

1030225-1(委託研究報告)

103 年度臺中市婦女勞動參與概況 暨家庭托兒托老需求研究調查

臺中市政府勞工局編印
中華民國 103 年 12 月

(本研究由勞動部勞動力發展署就業安定基金補助)

1030225-1（委託研究計畫）

103 年度臺中市婦女勞動參與概況 暨家庭托兒托老需求研究調查

研究主持人：東海大學社會工作系副教授 吳秀照

協同主持人：亞洲大學社會工作系助理教授 陳美智

研究 助 理：東海大學社會工作系 趙含章、林申甲

亞洲大學社會工作系 陳郁婷

臺中市政府勞工局編印
中華民國 103 年 12 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見）

目 次

目 次		I
表 次		IV
圖 次		XI
摘 要		XII
第一章	研究主旨說明.....	1
一	計畫緣起.....	1
二	預期目標.....	2
第二章	文獻探討.....	3
一	我國與主要國家婦女勞動參與趨勢.....	3
二	臺中市人口結構、產業活動、勞動參與率.....	6
三	婦女勞動參與的相關理論與研究發現.....	13
四	主要國家之托育托老措施.....	19
五	關於婦女生活、工作概況、福利需求相關調查研究	24
六	台灣現行婦女勞動參與暨托兒托老重要政策與相關措施.....	30
第三章	研究設計與研究方法.....	40
一	社會調查法.....	40
二	焦點團體法.....	48
三	深入訪談法.....	49
第四章	婦女就業與托兒托老問卷調查統計分析與發現.....	51
一	基本人口概況.....	51
二	工作中斷情形與影響原因.....	52
三	在職婦女的工作狀況.....	55
四	關於目前沒有工作的女性.....	60
五	希望政府提供的就業服務措施.....	63

六	照顧負荷與家務分工·····	65
七	托育與托老之需求·····	68
第五章	事業單位問卷調查統計分析與發現·····	70
一	事業單位基本資料·····	70
二	事業單位求才管道、僱用女性員工的優勢與困擾、僱用考量·····	74
三	友善職場的推動情形·····	86
四	事業單位對促進婦女就業政策措施看法·····	93
五	事業單位問卷分析小結·····	96
第六章	待業婦女與在職婦女焦點團體質性分析·····	102
一	待業婦女座談·····	102
二	在職婦女座談·····	111
第七章	事業單位女性員工人力運用狀況及職場友善措施質性分析·····	118
一	事業單位的主要業務型態與人力僱用結構·····	119
二	事業單位的工作時間與人力調度策略·····	123
三	家庭照顧與工作時間無法調和及工時與作負荷過重，是女性員工離職的主因·····	127
四	事業單位對於僱用二度就業或重返職場婦女的意願與考量·····	128
五	事業單位友善職場措施的實施情形·····	132
六	事業單位對於政策上有關女性勞動力運用及家庭支持的建議·····	136
第八章	婦女勞動參與及家庭子女、老人照顧需求的關係綜合分析·····	142
一	台中市兒童托育與照顧的政策與服務規劃·····	144
二	受訪對象期待或建議在托育及兒童照顧上可再加強或調整的方向·····	153

三	受訪者對於長輩照顧需求與托老服務之期待與建議.....	160
第九章	結論與建議	167
第一節	結論	168
第二節	建議	186
參考書目及資料		195
附錄一	103 年臺中市婦女勞動參與概況暨家庭托兒托老需求研究調查【婦女問卷】	199
附錄二	103 年臺中市婦女勞動參與概況暨家庭托兒托老需求研究調查【事業單位問卷】	209
附錄三	四場焦點團體座談大綱.....	217
附錄四	個別深入訪談大綱.....	221
附錄五	四場焦點團體名單：待業婦女、在職婦女、婦女服務單位、事業單位.....	227
附錄六	歷次審查會議記錄.....	231
附錄七	期中報告修正對照表及期末報告修正對照表.....	242
附表一	婦女就業狀況與托兒托老需求調查統計分析表	251
附表二	事業單位調查問卷統計分析表	328

表次

表 1-1	2012 年臺灣地區及臺中市女性勞動參與率—按年齡分	1
表 2-1	2002-2012 主要國家男性與女性就業率	4
表 2-2	2006 及 2012 主要國家就業率—按性別與年齡分	5
表 2-3	2012 年臺中市各行政區人口年齡結構	7
表 2-4	臺中市現住人口扶老/扶幼/扶養比(按四大區域別)較	8
表 2-5	臺中市 2012 年產業發展概況	9
表 2-6	臺中市核心產業發展概況以及未來招商產業	9
表 2-7	臺中市兩性勞動參與率—按年齡別、婚姻別區分	13
表 2-8	15-64 歲已婚生育女性因生育離職並曾恢復工作平均間隔月數	14
表 2-9	15 至 64 歲已婚生育女性因結婚離職並曾恢復工作之平均間隔月數	25
表 2-10	15 至 64 歲已婚生育女性因生育離職並曾恢復工作平均間隔月數	25
表 2-11	婦女結婚、生育及工作狀況—2010 年及 2013 年比較	26
表 2-12	現行促進婦女勞動參與之性別工作平等之措施表	32
表 2-13	臺中市促進婦女就業與進修措施	34
表 2-14	臺中市現行托育政策與相關措施	36
表 2-15	托老政策與相關措施整理(適用對象為 65 歲以上老人、55 歲以上山地原住民、50 歲以上身心障礙者)	38
表 3-1	臺中市 25-60 歲女性人口比例樣本與實際樣本分配統計表(按年齡與區域分 3 層)	42
表 3-2	事業單位抽樣配置建議	44
表 3-3	事業單位問卷回收統計表	45
表 3-4	深入訪談意見領袖資料	50
表 4-1	受訪婦女基本人口統計資料	251

表 4-2	受訪婦女年齡	252
表 4-3	配偶是否有工作	253
表 4-4	曾經因某些原因而中斷工作嗎	254
表 4-5	是否因為家庭因素而中斷過工作	255
表 4-6	曾經因否些原因而中斷過工作(複選題)	256
表 4-7	因家庭因素而中斷工作離開職場合計多久	257
表 4-7-1	因家庭因素而中斷工作離開職場合計多久	258
表 4-8	中斷工作的影響因素(複選題)	259
表 4-9	沒有中斷工作至今工作多久	260
表 4-10	現在有沒有工作	261
表 4-11	從事的工作所屬的行業	262
表 4-12	從事的工作所屬的行業(細分類)	263
表 4-13	從業身分	265
表 4-14	您在工作場所的主要職業	266
表 4-15	目前的工作性質	267
表 4-16	目前的工作做了多久	268
表 4-17	在職工作場所的規模	269
表 4-18	每天工作幾個小時	270
表 4-19	每月薪資多少元	271
表 4-20	目前有沒有職業保險	272
表 4-21	工作場所有哪些支持女性與家庭的措施(可複選)	273
表 4-22	有申請過哪些支持女性與家庭的措施(可複選)	274
表 4-23	最近半年有沒有換工作的打算	275
表 4-24	想轉換工作的個人因素(可複選)	276
表 4-25	想轉換工作的職場因素(可複選)	277
表 4-26	想換工作的主要考慮因素為何(可複選)	278
表 4-27	為了職涯前景想加強哪些職場能力(可複選)	279
表 4-28	結束上一份工作已經多久沒有工作了	280

表 4-29	現在沒有工作的原因(可複選)	281
表 4-30	最近半年是否有在找工作	282
表 4-31	最近半年找工作的壓力有多大	283
表 4-32	如果再就業對工作與家庭衝突的擔憂程度如何	284
表 4-33	再就業對工作人際與環境調適的擔憂程度	285
表 4-34	如果再就業對工作技能信心問題的擔憂程度	286
表 4-35	如果再就業對工作定位問題的擔憂程度	287
表 4-36	如果再就業對工作與自我的擔憂程度	288
表 4-37	目前尋找工作的方法(可複選)	289
表 4-38	如果想找工作主要考慮哪些因素(可複選)	290
表 4-39	在找工作過程中想要找的工作性質為何	291
表 4-40	沒有找到工作的原因為何(可複選)	292
表 4-41	政府需要提供哪些就業服務(可複選)	293
表 4-42	想不想參加政府或民間機構所辦的職業訓練	294
表 4-43	中斷工作的影響因素(可複選)	295
表 4-44	不想參加職業訓練的原因	296
表 4-45	有沒有 12 歲以下小孩	297
表 4-46	有幾個 12 歲以下小孩	298
表 4-47	12 歲以下子女的照顧方式(可複選)	299
表 4-48	12 歲以下子女的托育方式(可複選)	300
表 4-49	12 歲以下子女的托育時間(可複選)	302
表 4-50	12 歲以下的小孩每月托育安親費用佔家庭收入多少比例	304
表 4-51	每天平均花多少時間照顧 12 歲以下的小孩	305
表 4-52	家中是否有需要長期照顧的家人	306
表 4-53	家中需長期照顧的老人或家人有幾人(可複選)	307
表 4-54	家中需長期照顧者的照顧方式(可複選)	308
表 4-55	家中需長期照顧者的照顧時間(可複選)	309
表 4-56	家中需長期照顧者在家時主要照顧者(可複選)	310

表 4-57	家中需長期照顧的家人每月照顧費用佔家庭收入多少比例	311
表 4-58	每天平均花多少時間照顧家中的需要長期照顧的家人	312
表 4-59	每天平均花多少時間處理家務	313
表 4-60	家中的一般家務由誰處理(可複選)	314
表 4-61	整體而言您對目前的家庭生活滿意嗎	315
表 4-62	您目前對托育或托老何者較有需求	316
表 4-63	您使用過的托育政策與服務措施有哪些(可複選)	317
表 4-64	現行的托育政策與服務措施哪些是您家庭生活狀況需要的	318
表 4-65	現行的托育政策與服務措施對您最有幫助的有哪些(可複選)	320
表 4-66	您使用的托老或長期照顧的措施有哪些(可複選)	322
表 4-67	現行的托老或長期照顧措施哪些是您家庭生活狀況需要的	324
表 4-68	現行的托老政策與服務措施對您最有幫助的有哪些(可複選)	326
表 5-1	台中市各行業事業單位家數與實際調查樣本家數統計	71
表 5-2	事業單位實際調查樣本家數統計	72
表 5-3	事業單位的區域分布(按行業別分)	73
表 5-4	公司女性員工所佔比率	328
表 5-5	公司在招募員工時通常都透過哪些求才管道?	329
表 5-6	公司從辦理求才登記到正式僱用員工,花費多少時間?	331
表 5-7	公司在招募員工時女性員工優勢	332
表 5-8	公司在招募員工時女性員工困擾	334
表 5-9	事業單位僱用女性員工的各項考慮因素的重要程度	81
表 5-10	人力資本-學歷(招募女性員工考慮因素)	336
表 5-11	人力資本-工作經歷(招募女性員工考慮因素)	337
表 5-12	人力資本-年資(招募女性員工考慮因素)	338
表 5-13	人力資本-年齡(招募女性員工考慮因素)	339

表 5-15	人力資本-證照（招募女性員工考慮因素）	340
表 5-15	績效表現-專業表現（招募女性員工考慮因素）	341
表 5-16	績效表現-工作績效（招募女性員工考慮因素）	342
表 5-17	績效表現-語言能力成就動機（招募女性員工考慮因素）	343
表 5-18	績效表現-體力（招募女性員工考慮因素）	344
表 5-19	工作人格-工作態度（招募女性員工考慮因素）	345
表 5-20	工作人格-溝通能力（招募女性員工考慮因素）	346
表 5-21	工作人格-成就動機（招募女性員工考慮因素）	347
表 5-22	家庭狀況-婚姻狀況（招募女性員工考慮因素）	348
表 5-23	家庭狀況-家中有無嬰幼兒需照顧（招募女性員工考慮因素）	349
表 5-24	家庭狀況-家中有無長輩需照顧	350
表 5-25	家庭狀況-家庭支持狀況（招募女性員工考慮因素）	351
表 5-26	公司未來一年是否有僱用女性的需求？	352
表 5-27	公司對於想要重返職場之二度就業的女性，是否有僱用的意願？	353
表 5-28-1	未來一年有無考慮僱用女性職位：管理職	354
表 5-28-2	管理職預計僱用人數	355
表 5-28-3	未來一年考慮僱用女性職位：管理職（學歷）	356
表 5-29-1	未來一年有無考慮僱用女性職位：專業技術職	357
表 5-29-1	專業技術職預計僱用人數	358
表 5-29-1	未來一年考慮僱用女性職位：專業技術職（學歷）	359
表 5-30-1	未來一年有無考慮僱用女性職位：行政事務職	360
表 5-30-2	未來一年預計僱用行政事務職預計僱用人數	361
表 5-30-3	未來一年考慮僱用女性職位：行政事務職（學歷）	362
表 5-31-1	未來一年考慮僱用女性職位：基層生產職	363
表 5-31-2	基層生產職預計僱用人數	364
表 5-31-3	未來一年考慮僱用女性職位：基層生產職（學歷）	365
表 5-32-1	未來一年考慮僱用女性職位：銷售業務職	366

表 5-32-2	銷售業務職預計僱用人數	367
表 5-32-3	未來一年考慮僱用女性職位：銷售業務職（學歷）	368
表 5-33	公司未來一年僱用女性的工作型態是否為臨短期？	369
表 5-34	公司未來一年僱用女性的工作型態？	370
表 5-35-1	友善職場措施：產假	371
表 5-35-2	友善職場措施：安胎休養假	372
表 5-35-3	友善職場措施：育嬰假	373
表 5-35-4	友善職場措施：家庭照顧假	374
表 5-35-5	友善職場措施：哺乳室或集乳室	375
表 5-35-6	友善職場措施：懷孕女性員工申請工作調動	376
表 5-35-7	友善職場措施：為撫育未滿 3 歲子女，員工可以減少或調整工作時間	377
表 5-36	友善職場措施：為撫育未滿 3 歲子女，員工可以減少或調整工作時間	378
表 5-37	員工申請育嬰留職停薪期間，人力如何因應？	379
表 5-38	育嬰留職停薪後，公司怎麼考量復職的職位？	380
表 5-39	公司推動友善職場遭遇的困難？	381
表 5-40-1	公司托育措施：員工托（育）兒相關津貼	383
表 5-40-2	公司托育措施：員工臨時托育場所或服務	384
表 5-40-3	公司托育措施：與幼兒園、專業保母或相關托育機構簽約，員工托育享有優惠	385
表 5-40-4	公司托育措施：辦理親子活動	386
表 5-40-5	公司托育措施：實施彈性上下班	387
表 5-40-6	公司托育措施：提供實物補助	388
表 5-40-7	公司托育措施：設有托兒所	389
表 5-41	公司目前有哪些托老或敬老措施？	390
表 5-42-1	促進婦女就業之友善職場措施：彈性上下班措施	391
表 5-42-2	促進婦女就業之友善職場措施：彈性工作地點（含居家工作制）	392

表 5-42-3	促進婦女就業之友善職場措施：部分工時制	393
表 5-43	政府提供哪些照顧兒童措施可提升婦女勞動參與率？	394
表 5-44	政府提供哪些托老或長期照顧措施，可提升女性勞動參與？	396
表 5-45	事業單位受訪者願意參加焦點團體統計	398
表 9-1	性別工作平等法中的工作場所友善職場措施單位	181
表 9-2	性別工作平等法中的工作場所友善職場措施婦女有申請的部份	181
表 9-3	受訪婦女尋找工作及事業單位求才的方法	183
表 9-4	對托育政策與服務措施的需求	185
表 9-5	對托老政策與服務措施的需求	186

圖次

圖 2-1	2010年主要國家勞工選擇部分工時工作照顧子女及失能家人的比率（25-49 歲）	18
圖 8-1	兒童照顧及教育階段與政府托育與照顧服務	145

中文摘要

臺中市作為一個在工商、科技與觀光服務業快速發展的城市，同時提出邁向國際都市的發展願景，相對需要有質、量均俱的勞動力投入城市建設與永續發展。尤其臺中市服務業的快速發展，對於女性的勞動力的需求也相對得高。但是服務業的特殊工作型態與工作時間，對於員工家庭生活的安排與角色分工相當挑戰，對於有子女與老人需要照顧者的影響更大。另一方面，臺灣近年來少子化與人口老化的發展趨勢嚴峻，政府必須積極鼓勵生育、規劃長期照顧體系來因應社會的變動。經濟的發展、產業的變化、社會環境的變動，不但牽動企業用人需求，更牽動著婦女與家庭投入勞動市場的行為。本研究主要目的在瞭解臺中市婦女勞動參與概況、事業對於女性人力的運用情形、事業單位的友善職場措施、待業與在職婦女的托兒與托老需求情形，以及家庭照顧需求對於婦女勞動參與的影響狀況等。根據研究目的，本研究預期達到的目標包括以下五項：

- (一) 呈現臺中市婦女勞動參與現況以及因結婚、懷孕或照顧家人，對其勞動狀況之影響。
- (二) 瞭解臺中市勞工家庭對托兒及托老之服務措施需求、選擇服務需求時之考量因素及其對就業選擇之影響。
- (三) 瞭解臺中市事業單位對協助員工解決家庭照顧（托兒及托老）壓力之作法及可採行之作法與意願。
- (四) 瞭解臺中市不同行政區域及不同產業別之職場友善環境建構情形。
- (五) 提出臺中市婦女投入勞動市場之政策面及人力開發運用策略之建議。

為達到以上目標並根據委託單位契約要求，本研究在八個月期程內（2014.4-2014.11），透過電話訪談獲得 1,068 份婦女訪談有效問卷、以郵寄問卷及電話訪談雙軌並行獲得 1,070 份事業單位有效問卷，並自 8 月到 11 月期間，陸續完成四場焦點團體座談（包括待業婦女、在職婦女、專業服務人員、事業單位）及 11 個深度訪談（包括政府官員、專家學者、大型事業單位人資主管及相關民間機構主管等）。調查資料經過整理分析，呈現於第四與第五章；焦點團體及個別訪談的分析，則撰寫於第六至第八章。

根據調查與質性分析結果，本研究結論的部分將分成：一、婦女勞動參與狀況（包括中斷工作情形、在職婦女之就業與工作場所友善職場提供情形、待業婦女之重返職場與尋職狀況以及希望政府提供之就業協助）；二、事業單位僱用女性勞動力狀況（包括不同產業人力僱用狀況、僱用女性員工優勢與困擾、友善職場措施、事業單位對促進婦女就業的看法）三、婦女與事業單位對於托育的觀點以及對於托老的需求；四、婦女與事業單位對於老人照顧的觀點與需求。

關鍵詞：臺中市婦女勞動力、婦女勞動參與、婦女就業、托育需求、托老需求

Abstract

The main purpose of this study was to explore and understand women's labor force participation and employment profiles of Taichung City, Taiwan. The interaction of women's family responsibilities and their career development, the support of workplace friendly measures, and their needs of child care and elderly care were also examined. Another survey for understanding companies' strategies of searching and employing women workers and their support measures for helping employees to balance work and family was also conducted during the research period.

In only eight months of the study period (2014.4-2014.11), this research obtained data through telephone interviews and collected 1,068 valid questionnaires from women interviewees. For the companies and workplaces, this research used mailing questionnaires and telephone interviews and obtained 1,070 valid questionnaires. During the period of August to November, 2014, we also conducted four focus group discussions (including unemployed women, working women, professionals in employment services and vocational training, and representatives from private companies) and 11 in-depth interviews (including government officials, experts and scholars, the chief of human resource of large institutions and the directors of non-profit organizations).

The results of quantitative data of women's labor force participation and the interaction of women's work and family responsibilities are illustrated in Chapter 4. The analysis of companies and workplaces' questionnaires and the findings are showed in Chapter 5. The qualitative data analysis and findings of women's focus groups and the representatives of companies are demonstrated in Chapter 6 and 7, respectively. The interaction of women's labor force participation behavior and their family responsibilities, their needs of child care and elderly care is demonstrated in Chapter 8. Finally, conclusions, policy implications and recommendations of this study are written in Chapter 9.

Keywords: Women's labor force of Taichung City, Women's labor force participation, Women's employment, The needs of childcare, The needs of elderly care

第一章研究主旨說明

一、計畫緣起

臺中市位居我國五都之一，2010年12月25日原臺中市與臺中縣合併後，幅員涵蓋 29 個行政區，2012 年底人口數已達 270 萬餘人，排名全台灣第三位（臺中市民政局，2014/03/01 擷取自民政局網站）。產業聚落包括工商服務業、傳統與先進科技工業、農業等，是中台灣重要的經濟中心。近年來臺中市產業與都市發展積極朝向港市合一、產業群聚與產業升級、文化觀光及國際城市邁進；而在勞動力方面，臺中市高等教育學府為數不少、人力質量均高，政府如何在引領產業發展的同時，亦能充分運用高素質人力，使其獲得適當就業機會並發揮所長，是政策規劃與推動上必須著力的重要議題。

根據臺中市政府勞工局在本調查研究計畫說明所提供資料的顯示，臺中市現有人口中，女性多於男性，每一百人男女比率為 48.6：51.4。但觀察 2012 年勞動力人口 132 萬人中，男性勞動人口比率明顯高於女性（男性 55.8%；女性 44.2%）。雖然臺中市 2012 年女性平均勞動力參與率 51.3%，高於台灣地區平均值 50.2%，但在 25-49 歲主要的婚育年齡婦女，則除 25-29 歲年齡層的婦女勞動參與率略高於台灣地區平均，其餘各年齡層均略低於台灣地區平均。而在其他年齡層，也只有 20-24 歲女性勞動參與率是高於台灣地區平均值，其餘各年齡層均略低於台灣地區、也低於中部地區的平均值（見表 1-1）。

表 1-1. 2012 年臺灣地區及臺中市女性勞動參與率—按年齡分單位:%

項目	總計	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
臺灣地區	50.2	8.2	54.7	89.2	78.1	74.0	73.2	66.1	52.9	36.4	18.7	4.2
臺中市	51.3	8.0	55.8	90.3	77.3	73.7	72.9	64.7	51.5	33.5	16.1	3.7

資料來源：1.中華民國—行政院主計處「人力資源調查」

2. 台中市政府主計處統計通報（民 102 年 12 月）

<http://www.dbas.taichung.gov.tw/public/data/113010/41219442871.pdf>

臺中市作為一個在工商、科技與觀光服務業快速發展的城市，同時提出邁向國際都市的發展願景，相對需要有質、量均俱的勞動力投入城市建設與

永續發展。因此，有關地區產業結構發展需求與勞動人力結構、勞動者勞動參與行為的研究等資料庫建立，對於政策規劃有其必要性。另一方面，勞動者勞動參與行為不僅受地區經濟特性與勞動市場條件影響，也與勞動者之生涯與家庭需求密切相關，而女性勞動參與行為更明顯的受到家庭因素影響。各國勞動統計均顯示，除非國家有積極的友善家庭與支持婦女就業政策，否則婦女勞動參與因婚、育中斷或撤離後，重返職場的機會降低，困難度提高。

現今台灣社會同時面臨少子化與高齡化的衝擊，臺中市自不例外。少子化可能會讓婦女有較高的勞動參與，但生育率低對社會未來的勞動人力更迭與發展是個隱憂。高齡化的發展也相對需要照顧人力，對婦女的勞動影響又是另一個需要關心與慎重規劃的議題。因而婦女的勞動人力開發無法與家庭照顧需求切割個別應對，相關部門應根據地區特性整合因應。因此，本研究旨在瞭解臺中市婦女的勞動參與選擇以及影響臺中市婦女的勞動參與行為之因素為何？而臺中市婦女因為婚、育及照顧家人等因素影響，導致無法進入職場或因此退出職場的情形又是如何？在面臨家庭照顧的考量時，事業單位的回應或者是勞動職場其他因素影響婦女勞動機會的選擇？家庭托育及托老的需求又是如何？這些議題是委託研究的勞工部門亟待瞭解的議題。因此本研究針對主辦單位提出需求進行研究設計與調查分析，以提供實證基礎作為臺中市政府政策規畫、服務設計與資源調配之參據。

二、 預期目標

- (一) 呈現臺中市婦女勞動參與現況以及因結婚、懷孕或照顧家人，對其勞動狀況之影響。
- (二) 瞭解臺中市勞工家庭對托兒及托老之服務措施需求、選擇服務需求時之考量因素及其對就業選擇之影響。
- (三) 瞭解臺中市事業單位對協助員工解決家庭照顧（托兒及托老）壓力之作法及可採行之作法與意願。
- (四) 瞭解臺中市不同行政區域及不同產業別之職場友善環境建構情形。
- (五) 提出臺中市婦女投入勞動市場之政策面及人力開發運用策略之建議。

第二章 文獻探討

處在全球化經濟的社會中，人口結構與勞動力的流動與變化，成為各國國家發展上的重要議題。人口與勞動力的結構與變動趨勢，往往關乎著一個國家的經濟、政治、社會福利、教育文化、醫療制度等各方面的發展與資源投入。而近年來，先進國家面臨少子化與人口老化的趨勢、全球化之下的移民流動、青年失業與遲婚現象、乃至於性別平等的推動，在在使得婦女勞動力的運用、發展與婦女勞動權益受到極大關注。聯合國及經濟合作發展組織並認為婦女勞動力的開發運用以及協助婦女就業的政策支持是各國亟待努力的目標(OECD, 2012, 2013)。

本節主要從 1.我國與主要國家婦女勞動參與趨勢；2.臺中市產業活動與勞動人力結構；3.婦女勞動參與的相關理論與研究發現； 4.國內婦女工作、生活與福利需求相關研究以及 5.我國現行婦女勞動參與暨托兒托老重要政策與相關措施進行文獻探討，俾提供研究規劃與政策探索之思考脈絡。

一、我國與主要國家婦女勞動參與趨勢

在我國，婦女接受高等教育的時間與品質不斷提高，勞動參與狀況逐年提升，相較於亞洲地區鄰近國家的日本及韓國，我國婦女勞動參與狀況算是緊追跟上。但相較於歐美先進國家的婦女勞動參與及就業率，則仍有距離，尤其是育齡女性的就業率以及 45 歲以上婦女提早撤出職場的現象值得關注(見表 2-1 及表 2-2)。

表 2-1 呈現近十年來(2002-2012)主要國家男女性的就業率。整體而言，雖然我國婦女就業率仍低於歐美國家，但與日本、韓國相較，近十年來的發展已有相互匹敵之勢。2004 年以前，我國婦女就業率雖低於日本，但到 2006 年已快速追上並超越；而相較於韓國，到 2010 年已追平。反倒是我國男性的就業率逐年下降，近十年來除了優於法國外，均較其它各國低。

不過，如果再加上年齡層加以觀察，就可看到我國婦女撤離勞動市場的年齡遠較其它各國為早。表 2-2 為 2006 到 2012 年，從性別與年齡層觀察主要國家的就業率。從該表可看出，相較於歐美國家，我國婦女在各年齡層的就業率，大致來說均低於該等國家婦女之就業率。而若與日本及韓國比較，

我國婚育年齡婦女在勞動市場的就業率並不比日韓低甚至較高；但是在 45 歲以後婦女撤離勞動市場的比率快速上升，而日韓婦女則是工作到滿 60 歲才有較高的撤離率。即使以 60 歲以上的婦女之就業狀況比較，在 2012 年，我國 60-64 歲婦女就業率為 18.2%，日、韓則分別為 44.5%及 43.1%；而 65 歲以上婦女的就業率，我國僅有 4.2%，日、韓則分別還有 13.2%及 22.6%。從統計資料初步觀之，對於我國婦女在勞動市場的就業狀況之瞭解，除了本研究所關心的婦女勞動參與和家庭托育及托老的需求之外，對於中高齡婦女的就業行為與就業機會，也應該多加關注瞭解。

表 2-1. 2002-2012 主要國家男性與女性就業率單位: %

項目	中 華 民國	日 本	韓 國	美 國	英 國	澳 洲	法 國	荷 蘭	瑞 典
2002 M	64.2	70.6	72.2	69.7	66.3	67.1	57.0	70.3	69.7
F	44.7	46.1	48.4	56.3	52.9	51.8	43.6	52.8	65.0
M-F	19.5	24.5	23.8	13.4	13.4	15.3	13.4	17.5	4.7
2004 M	64.5	69.8	72.0	69.2	66.6	67.7	56.5	67.8	68.2
F	45.9	46.1	48.3	56.0	53.3	52.6	43.8	52.8	63.7
M-F	18.6	23.7	23.7	13.2	13.3	15.1	12.7	15.0	4.5
2006 M	64.6	70.0	71.3	70.1	66.3	68.7	55.9	68.2	69.8
F	46.9	46.6	48.8	56.6	53.8	54.5	44.1	54.1	64.0
M-F	17.7	23.4	22.5	13.5	12.5	14.2	11.8	14.1	5.8
2008 M	64.1	69.8	70.9	68.5	66.6	69.7	57.7	70.3	70.8
F	47.8	46.5	48.7	56.2	53.9	55.8	47.3	57.3	64.9
M-F	16.3	23.3	22.2	12.3	12.7	13.9	10.4	13.0	5.9
2010 M	62.7	67.7	70.1	63.7	63.7	68.8	56.6	68.3	67.6
F	47.7	46.2	47.8	53.6	52.8	55.6	46.8	56.3	61.8
M-F	15.0	21.5	22.3	10.1	10.9	13.2	9.8	12.0	5.8
2012 M	63.8	67.5	70.8	64.4	64.0	68.1	55.9	67.4	67.9
F	48.2	46.2	48.4	53.1	52.7	55.7	46.7	56.4	63.0
M-F	15.6	21.3	22.4	11.3	11.3	12.4	9.2	11.0	4.9

資料來源：勞動部勞動資料庫

表 2-2. 2006 及 2012 主要國家就業率—按性別與年齡分單位: %

項目	中華民國		日本		韓國		美國		英國		澳洲		法國		荷蘭		瑞典	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
2006																		
20-29	63.2	63.3	75.6	68.5	57.7	59.1	79.4	67.7	78.8	68.8	83.2	72.4	63.1	53.5	82.4	78.2	71.3	66.1
30-39	91.5	70.0	92.9	60.3	90.6	55.0	89.5	70.9	89.5	72.5	88.7	67.7	88.0	71.7	91.2	76.8	89.9	81.9
40-49	90.4	61.8	94.2	70.5	91.4	63.8	87.6	74.4	87.8	78.1	87.5	74.9	89.2	77.0	88.3	75.2	89.0	83.9
50-59	73.7	37.0	91.1	63.6	82.5	53.4	79.4	68.7	80.3	68.8	78.7	64.1	73.1	62.9	80.9	58.5	83.9	80.0
60+	28.7	10.5	47.8	25.9	54.1	33.0	38.4	28.5	32.1	18.4	72.9	18.4	10.0	8.8	20.5	10.9	38.4	31.4
2012																		
20-29	64.7	65.5	74.3	68.4	54.8	58.5	71.9	63.5	73.7	63.6	80.2	70.3	65.2	57.0	78.6	77.6	69.3	64.8
30-39	90.7	73.5	92.0	65.2	90.4	54.5	84.6	68.1	88.4	72.7	88.6	70.0	86.6	75.5	90.0	80.6	89.9	82.3
40-49	89.9	68.3	92.8	70.9	91.7	64.7	83.6	71.0	87.6	76.9	87.0	74.9	88.2	79.0	89.7	78.7	87.6	76.9
50-59	74.0	44.1	90.0	66.8	86.0	57.7	76.0	66.4	79.1	71.7	80.4	68.6	77.9	69.9	84.7	68.7	79.1	71.7
60+	29.4	11.4	49.6	28.9	55.3	32.9	39.5	30.6	33.8	21.1	38.4	25.5	13.4	10.8	31.8	18.9	33.8	21.1

資料來源：勞動部勞動資料庫

二、臺中市人口結構、產業活動、勞動參與率

本節針對臺中市之人口與年齡、區域產業活動與特性、兩性勞動參與率等幾方面進行整理，以瞭解臺中市區域經濟與勞動人力樣貌。

（一）人口與年齡分布

臺中市2012年底總人口數為268萬5千餘人。其中男性人口數133萬3194 人，女性人口數135萬1699 人，性比例(男/百女)為98.63。

觀察一個地區甚至一個國家的經濟發展指標有很多，若以人口結構來看的話，扶養比即是其中之一。扶養比越高，代表有生產力者負擔越重，較不利經濟的發展。扶養比係指依賴人口（14歲以下及65歲以上人口）占工作年齡人口（15至64歲）之比重，扶幼比係指14歲以下幼年人口占15至64歲人口之比重。扶老比係指65歲以上老年人口占15至64歲人口之比重。

臺中市2012年底14歲以下人口為43萬1,211人，占本市總人口比率16.06%，為五都最高；而可提供企業勞動力的青壯年人口（15-64 歲）為201萬485人，占74.88%，於五都中排名第三位；老年人口（65歲以上）為24萬3,197人，其比率為 9.06%，僅較新北市的8.97%高，於五都中排名第二低。在五都、甚至在臺灣地區，臺中市是一個相對年輕的都市（臺中市主計處，2012）。

表2-3為101年底臺中市之人口結構狀況。臺中市民平均年齡37.22歲，年老化指數（平均每百個幼年人口對應之老年人口數）為56.40（人/百人），均居五都中最低。若以行政區人口年齡結構觀察，無論在平均年齡、老化指數，均以和平區、東勢區、新社區等山線地區最高；而以南屯區、大雅區及大里區最低。

扶養比係指每百個15-64歲有工作能力人口所需扶養14歲以下幼年人口及65歲以上老年人口，故又稱依賴人口指數。臺中市2012年底扶養比為33.54%（人/百人），在五都中排名第三。從行政區來看，扶養比以中區（51.17%）、新社區（42.57%）、東勢區（40.05%）較高，而市郊的太平區（29.63%）、大里區（30.83%）、潭子區（30.97%）較低。

表2-4則根據傳統上政府公共設施規劃與據點的安排將臺中市分成臺中市區、屯區、山線及海線四大區域，進一步觀察其區域的扶養比、扶老及扶幼比。其中以山線地區36.57%之扶養比最高，其次為臺中市區35.34%，第三為海線地區34.99%，而臺中市區近郊的屯區31.19%為最低。但是在老化指數上面，臺中市相對台灣其他各縣市雖然較低

（2013年7月中華民國的平均值為76.2%），然而山線地區年老化指數高達81.36%，扶老比在四區最高，尤其東勢、新社、和平更是居高不下。山線人口老化、年輕人外移相當明顯，老人的照顧問題值得關注。整體看來，山線、海線地區的15-64歲的婦女可能相對負擔較多的照顧老人的工作，而照顧14歲以下幼兒的工作各區則差不多。另外，臺中市中區的扶幼比高達32.5%，其地區婦女照顧需求也需要加以關注（臺中市主計處，2012）。

表2-3. 2012年臺中市各行政區人口年齡結構單位：%

區域別	年齡結構百分比(%)			扶養比(人／百人)			年老化指數 (人／百人)	平 均 年 齡 (歲)
	幼 年 人 口 (0~14 歲)	青 壯 年 人 口 (15~64 歲)	老 年 人 口 (65 歲以上)		扶幼比	扶老比		
合計	16.06	74.88	9.06	33.54	21.45	12.10	56.40	37.22
中區	21.50	66.15	12.35	51.17	32.50	18.67	57.45	38.51
東區	13.26	75.26	11.47	32.86	17.62	15.24	86.48	39.49
南區	15.57	76.16	8.27	31.30	20.44	10.86	53.12	37.13
西區	16.24	73.30	10.46	36.43	22.16	14.27	64.43	38.47
北區	13.82	75.66	10.52	32.17	18.27	13.90	76.08	39.24
西屯區	17.61	75.06	7.33	33.22	23.46	9.76	41.60	36.15
南屯區	19.07	74.48	6.45	34.26	25.61	8.65	33.79	35.19
北屯區	15.71	76.14	8.15	31.33	20.64	10.70	51.83	37.10
豐原區	16.40	73.50	10.10	36.05	22.32	13.74	61.56	37.55
東勢區	13.03	71.40	15.57	40.05	18.25	21.80	119.45	41.47
后里區	15.93	72.48	11.59	37.98	21.99	15.99	72.72	38.18
神岡區	15.03	75.26	9.71	32.87	19.97	12.90	64.58	37.53
潭子區	16.03	76.35	7.62	30.97	20.99	9.97	47.51	36.41
大雅區	17.46	75.44	7.10	32.55	23.15	9.41	40.63	35.51
新社區	14.19	70.14	15.67	42.57	20.22	22.35	110.50	40.91
石岡區	14.20	71.86	13.94	39.16	19.76	19.40	98.21	40.48
和平區	12.42	73.04	14.23	36.91	17.00	19.91	117.09	42.02
大甲區	16.62	72.77	10.61	37.43	22.84	14.58	63.85	37.38
清水區	15.70	72.99	11.59	37.00	21.50	15.49	72.05	38.11
沙鹿區	17.91	73.65	8.44	35.78	24.33	11.46	47.11	35.87
梧棲區	16.87	74.71	8.42	33.85	22.58	11.27	49.92	36.18
外埔區	14.19	74.83	10.98	33.64	18.96	14.68	77.39	38.31
大安區	12.97	72.79	14.23	37.38	17.82	19.55	109.72	39.81
烏日區	15.66	75.10	9.71	33.16	20.86	12.30	58.97	37.23

大肚區	15.34	74.88	7.62	33.54	20.49	13.06	63.73	37.52
龍井區	16.44	75.12	7.10	33.12	21.89	11.23	51.29	36.09
霧峰區	13.68	75.12	15.67	33.12	18.21	14.91	81.84	38.88
太平區	15.07	77.14	13.94	29.63	19.54	10.09	51.66	36.84
大里區	16.95	76.44	10.98	30.83	22.18	8.65	38.98	35.66
資料來源：內政部統計處 說明：1.扶養比： $\frac{[(0\sim 14\text{ 歲人口}+65\text{ 歲以上人口})/(15\sim 64\text{ 歲人口})]\times 100}{}$ 。 2.扶幼比： $(0\sim 14\text{ 歲人口}/15\sim 64\text{ 歲人口})\times 100$ 。 3.扶老比： $(65\text{ 歲以上人口}/15\sim 64\text{ 歲人口})\times 100$ 。 4.年老化指數： $(65\text{ 歲以上人口}/0\sim 14\text{ 歲人口})\times 100$ 。								

表2-4. 臺中市現住人口扶老/扶幼/扶養比（按四大區域別）

臺中市區域別	扶老比%	扶幼比%	扶養比%	年老化指數 (人／百人)	平均年齡 (歲)
101 年底	12.10	21.45	33.54	56.40	37.22
市區	12.76	22.59	35.34	58.10	37.66
大屯區	11.21	19.98	31.19	57.49	37.13
山線區	16.16	20.41	36.57	81.36	38.90
海線區	13.74	21.25	34.99	66.00	37.39

整體而言，臺中市雖然在老化指數、扶養比都不是五都中最高的，大概都在居間，但是從扶養比33.54%來看，每三個15-64歲的工作人口便要負擔一個65歲以上的老人或14歲以下的幼年人口。且比率隨人口老化與少子化，將逐年升高。而行政區間人口結構的落差，反映家庭結構與責任不同，經濟活動與生活需求亦有差異，在公共設施與福利服務輸送亦需有不同考量。

（二）產業活動

1.臺中市整體產業發展概況

表 2-5、表 2-6 為臺中市各級產業結構、就業人口數、以及核心重點產業與未來產業發展概況，以及未來發展說明。

臺中市目前各產業就業人口佔總就業人口比重分別為一級產業（農業部門，包括農業、林業、漁業、牧業）3.52%、二級產業（工業部門，包括礦業、製造業、水電、煤氣和營造業）40.82%、三級產業（服務業部門，包括金融、保險、不動產、運輸、倉儲、通訊、工商服務、公共行政、社會服務及個人服務、其他等）55.66%。換言之，目前臺中市就業人口以集中於服務業最高，其次是工業部門，農業人口最少。

若以產業結構來看，臺中公司行號登記家數為 9 萬 7059 家。其中一級產業佔臺中市 0.6%、二級產業佔 19.7%、三級產業則佔 79.8%。臺中市在工業部門方面的重點產業包括工具機產業、面板產業、自行車零組件、木工機械、手工具、機械零組件；未來招商之重點產業則以精密機械產業、會議展覽產業、生技醫美及觀光醫療產業、文化創意產業為主。

表 2-5.臺中市 2012 年產業發展概況

產業人力	各產業就業人口占總就業人口比重(2011 年)	一級產業 3.52% 二級產業 40.82% 三級產業 55.66%
產業結構	臺中市公司行號登記家數(2012 年 10 月) 一級產業(2012 年 10 月) 二級產業(2012 年 10 月) 三級產業(2012 年 10 月)	97,059 家 563 家，占該縣市產業總家數之 0.6% 19,077 家，占該縣市產業總家數之 19.7% 77,419 家，占該縣市產業總家數之 79.8%
重點產業	現有重點產業 工具機產業、面板產業、自行車零組件、木工機械、手工具、機械零組件	未來招商重點產業 精密機械產業、會議展覽產業、生技醫美及觀光醫療產業、文化創意產業

資料來源：內政部統計月報、中華民國統計資訊網、經濟部統計處（第一銀行徵信處，2013）

表 2-6.臺中市核心產業發展概況以及未來招商產業

核心產業	說明
工具機產業	我國為全球第 6 大生產國及第 4 大出口國，其中約 75%的業者集中在中部，年產值約為新臺幣 1,125 億元。
面板產業	我國產業規模為全球第 2 大，其中約 20%的產能集中於中部，年產值高達新臺幣 2 兆 6,645 億元。
自行車及零組件產業	我國自行車及零組件產量及產值占全球比重 25%及 50%，其中約 80%的業者集中於中部地區，年產值達新臺幣 723 億元。
木工機械產業	我國為全球第 3 大產銷國，年產值約新臺幣 220 億元。
手工具產業	我國手工具產業規模全球第 2 大，其中約 90%集中於中部地區，年產值約新臺幣 800 億元。
機械零組件產業	約 70%的業者集中在中部，為全球通用型及泛用型機械零組件供應中心，年產值約新臺幣 875 億元。

未來招商產業	說明
精密機械產業	1. 鄰近地區機械產業供應體系健全，具競爭優勢。 2. 「台中精密機械科技創新園區」未來之發展角色將被定位為未來中部區域機械產業之「百貨櫥窗」及「機械產業聯盟」，可望藉此進一步整合週邊產業提升競爭力。
生技醫美及觀光醫療產業	1. 台中市為精密機械大本營，未來可發揮產業跨業整合能力生產精密醫療器材。 2. 台中市具備溫和氣候及完整而平價的生活機能，加上各級完善的醫療機構，適合發展居家照護。 3. 台中市觀光資源豐富、精品名店、百貨公司及星級旅館林立，具備發展成為亞洲地區從事短期旅遊兼美容的最佳去處。
文化創意產業	1. 台中市具備眾多藝文展演活動場所，加上「20 號倉庫」及台中文化創意園區等多元創作空間，為文創產業提供良好發展環境。 2. 藝文活動及展演活動頻繁，帶動民眾藝文品味隨之提升。

資料來源：投資臺灣入口網、台中市工商發展投資策進會。（第一銀行徵信處，2013）

其次，在金融產業方面，臺中市金融機構家數合計共 554 家，本國銀行分行家數達 385 家、農會信用部 99 家、信用合作社 23 家、本國財產保險及人壽保險家數分別為 18 家及 17 家、票券金融公司 5 家、外國銀行在台分行 5 家及證券金融業 2 家。

2.臺中市各行政區產業活動發展特色

臺中市各區域在產業發展概況方面，中區為本市及中部地區南北東西幹道據點，公民營鐵路車站均設於此，交通發達，商業鼎盛。但因近年商業經營型態改變，郊區、重劃區陸續開發，大型賣場、新型態商家、百貨娛樂業，如雨後春筍林立，致商機逐漸沒落，且因幅員較小，人口逐年減少。

西區為文教區，藝術人文新都會空間。從最北端「草悟道」帶狀綠意，一路綿延到國立臺灣美術館前的林蔭「美術館綠園道」。加上有「臺灣餐飲華爾街」之稱的「公益路商圈」。重要設施有國美館、自然科學博物館、文化中心，連接經國綠園道、市民廣場、勤美誠品，成為以商業服務業發展地區。

東、南區過去為工廠集中地區，但是隨著工業區逐漸遷移，使得許多工廠搬離此地，但是由於一些小型的家庭工業，並未完全搬走，形成黑手街的特色產業，主要為汽車零件為主。南區近幾年因臺中市高等地方法院、國立公共資訊圖書館搬遷至此，同時也成為另一個文教區。

北區、北屯區是台中文化、教育與商業甚為發達的一個區。主要商業以零售及服務業居多，有雜貨、餐飲、旅館、金融、娛樂，以及較具規模的育才商圈（一中街）等，促成北區、北屯區蓬勃發展與繁榮之景象。北屯區產業發展另一特色為大坑風景區，大坑地區農產品，山坡地以種植竹筍、果樹為主，近年地方特色產業朝觀光與休閒農業發展。其次，北區北屯區同時也留有工業生產活動，主要為塑膠製品、五金、建材等，及工作機具加工廠、汽車修配廠、家庭代工業等，與南區同為零件代工生產之重鎮。

西屯區的臺中工業區、中部科學園區、連接北屯區的水湳經貿生態園區持續作為經濟發展的火車。大肚山科技走廊即是一個完整的產業走廊，加上東海大學、逢甲大學兩所大學豐富的學術研究資源，且因臺中港、臺中航空站、高速鐵路形成轉運金三角，交通動線性配套完善，形成高科技產業聚落，使臺中市躋身為中臺灣科技重鎮。西屯區逢甲商圈為全國知名熱鬧商圈，西屯區之工商服務業亦甚為發達。同時沿中港路（台灣大道）之百貨公司、飯店林立，如大遠百、新光三越、廣三 Sogo、長榮桂冠酒店、麗緻、金典、全國大飯店等、臺中市政府新市政中心也位於此區。

南屯區原本屬於農業區，民國八〇年代透過第七期第八期之都市計畫市地重劃政策成為臺中市後期發展區，房地產業發達，目前已逐漸成為住宅區和商業區為主，擁有文心森林公園、圓形劇場、豐樂公園、以及數個人潮甚多的商場（COSTCO、IKEA、迪卡儂、新市政商圈）。

臺中市近郊的大里、太平有大里工業區，以及林立的中小工廠和服務業。烏日地區有王田工業區。霧峰地區則以農業種植為主，包括全台最大的菇類種植出口中心、荔枝、龍眼、鳳梨、稻米等，其次為林立的中小型工廠。霧峰地區在 921 地震之後，雖然曾經蕭條一時，但因朝陽科技大學、亞洲大學兩所大學之故，又逐漸繁榮起來。

山線地區的石岡區、東勢區、新社區等地的客家聚落，其多元文化已在山城地區融合茁壯，並激盪出不同於桃、竹、苗一帶的客家文化，其閩客融合之人文特色與傳統美食成為地方產業資產。石岡、東勢區、新社區、后里區，同時擁有豐富農產品，包括菇類、椪柑、高接梨、巨峰葡萄等。山線同時也規劃發展觀光遊憩之休閒農業。

豐原地區為原臺中縣縣政府所在，商業發達。豐原區在日據時代為當時臺灣漆器工藝發展之重鎮，因此培養為數不少的工藝師傅，因而擁有「臺灣漆器產業故鄉」之譽。潭子地區有臺中加工出口區，是臺中市另一個工業聚落匯集之地。與潭子地區毗連的大雅區，周邊均有林立中小規模之工廠。大雅區素有「臺灣小麥的故鄉」之美名，是全臺唯一生產小麥的地區，因其土質良好、灌溉便利，於日治時期成了全臺小麥主要產區，為臺灣碩果僅存之特有鄉土產業。

在海線地區而言，大甲區算是工商業比較發達的城鎮，行政區內又有幼獅工業區，造就工作機會。大甲鎮的主要商業活動是以媽祖廟聖地大甲鎮瀾宮為中心向外發展，近年來隨著鎮瀾宮的香火日益鼎盛，也活絡了地方的經濟活動與可觀的觀光產值。

大安區工商業不發達，農漁牧人口占大多數，放眼望去工廠不多，就算有也是屬於中小型的工廠。該鄉屬養豬專業區，豬隻產量曾一度登上全台第一。外埔區位於后里台地上，因其自然環境因素，很適合經營農牧業，農作產量多，零星中小型工廠散落其間，產業活動的呈現還是以一級產業為主。

梧棲清水兩區商業活動乃集中於省道中山路一帶，鄰近的紫雲巖觀音寺乃是進香客必到之處，常會有大批信徒前往參拜。清水與梧棲緊鄰台中港關連工業區、經濟部中港加工出口區，有不少製造業者藉出口之便利，設廠於此，因此提供大部分當地居民就業的機會，故大部分的從業人口皆屬第二級產業（製造業／工業）之勞動人口。沙鹿鎮位於臺中縣海線地區中樞地帶，沙鹿早期以鹿寮一帶的成衣買賣最為出名，曾盛極一時。工業發達，多中小型廠商。此外有兩所大學，靜宜大學、弘光科技大學與西屯區的東海大學均位於台灣大道上，人口密集，服務業繁盛。鄰近臺中市，近年來商業活動發達迅速。

龍井區以一級產業為主，零星工廠散布其間，濱海處有台中火力發電廠。大肚區內多為中小型工廠，鄰近台中工業區、彰化全興、彰濱工業區西區，居民多為二級產業員工，由於大肚山之地形阻隔，大肚之工商發展始終無法與臺中市南屯區做一結合。

（三）兩性勞動參與概況

臺中市2012年勞動力人口約132萬人，其中男性73萬7千人，約佔全市勞動力的55.8%；女性58萬3千人，約佔全市勞動力的44.2%，男性勞動力較女性高11.6%。

在2012年，男、女性平均勞動力參與率分別為68.7%及51.3%，男性較2002年減少1.1個百分點，女性則增加4.4個百分點。以就業者行業結構觀之，農林漁牧業及工業中仍以男性比率大於女性，服務業則以女性就業者(30.39%)所占比率較男性(25.51%)高。以就業者從業身分結構觀之，雇主、自營作業者及受私人僱用均以男性就業者所占比率較高，分別為4.31%、9.26%及36.20%；受政府僱用及無酬家屬工作者則以女性所占比率較高，分別為4.33%及5.06% (台中市政府主計處，2012年臺中市性別統計指標)。

表2-7呈現臺中市2012年兩性勞動參與狀況。從年齡別來看，15-24歲時值就學與初就業時期，勞動參與率女性略多男性3.2%。但25-44歲男性勞動參與率為77.7%，女性勞動參與率降為45.0%，兩性相差32.7%之多。女性在此時期的勞動參與，與男性相較，

受婚姻、生育、養育影響甚大。其次，從婚姻別來看，未婚之男女兩性勞動參與相當，皆為60%左右。已婚男性勞動參與為75.9%、已婚女性為50.3%，兩性因婚姻，使勞動參與率有25.6%之差距。離婚喪偶之單親男性勞動參與率為53.4%、女性僅31.7%，離婚喪偶或分居之女性因需擔負照顧責任，亦處於就業與經濟不利之地位。

表2-7. 臺中市兩性勞動參與率—按年齡別、婚姻別區分

項目	性別		年齡別								婚姻別					
	男	女	15-24 歲		25-44 歲		45-64 歲		65 歲以上		未婚		有偶同居		離婚喪偶及分居	
			男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
年	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
91	69.8	46.9	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
101	68.7	51.3	28.2	31.4	95.1	78.3	77.7	45.0	13.1	3.7	60.8	60.0	75.9	50.3	53.4	31.7

資料來源：2012年臺中市性別統計指標

三、婦女勞動參與的相關理論與研究發現

婦女投入勞動市場往往與個人的人力資本、婚育狀態及家庭生命週期有關；而地區的產業的工作機會、雇主及政府政策措施對就業者家庭的支持，也對女性投入或退離勞動市場有顯著的影響，這些部分在國內外研究上均有實證基礎。而台中市整體婦女的勞動參與與婚育及照顧需求的關係以及企業雇主的支持又是如何？這方面的實證研究將對於台中市婦女勞動力的運用與規劃尤其是重要的政策基礎。因此，本部分文獻探討將分別從婦女勞動參與與個人人力資本、婚育及家庭照顧需求的關係、臺中市的產業與人力狀況分析、現行對於婦女勞動參與及托育、托老的相關政策及相關研究等幾個面向進行探討，以作為後續問卷規劃與焦點團體訪談之思考鋪陳。

（一）婦女勞動參與與個人人力資本

女性潛在的薪資獲得水準是預測女性是否進入勞動市場就業與持續參與勞動的重要指標。婦女的教育程度越高、工作經歷越深，表示婦女的人力資本越豐厚，也就提高了婦女永久離職的機會成本。因此婦女即使在面臨婚育的狀況時，可能仍會選擇尋找替代措施，並留在勞動市場；或者即使離職，也有較高的可能性在離職後儘速重返就業。

- 1.一般而言，教育程度越高的女性，不論是生育前不退出勞動力市場或是生育後重返勞動市場的比例較教育程度較低的女性來的高。但是Desai & Waite(1991)卻發現，相較於其他暫時離職的婦女而言，大學以上教育婦女一旦暫時退出勞動力市場，他們重返職場的時間通常較遲，這主要是因為高教育婦女通常認為小孩剛出生是成長的重要關鍵，故會延遲重返的時機。

2. 婦女薪資高低除了代表婦女退出勞動市場的機會成本外，通常也顯示了婦女可以支付托育費用的能力，因此高薪資通常形成女性就業的重要誘因。換言之，高薪資婦女較可能成為持續就業，而即便中斷，也會迅速重返，以減少收入的損失。
3. 以台灣來說，雖然蔡青龍（1988）發現早期二度就業婦女的共同特徵大多為具有基本或初等教育的中年婦女、原先受僱於進出容易的行業或技術性不高的工作，不過，薛承泰（2000）指出教育對於台灣已婚婦女二度就業均呈現顯著而正面的淨影響，即婦女本身所具備的人力資本乃為離職婦女於未來復職時之重要因素。離職前為高層白領工作者也確實有利於生育離職婦女再就業（簡文吟，2004）。

表2-8即顯示我國已婚婦女因生育離職後再復職的平均間隔月數。教育程度越高的婦女，其平均間隔月數越短。但以1993及2010年的統計數字比較，不管教育程度如何，婦女生育離職的平均間隔月數隨著年代而拉長；而以大專及以上者離職後復職的平均間隔月數差距最大，不過2013年的婦女婚育與就業調查顯示，大專及以上教育程度的婦女，從生育離職到恢復工作的平均間隔月數較2010年的調查降低了六個多月。究係我國法令對於婦女育嬰的相關規定與福利提供發揮作用或有其他原因影響，有待進一步瞭解。

表2-8. 15-64歲已婚生育女性因生育離職並曾恢復工作平均間隔月數單位：月

年別	平均	教育程度		
		國中及以下	高中（職）	大專及以上
1993	75.93	81.84	68.16	49.97
2000	72.19	81.84	62.89	55.95
2003	74.95	84.94	70.61	54.29
2006	80.24	96.43	71.53	61.31
2010	77.00	90.85	73.20	64.18
2013	77.93	94.09	81.89	57.95

附註：已婚女性因生育離職而後恢復工作之情形並不只一次時，係以其第 1 次因生育離職之首次恢復工作情形列計。資料來源：2013 年婦女婚育與就業調查報告

（二）婦女勞動參與與婚、育及家庭照顧需求的關係

1. 家庭生命週期

家庭生命週期（family life cycle）的概念源自 Evelyn Duvall & Reuben Hill 的發展學理論（Developmental Theory）（Olson & DeFrain, 2000）。Duvall 將家庭生命週期劃分為八個階段，分別為(1)新婚階段：無子女；(2)養育幼兒階段：第一個子女出生~2 歲半；(3)學齡前期階段：第一個子女 2 歲半~6 歲；(4)學齡兒童階段：第一個子女 6~13

歲；(5)青少年階段：第一個子女 13~20 歲；(6)發射中心階段：第一個子女離家到最小子女離家；(7)中年階段：空巢到退休；(8)老年階段：退休到死亡。

這種以核心小家庭為主，隱含著家庭週期線性發展的思維，隨著社會的變遷，許多的家庭生命週期階段並非如預期的往前推展，而可能產生重新經歷前一階段或跳躍的發展。例如：近年來民眾教育年限延長、結婚時間延遲，甚至傾向不婚，導致子女數的減少；離婚率的提高，產生許多單親家庭；同居現象越來越多等等。這些家庭多元發展的現象與家庭成員的勞動參與產生了交互影響的複雜關係。而子女數的減少及老人平均壽命延長，也使得老年父母退休後的照顧成為社會必須關注的議題

雖然家庭生命週期的觀點有所修正，但此理論所指出的家有嬰幼兒/學齡前兒童階段的家長面臨的發展任務卻有其意義。這些任務包含：父母角色調適與照顧嬰幼兒發展、建立父母與嬰幼兒舒適生活的家庭環境、滿足學齡前幼兒成長需要，培養其進入學齡生活的身心準備等。因此，為人父母本身可能面臨婚姻、角色調適、親職壓力、工作與家庭衝突等挑戰。除此之外，家中資源因應子女成長支出，也須重新調整分配或增加收入來源。在此階段，家庭同時面臨了照顧人力與經濟支出增加的雙重負擔。對於婦女而言，若此時無法獲得家庭適當的照顧支持，更面臨是否要退離勞動市場以照顧子女、或必須尋找妥善的托育資源來因應家庭的變動。

而少子化的快速發展，也使得現代的壯年與中年受僱者，同時面臨子女求學與年老父母照顧的雙重壓力。人口老化的發展趨勢，使得國家必須面對老年人與障礙者的社會照顧議題。但在政府社區照顧與長期照護體系發展未臻健全之時，老年人的照顧責任往往仍落在子女身上。在去年研究者參與台中市中高齡就業者之勞動狀況調查時，參與焦點團體訪談的婦女，有數位均提及目前為失業或在家工作，主要原因即為照顧年老與失能的父母。因此，有關老年人的照顧與子女的勞動參與亦有其深入瞭解之必要。

2.工作與家庭衝突、工作與生活平衡及性別平等促進

工作-家庭衝突的概念最早是由 Kahn, Wolfe & Rosenthal(1964)的研究中提出，是一種現代人都會面臨到的一種壓力源。Kahn, Wolfe 和Rosenthal 將「工作-家庭衝突」定義為個人在工作和家庭兩個領域間存在某種程度的不相容，因而造成角色間的衝突和壓力（陳欣怡、陳若琳，2011）。

家庭的事務包括家務、教養與照顧等勞心又勞力的工作。研究顯示，女性往往因為生育、養育子女及照顧家人而面臨是否退離勞動市場的抉擇。以子女生養而言，女性參與勞動與否受有無子女及子女年齡影響，且以子女3 歲以下之影響最甚，2010 年我國有偶婦女的勞動參與率以子女均在3 歲以下者勞動參與的比率最低（56.09%），待子女

3 歲以上可就讀幼稚園後，勞動參與的比率逐漸上升，而在子女6 歲以上進入小學階段後，勞參率則較3 歲以下增11.78%，顯示生兒育女確實影響女性就業意願與就業投入。不過，如前所分析，我國婦女因婚育退離職場後，重返勞動市場的比率遠較歐美先進國家及鄰近的日、韓等都低。

女性的母職角色的確深深影響勞動參與。國際勞工組織近期的研究即指出，過去15 年來，許多高收入國家在性別間的教育差距大幅縮小，甚至年輕女性的教育水平超越了男性。在女性就業率上雖也有顯著的增加，但在全職就業及薪資差距上仍有待改善。而分析顯示有小孩與無小孩的婦女勞動者，在就業率上有相當顯著的差距，即使隨著孩子年齡漸長，母職的效應是持續影響女性重返職場後在就業與薪資上的落差(motherhood gap)。也就是說，如果母親無法有相當的就業協助與支持幫助融入勞動市場，短期內的不平等將擴散到其生命歷程。(Gerecke, 2013)。這也顯示家庭照顧工作的性別化與階層化的現象，對於女性的生涯發展是有相當負面作用的。

另一個重要的照顧議題是隨著高齡化社會的發展，有關老年人照顧的需求也越來越受到關注。許多研究強調老人照顧責任對於婦女的勞動參與結果會有顯著影響。研究發現家庭大多覺得有責任照顧年老的親人，但是照顧也經常是照顧者的壓力源。女性的照顧責任被視為理所當然也形成了社會壓力，並滲入女性對自己的角色期待與自我認知中。如果未能達到社會期待的要求，則亦陷入矛盾與衝突之中。在相關照顧者的研究中，多傾向如何協助照顧者調適與適應，但是有關公領域與私領域的照顧分工問題卻未被好好探討。

但對於這樣的論述，也有研究者認為與女性選擇撤離職場照顧子女不同的是，家庭對於老人的照顧往往可能落在就業前景較弱的家人身上，因此，照顧老人是不是影響家庭照顧者勞動市場參與的結果是不易評估的。但可以確定的，需要越密集的照顧工作越會影響勞動參與機會與結果(Lilly; Laporte; Coyte 2007; Leigh 2010; Gerecke, 2013)。而且，一旦照顧工作是未預期的長期責任，個人選擇進入職場機會及發展工作技能的可能性越是受限，而這樣的工作有較大可能性多落在女性身上，因為照顧工作多被認為是女人的工作。即使家庭選擇市場的替代照顧，經濟負擔也可能是個壓力。

從經濟角度來看，Becker(1991)認為家庭成員基於家庭最大經濟利益選擇了特定分工型態。但他的論述也被批評對於性別的社會作用缺乏視野。另外，從家庭條件來看，婦女家庭經濟狀況的好壞與家人支持程度往往決定了婦女出外就業的空間。當婦女家庭收入無法供給家庭所需時，婦女較可能因為缺乏退出勞動市場的後盾而必須再度就業；此外，家人對於婦女就業的支持態度或提供子女、父母所需看護的實質協助，有助於婦女重新追求其職業生涯。

促進民眾、尤其是女性從事勞動市場的有薪工作是英國新勞工黨近年來家庭政策的主軸，因為它被視為可以減少依賴人口及增進社會融合。面對家庭照顧工作與市場照顧工作的衝突，英國等歐洲國家近年來推動工作與生活平衡的政策與措施，也就是友善家庭、也友善工作者生活平衡的就業政策。英國政府在政策上的思考是：

- (1) 勞動參與增加跟勞動市場的連結，增加家庭穩定收入，獲得福利、健康醫療等保障，減少(長期)福利依賴人口；同時也透過工作產生人際、社區與社會的互動。
- (2) 就業是促進性別平等的重要面向，增進婦女的勞動參與及政治權力。同時避免婦女在進出與退離勞動市場的重覆行為而造成人力資本的浪費與損失。
- (3) 友善家庭的就業政策包括提升就業參與的促進措施(如兒童托育服務)以及改善工作與家庭的調和。就傳統的家庭性別分工來說，主要要促進女性的勞動參與及男性的家務投入，同時減少在兩性都投入職場的情況下可能面臨的工作與家庭衝突情形。

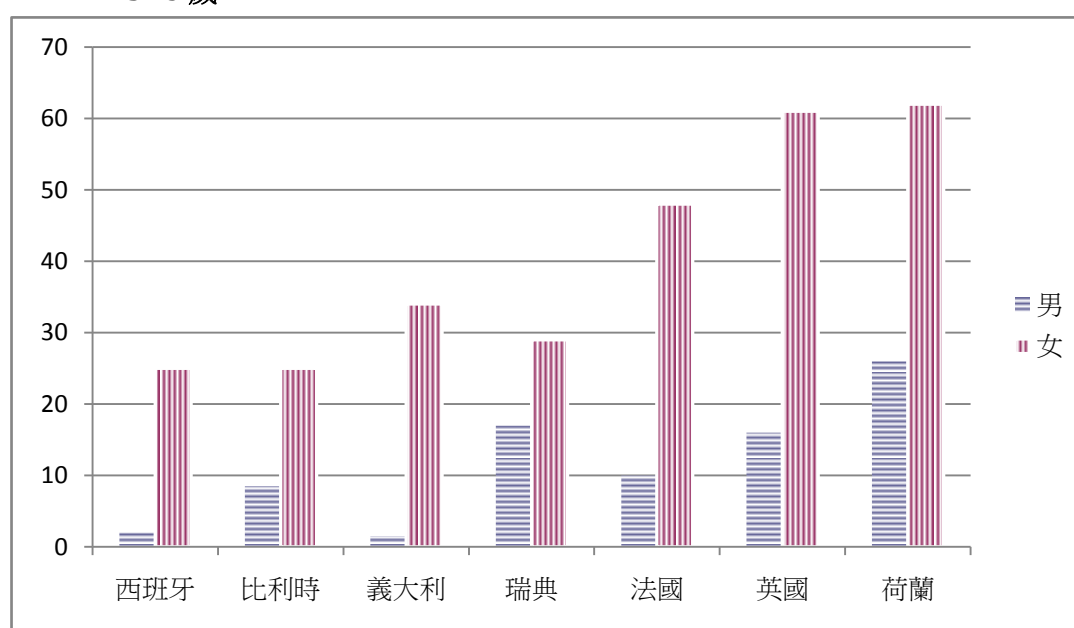
但是，工作誘因的重組往往傾向於強調經濟計算，而忽略了家庭角色對就業的影響。然而性別分工及家庭成員在家庭需求上的安排並非純然經濟的計算，而是基於相互的義務與承諾、道德名譽、個人價值。而母親角色是勞動參與最主要的影響。

另外，學者業批評家庭事務的執行即是工作。只是這項工作並未包含市場中生產，沒有薪資與獲利的計算。家務勞動互惠的弔詭造成女性地位與權力的不平等。家務勞動與市場勞動是不同的，市場勞動受到法令規範在工作時間、薪資與工作安全上必須遵守規定，對於勞動者的就業管理則透過薪資、升遷及工作表現的正式程序規範。但家務勞動是鬆散的、無酬的、無升遷機會的（但在價值與回報上，家務與市場的獎懲意義不同），而且家務勞動的回報異質性極大。再者，男主外、女主內的分工模式以不再是主要的家庭形式，雙薪家庭、無薪家庭、單薪家庭等，顯示出家庭收入的多元差異。工作貧窮家庭是現今社會要關注的問題。另外，雙薪家庭及單親家庭則面臨婦女在工作與家庭的雙重負擔。

英國所採取勞動市場的家庭政策，造成女性在時間安排上的衝突。勞動市場參與雖然增加了女性生活場域的選擇權，但未增加多數結婚女性在傳統角色的解放與協商權。換句話說，**職場希望的工作投入與時間彈性，與家庭生活是衝突的。而這種衝突是不均等的出現在對於男女的期待與自由選擇上。**宣示性別平等的就業政策，往往忽視了本質的性別差異存在，以及在性別差異下被擴大建構的性別分工，而造成性別在家庭與勞動市場長期在資源與權力分配上的不平等。

歐美國家多年來積極推動性別平等，婦女投入勞動市場的選擇權與平等機會被視為提升婦女經濟、政治與社會地位的重要政策。然而在婦女投入勞動市場與家庭照顧工作之間的調和，甚或近年來強調的工作與生活的平衡，各國在政策及作法上各有不同。例如，以推動普及式福利著稱的瑞典，讓國民能夠充分就業並促進性別平等是政府的重要責任。因此在家庭面臨生育及育後子女的照顧上，除了有 15 個月的親職假及 80%-90% 的薪資外，在返回職場後的子女托育上也提供了良好的支持，使得男女性在就業與家庭子女照顧上能獲得相當的平衡。然而，在比較傾向自由主義的福利國家，例如英國，對於婦女生育與育嬰的支持就較為不足，因此也影響婦女勞動市場的投入。學者即批評，英國政府認為就業可以促進個人的社會融合，然而，強調就業的參與通常在重構勞動參與的誘因時忽略了家庭角色對就業決策的影響。其次，時間並非彈性的。強調婦女勞動參與的結果，通常擠壓婦女的時間與精力，也使家庭生活品質受影響。在未獲得理想的配套支持時，全時勞動的婦女就常常面臨工作與家庭衝突的角色與身心壓力，或者改以投入部分工時工作來紓解家庭子女養育與照顧需求。圖 2-1 即顯示 2010 年主要國家勞工選擇部分工時工作以照顧子女及失能家人的比率。由圖表可清楚看出 25-49 歲婦女從事部分工時的比率遠高於男性。

**圖 2-1. 2010 年主要國家勞工選擇部分工時工作照顧子女及失能家人的比率--
25-49 歲**



資料來源：2012 歐盟統計：從事部分工時工作的主要原因，以年齡及性別區分

雙薪家庭及單親家庭的婦女同樣面臨在工作與家庭的雙重負擔，但是身負家庭經濟重擔的單親婦女所面臨的工作與家庭衝突更為明顯。單親家庭的問題與需求有其個別差異，但大多會有經濟安全、就業及子女養育的需求。女性在成為單親後，勞動市場

參與以及與家人同住的狀況明顯低於男性，較容易遭遇經濟資源不足及家庭支持系統薄弱的困擾 (Domínguez & Watkins, 2003; 彭淑華, 2005; Baxter & Alexander, 2008)。經濟資源不足而造成的貧窮威脅，是許多單親家庭最憂心的問題，而女性單親較男性單親更容易遭遇貧窮的威脅及缺乏在勞動市場穩定就業、向上流動的機會 (Zhan & Sherraden, 2003; Zhan, 2006)。

