薪者占42.6%，申請6個月未滿1年回職復薪者占37.4%，申請未滿6個月至未滿1年的比例則高達80%，由此可知公務人員運用留職停薪制度申請留職停薪後平均回職復薪的時間點落在一年以內的比率非常高，可以肯定此制度讓有需求者可以因為家庭因素暫時離開職場不致於影響到工作權或選擇辭職。

表 3-3 公務人員申請育嬰留職停薪及回職復薪的性別比率一覽表

年 別	人數			未滿6個月		6個月 未滿1年		1年至未滿 1年6個月		1年6個月 以上		回 職 復 薪
	總計	男	女	男 性 比 率	女 性 比 率	男 性 比 率	女 性 比 率	男 性 比 率	女 性 比 率	男 性 比 率	女 性 比 率	總 比 率
申請												
98	872	88	784	2.8	18.1	3.2	29.4	2.5	22.2	1.6	20.2	100
99	1,249	143	1,106	3.8	18.1	5.0	37.6	1.6	16.2	1.1	16.7	100
100	1,494	205	1,289	5.3	18.9	5.4	34.1	1.7	17.3	1.3	15.9	100
101	1,856	232	1,624	5.1	20.5	3.9	30.8	2.1	17.3	1.5	18.9	100
102	2,060	276	1,784	4.5	28.2	6.2	36.2	0.8	6.5	1.9	15.7	100
回職復薪												
98	679	118	561	2.8	10.3	2.9	15.8	3.8	13.0	7.8	43.6	100
99	950	167	783	3.8	13.9	4.1	23.3	3.5	9.9	6.2	35.4	100
100	961	147	814	7.5	26.1	5.6	37.8	0.9	9.5	1.2	11.3	100
101	1,156	175	981	8.1	32.7	5.1	34.5	1.1	9.3	0.8	8.3	100
102	1,303	188	1,115	7.7	34.9	4.6	32.8	1.3	8.1	0.8	9.8	100

資料來源：銓敘部-銓敘統計-性別統計分析，2015年2月19日，取自
<http://www.mocs.gov.tw/FileUpload/1134-4418/Documents/6.102年公務人員申請育嬰留職停薪及回職復薪性別比率.doc>。

依銓敘部統計資料顯示，101年公務人員申請育嬰留職停薪之回職復薪人數為1,156人，參加考績人數為675人，經銓敘審定結果，考列甲等者308人，占45.6%，考列乙等者367人，占54.4%。若就性別觀察，回職復薪之男性參加考績人數為110人，其中考列甲等者占33.6%，乙等者占66.4%，回職復薪之女性參加考績人數為565人，其中考列甲等者占48.0%，乙等者占52.0%，呈現回職復薪女性考列甲

等之比率較男性高出14.4個百分點。¹³（銓敘部，銓敘統計、性別統計，銓敘部性別圖像：7）

由上開資料看出女性回職復薪當年度考列甲等仍有一半的比例，而男性約只占三分之一的比例，可能受到傳統社會價值觀念的影響，認為照顧家庭子女的責任大多由女性承擔，或者男性可能在工作職場上產生疏離感，因而藉此選擇沉澱、休息一段時間。依行政院主計總處性別統計資料，從 99 年度婦女婚育與就業調查報告中，對 3,048 千人 15 至 49 歲已婚生育女性，生育之最小的子女養育方式進行調查，自己親自照顧有 1,673 千人，占 54.9%，親屬照顧有 1,059 千人，占 34.74%，由裸姆（來家或送托）照顧有 286 千人，占 9.37%，請外籍傭工照顧有 9 千人，占 0.30%，育嬰所及其他方式照顧有 21 千人，占 0.70%。

依行政院主計總處 92 年、95 年、99 年及 102 年「政府統計」，15 歲至 49 歲已婚女性子女之主要照顧者統計資料（如表 3-4），102 年度婦女婚育與就業調查報告中，對 2,739 千人 15 至 49 歲已婚女性子女之主要照顧者統計資料顯示，生育之最小的子女養育方式進行調查，自己與丈夫（同居人）親自照顧有 1,419 千人，占 51.82%，親屬照顧有 1,043 千人，占 38.08%，由裸姆（來家或送托）照顧有 249 千人，占 9.07%，請外籍傭工照顧有 7 千人，占 0.27%，托嬰中心及其他方式照顧有 21 千人，占 0.76%。由上述調查資料顯示，將近九成民眾仍希望由自己、配偶親自照顧養育子女或交由親屬照顧。僅有一成民眾是將子女請育嬰中心、外籍傭工或其他方式照顧。

¹³ 銓敘部，銓敘統計、性別統計，銓敘部性別圖像：7，2015 年 2 月 20 日，取自 <http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1144&Page=4614&Index=4>。

表 3- 4 15 至 49 歲已婚女性子女之主要照顧者

年別	總計	自己與丈夫(同居人)	親屬	裸姆(來家或送托)	外籍傭工	托嬰中心及其他
2003	3,462	2,212	923	301	6	20
2006	3,274	1,948	1,015	281	14	15
2010	3,048	1,673	1,059	286	9	21
2013	2,739	1,419	1,043	249	7	21
百分比%						
2003	100.00	63.90	26.67	8.68	0.18	0.57
2006	100.00	59.50	31.02	8.58	0.43	0.47
2010	100.00	54.90	34.74	9.37	0.30	0.70
2013	100.00	51.82	38.08	9.07	0.27	0.76
附註：						
1.本表所指之養育方式，係指子女未滿3足歲前之照顧情形。						
2.西元1990起增列「外籍傭工」選項，並將「家中裸姆」與「裸姆家庭托養」合併為「裸姆(來家或送托)」。						

資料來源：行政院主計總處「政府統計」，15歲至49歲已婚女性子女之主要照顧者，2015年2月21日，取自

<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=35733&CtNode=3304&mp=1>

依臺灣銀行公教人員保險統計資料顯示，從98年至102年申請育嬰留職停薪津貼件數受益人保險俸額區分，民國98年申請育嬰留職停薪總件數為11,438件，申請者投保保俸以新台幣25,000至29,999範圍占39.5%最高，平均保俸為新台幣28,083元。民國98年至100年被保險人投保俸額以新台幣25,000至29,999範圍最高，占37%至41%；民國101年至102年被保險人投保俸額以新台幣30,000至34,999範圍最高，占37%。民國102年申請育嬰留職停薪總件數為26,064件，平均保俸為29,413元（見表3-5）。由統計資料分析及參考公務人員俸額表推測，申請者之官職等級及俸點可能位於委任第四職等年功俸4級以上，或至薦任第六職等本俸一級銓敘審定385薪點以上人員至薦任第九職等本俸四級銓敘審定550薪點以下人員為最多數，占百分之70%之高。

表 3- 5 公教人員申請育嬰留職停薪津貼件數-按受益被保險人保俸比率表

年別	合計	10,000	15,000	20,000	25,000	30,000	35,000	40,000	45,000	50,000	平均保俸
		- 14,999	- 19,999	- 24,999	- 29,999	- 34,999	- 39,999	- 44,999	- 49,999	以上	
98年	11,438	221	587	2,018	4,515	3,414	526	133	24	0	28,083
	百分比	2	5	17.6	39.5	30.0	4.5	1.2	0.2	0	
99年	21,160	341	986	3,082	8,858	6,343	1,196	316	33	5	28,506
	百分比	1.6	4.65	14.6	41.9	30	5.6	1.5	0.15	0	
100年	21,331	342	1,283	2,436	7,944	7,326	1,618	337	45	0	28,892
	百分比	1.6	6	11.4	37.2	34.4	7.6	1.6	0.2	0	
101年	23,852	315	1,357	2,272	7,563	8,949	2,764	557	75	0	29,552
	百分比	1.3	5.7	9.5	31.7	37.5	11.6	2.4	0.3	0	
102年	26,064	312	1,739	2,939	7,718	9,655	2,898	711	92	0	29,413
	百分比	1.2	6.7	11.3	29.6	37.0	11.1	2.7	0.4	0	

資料來源：修改自臺灣銀行公保處公教人員保險統計-第三篇，2015年2月21日，取自

http://www.bot.com.tw/GESSI/Statics/Documents/gei_st_third.pdf。

表 3- 6 公教人員申請育嬰留職停薪津貼件數-按受益金額一覽表

年別	合計	未滿	10,000	15,000	20,000	25,000	29,999	平均金額
		10,000	- 14,999	- 19,999	- 24,999	- 28,999	以上	
98年	11,438	719	2,756	6,563	1,329	71	0	16,180
	百分比	6.3	24.1	57.4	11.6	0.6	0	
99年	21,160	2,230	4,406	11,809	2,564	148	3	15,726
	百分比	10.6	20.8	55.8	12.1	0.7	0	
100年	21,331	2,569	4,310	11,594	2,721	136	1	15,638
	百分比	12.0	20.2	54.4	12.8	0.6	0	
101年	23,852	3,183	4,051	12,224	4,167	215	12	15,851
	百分比	13.3	17.0	51.2	17.5	1	0	
102年	26,064	3,902	4,834	12,373	4,588	360	7	15,641
	百分比	15.0	18.5	47.5	17.6	1.4	0	

資料來源：修改自臺灣銀行公保處公教人員保險統計-第三篇現金給付：表四四
公教人員申請育嬰留職停薪津貼件數-按受益金額分，2015年2月21
日，取自

http://www.bot.com.tw/GESSI/Statics/Documents/gei_st_third.pdf。

從民國98年至102年資料得知，申請育嬰留職停薪人員平均申請津貼金額為新台幣15,000,至16,200元。依衛生福利部統計處公布台北市98年每人每月低收入戶最低生活費為新台幣14,558元、99年度為新台幣14,614元、100年度至103年度每人每月低收入戶最低生活費為新台幣14,794元；台中市100年1月至6月每人每月低收入戶最低生活費為新台幣9,945元，103年為11,860元；以103年度全國各縣市中福建省連江縣及金門縣每人每月低收入戶最低生活費為新台幣9,769元，若對照102年度公教人員申請育嬰留職停薪津貼平均金額為15,641元，以家庭中每人每月低收入戶最低生活費比較後，津貼補助可能偏低。¹⁴

第三節 育嬰留職停薪權益探討

政府為照顧公務人員工作權，當公務人員因為部分原因有一段時間須離開現職，訂定公務人員留職停薪辦法（邱怡章、吳俊霖等人，2007：42），始得有育嬰、侍親、進修及其他重大事由得依據規定申請留職停薪，但因為留職停薪期間並無工作事實，無法計算其工作年資，影響考績及回復職務後年度休假及相關權益問題，可能直接或間接影響公務人員申請育嬰留職停薪，相關權益問題分析說明如下：

- 一、考績：公務人員於當年度申請育嬰留職停薪者，如於年度內申請留職停薪時已連續任職半年以上者，依規定得辦理另予考績。若當年度未連續工作達6個月以上者則無法辦理另予考績。主要是因育嬰留職停薪期間，無工作之事實且中斷公務年資，不能參加考績。

¹⁴ 衛生福利部統計處，2015年2月21日，取自
http://www.mohw.gov.tw/cht/DOS/Statistic.aspx?f_list_no=312&fod_list_no=4201。

二、休假：留職停薪期間雖仍具公務人員身分須遵守公務員服務法規範，但留職停薪期間因年資中斷休假年資無法計入，若整年度無工作均申請留職停薪，次年度復職均無休假年資；若同年度申請留職停薪並同年度回職復薪，次年度休假天數則依前一年在職月數比例計算。自民國104年1月22日修訂公務人員請假規則第8條規定，因侍奉年邁雙親及育嬰留職停薪人員，其復職當年度及次年度休假，均按前一在職年度實際任職月數比例核給。

三、保險權益：公教人員保險法規定，因育嬰事由申請留職停薪，被保險人可選擇繼續加保或辦理退保，但一經選定即無法辦理變更。加保年資滿一年者，選擇繼續加保期間得依前6個月的投保平均薪資之六成薪核發6個月津貼，留職停薪期間之自付保險費用的遞延三年繳納，無須繳付機關負擔費用。

四、退休權益：申請育嬰留職停薪之公務人員，因留職停薪期間無工作事實，依公務人員退休撫卹基金管理條例施行細則第12條規定，應停止繳付基金費用，無法併計退休年資，退撫基金必須先辦理轉出退保，俟回職復薪之日起繳付基金費用。

五、陞遷權益：依公務人員陞遷法第12條規定，經機關核准留職停薪，於留職停薪期間不得辦理陞任；「公務人員留職停薪辦法」第八條第一項規定，主管人員經核准留職停薪六個月以上，得視業務需要先調整為非主管職務。為避免留職停薪人員於留職停薪期間，無法計算其工作年資及考績與獎懲，影響工作者權益，行政院於96年2月15日函規定，育嬰留職停薪人員復職後，參加機關內部陞遷評分時，可由公務人員選擇下列兩種方式擇優採計陞遷評分：1.甲式：考績、獎懲評分均溯前採計，惟仍應以採計現職或同職務列等職務期間之考績及獎懲為限，最多採計5年。2.乙式：留職停薪期間之年資折半採計評分。（邱怡章、吳俊霖等

人，2007：42)

六、撫卹權益：育嬰留職停薪期間，雖為非現職公務人員但其身分仍為公務人員，依公務人員撫卹法第二十條規定，公務人員於留職停薪期間病故或意外死亡者，其遺族得依規定辦理撫卹。

七、福利權益：公務人員於育嬰留職停薪期間可請領結婚、生育及子女教育補助費，係依據行政院99年12月15日院授人給字第0990070258號函規定略以，公教人員於育嬰留職停薪期間，得申請結婚、生育及子女教育補助，其中結婚及生育補助部分，自即日起依發生事實之日生效，子女教育補助部分，自99學年度第2學期起發生之事實生效。¹⁵

八、服務義務：公務人員於留職停薪期間，仍具公務人員身分，應該有的權益義務均必須享有，亦必須遵守公務員服務法等相關規定。

女性隨著照顧工作的社會化而進入權利所在的公領域，即意味著她們從此將能享有權利，包括工作保障、年資、失業津貼、附加年金等。社會權利也會隨著女性能見度的增高而擴充，包括產假、育嬰假、兒童照顧假等等。例如，瑞典於1974年引進兩性平等的「親職保險」，讓兩性均可享有60天的親職假，到1990年更擴充為父母親可以享有總數450天的親職假(林萬億，1994)。芬蘭除了給予雙親一年的休假之外，還另外享有兩年的留職育兒假且有津貼。挪威規定給予父母親總共20天的病童照顧假，瑞典則以病童的情況決定照顧假的長短，最多可達60天(Ellingsaeter 1993)。這些福利對於父母，尤其是母親，是很有幫助的，可以使她們不致因為育兒而離開職場。(劉毓秀，1997：48)

在國外實施育嬰津貼國家中，以歐洲瑞典給付水準最高，幾乎所有家長都相當樂意領取此項津貼，在前390天的高比例津貼期中，有95%家長申請；在後90天的均等比例津貼期中，則有80%家長申請。(雷蓓蓓，2004：80) 茲整理瑞典、

¹⁵全國人事法規釋例，行政院人事行政局 100.02.08.局給字第 10000207941 號，取自 <http://weblaw.exam.gov.tw/SorderContent.aspx?SoID=94163&ckbAll=全選&ckb=考試,保障暨培訓,考選,基金,銓敘,人事行政> &KWD1=%e7%95%99%e8%81%b7%e5%81%9c%e8%96%aa&KWD2=%e8%a3%9c%e5%8a%a9&Conj1=AND&Conj2=AND

英國、日本及美國與育嬰假或育英津貼相關福利如表3-7：

表 3-7 瑞典、英國、日本及美國育嬰假及育嬰津貼一覽表

國家	育嬰假及育嬰津貼措施
瑞典（高泉錫：5）、 （黃曉薇，98：76）	<p>1.親職津貼：無論「男性」或「女性」都可申請「育嬰留職支薪」，期間直至該子女滿八歲為止，可分段請假，育嬰留職期間最長為480天，其中390天可領取原本薪資的80%，剩餘90天每天補助60克朗(約新台幣240元)。</p> <p>2.針對低收入戶每月給予150克朗。</p>
英國（性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估，行政院研究發展考核委員會，民99：98） （Lewis and Campeell，2007；Dex and Smith，2002）	<p>育嬰休假指令(1999)提供不帶薪的13週假期（後來延長為18週）給每一位小孩的父母。</p> <p>育嬰休假指令(2003)改進一些產假及育嬰休假有關給付部分，包括產假（Maternity Leave）從18週延長到26週，產假期間的支付亦相對增加，同時包括父親可請兩週的育嬰休假（Paternity Leave）</p> <p>2006年制定《工作與家庭法》（Work And Families Act）延長育嬰休假由六個月延長至一年，若母親想提早返回職場，父親可以從嬰兒21週以後接替，並且這段期間提供法定低額的生活費給付。</p>
日本（曾翠屏，2012：16-18）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 養育1歲以下子女之受雇者，不論男女均可提出育兒假申請，可領取育嬰假期間領取受雇者月薪的30%作為基本津貼。 2. 育嬰假結束返回職場可再取得復職津貼約薪資10%。 3. 育嬰假期間可以免除健康保險及社會保險福利年金保險費的繳納。
美國（性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估，	<p>1993年《家庭及醫療休假法》規定受僱者達50人以上之企業單位，應給予僱用期達一年以上之正式受僱者，為期12週的無薪假，照顧新生嬰兒、剛收養之孩童或罹患重症之近親。</p>

資料來源：高泉錫：5；黃曉薇，98：76；行政院研究發展考核委員會，2010：98；曾翠屏，2012：16-18。

政府機關為因應少子女化情形日益嚴重，並配合鼓勵生育政策，行政院勞工委員會參酌多數國家的辦理情況，於就業保險法增列勞工育嬰留職停薪津貼項目之前例，並考慮政府一體等因素，爰於民國98年修正公教人員保險法第三條，增列「育嬰留職停薪」請領項目，以期達到鼓勵生育之目的。¹⁶

為使公務人員請領生育津貼法制化，公教人員保險法於民國103年1月29日修正第3條規定之保險範圍，包括殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬、生育及育嬰留職停薪六項。第12條規範被保險人請領生育現金給付金額，以被保險人分娩發生當月起，往前推算六個月保險俸（薪）額之平均數計算乘以二個月。但加保未滿六個月者，按其實際加保月數之平均保險俸（薪）額計算。於公教人員保險法規範中，分娩時必須符合第36條，加保繳付保險費滿二百八十日後分娩或繳付本保險保險費滿一百八十一日後早產者，始得給與二個月生育給付。

依公教人員保險法第35條規定，被保險人加保年資滿一年以上，養育三足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼。並自留職停薪之日起，按月發給；最長發給六個月。但留職停薪期間未滿六個月者，以實際留職停薪月數發給；未滿一個月之畸零日數，按實際留職停薪日數計算。同時撫育子女二人以上者，以請領一人之津貼為限。夫妻同為本保險被保險人者，在不同時間分別辦理同一子女之育嬰留職停薪並選擇繼續加保時，得分別請領。符合規定請領育嬰留職停薪津貼者，應填具現金給付請領書，併同相關證明文件，由要保機關向承保機關申請發給。若不符合公教人員保險法規定之公教人員，則依全國軍公教待遇支給要點第4點規定向機關請領生育補助，婚、喪、生育及子女教育補助之規定支給。

該要點配合公教人員保險法將生育給付納入法制規範，讓私立學校編制內之有給專任教職員亦能請領生育給付並使公教人員生育補助法制化，達鼓勵生育之政策，於民國103年5月29日行政院院授人給字第 1030035213號函修正發布第4

¹⁶立法院法律系統，2014年2月11日，取自
[http://lis.ly.gov.tw/lcggi/lglaw?@62:1804289383:f:NO%3DE04650*%20OR%20NO%3DB04650\\$10\\$\\$\\$NO-PD](http://lis.ly.gov.tw/lcggi/lglaw?@62:1804289383:f:NO%3DE04650*%20OR%20NO%3DB04650$10$$$NO-PD)。

點附表八「公教人員婚喪生育補助表」，自103年6月1日生效，讓未能依公教人員保險法規定請領生育給付之人員得依全國軍公教待遇支給要點第4點規定請領生育補助。筆者認為雖然將適用對象擴大至私立學校編制內之有給專任教職員工有法源依據請領生育給付，是否達到鼓勵私校編制內教職員生育之效不可得知，但對於公務人員請領權益上由原來當月分娩發生薪俸額給付改為前六個月平均保險俸額計算，實際上對公務人員可能無達到鼓勵生育之政策目的。

第四章 研究發現

第一節 研究方法

本研究主要係探究政府機關制定育嬰留職停薪相關政策及措施，對符合申請者申請意願之探討，運用質性研究方法中的文獻分析法及深度訪談法，蒐集國內相關之研究資料，以瞭解我國目前育嬰留職停薪實施現況與歷程，作為未來制定相關政策的參考。

壹、文獻分析法

文獻資料分析是經由「文獻資料」進行研究的方法。此方法作為間接研究方法，在社會研究中最被廣泛運用。其特性係『以系統而客觀的界定、評鑑、並綜括證明的方法，以確定過去事件的確實性和結論。其主要目的，在於了解過去、洞察現在、預測將來。』文獻分析法的應用，約有下述幾項特點：

- 一、它所研究的事件是過去而非目前發生的。
- 二、文獻資料分析可超越個人的局限。
- 三、文獻資料分析可避免調查者與被調查者互動中的不良影響。(葉至誠、葉立誠，1999：139-141)

文獻資料可以幫助研究者於研究方法上獲得廣泛性和適用性；但是文獻資料分析所獲得的資料也會與既有的社會生活現實有時間差距，而且是第二手的資料。

(葉至誠等人，1999：156) 所以本研究以文獻分析法結合深度訪談法，先蒐集相關研究的文獻分析與探討，再由不同觀點及層面探討研究主題。

貳、深度訪談法

「訪談」就是研究者「尋訪」、「訪問」被研究者並且與其進行「交談」和「詢問」的一種活動。(陳向明，2008：221) 訪談法是指研究者為能蒐集研究主題更為深入的資料，經由預先的題目規劃，以深入訪談的方式俾獲取必要資料，經紀

錄整理、分析、比較，以達到對該研究主題的研究效果。(葉至誠等人，1999：157) 訪談是質化研究中主要的資料蒐集工具之一。它是評估人們知覺、意義、對情境的定義及對真實的建構的好方法。它也是我們理解別人最有利的的方法之一。如同Jones所言：(Keith F.Punch，2005：272)

為了理解他人對真實的建構，我們要好好詢問他們.....以「他們可以使用自己的詞彙告訴我們」的方法來詢問他們(而非那些被嚴格強迫的及我們自己的方式)，且要以加入豐富脈絡的深度研究來進行，這是他們意義的實質內容。(1985：46)

訪談目的在於使回答者有較大的自由答覆。其優點在於能蒐集到回答者對調查問題的感情、態度及價值判斷。亦可使受訪人在毫不受限制下，充分與詳細的報告事件或表達意見。(葉至誠等人：1999：157) 缺點係較為費時與費力，需具備熟練的訪問技巧，否則將影響訪問結果。(黃英忠等人，1998：5-6)認為其優點在於可以提出更深入的新問題及討論，使受訪者回答更多的問題彈性相當大、調查的範圍比較廣泛，可獲得較完整和深入的具體資料；缺點是訪談資料難以量化，使解釋範圍受到限制，推論無法普遍化，需要較多的人力、物力及財力，也比較費時間。(葉至誠、葉立誠，1999：161-163；黃英忠等人，1998：5-6)

參、研究倫理

質的研究對倫理道德問題 (ethical issues) 非常關注，研究者需要公正地對待被研究者的同意，對他們提供的資訊嚴格保密。研究者需要公正地對待被研究者和研究的結果，恰當地處理敏感性資料。此外，研究者需要與被研究者保持良好的關係，並合理地回報對方所給予的幫助。(陳向明，2008：11) 本研究以深度訪談方式蒐集資料，基於研究的倫理道德規範，有關受訪者之身分及訪談內容必須尊重個人隱私及嚴守保密原則，姓名及個人相關資料均以編碼代號稱之，以確保受訪者身分的保密。

第二節 研究設計

研究設計是將研究者置於真實世界的情境中，並將研究的主題與實證資料連結起來。把它變得更狹義一點，研究設計是研究的環節中最基本的規畫，包含四個主要概念。第一個是策略，第二個是概念架構，第三個是所想要研究的人或事，第四個是蒐集或分析資料時所使用的工具與程序。(Keith F.Punch, 2005: 109)

壹、選擇樣本

本研究以文化部中部附屬機關(構)符合申請育嬰留職停薪資格之公務人員為調查對象，中部附屬機關(構)分別於台中市、南投縣及彰化縣等3個縣市，設置5個不同型態的機關(構)，其所負責的文化業務涵蓋範圍甚廣，分別有文化資產保存相關業務；美術數位典藏作品、教育推廣、展覽策畫等研究及推廣活動及相關管理業務；工藝文化、技術、創意、產業及資訊等相關業務；音樂演奏、研究發展及人才培育等業務；生活美學、文化藝術展演、文化創意產業及社區營造等業務，每一機關(構)層級、員額、專業領域、分佈年齡層及資歷各有所不同，故符合申請育嬰留職停薪者，多以機關平均於適婚年齡層之人員較為普遍，茲依機關(構)層級分類如下：

表 4-1 文化部中部附屬機關(構)設置分類表

層級	縣市	機關(構)數量	符合育嬰留職停薪人數
三級機關(構)、館所	台中市	2	10
四級機關(構)、館所	台中市、南投縣、彰化縣	3	15

資料來源：研究者自行繪製。

貳、訪談對象

本研究以影響公務人員申請育嬰留職停薪因素為主要探討核心重點，選擇對象以符合申請育嬰留職停薪之公務人員為主，各分別選擇符合資格之申請者及未

請者各4位作為訪談對象。已申請育嬰留職停薪者，以女性之半數及已申請男性1位作為訪談對象；女性申請者部分以官職等、年資經歷及年齡差異，採隨機抽樣的方式進行訪談。至於未申請育嬰留職停薪者女性占8位，排除研究者本身共計有7位符合資格，因其中5位女性拒絕接受訪談，所以僅有2位女性未申請者願意接受訪談；符合資格卻未提出申請者男性計有9位，隨機抽樣2位進行訪談。已申請者及未申請者兩方作為本研究中影響申請意願之分析對照，兩者應該各有不同的感受與想法。另外，就每一政府機關內承辦公務人員育嬰留職停薪政策及措施之人事主管，最能感受到此措施之實際執行層面所面臨的困境及難題，故隨機選擇3位人事主管進行訪談，期能提供政府未來修正相關政策方向之參考。

表 4- 2 文化部中部地區附屬機關符合申請育嬰留職停薪統計一覽表

機關層級代碼	符合申請資格人數			申請人數			未申請人數		
	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女
三級機關A1	9	4	5	4	0	4	5	4	1
三級機關A2	1	0	1	1	0	1	0	0	0
四級機關B1	3	2	1	1	1	0	2	1	1
四級機關B2	10	4	6	2	1	1	8	3	5
四級機關B3	2	1	1	0	0	0	2	1	1
總計	25	11	14	8	2	6	17	9	8

資料來源：研究者自行繪製。

參、訪談工具

本研究以影響公務人員育嬰留職停薪申請意願因素為主要研究核心，依理論基礎及研究發展面向，以員工福利、激勵需求理論、性別角色分工及人力資源管理等四個層面作為擬定訪談題綱的基礎設計，分別對未申請育嬰留職停薪者、已申請育嬰留職停薪者及人事主管人員，設計三份訪談題綱。採用半結構式訪談，事先設計訪談同意書及擬定訪談題綱，並準備錄音設備，事先徵得受訪者之同意後，將訪談同意書及訪談題綱提供給受訪者閱讀了解訪談內容，讓受訪者有充分的時間預作準備，期能蒐集到更完整的資料。

表 4-3 訪談對象編號及分類表

編號代碼	訪談對象	性別	官職等	年資	訪談時間
A1	未申請者	女	薦任第7職等	6年	104年3月27日 日上午9時 10分
A2	未申請者	女	薦任第7職等	6年	104年3月29日 日下午4時
A3	未申請者	男	薦任第7職等	11年	104年4月8日 日上午11時
A4	未申請者	男	薦任第8職等	9年	104年4月8日 日下午2時 50分
B1	已申請者	女	薦任第8職等	8年	104年3月22日 日上午11時
B2	已申請者	男	薦任第8職等	17年	104年3月27日 日上午10時 20分
B3	已申請者	女	薦任第6職等	15年	104年3月28日 日晚上8時 40分
B4	已申請者	女	薦任第8職等	12年	104年3月30日 日上午10時
C1	人事主管	女	薦任第8職等	15年	104年3月19日 日下午3時
C2	人事主管	男	薦任第8職等	21年	104年4月8日 日上午9時
C3	人事主管	女	薦任第9職等	23年	104年4月8日 日下午1時 30分

資料來源：研究者自行繪製。

第三節 訪談題綱設計

本研究分別依員工福利觀點、激勵理論之需求理論、性別角色分工及人力資源管理等四層面分別擬定3份訪談題綱，茲說明如下：

壹、員工福利

本研究依員工福利之觀點，藉此瞭解符合申請育嬰留職停薪之公務人員，對於政府所提供之福利政策或措施之實際看法及影響程度為何？遂依公務人員留職停薪辦法第4條規定，公務人員因養育三足歲以下子女者，各機關不得拒絕，及公教人員保險法第35條規定，被保險人加保年資滿一年以上，養育三足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼，最長發給六個月，設計訪談題綱之擬定第一題「育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，是否影響申請意願？」

第二題以公務人員請假規則第8條規定，公務人員因侍親、育嬰留職停薪者，其復職當年度及次年度休假，均按前一在職年度實際任職月數比例核給。及公務人員退休撫卹基金管理條例施行細則第12條規定略以，留職停薪人員應暫停繳付退撫基金費用，設計「休假天數、年資及退休年資中斷，是否影響申請意願？有何看法、建議？」。

貳、激勵理論之需求理論

本研究以激勵理論類別之內容（需求）理論為基礎，以馬斯洛生理、安全及愛的需求層次、ERG理論之生存需求層面，對申請育嬰留職停薪者擬定「希望提供子女基本的生理、安全及關愛需求，而提出申請？有何看法及建議？」，以瞭解影響申請者提出申請的想法與建議。

馬斯洛的尊重需求及自我實現之高層次、需求赫茲伯格的激勵保健理論中的激勵動機因素，及ERG理論之成長需要，與影響育嬰留職停薪相關規定，擬出「因考績、工作陞遷、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定影響申請意願，有何看法及建議？」。就未申請者設計「是否在工作職場上得到(追求)內在成就感及自我實現，而影響申請意願？」、已申請者擬定「因工作職場上無法得到內在成就感及自我實現，而提出申請？有何看法及建議？」。以期瞭解渠等人員內在需求層面及對現行人事制度的想法與看法。

參、性別角色分工

我國受到中國傳統思想規範及價值觀的影響，女性因生育本能而應負擔照顧養育子女的觀念，及存有「男主外、女主內」的觀念，爰擬出2題，分別為「家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責?應該由夫妻哪一方申請育嬰留職停薪較為妥適?」、「你認為傳統性別角色分工，「男主外、女主內」的觀念是否影響申請育嬰留職停薪意願?」。

當婦女投入就業職場，面臨家庭與工作之抉擇時，會選擇親自照顧、將子女託付親戚長輩或專業人員照顧?故擬定2題分別為「家中子女是否有親戚長輩照顧?或由誰照顧?是否放心託付?」及「若未申請育嬰留職停薪，家中子女是否有親戚長輩照顧?是否放心託付?」，瞭解申請者及未申請對於育嬰觀念及對政府實施托育制度之看法。

肆、人力資源管理層面

本研究想藉此瞭解符合申請者對於面臨有育嬰留職停薪需求時，設計「對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議?」，是否有鼓勵公務人員提出申請之效。提出育嬰留職停薪的需求者是否確實影響機關實際業務執行，遂擬定「育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響?」瞭解實際影響情況。探究影響其提出育嬰留職停薪意願的主要因素是否與本研究提出之三大理論基礎論點相契印，爰設計「申請留職停薪意願的主要因素為何?有何看法及建議?」，依此四項面向進行訪談及綜合歸納分析，期能有所發現與建議。

第四節 資料蒐集與分析

資料的蒐集與分析不只是可能同時進行，實際上這樣同時並進也是好的做法。質性分析通常會尋求提升資料，去增加它的數量、密度以及複雜度。特別是許多分析取徑都涉及以摘要、大意、備忘錄、筆記與草稿的形式創造更多文本。因此許多質性分析的技巧都關注於處理大量資訊的方式。(Graham R. Gibbs, 2010:

4-5)

不論資料的蒐集是使用訪談、觀察、參與觀察或文件，有四件普遍的事情可以用來提高資料的品質：

- ◎思考預定之資料蒐集方式的合理性與邏輯性，並對資料蒐集做好仔細的計畫。
- ◎預先準備及模擬資料蒐集的程序，這顯示預試任何工具（假如適當）和使用程序的價值。
- ◎當接近人們進行資料蒐集時，確定方法是合乎倫理和專業的。
- ◎重視對自己及他人進行資料蒐集預備訓練的價值。例如我們要進行無結構式的訪談，我們應該不只是假定我們會做好，還要為它做準備，經歷設計來發展相關技巧的各種活動。假如牽涉到他人，他們也需要為資料蒐集進行訓練。假如牽涉到特殊的設備（例如錄音），我們需要確定已精熟適當的技巧。（Keith F.Punch，2005：298）

在研究社會的世界規則裡，歸納法是很重要的。概念從資料中被歸納的發展，導入更高的抽象層次，並追蹤其內在的關係。但當歸納為主的時候，也需要演繹。質化資料分析的種類是一系列歸納和演繹步驟的選擇。資料導向假設的產生會帶出以驗證為目的的演繹假設考驗。（Keith F.Punch，2005：312）

第五節 研究發現

本研究以影響公務人員育嬰留職停薪申請意願因素為主要研究核心，理論基礎及研究發展面向以員工福利、需求理論、性別角色分工及人力資源管理等四個層面作為擬定訪談題綱的基礎設計，分別對已申請育嬰留職停薪者、未申請育嬰留職停薪者及人事主管人員，設計三份訪談題綱，茲依訪談題綱順序整理、綜合歸納分析訪談結果。

壹、未申請育嬰留職停薪因素之分析

一、員工福利層面

(一) 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，是否影響申請意願？有何看法、建議？

1. 年齡：

以年齡來看的話，三歲以後其實就可以上幼稚園了，就年齡的規範我覺得是滿剛好的，...，所以年齡來看的話是滿OK的。(A1)

可以的話希望可以提高到小學之前，...，可是有些特殊情況下，小朋友可能有重疾或是先天上的缺陷，那滿三歲可能也沒辦法改善，...。所以說如果育嬰留停的年限可以把小朋友的年紀拉高的話，當然機關也可以有一個相對應的權限，...，可能會比較兼顧到一些情、理、法的部分。(A2)

那所謂規範的年齡是年齡是三歲以下，如果更多...我會啊，其實還好，應該是OK啦!因為更大一點就是去幼兒園，所以還好啦!(A3)

那小孩子3歲以內我也覺得相當合理，其實再增加的話我會覺得會增加很大的財政上的負擔。(A4)

2. 投保年限：

那以投保的年限它實際上是一年，就我們有從事工作的話，一年是算滿容易達到的。(A1)

這部分我沒有意見。(A2)

哦! 那對我而言沒差，因為我都已經超過了!(A3)

因為對我來說我有小孩子的時候我的服務年資已經遠遠超過投保年限一年，所以實際上並沒有影響。(A4)

3.津貼：

其實這個的影響意願是最高的，...，如果是用全額的六成，意願會變多，如果公務人員申請育嬰留職停薪的話，相較於外面的人是有工作保障，可是問題是有多這層的考量下，公務人員要申請的機率會降低，這樣子的考量會在。(A1)

其實公教人員的津貼部分相較起來是沒那麼優惠，...所以實際可以領的只有一、兩萬而已，民間企業是勞保，他們的六成薪是全新薪的六成，...這樣是有落差的，所以多少都有影響。建議變成全部薪水的六成薪。(A2)

只是津貼如果只能六個月的，那就會有影響。太低了，建議就是要維持原來那個...薪水總額的薪水，...，我覺得那是一個最主要的考量啦。(A3)

因為我是家庭經濟的主要支柱，它是沒有辦法支撐家庭經濟的，所以這樣子的意願就不高。(A4)

符合申請育嬰留職停薪者之資格條件必須育有三歲以下之子女，(A1、A3、A4) 3人認為此規範年齡很合理；(A2) 1人認為規範年齡在三歲以下，機關不得拒絕的規定，建議增加三歲到六歲，機關可以視狀況來做裁量，讓育有特殊狀況幼兒之父母有較彈性可因應，。投保年限一年的部分 (A1、A2、A3、A4) 4人都沒有意見，受訪者都表示投保年限以一年作為基本門檻是很合理而且很容易達到，認為合理。在津貼上可申請6個月投保俸額的6成津貼，認為有落差及影響申請意願的有4人 (A1、A2、A3、A4)。(A1、A2) 建議以全部薪水的六成作為津貼補助、(A3) 若自己要申請育嬰留職停薪，建議薪俸總額的薪水，但若以他人

申請育嬰留職停薪期間支領本俸六成薪的補助卻認為合理，較有矛盾的心理。

(A4) 則認為可以提供多種選擇，提供符合申請者依實際需求選擇適合自己家庭的留職停薪津貼方案，但是總體而言，它又不影響財政的總支出。

(二) 休假天數、年資及退休年資中斷，是否影響申請意願?有何看法、建議?

