

台灣勞工

季刊

TAIWAN LABOR QUARTERLY
www.mol.gov.tw

中華民國 114 年 6 月

June 2025

NO.
82

開發女性勞動力之 挑戰與因應



樂說頭條

- 開發女性勞動力之國際趨勢及對我國之啟示
- 政府協助照顧不離職之作法
- 企業善用女性勞動力之策略
- 政府促進婦女重返職場之協助措施

陪伴生命的每一刻， 育嬰留職停薪津貼

父母同為就業保險被保險人時，可同時請領「育嬰留職停薪津貼」，一起陪伴孩子成長。



請領資格

- 就業保險年資滿 1 年，子女 3 歲前，已向投保單位辦理育嬰留職停薪，即可向勞保局申請育嬰留職停薪津貼。
- 父母如同為被保險人，可依其實際照顧需求，選擇輪流申請或同時請領（同性婚姻關係適用）。

給付標準

- 按育嬰留職停薪當月起前 6 個月平均月投保薪資的 8 成發給津貼及薪資補助，最長 6 個月。
- 如父母同時留職停薪，2 人合計最多可領取 12 個月津貼及薪資補助。

小叮嚀

- 如擔任單位負責人或另有工作收入，則無法請領育嬰留職停薪津貼。
- 可書面申請或線上申辦（本人親自申請或委託投保單位辦理）。



育嬰留職停薪津貼

廣告

人口高齡化及少子化對世界許多國家的勞動力供給帶來重大挑戰，如何開發勞動力已是許多國家重要勞動政策，尤其是開發女性勞動力及中高齡及高齡勞動力。然而，我國女性勞動力參與率相對偏低，主因為婦女考量婚育、家庭因素離開職場，但面對人口高齡化與工作年齡人口持續減少，若能協助更多女性勞動力重返職場，將有助提升女性經濟力、增加國內勞動力供給，進一步緩解缺工現象。因此，本期《台灣勞工季刊》以「開發女性勞動力之挑戰與因應」為題，探討目前政府在鼓勵女性就業的現況與實務應對作為。

在「樂說頭條」單元，《開發女性勞動力之國際趨勢及對我國之啟示》參考瑞典、日本、韓國與新加坡政策，對台灣女性勞動力政策提出務實建議；《政府協助照顧不離職之作法》分析我國目前福利意識形態與女性勞動力，期盼能與先進國家對齊；為打破傳統性別分工觀念，《企業善用女性勞動力之策略》一文闡述企業建構新職場文化的願景；《政府促進婦女重返職場之協助措施》從目前政策角度分析促進婦女愉快就業與重返職場做法之運用。

「活用法規」針對近期國人關心的重要勞動法規、動態措施進行深度說明，包括《擴大勞工法律扶助範圍相關規定及推動現況》介紹勞動部委託法扶基金會辦理勞工訴訟的服務機制，以協助弱勢勞工爭取法定權益、降低勞工訴訟障礙；「《勞工保險條例施行細則》修正重點一次看！」介紹這次為保障權益與強化給付便利的新修規定；《高風險工廠火災爆炸危害預防指引 事業單位應落實風險評估，加強查核，以確保工作安全》提供中小企業自評指引，期望能避免發生重大災害事故；《就業服務法第46條第1項第8款所定外國人從事海洋漁撈工作之範圍》說明勞動部擴大現行外國人工作法規的適用範圍，盼進一步促進落實法規並靈活應對不同作業要求，以保障外籍勞工之權益。

為向全國勞工朋友獻上最高敬意，勞動部透過一年一度全國模範勞工表揚典禮，肯定各行各業的勞工與移工對於國家發展與社會經濟的努力與貢獻，本期「勞工心聲」特邀請模範勞工與移工分享職涯點滴。交通部公路局蘇花公路改善工程處第四工務段約用工務技術員林銘芳，以務實的工作態度成就所轄標案零重大職災的紀錄，從「企（產）業勞工組」中脫穎而出；布袋戲操偶師王奕師從布袋戲國寶大師黃俊雄，逐漸成長為獨當一面的主演，成為「職業組」模範勞工；台中市總工會理事長謝宗佑扛下為勞工爭取權益的重擔，為民發聲，獲「工會領袖組」肯定；「工會會務人員組」的模範勞工，台南市泥水業職業工會秘書沈延鳳秉持感恩初心，屢屢推動會務創新；菲律賓籍移工伊慕多積極幫助同事融入在地生活，在緊急事件中勇於挺身而出幫助社區，奉獻精神令人感佩，獲選今年的「模範移工」。

本期「動態瞭望」中，《淺談淨零排放下的公正轉型》探討在產業重大轉型中，政府應如何扮演合作與協調角色，持續向前推動政策；《擴大補助特定製程產業改善工作環境 提升健康勞動力永續發展》一文介紹職安署近年對於鑄造業、表面處理業等重點產業工作環境的補助與輔導改善；為回應重點產業人才需求與促進，《大專青年預聘計畫之調查分析》解析計畫推動情況，期盼能給予政策調整與制度優化的具體建議，建構更適切的支持與評估體系。



封面故事 COVER STORY

近年台灣的女性勞動力參與率雖略有提升，但相較他國仍顯不足，在產業面臨缺工困境的現在，如何積極開發女性勞動力已成當務之急。本期《台灣勞工季刊》以「開發女性勞動力之挑戰與因應」為題，從國際政策借鏡，探討政府照顧支持政策、推動企業轉型之作法，以及針對婦女重返職場措施，提出多元觀點，期待各界攜手落實友善職場政策，讓更多女性性能持續在職場舞台上發光發熱。

發行人 | 洪申翰

總編輯 | 莊美娟

副總編輯 | 謝青雲

編輯委員 | 林永裕、許根魁、黃琴雀、邱倩莉、李怡萱、
林佳世、鄭雅慧、葉加榮、徐貴香、李麗霞、
鄭進峯、張毅斌、潘致弘

執行編輯 | 林永裕、蔡宜靜

發行所 | 勞動部

地址 | 104472 台北市中山區松江路 207 號

電話 | 02-8590-2858

網址 | www.mol.gov.tw

美術設計 | 種子發多元化廣告有限公司

地址 | 11054 台北市信義區基隆路 2 段 189 號 9 樓之 9

電話 | 02-2377-3689

著作人 | 勞動部

著作財產權人 | 勞動部

展售處 | 國家書店 台北市松山區松江路 209 號 1 樓

02-2518-0207

五南文化廣場 台中市區中山路 6 號

04-2226-0330

三民書店 台北市中正區重慶南路一段 61 號

02-2361-7511

GPN : 2009501239



台灣勞工季刊
線上看



填問券
抽好禮

著作權利管理資訊

勞動部保留對此本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得著作財產權管理機關之同意授權（請洽：勞動部綜合規劃司，電話 02-8590-2858）



CONTENTS 目次



www.mol.gov.tw

樂說頭條

- 04 開發女性勞動力之國際趨勢及對我國之啟示
林國榮
- 14 政府協助照顧不離職之作法
陳芬苓
- 24 企業善用女性勞動力之策略
辛炳隆
- 34 政府促進婦女重返職場之協助措施
李庚霏

活用法規

- 44 擴大勞工法律扶助範圍相關規定及推動現況
馬湘凌
- 47 《勞工保險條例施行細則》修正重點一次看！
劉芷淳
- 50 高風險工廠火災爆炸危害預防指引 事業單位應落實風險評估，加強查核，以確保工作安全
黃健琨
- 53 就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款所定外國人從事海洋漁撈工作之範圍
黃合禧

勞工心聲

- 56 114 年度全國模範勞工
林銘芳
王奕
謝宗佑
沈延鳳
- 114 年度全國模範移工
伊慕多
洪維珣

動態瞭望

- 66 淺談淨零排放下的公正轉型
柯世彥
- 71 擴大補助特定製程產業改善工作環境 提升健康勞動力永續發展
曾薇
- 76 大專青年預聘計畫之調查分析
李怡穎



開發女性勞動力之國際趨勢 及對我國之啟示

林國榮 | 致理科技大學應用英語系 教授

► 壹、我國職缺狀況

隨著高齡化與少子化趨勢加劇，提升女性勞動力參與率（以下簡稱勞參率）已成為各國經濟與社會永續發展的重要目標 [1]。雖然我國性別平等的友善職場正逐年落實，我國女性勞參率由2013年50.46%逐年提升至2023年51.82%，增加1.36個百分點，然相較於其他先進國家，女性勞動力仍有持續努力開發的空間。

透過國際資料比較發現（如表1所示），隨著年齡的增長，我國女性勞參率波動雖然在1990年代以前曾同現今亞洲

鄰近之日本、韓國以及主要歐美先進國家呈現「M」字型，然而，近年來隨著隨著產業以及家庭結構的變遷，我國女性勞參率在25~29歲接近九成（2023年為89.0%），達到高峰後，隨即隨著年齡增長而逐漸下降，未再出現第二次高峰之發展型態，並於45歲後遠低於表列其他國家、地區，其中以45~64歲中高齡女性為觀察，2023年我國女性中高齡者勞參率為55.1%除分別落後美國68.2%、德國78.4%、瑞典85.6%高達13.1、23.3及

30.5 個百分點外，並低於日本 76.9%、新加坡 70.3%、韓國 65.5% 以及香港 59.9%。

爰此，隨著產業缺工以及高齡化社會的來臨，如何積極開發女性勞動力，已成為各界關注的議題。本文針對瑞典、日本、韓國及新加坡等 4 國，分析近年來所推動的開發女性勞動力之政策革新方案，提供我國開發女性勞動力政策修訂時之參考。

◎ 貳、瑞典：性別平等與職家平衡的典範

瑞典長期以來一直是推動性別平等與職家平衡 (work-family balance) 政策，促成女性高勞參率的全球典範。根據瑞典

統計局 (Statistics Sweden) 的資料顯示，近年來瑞典的女性勞參率仍在持續成長，由 2021 年 71.6% 逐年增加至 2024 年 73.1%。近期，瑞典政府推出一系列的革新措施，強化對家庭與照顧者的支持，推動女性穩定就業與經濟賦權：[2]

一、育兒與家庭支持制度

(一) 育嬰假制度 (Föräldraledighet)

瑞典的育嬰假制度為全球最完善之一，每對父母合計可享有 480 日的帶薪育嬰假，其中 390 日可獲得約 80% 薪資的補貼 (有上限)，其餘 90 日則按固定金額給付¹。為促進性別平等並鼓勵父親參與育兒，政府規定每位家長各有 90 日為「專屬

表 1 主要國家女性勞動力參與率－按年齡分 (2023 年)

單位：%

項目別	中華民國	日本	韓國	新加坡	香港	美國	德國	瑞典
總計	51.8	54.8	55.6	62.6	52.2	57.3	56.6	72.8
15~19 歲	7.4	22.8	9.1	15.1	7.5	37.4	28.0	44.8
20~24 歲	58.4	76.6	53.4	56.5	52.0	70.1	72.0	70.2
25~29 歲	89.0	88.2	78.3	90.7	85.3	77.9	82.0	87.2
30~34 歲	88.1	82.6	73.4	90.8	81.3	78.4	81.4	88.3
35~39 歲	84.4	80.1	66.5	87.9	78.1	77.6	81.9	90.7
40~44 歲	79.3	82.1	66.0	84.6	75.5	77.3	84.8	91.9
45~49 歲	77.0	83.2	68.7	82.3	73.3	77.9	86.4	93.1
50~54 歲	66.3	80.7	70.3	75.5	69.1	75.2	85.0	90.5
55~59 歲	47.7	76.4	67.8	66.6	59.7	68.4	81.3	87.1
60~64 歲	28.1	65.3	55.2	55.2	37.6	52.5	63.4	70.2
65 歲以上	6.4	18.7	30.6	23.2	8.4	16.0	6.7	16.6
15~29 歲	57.1	64.4	51.6	60.0	54.4	63.7	62.6	67.8
15~24 歲	35.8	51.3	33.8	36.2	31.1	55.9	51.5	57.1
30~44 歲	83.5	81.6	68.5	87.7	78.1	77.8	82.7	90.2
45 歲以上	36.3	45.3	52.0	52.7	40.1	45.4	45.3	65.1
45~64 歲	55.1	76.9	65.5	70.3	59.9	68.2	78.4	85.6

資料來源：勞動部《2023 年國際勞動統計》，2024。

1. 每日津貼約為 250 瑞典克朗 (SEK)；每月津貼約為 7,500 瑞典克朗 (SEK)。

假期 (reserved days)」，不得轉讓，否則將失去該部分福利。父母可於子女出生後至其 8 歲前得靈活安排使用育嬰假。

2024 年 7 月 1 日起，瑞典擴大福利範圍，父母可將最多 90 日的帶薪育嬰假轉讓給其他家庭成員，含祖父母、外祖父母、叔伯姨舅，甚至可指定非親屬照顧者。

(二) 育兒津貼 (Barnbidrag)

瑞典政府提供每名未滿 16 歲之兒童每月固定育兒津貼 (2025 年為每人每月 1,250 瑞典克朗)，此補助不受家庭所得限制，普及性高。多孩家庭則可獲額外津貼，以減輕養育成本並支持生育意願。

(三) 托育與學前教育服務 (Förskola, 即幼兒學校)

瑞典的公共托育與學前教育涵蓋 1 歲至學齡前 (約 6 歲) 兒童，家長在育嬰假結束後即可申請。收費採「所得比例制 (maxtaxa)」，依家庭收入與子女人數繳費，2025 年上限為每月 1,600 克朗 (約新臺幣 5,400 元)，第 3 個孩子起免費。

二、性別平等與工作家庭平衡

(一) 促進父親育兒參與

透過「爸爸月 (Father's quota)」等不得轉讓育嬰假規定，瑞典有效提升男性育

嬰假使用率。政府與社會皆積極宣導父職參與的重要性，促進家庭角色分擔平等。

(二) 彈性工作制度

瑞典《勞動法 (Arbetsmiljölagen)》與《反歧視法 (Diskrimineringslagen)》均鼓勵雇主提供彈性工作選項，並避免性別歧視。多數企業採「核心工時制」(例如每日 10:00~15:00 必須在場)，其餘時間可彈性安排。且多數雇主允許部分遠距或混合辦公制度，特別是白領與科技產業。

(三) 性別平等政策與監督機制

瑞典設有「性別平等署 (Jämställdhetsmyndigheten)」，負責推動與監督國家各項性別平等政策。所有公共政策與預算編列均需進行性別影響評估，落實「性別主流化」原則。

三、推動女性 STEM² 領域經濟賦權與就業

(一) 教育與職涯引導早期介入

1. 性別中立職涯引導：學校提供不分性別的職業諮詢，鼓勵女學生探索科學與工程類職業。
2. 科學夏令營與實作活動：透過瑞典國家技術學院 (Riksföreningen Teknikcollege Sverige) 附屬之 STEM 教育機構辦理體驗營，提升女學生對 STEM 的興趣。

2. 「STEM」是科學 (Science)、科技 (Technology)、工程 (Engineering)，與數學 (Mathematics) 4 個單詞的縮寫。近年來，因應美中貿易戰與科技戰對峙加劇，加以新冠肺炎 (COVID-19) 疫情爆發影響，不僅牽動全球產業供應鏈重整，催化企業加速驅動數位轉型進程，同時在人工智慧 (AI)、智慧聯網 (AIoT)、大數據 (Big Data)、區塊鏈 (Blockchain)、元宇宙 (Metaverse) 等新興科技的推波助瀾下，不少新興職務相應而生，尤其需要大量 STEM 專業人才支撐。因此，先進國家均積極推動 STEM 教育行動計畫 (STEM education action)，並鼓勵女性參與 STEM 研究和職業等。[3]

（二）企業與政府合作

1. WISE 計畫（Women in Science and Engineering）：瑞典政府與大型科技公司合作，鼓勵提供女性科技領域實習、指導與工作機會。
2. VINNOVA 新創資助政策：鼓勵研發團隊納入更多女性，並支持性別平衡創業計畫。

（三）公眾倡議與榜樣建立

1. 女性科技榜樣計畫：由女性科技人才擔任校園演講與媒體代言人。
2. She Entrepreneurs 與 Women STEM-UP 計畫：提供STEM領域國際交流與創業資源，提升女性科技領導力。

► 參、日本：制定《女性活躍推進法》促進企業改革

根據日本總務省「勞動力調查」顯示，日本女性勞參率由 2021 年 54.0% 增加至 2024 年 54.2%，女性就業人數則由 2021 年 3,002 萬人增加至 2024 年 3,082 萬人（創歷史新高）。日本在促進女性職涯發展與企業改革方面，實施了以下政策：[4]

一、促進女性就業、晉升與企業改革

（一）修定《女性活躍推進法》

日本於 2016 年頒布《女性活躍推進法》，要求全職員工 301 人以上企業必須公開性別平等相關數據（如女性任管理職比例、育嬰假使用率等）。企業須制定「女性活躍行動計畫」，設定具體目標以提高女性在企業內的地位，並且要求選擇至少

2 項以上性平指標進行公布。其中，管理職的女性占比為必須公布的項目。2022 年修法，將適用對象擴大至 101 人以上的企業，並強化監督與落實。

（二）Eruboshi 認證制度

政府設立 Eruboshi 認證（えるぼし認定），授予積極促進女性職涯發展的企業。評核標準包括：1. 女性員工在公司內的比例；2. 育嬰假與工作家庭平衡政策；3. 女性工作時間及工作方式；4. 女性晉升機會；5. 女性多樣化的職涯發展。達到高標準者則可獲得「白金えるぼし認證」。

（三）Kurumaza 認證制度

Kurumaza 認證（くるみん認證）是鼓勵企業提供育嬰友善措施而設立的認證制度，並於今（2025）年 4 月 1 日提高認證標準。其主要目的是幫助企業推動和改善員工的工作與生活平衡，特別是支持員工在育兒期間的工作安排。Kurumaza 認證的核心內容包括：1. 完善育兒休假制度；2. 彈性工作安排；3. 提供育兒相關設施；4. 提升男性員工育兒參與等。進一步達到高標準者則可獲得「白金くるみん認證」。



獲得Eruboshi、Kurumaza認證的公司可在公司網站及產品廣告上加貼認證標章，有利於提升公司ESG形象，有助於招募和留住優秀員工。獲得認證的企業可申請株式会社日本政策金融公庫（Japan Finance Corporation，簡稱JFC）工作方式改革促進支持基金的「企業活力增強專案」之低利貸款，並可在公務標案中獲得加分，藉以提升企業申請認證效益。

二、縮小性別薪資差距

《女性活躍推進法》規定，2022年7月起員工在301人以上的企業必須強制公布企業中男女薪資差距。

三、支持女性技能培訓與創業

（一）女性專業技能培訓

日本2023年6月頒布「強化女性就業方針2023（女性版骨太の方針2023）」揭櫫「建立職場試用期或實習期，讓婦女逐步適應工作」的策略方案。國家和地方政府提供各種補助促進女性企業實習和在職培訓（On the Job Training, OJT）。

（二）女性新創補助

日本政府透過提供低利貸款與補助金，幫助女性創業。各地方政府設有創業輔導中心，提供女性創業計畫諮詢、財務規劃指導等。

◀ 肆、韓國—訂定專法促進中斷就業婦女重返職場

根據韓國統計廳（Statistics Korea）調查結果顯示，韓國女性勞參率由2021

年55.2%穩定增加至2024年56.3%。近年來，為加強工作和家庭的兼容性，進而有助於人民幸福和國家發展的良性循環，韓國性別平等與家庭部（Ministry of Gender Equality and Family，簡稱MOGEF）協同教育部、策略及財政部、衛生福利部與僱用勞動部共同提出達成「人民幸福（The Happiness of the People）」政策配套方案：

一、提供父親客製化資訊，例如「即將為人父之指導（Daddy-to-be Guide）」，以鼓勵父親參與育兒；並透過育兒父親的會議活動，加強對於工作與家庭共生的支持。

二、公私協力擴大提供可負擔、可及性之學齡前兒童的育兒服務，讓母親可以放心地出去工作。

三、加強對於工作與家庭兼容性不足的事業單位的支持，尤其是對於中小企業的支持，包括：

（一）自2022年開始，提供小型企業彈性工時、在家工作或電傳工作經費補助，每人每月20萬~30萬韓元的補助，以達到工作與家庭兼顧的目的。

（二）鼓勵中小企業共同成立托兒中心，以及擴大替代勞工運用的人數補助。

四、鼓勵企業引進彈性工時（flexitime）制度，以減輕雙薪家庭的育兒負擔和避免產假後離職情況的發生

（一）推廣婚後與產後「切換工時制（switching working hour）」，以滿足勞工需求。

(二) 對實施「切換工時制」的單位，提供補充全時差額之替代人力的僱用支持與津貼。

五、媽媽爸爸育兒休假計畫 (Mom and Dad Parental Plan)：是一項鼓勵雙親共同或依序使用育兒假的津貼加碼制度：[5]

(一) 2024 年起，韓國將父親陪產假從 10 日延長至 20 日，且可分 3 次使用，申請期限也延長至 100 日內。

(二) 2025 年起，雙薪夫妻個別育嬰假期限由 1 年延長至 1 年 6 個月，但前提是丈夫必須使用至少 3 個月。即父親如果已經休或正在休 3 個月以上的育嬰假，那麼在職母親的育嬰假期限將增加至 1 年 6 個月，父親也可以休到 1 年 6 個月。

(三) 原本的育嬰假津貼為月薪的 40% (上限為 150 萬韓元)，但如果父母雙方在孩子出生後 18 個月內同時或輪流休育嬰假，則在育嬰假的前 6 個月，他們每人最高可獲得正常工資的 100%。例如固定薪資在 450 萬

韓元以上的雙收入夫妻共同休育嬰假時，第一個月可獲得 400 萬韓元 (每人 200 萬韓元)、第二個月可獲得 500 萬韓元 (每人 250 萬韓元)，依序遞增至第六個月可獲得 900 萬韓元 (每人 450 萬韓元) 的津貼。如此一來，夫妻倆 6 個月內獲得的育嬰假薪資補貼總計將達 3,900 萬韓元 (約新臺幣 88 萬 8,000 元)。

(四) 育嬰假津貼來源主要由政府與雇主共同負擔；中小企業員工的津貼通常由政府全額負擔。

六、其他鼓勵措施

(一) 政府對中小企業提供補助，協助聘僱育嬰假期間替代人力 (年最高補助 1,440 萬韓元)；

(二) 提供優惠貸款利率、額外的研發經費補助等誘因，鼓勵企業獲得友善家庭認證；

(三) 擴大 0 至 5 歲兒童之育兒與免學費教育服務；

(四) 提供育兒家庭住房優先購屋方案與低利貸款。

此外，針對二度就業婦女，韓國於 2008 年通過「促進中斷就業婦女經濟活動法 (The Act on Promotion of Economic Activities of Career-Interrupted Women)」。該法案規範包括職業訓練與課程、提供尋職與就業、創業服務、協助企業開發部分工時工作、促進彈性工作安



排、媒合親職假時替代人力並補助經費，以及推動其他職家平衡友善措施等[6]。依據該法，韓國政府於各地成立「婦女再就業支持中心（Career Development Center for Women，亦稱作Saeil Center）」，迄2025年1月底止，全國共設置159處，提供職涯中斷婦女綜合就業服務，並透過「青年婦女專門計畫」促進女性青年婦女就業；結合「婦女新職業中心（New Occupation Center for Women）」和「創意經濟創新中心（Creative Economy Innovation Center）」，提供職涯中斷女性多樣化就業、創業支持。

韓國於2024年試辦引進外籍幫傭人員計畫，這些外籍幫傭透過「特定活動簽證（E-9A）」進入韓國，由地方自治團體或認可機構進行管理，並受最低工資標準保障，提供全日制（8小時）或工時制（6或4小時）家事外展服務。初期引進約100名菲律賓籍勞工，若試點成功，預計今年



中期擴大至1,200人協助家務，藉以釋放女性勞動力投入職場³。

◎ 伍、新加坡—推動多元友善家庭之彈性工作安排

根據新加坡人力部（Ministry of Manpower）統計資料顯示，由於人口加速老化，55歲以上年長女性退出勞動市場的速度超過新進女性勞動者，導致新加坡整體女性勞參率略微下滑，由2021年64.2%下跌至2024年62.8%。

新加坡政府透過「三方協商、公私協力、彈性工作、科技再就業」等四大支柱，開發女性勞動力。除於2022年3月整合各部會、女性團體和民間機構共同參與制訂並發布《新加坡女性發展白皮書（The White Paper on Singapore Women's Development）》外，近年來所推動之革新職家平衡友善職場方案摘述如下：[7]

