

# 強化女性回流職場之研究\*

趙淑琴

壹、前言	肆、現行政府協助女性回流職場措施
貳、婦女勞動情勢及影響就業原因探討	伍、研究發現與建議
參、國際協助女性重返職場作法	陸、參考文獻

## 摘 要

婦女常因結婚、生育或照顧家人等因素離開職場，使得我國婦女勞動力參與率遠低於日本及韓國。面對人口高齡化與工作年齡人口持續減少，若能培植更多女性勞動力，協助渠等重返職場，將有助增加國內勞動力供給，緩解缺工現象及提升女性經濟力。研提建議如下：

- 一、導入科技工具減輕婦女照顧負擔，提升重返職場誘因。
- 二、強化女性投入 STEM 領域工作與教育，促使薪資與就業力提升。
- 三、增加彈性的工作時間與工作內容，提供婦女留任職場多重選擇。
- 四、提供客製化服務，讓有意重返職場婦女建立自信及專業能力。
- 五、去除性別刻板印象，加強宣導男女共同分擔家務及照顧責任。
- 六、將僱用二度就業婦女納入企業 ESG，促進企業組織人力穩定與勞動力多元性。

---

\* 本文參加國家發展委員會 112 年度研究發展作品評選，榮獲人口結構與人才培育類佳作獎。

# 壹、前言

## 一、研究緣起及目的

近年因高等教育普及，致使女性結婚及生育的平均年齡延後；復因傳統的社會規範，女性承擔料理家務、教養子女及照顧家人的主要責任，致使許多婦女因為結婚、生育等因素離開職場，而續留職場的婦女常因扮演多重角色，出現工作與家庭兩頭忙的情形，造成部分婦女在身心疲累或沈重壓力下，不得已選擇離開職場。

政府為協助女性重返職場，已於就業服務法第 24 條將二度就業婦女列為致力促進就業對象，並透過客製化的就業服務及多元職業訓練，提升其專業能力，以增強雇主僱用意願。然而在公司實際應聘時，婦女常因缺乏最近的工作經驗，投遞的簡歷直接被拒絕，即使想要重返職場的女性，已具備擔任該職位所需資格條件，亦無法獲得面試的機會，更嚴峻的挑戰是想重返職場的婦女，還要與疫情期間被裁員或更換工作的人員競爭，演變成職業中斷的不利處境。

再以公司招聘的角度來看，用人單位實無多餘時間來關注及支持女性回歸者，其職缺需要的是可以立即上工的勞工，此種的聘用過程，將導致那些職涯中斷，但有工作能力的女性更加缺乏自信，阻礙女性重返職場。

鑒於許多離職婦女，具有高教育水平與豐富的工作經驗，且當今勞動市場亟需補充人才與人力，因此，若能在其小孩長大，或照顧責任達成階段性任務後，協助渠等排除回流職場之障礙，將有助開發潛在勞動力，增加國內勞動力供給，緩解缺工現象，並可減輕婦女經濟壓力，協助追求工作上的自我實現，可謂一舉數得。

為此，本研究希透過國內婦女勞動及就業情勢分析，找出影響婦女就業主要因素，並從現行政府對女性重返職場之協助措施，以及探討國外主要推動作法，進一步研提強化女性回流職場之發現與建議，期能讓國內婦女在退出勞動市場後，有尊嚴且自信的重返職場，為自己、家庭及社會做出貢獻；相關研究結果，並做為政府規劃及推動婦女重返職場之政策參考。

## 二、研究方法與過程

本報告聚焦在如何強化職業中斷婦女，使其重新回流職場之研究。研究過程採取文獻分析法，廣泛蒐集、整理及歸納國內現行婦女就業概況、遭遇困難問題及相關統計數據分析，並探討德國、英國、加拿大、澳洲、韓國、日本及瑞典等

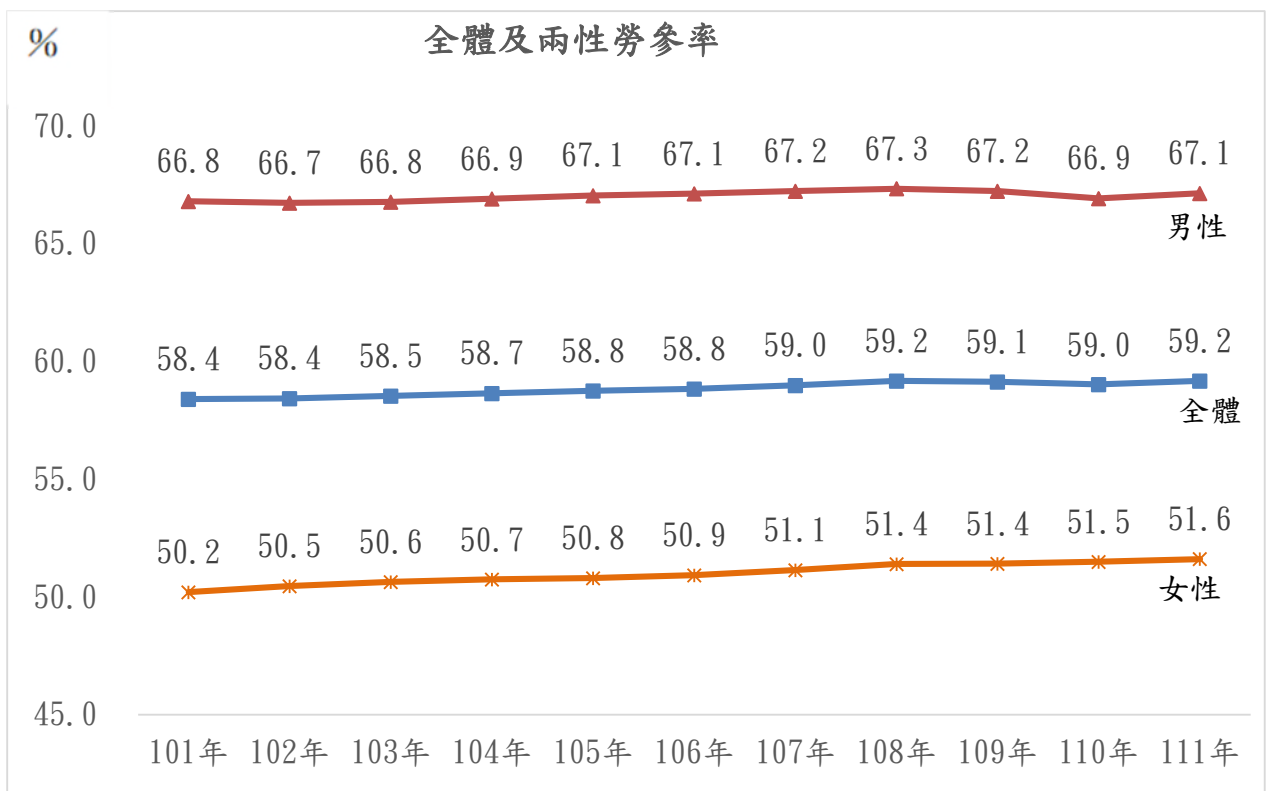
國家，協助女性重返職場之作法，同時蒐集現行勞動部、經濟部及衛福部等協助婦女回流職場之措施，據以研提可行的政策建議。

