

# 打造友善職場，邁向幸福企業 -探析臺鐵員工留職停薪樣貌

臺鐵公司會計處

臺鐵公司營運目標為「確保安全、提升服務、永續經營、幸福企業」，其中「幸福企業」即涵蓋優化勞動條件、改善職場環境、長期人才培育及良好陞遷制度等，除提供工作職能面向的協助，也積極關注員工非工作職能外的需求，無論是家庭責任、照護需求、實現個人知識追求及興趣培養等，臺鐵提供多項個人身心健康、親職照顧等友善措施，打造永續經營的友善職場，提升員工幸福感，實踐企業社會責任。

本文藉由 108-112 年臺鐵員工留職停薪相關資料，初步瞭解員工暫離職場原由概況，進一步細究育嬰及侍親留停者年齡及性別的差異，作為臺鐵員工協助方案持續努力方向。

## 一、留職停薪整體樣貌

112 年底臺鐵總員工人數 15,924 人，申請留職停薪者 124 人，與 111 年同為近 5 年高點，占總員工人數 0.8%；以性別來看，女性 84 人(占總留職停薪者 67.7%)、男性 40 人(占 32.3%)，女性較男性高 35.5 個百分點。

圖 1、近 5 年臺鐵留職停薪者概況

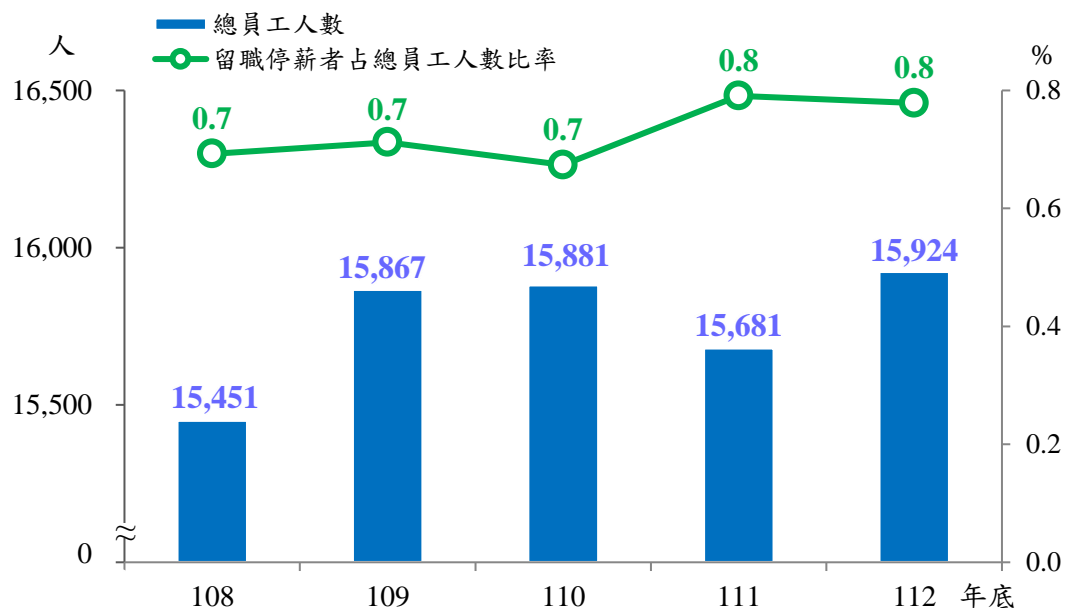
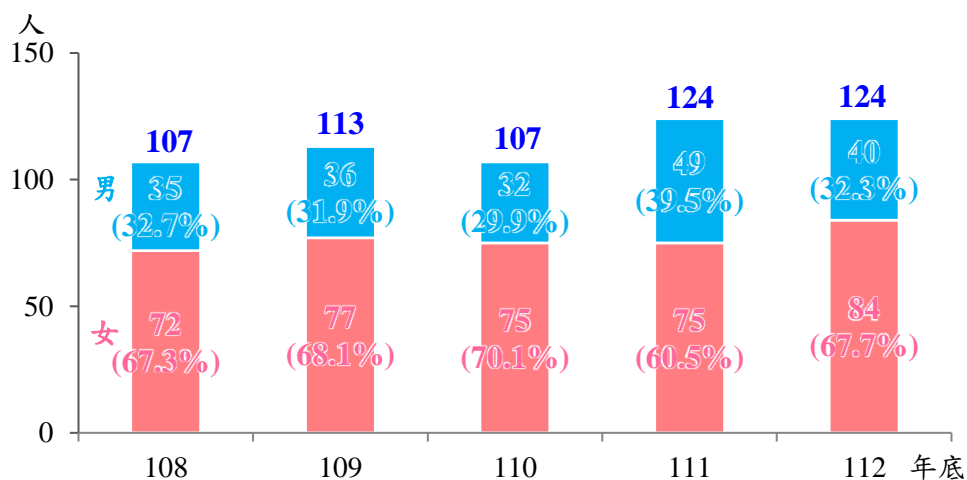
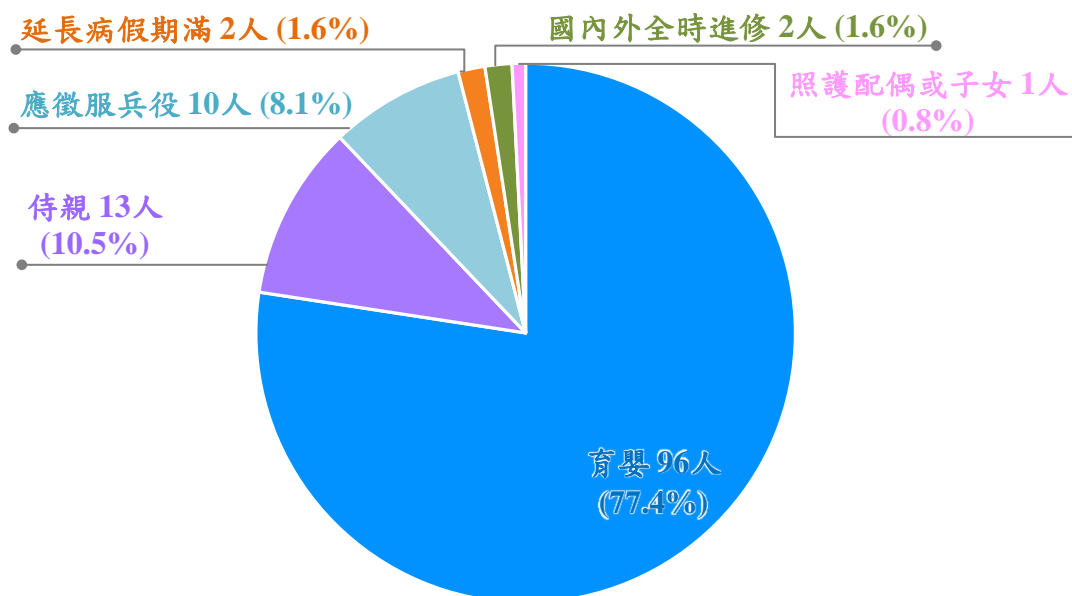


