

# **婦女再就業計畫(2023-2026)**

**勞動部**

中華民國 112 年 9 月 1 日

## 目錄

|                      |    |
|----------------------|----|
| 壹、緣起 .....           | 3  |
| 貳、現況 .....           | 3  |
| 參、目標 .....           | 4  |
| 肆、本計畫主辦機關及執行機關 ..... | 4  |
| 伍、適用對象與實施期程 .....    | 5  |
| 陸、策略與措施 .....        | 5  |
| 柒、預期效益與經費需求 .....    | 14 |
| 捌、計畫執行與督導考核 .....    | 15 |
| 玖、附錄 .....           | 15 |

## 壹、緣起

依衛生福利部 109 年 8 月「108 年 15-64 歲婦女生活狀況調查」，女性常因「結婚」、「生育」、「料理家務」等因素退出勞動市場，復職間隔時間亦隨年齡增長而逐漸延長，致勞動參與率逐年下降及偏低。臺灣面臨少子化與高齡化衝擊勞動市場，造成工作年齡人口逐漸減少，而零工經濟等多元就業型態發展，國人職業選擇多樣化，工作觀念也逐漸改變，偏好具自主性及彈性工時之工作人口增加，使得產業出現人力缺口。

為促進因家庭因素退出勞動市場 2 年以上之二度就業婦女重回職場，104 年就業服務法將二度就業婦女納為特定對象致力促進就業，並得發給相關津貼或補助金，隨著時代的演變，許多婦女在兼顧家庭與經濟的狀況下，多元就業型態、彈性工時工作的需求與日俱增，為鼓勵及促進婦女再就業，爰擴大對象為因家庭因素退出勞動市場 6 個月以上之婦女，再者，跨部會的合作，友善職場的推動與營造，也是提升婦女再就業意願及續留職場的關鍵因素之一，另配合國內疫後缺工各項措施，建構就業服務網絡，運用自主訓練獎勵、再就業獎勵及雇主工時調整獎勵等措施，提升勞動參與率，特訂定本計畫。

## 貳、現況

依行政院主計總處統計資料顯示，臺灣地區女性勞動參與率 101 年突破 50%後逐年提高，101 年 50.19%逐年穩定成長至 111 年 51.61%，低於 OECD 國家 110 年平均 52.4%，以年齡來看，25 至 29 歲女性勞動力參與率接近九成達到高峰，而後隨年齡增長而逐漸下降，未再出現第二次高峰之發展型態，於 50 歲後低於美國、日本、韓國等主要國家，有別於日本、韓國女性隨子女成長後重返勞動市場使勞動參與率呈現 M 字發展。

行政院 2023 年性別圖像顯示，2019 年臺灣高等教育畢業生共計約 31.4 萬人，女性 16.4 萬人占 52%，且女性專科畢業占 72%，大學

畢業占 52.8%，再依行政院主計總處 111 年統計資料，就業女性從事民意代表、主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員占 35.3%，許多女性因家庭因素退離職場前，已擁有一定專業技能或擔任一定職位，然而隨著全球經濟與社會環境快速變遷，更迭出新的科技技術，產業智慧化，婦女想要順利重返職場，常需在原有專業技能的基礎下，因應科技新時代的發展，更新及精進專業技能。

隨著產業缺工以及高齡社會的來臨，如何提高因家庭因素退出勞動市場的婦女重返職場，都是各界關注的議題，在鼓勵婦女投入勞動市場的前提下，更應優先思考如何協助企業營造一個具備友善職場的環境，如何協助婦女面對少子化的托育問題、高齡化的托老問題，以及工作型態轉型的問題，在工作與家庭雙重角色要求與壓力下，友善職場的推動與營造、工時制度的調整或部分工時工作的提供，皆有助於提升婦女再就業的意願，也使婦女更樂於工作並提高工作表現，因此對婦女來說，友善性越高，也越容易留任女性優秀員工，友善職場的推動與執行，更需要跨部會共同合作與努力。

又依內政部移民署統計 111 年底女性新住民總計 52 萬 2 千人，占臺灣人口比率約 2.24%，面對臺灣高齡化、少子女化，導致勞動人口供給的縮減下，學者更指出若能儘早使女性新住民盡早成為臺灣的勞動市場生力軍，將能成為填補國內產業勞動力的最佳來源，對臺灣未來勞動力的質與量皆會有相當助益。

