



勞動部勞動力發展署  
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

# 開放引進外籍家庭看護工 成效評估與選擇聘僱原因研究計畫

## 修正後期末報告

採購案號：1094000180  
承辦單位：致理學校財團法人致理科技大學  
地址：22050 新北市板橋區文化路1段313號  
計畫主持人：致理科技大學 蕭晴惠副教授  
協同主持人：致理科技大學 林國榮 教授  
電話號碼：(02) 2257-6167 轉 1210  
傳真號碼：(02) 2258-0318

中華民國 110 年 5 月 20 日

## 摘 要

本研究主要目的在於透過文獻分析、專家會議、問卷調查法、跨部會資料庫串接分析等多元研究方法，分析聘僱外籍家庭看護工之家庭樣貌及使用長照之狀況，並透過問卷調查方式瞭解失能者家庭面臨照顧需求時，選擇長照及聘僱外籍家庭看護工之影響因素，以利後續外籍家庭看護工政策配合長照政策檢討及規劃參考。

本研究整理分析日本、新加坡、美國、德國、奧地利、芬蘭等國家外籍家庭看護政策及其在長照制度定位之相關文獻，並以外籍家庭看護工雇主為施測對象，共完成 800 份有效問卷；另完成勞動部移工申審系統之聘僱外籍家庭看護工資料、衛生福利部照顧服務管理資訊系統國人使用長期照顧服務之資料、財政部財稅資料中心所得申報核定檔之資料串接，並進行統計分析。綜整以上各項研究方法之重要發現如下：

### 一、各國外籍家庭看護政策之研析

1. 美國：美國無全面的長照制度，現行長照服務大多以扶弱為主，加上政府並無開放外籍家庭看護簽證，在成本考量下，許多人轉向聘僱少數族裔非法移民，照護品質參差不齊。
2. 日本：日本雖無開放「家庭類」外籍看護，但對於外籍照護人力在資格與條件的規範仍可做為我國參考，日本對於外籍看護同時要求專業訓練與語言能力，尤其近來開放「特定技能 1 號」簽證，提供給具有必要技術和具日語能力者申請。
3. 德國：德國政府為避免本國照顧人力以及工會抗議，僅小額開放合法的外籍看護，導致非法看護市場蓬勃興起，成為大量非法外籍看護在家戶中工作的典型國家，與我國外籍家庭看護在長照制度發展中扮演的角色有所差異。
4. 奧地利：奧地利長照制度的給付方式為現金給付，該國把外籍看護照

顧工作和長照津貼整合在一起，外籍看護須申請「自營作業證」，勞動條件比照本國籍人力，奧地利正視外籍人力的存在與必要性，與其長照制度的充分整合，另外，對外籍人力在專業訓練上的要求及後續的督導亦是可供學習之處。

5. 芬蘭：芬蘭的照顧制度舉世聞名，其長照體系已發展為成熟產業，「走動式」的居家照顧在芬蘭亦非常普遍，雖有開放外籍家庭看護，但因國內照護體系完善，鮮少引進外籍人力，其靈活的走動式服務值得我國借鏡。
6. 新加坡：新加坡對於外籍家事移工並未如我國區分為幫傭與看護工，其工資較本國籍人力低廉許多，也無工作年限限制，使得外籍家事移工成為新加坡居家照護的主力，新加坡狀況雖與我國現況相似，但政府的鼓勵作為形成該國目前的狀況，與我國定位外籍家庭看護為補充性人力且與幫傭分立的性質不同。

## 二、問卷調查結果研析

1. 選用外籍家庭看護工重視的條件：雇主於聘僱外籍家庭看護工最重視的條件為「過去看護經驗」、「語言能力」。
2. 選擇聘僱外籍家庭看護工的原因：主要為「外籍家庭看護工是一對一照顧，比較周全」、「雇主較能掌握外籍家庭看護工的工作時間」，其次為「聘僱外籍家庭看護工費用較低」。
3. 未聘僱外籍家庭看護工主要的照顧方式：接近六成的被看護者在聘僱外籍家庭看護工前，主要是由家人親友照顧，且未使用政府提供的長照服務，僅一成五被看護者是家人親友照顧及長照服務併用，且年紀較輕、教育程度較高的雇主，同時有使用政府長照服務的比例較高。
4. 長照資源的認知度與需求：九成的雇主知道長照 2.0 服務，雇主得知長照 2.0 服務的管道，有超過五成是透過大眾傳播媒體得知，其次為親友告知、醫療院所，均各約三成。

5. 聘僱外籍家庭看護工的影響：約有三成七～四成的雇主認為對其身心狀況有正向影響，接近七成一的雇主認為使家屬照顧心理壓力變少，四成的雇主認為社交休閒變多，接近三成的雇主認為聘僱外籍家庭看護工後，使家屬關係變好，約九成三的雇主表示聘僱外籍家庭看護工後，主要照顧者的工作並無改變，有改變者僅占 6.5%，其中從無工作變成有工作者約占三成。

### 三、跨部會資料串接之研析

1. 整體來看，107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者，包括聘僱前、中、後，有使用長照資源經驗的比例為 5.88%。從使用人數來看，「未滿 80 歲，有全日照護需要者」較多；從使用率來看，則以「85 歲以上，有全日照護需要者」使用率較高。
2. 在聘僱外籍家庭看護工「前」，僅有 2.23%的失能者使用長照資源，比例偏低；在聘僱「期間」，則略有提高，有 5.02%失能者同時使用長照資源；在聘僱「間歇期」(兩次聘僱的間歇期)，僅有 0.34%使用長照資源；結束聘僱外籍家庭看護工「之後」，亦僅有 0.92%的失能者有使用長照資源。
3. 在長照資源使用項目方面，以「專業服務」(47.98%)，其他依序為「交通接送服務」、「居家照顧服務」、「喘息服務」(分別為 28.30%、27.21%、21.52%)。
4. 以財政部公告的 108 年可支配所得按戶數五等分位組來看，最低所得組(0~20%)中位數為 350,189 元，第二組(20%~40%)中位數為 645,272 元，第三組(40%~60%)中位數為 911,571 元，第四組(60%~80%)中位數為 1,253,751 元，最高所得組(80%~100%)中位數為 2,137,871 元，本研究分析所得之聘僱外籍家庭看護工家戶年所得中位數 1,296,110 元與五等分位組第四組(60%~80%)中位數 1,253,751 元相近。其中以特定身

心障礙重度等級之家戶年所得中位數較低，85 歲以上有輕微依賴照護需要者家戶年所得中位數較高。

5. 高收入家庭在聘僱外籍家庭看護工之前、中、後，使用長照資源的比例都較低；另外，在聘僱外籍家庭看護工同時，則是以家庭收入「54-121 萬元」使用比例較高，約為中收入階層家庭；在結束聘僱外籍家庭看護工後，則是家庭收入「54 萬元以下」使用比例較高，約屬於低收入階層的家庭。

#### 四、研究建議：

1. 我國外籍家庭看護工為補充性人力，對於長照人力布建過渡階段有其必要性，惟未適用勞基法，可參採國外訂定家事服務專法之作法，作為檢討或提升勞動條件之參據。
2. 強化外籍家庭看護工的專業訓練、語言能力及後續輔導機制。
3. 強化長照制度之宣導力度，用最簡單方式讓民眾了解，且應灌輸民眾正確看護觀念，選擇適合被看護者的照護方式，而非所有被看護者都需要 24 小時的家庭看護。
4. 我國照護人力嚴重短缺，面對日益嚴重的人口老化問題，在檢討移民政策之際，可考量將具精良看護技能之外籍家庭看護工納入永久居民之申請類別，增加穩定人力之運用。

**關鍵字：**外籍家庭看護工、長照 2.0、成效評估

## Abstract

The main purpose of this study is to understand the situation which families hired foreign family caregivers and how they chose foreign family caregivers or long-term care services. Various methodologies were employed in this study, such as literature review, focus group discussion, questionnaire survey, and inter-ministerial database concatenation. According to research results, this study provides some suggestions for policy makers to improve the related policies.

This study collated the related policies and measures of Japan, Singapore, US, Germany, Austria, Finland, such as their long term care policies and the positioning of foreign family caregivers in their long-term care systems. The study also completed 800 valid questionnaires, and database concatenation among Foreign Family Caregivers System, Long Term Care System, and Income Tax System.

The important findings of this study are as follows:

### 1. Foreign family caregiver policies in other countries

- (1) The United States: The current long-term care services are mostly focused on helping the weak. In addition, the government does not open up foreign family caregiver visas. Due to cost considerations, many people turn to hiring illegal immigrants.
- (2) Japan: although Japan does not open up "family" foreign care-givers, the qualifications and conditions of foreign caregiver can be as a reference for our country. Japan requires professional training and language ability for foreign caregivers. Recently, "Skills No. 1" visa is provided to those who have the necessary skills and language ability to apply.
- (3) Germany: in order to avoid domestic caregivers and labor union protests, the German government only opened up legal foreign caregivers for a small amount, which led to the booming of the illegal foreign caregiver market.
- (4) Austria: Austria's long-term care system is paid in cash. This country integrates foreign caregivers with long-term care allowances. Foreign family caregiver must apply for a "self-employed work permit". Austria acknowledged the necessity of foreign manpower, and fully integrated with their long-term care system. In addition, the measures about professional training and follow-up supervision of foreign manpower are available for learning.
- (5) Finland: Finland's care system is world-renowned, and its long-term care system has developed into a mature industry. "Walk-around caring" is very common in Finland. Although foreign family caregivers are available, but due to their good care system, foreign manpower is rarely introduced, and its flexible "walk-around caring" is worth to learn.

- (6) Singapore: Singapore's foreign family workers are not divided into housework helpers and caregivers. Their wages are much lower than those of their own citizens, so that foreign family workers became popular in Singapore. The government's encouragement has formed the current situation in this country.

## **2. The results of questionnaire survey**

- (1) The selection of foreign family caregivers: the most important conditions for employers are "former care experience" and "language ability".
- (2) Reasons for hiring foreign family caregivers: "foreign family caregivers take care of one to one and are more comprehensive", "employers can better control the working hours of foreign family caregivers", followed by "the cost is lower."
- (3) The main way of caring without foreign family caregivers: nearly 60% of the care recipients were mainly taken care of by their family members before hiring foreign family caregivers, and did not use the long-term care services provided by the government; only 15% care recipients used both family members caring and long-term care services, and younger and more educated employers have a higher proportion of using long-term care services.
- (4) Awareness and demand of long-term care resources: 90% of employers knew about the long-term care 2.0 service. More than 50% of them obtained the information by mass media, followed by relatives and friends (30%), medical hospitals (30%), respectively.
- (5) The impact of hiring foreign family caregivers: about 37% to 40% of employers believed that their physical and mental health was positively affected after hiring foreign family caregivers. Nearly 70% of employers believed that the psychological pressure of family care was reduced, and 40% of employers believed that social Leisure has increased. Nearly 30% of employers believed that hiring foreign family caregivers improved family relationships. About 93% of employers said that after hiring foreign family caregivers, the work of the main caregiver has not changed. Among those who changed, it counted about 30% from no job to employed.

## **3. The results of inter-ministerial database concatenation**

- (1) The use rate of long-term care services was 5.88% for who hired foreign family caregivers from 2018 to 2020. Regarding to the number of users, those who under the age of 80 who need full-time care is most. Regarding to the usage rate, those who over the age of 85 and need full-day care have higher usage rate.
- (2) Before hiring foreign family caregivers, only 2.23% of care recipients used long-term care resources, which is a low proportion; during the employment period, it increased slightly, with 5.02% of care recipients using long-term care resources at the same time; during the waiting period of employment (waiting for the next

foreign family caregiver), only 0.34% used long-term care resources; after the employment of foreign family caregivers, only 0.92 % of care recipients use long-term care resources.

- (3) In terms of long-term care resources, "professional services" accounted for a higher usage proportion (47.98%), followed by "transportation services", "home care service", "respite service" (28.30%, 27.21%, 21.52%, respectively).
- (4) Based on the 2019 household income information announced by the Ministry of Finance, the median of the lowest income group (0-20%) is NT\$350,189, the median of second group (20%-40%) is NT\$645,272, the median of the third group (40%~60%) is NT\$911,571, the median of the fourth group (60%~80%) is NT\$1,253,751, and the median of the highest income group (80%~100%) is NT\$2,137,871. The median of household income who hired foreign family caregivers is NT\$1,296,110, which is near the median of the fourth group (60%~80%).
- (5) High-income families (over NT 4.53 million) have a low percentage of using long-term care resources during and after hiring foreign family caregivers; The families with income of "NT 54-1.21 million ", which is about middle-class family, have relatively higher percentage of using long-term care resources during hiring foreign family caregivers. After the employment of foreign family caregivers, the families with income of "NT 540,000 or less" have a relatively high usage rate, which belong to the lower income. However, the above analysis is due to the low usage rate (about below 5%), which may be limited in inference.

#### **4. Research Recommendations**

- (1) The foreign family caregivers in our country are supplementary manpower, which is necessary for the transitional phase of long-term care manpower deployment; however, family caregivers are not applicable to Labor Standards Act. It can refer to other countries to develop Household Service Act to improve their labor conditions.
- (2) Strengthen the professional training, language ability and follow-up counseling of foreign family caregivers.
- (3) Strengthen the promotion of the long-term care system, use the simplest way to let the public understand the correct concept of choosing the care method that suits the care recipients, not all care recipients need 24-hour caring.
- (4) There is a serious shortage of domestic caregivers in our country. Facing the increasingly serious problem of aging population, providing permanent resident application for foreign family caregivers may be considered.

**Keywords:** foreign family caregiver, long-term care 2.0, performance evaluation

# 目 錄

<b>第一章 研究緣起與目的</b> .....	1
第一節 研究緣起.....	1
第二節 研究目的與工作項目.....	2
第三節 研究架構.....	4
<b>第二章 文獻探討</b> .....	4
第一節 外籍家庭看護工聘僱規定.....	7
第二節 我國外籍看護工僱用現況及影響.....	9
第三節 選擇聘僱外籍家庭看護工的影響因素.....	21
第四節 長照制度實施現況 及國人認知情形.....	25
第五節 各國外籍家庭看護工開放引進政策與聘僱管理機制..	34
<b>第三章 研究方法</b> .....	80
第一節 研究流程.....	80
第二節 研究方法規劃.....	81
<b>第四章 問卷調查統計分析</b> .....	98
第一節 雇主聘僱外籍家庭看護工之家庭相關特徵分析.....	98
第二節 家庭照顧現況分析.....	104
第三節 長照資源的認知度與需求分析.....	127
第四節 聘僱外籍家庭看護工的影響分析.....	150
第三節 本章小結.....	158
<b>第五章 跨部會資料庫串接分析</b> .....	161
第一節 分析資料的串接及輪廓說明.....	161
第二節 不同失能程度者使用長照資源的情況.....	165
第三節 不同家庭收入者使用長照資源的情況.....	172
第四節 本章小結.....	177

<b>第六章 結論與建議.....</b>	<b>180</b>
<b>第一節 重要研究發現.....</b>	<b>180</b>
<b>第二節 我國外籍家庭看護工成效之研析.....</b>	<b>196</b>
<b>第三節 研究建議與研究限制.....</b>	<b>202</b>
<b>參考文獻.....</b>	<b>206</b>
<b>【附錄 1】 專家會議紀錄.....</b>	<b>212</b>
<b>【附錄 2】 調查問卷.....</b>	<b>216</b>
<b>【附錄 3】 期中審查意見修正說明一覽表.....</b>	<b>226</b>
<b>【附錄 4】 期末審查意見修正說明一覽表.....</b>	<b>231</b>

## 表 目 錄

表 1	外籍家庭看護工概況.....	10
表 2	外籍家庭看護工薪資概況.....	11
表 3	外籍家庭看護工每日工作時間約定情形 .....	11
表 4	家庭面雇主或家人與外籍家庭看護工輪流看護情形 .....	12
表 5	外籍家庭看護工假日放假情形.....	13
表 6	「被看護者」之主要照顧方式.....	15
表 7	家庭面雇主認為僱用外籍家庭看護工的實質幫助 .....	16
表 8	家庭面雇主對外籍家庭看護工之工作滿意度 .....	17
表 9	文獻有關選擇聘僱外籍家庭看護工之影響因素一覽表 .....	25
表 10	聘僱外籍家庭看護工者申請專業服務額度 .....	31
表 11	有長期照顧需求的家庭之主要照顧者身分.....	33
表 12	奧地利照顧津貼的等級與金額.....	50
表 13	奧地利全天候外籍看護照顧服務費用之補助額 .....	53
表 14	各國外籍看護引進政策、於長照制度定位與我國制度之比較 .....	72
表 15	本研究專家會議與會學者專家一覽表.....	82
表 16	本研究專家會議問卷修正建議.....	83
表 17	本研究問卷調查之副母體說明.....	91
表 18	雇主調查試訪對象配置建議表.....	93
表 19	外籍家庭看護工聘僱狀況-依雇主特性分 .....	105
表 20	外籍家庭看護工聘僱狀況-依被看護者特性分 .....	106
表 21	外籍家庭看護工聘僱年數-依被看護者特性分 .....	107
表 22	外籍家庭看護工聘僱費用支付者-依被看護者特性分 .....	108
表 23	聘僱外籍家庭看護工的語言能力-依雇主全家平均月收入分 .....	109
表 24	聘僱外籍家庭看護工的語言能力-依被看護者特性分 .....	110
表 25	聘僱外籍家庭看護工重視條件-依雇主特性分 .....	112
表 26	聘僱外籍家庭看護工重視條件-依被看護者特性分 .....	113

表 27	當初聘僱外籍家庭看護工原因-依雇主特性分 .....	116
表 28	當初聘僱外籍家庭看護工原因-依被看護者特性分 .....	117
表 29	聘僱外籍家庭看護工前的主要照顧方式-依雇主特性分 .....	119
表 30	聘僱外籍家庭看護工前的主要照顧方式-依被看護者特性分 .....	120
表 31	聘僱外籍家庭看護工前本國籍看護聘僱經驗-依雇主特性分 .....	121
表 32	聘僱外籍家庭看護工前本國籍看護聘僱經驗-依被看護者特性分 .....	122
表 33	外籍家庭看護工最主要替代方案-依雇主特性分 .....	123
表 34	外籍家庭看護工最主要替代方案-依被看護者特性分 .....	124
表 35	是否同時使用長照服務-依雇主特性分 .....	125
表 36	是否同時使用長照服務-依被看護者特性分 .....	126
表 37	長照 2.0 的認知度-依雇主特性分 .....	128
表 38	縣市政府長期照顧管理中心服務認知-依雇主特性分 .....	130
表 39	縣市政府長期照顧管理中心服務認知-依被看護者特性分 .....	131
表 40	縣市政府長期照顧管理中心服務需求-依雇主特性分 .....	132
表 41	縣市政府長期照顧管理中心服務需求-依被看護者特性分 .....	132
表 42	日間照顧服務認知-依雇主特性分 .....	134
表 43	日間照顧服務認知-依被看護者特性分 .....	134
表 44	日間照顧服務需求-依雇主特性分 .....	135
表 45	日間照顧服務需求-依被看護者特性分 .....	136
表 46	居家照顧服務認知-依雇主特性分 .....	137
表 47	居家照顧服務認知-依被看護者特性分 .....	138
表 48	居家照顧服務需求-依雇主特性分 .....	139
表 49	居家照顧服務需求-依被看護者特性分 .....	139
表 50	專業服務認知-依雇主特性分 .....	141
表 51	專業服務認知-依被看護者特性分 .....	142
表 52	專業服務需求-依雇主特性分 .....	142
表 53	專業服務需求-依被看護者特性分 .....	143
表 54	喘息服務認知-依雇主特性分 .....	144
表 55	喘息服務認知-依被看護者特性分 .....	145
表 56	喘息服務需求-依雇主特性分 .....	146

表 57	喘息服務需求-依被看護者特性分 .....	146
表 58	巷弄長照站(C 據點)服務認知-依雇主特性分 .....	147
表 59	巷弄長照站(C 據點)服務認知-依被看護者特性分 .....	148
表 60	巷弄長照站(C 據點)服務需求-依雇主特性分 .....	149
表 61	巷弄長照站(C 據點)服務需求-依被看護者特性分 .....	149
表 62	聘僱外籍家庭看護工對被看護者身體狀況影響-依被看護者特性 ..	151
表 63	聘僱外籍家庭看護工對被看護者心理狀況影響-依被看護者特性分 ..	151
表 64	聘僱外籍家庭看護工對家屬照顧心理壓力的影響-依雇主特性分 ..	152
表 65	聘僱外籍家庭看護工對家屬社交休閒的影響-依雇主特性分 .....	153
表 66	聘僱外籍家庭看護工對家屬關係的影響-依雇主特性分 .....	154
表 67	主要照顧者工作情形有無改變-依雇主特性分 .....	155
表 68	分析資料之輪廓說明 .....	162
表 69	不同失能程度者家戶所得 .....	165
表 70	不同失能程度者的長照服務使用率 .....	165
表 71	不同失能程度者在聘僱前後使用長照資源之經驗 .....	167
表 72	不同失能程度者的長照資源使用項目 .....	168
表 73	外籍家庭看護工聘僱前後之長照資源使用項目 .....	169
表 74	聘僱外籍家庭看護工前，不同失能程度者的長照資源使用項目 ..	169
表 75	聘僱外籍家庭看護工期間，不同失能程度者長照資源使用項目 ..	170
表 76	結束外籍家庭看護工聘僱後，不同失能程度者的長照資源使用項目 ..	171
表 77	外籍家庭看護工聘僱間歇期，不同失能程度者的長照資源使用項目 ..	172
表 78	不同家庭收入者的長照服務使用率 .....	172
表 79	不同家庭收入者在聘僱前後使用長照資源之經驗 .....	174
表 80	不同家庭收入者的長照資源使用項目 .....	174
表 81	聘僱外籍家庭看護工前，不同家庭收入者的長照資源使用項目 ..	175
表 82	聘僱外籍家庭看護工期間，不同家庭收入者長照資源使用項目 ..	175
表 83	結束外籍家庭看護工聘僱後，不同家庭收入者的長照資源使用項目 ..	176
表 84	外籍家庭看護工聘僱間歇期，不同家庭收入者的長照資源使用項目 ..	177
表 85	各國外籍家庭看護政策與長照制度綜整一覽表 .....	181

## 圖 目 錄

圖 1	本研究之 CIPP 評估模式架構.....	6
圖 2	外籍家庭看護工於假日休假，雇主之主要替代方案情形.....	13
圖 3	政府推行補助替代照顧方案，雇主願意申請之情形.....	14
圖 4	雇主僱用外籍家庭看護工前，聘僱本國看護之經驗.....	15
圖 5	國人聽過長照服務的比例.....	32
圖 6	受訪國人對於各項長照服務的認知程度.....	32
圖 7	受訪國人知道政府有提供長照服務補助的比率.....	33
圖 8	本計畫研究工作架構圖.....	80
圖 9	跨部會資料庫串接示意圖 (I).....	87
圖 10	跨部會資料庫串接示意圖 (II).....	88
圖 11	聘僱外籍家庭看護工的不同階段.....	89
圖 12	問卷資料處理流程圖.....	93
圖 13	雇主性別與年齡分布.....	98
圖 14	雇主教育程度分布.....	99
圖 15	雇主家庭平均月所得分布.....	100
圖 16	雇主與被看護者關係及同住情形.....	100
圖 17	雇主是否為主要照顧者.....	101
圖 18	主要照顧者性別.....	101
圖 19	主要照顧者與被看護者關係.....	102
圖 20	被看護者失能程度.....	102
圖 21	被看護者性別與年齡.....	103
圖 22	被看護者居住型態.....	103
圖 23	聘僱外籍家庭看護工重視條件.....	111
圖 24	目前未聘僱外籍家庭看護工原因.....	114
圖 25	當初聘僱外籍家庭看護工原因.....	115
圖 26	外聘僱外籍家庭看護工前聘僱本籍看護的原因.....	122
圖 27	同時使用長照服務的項目.....	127
圖 28	長期照顧服務的消息來源.....	129

圖 29	不想使用縣市政府長期照顧管理中心服務的原因 .....	133
圖 30	不想使用日間照顧服務的原因.....	136
圖 31	不想使用居家照顧服務的原因.....	140
圖 32	不想使用專業服務的原因.....	143
圖 33	不想使用喘息服務的原因.....	147
圖 34	不想使用巷弄長照站(C 據點)服務的原因 .....	150
圖 35	主要照顧者工作改變情形.....	156
圖 36	主要照顧者工作改變原因.....	157
圖 37	主要照顧者目前工作狀況.....	158