圖 2、近 5 年臺鐵留職停薪員工性別結構



首先依 112 年留職停薪事由觀察，以育嬰 96 人(占 77.4%)居首，第二為侍親 13 人(占 10.5%)，再次依序為應徵服兵役 10 人(8.1%)、延長病假期滿及國內外全時進修均為 2 人(1.6%)，以及照護配偶或子女 1 人(0.8%)。

圖 3、112 年底臺鐵留職停薪員工申請事由



再依近 5 年留職停薪事由觀察，整體人數略呈上升趨勢，以育嬰居首位，占比逾 7 成 3，侍親及應徵服兵役分居第二或第三位。110 年申請留停人數降至 107 人，男性 32 人(占總留職停薪者 29.9%)為近 5

年最低，與女性占比(70.1%)相差 40.2 個百分點，差距為最大，係因受疫情升級影響，臺鐵自 110 年 5 月起實施居家辦公，間接地支援需親自照顧子女或長輩等同仁，進而減少申請留職停薪意願；另國防部在疫情嚴峻時，亦執行相關延役措施，110 年男性應徵服兵役留停降至 5 人新低點。近 5 年女性留職停薪者占比落在 60%-70%，顯示留職停薪者仍以女性為多數。

表 1、近 5 年臺鐵留職停薪員工-按事由區分

項目別		總計	育嬰	侍親	應徵服兵役	延長病假期滿	國內外全時進修	照護配偶或子女
108 年底	人數(人)	107	81	9	15	0	1	1
	占比(%)	100.0	75.7	8.4	14.0	0.0	0.9	0.9
109 年底	人數(人)	113	93	9	6	2	3	0
	占比(%)	100.0	82.3	8.0	5.3	1.8	2.7	0.0
110 年底	人數(人)	107	86	10	5	3	3	0
	占比(%)	100.0	80.4	9.3	4.7	2.8	2.8	0.0
111 年底	人數(人)	124	91	9	10	10	3	1
	占比(%)	100.0	73.4	7.3	8.1	8.1	2.4	0.8
112 年底	人數(人)	124	96	13	10	2	2	1
	占比(%)	100.0	77.4	10.5	8.1	1.6	1.6	0.8

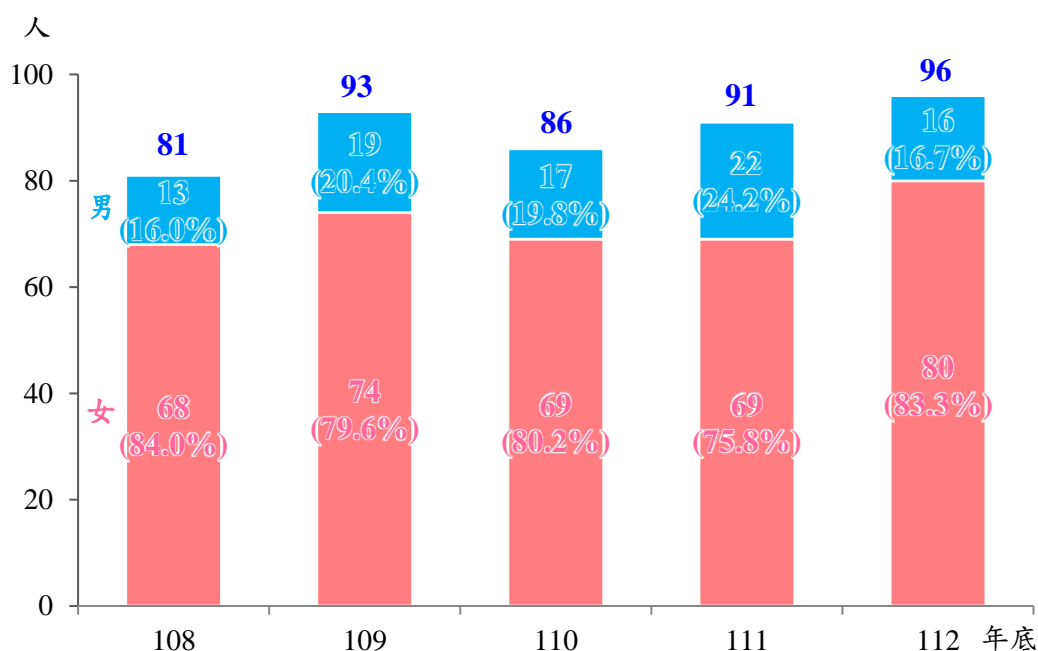
## 二、育嬰及侍親留職停薪者之性別及年齡分布

近 5 年臺鐵員工選擇暫離職場留職停薪主因為育嬰及侍親，合占逾 8 成。爰此，本節主要針對育嬰及侍親留職停薪者的性別及年齡分布型態，進行交叉統計分析。

### (一) 育嬰留職停薪

依育嬰留職停薪員工性別結構觀察，112 年女男各為 80 人及 16 人，女性占比 83.3%較男性(16.7%)高出 66.7 個百分點。108-112 年育嬰留職停薪者的女性比率逾 7 成 5，明顯高於男性，顯示擔負家庭育兒主要責任者實為女性。

圖 4、近 5 年臺鐵育嬰留職停薪員工性別結構



依育嬰留職停薪員工的年齡與性別交叉分析，112 年男女員工年齡分布均以 30 歲-未滿 40 歲居冠，其中男女各為 12 人(占 16.2%)及 62 人(占 83.8%)，且較上年分別增 1 人(+9.1%)及 7 人(+12.7%)；再次為 40 歲-未滿 50 歲，男女各為 4 人(占 28.6%)及 10 人(占 71.4%)；未滿 30 歲族群居末位，僅 8 名女性(占 100.0%)。

近 5 年男、女育嬰留停者多集中在 30 歲-未滿 40 歲，且囿於生殖年齡因素，申請者均在 50 歲以下；未滿 30 歲者，除 111 年有 1 位男性申請，其餘年度均為女性；30 歲-未滿 40 歲之女性比率維持在 8 成以上；40 歲以上女性比率，由 108 年 8 成 2 逐降至 111 年 5 成，112 年回升至 7 成 1，係因 112 年留停人數(10 人)與上年同，而留停總數(14 人)相對較上年減 6 人，而 40 歲以上男性比率明顯拉升，與女性差距縮小，顯示此年齡層男性投入育兒親職照護及教養的比率相對較高。