一、革新產假及親職假計畫

（一）父母共用產假（Shared Parental Leave）

自2025年4月1日起，父母可共用6週有薪產假；自2026年4月1日起，該假期將增至10週。

1. 薪資補貼：政府編列預算補貼產假的薪資，每週上限為2,500新加坡元。

3. 韓民族日報，「在適用最低工資標準上區別對待，韓國9月引入首批菲律賓籍家政人員」，2024年7月17日報導，瀏覽日期：2025年4月12日。<https://china.hani.co.kr/arti/politics/14269.html>。

2. 使用期限與申請方式：該假需在孩子出生後 12 個月內使用。並在孩子出生後 4 週內提出分配安排。超過此期限須獲得雇主同意。

（二）有薪陪產假（Government-Paid Paternity Leave）

自 2025 年 4 月 1 日起，陪產假從 2 週延長至 4 週，並成為強制性規定，雇主無權拒絕。政府全額補貼這 4 週的薪資，每週上限為 2,500 新加坡元。

（三）育兒假

1. 7 歲以下子女：父母每年享 6 日有薪育兒假，1 至 3 日由雇主支付，4 至 6 日由政府支付，政府補助上限為每年 1,500 新加坡元。
2. 7 至 12 歲子女：父母每年可享有 2 日的有薪育兒假，由政府支付，補助上限為每年 1,000 新加坡元。

另兩歲以下嬰幼兒方面，其父母雙方每年均可另請 6 日的無薪育嬰假。

二、彈性工作安排（Flexible Work Arrangements，簡稱 FWAs）

新加坡的彈性工作安排適用於不同面向，可分為彈性工時（Flexi-Time）、彈性地點（Flexi-Place）與彈性工作負載（Flexi-Load）。政府認可的彈性工作安排類型有 15 種，以符合不同工作型態勞工之需求。政府並向支持員工使用彈性工作安排的企業，提供人均 2,000 新加坡元的資助，資

助額上限為兩年 70,000 新加坡元。另新加坡政府於 2024 年底修正《彈性工作安排三方指引》，強制規定所有雇主須「公平且合理地」同意員工的彈性工作要求。

三、在職母親的稅務優惠

新加坡於 2005 年推出「在職母親子女所得稅扣減（Working Mother's Child Relief，簡稱 WMCR）」，專為鼓勵婦女「在產後繼續工作」提供額外稅務誘因。簡而言之，在計算個人綜合所得稅時，在職母親的部分收入可獲減免所得稅。減免率亦按其按子女數目順序遞增，2024 年 1 月前出生的子女採比例扣除，標準由首名子女的 15% 增至次名的 20%，第三名及其後出生的子女則為 25%；2024 年 1 月後出生的子女採定額扣除，由首名子女的 8,000 新加坡元增至次名的 10,000 新加坡元，第三名及其後出生的子女則為 12,000 新加坡元⁴。

四、育兒經濟支持

新加坡政府為了鼓勵生育並減輕育兒負擔，提供多項經濟支援措施，其中包括「嬰兒紅利（Baby Bonus）」和「育兒津貼（Child Care Subsidy）」：

（一）嬰兒紅利

1. 現金獎勵：

- (1) 首胎與第二胎：每名新生兒提供 8,000 新加坡元的現金獎勵。

4. Government of Singapore, "Working Mother's Child Relief", <https://reurl.cc/dQDNe>, 瀏覽日期：2025 年 4 月 12 日。

- (2) 第三胎及以後：每名新生兒提供 10,000 新加坡元的現金獎勵。

2. 育兒帳戶 (Child Development Account, 簡稱CDA)

- (1) 帳戶開設：為每名新生兒開設育兒帳戶，政府對父母存入的款項進行相對提撥。
- (2) 提撥金額：政府提撥金額最高可達 15,000 新加坡元，用於支付合於資格的育兒開支，如托兒費、醫療費等。

(二) 育兒津貼

1. 津貼金額：根據家庭收入和所選托兒服務類型而定。低收入家庭可獲得較高比例的津貼。
2. 適用對象：在職父母，且孩子需就讀於政府認可的幼兒教育中心或托兒所。

五、科技導向的婦女再就業支援計畫

(一) Relaunch 計畫：針對科技領域的「再就業」女性，提供：

1. 人工智慧與程式設計等專業技能培訓。
2. STEM 導師制度與人脈網路建立。
3. 媒合 23 家以上科技企業提供再就業婦女崗位實習。

(二) Women of Worth (WoW) 計畫：與新加坡商業聯合會 (Singapore Business Federation, SBF) 合作，為 10,000 名剛從育嬰假或離職期回

歸職場的女性，提供最多 100 小時的 STEM 培訓課程，涵蓋生成式人工智慧 (Generative AI)、設計思維 (Design Thinking)、專案管理等主題。

► 陸、結論與建議

女性勞動力的有效開發已成為各國維持經濟活力與人口平衡的重要策略，瑞典、日本、韓國與新加坡等 4 國因面臨不同程度的人口與勞動結構變化，分別發展出具代表性的職家平衡政策組合，本文比較分析這 4 國在開發女性勞動力方面的革新作法，提出對台灣未來政策發展的建議：

- 一、建構性別共育制度，提升男性育兒參與：建議台灣參考瑞典、韓國與新加坡，設計具經濟誘因的「父親育嬰假」或「父母配額制 (Parental Quota)」之育嬰留停制度，鼓勵男性參與育兒。
- 二、擴充公共托育資源，擴大補助企業設立托育設施：台灣應加速公立托育設施與準公共化系統之建置，並擴大推動「推動社區公共托育家園實施計畫」及「企業、機關(構)提供員工子女托育服務試辦計畫」，鼓勵中小企業共同成立托兒中心，提高托育可近性與可負擔性。
- 三、彈性工作安排法制化，保障女性職涯延續性：台灣在 COVID-19 疫情後已具備遠距與彈性工時的技術條件，政府應進一步推動相關勞動保障規範，

除已頒布之「工時制度及彈性措施手冊」外，建議同新加坡將彈性工作安排法制化，讓母職或家庭照顧者可維持就業連續性，而「推動工作與生活平衡補助計畫」、「婦女再就業計畫」宜再增加企業彈性工作安排之適用樣態及補助。

四、獎勵家庭友善企業，提升女性晉升機會：宜參考日本與韓國的作法，更積極推動「性別平等職場認證標章」制度，進而搭配稅賦減免、低利專案貸款或政府標案評比加分，鼓勵企業導入照顧假、彈性工時、女性人才升遷制度等措施，並同日本建立女性薪資、任管理職比率等公開資訊透明制度，破除女性升遷的玻璃天花板（glass ceiling）。

五、公私鏈結協力，培育STEM領域女性科研人才：隨著全球高度倚賴科技創新與數位轉型，女性在STEM（科學、科技、工程與數學）領域的參與被視



為實現性別平等與促進永續發展的關鍵。瑞典與新加坡與產業鏈結強化STEM女性科研人才培育，支持創業與實習，可作為參考借鏡。

總之，女性勞動力開發不僅是回應人口少子化、高齡化挑戰的手段，更關係到性別平等與社會永續。瑞典、日本、韓國與新加坡提供了多元且值得借鏡的政策經驗，臺灣唯有從制度設計、文化轉型與企業參與三方面協同推進，方能真正打造一個友善女性的職涯發展環境，實現性別共融與社會韌性。

參考文獻

1. 黃春長、王素鸞(2019)，《從育兒婦女的就業歷程探討提升勞動參與意願之可行性研究》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究報告(ILOSH107-M302)，新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
2. Swedish Institute(2024), "Sweden has Made It Easier to Combine a Career with a Rich Life Outside of Work." <https://reurl.cc/QYXOmp>，瀏覽日期：2025年4月10日。
3. 吳軒億(2023)，「後疫情時代促進大學STEM人才培育策略之探討」，《人力規劃及發展研究報告》，第22輯，頁257-282，臺北：國家發展委員會人力發展處。
4. 厚生勞動省(2025)，「男女僱用機會均等法」全球資訊專網<https://reurl.cc/2KLeGa>，瀏覽日期：2025年4月10日。
5. Korea Ministry of Gender Equality and Family(2023), Support for Women with Career Breaks, Seoul: Ministry of Gender Equality and Family
6. Korea Presidential Committee on Ageing Society and Population Policy(2024)，「2025년 기대되는 저출생 대책 ② 아빠의 육아를 보장합니다!」，<https://reurl.cc/nmDenn>，瀏覽日期：2025年4月10日。
7. SingaporeLegalAdvice.com(2024), Work-Life Balance Laws and Policies in Singapore: A Guide, <https://reurl.cc/GnAvzx>，瀏覽日期：2025年4月10日。

政府協助照顧不離職之作法

陳芬苓 | 台北大學社會工作系 教授



► 壹、國內生育離職的現況

勞工因為生育子女的關係，可能改變其職涯及所得的發展，對女性勞工影響尤巨。從國家總體經濟社會發展的角度而言，母職（motherhood）對女性勞工職涯發展及薪資所得的影響反應在女性勞動力參與率（以下簡稱勞參率），因此政府政策如何協助女性勞工職涯不受到生育子女的影響，是個非常重要的議題。

近20年來，台灣女性就業的情形隨著產業結構改變（服務業就業機會增加）、女性教育程度的持續提升及政府實施友善職場措施下，勞參率持續上升，從1998年的45.60%上升至2023年的51.82%；同期間，男性的勞參率反而由70.58%降低至67.05%；男女勞參率的差距縮小至

15.23%。我國已婚婦女的勞參率由1980年30%逐步上升至2020年49.25%，略高於OECD國家平均值（台大兒家中心，2018），過去女性婚後即退出勞動力市場的趨勢，隨著社會文化的轉變，女性人力資本的改善，越來越多女性婚後仍然繼續留在勞動力市場。

上述數字似乎顯示政府推動性別平權政策漸有成效，惟女性勞參率仍明顯低於男性，許多女性在結婚或生子後，仍然選擇專心於家庭責任。勞動部（2020）的資料看來，因為結婚而離職占20.9%，因生育懷孕而離職占22.7%。2006年至2019年間我國政策有大幅轉變，卻無法改變女性因結婚或生育中斷就業的模式（見表1）。

表1 15至64歲目前有工作已婚女性就業狀況

單位：千人；%

年別	總計		曾因結婚 離職	曾因生育 (懷孕)離 職	曾因其他原 因離職	婚前至今皆 工作	婚後才開始 工作
	人數	百分比					
2006	2,761	100.91	17.24	12.86	6.45	54.80	9.56
2010	2,939	100.67	16.13	11.94	7.04	54.20	11.36
2013	3,004	101.29	12.85	11.38	7.42	57.16	12.48
2016	2961	103.18	17.56	12.97	8.14	53.09	11.42
2019	1,163,412		20.90	22.70			

資料來源：行政院主計總處（2017），勞動部（2020）。

註1：2016年含婚前生育（懷孕）情形。2019年資料來自勞動部（2020）

註2：曾因結婚、生育（懷孕）與其他原因離職已婚女性均可重複列計，致各細項合計數大於總計。

女性中斷職業再回到職場的情形如何？2003年婦女因結婚的離職率為35.6%，復職率為38.9%，復職間隔為7年；因生育離職率為29.5%，生育復職間隔為75個月。2016年已婚婦女因結婚的離職率為29.92%，復職率為51%，復職間隔為73個月；因生育離職率為25%，生育復職率為55.57%；離職至復職間隔為65個月（行政院主計總處，2017），2019年因生育離職再重回工作的間隔為52.8月（見表2）。中斷就業女性回到職場的中斷間隔隨時代不同有所縮短。但平均仍有5-7年，在快速轉變的全球化時代，再回職場女性就業的技能可能跟不上時代。

若以教育程度和年齡分析女性復職間隔時間，教育程度越高復職間隔月數越短。就年齡層而言，年紀越輕因婚育離職而恢復工作的間隔越短。但值得注意的是仍有四成女性不再回到職場，愈年輕未復職比例愈高（見表2）。

若與台灣男性工作的軌跡相比，以男女平均初婚年齡各為32.4歲及30.2歲來看，未婚前男女勞參率的差異很小，30-34歲男女勞參率差約12%；但到了退休前的55-59歲（我國男性平均退休年齡為62.3歲，女性為59.7歲），差距已達約28%；女性較男性更早，在育齡期後漸退出勞動力市場（行政院主計總處，2019b）。

表2 15至64歲目前有工作已婚女性就業狀況

年別	因生育（懷孕） 離職		曾 復職	平均復職間隔時間	未曾復職	生育（懷孕） 第1胎離職率
	佔已婚婦女比率					
	人	%	%	月	%	%
總計	1,265,845	22.7	59.9	52.8	40.1	27.6
15~24歲*	11,596	25.1	42.7	13.7	57.3	59.5
25~34歲*	160,289	25.7	51.6	24.8	48.4	37.3
35~44歲*	379,728	23.7	59.0	37.5	41.0	28.2
45~54歲*	353,099	21.8	68.3	61.1	31.7	24.2
55~64歲*	361,133	21.6	56.8	72.1	43.2	26.6

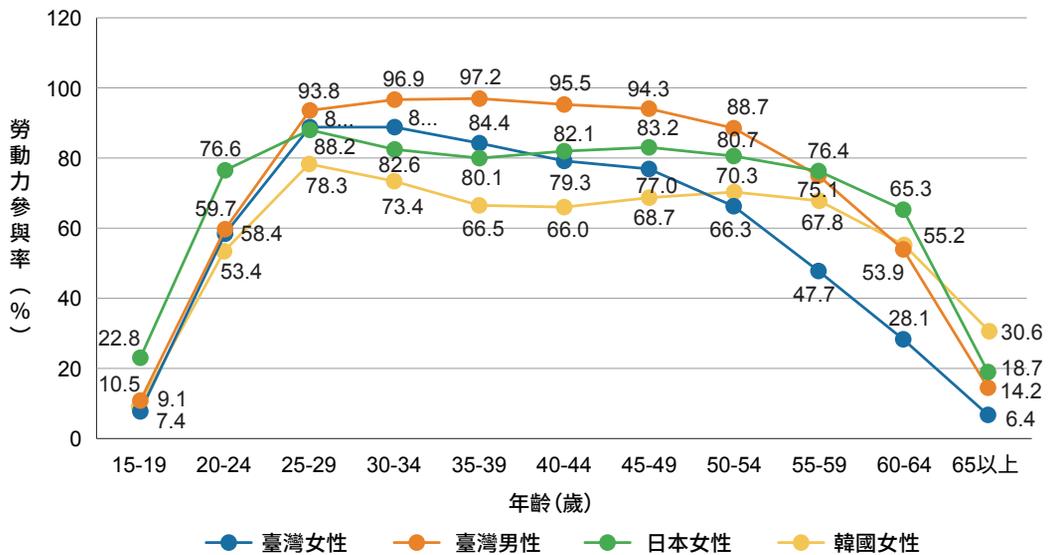
資料來源：勞動部（2020）婦女婚育與就業狀況

若與日、韓女性及我國男性的生涯歷程相比，可以發現我國婦女的勞參率比日韓的情況為佳，尤其是25-29歲我國的勞參率超過九成。但與其他國家不同的是，其他國家的婦女在生命軌跡中，勞參率呈現M型狀態；婦女在婚育年齡可能會暫離職場，但多半在40-55歲之間會重回職場，之後隨年齡老化再降低。但我國婦女勞參率的趨勢未呈現出M型的曲線，而是單峰型，我國女性一旦退出職場便很少重回職場（見圖1）（勞動部，2024）。因此，「婚育」仍然是台灣女性職業生涯的大障礙，使國內在發展經濟的歷程中痛失女性勞動力的正式參與。值得探討的是：我們如何才能使女性即使選擇婚育，仍然可留在勞動力市場？

◎ 貳、福利國家典範與女性勞動力

在我國性別文化中，認為女性需負擔家中照顧者的角色，因此女性容易因婚育或照顧其他家人影響而被迫離開勞動力市場。究竟政府如何才能協助女性照顧不離職？在探討此問題前，必須先瞭解福利國家的本質。

Esping-Andersen（1990）以去市場化及階層化為指標，將所有福利國家典範（regime）分為三種類型，透過這樣的分析可看出不同類型的福利國家在看待女性勞動力的意識型態並不相同，自然會發展出不同類型的婦女與勞動政策。第一種類型為「自由主義福利國家典範」，強調自由市場機制，重視依市場的機制提供福



▲ 圖 1：2023 年各國年齡別勞參率
資料來源：勞動部（2024）性別勞動統計

利，只有在市場失靈時國家才會介入。在這樣的福利體制中，家庭會依收入不同自行去市場購買不同的替代性照顧；國家則負責規範市場機制及品質。因此，此類型的國家會以私立幼兒園提供照顧為主，依照照顧的內容品質收取費用；或由市場上提供不同老人照顧的方案供消費者選擇，家庭依自己可負擔的費用，選擇照顧長者的方式；政府會擬訂規則以確保消費者的權益。

第二種類型是「統合主義福利國家典範」，此類型國家受教會的影響，一方面重視由工作取得福利，會建置完整的職業保險機制；另一方面強烈主張家庭必須維持傳統的性別分工，但會發展家庭津貼鼓勵女性留在家中擔任照顧者。此類型國家會由社會保險制度提供生育給付、育兒留職留薪或照顧者給付等，讓工作者可以兼顧照顧者的角色。國家也會提供優渥的育兒津貼、家庭照顧者津貼等，給予在家擔任全職照顧者補貼。但即使職業保險提供不錯的生育給付及育兒假，由於社會刻板印象的影響，此類型國家中的母親往往仍會選擇全職母親的角色。

第三種類型是社會民主主義福利體制，以發展普及性且高品質的福利服務為主，重視國家在照顧上的責任，由公立照顧機構取代女性照顧者角色。為了達到全方位且高品質的替代性照顧，國家稅額很高，且期待全民充分就業（才有更多人繳稅），所有福利服務以去商品化為原則（Sainsbury, 1999）。此類型國家中母親被

期待投入職場，國家會提供優渥方案讓職業婦女選擇暫時留職留薪育兒，並提供父母寬鬆的兒童照顧方案，父母無論繼續工作或暫時全職照顧子女都能夠有足夠的資源。此類型國家強調社會互助的強度，所以無論有無結婚或有無子女，個人勞動者的財富會需要藉由國家集體分派給有子女的父母使用，社會主義的思維很強。

除了上述三種類型之外，學者普遍認為東亞地區的福利體制難以歸類到上述三種模式。因此，Holiday（1990）提出：東亞地區的福利模式為「生產型福利國家（Productivist Welfare State）」。此類國家的首要任務為經濟發展，社會福利只是促進經濟成長的工具，國家中所選擇發展的福利往往以有利於經濟發展為主，例如：發展普及性的全民健保，是為了維持健康的勞工，才能投入經濟發展；發展高品質且價廉的照顧體制，是為了讓女性勞動力可以釋放出來投入職場。台灣、新加坡、香港、日韓都被歸類於此類型的福利體制。在此類的國家中，能讓女性成為勞動人口的政策較易推動，政策的評估指標也在於可否提高女性勞參率，而非女性權益或家庭福祉。但女性只被視為產業後備軍，填補資本主義發展下低薪、低階或兼職的次級勞動力。即使家庭需要女性照顧家人，但國家仍希望女性可以同時兼任照顧者及勞動者的角色。如：台灣早期的「家庭即工廠」政策，就是希望女性同時幫父權主義及資本主義工作。

◎ 參、福利意識型態與女性勞動力

另一項重要思考方式為福利國家輸送模式，不同社會有不同的福利意識形態，認為照顧責任應該要由誰來負擔。傳統福利國家的提供有三個主體：國家、市場、家庭，在照顧的議題上福利的提供者還包括企業。如果這個國家相信照顧責任應該是 100% 由市場來負擔，則這個國家會傾向於發展市場化的照顧體系，依不同家庭的購買能力，去市場選購品質不等的替代性照顧。如果這個國家傾向於認為照顧責任應該要 100% 由國家單獨來負擔，畢竟人口政策應該由國家統籌，人民已經盡到繳稅的義務，公民應有福利權；如此這樣的國家會傾向於發展去市場化的公共托育服務，或是免費的老人照顧。由搖籃到墳墓，國家都應該要提供完整的照顧服務。

如果這個國家傾向於相信照顧的工作應該要 100% 由家庭的機制去負責，國家只有在家庭失去功能時才介入，如此一般家庭必須要自己安排子女及老人照顧的需求，國家不用提供育兒相關津貼，就如同早期台灣的樣貌。如果這個國家認為員工及眷屬的照顧應 100% 由企業負擔，畢竟員工是為資本家工作，因此沒有時間完成家庭的照顧責任。此社會傾向：在產假期間必須由企業提供全薪的產假，支付育兒留職期間的薪水，並且企業內應發展托兒所及日照中心，讓員工可以安心上班；畢竟企業應負起培養下一代勞工的責任，他們未來是為資本家工作。

當然國家也可能有混合福利提供者的理念，若此國家認為應該是由國家及家庭共同分攤照顧的責任，這樣的社會通常政府會由稅收提供定額的生育津貼、育兒津貼；也會開辦公共托育，只是需要使用者支付平價費用。如果國家認為照顧的成本應該由企業及家庭共同負擔，政策的走向就會傾向於規範企業在員工生育或育兒留職期間提供半薪或六成的定期津貼補助，畢竟這段期間勞工並未提供勞動力，如果勞工選擇在家育兒，家庭也要自付部份無收入的責任。

因此，依照福利意識形態的不同，不同的社會會發展出不同的政策走向。如果要模仿其他國家的照顧政策，便必須在社會上提出討論、達到共識，才能符合各國的集體福利意識。由我國目前發展出的照顧政策來看，就不難判斷出我國社會所擁有的福利意識型態為何了。

◎ 肆、政府協助照顧不離職之國外政策例子

在家庭與工作友善政策中，除了常見的托育公共化之外，本文希望介紹國外其他不同福利國家典範的制度，對女性照顧不離職可發揮關鍵效果，供國人參考。下列的例子可看出：各國發展的政策與其原本的福利國家典範及意識型態緊密結合，不會唐突地發展出不相容的政策。

一、澳洲

澳洲屬於上述的自由主義福利國家典範，在良善治理（Good Governance）的概念下建制許多可供企業遵循的準則。該政府在2012年通過《工作場所性別平等法案》，要求擁有100名以上員工的雇主每年針對6項性別平等指標進行報告。這些指標代表工作場所中性別不平等持續存在的事實，及企業以行動取得改善的現況。藉此，督促企業成為員工工作及家庭和諧的關鍵角色。其中第四項指標即為：推動帶薪育嬰假和工作場所的彈性（Advancing Paid Parental Leave and Flexibility in the Workplace）（Workplace Gender Equality Agency, 2025）。

此指標認為：有效的彈性工作安排可支持工作場所性別平等，因為它可促進婦女勞動參與和分擔照顧責任。同時，彈性工作也具有良好的商業意義，可以提高生產力並產生正面影響，可提升員工敬業度、福祉和工作滿意度。澳洲政府建議

的檢測表（Flexible Work Checklist）包括（Austrian Government, 2024）：

（一）彈性工作機會的提供：

1. 所有員工皆可申請，不論性別、年齡、照護責任、年資、職級或職務。
2. 除正式政策中規定的彈性工作安排外，也提供非正式的彈性選項。
3. 雇主盡可能讓更多職位能採用混合辦公或遠端工作模式。
4. 招聘廣告中明確標示彈性工作選項。
5. 透過職務與工作內容再設計，促使工作可彈性執行。

（二）促進彈性工作：

1. 提供協作工具、技術資源與設備，支持員工靈活辦公。
2. 根據彈性工作型態調整績效指標，例如兼職人員的KPI與全職比例相符，並以成果而非出勤來評估表現。



3. 彈性工作的員工在重要工作、培訓機會與職涯發展上享有同等對待。

(三) 領導與管理者職責：

1. 領導者需建立並支持實施彈性工作的正當理由。
2. 各級領導，尤其是高階主管與男性領導者，應以身作則，推動並正常化彈性工作，實踐及鼓勵他人採用，並公開肯定。
3. 管理者應了解適用於其團隊的勞動條件、合約義務及政策，並掌握審核流程。在拒絕員工申請前應評估其後果，努力協商或尋找替代方案。
4. 管理者需讓團隊了解可用的彈性選項，並與員工共同設計符合個人、團隊與業務需求的工作安排。
5. 管理者應實際推動具包容性的彈性工作，如會議安排、培訓、溝通與排程衝突的協調。