# 第一章 研究緣起與目的

## 第一節 研究緣起

我國已於 1993 年邁入聯合國定義之「高齡化社會」(Ageing Society)，65 歲以上的高齡人口占全國人口之比重業已超過 7%，自此而後，政府各項政策之研擬及推動，人口老化問題成為重點考量要素，其中，由於出生數的急遽滑落，各項高齡化推計數據的時程都更加提前，根據國家發展委員會(2018)所發布之《中華民國人口推計(2018 至 2065 年)》報告指出，2018 年我國 65 歲以上之高齡者占比已達 14.5%，正式進入「高齡社會」(Aged Society)，老年人口占比超過 14%；預計於 2026 年老年人口占比將超過 20%以上，成為「超高齡社會」(Super-aged Society)。我國由高齡社會轉為超高齡社會之時間僅 8 年，預估將較日本(11 年)、美國(15 年)、法國(29 年)及英國(51 年)為快，而與韓國(7 年)及新加坡(7 年)等國之預估時程相當(國家發展委員會，2018)，超高齡化社會的來臨代表照護人力的大量需求。

我國〈就業服務法〉第 42 條明文規定：「聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定」；亦即我國引進外籍工作者係界定為補充性的勞力，以彌補缺工的問題，且不得影響國人的就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。據此，鑑於國內存在照顧需求，而長期照顧服務體系尚在發展，基於人道考量，我國自 1992 年起依據就業服務法第 42 條規定，在不妨礙本國勞工就業機會、勞動條件、經濟發展及社會安定的前提下，開放雇主聘僱外籍家庭看護工，爰外籍看護工引進係配合國內長期照顧體系發展，在國內長期照顧服務資源及人力尚在佈建之情況下，採補充性原則適度引進，以解決國內失能者之基本照顧需求。

政策實施以來，以外籍看護工（含養護機構看護工、家庭看護工）的規模來看，引進人數逐年增加，自 2009 年至 2019 年的十年之間由 17 萬 2,647 人成長至 25 萬 9,660 人，平均年成長率為 4.36%，其中本計畫研究主題的外籍家庭看護工十年間由 16 萬 3,818 人成長至 24 萬 4,379 人，成長幅度驚人，在長期照顧產業中，老年失能照護人力依賴已大幅轉向外籍看護工。

隨著人口老化及照顧服務需求多元化，為因應失能、失智人口增加所衍生之長期照顧需求，我國長期照顧服務法於 2017 年 6 月 3 日正式施行，政府積極發展多樣性長照資源，外籍看護工係於國內照顧服務體系尚未發展完全時，適度開放作為我國長期照顧體系之補充性人力，故妥適之外籍家庭看護工政策須配合長照政策之發展滾動檢討，不宜影響我國積極發展國內長期照顧服務體系，本計畫之研究目的係利用多元研究方法瞭解分析聘僱外籍家庭看護工家庭之樣貌，以及對於我國長照政策之觀點及使用長照服務資源等相關事宜，據以提供相關政策建議，俾以作為後續外籍家庭看護工政策檢討及規劃之參考依據。

## 第二節 研究目的與工作項目

本計畫主要之研究目的，在於透過文獻分析、專家會議、問卷調查法、跨部會資料庫串接與統計分析等多元研究方法，分析聘僱外籍家庭看護工之家庭樣貌及使用長照之狀況，並透過問卷調查方式瞭解失能者家庭面臨照顧需求時，選擇長照及聘僱外籍家庭看護工之影響因素，以利後續外籍家庭看護工政策配合長照政策檢討及規劃參考。為達成上述研究目的，本計畫之工作項目包括：

- 一、**專家會議**：本研究邀集專家學者參與專家會議，分屬勞動領域、長照制度、人力資源管理等相關領域，審閱本計畫各項研究方法之妥適性，

包括問卷內容初稿與跨部會資料庫串接與統計分析架構，藉以強化研究工具的專家效度，使研究結果均能契合本計畫之主題與目標。

**二、文獻探討：**蒐集日本、新加坡、美國、歐洲國家（德國、奧地利、芬蘭）對於外籍家庭看護工開放引進政策與聘僱管理機制，並探討外籍家庭看護工於該國長照政策之定位，並與我國進行比較。

**三、跨部會資料庫串接與統計分析：**運用次級資料，透過分析勞動部移工申審系統之聘僱外籍家庭看護工相關資料與衛生福利部照顧服務管理資訊系統國人使用長期照顧服務之資料及財政部財稅資料，進行交叉比對分析不同收入所得及失能程度之失能者使用長照服務資源狀況，並分析未聘僱外籍家庭看護工之前有無使用長照之經驗、聘僱外籍家庭看護工時使用長照之狀況及無聘僱外籍家庭看護工後，有無回歸使用國內長照服務資源。

**四、問卷調查：**透過問卷調查瞭解不同失能程度之聘僱外籍家庭看護工之失能者，面臨照顧需求時選擇國內長照服務或選擇聘僱外籍家庭看護工之影響因素，並分析雇主聘僱外籍家庭看護工之家庭相關特徵，如被看護者之失能程度、縣市地區分布、雇主教育程度、家庭或主要家計負擔者所得、家庭成員狀況（被看護者獨居或大家庭等）、有無其他協同之照顧者、聘僱外籍家庭看護工之前後對被看護者身心狀況及其家庭成員生活之影響（聘僱移工後，有無鼓勵家人外出就業等），另調查國人對長照資源認識瞭解程度，有效樣本總數 800 份。

**五、政策建議：**彙整研究結果，分析評估引進外籍家庭看護工成效與選擇聘僱原因，研擬相關短、中、長期政策建議，以提供外籍家庭看護工政策檢討及調整建議之參考依據。

### 第三節 研究架構

為建置完整之引進外籍家庭看護工成效評估架構，本研究擬採用「CIPP評估模式」為本計畫研究架構之理論基礎。CIPP模式緣起於1965年美國國會通過「初等與中等教育法案」(ESEA)，此評估模式是由史塔佛賓(Dr.Daniel Stufflebeam)所建構，為此，Stufflebeam教授在俄亥俄州立大學組織一個評鑑中心，發展一套良好的評鑑方法，以符應當時之所需。

CIPP模式所採用之四個評估模式，能夠涵蓋各個層面的狀況，每個模式可以單獨或配合使用，在評估過程中能重視利害關係人的涉入，讓整個評估更能有其價值。

CIPP評估模式經過不斷的擴展與修正，架構日臻完備，目前的架構主要包含4種評鑑類型，即背景 (Context)、輸入 (Input)、過程 (Process) 與結果 (Product) 評鑑 (Stufflebeam, 1972) 。

CIPP評估模型有著顯著的特點，尤其重要的是它的全程性特點、過程性和反饋性特點。所謂「全程性特點」，就是它真正將評估活動貫穿於整個計畫過程的每個環節。亦即它與計畫活動的任何一個步驟都發生連接：「背景評估」對應於確定計畫需求和確定計畫目標環節；「輸入評估」對應於決定計畫策略和設計與計畫的流程與步驟，「過程評估」對應於執行計畫的步驟。所謂「過程性特點」，其集中表現是提出了對計畫項目的執行過程進行監控，從而使計畫項目實施過程中可能導致失敗的潛在原因、不利因素以及政策目標之間尚存的距離等情況變得清晰，也更使計畫項目在執行過程中能夠不斷據此作出適時適當的策略調整或方法改進。所謂「反饋性特點」，即CIPP模式明確提出了「結果評估」既可以在計畫以後進行，也可以在計畫之中進行。換言之，CIPP模式不僅希望計畫完成以後進行成果評估，使其反饋意義更多地作用於後續的計畫項目，同樣還希望在計畫之中進行成

果評估，以使其反饋意義更多地作用於正在實施著的計畫活動。

以下為研究團隊依據上述CIPP之精神，依背景、輸入、過程、結果所擬定之CIPP評估模式之研究架構（如圖1）：

（一）背景（Context）評估：

- 1.引進外籍看護工政策有那些需求需要達成？
- 2.為達成這些需求應訂定那些目標？
- 3.這些目標是否能獲得各種政策的支持與配合？
- 4.這些目標是否涵蓋所有利害關係方？

（二）輸入（Input）評估：

- 1.根據引進外籍看護工政策的環境需求，所擬定的策略或方案是否能達成預期的目標？
- 2.所擬定的策略或方案是否合理可行？
- 3.策略或方案執行所需的流程為何？
- 4.其他可用的策略，其實施條件如何？

（三）過程（Process）評估：

- 1.引進外籍家庭看護工政策是否按目標所訂計畫時程進行？
- 2.現有的措施是否適度而有效的運作？
- 3.現行的方案在補充性人力目標的主軸下，配套措施為何？

（四）結果（Product）評估

- 1.確認本政策預期目標與實際達成程度之間符合與差異的情形。
- 2.確認本政策已達成的預期與非預期的結果。
- 3.提供引進外籍看護工政策循環過程中未達成的目標及其原因。
- 4.提供決策者相關資訊，用以決定方案是否修正。

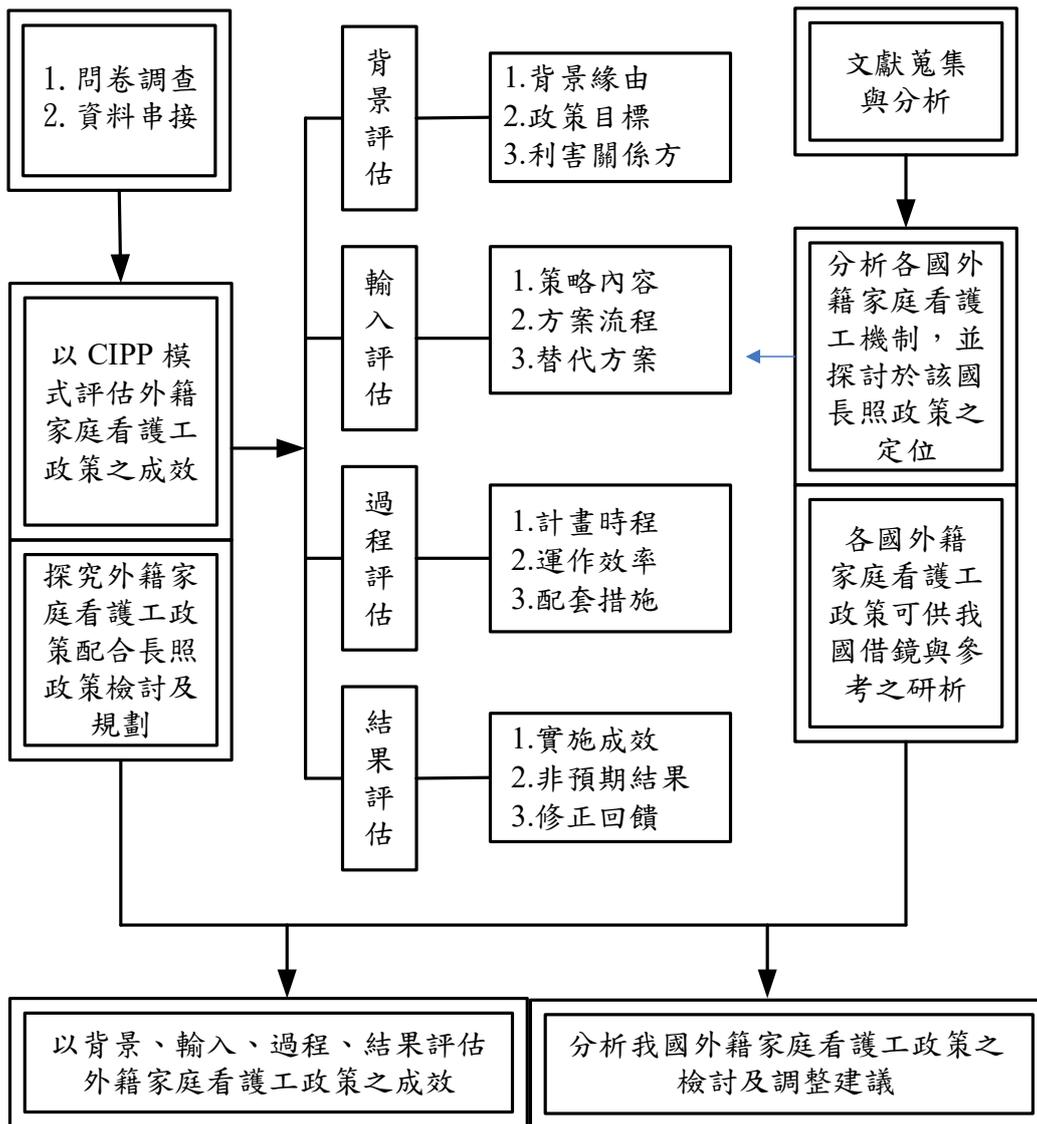


圖 1 本研究之 CIPP 評估模式架構

## 第二章 文獻探討

### 第一節 外籍家庭看護工聘僱規定

#### 一、申請資格

1989年我國制定了移工引進政策，首度進用移工從事低技術之勞力工作；又由於台灣人口結構日趨老化，照護需求亦逐步成長，1992年起，並開放外籍看護工與外籍家庭幫傭之引進，後二者在我國簡稱「社福外勞」，與「產業外勞」有別。其中，外籍看護工又區分為外籍機構看護工與外籍家庭看護工，本計畫研究主題以外籍家庭看護工為主。依據就業服務法第42條規定，雇主聘僱外國人，不得影響國人就業機會、勞動條件、國民經濟發展與社會安定，爰外籍家庭看護工引進係配合國內長期照顧體系發展，採補充性原則適度引進，解決國內失能者之照顧需求。

依現行規定，符合「外國人從事就業服務法第46條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」第22條第1項規定得聘僱外籍家庭看護工資格之被看護者，其條件應符合以下之一：

1. 特定身心障礙重度等級項目之一者。
2. 年齡未滿80歲，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有全日照護需要者。
3. 年齡滿80歲以上，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有嚴重依賴照護需要者。
4. 年齡滿85歲以上，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有輕度依賴照護需要者。

雇主（申請人）<sup>1</sup>與被看護者，應具備下列關係之一：

---

<sup>1</sup>被看護者在我國無親屬，或情況特殊經中央主管機關專案核定者，得由與被看護者無親屬關係之人擔任雇主或以被看護者為雇主申請聘僱外國人。但以被看護者為雇主者，應指定具行為能力人於其無法履行雇主責任時，代為履行。

1. 配偶。
2. 直系血親。
3. 三親等內之旁系血親。
4. 繼父母、繼子女、配偶之父母或繼父母、子女或繼子女之配偶。
5. 祖父母與孫子女配偶、繼祖父母與孫子女、繼祖父母與孫子女之配偶。

## 二、申請方式

勞動部與衛生福利部配合國內照顧服務體系發展，經跨部會協商，自95年起推動「外籍看護工申審流程與國內照顧服務體系接軌方案」，失能者可經特定醫院成立之醫療團隊綜合性評估認定照顧需求，持醫院開立之病症暨失能診斷證明書暨巴氏量表，或持重度以上之特定身心障礙證明文件，向長照中心申請辦理推介本國照顧服務員，經推介無法提供適當照顧服務者，得向勞動部申請外籍家庭看護工。

## 三、外籍家庭看護工工作管理

從事家庭外籍看護工及幫傭年齡須20歲(含)以上，工作內容僅限在家庭從事身心障礙者或病患之日常生活照顧相關事務工作。依就業服務法第52條規定，移工在臺工作期間，累計不得逾12年。惟外籍家庭看護工經專業訓練或自力學習而有特殊表現經許可者，且符合勞動部所定之資格、條件者，得檢具申請書等規定文件申請延長工作年限至14年。

在聘僱成本方面，因外籍家庭看護工工作時間和內容難以明確切割，其薪資並不適用我國勞動基準法最低工資之規定，而是由雇主與移工雙方簽訂勞動契約時約定，目前每月薪資為17,000元，另須健保費每月約1,058元（移工自付335元）；加班費方面，每日為567元，以一個月有4個星期天為例，每月加班費為2,268元，當月若有5個星期日，則為2,835元。另外依就業服務法第42條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。故就業

服務法第 55 條另規定，雇主聘僱移工應繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用，目前每人每月為 2,000 元。另外，雇主應為其所聘僱的家庭類移工投保意外死亡保險保額應為 30 萬元以上。

在工作時間上，雙方勞動契約之必載之約定事項包含雇主應提供足夠休息時間、每 7 天應給 1 天休假，雇主若要求外籍看護工於休假日工作，則需發給 1 日工作費做為加班費。

另外，有鑑於照顧服務有其專業性，加以外籍人士文化與語言之差異，可能造成工作上之隔閡，有其加強訓練之必要，依 106 年 6 月公布實施之「外國人從事家庭看護工作補充訓練辦法」，雇主得為其申請接受本辦法所定之補充訓練，補充訓練之辦理方式分為「集中訓練」與「到宅訓練」，前者係外籍看護工至訓練機構指定之場所及班別接受訓練，後者則為授課人員至勞工主管機關核定之工作許可地提供訓練，訓練內容包括身體照顧服務、日常生活照顧服務、家事服務、文化適應、溝通技巧、生活會話、職場安全、傷害預防、失能者保護觀念及其他權益保障及其他與失能者照顧服務相關課程。勞動部另於跨國勞動力權益維護諮詢網站 (<https://ppt.cc/fjB0bx>) 建置外籍家庭看護工補充訓練專區，提供查詢補充訓練集中、到宅開課資訊及 24 小時免費數位學習課程，並於網站放置 4 國語言數位學習操作手冊供民眾及移工自行下載運用。。

## 第二節 我國外籍看護工僱用現況及影響

### 一、外籍看護工僱用現況

依據勞動部勞動統計查詢網所查得資料，受國內人口老化及長期照護人力不足影響，2021 年 4 月底外籍家庭看護工人數達 22 萬 7,651 人，比較 2005 年的 13 萬 5,659 人來說，15 年來大幅增加 9 萬 1,992 人。

按國籍別觀察，2021年4月底外籍家庭看護工以印尼籍18萬1,531人最多，占79.74%，菲律賓籍2萬6,519人居次，占11.65%，越南籍1萬9,233人居第三，占8.45%，泰國僅368人，占0.16%。與15年前的2005年比較，印尼籍在當年的人數為4萬946人，占比30.18%，菲律賓籍在當年的人數為3萬2,162人，占比23.71%，越南籍在當年的人數多達5萬9,601人，占比43.93%，泰國籍在當年的人數為2,905人，占比2.14%，其餘為蒙古籍，近15年來印尼籍占比大幅增加，菲律賓籍、越南籍及泰國籍皆降低，可看出我國外籍家庭看護工在在引進國籍上有集中的趨勢。

進一步觀察外籍家庭看護工的相關調查，根據勞動部2019年6月份「外籍勞工管理及運用調查」（勞動部，2019），外籍家庭看護工基本特性，如表1，高達99.4%為「女性」，而受過護理訓練占70.3%。年齡以「35~44歲」者占43.7%最多，「25~34歲」者占36.9%居次，二者合占八成1。教育程度主要以「國中及以下」占56.7%最多。國籍別，如前述，主要為印尼籍約占八成最大宗。

表 1 外籍家庭看護工概況

單位：%

項目別	108年6月	項目別	108年6月
<b>性別</b>		<b>國籍別</b>	
男	0.6	印尼	80.3
女	99.4	菲律賓	12.2
<b>年齡</b>		越南	7.3
未滿25歲	7.6	泰國	0.2
25~34歲	36.9		
35~44歲	43.7	<b>接受護理訓練情形</b>	
45歲及以上	11.8	曾接受過	70.3
<b>教育程度</b>		未接受過	29.7
國中及以下	56.7		
高中(職)及以上	43.3		

資料來源：勞動部（2019）

目前外籍家庭看護工屬於家事服務業，但不適用國內勞動基準法規範，因此外籍家庭看護工之薪資由勞雇雙方自行協商約定，由於自 2015 年 9 月起新申辦外籍家事勞工薪資由 1 萬 5,840 元調整至 1 萬 7,000 元，2019 年 6 月外籍家庭看護工總薪資平均為 1 萬 9,947 元，其中經常性薪資為 1 萬 7,550 元，加班費及其他非經常性薪資分別為 2,059 元及 337 元，如表 2。

表 2 外籍家庭看護工薪資概況

單位：元				
年月別	總薪資	經常性薪資	加班費	其他
106年6月	20,073	17,955	1,881	237
107年6月	19,927	17,765	1,919	244
108年6月	19,947	17,550	2,059	337

說明：「其他」係指獎金、誤餐費及零用錢等。

資料來源：勞動部（2019）。

由於外籍家庭看護工所照護者，多為需 24 小時照顧看護或是特定重度身心障礙者，因此外籍家庭看護工每日工作時間，雇主沒有規定者占 81.4%；惟不論雇主有無規定工作時間，外籍家庭看護工每日實際工作時間平均約 10.4 小時，如表 3。

表 3 外籍家庭看護工每日工作時間約定情形

單位：%；小時									
項目別	總計	有規定				沒有規定			
			每日規定工時 <sup>①</sup>	工作時間內休息時數 <sup>②</sup>	實際工時 <sup>①-②</sup>		每日工時 <sup>③</sup>	工作時間內休息時數 <sup>④</sup>	實際工時 <sup>③-④</sup>
106年6月	100.0	18.3	12.9	3.1	9.8	81.7	13.5	3.2	10.3
107年6月	100.0	22.0	13.0	2.7	10.3	78.0	13.1	2.9	10.2
108年6月	100.0	18.6	13.2	2.8	10.4	81.4	13.4	2.9	10.5
印尼	100.0	18.2	13.2	2.8	10.4	81.8	13.4	2.9	10.5
菲律賓	100.0	22.0	13.2	2.8	10.4	78.0	13.2	3.0	10.2
泰國	100.0	20.4	12.6	2.6	10.0	79.6	13.2	2.7	10.4
越南	100.0	16.9	12.9	2.7	10.2	83.1	13.3	3.0	10.3

資料來源：勞動部（2019）。

家庭面雇主或家人與外籍家庭看護工有輪替照顧被看護者占 56.1%，其中有與外籍家庭看護工輪替照顧被看護者之雇主，每日輪替時數平均 3.1 小時，另 95.6%之雇主表示有讓外籍家庭看護工每天至少連續休息 8 小時，如表 4。

表 4 家庭面雇主或家人與外籍家庭看護工輪流看護情形

單位：%；小時

年月別	總計	輪流看護情形			每日連續休息 超過8小時	
		有輪替	每日輪替時數	沒有輪替	有	沒有
106年6月	100.0	51.0	3.4	49.0	95.3	4.7
107年6月	100.0	56.5	3.1	43.5	95.6	4.4
108年6月	100.0	56.1	3.1	43.9	95.6	4.4

資料來源：勞動部（2019）。

如表 5，外籍家庭看護工在假日放假情形，以「部分放假」占 54.2%居多，放假次數平均為 1.4 次，每次放假時數平均為 9.5 小時，「都不放假」者占 34.4%，「都有放假」者則占 11.4%，放假次數平均為 5.0 次，每次放假時數平均為 10.2 小時；「都不放假」的原因主要為「外籍家庭看護工想賺取加班費」占 86.5%。不論是否為「部分放假」或「都不放假」，其在假日不放假繼續工作者，有占逾 9 成 8 雇主都發給加班費。

如果未來外籍家庭看護工於假日休假（每 7 日休息 1 日），雇主有替代方案者占 71.4%。主要替代方案以「由家人照顧」占 85.6%為主，其次為「申請政府喘息或居家服務」占 8.6%，如圖 2。

