



各國推動照顧不離職之現況與發展對我國之啟示

鄭津津 / 中正大學法律系 教授

壹、前言

近年來，我國人口老化與少子化愈趨嚴重，年輕世代不婚不育的情況愈來愈普遍，需要被照顧的老年人口也不斷地增加。《性別平等工作法》（以下簡稱性工法）雖有專章規範「促進工作平等措施」，來協助受僱者兼顧工作與家庭，但面對我國的人口發展趨勢，現有相關規定與措施顯然已無法滿足受僱者兼顧工作與家庭的需要。

為因應前述問題，勞動部於去（2025）年4月7日開始推動「多元陪伴照顧服務試辦計畫」，開放線上預約全額自費服務。在前述計畫下，受僱者家中如有突發狀況需要有人陪伴照顧，可上網提出

申請，此種彈性、多元的服務可以使受僱者安心工作，不會因照顧家人而退出職場。

「多元陪伴照顧服務試辦計畫」上路以來，施行成效不錯，需求有顯著增加的趨勢。截至今（2026）年初，該計畫已由最初的6家單位試辦增至13家，服務縣市覆蓋率超過70%。多數申請者表示，該計畫提供的「4小時以上」彈性服務能即時填補照護空窗，特別是在家人突發疾病住院或出院當天手忙腳亂的時間，可以有效減輕主要照顧者兼顧工作與家庭的壓力。

人口老化與少子化是許多國家共同的問題，為因應此項問題，許多國家皆有針對協助受僱者兼顧工作與家庭施行「照顧

不離職」的制度。本文將從檢視我國《性工法》所建立的相關機制出發，之後再介紹探討其他國家的制度與作法，並擷取適合我國國情的相關機制，作為精進我國「照顧不離職」機制的參考。

貳、我國促進工作平等措施之現況與施行成效

一、促進工作平等措施之相關規定

（一）育嬰留職停薪

《性工法》第 16 條規定，受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留停，申請期間不得超過 2 年，育嬰留停期間，每次以不少於 6 個月為原則。勞動部於 2026 年開始推動「育嬰留職停薪照顧彈性化」新制，勞工得以「日」為單位申請育嬰留職停薪，天數不超過 30 日，雙親合計可以請 60 日。另對於同時撫育子女 2 人以上的受僱者，如遇不同子女生病或停課，可依不同子女分別申請「30 日」的彈性育嬰留停。

（二）家庭照顧假

《性工法》第 20 條規定，受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假。家庭照顧假之請假事由多樣且所需之次數及時間不一定，為使受僱者能有效運

用，勞動部於 2026 年針對家庭照顧假及以家庭照顧事由之事假，增加以「小時」為單位請假的規定，一年合計 112 小時，雇主不得扣發其全勤獎金；受僱者若有親自照顧家庭成員之需求，得以「小時」為請假單位，雇主不得拒絕，但受僱者一旦選擇以「小時」為請假單位，即不得再變更¹。

（三）彈性工時

《性工法》第 19 條規定，受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，每天可減少工作時間 1 小時或調整工作時間，而減少之工作時間不得請求報酬。受僱於僱用未滿 30 人雇主之受僱者，經與雇主協商合意，亦得適用減少工作時間 1 小時或調整工作時間之規定。

為使受僱者安心育兒並兼顧接送子女之需求，台北市政府於 2026 年提出「補助事業單位於員工育兒期間減少工時實施計畫」，對於登記設立於台北市之事業單位，提供受僱者上班當日因接送 12 歲以下子女之需要，與勞工協商每月至少 10 日，每日減少工時 1 小時（延後 1 小時上班或提早 1 小時下班）且不減少薪資，台北市府對於符合條件的雇主補助每名受僱者工資之八成，每名受僱者最高補助 1 萬 5 千元²。此計畫並未限制「僱用 30 人以上雇主」，子女年齡也放寬至「12 歲以下」。