(四) 員工與其工作小組責任：

工作小組需協同規劃彈性工作方式，使其可兼顧個人需求、團隊合作與組織目標。

(五) 彈性工作的監督與評估：

1. 定期衡量彈性工作的實施情況及對不同性別的影響，並將使用情形與成效指標回報給高層與治理單位。
2. 組織設定目標，如提升整體參與度與男性參與彈性工作比例。



3. 透過員工調查了解其是否具備足夠彈性、是否感到獲得支持，以及是否擔憂彈性工作會影響職涯發展。

二、瑞典親職保險

瑞典是屬於社會民主福利國家典範，相信國家應該要 100% 負責福利提供。瑞典早在 50 年前就將原本讓母親申請的產假，改為雙親皆可帶薪申請的親職照顧假，也成為國際上首開先例的國家。

國內有少數文獻介紹瑞典親職假及兒童照顧的制度，卻少有介紹該國由社會保險制度支付勞工因為擔任父母親角色而請假期間所產生的薪資折損問題，可視為親職保險 (parental leave insurance)。由於是由社會保險單位負責，係全體勞工共同負擔保險費用，背後的理念在於兒童是社會集體的責任，非單一家庭私有財產，也不應由員工單獨面對 (Carlson, 2013)。瑞典也曾經發放現金育兒津貼給不工作在家照顧子女之父母，但很快就被

廢止，因為發現女性會選擇放棄工作在家領取津貼，導致女性勞參率立刻下滑。

瑞典親職假在每位子女出生時，父母可以獲得總計**480**天的育兒親職假，每位家長會保留一定天數，其餘天數可以依需求共用，如果要放棄自己的天數給另一位家長也需要通過申請。如果是單親家庭，則有權單獨享有全部**480**天的育兒親職假。雖然保險支付每位子女同樣的天數，但是津貼補助會依照每年集體協商的結果有所變動（瑞典社會保險局，2025a）。現在親職假也可以轉讓給祖父母照顧之用（Min, 2024）。

親職保險中支付的項目除了育嬰親職假期間的費用，也包括產假，陪產假，父母福利金（預產期前**60**天開始領取的育兒福利）、育兒津貼、兒童生病假等。還有許多育兒會遇到的各種需要，而衍生出的附加政策，非常貼心，大幅解決育兒家庭所有可能遇到的窘境，因此一併介紹。如：在休育嬰期間受傷或病情嚴重無法照顧孩子，可以暫停育嬰福利改為領取「病假津貼」，委由他人代替照顧。

若為了照顧生病的孩子而放棄工作或失去失業保險時，父母可獲得補助補償，自營者也適用，此補償金稱為「臨時育兒福利金（Vabbing, VAB）」。不必是孩子父母才可獲得賠償，包括與父母一方同住的任何人，或即將成為養父母者也可領取。

如果員工的工作需要體力，或工作環境有風險，而雇主又無法為您重新指派其

他任務，則有權享有「懷孕福利」。因體力勞動而享有懷孕津貼者，最早可於預產期前**60**天領取；如果因工作環境有風險而被雇主禁止繼續工作，可以從禁令生效之日起領取懷孕福利，將可獲得**80%**的薪水。

另父母得以在工作期間休假照顧孩子，每位父母在孩子年滿**12**歲或完成義務教育五年級之前可領取**480**天「父母福利金」，若有多個孩子則可增加天數。即使失業、學生、雇主、自營業者或已經退休者，也可領取父母福利金以陪伴小孩（瑞典社會保險局，2025b）。

瑞典實施男女共享的親職假，由一開始父母就有權享有相同天數的育兒津貼，並且可以互相給予假期。**1974**年時母親使用了全部育嬰假的**99.5%**，而父親只使用了**0.5%**。**2016**年時母親平均使用約**75%**的育嬰假；到了**2022**年，母親的育嬰假比例下降到**70%**左右，父親使用的比例逐年提高中（瑞典社會保險局，2025c）。但到目前為止仍然存在著性別、城鄉及階級差異；部分男性在請假時仍會遭受到雇主刁難。

過去使用的分析會發現：教育程度及工作場所特性都會影響父親休親職假的決定。教育程度高的父親比其他群體休假天數高；在以女性為主的職場中男性比其他父親使用更多親職假。其他因素也有影響，如具有強烈傳統母性規範觀念者會限制父親休親職假天數。此外，男女性工作受到不同的重視，如果母親收入高於父

親，夫妻仍可能選擇放棄母親收入；但當父親收入較高時，夫妻就不願放棄父親收入（瑞典社會保險局，2025c）。然許多雇主已經被說服，員工若能在子女年幼時陪伴小孩，再回到職場時工作品質會更好，員工幸福感會提高。

三、日本

日本在學者的分析中與台灣同屬於生產型福利國家，但日本傳統上以終身僱用制及企業福利聞名，眷屬同時受到父親企業的照顧；該國文化認為兒童應由母親親自教育為宜，因此女性結婚後離職而再就業的情形比台灣普遍。值得推薦的是，現代日本企業即使無空間發展托兒所，也會鼓勵發展小型的「職場保母」制度。在企業內規劃一間辦公室，聘請保母同時照顧少數員工孩童。

許多企業主打讓母親帶著孩童一起工作，在空間規劃上可區分為工作區域與育兒區域，母親能透過玻璃看見孩子的情況，孩子由育兒工作人員（類似保母）照顧（Mama Square, 2025）。另外，企業也提供小型合作托兒處所，如：日本產業技術綜合研究所設有一項臨時托兒所服務（Petit Cherry），當家中或使用日間托兒的兒童無法獲得照顧時，員工無須請假，但費用須要自付。後來也設立更正式的職場保母服務，提供合適的托兒空間與保母服務（阿澄玲子，2010）。

有些職場則發展出臨時育兒支持系統，如學校內因為教職員工於假日時還

需開放校園活動、舉行國家考試或入學測驗，在假日工作時教職員需要育兒支持服務，便提出與學生志願者、兒童保育員及私人派遣保母一同工作；也有與私人保母簽訂契約，派遣保母進行托育服務（佐々木千晶等人，2016）。此制度也適合台灣中小型企業，當公司員工不多子女數少、空間有限的情形，能達到親子一起上班的目的，對男女勞工都很有吸引力。當然相關政策若要在台灣推動，必須要先克服法律的問題。

◎ 伍、結語

台灣近二三十年來，基於人民的期待，政府改變過去不涉入家庭照顧議題的態度，開始以現金補助或實際服務支持家庭照顧，可見台灣福利的意識型態逐漸轉變中。惟市場中提供服務的品質未達人民期待，台灣企業也一直消極面對員工照顧的需求，使得許多家庭仍選擇離開勞動力市場親自照顧，並不再回到職場。除了國家與家庭分擔照顧責任外，實需要其他福利提供者再一起加入。



現代社會由於福利擴散效應，資訊容易取得，對於國外好的做法，人民也會與予借鏡，帶到國內討論。但是要了解政策的根是紮在各個國家原本的福利國家典範脈絡中，一項政策的形成通常與其文化、歷史、民眾意識形態、政治、經濟、社會、稅制等背景環環相扣息息相關。移植的政策也必須了解其原始國家福利內涵及

精髓，才有可能在移植後開枝散葉，值得深思。

► 陸、誌謝

本文感謝科技部專題研究計畫「MOST 109-2410-H-305 -020 -MY2」支持，亦感謝研究助理賴思岑，陳茲絨協助資料整理。

參考文獻

1. 阿澄玲子 (2010)。職員が生き生きと働くために職場ができること。高分子, 59(7) : 498。 <https://warp.da.ndl.go.jp/search/archivesearch/WE05-Search.do>。
2. 佐々木千晶、庄司知恵子、菅野道生、下平なをみ、伊藤彩 & 櫻幸恵 (2016)。休日勤務時の学内託児活動の実践と課題。岩手県立大学社会福祉学部紀要, 3: 18。
3. 勞動部 (2024)。性別勞動統計。
4. 勞動部 (2020)。婦女婚育與就業狀況。chrome-extension://efaidnbmnnpbpcjpcglclefindmkaj/<https://statdb.mol.gov.tw/html/woman/109/109woanalyze05.pdf>。
5. 瑞典社會保險局 (2025a)。父母津貼。 <https://sulf.se/jobb-lon-och-villkor/foraldradighet/foraldrapenning-och-foraldrapenningtillagg/>。
6. 瑞典社會保險局 (2025b)。育兒病假。 <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder>。
7. 瑞典社會保險局 (2025c)。親職保險報告。chrome-extension://efaidnbmnnpbpcjpcglclefindmkaj/<https://www.forsakringskassan.se/download/18.21e4089719320208e581b5/1733720949676/vagar-mot-en-mer-jamstalld-foraldradighet-socialforsakringsrapport-2024-2.pdf>。
8. Austrian Government (2024)。Flexible Work Checklist。Workplace Gender Equality Agency。 <https://www.wgea.gov.au/flexible-work/flexible-work-checklist>。
9. Carlson, J. (2013)。Swenden's Parental Leave Insurance: A Policy Analysis of Strategies to Increase Gender Equality。Journal of Sociology and Social Welfare, 40(2):63-76。
10. Esping-Andersen, Gosta (1990)。The Three Worlds of Welfare Capitalism。Cambridge: Polity Press。
11. Holiday, Ian (2000)。Productivist Welfare Capitalism: Social Policy in East Asia。Political Studies, 48(4):706-723。
12. Mama Square (2025)。Mama Square。 <https://www.mamasquare.co.jp/saiyo/about>。
13. Min, Roselyne (2024)。Sweden first pioneered parental leave. Now it's the first country to give grandparents paid leave。 <https://www.euronews.com/next/2024/09/26/new-swedish-law-enables-government-funding-for-babysitting-grandparents>。
14. Sainsbury, Diane (ed.) (1999)。Gender and Welfare State Regimes。Oxford: Oxford University Press。
15. Workplace Gender Equality Agency (2025)。Advancing Paid Parental Leave and Flexibility in the Workplace。 <https://www.wgea.gov.au/flexible-work/advancing-gender-equitable-take-up-of-ppl-and-flexible-work>。

企業善用女性勞動力之策略

辛炳隆 | 臺灣大學國家發展研究所 副教授



► 壹、前言

隨著台灣社會邁入少子化與高齡化的雙重轉型期，勞動力市場正面臨結構性的人力不足挑戰。根據國發會推估，我國15~64歲工作年齡人口占總人口的比率將於2028年低於2/3，人口紅利自此消失，而至2070年時將減少成為660萬人至750萬人，相較於去（2024）年幾乎減少一半以上¹。在此勞動供給持續緊縮的趨勢下，如何開發並善用現有潛在人力資源，已成為國家與企業亟須正視的課題。女性勞動力即是其中最具潛力的一環。此外，自21世紀以來，全球社會對於性別平等的重視日益提升，全球許多知名的品牌廠商

紛紛透過供應鏈管理機制要求供應商必須揭露並致力於推動性別平等。另一方面，近年來企業社會責任（CSR）與環境、社會與公司治理（ESG）指標興起，也使性別平權與多元包容（Diversity & Inclusion, D&I）成為衡量企業永續發展的重要構面。根據McKinsey（2020）研究，性別多元化程度高的企業，其財務績效優於同業，顯示女性參與不僅是人權議題，更與企業競爭力密切相關²。因此，台灣企業如何在既有體制中創造性地運用女性勞動力，已不再是道德或平權的附屬議題，而是攸關人力資源戰略與組織韌性的核心問題。

1. 國發會（2024），中華民國人口推估（2024年至2070年）。

2. McKinsey & Company (2020). Diversity Wins: How Inclusion Matters.

為落實職場性別平等，我國政府積極推動法制工作，除立法禁止性別歧視，制定相關法定假日之外，並要求企業提供必要的設施與措施來營造女性友善職場環境。此外，中央與地方政府也藉由相關獎項之選拔活動與認證機制，鼓勵企業提供優於法律規定之措施來促進女性在職場的發展。雖然在政府與民間共同努力下，台灣女性就業市場的參與與發展有所提升，然仍面臨眾多結構性障礙。根據主計總處的調查³，2024年我國女性勞動力參與率（以下簡稱勞參率）為51.95%，低於男性的67.08%，顯示出女性潛在人力資源仍未被充分發掘。特別是在生育期與育兒階段，許多女性因家庭責任與職場環境不友善而被迫中斷職涯，形成「職涯斷裂（Career interruption）」現象，影響其長期經濟自主與社會貢獻。此外，就業市場也仍存在性別區隔現象，女性仍集中在部分產業與職類，例如服務業、行政文書與教育等，且在企業高層領導位置的比例偏低。

爰此，本文旨在探討台灣企業如何透過制度設計與文化變革，有效促進女性勞動力的參與與發揮，並評析這些策略在實務執行上產生了哪些成效與限制，進而提出具體政策建議，以協助企業與政府共構性別友善的就業環境。本文共分為五節，除本節前言外，依序為探討台灣女性勞動市場概況與挑戰、分析台灣企業對相關法

律規定之遵守情形、成功案例分析、以及結語。

◎ 貳、台灣女性對就業市場之參與及挑戰

自1980年代起，台灣女性勞動參與即逐步上升。根據行政院主計總處的資料，台灣女性勞參率由1980年39.25%上升至2024年51.95%。雖然如此，台灣女性勞參率仍不及男性，二者的差距仍超過15個百分點。若按年齡層觀察，台灣男女勞參率差距普遍存在各年齡層，惟差距幅度自30至34歲起明顯擴大，尤其到了50至54歲以後二者差距更高達20個百分點，直到65歲以後差距幅度才縮小。由於大多數女性自30至34歲起開始進入必須先照顧家中幼兒、後照顧家中失能長輩的生命週期，故上述年齡層的差異顯示照顧家人的責任仍是限制台灣女性參與勞動市場的主要障礙。

受到傳統「男主外、女主內」家庭分工觀念影響，台灣許多女性會因為婚育與家庭照顧責任而離開職場。根據衛福部2019年「15-64歲婦女生活狀況調查報告」⁴，國內已婚婦女曾因結婚離職者占20.9%，離職主要因為「照顧未滿12歲兒童」及「準備生育（懷孕）」。在這些離職者中有近四成未曾復職，而曾復職者的復職間隔平均時間約4年7個月，形成「職

3. 主計總處（2024），人力資源調查統計年報。

4. 該調查每4或5年辦理一次，2019年是最近一次的調查。

涯中斷 (Career discontinuity) 現象。中斷職涯不僅削弱工作經驗累積，也降低女性未來的就業機會與薪資水平，形成「照顧懲罰 (Care penalty)」，其中也包括「隱性就業」與「非典型就業」增加。許多女性選擇兼職、接案、微型創業等彈性工時型態以兼顧家庭，但這些工作多屬低薪、無保障與升遷受限類型。

除生育與照顧幼兒之外，料理家務 (包括照顧家中失能長輩) 也是阻礙女性勞動參與的另一主要原因。根據主計總處人力資源調查，2024 年國內 45 至 54 歲女性非勞動力有 514 千人，其中有 424 千人因料理家務而無法參與勞動，占比為 82.49%，反觀同年齡男性以此原因而未參與勞動的占比僅有 12.5%。由此可見，台灣不少女性不僅因婚育而離開職場，即使子女長大之後，仍會因照顧與料理家務而無法進入職場，而這也是導致我國不像日本，原本下滑的婦女勞參率在 40 歲之後可以因大量婦女重回職場而回升。根據《今周刊》和 104 人力銀行於 2023 年 1 至 2 月執行的調查顯示⁵，在可複選的情況下，受訪女性上班族認為，自己在職場上，最容易遭遇的瓶頸前 3 名依序為「白天上班、晚上顧家，疲於奔命影響工作表現」(55.0%)、「因生育中斷職涯」(54.0%)，以及「中斷職涯後，想重回職場卻無法銜接」(47.7%)。

造成上述現象與台灣社會對家庭照顧責任的性別分工密切相關。儘管政府推動

家庭政策改革，如育嬰留職停薪、托育補助、托育公共化等，女性仍承擔超過大部分的家庭照顧勞務。特別是在長照議題日益嚴峻的情況下，女性往往成為主要的非正式照顧者。此一現象反映出職場彈性與家庭支持制度仍未能有效銜接。

除了勞參率有明顯差異之外，我國就業市場也長期存在性別區隔現象。就行業分布而言，女性占比較高的行業主要集中在醫療保健及社會工作服務業、教育業與其他服務業，尤其是醫療保健及社會工作服務業的女性占比在 2024 年達到 77.6%，長期保持較高的水準，反映出女性在照護與社會服務相關領域的高度參與；而教育業的女性比例也維持在高點，2024 年為 71.7%，說明教育產業仍以女性為主要從業者 (見表 1)。另一方面，女性占比較低的產業仍以營建工程業、礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業等傳統上由男性為主的產業為主。以營建工程業為例，其女性就業者比例在 2024 年為 14.7%，雖然較 2001 年的 10.6% 有所提升，但仍屬於低比例行業。礦業及土石採取業的女性占比則波動較大，在 2024 年降至 25.0%，顯示該產業的性別結構仍然以男性為主。值得注意的是，製造業女性占比雖然相較於其他產業偏低，但維持穩定，從 2001 年的 38.6% 微幅變動至 2024 年的 37.8%，變動幅度不大。

就職業別來看，在「事務支援人員」與「服務及銷售工作人員」職類中，女性

5. 資料來源：<https://www.businesstoday.com.tw/article/category/183034/post/202302230020/>

長期占多數，2024年分別達到77.5%與55.8%，顯示這些職業對女性的吸引力較高。這可能與工作性質較穩定、工時較固定，及社會對女性擅長行政與文書工作的刻板印象有關（見表2）。相較之下，技術性與勞力密集的職業仍以男性為主，女性占比相對較低。例如，「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」的女性占比變化不大，2024年僅為25.7%，顯示該領域仍屬男性主導，可能受體力需求、工作環境及職業訓練體系等因素影響。另一方面，在專業職業領域，女性占比並未明顯低於男性，特別是在「專業人員」與「技術員及助理專業人員」職類。「專業人員」

女性比例長期穩定於50%左右，2024年為48.9%；「技術員及助理專業人員」的女性占比則曾於2018年達到50.3%，但近年有所下降，2024年為47.0%，顯示產業需求變化可能影響女性在技術職位的發展。惟值得注意的是，「民意代表、主管及經理人員」的女性占比雖從2001年的14.6%增長至2020年的30.5%，但近年有所下滑，2024年降至27.8%。

受到上述就業市場性別區隔影響，我國性別薪資差異仍然十分明顯。根據主計總處受僱員工薪資調查結果，近幾年女性受僱經常性薪資上升幅度較男性大，導致

表1 歷年各行業就業者女性占比

年次	總體	農林漁牧業	工業	礦業及土石採取業	製造業	電力及燃氣供應業	用水供應及污染整治業	營建工程業	服務業	批發及零售業	運輸及倉儲業
2001	40.8%	27.6%	32.1%	20.0%	38.6%	14.3%	25.9%	10.6%	48.3%	46.8%	19.0%
2006	42.5%	28.9%	31.5%	14.3%	37.8%	14.3%	25.0%	11.5%	50.8%	49.1%	19.7%
2011	43.9%	28.8%	31.7%	25.0%	37.6%	13.8%	25.3%	11.9%	52.8%	51.2%	21.7%
2016	44.4%	27.3%	31.3%	25.0%	37.7%	16.7%	24.4%	10.9%	53.8%	51.5%	23.4%
2021	44.7%	27.5%	31.7%	25.0%	38.1%	18.2%	22.6%	12.2%	53.7%	52.1%	22.8%
2022	44.7%	29.1%	32.1%	33.3%	38.3%	18.2%	21.4%	13.2%	53.4%	52.1%	23.2%
2023	45.0%	29.5%	32.0%	33.3%	38.1%	18.2%	22.4%	13.7%	53.7%	52.2%	23.6%
2024	45.1%	30.4%	32.0%	25.0%	37.8%	17.6%	24.1%	14.7%	53.7%	52.8%	24.0%
年次	住宿及餐飲業	出版影音及資訊業	金融及保險業	不動產	專業、科學及技術服務業	支援服務業	公共行政及國防；強制性社會安全	教育業	醫療保健及社會工作服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	其他服務業
2001	56.2%	40.0%	58.2%	35.0%	49.0%	39.9%	36.2%	65.3%	69.0%	50.5%	48.8%
2006	58.2%	40.2%	60.7%	34.8%	50.4%	42.0%	38.6%	67.1%	73.7%	51.4%	49.4%
2011	57.1%	40.4%	62.6%	39.1%	51.9%	42.9%	43.0%	68.4%	76.5%	54.3%	50.7%
2016	53.8%	41.8%	62.7%	46.0%	56.0%	41.6%	47.6%	74.7%	78.8%	52.4%	50.1%
2021	53.9%	41.0%	62.8%	48.1%	55.4%	39.7%	48.7%	73.3%	79.5%	49.6%	49.6%
2022	53.9%	41.9%	61.9%	46.2%	55.6%	40.0%	47.7%	71.6%	77.6%	50.9%	50.1%
2023	55.1%	40.6%	61.8%	46.2%	56.3%	41.6%	47.1%	71.7%	78.1%	49.2%	51.7%
2024	55.4%	39.0%	60.5%	45.3%	56.4%	41.7%	46.9%	71.7%	77.6%	50.4%	51.4%

資料來源：2024年人力資源調查。

表2 歷年各職業就業者女性占比

年次	總體	民意代表、 主管及經理 人員	專業人員	技術員及助 理專業人員	事務支援人 員	服務及銷售 工作人員	農、林、 漁、牧業 生產人員	技藝有關 工作人員、 機械設備操 作及勞力工
2001	40.8%	14.6%	51.4%	38.3%	77.9%	53.9%	26.5%	27.2%
2002	41.3%	14.4%	51.0%	40.2%	77.7%	54.2%	26.2%	27.2%
2003	41.7%	15.7%	51.0%	41.2%	77.3%	54.5%	27.0%	27.1%
2004	42.0%	16.3%	50.5%	41.0%	77.8%	54.8%	27.1%	27.1%
2005	42.1%	16.3%	51.3%	41.4%	77.7%	54.9%	27.1%	26.6%
2006	42.5%	17.7%	50.1%	42.9%	77.4%	55.5%	27.4%	26.3%
2007	43.0%	17.5%	50.2%	44.7%	77.6%	56.0%	28.9%	26.1%
2008	43.3%	17.9%	50.5%	45.1%	77.7%	55.9%	28.8%	26.5%
2009	43.8%	19.4%	50.9%	45.5%	77.8%	56.0%	28.5%	26.6%
2010	44.0%	20.5%	50.5%	45.4%	78.5%	55.6%	28.5%	26.5%
2011	43.9%	21.6%	50.0%	45.6%	78.5%	55.3%	27.0%	26.8%
2012	44.0%	23.2%	51.0%	45.5%	78.6%	54.8%	26.1%	26.6%
2013	44.2%	25.0%	51.3%	46.7%	79.1%	54.6%	26.4%	26.0%
2014	44.3%	25.4%	52.6%	48.0%	79.0%	54.2%	26.8%	25.1%
2015	44.3%	25.3%	53.1%	49.2%	78.9%	53.9%	25.6%	24.6%
2016	44.4%	26.8%	53.9%	49.5%	78.5%	53.6%	25.6%	24.2%
2017	44.5%	27.7%	51.9%	49.4%	78.6%	54.7%	25.6%	24.3%
2018	44.5%	27.9%	52.5%	50.3%	78.1%	54.3%	24.6%	24.0%
2019	44.6%	29.5%	53.9%	50.9%	78.5%	54.1%	23.3%	23.1%
2020	44.6%	30.5%	52.2%	50.2%	77.8%	54.4%	24.6%	23.6%
2021	44.7%	30.0%	51.2%	48.3%	78.2%	54.5%	25.9%	24.9%
2022	44.7%	29.1%	49.9%	46.5%	78.3%	54.7%	27.3%	25.9%
2023	45.0%	28.5%	49.4%	47.3%	77.8%	55.0%	27.3%	25.9%
2024	45.1%	27.8%	48.9%	47.0%	77.5%	55.8%	29.2%	25.7%

資料來源：2024 年人力資源調查。

二者薪資差距縮小，但女性薪資仍明顯低於男性。以2024年經常性薪資中位數為例，女性全體受僱員工經常性薪資中位數（35,280元）為男性（38,921元）的90.65%。若以平均薪資為比較基礎，則2024年女性受僱者平均經常性薪資為將所有受僱者的薪資都換算成時薪，則2024我國女性平均經常性薪資為42,818元，是男性49,622元的86.29%，二者差距擴大為13.71%。