女性單親在勞動市場不易獲得較好的工作機會，一方面來自於女性單親的人力資本較為薄弱，另一方面也顯示家庭照顧的需求，讓他們難以專注參與市場勞動。工作與家庭衝突的現實常常會壓迫女性單親的生活。研究顯示，在工作環境中，造成工作影響家庭生活時間與品質的相關因素包括工作時間過長、非固定的工作排班（例如晚間工作、週末工作、輪調排班、超時工作等）、所擔任職務的技術層級與複雜程度、工作本身的时间彈性以及工作者對於工作排班的自主程度等 (Mennino, Rubin & Brayfield, 2005; Roehling, Jarvis & Swope, 2005)。

歸結以上的研究與文獻資料，可知婦女的婚、育與照顧角色，可以從勞動供給面、勞動需求面以及社會結構面的性別平等及政策支持面的家庭或公共資源的托育及托老支持來觀察分析。這些面向相當程度的影響婦女的勞動參與抉擇與市場工作機會。在勞動供給面，婦女勞動參與受到個人條件、個人性別角色認同、家庭共同決策、家庭資源與家庭成員支持所影響；在勞動需求面，市場對於性別角色刻板印象的破除、企業提供家庭托育與照顧支持、彈性工時、協助婦女重返職場機會等，均是重要的關鍵。而在社會及結構面，政策上推動的性別平等措施及支持家庭的政策方向與規劃，都增加婦女在思考就業或退離職場的選擇空間。換句話說，婦女的勞動參與行為與就業抉擇，反映了上述各面向作用下的社會現實。也因此，在調查台中市婦女的勞動參與狀況時，除了瞭解婦女的勞動參與及僱用狀態之外，對於家庭、企業、民間組織及政府對其就業支持、托育及托老的協助及使用狀況，亦有進一步瞭解之必要。

四、主要國家之托育及托老措施

(一) 有關幼兒的照顧部分，目前相關國家主要採取下列措施：

1. 公共托育：以公共托育支持婦女就業，也為婦女創造工作機會。
2. 家庭津貼與兒童津貼：分擔子女照顧費用（普及式或資產調查式）
3. 稅式優惠：以退稅或扣除額分擔子女照顧費用，通常對越高收入家庭越有利，而家長通常使用私人的托育機構服務。
4. 產假、親職假：平衡工作與家庭的壓力與需求，以社會保險分擔工作家庭在照顧子女或家人期間的工作薪資損失。

- 瑞典：**政策主要在協助父母調和工作與家庭，公共托育普及，提供家庭帶薪親職假及兒童津貼以及重返職場之進修。
- 德國：**補助家庭主婦津貼，希望結婚婦女在家照顧子女，等子女進到幼稚園或小學後再就業。但近年來勞動人力的需求，支持婦女外出就業的議題逐漸獲得重視。
- 法國：**提供母親自行照顧子女與使用市場照顧的雙重補助政策，作法上讓女性有較多的選擇。在家照顧每月有三千元法郎的育兒津貼，因此大約 50%父母自行照顧。加上法國的托兒服務大約提供了 35%的兩歲以下幼兒就讀，23%在立案的家庭式日托中心，11%在母親學校的兩歲班，其餘的在其他類型托育機構。兩歲後就有可以就讀的班級。
- 英國：**從 1997 年起，英國政府開始實施多項旨在促進兒童教保發展的全國計畫。托兒所(day nursery)係由地方政府的社會部門負責或管理，其招收對象為以母親在外擔任全職工作，無法照顧子女者為主，提供全天或半天的服務。並以貧窮單親、生病、文化弱勢者為優先。另有保母(nanny)/居家保母(childminder)：二歲以下的孩童，保母式托育被認為是一種普遍的照顧方式，尤其是針對較低收入及工人階級的婦女；也有幼托混合中心。
- 美國：**多以補助工作家庭的經濟負擔及貧窮家庭的兒童營養、托育、教育學習等為主（補助兒童照顧費用，而非支持父母在家）。孩童五歲以前的托育主要由民間提供。托兒機構有營利性的，也有非營利性的(佔三分之二)。
- 日本：**托育部份以政府開辦的托育中心為主，但是因能提供的服務有限，所以也開放給民間單位經營。除一般時間托育外，也有特別托育與夜間托育；另也有家庭福祉員(家庭式托育保母)的設置。

在友善家庭的勞動政策下，兒童照顧是一個主要議題，托育必須與就業相配合，有制度的企業能提供托育設施；托育供給必須公平且有足夠的回應性；兒童托育必須包含教育及照顧、對於學齡兒童應安排課後照顧場所；提供父母資訊與諮詢專線；補助托育費用或兒童津貼，提供自由選擇到市場或向政府購買等。

（二）有關老年人的照顧部分—以英國、日本為例

高齡化社會使得老人照顧成為家庭、企業與政府均須共同面對的重要議題。這包括勞動者的退休保障、醫療保障及照顧需求。以涉及家庭照顧老年人及障礙者的問題來說，「社區照顧」成為英國政府在提供老人與身心障礙者照顧的主流趨勢。這樣的演變，使得這些人口群原先所接受的機構照顧轉變為社區照顧服務提供。理念上，社區照顧希望去機構化及給被照顧者更多的選擇權與獨立自主空間，但照顧工作從公共體系移轉到市場及家庭中，並創造了一個混合經濟（市場、非營利組織）的照顧產業。

英國在 1990 年訂頒「全國健康服務與社區照顧法」，其運作包括：

- 1.去機構化：在地安老
- 2.服務使用者的選擇權：引進市場與非營利組織的混合經濟模式
- 3.照顧對象擴大包括家庭照顧者及家人
- 4.發展外在條件：居家護理、日間照顧、家事服務、喘息服務、現金給付等，使老人有購買能力。
- 5.服務提供形式：
 - A.居家照護：醫療資源由醫院帶到個案家中，以獲得可及性照顧及降低長期照護機構平均住院天數。但就資源消耗而言，則意見紛歧。
 - B.居家服務：針對因身心功能受損而在日常生活功能需他人照顧的老人或身心障礙者提供家務與日常生活照顧服務。
 - C.喘息服務：針對家庭主要照顧者提供的服務。

另外，社區照顧的類型還包括由安養之家或社區中心所提供的老人日間照顧以及老人的家庭托顧等。整體來說，老人居住於社區中，可以有主動的選擇與自由過自己期待的生活，與日常熟悉的鄰居維持社會關係與連結。但相對的，如果老人的醫療及日常照顧需求無法獲得足夠的社區支持，就會落入由家庭承擔照顧責任的狀況，而由家庭承擔照顧，通常照顧者多為女性，自然也就會影響婦女的勞動參與機會。

日本政府除於2000年開始實施公共介護保險制度外，並於2004年提出「黃金計畫21」。「黃金計畫21」的目標如下：活力充沛的高齡者、確保高齡者尊嚴與自立支援、建構互助的地域社會及確立服務使用者信賴的照護服務等，換句話說，照顧服務包括預防性的健康老人服務、居家或社區的照顧服務與需要密及照顧的失智者之服務。具體措施包括(莊秀美，2005)：

- 1.加強照護服務基礎，包括培育及確保人才並加強研修、整頓照護相關設施及改善機構處遇品質
- 2.推動失智症老人支援政策，包括推動失智症醫學研究、充實失智症老人團體家屋等照護服務、提昇失智症照護品質及充實權利維護體制。
- 3.健康老人對策之推動：包括推動綜合性疾病管理制度、充實社區復健體系、提昇高齡者的生活意義感、推動照護預防措施、支援高齡者的社會參與及就業。
- 4.充實社區生活支援體制，營造互助溫馨的社區，包括溫馨社區社會營造的支援、充實生活支援服務、改善居住環境、推動志工活動及推動居民參與等。
- 5.建構保護使用者及使用者可信賴之照護服務，包括資訊化推動及使用者保護網絡建構、促進多元的服務事業者參與及輔具的開發與推廣等。
- 6.確立支援高齡者保健福利的社會基礎，包括推動發展長壽科學、福利教育及國際交流等、體貼高齡者身心障礙者的社區營造之推動。

(三) 托育的企業責任—以美國、日本為例

1. 美國

A. 企業托兒園所(on-site care)

主要是在公司內設立一個單位，協助要上班的父母照顧孩子，並且在其加班時也能提供服務。這項措施讓父母可以在休息時間看小孩。有些公司提供此服務到五、六歲的孩子，有些有提供至十二歲的孩子，還有公司提供緊急的到府看護的服務。

B. 備援兒童照顧服務(back-up child care program)

提供臨時性的照顧服務或是津貼補助，有企業採用此種方式減少了員工請假的狀況。

C. 學齡孩童照顧(school age child care)

開辦夏令營、暑期活動、托兒服務等方式以安排兒童長假的活動。

D. 病童照顧(sick child care)

西雅圖市安排特別護士助理到病童家中照顧病童讓父母可以回去工作。對於不是在正常上班時間的工作者(利如機師)遇到上班時其孩子生病，可以把他們生病的孩子送到公司內托兒機構就可以有良好的照顧。

E. 無薪或帶薪家庭假(paid family leave)

美國現有的「家庭照顧及醫療休假法」(Family and Medical Leave Act)雖然提供勞工每年可向企業申請至多 12 週有關新生子女或生病家人照顧的法律保障，但卻是無薪的照顧假。有制度的公司訂定的家庭照顧措施，卻可能優於本法所訂定的標準，包括提供參與子女學校座談、疫苗預防注射等，有些也提供薪資給付。

2. 日本：新新天使計畫」2005 年～2009 年

「新新天使計畫」正式名稱為「兒童・育兒計畫的聲援」，重視企業和社區的結合，以協助育兒環境的改善。目標是 10 年後創造出一個「可以感受到生兒育女喜悅的社會」，以提高日本國民的生育意願。本計畫規定 300 人以上之企業或醫院有義務設置員工之托兒所，此項亦是「新新天使計畫」的實施要點。除此之外，「新新天使計畫」在政府及社區在幼兒托育支援方面有如下四項：

A. 充實社區家庭支援中心：協助該中心會員之職業婦女，接送其幼兒上下托兒所或學校與課後托育照顧等。

B. 持續進行「待機兒零作戰」計畫：以重點式鎖定日本全國有「待機兒」50 人以上的 595 個市（區）、町、村進行改善。

C. 促進學童課後托育之設置：設定促使日本全國 3/4 的小學實施學童課後托育，以因應職業婦女的增加，協助有工作家長照顧中午放學之學童。

D. 促成多樣化之托育需求：延長托育、假日托育、夜間托育（人口 30 萬以上的都市中，必須有 50% 實施夜間托育）、病後兒托育、臨時特定托育。(鄭美惠，2007)

(四) 托老的企業責任—以日本及美國為例

1. 日本

日本可以說是世界發達國家中老齡人口占總人口比例最大的國家。根據2013年3月日本總務省所發佈的調查資訊，老年人口比例擴大到了24.4%(日經中文網, 2013/08/29)。日本同時也是世界上老齡勞動人口占總人口比例最大的國家, 2001年65歲以上仍在勞動市場就業者即超過20%(王偉, 2006)。2014年9月,《日經Business》製作一個專題:「隱形照顧:1300萬人的強震」,特別提到二次戰後的嬰兒潮世代即將全數邁向65歲,再過十年,嬰兒潮世代的子女,將面臨沈重的照顧負擔。《日經PB諮詢網》也透過調查,發現有1/3的讀者曾因照顧父母或配偶而離職,使得企業的人力資產遭受侵蝕,也嚴重撼動企業未來的發展根基。也因此,「家庭照顧」從一個原本被視為是員工個人私領域的問題的狀況,轉變為企業必須正視的員工需求。

商業週刊1405期(2014)整理了日本企業,包括日產汽車、日本微軟、日立、三菱重工、理光、大成建設、東芝等企業提供給員工的照顧支援制度,包括以下各項:

- A.在家工作或彈性工時:包括日產汽車、日本微軟、日立等都讓員工有彈性工作選擇,以減輕員工因為照顧需求而必須請假的壓力。
- B.延長照顧假:三菱重工員工因照顧停職價從法定 93 日延長到 365 日。Panasonic 也是有一年的照顧假,停職中仍能領到原薪的四成;理光則最長有兩年的照顧假。
- C.專職諮詢單位:公司涉有國家保險制度及公司資源制度的資訊或專人服務窗口。大成建設還開辦失智症、長照保險制度的主題講座。
- D.公司負擔部分費用:東芝公司員工福利一年有 650 點任意分配,如果適用於照顧費用,一點可換 120 日圓,較其他福利的換算多 20%。日本五大貿易商之一的伊藤忠商事,針對派駐海外的八百多位員工,如有父母獨居或需要長期照顧者,由公司負擔保全 Secom 的緊急通報服務。
- E.設立個人專業技能登錄制度:LIXIL 如果有員工需回鄉服務,人資優先提供住家附近需要該技能的職務;歐姆龍則針對過去表現優異的正式員工如想要復職,給予優先錄用的對待。

2. 美國

- A.在家工作或彈性上班:67%企業允許員工能夠在需要時回家工作;也有 81%的企業讓部分員工可以偶而決定自己上下班時間。
- B.提供員工照顧支援方案:向第三方購買服務,提供員工有關遠地父母需要緊急照顧十支居家照顧,最常可達 15 天;提供照顧專書、開辦講習等。
- C.成立家庭照顧者支援網:金百利克拉克(Kimberly-Clark)考慮員工心理需求,在公司建立「家庭照顧者支援網」,提供各地專也資源訊息及舉辦相關講座,活動時間列入上班勤務時間計算。

日本企業對於照顧責任的承擔，除了員工福利與服務的規劃外，也很有遠見的分析員工的年齡及家庭結構，思考人力對策外，並針對員工的培訓，有意識的讓員工能身兼多樣知識技術，以因應員工因照顧而離開工作崗位時有人可以遞補。不過，上述企業多屬製造業的大企業或跨國公司，如果是小公司，恐怕在財力與人力調度上的彈性將大為縮小，因此，政府本身在老人照顧上的責任就相對重要。

至於在台灣，多數大企業並未推出父母照顧的相關措施給員工，只有少數幾家像台塑提供員工的父母到長庚看病打7折、富邦金、春源鋼鐵提供父母團保，前者公司負擔七成，後者員工自費。永信藥品自設安養中心及托老所，員工享8-9折、士電及永豐餘提供員工照顧父母或重大事故可留停一年。面對臺灣人口快速老化，不久的將來，臺灣企業對於員工有關父母或家人長期照顧的支持，恐需被迫面對，政府對於企業的引導，也需積極因應（劉佩修等，2014）。

五、關於婦女生活、工作概況、福利需求相關調查研究

（一）全國性調查研究

根據 2010 年婦女婚育與就業調查報告以及內政部 2011 年婦女生活狀況調查之研究結果，其有關婦女勞動參與及婚、育、家庭照顧需求主要重點整理如下：

根據 2010 年婦女婚育與就業調查報告研究顯示：

1.工作狀況與收入方面

15-64 歲已婚女性婚前工作比率為 83.8%，比 20 年前增加了 11.6%；目前有工作比率為 54.5%，比 20 年前增加了 7.5%。婚前有工作的已婚女性的工作年資約為 5 年 4 個月，以從事生產操作的工作為主，婚後有工作則以服務業為主。已婚女性目前有工作的比率雖較 20 年前提提高，但是女性在婚後有工作的比率仍是大幅下降的。

15-64 歲有工作已婚女性平均經常性收入為 30,593 元。隨教育程度提升而增加。大專及以上程度者為 39,887 元、高中（職）程度者為 26,857 元、最低是國中及以下程度者為 21,595 元。

其次，針對已婚者無工作之情形來看。已婚者無工作比率為 45.53%，無工作的原因以結婚離職的 31.77%最高，次之為因其他原因離職佔 22.17%，而婚前至今一直沒有工作的 19.24%為第三。其不願意出去工作的原因以家庭經濟許可佔 45.67%最多，次之為照顧小孩佔 24.40%。而目前沒有工作女性在過去一年曾經尋職者計有 36 萬 5 千人佔 9.6%，其找不到理想工作之原因，以「專長不合」為主。佔 35.4%。

2.結婚離職

結婚離職率為 31.2%，並隨教育程度提高而下降，而離職的職業類別多為部分時間、臨時性或派遣人員、農事工作人員、生產操作人員及無酬家屬工作者的離職率高；復職率 44.7%，復職間隔平均為 6 年 11 個月，以 35-49 歲組與專業人員的復職率最高。結婚離職的原因以準備生育最多、次之工作地點不合適。

表 2-9 15 至 64 歲已婚生育女性因結婚離職並曾恢復工作之平均間隔月數單位：月

年別	平均	教育程度			年齡		
		國中及以下	高中(職)	大專及以上	15-24 歲	25-49 歲	50-64 歲
2010 年	83.11	100.82	76.09	54.45	18.77	71.22	99.73

3.生育離職

15-64 歲已婚女性，以生育第一胎離職者所佔比率最高，其生育第一胎的離職率為 22.4%；曾因生育離職後復職率為 55.5%，平均復職間隔為 6 年 5 個月。教育程度愈高，平均復職間隔時間愈短。年齡愈大，復職間隔時間愈長。曾因生育離職的離職原因以照顧小孩最多，準備生育次之。因結婚離職且復職，後來又因生育離職的女性有 3 萬 5 千人，佔結婚離職女性的 2.5%；佔生育離職的 4.0%，其復職率高達 79.7%。

表 2-10 15 至 64 歲已婚生育女性因生育離職並曾恢復工作平均間隔月數單位：月

年別	平均	教育程度			年齡		
		國中及以下	高中(職)	大專及以上	15-24 歲	25-49 歲	50-64 歲
2010 年	77.00	90.85	73.20	64.18	25.77	67.87	93.32

附註：已婚女性因生育離職而後恢復工作之情形並不只一次時，係以其第 1 次因生育離職之首次恢復工作情形列計。

4.生育與托育養育負擔

2010 年 15 歲以上女性計 968 萬 2 千人。已婚者計 666 萬 9 千人，佔 68.9%。15 歲以上已婚女性平均生育子女數為 2.5 人，成逐年遞減之勢，且教育程度越高生育人數越少，未生育的原因以經濟因素佔 30.58%，次之是工作因素 11.27%。15-49 歲已婚生育女性近年出生之最小子女，在未滿 3 足歲前及 3 至未滿 6 足歲間之照顧方式，分別以「自己」照顧佔 47.5%，「私立托兒所」托育佔 39.1%。托育時間則均以平日白天托育為主，未滿 3 足歲之裸母托育每月平均費用為 14,390 元，3 至未滿 6 足歲之托兒所每月平均費用為 7,670 元。15-64 歲已婚女性每日平均料理家務時間為 4.3 小時，其中「照顧小孩」1.37 小時、「照顧老人」0.2 小時、「做家事」2.7 小時。

我們也根據前面幾個項目，比較 2010 年與 2013 年婚育調查結果：

在工作狀況方面：15-64 歲已婚女性婚前工作比率在 2010 年為 83.8%，而 2013 年為 83.4%，無明顯差異。目前有工作比率 2010 年為 54.5%，而 2013 年為 55.9%，有略微增長；其中已婚者無工作的比例為 44.1%，未婚者無工作的比例為 44%，與 2010 年相比兩者都略為下降。目前有工作的女性平均每月的薪資 2010 年為 30,593 元，而至 2013 年則是 32,491 元，提高 6%。

在結婚後的工作狀況方面：2010 年時結婚後離職率為 31.2%，可是到了 102 年則降為 26.8%，在復職率方面，兩次調查結果都顯示為 44%。因生育而離職的比例為在 2010 年為 22.4%，至 2013 年降為 21%，但是生育離職的復職率則由 2010 年的 55.5% 降為 53.5%。因結婚離職且復職，後來又因生育離職的女性，在 2010 年佔結婚離職女性的 2.5%；佔生育離職的 4.0%，其復職率高達 79.7%；在 2013 年佔結婚離職女性的 2.4%；佔生育離職的 3.4%，其復職率高達 84.2%。可以明顯的發現至 2013 年時因結婚和生育而離職的女性，其復職率明顯提高。

在托育部分：3 歲以下子女的托育費用由 2010 年的 14,390 元提高至 15,433，增加 7%的托育費用，對於 3 至 6 歲的托育費用由 2010 年的 7,670 元提高至 8,136 元，增加 6%的托育費用。**在照顧方式方面：**對於 6 歲以下的孩童在 2010 年時自己或同居人照顧為 47.5%至 2013 年降為 45.3%，至私立幼兒園托育的則由 39.1%提高至 40.2%。

表 2-11 婦女結婚、生育及工作狀況—2010 年及 2013 年比較

	現在有工作						現在沒有工作						
	合計	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 一 直 有 工 作	婚 前 無 工 作,婚 後 開 始 工 作且 一 直 工 作 至今	合計	曾 因 結 婚 離職 且 曾 恢 復 工 作	曾 因 結 婚 離職 至 今 一 直 未 工 作	曾 因 生 育 (懷孕) 離職 且 曾 恢 復 工 作	曾 因 生 育 (懷孕) 離職 至 今 一 直 未 工 作	曾 因 其 他 原因 離職	婚 前 至 今 一 直 未 工 作
2010	54.47	8.79	6.50	3.85	29.52	6.19	45.53	2.91	14.46	2.42	7.16	10.09	8.76
2013	55.93	7.18	6.36	4.15	31.97	6.98	44.07	2.66	12.52	2.04	7.35	12.15	8.42

資料來源：2010及2013婦女婚育及就業調查報告

另根據內政部2011年婦女生活狀況調查顯示：15-64 歲婦女表示目前有工作的婦女，占49.39%。其中35-44 歲及25-34 歲的婦女沒有工作的主要因為「照顧小孩」的比例較高，分別為21.26%及17.51%；55-64 歲及45-54 歲的婦女沒有工作的主要因為「料理家事」的比例較高，分別為18.19%及14.72%。

15-64 歲目前有就業婦女平均每天工作8.75小時。(含交通時間)。平均每位婦女每天花費家務的時間約為1.79 小時。以重要度表示家中家務提供者的主要程度，第一主要為婦女「本人」擔任家務提供者最多，重要度78.60，第二位為婦女「本人的父母」，第三位為「配偶(同居人)」。有工作婦女平均每天工作時數為 8.75 小時；家中有「照顧未滿12歲兒童」、「照顧12歲到64歲失能者」及「照顧65歲以上失能老人」，婦女平均每天照顧時數皆為6小時左右；「處理一般家務」平均每天花費時數2小時以下。

婦女期望政府或民間團體應加強提供的服務措施，在個人權益方面以「職訓就業」重要度最高；托兒服務措施認為以「降低或補助托育費用」重要度最高；完善照顧老人服務措施以「辦理老人社區照顧，提供托老或居家服務」重要度最高；營造有利的生育子女環境則以「提供優質教育環境」重要度最高。

而婦女認為為增進婦女個人之權益及提供全人發展，政府應加強提供的服務項目以「職訓就業」重要度44.23 最高；其次為「婦女保護」重要度35.80；再其次為「學習成長」重要度25.23。

婦女對政府或民間機構團體建立完善的托兒服務措施認為「降低或補助托育費用」的重要度39.41 為最高；其次為「加強辦理保母人員訓練」重要度38.17；再其次為「輔導機構附設托兒所」重要度21.56；其餘項目依序為「降低或補助相關照顧費用」及「加強辦理課後收托服務」分別為重要度17.41 及重要度9.88。

婦女對政府或民間機構團體建立完善照顧老人服務措施認為以「辦理老人社區照顧，提供托老或居家服務」重要度48.45 最高；其次為「降低或補助相關照顧費用」重要度46.01；再其次為「鼓勵設立老人長期照顧、安養機構」及「辦理照顧服務員訓練」分別為重要度30.68 及重要度26.12。

(二) 臺中市之婦女生活狀況與福利需求調查

臺中市近十年之婦女生活與需求調查相關研究主要有許雅惠(2006)年臺中縣婦女生活需求調查、黃彥宜(2010)研究臺中縣市合併之前的婦女生活狀況與福利需求之政策規劃、陳美智、南玉芬(2012)進行2011年臺中市海線地區年齡在25歲~60歲之婦女生活與福利需求調查。前述研究發現重點摘要如下：

許雅惠（2006）年針對臺中縣婦女生活需求進行調查發現：1.在婦女的勞動參與方面：在現實生活中未有工作之婦女佔54%，有收入工作者46%，未就業的主要原因為照顧家庭。從勞動參與面的調查結果顯示現實生活中，中壯年婦女必須承擔家計、而未就業者以照顧家庭為主。政府政策上應協助婦女減低家務勞動所帶來的壓力與參與勞動的阻力。2.經濟收支狀況：約4成婦女每月支出大於收入，其次大多為收支平衡，僅2成收入大於支出，年紀愈輕，收入愈容易大於支出，反之則否。3.照顧負荷與家務處理：中年婦女（31-60歲）的照顧負擔明顯高過青年婦女和老年婦女。家中有需要照顧者以中年婦女居多。照顧對象以孩子居首位、其次為老人、孫子或生病的家人、身心障礙者等。擔任主要照顧者的婦女的互助支持網絡尚能發揮功能，有需要時可以找到替代照顧者。整體而言，臺中縣婦女需求調查指出，婦女在兒童托育、職場不友善環境的改善、經濟扶助、法律服務、子女教養困擾的解決有較多的期待。此一研究也指出新移民在語言學習及社會參與機會的高需求，婦女期待職業訓練內容能增加社會脈動的連結，後續媒合能更積極。

黃彥宜（2010）接受臺中市政府委託執行臺中縣市合併後社會福利整合研究計畫，研究比較臺中縣市合併之前的婦女生活狀況與福利需求、以及相關社會福利機構提供婦女福利服務與資源的狀況。發現原臺中市婦女因離婚或喪偶者，佔13%，相當於每8個婦女，就有一人面臨失婚、喪偶連帶引起的各項問題，包括睡眠障礙、憂鬱、親子關係、經濟困難和住宅等。睡眠障礙與健康比較常見於45歲以上婦女，30-45歲的婦女則比較擔心經濟、債務和住宅方面的問題，照顧孩童較不構成壓力。且職業婦女相當高，但其家務負擔並未因勞動參與而稍減，且大多數婦女偏勞力密集的製造業和零售服務業，多數月薪在三萬元以下，這樣的薪水是雙薪家庭對生活品質的保障，但若是唯一的薪水，則對維持生計的婦女則是沈重的負擔。臺中縣則有比較高的中老年健康、照顧、情緒即支持問題，且婦女對於相關福利資訊的瞭解和使用都很陌生。

陳美智、南玉芬（2012）進行 2011 年臺中市海線地區年齡在 25 歲～60 歲之婦女生活與福利需求調查，針對工作現況與福利需求之研究發現如下：

1.關於工作狀況：(1)海線地區婦女依身份別來看，有工作比例最高的是特境婦女（83.3%）、其次為單親婦女（72.8%）、第三為一般婦女（67.5%），最低為新移民婦女（59.7%）。有中斷過工作者佔 59.1%、沒有中斷過工作者佔 33.7%、從來不曾工作者佔 7.2%。中間曾經中斷過工作者，平均中斷的年數為 12.5 年。影響中斷工作的家庭因素：主要為「照顧小孩」與「料理家務」，由此可知海線婦女中斷工作與年齡和生涯發展階段息息相關，婦女甚少因為職場環境因素而中斷工作。在有工作者之工作性質方面，全職（專職）佔 71.5%、兼職佔 7.5%、臨短期（時）或不穩定工作佔 15.2%、

不支薪的工作(幫忙家庭事業)佔 5.8%。工作內容則以服務業所佔比例最高(34.1%)，其次為行政助理、事務工作人員佔 20.5%，技術員、體力工、組裝等工作人員也佔 20.5%，第三為專業人員佔 12.3%。而單親和新移民婦女從事「清潔工作」比例較高(27.8%及 23.1%)，新移民從事「餐飲」工作比例也高於其他特質的婦女。婦女工作最重要的原因為：85%「經濟需要」。(2)目前沒有工作的原因：「照顧小孩」佔 52.4%、「料理家務」佔 42.1%。(3)工作困擾：「工作壓力大」(30.7%)、「工作時間長以及經常需要加班」(19.5%)為工作主要的困擾因素。另外也有 47.9%的女性認為目前工作環境「不曾感受困擾」。教育程度愈高(大學以上)工作壓力愈大，其中以研究所學歷女性最明顯(71.4%)。專科、大學學歷女性較易感受「升遷不易」(約 17%)、大學學歷女性也較易感受「主管不歡迎女性員工懷孕」(8.8%)。而單親婦女和特境婦女則認為年齡受限為工作困擾比例高。(4)有就業意願的婦女找工作管道：最常獲取資訊的方式或管道為「看報紙」、其次為「朋友」、第三為「社區小廣告」與「政府就業服務台」。由於家人親戚的網絡小、資訊來源有限(故依靠「家人親戚」比例不高)。而海線婦女尋職者仍以中高齡的單親特境等婦女，故其使用網路人力銀行的能力也不佳。(5)海線婦女對各項就業政策比例瞭解資訊差異：在區域差異方面，外埔區資訊最不易取得(多在 10%以下)；在身份差異方面，「新移民」對於相關資訊的獲取相當貧乏。「單親婦女」較為熟知各項就業福利服務措施，職業訓練、經濟補助。婦女較為熟知的政策主要為「職業訓練」。

2.海線地區婦女家庭經濟狀況：(1)主要家中經濟收入者：配偶佔 47.1%、本人佔 30.7%、父母佔 9.6%。(2)主要家中經濟負擔者：配偶佔 46.8%、本人佔 31%、父母佔 9.5%。「有工作的婦女」有 40.2%認為自己是家中的經濟主要負擔者。(3)婦女最近半年對下列問題感受困擾的程度：「家庭經濟收支」嚴重者佔 20.3%。

3.照顧負荷和家務處理：(1)新移民婦女 54.8%有「6-未滿 12 歲兒童」需要照顧。(2)特境婦女有 45.2%有「12-未滿 18 歲子女」需要照顧。青少年的教養是一般與特境婦女備感壓力與困擾的問題。(3)處理家務：受訪婦女較高花費時間為 1-3 小時。配偶為 1 小時以內，會幫忙分擔照顧家人主要為配偶(50%)、「公婆(30%)」。(4)婦女：有 60%以上負擔大部分的家務：準備餐食、清洗碗盤、洗衣晾曬、打掃家裡、清理垃圾、家用品採購。配偶則主責接送小孩、修理水電比例 30%。(5)需要協助：「不需要者」佔 60.1%。而後前三項比例較高者分別是「子女生活照顧」佔 9.5%、「子女行為管教」佔 7.4%、「家庭經濟收支」佔 6.3%。

4.政府或民間機構團體如何建立完善的托兒服務措施：(1)比例最高為加強辦理保母人員訓練佔 34.9%、其次為降低或補助托育費用佔 31.4%、第三為降低或補助相關照顧費用佔 23.3%。之後依序為加強辦理課後收托服務佔 18.0%、輔導機構附設托兒

所佔 17.9%、加強托兒機構的評鑑佔 17.0%、鼓勵延長托兒收托時間佔 16.5%、加強保母督導管理佔 16.0%、辦理臨時托育服務佔 15.2%，表達無意見者佔 24.3%。

5.政府或民間機構團體如何建立完善托老服務措施：(1)比例最高為辦理老人社區照顧，提供托老或居家服務佔 50.7%、其次為鼓勵設立老人安養、養護機構佔 42.0%、第三為降低或補助相關照顧費用佔 32.7%。之後依序為加強老人福利機構的評鑑佔 22.8%、獎勵民間興興建老人住宅及社區佔 21.8%、提供照顧老人的留職帶薪親職假佔 18.8%、加強老人養護機構之輔導佔 13.4%、辦理照顧服務員訓練佔 12.9%。

2012 年臺中市政府主計處委託奇言市場調查公司，以電話訪問方式進行「臺中市民對生育津貼」、「職場托兒、托老滿意度民意調查」。主計處指出，關於生育津貼措施服務，各項滿意度均達九成以上，包括生育津貼採用現金發放方式、對於辦理出生登記時同時於戶政事務所領取生育津貼的做法、申請領用生育津貼的行政作業便利性、以及戶政事務所辦理生育津貼申請及發放的效率以及服務態度。

但是，有 81.5%的受訪民眾表示生育津貼之發放不會提高民眾生育孩子的意願，也有 74.7%的受訪民眾表示無發放生育津貼也不會影響民眾生育孩子之意願，由此可見生育津貼並非民眾生育小孩關鍵因素，而且近五成民眾建議採其他方式提高生育意願，其中近三成支持「教育補助、津貼方案」是提高生育意願的有效方式。

在職場托兒與托老滿意度調查方面，有 75.0%對市府承辦人員整體服務品質給予正面評價，也有 33.3%對於目前臺中市政府的職場托兒或托老措施表示正面。其中，有 65.3%的民眾希望職場能提供的托兒措施為「津貼補助」，其次是「托兒場所」、「臨時托育協助」及「實物補助」，也有 71.0%的民眾希望職場能提供的托老措施為「津貼補助」，其次是「托老場所」及「實物補助」。另外，有九成以上民眾的服務單位幾乎沒有提供托老協助措施和托兒協助措施，卻也有 53.7%的臺中市民根本不知道市府的職場托兒或托老措施，市府必須更有效推廣職場托兒與托老的服務政策，讓民眾知道這些措施的重要性。

六、台灣現行婦女勞動參與暨托兒托老重要政策與相關措施

近十五年來，臺灣社會所面臨少子化與人口老化的嚴峻衝擊，使得婦女的婚育與家庭照顧議題備受關注，認為應該與婦女的勞動參與及就業現象整合討論，才能正視問題核心，提出適當對策。事實上，少子化與高齡化的發展，在先進國家早就發生，且發展出相當務實的勞動與家庭支持政策。只是臺灣在兩個現象同步並進的快速發展中，所受衝擊更大，但政策調整回應時間與資源有限，因此，臺灣少子化與高齡化的雙軌發展，更突顯國人在經濟與社會環境變動下對婚育抉擇及家庭照顧需求的現實回

應。少子化及高齡化的發展，將會深刻影響我國經濟、教育、勞動力、醫療、住宅、社會福利等各方面的政策規劃與制度建構。因此，在研究背景分析部分，對於這樣的經濟社會的時空背景，將先就我國 2011 年的人口政策綱領所指出我國人口結構與經濟社會環境變化，在政策上的關注方向加以說明，以作為後續研究規劃與研究分析的思考脈絡。

（一）我國人口政策白皮書中有關婦女勞動參與之政策要項

近年來，我國生育率的低落，不僅國人關心，也成為全球矚目的焦點。在 1984 年，每一婦女平均生育 2 名子女，已達到人口替換水準。1990 之後生育率更大幅下降，至 2006 年總生育率降至 1.1 人，遠低於歐美國家，甚至低於也受到少子化困擾的德國 1.3 人、日本 1.3 人、新加坡 1.2 人。而在 2010 年台灣總生育率更降至空前低數字的 0.895。2012 年是龍年，總出生率雖高升到 1.265，但 2013 年又降回 1.065，這樣的發展趨勢下，未來人口將呈現負成長。而老年人口方面，則在 1993 年 65 歲以上人口占總人口達 7% 以上，正式進入高齡化社會，至 2011 年 10 月逾 251 萬人，占總人口 10.84%，未來高齡化速度將更為明顯。

我國少子女化及人口老化現象，未來勢將衍生勞動力減少、勞動人口扶養比加重、家庭照顧負擔也更加沈重。政府在 2011 年年底提出「中華民國人口政策綱領」，八大基本理念，包括：1.適齡婚育，維持人口合理成長；2.強化生育保健與教育，提升人口素質；3.提升就業能力，保障勞動者權益；4.建構社會安全網，完善弱勢者福利；5.落實性別平等；6.保障各族群基本權益；7.推動環境保護與國土規劃；8.保障移入人口基本權益，開創多元文化新社會。

婚育、就業、性別平等，是歐美先進國家在面對少子化問題時同時關心的議題，因此相關的政策均結合勞動與福利，積極推動友善家庭、尤其是友善婦女家庭照顧(包括照顧年幼子女、障礙及老年家人)，並給予婦女就業支持的相關措施。而為突破傳統的性別角色之刻板印象、縮短男女因為性別角色不同而造成在勞動參與機會上的落差所造成的性別不平等，也透過家庭支持措施鼓勵男性共同分擔家務與照顧責任，並建構社區與國家協助家庭照顧的支持網絡。

（二）建構友善職場，落實性別平等

落實性別工作平等法以建構友善職場，是促進婦女勞動的重要因素。所謂「友善職場」，就是無歧視、重平等的職場在職場中，員工與雇主彼此尊重、合作，共同打造一個性別平權的工作環境。我國「性別工作平等法」規範內容包括禁止性別歧視、防治性騷擾及促進工作平等措施。相關規定如下：

1.禁止就業歧視：保障國民就業機會均等，不得以各種理由予以歧視，包括種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、工會會員身分等16項。雇主不得因性別或性傾向，在招募、進用、陞遷、教育訓練、福利措施、薪資給付、退休、資遣、離職等而有差別待遇。

2.工作場所性騷擾防治措施：僱用受僱者30人以上之事業單位應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。當雇主知悉性騷擾之情形，應採取立即有效之糾正及補救措施。工作場所性騷擾之定義如下：(1)「敵意性工作場所性騷擾」：受僱者在工作時，雇主、同事、客戶，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形。(2)「交換式工作場所性騷擾」：雇主利用職權，對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形

3.促進性別工作平等措施：相關政策有(1)補助托兒、托老及相關福利措施；(2)生理假每月1日、產假8星期、陪產假3日；(3)撫育未滿三歲子女，得申請育嬰留職停薪，1子女最長2年。亦得請求每天減少工時一小時、或彈性工時；(4)哺乳時間：每日2次、每次以30分鐘為限；(5)家庭照顧假。

2013年依勞保局最新公布的數據，臺中市勞工向勞保局申請育嬰留職停薪津貼的給付件數已近3萬件，在各縣市為第3位，與第2位的新北市申請件數差距僅400餘件。其次，2012年勞工局輔導臺中市事業單位250人以上事業單位，設置托兒措施設施比率達71.85%。30人以上事業單位訂定性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法，經輔導後已完成訂定比率46.07%。但受理違反性別工作平等案件仍有37件，其中經查違法裁處計10件（臺中市政府勞工局 2013）。

表2-12 現行促進婦女勞動參與之性別工作平等之措施表

促進性別工作平等措施	相關規定
生理假	1. 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，請假日數併入病假計算 2. 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤，而影響其全勤獎金 3. 此規定女性受僱者並非每年多出12天之生理，生理假日數係併

	入病假合併計算，薪資之計算亦依病假規定辦理
產假	1. 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假8星期 2. 妊娠3個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假4星期 3. 妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應使其停止工作，給予產假1星期 4. 妊娠未滿2個月流產者，應使其停止工作，給予產假5日
陪產假	受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假3日（註：2014年11月21日立法院三讀通過陪產假提高為5日），陪產假期間工資照給。受僱者應於配偶分娩之當日及其前後2日至5日期間內，擇其中之一3日請假。
產假（薪資核算）	1. 8星期與4星期之產假，受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給 2. 女性受僱者妊娠2個月以上未滿3個月流產或妊娠未滿2個月流產者，可依性別工作平等法第15條規定請1星期及5日之產假，雇主不得拒絕。如依性別工作平等法請求一星期或五日之產假，雇主並無給付薪資之義務，但受僱者為此項請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。惟若勞工依勞工請假規則請普通傷病假，則雇主應依勞工請假規則第4條第2項規定，就普通傷病假一年內未超過30日部分，折半發給工資。 3. 產假期間之計算，應依曆連續計算。
促進性別工作平等措施	相關規定
申請育嬰留職停薪之要件及期間	1. 依性別工作平等法第16條規定，任職滿1年後註：2014年11月21日立法院三讀通過修正為任職滿半年），於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪 2. 育嬰留職停薪期間不得超過2年 3. 同時撫育子女2人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限 4. 育嬰留職停薪期間，每次以不少於6個月為原則 5. 受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職
哺乳時間	1. 子女未滿1歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間2次，每次以30分鐘為度，哺乳時間，視為工作時間 • 親自哺乳包括女性受僱者以容器儲存母乳備供育兒之情形；親自哺乳不限餵哺母乳，牛、羊乳等亦屬之

	• 親自哺乳亦不限女性受僱者，男性受僱者也可請哺乳時間 • 設置哺乳室並非法律強制規定
育兒減少工時或調整工作時間	1. 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 2. 減少之工作時間，不得請求報酬
家庭照顧假	1. 受僱於僱用5人以上雇主之受僱者，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 2. 家庭照顧假日數併入事假計算，全年以7日為限 3. 家庭照顧假薪資計算，依各該事假規定辦理。勞工請假規則規定，勞工請事假1年內合計不得超過14日，事假期間不給工資。 4. 雇主不得因受僱者請家庭照顧假而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績，此為事假與家庭照顧假不同之處

現行臺中市促進婦女勞動參與，托兒與托老之相關之補助與獎勵措施整理如下：

表2-13 臺中市促進婦女就業與進修措施

獎勵辦理托兒、托老措施	相關規定
獎勵雇主辦理托兒措施計畫	(一) 臺中市勞工局獎勵企業辦理托兒措施 1. 提供員工托(育)兒相關津貼 2. 提供員工臨時托兒服務 3. 與幼兒園、專業保母或相關托兒機構簽約，員工托兒享有優惠 4. 辦理親子成長活動(一年至少4次) 5. 提供員工延長托兒時間 6. 實施彈性上下班、提供有薪之彈性家庭照顧假(一個月至少8小時) 7. 提供員工優於法令之措施 8. 其他托兒措施 登記設立於臺中市辦理勞工托兒措施之事業單位辦理下列措施，獎勵金額為1-6萬元。 (二) 勞動部補助企業開辦設置托兒設施 1. 勞動部為執行托兒設施措施設置標準及經費補助辦法如下：雇主設置托兒設施或提供托兒措施，以收托受僱者未滿十二歲子女為限。 2. 托兒設施補助項目： (1) 新興建完成並登記立案者：補助金額最高新臺幣二百萬元。

	(2) 雇主已設置托兒設施並登記立案者：補助改善或更新托兒設施費用，每年最高新臺幣五十萬元。 3. 托兒措施：每年最高新臺幣三十萬元。 4. 前項各款補助由勞動部與地方勞工行政主管機關共同補助之。雇主以其附設托兒設施，與其他雇主簽訂契約，辦理聯合托育，並收托簽約雇主之員工子女者，得比照托兒設施措施設置標準及經費補助辦法規定，申請托兒設施費用補助；其補助金額不得超過第一項規定。 http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=303783&ctNode=12418&mp=117010
弱勢民眾就業或參加職業訓練家庭安置補助計畫	以 103 年度為限（參加公辦職業訓練者則以受訓期間為限，不受年度限制）。最長以補助六個月為限。 一、補助對象： （一）具初期就業事實者 申請人於 101 年 1 月 1 日以後初次或再次就業，並於提出申請之日仍在職者（每週工作在 32 小時以上、身心障礙者 20 小時以上），廣義軍公教人員（含退休人員）、政府短期公共就業服務方案等除外；如屬職業災受害者，自職災發生後開始計算在同一單位（原單位或新單位）之年資，不受 101 年 1 月 1 日以後初次或再次就業之限制。 （二）參加公辦職業訓練者 申請人參加公辦職業訓練於 102 年 12 月以後結訓，且符合訓練期間 1 個月以上、每星期上課 4 次以上、每次上課日間 4 小時以上、每月總訓練時數 80 小時以上者。 二、補助項目及金額： 1. 子女托育： (1) 全日托：每人每月最高補助新臺幣（以下同）5,000 元整。 (2) 半日托、課後安親、短期補習：每人每月最高補助 3,000 元整。 2. 父母托養： 領有中度以上身心障礙手冊（證明）或 65 歲以上領有重大傷病卡者每人每月最高補助 7,000 元整。 3. 本計畫補助金額未足月者以實際日數或時數按比例計算，以日數計者每月最高補助 30 日，以時數計者每月最高補助 240 小時。 http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=55550&ctNode=3873&mp=117010
臺中市勞工大學托育服務	1. 申請對象：修讀臺中市勞工大學當期課程 2 門以上。 2. 托育對象：6 歲以上，12 歲以下孩童。 3. 托育方式：此服務只提供孩童專人照顧，不提供課後學業輔導。 http://www.ce.cyut.edu.tw/laborblog/post/61.html

為因應人口結構改變、促進婦女勞動參與，台中市政府在生育、托育、托老政策措施方面，主要為提供生育津貼、育兒津貼、托育補助外，利用社區保母系統提供免費保母媒合，並首創保母資源中心提供幼童臨時照顧等服務，以提昇本市生育率。另為照顧日益增加的老年人口，除現有老人長期照顧、安養機構等外，鼓勵社區成立托顧家庭，使失能老人能就近接受長期照顧服務，並提供輔具租、購補助及交通接送服務，協助本市獨居或無人協助老人就醫、復健，除此之外，亦提供居家護理、居家復健、喘息服務等服務項目，讓市民在生活照顧、長期照護上能夠得到充裕的協助。關於臺中市相關托育、托老政策之措施詳述如下。

表 2-14 臺中市現行托育政策與相關措施

名稱	相關規定
生育津貼	每胎補助一萬元，父母需符合以下的申請資格： 1. 新生兒父母有一方或雙方在本市設籍 1 年以上，且申請時仍設籍本市者。 2. 新生兒是在本市的區公所完成出生登記或設籍登記。 3. 新生兒父母過世、行蹤不明或受監護宣告得由監護人提出申請。
家庭部分 托育費用 補助	家庭一年總所得總額合計皆未達申報標準或綜合所得稅稅率未達 20% 之就業者家庭、父母(或監護人)雙方或單親一方因身體健康、服刑等相關因素，致無法自行照顧家中未滿 2 歲幼兒，而需送請加入社區保母系統保母人員照顧者 有三位以上子女之家庭費用補助：(當此家庭有未滿兩歲之兒童需送入社區保母系統者) 補助標準： (一)保母資格為「幼兒保育、家政、護理相關科系畢業」或「修畢保母人員專業資格訓練」者： 1. 一般家庭：每名幼兒每月最高補助 2,000 元 2. 中低收入戶：每名幼兒每月最高補助 3,000 元 3. 弱勢家庭：每名幼兒每月最高補助 4,000 元 (二) 保母資格為「證照保母」者： 1. 一般家庭：每名幼兒每月最高補助 3,000 元 2. 中低收入戶：每名幼兒每月最高補助 4,000 元 3. 弱勢家庭：每名幼兒每月最高補助 5,000 元
平價托育 費用補助	【補助對象】： 父母(或監護人)一方設籍臺中市半年以上或其未滿 2 歲幼兒設籍本市，並送托臺中市社區保母系統之協力保母收托，且收托地點在臺中市者(不含半日托)。 【補助標準】：

	(一)符合「家庭部分托育費用補助」資格者(不含半日托)：每位幼兒每月補助 3,000 元。 (二)未符合「家庭部分托育費用補助」資格，且未領有相關育兒/育嬰津貼者(不含半日托)：每位幼兒每月補助 2,000 元。 ◎本項補助超過半個月、不滿 1 個月者以 1 個月計，未達半個月者以半個月計，以上補助皆至幼兒滿兩歲生日前一天為止。
社區保母系統	1. 提供家長免費的媒合服務及托育服務相關問題的諮詢。 2. 提供托育服務契約書範本供家長、保母參考，在媒合成功之後雙方可以簽訂契約書以保障雙方的權益。 3. 協助家長申請托育費用補助(針對家有 2 歲以下收托於本市社區保母系統保母之幼兒)。 4. 提供家長借閱圖書、教具。 5. 辦理親職活動及課程。
托嬰、托兒場所	收托方式分為下列三種： 1. 半日托育：每日收托時間未滿六小時者。 2. 日間托育：每日收托時間在六小時以上未滿十二小時者。 3. 臨時托育：父母、監護人或其他實際照顧兒童之人因臨時事故送托者。
托育資源中心	1. 持續培養與提昇專業保母應具備之專業素養與知識。 2. 持續提供保母在職進修與成長的管道。 3. 提供專業設備器材資訊，協助保母充實專業化的服務與設備，使其專業服務與設備更臻完美。 4. 提供專業托育諮詢服務，協助保母規劃嬰幼兒優質的受托環境。 5. 提供保母精神支援，使其身心靈與專業知能共同成長。 6. 提供受托嬰幼兒，除居家環境外，能獲得政府設置之更優質的嬰幼兒活動專屬空間。 7. 提供臺中市民親職教育資源。
課後輔導	1. 課後照顧服務：以促進兒童健康成長、支持婦女婚育及使父母安心就業為目的所辦理之課後照顧活動。 2. 課後學藝活動：指學校於學生在校上課作息時間外及寒暑假期間，規劃辦理之學藝活動。
特殊對象照顧	1. 日間療育：以半日托育、日間托育或全日托育方式提供發展遲緩兒童療育及照顧。 2. 時段療育：以部分時段托育方式提供發展遲緩兒童療育及照顧。

表 2-15 托老政策與相關措施整理(適用對象為 65 歲以上老人、55 歲以上山地原住民、50 歲以上身心障礙者)

名稱	相關規定
社區關懷據點	以各地社區為據點，由民間福利機構或社區發展協會提供服務，包括關懷訪視、電話問安、諮詢及轉介服務、餐飲服務、健康促進活動。
居家服務	(一)提供內容： 1.家務及日常生活照顧服務：包含換洗衣物之洗濯及修補、服務對象生活起居空間之環境清潔、家務及文書服務、備餐服務、陪同或代購生活必需品、陪同就醫或聯絡醫療機構等。 2.照顧服務：身體包含協助如廁、沐浴、穿換衣服、口腔清潔、進食、服藥、翻身、拍背、簡易被動式肢體關節活動、上下床、陪同散步、運動、協助使用日常生活輔助器具等。 (二)補助標準： ◆ 輕度失能：1 至 2 項 ADLs 失能項目者；僅 IADLs 失能且獨居之老人；核定時數每月最高補助 25 小時。 ◆ 中度失能：3 至 4 項 ADLs 失能項目者；核定時數每月最高 50 小時。 ◆ 重度失能：5 項(含)以上 ADLs 失能項目者；核定時數每月最高 90 小時。 (三)補助原則：以最高上限每小時 180 元計，核實支付，超過政府補助時數者，由民眾全額自行負擔。 ◆ 低收入戶：由政府全額補助。 ◆ 中低收入戶：由政府補助 90%，民眾自行負擔 10%。 ◆ 一般戶：由政府補助 70%，民眾自行負擔 30%。
喘息服務	(一)申請者條件：居家由親人照顧至少一個月，個案或照顧者任一方設籍本市。 (二)機構或居家喘息可以混合搭配使用；輕度及中度失能者為 14 天/年，重度失能者為 21 天/年。
交通接送服務	每人每月最多補助 4 次(來回 8 趟)，每趟次最高補助 115 元
日間照顧	由安養、醫療機構或社區日照中心提供，包括生活照顧、生活自立訓練、健康促進、文康休閒活動、交通服務、家屬教育及諮詢服務、護理服務、復健服務、備餐服務
家庭托顧	將家中老人送到照顧服務員溫馨的家裡，於白天在就近的社區裡接受照顧，晚上又可回到家中享受天倫之樂，並視失能者的需要提供身體照顧服務、日常生活照顧服務、安全性照顧
送餐服務	(一)補助標準： ◆ 低收入戶政府全額補助。

	◆ 中低收入戶政府補助 60 元，使用者負擔 5 元。 ◆ 一般戶一餐 65 元。 (二)服務提供：星期一至星期五中午送餐
中低收入老人生活津貼	◆ 列冊低收入戶及未達最低生活費 1.5 倍者，每人每月發給 6,000 元。達最低生活費 1.5 倍、未達 2.5 倍者每人每月發給 3,000 元。
中低收入老人特別照顧津貼	(一)申請資格： ◆ 實際居住於戶籍所在地，領有中低收入老人生活津貼，未接受機構收容安置、居家服務、未僱用看護（傭）、未領有政府提供之日間照顧服務補助或其他照顧服務補助。 ◆ 失能程度經直轄市、縣（市）主管機關指定或委託之評估單位（人員）作日常生活活動功能量表評估為重度以上，且實際由家人照顧。 (二)補助標準：照顧者每月補助 5,000 元。
老人福利機構	(一)長期照護型：以罹患長期慢性病，且需要醫護服務之老人為照顧對象。 (二)養護型：以生活自理能力缺損需他人照顧之老人或需鼻胃管、導尿管護理服務需求之老人為照顧對象。 (三)失智照顧型：以神經科、精神科等專科醫師診斷為失智症中度以上、具行動能力，且需受照顧之老人為照顧對象。 (四)安養機構：以需他人照顧或無扶養義務親屬或扶養義務親屬無扶養能力，且日常生活能自理之老人為照顧對象。 (五)其他老人福利機構：提供老人其他福利服務。

第三章研究設計與研究方法

一、 社會調查法

(一) 調查範圍與對象

本研究調查對象分成女性與事業單位兩部分：

1. 女性人口部分：民國 102 年 12 月底戶籍設於臺中市，年滿 25 歲～60 歲並居住於臺中市之女性人口為對象。
2. 事業單位部分：設立於臺中市之事業單位為對象，問卷訪問對象為雇主、負責人、人事或人力資源主管、或事業單位內具人事決定權者。

本研究的調查區域範圍為臺中市 29 個行政區，分別為：中區、東區、西區、南區、北區、西屯區、南屯區、北屯區、豐原區、大里區、太平區、清水區、沙鹿區、大甲區、東勢區、梧棲區、烏日區、神岡區、大肚區、大雅區、后里區、霧峰區、潭子區、龍井區、外埔區、和平區、石岡區、大安區、新社區等進行調查。

(二) 調查方法

1. 年滿 25 歲～60 歲之女性人口部分

(1) 電話訪問法

採取電話訪問方式進行資料蒐集工作。電話訪問以電腦輔助電話訪問系統 (Computer-Assisted Telephone Interviewing, 簡稱 CATI) 進行。將問卷題目輸入電腦，訪員按規定程序操作電腦，逐題逐項詢問。並透過研究調查計畫督導抽樣複查，或是對有疑問的問卷進行複查，確保調查資料品質。電話訪問有效樣本預計為 968 份。

(2) 面訪

採取由訪員攜帶問卷至受訪者家中，以口頭當面訪問受訪者，並記錄其對個人、家庭、工作等生活狀況和照顧兒童照顧老人福利服務需求的相關反應。面訪問卷之有效樣本數為 100 份。透過面訪的調查，受訪者的意見可以比較完整地表達，在實地訪問過程中，訪員可多記錄一些在問卷中不易呈現的面向，例如女性在兼顧工作與家庭的負擔的生活經驗與困難等資訊作為研究參考。面訪的婦女樣本，則由訪員電話聯繫受查樣本前先詢問受訪女性接受訪員親自面訪的意願，願意者則約定時間進行親訪訪問。由於調查研究經費考量，面訪樣本為 100 份。面訪與電訪問卷內容一致，問卷調查結果之統計資料部分合併分析。

2.設立於臺中市之事業單位部分

(1) 郵寄問卷與電話補訪

考慮企業負責人或人事主管於上班時間，時間上較難撥空接受電話訪問或備齊問卷所需資料，因此本計畫採取先由臺中市政府勞工局行函送政府辦理調查公文與紙本問卷到樣本企業，請企業負責人或人事主管等熟悉人事僱用的受訪者先過目問卷與郵寄，若有不清楚、不完整者再透過電訪補訪。郵寄問卷加電話補訪回收 685 份。

(2) 電話訪問法

採取電話訪問方式進行資料蒐集工作。受訪者為事業單位之負責人或具人事決策權者，電話訪問有效樣本為 243 份。

(3) 面訪

透過事業單位實地面訪的調查，受訪者的意見可以比較完整地表達，訪員可多記錄在問卷中不易呈現的面向，例如事業單位僱用女性員工的經驗、對於女性員工面臨工作和家庭照顧壓力時，公司的立場與考量等等資訊作為研究參考。面訪的事業單位樣本，則由訪員電話聯繫受查樣本前先詢問事業單位接受訪員親自面訪的意願，願意者則約定時間進行親訪訪問。由於調查研究經費考量，面訪樣本為 100 份。面訪與電訪問卷內容一致，問卷調查結果之統計資料部分合併分析。

(4) 勞工法令與服務宣導場次之自填式問卷

本研究分別於臺中市政府勞工局在 9 月 19 日於台中市東區勞工育樂中心舉辦「103 年度身心障礙者身心保障權益法定額進用法令宣導會」、9 月 23 日舉辦「勞工退休制度法令宣導會」、9 月 30 日於台中市沙鹿勞工育樂中心舉辦「性別平等工作暨性騷擾防治宣導會」三個宣導場次發放問卷，並於現場回覆填寫問題，三個場次總計回收 73 份問卷。

事業單位調查透過自填式的郵寄問卷、電訪、面訪等方法，總共回收 1101 份，刪除漏答、資料不完整等無效問卷，有效問卷為 1,070 份，有效問卷回收率為 97.2%。

(三) 抽樣設計

1.年滿 25 歲~60 歲之女性人口部分

(1) 分層準則與層數

將臺中市依照地區別分為 29 層。分別為：中區、東區、西區、南區、北區、西屯區、南屯區、北屯區、豐原區、大里區、太平區、清水區、沙鹿區、大甲區、東勢區、梧棲區、烏日區、神岡區、大肚區、大雅區、后里區、霧峰區、潭子區、龍井區、外埔區、和平區、石岡區、大安區、新社區。

(2) 抽樣方法

採取分層比例隨機抽樣法。抽樣架構為中華電信臺中市電話簿。每層各行政區 25 歲~60 歲女性人口數占臺中市 25 歲~60 歲女性人口數的比例分配樣本數，在抽樣誤差為正負 3%，信賴水準 95% 下，以完成有效樣本 1068 位，在 1068 位中，其中 100 位採取約定面訪時間進行。在樣本戶內，若 25-60 歲女性有兩人（含）以上，則以戶內隨機抽樣法抽選一人作為訪問對象。本計畫在東海大學政治系黃信達老師和調查中心培訓的四位調查訪問督導協助下，租用東海大學民意調查中心的 CATI 系統，此系統已建置民國 102 年中華電信公司全國電話號碼住宅電話，為了使未登錄在電話號碼簿上的電話號碼也有機會被抽為樣本，我們把從電話號碼簿抽出的樣本號碼的末四碼以隨機號碼取代，所抽出樣本先詢問是否接受面訪，願意接受面訪者，以完成 100 人為目標，若不願意，則當場電訪。

表 3-1 臺中市 25-60 歲女性人口比例樣本與實際樣本分配統計表（按年齡與區域分 3 層）

區域別	行政區	25-34 歲 母數	25-34 歲 樣本		35-44 歲 母數	35-44 歲 樣本		45-60 歲 母數	45-60 歲 樣本		25-60 歲 母體數	25-60 歲 樣本數	
			比例	實際		比例	實際		比例	實際		比例	實際
臺中市區 N1=459 N2=454	中區	1,212	2	4	1,633	2	2	2,305	3	8	5,150	7	14
	東區	6,253	9	11	5,858	8	9	9,294	13	28	21,405	29	48
	南區	9,673	13	18	12,021	17	15	14,846	20	25	36,540	50	58
	西區	8,623	12	20	10,504	14	10	15,428	21	20	34,555	48	50
	北區	11,847	16	12	12,451	17	15	20,144	28	29	44,442	61	56
	西屯區	16,869	23	33	21,003	29	33	27,754	38	47	65,626	90	113
	南屯區	11,882	16	5	16,655	23	13	20,086	28	23	48,623	67	41
	北屯區	20,500	28	16	23,390	32	22	34,096	47	36	77,986	107	74
大屯區 N1=205 N2=199	霧峰區	5,251	7	4	4,398	6	12	7,886	11	21	17,535	24	37
	太平區	15,445	21	13	13,978	19	15	22,546	31	50	51,969	71	78
	大里區	17,999	25	14	16,868	23	23	25,658	35	28	60,525	83	65
	烏日區	5,843	8	3	5,650	8	7	8,089	11	9	19,582	27	19
海線區 N1=182 N2=175	大肚區	4,678	6	8	4,193	6	9	6,368	9	18	15,239	21	35
	龍井區	6,643	9	6	5,932	8	12	8,248	11	13	20,823	29	31
	沙鹿區	7,545	10	9	7,476	10	20	8,763	12	14	23,784	33	43
	梧棲區	4,997	7	5	4,379	6	6	6,111	8	10	15,487	21	21
	清水區	7,108	10	3	6,159	8	4	9,185	13	9	22,452	31	16
	大安區	1,500	2	1	1,328	2	0	2,022	3	2	4,850	7	3
	大甲區	6,244	9	4	5,416	7	9	8,852	12	9	20,512	28	22
	外埔區	2,595	4	0	2,360	3	3	3,632	5	1	8,587	12	4

區域別	行政區	25-34 歲 母數	25-34 歲 樣本		35-44 歲 母數	35-44 歲 樣本		45-60 歲 母數	45-60 歲 樣本		25-60 歲 母體數	25-60 歲 樣本數	
			比例	實際		比例	實際		比例	實際		比例	實際
山 線 區 N1=222 N2=240	大雅區	7,641	11	23	7,430	10	15	11,082	15	28	26,153	36	66
	潭子區	8,515	12	25	9,029	12	14	13,137	18	37	30,681	42	76
	豐原區	13,290	18	11	13,192	18	13	20,012	28	29	46,494	64	53
	后里區	4,443	6	2	3,960	5	2	5,882	8	4	14,285	20	8
	神岡區	5,522	8	6	4,575	6	5	7,638	10	12	17,735	24	23
	新社區	1,832	3	0	1,755	2	1	2,658	4	1	6,245	9	2
	石岡區	1,153	2	1	1,008	1	2	1,808	2	3	3,969	5	6
	東勢區	3,782	5	1	3,340	5	3	6,010	8	1	13,132	18	5
	和平區	639	1	0	639	1	0	1,310	2	1	2,588	4	1
合計		219,524	302	258	226,580	311	294	330,850	455	516	776,938	1,068	1,068

資料來源：臺中市 102 年底人口統計（臺中市政府民政局網站）

網址：<http://demographics.taichung.gov.tw/Demographic/Web/TCCIncreamentSearch.aspx> 註：「N1」

按區域人口比例樣本數；「N2」實際樣本數。

（3）各區女性人口分層抽樣分配表與實際完成調查樣本數

臺中市年滿 25 歲～60 歲設籍本市之女性人口總計為 776,938 人，預計有效樣本為 1068 份，樣本機率為 0.00137。按照各區人口比例抽出各區樣本。各區樣本分配數分配如上表 3-1。

本調查研究在 6/20-6/26，招募了五十位訪員，每日 13:00-21:00 排班，每天至多 30 人上線，加上 7 月委託社區婦女訪員進行面訪問卷 100 份，總共完成 1,090 份。刪除回答太簡略 22 份視為無效問卷，有效問卷為 1068 份。有效問卷樣本回收率為 97.9 %。婦女問卷之實際完成份數如上表。

2.設立於臺中市之事業單位部分

（1）分層準則與層數

先將臺中市勞保事業單位母體清冊按照行業別分層，共 17 層。行業別分別為：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、營造業、批發及零售業、運輸及倉儲業、住宿及餐飲業、資訊及通訊傳播業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、教育服務業、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。本調查研究計畫未包含農林漁牧業、公共行政及國防；強制性社會安全。

(1) 抽樣方法

採取配額抽樣法。由於 56.6%為 4 人以下事業單位、38%為 5-29 人之事業單位，未避免因為依比例而抽出九成的 29 人以下事業單位，事業單位規模小在因應女性托育與家庭照顧需求上人力資源調度彈性較小，友善職場較不易推動，因此在事業單位部分採取配額抽樣，增加對 30 人以上之事業單位的調查。在配額部分，預計為 4 人以下 150 家、5-29 人 250 家、30-99 人 400 家、100-249 人 188 家、250-499 人 50 家、500-999 人 15 家、1000 人以上 15 家。總共抽出 1068 家事業單位。各層樣本數雖為考慮事業單位規模進行樣本配合，但抽樣時仍依行業別用電腦亂數隨機抽出樣本。

(2) 各行業事業單位按規模與行業配額抽樣分配表

事業單位依據行業別進行分層隨機抽樣。根據 103 年 3 月臺中市政府勞工局事業單位勞工保險資料，臺中市之事業單位母體數與母體結構，按照行業別如下表。設立於臺中市之事業單位預計有效樣本為 1068 份，按照行業別之比例抽出樣本。樣本分配數分配如下表。

表 3-2 事業單位抽樣配置（配額樣本）

規模別	製造業 (母體數)	服務業 (母體數)	母體 合計	規模別佔母體		製造業 (配額樣 本數)	服務業 (配額樣 本數)	配 額 樣 本 合計
				比例	比例 抽樣			
4 人以下	14356	30083	44439	0.56645	605	48	102	150
5-29 人	11969	17886	29855	0.38055	406	100	150	250
30-99 人	1730	1624	3354	0.04275	46	206	194	400
100-249 人	336	232	568	0.00724	8	111	77	188
250-499 人	84	62	146	0.00186	2	29	21	50
500-999 人	27	18	45	0.00057	1	9	6	15
1000 人以上	17	28	45	0.00057	1	6	9	15
合計	28,519	49,933	78,452	1.00	1,068	510	558	1,068

資料來源：臺中市政府勞工局提供

註：事業單位母體不包括農林漁牧業與公共行政國防社會安全業

表 3-3 事業單位問卷回收統計表

規模別	行業別	按母體結構比 配額樣本		實際問卷回收份數	依配額樣本 回收率
4 人以下	製造業	48	150	26 (2.4%)	54.17%
	服務業	102		67 (6.3%)	65.68%
5-29 人	製造業	100	250	149 (13.9%)	149%
	服務業	150		196 (18.3%)	130.67%
30-99 人	製造業	206	400	205 (19.2%)	99.5%
	服務業	194		160 (15.0%)	82.47%
100-249 人	製造業	111	188	95 (8.9%)	85.58%
	服務業	77		68 (6.4%)	88.31%
250-499 人	製造業	29	50	30 (2.8%)	103.45%
	服務業	21		30 (2.8%)	142.85%
500-999 人	製造業	9	15	8 (0.7%)	88.88%
	服務業	6		11 (1.0%)	183.33%
1000 人以上	製造業	6	15	4 (0.4%)	66.67%
	服務業	9		21 (2.0%)	233%
合計		1,068	1,068	1,070 (100%)	

(四) 研究工具：調查問卷設計

1. 婦女問卷調查項目

(1) 基本資料

出生年、教育程度、居住區域、婚姻狀況、配偶就業情形、是否中斷過工作、原因、中斷時間等。

(2) 目前有工作者

A. 工作狀況

目前的工作情形、目前工作行業、從業身分、工作場所的主要職務、工作性質、年資、公司規模、每日工作時數、每月薪資、有無職業保險。

B. 工作場所實施友善職場情形

工作場所提供女性就業之協助與家庭支持的措施為何、有無申請與使用相關支持措施等。

C.是否計畫轉職情形與職涯規劃

最近半年是否有轉換工作的打算、轉職原因、若想轉換工作的主要考慮因素、想換什麼樣的工作、在職涯上個人想加強的職場能力為何等。

(3)目前沒有工作者

多久沒有工作、沒有工作的原因、最近半年是否有在找工作、再就業的壓力、再就業的心理擔憂因素與程度、目前找工作的方法、找工作主要會考慮哪些因素、想找的工作性質、未找到工作的原因。

(4)就業服務需求

目前需要政府提供的就業服務、是否想參加職業訓練、想參加何種職業訓練？若不想參加職訓其原因為何。

(5)家庭生活狀況

A.照顧情形

是否有12歲以下的小孩、小孩的托育方式、托育時間、在家時的主要照顧者、托育費用負擔、每日照顧小孩花多少時間、家中是否有需要長期照顧的失能老人或身心障礙的家人及其照顧方式、照顧時間、在家時的主要照顧者、照顧費用負擔、每天花多少時間照顧。

B.家務分工

每天花多少時間處理家務、一般家務由誰負責、對目前家庭生活的滿意程度。

C.托育與托老需求

目前之托育與托老需求情形、對政府現行的托育服務措施的使用情形和需求情形、對政府現行的托老服務措施的使用情形和需求情形、現行托育與托老服務措施，最有需要和幫助的措施有哪些。

2.事業單位問卷調查項目

(1)公司基本資料

公司所屬的行業、公司所在地區、人力規模、女性員工比例、女性員工之組成概況：職位／年齡／學歷／工作型態之人數。

(2)求才管道、職缺補實時間、需求職類、薪資待遇、僱用考量公司求才管道、職缺補實時間、女性員工之優勢、僱用女性員工困擾、公司僱用女性員工時的考慮因素、未來一年僱用女性員工的需求、僱用二度就業女性員工的意願、未來一年希望僱用女性員工之職務、人數、學歷條件、僱用型態（全日工時/部分工時/臨短期）。

(3)友善職場推動情形

公司對於員工提供哪些友善女性或家庭支持措施、公司員工是否申請過育嬰假、公司人力如何因應員工請育嬰假、育嬰假員工如何復職、公司在推動友善職場相關措施時遭遇到的困難、公司提供哪些托育與托老措施、設有托兒所的企業是否知道、並申請政府獎助企業辦理相關職場托育措施、及對該措施的使用滿意情形。

(4)促進婦女就業政策

公司對於友善家庭職場政策之接受採用程度如何、企業認為政府提供哪些托育與托老服務措施，可有效提升女性勞動參與率。

依據調查項目擬定103年臺中市婦女勞動參與概況暨家庭托兒托老需求研究調查問卷，並分為婦女問卷與事業單位問卷兩種。（如附錄一、附錄二）

（五）調查資料時期

- 1.資料標準期：以 103 年 6 月 1 日為資料標準日，凡屬靜態資料以該標準日零時情況為準，動態資料則以調查項目之規定為準。
- 2.調查實施時期：103 年 6 月初至 103 年 8 月 31 日止，為期約 3 個月。