1. 休假天數：

因為現在是有這樣子的規範說他回來的那年，及次年的休假是以前一年的在職來核給，有考慮到我們的需求，那我覺得是滿貼心的，...是有動力的、助力，有幫助我們想要申請的啟動的源頭。(A1)

這個會比第一點影響得來的高。因為現在已經改成休假前一年去推，就覺得還好，休假天數這個可能就會降低。(A2)

休假天數是不會啦！我覺得那倒是還好！(A3)

那修法後新的就不會有問題，如果本來未修法的就會比較擔心。(A4)

2. 休假年資：

其實這是合理的，因為你本來就是沒有在職，那這段時間他也是針對你有在職再累積你工作的資歷的年資，這就符合事實啦。(A1)

年資跟退休年資中斷其實還好，因為你有請假，所以年資中斷這個還說得過去。(A2)

年資，多多少少啦！(A3)

3. 退休年資：

它是合理的。...如果說做到說你有工作就給你年資或是連續，這是OK的，

可是因為你沒有。如果說那些很努力工作的人看到你沒有工作，然後可以領育兒津貼，然後你的年資又可以持續，就那個層面來看的話，以政策的執行者他們會有困難度。(A1)

退休年資中斷,這個就比較會吧，...可能第一個就是比較晚退休，然後考績也會有影響啦，...。退休年資?應該都還好!(A3)

事實上它不會影響申請我申請的意願，我覺得是合理的，...，所以我對這個沒有意見，我覺得是合理的。(A4)

休假天數在未修法時 (A1、A2、A4) 3人都認為會影響申請意願，因為會影響到申請的時間及回職復薪的時間，最主要都考量在孩子還是嬰幼兒階段較容易感染或生病，需要一些休假避免小孩生病需要就醫或照顧時無法請休假在家照顧。(A3) 1人覺得還好；對於104年修法後之休假天數，(A1、A2、A4) 3人均認為很好，可以讓真正需要的父母親放心地提出申請，減少回職復薪後沒有休假的顧慮，影響層面不大，也有助於提出申請的意願。

休假年資及退休年資中斷的部分，(A3) 1人覺得會影響申請意願，(A1、A2、A4) 3人都覺得請假期間覺得合理，未提到是否影響申請意願。

二、需求理論層面

(一) 是否在工作職場上得到(追求)內在成就感及自我實現，而影響申請意願？

老實說能在工作上取得平衡是在工作這邊其實也會滿開心的，因為這段時間都屬於我的，我可以在職場上努力，...所以說現在我的工作就是可以得到我的成就。(A1)

這個多少會影響。我覺得最主要是有家人可以幫忙照顧，畢竟是自己親人在帶的話，會比較安心，...這是最主要影響是否申請留停提出的原因。(A2)

還好ㄟ，不至於到不愉快啦。...那搞不好有一種狀況就是說，因為做得非常不愉快，就來申請。(A3)

有影響，就是說我工作做得正順手，覺得自己在工作上的能力跟你在職場上發揮的是合乎期待的時候，突然要中斷職場上的發展，會有一種失落感。(A4)

大多數未申請者 (A1、A4) 2人都覺得在工作職場上的努力與成就是符合期待的，重視個人在工作上所應擔負的責任感、滿足感以及與職涯發展，會影響申請意願。(A2) 則認為主要是因為有家人可以幫忙照顧，是最主要影響提出的原因。(A3) 表示對工作上的自我成就與滿足不至於影響申請意願，但可能會因為與主管或同事間的相處因為工作不愉快而提出申請。

(二) 考績、工作陞遷、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定是否影響申請意願，有何看法及建議？

1. 考績：

其實考績來講就是符合一般的，如果說你達六個月以上的話可以另予考績，可是如果說未達的話就沒有，我覺得滿合理的。(A1)

這個部分我覺得還好，因為就像剛剛提到的休假天數、年資跟退休年資中斷，那是自己請假的因素，...。(A2)

因為我是怕請了之後，這樣子會影響考績啦！。如果他要更好讓人家去申請的話 這一部分就不要用另考，...如果你都要做的話，你都要給。(A3)

2.陞遷年資績分採計：

如果是這樣的話我覺得他的績分算法滿好的。對，因為無論他是符合哪一個他都不會權利受損。(A1)

工作陞遷，就影響那分數那個部分，還好。對我而言，不會因為這樣子，...對影響到陞遷，我覺得還好。...很好啊，讓它可以選擇啊。(A3)

這個都沒有問題啊，我覺得因為你有工作的考量，這個都是合理的。(A4)

3.擔任主管職務調整：

其實合理的，...。因為他這一年不在他崗位上，也不能夠給予他同仁一些協助，若有緊急事件的話，基本上是由代理人作處理，其實是不公平的。...。所以我覺得調離非主管是滿合理的。(A1)

主管職調整為非主管職，這個也還好，如果請假超過六個月，工作其實不能沒有人去處理，所以目前覺得是還好。(A2)

因為我沒有擔任主管，所以沒有...（所以你對這個規定來講？）我覺得OK，對啊，說不會影響去申請這樣子，就考績這一個。(A3)

我認為這是合理的，但是他會不會影響到我申請的意願？也還是會，我對這個機制沒有任何的批評或是覺得它不合理，但是實際上你會不會影響到申請的意願，會。(A4)

現行考績規定年度內連續工作6個月以上未達一年，申請育嬰留職停薪者，辦理另予考績之規定，(A1、A2、A4)覺得此規定合理；(A3)擔心會影響考績，建議若鼓勵申請，有工作的那半年不應只是另予考績，應該也要給予年終考績。

工作陞遷及資績分數計算方案(A1、A3)2人覺得積分算法很好的。(A2、A4)認為這是自己請假的因素及工作的考量，都覺得合理。受訪者都表示陞遷資績分數計算可以讓當事人自行選擇對自己最有利的計算方案，都感受到政府為了照顧育嬰留職停薪申請者。

擔任主管職務調整的規定，(A1、A2、A3、A4)4人都有共同的想法，認為目前公務人員留職停薪辦法規定，主管人員經核准留職停薪六個月以上者，得視業務需要先調整為非主管職務覺得合理也很OK，對於擔任主管職若由機關其他同仁或其他單位主管代理是不合理的，不但增加其他同仁的工作負擔，也不適合由同仁代理太久，畢竟主管與同仁的看法及考量的層面會有點落差。相對也給予機關首長有彈性的空間得視機關業務需要及人才做全盤性考量與調整。(A4)1人表示此規定會影響提出申請的意願。

三、性別角色分工

(一)你認為家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責?應該由夫妻哪一方申請育嬰留職停薪較為妥適?

1.家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責?

家務工作我們沒有分那麼清楚，...。我們都是一起，我們比較不會分說這是誰的責任，就是誰能做就誰去做。(A1)

其實我覺得家務工作、照顧長輩跟子女的責任這個應該是均攤的，並不是說一定是由女性或由男性，基本上是互相的觀念，誰有能力就誰去做，或者是大家分攤。(A2)

都要負責啊！實際上也是這樣。(A3)

我個人看法跟實際上是我們是共同分工的，就是夫妻共同承擔這個責任，家務我們也都有很好的分工，照顧長輩跟子女我們也都是輪流一起照顧。

(A4)

2.應該由夫妻哪一方申請育嬰留職停薪較為妥適?

他之前有說是他來請，因為這樣可以省交通費、住宿費，就可以回來。我曾經有想過這個問題，覺得他申請比較合適。(A1)

這我覺得可能考量到工作性質跟薪水結構，因為如果說有一方的工作性質是請假不會造成太大影響的話，那就由他請並不會不妥，就算是男生來請並不會不妥。(A2)

我們那時候是想申請的就申請啊，我太太想申請就申請啊！所以她生完老二就申請。(A3)

我還是受到傳統的性別角色分工的影響，雖然我不見得會認為女生需要承擔比較大的責任，但是我就會覺得女生可能比較好申請。我思考的著眼點是放在他人的眼光，還有職場，會被同事笑啊。(A4)

家中的家務工作、照顧長輩及子女的責任，(A1、A2、A3、A4) 4人都有共同的觀念，對於家務工作或照顧子女及長輩都是一起承擔、互相分擔家務及照顧工作。

(A1、A2、A3、A4) 4人提出申請留職停薪的對象，都是以經濟成本作為考量，但(A1、A2、A3) 3人都有共同的想法會認為男生提出申請也可以；但

是 (A4) 表示自己仍然會受到傳統的性別角色分工的影響，覺得女生可能比較好申請，男生申請會被笑。

(二) 你認為傳統性別角色分工，「男主外、女主內」的觀念是否影響申請育嬰留職停薪意願？

就我們來看的話是沒有，因為我們都在外面工作，因為我們的觀念都蠻吻合的。...我先生他家裡本來就有鼓勵他幫我做一些事情，...。(A1)

我覺得這個可能會影響，因為像現在大部分還是女孩子在申請育嬰留職停薪，如果是男生申請的話，那種壓力可能比較大。(A2)

我覺得多少都有啦，不可能完全沒有。(A3)

會，會影響。你雖然知道它是一種避免性別固著化，但是你就會覺得說就不會是那麼舒坦哪...，會不好意思。...受到很大的影響。(A4)

傳統性別角色分工，「男主外、女主內」的觀念，(A1) 不會受到申請意願的影響；(A2、A3、A4) 3人都覺得會受到傳統性別角色分工的影響，其中(A4) 則會覺得受到很大的影響，無法向長輩說明自己因為照顧小孩而提出育嬰留職停薪申請，男生申請會不好意思。

(三) 家中子女是否有親戚長輩照顧？或由誰照顧？是否放心託付？

現在是我媽在照顧，因為是自己的媽媽所以比較安心，有時候對小孩子的照顧，如果自己的想法跟媽媽有差異的話，自己的媽媽比較好溝通。(A1)

是由公公婆婆幫忙照顧。讓公公婆婆帶多少比送去保母或托嬰中心來得放

心，可是有時候可能會有教養上的觀念會有時代上的不一樣，但是在跟保母相較下，是還可以接受的。(A2)

我們現在是一個給保母，一個給托嬰中心。其實我爸媽也可以帶啦，只是覺得還是給專業的去帶，...。(A3)

因為我爸爸媽媽年紀又很大了，但是給他們照顧會有一點照顧不來。現在都是給保母照顧，也還滿放心的，台中市的托育制度其實還滿不錯的。(A4)

家中有父母親或公公婆婆照顧者有(A1、A2)，2人都有共同的想法認為比較安心。(A3、A4) 2人家裡雖然有長輩可以幫忙託付，但是並未交給長輩照顧，兩人都認同現在托嬰保母的專業度，所以目前小孩都交給保母照顧，也表示很放心請保母照顧。

四、人力資源管理層面

(一) 對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議?

覺得是滿ok的，所以就是要請的話，就是要在兩、三個月前提早提出來，如果允許的話，也給自己申請職務代理人的機會，能夠讓工作銜接，也不會影響到其他同仁。(A1)

我覺得三歲以下是還可以，如果以後有機會就是說可以放寬到六歲的話，那時候改成「得」，這樣有彈性也可以的。(A2)

我覺得這對員工是很好的保障。我覺得非常好，因為你沒有應予同意，他

就會多一個裁量，但是這個裁量你就不知道他在裁量什麼，但是是應予同意的話就不用去擔心你的需求被裁量掉了。(A4)

育嬰留職停薪申請，機關應予同意不得拒絕的規定，(A1、A2、A3、A4) 4人都一致認同此規定對申請者是一個保障，也是讓真正有育嬰需求的人不需要顧慮太多，提出申請時不會被拒絕。(A2) 建議家中育有3-6歲幼兒，若有特殊需求者，希望機關可以放寬到六歲，子女在3至6歲期間提出申請者，機關得有裁量權限，放寬以「得」予同意之規定，保留給機關適度的裁量權。

(二) 育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響？

如果沒有事先提出來的話，可能會造成同仁、主管傷腦筋工作的分配，要請那些同仁分配這些工作。老實說，以他的主管缺的話，可能影響更大，可能會影響他要不要申請的意願。(A1)

我覺得會耶，因為育嬰留職停薪的話，變成這裡一定會少一個人，那少一個人好的話就是補一個人，補一個可能經驗不是那麼足的人來，那對經驗、對業務推動一定會影響，畢竟不是那麼熟，那經驗這是累積的啊！(A3)

事實上會造成機關上業務的負擔，以現行的制度來說，我一下子無法說要如何改變，但實際上有沒有造成業務上的影響？有有很大的影響，...。(A4)

育嬰留職停薪制度對機關業務上的運作 (A1、A3) 2人都認為會造成同組室內同仁工作及業務的分配及負擔，對機關業務推動會有影響。(A4) 1人認為臺灣若平時沒有徹底落實職務代理的制度，在人員請假期間會有很大的影響；(A2) 因為同科室沒有人提出申請，所以比較沒有感受到影響。

(三) 影響申請留職停薪意願的主要因素為何？有何看法及建議？

其實最大的就是在薪資，其他部分的影響層面就還好，因為其實現在的制度方面已經很鼓勵大家申請，是很保障的。(A1)

最主要是因為小朋友有家人帶，我覺得最主要是有人帶，小孩也好好的，所以就是沒想到要去留停。(A2)

主要因素歐，就是經濟因素!然後，不想在家裡顧小孩啊!(A3)

我剛剛有提到第一點是所得替代率太低，另外一個是托嬰制度其實還不錯，...，等於是說我們社會照顧制度做得好，所以我們可以不見得需要育嬰留停。第三個原因是，以個人來講，我還是受到在性別上的影響，...。

(A4)

影響申請育嬰留職停薪的主要因素中，(A1、A3、A4) 3人都認為補助津貼的金額影響申請意願；(A2) 最主要是因為小孩有家人帶，所以沒有考慮要留職停薪；(A4) 有另外2個因素是因托嬰制度還不錯，以及受到傳統性別觀念的影響。

綜合未申請者申請育嬰留職停薪訪談資料發現，受訪者考量及關注的重點羅列如下：

- 一、現行實施的育嬰留職停薪津貼，明顯影響到申請者的意願，認為津貼補助的誘因不足以達到鼓勵育嬰留職停薪的成效，建議整體財政考量下，能夠提高津貼的金額或延長請領期限。
- 二、因為在工作職場上能得到內在成就感的滿足，所以不論在考績、陞遷及擔任主管職務或者影響退休年資無法併計的規定，都會受到明顯影響。

- 三、在夫妻雙方都各有工作之下，都表示會互相分擔家務工作，但傳統性別角色分工的價值觀念，男性仍然會因為在意別人的眼光，影響到申請的意願。
- 四、多數認為提出育嬰留職停薪申請，對於機關組室內業務推動造成影響，若能落實職務代理或事先做好職務代理交接工作，可以減少影響。
- 五、經濟因素是最主要影響公務人員申請意願的因素，現行公務人員的每月支領的薪資總額與育嬰津貼補助的金額落差太大，而且大多需要這份薪水來維持家庭經濟支出，所以選擇繼續留在職場工作。
- 六、人事單位可以事先調查並瞭解育嬰留職停薪人員是否願意接受回職復薪前的職前訓練，可幫助其縮短回職復薪後業務交接及適應期間，及早孰悉業務進入正軌，提升工作效率。

貳、申請育嬰留職停薪因素之分析

一、員工福利層面

(一) 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，是否影響申請意願？有何看法、建議？

1.年齡：

我認為三足歲已經算滿夠了，所以不會覺得說要再延長。(B1)

這是一定會影響的，不過在法制上的一個考量，其實應該也有它的道理。

(B2)

還可以接受。(B3)

我覺得可能大概五歲，就是上大班的年齡。(B4)

2.投保年限：

投保年限剛好我自己是符合，我覺得也滿公平的，才不會說你一初任，才

投保多久就要申請，所以我覺得這都還滿合乎的。(B1)

我覺得這個合理。(B2)

投保一年以上我覺得還OK還合理。(B3)

3.津貼：

我想說如果可以延長會更好，如果政府要繼續推，解決少子化的問題的話，就要讓六個月延長。如果可以希望慢慢延長到十二個月，比較符合家裡開銷的平衡。(B1)

通常這個津貼起伏不會太高，因為沒上班，也只給你一些基本的生活津貼，我覺得這樣也是合理啦。如果單純說你本來就是要育嬰才要去辦這個留職停薪，我覺得這個時間應該是一年比較恰當。(B2)

延長最少一年，如果經費允許的話，最好就是留職停薪的期間內都可以申請津貼，...如果兩年都可以申請津貼，會比較符合需求。六成薪我覺得應該是要薪水的六成而不是本俸的六成。(B3)

就是目前會覺得可以，就是還夠，那當然還是希望可以再更多，但這可能是整體財政部分的考量，所以目前是會覺得說有補貼就已經還不錯。(B4)

規範提出育嬰留職停薪為3足歲以下的年齡，(B1、B2、B3) 3人都共同覺得可以接受且已經足夠；其中(B4)覺得，3歲年齡還不夠成熟，應該延長到大班的年齡。

投保年限一年可以申請津貼的規定(B1、B2、B3、B4) 4人都一致認為合

理。育嬰留職停薪期間，得申請投保俸額6個月之6成新俸的津貼，(B1、B2) 2人都希望申請津貼期限能延長至1年；(B3) 則希望補助期限至少能延長一年，最長兩年，並且以投保總額的全數給予補助津貼金額；(B4) 會覺得目前的津貼補助還夠，希望考量整體財政後，可以延長到留職停薪期間都有津貼補助，補助成數提高至本俸之8成薪。

(二) 休假天數、年資及退休年資中斷，是否影響申請意願?有何看法、建議?

1. 休假天數：

改這樣我覺得比較合理。就是一個正向的去鼓勵她說去照顧孩子。我覺得這樣滿好的。(B1)

這個休假天數因人而異，當時我要請育嬰留職停薪的時候，我的休假天數已經到30天了，所以那個就不會去考慮了。(B2)

休假天數我覺得會影響較大，...對我的影響是蠻大的，真的會影響申請的意願還有申請的時間。...這樣比較好，比較合理。(B3)

我覺得104年修法之後，對我們來講會覺得比較合理。(B4)

2. 休假年資：

因為有需要還是要申請。覺得很合理啊，就是因為沒有上班的事實，目前現行的規定這樣算是OK的。(B1)

最重要的就是年資計算，就是會影響一般的人去申請，因為就會中斷，然後你的陞等之類的就會受到影響。(B2)

我們當然會覺得很可惜，但是因為這個又牽涉到整體人員的公平性，大家

福利的公平性...，所以就變成是自己的取捨。(B4)

3.退休年資中斷：

我覺得請到兩年育嬰留停，那兩年就是沒有上班，不算退休年資，我覺得是合理的。(B1)

退休年資中斷，會讓我有些猶豫，會影響陞等，所以我會等確定已經陞副研究員才來申請。(B2)

我覺得還可以，還算合理。因為我真的就是沒有上班，也不能算在工作裡面。退休也都要那麼多歲，所以沒差那幾年。(B3)

目前是覺得還合理，可能退休對我來講有點遠，先解決當下要照顧小孩子的問題，...現階段就是要申請休假，也是感謝說機關讓我們有這樣的福利，讓我們可以在職照顧小孩。(B4)

有關休假天數計算自104年修法之後 (B1、B3、B4) 3人都覺得很好，(B3) 則表示在未修法前，休假天數會影響較大，會影響到育嬰留職停薪的意願及申請時間，修法後對想提出申請育嬰留職停薪者不用為了顧慮到復職當年度的休假天數，而提早申請復職；(B2) 因為休假天數已經30天了，所以沒有影響。

休假年資及退休年資中斷的規定 (B1、B2、B3、B4) 4人都覺得沒有服務的年資不管在休假或者是退休年資尚無法併計的規定都很合理，其中 (B2) 認為年資中斷會影響到一般人申請意願。

二、需求理論層面

(一) 希望提供子女基本的生理、安全及關愛需求，而提出申請？有何看法及建

議？

不管怎樣還是沒有比自己帶安心，別人再怎樣都不是你自己，都是會有點不滿意，還是自己帶最安心。(B1)

因為我們也站在小孩自己帶的立場，我還是希望自己帶小孩最放心、最安心，而且是可以給他最正確的教育，那當然生活的安全，及生活的需求。

(B2)

因為小朋友很小的時候不希望給一個陌生的人帶，所以很需要父母的陪愛、陪同，尤其是餵母乳的部分，我覺得請育嬰假對餵母乳有很大的幫助。(B3)

我會想說其實有媽媽的全職照顧對小孩來講是很幸福的事情，所以我會希望說我有辦法的話，我應該盡量給他安全感跟來自家庭的親密感，希望對他未來的人格成長中有正向的幫助。(B4)

(B1、B2、B3、B4) 4人都希望在嬰兒階段，最需要照顧的時候，可以自己帶最安(放)心，可以提供給孩子生活上安全感及親密感，並親自教養子女；

(B1、B3) 2人希望能夠餵母乳，覺得請育嬰假對餵母乳有很大的幫助。受訪4位申請者，都覺得父母親自帶小孩是最好的，希望提供子女生理及安全上的需求，能建立與子女親密的親子關係。

(二) 考績、工作陞遷、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定是否影響申請意願，有何看法及建議？

1. 考績：

當初這些都不是考量的因素，一定要有所取捨的時候，你還是會申請啊！

(B1)

這都會影響到啊！因為你一請考績就是乙等了，雖然說政府明訂是這樣子，實際上只要請假就是乙等啊！（B2）

我覺得考績還好，因為沒工作本來就沒考績（B3）

其實申請的時候也都會做一併的考量，也是會去計算說對自己最有利的方
式。考績的部分，會覺得說雖然只有在職一、兩個月，也是在職，如果不
算就抹煞那一、兩個月的辛苦。（B4）

2.陞遷資績分數計算：

只是剛剛你說明這個陞遷資績計分甲案乙案這個也是合理啊！這是算一
個給你可以擇優，他讓你可以去擇優前一個年度的，我覺得也滿好的。（B1）

這都只是...當然表面上這樣子比較合理啦！可是實際陞遷都掌握在首長。
（B2）

如果政府的角度認為要鼓勵留停的話，資績分數就不要乘0.5就以1分計算，
如果你是用鼓勵的方式，希望大家都能來留停，真的做到育兒、讓國家增
產的那種看法的話，就應該這樣做。（B3）

我覺得這個也合理，我覺得也是放寬了，就是有考量到我們的權益了！（B4）

3.主管職務調整：

因為就不在那個職位上，所以這個位置上還是需要主管，所以我覺得調整
非主管，以機關來講是需要的。我是覺得這樣對就是對業務上的運作是滿

合理的，...，但是至於這個會不會影響申請意願，我覺得會耶！（B1）

對一些基本的來講，這樣就合理了啦！這部分就是說我們盡量把他做到合理這樣比較公平，這樣就可以了！（B2）

我覺得多少都會有影響，如果剛好是在擔任主管職務的時候，影響會蠻大的。可是也要考量到那個主管調整到非主管，因為他請留停然後變成非主管其實也是損失很大，如果六個月調整成一年也還可以。（B3）

因為也是要考量到機關業務的推動，畢竟擔任主管，應該也算合理。（B4）

考績影響申請意願者有（B2、B4）2人，都表示會考量並且去計算對自己及子女最有利的方式決定申請的時間；（B1、B3）2人覺得不會影響申請之考量因素，認為沒有工作就沒有考績的規定是合理的。

陞遷規定部分（B1、B2、B3、B4）4人都覺得這個規定是很好、合理的；（B3）認為政府如果是鼓勵育嬰留職停薪的話，育嬰留職停薪期間之資績分數就以1分計算，不要折半採計。

擔任主管職務申請育嬰留職停薪期間超過6個月以上得調整為非主管職務之規定，（B1、B3）2人覺得會影響到提出申請的意願，（B1、B2、B3、B4）4人均一致認為此制度之規定對機關業務上的推動及運作覺得合理，不論對機關或是當事人都是很好的彈性規定，但是對當事人的影響真的滿大的。

（三）因工作職場上無法得到內在成就感及自我實現，而提出申請？有何看法及建議？

這個我覺得應該是少數吧！如果假設要繼續請下去，那應該是因為職場上

很累，想要休息，其實帶孩子是更累的，還反而希望回職場，還可以得到一些外在的成就感...。(B1)

這是都會啦！就是因為工作關係，從代理主管變成一般職員，所以工作上成就感、自我實現，一定會影響，...。(B2)

我覺得也會有，因為工作太忙，讓你忙到沒辦法喘口氣的話就會，那我可以留停喘口氣，我覺得會有影響。照顧孩子這是主要的，然後也有考量到如果我有好的主管的話，我會猶豫，...。(B3)

我覺得是一部分而已，也是會做為考量，所以我覺得我們擔任公務員的一個部分就是在追求成就感，...，但是如果連這種心靈層面都沒辦法滿足當然就另外找出口，也可以剛好趁這個機會陪小孩子長大，做一個轉換就暫時休息一陣子，就也會做一併的考量。(B4)

如果在工作職場上沒有成就感及自我實現，(B1)認為會選擇調職，不會選擇育嬰留職停薪；(B2)表示是因為工作職位的關係，造成的沮喪感而育嬰留職停薪；(B3、B4)2人都認為會有一點影響，但是照顧孩子這是主要的考量因素。申請者大都表示照顧孩子是主要因素，但與同事及主管間的相處、陞遷及成就感多少還是有所影響。

三、性別角色分工

(一) 你認為家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責?應該由夫妻哪一方申請育嬰留職停薪較為妥適?

1. 家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責?

我覺得夫妻都要分工耶！其實考量很現實的問題，誰請育嬰留停之後還回得去那份工作，還有孩子現階段最需要誰。(B1)

大家都知道夫妻都有責任，不能說都是女人的責任，大家明知道，可是實質上還是會...，我相信很多家庭都會落在太太身上。(B2)

我們家應該都是媽媽。(B3)

我覺得夫妻雙方的責任都一樣，都需要共同承擔，像我全職照顧小孩，小孩又那麼小，其實幾乎沒辦法做家事，只能趁他們睡覺的時候，勉強做一點，要不然就要等先生回來，他也必須要分擔一些家務。先生回來也是會幫忙照顧。(B4)

2. 應該由夫妻哪一方申請育嬰留職停薪較為妥適？

如果以解決孩子的生理需求，跟母乳最好的這個觀念的話會覺得老婆申請，...所以我覺得要先看孩子需要的是爸爸還是媽媽，最需要的啦，誰來照顧最好的那個人還有現實的考量，是否還能夠回的去那份工作！(B1)

當然是大家都知道說，應該都是平等的，...，沒有說應該是誰負責，還是誰適合，可是落在女方的還是比較多。(B2)

我覺得是看夫妻兩人的工作，像我的同事裡面也有男生申請，像男生請留停不會影響到他將來復職，所以他就來申請，女生如果是在私人企業的話，就要由男生來申請。(B3)

我覺得就是看誰薪水比較低，經濟還是很大的考量。(B4)

(B1、B4) 2人都認為家務分工、照顧長輩及子女的責任，夫妻雙方的責任都一樣，都需要共同承擔；(B2、B3) 2人表示家中家務工作、照顧長輩及子女

的責任，都在媽媽身上。考量育嬰留職停薪由哪一方提出申請因素中，(B1、B3) 2人認為工作有保障，以將來不會影響到復職為前提，作為首要考量；(B2) 認為現在雖然男女平等，但仍會以太太為主；(B4) 則看誰薪水低就由誰申請，以經濟作為主要考量。

(二) 你認為傳統性別角色分工，「男主外、女主內」的觀念是否影響申請育嬰留職停薪意願？

如果擺脫掉孩子的生理需求，爸爸請也很好，所以這個是不會影響我們家說一定要我請，那是因為孩子的生理需求，所以我請比較合適。(B1)

應該還是會，雖然漸漸比較淡化，可是這種傳統價值觀不可能一下子全部都改變。因為傳統價值觀-男主外女主內這樣的觀念下，我們會不好意思去提育嬰假，所以這個性別角色對男生會有很大的影響。(B2)

以我個人而言，我會覺得受影響，可是以我看別人，我覺得不要受影響比較好。(B3)

我們是沒有耶!就男生女生都一樣，如果有需要女生出去上班也無所謂。(B4)

(B1、B4) 2人都表示沒有受到傳統性別角色分工的觀念，而影響提出申請的意願；(B2、B3) 2人則認為會受到傳統價值觀念的影響，其中男性受訪者表示雖然提出申請，但是對外面的親戚朋友或鄰居詢問都不太好意思告知，所以對外就以唸博士及照顧小孩的理由，仍然存在男女性別分工觀念。

(三) 若未申請育嬰留職停薪，家中子女是否有親戚長輩照顧？是否放心託付？

就是因為沒有長輩的照顧，所以才要自己請，...因為我覺得綜合考量後他

們不適合照顧，所以才自己照顧，...。(B1)

因為我父母親過世了！而我岳父母又工作忙，接送不便，所以我才要請這個育嬰留職停薪，...因為那時候剛好就是大的還沒唸幼稚園，小孩又出來了！太太一次要帶兩個比較麻煩。(B2)

因為長輩沒有住在台中，所以沒辦法晚上帶回來顧，如果交給保母也不是全然的放心，因為他還是個嬰兒。(B3)

我老大是請婆婆幫忙照顧，因為婆婆照顧我們一定是最放心，可是因為婆婆年紀也大了，最近身體也不好，所以家裡就沒有長輩可以幫忙照顧，所以目前是沒有。(B4)

(B1、B2、B4) 3人都因為父母親或公公婆婆年紀大，不適合照顧，也表示孩子在嬰兒時期不放心交由保母照顧，本身也想親自教養而提出申請；(B3) 則是因為父母親不住在附近，若交給父母親照顧，晚上無法帶回來親自照顧，才提出育嬰留職停薪申請。

四、人力資源管理層面

(一) 對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議？

很好啊，機關應予鼓勵，除了應予同意，並予鼓勵。(B1)

我覺得這合理啦！...所以說不得拒絕是比較好，要不然找盡各種理由也不讓你請。(B2)

我覺得合理。(B3)

我覺得很好，法令上如果有這樣的規定的話，給我們有一個保障，畢竟他有一個小孩三歲以下才能申請的限制，你再長也不可能超過三年。(B4)

公務人員留職停薪辦法規定被保險人養育三歲以下子女者，提出育嬰留職停薪申請機關不得拒絕之規定，(B1、B2、B3、B4) 4人都一致表示機關對於育嬰留職停薪申請，不得拒絕之規定，認為合理。其中(B1)認為機關除了應予同意之外，還要鼓勵符合育嬰留職停薪之公務人員提出申請，希望能讓親自照顧及教育子女的形成社會風氣及主流。

(二) 育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響？

我覺得最主要是業務的分配。雖然有職代可是對職代實際能發揮的效率，不知道能表現多少。假如育嬰留停在未來是很普遍的事，看能不能有一個專門職代的人，讓請留停的人可以放心...。(B1)

正常一般情況下一定會有工作，你這些工作不是平均分配就是職務代理人，如果是能夠有一年的津貼，人家會比較願意去請一年，其實在職務上或業務上，生活實質上都會比較合理。(B2)

我覺得影響應該只有財政上吧!可是有這個制度就應該要有這個預算，除了財政以外應該沒什麼影響，因為現在職代的能力都很強...。(B3)

可能最大的影響是人力的運用上吧!因為畢竟職務代理人不是正式公務員，可能是相關的歷練沒有請留職停薪的人來的完整，專業度可能也有些不夠，也要有些訓練期，對機關的業務上會有影響。(B4)

(B1、B2、B4)3人認為業務上的工作分配及職務代理人影響層面較大，(B2)建議津貼應給予一年，職務代理人也可請一年，不論對機關或當事人都能有實際的幫助。短時間的申請業務量反而增加，不但要招募職務代理人並教導他，等他熟稔業務之後，代理期間就到了，對機關在推動業務層面影響較大，對於當事人實質申請育嬰留職停薪幫助較有限。(B3)則覺得財政上的預算影響較大，並認為現在職代能力都很強。

(三) 影響申請留職停薪意願的主要因素為何？有何看法及建議？

1. 影響申請留職停薪意願的主要因素為何？

我自己主要的因素是孩子需要，然後經濟還過的去，第二個是工作有保障。

(B1)

第一個因素是心理因素，男女性別的傳統價值觀會影響，還有工作是不是受到不平等的待遇會讓你覺得沮喪，這個心理因素影響是很大的。還有就是工作福利的問題，升等、年資、陞遷這些都會有很重要的影響。還有一個重點就是家庭觀，...，這個就會成為你請假的主要因素。所以大概就是分心理、職場跟家庭，這三大因素。(B2)

為了小孩才會提出，要照顧小孩子。(B3)

其實主要的原因還是考量能照顧小孩，以小孩為最大的考量點。因為會覺得整個國家在保母制度這塊還不是這麼的完整，沒有辦法讓父母親完全的放心，...所以我會覺得說一方面政府沒有幫忙把關保母的素質，相關的托嬰制度，...。(B4)

2. 有何看法及建議？

多做一些宣傳，就是讓社會上形成一種父或母，留停待在家帶孩子，讓他

形成一個主流。就是自己的孩子自己帶的這個觀念，這是一件很好的事情，那你家裡的關係更緊密，家庭之間的關係更好，...這樣也可以協助改善少子化的問題，因為現在很多人不敢生，就是因為錢的問題還有教養問題。

(B1)

申請育嬰留職停薪因素有(B1、B3、B4)3人，主要是為了照顧子女而提出申請者；(B2)1人主要是在心理上的挫折、職場福利制度及家庭等三大因素，影響申請意願。其中(B1)建議應該多做宣傳，讓家中育有三足歲以下之父母親，都親自照顧及教養小孩，建立良好的親子關係，讓提出申請育嬰留職停薪的人更普遍，形成主流。

綜合申請者申請育嬰留職停薪訪談資料發現，受訪者考量及關注的重點羅列如下：

- 一、申請者都希望嬰幼兒階段，能親自照顧有助於母乳哺餵，也能提供孩子安全感增加親子間的關係，希望對未來人格成長有幫助。對於現行育嬰留職停薪津貼補助金額，多表示希望能延長至一年，提高津貼成數，較符合家庭生活開銷。
- 二、申請者認為退休年資、考績、陞遷資績分數計算、申請6個月以上主管職務調整的規定及工作職場的挫折感及不愉快會影響申請意願，仍以孩子為優先考量。認為自己要有所取捨與犧牲，也要整體性考量對其他在職者之公平性。
- 三、對申請者的言談中，認為傳統性別角色分工的觀念，家庭經濟仍然明顯影響到申請意願，照顧及家務工作也大多是太太負擔。也因為公務人員申請育嬰留職停薪，機關不得拒絕的制度，讓有需求者是一個很好的保障，可以放心提出申請，不必擔心無法復職。
- 四、多數認為人力運用及業務會受到影響，也有人認為現在職務代理人的能力都

很好，業務上不至於受到影響。對於請假期間可以申請職務代理人的這個制度仍有改善空間，讓當事人與職務代理人可以有短時間重疊的業務交接期間，機關可以設計職務代理人相關平台或機制，希望機關業務運作及執行維持正常，將影響減到最低。

參、人事主管對育嬰留職停薪相關制度之分析

一、員工福利層面

(一) 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，有何看法、建議?

1. 年齡：

如果說想要鼓勵大家多生的話，如果三足歲可以提再高一點的話，比如說在他學齡前，比如說是六歲吧...六歲還是七歲吧...如果可以讓父母親能夠去全心的培育這個小孩。(C1)

就是規範是針對幼兒三足歲以下，我覺得三歲以下這一塊我個人是贊同，畢竟三歲以下的話，小孩子還沒有自理能力，而且這段期間真的是有需要父母親陪伴。(C2)

因為這個規定也很久了，其實也沒有特別的建議，因為以目前在三歲就有幼兒園，就可以上幼兒園，那三歲算是合理的規範。(C3)

2. 投保年限：

事實上公保要一年之後才有這個六成薪，我覺得這個應該還算可以啦!

(C1)

要投保滿一年才可申請，我覺得合理。其實，以能夠享用者，以一年當做門檻是合理的。(C2)

那投保年限的部分，一年應該也是有一個穩定的感覺，是那這個部分應該也是還蠻合理的。(C3)

3.津貼：

如果我們很重視小朋友的照顧的話，其實我覺得在津貼的部分應該是可以提高，比如現在是六個月如果提高到一年，慢慢的去讓我們的福利更好的話，...我覺得我可能在經濟上比較不會有壓力。(C1)

津貼這一塊，我比較傾向保額足額給，就是說養育一個小孩子，花費很高。我覺得真的要落實到照顧三足歲以下子女的立場的話，應該是給足夠的津貼小孩子才可以得到更完善的照顧。半年這部分，我倒是覺得可以加長，...或許可以放寬十個月到一年，...我覺得這樣子才有實際的效益。(C2)

這個部分也會鼓勵他們可以，就是，希望在小朋友就比較小的時候在家裏面帶小孩，其實這個對於照顧民族幼苗的可能就是有很正向作用。(C3)

有關規範3足歲以下年齡，(C1) 1人希望能提高之6歲、(C2、C3) 覺得目前的年齡很合理；投保一年的規定，(C1、C2、C3) 3人都認為是合理的。在津貼補助部分(C1)認為以本俸之6成薪是合理的，但補助期間可以延長至一年。(C2)認為應該以投保金額的全額補助，期間至少10個月至1年會比較符合實際需要，另外若考量真正有育嬰需求者，年資都淺，應去衡量物價標準每月給予定額津貼，不受年資的影響，才有真正的幫助。(C3)覺得津貼對於親自在家照顧子女有正向的鼓勵作用。

(二) 休假天數、年資及退休年資中斷，有何看法、建議？

1.休假天數：

其實說實在的像你剛剛說的休假天數，他是修的比對當事人更好的話，就

很好啊!覺得是滿贊成的!(C1)

目前這部分規定我是贊同的，因為現在是鼓勵生育。(C2)

是不是可以放寬，然後用比較簡單的方式，比照事假那種照比例的方式，如果說像事假的規定，他是以他當年度到職的月數比例去算，他當年度的休假天數，覺得好像也蠻合理的。(C3)

2. 休假年資：

我是覺得回歸到以你對機關的貢獻度來講，...你選擇了要照顧小孩子這一個時段，就應該是要犧牲公務人員有關的相關休假天數還有服務年資退休年資，所以目前這種中斷的機制，我覺得是公平的。(C2)

因為等於說沒有工作的事實，所以年資中斷，覺得還好呢。畢竟他真的是沒有工作的事實。(C3)

3. 退休年資：

當然退休年資是以工作年資來計算，如果說政府可以做一些不要完全都不採計，或是說他可以併入退休年資，成就我退休的條件。(C1)

因為留職停薪的人，他並沒有執行公務，所以，如果併計退休年資，可能真的是不太公平耶。(C3)

自104年修改休假天數計算之規定(C1、C2、C3)3人都認為是合理的。其中(C3)認為104年修法後的計算方式有點複雜，建議休假天數計算能夠比照事假按比例計算的方式，以復職後年度實際在職月數計算休假天數，較為簡單容易理解及計算。

休假年資中斷的規定（C1、C2、C3）3人都沒有表示其他意見。退休年資中斷（C1）1人建議可以將申請育嬰留職停薪期間之年資併計，成就退休條件。（C2、C3）2人都認為留職停薪期間，沒有執行公務不計算工作年資，所以在休假年資或退休中斷的部分都是合理的規定。

二、需求理論層面

考績、工作陞遷、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定是否影響申請意願，有何看法及建議？

1.考績：

如果單就只是考績的話，...我覺得現行說如果你有工作六個月以上給另考，然後有獎金，我覺得這個制度還OK。（C1）

考績的部分我沒有意見。（C2）

就是還是照現行規定，我覺得合理。因為，看你是不是有公務的事實，因為考績跟業務要結合。（C3）

2.陞遷資績分數計算：

我覺得其實目前的設計我沒有什麼比較具體的接觸，我是覺得都還OK。（C1）

但是對於陞遷資績分數的部分，其實我覺得不應該計算，因為這部分應該還是要去連結到你的工作。我是贊成可以往前推，但是育嬰留職停薪這段期間的話，是不應該採計。（C2）

現在這個計算方式是可以的。其實甚至我覺得一般留職停薪也可以這樣計

算，那一段年資也是他有服務的年資，我覺得蠻合理的。(C3)

3.主管職務調整：

所以他本來應有的，你因為一個彈性你把它調整為非主管，我覺得OK，... 如果以鼓勵性質的話，我想這類人員的權益，是盡量去兼顧，...，是可以有些得或彈性這樣，...，這些都是配套措施，這可能就是需要去整個去思考這樣。(C1)

如果他申請育嬰留職停薪超過六個月的話，這部分如果他本身是擔任主管的話，的確是有必要先把他調整為非主管。應該是說對機關的推動，才會比較流暢、順暢。其實目前用「得調整」，是給機關首長一個比較彈性的考量，...。(C2)

現在還不是一個強制的規定，應該所屬的機關他們會經過考量才會做成這樣的決定，所以我覺得這個部分讓他們所屬機關有一個彈性的空間，我覺得也蠻合理的。(C3)

現行考績法規定年度內，連續工作六個月以上未滿一年，給予另予考績(C1、C2、C3) 3人都認為是合理的規定。

陞遷資績分數計算規定(C1、C3) 2人都認為可以讓當事人選擇，都覺得很好。(C2) 則認為沒有工作年資，就不應該採計育嬰留職停薪期間年資。

擔任主管職務調整的部分，(C1、C2、C3) 3人都有相同的想法，認為目前的規定對機關及當事人都是彈性的，也認為合理。

另外，(C3) 建議因其他事由提出申請留職停薪的人，也都是因有特殊需要才提出的，所以資績分數希望也能選擇併計留職停薪期間之年資計算。

三、人力資源管理層面

(一) 對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議？

我充分認同。因為我覺得像政府現在雖然有認證保母，說實在的我自己有小孩，經濟無虞的話，小孩需要爸爸媽媽的陪伴，希望機關不要拒絕他。

(C1)