1. 勞動部 2025 年 12 月 1 日勞動條 4 字第 1140148574 號令釋。

2. 台北市政府勞動局 115 年度補助事業單位於員工育兒期間減少工時實施計畫。<https://reurl.cc/DxAl4e>（最後瀏覽日：2026 年 3 月 23 日）。

(四) 托兒設施/措施

《性工法》第 23 條規定，僱用受僱者 100 人以上之雇主，應提供哺（集）乳室與托兒設施或提供適當之托兒措施。為營造友善職場，勞動部訂定「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，不分事業單位規模大小皆可申請相關經費補助。

二、促進工作平等措施之施行成效

(一) 育嬰留職停薪之施行成效

育嬰留停制度施行至今，比較育嬰留停津貼發放前後男女申請育嬰留停的比率，2002 至 2008 年未有津貼補助的時期，男性申請比率僅占申請總數的 4%~5%，2009~2020 年開始核發津貼（平均月投保薪資 60%）後，男性申請之比率約在 15.5%~18.6% 之間³。2021 年津貼提升至平均月投保薪資 80% 後，男性申請比率於 2024 年提升至 26.9%⁴，男性近 3 年請育嬰留停的比率大幅提升，顯然有助於促進子女照顧責任分擔的性別平等。

勞動部於 2025 年 5 月推出「彈性育嬰假試辦計畫」，使勞工可以「日」為單位申請育嬰假，但該次試辦成效不佳。89

家企業參與試辦計畫，但僅有 24 家企業中的 166 位員工申請，亦即超過 76% 的試辦單位無人申請⁵。彈性育嬰假新制對受僱者的權益保障仍有不足，政策適用年齡僅限子女 3 歲前，未放寬子女年齡的限制，對於孩子已上幼兒園或小學低年級的家庭而言，子女仍有照顧需求但家長無法請彈性育嬰假。此外，彈性育嬰留停期間較短，雇主一般不會另外聘請職務代理人，常是由其他員工分擔請假者的工作，因此請彈性育嬰留停假往往會加重其他同事的工作負擔，造成同事對請假者的反感，需要請假者可能因而卻步⁶。

2026 年 1 月勞動部推出「育嬰留停照顧彈性化新制」，參考彈性育嬰留職停薪試辦情形規劃配套措施，截至 2026 年 3 月止，以日申請人數計 5,369 人，占總申請人數 26,808 人之 20%，其中女性為 2,851 人，男性為 2,518 人，男性申辦比重逐月增加（由 43.4% 逐月增加至 49.6%），男性申請比例高於 2025 年整體男性申請比例的 27.8%，以日申請之男女比例已趨近。同時由政府給予友善企業獎勵支持，對小、微型企業勞工申請 1 日育嬰留停發給雇主定額獎勵金 1,000 元。

-
3. 育嬰留職停薪性別統計分析，台中市政府主計處，<https://reurl.cc/2aLjzE>（最後瀏覽日：2026 年 3 月 23 日）。就業保險育嬰留職停薪津貼給付件數、金額及初次核付人數 按縣市分，勞動部勞工保險局，<https://www.bli.gov.tw/0108659.html>（最後瀏覽日：2026 年 3 月 23 日）。
 4. 行政院 2026 性別圖像，行政院性別平等處，<https://gec.ey.gov.tw/File/8256A11B0CBE8C67>（最後瀏覽日：2026 年 3 月 23 日）。
 5. 「彈性育嬰留停」試辦報告出爐，多因保母請假、小孩生病請 3 天，自由時報，2025 年 3 月 5 日，<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/4970774>（最後瀏覽日：2026 年 3 月 23 日）
 6. 肯定彈性育嬰假改革，可惜遺憾仍多，婦女新知基金，2025 年 9 月 4 日，<https://www.awakening.org.tw/news/6181>（最後瀏覽日：2026 年 3 月 23 日）。