## 貳、婦女勞動情勢及影響就業原因探討

### 一、歷年女性勞動力參與率(以下簡稱勞參率)變動趨勢及國際比較

#### (一)近年我國女性勞參率增加，性別差距逐漸縮小，但仍有成長空間

我國女性勞參率近 10 年呈現增加趨勢，由 101 年之 50.2%，至 111 年增加為 51.6%。從性別觀之，我國男性勞參率一向高於女性，111 年男性及女性勞參率差距為 15.5 個百分點，雖較 101 年差距 16.6 個百分點已縮小 1.1 個百分點，但女性勞參率仍有成長空間(詳圖 1)。



資料來源：行政院主計總處人力資源調查統計。

圖 1 近 10 年我國男性及女性之勞參率

#### (二)2022 年主要國家女性勞參率

觀察主要國家女性勞參率，介於 51%~72%，我國為 51.6%；如按 2022

年主要國家女性各年齡層之勞參率觀察，我國女性勞參率於 25-29 歲達到高峰後即不斷下降，尤其 50 歲以上者下滑迅速，明顯低於美、日、韓。

表 1 2022 年主要國家女性勞動力參與率

單位：%

項目別	中華民國	南韓	新加坡	日本	美國	法國	德國	瑞典	
總計	51.6	54.6	63.4	54.2	(1)56.8	52.5	56.1	71.7	
年齡別	15-19 歲	7.5	10.1	12.3	20.8	(2)37.2	16.6	28.0	45.1
	20-24 歲	59.3	53.8	57.1	75.6	68.7	64.5	70.8	68.9
	25-29 歲	89.5	78.2	91.1	87.7	78.2	83.2	80.5	83.2
	30-34 歲	86.8	71.0	90.0	80.6	77.1	82.7	81.6	87.7
	35-39 歲	82.8	62.1	86.0	78.9	76.0	83.4	82.2	89.4
	40-44 歲	78.6	65.0	83.2	81.5	76.5	85.4	84.5	90.8
	45-49 歲	75.9	67.6	82.7	81.9	76.2	85.8	86.0	91.6
	50-54 歲	65.3	70.0	75.2	80.7	74.3	85.0	85.1	90.8
	55-59 歲	46.6	65.6	67.1	75.8	67.6	78.1	80.3	86.0
	60-64 歲	26.5	53.7	56.1	64.0	51.7	38.7	60.9	70.8
65 歲以上	5.9	29.0	24.0	18.4	15.5	3.0	6.2	15.9	

說明：(1)16 歲以上之勞動力參與率；(2)16-19 歲之勞動力參與率

資料來源：勞動部，2022 年國際勞動統計，本會整理。

## 二、我國女性參與勞動概況

### (一)女性因料理家務而未參與勞動者最多

依據行政院主計總處人力資源調查，111 年女性未參與勞動主要原因以料理家務 248 萬 7 千人(占 50.1%)最多，高齡、身心障礙者 133 萬 3 千人次之(占 26.8%)。進一步觀察 55 歲以上女性因料理家務而未參與勞動者，明顯較未滿 55 歲者增加(詳表 2)，顯示協助女性兼顧家庭生活，提供工時較為彈性的工作，將有助女性投入勞動市場。另觀察女性未參與勞動之高齡、身心障礙者中，有 9 成 8 以上均為

65 歲以上長者，主因為人口結構改變，高齡者人數逐年增加，宜藉由職業訓練或輔以職務再設計，提供適合的工作機會。

表 2 女性未參與勞動之原因

單位：千人

原因別	想工作而未找工作且隨時可以開始工作	求學及準備升學	料理家務	高齡、身心障礙	其他
總計	66	828	2,487	1,333	253
15-19 歲	0	469	0	0	0
20-24 歲	2	259	1	0	3
25-29 歲	4	53	15	0	7
30-34 歲	12	23	52	2	10
35-39 歲	13	11	110	2	9
40-44 歲	12	6	177	5	16
45-49 歲	8	3	184	4	22
50-54 歲	6	1	269	4	31
55-59 歲	6	1	417	6	55
60-64 歲	3	0	535	8	92
65 歲以上	0	2	727	1,302	8

資料來源：行政院主計總處，111 年人力資源調查報告。

(二)25~64 歲非勞動力中，無就業意願之女性超過 7 成，主因為做家事或照顧家人

111 年 25 至 64 歲(主要工作年齡)非勞動力中，無就業意願者計 288 萬 2 千人，其中女性占 72%，男性占 28%。女性不願就業主因為「做家事」占 50%，「照顧家人(需要照顧未滿 12 歲子女、滿 65 歲年長家屬)」亦占 15.90%；男性則以「年紀較大(含退休)」因素占 40.66%(詳表 3)。顯示照顧家人及做家事主要多為女性負責，男性如適當分擔家務，應可提升我國女性留在職場之人數。

表 3 25~64 歲非勞動力無就業意願者不願就業之原因

單位：%

	總計		家庭經濟尚可，不需外出工作	照顧家人			做家事	健康不良或傷病	年紀較大(含退休)	其他
	千人	%		需照顧未滿 12 歲子女	需照顧 65 歲以上家屬					
總計	2,882	100.00	17.38	12.78	7.68	4.33	36.31	7.64	18.07	7.83
男	808	100.00	26.38	4.77	0.34	4.04	1.15	15.05	40.66	12.00
女	2,074	100.00	13.87	15.90	10.53	4.45	50.00	4.75	9.27	6.21

資料來源：行政院主計總處，111 年人力運用調查報告。

### 三、婚育對婦女續留職場之影響

#### (一)近 2 成 1 的已婚婦女曾因結婚而離職

已婚婦女<sup>1</sup>曾因結婚離職者占 20.9%，按年齡層觀察，因結婚離職婦女比率隨年齡增長而增加，55-64 歲逾 2 成 6，且復職間隔時間亦越長(詳表 4)。

表 4 已婚婦女曾因結婚離職與復職情形

中華民國 108 年 6 月底

單位：%；月

	因結婚離職(人)	占已婚婦女比率	曾復職	平均復職間隔時間	未曾復職
按年齡分					
15-24 歲#	5,431	11.7	76.4	8.2	23.6
25-34 歲	82,012	13.2	69.3	25.0	30.7
35-44 歲	291,119	18.2	62.1	44.2	37.9
45-54 歲	344,644	21.2	66.4	56.6	33.6
55-64 歲	440,206	26.3	53.3	67.2	46.7