因為這部分，當然是基於鼓勵生育為前提的一個國家政策，所以在這個機制的設計上，你只要有三足歲以下幼兒，且提出育嬰留職停薪的話，那就要讓這個政策落實，也就是要求機關不得拒絕。(C2)

剛剛那個機關應予同意，我覺得那既然是一個國家的政策，就不要讓當事人會有顧慮，就讓他很放心的可以把他的需求提出來，所以，我覺得強制的規定是很好。對於有這個育嬰留職停薪需求同仁來講，其實它是一個很好措施。(C3)

(C1、C2、C3) 3人都一致認為機關應予同意，不得拒絕的規定，可以讓有需求的人很安心地提出，不會擔心被機關拒絕。雖然(C2)認為會有人藉育嬰留職停薪的名義提出申請，但實際上卻從事與育嬰無關的事情，但若做太多限制會讓真正有需求的人無法提出，認為此一政策對真正有需求的人有很大的幫助，仍應予維持。

(二) 育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響？

其實留職停薪人員對機關影響最大的就是，臨時提出對這個職務的人力遞補會有一些影響，...。我們現在遇到的困擾就是留停的時間，...他是一個短期的留停，因為時間短，所以應徵人會不踴躍，人事費支不出去會卡在業務費上面，再對業務上面的執行會有短暫的影響，其他部分都還好，...。

(C1)

在業務上推動，確實都會有影響。因為今天內部一個同事請了育嬰留職停薪，那他的業務相對上，就是要目前在單位的現職同仁要來分攤。(C2)

所以對於機關的業務，我想以整體機關來講，對外可能不會產生太大的影響，但是對於他的那一個單位影響會比較大。(C3)

育嬰留職停薪相關制度對機關同單位內在推動業務的層面(C1、C2、C3)3人都認為有影響。(C1)認為人事津貼申請作業時間被壓縮、人事費及職務代理進用上也會有所影響。(C2)認為目前不應該有提早申請的設限，對於這類人員為機關不得拒絕之規定，職務代理人的甄選方式建議能簡化或放寬為「得」公開甄選，較其他職代進用方式寬鬆，以符合機關短期用人需求。(C3)認為若要設定提早申請的時間，應以1個月為原則，但如果有臨時突發狀況要申請，也要有例外規定，同意當事人的申請。

綜合人事主管對於育嬰留職停薪相關制度的訪談資料發現，其考量及關注的重點羅列如下：

- 一、育嬰留職停薪津貼方面，多數認為津貼補助的金額應該提高，時間應延長至一年，才有鼓勵性質，認為以年輕及年資較淺的公務人員是真正有需求的，但受限年資及投保俸額的影響，實際支領的津貼補助不多，無法真正達到較果，如果提高額度，才有實質的幫助及效益。
- 二、依現行休假天數計算方式，對申請者仍有點複雜，希望復職當年度能夠放寬以事假計算方式，依當年度到職之月數比例計算較為單純也很合理。
- 三、育嬰留職停薪期間，無法併計退休年資，都認為合理，但也有對育嬰留職停薪期間之年資，如果能成就退休條件，可達到鼓勵生育及育嬰留職停薪之效，

且能避免公務人員平均年齡呈現高齡化現象。

四、陞遷分數計算有不同的看法，有的認為這部分應該還是要去連結到你的工作，育嬰留職停薪這段期間不應該採計。也有認為只要經機關核准之留職停薪期間之年資採計都可以選擇採計。各有不同的看法，最主要在於考量的面向不同，而有不同的見解。

五、主管職務調整為非主管職務的規定，是給予機關首長彈性的運用空間，但對於育嬰留職停薪期間調整為非主管職缺，若屬鼓勵生育及育嬰留職停薪性質是否應該整體思考，並兼顧當事人權益，訂一個配套措施。

六、人事主管都一致認為機關不得拒絕之規定，可以讓真正有需求的人很安心地提出。育嬰留職停薪相關制度，在職務代理人的甄選方式建議能簡化或放寬為得公開甄選，與其他職代進用方式較為寬鬆，以符合機關短期用人需求。

第六節 綜合分析與發現

綜合歸納未申請者、申請者及人事主管的訪談資料，發現三組受訪者共同關注的議題及重點依員工福利、激勵理論之需求理論、性別角色分工及人力資源管理等四個層面說明分析如下：

壹、員工福利層面

未申請者以家庭經濟考量為最主要的考量因素，政府提供的育嬰津貼、休假天數、年資及退休年資等福利措施皆會影響申請意願；申請者則以親自照顧小孩的角度，希望給予子女父母親的關愛，能夠讓親子關係更緊密而提出申請。申請者表示育嬰留職停薪期間的津貼補助、休假天數、年資及退休年資等相關規定的影響雖然在意，但會考量對自身權益較有利的情況下決定申請的時間。

申請者及未申請者都肯定育嬰留職停薪相關制度，也認為育嬰津貼補助六個月的時間太短，一歲以內的嬰兒是最需要金錢上的支出，尤其是第一胎更需要花費，建議將津貼期限延長至一年，才有實質的幫助。也認為休假天數計算在修法

後有正向鼓勵的作用，會提高申請意願。

貳、需求理論面

申請者覺得父母親自照顧小孩是最放心的，可以滿足子女生理、安全上及關愛的需求，建立與子女親密的親子關係及幫助孩子在未來人格有健全發展，能感受到申請者雖然知道帶小孩是很辛苦的，但是都願意承擔，不希望錯過跟孩子相處及陪伴他成長的機會。也有部分受訪者會因為在工作上無法得到內在需求的滿足或成就，影響申請意願。

未申請者以未來公務生涯的考績、升遷、退休年資等影響層面較高，因為工作上能夠得到成就感或工作勝任愉快而影響申請意願，都表示帶小孩其實是很勞心勞力的，擔心若專職在家照顧小孩會與外界產生脫節，希望有自己的空間及時間，可以在上班與下班或假日照顧小孩之間做調節。感受到未申請者比較重視個人時間上的安排，不希望全部的時間及注意力都放在孩子身上。

參、性別角色分工

未申請者表示雖然仍會受到傳統價值觀念而影響申請意願，但家中的家務工作、照顧長輩及子女的責任，都是夫妻雙方一起承擔、互相分擔家務及照顧工作。申請者在家務工作及照顧責任大多會落在太太身上，可以看得出申請者的公務人員，仍然受到傳統的價值觀念影響，女性承擔的責任及壓力相較於男性大。

未申請者因為家中有長輩照顧以及放心將孩子託付給專業保母幫忙照顧，與申請者有不同的想法；申請者希望親自照顧及教養，建立未來健全的人格發展，較不信任目前的保母及托嬰中心，對於現行的托育制度有兩極的看法。

肆、人力資源管理層面

申請者、未申請者及人事主管均認為符合育嬰留職停薪人員提出申請時，機關不得拒絕之規定對於真正有育嬰需求者是一個保障，不必擔心會被拒絕而有所顧慮，可以感受到政府制定此政策的美意。申請者對於機關業務推動及應盡義務等層面較低，重視政府應該對於積極宣導親自育嬰教養及母乳哺餵的觀念。未申

請者認為公務人員目前申請育嬰留職停薪的人仍算少數，建議育嬰觀念及津貼補助應該多宣導，希望更多的人提出申請，另一方面也讓社會大眾瞭解公務人員的津貼是以本俸或年功俸的投保俸額之六成津貼與勞工的津貼是有落差的，兩者著重的面向不同。人事單位事先對申請育嬰留職停薪人員進行調查，瞭解當事人是否願意在回職復薪前參加職前教育訓練，可快速回復職場應具備的專業技能縮短回職復薪後業務交接及適應期間，提升工作效率。

第五章 結論與建議

第一節 結論

公務人員留職停薪制度於民國85年依公務人員任用法訂定產生的，考量整個社會型態、人口及家庭結構的轉變，使夫妻雙方均能兼顧家庭及工作，近年來因少子化的衝擊甚大，政府機關為鼓勵國人生育，遂於民國98年增訂申請育嬰留職停薪期間得請領最長6個月的育嬰津貼，不論是政府機關或民間企業，受雇者均得向雇主提出育嬰需求。本研究為探討影響公務人員申請育嬰留職停薪之意願因素，以「員工福利」、「需求理論」及「性別角色分工」等三個層面探討，並加入以機關層面的人力資源管理觀點，針對已申請育嬰留職停薪、未申請育嬰留職停薪及人事主管人員進行深度訪談，經蒐集資料並彙整分析後，藉此瞭解相關人員內心感受及對此研究範疇不同的看法與相關建議，作為政府未來推動相關制度或措施時修正之參考方向。

壹、員工福利

一、育嬰留職停薪規範的津貼額度有明顯影響

依據研究結果，不論是申請者、未申請者及人事主管，對於家中養育有三足歲以下子女之夫妻任一方，均得提出育嬰留職停薪之申請，目前法規規範的三足歲的年齡，大多都認為合理而且已經足夠，對於滿三足歲以後，認為可以較放心送至幼兒園所。如果要鼓勵生育政策或考量家裡如果育有特殊疾病之情況，可讓父母延長親自照顧子女的時間，年齡可以提高至5歲或6歲左右，在幼兒3至6足歲年齡申請育嬰留職停薪，機關得有裁量的權限，對機關運作不致於影響太大。

育嬰留職停薪期間，得申請最長6個月之前6個月的每月投保俸額之6成育嬰津貼補助，對符合申請者有明顯的影響到申請意願，受訪者對於目前給予投保俸額之6成薪與每月支領之薪資總額，在申請前與申請後之金錢上有很大落差，多

數公務人員都非常在意津貼補助的金額太低，相較於勞工以每月支領的薪資與投保金額差距，不像公務人員僅以本俸或年功俸作為投保俸額與實際支領的薪資總額的差異那麼大。另一方面也肯定政府提供的育嬰津貼福利政策，希望在整體財政考量之下能夠延長至一年，俸額津貼成數可以再調高。畢竟家庭經濟的影響很大，所以大多考量育嬰留職停薪後的津貼是無法支應家庭支出，而影響主要申請意願。

二、休假天數、年資及退休年資中斷無明顯影響

104年修法後休假天數計算與103年未修法前，相較有利於申請育嬰留職停薪之當事人，對於復職後當年度或次年度的休假天數計算，均保障申請者仍有一定的休假天數。在未修法前，仍會影響到申請意願及考慮申請的時間；修法後較合理，會提高公務人員申請意願。

目前所規範的休假年資及退休年資中斷的制度，大多數認為是合理的規定，建議若要鼓勵生育及申請育嬰留職停薪，育嬰留職停薪期間之年資是否可以成就退休條件，或比照服兵役期間，於復職後可以選擇購買年資的兩種方式。

貳、需求理論

一、子女的基本需求及父母親內在需求層面需求均有顯著影響

申請者都覺得父母親可以親自帶小孩是最好的、最安心的，希望滿足子女生理、安全上及關愛的需求，建立與子女親密的親子關係，女性多考量為了能親自哺餵母乳為前提，認為其他的因素不是影響的關鍵，覺得選擇育嬰留職停薪必須有所取捨。也有放心交給家中長輩幫忙照顧的，多數都認為目前的托育機構或保母的素質還不夠健全，都選擇自己照顧。選擇將小孩託付給保母照顧，信任現行托育制度仍是少數。

二、考績、陞遷及擔任主管職務調整影響申請意願

政府機關的陞遷制度都是非常完善的，在工作上的付出與努力能夠受到長官的肯定，多能在有高職務出缺時，優先勝任且與自己的期待是正相關的，如果能

受到肯定、獲得工作陞遷的成就感，或者上班的環境，與同事及單位主管相處愉快，多選擇繼續留在職場上工作。相反的在工作職場上遭遇挫折或感覺沮喪，不受到重視，或者與同事、單位主管相處的氣氛不夠融洽及愉快，明顯影響申請意願。若遇到上開情形及家中正好有育嬰需求時，多數選擇會暫時離開職場，一來是可以放心在家照顧小孩，二來可以調整自己的情緒，休息一段時間。

依現行公務人員考績法、工作陞遷資績分數計算及育嬰留職停薪六個月以上得調整為非主管職務的規定，確實會影響提出申請的意願，這跟公務人員未來在工作生涯的陞遷發展息息相關，與個人在職場上是否重視陞遷以及主管對他人的期望或是內在的自我要求不同，影響的程度因而有所差異。

參、性別角色分工理論

三、傳統性別角色分工的價值觀念，明顯影響申請意願

在傳統的中國社會裡，女性負責生兒育女，照顧長輩及料理三餐等工作，都屬於家庭內的家務及照顧工作，雙薪家庭中的婦女，仍必須兼負家庭與工作的雙重壓力。現今民間企業每月的平均薪資水準，女性大多在男性的7成左右，當面臨工作職場與家庭角色衝突時，通常都選擇以家庭為重，犧牲工作陞遷及未來的發展。

我國政府機關積極地提倡及宣導性別平等的觀念，公務人員經過長時間的宣導，雖然有明顯趨於共同承擔照顧子女及長輩的責任，家務事也會互相體諒及分擔，仍有少數家庭的家務工作及照顧責任是由女性承擔。但是上一代的長輩仍然存在傳統的價值觀念，男性也表示仍會受到影響。

台灣目前每對夫妻的平均生育率約1位，父母親都非常重視育嬰及教養，不論男女性都認為在家照顧小孩其實比上班還辛苦，尤其家中育有2位子女者，更有明顯的表達。認為上班時間有假日及休息時間，比帶小孩更有喘息的空間，但照顧小孩是跟小孩子24小時共處，會擔心縮減社交生活圈，較無法安排自己的時間。

肆、人力資源管理層面

一、育嬰留職停薪人員，明顯影響機關業務運作

整體而言，公務人員申請育嬰留職停薪期間，短時間會增加同仁的業務量及負擔，對機關業務推動會有實質的影響。育嬰留職停薪人員如事先向單位主管及人事單位說明並提出申請，可以降低業務運作的影響，但是仍有不可抗力或無法預期的因素會發生，例如，提早分娩、嬰兒無預警的生病或照顧者臨時無法照顧等種種因素無法預期。若為了使業務推動順暢而訂定必須事先申請的規定，會讓真正有需求的人，為了履行提早申請的規定而背負者更大的雙重壓力。真正解決之道在於徹底落實現行職務代理規定，當面臨同仁育嬰留職停薪期間，即能發揮實際代理的效果。

申請者、未申請者及人事主管對於職務代理人的規定都有共同的想法，希望對職務代理人的規定能做一些彈性處理，或讓當事人及職務代理人能有重疊的交接時間，讓機關推動業務更順暢。

各機關面臨育嬰留職停薪期間，辦理職務代理人公開甄選等相關作業，通常至少須花費1至2個月的時間，也需要1至2個月的適應與教導，對申請育嬰留職停薪不到一年的人來說，進用職務代理人對於推動業務上幫助有限，若能簡化公開甄選作業，可以縮短甄補作業期程提高用人效率，幫助機關有效運作。

二、影響申請留職停薪意願的兩大主要因素

目前政府積極推動國人鼓勵生育及提供雙薪家庭中因家庭育兒需求，必須暫時離開職場一段時間的育嬰留職停薪相關政策，自民國98年實施至今，提出申請者之公務人員仍佔少數比例，經過蒐集相關研究資料及訪談分析後，影響未申請者育嬰留職停薪的最主要是家庭經濟因素，認為補助津貼的金額影響申請意願，重視家庭經濟因素也肯定托嬰制度，以及明顯受到傳統性別角色觀念的影響。

依適婚年齡的家庭來說，經濟來源是很大的因素，有些必須要侍奉長輩、照顧子女及維持家庭生活之基本開銷，或者有房屋及汽車貸款等經濟壓力，以夫妻

都在工作的情形之下，將嬰幼兒送請保母照顧，尚能維持家庭經濟支出，若提出申請可能會影響整體家庭經濟。如何在整體財政總支出能夠平衡及維持的情況下調整，提高申請意願，是政府機關值得努力的方向。

另外，影響申請者提出育嬰留職停薪意願最主要的因素是，為了親自教養滿足子女生理上的需求及陪伴孩子共同成長，希望親自照顧子女，認為嬰兒時期的孩子狀況最不穩定，最需要家人的關愛及照料，應該親自照顧。對於台灣普遍的隔代教養問題，政府機關應該多宣導親自育兒的觀念，讓親子關係更親近、家庭關係更和諧建立未來健全人格發展。因親自教養育兒因素提出申請者，多數會考量薪資結構、工作保障及津貼補助等各方面權益的問題，決定申請意願及時間的長短。

第二節 研究建議

育嬰留職停薪的制度及津貼發放是一項很好的福利措施，因個人的育嬰需求來滿足需求者，只要符合育嬰留職停薪申請資格者，都可提出申請。若為了防弊而訂定一些防護措施，也無法真正遏止，反而影響此制度的真正需求者。經過實際訪談蒐集及調查資料分析顯示，申請育嬰留職停薪人數雖然逐年成長，但仍屬於少數族群，影響公務人員申請的意願因素及影響層面甚廣，若以政策執行面來看，應該希望申請者人數愈來愈多，以達到政策制定的目的。

本研究對象受限於公務人員，無法擴及其他投保身分，未能澈底瞭解其真正影響申請意願的因素為何？雖以公務人員為研究對象，但不論是軍職人員、教育人員、勞工人員都適用性別工作平等法中育嬰留職停薪的規範，若以鼓勵生育為政策制定的目的，不僅只是希望公務人員提出申請，應該也要鼓勵其他身分人員都能提出申請。但是當政府機關、民間企業團體或組織面臨眾多申請者提出時，其進用約聘僱人員或職務代理人代理其所遺業務的部分也要制定完整的配套措施來因應，整體評估人力資源的配置、規劃及管理，避免影響政府機關民間企業

團體或組織運作。

公務人員育嬰留職停薪相關制度必須考量整體的公平性及合理性，也必須要顧慮到勞工階層及外界的觀感及看法，若為了要鼓勵生育而把所有的制度及措施都有利於符合申請者，可能會受到排擠或者產生反效果。但若是以整個國家的國安層面的問題作考量，未來的出生率將影響國家未來的市場勞動力及整體經濟發展等因素，或許可以從國家社會福利政策的面向發展。茲將相關建議羅列如下：

壹、津貼期限及金額，可以考量統一額度

育嬰留職停薪津貼與是大家關注的問題之一，都希望補助的時間及金額愈多愈好，如何發給津貼最為合理又能符合整體財政支出的考量，看法不一，建議方式多元。

本研究建議以國家社會福利的角度出發，可以另撥一筆費用，不限制族群，不分投保身分為公教人員、勞工或是國民年金的投保者，以每月定額方式發給津貼，津貼發放可以參考瑞典發育嬰津貼的方案，例如前六個月發給定額補助2萬元、六至八個月發給定額補助1萬8千元、八至十個月發給定額補助1萬6千元、十個月至一年發給定額補助1萬2千元等方案，既不受年資及投保俸額的影響，又能在衡量整體財政能夠負擔的情形之下，做適當有效的調整。有關定額補助金額的多寡，建議參照國內每月最低所得及衡量物價標準進行評估，並於每三至五年定期市場波動或物價標準檢討一次定額補助金額。

貳、休假天數計算及成就退休年資

104年1月修正公務人員請假規則，係考量我國人口結構改變，高齡化及少子化已成趨勢，公務人員因侍親或育嬰需求而辦理留職停薪人數已有逐年增加趨勢，是類人員復職後多數仍有請假照顧家庭子女或長輩之需求，現行修法後較符合實際需求，惟復職當年度計算方式若能比照現行公務人員請假規則按照事假方式計算，任職未滿一年者，依在職月數比例計算後未滿半日者，以半日計之計算方式，可以讓未滿一年者之計算方式都一致，也能依當年度實際在職服務月數核給休假

天數，應該更容易計算亦能讓公務人員更瞭解規定，有助於提升申請意願。

我國社會人口高齡化趨勢已是不爭的事實，若以鼓勵公務人員提出育嬰申請及鼓勵生育的角度為出發點，以及避免公務人員平均任職年齡高齡化現象的觀點，本研究建議申請留職停薪期間達2年以上至6年者，可折半採計或照比例採計成就退休年資，不計算退休金。

參、妥善研擬主管職務調整之配套措施

研究調查結果認為擔任主管職務調整為非主管職缺，以機關推動業務為出發點考量之下，訂定擔任主管職務人員申請育嬰留職停薪六個月以上者，得調整為非主管職缺的規定表示支持與肯定，認為已經保留給機關跟當事人很彈性的空間。但以當事人權衡於家庭及工作之下，勢必要犧牲工作陞遷或家庭育嬰需求任一項，目前尚無法有兩全其美之解套方法，若能顧及當事人復職後的權益，又不影響業務推動及其他人的權益之下，研擬出提出改善的方針，必定能更加達到鼓勵國人生育及提高申請意願之效。

肆、持續推動及落實性別平等

本研究對象雖然為公務人員，但有些配偶是在民間機構或私人公司，在考量因素中也會因為公務人員工作有保障，可以放心提出申請不會被拒絕，還能夠回復原職務。雖然性別工作平等法第16條及第17條規定，家中有三足歲以下小孩，可以申請育嬰留職停薪，於育嬰留職停薪期滿後，除規定尚有一些因素經主管機關同意之外，申請復職均不得拒絕。但實務面在民間及私人公司仍未確實都會讓人有所顧慮而不敢提出申請。建議政府機關應多利用電子媒體、網路宣傳等主動辦理說明會等方式持續宣導育嬰留職停薪之福利制度及運用有效的方法改善，或由當地主管機關對民間機構或私人公司做不定期的匿名訪問調查，瞭解實際無法執行層面進行協助及改善，如有應改善而未改善或雇主故意不提供之情事者，訂定罰則，違反規定則予罰鍰。

伍、持續改善托育制度，統一育兒補助津貼

雖然對於現行托育機構及專業保母已經有正面的評價，但仍有改善及成長的空間。希望親自教養子女的公務人員，本身或周遭朋友都有遇到素質不好的保母。除了有合格證照的認定，每年接受職訓時數之外，建議安排工作態度及以父母親的同理心面向進行相關的職能訓練，最主要應重視保母在素質上的提升，時數上的量化規定只是基本的要求。

目前各地方政府發放的育兒補助是各縣市的預算而有不同，有些縣市與內政部的育兒津貼有重複發放或支領的情況，建議中央機關與地方政府進行合作或協調，統一規範育兒津貼，讓福利措施花在刀口上，財政資源平均分配。

陸、育嬰留職停薪的規定列入應予同意

雖然目前公務人員育嬰留職停薪辦法第4條規定，公務人員具有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務狀況依權責辦理：一、養育三足歲以下子女者，並以本人或配偶之一方申請為限。目前的制度對於公務人員提出育嬰留職停薪申請已經是很好的保障，但若能將上開規定調整至公務人員養育三足歲以下子女者，提出申請，機關應予同意，並以本人或配偶之一方申請為限之規定，期望能讓規定更明確。

柒、落實職務代理、輪調及移交作業，簡化甄選程序

育嬰留職停薪相關制度牽涉層面甚廣，落實職務代理制度是整個政府機關應該加強督促的部分。考量每一主管機關的業務型態及專業知能不同，若能透過主管機關統一建立職務代理人甄選平台或優秀的人力代理的資料庫，簡化公開徵才程序及縮短作業流程，縮短用人時間，相信在推動育嬰留職停薪的政策上能更加順暢。

現行規定僅有請延長病假的人及其職務代理人的薪資有重複支領的情形，若能放寬讓申請留職停薪的人復職後與其職務代理人能有重疊三天至7天時間內做業務移交的工作天，對機關推展業務將能更順暢。

捌、重視回職復薪前的職前教育訓練

申請育嬰留職停薪者，離開工作職場的時間長短不一，短則六個月，長者可能二年至四年甚至更長的時間，對於即將復職人員在面臨工作上所應具備的專業知識能力及壓力，若能事先進行心理建設及提升專業技能與素養，不但能幫助當事人縮短適應時間更能提升工作效率。



參考書目

壹、中文部分

一、書籍

- 丁志達編著（2012）。人力資源管理（二版）。台北市：揚智。
- 王雅各（1999）性屬關係(上)性別與社會、建構（初版）。台北市：心理。
- 行政院研究發展考核委員會（2010）。性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估（初版），台北市：研考會。
- 行政院研究發展考核委員會（2010）。民眾對性別相關議題的看法（初版），台北市：研考會。
- 何永福、楊國安著（2001）。人力資源管理。台北：三民。
- 余朝權（2003）組織行為學。台北市：五南。
- 吳美連、林俊毅（1996）。人力資源管理-理論與實務。台北:智勝。
- 李正綱、魏鸞瑩、黃金印著（2008）。人力資源管理-新時代的角色與挑戰。台北：前程。
- 李長貴（2000）。人力資源管理-組織生產力與競爭力。台北：華泰。
- 李誠（2012）。人力資源管理的 12 堂課（四版）。台北：天下遠見。
- 張火燦（1996）。策略性人力資源管理。台北市：揚智。
- 張春興（2008）教育心理學（重修二版）。台北市：東華。
- 張緯良（2007）。人力資源管理：本土觀點與實踐（三版）。臺北縣：前程。
- 許南雄（2000）行政學術語。台北市：商鼎。
- 郭靜晃主編（1998）工作與家庭。台北市：揚智。
- 陳向明（2008）社會科學質的研究。台北市：五南。
- 陳國雄、林浩立（2007）。人力資源管理（初版）。台北縣：新文京開發。
- 黃良志、黃家齊、溫金豐、廖文志、韓志翔（2007）。人力資源管理：理論與實務。台北：華泰。
- 黃英忠（1997）。人力資源管理（初版）台北市：華泰。
- 黃英忠、曹國雄、黃同圳、張火燦、王秉鈞（1998）。人力資源管理。台北：華泰。
- 葉至誠、葉立誠（1999）研究方法與論文寫作。台北市：商鼎。

- 葉椒椒 (1995)。工作心理學。台北市：五南。
- 劉毓秀 (1997) 女性・國家・照顧工作。台北市：女書。
- 蔡祈賢 (2008)。公務人力資源管理。台北：商鼎。
- 謝臥龍主編 (1996) 兩性、文化與社會。台北市：心理。
- 簡明輝 (2004) 組織行為。台北縣：新文京開發出版。
- 蘇芊玲 (1998) 我的母職實踐 (初版)。台北：五南。

二、期刊論文

- 周瑞貞 (2006)。性別主流化趨勢的淺析。人事月刊，42 (3)：5-17。
- 邱怡璋、吳俊霖 (2007)。育嬰留職停薪人員之陞遷規劃情形。人事月刊，44 (6)：40-45。
- 孫本初 (2006)。公部門需建立更具激勵效果的績效管理制度。人事月刊，43 (5)：18-28。
- 孫本初 (2006)。論策略性人力資源管理模式及其在政府機關之應用-以美國 IRS 為例。人事月刊，42 (1)：38-46。
- 徐有守 (1998) 留職停薪措施法制化。公務人員月刊，26：3-8。
- 高泉錫 (2009)。育嬰津貼我國育兒政策的第一步。台灣勞工季刊，3(17)：6-13。
- 張世賢 (2012)。公務人員留職停薪:性別工作平等的觀點。公務人員月刊，196：2-14。
- 許世語 (2006)。績效管理全像圖與應用過程。人事月刊，43 (3)：6-20。
- 銓敘部銓審司 (2008)。淺談公務人員留職停薪。公務人員月刊，142：22-32。
- 銓敘部銓審司第五科 (2008)。公務人員留職停薪規定及實務。公務人員月刊，26：13-28。
- 蔡良文 (2008)。論留職停薪制度的時代意義與相關問題。公務人員月刊，142：1-3。
- 韓俊英 (2006)。新世紀的考核與激勵。人事月刊，43 (5)：47-53。
- 蘇郁雅 (2008)。育嬰留職停薪對公部門人力資源管理影響之探討。T&D 飛訊，68：1-18。

三、專書論文

- 張維安 (1996)。邁向合理的兩性關係-生活世界的論述。載於謝臥龍 (編)，兩性、文化與社會 (71-94)。台北市：心理。
- 黃同圳 (2012)。人力資源管理策略與企業競爭優勢。載於李誠 (編)，人力資源

管理的十二堂課 (29-58)。台北：天下遠見。

鄭晉昌 (2012)。人力資源 e 化管理。載於李誠 (編)，**人力資源管理的十二堂課** (361-388)。台北：天下遠見。

劉仲冬 (1996)。邁向兩性平等的社會。載於謝臥龍 (編)，**兩性、文化與社會** (51-70)。台北市：心理。

蔡秀美 (1996)。兩性角色變遷與相關社會福利議題。載於謝臥龍 (編)，**兩性、文化與社會** (113-134)。台北市：心理。

謝小苓 (1996)。兩性與教育機會-以兩所北市國中為例。載於謝臥龍 (編)，**兩性、文化與社會** (179-246)。台北市：心理。

四、學位論文

方婷玉 (2010) **我國育嬰留職停薪津貼政策之探討：以台北縣市女性申請者為例**。臺灣大學國家發展研究所碩士學位論文，未出版，台北。

王美惠 (1986) **已婚職業婦女之家務分工、性別、角色態度和社會支援與婚姻滿意的研究**。中國文化大學家政學研究所碩士學位論文，未出版，台北。

李文英 (2008) **公務人員家務有關之留職停薪制度與影響之分析：以嘉義縣政府公務人員為個案**。國立中山大學政治學研究所碩士學位論文，未出版，高雄。

莊碧婷 (2010) **影響申請育嬰假因素之探討-以新竹科學園區為例**。銘傳大學公共事務學系碩士在職專班學位論文，未出版，台北。

許婷雯 (2006) **我國育嬰假對於母職制度及女性就業處境之影響**。國立政治大學社會學研究所碩士學位論文，未出版，台北。

陳宥妃 (2014) **育嬰留職停薪假申請意願及復職狀況之研究-以北台灣地區為例**。國立中正大學勞工關係學系暨研究所碩士學位論文，未出版，嘉義。

陳靖玟 (2010) **國小女性教師育嬰留職停薪之研究**。臺北市立教育大學社會學習領域教學碩士學位班碩士學位論文，未出版，台北。

陳慶銘 (2011)。 **夫妻育嬰留職停薪之決策研究**。逢甲大學公共政策研究所碩士學位論文，未出版，台中。

曾翠屏 (2012) **育嬰留職停薪申請意願探討-以新竹科學園區工作者為例**。玄奘大學社會福利學系碩士在職專班學位論文，未出版，新竹。

黃曉薇 (2009) **後工業社會下的親職照顧策略：比較瑞典、德國與西班牙的兒童照顧體系**。國立中正大學社會福利所博士學位論文，未出版，嘉義。

楊佩云（2010）他們的幸福方程式-一對夫妻育嬰留職停薪的共親職經驗研究。

國立高雄師範大學學系碩士學位論文，未出版，高雄。

楊蕙蘭（2007）公務人員育嬰留職停薪之研究。世新大學行政管理學系碩士學位論文，未出版，台北。

雷蓓蓓（2004）台灣與瑞典的母性保護與兒童照顧制度之比較。國立成功大學政治經濟學研究所碩士學位論文，未出版，台南。

廖曉柔（2010）是福利？是虛設？我國育嬰假政策之研究—以台中市國小教師為例。逢甲大學公共政策所碩士學位論文，未出版，台中。

蘇郁雅（2008）男性公務人員育嬰留職停薪歷程研究。國立政治大學公共行政研究所碩士學位論文，未出版，台北。

五、譯著

毛瓊英（譯）（2002）女性主義團體工作(初版)Sandra Butler, Claire Wintram 著。台北：五南。

吳佳綺（譯）（2010）質性資料的分析 Graham R. Gibbs 著。台北縣：韋伯。

吳玲玲（審）（2004）組織行為學(初版)Jennifer M.George,Gareth R,Jones 著。台北：智勝。

李青芬·李雅婷·趙慕芬（譯）（2002）組織行為學(第九版修訂)Stephen P.Robbins 著。台北：華泰。

林世華、陳柏熹、黃寶園、傅瓊儀、趙如錦（譯）（2005）社會科學研究法：量化與質化取向(初版)Keith F.Punch 著。台北：心理。

黎士鳴（譯）（2011）心理學概要（第十版）Benjamin B.Lahey 著。臺北市：麥格羅希爾。

劉泗翰（譯）（2004）性/別—多元時代的性別角力 Connell,R.W 著。台北：書林。

六、網路電子資料

公務人員留職停薪釋例分類，2014年11月25日，取自

http://web.https.tn.edu.tw/wenchange/tn2_olnp/plawexplain/P9.htm。

植根法律網，2015年1月7日，取自

<http://www.rootlaw.com.tw/LawArticle.aspx?LawID=A040160021010200-0860522>

。

管嶼國小人事室網站，2015年1月7日，取自

<http://www.gyes.chc.edu.tw/~web06/law/course11.html>。

七、其他

父母未就業家庭育兒津貼實施計畫

性別工作平等法

貳、西文部分

Ellingsaeter , Annc Lise(1993) “ Changing Roles: Trends in Women ’ s Employment and Gender Equality,” in *Welfare Trends in the Scandinavian Countries*, eds. Hansen et al., New York:M.E Sharpe.

Lewis,Jane and Campbell, Mary(2007).UK Work/Family Balance Policies and Gender Equality,1997-2005.**Social politics, 14(1):4-30**

Shirley Dex and Colin Smith(2002).**The Nature and Pattern of Family-Friendly Employment Policies in Britain**.UK:The Policy Press.

Skinner,O.A.(1984).Dual-career family stress and coping.PP.261-78,in P. Voydanoff(ed.)*Work and Family: changing Roles of Men and Women*. CA: Mayfield

Smith,A.D.and W.J.Reid(1986). Role expectation and attitudes in dual-earner families. *Social Casework*:394-401.Walby, Sylvia(1990). *Theorising Patriarchy* . London:Basil Balckwell.



附錄一 未申請者訪談題綱

一、員工福利層面

1. 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，是否影響申請意願？有何看法、建議？
2. 休假天數、年資及退休年資中斷，是否影響申請意願？有何看法、建議？

二、需求理論層面

1. 是否在工作職場上得到(追求)內在成就感及自我實現，而影響申請意願？
2. 因考績、工作陞遷、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定影響申請意願，有何看法及建議？

三、性別角色分工層面

1. 你認為家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責？應該由夫妻哪一方申請育嬰留職停薪較為妥適？
2. 你認為傳統性別角色分工，「男主外、女主內」的觀念是否影響申請育嬰留職停薪意願？
3. 家中子女是否有親戚長輩照顧？或由誰照顧？是否放心託付？

四、人力資源管理層面

1. 對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議？
2. 育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響？
3. 影響申請留職停薪意願的主要因素為何？有何看法及建議？

附錄二 申請者訪談題綱

一、員工福利層面

1. 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，是否影響申請意願? 有何看法、建議?
2. 休假天數、年資及退休年資中斷，是否影響申請意願?有何看法、建議?

二、需求理論層面

1. 希望提供子女基本的生理、安全及關愛需求，而提出申請? 有何看法及建議?
2. 考績、工作陞遷、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定是否影響申請意願，有何看法及建議?
3. 因工作職場上無法得到內在成就感及自我實現，而提出申請? 有何看法及建議?

三、性別角色分工層面

1. 你認為家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責? 應該由夫妻哪一方申請育嬰留職停薪較為妥適?
2. 你認為傳統性別角色分工，「男主外、女主內」的觀念是否影響申請育嬰留職停薪意願?
3. 若未申請育嬰留職停薪，家中子女是否有親戚長輩照顧? 是否放心託付?

四、人力資源管理層面

1. 對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議?
2. 育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響?
3. 申請留職停薪意願的主要因素為何? 有何看法及建議?

附錄三 人事主管訪談題綱

一、員工福利層面

1. 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，有何看法、建議？
2. 休假天數、年資及退休年資中斷，有何看法、建議？

二、需求理論層面

對於申請育嬰留職停薪人員的考績、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定，有何看法及建議？

三、人力資源管理層面

1. 對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議？
2. 育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響？

附錄四 訪談逐字稿

編號代碼 A1

訪談時間：104 年 3 月 27 日上午 9 時 10 分

一、員工福利層面

1. 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，是否影響申請意願？有何看法、建議？

以年齡來看的話，三歲以後其實就可以上幼稚園了，就年齡的規範我覺得是滿剛好的，如果說生的是一個或兩個，第二個可以銜接到老大三歲再申請，像我鄰居孩子滿兩歲多的時候，然後老二也出來了！申請老大的那半年，跟老二的半年，就等於申請了一整年。（就是利用老大剩餘的半年來申請，再接老二的剛開始。）它這個三歲其實是差不多的，大部分小孩的年齡落差在三歲以內最多，那可能可以一起申請，所以年齡來看的話是滿 OK 的。那以投保的年限它實際上是一年，就我們有從事工作的話，一年是算滿容易達到的。（所以你覺得說投保年限一年是滿 OK 的。）我比較有想法的地方是在津貼的部分，就我們公務人員的福利來看的話，用我們基本的起薪的六成，但是相較於在用勞保機制的起薪可能是在全額的六成，這樣的薪俸就高我們很多，像我的同學是護士，她可能是四萬多塊的起薪，那就是以起薪的六成，沒有工作都還有兩萬五，那她會想要申請的意願就很高，因為我可以照顧小孩又有兩萬五，六個月的錢可以用，那個動力會相較於我一萬多會差很多，說實在家裡從一萬多變四萬多會差很多。其實這個的影響意願是最高的，因為其實它在寫津貼的時候，在做宣傳的時候，都寫薪俸的六成，大家都覺得不錯很好啊！去問的時候才知道是本俸的六成薪，就等於被砍了一半。（因為我們是投保本俸的六成薪。）就會差很多。因為這邊就會影響很大的意願，如果是用全額的六成，意願會變多，如果公務人員申請育嬰留職停薪的話，相較於外面的人是有工作保障，可是問題是有多這層的考量下，公務人員要申請的機率會降低，這樣子的考量會在。（所以你會認為說就年齡，年限跟津貼的部分，津貼是會影響到你申請育嬰留職停薪的意願，最主要是經濟來源的

部分。)對對對，經濟來源是最直接影響，因為小孩生出來就要用錢了！（像你夫妻之間的平均月收入或者是年收入？）兩個加起來八萬（你是公務人員，先生是？）台電，半公務人員，他不是公務人員。（所以你們的月收入其實是八萬？）對（所以這樣子你會認為津貼是主要影響你申請的意願？）因為其實我先生在台電工作，那邊的住宿、交通、飲食的開銷很大，就要一半了！先生二萬再加上我這邊一萬多，三萬多其實差很多（所以你先生是在台北工作？）對對對，所以這層面的考量是很重要的。如果他在中部上班的話就還好。（所以是考量先生在外地上班，花費比較大的關係。）

2. 休假天數、年資及退休年資中斷，是否影響申請意願?有何看法、建議?