（二）家庭照顧假之施行成效

根據勞動部 2025 年之統計，事業單位會同意員工申請家庭照顧假者高達八成，雖然事業單位大多同意勞工請家庭照顧假，但最近一年有員工提出申請家庭照顧假的事業單位卻僅有一成多⁷。統計資料顯示，請假者多為有照顧子女需求之家長，部分受僱者雖有照顧家人之需求卻未使用家庭照顧假，原因為家庭照顧假不給薪，當受僱者有「家庭照顧」事由時，多半會先請「有薪」的特別休假（以下簡稱特休）⁸，只有在用完特休之額度時才會使用家庭照顧假。

（三）彈性工時之施行成效

根據「勞動部 114 年僱用管理及工作場所就業平等概況」調查指出⁹，30 人以上之事業單位大多會同意員工為撫育未滿 3 歲子女申請減少或調整工作時間。儘管 30 人以上事業單位大多同意申請，惟員工實際上申請之比率甚低，近八成之事業單位沒有員工申請。員工沒有申請的主要因為，有家人、保母、托嬰中心會負責照顧。

（四）托兒設/措施之施行成效

勞動部 2025 年有關托兒設/措施之統計資料¹⁰指出，100 人以上事業單位僅 1.3% 有設立「托兒服務機構」，可見大多數事業



7. 勞動部 2025 年工作場所就業平等概況調查報告，<https://auditreport.audit.gov.tw/ServerFile/Get/63795848263829097601d10f9f71db49b1afe8c83488b57982>（最後瀏覽日：2026 年 3 月 30 日）。
8. 賴香伶，倡議有薪家庭照顧假確保勞工經濟安全，勞動台北電子報，第 48 期，2017 年 4 月，https://web.arpa.bola.gov.taipei/EDM2/Epaper/Epaper_print.aspx?id=2149&chk=¶m=pn=1&view=1（最後瀏覽日：2026 年 3 月 24 日）。
9. 勞動部 2025 年僱用管理及工作場所就業平等概況，<https://reurl.cc/kpXyXK>（最後瀏覽日：2026 年 3 月 24 日）。
10. 114 年僱用管理就業平等概況調查 工作場所就業平等概況調查報告，<https://statdb.mol.gov.tw/html/s2/svy14/1424report.pdf>（最後瀏覽日：2026 年 4 月 2 日）。

單位 (98.6%) 並沒有設立，而沒有設立之前三大原因是「沒有空間設立」(37.2%)、「員工送托住家附近托兒服務機構或保母」(28.2%) 及「員工分散各地」(22.5%)。

「雇主辦理托兒設施或措施之成長率」及「推動雇主設置新型態職場托育模式」之績效指標連年不符預期。檢討企業在托兒設 / 措施設置不足的原因，主要是基於企業成本考量，企業自行設置的成本高且不一定能提供專業服務，以及設置托兒設施會面臨土地使用、公共安全、樓層規定等法規限制等困難¹¹。

參、國外相關法制之現況與成效

各國為了解決「照顧離職」危機，多已透過相關政策、法律與措施來因應。以下僅就幾個較具代表性的國家，介紹其相關法制與具體做法：

一、日本

在推動「照顧不離職」政策上，日本是目前全球最積極的國家之一。日本2024年底修正、2025年起全面實施「育兒及家庭照顧休業法」，該法強制企業主動告知員工相關照顧權益、提供彈性工作選項（如遠距辦公、縮短工時、彈性上下班等），致力達成「零照顧離職」目標¹²。



