

各國女性勞動力開發之 國際經驗借鏡

中華經濟研究院臺灣經濟所研究員 王素鸞



壹、前言

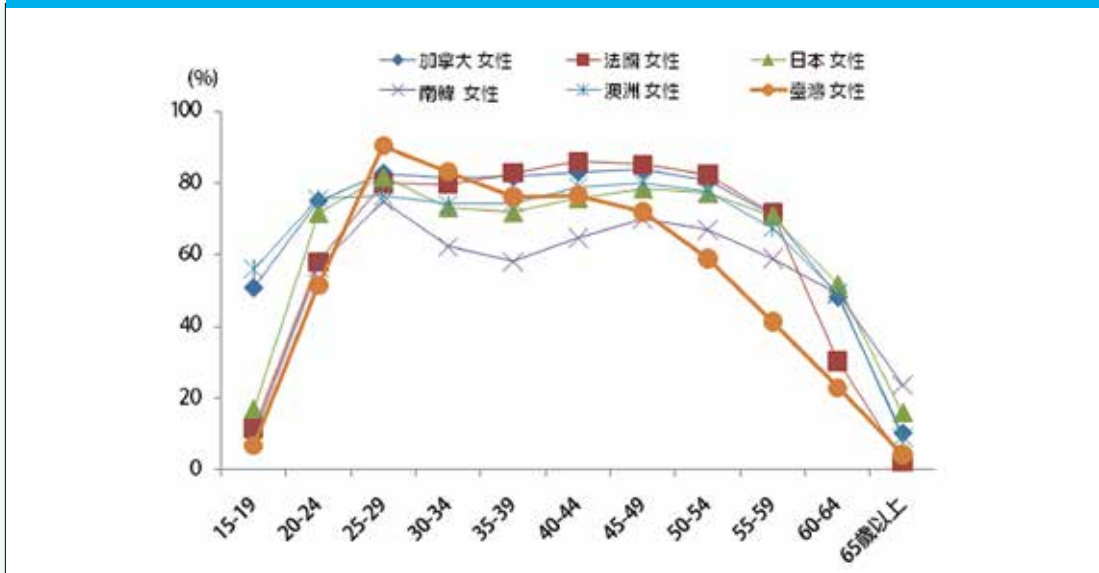
我國總人口數 2018 年達 2,342 萬人以上，其中女性人口比男性多約 49 萬人，但女性勞動力反而比男性少約 133 萬人。以 2017 年每 5 歲為一級距的年齡分布來看，男性勞動力在每一年齡層都高於女性，29 歲以下的男、女性勞動力差距都小於 5 萬人，但 30 歲之後的差距逐漸擴大，尤以 55 至 59 歲的性別差距近 25 萬人最多，兩性勞動力參與率平均也有近 17 個百分點的落差，可見我國女性勞動力仍相當具有開發潛力。

以日本、南韓、加拿大、法國、澳洲等國家的勞動力及勞參率來觀察，在 25 至 54 歲的中壯年期間，以加拿大與法國的女性勞參率普遍達 8 成以上最高，日本、澳洲的女性勞參率則為 7 成左右，然在中壯年期間南韓女性勞參率相對較低，普遍在 7 成以下。各國資料多呈現女性在 30 至 39 歲勞參率普遍較 25 至 29 歲為低，可能與女性多半會受到家庭、婚姻及育兒所影響有關。

與其他 5 個國家相比，我國女性勞參率在 25 至 34 歲階段為整體最高，達 8 成以上，甚至在 25 至 29 歲女性勞參率高達 9 成以上。不過，隨著年紀增加，女性邁入婚姻與家庭後，各國女性勞參率多有不同程度的下降，

惟加拿大與澳洲女性勞參率雖有下降，但降幅並不大，而南韓女性勞參率則在 30 歲後開始出現明顯降幅，到 35 至 39 歲女性勞參率降至 58.0%。（請參見圖 1）