表 5 外籍家庭看護工假日放假情形

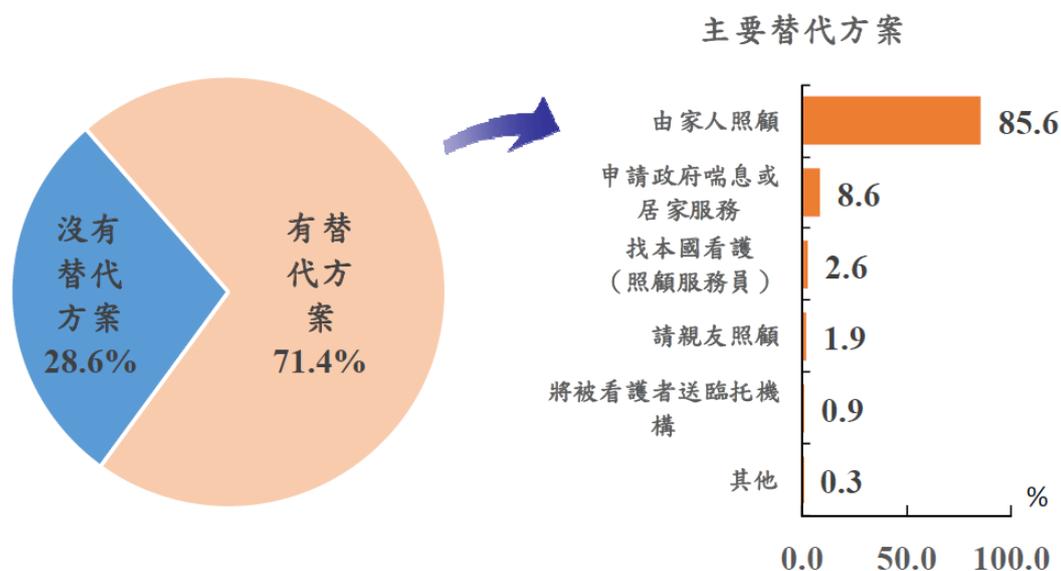
單位：%

項目別	106年6月	107年6月	108年6月
總計	100.0	100.0	100.0
都有放假	11.7	11.2	11.4
部分放假	53.5(100.0)	54.1(100.0)	54.2(100.0)
不放假時發給加班費	(96.9)	(99.0)	(98.2)
不放假時不發給加班費	(3.1)	(1.0)	(1.8)
都不放假	34.8(100.0)	34.7(100.0)	34.4(100.0)
不放假時發給加班費	(97.9)	(99.8)	(99.2)
不放假時不發給加班費	(2.1)	(0.2)	(0.8)
都不放假原因			100.0
外籍家庭看護工想賺取加班費	-	-	86.5
家中無替代照顧人力	-	-	27.8
其他	-	-	5.5

說明：1.都不放假原因可複選，細項合計大於等於100%。

2.都不放假原因為108年新增問項。

資料來源：勞動部（2019）。

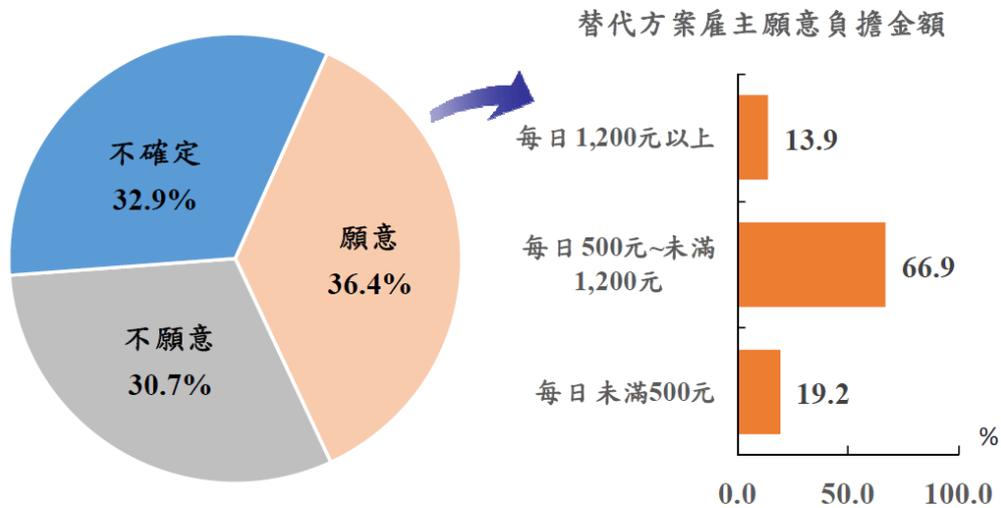


資料來源：勞動部（2019）。

圖 2 如果未來外籍家庭看護工於假日休假，雇主之主要替代方案情形

若政府推行補助替代照顧方案(補助雇主讓外籍家庭看護工於假日休假)，家庭面雇主願意申請者占36.4%，不願意申請者占30.7%，另不確定

者占 32.9%。雇主願意負擔金額以「每日 500 元~未滿 1,200 元」占 66.9% 居多，如圖 3。



資料來源：勞動部（2019）。

圖 3 政府推行補助替代照顧方案，雇主願意申請之情形

如表 6，家庭面雇主在未僱用外籍家庭看護工前，被看護者之照顧方式，係「由家人照顧」占 85.6% 最多，其次為「找本國看護(照顧服務員)」占 7.2%、「送老人長期照顧暨安養機構或護理之家」占 3.7%。如果目前沒有僱用外籍家庭看護工，則替代方案仍以「由家人照顧」最多，惟比率降為 55.7%，其次為「送老人長期照顧暨安養機構或護理之家」占 23.4%，「找本國看護(照顧服務員)」占 12.7% 居第 3。

比較家庭面雇主在「未僱用外籍家庭看護工前」與「如果目前沒有僱用外籍家庭看護工之替代方案」被看護者之主要照顧方式，可發現「由家人照顧」比率明顯下降 29.9 個百分點，「送老人長期照顧暨安養機構或護理之家」則增加 19.7 個百分點，找「本國看護(照顧服務員)」增加 5.5 個百分點。

表 6 「被看護者」之主要照顧方式

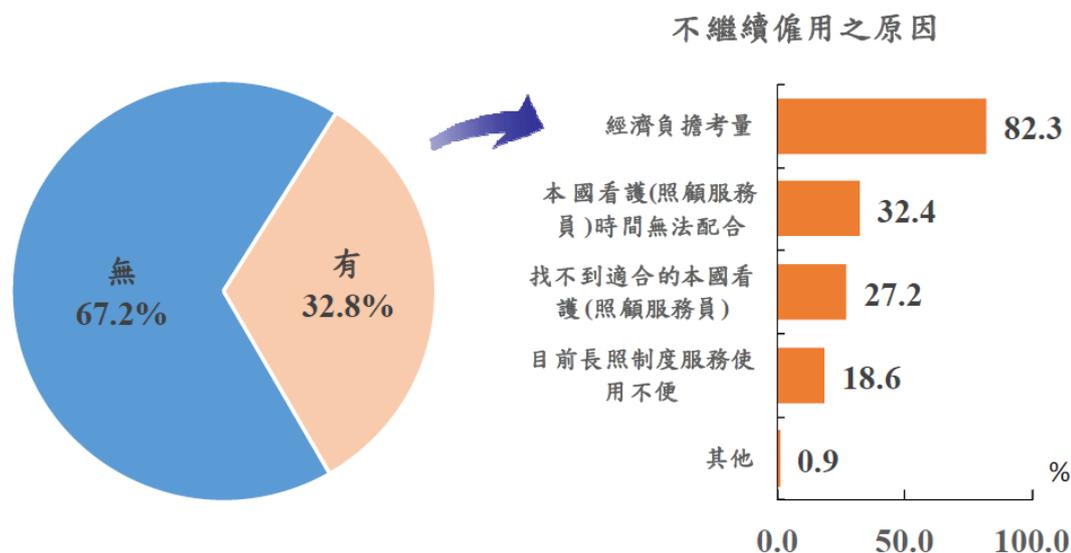
單位：%

項目別	未僱用外籍家庭看護工前			如果目前沒有僱用外籍看護工之替代方案		
	106年 6月	107年 6月	108年 6月	106年 6月	107年 6月	108年 6月
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
由家人照顧	82.7	86.1	85.6	59.1	57.0	55.7
找本國看護(照顧服務員)	5.1	6.5	7.2	13.8	12.1	12.7
送老人長期照顧暨安養機構 或護理之家	3.1	2.9	3.7	22.2	22.0	23.4
請親友照顧	1.4	2.8	1.7	2.0	3.3	2.2
其他	7.7	1.8	1.8	3.0	5.6	6.0

說明：「其他」係為本國幫傭、外籍幫傭及其他。

資料來源：勞動部（2019）。

如圖 4，家庭面雇主僱用外籍家庭看護工前，有僱用本國看護（照顧服務員）之經驗者占 32.8%，不繼續僱用原因以「經濟負擔考量」占 82.3% 最高，其次為「本國看護（照顧服務員）時間無法配合」占 32.4%，「找不到適合的本國看護（照顧服務員）」占 27.2% 居第 3。



資料來源：勞動部（2019）。

圖 4 雇主僱用外籍家庭看護工前，聘僱本國看護之經驗

如表 7，家庭面雇主僱用外籍家庭看護工得到之實質幫助，以「被看護者可獲得妥善的照顧」占 91.4%居首，「減輕精神上的壓力」占 76.2%居次，「家人可外出工作」占 65.1%居第 3，顯示雇主僱用外籍家庭看護工除被看護者可獲得妥善照顧，及減輕精神上壓力外，家人亦可外出工作，因此對僱用的家庭而言，確有實質上的幫助。

表 7 家庭面雇主認為僱用外籍家庭看護工的實質幫助

單位：%

項目別	106 年 6 月	107 年 6 月	108 年 6 月
總計	100.0	100.0	100.0
被看護者可獲得妥善的照顧	91.0	91.9	91.4
減輕精神上的壓力	64.0	72.2	76.2
家人可外出工作	58.2	60.8	65.1
減輕家事的負擔	48.7	50.2	52.1
減輕經濟上的負擔	20.5	20.9	21.0
其他	1.0	0.4	0.2

說明：實質幫助項目可複選，故細項合計大於等於100%。

資料來源：勞動部（2019）。

家庭面雇主對外籍家庭看護工之工作整體表現滿意度為 79.4 分（包含僱傭關係、工作情緒、衛生習慣、工作態度、看護技術、工作效率），較 107 年 6 月之 80.0 分減少 0.6 分。滿意度以「僱傭關係」滿意度 83.3 分為最高，其餘依序為「工作情緒」78.9 分、「衛生習慣」78.4 分、「工作態度」77.2 分、「看護技術」75.3 分、「工作效率」73.7 分，如表 8。

表 8 家庭面雇主對外籍家庭看護工之工作滿意度

單位：分

項目別	106 年 6 月	107 年 6 月	108 年 6 月	較 107 年 6 月
				增減
整體表現	78.4	80.0	79.4	-0.6
僱傭關係	82.9	83.6	83.3	-0.3
工作情緒	77.9	79.7	78.9	-0.8
衛生習慣	78.4	78.8	78.4	-0.4
工作態度	77.3	77.8	77.2	-0.6
看護技術	74.6	75.8	75.3	-0.5
工作效率	71.9	74.3	73.7	-0.6

說明：滿意度之計算以很滿意為 100 分、滿意 80 分、普通 60 分、不滿意 40 分、很不滿意 20 分，加權計算。

資料來源：勞動部（2019）。

## 二、外籍家庭看護工政策之相關影響與發展趨勢

### （一）外籍家庭看護工與本國籍看護之替代性

在外籍家庭看護工與本國籍看護的替代性之相關研究，以下文獻都有替代性不高的類似研究結果。

成之約、辛炳隆與劉黃麗娟（2002）的研究針對聘有外籍家庭看護工者進行調查，研究發現若無法繼續聘僱外籍家庭看護工，則多數受訪者表示將由家人自行照顧，會改聘本國看護照顧的比例不及三成。

羅紀瓊、尤素娟、吳淑芬（2004）調查當時的台北縣（現已升格為新北市）聘有外籍家庭看護工的家庭，發現僅有 5.4% 在聘僱外籍看護工之前是由本國看護在照顧受看護者。詢問其若無法再聘僱外籍家庭看護工，會改由家人或親友照顧者將近七成，而會改僱用本國看護工的比例則只有一成三，以上文獻研究結果皆顯示外籍家庭看護工與本國籍看護工的替代性並不高。

辛炳隆、李淑媛（2014）的研究也有類似的結果，該研究發現若受訪

者家裡無法繼續使用外籍家庭看護工，則約有 55% 的受訪者表示將會轉回由家人、親友或自己照顧，其次才為僱用本國看護來家裡照顧，該研究認為引進外籍家庭看護工可以補充國內照護人力的不足，而對本國看護就業機會的排擠效果相對有限，替代性也不高。

對照前述勞動部最近一次(2019 年)所做「外籍勞工管理及運用調查」，調查結果指出未來如果沒有僱用家庭看護工，僱用外籍家庭看護工家庭之替代方案，仍以由家人照顧者最多，占 55.7%、送老人長期照顧暨安養機構或護理之家居次，占 23.4%、找本國籍看護工居第三，占 12.7%，亦發現兩者之間存在替代性不高的結果。

## (二) 聘僱外籍家庭看護工與女性勞動參與之關係

在聘僱外籍家庭看護工與女性勞動參與的關係上，多數文獻分析認為主要影響為僱用家庭之女性雇主的就業狀況。

成之約、辛炳隆與劉黃麗娟(2002)的研究發現，僱用外籍家庭看護工的女性雇主，雖不盡然會促使沒有工作的女性雇主投入就業市場，但對於已有穩定工作的女性雇主而言，對其就業會產生正向的影響。

郭映辰(2014)採用 ARX 模型，以 2002 年 4 月到 2013 年 12 月人力資源調查統計資料進行實證分析，結果發現引進外籍家庭看護工之政策與女性勞動參與率係呈現顯著之正向關係，當總外籍社福移工(含外籍家庭看護工)人口占總人口之比例增加 1 個百分點，女性勞參率可提升 4.6 個百分點。

另外，陳以柔(2013)運用 probit 與 tobit 模型以台灣人力運用調查資料庫之數據進行實證研究，研究結果發現已婚婦女的勞動參與率以及每週工作小時數，與當地外籍家庭看護工的比例存在顯著的正向關係。

鄭乃云、李聯雄、李淑媛(2014)的實證研究也發現外籍家庭看護工與女性勞動參與率存在正向關係，但隨著年齡的增加，其正向關係程度也

越低。若以教育程度來檢視，則發現外籍家庭看護工人數與高職、專科程度之女性勞參率相關程度較高，與其他教育程度關連性較低。

再者，根據辛炳隆、李淑媛（2014）所做研究，發現女性非勞動力因料理家務無法進入職場與外籍社福移工（含外籍家庭看護工）引進間存在顯著的負向關係，顯示外籍社福移工的引進，確實能夠影響婦女是否進入職場就業。該研究指出每增加 1 名外籍社福移工的引進，可減少 0.0038 名婦女因家務而無法進入職場，但由於影響婦女進入職場的原因可能還存在其他因素，而該研究僅考量外籍社福移工的影響可能會有高估的現象。該研究也發現若主要照顧者為女性，在僱用外籍家庭看護工前後皆有工作的比率佔 42.6%；僱用前有工作，僱用後沒有工作的比率佔 2.1%；僱用前沒有工作，僱用後有工作的佔 4.3%；僱用前後都沒有工作者佔 48.9%，僱用外籍家庭看護工前後對女性主要照顧者的工作影響幅度不大，進一步透過深度訪談發現通常在照護工作上，多數人會覺得除了外籍家庭看護工外，家人也必須一起照顧，外籍家庭看護工的引進，讓這些婦女較有可能去做一些短期性或臨時性的工作，對短期可能是有幫助的，但對能否真正提高婦女勞參率則尚待商議。

### （三）我國外籍家庭看護工與長照服務發展之關係

王增勇（2006）認為外籍家庭看護工已經成為台灣家庭使用長期照顧服務的主要選項，外籍家庭看護工的政策會直接影響長照制度的發展，尤其民眾使用政府長照制度提供的居家服務、日間照顧，如果自費額度高於聘用外籍看護工的費用，使用意願就會降低。該研究也認為外籍家庭看護工每月 2 萬餘元的成本，儼然成為台灣目前長期照顧服務收費的上限。除非政府大量挹注長期照顧服務的發展，降低民眾的負擔，才能提升使用意願，否則在巨大的價格落差下，使用外籍家庭看護工的趨勢將無法扭轉，而長期照顧服務發展的空間亦可能因此而被擠壓。

李宜等人（2009）進一步從長照給付的觀點探討外籍家庭看護工與本國籍看護的替代性，其指出本國看護與外籍家庭看護工之競合，需視請領長照制度之現金給付與實物給付間的替代性而定。因為聘僱外籍看護工者只能申請實物給付，如果兩者等值，則對僱用者將不致產生以本國看護取代外籍家庭看護工的重分配效果；若現金給付高於實物給付，且彼此差距達一定程度，僱用者才有可能考慮以本國看護取代外籍家庭看護工。該研究也認為在現行的制度之下，本國看護仍面臨外籍看護工在工作時間、聘用成本、工作內容等的挑戰，因此本國看護與外籍看護工仍不會產生取代。

陳正芬（2011）的研究也指出外籍家庭看護工儼然已成為長期照顧服務的主流，偏離原本界定為補充性人力的角色，對我國發展中的長期照顧服務方案會產生強烈的替代性效果。若不改善外籍看護工的聘僱流程及就業條件，即使我國訓練足夠的照顧服務人力，雇主仍會偏好聘僱成本相對偏低且自主性高度受限的外籍家庭看護工。

陳正芬、王增勇（2011）認為因傳統國情文化，且聘僱成本低廉，外籍家庭看護工成為符合我國傳統孝道的在地老化服務模式，導致人數逐年大幅成長，該研究並建議外籍家庭看護工應與本國籍長期照顧體系逐步銜接與整合，讓外籍家庭看護工的管理訓練與勞動條件逐漸與本國籍居家服務員趨於一致。其次，該研究認為應規範人力仲介公司的業務侷限於外籍家庭看護工的人力媒合，外籍家庭看護工進入家庭場域後的管理與指導，應由熟悉家庭內照顧工作的居家服務單位進行，讓國內重度失能者都可一體納入長照體系的管理與支持中。另外，作者也認為雇主繳納的每月 2,000 元就業安定費，應勻撥部分成為外籍家庭看護工督導方案的財源，不額外增加雇主的負擔，而又能夠確保服務的品質。

#### （四）本節小結

隨著外籍家庭看護工人數的大幅成長，外籍家庭看護工早已成為我國

主要的長期照顧人力，在推動長照制度的同時，由以上文獻來看，實無法忽視現況的存在，針對外籍家庭看護工與長照制度的整合，政府確已調整相關規定，「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務」於 2018 年 12 月 1 日上路，2019 年 9 月 24 日起更加放寬外籍看護工家庭使用喘息服務之資格，對於已聘僱外籍家庭看護工的個案家庭，符合相關補助資格者，即可使用包括「專業服務」、「輔具購買、租借及居家無障礙環境改善」、「交通接送服務」、「喘息服務」等服務，僅專業服務的額度比一般人少，為 30%，其餘服務申請的額度都比照符合資格的一般家庭，相關說明將於後文詳述之。

而外籍家庭看護工的勞動條件方面，目前不適用勞基法，因家庭屬私領域，外籍家庭看護工在家庭工作較難區分工作和休息的時間，適用《勞動基準法》確有窒礙難行之處，尤其照顧的多是失能者，如要硬性規定要工作幾小時即休息多久，在實務的操作和政府的監督會有困難。現行外籍家庭看護工在臺工作之工資、工時等勞動條件，係由勞雇雙方於外籍家庭看護工入國前合意協商訂定勞動契約予以規範，惟其權益仍宜以另定適切之法規予以規範較為妥適，政府目前已研擬《家事勞工保障法草案》，惟制度之建立必須兼顧勞雇雙方權益與實務可行，故在未完成立法之前，以相關行政指導原則及配套作法做為過渡做法。

### 第三節 選擇聘僱外籍家庭看護工的影響因素

Andersen (1978) 的健康行為模式 (Health Behavioral Model) 是最常被引用的研究架構，主要將行為預測因素分為前傾、促使及需要等三個層面；第一類為「前傾因素」(predisposing characteristic)，係指健康問題發生前即已存在或不易改變的特性，包括人口特徵變項，如性別、年齡、婚姻狀況，以及社會結構及健康信念等。第二類因素是「使能因素」(enabling factor)，係指促使或妨礙服務使用的社會與經濟因素，包括收入、服務費用、服務輸送之便利，以及家庭和社區資源之可獲得性。第三類是「需求

因素」(need factor)，包括對健康問題的主觀感覺與健康問題的評估診斷 (Andersen, 1978)。

陳亮汝與吳淑瓊(2008)引用 Andersen 模式進行我國居家失能老人使用外籍家庭看護工的相關因素分析，發現在「需求因素」上，即被照顧者的失能程度越重，聘僱外籍家庭看護工的比例相對越高，與過去探討長期照護服務模式使用因素的研究發現相當一致；值得關注的是，該研究發現「前傾因素」中對居家服務認知的變項雖達統計顯著水準，但卻與研究假設相反，該研究原本假設民眾知道居家服務者較不會選擇外籍家庭看護工，但分析結果顯示具有居家服務認知者聘僱外籍家庭看護工的機會反而較高，推論民眾雖已認識居家服務，卻可能認為該服務無法取代外籍家庭看護工的功能，故決定聘僱外籍家庭看護工；再者，過去研究曾顯示傳統照顧觀念會影響長期照顧服務（居家服務）的使用，但該研究卻發現照顧者為媳婦時，外籍看護工使用率高於子女照顧者。在使能因素中，家庭照顧者有專職工作者較願意聘用外籍家庭看護工，另外，家戶每人每月收入愈高者，亦較願意聘用外籍家庭看護工，研究指出可見被照顧者失能程度、照顧者之居家服務認知、照顧者身分(如媳婦)、家庭照顧者是否專職工作、家戶每人每月收入都會影響聘僱外籍家庭看護工的意願。

至於為何照顧者未選擇同樣可至家中提供服務且受過專業訓練的本國籍居家服務員，陳正芬(2011)認為相較於目前我國以鐘點計算，且大多僅在日間時段提供的居家服務，可與被照顧者同居一室提供 24 小時貼身照顧的外籍看家庭護工無疑是具備服務時間高度彈性的優點，也具有喘息的意涵；特別是對許多有職照顧者而言，若下班後還需承擔照顧責任，甚至晚上起來數次照料失能的父母，其體力負荷往往不堪負荷。

除此之外，文獻亦指出外籍家庭看護工實際上從事諸多許可外的工作，其角色與就業服務法第 46 條第 9 項的「家庭幫傭」常被雇主混淆使用(王

增勇，2006；成之約&戴肇洋，2008），其實「家庭幫傭」工作內容為「在私人家庭從事房舍清理、食物烹調、家庭成員起居照料或其他與家事服務有關工作」，與外籍家庭看護工「在家庭從事身心障礙者或病患之日常生活照顧相關事務工作」有所區隔，許多雇主從事違反就業服務法的違法行為，使得聘僱外籍家庭看護工讓某些雇主認為有額外的效益，這可能也是導致家庭外籍看護工的原因之一。

另外，聘僱成本亦是一大考量因素，外籍家庭看護工的聘僱費用明顯較本國籍看護低廉許多，學者認為若不改變外籍家庭看護工的聘僱流程及勞動條件，即使我國訓練足夠的本國籍照顧服務人力，雇主仍會偏好使用成本相對偏低且自主性高度受限的外籍看護工（王增勇，2006）。對照勞動部 2019 年 6 月份「外籍勞工管理及運用調查」（勞動部，2019），家庭面雇主僱用外籍家庭看護工前，不繼續僱用本國籍照顧服務員的原因以「經濟負擔考量」占 82.3%最高，成本的考量的確是選擇聘僱外籍家庭看護工的主要因素。

藍佩嘉（2004）將家庭外籍看護工的聘僱稱為「孝親的轉包鏈」的社會機制，第一環是把孝親責任從兒子轉到媳婦身上的「性別轉包」，第二環則是將實際工作從媳婦移轉到非家庭成員的外籍家庭看護工的「市場轉包」。此處，父權文化中媳婦孝敬公婆的規範讓女性必須擔任丈夫父母的照顧者，再由媳婦請家庭移工協助孝親照顧的工作；該研究也指出這種「家庭裡的移工」（migrant-in-the-family）的模式不只出現在台灣和其他東亞的先進國家或地區，在南歐也相當普遍，同樣仰賴家庭看護移工來支撐家庭主義的文化傳統。

陳正芬（2011）則指出失能父母的意願會被成年子女納入重要考量，因此即使是重度失能、符合機構式照顧的失能父母，因機構式服務被賦予「拋棄」及「依賴」標籤，成年子女權衡機構式服務與外籍家庭看護工服

務兩項服務特性之後，仍決定聘僱外籍看護工在家提供照顧。相較被貼上「不孝」污名的機構式服務，進入家庭內提供服務的外籍家庭看護工不僅擁有家庭場域優勢，原本意謂「外人」照顧的污名更逐漸轉型為老人宣稱「子女孝順」的殊榮標籤，脫胎換骨成為符合我國孝道傳統的在地老化服務模式。另外，該研究亦認為外籍看護工該項服務本身高度的「可近性」與「可獲得性」亦是導致服務利用率逐年攀升的關鍵因素，申請該項服務所需文件亦由仲介業者到府收件與全權代辦，讓民眾得以克服交通與申請程序上的障礙因素。另外，某些國人對於外籍看護工多視為同時做家庭幫傭，被看護者休息時，有些雇主會要求看護工從事家務或其他照顧工作，因工作地點多在家庭之內，實務上很難劃分清楚工作區域(陳正芬,2011)。