上述就業市場性別區隔現象反映國內女性在職場上可能仍受到「水平分工」與「垂直分工」雙重限制。水平分工指女性集中於特定產業或職業類別，這種性別刻板印象不僅反映社會文化，也制約女性的職涯多元化與收入成長潛力。至於垂直分工，即「玻璃天花板（Glass ceiling）」效應，指女性晉升至中高階管理職位的機會受限。

綜上，雖然我國女性對就業市場的參與情況已較過去明顯改善，但不論是勞參率、主管及經理人員的比例、或整體薪資水準還是不及男性，而且行業間性別區隔現象依然存在，顯見照顧責任、水平分工與垂直分工仍是我國對女性職涯發展所面臨的重大挑戰。

◎ 參、台灣企業對相關法律規定之遵守程度

為排除女性參與勞動市場的障礙，營造友善職場環境，政府以《性別平等工作法》對雇主有所規範，而對這些規範的法遵程度是檢視企業是否願意善用女性勞動力的重要參考指標。根據勞動部於2024年對3,114家事業單位所進行的「僱用管理就業平等概況調查」結果顯示，員工規模30人以上之事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」占8成9；事業單位同意員工申請母性保護相關假別之比率多達9成；員工規模100人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」占7成8，有設置「哺（集）乳室」占8成4。此外，事業單位同意員工申請《性別平等工作法》各項措施之比率，也逐年上升，除家庭照顧假之外，2024年時其餘各項同意率都已逾8成（見表3）。至於事業單位不同意員工申請各項措施的原因，大都以「公司人力無法負擔」與「認為員工可以用其他假別替代」最為常見。在禁止歧視方面，該調查也發現事業單位辦理各項業務有性別及跨性別/性傾向考量的比例持續降低。

上述事業單位對各項法令的遵守程度也反映在對受僱者的調查。根據勞動部2024年對受僱員工進行的「工作場所就業平等概況調查」，女性受僱者最近一年因性別在職場遭受不平等待遇比率，以「調薪幅度」之2.8%最高，其次為「工作分配」及「薪資給付標準」，分別占2.5%及2.4%。觀察歷年調查結果，各項目遭受不平等待遇比率大致呈下降趨勢，2024年以「調薪幅度」較2023年下降0.5個百分點最多。此外，該調查也發現女性受僱者最近一年有照顧家人之需求占28.5%，略高於男性之28.3%，而女性因照顧家人在職場遭受歧視或不平等待遇的占比為1.8%，也高於男性的1.3%，其中以「請假刁難」占0.9%居多，其次是「言語歧視」占0.7%。在性騷擾方面，女性受僱者最近一年在工作場所曾遭受性騷擾占3.6%，高於男性0.8%。

在法定假別的實際申請方面，上述調查發現有安胎需求或產檢需求的女性受僱者實際申請安胎假與產檢假的比例分別只有81.4%與66.8%，而未申請的原因皆以「以其他假別取代」最為常見，另有部分是因為擔心考績或升遷受影響或不公平對待。在家庭照顧假方面，也有部分女性受僱者是因為這二項原因而未申請。此外，「業務繁忙」也是造成女性受僱者未申請這些假別的原因之一。至於育嬰留停部分，該調查發現2024年有未滿3歲子女之女性受僱者曾申請「育嬰留職停薪」比率為51.6%；未曾申請占48.4%，沒有申請主要原因以「家人、保母或托嬰中心

表3 事業單位對《性別平等工作法》各項規定之實施情形

單位：%

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法比率 ¹											
(員工規模 30 人以上)	83.8	85.2	85.7	86.0	86.2	86.4	86.5	88.5	88.5	88.6	88.8
會 同 意 員 工 申 請 比 率	生理假	85.7	85.2	85.3	85.4	85.6	86.0	86.9	87.4	87.5	87.6
	安胎休養	90.9	89.4	91.8	91.8	91.9	92.0	92.7	92.7	92.7	92.8
	產檢假	-	82.4	82.6	82.7	83.0	83.4	83.9	84.6	84.8	85.4
	產假	95.1	94.7	94.7	94.7	95.0	95.0	95.0	95.1	95.1	95.1
	流產假	93.1	91.7	91.7	92.0	92.4	92.4	92.7	92.7	92.7	92.7
	陪產檢及陪產假 ⁴	85.6	85.6	85.9	86.5	86.6	87.0	87.6	87.9	88.0	88.2
	家庭照顧假	71.8	74.7	77.1	78.1	78.1	78.3	78.8	79.2	79.7	79.7
	(員工規模 30 人以上)	88.2	89.6	91.3	91.5	91.6	91.8	91.0	91.8	91.8	93.9
	育嬰留職停薪	75.5	79.2	80.5	81.1	81.2	81.5	81.8	82.0	83.4	83.5
	為撫育未滿 3 歲子女 得減少工作時間(員工 規模 30 人以上)	81.5	83.0	84.2	84.6	80.3	80.5	80.7	80.7	80.8	80.9
得調整工作時間 ³ (員工 規模 30 人以上)					88.1	88.9	89.0	89.2	89.4	89.6	
哺(集)乳時間	77.3	78.1	80.3	80.8	80.9	81.0	81.9	82.5	83.0	83.1	
設置「哺集乳室」比率 ¹											
(員工規模 100 人以上) ²	-	-	78.7	78.8	79.4	79.7	79.8	80.1	80.3	80.7	
(員工規模 250 人以上)	80.1	84.2	84.2	85.6	87.2	87.3	88.9	89.3	89.5	90.1	
設立「托兒服務機構」或提 供「托兒措施」比率 ¹											
(員工規模 100 人以上) ²	-	-	51.6	63.4	65.6	67.4	68.4	68.7	70.4	70.5	
(員工規模 250 人以上)	81.4	81.5	81.5	81.7	83.9	84.9	84.6	84.8	84.8	85.4	

資料來源：勞動部 2024 年「僱用管理就業平等概況調查」。

附註：

1. 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、設立「托兒服務機構」或提供托兒措施、設置「哺(集)乳室」係為事業單位有提供比率。
2. 《性別平等工作法》於 2016 年 5 月修正擴大至僱用 100 人以上事業單位須提供「托兒設施或措施」及設置「哺(集)乳室」，爰上表實施情形區分為員工規模 100 人以上及 250 人以上。
3. 為撫育未滿 3 歲子女，事業單位同意「得調整工作時間」包含「公司原本就有彈性上、下班措施」。
4. 2021 年以前為「陪產假」，2022 年以後配合修法修正為「陪產檢及陪產假」。

會負責照顧」占 71.7% 最高，其次為「擔心收入減少」占 19.0%，「擔心失去工作」占 6.2% 居第三，而「擔心考績、升遷受影響或不平等對待」者亦占 4.1%。另台北市就服處 2024 年「育嬰留職停薪復職關懷」調查，詢問受訪者如日後有其他未滿 3 歲之子女是否願意再次申請育嬰留職停

薪，有 80% 表示願意，而未申請者中有近一成是「擔心影響升遷或工作變動」。

由此可見，國內大多數企業都會遵守《性別平等工作法》的規定，設置相關設施與措施，且當女性員工依法申請安胎假、陪產假、家庭照顧假等，或申請育嬰留職停時，大多數企業也都會同意。然而，

也有部分企業會明白要求或暗示女性員工改以其他假種取代，或直接拒絕。此外，部分女性員工則是為避免影響自己的工作與職涯發展而未提出申請。茲就造成這些現象的主要原因歸納如下：

一、中小企業資源有限與政策落差

相較於大型企業具備制度彈性與財力支援，中小企業在推動性別平權上普遍面臨經費、人力與制度設計之困難。許多中小企業缺乏獨立人資部門，無法負擔設置托育設施或系統性彈性制度的成本。此外，部分中小企業對相關法規認知不足，誤認育嬰留職或性平教育為「額外負擔」，形成政策推動落差。政府目前雖提供部分補助與輔導，但實際影響仍有限，亟需強化政策推進機制與激勵誘因。

二、組織文化與主管觀念保守

即便企業已建立制度，但若缺乏高階主管之支持與認同，往往難以落實。許多管理階層仍抱持傳統性別角色觀，如認為女性在育兒階段應避免承擔高壓工作或出差任務，導致女性在評比與升遷中被邊緣化。此類文化偏見雖不易察覺，但對女性參與造成重大阻力。此外，部分組織仍存在根深蒂固的「長工時 忠誠」文化，彈性與遠距工作制度在此氛圍下難以真正落實，反而形成「表面制度、實質抵抗」的矛盾現象。

三、策略評估與成效追蹤困難

雖然許多企業已建立性別平權相關政策，但在執行面缺乏明確績效指標與監測

機制，導致成效難以量化，亦不利於政策調整與資源分配。例如，某些企業雖有彈性制度，卻未追蹤使用比例、滿意度或回職率，亦未檢討制度對性別結構是否實質改善。此外，女性主管比例的成長若未與人才庫培養機制搭配，亦難形成持續性效果。因此，制度若缺乏數據支撐與回饋調整機制，將難以形成正向循環，亦難說服組織投入更多資源持續推動。

肆、成功企業案例分析

在性別平權觀念日益深化的今日，企業是否能夠提供一個尊重差異、促進共融的工作環境，已成為衡量其治理品質與社會責任的重要指標。臺北市政府推動的「職場性別平等認證制度」，正是鼓勵企業從制度、文化、福利與實踐面向，落實性別友善的重要政策工具。以下綜整 2024 年度獲得金質獎、銀質獎與銅質獎的企業推動性別平等的具體作為與創新亮點，以供其他企業參考⁶：

一、制度化推動性別平等，納入企業永續核心

在企業治理層級上，多數獲獎企業已將性別平等納入永續發展戰略。例如安聯人壽、元富證券與元大金控等企業，明確將聯合國永續發展目標（SDG 5）列入公司治理指標；其中元富證券更將「高階女性主管比例達 33% 以上」列為可量化的 KPI 指標。滙豐銀行亦要求所有主管以「加速共融」作為年度目標，展現高階領導層對性別議題的高度承諾。

6. 詳細內容請參閱 2024 年台北市職場性別平等認證得獎手冊，台北市勞動局。

二、優於法令的福利措施，實現職場與家庭平衡

友善的育兒與照護政策是性別平等的重要基石。金質與銀質獎企業普遍提供優於法令的全薪產假與育兒假，例如滙豐銀行提供女性員工 20 週全薪產假，並給予男性員工 28 天陪產假；安聯人壽亦提供男性 4 週全薪育兒假，實質支持父職參與。此外，臺灣銀行設置職場托育中心，富邦媒體與聯邦快遞設有獲優良認證的哺集乳室與孕期健康諮詢機制，協助新手父母在職場中無後顧之憂。

三、多元性別與去性別化設計，形塑包容職場文化

企業不再侷限於「兩性平權」，而是邁向更加多元共融的文化營造。例如元富證券與勤業眾信等企業推動性別中立服裝規定，招募過程中不要求揭露性別資訊。滙豐銀行與富邦媒體積極參與彩虹驕傲月活動，張貼 LGBT 友善標語與海報，NVIDIA 設立「Women in Tech」網絡支持女性科技人才發展。這些具體措施，有效擴展了性平意識的社會影響力。

四、女性領導力的強化與性別公平晉升制度

女性領導者的培養亦為多家企業的重要策略。勤業眾信與安聯人壽設有女力培訓與接班人制度，富邦媒體成立「女性科技網絡」，鼓勵女性投入科技決策領域。臺灣銀行與群益金鼎證券等企業更已達成女性主管占比 50% 以上，突破性別天花板的結構性障礙。

五、同工同酬與薪資透明機制日趨普及

薪資公平是性別平等的關鍵基礎。安聯人壽與勤業眾信定期進行性別薪資差異分析，並以報告形式公開檢討與改善；群益金鼎證券更將性別薪資差異控制在 0.02% 以內，實踐真正的同工同酬原則。這些措施不僅提升員工對企業的信任感，也為其他企業樹立了標竿。

六、性平教育與防治制度齊備，落實職場安全

教育與制度並重，是防止性別歧視與性騷擾的核心。滙豐銀行、勤業眾信、兆豐金控等企業將性騷擾防治課程列為全體員工必修，並配有透明申訴管道與心理諮商機制。臺北農產與安達人壽更響應聯合國反性別暴力 16 天行動，結合內訓與外部倡議活動，營造零容忍的職場文化。

七、企業文化與員工參與，深化性平價值認同

從員工參與的角度出發，多家企業以創新手法推動性平文化建構。例如東元電機舉辦 DEI 標語徵件比賽與跨文化餐會，聯邦快遞設置「新生兒禮包」與多元性別廁所。群益金鼎定期舉辦家庭日與運動會，安達人壽設計母親節主題講座，進一步凝聚家庭與職場的情感連結。

八、創意與人本關懷兼備，實踐幸福企業願景

企業不僅從制度面推動性平，更以人本精神實踐幸福職場理念。例如安達人壽

提供「孕婦一對一復職諮詢」、兆豐金控提供每胎最高 18 萬的生育補助，勤業眾信設計生日假、心理諮詢與員工按摩服務。這些創意舉措體現企業對員工多元角色的同理與支持。

綜上，上述這些企業不僅為員工創造平等、安全與多元的工作環境，更透過制度化與文化化並進的策略，落實性別正義於日常實踐中。未來，隨著政策推動與社會期待同步升高，更多企業可望循此脈絡，共同建構性別共融的職場與社會。

► 伍、結語

面對少子化與高齡化帶來的勞動力緊縮挑戰，有效開發與運用女性勞動力已成為企業強化人力資源戰略與提升永續韌性的核心課題。本文指出，雖然女性勞參率逐年上升，職場性別平等相關法令逐步完善，但受限於傳統性別分工觀念、照顧責任不對等、就業市場性別區隔與升遷障礙，女性的職場發展仍面臨諸多結構性挑戰。



企業在制度設計面逐漸導入優於法令的友善措施，例如延長陪產假、設置哺乳室與托育設施，顯示組織對兼顧家庭與工作的理解與支持。部分企業更將性別平權納入公司治理與永續發展指標，透過制度化與 KPI 管理，提升女性領導參與與公平晉升機會。此外，多元性別政策與去性別化管理文化亦展現職場共融理念的落實。

然而，仍有不少企業因規模小、資源有限，或文化保守而推行困難。即使具備制度，也可能因主管觀念保守或缺乏執行力而流於形式。此外，多數企業仍缺乏有效的政策追蹤與成效評估機制，導致性平推動缺乏量化成果與制度優化的依據。

從成功企業的案例觀察可見，性別平權不僅能改善員工滿意度與組織文化，更能提升企業品牌形象與財務績效，顯示其具有高度的戰略價值。因此，未來政策應進一步強化中小企業支持系統，包括資源補助、諮詢機制與績效認證，並強化主管性別意識培訓與制度監測工具，促使性平措施真正落實到職場實務。

綜上所述，企業善用女性勞動力不僅是回應人口變遷的必要選擇，更是建構具包容性、永續性與競爭力之職場文化的關鍵一步。唯有國家與企業協力從制度、文化與支持體系三方面協同精進，方能釋放女性潛在人力，達成性別共融的勞動市場願景。

政府促進婦女重返職場之協助措施

李庚霏 | 中國文化大學勞動暨人力資源學系（東吳大學社會學系） 兼任副教授



► 壹、前言

依據行政院主計總處2025年統計資料顯示，台灣地區女性勞動力參與率（以下簡稱勞參率）在2012年突破50%後，逐年穩定成長至2025年3月51.98%，而隨著女性教育程度提升及服務業提供之工作機會增加，勞動部推動婦女再就業計畫，營造友善職場，女性勞參率持續上升，其中25至29歲女性勞參率接近九成達到高峰，此亦是我國當前在就業政策上，以促進婦女就業為持續努力對象的重要議題。

而進一步檢視，為鼓勵因婚育因素退出勞動市場的婦女能夠積極的重返職場工作，勞動部結合了經濟部、衛福部及教育部等4個部會推動為期3年的「婦女再就業計畫」，包括有10項就業促進措施及21項具體作法，自2023年9月1日起上路，預計每年至少協助3.5萬人就業，值得肯定與檢視其執行概況。

◎ 貳、當前政府促進婦女就業之相關法令策略與措施

為協助婚育婦女順利重返職場就業，《就業服務法》2015年將因家庭因素退出勞動市場2年以上婦女列為政府致力促進就業的對象，勞動部更透過提供僱用獎助措施，提高雇主僱用意願、安排參與就業促進課程及提供臨時工作津貼、職場學習及再適應計畫、服裝儀容整備補助等各項措施，協助欲重返職場就業婦女，能夠提高就業準備及適應職場工作環境之要求；另對於有意創業者，也提供免費創業課程及諮詢輔導服務、以低利創業貸款及利息補貼方式，協助其減輕籌備資金的壓力，每年協助二度就業婦女約2萬人次，順利進入職場安定工作。

另，審酌我國女性勞參率各年齡群組中，以25至29歲群組接近九成達到高峰後，往往可能因為婚育、照顧家庭等因素而離開職場，該年齡群組就未再出現第二次勞參率高峰，尤其在面臨少子女化與高齡化的情況下，依據國家發展委員會之人口推估資料顯示，我國未來10年間，15至64歲之工作年齡人口將減少145萬7千人，將使各產業出現人力缺口的需才現象。善用女性勞動力，鼓勵女性重返職場，不僅能協助渠等因婚育離開職場後，順利重返職場繼續工作外，更能促進其實現自我價值與成就感之尊榮，進而對於紓緩缺工問題上，應有某種程度的助益與效力。因此，協助渠等對象精進職能、深化就業服務具體作為的質與量對策，並運用

獎勵或獎助等各種措施，增加渠等人員就業意願，協助政府在政策法令之規劃與實現上，能夠更具體的達成實證效力（行政院經建會等，民99）。茲檢視當前促進婦女重返職場相關主要法令及相關策略與措施內容分述探討如下：

一、協助婦女再就業相關策略與措施方面：

(一) 勞動部結合經濟部、衛福部及教育部等資源，針對因家庭因素退出勞動市場180日以上之婦女，運用各項獎勵措施，鼓勵退離職場前已有專業技能之婦女，透過「自主訓練獎勵」、「雇主工時調整獎勵」、「再就業獎勵」、「僱用獎助」、「職業訓練生活津貼」、「臨時工作津貼」、「職場學習及再適應計畫」等就業促進措施，協助其精進工作職能及就業適應等就業準備，打造友善職場環境，鼓勵其及早重返職場，提高勞參率與穩定就業。

(二) 依據統計，2024年協助婦女再就業3萬8,408人。

二、建構友善職場環境等相關策略與措施方面：

(一) 為給予育兒父母更多支持，勞動部自2022年起，將《性別工作平等法》（現已修正名為《性別平等工作法》）進行修正，包括：「有薪產檢假」由5日增加為7日；「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」，並由5

日增加為7日；勞工受僱於未滿30人之事業單位，可與雇主協商使用彈性工作時間。

- (二) 2024年產檢假薪資補助人數9,404人，補助金額2,456萬4千元；陪產檢及陪產假薪資補助人數1萬3,525人，補助金額4,787萬4千元。

三、保障勞工育嬰留職停薪期間退離職場之經濟生活，並穩定就業相關策略與措施方面：

- (一) 就業保險自2009年5月1日起提供6成育嬰留職停薪津貼，截至2024年12月底止，受惠人數9萬3千餘人，核付金額107億9,004萬餘元；
- (二) 訂定「育嬰留職停薪薪資補助要點」自2021年7月1日起，加給2成育嬰留職停薪期間補助，使育嬰留職停薪期間之平均投保薪資替代率達8成。自開辦至2024年12月底止，受惠人數32萬3千餘人，核付金額120億3,485萬餘元。

四、補助企業設置哺集乳室相關策略與措施方面：

- (一) 2024年修正發布「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」第4條規定，提高雇主新興建托兒設施之經費補助額度上限，從新台幣300萬元提高至500萬元。
- (二) 依據2024年度統計資料顯示，計有補助設置哺集乳室131家、托兒設

施或措施445家，合計576家，補助金額2,966萬餘元。

五、落實性騷擾防治事件通報制度相關策略與措施方面：

為利於雇主落實通報及地方政府隨時掌握彙整各項資料，計有：補助調查性騷擾申訴案件所需之經費、提供職場性騷擾被害人心理諮商、法律諮詢與扶助費用，維護被害人權益等相關作法，依據2025年3月統計資料顯示，2024年上半年通報申訴件數共計有543件。「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」，截至2024年底已有1,611名納入調查專業人才資料庫。

六、落實性騷擾防治制度相關策略與措施方面：

透過加強與衛福部、教育部之橫向協作分工，以避免不適任之教育人員進入校園領域，並與地方主管機關密切聯繫，瞭解實務執行情形，建立相關處理機制與被害人可使用之資源，真正落實協助性騷擾被害人，發揮積極及時協助之功能與效益。



◎ 參、婦女善用政府促進就業措施重返職場之策略措施及工具作法

一、策略措施及工具作法的意涵及其定位

Robbins (1990) 認為，「策略是決定及實現基本和長期目標與目的之過程，及所需資源的配置行為」，而 Mintzberg (1987) 更提出策略是一種計畫及未來行動的指導，包括 5P 策略，即計畫 (plan)、策略 (ploy)、模型案例 (pattern)、地位 (position)、觀點 (perspective)。因此，「策略」就是決定如何「做對的事與把事做對」，可從策略定位與政策窺知。所謂「策略定位」，即是透過許多心力與多元優質的服務設計及行動力，使自己可以在同業競爭下，在市場上仍具有足夠的競爭力。而「政策」則是透過訂定可以遵循之規定規則說明，所以，良好的政策必須是根據事實及公正之判斷而訂定，必須具有彈性，可以適合每一部門與預期合理情況，經得起時間的考驗，具有高度永久性。

因此，Julia Martins (2024) 進一步提出「策略計畫、規劃、管理」等概念，依其所稱的「5 步指南」，著手進行規劃實現目標所需採取的行動流程，幫助組織資源，制定成功的最佳行動計畫，據以有效的執行。包括：

步驟 1：評估機關團體目前的策略和環境，使用如平衡計分卡或 SWOT 分析，幫助評估目前的優劣勢、威脅、機會和未來的潛力。



步驟 2：確定機關團體的目標與目的，及透過競爭優勢，以追蹤未來 5 到 10 年期望實現的目標。

步驟 3：制定策略計畫，並確定績效指標，制定未來短中長程 (3 到 5 年) 的策略計畫，建立專案藍圖追蹤進度，確保朝正確方向前進。

步驟 4：實施並分享計畫，善用計畫進度的管理工具和軟體，定期查核監控進度，並根據需要作調整。

步驟 5：根據需要進行修訂和重組，以確保與組織願景和目標保持一致，並依據變化隨時更新計畫。

二、婦女善用政府促進就業措施重返職場之策略措施及工具作法

依據徐淑敏、張景旭 (2005) 之多元就業開發方案促進失業婦女就業之充權模式與充權障礙之探討，及趙淑琴 (2019) 研究發現，近年來政府強化積極勞動市場 (Active Labor Market Planning，

ALMP)，包括就業希望工程等公共就業措施，及失業給付、就業服務與職業訓練三合一方案等。許多女性突破現狀，勇於走出家庭，參與接受職能訓練，再次創造第二春的就業機會。綜整其研析政府促進婦女就業、重返職場之相關策略措施，包括：

- (一) 充分考量失業婦女個人因素狀況，減少其就業挫折。
- (二) 提供符合失業婦女擁有之技能專長就業機會，以符合就業需求與期待，提高工作意願。
- (三) 針對失業者特殊屬性，加強推動中、低收入婦女之工資補貼，提供工作機會及適性就業服務。
- (四) 強化社政與勞政單位的橫向聯繫與合作，鼓勵NPO戮力組織計畫分類，避免增加社會成本，及政府資源重覆浪費，確切解決失業問題。
- (五) 推動女性工作與家庭平衡，排除就業障礙，協助解決家庭困擾之因素。
- (六) 政府部門應扶植NPO非營利組織，鼓勵其戮力組織計畫分類，避免增加社會成本，資源浪費。
- (七) 建立大數據資料庫追蹤就業狀況等措施，以積極有效的促進婦女重返職場就業。

