

中華民國 105 年

桃園市政府消防局 留職停薪統計分析



桃園市政府消防局 編製

中華民國 106 年 6 月

目次

壹、前言	2
貳、本局現有人員留職停薪情形分析	3
參、本局育嬰留職停薪分析	5
肆、詮釋	8
伍、因應策略	9
陸、結語	10

表次

表 1. 本局現職人員留職停薪統計表	3
表 2. 歷年本局留職停薪人次統計表	4
表 3. 本局同仁育嬰留職停薪月數統計表	7

圖次

圖 1. 本局各項留職停薪事由統計圖	3
圖 2. 本局各年度留職停薪情形	4
圖 3. 歷年本局育嬰留職停薪人次	5
圖 4. 本局育嬰留職停薪性別比率	5
圖 5. 歷年本局男性育嬰留職停薪人次統計圖	6
圖 6. 本局育嬰留職停薪人員官職等分布情形	6
圖 7. 本局育嬰留職停薪人員年齡分布情形	7
圖 8. 本局同仁育嬰留職停薪月數分布情形	8

壹、前言

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，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。

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，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；及至民國 86 年 5 月 20 日「公務人員留職停薪辦法」公布實施，並歷經多次修正，才有了比較完備的公務人員留職停薪規範事項之法源依據。

依據公務人員留職停薪辦法第 2 條所稱留職停薪，係指公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，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。

公務人員留職停薪制度，為人事管理制度中重要事項之一，公務人員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；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 5 條規定。本文僅以本局現有人員留職停薪情形，就留職停薪事由、人數、性別比例、官職等及年齡等做現象分析，俾作為研提更周詳妥善育嬰留職停薪制度，以臻有效運用人力資源，達到求才、用才、育才及留才目標。

貳、本局現有人員留職停薪情形分析

本局 105 年 12 月底實際員額 1,196 人，從 90 年迄今，留職停薪計申請 60 人次，尚有育嬰 6 人次、國內進修 1 人次及服兵役 1 人次，共 8 人未復職(詳表 1)。

表1. 本局現職人員留職停薪統計表

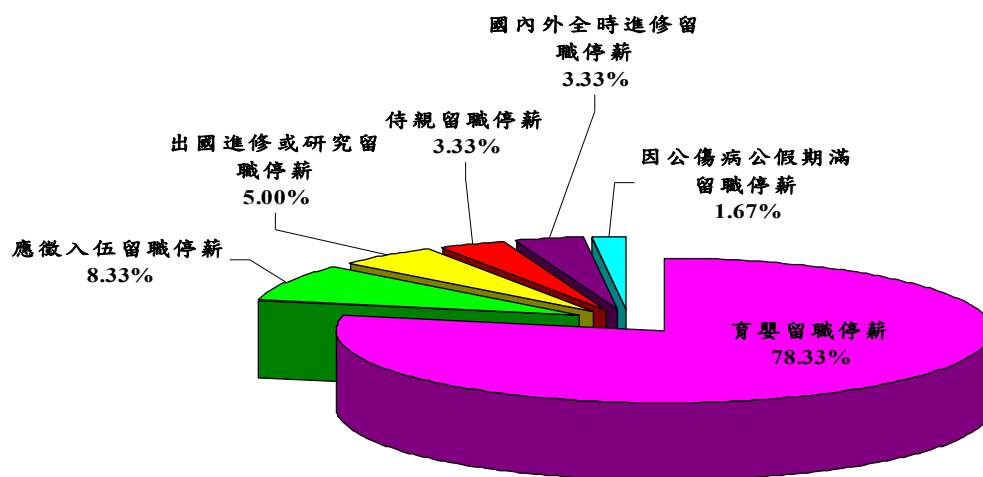
留職停薪事由	單位：人次		
	總計	留職停薪中	回職復薪
總計	60	8	52
出國進修或研究留職停薪	3	-	3
因公傷病公假期滿留職停薪	1	-	1
育嬰留職停薪	47	6	41
侍親留職停薪	2	-	2
國內外全時進修留職停薪	2	1	1
應徵入伍留職停薪	5	1	4

