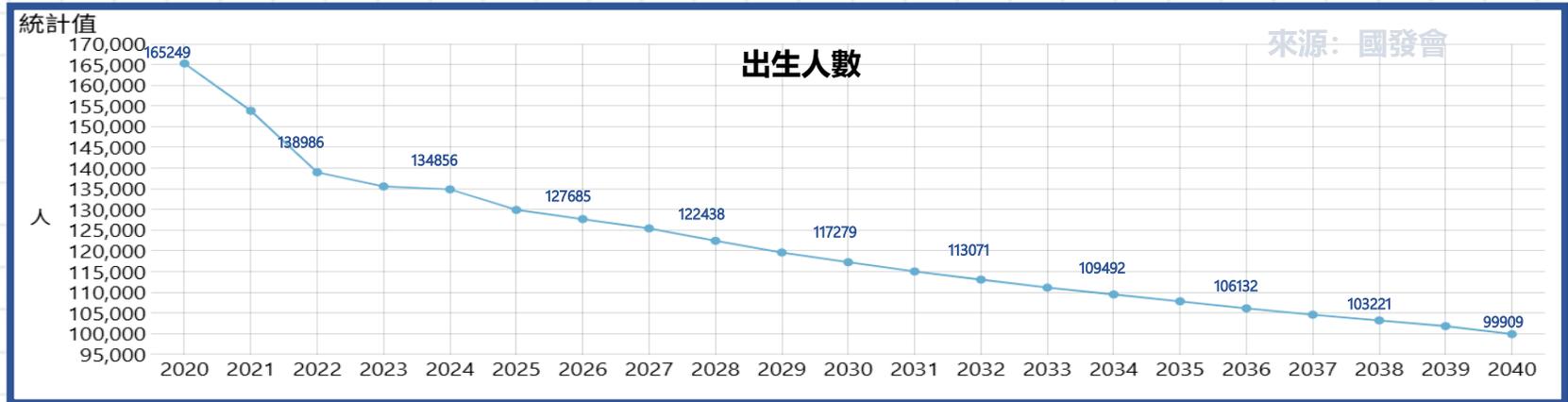


育嬰留停照顧彈性化方案

育嬰以「日」申請
照顧隨「時」陪伴

壹、現況分析

台灣的出生人數
近年來持續下降
已創下歷史新低
這是無法迴避的
少子化問題



台灣女性勞參率30歲後隨年齡下滑
婦女難二度就業重返職場



30-34歲

資料來源：國發會/圖：公視新聞

民間團體、沒有後援的新手爸媽長期表達
照顧時間貧窮荒，職場家庭兩頭燒的困境
選擇離職照顧小孩，衍伸勞動力匱乏問題

從數據看，台灣30歲以後的女性勞參率
比日、韓、美國等其他國家下降還快

貳、政策目標

核心命題



給育嬰勞工更多職場彈性
兼顧工作、家庭
讓企業留住人才

政策目標



雙就業 雙照顧
照顧不離職 續留職場



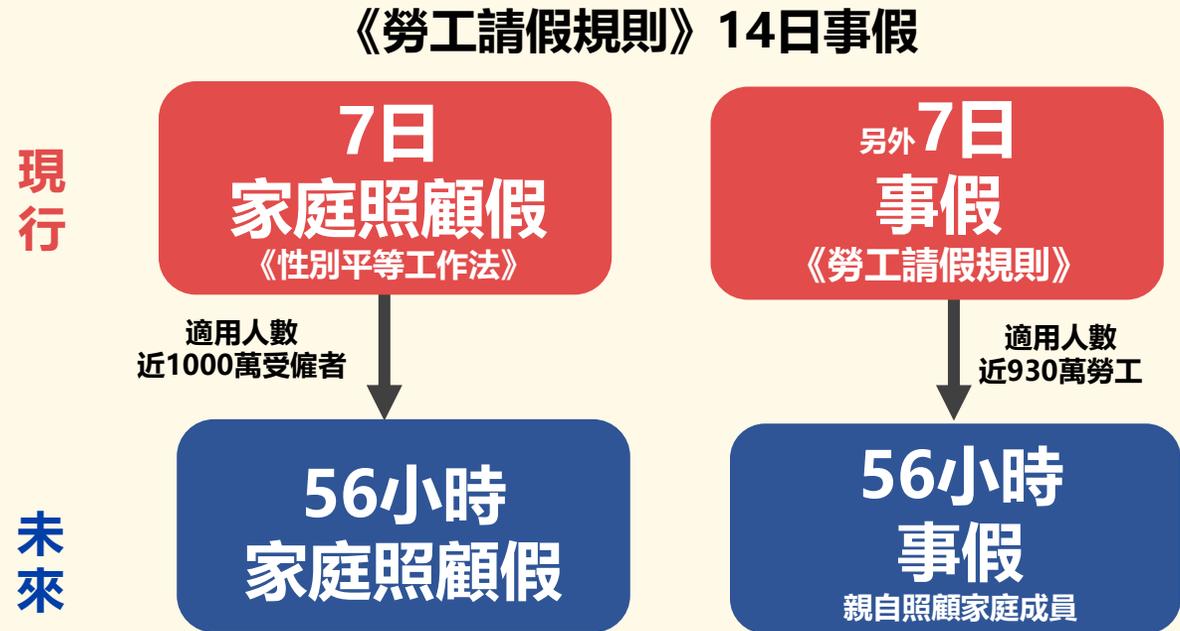
參、育嬰留停照顧彈性化方案

育嬰留職停薪以日申請

- 子女3歲前得請**2年**育嬰留職停薪
- ✓ 其中6個月可領「**8成薪資補貼**」
- ✓ 2年育嬰留停的其中**30日**，可以「日」申請
- ✓ 雙親合計共有**60日**，可以「日」申請

	申請單位	最多次數	提出期限
現有制度	6個月以上	4次	10日前
	30日以上 未滿6個月	2次	
新增	1日	30次	原則：前5日提出 突發：前1日提出 (當日突發情形可委託他人代辦)

家庭照顧以小時請假



有家庭照顧需求者共有**112小時**可請假雇主不得扣全勤獎金

註:適用於每日正常工時8小時、每週工時40小時之勞工

自115年1月1日上路

彈性育嬰留職停薪相關法規修正

育嬰留職停薪以日申請

育嬰留職停薪實施辦法
(第二條、第九條)