#### 參、 目標

- 一、 深化就業服務，善用就業促進措施，促進就業。
- 二、 精進職業技能，運用就業獎勵，穩定就業。
- 三、 跨部會合作營造友善職場，鼓勵工時調整，提升勞動參與。

#### 肆、 本計畫主辦機關及執行機關

- 一、 主辦機關：本部及本部勞動力發展署(以下簡稱發展署)。

二、執行機關：本部發展署所屬分署(以下簡稱分署)、發展署委辦就業中心業務之直轄市政府及臺北市就業服務處(以下簡稱直轄市政府)。

#### 伍、適用對象及實施期程

##### 一、適用對象

(一) 因家庭因素退出勞動市場一百八十日以上之婦女，為本計畫適用對象。退出勞動市場一百八十日以上，起算指下列情形之一：

1、自最近一次勞工保險效力停止之次日起算。

2、未有勞工保險投保紀錄者，自其最後任職事業單位出具服務證明所載離職日之次日起算。

前款所稱家庭因素之資格要件及檢附資料，比照就業服務法第二十四條第一項第七款之規定。

(二) 本計畫所定雇主，僱用婦女或請領雇主工時調整及期間，為就業保險投保單位之民營事業單位、團體或私立學校，並向公立就業服務機構辦理求才登記者。

前款所稱團體，指依人民團體法或其他法令設立者。但不包括政治團體及政黨。

##### 二、實施期程

自中華民國一百一十二年九月一日起至一百一十五年八月三十一日止，並得視辦理成效公告調整。

#### 陸、策略與措施

##### 一、提供個別化就業服務及協助措施

(一) 透過一案到底就業服務，提供就業諮詢、職業訓練、失業認定、技能檢定及創業資訊等相關服務，並於其就業後持續追蹤就業狀況，掌握就業情形。

(二) 運用就業促進措施，協助重返職場：

1、對於就業性向不明確之婦女，提供職涯規劃、深度諮詢、職業心理測驗評量與職涯規劃等服務，協助其就業，並提

供就業觀摩、就業市場資訊及就業促進研習活動，增進其尋職技巧，以利就業準備。

- 2、為鼓勵雇主僱用婦女，提供僱用獎助津貼，提高雇主僱用意願。
- 3、鼓勵事業單位或團體提供職場學習及再適應機會，協助婦女做好就業準備及就業適應，進而協助其重返職場。
- 4、提供短期安置之臨時性工作機會，協助其與職場接軌，補助事業單位或團體提供就業準備及就業適應機會。
- 5、運用多元就業開發方案，結合民間團體執行具地方產業特色與發展前景計畫，提供在地就業機會。
- 6、提供創業諮詢輔導及創業研習課程，並協助其申請創業貸款及貸款利息補貼。
- 7、辦理婦女勞動相關研究，作為政策推動之參考。

(三) 提供職場關懷及追蹤輔導：

- 1、增強婦女就業意願及動機，協助就業準備、陪同面試，於其就業過程持續給予支持，協助穩定就業。
- 2、提供婦女推介就業及職場關懷，於其就業後180日內持續追蹤關懷。

二、 鼓勵婦女更新及精進原有技能，重返職場並穩定就業

(一) 針對技能不足之婦女，由分署及直轄市政府提供職涯輔導及職訓諮詢，協助婦女依職能提升需求適性參訓。符合就業服務法第24條所定特定對象資格者，另提供訓練期間職業訓練生活津貼，每月按基本工資之60%發給，2年內最長補助6個月。