因此，由前述計畫之相關法令依據、策略與措施規定和實施情況，可以更清楚

明白確認其具體內容與作為，應是有達到規定之功能與效力。政府為協助婦女重返職場更具體的實施內容項目如下：

- (一) 提供個別化就業服務及協助措施，包括：職業心理測驗評量與職涯規劃等就業諮詢、職務再設計、職業訓練、失業認定、技能檢定及創業資訊、就業市場資訊及就業促進研習活動等相關服務，協助個案重返職場，並於就業後持續追蹤，掌握就業情形。
- (二) 提供職場關懷及追蹤輔導的具體有效服務模式，以增強婦女就業意願與動機，及協助其就業準備、陪同面試，鼓勵其更新及精進原有就業技能，以順利重返職場並穩定就業。
- (三) 透過跨部會合作機制，營造友善職場方向與內涵，積極開發友善廠商，鼓勵其提供彈性工時及部分工時僱用機會，及創造性別平等與友善育兒就業環境，協助有照顧家庭需求之婦女重返職場。例如：衛福部提供托育及長期照顧等服務資源，推動健康職場認證，讓婦女得以安心就業、經濟部與勞動部共同推動職場工作平權，鼓勵雇主營造性別平等職場環境及提供友善家庭措施等、教育部運用多元終身學習管道，滿足不同生涯階段的學習需求等。同時倡議職場友善家庭與世代



融合，協助員工平衡工作與家庭生活，以引導婦女得以順利的重返職場工作。

- (四) 提供多元化之家庭教育資源及終身學習管道，以充實民眾了解相關職場概況與就業新知，滿足不同世代在各個不同生涯階段的學習需求，以協助導引其順利的重返職場，愉快的樂在工作。
- (五) 善用僱用獎助措施各種有利的項目內容，包括透過提供雇主給予僱用獎助津貼，及各種可能運用的有利項目，以提高僱用的意願，增加女性勞動力之就業機會與有效人力的充分運用。
- (六) 安排產業分析、求職面試技巧等就業促進課程，提供一些短期就業機

會，給予臨時工作津貼，及連結職場學習及再適應計畫、服裝儀容整備補助等各項措施，多管齊下的協助欲就業的女性勞動力，做好就業準備及職場適應等具體有效的作為，以利渠等順利的樂在工作。

- (七) 對於擁有專業職能而想創業的婦女，可規劃設計提供其免費的創業課程與諮詢輔導，及以低利創業貸款與利息補貼等具體有效的作法，協助其減輕資金與利息之壓力，積極有效的定額協助，有利於婦女創業與執業之準備與執行的具體作為，使渠等得以愉快地順利重返職場，發揮所長與專業。
- (八) 在精進職能方面，提供因家庭因素退出勞動市場180天以上之婦女，

鼓勵其自主的提案訓練計畫，經審核通過後，順利的積極完成訓練，以更新與強化原有的職能，並辦理求職登記，而重回職場者，得以獲得獎勵與肯定之「自主訓練獎勵金」，及促進渠等安心與穩定的工作，進而充分的體現自我人生目標與價值。

- (九) 透過深度個別化就業服務，及「再就業獎勵」措施的運用，以提高其就業意願，且透過「工時調整獎勵」措施，鼓勵雇主為有照顧家庭需求之婦女，提供工時調整或部分工時工作之職缺設計，定期定額的每月發給獎勵金，以協助其穩定就業，減少流動率與失業率的發生。

三、婦女善用政府促進就業措施重返職場之策略措施及工具案例

- (一) 案例 1: 為了照顧年邁的媽媽，決定返回老家礁溪定居的阿娟。

60 歲的個案阿娟在新北工作多年，為了照顧年邁的媽媽，決定返回老家礁溪定居。雖然她曾有作業員、餐廳服務員、停車管理員等豐富的工作經驗；但卻對宜蘭地區的就業環境全然陌生。起初嘗試飯店的房務工作，但體能卻無法負荷，只能無奈離職。面對經濟壓力及體能受限的困境，阿娟在礁溪夜市遇到羅東就業中心駐點同仁，在該地宣導婦女再就業計畫，並洽得就服員的協助，在經過就服員的審慎評估下，協助阿娟受僱於五金生活超市公司，擔任門市銷售員工作。雇主對阿娟的



工作表現豎起大拇指，稱讚她服務親切有禮、理貨條理分明，且工作態度主動積極，目前已穩定就業3個多月。阿娟說，這份工作不僅為她帶來穩定的收入，還能兼顧照顧母親的責任。她很感謝「婦女再就業計畫」和就服員的幫助，讓她重新找回信心。（取自江睿智，2024，重返就業市場！勞動部推「婦女再就業計畫」三大獎勵措施報導）

勞動部為因應高齡化與少子化帶來的勞動力缺口，推動「婦女再就業計畫」，期望透過就業獎勵及量身訂製的再就業支持模式，鼓勵因家庭因素暫時離開勞動市場的女性重返職場，並同時獎勵企業能夠調整工時，以配合女性的家庭照顧需求，針對再就業婦女提供最高新台幣3萬元的「自主訓練獎勵」和「再就業獎勵」措施；同時也針對雇主提供「雇主工時調整獎勵」方式，對每一職缺每月發給新台幣3,000元獎勵金，最長可達到12個月。此一措施的實施，不僅能有效紓緩產業缺工問題，提升婦女的就業率，且促進性別平等。勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署羅東就業中心分享，截至2024年已協助400名以上婦女返回職場，幫助她們除了在家與工作之間取得平衡外，更能積極實現自我職涯發展的規劃與理想。

（二）案例2：因生育4個孩子離開職場20年的月蘭，開啟職涯第二春。

許多婦女離開職場後想二度就業，往往面臨自信不足、就業技能無法符合職場

要求、難以兼顧家庭等困境，因生育4個孩子，而離開職場20年的月蘭，就是其中的一個案例。然而一心想分擔家庭經濟的她，雖然嘗試找過了許多工作，但是因為上下班時間，無法兼顧接送照顧小孩的需要，只能斷斷續續的從事一些臨時性的工作，發展署虎尾就業中心就業服務員（2024）在瞭解她的狀況後，運用「婦女再就業計畫獎勵措施」，成功的推介她到虎尾裕民商行（全家加盟店）工作。

裕民商行負責人娟英也曾經是需要照顧家庭的職業婦女，特別配合月蘭的需要，調整上下班時間的規定，使月蘭可以順利從事全職門市人員工作，就業初期月蘭對收銀、機台操作及面對顧客感覺生疏，娟英也能從旁協助引導她，從貨架清潔、產品效期檢核等工作著手，逐步熟悉各項工作，而能迅速獨立完成各項作業，成功開啟她的職涯第二春。此案例由各公立就業服務機構負責職缺媒合運用「雇主工時調整獎勵」、「再就業獎勵」，促進婦女返回職場，此一案例驗證了具體有效的創造勞資雙贏局面，有意重返職場的女性朋友、企業，都可以把握機會向公立就業服務機構辦理求職、求才登記，提出婦女再就業計畫申請，由企業提供符合婦女工作時間的就業機會，營造友善職場，亦創造婦女自我實現的第二個職場人生。（取自勞動部，2025，推動善用女力 勞動部「婦女再就業計畫」助婦女開啟職涯第二春新聞稿）

► 肆、結語及建議

政府為因應勞動市場人力需求，加強推動工時調整（含部分工時工作模式）及延緩退休措施，鼓勵勞動參與率較低之45歲以上女性，得依自身需求及時間選擇，持續提供價值及經驗傳承，進而成為企業與社會發展的重要力量，可由「婦女再就業計畫」、「45+就業資源網」及「55plus就業促進措施及就業獎勵」等了解作法與用心。因此，為了讓政府相關政策法令設計與人員的專業執行與推動的用心，能夠藉由各項具體有效的作為，達到促進婦女愉快的就業與重返職場及相關案例作法運用目標，落實及加強具體作為之策略性思維，謹提供個人淺見如下就教專家先進卓參檢視運用。

- 一、擴大及加強個別化教育訓練（Individual Education Planning, IEP）與進用等相關協助方案設計及運用。
- 二、於渠等就業初期加強薪資補貼或管理者津貼等，增強僱用意願與種類。
- 三、積極有效開拓不同類型的工作機會，給予雇主適當補助和獎勵，提高其試用與運用意願，增加就業機會。

- 四、透過一對一輔導與職場支持，及就業諮詢與陪同面試等方式，排除就業障礙與限制，強化與穩定就業動力和能量及信心。
- 五、研發及提供更多適合渠等適性就業之質化與量化探索分析工具，協助其發掘就業潛能與實力，增進面試技巧與就業信心等內外在工作能量。
- 六、積極安排提昇各種短期進用人員再就業能力為主相關課程，有效促進其再就業準備與能量等服務。
- 七、結合公私部門成立研究與開發和渠等相關「人力資源顧問中心」之可行性，建立夥伴關係，落實推動達成目標具體可行策略作法。
- 八、積極地蒐集與研發各種不同職類與實務工作內容的成功案例，適時地揭露、報導及撰擬渠等之職場工作實況，讓產官學研及社會大眾與求職者，透過此一些成功與溫馨的案例報導，建立正確與良好的觀念，進而成為推動與協助的得力左右手。

參考文獻

1. 勞動部 (2025)。促進及提升婦女就業政策及措施一覽表。<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/79440/post>。
2. 勞動部 (2025)。婦女再就業計畫助婦女提升就業力重返職場。<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/79557/post>。
3. 行政院主計總處 (2025)。中華民國統計資訊網主計總處統計專區-就業、失業統計，<https://www.stat.gov.tw/cl.aspx?n=3562>。
4. 勞動部勞動力發展署 (2025)。就業服務。<https://emps.wda.gov.tw/Internet/Index/index.aspx>。
5. 勞動部勞動力發展署 (2023)。相關求職求才服務活動訊息、職缺資訊等措施。<https://www.taiwanjobs.gov.tw>。
6. Julia Martins (2024)。什麼是策略計劃？5步指南，April 16th, 2024，[facebookx-twitterlinkedin\](https://www.facebook.com/juliamartins/)。
7. 江睿智 (2024)。重返就業市場！勞動部推「婦女再就業計畫」三大獎勵措施。<https://money.udn.com/money/story/7307/8307962>。
8. 勞動部勞動力發展署 (2025)。推動善用女力，勞動部「婦女再就業計畫」助婦女開啟職涯第二春。<https://www.d.wda.gov.tw/news/detail/9>。
9. 趙淑琴 (2019)。如何協助低收入婦女就業及脫貧之研究。人力規劃及發展研究報告。<https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/10/refile/0/12509/d48fac86-6df0-4f06-a42a-230919a2a202.pdf>。
10. 徐淑敏、張景旭 (2005)。多元就業開發方案促進失業婦女就業之充權模式與充權障礙之探討，關係管理研究。<https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/JournalContentDetail?SysId=A06082331>；https://people.dyu.edu.tw/paper/9425401_c.pdf。
11. 行政院經濟建設委員會 (2010)。「2010年至2060年臺灣人口推計」。<http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0000455>。
12. 陳玉芳、王雅雲 (2012)。性別勞動情勢，台灣勞工季刊。
13. 李庚霏 (2004)。就業安全理論與實務，揚智圖書公司。
14. 陳聰勝 (2002)。人力資源開發運用的理念與實施，五南圖書出版股份有限公司。



擴大勞工法律扶助範圍相關規定及推動現況

馬湘凌 | 勞動部勞動關係司 科員

► 壹、前言

勞動權益事關勞工基本生計與人性尊嚴，為建構更健全的勞資爭議處理機制，勞動部除持續精進調解與仲裁制度外，近年來亦積極強化法律扶助措施之量能與可近性，以期協助經濟弱勢勞工透過司法程序實現其勞動權益，並排除勞工於訴訟上可能面臨之程序或實體上障礙。

為具體落實協助經濟弱勢勞工或工會透過司法途徑解決勞資爭議之法律扶助精

神，勞動部自 2009 年起委託財團法人法律扶助基金會（以下簡稱法扶基金會）辦理「勞工法律扶助專案」，每年皆持續滾動檢討扶助規定以建構更周全的扶助措施，並經歷多次修正「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」（以下簡稱扶助辦法），包括 2019 年底為配合勞動事件法施行期程，將勞工申請勞動調解及工會集體訴訟納入法律扶助範圍；2021 年擴大扶助勞動訴訟所生之鑑定費、執行費及證人費或經法院裁

定須支出之必要費用等，2024 年更擴大將積欠工資爭議納入訴訟代理及必要費用扶助範圍，有助於勞工透過司法途徑爭取勞動權益。

◎ 貳、擴大法律扶助範圍，貼近實務訴訟需求

又為進一步完善勞工法律扶助措施以保障更多勞工透過司法程序維護自身權益，勞動部預計於 2025 年 5 月公告修正扶助辦法，擴大扶助事由及範圍之方向，以下概要介紹最新修正之扶助措施內容，以協助瞭解法律扶助相關規定及推動現況。

一、擴大將經調解成立後，聲請保全程序或強制執行之勞資爭議納入扶助範圍

為使勞工與雇主發生勞資爭議時，於行政調解階段即能迅速有效解決紛爭，進一步降低勞工因勞資爭議進入訴訟程序之可能，勞動部於 2020 年起推動提前於行政調解期間導入法律扶助措施，透過「補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點」，補助地方主管機關於複雜爭議案件中提供律師陪同勞工進行調解以維護其權益。

然縱經行政調解成立，如雇主未依調解約定內容履行其義務，依《勞資爭議處理法》相關規定，勞工雖得逕向法院聲請裁定准予強制執行並暫免繳納裁判費，且為防止雇主惡意脫產，勞工往往也具有聲請保全程序之需要。然無論是保全程序或強制執行程序，皆屬法律專業之範疇，一

般勞工恐因不諳專業法律術語或法院作業程序，導致需多次往返法院並耗費相當勞力、時間及費用，故勞動部本次修法將經調解成立後聲請保全程序或強制執行之勞資爭議納入律師代理及勞動事件必要費用扶助範圍，以期完整並即時保障勞工權益。

二、擴大將勞工作為反訴被告之勞資爭議納入扶助範圍

勞動部另考量實務上常出現勞工向雇主提起訴訟後，反遭雇主提起反訴請求損害賠償、不當得利等情形，然依現行扶助辦法之規定，僅將勞工作為原告身分提起訴訟上請求之爭議部分納入扶助範圍，故勞動部為完整維護勞工應有權益，本次修法一併將勞工作為反訴被告部分之爭議態樣亦納入扶助範圍。至於如係雇主先以勞工作為被告提起民事訴訟，勞工欲利用同一訴訟程序向雇主提起反訴之情形，基於為落實扶助辦法減少勞工訴訟障礙之立法意旨，勞動部未來亦將積極朝向擴大扶助範圍的方向修法，以完整將勞工作為民事訴訟被告身分的勞資爭議皆納入勞工訴訟扶助範圍之中。

三、延長中高齡、高齡與身心障礙勞工必要生活費用扶助期間

有鑑於中高齡、高齡勞工及身心障礙者於勞資爭議發生後，較不易於短期間內再度就業，或是傾向在欠缺其他所得來源的情況下，從事易陷入就業不穩定狀態之非典型工作，進而導致其經濟弱勢處境加劇，陷入工作貧窮之困境；更甚者，部

分勞工恐因無法繼續承擔漫長勞動訴訟程序所造成的嚴峻經濟壓力，放棄上訴機會或即早以較不利之條件被迫與雇主進行和解。因此，為充分保障是類勞工透過完整司法程序維護自身權益，勞動部於本次扶助辦法修正延長渠等經濟較弱勢勞工之必要生活費用扶助期間，已年滿 45 歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明之申請人，生活費用扶助期間由原定最長扶助至 180 日，調整為最長扶助至 270 日，以落實對於經濟弱勢勞工之法律扶助。

▶ 參、結語與展望

為協助弱勢勞工爭取法定權益，落實扶助辦法減少勞工訴訟障礙之規範目的，勞動部借助法扶基金會專業之人力及廣布之服務據點，提供專業與便利的法律扶助服務，至今已逾 10 年，未來也將持續貼近實務上弱勢勞工法律扶助資源之需求，保障其應有之勞動權益。

目前勞動部委託法扶基金會辦理勞工訴訟扶助之服務機制，原則上係以訴訟程

序中之律師代理扶助為主，未來或許可朝向加強「訴訟前」及「訴訟後」之非訴訟事項扶助之方向精進訴訟扶助機制。例如，協助欲請求資遣費之勞工於提起訴訟前先行寄發存證信函、或連結社工資源以協助勞工為完整之主張等，於事前完善各種必要的「訴訟前」準備工作；又如於確認僱傭關係存在訴訟勝訴後，進一步於後續協助勞工回到公司復職，或於復職後立即再遭雇主解僱之情形中，提供「訴訟後」之非訴訟事項之必要法律扶助工作。綜上，勞動部與法扶基金會未來或得於充分衡酌過去實務經驗與整體資源分配後，強化對「訴訟前」及「訴訟後」之非訴訟事項法律服務的重視，使多數勞工都能運用勞工訴訟扶助專案之相關措施及時並統一解決勞資爭議，並促進其透過司法制度保障自身權益。



《勞工保險條例施行細則》修正重點一次看！

劉芷淳 | 勞動部勞工保險局 科員



◎ 壹、前言

為促進勞工保險制度運作健全，增進保障投保單位、被保險人權益，勞動部於2025年1月6日修正發布《勞工保險條例施行細則》（以下簡稱本細則）部分條文，本次修正內容涉及勞工保險有關承保、保費及給付面多項規定，對於投保單位主體消滅之保費繳納義務者、被保險人之投保薪資調整申報及保險給付申請等實務作業程序均有重要調整。本文將就本次修正規定內容擇要說明，使投保單位、被保險人快速掌握新法重點。

◎ 貳、《勞工保險條例施行細則》修正重點介紹

一、投保單位因合併、分割或轉讓而消滅時，存續、新設或受讓之投保單位應承受消滅單位之保險費或滯納金繳納義務（修正第18條第2項）

鑑於投保單位主體消滅，其原有權利義務由新投保單位承受，不限於原單位被「合併」事由，尚包括單位「分割」或「轉讓」，均會產生承受權利義務之情形，《勞工職業災害保險及保護法施行細則》第22

條、《勞工退休金條例》第56條均已明定，投保（提繳）單位因合併、分割或轉讓而消滅時，存續、新設或受讓之投保單位即應承受消滅單位之保險費或滯納金繳納義務，受讓之提繳單位亦應當然承受消滅單位之勞工退休金繳納義務。

本細則本次修訂將投保單位「分割」及「轉讓」之主體變更情況，其勞工保險保險費、滯納金之繳納義務，納入「新設」及「受讓」之投保單位承受範圍，使保險費繳納權利義務主體的關係更臻明確，可促使「新設」、「受讓」之投保單位依規定承擔費用繳納義務，更可避免投保單位因前揭變更情況致欠費無從進行追償之情形，積極鞏固勞工保險財務基礎。

二、勞工因傷病請假及涉性別平等案件進行調查暫時停止職務期間，投保單位不得調整投保薪資（修正第28條）

勞工保險屬強制性在職保險，於僱傭關係存續期間，雇主應依規定為所屬勞工加保。考量勞動部改制前行政院勞工委員會99年12月9日勞保2字第0990140479號函及《勞工職業災害保險及保護法施行細則》第27條，已明定被保險人因傷病住院或傷病請假之期間，不得調整投保薪資；及依勞動部113年3月22日勞動保2字第1130157543號函釋規定，涉性騷擾或性霸凌等案件之被申訴人，依《性別平等工作法》或《性別平等教育法》於進行行政調查暫時停止職務期間，因被保險人與投保單位間僱傭關係尚未終止，投保單位仍應依規定為其辦理參加勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險，且停職期間



不得調整投保薪資。為求明確，爰於本細則第28條第1項予以分款明定，上開加保期間被保險人不得調整投保薪資。

故被保險人如因傷病住院或因傷病請假期間，或於依《性別平等工作法》、《性別平等教育法》進行行政調查暫時停止職務期間，投保單位不得申報調整其投保薪資。惟投保單位於申報調整被保險人投保薪資時，如其已無上開依法不得調整投保薪資之情形，投保單位仍應按其最近3個月之平均月薪資總額，覈實申報調整其投保薪資。

三、職業工會等投保單位如欠繳保險費達二個月以上，不得繼續預收保險費（修正第40條）

依《勞工保險條例》第16條第1項第2款及本細則第40條規定，職業工會、漁會、海員總工會及船長公會之被保險人，其自行負擔之保險費，由所屬投保單位收取後按月彙繳至勞保局，又該等投保單位於徵得被保險人或會員代表大會同意後，得一次預收三個月或六個月保險費。因實務上，少數單位未依規定向勞保局彙繳預收之保險費，且經勞保局催收後仍未改善

而函請地方主管機關依《工會法》相關規定處理。為加強保障被保險人權益及健全勞工保險財務，爰於本細則第 40 條增訂，職業工會、漁會、海員總工會及船長公會如有未依規定將保險費按月彙繳給勞保局，且逾寬限期致欠繳保險費累計月份達二個月以上者，於保險費未繳清前，不得繼續向被保險人預收保險費。

為使勞工能掌握職業工會等投保單位之保險費繳納情形，即時保障自身權益，勞保局每月均會於勞動部及該局官網發布欠繳保險費、不得預收勞工保險費之投保單位名單，同時函知該投保單位所屬理監事、被保險人，該局並與地方主管機關、法務部行政執行署各地分署等單位合作，採取多方行政作為督促投保單位將被保險人繳納之保險費彙繳至該局，確保被保險人權益不受影響。

四、未於國內設有戶籍之被保險人請領家屬死亡給付，投保單位應協助辦理請領手續（修正第 43 條）

被保險人請領家屬死亡喪葬津貼，須檢附載有死亡登記之戶口名簿影本及被保險人身分證或戶口名簿影本，勞保局可經由比對內政部戶政資料，確認其親屬關係及是否於保險有效期間發生家屬死亡事故。惟未於國內設有戶籍之被保險人（如外籍被保險人），勞保局無法逕行比對資料確認其是否符合請領資格，且為避免是類被保險人因語言隔閡、文化差異及不諳法令規定或相關申請程序，致後續通知補正情形增加，或需支付費用委託他人辦理，影響其保險給付權益，爰修正本細則

第 43 條第 2 項並增列第 3 項，於國內設有戶籍之被保險人得自行請領家屬死亡給付，至未於國內設有戶籍之被保險人，依《勞工保險條例》第 10 條及本細則第 42 條規定，投保單位應協助辦理請領手續，以保障渠等權益。

五、未於國內設有戶籍者，其請領各項保險給付得以親屬關係證明文件代替戶籍謄本或戶口名簿影本（新增第 54 條之 1）

勞保局現行實務上審查各項保險給付，遇有未於國內設有戶籍之被保險人或其家屬，無從提供戶籍謄本或戶口名簿影本之情形時，係請被保險人或其家屬提供足資辨識之親屬關係證明文件代替之。為明確規範，爰於本細則增訂第 54 條之 1 規定。

▶ 參、結語

勞工保險自 1950 年起開辦迄今，已成我國千萬餘名勞工之社會經濟安全保障基石，透過本次修正《勞工保險條例施行細則》，除使投保單位了解各項被保險人加保期間不得申報調整投保薪資之情形外，亦強化投保單位繳納保險費義務，及提升被保險人申請保險給付便利性之正面效果。展望未來，伴隨國際情勢及我國勞動市場持續變動帶來的挑戰，勞動部將持續體察並妥善因應，期使保險制度更加完善，使勞工在面對職場風險時，獲得更穩定與安心的保障。

高風險工廠火災爆炸危害預防指引 事業單位應落實風險評估，加強查核，以確保工作安全

黃健琨 | 勞動部職業安全衛生署 技正



◎ 壹、前言

鑑於近年高風險工廠火災爆炸事件頻傳，為協助事業單位加強火災爆炸危害預防等工廠安全管理工作，勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）前已陸續發布小型企業製程安全管理實施指引、製程安全管理程序參考手冊、工廠危險物處置使用安全注意事項等相關文件提供事業單位參考運用。從以往重大事故情形，發現事故發生的主要原因之一在於事業單位未能落實法規要求之「危害辨識、評估及控制」，及在合理可行範圍，依法令、指