因為後來在今年度有修改過這個規範，以原本來看，像我朋友就是在這個之前，在 102 年 11 月多生小孩，大概是去年的 11 月就恢復工作了，所以他就沒符合溯及的這邊，那時候我們考量的時候，以原本的規範不利於要申請這樣子的人，因為現在是有這樣子的規範說回來的那年，及次年的休假是以前一年的在職來核給，有考慮到我們的需求，那我覺得是滿貼心的，是一個良善的這樣子。（所以之後的規定對申請育嬰留職停薪的人是一個很好的措施？）有，我有很多朋友都是差不多同個時間生產，回來的時候，我問他回來的休假，他就跟我說這樣類似的規範，讓我好像是剛來報到休假比較少的感覺。（除了工資什麼都沒有的感覺）所有都要很節儉的用，他在去年的 11 月趕快在佔十二分之十去掉剩下十二分之二，（還可以有一點點的休假天數。）比例上應該還有幾天的休假，因為他是 97 任職，所以他應該是（14 天）那今年是 21，那他可以按比例去算，所以這樣至少還有幾天假，像今年就是說有更改，其實我今年二月多看到這個，其實我是滿開心的，無論我是有沒有申請，還是以後有沒有要申請，這個措施對媽媽或爸爸來講的話，都不會有權利的...（所以你認為它修法之後，在對於我們父母親要申請這個...）是有動力的、助力，有幫助我們想要申請的啟動的源頭。（再來有關年資的部分，留職停薪就沒有辦法併計年資，你對這部分的看法？）其實這是合

理的，因為你本來就是沒有在職，那這段時間他也是針對你有在職再累積你工作的資歷的年資，這就符合事實啦！（所以你覺得 OK？）對（因為就是沒有工作當然沒有併計年資也是很合理？）因為其實老實說現在都要...搞不好現在就是說 65，說不定以後 70 歲才不工作，未來可能還會變動，這數字其實也不會申請太久啊！（再來就是中斷年資的部分，你有什麼看法？退休年資其實跟休假年資一樣，留職停薪之後就中斷這樣。）對，他一樣是跟著嗎？（對，所以退休年資的看法跟年資的看法是一樣的？）對，因為它是合理的。就像買東西一樣使用者付費，你要選擇這條路當然你就要選擇沒工作，沒工作就沒有累積了啊，正等同的。（對，所以你覺得這樣是非常合理的？）對呀！如果給你這樣可能有點怪。（就是反而覺得你在留職停薪期間它反而是給你，會覺得那是不太...）好像有利於申請更好的措施，可是感覺好像不是那麼直接，因為你並沒有符合你的工作，然後資歷也可以加，那可能會引起很多人就是...，老實說像我們沒有申請的人，或是有符合資格申請的人，針對這個事情對大家的共鳴性來看的話，不同層面會有一些聲浪，如果說做到說你有工作就給你年資或是連續，這是 OK 的，可是因為你沒有。如果說那些很努力工作的人看到你沒有工作，然後可以領育兒津貼，然後你的年資又可以持續，就那個層面來看的話，以政策的執行者他們會有困難度。（所以如果以整體性來講，你會認為說還是要符合公平性？）對對對，因為中央機關考量的是全國性的公務員，它不能只考量到說，我是為了說鼓勵大家生殖生育，公布這樣的措施，保障百分之五的或百分之一的，就是很微弱的比例，可以獲得，可是會有後續的聲浪。（所以說就是會有另一個層面的考量。）對，另一個層面的考量。（會造成負面的，或是反效果？）其實受益者會很開心，可是大部分都是沒有受益的那層。（可能會影響同仁的工作士氣？）我認真工作，然後他其實沒來工作可是他的年資也在增加，其實這樣對大家，對有沒有工作這件事情的一個認知上會不一樣。（等於說對有在認真工作的人是不公平的。）對，這有隱射另外一個層面，如果這樣做的話，所以我會覺得說他本來就沒有工作，所以本來就該這樣子。（所

以是非常合理的。那這部分有影響到你申請的意願嗎?)還好，我現在目前以福利來看的話影響最大的是津貼，津貼這關沒有過我就不會申請它，就是差太多了!(就是有上班的跟留停的津貼差太多了?)這個部分的比例佔了可能是百分之八十，剩下的都是二十，就是加總二十。(所以津貼占了百分之八十影響擬申請的意願?)對對

二、需求理論層面

1.是否在工作職場上得到(追求)內在成就感及自我實現，而影響申請意願？

若有待在家照顧過小孩就知道，每天一整天待在家跟小孩相處，第一天很開心，一個禮拜後，就會覺得有點太久了，一個月之後，會覺得快來了嗎。因為小孩很皮，小時候還好，到了有行動力之後，那個階段你會想要抓狂，老實說能在工作上取得平衡是...，像我現在是工作可以好好的工作，在工作這邊其實也會滿開心的，因為這段時間都屬於我的，我可以在職場上努力，像長官分派的工作如果我可以去完成，其實有很多跟大家有接觸，然後在聯繫上會多媒介的去讓自己每天都不一樣。他事實上是內心的充裕感，但在家裡就是完完全全對一個小孩子，所以是不一樣的，然後像如果說以我這樣子的方式的話，在工作就非常認真，回去就面對小孩，這樣我們會有一種衝動看到他，他也會有一種期待、開心，所以說現在我的工作就是可以得到我的成就。以去年為例，我們剛好辦一個大型活動，我們從中扮演一些角色，有機會遇到這樣的活動，過程辛苦，因為有時會到晚上九點、十點，可是團體完成工作跟一個人獨自完成或在家帶小孩，那種感覺差很多。因為很幸運我們有一個團隊在做這樣的事情，讓我內心得到充裕感。(所以你也會是...)因為工作快樂所以不想申請。(所以會有這種層面的考量。)對對對，在我們這個環境工作，長官會賦予的責任跟工作，但是你能在這裏面去發揮，也會去努力。

2.因考績、工作陞遷、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定影響申請意願，有何看法及建議？

其實考績來講就是符合一般的，如果說你達六個月以上的話可以另予考績，可是如果說未達的話就沒有，我覺得滿合理的，因為其實就跟一般的行政人員一樣，像如果沒有滿六個月就是沒考績，像特考進來的，滿六個月以上就是另有考績，我覺得考績部分是還好。(所以你覺得這個部分的規定合理?)對，其實跟年資、休假天數那是一樣的。(再來是工作陞遷、陞遷資績分數計算...)這個地方我就不懂。(我解釋一下，這邊它有說復職之後有陞遷機會可以參加陞遷，有分為甲式跟乙式，甲式:在留職停薪期間，可以溯前採計，留職停薪這段不計，往前推你同職務列等的，比如說你申請兩年，就往前推兩年，那留停期間不算，最多採計五年。乙式:留職停薪期間有計算，但年資折半採計。這部分是看當事人，若要陞遷就看當事人選擇要甲式或乙式較有利，這是可以讓留職停薪人員有權利做選擇。)所以他陞遷的評分，甲式是依照他往前推最多五年的考績跟獎懲再看他的年資，假設他在...(應該是說他採計都是五年，他陞遷評分的計算，資績分數的計算都是以五年採計，假設以五年為限，兩式都是以五年採計，甲式:扣除留職停薪往前推你同職務列等的在職年資去計算;乙式:選擇留職停薪的年資也計算。)我大概懂了!假設乙式就有年資，但沒考績...(如果採留職停薪的年資的話，就沒考績，如果往前推，其實甲式通常比較有利。)對，看起來甲式是比較有利。(在 97 年的修法的時候，就有修這樣的規定，讓當事人算完之後自己去評估，因為有些人年資可能比較短，當然就選擇留職停薪折半採計。)一般來講甲式比較有利，因為乙式的話，折半頂多 0.5，甲式的話就比較有機會，所以如果擔任公職五年以上的話，就選甲式;如果五年以下，就選乙式。如果是這樣的話我覺得它的積分算法滿好的。(所以你會認為修這樣對留職停薪的人是一個很好的措施?)對，因為無論他是符合哪一個他都不會權利受損，因為他是在五年以前無論如何他的考績一定大於乙式，若初任公職年資不到五年的話，他的權利也不會受損。(所以資績分數這個你覺得很好?)嗯嗯(接下來是說你對若擔任主管職務申請育嬰留停得調整為非主管職務有什麼看法?)其實合理的，有時若長官出差是有職務代

理來代理，可是請留職停薪的話，通常以半年為單位，或一年為基準，這半年或一年職務代理人要帶這麼久還蠻辛苦的，主管是要決策或帶動部屬做一些後續規劃，我覺得這塊是需要去處理的。因為他這一年不在他崗位上，也不能夠給予他同仁一些協助，若有緊急事件的話，基本上是由代理人作處理，其實是不公平的。(所以你覺得由代理人處理是不公平的?)因為代理通常是說是短期的，其實代理人的壓力很重，因為原本只要負責自己的工作之外，還要負責長官的工作。代理人有分兩種，一種是由另一主管代理，可是這樣會影響他的工作量，第二種是由同仁代理，若同仁代理那麼久的話，事實上對他負擔太大，很難以長官的身分去叮嚀或督促其他同仁，且在作決策的時候，沒辦法像主管那一層所看到的眼光，主管會有他的長官，我們可能只是二層而已，還有一層的部分，一層會交給二層，二層跟三層看到的東西不一樣。如果讓二層去代理三層那麼久的話，長期會出現問題。所以我覺得調離非主管是滿合理的。基本上若他主管能力好的話，雖然調離非主管，但可能還是會再回來。所以我覺得這只是短暫的。(所以你覺得對調整上的運作是比較好的?)是有利於整個業務的執行，其實長官很重要，他可以做出決策。但如果是同事的話，只能提出想法。由長官來比較恰當，如果一直由代理人來做的話會很辛苦。(所以以你的想法來說，你會認為同仁的想法跟主管思考的點面是不一樣的吗?)所以如果長期代理的話會影響推動，業務上的壓力會比較大?)對，其實像我們以同仁代理長官的話，會遇到重要的公文，會需要緊急的指導說要怎麼做，或上面長官要求我們做什麼事，所以如果以同仁的身分去做這樣的事情的話，他的眼光會不是那麼的精準，或是同仁的角度以組的看法，所以調離非主管會比較恰當。

三、性別角色分工層面

1.你認為家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責?應該由夫妻哪一方申請育嬰留職停薪較為妥適?

就我家的狀況來說的話，我先生他小時候，他媽媽就灌輸他要幫忙家裡，會

煮菜、煮飯，偶爾掃地，或清理家務，所以家務工作我們沒有分那麼清楚，通常是他煮飯，我顧小孩，讓小孩的安全沒有疑慮。這塊我倒是覺得還好，因為我們沒有說男生就是看電視、看報紙。(所以先生也會幫忙做家務工作?)會，我們在一起很少看電視。(就是陪小孩?)陪小孩，或是...一定會有人陪著他。(所以一定會有人幫忙照顧小孩?)對，就像我要看醫生，他會幫忙帶小孩，因為盡量不要帶小孩去醫院。照顧長輩的話，像我先生他爸媽在台東比較遠照顧不到，反而是我照顧我媽這邊。反而我先生周末回來會照顧我媽媽，像聚餐、聊天、散步。(所以反而是你先生會幫忙照顧，應該是說夫妻雙方都會一起照顧?)對(所以家務分工、長輩子女都是一起照顧?)對，我們都是一起，我們比較不會分說這是誰的責任，就是誰能做就誰去做。(所以不會有傳統的觀念?)我們比較不會。像有時候他媽媽要上來，就會帶小孩子去給他看，我們會像這樣約好，只要有先講，我們知道這個時間你會來，就是讓祖孫有互動。所以我覺得這樣是 OK 的。(如果說要提出申請，你會覺得是你提出來還是先生提出來比較妥適?)他之前有說是他來請，因為這樣可以省交通費、住宿費，就可以回來。我曾經有想過這個問題，覺得他申請比較合適。(所以是以經濟層面來考量?)對，因為至少省掉兩萬塊，因為他起薪兩萬塊，所以他回來也是一萬多，他落差不是那麼大。(所以其實依你們的狀況，若要提出是先生提出來比較適合?)我們有討論過，有算過如果我提出來的話，等於是我去他那邊，會是一筆很大的開銷，雖然省掉三萬塊，問題是他那邊的住宿費跟生活的開銷會更大，所以他回來比較合適。(因為北部的開銷很大。)對，而且中部有住的地方，所以不是問題，如果家裡有人在的話，也可以開伙，所以伙食上也好...(會比較節省一點。)對。

2.你認為傳統性別角色分工，「男主外、女主內」的觀念是否影響申請育嬰留職停薪意願？

就我們來看的話是沒有，因為我們都在外面工作，因為我們的觀念都蠻吻合的。我媽媽那一代就會有比較傳統的觀念，這一代雙薪是基本的，所以比較少有

這樣的觀念，我先生他家裡本來就有鼓勵他幫我做一些事情，所以他也不會說擺架子，有些家裡可能有，我們家沒有。(所以你們家裡的情況是先生會幫忙照顧家裡、小孩?)對，如果我在看小孩子，他就會煮飯煮菜，然後收尾都是他做的。我們考量小孩的安全性，不會讓他靠近廚房的火、碗盤，就會帶他去一樓玩耍陪他，好了再帶去二樓。我們算互相調配工作。(請問一下小孩現在多大?)4 月 12 號就滿兩歲。(所以是 102 年 4 月 12 號生的?)對。

3.家中子女是否有親戚長輩照顧？或由誰照顧?是否放心託付?

現在是我媽在照顧，因為是自己的媽媽所以比較安心，交給保母的話，我們就要找很信任的保母，如果是交給婆婆的話，因為婆婆在工作，而且離我們很遠，所以就比較難照顧到。我們也比較沒有婆媳的問題，所以很好。有時候對小孩子的照顧，如果自己的想法跟媽媽有差異的話，自己的媽媽比較好溝通。如果跟婆婆的話，可能開個口就要想說怎麼講才能在行為上取得平衡點。因為都給我媽照顧所以我尊重他，像有時候要出門，小孩會一直哭，我媽就會叫我趕快走，我就懂就趕快離開。(所以媽媽的照顧是很放心?)她的拿捏會比較好拿捏，有時候會省去開口的困難點(就是要去想要怎麼溝通教養的觀念。)對，像我同事的話，他是婆婆帶，因為不是自己媽媽，觀念會不一樣，可能不是錯只是不喜歡，不喜歡就要溝通，但又不能破壞兩個人的美好，會很難開口，請先生出面幫忙，最後夾在中間也很為難。如果請媽媽照顧的話這些都省去，而且也可以自己開口。(所以完全沒有這個方面的問題?)對。

四、人力資源管理層面

1.對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議?

所以這是有規定嗎?(這是公務人員留職停薪辦法裡面有規定，只要家裡有三足歲以下的提出申請，機關不得拒絕。)覺得是滿 OK 的，這個立意是良善的，就同仁在作決策的時候，可能要盡到一些義務，例如說要事先提出來，如果你要離開一年或兩年，可能對工作的執行有很大影響，因為工作是要由其他同仁分擔，

可能會影響到後續跟同仁的互動，所以就是要請的話，自己要認清自己的身分，就是要在兩、三個月前提早提出來有這樣的想法，如果允許的話，也給自己申請職務代理人的機會，就是能有一個人能替補自己這一、兩年不在的時候，能夠讓工作銜接，也不會影響到其他同仁。像我之前在做生產的時候，將近有兩個月在作娩假，我有考量到其他同仁有負荷的層面在，我就有提出職務代理人的簽文，然後請人事室安排面試，然後也有人進來幫忙我的工作，這樣我只需要跟職務代理人做工作上的確認，可以好好的溝通，且只要面對一個人就好了，可是如果沒有找職務代理人的話，工作勢必會分給兩、三個人，然後他們工作量會增加。(就是如果要申請的話，兩三個月前就要提出來，要替機關著想，至少要簽出來找好職代，備好人來做你的位置。)其實對一個長官，或其他同仁的話，他不能拒絕但是有後續的一個機制，對後續的業務上比較不會有問題。

2. 育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響？

這部分我不懂。(因為育嬰留職停薪，像職務代理人也是影響機關的一個層面，或者是主管職務的部分，也有一些人是臨時提出來的。)因為有些人的做法是照法規規定，覺得這是我的權利義務。如果沒有事先提出來的話，可能會造成同仁、主管傷腦筋工作的分配，要請那些同仁分配這些工作。我曾經在前一個工作遇過就是人不在，很多人負擔他的工作，在縣政府的壓力滿大的，工作量也很多，大家都會比較有聲音。像這樣子的話，長官他們也很為難，因為可能會增加別人的工作量，對其他人也不好交代。其實大家都是一起努力的話，可以事先溝通，有申請到職務代理人再來做這件事。可以在短時間內做出剛剛的建議，然後再找職務代理人，大概一個月左右。像這樣的運作是需要大家的默契。大家好好地做好這件事，才不會最後...(就是復職之後跟同仁的相處會有問題。)所以如果遇到這樣子的問題的話，可能要透過長官對部屬的溝通說，我知道你有這樣子的需求，那我們一起來努力，只要趕快找到合適的人的話，你去留停也會比較安心，也不用擔心你工作沒人幫你做，其他同仁也不用分擔那麼多，或是說至少有一個

人來幫忙。(所以你認為時間的部分，同仁要跟機關溝通好申請的時間點。)對，像剛剛提到的非主管部分，站在同仁的立場，我覺得是自己如果有認知到主管... 或者是說有同仁主管申請育嬰留職停薪的話，其實都會遇到一些問題。(對)像我一個學妹也是擔任主管級的職務，我知道她之前也是生產，但是好像沒有提出育嬰留職停薪，搞不好也有這樣子層面的考量。老實說，以他的主管缺的話，可能影響更大，可能會影響他要不要申請的意願，有時候是一個緣分，剛好有那個缺。他可能覺得工作也好好的，小孩就可能去找一個可以幫忙照顧的人，可以讓她安心，工作可以持續，可能對他的考量有不一樣。同仁看到的是這樣子，如果是主管的話，可能又不一樣。(角度可能又不一樣。)對(所以你會認為說職務代理人的這個部分影響，時間上的溝通是比較重要的?)對。

3.影響申請留職停薪意願的主要因素為何？有何看法及建議？

其實最大的就是在薪資，其他部分的影響層面就還好，因為其實現在的制度方面已經很鼓勵大家申請，是很保障的。除了薪資之外，都 OK。(所以你覺得說最主要影響到你意願的是津貼六成薪的部分?)對(勞保是以勞工的薪資去算嘛?)對，薪資全額大概三萬、四萬。(六成薪就差很多，那你認為要到什麼樣的津貼你才會想申請或者是說要怎樣合理一點?)如果是我的話，我會以同等的對待方式，像是勞工是以薪資的全額，實際是以投保的金額，可是差不了多少，可是對我們來講的話，我們會希望是差不多薪俸比例的六成薪，可能領到的錢就差不多是兩萬多塊。事實上也沒多很多，可是多那一萬塊的薪俸的話，也可以做很多。(所以你會認為說以薪俸總額的六成薪是會比較恰當的?)對，我會希望有一個基準在，他們的起俸點是類似用全額的六成薪，其實像政府在推動這樣的政策時候，廣告、平面等等，我們接收到的訊息是薪俸的六成，實際上是投保的六成，覺得有點被騙。(你會覺得落差太大?)我覺得你就直接告訴人家基準算法是什麼，而不是口號很好聽，事實上要申請的時候發現被騙了。(你會覺得有點被騙的感覺?)對，我剛生產完時，我婆婆在想說不能幫我帶小孩，有沒有要考慮自己帶，我才去了

解這一塊，我婆婆是做會計的，她跟我說大概是這樣子，我就說我應該不會申請。她說如果有意願自己帶的話，她要多給我兩萬塊，可是我不要。(因為其實我們本俸的六成薪，是跟著公保每月的薪俸去調整，公保法規定就是本俸六成薪嘛?)對(那你覺得有什麼機制，或是可以給要修法的建議?比如說調高薪俸總額去做投保，那就以投保薪俸總額六成薪就很合理，還是其他方式。)有沒有辦法領到這個津貼，是看有沒有持續加保，育兒津貼有點像是失業津貼，只是它名稱改成育兒津貼，事實上有保才能領，勞保是以薪俸全額的，如果以公務體制的話，是以本俸去切割，跟我們加的又是另外一塊，不是在投保的範圍內，因為我們要投保才有的領，也是照比例去領。(你會認為有什麼樣的配套措施或解決方法?)最好的方式，鼓勵公務人員去申請的時候，就是補加給的六成薪，給予有意願申請的，可能就變成口袋的預算。它本來的來源就是你公保的，他有投保才是從兩萬多的部份去照比例給你，所以如果政府有意願推動這一塊的話，其實他只要配一點點出來就夠了，因為申請的人也不多，所以只要配一點點來等有意願的人去申請。第二個想法是如果真的沒有預算去作調整的話，我建議你講清楚，我不希望口號講得很好聽，事實上就沒有那個層面。(所以要向大眾講清楚，其實我們是以本俸的六成薪的津貼。)或者是說我分清楚我的角色，我是公務人員，就是你本俸的六成薪，勞工的話就是會領到全額六成的津貼。我倒是希望它講清楚，很多人去了解實際面的時候，會覺得有落差。所以我會建議這兩個方面，基本上如果很重視這塊的話，我覺得就是往這方面去努力，其實有時候像政府如果說有這方面的考量的話，可以往這方向去努力，這個預算對整個國家來講的話不多，但是是有幫助的，大家的意願會更強。如果沒辦法做到的話誠實為上策。(如果說政府如果這樣子做的話，會不會鼓勵你想生二胎?)會啊，我本來就是會生二胎，無論他有沒有做這件事，我都會想生二胎，只是那加成力量會更大。我鄰居是在土銀，可是我不確定他的算法不一樣，他是一加二，變成一年的方式，我之前也在想如果生兩個的話，也用一加二的方式，這麼低的薪俸我一加也很難。

(所以也不會去考量要申請這樣?)會比較難一點，如果有改政策的話就會想要申請。(只要津貼上面有提高的話...)我有朋友在差不多時間生產，一個是護士，他一定會申請，一個是幼稚園老師，他申請的原由是在台北縣工作，所以比較遠，就請假回婆家住，在桃園所以她也可以申請，對她來講是有利的，我沒有申請是因為對我不利，先生在外地工作開銷大。(每個人的考量不一樣，還有背景不一樣。)我的想法希望對你有幫助。

編號代碼 A2

訪談時間：104 年 3 月 29 日下午 4 時 00 分

一、員工福利層面

1. 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，是否影響申請意願？有何看法、建議？

其實公教人員的津貼部分相較起來是沒那麼優惠，因為我們是本俸的六成薪嘛？(對)所以實際可以領的只有一、兩萬而已，民間企業是勞保，他們的六成薪是全薪的六成，他們可能一個月月薪四、五萬，如果六成，這樣是有落差的，所以多少都有影響。(覺得說津貼部分跟勞保有點影響，如果說我們可以給政府一些建議或調整的話，在津貼這部分有什麼可以建議?)變成全部薪水的六成薪。(那領六個月的部分呢?)勞保也是六個月，公務員其實不可能比較多，公務員倘若可以領取比較多一定會被批判。(所以你覺得如果政府財力 OK 的話，你希望調整到全部的六成薪?)對。(對三足歲以下可以申請育嬰留職停薪的部分有什麼看法?)可以的話希望可以提高到小學之前，因為其實現在幼兒園不好找，而且如果要讓他學才藝的話是滿貴的，那如果是一般公立的話，他有時候名額有受限，要用抽籤的，不是那麼好進去。(所以你會認為如果留職停薪可以...)可以拉高到國小之前的話...可是我覺得困難度有點高。(就是到六歲以下可以申請育嬰留職停薪這樣。再來是投保年限的部分，就是要投保滿一年，才可以申請。)這部分我沒有意見。(所以年限部分沒有意見。所以這三點會影響到你申請的意願?)多少都會有一點點。

2. 休假天數、年資及退休年資中斷，是否影響申請意願？有何看法、建議？

這個會比第一點影響得來的高。(那是在休假天數、年資還是退休年資中斷的部分?)如果我請育嬰留停，然後休假年資就變成請假前一年的...(休假天數的部分?)嘿!對!因為現在已經改成休假前一年去推，就覺得還好，休假天數這個可能就會降低，年資跟退休年資中斷其實還好，因為你有請假，所以年資中斷這個

還說得過去。(所以你會認為說年資跟退休年資中斷，因為已經請育嬰留停，年資沒辦法併計也是很合理的?)對啊!畢竟是請假期間。

二、需求理論層面

1.是否在工作職場上得到(追求)內在成就感及自我實現，而影響申請意願？

這個多少會影響。(所以你認為你會在工作職場上得到成就感，而沒有提出育嬰留停的申請?)我覺得最主要是有家人可以幫忙照顧，畢竟是自己親人在帶的話，會比較安心，比較不用擔心委託給外面保母的一些疑慮如保母虐童或濫用藥物，這是最主要影響是否申請留停提出的原因。

2.因考績、工作陞遷、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定影響申請意願，有何看法及建議？

這個部分我覺得還好，因為就像剛剛提到的休假天數、年資跟退休年資中斷，那是自己請假的因素，所以主管職調整為非主管職，這個也還好，如果請假超過六個月，工作其實不能沒有人去處理，所以目前覺得是還好。(所以你會認為說如果留停考績，留停期間無法參加陞遷，還有陞遷時的分數計算的規定，跟擔任主管職務如果申請留停得調整為非主管職務的部分你會認為說以這樣的規定來講...)他不會是影響到我要申請留停的因素。(都不會影響到。那對這部分的規定有沒有什麼看法跟建議?)因為其實我覺得如果會申請留停的話，是想要自己帶小孩，那政府現在其實對托嬰的制度並不是那麼完善，為什麼我們沒有提出來，可能我們還有一些資源可以利用，譬如說還有一些家庭因素可以來支持，考量一些因素會覺得乾脆自己帶小孩，畢竟小孩一下就長大了!(所以說因為家裡有些支持所以才沒有提出來?)對。

三、性別角色分工層面

1.你認為家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責?應該由夫妻哪一方申請育嬰留職停薪較為妥適？

其實我覺得家務工作、照顧長輩跟子女的責任這個應該是均攤的，並不是說

一定是由女性或由男性，基本上是互相的觀念，誰有能力就誰去做，或者是大家分攤。夫妻應由哪一方申請留職停薪，這我覺得可能考量到工作性質跟薪水結構，因為如果說有一方的工作性質是請假不會造成太大影響的話，那就由他請並不會不妥，就算是男生來請並不會不妥。(請問一下在你們家實際的家務分工，家裡的分工狀況?)其實大部份都是我先生在做。(所以家裡的家務工作都是先生在做的?)大部份(照顧長輩子女也是?)目前公公婆婆身體健康尚不需要我們照顧，也是他們在照顧。(不需要?所以大部分的家務工作都是先生在做?)清潔部分(所以說家務工作都是大家平分做?)對，互相分擔。

2.你認為傳統性別角色分工，「男主外、女主內」的觀念是否影響申請育嬰留職停薪意願?

我覺得這個可能會影響，因為像現在大部分還是女孩子在申請育嬰留職停薪，如果是男生申請的話，那種壓力可能比較大。(算是社會輿論嗎?)對，社會那種既定成俗的觀念會覺得說為什麼是男生在請。(對)可是現在男性保母跟男性護士也蠻多的啊!這個以後應該會慢慢的沒有分線出來。(所以說就你的狀況也會因為男主內女主外的觀念影響到你提出或男生提出，或者說真的在考慮這個問題?)我覺得不會，我先生申請留停然後我上班，其實我覺得也還 OK。(你會覺得是 OK 的，只是目前社會的狀況...)對，會有一些輿論出來。(所以還是會受到男主外女主內的影響?)對。

3.家中子女是否有親戚長輩照顧?或由誰照顧?是否放心託付?

是由公公婆婆幫忙照顧。(是不是放心託付?)讓公公婆婆帶多少比送去保母或托嬰中心來得放心，可是有時候可能會有教養上的觀念會有時代上的不一樣，但是在跟保母相較下，是還可以接受的。(這樣也算是放心託付給公公婆婆照顧?)對，整體而言，因為至少是自己的阿公阿嬤。(那可能在教養觀念部分就要去做一些溝通這樣。)對。

四、人力資源管理層面

1.對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議？

我覺得三歲以下應予同意是合理的，且現在少子化，如果以後有機會建議可以放寬到六歲，那時候改成「得」，這樣較具有彈性。可是現在三歲是可以送進幼兒園的年紀。(所以你覺得有三歲以下的小孩申請育嬰留停，機關應予同意是合理的。那未來有可能放寬到六歲以下，你會認為三到六歲這邊改機關得予同意會比較好?)就是讓機關有權限，也讓申請者有彈性這樣。

2.育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響？

(比如說像休假天數、主管調整為非主管職務，或者是說請留職停薪會有一些職代替補的部分，還是其他你想到的層面?)可能是我目前沒有去申請育嬰留停所以這個部分比較沒有感受到不一樣的影響，或者機關運作上的...就是對我來講比較沒有感受到。(所以你認為沒有感受到育嬰留停提出申請會對機關有什麼樣的影響?)對，是因為我沒有去做...，而且我同一科的同事也沒有去申請，所以之間的影響不是那麼大，且申請留停機關會有職代分擔工作負擔，就各個承辦人影響可能不大，實際產生的影響可能是在業務推動上的銜接，及機關人員異動、更換的影響。

3.影響申請留職停薪意願的主要因素為何？有何看法及建議？

(因為政府機關有這樣的規定，三歲以下可以留停，那你沒有提出申請的主要因素是什麼?)因為其實是小孩子有人可以照顧，所以覺得自己留停的這個的必要性就沒那麼高，再加上他也快三歲了，要申請也來不及了!(所以最主要的因素是因為家裡有人幫忙照顧?)家裡有人幫忙照顧，所以迫切性不是那麼高，而且小朋友在成長過程中沒有遇到生病或者住院，就不會想要留停，因為小孩目前也都平安健康的，所以就不會想要去申請這個。(就上面問的這些題綱的題目上，是不是也有影響到你提出申請的意願，還是最主要說小孩子目前有人照顧，所以沒有考慮到那麼多，或者是有其他的想法?)最主要是因為小朋友有家人帶，其實如果真的留停，與長輩之間因為不同的教養觀念，到時候說又會有不同的小摩擦。

我覺得最主要是有人帶，小孩也好好的，所以就是沒想到要去留停。(剛剛有提到說針對育嬰留職停薪規範的年齡部分，是不是有想要補充建議的部分?)因為現在法規規範就是三歲內機關不得拒絕，那超過三歲就變成說沒辦法去做申請，可是有些特殊情況下，小朋友可能有重疾或是先天上的缺陷，那滿三歲可能也沒辦法改善，像這種狀況下，爸爸媽媽要去上班，也是會牽掛，如果這個沒辦法去申請育嬰留停的話，情、理、法就沒辦法去兼顧了。所以說如果育嬰留停的年限可以把小朋友的年紀拉高的話，當然機關也可以有一個相對應的權限，譬如說三歲以下，機關不得拒絕，小朋友如果三歲到六歲，機關可以用得，就是視機關狀況來做裁量，可能會比較兼顧到一些情、理、法的部分。(所以你會認為說因為有一些像你剛剛講的先天有缺陷，超過三歲還是一樣非常需要父母親的照顧。)對，像有一些小朋友可能是腦性麻痺或者是可能有一些疾病，他可能滿三歲還是沒辦法自理他的生活，也沒辦法照顧到。畢竟台灣這種特殊教育機構還不是那麼健全，有些爸媽可能還是不放心送過去，有些可能會想要自己帶。所以建議可將育嬰留停小朋友的年限拉高，是不是可以有一個相對的因應。

編號代碼 A3

訪談時間：104 年 4 月 8 日上午 11 時

一、員工福利層面

1. 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，是否影響申請意願？有何看法、建議？

（就訪談分為 3 個部分，員工福利層面的部分我是設計 2 個題目，第一個題目是針對育嬰留職停薪它有規範 3 足歲以下，可以提出申請，那在公保投保一年的話是可以申請投保俸額的 6 成薪，那申請 6 個月，以這個樣子的規定來講，是不是有影響到你提出申請的意願，那你對於這個規範的年齡、投保年限及津貼的部分，有沒有什麼看法跟建議？）

年齡歐（對）津貼當然是會（津貼會）津貼只有六成薪嗎？（對）那所謂規範的年齡是三歲以下，（對，小孩子三歲以下可以申請育嬰留停的規定）如果更多...我會啊，其實還好（所以你認為年齡三足歲以下的規定是可以接受的嗎？）應該是 OK 啦！因為更大一點就是去幼兒園，（對）所以還好啦！所以投保年限是？（就是說投保公保一年，才可以申請六個月的津貼）哦！那對我而言沒差，因為我都已經超過了！（對）所以投保年限對我而言沒差。（所以沒差囉？）對，只是津貼如果只能六個月的，那就會有影響。（會有影響，就本俸的六成薪有沒有怎樣的看法？）太低了，建議當然是越多越好啊，（那如果說可以有機會調整的話，你認為調整到幾成的成數？六個月你認為延長到多久會比較恰當？）比較恰當？（對，比較適合？比如說就實質需要育嬰的人來說！）當然要維持原來的薪水不變，但是我覺得有它的難處在啦。（是）那不可能，因為沒有工作還要領錢，那也是一個不合理的事。但是如果讓人家有意願去請這個假，就是要維持原來那個（你是說薪資總額的薪水嗎？）薪資總額的薪水，（薪資總額的薪水，維持那個薪水？）對（就不要規範本俸的六成薪）對。（可是這樣會變成說，因為我們的公保其實都是以本俸跟功俸去做投保）對。（專業加給的部分是沒有）

對，沒有。(那這樣要怎麼辦？有沒有甚麼想法？)這樣就變它有個落差在這裡，因為我需要到這樣子，沒有的話，我就乾脆不請，沒辦法請。(考量到經濟關係。)我覺得那是一個最主要的考量啦，(所以經濟狀況對你來講是很主要的考量?)我覺得算是蠻大部分啦，比重是一個蠻大部分啦。(好，那這樣的話，在六個月的部分，就是說可以請領六個月部分，你會認為?)六個月部分當然是越多越好。(越多越好，可以到譬如說你會認為到幾個月?或者是一年或者是說，申請育嬰留職停薪期間都應該給予津貼補助?)這就跟剛剛一樣，我當然也是希望整個期間有啊，但是整個期間就是一個也不可能啊，(對，也不可能，那如果說你，你認為說一個比較合理，你會覺得六個月太少的原因在哪邊?那要延長，要延長到哪個時間點，會比較合理一點?)合理歐，其實這我覺得是都不合理，對我要請我想要請的人應該越長越好，但是我若沒有要請的而言，怎麼沒有上班還可以領錢，(對啊!所以會變成說)可是我覺得那是一個兩個都不合理。(兩個都不合理!所以你如果說，就你現在沒有申請來講，那給六個月的津貼)我可以接受。(你可以接受!也就是說對有申請的人來講是 OK?所以其實好像也沒有必要延長或者是縮短的規定)對啊!(所以目前你的看法，會覺得說就是六成薪那六個月津貼的規定來講是 OK)我可以接受。(你可以接受的?)可以接受，我如果沒有請的話，別人請的話，我覺得 OK 啊!也是要給人家津貼啊，就生活上的考量所以這部份其實你...(你現在看法，你覺得年齡、年限、津貼部分這個規定其實是 OK 的?)對(你覺得是 OK 的?)因為它沒有到達我的需求，所以影響我申請的意願!(是，所以因為津貼的部分沒有到達你的需求，所以影響到你請的意願?)對。

2. 休假天數、年資及退休年資中斷，是否影響申請意願?有何看法、建議?

(因為申請育嬰留職停薪年資就中斷，是不是有影響到你提出申請的意願?那針對這三點，你有怎麼樣的看法與建議?)這個一定會，(一定會影響，那哪一個層面會影響大一點?)休假天數是不會啦，我覺得那倒是還好。年資，多多

少少啦，（休假年資還是退休年資部分？）休假年資天數應該是差不多。（對，只是說滿六年會有二十一天）對，還好啦！（對，都還好啦。）退休年資中斷，這個就比較會吧，（有影響這樣子。）對。（你認為會影響到的部份是考量在哪一個層面？）可能第一個就是比較晚退休，然後考績也會有影響啦，（是，所以你認為也會影響到退休年齡部分？）對（那也會連帶讓你考慮要不要申請的因素之一？）對，（那你對這三點的部分有沒有甚麼樣的建議？）甚麼樣的建議歐！（譬如說，休假天數啊！年資啊！年資中斷可以做一個修法啊，或者是甚麼樣的措施之類的。）這個我沒想過，我就覺得很害怕，這兩個對我，那如果退休...因為我是怕請了之後，這樣子會影響考績啦。考績的話，如果我請了半年，因為這個上面是六個月，就是說如果可以這六個月就不影響的話，不影響那個考績的話，如果有超過才會有那種影響那考績的問題。（你是指說？）例如如果說像我太太他申請了嘛，那她變成那一年就另予考績（是）是，（因為她只有申請半年嗎？就我們這裡有一個考績的部分。）對（我們直接跳到這一題好不好？）（我們再回來，臨時中斷！因為我這裡有一題就是因年資、工作陞遷、陞遷資績分數計算跟擔任主管職務調整）嗯（影響到申請意願，你的看法跟建議？所以你認為說考績的部分因為工作連續六個月有另予考績）對，（就是說，如果一年就是年終考績，所以你認為考績的部分也會影響到你申請的意願？）會。（那是因為在另考的關係嗎？）對，另考（對，那你的建議，你剛講的部分是建議？）如果他要更好讓人家去申請的話，這一部分就不要用另考。（一樣是用年終考績這樣子嗎？所以你會認為比如說人家請個七到十二月或一到六月，那這一段也能夠併起來一起做為年終考績的意思嗎？還是）那可能我覺得要有一個規定規定幾個月啦，那如果請兩年，他兩年都沒有考績那也是不合理（是），對啊。（所以你會認為說）他可能要規定一個說請半年的人，（所以你認為說比如說他上半年或者是後半年有工作，他可能下半年或者是上半年有工作，因為育嬰留停，那在這一整個年度你會建議說希望讓他一樣用年終考績去辦理？）對（那他如果是請一年半或兩年，

那另外一個整年度部分就不能參加考績)對(那如果說他又跨到下一個年度半年，如果他請兩年，從 103 年的 7 月 1 號到 105 年的 6 月 30 號，那變成他 103 跟 105 年的部分都是另考嗎?)對(那 104 年沒有工作，是不是你會覺得，那你沒有工作，是不是當然也就沒有考績?)對(那你會認為 103 跟 105 年應該都要給予年終考績?(還是說第一年給就好了?)如果你都要做的話，你都要給。(就是說你當年度有工作事實，就給年終考績計算這樣子?那一樣都是在年底辦理這樣子，跟年終考績辦理的時間是一樣的?)對(那這樣的話，我們再回來退休年資這一個部分，你有甚麼樣的看法跟建議?)退休年資?應該都還好。(都還好?)對(所以你會認為說，最主要在考績部分?所以退休年資中斷部分，其實還好?)對啊，(有沒有甚麼要建議的?可以處理的因應措施的話?)如果是建議?那就可以用打折嗎?哈!(那個留職停薪期間用打折，那要怎麼打折?)我還沒想到，因為本來是零嗎，再來要更好的話，那你又給它全部好也不合適啊。(那因為年資，就是我們育嬰留職停薪期間，我們也沒有繳退撫基金)對(那變成說如果要給退休年資，那要怎麼算?)他可以買年資啊，(買年資哦，那就全額買這樣子?)對，全額買。(所以你會建議可以用買年資的方式?)對(像當兵這樣子?)對(買年資、全額買，那看你意願你要不要買?)對。(一樣將當兵的年資併進去)ok 啊(那接下來第二個需求層面)

二、需求理論層面

1.是否在工作職場上得到(追求)內在成就感及自我實現，而影響申請意願?