此外，本國照顧服務員媒合成功率低也是選擇聘僱外籍家庭看護工的因素之一，長照服務仍重度依賴外籍看護工，根據衛福部資料，自 2011 年至 2014 年申請外籍看護工總收案數 500,433 人，媒合成功改聘本國照顧服務員照顧人數僅 260 人，接受國內居家照顧服務補助人數 155 人，媒合成功率僅 0.08%，比例偏低(衛生福利部，2015)。對照勞動部 2019 年 6 月份「外籍勞工管理及運用調查」(勞動部，2019)，家庭面雇主僱用外籍家庭看護工前，不想僱用本國籍照顧服務員除了前述成本考量因素外，「本國看護(照顧服務員)時間無法配合」占 32.4%，「找不到適合的本國看護(照顧服務員)」占 27.2%，時間與條件都是排行前三位的因素。

## ● 本節小結

由以上文獻可知，被照顧者的失能程度、照顧者的居家服務認知程度、家庭照顧者身分、家庭照顧者是否有專職工作、家戶收入、服務時間的彈性、成本費用、孝親轉包鏈概念、家庭幫傭角色的設想、失能者的意願、服務可近性與可獲得性、無法找到合適的本國籍照顧人員等因素，都可能是雇主選擇聘僱外籍家庭看護工的影響因素，相關文獻所提出的影響因素

綜整如表 9。

表 9 文獻有關選擇聘僱外籍家庭看護工之影響因素一覽表

作者(年代)	聘僱外籍家庭看護工影響因素
陳亮汝&吳淑瓊 (2008)	需求因素-失能程度
	前傾因素-居家服務認知、家庭照顧者身份
	使能因素-家庭照顧者有專職工作者、家戶每人每月收入
陳正芬 (2011)	服務時間高度彈性
王增勇 (2006)	兼具家庭幫傭的附加功能
成之約&戴肇洋 (2008)	
王增勇 (2006)	聘僱成本
勞動部 (2019)	
藍佩嘉 (2004)	孝親的轉包鏈
陳正芬 (2011)	被照顧者的意願
	外籍家庭看護工服務的可近性與可獲得性
勞動部 (2019)	本國照顧服務員媒合成功率

#### 第四節 長照制度實施現況<sup>2</sup>及國人認知情形<sup>3</sup>

如前述，我國整體人口結構快速趨向高齡化，使得長期照顧需求人數隨之增加，建立完善的長照體制，已成為完備我國社會安全體系的關鍵之一。為滿足未來龐大的長照需求並減輕家庭照顧沈重的負擔，行政院於 2016 年 9 月 29 日通過「長期照顧十年計畫 2.0」(簡稱長照 2.0)，並於 2017 年 1 月 1 日上路，在長照服務經費來源方面，2017 年 5 月 10 日修正公布「遺產及贈與稅法」部分條文及「菸酒稅法」第 7 條、第 20 條及第 20 條之 1，以調增遺產稅、贈與稅及菸酒稅菸品應徵稅額所增加之稅課收入，挹注長期照顧服務財源。另為增加長照服務供給量能，自 2018 年起實施長期照顧服務給付及支付新制，搭配長照服務單位特約制度，鼓勵更多長照

<sup>2</sup> 相關內容整理自行政院網站，<https://www.cy.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/dd4675bb-b78d-4bd8-8be5-e3d6a6558d8d>，及衛福部網頁，<https://1966.gov.tw/LTC/cp-4495-48857-201.html>，瀏覽日期：2020.3.20。

<sup>3</sup> 相關內容整理自衛福部 (2016)，2016 年長期照顧電話民調結果。

服務單位投入。此外並致力與地方政府合作，由各地方政府因地制宜布建社區整體照顧服務體系，另亦持續推動預防及延緩失能照顧、強化失智症照顧量能，整合居家醫療等服務，廣泛照顧不同長照需求的民眾。

具申請資格包括以下對象：(1) 65 歲以上獨居老人、衰弱老人：65 歲以上獨居或提不起勁、體重減輕或是下肢活動緩慢無力的老人。(2) 失能者：失去生活自理能力，如行動不便、需要協助吃飯、上廁所、洗澡、平地走動和穿脫衣褲等的 65 歲以上老人、55 歲以上原住民、不分年齡的身心障礙者（領有身心障礙證明或手冊的失能者）。(3) 50 歲以上失智者：表達能力降低、記憶力下降、睡眠障礙、產生幻覺等疑似失智症狀，或確診為失智症。長照制度 2.0 的服務包括「四包服務、四包錢」，「四包服務」包括照顧及專業服務、交通接送服務、輔具及居家無障礙環境改善服務、喘息服務；「四包錢」意即四類長照服務是有補助的，經過照顧管理專員評估後，會根據個案失能狀況及需求擬定照顧計畫及核定額度，再由個案管理員協助連結服務，提供合適的照顧服務。

### 一、照顧及專業服務（每月給付 10,020~36,180 元）

- 1.居家照顧：受過專業訓練的照顧服務員到家中協助失能者，包含基本身體清潔、基本日常照顧、測量生命徵象、餵食、餐食照顧、協助沐浴及洗頭、陪同外出或就醫、到宅沐浴車服務等。
- 2.社區照顧：將失能者送到長照服務提供單位接受服務，提供生活照顧、健康促進、文康休閒活動等，場域包含：日間照顧中心、托顧家庭等。
- 3.專業服務：包含針對失能者的身心狀態及復能動機，導入維持或提升自我照顧能力不退化的復能照護服務，以及針對營養、進食與吞嚥、困擾行為、臥床或長期活動受限等照護服務，提供失能個案個人化的整體性照顧指導，避免個案因受照顧不當，而衍生更多的醫療及照顧需要，讓個案可逐步恢復自立生活，減少家庭照顧者照顧負荷。

**二、交通接送服務（每月給付 1,680~2,400 元）：**協助失能者往返醫療院所就醫或復健。

**三、輔具及居家無障礙環境改善服務（每三年給付 40,000 元）：**包含居家生活輔具購置或租賃，如助行器、拐杖、輪椅、移位腰帶、居家用照顧床等以及居家無障礙設施改善，如可動式扶手、固定式斜坡道、防滑措施等。

**四、喘息服務（每年給付 32,340~48,510 元）**

1.社區喘息服務：讓長照個案到日間照顧中心、小規模多機能服務中心及巷弄長照站接受照顧，包含護理照護（日間照顧中心）、協助沐浴、進食、服藥、活動安排及交通接送服務等。

2.居家喘息服務：提供半天 3 小時及全天 6 小時兩種不同的服務時段，照顧服務員會到家中，提供身體照顧服務，包含協助如廁、沐浴、更換衣服、口腔清潔、進食、服藥、翻身、拍背、陪同運動、上下床、被動肢體關節活動、協助使用輔具等。

3.機構喘息服務：家庭照顧者可安排長照個案至長照住宿式機構接受短期全天照顧、停留，由機構人員提供 24 小時的照顧服務。

「長照 2.0」以建立優質、平價、普及的長照服務體系為設計主軸，發展了以下四項特色：

**一、社區整體照顧 ABC 模式，實現在地老化**

為實現在地老化，地方政府因地制宜加速布建社區整合型服務中心(A)、複合型服務中心(B)、巷弄長照站(C)，提供從支持家庭、居家、社區到住宿式照顧的多元連續服務，普及照顧服務體系，提升長期照顧需求者與照顧者的生活品質。至 2019 年 11 月底，已布建 A 級 584 處、B 級 4,543 處、C 級 2,481 處據點；使用長照居家式及社區式服務總人數超過 25 萬人，較去年同期增加 9 萬餘人（57.41%）；服務盛行率亦提升至 43.62%。

## 二、擴大服務對象及項目

### (一) 服務對象擴大

除 65 歲以上失能老人，還包括 55 歲以上失能原住民、50 歲以上失智症者及任何年齡的失能身心障礙者，長照需求服務人數從 51 萬 1 千人增加至 2019 年 78 萬 9,245 人。

### (二) 服務項目增加

增加失智照顧、原民社區整合、小規模多機能、照顧者服務據點、社區預防照顧、預防/延緩失能，以及延伸出院準備、居家醫療等 17 項服務，向前端銜接預防保健，降低與延緩失能，並向後端銜接安寧照護，讓失能與失智者獲得更完整、有人性尊嚴的照顧。具體成果如下：

1. 完備失智照顧服務體系：至 2019 年底，失智共同照護中心、失智社區服務據點分別設置 87 處、434 處，較 2017 年大幅成長 2 到 3 倍。
2. 出院銜接長照：2017 年 4 月起推動「出院準備銜接長照 2.0 計畫」，鼓勵醫院結合健保的出院準備服務，研發因地制宜的出院準備銜接長照服務流程。因加入該計畫的醫院增加，有長照需求的民眾在出院 3 天前完成需求評估，出院後取得長照服務的天數，已從實施初期的 63 日，大幅縮短至 7 日。
3. 長照服務與醫療照護整合：2019 年 7 月 19 日開始實施「居家失能個案家庭醫師照護方案」，提供以居家失能個案為中心之長照與居家醫療整合服務，截至 2019 年底派案服務人數近 5,800 人。

## 三、服務找得到、容易找

### (一) 單一窗口

於全國 22 縣市成立長期照顧管理中心及其分站，提供單一窗口，受理申請、需求評估，並協助家屬擬訂照顧計畫等業務，提供民眾便利可及的長照服務。

## **(二)「1966 長照服務專線」**

2017 年 11 月 24 日開通，民眾撥打專線後，長期照顧管理中心將派照管專員到家進行評估，依需求提供量身定做長照服務。

## **四、新的給付及支付制，量身打造照顧計畫**

### **(一) 整合長照服務為 4 類，讓長照服務更專業多元**

有別於過去民眾須各別瞭解後再選擇長照服務資源，新制將原有的 10 項長照服務，整合為「照顧及專業服務」、「交通接送服務」、「輔具服務及居家無障礙環境改善服務」及「喘息服務」等 4 類給付，由照管專員或個案管理員針對個案長照需求量身打造照顧計畫，再由特約服務單位提供長照服務，讓長照服務更專業多元，也更符合需求。

### **(二) 更細緻反應不同失能程度的照顧需要**

新制增加了更多的評估面向（例如工具性日常活動、特殊照護、情緒及行為型態等），將各類的長照失能者納入長照服務對象；同時將長照失能等級自 3 級分為 8 級，可更細緻滿足不同失能程度的照顧需要。

### **(三) 論時數改為論服務項目，讓長照服務更有效率**

新制將長照服務以民眾可獲得之服務內容，分別按次、按日、按時等多元支付方式，打破過去依「時」計價之模式，並改善過往不同工同酬之情形。此外，為落實《長照法》精神，確保第一線的居家照顧服務員薪資待遇，並提供更好、更穩定的長照服務，吸引健康照顧科系畢業生投入相關產業，政府致力提高照服員的薪資水準。據統計，2018 年底全職居家照顧服務員平均月薪亦超過 38000 元，部分工時時薪亦有 223 元，2019 年 10 月照服員人數已較 2017 年增加超過 21,000 人；新制建立特約制度，簡化服務輸送及申報作業之行政流程，以全面提升長照服務體系量能。

## **五、擴大外籍看護工家庭使用喘息服務相關政策**

為整合外籍家庭看護工與長照服務，有關已聘僱外籍家庭看護工者，

使用長照服務亦有清楚規定。衛生福利部與勞動部共同推動「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務」，並於 2018 年 12 月 1 日上路。依據長期照顧（照顧服務、專業服務、交通接送服務、輔具服務及居家無障礙環境改善服務）給付及支付基準，聘有外籍看護工家庭，外籍家庭看護工無法協助照顧長達一個月以上者，始可給付喘息服務，實施之後服務使用率卻不理想，衛福部推測可能是許多移工並未休假返鄉，或部分家庭認為自己能照顧，亦或是並不知道此項服務資訊，才沒有申請喘息服務。

為了減輕聘有外籍家庭看護工之家庭因短時間家庭看護工無法協助所生之照顧壓力，考量家庭照顧者身分及現今多元居住型態，且受照顧者失能等級為 7 至 8 級者，確有需較為綿密之照顧服務，是類家庭如遇外籍家庭看護工臨時請假，恐有照顧安全之疑慮，為保障受照顧者之安全與照顧品質，以及外籍移工之休假權益，衛福部與勞動部會商，自 2019 年 9 月 24 日起實施放寬適用對象為「經照管中心評估屬長照需要等級第 7 級或第 8 級者，即可於外籍家庭看護工短時間休假時申請喘息服務」，有助於使更多聘有外籍看護工家庭之照顧者得到喘息之機會，預估符合受益人數達 17 萬 9 千餘人。

針對聘有外籍看護工家庭之被照顧者，經照管中心評估符合資格，除可申請喘息服務外，亦可申請專業服務、交通接送及輔具購買、租借及住宅無障礙環境改善等長照服務。此外，被照顧者如有衰弱或失智等情形，政府也提供預防及延緩失能(智)服務、失智共照中心及失智服務據點。

換句話說，前述長照 2.0 提供的四包錢服務，聘有外籍家庭看護工者，僅有第一包錢的申請與一般符合長照申請資格者不同，其餘的申請方式以及額度都相同。第一包錢中，包含照顧服務以及專業服務，其中照顧服務，家中有聘僱外籍家庭看護工者，不得申請。主要是既然家中已有聘僱外籍家庭看護工，其工作內容與居服員的照顧內容相似，因此不再服務提供的

範圍內。但是第一包錢中的專業服務，聘僱外籍家庭看護工者就能夠申請，但是申請的額度與一般符合長照申請資格者有所不同，僅有一般人的 30%。目前可以申請長照服務者，失能等級為二到八級，每一個等級都有不同可申請的額度，如表 10。

而為減輕民眾負擔，衛福部在額度使用上也有相當的彈性，例如專業服務的內涵分為許多項目，若以復能而言，1 個組合可做 3 次，每組費用 4,500 元，若以失能等級二來舉例，雖然申請者每個月額度為 3,006 元，但不限縮在 1 個月內使用完畢，可以跨月服務，若是在兩個月內做完，其額度就為 6,000 元，民眾就無需額外付費（陳雨鑫，2020）。

表 10 聘僱外籍家庭看護工者申請專業服務額度

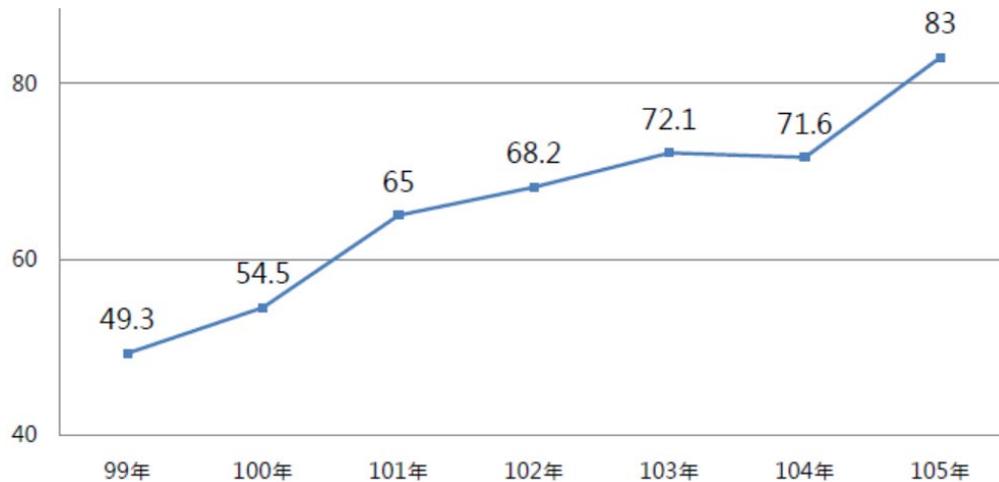
失能等級	一般戶額度	聘僱外勞者額度
二	10,020 元	3,006 元
三	15,460 元	4,638 元
四	18,580 元	5,574 元
五	24,100 元	7,230 元
六	28,070 元	8,421 元
七	32,090 元	9,627 元
八	36,180 元	10,864 元

資料來源：衛福部（2019）。

## 六、國人對於長照制度之認知與態度

為瞭解民眾對於政府辦理長照服務的認知，以及規劃長照保險的看法，作為長照政策推動之參考，衛福部自 2010-2016 年每年皆針對各縣市 20 歲以上人口進行電話民意調查。根據 2016 年調查結果（衛福部，2016），有 83.0% 國人聽過「長期照顧服務」，以「女性」、「50~59 歲」、「高中、高職及以上」、「有購買保險公司的長期看護或醫療健康保險」者聽過「長期照顧服務」的比率較高。聽過長期照顧服務的國人比率逐年增加，2016 年與 2010 年調查結果比較，增加了 33.7%（如圖 5），顯示國人對於長照制

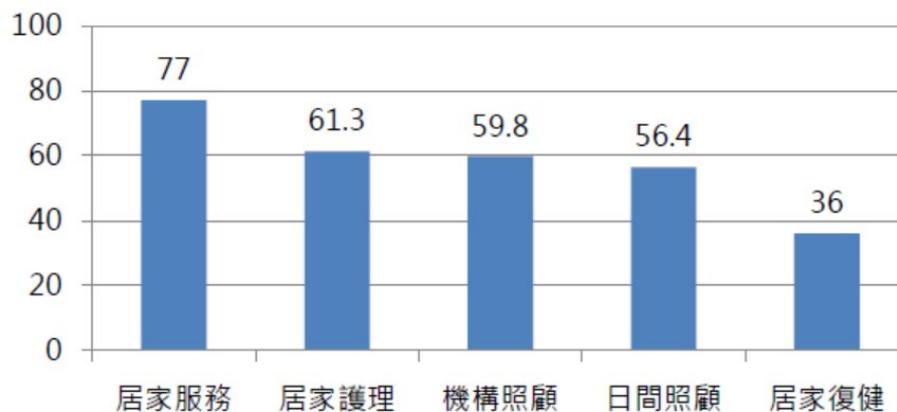
度的認知愈來愈普及。



資料來源：衛福部（2016）

圖 5 國人聽過長照服務的比例

2016 年在各項目中，國人聽過「居家服務」的比率最高，其次是有聽過「居家護理」、「機構照顧」及「日間照顧」，如圖 6。

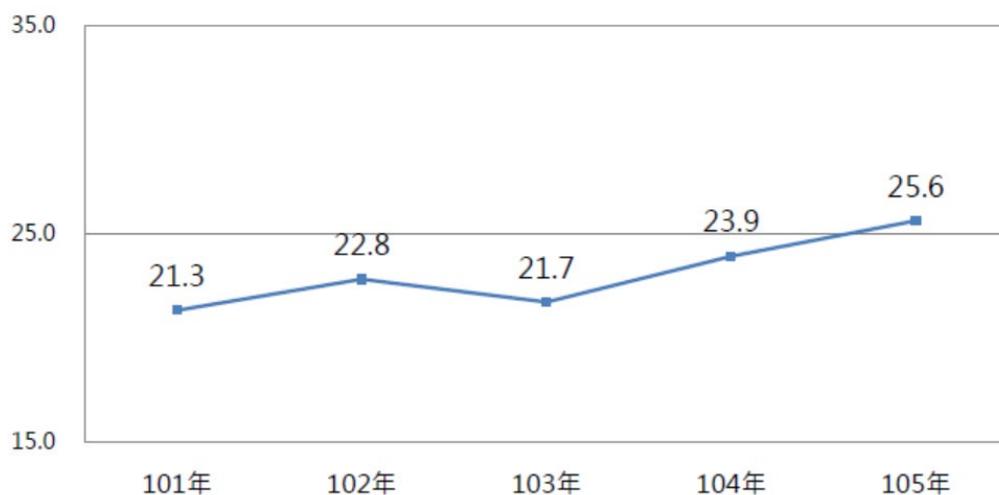


資料來源：衛福部（2016）

圖 6 受訪國人對於各項長照服務的認知程度

如圖 7，2016 年全體受訪者中，僅 25.6% 的民眾知道政府目前有提供長期照顧服務的補助，以「40~59 歲」、「居住在中、南部地區」、「有購買商業保險」的比率較高；而從事「農、林、漁、牧工作」、「居住在北、東部地區」者知道政府有提供長照服務補助的比率較低。全體受訪者中知道政府目前有提供補助的比率雖逐年增加，2016 年與 2012 年調查結果比較，

增加了 4.3%，但歷年調查結果顯示僅有二成至二成五的國人知道政府有提供長照服務補助，顯示國人對於政府提供長照資源的瞭解程度仍有待提升。



資料來源：衛福部（2016）

圖 7 受訪國人知道政府有提供長照服務補助的比率

在主要照顧者身分方面，如表 11，2016 年有長期照顧需求的家庭中，以「家屬自己照顧」的 54.9% 最多，其次是「外籍看護工」的 28.9%，而「機構照顧」有 8.3%、「輪流照顧」有 7.0%，以「本國看護工」僅 1.0%。2016 年與歷年調查結果相比，除 2010 年外，上述排序並未更動，但以本國看護工為主要照顧者的比例有逐年降低的趨勢。

表 11 有長期照顧需求的家庭之主要照顧者身分

主要由誰來提供長期照顧		單位：百分比					
項目	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年
家屬自己照顧	44.6	51.1	43.0	55.6	46.0	46.9	54.9
外籍看護工	37.7	26.8	30.3	25.8	33.3	23.1	28.9
機構照顧	13.5	12.5	15.6	10.6	14.1	15.8	8.3
輪流照顧	0.0	7.5	9.3	6.4	5.3	9.7	7.0
本國看護工	4.1	2.2	1.8	3.3	1.5	1.4	1.0

資料來源：衛福部（2016）

## 第五節 各國外籍家庭看護工開放引進政策與聘僱管理機制

本節蒐集其他國家（日本、美國、新加坡、德國、奧地利、芬蘭）外籍家庭看護工開放引進政策與聘僱管理機制，並探討外籍家庭看護工於該國長照政策之定位，並與我國進行比較，以做為我國外籍家庭看護工政策配合長照政策檢討之規劃參考。在國家選擇上，依循本案需求書之規範，並考量所選擇之國家對於外籍家庭看護之開放程度及衍生之實際現況，以及該國外籍看護與長照制度之競合狀況，以呈現目前國際間對於外籍家庭看護與長照制度之多元整合方式，期能截長補短，做為我國調整相關政策之借鏡與參據。

### 一、日本

#### 1. 日本長照制度

日本是全世界人口老化最嚴重的國家，其政府自 2000 年 4 月正式推動「介護保險制度」，提供國民長期照護所需服務，成為繼荷蘭（1967 年）、德國（1995 年）之後以長照保險實施老年照護的國家。日本介護保險的財務規劃是由 40 歲以上的成年人繳交保險費，全國統一收費基準，其中，年滿 65 歲以上者為第 1 號被保險人，40 歲以上未滿 65 歲者為第 2 號被保險人。日本長照保險所需經費，財源籌措採取半稅收半保險方式支應。日本長照保險給付分為長照給付、預防給付及市町村特別給付三種；被保險人須事先經過法定需求照顧評估程序，並受有需照顧認定（分 1~5 級）或需支援認定（分 1、2 兩級）始可請領法定長照保險給付（周怡君、林倖如、黃全慶、林谷燕，2018）。

介護保險依其照護的需求程度分為居家服務和機構服務兩類，前者的服務內容包括訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、居家復健、門診復健等，後者則涵蓋老人照護機構及照護療養型醫療機構。給付方式以被照護者的自主意願為優先，於給付額度內，可自由選擇服務提供單位，以及自

由組合服務項目，只要在給付限度範圍內皆可互通。再者，介護保險制度開放私部門加入長期照護服務的提供，只要取得在宅服務的法人資格，原則上民營社會福利機構亦可加入照護事業的經營之列，照護收入即為其主要財源（林淑馨，2018）。

日本的照護人力大致上可區分為居家服務員（又分為3級）、介護福祉士兩個層級，前者依所接受之培訓時數而定（1級50時、2級130時、3級230時），後者需取得國家證照。鑒於老化程度嚴重，照護人力需求量遠比預期大幅增加，長照人力仍面臨嚴重不足的問題，日本針對長照人力不足問題採取以下幾項措施：(1)提升長照人員待遇，(2)提供養成學校獎學金，(3)改善長照工作環境，提升工作效率，如發展資訊系統（溫柔的手監視系統、介護機器人等）提供24小時生活介護服務以及協助復健治療，節省諸多人力以及人事成本（曾修儀，2016）。另一方面，日本政府規劃與其他國家簽訂經濟合作協定，或透過技能實習制度，引進其他國家人民進入長照體系工作，但仍優先聘用國內人才來做補充，且一再重申僅為履行經濟協定與拓展技術援助，非為彌補國內照護人力不足而引入移工。