在「育兒及家庭照顧休業法」的規定下，受僱者可以請「長期照顧假 (Long-term Leave)」，同一對象累計可請93天（留職停薪），並可分3次申請，讓受僱者有時間去安排長照資源，而非親自全天候照顧，在這段時間，符合條件者之受僱者可領取相當於原工資約67%的「照顧假津貼」；受僱者也可以請「短期照顧假 (Short-term Leave)」，每年5天（若有兩名以上受照顧對象則為10天），得以小時為單位請假，此段時間可以有薪也可以無薪，受僱者可利用此段時間處理臨時狀況或陪同家人就醫¹³。2025年修法新增「遠端工作義務化」，雇主必須盡力為照顧家人的受僱者提供遠端辦公選項；當受僱者提出相關申請時，雇主應依法提供彈性工時、縮短工時或免除加班等措施給申請者¹⁴。

11. 監察院調查報告—政府各相關部會對各類育兒相關津貼補助及以實物給付為主的育兒措施、非營利幼兒園及托育公共化等措施，是否符合現今民眾需求仍有檢討之必要案，file:///C:/Users/Admin/Downloads/43688.pdf（最後瀏覽日：2026年3月25日）。

12. 避免照顧壓力導致離職，日本「育兒介護休業法」修法讓員工兼顧工作與照顧，具體做法有哪些？<https://www.fiftyplus.com.tw/articles/32957>（最後瀏覽日：2026年4月5日）。

13. 同前註。

14. 日本修法推長照支援：照顧父母不再是個人私事，企業有義務防止「照顧離職」，<https://reurl.cc/npDv72>（最後瀏覽日：2026年4月5日）。

儘管日本政府致力於達成「零照顧離職」目標，並建立完善制度，相當精準地支援有照顧需求的受僱者，將93天的「長期照顧假」定位為「長照資源對接期」，使受僱者有充分時間為家人安排長期照護，而不是單純讓受僱者回家當看護；雇主也會介入指導受僱者如何申請政府補助與尋找居服員，確保照顧假結束後，受僱者可以順利復職。然而，日本每年仍有約10萬人因照顧家人而離職。相關規定施行成效不彰主要因為日本的民族性與職場文化，大多數人不願給同事添麻煩，或是擔心照顧責任曝光會影響在職場的升遷。

二、澳洲

澳洲是全球推動「照顧不離職」制度最成熟的國家之一，該國在2024年底發布了「2024-2034 國家照顧者戰略」，這是一項為期十年的行動計畫，旨在提高社會對無薪照顧者的認可，並進一步優化在職照顧者的支持體系。

澳洲推動「照顧不離職」最重要的法律是2009年的《公平工作法》(Fair Work Act 2009)，該法賦予受僱者請假權、彈性工作請求權以及政府提供的補助津貼。在相關法律的規範下，受僱者享有「有薪個人/照顧假 (Paid Personal/Carer's Leave)」，全職受僱者每年享有10天有薪假；部分工時工作者則按實際工作時間

比例計算；受僱者可利用此種假別就醫或照顧因生病、受傷或突發緊急狀況需要被照顧的家人；每年未用完的日數可逐年累積，沒有上限；受僱者也可以請「無薪照顧假 (Unpaid Carer's Leave)」，當有薪假用完時，受僱者每次因照顧家人之需求可請2天的無薪假；臨時工 (Casuals) 亦可享有2天的無薪照顧假；受僱者之家屬若病危或死亡，不論是全職或是部分工時工作者，皆可請2天之有薪「恩恤假 (Compassionate Leave)」¹⁵。

另外，受僱者還享有「彈性工作安排請求權 (Right to Request Flexible Working)」，年資滿12個月、正在照顧失能、高齡或身心障礙家人的受僱者，有向雇主申請改變工作模式的權利，可申請變更工作型態（如改為兼職）、調整工時（如彈性工時）或工作地點（如遠距工作）；雇主須在21天內以書面答覆受僱者，除非有「合理的經營理由 (Reasonable business grounds)」，如成本過高或嚴重影響產能等，否則雇主不得拒絕受僱者之申請；雇主若無正當理由予以拒絕，受僱者可向「公平工作委員會 (Fair Work Commission)」提出申訴¹⁶。

此外，澳洲政府透過「澳洲民政服務部 (Services Australia)」提供兩大類津貼，減輕受僱者的經濟負擔：其一為

15. Carer Leave Policies in Australia, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://rapp.ualberta.ca/wp-content/uploads/sites/49/2022/11/Carer-Leave-Policies-in-Australia.pdf (last visited April 5, 2026).