資料來源：桃園市政府消防局人事室

備註：資料期 90 年至 105 年。

留職停薪人員中以育嬰占絕大多數，在 60 人次留職停薪中有 47 人次，占總人次 78.33%，其次則是應徵入伍留職停薪的 5 人次，占留職停薪總人次 8.33%，第三則為出國進修或研究留職停薪的 3 人次，占總人次 5.00% (詳圖 1)。

圖1 本局各項留職停薪事由統計圖



資料來源：桃園市政府消防局人事室

備註：資料期 90 年至 105 年。

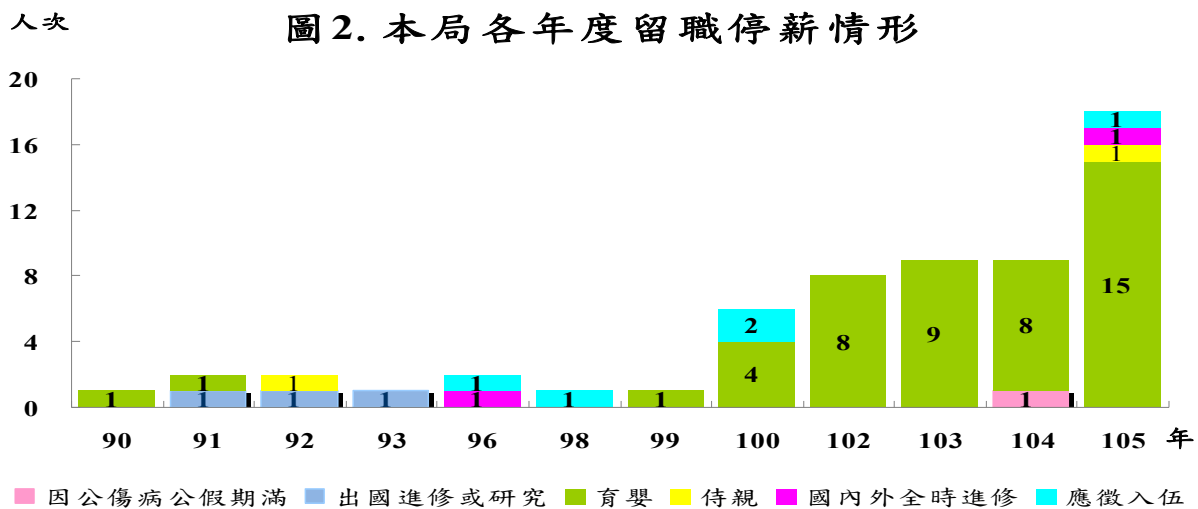
表2. 歷年本局留職停薪人次統計表

單位：人次													
留職停薪事由	總計	90	91	92	93	96	98	99	100	102	103	104	105
總計	60	1	2	2	1	2	1	1	6	8	9	9	18
出國進修或研究留職停薪	3	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
因公傷病公假期滿留職停薪	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
育嬰留職停薪	47	1	1	-	-	-	-	1	4	8	9	8	15
侍親留職停薪	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
國內外全時進修留職停薪	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
應徵入伍留職停薪	5	-	-	-	-	1	1	-	2	-	-	-	1

資料來源：桃園市政府消防局人事室

備註：94,95,97,101 年無人留職停薪

本局人力來源主要為警專畢業生，初任公職年資介於 20-21 歲間，少部分甚至未滿 20 歲未役畢，因此歷年來除了育嬰留職停薪事由外，應徵入伍留職停薪乃成為第二多數的留職停薪事由(詳表 2)。