## 2.日本外籍看護人員相關規定與現況

前述提到日本引進外籍人士進入長照體系，在外籍介護人員聘僱上有以下4種制度，不過值得注意的是日本並未開放家庭類的外籍看護人員，以下分析的4種制度的外籍看護僅限於介護機構工作：

### (1)依據「經濟夥伴協定(EPA)」僱用「外籍介護福祉士儲備人員」：

此協定引進來自印尼（2008年開放）、菲律賓（2009年開放）和越南（2014年開放）三個國家的外籍人士，以「特定活動」之在留資格進入日本就業及培訓，印尼、菲律賓及越南的護理儲備人員最多200人，而印尼、菲律賓及越南的介護士儲備人員最多300人。但從2018年開始，凡是符合在訪日之前和之後，免於日語培訓的外籍照護儲備人員，

將不受每年最大接納人數的限制，其中外籍護士的主要工作場域在醫院，而外籍看護工的主要工作場域則在安養機構或提供到宅的居家服務，但不能在家庭中 24 小時工作。

申請的資格條件為從母國介護士學校畢業或完成介護士課程，或畢業於大學或高等教育機構並取得母國政府認定之介護士資格者，符合以上其中之一條件者可參與甄選；另關於日語能力的要求，印尼籍和菲律賓籍必須通過日語能力測試 N5 或以上，越南籍則是通過 N3 或以上才可以進入日本。

媒合的部分採取國家對國家的招募政策，由日本的公益法人機構 JICWELS（國際厚生事業團）擔任唯一的協調機關，合作的三個國家也都是單一機構（菲律賓海外就業廳、越南海外勞工局、印尼海外工人派遣與保護局），獲選者進入日本後，仍須接受長達 6 個月的日本語訓練及 40 小時的照護訓練，之後才能於介護機構就業，外籍看護和本國籍看護享有同等的薪資及福利，並且受日本「勞動基準法」的保護。在其進入日本後第 4 年參加國家考試取得介護福祉士資格後，即可長期留在日本擔任介護人員，沒有時間限制，配偶和子女也可以用「家人滯留」的在留資格在日本停留；如果沒有通過考試，則必須回國。

實際上利用這個管道赴日的外籍人士每年僅有數百人，且證照考試的及格率僅有三到五成左右，即使 2018 年合格率相比 2017 年倍增，合格率达到 50.7%，也只有 213 人合格，探究主要的原因，一般認為是這些外籍人員的工作負擔其實與正職照服員無異，但要一面工作，同時在年限內將日語以及相關學科的能力提升到足以應付證照考試，對外籍人士而言非常困難。從國家來看，首次參加該考試的越南人的合格率最高，高達 93.7%，共有 89 人合格。進一步分析，越南人的高合格率，應與他們在赴日前接受日語培訓時間較長，要求標準較高，故日語能力足以應

付證照考試有關（許仁碩，2017）。

此項政策仍招來許多國內的負面聲浪，尤其是健康工作者專業組織對外籍看護工及外籍護士專業程度的質疑(Onuki, 2011)。但從另外一方面來看，日本「經濟夥伴協定(EPA)」外籍看護政策採取社會融合的政策模式(inclusive policy)，他們給予外籍看護及外籍護士專業技術訓練、語言訓練及成為公民的機會，將其等同正式國人看待（Lan, 2016）。截至2019年8月底，基於EPA協定而接納的外籍照護人力已超過6,400人，其中外籍介護福祉士儲備人員為4,928人（日本厚生勞動省，2019）。

## (2)日本介護福祉士專門學校留學生：

為減緩照護人力不足的問題，日本開辦眾多的專門學校或相關科系，在日本介護福祉士專門學校學習的外國留學生，畢業並取得介護福祉士資格後，可以取得「介護」這個項目的在留資格，合法於日本定居及工作，其年薪約為250-350萬日元。

此外，依據介護福祉士專門學校的規則，在學期間的學生也可以到介護機構打工。介護福祉士專門學校選擇國際學生的要求，是必須通過日語能力測試N2或以上；或者已經在日本的語言學校接受超過6個月的教育，並且確認其日文才力等於或高於N2。修業年限為2至3年，畢業後即擁有在日本被認可的專門士學位(Diploma)，並獲得介護福祉士的考試資格。

近年來此領域留學生大幅增加，根據日本護理福祉士養成設施協會的統計，2019年專門學校的留學生達到2,037人，首次超過2千人，是2018年人數的兩倍，包括日本本國學生在內的該專業人數為6,982人，顯示留學生佔了近三成，日本學生趨於減少的走勢還在持續，因應介護人力短缺，自2019年開始，畢業者即使考試不合格也可以申請介護工作簽證留在日本工作，在畢業後5年內再獲取資格即可。

### (3)技能實習生制度：

此制度提供外籍人員到日本學習技術，再將在日本學到的技術帶回母國，有助於母國的經濟發展，也是日本政府對於國際合作做出的貢獻。日本政府於 1981 年即開放外籍人員赴日「研修」，當時的推動宗旨為促進發展中國家人才培育；1993 年，在「研修生制度」的基礎上，設立「技能實習生制度」，與中國、越南、印尼、菲律賓、泰國、秘魯、寮國、斯里蘭卡、印度、緬甸、蒙古、烏茲別克、柬埔寨、尼泊爾及孟加拉等 15 個國家簽定合作備忘錄後，引進外國實習生，2017 年開始施行的「技能實習恰當化法」，正式加入照護行業，實習生招募年齡為 18 歲以上的外籍人員，母國機關在當地進行招募後，後由日本的承辦團體「國際研修協力機構(JITCO)」<sup>4</sup>會同技能實習機構至技能實習生的母國進行面試與媒合，並舉辦講習、日本語能力測試，通過後進入日本並須參加 240 小時的日語學習以及 42 小時的護理講座培訓，約需 2 個月時間。

在日本語能力方面，入國時需要達到日語能力測試 N4 的要件，一年後需要達到 N3 的要件。如果在一年後未能達到 N3 程度，則須暫時在介護機構學習日語。在技能方面，如果在進入日本一年後通過技能考試，則可以再多實習兩年，如果 3 年後通過考試，則可以再多實習兩年，最長可以居留 5 年，第 1 年的實習生為「技能實習一號」，第 2-3 年的實習生為「技能實習二號」，而獲延長至 5 年實習期間的實習生為「技能實習三號」。結束實習後必須回國並在自己的母國從事介護工作，但若在技能實習期間取得介護福祉士的國家資格，則可以將在留資格更改為「介護」，而非原來的技能實習，並在日本繼續工作（潘佩儒，2017）。

---

<sup>4</sup> 1993 年，日本在研修生制度的基礎上，設立了「技能實習生制度」，由日本法務省、外務省、經產省、厚生省、國土交通省共同設立公益財團法人「國際研修協力機構(JITCO)」，其主要業務包含 1.收集從派遣國的政府機構處，蒐集各種有關向日本派遣技能實習生的資訊，以及希望在日本接受培訓的技能實習生本人的資訊，並將這些資訊提供給能夠接受技能實習生的監理團體，同時還將日本技能實習制度的資訊提供給派遣國政府機構，建立雙向溝通管道，而非負責引進技能實習生的工作。2.提供勞動相關法律、指導等之協助與支援。

目前技能實習生的月薪約為 15 萬日元左右(約合台幣 42,000 元),較一般日本看護人員低,有關獎金與加薪則依僱傭雙方議定(劉向正、蘇渝甯,2018)。目前以越南實習生增加速度最為迅速,越南介護員通常透過技能實習生的身份來日本。

#### (4) 《出入境管理及難民認定法》新制之「特定技能 1 號」:

日本《出入境管理及難民認定法》於 2019 年 4 月實施新制後,開放「特定技能 1 號」簽證,提供給具有必要技術和具日語能力者申請。不同於不能轉換雇主的實習生,有「特定技能 1 號」簽證者,可透過年度合約續簽,以更換雇主並在日本停留長達 5 年。「特定技能 1 號」簽證申請者,多為完成 3 年培訓的實習生,但「特定技能 1 號」簽證僅適用於實習生或外籍勞動者本人,其配偶和子女無居留資格。家屬簽證僅授予更高級的「特定技能 2 號」簽證,此簽證可無限期續簽,並允許外籍勞動者將其配偶和子女帶到日本。目前只有建築和造船工人,才有資格獲得「特定技能 2 號」簽證,尚未開放照護產業。

包含完成 3 年培訓的實習生,以及母國有資格申請「特定技能 1 號」簽證者,都可透過在日本或母國進行語言和技能測試來申請,目前「特定技能 1 號」測試在 9 個亞洲國家舉行,包括柬埔寨、中國、馬來西亞、蒙古、緬甸、尼泊爾、菲律賓、泰國和越南。前述「特定技能 1 號」外籍移工開放的行業主要集中在當前勞動力短缺嚴重的看護、餐飲和建築等 14 個行業,預計 5 年內以 34 萬人為聘任上限。但 5 年內若有新的經濟變化、或是該產業勞動力短缺狀態消失時,就會停止發放新的工作簽證。本次擴大招募的產業別,雖擴大為 14 種,但 2019 年 4 月份將先以看護、餐飲與建築為優先試點,看情況發展,其餘 11 種產業則在 10 月開放。同時,日本政府為了避免外籍移工過度集中於東京、大阪等都會區,將對各縣市進行產業調查、並設下僱用人數上限,讓各都道府縣都

能受惠。為嚴加管理外國人居留，日本政府決定將目前的入國管理局，擴大升格為「出入國居留管理廳」，並增加約 470 名職員，讓總員工數量達到 5,400 人之眾。

新版《出入境管理及難民認定法》至 2019 年 10 月實施半年多後，實際上取得新居留資格的人只有來自越南、印尼等國約 400 人。這和日本政府原本估算第 1 年會引進 4 萬名外籍移工、5 年內將納入 34 萬名外籍移工的目標差距甚大，企業方面的態度是主要原因之一。日本政府規定企業支付給特定技能外國人的待遇必須與日本人相等或日本人以上，實際上從事單純勞力工作的技能實習生之薪酬仍比同職場的日本人低。日本業者尤其是地方的中小企業對於外籍移工的薪酬與日本人同等仍有所抗拒。唯一在國外有考試的菲律賓雖然合格人數超過 300 人，但人才卻送不出來。由於過去實習生制度衍生出人力仲介從中剝削等問題，為了不讓類似問題再度發生，菲律賓制定了嚴格規定，程序上難免需花費時間，另外受新冠肺炎疫情影響，第 1 批移工來日本的時間仍未定。

## 二、新加坡

### 1.新加坡長照制度

在我國衛生福利部長期照顧十年計畫 2.0，高齡化及超高齡化所需時間之國際比較中，新加坡與我國之中推估結果，皆預計在 2026 年成為 65 歲以上人口所占比率達 20%之超高齡社會，從高齡社會 14%至超高齡社會 20%的轉變所需時間僅約 7 至 8 年，老年化速度快速，照護人力需求量大。新加坡並無針對外籍家庭看護工與外籍幫傭有所區隔，統一以外籍家事勞工來聘用，新加坡目前外籍家事移工約為 20 萬人，而相對的，本地家事服務人員僅約 1 萬餘人。

在長照制度方面，新加坡自 2002 年起開辦樂齡健保 (ElderShield)，新加坡樂齡健保計畫目前由三家民營保險公司管理，分別是英傑華 (Aviva)、

大東方 (Great Eastern) 以及職總英康 (NTUC Income)，但新加坡衛生部已與三家保險業者達成協議，從 2021 年起接管樂齡健保業務，亦即該項保險將轉為公辦。樂齡健保主要為那些需要接受長期護理的本國公民減輕經濟負擔。擁有公積金保健儲蓄戶頭的新加坡公民和永久居民，年滿 40 歲時都會自動受保，並繳納保費。所謂的「自動受保」(auto-coverage) 係指被保險人無須進行任何醫療評估即可自動加入，如果被保險人選擇退出並希望以後再加入，則屆時的申請必須由保險公司評估與批准才能加保。

新加坡通過日常起居活動(即 ADLs，包含洗澡、穿衣、進食、身體移動、如廁、行動)來判斷護理狀況，對於不能進行 6 項日常起居活動中的至少 3 項活動，並且在進行活動時需要他人全程協助，即認為需要護理。這 6 項日常起居活動包括以下內容：

- 1.洗澡：在浴缸或淋浴間(包括進出浴缸或淋浴間)進行盥洗的能力。
- 2.穿衣：能夠穿上、脫下、固定和解開所有衣服，以及任何適用的矯正器、義肢或其他手術或醫療器械的能力。
- 3.進食：能夠自行進食的能力。
- 4.如廁：在使用防護性用品(如尿布等)之下，可以處理上廁所的相關事宜。
- 5.行動：能夠在室內的一個房間移動到另一個房間。
- 6.身體移動：從床移動到椅子或輪椅上的能力，反之亦然。

樂齡健保計畫採現金給付，在 2002 年推出時，每月給付金額為 300 新幣(約合新臺幣 6,306 元)，最長期限 5 年，投保人可以使用這筆款項支付各種護理服務費用(例如家庭護理開支、日間康復中心開支、護理療養院開支等)，此計畫稱為「ElderShield 300」。而自 2007 年 9 月起，每月給付金額從 300 新幣提高到 400 新幣(約合新臺幣 8,408 元)，給付年限從 5 年提高到 6 年，給付上限為 28,800 加幣(約合新臺幣 605,376 元)，此計畫稱為

「ElderShield 400」。

上述「ElderShield 300」與「ElderShield 400」會有不同的給付額度與給付年限，至於投保人適用於哪一項計畫則取決於加入樂齡健保計畫的時間，如果是在 2002 年 9 月至 2007 年 8 月之間加入 ElderShield 的投保人，適用「ElderShield 300」，亦即每月給付金額為 300 新幣，最長期限 5 年；如果是從 2007 年 9 月之後開始加入，則適用「ElderShield 400」，亦即每月給付金額為 400 新幣，最長期限則為 6 年。如果投保人認為給付額度及給付年限不足，希望獲得更高的給付額度或更長的給付期限，則可以自費加買由前述三家指定保險公司提供的「樂齡健保補充計畫」(ElderShield Supplements) (新加坡衛生部，2020)。

至於保費的高低，則取決於投保人加入樂齡健保的年齡，並且不會隨著年齡的增長而增加，保費每年支付，直至 65 歲，例如在 40 歲時加入 ElderShield 400 的男性和女性，每年分別須支付 175 新幣和 218 新幣，直到達到 65 歲為止，至於女性保費較高的原因，係考量其預期壽命較長，因此更有可能有較多的需求，所以收取較高保費。樂齡健保投保人享有終生保險，如果他們符合給付條件，可以在任何年齡提出給付，並且無須繼續支付保費。

新加坡政府在 2019 年 10 月以前對於需要聘請外籍家事移工居家看護，可另外申請每月 120 新幣 (約合新臺幣 2,522 元) 的「外籍家事移工補助金」(Foreign Domestic Worker Grant)(新加坡人民協會，2019)。自 2019 年 10 月起，「家庭護理補助金」(The Home Caregiving Grant, HCG) 取代了「外籍家事移工補助金」，家庭護理補助金 (HCG) 是每月 200 新幣的現金給付，該筆給付可用於支付護理或照顧費用，例如護理人員的服務費用，或僱用外外籍家事移工。申請資格必須是家庭平均月收入在 2,800 新幣 (約合新臺幣 58,856 元) 或以下者，或是無收入家庭的資產價值在 13,000 新

幣（約合新臺幣 273,260 元）或以下者，且被照護者不能是住在照護機構裡，亦即該筆給付的申請資格與家庭收入有關，係用來協助收入較低或無收入且需要相關照護的新加坡公民或永久居民（Agency for Integrated Care, 2021）。

## 2.新加坡外籍看護人員相關規定與現況

新加坡有關外籍移工入境工作所依據之法令為《外籍人力僱傭法案》(Employment of Foreign Manpower Act)，對於聘僱外國專業人員、中階技術人員或藍領勞工之條件，主要是以每月薪資及其工作內容作為審查核准之依據，另再參考外籍移工之學歷及工作經驗。新加坡以移工所具備之工作技能及條件給予不同的許可證來區別外籍移工聘用的類別，大致可區分為三大類，工作准證（Work Permit；簡稱 WP）、S 級別准證（S Pass；簡稱 SP）、就業准證（Employment Permit；簡稱 EP），其中外籍家事移工持有的是工作准證（WP），WP 是最基本的工作簽證，對申請者沒有學歷、經驗的要求。

新加坡未將家事勞動區分為幫傭與看護工兩種工作，統一以外籍家事勞工（foreign domestic worker）來應聘。在新加坡，雇主如果要僱用外籍家事勞工必須先申請到外籍移工的工作許可證，每份工作許可證有效期通常為 2 年，失效前雇主可代外傭做多次更新延長工作許可，無工作年限限制，如果符合政府所規定的任何一項條件即可提出申請，每個申請人最多可申請兩位外籍家事勞工（蕭晴惠，2015）：

### 1.條件一

- (1) 雇主或配偶有一位（或以上）同住之 12 歲以下新加坡籍子女
- (2) 雇主或配偶有一位（或以上）同住之 12 歲以下新加坡籍孫子女

### 2.條件二

- (1) 雇主或同居所之家人中有一位年齡等於或超過 65 歲新加坡籍者。

(2) 雇主或配偶一人是新加坡籍，而另一位是擁有新加坡永久居留權者  
年齡等於或超過 65 歲，並且兩位身分證登記在同一居所。

### 3.條件三

(1) 雇主本人或配偶的父母、祖父母是新加坡籍，年齡等於或超過 65  
歲，並且雇主的身分證和他們登記為同一居所。

(2) 雇主本人或配偶的父母、祖父母擁有新加坡永久居留權，年齡等於  
或超過 65 歲，並且雇主的身分證登記與他們同一居所。

### 4.條件四

雇主本人或家屬是殘障(則無年齡限制)，需要全天候提供日常生活的照  
顧(如盥洗/洗澡/餵食，或進入廁所、穿衣、移動)。

新加坡外籍家事勞工入境考試在 2005 年推出，想要在本地當外籍家  
事勞工者須參加考試，在 30 分鐘內完成 40 道以英文書寫的基本語文和數  
學題。考試簡化後，在同樣時限內只須完成 20 道問題，同樣只須答對一半  
便及格。依據規定，外籍家事勞工得在抵境 3 天內通過考試，若 3 次不及  
格將被遣送回國。惟該考試已經從 2017 年起廢除，讓外籍家事勞工在抵境  
3 天內參加為期 1 天的「適應本地生活課程」(Settling-In-Programme，簡稱  
SIP)以取代考試，SIP 以外籍家事勞工的母語進行，內容包括適應新加坡的  
工作和生活、勞動條件、工作安全、關係和壓力管理等。

新加坡外籍家事勞工排除於就業法保障之外，係採取僱傭合約制，沒  
有最低工資制，只要僱傭合約所載明的薪資不要低於新加坡和外勞輸入國  
所協定之「備忘錄」的最低工資，就沒有違法的顧慮。雇主每月另外還要  
繳交 265 新幣(約合新臺幣 5,570 元)的外籍家事移工人頭稅給政府，但  
家中有 16 歲以下子女、67 歲以上長者同住、身心礙障家庭者可減免為 60  
新幣(約合新臺幣 1,261 元)，即所謂的「外籍家事勞工減稅計畫」(Foreign  
Domestic Worker Levy Concession)，外籍家事勞工人頭稅是新加坡政府為

有效控制外籍幫傭的數量，每月強制向雇主徵收的費用，類似我國的就業安定基金。此外，雇主還要一次性給人力部繳納 5,500 新幣（約合新臺幣 115,610 元）的可退還押金，一旦有外籍家事勞工逾期滯留不歸，政府將用這筆押金遣返之。

新加坡政府規定雇主應提供家事勞工獨立居住空間，還必須負擔外籍家事勞工的醫療支出，並為其保意外險，保額至少 15,000 新幣，因此雇主必須負擔勞工醫療與住院保險，以及所有住院的開銷。另外，從 2013 年 1 月 1 日起，新加坡家事勞工可享有每週一天的休假，但雇主亦可透過協商方式以給付假日工資方式，讓家事勞工於休假日工作。至於休假日的安排，亦可透過勞資協商決定（成之約，2017）。

比較特別的是，在新加坡第一次聘僱外籍家事勞工或在 12 個月內更換了 3 個（含）以上的外籍家事勞工，而又想申請新的，必須參加雇主培訓課程（Employers' Orientation Programme，簡稱 EOP）或接受新加坡人力部（Ministry of Manpower）的面談。雇主培訓課程為時 3 小時，且不能由代理人參加，課程旨在幫助雇主瞭解作為外籍家事勞工雇主的角色和職責，雇主可選擇教室課程或線上課程，政府鼓勵雇主參加教室課程，因在課堂上分享的案例研究和個人經驗可協助雇主更加瞭解如何與外籍家庭傭工順利合作。

### 三、 美國

#### 1. 美國長照制度

美國長照管理方式採行地方分權制，聯邦政府不得逾越憲法所規定的權限，並將長照權責下放至地方政府，於各州政府設立健康照護事務管理單位協助管理，除此之外，美國長照給付標準以 Medicare 和 Medicaid 作為判斷標準，Medicare 屬全國性的醫療給付，65 歲以上老人與 65 歲以下身心障礙者可適用，Medicaid 是由州政府辦理的殘補式醫療計畫，只針對

低收入戶，爰此，美國長照保險建立於醫療體系下，其社會保障模式偏向殘補式，有長照需求者，得自行購買私人的長照保險（余佳蔚，2014）。

美國長期照護保險分為公部門與私人部門，公部門的 Medicare 提供 65 歲以上老人和領有身心障礙證明者照顧福利；Medicaid 僅提供低收入者，一般公民不得享有，由州直接支付給醫療提供者，而非付給低收入個人；而私部門近幾年因應照顧的需求，陸續制訂相關的保險服務，大致上可畫分由個人支付的長照保險，以及由雇主或工會組織負擔的長照保險。在長照費用高昂，公共或私人保險皆不足以應付一般民眾所需的情況下，由家庭成員提供的非正式照護，仍是年長者最主要的照護支持來源。長期照護的服務中近 80%是在家中完成，並且主要由家人和朋友提供非正式支持（張志宏、趙韻如，2009）。

根據 PHI（Paraprofessional Healthcare Institute）對於直接照顧勞動力的定義，其包含護理員（Nursing Aides, Orderlies, and Attendants）、居家保健員（Home Health Aides）、照顧員（Personal Care Aides）及精神疾病照顧員（Psychiatric Aides）。護理員通常在護理之家工作，部分在社區或醫院協助有 ADL 需求的受照顧者獨立生活；居家保健員的工作與護理員類似，但居家保健員通常在受照顧者家裡或以社區為核心進行服務；照顧員通常在私人領域內工作如住家，而除日常生活的協助外，另需處理家務、膳食等；精神疾病助理則在專業醫療人員的指導下，協助智能不足者或有情緒困擾者（Smith & Baughman，2007；PHI，2013），其中居家保健員與照顧員等看護人員類似本計畫所探討的家庭看護工。

美國相當重視照顧人力的專業性，聯邦政府詳細規定不同專業程度的照顧人力在不同勞動場域的工作條件，依據照顧勞動場域與工作內容，區分不同的勞動條件，而最基礎的個人/居家照顧由各省自行擬訂勞動條件，亦即各州照顧服務員的專業素質參差不齊，社會低階者因為缺乏專業技能，

不得已以從事這類的低技術工作，所以照顧服務員以本國勞工為大宗，而 2013 年美國考量照顧人力不足的情況，才開始制定外籍看護工簽證草案，顯見美國政府在評估國內照顧情況後，才開始考慮使用外籍看護工，但該法案迄今尚未有具體進展，。

## 2. 美國外籍看護人員相關規定與現況

由於美國並未有居家保健員與照顧員等家事勞工的簽證，僅有美國公民或在美國從事商業行為的外國人可為外國家務工申請 B-1 簽證，家事勞工需在國外為同位雇主工作至少 6 個月，且曾擔任家事勞工 1 年以上，在國外需有不動產，確保家務工不會長期滯留美國；若家務工申請 A-3 簽證，需受雇於外交官、部長等級或領事官等；G-5 簽證則預被正式的國際組織採用，如：世界銀行、國際貨幣基金組織等，上述皆無法申請的家事勞工則透過非法途徑進入美國（Interns et al., 2003）。2013 年 6 月 27 日美國聯邦政府通過直接照顧人力移民草案，該法案將未經移民授權的外籍照顧人力合法化，列入簽證途徑之一，進而強化其培訓教育與職涯發展，該法案將新增低技術勞工簽證計畫，以照顧人力為主要對象（Cantor, 2013）。