圖 1、2017 年主要國家女性勞參率－按年齡分



資料來源：勞動部國際勞動統計 <https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2457/>。

值得注意的是，雖然在 25 至 44 歲的中壯年期間，我國女性勞參率與其他國家相比差距不大，但其他國家女性 45 歲以後的勞參率均較婚育階段的女性提高，顯示當子女長大後，女性重回勞動市場的比率也有所增

加，但此一階段我國女性反而加速退出勞動市場，女性勞參率由 40 至 44 歲的 76.5% 一路下滑，到 55 至 59 歲僅有 41.4%，凸顯我國中高齡婦女過早退出勞動市場或婚育後未重返勞動市場的問題。



由整體就業人數來看，男、女性就業人數比重最為接近的國家為法國，兩者差距僅 3.8 個百分點，而男、女性就業人數比重差距最大的國家為南韓，兩者差距高達 15.1 個百分點。我國兩性就業比重差距較亞洲的日本、南韓來得低，但卻較歐美的加拿大、法國及澳洲來得高。（請參見表 1）

表 1、2017 年主要國家男、女性就業比重與差距 單位：千人；%

國家別	男性	女性	兩性差距
	比 重		
加拿大	52.3	47.7	4.6
法國	51.9	48.1	3.8
日本	56.2	43.8	12.4
南韓	57.5	42.4	15.1
澳洲	52.5	47.5	5.0
臺灣	55.5	44.5	11.0

資料來源：同圖 1。

由於各國普遍面臨女性勞參率較男性為低的問題，也多有相關的開發女性勞動力或協助女性就業的措施，因此本文蒐集澳洲、韓國、日本、加拿大、法國的女性勞動力發展現況及其相關政策，期能提供我國相關單位決策參考。茲分別說明於下。

貳、澳洲、韓國、日本、加拿大、法國促進女性勞動力參與相關作法

一、澳洲

澳洲政府認為促進女性勞動參與，有助於提升女性個人與家庭的生活水準，同時可以改善企業經營，並顯著驅動國家的經濟成長，因此，在 2014 年擔任 G20 國主席時，承諾至 2025 年將縮小男女勞參率性別差距 25%，亦即兩性差距約減少 3 個百分點（由 2012 年的 12.1%，到 2025 年降至 9.1%），相當於額外增加 20 萬個澳洲女性進入勞動市場。

根據 2017 年 7 月澳洲政府所提出的促進

女性勞動參與的戰略與行動計畫，未來 10 年所著重的 5 大行動領域，分別為提供可負擔、便利且靈活的托育服務；提升工作場所性別多元化及彈性工作；鼓勵婦女創新並支持女性創業或符合未來就業潮流趨勢；強化婦女經濟安全保障；加強財務激勵措施等。澳洲政府認定 6 種婦女在勞動參與方面面臨比較大的障礙，分別是原住民女性、文化和語言多樣化女性、中高齡女性、農村和地區婦女、身心障礙婦女和年輕女性。不過，女性決定工作的關鍵因素除了她們自己以外，也與家人對工作和家庭的態度有關，良好的托育政策可解決一部分工作與家庭平衡的問題。

由於母親的勞參率仍顯著低於父親，且母親勞動參與的意願與家中最小小孩的年紀具有強烈關係。因此，澳洲政府提出要提供便利的托育場所，以及對托育費用提供財務協助，以提升婦女勞動參與。

澳洲政府宣布投資 370 億澳幣，用以執行新托育政策，以減輕工作壓力與養育責任的

生活壓力。新托育政策的核心為托育補助，主要為低所得家庭（家庭年收入 6.5 萬澳幣以下）提供 85% 的托育費用補助，而隨著家庭年收入的提高，托育費用補助的比率也隨之下降，家庭年收入超過 18.5 萬澳幣者，托育費用補助之比率則為 50%。