(二) 針對已有專業技能，鼓勵了解職場最新技術，並更新及精進職能，辦理自主訓練獎勵應符合下列規定：

- 1、婦女向台灣就業通網站婦女再就業專區或分署提送自主訓練獎勵申請，應檢附下列文件：
  - (1)自主訓練獎勵申請書、計畫書。
  - (2)身分證明文件。

(3)同意代為查詢就業保險、勞工保險及勞工職業災害保險資料委託書。

(4)其他足資證明因家庭因素退出勞動職場之資料或切結書。

2、自主訓練計畫書應包括下列內容：

(1)基本資料：姓名、年齡、聯絡方式、最高學歷、專長、工作經歷、最近一次退出勞動職場事由、參加目的、規劃自主訓練計畫領域、機構及進修課程名稱等。

(2)計畫內容：訓練動機、自主訓練課程規劃與準備、未來就業關聯性及就業規劃、復職期間自我提升或求職經驗及其他補充事項。

(3)課程範圍：精進及更新婦女原有技能並以就業導向之課程，不含本署所屬各分署自、委辦或補助辦理失業者職業訓練之相關課程、大專院校之學程、學分或學位課程。

3、婦女提送自主訓練計畫未檢齊第1目規定文件，經分署通知限期補正，屆期未補正者，不予受理。

4、自主訓練獎勵經分署審查，以書面審查為原則，如有疑義案件，分署可審酌並視案件類型及疑義，必要時得邀集相關領域學者專家三至五人召開會議審查，審查項目及標準如附件，經審核通過後，始得適用自主訓練獎勵。

5、審核通過之自主訓練獎勵完成訓練，於自主訓練期滿之次日起三十日內，向原審核通過之分署申請第一次自主訓練獎勵，並應檢附結訓證書或證明、自主訓練心得報告與就業規劃及辦理求職登記。

6、完成自主訓練之次日起一百八十日內，經由公立就業服務機構推介或自行就業婦女，於就業次日起三十日內，向原申請自主訓練獎勵分署，申請第二次自主訓練獎勵。

7、婦女完成自主訓練並依第五目檢附申請文件及辦理求職登記，核發獎勵金新臺幣(以下同)二萬元，完成自主訓練一百八十日內由公立就業服務機構推介或自行就業者，再核發獎勵金一萬元。

8、婦女申請本計畫自主訓練課程期間，與下列補助，擇一適

用，不得重複：

- (1)失業者職前訓練計畫。
- (2)充電起飛計畫。
- (3)推動事業單位辦理職前培訓計畫。
- (4)推動工會團體辦理失業者職業訓練計畫。
- (5)推動辦理原住民失業者職業訓練作業規定。
- (6)青年職前訓練學習獎勵金。
- (7)辦理照顧服務職類職業訓練補助要點。
- (8)補助地方政府辦理照顧服務員專班訓練計畫。
- (9)補助地方政府辦理照顧服務員用人單位自訓自用訓練計畫。
- (10)專案缺工職業訓練試辦計畫。
- (11)其他政府機關相同性質之補助性津貼。

9、自主訓練獎勵之申請期間、獎勵核發方式及其他相關事項，由發展署另行公告之。

10、申領自主訓練獎勵者，有下列情形之一，應不予發給；已發給者，經撤銷或廢止後，應以書面行政處分令其限期返還：

- (1)不實申領。
- (2)規避、妨礙或拒絕分署或直轄市政府查核。
- (3)自主訓練課程期間已領取其他政府機關所定性質相同之補助或津貼。
- (4)不符申請規定，經分署撤銷資格認定。
- (5)其他違反本計畫規定之情形。

(三) 辦理再就業獎勵應符合下列規定：

- 1、婦女應向分署或直轄市政府或於台灣就業通網站婦女再就業專區辦理求職登記並申請報名參加本計畫再就業獎勵。於台灣就業通網站專區辦理求職登記並申請報名本計畫者，將依求職地點派案至轄區分署或直轄市政府，分署或直轄市政府受理其求職登記及申請並發給推介卡。
- 2、婦女應自分署或直轄市政府發給推介卡之次日起七日內，