(第一點，你在工作職場上面是不是因為有得到內在的成就感，就是個人成就感跟自我實現，然後影響到你申請的意願?或者是說你要追求這樣子的成就感跟自我實現?)還好~，(還好，所以你沒有因為說在工作上做得很快樂、很愉快，可能想要陞遷或者是有一些成就感?)不至於到不愉快啦。(所以這一方面倒是也沒有好特別要追求，也沒有不愉快這樣子)對(就是中等就對了?)對(所以也沒有這個因素而影響到要不要申請的意願，這樣子?)對，不會!那搞不好

有一種狀況就是說，因為做得非常不愉快，就來申請。（所以你如果是萬一做到不愉快，有挫折）對（有可能就會提出申請？）對，有可能。（好，謝謝。）

2.因考績、工作陞遷、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定影響申請意願，有何看法及建議？

（好！那接下來的部分呢，就是剛剛提到的考績工作陞遷）還有陞遷分數計算，跟擔任主管職務調整，是不是有影響到你的申請意願？）（那你有甚麼樣的看法跟建議？那這個部分就是說工作陞遷因為在育嬰留職停薪期間，就不能參加陞遷。）嗯，（還有那個資績分數計算部分，就是留職停薪期間，比如說留停兩年，甲案就是說留職停薪期間可以折半計算陞遷分數，乙案是你可以這段不要算往前推，應該是往前推同職務列等）嗯（可以去併計年資！）（對，那這樣子的規定，你有甚麼樣的看法跟建議？）（有沒有影響到你提出申請？）（還有就是擔任主管職務，因為有規定說六個月以上得調整為非主管職務，你的看法跟建議？）六個月以上。（對，如果擔任主管職務的話！）嗯，看法？沒甚麼看法！（那工作陞遷這個規定呢？）工作陞遷，就影響那分數那個部分，還好。（還好，所以也覺得它的規定...）對我而言，不會因為這樣子，（所以你不會因為這個就影響到你的陞遷意願，這樣子？）對影響到陞遷，我覺得還好。（還好）嗯！（那你對這個它規定，有怎麼樣的看法？比如說它可以用甲、乙案讓你去併計，這個規定有沒有甚麼看法？）很好啊，讓它可以選擇啊。（那擔任主管職務的部分呢？）因為我沒有擔任主管，所以沒有...（所以你對這個規定來講？）我覺得 OK，對啊，說不會影響去申請這樣子，就考績這一個。（所以就這一個題目，你會認為考績的部分影響比較大？）對！（所以其他部分也沒甚麼看法跟建議？）沒有，（所以它這樣子的規定，你覺得？）我覺得可以！（好，那再來呢，第三個層面部分，性別角色分工！）

三、性別角色分工

1.你認為家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責?應該由夫妻哪

一方申請育嬰留職停薪較為妥適？

(第一題就是你認為家裡面主要的家務工作，還有照顧長輩跟子女的責任，應該要由誰負責？那提出申請的話？又由哪一方提出申請較為妥適？)都要負責啊，(就是夫妻雙方都要負責) 對，都要負責啊！(所以家務工作、照顧長輩子女的责任，你覺得雙方都要負責這樣？) 對，(那實際上你們的？) 實際上也是這樣。(那在於如果說如果夫妻哪一方提出申請，你會覺得比較妥適？) 我們那時候是想申請的就申請啊，我太太想申請就申請啊。(哦，是歐！那時候是她想提出申請就申請，這樣子) 對，因為她就照顧兩個，我們有兩個小孩。(你們有兩個？) 對，所以她生完老二就申請，(哦，那你們老大這樣跟老二差幾歲？) 一歲半。(哦，所以就她提出來這樣子？) 對(所以也沒有，你也不會認為說是誰提出比較適合這樣子？) 對啊，因為那時候如果我提出，就誰先提出誰先申請啊，(所以你本身也是因為你沒有意願嗎？) 對啊，因為我本來也就沒有想要提啊。(歐，你本來也沒有想要提啊！)

2.你認為傳統性別角色分工，「男主外、女主內」的觀念是否影響申請育嬰留職停薪意願？

我覺得多少都有啦，不可能完全沒有。(所以你會覺得其實那一種，如果男生申請在家照顧小孩的觀念，會受到鄰居家人親戚的那個...) 也不是鄰居，我覺得不是鄰居，可能本來就有這種觀念。(所以你本身還是有這種男主外女主內的觀念) 多少會有，(多少會有，所以你會覺得說男生應該就是工作，如果要申請也是女生提出申請？) 但是我也可以申請啊，(所以你也可以提出申請？) 對。(但是你沒有那麼...) 本來就沒有想要申請，(本來就沒有想要申請，所以...) 所以我覺得這一點多少都會有影響，(多少都會有影響！) 對。

3.家中子女是否有親戚長輩照顧？或由誰照顧？是否放心託付？

我們現在是一個給保母，一個給托嬰中心。(所以老大是給保母，老二是給托嬰中心，所以家裡是沒有親戚照顧的？) 其實是有啦，其實我爸媽也可以帶啦，

只是覺得還是給專業的去帶，(所以你也放心一個給保母帶、一個給托嬰中心)對。(就是還蠻信任的這樣子)對，嗯啊！

四、人力資源管理層面

1.對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議？

我覺得 OK，(你覺得 OK)對啊，提出這個要有勇氣！真的，我覺得提出這個要有勇氣。(你覺得要有勇氣，為什麼？可以分享一下嗎？)對啊，我覺得提出，就上面有那麼多影響了，他還肯去提出來，(對)其實照顧小孩很累，(沒錯)我光光四天假，就覺得上班比較好。(所以你本身也覺得說，這個規定來講，你覺得很好，這樣子)哈！(只要有意願提出的也應該要同意，不要拒絕？)對啊，因為對他來講，也有相當的影響。(那好，再來那你有沒有怎麼樣的看法或者是說？)看法？(對)就是讓他申請啊，(就鼓勵嗎？)鼓勵歐，我覺得倒是不會，不會去鼓勵啦。(對)我覺得不會，因為他有需求就會去申請啊，(那機關也不應該擋，這樣子)我覺得就不要去擋，(不要去擋比較好，所以就目前這個規定來講，你覺得很好？)嗯，我覺得很好，只是說不會去鼓勵啦，因為那真的蠻累的。(因為照顧小孩很累)

2.育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響？

我覺得會耶，因為育嬰留職停薪的話，變成這裡一定會少一個人，那少一個人好的話就是補一個人，補一個可能經驗不是那麼足的人來，那對經驗、對業務推動一定會影響，畢竟不是那麼熟，那經驗這是累積的啊，他這些經驗是從零開始，我覺得一定會有影響。(對，那這個缺留著嗎？那你變成...)好的話，就有補人嘛，不好就其他人去 cover 這樣子嗎？(對)我覺得還是會有影響，(還是會有影響，那你認為這個職務代理人部分，因為有些人就是就像你講的，補人就是請職務代理人嗎？)對，(那你對於職務代理人這邊的部分，有沒有甚麼樣的建議看法啦？)其實沒辦法，因為你沒經驗，沒辦法補一個相當經驗的人來啊，那是不可能的。(是)所以當然是很多補實帶來的，這樣子而已啦。(對，所以你

也覺得說其實會影響到業務在推動)一定會影響,(那其他層面呢?)其他層面歐,沒想到。(沒有特別的想法?)對我覺得對業務上會,因為我之前在別的地方,就走了一個去,然後補了一個來,那這一個來,變他其實也沒辦法做甚麼事啊,其實真正業務還是其他人在 cover 啊!(也是同仁分攤掉)對。(所以你會覺得這一部分,其實是很大的影響?)對啊!(那有沒有甚麼樣的建議可以改善這樣子的狀況?)甚麼樣的建議歐?(對,或者是有甚麼措施可以來做因應?有人提出申請的話,這個措施?)但是你這個缺還是要留給他,也沒辦法!(也沒辦法補上去!)對,(所以目前)沒想到。

3.影響申請留職停薪意願的主要因素為何?有何看法及建議?

主要因素歐,就是經濟因素!(主要是考量經濟因素?)對啊,然後,不想在家裡顧小孩啊,(太累的關係?)對,那是很累,嗯啊!因為,如果我們當初申請是我太太申請,是一個給保母帶的。(是)嗯啊,如果真的要長期申請的話,可能要自己帶,那以後一定要更累的。(所以那時候,你太太申請是照顧小的?)對啊。(那大的一樣是給保母帶)對啊。(那你有沒有針對,其實應該是說針對這整個育嬰留職停薪的一些規範的制度,跟相關的措施。你有沒有甚麼樣的看法跟建議可以提供?)因為其實我本來就沒有想要申請啦,所以其實我也沒有很了解這個東西,其實我當初我太太申請,我也知道說有六成薪,對考績會有影響啊,晚一點退休,大概是只知道這樣而已,所以其實也沒有很深入去研究這個地方。

(所以也沒有特別的看法跟建議?)沒有,就是那時候她要申請,好吧,那就申請吧!也可能就她可能其他同學啊,都有申請啊,我認為那可能有影響啦,看別人申請她也要申請,(所以你可能覺得你太太當初申請是因為看別人申請,所以想要一起申請這樣?)可能啦,其他人有申請,她就申請。那她說在家帶小孩比較不會那麼累啦。(嗯,就是說全職在家帶小孩比較不會那麼累?)因為那時候小孩還小啦,生完後產假就接著啦,(對那時候其實是還小)對,(所以那時候她是覺得可以,是可以比較輕鬆一點。)對,嗯,但她現在就不會了。(現在就

不會想申請歐?)現在不會了。(嗯,因為比較大了這樣子)對,現在比較大了。
(好,那所以有沒有甚麼樣的想法建議?)還好耶。(那如果說之後有想到的話,
可以再提供一些建議給我)好!(謝謝。)



編號代碼 A4

訪談時間：104 年 4 月 8 日下午 2 時 50 分

一、員工福利層面

1. 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，是否影響申請意願？有何看法、建議？

因為對我來說我有小孩子的時候我的服務年資已經遠遠超過投保年限一年，所以實際上並沒有影響。那小孩子 3 歲以內我也覺得相當合理，其實再增加的話我會覺得會增加很大的財政上的負擔。但是對於津貼的 6 成薪，以我的薪水來說應該是本俸，（是本俸或年功俸的 6 成薪的 6 個月）因為我是家庭經濟的主要支柱，它是沒有辦法支撐家庭經濟的，所以這樣子的意願就不高。（所以是考量...）所得的替代是沒有辦法支應生活開銷的。（那你對這 3 點有沒有什麼看法或是

具體建議，如有機會可以調整的話）我很初步的想法是不是能夠，它會有比較多元的選擇，譬如說，是不是有可能是 4 個月。但是，是 7 成的津貼，那他相對來說，當你思考到 6 成的津貼是不符的時候，你後面設想的是半年、是一年或是幾個月是沒有意義的，因為一個月你都沒有辦法支撐了，更何況不用說是半年，但是如果它提供 2、3 種不同的選擇，譬如說 4 個月的時間但是是 7 成的津貼，那你可能就會思考說，父母在教養方面是不是就有比較充裕的規劃，我至少可以做家庭的因應孩子的到來，可能要面對一些調整，或者是有那個時間去找好的保母，這些可能都是需要的。那假如是 6 成就是半年，那 7 成就是 3 個月或 4 個月，這樣子的話可能會增加考慮的意願。（所以你會覺得如果有一個選擇的方案或彈性的機制，可能會提高你想要申請的意願）是（因為我們是以本俸或年功俸的 6 成薪，你會希望調高 6 成薪或是時間拉長或是維持？）當然我們不能一味地去思考攸關我們的福利就是不斷的去提高，所以我相信原本的比例是經過財政單位的精算，所以我不可能以我作為一個公務人員希望從原本的 6 成變成是全額薪俸的 6 成，這當然是很美好的願望，但是它勢必會影響到整個國家的財政，我

認為這是不合理的，但是我認為像我剛剛所講的本俸的 6 成、7 成，縮短時間，它經過估算之後，或許那一個總額的壓力就不大，所以我的思考是在本來的財政負擔的前提之下，國家是同樣的財政支出。譬如說 2 個月是 8 成，4 個月是 7 成，6 個月是 6 成的一個方案的選擇，那我就會考慮現在的經濟現況有所補貼，但是總體而言，它又不影響財政的總支出。

2. 休假天數、年資及退休年資中斷，是否影響申請意願?有何看法、建議?

(休假天數在 104 年 1 月有修正，如果申請 103 年 1 月 1 日至 103 年 12 月 31 日整年度申請，如果還沒有修法，104 年復職之後是完全沒有休假；修法後他在 104 年復職之後，是依前一實際在職月數比例計算休假天數，所以還是有休假天數的) 那修法後新的就不會有問題，如果本來未修法的就會比較擔心，譬如說我現在休假 28 天，那如果按照舊的法令，我 103 年度整年度請育嬰留停，我 104 年是不是完全沒有休假，那修法之後我 104 年復職是不是還有 28 天？(是) 那當然就沒有問題。那年資是我請假的這一年年資不計嗎？(是) 那我等於是休过年資跟退休年資是一樣的，我就要晚一年退休嘛？(是) 事實上它不會影響申請我申請的意願，我覺得是合理的，因為它是為了育嬰的需求，這是為了特定目的所做的一個變動，它本身就已經是一個福利了，所以我對這個沒有意見，我覺得是合理的。

二、需求理論層面

1. 是否在工作職場上得到(追求)內在成就感及自我實現，而影響申請意願？

有影響，就是說我工作做得正順手，覺得自己在工作上的能力跟你在職場上發揮的是合乎期待的時候，突然要中斷職場上的發展，我會覺得說我回到我家我要面對的是新的環境，我如果白天有在工作，我回到我家帶小孩是互為調節，等於是在工作上離開工作以後的一種壓力的舒緩，那來工作的時候，相對來說，帶小孩帶的很累，回到工作剛開始接觸工作的時候其實還滿開心的，相對來說可能還比較輕鬆，所以說是互相的，你若突然說一下子職場上的工作就沒有了，會有

一種失落感。(所以目前在工作職場上，還是會讓你有所影響)有所發揮，離開這個工作就會有所影響。(所以目前工作上是非常符合你所期待所想要的)是(也因為這樣子而沒有考慮要提出育嬰留職停薪的申請)是。

2.因考績、工作陞遷、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定影響申請意願，有何看法及建議？

(考績是在年度工作 6 個月就可以參加另予考績，工作陞遷是在留職停薪期間是不能參加陞遷的，陞遷分數計算是可以選擇併計留職停薪期間折半採計或是往前推同職務列等計算年資併計分數，擔任主管職務是留職停薪期間 6 個月以上得調整為非主管職務，這些是不是影響到你申請意願，你有什麼看法跟建議？)

這個都沒有問題啊，我覺得因為你有工作的考量，你要去育嬰留職停薪你要怎麼當主管？這個都是合理的。(所以你會認為一個主管提出育嬰留停 6 個月，機關得調整為非主管職務這個規定是合理的。)是合理的。(那你對考績、工作陞遷及分數計算有沒有其他建議？)沒有，我有一點點想講多一點是在擔任主管職務的部分，譬如說我現在是副研究員是薦任 8-9，那科長是薦 9，那幾乎是平行的，但是實際上副研究員到科長它仍被視為是一種陞遷，對不對？(對)。那今天假設我是科長，我被調到非主管職務，我會擔心我六個月以後我再回來，我就變成又是一個非主管，這個規定我必須承認它是合理的，因為本來為了補這個缺，有一個人你把他調來做主管，他也不是職代，他是經過陞遷來做事的，結果現在你要回來你叫他不要做也不可能，叫機關多生一個缺出來也不可能，我認為這是合理的，但是他會不會影響到我申請的意願？也還是會，我對這個機制沒有任何的批評或是覺得它不合理，但是實際上你會不會影響到申請的意願，會。(影響意願的因素？)就是你在這樣的陞遷上你又倒退回去，(你又不知道何時可以再有機會)對，這個就是茫茫渺渺了，所以它不管事發生在我身上或是別人身上，我都認為它是合理的，但是會影響意願。(那對於考績、陞遷分數計算及擔任主管職務調整之規定你都認為是合理的？)是合理的(有沒有什麼看法跟建議？或

現行的規範就很 ok 了)。我覺得現行的規範制度就很 ok 了。(謝謝！)

三、性別角色分工層面

1.你認為家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責?應該由夫妻哪一方申請育嬰留職停薪較為妥適?

我個人看法跟實際上我們是共同分工的，就是夫妻共同承擔這個責任，家務我們也都有很好的分工，照顧長輩跟子女我們也都是輪流一起照顧。(那如果要提出申請的話，你會認為由哪一方提出會比較適當?)我還是受到傳統的性別角色分工的影響，會覺得女生申請起來比較有正當性，雖然我不見得會認為女生需要承擔比較大的責任，但是我就會覺得女生可能比較好申請，那你在家裡可能多一點休息，不管怎麼樣都好，但是男生申請好像怪怪的。(但是你不覺得照顧小孩其實也是很辛苦的嗎?)對啊，我會這樣覺得，但是我思考的著眼點是放在他人的眼光，(所以你比較會在意鄰居，親戚朋友或長輩的眼光)還有職場，會被同事笑啊，(那你就說現在性別平等，男女方都可以提出申請啊!)我覺得很難講，假如是 X X 我也會笑他，呵呵。(所以你受到傳統的影響覺得還是女生提出比較適合。)對對。

2.你認為傳統性別角色分工，「男主外、女主內」的觀念是否影響申請育嬰留職停薪意願?

會，會影響。(所以就像剛剛講的，你會受到其他同事的...)對，會有一點點的壓力啊!(是純粹考量到這一個層面嗎?還是有其他的考量?)這是一個考量，當然鄰居、親戚跟長輩啊，我要怎麼跟我媽講?(你說為了要照顧小孩啊!)我太太在外面打拚這樣，就是有一點不好講，你雖然知道它是一種避免性別固著化，但是你就會覺得說就不會是那麼舒坦哪...(講不出口、面子的問題?)都有，會不好意思。(所以其實也是考量到傳統的性別觀念)對(受到影響)對，受到很大的影響。

3.家中子女是否有親戚長輩照顧?或由誰照顧?是否放心託付?

因為我有 5 個姊姊，我是老么，因為我爸爸媽媽年紀又很大了，其實我跟我爸媽住隔壁而已，但是給他們照顧會有一點照顧不來。現在都是給保母照顧，也還滿放心的，台中市的托育制度其實還滿不錯的。(所以也是找有證照的保母?) 是打去社會局請他們聯繫，它有個托育的平台所以 ok。(所以目前你也是很放心小孩子託給保母照顧?) 對，我們下班就接回來。(謝謝。)

四、人力資源管理層面

1.對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議?

沒有，我覺得這對員工是很好的保障。我覺得非常好，因為你沒有應予同意，他就會多一個裁量，但是這個裁量你就不知道他在裁量什麼，我舉剛剛的例子，可能長官心裡想的是說，你是個男生你要留下來工作，但是他寫的意見可能是講別的，他就會有他的行政處理，(是) 那但是是應予同意的話就不用去擔心你的需求被裁量掉了。(所以你會認為這個規定對真正需要的人是一個很好的保障?) 對，對於沒那麼需要的就像前面那些規定，年資及退休年資中斷等等，事實上他也付出了某種程度的代價，等於他也不是說，喔！我賺到了這樣子，所以我認為是合理的，但是他相對來說對機關會有一些麻煩，那就是另外一個問題了。

2.育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響?

這個應該要問機關，(對，應該要找單位主管來問一下) 對，(那其實相關制度剛剛講的都是，比較跟這個切身相關的是提出申請的人有時候會需要職務代理人，最主要如果以職務代理人及業務運作來講，可能會遇到什麼樣的問題，或者對這個組室的業務面或執行面會有什麼樣的影響?) 會有影響，因為我們現在就補一個職務代理人，事實上他在工作上的銜接至少要 1、2 個月，這還是在代理人很好的情況下才有辦法 1、2 個月就銜接上來，所以銜接從一開始簽職代到可以銜接上業務這幾個月，事實上會造成機關上業務的負擔，以現行的制度來說，我一下子無法說要如何改變，但實際上有沒有造成業務上的影響? 有有很大的影響，因為我正在面臨這樣子事情，X X 去生產，我同事，X X 又去法國，所以

我在上個禮拜一整個禮拜是完全電腦一打開，公文處理出去的速度不如他進來的速度時，你就會很焦慮，所有的事情只能先挑幾件來做，但是每一個人之前的前案，你完全是不知道資料要去哪裡找，你完全不知道從哪裡開始做。這時候來一個職代，職代是短期內增加你工作的負擔，而不是分擔你的工作，（沒錯，因為你還要教他）他是另外一個新增的工作，所以你說有沒有影響，有很巨大的影響。

（那有沒有什麼樣的建議，就提出留職停薪的人目前沒有特別規範多早以前提出，如果有規範會不會減少業務上的影響？）當然有這樣的措施是很好，但是就像我剛剛舉的一個例子，今天我老婆生產，孩子生下來的那一刻我們都沒有想要留職停薪，他可能隔天覺得她有這個需要，譬如說小孩有黃疸很嚴重，你就是要照顧，這個需求不是因為大人有計畫，而是小孩逼得你去做變化，你要怎麼去寫職務代理的清冊，你完全沒有辦法做。我舉一個例子，X X她去生產，她本來是估計4月中旬要生產，3月29日小孩就生出來了，她有一件雨衣3月27日來上班的時候晾在那裏，現在還晾在那裏，這個就是一個臨時的需求，一樣的留職停薪就是會遇到。所以你一旦形諸於規範，它就會變成一種職務上的要求，那今天假設有這樣子的規定，你心裡面會有一種負擔，有要求除了行政上的懲處之外，也會造成行政上的一個壓力。這個部分有沒有可能多早之前要求你提出，我認為他不可行的原因在於，臨時性的狀況太多，所以你規範，它就會有無法認同規範的不得已的狀況。（所以你會覺得不需要再去訂提早的規範）其實已經有既有的規範，就是我們平時都講要落實職務代理人的制度，我們平常假設都在演練，三不五時就對調落實一下，遇到問題就不怕，但是現在有誰會這樣？（很少）對啊！（所以牽涉的層面很廣，如果平時有落實代理制度，遇到臨時狀況就不會對機關造成影響。）對，因為我們沒有落實所以就會有很大的影響。（謝謝！）

3.影響申請留職停薪意願的主要因素為何？有何看法及建議？

我剛剛有提到第一點是所得替代率太低，另外一個是托嬰制度其實還不錯，因為如果我除了留職停薪之外別無他法，家裡又沒人帶，保母又出狀況我就會考

慮留職停薪，但是現在是保母也帶的不錯，所以在這樣的的情況下申請留職停薪的意願就不高了，這是比較正面的思考，等於是說我們社會照顧制度做得好，所以我們可以不見得需要育嬰留停。第三個原因是，以個人來講，我還是受到在性別上的影響，我個人曾跟我太太談過，因為她的薪水比較低，所以她的影響沒有我那麼大，但因為考慮到她在民間公司有更大的在職場無法銜接的問題，可能不像我們回來至少還有這個工作，但是她們可能就會被調到一個奇怪的工作，或是不知道工作會怎麼做的時候，已經會有恐慌了，所以後來考量，沒有辦法真正的銜接。（所以太太的狀況...）民間公司就比較有一些搞怪的東西，（如果跟公務人員來比的話，相較）差很多，（公務人員是保障許多）很多很多（那就整個育嬰留職停薪的規範或措施，有沒有什麼樣的建議？）

因為我就制度整個檢視下來是很 ok 的，我只有一個建議就是持續、更多的推廣，譬如以我來講假設我提出育嬰留停的申請，我會變成是一個很特殊的個案，但是如果我們持續的宣導，你可以讓這種特殊化的感覺去減低，就是這會變成是一個很正常的事情。我們經常有這樣的案例分享跟制度的介紹，就會變得說我更樂於去接受這樣子事情。而不是說，這不是很奇怪？這不是工作很失敗的人或是很懶惰不喜歡工作的人才會去申請。這是我的一個建議，就是讓它正常化，這需要更多的推廣。

第二個是我可能是在育嬰留職停薪期間，為了特定的目的，譬如說，我小孩子每天都要跑醫院，我就只有 3 個小時，我不可能每天請 3 個小時，我就只好請育嬰留停，但是其實我有很長的空餘的時間，某種程度上機關不是說你育嬰留停我就把你切出去了，你的假期你就去 ENJOY。可能對很多在職場上的人在思考，他會擔心再回來的時候，我的能力、我的專業，是無法銜接回來的，所以假如說，機關會開放性的提供某種在工作上的一種回流訓練。（是）假如你願意，可以參與，機關讓你在要回任之前多少時間內你可以參與，由人事單位辦理的在職訓練講座啊，然後到要接近回任的階段，可以回到他的業務單位，可以在業務上有一

些銜接，這個期間有一點像是我們去受訓的狀態，是有學習但是沒有責任的，（類似是實習階段，但是不需要付出責任的）對對對，就是說，譬如我回到古物遺址組，我離開了半年，我會想說我回來之後我連台灣有幾個遺址我都不知道，但我是不是跟我們組長、我們科長約好是不是能夠每個禮拜撥出 4 個小時的時間，我的科長及職務代理人來幫我在實務上有個溫習，讓我知道我再回來的時候要從哪個部分來著手、構思或者有一些心理準備，我不會感覺我回不來了，或是我回來的第一天我馬上就要接一連串的，事實上沒有能力處理的案件。它就是一個逐步回到職場的一個銜接的訓練，（有點類似是職前的訓練，但是又不太像）對對，畢竟我是本來就做這個工作的，但是事實上他是具有職前訓練的效果，因為你離開了那麼久，你突然回來會很不適應。（副研究員覺得如果有提早做一個類似職前訓練或是訓練講座，跟主管及職務代理人的一些交接的時間，副研究員覺得多久以前來做這樣子的動作會比較恰當？）回到機關，就好像新任公務員或許就訓練一個月就可以了。（所以你認為有一個月時間要讓復職的人做一些事前的準備）對，他可以在申請育嬰留停的期間這樣子就可以，譬如說可以有一個表格調查我的意願，我們就可以衡酌這方面是不是有需求，或者能不能夠配合，但是我相信這個對很多人來講，至少就以我個人來講我會覺得很需要。（那你認為如果有職前訓練，業務交接的時間來講，因為有些人覺得復職就直接上來，因為職前訓練期間可能要考慮要不要給薪水或是留職停薪階段就接受這樣的訓練，因為有些人可能會在意到時間的長短或是意願調查由人事單位去設計表格，去調查比較恰當）你剛剛提到給錢的部分，我覺得不需要，事實上你留職停薪回來是增加機關的負擔，然後你是為了你自己的職場銜接，還好意思跟人家要錢。（所以你認為這是在育嬰留職停薪期間要做的工作？）可以做的工作。（所以副研究員認為設計一個表格，依個人的意願去處理）對，還是要尊重意願我請這個假一天 18 個小時都要照顧小孩，你還要叫我弄這個，當然心有餘而力不足。（最後一個問題請教一下，因為有提到職務代理人跟業務交接銜接的部分，如果讓職務代理人

跟要復職的人有一個業務交接重疊的時間，你覺得適不適合？有沒有什麼想法？）
如果可以克服會計當然是很好，它其實在實務上是需要的，只是我們目前好像說
在人事跟會計的配合上是沒有辦法接受的，因為它如果重疊會多一個員額。（如
果可以的話提供給政府機關做參考，你認為重疊的時間是多久？）大約是一周的
時間大致上就可以銜接了。（謝謝）

編號代碼 B1

訪談時間：104 年 3 月 22 日上午 11 時 00 分

（這份訪談同意書最主要是要研究影響公務人員申請育嬰留職停薪的意願因素探討。訪談內容最主要是了解政府提供的育嬰留職停薪這項措施，看你有沒有什麼寶貴的意見或者建議、措施可以提供給我們，可以讓我放進研究裡面，也可能在未來政府在這塊要做檢討或是做一些調整，可以拿來做參考，那在錄音當中，若有覺得不適合的地方，可以中斷，你的資料會做保密的處理，這是屬於較保密的部分，這是基本要做到的。）

一、員工福利層面

1. 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，是否影響申請意願？有何看法、建議？

我認為三足歲已經算滿夠了，所以不會覺得說要再延長。（所以你覺得三足歲的年齡其實是夠的？）對，我覺得我們規定算是不錯、滿夠用的，三歲以下的孩子是比较需要，三歲以上其實像幼稚園有其他更好的替代，所以三歲夠。至於，投保年限剛好我自己是符合，我覺得也滿公平的，才不會說你一初任，才投保多久就要申請，所以我覺得這都還滿合理的。（所以你覺得滿合理的？）對，津貼像目前是六個月的本俸六成薪嗎？（對）我想說如果可以延長會更好，因為其實六個月很短，而且是本俸的六成薪，講起來也算滿感恩的，因為這是這幾年才有的...（從九十八年才開始有津貼）本俸六成薪算起來不到兩萬，算是多少有一點補貼，但是其實有一個孩子，因為留停之後，家裡可能變成先生一份薪水，然後你這個只有六個月，不到兩萬塊其實不夠用，尤其第一個孩子，什麼都要花錢，這個會影響請多久跟要不要再生下一個，如果政府要繼續推，解決少子化的問題的話，就要讓六個月延長。（你是認為說一樣是本俸的六成薪，然後時間延長？）對，因為也考量社會觀感，只是那是本俸的六成薪，可是一般大眾不知道，他會覺得說我們領了全部的六成薪，不用工作還可以領錢，我覺得那會跟實際領到的

出入滿大的。(的確是會有一些落差，如果政府要延長的話，那你認為要延長到多久?)十二個月，像我自己原本是先請六個月，六個月的時候孩子剛好八個月大，分離焦慮很嚴重，那時候回去上班對孩子很殘忍，一方面是沒有人帶，但是當時考量的經濟也會是一個很大的點，會去掙扎說，再繼續請下去家裡要用一份薪水去撐，其實還滿辛苦的，如果可以希望慢慢延長到十二個月。(所以你認為十二個月，比較...)比較符合家裡開銷的平衡，至少不無小補。(那我請教一下，你在這段時間總共申請多久?)以目前看是兩年(所以你是申請兩年?)對，原本六個月我又再延長，所以到兩年。

(請教你私人問題，可以不回答沒關係，在未申請前，夫妻的年收入多少?)大概一百多萬，申請之後就砍半這樣。(所以這樣子你還是會考量到經濟的問題?)會是一個點，但最後跟先生討論後，是以孩子的需要為最優先，經濟的部分就其實就撐，拿存款出來，就這幾年這樣子。(所以最主要還是孩子?)嗯，衡量下孩子還是優先，畢竟家裡沒有到過不下去這樣。

2. 休假天數、年資及退休年資中斷，是否影響申請意願?有何看法、建議?

(那麼最近有關公務人員請假規則的部分有做調整及修改，目前修改的方向針對育嬰留職停薪人員，復職之後是以前一年度的實際在職月數去算休假年資)對(你 105 年的就是依 103 年的在職月數去算，就你的狀況來講的話，今年度是完全沒上班的，105 年度勢必是沒休假的對不對?)對(但是修法後，你 105 年度你是可以照比例計算休假的。這是 104 年 1 月 1 號修法，是新的規定，那對修法後的規定，有沒有什麼看法?)我第一次知道...那這樣子算起來還合理吧!就是給大家鼓勵說，休完一整年，因為去年什麼都沒有，所以就是再看前一年的...

(在職年度的實際在職月數)嗯(你對這個部分有沒有什麼看法跟建議?還是你覺得說確實是鼓勵了大家。)對呀!改這樣我覺得比較合理。(就是你會認為對有需要的人來說...)對!就是一個正向的去鼓勵她說去照顧孩子。我覺得這樣滿好的。(這樣比較好?)對(那針對休假年資，年資中斷部分來說，因為育嬰留

職停薪，所以年資中斷不會影響到你的申請意願？）因為有需要還是要申請。覺得很合理啊，就是因為沒有上班的事實，目前現行的規定這樣算是 ok 的。我是希望說那些沒有迫切需要，但是有這樣的福利而去壓縮到真的有需要申請的人，一起影響到機關的運作，覺得這樣不好，所以我覺得請到兩年育嬰留停，那兩年就是沒有上班，不算退休年資，我覺得是合理的。（你的意思是說怕福利太好影響到沒有迫切需求的人也去申請，因為福利太好導致想要爭取這個好的福利類似利用這個福利。）對。

二、需求理論層面

1. 希望提供子女基本的生理、安全及關愛需求，而提出申請？有何看法及建議？

（是以馬斯洛理論以及激勵保健理論，去做一個基礎點，你當初申請是希望提供子女一些生理安全跟關愛需求而提出的？你的看法跟建議？）其實要不要送托嬰或是請其他像保母之類的來照顧孩子，還是申請育嬰留停來帶孩子，其實有在考量，老公覺得這樣是最好的，不管怎樣還是沒有比自己帶安心，別人再怎樣都不是你自己，都是會有點不滿意，還是自己帶最安心。（所以你認為說孩子還是自己帶比較安心？）對，如果說長輩，長輩一方面體力沒辦法負荷，再來是教養上可能會有些衝突，這說實話也是一個考量點，就是沒辦法像自己帶那樣。要怎麼教養他，這一切都有辦法照自己的教養觀念去做，減少跟長輩的摩擦，這是最主要的考量。為了維持家庭的和諧就自己帶，孩子自己生的就自己帶。

2. 考績、工作陞遷、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定是否影響申請意願，有何看法及建議？

（這我可能要說明一下因為像考績的部分，剛我們提到一到六月份有在職就有另考嗎？）嗯嗯（再來工作陞遷的部分，因為留職停薪的期間不能參加陞遷，或者是說對於陞遷，在未來復職之後，對於留職停薪期間這塊有兩個方案：若參加陞遷，甲案：把育嬰留職停薪這段時間照一般分數去計算，其實那時候 97 年有做過修法；另外一個方式就是你可以不要計算留停的時間，你可以往前推同職

務列等來併計。因為擔任主管職務有規定，申請留職停薪六個月以上得調整為非主管職務。就這方面來講有什麼看法跟建議這樣?)是在你說明後我才比較清楚，變成說在當初這些都不是考量的因素，一定要有所取捨的時候，你還是會申請啊!

(對!)只是剛剛你說明這個陞遷資績計分甲案乙案這個也是合理啊!這是算一個給你可以擇優，他讓你可以去擇優前一個年度的，我覺得也滿好的。然後調整主管職務這個，其實因為就不在那個職位上，所以這個位置上還是需要主管，所以我覺得調整非主管，以機關來講是需要的(對!)假設他們主管在留停期間，他這個團隊還是這個科還是需要有人去帶領，我覺得這樣調之後，一定是要請的主管會比較安心去請育嬰留停。我是覺得這樣對就是對業務上的運作是滿合理的，因為明明你在育嬰留停，你怎麼可能去兼任這個主管?(對!)所以調整為非主管...(你認為合理?)對(對!那所以復職之後，已經被調整為非主管，你對這部分有什麼看法跟建議?)這個喔...我沒辦法去訂耶!因為你回來到底有沒有這個缺...(對!)然後你回來有一兩個月，甚至一兩年是不在的，你的工作表現，有沒有辦法像之前那樣這麼快的被看到，這個對你請假不在的人就是一個很現實的問題啊!因為你就是不在，所以你回來之後，這個沒辦法用法規去規定說，你回來之後一定要有一個主管缺還給你(對)如果有當然是很好啊!可是這個實務上會有困難吧?這個調整會不會影響申請意願，也許會，那個目前的現況，這一切的發展是很合理的，但是至於這個會不會影響申請意願，我覺得會耶!(所以如果你認為擔任主管職務調整為非主管職務的話，會影響到申請的意願這樣子?)會，我覺得會影響到申請意願，因為考量的不會只有請育嬰留停的這段時間，還有回來之後，因為可能好不容易才爭取到主管這個職務，甚至你未來的陞遷到這裡就中斷沒有了!等你回來之後，就不知道什麼時候還有這個機會，甚至影響到以後整個的，這會影響申請的意願。(就是會是一個問題就對了?)對!(會是一個考量的問題就對了?)對!

3.因工作職場上無法得到內在成就感及自我實現，而提出申請？有何看法及建議？

如果在工作職場上沒有成就感及自我實現，我應該會選擇調職，因為留停也是短暫的，還是要回去啊！公務人員的話，不回去就沒有工作啦！（因為有些人或許會先選擇離開，再去找其他的，或是說有其他的因素）這個我覺得應該是少數吧！如果假設要繼續請下去，那應該是因為職場上很累，想要休息，其實帶孩子是更累的，還反而希望回職場，還可以得到一些外在的成就感，然後或者是說你可以跟很多人接觸，就是比較跟其他人有接觸，就像帶孩子 24 小時都待在一起，沒有自己的時間，然後你去上班還可以看看外面，不曉得啦！（比較有自己的時間？）對！其實是如果說是以職場上工作以第三個題目來說的話，我個人狀況是沒有啦！（所以你個人狀況是沒有？）對！而且如果這樣那逃避而已，我覺得給機關的觀感不好，如果是因為這樣子而去申請，育嬰留停的話，復職後不只是接著要調職，我覺得給機關的感覺不好，最近聽到的，一些對育嬰留停的人都有一些不好的關感，有一些機關的人對育嬰留停的人觀感不好，甚至覺得育嬰留停很輕鬆，你們在休息，你們在渡假，對，所以我覺得聽到這些心裡覺得不公平。我不曉得會不會有人說用育嬰留停把小孩送保母或託嬰，然後自己沒事。我不曉得會不會有人這樣，！至少我們不是，我們是真的有這樣的需要，所以聽到那樣的聲音，但是我們行的正，就是我們孩子真的有需求(真的孩子有需求)對！所以不管怎樣我們那個的聲浪再怎樣，或是講的話再怎麼難聽，是真的孩子有需求，再怎樣我就是要做這個決定，沒有辦法(對！)所以可能你們看人比較多這種狀況(對啊！)

三、性別角色分工層面

1.你認為家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責?應該由夫妻哪一方申請育嬰留職停薪較為妥適？

我覺得夫妻都要分工耶！沒有說是媽媽或爸爸或誰的責任，應該由誰申請比

較妥協(對!)其實考量很現實的問題,誰請育嬰留停之後還回得去那份工作,還有孩子現階段最需要誰。(對!)以我們家的狀況先生在私人公司上班,請了假可能回不去,我請了假有法令保護,我回得去,所以我請。然後在其實孩子越小越需要媽媽,其實我餵母乳能餵這麼久,育嬰留停是個關鍵,因為我可以全職的在家餵,而且上班的話他因為很多出差,還要開會,就沒辦法外出你帶擠乳器,所以我覺得那個會是政府要推母乳哺育,他跟育嬰留停真的要搭配在一起,因為像我自己就是因為育嬰留停,才能夠餵這麼久(對!)我覺得餵母乳對孩子是很大的,他會很有安全感,跟媽媽之間也很親密,我不曉得在他以後人格的養成上會不會有正面的發展,這個以後才知道,可我就覺得就現階段來看,我覺得我其實請這個假最大的收穫是我可以餵母乳,這些前提都是能夠提供他這樣有一個時間和環境能夠陪伴著他,如果今天沒有請這個假,我不曉得我能夠餵多久。所以說由夫妻哪一方面申請育嬰留停,如果以解決孩子的生理需求,跟母乳最好的這個觀念的話會覺得老婆申請,可是當到一個階段後,我覺得不一定要老婆申請,如果爸爸也能給足他充分的安全感,可以勝任育嬰留停這個工作的話,我覺得爸爸請也很好,所以我覺得要先看孩子需要的是爸爸還是媽媽,最需要的啦,誰來照顧最好的那個人還有現實的考量,是否還能夠回得去那份工作!如果今天私人企業也真的有用法令來規定可以保護這麼好的話,那就是看孩子當時單純的需要爸爸還是媽媽(其實性別工作平等法有規定,私人企業的勞工還是一樣要這樣走,但實際上他們有沒有這麼走,當然就是...要看看每個公司的企業良心)實務上有辦法做到這樣的話,那就很單純的以孩子的需求,可是沒辦法我聽外面的外商公司的福利比公務人員的福利還要好(就文獻探討跟理論基礎,有的提供 10 個月的全薪,有很多民間企業他們提供的福利措施,針對生育這塊,其實都比政府機關做的好)其實現在變成如果假設政府機關也有意朝做比較好的民間企業前進的話,我覺得現在公務員是人人喊打的年代,所以久了會變成不敢去爭取,現在只要有一點補貼措施就覺得很滿足了!