另外，由於傳統上女性較男性負擔較多的家務，因此在家務與照顧幼兒的壓力下，選擇兼職或在小孩上學前直接選擇退出勞動市場的女性均較男性來得高。所以澳洲的工作場所性別平等機構（The Workplace Gender Equality Agency, WEGA）藉由促進彈性工時，讓兩性在工作與家庭之間有更多的選擇機會，以提升女性參與勞動市場的可能性。



澳洲政府為鼓勵女性生育後重返勞動市場，並提供相關財政激勵措施，包括 ParentsNext 計畫以及投資職業轉型協助計畫（Career Transition Assistance Program）。其中 ParentsNext 主要協助家中有 6 歲以下幼兒的父母，特別是長期失業者重回職場。ParentsNext 計畫從 2016 年 4 月 4 日開始執行，至 2017 年 3 月 31 日止，計有超過 16,800 名家長參與 ParentsNext 計畫。自 2018 年 7 月 1 日起，每年將擴大投資 ParentsNext 計畫 2.63 億澳幣，預計將可協助 6.8 萬個家中有幼兒的雙親，讓其可以計畫或準備當幼兒開始上學後，重返勞動市場。而投資職業轉型協助計畫投入 9,800 萬澳幣，以幫助中高齡尋找勞動市場新機會及重返勞動市場之技能等。

二、韓國

韓國政府於 2001 年成立「性別平等與家庭部」（Ministry of Gender Equality and Family, MOGEF），其目的在消除對婦女的任何形式歧視與暴力，同時 MOGEF 也積極執行相關政策以鼓勵女性投入勞動市場、建造更具友善家庭的工作環境，以及提升女性社會地位等。根據「兩性平等框架法」第 7 條，MOGEF 提出「第二版兩性平等政策架構計畫（The 2nd Framework Plan for Gender Equality Policies）」，經由每 5 年制定一次「性別平等政策基本計畫」，以更實際的方式實現性別平等，解決男女之間的性別差距。政策核心主要在創造兩性可達到工作、家庭平衡的社會、確保女性及幼童社會安全、建立青年成長的穩定環境，以及建造

表 2、韓國女性再就業支持中心提供之服務

項目	詳細資訊
就業支持服務	提供量身訂做的諮詢、就業資訊、求職意見及安排就業。
團體輔導計畫	提供求職者團體輔導課程，以提高工作技能以及職業指導等。
職業教育及培訓	為提高求職者的工作能力，並且符合勞動市場需求以及女性自身偏好，提供專業技能培訓等相關職業訓練計畫。
實習	提供 300 萬韓元實習經費給與僱用婦女的公司，以協助長期中斷事業的婦女重回勞動市場。
就業聯繫及後續支持	提供後續就業與工作適應等相關支持。

資料來源：韓國性別平等與家庭部 (MOGEF) 網站。

幸福美滿的社會等 4 項。

有鑑於與 OECD 主要國家相比，韓國婦女的經濟參與率相對較低，特別是 20 至 30 歲的韓國女性，勞參率的 M 型曲線現象仍然存在，這代表女性常因托育或家務勞動而中斷事業，或是當他們再就業重返勞動市場時，其工作條件並不佳等因素，韓國政府於是提出以生命週期 (Life-cycle) 為基礎的相關促進女性潛能支持政策。根據「促進職業中斷婦女經濟活動法」第 13 條，韓國成立「女性再就業支持中心」(Women's Reemployment Support Centers，在韓國亦稱作 Saeil Centers) 以開發事業中斷女性有意再度就業的勞動力，目前全國共約有 155 所中心，2019 年將增加至 160 所，目的在提供因懷孕、分娩或育兒而失去工作的婦女就業諮詢、職業教育及培訓、實習及後續就業支持等綜合就業服務。(請參見表 2)