（六）訪員招募與訓練

本研究採用的調查方式為電訪與面訪，將運用兩類訪員。第一類為有調查經驗之社區婦女擔任訪問員。在社區女性訪問員部分，訪員均執行過為衛生福利部國民健康署人口與健康調查研究中心、中研院大型調查計畫之訪問員。這些社區婦女訪問員皆有從事國民健康調查、婦女生育保健調查、出生世代嬰幼兒追蹤調查等家庭訪問調查經驗。

其次，在大學部訪員部分，透過兩位計畫主持人與研究助理對平日授課且熟悉的學生進行意願的徵詢，希望藉由熟識網絡，以利於掌握訪員的訪問品質以及管理進度。訪員均為東海大學社工系、以及亞洲大學社會工作學系大學部學生。甄選過程的相關條件包括：（1）個性開朗以及擁有較高的挫折容忍力；（2）平日學習態度良好和具

責任感；（3）修過研究法與暑期機構實習。上述條件並非要全部兼備，前兩者則為個人從事較有挑戰性工作者所需具備的特質。挫折容忍力、好的學習態度與責任感均是完成調查工作的重要特質，面對拒訪會有較高的抗壓性。至於經過暑期實習的學生有一定程度的歷練，修過研究法，較能瞭解調查訪問的重點並配合調查訪問的嚴謹規則。

本研究的訪員，均參加訪員訓練，使得參加訪問調查工作。第一次訪訓為訪問前集訓，訪訓內容主要介紹調查研究計畫概述、訪問時的注意事項、訪問禮儀及技巧之訓練，以及逐項解釋問卷題目及答題方法。使訪員了解主旨及問題，以減少錯誤。之後的訪訓則在電話訪談期間每天晚上收線前，針對電訪的問題進行即時討論與技巧分享，以增加電訪的品質與成功率。

二、 焦點團體法

根據本調查研究計畫之要求，本研究必須辦理 4 場團體座談會，每場 8 人參與。藉由團體座談方式，邀請雇主、在職或待業之婦女等對象座談，探討就業現況、提供需求面建議及對初步調查結果提出建議等。

四場團體座談會，共規劃待業婦女團體一場、在職婦女團體一場、雇主團體一場、從事婦女就業服務之政府及民間第一線服務人員一場。四場座談會均採取焦點團體法進行。

待業婦女部分（訪談名單請見附錄五）則主要探討其勞動參與所經驗到的相關狀況為何？對於工作有何期待？離職是否與家庭需求產生抗衡？尋職考慮的主要因素又為何？在過去的工作經驗裡，是否也經驗到工作型態及時間與家庭需求之間的調和或衝突情形？使用哪些方法或支持措施來滿足工作及家庭需求？事業單位的支持措施有哪些？因為家庭需要而會影響工作時，事業單位的處理方式為何？最希望獲得的職場協助為何？對於托育及托老的需求又有何看法？

在職婦女團體部分（訪談名單件附錄五），邀請於不同產業就職的婦女參加，也希望考慮到年齡的差異。主要討論的問題包括其在現行行業中所面臨到工作的型態及時間與家庭需求之間的調和或衝突情形。使用哪些方法或支持措施來滿足工作及家庭需求？事業單位的支持措施有哪些？因為家庭需要而會影響工作時，事業單位的處理方式為何？最希望獲得的職場協助為何？對於托育及托老的需求又有何看法？

由從事婦女就業服務之政府及民間第一線服務人員所進行的焦點團體(訪談名單見附錄五)，則希望藉由第一線工作人員的服務經驗來瞭解服務過程中所觀察到婦女就業上所面臨的主要問題，以及在與事業單位接觸時所經驗到事業單位對於僱用已婚、

單親、二度就業、中高齡就業婦女的態度與作法又是如何？對於這些婦女，事業單位在僱用上是否有特殊的需要或作法？提供的支持協助又是如何？

雇主團體部分（訪談名單見附錄五），邀請不同產業別的負責主管或人力資源部門人員參與。由於事業單位的問卷調查中已針對事業單位僱用婦女就業狀況、職場友善環境建構、對於婦女就業及二度就業婦女之協助措施、職場對於托育、托老之支持措施等。本焦點團體將著重於瞭解不同產業僱用婦女就業所經驗到女性員工最主要的就業協助與家庭需求為何？事業單位如何回應員工需求？有何相關服務措施？針對婦女婚育調查中所呈現婦女對於托育托老相關措施的需求，事業單位有何觀點與看法？事業遇到的主要問題為何？希望政府提供的服務又是什麼？

焦點團體大部分是由熟悉團體動力及團體過程，受過訓練的主持人或由熟悉研究主題的人來引導。其目的是根據參與者的互動而聚集訊息，是運用團體中動態的、自發的、協同作用的，提供更深層及豐富的訊息，以補充調查方法所未能蒐集到的資訊。兩位研究者均在大學社會工作系教書，並受過團體工作及實務訓練，對於焦點團體運用的技術有相當的基礎，因此在執行本項工作上當可勝任。

期中審查前完成待業婦女座談（於 8/22 下午舉行）與在職婦女座談（於 8/23 早上舉行）。後於 10/25 完成專業服務人員的焦點座談以及 11/7 完成事業單位焦點團體座談。訪談大綱請見附錄三，待業婦女及在職婦女基本資料及初步研究分析與發現請見第六章、事業單位、專業服務人員焦點分析請見第七與第八章。

三、深入訪談法

本研究亦要求必須訪談意見領袖 10 人次。本研究將根據問卷調查及焦點團體訪談所整理的初步結果，針對婦女勞動參與現況、婚育調查需求等，尋求專家、學者及專業服務人員對於政策或未來規劃上提供意見，以作為研究進一步分析及建議之參考。至期中審查以前，共完成 4 位意見領袖訪談，期中以後計訪談 7 位，共計 11 人。訪談對象如表 3-6，計有政府單位主管 2 人，分別來自教育與社政單位；民間提供托兒、老人與身心障礙照顧及婦女福利的主管共計 4 人；大型事業單位人力資源主管 3 人；學者專家 2 人。共完成 11 份逐字稿，研究分析請見第七章與第八章。

表 3-4 深入訪談意見領袖資料

訪談對象職稱	訪談時間	訪談地點
個訪政 A 臺中市社會局婦幼科科长	2014 年 7 月 28 日	臺中市政府社會局會議室
個訪民 A 弘道老人福利基金會執行長	2014 年 8 月 11 日	弘道基金會辦公室
個訪民 B 彭婉如基金會中部辦公室主任	2014 年 8 月 21 日	彭婉如基金會中部辦公室
個訪民 C 福氣社區關懷協會理事長、秘書長、督導	2014 年 8 月 23 日	福氣社區關懷協會辦公室
個訪學 A 暨南大學社會政策與社會工作學系副教授	2014 年 10 月 10 日	南屯區摩斯漢堡會議室
個訪企 A A 公司人力資源處長級課長	2014 年 10 月 14 日	A 公司會議室
個訪企 B B 公司人力資源部中區招募專員	2014 年 10 月 17 日	星巴克青海河南店
個訪民 D 國際生命線台灣總會秘書長	2014 年 10 月 22 日	東海大學社會科學院 SS522 會議室
個訪企 C C 公司人力資源部經理	2014 年 10 月 23 日	C 公司學士店會議室
個訪政 B 台中市教育局局長	2014 年 11 月 4 日	台中市政府教育局長室
個訪學 B 中正大學法律系系主任	2014 年 11 月 5 日	中正大學法律系系主任辦公室

第四章婦女就業與托兒托老問卷調查統計分析與發現

本章分為五個部分分析台中市 25-60 歲女性之婦女勞動參與與托育托老需求的調查結果：（一）個人基本資料、婚育狀況對勞動參與或中斷影響；（二）在職婦女的工作狀況、職涯規劃、職場的壓力、職場是否提供支持女性及家庭的措施；（三）未工作女性的未就業原因、待業女性的求職壓力與求職情形；（四）婦女對就業服務的需求；（五）婦女的照顧負荷和家務分工、對政府托育或托老政策與服務措施的需求、使用情形，進行調查結果之量化分析。除基本次數分配描述之外，也分析年齡、教育程度、婚姻狀況、有無小孩、有無須長期照顧的家人、有無工作、居住區域、行業等基本變項，分析其與婦女勞動參與之間的關係，用以瞭解台中市不同處境婦女的工作與家庭生活狀況，作為台中市促進婦女勞動參與政策與提供福利服務措施的參考。

一、基本人口概況

表 4-1 與表 4-2 為本調查研究受訪婦女之基本人口背景資料概況。在年齡方面，本研究係按年齡分層進行比例抽樣，各年齡層比例分佈如下：25-34 歲 24.2%、35-44 歲 27.5%、45-60 歲 48.3%。

表 4-1 在教育程度方面，以高中（職）所佔比例最高，為 34.0%，其次為大學佔 28.6%、第三為專科佔 18.5%。國（初）中佔 9.3%、小學佔 4.1%、研究所以以上 5.4%。其中專科/大學/研究所以以上合計佔 52.5%。表 4-2 顯示年齡層愈高、教育程度愈低。大學畢業的女性中，49.2%為 25-34 歲的女性、27.6%為 45-60 歲，高中畢業的女性，25-34 歲佔 13.2%、45-60 歲佔 59.8%。

表 4-1 在婚姻狀況方面，以有配偶比例最高，佔 73.1%，其次為未婚者佔 19.3%。離婚者佔 3.8%、喪偶佔 3.4%、分居者僅佔 0.4%。表 4-2 顯示未婚的女性中，25-34 歲女性佔 61.2%、35-44 歲女性佔 19.9%、45-60 歲佔 18.9%。單親（包括離婚、分居或喪偶）的婦女中，85.2%為 45-60 歲的女性。

表 4-1 家中目前有 12 歲以下小孩者佔 31.6%，沒有者佔 68.4%。家中目前有有需長期照顧的 65 歲以上的老人或 12-64 歲家人者佔 21.7%，沒有佔 78.3%。其中有 12 歲以下小孩者以 35-44 歲女性居多，佔 50.9%，其次是 25-34 歲女性佔 31.4%；家中有需長期照顧家人者，以 45-60 歲女性居多，佔 61.2%。

表 4-1 在工作狀況方面，受訪婦女目前有工作者佔 66.5%、沒有工作者佔 33.5%。表 4-10 沒有工作者以 45-60 歲女性居多，佔 44%，25-34 歲女性沒有工作比例為 20%、35-44 歲女性 27.9% 沒有工作。表 4-10 顯示愈年輕女性有工作比例愈高，25-34 歲女性有工作比

例為80%、35-44歲女性72.1%有工作、45-60歲女性56%有工作。本研究調查與2012年台中市性別統計指標中的兩性勞動參與率調查相近，該指標（表2-7）指出25-44歲女性勞動參與率為78.3%、本研究為76.1%，性別統計指標之45-64歲有工作者佔45%、本研究調查45-60歲有工作者佔56%。

在行業別中，有工作者中從事農業者佔 1.4%、製造業者佔 22.8%、服務業佔 75.9%。各年齡層與從事行業則大致相同，幾乎均以服務業為主，各年齡均在 72%~79.6%左右。其次工業製造業在 20-26%之間。

在居住地區方面，台中市都會區完成 454 份，佔 42.5%、大屯區 199 份，佔 18.6%、海線區 175 份，佔 16.4%、山線 240 份，佔 22.5%。

表 4-3 為受訪婦女之配偶或同居者目前工作狀況，有配偶者共 783 位，佔 73.1%。配偶目前沒有工作者佔 10.1%、有工作，且同住在一起者佔 87%、有工作，但大部分時間住外地沒有同住佔 2.9%。

二、工作中斷情形與影響原因

表 4-4 受訪婦女是否因為某些原因中斷過工作，其中 5.1%婦女從來沒有工作過、沒有中斷過者佔 39.3%、有中斷過工作者佔 55.6%。在年齡差異方面，58.2%的 35-44 歲、58.3%的 45-60 歲的婦女均有中斷過工作的經驗。教育程度影響是否中斷過工作。教育程度愈高中斷過工作的比例較低，教育程度小學者中斷過工作比例為 63.6%、國中 64.6%、高中 61.7%，但專科為 55.3%、大學為 46.9%、研究所以上為 43.1%。顯示教育程度越高的女性，不論是生育前不退出勞動力市場或是生育後重返勞動市場的比例均比教育程度較低的女性來的高。女性是否曾經中斷過工作與居住地區無明顯關連。

從人力資本的角度來看，婦女的人力資本越豐厚，會提高婦女永久離職的機會成本。因此婦女即使在面臨婚育的狀況時，可能仍會選擇尋找替代措施，並留在勞動市場；或者即使離職，也有較高的可能性在離職後儘速重返就業。

現為單親者（如離婚/喪偶/分居）中斷工作的比例最高 69.1%、其次為已婚者佔 58.5%。家中目前有 12 歲以下小孩者中斷過工作的比例為 62.1%，高於目前家中沒有 12 歲以下的小孩者，佔 52.6%。家中有需要長期照顧的家人者有中斷過工作佔 59.5%，沒有需長期照顧的家人有中斷過工作者也佔 54.5%，兩者比例相差甚少，有無須長期照顧的家人並非女性中斷工作的主要原因。

表 4-5 顯示 70.5% 的婦女曾經因為「家庭因素而中斷工作」。但教育程度為大學的女性因家庭因素中斷工作的比例（63.6%）較低於專科（77.8%）和高中（75.3%）的女性。人力資本明顯影響女性是否暫時退出勞動職場的選擇。女性是否曾經因為家庭因素而中斷過工作與居住地區無明顯關連。

表 4-6 分析影響婦女中斷工作的原因，「照顧小孩」比例最高，佔 79.8%、其他原因的比例相對低很多，「結婚」佔 17.5%、「照顧老人或病人」佔 11.4%、「料理家務」佔 14.1%、「其他」為 8.8%。與年齡交叉分析發現，35-44 歲女性有 87.5% 係因照顧小孩因素而中斷工作，比例最高，而 45-60 歲女性 14.6% 為照顧老人或病人等家中需要長期照顧的人而中斷工作，但比例遠低於照顧小孩因素。在教育程度方面，除學歷為研究所以上的女性因照顧小孩而中斷工作的比例稍低（66.7%），其他大學到小學之學歷比例相差不會太多（介於 76.5%~88% 之間）。因照顧老人而中斷工作者，則以高中職以下比例（13.9%-17.6%）較高於專科以上學歷者（5.6%-9.9%）。

表 4-7 因為家庭因素而中斷工作多久的時間，整體而言以中斷十年以上比例最高 28.9%。其次為五年以上未滿十年者佔 20.6%，一年未滿三年者佔 19.7%。而教育程度與年齡也影響中斷工作時間的長短。本研究調查顯示國中和小學教育程度中斷十年以上者分別為 45.9%、41.2%，而大學教育程度者曾因家庭因素中斷工作的時間以一年以上未滿三年者比例較高，佔 25.3%，研究所以上學歷者則有 27.8% 中斷過工作半年到未滿一年和三年以上未滿五年。在年齡方面，愈年輕的女性因家庭因素而中斷工作時間愈短，25-34 歲半年以內 19.5%、半年到一年 20.8%、一年到未滿三年 31.2%。比例均顯著高於 35-44 歲以及 45-60 歲女性。中斷時間與居住區域方面無顯著相關。

表 4-7-1 控制年齡因素，教育程度較低的女性（如高中），中斷工作的時間仍然高於教育程度較高的女性。各個年齡層中，以 25-34 歲女性高教育程度（如大學）中斷時間顯著低於同年齡層教育程度為高中的女性。大學學歷中斷三年以內合計 76.4%、高中學歷中斷三年以內合計 60.8%、中斷 5-10 年者有 17.4%。

雖然文獻中 Desai & Waite（1991）發現，相較於其他暫時離職的婦女而言，大學以上教育婦女一旦暫時退出勞動力市場，他們重返職場的時間通常較遲，這主要是因為高教育婦女通常認為小孩剛出生是成長的重要關鍵，故會延遲重返的時機。但在本調查研究中發現，由於經濟結構變遷，經濟壓力讓雙薪家庭成為家庭不得不然的型態、以及女性自主獨立意識提升，大學以上教育程度的女性教育程度較高的女性，中斷工作的機會成本高，因此中斷工作的時間明顯少於高中以下的女性。

表4-8顯示，雖然家庭因素、照顧小孩是影響婦女中斷工作的原因，但再從內在與外在之主客觀的影響因素來看，有72.7%的女性認為「自己想要全心投入家庭」。其他外在因素如「家人期待離職，專心照顧家庭」僅有13.6%、「想要兼顧工作與照顧幼兒，但雇主不願提供育兒支持」佔9.0%、「工作薪資無法家庭照顧支出，只好自己照顧」7.1%、「工作時間太長或地點太遠，難以兼顧家庭」7.1%、「因為結婚懷孕而在職場遭受不平等對待」佔1.7%、「想要兼顧工作與照顧家人（老人或病人），但雇主不願提供照顧家人支持」佔5.6%、「其他」11.7%。教育程度影響不大，從教育程度影響來看，大學（含）以下均有75%左右認為是自己想要全心投入家庭，僅研究所以上學歷者有33.3%認為是自己想要全心投入，而家人期待佔22.2%。在現在有無工作的交叉分析，現在沒有工作者有79%認為自己想要全心投入照顧小孩，比有工作者的比例（66%）略高。中斷工作因素與居住區域無顯著關連。

表4-9從未中斷工作者至今就業多久，有70%超過10年以上，其次15.9%為五年以上未滿10年。年齡與教育程度有互動關係，教育程度低、年齡大、工作時間較易超過10年，因此如小學、國中、高中、專科等教育程度較低、年齡在35歲-60歲以上的女性，工作超過10年比例，遠高於25-34歲、以及教育程度為大學和研究所的女性。

小結：前述調查結果比較 OECD 之婦女勞動參與調查報告，OECD 指出有孩子的女性退出勞力市場再重返勞動力市場，比沒有孩子的女性在勞動參與表現上有明顯差異，前者重返比例較低。且有孩子的女性，退出再重返勞動力市場，其返回勞動力市場付出的代價比較高。女性 45 歲之後，再重返勞動力市場者大幅下降，不易再重回職場。但是此一現象在 OECD 的調查研究中發現有性別差異。男性有孩子後，退出勞力市場再重返勞力市場的比例，較高高於男性沒有孩子的比例。

從前述資料發現婦女較容易因為家中有小孩而中斷工作，且自願想要投入家庭的比例佔 72.7%（表 4-8）。但家中有需照顧的老人則不顯著。此點與 OECD 研究發現一致，女性高比例地傾向自主選擇回家照顧小孩而中斷工作，因此在政策上，建構友善家庭的勞動政策益發重要。

友善家庭的勞動政策，從性別角色分工來看，思考如何促進男性的家務投入，如男性請育嬰假、家庭照顧假，並同時減少在兩性都投入職場的情況下可能面臨的工作與家庭衝突情形。從提升女性勞動參與的就業促進措施來看，兒童照顧是一個主要議題，托育必須與就業相配合，有制度的企業能提供托育設施；托育供給必須公平且有足夠的回應性；兒童托育必須包含教育及照顧、對於學齡兒童應安排課後照顧場所；提供父母資訊與諮詢專線；補助托育費用或兒童津貼，提供自由選擇到市場或向政府購買等。再者，在老年照顧方面，女性如有工作者，在托老部分如果有替代方案，女

性比較會選擇替代方案，而不會選擇自願照顧老人或生病的家人，因此在政策上，思考托老的替代方案有助於女性在勞動力市場上的穩定性。

三、在職婦女的工作狀況

（一）勞動參與情形：職業類別、工作時間、薪資待遇

表 4-10 在工作狀況方面，受訪婦女目前有工作者佔 66.5%、沒有工作者佔 33.5%。沒有工作者以 45-60 歲女性居多，佔 61.5%。愈年輕女性有工作比例愈高，25-34 歲女性有工作比例為 80%、35-44 歲女性 72.1%有工作、45-60 歲女性 56%有工作。教育程度愈高，現在有工作比例也愈高。研究所以以上佔 85.7%、大學佔 75.9%、專科 69.4%、高中 59.9%、國中 48.8%、小學 50%。工作與婚姻狀況交叉分析，未婚者有工作比例最高 86.8%、其次為已婚 61.7%、單親（包括離婚/喪偶/分居）佔 59%。居住區域與工作狀況無顯著關連。

表 4-10 與表 2-7 台中市兩性勞動參與率相較，該指標指出未婚女性有工作者佔 60%、有配偶者佔 50%、單親（離婚喪偶及分居者）佔 31.7%。本研究之婚姻與工作狀況統計雖高於 2012 年台中市性別統計指標，究其原因主要應是調查對象之年齡範圍差異所致，本研究調查對象為 25-60 歲女性，但該指標為 15 歲以上之女性。事實上 60 歲以上女性的勞動參與率已經明顯下降。

表 4-11 受訪婦女所從事工作的行業類屬，農業佔 1.4%、工業製造業佔 22.8%、服務業佔 75.9%。行業與年齡交叉分析並無差異，女性目前均以服務業為主要的行業，25-34 歲（79.6%）、35-44 歲（72.7%）、45-60 歲（75.7%）。行業與教育程度交叉分析，從事製造業者以小學（36.8%）、國中比例較高（33.3%），從事服務業以研究所以以上（84.1%）、大學（82.9%）、專科（75.2%）、高中（70.9%）比例較高。最後，居住在市區的女性，從事服務業比例也高於其他區域。市區從事服務業女性比例為 86%、而在大屯區與海線區從事製造業之女性有 31.5%、從區域發展與產業結構特色來看，大屯區與海線區是台中市製造業較集中之地區。從調查可之行業與教育程度有關，教育程度較高，從事技術性質的服務業也高，但整體而言，服務業仍為女性工作主要的行業。

表 4-12 為女性工作行業的細分類交叉分析。比例最高的是其他服務業佔 24.7%、製造業佔 18.1%、金融及保險業佔 9.4%、教育服務業佔 9.1%、批發零售業佔 5.5%、營造業佔 4.3%、專業科學及技術服務站 4.3%、醫療保健及社會工作服務佔 4.2%、住宿及餐飲業佔 4.2%、支援服務業佔 4.0%、資訊及通訊傳播業佔 3.0%、公共行政及國

防和強制性社會安全佔 2.5%、藝術、娛樂及休閒服務業佔 2.4%、不動產業佔 1.3%、農、林、漁、牧業佔 1.3%、礦業及土石採取業佔 0.3%、電力及燃氣供應業佔 0.1%。

女性從事行業與教育程度交叉分析，較為顯著影響為研究所以上從事教育服務者佔 38.3%，大學以上從事教育服務者佔 14.3%、從事公共行政者佔 8.5%。在行業細分類方面，女性於市區從事批發零售業工作者高於其他地區。

表 4-13 為受訪女性從業身份，其中 72.2%女性為受私人僱用者、其次自營作業者佔 12.2%、受政府僱用者佔 9.4%、雇主佔 4.9%、無酬家屬工作者（家中有公司或事業，每週工作達 15 小時以上佔 1.2%。教育程度會影響女性的從業身份，其中以研究所以上之女性受政府僱用（公務人員）比例最高，佔 40.4%，大學佔 12.6%，而在自營作業者方面，小學佔 42.1%、國中佔 21.4%、高中佔 16.7%，顯示小學、國中、高中（年齡層也屬中高齡）較多女性從事自營作業之較有彈性工時的工作。

表 4-14 為受訪女性之主要職業分析，比例最高的為專業人員佔 37.26%、其次為服務及銷售工作人員佔 20.3%、技術員及助理專業人員佔 11.18%、基層技術工及勞力工佔 11.2%、事務支援人員佔 8.9%、民意代表、主管及經理人員佔 5.4%、技藝有關工作人員佔 3.7%、機械設備操作及組裝人員佔 1%、軍人佔 0.6%、農、林、漁、牧業生產人員佔 0.5%。教育程度影響職業較為顯著，研究所以上者職業為專業人員佔 63.8%、大學為專業人員佔 47.5%、專科佔 35.7%。

表 4-15 為受訪女性之工作性質，其中以全日長期工作佔 81.2%、其次為部分時間但仍為長期之工作佔 13.7%、臨時性之全日工作佔 1.0%、臨時性之部分工時佔 2.7%、家庭代工佔 1.3%。教育程度為專科以上者，工作性質為全日長期之一般性工作比例高於教育程度在高中以下者，其他如有無 12 歲以下小孩、有無需長期照顧之家人、居住區域等因素，皆未影響工作性質。女性仍以從事全日長期工作佔大多數，從事部分或臨時工作的女性佔 19.8%。

表 4-16 為受訪婦女目前所從事的主要工作的年資。十年以上者佔 51.9%、五年以上未滿十年佔 17.8%、一年以上～未滿三年佔 12.1%、三年以上未滿五年佔 10.7%、半年～一年（含）佔 4.5%、半年以內佔 3.0%。婦女的工作年資與年齡有關（年齡又與教育程度、婚姻狀況有關，故年齡愈長、教育程度較低、已婚者，其工作年資均較長）。而家中有無 12 歲以下小孩、家中有無需要長期照顧的家人、居住區域等，均與女性的工作年資沒有顯著相關。

表 4-17 在職婦女工作場所規模以 5-29 人規模的公司所佔比例最高（佔 35.5%）、4 人以下比例居次（佔 25.8%）、第三為 30-99 人（佔 13%）、100-249 人佔 6.9%、250-499 人佔 3.6%、500-999 人佔 1.9%、1000 人以上佔 6.6%。進一步交叉分析顯示，在職婦女的工作場所規模與教育程度、行業別有相關。教育程度較低的女性，較高比例在 4 人以下的公司工作（小學佔 42.1%、國中佔 38.1%、高中佔 35.0%），專科、大學較高比例在 30-99 人之規模的公司工作（專科佔 41.2%、大學佔 39.5%、研究所以上者佔 21.3%），研究所以上者有 17% 在 100-249 人的公司。在行業別方面，在農業工作者，以 4 人以下所佔比例最高（66.7%），在製造業工作者，以在 5-29 人規模的公司工作的比例最高，佔 48.3%，在服務業工作者以 5-29 人比例最高佔 32.4%、其次為在 4 人以下公司佔 28.8%。

表 4-18 在職女性每天工作時數，8~未滿 10 小時比例最高，佔 58.7%，6~未滿 8 小時佔 17.2%、10 小時以上佔 13.4%、4~未滿 6 小時佔 7.8%、未滿 4 小時佔 3.0%。工作時間與婚姻狀況交叉分析，單親女性有 23.9% 工作超過十小時以上，有 12 歲以下小孩的，有 17.3% 女性也工作超過 10 小時以上。孩子年幼加上工時長，其工作與家庭負荷值得關注。

表 4-19 在職婦女每月薪資以兩萬~未滿三萬元比例最高佔 43.8%、三萬~未滿五萬元居次，佔 28.5%、五萬~未滿八萬元佔 12.9%、一萬~未滿兩萬元佔 9.4%、未滿一萬元佔 2.1%、八萬~未滿十萬元和十萬~未滿二十萬元各佔 1.2%、二十萬元以上佔 1.0%。薪資與教育程度相關，教育程度愈高，薪資所得也較高。研究所以上薪資為五萬~未滿八萬元佔 51.2%、大學畢業薪資為兩萬~未滿三萬元佔 45.1%、三萬~未滿五萬元佔 33.8%。小學、國中薪資超過半數集中在兩萬~未滿三萬元，一萬~未滿兩萬元也佔 1/4。

其次薪資與行業別也關係，整體而言，女性從事服務業薪水高於製造業。服務業兩萬~未滿三萬元佔有 40.1%、三萬~未滿五萬元佔 31.3%、五萬~未滿八萬元佔 14.7%，製造業兩萬~未滿三萬元佔有 55.5%、三萬~未滿五萬元佔 24.8%。

表 4-20 為受訪在職婦女目前有沒有職業保險，有職業保險者佔 89.4%、沒有佔 10.6%。少數（10.6%）沒有職業保險的在職女性，主要為 45-60 歲中高齡、教育程度較低（國小、國中）、單親、農業與服務業、居住於山線區者。公司規模與受訪婦女有無職業保險亦有顯著相關。受訪女性沒有職業保險者，在 4 人以下的公司工作者佔 24.9%，比例最高，其次為在 5-29 人之公司工作者佔 8.4%、在 250-499 人為 8.3%。其他在 30-99 人之公司佔 1.2%、在 100-249 人公司佔 2.2%、500-999 人均有納保、1000 人以上為 2.3%。

整體而言，居住地區與女性工作狀況的關係，僅有居住於台中市區的女性從事服務業比例稍高於其他地區，特別是批發零售業較為顯著。其他如從業身份、工作性質、工作多久、公司規模、每日工時、薪資、職業保險等，均無相關。

（二）友善工作職場實施狀況

表 4-21 為工作場所有提供哪些支持女性與家庭之友善家庭的措施，其中以產假（包括流產假、安胎休養）比例最高（57.8%）、其次為育嬰假（50.0%）、家庭照顧假（28.8%）、懷孕女性員工可申請工作調動（22.5%）哺乳室及集乳室（22.1%）、為撫育未滿 3 歲子女得減少或調整工作時間（14.8%）。但是回答不知道也高達 39.7%。「不知道或都沒有提供」視為遺漏值，因為年齡層為 45-60 歲、教育程度為國中、國小，因為已經離生育階段較久，對於產假因無需求因素，因此，對於現在的工作場所所有無提供產假，有較高的比例回答「不知道」。例如 45-60 歲回答不知道者有 53%、教育程度為國小回答不知道者有 73.7%、國中有 78.6%。

表 4-22 女性面臨家庭照顧工作需要時，女性是否申請過上述支持女性或家庭的照顧假？調查顯示 75.9% 女性不曾申請過職場這種支持措施。女性申請過產假（22.1%）、育嬰假（9.7%）、家庭照顧假（5.8%）、哺乳室（4.6%）、工作調整（2.9%）。交叉分析支持女性與家庭的友善政策，研究所以以上之女性請育嬰假比例為 17%、大學有 12%，請家庭照顧假（13%）與申請哺乳室（15%）也以研究所以以上女性比例相較專科以下之女性。這與高學歷的女性較多在規模較大的公司、或是政府機構有關。在居住地區方面，居住於山線地區的女性，其公司提供產假或曾經向公司申請產假的比例稍低於其他區域。

（三）婦女轉職傾向、職涯前景、與轉職考量

表 4-23 為最近半年有沒有轉換工作的打算，沒有者佔 88.3%、有轉換工作打算者佔 11.7%。在年齡的差異上，以 25-34 歲有較高比例想轉換工作，佔 15.2%、35-44 歲佔 11.6%、45-60 歲佔 9.1%。未婚、單親比例也高於已婚者，從事製造業者想轉換工作的比例較高於服務業者、有無 12 歲以下小孩或需長期照顧之家人則對於女性是否想轉換工作較無差異。

表 4-24 為分析少數在職婦女（N=70）想轉換工作的個人因素。其中工作太累壓力太大比例最高（31.4%）、其他（37.1%）、興趣能力無法發揮（14.3%）、想創業（12.9%）、照顧家庭（12.9%）、健康因素（12.9%）。轉換工作之個人因素與居住地區交叉分析，發現居住於山線地區的女性比起其他三個地區，有稍高的比例認為工作太累壓力太大（43.8%）、想創業（31.2%）為其想轉換工作的個人因素。

表 4-25 分析在職女性想換工作的職場因素（N=70）：待遇太低（47.1%）、工作時間太長或常需加班（21.4%）、環境不好（物理環境、公司人際）（27.1%）、其他（25.7%）。轉換工作職場因素與居住地區交叉分析，發現居住於山線地區的女性比起其他三個地區，有較高的比例認為待遇太低（64.7%）、工作時間太長或常需加班（29.4%），是其想轉換工作的個人因素。而海線地區女性則有較高的比例（高達 64.3%）反應工作環境不好，如工作環境差、工作無發展前景、公司經營困難，是影響其想轉換工作的職場因素。

表 4-26 員工想換工作主要的考慮因素為何：薪資福利（60.8%）、工作時間地點（35.4%）、工作穩定長久（25.3%）、兼顧家庭（25.3%）、興趣能力（20.3%）。在年齡差異方面，25-34 歲想轉換工作女性，考慮「薪資與福利制度」比例最高（61.3%）、其次為「工作時間與地點」（佔 41.9%）、35-44 歲女性考慮一樣也以考慮「薪資與福利制度」比例最高（79.2%）、其次為「工作時間與地點」（佔 33.3%）、45-60 歲之中高齡女性考慮因素在各項因素之間，各選項之反應比例較為平均，依序為薪資與福利（41.7%）、工作是否能穩定（33.3%）、工作時間與地點（29.2%）、工作能否兼顧家庭（29.2%）。

單親女性比有配偶之女性，有較高比例除薪資福利外，較在意工作時間與地點（42.9%）、工作能否兼顧家庭（42.9%）、未婚女性，除薪資福利，也特別在意工作時間與地點（46.4%）、工作是否能穩定長久（32.1%）、工作是否符合自己的興趣（28.6%）。有 12 歲以下小孩的婦女考慮主要因素除了薪資福利，其次為「兼顧家庭」（30.4%）。在行業別方面，從事製造業的女性在轉換工作上以考慮薪資福利比例最高，高達 81.8%，其次為工作時間與地點（27.3%）、工作是否能穩定長久（27.3%），從事服務業女性，考慮薪資福利佔 54.7%、工作時間與地點佔 39.6%、工作能否兼顧家庭佔 28.3%。從前述調查資訊可知，製造業薪水較低，服務業時間較長。

表 4-27 在職涯規劃增加職場能力方面：比例最高的前三項為外語能力（25.1%）、電腦資訊能力（23.7%）、專業技能（22.6%）、其他 49.7%。其中以 25-34 歲女性、教育程度為大專以上者、未婚之女性想加強外語能力之比例較高，佔 36.9%。

小結：從調查結果來看，工作職場提供育嬰假僅 50%、其他家庭照顧或哺乳室也僅 1/4 左右，而從本研究進行的深入訪談中，受訪者也提及台中市 250 人以上的公司並未有設置托兒所者。而女性申請育嬰假、家庭照顧假、哺乳室、工作調整等友善工作職場措施比例仍然甚低。

根據行政院主計總處 100 年工商普查資料，臺中市 100 年之事業單位結構 4 人以下事業單位佔 81.4%、5-9 人佔 9.5%、10-29 人佔 6.9%，29 人以下合計佔 97.8%，企業規模小不利推動友善職場。中小企業如何有效推動友善職場有助於女性參與勞動市場，值得深思。從前項數據顯示工作時間太長常加班、待遇太低、環境不好，太累壓力大是影響職業婦女想轉職的重要因素。而表 4-25 也顯示女性員工較少會將想換工作的原因歸諸於公司不提供支持，女性員工較少苛責公司有照顧家庭之企業社會責任的觀念。

四、關於目前沒有工作的女性

表 4-28 為目前沒有工作女性從結束上一份工作至今，多久沒有工作。調查顯示以 10 年以上比例最高，佔 44%、其次為 5-未滿 10 年佔 17.3%、第三為 1-未滿 3 年佔 12.1%、3-未滿 5 年佔 11.6%。半年以內佔 10.4%、半年~一年佔 4.7%。從上述調查顯示有逾 60% 的女性五年以上未有工作。其中，45-60 歲的中高齡婦女中斷十年以上的比例最高，佔 57.3%。中高齡婦女的教育程度也較低。其次為 35-44 歲的女性中斷 5-未滿 10 年者佔 27.8%、中斷 10 年以上者佔 31.1%。居住區域方面，居住於海線地區的女性，至今 5-10 年（18.8%）與 10 年以上（50%）沒有工作的比例，顯著略高於其他地區。而山線地區（56.2%）、海線地區（54.7%）女性回答因「照顧小孩」而沒有工作比例高於其他區域、另居住於海線地區女性回答因「料理家務（34.4%）」而沒有工作比例也略高於其他區域。但相對山線與海線地區的工作條件也較為不佳，利害權衡之下，山線海線地區的女性相對較有誘因投入照顧小孩與家務的工作。

表 4-29 為目前沒有工作的原因：依序為照顧小孩佔 48.5%、料理家務佔 23.8%、照顧老人或病人佔 16.3%、健康因素佔 10.9%、退休佔 10.6%、找不到工作佔 7.4%、家中經濟許可無須工作佔 7.2%。

照顧小孩以 25-34 歲以及 35-44 歲年齡層的婦女比例高，分別為 62.3%、72.2%，照顧老人雖然 45-60 歲女性比例較高，但此因素比例僅 18.6%，45-60 歲女性仍有 36.8% 因需照顧 12 歲以下小孩、22.9% 因料理家務、15% 因健康因素、16.2% 因退休而未工作。家中有 12 歲以下小孩者，有 77.8% 係因為照顧小孩而沒有工作。中高齡女性負擔老人照顧而未工作者比例，遠低於年輕女性照顧小孩的比例，相差有 32.2%。

表 4-30 最近半年是否有在找工作：81.7% 的女性最近半年沒有在找工作，18.3% 的女性最近半年有在找工作。其中 25-34 歲有 23%、45-60 歲有 18.1%、35-44 歲有 15.6% 在找工作。目前沒有工作但有再找工作者比例介於 15%-23% 之間。有趣的是，家裡有需要長期照顧的老人或病人者，婦女想找工作比例（26%）高於家中沒有需長期照

顧者(15.6%)。相反地，家裡有12歲以下小孩的女性近半年有在找工作則有16.7%，但沒有12歲以下小孩有在找工作的比例僅19%，兩者差異不大。家裡有需長期照顧者，女性找工作的比例高於家裡有12歲以下小孩者。本研究在進行深入訪談和焦點團體時，參與者反應長期照顧家中老人或生病的家人的工作較無權力感與成就感，照顧關係也較為緊張，是女性較不願投入家中長期照顧工作角色的主因。居住地區與最近半年是否有在找工作、以及找工作壓力均無明顯相關。

表 4-31 為近半年有在找工作者，找工作的壓力程度。整體來看，沒有壓力 17.8%、有點壓力 24.7%、普通 13.7%、滿有壓力的 21.9%、非常有壓力 21.9%。在年齡的影響方面，45-60 歲的女性 48.9%感到滿有壓力和非常有壓力，兩者合計比例高於 25-34 歲以及 35-44 歲的女性。教育程度方面，小學學歷和國中學歷者，均有 60%近半年在找工作上感到滿有壓力和非常有壓力。

家裡有 12 歲以下小孩需照顧的，近半年找工作的壓力有 66.7%傾向較小（普通/有點壓力/沒有壓力/），但是家中有需要長期照顧的老人或病人的有 55.5%婦女，近半年找工作的壓力傾向較大（滿有壓力/非常有壓力）。

近半年有在找工作的婦女，面對再就業，感到較有壓力的情形（壓力最少 1 分，最高 5 分）為「工作與自我（沒有自己的時間、生活品質受影響）」，平均分數為 3.12 分、其次為「工作與家庭的衝突（工作時間調適困難、影響家庭）」2.96 分，第三是「工作技能信心問題（技術能力落後或趕不上同事）」2.9 分。「工作人際與環境的調適」2.51 分、「工作定位問題（不好意思作低階層的工作的心理壓力）」2.6 分。換言之，女性再就業的壓力來自「生活品質對自我的影響」、「兼顧家庭的壓力」以及「重回職場的工作技能與信心」。而工作高低的社會地位與人際調適的壓力影響較小。

表 4-32 為目前有再找工作的女性對於再就業對工作與家庭衝突的擔憂程度。其中擔心工作與家庭衝突的以 35-44 歲女性居多，蠻擔心與非常擔心者合計佔 78.5%、有 12 歲以下小孩者，滿擔心與非常擔心合計佔 71.2%。

表 4-33 為對工作人際與環境調適的擔憂程度。從年齡層之交叉分析來看，以 35-44 歲女性有較高比例處於滿擔心與非常擔心的狀態，兩者合計佔 50%。

表 4-34 顯示 25-34 歲年輕的女性有較高的比例，對再就業面臨的「工作技能信心問題」有較多的擔心，滿擔心與非常擔心合計佔 50%。

表 4-35 顯示多數想要再就業的女性並不太擔心工作定位的問題（如做比較低階層的工作）。

表 4-36 對於再就業，對「工作與自我（擔心生活品質受影響，沒有自己的時間）」感到滿擔心和非常擔心的主要是比較年輕與中高齡的女性。25-34 歲的女性，合計佔 50%、以及 45-60 歲女性，合計佔 55.6%。35-44 歲女性有 57.2%則不大擔心。

表 4-37 為想再就業的女性找工作的方法，主要仍以私立就業服務機構（民間人力銀行、人才仲介、獵人頭公司）、報章雜誌之求才廣告比例較高，各佔 42.5%，其次為親友推薦介紹佔 31.5%、第三是政府就業服務機構（就業輔導中心、全國就業 e 網、縣市政府求才官網）佔 20.5%、招貼廣告（店面或社區佈告欄）佔 15.1%。企業官方網站佔 12.3%。由社福團體、學校就業輔導單位、校園徵才與就業博覽會等管道比例均僅有 1.4%。

不同年齡層的女性在找工作的管道上有所差異。25-34 歲女性 92.9%慣用人力銀行等私立就業服務機構來找工作，其次是政府就服機構佔 42.9%。35-44 歲女性以報章雜誌之求才廣告找工作者（57%）比例最高、其次是民間人力銀行。45-60 歲的女性 48.9%透過報章雜誌、31.1%透過親友。教育程度愈高使用網路之人力銀行比例較高、教育程度較低者則使用報章雜誌刊登的廣告與親友推薦介紹之比例較高。

從居住區域來看，海線地區女性較依賴傳統管道，例如報章雜誌之求才廣告（58.3%）、招貼廣告（店面或社區佈告欄）25%，但市區（51.3%）、屯區（40%）、山線（50.0%）地區則明顯有較高比例運用私立就服機構（如人力銀行），而海線地區女性運用人力銀行僅 8%。上述發現可作為協助居住不同地區女性獲取就業服務訊息來源管道之參考。

表 4-38 為想找工作的女性在找工作時主要考慮的因素。工作時間及地點比例最高，佔 69.9%、其次是工作可以兼顧家庭佔 38.4%、第三是薪資與福利制度佔 31.5%、第四是工作是否能穩定、做久佔 21.9%、自己的興趣與能力佔 19.2%。25-34 歲找工作時主要考慮工作時間及地點佔 85.7%，比例遠高於其他因素。35-44 歲女性則以工作時間與地點、工作可以兼顧家庭兩者為最高，均佔 78.6%、45-60 歲的女性有 62.2%考慮工作時間地點、其次有 28.9%考慮工作是否能夠穩定。家中有 12 歲以下小孩者均有高達 66.7%的女性考慮工作時間與地點、以及是否能夠兼顧家庭。家中有需要長期照顧之家人者，女性在找工作時也僅有 25.9%會考慮工作要能兼顧家庭。

表 4-39 想找工作的女性主要想找的工作為全日長期性的工作，佔 43.8%、其次為部分工時長期性的工作佔 30.1%、臨時性的部分工時佔 16.4%、臨時性的全日工作佔 9.6%。在年齡差異方面，25-34 歲女性較高比例想找全日長期工作，佔 71.4%、35-44 歲以及 45-60 歲的女性，則以全日或部分工時之長期較為穩定的工作為主，各約佔 35%

左右。有或沒有 12 歲以下小孩的女性，想找全日長期工作者比例差不多，有年幼小孩比例稍高佔 47.6%、沒年幼小孩 42.3%。沒有年幼小孩或需長期照顧之家人者反而有較高比例想找部分工作之長期工作。對女性而言工作時間與地點、工作能否兼顧家庭比工作性質為全天 vs.部分工時、長期穩定 vs.臨時性，對有就業意願的女性有較明顯的影響。

表 4-40 為想找工作但找不到工作的原因。其中以年齡限制比例最高，佔 46.9%。其次為工作時間不合佔 26.5%、第三是婚姻與家庭限制佔 20.4%。少數為專長不合、教育程度限制、待遇不合、語言能力限制、工作地點不合。

45-60 歲的女性以年齡限制因素比例最高佔 64.5%、35-44 歲女性以婚姻與家庭限制最高佔 54.5%、25-34 歲女性以專長不合比例稍高，佔 28.6%。有 12 歲以下小孩者以婚姻與家庭限制比例較高佔 43.8%。

小結：中高齡女性因教育程度和年齡限制、以及中斷時間工作太長（45-60 歲的中高齡婦女中斷十年以上的比例最高，佔 57.3%。），想要再度就業者在找工作上的確較為不易，從本調查分析顯示，中高齡女性其沒有找到工作的原因首要因素為年齡限制（64.5%）、次要因素為工作時間不合（29%）。45-60 歲中高齡女性想找工作時主要考慮因素首先是工作時間與地點（62.2%）、其次為工作能否兼顧家庭（31.1%）、第三是工作能否穩定做久（28.9%）。而期待工作性質，長期性之全日工作（37.8%）與部分工時（33.3%）比例相近，

而 35-44 歲女性，因為家庭生命週期正處於照顧學齡前與學齡兒童（12 歲以下小孩）的階段，因此，有 77.8%係因為照顧小孩而沒有工作。目前有在找工作者僅 15.6%在找工作。有想找工作者其對找工作的期待則以全日或部分工時之長期較為穩定的工作為主，各約佔 35%左右，家中有 12 歲以下小孩者對找工作的考慮因素，高達 66.7%均以工作時間與地點、工作可以兼顧家庭兩項因素比例最高，

五、希望政府提供的就業協助措施

表 4-41 為受訪女性對希望政府提供的就業協助措施的分析。70%的女性認為不需要（樣本數 758 位）、30%的女性有需要（樣本數 310 位）。在有需要政府提供就業服務的措施方面，以職業訓練最多，佔 65.2%、其次為就業資訊佔 51.6%、第三是就業諮詢與媒合，佔 44.2%、第四為創業輔導佔 31%、生涯輔導與座談為 25.8%。較特別的是 25-34 歲有 71.4%女性表示需要職業訓練。與教育程度交叉分析發現，專科以上教育程度者，有較高比例反應需要職業訓練的協助，專科佔 68.1%、大學佔 70.5%、

研究所佔 60%，而國中、高中之中高齡女性以就業資訊（佔 60%以上）和創業輔導（約佔 39%）比例較高。

表 4-42 為受訪女性想不想參加政府或民間機構辦理的職業訓練。其中想參加者佔 36.4%、不想參加者佔 41.9%、目前沒有想法者佔 21.7%。想參加職業訓練者以 25-44 歲女性略高於 45 歲以上之中高齡婦女。在行業別方面，在製造業工作的女性有 45.6% 想參加職業訓練，比例高於服務業的女性（想參加者佔 35.5%）。在居住區域方面，海線地區（41.7%）、市區（38.3%）想參加職業訓練的比例稍高於山線和大屯區。在職訓課程中，海線地區需求雖高於其他地區，但臺中市政府勞工局辦理之勞工大學之職訓課程卻又出現招生不易之情形，本研究訪問海線地區福氣社區關懷協會之秘書長時也提到此一現象，該協會創立之初也透過需求調查而爭取開設照顧服務員之職訓班，然而也遭遇報名人數太少無法開成的困擾，經過協會再向社區婦女詢問，發現態度與實際行為仍有落差，個人能否適應照顧服務工作中的照顧關係、時間、家庭能否配合，均會影響報名意願，由於想參加職訓與否為態度調查，職訓能否順利開成，仍要視職訓班別、職訓時間、以及個人及家庭等因素能否配合。

表 4-43 為想參加職業訓練的女性希望參加的職業訓練課程。依序為電腦資訊類佔 45.5%、餐飲廚藝烘焙佔 31.9%、手工藝品製作佔 23.1%、服務類（超商/餐飲/行銷）佔 19.3%、托育/居家照顧服務類佔 15.4%、美容美髮佔 12.3%、家務管理清潔類佔 7.7%，其他佔 23.7%。45-60 歲的女性比年輕的女性有稍高的比例想參加托育與居家照顧服務（佔 20.2%），但其比例仍較電腦資訊和餐飲廚藝、手工藝品製作等少。職訓與教育程度交叉分析發現，大學教育程度女性有 43.5% 想參加電腦資訊類別、32.2% 其他（但其他所指為何受限於電訪無法進一步瞭解）。國中教育程度的女性以餐飲廚藝烘焙（48.4%）最高、電腦資訊（32.3%）手工藝品（29%）、托育居家服務（29%）。

表 4-44 為不想參加職訓者的原因主要仍為覺得不需要，佔 76.2%。其他因素比例甚低。包括擔心找不到與訓練相關工作（2.2%）、職訓內容遠景不佳（2.4%）、職訓地點離家太遠（2.6%）、擔心家人照顧問題（8.4%）、無法負擔參與職訓的花費（1.3%）、目前找工作，沒有時間參加（5.9%）、其他（12.8%）。有 12 歲以下小孩者有 17.3% 表示擔心家人照顧問題，因此協助想參加職業訓練女性的托育照顧幼兒的問題，是提供職業訓練時需考慮的配套措施。

小結：在就業服務需求方面，國中、高中之中高齡女性以就業資訊（佔 60%以上）和創業輔導（約佔 39%）比例較高。在職訓需求上約半數想參加職訓者均想參加電腦資訊類的職業訓練，但在實際工作上電腦資訊為一般求職時的工作技能，能以電腦職訓技能找到工作者仍屬不易，因此女性想獲得電腦資訊職業訓練，其與就業之間的相

關性與考慮為何，值得進一步討論。其次為從調查中也發現比較值得思考的問題是約有 30% 的女性表示想參加職業訓練。而這 30% 的女性中，25-34 歲年輕的、教育程度為大學，有 70% 女性表示需要職業訓練。其職訓的類別以電腦資訊為最多（52.1%），其次為其他（32.2%），此一現象除了顯示目前大學專業所學與勞動力市場的就業方向有顯著落差，而「其他」的職訓所指為何，也需進一步瞭解。

六、照顧負荷與家務分工

表 4-45 為受訪女性有無 12 歲以下小孩。有 12 歲以下小孩者佔 31.6%、沒有佔 68.4%。在區域別方面，屯區（大里、太平、霧峰、烏日）有 12 歲以下小孩的比例稍高，佔 58.2%，其次為原台中市區，佔 46.9%。山線區為 44.2%、海線為 37.7%。海線家中育有 12 歲以下小孩之比例最低。

表 4-46 為家中有 12 歲以下小孩的受訪女性，其家中有 12 歲以下小孩的人數。一個比例最高，佔 46.9%、兩個佔 43.3%、三個以上者僅 7.8%、4 個佔 1.5%、5 個佔 0.3%、6 個以上佔 0.3%。

表 4-47 為目前有 12 歲以下子女的女性，其子女的托育與照顧方式。0-3 歲自己帶者佔 18.9%、付費的托育者佔 4.8%；3-未滿 6 歲自己帶者佔 11.7%、付費的托育安親佔 13.2%；7-12 歲學齡兒童課後自己帶者佔 25.7%、托育安親佔 21.6%。全部都自己帶者佔 24.9%。整體而言，女性自己帶小孩者比例高於使用托育或安親。從教育程度來看，大學畢業女性有 12 歲以下小孩者，有 24.3% 選擇全部自己帶，有 0-3 歲小孩者有 23.3% 選擇自己帶遠高於送托育者（6.8%）、但 3-6 歲小孩則以送托育機構（16.7%）比例高於自己帶（10.7%）。而家中有 7-12 歲以下小孩者，自己帶與托育比例相當，均佔 17.5%。從大學畢業女性來看，女性選擇自己帶小孩比例高於送托育安親機構，而這也將影響女性的勞動參與。研究所教育程度的女性對 12 歲以下孩子的照顧方式也與大學程度的女性相似。沒有工作的女性，12 歲以下子女全部自己帶者佔 36.7%、0-3 歲以下子女自己帶者佔 22%、3-6 歲自己帶者佔 17.4%、7-12 歲自己帶者佔 26.6%。由前述數據顯示有高比例的女性沒有工作主要為照顧 12 歲以下小孩。

表 4-48 家有 12 歲以下孩子的托育方式，以「在家或送託親人」比例合計為 55%、遠高於「送托褓姆」（合計佔 12%）、送公立幼兒園或育嬰機構比例為 6.8%、小學送學校課後照顧比例為 19.7%、0-3 歲送私立育嬰中心僅佔 2.4%、3-12 歲幼托安親機構佔 31%，工作場所附設幼兒園比例僅 0.4%。換言之，女性在家自己照顧孩子比例最高，其次為運用私立幼托安親機構，小學課後照顧亦有相當比例女性利用。公立幼兒園/育嬰機構、工作場所附設幼稚園比例甚低。

表 4-50 為家中有 12 歲以下小孩者，每月托育安親費用佔家庭收入比例，比例最高的事「無此費用」佔 26.9%、「20-未滿 40%」佔 23%、「1-未滿 10%」佔 19.3%、「10-未滿 20%佔 13%」、「40-未滿 60%佔 14.8%」。

表 4-51 為受訪女性每天花多少時間照顧 12 歲以下小孩。比例最高的是 12 小時以上（33.9%）、其次為 6-未滿 8 小時佔 16.2%、4-未滿 6 小時佔 15.3%、2 小時以下者 8.1%。

表 4-52 為家中是否有需要長期照顧的老人或生病的家人。有佔 21.7%、沒有佔 78.3%。45-60 歲女性家中有需長期照顧的老人或生病的家人佔 27.5%，比例較高。

表 4-53 為家中有需長期照顧的家人中，進一步瞭解有幾位需要長期照顧的家人。65.5%家中有一位需要照顧的老人，比例最高，兩位需長期照顧的老人佔 23.3%。生病的家人一位佔 8.2%。

表 4-54 為家中照顧老人或生病家人的照顧方式，在照顧需長期照顧的老人家方面，以完全在家中照顧比例最高，佔 73.2%。家中與機構都使用者僅 9.2%、完全在機構照顧者 8.3%。在需長期照顧生病的家人方面，完全在家中照顧者佔 8.3%、家中與機構都使用者僅佔 3.1%、完全在機構照顧者佔 1.3%。由此可見家中需要長期照顧的老人以在家中比例最高。但照顧的人力大多以外勞為主。

表 4-55 家中需要長期照顧者的照顧時間，平日 24 小時佔 26.5%、平是假日全天佔 18.4%。

表 4-56 家中需長期照顧家人在家時的主要照顧者，由受訪者女性擔任主要照顧者佔 47.8%、外勞佔 12.9%、其他親屬佔 18.5%。45-60 歲女性有 56%為家中需長期照顧老人的主要照顧者。單親者則 77.8%由自己照顧老人、沒有工作的女性有 65.5%照顧家中需長期照顧的長輩。海線受訪婦女由自己照顧中長輩的比例高於其他區域，海線比例為 61.5%、其次屯區佔 53.5%、市區佔 43.6%、山線 41.1%。

表 4-57 家中需長期照顧的家人每月照顧費用佔家庭收入的比例，無此費用佔 29.7%、1-未滿 10%佔 25.3%、10-未滿 20%佔 11.4%、20-未滿 40%佔 14.4%、40-未滿 60%佔 10%、60%以上佔 9.2%。

表 4-58，家中有需要長期照顧的家人的受訪女性，平均每天花多少時間照顧需長期照顧的家人（老人或病人）。按比例順序分別是：每日 2 小時以內的佔 40%、12 小

時以上佔 25.4%、2-未滿 4 小時佔 14.2%、8-未滿 12 小時佔 8.6%、4-未滿 6 小時佔 7.3%。其中年紀較大、小學畢業的女性每天花 12 小時以上照顧需長期照顧的家人（主要是先生或公婆）佔 40%、教育程度為大學以上者較少負擔照顧家中長輩的工作，57.6%每天花兩個小時以內。

表 4-59 為女性每天花多少時間處理家務，依比例高低分別為 1-2 小時佔 37%、2-4 小時佔 34.3%、未滿一小時佔 13%、4-8 小時佔 11.4%、8 小時以上佔 4.3%。家中有需要長期照顧的家人者，每天花 4-8 小時處理家務比沒有需照顧年邁家人者，比例稍高，佔 16.8%。此外，沒有工作女性也有較高比例花較多時間處理家務。

表 4-60 家務主要由自己處理者佔 87.3%、配偶佔 20.7%、父母佔 20.2%、子女佔 11.3%。未婚女性家務主要處理者主要為自己和同住父母，兩者比例相當，由自己處理佔 62.1%、同住父母佔 58.7%。

表 4-61 為受訪女性對目前家庭生活滿意度。「還算滿意+很滿意」（83.7%），有工作與沒有工作的女性沒有差異，都有 80%感到滿意。從事農業女性有 33.3%感到不太滿意（但從事農業女性人數也很少）。教育程度與生活滿意度有相關，教育程度高對生活滿意度也較高大學有 31.9%感到很滿意、研究所有 43.1%感到滿意。

沒有 12 歲以下小孩者有 30.3%對目前家庭生活感到很滿意，比有小孩者的 20%略多一成。

小結：從教育程度來看，大學畢業女性有 12 歲以下小孩者，有 24.3%選擇全部自己帶，有 0-3 歲小孩者有 23.3%選擇自己帶遠高於送托育者（6.8%）、但 3-6 歲小孩則以送托育機構（16.7%）比例高於自己帶（10.7%）。而家中有 7-12 歲以下小孩者，自己帶與托育比例相當，均佔 17.5%。從大學畢業女性來看，女性選擇自己帶小孩比例高於送托育安親機構，而這也將影響女性的勞動參與。研究所教育程度的女性對 12 歲以下孩子的照顧方式也與大學程度的女性相似。

從受訪女性之教育程度與托育方式的交叉分析，仍可以看到 Desai & Waite (1991) 研究指出值得關注的現象，亦即大學研究所以以上之高教育婦女通常認為小孩剛出生是成長的重要關鍵，因此會影響其退出勞動力市場，以及延遲重返勞動力市場的時間，不過重返時間在本研究中並未太遲，仍以半年到三年左右為主。

整體而言，12 歲以下小孩的照顧與托育方式調查研究結果，顯示受訪女性在家自己照顧孩子比例最高（「在家或送託親人」比例合計為 55%、遠高於「送托保姆」的

12%)，其次為運用私立幼托安親機構，小學課後照顧亦有相當比例女性利用。公立幼兒園/育嬰機構、工作場所附設幼稚園比例甚低。

從提升女性勞動參與的就業促進措施來看，兒童照顧是非常重要的議題，兒童托育必須包含教育及照顧，托育必須與就業相配合，托育供給必須公平且有足夠的選擇性與回應性，如補助托育費用或兒童津貼，學齡兒童應安排課後照顧場所、提供自由選擇到市場或向政府購買等措施。從本研究的調查發現，以及在職團體焦點座談的女性經驗分享，政府在托育照顧的選擇與回應政策上嚴重不足，公立幼兒園太少、公立學校提供的課後安親品質不穩定，均加深女性在就業與兒童照顧之間的兩難抉擇，不利女性參與勞動市場。

七、托育與托老之需求

表 4-62 為受訪女性家中的托兒托老需求。托育（9.6%）、托老（14.7%）、兩者都有（3.9%）兩者都無（71.7%）。不過電話訪問到最後問題福利需求相關問題，由於電訪時間已經較長，電話訪問受通話時間與婦女受訪情境因素壓力限制，在加上福利需求之項目較多較細，福利項目名稱太特定，從訪問品質來看，上述因素使得受訪者回答傾向簡略（判斷依據有 12 歲以下子女佔 30%左右，但托育或托育托老兩者都有需求者合計僅約 13.5%，研究者認為過於低估）。托育需求與居住地區沒有明顯差異。

表 4-63 為受訪女性使用過的托育政策與服務措施有哪些。按照有使用過的比例高低，依序為生育津貼 38.6%、補助托育或自行照顧子女費用佔 15.2%、使用社區褓姆系統佔 8.3%、托育資源中心佔 6.2%、公托佔 7.6%、公設民營托嬰中心佔 4.1%、臨托佔 1.4%、課後照顧或寒暑假、假日營隊佔 5.5%，回答不知道/沒有使用過者佔 51%。

表 4-64 有托兒需求者，就現行的托育政策與服務措施哪些是家庭對需求項目方面，依比例高低依序是：補助托育費用（36.6%）、生育津貼（31.7%）、小學平日與寒暑假之課後照顧（27.6%）、社區保母支持系統（22%）、公托（23.4%）、托育資源中心（20.7%）、都不需要（34.5%）。對勞工局提供的勞工大學托育服務、弱勢民眾就業或參加職訓之托育托老補助、獎勵雇主辦理托育措施等服務則需求比例較低，在 10-12%之間。不同居住地區對於現行托育服務措施的需求差異，調查結果顯示，山線地區（48.6%）與大屯地區（40%）對於「補助托育或自行照顧子女費用佔」需求比例較高，海線地區對於「托育資源中心」有較高需求（27.3%）、居住於市區（30.2%）女性對於「社區保母系統」需求比例高於其他地區、山線地區（34.3%）女性對於「公托」的需求比例也較高於其他地區女性。

表 4-65 現行的托育政策與服務措施對受訪女性最有幫助的有哪些。生育津貼（40.7%）、補助托育費用（30.3%）、社區褓姆（21.4%）、小學平日與寒暑假之課後照顧（15.9%）、都沒幫助佔（15.9%）

表 4-66 有托老需求者，對需求項目方面，依比例高低依序是：老人日間照顧中心（24.4%）、居家護理與復健（22.4%）、中低收老人生活津貼（21.5%）、老人社區休閒樂齡學習中心（17.1%）、復康巴士交通接送（18.5%）、社區關懷據點（16.6%）、長期照顧機構（16.6%）、居家服務/送餐服務（17.6%）、照顧者喘息服務（15.1%）、家庭托顧（13.2%）、都不需要（44.5%）。

表 4-67 的受訪婦女認為最有幫忙的托老措施前三項：老人日間照顧中心（25%）、居家護理與復健（21.6%）、中低收老人生活津貼（23.5%）。都沒幫助（29.4%）

小結：從調查結果顯示，受訪女性有托兒需求者，對於現行的托育政策與服務措施的需求方面，依比例高低依序是：補助托育費用（36.6%）、生育津貼（31.7%）、小學平日與寒暑假之課後照顧（27.6%）、社區保母支持系統（22%）、公托（23.4%）、托育資源中心（20.7%）、都不需要（34.5%）。

有托老需求者，對需求項目方面，依比例高低依序是：老人日間照顧中心（24.4%）、居家護理與復健（22.4%）、中低收老人生活津貼（21.5%）、老人社區休閒樂齡學習中心（17.1%）、復康巴士交通接送（18.5%）、社區關懷據點（16.6%）、長期照顧機構（16.6%）、居家服務/送餐服務（17.6%）、照顧者喘息服務（15.1%）、家庭托顧（13.2%）、都不需要（44.5%）。不同居住地區對於現行托老服務措施的需求差異，調查結果顯示，海線地區（30.0%）與市區（22%）對於「中低收老人生活津貼」需求比例較高，市區（21%）與屯區（18.2%）對於「老人社區關懷據點」需求比海線和山線地區高，市區（27%）對於「老人日間照顧中心」需求比例也較其他區高，市區（19%）與大屯區（21%）對於「老人休閒樂齡中心」、對於長照機構市區需求比例也較高，而居住於屯區的女性對於「居家服務/送餐」（24.2%）、「居家護理復健」（30.3%）、「交通接送服務（復康巴士）」（30.3%）、照顧者喘息服務（33.3%）的需求比例也較高於其他地區女性。

整體而言，在托老需求方面，對於各式的老人社區照顧服務均以居住於市區、屯區的女性，其需求比例較高。而海線則以現金補助之中低收老人生活津貼需求較高。

第五章事業單位問卷調查統計分析與發現

本章分析臺中市事業單位在不同產業和行政區域，僱用女性員工的概況、職場友善環境的推動、以及對協助員工解決家庭照顧之托兒及托老壓力之作法及意願等促進婦女就業的想法與措施。內容分為四個部分：（一）公司基本資料：公司所屬的行業、公司所在地區、人力規模、女性員工比例、女性員工之組成概況：職位／年齡／學歷／工作型態之人數。（二）僱用考量：求才管道、職缺補實時間、需求職類、僱用考量、僱用女性員工的優勢或困擾之經驗、僱用二度就業女性的意願等。（三）友善職場推動情形：如公司對於員工提供哪些友善女性或家庭支持措施、公司人力如何因應員工請育嬰假、育嬰假員工如何復職、公司在推動友善職場相關措施時遭遇到的困難、公司提供哪些托育與托老措施、設有托兒所的企業是否知道、並申請政府獎助企業辦理相關職場托育措施、及對該措施的使用滿意情形。（四）促進婦女就業政策的建議：公司對於友善家庭職場政策之接受採用程度如何、企業認為政府提供哪些托育與托老服務措施，可有效提升女性勞動參與率。

一、事業單位基本資料

表 5-1 為事業單位各行業的母體家數與本次調查實際回收樣本家數及百分比。工業/製造業佔 48.3%、服務業佔 51.7%。在行業細分類方面，以製造業最多 42.6%、批發零售 15.6%、醫療保健與社會工作服務佔 6.3%、其他服務佔 8.3%、教育服務業佔 5.1%。

製造業包括了礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營造業；服務業包括了批發及零售業、運輸及倉儲業、住宿及餐飲業、資訊及通訊傳播業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、教育服務業、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。在行業別方面，未包含農林漁牧業、公共行政及國防及強制性社會安全業。

從本研究進行的深入訪談與焦點團體發現，不同服務業的工作性質、時間、僱用考量差異甚多，因此本研究在交叉表的分析上，服務業的行業分類，區分為（1）批發零售、（2）住宿餐飲休閒娛樂藝術、（3）專業技術（資訊/通訊/金融保險/不動產/專業科技與技術服務/支援支援）、（4）教育服務、（5）醫療保健與社工服務、（6）其他服務（運輸倉儲與其他服務）。

表 5-1 台中市各行業事業單位家數與實際調查樣本家數統計

行業別	家數	家數比例%	比例樣本 分配數	實際回 收份數	實際回收 份數%
合計	78,706	100.00	1,068	1,070	100
礦業及土石採取業	43	0.05	3	1	0.1
製造業	21,722	27.60	292	456	42.6
電力及燃氣供應業	30	0.04	2	6	0.6
用水供應及污染整治業	483	0.61	7	4	0.4
營造業	6323	8.03	86	49	4.6
批發及零售業	27,588	35.05	373	167	15.6
運輸及倉儲業	1,115	1.42	15	27	2.5
住宿及餐飲業	2,815	3.58	38	36	3.4
資訊及通訊傳播業	986	1.25	13	17	1.6
金融及保險業	703	0.89	10	23	2.1
不動產業	2,073	2.63	28	14	1.3
專業、科學及技術服務業	4,465	5.67	61	37	3.5
支援服務業	1,887	2.40	26	12	1.1
教育服務業	2,282	2.90	31	55	5.1
醫療保健及社會工作服務業	318	0.40	4	67	6.3
藝術、娛樂及休閒服務業	3,342	4.25	45	10	0.9
其他服務業	2,531	3.22	34	89	8.3

資料來源：事業單位母群體為 103 年臺中市政府勞工局事業單位勞工保險資料。

表 5-2 為事業單位樣本之行業、規模別、分布區域統計。在行業別分別為：製造業 517 家，佔 48.3%、服務業 553 家，佔 51.7%。服務業的行業分類上，在細分為（1）批發零售（佔 15.6%）、（2）住宿餐飲休閒娛樂藝術（佔 4.3%）、（3）專業技術（資訊/通訊/金融保險/不動產/專業科技與技術服務/支援支援）（佔 9.6%）、（4）教育服務（5.1%）、（5）醫療保健與社工服務（6.3%）、（6）其他服務（運輸倉儲與其他服務）（佔 10.8%）。

在事業單位的規模別方面：4 人以下佔 8.7%、5-29 人佔 32.2%、30-99 人佔 34.1%、100-249 人佔 15.2%、250-499 人佔 5.6%、500-999 人 1.8%、1000 人以上佔 2.3%。在區域別方面台中市區佔 47.9%、大屯區佔 15.0%、海線區佔 13.8%、山線區佔 23.3%。本次調查研究以 5-29 人、30-99 人比例較高、其次為 100-249 人。

表 5-2 事業單位實際調查樣本家數統計（按行業別、行政區域別）

	4 人 以下	5-29 人	30-99 人	100-249 人	250-499 人	500-999 人	1000 人 以上	合計
家數	93	345	365	163	60	19	25	1070
%	8.7%	32.2%	34.1%	15.2%	5.6%	1.8%	2.3%	100.0%
行業別（大類）								
工業/製造業	26	149	205	95	30	8	4	517
	2.4%	13.9%	19.2%	8.9%	2.8%	.7%	.4%	48.3%
服務業	67	196	160	68	30	11	21	553
	6.3%	18.3%	15.0%	6.4%	2.8%	1.0%	2.0%	51.7%
行業別（細分類）								
製造業	27	148	204	96	29	8	4	516
	2.5%	13.8%	19.1%	9.0%	2.7%	.7%	.4%	48.2%
批發零售	25	72	47	14	6	2	1	167
	2.3%	6.7%	4.4%	1.3%	.6%	.2%	.1%	15.6%
住宿餐飲/休閒	2	10	21	6	6	1	0	46
娛樂藝術	.2%	.9%	2.0%	.6%	.6%	.1%	0.0%	4.3%
專業技術	13	46	26	11	1	1	5	103
	1.2%	4.3%	2.4%	1.0%	.1%	.1%	.5%	9.6%
教育服務	2	18	14	12	1	6	2	55
	.2%	1.7%	1.3%	1.1%	.1%	.6%	.2%	5.1%
醫療保健社工服	9	16	21	7	4	0	10	67
務	.8%	1.5%	2.0%	.7%	.4%	0.0%	.9%	6.3%
其他服務	15	35	32	17	13	1	3	116
	1.4%	3.3%	3.0%	1.6%	1.2%	.1%	.3%	10.8%
行政區域								
台中市區	55	165	147	77	40	11	18	513
	5.1%	15.4%	13.7%	7.2%	3.7%	1.0%	1.7%	47.9%
大屯區	9	68	50	23	6	2	2	160
	.8%	6.4%	4.7%	2.1%	.6%	.2%	.2%	15.0%
海線區	13	48	45	32	5	3	2	148
	1.2%	4.5%	4.2%	3.0%	.5%	.3%	.2%	13.8%
山線區	16	64	123	31	9	3	3	249
	1.5%	6.0%	11.5%	2.9%	.8%	.3%	.3%	23.3%

