

政府促進婦女重返職場之協助措施

李庚霈 | 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》（現已修正名稱為《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. 李庚霽 (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。