2.你認為傳統性別角色分工，「男主外、女主內」的觀念是否影響申請育嬰留職停薪意願？

(就是說男生應該要去外面工作上班，女生就是要在家裡照顧小孩，整理家務事。)因為我會希望老公請啦!這不是影響我的意願，應該可能說男女生的本身在生理上面的分工就有些是無法改變的，像剛剛說的寶寶最生理的需求，爸爸就是沒有辦法(因為身體的結構不同造成的)如果是社會的這個觀念，我覺得要去改變，我覺得這個應該會影響某些人，像我之前有聽過有男生請育嬰留停是要去唸書、考試，然後其實沒有真正在照顧孩子，如果真的是男生來請，來照顧孩子的話，我覺得應該是少數，如果擺脫掉孩子的生理需求，爸爸請也很好，讓爸爸也去參與育嬰的工作，爸爸不見得會做不好，而且現在有些爸爸都很願意做，所以這個是不會影響我們家說一定要我請，那是因為孩子的生理需求，所以我請比較合適。

3.若未申請育嬰留職停薪，家中子女是否有親戚長輩照顧？是否放心託付？

就是因為沒有長輩的照顧，所以才要自己請，再來是如果要勉強去拜託，長輩因為沒辦法而答應你，我覺得最後的結果會不好，他帶了他的身體更不好或是會有教養的問題，所以這些你要自己去承擔，那今天有育嬰留停這樣的措施，那你就就是要去捨棄，比如說薪水或是自己的年資，因為我覺得綜合考量後他們不適合照顧，所以才自己照顧，其實他身體年紀已經大了，帶孩子他身體會變不好，其實長輩以後也是我們的責任！而且現在普遍存在「覺得爸爸媽媽應該去工作」的觀念，小孩給阿公阿嬤帶就好。但其實這樣的觀念是很奇怪的，因為孩子其實是爸媽的責任，不是阿公阿嬤的。

四、人力資源管理層面

1.對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議？

(接下就是說對育嬰留職停薪這塊提出申請，在規定上機關是不得拒絕，那你對這個部份有沒有什麼看法?)很好啊，機關應予鼓勵，因為像我們單位好像

有些人還是沒有申請的，他們不是正式的員工(如果照勞基法，專案人員跟臨時人員都可以申請育嬰留職停薪，有些礙於機關不會提出申請)對(若聘請一年你請整年，之後就不續聘或怎樣。就不像公務人員這麼有保障)除了「應予同意」，應該再加上「並予鼓勵」。

2. 育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響？

(育嬰留職停薪的相關制度，對機關在實務上有何影響?)都是針對公務人員嗎?(對對，針對公務人員的部分就像說剛剛提到說有一些可能是因為...假設我要提出留職停薪的申請，因為機關不能拒絕嘛?)嗯(好，那我或許很急，像現在是3月22號，我如果說家裡有些因素，那我要提出我4月1號要留停，那對機關上可能會有一些業務上的銜接，或者是說職務代理人的一些問題，那還是說你認為說有其他方面的影響，就像剛剛你有提到的反感或者是說對當事人不公平，或說福利太好，影響到不需要的人，類似這樣子。)可是我覺得其實機關，因為法令規定要同意，可是我覺得其實主管跟同事，都不是很開心。(就是你會感覺到。)對啊！我自己要申請的時候，就會覺得好像不是大家樂見，我覺得可能...不曉得有很多不同的申請留職停薪原因，有育嬰，唸書.....等，我覺得基本上只要留停，機關的人都不太樂見。(所以你說只要是訓練、進修，或者是說育嬰，只要提出申請留職停薪的，你會認為說機關裡面的主管或同事都會不開心?)我覺得他們都不是很希望我們真的去請留停，感覺到這個氛圍，大家都不是很支持。(那你會覺得說是什麼樣的原因讓他們...)就業務啊！最主要就是業務沒有人做，職代能做什麼？主管多半認為職代不像正式人員好用又可以勝任，另外還有其他問題，職代要走之前，職代要走之後，有空窗期，我覺得最主要是業務的分配。(可能會落在他們身上這樣)對對(所以你覺得說只要留停的，大家都不喜歡?)對對，會帶著又怨恨又忌妒的心情來看，因為育嬰留停又是機關一定要同意的，可是總覺得還是在機關裡你提出這樣的申請，會遭到異樣的眼光，我是會感覺到一點壓力的，雖然有職代可是對職代實際能發揮的效率，不知道能表現多少。可是我覺

得工作什麼的是可以被替代的，但媽媽這個職務是無可取代的，可是在實務上會覺得不好意思，但是法律上我們是可以請的，所以雖然有這個制度，但在實際運作上不是那麼鼓勵(有沒有可以改善或配套措施？雖然今天有職代，像你剛剛提到的能夠發揮的可能有限)假如育嬰留停在未來是很普遍的事，看能不能有一個專門職代的人，讓請留停的人可以放心，不用帶著愧疚的心(所以你的意思是看可不可以訓練一批公務人員，類似是機動人員，哪邊有育嬰留職停薪的人，就可以馬上遞補這個職缺，然後等他留停結束之後，如還有需要再去另一個機關，做替代性的角色)如果這個機關上的人力可以不要總是這麼吃緊，可能會鼓勵大家提出申請留停的意願，有些人可能有經濟或其他因素的考量，或同事之間的壓力，造成他申請的意願降低，就安慰自己說退而求其次，但其實那些選項並不是你心中的最佳選擇，因為保母不管怎樣都不是自己帶的，也許你還是覺自己帶最好，因為沒有辦法，只好告訴自己孩子給別人帶，他還是會長大，可是孩子長大之後，你心裡可能會有些缺憾，這個錯過了就沒辦法再回頭。(謝謝)

3.申請留職停薪意願的主要因素為何？有何看法及建議？

我自己主要的因素是孩子需要，然後經濟還過得去，第二個是工作有保障(所以你覺得最主要是孩子需要)對！(工作很保障就是還回得來這樣子？)對！雖然我回來可能不知道業務是什麼，可以你知道就是有一個缺，不怕沒有工作(就是工作有保障，那再來就是經濟的方面，就是一份薪水能夠勉強...)勉強過得去，因為還有存款所以勉強過得去(所以最主要還是以孩子為重？)對呀！(那你有沒有什麼建議？)我不曉得說多做一些宣傳，就是讓社會上形成一種父或母，留停待在家帶孩子是很平常的事，讓它形成一個主流(應該說不只是母親申請，父親申請也很好的這個觀念嗎？)這個我覺得是其次，就是「自己的孩子自己帶」的這個觀念，如果能夠更普遍，我覺得你生的小孩就是要自己帶，如果形成這種自己的孩子自己帶很親，就不用擔心說會有虐嬰這種情況的發生，之前也有長輩疏忽造成孩子受傷，當然也不是說給父母帶就不會有這些問題，但我覺得如果社會

上可以形成一種氛圍，生了孩子需陪伴他前面的那幾年，這是一件很好的事情，那你家裡的關係更緊密，家庭之間的關係更好，因為有了這個孩子，家裡是整個緊緊扣在一起的，如果家庭好社會就會相對的比較和諧，如果我們有這樣子的一個社會氛圍出現，有孩子自己帶是一件很正常的事情(就是多宣導，自己的孩子自己帶的那種觀念，而不是那種阿公阿嬤幫忙帶，爸爸媽媽去上班的這種觀念)對！因為我的情況是剛好外面的保母不放心，長輩沒辦法帶，只好自己帶，卻變得好像我去請育嬰留停就是對不起機關，如果育嬰留停變成很普遍的事情，就不必顧慮那麼多，這樣也可以協助改善少子化的問題，因為現在很多人不敢生，就是因為錢的問題還有教養問題，如果你有能力自己帶孩子，沒有經濟上的資源也需要社會福利的幫助(像是瑞典很好有父親假跟母親假那是強制的，爸爸提出申請，那媽媽是不能取代這一個月的假，那就是一個很好的讓父親也可以陪伴孩子，讓他去盡親子的角色，歐洲國家推展這方面的育嬰這種措施做的很好)如果是我們可以朝向那樣子前進，我覺得才能夠真的去解決少子化的問題，謝謝。

(有其實這個問題，你就說你剛提到就說像你已經申請育嬰留職停薪，那你如果生第二胎會想繼續申請嗎？這個其實有其他的那個研究過)我老公會繼續希望我繼續申請，因為他會覺得第一胎你自己帶，第二胎會覺得我為什麼不是媽媽帶的？(對，會偏心)可是以我自己在第一年帶的時候，問我，我一定說不要，因為帶孩子好累，反而覺得上班比較好，我有收入，我有工作上的成就什麼什麼的，可是過了最辛苦的一年後，你問我，我還是覺得自己帶最好，你辛苦過，我覺得這是在淬煉成為媽媽的能力(當媽媽的很偉大就是)不然為什麼生產過程要讓媽媽這麼痛，因為當媽媽不是一件簡單的事，你不能想說，那我今天不要當了，不行！因為這是你的孩子，他就是已經出生在那邊，你就是對他有責任，當然母愛就是會一直培養出來，也有人天生就內建有很強的母愛，我會覺得，如果回到事情不要那麼複雜，影響什麼年資的，都撇開，回到最初的根本，現在哪邊最需要你(嗯嗯)孩子，如果到時候有需要再請的話，以孩子的考量還是會請，有人

應該會不想請吧！（對，因為其實有一些文獻是，探討跟分析有過...剛剛講的帶孩子其實是非常辛苦的，帶孩子幾乎是 24 小時，沒辦法說休息，那就是說工作你還有休息時間）上班還可以喘個氣（你還有些時間可以思考，就是專注不會在同一時間上）對！因為孩子就是 24 小時有可能發生狀況，那工作上的其實你是可以抽離出來一下子的（謝謝，感恩，）不會。

編號代碼 B2

訪談時間：104 年 3 月 27 日上午 10 時 30 分

（副研究員，請教一下，你是第二胎的關係所以沒有申請嗎？還是說...）我請的是第二胎。（你請的是第二胎？）對！因為我那時候請了半年，而這半年有六成本薪的補助。（對！）衡量經濟上的考量，所以可能請六個月就好，我第一個小孩是我老婆全職在帶，所以第一個小孩還不太需要我申請育嬰假，而且那時候代理主管工作很忙，工作其實也是放不下，所以第一個小孩沒有請育嬰假（對！）第二個小孩出來的時候，我老婆就因為同時要帶兩個小孩比較累，所以我就考量是否申請育嬰假，況且那時候沒有代理主管了，所以在工作上負擔較沒那麼大，所以我就考量覺得這個時機可以申請。

一、員工福利層面

1. 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，是否影響申請意願？有何看法、建議？

這是一定會影響的，不過在法制上的一個考量，其實應該也有它的道理；像小孩三歲以下，比較需要父母親照顧，三歲之後就可以上幼幼班了，四歲就小班，所以三歲之後就比較不用父母請假來照顧。那津貼的部分，當然不可能請假薪水還給那麼高，現行的規定是本俸的六成，雖然說不多，可是至少還可以...這跟你自己的薪水，自己的職等有關（對對）不過一般會請育嬰假，比較偏向年輕人，職等會比較低，所以說他只能請本薪的六成，通常這個津貼起伏不會太高，因為沒上班，也只給你一些基本的生活津貼，我覺得這樣也是合理啦，只是說是給半年嘛？（對！給半年。）半年其實是有點短，因為如果要請的時候，通常都是剛出生的時候，到一歲的時候，至少到兩歲都是很難帶的，有時候就是要全神貫注去盯著他，差不多三歲之後就會比較好一點，所以說津貼來講的話，因為也要考慮到很多因素，國庫也要考量，不能給太多也不能給太長，多少還是會影響，福利的部分，你要給但不能給太多，給太多會造成更多的影響。（請教一下，因

為你認為六個月有點短?)對呀!因為一下子就過了!所以其實如果單純說你本來就是要育嬰才要去辦這個留職停薪,我覺得這個時間應該是一年比較恰當,因為如果剛好請一年的話,對於職等陞等請一年跟半年是一樣的(因為不會影響,所以如果說你覺得要給津貼的話,你會覺得一年是比較適當的?)對!就是考量各個層面,也會比較恰當,既然你要給津貼了,當然是一年比較恰當,因為就是要讓這一年無後顧之憂。如果你說育嬰留職停薪要找代理人,如果只有半年要做什麼,等到熟悉業務了,代理人就要走了,所以說是不是一年會比較合理,(所以整個層面的考量,你會覺得說一年會比較合理的?)對!我覺得半年是有點短的(請問一下剛剛在投保年限部分滿一年才能申請津貼,你有沒有什麼樣的想法?)公保要保一年?(對對!就是說像初任公職)我覺得這個合理(你覺得合理?)對!(所以你認為說投保年齡,年限津貼會影響到,所以這三點都會影響到你提出申請?我覺得投保年限會比較少,因為畢竟說才剛進來任職就馬上申請,生小孩需要育嬰留職停薪,這個影響層面會比較小。

2. 休假天數、年資及退休年資中斷,是否影響申請意願?有何看法、建議?

最重要的就是年資計算,就是會影響一般的人去申請,因為就會中斷,然後你的陞等之類的就會受到影響(所以你認為年資中斷的部分會影響到你留職停薪的申請)這個休假天數因人而異,當時我要請育嬰留職停薪的時候,我的休假天數已經到30天了,所以那個就不會去考慮了,只是新進人員會有差距比較大的時候,他才會稍為要考慮,不過我覺得這方面的影響層面比較少,畢竟他這只是一年幾天,其實我們公務員有很多加班補假都休不完,休假天數對我而言比較沒有影響;退休年資中斷,會讓我有些猶豫,會影響陞等,所以我會等確定已經陞副研究員才來申請,如果我還沒有陞,我可能就不太敢請,到時候可能這個缺會先被佔走!(所以還是會考慮到陞遷層面?)一定的啦!

二、需求理論層面

1. 希望提供子女基本的生理、安全及關愛需求,而提出申請?有何看法及建議?

對呀！因為我們也站在小孩自己帶的立場（對）看了太多一些案例，就社會新聞或什麼的，你會發現現在很多小孩其實在學習成長的過程當中，往往缺乏自己的父母去照顧，所以心理會有一些偏差，譬如說就算是親人，阿公阿嬤帶的，通常阿公阿嬤帶都會太溺愛，太過寵愛到無法無天，對不對？（對）如果說那你是交給保母帶，有些保母也真的沒有責任感，給你亂帶一通，那你當父母的怎麼會放心給一個外人帶，也不知道這個人是好是壞，所以說我還是希望說自己帶小孩最放心、最安心，而且是可以給他最正確的教育，那當然生活的安全，及生活的需求，在我的考量，所以會決定說去請這個留職停薪，對小孩子最好，真的是差很多，每天忙的要死，下班小孩子衝到你的面前來，那時所有的勞累都一掃而空。（全部都不見了！）如果都是給外面帶你的小孩，搞不好連爸爸是誰都搞不清楚。（就是遇到比較不好的托育機構或是保母真的是會不放心。）就算是好的一些什麼的，你看如果太好的話，你的小孩是不是反而變成和外人比較親了？（哦～）親生父母跟小孩，這都是現實的...（會有感情，他跟保母會有感情）你付出多少時間，孩子就給你多少回報。（對！）如果你有付出時間跟心力，小孩會認不得你嗎？（對，他可能跟你的感情，親子關係可能就沒那麼好。）對，影響很大，所以這也是我們考量的因素。

2.考績、工作陞遷、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定是否影響申請意願，有何看法及建議？

這我剛剛有提到啊！這都會影響到啊！因為你一請考績就是乙等了，雖然有在說不能因為小孩子或女孩子的...（娩假）生產因素（產假），就給人家考績乙等，或什麼的，雖然說政府明訂是這樣子，實際上只要請假就是乙等啊！不可能說.....（現在不算比例了，有比較好一點。）不算比例？（對）還是算比例啊！你說那個這些請假的不算考績比例？（對對）可是實際上一定會被打乙等啦！（就是看主管啦！）所以不太可能會有甲等，而且那也是另予考績啊！對不對？（如果年度內服務超過半年，會另予考績，那你對於這樣的制度及陞遷，因為留職停

薪期間不能參加陞遷，還有陞遷積分的計算，在民國 97 年有為留職停薪的人做些修正，他有甲案跟乙案，甲案是說留職停薪期間，可以不算陞遷的分數計算，可以從職務列等去算；乙案是說可以併計留職停薪的，但是是採一半的分數計算。）多這個沒有用啦！分數是分數，陞不陞都在機關首長。（所以這個方案...）這都只是...當然表面上這樣子比較合理啦！可是實際陞遷都掌握在首長。（對！）就算這部分分數再高，可能會因為這段時間有請育嬰留職停薪，一定會影響是不是能夠擔任主管或陞遷，一定還是會有一些實質的影響，所以說真的要請假，既然已經以小孩為重了，陞等這就不要考慮那麼多了。（嗯哼，所以就客觀的層面，這些考績、陞遷的制度訂定來講，副研究員覺得這些合理還是有其他配套措施可以做調整？）對一些基本的來講，這樣就合理了啦！這部分就是說我們盡量把他做到合理這樣比較公平，這樣就可以了！是不是會影響很大，我是覺得還好，因為這些都是看實質層面，人脈或是長官賞不賞識比較重要。（這只是客觀因素）不過就是說因為你請假也會影響長官對你的觀感，有些長官也許會覺得你好像不是那麼重視工作，是不是會把更重要的任務交給你或者是主管的職位交給你，這也是這層面的影響。（所以其實這個層面的影響是比較大的）對，實質的，而不是表面上那些條文的。（所以這表面上的條文沒辦法去規範到觀念的部分。）沒辦法，只是表面讓他更合理化這樣而已，真正實質的影響不是那麼大，他是有背後的影響，主觀的影響層面。（副研究員再請教一下，因為剛剛有提到說擔任主管職務六個月以上的話，得調整為非主管職務，但是是“得”，並不是“應”，那你對於這部分，有什麼看法？）那一定的啊！雖然說主管不一定是機關首長，可是你一個一級主管或二級主管，都一直別人在代，這種情形我覺得可能性比較少小，當然不能說完全沒有，你說代理人，這領得到代理主管的津貼嗎？（有）這樣就比較好一點啦！（所以你對主管職缺調整為非主管職缺的這個規定...）對呀！你有可能因為請這個假，而被調到非主管啊！當主管的就會不敢請啊！請了之後回不回的來也是一個問題，除非真的是不在乎了啦！（那你對這樣子的規定有沒有

什麼看法或建議？還是覺得其實是合理的？還是有更好的配套措施可以作調整這樣。)我覺得”得”是比較具有彈性啦！不要說規定請這個假就硬要降非主管，他是保留一些讓機關首長有決定的空間，如果覺得這個人值得等，那就保留給他！

(所以以目前這個規定來講是很有彈性的?)對呀！比較有彈性呀！有些工作就算你這個人才值得等，可是你的工作不能等，這時候機關首長就要換新的主管上來，所以也是要整體考量，而且因個案、因人、因事而定，那純粹就規定上來講的話是保留彈性這樣比較好。(謝謝)

3.因工作職場上無法得到內在成就感及自我實現，而提出申請？有何看法及建議？

這是都會啦！就兩個層面來看，第一個層面就是說我在工作職場上，如果擔任具有比較有份量的職位，或者是比較有影響性的工作的時候，比較有責任感的人，當然會因為這樣而不敢請假，會變成為了工作犧牲家庭；另有些人是家庭為重，工作反而就先丟著了！其實地球也不會因為少了你就停止運轉，有時候把自己看得太偉大(好像少了一個就不能做事一樣?)對啊！沒有那麼嚴重，當然有時候是考慮說可能就陞不上去了，我個人的情況是，我本來是佔著主管缺，可是因為某些因素，然後就被調職，然後代理的時間很長，一下子去台北，一下子去台中，一下子去苗栗，因為當時都沒人要去，所以因為本身主管的份量較重，就比較不敢請育嬰假。後來因為被換下來，然後有點灰心、又剛好小孩子需要照顧，於是申請了育嬰假，雖然機關首長把我陞為副研究員(所以實際是降，名義是陞，所以就讓你佔副研究員的缺，所以基本上是陞職等的?)對！其實我是很特殊的，我是七等就把我陞至八到九的副研究員。(所以你本來的職稱是在組員或是助理研究員?)我本來是專員(哦~本來是七到八的專員?)對！我是七到八的專員。(然後再來是直接副研究員?)對！就變成八到九的副研究員，所以就是確定陞副研究員，我覺得時機到了，就請了！(所以你是剛好陞遷完後收到派令就...)就是因為工作關係，從代理主管變成一般職員，就是說職等是副研究員。(所以

就剛好提出申請?) 對! 工作上就剛好告一段落, 反正該佔的缺也佔到了! 那就 OK 了! (也有陞遷了! 也該照顧小孩了!) 對, 就不會...如果還沒陞副研究員就請育嬰假那就完了! 所以工作上成就感、自我實現, 一定會影響, 又或者是因為工作職位的關係, 造成你的沮喪感, 那你就可能會去申請, 在男生來講, 尤其是會這樣子。(對) 就是這樣子啊! 因為我是從台中到苗栗, 每天這樣上下班都要跑 120 公里, 所以說我在那邊兩年多就賠了二、三十萬的交通費、過路費了! 不計較那些薪水, 不計較辛勞, 去就是真的待工寮, 就是整建就還在蓋, 就像在小工寮上班, 任勞任怨, 等到整個園區成功開幕、正常營運, 只為了職等不符就被換掉, 你有什麼樣的成就感? 那當初職等更不符, 為何就可以代理? 你一定是灰心、不滿到極點, 在這種情況之下, 又調回來變成是顧門的小職員, 那你心裡作何感受, 雖然說表面上給你陞副研究員, 就是給你排一個看門的位置, 那你不請也不行啊! (所以其實說副研究員遇到的狀況, 是原本是個主管職務, 擔任的工作是非常重要的。) 我們是苗栗分館。(有我有去過, 現在那邊蓋的很漂亮。就是副研究員一手規劃策劃的?) 嗯, 那時候超辛苦的, 因為是軟硬體都要籌備, 還有人員管理 (所以你會覺得那邊整個完成後, 突然被調整為非主管, 整個工作重心, 跟整個責任的重要性就...) 就沒了! (就整個沒了?) 對呀! (心理上的算是挫折嗎? 還是說層面上?) 都有吧! 挫折、工作也沒有重心了吧! (對) 我覺得這一定有很大的影響在男生來講, 男生會請育嬰假已經跟男主外, 女主內的觀念, 這種傳統的價值觀會讓男生不好意思去請育嬰假, 真的會讓你去請育嬰假, 一定會有比傳統價值觀讓你更不好意思的, 讓你更難看的你才會去請。

三、性別角色分工層面

1. 你認為家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責? 應該由夫妻哪一方申請育嬰留職停薪較為妥適?

嗯, 所以說照顧長輩、子女, 大家都知道夫妻都有責任, 不能說都是女人的責任, 大家明知道, 可是實質上還是會... (所以認知上會覺得照顧長輩子女的責

任，是雙方要分擔，就是說實質上的照顧工作跟分攤工作會是一樣是分擔嗎？還是落在太太身上？）我相信很多家庭都會落在太太身上。（所以大部分實質上都落在太太身上是比較多這樣？）對對，當然是大家都知道說，應該都是平等的，不管是長輩子女，應該是哪一方去申請留職停薪，這大家都知道這是平等的，沒有說應該是誰負責，還是誰適合，可是落在女方的還是比較多。（大家都知道的觀念，變成行為上都有落差）

2.你認為傳統性別角色分工，「男主外、女主內」的觀念是否影響申請育嬰留職停薪意願？

（就副研究員的認知，在男主外女主內的觀念上...）應該還是會，雖然漸漸比較淡化，可是這種傳統價值觀不可能一下子全部都改變。（嗯嗯）所以我相信說還是很多人被這種傳統價值觀給綁住的，就算你不在意，可是你周遭親朋好友或是家人，像我老婆叫我請，可是有些會看不慣一家之主、老公沒工作待在家裡，他要面對那些姐妹們有時候也會有點難堪啊！所以說在這種傳統價值觀的影響下，男生通常都不太會去請這種假，如果說請的是照顧年邁的父母，也許他還會比較願意，照顧小孩，男生怎麼會在他那些兄弟們抬的起頭，大男人主義之下，會覺得男生幹嘛幫忙帶小孩，他一定會羞於啟齒去請育嬰假，我是比較特殊，比較沒什麼兄弟，很少去跟人家交際應酬...所以我是還好。（所以你這方面比較沒有...）比較沒有困擾，不過就算我比較沒有男生的交際圈會去影響我的意願，還是會覺得不好意思。半年期間都不用上班鄰居也會問啊！我考上博士已經很久了，因為工作的關係一直休學，因為時間也拖很長了，就會對外說要趕快把博士學位拿到，當然也要照顧小孩，所以為了博士學位請這個假。因為傳統價值觀-男主外女主內這樣的觀念下，我們會不好意思去提育嬰假，所以這個性別角色對男生會有很大的影響。（所以有很大的影響？！）

3.若未申請育嬰留職停薪，家中子女是否有親戚長輩照顧？是否放心託付？

因為我的情況是比較不一樣啦！因為我父母親過世了！而我岳父母又工作

忙，接送不便，所以我才要請這個育嬰留職停薪，剛剛也提到說，阿公阿嬤帶或親戚帶，其實都一定會有影響，阿嬤帶會太溺愛，一般親戚帶就不太關心，一般來講都是這樣子，所以當然不會放心啊！（所以你現在小孩其實是太太全職帶？）對呀！對呀！（他就是全職帶小孩。）因為一個已經唸幼稚園了，所以剩下只帶一個，所以又回到比較輕鬆的狀態。因為那時候剛好就是大的還沒唸幼稚園，小孩又出來了！一次要帶兩個比較麻煩。（所以說太太是以前有在上班，生完小孩是辭職嗎？還是申請留職停薪自己帶？）我們的情況比較複雜，因為我老婆是教國標舞的老師，所以他們舞蹈教室的時間是比較有彈性的，本來是因為這樣時間比較有彈性，他需要上課的時間往往都是晚上，所以我已經下班回家了！所以在初期的那段時間，我們是屬於交班制的，我上班她顧，她上班換我顧，所以初期的時候是這樣子，小孩都有人顧啦～只是說夫妻相處的時間稍微短一點，這是初期的狀況。後來因為我老婆有到學校去兼課了，她兼課，到舞蹈教室教課這時間都比較彈性的，盡量也都安排晚上去上課，後來有個機會就到亞洲大學當專任教師，可是去了之後，發現太麻煩了！就變成說小孩要送去岳父母那邊，早上送去，晚上再接回來，所以這樣子考量之下，後來夫妻討論的結果就是辭掉，就全心帶，偶而教教課，就盡量錯開，至少有父母一方可以帶。（所以時間就是調配上這樣子）對對對！

四、人力資源管理層面

1.對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議？

我覺得這合理啦！如果沒有你這條的話，機關或者是一般民間機關，這是以政府機關為主吧？（對）如果對一般民間機關的話更慘，民間機關幾乎就是不同意，政府機關是還好一點，所以說不得拒絕是比較好，要不然找盡各種理由也不讓你請。（所以你覺得這個條款是...）我覺得不需用這個去約束，因為我們本來的規定就是說有好有壞，你要請就只能本薪的六成，那有些人這樣子他的生活就轉不過來，所以得失之間自己要去衡量，有得必有失，用這個得失的情況讓當事

人自己去決定就好了，不需要用條文去硬性規定。（你認為不需要用條文去硬性規定？）對，因為不得拒絕，所以決定權在於當事人。如果說機關視情況可以拒絕的話，那就慘了！（所以說這是很合理的，就是...）因為我們條件是讓當事人去抉擇，你要請就是要有些東西必須喪失。（就是會失去一些東西這樣子。）對對。

2. 育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響？

（那在於留職停薪的這些相關制度，對機關的實務運作上，你會認為說有什麼影響？譬如說像職務代理人的部分。）剛剛也大略提過半年一年，要半年真的很慘啦，就是代理人才剛來就要走了！除非能夠找到一個對這個機關的業務有熟悉的人代理，可是這種情況，可遇不可求，所以在實際上的情況半年起不了什麼作用。正常一般情況下一定會有工作，你這些工作不是平均分配就是職務代理人，所以我才會回歸到剛剛講的，如果是能夠有一年的津貼，人家會比較願意去請一年，其實在職務上或業務上，生活實質上都會比較合理，你請半年其實要請代理人也不是，不請也不是。（是會比較尷尬一點。）所以相關的制度，除了職務代理人之外，有沒有其他的？（比如說陞遷、考績的部分，退休都是相關的。那再來就是有一些提出育嬰留職停薪，有些是很臨時性的，就是馬上就提出來，在業務上的銜接或者是...會造成機關的影響。）很早就提出來也沒用啊！實際上操作你也不可能就是說，請假職務代理人就已經先進來去做交接，一定是你走了之後才來，你回來之後，人就要走了，所以可能碰不到面，根本沒有交接的實質作用，所以說你的職務代理人就是有一些重疊的時間，要不然就不合理，除非你用變相的方式-請雇工，這是變通的方法，而不是在原有就有考慮到的，應有的制度應該要考慮到要有充裕的時間去交接。（所以在未來這方面有修法、或配套措施，可以建議代理人跟現職人員重疊。）交接（那你認為重疊的時間大概要多長時間比較合適，可以做交接。）一個禮拜吧！（一個禮拜？）至少一個禮拜。（大概是五天的時間嗎？）對，當然這也是因人而異，因個案而異，如果說有些案件很

複雜，一個禮拜你也交待不了，所以至少要一個禮拜，譬如說可以七天到十五天。

（如果要申請育嬰留職停薪的話，最早什麼時候提出申請比較好？）這當然要提早啊，要不然機關怎麼做因應，職務代理人也要公告去徵選，徵選也不見得能找到適合的人，這也會影響到我剛剛講的，如果說只能請半年，人家也不想來啊！所以一年的情況還會比較好一點。其實很多因素都會決定，例如一年的津貼，或考績職等因素，基層的好像一年來講比較合理的，因為請職務代理人，也會比較有利一點。（如果要提出申請的話，多久比較洽當？）若仔細算一下，至少也要一個月前吧！一個月前，提報，上簽，核准，有時候可能三，五天，一個禮拜就過去了！然後趕快去做徵人的動作，可能又一個禮拜，公告至少也要一個禮拜，然後還有後續面試，所以說一個月是最少的時間。（最少一個月？）對，這樣比較有充分的時間。

3.申請留職停薪意願的主要因素為何？有何看法及建議？

這其實都有考慮到，這些當然都是考慮的因素，第一個因素是心理因素，男女性別的傳統價值觀會影響，還有工作是不是受到不平等的待遇會讓你覺得沮喪，這個心理因素影響是很大的。還有就是工作福利的問題，陞等、年資、陞遷這些都會有很重要的影響。還有一個重點就是家庭觀，如果你是很重視子女的教育的人，子女的安全，或者是你的家庭沒有人可以協助的時候，這個就會成為你請假的主要因素。所以大概就是分心理、職場跟家庭，這三大因素。（所以其實副研究員的三大因素就剛好是在同一個時間內出現，然後導致副研究員提出申請？）我大概是都有。（對）這種論文其實會有很多個案，很多個案都不一樣，那我們的目的就是說基本上的法制規定，能夠更合理，能夠幫助真的需要請假的這些人，讓他得到更合理的待遇，可以因為這樣子的研究，作出政策上的建議，這就是論文的貢獻。就是讓當事人跟政府都好的建議。

編號代碼 B3

訪談時間：104年3月28日晚上8時40分

一、員工福利層面

1. 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，是否影響申請意願？有何看法、建議？

年齡是指小孩的年齡?(對，要三足歲以下才可以申請。)投保年限是?(投保公保一年才可以申請津貼。)哦~(那津貼就是針對六個月，本俸六成薪的部分。就這部分有沒有影響到你申請的意願?)投保一年以上我覺得還 OK 很合理，津貼六月可能可以延長會比較好，只有本俸的六成嫌過低。(那子女年齡三足歲以下?)還可以接受。(所以年齡部分三足歲以下也可以接受?)嗯，也可以。(我想在請問一下，因為你說津貼的部分延長會比較好，那你認為說延長要延長多久比較恰當?)延長最少一年，如果經費允許的話，最好就是留職停薪的期間內都可以申請津貼，因為最長就是兩年，如果兩年都可以申請津貼，會比較符合需求。(所以你覺得政府財政允許的話，留停的兩年期間，都可以申請育嬰留職停薪津貼。那你認為津貼在六成薪的部分?)六成薪我覺得應該是要薪水的六成，而不是本俸的六成。(你覺得本俸六成有點...)太低了!如果沒有另外一半的支持，一個人除了養小孩，也要養自己根本不夠用。(像我們的規範津貼補助，是在公教人員保險法裡面，也是因為說我們是以本俸，或是年功俸去做投保，就是以投保的月俸來補助我們六成薪，如果說政府有意調整的話，又礙於投保是以本俸或年功俸去做投保，你會認有什麼樣的建議可以提供政府做參考?)那就是投保額度的全數，全部的本俸。(那就是投保額度的全數，就等於說不是六成本俸，而是全俸。)對呀!因為全數俸額也佔薪水的一半而已啊!

2. 休假天數、年資及退休年資中斷，是否影響申請意願?有何看法、建議？

休假天數我覺得會影響較大，年資跟退休年資中斷我覺得都還好，所以我那時候只有九個月也是考量到休假天數，因為去年那幾個月我沒有復職的話，我隔

年就完全沒有假了，我復職的話可以保留我的假，可以保留到隔年，要不然休假天數會變少，對我的影響是蠻大的，真的會影響申請的意願還有申請的時間。(所以你認為說在休假天數的部分，對你來講影響蠻大的。)而且以我周圍認識的人也是一樣，覺得影響最大的還是休假天數，因為小朋友還小，需要休假去打預防針等等，如果我請整整一年，我隔年一整年都沒有假的話，我怎麼去辦這些事，如果我請事病假一定會影響我的考績，所以我覺得休假天數真的影響層面很大。(那你知道說 104 年的休假有調整嗎?)怎麼調，我不曉得。(在今年的 2 月份，有針對育嬰跟侍親留職停薪，留職停薪復職後，是以前一年的在職月數比例去算。)如果休兩年呢?(在往前推。)那還不錯啊!(104 年修的話，它是溯及到 104 年的 1 月 1 號，像你是請 103 年 1 月，假設是 103 年 1 月 1 號到 103 年的九月，如果新法在 103 年就已經適用的話，那你變成說 104 年一樣沒變，按照前一年的實際在職月數比例去算，十二分之三嘛?)嗯(如果說你是 103 年 1 月 1 號到 103 年 12 月 31 號，那你 104 年 1 月 1 號復職，你是往前推 102 年的實際在職月數，等於說你 102 年度整年都有，這樣你 104 年也是一樣。)對呀!這樣比較好，比較合理。如果這樣的話我就會請一整年，而不會九個月我就要回去上班。(所以當初也是顧慮到休假天數)如果我做到整年都休的話，我隔年會沒有假，一天都沒有。(那個影響就很大。)對呀!(所以說你會認為修法完之後，對留職停薪的人是一個很好的修法規定，有正面的影響。所以年資跟退休年資中斷的部分，你覺得還好?)嗯，我覺得還可以，還算合理。因為我真的就是沒有上班，也不能算在工作裡面。退休也都要那麼多歲，所以沒差那幾年。(你會認為說這是很合理的，沒有上班自然就沒有年資，也沒有辦法去併計?)嗯，對啊，我覺得還可以。

二、需求理論層面

1. 希望提供子女基本的生理、安全及關愛需求，而提出申請？有何看法及建議？

因為小朋友很小的時候不希望給一個陌生的人帶，所以很需要父母的陪愛、陪同，尤其是餵母乳的部分，我覺得請育嬰假對餵母乳有很大的幫助。(所以你

會認為說餵母乳給小孩子是最好的，所以請育嬰留停期間...)他就可以不用擔心我上班我要怎麼餵，然後我擠出來再用奶瓶餵，然後再由別人來餵，別人是不是用我的母乳餵，還是又再泡奶粉，就會考慮到很多。我覺得還是自己顧，因為他還很小，剛離開身體，你就得自己看著他，陪他到自己會走路了，把他交給保母，你自己也會很放心，我覺得育嬰假是一個很好的制度。(所以那時候申請是考量到孩子剛出來，最主要是要全心全意照顧?)嗯，那時候是我媽媽先帶，帶了幾個月之後，我就覺得應該把他帶回來自己帶，因為我媽媽在苗栗，所以我覺得自己帶會比較好，後來我就請育嬰假。(所以你一開始是先放假請完，先上班?)對，先上班。(孩子先給媽媽帶?)對(帶一陣子還是覺得自己帶比較安心嗎?還是說...)沒有，那時候是因為我爸爸身體出狀況，所以我就請育嬰假把他帶回來自己帶，在六個月的時候，(然後又請九個月的時間?)對啊，嘿啊!

2.考績、工作陞遷、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定是否影響申請意願，有何看法及建議？

(連續六個月的話是可以另考，沒有的話當然就沒有考績;在陞遷的部分，留職停薪期間不得參加陞遷;陞遷的資績分數計算的部分，復職之後若有一個陞遷的機會，97年有修法有兩案可以選擇:甲案的部分可以選擇留職停薪期間不算年資，往前計算你同職務列等的年資，可以拿來併計一起算分數;另外乙案的部分，在陞遷的時候，你可以把留職停薪這段期間折半計算。讓當事人去計算，選擇對他比較有利的方式。因為擔任主管的話，公務員辦法有規定申請六個月以上得調整為非主管職務。這幾個規定是不是有影響到你申請的意願，針對這些規定有沒有什麼樣的看法跟建議?)我覺得多少都會有影響，如果剛好是在擔任主管職務的時候，影響會蠻大的，會考量到這個因素，或者是碰到他正要陞遷的時候，那他也會考量到我現在如果請育嬰假，我的陞遷會比別人慢。(對)我覺得都會有影響，是看個人怎麼去抉擇要不要。(對於考績的規定你認為這樣是合理的?還是要做一個調整?或者是說在這個制度上面，在工作陞遷的資績分數計算，你認為政府訂

定這樣的規定，對育嬰留停的人是合理的?還是有更好的方法?)如果政府的角度認為要鼓勵留停的話，資績分數就不要乘 0.5 就以 1 分計算，看政府站在什麼樣的立場，如果你是用鼓勵的方式，希望大家都能來留停，真的做到育兒、讓國家增產的那種看法的話，用鼓勵的方式的話就應該這樣做。(針對其他的部分呢?)我覺得考績還好，因為沒工作本來就沒考績。那主管職務六個月以上，因為是一個主管缺，若是請一個職務代理人代理，也不是這麼合理，誰願意擔任代理主管擔任六個月。(所以其實若調整為非主管對機關來講...)可是也要考量到那個主管調整到非主管，若主管已經擔任很久了，因為他請留停然後變成非主管其實也是損失很大，如果六個月調整成一年也還可以。(你會認為說一年以上得調整為非主管?)對，那一年以下，他至少可以請個不要到一年，這樣他才能保留他的主管職務。(所以你覺得可以調整到一年，讓擔任主管職的人...)對呀!讓他也可以考量請育嬰假。

3.因工作職場上無法得到內在成就感及自我實現，而提出申請?有何看法及建議?