另外，美國紐約州家事勞工權利法案（Domestic Workers' Bill of Rights）為美國首創，2010 年 11 月於紐約州生效。該法案引入多項家事勞工權利與保護制度，保障下列項目：

- A. 每週工作超時 40 小時必須支付加班費，加班費工資為 1.5 倍。
- B. 每 7 日得 1 日全日休假。
- C. 每年至少 3 日休假。
- D. 家事勞工受紐約州人權法規定保護，以防止性騷擾、性別、宗教、種族或國籍等歧視。

該法案是為所有紐約州內的家事勞工設計，其中更明確詳述該法案適用於任何勞工，不論其身分為何，保障所有美國公民、合法永久居民、其

他合法身分之移民與未持合法文件的移工，事實上許多州內的家事勞工多是未持合法文件的外籍移工，但礙於非法居留的身分，非法外籍看護亦不敢要求合理的勞動條件。繼 2010 年紐約成為首個家事勞工權利法案生效的州政府；隨後加州亦於 2013 年透過立法成為第二個為家事勞工提供一系列有效保護措施的州。加州勞工法案著重於保障發放加班工資、飲食與休息時間，以及在與雇主同住的情況下，保有充足的睡眠條件；2013 年 5 月夏威夷的州議會亦通過家事勞工勞動權益保障法（張鑫隆，2017）。

事實上，紐約州的居家保健員或照顧員大部分都是少數族裔新移民女性，其中很多是無證的非法移民，根據紐約州法律的規定，24 小時制的家庭照顧員只能拿到 13 小時的工資，法律認定家庭照顧員用剩餘的時間來吃飯、睡覺或是做一些跟工作無關的事。一直以來，美國的相關人士一直爭取拿到每個小時的工資補償，並結束 24 小時制，用 12 小時輪班制來取代日夜不停的護理模式。2019 年 9 月，議員哈維·艾普斯汀(Harvey Epstein) 提案結束家庭護理員 24 小時工作制。他認為如果這一狀況持續下去，看護員會繼續提供低質量的護理，並且繼續忍受剝奪了他們 11 個小時工資的制度虐待（Aryana Noroozi，2020）。

另，根據美國勞工統計局(BLS)的數據，家庭照顧員屬於全國各州和華盛頓特區最低薪、但增長卻最快的工作之列。從事這種工作需要高中文憑或同等學歷。這些工作的中位工資為每年 2 萬 4,060 美元或每小時 11.57 美元。但在 2016 年至 2026 年間，其需求預計增加 41%（馬永慶，2019）。家庭看護員作除了在體力上是一個挑戰，在心理上也不輕鬆。護理員需要看護的對象通常都沒有自理能力的，且此項工作會伴有職業危害，比如高機率的受傷，生病（通常是被看護對象傳染），甚至是潛在的暴力威脅。根據 PHI 的數據，在美國沒有醫療保險的照顧員約 31%、護理員約 27%，均高於其他私人企業的員工的 18%（PHI，2012），由以上說明可看出美國的家

庭照顧員勞動條件並不佳。

#### 四、 歐洲國家-奧地利

##### 1.奧地利長照制度

目前先進國家的長期照顧制度，除了德國、荷蘭、日本、韓國等少數國家之外，絕大多數以稅收做為主要的財源。而在眾多以稅收作為主要財源的國家中，奧地利是給付最具普及性且額度最大方、控制最少的國家之一，奧地利的長期照顧津貼制度在 1993 年建立，其長照制度的給付方式為現金給付，稱為照顧津貼（Pflegegeld），被照顧者可以利用此照顧津貼請自己的家屬來照顧，也可以請外籍看護來照顧，當然也可以向非營利組織購買各項照顧福利服務，不受國家的控制與所謂專家的影響。奧地利在 1993 年開辦長照時，只要每月至少 50 小時以上之照顧需求，且障礙情況持續 6 個月以上者，即可提出照顧津貼之申請，後來請領資格認定趨於嚴格，經幾次延長照顧時數後，目前該國人民經長期照顧保險機構聘請之醫師鑑定每月至少有 65 小時以上、障礙持續六個月以上之照顧需求，即可依需求程度領取照顧津貼（周怡君、林倬如、黃全慶、林谷燕，2018），主要項目如下（黃全慶，2017）：

- (1) 日常生活照顧：包括洗臉、清洗身體、牙齒、梳理頭髮、刮鬍等等。
- (2) 準備餐食（以每月至少 30 小時計）
- (3) 協助煮飯（每月 10 小時計）
- (4) 協助用餐、餵食（以每月至少 30 小時計）
- (5) 協助大小便（包括往返廁所時間與清理）
- (6) 穿衣、更衣
- (7) 失禁者之清洗（每月所需時間以 20 小時為基準）
- (8) 藥物服用
- (9) 協助行動、移動

(10)鼓勵性談話（主要針對患心理或心靈疾病者）

(11)使用暖氣設備與相關準備時間

(12)心理、認知功能障礙者，給予額外照顧時間

奧地利照顧津貼之發放不需經過資產調查，亦即沒有排富條款或弱勢的額外補貼，亦不須先繳交保費，也不需問為何需要照顧，只問有沒有需要照顧。奧地利長照制度也沒有年齡限制，因此對於從出生起就具有照顧需求者，亦可申請，也就是說此制度並不是專門針對老人設計，同時也整合身心障礙者的照顧需求，故對某些身心障礙類別之照顧認定另有認定標準。奧地利照顧津貼依照每個人需要被照顧的時數，分成 7 個照顧等級，如表 12，給予相對應的照顧津貼。照顧津貼的通過，對奧地利長期照顧服務產業產生有正面的影響，在 1993 年以前，奧地利的照顧服務產業並不發達，主要只集中在機構照顧方面，居家與社區照顧的提供並不普遍，且集中在都會區。照顧津貼實施後，居家服務與居家護理之服務量，1997 到 2005 年間成長了 32.9%（黃全慶，2017）。

表 12 奧地利照顧津貼的等級與金額

照顧等級	照顧需求 (每個月需要被照顧的時間)	照顧津貼 (歐元)	2016年底請領 人數比率
1	至少65小時	157.3	26%
2	至少95小時	290.0	24%
3	至少120小時	451.8	18%
4	至少 160 小時	677.6	15%
5	至少 180 小時	920.3	11%
6	至少 180 小時，且日夜都需要被照顧，或是由於對本人或他人具危險性而需隨時有人在旁照顧。	1,285.2	4%

照顧等級	照顧需求 (每個月需要被照顧的時間)	照顧津貼 (歐元)	2016年底請領 人數比率
7	至少 65 小時	1,688.9	2%

資料來源：黃全慶（2017）。

## 2. 奧地利外籍看護相關規定與現況

因照顧成本相當的高，照顧津貼無法滿足昂貴的照顧需求，許多家庭因而被迫引進外籍看護到家庭照顧。奧地利政府於 1975 年訂定〈外國人僱用法〉(The Foreigners Employment Act)，訂下引進移工的主要原則：引進勞動力採補充原則、並且規定總量，不需要時立即予以遣送回國。這些原則目的是必須滿足市場需求，同時律定移工不得影響本地勞工的就業機會。不過該項條例亦規定雇主應該以相同標準聘雇移工、保障其工作與生活之權益，而且移工可以將家眷接到奧地利團圓。奧地利在外籍看護工作的立法則是採取「整合方式 (the integrated approach)」，把外籍看護照顧工作和長照津貼整合在一起 (Theobald, 2011)，目前在奧地利使用機構照顧與居家照顧比例 42.33%，由家人或外勞照顧 57.67%。奧地利在 2007-2008 年實施「24 小時全天候照顧制度」(24-Stunden-Pflege)，主要在補助雇用 24 小時在宅照顧，並修改勞工與社會保險法規，一方面保障照顧者工作時間與範圍，二方面使當時遊走法律邊緣的外籍看護，得以取得合法工作地位 (黃全慶，2010)。

奧地利外籍看護工絕大部分來自鄰近的東歐國家，人數最多的是斯洛伐克，其次是捷克、與匈牙利，他們大部分採兩人輪流制，一人連續在奧地利家庭看護 14 天後，返回其母國，由另外一位看護工接手照顧 14 天，在 2008 年以前由於此項工作屬於非法工作性質，故未享有社會保險之保障，且沒有合法的管道得以控制其照顧品質，無論是對外籍看護或奧地利的被照顧者而言，若有權益受損，雙方均無投訴之管道 (黃全慶，2017)。在外籍看護的部分，2007 年，奧地利修正包括「家庭照顧法」

(Hausbetreuungsgesetz)、「外國人居留」法、「自營作業者條例」(Gewerbeordnung)、「醫護人員法」等，將前述外籍看護工合法化。其中最重要的專屬法規，則是 2007 年通過的「家庭照顧法」，此法賦予當時非法工作的外籍看護移工取得合法化之可能。依規定，外籍看護只要在 2008 年 6 月以前登記，即可取得看護「自營作業證」(Gewerbeschein)，立即就地合法並開始受到勞動與社會保險法之保障，由於此類外籍看護已登記為「自營作業者」，故必須自己負擔社會保險費用，聘僱者無須為外籍看護之社會保險支付雇主部份負擔，對雇主來說顯得最為經濟，故也是目前最主要的雇用方式。倘若照顧需求者聘僱不具備自營作業證之外籍看護，一旦查獲將被處 1,000 歐元以上之罰款 (BASK, 2017)。

在薪資方面，外籍看護受基本工資等規範之保障，但基本上由勞雇雙方協商方式決定薪資，一般來說，聘僱外籍看護移工之費用（聘僱兩人各輪流照顧 14 天）每月共需約 1,500 歐元，約只要機構式照顧費用的一半，被照顧者又可留在家中，故受到歡迎。但家庭照顧法針對工作內容有幾項基本規範 (BMASK, 2017)：(1)每連續工作 14 天，雇主需至少給予 14 天休假日，故通常由兩人共同照顧一個照顧需求者，每兩週輪值一次，但勞雇雙方亦可約定每週輪流照顧。(2)照顧服務提供者須紀錄照顧項目、照顧需求者家庭開支等。(3)若外籍看護因故無法提供照顧服務時，需指派其他照顧代理人，提供替代照顧服務。

為了減輕聘僱外籍看護之照顧需求者與家庭的負擔，奧地利政府提供聘僱全天候看護工補助，聘僱外籍看護仍受到現有制度的保障，例如可以繼續請領照顧津貼，而外籍看護費用之補助金額介於 275 至 1,100 歐元之間，如表 13。

表 13 奧地利全天候外籍看護照顧服務費用之補助額

雇用方式	每月補助額度 (歐元)
雇用2位受雇於非營利組織之照服員	1,100
雇用1位簽訂雇傭關係合約之照服員	550
雇用2位持照服員自營作業證者	550
雇用1位持照服員自營作業證者	275

資料來源：黃全慶 (2017)。

此項補助之申請有幾項條件：首先，照顧需求之鑑定必須為第3級以上，其次，照顧需求者之每月淨所得不超過 2,500 歐元以上，但所得並不包括照顧津貼本身，以及部分兒童津貼、家庭津貼等 (BMASK, 2017)；最後，申請者需證明具有聘請全天候照顧人力必要性，若申請者已領取第五等級以上之照顧津貼，即無須證明，但若為第三或第四等級，需經過專科醫生評估有此需求，始得申請外籍看護照顧費用之補助 (Vilmos, 2015)。此補助金額仍與實際雇用外籍看護工之所需費用有頗大之差距，因此僅能視為是對照顧需求者家庭的部份補貼。另外為了提升並保障外籍看護工的照顧品質，奧地利政委託訓練有素的照顧專員，定期到雇用外籍看護工的家庭訪問，並提供專業意見輔導。在 2009 年 11 月制度實施初期，約有 7,000 個家庭獲得雇用外籍看護之補助，亦即約占合法登記之外及看護之三分之二左右，隨後申請此補助的人數逐年增加，至 2016 年，共有 23,837 個家庭獲得雇用外籍看護照顧服務費用之補助 (黃全慶，2017)。

奧地利居家服務員訓練要求會講德語及具有駕照和良民證，課程分為理論課程與實作部份，各占 200 小時，訓練期間通常約需 14~16 週，每週平均上 18 小時理論課程外，還須完成約 14 小時的實作時數。理論課程包括基本護理、基本藥理學，急救知識、基本人體工學等主題。至於實作的部份，則是在合格護理師的監督和指導下進行的，參訓者進行家庭照護相關基礎技能及實作的訓練。完成理論課程和實作培訓後，必須由居家服務

培訓委員會進行口試，口試內容主要是以案例方式進行，通過後才能取得培訓認證。自 2009 年起，外籍看護要註冊取得「自營作業證」(Gewerbeschein)，則須提出接受過相關專業訓練，主要認定為完成奧地利居家服務員(Heimhilfe)培訓課程中之「理論課程」，或在母國曾接受過同等學歷或訓練課程者，若在母國的訓練不符合奧地利的規定，還須接受補訓。另外，在完成培訓的兩年內，還必須完成 16 個小時的進階培訓，以精進在培訓中獲得的知識和技能(Hilfswerk Niederösterreich, 2021)。

奧地利政府委託訓練有素的照顧專員，定期到雇用外籍看護工的家庭訪視，並提供專業意見輔導，外籍看護需提出照顧記錄讓專員審閱，以保障照顧品質，故奧地利的外籍看護之照顧素質讓其國民有意願持續聘僱(黃全慶，2017)。

## 五、 歐洲國家-德國

### 1. 德國長照制度

德國是全世界第一個實施全民長期照護保險制度的國家，自 1995 年開始施行法定照護保險，長期照護保險制度被列入社會保險體制，保險費由雇主與勞工平均分擔，政府的補助挹注於社會救助，以及照顧服務機構興建，保險給付則視照護需求等級以及服務種類而定，給付資格不受個人所得財產高低限制。德國長照採行「隨收隨付制」，根據當年度的收入支付當年度的支出，政策上可隨時做調整，德國長期照顧服務由各級單位層層負責，聯邦政府負責長期照護政策規劃；地方政府負責監督與管理；由政府立案的長期照顧保險公司具公法人的角色，以非營利的形式經營，負責保費收支的管理；民間單位及非營利單位提供照顧服務(張志宏、趙韻如，2009)。

德國照護保險以被保險人的照護需求作為給付標準，給付可分為「機構照護」與「居家照護」。一般接受機構照護者對照護的需要較高、時間也

較長，接受機構照護以中、重度較多、居家照護以輕度較多。德國長期照顧強調居家照顧優先原則及預防與復健優先原則，其給付範圍包括：居家照顧、部分機構式照顧、全機構式照顧及照顧者給付，長期照顧給付資格不受個人所得及財產高低限制，而是依據照顧需求性而定。德國長照給付包括實物給付（專業到宅照護）、現金給付、混合給付、替代照護、喘息照護(Kurzzeitpflege)、特殊案例附加照護給付、輔具租借、住宅設施改善、非專業之照護提供者的社會保障、免費照護課程等等給付項目，非常多元。被保險人雖然可以自由選擇給付方式，但超過法定標準者須自行付費（林美色，2011；陳明芳，2012），其中結合實物給付與現金給付的混和給付，可以提供照護需要者多元給付，藉以增加照護市場之照護需求，促進照護保險市場提供以及非正式照護部門服務之良性發展（施世駿，2018）。在德國，如果是家人或朋友擔任照護人員的工作，保險會按照護等級每個月發放照護基金（Pflegegeld），鼓勵親友擔任照護者是一種省錢的方式，因為如果是專業護理人員到家服務，國家保險支出的財政負擔會更為吃重（戴達衛，2019）。

公益性的福利協會<sup>5</sup>以及私人商業團體提供超過九成以上的長照服務，前者主要承擔機構照護，後者則集中於居家照護。由此產生的長照人力需求也大增，單單 1993 至 2012 年間，任職於照護機構的人員數便從 44 萬人成長至 97 萬 7,000 人，其中尤其是以兼職形式投入於居家照護的人數更是不少。

2003 年德國建立全國性照顧服務基本法規，各地方政府自行負責照顧培訓細項規定，相關規定如下四個層級，（余佳蔚，2019）：

1. 老人照顧員(Altenpfleger/in)：聯邦政府規定老人照顧員 3 年內須參加

---

<sup>5</sup> 德國最重要的有 6 個福利協會，包括紅十字會(Rotes Kreuz)、天主教的慈善協會(Caritas)、基督新教的慈善協會(Diakonie)、同等福利協會(Paritätischer Wohlfahrtsverband)、猶太人中心福利會(Zentralwohlfahrtsstelle der Juden)，以及勞工福利協會(Arbeiterwohlfahrt)。

4,600 小時的培訓課程，包括 2,100 小時理論教育與 2,500 小時的實際培訓，培訓時須有 1 名合格的教師負責監督或指導，培訓完畢並通過考誦後，學員可收到照顧工作許可證，可在醫療場域或長照機構從事專業性的照顧工作與行政管理的工作。

2. 老人照顧助理(Altenpflegerhilfer/in)：老人照顧助理需在職業學校培訓 1 年，或 3 個月的學術及實務教育，可在安養機構或護理之家協助老人應付日常生活。老人照顧助理培訓時間之所以少於老人照顧員，主因是老人照顧員供不應求的狀態下，以短期老人照顧助理培訓補充照顧市場的需求。
3. 看護(Helfer/in in der Krankenpflege)：從事看護工作者不須學歷資格，可在機構或家庭內從事簡單的家務工作。
4. 老人老年失智症照顧工作者：德國隨著照顧需求的多元化，2008 年的照顧人力改革中，新增「老人老年失智症照顧工作者」培訓，除了 160 小時的學術課程，另加上二個星期的實習訓練，由大專院校負責人才訓練責任。

德國規定照護人力必須接受以上所述之專業職訓，同時所有機構都應配置五成以上的專業人力，但是由於照顧工作的身心負擔很大，照護人力離職率很高，再加上人口老化帶動對於照顧的需求成長，使得照顧服務的供給愈益吃緊，另外一個主要原因還有 2016 至 2017 年間的照護改革。當時《加強照護法》(PSG) I、II、III 不僅放寬相關標準，還將認知技能納入失能評估的考量，讓更多人享有申請照護保險補助的資格，進而擴大了受益範圍，使得照護人力更加嚴重不足，短短兩年內有資格接受照護福利的人數驟升了 19% (戴達衛，2019)。

由於德國長照保險僅局部承擔受照顧者之長照財務負擔，表示受照顧者之家人亦需提供一部分之照顧。而當家人無法負荷此照顧時，又因為德

國居家服務昂貴，許多家庭只好透過聘用非法人力彌補需求，據推估在 2000 年初期至少達到 5 或 6 萬人之譜，加上 2004 年東歐十國加入歐盟後，許多東歐人力湧入德國的長照領域擔任照護員，外籍人力的仲介也成為一個新興產業，往往遊走於法律邊緣，使得這些東歐的照顧人員獲得較差的薪資水平及勞動條件（施世駿，2018）。

2008 年為保障專業照護人員(含直接照顧人力)，吸引照顧人力投入該產業，照護保險法進行修正，將所有照顧直接人員都納入勞動者派遣法，並訂定最低薪資，照護人員提供跨地域的服務，其報酬應等同跨地區的薪資水準。除此之外，有鑑於中壯年從事照顧服務的比例較少，德國近年發展中高齡者及失業者二次就業的方案，由聯邦政府、州政府與非營利組織共同出資，提供培訓及資格考誦等措施，提高老人照顧領域的專業性與吸引力，然而照顧工作的勞動條件不符大部分失業者的期望，計畫成效不佳（林美色，2011）。

## 2. 德國外籍看護人員相關規定與現況

德國在 2005 年通過外國人就業條例，並在聯邦就業部門設置 ZAV 部門（Zentrale Auslandsund Fachvermittlung），處理外籍家事勞工的業務，德國政府對於外籍照顧者的態度較為保守，法規也較為混亂，以現況來說，外籍照顧者的來源大致分為三類：

- (1) 合法進用：有照顧需要的家庭，可任用全職外籍看護者 3 年，到德國工作的外籍看護須具備大學學歷及相關培訓資格，雇主須繳交就業保險與規定工作保障的合同，合法的外籍照顧者一年享有 26-30 天的假期，每週工時約 38.5 小時，月薪約 1,200 至 2,500 歐元，與本國勞工同工同酬之待遇。為避免本國照顧人力以及工會抗議聲浪，2002 年起政府每年僅開放 1,000 至 3,000 位其他歐盟國的外籍照顧者。

- (2) 自雇者：歐盟會員國中若滿足某些條件的自雇者，可至德國從事 1 年的居家照顧工作，且同時可擁有數個案，不須住在受照顧者家，另需繳納稅收和社會保險(德國聯邦勞動和社會事務部,2005)。一般來說，如果有歐盟護照，不需要簽證就可以在德國成為自雇者，若非歐盟居民，則需申請可從事自雇工作的居留許可。想要在德國從事自雇者，大多需要有大學學歷，德國將自雇者的職業劃分為三類，包括「登記在案的職業」、「類似職業和專業性職業」、「活動類職業」，照護人員屬於「類似職業和專業性職業」之一，必須具有相應的教育背景或者大學學歷，還需要提供照護工作的進修培訓證明，政府機關通常會對每個案例進行審核<sup>6</sup>。
- (3) 非法進用：由於德國嚴格區分照護工作和家務工作的內容，合法的家務工不得從事任何照護工作，有需求的德國人只好轉向照顧灰色市場尋求解套，也就是非法進用外籍看護，他們持 3 個月的旅遊簽證，透過私人的中介機構在德國工作，沒有工作許可證及社會保險金，非法的外籍家庭看護可提供 24 小時的居家照顧，同時可協助家務工作，月薪約只要 500 到 1,000 歐元，包含住宿和伙食費用(余佳蔚，2019)。文獻指出每年約 50,000 到 100,000 人藉由非法途徑至德國工作，實際數字應該更多(Mollenkopf et al., 2010)。依據德國漢斯·柏克勒基金會(Hans Böckler Stiftung)的推測，全國不受法律保障的中東歐外籍家庭看護或逾 20 萬人(戴達衛，2019)。

綜而言之，德國為平息紛亂的照顧市場與減緩照顧者負擔，小額開放合法的外籍照顧者，然因需求帶動及成本考量，沒有工作簽證的外籍人士爭相至生活水準高的德國，並在國內形成灰色的照顧市場，欲尋求廉價勞

---

<sup>6</sup> 資料來源：[https://www.wir-gruenden-in-deutschland.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Downloads\\_Chinesisch/CHIN\\_Freiberufler-Kategorien.pdf](https://www.wir-gruenden-in-deutschland.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Downloads_Chinesisch/CHIN_Freiberufler-Kategorien.pdf)

動力的家庭可在該市場內透過仲介尋找非法勞工。不過，倘若雇主考量沉重的罰鍰，理應不會雇用非法看護工，但外籍看護工非法進用的人數卻為合法外籍照顧人力的數倍，表面看起來，目前德國長期照護政策雖以本國照顧人力為主，卻與實際照顧市場現況大相逕庭（Lutz et al., 2010）。為了管理非法外籍看護以及提升其勞動條件，其實 2005 年德國即立法規定家庭可合法雇用外籍家庭看護，但必須向政府登記，且禁止 24 小時工作，並不得提供個人身體照顧服務，但登記效果不佳，形同虛設（Theobald & Hampel, 2013）。Theobald（2011）認為德國政府刻意忽視外籍家庭看護的議題，導致非法看護市場蓬勃興起，成為公開祕密，此祕密被德國社會默許的原因是大家都知道私人雇用移工照顧老人可減少機構式照顧之公共支出。王品（2015）指出德國成為大量非法外籍看護在私人家戶中工作的典型國家，是因為三項因素的加總：正式部門的照顧服務發展有限、不設限的現金給付政策被民眾用來當作支付非法外籍看護的薪資，再加上大量集中在低技術領域的勞動環境。

## 六、 歐洲國家-芬蘭

### 1. 芬蘭長照制度

芬蘭 65 歲以上人口早在 1950 年代末期即已突破 7%，目前的比例超過 19.4%，預計 2030 年將達到 26%，是全歐洲老化速度最快的國家，照護的需求量逐年上升。