註：「#」表示因樣本數不足 30，代表性恐有不足，引用時請審慎。

資料來源：衛生福利部，中華民國 108 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告。

#### (二)因結婚而離職婦女，將近 4 成離職原因為「準備生育(懷孕)」

曾因結婚離職婦女之前三項主要離職原因，依序為「準備生育(懷孕)」占

<sup>1</sup> 已婚婦女指有配偶、有同居伴侶、離婚、分居及喪偶者。

39.9%、「工作地點不適合」占 33.0%、「料理家務」占 14.0%(詳圖 2)。

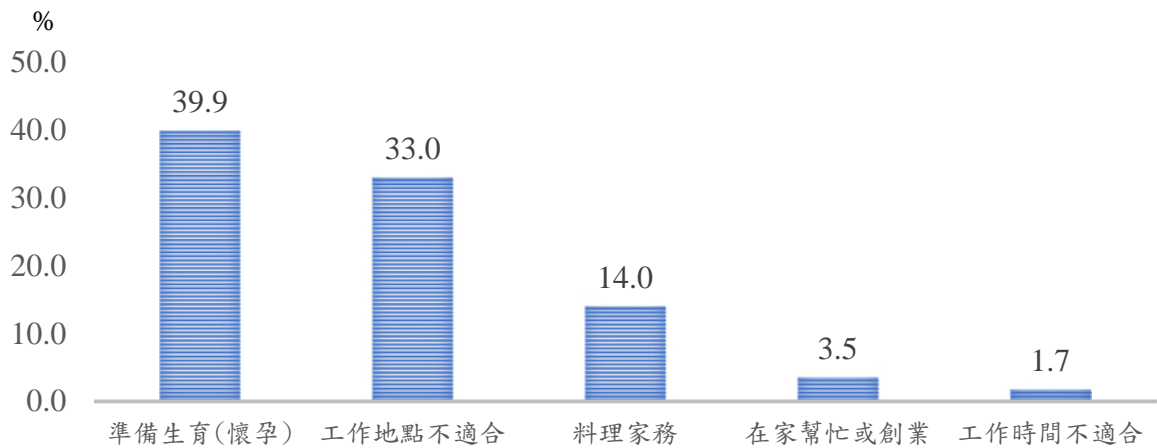


圖 2 曾因結婚離職婦女之主要離職原因

資料來源：衛生福利部，中華民國 108 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告。

### (三)近 2 成 3 的已婚婦女曾因生育(懷孕)而離職

已婚婦女曾因生育(懷孕)離職<sup>2</sup>者占 22.7%。按年齡層觀察，生育(懷孕)離職婦女比率隨年齡增長而減少(詳表 5)。

表 5 已婚婦女曾因生育(懷孕)離職與復職情形

中華民國 108 年 6 月底

單位：%；月

	因生育 (懷孕)離職 (人)	占已婚婦女 比率	曾 復職		未曾 復職	生育(懷孕) 第 1 胎 離職率
				平均復職 間隔時間		
總計	1,265,845	22.7	59.9	52.8	40.1	27.6
按年齡分						
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

註：1. 「生育(懷孕)第 1 胎離職率」係指曾因生育(懷孕)第 1 胎離職者占生育(懷孕)第 1 胎前有工作者比率。

2. 「#」之樣本數不足 30，代表性恐有不足，引用時請審慎。

資料來源：衛生福利部，中華民國 108 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告。

### (四)曾因生育(懷孕)離職婦女，主要原因為「照顧未滿 12 歲兒童」及「準備生育

<sup>2</sup> 曾因生育(懷孕)離職包含發生在婚前情形。

(懷孕)」

曾因生育(懷孕)第 1 胎離職婦女，以「準備生育(懷孕)」及「照顧未滿 12 歲兒童」為主要離職原因，分別占 43.9% 及 43.0%；曾因生育(懷孕)其他胎次之離職婦女，則以「照顧未滿 12 歲兒童」為主要離職原因，占 71.8%，其次為「準備生育(懷孕)」占 15.6%(詳圖 3)。

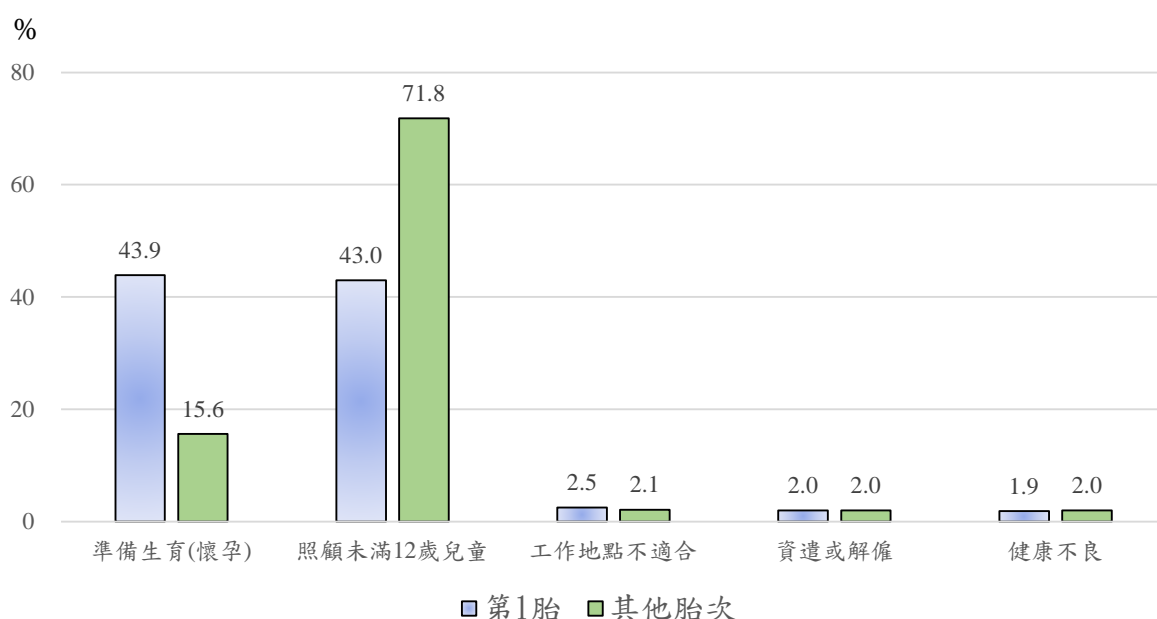


圖 3 曾因生育(懷孕)離職婦女之主要離職原因

資料來源：衛生福利部，中華民國 108 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告。

(五)已婚婦女曾因結婚或生育(懷孕)而離職者，約 6 成再復職

已婚婦女曾因結婚離職者，有 60.6% 曾復職，復職間隔時間平均約 4 年 7 個月(詳前表 4)。曾因生育(懷孕)離職者，有 59.9% 曾復職，復職間隔時間平均約 4 年 5 個月(詳前表 5)；就復職情形觀察，55 歲以下已婚婦女復職率隨年齡增長而增加，55-64 歲則下降至 56.8%；另復職間隔時間亦隨年齡增長而逐漸延長。

#### 四、婦女期待政府提供之服務設施

(一)近 9 成婦女期待政府提供或加強婦女服務措施，尤其重視家庭照顧與友善職場服務措施。

依衛福部 108 年「15-64 歲婦女生活狀況調查報告」，在婦女相關服務措施方面，88.8% 的婦女希望政府提供或加強服務措施，服務措施以「增加幼兒托育及老人照顧服務」重要度最高(32.7%)，其次為「落實彈性工作或友善工作環境」

(28.1%)，再其次依序為「經濟協助」(22.0%)、「就業媒合服務」(21.1%)、「婦女人身安全」(13.7%)、「消除職場對婦女之歧視」(10.5%)。

(二)婦女期望政府或民間機構團體建立的托兒服務措施，以「經濟服務」相關措施居多，包括降低或補助托育費用、照顧費用。

依衛生福利部 108 年「15-64 歲婦女生活狀況調查報告」，婦女期望政府或民間機構團體建立之托兒服務措施(複選)，76.5%的婦女期望政府或民間機構團體建立托兒服務措施，其中，希望「降低或補助托育費用」最多，每百人有 30.2 人，其次為「降低或補助相關照顧費用」，每百人有 27.8 人，再其次依序為「加強辦理保母人員訓練」、「建置保母管理系統提供管理服務」、「輔導企業提供托兒措施」。