我覺得也會有，因為工作太忙，讓你忙到沒辦法喘口氣的話就會，那我可以留停喘口氣，我覺得會有影響。(所以你認為說在工作有時候可能沒有辦法得到成就感，或者是因為太忙，或挫折感，是會影響到留職停薪要提出申請的部分，但是就你這次提出申請的原因，有考量到這個因素嗎?)多少有。(多少有?)嗯哼(所以說你這次 103 年提出來的原因，也是有考量到工作上，有因為說想休息嗎?還是說其實主要的考量是照顧孩子?)照顧孩子這是主要的，然後也有考量到如果我有好的主管的話，我會猶豫，可是我沒有碰到一個很好的主管，所以我不會這麼猶豫，那我就應該請。(所以你這次提出來最主要就是孩子的考量，再來可能是因為工作上的...)覺得不是開心。(是因為一方面想休息嗎?)也可以這麼說。(所以在工作上有跟主管...)相處的不是很愉快。(就是在工作上不會那麼猶豫，會讓你申請可能又不太好，對主管過意不去的原因?)對呀!如果是很好的主管我會猶

豫，看這樣會不會造成他的業務困擾，就會想比較多，如果遇到像這樣子的主管，應該毫不猶豫吧！

三、性別角色分工層面

1.你認為家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責？應該由夫妻哪一方申請育嬰留職停薪較為妥適？

我覺得是看夫妻兩人的工作，像我的同事裡面也有男生申請，像男生請留停不會影響到他將來復職，所以他就來申請，女生如果是在私人企業的話，就要由男生來申請，其實一般都這樣。(就是看每個人的狀況。)而不是說一定都是女生申請，如果女生在私人企業，將來要復職可能比較困難。(所以在你們家的狀況，家務工作、照顧長輩還有子女的責任，會去做分攤嗎？還是都落在媽媽的身上？)我們家應該都是媽媽。(所以你們家的狀況責任就是大部分都是在媽媽身上？)對呀！(申請育嬰留職停薪的部分也是在媽媽身上？)對呀！

2.你認為傳統性別角色分工，「男主外、女主內」的觀念是否影響申請育嬰留職停薪意願？

以我個人而言，我會覺得受影響，可是以我看別人，我覺得不要受影響比較好。(所以你還是會受這種傳統性別角色分工的影響？)多少都會。(所以你覺得帶小孩是媽媽的責任？)也不是帶小孩，是應該我賺比較少，所以應該是我來請，他如果賺比較多，他就應該去賺啊！應該就這樣。(所以你是以機會成本的部份去做考量？)對呀！(就是薪水比較少的人申請會比較划算這樣。)是

3.若未申請育嬰留職停薪，家中子女是否有親戚長輩照顧？是否放心託付？

因為長輩沒有住在台中，所以沒辦法晚上帶回來顧，如果交給保母也不是全然的放心，因為他還是個嬰兒。(所以現在的狀況其實是沒有長輩可以就近照顧小孩，你會認為說就近照顧對孩子是比較好的嗎？)如果就近晚上可以帶回家這樣當然很不錯。(所以是考量說長輩無法就近照顧孩子，晚上沒辦法待在自己的身邊，所以後來選擇保母帶？)對呀！(所以小孩送到保母那你...)這個我放心，還不錯，

那時候找很久，最後找到這個還不錯。(所以換過很多個?)沒有就當初找了十幾個，就看到這個比較可以的。(所以是自己去找?)就透過各種管道去看去找，因為之前有遇到比較不 OK 的保母，所以覺得應該要...第一次那個是保母協會介紹的，沒有去比較也不了解，就覺得怎麼會這樣，後來再找就心裡有個底知道要找怎樣的，觀察保母適不適合，比較有經驗知道怎麼去篩選。(所以也花很多時間去找。)

四、人力資源管理層面

1.對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議?

我覺得合理。(所以應予同意的部分是很合理的?)對呀!

2.育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響?

我覺得影響應該只有財政上吧!可是有這個制度就應該要有這個預算，除了財政以外應該沒什麼影響，因為現在職代的能力都很強，而且行政機關都沒什麼專業可言。(所以你覺得職務代理人來做你的位置其實是很 OK 的?)我覺得還 OK。(像留職停薪要提出申請的話，你會認為多久以前提出會比較好，如果說做配套措施，和一些相關的規定，讓提出育嬰留職停薪申請的人有一個提早的作業，以免機關的業務會銜接不上，你會認為說要多早提出育嬰留職停薪的申請，對機關比較好?)我覺得三周就夠了!(三周?)嗯，三周辦理職代的甄選應該是足夠的。(所以你會認為三周前提出來，時間上可以讓機關有作業的時間就差不多了?)對

3.申請留職停薪意願的主要因素為何?有何看法及建議?

一樣是休假、考績、陞遷。(所以你在育嬰留職停薪的這個主要提出來的原因其實是?孩子的關係嗎?還是經濟?)為了小孩才會提出。(所以你提出的考量是因為小孩子。)要照顧小孩子。(要親自照顧小孩子的關係所以才提出來的?)對呀!

編號代碼 B4

訪談時間：104年3月30日上午10時00分

一、員工福利層面

1. 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，是否影響申請意願？有何看法、建議？

可能是因為小孩子年齡的部分，因為其實像我現在的狀況是小朋友是年尾的小孩，然後他可能不到三歲就要送去念幼幼班，但會覺得其實還是太小。如果留職停薪只能請到三歲，就要送去念幼稚園的時候，有時候會覺得他還沒成熟到那個地步。(所以你會覺得年限的部分，三足歲有點太短?)太短，對!(如果說有機會做調整的話，你會認為什麼年齡，會讓父母親都有機會申請的年齡會比較適合?)我覺得可能大概五歲，就是上大班的年齡。(所以你會覺得說五歲以下都可以讓父母申請育嬰留職停薪的年齡會比較恰當?)對對對(就投保年限一年的部分，就是可以申請津貼的部分，你覺得這部分?)就是目前會覺得可以，就是還夠，那當然還是希望可以再更多，但這可能是整體財政部分的考量，所以目前是會覺得說有補貼就已經還不錯。(所以你會認為津貼的部分，可以補助本俸六成薪的部分，覺得補助的金額還可以這樣?)是因為我們是用本俸下去算，當然是希望能不能在加專業加給進去算，因為如果我們跟一般勞工比的話其實少很多，就是我們的薪水可能比他們多，但是因為我們是用本俸下去算，所以反而這六個月的津貼，跟勞工比就沒有那麼多。(所以你會覺得就六成薪的部分，如果財政上可以的話可以再加上專業加給，變成是薪俸總額的六成薪?)對，沒錯。(我再請教你，因為我們現在是以本俸，或年功俸的金額，去做一個投保，那變成說在公教保險上面是以補助六成薪，如果說要在加專業加給這塊，六成薪的話，你有什麼建議?因為這是規範在公教人員保險法裡面，勞工他們就依起薪多少就多少，對不對?)對對對(所以他們的勞保投保當然也是以四萬塊，或三萬八左右去投保，只是我們的專業加給沒有納在公保費用裡面，就這部分你有沒有什麼樣的建議?或配套

措施?)這樣的話就需要法律的修法，把專業加給的部分納進去公保裡面。(因為有些人會說納進去，那你有沒有什麼樣的建議?)納進去的保費會變多嗎?(對，如果專業加給納進去的話，公保的費用會變多。)就相對的。(對這部分有沒有什麼樣的看法跟建議?)就是羊毛出在羊身上，就是不能十全十美啦!我們當然希望補助越多越好，相對我們也是要在別的地方，就是保險金的部分也要付出更多，現階段好像補助變多了，可是實際上我們的繳費也提高，這就是相對了，所以還是要回歸到政府整體的財政去做評估，或者是剛剛說的本俸成數提高。(像你說的提高的話，你覺得要提高到幾成比較適合?)大概八成左右。(提高到八成左右就覺得還可以這樣?)對(那你覺得津貼補助六個月的條件已經夠了，還是說低一點或高一點?)當然是希望高一點，希望留停的期間內都可以做補助。(所以如果可以的話會希望留停期間都給補助?)對對(留停期間因為規範是兩年必要可以延長一年，就這樣的規定你覺得合理嗎?)我覺得既然都已經開這個門讓大家做三歲以下的申請為什麼還要再設門檻說最多兩年，覺得說有點多此一舉。(所以你會覺得說有多設一個最多兩年，必要時得延長一年，你會覺得這個規定是多餘的?)對，不過是不知道它當初的用意是什麼，它應該是有所考量才會這樣規定吧!(可能它是全面性的規範，因為它除了規範育嬰之外，還有侍親、進修，跟其他事由，當然它是一起規範，育嬰這塊特別強調說必要時得延長一年。這部分如果覺得規範沒有必要，其實也可以建議政府是不是可以拿掉，看有什麼樣的配套措施可以處理。)如果說它是一起規範，可是因為每個狀況都有它的特殊性在，就是要分開拿出來做分別的規定。(所以你認為這部分是可以分開去做年限的規定?)對，因為應該只有育嬰有規定這種條件，其他的沒有，因為它很明確地說只能在小孩三歲以內申請。(所以你會認為說既然是三歲以下可以申請，好像就沒有必要規範最多可以申請兩年的規定，就是乾脆一點直接給三年。(就是連娩假開始三年這樣。)對，對呀!

2. 休假天數、年資及退休年資中斷，是否影響申請意願?有何看法、建議?

(休假天數方面在 104 年有修法。)我有看到。(修法後就是按前一年的在職月數比例去算，以明年的話，像你的部分的話就沒有影響你在職月數的比例，但就一整年度申請的人就有影響，他隔年是沒有休假的，修法過後，他復職後是以前一年的實際在職月數比例去算，是可以有休假的，在休假的規定、年資還有退休年資中斷的部分，因為育嬰留職停薪期間的年資不能併計到休假跟退休年資，就這部分有沒有什麼樣的看法跟建議?是不是有影響到你提出申請的意願?)在要不要請留停的時候這些都是考量的因素之一，但是你就是會去權衡，像我留停的時候，我的休假天數的法令還沒修改，所以那時候我可能要先去申請保留，最多好像可以保留三年，可以先預留，畢竟小孩子還小，在上小學之前還是常常生病，都還需要請假帶小孩去看病，所以這個部分要做一個考量。我覺得 104 年修法之後，對我們來講會覺得比較合理。(你覺得修法過後對留停的人是一個鼓勵嗎?還是...)對，我覺得算是一個鼓勵。(針對休假年資跟退休年資沒辦法併計有沒有什麼樣的看法?)我們當然會覺得很可惜，然後也是會做要不要請假的一個考量，但是因為這個又牽涉到整體人員的公平性，大家福利的公平性，畢竟我們請假沒有在職，如果跟同樣在上班的同事們追求這個的話不是很公平，所以就變成是自己的取捨。(所以以目前這種規定上，整體考量下算是合理嗎?還是覺得有什麼樣的看法?)目前是覺得還合理，可能退休對我來講有點遠，先解決當下要照顧小孩子的問題，然後會覺得退休也是十幾、二十年以後的事，到時候再說，也是有心理準備說眼看一個個同事先去快活了這樣，你就是還要再上班，會先有一個這樣的心理準備，可是因為你沒有辦法，現階段就是要申請休假，也是感謝說機關讓我們有這樣的福利，讓我們可以在職照顧小孩。

二、需求理論層面

1. 希望提供子女基本的生理、安全及關愛需求，而提出申請？有何看法及建議？

因為我媽媽也是全職家庭主婦，就回想她的過程，我會想說其實有媽媽的全職照顧對小孩來講是很幸福的事情，所以我會希望說我有辦法的話，我也可以給

小孩這種成長的環境，我會覺得說孩子還那麼小，我應該盡量給他安全感跟來自家庭的親密感，希望對他未來的人格成長中有正向的幫助。(所以其實也是考量到要給孩子安全的環境?)對。

2.考績、工作陞遷、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定是否影響申請意願，有何看法及建議？

(考績的部分就是有超過半年就有另考，沒有超過半年就沒有，在育嬰留停期間不能參加陞遷，陞遷分數計算就是目前 97 年有修法，針對育嬰留職停薪的部分，甲案:育嬰留停期間不計算，往前推同職務列等的在職月數比例去計算，乙案:把留職停薪這段期間折半採計分數，讓當事人去選擇哪一案對自己是有利的。再來是說有規定主管申請六個月以上得調整為非主管這個規定。這些規定是不是有影響到你的申請意願，或是有什麼樣的看法跟建議?)其實申請的時候也都會做一併的考量，也是會去計算說對自己最有利的方。因為我覺得這些規定都是建立在一個公平性上面，因為你也是要跟同事一起，譬如說工作陞遷之類的，跟別的同事一起做競爭、做比較，因為畢竟沒有在職，對機關也沒有貢獻，如果強制要做計算的話也不是很公平。(所以你認為法規這樣規定，其實合理公平的?)對，還可以接受。考績的部分，是沒有任職滿半年就沒有考績對不對?(對)會覺得說雖然只有在職一、兩個月，也是在職，如果不算就抹煞那一、兩個月的辛苦。(那你會有什麼樣的建議?)可是她又不是像休假天數一樣可以用比例計算。(那一兩個月就是在年終工作獎金，是有照比例給，比如說兩個月就十二分之二乘以 1.5 個月去給這筆年終獎金，但是目前在考績上就沒有這樣子的規定。)對(也是可以提供建議，如果在這塊有想法的話。)如果說一併給予另考呢?(未滿六個月也是依另考去做一個考評計算這樣。)對，然後主管也是依據你在職的表現去打你另考的成績。(那就考績獎金的部分呢?)考績獎金?(服務半年有另予考績，這半年的考績成績就不能陞職等，譬如說甲等一個月的考績獎金，乙等就半個月。那就這個考績獎金你有沒有什麼樣的看法或建議?)如果在職只有一兩個月，又全給

好像又不太符合比例原則，如果照比例算呢?(照休假天數的比例算?)對(比如說兩個月，考績獎金就乘以十二分之二這樣子，你覺得這樣就還算合理?)對對(那就其他陞遷、主管的部分有沒有什麼建議或看法?)工作陞遷是不能參加嘛?(對)我覺得這個也合理，積分有甲乙兩案可選嘛?(對)我覺得也是放寬了，就是有考量到我們的權益了!(覺得這部分也是可以的?)對(擔任主管職務這個部分，主管提出育嬰留停六個月以上得調整為非主管職務的這個規定?)但是如果回去之後呢?(若機關有業務考量降為非主管職務，那你復職之後，就是在非主管職務，因為主管職務已經有一個人了!你對這方面有沒有什麼想法?)因為也是要考量到機關業務的推動，畢竟擔任主管，應該也算合理。

3.因工作職場上無法得到內在成就感及自我實現，而提出申請？有何看法及建議？

我覺得是一部分而已，也是會做為考量，因為有時候也會有那種不如歸去的感覺，不如回家養小孩。(照顧小孩比較甜蜜這樣?)對，也不一定甜蜜，可是畢竟你看著小孩一點一滴的成長，也是做父母的成就感，可是也相對在職場上面沒有，因為公務人員的薪水說實在沒有很多，我都開玩笑說吃不飽餓不死，就是剛剛好可以過活，所以我覺得我們擔任公務員的一個部分就是在追求成就感，在職場上的成就感，對人民服務帶來的喜悅，但是如果連這種層面都沒有辦法滿足，就物質方面都還過得去，連這種心靈層面都沒辦法滿足當然就另外找出口，如果你剛好有這個機會可以申請留停，我就會考量說是不是先離開職場一陣子，等自己的心理調適好了，或者是說職場的環境不會有一些改變，也可以剛好趁這個機會陪小孩子長大，做一個轉換就暫時休息一陣子，就也會做一併的考量。(其實工作上內在的成就感也會影響到你提出申請的意願?)對，像我剛出任公務員的時候，可能還年輕，就會很喜歡上班，因為每次去都有挑戰，累歸累，可是就會覺得說去上班就很充實。今天如果我考量要照顧小孩，還是要上班，如果工作上可以給我很大的滿足感、成就感的話，我說不定會捨不得離開工作，我可能就會變

成請保母的方式，就變成晚上、假日帶小孩這樣，但是白天還是可以去做我喜歡的工作。(所以這次的申請，這部分佔了你一些成分因素，影響到你提出申請?)有一點。但還是以小孩佔比較大的因素。

三、性別角色分工層面

1.你認為家中主要家務工作、及照顧長輩、子女的責任由誰負責?應該由夫妻哪一方申請育嬰留職停薪較為妥適?

我覺得夫妻雙方的責任都一樣，都需要共同承擔，像我全職照顧小孩，小孩又那麼小，其實幾乎沒辦法做家事，只能趁他們睡覺的時候，勉強做一點，要不然就要等先生回來，他也必須要分擔一些家務。(所以家務工作是互相分擔，那照顧小孩子的部分呢?)也是共同分擔。(就你已申請的狀況說，就是媽媽在照顧小孩，還是說先生回來也會幫忙照顧小孩?)對，先生回來也是會幫忙照顧。(你覺得夫妻哪一方提出育嬰留職停薪的申請比較妥適?)我覺得就是看誰薪水比較低，經濟還是很大的考量。(所以以你們的狀況是看誰薪水低就誰提出申請?)對(所以其實經濟考量佔蠻大的?)對

2.你認為傳統性別角色分工，「男主外、女主內」的觀念是否影響申請育嬰留職停薪意願?

我們是沒有耶!(所以你們家裡沒有那種性別角色的分工觀念?)對，我覺得現在的女生都有賺錢的能力，也不輸男生，所以我覺得這個部分比較淡一點。(所以就你的觀念上趨向於男女平等?)對，就男生女生都一樣，如果有需要女生出去上班也無所謂。

3.若未申請育嬰留職停薪，家中子女是否有親戚長輩照顧?是否放心託付?

我老大是請婆婆幫忙照顧，因為婆婆照顧我們一定是最放心，所以這個部分沒有問題，可是因為婆婆年紀也大了，然後最近身體也不好，所以家裡就沒有長輩可以幫忙照顧，就長時間的照顧，所以目前是沒有。(所以目前沒有就自己提出申請自己照顧這樣?)對

四、人力資源管理層面

1.對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議？

我覺得很好，以前都是聽說會有刁難的狀況，法令上如果有這樣的規定的話，給我們有一個保障，畢竟他有一個小孩三歲以下才能申請的限制，你再長也不可能超過三年。(所以你覺得這個規定對我們來講是好的?)對，而且有時候是必須，就是家裡沒有人可以幫忙，要自己照顧，而且像現在請保母，也很害怕保母的品質。(所以考量到其他部分像保母的狀況，自己就提出申請，機關強制同意，覺得這個規定其實很好，對我們來講也很好?)對。

2.育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響？

可能最大的影響是人力的運用上吧!因為畢竟職務代理人不是正式公務員，可能是相關的歷練沒有請留職停薪的人來的完整，專業度可能也有些不夠，也要有些訓練期，對機關的業務上會有影響。(所以你會認為就這個層面來講，就是育嬰留職停薪相關的規範對機關實務上的影響，你會認為最大的影響是在人力的部分，其他層面的部分，有沒有什麼樣的影響，還是覺得其他層面來講還好?)其他層面感覺還好，就是法令運作跟福利的部分，那是大的規定不是針對機關的規定。(是個別性的覺得還可以這樣?)對，還可以。

3.申請留職停薪意願的主要因素為何？有何看法及建議？

其實主要的原因還是考量能照顧小孩，以小孩為最大的考量點。因為會覺得整個國家在保母制度這塊還不是這麼的完整，沒有辦法讓父母親完全的放心，因為像我跟一些媽媽在聊她們把孩子送去保母，是最後不得已的選擇，他們每次送去保母也是膽顫心驚的，因為是真的看不到，因為她跟你說什麼也只能相信，你真的沒辦法掌握，這麼小的小孩根本不會表現，像我有聽過媽媽突擊檢查，那個保母帶著其他小孩在吹冷氣，只有她女兒被關在房間裡的娃娃床上面然後流了滿身大汗，他問說為什麼只有我的女兒在房間裡面，那個保母竟然跟他說你沒有多付我電費。(太誇張了!)很惡劣吧?可是如果她都沒有去的話，她都不知道，也不

會知道。所以我會覺得說一方面政府沒有幫忙把關保母的素質，相關的托嬰制度，就是父母的這些支持系統，都沒有建立得很好，也不能講犧牲，就是先暫時離開職場一段時間，然後來照顧小孩，因為小孩子還這麼小，就是他吃喝都要有人照顧，安全也是很大的考量。所以就是要在工作跟小孩上面做取捨，尤其是說家裡又沒有長輩可以照顧的話，或者是說長輩可能在北部，可能變成要假日奔波，家裡、心裡都是一種疲累，平常上班就很累了，假日還要這樣奔波，回去也是要照顧小孩。因為一到五都給長輩照顧，不可能回去納涼，也是要照顧小孩，以前老大的時候，禮拜五下班就趕回去九點十點，有時候小孩也都睡了。你也看不到小孩，禮拜天晚上你也是捨不得回來，回來都是一兩點了，隔天又要上班，就這樣子一年。(這樣整整一年?)對呀!老二就不想這樣子了!雖然我婆婆也是願意幫忙照顧，她也知道帶兩個小孩很辛苦，也是想要幫忙帶，因為有老大的經驗，現在又多帶一個小孩，每個禮拜這樣跑，小孩也累啊!第二個考量是因為婆婆剛好身體也不是很好了，想說不要讓她那麼累，綜合考量下來就申請留停。(好，謝謝!)

編號代碼 C1

訪談時間：104年3月19日下午3時00分

一、員工福利層面

1. 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，有何看法、建議？

(不好意思再麻煩主任...) 好好好(就規範年齡的部分，還有投保年限要加公保滿一年，才可以申請育嬰津貼的部分。那再來就是對於這津貼是以本俸的六成薪的津貼，要請教主任有沒有什麼樣的看法，可以提供一些建議?) 所以就是有關育嬰留停規範的像是三足歲以下的、投保一年、半成薪(六成薪) 六成薪這樣子，然後跟...這樣子的一個制度的看法這樣?(對對)基本上像這樣子少子化對台灣來說是一個滿嚴重的問題啊! 那對公務員這一塊的話，如果說想要鼓勵大家多生的話，我覺得有關育嬰留停三足歲以下的這個部分的話，因為一般幼稚園，雖然說兩歲半就可以念幼稚園，(對)但是我覺得說國家福利如果做得好的話，如果三足歲可以提再高一點的話，比如說在他學齡前，比如說是六歲吧! 六歲還七歲吧! 如果可以讓父母親能夠去全心的培育這個小孩，在小孩學齡前的時候，讓他不用擔心工作，讓他留職停薪嘛! 然後又可以培養，就是等於說跟著小孩子長大，就等於在他上小學之前，這段時間如果可以專心照顧小孩，我覺得在這個申請育嬰留停的年齡讓他提高的話，我覺得這是一個比較吸引人的方式。至於投保年限來說的話，事實上公保要一年之後才有這個六成薪，我覺得...呃...這個應該還算可以啦!(嗯嗯) 因為有關...畢竟還是要考慮到財力的部分啦! 所以我覺得投保年限一年的話，就滿不錯的!(嗯嗯)所以津貼的話，我是覺得因為他是一個小孩能申請，就是三足歲以下(對)不管你生了幾個，就是只能請領六個月的津貼嘛?(對)其實我覺得這個部分，就是為了讓他們能夠全心全意比較沒有負擔的去照顧小孩，如果我們很重視小朋友的照顧的話，其實我覺得在津貼的部分啊，應該是可以提高，比如現在是六個月如果提高到一年(嗯)慢慢去讓我們的福利更好的話，我覺得這個方向...我自己覺得這樣會比較好一點，

因為如果我有一年的津貼的話，我覺得我可能在經濟上比較不會有壓力(嗯哼)所以津貼如果說現在從六個月變一年的話(對)也...也不妨可以參考一下這樣子(嗯...那可以另外再請教主任一下，就是說提高到一年的部分啊...因為我們現在是以本俸的六成薪嘛?) 嗯哼(那麼你認為說在六成薪的部分有沒有什麼看法跟建議，還是說覺得六成薪差不多這樣?) 我覺得六成薪是 OK 啦!只要他可以提高他那個年齡的年限，我覺得那比較有實質的幫助(嗯...就是年限的部分)就是你要到全薪...本薪的全部的話，也許國家財政需要考慮一下這樣子。

2. 休假天數、年資及退休年資中斷，有何看法、建議？

(呃...因為我們最近請假規則有做修改) 嗯... (就是說育嬰留職停薪的話，說他在...比如說今年 104 年的 1 月 1 號到 104 年的 12 月 31 號) 對(他如果有申請的話，因為現在修法是說復職的話) 嗯，(是以...呃...前一年的在職月數去算嘛?) 嗯哼(那等於說他申請一年，其實他在隔年一月復職的時候不會影響到他的休假天數) 對!(但是如果說他這個人他申請的育嬰留職停薪有遇到跨年度的月份，比如說他是從今年的一月一號到今年的六月三十號，或者是說從今年的六月三十號到明年的二月份就有所謂的跨年度) 對對對，(那跨年度...我們公務人員請假規則有修法) 對對...(變成說是依復職後的前一年的在職月數去算) 對對(反而是說他請跨年度或是以月數去算申請育嬰留職停薪) 嗯哼(就會有...呃...就是說跟申請整年度來講的話，確實是會比較影響到他的休假天數) 所以說這樣子的修正會比較不利於當事人囉?(\...應該說他會比較有利於當事人) 嗯... (但是變成說他在比例上面這個差別，主任會有什麼樣的想法? 因為之前...未修法之前的休假天數，應該是他...呃...在職...應該說他復職之後，他還是要照比例去計算，等於說如果...呃...) 復職後，按照我在職的比例去算?(\...復職後，按照前一年的實際在職月數比例去算?) 對對...(就比如說在修法之前) 對(最近還沒修法之前的話) 嗯(呃...假設 A 是從 104 年的 1 月 1 號請到 104 年的 12 月 31 號的話) 對，(他 105 年的 1 月 1 號) 對(1 月 2 號上班，他其實 105 年是完全沒有休假天數的) 因為他前

一年都是空白嗎？(對，但是因為最近修法之後，變成說他如果這樣請...A 這樣請，他 105 年的 1 月 1 號他其實還是有休假天數的，但是依前一年的...)那不就更好嗎？(對，是更好，但是說...像這部分主任有沒有什麼看法？他其實他隔年的休假跟修法前感覺是差不多的，一樣是照比例去算)哦...這塊我倒是沒有去留意過，那因為我們比較少去育嬰留停的，所以這塊我就比較沒有概念，但是其實說實在的像你剛剛說的休假天數，他是休的比對當事人更好的話，就很好啊！覺得是滿贊成的！至於我覺得他比較重要的是退休年資這一塊，因為我覺得他留職停薪，退休年資就會跟著影響(對...)因為退休...現在整個退休制度都在檢討在改進，問題是國家如果基於鼓勵年輕人多生一點，結果我去生小孩，然後我去留職停薪去照顧小孩，結果我退休年資就跟著去延後的話，有的時候就是我們會考慮到我必須綜合我退休之後的一些考量，意思就是說，啊！我可能因為要去留停，結果我的退休就要延後個三年或是可能更久，如果假設真的可以請到六歲這樣，我要更久的話，那我可能會捨棄去留停，那相對的可能在這一塊政府的美意就會被打折扣，你可能看的到但你吃不到，因為第一個我不知道我那麼老的時候還可不可以工作，我為了我的退休年資的計算，我可能不希望...所以我覺得退休年資，當然退休年資是以工作年資來計算，如果說政府可以做一些不要完全都不採計，或是說他可以併入退休年資，可是你在算退休金的時候，你也許...是不是可以有...就是錢的部分我可以少可是你要成就我退休的條件，我不知道這樣子是不是會比較好一點，不然的話就是前面看起來很美，後面看起來不太好，小孩我是照顧長大了，結果我老摳摳了做不下去了領不到月退，只能一次退，那也...我會因為這樣的考量，就不會去申請到育嬰留停這樣子(嗯嗯嗯...)對！(主任謝謝)

(我再跟主任請教一下，有關休假年資的部分，因為剛剛討論到的部分是天數，那年資等於是說...呃...跟退休年資一樣的意思，就是說當然我們那一年申請育嬰留職停薪的那一年，確實也是沒有休假年資，也是沒有辦法併計)對(那主任對這個部分休假年資的部分有什麼樣的看法跟建議?)其實這塊我是覺得我實務

界可能比較少，有關休假年資的部分，我其實還是這樣覺得啦!現在我們的休假可能更像是休假補助，或是不休假加班費，其實那是有連結在一起的，其實如果說他是單純指假的部分來看的話，我倒是覺得休假年資他也是可以做一些彈性的處理(嗯嗯嗯...)我可能比較沒辦法具體說，我可能贊成說完全採計還是部分採計，但是我覺得如果說僅就說休假年資部分來說的話，那我就是會鼓勵你生育、照顧小孩，所以我會覺得說休假年資不妨可以做一些彈性的一個併計的處理，但是因為現行我們的...其實休假年資、休假補助跟不休假加班費結合在一起嘛?那政府的財政是不是能夠負擔，這當然也是要考慮一下。(好...謝謝主任)

二、需求理論層面

對於申請育嬰留職停薪人員的考績、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定，有何看法及建議?

嗯，如果說是育嬰留停的考績，因為基本上如果說公務員的話六個月以上的話就另考了!(對對對)那你沒有工作就不會有考績的部分。(是是是...)那所以在陞遷的時候，我們這邊有那個...考績...這是指考績分數嗎?(呃...陞遷的那個...)年資跟考績的部分嗎?(對對...就是說...呃...像陞遷的話因為在育嬰留職停薪這塊在 97 年那時候有做一個調整...)嗯嗯嗯(就是有關育嬰留職停薪的年資，你可以去做一個選擇)嗯，(你可以選擇併計育嬰留職停薪年資的一半，另外一案就是說你不要...就是可以不選擇育嬰留職停薪的年資，你可以往前推，選擇你前面的年資，然後讓你去併計這樣子。當事人如果參加陞遷的話，是可以做選擇的，主任有沒有什麼樣的意見跟想法?)如果說我們現在這個問題來說申請育嬰留停的考績的話，現在就是六個月以上就可以另考嘛?(對)所以這部分我覺得是...雖然說鼓勵生育，問題是其實跟一般有留在線上工作的人來看的話，我覺得...呃...考績嘛...其實說實在也一樣啦!考績跟工作也結合在一起啊!現在又比例...其實來講是一個滿複雜的問題。(是)如果單就只是考績的話，其實如果沒有工作考核，沒有工作內容的考核的話，考績當然就無從做處理，所以我說有關育嬰留停人員的

考績，我覺得現行說如果你有工作六個月以上給另考，然後有獎金，我覺得這個制度還 OK。至於那個資績分數的部分的話，因為我像剛剛你所說的，坦白說我真的沒實務經驗，但是現在來說可以二擇一的這種方案的話，是覺得說也算是給這類的一個選擇啦!(嗯嗯)而且說實在陞遷這一塊如果說一樣的兩個要去比較的時候，機關站在鼓勵的角度上面來說的話，(嗯)其實育嬰留停的人他的工作表現，如果都是在同一個單位的話，如果以行政人員來說的話，他過去的工作態度、工作品質，這些機關都可以綜合去考量。我覺得其實目前的設計我沒有什麼比較具體的接觸，我是覺得都還 OK。(嗯嗯)那至於擔任主管職務調整，呃...因為留停，所以如果你本來就擔任主管的話，確實因為主管職務去調整某些主管，應該是一個彈性措施，只是我不太懂那他若復職之後，是不是還要把他調回主管職啊?(呃...這沒有硬性規定耶!他有可能就是在非主管職)哦~真的喔!(因為畢竟他已經有人去佔這個主管缺了嗎?)對對對(那他回職復薪的話，就是在非主管這個缺)那我倒是不知道說這邊可不可以訪問你?(可以)這個組織裡，你看我是主管，後來我又符合留職停薪我也想申請育嬰留停，結果現在只有一個比我還高的缺，我就是只剩一個缺，但是是比我現在還高的缺，那我要去留停，那機關是一定要把我調非主管職務嘛?對不對?(呃...他其實規定育嬰留職停薪的那個辦法他是規定”得”，並沒有是”應”。)所以我還是可以保有主管的職務。(所以應該是說看機關的考量，是不是要調整這個主管。)也可以用代理這樣子?(對對對，這是留職停薪辦法的規定，因為他是規定說六個月以上得調整為非主管職務，那在實務的運作上，其實大部分都是調整為非主管，當事人在這部份他們也沒有聽到什麼聲音出來。)哦~因為其實這塊我覺得可以討論就是說，像因為我本來是主管，但是後來我要去育嬰留停的情況之下，我選擇以家庭為重。(對)可是我本來，主管你一定是肯定我，一般來說，我經過陞遷，我今天是主管，那我去留停了，你把我調整為非主管，如果今天這個缺是比較高的，我們以職等來說，如果是高職等我當然接受啊!(嗯哼)如果他不是，比如說你是八等的主管調為七到八的專員嘛?(對)

那這樣子的話，我復職之後(就是七到八的專員)對於我來說，你不就是鼓勵我回去照顧小孩嗎?可是當我復職的時候，你沒有讓我回歸到主管職，這樣子對當事人來說，我想當事人因為有選擇，他才選擇育嬰留停，如果說要充分照顧這類人的話，應該是以不影響當事人的權益，就是不要因為他留職停薪而前後有所不一樣的對待，因為實務上或許不知道你有沒有研究過或還是說他有一些案例，比如說我主管調非主管，我復職之後就回歸到主管，或者是說我主管調非主管，但是我是調更高的，(對)我就跟你舉例嘛，如果這時候只有一個缺的時候，那我又要調回非主管的時候，可能你就把我安插在那個位置嗎?(嗯嗯)但是這樣有沒有符合陞遷的製作精神，這就可能是另外一個課題這樣，所以我是說，如果擔任主管你把他調為非主管，我覺得都是工作上的安排，但是應該是要考量到當事人的權益這樣子。(嗯嗯，所以主任會認為說在主管調整為非主管的部分，就是說當事人回職復薪的時候，應該要考慮到他權益的部分?)對(因為當時他可能是考量到家庭的狀況，所以才選擇要照顧家裡這樣。)對對對，不能去懲罰。(等於說他調整為非主管，主任會認為說他好像有點被懲罰的性質?)對對對!(而且回職復薪又沒辦法回到原來的位置?)對對對，就是我們要一路鼓勵他，所以他本來應有的，你因為一個彈性，你把它調整為非主管，我覺得 OK，但是這種情況很常發生，就是我去生小孩或是做其他事，結果你給我做其他職務調整，那調整之後可能不是我要的，那我回來之後，我原來的工作也不見了，你可能會跟我說因為你三年或六年你都不在這個職場上，你的工作能力可能已經沒有...可是當初育嬰留停也是你同意的。所以我是說在處理這類人員的權益上面，應該要特別考量，因為畢竟我們是以鼓勵育嬰去留停嘛?(對)如果以鼓勵性質的話，我想這類人員的權益，是盡量去兼顧，但是這種東西本來就無法去硬性規定，畢竟一個組織的狀況是不太一樣的，是可以有些得或彈性這樣，但是不能夠讓當事人覺得有回不去的感覺，他一樣看的到吃不到，政府是美意，可是我必須是我回來之後，我的權益、我的工作權、我的位置，甚至可能未來的陞遷，我要再從專員陞到主管，這

些都是配套措施，這可能就是需要去整個去思考這樣。(嗯嗯，那主任有沒有什麼建議或想法這樣子，或是只是有這樣子的建議，那具體的建議倒是...看主任有沒有想到具體的建議的部分?)你是說像陞遷這一部分嗎?(對，就是像剛剛主任

提到說像機關應該考量到這一些人員，他的權益上也要去兼顧他的工作權，那主任有沒有什麼特別的想法，應該要怎麼建議，在主管調整為非主管職務這方面的建議，或者是說配套措施?)覺得公務員的調動還是自己找缺嗎?(對)平調也是自己找缺，陞遷不是去外面就是在內部陞遷嗎?(嗯)其實我覺得你剛剛問我這個問題是滿大的，那因為我對這塊的實務經驗比較少，我也沒有看過有人...我不知道你統計的數據裡面，申請育嬰留停的人多不多?(其實依我們目前來講的話，中部所屬符合的是二十五位，那真正申請的只有八位。)那為什麼他們不申請?(這就是我們所要討論的。)男的多還是女的?(實際上申請的只有一位，二十五位的比例當中)符合資格的。(符合資格的男生也很多，未申請的有十位，已申請的有一位，以中部地區來講，一位男性申請，未申請的男性有十位。)嗯(那未申請的女性有八位。)那你這是交叉比對，比如說因為這是已經站在主管的角度，他不申請，還是他都是非主管職位，他就是不想申請，其實我的意思是說如果從一些數據來看，如果說同仁他以現在這一個制度，他為什麼不想申請育嬰留停?(嗯)如果可以看出大家的想法的話，可能對於說，像我要去回答說，擔任主管職要怎麼去調整非主管這塊，事實上有需求的人為什麼連現在這樣子的規範他都不願意去申請，一定是他覺得如果申請了留停一定對我的工作會有影響對不對?(嗯)因為他對我的未來不一定更好，他可能覺得說我家庭是有需要，可是我可以透過其他人的協助，去照顧這塊。(對)所以我會避免影響我的工作，選擇不申請留停，以數據來看申請育嬰留停的人不多，現在又面臨少子化，政府雖然提供很多措施，可是大家還是不太願意去用。(目前其實也是因為這樣的數據，讓我覺得這是值得探討的原因，政府為了少子化提供這些鼓勵生育，數據顯示的未

申請仍佔大多數。)生一個小孩的教育費那麼多錢，你怎麼只給我六成薪，而且才六個月，不太符合經濟效益，我去育嬰留停，我可能主管被調為非主管，等我回來的時候...那個主管的缺機關沒有幫我保留...因為這個機關可以彈性處理，如果他只是”得”的話，基本上如果你是主管，那未必要把你調回非主管，你可以找代理人，但是一個職務，一個主管代理六年，那這...其實這些都是問題，就變成說只照顧到育嬰留停這一塊，可是一定也會面臨其他問題，比如說三年，你是主管申請了三年，這個主管職三年都沒有在這上面，那你回來後要接這塊，也許你會...機關一定站在自己的立場，你是否可以馬上勝任這塊，那如果先把你調為非主管職，畢竟當事人三年沒有接觸這塊，機關可能會認為當事人無法馬上進入狀況，可能需要再觀摩再了解業務，所以有時候這種彈性處理未必是都站在當事人方面沒有考量到機關。我覺得數據會這麼低，可能不是政府做的不好。其實政府一直都有在做這個，可能誘因還不夠大吧!如果休假的天數跟錢、考績集合在一起的話，然後職務、待遇.....，如果政府只朝鼓勵大家育嬰留停的方向前進的話，在種種考量後，大家仍不會想要申請育嬰留停，因為牽扯的層面太廣了!(其實有當事人的層面，跟機關的層面，這是互相牽制的。)對對對，如果政府要去訂一個通則，要適用所有的狀況也不是那麼容易。以數據來看，大家想申請育嬰留停的可能也不多，但每個人的考量不一樣，所以也不敢確定未來的狀況。(主任謝謝)

三、人力資源管理層面

1.對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議?

我充分認同。因為我覺得像政府現在雖然有認證保母，說實在的我自己有小小孩，經濟無虞的話，小孩需要爸爸媽媽的陪伴，希望機關不要拒絕他。其實胸襟夠大的話，當事人在職場上也並非沒經驗，我認為機關是應該要同意。(那主任認為說就機關立場，會不會當事人比如說在四月一號就要馬上留職停薪，主任對在業務上的運作會不會影響很大，或者是說今天是三月十九號，我三月二十五號

就要育嬰留職停薪，主任對這種突然提出要育嬰留職停薪申請的部分有什麼看法?)其實這是常發生的事情，這跟機關的態度有關，現行法令也沒有規定多久前要提出申請，這種東西最好是雙方都可以互相配合，會比較好，你有育嬰的需求，可是機關也有找人的需求，最好是三個月前，因為照顧小孩是長期的，不是突然發生什麼事，站在機關業務考量上，最好是三個月前提出申請，如果雙方都為彼此著想的話，大家都要有一些彈性措施，畢竟會有個案嘛?

2.育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響?