將推介就業情形回覆卡，以郵寄、傳真、電子郵件、網際網路、親自或委託他人等方式，送達分署或直轄市政府或上傳台灣就業通網站婦女再就業專區。

3、領有推介卡之婦女，經符合伍一(二)規定之雇主僱用，應符合勞動基準法及下列規定，發給再就業獎勵：

(1)按月計酬全時工作者，僱用期間連續滿九十日，其受僱勞工薪資不低於本部公告之每月基本工資。

(2)勞雇雙方約定按前款以外方式之部分工時工作，僱用期間滿九十日，時薪不得低於本部公告之每小時基本工資，且每月薪資應達月基本工資二分之一以上者。

4、婦女於受僱同一雇主滿九十日之次日起九十日內，得向原求職登記發給推介卡之分署或直轄市政府申請再就業獎勵，並應檢附下列文件：

(1)再就業獎勵申請書。

(2)身分證明或居留證明文件之影本。

(3)薪資證明文件影本。

(4)本人名義之國內金融機構存摺封面影本。

(5)同意代為查詢就業保險、勞工保險及勞工職業災害保險資料委託書。

(6)其他經本部規定之文件。

5、受僱期間之認定，自到職投保就業保險生效之日起算。但依就業保險法不得辦理參加就業保險者，自其勞工職業災害保險生效之日起算。

6、受僱之婦女未備齊第四目規定文件，經分署或直轄市政府通知限期補正，屆期未補正者，不予受理。

7、再就業獎勵依下列基準核發：

(1)勞雇雙方約定按月計酬全時工作者，每次核發三萬元。

(2)勞雇雙方約定按前款以外方式之部分工時工作且每月薪資達月基本工資二分之一以上者，每次核發一萬五千元。

8、受僱之婦女依勞動基準法及性別平等工作法等相關法令規定之假別及日期請假，致每月薪資未達前款第三目規定薪

資基準者，仍得於受僱期間領取再就業獎勵。

8、婦女依本計畫領取之再就業獎勵金額，每人各年度最高發給三萬元。

9、同一婦女受僱於同一雇主，申請本計畫之再就業獎勵，與下列補助或津貼，應擇一適用，不得重複：

(1)鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點。

(2)鼓勵失業勞工受僱照顧服務業作業要點。

(3)專案缺工就業獎勵試辦實施要點。

(4)施用毒品者就業服務計畫之就業獎勵。

(5)取得重點產業職類技術士證及穩定就業獎勵試辦計畫之就業獎勵金。

(6)其他政府機關相同性質之補助或津貼。

10、申領婦女再就業獎勵者，有下列情形之一，應不予發給；已發給者，經撤銷或廢止後，應以書面行政處分令其限期返還：

(1)不實申領。

(2)受僱之婦女為雇主之配偶、直系血親或三親等內之旁系血親。

(3)規避、妨礙或拒絕分署或直轄市政府查核。

(4)領取再就業獎勵期間已領取其他政府機關所定性質相同之補助或津貼。

(5)拒絕分署或直轄市政府推介就業。

(6)不符申請規定，經分署撤銷資格認定。

(7)其他違反本計畫規定之情形。

### 三、跨部會合作營造友善職場，開發友善廠商鼓勵僱用

#### (一)跨部會合作營造友善職場

##### 1、勞動部推動重點

(1)鼓勵及宣導雇主工時調整，包括工時彈性調整及部分工時職缺釋出，協助有照顧家庭需求之婦女重返職場。

(2)加強雇主對於性別平等工作法各項促進工作平等措施之認

識及瞭解，以促進職場工作平權。

(3)宣導及輔導雇主提供托育設施或措施，營造友善育兒職場環境。

(4)鼓勵及宣導雇主辦理友善家庭措施，協助企業支持員工工作與生活平衡。

## 2、經濟部推動重點

(1)推動友善就業環境，辦理二度就業婦女之宣導活動。

(2)營造性別平等友善職場環境納入輔導、表揚/獎勵或審查機制之評分項目，以提升友善職場環境。