註：專業技術服務業包含資訊/通訊/金融保險/不動產/專業科技與技術服務/支援支援其他服務業包含：運輸倉儲與其他服務。

表 5-3 在行業的區域分布上，製造集中於海線（59.4%）、山線（59.5%）、屯區（63.5%），營造業則以台中市區比例較高（6.8%）。台中市區比例較高的服務業有批發零售業（17.5%）、住宿餐飲（5.8%）、金融保險（3.5%）、醫療保健與社會工作服務（8.4%）、教育服務業（6.2%）、專業科學與技術服務（5.8%）。海線地區比例較高的服務業為批發零售（13.1%），其次為醫療保健與社會工作福（6.3%）。山線地區比例較高的服務業為運輸及倉儲服務業（4.1%）。屯區比例較高的服務業為批發零售業（17.3%）。

表 5-3 事業單位的區域分布（按行業別分）

	用水供應									
	礦業及土石採取業	製造業	電力及燃氣供應業	及污染整治業	營造業	批發及零售業	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	資訊及通訊傳播業	金融及保險業
	1 .1%	456 42.6%	6 .6%	4 .4%	49 4.6%	167 15.6%	27 2.5%	36 3.4%	17 1.6%	23 2.1%
台中市區	0 0.0%	115 22.4%	3 .6%	4 .8%	35 6.8%	90 17.5%	14 2.7%	30 5.8%	13 2.5%	18 3.5%
海線區	0 0.0%	95 59.4%	1 .6%	0 0.0%	5 3.1%	21 13.1%	1 .6%	2 1.3%	2 1.3%	3 1.9%
山線區	1 .7%	88 59.5%	0 0.0%	0 0.0%	8 5.4%	13 8.8%	6 4.1%	1 .7%	2 1.4%	1 .7%
大屯區	0 0.0%	158 63.5%	2 .8%	0 0.0%	1 .4%	43 17.3%	6 2.4%	3 1.2%	0 0.0%	1 .4%

	醫療保健及藝術、娛樂及休閒服務業							
	不動產業	專業、科學及技術服務業	支援服務業	教育服務業	社會工作服務業	醫療保健及藝術、娛樂及休閒服務業	其他服務業	
	14 1.3%	37 3.5%	12 1.1%	55 5.1%	67 6.3%	10 .9%	89 8.3%	1,070 100.0%
台中市區	8 1.6%	30 5.8%	9 1.8%	32 6.2%	43 8.4%	5 1.0%	64 12.5%	513 100.0%
海線區	3 1.9%	1 .6%	1 .6%	5 3.1%	10 6.3%	0 0.0%	10 6.3%	148 100.0%
山線區	2 1.4%	1 .7%	1 .7%	7 4.7%	7 4.7%	1 .7%	9 6.1%	249 100.0%
大屯區	1 .4%	5 2.0%	1 .4%	11 4.4%	7 2.8%	4 1.6%	6 2.4%	160 100.0%

表 5-4 為受訪事業單位女性員工所佔的比例分析。在行業別方面，本研究受訪的事業單位，製造業女性員工以未滿 25%（32.2%）和 25%~未滿 50%（40.7%）比例較高，服務業則以 50%~未滿 75%（31.5%）和 75%以上（26.9%）比例較高。換言之，服務業女性員工比例高於製造業。服務業中女性員工比例較高的行業依序為：醫療保健與社會工作服務業（75%以上佔 62.7%、50%~未滿 75%佔 22.4%）、教育服務業（75%以上佔 54.5%、50%~未滿 75%佔 27.3%）、住宿餐飲／休閒娛樂／藝術業（50%以上合計佔 60.9%）、批發零售業（50%以上合計佔 58.6%）、專業技術服務業（資訊通訊／金融保險不動產／與專業技術科技／與支援服務）（50%以上合計佔 56.3%）。

二、事業單位求才管道、僱用女性員工的優勢與困擾、僱用考量

表 5-5 為受訪事業單位在招募員工時常用的求才管道之統計分析。各項招募人力管道的百分比按照高低依序為：運用「私立就業服務機構（如人力銀行、人力仲介公司等）」，比例最高，佔 67.3%。其次是「公司員工或親友推薦」管佔 49.4%、「政府就業服務機構」（如就業服務中心、就業服務站台）佔 37.8%、「報章雜誌求才廣告」來看，有 37.5%。企業較少利用包括「社區或店面招貼廣告」佔 11.3%、「就業博覽會與校園徵才」佔 10.5%、「企業官方網站」為 9.7%、「學校老師／學校就業輔導單位推薦／建教合作」佔 9%，最少的是「社福團體的就業服務」僅 2.2%。

就運用「私立就業服務機構」來看，有 67.3%的公司均會人力銀行等私立就服機關。就行業別來看，以醫療保健與社會工作比例（佔 76.1%）、批發零售（佔 71.7%）、住宿餐飲休閒娛樂（73.9%）稍高於其他行業。其次事業單位人力規模愈大，運用人力銀行等私立就服機構比例愈高，1000 人以上運用人力銀行招募員工者佔 80%、100-249 人佔 79%、250-499 人佔 78.3%，4 人以下公司僅佔 41.3%。台中市區運用人力銀行招募員工高於山線、海線、屯區等區域（台中市佔 73%），主要在於台中市區的行業屬性係以零售、住宿餐飲、金融保險、醫療保健與社會工作、教育服務、專業技術等服務業比例高於其他台中行政區域。

就運用「政府就業服務機構」（如就業服務中心、就業服務站台）來看，有 37.8%的公司會透過政府就業服務機構來徵才。就行業別來看，製造業（48.4%）高於服務業（27.9%）。在服務業方面，比例較高的是住宿餐飲休閒娛樂（佔 50%）、其次為醫療保健社會工作服務（佔 40.3%）、教育服務（佔 34.5%）。其次，事業單位人力規模較大，運用政府就業服務機構求才的比例也愈高，1000 人以上運用政府就業服務機構者佔 56%、500-999 人佔 57.9%、100-249 人佔 56.2%、250-499 人佔 65%，4 人以下公司僅佔 21.2%。海線地區（47.3%）和山線地區（43.8%）運用政府就業服務機構招募員工，明顯高於台中市區（32.8%）、屯區等區域（佔 35.8%），是否運用政府就業服務

機構與區域產業差異有關，海線和山線地區因為製造業比例高，因此運用政府就業服務機構比例也高。

就運用「企業官方網站」來看，僅有 9.7% 的公司會透過自家企業的官方網站來徵才。就行業別來看，服務業（11.3%）稍高於製造業（8.1%）。在服務業方面，比例較高的是住宿餐飲休閒娛樂（佔 21.7%）、其次為醫療保健社會工作服務（佔 17.9%）、教育服務（佔 14.5%）。其次，事業單位人力規模愈大，運用企業官方網站求才的比例也愈高，1000 人以上運用政府就業服務機構者佔 48%、500-999 人佔 31.6%、250-499 人佔 25%、100-249 人佔 12.3%、5-29 人佔 4.6%、4 人以下公司僅佔 1.1%。是否運用企業官方網站在行政區域上無明顯相關。

就運用「社福團體的就業服務」管道來看，僅有 2.2% 的事業單位會透過社福團體的服務來徵才。就行業別來看，服務業的醫療保健社會工作服務（佔 16.4%），由於醫療保健與社工服務本身即屬非營利組織，故以此管道徵才比例自然較高。

就運用「就業博覽會與校園徵才」管道來看，僅有 10.5% 的事業單位會透過就業博覽會等活動來徵才。就行業別來看，服務業的住宿餐飲休閒娛樂比例最高（佔 32.6%）、其次為醫療保健社會工作服務（佔 17.9%）。由於這兩個行業流動率高，就業市場也以年輕人為主，因此透過校園徵才、就業博覽會較容易快速招募大量剛自學校畢業的年輕人。其次，事業單位人力規模愈大，運用就業博覽會與校園徵才求才的比例也愈高，1000 人以上佔 60%、500-999 人佔 31.5%、250-499 人佔 36.7%、100-249 人佔 15.4%、5-29 人佔 1.7%、4 人以下之事業單位僅佔 3.3%。是否運用就業博覽會、校園徵才等管道，與行政區域無明顯相關。

就運用「學校老師／學校就業輔導單位推薦／建教合作」來看，僅有 9% 的公司會透過此一管道來徵才。就行業別來看，服務業的住宿餐飲休閒娛樂比例最高（佔 26.1%）、其次為醫療保健社會工作服務（佔 16.4%）。此一管道以學校為主，與前述就業博覽會或校園徵才管道相近，由於這兩個行業如上所述，流動率高，就業市場也以年輕人為主，因此透過學校較容易快速招募剛畢業的年輕人。其次，事業單位人力規模愈大，運用學校求才的比例也愈高，1000 人以上佔 40%、500-999 人佔 21.1%、4 人以下之事業單位僅佔 1.1%。是否運用就學校管道徵才與行政區域有相關，台中市區、大屯區、海線區比例相當，均為 10% 左右，高於山線地區的 4.4%，因為前面三個地區分別為台中地區的大學所在地，並且設有住宿餐飲休憩觀光、醫療保健與社會工作服務等科系（如東海、靜宜、弘光、朝陽科大、亞洲大學等）。

就運用傳統的「報章雜誌求才廣告」來看，有 37.5%的公司會透過此一傳統管道徵才。就行業別來看，製造業（49.5%）高於服務業（26.1%）。在服務業方面，比例較高的是其他服務業，如維修倉儲運輸服務佔（佔 37.1%）、百貨批發零售（佔 30.7%）、住宿餐飲休閒娛樂（佔 26.1%）。其次，事業單位人力規模與是否運用報章雜誌廣告徵才沒有明顯相關。海線地區和山線地區因為製造業比例比較高，故運用報章雜誌廣告求才比例也比較高。

就運用傳統的「社區或店面招貼廣告」來看，僅有 11.3%的公司會透過此一管道來徵才。就行業別來看，服務業以住宿餐飲休閒娛樂比較明顯較高於其他各行各業（佔 30.4%），其次為批發零售（13.9%）與製造業（12.6%）。事業單位規模大小與此一求才管道沒有明顯相關性。在區域差異上，海線與屯區因為批發零售與製造業比例較高，也相對也有較高一點的比例運用傳統的招貼廣告方式求才。

即便網路科技發達，運用「公司員工或親友推薦」管道來招募員工比例仍然很高，全部受訪事業單位中有 49.4%的公司會透過此一管道來徵才。公司員工或親友推薦較容易獲得求職者在專業、工作技能與態度人格特質等資訊，比較有信任利基。就行業別來看，製造業（55.1%）高於服務業（44.1%）。在服務業方面，比例較高的是住宿餐飲休閒娛樂（佔 65.2%）、其次為醫療保健社會工作服務（佔 56.7%）、其他服務（含運輸倉儲維修）等服務（佔 58.6%）。其次，事業單位人力規模愈大，運用公司員工與親友管道求才的比例也愈高，1000 人以上運用政府就業服務機構者佔 60%、500-999 人佔 52.6%、250-499 人佔 65%、100-249 人佔 64.2%、30-99 人佔 51.8%、5-29 人佔 38.3%、4 人以下公司佔 42.4%。是否運用公司員工或親友招募人才在行政區域上無明顯相關。

分析住宿餐飲服務、醫療保健社工服務等行業工作屬性，也可發現這幾個服務業其員工流動率大、公司規模大、求才人數也較多，公司員工或親友管道也是比較快可以傳遞招募訊息的方式。

表 5-6 為公司從辦理求才登記到正式僱用員工，花費多少時間之統計。有 55%的企業在一個月內職缺可以補實。比例最高的是兩周到未滿四周，佔 36.3%、四周到未滿三個月佔 22.7%、一周到未滿兩週佔 18.7%。六個月以上佔 9.3%。行業別、公司規模與職缺補實的時間無相關，但是在區域上則有些微差異。山線地區企業之職缺補實的時間明顯較長於其他三個地區，四周到未滿三個月佔 23%、三個月~未滿六個月佔 12.9%、六個月以上佔 11.7%。山線地區職缺補實逾一個月者佔 47.6%。山線地區幅員大、交通、生活機能均較為不便，明顯影響企業的人力招募、職缺補實的速度。

表 5-7 為事業單位從僱用女性員工的經驗來看，認為女性員工比較好的優勢能力如下：比例最高的是「心思比較細膩」佔 79%、其次為「工作責任心較好」佔 54.4%、第三是「協調溝通能力方面」佔 45.5%，之後依序為「專業能力不輸男性」有 37.4%、「服從性比較高」佔 33.8%、「團隊合作性佳」佔 30.6%、最低的分別是「語言能力」佔 11.3%、「人力運用比較有彈性」佔 11.5%。「薪資要求比較低」10.4%。

在「協調溝通能力」特質方面，服務業（49.3%）比例高於製造業（41.4%）。服務業中以住宿餐飲休閒娛樂比例最高（65.2%）、其次為其他服務（55.7%）與教育服務（50.9%）。公司規模與區域均無影響。

在「團隊合作性佳」特質方面，行業／公司規模／區域均無影響。從百分比來看，教育服務業有 40%認為女性員工團隊合作性較佳，其比例有稍高於其他行業。

在「工作責任心較好」的特質方面，行業／區域無顯著差異。從百分比來看，住宿餐飲休閒娛樂業有 65.2%認為女性員工工作責任心較佳，其比例有高於其他行業。

在「心思比較細膩」方面，有 79%的企業都認為女性員工心思比較細膩，並且行業／規模／區域均無顯著差異性。

在「服從性比較高」方面，僅有 33.8%的企業都認為女性員工服從性比較高，規模／區域無顯著差異性。在行業別方面，製造業（37.9%）高於服務業（30%），服務業方面則以住宿餐飲（37%）和教育服務業（38.2%）有較高比例認為女性員工服從性較高。

在「語言能力」方面，僅 11.3%企業認為女性員工語言能力較佳。住宿餐飲休閒娛樂（17.4%）、教育服務業（18.2%）比例稍比其他行業來得高一點。行業／規模／區域均無顯著差異性。

在「專業能力不輸男性」方面，有 37.4%的企業認為女性專業能力不輸男性。行業特性／企業規模／區域有顯著差異。服務業有 41.8%認為女性專業能力不輸男性，高於製造業的 32.7%。在服務業方面，認為女性專業能力不輸男性的行業，比例較高的依序為：教育服務業佔 52.7%、醫療保健社工服務佔 51.5%、專業技術服務 48.5%、住宿餐飲休閒娛樂佔 45.7%。在規模差異上，企業規模愈大比例愈高，1000 人以上佔 68%、500-999 人佔 52.6%、250-499 人佔 47.5%、100-249 人佔 49.4%、30-99 人佔 36.8%、5-29 人佔 30.9%、4 人以下公司佔 25%。企業規模與行業相關，前述行業在本研究的調查訪問對象中均為企業人力規模較大的行業。

在「薪資要求比較低」方面，僅 10.4%企業認為女性員工有此「優勢」特質。此與女性專業能力受企業肯定有關，故薪資要求較低非女性優勢特質。不過製造業（14.6%）認為女性薪資要求比較低仍高於服務業（6.6%）。

在「人力運用比較有彈性」方面，僅 11.5%企業認為女性員工有此「優勢」特質。行業特性／企業規模／區域均無顯著差異。不過醫療保健社會工作（18.2%）和住宿餐飲休閒娛樂業（15.2%）認為女性員工人力運用較為彈性，在比例上有比其他行業認為稍高一點。

表 5-8 為事業單位認為僱用女性員工的困擾，按照比例高低順序如下：比例最高的是「較易因家庭負擔而影響工作」者佔 41.1%、第二是「較易因婚育離職」者佔 32.9%、第三為「請假頻率較高」佔 33.3%，第四為「加班配合度彈性小」佔 26.9%。以上四項因素顯示女性在工作與兼顧家庭照顧角色上的負擔，仍是女性參與勞動市場較大的包袱，不利雇主僱用女性的影響因素。

其他比例較低的因素分別為「調派工作困難」佔 19.1%、「女性情緒困擾多」者佔 17.1%、「體力較差」者佔 13.4%、「流動率高」佔 10.5%、「專業知能不足（如訓練、效率、技術、創新）」者僅佔 3.7%、「僱用女性成本高」佔 2.1%、「工作責任心較差」者僅佔 1.4%、「再訓練成本較高」者僅佔 1.3%。而從統計資料也明顯看到企業肯定女性的專業能力、工作責任心、再訓練成本低等表現。

事業單位認為僱用女性員工的困擾中，不僅雇主認為非僱用女性困擾，在行業特性／企業規模／區域亦無顯著差異。「專業知能不足（如訓練、效率、技術、創新）」者僅佔 3.7%、「僱用女性成本高」佔 2.1%、「工作責任心較差」者僅佔 1.4%、「再訓練成本較高」僅佔 1.3%。

以下針對事業單位認為僱用女性員工的困擾因素中，分析行業別／規模別有明顯差異之因素。

「請假頻率較高」佔 33.3%，行業特性／企業規模均有顯著差異。在行業別的差異方面，製造業認為女性員工請假頻率較高的比率（37.8%）高於服務業（28.6%）。服務業中，認為女性員工請假比率為其困擾者，則以教育服務業比例較高（38.5%）。在企業規模別方面，100 人以上規模較大的公司有較高的比例認為女性員工請假頻率高，其中 100-249 人佔 47.5%、250-499 人佔 39.7%、500-999 人佔 33.3%、1000 人以上佔 36%。企業規模大，員工請假與代班或調動較為容易，但也是困擾。

「加班配合度彈性小」佔 26.9%，行業特性／企業規模均有所差異。在行業別的差異方面，製造業認為女性員工加班配合度彈性小的比率(33.9%)高於服務業(20.3%)。服務業中，認為女性員工加班配合度彈性小為其困擾者，則以醫療保健(26.6%)與其他服務業比例較高(29.6%)。在企業規模別方面，500 人以上規模大的公司有較高的比例認為女性員工加班配合與彈性較小為其困擾之處，其中 500-999 人佔 31.6%、1000 人以上佔 36%、5-29 人佔 21.6%。

「流動率高」僅佔 10.5%。企業規模／居住地區均與女性員工流動率沒有相關。但是行業別有明顯差異，女性員工流動率較高包括醫療保健與社會工作服務業(20.3%)與住宿餐飲與休閒娛樂業(18.2%)，這兩個行業其女性員工流動率均較其他行業為高一點。

19.1%的受訪者認為「調派工作困難」。在行業別的差異方面，住宿餐飲休閒有較高比例(佔 22.7%)認為女性員工調派工作較為困難，但教育服務僅 3.8%、醫療保健社工服務僅 7.8%認為女性員工調派工作較為困難。從企業規模來看，規模較大的公司認為女性員工調派工作較為困難的比例高於規模小的公司。250-499 人佔 32.8%，500-999 人佔 26.3%、100-249 人佔 27.3%。比例較低的是 4 人以下佔 19.8%、5-29 人佔 12.8%、30-99 人佔 18.6%

事業單位認為女性員工「較易因婚育離職」者佔 32.9%。在行業別／企業規模方面有極為顯著的差異。其中醫療保健社會工作服務業佔 54.7%、住宿餐飲休閒娛樂業佔 38.6%、製造業佔 35%，比例較低的是百貨批發零售佔 24.2%、金融保險與專業技術等服務業佔 27.3%。在企業人力規模上，29 人以下的公司，認為女性員工較易因為婚育離職的比例較低，4 人以下佔 19.8%、5-29 人佔 23.4%，但 100-249 人的企業有 50%、250-499 人有 48.3%、1000 人以上有 60%的企業認為女性員工較易因為婚育離職而有僱用的困擾。

事業單位認為僱用女性員工的困擾中，「較易因家庭負擔而影響工作」者佔 41.1%。在行業別／企業規模方面有極為顯著的差異。製造業佔 46.5%、服務業佔 36.1%。在行業細分類的差異方面，認為此一困擾比例較高的分別有醫療保健社會工作服務佔 54.7%、教育服務業佔 47.2%、製造業 46%、住宿餐飲休閒娛樂業佔 45.5%，比例較低為資訊通訊與金融保險等專業技術佔 28.3%、批發零售佔 32.1%。在企業人力規模上，29 人以下的公司，認為僱用女性員工的困擾為「較易因為家庭負擔而影響工作」的比例較低，4 人以下佔 23.3%、5-29 人佔 28.3%，但中型企業以上至大企業都有較高比例認為女性員工易因家庭負擔而影響工作，30-99 人佔 49%、100-249 人的企業有 51.3%、250-499 人有 55.2%、500-999 人佔 57.9%、1000 人以上有 52%。

事業單位認為僱用女性員工的困擾中，「體力較差」者佔 13.4%。在行業別／企業規模方面有顯著的差異。製造業佔 16.7%、服務業佔 10.3%。在行業細分類的差異方面，認為此一困擾比例較高的主要是製造業佔 16.5%，與其他服務（運輸倉儲維修與其他服務）佔 15.7%。在企業人力規模與區域上均無差異。

事業單位認為僱用女性員工的困擾中，「女性情緒困擾多」者佔 17.1%，行業特性有些微顯著差異，企業規模／區域則無顯著差異。在行業特性上，認為僱用女性員工情緒困擾多比例較高的行業為「住宿餐飲休閒娛樂業」（佔 31.8%）、其次為「教育服務業」佔 30.2%。比例較低的是批發零售（9.7%）、專業技術服務（13.1%）、醫療保健社工服務（12.5%）。

整體而言，就事業單位僱用女性的經驗來看，認為僱用女性的困擾主要為「較易因家庭負擔而影響工作」、「較易因婚育離職」、「請假頻率較高」、「加班配合度彈性小」。而反應上述困擾問題比例較高的行業主要是醫療保健與社會工作服務業、住宿餐飲休閒娛樂業等以女性為主要工作勞動者的行業。同樣是僱用女性所佔比例較高的教育服務業，則未出現前述的困擾，如婚育離職較高、因家庭負擔而影響工作、加班配合度小等。究其原因，主要是因為教育服務業的事業單位除了有較高比例認為女性請假頻率是困擾外，因為教育服務有其專業及責任制的特殊工作屬性，且工作時間比較不會像其他服務產業有夜間與假日的工作型態，所以相較於其他服務業，教育服務業的事業單位較不會產生前述所列的其他僱用困擾。

表 5-9 為分析事業單位僱用女性員工的各項考慮因素的重要程度之平均數分析。整體來看事業單位在僱用女性員工時考慮的各項因素中，各個層面依照其平均數高低，其重要性依序為：工作人格（4.12 分）、績效表現（3.73）、人力資本（3.21）、家庭狀況（3.09）。

各項考慮因素按照平均數高低，平均數超過 3.5 者，前六項重要因素分別為：工作態度（4.41）、溝通能力（4.19）、工作績效（4.03）、專業表現（3.94）、語言能力與成就動機（3.75）、工作經歷（3.58）。公司僱用女性員工時，認為重要的考慮因素，按百分比高低，依序為工作態度 94.8%、溝通能力 89.9%、工作績效 84.9%、工作經歷 57.8%、專業表現 78.4%，比較不重要的考慮因素為婚姻狀況、年齡、家庭有無嬰幼兒或長輩需照顧等因素。

在人力資本方面，按照平均數高低，考量因素依序為：工作經歷（3.58 分）的重要性優於學歷、年資、證照、年齡（3.09）。

在績效表現方面，按照平均數高低，考量因素依序為：工作績效（4.03）、專業表現（3.94）明顯比語言能力成就動機和體力重要。

在工作人格方面，最重要的是工作態度（4.41）、其次為溝通能力（4.19）、第三為成就動機（3.75）

在家庭狀況方面，按照平均數高低，公司僱用女性會考量因素，依序為：家庭支持狀況（3.27）、家中有無嬰幼兒需要照顧（3.09）、家中有無長輩需要照顧（3.06）、婚姻狀況（2.95）

表 5-9 事業單位僱用女性員工的各項考慮因素的重要程度

一、人力資本		學歷	工作經歷	年資	年齡	證照
平均數	3.21	3.18	3.58	3.15	3.07	3.09
重要性%		32.7%	57.8%	31.5%	24.8%	29.2%
二、績效表現		專業表現	工作績效	語言能力	體力	
平均數	3.73	3.94	4.03	3.50	3.43	
重要性%		78.4%	84.9%	50%	44.2%	
三、工作人格		工作態度	溝通能力	成就動機		
平均數	4.12	4.41	4.19	3.75		
重要性%		94.8%	89.9%	64.2%		
四、家庭狀況		婚姻狀況	家中有無 嬰幼兒需照顧	家中有無 長輩需照顧	家庭支持 狀況	
平均數	3.09	2.95	3.09	3.06	3.27	
重要性%		20.7%	27.9%	25.8%	38.3%	

註 1：各項因素的重要性程度為 Likert Scale 五等尺度。1（非常不重要）→5 分（非常重要）

註 2：重要性%：為回答「重要」+「非常重要」之百分比小計。

研究結果呈現事業單位重視工作人格強於人力資本與績效表現，顯示事業單位在用人上對於員工工作態度、協調溝通能力等相當看重。但這是分數呈現的相對比較，不表示事業單位不重視人力資本。如果就細分類來看，除了所有的行業均有相當高比例重視人力資本的工作經歷外，服務業中的教育服務與醫療/社工，在學歷、證照等人力資本，均有 50%-70%認為重要或極重要。

表 5-10~表 5-25 為公司招募女性員工時，從人力資本、績效表現、工作人格、家庭狀況各項因素之重要程度的看法。

表 5-10（1）學歷：學歷與行業和公司規模有顯著相關。比較看重學歷的行業為教育服務業（74.1%）認為重要與非常重要，其次為醫療保健與社會工作服務（49.3%）、第三為專業技術（42.8%）。相對認為學歷傾向普通與不重要的為住宿餐飲休閒娛樂、批發零售、以及製造業。其次公司規模愈大，學歷愈重要。1000 人以上企業有 76% 認為學歷為重要與非常重要、500-999 人有 61.2%、250-499 人有 37.9%、100-249 人為 36.4%、30-99 人為 32.1%、5-29 人為 24.5%、4 人以下為 38.5%。

表 5-11（2）工作經歷：各個行業普遍認為工作經歷比學歷重要。工作經歷重要性與行業沒有明顯相關，但和公司規模有相關，100 以上人力規模較大的企業，認為工作經歷重要的比例較高。雖然工作經歷與行業之間關係不顯著，不過教育服務業、醫療保健與社會工作服務、專業技術比起住宿餐飲休閒娛樂、批發零售、以及製造業仍有稍高一點的比例認為工作經驗是重要的。其次公司規模愈大，學歷愈重要。1000 人以上企業有 68% 認為學歷為重要與非常重要、500-999 人有 55.6%、250-499 人有 65.5%、100-249 人為 68.3%、30-99 人為 57.7%、5-29 人為 50.3%、4 人以下為 60.5%。

表 5-12（3）年資：年資與行業稍有相關。比較重視年資的行業為「資訊通訊、金融保險不動產、專業科學技術與支援服務業」，受訪事業單位回答重要與非常重要合計佔 49.5%，是各行業中比例最高的，這類行業的工作業務性質需要經營人脈，年資是累積人脈重要的因素。

表 5-13（4）年齡：公司招募女性員工時，認為「年齡」不是重要的考慮因素，與行業、企業人力規模也無明顯關係。

表 5-14（5）證照：對大多數企業而言，均認為證照不是重要的考慮因素，但是在某些行業，證照則特別重要，如教育服務業的教師、教保人員資格（有 62.9% 認為重要/非常重要）、醫療保健社工服務業的醫事人員資格（有 67.2% 認為重要/非常重要）、專業技術人員中的保險經紀人、網路通訊工程師等資格（有 38.8% 認為重要/非常重要）。上述行業認為證照重要的百分比顯著高於其他行業，如製造業、批發零售、住宿餐飲服務業、其他服務業等。

表 5-15（6）專業表現：各行業大多重視專業表現，不過服務業重視的程度高於製造業。服務業有 82.9% 認為招募員工時，專業表現是重要的考慮因素，製造業為 73.7%。服務業中認為專業表現是重要的考慮因素者，主要是教育服務（94.4% 受訪企業認為

重要)與醫療保健社會工作服務業(91.1%受訪企業認為重要)。公司人力規模愈大,招募員工時認為專業表現的重要性也愈高。1000人以上公司高達96%認為重要、500-999人企業有77.8%、250-499人有84.5%。4人以下有78.1%、5-29人為72.3%。

表 5-16 (7) 工作績效：各個行業普遍認為工作績效是招募女性員工時的重要考慮因素。不同行業或是人力規模的事業單位，看法沒有明顯差別。

表 5-17 (8) 語言能力：對大多數企業而言，約有 50%的企業認為語言能力是重要的考慮因素。語言能力的重要性程度在住宿餐飲休閒娛樂服務業、以及教育服務業相對較受重視。住宿餐飲休閒娛樂業有 60%認為語言能力是招募女性員工時重要的考慮因素、教育服務業有 53.7%。相對的資通與金融保險等專業技術服務則只有 33.3%認為重要。

表 5-18 (9) 體力：企業招募女性員工時，比較重視「體力」的行業主要是住宿餐飲休閒娛樂業（認為重要者佔 60%）、其次是教育服務業（佔 53.7%）、第三是醫療保健社會工作服務業（佔 46.3%）。

表 5-19 (10) 工作態度：各個行業普遍認為員工的「工作態度」是招募時極為重要的考慮因素。有 94.8%的企業一致認為工作態度是招募僱用女性員工時重要的考慮因素。不同行業或是人力規模的事業單位，看法均無顯著差異。

表 5-20 (11) 溝通能力：溝通能力與前述工作態度因素一樣，也是各個行業普遍認為招募僱用員工時極為重要的考慮因素。有 89.9%的企業一致認為溝通能力是招募僱用女性員工時重要的考慮因素。服務業有比製造業更重視溝通能力。服務業認為溝通能力重要者佔 92.5%，製造業為 87.2%。服務業經常面對人與人的互動溝通，相對比製造業更重視溝通能力。但企業人力規模大小與溝通能力則無顯著差別。

表 5-21 (12) 成就動機：64.2%的企業認為成就動機是僱用女性員工的重要考慮因素。但成就動機因素的重要性程度，在行業、規模、區域上均無顯著差異。

表 5-22 (13) 婚姻狀況：受訪事業單位對於僱用女性員工時，是否會考慮其家庭狀況，其認為重要性的程度都不是很很高，只有 20.7%的企業認為婚姻狀況是僱用女性員工的重要考慮因素。換言之，80%左右的企業對婦女已婚、未婚、離婚較不是僱用的重要考慮因素。在行業、規模、區域方面也無顯著差異。

表 5-23 (14) 家中有無嬰幼兒需要照顧：有 27.9%的企業認為家中有無嬰幼兒需要照顧是僱用女性員工時的重要考慮因素。且不同行業對此因素的考量程度不同。其中認為此一因素重要的是住宿餐飲休閒娛樂、醫療保健社會工作、以及製造業。前述兩個行業因為工作型態需到夜班或假日，因此家庭照顧負擔較容易成為僱用考量因素。企業規模與區域則均無差異。

表 5-24 (15) 家中有無長輩需要照顧：有 25.8%的企業認為家中有無長輩需要照顧是僱用女性員工時的重要考慮因素，行業特性的差異也影響此一因素的重要程度。認為此一因素不重要比例稍高的是批發零售服務業、專業技術服務，而認為此因素重要比例較高的是醫療保健與社會工作。企業規模與區域則均無差異。

表 5-25 (16) 家庭支持狀況：38.3%的企業認為家庭支持狀況是僱用女性員工的重要考慮因素。但此一因素的重要性程度，在行業、規模、區域上均無顯著差異。

家庭狀況是帶有社會觀感之具有社會期待性質的問題，這類問題的回應結果在調查中可能會被低估，主要除有法令規定不得有各種歧視之外，企業還被社會期許需善盡企業的社會責任，因此在本研究調查中，公司僱用員工考量其婚姻狀況、扶老扶幼的照顧負荷比例較低，但是家庭支持是一個較為正向的敘述，相對婚姻狀況、有無小孩與需照顧的老人等較不合社會期望的負向的問題，其比例就比較高。

表 5-26 為企業未來一年是否有僱用女性的需求。有僱用需求但性別不拘者佔 50.8%、有僱用需求但偏好僱用女性者佔 10.3%、沒有僱用需求者佔 38.9%。換言之，有 61.1%的企業仍有僱用需求，勞動力市場仍有相當的職缺存在。行業/企業人力規模/區域在僱用需求方面，三個變數均有非常顯著的差異。在行業部分，服務業(14.9%)偏好僱用女性比例高於製造業(5.4%)，其中偏好女性的服務業又以教育服務業(34.5%)和醫療保健及社會工作服務業明顯高於製造業或其他的服務業(25.4%)。而人力規模部分，人力規模愈大未來一年僱用員工的需求比例愈高。77.2%的 4 人以下企業在未來一年沒有僱用員工的需求，但是 30-99 人的企業有 73.4%、100-249 人的企業有 79.7%、250-499 人的企業有 86.2%、500-999 人有 84.2%、1000 人以上有 92%的企業在未來一年有僱用的需求。在區域差異方面，未來一年有僱用需求的企業比例較高的是台中市區(62.6%)、海線區(60.1%)和山線區(63.8%)，大屯區的比例稍低於其他各個區域(52.8%)。

表 5-27 為事業單位對重返職場二度就業的女性的僱用意願。調查結果顯示企業並未特別偏好二度就業女性，有僱用需求但未特別偏好女性所佔的比例為 93.5%。行業/人力規模/區域在僱用二度就業女性的意願方面，均無顯著差異。

表 5-28(1-3)~表 5-32(1-3)為未來一年有僱用需求的企業，其在各項職務的僱用需求情形。

(1) 管理職：有 19.8%的企業有僱用管理職的需求。行業與企業規模無差異。但是山線地區對管理職的需求 (11.8%) 低於市區 (22%)、海線 (21.1%)、屯區 (24%) 等區域。管理職的預計僱用人數方面，75%為 1-2 人、3-5 人佔 19.6%。管理職在行業/區域上沒有差異。但規模有影響，公司規模大者，管理職比規模小的企業之需求有多一點，但人數仍很少。(參見表 5-28-1、表 5-28-2、表 5-28-3)

(2) 專業技術職：有 43.8%的企業有僱用專業技術職的需求。專業技術職的預計僱用人數方面，60%為 1-2 人、3-5 人佔 22.7%、10-19 人佔 8.3%、20-49 人為 6.2%。其中製造業以 1-2 人為主 (67.6%)，其次是 3-5 人 (19.8%)，但是醫療保健及社會工作服務預計僱用 10-19 人、20-49 人、以及 50 人以上者高於製造業。本研究調查中，台中市幾家醫學中心醫療均為調查對象，如中山醫、中國附醫、台中榮總，顯示醫事人員管理職之職缺甚多，醫事人員之勞動力市場供不應求。在學歷要求上，製造業、批發零售以高中、專科、大學為主，但教育服務、醫療保健與社會工作則要求大學為多。專業技術則視行業以專科和大學為主。(參見表 5-29-1、表 5-29-2、表 5-29-3)

(3) 行政事務職：有 43.5%的企業有僱用行政事務職的需求。製造業的需求比例 (49.3%) 略高於服務業 (38%)。服務業方面以專業技術服務和其他服務業比例較高。製造業、專業技術服務和其他服務業之需求比例相當，三者均約 50%。事業單位規模愈大，僱用行政事務的人數有較多。專業技術職的預計僱用人數方面，1-2 人佔 76.7%、3-5 人佔 18.6%。各行業對於僱用行政事務職的人數並無差異，都集中於 1-2 位。在學歷要求上，教育服務 (佔 75%)、醫療保健與社會工作要求大學 (含以上) 為多。製造業、批發零售、住宿餐飲休閒娛樂則以降至以高中、專科、大學為主。可接受高中者以製造業和住宿餐飲休閒娛樂業較多。(參見表 5-30-1、表 5-30-2、表 5-30-3)

(4) 基層生產職：有 58.8%的企業有僱用基層生產員工的需求。製造業 (61.3%) 約高出服務業 (22.4%) 約超過 40%。在本研究調查中，對基層生產員工而言，住宿餐飲休閒娛樂業和製造業僱用需求仍顯著高於批發零售、教育服務、醫療保健等。在規模差異方面，中型規模的企業其需求基層生產人員的比例，高於四人以下的小公司和 1000 人的大公司。台灣的製造業以中小型規模為主 (5-99 人) 因工作條件福利制度較不健全，影響員工的求職意願。在僱用女性方面，屯區、海線區、山線區有僱用需求者的比例高於台中市區。(參見表 5-31-1、表 5-31-2、表 5-31-3)

(5) 銷售業務職：有 29.3%的企業有僱用銷售業務職的需求。其中以批發零售業 (59.2%)、住宿餐飲休閒娛樂業 (47.1%) 比例較高。銷售業務職的預計僱用人數方面，63.4%為 1-2 人、3-5 人佔 20.9%、10-19 人佔 7.8%、20-49 人為 3.9%。其中製造業以 1-2 人為主，預計僱用銷售業務人數較多的是服務業，如資訊通訊和金融保險不動產等服務業和批發零售業。規模較大需求銷售業務人員也較多。在學歷方面，住宿餐飲休閒娛樂和資訊通訊金融保險之專業服務業期待以高中學歷居多，分別有 43.8%和 46.7%，製造業對銷售業務人員則要求專科 (36.8%) 和大學學歷居多 (51.3%)。(參見表 5-32-1、表 5-32-2、表 5-32-3)

表 5-33 為公司未來一年僱用女性員工的工作型態，事業單位幾乎都以「全日工作」的僱用型態為主，佔 96.9%。服務業中的住宿餐飲休閒娛樂業則比其他服務業在「部分工時」的比例上較高。住宿餐飲休閒娛樂的部分工時係因行業特性所致，如用餐備餐、週末例假日顧客較多時，部分工時可以彈性因應。

表 5-34 公司未來一年僱用女性的工作型態之統計結果。有 90.9%的事業單位表示非臨短期的僱用型態、9.1%為臨短期僱用型態。在行業別的差異方面，住宿餐飲休閒娛樂業相對其他行業，有較高的比例 (28.1%) 僱用臨短期人員。

三、友善職場的推動情形

表 5-35~1 表 5-35-7 為公司友善職場的推動情形之分析。

(1) 產假：97%的事業單位有產假。沒有實施產假的主要為中小規模的事業單位，製造業 (16 家佔 1.6%)、服務業 (批發零售 4 家、專業技術類 5 家、住宿餐飲休閒娛樂業 2 家、其他服務 4 家，合計 15 家佔 1.4%)。在規模方面，4 人以下企業 (9 家，佔 0.8%)、5-29 人 (17 家，佔 1.6%)、30-99 人 (5 家佔 0.6%)。沒有實施產假的原因需再檢查原始問卷。是否是員工無此需求。(參見表 5-35-1)

申請產假方面，77%的事業單位表示員工有申請過產假、23%沒有員工申請產假。各個行業中，員工沒有申請者的比例如下：製造業 21%、批發零售業 28.1%、住宿餐飲休閒娛樂 35%、專業技術服務類行業 29.2%、教育服務業 16.7%、醫療保健與社會工作服務業 12.3%、其他服務 23.8%。四人以下沒有申請最多 (53.8%)、其次是 5-29 人 (39.4%)、第三是 30-99 人 (14.9%)。

(2) 安胎休養假：82.5%的事業單位有安胎休養假。員工有申請過安胎休養假的佔 52%。(參見表 5-35-2)

(3) 育嬰假：86.1%的事業單位有育嬰假、員工有申請過育嬰假的比例是 60.8%。

各行業沒有育嬰假者：製造業 14.9%、批發零售 16.5%、住宿餐飲休閒娛樂 11.6%、專業技術服務 11.3%、其他服務 16.2%、服務業沒有育嬰假的比例最少（5.7%）、其次是醫療保健社工服務 7.7%。員工有申請過育嬰假的佔 60.8%。員工有申請育嬰假的行業比例較高的是醫療保健社會工作服務（佔 82.5%）、教育服務業（佔 72%）、其他的行業員工申請育嬰假的比例大概在 45.9~60.8%之間。

其次規模愈大的行業員工有申請過育嬰假的比例愈高。1000 人以上為 100%、500-999 人為 83.3%、250-499 人為 89.5%、100-249 人為 74.7%、30-99 人為 64.9%、5-29 人為 45.7%、4 人以下僅 26.6%的員工有申請過育嬰假。對人力規模較小的企業而言，員工申請育嬰假較易造成人力資源安排的壓力。（參見表 5-35-3）

(4) 家庭照顧假：58.8%的事業單位有家庭照顧假、員工有申請過家庭照顧假的比例是 49.1%。有家庭照顧假的行業比例較高的仍是教育服務業（72%）、醫療保健與社工服務業（73%）。比例較低的製造業（54.5%）。

規模愈大的行業有家庭照顧假的比例愈高，500 人以上均超過 90%有家庭照顧假。沒有家庭照顧假的 4 人以下的行業佔 67.9%，5-29 人佔 52.8%。30-99 人佔 40.5%。員工有申請家庭照顧假的行業比例較高的仍是醫療保健社會工作服務、教育服務業。企業人力規模愈大員工有申請家庭照顧假者比例愈高。（參見表 5-35-4）

(5) 哺乳室或集乳室：35.1%的事業單位有哺乳室或集乳室，員工有使用過哺乳室或集乳室的比例是 67.2%。其中 80%的醫療保健社會工作服務、教育服務業的員工有使用過哺乳室或集乳室，人力規模愈大的企業員工使用哺乳室的比例也愈高。（參見表 5-35-5）

(6) 懷孕女性員工可申請工作調動：66.4%的事業單位提供懷孕女性員工可申請工作調動，但 38.5%的企業有女性員工申請過工作的調整與調動。有申請工作調動比例較高的是醫療保健社會工作服務，佔 63.5%。人力規模也是正相關。（參見表 5-35-6）

(7) 為撫育未滿三歲子女得減少或調整工作時間：51.2%的事業單位提供女性員工為撫育未滿三歲子女可減少或調整工作時間，員工有申請過的僅佔 35.4%。有申請過此措施者仍以醫療保健與社會工作服務業的比例較高（佔 60.9%）。（參見表 5-35-7）

整體而言，大多數的事業單位都有產假、育嬰假、安胎休養假，但育嬰假和安胎休養假有申請的員工大概只有 50~60%。公司有提供懷孕員工申請工作調動或撫育嬰

幼兒子女措施的，員工有提出申請的事業單位僅有 1/3。其中以醫療保健與社會工作服務業、教育服務業提供上述兩性工作平等法中的相關措施比例較高，其員工有申請的比例也較高。

表 5-36 為公司過去至今有無員工申請「育嬰留職停薪」。有申請的佔 47.5%、沒有的佔 49.9%、不知道的 2.5%。在行業別的差異方面，以教育服務（68.5%）和醫療保健及社會工作服務業（62.5%）的員工有申請育嬰假的比例較高，住宿餐飲休閒娛樂比例較低，僅 37%。在企業人力規模差異方面，企業規模愈大，申請的比例愈高。1000 人以上為 96%、500-999 人為 94.7%、250-499 人為 85%、100-249 人為 70.4%、30-99 人為 51.4%、5-29 人為 29%、4 人以下僅 11.4%的員工有申請過育嬰留職停薪假。性別工作平等法規定育嬰假為所有事業單位均應提供，但 29 人以下的中小企業實施率偏低，因為員工請育嬰假期間，員工人力調度受企業規模影響甚為明顯。

表 5-37 為員工申請育嬰假期間，公司的人力因應情形。其中不遞補替代人員，直接調整同一部門人員因應佔 61.9%、是比例最高的因應方式，其次為進用正職之新進人員佔 32.5%，第三是調用其他部門人員佔 27.9%，其餘僱用派遣或兼職人員佔 8.1%、僱用約僱人員佔 10.4%、其他佔 2.7%。

根據勞動部統計處勞工生育給付及育嬰留職停薪津貼核付概況統計資料顯示，2012 年就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付件數 5 萬 6,165 件，平均每件核付 5.1 個月、每件金額 8.8 萬元。核付案件仍以女性 4 萬 7,218 人為主，佔 84.07%，男性 8,947 人佔 15.93%（勞動部統計處網站 2013）。女性勞工申請育嬰假比例僅約 9%。而本研究調查發現員工曾經申請育嬰留停的事業單位佔 47.5%，其中以教育服務與醫療保健/社會工作等所佔比例較高。由於本研究中事業單位育嬰留停的數據係事業單位有員工請此假別者，而非員工數的比例，因此比例偏高，且對事業單位而言，只要曾經有員工申請過，無論幾位或是多久以前，均可回答有，因此事業單位呈現的數據比例，不能等同於（代表）女性申請育嬰假的實際比例，再者，各種工作性別平等措施在調查上具有法令規定以及社會期許的規範壓力，在問卷調查上也較容易產生社會期許偏誤，進而使事業單位的調查結果比例會有高估的情形，因此在詮釋調查結果發現時必須注意上述限制。

「不遞補替代人員，直接調整同一部門人員因應」為最多公司採取的因應方式（61.9%）。在行業別的差異方面，以製造業、批發零售、住宿餐飲休閒服務、專業技術服務、其他服務業居多，約佔 60-67%，但是教育服務業僅 27%、醫療保健及社會工作服務為 42.9%。規模與地區均無影響。

「調用其他部門人員」採此因應方式的企業佔 27.9%，在行業別方面沒有差異。但人力規模有影響，人力規模較大的企業採用此一方式的比例中小型企業多。500-999 人有 50%採取此一因應方式，250-499 人佔 32.5%、100-249 人 26.8%、5-29 人佔 18.4%、5 人以下僅 8.3%。

「僱用派遣或兼職人員」比例不高（8.1%），但在行業別方面有顯著差異。以住宿餐飲休閒娛樂（22.2%）、教育服務（24.3%）這兩個行業比例較高，其他行業均在 10%以下。100 人以上較大規模的企業採取此一方式的比例，比 99 人以下的中小型企業多。

「僱用約僱人員」比例也不高（10.4%），但在行業別方面有顯著差異。會採用僱用約僱人員（契約式訂定代理職位期間）的行業以教育服務（45.9%）最高，其次是醫療保健及社會工作服務，佔 33.3%。此一策略也與人力規模相關。人力規模較大的企業採用此一方式的比例中小型企業多。1000 人以上佔 45.8%、500-999 人有 38.9%採取此一因應

「進用正職之新進人員」有 1/3 左右的企業（32.5%）會採取此一方式。行業沒有顯著差別。但是規模較大的企業採取此一方式的比例也比較。如 250-499 人有 52%，但 4 人以下佔 16.7%。

表 5-38 為員工申請育嬰假期間，公司對於復職的員工採取的作為。回答「恢復其原來的職位」比例最高，佔 78.4%、其次是「公司考量員工意願後作調整」佔 34.2%、「由公司人事管理部門決定」佔 7%、由「部門主管決定」佔 18.5%，「其他」佔 2.3%。

「恢復其原來的職位」比例最高，佔 78.4%。不論行業、規模大小或地區，多數公司均以恢復其原來職位為主。

其次是「公司考量員工意願後作調整」佔 34.2%。行業與企業規模大小並無影響，基本上有 1/3 的事業單位是以考量員工意願後進行調整。但是在區域方面有所差別，海線區採取此一方式的比例較高，佔 43.7%、但山線地區僅 22.3%。台中市區為 38.5%、大屯區為 30.7%。區域差別的原因需要進一步瞭解。

「由部門主管決定」佔 18.5%。此一方式與行業與企業規模大小沒有相關。但是規模大小有影響，調查發現公司規模愈大，由部門主管決定的比例愈高。500 人以上的公司佔 33%、250-499 人的企業佔 22%、100-249 人的企業佔 26.7%，但是 30-99 人佔 15.3%、5-29 人佔 7.9%、4 人以下僅佔 8.3%。

「由公司人事管理部門決定」此一因應方式比例最低，僅佔 7%。但以行業分別檢視時，發現住宿餐飲與休閒娛樂業佔 22.2%、其次是專業技術服務與醫療保健和社會工作服務（約佔 12%）。批發零售僅 2.8%、製造業 5.5%。

表 5-39 為公司在推動友善職場相關措施時遭遇的困難。按照比例高低如下：企業人力規模小，不利人力調度佔 43.7%、政府的補助措施不夠佔 33%、員工並未表達需求佔 27.5%、成本太高影響獲利 21.2%、員工子女托育安全顧慮佔 11.1%、員工共識不足佔 6.6%、企業本身不適合女性佔 3.1%、負責人或高階主管不支持佔 1.5%、企業並不認同友善職場目標佔 1.4%。

企業人力規模小，不利人力調度佔 43.7%。規模愈小的行業認為此一因素是推動友善職場遭遇的困難的比例愈高。5 人以下佔 60.9%、5-29 人佔 50.2%、30-99 人佔 43.6%、100-249 人佔 36.9%、250-499 人佔 20%、500-999 人有 16.7%、1000 人以上佔 12.5%。

企業認為「政府的補助措施不夠」者佔 33%。其中教育服務業（44.9%）、醫療保健社會工作服務業（40%）比例高於其他行業。規模大的企業有較高的比例認為此一因素是企業不易推動友善職場的原因（如 1000 人以上佔 54.2%、100-249 人 44.6%）。

「成本太高影響獲利」佔 21.2%。製造業（24.9%）認為此一因素的比例稍高於服務業（17.6%），但各行業之間相差不會太大。

其餘的幾項原因因為比例甚低，在行業、企業規模大小、和公司所在地區亦無顯著的相關性。如員工並未表達需求、員工子女托育安全顧慮、員工共識不足、企業本身不適合女性、負責人或高階主管不支持、企業並不認同友善職場目標。

表 5-40-1～表 5-40-7 為公司是否提供相關的托育措施、以及員工有無申請各項措施的調查結果。勞基法規定 250 人以上的企業必須提供托育措施或是活動，相關的措施活動如下所列。

- （1）提供員工托（育）兒相關津貼：根據勞工局承辦人員提供的資料，有提供的企業其提供的方式大概如生育時的禮金（如 5000~10000 元、或加發一個月的薪資）、或是補助六歲前的兒童每學期/每學年的幼兒園托育費用數千元不等。從調查所獲得的資料顯示：13%的企業有提供育兒津貼。其中有申請的佔 59.5%。企業規模與行業與區域並無顯著差異。（參見表 5-40-1）

- (2) 提供員工臨時托育場所或服務：調查發現 9.5%的事業單位有提供臨托場所或服務，其中有 65%的事業單位表示其員工有使用過。此一臨托服務在行業別上有顯著差異，教育服務業（28.8%）、醫療保健社會工作服務業（16.9%）提供員工臨托場所或服務的比例較高、製造業比例最低（6.9%）。這與行業的場地空間、以及工作性質明顯有關。（參見表 5-40-2）
- (3) 與幼兒園、專業保母或相關托育機構簽約，員工托育享有優惠：12.3%的事業單位有跟幼托園所簽約註冊費或月費折扣、或是員工因為加班而延長收托時間時優待免費或半價。有 55.6%的事業單位表示員工有使用此一措施。在行業別方面仍以教育服務業（49%）、醫療保健社會工作服務業（26.6%）、住宿餐飲休閒娛樂服務業（25%）有較高的比例，製造業比例最低（8.7%）。公司規模愈大，比例愈高，例如 500 人以上有三分之二的企業（66%）均有提供此措施，規模大員工需求人數也較多，加上性別工作平等法規定 250 以上必需提供相關措施。（參見表 5-40-3）
- (4) 辦理親子活動：28.4%的事業單位有辦理親子活動、其中 85.1%的事業單位表示員工均會參加。教育服務、醫療保健與社會工作服務比例高於其他行業。規模較大的企業比例也顯著高於 4 人以下的事業單位。（參見表 5-40-4）
- (5) 實施彈性上下班：35.8%的事業單位有實施彈性上下班、其中 75.7%的事業單位表示員工有使用此一措施。服務業（42.5%）實施彈性上下班的比例顯著高於製造業（28.5%）。服務業中又以醫療保健與社會工作和專業技術服務業比例最高（均為 52%左右）、其次是住宿餐飲休閒娛樂（45.5%）、批發零售、教育服務和其他服務均在（37%）左右。而彈性上下班與規模有關，但是 29 人以下中小企業提供的比例不輸於大型企業，反倒是 30-499 人的企業有此措施的比例（平均約在 25%）低於小型（47%）和大型企業（52%）。（參見表 5-40-5）
- (6) 公司有提供實物補助：13.9%的事業單位有提供實物補助、其中 79.6%的事業單位表示員工有使用此一措施。有趣的是提供實物補助與行業無關，而與規模有關。但是規模愈小的企業，提供實物補助比例愈高。4 人以下佔 30.2%、5-29 人佔 26.9%。30 人以上企業大概採取此一措施者僅有 5%~8%。實物補助花費少，對小型企業是花費成本較小的方式。（參見表 5-40-6）
- (7) 公司設有托兒所：本次調查的 1,070 家事業單位中，僅有榮民總醫院台中分院（台中榮總）設有托兒所（參見表 5-40-7）。

表 5-41 為公司是否提供給員工相關的敬老、托老措施或服務。有 69.1%的事業單位表示沒有提供任何措施。有提供相關措施的，以「節慶敬老禮金或禮物」比例最多，佔 15%、「實物補助」佔 6.9%、「其他」佔 13.4%（如公司旅遊優惠）、「補助托老費用」佔 1.1%、「設置托老場所」佔 0.7%。

提供實物補助的仍以 29 人以下的小型企業較多，如 4 人以下有 6.7%、5-29 人有 14.3%。提供托老場所的以醫療保健與社會工作服務業為主（佔 9.2%），設置托老場所主要是財團法人類的醫院、社會福利基金會、教會所附設護理之家、或是老人聚會場所。（名單如下所列台中市私立健德護理之家、財團法人天主教曉明社會福利基金會、財團法人利河伯社會福利基金會、財團法人天主教聖母聖心修女會、財團法人真耶穌教會台灣總會）。提供敬老禮金或禮物的是 29 人以下小企業、以及提 500 人以上的大型企業，反倒是 30-499 人的企業採取此一措施的比例低於小型和大型企業。

表 5-42-1～表 5-42-3 為公司有無提供友善家庭職場的政策。彈性上下班指的是早上 8:00~9:00、下午 5:30~6:30 的時間，一日八小時為基準，讓員工可以接送嬰幼兒托育、或是避開交通尖峰時間等。

- （1） 彈性上下班措施：40.4%的企業有實施彈性上下班、80.5%的事業單位表示員工有申請使用此一措施。在行業別方面有顯著的差異，服務業（47.9%）比例高於製造業（32.4%）。服務業中，以醫療保健及社會工作（54.5%）、住宿餐飲休閒服務業（52.4%）、專業技術服務（55.3%）比例較高。在規模方面 500-999 人（57.5%）、4 人以下（55.5%）、5-29 人（47.7%）比例高於其他規模之人數。中小企業的上班時制彈性比中大型企業高一些。（）
- （2） 彈性工作地點（含居家工作制）：10.5%的企業有實施彈性工作地點、61.5%的事業單位表示員工有申請使用此一措施。提供居家工作或彈性工作地點的企業並不多。服務業略高於製造業，但差異不顯著，服務業中以其他服務業（運輸倉儲、維修、與其他服務等）比較較高一點（佔 15%）。在行業別方面有顯著的差異，服務業（47.9%）比例高於製造業（32.4%）。有趣的是在提供工作地點的彈性上，小規模的企業比中大型企業比例還高，如 4 人以下（12.2%）、5-29 人（14.9%）。其他行業都在 10%以下，1000 人以上企業均無此一措施。
- （3） 部分工時制：27.8%的企業有實施部分工時制、74.3%的事業單位表示員工有申請使用此一措施。提供部分工時制的企業中，行業別有顯著差異，服務業（31.8%）高於製造業（23.7%），服務業中以住宿餐飲休閒娛樂業所佔比例最高（56.8%）、其次是醫療保健及社會工作服務（佔 51.6%），其他批發零售、專業技術服務、

教育服務、製造業等都在 30% 以下，最低的是教育服務。在行業別方面有顯著的差異，服務業（47.9%）比例高於製造業（32.4%）。小規模的企業（29 人以下，約 32%）與大型企業（1000 人以上佔 43.5%）比例分別高於中型規模（30-249 人，平均比例約在 22%）還高。

四、事業單位對促進婦女就業政策措施看法

表 5-43 為受訪的事業單位認為政府提供哪些照顧兒童措施，可以提升女性勞動參與率之分析。比例最高的措施仍為現金補助的生育津貼和托育補助。第一是「提高生育補助」佔 42.5%、第二為「托育補助或自行照顧子女費用補助延長年齡（目前補助 2 歲前）」佔 35.5%、第三為「社區保母系統（強化媒合、訓練與督導）」佔 31.3%。

而由政府公辦或公設民營委託民間機構辦理的托育措施也有相當的重要性。包括「提供夜間及假日臨時性托育服務」佔 24%、「普及托育資源中心」佔 23%、「增設公立托兒所」佔 22.9%、「增設公設民營托嬰中心」佔 19.9%、「延長小學課後照顧/假日/寒暑假育樂營隊時間」佔 21.6%。提高扶養子女稅賦減免佔 22.5%，比例較低的是「弱勢民眾就業或參加職訓之托育補助」佔 7.1%、「提供雇主辦理托育措施的輔導與獎勵」佔 12.9%、其他佔 3.3%。以下將事業單位支持比例超過 20% 的措施，其在行業/人力規模/區域上的差異分析如下：

（1）提高生育補助（42.5%）：教育服務業（52.7%）、住宿餐飲休閒娛樂業（47.8%）、「專業技術服務業」（47.6%）的比例高於其他行業。本研究中的教育服務業頗多為幼托園所，鼓勵生育有助於教育服務業和住宿餐飲休閒娛樂行業的發展。在規模差異方面，規模愈小的企業愈支持提高生育津貼，如 249 人以下企業其百分比介於 40-46% 之間，250 人以上的企業則在 27-32% 之間。

（2）托育補助或自行照顧子女費用補助延長年齡（35.5%）：與生育補助相近，教育服務業（41.8%）、住宿餐飲休閒娛樂業（41.3%）的比例高於其他行業。250 人以上的企業均超過 40% 的事業單位支持此一措施。托育補助比一次性的生育補助更需要政府財政的投入挹注。

（3）社區保母系統（強化媒合、訓練與督導）（31.3%）：贊成此一措施者以「醫療保健與社會工作服務業」所佔比例最高，佔 43.9%，其餘行業大多為 30% 強。在區域方面，以屯區的事業單位對此項措施支持比例最高，佔 38.9%、山線地區比例最低，佔 23.8%。

(4) 普及托育資源中心 (23%)：以「醫療保健與社會工作服務業」所佔比例最高，佔 34.8%，其次為資訊通訊/金融保險不動產/專業科技與支援等服務之「專業技術服務業」佔 26.2%。托育資源中心也以屯區和海線區需求高，山線區比例較低。

(5) 增設公設民營托嬰中心 (19.9%)：支持此一措施比例最高的是「住宿餐飲休閒服務業」，佔 28.3%。

(6) 增設公立托兒所 (22.9%)：以製造業 (24.5%) 和批發零售業 (24.8%) 有較高比例的事業單位支持此一措施。公托以山線地區支持比例最高 (27%)。

(7) 提供夜間及假日臨時性托育服務 (24%)：以「醫療保健與社會工作服務業」所佔比例最高，佔 33.3%，其次為「製造業」佔 28.1%。在規模方面，1000 以上企業認為此一措施可以提升女性勞動參與率的比例最高，佔 40%。推測原因可能是大企業多需要採三班制，夜間及假日臨托的需求性較大。區域之間相差無幾。

(8) 延長小學課後照顧/假日/寒暑假育樂營隊時間 (21.6%)：以「醫療保健與社會工作服務業」所佔比例最高，佔 24.2%，其次為「製造業」佔 22.3%。在區域方面，以海線和山線地區需求比例較高，海線佔 26.2%、山線佔 25.4%。

(9) 提高扶養子女稅賦減免 (22.5%)：支持此一措施的仍以教育服務業者比例最高，佔 32.7%。

表 5-44 為受訪的事業單位認為政府提供哪些托老或長期照顧措施，可以提升女性勞動參與率。比例最高的措施除了現金補助的「提供老人照顧津貼」(44.3%)、其次則是「增設老人日間照顧中心」(42.6%)、第三為「加強老人安養或長照機構的服務品質」(24.4%)、第四為「加強辦理家庭托顧」(23.6%) 與「增加稅式優惠(免稅額、扣除額)」(22.7%)，第五為「普及社區關懷據點」(19.9%) 與「增設老人社區休閒樂齡學習中心」(17.3%)。之後分別為「居家服務/送餐服務」(15.5%)、「居家護理或復健」(15.8%)、「提供就醫交通接送服務(復康巴士)」(14.7%)、「照顧者喘息服務」(6.3%)、「無意見」(10.5%)。

(1) 提供老人照顧津貼 (44.3%)：各個行業均有 43-47% 的事業單位認為提供老人照顧津貼有助於女性參與勞動市場。

(2) 增加稅式優惠(免稅額、扣除額)(22.7%)：以教育服務業比例最高(35.8%)、其次為住宿餐飲休閒娛樂業(32.6%)。

(3) 普及社區關懷據點 (19.9%)：在企業人力規模差異方面，比例較高的是 500 人以上的大企業，其中有 25%認為增設老人照顧中心有助於提升女性就業率。

(4) 增設老人日間照顧中心 (42.6%)：事業單位中以教育服務業 (49.1%)、醫療保健與社會工作服務業 (49.3%)、和製造業 (46%) 的有較高的比例認為此項措施，有利女性勞動參與的提升。在企業人力規模差異方面，500 人以上的大企業有 68% 認為增設老人照顧中心有助於提升女性就業率。在區域別方面，以屯區 (霧峰、太平、大里、烏日) 有較高的比例 (51.9%) 支持此一措施，而山線區的事業單位勾選的比例 (37.7%) 相對較低。

(5) 加強辦理家庭托顧 (23.6%)：與日間照顧中心相近，以醫療保健與社會工作服務業 (31.3%)、教育服務業 (26.4%)、和製造業 (28.1%) 的有較高的比例認為此項措施，有利女性勞動參與的提升。海線區有較高的比例支持此一措施 (32.9%)。

(6) 增設老人社區休閒樂齡學習中心 (17.3%)：以專業技術服務業有較高的比例 (20.6%) 支持此一措施。在規模別的差異方面，4 人以下的小企業 (28%) 比其他規模的企業有更高的比例認為此一措施有助於提升女性就業率。

(7) 加強老人安養或長照機構的服務品質 (24.4%)：醫療保健與社會服務 (25.4%)、專業技術服務業 (24.5%)、製造業 (25.3%) 有較高的比例支持。人力規模大的企業，如 500-999 人相對有較高的比例 (36.8%) 認為加強長照機構品質，減輕照顧品質問題的憂慮，才能有助於女性勞動參與。

(8) 居家服務送餐服務 (15.5%)：住宿餐飲休閒娛樂業比其他行業，有較高的比例支持此一措施 (21.7%)

(9) 居家護理或復健 (15.8%)：山線區支持此一措施比例較高，佔 19%。

(10) 提供就醫交通接送服務(復康巴士) (14.7%)：在區域的差異上，山線區的事業單位相對其他區域，對此政策認為有效的比例較高 7.8%，海線僅 9.5%是較低的。主要是山線地區交通與大眾運輸系統較為不便，海線區因地勢與交通系統更為便利，比例也較低。至於 (11) 照顧者喘息服務 (6.3%)：以醫療保健和社會工作服務業 (16.4%) 和住宿餐飲休閒娛樂業 (15.2%) 有較高的比例支持此一措施。

表 5-45 為受訪的事業單位於問卷最後，初步表示是否願意參加焦點團體的意願調查結果。有意願的佔 11.7%。

五、事業單位問卷分析小結

（一）事業單位基本資料

事業單位樣本之行業、規模別、分布區域統計。在行業別分別為：製造業 517 家，佔 48.3%、服務業 553 家，佔 51.7%。服務業的行業分類上，在細分為（1）批發零售（佔 15.6%）、（2）住宿餐飲休閒娛樂藝術（佔 4.3%）、（3）專業技術（資訊/通訊/金融保險/不動產/專業科技與技術服務/支援支援）（佔 9.6%）、（4）教育服務（5.1%）、（5）醫療保健與社工服務（6.3%）、（6）其他服務（運輸倉儲與其他服務）（佔 10.8%）。

在事業單位的規模別方面：4 人以下佔 8.7%、5-29 人佔 32.2%、30-99 人佔 34.1%、100-249 人佔 15.2%、250-499 人佔 5.6%、500-999 人 1.8%、1000 人以上佔 2.3%。在區域別方面台中市區佔 47.9%、大屯區佔 15.0%、海線區佔 13.8%、山線區佔 23.3%。本次調查研究以 5-29 人、30-99 人比例較高（各佔 1/3 左右）、其次為 100-249 人。

在行業的區域分布上，製造集中於海線（59.4%）、山線（59.5%）、屯區（63.5%）服務業以台中市比例較高，如批發零售業（17.5%）、醫療保健與社會工作服務（8.4%）、教育服務業（6.2%）、住宿餐飲（5.8%）、專業科學與技術服務（5.8%）、金融保險（3.5%）。

各行業在員工的性別組成方面，服務業女性員工比例高於製造業。服務業女性員工比例高於製造業。服務業中女性員工比例較高的行業依序為：醫療保健與社會工作服務業（75%以上佔 62.7%、50%~未滿 75%佔 22.4%）、教育服務業（75%以上佔 54.5%、50%~未滿 75%佔 27.3%）、住宿餐飲／休閒娛樂／藝術業（50%以上合計佔 60.9%）、批發零售業（50%以上合計佔 58.6%）、專業技術服務業（資訊通訊／金融保險不動產／與專業技術科技／與支援服務）（50%以上合計佔 56.3%）。

（二）事業單位求才管道、僱用女性員工的優勢與困擾、僱用考量

事業單位在招募員工時常用的求才管道：運用民間人力銀行招募人才的行業主要為：醫療保健與社會工作比例（佔 76.1%）、批發零售（佔 71.7%）、住宿餐飲休閒娛樂（73.9%）。公司規模愈大愈高比例使用私立就服機關。運用「政府就業服務機構」招募求才的製造業比例較高。海線地區和山線地區的事業單位利用政府就服機關招募人力的比例也高於台中市，主要也是因為海線、山線的製造業比例較高。事業單位人力規模較大，運用政府就業服務機構求才的比例也愈高。即便網路科技發達，運用「公

司員工或親友推薦」管道來招募員工比例仍然很高，全部受訪事業單位中有 49.4% 的公司會透過此一管道來徵才。就行業別來看，製造業（55.1%）高於服務業（44.1%）。在服務業方面，比例較高的是住宿餐飲休閒娛樂（佔 65.2%）、其次為醫療保健社會工作服務（佔 56.7%）、其他服務（含運輸倉儲維修）等服務（佔 58.6%）。住宿餐飲服務、醫療保健社工服務等行業工作屬性，也可發現這幾個服務業其員工流動率大、公司規模大、求才人數也較多，公司員工或親友管道也是比較快可以傳遞招募訊息的方式。「企業官方網站」主要是人力規模大的事業單位較常使用。運用「就業博覽會與校園徵才」、「學校老師／學校就業輔導單位推薦／建教合作」等管道，主要為住宿餐飲休閒娛樂比例最高（佔 32.6%）、其次為醫療保健社會工作服務（佔 17.9%）。由於這兩個行業流動率高，就業市場也以年輕人為主，因此透過校園徵才、就業博覽會較容易快速招募大量剛自學校畢業的年輕人。運用傳統的「報章雜誌求才廣告」來看，製造業（49.5%）高於服務業（26.1%），在服務業方面，比例較高的是其他服務業，如維修倉儲運輸服務佔（佔 37.1%）、百貨批發零售（佔 30.7%）、住宿餐飲休閒娛樂（佔 26.1%）。運用傳統的「社區或店面招貼廣告」以住宿餐飲休閒娛樂比較明顯較高於其他各行各業（佔 30.4%）。

事業單位從僱用女性員工的經驗來看，認為女性員工比較好的優勢能力如下：比例最高的是「心思比較細膩」佔 79%、其次為「工作責任心較好」佔 54.4%、第三是「協調溝通能力方面」佔 45.5%，之後依序為「專業能力不輸男性」有 37.4%、「服從性比較高」佔 33.8%、「團隊合作性佳」佔 30.6%、最低的分別是「語言能力」佔 11.3%、「人力運用比較有彈性」佔 11.5%、「薪資要求比較低」10.4%。調查結果並未看到傳統上對於女性工作特質之性別角色迷思，如服從性較高、人力運用較有彈性、薪資要求比較低等。