自 1990 年代中期起，資訊科技 (IT) 成為韓國國家重點政策項目之一，政府積極推廣相關培訓、促進與鼓勵之行動。資訊化不

僅可降低社會無效率之情況亦可改善生產力，投資相關 IT 產業也有助於韓國經濟的復甦，許多 IT 計畫也因此油然而生。同時，隨著韓國政府開始重視性別差異問題，以及認知到女性對經濟成長的貢獻與提升女性企業使用資通訊技術工具 (ICT) 的必要性，於是透過政策積極推動相關的性別敏感政策，以促進女性在科技領域的就業與創業參與。

由主要針對運用 ICT 來協助女性創業的項目來看，其包括京畿道女性發展中心、資訊網絡村莊、女性創業支持中心、IT Women Net 與智能 App 創意中心等項目，與不同的政府機構進行合作，支持的對象涵蓋女性企業家、準備創業者、女大生等，提供創業諮詢、電子商務系統、女性資訊網絡服務、成立婦女創業支持中心或建立女性企業資訊網站等協助項目，以促進女性在科技領域的創業參與。

三、日本

依據日本內閣府性別平等部 (Gender Equality Bureau Cabinet Office) 提出之性

別平等第 4 次基本藍圖 (The Fourth Basic Plan for Gender Equality)，其制定 4 項社會性別平等目標，分別為讓兩性依據其能力及興趣並尊重其選擇，使社會更為活躍及多元化；尊重兩性人權，使其生活得更有尊嚴；改革以男性為主導的工作型態，實現兩性工作與家庭生活平衡；與國際性別平等議題接軌等。

根據「促進婦女在工作場所參與和促進法」(2016 年 4 月 1 日全面執行)，提出積極為婦女提供就業和晉升機會，提供一個允許工作與生活平衡的環境，並尊重女性的工作和家庭生活的平衡。其基本政策為中央政府應制定促進婦女在工作場所參與和發展的基本政策，地方政府（都道府縣）則根據前述

基本政策訂定計畫，並期望大企業共同合作，以促進婦女在各工作場所的參與和進步。

針對員工人數 300 人以上的企業要求擬定行動計畫，包括收集和分析有關性別和就業的數據，例如新僱用女性員工的比率、員工性別差距、工作時間、女性經理人的比率等，企業並應根據前述資料提出「企業主行動計畫」，訂定量化目標和措施，努力實施倡議和實現目標的義務。公布有關女性參與和晉升的數據，政府部門並對在上述領域表現優異的企業予以認證。

其中為鼓勵生育婦女持續就業，2013 年 6 月日本內閣府批准「世界最前端 IT 國家創造宣言」，以及「實現就業多樣化與工作及



家庭生活平衡」，鼓勵企業採取多樣化的工作方式，包括縮短工作時間、兼職、遠距辦公、在家工作等以家庭為基礎的靈活就業方式，其具體目標為：(1) 至 2020 年導入遠端工作的企業為 2012 財政年度的 3 倍；(2) 每週 1 日在家工作的就業型態可達總就業人口的 10% 以上；(3) 生育第一胎的女性持續就業率至 2020 年可提高到 55.0%。

截至 2017 年 12 月止的執行結果，已經有 99.7% 的 300 人以上大企業執行提出行動方案，95.7% 的地方政府提出促進女性積極參與的措施，預期到 2017 財政年度結束，將可達 100%，並有近 400 家企業獲得不同等級的認證。同時為了鼓勵女性勞動力參與，提供充分的資訊給有意投入職場的女性參考，政府部門也盡力做到資訊揭露的工作，包括 2016 年 9 月設立資訊揭露網站、2016 年 2 月建立促進女性積極參與的企業資料庫，政府採購中也對提供女性工作生活平衡的企業加分，以鼓勵企業提供優良的工作環境，吸引女性投入職場。中央政府對於地方政府所提的促進女性參與措施，也有不同程度的補助，以鼓勵地方政府提出創新作法。

四、加拿大

加國政府為充分促進女性參與經濟及社會，成立「加拿大婦女地位部」(Status of Women Canada)，優先著重於終結性別暴力、改善女性及女童經濟安全，以及鼓勵女性及青少年提升領導能力並成為決策角色等三方面。另一方面，在安大略省的婦女地位