資料來源：桃園市政府消防局人事室

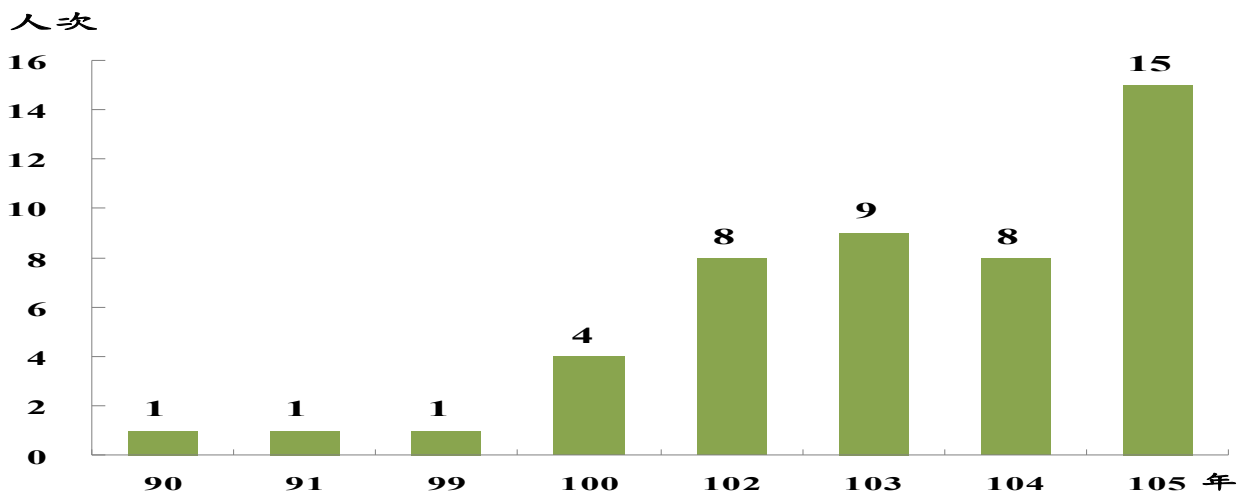
備註：94,95,97,101 年無人留職停薪

除了育嬰留職停薪外，其他各事由的留職停薪人數每年變動不大，探討育嬰留職停薪自 100 年呈現增長現象，應係與 98 年 8 月 1 日起政府為鼓勵兩性兼顧家庭及工作，公保法修正增加育嬰津貼有關(詳圖 2)。

參、本局育嬰留職停薪分析

以本局留職停薪申請最多的「育嬰留職停薪」分析，90 年、91 年及 99 年各只有 1 人次申請育嬰留職停薪，而 105 年 12 月底止高達 15 人次，育嬰留職停薪人數的增加，除了因應少子化時代，父母對親子教育愈來愈重視外，育嬰津貼的實施及性別工作平等的推動亦有相當程度的影響(詳圖 3)。