事業單位認為僱用女性員工的困擾，按照比例高低順序如下：比例最高的是「較易因家庭負擔而影響工作」者佔 41.1%、第二是「較易因婚育離職」者佔 32.9%、第三為「請假頻率較高」佔 33.3%，第四為「加班配合度彈性小」佔 26.9%。以上四項因素顯示女性在工作與兼顧家庭照顧角色上的負擔，仍是女性參與勞動市場較大的包袱，不利雇主僱用女性的影響因素。其中醫療保健/社會工作服務業、住宿餐飲休閒娛樂業、製造業等有較高比例的受訪事業單位提到女性員工因婚育或家庭而影響工作。

而從統計資料也明顯看到企業肯定女性的專業能力、工作責任心等表現。如比例較低「調派工作困難」佔 19.1%、「女性情緒困擾多」佔 17.1%、「體力較差」佔 13.4%、「流動率高」佔 10.5%、「專業知能不足（如訓練、效率、技術、創新）」者僅佔 3.7%、「僱用女性成本高」佔 2.1%、「工作責任心較差」者僅佔 1.4%、「再訓練成本較高」者僅佔 1.3%。

分析事業單位僱用女性員工的各項考慮因素的重要程度，公司重視工作人格強於績效表現、人力資本等因素。前六項重要因素分別為：工作態度(4.41)、溝通能力(4.19)、工作績效(4.03)、專業表現(3.94)、語言能力與成就動機(3.75)、工作經歷(3.58)。公司僱用女性員工時，認為重要的考慮因素，按百分比高低，依序為工作態度 94.8%、溝通能力 89.9%、工作績效 84.9%、工作經歷 57.8%、專業表現 78.4%，比較不重要的考慮因素為婚姻狀況、年齡、家庭有無嬰幼兒或長輩需照顧等因素。研究結果呈現事業單位在用人上對於員工工作態度、協調溝通能力等相當看重。但不表示事業單位不重視人力資本，如果就行業差異、行業細分類來看，除了所有的行業均有相當高比例重視人力資本的工作經歷外，服務業中的教育服務與醫療/社工，在學歷、證照等人力資本，均有 50%-70%認為重要或極重要。

家庭狀況是帶有社會觀感之具有社會期待性質的問題，這類問題的回應結果在調查中可能會被低估，主要除有法令規定不得有各種歧視之外，企業還被社會期許需善盡企業的社會責任，因此在本研究調查中，公司僱用員工考量其婚姻狀況、扶老扶幼的照顧負荷比例較低，但是家庭支持是一個較為正向的敘述，相對婚姻狀況、有無小孩與需照顧的老人等較不合社會期望的負向的問題，其比例就比較高。

企業未來一年是否有僱用女性的需求。有僱用需求但性別不拘者佔 50.8%、有僱用需求但偏好僱用女性者佔 10.3%、沒有僱用需求者佔 38.9%。換言之，有 61.1%的企業仍有僱用需求，勞動力市場仍有相當的職缺存在。事業單位對重返職場二度就業的女性的僱用意願。調查結果顯示企業並未特別偏好二度就業女性，有僱用需求但未特別偏好女性所佔的比例為 93.5%。

公司未來一年僱用女性員工的工作型態，事業單位幾乎都以「全日工作」的僱用型態為主，佔 96.9%。服務業中的住宿餐飲休閒娛樂業則比其他服務業在「部分工時」的比例上較高。公司未來一年僱用女性的工作型態之統計結果。有 90.9%的事業單位表示非臨短期的僱用型態、9.1%為臨短期僱用型態。

（三）友善職場的推動情形

86.1%的事業單位有育嬰假、員工有申請過育嬰假的比例是 60.8%。員工有申請過育嬰假的佔 60.8%。員工有申請育嬰假的行業比例較高的是醫療保健社會工作服務(佔 82.5%)、教育服務業(佔 72%)、其他的行業員工申請育嬰假的比例大概在 45.9~60.8%之間。規模愈大的行業員工有申請過育嬰假的比例愈高。有家庭照顧假的行業比例較高的仍是教育服務業(72%)、醫療保健與社工服務業(73%)。比例較低的製造業(54.5%)。規模愈大的行業有家庭照顧假的比例愈高。35.1%的事業單位有哺乳室或

集乳室，員工有使用過哺乳室或集乳室的比例是 67.2%。其中 80%的醫療保健社會工作服務、教育服務業的員工有使用過哺乳室或集乳室，人力規模愈大的企業員工使用哺乳室的比例也愈高。

整體而言，大多數的事業單位都有產假、育嬰假、安胎休養假，但有員工申請育嬰假和安胎休養假的公司大概只有 50~60%。公司有提供懷孕員工申請工作調動或撫育嬰幼兒子女措施的，員工有提出申請的事業單位僅有 1/3。其中以醫療保健與社會工作服務業、教育服務業提供上述兩性工作平等法中的相關措施比例較高，其員工有申請的比例也較高。

在員工申請「育嬰留職停薪」方面，有申請的佔 47.5%、沒有的佔 49.9%、不知道的 2.5%。在行業別的差異方面，以教育服務（68.5%）和醫療保健及社會工作服務業（62.5%）的員工有申請育嬰假的比例較高，住宿餐飲休閒娛樂比例較低，僅 37%。在企業人力規模差異方面，企業規模愈大，申請的比例愈高。

員工申請育嬰假期間，公司的人力因應情形。其中不遞補替代人員，直接調整同一部門人員因應佔 61.9%、是比例最高的因應方式，其次為進用正職之新進人員佔 32.5%，第三是調用其他部門人員佔 27.9%，其餘僱用派遣或兼職人員佔 8.1%、僱用約僱人員佔 10.4%、其他佔 2.7%。其中，僱用約僱人員以教育服務（45.9%）最高，其次是醫療保健及社會工作服務，佔 33.3%居多。僱用兼職人員以住宿餐飲休閒娛樂（22.2%）、教育服務（24.3%）這兩個行業較高比例採用。調用其他部門人員則是規模較大的行業採用比例較高。

如果就育嬰假期間公司的人力因應策略是以調整同一部門人員而非增聘約僱或契約人力的方式因應，從現實面來看也會形成女性員工欲請育嬰假的壓力，因為此舉可能造成同事工作量增加工作負荷變重的困擾，而不太敢請育嬰假。而這也是實際上有育嬰需求的家庭、女性員工不敢請育嬰假的壓力來源。從勞動部統計處網站（2013）約可估計女性勞工申請育嬰假比例僅約 9%。而本研究調查發現員工曾經申請育嬰留停的事業單位佔 47.5%，其中以教育服務與醫療保健/社會工作等所佔比例較高。在詮釋上述調查發現時，必須指出透過事業單位間接調查其育嬰假的提供情形，兩者在調查對象上有別，加上調查問卷本身具有社會期許的規範壓力，因此事業單位實際提供育嬰假的比率會有高估的情形，因此在詮釋調查結果發現時特別說明研究限制之處。

員工申請育嬰假期間，公司對於復職的員工採取的作為。回答「恢復其原來的職位」比例最高，佔 78.4%、其次是「公司考量員工意願後作調整」佔 34.2%、「由公司人事管理部門決定」佔 7%、由「部門主管決定」佔 18.5%，「其他」佔 2.3%。

公司在推動友善職場相關措施時遭遇的困難。按照比例高低如下：企業人力規模小，不利人力調度佔 43.7%、政府的補助措施不夠佔 33%、員工並未表達需求佔 27.5%、成本太高影響獲利 21.2%、員工子女托育安全顧慮佔 11.1%、員工共識不足佔 6.6%、企業本身不適合女性佔 3.1%、負責人或高階主管不支持佔 1.5%、企業並不認同友善職場目標佔 1.4%。

企業人力規模小，不利人力調度佔 43.7%。規模愈小的行業認為此一因素是推動友善職場遭遇的困難的比例愈高。企業認為「政府的補助措施不夠」者佔 33%。其中教育服務業（44.9%）、醫療保健社會工作服務業（40%）比例高於其他行業。

13%的企業有提供育兒津貼、9.5%的事業單位有提供臨托場所或服務，12.3%的事業單位有跟幼托園所簽約註冊費或月費折扣、或是員工因為加班而延長收托時間時優待免費或半價。28.4%的事業單位有辦理親子活動、35.8%的事業單位有實施彈性上下班、13.9%的事業單位有提供實物補助（以 29 人以下的小型企業採此作法的比例較高）。台中市僅有兩家企業有設托兒所，一為台中榮總、一為弘光科技大學（弘光科技大學設有幼保系、其關係企業為沙鹿光田醫院）。其餘企業均無此措施。

公司是否提供給員工相關的敬老、托老措施或服務。有 69.1%的事業單位表示沒有提供任何措施。有提供相關措施的，以「節慶敬老禮金或禮物」比例最多，佔 15%、「實物補助」佔 6.9%、「其他」佔 13.4%（如公司旅遊優惠）、「補助托老費用」佔 1.1%、「設置托老場所」佔 0.7%。

在公司提供友善家庭職場的政策方面，40.4%的企業有實施彈性上下班、10.5%的企業有實施彈性工作地點、27.8%的企業有實施部分工時制。

就受訪的事業單位認為政府提供哪些照顧兒童措施，可以提升女性勞動參與率之分析方面，比例最高的措施仍為現金補助的生育津貼和托育補助。第一是「提高生育補助」佔 42.5%、第二為「托育補助或自行照顧子女費用補助延長年齡（目前補助 2 歲前）」佔 35.5%、第三為「社區保母系統（強化媒合、訓練與督導）」佔 31.3%。

而由政府公辦或公設民營委託民間機構辦理的托育措施也有相當的重要性。包括「提供夜間及假日臨時性托育服務」佔 24%、「普及托育資源中心」佔 23%、「增設公立托兒所」佔 22.9%、「增設公設民營托嬰中心」佔 19.9%、「延長小學課後照顧/假日/寒暑假育樂營隊時間」佔 21.6%。提高扶養子女稅賦減免佔 22.5%，比例較低的是「弱勢民眾就業或參加職訓之托育補助」佔 7.1%、「提供雇主辦理托育措施的輔導與獎勵」佔 12.9%、其他佔 3.3%。

根據受訪的事業單位認為政府提供哪些托老或長期照顧措施，可以提升女性勞動參與率方面，比例最高的措施除了現金補助的「提供老人照顧津貼」（44.3%）、其次則是「增設老人日間照顧中心」（42.6%）、第三為「加強老人安養或長照機構的服務品質」（24.4%）、第四為「加強辦理家庭托顧」（23.6%）與「增加稅式優惠（免稅額、扣除額）」（22.7%），第五為「普及社區關懷據點」（19.9%）與「增設老人社區休閒樂齡學習中心」（17.3%）。之後分別為「居家服務/送餐服務」（15.5%）、「居家護理或復健」（15.8%）、「提供就醫交通接送服務(復康巴士)」（14.7%）、「照顧者喘息服務」（6.3%）、「無意見」（10.5%）。

第六章待業婦女與在職婦女焦點團體質性分析

一、待業婦女座談

本研究在今(103)年6月及7月分別進行臺中市婦女勞動參與暨家庭托兒托老的電話訪談及面訪，在資料初步分析後，於8月22日及8月23日借用臺中市政府勞工局會議室分別舉行待業婦女及在職婦女焦點團體座談。

在電話訪談的受訪對象中，工作狀況方面，受訪婦女目前有工作者佔66.5%，沒有工作者佔33.5%。沒有工作者以45-60歲女性居多，愈年輕女性有工作比例愈高。換句話說，進入中高齡的女性，在台灣的勞動市場中要獲得工作機會是相對弱勢。王品(2014)指出，日韓女性在婚育年齡與我國女性相同，會因婚育而退出職場，但在子女成長後再返回職場工作到60歲者的比率卻遠高於我國。我國女性在45歲後退離勞動市場的狀況卻一路快速攀升。

為了更深入了解目前沒有工作，且有意願重返職場女性的離職原因及考量、想要重返職場的原因及準備、尋職面臨的工作選擇與困境及最需要的協助等議題，有關待業婦女的焦點團體邀請了8位在電訪過程中表達願意進一步參與焦點團體。

在電話訪問的1,068位婦女中，有55.6%曾經有中斷過工作的經驗。中斷的時間超過三年以上者佔了62.8%。而中斷工作者有70.5%曾因為家庭因素而中斷工作，其中高達79.8%是因為照顧小孩，因為結婚而中斷工作者佔17.5%、料理家務者佔14.1%、照顧家中老人或病人而退離職場者佔了11.4%。訪問結果顯示臺中市婦女因為家庭因素而退離職場，尤其因為照顧小孩而中斷工作者是最主要的理由。有趣的是，因為家庭而中斷工作的婦女，有72.7%表達係自己想要全心投入家庭，但因為職場因素(結婚懷孕遭受不公平對待、要照顧家中小孩或老人、病人，但雇主不願提供支持)而中斷工作者也佔了16.3%，因為工作條件(工作地點太遠、工作時間太長)而難以兼顧家庭者佔了14.2%，而因為家人期待專職照顧家庭而離職者也佔了13.6%(本題為複選題，選中斷工作的最主要三個原因)。顯然，因為家庭因素而中斷工作，雖然有高比例的婦女表達自我抉擇，但也與職場及家庭期待有相互的作用。因此，待業婦女的焦點團體就主要在瞭解婦女中斷工作原因、其職場工作條件與要求與家庭需求的互動過程，以及它對婦女中斷工作的影響。另一方面，對於不同年齡與教育程度的待業婦女，在重返職場的現實考量與尋職的親身經驗，也希望透過參與者經驗的分享，聚焦問題，掌握待業婦女的困境與需求，進而務實的思考對應策略。

在 8 位待業婦女中，年齡最輕者 23 歲，最長者 59 歲(參與座談者在 29 歲以下 1 人，30-39 歲 2 人，40-49 歲 1 人 50 歲以上者 4 人)。7 位已婚，1 位未婚。在教育程度部分，高中職畢業者 3 位，大學畢業者 4 位，研究所 1 位。50 歲以下的 4 位座談婦女，都有 12 歲以下小孩，50 歲以上的婦女，有 2 位家中有需要長期照顧的老人家。最近一次中斷工作的時間，有 2 位在半年內、3 位在 1-未滿 3 年內、而有 3 位超過 10 年。有 6 位最近半年有尋職經驗，2 位沒有。參與座談者多有職業訓練、就業資訊提供或就業諮詢媒合之需求。除了其中兩位外，其餘六位如要外出工作，都有托育、課後照顧或托老的需求(參加待業婦女座談者基本資料詳見下表 5-1)。

以下從中斷工作的原因(含家庭與職場的衝突)、重返職場的考量與準備、尋職的經驗與困境、重返職場最需要的協助與支持等四方面，分析 8 位婦女在焦點團體所浮現的退離職場的選擇、主要關注的問題與需求。

(一)中斷工作的原因—職場因素、家庭因素、職場要求與家庭照顧的衝突與拉扯

8 位目前待業的婦女最後一次中斷工作的原因各不相同，但僅有 1 位單純因為結婚因素而退離職場，除中間有數年在家擔任保母，並未再返回職場工作外，其餘七位中有 5 位因職場環境變動而中斷工作或退離照顧家人，也有因工作與家庭照顧衝突，但因為職場條件不佳而選擇專職照顧小孩與家人者 2 人。

1.因職場環境變動而中斷工作者

1B 是剛從大學畢業的已婚女性，原在餐飲業工作，因為公司結束營業而離職。1E 則是長年從事預售屋代銷工作，因預售專案結售且房屋銷售景氣稍弱而暫時離開職場。前者認為餐飲人力需求大，喜歡用年輕女性，找工作並不難。而後者則說明房屋預售是一個特殊的勞動市場，因為是屬於特定期間銷售專案，需要有充足經驗的工作人員方能勝任。而專案結束會轉到另一個專案去，工作機會多透過建商公會或房仲、預售屋銷售工會的網絡流通。工作者除了必須具備表達能力與房屋銷售的基本知識外，更需要透過長期的工作經驗累積專業知識與耐力。此工作也是工作時間長、工作壓力大，女性不易結婚。結婚者必須要有家人的體諒接納與良好的家庭照顧支持，否則容易離婚。1E 本身未婚，與家中老母親同住。而 3H 則從事居家照顧工作，因不明原因的職場因素而退離工作崗位。1B 及 1E 均屬於暫時離開職場一段時間，並準備在未來兩個月內返回職場，3H 雖未積極尋覓工作，但也希望能夠尋覓適當之居家服務機構，重新返回職場工作。

2.因職場環境變動選擇退離照顧小孩或長輩

6G 原為鞋品設計師，多年前工廠外移，雇主希望 6G 能一同前往，並將小孩帶到大陸就讀小學，惟因家人反對而留在台灣專職照顧小孩，至今已有十多年未再返回職場。3A 原在家人經營的夜店工作，因受幾年前台中夜店事件波及，而使

得夜店結束營業。後因家中長輩中風需要有人照顧，經兄長勸說，於是留在家中協助照顧長輩，至今也將近三年。

3.因工作與家庭衝突，且工作條件不佳而退離職場者

6C 為研究所畢業，原任研究助理，懷孕時掙扎是否離職。後選擇離職的原因係助理薪資不高，若孩子托給外人照顧，薪資所剩無幾。幾經衡量，決心自己帶小孩。十年來，生養了三個小孩，至今最小子女即將入園就讀，因此思考外出就業。而 3D 則在大學畢業後擔任安親班老師，工作時間長，薪資也不高。生育子女後，由於工作的關係，無法全心照顧子女，因而家人期待她離職全心照顧。之後她尋找有附設幼兒園的安親班，希望自己仍能保有工作，又就近照顧子女。但每個月雇主扣除子女於幼兒園就讀費用後，所給薪資有限，過度繁重的工作與長工時讓她心力交瘁，且雇主對於子女生病及特別照顧需求並未給予適度支持，故萌生退意，至今在家照顧子女及有慢性疾病、需要陪伴照顧的公公。

6B 說了當時離職的心境：

其實很掙扎，那時候會很掙扎，因為那時候我同時又有就學的問題，因為我還有去考，就是去唸，就是再深造這樣子。所以妳就變成說三個，妳在工作、還有深造、還有孩子，妳就會變成說很掙扎，那因為我們當然是以孩子為優先，因為孩子比較重要，將來如果孩子沒帶好，妳以後也要負責任，所以我就後來其他都放棄了，把它當首要的工作。

3D 也說明了中斷工作時的無奈：

我之前是當安親老師，…，中間離職都是為了懷孕生小孩，這段期間就是沒有在做，然後後來孩子想說比較大，上幼兒園了，我有再回去做這個工作，可是真的問題很多，真的是沒辦法照顧到孩子，然後一方面說，我就想說，那小孩上幼兒園，我又在帶安親班，就找一個有安親班的幼兒園，我這樣看得到，時間各方面比較可以自己掌控，可是真的不是自己打得算盤那麼如意，那基本上跟老闆講的時候，在求職那時候就遇到問題是說老闆會問妳說，那今天如果說小孩生病了，有沒有人可以幫妳照顧，還是要由妳自己照顧，啊因為我們是小家庭，先生這邊又外省第二代嘛，所以公公年紀又很大，人口又少，還有婆婆，所以什麼都要自己來，然後我有請小姑幫忙，那變成說一開始薪資就被砍得很低，為了要這份工作啦那時候。…但是工作時間很長，因為還要備課什麼的，要花的心力很多，可是就覺得回家其實都要加班啦…再來是請假，這種行業基本上不太允許請假這件事，所以請假都被扣很重。可是孩子哪有可能不生病，所以…就是在職場上，老闆還是多少，那妳能接受，不能接受，還可以找別人，就覺得說，生小孩結婚是個錯，然後目前是

領一萬八那個我就沒有在做了，就乾脆專心帶小孩，然後現在中斷大概快一年多。

八位婦女中的三位是暫時退離職場，但其餘五位，離職都與結婚或家庭照顧有關。除了 6F 很直率的說離職是因為結婚找到老公而自願退離職場，其餘四位其實都面臨工作場所變動與家庭照顧的兩難或工作條件不佳(工作時間長、薪資低等問題)，而家庭有持續照顧需求之下不得不中斷工作選擇退離。而離開職場至今，最短者一年多，最長有十年以上。目前有重返職場想法的她們，對於職場環境的了解與準備有很大差異，但對於年齡的擔憂、對於是否能兼顧家庭與缺乏找工作的自信卻在座談中普遍流露。

(二)重返職場的考量、準備與掙扎

對於離開職場不到半年的 1B 及 1E，都有儘快返回職場的準備，也不太擔心返回職場不易。但是對於離職已有數年、有孩子家人要照顧、甚至中斷工作十年以上的女性，想要重返職場或為經濟原因、或為成就感、或為多重理由，重返職場及面對找工作的壓力就相對大得多。他們的擔心包括年齡太大，不被雇主接受；就業資訊不足、不知如何取得；工作技能不足、工作時間太長、無法兼顧家庭等。

6C 表明重返職場的需要是因為經濟與成就感，為了重返職場，6C 經常會尋求進修機會及擔任志工，以保持自己跟社會的接觸。目前已準備接受木工的職業訓練，希望能夠往木工專業的方向發展。

孩子大了妳必須去找工作，因為我們家的經濟負擔都是先生，還有其他的收入這樣子，當然也有一部分要找工作就是自己的成就感部分

3D 則因家庭經濟需求，有重返職場很高的壓力，但目前因為子女及公公有照顧需求，只能邊走邊看，一邊持續找工作，但也必須要能兼顧家庭者。

我覺得經濟會壓死，真的，因為兩個小孩，妳現在幼稚園，我找那個還算便宜，一個月 6 千 5，兩個就 1 萬 3。那老公收入又不是說很高，還有房貸，對呀，我要真的很省很省。有時候妳還是出去，要不然想吃蛋糕，買一個蛋糕好了，一個蛋糕 50 塊，會有那種感覺，我一個禮拜就，啊或者遊樂園可能一年去個一兩次這樣子，不可能說常常讓他們去。會希望給他們更好的物質吧，…對，只是當同學會說，喔我有去麗寶樂園吧，孩子也會比較說，啊我都沒去過，或者是哪裡沒去過，會怕他們自尊心跟不上一般的孩子，會有一種比較自卑的狀態，對呀，所以很難去平衡啦，所以經濟還是基礎。

受訪婦女超過 40 歲以上，又有子女者，多會擔心遭受雇主拒絕，3A 及 6G 想要上班充實生活，但擔心年齡太大，不容易找到適當工作。6G 更說明為了重返職場，自己往餐飲部分努力學習，但不易獲得適當的機會。

我是覺得說有去上班，感覺生活比較充實，上班的時候跟同事啊，打打屁啊，上班感覺時間過得很快。在家裡的話，有時候只有小孩子怎麼，比較沒有什麼成就感。所以還是說喜歡說去上班。…我想說現在 40 幾歲了，做了可能就像講的洗碗工，還是什麼。因為我老公之前有去應徵，他想說做電子業好像都不錯，結果去做應徵，也可以面試，面試跟你講說，你超過 40 了，我們的電子業超過 40 的都覺得年紀太大了，假如 40 幾歲不曉得要做什麼(3A)。

因為我在家裡，老實說的我們家庭主婦，我們洗碗洗得很…我是想說我考執照了，然後我對烹飪有興趣，然後我去那裡我不需要你的待遇要求高，只要讓我做的工作輕鬆，快樂就好了。可是他們那個要配合的時間 10 點多才會下班，因為他們那個也有晚餐，可是我覺得我已經上了年紀，然後路途又那麼遙遠，以我們的年紀，可以不要加班就不要加班，薪水低一點沒關係(6G)。

有學齡兒童的女性，專職照顧工作之外，考量到子女成長的家庭支出，有現實上的照顧與找工作的雙重壓力，如何平衡是個難題。而年紀較大的婦女，基於年齡、體力、工作技能與家庭的考量，要重返職場的確較年輕女性困難很多，而服務業所要求的工作時間與工作調節的配合彈性，與他們所期待的家庭照顧彈性往往相互衝突。就業服務法雖然禁止年齡與婚姻歧視，但婦女在尋職時卻多少碰到類似的困境。座談中，年齡四十歲以上的婦女，多有年齡太大不容易被市場接受的想法或經驗。

(三)尋職的經驗與困境

8 位婦女中，其中六位最近半年都有找工作的經驗。但在找工作過程中，包括上網尋職、到就業服務站求職、面試工作等，多少都碰到尋職上的困境。婦女們表示，在服務業，結婚不一定是個障礙，雇主通常認為結婚的女性較有耐性、對顧客也較年輕人親切。但是一旦懷孕、有了子女或有家需要照顧，雇主在僱用上就會猶疑，資料上填後可能得不到回應，或者直接回絕僱用。而年齡的因素，使得他們在工作選擇上有很大的限制。婦女在座談時多自嘲，四十幾歲重回職場，大概只有洗碗的工作會被僱用，多數待業婦女在重返職場尋職上相當缺乏自信。因此，他們認為如果重回職場，必須要有一些技能上的培訓，接受職業訓練是他們普遍的期待。

6G 是這次座談中年紀最大的待業女性。十幾年前離職前是鞋子設計師。因為公司遷廠大陸，開發部門也到大陸去，她因為孩子年紀小，而未跟著移過去。她說：「*那時候我真的是待蠻久了啦，我在這家公司已做了十四年，(加上先前的年資)就可以申請，因為我那個年資夠了，可以辦退休。那我(還差)一年的時候，我是寄放在勞保局；一年後到了，勞保局就強制妳退休，那時候我再找工作，可是找，人家不要。*」

我問她以她的專業及工作經驗，在台灣不易找到其他公司僱用嗎？她說：「*可以，可是就是妳上了年紀，因為我們是開發部，晚上妳也要配合他們公司，晚上加班都要加到 9 點，早上 8 點上班。鞋業的就是，它跟服務業(一樣)，鞋業它沒有(固定放假時間)。他有鞋展的時間，有時候做到天亮，隔天也要上班，就是這樣子。上了年紀比較沒辦法，如果是家庭的話，我還好我有婆婆可以幫我照顧小孩子，或者是我公公。但是我小孩子到後來我公公已經中風了，我婆婆還要照顧，我們還要請別人照顧，小孩子我都送去安親班嗎？*」

即使有專業，有小孩需要照顧，過去能支持她的家人現在也需要人家照顧，影響她找工作的範圍。家庭照顧的確是影響職場工作機會。而職場能給的協助幾乎闕如。因為自己能找的工作有限，她也去就業服務站求職，但她說推薦的工作不符需求：「*對，我有去我們那個大里市那裡，去投，結果他給妳的資訊，工廠很遠，去是做鐘點，一個小時不到一百塊，騎車要騎半個小時，又要加班，還沒去做時候妳要去參觀他們公司到底是做什麼，他也不讓你參觀，那我就不要進去了，路途又那麼遙遠。...*」她也提到就業資訊不足是找工作相當大的問題。年紀大的婦女要上網尋職獲得機會幾乎不可能，而社區可及的就業資訊又相當有限，傳統的夾報資訊多屬於清潔、打掃、餐飲或傳統作業員工作，不適合年紀大的婦女。

3D 及 6C 則多運用網路求職，包括 518, 1111, 104 等。但 3D 使用政府及民間網站求職，都有她遭遇到的問題。3D 會運用政府就業 E 網求職，但認為多以傳統工業的工作為多，而政府的網站只做一個平台，廠商自己打電話來詢問，似乎缺乏正式管理，讓她有些不安。而對於民間的就業服務，她說：

妳去拿那個什麼點將錄，第一頁通常都是清潔公司啊，然後保全啊之類的，工程人員，對對對。所以我覺得還是會有差，所以我是用網路求職，然後就覺得，好像不知道是不是因為有小孩的關係，還是覺得沒有競爭力，丟了 5 間，然後...然後妳填得越詳細，就越清楚這樣子，人家好像比較會看，我是問我家人，就我弟妹他們求職的經驗，然後放的照片啊，什麼的，可是我這次這樣放，我覺得好像，不太好呢，然後老闆一般會喜歡說，妳有已經結婚的，然後卻不希望妳有小孩，這是我自己的感覺...以往經驗可能就已婚，可

是沒有小孩，一個禮拜內工作就全部談好了；可是有小孩，你光找就可能一個禮拜，談又要一兩個禮拜，拖多久去，去又跟妳講，妳小孩怎樣怎樣，對呀，可能剛開始就講很好聽，進去了，約簽了，問題才開始，對呀我覺得這是，不知道是不是一個宿命(3D)。

現今年輕人常用的民間求職網站的資訊，對於中高年齡婦女，並不是習慣而可及的求職管道。而即使是較為年輕、有高學歷的女性，運用民間網站尋職，提供家庭照顧責任的資訊後，似乎也不容易獲得求職面試的機會。顯然，政府除在法令上保障性別工作平等、採取禁止歧視措施外，為了保障中高齡或二度就業婦女的權益，在就業資訊提供與協助的方法上，還是需要較為細緻的規劃不同的服務方式。便利商店、社區中的民間團體是較為可及的場所，如何善為運用，並引導想要重返職場的婦女進入就業服務站加強就業諮詢與就業支持、有系統分類地理區位中適合中高齡婦女重入職場的工作機會或職業訓練訊息，了解婦女就業與照顧需求，才能強化就業媒合與就業促進的協助。

(四)重返職場最需要的協助與支持

參與座談的待業婦女中，有些子女已達學齡階段，希望外出工作，但因為不同年級學齡兒童下課時間不一，對想重返職場的婦女而言，除非有好的家庭安排，否則找工作不易，因此，有政府提供或政府與民間合作，經費合理、可及的托育、老人活動或照顧服務，是鼓勵婦女外出就業的重要支持。6C 就說：

可是現在妳就會覺得說，孩子其實已經很大了，我們可以去上班，可是上班妳在找那工作，…，我就覺得說，因為孩子學校的一、二年級，因為不同年級，他讀書上課放學的時間都不一樣，那變成說，你很難去決定說，你要去找什麼的工作，全職的，還是半日的，還是什麼樣性質的工作，其實妳很難找。

1. 有足夠名額且品質不錯的學校課後照顧

不管事待業婦女或在職婦女都提到，現今國小提供營養午餐及課後照顧輔導，對家庭來說是很好的措施。但公立學校課後照顧名額有限，家長搶破頭，且沒有時間彈性。民間課後照顧及安親班雖然能配合家長時間，但品質參差，且收費不一，若含課輔或才藝，收費更高，因此希望小學能夠增加課後照顧名額與時間彈性，讓家長能夠專心工作，不必因為子女不同學齡兒受制於學校時間，在工作與學校間奔波。

2.品質與價格合理的托育及臨時托育或照顧

我覺得如果政府要鼓勵我們這些人出來上班的話，妳孩子一定要有地方可以去。

比方說托育，比方說課後照顧的費用，它可能跟外面安親班的費用沒有差很多，那我們就覺得說，今日我去上班，上班的錢跟托育、或者是課後照顧、或者是安親班，沒有差很多的話，那我根本就不用出去。妳不出去的時候，妳就會越來越封閉自己，封閉自己的話越是不敢走出去；那如果說政府可以提供孩子的托育或者是課輔，這些東西的話，對於我們這些家庭主婦要走出去，不管是做什麼工作都是人力的資源，我覺得這樣是比較好(6C)。

不管是家庭主婦或工作婦女，在面臨工作壓力或家務壓力時，或是因為突發狀況需要處理，總希望有一個迴旋空間。因此也有婦女提出希望有可信任的臨時托育或照顧機構的建議。

3.健康老人活動或日間托老服務的資訊與場所

婦女中也有承擔家中長輩照顧者，即使家中老人尚可自理生活，但婦女外出工作總會擔憂家中長輩的安全問題。座談者深深感受到婦女認為照顧老人的壓力遠超過照顧幼兒的壓力，因為照顧小孩而退離職場，雖然可能非自願，但照顧過程中，孩子成長是很重要的回報，但照顧老人卻很難得到成就感，反而是沉重的壓力。因此他們認為老人及家中長病者的照顧，更需要政府與企業的協助，尤其是照顧者身心壓力的釋放，以及重回職場的可能機會。因此，可及的社區老人保健服務或活動場所、有陪伴與關懷，以及能夠協助飲食及復健的日間照顧中心，是婦女外出工作的重要支持。

有婦女即談到：托老跟托兒我覺得兩個差很多，就是孩子是有希望的，妳會覺得我只要這段時間撐過去我就可以了，可是托老，妳會覺得，妳在對待老人妳會覺得說，他會不知道有多久的時間，就是妳得陪他陪多久，然後他可能要陪到一段時間，他才會健康恢復到比較平穩的狀況或者是他可以自理，或者是妳可以比較輕鬆的生活。我會覺得這個是比較困難。

4.就業、創業與職業訓練資訊

參與座談的待業婦女，因為年齡與家庭照顧的關係，較不常參與活動。他們建議能盡量在社區的便利商店或社區重要據點提供就業與職業訓練資訊，也希望考慮中高齡婦女體力與技能上的特質，特別提供適合中高齡婦女就業的資訊。雖然政府在公布就業資訊時，會考量涉及就業歧視的問題，但對他們而言，表面上似乎資訊取得平等，但現實面上企業存在著過濾篩選機制讓她們求職遭遇到不少困難。如果有特別適合中高齡婦女的就業機會或能兼顧家庭的部分工時機會，

她們是會願意嘗試的。而部分工時對於待業婦女來說，也許是一個重新進入職場的連結機會，但部分工時工作往往較缺乏合規定的保障，這也是期待政府能更加強推動宣導與建立規範管理的。

5. 性別平等教育與夫妻共同承擔家務與照顧責任推動的重要性

參與座談的婦女提到鼓勵婦女外出就業是一個好的政策方向，但應該加強性別平等教育，並加強推動夫妻共同承擔家務與照顧工作，給予政策上的支持與實務上的誘因，否則即使婦女外出就業，家務責任仍然由婦女承擔。

我覺得這個是，可能就是要再跟先生溝通，一個家事的分擔的部分。啊公公那邊也是，我覺得有必要去教育，就是去一個溝通說，可能以後是什麼，去跟他溝通，讓他了解說可能會怎麼做，如果他們同意當然最好，不能同意，我是比較傾向早點提出跟他討論，問他這樣好不好，讓彼此都有一個空間(6G)。

妳要 handle 好，妳要安排好，他覺得那是妳工作。那妳就變成說，我除了我還要去上班，我還要顧家裡，那男性要做什麼？…其實我覺得夫妻之間，尤其男性的教育，很重要(6C)。

在電話訪談的量化分析中，表 4-40 顯示受訪婦女想找工作但找不到的原因，以年齡限制比例最高，佔 46.9%，其次為工作時間不合佔 26.5%，婚姻與家庭限制 20.4% 佔第三。45-60 歲婦女認為年齡限制影響找工作最大者佔了六成五、35-44 歲女性則以婚姻與家庭限制佔了五成五的比例最高、有 12 歲以下小孩者認為婚姻與家庭限制工作尋找者佔了四成四。而焦點座談的討論也可以清楚看到四十歲以上的婦女認為年齡的因素讓工作選擇範圍與獲得工作機會大幅縮小，但家庭照顧的因素中斷工作，使得他們與就業市場的生態、工作技能、就業訊息之間也產生脫節，年齡與市場脫節的雙重因素，使得他們在重返職場時往往缺乏自信、缺乏足夠資訊、求職時與雇主討價還價的機會與空間限縮，顯示協助中斷工作婦女重返職場，的確需要從就業能力養成與家庭照顧需求的雙重互動來思考婦女就業的規劃與協助，同時也更要加強對女性年齡歧視的避免。這從表 4-38 想找工作婦女找工作主要考量因素與 4-39 想找工作婦女找工作為全日或部分工時的考量也可以進一步得到印證。

二、在職婦女座談

在電話訪問的婦女中，調查期間有工作者佔了 66.5%，而 33.5% 目前無工作。有工作的女性中，25-34 歲有工作者佔 80%、35-44 歲在工作者佔 72%、45-60 歲在工作者佔了 56%。在 324 位有 12 歲以下小孩的婦女中，66% 有工作、而在 217 位有家人需長期照顧者中，也有 60.8% 有工作。目前有工作者中，從事服務業女性佔了 75.9%，製造業佔了 22.8%，從事農業者僅佔 1.4%。

在第二場焦點團體中，也邀請了 8 位在職婦女參與座談。這 8 位婦女主要的年齡均在 35-50 歲之間，6 位已婚、2 位未婚。學歷部分，高中職畢業 3 位，大學 1 位，研究所 4 位。在職業部分，有 3 位為專業人員(分別為高中教師、福利機構主管、福利機構基層員工)、自營作業者 2 人，分別從事印刷設計及寢具網拍、行政人員 2 人(分別在醫院及系統家具業)以及兼職訪問員 1 人。受訪者中有 7 人目前有 12 歲以下小孩，其中 6 位有托育及照顧的相關需求，有 2 位則有托老的相關需求(在職婦女資料請見表 5-2)。

在座談中，除了概略了解每個人的工作性質之外，討論焦點主要集中在三個部分：1. 是否經歷工作與家庭的衝突？如何調解排解？2. 因為結婚、生育或照顧家人的需要，在職場上是否遭遇困擾？3. 對於鼓勵婦女就業與協助支持家庭方面，認為政府及企業提供哪些協助最符合需要？以下從三個方面分析如下：

(一) 受僱婦女工作上常需加班、出差或輪假日班，子女與長輩面臨照顧安排的困難

參與本座談的在職婦女，有三位是專業工作者(I, M, N)，一位從事高中教職，兩位分別在兒童及身障福利機構工作，其中一位是主管。專業工作者的工作多屬責任制，所面臨工作與家庭的衝突就是工作未完成時須加班或必須將工作帶回家，難以全心照顧孩子及與家人相處。福利機構平常工作超過六點、七點是常事，作為主管者則常需出差到其他縣市開會，無法準時回家，故均需有家人分擔或支持。而科任教師尤難臨時找到替手，因此不易請假。I 有 2 位在國小階段的小孩，也有兩位在假日需要關心、陪伴的長輩；M 有 3 位國小年紀的子女，N 則有未滿一歲的嬰兒托給保母照顧。I 及 M 認為日常工作中最大的困擾就是國小兒童的課後及寒暑假照顧問題。由於公立國小課

後照顧名額有限，照顧時間缺乏彈性，只好考慮坊間的課後安親，但課後安親的費用是家庭不小的開支。而 N 的工作也會面臨加班，保母希望 N 能準時接送小孩，對於延長照顧時間希望支付費用。雖然她運用的是社區保母系統推薦的保母，政府有托育費用補助每月 6000 元，但保母選擇性不高，照顧信任關係上不易建立，因此對於保母照顧有焦慮感，也因為如此，目前還不敢再生第二胎。

受訪的 2 位行政人員，工作自由度與時間彈性更低。L 在醫院的批價櫃檯，只要有醫生看診，批價櫃檯即須有人，因此常需部定時輪晚班或假日輪班。P 則在系統家具業負責總務行政，平常有一日需工作到晚上八點，也需要固定假日輪班。前者有出生未滿一歲的子女，後者也有學齡兒童，因此，晚上或假日加班得與家人協調照顧問題。L 和先生是所謂的假日父母，因為先生的工作也常需要加班，幼兒只好托父母照顧，假日帶回自己照顧。因為幼兒才七個月，還在哺乳中，每天將母乳送到娘家，抱抱小孩。由於收入不高及工作忙碌，也不敢再生第二個小孩。

至於兩位自營作業者 J 及 K，前者尚有 1 名 12 歲以下子女，後者有 3 歲幼兒。J 雖然在家工作，但因為印刷設計業務量越來越有限，身兼保險工作，所以工作相當忙碌，子女接送是每天必須趕著做的事情。K 則因為是單親，幼兒照顧多須自己來，因而無法外出工作。但孩子明年入幼兒園之後，家庭支出提高，就必須尋找穩定的受僱工作或自行創業。

除了幼兒的教養照顧及學齡兒童的課後安親與接送外，I 也提及家中老人的照顧關懷問題，尤其是老人日常的陪伴與突發意外需要長期復健的協助與接送等，對於平常工作時間缺乏彈性的教師而言，有時間難以調配的困擾。I 說明個人的困擾：

然後(孩子)小學階段，我只是想到說，如果小孩子大一點的時候，就像現在暑假有活動，我們幾乎我們也都要上課，我們也是沒辦法接，我們在想如果我們的大眾運輸可以再便利一點的話，也許我可以訓練他坐公車這件事情，不然他的任何才藝活動球類運動，我們幾乎沒有辦法，因為一定要有人去接送，那裡不能給安親班的講說你八點幫我送去十一點幫我接回來，我是想要說這樣子因為我們算已經穩定了，但是我們沒辦法出去外面接，…然後老人家，我們家現在是有三個老

人家，因為我有公婆，可是公婆他有爺爺，就是我們爺爺還在，但是爺爺八十幾歲了，他身體我們覺得還 OK，可是他自己不覺得 OK 他一直覺得說我需要你們一直陪我，所以他常要我們陪呀，可是我們都在上班我們沒有辦法，但是，他是說你不來的話你可能下次就看不到我，所以現在就送去安養，…我的公公、婆婆也是會跟他聊天這樣子，可是他們自己的身體可能也不是可以完全，想婆婆最近就是摔斷腿了，我的小孩子想說婆婆可以幫忙接送，可是年紀大一點他走路可能就不小心跌下去了，所以我們也不敢就變成是說，我們要帶他去的話就必須我們開車帶他去跟他…(在 I)

參與座談婦女普遍遭遇了全心投入工作與扮演好子女照顧角色的兩難及壓力，因此對於現有的社區照顧系統有許多的期待與建議。但有意思的是，問到婦女對於企業的家庭支持期待，婦女即少表達意見或認為多數中小企業不太可能提供，而認為應該由政府來扮演托育或托老服務的主要提供者。至於要請假照顧家人都必須要再三斟酌。因為請家庭照顧假並非彈性，需要事先申請，故多數人還是使用事假。而私人企業的員工請假一天即沒有全勤獎金，員工對於請假這件事會精打細算。

在職婦女感受到最大的困擾就是子女接送及長輩照顧時段上與工作的衝突，但是時間並彈性。而在職婦女 M、N、P 的先生則主要在孩子的接送上及假日加班上扮演重要的支持角色，I、J、P 的家中長輩也會協助照顧或接送，L 的父母則專職協助照顧嬰兒。對於在職婦女而言，夫妻的時間協調與非正式的親友網絡是支撐工作與家庭平衡運作的重要力量。不過一旦家中長輩發生意外或生病需要照顧，婦女的長輩支撐反需要婦女提供照顧，是在職婦女面臨的另一個困擾。

(二)育嬰假與家庭照顧假雖是政策美意，但未落實到位

體會在職婦女在懷孕、生育時的休養、照顧需求及家人生病或就醫時的陪伴、照顧需要，性別工作平等法及就業保險法明定育嬰假及家庭照顧假，以支持婦女工作與家庭安排間的調和。L 及 N 目前都有七個月的嬰兒，L 請了育嬰假，N 則產假後返回上班。L 說明原本從事有關醫院評鑑的相關工作，月薪三萬餘元。請完育嬰假回職場，主管跟她說該職位已經取消，需要將她調到第一線作業櫃檯，月薪降了一萬餘元，並在有評鑑時仍然需要協助，並請她簽下同意書。事後她請教法律相關人員，儘管知道單位如此做違法，但

因為簽下同意書，也只能忍耐繼續工作。而 N 提到自己產假完後，單位有詢問是否會請育嬰假，並告知若請育嬰假，返回職場後，因為工作調配的關係，不一定能留在原來的職位，加上母親建議返回職場上班，也就沒有請育嬰假，但因此必須尋找照顧嬰兒的保母。N 考量每日接送嬰兒的便利性，只能尋求社區保母系統在住家開車可及的範圍內提供有合格保母證照者，以獲得托育補助費的協助。但由於選擇有限，N 選擇保母後，對於保母生活型態、照顧方式與照顧品質頗有擔憂，目前在尋找可以替手者，但選擇機會很少，因此嬰兒照顧問題是她每日的焦慮。M 在一個以女性工作人員為主的機構擔任主管，她則說明對於員工請產假或育嬰假都會支持，但基於服務無法中斷、服務需求考量及工作量調配的需要，要讓員工請完育嬰假後返回原職並非均能達成，因此在員工請育嬰假前均會事先商量告知返回職場後可能的變動，但薪資不會受影響。

在職婦女難免會遇到家中子女或長輩生病、就醫、打預防針等照顧上的需要。性別工作平等法的家庭照顧假雖有美意，但參與座談婦女均認為家庭照顧假係合併在事假內，且須事先申請，對於家庭有突發狀況時並不能適時支應，多數婦女認為真有需要仍會請事假。I 提及在學校是如此，P 也認為中小企業並不積極落實家庭照顧假。

P：“中小企業不太可能會落實，他合併在事病假裡面，而且有時候他必須要你事先提出來，經過核可。”

I：“你怎麼會突然知道說(家人、小孩會生病)，所以我們還是都用事、病假請，他說你要事先提出來，他通過以後你才可以請，誰會突發狀況，所以我們還是用事、病假。”

M 則說：“我們機構算是很支持這件事情啦，所以我們在請假上基本上很彈性。”

對於家庭照顧假的制定，是政策美意，希望員工能夠在家庭有照顧需求時，能有彈性時間可以因應，而不會影響到她的全勤與工作福利。但由於均須事先申請，並非真能彈性因應，而且婦女也會擔心除非老闆非常能夠體會女性工作家庭兼顧的兩難，不然女性可能都還要擔心說明原因後會不會引起不必要的聯想，還是乾脆請事假，不要讓公司知道原因。

從待業及在職婦女座談，均有提到育嬰假對於新手爸媽學習作為父母及嬰兒健康照顧及哺育的重要性，也提及在生病與就醫上的家人照顧需求之突發因

應，可見兩種假別對於婦女及家庭支持都有政策上的重要性與必要性。不過在落實執行上，則因事業單位而異。因此，有關育嬰假及家庭照顧假的落實宣導，鼓勵企業推動友善家庭、友善員工的政策，並且請優良企業的雇主與員工分享經驗、製作執行的策略範例、成本效益的評估等，必須多所著力。

(三)鼓勵婦女就業與支持家庭方面，對於政府及企業的期待

綜合在職婦女所提到的職場工作與家庭照顧的衝突，並共同思考調和衝突的需求，托育及托老服務方面分別整理建議如下：

1. 婦女認為照顧兒童與照顧老人的壓力並不相同，兒童照顧過程看見兒童的成長發展，對父母而言是一種學習與成就感。婦女認為許多家長想親身參與，但繁重的工作讓他們必須依賴正式及非正式系統的協助，因此社區可及的、價格合理的、品質有經過檢定的服務對支持他們生、育、教養小孩均很重要。長輩的照顧也是子女目前或即將面對的共同問題。但與子女照顧不同的是，長輩或障礙者的病痛、就醫、復建是一條不確定的路，照顧者必須更有耐心陪伴、傾聽與協助，照顧壓力相對更大。因此，對於社區有陪伴老人的關懷中心、日間照顧據點以及長輩或障礙照顧者的喘息支持、照顧者身心紓壓與照顧技巧的協助就顯得相對重要。
2. 在托育部份，婦女認為基於工作及經濟需求，多在請完產假或請完六個月育嬰假即返回職場。因此，返回職場後的托兒照顧資源及品質就相當重要。如果能有父母支持照顧當然最好，但父母不一定在身邊，保母的支持就是主要的依靠。參與座談婦女認為**社區保母**的量與質均不足，如要鼓勵婦女生育，讓員工能安心工作，政府在**社區保母的特質篩選、技巧與能力培訓**上均需並重，並對於社區保母供給不足地區可以加強開發合格人力。在托育補助部分，婦女均認為目前政府提供五歲以上幼兒就讀幼兒園有 15,000 元的補助，但多數幼兒在三歲就上幼兒園，**3-4 歲幼兒的托育照顧費用**對父母而言相當沉重，建議政府應納入補助。另外對於學齡兒童的**課後照顧及臨托服務**，目前公立學校提供的量與時間均難滿足家長需求，私人安親班的品質參差不一，價格較公立學校相對昂貴，建議能增加公立學校課後照顧的名額與彈性延長時間。
3. 在長輩或障礙家人照顧部分，婦女提到最多的是**老人或家人受傷復健時的交通接送問題**。因為工作關係，無法親自長期接送，因此，有關交通接送與就醫陪伴的部分，是婦女與家庭較大的困擾，也希望能夠獲得政

府或企業的支持協務。另外在社區部分，則希望能普設**老人陪伴與關懷中心及老人日間照顧中心**，提供餐飲、活動與陪伴，讓老人可以獲得關心與適當照顧，家人得以安心工作。

4. 希望企業能夠落實**育嬰假與家庭照顧假**，同時對於中小企業也加強宣導、推廣，以真正嘉惠家庭，滿足照顧需求。只有企業願意落實政府政策，員工才有可能安心請假，也安心工作。

婦女獲得平等教育與就業機會參與勞動市場雖已是各國在人力與就業政策規劃與推動上的核心目標之一，並且歐美國家也試圖從推動工作與家庭平衡(work and family balance)到工作與生活平衡(work and life balance)的政策，希望關注每一位工作者在工作之外的生活品質與需求，但是對於女性而言，在現實層面上，工作與家庭角色是很難完全相容的。Paludi(2014)就指出：

1. 女性在家中承擔較多的工作負荷。
2. 受僱女性實質上在家中仍須負擔較多子女與年長父母的照顧責任與工作。
3. 每一天可能有不少兒童生病，但極少的兒童托育機構提供病童照顧，而讓受僱父母得以去工作。
4. 有幼兒或學童需要照顧的受僱婦女，也會有因為照顧需要而在薪資上被扣減的懲罰。
5. 女性在工作上仍然被有心的給予較男性不同的與待遇較差的對待，例如較低的薪資或職位升遷。
6. 受僱女性更可能較她們的男性同事缺少職業上的福利或給付來照顧家庭。
7. 女性相較於男性同事，較易遭遇到機會障礙(opportunity gap)，而使得他們無法獲得與男性同事同等的晉升與發展機會。

Paludi 所指出受僱女性在家務與照顧責任上的負擔是天天要面對的，而家庭發生臨時事故或家人臨時照顧需求也會發生。這些部分與其在工作上的時間投入與彈性會產生衝突。而如果企業與政府缺乏支持與協助，自然會影響女性的薪資、發展機會及升遷。這對於有能力、有工作經驗的女性，不但是人力資源上未善加引導運用，也是一個強調性別平等社會不應該忽視的問題。參與焦點座談婦女提到的企業未依規定回復請育嬰假員工的原職或給予合理安排，反而調低薪資，或者家庭照顧假請假的不友善作法、請假對女性

已經較低薪資的扣減、工作彈性與家庭照顧彈性的衝突等，在其他量化研究也可看見。這些部分的政策落實，是政府與民間單位都需要共同省思與面對的責任。

第七章事業單位女性員工人力運用狀況及職場友善措施質性分析

根據政府統計資料（第一銀行徵信處，2013），在 2012 年 10 月，臺中市各產業就業人口佔總就業人口比重分別為一級產業（農業部門，包括農業、林業、漁業、牧業）約佔 3.5%、二級產業（工業部門，包括礦業、製造業、水電、煤氣和營造業）佔 40.8%、三級產業（服務業部門，包括金融、保險、不動產、運輸、倉儲、通訊、工商服務、公共行政、社會服務及個人服務、其他等）佔 55.7%。目前臺中市就業人口以服務業最高，其次是工業部門，農業人口最少。若以產業結構來看，一級產業佔臺中市 0.6%、二級產業佔 19.7%、三級產業則佔 79.8%，可見服務業不論是就業人口或家數均快速成長。由於服務業多以顧客導向，是勞力密集產業，其營運狀況與現今之工業及製造業相當不同，有關服務業事業單位之人力運用狀況與其就業人口的需求間之互動關係，是台中市經濟與社會發展過程中必須關注的部分。

本次研究調查，除了根據臺中市產業結構比例進行抽樣，先透過郵寄問卷再後續電話訪談獲得 1,070 有效問卷進行分析外，也進一步邀請八個曾接受問卷調查的事業單位代表，聚焦以下幾個議題進行焦點座談，以補充量化研究未能深入追問瞭解的問題。另外，由於臺中市的服務業興盛，且服務業通常僱用女性比例較高、工作特性與製造業相當不同，因此，我們在規劃意見領袖的個別訪談過程，也透過臺中市政府的協助，邀請了臺中市重要的中大型服務產業，包括生活百貨、量販店等人力資源主管三位進行深度訪談，以更深入探討這些大型服務業事業單位運用婦女勞動力的狀況及僱用婦女人力的主要考量與面臨的問題，瞭解事業單位生產活動與女性員工在與家庭照顧需求上互動關係、目前政府勞動與福利政策上對於因應相關議題的實際作用，並進一步思考合宜的政策措施與作法。

我們在事業單位焦點團體與三位意見領袖個別訪談的主要議題如下：

- 1.請問貴事業單位僱用員工的性別與年齡的比例大約是如何？目前僱用女性員工的人數大約有多少？女性員工較多的職務主要是哪些類別？
- 2.以貴單位的經營運作型態而言，通常員工工作時間安排的狀況是如何？在人力運用與調度上，所遇到的較大問題與困擾是什麼？部分工時的人力運用？

- 3.貴事業單位在甄選與招募新進員工上，通常最看重的條件是什麼？以您們的甄選經驗，您覺得目前新進員工較欠缺，需要積極改善或調整的部分是什麼？
- 4.以您的事業單位甄選經驗而言，對於二度就業或重返職場的婦女有些什麼樣的觀察？對於因為家庭而離開職場數年的婦女，想要重返職場，您有些什麼樣的建議？您覺得若要協助他們穩定就業，企業及政府最需要提供的協助是什麼？
- 5.不知目前貴單位在提供員工的友善職場措施上，有些什麼樣的措施？對於有家庭的婦女或男性員工，若有照顧家庭的需求，有哪些協助性的作法？
- 6.在增進企業勞雇關係，提升員工就業的能力上，您對政府現行的措施及作法有哪些建議？而現在尚未推動，卻認為應該規劃執行的，又有哪些建議？

事業單位的焦點團體舉行時間在 2014 年 11 月 7 日上午 9：00-12：00。參加焦點團體的對象，分別來自於餐飲、婚紗、運輸交通、科技製造加工、醫療美容、飯店旅館及醫療服務的非營利組織，在事業單位內均承擔人事管理的工作。八位參與者中有七位女性、一位男性，年齡從 24 歲到 42 歲，已婚及未婚各半。現職服務年資從 3 個月到 13 年，平均服務年資 4.7 年，而事業單位僱用女性員工數從最少的 3 位到最多約 200 位（如附錄五企業單位焦點座談名單）。

另外，三位接受個別訪談的事業單位人力資源主管，分別來自僱用員工超過三千人的生活百貨與美妝連鎖的人資經理、僱用員工達一千人以上的本國量販店人資處長以及外商量販店人資專員。前者僱用女性員工達七成六，後兩者僱用女性員工數約五至六成。訪談的日期分別在 10/23、10/14、10/15。個別訪談時間約一個半到二個半小時。

一、事業單位的主要業務型態與人力僱用結構

基於研究分析的考量，本次受邀參與焦點團體的八家事業單位及接受個別訪談的三家事業單位，依其僱用人力組成及規模，我們將餐飲會館、婚紗業及醫療美容併為第一類、醫療服務的非營利組織為第二類、飯店旅館為第三類、生活百貨及量販店為第四類、運輸交通及科技製造加工為第五類。前四類均以女性為主要僱用人力的服務業，第一類為小型企業，僱用女性員工人力分別為 12 人、7 人及 5 人；第二類僱用的人力主要為護理人員，女性員工數有 145 人；第三類飯店旅館有兩家，僱用女性員工數分別為 50 人及 200

人，第四類則為僱用員工超過一千人的事業單位，僱用女性員工數為六到七成。第五類均為小型的事業單位，員工數分別有 25-35 位，但女性員工分別僅有 3 人。

(一)餐飲會館、婚紗業及醫療美容業的服務人員之外表及儀態是企業形象，主要以年輕女性為主要僱用對象

我們工作是那種，餐廳會館制，就是有些公司、企業或老闆會來用餐、吃飯、交際應酬。我們的顧客族群主要是男生居多，所以我們在應徵的性別挑選也是會以女性比較多。可能就是因為，老闆覺得說是男生的話比較喜歡被女性這樣子服務…所以我們公司會，就是女性居多這樣子。然後多半都會以那種比較年輕，大概是 20-30 歲左右的，還有身高和那個長相也會稍微地限制一下，…大部分是未婚的。…可能房務跟客務這個部分年齡層高一點是主管可以接受，可是餐飲這個部分他們還是希望年輕活力一點的。(企 Re，p9)

我們的醫師是配合的，多是男性，但員工多是女性。在面試的時候，有時候會考慮到年齡這部分。女性員工主要是諮詢與行政。因為我們是醫美，有時候……形象。但是有時候，真的找不到人的時候，年齡其實不是問題。但是因為我們工時長，所以有時候如果是已婚或是孩子還小的，婦女有時候，其實她們沒辦法配合我們的時間。(企 Bu，p16)

婚紗公司大型的他的員工大概有一百多位，那如果中型的大概就在三十以下左右，目前很多那種工作室可能兩個人就可以了，一個攝影，一個造型，全部都外包。這個行業也是以女性人力為主，…因為婚紗一個流程，只要結過婚都會知道，你去婚紗公司最多半年至一年的流程。(企 Ma，p35)

(二)醫療服務的非營利組織以具備護理及醫療背景的女性專業人員為主，女性員工的年齡範圍廣，年資深，人力相對穩定

就是在性別跟年齡比例來講，因為捐血業務大部分的人呢是護理人員，那就是女性居多，男女比例大概是 1:3 到 1:4 中間。男生可能 40 幾個，女性可能 140 幾個這樣子。…然後主要是做護理的工作，外出採血護士這樣子。(企 Bl，p3)…我們公司的離職率真的很低，我們三十年以上的員工不少唷!然後，大部分的人都是二十年以上的年資。(企 Bl，p37)

- (三) 兩家飯店旅館業包括餐飲與住宿等相關服務，工作內容多元，部分工作職位與性別仍有相對應關係，年輕女性主要在餐廳前場，房務多為中年女性

我們公司男女性員工的比例應該大概是三分之一、三分之二，差不多是三分之二，女性居多。可是我們廚房的師傅都是男性。……像比如說我們開的職缺，房務、客務，或者是餐飲這個部分，以餐飲來說，我們年齡層，呃，主管的部分我們也會去做他們自己想像中的選擇。可能房務跟客務這個部分年齡層高一點是主管可以接受，可是餐飲這個部分他們還是希望年輕活力一點的。…以我們公司來說，婦女就是集中第一在後勤單位，第二就是客務，再來才是基層的中間幹部這樣。(企 Ht1, p7)

我們男女員工幾乎是一半一半，因為我們不會全部，除非是那種比較大夜的，就比較以男性為主，因為畢竟女生晚回家也是會有一些危險性。女性比較多在後勤單位，像財務啊，像我們人資啊，也有管理部；然後也有業務，這一些都是後勤的部分。那前場的話，就我們餐廳的端茶人員，前場，對，然後還有廚房的人員，這一些，這個我們都會有女性。廚房當然是就是以男生比較多，那像我們的後勤工程是以男生、還有安全是男生，那其他的外場，就是餐廳的部份的話，男女大概都會佔各半，我們不會說你是男生或是女生，是你的心態去站在服務業這裡，的這邊的話，我們就會錄取你。…至於年齡結構，主管的話就大概會是在四十多歲以上，那現場的部分會集中在就像是服務員這些櫃檯，大部分是二十到三十中間，那像我們房務員，就是阿姨他們年紀都比較大，因為他們很多是從一開始就做到現在了，可能就會有四，五十以上，當然也有年輕的，二，三十的也有，這就是佔一半一半。(企 H2, p25)

- (四) 美妝生活百貨以年輕女性為主，量販店則部門多元，女性員工約佔五到六成。兩者業務繁忙時之人力缺口多運用大學生的部分工時人力來調節

每次去參加一些服務業的那種的人力資源座談的話，大概我們公司很常會被問到的是，我們是用什麼樣的方式去刻意去找女性的這種工作上的夥伴。那事實上我覺得這是一個自然形成的，我們也沒有刻意說，我的招募上我設定的一定是男生跟女生，,,,舉例來說，在我過去服務的量販店，有很多的女生夥伴，她不願意去面對這些貨運司機，她們都覺得說這些人是大佬粗，有時候講話很沒水準，但這是一個比較偏頗的那個...過去大家傳統的思維都會認為說像這種生活百貨 retail 的收貨、驗收一定是男生，可是我們應

該最少有七、八成都是女生，那我進到 P 公司之後，我請我人資的 partner 去把這些數字統計出來我自己也很驚訝，因為這跟我過去的經驗值是完全不一樣的，所以這個也是我覺得這是無形中去發展的過程啦。...所以我們公司除了收銀全部是女性外，其餘部門女性平均都有百分之七十幾。(個訪企 C，p2)

我們（註：美妝生活百貨）平均年齡上次算出來是 34 點多少...我們一般店長的年齡差不多都落在 35 到 40，可是我們大部分是員工，所以就會把那個拉低很多，我們的確在都市店的員工年齡層是比較低，像如果到了那種比較是鄉鎮它大概一般會如果以平均年齡來看的話會多個兩三歲，它也是一個自然形成的。(個訪企 C，p5)

以我們（註：量販店）中區而言，現在大概就是快接近一半一半的狀態，女生一半、男生一半，大概在 100 位左右、100 位左右在彈跳這樣子，女生稍微多一些。...那些部門比較用女性的，大多是在生鮮和紡織，像我剛才談到的像生鮮的部門可能就會比較需要比較親切的媽媽、阿姨。那至於像雜貨類的話，像餅乾、飲料類，它會比較粗重一點，所以對女生來講，相對會比較吃力。還有像收銀部分，可能需要學生他反應比較快，然後他可以比較快速的做出應對，這個的話年齡層可能就會比較輕一點這樣子。(個訪企 B，p2)

其實老實說我們女性員工是佔多數的，女性大概佔六成。因為現場工作的工資沒有那麼高，所以說很多的男孩子，他可能在某一個階段的時候，他希望獲得更高的薪水，他會選擇他不應該待在大賣場了，他要去別的地方，可以獲得更好的晉升機會這樣子。對，所以我們很多留下來反而是女性的員工。...因為我們如果找一些 PT 來講的話，有時候會以男性為主，因為有一些粗重的要搬阿，其實我們在招募的時候，看如果有男孩子是最好的。(個訪企 A，p2)

（五）運輸交通及科技製造加工等兩家公司，主要以男性工作者為主，女性主要負責總務及會計行政

我們交通公司主要以司機為主，但我們也做人力派遣。女生的話主要負責總務、會計與行政。... (企 Tr，p19)

我們是製造業，所以僱用員工的性別和年齡就是，男生的話從 20 幾歲到 40 幾歲，女生的話現在只有 3 個人，2 個是 55 歲，另外就是我。員工全部有 25 個人。然後老闆並不限制說，男生跟女生的年齡都沒有限制，就是沒有限制性別也沒有限制年齡。(企 Pr，p11)

二、事業單位的工作時間與人力調度策略

上述的行業別之中，提供捐血服務的非營利組織按朝九晚五的正常工時營運，但因應季節性採血或檢驗需要，必須採取變形工時或延長工作；科技製造加工也按日間正常工時營運，因訂單或生產需要而需要員工配合加班；其餘包括運輸交通、餐飲會館、醫美、婚紗、飯店旅館、美妝生活百貨、量販店等的營運時間都相當長，通常會橫跨到晚間甚至凌晨工作，因此，員工或需輪班、或必須在工作時間調節上有相當的彈性。而事業單位在人力僱用上，就必須衡量員工是否能接受夜間工作或輪班的調度與調節彈性。

(一) 餐飲會館、醫美、婚紗的工作時間長，需夜間與假日工作。在人力僱用上，通常不會考慮有照顧家庭需求，無法夜間工作或加班的女性

我們會館是需要輪班制的，有時候工作時間也到很晚啊，有時因為顧客的關係，會營運到晚上 11 點多，而且假日要上班，也無法到照料小孩這一塊。所以在僱用人員上，大概以未婚的為主。或是有時候需要一些，嗯，臨時工讀生，可能就是一些大學生那種，挑選會偏向女性那方面。(企 Re，p10)

我們算是服務業，所以其實常常要加班，也是配合顧客做美容的時間。因為我們工時長，我們面試的時候會跟她講我們的工時、我們的上班時間，包括假日要上班。所以通常已婚的婦女有時候比較沒辦法配合，所以這時候她可能就不會考慮我們的工作。(企 Bu，p16)

我們是下午一點或早上十點要上到晚上十點，也是責任制，工作時間也是長的，跟飯店業差沒多少，客人如果挑衣服挑完不走你還是得留著。因為婚紗一個流程，只要結過婚都會知道，你去婚紗公司最多半年至一年的流程。別人幫你服務(註：同仁協助)那都是別人的，有績效的問題。(企 Ma，p35)

- (二) 捐血及檢驗有其季節性與即時性，員工的工作時間會因應血液處理及供血需求調整為變形工時；繁忙時需要夜間及假日工作，也會僱用大專相關科系學生作為部分工時人力因應

因為捐血是 365 天都要有人做，每個禮拜都有人在值班、輪班，那常常會遇到。人力調度的部分，有一點小小的困擾是，妳知道這個血液的庫存，那這個血液它是有效期的嘛。它不能說採進來然後放著很久很久才用。所以，大部分在我們裡面，很重要的一個工作是要調控血液的供應和採集。因為季節的因素，因為風俗民情，現在農曆七月，人家比較不喜歡去醫院之類的，所以那個用血量會有上上下下這樣子。那對我們來講的話，有的時候這段時間要出很多班，因為血液庫存量比較低，對我們來說要出比較多的班。那有時候血液庫存比較，不需要妳來上班，就只好請妳在家裡這樣子。那因為這樣，我們採取變形工時。那其實我們還有一個隱憂，我們作業是早上去採取的嘛，因為血液是有效期的嘛，所以我們大概是採完血，中午就會把早上採的血先拿回來做一些後續的還要做一些檢驗、釐清，檢查是不是有缺點。那所以我們有一部分的人，她的工作是所謂的下午班，從下午 1 點到晚上 9 點，那有時候真的是今天採了特別多的血，就是曾經有超過晚上 10 點的，不過我們儘量調控不超過。
(企 B1, pp4-5)

雖然我們採血白天採血，可是供血是我們醫院要血隨時都要有供血，所以我們夜間會需要，需要夜間工讀生，那大部分都是跟大學的醫檢或醫學系的學生然後過來做，(企 B1, p37)

- (三) 飯店旅館業因為有住宿服務，24 小時營業。除房務較能固定工時外，其他營業部門員工必須接受輪班調度。通常大夜班以男性人力為主。飯店旅館業大量僱用部分工時人員，但以大專學生為主力

我們房務就是固定班，就是正常班這樣，沒有到晚上。客務、餐廳、廚房等需要輪班，因為我們大夜班一定是男生嘛，所以女性員工算是輪兩班。就是早班跟午班這樣。(企 Ht1, p7)

因為飯店他是二十四小時都要營業，所以有些單位他可能就是二十四小時都要有人輪替這樣子，那因為我們會分成三班，應該說是三班制，所以一個是早上七點，然後下午三點下班，一個就是三點來，然後十一點下班，然後還有一個是十一點到早上七點，那他們就有人想說，我可不可以都固定上早班，因為大家都想要上早班，可是這個沒有辦法，因為大家就是要輪流，輪替。(企 Ht2, p25)

我們飯店部分工時要看Function的方式，像如果平常的話大概就會有四，五十個人，如果Function比較多的話就是可能會到九十，一百個人，不過如果是部分工時都會比較以學生為主啦，因為學生的彈性會比較大(企 H2, p26)

(四)連鎖美妝生活百貨及量販店，因為營運時間長，員工採輪班及排休制；
假日、節慶或顧客較多的時段多運用大專生的部分工時人力

我們賣場平常工作時間較長，所以採兩班制。假日需上班，所以員工要配合排休。在旺季的時候，會需要說這個同仁配合我們可能今天是從早要上到晚，然後因為今天是公司一年的大節慶中元節，這個是24小時的。(個訪企 A, p10)

如果是已有家庭的人的話，我們公司會盡量把她調整成正職，為了她的生活，因為PT它沒有太多的一個保障的工時，因為你不需要的時候她就不用來。如果說是兼職人員的話，她們一定是大學身分，因為她們是來打工的(個訪企 A, p10)

其實我們(註：量販店)班別有還滿彈性的大概分成三種，因為現在就目前除了24小時的店之外，大概員工上班時間早班是落在8點左右，那中班的話就是接近中午12點，晚班就是的話就是5點左右，晚班的話就是要配合到閉店的時間，11點到12點這樣子。大都的女性都會是希望不要上太晚的班，大概是九點，不要太早，到下午的五點到六點，就是一個最正常的班別。這個班別之外的就變成說大都多是學生，然後沒有家庭負擔的人比較多。…那像每個年度會有兩次大盤點，我們會利用夜間來做盤點，那這個的話我們開的需求就會是短期的大夜人員一日工。大多像學生的話還滿多是那種可能

他知道這個訊息，他以前來這工作過，他有這樣子的經驗，當下一次有在這樣的需求就會安排這些學生會回來協助。（個訪企 B，p4）

在人員僱用上，基本上會先用時薪 part-time 的性質下去先做僱用，再看她的工作能力、進度來調整是不是轉成 full-time 這樣子，試用大概會落在三個月左右，但是也要依照個人的工作能力。（個訪企 B，p4）

對我們來說，營運時間不算短，所以我們採兩班制，員工必須輪班。招募時我們就必須了解家庭狀況，說明輪班與排休的工作型態，避免應徵者對工作型態誤解。以我們生活百貨業來說，正常編制，一家店正職員工約有百分之九十以上。我們根據這家店它的業績，再配置 part-time 的時數讓店長去調配。（個訪企 C，p28）