(3)督導轄管事業落實性別平等工作法有關請假及調整工時等規定，促進員工工作與生活平衡。

(4)輔導婦女創業，提升婦女經濟力。

## 3、衛生福利部推動重點

(1)提供托育資源及主要照顧者親職知能與育兒技巧等，讓婦女獲得支持，得以安心就業。

(2)提供長期照顧服務資源，讓婦女得以安心就業，並獲得足夠照顧能量。

(3)推動各項婦女職場健康促進工作及健康職場認證，建立職場健康的工作環境，增加婦女工作滿意度並改善婦女健康，提升企業形象和競爭力。

## 4、教育部推動重點

(1)鼓勵及宣導於職場提供家庭教育資源及學習活動，倡議職場友善家庭與世代融合，增進員工家庭教育知能，協助員工平衡工作與家庭生活。

(2)提供多元之終身學習管道，充實民眾新知，滿足不同世代於生涯階段的學習需求，以協助導引其重返職場。

## 5、結合民間團體推動重點

(1)辦理工作坊、焦點團體等，增強及鼓勵婦女提升再就業自信心及動力。

(2)運用同儕力量，提供婦女養育經驗交流及資源，協助排除就業障礙，支持婦女再就業。

## 6、服務連結及整合

- (1)召開聯繫會報，掌握就業服務績效及執行情形，強化網絡單位協調溝通。
- (2)依個案需求，辦理個案研討會或工作坊，針對就業輔導困難個案，邀請專家學者及網絡單位討論，精進服務模式。
- (3)交流分享婦女就業服務模式或成功案例，提升服務品質。

### (二) 開發友善廠商，辦理雇主工時調整獎勵，鼓勵雇主僱用

- 1、透用主動拜訪、雇主座談會及成功案例經驗分享等，積極開拓友善廠商，並建立名冊及追蹤職缺運用情形，並運用各項就業促進工具，鼓勵雇主僱用。
- 2、運用職務再設計，輔導事業單位僱用符合中高齡、高齡或身心障礙婦女，透過專業評估針對職場工作特性，運用工作分析，改善職場工作環境、改善機具設備、提供適當就業輔具、改善工作流程或調整工作方法等職務再設計措施，協助排除工作障礙，提升工作產能與效率，促進穩定就業。
- 3、辦理雇主工時調整獎勵應符合下列規定：
  - (1)本計畫所稱工時調整，指雇主提供照顧家庭等需求之婦女工作時間與單位工作時間不同，得依下列情形之一約定：
    - ①依勞動基準法規定，以按月計酬全時工作僱用者，經雙方合議，於勞動契約內約定調整工作開始與終止之時間。
    - ②雙方約定以部分工時職缺僱用。
  - (2)雇主應向分署或直轄市政府或於台灣就業通網站婦女再就業專區辦理求才登記並申請報名參加本計畫雇主工時調整獎勵。
  - (3)雇主規劃及提供工時調整或部分工時職缺，並僱用領有推介卡之婦女，應符合勞動基準法及下列規定，發給工時調整獎勵：
    - ①按月計酬全時工作者，僱用期間連續滿三十日，其受僱勞工薪資不低於本部公告之每月基本工資。
    - ②勞雇雙方約定按前款以外方式之部分工時工作，僱用期間

滿三十日，時薪不得低於本部公告之每小時基本工資，且每月薪資應達月基本工資二分之一以上者。

③為受僱勞工投保就業保險及職業災害保險。

(4)雇主僱用同一受僱婦女，於滿三十日之次日起九十日內，或於僱用婦女離職退保之次日起九十日內，得向原推介轄區之分署或直轄市政府申請雇主工時調整獎勵，並應檢附下列文件：

①雇主工時調整職缺申請書及領取收據。

②僱用名冊、受僱者之薪資清冊、出勤紀錄。

③請領雇主工時調整獎勵之勞工保險、就業保險及職業災害保險投保資料表或其他足資證明投保之文件。

④其他經本署規定之必要文件。

(5)雇主提供同一職缺並僱用同一婦女依前目規定申請雇主工時調整獎勵後，仍繼續僱用同一婦女，無須再提出申請，由分署或直轄市政府依查得之投保紀錄審核通過後，於僱用期間，每滿九十日核發雇主工時調整獎勵。