(嗯嗯，再來就是說育嬰留職停薪相關制度對機關在實務運作上有何影響?就所謂相關制度就是有關職務代理人的部分，因為育嬰留職停薪，會需要職務代理人，這個部分在實務上的運作會不會有什麼影響?或者是說主任有沒有想到其他的相關制度在運作上有沒有什麼影響?)其實留職停薪人員對機關影響最大的就是，臨時提出對這個職務的人力遞補會有一些影響，再者就是有時候人事部門要幫他們做津貼的申請，公保要續保等文件，作業上，時間相對會被壓縮到，除此之外，其實還好。我們現在遇到的困擾就是留停的時間，三足歲以下未必要請那麼長嗎?(對)他是一個短期的留停，因為時間短，所以應徵人會不踴躍，人事費支不出去會卡在業務費上面，在對業務上面的執行會有短暫的影響，其他部分都還好，他們回職之後，他們就很順利的上手，進度不至於落後太多，回職之後，就上班都很正常。(請教主任，是不是有其他的建議?針對育嬰留停部分?)如果真的要鼓勵育嬰留停的話，跟相關配套...相關配套真的是牽涉層面很廣，人力的運用、待遇、陞遷、未來退休年資採計，因為這些牽扯的層面滿複雜的，我只有一個想法，政府相關單位真的要好好研究一下。盡量讓大家真的可以放心地去照顧小孩，能夠家庭跟工作兼顧這樣，如果說勢必要犧牲家庭來成就工作，不管育嬰留停再怎麼做也不會有人要申請吧!因為現在陞遷上面男女是接近平等的，在陞遷上面，男女都可以申請育嬰留停，也不會說男生沒有育嬰留停就比較站比較高，也未必如此啊!跟大家有影響的，待遇、陞遷這些，配套也還是要再研究一

下。有時候獎金跟這些結合在一起，其實很複雜，也沒有比較具體的方案，只是說是不是要鼓勵大家都可以申請...(鼓勵大家都可以申請這樣子?)對啊!(強制呢?)強制可能機關會面臨很大的問題，相關配套措施要請相關單位再蒐集意見，再把制令弄完整一點。(謝謝主任的訪談。)

編號代碼 C2

訪談時間：104 年 4 月 8 日上午 9 時 10 分

一、員工福利層面

1. 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，有何看法、建議？

就是規範是針對幼兒三足歲以下，我覺得三歲以下這一塊我個人是贊同，畢竟三歲以下的話，小孩子還沒有自理能力，而且這段期間真的是有需要父母親陪伴。(主任認為三足歲的年齡，已經足夠讓父母親夠用這樣子。)對。(投保年限的部分呢?)要投保滿一年才可申請，我覺得合理。畢竟公保是等於說類似是一個社會保險的機制，其實這個保費是所有的公教人員共同所投入的經費。其實，以能夠享用者，以一年當做門檻是合理的。(你認為一年的門檻是合理?)覺得合理，因為一年以內的話，由於投入公保的體系還不夠長的時間情況下就享有這個福利的話，可能對其他加入公保的同仁，應該是有相對的不公平。因為並不是所有公保的同仁，都有三足歲的幼兒可申請。(所以，在這部分就 OK，合理。那在津貼的部分呢?)津貼這一塊，我比較傾向保額足額給，就是說養育一個小孩子，花費很高。(所以，主任覺得說以投保或年功俸的六成薪的津貼來給是有一點少。)我覺得真的要落實到照顧三足歲以下子女的立場的話，應該是給足夠的津貼小孩子才可以得到更完善的照顧。(那在可以請領半年的時間，主任認為這個時間會不會太短或太長，還是說合理，就是說請領的時間。)半年這部分，我倒是覺得可以加長，但還是要看當事人申請育嬰留職停薪的期間，或許他只請三個月或五個月，應該也只能夠給他三個月或五個月的津貼。只是說最長的話，或許可以放寬十個月到一年，如果他申請育嬰留職停薪是有超過一年的話。(所以，主任覺得說應該要放寬十個月到一年，時間上會比較適合。)我覺得這樣子才有實際的效益。就是說金錢其實是一個現實的問題，物價也一直上漲，不管是尿布、奶粉、甚至營養品，這些的價格跟以前的水準已經是超過很多。所以，在三歲以前階段，其實應該要有很好的的一個營養的基礎。(在這方面，主任覺得應該投保

的全額給，時間可以放寬十個月到一年，對於申請育嬰留職停薪的人員來講是一個比較鼓勵性質的部分。) 因為他這個是屬於保額，剛剛你有提到，其實需要申請育嬰留職停薪的人大都是年資很淺，因為還年輕嘛，所以說他們的保額都很低，能領的津貼的金額很少，真的是幫助不太大。其實如果說今天要落實的話，或許它應該要設計一個定額，不管年資，就是說去衡量物價標準(物價指數)。你或許說一次給四萬、三萬，這樣子的話對於那些年輕，就是說對於資淺的人，其實這個才是有幫助啦。(才是真正幫助到那些真正需要的人。) 對，今天如果說他本身的年資很深，就是說他的津貼也高於這個的話，其實也可以把它壓低。(那主任建議的定額的部分，會覺得說定額是，譬如說他申請六個月定額多少，還是說一個月的定額多少。) 其實我覺得應該是說，第一個我覺得請領期間要延長，六個月真的太短。比如說，今天我請育嬰留職停薪要是超六個月以上的話，你只給我六個月，其實還是不夠。再來就是一個月定額要調高，對於資淺的人他才可以領到比較充足的補助，等於實質有幫助的津貼來照顧小孩，如果說當事人，他因為年資深，高於這個津貼的話，其實還是可以相對調低以這個津貼為上限。(所以，主任會覺得說如果以定額的話，多少金額較為恰當?) 這個部分的話...可能還是要去調查一下，當時...我覺得不管是尿布、奶粉這些價格，因為我離這個階段太遠了。其實我也不太清楚說這個部分到底是要多少金額才足夠。目前腦袋閃過去的是說，是不是三萬或三萬五之間。(所以，主任會覺得說就是去評估物價，奶粉、尿布的物價。那再來就是依每個月的最低生活所得指數去做一個評估。) 其實比較會不當使用育嬰留職停薪的人，大概都是資深經濟能力比較好的。(所以，多少可以避免一些這樣子的人提出申請。) 能夠讓那些資淺，而且真正需要照顧三足歲以下小孩的同事，獲得充足的津貼幫助，才有意義。(就是在他需要在照顧孩子的同時，他申請育嬰留職停薪，那他也不用去擔心經濟負擔的部分。) 對，因為你今天規定是三足歲以下，可是他之前他考量到目前公保津貼金額太少，他就不敢申請。可是三年過了，他也不符合這個條件。可是他小孩子在最需要照

顧那個階段已經過去了。(謝謝主任。)

2. 休假天數、年資及退休年資中斷，有何看法、建議？

目前這部分規定我是贊同的，因為現在是鼓勵生育。這個其實還是一個取舍的問題，畢竟我們從事公務人員這個行業，就是要工作，要為你的單位、為你的國家、你的社會付出，相對像今天如果說你選擇了育嬰留職停薪，為了照顧你三歲以下的小孩子。這部分我覺得，在他相對給予的福利很足夠的情況下，因為他相對上對於機關內部其實沒有工作的事實，等於說在這段期間，嚴格講起來對機關的業務是沒有任何貢獻，當他選擇要照顧小孩子這個階段的時候，其實他就應該要有捨棄部分權益的心理準備。目前因為他沒為單位服務奉獻，這段期間我覺得要相對放棄。(所以，其實他自己在取舍時候，他就應該要知道這一塊沒有辦法去併計，是不是會覺得這樣對其他有在工作職場上服務的同仁相對比較公平。)尤其是說，因為目前公務人員也只是各行各業其中一個行業，在社會上其他私人企業或是勞工，他們在這一部分相對上所採取的措施可能都還比公務人員這邊還要嚴格。(所以，主任覺得說在休假天數，目前 104 年休假後的天數計算跟年資還有退休年資中斷，主任覺得目前公務人員規範，已經比企業界還要優，優於企業界。)因為，當然也有福利很好的大型企業，但是目前社會，大型企業的員工佔全體勞工還是屬於少部分的就業人員，我是覺得回歸到以你對機關的貢獻度來講，既然沒有實際工作的事實，那你的工作也是由單位其他同仁，或是職務代理人分攤掉了。你選擇了要照顧小孩子這一個時段，就應該是要犧牲公務人員有關的相關休假天數還有服務年資退休年資，所以目前這種中斷的機制，我覺得是公平的。

二、需求理論層面

對於申請育嬰留職停薪人員的考績、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定，有何看法及建議？

(接下來，第二需求面部分，對於申請育嬰留職停薪的人員的考績，陞遷資

績分數計算及擔任主管職務調整的規定，主任有什麼樣的看法跟意見？）考績的部分我沒有意見，但是對於陞遷資績分數的部分，其實我覺得不應該計算，因為這部分應該還是要去連結到你的工作。（所以，目前主任認為陞遷的分數計算，應該要把留職停薪的時間拿掉，然後，可以往前推嗎？因為甲案乙案。往前推合理，但是留職停薪期間可以讓他折半計算的部分，主任覺得應該不適合。）我覺得不適合。（贊成往前推的那一案，但不適合把他留停的時間折半併計的計算不恰當，應該把它拿掉。）應該我們在辦理職位陞遷時所衡量的是他在符合資格的這段期間的工作表現，既然沒有工作事實，應該就沒有所謂的工作表現，可以來做為評定分數的衡量。今天把它算進去的話，其實我覺得，反而會讓陞遷制度的焦點變模糊了。（會太過於保護這些人嗎？）是。（主任，會不會覺得太過於保護這些人，然後會影響其他同仁的權益，或者是公平性。會有這樣的感覺。）是，會。（所以主任還是覺得說這部分還是要把它拿掉，會比較恰當。）對，就是在陞遷資績分數計算上的話，我是贊成可以往前推，但是育嬰留職停薪這段期間的話，是不應該採計。（所以，他之前的那個同職務列等可以往前推，留停的時間就不要採計。）如果他申請育嬰留職停薪超過六個月的話，這部分如果他本身是擔任主管的話，的確是有必要先把他調整為非主管。（主任，覺得這樣子對機關的推動會比較好，還是說有其他的考量。）應該是說對機關的推動，才會比較流暢、順暢。因為畢竟你擔任主管職務如果說你超過六個月的時間都不在，相對上的話很多決策問題，光靠一個職務代理人，他可能不敢做太多的決策，因為目前所有的業務變動性都很快，隨時都有突發的狀況要因應處理。今天如果說確定是會請超過六個月以上的話，以一個機關的推動業務來講，把他調整為非主管，其實這個是有必要的。這個又回歸到之前，還是個人取捨的問題。（就是自己要衡量既然要申請，就要考慮到某些權益的部分。）因為我覺得有時候權益跟責任，還是要對等考量。因為你今天要去享有育嬰留職停薪的福利情況下，對於其他同仁相對上他們也會有付出。（所以，主任這方面會覺得以擔任主管職務來講調整

的話，超過六個月調整為非主管會是好的。那主任認為有沒有必要改成「應調整」，或者是說還是保持「得調整」的規定就可以了。）其實目前用「得調整」，是給機關首長一個比較彈性的考量，因為有時候，或許說在每個機關的組織氣候不一樣，然後成員素質也不一樣，今天如果說剛剛好在這個主管請育嬰留職停薪階段，可是那個時期，那個機關剛好都沒有任何適當的人，可以擔任主管。那變成「應」的時候，搞不好會反效果。（所以，還是維持「得」。）維持「得」的話，機關首長對於當事人在申請育嬰留職停薪的時候，當事人跟首長之間應該會有討論過程，彼此之間如果討論出來如何對機關跟單位的業務推動更好的情況下，應該說不影響，因為你很難說更好啦！如果說自己本身位置不調整的話，其實在機關首長本身對這個事情的判斷上，還是用「得」的話，他就可以運用裁量權去判斷當時機關的狀況，如何安排才會對機關比較好。如果硬性改成「應」的話，萬一真的是發生那種當時整個機關都沒有適合的，還是說更糟糕的人的時候，你硬拉一個上來，那可能整個機關都亂掉了。（所以也不見得會更好。）對。

三、人力資源管理層面

1.對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議？

因為這部分，當然是基於鼓勵生育為前提的一個國家政策，所以在這個機制的設計上，你只要有三歲以下幼兒，且提出育嬰留職停薪的話，那就要讓這個政策落實，也就是要求機關不得拒絕。但是其實就我個人的觀察，還有從其他機關所看到的，有時候育嬰留職停薪這個部分，或許會發生提出申請的同仁其實是借用這個名義。（實際並沒有真正要育嬰，但是他家已經有符合這個資格條件的，他就借這個名義。）就是說有一個正當的名義，可以不用來上班。但是實際上他並沒有真正是需要去申請育嬰留停。（那對於機關會有這樣的人，主任有沒有什麼的，譬如說育嬰措施，還有沒有什麼的看法跟建議，可以提供。）如果以現階段的規定的話，是完全沒有辦法來因應，因為沒辦法再要求他額外再提出證明，譬如另一半是確定因為工作關係沒辦法照顧家裏，一定要由他親自來照顧，因為

目前規定不能夠要求他提出這些證明。(我們有什麼的因應措施，可以處理，譬如說如果，父親提出來要申請，那當然可能是因為另一方沒辦法照顧小孩的關係嗎。但是，如果說他家裏又有二個小孩，因為媽媽一個人照顧不來，需要爸爸申請。那這樣有沒有什麼配套措施可以處理，或者是說其他的規範。) 嗯....如果說規定太過於細節的話，可能反而會造成這個政策推動的美意就沒有了。(就是沒那麼順暢。) 就是說這個政策怎麼去衡量，你如果為了要避免剛剛提到那種，有人是假借剛好自己家裏有符合這個條件的小孩來申請，但實際上是去唸書，就是說實際上家裏並沒有要照顧三足歲以下子女的需要情況下，可是你去規範這一塊的話，因為這個又引申到像你剛剛說的家裏有二個三足歲以下的，那太太還是父母一方照顧不來，另一方也要請，又涉及到人數啦，好像又讓這個部分變的太複雜。(所以，好像目前也沒有什麼規範可以...) 所以，其實我覺得好像以三足歲以下幼兒為限制條件，反而是一個預防的機制，因為再怎樣去利用這個理由，也必須要小孩子在三足歲以內。所以，我會覺得三足歲以下的設計，可能是目前唯一可以去讓這個..就是說萬一有發生不當的(使用)傷害度減到最低，其實也不能講傷害。(耶...影響到真正需要申請育嬰留職停薪的人，然後申請反而會對他們的觀感不好，會不會?因為有的人會覺得說，同仁對於他們提出育嬰留職停薪申請，對他們的觀感都不太好，都會覺得你真的有需要申請嗎?還是你申請了只是為了想要休息。或者是再去進修、或者想要做其他的事情才申請。所以說對他們的觀感其實都不是很好。) 因為有時候，還會有同事開玩笑，趕快去生一個小孩就可以休息。(所以，主任會覺得說目前政策訂三足歲以下來講，是算蠻良善。) 因為畢竟是框在三足歲以下幼兒，所以說對於我們認為「不當使用」的同仁，其實三足歲是目前我覺得是一個比較好的機制。(所以，主任會覺得說三足歲年齡，不會太寬，也不會太嚴這樣子。比如說有人希望五歲或更多，或者說二歲以下又太嚴，會不會?) 我覺得還是三足歲，那.. 嗯... (所以，這個部分..) 因為你如果說，為了要去預防大家會有不當的申請情形，然後就去設計更多的限制的時候，

其實可能，反而會讓真正需要的人，會無法提出。因為有些東西即所謂的「證明」不是說可以明確提出一個白紙黑字，或者是說什麼物證來證明的情況下，尤其很多人的家庭狀況都蠻複雜。有時候是公婆的原因，那你也不能寫公婆不好。（也不能寫說因為教養方式不對，所以...要親自自己帶，類似這樣。）因為畢竟我覺得大多數的人會提出育嬰留職停薪，他們都是有經過慎重的考慮，覺得他要請才會對他的小孩子是有幫助的。（所以，以目前來講這樣的算是 ok。）對，因為這個政策在目前來講是利大於弊。它一定還是有它的缺失但是它還是有它的優點譬如說鼓勵生育啦、照顧幼兒的立場。其實我覺得它的優點還是多於缺點。所以，對於這個不得拒絕的做法，我覺得還是要維持。

2. 育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響？

（另外，最後一題是「育嬰留職停薪」的相關制度，對於機關在實務運作上有什麼樣的影響，就主任的看法，比如說職務代理人的部分，或者是說在業務上的推動。）在業務上推動，確實都會有影響。因為今天內部一個同事請了育嬰留職停薪，那他的業務相對上，就是要目前在單位的現職同仁要來分攤。如果他申請期間有請職務代理人，其實職務代理人本身，一般我們能夠找到的都是沒有工作經驗的人，沒有工作經驗的人，你要把他訓練成對於這個業務要熟悉、要上手，可能還沒訓練好，他的代理期間就到了（就要走人了）。目前以職務代理人這個機制來講的話，他還是要經過公開的徵選，就是說一些必要的法定程序還是要處理。

（所以，相對又拖了一個月。）還有就是同仁的感受啦。（會沒有那麼恰當。）就是說...對同仁來講的話，今天如果剛好是碰到，我們剛剛講的那一類不當使用的人。那同仁應該不願意去分擔他的業務，也就是感受不是很好，因為會覺得明明就知道他就是在外邊在幹麼。（又要分攤他的工作，所以心裡上就沒那麼舒服。）再來，即使今天真的是有育嬰的需要，請留職停薪的話，其實相對上對於同仁，還是會覺得有負擔。所以，目前的話機關選擇的方式就是找職務代理人來處理業務，但職務代理人還是有工作經驗的問題。（主任有沒有什麼樣的建議，就這一

塊，比如說職務代理人的部分，或者是說有關育嬰留職停薪相關的一些因應措施的部分。)因為目前留職停薪有好多種，其實育嬰留職停薪只是留職停薪其中的一種，育嬰留職停薪既然屬於國家政策，那在設計的機制，是不是可以把職代的徵才方式，也就是找人的方式可以稍微放寬。其實今天如果說能夠在一些環節上把它簡化，比如說，到底要不要進行公開徵選，我覺得是可以考慮簡化的。(主任，是因為考量說，育嬰留職停薪申請的時間不是很長，光是在公開徵選期間，就已經會用到一個月，真正職代來的期間，真正上手又要教，等他熟了，可能又要走了。)因為育嬰留職停薪它是屬於機關不能拒絕，既然不能拒絕的情況下，它就不應該與其他的留職停薪的進用職代方式採取一致的標準，應該要有區隔。因為其他的留職停薪機關是可以決定給或不給，那機關今天決定給的話，這就換成是機關選擇的問題，比如進修、侍親機關如果決定給，那機關就應該要面對相關的行政成本，因為機關本來就想清楚了。(就是說他已經考量好了。)對，那個該進行的行政流程，就不要變。(就維持這樣。)但是育嬰留職停薪這一塊是屬於不得拒絕，機關來講只要是當事人符合條件，就一定要讓他留職停薪。有時候這種情況下，它的發生是很突然。其實以不影響業務的情況下的話，或許你在公開徵才方面，應該是可以放寬為「得」啦。因為假設說今天機關剛好知道有一個不錯的職務代理人，其實如果允許的話，應該讓他們機關內部流程簽完之後，就趕快找那個人進來，就開始進用請他擔任育嬰留職停薪的職代，這時間縮短的話，我覺得相對上對於機關的氣氛，同單位的氣氛還有安撫大家的情緒讓大家比較可以認同嘛。(安撫嘛。就是不要讓他們覺得衝擊那麼大。就是育嬰留停的業務要大家分攤。那另外，最後一個問題想要請教主任，就是說育嬰留職停薪申請是很突發性的，主任會覺得說，如果有做一個規範，你要提出育嬰留職停薪的申請，應該要在多久以前提出，比較好。有需要做這樣一個規範嗎?還是覺得說就維持就好。)因為其實說如果有這個規範的話，是以機關的立場在考量這件事情，因為是為了方便機關的業務推動順暢。但是如果以這個生育政策來考量的話，其

實當事人他覺得他的小孩子就是急著要照顧，如果強迫他在一個月前提出，他一個月前是不可能預料會碰到這個狀況，假設說有一個狀況，他的小孩子一開始是有保母在帶的，所以說他本來是沒有育嬰留職停薪的需要，但是如果說今天托嬰的保母突然間說他沒有辦法帶，這種狀況是突發的，他也沒有辦法事先預料到。你今天如果要求他要在事先一個月，或者是二週前。其實那一個月或二週會很痛苦。(變成會沒人帶。) 所以說，如果說是以生育政策的考量點的話，我是覺得不宜設限申請時間，就是提前申請時間。(所以，主任會覺得以目前這樣子就好，如果設定有時候會讓當事人沒有辦法...) 對，因為那種人就是真正需要的人。(設了可能會反而綁住真正需要的人。) 對，有時候這個東西，一定會有一些對機關不便，還是說會造成有某些人，可能藉由恰好符合這個條件，去做不當的使用。但是我覺得這一塊可能是沒辦法，因為如果說是以鼓勵生育為考量的話。(所以，以鼓勵生育為考量，主任覺得就是維持這樣的狀況是最好的。) 還是不能夠說因為要去防堵那一塊，結果反而讓真正有需要的人不方便，還是說很難申請，那其實這樣子的話對於育嬰留職停薪的意義就沒有了。

編號代碼 C3

訪談時間：104年4月8日下午1時40分

一、員工福利層面

1. 育嬰留職停薪規範的年齡、投保年限及津貼，有何看法、建議？

(要先請教主任的部分，因為有關人事主管部份有分為三個層面，第一個層面是針對員工福利方面，那在第一題就是「育嬰留職停薪規範的三足歲以下的年齡跟投保一年年限，還有津貼六成薪跟可以請領六個月的部分」這個規定，主任有什麼樣的看法跟建議。)因為像現在育嬰留職停薪，是說在小朋友三足歲以內，然後他投保一年，那就照那個他投保的那個俸額給六成薪嘛，然後給六個月，其實這個部分是政府照顧，等於是基於性別平等，還有是鼓勵生育，是政府的一個福利措施，不然其實如果說以保險的概念來講，因為今天政府他應該算是一個大型保險公司，那留職停薪的人他就是保人跟被險人，如果說以這個概念來講的話，是不是可以對育嬰的部分有比較特別優惠措施？我會覺得如果說對這個部分有比較優惠的話，應該他的保險費的部分，是不是他要收比較多的保險費，這是以保險的概念來講，那因為今天這個部分是由政府來擔任保險公司的那個概念，所以就沒有辦法用一般民間保險公司的那種概念來看，所以以政府的福利來看他，這個措施是蠻好的，因為像同仁他有在考慮說他是不是要申請留職停薪部分，他會問一下那個六成薪的部分，我就覺得這部分，好像也還蠻吸引他們的啦，就是他們會想說，耶，還有六個月的補助，這樣也不錯啊，因為如果以一個薦任來講，其實他領到的應該也有一萬多塊，他覺得也是不無小補，這個部分也會鼓勵他們可以就是，希望在小朋友就比較小的時候在家裏面帶小孩，其實這個對於照顧民族幼苗的可能就是有很正向作用。那在年齡三足歲的部分，因為這個規定也很久了，其實也沒有特別的建議，因為以目前在三歲就有幼兒園，就可以上幼兒園，那三歲算是合理的規範。那投保年限的部分，一年嘛(是)，應該也是有一個穩定的感覺，是不是說他在公職有一定的時間了，就比較穩定了，就是以保險的概念來講，他可以給你這方面的優惠，但是這個部分我是沒有很仔細去看，去看當時立法的理由，為什

麼這一塊他要去規定投保年限，那這個部分應該也是還蠻合理的，只是就是說我剛剛想說以保險的概念，育嬰留職停薪，機關的部分還是機關負擔，那你如果是其他的留職停薪的人，他可以選擇續保嗎？(對)但是他的機關保險費就要由他自己來負擔，(是)但是他也沒有津貼，(對)，那如果說保險的概念來看，要給津貼，那是不是保險費的部分，也是要有一點點負擔啦，也可以考慮是不是由當事人自己來負擔，只是又回歸到是政府的福利，那就是其實政府，也許政府有政府的考量。他覺得這個部分他可以吸收的話，那就是也沒有特別的意見這樣子。(所以主任會覺得說，投保年齡的部分，三足歲以下是蠻合理的規範)，對(那在年限的部分，投保一年也覺得可以)也可以，(那津貼六成薪的部分，主任覺得其實)因為他是一個誘因，(所以，其實已經很足夠了)對啊，對啊！(會讓人家想提出申請這樣子。)其實我會覺得說，那只是一個誘因而已，但是，其實同仁像我們現在也有一些也申請都超過一年啊，那六個月的話，好像也不是一個很絕對的理由啦，但是他可能真的是一個誘因，應該是夠的。如果說今天沒有這個津貼的話，同仁他有需求的話，他還是會提出申請。其實我的感覺啦，目前跟一些同仁這樣子聊起來，他們會申請育嬰停薪的理由，應該是他找不到保母。因為像現在的這種社會，通常有些沒有跟父母親住在一起。或者是說他父母親的年齡可能都還在工作，他也不可能帶這個孫子孫女，然後辭掉他的工作，好像這樣子有時候跟他們聊起來，是因為沒有人可以帶小孩，然後小朋友剛生出來那一段時間，就是很需要照顧，所以可能這個原因會是比较大的一個因素。(所以應該最主要的是沒有適當的人幫他照顧小孩，是主要的原因)對，應該是這樣。(那主任剛剛有提到說，因為育嬰留職停薪期間續保的話，政府負擔的部分，就是雇主負擔，育嬰留薪停薪的當事人只需要負擔自己部分，那主任覺得其他留職停薪的人，都要負擔他們的費用，那這一點的部分...)我會覺得說，以一個保險的概念來講，那就變成說，那其他的人是沒有津貼的，但是他如果要續保，他要負擔機關的。因為其實他們可以留職停薪，都是機關許可的，都是機關同意的，那育嬰留職停薪是一個強制規定，機關不得拒絕。(對)但是我如果說，他們要連機關負擔的部分都要負擔的話，可能會不會被人家抗議。只

是說以保險的概念來講。就一樣都是留職停薪，那既然都是機關同意的，那是不是，要嘛就是機關的部分就都是全部機關負擔，要麼就是你說要當事人負擔，全部都當事人自己負擔，就是在這一個部分，其實可以不用因為他留職停薪的理由是什麼，去做一個區別。因為其實保險費的部分，應該沒有很多，(保險費大概二三千塊)，也要看職等，就是說那如果這樣的話看保費的部分，也會是變成他福利的一部分。政府負擔的部分，其實他也是福利的一塊，如果這樣來講的話，也是福利之一，應該算是。(所以，主任的考量，應該是以整體公平性。) 對，因為一樣都是育嬰留職停薪，也是機關同意，機關他也是有去考量過，除了育嬰以外，其他申請較多的應該算是進修，其實他進修的人數不會像育嬰那麼多人，那進修的部分就變成說，機關也是認為他有業務上的需要嘛，機關才同意他去進修啊，如果說一樣照顧員工的立場，那他是不是其他的留職停薪，他也是一樣保險費也是由機關來負擔，就把他當成是一個機關的員工一樣。

2. 休假天數、年資及退休年資中斷，有何看法、建議?

其實在休假天數的部分，有時候會去參加人事方面的研習，我印象中有聽過人事長，他其實會蠻傾向說就讓留職停薪的人跟一般的人員一樣，不要有那個什麼，回職復薪你的休假天數就要照比例，就是那種計算比例，後來可能就是跟銓敘部會商的結果，還是就是做成了 104 年 1 月 1 日修正那種方式，就是變成你復職的那一年的休假天數，就是照你前一個在職年度的月數比例，然後復職的隔年，是照你復職的這一年的比例來算休假天數，就會覺得說，這種算法其實有一點小小的複雜，對於我們，還有對於當事人來講，然後有時候，也會有是不是有公平，公平性有時候也很難講啦。其實我一直在想留職停薪，其實也是延續剛剛的那一種想法，我一直覺得留職停薪，其實都是機關同意的啦，休假天數的部分，是不是可以放寬，然後用比較簡單的方式，比照事假那種照比例的方式，就是說，我們那種當年度復職的就不講，那種隔年度才復職的人來講，就是說我復職當年我是就是照我復職當年的在職月數比例，然後去計算我的休假天數，我如果一月我就復職了，那我就是給我一整年，就沒差。如果二月

才復職，就給我 12 分之 11，然後再隔年的話那就正常了啊，這種算法好像比較簡單，然後是會比較公平一點，因為前一年在職的月數比例有時候，反正就是它的計算方式，就是比較有點麻煩，然後有時候可能不同的人，他不同的狀況，他又會覺得不太公平，還是怎樣啦。這就可能就是要看個案，如果說像事假的規定，他是以他當年度到職的月數比例去算，他當年度的休假天數，覺得好像也蠻合理的，因為像之前比較早期的，早期一點的規定，它是說你今年的休假，可能在年初的時候，可能就要排定，這是以前很早以前，其實實務上沒有在落實，但是以這種觀念來看，休假就是讓我這一整年來休的嗎，那我如果一月我就復職了，那用前一個在職年度來算我今年的，我會覺得好像不太合理。那如果可以就是他一月復職就給他這一整年，因為他本來那一些年資都在的啊，而且他跟一般辭職的狀況不一樣，他是因為有某一種非常特殊的理由，然後又是因為你機關允許你留職停薪的，對啊，所以我覺得就是用那種回歸到當年度就用當年度的在職月數比例，然後隔年就恢復正常，這是我自己的看法。對啊。(所以，主任覺得這樣計算會比較單純。)對，計算會比較單純，那在年資的部分，其實年資的部分因為年資中斷，因為等於說沒有工作的事實，對啊，對，所以年資中斷，覺得還好呢。(所以，主任覺得其實這個是 ok 的)，畢竟他真的是沒有工作的事實。(那主任對於退休年資。)退休年資的話，因為他會影響到退休金，因為之前其實沒有考慮過這方面的問題，那如果說要核給的話，可能也要做個限制，因為嗯...有時候像說，你如果說生了二個小孩子，然後可能都是隔二三年生，那就兩個連續育嬰留職停薪，留職停薪留停了六年，那如果二個都可以算育嬰留職停薪，對於一般沒有申請這方面留職停薪的人可能會有不公平啊，對啊，所以，退休年中斷...，因為退休年資，應該也要跟你的公務要結合在一起嗎，就像說服兵役的他算是一個公務，年資可以併計，後來就是允許他購買年資，其他允許購買年資都是他有在執行公務的情況下，因為留職停薪的人，他並沒有執行公務，所以，如果併計退休年資，可能真的是不太公平耶。(請教主任一個問題說，如果退休年資，比如說在育嬰留職停薪這一段時間，退休年資可以成就退休條件，但是不能領退休金的話。這部分主任有什麼看法?)就是納入退

休年資，但是不能領退休金。嗯...納入退休年資，這一個部分，因為以前沒有思考過這個問題，不過如果說納入退休年資，我會覺得說應該要有一個上限，可能有一個上限會比較合理，不然像我剛剛說的，我六年都沒有工作的事實，但是我這六年可以納入退休年資，真的是不合理。那至於說上限要怎麼去訂，可能還需要大家去討論吧。(還是說主任會覺得說其實沒有工作事實，其實就不應該去做退休年資這一塊的併計是比較恰當的。)對對，我覺得是這樣，因為他退休年資，應該是你有從事公務的年資，(所以，主任會覺得說退休年資，對育嬰留職停薪的人來說其實不應該去做其他的...)其實現在就是有一些問題，如果回歸到政府他的一些政策上，可能一些整個國家的政策來考量的話，他會有不同的規定產生啦，如果是以正常的情況下，我們會認為說退休應該是真的有從事公務的年資。(其實一般的考量應該是有從事公務在做退休年資併計會比較恰當。)那如果說政府他基於照顧，就是他的國家政策，因為少子化帶來的那個一些衝擊，他同意說好，可以併計退休年資的話，他也就是要購買退撫基金的，那我會覺得他應該要有一個上限。(那主任會覺得說如果有這樣子一個措施，那上限應該要幾年比較恰當，比如說二年或三年。)他的年資的上限，可能二年會比較恰當吧，但是如果他申請的不到二年，我覺得他應該是不是有一個計算方式。就是說他那個計算方式下來，最高不得超過二年。也許他是說我用折半，二分之一可以採計退休年資，但最高不得超過二年，就是以二年為限。

二、需求理論層面

對於申請育嬰留職停薪人員的考績、陞遷資績分數計算及擔任主管職務調整規定，有何看法及建議？

留職停薪的人員他在當年度如果六個月以上才會有另予考績，所以，現在要問的是說他留職停薪期間可不可以併計考績，還是說...就現有的規定?(現有的規定)，這個部分沒有特地去區別他是不是育嬰，在考績的部分就沒有特別去區別說他是不是育嬰留職停薪，一般現在還是照現行考績制度的規定，就是達到六個月才有另予考績，然後要達到一年才年終考績，就是還是照現行規定，我覺得合理。因為，看你是不是有

公務的事實，因為考績跟業務要結合。在陞遷資績分數，現在有二種算法，一個是往前推，一個是採計留職停薪期間就折半，這個部分跟一般留職停薪就會不太一樣，他其實是有一個比較優厚的計算方式，現在一般留職停薪他如果採計五年內，他就沒辦法往前推，然後留職停薪期間也不能折半，連二折一都沒有，跟正常的人員計算方式一樣，這個部分政府在人事的部分有照顧到育嬰留職停薪的當事人。現在這個計算方式是可以的。(主任有覺得有太優嗎，或是可以再優一點?) 應該也不會太優，一般人可能會選擇往前推，其實甚至我覺得一般留職停薪也可以這樣計算，那一段年資也是他有服務的年資，我覺得蠻合理的。擔任主管職務調整的部分，因為他現在是六個月以上才是得調整，那應該是基於機關業務面的部分來看，因為主管也不適合用代理的方式代理太久，主管他有比較重的職責程度。那我想，現在還不是一個強制的規定，應該所屬的機關他們會經過考量才會做成這樣的決定，所以我覺得這個部分讓他們所屬機關有一個彈性的空間，我覺得也蠻合理的。因為假設今天第一個這個主管他真的需要，如果說他表現非常的優秀，應該他的長官也會很賞識他，他也不一定會把他調整為非主管，也會等他回來。或者是說，他主管的職務也許，在現況沒有其他適合的人來調整，那他也不會去做這樣的調整。只是在六個月的期間，因為他現在還不是一個強制規定，到底那個期間機關還是有決定的彈性空間，也許機關會想，他請一年我再調，也是有可能的，所以，這個規定應該還好。(所以，主任覺得這個規定也算合理。) 合理，因為目前還不是一個強制規定。

三、人力資源管理層面

1.對於育嬰留職停薪人員提出申請，機關應予同意，不得拒絕有何看法及建議?

這一部份，其實有時候我們業務單位會問一下「那他們就一定要同意嗎?」那這個其實是政府照顧育嬰留職停薪的一個政策一個措施，如果說今天不是用強制規定的話，可能也會影響想要留職停薪的人可能會有一點考慮，或者是說機關他可能就不會那麼乾脆同意，因為沒有這個規範，若有強制規範，他如果不同意就違法。對於有這個育嬰留職停薪需求同仁來講，他是一個很好措施。而且就是因為他是強制規定，好

像這幾年比較多。就是在照顧福利上，有時候要用這種強制的方式才能達到目的。(所以，主任對於這個強制的規定上，比如說一定要同意嗎?) 因為是政策。

2. 育嬰留職停薪相關制度對機關在實務上運作有何影響?

其實他對業務的部分或多或少會有影響，因為一個公務人員在經驗、專業的養成有一段的時間，要申請留職停薪至少會有一年以上工作經驗，以我們實務來講的話，目前育嬰留職停薪工作經驗，工作經驗都有在六七年左右，那是一個很長一段時間的經驗的累積，那今天同仁申請育嬰留職停薪比較長的話，他們單位要求請職務代理人，通常代理人沒什麼工作經驗，單位主管或是同仁就要撥一點心力指導代理人的部分，另外也因為經驗的關係，他的一些公文處理、案件處理，一定會不太一樣，其實他的主管要付出更大的心力。所以對於機關的業務，我想以整體機關來講，對外可能不會產生太大的影響，但是對於內部來講，其他同仁、主管他們要付出更大的心力。(所以主任認為，對於就育嬰留職停薪申請的影響，就是申請人在機關上業務的影響，其實是對於那個組室是比較大的。) 應該是說，那個組室會用主管、其他同仁協助方式，還是會讓業務處理好。對於他的所屬單位影響比較大。(主任，對於說育嬰留職停薪目前規範三足歲以下可以申請，並沒有提出說要多久提出申請，如果說，主任會認為說有沒有需要去訂一個時間，針對育嬰留職停薪或者是留職停薪訂一個必須要在多久以前提出申請的規範或措施，方便機關在推動業務人力銜接上或人力資源管理層面的考量的部分。) 這個部分，目前不會去做這一方面的規範，只有約聘僱人員要離職，契約上面有規定說要一個月之前提出，但是這個部分，法律不會有明文規範說你要在那一個時間點之前提出。其實目前還沒遇到這樣的困難，同仁不會馬上提出來要育嬰留職停薪，通常會先告知主管，有一段時間做職務代理人招募或其他。如果在行政措施要做規範的話，應該也是蠻合理的。可能在一個月之前，至少要二週之前提出來，業務要銜接的很好的話，可能一個月會比較適合。是不是訂一個原則，如果當事人突然有緊急的狀況一定要申請，是不是有一個例外的規定，不要那麼強制的規定，一定要在那一天提出來，不然就不允許你。實務上沒有遇到這樣的困難，通常都會先詢問相

關的規定，然後主管知道後，會先了解要申請的時間點，他們會先溝通，很多是產假結束就接著留職停薪。(所以，目前倒是沒有遇到臨時性狀況。)對。(所以，主任會覺得如果有這樣的因應提早申請的措施，以機關的業務銜接上，一個月是比較好的原則，如果例外的狀況.....)對，小孩子突然沒有人帶，機關還是得同意。(所以，這個部分主任是建議先以原則性為主，例外當然也必須通融。)對啊。(請教主任，還有沒有其他可以建議?)剛剛那個機關應予同意，如果變成一個強制規定的話，當事人會比較放心提出申請，因為他會覺得這是一個國家的政策，所以我提出要留職停薪，可能長官比較不會有意見。如果說用「得」的話，那他可能就會擔心，我覺得那既然是一個國家的政策，就不會讓當事人會有顧慮，就讓他很放心的可以把他的需求提出來，所以，我覺得強制的規定是很好。(主任對於這個「應予同意不得拒絕」規定是覺得很好，可以讓當事人放心提出來，不會被拒絕。那主任還有沒有其他的建議。)沒有耶，留職停薪既然都是機關許可的，那對於其他事由的留職停薪是不是可以想看看就不要做那麼多限制，不用給津貼沒關係，因為那個有點像育兒津貼，有些他是侍親，他是進修，都是特殊的理由，如果隨同配偶到國外那個就不用，還有休假那些，就一定是要育嬰跟侍親可以這樣的優惠。有一些部分可以一視同仁，不用看理由是什麼，有一些是你的福利可以給津貼這個部份是 ok 的，像陞遷資績分數其實，其他事由，我今天去進修是機關想要栽培這個人，就會同意你。陞遷資績分數應該也可以像育嬰留職停薪那樣子來計算。(所以，主任陞遷的計算也可以放寬給其他留停的人。)對啊，因為其實都是機關同意的。那像侍親他也是因為他有特殊的需要，才會申請，因為其實你一申請年資就會中斷，其實申請的人一定是經過慎重的考慮，也不可能說隨便申請。(謝謝主任!)