部分工時它其實是補我們一些比方說像…比較特別的是他大概最好的是在每天晚上的，如果以這家店的這個區域來講的話，他們差不多是在下午的四點過後到六點會有一波人，然後七點差不多到九點半會再另外一波，這個是平常。那如果到了周末，就是從禮拜五，大概下午四點過後一直到晚上十點多，生意都非常好，然後禮拜六整天、禮拜天整天，所以有一些店長他會去找一些白天在念書的，然後他晚上沒有事情，他想要出來 part-time 的，我們就會去找一個是比方說五點然後到九點的，這個時段的 part-time，那有些店長他喜歡用假 P，就是他只來六全天跟日全天，所以這個我們是授權店長，按照他自己這家店的營業上的需要自己去聘。（個訪企 C，p29）

（五）兩家運輸交通及科技製造加工的女性多屬後勤或行政工作，夜間工作多為男性，但突發狀況或趕工時須支援

我們運輸業的話時間也非常長，就像你所說的那個工時，人家說不要超過十二的小時是不可能的，我們這個運輸業都一定要超過十二個小時，所以說，你就是要時間換取代價，對，現在是比較普通開始慢慢會有女生的，當然付出比較比較大，但薪水也會高，但真的是要看個人而去做。對，但就是運輸有一個壞就是，那我做調度，我們調度的

話會是這個樣子，就是必須好像二十四小時去待命，有突發狀況時必須處理。(企 Tr，p19,24)

我們公司從8點上班到5點啊。然後如果5點之後，最晚上到晚上8點啦。8點之後就算加班費，就算正常的1.33。...如果妳平常不想加班，因為另外有想加班的人，他們自己更想賺錢，他們就會自己加班。想加班的人很多，然後女生幾乎都不加班。我們加班是彈性還滿大的，可是就主要像剛剛座談的人說的一樣，有時候星期六會假日加班，就是找不到假日的托嬰。(企 Pr，p13)

從上述兩部分的資料分析，我們可以看到除了第五類的運輸交通及科技製造加工外，包括會館餐飲、婚紗、醫美、醫療服務（捐血）、飯店旅館、美妝與生活百貨、量販店等服務業，女性員工均是該行業重要的人力。而這些行業營運時間長，晚間及假日仍須營業，因此員工必須輪班與排休，對於有家庭照顧責任但又缺乏分擔家庭照顧工作的支持者時，就難以進到類似的行業或無法待久。因此，上述事業單位在招募甄選員工時，必須將工作型態與工作時間說明清楚，以避免雙方誤解。而女性員工往往因為工作時間與家庭需求衝突，加上薪資不高，選擇離職的比率不低。

三、家庭照顧與工作時間無法調和及工時與作負荷過重，是女性員工離職的主因

參加座談的會館餐飲、醫美及婚紗業的代表，均直接指出以其行業的工作型態、工作時間以及對於女性員工的工作期待，在這些行業的女性多屬於未婚；如果結婚懷孕，有子女需要照顧時，大多無法繼續從事這樣的工作，而會選擇離職或轉入部分工時的工作。

我們同事差不多是20歲到30歲之間的，因為我們工作時間很長，萬一以後有家庭，有孩子，孩子還很小，大部分就會因為這個原因離職。如果我個人可能就要考慮轉part-time，會不走正職，除非是孩子比較大，大概國高中的年齡，才有可能考慮要工作。(企 Bu，p16)

這些小型服務業，採責任制，往往必須配合顧客需要，彈性延後下班時間。而因為公司屬於小型，人力少，沒有大型服務業可調度人力互相支援的條件，因此，這種以女性為主的服務行業，雇主在甄選員工時，也多考慮未

婚者或至少必須清楚瞭解家庭的支持條件，以確保員工的家庭照顧不至影響工作。而受僱員工也會有在婚後離職或換工作的心理準備。

至於在飯店旅館業，我們請其中一家人資主管說明該公司女性員工離職的五個主要原因。她說：第一個就是家庭(因素)啦，然後就是因為工作時間太長，因為服務業都是這樣子，因為我們要配合客人，因為如果今天客人比如說是那種節慶日，就會比較忙一點，所以會是工作時間太長，他們就覺得說工作太重了，再來就是可能薪資的部分，對，或者說他這個，覺得這個位置不是他想要的，他就會也想要離職了，然後以較多的是，很多是他要再進修，很多他就是會想要自己再去國外去學一些東西之後再回來再工作，對，大概是這幾個（企 Ht2，p32-33）

量販店的人資，也提到量販店的工作時間與女性員工的家庭照顧時有衝突情形。有些店長會顧及員工的特殊需要，給予彈性調節，但工作與家庭照顧衝突，薪資又不高時，女性員工還是會選擇離職。

有可能是因為她的上班時間可能影響到她的家庭，有可能是先生或小朋友想要她們早點下班或者是說多一點時間可以照顧家裡。那我們會試著傾聽員工，看是否有調整工作時間的彈性。...像我剛剛所講得像上班時間的話我們還有滿多是可能她從 full-time 轉成 part-time。...對於外商跟比較傳統的產業的話，因為我們的彈性會比較大一點，然後他們管理制度上也會比較是屬於比較讓員工比較有自主性。（個訪企 B，p9）

而接受個別訪問的美妝與生活百貨人資經理，也曾經在不同的量販店服務，他分析美妝與量販店的員工離職率的差異：hyper 因為它是以量取勝，所以他需要人經常的一直補貨，所以它的商品的庫存周轉率高，所以連帶的它人的流動率也高，然後我們的毛利高，但是我們的庫存周轉率低，相對的我們的人的流動率低，對，跟產業我覺得有部分的差異。...我曾經瞭解過我們公司的一年的離職率，大概 19%，我很驚訝。過去在量販店，平均大概有 30% 以上。（個訪企 C，p15）

四、事業單位對於僱用二度就業或重返職場婦女的意願與考量

由於台中市服務業廠家比例高，工作機會多元，除了正職員工外，也大量運用部分工時人力；而我們在待業婦女的焦點座談時，卻發現參與座談的婦女多陳述他們在尋職過程中因為年齡較高，店家或廠商並不想僱用，過去

的工作經驗與市場發展趨勢已有落差，因此想要回到職場卻相當缺乏自信。我們也就此詢問事業單位焦點團體參與者及三家接受個別訪談的事業單位人資主管對於僱用二度就業或重返職場女性的意願及考量。

這些服務業事業單位(量販店、生活百貨與飯店)人資主管普遍提及二度就業或重返職場婦女，常常因為跟市場脫節一段不算短的時間，在尋職時對於市場資訊不夠瞭解、缺乏自信、仍然有家庭牽絆、心態上不夠積極、體能適應等問題，因此，如何引導他們了解產業特性與職業要求，在過去經驗上補強不足之處，願意重基層實作取得職場入門資歷、並建議在家庭上能適當安排調節照顧需求，再重回職場仍有相當機會。

(一)中年婦女重回職場，積極態度、職前準備與建立自信是尋職關鍵

就是二度就業的婦女他比較沒有自信心，覺得說我跟社會已經脫節這麼久了，可能老闆都喜歡年輕的什麼的，他可能就覺得說我要再出來工作，我要考慮很多，他就是沒有一個心理上面的一個調適，所以他就覺得說他去做什麼，好像去面試什麼都是會碰壁的。(企 Ht2，p26)

我出去招募的話遇到的中年婦女，大概落在 40~55 中間，我覺得其實她們就算沒有經驗我們也可以很樂意接受她們，但是會比較沒有自信，就是可能會擔心說是不是企業會去選擇說二度就業婦女會去排斥什麼的，那工作上的話可能她們會比較溝通上啦，她們有時候會比較害羞不講出她的需求。(個訪企 B，p6)

其實我...我會這樣去認為說的確我們企業有一部份是排斥二度就業的婦女，可是我會覺得說有一些是接受的，那往往都是在應徵者他在自己的自信，那我會覺得說那是本身的問題。那我的建議是這樣子啦，...你希望你三年之後是怎麼樣？你應該以三年之後的短期目標來決定你現在應該怎麼做，好，你如果說你想重回職場，你必須要先清楚你要去什麼產業嘛，你要找什麼樣的工作？你要先想清楚嘛，你也知道說你現在是二度就業，你只要去 apply 服務業，人家一定不會用你，那你為什麼不用一個比較...我這樣講好了，比方說我如果想進零售業，我可不可以先到零售業去 part-time，因為畢竟那個門檻低，好我可不可以先到我們家附近的全家便

利商店還是 7-11，我先去做 part-time，好我可能做了一年之後，我可以用我這一年 part-time 的一個資歷我去 apply 一個服務業的正職，我只要去說服...說服的了人家，我可以接受 part-time 跟排休，我的機會就大很多了，所以我會覺得說你應該退而求其次，如果你想要去 apply 的是那個產業，你應該先去想說好那我先去相關的產業，我先去做一個計時人員開始，我讓人家相信我，我覺得這個是一個很重要的 key point，要不然你去應徵十家大概...(個訪企 C，pp.17-18)

其實要看求職者的心態，因為其實有的求職者她們在二度就業的時候，她們會變得更積極，她們會自己去找資料，會先補足自己得不夠，就是需要補足的地方，然後才來外面求職。我覺得是態度和積極。(個訪企 B，p17)

其實我們在招募員工，最主要是看他心態的部分，真的他自己沒有調適，因為他長時間沒有出來工作，所以他會有一些惰性，因為他的步調可能配合不上...因為他之前都是專注在家庭裡面嘛，做的可能就比較輕鬆一點，可是你突然間可能要請他出來做一些勞務的工作，他體力上可能也沒有辦法負荷，心態上沒有辦法去調整，(企 Ht2，p26)

(二)婦女重返職場進入服務業，在家庭照顧上須與家人協調，事先妥善安排

其實賣場分店最重要的考量的話其實我們很多二度就業的婦女，其實主要是時間上可以配合，然後態度，然後體能可以配合，因為我們是需要彈性調班的。其實我覺得最大的困難應該是說，我們有用過就是說想要二度就業的婦女，後續其實離職率的狀況滿高的，是因為她們覺得不划算。因為她們一個月那時候都還 105 的時候，然後她等於一個月，那這個月工時不夠多，她覺得收入有限，她覺得不敷成本，啊她又放不下小孩，因為她已經跟她的小孩相處兩三年了，她放不下，然後再加上她老公、她婆婆、姑嫂，講一句說：「七千多塊，不然給妳啦！」然後她可能就又回去了。我們遇到的這個狀況我們會跟她講說，其實妳適應看看，也許妳適應一陣子，可以轉成正職，然後把生活跟工作跟妳的家庭調解好一點，因為這個工作並沒有這麼誇張，有的人可以做十幾年的 (個訪企 A，p6)

真的他的一個家庭因素考量也是蠻大的，可是我們的工作職務很多啦，所以不見得說不是很適合有家庭的人在做，因為很多已經有家庭他也是在，在輪調，所以就是跟，出來做他要跟他裡面的家庭要協調好，跟先生協調好，他是不是可以來做這個，或者說夫妻間可能要互相調配說，我今天來工作，你可能就是小孩可能是要你帶這樣子，要調配好，這樣子問題就比較不會大(企 Ht2，p26)

但是部分人資主管也提及現金服務業雖僱用許多年輕人，但年輕人自我意識強，不易接受指導，不滿意即離職，就這部分的比較，婦女的學習態度與工作穩定性反而是就業優勢。

(三)二度就業婦女較尊重職業倫理，工作穩定性高，是就業優勢

一家飯店的人資主管認為：

就是現在年輕人要知道說現在的職場倫理是怎樣，可能學校沒有教導這個部分比較多，因為學校比較會教導的是專業的知識，可是他在管理上面，核心方面沒有很清楚的去告知學生，說他到了職場他是不一樣的，就像我們的實習生，到了我們職場我都會跟他說你不要再把心態當成是一個實習生，其實你就是要轉出來就是，自己就是當作是在一個真正的一個職場在工作，對(企 Ht2，p32)

二度就業婦女相較於年輕人的優點就是工作穩定性比較高，願意學。對，因為我們很多東西是要做學習的，那當你剛來我們一定是三個月，五個月都是在教導你，那，可能我們已經上手了，結果你又去離職了，那穩定性不夠，對我們造成現場造成反而是一個困擾，因為我們一直在付出一直在付出，那，員工沒有做回饋的話公司也是有點會負荷不了。(企 Ht2，p32)

(四)協助婦女獲得政府職前課程資訊，以瞭解市場變動、補強技能與建立自信

許多二度就業婦女並不習慣使用電腦蒐集資訊，因此，對於政府現今所提供的相關就業促進與職業訓練課程並未能獲得。待業婦女座談時提及，夾報與便利商店的傳單，仍然是他們獲取就業資訊最主要的管道。而事業單位的人資主管也建議：

我覺得如果說婦女他們，如果進來他覺得自己缺少自信心，我覺得像，其實政府機關其實開了很多課程，其實他們可以先去接受這些課程的一個輔導…然後我要在進來，我可能就已經有這個專業的技能了，那我覺得我工作就會很上手，而且他們可能因為已經有學習到，他就會習慣說這個工作流程是怎麼樣，他就不會覺得說心態是會很害怕之類的。(企 Ht2，p32)

五、事業單位友善職場措施的實施情形

在座談與訪談中，我們詢問事業單位實施友善職場的狀況，包括彈性工時、育嬰假、家庭照顧假、托兒及托老措施等。一般而言，彈性工時在服務業的事業單位並不多見，但員工因為家庭臨時狀況而須暫離工作崗位時，部分事業單位的主管或同仁會出手支援。育嬰假在有制度的服務業事業單位使用狀況相當普遍，但婚紗、醫美及餐飲會館的參與座談者卻提及在她們的行業要請長假並不容易。家庭照顧假在這些事業單位裡使用非常有限；托兒設施均未設置，僅兩家事業單位與鄰近的幼稚園及托兒所簽約打折；托老的相關支持則付諸闕如，頂多就是提供留職停薪假。

(一)在人力調度允許下，少數企業給予員工接送孩子的時間彈性

我們就只有少數店長會有一些特殊狀況就是…他會每天的四點到四點半他會外出，然後去把他的小孩送回家後他馬上會回店裡，那我們的加班會有兩種，一個是抵休，一個是加班費，那他一定會有抵休，所以他就會每天去抵掉半個小時，也就是說，我們在對待這一些跟家庭相關的這些考量，我們並不會那麼嚴格會從公司獲利的角度去規範，這個會影響店務管理，這個是比較不會，所以這個大概也可以連結到，我們流動率比較低的一個；…那其他我們會有一種情況啦就是，應該講說需要排班跟排休的服務業的那個媽媽，她如果到時候她沒有辦法去平衡掉她家裡的小孩上的問題，或是說工作上的問題，一般大部分都會離職。(個訪企 C，p28)

今天假如她臨時在上班中小朋友可能遇到什麼問題，她臨時跟主管說只要主管他的人力分配是被允許，(美：要忙得過來)基本上都會是讓她們趕快先去處理家庭的問題，因為其實就我們服務業而言，我覺得我們的班別調動的彈性是滿大的，那因為人員上班的時間如

果今天真的遇到這樣子的狀況的話，可能就主管就會從中協助看可不可以讓員工就是晚一點上班的員工讓她們提早上班來先來接替一下她的工作崗位。(個訪企 B，p14)

(二)女性員工申請育嬰假的時間有較高比例為一年，使用兩年育嬰假者，返回原服務單位的比例降為一半

性別工作平等法規定員工請育嬰留職停薪可以從就業保險獲得六個月的六成投保薪資之育嬰津貼，在孩子滿三歲前，可請育嬰假，最長為兩年。在本次焦點團體座談或訪談的事業單位，均提及女性員工生產後請育嬰假相當普遍，請假時間以一年為最多。我們問一家量販店的人資，如果請假兩年者，返回原服務單位的比例有多高，她回答：「約一半一半」。(個訪企 B，p14)。

因為他們都會先請一年，對，他就是先申請一年，然後之後可能就是會在續請一年。(問：那通常他如果請了兩年，他回來的機會有多大?)…不太多，對，因為可能就是真的第一個就是也沒有人幫他照顧小孩了啦，然後可能已經習慣家庭的生活了(企 Ht2，p26)

像我們中心，大部分的狀況也是這樣啦！可能先請一年育嬰假。有可能一年到了時候他說，我要繼續再續請一年，或者一年到他就會回來這樣子，會是這種情形，就是生小孩；帶小孩，如果找的到人代或是協調婆家或是從我這邊或者是自己媽媽那邊有人帶就會回來這樣子(企 Bl，p38)

因為我們是女性員工居多嘛，所以員工在提那個比方說他要照顧公公、照顧婆婆，或是說照顧小孩，我們在留職停薪這件事情的話，我們會請員工去提出相關的證明，然後只要員工提出來之後，這個牽扯到人資部經營這邊一定全部都同意，等於說我們會幫員工去保留這個工作權，那或許有另外一個客觀環境能夠允許我們這樣做，因為公司一直在發展，所以我們對人的需求其實是一直存在，所以我們目前有這樣的能力能去做這樣的事情，那這個應該是一兩個禮拜前統計的，我們現在的留職停薪包含育嬰留停，兩百二十幾個就可以想像…以我們這邊的話，大部分我簽最多的…第一個是六個月，應該講說三分之一是六個月，那差不多有三分之二是一年的，那會有少部分是他在滿一年之前他會再請店長再幫他上提出簽呈，再幫

他申請另外一個一年的展延，所以這個還是有，但是這個我們就沒有實際上去統計說到底…我只是憑著我每天在簽這些簽呈的一些…
(個訪企 C，p22)

因為公司的政策就是說，因為我們滿鼓勵同仁去以家庭為重，就是你真的要生小孩你就只要生小孩，你時間到了你就是要生，我們是鼓勵我們的員工要這樣子，所以幾乎我們每個同仁生完小孩之後一定會有育嬰假，伴隨的，幾乎我們這樣子這些年下來幾乎，幾乎七成一定有。…因為她的薪資可能兩萬三、兩萬四，那她覺得請一個保母，她覺得不划算，對，但是她情願在餵母乳期等等那六個月不是有政府的補助嗎？那她情願說欸這樣划算，她可以，所以說幾乎都有。(個訪企 A，p3)請育嬰假的時間通常都一年，…對，就是以小朋友就是說，一年可能給他們托育這樣子，(個訪企 A，p4)

至於員工請了育嬰假後的人力調度，個訪的美妝與量販店人資均提到專業人力返回職場後通常回復原職，但第一線作業人員本來在工作上就會輪調或異動，員工回職場後會適度調整。

其實我們的工作的話分兩種，例如說，她的工作，本來她的工作就是專業性工作，例如說她是一個會計人員，她是一個採購人員，她那個工作，她調去別的工作她也做不來，那她就得回復原本的工作。那個部門可能會因此而多一個人力。那多一個人力的話，當然要去調整工作內容阿等等。然後或者是說，去進行一些淘汰，有可能，就是因為回來了，那你部門編制多一個、兩個這樣，那有可能就是看誰表現不好，年底的時候來做考核這樣，我們就有可能這樣，就回復她原本的。但如果說像賣場來講的話，它沒有分所謂專業不專業，因為她補餅乾跟補罐頭是同一件事情，所以說她是會被異動的，而且他們本身在這樣的工作環境底下，他們從一進去在這裡面，所以他們經常性就被異動，他們也可能服飾，然後可能明天他們開始要開始去冷凍食品區，那個不太一樣的，所以他們一定會異動。(個訪企 A，p5)

一個員工他請育嬰留停，那我們一樣是幫這家店去補人，因為當這個員工在申請復職的時候，我們現在有能力可以把這個員工湊去其他的店，就是說我們承諾我一樣是你的工作權在台中市(完全回復原職對公司人力運用與調度很困難)…我們人資我們會認定說，這是政府的德政，所以企業有

義務要幫你保留一個工作權，但是我並不是回復你原本的工作職務，那如果是這樣的話，是不是說我可以這樣去解釋，只要我申請育嬰留停，公司這半年來就不能有人力資源部經理？(個訪企 C，p23)

對於第一線員工，比較容易調度；但對於技術性或專業性，我們目前的想法都是比較消極，我就先補一個人進來，然後就從頭開始訓練，那我就先假設你不會回來，所以那萬一像這個人如果回來就會變成公司的困擾，阿我們的確會讓我們賭對，他就真的六個月後就沒有回來，育嬰留停蠻有趣的一個議題(個訪企 C，p23)

(三)雖然法令設有家庭照顧假支持員工家庭照顧需求，但使用此假別的員工有限

其實像基本上來講的話，就是看同仁他自己是怎麼跟主管告知的，有些同仁他其實即便家裡是，可能是需要照顧等等的，但他可能自己不願意說出來，他可能就想以事假的方式去請這樣子。因為如果你請家庭照顧假，可能就是家人需要照顧等等之類的，就是看同仁他有沒有明確的告知主管，那如果說他自己想請的話，基本上主管都會同意，(個訪企 A，p13)

個訪企 A 的人資主管也表示，員工因為家庭的關係跟工作之間有衝突的時候，公司盡量不要因請假影響到薪資，但是確實常常請假，最直接的影響其實是升遷。(p,14)

(四)事業單位目前均無托兒設施，僅有與托兒所及幼稚園簽約打折

一家賣場的人資主管提及曾思考企業托兒設施的問題，但困擾很大：

嗯，因為其實有時候是請企業說要，要開一個育嬰的地方，或什麼的啊，其實我們都很害怕，說真的我那時候有接到公文的時候，我非常害怕，因為我們沒有那個專業，然後我們會賣東西，我們會賣米啊，賣醬油啊，可是你說要照顧這麼多的小孩，而且還是員工的小孩，那出了狀況怎麼辦，那我是要找什麼樣的專業人才，才能夠照顧這些小孩，那一個人是可以扣搭是幾個，那我有很多員工的，那我連 PT 都有生小孩，對，然後其實那時候我是非常的擔憂這個事情，…那公司的場地又不夠大，根本沒有一個安全的地方可以讓他們就是在那邊玩，我那時候其實有想過這個問題，想

說要怎麼來協助我們自己的員工嘛。可是就發現企業的困擾是我們自己專業度不是做這科出身的，在研究這塊的時候其實遇到滿大的障礙的。(個訪企 A，p.19)...他們會提說希望我們的業務去跟附近的那個幼稚園，或者是一些托育的那個去談合作。...就是他們還是要付費，但是如果我們的員工的話可能就享有八折的優惠，對，要拿職工證。(個訪企 A，p15)

目前是因為都沒有員工提出這個需求啦，那我們是都跟我們附近的托兒所或是幼稚園有做配合而已，好像打九折還是八五折之類的，因為是都沒有員工提出這個需求(企 Ht2，p29)

(五)老人照顧需求在企業少被提及

我們也試圖與焦點團體及受訪企業的人資主管人員討論員工在老人照顧上的議題，但所得到的回答都是員工很少反映類似需求或以留職停薪因應。

問：那不知道在其實你們公司裡面遇到女性員工照顧老人的這種壓力大概多不多會因這樣而影響工作？

除非這個人是生病，大部分是生病，都會用留職停薪比較多(企 Ht2，p42)

我聽到的大部分都是送到安養機構之類的，就是說，應該就是說自己請假專程照顧老人的比較少，請看護傭啦!(企 Bl，p42)

六、事業單位對於政策上有關女性勞動力運用及家庭支持的建議

從事業單位的焦點團體座談及焦點訪談，可發現這些以服務業為主的事業單位，女性員工是企業營運的主力。類似小型婚紗公司、醫美、餐飲會館，主要運用女性人力提供第一線服務，而賣場量販店不論是後勤單位或第一線提供生鮮、熟食或紡織窗簾等家庭用品的部門也多以女性為主，僱用人力達五到七成；飯店旅館業的後勤單位、第一線餐飲服務、客務服務等，女性員工比例也不低，房務則多以中年婦女為主，女性占僱用人力的性別比約有六成；美妝與生活百貨更高達將近八成。而需要護理專業的捐血檢驗業務，女性人力也高達七成以上。配合現代人的工作與生活型態以及業務特性，這些

事業單位普遍有平常日營運時間長，假日顧客多，員工更須上班因應的狀況。因此，事業單位在人力運用上，或採取變形工時、或透過員工輪班與排休、或大量運用部分工時的大學生來調度與調節人力，以因應事業單位營運需要。

多數服務業透過商品結合員工的服務來滿足需求，某個程度來說，對於直接接觸顧客的第一線員工的專業度與服務表現是產品品質的關鍵，因此婚紗、醫美、餐飲會館等通常注重員工的儀容談吐與專業形象，通常也會用年輕、有活力的女性員工來服務顧客。這些企業的代表均指出這些行業並不容易請較長的假期，女性員工如懷孕生產，通常都會離職。美妝與生活百貨在女性人力結構上，年齡層約在三十餘歲，但也許因為產品特性，通常吸引年輕女性應徵，第一線員工相對年輕很多。飯店旅館及賣場量販店的職位結構則較為複雜，運用人力的條件相對多元，但在第一線服務的人力僱用上通常強調態度、體力與工作時間的配合彈性等。而由於企業營運時間與工作負荷的因素，類似飯店管理、賣場量販店等員工的離職率相對較高，人資部門也因此經常在徵才。捐血檢驗則因為業務性質的特殊性與專業性，女性員工雖會面臨假日工作與夜間工作的情形，但人力異常穩定。

前述事業單位人力運用的分析，我們可看見這些服務行業的工作時間與工作型態的特性，使企業在徵選女性員工時，多會詢問其家庭狀況與家庭支持情形，並清楚說明工作時間、輪班與排班輪休的工作要求，確認求職者的配合彈性。而有家庭照顧負荷的女性員工，也會自我篩選不進入或在發生子女照顧需求時選擇退出職場因應。因此，家庭照顧，尤其是子女照顧的需求，是服務業的事業單位在人力聘用與調度上及服務業女性在工作投入上經常面臨的挑戰。這也是我們較常看到前述服務業的第一線人員多以未婚的年經女性居多，且離職流轉率偏高的部分原因。

但是另一方面，在待業婦女座談時，婦女又論及當子女成長，想要重返職場時所面對的尋職困境。前述服務業的人資主管也指出，的確事業單位較少運用二度就業的中年婦女，但並非職位的限制，而是婦女重返職場時的自信不足、市場資訊不瞭解、職前準備不足、體能與心態調整不夠、家庭照顧未適度調配等因素影響事業單位的僱用意願。

因此，對於婦女的人力運用，這些事業單位針對婦女的就業準備與家庭需求兩大部分提出他們的見解。

(一) 針對婦女就業方面的建議

1. 透過婦女熟悉的適當管道傳達資訊，結合政府相關補助，強化工作婦女重返職場婦女的工作認知與技能

其實我倒是覺得除了法令之外，對，我覺得其實也可以就是在於像是因為我知道在於政府對於失業的，會有像是課程的一個補助嘛。讓他去上課去受訓，然後學一些簡單的技能這樣子，那其實我覺得可以增加對於二度就業婦女的一些專業技能的一個培養，他可能不用學一些可能比較艱深一些，至少對於勞動的一些認知啦，工作的認知，還有包含就是一些簡易的一些，可能像是舉例來說整理東西啊等等的一些像這樣的一些技能的培養，對，我覺得這對實質上會更多的幫助。(個訪企 A，p.16)

2. 透過企業提供提供職缺代訓，幫助求職婦女取得入門技能與經驗

我覺得可以啊，因為我們的員工進來，不管是不是二度就業都要受訓練。一定要受訓練，只是說如果說他是二度就業他已經有一段時間，沒有工作的話，他可能對自己沒有信心，或者是說，他對於現在某一些狀況，他可能覺得自己已經很遙遠了，我們也覺得他已經有一點落差的時候，那就是要帶著他嘛。(個訪企 A，p17)

3. 已婚婦女撤離職場通常在職涯黃金期，數年後重返職場門檻墊高，如何提供女性照顧家庭時仍能獲得進修學習，與勞動市場不致脫節，應是企業與政府須共同努力目標

那其實他們是應該在她正極具戰力的時候，她趕快回到職場上來，她要，要，講白一點啦，我有時候像我們是高階一點的幹部啊，我在身邊每次在開會的時候，我身邊都是男生。…所以怎樣不致完全斷掉跟市場的銜接很重要。(個訪企 B，p20)

(二) 針對家庭照顧的建議

1. 育嬰留職停薪期間津貼或補助的延長¹

對於育嬰留職停薪，多數有制度的企業均會遵守，由於目前事業單位員工請育嬰留停的時間以一年為最多，反映出家庭對於照顧出生子女所需時間的基本需求，因此有企業的人資人員提出這樣的建議：

像育嬰留停的話，其實大多有可能沒有辦法請到那麼久的時間是因為家庭經濟的因素，那她們必須去抉擇說因為現在的家庭狀況還滿多是那種雙薪家庭的，當夫妻間有一位在留停的話，... 對這個家庭來講會是還滿大的一個負擔，那如果可以給予更多的補助當然是對於媽媽在照顧家庭來講她會更放心，她也比較沒有後顧之憂，因為她的工作工作的位置被保留了，她的經濟上的狀況也得到了協助、補助(個訪企 B，p.19)。

2. 社區保母素質與專業度的加強是建立信任的條件

我們就聽到很多那種，就是講說我們現在的那種社區保母，都是不容易找到工作，然後他就來參加社區保母的訓練，然後呢孩子帶回家去，那看不到，所以他們就一直很擔心說孩子放在別人的家裡，他們是怎麼被照顧的，那那種專業性到底有多高，就是說民眾對於像政府的社區保母這部分的那個信任度，是沒有那麼高的，所以他們就認為說那個專業度要建立起來，我就會比較放心，然後那個錢不要太貴，我就會比較放心。(個訪企 A，p20)

3. 子女兩歲以後的托兒費用與照顧期待政府政策的支持

我們問一位在生產後離職照顧嬰兒到一歲半，再重回婚紗業的從業人員，工作時間這麼長，如何照顧一歲半的幼兒？她說：只能靠保母，...就是中午送過去，對呀我就是十點下班才去接小孩...媒合幾次然後其實有的保母聽到要帶六日都不要，剛好是那個保母是自己覺得他也沒再

¹提出此項建議者係一外商單位的受訪人資專員。研究者特別詢問這項建議是個人觀點還是企業曾經討論的議題，受訪者特別說明因為目前該公司請育嬰假的員工多數請一年，顯見員工有此需求。但因為育嬰津貼只給六個月，留停的員工並無經濟收入，因此提出這項建議。

做其他的工作，六日他也都可以。…可是因為快兩歲了，那兩歲之後的問題馬上就接踵而來。…就算孩子送托兒所，還是有費用及之後的夜間托育的問題(企 Ma，p36)。

4. 假日托嬰的困擾

因為捐血是 365 天都要有人做，每個禮拜都有人在值班、輪班，那常常會遇到，如果你小孩子托嬰的話，大概平常都還好，很容易找到人。你要找到人假日肯幫忙照顧孩子的，可能，因為現代人都比較注重自己的休閒，不一定星期六、星期日還要幫妳顧小孩這樣子，所以他們曾經遇到的困擾就是說，欸，找不到假日來托嬰的。(企 Bl，p4)，

公司是彈性還滿大的，可是就主要像有時候星期六會假日加班，就是找不到假日的托嬰。因為我之前問過就是台中的假日托嬰，價錢其實還滿高的耶。我有問過 3,000 到 5,000 都有，…就是那個什麼保姆網站，然後它是一對一托嬰，然後有保姆證照。5,000 就是她幫妳托 24 小時。妳星期五早上上去，星期日再來接，就等於超過 24 小時了。那如果 3,000 的話，就是妳星期六一大早送去，然後你可能半夜最晚 12 點接回去，就是 3,000…因為它是臨托。如果算一天一天的托的話，她們就是只接一對一的。(企 Pr，p13)

5. 公共托育的需求

在焦點座談或企業訪談過程中，事業單位人資主管對於現行台中市的托育補助給予相當的肯定，但對於社區保母的普及性、可及性、信任度與能見度、價格等則持較多不同意見。不少事業單位均提出公共托育的建議。

以雇主來講除非一個公司大到很大才有可能公司自己成立托兒組織來照顧，不然還都是請外面的一些配合的幼稚園或是托兒所，大部分是這樣子，因為現在這個托兒保母費應該來講是蠻高的，大概補助可能只是一部份，那如果是有公立的單位這樣子，然後收費會比較 OK 因為你就這樣想，你生兩個小孩子你的薪水保母費夠不夠付呢！都還是一個問題，那如果說一個公立的單位那如果說收費比較一般一點的話，那可能對於他們會有比較的幫助…設一個假日晚上用公立的這樣子(企 Bl，p40)。

因為私人的托嬰會有不好的地方，因為這是一個帶一個，因為這個保母臨時有事要走開，這小孩子就會比較危險，如果公托的話可能是會請兩三個，如果一個臨時有事還有大人保母在現場看顧其他小朋友，這個會對家長來說比較放心(企 Ht2，p42)

對，成立一個公立的就像一個托兒育嬰中心，你反而是假日也是可以幫忙帶小孩的，我們會不會想要自己帶，帶一個請人自己帶可能還OK你兩個人要請人帶這薪水可能我不如乾脆留下來自己帶(企 Tr，p41)

可是說實在真的比如說我們的公司他真的需要托兒，真的需要成立托兒並不是需要那麼多，其實是有點企業上面造成企業上面的浪費，其實我會覺得說設立一個真的公立的就是比如說在鄉公所裡面這點比較多，會設立一個公立的一個托兒的集中處，對人力上面也會或是成本上面會比較降低…民間自己去找一些托兒所也不見得說是支持，這些他一定會先去婦女一定會先找這些有執照的，可是這個托嬰的人員是不是有這個良心很難說呀!... 那你公立的可能會有一個約束力，因為大家都會看著你，會可能會那個約束力會比較大(企 Ht2，p42)

Ok 其實公托跟私托他的費用本來就有一定的落差，只是看家長評估當然是要離家方便，服務也要服務到你就業的時間，所以你說補助的金額有是好，可是你要看私托跟公托願不願意配合服務業，因為就像一般給假日都是要加成的(企 Ma，p43)

以上的分析將在後續政策與實務的討論再進一步探討及說明，俾提供政策建議。

第八章婦女勞動參與及家庭子女、老人照顧需求的互動關係綜合分析

婦女的勞動參與行為與家庭照顧需求有密切關係，不管從前面章節的婦女與事業單位調查的量化分析或婦女與事業單位焦點座談的質性分析均可獲得具體資訊。根據我們研究得到的資料顯示，台中市婦女因為家庭因素而曾中斷工作者，占了曾中斷工作者的 70.5%，多數(79.8%)是因為照顧子女而撤離職場。而行政院主計處的調查也顯示，2010 年我國有偶婦女的勞動參與率以子女均在 3 歲以下者勞動參與的比率最低 (56.09%)，待子女 3 歲以上可就讀幼稚園後，勞動參與的比率逐漸上升，而在子女 6 歲以上進入小學階段後，勞參率則較 3 歲以下增 11.78%，顯示生兒育女確實影響女性就業意願與就業投入。

這些因為家庭因素而中斷工作的婦女，雖然有 72.7%認為是「自己想要全心投入家庭」，但是對照不論是事業單位或婦女焦點座談的質性分析，許多婦女選擇撤離職場，往往是因為工作與家庭照顧時間產生衝突，但缺乏家人支持；或是工作薪資不高，在托育費用與工作薪資相較之下決定選擇自己帶；或是可選擇的托育資源有限、品質不佳等。即使子女已上小學，但因為子女下課時間仍屬於父母上班時間，子女放學後的照顧問題也是他們的一大困擾。部分受訪的婦女表示，家中有年長或生病的長輩，也造成他們的照顧壓力，但是在統計資料顯示婦女因為長輩或生病家人的照顧需求而實際退離職場者相對有限，在質性分析上則看到婦女願意因為照顧長輩而自行選擇退離職場者，與照顧兒童比較，相對低許多。多數家庭會選擇運用市場照顧機制(如僱用外籍看護)或期待政府在社區老人日托或醫療照顧、居家服務上的支持與協助。

在待業婦女尋找工作方面，35-44 歲女性則以婚姻與家庭限制佔了五成五的比例最高、有 12 歲以下小孩者認為婚姻與家庭限制工作尋找者佔了四成四。45-60 歲婦女則認為年齡限制影響找工作最大者佔了六成五。而焦點座談的討論也可以清楚看到 40 歲以上的婦女認為年齡的因素讓工作選擇範圍與獲得工作機會大幅縮小，但家庭照顧的因素中斷工作，使得他們與就業市場的生態、工作技能、就業訊息之間也產生脫節，年齡與市場脫節的雙重因素，使得他們在重返職場時往往缺乏自信、缺乏足夠資訊、求職時與雇主討價還價的機會與空間限縮，顯示協助中斷工作婦女重返職場，的確需要從有

效的資訊傳遞管道、就業能力補強或養成與家庭照顧需求的互動來思考婦女就業的規劃與協助。

國外相關研究也指出，婦女因為婚育或家庭照顧而中斷工作的機會成本，會反映在其後續重返職場的工作機會獲得、薪資、升遷等方面。我們在文獻探討時即指出有小孩與無小孩的婦女勞動者，在就業率上有相當顯著的差距，即使隨著孩子年齡漸長，母職的效應是持續影響女性重返職場後在就業與薪資上的落差(motherhood gap)。也就是說，如果母親無法有相當的就業協助與支持幫助融入勞動市場，短期內的不平等將擴散到其生命歷程。(Gerecke, 2013)。這也顯示家庭照顧工作的性別化與階層化的現象，對於女性的生涯發展是有相當的負面作用。但是另一方面，家庭生命週期理論也顯示，家有嬰幼兒/學齡前兒童階段的家長面臨的發展任務卻有其意義。這些任務包含：父母角色調適與照顧嬰幼兒發展、建立父母與嬰幼兒舒適生活的家庭環境、滿足學齡前幼兒成長需要，培養其進入學齡生活的身心準備等。當婦女決心生兒育女時，這種角色間的衝突與協調勢必在生涯中發生。尤其當它發生的時機是在婦女的職涯黃金期，對於婦女個人或家庭的影響都不小。進一步來說，家庭這個微觀體系的個別選擇與行動，會反映到鉅視面的我國的人口與勞動力結構，進而影響產業與社會發展。就政府的宏觀規劃，當然台灣社會需要維持穩定合宜的生育率以及充沛而素質高的勞動力。而勞動力的供應來自家庭，當社會與經濟的運作需要家庭在勞動力上有所貢獻時，政府與企業對於家庭的支持自然無法避免，甚至必須積極承擔。

我國婦女的勞動參與率雖然逐年提高，但是相較於歐美先進國家仍有一段差距。而與鄰近的日、韓相較，我國婦女的就業率整體而言雖不比日、韓差，但若從年齡分層觀察，但是在 45 歲以後婦女撤離勞動市場的比率快速上升，而日韓婦女則是工作到滿 60 歲才有較高的撤離率，顯示我國在女性人力資源的培育與運用上仍有很大的改善空間。

另一方面，對於婦女而言，投入勞動市場或從事家庭照顧，有沒有自主的選擇權？婦女勞動參與及家庭照顧責任，如果無法二者兼顧，孰輕孰重？在子女早期階段的成長發展，究係應該由父母教養陪伴，還是交由專業體系協助？如果是由父母教養陪伴較為適當，基本的照顧期間應該有多長？如果適合交給專業體系，又該如何設計能滿足家庭需求的適當的服務？上述的議題，涉及政策價值的抉擇、民眾個人與家庭的需求，更涉及市場的條件。尤

其在台灣少子化與人口老化的發展威脅到我國勞動力規劃、影響產業經濟與社會發展之時，政府一方面有急迫需要鼓勵婦女生育、一方面又鼓勵婦女投入勞動市場，兩者之間該如何平衡，政策該如何規劃，使得婦女得以發展職涯，又能兼顧家庭照顧需求、且能符合性別平等的推展目標、不至於在雙重角色的夾縫中被擠壓，是中央與地方政府以及企業必須共同正視的問題。

瑞典學者與政治家 Alva Myrdal 在 1940 年代眼見瑞典生育率持續下降，而提出瑞典的人口危機，並鼓勵婦女分兩階段發展生涯。前半段在婚前投入勞動市場，繼而婚後生育、教養與照顧子女，等子女到上學的年紀，再重返勞動市場。當時瑞典發展母職假與兒童津貼來支持婦女產後照顧子女的照顧時間與經濟需求。1960 年代歐美國家在女權運動的倡議下，開始關注性別平等，在 1970 年代，瑞典將母職假進一步修正為親職假，讓夫妻至少有 15 個月的時間，可協調任一方在家照顧小孩或共同分擔，並有親職津貼提供。當時瑞典也大量投入公共托育資源，以協助婦女或男性照顧者在期滿後順利返回職場。因此，瑞典的生育率一直維持在相當穩定的狀況，婦女亦有極高的勞動參與。雖然不同國家在鼓勵婦女勞動參與與家庭的支持上因為不同的福利意識形態與主張而有不同的作法，但先進國家過去的發展經驗卻值得我國在政策制定與調整過程中好好思考。

本節主要針對托育與托老議題，將個別訪談的意見領袖，包括政府機關的首長與主管、提供托育人員培育與媒合的民間福利組織、學者專家，以及專業服務人員的焦點座談中所蒐集的資料加以整理分析、忠實呈現，包括市府的托育政策與規劃、服務的提供、學者專家及專業服務人員對於婦女就業以及家庭照顧的看法等，作為後續進行政策討論與建議的依據。

一、台中市兒童托育與照顧的政策與服務規劃

整體而言，兒童從出生到小學階段，大概是父母投入心力與時間最多的階段。若以現行政府在兒童照顧與教育上的分工，兩歲以前屬於社政系統的職責，兩歲到十二歲則屬於教育系統的職責。在就業者育嬰與家庭支持上，則屬於勞政系統的責任。以下我們根據現行政府系統的分工及兒童的成長階段(見圖 8-1)，進行訪談資料整理與分析。

圖 8-1 兒童照顧及教育階段與政府托育與照顧服務



(一) 零到二歲的兒童照顧與托育服務

從孩童出生到二歲的階段，我們訪問的社政單位主管(個訪政 A，p2)說明台中市的托育政策而言，分成現金補助(in-cash)與建構服務據點與資源網絡(in-kind)。在服務規劃上主要分成兩個主軸，一個是「多元化」、一個是「社區化」。為了讓民眾在居住的範圍內就能使用到相關服務，市府會在托育資源上進行盤點，以了解各區的差異，再進行資源配置與調整。

1.現金給付

在子女出生後至二歲的現金給付部分，台中市政府針對一方就業、一方在家帶小孩的家庭之育兒津貼每月 2500 元，共計兩年。目前領取育兒津貼之家庭約占家有未滿兩歲幼兒的 40%。另一個部分結合有證照社區保母平價托育。平價托育分成兩個部分，一個是使用托嬰中心，另一個委託保母照顧。對於使用保母照顧者，台中市規定要採用與市府簽約的協力保母才能領有補助；中央設有排富條款，針對家庭年所得稅率在 20%以下者，中央補助每月 3,000 元、台中市加碼 3,000；所得稅率在 20%以上者，中央不補助，台中市每月補助 2,000 元。目前居家式及機構式的使用狀況約達到 20% (個訪政 A，pp3-4)。

我們有推了一個平價托育的部份，就是說中央有對雙就業，然後所得稅率20%以下的家庭，然後你的小朋友是給保母，或者是托嬰中心帶的話，中央有給三千塊的補助，那這個部份臺中市額外再加碼三千，可是我們是跟保母跟托嬰中心去簽約，就是你不能再漲價！那還有，你評鑑不能夠乙等！…我們的托嬰中心是全臺灣最多的，是一般的托嬰中心，應該是說公私立加起來啦！所以我們才會想要用公私合夥的方式，一起去做這個平價托育。…那所以以一般臺中市的一個托育…就是所要付出的費用來講大概一萬三~一萬四的話，我們幫你出了六千，那其實剩下七千到八千的負擔，聽起來算是可以接受，就是說對於一些家庭在托育費用上面覺得是可以接受的。(個訪政 A，p5, p7, p13)

保母人數也增加，你即使是供給面也要增加啦！你供給面沒增加他也進不來啊！我們供給面也成長了，然後當然就是進來的孩子也多了，所以我們現在大概就是機構式跟居家式的話，可以到差不多百分之二十，就是跟我們簽約的保母這些，跟托嬰中心這樣，就差不多可以佔到百分之二十。(個訪政 A，p15)

就是中央申請不到的有可能是他是高收入者，年收入很高，我的年繳收入是20%以上的話，中央是不補的，它有排富條款，台中市政府針對這樣子，你不補好！台中市政府會補給你，補2000。(個訪民 A，p24)

2.擴充服務據點與建構資源網絡

在實物提供與服務部分，台中市政府相當努力的建構服務資源網與擴充據點，這些部分包括社區保母人力培訓與系統建構、公立托嬰中心、托育資源中心等。但是保母人力涉及意願與資格條件，據點設置涉及空間、經費與人力，均非短期內可配置妥當，且願意提供服務的私立機構或非營利組織往往會有不小的城鄉差距。不過，從實際的調查與訪問，我們也發現民眾對於政府在公設服務系統的投入有相當的期待。

(1)社區保母系統

目前保母的類型分成幾類，第一種是所謂的親屬保母，又稱爺奶保母，這一類型的保母可以帶三等親之內的小孩，台中市整府目前積極鼓勵這些阿公阿嬤前來受訓。另外三種分別是領有證照的保母、幼保相關課系畢業的保母及參與保母核心課程且通過認證的保母。相較於其他縣市，

台中市的保母核心課程的開辦數最高。而這三類保母可以透過加入社區保母系統去進行媒合以收托孩子，透過這個平台期待能夠協助婦女就近找到合格的保母；在與保母溝通上有不順暢時，也可以透過這個平台進行協調。目前台中市在系統內的保母約 2,500 人。以彭婉如基金會而言，它承接台中市第一跟第六區的保母系統，根據彭婉如基金會自己的經驗媒合率約 45~55%。

目前社區保母系統的保母年齡平均為 40 歲，但是有越來越多的年輕人加入，她們可能是自己有小孩要照顧或者是幼保相關科系畢業後與媽媽一起擔任保母，因為可以較為自由的運用時間，對於這些不同的原因而成為保母的人而言，社區保母系統需要提供的另一項服務就是給予她們在職訓練的服務，提升其在照顧孩子的技能。而目前保母系統的使用狀況是內平均每位保母約帶兩個小孩，但是仍然有空手保母。因為在媒合的過程中，尚未找到合適的保母，在等待保母的家庭仍有許多，所以彭婉如基金會希望鼓勵更多人參與保母訓練後能夠加入社區保母系統，以增加保母的數量讓媒合更趨近於婦女在選擇托育資源的近便性。

它的要求是第一個，…就是你要從社區保母系統，等於說這個社區保母系統是政府辦的，你要用這個系統我才我才能夠做補助。系統裡面的保母有分三種，一種是我們比較沒辦法管理的就是親屬保母，就是他只帶三親等內的這一個我們就不談，另外就是有證照，或者是說她是幼保相關課系畢業的可以，那另外一種就是 126 小時的核心的保母課程，訓練有結業證書的，中央對於這三種人的補助(個訪民 A，pP22)

「爺奶保母」，你來受訓之後那個津貼也不一樣。那在這個部份臺中市辦得非常的多，就是說我們的阿公阿嬤來參與這樣子的課程人數非常得多，事實上他們來參與這樣的課程還是要自己付費，他要花八千塊，然後來上 126 個小時，可是我們臺中市的阿公阿嬤來上課的人非常非常的多，就是我們的班大概...102 年開的班大概是全國最多的，現在的祖父母也相對年輕啦！那他們其實身體狀況也都還很好，他們覺得有這樣的機會能夠再了解更多育兒的知識，他們覺得很不錯，那提供這樣子的資源給他們之後，也順便在他們上課的過程裏面，他們也知道我們有這個托育資源中心，然後有哪一些政府的資源是他們可以運用的。...那這樣子其實是可以讓他們在帶自己的孫子過程，跟自己的子女也比較不會有代溝或者是意見上面的

不一樣，反而他們(兒子、媳婦)會比較尊重他們(阿公阿嬤)，認為說他們其實是受過訓練的，這方面的知能會比較夠。(個訪政 A，p2)……一年多就多了五百多個孩子進來使用這樣的服務(個訪政 A，p16)。

也因為是這樣子我們一系列就是在照顧的那個平台，我們一直都在努力的是建構一個友善的一個平台，讓婦女能夠是可以信任的，讓這些年輕的生孩子之後，因為有的都離家離鄉背景嘛！她到了這個社區她可能跟其他的鄰居也不熟，她要給誰帶，那如果政府這個平台出來，那可以協助到當然會是很好的。那如果說跟保母之間有一些的溝通，碰到一些瓶頸，有這個平台可以進來協調。(個訪民 A，p21) 系統一個功能就是要輔導保母的一個品質要讓家長放心、安心，等於說系統的一個功能就是希望協助家長沒有後顧之憂，婦女在當保母這個工作可以穩定的持續帶孩子下去。(個訪民 A，p 24)

台中市我們接了兩的系統，第一跟第六，第六的話，連親屬保母一起這樣820 幾個吧。以搭配的那一塊，譬如說第一個近便性，那近便性的周邊的保母，不見得可以提供給這個家長，我們一樣有空手保母阿！如果她的點跟需求的那一塊，兩個部分我們都需要努力啦！讓更多的保母她可以進來，譬如說這些人那個量多，供需才有可能在尤其是家長，遍及各個社區裡面，如果你的點更多，家長找到近便性保母的機會就會比較多(個訪民 A，p 23)……至於媒合率這一塊其實媒合率算低，大概都差不多在45~55 之間(個訪民 A，p 25)

在座談中，我們的確聽到使用社區保母系統的婦女，認為社區保母的選擇性少、近便性不足，即使勉強用了保母，也很難建立信任關係，在工作中常擔憂子女的照品質。而對於不願意使用保母的婦女而言，其實會考量到孩子在被托育的環境是否安全，而且對於目前保母系統的管理模式也不一定能夠放心，甚至期待保母可以到家中提供服務。而座談與訪談中，不論專家學者、事業單位或婦女團體，均有人提及將孩子放在保母家照顧，難以觀察照顧品質，並且會期待能夠讓保母在一個較為公開的環境下進行照顧，讓孩子能夠有更多元的玩伴，增加刺激。

那因為整個台中市的托育環境，我覺得現在真的是還是很商業，市場模式，因為他幾乎是用保母系統在取代，希望能夠去取代家庭的部分，可是保母

系統又好像很多人不見得放心，尤其孩子小的時候，我覺得很多家長，是不知道保母能不能信任的問題(個訪學 A，P16)

我很少看到保母帶著托育的孩子出來，最多可以帶到四個，當然對保母來講，現在很多保母也是，他不願意去到宅。我覺得，從我個人的角度來看，我覺得孩子應該還是讓他有機會是可以在一起學習的，所以公托，就算只是在那邊爬行，在那邊玩，也比一個私有化在家好。(個訪學 A，P19)。

(2)公立托嬰中心

台中目前的公立托嬰中心有四間，分別在台中的西屯、沙鹿、豐原及太平，而這四間托育中心只能收托少數的小孩，再加上中低收入及弱勢可以優先入園，所以讓想要使用公托資源的婦女對於公托有既定的印象，就是給予那些貧窮且弱勢的人使用，讓公托有不好的觀感，可是對於有經濟負擔的婦女而言，公托的收費相對較為便宜，負擔較小。但是，也有學者及民間機構主管認為，公立托嬰費用相較低，如果能考量一般家庭對於托嬰品質的需求來設計，並能在交通便利的地點設置，會更能切合就業婦女或雙薪家庭的需要。

因為孩子越小越，那如果你越需要給它一個 *Secure* 的然後公開透明的環境，所以如果那個保母資源中心可以轉換它的設計，對，然後我覺得他們以也應該要更多的方案，我覺得應該有更多的方案就是可以像你講的，禮拜一，全部的人都來去做校外的，像那很多的展覽什麼的，看孩子多大，它可能就是覺得幼稚園可以帶啦，小孩子托育很難帶，很小，因為你要推車，很小，很難出門，可是越是三歲以前，你的腦力發展，越重要阿(個訪學 A，p21)

(3)托育資源中心

托育資源中心提供玩具、圖書的借用及親職教育，讓家長了解不同年齡孩子使用何種玩具或書籍及如何運用這些玩具與孩子互動等親職課程。目前托育資源中心的使用頻繁，需求量大。在社區化的推展上，則運用行動車進入社區。只要社區有五個家庭就可以去現場進行一些活動及相關資源的交換，例如：玩具及圖書，透過這樣的方式讓孩子與家庭相互互動，而目前會透過保母進行聯繫，目前這樣的需求很大，而且許多點

也逐漸形成固定點，會有志工固定前去帶活動，並且期待發展出固定的時間能讓更多人前去帶活動。

我們托育資源中心是他從開始家長來借玩具，我們就會隨著孩子的年齡層跟他發展上的需要去介紹家長，這個玩具的功能是什麼？他要帶的親子互動跟孩子發展上面的功能是什麼？親職教育是從那個時候就開始就對了，所以他大概跟一般的那種…你也可以去租，你也可以自己去買，有一些些不同。所以我們在這方面…一方面也是經營的夠久，所以累積的經驗夠多，所以在這個部份我們還做的蠻大的(個訪政 A，p2) 托育資源中心我們沒有做得說到處去宣導，是因為量一直都很大！(個訪政 A，p12)

(二)兩歲以上到未滿五歲的兒童照顧與托育服務

公立幼兒園的收托規定是對於 5 歲以上的孩子都可以進入幼兒園，當人數不足就會往下收，因目前少子化的趨勢，全台中 29 區的公立幼兒園都可以往下收到 3 歲的小孩。但是對於許多婦女在公立幼兒園的選擇上會優先選擇私立而非公立的是因為收托時間私立比公立長。

在婦女及事業單位的焦點座談時，均有婦女提到現行的托育補助僅到以現行的托育 2 歲，之後孩子的托育，不管是找托育場所、保母，又是個令人焦慮的階段。加上這段期間無任何補助，而較為小型、優質的私立幼稚園收費相當高，對於許多年輕的勞工家庭來說是個不小的負擔。我們在調查中間家中有 12 歲以下孩子每月托育安親費用佔家庭收入的比例，在有托育安親支出的 73% 的受訪家戶中，支出比在 20% 以下者有 32.3%，支出比在 20% 以上到未滿 40% 者，占了 23.0%，支出比在 40% 以上到未滿 60% 者，占了 14.8%，可見托育安親的支出對家庭經濟的影響。因而，有婦女希望政府能在此階段亦規劃提供托育補助，但如前所述，也有學者及婦女認為應該加強設置公共托育資源。

目前台中市 2 歲以上到未滿 5 歲的孩子就讀幼兒園，只有中低收入戶能夠有補貼；而台中市教育局已規劃未來將會對於 2 歲以上到未滿 5 歲孩子就讀幼兒園或給保母照顧，將會採全面補助，每月一律發放 3,000 元。

然後 2 到 4 歲是中低收入戶，我們有補貼。2 到 4 歲非低收入戶我們也應該跟零到 2 歲那樣，我們是用現金給付的，我們算過九億七千萬，所以是

教育局要買單，就是你如果念幼兒園，我們就是給你出三千塊，私立。那你如果在家你給保母帶，就給三千塊，目前已規劃。（個訪政 B，pp2-3）

（三）五歲以上到六歲的兒童照顧與托育服務

對於五歲以上的兒童就讀幼兒園，不管是公立或私立，目前都發放一年的幼兒教育券。儘管私立幼兒園的價差很大，對多數受薪的勞工家庭來說，這個普及性的補助有助於減輕托育的經濟負擔。多數有五到六歲幼兒的家長，可能搶著進學費較便宜、設施較好的公立幼稚園，如果排不到，只好選擇私立幼兒園。而公立國小附設幼稚園跟著國小的寒暑假，上課僅 9 個月，也無法回應需要上班的家長之子女照顧問題。

其實我們的招生入園規定是希望說我們五歲的小朋友都能夠進公幼，全部都滿足，滿足的時候，學校有缺額才往 4 歲收，那現在 29 區所有的公立幼兒園幾乎現在能收到三歲。可是現在又非常尷尬的就是我們自己有市立幼兒園跟國小附幼，可是大家要去市立的。因為市立幼兒園的一年上班 11 個月，國小附幼呢？9 個月。（個訪政 B，p8）

另外，由於公立幼兒園通常下課時間較早，讓工作中的家長無法因應，因此，針對於幼稚園時期的孩子，公立幼兒園有提供課後留園的服務，讓家長不需要趕在四點前來接小孩，但是對於課後留園的師資有規定需要有教保服務人員的資格，也造成目前開辦的難題，因為許多老師不願意做這項工作，所以在 101 年 7 月的時候，教育局為學校補進了一個教導員的人力，讓公立幼兒園的課後留園的比率達到 40%，但是在寒暑假期間仍偏低，而偏遠區常常是受限於沒有足夠的教保相關人員而無法開辦，因此教育局希望放寬課後留園的教師資格與課後輔導老師一致，以提高開辦率，也因為目前的處境，公立幼兒園在招生時，會在簡章上註明，10 人以下課後留園無法開班，對於 10 人以上有此需求的公立幼兒園積極鼓勵其開辦。

所以我們幼兒園叫課後留園，那目前教育部有發現這個狀況，就是很多老師不願意進場去開嘛，那現在就找到一些具有教保服務人員資格的人進場，所以他們目前在修這個法令，是希望能夠跟國小的課後照顧的資格是一致的，那這些學校的退休老師或志工，他去受訓完之後其實他有這個意願，他也可以回來學校，然後協助學校開辦。（個訪政 B，p9）

從 101 學年度開始有補助每一個教導員，就是每一個學校裡面，一班三十個小朋友，依規應該會是兩個老師嘛！他現在再加一個教導員進去。他們就是希望能夠去扭轉公立幼兒園希望改變他的服務型態，所以這個教保員進去他其實是契約進用的，就是勞動基準法進用的，所以她並沒有所謂的寒暑假。所以多一個人力讓幼兒園能夠在寒暑假的時候，去開辦這樣一個課後留園服務。平常大概可以達到 40% 以上的一個開班率，這個是會有的。但寒暑假說真的是會比較少，那現在我們一般調查出來，偏遠學校、其實偏遠的地方應該都要開辦。那我們調查的結果就是很多學校反應說，他們找不到那些具有教保服務人員資格的人。這個是一個問題(個訪政 B, p12)

(四)六歲以上到十二歲的學齡兒童課後照顧

在針對婦女的電話訪談中，有托育需求的婦女，27.6%是需要小學平日與寒暑假之課後照顧。在職婦女的焦點座談也認為現今國小課後照顧名額有限，且課後照顧時間僅到 5 點多或 6 點，對於因為工作稍微晚點下班的家長有很大的時間壓力。受訪婦女均認為小學孩童放學後的安親，學校是一個最安全而可信任的環境。雖然兒童及少年福利與權益保障法規定學校應該要開設課後照顧，對於弱勢家庭可以優先參與且提供補助，但由於沒有硬性規定課後照顧的時間，所以每一個學校是不同的，這對下班時間難以趕上學校課後照顧的下課時間難之家長，只好選擇坊間的安親班。我們在個別訪問彭婉如基金會的主任時，認為課後照顧是必須要能考慮家長下班時間的配合，所以他們可以接受 6~7 點，而場所會以學校為主，因為是一個孩子熟悉的環境也考慮到近便性，在設計上每班會配置兩位課後照顧老師，以因應突發狀況或孩子的學習速度不同，以進行相互的支援。期待把課後照顧變成一個普及性，所有家庭都可用的資源。

兒少法裡面也有把它立法進去，就是針對每個小學，學校它必須要辦課後照顧，那以前的話要不要辦其實是選擇性的。那個弱勢家庭優先是有補助(個訪民 A, p3)

課後照顧的一個成立主要是我們希望說它能夠是一個普及的照顧，那所謂的普及是在於說一般的，其實勞工的這個階層的人，他負擔的起的，畢竟是多數，但是站在一個多數人他都可以平價去享用的到的，我們覺得是應該是放在學校(個訪民 A, p11)

但是，小學老師通常不願意接課後照顧，因此，許多學校的課後照顧班與非營利組織配合。彭婉如基金會受訪的主管也提到，目前擔任課後照顧老師要受過 180 個小時的訓練，而最早課後照顧老師是期待社區婦女能夠投入協助，賺取一些收入，但是由於薪資太少，所以許多學校的課後照顧不易找到師資，因此有些學校會採用愛心媽媽來提供照顧，或是用大學生提供協助。

學校老師不願意賺這個鐘點費，就是這麼單純，因為鐘點費二、三十年沒有調高，所以學校老師不願意賺，我們現在勉強可以辦的，就是新住民的孩子或弱勢族群的孩子免費課輔。可是那些老師呢？都從外面聘，就是一些有教師證或是跟幫忙代課的或甚至什麼都沒有的，還是大學畢業可是他想賺一點點錢，我們就請他來照顧小孩。四百塊，你從 12 點半、吃完飯開始拖，拖到 4 點半，4 個小時。(個訪政 B，p8)

從以上的分析，我們可以看到政府目前在 0-2 歲托育與照顧資源的投入上，相對的多元，但是家庭選擇自己帶孩子的比例高達選擇 40%，主要原因是認為自己帶比較安心、托育費用過高以及保母或托嬰機構的選擇有限、品質不確定等。相較於其他縣市，台中市的托育補助對於市民而言是有功能、有感覺的，我們從調查資料中也可看出受訪婦女對於托育的需求項目，以補助托育費用（36.6%）所佔比例最高，其次依序為生育津貼（31.7%）、小學平日與寒暑假之課後照顧（27.6%）、公托（23.4%）、社區保母支持系統（22%）、托育資源中心（20.7%）等。不過，對照婦女、事業單位焦點團體座談以及意見領袖的個別訪談，受訪者對於現行社區保母系統的資源可及性、保母品質與服務方式及空間認為仍有待強化，而對於公共托育、假日及臨時托兒、小學學童課後照顧等表達了相當的需求性與期待。

二、受訪對象期待或建議在托育及兒童照顧上可再加強或調整的方向

上述的訪談分析，顯示近年來台中市政府在托育及兒童照顧方面，投入了很多的資源，甚至比許多縣市做得更努力，企圖將家庭因為就業與兒童照顧上的時間衝突與身心壓力，透過現金給付補助購買市場服務或透過公共服務的協助以彌補照顧缺口。看來，從零到十二歲的兒童，市府均有一些協助。但從調查與訪談的結果整理與分析，仍有一些期待與建議提供台中市政府或中央政府參考。

**(一)夫妻育嬰留職停薪的期間建議可合併，讓夫妻自主協調照顧時間安排；
育嬰留職停薪期滿前，幫助員工以部分工時方式逐步調適回歸職場**

在事業單位的個別訪談與焦點座談中，我們清楚看見育嬰假對於就業婦女的助益，但是僅半年的有給薪的育嬰假普遍是認為不夠的，事業單位的回應也顯示女性員工請育嬰假以一年為最多。受訪的學者(個訪學 A)即建議目前夫妻若決定自行育嬰一年，必須雙方各請半年育嬰假才能各自獲得育嬰津貼。受訪者建議照顧的決策應讓夫妻有較大的自主權，建議可合併請領，讓夫妻協調照顧時間的分配。另外，建議在育嬰由職停薪結束前，幫助婦女適應職場，可採取部分工時方式員工在這過程中逐步返回職場。

我覺得育嬰假似乎還是，還是比較有薪的那個部分比較少，太短了，就是按月，是蠻短的因為現在是用那個就業保險的那個給付，然後是因為是被保人的資格大家都一樣，6 個月 6 個月，可是我一直覺得說這樣子對於一個家庭來講是不利於以孩子或是以家庭來考慮的啦！他不能把它合併嗎？你既然都要給人家 12 個月了，就是不要說一個 6 月、就一個人只能半年這樣子，你可不可以像國外這樣就乾脆給一年然後其中一個月規定一個月只能給爸爸一個月一定只能給媽媽之類的，其他的可以自由回饋到那個孩子，對那個父母的焦慮或對父母的中斷職業的鼓勵會就是讓他比較全心，就是比較不會說乾脆辭了算了(個訪學 A，p30)

我認為半年是一件很弔詭的事情，為什麼我會這麼講，就是說假設說法定讓你有兩年，你兩年呢，我的孩子已經可以送到幼兒園去了，那我覺得…就是說這個職場他如果願意讓我這樣子的話，我說不定就是我還是有可能回去職場，只要他按照規定他願意接受我們的話，可是如果是半年，其實沒有幾個媽媽能夠在半年的時候再去幫小孩子換環境，然後自己再回去職場上，你等於就是…我只是多了給你半年有這個六成薪而已，他當時要請的時候她大概就知道她不會再回去了，那我覺得如果是這樣子的話，你倒不如就給她足夠的時間，讓她可以去(個訪政 A，p7)

會建議先恢復臨時工作，全職工作對他們來說工作量太大，像我們很多產假或 6 個月育嬰假要回來的會建議先恢復臨時工作，(個訪民 D，p18)

(二)婦女決定生育後儘早返回職場或決定留職停薪自己帶小孩，都有社會貢獻，應該被尊重。但有品質好、價格合理的托育照顧，有助婦女儘早返回職場

婦女在生育後要選擇返回職場或者留在家中帶小孩，其實考慮的面向非常多元，而最常考量的是薪資，尤其以服務業而言，薪資普遍不高、工時又長，那婦女在考量委託他人照顧孩子的費用支出與自己薪資相比之下，可能會選擇自己照顧，既能夠安心又不需要額外支出保母費，此外尋找一個令婦女安心的托育場域也不太容易，再加上文化所賦予女性的責任，而讓許多婦女會選擇推出職場回到家庭，除了薪資外，應該有良好的照顧選擇以降低婦女離開職場的機會。

因為我們有提到那個大部分都是服務業的嘛，那到底要怎麼樣解決，譬如說她去工作賺不了多少錢，可是她回來因為市場化的托育，她又要付很多錢給那些保母什麼的，她想一想我幹去做啊，因為她多不了多少錢的話，那就業對她來講沒有太大的吸引力，很可能服務業時間又長，然後你又有額外的開銷，我相信你去工... 那你又... 我覺得如果是一個經濟理性的選擇，她可能就會選擇我為什麼要去就業。(個訪學 A，p7)

因為回去帶比我賺的還要來得划算，或者是在安心上面這樣比較放心，女性就必須從職場上面退下來，這樣子在我們看來是沒有什麼選擇。那如果說今天托育費用是可以讓他降低的話，或許整個家庭在做考量的時候就會用不同的角度來做考量(個訪政 A，p6)

我這麼多年的一個經驗就是她放不下，如果她沒有辦法有一個是可以讓她放心的一個托兒托育的地方，她確實會覺得說我要自己投入，那自己投入的那個狀況下就是變成說她的工作的性質，也會變成是替代性很高，所以替代性很高她的穩定性就不高，這樣的狀況也會造成她們在照顧跟就業這一端就是一直兩頭忙啦(個訪民 A，p7)

我們建議的平均生育值是兩個，兩個加起來的總支出略小於一個婦女的平均薪資，或許這婦女留在職場的機率就會高，因為他覺得不是只有薪水，我還有保險及其他配套，所以我工作保持住比較好，她會被眼前這薪水給吸引，覺得我不應該走，走了沒有好處，我可以有育嬰假，育嬰假是其他

的政策去支持他，甚至是雙親被規定，甚至很強力支持男生女生都應有親子假，否則無解，這是第一個部分。(個訪民 D，p11)

(三)目前家庭照顧假在企業多是形式，建議企業應支持員工家庭照顧的需求

大部分婦女都是在孩子年幼時會常常需要臨時請假去處理生病發燒等照顧事宜。但家庭照顧假在企業少被運用，形同家庭照顧假是個形式。

小孩的譬如說臨時發燒，她需要回去處理這些事情，接送問題，譬如說加班，她需要回去接送小孩，所以跟小孩子有關，0~2 歲的嬰幼兒來說，是嬰兒的照顧、健康的照顧上面，兩三歲一直到進小學之前，這段最難熬因為什麼都來，反正你想的到的都可以發生，對他們來說是一個壓力。(個訪民 D，p5)

那家庭照顧假，我好像還沒聽到有誰常常在請家庭照顧假，變成形同虛設，就是一個形式上的而已(個訪學 A，p23)

(四)建議選擇交通便利地點，設置值得信賴、社區型的公共托育服務據點

婦女在選擇托育的方式會考量很多，除了自己帶之外，首先要考慮把孩子送到公立托嬰中心或是保母家，在這兩者之間的抉擇點會考量到照顧品質，次之會考慮托育地點的近便性，對於婦女而言選擇公立托兒中心的會覺得它是一個公開透明的，而且政府會負責與保母相比更能夠看得到。

但是它要一個很好的保母到他家來替他照顧孩子，他絕對不會把孩子送去保母家，那當然就是說這就是另外一個托育的問題，到底托育能不能有辦法真的走一個大家比較放心的路，那全部的模式世界各國看起來，包括新北市的經驗，看起來就是，公托是最令人放心，因為公托所有的東西是透明的，是被看的見的，然後他是政府會負責任的，你把孩子送去保母家，它會發生什麼事情其實是家長自己要去承擔風險，可是妳把它送去一個公托的時候，那可就是政府要替你顧了。又都弄得很漂亮。再來，…保母在一個公共空間做托育跟他在家裡面做托育，給人家的那個會是不一樣的，那你這樣也可以提升這些婦女就業者的知能，或它的專業程度，你一方面可以讓家長放心，又可以就近的解決服務業婦女(個訪學 A，p16)

我覺得最重要的是近便跟能不能讓婦女她能夠信任這個機構的所有，那如果可以他就可以很放心的，沒有後顧之憂的把孩子放在那裡，自己在自己的職業這一塊做衝刺。(個訪民 A，p13)