芬蘭於 1982 年訂立了「社會福利法」為其法源依據，保障所有國民皆享有政府提供的正式照顧服務權利，如訪問看護、居家服務、飲食或移動服務、居家照護津貼等，照顧機構開始獲得中央補助。1984 年保健福利國家補助金的改革，建構了地方政府保健福利服務，國家提供費用架構，也就是說提供高齡者、障礙者、長期療養者居家照護支援（支付居家照護津貼），80 年代此階段逐漸建構社會保障體系。

1993 年的重大改革，中央給予地方政府更大自主性，各地方政府開始採用多元方案，包括去機構化，延後入住機構的時間，加強居家服務，原先機構式為主的長照政策，轉向民間採購照顧服務、發放照顧券和照顧津貼、減稅等多元方式增加服務量，並發展家人照顧的「非正式照顧」，至此芬蘭的照顧政策從由政府直接大量提供全國一致標準的照顧服務轉向市場化。綜言之，芬蘭由地方政府負責規劃及分配照顧服務，長照服務的提供者則轉向民間、公私混合的方向，並且呈現公部門漸減、私部門漸增的趨勢。為維護照顧的品質，芬蘭政府分別於 2000、2008、2013 年制訂品質方針，規範地方的照顧服務，但無強制性，僅作為依循之依據。

有關「非正式照顧」的立法緣由，係芬蘭政府觀察到大部分的照顧工作仍落在家人身上，占照顧比例之 60-70%，家人雖然沒有照顧的法律責任，但社會仍期望家人照顧。爰此，1993 年「社會服務法」的修正及「非正式照顧」將居家照護之親友照護支援服務獨立出來，2005 年修法後，命名為非正式照顧支持法 (the Act on Support for Informal Care)。中央政府訂定非正式照顧者的補助標準及喘息服務等服務，親友照護者可獲得由政府提供的「親友照顧津貼」，亦即以居家服務為目的，透過家族、已成年親屬、甚至包括無血源關係的朋友、鄰居皆可給予服務，並得到有償化的酬勞，照顧內容包括日常協助用餐、吃藥、洗浴、移動起身、監測及精神上支援，並由地方政府、被照顧者和照顧者間簽立何約執行，合約須明訂報酬給付方法、休假權利、契約期間、契約中斷等相關規定，但對於非正式照顧者卻沒有訓練的要求，這也是不足之處（林芝鈺，2019）。

以 2016 年制定的規定來看，「親友照護津貼」為每月 387.49 歐元（約合新台幣 12,958 元），約相當於芬蘭的最低生活費用水平。如果護理需要大量時間人力時，津貼金額則相對更多，即每月至少 774.98 歐元（約合新台幣 25,915 元），津貼額度也會依居住地有所不同，在赫爾辛基，該項津

貼可高達 1,500 歐元（約合新台幣 50,160 元）元。此外，「親友照護津貼」需要併入所得繳納所得稅，並須計入退休金核算，為照顧者提供退休保障。再者，政府也會為親屬照護者投保意外險，例如親友照顧者在照顧的過程中因車禍受傷可獲理賠。除此之外，保護照顧者身心健康方面也是此制度的特色，照顧者可享有每月 2 或 3 天的休假，當照顧者休假時，被照顧者可選擇安排至安養院或由地方政府委託之照服員至家中照護的替代措施。另外，由於照顧者照顧期間無暇做家事及採買等，也提供家事支援給付（InfoFinland，2020）。在非正式照顧者中，配偶占了最大多數。

另外，芬蘭於 2011 年訂定長期照顧假，勞工有照護需求時，可請最多 3 年的長期照顧假，此段期間可領取「非正式照顧」的親友照護津貼，結束後再回歸職場，雇用者有義務聘用代理人。

根據 2001 年至 2012 年的統計，不論機構、居家或支援性服務（如送餐、交通等）等照顧服務的總量都呈現下降的趨勢，唯獨領取「親友照護津貼」的非正式照顧大量增加。估計為一名長者提供非正式照顧服務的開支，每年約為 4,900 至 6,000 歐元（約合新台幣 163,856~200,640 元），與正式及機構照顧約 25,300 歐元（約合新台幣 846,032 元）的開支相比，僅為四分之一（鄧珮頤，2016）。不過非正式照顧者只占 85 歲以上老人照護者的 6%，比例相對來說並不高（Kroger & Leinonen，2012）。事實上，芬蘭有將近百萬人口 63 歲以上（芬蘭法定退休年齡為 63-65 歲），這百萬人中有近九成仍然健康有活力，可以成為非正式的照顧者，而被政府視為可貴的人力資源。

除了上述的親友照顧的非正式照顧外，芬蘭的私人照顧系統非常發達，尤其政府提供老人照護每人每年 3,000 歐元的扣除額給家戶後，開始有商業化的照顧服務提供給一般老人，目前該國有超過四分之一的居家照護服務是由非營利組織所提供。芬蘭照顧業者經營的規模普遍很小，大部分業

者是中年婦女。業者希望和政府簽約較長的期限，以便做較長程的規劃，其次也希望能夠發展較為平等的夥伴關係，以及有充分的資訊交流。大部分客戶也對私營居家照顧感到滿意，因為可以縮短等候時間，及時獲得需要的服務（顧燕翎，2012）。以赫爾辛基市政府為例，赫爾辛基全市共劃分 73 個服務區，每個服務區都有 2 至 3 個護理團隊，每個團隊約有 15 名專業人員。護理團隊工作強度很大，平均每人每天上門服務 10 多次，每次服務 10 分鐘到半小時不等，在居家服務主要有 4 大方面，每個方面細化為若干小項，每個小項下列舉一系列具體內容（風傳媒，2016）。

原本屬於社會福利的「家庭協助」和原本屬於醫療服務的「家庭護理」近年來整合為家庭照顧。家庭協助的重點在生活層面，服務員受過 1 至 2 年職業訓練，家庭護理則由護士或助理護士擔任，負責分藥、打針等。自 1993 年起，訓練方案也隨之調整，家庭協助和家庭護理的工作合而為一。實務護士(practical nurse)需要經過 3 年訓練（高中畢業則僅需 2 年），可以操作簡單的護理工作，進入家庭服務。但在機構內，護理與生活照顧仍然是分離的工作項目。整合性服務雖然讓使用者感到方便，卻同時遭受護理和社工雙方專業團體的批評，且照顧工作者的負擔也因為服務內容整合而加重（顧燕翎，2012）。芬蘭政府有計畫的引進農村婦女及家庭主婦在都市中從事看護工工作，遭到女性主義者批判將私有的女性照顧責任變成公共化女性照顧責任之現象（Simoonen，1991）。

## 2. 芬蘭外籍看護人員相關規定與現況

在外籍看護的部分，自從歐盟開放自由移動後，歐盟公民在芬蘭工作均不須申請特別許可證，但若留在芬蘭超過 3 個月則必須登記歐洲公民權利住所，而外國人入國工作的所有勞動條件均比照本國人。一般而言，在芬蘭沒有規定最低工資，但工資是根據對行業的集體協議而來的，集體協議定義的工資，會根據工作內容和職業技能要求而有所不同，而雇主必須

在每一次加班都先徵得外籍勞工的同意。芬蘭對於外籍看護工的政策多是希望讓其能融入主流社會，如提供照顧工作者語言、專業照顧等訓練，不僅幫助外籍看護工作者及早適應工作，也提供學習技能的機會（陳芬苓，2018）。芬蘭同時也是正式批准 ILO（國際勞工組織）於 2011 年通過的第 189 號家事勞工公約〔Domestic Workers Convention, 2011 (No.189)〕<sup>7</sup> 的 24 個國家之一（大多數批准國家都是勞務輸出的中南美國家）。

芬蘭的照護工作者由國家負責統籌、管理所有居家護理人員的訓練及派任，以致於鮮少有外籍看護工的引進（陳芬苓，2018）。在北歐諸國中，芬蘭的照顧者的教育程度最高，51% 受過兩年以上專業訓練，而且大部分是全時工作者，國內照顧制度完善，故其外籍人士的比例在各國中最低。

## 七、各國外籍看護引進政策及長照制度與我國之比較

### （一）各國外籍家庭看護引進制度之綜整研析

本節蒐集整理日本、美國、新加坡、奧地利、德國、芬蘭等 6 國的外籍看護引進機制，相關機制與我國制度之比較彙整如表 14，以下針對幾個面向探討各國外籍看護政策與我國之異同：

#### 1. 外籍看護開放程度：

- (1) 未開放：美國並未開放引進外籍家庭看護。
- (2) 嚴格限制：德國與日本雖有開放外籍看護（日本外籍看護僅限於介護機構工作，無開放家庭類看護），但屬於態度較為保守的國家，不僅在人數、工作年限上有嚴格限制，在學歷、專業資格和語言能力上也都有相當程度的要求。
- (3) 市場機制：奧地利與芬蘭也都有相關機制來規範外籍看護入國，例

---

<sup>7</sup> 第 189 號家事勞工公約〔Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)〕第 8 條列入應對從事家事工作外籍勞工加以各種保護之規定，包括以書面僱用契約保障其工作條件、不受任何形式之虐待、騷擾及暴力、隱私權之尊重、享有最低工資之權利、享有 ILO 四項核心國際勞動基準之權利、現金給付報酬之原則、對私立就業服務機構之管制及解決勞資糾紛機制之建構等。

如必須符合專業資格等，但對於引進人數、工作年限並未設限，並且將外籍人力與長照制度結合，成為長照人力來源之一，依市場機制讓民眾自由選擇。

- (4) 寬鬆開放：新加坡未區分家庭看護與幫傭，統一以外籍家事工作者聘僱，申請條件亦較為寬鬆，也沒有人數及工作年限的限制。

我國對於外籍家庭看護的申請條件亦有相關明確規範，依市場機制讓符合申請資格的民眾自由選擇是否聘僱，但對於外籍看護的專業資格沒有非常嚴格的限制，但入國後的最長工作年限則有所限制，應屬介於嚴格限制與市場機制之間。

2. **外籍看護政策之立場：**在外籍家庭看護政策上，美國並未開放居家保健員與照顧員等家事勞工的簽證；日本的態度則是優先聘用國內看護人才，認為引進其他國家人民進入介護機構工作，僅為履行經濟協定與拓展技術援助，迄今仍未開放家庭類外籍看護；德國對於外籍看護的態度較為保守，為避免本國照顧人力以及工會抗議，目前每年僅開放 1,000 至 3,000 位其他歐盟國的外籍看護，另有少部分自雇者；奧地利〈外國人僱用法〉訂下引進移工的主要原則，引進勞動力採補充原則、並且規定總量，不需要時立即予以遣送回國；芬蘭對於歐盟公民在該國工作採取開放態度，但須符合看護專業資格，所有勞動條件均比照本國人；新加坡未區分幫傭與看護兩種工作，統一以外籍家事移工來應聘，以低階的工作准證（WP）入境，政府對於人數及資格並未設限。在我國的部分，外籍家庭看護工係於國內照顧服務體系尚未發展完全時，適度開放作為長期照顧體系之補充性人力。
3. **外籍看護工作範圍：**美國無開放外籍家庭看護入國簽證；日本外籍人士僅限於介護機構工作，無開放外籍家庭看護；德國、奧地利、芬蘭及我國規定外籍家庭看護僅限從事看護工作，不含其他家務工作；新加坡則

規定可從事看護、幫傭、育兒等所有家務工作。

4. **外籍家庭看護實際現況：**美國無開放外籍家庭看護，但因該國長照服務較侷限於扶弱，故非法雇用者眾多，大多是女性少數族裔；日本無開放外籍家庭看護，外籍人士僅限於介護機構工作，開放人數亦有限，近年有放寬的趨勢；德國合法的外籍看護人數管控嚴格，但灰色市場的非法者人數眾多；奧地利政府發放照顧津貼，且定期進行外籍家庭看護家訪輔導，故外籍家庭看護受到國民歡迎，人數亦多；芬蘭長照制度完善，雖有開放外籍看護，但人數很少；新加坡政府鼓勵聘用外籍家事勞工，且給予補貼，故人數眾多，蔚為主流；我國外籍家庭看護係長照人才完備前之補充性人力，但現況人數眾多，成為照護市場主力。
5. **外籍家庭看護勞動條件：**美國無開放外籍家庭看護，為數眾多的非法看護勞動條件不佳，無法受到保障；日本無開放外籍家庭看護，僅限於介護機構工作，勞動條件比照本國籍介護人員，但以實習生身分入國者薪資較低；德國合法的外籍看護與本國勞工享有同工同酬之薪資待遇；奧地利外籍看護受基本工資等規範之保障，由勞雇雙方協商方式決定薪資，通常由兩人共同照顧 1 位，每月共約 1,500 歐元，但外籍看護須自己負擔社會保險費用；芬蘭的外籍看護勞動條件均比照本國人，芬蘭沒有規定最低工資，工資是根據對行業的集體協議而來的，並根據工作內容和職業技能要求而有所不同。新加坡無最低工資的規定，薪資由勞雇雙方議定，目前勞動條件低於本國籍家事勞工；我國外籍家庭看護不適用勞基法，工資依勞雇雙方之約定辦理，目前勞動條件低於本國籍看護。
6. **外籍家庭看護之專業資格：**美國因無開放外籍家庭看護，為數眾多的非法雇用者無法要求其接受訓練，素質參差不齊；日本同時要求外籍看護專業訓練與語言能力，外籍看護(儲備人員、實習生、留學生等)須取得日本介護福祉士資格及語言檢定才能在日本長期工作；德國合法聘用者

須具備有相應的教育背景或者大學學歷，還需要提供照護工作的進修培訓證明，但對於為數眾多的非法聘僱者無法規範；奧地利外籍看護要註冊取得合法的「自營作業證」，則需提出接受過相關專業訓練課程，或在母國曾接受過等同學歷或訓練課程者；芬蘭外籍看護資格比照該國籍看護人員，實務護士(practical nurse)需要經過3年訓練（高中畢業則僅需2年），可以操作簡單的護理工作，才能進入家庭服務。新加坡外籍家事勞工在抵境3天內通過英文版入境考試，2017年取消，目前以「適應本地生活課程」取代；我國外籍家庭看護來台須在母國接受90小時訓練，針對初次受僱的外籍看護，雇主亦可自費報名補充訓練。

## （二）各國外籍家庭看護政策於長照制度定位之綜整研析

本小節綜整前述各國長照制度及執行方式，並探討各國外籍家庭看護政策於長照制度之定位，由以下幾個面向來分析：

1. **長照制度之預算來源：**以本研究所探討之6個國家來說，以稅收方式來支應長照服務經費者計有美國、奧地利、芬蘭，而以保險方式籌措預算者則有日本、德國、新加坡；而我國亦屬以稅收方式支應長照支出之國家，是以調增遺產稅、贈與稅及菸酒稅菸品應徵稅額所增加之稅課收入，挹注長照服務財源。
2. **現行長照制度執行方式：**
  - （1）**美國：**長照給付標準以 Medicare 和 Medicaid 作為判斷標準，Medicare 屬全國性的醫療給付，65歲以上老人與65歲以下身心障礙者可適用，Medicaid 是由州政府辦理的殘補式醫療計畫，只針對低收入戶。其餘人得自行或由雇主購買私人的長照保險。
  - （2）**日本：**2000年正式推動的介護保險制度，給付方式以被照護者的自主意願為優先，於給付額度內，可自由選擇服務提供單位，自由組合服務項目，只要在給付限度範圍內皆可互通，也開放私部

門加入長期照護服務的提供。

- (3) **德國**：德國自 1995 年開始施行法定照護保險，長照給付包括實物給付、現金給付、混合給付、替代照護、喘息照護、輔具租借、住宅設施改善、免費照護課程等等給付項目，非常多元。私有化服務提供超過九成以上的長照服務，包括機構照護及居家照護。
- (4) **奧地利**：奧地利的長期照顧津貼制度在 1993 年建立，其長照制度的給付方式為現金給付，稱為「照顧津貼」，依照每個人需要被照顧的時數，分成 7 個照顧等級給付，照顧津貼可使用在任何形式的照顧服務，包括聘請外籍看護。
- (5) **芬蘭**：1993 年的重大改革，開始採用多元方案，包括去機構化，加強居家服務，並轉向民間採購照顧服務，發展家人照顧的「非正式照顧」，親友照護者可獲得由政府提供的「親友照顧津貼」，勞工有照護需求時，可請最多 3 年的長期照顧假，此段期間可領取親友照護津貼。芬蘭的私人照顧系統非常發達，照顧業者經營的規模普遍很小，大部分業者是中年婦女。
- (6) **新加坡**：新加坡自 2002 年起開辦樂齡健保 (ElderShield)，年滿 40 歲時都會自動受保 (已研議調降至 30 歲起)，並繳納保費至 65 歲。樂齡健保採現金給付，每月給付金額為 400 新幣，最長期限 6 年。聘請外籍家事勞工看護，可申請每月 200 新幣的補助金。
- (7) **我國**：2017 年推出長照 2.0 依按失能/失智程度，再按照身分別而有不同的部分負擔比例。長照制度 2.0 的服務包括「四包服務、四包錢」，「四包服務」包括照顧及專業服務、交通接送服務、輔具及居家無障礙環境改善服務、喘息服務；「四包錢」意即四類長照服務是有補助的，經過照顧管理專員評估後，會根據個案失能狀況及需求擬定照顧計畫及核定額度。

### 3.外籍家庭看護於長照制度之定位：

- (1) **美國**：未開放外籍家庭看護，美國長照服務大多以扶弱為主，一般人須依靠任職公司或自己購買的商業保險來使用照護服務，加上聘用居家照護人員價格昂貴，許多人只能轉向聘用少數族裔非法移民至家中擔任看護。
- (2) **日本**：未開放外籍家庭看護，外籍人士僅限於介護機構工作，須取得日本介護福祉士資格及語言檢定才能在日本長期工作，但考取率不高。因應國內人口老化問題嚴重，看護人力不足，目前外籍人力政策有逐漸放寬的趨勢，但尚未看到有家庭類看護開放的政策。
- (3) **德國**：目前德國長期照護政策雖以本國照顧人力為主，外籍家庭看護人數有嚴格限制，卻與實際照顧市場現況大相逕庭，亦即德國長照保險實際上與灰色廉價移工市場並存，且德國政府因沉重的財政考量刻意忽視非法外籍家庭看護的議題。
- (4) **奧地利**：長照服務採現金補貼，把外籍家庭看護和長照津貼整合在一起，聘僱外籍家庭看護可以繼續請領照顧津貼，因聘用外籍家庭看護約只要機構式照顧費用的一半，被照顧者又可留在家中，且政府委託訓練有素的照顧專員，定期到雇用外籍看護工的家庭訪視，並提供專業意見輔導，品質有保障，在民眾自由選擇的市場機制下，外籍家庭看護受到歡迎。
- (5) **芬蘭**：芬蘭的照護工作者由國家負責統籌、管理所有居家護理人員的訓練及派任，近年來芬蘭長照服務的提供者走向民間、公私混合的方向，並且呈現公部門漸減、私部門漸增的趨勢，且彈性運用「走動式照護」的外展方式，而非 24 小時居家看護，使得照護人力運用更加效率，再加上「非正式照顧」的盛行，在民眾

自由選擇的市場機制下，鮮少有外籍看護的引進。

(6) **新加坡**：政府將家事類外籍移工歸類為看護/幫傭/育兒綜合性家事勞工，並發給聘用補貼，且勞雇雙方議定之工資較本國籍家事勞工低，以致外籍家事工作者人數眾多，蔚為照護市場的主流。

(7) **我國**：外籍家庭看護工屬長照制度照護人才完備前之補充性人力，因人數成長快速，已成為居家照顧之主流，目前政府已開放聘用外籍家庭看護工者可適度使用長照服務，俾利相輔相成，同時持續全力厚植本國籍看護人力，健全看護產業就業市場。

### (三) 各國外籍家庭看護政策與我國之比較

依據本研究對於文獻探討所論述之 6 個國家相關資料，各國外籍家庭看護政策立場各異，管理與執行機制有其不同作法，於長照制度之定位亦有所不同，以下針對各國政策與我國之比較提出說明：

1. **美國**：如前述，美國無全面的長照制度，現行長照服務大多以扶弱為主，一般人僅能依靠任職公司或自己所購買之商業保險來支應照護所需，如無保險給付，照護價格非常昂貴，加上政府並無開放外籍家庭看護簽證，在成本考量下，許多人轉向聘僱少數族裔非法移民，照護品質參差不齊，受聘者之勞動條件亦因其非法身分無法受到保障。
2. **日本**：日本雖無開放家庭類外籍看護，但其對於外籍照護人力在資格與條件的規範仍可做為我國參考，日本對於外籍看護同時要求專業訓練與語言能力，尤其近來開放「特定技能 1 號」簽證，提供給具有必要技術和具日語能力者申請，我國對於外籍看護語言能力尚無要求，另雖規範外籍看護來台須在母國接受 90 小時訓練，但未針對照護技能有所檢核，雇主雖可為其報名補充訓練，但無強制力。
3. **德國**：德國規定照護人力必須接受專業職訓，照護工作者身心壓力大，加上 2016 至 2017 年間的大幅放寬照護標準，使得照護人力更加嚴重

不足，德國政府為避免本國照顧人力以及工會抗議，僅小額開放合法的外籍看護，導致非法看護市場蓬勃興起，成為大量非法外籍看護在家戶中工作的典型國家，但德國政府基於財政考量並未正視此問題，與我國外籍家庭看護在長照制度發展中扮演的角色並不同。

4. **奧地利**：奧地利長照制度的給付方式為現金給付（照顧津貼），奧地利是給付最具普及性且額度最大方、控制最少的國家之一，該國把外籍看護照顧工作和長照津貼整合在一起，外籍看護須申請「自營作業證」，勞動條件比照本國籍人力，但須提出相關專業訓練證明，且須自己負擔社會保險費用，政府定期派員到雇用家庭訪視，並提供輔導意見，以保障照顧品質，故奧地利的外籍看護受到民眾歡迎，奧地利亦將外籍人力定義為補充性人力，其作法在某些地方可供我國作為借鏡，例如正視外籍人力的存在與必要性，與其長照制度的充分整合，另外，對外籍人力在專業訓練上的要求及後續的督導亦是可供學習之處。
5. **芬蘭**：芬蘭的照顧制度舉世聞名，其長照體系已發展為成熟產業，在沒有太多外籍人力的狀況下仍能推動「去機構化」、「在家老化」的理念，肇因於芬蘭的照護形式非常多元，且能搭配使用，「走動式」的居家照顧在芬蘭亦非常普遍，惟芬蘭國情與我國差異甚大，我國民眾偏好同一人 24 時居家服務的「家庭聘僱制」，對於多人搭配的走動式服務尚未認同，加上成本考量，使得外籍家庭看護成為主要選項，但未來仍建議朝此方向推動，將整體外籍人力納入照護服務體系，並弭平本國籍與外籍人力之間的價格差異，讓成本因素不再成為外籍人力充斥的因素。
6. **新加坡**：新加坡對於外籍家事移工並未如我國區分為幫傭與看護工，受雇者可擔任看護、育兒、家務等綜合性的工作，雇主雖須繳納外籍家事移工人頭稅，但政府對於符合條件者，另有「外籍家事勞工減稅計畫」及「家庭護理補助金」等優惠措施，加上其工資本就較本國籍人力低廉

許多，也無工作年限限制，使得人數超越本國籍照護人力數達近 20 倍，另，外籍家事移工的入境考試（以英文命題）已取消，另以「適應本地生活課程」取代，使得外籍家事移工成為新加坡居家照護的主力，新加坡狀況雖與我國現況相似，但政府的鼓勵作為形成該國目前的狀況，與我國定位外籍家庭看護為補充性人力且與幫傭分立的性質不同。

表 14 各國外籍看護引進政策、於長照制度定位與我國制度之比較

國家	開放程度	外籍家庭看護政策之立場	外籍家庭看護管理與運作	工作範圍	外籍家庭看護實際現況	外籍家庭看護勞動條件	外籍家庭看護之專業資格	外籍家庭看護於長照制度之定位
我國	介於嚴格限制與市場機制之間	外籍看護工係於國內照顧服務體系尚未發展完全時，適度開放作為我國長期照顧體系之補充性人力。應依照我國長期照顧服務體系發展狀況適時調整。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 經由醫療團隊認定有嚴重依賴或全日依賴照護需求者，且長照管理中心提供國內照顧服務資源並媒合本國照顧服務員仍無法滿足需求情況下，可依規定提出申請。</li> <li>➤ 外籍家庭看護工不得從事看護以外的家務工作。</li> <li>➤ 外籍家庭看護工經評點達 60 點以上者，累計在臺工作年限即可至 14 年。</li> <li>➤ 不適用勞基法，薪資由雇主與移工雙方簽訂勞動契約時約定。</li> <li>➤ 雇主聘僱移工應繳納就業安定費，目前每人每月為 2,000 元</li> <li>➤ 每 7 天應給 1 天休假，雇主若要求外籍看護工於休假日工作，則需發給 1 日工作費</li> </ul>	僅限從事看護工作，不含其他家務工作	長照人才完備前之補充性人力，現況人數眾多	不適用勞基法，工資依勞雇雙方之約定辦理，7 天中需有 1 天休假，否則應支付加班費；目前勞動條件低於本國籍看護。	來台前須在母國接受 90 小時訓練，針對初次受僱的外籍看護工，雇主可自費報名補充訓練。	屬長照制度照護人才完備前之補充性人力，因人數成長快速，已成為居家照顧之主流，目前政府已思考由分立之雙軌制逐步將外籍家庭看護工整合至我國長照制度中，俾利相輔相成，並持續全力厚植本國籍看護人力。