16. *Id.*

「照顧者津貼 (Carer Allowance)」，屬於補充性收入，2025 年之標準約為每兩週 \$162.60 澳幣，不計入應稅所得；另一是「照顧者給付 (Carer Payment)」，此乃支付給因照顧家人無法從事全職工作的受僱者，為鼓勵此種照顧者繼續留在職場，澳洲政府針對因照顧家人而無法全職工作的照顧者提供「照顧者給付」，並放寬工時限制，過去領取此種給付者每週限工作 25 小時，現已改為每 4 週 100 小時，使照顧者在安排工作時更具彈性，不會因為短暫增加工時而喪失領取資格¹⁷。

三、美國

美國的「照顧不離職」法制與日本、澳洲非常不同。美國聯邦政府主要透過《家庭與醫療假法》(Family and Medical Leave Act, FMLA) 提供無薪照顧假，有薪照顧假的提供則有賴各州相關法律；截至 2025 年，已有 13 個州及華盛頓特區實施「有薪照顧假 (Paid Family Leave)」制度。

《家庭與醫療假法》針對符合資格的受僱者，每年提供最多 12 週的無薪但保留職位的假，以利受僱者照顧有嚴重傷病的配偶或直系親屬；受僱者請假期間，雇主必須維持受僱者原有的健康保險；此項規

定適用於僱用人數 50 人以上的企業，且受僱者須在過去一年中工作滿 1,250 小時¹⁸。

在各州州法部分，目前已有 13 個州及華盛頓特區實施有薪照顧假制度。以加州為例，該州擴大有薪照顧假的復職保障，僱用人數 25 人以上之企業即有適用，請有薪照顧假可領原工資之 70-90%；紐約州則提供最多 12 週的有薪照顧假，受照顧者包括兄弟姐妹與姻親，請有薪照顧假者可領取週薪的 67%；明尼蘇達州在 2026 年 1 月施行有薪照顧假制度，最多也是可以請到 12 週；俄勒岡州在 2026 年的週薪補貼額領先全美，高達美金 1,637 元，有薪照顧假最多也是可以長達 12 週。

2024 至 2025 年，因企業強制受僱者「重返辦公室 (Return to Office, RTO)」而引發離職潮，為留下受僱者，有些企業提出「緊急備援照顧 (Backup Care)」與「遠距辦公權 (Remote/Hybrid Work Rights)」方案來因應。「緊急備援照顧」係在受僱者因保母請假、托兒所歇業或家人突發疾病時，企業與第三方機構合作，提供臨時的居家照顧或幼兒托育，受僱者僅須支付極低費用，大多數費用由雇主吸收¹⁹。

17. Carers Australia Welcomes Government's Revised Conditions to the Carer Payment, <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglcfindmkaj/https://www.carerssa.com.au/wp-content/uploads/2024/05/04.05.24-Carers-Australia-Welcomes-Governments-Revised-Conditions-to-the-Carer-Payment-EMBARGOED-2.pdf> (last visited April 5, 2026).

18. Family Caregivers: Information on the Family and Medical Leave Act, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/family-caregiver> (last visited April 5, 2026).

19. The Employer's Guide to Backup Care Benefits, <https://cariloop.com/blog/employers-guide-to-backup-care-benefits> (last visited April 5, 2026).