圖 5、近 5 年臺鐵育嬰留職停薪員工人數-按年齡及性別交叉

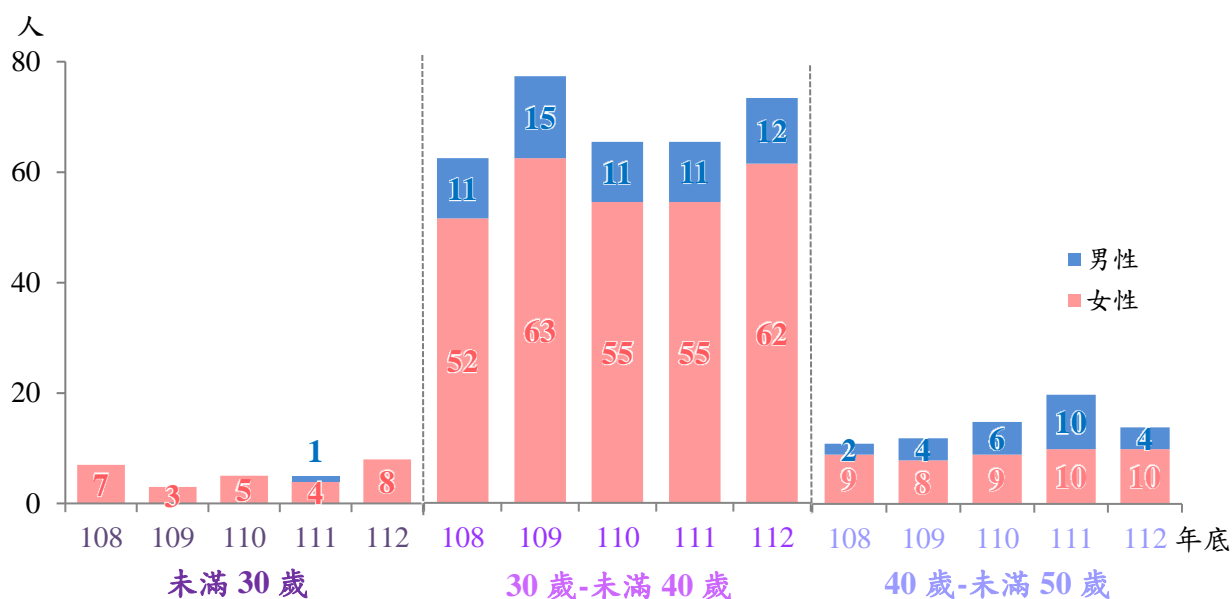
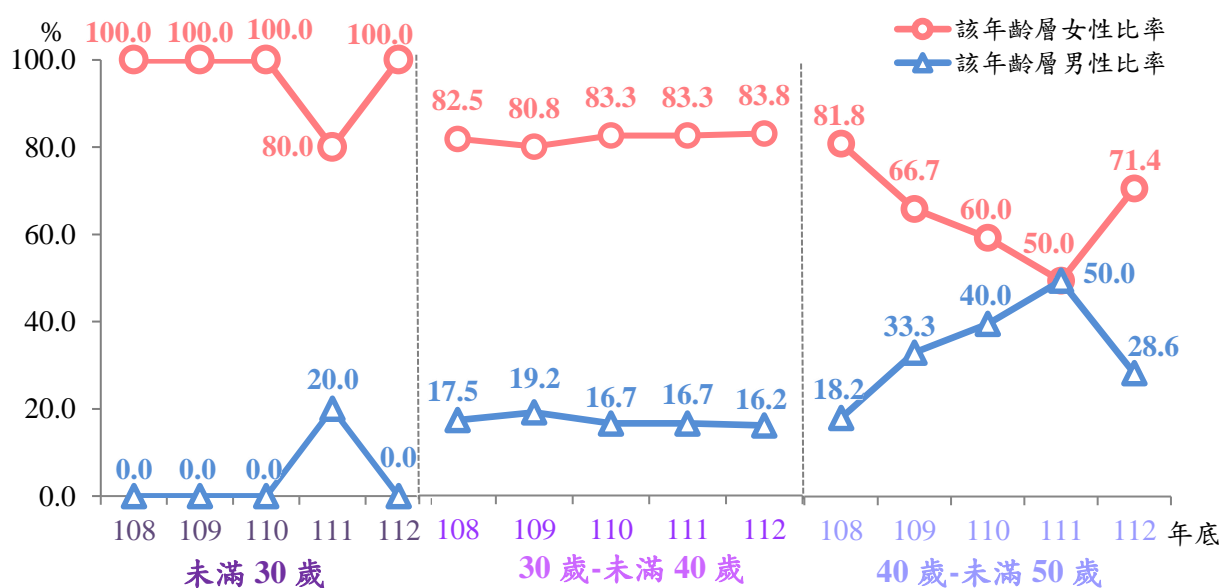