圖 3. 歷年本局育嬰留職停薪人次

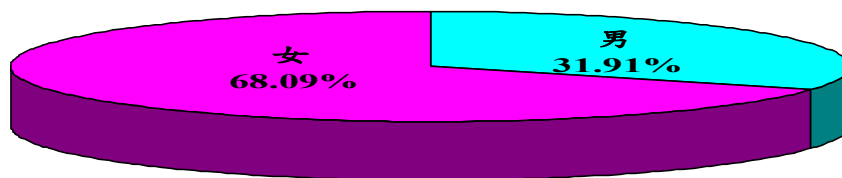


資料來源：桃園市政府消防局人事室

備註：92 - 98 年以及 101 年無人育嬰留職停薪

以性別來看，歷年育嬰留職停薪 47 人次中，男性 15 人次，占 31.91%，女性 32 人次，占 68.09%(詳圖 4)。

圖 4. 本局育嬰留職停薪性別比率



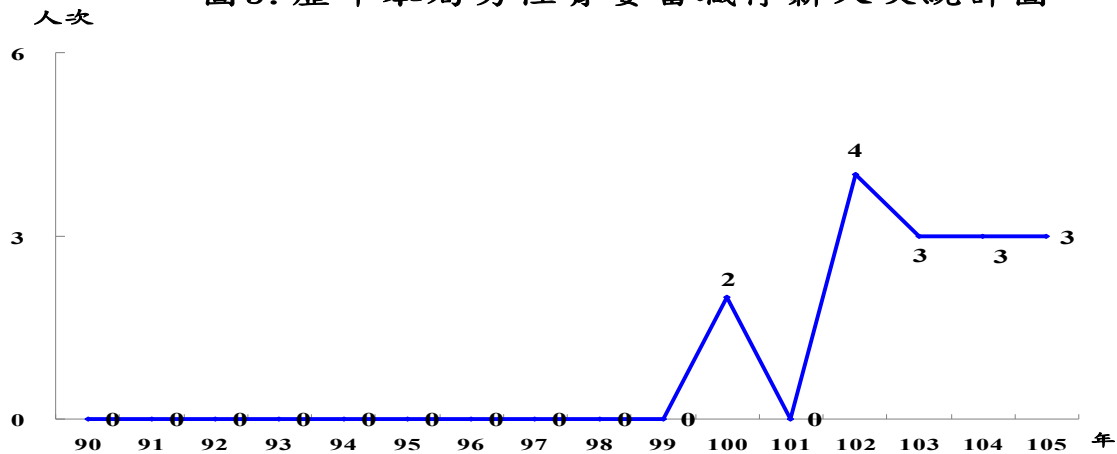
資料來源：桃園市政府消防局人事室

備註：資料期 90 年至 105 年

綜上所述，職場中申請育嬰留職停薪仍以女性居多，因本文係以本局為探討對象，基本上已排除了兩性薪資所得差異影響，但女性育嬰留職停薪仍高出男性，應仍與傳統性別分工的意識形態有關。

整體育嬰留職停薪人數仍以女性居多，但男性育嬰留職停薪人數亦隨著性別平等意識的增長而增加(詳圖 5)。

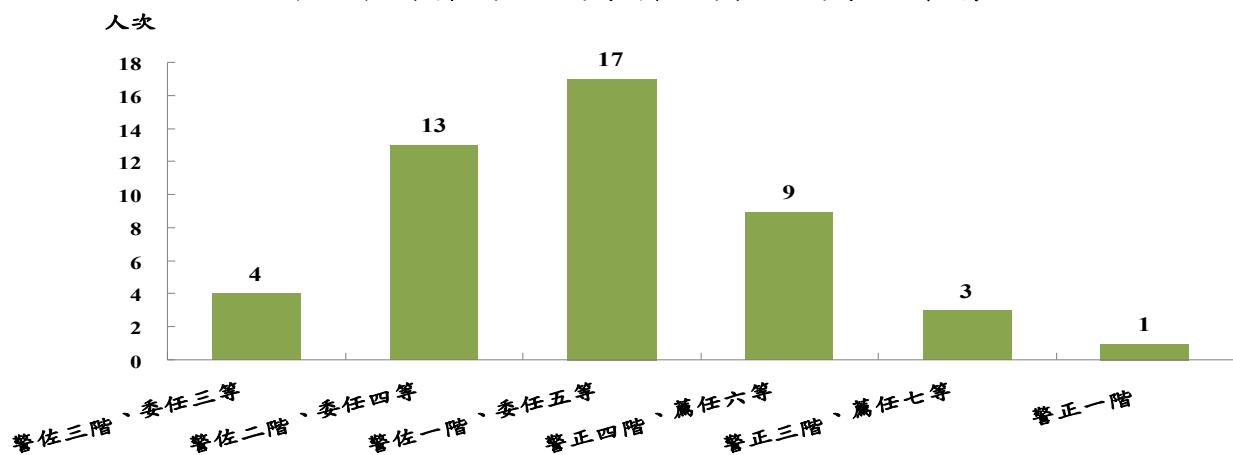
圖5. 歷年本局男性育嬰留職停薪人次統計圖



資料來源：桃園市政府消防局人事室

以官職等觀察，本局自 90 年迄 105 年申請育嬰留職停薪共計 47 人次，其官職等仍以委任（相當委任）居多，且官職等高低與年齡成正比有關，所以正值生育年齡的同仁大部分為較年輕較低職等(詳圖 6)。