## 五、婦女平均每日無酬照顧時間

衛福部 108 年「15-64 歲婦女生活狀況調查報告」調查報告指出，婦女平均每日無酬照顧時間 3.18 小時，依序為做家務 1.73 小時、照顧家人 1.38 小時、志工服務 0.08 小時；有配偶或同居伴侶婦女之平均每日無酬照顧時間提升為 4.41 小時，高於全體婦女 3.18 小時，與其配偶或同居伴侶之 1.48 小時比較，婦女花費時間為其配偶或同居伴侶之 3 倍。

## 六、疫情對女性就業及未來人力資源影響

### (一)疫情對女性就業影響

COVID-19 大流行病引發的毀滅性健康、經濟和照護危機，使得婦女面臨嚴峻的困難，包括更高的貧困率、失業率、增加的照顧負擔等，尤其疫情爆發迄今，女性面臨失業的比例高出男性。

女性的就業環境受到較以往經濟危機更嚴重的挑戰，主要係因新冠病毒的高度傳染性和迅速傳播力，使各國政府在控制疫情擴散時不得不採取限制人與人接觸與社交距離，該些公衛措施對於原本屬於極高度仰賴人際互動與實體接觸的產業，如零售業、旅宿、餐飲服務之業務運作受到嚴重干擾，而這些行業也正是女性勞動力參與較為集中的行業別<sup>3</sup>。另依國際勞工組織的政策簡報發現，與 2019 年相比，2021 年女性就業人數將減少 1,300 萬，而男性就業人數將恢復到 2019 年的水準；儘管預計 2021 年女性的就業增長超過男性，但仍不足以使女性恢復到

---

<sup>3</sup> 本段內容摘自「疫情下 APEC 區域女性經濟發展之機會與挑戰」研究期末報告。

疫情流行前的就業水準<sup>4</sup>。

此外，隨著大流行病的加劇，婦女因從事低薪服務職業人數眾多，導致許多人被解僱，還有許多人被要求在越來越危險的條件下工作，並且女性在大流行期間還承擔更多的照顧負擔，增加花在兒童保育的時間，並為患有慢性疾病或殘疾的成年人提供支持<sup>5</sup>。再者，疫情亦加速企業之數位轉型，在這一波浪潮中，製造業與服務業業者運用數位科技，優化其工作流程，以回應市場需求，由於女性面對就業市場急需之科學、科技、工程、數學(STEM)等專業能力相對較為不足，亟需加強再教育及培訓，以降低就業風險<sup>6</sup>。

另根據國際勞工組織「2020-21 年全球工資報告」，受疫情影響，這場危機對近期的工資造成巨大的下行壓力，危機對女性和低收入勞動者的工資影響更為嚴重；另自 2020 年起，我國兩性失業率同步上升，惟女性增幅更大，顯示疫情對女性就業影響程度較高(詳表 6)。

表 6 近年我國兩性失業率較上期增減情形

單位：%

年度	失業率較上期增減百分點	
	男	女
108 年	-0.04	0.10
109 年	0.07	0.18
110 年	0.06	0.16
111 年	-0.30	-0.28

資料來源：行政院主計總處就業及失業統計資料查詢系統

## (二) 疫情促使企業人力資源價值受到更多關注

新冠病毒促使各界更加關注企業在 ESG(Environmental, Social and Corporate Governance, 簡稱 ESG) 的長期價值與治理能力，尤其疫情使得人們更為重視供應鏈中的人力資源管理價值。鑒於員工是企業重要的資產，企業應從多元組織與管理情境中，發揮人力資源管理的價值，透過職場的多元與包容性，改善員工的生活品質，並確保組織內重返職場婦女等人力資源之永續發展。

<sup>4</sup> 參見 [https://www-ilo-org.translate.google/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_813449/lang--en/index.htm?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=zh-TW&\\_x\\_tr\\_hl=zh-TW&\\_x\\_tr\\_pto=sc](https://www-ilo-org.translate.google/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_813449/lang--en/index.htm?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=zh-TW&_x_tr_hl=zh-TW&_x_tr_pto=sc)。

<sup>5</sup> 參見 [https://www-brookings-edu.translate.google/articles/women-work-and-families-recovering-from-the-pandemic-induced-recession/?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=zh-TW&\\_x\\_tr\\_hl=zh-TW&\\_x\\_tr\\_pto=sc](https://www-brookings-edu.translate.google/articles/women-work-and-families-recovering-from-the-pandemic-induced-recession/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=zh-TW&_x_tr_hl=zh-TW&_x_tr_pto=sc)。

<sup>6</sup> 依據教育部統計，110 學年我國大專校院科技類科學生人數 53 萬 1,490 人，其中女性學生為 19 萬 6,224 人，約占 36.9%。

## 七、小結

我國女性勞參率雖已連續 10 年上升，與男性之差距亦逐漸縮小，惟仍低於新加坡、日本與歐美等先進國家，顯示我國女性勞參率尚有成長空間，復從年齡層觀察，我國婦女勞參率在 30-34 歲開始下滑，於 50-54 歲有劇減的情形，推論主要原因為照顧家中之小孩或長輩，負擔較多家務責任所致。此外，女性在結婚及生育(懷孕)等階段，可能因不同因素選擇離開職場，然而離職後僅約 6 成再復職，且復職間隔時間隨著年齡增長而拉長；另婦女亦盼望政府提供更多家庭照顧與友善職場服務措施，及降低或補助托育與照顧費用。此外，婦女平均每日無酬照顧時間超過 3 小時以上，均可能對女性回流職場造成影響，值得關注。

再就外在環境觀察，由於 COVID-19 大流行加速學習及工作的數位化，使得勞動市場不平等加劇，尤其疫情對女性就業的影響遠大於男性。然另一方面，疫情亦促使人們更加關注企業在人力資源的永續發展，對於婦女再就業將有正向幫助。綜上分析，婦女若要重返職場，實務上仍有諸多困難亟待突破，需要政府、家庭及企業提供必要協助。

## 參、國際協助女性重返職場作法

### 一、德國

#### (一)推動重返工作崗位計畫

德國配合 G20 就業計畫後續行動，設定提高女性勞參率目標。2015 年推出「Programm Perspektive Wiedereinstieg」，這是一項針對因家庭原因而休假的個人重返工作崗位計畫，該計畫由歐洲社會基金資助，提供職業諮詢、技能培訓，在 22 個地點和網上提供網絡和家庭支持服務；自啟動以來，已有 6,300 名婦女加入，其中 36.5% 已經進入勞動市場。為展示其成功，該方案有一個入口網站發布證詞、實踐、資源與技巧，聯邦政府還推出「良好的幼兒教育和保育」計畫，在 2019-2022 年期間撥款 55 億歐元，用於改善兒童日托的提供和質量。

由於德國 28% 的母親是移民，其中 48% 處於失業狀態，因此政府制定另一個重返工作崗位計畫，該計畫亦由歐洲社會基金資助，專門針對移民母親；該計畫名為「Strong at work—有移民背景的母親正在進入勞動力市場」，在全國 90 個地點開展，提供語言和技能培訓以及諮詢；自 2015 年成立以來，三分之二的參與者找到就業機會。