部中，為開發女性勞動力，安大略婦女地位部以提供女性就業培訓以及投資女性未來計畫為主，目標對象為低所得婦女、受虐與高風險婦女。

針對低所得婦女的技能培訓方案，主要提供失業或低所得婦女在特定男性優勢行業上的職前訓練與職業培訓，培訓期間為 1 年，結束後女性可進入相關行業領域實習或工作。在資訊技術培訓課程方面，主要協助女性在資訊科技相關部門獲得工作，提供相關資訊科技在職進修與就業培訓。其次，在受虐與高風險婦女的就業培訓方案方面，主要以幫助他們培養新技能、求職與實現經濟安全。透過與相關女性組織、培訓機構（如大學或社區機構）以及當地企業合作，為女性受害者提供更多更好的社區支持。

在投資女性未來計畫方面，主要幫助女性發展技能與培養能力，以減少因貧困或受虐所造成的脆弱性，並且促進女性經濟獨立，也包括就業培訓和創業支持、受虐婦女的安全規劃、防止對女性進行暴力行為的公共教育等。

五、法國¹

為順應時代的變遷，2014 年法國頒布施行《男女實際平等法》，主要以在公、私領域達到性別平權的目標，其內容涵蓋打造友善家庭促進工作與家庭平衡的友善環境、破除女性職場上玻璃天花板，爭取男女薪資報酬及就業上的平等權利、防治家庭暴力以

及消除性別刻板印象等。為了以彈性工作促進女性投入勞動市場，法國政府於 2000 年將法定每週工時由 39 小時縮減至 35 小時，而超過 35 小時後將會計算加班費或補休，同時為實現工作與生活平衡，法國政府於 2013 年提出只要雇主與員工雙方共同協商同意後，即可選擇由全職轉為兼職、調整工作時間、在家工作等多樣化的工作型態。

參、我國促進女性勞動力相關作法

我國針對女性勞動力的開發，除了協助掃除婦女勞動障礙外，另一方面則從鼓勵女性重回職場與促進工作、家庭平衡的政策著手，分別說明如下。

一、鼓勵女性重回職場的就業輔導政策

由於有許多婦女在走入婚姻後選擇退出職場，然在經過一段時間後，當小孩長大就學，此時想再重回職場卻往往會面臨到求職困境，因此勞動力發展署為鼓勵二度就業婦女，不要因缺乏工作經驗而自我設限，提出之方案包括「多元就業開發方案」與「職場學習及再適應計畫」以及「就業津貼補助」等。



(一) 多元就業開發方案

多元就業開發方案係勞動部為建構民間團體與政府部門促進就業的夥伴關係，鼓勵民間團體研提具創意性、地方性及發展性的社會型或經濟型計畫，以協助失業者從「做中學」培養就業能力與提升自信心，並扶植在地產業，創造就業機會，紓緩失業問題。透過公立就業服務機構推介計畫進用人員，以非自願性失業者、中高齡、獨立負擔家計者、因家庭因素退出勞動市場 2 年以上，重返職場的婦女等弱勢失業者為主。方案中有多項計畫涵蓋居家服務、拼布創作、風味餐推廣及觀光導覽等工作，不但有助於開拓婦女就業機會，同時也鼓勵進用人員取得相關證照，提升自己的競爭力。該方案屬於協助失業者進入一般職場的輔助與過渡措施，用以維持其工作意願與能力，期能於計畫結束後協助他們重返一般職場就業。

(二) 職場學習及再適應計畫

勞動力發展署透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應的機會，協助就業弱勢者（包括獨力負擔家計者、身心障礙者、原住民、二度就業婦女）及就業弱勢者（包括特殊境遇家庭、新住民等）做好就業準備及就業適應，以重返職場。