就業保險法施行細則
(第十九條之二)

友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主實施要點

家庭照顧以小時請假

性別平等工作法
第20條解釋令

勞工請假規則
(第七條、第九條、第九條之一、第十二條)

伍、育嬰留停照顧彈性化 3 配套

1

政府給予友善企業獎勵支持

未滿30人小微企業

- ✓ 僱用員工未滿30人小型事業單位，受僱者1人申請1日育嬰留停，政府提供**1000元**獎勵金
- ✓ 97%企業(約143萬家)可適用
- ✓ 獎勵金選撥予小微企業，不需要每次另外申請

超過30人中大企業

- ✓ 優於法令措施，列為工作與生活平衡獎參選類別
- ✓ 加強輔導中大型企業ESG資訊揭露，提升企業在育嬰育兒相關友善職場措施，讓企業利害關係人全面了解企業營造的友善職場

2

勞工提前申請有利企業排班

原則：前五日提出 (預約門診、小兒早療課程...等等)

突發：前一日提出 (只限子女生病停托停課...等突發狀況，當日臨時狀況可委託他人提出)

3

在避免及預防過勞前提下，臨時突發狀況職代加班有彈性

自115年1月1日上路

陸、結語

1 給育兒 / 嬰勞工更多職場彈性，
兼顧家庭與職場



2 政府鼓勵小微企業，
包容育兒 / 嬰勞工所需要的照顧彈性

3 讓育兒 / 嬰勞工照顧不離職，有助企業留才

4 經數據實證，制度越彈性，性別越平等

110年修法將育嬰留停最小申請單位，從6個月縮短為30日以上後，
發現：女性申請增加33%；男性申請增加160%

5 創造勞工、企業以及生育率多贏



柒、勞動部專線



勞工諮詢申訴專線 **1955**
勞動部總機 (02)8995-6866



簡報結束