## (二)提供 STEM 培訓與再入學計畫<sup>7</sup>

德國於 2011 年推動「STEM 培訓與再入學計畫」，旨在支持女性工程師及科學家在職業中斷後重返工作崗位。該計畫提供培訓、網絡及認證，以鼓勵更多女性在休假後繼續從事 STEM 職業。為提高他們的工作申請，參與者可以參加各種課程來提高他們的技能，並在完成培訓後獲得證書，同時運用交流機會，參與德國女工程師協會代表舉行的圓桌相關會議。

## 二、英國

### (一)防止生育歧視及促進重返工作崗位<sup>8</sup>

英國禁止懷孕及生育歧視，然而 2016 年的一份報告顯示，11%的母親認為被迫離職的原因，不是被解僱就是被強制裁員，或是待遇太差。政府就此問題進行調查，以彙集反饋意見，因此，提議在新媽媽重返工作崗位後，將裁員保護期延長六個月，並為那些休育兒假或領養假的人提供同樣的保護。

此外，有 120 萬人因從事無償照顧工作而無法進入勞動市場，但仍希望重返工作崗位，在這些照顧人員中，91%是女性。2018 年，英國政府平等辦公室與非政府組織、雇主組織和私人合作夥伴共同準備工作指南，幫助雇主制定自己的復工計畫，內容包含最佳做法、中小企業指南、靈活工作的納入及重返工作崗位的女性推薦。

### (二)推動 STEM ReCharge 計畫，協助女性重返工作崗位

英國政府平等中心資助 STEM Returners 與 Women Returners 兩個單位，於 2023 年推動「STEM ReCharge 計畫」，將在未來 18 個月內開展 STEM ReCharge 試點，該計畫將為 100 名位於英格蘭北部和中部地區具有技術及工程背景的專業人士(尤其是女性)，因為照顧孩子或老人因素，於中斷一年或更長時間後，透過 STEM 導師之工作支持，提供免費的職業指導、培訓和特定行業的技能提升，協助渠等改善重返工作崗位的技術和心理障礙，使其得以重返以科學、技術、工程和數學(STEM)為基礎的職業。

重返工作輔導內容包括：建立職業信心、培養最佳的重返工作心態、明確職業方向、確定主要優勢；另在工作技能培訓部分，包括：如何撰寫引人注目的簡歷、在職業中斷後如何創建(或刷新)LinkedIn 個人資料、培養面試技巧並知道如何準備面試；並透過發展網絡技能，制定重返工作的行動計畫、了解靈活工作以

---

<sup>7</sup> 資料來源取自 ILO 出版之 Empowering Women at Work。

<sup>8</sup> 資料來源取自 ILO 出版之 Empowering Women at Work。

及如何與雇主接觸，以及重返工作崗位的財務狀況。

這項計畫的參與者將受益於專家重返工作崗位的指導，以及技能培訓、特定行業的技術技能更新、指導，並與志同道合的同行群體的聯繫，有助加速去除職業中斷懲罰，讓眾多職業中斷者了解行業的最新動態，使其回到工作崗位後可以輕鬆地更新技能，並開發出新的可轉移技能，這些協助實際上更有利於他們的雇主。

### 三、加拿大、澳洲：促進婦女參與 STEM 和非傳統領域

加拿大發起一項「選擇科學」倡議，鼓勵女性探索和進入 STEM 領域，該計畫旨在為科學領域的年輕女性創建一個榜樣和導師網絡，藉由在線平台提供各種資源，包括針對家長的一些活動、針對教師的 STEM 相關學習模塊和工具、針對年輕女性的 STEM 倡議、女性榜樣的視頻採訪，以及分享加拿大女性在 STEM 領域工作經驗的部落格；加拿大還推動「女性學徒激勵補助金」(2017 年)等計畫，以實現其他非 STEM 職業的多樣化。

澳洲為鼓勵女性參與 STEM 領域，於 2020 年通過預算，就 STEM 產學合作課程投入 2,510 萬美元、支持 500 名在 STEM 相關產業工作的女性，透過產學合作方式獲得進階文憑；除提供學員學費補助外，也補貼合作企業僱主支應實習工作的相關費用。

### 四、韓國：成立女性再就業支持中心

韓國根據「促進職業中斷婦女經濟活動法」第 13 條，成立「女性再就業支持中心」Re-employment Centers for Women (亦稱作 Saeil Center)，為養育子女或在家工作後重返工作崗位的婦女，提供量身定制的職業諮詢、求職者支持、職業培訓、招聘服務和後續管理。

2019 年共設置 160 所女性再就業支持中心，具體服務項目包含：

- (一)就業支持服務：透過訪問，為求職者提供量身訂做的就業諮詢、就業資訊以及安排就業等服務。
- (二)團體輔導計畫：提供團體輔導及職業指導，激勵及協助求職者找到工作。
- (三)職業教育訓練：對婦女進行資訊技術及其他科技方面的專門培訓，使其有機會找到與科技相關的工作，同時根據婦女自身喜好，安排符合市場需求的專業技能培訓課程。
- (四)實習支持：為協助長期中斷事業的婦女適應新的工作場所，提供 300 萬韓元

實習經費給與僱用婦女的公司，協助婦女重回勞動市場。

(五)工作推薦及後續管理：為用人單位和求職者提供職位推薦及後續管理招聘服務。

婦女再就業中心在幫助婦女重返工作崗位方面，已發揮重要作用，特別是在婦女撫養孩子之後，幫助婦女重新融入勞動市場；前揭就業中心之茁壯發展，有助政府創造更多的優質就業機會。

## 五、日本：成立「女性職業中心」，為女性解決職場上的困境

為促進婦女就業，日本除現有的公共職業能力開發機構多樣化的辦理職業訓練之外，特別設立婦女專責職業能力開發中心，實施婦女適才的職業訓練，尤其針對因結婚或是生育而離職者，在二度就業之後，希望從事部分工時者實施短期的職業訓練。

前揭訓練以有意願就業之女性為對象，受理求職並實施有計畫的職業諮詢、求才受理、現場介紹、救援介紹(需要替代性照顧兒童或是看護的人員)等，針對長期因職業中斷所造成職業能力衰退、職業生活適應不良需要再就業的求職者，使其恢復工作適應力。

## 六、瑞典：推動友善育兒政策，讓婦女兼顧工作與家庭生活平衡

瑞典規定父母共享育嬰假，每一個嬰兒出生以後，父母共可請 480 天的帶薪育嬰假。育嬰假中有 180 天(夫妻各有 90 天)是不能夠轉給配偶使用的，可見瑞典在育兒上相當平等，鼓勵丈夫參與育兒，因為丈夫若沒使用他的 90 天育嬰假等於放棄；前 390 天父親或母親可享八成薪，最後的 90 天每日按統一費率支付，用意在於鼓勵父母返回職場；在往後數年，瑞典有愈來愈多的父親請育嬰假，父親育兒不缺席，母親更不必怕因生小孩失去工作。除了前述的 480 天的育嬰假，瑞典的父母還可以向公司申請減少工作時數，最多到 25%，由於這是屬於育兒權利而非社會補助，因此工作時數直接反映在工資上。

此外，瑞典 2009 年通過的「反歧視法」(Discrimination Act)不僅要求雇主主動提供同工同酬、平等升遷，也需要對職場性騷擾採取行動，並強調雇主要公平的對待請親子假員工。由於瑞典的托育制度完善，讓父母親在孩子滿一歲左右就能返回職場；就學後如遇孩子生病，也可以申請補助在家照顧。