(三) 就業津貼補助

就業津貼補助係針對獨力負擔家計者、身心障礙者、原住民或二度就業婦女等特定對象，提供求職交通補助金、臨時工作津貼、

1. 資料來源：趙美盈 (2015)。「從 2014 年女男實際平等法析論法國性別平權政策」，社區發展季刊，149 期。

訓練生活津貼及相關僱用獎助措施等就業促進津貼，以確保他們失業期間的基本生活，並促使迅速就業。

二、友善家庭促進工作、家庭平衡之政策

為了促進工作與家庭平衡，我國除提供婦女懷孕生產至嬰幼兒托育等面向涵蓋產假、育嬰假、補貼及租稅措施之外，並針對托育設施、育兒津貼的適用以及企業友善家庭擬訂具體協助方案，以擴大公共托育服務範圍，降低育兒父母的經濟負擔，同時協助企業提供優質的工作環境，以吸引優秀女性人才。茲簡述於下。

(一) 擴大公共托育服務範圍

行政院於 2018 年 7 月核定由教育部、衛生福利部等 10 個相關部會共同擬定「我國少子女化對策計畫 (107-111 年)」，其中

包括擴大公共化教保服務量、建置托育準公共化機制以及擴大育兒津貼等，以促進女性參與勞動市場。

1. 擴大公共化教保服務量

擴大公共化教保服務量分別針對 0 至 2 歲、2 至 5 歲有不同的處理方式。針對 0 至 2 歲孩童，目標為 2018 至 2022 年將額外增設 440 處公共托育家園，預計可增加 5,280 個名額，同時協助一般家庭的家長每月最高 3,000 元，其中家中有第 3 名以上子女者每月加發 1,000 元。(請參見表 3)

針對 2 至 5 歲孩童，目標為增加公共化幼兒園，預計至 2022 年增設 2,247 班、6 萬個名額。在費用方面，公立幼兒園將採取免學費措施，而在非營利幼兒園方面，每月收費將不超過 3,500 元。(請參見表 3)

表 3、擴大公共化教保服務量之措施

項目	項目	詳細資訊
目標	增設公共托育家園 2018-2020 年：每年 80 處 2021-2022 年：每年 100 處 合計 440 處、5,280 個名額	增設公共化幼兒園 2017-2020 年：增設 1,247 班、3.4 萬名額 2021-2022 年：增設 1,000 班、2.6 萬名額 合計 2,247 班、6 萬個名額
協助家長費用	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：最高 3,000 元 / 月 ● 中低收入戶：最高 5,000 元 / 月 ● 低收入戶：最高 7,000 元 / 月 ● 第 3 名以上子女：再加發 1,000 元 / 月 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公立幼兒園：免學費 ● 非營利幼兒園： <ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：不超過 3,500 元 / 月 ● 第 3 名以上子女：不超過 2,500 元 / 月 ● 低收、中低收入戶：免繳費用
實施期程	2018 年 8 月起實施	107 學年度 (2018 年 8 月)：於 6 都以外縣市先行辦理 108 學年度 (2019 年 8 月)：推動至全國

資料來源：衛生福利部。

2. 建置托育準公共化機制

除持續增加公共化教保服務量外，也鼓勵保母與私立托嬰中心加入準公共化托育機制，而送托至準公共化托育機構的父母，每月最高可獲補助 6,000 元，家中有第 3 名以上子女者，每月再加發 1,000 元（請參見表 4），以降低育兒父母的家庭負擔。此外，為鼓勵私立幼兒園加入準公共化托育機制，凡送至準公共化托育的父母，每月最高僅需支付 4,500 元，家中有第 3 名以上子女者，每月最高僅需支付 3,500 元。（請參見表 4）

（二）擴大育兒津貼

對於未參加公共、準公共化托育之父母，且綜所稅率未達 20% 的家庭，以及未正在領取育嬰留職停薪津貼者，不論是父母哪一方未就業，或是父母雙方皆在就業，子女交由親戚照顧者，一般家庭每月可領取 2,500 元，自 2018 年 8 月起開始實施，惟 2 至 4 歲者，將於 2019 年 8 月起實施。（請參見表 5）