引或實務規範，採取必要之預防設備或措施。為促使中小企業就工作場所中易發生火災爆炸之設施及作業或環境，落實風險評估，職安署特別於2025年2月12日函頒「高風險工廠火災爆炸危害預防指引」，提供中小企業自評時應注意之重點事項，期以避免發生重大災害事故，保障工作者作業安全。另職安署亦將篩選具有火災爆炸危害之高風險廠場，透過宣導輔導，協助其依指引規定實施自評，執行危害辨識、風險評估及採取必要控制及預防措施，並由勞動檢查機構抽查督導落實情形。

◎ 貳、高風險設備及作業

針對中小企業內較具有潛在火災爆炸高風險之設備或作業，工廠應建立完善的危害預防管理制度，以確保安全運作。包括：

- 一、高風險設備：火爐、煙囪、加熱裝置及其他易引起火災之高熱設備；化學設備；高壓氣體設備；危險物製造、處置及使用之設備；易燃粉狀固體輸送、篩分等之設備；乾燥設備；金屬之熔接、熔斷或加熱作業用可燃性氣體及氧氣之容器；使用自燃性物質設備，如四氫化砒等。
- 二、高風險作業：熔接、熔斷作業；作業場所有易燃液體之蒸氣、可燃性氣體或爆燃性粉塵、可燃性粉塵滯留；灌注、卸收或儲存危險物於化學設備、槽車或槽體等作業；金屬粉末拋光研磨作業；攪拌作業。

◎ 參、火災爆炸危害預防管理

事業單位在考量火災爆炸之危害預防時，應先確認是否符合法規要求事項，再檢討是否需要增加其他預防措施，以避免火災爆炸之發生或降低其影響程度。且事業單位應視自身規模及風險特性制定相關預防管理程序或作法，摘要說明如下：

- 一、製程安全資訊：製程安全資訊包括高度危險化學品之危害資訊、製程技術及製程設備等。製程安全資訊是執行風險評估所需之基本資料，事業單位應建立相關管理程序，確保其正確性

及完整性，如此勞工才能充分了解製程危害特性。

- 二、風險評估：辨識及評估製程之火災爆炸潛在危害與風險，藉由系統化評估方法實施風險評估，並就評估結果，採取最佳危害控制措施改善措施。
- 三、標準作業程序：必須明確指出每個操作階段之步驟（含開、停車之SOP）、操作界限、安全健康考量及其安全系統的功能。相關人員應可隨時取得標準作業程序，且定期及適時修正，以確保能反映實際作業狀況，包括製程化學品、技術及設施變更造成之改變。另應制定工作安全及衛生標準，如上鎖/掛牌、設備與管線開封、維修人員、承攬人或其他支援人員入廠之管制措施。
- 四、教育訓練：對新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之安全衛生教育訓練。另針對具火災爆炸高風險之設備或作業，事業單位亦應將相關安全防護措施納入教育訓練。
- 五、承攬管理：（一）篩選承攬人，針對不同作業及其火災爆炸風險，訂定不同的承攬人篩選基準，例如：在防爆區內執行動火作業，其對承攬人的要求應較高。（二）確認承攬人應遵守之安全衛生規定及防護措施。（三）明定採購規格中有關安全衛生之要求。（四）人機入廠管制。（五）危害告知。（六）溝

通或訓練承攬人之教材。(七)工作許可申請及核發。(八)承攬期間之監督管理、安衛績效評核等。

六、變更管理：確保製程於變更過程不會衍生新的或是不可接受之風險，且確認既有風險不會加劇。變更程序後或受影響之製程啟動前，應對相關人員，辦理教育訓練，文件檢討更新等。

七、緊急應變：訂定緊急應變計畫，每年應依風險評估結果，對具有火災爆炸危害情況應列入緊急應變計畫、辦理教育訓練及實施演練，並檢討應變措施之適切性及有效性，對應變器材應定期實施檢查測試及保養。

► 肆、風險評估方法

事業單位應依其製程、設備或作業之規模和特性，以及法規之要求選擇適當的方法執行風險評估，據以降低潛在火災爆炸危害之風險或強化安全管理制度。而具有高風險設備及作業之工廠，更應將火災爆炸潛在危害列為評估重點，並讓勞工了解於風險評估過程後採取之防護設施。

對於具高潛在火災爆炸危害之風險評估作業，雇主應提供更多的資源，以確保評估過程及結果的深度及完整性。相關風險評估方法如后：連續式製程，可考量使用危害與可操作性分析（HazOp）、失誤模式及影響分析（FMEA）或故障樹分析（FTA）；批次製程或非常態作業，為避免因人員操作失誤而可能會造成火災爆炸等潛在危害，可考量採用以作業程序/步驟為基礎之程序危害與可操作性分析

（Procedural HazOp）；簡易作業，可考慮如果-結果（What-If）分析方法。

針對上述分析方法，若受限於資源或專業而不易執行時，如中小企業之簡易及小規模之批次製程等，則可參考使用「高風險工廠火災爆炸危害預防指引」之「易引起火災爆炸之設備、作業及預防措施檢核參考表」檢核項目包含緊急應變、教育訓練、高熱設備、化學設備、高壓氣體設備、乾燥設備、危險物製造處置及使用、熔接熔斷作業、金屬粉末拋光作業……等，惟使用時，事業單位仍應依作業規模及特性等予以增修檢核內容。另事業單位亦可至本署「製程安全管理資訊應用及交流網站」查詢製程安全評估相關資訊及本署「中小企業安全衛生資訊網」查詢風險評估、工具表單等相關資訊。

高風險工廠針對風險評估結果所提出之改善設施應加以審核，並指派部門或人員負責規劃及執行，且須設定預定完成期限。此外，亦應指派人員負責定期追蹤管理，並實施稽核。對已完成之改善設施須確認其有效性，及評量其可達成預期之改善目標或成效，若無法達成者，亦應採取因應措施，確保可有效控制潛在危害之風險。

► 伍、結語

唯有建構安全健康的工作環境，方能保障廠商及勞工之權益，安全才是企業永續發展的基石，勞動部職業安全衛生署將持續透過宣導輔導協助事業單位依指引落實自評，促進事業單位自發性實施危害預防工作，適時指導事業單位改善安全衛生設施，以達防止火災爆炸等職業災害發生之目的。

就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款所定外國人從事海洋漁撈工作之範圍

黃合禧 | 勞動部勞動力發展署 科員



壹、前言

台灣四面環海，擁有得天獨厚的海洋資源，漁業一直是我國重要的傳統產業之一，不僅提供國人豐富的水產資源，也在經濟發展中扮演關鍵角色。因此漁業是我國沿海地區的重要就業來源，對穩定地方勞動市場、促進社會經濟均衡發展具重大意義。

近年來本國面臨人口老化與人力短缺的雙重挑戰，許多年輕人不願投入辛勞且

具危險性的漁撈工作，導致漁撈產業人力逐年下滑，因此引進外籍漁工已成為協助台灣漁業持續運作的重要措施，外籍漁工不僅補充了國內漁撈產業勞動力的不足，也使我國得以維持漁業生產，確保產業競爭力。

為促進漁業永續發展，除了提升工作條件、培育國內年輕世代對漁業的認同外，對於引進外籍漁工的聘僱制度也需要有合理規劃及規範，以建構友善且兼具韌性的

勞動市場，讓國內漁業人力資源持續穩定成長。

◎ 貳、修法歷程

為保障台灣國民工作權益，同時緩解國內產業缺工情形，目前聘僱外國人來台工作以「限業限量」為原則，確保雇主能遵循外國人可從事工作內容進行聘僱及管理，提升外國人工作權益保障，另外應明定外國人可從事工作範圍及相關規範，以避免外國人來台工作，卻因語言、文化、宗教等因素，受到剝削、不當對待、人權侵害等情形。此外，《就業服務法》第 57 條也規定雇主聘僱外國人禁止事項，使雇主聘僱移工有法可循，同時也保障外國人來台工作權益。

全台灣目前有多達 221 處漁港，依據《漁港法》將漁港類型分為 2 種，第一類漁港指全國性或配合漁業發展特殊需要之大型漁港，其他不屬第一類漁港則規歸屬第二類漁港，在台灣第一類漁港共 9 處，第二類漁港共 212 處¹，由此可知外籍漁工工作的範圍遍布全台各地，對於海洋漁撈工作內容更應有明確定義，以利遵循。勞動部前於 2010 年發布解釋令界定海洋漁撈工作內容，然而現行實務中，以屏東、澎湖為例，因魚市場毗鄰港邊，常出現漁船航行返港後，因地緣相近與工作內容不易劃分，使雇主指揮外籍漁工於漁船靠岸

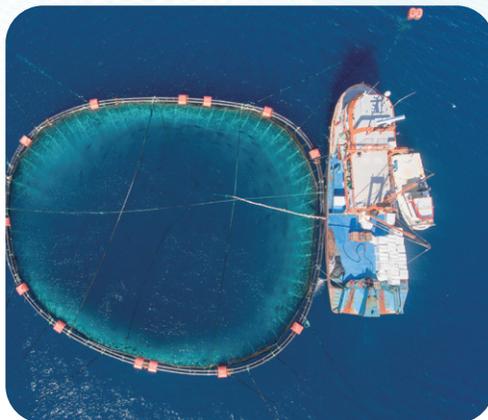
卸漁搬運至港邊魚市場後，接續從事如漁獲物加工、分切包裝、販賣等工作，容易衍生從事許可以外工作之疑慮，故勞動部於 2025 年 1 月 19 日針對海洋漁撈工作範圍發布新的解釋令，明定外籍漁工不得從事漁獲物販售相關工作，舉凡加工處理、分切包裝、陳列標價販賣等皆屬許可以外工作範圍。

考量海洋漁撈工作樣態多元，不僅在「航行漁船上」，「漁船靠港後」亦有應協助漁船、漁貨作業的相關工作，而此次修正最新解釋令中三大重點：一、增加「箱網養殖漁業」為海洋漁撈範圍，並明定「網具維護」、「放養魚苗」、「投餵餌料」以及「監控養殖環境」等都係屬海洋漁撈工作許可範圍；二、配合《漁業法》修正文字，針對漁船靠港時，船長以外的幹部船員跟普通船員可以在漁港周邊卸魚、搬運整理漁貨、清洗漁具、整補漁網具以及補給漁船出海所需的物資，皆屬漁船上漁



1. 資料引用來源：https://www.fa.gov.tw/view.php?theme=FishingPortAct_announcement&subtheme=&id=48。

業工作之延伸；三、船長以外的幹部船員跟普通船員可以在漁船上從事捕撈作業、協助航行、機械維護以及漁獲物處理，但雇主不得於漁船泊港時，指派移工從事加工處理、分切包裝、販賣漁獲物等相關工作，以避免雇主違反《就業服務法》從事許可以外工作，致處以新台幣 3 萬元至 15 萬元罰鍰。



▶參、外國人可從事的海洋漁撈工作範圍

勞動部於 2025 年 1 月發布最新解釋令將海洋漁撈工作分為「漁船工作」及「箱網養殖工作」，明訂《就業服務法》第 46 條第 1 項第 8 款所定外國人從事海洋漁撈工作範圍如下，但不包括漁獲物販售相關之加工處理、分切包裝、陳列標價等相關行為：

一、從事漁船船長以外之幹部船員及普通船員之工作

- (一) 在漁船上從事協助航行、機械維護、捕撈作業與漁獲物處理。
- (二) 漁船泊港時，於港邊協助卸魚、整理漁獲物、整補漁網具、補給漁船作業所需資材或與其有關之工作。

二、從事箱網養殖工作

- (一) 前款工作。
- (二) 放養魚苗、投餵餌料、監控養殖環境、網具維護之工作。

▶肆、促進法規落實，保障漁工權益

外籍漁工在台灣漁業中扮演著不可或缺的角色，其工作條件的改善關乎國內漁業的永續發展。然而，隨著漁業技術與管理革新，現行法規在適用範圍與實施情況上仍存在諸多隱性問題，需各界共同努力，促進法規的落實，以制定更靈活的法規來應對不同作業需求，特別是職業安全衛生、勞動條件等方面，以確保外籍漁工的基本權益得到保障。此外雇主也應落實遵守法規，提供良好的工作環境與訓練，透過合理規範外籍漁工工作範圍，有助於提升雇主與外籍漁工穩固勞雇關係，共同營造友善的漁業勞動環境。

克盡職責、親力親為 公路局工務技術員林銘芳

投入公路事業近28年，交通部公路局蘇花公路改善工程處第四工務段約用工務技術員林銘芳，靠著扎實的第一線經驗，克盡職責地不斷與現場人員溝通，找到最佳的方法，寫下所轄標案中均無重大職業災害發生的紀錄，獲得今年企（產）業勞工組的全國模範勞工。



對大型工程著迷 踏上「公路人」之路

林銘芳出生於宜蘭，就讀羅東高工時開始接觸土木相關的專業技術，漸漸開始對土木感到興趣。在80年代時，國家重大建設如火如荼地展開，開始建造各種融入地形地貌的道路與橋樑等工程，看到這樣的工程讓他非常激動，心中冒出想挑戰這專業領域的衝動，於是退伍之後，在1997那一年，因緣際會下投入公共工程領域。

公路工程是相當專業、具有挑戰性，且非常艱辛的任務，林銘芳投入工程司工作以來，腳踏實地地完成每一項使命。他第一個完成的工程是公路局東西向快速公路大溪至觀音段，過程雖然辛苦，但完成後非常有成就感，不僅讓他決定繼續當個「公路人」，還想挑戰其他工程領域，像是橋樑、隧道工程等，後續也參與了台一線頭前溪橋改建工程、西部濱海公路快速道

路WH08標、甚至是台9線蘇花公路山區路段改善計畫（下稱蘇花改），也因為現場經驗豐富，更承辦勞工職業安全衛生業務。

艱困環境中提心吊膽 堅持安全無上限

對他而言，印象最深刻的就是蘇花改的隧道工程。他解釋，隧道工程要在暗無天日的環境之下，24小時不停地輪班趕工，由於當地地質環境非常惡劣，需時時刻刻都提心吊膽、不容鬆懈，只要現場有一點危險可能，或是工程過程中出現危險的訊號，他就會立即喊停，直到重新檢視所有的設施，確定現場安全後，才會恢復工程。

他解釋，由於地況難以掌控，要不斷地去探勘，運用探勘資料進行結構計算、開挖斷面後進行支撐才能施作工程，最難的是在同一個區位會有不同的岩層，讓隧

道容易坍塌，光是前置作業就花了很多時間再三確認，最終在大家小心謹慎地合作下，工程如期如質完工，不僅為花東地區提供了一條安全的道路，也為他的公路人生增添了一筆輝煌戰績。

「最後這條路（蘇花改）順利完成其實成就感滿大的。」他說，不管是新建、改建、拓寬或是橋樑工程、隧道工程，都各有各的專業領域，也有各自的突發狀況需要去解決，有賴前輩的傳承及這些年的工作經驗累積，讓他可以順利完成每一項挑戰，也希望未來可以將好的傳統、優良的技術繼續傳承下去。

重視職安、親自巡查 把關每一分細節

林銘芳秉持「把應做的事做到最好」的信念，在所轄標案中均無重大職業災害發生。「人命是很重要，安全是無上限的」，他接下勞工安全衛生業務後也發現，要如期如質的完工，就要回歸到源頭，也就是勞工安全上，當勞工有了一個安全又舒適的工作環境時，就可以無後顧之憂地專注打拚、達到要求的進度與品質，因此他會不斷要求設計單位在發包時，一定要編列足夠的安全設施經費，也要求現場監造落實安全設施檢查，必須要按部就班地照圖施工，甚至會親自到現場不定期巡查，確認每項安全設施與當初規劃設置時是一樣的。

他解釋，有時在工程施作過程中，現場人員可能為求方便會將安全設施暫時拆除，無形之中就會出現安全破口，所以

他會要求現場監工必須要常常親自巡視現場，確保安全設施的完整性，同時也不斷分享案例，讓大家了解安全設施的重要性。

為了讓每一個人都可以遵守職業安全衛生規定，他會主動聆聽現場人員心聲，從他們的角度了解這些安全裝備跟設施是否會對工程施作有影響，並在符合安全規範的前提下，溝通出一個折衷辦法，不僅可以確實落實安全管理、也能讓現場人員更願意遵守相關規定。

延續零重大職災傳統 守護勞工安全

林銘芳由台灣公路工會推薦獲得2025年的模範勞工殊榮。他表示，很感謝有這樣的機會被推選出來參加選拔，覺得很榮幸也很感激，未來也會繼續秉持安全第一的理念、克盡職責，把關每一位勞工的安全，期許未來蘇花公路改善工程處承接的每一項建設工程，都可以順利平安地完成，延續12年零重大職災的美好傳統，讓每位勞工都能快快樂樂的出門工作、平平安安地賺錢回家。



▲ 林銘芳經常親自到工程現場巡查安全設施，確保與當初規劃設置時是一樣的，減少施工時發生意外的可能。

傳承國寶技藝 融入現代潮流 布袋戲操偶師王奕

王奕出生於雲林土庫的農村家庭，自幼熱愛布袋戲藝術，後來追隨布袋戲國寶大師黃俊雄的腳步投入布袋戲技藝長達28年，在2021年雲林國際偶戲節「金掌獎」拿下「最佳口白獎」，在傳統藝術中融入個人風格，讓更多人關注布袋戲藝術，因此榮獲職業勞工組全國模範勞工。



追隨國寶大師 勤練幕後基本功

王奕小時候對於布袋戲的認識，大多來自於廟會，後來在小學三四年級時，在電視上偶然看到黃俊雄大師的《雲州大儒俠史豔文與藏鏡人》，被行俠仗義的精神深深吸引，沉浸於布袋戲豐富的世界觀中，可說是「台灣漫威」。他說，小時候常與同伴聚在一起抽籤玩角色扮演，他總是抽到藏鏡人，於是戴上斗笠、肩披舊布，就這樣開始了投入布袋戲表演的第一步。

他表示，黃俊雄大師貴為國寶，最吸引他的就是豐富的聲音變化，後續在大師身邊觀察各種技藝，驚嘆大師儼然就是一座布袋戲寶庫，在其門下學習長達28年，從後場學起，到各種吹（嗩吶）、打（鑼/鼓）、拉（二胡）、演（主演）、編（編劇）、唱（唱曲）的基本功，甚至進階到編劇、編曲等技能，儼然成為一人攝影組。

即便辛苦、挑戰力極高，他也不厭其煩，透過重複練習與自我激勵克服挫

折，如用大鏡子練習精準的操偶動作，或使用錄音機鍛鍊口白；面對困難時，他會轉換心態與分散壓力，例如手痠或反覆練習不順的動作時，會四處走走、休息後繼續訓練。

除了布袋戲技能，黃俊雄大師的風範與理念也對他影響深遠，因為大師不僅技藝高超，更擅長從生活中獲得角色的創作靈感，例如「秘雕」這個角色，就是源自真實人物的觀察。大師指導他觀察每人的語氣、外貌、神態，應用於角色塑造，使角色更生動。這段經歷深刻影響到他的藝術養成，讓他體會到布袋戲的深度與挑戰，也更堅定地投入其中。

走上舞台 承擔主演大任

王奕2021年首次參加雲林國際偶戲節「金掌獎」競賽就獲獎，他回憶當時參賽的契機其實是來自一次與黃俊雄大師的

泡茶閒聊。他當時向大師詢問自己是否該參賽，大師沉默片刻後說：「你知道我等你這句話等了多久嗎？」這讓他明白，大師早已期待他能走上主演之路，並以「大丈夫胸無點墨不可恥，胸無壯志才可恥」，鼓勵他追求更高的成就，這也轉變他原本只想要安分在公司內處理庶務的心態，壯士斷腕、下定決心參賽。

參賽後，他開始每日撰寫劇本大綱，發揮從黃俊雄大師那裡學習到的文筆精髓，他每寫一段便交給大師審閱，根據大師意見反覆修改，加上黃立綱董事長（黃俊雄公子）的鞭策，最終完成一齣精彩的五十分鐘得獎劇本。他更謙虛地認為，獲獎應該歸功於黃大師與黃立綱董事長的悉心指導。

到底該如何在布袋戲中融合傳統與創新，王奕謙稱「不太敢回答」，因為「傳統」二字本身就需要深厚功底。他強調，創作必須以「四功五法」等傳統技藝為基礎，創新應建立在這基礎上，除了將生活經驗融入，還要適時把時事帶入劇本，並遵循「新奇精美」的原則，讓劇本、演出方式更與時俱進。

在個人風格方面，他說，自己特別重視「會心一笑」的幽默感，善用台語俚語與俗語，讓角色更貼近日常生活，例如劉三、怪老子的對話就以年齡作為自嘲幽默的梗，增添親切感與趣味性，展現將生活語言融入傳統布袋戲的獨特風格。

堅守傳承使命 感謝恩人提攜

面對各種影視娛樂的衝擊，王奕表示，希望能為布袋戲藝術拓展更廣的表演



▲ 王奕長年追隨國寶級大師黃俊雄學藝，在大師鼓勵下克服自信不足的困擾，邁向主演之路

空間與觀眾族群，自身立下的目標是吸引「老中青三個世代」的觀眾，雖謙稱一己之力不一定能拓展國際舞台，但一定會為了台灣的傳統布袋戲這種軟實力爭光。他說，布袋戲在過去近30年的傳承和實踐，是以傳統技藝作為根基，透過融入時事和生活化的幽默，使得布袋戲在當代仍能保有生命力與吸引力；同時，意識到傳承的急迫性，他也積極呼籲對布袋戲有興趣的年輕一輩加入，這是拓展觀眾群和表演者基礎的重要一環。

最後，除了推薦單位雲林縣歌舞藝能服務人員職業工會，王奕特別想感謝兩位對他非常重要的人。他說，一位是他的妻子，感謝妻子一路以來的支持與忍讓，擔任賢妻良母、持家教子，在他背後默默承受各種壓力，讓他可以專心投入布袋戲的學習和工作；另一位是黃俊雄大師之子黃立綱，他說，黃立綱有著風林火山的風範，默默照顧公司上上下下所有人，是後輩們堅實的靠山，如同國寶黃俊雄大師這種盤古巨人後盾，永遠支持後進投入布袋戲傳統藝術的世界。

一步一腳印的堅持與實踐 台中市總工會理事長謝宗佑

台中市總工會理事長謝宗佑今年榮獲全國模範勞工，這份肯定背後是他從小貨車司機一路走來、一步一腳印投身基層勞工運動，最終擔任台中市總工會理事長並成功連任的成果。他長期堅持服務勞工、爭取權益，帶領總工會朝向制度化管理的方向邁進，將勞工的團結力量轉化為推動社會正向發展的重要助力。



從幫父親一把，走進工會人生

談到投入工會的契機，謝宗佑坦言，一切都是因緣際會，過去從未料想過有一天會成為工會的理事長。他說，原本自身職業為小貨車司機，當時他的父親擔任台中市小貨車裝運業職業工會的常務理事，因身體狀況不佳，需要人接手協助。為了幫助父親，他便開始參與工會事務，也因此開啟了與工會的不解之緣。

「當初只是幫忙，沒想到就這樣一路走下來。」他說，之後因為工作態度認真、願意為會員服務，受到前任理事長的賞識，進一步被推薦進入台中市總工會，逐步從基層幹部成長為現在的理事長。

讓工會成為勞工堅實的靠山，補足制度的空隙

謝宗佑 2019 年擔任理事長，沒想到才隔一年，台灣開始面臨新冠疫情的威脅與衝擊。面對眾多勞工收入驟減、生活困難，

他帶領團隊積極向政府發聲、爭取權益，並協助會員申請補助。他說，第一年替許多投保在自營職業工會的勞工爭取每人 3 萬元補助，第二年則再爭取加碼 1 萬元。

他說，「疫情不會分你在哪個工會、哪個投保階級」，既然每一位勞工都因此受到影響，我們就應該設法補足制度的空隙，讓基層也有保障。也就是這種從實務出發、深知基層需求的行動力，讓台中市總工會在困境中成為許多會員的靠山。

除了替會員爭取權益，謝宗佑也整合工會資源、推動成立志工修繕隊，協助居住環境困難的勞工家庭進行修繕。他說，這支志工隊最早是林佳龍擔任台中市長任內所創立，至今仍持續運作，志工隊的分工主要是由市府提供經費購買修繕所需的材料，修繕工作則由總工會下的多個職業工會，包括水電、木工、鐵工等行業成員志工協力完成。

謝宗佑表示，工會動員運用人力與專業做出最大的幫助，修繕費用大概只要市場價的六成，儘量讓弱勢勞工家庭獲得實質改善，這樣的跨界整合與無償奉獻，讓工會的力量不只局限於勞資之間的談判桌，也走入社區、深入生活，讓總工會下的多個職業工會可以交流，也讓更多人認識工會組織。