## 肆、現行政府協助女性回流職場措施

為協助婦女回流職場，政府提供女性技能培訓、就業諮詢、創業協助、育兒補助及照顧服務資源，並積極推動安心職場及友善工作環境等措施，分述如下：

### 一、提升或培養女性就業技能，促進渠等就業

女性非勞動力不願就業原因主要包含做家事、照顧子女及年長家屬，且中高齡女性常因脫離職場太久而技能生疏，政府爰致力提升或培養女性就業技能，並以專案專人的方式，協助女性找到能兼顧家庭的就業機會。

勞動部勞動力發展署每年均由所屬各分署依據區域產業發展及就業市場需求，以自辦、委辦或補助等方式辦理就業導向之職業訓練；對於有工作意願但缺乏技能之失業女性，凡經甄選錄訓者，依其身分別由政府補助 80% 或 100% 之訓練費用；另具有特定對象身分且參加全日制訓練者，每月按基本工資 60% 發給職業訓練生活津貼。

### 二、提供個別化就業服務，協助二度就業婦女回流職場

勞動部於 104 年將二度就業婦女納入就業服務法第 24 條第 1 項第 7 款之特定對象，得運用僱用獎助津貼、臨時工作津貼、職業訓練生活津貼等就業促進津貼相關措施協助重返職場。

依據勞動部統計，111 年 1 至 12 月，二度就業婦女新登記求職就業服務共 22,628 人次，有效求職推介就業共 18,021 人次；再從年齡別觀察，有效推介就業之婦女中，以 40-59 歲之人數最多，共 11,137 人次。顯見部分婦女在小孩逐漸長大後，會選擇重新回流職場。

為協助回流職場婦女提升技能及順利就業，勞動部透過就業諮詢、就業媒合、就業促進研習等，建立勞工之工作自信心，並鼓勵企業進用，給予臨時工作津貼，以舒緩二度就業婦女失業期間之生活壓力，及培養再就業之能力，協助重返職場。

### 三、協助女性創業

為協助女性回流職場，及增加女性創業人數，經濟部與勞動部分別辦理協助女性創業及貸款等措施，協助女性創業圓夢。

#### (一)經濟部辦理「女性創業飛雁計畫」

經濟部自 92 年起辦理本計畫，針對女性創業者在不同創業階段可能面臨的

各種困難與挑戰，設計相關配套輔導機制，整合既有政策優惠及串聯創業資源網絡，協助臺灣有意投身創業的女性排除障礙，有效拓展女性創業商機及領域。

透過辦理創業知能課程及相關活動，建立欲創業及已創業女性必要知識與技能，打造女創生態系；藉由各地知能課程，同時與國際品牌如 Facebook、Google 等合作辦理培力課程，強化女性企業數位行銷工具應用。未來將增辦國際品牌開拓之培力課程，另因應國際數位與資通訊的快速發展，將協助女性創業者提升數位工具應用能力，並提供數位教材，讓創業學習更具彈性。

#### (二) 勞動部提供創業鳳凰貸款

為提升我國婦女勞參率，協助發展微型企業並建構創業友善環境，勞動部提供創業貸款利息補貼、創業諮詢輔導及創業研習課程，協助有意創業者發展微型企業。未來將適時修正創業貸款法規，以符合創業者實際需求，並透過各式宣導管道，向大眾傳遞女性創業者突破職涯困境之創業精神。

#### 四、提供育兒補助再加碼，社會住宅優先承租，減輕婦女經濟負擔

為落實「0 至 6 歲國家一起養」政策，教育部、衛福部與相關部會共同推動「我國少子女化對策計畫(107 年—113 年)」，透過同步推動多元配套措施，減輕女性育兒壓力與負擔。

政府發放之育兒津貼從原本每人每月 2,500 元，於 110 年 8 月調高到 3,500 元，自 111 年 8 月起，再調高到 5,000 元，另依胎次再加發；托育補助也增加到每個月最高 8,500 元，就讀公共與準公共化幼兒園的學費，每月最多只要 3,000 元，並自 112 年起未滿 5 歲育兒津貼及未滿 2 歲托育補助，都取消排富規定，5-6 歲就學補助也將擴大，讓 0-6 歲幼兒全面受到照顧。

另針對新婚及育有未成年子女者，予以優先承租社會住宅以及優先享有住宅補貼；提供租稅優惠，包括提高綜合所得稅幼兒學前扣除額、社會住宅作為托育服務及幼兒園使用得減免相關租稅等措施。

#### 五、建構工作平權職場及友善生養環境，增加婦女經濟支持

為保障性別工作權之平等及母性工作權益，消除性別歧視、促進性別地位實質平等，政府施行「性別工作平等法」，期間經過 8 次修正。其中，為落實安心生政策及強化女性在育嬰留職停薪期間之經濟性支持，推動以下措施：

(一) 增加有薪「陪產檢及陪產假」、產檢假日數：111 年完修性別工作平等法、公務人員請假規則，公務員及勞工配偶陪產假由 5 日增為「陪產檢及陪產假」7

日，勞工產檢假並由 5 日增為 7 日，前揭假別增加 2 日之薪資由政府補助。

(二)放寬育嬰留職停薪規定：110 年 7 月 1 日起軍公教勞育嬰留職停薪津貼由 6 成薪提高至 8 成薪，父母雙方可同時申請育嬰留職停薪並請領津貼。

(三)擴大調整工時彈性之適用對象：111 年 1 月 12 日修性別工作平等法，勞工受僱於未滿 30 人事業單位，亦得適用減少或彈性調整工時。

(四)設置職場育兒相關措施：鼓勵民間企業及公部門提供托育服務、設置職場托(育)兒相關設施，如職場哺(集)乳室普及化、辦理法令宣導及專案檢查。

另為使男性能夠共同分擔養兒育女之責任，已積極鼓勵男性申請育嬰留職停薪，近 3 年(109 年至 111 年)初次核付件數中，男性之申請比率已逐步提高，由 109 年 18.2% 提升至 111 年 25.2%。

## 六、鼓勵事業單位推動工作與生活平衡措施，減輕婦女家庭負擔

勞動部為鼓勵事業單位建立友善職場，補助事業單位辦理各種工作生活平衡措施，包含推動靈活彈性的工作制度、支持育兒照顧及促進身心健康的關懷制度等，並提供相關經費補助事業單位提供托兒設施；另針對職場小型托育需求，推動雇主設置「職場互助教保服務中心」、「托育家園」及「雇主提供居家式托育服務」。

## 七、整合各項長照資源，增進長照服務分布密度，減輕婦女照顧負荷

(一)緩解民眾照顧壓力：衛福部自 106 年起提供「照顧及專業服務」、「交通接送服務」、「輔具及居家無障礙環境改善」、「喘息服務」，民眾可撥打長照專線 1966，或出院前向醫院洽詢「銜接長照 2.0 出院準備服務」申請補助。

(二)廣布長照服務資源：衛福部提供以個案為中心之社區整合照護，建構「結合醫療、介護、住宅、預防、以及生活支援」等各項服務一體化之照顧體系。為持續擴增長照服務量能，針對布建率低落之縣市強化輔導，並提供資源不足地區獎補助經費，以期提升長照服務涵蓋率；另已透過前瞻基礎建設經費，活化公有設施，轉型設置長照 ABC 據點，強化社區照顧量能，加速建置長照服務網絡。