表 4、建置托育準公共化機制之措施

項目	0 至 2 歲	2 至 5 歲
合作對象	保母及私立托嬰中心	私立幼兒園
要件	符合收費、教保人員薪資、訪視輔導（評鑑）、建物公共安全、托育人力比、托育服務品質等。	符合收費、教保人員薪資、基礎評鑑、建物公共安全、教保師生比、教保服務品質等。
協助家長費用	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：最高 6,000 元 / 月 ● 中低收入戶：最高 8,000 元 / 月 ● 低收入戶：最高 10,000 元 / 月 ● 第 3 名以上子女：再加發 1,000 元 / 月 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：不超過 4,500 元 / 月 ● 第 3 名以上子女：不超過 3,500 元 / 月 ● 低收、中低收入戶：免繳費用
實施期程	2018 年 8 月起實施	107 學年度（2018 年 8 月）： 於 6 都以外縣市先行辦理 108 學年度（2019 年 8 月）：推動至全國

資料來源：衛生福利部。

表 5、擴大育兒津貼之措施

項目	0 至 2 歲	2 至 4 歲
領取資格	1. 綜所稅率未達 20% 的家庭 2. 未正在領取育嬰留職停薪津貼 3. 未接受公共、準公共化托育服務	
發放金額	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：2,500 元 / 月 ● 中低收入戶：4,000 元 / 月 ● 低收入戶：5,000 元 / 月 ● 第 3 名以上子女：加發 1,000 元 / 月 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：2,500 元 / 月 ● 第 3 名以上子女：加發 1,000 元 / 月
實施日期	2018 年 8 月起實施	2019 年 8 月起實施

資料來源：衛生福利部。

(三) 企業友善家庭

對女性而言，外出工作除了托育問題外，最重要的即是企業組織的想法與觀感，有時遇到幼兒臨時生病無法送至托育機構需要臨時請假，或是公司需要加班但卻心急已到下班時間需要去接送小孩，更甚至是輪班或是身處服務業之女性，其上下班時間可能與一般企業截然不同，而面臨到蠟燭兩頭燒的困境。

勞動部為鼓勵雇主推動工作與生活平衡，訂定「推動工作與生活平衡補助計畫」，補助雇主辦理「員工關懷與協助課程」、「員工紓壓課程」、「友善家庭措施」、「兒童或長者臨時照顧空間」、「工作生活平衡資

源手冊或宣傳品」，以及「支持中高齡、身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或是妊娠員工之協助措施」等工作生活平衡設施及措施，以建立友善勞動環境，使勞工安心效率工作，提升企業生產力，達到勞資雙贏的目的。(請參見表 6)

肆、結論

由我國與澳洲、加拿大、南韓、日本及法國等 5 個主要國家的資料可發現，在婚育階段各國女性勞動力多有退出勞動市場，之後則明顯回升，而女性勞參率多較男性為低，因此，各國政府多採取相關措施開發或鼓勵女性投入勞動市場。

表 6、勞動部工作與生活平衡補助計畫項目

補助項目	項目說明	補助金額
員工關懷與協助課程	加強主管覺察員工需求及關懷技巧能力	每單位每年最高補助 6 萬元
員工紓壓課程	紓解員工身心壓力，以協助員工工作調適	每單位每年最高補助 6 萬元
友善家庭措施	辦理具創意設計之家庭日、親子活動、員工 / 眷屬支持團體或其他創意措施等	每單位每年最高補助 20 萬元
兒童或長者臨時照顧空間	規劃員工長者、子女臨時照顧環境或活動空間，以支持家庭照顧	每單位每年最高補助 20 萬元
工作生活平衡資源手冊或宣導品	編制文宣品與推動手冊等，增進員工對工作生活平衡之概念認識與措施使用	每單位每年最高補助 3 萬元
支持中高齡、身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或是妊娠員工之協助措施	補助講師鐘點費、團體諮詢費、活動器材費、印刷費、宣導品製作費、空間設備費、餐費(限辦理活動或支持團體)及其他必要編列之項目	每年最高補助新臺幣 5 萬元