圖6. 本局育嬰留職停薪人員官職等分布情形

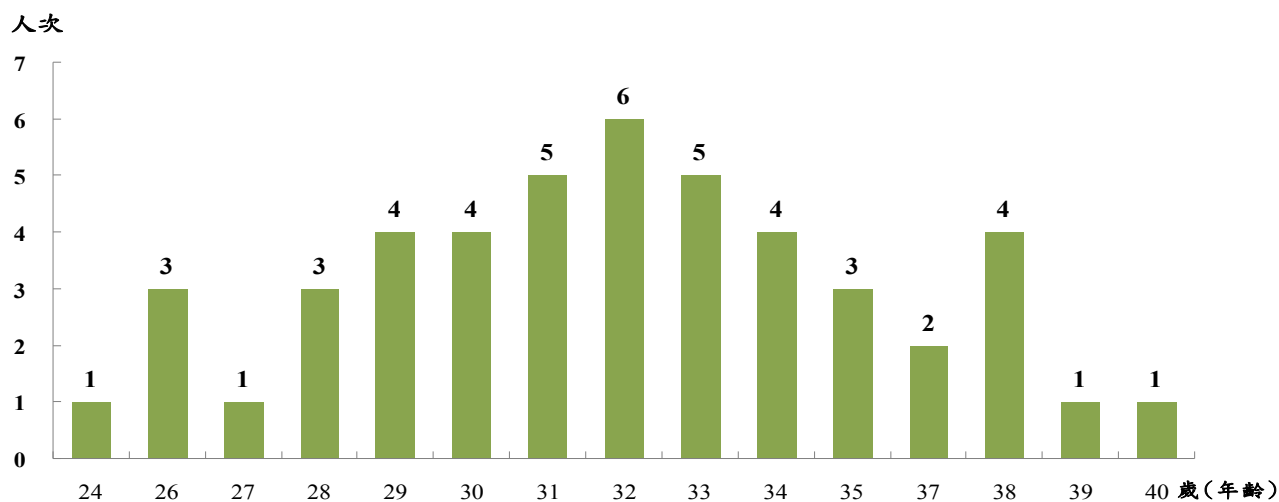


資料來源：桃園市政府消防局人事室

備註：資料期 90 年至 105 年。

以年齡觀察，本局歷年申請育嬰留職停薪 47 人次中，年齡多集中於 26 歲至 38 歲之間，其中又以 31 歲至 33 歲較多，應係與正值生育年齡又需兼顧家庭及工作有關(詳圖 7)。

圖 7. 本局育嬰留職停薪人員年齡分布情形



資料來源：桃園市政府消防局人事室

備註：資料期 90 年至 105 年。

再以歷年育嬰留職停薪 47 人次中已回職復薪的 41 人次來看，總計育嬰時間 286 個月，平均每一人次育嬰留職停薪時間為 6.98 個月(詳表 3)。

表 3. 本局同仁育嬰留職停薪月數統計表

單位：月數、人次

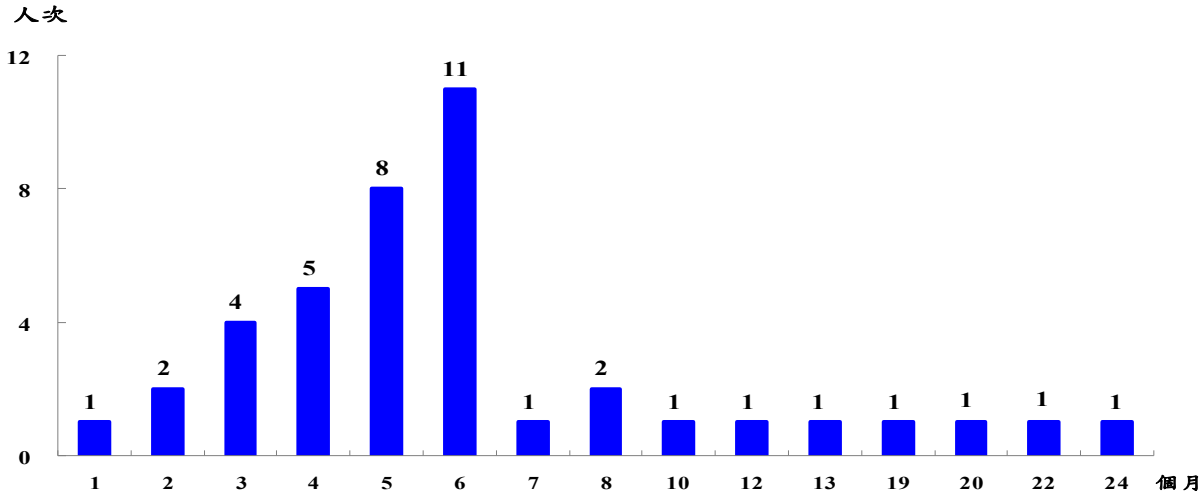
A: 育嬰留職停薪月數	B: 育嬰留職停薪並已回職復薪人次	育嬰留職停薪月數總計(A*B)
總計	41	286
1	1	1
2	2	4
3	4	12
4	5	20
5	8	40
6	11	66
7	1	7
8	2	16
10	1	10
12	1	12
13	1	13
19	1	19
20	1	20
22	1	22
24	1	24