《家庭與醫療假法》的無薪照顧假僅適用於員工人數50人以上的企業，且受僱者須在該公司工作滿一年且時數達1,250小時，導致全美約40%的受僱者無法享有該法保障的無薪照顧假，目前又只有13個州及華盛頓特區實施有薪照顧假，再加上2024年之後，許多美國企業強制要求受僱者重返辦公室，造成許多女性因為無法兼顧家庭照顧而離職。因此，企業有實施「緊急備援照顧」或是「遠距辦公權」方案者，很明顯離職率降低、留才成效佳，進而營運效率與生產力有所提升。

四、英國

英國政府為了解決受僱者因家庭照顧負擔而被迫退出職場的問題，近年來通過多項法律，核心策略在於強化受僱者的法定休假權與彈性工作請求權。英國於2023年通過了《照顧者請假法》(Carer's



Leave Act 2023)，所有受僱者不論年資，入職第一天 (Day-one Right) 即享有每年至少1週的無薪照顧假，可以一次休完，也可以以「半天」或「全天」為單位請假，用來照顧具有長期照護需求的家人，包括因身心障礙、高齡或患有超過三個月長期病症的家人。雇主若要拒絕受僱者申請照顧假，必須先與受僱者協商，雇主拒絕受僱者申請照顧假的合理事由大致有下列幾種：(一) 增加額外成本將損害企業的经营；(二) 無法將工作重新分配給其他員工；(三) 無法招募新員工來分擔工作；(四) 彈性工作將影響企業的服務或產品品質；(五) 彈性工作將影響工作表現；(六) 企業將無法滿足客戶需求；(七) 在受僱者提議的彈性工作期間內，沒有足夠的工作可以讓受僱者做；(八) 企業正計畫進行人力縮編或結構調整²⁰。除了照顧假之外，受僱者還有彈性工作請求權，包含遠距工作、彈性上下班、縮短工時或職位共享，也是在入職第一天即享有此項權利，雇主若要拒絕受僱者申請彈性工作，也必須先與受僱者協商²¹。

依「2023年新生兒照護(請假與給付)法(Neonatal Care (Leave and Pay) Act 2023)」之規定，受僱者的新生兒若是2025年4月6日(含)之後出生，且在出生後28天內住院超過7天者，受僱者即可

20. Flexible Working, GOVUK, <https://www.gov.uk/flexible-working/after-the-application>, <https://www.gov.uk/flexible-working/after-the-application>(last visited April 5, 2026).

21. Time off for Care and Support, <https://www.acas.org.uk/time-off-for-care-and-support>, <https://www.acas.org.uk/>(last visited April 5, 2026).

在新生兒每住院一週請一週假，最長可請12週的假，此項權利也是受僱者受僱第一天起即可享有之權利；受僱者若符合年資（連續工作至少26週）與收入門檻，還可以領取工資補助²²。英國政府也持續推動更具支持性的照顧不離職政策，如實施有薪照顧假，期能藉此減輕經濟弱勢受僱者的負擔，以有效降低離職率。

五、德國

德國的「照顧不離職」機制主要由《照顧假法》(Caregiver Leave Act) 與《家庭照顧假法》(Family Care Leave Act) 兩部法律規範，前者側重於「短期、密集」的照顧（最長6個月，可完全停止工作），後者則側重於「長期、兼顧」的照顧（最長24個月，受僱者每週必須至少工作15小時）。



在前述法律規範下，受僱者可以請「緊急照顧假 (short-term care leave)」，當受僱者突然需要照顧家人時，最多可請10天的緊急照顧假，2024年起，受僱人每年可請領一次緊急照顧假，並可向長照保險公司申請「照顧支持津貼 (Carer's Support Payment)」的補償，金額約是稅後工資的90%²³。

在「照顧假」方面，此項規定適用於員工人數超過15人的企業，受僱者可申請完全或部分留職停薪，最長6個月，旨在協助受僱者安排長期的居家照顧²⁴。至於「家庭照顧假」則適用於員工人數超過25人的企業，受僱者可將工時減少至每週至少15小時，持續長達24個月，以便兼顧工作與長期家庭照顧，期間可向政府申請「無息貸款」來彌補收入減少的損失，待回歸全職工作後再分期償還²⁵。

肆、結論與建議

綜整上述國家相關法制，日本的法制最完整，但職場文化的阻礙也相對較高，法律保障的照顧假天數與給付在全球名列前茅，特別是針對「長照安排」而設計的「長期照顧假」很有特色。日本雖然制度

22. neonatal Care Leave and Pay What the Law Says, <https://www.acas.org.uk/neonatal-care-leave-and-pay> (last visited April 5, 2026).