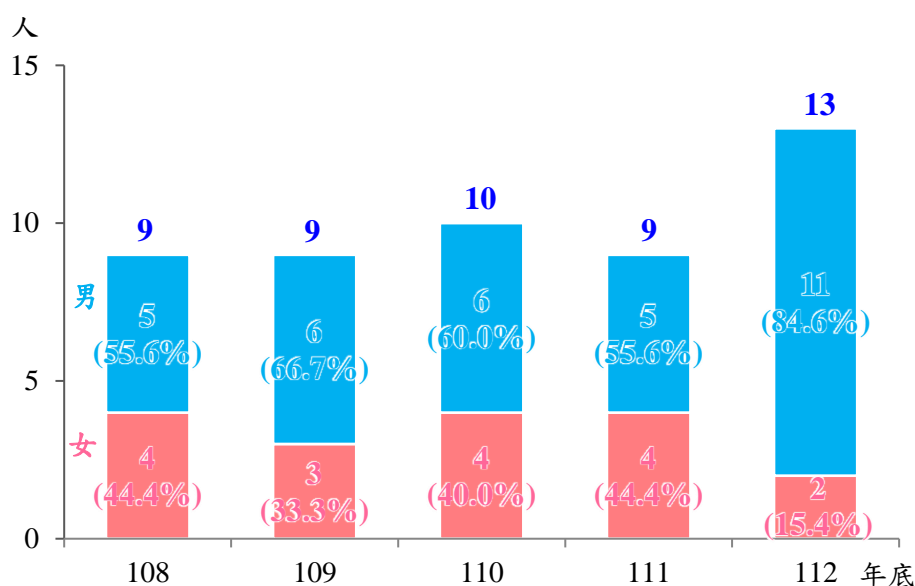
圖 6、近 5 年臺鐵育嬰留職停薪者各年齡層之男女比率



## (二) 侍親留職停薪

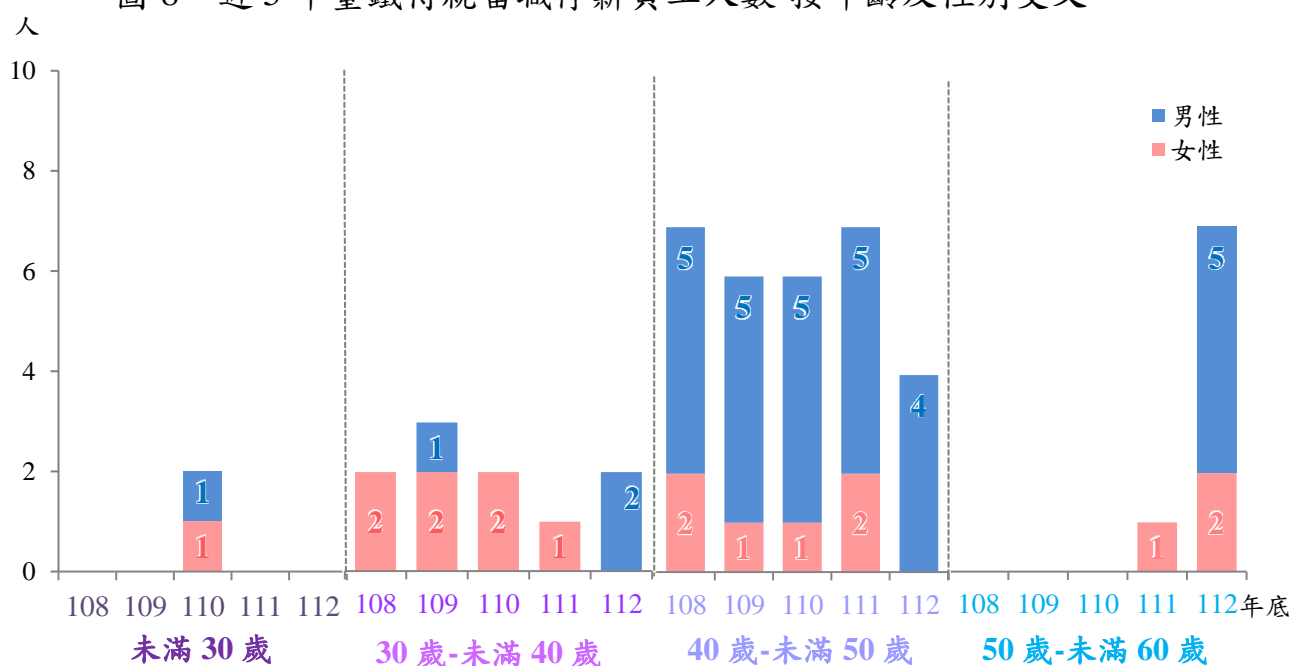
依侍親留職停薪員工性別結構觀察，112 年男女各為 11 人及 2 人，其中男性較上年增加 6 人(+120.0%)，男性占比 84.6%較女性(15.4%)高出 69.2 個百分點。近 5 年侍親留職停薪者的男性比率逾 5 成 6，擔負侍親照護責任者男性略多於女性。