連結基層與中央，為勞工發聲不遺餘力

作為總工會幹部，謝宗佑不僅是服務會員的角色，更是政策溝通的重要橋樑。他積極參與社會對話傳達基層聲音，目前擔任勞動部兩個委員會的諮詢委員，將基層的聲音帶到中央政策層面，例如建議改善勞動部勞動力發展署各分署職訓機構的老舊設備、更新教材與工具，讓參訓民眾的技能培訓更貼近產業現場需求。



▲ 謝宗佑認為工會最重要的功能就是服務勞工、爭取權益，未來也將持續扮演基層和中央之間的橋樑，為台中的勞工發聲。

他說，任職第一線的職業勞工最了解現場需求，有時候職訓單位裡面的器材老舊，跟不上業界的自動設備，例如外界已經使用自動絞牙機，但職訓單位卻還可以見到「阿公級」的手動絞牙器；或是業界CNC機器已經進入自動控制機械，但職訓單位還在使用傳統電腦，他透過這樣的實務建議，促使職訓體系不斷調整，縮小產學差距，成為更有效的勞動力培訓平台。

延續服務精神 為未來打好基礎

台中市總工會連續三屆榮獲人才發展品質管理系統（TTQS）銀牌獎。謝宗佑謙稱，能夠獲獎，全靠團隊共同努力完成。自認在這方面並非專業出身，他說「我們工會有四位很棒的工作同仁，我都叫她們四大金釵，是她們讓整個制度穩定運作」，一步一步將總工會的運作更加制度化，而且他相信總工會是有取得金牌的實力，但基於預算與人力考量，「我們不是營利單位，現有資源能發揮最大效益就好」。

謝宗佑榮獲工會領袖組的模範勞工，特別感謝台中市政府與勞動部的推薦與肯定，這份榮耀屬於整個工會團隊。他說，從2019年擔任理事長開始，一直在強調工會最重要的功能就是服務勞工、爭取權益，即便連任進入第二任期、服務滿6年的現在，「這一點我一直沒有變」，仍計畫在接下來的任期，致力於將制度、經驗與文化完整交棒給下一位理事長，期許未來的接班人，能延續服務精神，持續為台中的勞工發聲。

從全職母親轉身投入工會會務 台南市泥水業工會秘書沈延鳳

台南市泥水業職業工會秘書沈延鳳投入工會會務運作28年，她不只是對內完成各項基本會務，還協助工會投入技能競賽、參與職業傷病研究，讓泥水師傅找到職人的自信與尊嚴，對外更是籌組愛心修繕志工隊，讓師傅們發揮專業技能、積極行善，期盼在這樣的努力下，也能成為別人生命中的「貴人」，把這份善心延續下去。



全職媽媽起心動念 投身工會會務 28載

回顧踏入職業工會的起點，沈延鳳說，求學時就讀會統科系，畢業後當月就進入上市公司擔任會計，一做就是13年，直到年幼子女進入求學階段之後，才毅然決然辭職，全心陪伴子女成長，擔任全職媽媽的2年，每天就是買菜、接送子女上下學、處理家務，直到某一天站在街頭等待紅綠燈時，突然觸動了心中的一個念頭：「我要這樣過了一生嗎？我就要這樣終老嗎？」於是她決定轉身重回職場。

當時台南市泥水業職業工會需要增補行政人員，經過工會理事會面試後，以抽籤方式決定入選人選，看似偶然，卻成為她人生中最重要的一次轉捩點。她說：「我很珍惜這個機會，因為工會給了我一份薪水，讓我可以陪孩子長大；我也希望能回報這份信任。」正是這樣的心情，她投入工會至今已28年，每天都把每一項行政工

作、每一項會務服務，當作責任與使命在經營。

她在工會不只是處理入會、退會、勞保勞退等基本會務，更積極協助工會幹部推動模範勞工提報選拔，同時擔任技能競賽指導老師，協助會員在「職場達人盃」泥作粉刷類競賽中屢創佳績，獲得勞動部的肯定。

突破框架 讓泥作師傅走出工地展現實力

她說，早年許多泥作師傅對參與技能競賽心存畏懼，覺得「比賽是年輕人的事」，但這些師傅擁有累積多年的技術，卻缺少表現的機會，讓她覺得應該要鼓勵會員走出工地與同業切磋，讓他們被肯定與被看見。於是，她徵得理事長同意後，挨家挨戶拜訪會員，鼓勵他們報名參加技能競賽，自己也去找競賽題庫陪著師傅們

練習，就在這樣的勤奮努力下，經過三個月的訓練，第一次參賽就奪得好成績，後續更是連年得獎，不僅大幅提升工會的能見度，讓師傅們與學界指導老師們教學相長，更重要的是，許多原本默默無聞的師傅，在獲得肯定後，也重新找回職人的尊嚴與自信。

沈延鳳在 2014 年號召泥作師傅組成「愛心修繕志工隊」，一開始是與臺南市政府勞工局訪視職災勞工時發放物資，但她觀察到不少勞工遇到職災之後，因為家中環境尚未妥善調整動線，導致行動不方便，她便心想：「我們工會裡有的是會蓋房子的師傅，難道不能再多做一點？」於是她邀集幾位工會夥伴，主動幫這戶人家進行簡易修繕，也因此種下志工隊的種子。

「愛心修繕志工隊」迄今已經走過 11 個年頭，完成超過 200 戶弱勢家庭的住宅修繕，服務對象包括職災勞工、獨居長者、身心障礙者及其他社福轉介家庭。每次修繕都是志工們自備工具、不支薪水，僅靠著一份善念與專業投入其中。

維護權益、創造價值 傳揚工會好名聲

台南市泥水職業工會的會員都是在營造現場第一線的泥水師傅，他們親手攪拌著水泥、在烈日下揮灑汗水，但也讓身上增添了不少傷病，常常要帶著病、忍著痛繼續工作。沈延鳳說，當時勞安所與成大醫院展開泥水工的職業性皮膚病研究，從這個做為起點，開始慢慢一步一步了解泥水師傅在現場接觸到的職業危險因子，後續更邀集會員進行試驗，同時也確定六

價銜為導致泥水工職業性皮膚病的主要因子，更重要的是慢慢將職業傷病的觀念帶給工會會員，讓他們在遇到病痛時能有意識迅速求醫。

拿下 2025 年的模範勞工，沈延鳳坦言，心中滿是感謝。她說，很感謝在一路上給予她信任的歷任理事長、常務理監事、志工夥伴們，以及在工會相伴多年的會員朋友，「這個獎不是我一個人的，是屬於所有陪我一起努力的人」。

過去 28 年總是協助工會向前衝，她坦言，很多時候，也會累、也會懷疑自己，但「我的舞台不大，只有在工會這邊，但是我努力把它做到精彩」。對外，陪伴工會行善的過程中，她將助人的快樂、喜悅分享給每一個參與的會員；對內，她也是全力以赴維護會員權益與創造工會價值。

未來，她也立下兩大期許，希望能推動是專業職訓與證照輔導，提升會員競爭力；以及擴大志工服務能量，讓更多有需要的人得到幫助，帶著台南市泥水業職業工會的招牌走出去。



▲ 沈延鳳組織工會會員成立「愛心修繕志工隊」，協助弱勢家庭的住宅修繕，用實際行動為社會帶來溫暖

主動奉獻、樂於助人 菲律賓伊慕多 (SANIDAD EDMUNDO CABURAL) 以正能量應對挑戰

來自菲律賓的伊慕多在台工作14年，已充分融入台灣社會，並且熱愛這塊土地。他不僅在專業領域中敬業投入，展現勤奮的工作態度、強韌的適應能力，他願意助人的心與團隊合作精神更成為了穩定產線的重要助力，因此獲得今年的模範移工。



為助家庭經濟 勇敢踏上異鄉路

伊慕多表示，14年前來台工作，主要是因為他來自一個並不富裕的鄉村，想要透過赴海外工作來幫助家庭經濟，以回報父母養育之恩。在經過這麼多年的努力後，他順利成家，與太太共同育有兩名聰明又可愛的女兒，在菲律賓的心愛家人成為他獨自在台灣努力奮鬥的動力，願意盡一切最大的努力來提供他們穩定的生活。

選擇來台灣有許多原因，首先，台灣鄰近菲律賓，讓他能夠在假期或發生緊急狀況時方便返鄉；其次，台灣的薪資具有競爭力、工作環境友善，政府提供各項支援，治安也相當良好，台灣的低犯罪率讓人印象深刻，而且政府也制定了一些保障菲律賓海外勞工 (OFW) 的政策，讓他可以全心投入工作。

伊慕多表示，父母從小就教導他，無論工作內容為何，都要盡全力完成並且熱愛它，所以自從來到台灣，他始終在同一

家公司任職，並秉持這個信念，在工作崗位上盡忠職守。他說，雖然工作繁忙，但他始終專注於手上的任務，並以愛與誠信來對待眼前的工作，面對各種挑戰，不論對雇主還是同事，都以友善與尊重來展現專業態度，希望能有更好的表現。

正面態度應對挑戰 凝聚團隊人心

在繁忙的生產環境中，伊慕多總是能保持正面的工作態度，與同事們一同克服困境，為公司帶來穩定的生產力。他積極參與公司活動，展現團隊合作精神，促進同事間的情誼，打造正面的工作氛圍。如果遇到有同事們想家，或是工作上產生不開心的情緒與壓力，他也會友善地向同事們伸出援手。他說：「我相信微笑是全世界共通的善意語言，它能促進和諧的工作環境。」

遠赴異鄉打拚，難免會遇到水土不服或是想家的時刻，他說，菲律賓人以勤勞和韌性聞名，能夠在各種工作環境中展現高度適應力。回憶剛來台灣工作的時候，他說自己也是慢慢克服了語言與文化上的挑戰，透過接觸在地文化、嘗試當地美食、參加活動，以及主動向同事學習一些基礎中文，逐漸適應了工作環境；他一直抱持著開放的心態，不僅在工作中學習新的技能，也享受學習的過程，將新學到的中文詞彙融入日常工作與生活的對話中，讓他可以迅速融入台灣的在地生活。

災難當前不退縮 守護同事與社區

在 COVID-19 疫情期間，伊慕多坦言，「我必須承認那是我經歷過最具挑戰性的時期之一，我相信大家也有同感」。但在這段嚴峻的時期，他也始終遵守政府與雇主的防疫指引，配合政府政策打疫苗及戴口罩，並且協助仍然不熟悉中文的同事們遵守相關規定，主動關心他們的健康。他說，身為一個愛吃又會煮的人，他在疫情



▲ 不僅語言，伊慕多也在持續精進自己的工作技能，對學習樂在其中。(照片來源：台普工業)

期間嘗試使用菲律賓料理方式來健康地烹飪食物，並與宿舍的同事分享自己做的菜。

很偶然地，這段期間他去支援了附近工廠的火災救援行動，他說，對他自己而言，是對這個「第二個家」的回饋，因此，當發生像火災這樣的緊急事件時，他義無反顧地站出來幫助社區，因為這個社區對來自海外的移工很友善，提供像籃球場這類的休閒設施讓大家可以伸展筋骨、運動紓壓，「我永遠不會猶豫去幫助這個我稱之為第二個家的地方」。

努力付出獲肯定 感謝身邊支持的力量

伊慕多今（2025）年代表菲律賓籍移工參加全國模範移工選拔，並成功獲獎。他表示，直到現在仍然感到無比激動與喜悅，難以置信自己竟成為今年的模範移工之一，這個獎項代表了對自己過去這些年的奉獻、努力與堅持的肯定，他也期盼政府能夠持續肯定移工對台灣產業及社會的貢獻。

他說，想藉此機會感謝雇主「台普工業」給予移工們的一切支持與協助，幫助他成功渡過剛來台灣時的適應期，以及艱難的疫情期；同時也要感謝台灣與菲律賓政府，共同守護菲律賓工人的安全與尊嚴，台灣政府提供了良好的醫療體制，讓他在勤奮工作之餘，也可以有妥善的醫療作為健康後盾。最後他要感謝家人，「感謝你們始終如一的愛與支持，陪我走過在台灣職涯旅程。Mabuhay ang Mangga Awang Pilipino!（菲律賓勞工萬歲！）」

淺談淨零排放下的公正轉型

柯世彥 | 勞動部勞動及職業安全衛生研究所 助理研究員



壹、前言

什麼是淨零排放（Net Zero Emissions）？什麼是公正轉型（Just Transition）？一般大眾對於這兩個名詞可能有聽過，但同時也有點陌生，尤其是公正轉型。首先，淨零排放的概念是指一個國家或企業將溫室氣體的淨排放量減少到零，即達到排放與吸收的平衡狀態，而為達到此一目的，通常需要大規模的經濟結構轉型，尤其是對依賴高碳排放產業的國家和地區，可能面臨減產、轉型，甚至可能引發失業和經濟衰退。

而國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）將公正轉型定義為透過盡量公平和包容的方式對待利害關係人，以實現綠色經濟，並創造具尊嚴性質的工作機會，避免拋下任何人¹，因此「淨零排放下的公正轉型」的目的在於打造一個「不遺落任何人」的淨零未來。

貳、我國政府淨零排放與公正轉型政策

我國已制定《氣候變遷因應法》以執行氣候變遷之相關調適策略，另外，我國

1. International Labor Organization, Climate change and financing a just transition, INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, July 9, 2024, <https://www.ilo.org/resource/other/climate-change-and-financing-just-transition>.

行政院國家發展委員會、環境部、經濟部、國家科學及技術委員會、交通部、內政部、農業部與金融監督管理委員會共同發布《臺灣2050淨零排放路徑及策略總說明》，以科技研發與氣候法治為基礎，透過對能源、產業、生活、社會四大面向推動轉型策略，來達成於2050年所設定之淨零排放目標。

我國目前將公正轉型列為臺灣2050年淨零轉型之12項關鍵策略，並同時將其列入《氣候變遷因應法》之重要原則。根據該法第3條將公正轉型定義為「在尊重人權及尊嚴勞動之原則下，向所有因應淨零排放轉型受影響之社群進行諮詢，並協助產業、地區、勞工、消費者及原住民族穩定轉型」，並於第6條第1項第3款中提及，因應氣候變遷之相關政策與法案，需「積極採取預防措施，進行預測、避免或減少引起氣候變遷之肇因，以緩解其不利影響，並協助公正轉型。」而我國國家發展委員會等部門執行公正轉型之目標為「盡可能不遺落任何人」，且政策目標之平衡、社會分配之公正、對利害關係之包容應在執行過程中的盡全力達成，並達到以下效益：確保受淨零轉型影響之勞工就業權益、協助國內企業生產模式低碳轉型、保障地方族群及區域發展的多樣性、避免淨零轉型增加人民額外的生活成本、促成有意義的公司對話與合作，以及有效減少推動過程中遭遇的阻力。

而《氣候變遷因應法》中亦提及公正轉型之相關內容：第8條第2項第18款提

及有關公正轉型之推動事項，由國家發展委員會主辦，並由各中央目的事業主管機關協辦；第33條第1項第12款說明溫室氣體管理基金可由中央目的事業主管機關運用於執行公正轉型相關工作內容，另總統府「國家氣候變遷對策委員會」亦將公正轉型納入委員會討論的七大主軸之一。

◎ 參、我國企業淨零排放與公正轉型推動概況

我國勞動部勞動及職業安全衛生研究所針對國內企業淨零排放政策規劃與推動概況及其利害關係人之參與和對話情況，採網路問卷調查之形式規劃設計，以調查1,813家上市（櫃）企業（截至2023年底止）之企業經營者，收到有效樣本數162份，整理摘要說明如下：

- 一、公司規模差異對淨零轉型之落實有差異：公司規模的差異會影響到公司在淨零排放的轉型腳步，在差異性分析中，公司規模別在淨零排放的規劃及執行上有顯著差異，可能原因在於中



小企業通常缺乏專業人員，無法迅速跟上政策的要求。此外，中小企業的資金相對有限，無法支撐大量的設備更新、技術研發以及人員培訓，使得其在策略執行上步伐較慢。

二、利害關係人：從調查結果看出，勞工或工會被認為是最重要的溝通對象，企業重視內部利益相關者在永續策略中的參與。其次，供應商與客戶在第二和第三順位中占重要位置，反映企業需整合上下游的資源以確保政策的順利執行，政府組織也多次出現，顯示政策推動過程中需要公私協作，整體而言，這些排序顯示企業在淨零排放策略的實施中需與多方保持密切溝通。

三、公正轉型進度：整體來看，企業在公正轉型的規劃階段已有部分進展，但實際執行階段的落實比例相對較低。這可能反映出企業在執行公正轉型時面臨實際的資源、技術或管理挑戰。為促進更多企業從規劃階段順利過渡到執行階段，政府或相關機構可能需要提供更明確的指導和支持，以幫助企業克服執行過程中的障礙，進而加速整體產業的公正轉型。

四、對勞工預期影響：根據調查，目前絕大多數的公司（99.38%）選擇不進行人員裁撤，預期未來也不會有資遣的情形，而是以人員的調動，或對勞工規劃或實施教育訓練以適應新策略，甚至近一年內為了應對淨零排放策略，超過三成的上市櫃公

司（30.25%）具體進行了新勞工的招募。其中，14.20%的公司招募了1人，13.58%的公司招募了2至3人，並且有2.46%的公司招募了4人以上。但要注意的是，根據問卷調查結果，公司在公正轉型的執行比例還不多，因此有可能是這些企業對於淨零轉型的需求尚未達到需要增減聘勞工的階段。

五、利害關係人是否有參與決策：企業較重視策略執行階段時與勞工的溝通和參與，這可能是因為企業認為，在執行階段，勞工的理解和支持直接關係到策略是否能夠順利落地，相較之下，雖然規劃階段的溝通和參與能夠幫助企業完善策略，但其重要性被認為不及執行階段，因為規劃階段的決策主要由高層制定，勞工的參與多數是提供意見，而非直接影響策略的實施結果。

六、企業對工會的角色未定：大多數公司尚未成立企業工會，顯示工會在台灣



企業內的普及程度仍不高，然而，工會的設立對於勞資溝通與協商具有重要作用，特別是在面對淨零排放轉型時，工會能提供的支持與協助可能有助於促進政策的落實。

七、困難與政府協助：在調查中，「缺乏專業人員」是企業最常面對的困難，佔所有回答的27.53%。其次為「缺乏資金」（21.04%）以及「缺乏有利於永續經營的環境」（17.40%）。這表明企業在推動永續目標的過程中，面臨人力資源和資金上的雙重限制。此外，「缺乏相關知識與技術」和「缺乏政府建議管道」也顯示出需要更好的政府支援和教育。

► 肆、以勞工為核心之利害關係人為例

公正轉型的目的是「不遺落任何人」，因此，如何辨別所有利害關係人是開始的關鍵，再來是利害關係人之間的衝突是什麼，該如何解決衝突。以企業與勞工為例，從問卷的結果得知，企業在面對淨零排放的過程中，面臨缺乏專業人員、資金及相關知識及技術等困難，相較於大企業，中小企業更受限於資金與技術能力，在調整內部人力和技能培訓方面也面臨較大的轉型壓力，往往無法像大型企業那樣設立專門的部門來推動淨零排放，尤其是高碳排放密集型產業中的中小型企业，這些企業可能會選擇透過人力調整來降低運營負擔，將加劇勞工的不安與職業穩定性的挑戰。

儘管從調查結果來看，企業目前大多選擇以人員調動或技能提升的方式來應對轉型挑戰，並未普遍出現大規模裁員的情況，甚至部分企業在調查表示有招募新勞工以因應轉型的過程，這顯示出企業在實施公正轉型過程中，仍然有意願維護勞工的基本利益，儘量減少因環境政策而導致的失業風險，然而，儘管企業努力避免裁員，但隨著淨零轉型過程的深化與壓力，勞工仍就面臨著調動，或對勞工規劃或實施教育訓練以適應新策略等風險。

因此，為實現公正轉型的目的，保障勞工的權益，企業必須加強與勞工的溝通，並為勞工提供必要的教育訓練與支持，幫助他們適應新的工作環境和技能要求，透明化的轉型計劃與穩定的勞資關係將是推動公正轉型成功的關鍵因素之一。

► 伍、未來展望

為了達成公正轉型，除了上述提到的企業及勞工外，公正轉型的成功更需要廣泛納入多方利害關係人，像是地方社區、企業界、教育機構及地方政府等群體共同參與。在這樣的框架下，政府應該扮演促進合作與協調的角色，設立有效的對話平台並提供適當的誘因，鼓勵不同群體積極參與，這些誘因不僅可以是政策支持、資金補助，也可以是技術協助或培訓資源等，從而降低各方參與的門檻，促成各利害關係人的合作意願，未來推動展望說明如下：

一、建置對話溝通平台

社會對話機制是淨零公正轉型成功的重要因素，根據國際勞工組織（ILO）對社會對話的定義，是指勞、資、政任何兩方或三方，就他們間共同利益的經濟及社會政策議題，進行各種形式的協商，諮詢或資訊交換，因此建立一個良好的溝通平台尤為重要，而根據文獻中的各國制度及國際成功案例，溝通平台應包含幾個面向，分別為利害關係人參與機制、資訊透明度及政策反饋機制等。

二、強化勞工參與機制

- （一）對勞工的教育與訓練應包括設計基礎課程，介紹淨零排放的概念及個人如何參與其中，並提供進階技能訓練，幫助專業人士掌握減碳技術和數據分析，提升企業內部減排能力，為進一步保障勞工的參與權益，建議立法明確規範企業需向勞工披露相關政策資訊，並提供充分的參與機會，同時，應設立勞工參與指標，評估企業在推動淨零轉型過程中的勞工參與成效。
- （二）強化工會的角色，幫助工會成員理解淨零排放政策及其對勞工的影響，並提供專項補助支持工會在政策執行中的角色，如協助勞工轉型和提供技能再培訓，尤其是在工會

影響力較弱的中小企業，由於台灣企業中工會覆蓋率較低，應積極推動工會的建立和促進企業與工會簽訂團體協約、綠色團體協約等，以應對轉型過程中的社會衝突。

三、研議公正轉型之補助激勵政策

- （一）對企業的激勵政策：對企業的激勵政策包括稅務優惠、財政補助、綠色金融支持與市場激勵，具體而言，企業可享有基於減排績效的碳稅減免、技術轉型補助、低碳金融貸款及政府採購優先權等措施，此外，政府可提供專項補助以支持企業聘用受轉型影響的勞工，並支援企業內部設置專屬的公正轉型執行小組。
- （二）對勞工的激勵政策：對勞工的激勵政策則包括免費技能培訓、再就業支持及勞工參與獎勵，政府可提供職業技能提升課程、再就業補助、勞工參與政策的津貼，並設立專屬勞工獎項以表彰積極參與的勞工。
- （三）對工會與勞工組織的激勵政策：對工會的激勵政策則聚焦於工會能力建設與對話平台支持，提供資金支持工會宣導、技術培訓及勞資對話機制，並鼓勵工會參與政策設計及國家級會議，提升其參與度和影響力。

擴大補助特定製程產業改善工作環境 提升健康勞動力永續發展

曾薇 | 職業安全衛生署 科長



國內特定製程產業俗稱「3K」，即辛苦（kitsui）、骯髒（kitanai）及危險（kiken）之特性，大多屬中小企業，因其製程或作業性質特殊，諸如鑄造、表面處理、印染整理等產業，工作環境多存在高溫、粉塵、高噪音、高污染或化學異味等危害因素，導致國人多不願從事3K產業工作，形成產業面臨長期缺工、人才斷層及年齡老化等問題，雖然大部分業者想要改善工作環境及提升製程，政府部門也有協助措施，但因缺少相關資源整合、部分業者專業知能與技術不足，造成雇主實際改善行動力低落。有鑑於此，勞動部職

業安全衛生署自2014年起，採取逐年協助單一重點產業的作法，選定鑄造業、表面處理業、印染整理業、橡膠製造業及塑膠製品相關產業為重點輔導產業，歷經10年挹注輔導補助資源，透過雇主投資改善、跨部會資源整合及學者專家技術支援等共同努力，累計訪視及輔導事業單位逾1,400家次，補助349家事業單位成功改善工作環境，促進事業單位投入改善工作環境之金額達33.5億元，政府補助近3.6億元，此外，改善工作環境，新增本國勞工就業人數近6,200人，涵蓋受惠勞工近56,000人，提升工作環境健康及安全、