(三)提供家庭照顧者多元照顧及創業選擇：倘家庭照顧者對照顧專業有興趣且有創業意願，可經照顧服務員訓練，取得照顧服務員資格，並累積一定工作時數後，取得申請設立辦理家庭托顧服務之資格。即可在照顧服務員於照顧自己家人時，額外照顧其他長照對象，形成在家創業穩定經濟收入，維持家庭

功能的完整性。

## 八、實際案例-勞動部試辦「婦出江湖計畫」

考量許多具有專業技能的婦女，因婚育因素離開職場，若能適時更新或精進原有技能，將有助渠等重回職場。勞動部勞動力發展署爰自 107 年起，連續 2 年試辦「婦出江湖計畫」，鼓勵女性自主提升專業能力及做好就業準備，並協助企業雇主建構友善職場善用女力，提升企業競爭力。主要工作包括：辦理婦女就業準備工作坊，對企業人資辦理座談會、研習，以協助其瞭解就業服務資源，提升婦女勞動力，共計 1,028 人參與。此外，該署並辦理婦女自主訓練計畫徵選活動，鼓勵二度就業婦女透過多元訓練管道，自主精進職能、進而銜接職涯發展，2 年合計 29 人獲選，並各發給獎勵金 2 萬元。

109 年起由勞動力發展署所屬分署將就業準備工作坊及企業人資研習納為常態性辦理，該署並訂定「婦出江湖—職能精進獎勵計畫」，以深化辦理自主訓練提案徵選，擴大獎勵名額及提高獎金至 3 萬元，惟適逢國內嚴重特殊傳染性肺炎疫情三級警戒，相關公開徵選活動延至 111 年始得辦理，111 年經徵選共獎勵婦女自主訓練提案 28 人。112 年配合疫後改善缺工擴大就業方案，規劃調整該獎勵計畫內容，及新增研訂婦女相關協助計畫，提供更多獎補助措施，以鼓勵因家庭因素退離職場婦女重返就業。

## 九、推動「婦女再就業計畫」，協助女性重返職場

勞動部自 112 年 9 月 1 日至 115 年 8 月 31 日推動「婦女再就業計畫」，包含再就業獎勵、自主學習獎勵、雇主調整工時獎勵等措施。針對因家庭因素離開職場之婦女，提出自主訓練計畫，可申請最高 3 萬元補助；若選擇再就業，穩定就業 3 個月後可領取最高 3 萬元就業獎勵；另鼓勵雇主提供彈性工時或部分工時職缺，每一職缺每月可享有 3 千元獎勵，最長 12 個月；預期 3 年促進 10 萬名婦女就業，於 115 年婦女勞參率提升至 53.5%。

綜上，政府持續營造友善育兒環境，其中，少子女化對策經費已從 105 年的 150 億元成長到 112 年編列超過 1 千億元；公共化與準公共化幼兒園的學費每月最多只要 3,000 元；育兒津貼更從 111 年 8 月起提高為每月 5,000 元，並透過「性別工作平等法」、「就業保險法」之修正，給予女性在受孕、懷胎、產檢、育嬰等方面更多的支持與照顧，同時提高育嬰留職停薪期間，薪資補助的所得替代率達 8 成及申請彈性。

此外，為協助婚育年齡女性重返職場，政府協助婦女自立訓練，推動再就業

獎勵措施，並獎勵雇主提供彈性工時職缺，同時辦理多元類別職業訓練，有效提升女性職業技能，以強化離開職場之女性回任或再就業。

## 伍、研究發現與建議

### 一、研究發現

我國婦女勞參率低於日本及韓國，顯示政府、企業及家庭在政策面、制度面及執行面仍有努力空間。此外，面對數位化時代及全球淨零排放趨勢，勞工工作不穩定性增高，加上人口高齡化及工作年齡人口持續減少，對於公司、勞工及社會而言，均是嚴峻挑戰。於此同時，若能培植擴增女性勞動力來源，協助更多婦女回流職場，不僅可以提升女性勞參率，亦有助緩解缺工現象及提升女性經濟力，帶動社會正向發展。謹就本研究之發現說明如次：

#### (一)婦女常因婚育等因素離開職場，顯示家庭支持、托育措施的重要性

傳統價值觀念及規範，將家務與教養子女視為女性主要責任與義務，造成婦女常因結婚、生育等因素離開工作場所；即使企業有好的福利措施及訓練發展，但婦女可能基於照顧幼兒或長輩等因素，最終選擇離開職場，顯見家庭支持、托育措施，影響婦女是否續留及重返職場甚大；再觀察北歐瑞典完善的兒童照顧政策，已反饋於該國女性勞參率持續保持高水平。

為使婦女在「工作」與「育兒」間能夠取得平衡，我國已加強推動社區托育等政策，並鼓勵企業提供婦女較具彈性之工作環境及彈性工時等措施，然而在實際執行面，仍需政府、企業及家庭加強三方合作，方能讓更多婦女無後顧之憂續留職場，或在選擇暫時離開職場後，仍能藉由暢通的就業管道，順利返回職場。

#### (二)COVID-19大流行加速工作的數位化，對女性的就業衝擊甚大；另女性STEM領域專業能力較為不足，亟需強化再教育及培訓機制

在疫情流行期間，很多從事餐飲、保母等服務業的婦女，因其工作特性高度仰賴實體接觸，不易轉型成遠距或線上提供服務，導致投入這些產業的婦女，在無法順利轉行或轉業的情況下，被迫失去就業機會或退出勞動市場；另因疫情加速企業數位轉型，造成製造業與服務業業者運用數位科技的比重日益加重，部分婦女由於數位能力不足，再就業之難度增高。

另一方面，面對就業市場薪資水準較高且企業急需之科學、科技、工程、數學(STEM)等領域之人才，我國婦女投入的比例不足，專業知識相對欠缺，亟需政

府及企業透過再教育及培訓機制，以提升女性在此領域的參與人數及專業能力；另經研究發現，德國、英國、加拿大及澳洲等國家已持續加強女性在 STEM 領域的培訓，以增強渠等之就業能力。

### (三)協助婦女重返職場，已成各國施政重點及提升勞參率重要方法

德國、英國、加拿大、澳洲、韓國、日本及瑞典等國家，為協助婦女再就業，已採取因應對策，如：推動婦女重返工作崗位計畫、防止生育歧視、進行女性 STEM 能力培訓、成立女性再就業支持中心、推動家庭與工作生活平衡，倡導父母共同育嬰等措施，期能協助婦女順利返回職場。

我國為協助女性回流職場，並培養就業專長，亦已提供多元職業訓練及個別化就業服務，並以職場學習及再適應計畫等，協助婦女再就業及提升雇主的僱用意願。其中，在協助女性創業方面，已辦理微型創業鳳凰貸款及「女性創業飛雁計畫」，並有具體推動成果；另在長照方面，政府提供多元長期照顧服務、廣布長照服務資源，及提供家庭照顧者多元照顧與創業選擇，減輕女性照顧壓力。此外，「我國少子女化對策計畫(107年—113年)」已透過多元配套措施，減輕女性育兒負擔。

從前述外國作法，以及我國推動婦女再就業措施，可以發現協助婦女回流職場，已成各國的施政重點，且為提升勞參率之重要方法。另觀察我國各項推動措施，與德國、英國、韓國及日本等國家之作法相近，均係透過政府、企業及民間的力量，共同協助因結婚或生育而職業中斷之婦女，解決重返職場面臨之阻礙。

