



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	%		%		
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

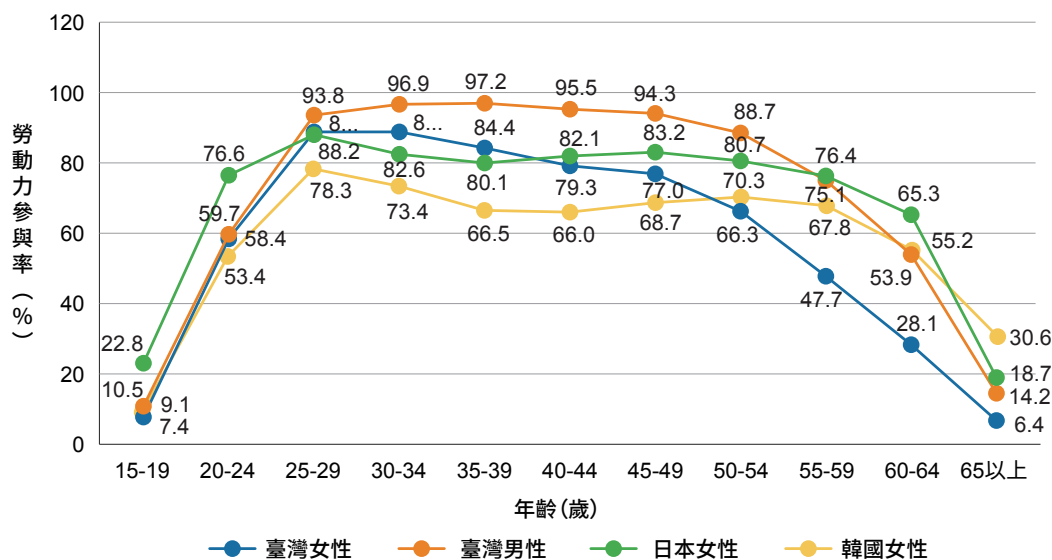
資料來源：勞動部（2020）婦女婚育與就業狀況

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歲之間會再重回職場，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/jobbb-lon-och-villkor/foraldraledighet/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-foraldraledighet-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.bustoday.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	87.7
	安胎休養	90.9	89.4	91.8	91.8	91.9	92.0	92.7	92.7	92.7	92.9
	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	89.8
	家庭照顧假	71.8	74.7	77.1	78.1	78.1	78.3	78.8	79.2	79.7	79.8
	(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	84.5
	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	81.0
	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	89.9
	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	83.7
(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	94.8
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	78.2
(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	85.6

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。
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。