



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。