23. Carer's Leave & Family Carer's Leave: Time off for Care, <https://www.viva-familienservice.de/2024/03/13/pflegezeit-familienpflegezeit-freistellung-fuer-die-pflege/?lang=en> (last visited April 5, 2026).

24. Katja Knauthe and Andreas Hoff, 7: Germany, <https://bristoluniversitypressdigital.com/edcollchap-ooa/book/9781447365723/ch007.xml> (last visited April 5, 2026).

25. *Id.*

完善，但受限於職場壓力，男性及主管申請率仍低。德國對請家庭照顧假的受僱者給予相當優渥的經濟補助，請緊急照顧假之給付高達 90% 的工資；對於需要長期照顧家人的受僱者，提供長達 24 個月的彈性工時權利，並提供無息貸款解決受僱者收入銳減的問題。英國與澳洲法制則強調「權利請求」而非「請假」，比起長期請家庭照顧假，這兩個國家更著重於給予受僱者請求彈性工作型態，例如遠距工作、彈性上下班、縮短工時或職位共享等之權利。美國則因各州規定不同，區域差異性極大，在已實施有薪照顧假制度的 13 個州及華盛頓特區的「領頭羊」州，「照顧不離職」政策的施行成效明顯較佳；但實施成效最顯著的還是有實施「緊急備援照顧」或是「遠距辦公權」方案的企業，很明顯離職率降低、留才成效佳、營運效率與生產力也因此有所提升。

上述國家為達照顧不離職而建立之機制的趨勢可歸納如下：一、以法律為後盾，讓受僱者行使照顧假的權利，解決了受僱者不敢請假的問題。二、即使受僱者因為家庭照顧責任無法全時間工作，也以提供彈性工作型態（如遠距工作、彈性上下班、縮短工時或職位共享等措施），來盡量避免受僱者退出職場。三、各國政府也幾乎都有建置補助機制，畢竟維持受僱者留在職場的社會成本，遠低於受僱者失業後請

領失業給付的成本；亦即透過提供高工資替代率（70%-90%）的補助或是由政府無息貸款給請家庭照顧假的受僱者，以防止受僱者因為「照顧支出」大於「工資收入」而被迫退出職場。

我國目前有關照顧不離職的法規範有些施行成效不錯，有些則仍有改善精進的空間，原因主要是在職場文化與經濟因素。例如「彈性育嬰假試辦計畫」，雖使勞工可以「日」為單位申請育嬰假，但因為彈性育嬰留停期間較短，雇主一般不會另外聘請職務代理人，常是由其他員工分擔請假者的工作，加重其他同事的工作負擔，造成同事對請假者的反感，也造成有需要請假者望之卻步。再如許多受僱者明明有照顧家人之需求，卻未使用家庭照顧假，因為家庭照顧假不給薪，受僱者多半會先請「有薪」的特休。從其他先進國家的經驗可以看出，對請照顧假者提供「充足的補貼」以及「彈性工作選擇」（如遠距工作、彈性上下班、縮短工時或職位共享等措施等），可有效協助受僱者不因家庭照顧需要而退出職場，對企業而言，如果政府可以從企業端、有育嬰育兒需求勞工、職場上其他同事等不同面向，思考規劃配套措施，也可以有效降低離職率、留住人才，進而提升營運效率與生產力，應是未來我國可以參酌並推動的機制。