資料來源：桃園市政府消防局人事室

備註：資料期 90 年至 105 年育嬰留職停薪並已回職復薪者。

整體而言，多數育嬰留職停薪期間約為六個月以下，顯因育嬰津貼僅核發六個月有極大相關，可證育嬰津貼為申請育嬰留職停薪的最大誘因(詳圖 8)。

圖 8. 本局同仁育嬰留職停薪月數分布情形



資料來源：桃園市政府消防局人事室

備註：資料期 90 年至 105 年育嬰留職停薪並已回職復薪者。

肆、詮釋

綜結以上統計資料，本局申請留職停薪以育嬰占多數，其餘大致屬個案情形，育嬰留職停薪的制度及津貼發放是一項很好的福利措施，只要符合育嬰留職停薪申請資格者，都可提出申請，惟申請育嬰留職停薪人數雖然逐年成長，卻仍屬於少數族群，關係到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，最終期望係申請者人數愈來愈多，以達到政策制定的目的，茲就影響育嬰留職停薪各方面因素分析，以期作為人力資源管理策略【選、用、育、晉、留】之規劃方向。

一、經濟因素方面

依據統計分析結果發現，育嬰留職停薪期間得申請 6 成育嬰津貼，對符合申請者明顯關係到申請育嬰留職停薪意願，因此經濟因素直接反映影響育嬰留職停薪申請。

二、需求理論方面

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，

此乃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，積極地提倡及宣導性別平等的觀念，雖然有明顯趨於共同承擔照顧子女的責任，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。

伍、因應策略

組織員工申請留職停薪，最直接衝擊應是其工作單位的其他人員，如以現職人員代理，好處是代理人員對留職停薪人員所遺職務有一定程度的熟悉，業務上軌道所需時間較少，甚至可以無縫接軌，但工作負擔會立即增加，如以約聘僱人員代理，可減輕單位內人員工作負擔，但新進人員訓練成本仍需由工作單位人員共同承擔。況因本局業務屬性，留職停薪人員所遺職務均以現職人員代理，而不聘僱人員代理，因此，亟需尋求解決之道，以降低留職停薪人員在人力資源管理造成的衝擊。本文在加強訓練、實施職務輪調，徹底落實現行職務代理外，另提出以下幾項建議：

一、補強代理制度：

- (一) 建立代理人員人力資料庫：平時可就現職人員工作專長及經驗等相關資料予以登錄，以便在有需要時，能在短時間內覓妥合適的代理人。
- (二) 單位基本人力制度：主管應隨時注意所屬同仁請假或留職停薪狀況，各單位間維持一定比例的原有人力，若發現某一單位人員休假或留職停薪人數較多，應作必要的人事調動。(如本局由大隊視情形調整分隊人力)

二、提高申請人回職復薪機率：

- (一) 加強托育服務：如與托育機構簽訂優惠合約或提供哺乳時間、場所等，育嬰留職停薪人員回職後，可安心工作。
- (二) 加強與留職停薪人員間之連繫：留職停薪人員只是暫離職務，並非永久離職，機關辦理各項講座、研習或其他活動，在法令許可下，可考慮邀請其參與，一方面可連繫感情，加強歸屬感，提高復職意願，一方面，留職停薪人員參與講座、研習也能適度保持一定專業能力。

三、利用人資月報建立機關內部人力圖像：

可利用人資月報了解機關內人力特性，並妥為運用及分派職務。人資月報統計出機關所屬人員性別、學歷、年齡、官職等各項特質，這些資料可做為人力調度上、工作指派的參考，可避免將同一特質人員分派在同一單位，以免同時流失大量人力。

陸、結語

政策的落實成效與環境往往息息相關，政府採取中立角色，有很多只能做到推廣或鼓勵的階段，留職停薪制度即便是在政府機構，對於機關及員工雙方也是各有難處，政策看起來完美，但在執行上卻欠缺完善的配套措施，特別是有很多隱藏成本是政策無法全面顧及的，留職停薪期間有關考績、休假、陞遷、退休及相關福利部分均值得深入探討，決策者在既有的政策規範下，以兼顧機關與員工雙方利益之原則，擬研提更周詳妥善育嬰留職停薪配套措施，方能有效運用人力資源，達到求才、用才、育才及留才目標。