(6)僱用期間之認定，自到職投保就業保險生效之日起算。但依就業保險法不得辦理參加就業保險者，自其勞工職業災害保險生效之日起算。

(7)雇主以工時調整職缺僱用婦女未備齊第四目規定文件，經分署或直轄市政府通知限期補正，屆期未補正者，不予受理。

(8)符合雇主工時調整獎勵資格之雇主，每一職缺每月核發三千元，最長十二個月，每一雇主以第一次申請員工數總額之百分之三十職缺數為限。

(9)受僱之婦女依勞動基準法及性別平等工作法等相關法令規定之假別及日期請假，致每月薪資未達第三目規定薪資基準者，仍得於受僱期間領取雇主工時調整獎勵。

(10)同一工時調整職缺婦女離職後，雇主以同一職缺再僱用其他婦女，且符合本計畫規定者，仍得申請雇主工時調整獎勵，合併領取獎勵期間，最長以十二個月為限。

(11) 申領雇主工時調整獎勵者，有下列情形之一，應不予發給；已發給者，經撤銷或廢止後，應以書面行政處分令其限期返還：

- ① 不實申領。
- ② 受僱之婦女為雇主之配偶、直系血親或三親等內之旁系血親。
- ③ 規避、妨礙或拒絕分署或直轄市政府查核。
- ④ 雇主領取雇主工時調整獎勵期間有與所僱勞工實施減班休息，或有大量解僱勞工保護法所稱大量解僱勞工之情事。
- ⑤ 雇主申請工時調整獎勵前，未依身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法比例進用規定，足額進用身心障礙者及原住民或繳納差額補助費、代金。
- ⑥ 雇主未依規定為受僱婦女申報參加就業保險或職業災害保險。
- ⑦ 不符申請規定，經分署或直轄市政府撤銷資格認定。
- ⑧ 其他違反本計畫規定之情形。

四、 分署或直轄市政府為查核本計畫執行情形，得會同相關單位派員以視訊、電話或實地查核等方式，查對相關資料，申領獎勵之婦女及其雇主，不得規避、妨礙或拒絕。

#### 柒、 預期效益與經費需求

一、 透過整合部會資源，本計畫 3 年預期效益如下：

- (一) 產出指標：分署及直轄市政府每年持續增加協助婦女就業人數，3 年增加 10 萬人。
- (二) 結果指標：提升婦女勞動力參與率，於 2026 年前達到 53.5 %。

二、 本計畫所需經費由本部就業安定基金預算項下支應，另各主辦機關所需經費由各單位年度公務預算及相關基金預算項下支應。

#### 捌、 計畫執行與督導考核

- 一、 本計畫奉核定後由各主辦機關分別依擬定措施，自行納入年度預算，並負責推動辦理，修正時亦同。
- 二、 本計畫每半年由發展署彙整各單位執行績效，適時召開跨單位專案小組會議，評估及檢討辦理情形，並適時修正計畫內容。
- 三、 各單位於每年1月及7月填報執行情形送發展署彙整。

附錄：

婦女再就業計畫各部會分工、預期績效及經費彙整表

### 婦女再就業計畫-自主訓練獎勵審查說明

| 審查項目                                  | 審查標準                                             | 審查說明                                                                                                            |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 一、<br>自主訓練課程<br>規劃與準備                 | 1、課程、辦訓單位等資訊掌握完整性及課程選擇。<br>2、進修前準備規劃。<br>3、進修規劃。 | 1、進修課程、辦訓單位等資訊掌握完整性及課程選擇緣由，如專業更新、第二專長培養。<br>2、進修前準備規劃，如家人支持度、家庭照顧替代方案等。<br>3、進修規劃，如預計何時進修、進修期程、預期成效等。           |
| 二、<br>自主訓練課程<br>與未來就業相<br>關性及就業規<br>劃 | 1、課程與就業市場、未來就業之相關性。<br>2、就業前準備規劃。<br>3、未來就業規劃。   | 1、課程與就業市場、未來就業間之相關性。<br>2、就業前準備規劃，如家庭支持度、家庭照顧替代方案、就業資訊及尋職管道等。<br>3、未來就業規劃，如預計何時就業，職類選擇、工時選擇(部分工時或全職等)、地點及交通工具等。 |
| 三、<br>復職期間自我<br>提升或求職經<br>驗           | 1、復職期間自我提升。<br>2、復職期間求職經驗。                       | 1、自我提升，除本自主訓練課程規劃外，近期內參加相關課程或職業訓練情形(含公私部門辦理)。<br>2、求職經驗，近期內是否曾就業、求職經驗，含求職職類、次數、尋職管道及求職經驗收穫。                     |
| 四、<br>特色                              | 其他加分事項。                                          | 其他為進修或就業促進之方法，如結合相關資源或具特色之方法等。                                                                                  |