如果你一定要走保母這一條路的話，我覺得可以雙軌並進，但一定要投資啦，你不投資你光是發現金，是沒有什麼用的，台中市可以慢慢把這個市場化的東西轉型成為比較社區型的，我才覺得才真正是一個比較宜居的城市(個訪學 A，p21)

如果今天我們可以在某些商圈，比如說精明商圈，你就弄一個比較像樣的，小而美的公共托育的一個環境，…第一個先把公托的整個形象跟他的品質拉到中產階級的期望，然後也許中產階級就開始考慮婦女再來就業的時候，它就是在就近的商圈，可以解決(個訪學 A，p18)

(五)目前企業托育設置非常有限，透過政府提供專業諮詢，希望有所突破

目前 250 人以上事業單位絕大部分是採用與鄰近的托育機構進行簽約，給予員工較為優惠的價格，但是對於照顧品質的管控較為缺乏，因此政府鼓勵企業設置也是希望企業能夠給予員工更多的支持，所以有提供輔導措施，讓企業去進行諮詢，但是對於企業而言仍有難度。

我覺得簽約只是在價錢上面，就是打一點點的折扣，我認為那對勞工的幫忙不是那麼的大，因為價格上的一點點折扣…你就只是用量，好像「揪團」這樣去跟人家談嘛，但是我覺得其實企業對這個東西，他應該要做到更多，…就是跟你有這樣的合約，那我希望你提供給我的員工至少怎麼樣子的服務跟品質(個訪政 A，p21)…我們社會局後來有設立一個單一窗口，提供他們諮詢服務，就是企業要設，還是要有一些設立的東西需要解決，就包含他的土地的使用分區可不可以設？然後他的建築物使用圖有沒有辦法變更，那他現有的空間到底合不合乎規定，有沒有辦法立案成功？那如果說一般私人業者他要去跑這些東西，他大概一定都要花錢，那我們覺得我們為了鼓勵你們來設，我們就設了這樣一個單一窗口，你來，任何只要專業諮詢的下面，五萬塊以內的都我們幫你付(個訪政 A，p22)

(六)臨時托育、夜間托育及假日托育有很大的需求，尤其是服務業從業人員

在調查中也發現到婦女有臨時托育、夜間托育及假日托育的需求，可是這樣的需求卻不容易獲得滿足，對於服務業或護士等需要輪班或工時長的行業來說，臨時托育常常是需要的，可是現行的狀況下是政府有推行，但是沒有足夠的保母願意從事這樣的托育型態，另外也會遇到孩子對於陌生環境的適應問題，尤其是對於陌生的保母。當然也可以採用托嬰中心去進行臨托的服務，可是目前沒有足夠的托嬰中心可以提供相關的服務，所以造成目前臨托及夜間托育的推行上的困境。在學校課後照顧遇到家長無法準時接孩子時，彭婉如基金會在這部分的因應是讓每個學校的行政老師進行協助，延長陪伴孩子的時間，直到家長可以前來為止。

彈性的部分我們一直有在做，不過我覺得這個有很多的難處，就像我們推臨托，臨托真的好難！就是說保母願意帶，家長也不見得有辦法放得下孩子耶！那托嬰中心可能也是，也是產生一樣的，就是說托嬰中心我也 OK，只要不滿的，你可以來跟我簽約，然後來辦臨托，然後還可以幫家長申請托育費用…臨托部份的補助，托嬰中心可以幫忙服務(個訪政 A，p18)

夜間的話我們就會有一些保母在做，但是我是覺得在供給上面不是那麼的充足啦…就是說需求端要的很大，但是供給端不是很容易開發(個訪政 A，p18)

我們臨托有一些對象，你只要是在那個對象裡面，然後符合那樣的資產調查都可以…所以不管你有沒有領其他什麼…因為我認為臨托不是跟一般正常托育是相關的，他本來就是補你臨時需要的東西，你只要不是在一般的托育，那只要是當我們其中服務的這些保母跟托嬰中心，他就會幫家長去做這樣的費用補助申請。(個訪政 A，p18)

所以課後照顧老師有的行政她要扛一個責任就是她真的可能有突發的臨時上公司脫不了身，她們有的就是會留在學校等家長回來，那有的家長就會說那要不然老師可以麻煩你嗎？你先帶回家，阿！等一下如果可以的話，我可不可以去你家接，我們的…我們的課後老師是願意的如果孩子沒有接走，你就是必須要留守。(個訪民 A，p7)

(七)兒童需要多元刺激，托與資源中心可以成為保母的網絡空間，帶領小孩遊戲與照顧，同時也增進保母互相學習與支持

對於小孩子而言，在成長個過程中，要能夠有各種不同的刺激，而這些刺激常常是在與同伴玩耍的過程中，所產生的因此讓孩子在不同的刺激下生活，才能提高孩子的競爭力，因此透過一個安全、乾淨的公共空間與社區中不同的孩子互動，而增加孩子被刺激的機會。

我個人會覺得說 從我角度來看，我覺得還是必須要回到一個什麼對孩子是最好的教育去思考，如果在這樣弄下去的話，台灣的人口競爭力，可能就會越來越差，因為德國以前就是這樣子，整個家庭政策，非常鼓勵媽媽在家顧孩子，德國的小孩發展能力，都全歐洲敬陪末座，他們就發現原來在家裡面照顧孩子媽媽就是這樣，照顧是安全的，但是沒有刺激，沒有融合，沒有學習。所以我是覺得可以把托育這個策略拉到一個反正政府希望什麼競爭力嘛，就是以這樣去看的話，看看小朋友的這些，到現在沒有人去比較，托育的孩子，在家自己媽媽帶得孩子，跟去教育環境裏的孩子，哪一種教育環境的孩子發展較好。那因為我覺得讓孩子在一起有一些教育，有些互動，有些學習還是會比它一個人在家裡面好。(個訪學 A，p19)

今天如果設施下去了，那他一定運轉的量就會跑出來，所以兩歲到五歲學前的這一塊，其實不應該在保母那邊，對保母個人沒有太大意見，因為到家還是一個人，老師也知道他們在早療這概念，刺激較少是主要原因，如果他們有玩伴那肯定不太一樣，公托那裏就是玩，他就是創造一個環境，像以前的大宅院。(個訪民 D，p12)

就在 2014 年 11 月 21 日，立法院三讀通過「性別工作平等法」的修正案，將企業員工申請育嬰假的門檻從在事業單位服務滿一年方可申請下修為服務滿半年即可申請，也將男性陪產假的的時間從 3 天放寬為 5 天。這些措施，對正處於家庭生命週期中生育與養育子女階段的青中年人而言，是重要的支持措施，顯見政府與立法委員也從善如流的回應民眾的需求。但是在現今台灣現今的經濟處境下，勞工薪資收入有限，而房價、物價卻逐年上漲，一個家庭往往需要雙薪才能支撐家庭經濟需求，年輕員工也因此不太敢生小孩。即使生了小孩，原本應該儘快返回職場以應付家庭增加的子女照顧支出，但因為低薪及加上對於子女照顧的責任，許多年輕女性選擇從職場撤離自行照顧，但重返職場時又遭遇了與市場銜接的困難。個訪的民間機構主管即提到，

如果在薪資上有較高的經濟誘因與福利，婦女應該會有比較高的動機留在職場。而在此同時，政府提供好的托育協助，企業提供友善的照顧支持，都能幫助家庭成員安心工作與兼顧家庭。上述的訪談建議，或可提供政府在規劃相關的政策參考。

三、受訪者對於長輩照顧需求與托老服務之期待與建議

我們在婦女電話訪談的調查分析也發現，相較於曾經因為家庭因素而中斷工作的婦女中，高達 79.8% 曾因為「照顧小孩」而從職場退下，但因為要照顧家中的老人或病人而撤離職場者的婦女比例相對低很多，僅佔 11.4%。

但是，我們從其他問項的整理中發現老人照顧其實也是受訪婦女家庭中的照顧議題之一，表 4-52 呈現家中有需要長期照顧的老人或生病的家人者，佔了 21.7%；表 4-56 家中需長期照顧家人在家時的主要照顧者，由受訪女性擔任主要照顧者佔 47.8%、由外籍看護照顧者佔 12.9%、其他親屬佔 18.5%；這些主要照顧者中，以 45-60 歲女性所占比例最高，達 56%。單親女性則有 77.8% 由自己照顧老人、沒有工作的女性有 65.5% 由自己照顧家中需長期照顧的長輩。海線受訪婦女由自己照顧中長輩的比例高於其他區域，海線比例為 61.5%、其次屯區佔 53.5%、市區佔 43.6%、山線 41.1%。可見對於家中老人的照顧，台中市是有明顯的區域差異。我們從訪問台中市一家主要服務於沙鹿與清水地區的老人與身心障礙的非營利組織時，也印證海線地區對於老人照顧的家庭觀念與責任感強，而主要照顧工作落在媳婦或女兒身上，間接也影響婦女外出就業(個訪民 C，p25)。但是，整體而言，相較而兒童托育，對於老人照顧，多數電話訪問與焦點座談的婦女更期待獲得政府的照顧支持，以免影響外出就業。有婦女即說到：

托老跟托兒我覺得兩個差很多，就是孩子是有希望的，妳會覺得我只要這段時間撐過去我就可以了，可是托老，妳會覺得，妳在對待老人妳會覺得說，他會不知道有多久的時間，就是妳得陪他陪多久，然後他可能要陪到一段時間，他才會健康恢復到比較平穩的狀況或者是他可以自理，或者是妳可以比較輕鬆的生活。我會覺得這個是比較困難。(在職婦女焦點座談)

而我們個別訪問時，學者也提到：

在我們想像裡面她比較大的就業負擔不太相信婦女如果有很強的就業能力跟動機，她還是會被托老綁住，我認為時代觀念已經改變了不見得他真的這麼，心甘情願…就是沒有那種傳統的束縛說你是媳婦你就是得給我，我覺得已經很少了，公婆也不敢這樣期待，先生也不見得敢這樣要求，所以還是要回到婦女自己的就業跟動機，動機跟能力到底是不是真的有(個訪學 A，p26)

在事業單位焦點座談與個別訪談時，事業單位代表均表示員工及少表達家中長輩照顧的需求問題。有少數個案因為家中有長輩生重病，而申請以留職停薪的方式照顧家人。而企業在員工家中長輩的照顧部分幾乎沒有相對應的福利措施。

在電話訪談中，我們針對有托老需求者，詢問他們對於托老需求的項目，而有如下發現：

有托老需求者，對需求項目方面，表 4-66 依比例高低整理，依序是：老人日間照顧中心(24.4%)、居家護理與復健(22.4%)、中低收老人生活津貼(21.5%)、老人社區休閒樂齡學習中心(17.1%)、復康巴士交通接送(18.5%)、居家服務/送餐服務(17.6%)、社區關懷據點(16.6%)、長期照顧機構(16.6%)、照顧者喘息服務(15.1%)、家庭托顧(13.2%)。而表 4-67 呈現受訪婦女認為最有幫助的托老措施前三項為老人日間照顧中心(25%)、中低收老人生活津貼(23.5%)、居家護理與復健(21.6%)。

不同居住地區對於現行托老服務措施的需求差異，調查結果顯示，海線地區(30.0%)與市區(22%)對於「中低收老人生活津貼」需求比例較高；市區(21%)與屯區(18.2%)對於「老人社區關懷據點」需求比海線和山線地區高；市區(27%)對於「老人日間照顧中心」需求比例也較其他區高；，市區(19%)與大屯區(21%)對於「老人休閒樂齡中心」需求較高；長照機構市區需求比例也較高。而居住於屯區的女性對於「居家服務/送餐」(24.2%)、「居家護理復健」(30.3%)、「交通接送服務(復康巴士)」(30.3%)、照顧者喘息服務(33.3%)的需求比例也較高於其他地區女性。

整體而言，在托老需求方面，對於各式的老人社區照顧服務均以居住於市區、屯區的女性，其需求比例較高。而海線則以現金補助之中低收老人生活津貼需求較高。

另外，我們整理待業與在職婦女的焦點團體訪談及提供老人照顧服務機構的個別訪談，對於老人照顧的需求主要如下：

(一)健康老人活動或日間托老服務的資訊與場所

受訪婦女中也有承擔家中長輩照顧者，即使家中老人尚可自理生活，但婦女外出工作總會擔憂家中長輩的安全問題。座談者深深感受到婦女認為照顧老人的壓力遠超過照顧幼兒的壓力，因為照顧小孩而退離職場，雖然可能非自願，但照顧過程中，孩子成長是很重要的回報，但照顧老人卻很難得到成就感，反而是沉重的壓力。因此他們認為老人及家中長病者的照顧，更需要政府與企業的協助，尤其是照顧者身心壓力的釋放，以及重回職場的可能機會。因此，可及的社區老人保健服務或活動場所、有陪伴與關懷，以及能夠協助飲食及復健的日間照顧中心，是婦女外出工作的重要支持。

接受個別訪問的一家老人福利機構執行長，提到現今全台灣普設的「社區照顧關懷據點」即具有陪伴、關懷老人，創造健康與保健的活動場所，讓老人與社區仍然維持互動聯結。她談到社區關懷據點的發展歷史，透過老人積極反映需求，促成了今日的普設與活力。

社區照顧關懷據點變為全國政策的時候，我記得那時候它就說三年計畫試辦看看，那因為從無到有，其實一下子就成立了一千多個據點，可是我記得三年計畫到，三年計畫那一年其實是 08 年它就要告一段落，那時候政府其實是保守的，它就說阿反正我已經有這個政策，我也有這些點在 round，那就不用新增點了。那時候我們機構已有承接，那也有輔導協力其他社區去做。社區裡面推動據點，你又遇到政治生態，選舉變天那個據點就停擺。可是我跟你講我們... 我上次在石牌，我們之前我早期在石牌工作，我們選完好像有六個里都停擺，就是它那個社區這種點... 老人據點都停擺，可是在半年到一年後全部恢復了。因為那個老人就會說「啊機咧里長洗咧衝啥，以前有人抵家擱底加量血壓(啊你這個里長是在做什麼?以前有人在這裡量血壓)，你怎麼上任了都沒有?阿那個新的里長就是就算不要

用前人的這些幹部他自己怎麼組也要組一隊出來這樣，所以他其實我覺得他有一個抓緊抓到很多老人在地參與，就是讓很多人覺得這是很好的事，…就是它這個政策…就是政策資源也不是那麼多，那我們台灣又有獨特的政治文化的生態，可是竟然它就可以這樣十年。

(二)就醫交通

在長輩或障礙家人照顧部分，婦女提到最多的是老人或家人受傷復健時的交通接送問題。因為工作關係，無法親自長期接送，因此，有關交通接送與就醫陪伴的部分，是婦女與家庭較大的困擾，也希望能夠獲得政府或企業的支持協務。

(三)居家陪伴 v.s.外籍看護：二度就業婦女人力的開發與運用

受訪的民間團體(個訪民 A)提到對於無法自由行動外出的老人，可以採用居家陪伴的服務。但是該項服務受限於目前的外勞政策，其實都為短期的替代人力居多，而且很多人不願意嘗試這一塊，所以也產生出人力不足的問題。但是另一方面，目前我國有 22 萬家戶使用印尼籍看護，在 2019 年，印尼看護將因為該國產業人力需求增加而不再出口看護人員，對於我國在老人的居家照顧上，將產生極大的影響。雖然政府目前在尋求其他國家可能的替代人力，但國內長期照顧的發展如果無法補上這個照顧的缺口，積極培訓國內居對於有老人照顧需求的家庭，尤其是婦女就業，將有重大的衝擊。受訪的學者 B 就認為政府應該善加引導二度就業婦女，給予適當的進修培訓，提升照顧的專業度與合理的勞動條件來彌補不久的將來的看護人力缺口，並為婦女在照顧產業上開創另一片工作園地。

就目前我們自己困境滿大的是今天有家庭，他就是需要陪伴老人，可是像我們要開班我們開班的一個職前訓練的招募的這一塊就面臨到瓶頸，根本很少人要，真的很少人要，跟老人相處起來會有困難度比較高，因為老人的想法可能也那麼多年了也不可能改變，那失智要照顧這樣的人，他如果是輕、中、重，如果是重那根本就是要機構才能照顧，那如果是輕的，輕的部分國人在照顧上最大的瓶頸就是被懷疑，就是這種感覺就是對婦女來講，婦女會覺得就是人格被侮辱阿！願意來當居陪的人也真的是比較少。(個訪民 A，p30)

那家庭的部分它的短期性還算滿高的，一個工作人員大概在一個家庭裡面，大概三個月外勞就來(個訪民 A，p28)

我們今天只是補足子女去上班，家中的長輩因為自己的能力也比較弱一點了，所以需要有人預防他跌倒，陪伴他他可能要去公園散步，或者是說陪他去醫院等等的，然後就是他的餐的部分也協助他幫他打理，周邊的環境幫他做整理，所以我們在提供服務的時候，父母會抗拒，他們就會很難過，然後就是百般的就覺得我都可以自己來阿！你們為什麼要幫我請請這樣的人來，其實他的他的困難度相對也比較高(個訪民 A，p31)

我覺得如果政府真的要幫助這些二度就業女性，然後也明白在職場上也不能強迫雇主去僱用這些人，這些人如果真的需要就業，他需要就業原因是什麼？是不是給他們什麼樣的扶助？...台灣現在人口老化很嚴重，2016(註：印尼總理新宣布的時間是 2019 年)以後印尼不再輸出外勞，所以這些老年人口將是由誰來照顧將是很大的問題，那其實台灣長照這塊需要很多的人力，沒人要做啊！可是我覺得二度就業女性最適合做這個，...但這個真的很苦，現在大部分就是外勞在 take care 這塊，可是印尼一旦不輸出外勞就慘，快沒人了，那所以其實台灣有很多閒置的人力，那閒置的人力做這塊其實是很適合的，因為這邊有工作的需求，你這邊又有人力，一媒合，不就大家魚幫水，水幫魚嗎？(個訪學 B，pp.3-4)

(四)居家復健與居家服務

從現今老人福利的發展方向來說，如何協助老人成功老化、活躍於社區，並且在有照顧需要時，能以在地化、社區化、小型化的方式提供服務，是我國長期照顧政策揭櫫的目標。也因此，居家復健、居家護理、送餐等到宅服務的措施就益發重要，從調查資料中也可以看到居家復健與居家服務的需求性是高的。但是我們訪問的民間機構主管對於現行居家服務的發展提出了他的憂心，也提到如果要能幫助家人安心就業，居家服務的現行作法需要再做更合理的調整：

個訪民 B：「居服就是長期推來，早期推動它其實是包裹式的居服，如果你 50 個小時，那你就去做，那現在他(政府)就是為了覺得說 50 個小時，讓我們居家單位如果自己去評估要做什麼他(政府)覺得會有弊端，所以他現在就是說你洗澡要兩個小時，他(政府)就照專業把你分好這樣子，那分好就導致(研究者：就是由那個等於照顧管

理中心他們來做評量)對!長照中心...所以她(居服員)要配在那個時段做什麼事情,他們(長照中心)來評,所以就會導致說我剛剛講的那個備餐只能備一餐不能備兩餐,那你有家人同住的不能陪同就醫,就是開始很多的限縮,也一方面財政...因為需求增加嘛!那財政又縮、又少,所以它(政府)就是說那好,那我每個都要核,那可能我們每個人本來可以核到 50 個小時的,我就核你 30 個小時。」

個訪民 B:「就是從早期在推的也就說我們推這些居服都是照顧產業,都希望開放自費的,所以你不需要說你要以限定老人活動的範圍、老人需求為主,你應該開放就是直接用全家,就全家備餐、全家洗衣服,你知道嗎?全家洗衣服也是一件很荒謬的事,就是洗衣服就丟洗衣機嘛!可是他就說只能洗老人的,可是洗老人的很少件,你要怎麼洗?(笑)(美:一個一個分開洗),像我阿嬤那時候就是全...就備餐也是,被我阿嬤煮半口的粥(煮半鍋粥),我媽媽回來在另外煮一鍋,她就不能一次洗三口米(洗三杯米)就不行,就是她就會重覆功,可是你做全家我加錢給你啊!你一次解決我們這些職業婦女的需求不是很好嗎?所以我覺得台灣這個長照它應該直接做全家。」

(五)對於企業的托老期待

前幾期商業周刊提到日本人口老化的問題嚴重,企業已有相當意識認為透過經濟支持或保險幫助員工有能力因應家中老人照顧問題,是企業必須承擔的社會責任。但是,在台灣,企業這樣的意識卻仍待啟蒙。受訪的民間機構主管也提到企業協助托老是一塊待努力的園地。

個訪民 B:「在找一個企業就說那有沒有可能它們其實如果是比較可能是有規模或是有心的企業,它如果說它有空間可以設一個托老所,他(員工)上班就把他帶來,下班再把他帶回家。其實不排除說企業其實如果當然如果企業它願意有這樣的一個空間做老人活動,那可以帶來其實很好。」

個訪民 B:「另外一條路是社企,就是社會企業因為它像譬如說我們現在培植這些照顧秘書,其實未來我們可以鼓勵她去創公司,就是讓她們本來是照顧秘書,現在可以變成照顧老闆,就是她們自己去經營,因為她們很多人都很年輕,那我覺得說在未來在社企的相對應的一些法制環境也不錯的話。」

婦女就業及托育、托老的議題複雜,涉及家庭整體生活與經濟考量、家庭支持網絡、政府政策與市場條件,也涉及到社會的文化價值與性別平等理

念。在家庭人口越來越少，家庭成員組合越來越微型化的今天，托育及托老的議題是整體社會必須共同面對的重要社會問題。過去台灣社會有文化傳統與社會網絡支撐，使得兒童與老人照顧多由家庭承擔。而家庭承擔照顧的主要責任就落在婦女身上。時至今日，當家庭的功能越來越被市場取代，家庭的青壯人力必須要透過就業才能勉力維持家庭所需經濟資源之時，有關兒童照顧與老人照顧的責任，必須由政府與企業配合員工家庭的需求共同承擔。有社區性的、多元性的、重視品質的托育與托老措施，才能夠幫助員工在工作與家庭間有適當的平衡，進而有好的自我照顧能力與生產力。

第九章結論與建議

臺中市在 2010 年年底與台中縣合併後，2012 年年底，人口數高達 270 餘萬人（註：臺中市衛生局資料顯示到 2014 年 10 月底人口數約 271 萬 5 千人），居全國第三位。臺中市產業型態多元，包括工商服務業、傳統與先進科技工業、農業等。以行業登記家數所佔比重來看，一級產業佔 0.6%、二級產業佔 19.7%、三級產業則佔 79.8%。若各產業就業人口數佔總就業人口數之比重觀之，分別為一級產業佔 3.52%、二級產業 40.8%、三級產業 55.7%。其中以服務業所佔家數及就業人數比例最高，其次為工業與製造業。勞動力人口 132 萬餘人中，男性勞動人口比率明顯高於女性（男性 55.8%；女性 44.2%）。雖然臺中市 2012 年女性平均勞動力參與率 51.3%，高於台灣地區平均值 50.2%，但若以五歲分層，2012 年臺中市在 30 歲以上各年齡層的婦女之勞動參與率均略低於臺灣地區平均。

臺中市作為一個在工商、科技與觀光服務業快速發展的城市，同時提出邁向國際都市的發展願景，相對需要有質、量均俱的勞動力投入城市建設與永續發展。尤其臺中市服務業的快速發展，對於女性的勞動力的需求也相對得高。但是服務業的特殊工作型態與工作時間，對於員工家庭生活的安排與角色分工相當挑戰，對於有子女與老人需要照顧者的影響更大。另一方面，臺灣近年來少子化與人口老化的發展趨勢嚴峻，政府必須積極鼓勵生育、規劃長期照顧體系來因應社會的變動。經濟的發展、產業的變化、社會環境的變動，不但牽動企業用人需求，更牽動著婦女與家庭投入勞動市場的行為。本研究主要目的在瞭解臺中市婦女勞動參與概況、事業對於女性人力的運用情形、事業單位的友善職場措施、待業與在職婦女的家庭托兒與托老需求情形，以及家庭照顧需求對於婦女勞動參與的影響狀況等。根據研究目的，本研究預期達到的目標包括以下五項：

- （一）呈現臺中市婦女勞動參與現況以及因結婚、懷孕或照顧家人，對其勞動狀況之影響。
- （二）瞭解臺中市勞工家庭對托兒及托老之服務措施需求、選擇服務需求時之考量因素及其對就業選擇之影響。
- （三）瞭解臺中市事業單位對協助員工解決家庭照顧（托兒及托老）壓力之作法及可採行之作法與意願。

- (四) 瞭解臺中市不同行政區域及不同產業別之職場友善環境建構情形。
- (五) 提出臺中市婦女投入勞動市場之政策面及人力開發運用策略之建議。

為達到以上目標並根據委託單位契約要求，本研究在短短八個月期程內（2014.4-2014.11），透過電話訪談獲得 1,068 份婦女訪談有效問卷、以郵寄問卷及電話訪談雙軌並行獲得 1,070 份事業單位有效問卷，並自 8 月到 11 月期間，陸續完成四場焦點團體座談（包括待業婦女、在職婦女、專業服務人員、事業單位）及 11 個深度訪談（包括政府官員、專家學者、大型事業單位人資主管及相關民間機構主管等）。調查資料經過錄、整理、除錯、製作表格後，焦點團點及個別訪談經個別整理成逐字稿後，由研究主持人及協同主持人進行分析及報告撰寫。

根據調查與質性分析結果，本研究第一節的結論的部分將分成：一、婦女勞動參與狀況（包括中斷工作情形、在職婦女之就業與工作場所友善職場提供情形、待業婦女之重返職場與尋職狀況以及希望政府提供之就業協助）；二、事業單位僱用女性勞動力狀況（包括不同產業人力僱用狀況、僱用女性員工優勢與困擾、友善職場措施、事業單位對促進婦女就業的看法）三、婦女與事業單位對於托育的觀點以及對於托育的需求；四、婦女與事業單位對於老人照顧的觀點與需求；根據結論，我們並在第二節提出政策建議。

第一節 結論

一、婦女勞動參與狀況

受訪婦女在年齡方面，25-34 歲佔 24.2%、35-44 歲 27.5%、45-60 歲 48.3%。在教育程度方面，以高中（職）比例最高，佔 34.0%，其次為大學佔 28.6%、第三為專科佔 18.5%。國（初）中佔 9.3%、研究所以上 5.4%、小學佔 4.1%。婚姻狀況方面，以有配偶比例最高，佔 73.1%，其次為未婚者佔 19.3%。離婚者佔 3.8%、喪偶佔 3.4%。未婚的女性中，25-34 歲女性佔 61.2%、35-44 歲女性佔 19.9%、45-60 歲佔 18.9%。單親（包括離婚、分居或喪偶）的婦女中，85.2%為 45-60 歲的女性。

家中目前有 12 歲以下小孩者佔 31.6%，沒有者佔 68.4%。家中目前有需長期照顧的 65 歲以上的老人或 12-64 歲家人者佔 21.7%，沒有佔 78.3%。其

中有 12 歲以下小孩者以 35-44 歲女性居多，佔 50.9%，其次是 25-34 歲女性佔 31.4%；家中有需長期照顧家人者，以 45-60 歲女性居多，佔 61.2%。

在工作狀況方面，受訪婦女目前有工作者佔 66.5%、沒有工作者佔 33.5%。沒有工作者以 45-60 歲女性居多，佔 44%，25-34 歲女性沒有工作比例為 20%、35-44 歲女性 27.9%沒有工作。

（一）受訪婦女曾中斷工作情形

在是否曾中斷工作方面，沒有中斷過者佔 39.3%、有中斷過工作者佔 55.6%。70.5%的婦女曾經因為「家庭因素而中斷工作」。但教育程度為大學的女性因家庭因素中斷工作的比例(63.6%)較低於專科(77.8%)和高中(75.3%)的女性。人力資本明顯影響女性是否暫時退出勞動職場的選擇。影響婦女中斷工作的原因，「照顧小孩」比例最高，佔 79.8%、其他原因的比例相對低很多，「結婚」佔 17.5%、「照顧老人或病人」佔 11.4%、「料理家務」佔 14.1%、「其他」為 8.8%。與年齡交叉分析發現，35-44 歲女性有 87.5%係因照顧小孩因素而中斷工作，比例最高，而 45-60 歲女性 14.6%為照顧老人或病人等家中需要長期照顧的人而中斷工作，因為家庭因素而中斷工作多久的時間，整體而言以中斷十年以上比例最高 28.9%。其次為五年以上未滿十年者佔 20.6%，一年未滿三年者佔 19.7%。而教育程度與年齡也影響中斷工作時間的長短。本研究調查顯示國中和小學教育程度中斷十年以上者分別為 45.9%、41.2%，而大學教育程度者曾因家庭因素中斷工作的時間以一年以上未滿三年者比例較高，佔 25.3%，研究所以上學歷者則有 27.8%中斷過工作半年到未滿一年和三年以上未滿五年。中斷時間與居住區域方面無顯著相關。

（二）在職婦女之就業情形

受訪女性主要工作的行業屬於服務業，各年齡層的女性從事服務業的比率皆超過七成，25-34 歲佔 79.6%、35-44 歲佔 72.7%、45-60 歲佔 75.7%，與教育程度交叉分析，從事製造業者以小學(36.8%)、國中比例較高(33.3%)，從事服務業以研究所以上(84.1%)、大學(82.9%)、專科(75.2%)、高中(70.9%)比例較高。從調查可看到行業與教育程度有關，教育程度較高，從事技術性質的服務業也高。

女性工作行業的細分類交叉分析。比例最高的是其他服務業佔 24.7%、製造業佔 18.1%、金融及保險業 9.4%、教育服務業 9.1%、批發零售業 5.5%、營造業 4.3%、專業科學及技術服務 4.3%、醫療保健及社會工作服務 4.2%、住宿及餐飲業 4.2%、支援服務業 4.0%、資訊及通訊傳播業 3.0%、公共行政及國防和強制性社會安全 2.5%、藝術、娛樂及休閒服務業 2.4%、不動產業 1.3%、農、林、漁、牧業 1.3%、礦業及土石採取業 0.3%、電力及燃氣供應業佔 0.1%。

受訪女性從業身份，其中有 72.2%為受私人僱用者、其次自營作業者佔 12.2%、受政府僱用者佔 9.4%、雇主佔 4.9%、無酬家屬工作者（家中有公司或事業，每週工作達 15 小時以上佔 1.2%。教育程度會影響女性的從業身份，其中以研究所以上之女性受政府僱用（公務人員）比例最高，佔 40.4%，大學佔 12.6%，而在自營作業者方面，小學佔 42.1%、國中佔 21.4%、高中佔 16.7%，顯示小學、國中、高中（年齡層也屬中高齡）較多女性從事較能自主有彈性的自營作業。

受訪女性之主要職業分析，比例最高的為專業人員佔 37.3%、教育程度影響職業較為顯著，研究所以上者職業為專業人員佔 63.8%、大學為專業人員佔 47.5%、專科佔 35.7%。其次為服務及銷售工作人員佔 20.3%、技術員及助理專業人員佔 11.2%、基層技術工及勞力工佔 11.2%、事務支援人員佔 8.9%、民意代表、主管及經理人員佔 5.4%、技藝有關工作人員佔 3.7%、其餘類別均在 1%以下。

受訪女性之工作性質，其中以全日長期工作佔 81.2%。教育程度為專科以上者，工作性質為全日長期之一般性工作比例高於教育程度在高中以下者，從事部分或臨時工作的女性佔 19.8%。

受訪婦女目前所從事的主要工作的年資。十年以上者佔 51.9%、五年以上未滿十年佔 17.8%、一年以上～未滿三年佔 12.1%、三年以上未滿五年佔 10.7%、半年～一年（含）佔 4.5%、半年以內佔 3.0%。婦女的工作年資與年齡有關（年齡又與教育程度、婚姻狀況有關，故年齡愈長、教育程度較低、已婚者，其工作年資均較長）。而家中有無 12 歲以下小孩、家中有無需要長期照顧的家人、居住區域等，均與女性的工作年資沒有顯著相關。

(三)工作場所友善職場提供情形

受訪在職婦女目前有職業保險者佔 89.4%、沒有佔 10.6%。少數(10.6%)沒有職業保險的在職女性，主要為 45-60 歲中高齡、教育程度較低(國小、國中)、單親、農業與服務業、居住於山線區者。公司規模與受訪婦女有無職業保險亦有顯著相關。

工作場所提供支持女性與家庭之友善家庭的措施，以產假(包括流產假、安胎休養)比例最高(57.8%)、其次為育嬰假(50.0%)、家庭照顧假(28.8%)、懷孕女性員工可申請工作調動(22.5%)哺乳室及集乳室(22.1%)、為撫育未滿 3 歲子女得減少或調整工作時間(14.8%)。但是回答不知道也高達 39.7%。「不知道或都沒有提供」視為遺漏值，因為年齡層為 45-60 歲、教育程度為國中、國小，因為已經離生育階段較久，對於產假因無需求因素，因此，對於現在的工作場所有無提供產假，有較高的比例回答「不知道」。

75.9%女性不曾申請過職場如下所列的各項支持措施。女性申請過產假(22.1%)、育嬰假(9.7%)、家庭照顧假(5.8%)、哺乳室(4.6%)、工作調整(2.9%)。交叉分析支持女性與家庭的友善政策，研究所以以上之女性請育嬰假比例為 17%、大學有 12%，請家庭照顧假(13%)與申請哺乳室(15%)也以研究所以以上女性比例相較專科以下之女性。這與高學歷的女性較多在規模較大的公司、或是政府機構有關。在居住地區方面，居住於山線地區的女性，其公司提供產假或曾經向公司申請產假的比例稍低於其他區域。

(四)待業婦女重返職場與尋職狀況

從結束上一份工作至今，目前沒有工作女性，調查顯示以 10 年以上比例最高，佔 44%、其次為 5-未滿 10 年佔 17.3%、第三為 1 年-未滿 3 年佔 12.1%、3-未滿 5 年佔 11.6%。半年以內佔 10.4%、半年~一年佔 4.7%。上述資料顯示逾 60%的女性五年以上未有工作。其中，45-60 歲的中高齡婦女中斷十年以上的比例最高，佔 57.3%。中高齡婦女的教育程度也較低。其次為 35-44 歲的女性中斷 5-未滿 10 年者佔 27.8%、中斷 10 年以上者佔 31.1%。居住區域方面，居住於海線地區的女性，至今 5-10 年(18.8%)與 10 年以上(50%)沒有工作的比例，顯著略高於其他地區。而目前沒有工作的原因，依序為照顧小孩佔 48.5%、料理家務佔 23.8%、照顧老人或病人佔 16.3%、健康因素佔 10.9%、退休佔 10.6%、找不到工作佔 7.4%、家中經濟許可無須工作佔 7.2%。

有 18.3% 的女性最近半年有在找工作。而 35-44 歲女性，因為家庭生命週期正處於照顧學齡前與學齡兒童（12 歲以下小孩）的階段，因此，有 77.8% 係因為照顧小孩而沒有工作。目前有在找工作者僅 15.6% 在找工作。有想找工作者其對找工作的期待則以全日或部分工時之長期較為穩定的工作為主，各約佔 35% 左右，家中有 12 歲以下小孩者對找工作的考慮因素，高達 66.7% 均以工作時間與地點、工作可以兼顧家庭兩項因素比例最高。

對於再就業，其中擔心工作與家庭衝突的以 35-44 歲女性居多，蠻擔心與非常擔心者合計佔 78.5%、有 12 歲以下小孩者，滿擔心與非常擔心合計佔 71.2%。另外，不同年齡層婦女對「工作與自我（擔心生活品質受影響，沒有自己的時間）」感到滿擔心和非常担心的比例從約 40% 到 56%。

待業婦女的焦點座談中也顯示，有些婦女的子女已達學齡階段，希望外出工作，但因為不同年級學齡兒童下課時間不一，對想重返職場的婦女而言，除非有好的家庭安排，否則找工作不易，因此，有政府提供或政府與民間合作，經費合理、可及的托育、老人活動或照顧服務，是鼓勵婦女外出就業的重要支持。

女性在找工作時主要考慮的因素。工作時間及地點比例最高，佔 69.9%、其次是工作可以兼顧家庭佔 38.4%、第三是薪資與福利制度佔 31.5%、第四是工作是否能穩定、做久佔 21.9%、自己的興趣與能力佔 19.2%。家中有需要長期照顧之家人者，女性在找工作時也僅有 25.9% 會考慮工作要能兼顧家庭。

我們也特別詢問中高齡找工作的困境。從本調查分析顯示，中高齡女性其沒有找到工作的原因首要因素為年齡限制（64.5%）、次要因素為工作時間不合（29%）。45-60 歲中高齡女性想找工作時主要考慮因素首先是工作時間與地點（62.2%）、其次為工作能否兼顧家庭（31.1%）、第三是工作能否穩定做久（28.9%）。而期待工作性質，長期性之全日工作（37.8%）與部分工時（33.3%）比例相近。

至於再就業找工作的方法，主要仍以私立就業服務機構、報章雜誌之求才廣告比例較高，各佔 42.5%，其次為親友推薦介紹佔 31.5%、第三是政府

就業服務機構佔 20.5%、招貼廣告佔 15.1%。企業官方網站佔 12.3%。由社福團體、學校就業輔導單位、校園徵才與就業博覽會等管道比例均僅有 1.4%。

不同年齡層的女性在找工作的管道上有所差異。25-34 歲女性 92.9%慣用人力銀行等私立就業服務機構來找工作，其次是政府就服機構佔 42.9%。35-44 歲女性以報章雜誌之求才廣告找工作者（57%）比例最高、其次是民間人力銀行。45-60 歲的女性 48.9%透過報章雜誌、31.1%透過親友。教育程度愈高使用網路之人力銀行比例較高、教育程度較低者則使用報章雜誌刊登的廣告與親友推薦介紹之比例較高。

從居住區域來看，海線地區女性較依賴傳統管道，例如報章雜誌之求才廣告（58.3%）、招貼廣告（店面或社區佈告欄）25%，但市區（51.3%）、屯區（40%）、山線（50.0%）地區則明顯有較高比例運用私立就服機構（如人力銀行），而海線地區女性運用人力銀行僅 8%。上述發現可作為協助居住不同地區女性獲取就業服務訊息來源管道之參考。

（五）受訪婦女在就業及工作上希望獲得政府的協助

在就業服務需求方面，國中、高中之中高齡女性以就業資訊（佔 60%以上）和創業輔導（約佔 39%）比例較高。在職訓需求上約半數想參加職訓者均想參加電腦資訊類的職業訓練，但在實際工作上電腦資訊為一般求職時的工作技能，能以電腦職訓技能找到工作者仍屬不易，因此女性想獲得電腦資訊職業訓練，其與就業之間的相關性與考慮為何，值得進一步討論。其次為從調查中也發現比較值得思考的問題是約有 30%的女性表示想參加職業訓練。而這 30%的女性中，25-34 歲年輕的、教育程度為大學，有 70%女性表示需要職業訓練。其職訓的類別以電腦資訊為最多（52.1%），其次為其他（32.2%），此一現象除了顯示目前大學專業所學與勞動力市場的就業方向有顯著落差，而「其他」的職訓所指為何，也需進一步瞭解。

而參與焦點座談的待業婦女，因為年齡與家庭照顧的關係，較不常參與活動。他們建議能盡量在社區的便利商店或社區重要據點提供就業與職業訓練資訊，也希望能考慮中高齡婦女體力與技能上的特質，特別提供適合中高齡婦女就業的資訊。雖然政府在公布就業資訊時，會考量涉及就業歧視的問題，但對他們而言，表面上似乎資訊取得平等，但現實面上企業存在著過濾篩選機制讓她們求職遭遇到不少困難。如果有特別適合中高齡婦女的就業機會或能兼顧家庭的部分工時機會，她們是會願意嘗試的。而部分工時對於待

業婦女來說，也許是一個重新進入職場的連結機會，但部分工時工作往往較缺乏合規定的保障，這也是期待政府能更加強推動宣導與建立規範管理的。

在工作與家庭生活安排上，焦點團體中在職婦女表達最大的困擾就是子女接送及長輩照顧時段上與工作的衝突，但是時間並彈性，對於在職婦女而言，夫妻的時間協調與非正式的親友網絡是支撐工作與家庭平衡運作的重要力量。不過一旦家中長輩發生意外或生病需要照顧，原先支撐婦女家庭照顧的長輩此時反需要婦女提供照顧，是在職婦女面臨的另一個家庭壓力。

參與座談婦女普遍遭遇了全心投入工作與扮演好子女照顧角色的兩難問題，因此對於現有的社區照顧系統有許多的期待與建議。但有意思的是，問到婦女對於企業的家庭支持期待，婦女即少表達意見或認為多數中小企業不太可能提供，而認為應該由政府來扮演托育或托老服務的主要提供者。至於要請假照顧家人都必須要再三斟酌。因為請家庭照顧假並非彈性，需要事先申請，故多數人還是使用事假。而私人企業的員工請假一天即沒有全勤獎金，員工對於請假這件事會精打細算。

從待業及在職婦女座談，均有提到育嬰假對於新手爸媽學習作為父母及嬰兒健康照顧及哺育的重要性，也提及在生病與就醫上的家人照顧需求之突發因應，可見兩種假別對於婦女及家庭支持都有政策上的重要性與必要性。不過在落實執行上，則因事業單位而異。因此，有關育嬰假及家庭照顧假的落實宣導，鼓勵企業推動友善家庭、友善員工的政策，並且請優良企業的雇主與員工分享經驗、製作執行的策略範例、成本效益的評估等，必須多所著力。

另外，參與座談的婦女提到鼓勵婦女外出就業是一個好的政策方向，但應該加強性別平等教育，並加強推動夫妻共同承擔家務與照顧工作，給予政策上的支持與實務上的誘因，否則即使婦女外出就業，家務責任仍然由婦女承擔。

二、事業單位僱用女性勞動力狀況

本次調查實際回收的事業單位之所在產業別，工業/製造業佔 48.3%、服務業佔 51.7%。如果再將行業稍微細分類，則以製造業家數最多，佔 42.6%、

服務業家數較多者為批發零售 15.6%、醫療保健與社會工作服務佔 6.3%、其他服務佔 8.3%、教育服務業佔 5.1%。

在事業單位的規模別方面：4 人以下者佔 8.7%、5-29 人佔 32.2%、30-99 人佔 34.1%、100-249 人者佔 15.2%、250-499 人佔 5.6%、500-999 人 1.8%、1000 人以上的事業單位佔 2.3%。在區域別方面，台中市區的事業單位佔 47.9%、山線區佔 23.3%、大屯區佔 15.0%、海線區佔 13.8%。本次調查研究以 5-29 人、30-99 人之事業單位比例較高、其次為 100-249 人。

受訪的事業單位在行業的區域分布上，製造業在屯區（63.5%）、山線（59.5%）、海線（59.4%）的比例都相當高，營造業則以台中市區比例較高（6.8%）。台中市區比例較高的服務業有批發零售業（17.5%）、醫療保健與社會工作服務（8.4%）、教育服務業（6.2%）、住宿餐飲（5.8%）、專業科學與技術服務（5.8%）、金融保險（3.5%）。海線地區比例較高的服務業為批發零售（13.1%），其次為醫療保健與社會工作福（6.3%）。山線地區比例較高的服務業為運輸及倉儲服務業（4.1%）。屯區比例較高的服務業為批發零售業（17.3%）

(一)不同產業之事業單位女性人力僱用狀況

本研究受訪的事業單位所僱用女性員工佔僱用人力狀況，以行業別區分，製造業之事業單位以僱用女性員工數未滿 25%及 25%~未滿 50%者比例較高，分別佔製造業受訪事業單位的 32.2%及 40.7%。服務業之事業單位則以僱用女性員工數 50%~未滿 75%比例最高，有 31.5%，次為女性員工數達 75%以上者，有 26.9%。換言之，服務業事業單位僱用女性員工數佔僱用人力之比例高於製造業。服務業中女性員工數比例較高的行業依序為：醫療保健與社會工作服務業(75%以上佔 62.7%、50%~未滿 75%佔 22.4%)、教育服務業(75%以上佔 54.5%、50%~未滿 75%佔 27.3%)、住宿餐飲／休閒娛樂／藝術業(50%以上合計佔 60.9%)、批發零售業（50%以上合計佔 58.6%）、專業技術服務業（資訊通訊／金融保險不動產／與專業技術科技／與支援服務）(50%以上合計佔 56.3%)。

從參與事業單位焦點團體座談及接受深度訪談的三家大型事業單位，我們依行業類型概分為五大類。從資料中可發現這些以服務業為主的事業單位，女性員工是企業營運的主力。類似小型婚紗公司、醫美、餐飲會館，主要運

用女性人力提供第一線服務，而賣場量販店不論是後勤單位或第一線提供生鮮、熟食或紡織窗簾等家庭用品的部門也多以女性為主，僱用人力達五到七成；飯店旅館業的後勤單位、第一線餐飲服務、客務服務等，女性員工比例也不低，房務則多以中年婦女為主，女性占僱用人力的性別比約有六成；美妝與生活百貨更高達將近八成。而需要護理專業的捐血檢驗業務，女性人力也高達七成以上。配合現代人的工作與生活型態以及業務特性，這些事業單位普遍有平常日營運時間長，假日顧客多，員工更須上班因應的狀況。因此，事業單位在人力運用上，或採取變形工時、或透過員工輪班與排休、或大量運用部分工時的大學生來調度與調節人力，以因應事業單位營運需要。

(二)僱用女性員工優勢與困擾

從事業單位僱用女性員工的經驗來看，認為女性員工比較有優勢的就業能力如下：比例最高的是「心思比較細膩」佔 79%、其次為「工作責任心較好」佔 54.4%，住宿餐飲休閒娛樂業有 65.2%認為女性員工工作責任心較佳；其後為「協調溝通能力方面」佔 45.5%、「專業能力不輸男性」有 37.4%、「服從性比較高」佔 33.8%、「團隊合作性佳」佔 30.6%、最低的分別是「語言能力」佔 11.3%、「人力運用比較有彈性」佔 11.5%。「薪資要求比較低」10.4%。而從統計資料也明顯看到企業肯定女性的專業能力、工作責任心、再訓練成本低等表現。

事業單位認為僱用女性員工的困擾，按照比例高低順序如下：比例最高的是「較易因家庭負擔而影響工作」者佔 41.1%，製造業佔 46.5%、服務業佔 36.1%，但中型企業以上至大企業都有較高比例認為女性員工易因家庭負擔而影響工作，30-99 人佔 49%、100-249 人的企業有 51.3%、250-499 人有 55.2%、500-999 人佔 57.9%、1000 人以上有 52%。；第二是「較易因婚育離職」者佔 32.9%、第三為「請假頻率較高」佔 33.3%，製造業認為女性員工請假頻率較高的比率（37.8%）高於服務業（28.6%）；第四為「加班配合度彈性小」佔 26.9%。以上四項因素顯示女性在工作與兼顧家庭照顧角色上的負擔，仍是女性參與勞動市場較大的包袱，不利雇主僱用女性的影響因素。

事業單位認為女性員工「較易因婚育離職」者佔 32.9%。在行業別／企業規模方面有極為顯著的差異。其中醫療保健社會工作服務業佔 54.7%、住宿餐飲休閒娛樂業佔 38.6%、製造業佔 35%，比例較低的是百貨批發零售佔 24.2%、金融保險與專業技術等服務業佔 27.3%。在企業人力規模上，29 人

以下的公司，認為女性員工較易因為婚育離職的比例較低，4 人以下佔 19.8%、5-29 人佔 23.4%，但 100-249 人的企業有 50%、250-499 人有 48.3%、1000 人以上有 60%的企業認為女性員工較易因為婚育離職而有僱用的困擾。

整體來看事業單位在僱用女性員工時考慮的各項因素中，各個層面依照其平均數高低，其重要性依序為：工作人格（4.12 分）、績效表現（3.73）、人力資本（3.21）、家庭狀況（3.09）。

雖然不少受訪事業單位的確認為女性因為婚育及家庭因素而影響工作會離職，但事業單位僱用女性員工時，認為重要的考慮因素，按百分比高低，依序為工作態度 94.8%、溝通能力 89.9%、工作績效 84.9%、專業表現 78.4%、工作經歷 57.8%，比較不重要的考慮因素為婚姻狀況、年齡、家庭有無嬰幼兒或長輩需照顧等因素。

另外，在座談中，我們可以看到除了第五類的運輸交通及科技製造加工外，包括會館餐飲、婚紗、醫美、醫療服務（捐血）、飯店旅館、美妝與生活百貨、量販店等服務業，女性員工均是該行業重要的人力。而這些行業營運時間長，晚間及假日仍須營業，因此員工必須輪班與排休，對於有家庭照顧責任但又缺乏分擔家庭照顧工作的支持者時，就難以進到類似的行業或無法待久。因此，上述事業單位在招募甄選員工時，必須將工作型態與工作時間說明清楚，以避免雙方誤解。而女性員工往往因為工作時間與家庭需求衝突，加上薪資不高，選擇離職的比率不低。

多數服務業透過商品結合員工的服務來滿足需求，某個程度來說，對於直接接觸顧客的第一線員工的專業度與服務表現是產品品質的關鍵，因此婚紗、醫美、餐飲會館等通常注重員工的儀容談吐與專業形象，通常也會用年輕、有活力的女性員工來服務顧客。這些企業的代表均指出這些行業並不容易請較長的假期，女性員工如懷孕生產，通常都會離職。美妝與生活百貨在女性人力結構上，年齡層約在三十餘歲，但也許因為產品特性，通常吸引年輕女性應徵，第一線員工相對年輕很多。飯店旅館及賣場量販店的職位結構則較為複雜，運用人力的條件相對多元，但在第一線服務的人力僱用上通常強調態度、體力與工作時間的配合彈性等。而由於企業營運時間與工作負荷的因素，類似飯店管理、賣場量販店等員工的離職率相對較高，人資部門也

因此經常在徵才。捐血檢驗則因為業務性質的特殊性與專業性，女性員工雖會面臨假日工作與夜間工作的情形，但人力異常穩定。

參加座談的會館餐飲、醫美及婚紗業的代表，均直接指出以其行業的工作類態、工作時間以及對於女性員工的工作期待，在這些行業的女性多屬於未婚。這些小型服務業，採責任制，往往必須配合顧客需要，彈性延後下班時間。而因為公司屬於小型，人力少，沒有大型服務業可調度人力互相支援的條件，因此，這種以女性為主的服務行業，雇主在甄選員工時，也多考慮未婚者或至少必須清楚瞭解家庭的支持條件，以確保員工的家庭照顧不至影響工作。而受僱員工也會有在婚後離職或換工作的心理準備。如果結婚懷孕，有子女需要照顧時，大多無法繼續從事這樣的工作，而會選擇離職或轉入部分工時的工作。

量販店的人資，也提到量販店的工作時間與女性員工的家庭照顧時有衝突情形。有些店長會顧及員工的特殊需要，給予彈性調節，但工作與家庭照顧衝突，薪資又不高時，女性員工還是會選擇離職。

事業單位人力運用的分析，我們可看見這些服務行業的工作時間與工作型態的特性，使企業在徵選女性員工時，多會詢問其家庭狀況與家庭支持情形，並清楚說明工作時間、輪班與排班輪休的工作要求，確認求職者的配合彈性。而有家庭照顧負荷的女性員工，也會自我篩選不進入或在發生子女照顧需求時選擇退出職場因應。因此，家庭照顧，尤其是子女照顧的需求，是服務業的事業單位在人力聘用與調度上及服務業女性在工作投入上經常面臨的挑戰。這也是我們較常看到前述服務業的第一線人員多以未婚的年輕女性居多，且離職流轉率偏高的部分原因。

(三) 事業單位的友善職場措施

97%的事業單位有產假，77%的事業單位表示員工有申請過產假；82.5%的事業單位有安胎休養假，員工有申請過安胎休養假的佔 52%。35.1%的事業單位有哺乳室或集乳室，員工有使用過哺乳室或集乳室的比例是 67.2%。58.8%的事業單位有家庭照顧假、員工有申請過家庭照顧假的比例是 49.1%。

在育嬰假部分，86.1%的事業單位有育嬰假、員工有申請過育嬰假的比例是 60.8%。各行業沒有育嬰假者：製造業 14.9%、批發零售 16.5%、住宿餐

飲休閒娛樂 11.6%、專業技術服務 11.3%、其他服務 16.2%、服務業沒有育嬰假的比例最少（5.7%）、之間。規模愈大的行業員工有申請過育嬰假的比例愈高，性別工作平等法規定育嬰假為所有事業單位均應提供，但 29 人以下的中小企業實施率偏低，因為員工請育嬰假期間，員工人力調度受企業規模影響甚為明顯。

員工申請育嬰假期間，公司的人力因應情形。其中不遞補替代人員，直接調整同一部門人員因應佔 61.9%、是比例最高的因應方式，其次為進用正職之新進人員佔 32.5%，第三是調用其他部門人員佔 27.9%，其餘僱用派遣或兼職人員佔 8.1%、僱用約僱人員佔 10.4%、其他佔 2.7%。而育嬰假結束後返為職場，公司對於返回員工採取「恢復其原來的職位」比例最高，佔 78.4%、其次是「公司考量員工意願後作調整」佔 34.2%、「由公司人事管理部門決定」佔 7%、由「部門主管決定」佔 18.5%，「其他」佔 2.3%。

在懷孕女性員工申請工作調動部分，有 66.4%的事業單位提供懷孕女性員工可申請工作調動，但僅有 38.5%的企業有女性員工申請過工作的調整與調動。而 51.2%的事業單位提供女性員工為撫育未滿三歲子女可減少或調整工作時間的支持，但員工有申請過的僅佔 35.4%。有申請這兩項措施者，均以醫療保健與社會工作服務業的比例較高。

在公司提供友善家庭職場的政策方面，40.4%的企業有實施彈性上下班、10.5%的企業有實施彈性工作地點、27.8%的企業有實施部分工時制。

在協助員工的托育部份，有 13%的企業提供育兒津貼、9.5%的事業單位有提供臨托場所或服務，12.3%的事業單位有跟幼托園所簽約註冊費或月費折扣、或是員工因為加班而延長收托時間時優待免費或半價。28.4%的事業單位有辦理親子活動、35.8%的事業單位有實施彈性上下班、13.9%的事業單位有提供實物補助（以 29 人以下的小型企業採此作法的比例較高）。台中市僅有兩家企業有設托兒所，一為台中榮總、一為弘光科技大學（弘光科技大學設有幼保系、其關係企業為沙鹿光田醫院），另東海大學設有幼稚園。其餘企業均無此措施。

有關托老與敬老部分，有 69.1%的事業單位表示沒有提供任何措施。而有提供相關措施的，以「節慶敬老禮金或禮物」比例最多，佔 15%、「實物

補助」佔 6.9%、「其他」佔 13.4%（如公司旅遊優惠）、「補助托老費用」佔 1.1%、「設置托老場所」佔 0.7%。

而事業單位推動友善職場相關措施時遭遇的困難，按照比例高低分別為：企業人力規模小，不利人力調度佔 43.7%、政府的補助措施不夠佔 33%、員工並未表達需求佔 27.5%、成本太高影響獲利 21.2%、員工子女托育安全顧慮佔 11.1%、員工共識不足佔 6.6%、企業本身不適合女性佔 3.1%、負責人或高階主管不支持佔 1.5%、企業並不認同友善職場目標佔 1.4%。

而透過事業單位焦點座談與訪談，我們詢問事業單位實施友善職場的狀況，包括彈性工時、育嬰假、家庭照顧假、托兒及托老措施等。一般而言，彈性工時在服務業的事業單位並不多見，但員工因為家庭臨時狀況而須暫離工作崗位時，部分事業單位的主管或同仁會出手支援。育嬰假在有制度的服務業事業單位使用狀況相當普遍，但婚紗、醫美及餐飲會館的參與座談者卻提及在她們的行業要請長假並不容易。家庭照顧假在這些事業單位裡使用非常有限；托兒設施均未設置，僅兩家事業單位與鄰近的幼稚園及托兒所簽約打折；托老的相關支持則付諸闕如，頂多就是提供留職停薪假。

女性員工申請育嬰假的時間有較高比例為一年，使用兩年育嬰假者，返回原服務單位的比例降為一半，至於員工請了育嬰假後的人力調度，個訪的美妝與量販店人資均提到專業人力返回職場後通常回復原職，但第一線作業人員本來在工作上就會輪調或異動，員工回職場後會適度調整。雖然法令設有家庭照顧假支持員工家庭照顧需求，但使用此假別的員工有限。事業單位目前均無托兒設施，僅有與托兒所及幼稚園簽約打折。與調查的結果一致，老人照顧需求在參與焦點座談與訪談的企業均很少被提及。

表 9-1 比較事業單位在招募管道與受訪婦女求職管道的運用情形，事業單位在「產假、育嬰假、因 3 歲以內子女減少或調整工作時間、家庭照顧假、懷孕女性員工可申請調動、為撫育 3 歲以下子女得減少或調整工作時間」方面，提供的比例遠高於婦女認為其事業單位有提供的比例。只有哺乳室和集乳室兩者差不多。

表 9-1 性別工作平等法中的工作場所友善職場措施

單位:人/%

產假			育嬰假		家庭照顧假		哺乳室及集乳室		懷孕女性員工可申請工作調動		為撫育未滿3歲子女得減少或調整工作時間	
行業別	婦女	事業單位	婦女	事業單位	婦女	事業單位	婦女	事業單位	婦女	事業單位	婦女	事業單位
製造業%	53.7	96.8	44.9	85.1	23.8	54.8	17.7	32.4	15.6	67.2	10.2	48.5
(樣本數)N	(147)	(540)	(147)	(491)	(147)	(471)	(147)	(472)	(147)	(478)	(147)	(472)
服務業%	59.2	97.2	51.6	87.0	29.8	62.5	22.7	37.5	24.3	65.7	15.9	53.6
(樣本數)N	(490)	(544)	(490)	(532)	(490)	(520)	(490)	(520)	(490)	(522)	(490)	(517)

表 9-2 性別工作平等法中的工作場所友善職場措施婦女有申請的部份

單位：%

行業別	產假		育嬰假		家庭照顧假		哺乳室及集乳室		懷孕女性員工可申請工作調動		為撫育未滿3歲子女得減少或調整工作時間		沒申請過	
	婦女	事業單位	婦女	事業單位	婦女	事業單位	婦女	事業單位	婦女	事業單位	婦女	事業單位	婦女	事業單位
製造業 (N=147)	24	79.2	10.2	59.9	4.8	46.6	2.7	63.6	2.7	37.5	2.7	32.0	74.8	--
服務業 (N=490)	21	74.9	10.0	61.6	6.3	51.1	5.3	70.2	4.1	39.4	2.9	38.3	76.3	--

表 9-2 在申請友善職場措施方面，受訪女性無論在製造業與服務業，其不僅申請比例相近，且申請比例都很低。但相較於受訪的事業單位，其在問卷調查中呈現女性員工申請相關假別的比例遠高於個別受訪女性。解釋兩者之間的差異，主要原因在於受訪女性的年齡與其工作場所的規模的差異性。事業單位在本研究的抽樣中以 30-500 人的企業為多佔 60%，但受訪的女性回答此題係目前有工作的女性，其公司規模 29 人以下佔 60%，且年齡也以中高齡（35-60 歲居多，佔 70%），故受訪女性在其工作經驗中，許多人早已

超過育嬰階段，且中高齡者工作場所也較屬勞力密集事業單位小規模的企業，除了企業本身提供少，受訪婦女也因個人缺乏需求因素而未特別注意所致。而事業單位回答比例高係因以事業單位曾有員工申請者便屬之，而非女性員工申請人數與比例。

(四)事業單位招募管道以及對二度就業婦女的看法

各項招募人力管道的百分比按照高低依序為：運用「私立就業服務機構（如人力銀行、人力仲介公司等）」，比例最高，佔 67.3%。其次是「公司員工或親友推薦」管佔 49.4%、「政府就業服務機構」（如就業服務中心、就業服務站台）佔 37.8%、「報章雜誌求才廣告」，有 37.5%、「社區或店面招貼廣告」佔 11.3%。

就運用傳統的「報章雜誌求才廣告」來看，有 37.5%的公司會透過此一傳統管道徵才。就行業別來看，製造業（49.5%）高於服務業（26.1%）。在服務業方面，比例較高的是其他服務業，如維修倉儲運輸服務佔（佔 37.1%）、百貨批發零售（佔 30.7%）、住宿餐飲休閒娛樂（佔 26.1%）。其次，事業單位人力規模與是否運用報章雜誌廣告徵才沒有明顯相關。海線地區和山線地區因為製造業比例比較高，故運用報章雜誌廣告求才比例也比較高。此種方式為中年婦女常見的求職方式。

就運用傳統的「社區或店面招貼廣告」來看，僅有 11.3%的公司會透過此一管道來徵才。就行業別來看，服務業以住宿餐飲休閒娛樂比較明顯較高於其他各行各業（佔 30.4%），其次為批發零售（13.9%）與製造業（12.6%）。事業單位規模大小與此一求才管道沒有明顯相關性。在區域差異上，海線與屯區因為批發零售與製造業比例較高，相對有較高一點的比例運用傳統的招貼廣告方式求才。

分析住宿餐飲服務、醫療保健社工服務等行業工作屬性，也可發現這幾個服務業其員工流動率大、公司規模大、求才人數也較多，公司員工或親友管道也是比較快可以傳遞招募訊息的方式。

在焦點座談及訪談時，量販店、生活百貨與飯店等事業單位人資主管普遍提及二度就業或重返職場婦女，常常因為跟市場脫節一段不算短的時間，在尋職時對於市場資訊不夠瞭解、缺乏自信、仍然有家庭牽絆、心態上不夠

積極、體能適應等問題，因此，如何引導他們了解產業特性與職業要求，在過去經驗上補強不足之處，願意重基層實作取得職場入門資歷、並建議在家庭上能適當安排調節照顧需求，再重回職場仍有相當機會。部過，部分人資主管也提及現今服務業雖僱用許多年輕人，但年輕人自我意識強，不易接受指導，不滿意即離職，就這部分的比較，婦女的學習態度與工作穩定性反而是就業優勢。

在待業婦女座談時，婦女也論及當子女成長，想要重返職場時所面對的尋職困境。前述服務業的人資主管也指出，的確事業單位較少運用二度就業的中年婦女，但並非職位的限制，而是婦女重返職場時的自信不足、市場資訊不瞭解、職前準備不足、體能與心態調整不夠、家庭照顧未適度調配等因素影響事業單位的僱用意願。

表 9-3 在找工作的方法方面，事業單位採用措施比婦女樣本多元且比例較高。例如事業單位透過 104、110 等人力銀行、學校證書、報章雜誌求才管道、親友招募、學校推薦或大學博覽會等等，但受訪女性則以就服機關(104、110 等人力銀行)、報章雜誌、公司親友推薦比例較高。事業單位因 30 人-250 人規模的企業多，故招募管道多元，但受訪婦女因有不少中高齡低層就業的女性，因此較依靠報章的廣告，其次為親友推薦。

表 9-3 受訪待業婦女尋找工作及事業單位求才的方法單位：%

	私立 就業 服務 機構	政府 就業 服務 機構	企業 官方 網站	社福團 體的 就業 服務	就業博 覽會-校 園徵才	學校老 師就業 輔導單 位推薦	報章雜 誌之求 才廣告	招貼 廣告	公司員 工或親 友推薦 介紹	其他
婦女(N=73)	42.5	20.5	9.7	1.4	1.4	1.4	42.5	15.1	31.5	15.1
事業單位(N=1067)	67.3	37.8	12.3	2.2	10.5	9.0	37.5	11.3	49.4	5.1

三、婦女對於托育的需求以及事業單位對於托育的觀點

從婦女電訪中發現，受訪婦女有托兒需求者，就現行的托育政策與服務措施依比例高低依序是：補助托育費用（36.6%）、生育津貼（31.7%）、小學平日與寒暑假之課後照顧（27.6%）、公共托育（23.4%）、社區保母支持系統（22%）、托育資源中心（20.7%）等。調查結果顯示，山線地區（48.6%）

與大屯地區（40%）對於「補助托育或自行照顧子女費用佔」需求比例較高，海線地區對於「托育資源中心」有較高需求（27.3%）、居住於市區（30.2%）女性對於「社區保母系統」需求比例高於其他地區、山線地區（34.3%）女性對於「公托」的需求比例也較高於其他地區女性。

就受訪的事業單位認為政府提供哪些照顧兒童措施，可以提升女性勞動參與率之分析方面，比例最高的措施仍為現金補助的生育津貼和托育補助。第一是「提高生育補助」佔 42.5%、第二為「托育補助或自行照顧子女費用補助延長年齡（目前補助 2 歲前）」佔 35.5%、第三為「社區保母系統（強化媒合、訓練與督導）」佔 31.3%。

政府公辦或公設民營委託民間機構辦理的托育措施也有相當的重要性。包括「提供夜間及假日臨時性托育服務」佔 24%、「普及托育資源中心」佔 23%、「增設公立托兒所」佔 22.9%、提高扶養子女稅賦減免佔 22.5%、「增設公設民營托嬰中心」佔 19.9%、「延長小學課後照顧/假日/寒暑假育樂營隊時間」佔 21.6%。

從臺中市現有的托育措施，我們可以看到政府目前在 0-2 歲托育與照顧資源的投入上，相對的多元，但是家庭選擇自己帶孩子的比例高達選擇 40%，主要原因是認為自己帶比較安心、托育費用過高以及保母或托嬰機構的選擇有限、品質不確定等。相較於其他縣市，台中市的托育補助對於市民而言是有功能、有感覺的，我們從調查資料中也可看出受訪婦女對於托育的需求項目，以補助托育費用（36.6%）及生育津貼（31.7%）為最高。不過，對照婦女、事業單位焦點團體座談以及意見領袖的個別訪談，受訪者對於現行社區保母系統的資源可及性、保母品質與服務方式及空間認為仍有待強化，而對於公共托育、假日及臨時托兒等表達了相當的需求性與期待。另外，婦女焦點座談及個別訪談也有不少人提及二歲以上到五歲前的托育費用目前並無任何補助，對家庭是沉重的負擔。不管事業單位焦點或個別訪談的意見領袖，都提及此階段如果能夠規畫好的公共托育與資源系統來支持保母，對於兒童學習與發展是重要功能。至於小學平日與寒暑假之課後照顧，婦女調查中有將近 28% 表達有此需求，焦點團體也有婦女提到公立小學課後照顧名額不足，時間短，無法回應雙薪家庭或單親家庭工作與接送小孩時間上的衝突。對於婦女而言，學童課後安排，學校被認為是安全的場所，並期待小學的課後照顧能夠有所調整。

表 9-4 在托育政策與服務措施方面，若就百分比的高低差異而言，事業單位認為生育補助、社區保母系統、臨托服務的重要性比例高於受訪女性；而小學課後照顧或寒暑假育樂營補助、弱勢民眾就業或參加職訓之托育托老補助則是受訪婦女認為需求高於事業單位的項目。受訪女性與企業一樣看重，需求比例相當的措施為托育補助或自行照顧補助延長年齡(2 歲以上~4 歲)、托育資源中心、托嬰中心、公立托兒所幾項。

表 9-4 對托育政策與服務措施的需求

單位：%

	生育補助	托育補助 或自行照 顧子女費 用補助延 長年齡	社區 保母 系統	托育 資源 中心	公設民 營托嬰 中心	公立 托兒 所	臨時 托育 服務	小學課 後照顧 ／假日 ／寒暑 假育樂 營隊	弱勢民 眾就業 或參加 職訓之 托育托 老補助	獎勵雇 主托育 措施
婦女 (N145)	31.7	36.6	22.8	20.7	15.9	23.4	19.3	27.6	12.4	14.5
事業單位 (N=1-5-)	42.5	35.5	31.3	23.0	19.9	22.9	24	21.6	7.1	12.9

四、婦女對於老人照顧的需求與事業單位的觀點

婦女電訪中，有托老需求者，對需求項目方面依比例高低依序是：老人日間照顧中心（24.4%）、居家護理與復健（22.4%）、中低收入老人生活津貼（21.5%）、老人社區休閒樂齡學習中心（17.1%）、復康巴士交通接送（18.5%）、居家服務/送餐服務（17.6%）、社區關懷據點（16.6%）、長期照顧機構（16.6%）、照顧者喘息服務（15.1%）、家庭托顧（13.2%）等。

從受訪事業單位的觀點，認為政府提供哪些托老或長期照顧措施，可以提升女性勞動參與率方面，以「提供老人照顧津貼」（44.3%）及「增設老人日間照顧中心」（42.6%）比例最高。其次分別為「加強老人安養或長照機構的服務品質」（24.4%）、「加強辦理家庭托顧」（23.6%）與「增加稅式優惠（免稅額、扣除額）」（22.7%），「普及社區關懷據點」（19.9%）與「增設老人社區休閒樂齡學習中心」（17.3%）。之後分別為「居家服務送餐服

務、（15.5%）、「居家護理或復健」（15.8%）、「提供就醫交通接送服務（復康巴士）」（14.7%）、「照顧者喘息服務」（6.3%）等。

婦女焦點座談與個別訪問中，受訪者則分別提及(一)提供健康老人活動或日間托老服務的資訊與場所、(二)長輩就醫的交通協助、(三)居家陪伴、居家復健與居家服務的提供一及(四)企業對於員工托老需求的瞭解與規劃投入等對於支持婦女就業與減輕婦女壓力的重要性。