促進並穩定就業，持續朝向提升企業競爭力及健康勞動力永續發展之目標。

特定製程產業改善工作環境補助計畫，每年依據產業需求進行滾動調整，現行補助項目包括3大類：

- 一、新設置或汰換減少危害暴露之全新控制設備及工程，如局部排氣裝置、整體換氣裝置、噪音控制工程、熱阻隔工程或裝置及人因工程改善設備等。
- 二、新設置或汰換具安全衛生效能之製程機械設備之改善。
- 三、整體廠房工作環境之改善，如整體廠房之照明改善、地板整平工程等。

因應近年產業多元發展、技術進步和社會變革的動態趨勢變化，補助計畫自2024年起，作出重大變革，有以下特點：

壹、補助對象、範圍逐年擴大：

無論是傳統產業工作環境優化，或對於導入先進製程工程或技術作為標竿示範等，均納入補助範疇，以貼近業界之需求，說明如下：

- 一、依《就業服務法》第46條所訂特定製程行業，除D級高科技製造業外，A+至C級產業均納入輔導及補助對象，從原先A+至B級擴充至C級，擴大近數十類產業，舉凡民生必需品相關製造業，如乳品、飲料、汽車、紙製品、化妝品、蔬果加工、清潔與育樂用品及醫療器材與用品等製造業，均屬補助對象範疇（見圖1）。
- 二、為鼓勵事業單位引入先進製程技術或工程，對於整體有效改善工作環境，促進勞工健康安全的業者，每案最高

特定製程事業單位-資格對象(補助計畫第二條)

確認工廠登記產業類別

特定製程產業請參考：
「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準附表五特定製程行業所屬級別為A+至C級者附表五」

附表五詳細內容請掃描 QR Code



參考工廠登記產業類別，確認是否符合產業等級、行業別及定義內容

	A+	A	B	C
專業染整業	染整業	水產加工及保藏業	金屬製品製造業	肉類其他加工及保藏業 耐火材料製造業
專業金屬基本工業鑄造業	紡織品製造業	蔬果加工及保藏業	家用電器製造業	蔬果加工及保藏業 其他陶瓷製品製造業
專業金屬鍛造業	紙類製造業	紡紗業	機械設備製造業	動植物油脂製造業 摻拌混凝土製造業
專業金屬表面處理及熱處理業	鞋類製造業	織布業	汽車零件製造業	乳品製造業 其他非金屬礦物製品製造業
	塑膠原料及接著劑製造業	不織布業	機車零件製造業	礦錠、磨粉及粉狀物製品製造業 視聽電子產品製造業
	橡膠製造業	紡織品製造業	家具製造業	動物製品製造業 罐頭製造業
	石材製品製造業	皮革、毛皮整裝業	資源化產業	其他食品製造業 輻射及電子醫務設備製造業
	鋼鐵冶煉業	木竹製品製造業	其他未分類製造業	飲料製造業 電力設備及配備製造業
	鋼鐵、鋁材、銅材軋延及伸縮業	鋼鐵、鋁、銅及鐵基本金屬製造業	農藥及環境用藥製造業	其他運輸工具製造業 毛皮帽、皮帶及皮手套製造業
	未分類其他基本金屬製造業	塑膠原料及接著劑製造業	自行車零件製造業	其他皮革毛皮製品製造業 其他運輸工具製造業
	肉類其他加工及保藏業	玻璃及其製品製造業	紙張、紙及紙製品製造業	印刷及其輔助業 醫療器材及用品製造業
	成衣及服飾品製造業	行李箱及手提袋製造業	黏土建築材料製造業	化學原料材料製造業 其他未分類製造業
	黏土建築材料製造業	水泥及混凝土製品製造業	鋼鐵、鋁、銅及其他基本金屬鑄造業	肥料及氮化合物製造業 清潔用品及化粧品製造業
		鋼鐵、鋁、銅及其他基本金屬鑄造業	橡膠及橡膠業	人造纖維製造業 電子零件製造業
				原料藥、西藥及中藥製造業 電腦、電子產品及光學製品製造業
				黏性膠帶製造業 非食用冰塊製造業

▲ 圖1 擴大「特定製程產業改善工作環境補助計畫補助計畫」業別
圖片來源：輔導特定製程產業資訊整合網 / 輔導補助 / 常見 Q&A

補助350萬元（見圖2），期帶動企業導入先進製程工程及技術，強化對勞工之健康保護，並加速產業轉型升級。

◎貳、補助項目趨於多元化：

為使工作環境之整體改善更具效益，將新設置或汰換減少危害暴露之全新控制設備及工程為優先重點項目，例如密閉設備、局部排氣裝置及自動化設備（系統）方式輸送製程原料、半成品或成品，以大幅減少人員有害化學氣體、蒸氣或粉塵暴露等。此外，有鑑於中高齡工作者人口逐漸成長，肌肉骨骼疾病為中高齡工作者勞工保險職業病給付之首，盛行率高且病期長，經常造成勞工長期請病假、工作能力下降，也是中高齡勞動者工作能力下降及

提早退休的顯著影響因子，對於勞動力之負面影響不容忽視。由於多數傳統產業之勞工從事物料搬運作業，爰新增補助人因危害工程或設備改善項目（見圖3-4），期能在搬運、倒料及卸料過程中，降低發生人因危害之風險，強化職業病預防及勞工身心健康保護。

◎參、結合產業公會資源，共同提升職業安全衛生水準：

特定製程產業所屬之工業同業公會每年度於補助計畫啟動時，除通知所屬會員廠參加輔導並響應工作環境改善外，並將會員廠優良改善案例提供其他會員複製成功經驗（見圖5）。爰自2024年起，與4家同業公會簽署合作備忘錄，透過同業公

補助分類與基準

補助比例 (上限)	對象分類	最高補助金額		
		A	B	C
非合作公會會員 40% 合作公會會員 50%	甲 勞工人數在299人以下，且接受本署委託機構訪視輔導者。 乙 勞工人數300人以上，經本署委託機構或其他相關計畫輔導，且積極具體配合本計畫作為示範企業，並報經本署核定者。	150 萬元	50 萬元	50 萬元
50%	丙 以先進製程技術或方法(如 AI、智慧化製程或管理)改善安全衛生工作環境，為同業標竿學習或為表率，經本署核定者。	200 萬元	100 萬元	100 萬元
非合作公會會員 40% 合作公會會員 50%	丁 製造、處置或使用含結晶型游離二氧化矽物質(包括但不限於人造石之加工或製造業、鑄造業、陶瓷製品製造業、玻璃及其製品製造業)，經本署委託機構訪視輔導，且申請補助項目應包含改善空氣中結晶型游離二氧化矽濃度之控制設備或工程者。	250 萬元	50 萬元	50 萬元

A 全新控制設備及工程(含先進製程)

B 全新製程機械設備

C 整體廠房工作環境之改善

▲ 圖2、「特定製程產業改善工作環境補助計畫補助計畫」對象分類及補助額度
圖片來源：勞動部 Facebook（2025.5.1 貼文）



▲ 圖 3、使用客製化鈎具搬運時同時翻轉工件，避免勞工長期搬運之人因風險



▲ 圖 4、手工研磨區加設個人工作桌及包圍式氣罩，避免勞工暴露化學品

會凝聚、整合會員廠之資源，推動自主管理機制，與會各產業同業公會均具體承諾成立職業安全衛生推動小組，致力改善產業製程設施與工作環境、預防職災及提升勞工身心健康等核心議題，開發安全衛生技術文件或工作環境改善例等，供同業參考學習，進而複製改善成功經驗，並運用同業公會對其會員廠之號召力，舉辦相關推廣活動。透過多元、務實的作法，帶動業界整體提升職業安全衛生水準，合作公會將自主推動職業安全衛生相關活動，如召開職業安全衛生推動小組會議、辦理勞工健康及安全衛生之交流觀摩活動與教育

訓練，及發展職業安全衛生技術文件等。該年度總計辦理職業安全衛生推動小組會議8場次，同業交流觀摩活動2場次、教育訓練2場次，發展職業安全衛生技術文件計17件，補助金額近44萬元，公會及業者反應成效良好，為使成功精研繼續擴散，提高事業單位投入、參與合作公會辦理之相關活動，對於合作公會之會員廠，補助比例由40%調高至50%，並於2025年新增1家同業公會之合作，共同宣示齊力合作致力於促進產業轉型、降低職業災害及增進勞工身心健康，並以達成吸引本國勞工就業及企業永續發展為願景目標。

肆、針對人造石等相關產業提高補助額度：

由於結晶型游離二氧化矽為國際癌症研究中心分類之一級致癌物，切割及研磨產生粉塵吸入造成矽肺長期職業暴露可能引發肺部纖維化和癌症等職業病。因其潛伏期長，容易忽視相關症狀，為保護可能暴露該物質的產業勞工，2025年特別將製造、處置或使用含結晶型游離二氧化矽物質（包括但不限於人造石之加工或製造業、鑄造業、陶瓷製品製造業、玻璃及其製品製造業），將此類產業的補助額度提高為350萬元，為期2年。鼓勵業者及早實施改善，如生產線密閉及自動化、於粉塵產生處採濕式作業與局部排氣通風，並定期環境監測確保粉塵濃度不致超標。

因應我國步入少子化及高齡化社會，更突顯健康勞動力永續發展之價值，勞動

部職安署為輔導3K傳統產業改善安全衛生工作環境，促進國人就業，透過產、官、學界通力合作，以工程控制及廠房整體改善轉型，顛覆以往傳產工廠潮濕昏暗、高溫悶熱、噪音粉塵及化學品異味充斥的刻板印象，輔導事業單位從規劃設計、施工至完工由專家團隊全方位提供支援，許多個案經改善後整體廠房煥然一新，舒適的工作環境深獲內部員工肯定，更顛覆年輕人以往對於傳統產業的刻板印象，吸引年輕技術專業勞工投入就業，也刺激同業競相複製成功模式，帶動業界整體提升職業安全衛生水準，未來將持續朝向將傳統3K產業翻轉成為新「3K」產業（「知識（knowledge）」、「關懷（kindness）」、「關鍵（key-point）」）轉型升級之目標努力，提升健康勞動力永續發展。

TCIA 台灣鑄造品工業同業公會

鑄造業 加工噴塗作業安全衛生管制點

部門	安全帽	護目鏡	呼吸防護具 (R型)	防毒面具 (有機溶劑)	工作用圍裙	泡油手套	棉紗手套	安全鞋
加工生產車間		●	●		●	●		●
加工噴塗車間		●	●	●	●	●		●
加工組裝車間			●				●	●
加工清洗線			●		●			●
加工品保		●	●			●	●	●
加工堆高機駕駛	●		●					●
加工工務	●		●					●

護具種類

區域風險警示標示

職業危害警示標示

提醒：「本個人防護具的穿戴建議應依實際工作環境與需求進行調整，以確保安全防護效果。」

▲ 圖5、補助鑄造公會製作安全衛生圖說——加工噴塗作業安全衛生管制點圖說
 圖片來源：輔導特定製程產業資訊整合網 / 合作公會 / 113年度鑄造公會

大專青年預聘計畫之調查分析

李怡穎 | 東海大學國際經營與貿易學系 專案副教授



壹、前言

為回應國家產業轉型與人口結構變遷帶來之就業挑戰，並積極強化青年勞動力市場參與，勞動部自2019年起推動「投資青年就業方案」，並於2023年啟動第二期計畫（2023至2026年）。根據2022年與2025年公布之15至29歲青年勞工就業狀況調查結果，青年對政府所提供服務之期待前兩項均為「就業服務與資訊」、「專業技能訓練」，此一趨勢顯示青年對於職場銜接與能力提升具有高度需求。

為強化青年職涯發展與產業對接能力，勞動力發展署於2023年首度推動之「大專青年預聘計畫」，係為回應重點產業人才需求與促進「畢業即就業」所設計之

創新型實務培訓政策。該計畫鼓勵企業提前於學生畢業前一年進行聘僱及安排工作崗位訓練，並與「補助大專校院辦理就業學程計畫」及教育部核定之校外實習制度相互配合，以強化青年專業知能與職場實務能力。

鑒於該計畫目前尚處推展初期，本研究針對參與「大專青年預聘計畫」之三方角色，包含青年學員、工作崗位訓練單位與學校單位進行調查，採量化問卷與質性訪談並行的混合研究設計，全面蒐集其對計畫執行經驗、參與動機、挑戰因素、宣導成效及發展建議之回饋，為「大專青年預聘計畫」之政策調整與制度優化提供具體實證依據與策略建議，建構更具延展性與永續性的青年就業支持系統。

◎貳、研究目的、研究架構、對象與方法

一、研究目的

本研究旨在瞭解並分析「大專青年預聘計畫」的實施現況與成效，聚焦於計畫推廣、執行與成果三階段所遭遇的困難、解決策略與建議。同時探討事業單位、學校與學員等三方對計畫的參與動機、內容認知與資訊獲取管道，並分析其執行經驗與面臨挑戰，彙整具體精進作法。研究亦關注參與者對政策目標達成與實質效益的評估及後續參與意願，最終提出綜整性政策建議，作為未來推動計畫之參考。

二、研究架構

本研究分析架構區分為「計畫認知推廣」、「計畫執行經驗」與「計畫結果助益」三大主軸進行調查分析。首先，調查參與者對計畫補助機制、資訊來源、企業與學校媒合方式之認知，並了解對產業限定是否造成資源排擠的觀點。其次，分析事業單位、學校與學員在計畫執行中的認同感、互動經驗與挑戰，並彙整成功因素與亮點實例。最後，評估參與者對政策目標與實質效益的感受，探討後續參與意願與原因，並透過深度訪談呈現企業留用與學員就業情形背後的考量。

三、研究對象與研究方法

本研究採用質性與量化並行設計，以全面掌握「大專青年預聘計畫」之執行現況與實務意見，資料收集包含問卷調查、深度訪談、計畫執行交流會議與專家諮詢會議等多元方式。

問卷調查以網路發送方式進行，回收有效樣本數如表1所示。其次，深度訪談針對三類參與角色（學校3位、企業4位、學員3位），由分署推薦具代表性之個案共10位，透過非結構化訪談綱要與專業訪談人員進行實地訪談。

◎參、結論與建議

一、綜合結論與討論

（一）學校、企業與學員參與動機契合，構築三方合作基礎

調查結果顯示，三方參與者對計畫之參與動機高度契合，需求亦能相互滿足。學校參與計畫，主要著眼於提供學生更多實務經驗及職涯探索機會，藉此強化學生就業能力與職場競爭力。同時學校亦可擴大與企業的合作管道，深化產學連結，並優化課程與學程設計，以更貼近實務需求。

企業方面表示參與此計畫有助於因應人力短缺問題，透過預聘制度提前甄選與培

表1 量化問卷調查發放對象及有效樣本回收百分比分析表

	事業單位	參訓學員	學校單位 (學程數)	合計
完訓家數、學程數及人數	134	418	64	616
發放問卷數	85	418	63	566
回收有效樣本	51	132	44	227

育符合職務需求之潛力青年。企業可在訓練過程中觀察學員適配度，有效降低招募風險與培訓成本，同時達成促進產學創新合作等多元效益。

學員層面則表示參與預聘計畫有助於在學期間獲得職場實務歷練與薪資，並享有勞保與就保等保障措施，有效減少學用落差與初入職場的不確定性。此外，透過在企業端的學習與職場導師輔導機制，亦有助於學生提早接觸職場、累積經驗，更清晰地認識產業趨勢與個人職涯定位。

（二）學校作為計畫推動樞紐，強化校企媒合功能

多數學校對於計畫補助架構、產業類別、經費核銷與參與流程具高度掌握，惟企業與學員多僅熟悉與自身權益直接相關補助內容，對整體制度性設計與激勵機制的了解相對有限，可能影響其參與意願與制度信任程度。

從訊息獲得管道分析來看，學校多經由分署通知，企業則主要由合作學校或分署告知；學員多仰賴教師介紹、職涯輔導單位、校園徵才活動與學長姊經驗分享獲取資訊。因此，學校在推動與串聯上扮演承前啟後的重要角色，是計畫申請、推廣與媒合之關鍵樞紐。

（三）計畫執行成效穩定，三方角色參與體驗可再精進

整體而言，學校、企業與學員對計畫整體執行經驗普遍持正面評價，尤以學校最為肯定。然而，企業回應在計畫申請至經費核銷的行政流程中，「補貼額度是否適當」與「撥款速度是否快速」兩項指標未達平均水

準，反映其對現行補助金額與撥款時效仍有更高期待。

然而，三類角色在實際參與歷程中仍各自面臨不同挑戰。學校方面反映，計畫行政程序複雜、配合就業學程所衍生之作業負擔沉重，加上工作崗位訓練單位媒合不易與學生留任意願偏低，均為當前推動過程中最常遭遇之困境。企業端則指出，計畫行政流程繁瑣、計畫獎勵及補助措施誘因不足以及學員訓後留任意願不高，導致企業在參與動機與人力規劃上較持保留態度。至於學員則反映工作崗位訓練內容難度超出個人能力、工作職場人際關係適應困難，亦或職涯發展目標與工作期待不符等問題，顯示在學生進入職場階段，尚需更多支持系統以協助其平穩過渡。

值得肯定的是，各分署在計畫執行過程中所提供之行政服務普遍獲得企業與學校的肯定。整體而言，計畫在推動過程中展現良好成效，參與各方普遍給予高度肯定。行政服務運作漸趨成熟，角色互動機制亦已建立穩固基礎。展望未來，若能進一步強化行政流程的便捷性、完善校企媒合機制，並強化對學員的支持與輔導系統，將有助於提升參與者整體體驗，並促進計畫效益持續擴展與深化，朝向永續推動與制度優化之方向邁進。

（四）效益認知與再參與意願形成正向循環

學校與企業對於計畫之政策目標展現高度共識。多數學校與企業一致認為，該計畫有助於解決青年缺乏實務經驗與求職困難之問題，並能有效強化青年職場實務技術職能，協助其順利實現「畢業即就業」。就學員觀

點而言，最關注的則是能否順利銜接職場，充分反映其對進入職場的期待與重視。

在實質效益層面，各參與角色對計畫帶來的貢獻展現出多元但具交集的認知。學校普遍認為，計畫有助於實務課程的規劃與執行、促進與產業及政府資源的連結，並能協助企業提早招募適才適所之青年人才。企業方面則強調預聘機制有利於提前甄選潛力人才、協助學生累積職場經驗，並建立穩定之產學合作關係。學員則重視能否透過參與計畫實質累積實務歷練、減少學用落差並提升職場適應能力。整體而言，三方雖著眼重點略有差異，但皆圍繞於「校企協作」、「實務訓練」與「職能銜接」三大核心價值，反映計畫政策設計已具備高度共識基礎。

在執行面向，學校重視如何透過計畫提供學生明確的職涯進路、強化產業導向的實務能力並提升就業機會；企業聚焦於深化產學合作關係、善盡社會責任以及儲備具潛力的青年人才；學員則特別看重提前獲得聘用機會、累積實務經驗、縮短職場適應期與專業職能發展，展現出對個人成長與職涯歷練的高度關注。

調查亦顯示，學校與企業對於再次申請預聘計畫的意願普遍偏高，學員亦多數表示願意推薦學弟妹參與此計畫。然而，亦有部分單位因行政負擔沉重、產業需求與配對困難、學生參與意願不足等因素，對是否持續參與持保留態度，突顯制度執行層面仍有優化空間。

此外，若學校能與具備長期產學合作經驗之企業建立穩定夥伴關係，將有助於提升學員訓後留任率與計畫整體效益之永續性。

為深化產業鏈結與課程實務化，建議推動企業進入校園，擔任課程講師或擔綱課程諮詢委員，協助學校優化產業導向課程設計與職場實務銜接，實現「學用合一」之政策願景。

二、政策建議與推動方向

（一）提升薪資與福利競爭力，強化青年留任誘因

由學校單位及參訓學員調查意見回饋，學生不願意留任原因，除學員個人職涯規劃與選擇因素外，事業單位所提供的薪資福利是學員考量留任與否的主因之一。因此，為提升青年參與預聘計畫之動機並穩定訓後留任效益，建議持續強化對企業端的引導措施，鼓勵其提供具競爭力之薪資與福利制度。未來可將企業提供「具吸引力之薪資結構」項目納入徵件審查之加分指標，以制度性誘因激勵企業長期投入青年人才培育與留任，進而提升整體計畫成效與永續推動基礎。

（二）強化分署即時協助機制，幫助單位提升執行效能

部分首次參與本計畫之事業單位與學校反映，因對相關申請與核銷流程尚不熟



悉，導致初期執行負擔較重，亦影響後續參與意願。為協助各單位順利銜接計畫執行，建議各分署強化第一線輔導功能，持續蒐集事業單位及學校意見，各分署透過媒合說明會，協助降低事業單位及學校單位執行障礙，再行檢視申請和核銷流程是否確有簡化空間，以利提升計畫執行效率。未來持續觀察參訓學員、學校單位及企業用人單位需求及意見，滾動調查各界需求，以擴大計畫研究效果。

（三）強化學員支持系統，提升適應力與參與體驗

分析指出，學員在參與預聘計畫期間，最常面臨的困難項目為「工作職場訓練難度高」、「人際適應挑戰」以及職涯方向不明等問題，顯示除基本職能培養外，學員亦極需情緒支持與職涯引導。建議校方可參考學員對計畫負責教師所提供輔導措施感受度，設計具體輔導方案，包括：媒合的工作崗位訓練單位是否契合系所培育方向、負責教師是否定期關心學生的訓練情形、是否適時提供問題協助與實地訪視，是否能提供多元就業資訊與職涯輔導活動，協助學生釐清職涯目標。同時，也可鼓勵學長姊分享經驗，提升學員對計畫的認同感。

此外，建議後續可從學校與企業兩個層面強化職場適應相關支持措施。在學校端，建議開設以職場適應為核心的專業課程，例如「關鍵就業力」課程，協助學生在進入職場前建立正向工作態度，並提升問題解決與溝通協調等關鍵職能，增強學員進入實際工作場域的心理準備與適應能力。

在企業端，鼓勵具帶領經驗之職場導師及員工分享實務經驗與培訓心得，以促進經驗傳承與教導品質提升。對於職場人際適應議題，企業於入職初期明確說明組織文化、溝通模式及申訴管道，協助學員認識組織運作邏輯與互動規範，降低其文化衝擊與溝通誤解的可能性。相信透過校方課程介入與企業職場導師制度優化，搭配完善的新進培訓與人際適應引導，有助於協助學員順利跨越學用落差，提升預聘計畫的整體留任成效與參與體驗。

整體而言，未來大專青年預聘計畫可朝向制度化、多元化與永續化方向發展，透過強化制度誘因、深化產學合作機制，並建構更完善的支持與評估體系，以實現「畢業即就業」的政策目標，全面促進青年就業與產業人力提升之正向發展。

參考文獻

1. 國家發展委員會 (2024 年 9 月)。協助青年職涯發展，帶您看投資青年就業方案 (第二期)。我的 e 政府平台。https://www.gov.tw/News_Content_26_682123。
2. 勞動部勞動力發展署 (2022 年 12 月)。111 年 15-29 歲青年勞工就業狀況調查。勞動部。<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy11/1111menu.htm>。
3. 勞動部勞動力發展署 (2025 年 3 月)。113 年 15-29 歲青年勞工就業狀況調查。
4. 台灣就業通 (n.d.)。青年職業訓練網。<https://tms.etraining.gov.tw/eYVTR/Main/Index8>。
5. 劉宜君、辛炳隆、馬財專 (2011)。促進就業計畫效益評估。行政院研究發展考核委員會。

我的未來 由我掌控

職業訓練

幫助您成為重點產業的核心人才！

您是否正尋找改變未來的機會？

現在，就報名加入勞動部推出的各項青年、
失（待）業者及在職者職業訓練計畫！

勞動部配合重點產業政策

辦理內容多元具實務導向的職業訓練課程

提供 80% 或 100% 訓練費用補助

符合資格者還可享職訓生活津貼

專心訓練不擔憂

快把握機會報名參訓
迎接美好未來



立即上網報名

抓住成為產業專業人才的絕佳機會！



職業訓練整合網

職場性騷擾被害人 心理諮商費用補助



補助職場性騷擾被害人心理諮商費用，
每次補助上限 **2,000** 元，每案最多補助 **6** 次。

向事業單位所在地勞工主管機關提出申請

- ① 雇主提供被害人心理諮商服務後提出申請
- ② 被害人自行申請



更多扶助資源



台灣勞工季刊



勞動部

ISSN 1991-1580



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元

廣告