資料來源：勞動部網站、王素鸞等 (2018)。

為促進女性經濟參與，澳洲、法國及日本均提出工作型態多樣化，鼓勵企業提高在家工作等遠距工作型態，或與員工協商調整工作時間或工作方式，以提供女性在工作與家庭之間有更多的選擇機會，吸引潛在勞動力投入職場。另一方面，為了讓多數扮演照顧子女角色的女性無後顧之憂，提供可負擔且便利的相關托育服務或相關托育補助也是作法之一，如澳洲、韓國均有採用，對於事業中斷擬再就業的女性，韓國也透過成立女性再就業支持中心，提供相關的協助。對於有意創業的女性，韓國也以政策支持，並運用資通訊技術工具能力的培養以促進女性的創業參與。就我國政策而言，與澳洲、韓國類似，主要透過公共托育設施的普及化以及育兒津貼擴大適用，降低育兒婦女因擔心子女照顧問題而衍生無法進入勞動市場的疑慮。此外，在人才需求端 - 企業也擬定協助方案，以促使企業建立優質勞動環境，進而更易於運用育兒階段的人力資源。

從各國資料可發現工作型態多樣化為主要趨勢，因此，鼓勵企業開發彈性工作以因應目前的人力需求，將有助於提高女性勞動參與率。而因育兒中斷職場的再就業協助或女性專屬就業服務中心等設置，也值得我國借鑑，特別是對擬二度就業的婦女提供就業服務、職業訓練、技能檢定與創業諮詢等四合一服務，將對二度就業婦女投入職場帶來實質協助。而韓國與日本更透過「促進職業中斷婦女經濟活動法」、「促進婦女在工作場所參與和促進法」促進女性在职場的安全

與再就業，顯示該兩國政府推動女性經濟參與的決心。因此，立法促進參與、鼓勵企業開發能兼顧家庭需求的工作、提供支持二度就業婦女四合一服務的協助，都可以縮短育兒婦女重返職場的專業落差，增強進入職場的自信心，則育兒女性勞動力的開發自然水到渠成。

另外，由國際資料比較中，也看到我國女性由於求學時間較長，以致投入職場的時間較各國為晚，但 45 歲以後勞參率又大幅下降，因此，研議如何延長女性勞動市場的時間，包括教育制度、退休制度、年金制度的改革等，都影響女性勞動力的參與，此攸關國家整體政策方向，非僅單一的勞動力開發政策可竟其功，宜有整體性的政策規劃，才能畢其功於一役。

參考資料

- 1.王素鸞、連文榮、蔡依恬 (2018)，促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議，行政院性平處委託研究。
- 2.王素鸞等 (2018)，提升育兒婦女勞動力之研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究。
- 3.勞動部國際勞動統計，<https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2457/>
- 4.趙美盈 (2015)，「從2014年《女男實際平等法》析論法國性別平等政策」，社區發展季刊第149期，頁40-55。

網站資料

- 1.Australian Government Department of the Prime Minister and Cabinet, <https://www.pmc.gov.au/office-women>.
- 2.Australian Government (2016), "Toward 2025 An Australian Government Strategy to Boost Women's Workforce Participation". <http://womensworkforceparticipation.pmc.gov.au/>
- 3.Government of Canada (2016), "Canada child benefit payment amounts from July 2016 to June 2018".
- 4.Government of Canada (2016), "Status of Women Canada". <http://www.women.gov.on.ca/owd/english/economic/>
- 5.性別平等與家庭部 http://www.mogef.go.kr/sp/geq/sp_geq_f002.do
- 7.內閣府男女共同參画局 http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men18/index.html
- 8.<https://www.afecreation.fr/pid14855/appuis-pour-les-femmes.html&space=1>