表 9-5 對托老政策與服務措施的需求

單位：%

	老人 照顧 津貼	社區 關懷 據點	老人 日間 照顧 中心	家庭 托顧	老人 社區 休閒 樂齡 學習 中心	長期 照顧 機構	居家 服務/ 送餐 服務	居家 護理 與復 健	就醫 交通 接送 服務	照顧者 喘息服務
婦女	21.5	16.6	24.4	13.2	17.1	16.6	17.6	22.4	18.5	15.1
事業單位	44.3	19.9	42.6	23.6	17.3	24.4	15.5	15.8	14.7	6.3

表 9-5 在托老政策與服務措施方面，若就百分比的高低差異而言，事業單位認為老人照顧津貼、長照機構、老人日間照顧中心、家庭托顧需求重要性比例明顯高於受訪女性；受訪女性的需求明顯高於事業單位者，為居家護理與復健中心、照顧者的喘息服務、復康巴士。兩者差不多的是社區關懷據點、居家服務送餐服務。從受訪女性需求居家護理復健、喘息服務，可以比企業更易看到女性的照顧角色負荷與照顧者喘息的重要性。

第二節 建議

與家人同住的婦女的勞動參與行為通常與家庭照顧需求有密切關係，不管從前面章節的婦女與事業單位調查的量化分析或婦女與事業單位焦點座談的質性分析均可獲得具體資訊。國外相關研究也指出，婦女因為婚育或家庭照顧而中斷工作的機會成本，會反映在其後續重返職場的工作機會獲得、薪資、升遷等方面。我們在文獻探討時即指出有小孩與無小孩的婦女勞動者，在就業率上有相當顯著的差距，即使隨著孩子年齡漸長，母職的效應是持續

影響女性重返職場後在就業與薪資上的落差(motherhood gap)。也就是說，如果母親無法有相當的就業協助與支持幫助融入勞動市場，短期內的不平等將擴散到其生命歷程。(Gerecke, 2013)。但是另一方面，家庭生命週期理論也顯示，家有嬰幼兒/學齡前兒童階段的家長面臨的發展任務卻有其意義。這些任務包含：父母角色調適與照顧嬰幼兒發展、建立父母與嬰幼兒舒適生活的家庭環境、滿足學齡前幼兒成長需要，培養其進入學齡生活的身心準備等。當婦女決心生兒育女時，這種角色間的衝突與協調勢必在生涯中發生。尤其當它發生的時機是在婦女的職涯黃金期，對於婦女個人或家庭的影響都不小。進一步來說，家庭這個微觀體系的個別選擇與行動，會集體反映到鉅視面的我國的人口與勞動力結構，進而影響產業與社會發展。就政府的宏觀規劃，當然台灣社會需要維持穩定合宜的生育率以及充沛而素質高的勞動力。而勞動力的供應來自家庭，當社會與經濟的運作需要家庭在勞動力上有所貢獻時，政府與企業對於家庭的支持自然無法避免，甚至必須積極承擔。而性別間的角色學習與分工，也是家庭成員必須面對的課題。

基於以上的理解，我們根據整個研究的發現與座談及訪談資料的整理後，共分以下三個層面提出建議：

一、針對提升台中市婦女就業率及二度就業婦女重返職場就業的部分

(一)對於婦女部分

1. **為照顧子女或家人而暫時離開職場的青壯婦女仍應與工作場所或公共服務適度銜接：**本研究顯示，待業婦女離開職場的時間超過五年者達60%以上，雖然以中高齡女性居多，但焦點團體訪談時，亦有三十餘歲想要重返職場婦女發現職場變遷快速，需要持續學習才能保持尋職彈性。事業單位人資主管也認為與市場脫節、技能與資訊不足、自信不夠是主要的問題。因此建議因為家庭因素離開職場婦女，在照顧小孩或家人期間，仍應透過固定時間的志工投入或短時工作與市場保持適度聯繫，重返職場從事全職工作時較容易適應。
2. **參與就業促進，進行職前準備：**重新投入職場，必須能掌握市場資訊與要求。焦點團體顯示，待業婦女(尤其是中高齡)多不清楚政府部門所辦理的各項就業促進與職前準備活動，原因主要是政府就業與職訓的主要資訊多透過網站，而中高齡婦女取得就業資訊的管道仍偏向使用傳統的報章或社區夾報，在山、海線地區尤其是如此。因此，政府針

對不同地區產業結構特性，對於就業與職業訓練的的宣導也需要調整訊息傳遞方式。

(二)針對企業部分：

- 1. 珍視職涯黃金期婦女的人力資源：**研究顯示，婦女因婚育或照顧小孩請育嬰假或因照顧長輩請留職停薪而暫離職場，多在職涯黃金期。企業單位多關注人力的替補，但少為暫離職場員工提供暫離職場中間的企業學習進修機會。建議對於請育嬰假的員工，企業有進修機會時，仍宜將機會訊息提供給員工，並在育嬰假期滿前，提供員工逐步返回職場的鼓勵措施(如一周有特定時間返回工作崗位，逐步調適工作與家庭的安排)。
- 2. 開放部分工時機會給二度就業婦女：**研究顯示，多數服務業的大企業習慣運用大專學生的部分工時人力，而較少運用二度就業或中高齡婦女。但對於重返職場婦女而言，在未能找到適當的全職工作前，部分工時是求職者熟悉職場、累積經歷的機會。在先進國家，婦女運用部分工時的機會遠多於我國，企業在僱用人力方面，亦可調出適當職缺協助婦女重返職場，而政府對於提供中高齡婦女的特定職缺，可給予適當補助。
- 3. 友善職場措施的落實：**調查資料顯示，雖然多數企業已實施育嬰假，但仍有約 11%-16%的企業未落實育嬰假。而 29 人以下的中小企業實施率偏低，因為員工請育嬰假期間，員工人力調度困難。就企業運作來說，企業的困難可以理解；但對於受僱員工的權益卻因此受損。焦點座談中，責任制的服務業之女性員工均有難以請育嬰假的困擾，主要是人力替代不易，僱用與培訓人力成本增加。另一方面是家庭照顧假的作用，不管是焦點團體的婦女或事業單位，均談到極少使用，與調查的呈現有些落差。這些部分仍有待宣導的努力，與協助小企業降低員工請育嬰假的人力招募與僱用成本。另外，彈性工時制度在事業單位的實施也相當有限，但對於有家庭的員工，不管是工業/製造業或服務業，在因應子女接送及安排上有其實際功能，建議能更廣為推動。

(三)針對政府部分

- 1. 公立就業服務機構與職業訓練機構，針對不同區位之產業特性，運用管道提供就業與職業訓練訊息：**研究發現，不同年齡層婦女求職或就業使用的訊息管道很不同。中高齡婦女想要尋找就業機會，除了

親友或過去同事的網絡介紹外，多利用傳統的方式尋職，最容易取得資訊的管道如報章及社區的便利商店。這與政府目前在節能政策下以網路作為主要訊息發放的方式相當不同。從表 9-3 呈現待業婦女求職與事業單位求職使用管道之比較表，可見待業婦女運用私立就服機構、報章雜誌及親友網絡的比例最高，但運用政府就服系統的比例相對少於事業單位，可見政府宣導管道仍宜考慮婦女求職的社區可近性。又如從居住區域來看，海線地區女性較依賴傳統管道，例如報章雜誌之求才廣告。因此，建議就業服務與職訓系統能考量台中市不同產業區域特性與人力需求，在協助企業招募的宣導或傳達就業與職業訓練訊息上能關照不同區域、不同年齡層婦女的狀況，採用多元方式宣導與傳遞就業機會與職業訓練訊息。

2. **透過企業提供提供職缺代訓，幫助求職婦女取得入門技能與經驗：**臺中市服務業居多，服務業的人力僱用上注重態度、彈性、協調溝通能力與體能，這些能力的取得在實際職場的訓練與體驗可能比政府透過公共訓練或委託訓練的方式來得務實。而且服務業許多基層工作具備初步的專業技能即可。有事業單位及表示，大型服務業工作職缺多，在婦女重返職場前，或可提供職缺代訓，增加婦女的職場敏感度，調整就業心態與工作節奏、增加求職資歷。
3. **協助暫離職場婦女或二度就業婦女，透過網路自我教育或參與大專、勞工大學進修課程，政府購買進修名額及提供臨時托育服務：**事業單位建議婦女重返職場應設定未來生涯目標，有方向的持續的學習，是重新尋職時的有利條件。因此，如何掌握進修資訊，利用有限時間學習，對待業婦女是重要準備。瑞典對於請親職假的婦女重返職場，提供進修的協助。臺中市政府目前對於婦女參與勞工大學的進修課程亦有提供托育協助，是很好的措施。但是臺中市區域遼闊，對於請育嬰假重返職場婦女的進修，建議能與大專院校連結，擴大不同區域婦女的選擇範圍。對於婦女進修時，建議提供適度的托育協助。
4. **透過與教育機構結合，提升照顧人力的專業度與培訓制度，開發婦女就業機會：**九二一地震災後重建，政府開始運用在地婦女培植照顧人力，當時是以弱勢婦女為主要服務與扶植對象，包括社區保母與居服人員。時至今日，臺灣社區保母與居家服務均頗具規模，且必須取得證照才能提供服務，但社區保母與居家服務人員仍停留在體力勞動的社會意象。對於未來臺灣所需的托育及托老人力，建議應與大專院校結合，走向專業培訓制度，並建立這些服務人員的在公共場域的學

習與服務據點（如利用托育資源中心、社區兒童圖書館、社區關懷據點），除了幫助建構相互支持的網絡，也透過與公共場域的接觸，提升專業形象，才能因應臺灣未來社會照顧人力的需求。

5. **職業訓練機構與企業建立「產訓合一」的合作體系，幫助婦女取得符合職場需要的就業技能：**現今大學強調服務學習，將專業能力置入日常生活服務，透過體驗常民生活需求來調整專業所學的落差。職場學習是在課堂外的更重要的職業能力培訓場所，此項產訓合一若能從產學擴及對於重返職場婦女的服務，對於企業用人與婦女就業都有實質的幫助。

6. **政府在產業經濟發展需要創造及引入有前瞻性的產業，並在人力規劃運用上納入性別考量：**要提昇婦女勞動參與及就業，市場應有足夠且有前瞻性的就業機會。因此在產業經濟的政策規劃與研究發展上需要更加著力。臺中市以服務業為主要產業，但薪資普遍偏低，年輕人力雖然找工作容易，但異動性也高，對員工及企業長遠發展並非有利。另外現今服務產業的競爭除了工作人員的服務品質外，在服務產品的研發與開創性也相對重要。日本大企業早將製造產品的行銷採取策略聯盟方式開創新局。不管是政府或企業也應將服務產業品質提升或產品研發列為獎助項目，鼓勵年輕人的創意與潛能發展，提升服務業的細緻度。而在工業與（科技）製造業部分，部分工時與人力調度彈性相對較小，對有家庭照顧需求的女性就業仍然不利，政府也需要加強引導企業的用人彈性。

二、針對兒童照顧與托育措施方面

我們在事業單位焦點團體訪談時詢問服務業事業單位女性員工離職的主要原因，事業單位提及第一個因素是家庭照顧因素，其次依序為工時過長、工作負荷過重、薪資以及再進修的抉擇。而因為家庭照顧因素離職，主要是為了照顧小孩。透過調查、焦點團體與個別訪談的整理分析，我們在兒童照顧與托育上有如下建議：

（一）夫妻育嬰留職停薪的期間建議可合併，讓夫妻自主協調照顧時間安排；育嬰留職停薪期滿前，幫助員工以部分工時方式逐步調適回歸職場：在事業單位的個別訪談與焦點座談中，我們清楚看見育嬰假對於就業婦女的助益，但是僅半年的有給薪的育嬰假普遍是認為不夠的，事業單位的回應也顯示女

性員工請育嬰假以一年為最多。受訪的學者即建議目前夫妻若決定自行育嬰一年，必須雙方各請半年育嬰假才能各自獲得育嬰津貼。受訪者建議照顧的決策應讓夫妻有較大的自主權，建議可合併請領，讓夫妻協調照顧時間的分配。另外，建議在育嬰由職停薪結束前，幫助照顧者適應職場，可採取部分工時方式協助員工逐步返回職場。

（二）針對托育資源有限地區，選擇交通便利地點，設置值得信賴、社區型的公共托育服務據點：臺中市 0-2 歲之托育，以現金補助結合有證照社區保母人力，補助相較於其他縣市優渥，調查也反映符合婦女的托育需求。但對於保母人力與品質，則意見不一，保母人力配置，如上所述，區域資源不均。一名在某區居住的職業婦女受訪者，說明在她的區域中只有兩位有證照的社區保母，選擇非常有限，逼得她差點必須辭職以照顧小孩。而婦女對於現行公立托嬰的價格與品質相對滿意，但因為臺中市僅四所，名額非常有限，在事業單位、婦女團體及個別訪談的意見領袖中，均建議能多元發展托育策略，公共托嬰能夠擴點設置，滿足家庭照顧選擇。

（三）對於托育照顧的協助，能夠往上延昇到二歲以上至未滿五歲，並能考慮區保母人力落差，在保母人力不足區域設置公立托嬰與托育場所：目前二歲以上到未滿五歲之托育雖在規劃，但以現金補助為主。調查與訪談中明顯發現，有證照社區保母的區域配置不均，山海線地區私立托育機構品質落差大，因此調查中有較高設立公共托育的需求，婦女團體受訪者及專業服務人員團體多建議能利用公立小學之場所進行規劃，在國小附設幼托。

（四）小學學童之課後照顧建議能延長照顧時間及擴大名額：課後照顧是兒少福利與權益保障法規範的兒童照顧措施之一。目前臺中市小學雖有部分設置課後照顧，但課後照顧時間短，名額非常有限，而多數小學老師也不願意擔任課後照顧工作。但對於工作中的家長，的確有學童課後照顧的需求，使工作中的父母免除下午四點的接送壓力及不得已將兒童送至私立安親。對此部分，除了小學能運用退休老師、流浪教師、大專志工等補充人力外，也可以擴大點的連結，與非營利組織共同經營，陪同學童健康成長。

（五）兒童需要多元刺激，托育資源中心與社區圖書館可以成為保母的網絡空間，帶領小孩遊戲與照顧，同時也增進保母互相學習與支持：訪談學者強調兒童照顧的公共性與能見度是提升照顧品質的重要部分。北歐國家的保母在社區協助下規劃共同活動，幫助兒童早期全面發展。此部分在社區的非營利組織、圖書館等，可發揮在地的扶持功能。

(六) 服務業從業人員臨時托育、夜間托育及假日托育有很大的需求，此部分的服務亟待發展，事業單位應負起協助責任，以降低服務業員工因子女照顧的離職率，減低人力流失與訓練成本。。

(七) 中大企業的托育設施與友善家庭措施，如彈性工時與家庭照顧假仍有待開發與落實，以幫助員工善盡家庭、企業與社會責任，同時，企業人資也能適度提供家庭照顧資訊，幫助員工因應需求。

三、針對老人照顧與托老服務方面

臺灣人口老化快速。政府雖早於 2007 年進行長期照顧十年計畫的規劃與發展及希望建立長期照顧保險制度，但目前老人的照顧責任仍多在家庭子女身上。本研究的調查顯示，相較於曾經因為家庭因素而中斷工作的婦女中，高達 79.8% 曾因為「照顧小孩」而從職場退下，但因為要照顧家中的老人或病人而撤離職場者的婦女比例相對低很多，僅佔 11.4%。

但是，我們從其他問項的整理中發現老人照顧其實也是受訪婦女家庭中的照顧議題之一，家中有需要長期照顧的老人或生病的家人者，佔了 21.7%；而家中需長期照顧家人在家時的主要照顧者，由受訪女性擔任主要照顧者佔 47.8%、由外籍看護照顧者佔 12.9%、其他親屬佔 18.5%；這些主要照顧者中，以 45-60 歲女性所占比例最高，達 56%。單親女性則有 77.8% 由自己照顧老人、沒有工作的女性有 65.5% 由自己照顧家中需長期照顧的長輩。海線受訪婦女由自己照顧中長輩的比例高於其他區域，海線比例為 61.5%、其次屯區佔 53.5%、市區佔 43.6%、山線 41.1%。可見對於家中老人的照顧，台中市是有明顯的區域差異。而主要照顧工作落在媳婦或女兒身上，間接也影響婦女外出就業。但是，整體而言，相較而兒童托育，對於老人照顧，多數電話訪問與焦點座談的婦女更期待獲得政府的照顧支持，以免影響外出就業。從調查資料與焦點團體訪談，我們整理後的建議如下：

(一) 提供健康老人活動或日間托老服務的資訊與場所：臺灣現今社區關懷據點設置普及，是老人照顧的重要據點。但其服務時間一週一日或兩日，服務內容僅包括電話問安或關懷訪視、社區演講活動等，對於日常生活需求服務相當有限。受訪婦女認為對就業的家庭來說，家中要照顧的老人需要經常

穩定的支持與互動，包括安全、餐飲、健康活動與復健。日間托老場所的設置是婦女反映最多的需求。

（二）就醫交通的協助：在長輩或障礙家人照顧部分，另一個婦女提到最多的是老人或家人受傷復健時的交通接送問題。因為工作關係，無法親自長期接送，因此，有關交通接送與就醫陪伴的部分，是婦女與家庭較大的困擾，也希望能夠獲得政府或企業的支持協務。

（三）居家陪伴 v.s.外籍看護：二度就業婦女人力的開發與運用：受訪的民間團體主管提到對於無法自由行動外出的老人，可以採用居家陪伴的服務。但是該項服務受限於目前的外勞政策，其實都為短期的替代人力居多，而且很多人不願意嘗試這一塊，所以也產生出人力不足的問題。但是另一方面，印尼在 2019 年將因為該國產業人力需求增加而不再出口看護人員，對於我國在老人的居家照顧上，將產生極大的影響。雖然政府目前在尋求其他國家可能的替代人力，但國內長期照顧的發展如果無法補上這個照顧的缺口，積極培訓國內居對於有老人照顧需求的家庭，尤其是婦女就業，將有重大的衝擊。受訪的學者就認為政府應該善加引導二度就業婦女，給予適當的進修培訓，提升照顧的專業度與合理的勞動條件來彌補不久的將來的看護人力缺口，並為婦女在照顧產業上開創另一片工作園地。

（四）托老的企業責任仍待宣導與開發：2014 年 10 月份 1405 期的商業周刊提到日本人口老化的問題嚴重，企業已有相當意識認為透過經濟支持或保險幫助員工有能力因應家中老人照顧問題，是企業必須承擔的社會責任。而美國也有企業發展購買服務，對於居於遠地的長輩提供特定時間的緊急居家照顧。雖然這些部分多屬於大型企業的員工協助，但是在台灣，企業這樣的意識卻仍待啟蒙。可以使用的來支持員工對長輩照顧的制度包括在家工作或彈性工時、工作場所的調動、提供企業規劃的家庭照顧假、透過保險協助員工分擔照顧支出等。而政府在此部分，尤待新從企業較容易達成的措施逐步推動，並參考國外經驗，提供企業專業諮詢的協助，以留住重要的人力資產。

（五）老人照顧是政府與企業亟待面對的員工議題，必須積極面對：政府在老人照顧政策的規劃上除需要考量城鄉落差，建構社區照顧的資源網絡外，對於老人照顧的社區服務系統，宜建構完整的使用手冊，並針對企業人資部門宣導，幫助企業瞭解老人照顧議題的重要性，以協助員工面對家庭照顧的

支持需求。另一方面，鼓勵企業將家人照顧事項列入員工福利與員工協助的發展方案中，政府除提供可運用的策略外，也能提供企業連結社區與市場資源，幫助企業運用購買服務及保險，為員工建構照顧支持。

參考書目及網站資料來源

- 1.兒童及少年福利機構設置標準(102.12.31)
 - 2.台中市社會局托育服務規定。
<http://www.society.taichung.gov.tw/section/index.asp?Parser=99,16,257,,,,,,3,,1>
 - 3.托育中心簡介 <http://web.ce.cyut.edu.tw/files/11-1008-592.php>
 - 4.臺中市國民小學課後照顧服務及課後學藝活動實施要點(100.02.16)
<http://210.69.115.31/GLRSout/NewsContent.aspx?id=1524>
 5. 台中市據點資源網服務內容 http://www.tcsrn.com/3_1.html
 6. 老人福利機構設立標準(101年12月3日)
<http://www.society.taichung.gov.tw/section/index-1.asp?Parser=99,16,257,,,4075,609,,,42,,3>
 - 7.第一銀行徵信處，2012臺灣各縣市產業現況分析。2014/03/04擷取自網站
http://edm.firstbank.com.tw/Mailhunter_a/Uploaded_Photo/10201all.doc
 - 8.臺中市人口統計，各區人口結構。2014/03/06擷取自網站
<http://demographics.taichung.gov.tw/Demographic/Web/Demographic.aspx>
 - 9.東區特色產業、魅力文化與網路行銷機制之探討. 2014/03/04擷取自網站。
<http://rdnet.taichung.gov.tw/public/Attachment/115030/21225114583.pdf>
 - 10.台中市地方文化館推動小組（2011）。第三章台中市各區文化環境資源調查—人口與產業。2014/03/04擷取自網站。
http://www.culture.taichung.gov.tw/upload/506/20111224_191754.78771.pdf
 - 11.台中市政府勞工局（2013）臺中市婦女勞動參與率提升女性經濟自主。2014/03/05擷取自網站。
<http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=205110&ctNode=1359&mp=117010>
- Baxter, J. & Alexander, M. (2008). Mothers' work- to- family strain in single and couple parent families: The role of job characteristics and supports. *Australian Journal of Social Issues*, 43(2), 195-214.
- Becker, G.S.(1991). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press.

- Carter, B. & McGoldrick, M. (1999) (3 edition). ***The Expanded Family Life Cycle: Individual Family and Social Perspectives.*** Boston: Allyn & Bacon.
- Desai , S. and L. J. Waite (1991). Women's employment during pregnancy and after the first birth: occupational characteristics and work commitment, ***American Sociological Review***, 56: 551-566.
- Domínguez, S. & Watkins, C. (2003). Creating networks for survival and mobility: Social capital among African-American and Latin-American low-income mothers. ***Social Problems***, 50 (1), 111-135.
- Gerecke, M. (2013). ***A Policy Mix for Gender Equality? Lessons from High-Income Countries.*** International Institute for Labour Studies, International Labour Organization.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). ***Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity.*** New York: Wiley
- Mennino, S. F., Rubin, B. A. & Brayfield, A. (2005). Home-to-job and job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture. ***Sociological Quarterly***, 46(1), 107-135.
- OECD (2012). The changing role of Asia in international migration. ***International Migration Outlook 2012***, Part III. P.P. 157-208.
- OECD (2013). Recent labor market trends and integration policies in OECD countries. ***International Migration Outlook 2013***, Chap 2 P.P. 67-104.
- Olson, D. H. & DeFrain, J. (2000(3rd ed.)). ***Marriage and the family: diversity and strengths.*** Mountain view, CA: Mayfield Publishing company.
- Paludi, M. A. (2014). (Ed.) ***Women, Work, and Family: How Company Thrive with a 21st-Century Multicultural Workforce.*** Santa Barbara, California: Praeger.
- Roehling, P. V., Jarvis, L. H., & Swope, H. E. (2005). Variations in Negative Work-family Spillover Among White, Black, and Hispanic American Men and Women: Does Ethnicity Matter? ***Journal of Family Issues***, 26(6), 840-865.

- Zhan, M. & Sherraden, M. (2003). Assets, expectations, and children's educational achievement in female-headed households. *Social Service Review*, 77(2), 191-211.
- Zhan, M. (2006). Economic mobility of single mothers: The role of assets and human capital development. *Journal of Sociology & Social Welfare*, 33(4), 127-150.
- 王品 (2014)。台灣少子化問題難解？透過婦女高就業、高生育，才是雙贏政策。資料來源：<http://www.7headlines.com/article/show/503173252>（擷取日期：2014/09/06）
- 王偉 (2006)。日本少子老齡化的成因與影響分析。*人文與社會學報*, 1(9), 37-57。義守大學通識教育中心。
- 日經中文網 (2013/08/29)。日本勞動人口首次跌破8000萬。資料來源：<http://zh.cn.nikkei.com/politicsaeconomy/politicsasociety/6401-20130829.html>（擷取日期：2014/11/30）
- 劉佩修等 (2014)。隱形照護：220萬人離職風暴。商業週刊，1405期，（2014/10/20-2104/10/26），104-127。
- 陳欣怡、陳若琳 (2011)。幼兒父親的工作投入、家庭投入、工作-家庭衝突對生活滿意度影響之研究。*民生學誌*, 17(2), 103-120。
- 陳若琳、涂妙如 (2012)。新北市家長對保母及其托育服務使用現況與需求調查。新北市政府社會局
- 許雅惠 (2006)。95年度臺中縣婦女生活需求調查。臺中縣政府委託。
- 黃彥宜 (1998)。縣市合併後婦女福利服務研究成果報告。臺中市政府委託「99年臺中縣市合併後社會福利整合研究計畫」之子計畫二。
- 黃彥宜 (2011)。婦女福利服務輸送與資源配置：以臺中市為例。*社區發展季刊*, 134: 237-252。
- 莊秀美 (2005)。少子高齡化社會的福利政策建構：日本因應對策分析。*社區發展季刊*, 110期, 379-391。
- 彭淑華 (2005)。婆家？娘家？何處是我家？--女性單親家長的家庭支持系統分析。*社會政策與社會工作學刊*, 9(2), 197-262。
- 蔡青龍 (1988)。婦女勞動再參與的初步分析。*經濟論文叢刊*, 11(2): 149-175。
- 簡文吟 (2004)。婦女勞動再參與行為的變遷。*人口學刊*, 28, 1-47。

薛承泰（2000）。台灣地區已婚婦女再就業時機的初步分析，*人口學刊*，21：77-100。

9核定機關：臺中市政府主計處
核定文號：中市主三字第1030005538號
有效期間：民國一〇三年八月底止

1. 本調查依據「統計法」第二十條規定「政府辦理統計時，被調查者無論為機關、團體或個人，均有據實詳盡報告之義務。」
2. 本表所填資料僅供施政決策之參考，個別資料絕對保密，不做其他用途，請惠予合作，詳盡填報

附錄一【婦女問卷】

103 年臺中市婦女勞動參與概況暨家庭托兒托老需求研究調查

臺中市政府為瞭解婦女參與勞動市場的現況、瞭解影響勞動參與的因素，提出有助臺中市女性勞動人力運用方向及協助職場照顧兒童照顧老人之政策建議，特委託東海大學社會工作學系進行「103年臺中市婦女勞動參與概況暨家庭托兒托老需求研究調查」。整體統計分析結果僅供研訂施政決策之參考，個別資料絕對保密，不做其他用途，敬請安心填答，謝謝您的協助。

如您對調查研究有任何疑義，請至臺中市政府勞工局首頁左邊「婦女勞動參與調查」查詢相關訊息（本調查研究訊息公告網址：<http://www.labor.taichung.gov.tw/>），或電洽臺中市政府勞工局：(04) 2228-9111分機35305（蔡小姐），我們必詳細為您解說。

主辦單位：臺中市政府勞工局

受託單位：東海大學（社會工作學系）

樣本編號	區域		編號				受訪者姓名	
							受訪者電話	(家) (手機)
受訪地址							完訪時間	☐ ①電訪月日時
訪員姓名								☐ ②面訪月日時
複查督導							複查時間	月日 時

填答說明：請您於問題中勾選☒，問卷最右側框格為過錄欄，研究單位自行過錄填寫）過錄欄

1. 請問您今年幾歲？

☐①25-34 歲 ☐②35-44 歲 ☐③45-60 歲 ☐

2. 請問您的最高學歷？

☐①小學(含以下) ☐②國(初)中 ☐③高中(職) ☐④專科 ☐⑤大學(院) ☐

☐⑥研究所以上

3. 請問您居住在臺中的哪一區？

☐①西區 ☐②西屯區 ☐③北區 ☐④北屯區 ☐⑤中區 ☐⑥東區 ☐⑦南區 ☐⑧南屯區 ☐⑨霧峰區 ☐⑩太平區 ☐⑪大里區 ☐⑫烏日區 ☐⑬大肚區 ☐⑭龍井區 ☐⑮沙鹿區 ☐⑯梧棲區 ☐⑰清水區 ☐⑱大安區 ☐⑲大甲區 ☐⑳外埔區 ☐㉑大雅區 ☐㉒潭子區 ☐㉓豐原區 ☐㉔后里區 ☐㉕神岡區 ☐㉖新社區 ☐㉗石岡區 ☐㉘東勢區 ☐㉙和平區

4. 請問您目前實際婚姻狀況為何？
☐①有配偶或同居（續答第5題）☐②離婚☐③喪偶☐④分居☐⑤未婚 ☐
5. 請問您配偶或同居者目前是否有工作？
☐①沒有工作 ☐②有工作，且同住在一起 ☐
☐③有工作，但大部分時間在外地／大陸／國外工作，沒有同住
6. 請問您曾經因為某些原因中斷過工作嗎？
☐①從來沒有工作過（跳答 30 題） ☐②沒有中斷過（跳答 11 題） ☐
☐③有中斷過工作（續答第 7 題）
7. 您是否因為家庭因素而中斷過工作？
☐①是（續答第 8 題） ☐②否（跳答第 12 題） ☐
8. 請問您中斷工作的原因為何？（可複選）
☐①結婚 ☐②照顧小孩 ☐③照顧老人或病人 ☐④料理家務 ☐⑤其他 ☐☐☐☐☐
9. 請問您因為家庭因素而中斷工作離開職場合計多久？
☐①半年以內 ☐②半年～一年（含） ☐③一年以上～未滿三年 ☐
☐④三年以上～未滿五年 ☐⑤五年以上～未滿十年 ☐⑥十年以上
10. 請問您當時做這個選擇的影響因素為何？（可複選 3 項）
☐①自己想要全心投入家庭 ☐
☐②家人期待離職，專心照顧家庭 ☐
☐③工作薪資無法應付家庭照顧支出，只好自己照顧 ☐
☐④工作時間太長或地點太遠，難以兼顧家庭
☐⑤因為結婚懷孕而在職場遭受不平等對待
☐⑥想要兼顧工作與照顧幼兒，但雇主不願提供育兒支持
☐⑦想要兼顧工作與照顧家人（老人或病人），但雇主不願提供照顧家人支持
☐⑧其他
11. 請問從沒有中斷工作者，從開始就業至今工作多久了？
☐①半年以內 ☐②半年～一年（含） ☐③一年以上～未滿三年 ☐
☐④三年以上～未滿五年 ☐⑤五年以上～未滿十年 ☐⑥十年以上
12. 請問您現在有沒有工作？
☐①有☐②沒有（跳答第 30 題） ☐
13. 請問您從事工作所屬行業為何？
☐①農、林、漁、牧☐②礦業及土石採取業☐③製造業 ☐
☐④電力及燃氣供應業 ☐⑤用水供應及污染整治業 ☐⑥營造業
☐⑦批發及零售業☐⑧運輸及倉儲業☐⑨住宿及餐飲業
☐⑩資訊及通訊傳播業☐⑪金融及保險業 ☐⑫不動產業

☐⑬專業、科學及技術服務業 ☐⑭支援服務業

☐⑮公共行政及國防；強制性社會安全 ☐⑯教育服務業

☐⑰醫療保健及社會工作服務業 ☐⑱藝術、娛樂及休閒服務業

☐⑲其他服務業

14. 請問您的從業身分為何？

☐①雇主 ☐②自營作業者 ☐③受政府僱用者 ☐④受私人僱用者

☐⑤無酬家屬工作者(家中有公司或事業，每週工作達 15 小時以上)

15. 請問您在工作場所主要的職業是什麼？

☐①民意代表、主管及經理人員 ☐②專業人員 ☐③技術員及助理專業人員

☐④事務支援人員 ☐⑤服務及銷售工作人員 ☐⑥農、林、漁、牧業生產人員

☐⑦技藝有關工作人員 ☐⑧機械設備操作及組裝人員

☐⑨基層技術工及勞力工 ☐⑩軍人

16. 請問您目前工作的性質屬於何者？

☐①全日長期一般工作 ☐②部分時間長期一般工作

☐③全日臨時性一般工作 ☐④部分時間臨時性一般工作 ☐⑤家庭代工

17. 請問以您目前所從事的主要工作已經做多久了？

☐①半年以內 ☐②半年～一年(含) ☐③一年以上～未滿三年

☐④三年以上～未滿五年 ☐⑤五年以上～未滿十年 ☐⑥十年以上

18. 請問您目前的主要工作場所(或公司)經常僱用員工人數(含外勞)有多少人？

☐①4 人以下 ☐②5-29 人 ☐③30-99 人 ☐④100-249 人

☐⑤250-499 人 ☐⑥500-999 人 ☐⑦1000 人以上 ☐⑧不知道

19. 請問您平均每天工作幾個小時？

☐①未滿 4 小時 ☐②4~未滿 6 小時 ☐③6~未滿 8 小時 ☐④8~未滿 10 小時

☐⑤10 小時以上

20. 請問您目前平均每月薪資為多少元(收入不穩定者，用全年工作收入平均來計算)？(薪資含本薪、津貼、加班費及獎金等)

☐①未滿 1 萬元 ☐②1 萬~未滿 2 萬元 ☐③2 萬~未滿 3 萬元

☐④3 萬~未滿 5 萬元 ☐⑤5 萬~未滿 8 萬元 ☐⑥8 萬~未滿 10 萬元

☐⑦10 萬~未滿 20 萬元 ☐⑧20 萬元以上 ☐⑨不知道/拒答

21. 請問您目前有沒有職業保險？

☐①有(如公保、勞保、農保、漁保、軍保) ☐②沒有

22. 請問您的工作場所有提供下列哪些支持女性及家庭的措施？〈可複選 6 項〉

- ☐①產假（包括流產假、安胎休養） ☐②育嬰假 ☐③家庭照顧假 ☐ ☐
- 哺乳室及集乳室☐⑤懷孕女性員工可申請工作調動 ☐ ☐
- ☐⑥為撫育未滿3歲子女得減少或調整工作時間 ☐⑦不知道或都沒有提供 ☐ ☐

23. 請問您在您的工作場所有申請過下列哪些支持女性及家庭的措施？〈可複選6項〉

- ☐①產假（包括流產假、安胎休養） ☐②育嬰假 ☐③家庭照顧假 ☐ ☐
- 哺乳室及集乳室 ☐⑤懷孕女性員工可申請工作調動 ☐ ☐
- ☐⑥為撫育未滿3歲子女得減少或調整工作時間 ☐⑦都沒有申請過 ☐ ☐

24. 請問您最近半年有沒有轉換工作的打算？

- ☐①沒有（請跳答第29題）☐②有 ☐

25. 請問您想轉換工作的個人因素是什麼？〈可複選3項〉

- ☐①興趣能力無法發揮☐②想進修或準備考試 ☐③想自行創業 ☐
- ☐④想多照顧家庭 ☐⑤工作太累壓力太大 ☐⑥健康因素 ☐
- ☐⑦不想工作 ☐⑧其他 ☐⑨沒有個人因素（跳答第26題） ☐

26. 請問您想轉換工作的職場因素是什麼？〈可複選3項〉

- ☐①要兼顧工作與照顧幼兒，但雇主不願提供育兒支持 ☐
- ☐②想要兼顧工作與照顧家人（老人或病人），但雇主不願提供照顧家人支持 ☐
- ☐③因為結婚或懷孕而在職場上遭不平等對待 ☐
- ☐④在職場中遭受歧視或差別待遇（如中高齡、國籍、性別） ☐
- ☐⑤待遇太低 ☐⑥工作時間太長或常需加班
- ☐⑦工作環境不好（如工作環境差、工作無發展前景、公司經營困難）
- ☐⑧與主管同事相處困難 ☐⑨其他
- ☐⑩沒有職場因素

27. 如果您想換工作，主要考慮的因素有哪些？（可複選三項）

- ☐①工作時間及地點 ☐②工作可以兼顧家庭☐③家人親友是否可以接受 ☐
- ☐④自己的興趣與能力☐⑤薪資與福利制度 ☐⑥職涯發展前景 ☐
- ☐⑦工作是否能穩定、做久☐⑧其他 ☐

28. 如果您想換工作，您想做哪方面的工作？

29. 請問就您個人職涯前景，您想要加強哪些職場能力？（可複選8項）（跳答44題）

- ☐①專業技能 ☐②電腦資訊能力 ☐③外語能力 ☐④取得執照
☐⑤問題解決能力 ☐⑥創新研發能力 ☐⑦溝通與情緒管理能力
☐⑧其他

☐☐☐☐
☐☐☐☐

30. 請問您結束上一份工作或不曾工作至今，已經多久沒有工作？

- ☐①半年以內 ☐②半年～一年（含） ☐③一年以上～未滿三年
☐④三年以上～未滿五年 ☐⑤五年以上～未滿十年 ☐⑥十年以上

☐

31. 請問您現在沒有工作的原因？（可複選 10 個）

- ☐①照顧小孩 ☐②照顧家人（老人、病人、身心障礙家人）☐③料理家務
☐④家人反對外出工作☐⑤家中經濟許可，無須工作☐⑥在學或準備升學或考試
☐⑦健康不佳☐⑧退休☐⑨找不到工作 ☐⑩其他

☐☐☐☐
☐☐☐☐
☐☐

32. 請問您最近半年是否有在找工作？

☐

- ☐①沒有（請跳答第 44 題） ☐②有

33. 請問您最近半年找工作的壓力有多大？

- ☐①沒有壓力☐②有點壓力☐③普通☐④蠻有壓力☐⑤非常有壓力

☐

34. 請問您如果再就業，對下列問題的心理擔憂程度如何？

	一點也不擔心 ①	不大擔心 ②	普通擔心 ③	蠻擔心的 ④	非常擔心 ⑤	
34.工作與家庭衝突 （工作時間調適困難、影響家庭生活）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35.工作人際與環境調適 （工作場所陌生、人際相處不易）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
36.工作技能信心問題 （技術能力落伍或趕不上同事）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
37.工作定位問題 （不好意思做低階層工作）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
38.工作與自我 （沒有自己的時間、生活品質受影響）	☐	☐	☐	☐	☐	☐

39. 請問您目前尋找工作的方法？（可複選 10 項）

- ☐①私立就業服務機構（民間人力銀行、人才仲介、獵人頭公司） ☐☐☐☐
- ☐②政府就業服務機構（就服中心/站/台、全國就業 e 網、縣市政府求才官網） ☐☐☐☐
- ☐③企業官方網站 ☐④社福團體的就業服務 ☐☐☐☐
- ☐⑤就業博覽會／校園徵才 ☐⑥學校老師／就業輔導單位推薦 ☐☐
- ☐⑦報章雜誌之求才廣告 ☐⑧招貼廣告（店面或社區佈告欄） ☐☐☐☐
- ☐⑨親友推薦介紹 ☐⑩其他 ☐☐☐☐

40. 如果您想找工作，考慮的主要因素有哪些？（可複選 3 項）

- ☐①工作時間及地點 ☐②工作可以兼顧家庭 ☐③家人親友可否接受 ☐☐☐☐
- ☐④自己的興趣與能力 ☐⑤薪資與福利制度 ☐⑥職涯發展前景 ☐☐☐☐
- ☐⑦工作是否能穩定、做久 ☐⑧只要被錄用就好了 ☐⑨其他 ☐☐☐☐

41. 請問在找工作過程中，您想要找的工作性質為何？

- ☐①全日臨時性工作 ☐②部分時間臨時性工作 ☐③全日長期工作 ☐☐☐☐
- ☐④部分時間長期工作 ☐☐☐☐

42. 如果您想找工作，您想做哪方面的工作？

☐☐☐☐

43. 請問您未找到工作的原因為何？（可複選 9 項）

- ☐①專長不合 ☐②教育程度限制 ☐③年齡限制 ☐④語言能力限制 ☐☐☐☐☐
- ☐⑤待遇不合 ☐⑥工作時間不合 ☐⑦工作地點不合 ☐⑧婚姻家庭限制 ☐☐☐☐☐
- ☐⑨其他 ☐☐☐☐☐

44. 請問您目前需要政府提供什麼就業服務？（可複選 6 項）

- ☐①就業資訊 ☐②就業諮詢與媒合 ☐③生涯輔導與座談 ☐④職業訓練 ☐☐☐☐☐
- ☐⑤創業輔導 ☐⑥其他 ☐⑦不需要 ☐☐☐☐☐

45. 請問您想不想要參加政府或民間機構所辦理的職業訓練？

- ☐①想（續答第 46 題） ☐②不想（跳答第 47 題） ☐☐☐☐
- ☐③目前尚無想法（跳答第 48 題） ☐☐☐☐☐

46. 請問您最想要參加的職訓是什麼？（可複選 11 項）

- ☐①電腦資訊類 ☐②餐飲廚藝烘焙 ☐③手工藝品製作 ☐④美容美髮類 ☐☐☐☐☐
- ☐⑤服務類（超商/餐飲/行銷） ☐⑥家務管理清潔類 ☐☐☐☐☐
- ☐⑦托育/居家照顧服務 ☐⑧紡織服飾類 ☐⑨機電電子類 ☐⑩營建土木 ☐☐☐☐☐

類 ☐ 98 其他

47. 請問您不想要參加職業訓練的原因？（可複選 8 項）

- ☐ ①擔心找不到與訓練相關工作 ☐ ②目前所知職訓內容遠景不佳
☐ ③職訓地點離家太遠 ☐ ④擔心家人照顧問題
☐ ⑤無法負擔參與職訓的花費 ☐ ⑥因為目前找工作，沒有時間參加
☐ ⑦覺得不需要 ☐ 98 其他

☐☐☐☐

☐☐☐☐

48. 請問您有 12 歲以下的小孩嗎？

- ☐ ①沒有（跳答第 56 題） ☐ ②有

☐

49. 請問您有幾名 12 歲以下的小孩？

- ☐ ①1個 ☐ ②2個 ☐ ③3個 ☐ ④4個 ☐ ⑤5個 ☐ ⑥6個（含）以上

☐

50. 請問您目前對於 12 歲以下之子女的「照顧方式」為何？（可複選）

- ☐ ①自己帶（0～未滿 3 足歲） ☐ ②自己帶（3～未滿 6 足歲）
☐ ③自己帶（7～12 歲，小學） ☐ ④0～12 歲全部自己帶（跳答第 53 題） ☐ ⑤付費的托育或安親（0～未滿 3 足歲） ☐ ⑥付費的托育或安親（3～未滿 6 足歲）
☐ ⑦付費的托育或安親（7～12 歲，小學）

☐☐☐☐

☐☐☐

51. 請問您目前對於 12 歲以下之子女的「托育方式」為何？（可複選）

- ☐ ①來家或送托的褓姆（0～未滿 3 足歲）
☐ ②來家或送托的褓姆（3～未滿 6 足歲）
☐ ③來家或送托的褓姆（7～12 歲，小學）
☐ ④在家或送托親人（0～未滿 3 足歲）
☐ ⑤在家或送托親人（3～未滿 6 足歲）
☐ ⑥在家或送托親人（7～12 歲，小學）
☐ ⑦公立幼兒園／育嬰中心／安親班（0～未滿 3 足歲）
☐ ⑧公立幼兒園／育嬰中心／安親班（3～未滿 6 足歲）
☐ ⑨公立幼兒園／育嬰中心／安親班（7～12 歲，小學）
☐ ⑩私立幼兒園／育嬰中心／安親班（0～未滿 0 足歲）
☐ ⑪私立幼兒園／育嬰中心／安親班（3～未滿 6 足歲）
☐ ⑫私立幼兒園／育嬰中心／安親班（7～12 歲，小學）
☐ ⑬工作場所附設幼兒園（0～未滿 3 足歲）
☐ ⑭工作場所附設幼兒園（3～未滿 6 足歲）
☐ ⑮工作場所附設幼兒園（7～12 歲，小學）

☐☐☐☐

☐☐☐☐

☐☐

52. 請問您對於 12 歲以下之子女的「托育時間」為何？

- ☐ ①平日半天或夜間（0～未滿 3 足歲）

☐☐☐☐

☐②平日半天或夜間（3～未滿6足歲）

☐☐☐☐

☐③平日半天或夜間（7～12歲，小學）

☐④平日上、下午（0～未滿3足歲）

☐☐

☐⑤平日上、下午（3～未滿6足歲）

☐⑥平日上、下午（7～12歲，小學）

☐⑦平日24小時（0～未滿3足歲）

☐⑧平日24小時（3～未滿6足歲）

☐⑨平日24小時（7～12歲，小學）

☐⑩平日及假日的白天或全天（0～未滿0足歲）

☐⑪平日及假日的白天或全天（0～未滿6足歲）

☐⑫平日及假日的白天或全天（7～12歲）

☐⑬其他

53. 請問您目前12歲以下之子女的「在家時的主要照顧者」為何？（☐⑬其他）

☐

54. 請問您對於12歲以下之子女的「每月托育／安親費用占家庭收入多少％」

☐①無此費用 ☐②1～未滿10% ☐③10～未滿20%

☐

☐④20～未滿40% ☐⑤40～未滿60% ☐⑥60%以上

55. 請問您每天平均花多少時間照顧12歲以下之子女？

☐①2小時（含）以下 ☐②2小時以上～未滿4小時

☐

☐③4小時以上～未滿6小時 ☐④6小時以上～未滿8小時

☐⑤8小時以上～未滿12小時 ☐⑥12小時以上

56. 請問您家人中是否有日常生活起居需長期照顧的人（65歲以上或12～64歲之生病或有身心障礙的家人）？

☐①有（包括住在機構者）☐②沒有（跳答第63題）

☐

57. 請問您家中照顧老人或生病的家人共有幾人？（可複選）

☐①1人(65歲以上老人)☐②2人(65歲以上老人)☐③3人以上(65歲以上老人)☐④1人(12～64歲家人)☐⑤2人(12～64歲家人)☐⑥3人以上(12～64歲家人)

☐☐

58. 請問您家中目前照顧老人或生病的家人「照顧方式」為何？（可複選）

☐①家中與機構皆使用（65歲以上老人）

☐☐☐

☐②家中與機構皆使用（12～64歲家人）

☐☐☐

☐③完全在機構照顧（65歲以上老人）

☐④完全在機構照顧（12～64歲家人）

☐⑤完全在家中照顧（65歲以上老人）（跳答第60題）

☐⑥完全在家中照顧（12～64歲家人）（跳答第60題）

59. 請問您家中目前照顧老人或生病的家人之「照顧時間」為何？（可複選）

☐①平日上下午（65歲以上老人）☐②平日上下午（12～64歲家人）

☐☐☐☐

☐③平日半天（65歲以上老人）☐④平日半天（12～64歲家人）

- ☐⑤平日 24 小時（65 歲以上老人）☐⑥平日 24 小時（12~64 歲家人）☐☐☐☐
- ☐⑦平日及假日白天或全天（65 歲以上老人）
- ☐⑧平日及假日白天或全天（12~64 家人）☐⑨其他☐
60. 請問您家中目前照顧老人或生病的家人「在家時的主要照顧者」為何？(可複選)
- ☐①自己（65 歲以上老人）☐②自己（12~64 歲家人）☐☐☐☐
- ☐③父母（65 歲以上老人）☐④父母（12~64 歲家人）☐☐☐☐
- ☐⑤外籍勞動者（65 歲以上老人）☐⑥外籍勞動者（12~64 歲家人）
- ☐⑦其他親屬（65 歲以上老人）☐⑧其他親屬（12~64 歲家人）☐
- ☐⑨其他
61. 請問您家中目前照顧老人或生病的家人「每月照顧費用佔家庭收入多少％」？
- ☐①無此費用☐②1%~未滿 10%☐③10%~未滿 20%☐
- ☐④20%~未滿 40%☐⑤40%~未滿 60%☐⑥60%以上
62. 請問您每天平均花多少時間照顧老人或生病家人？
- ☐①2 小時（含）以下☐②2 小時~未滿 4 小時☐
- ☐③4 小時~未滿 6 小時☐④6 小時~未滿 8 小時
- ☐⑤8 小時~未滿 12 小時☐⑥12 小時以上
63. 請問您每天平均運用幾小時處理家務（扣除照顧子女、老人及身障者）？
- ☐①未滿 1 小時☐②1 小時~未滿 2 小時☐③2 小時~未滿 4 小時☐
- ☐④4 小時~未滿 8 小時☐⑤8 小時以上
64. 請問您家中一般家務主要由誰處理？(可複選 5 項)
- ☐①自己☐②配偶☐③同住父母及成年家人☐☐☐
- ☐④子女☐⑤幫傭☐⑥沒什麼家務需要處理☐☐
65. 整體而言，您對目前的家庭生活滿意嗎？
- ☐①很滿意☐②還算滿意☐③普通☐④不太滿意☐⑤很不滿意☐
- ☐⑥沒有意見☐⑦拒答
66. 請問您目前對於托育或托老，何者較有需求？
- ☐①托育（續答第 67、68、69 題，後跳答 73 題）☐
- ☐②托老（跳答第 70 題）☐③兩者都有☐④兩者皆無（跳答第 73 題）
67. 下列政府現行的托育政策與服務措施，哪些是您「使用過的」？(可複選 11 項)
- ☐①生育津貼☐②補助托育或自行照顧子女費用（2 歲前）☐☐☐☐
- ☐③社區保母支持系統（強化媒合、訓練督導）☐☐☐☐
- ☐④托育資源中心☐⑤公設民營托嬰中心☐⑥公立托兒所☐☐
- ☐⑦臨時性托育所☐⑧小學兒童課後照顧／假日／寒暑假育樂營隊
- ☐⑨弱勢民眾就業或參加職訓之托育托老補助
- ☐⑩台中市勞工大學托育服務☐⑪獎勵雇主辦理托育措施計畫
- ☐⑫不知道或沒使用過

68. 下列政府現行的托育政策與服務措施，哪些是您「目前家庭生活狀況需要的」？（可複選 11 項）

- ☐①生育津貼 ☐②補助托育或自行照顧子女費用（2 歲前）
☐③社區保母支持系統（強化媒合、訓練督導）
☐④托育資源中心 ☐⑤公設民營托嬰中心 ☐⑥公立托兒所
☐⑦臨時性托育所 ☐⑧小學兒童課後照顧／假日／寒暑假育樂營隊
☐⑨弱勢民眾就業或參加職訓之托育托老補助
☐⑩台中市勞工大學托育服務 ☐⑪獎勵雇主辦理托育措施計畫
☐⑫都不需要

☐☐☐☐
☐☐☐☐
☐☐

69. 請問就上述的托育政策與服務措施，對您最有幫助的項目有哪些？（可複選 3 項）※第 66 題選（1）「托育」者，務必記得勾選選項 95

- ☐①生育津貼 ☐②補助托育或自行照顧子女費用（2 歲前）
☐③社區保母支持系統（強化媒合、訓練督導）
☐④托育資源中心 ☐⑤公設民營托嬰中心 ☐⑥公立托兒所
☐⑦臨時性托育所 ☐⑧小學兒童課後照顧／假日／寒暑假育樂營隊
☐⑨弱勢民眾就業或參加職訓之托育托老補助
☐⑩台中市勞工大學托育服務 ☐⑪獎勵雇主辦理托育措施計畫
☐⑫都沒有幫助 ☐⑬第 66 題勾選①托育者，務必勾選此選項（跳答第 73 題）

☐
☐
☐
☐

70. 下列政府現行的托老或長期照顧措施，哪些是您「使用過的」？（可複選 10 項）

- ☐①中低收入老人生活津貼 ☐②社區關懷據點
☐③老人日間照顧中心 ☐④家庭托顧
☐⑤老人社區休閒樂齡活動中心 ☐⑥長期照顧機構
☐⑦居家服務／送餐服務 ☐⑧居家護理與復健
☐⑨交通接送服務（復康巴士） ☐⑩照護者喘息服務
☐⑪都沒有

☐☐☐☐
☐☐☐☐
☐☐

71. 下列政府現行的托老或長期照顧措施，以您目前家庭生活狀況哪些是「需要的」？（可複選 10 項）

- ☐①中低收入老人生活津貼 ☐②社區關懷據點
☐③老人日間照顧中心 ☐④家庭托顧
☐⑤老人社區休閒樂齡活動中心 ☐⑥長期照顧機構
☐⑦居家服務／送餐服務 ☐⑧居家護理與復健
☐⑨交通接送服務（復康巴士） ☐⑩照護者喘息服務
☐⑪都不需要

☐☐☐☐
☐☐☐☐
☐☐

72. 請問您就上述的托老政策與服務措施，對您最有幫助的項目，依序是哪三項？

- ☐①中低收入老人生活津貼 ☐②社區關懷據點
☐③老人日間照顧中心 ☐④家庭托顧

☐
☐

- ☐⑤老人社區休閒樂齡活動中心 ☐⑥長期照顧機構 ☐
☐⑦居家服務/送餐服務 ☐⑧居家護理與復健
☐⑨交通接送服務（復康巴士） ☐⑩照護者喘息服務
☐⑪都沒幫助

73. 本調查在六到八月將舉辦三場座談會（約二至三小時，將致贈出席費），請問您是否有意願參加？

- ☐①願意，可參加在職婦女座談 ☐②願意，可參加待業婦女座談 ☐
☐③沒有意願

最後，請問您對於促進婦女就業、在托育托老政策方面，您認為政府可以提供哪些協助措施？
如您有其他任何寶貴意見，歡迎告訴我們，讓我們一起來努力！謝謝您！



9核定機關：臺中市政府主計處
核定文號：中市主三字第1030005538號
有效期間：民國一〇三年八月底止

1. 本調查依據「統計法」第二十條規定「政府辦理統計時，被調查者無論為機關、團體或個人，均有據實詳盡報告之義務。」
2. 本表所填資料僅供施政決策之參考，個別資料絕對保密，不做其他用途，請惠予合作，詳盡填報

附錄二【事業單位問卷】

103 年臺中市婦女勞動參與概況暨家庭托兒托老需求研究調查

臺中市政府為瞭解事業單位對僱用女性勞工之現況及看法，減輕員工家庭照顧負擔，提升女性勞動參與率，特委託東海大學社會工作學系進行「103年臺中市婦女勞動參與概況暨家庭托兒托老需求研究調查」，敬請 貴公司負責人或人事相關部門主管撥冗協助填答。整體統計分析結果僅供研訂施政決策之參考，個別資料絕對保密，不做其他用途，敬請安心填答。

此研究非常需要 貴公司的寶貴意見，懇請您撥冗15分鐘左右協助填答。如您對調查研究有任何疑義，請至臺中市政府勞工局首頁左邊「婦女勞動參與調查」查詢相關訊息（本調查研究訊息公告網址：<http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=1142358&ctNode=18424&mp=117010>），或電洽臺中市政府勞工局：(04) 2228-9111分機35305（蔡小姐），我們必詳細為您解說。

麻煩您於收到問卷一週內（103年6月底前），將問卷填妥放入回郵信封寄回。誠摯感謝您與貴公司的協助。

主辦單位：臺中市政府勞工局

執行單位：東海大學（社會工作學系）

公司名稱		樣本編號 (研究單位填寫)	區 域		編 號			
工作部門								
填表人姓名		職 稱	☐ ①負責人 ☐ ②人力資源/人事部門主管 ☐ ③其他（請說明）_____					
公司電話	(公司) _____	分機 _____	(手機) _____		①郵寄 ②電訪 ③面訪			

1-6

☐

☐

一、公司基本資料（請您於問題中勾選☒，問卷最右側框格為過錄欄，研究單位自行過錄填寫）

請問貴公司的行業為？

過錄欄

1.

- | | | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| ☐ ①工業 | ☐ ①礦業及土石採取業 | ☐ ②製造業 | ☐ ③電力及燃氣供應業 |
| | ☐ ④用水供應及污染整治業 | ☐ ⑤營造業 | |
| ☐ ②服務業 | ☐ ⑥批發及零售業 | ☐ ⑦運輸及倉儲業 | |
| | ☐ ⑧住宿及餐飲業 | ☐ ⑨資訊及通訊傳播業 | |
| | ☐ ⑩金融及保險業 | ☐ ⑪不動產業 | |

- ☐⑫專業、科學及技術服務業 ☐⑬支援服務業
☐⑭教育服務業 ☐⑮醫療保健及社會工作服務業
☐⑯藝術、娛樂及休閒服務業 ☐⑰其他服務業

請問貴公司或主要生產場所所在的區域為？

2. ☐①臺中市區 ☐①西區 ☐②西屯區 ☐③北區 ☐④北屯區
☐⑤中區 ☐⑥東區 ☐⑦南區 ☐⑧南屯區
☐②大屯 ☐⑨霧峰區 ☐⑩太平區 ☐⑪大里區 ☐⑫烏日區
☐③海線 ☐⑬大肚區 ☐⑭龍井區 ☐⑮沙鹿區 ☐⑯梧棲區
☐④山線 ☐⑰清水區 ☐⑱大安區 ☐⑲大甲區 ☐⑳外埔區
☐㉑大雅區 ☐㉒潭子區 ☐㉓豐原區 ☐㉔后里區
☐㉕神岡區 ☐㉖新社區 ☐㉗石岡區 ☐㉘東勢區
☐㉙和平區

請問目前貴公司的人力規模（含外勞、運用派遣、部分工時）約為多少人？

3. ☐①4人以下 ☐②5-29人 ☐③30-99人 ☐④100-249人
☐⑤250-499人 ☐⑥500-999人 ☐⑦1000人以上

請問貴公司目前員工人數（含外勞）總共多少人？_____ 人

4. _____

請問貴公司女性員工所占比率？

5. ☐①未滿25% ☐②25%~未滿50% ☐③50%-未滿75% ☐④75%以上

請問貴公司女性員工組成概況？

6.

項目別		女性人數	項目別		女性人數
1. 職位	①管理職	人	3. 學歷	①小學以下	人
	②專業技術職	人		②國(初)中	人
	③行政事務職	人		③高中(職)	人
	④基層生產職	人		④專科	人
	⑤銷售業務職	人		⑤大學(院)	人
	⑥其他	人		⑥研究所以上	人
2. 年齡	①未滿25歲	人	4. 工作型態	①全日工作	人
	②25-未滿35歲	人		②部分時間	人
	③35-未滿45歲	人	5. 女性員工人數（合計）：_____ 人	臨時/短期/按日/按時、 按件計酬/ 契約(建教合作)	人
	④45-未滿55歲	人			
	⑤55-未滿65歲	人			
	⑥65歲以上	人			

21-44
45-68
69-92
93-100
101-104
105-108

二、求才管道、職缺補實時間、需求職類、僱用考量

1. 請問貴公司在招募員工時通常都透過哪些求才管道？（可複選）

- ☐①私立就業服務機構（民間人力銀行、人才仲介、獵人頭公司）

- ☐②政府就業服務機構（就服中心/站/台、全國就業e網、縣市政府求才官網）
☐③企業官方網站 ☐④社福團體的就業服務
☐⑤就業博覽會／校園徵才 ☐⑥學校老師／就業輔導單位推薦／建教合作
☐⑦報章雜誌之求才廣告 ☐⑧招貼廣告（店面或社區佈告欄）
☐⑨公司員工或親友推薦介紹 ☐⑩其他_____

☐
☐
☐
☐
☐

2. 最近一年，請問貴公司從辦理求才登記到正式僱用員工，花費多少時間？

- ☐①未滿一週 ☐②一週~未滿兩週 ☐③兩週~未滿四週
☐④四週~未滿三個月 ☐⑤三個月~未滿六個月 ☐⑥六個月以上

☐

3. 整體而言，請就貴公司僱用女性員工的經驗來看，女性員工的優勢為何？（可複選）

- ☐①協調溝通能力比較好 ☐②團隊合作性較佳 ☐③工作責任心較好
☐④心思比較細膩 ☐⑤服從性較高 ☐⑥語言能力較佳
☐⑦專業能力不輸男性 ☐⑧薪資要求比較低 ☐⑨人力運用較有彈性
☐⑩其他（請說明_____）

☐
☐
☐
☐

4. 整體而言，請問貴公司僱用女性員工有沒有碰到下列狀況或困擾？（可複選）

- ☐①僱用女性成本高 ☐②請假頻率較高 ☐③加班配合度與彈性小
☐④流動率高 ☐⑤調派工作較困難 ☐⑥較易因婚育離職
☐⑦易因家庭負擔而影響工作 ☐⑧再訓練成本較高 ☐⑨體力較差
☐⑩專業知能不足（訓練、效率、技術、創新） ☐⑪女性情緒困擾多
☐⑫工作責任心較差 ☐⑬其他_____

☐
☐
☐
☐
☐

5. 請問貴公司招募僱用女性員工時，下列因素的重要程度為何？

考慮因素		非常 不 重要					非常 重 要	
		①	②	普通 ③	重要 ④	⑤		
(1)	學歷	☐	☐	☐	☐	☐		
(2)	工作經歷	☐	☐	☐	☐	☐		
(3)	年資	☐	☐	☐	☐	☐		
(4)	年齡	☐	☐	☐	☐	☐		
(5)	證照	☐	☐	☐	☐	☐		
(6)	專業表現	☐	☐	☐	☐	☐		
(7)	工作績效	☐	☐	☐	☐	☐		
(8)	語言能力	☐	☐	☐	☐	☐		
(9)	體力	☐	☐	☐	☐	☐		
(10)	工作態度	☐	☐	☐	☐	☐		
(11)	溝通能力	☐	☐	☐	☐	☐		
(12)	成就動機	☐	☐	☐	☐	☐		
(13)	婚姻狀況	☐	☐	☐	☐	☐		
(14)	家中有無嬰幼兒需照顧	☐	☐	☐	☐	☐		
(15)	家中有無長輩需照顧	☐	☐	☐	☐	☐		

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

6. 請問貴公司未來一年是否有僱用女性的需求？

☐ ①沒有（跳至p4.「三、友善職場推動情形」繼續訪問）

☐ ②有，但僱用性別不拘（續答6-1題）

☐ ③有，偏好僱用女性（續答6-1題）

6-1. 對於想要重返職場之二度就業的女性，是否有僱用的意願？

☐ ①都可以，不管是否為二度就業 ☐ ②特別需要僱用二度就業女性 ☐ ③沒有

7. 請問貴公司未來一年有哪些職務考慮僱用女性？（僱用不拘性別者也屬之，可複選）

該職務希望僱用人數？該職務希望至少具備的學歷？

☐ ①管理職；預計僱用人數 _____ 人；學歷代碼 _____。

☐☐☐☐☐☐
☐ ②專業技術職，預計僱用人數 _____ 人；學歷代碼 _____。

☐☐☐☐☐☐
☐ ③行政事務職，預計僱用人數 _____ 人；學歷代碼 _____。

☐☐☐☐☐☐
☐ ④基層生產職，預計僱用人數 _____ 人；學歷代碼 _____。

☐☐☐☐☐☐
☐ ⑤銷售業務職，預計僱用人數 _____ 人；學歷代碼 _____。

☐☐☐☐☐☐
☐ ⑥其他 _____，預計僱用人數 _____ 人；學歷代碼 _____。

☐☐☐☐☐☐

學歷代碼①小學以下 ②國(初)中 ③高中(職) ④專科 ⑤大學(院) ⑥碩士以上

8. 請問若貴公司未來一年有僱用女性(僱用不拘性別者也屬之)需求，最希望僱用的工作型態為？

☐ ①全日工作 ☐ ②部分時間工作

8-1. 是否為短期/臨時/不穩定的按日、按時、按件計酬工作/契約（建教合作）

☐ ①是 ☐ ②否

三、友善職場推動情形

1. 請問貴公司有提供哪些支持女性及家庭的措施？答「是」者，再回答員工有無申請使用過？

請在空格☑	1. 是否有此措施		2. 員工有無申請過	
	①是	②否	①有	②沒有
①產假（包括流產假）	☐	☐	☐	☐
②安胎休養	☐	☐	☐	☐
③育嬰假	☐	☐	☐	☐
④家庭照顧假	☐	☐	☐	☐
⑤哺乳室或集乳室	☐	☐	☐	☐
⑥懷孕女性員工可申請工作調動	☐	☐	☐	☐
⑦為撫育未滿 3 歲子女得減少或調整工作時間	☐	☐	☐	☐

☐☐
☐☐
☐☐
☐☐
☐☐
☐☐
☐☐

請問貴公司過去至今是否有員工申請「育嬰留職停薪」？

2. ☐①有（續答第3題） ☐②沒有（跳答第5題） ☐③不知道（跳答第5題）

☐

員工申請「育嬰留職停薪」期間，請問貴公司人力如何因應？（可複選）

3. ☐①不遞補替代人員，直接調整同一部門人員因應 ☐②調用其他部門人員
☐③僱用派遣或兼職人員 ☐④僱用約僱人員 ☐⑤進用正職之新進人員
☐⑥其他（請說明：_____）

☐☐
☐☐☐
☐

申請育嬰留職停薪後之復職員工，請問貴公司怎麼考量復職之職位？（可複選）

4. ☐①恢復其原來的職位 ☐②公司考量員工意願後作調整
☐③由公司人事管理部門決定 ☐④由部門主管決定
☐⑤其他（請說明：_____）

☐☐
☐☐
☐

請問貴公司在推動友善職場相關措施時遭遇到的困難有哪些？（可複選）

5. ☐①法令缺乏彈性 ☐②政府的補助措施不夠 ☐③成本太高，影響獲利
☐④企業人力規模小，不利人力調度 ☐⑤負責人或高階主管不支持
☐⑥企業並不認同友善職場目標 ☐⑦企業本身不適合女性
☐⑧員工並未表達需求 ☐⑨員工共識不足 ☐⑩員工子女托育安全顧慮
☐⑪其他（請說明）_____

☐☐☐
☐☐
☐☐
☐☐☐
☐

請問貴公司是否有提供下列托育措施或活動？答「是」者，請再回答員工有無申請使用過？

請在空格☑	1. 是否有此措施		2. 員工有無申請過	
	①是	②否	①有	②沒有
①提供員工托（育）兒相關津貼	☐	☐	☐	☐
②提供員工臨時托育場所或服務	☐	☐	☐	☐
③與幼兒園、專業保母或相關托育機構簽約，員工托育享有優惠	☐	☐	☐	☐
④辦理親子活動	☐	☐	☐	☐
⑤實施彈性上下班	☐	☐	☐	☐
⑥公司有提供實物補助	☐	☐	☐	☐
⑦公司設有托兒所	☐	☐	☐	☐

☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐

7. 【公司設有托兒所者回答】請問貴公司是否知道、是否申請政府辦理職場托育服務措施的獎勵措施？（回答「知道」，請再回答有無申請；回答「有申請」者，請再回答滿意度）

請在空格☑	1. 是否知道		2. 有無申請		3. 對此措施滿意程度		
	①知道	②不知道	①有	②無	①滿意	②尚可	③不滿意
①補助興建托兒設施（最高200萬）	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
②補助更新或改善托兒設施費用（每年最高50萬）	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
③獎勵有托兒設施之企業，與其他雇主簽約辦理聯合托育	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------

☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------

☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------

8. 請問貴公司目前有提供哪些托老敬老措施？（可複選）

☐①補助托老費用 ☐②實物補助 ☐③設置托老場所 ☐④節慶敬老禮金或禮物
☐⑤以上皆無 ☐⑥不知道/拒答 ☐⑦其他（請註明）_____

☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------

四、促進婦女就業政策

1. 請問貴公司有無提供下列友善家庭職場的政策？答「是」者，請再回答員工有無申請使用過？

請在空格☑	1. 是否有此措施		2. 員工有無申請過	
	①是	②否	①有	②沒有
①彈性上下班措施	☐	☐	☐	☐
②彈性工作地點（含居家工作制）	☐	☐	☐	☐
③部分工時制	☐	☐	☐	☐

☐	☐
--------------------------	--------------------------

☐	☐
--------------------------	--------------------------

☐	☐
--------------------------	--------------------------

2. 請就貴公司的僱用經驗來看，政府提供哪些照顧兒童服務措施，可以提升女性勞動參與率？（最多選3項）

- ☐①提高生育津貼
- ☐②托育補助或自行照顧子女費用補助延長年齡（目前補助2歲前）
- ☐③社區保母系統（強化媒合、訓練與督導）
- ☐④普及托育資源中心
- ☐⑤增設公設民營托嬰中心
- ☐⑥增設公立托兒所
- ☐⑦提供夜間及假日臨時性托育服務
- ☐⑧延長小學課後照顧/假日/寒暑假育樂營隊時間
- ☐⑨弱勢民眾就業或參加職訓之托育補助
- ☐⑩提供雇主辦理托育措施的輔導與獎勵
- ☐⑪提高扶養子女稅賦減免
- ☐⑫其他(請說明) _____

☐☐
☐☐
☐☐

3. 請就貴公司的僱用經驗來看，政府提供哪些托老或長期照顧措施，可以提升女性勞動參與率？
（最多選3項）

- ☐①提供老人照顧津貼 ☐②增加稅式優惠（免稅額、扣除額）
- ☐③普及社區關懷據點 ☐④增設老人日間照顧中心
- ☐⑤加強辦理家庭托顧 ☐⑥增設老人社區休閒樂齡學習中心
- ☐⑦加強老人安養或長照機構的服務品質 ☐⑧居家服務／送餐服務
- ☐⑨居家護理或復健 ☐⑩提供就醫交通接送服務(復康巴士)
- ☐⑪照顧者喘息服務 ☐⑫無意見
- ☐⑬其他(請說明) _____

☐☐
☐☐
☐☐

4. 本研究在7-8月將舉辦雇主焦點團體座談會（約2-3小時，將致贈出席費），請問您是否有意願參加？或是願意推薦貴單位的合適人選。

- ☐①願意，姓名：_____；聯絡電話（公司或手機）：_____
- ☐②沒有意願

☐

5. 最後，請問貴公司對於促進婦女就業政策方面，您認為政府可以提供哪些協助措施？
如您有其他任何寶貴意見，歡迎告訴我們，讓我們一起來努力！謝謝您！