圖 7、近 5 年臺鐵侍親留職停薪員工性別結構



依侍親留職停薪員工的年齡與性別交叉分析，112 年男性員工以 50 歲-未滿 60 歲 5 人居冠，40 歲-未滿 50 歲 4 人次之，再次為 30 歲-未滿 40 歲 2 人；女性 2 人同為 50 歲-未滿 60 歲。近 5 年侍親年齡分布，男性約集中在 40 歲-未滿 50 歲，且 111-112 年陸續有 50 歲-未滿 60 歲男、女性員工提出侍親留停申請，顯示社會邁向高齡化，長者照護需求時間延長，伴隨擔負侍親照護責任的年齡亦漸增。

圖 8、近 5 年臺鐵侍親留職停薪工人工數-按年齡及性別交叉



### 三、友善職場措施及作為

臺鐵為保障員工能兼顧工作與家庭生活，推動多項友善職場措施，除提供實質經濟補貼支持，包含生育獎助金、子女教育補助費等，也積極推動公共化托育設施，111年8月起陸續設置臺北車站及宜蘭職場互助教保服務中心，以員工子女、孫子女為優先申請對象，收托2-6歲幼兒；另於113年起放寬申請2小時彈性辦公時間措施，適用對象擴大涵蓋需親自接送或照顧國小學童或家庭成員(配偶、本人或配偶之父母或祖父母、本人之子女或兄弟姊妹等)的同仁，讓員工更有餘裕兼顧家庭及工作。

### 四、結語

112年底臺鐵員工申請留職停薪者124人，占總員工人數比率0.8%，男女各為40人(32.3%)及84人(67.7%)，其事由以育嬰77.4%最高，侍親10.5%次之，合占逾八成七；近5年事由主要為育嬰及侍親，合占八成以上，按性別觀察，女性留職停薪者占比介於6-7成，仍以女性為多數。

依育嬰面向觀察，近5年女性比率逾七成五，育嬰照護責任仍多為女性擔負。進一步細究年齡層分布，男、女性均集中在30歲-未滿40歲；40歲以下女性比率逾八成，40歲以上男性比率明顯拉升，顯示該年齡層男性參與育嬰照護家庭事務意願亦逐漸提升。

依侍親面向觀察，近5年男性比率逾五成六，男性略多於女性；按年齡層觀察，因侍親照護需求逐增，侍親留停者多屬中壯年，男性年齡多集中在40歲-未滿50歲，女性則散布在30歲-未滿50歲，另近2年更有50歲-未滿60歲者出現，隨邁入高齡化社會，長者照護需求時間延長，侍親責任年齡亦漸增。

本分析藉由臺鐵留職停薪相關資料加以探析，以瞭解主要留職停薪事由(育嬰及侍親者)，剖析各年齡層及性別的差異，以利臺鐵提供適切且相應友善職場措施及協助(例：彈性上下班、設立互助教保中心、子女教育補助費、設置哺集乳室等)，保障員工能兼顧工作與家庭生活，並持續倡導性別平等意識，實踐永續經營的友善幸福職場。