## 二、研究建議

### (一)導入科技工具減輕婦女照顧負擔，提升重返職場誘因

在疫情期間，人們深刻感受到照顧工作之重要性。考量女性從事照護工作及在家無償照顧之人數眾多，為協助疫後有工作意願之婦女重返職場，建議由政府協助與照顧工作相關之數位及 ICT 培訓，藉由科技工具之導入，減輕婦女照顧負擔，並強化婦女回流職場誘因。

### (二)強化女性投入 STEM 領域工作與教育，促使薪資與就業力提升

考量女性在 STEM 領域的工作者及學習人數相對不足，而這些領域正在塑造未來的高薪工作。此外，受到疫情影響及因應產業數位轉型需求，企業對於 STEM 領域人才需求更形迫切。為因應後疫情時代之用人需求，建議參考德國、英國、澳洲等國家之作法，藉由培訓、輔導及補助等方式，持續強化職業中斷等女性，在 STEM 領域之投入與教育，以獲得科技與數位技能，並爭取更多高薪的工作機

會。

### (三)增加彈性的工作時間與工作內容，提供婦女留任職場多重選擇

當孩童尚在年幼階段，有效安排孩童照護與支援，才能讓婦女安心留在職場工作。為此，部分婦女選擇從全職工作轉為時間較為彈性的兼職工作。

我國性別工作平等法第 19 條規定略以：受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間一小時或調整工作時間；受僱於僱用未滿 30 人雇主之受僱者，經與雇主協商合意，亦得適用前項規定。

建議除現行法律規定外，雇主可提供優於現有法令之彈性工作時間，以及彈性工作內容與工作地點(如遠距辦公)等多樣化選擇，並加強女性部分工時勞工權益保障，讓育兒婦女可以顧及家庭且穩定就業。

### (四)提供客製化服務，讓有意重返職場婦女建立自信及專業能力

為增加婦女重返職場之可能性，政府已推動「我國少子女化對策計畫」，強化幼兒托育服務，提高育兒津貼及托育補助金額，並透過友善家庭職場環境，輔以多元配套措施，減輕女性育兒負擔及照顧壓力；並積極推動二度就業婦女技能訓練、就業媒合與創業輔導等協助措施。

然而從勞動部的「婦出江湖試辦計畫」，與該部自 112 年 9 月推動之「婦女再就業計畫」，以及英國、韓國和日本等國家之婦女就業中心平台運作，可發現婦女在離開職場一段時間後，在技能等方面恐與實際有所差距，且欠缺對整體產業或經濟發展遠景之了解，再加上對未知工作環境、職場人際關係的陌生與恐懼感，亟需在心理層面、職場發展動向及工作技能等，給予更多的關懷及協助，以重建工作信心。

建議對於職業生涯中斷之女性，由政府結合民間非營利組織力量，提供就業服務、職業訓練、技能檢定及創業諮詢等服務，並進一步針對個人的需求，以客製化方式安排相應的工作及管理技能培訓、人際關係應對技巧、市場資訊等相關支援，以增加重新投入職場的信心；另在育嬰留職停薪期間，亦可設計相關培訓課程鼓勵婦女參訓，以提升重返職場之就業力與自我實現量能。

### (五)去除性別刻板印象，加強宣導男女共同分擔家務及照顧責任

全球女性普遍負擔的無償家務與照護工作遠高於男性，其中又以孩童照護影響女性勞動參與最為關鍵；而負擔過重的家務與照護工作，將影響女性的工作狀況與職涯發展。

為建構友善職場環境，我國之性別工作平等法訂定受僱者可申請育嬰留職停

薪，自 98 年 5 月起陸續將育嬰留職停薪津貼納入各社會保險；111 年育嬰留職停薪津貼初次核付件數近 10 萬件，其中女性有 7.4 萬件(占 74.8%)，男性則有 2.5 萬件(占 25.2%)，較前 1 年度明顯增加 5.5 個百分點，顯見政府自 110 年 7 月以來，提高育嬰留職停薪津貼及放寬申請期間彈性等政策已有初步成效。

然若參考瑞典由父母共同負擔育兒之規定，我國仍有進步空間，建議透過政策鼓勵與倡導，推廣「照顧工作是兩性與社會共同的責任」之理念，發展友善的家庭照顧支持體系，提升男性育兒觀念、公平分配家務及照顧責任，以平衡兩性於家庭及工作責任的分擔，進而促進女性勞動參與意願及協助兩性就業。

(六)將僱用二度就業婦女納入企業 ESG，促進企業組織人力穩定與勞動力多元性

近年來市場對環境、社會、公司治理(Environmental, Social and Corporate Governance, 簡稱 ESG)的重視，已發展為主流策略，而將 ESG 因素納入營運準則，亦是所有企業共同努力的目標。

鑒於理想的 ESG 策略有助創建更美好的社會，減少對環境的危害，打造更平等多元的社會，因此就企業而言，僱用更多「女性回歸者」不僅直接促進職場勞動力的多元性，並有助企業組織人力穩定與跨世代溝通，同時消弭性別差距，對企業本身的 ESG 評級有正面效益。

建議企業從 ESG 面向，訂定「二度就業回歸計畫」，將僱用二度就業婦女納入企業 ESG，重新訓練渠等之工作技能，打造一個重視性別友善的職場環境，並支持女性員工平衡工作與家庭責任，讓更多婦女加入回流職場行列。

## 陸、參考文獻

1. 行政院性別平等處 (2021)。「疫情下 APEC 區域女性經濟發展之機會與挑戰」研究，2021 年 10 月。
2. 國家發展委員會 (2023)。「疫情對女性經濟影響」初步報告，2023 年 2 月。
3. 衛生福利部 (2020)。中華民國 108 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告，2020 年 8 月。
4. 經濟部產業發展署 (2021)。挽救女性勞參率，日本、韓國、新加坡打造性別友善職場，2021 年 5 月。  
網址：<https://www.italent.org.tw/ePaperD/7/ePaper20210500001>。
5. 風傳媒 (2021)。失業率高、收入減少、重返職場困難...新冠疫情可能永遠改變美國女性的職涯，2021 年 6 月。  
網址：<https://www.storm.mg/article/3759129?page=1>。
6. 104 職場力 (2023)。女性二度就業，不該只是個人議題，而該是企業 ESG 重要面項，2023 年 6 月。  
網址：<https://blog.104.com.tw/re-employment-for-displaced-women-esg/>。
7. ILO (2021). Fewer women than men will regain employment during the COVID-19 recovery says.
8. ILO (2021). Empowering Women at Work.
9. Betsey Stevenson (2021). Women, work, and families: Recovering from the pandemic-induced recession. From [https://www-brookings-edu.translate.google.com/research/women-work-and-families-recovering-from-the-pandemic-induced-recession/?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=zh-TW&\\_x\\_tr\\_hl=zh-TW&\\_x\\_tr\\_pto=sc](https://www-brookings-edu.translate.google.com/research/women-work-and-families-recovering-from-the-pandemic-induced-recession/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=zh-TW&_x_tr_hl=zh-TW&_x_tr_pto=sc).
10. GOV.UK (2023). Employer guidance: helping people return to work. From <https://www.gov.uk/government/publications/employer-guidance-helping-people-return-to-work/employer-guidance-helping-people-return-to-work>.