國家	開放程度	外籍家庭看護政策之立場	外籍家庭看護管理與運作	工作範圍	外籍家庭看護實際現況	外籍家庭看護勞動條件	外籍家庭看護之專業資格	外籍家庭看護於長照制度之定位
			做為加班費					
美國	無開放	並未開放居家保健員與照顧員等家事勞工的簽證。目前的外籍看護大部分都是少數族裔新移民女性，其中很多是無證的非法移民。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 因無正式開放外籍看護，故並無制定相關法規或制度規範外籍看護。</li> <li>➤ 各州規定不同，紐約州 24 小時制的家庭照顧員只能拿到 13 小時的工資，因認定其他時間並未從事相關工作。</li> <li>➤ 紐約州、加州、夏威夷已通過家事勞工權利法案，該法案適用於任何身分別勞工，包括未持合法文件的移工。該法案引入多項家事勞工權利與保護制度，保障包括工時、加班、休假等勞動條件，以及性騷擾、宗教、種族或國籍等歧視項目。</li> </ul>	無開放外籍家庭看護	無開放外籍家庭看護，但因該國長照服務較侷限於扶弱，未臻完善，故非法雇用者眾多，大多是少數族裔女性	無開放外籍家庭看護，為數眾多的非法看護勞動條件不佳，無法受到保障。	無開放外籍家庭看護，為數眾多的非法雇用者無法要求其接受訓練，素質參差不齊。	未開放外籍家庭看護，美國長照制度大多以扶弱為主，一般人須依靠任職公司或自己購買的私人保險來使用照護服務，加上聘用居家照護人員價格昂貴，許多人只能轉向聘用少數族裔非法移民至家中擔任看護。
日本	嚴格限制	優先聘用國內看護人	以下僅限於介護機構，無開放家庭類外籍看護：	無開放外籍家	無開放外籍家庭看	無開放外籍家庭看護，僅	同時要求專業訓練與語	未開放外籍家庭看護，外

國家	開放程度	外籍家庭看護政策之立場	外籍家庭看護管理與運作	工作範圍	外籍家庭看護實際現況	外籍家庭看護勞動條件	外籍家庭看護之專業資格	外籍家庭看護於長照制度之定位
		才，引進其他國家人民進入長照體系工作，僅為履行經濟協定與拓展技術援助。近來始開放具特定技能之外籍看護人才赴日工作。且所有外籍看護皆僅於介護機構工作，迄今仍未開放家庭類外籍看護。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 依據「經濟夥伴協定(EPA)」僱用印尼、菲律賓和越南「外籍介護福祉士儲備人員」，4年後考照，通過者可留日工作，未通過者需返國。</li> <li>➤ 日本介護福祉士專門學校留學生，畢業後考取證照可從事相關工作。</li> <li>➤ 技能實習生制度，與15個國家簽定合作備忘錄，引進外國實習生，期限最長5年。</li> <li>➤ 《出入境管理及難民認定法》新制之「特定技能1號」，具必要技術和日語能力者可申請，目前開放9個國家人民申請，含已在日本3年之實習生。</li> </ul>	庭看護，外籍人士僅限於介護機構工作	護，外籍人士僅限於介護機構工作，開放人數有限	限於介護機構工作，勞動條件比照該國籍介護人員	言能力，外籍人士(儲備人員、實習生、留學生等)須取得日本介護福祉士資格及語言檢定才能在日本長期工作。	籍人士僅限於介護機構工作，須取得日本介護福祉士資格及語言檢定才能在日本長期工作，但考取率不高。因應國內人口老化問題嚴重，看護人力不足，目前外籍人力政策有逐漸放寬的趨勢。
德國	嚴格限制	德國在2005年通過外國人就業條	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 有照顧需要的家庭，可任用全職外籍照顧者3年，到德國工作的外籍看護須具備</li> </ul>	僅限從事看護工作，不	合法外籍看護人數管控嚴	合法外籍看護與本國勞工享有同工	為數不多的合法聘用者須具備有相	目前德國長期照護政策雖以本國照

國家	開放程度	外籍家庭看護政策之立場	外籍家庭看護管理與運作	工作範圍	外籍家庭看護實際現況	外籍家庭看護勞動條件	外籍家庭看護之專業資格	外籍家庭看護於長照制度之定位
		<p>例，並在聯邦就業部門設置ZAV部門處理外籍家事勞工的業務。目前每年僅開放1,000至3,000位其他歐盟國的外籍照顧者，另有少部分為自僱者，其餘大多數為非法進用，人數眾多。</p>	<p>大學學歷及相關培訓資格。2002年起政府每年僅開放1,000至3,000位其他歐盟國的外籍照顧者，人數不多。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 歐盟會員國中若滿足相關條件的自僱者，可至德國從事1年的居家照顧工作，且同時可擁有數個個案，不須住在受照顧者家，另需繳納稅收和社會保險。</li> <li>➤ 因合法外籍看護僧多粥少，且成本高昂，有需求的德國人轉向照顧灰色市場，也就是非法進用外籍看護，他們持3個月的旅遊簽證，透過私人的中介機構在德國工作，沒有工作許可證及社會保險金，可提供24小時的居家照顧，同時可協助家務工作，月薪約只要500到1,000歐元，人數眾多。</li> </ul>	<p>含其他家務工作</p>	<p>格，但非法者人數眾多</p>	<p>同酬待遇，一年享有26-30天的假期，每週工時約38.5小時，月薪約1,200至2,500歐元。</p>	<p>應的教育背景或者大學學歷，還需要提供照顧工作的進修培訓證明，政府機關通常會對每個案例進行審核。</p>	<p>顧人力為主，卻與實際照顧市場現況大相逕庭，亦即德國長照保險實際上與灰色廉價移工市場並存，且德國政府因財政考量刻意忽視非法外籍家庭看護的議題。</p>

國家	開放程度	外籍家庭看護政策之立場	外籍家庭看護管理與運作	工作範圍	外籍家庭看護實際現況	外籍家庭看護勞動條件	外籍家庭看護之專業資格	外籍家庭看護於長照制度之定位
奧地利	市場機制	奧地利政府於1975年訂定〈外國人僱用法〉，訂下引進移工的主要原則：引進勞動力採補充原則、並且規定總量，不需要時立即予以遣送回國。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 實施外籍看護照顧工作和長照津貼的整合方式。</li> <li>➢ 2007年通過「家庭照顧法」，外籍看護須取得看護「自營作業證」即可合法工作，但須自己負擔社會保險費用，外籍看護可將家眷接到奧地利團圓。</li> <li>➢ 每連續工作14天，雇主需至少給予14天休假日，故通常由兩人共同照顧一個照顧需求者，每兩週輪值一次。</li> <li>➢ 在薪資方面，基本上由勞雇雙方自由協商方式決定薪資。</li> </ul>	僅限從事看護工作，不含其他家務工作	奧地利政府委託訓練有素的照顧專員，定期到雇用外籍看護工的家庭訪視，並提供專業意見輔導，外籍看護需提出照顧記錄讓專員審閱，以保障照顧品質，故奧地利的外籍看護之照顧素質	外籍看護受基本工資等規範之保障，由勞雇雙方協商方式決定薪資，每月約1,500歐元，連續工作14天，雇主需至少給予14天休假日，故通常由兩人共同照顧1位。受到勞動與社會保險法之保障，但外籍看護須自己負擔社會保險費用。	要註冊取得外籍看護「自營作業證」，則需提出接受過相關專業訓練課程，主要認定為完奧地利居家服務員培訓課程中之「理論課程」，或在母國曾接受過等同學歷或訓練課程者	採現金補貼，把外籍家庭看護和長照津貼整合在一起，聘僱外籍家庭看護可以繼續請領照顧津貼，聘用外籍家庭看護約只要機構式照顧費用的一半，被照顧者又可留在家中，且政府委託訓練有素的照顧專員，定期到雇用外籍看護工的家庭訪視，並提供專業

國家	開放程度	外籍家庭看護政策之立場	外籍家庭看護管理與運作	工作範圍	外籍家庭看護實際現況	外籍家庭看護勞動條件	外籍家庭看護之專業資格	外籍家庭看護於長照制度之定位
					讓其國民有意願持續聘僱。			意見輔導，品質有保障，在民眾自由選擇的市場機制下，外籍家庭看護受到歡迎。
芬蘭	市場機制	自從歐盟開放自由移動後，歐盟公民在芬蘭工作均不須申請特別許可證，但若留在芬蘭超過3個月則必須登記歐洲公民權利住所，但須符合芬蘭的看護資格，而	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 芬蘭照顧制度完善，照護工作者由國家負責統籌、管理所有居家護理人員的訓練及派任，以致於鮮少有外籍看護工的引進。</li> <li>➤ 芬蘭對於外籍看護工的政策多是希望讓其能融入主流社會，如提供照顧工作者語言、專業照顧等訓練，不僅幫助外籍看護工作者及早適應工作，也提供學習技能的機會。</li> <li>➤ 芬蘭同時也是正式批准 ILO (國際勞工組織)於2011年</li> </ul>	僅限從事看護工作，不含其他家務工作	長照制度完善，雖開放外籍移工，但人數很少	外國人入國工作的所有勞動條件均比照本國人，芬蘭沒有規定最低工資，工資是根據對行業的集體協議而來的，集體協議定義的工資，會根據工作內容和職業技能要求而	外籍看護資格比照該國籍看護人員，本國籍實務護士 (practical nurse) 需要經過3年訓練 (高中畢業則僅需2年)，可以操作簡單的護理工作，才能進入家庭服	芬蘭的照護工作者由國家負責統籌、管理所有居家護理人員的訓練及派任，近年來芬蘭長照服務的提供者走向民間、公私混合的方向，並且呈現公部門漸減、私部門漸增的

國家	開放程度	外籍家庭看護政策之立場	外籍家庭看護管理與運作	工作範圍	外籍家庭看護實際現況	外籍家庭看護勞動條件	外籍家庭看護之專業資格	外籍家庭看護於長照制度之定位
		外國人入國工作的所有勞動條件均比照本國人。	通過的第 189 號家事勞工公約 [ Domestic Workers Convention, 2011 (No.189) ] 的 24 個國家之一。			有所不同，而雇主必須在每一次加班都先徵得外籍勞工的同意。	務。	趨勢，且彈性運用「走動式照護」的外展方式，而非 24 小時居家看護，使得照護人力運用更加效率，再加上「非正式照顧」的盛行，在民眾自由選擇的市場機制下，鮮少有外籍看護工的引進。
新加坡	寬鬆開放	未將家事勞動區分為幫傭與看護工兩種工作，統一以外籍家事勞工來	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 人數眾多，約為 20 萬人，相對的，本地家事服務人員僅約 1 萬餘人。</li> <li>➤ 簽證有效期通常為 2 年，可多次延長。</li> <li>➤ 排除於就業法保障之外，採</li> </ul>	可從事看護、幫傭、育兒等家務工作	政府鼓勵聘用外籍家事勞工，且給予補貼，人數眾	無最低工資的規定，薪資由勞雇雙方議定，目前勞動條件低於該國籍家事	外籍家事勞工在抵境 3 天內通過英文版入境考試，2017 年取消，以「適應	政府將家事類外籍移工歸類為看護/幫傭/育兒綜合性的家事工作者，並發

國家	開放程度	外籍家庭看護政策之立場	外籍家庭看護管理與運作	工作範圍	外籍家庭看護實際現況	外籍家庭看護勞動條件	外籍家庭看護之專業資格	外籍家庭看護於長照制度之定位
		應聘，以低階的工作准證 (WP) 入境。	<p>取僱傭合約制，沒有最低工資限制，僅需符合與母國簽訂之備忘錄。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 雇主每月需繳交 265 新幣的人頭稅。另需繳納可退還押金 5,500 新幣。</li> <li>➤ 可享有每週 1 天的休假。</li> </ul>		多，蔚為主流	勞工。	本地生活課程」取代。	給聘用補貼，且勞雇雙方議定之工資較本國籍家事勞工低，以致外籍家事工作者人數眾多，蔚為照護市場的主流。

# 第三章 研究方法

## 第一節 研究流程

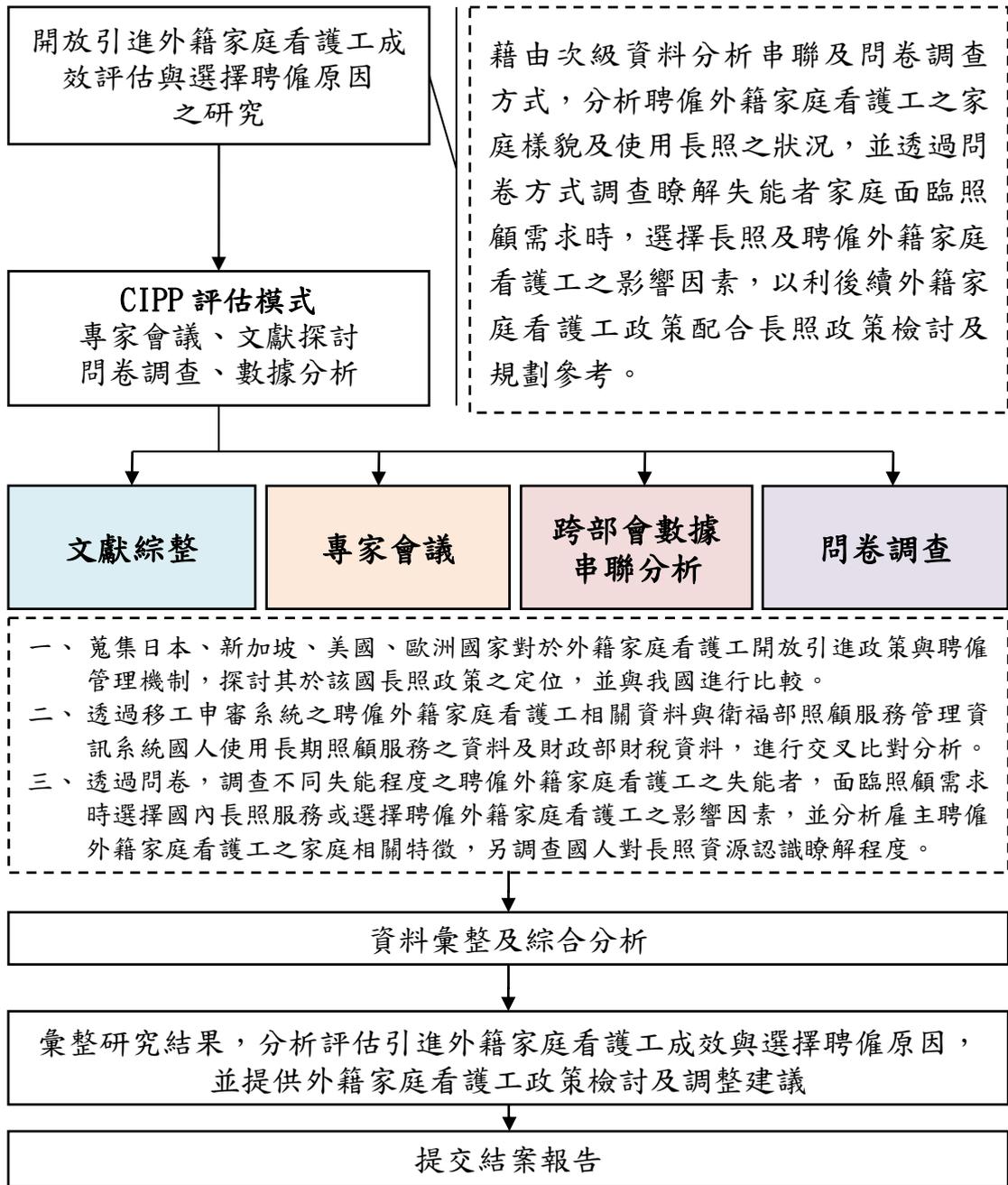


圖 8 本計畫研究工作架構圖

## 第二節 研究方法規劃

本計畫以擬以CIPP評估法作為研究理論基礎，並採用文獻蒐集與綜整、專家會議、問卷調查、跨部會資料庫串接與統計分析等四項研究方法，以嚴謹、複合式之公共政策研究方法，分析聘僱外籍家庭看護工政策之成效評估，分析聘僱外籍家庭看護工之家庭樣貌及使用長照之狀況，並透過問卷方式調查瞭解失能者家庭面臨照顧需求時，選擇長照及聘僱外籍家庭看護工之影響因素，以利後續外籍家庭看護工政策配合長照政策檢討及規劃參考。以下謹就各項研究方法之規劃說明之。

### 一、文獻蒐集與綜整

本計畫以「文件分析法」，蒐集、整理、歸納、分析相關文獻及次級資料，以系統化的方式處理、分析、整合成有組織性的資訊，俾以質性方式提供本研究撰擬政策建議之參考依據。文件分析內容包括以下項目：

1. 蒐集我國外籍家庭看護工相關法規、聘僱規定、聘僱現況、選擇聘僱原因、影響因素等文獻與資料。
2. 蒐集我國長照制度之相關法規、制度規定、服務內容、執行現況、國人認知、使用考量因素等文獻與資料。
3. 蒐集日本、新加坡、美國、歐洲國家（德國、奧地利、芬蘭）對於外籍家庭看護工開放引進政策與聘僱管理機制，並探討外籍家庭看護工於該國長照政策之定位，並與我國進行比較。
4. 綜整以上文獻與資料並進行分析，作為本研究之基礎及提供我相關政策修正與調整之參考依據。

### 二、專家會議

#### （一）專家會議規劃

為使本計畫之研究方法與研究工具契合研究目的所需，本研究邀集相關專家學者參與專家會議，分屬勞動領域、長照領域、人力資源管理等相

關專家，審閱本計畫跨部會資料庫串接與統計分析規劃草案與問卷內容初稿，藉以強化研究工具的信效度，本會議亦邀請委辦單位派員共同參與。

爰此，本計畫之專家會議於 109 年 6 月 16 日（星期二）下午 3 時召開（會議紀錄如【附錄 1】），除委辦單位派員出席指導外，另共邀請 5 位專家學者與會，包括本計畫顧問（長照領域），另 4 位分屬勞動政策、人力資源管理領域、長照領域、承辦長期照顧管理中心及外籍看護工業務申審之地方政府主管等，藉以強化研究方法的完整性與研究工具的專家效度，使研究方法與工具均能契合本計畫之研究議題，與會學者及所屬領域如表 15，本次會議討論議題如下臚列，有關專家會議審議後之修正後跨部會資料庫串接與分析規劃、問卷調查規劃詳如本章研究方法所述；另，問卷內容初稿詳如【附錄 2】。

1. 檢視本研究所採用的研究方法之妥適性。
2. 審閱問卷調查規劃與問卷內容初稿；
3. 審閱跨部會資料庫串接與統計分析架構及分析方法。
4. 討論須委辦單位協助之相關事項。

表 15 本研究專家會議與會學者專家一覽表

所屬單位	職稱	所屬領域
勞動部勞動力發展署 跨國勞動力管理組	專門委員	外籍家庭看護工政策
國立○○大學 長期照護系	教授	長期照護政策
國立○○科技大學 人力資源管理與發展系	教授	勞動市場與勞動政策
○○大學 人力資源暨公共關係學系	教授	人力資源管理
中華民國老人福利 推動聯盟	資深專員	老人及長期照護議題
○○市政府衛生局 高齡及長期照顧科	科長	長期照護 外籍看護工申審

(二) 專家會議建議事項：

1.問卷調查建議事項

- (1)母體區間：目前規劃母體係以勞動部移工申審系統內 105 年至 109 年間聘僱外籍家庭看護工的雇主為抽樣母體，建議母體擷取區間應考量衛福部長照制度或相關機制及分類是否有所變動，避免母體區間有制度上的變動因素存在，造成分析上不一致的問題。
- (2)抽樣及分層方式：在抽樣上按照失能程度分成 7 組副母體，還要再進行縣市分層，是否有可能有某些分組或縣市樣本數太小的問題存在，雖會進行增補，但仍須考量偏誤及分析限制的問題。
- (3)受訪對象：電訪對象為外籍家庭看護工的雇主，但在系統上登記的雇主是否真正了解受看護者的狀況，或僅是名義上的雇主（或出資者），而非真正了解受看護者的狀況及其家庭狀況，在電訪時須注意此問題。
- (4)問卷調整建議彙整如表 16。

表 16 本研究專家會議問卷修正建議

題號	題目	建議調整狀況
	將題目內「受看護者」調整為「被看護者」	建議名詞調整
2	請問您是否與被看護者同住?	建議新增題目
5	請問接受外籍家庭看護工照顧的人與您的關係是?	因知道被看護者性別，故將選項整合
6	請問被看護者的居住型態是?	建議將選項(3)核心家庭調整為(3)核心(兩代)家庭
	請問被看護者的年齡?	因樣本資料已知，故刪除
7	請問被看護者需要被照護的主要原因是?	建議刪除(或精神障礙)
8	請問被看護者是否具有以下身分別?	建議增加(3)低收入戶、(6)以上皆無之選項
	請問被照顧者獨自做下列活動時是否有困難?	建議刪除，因失能程度的測量使用樣本資料檔的變數
10	請問本次聘僱的外籍家庭看護工的語言能力?(可複選)	建議新增題目
11	請問您在選用外籍家庭看護工時，會重視哪些條件?(可複選)	建議新增題目

題號	題目	建議調整狀況
12	請問在還沒有聘用外籍家庭看護工前，被看護者主要由誰照顧?(單選，最主要)	建議選項調整
14	不繼續聘僱本籍看護(照顧服務員)的原因?(可複選)	建議選項調整
16-21	A.請問您知不知道這項政策?	建議選項調整，將(2)知道，且有使用區分為(2)知道，且被看護者曾使用、(3)知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用
16-21	B.請問如果未來有需要，您會不會想要使用這項服務?	建議選項調整，刪除「不需要」選項
17	「日間照顧」係指白天讓失智或失能長者到日間照顧中心接受專人提供之生活照顧服務及健康促進等，晚上再回家之照顧服務模式。	建議刪除題目中「透過交通車接送」的文字
18.	「居家照顧服務」係指照顧服務員到失能者家中，協助沐浴、穿換衣服、進食、服藥、協助翻身、拍背、陪同就醫、餐飲服務、陪同散步、洗滌衣物、代購生活必需品等日常生活照顧。	建議題目內容「居家服務」調整為「居家照顧服務」
19	「專業服務」係指針對失能者的身心狀態及復能動機，導入維持或提升自我照顧能力不退化的復能照護服務，以及針對營養、進食與吞嚥、困擾行為、臥床或長期活動受限等照護服務，提供失能個案個人化的整體性照顧指導。	建議新增題目-「專業服務」
	「ABC 服務據點(社區整體照顧服務體系)」如果民眾有照顧的需求，經過長期照顧管理中心專員評估後，會協助民眾協調使用多元的長照服務項目，減輕家庭照顧負擔。	建議刪除「ABC 服務據點(社區整體照顧服務體系)」之題目
21	「社區照顧關懷據點」，是由有意願的村里辦公處及民間團體參與設置，邀請當地民眾擔任志工，提供老人關懷訪視、電話問安諮詢及轉介服務，並視當地需求特性，提供餐飲服務或辦理健康促進活動。	建議新增題目-「社區照顧關懷據點」
22	請問您主要是從哪裡得知上述長期照顧服務的消息來源?(可複選)	建議調整選項(06)病友或病友團體調整為(06)病友團體/家屬支持團體
24	使用哪些長照服務項目呢?(可複選)	建議新增選項-(6)喘息服務

題號	題目	建議調整狀況
25	當初選擇聘僱外籍家庭看護工而非其他照顧方式的原因?(可複選)	建議選項調整-(5)長照服務的居家照顧補助「時數不足」調整為「額度不足」
26	如果目前沒有僱用外籍家庭看護工，您最主要替代方案為何？	建議選項調整
27-34		建議選項文字調整
32	對您而言，休閒旅遊活動在聘僱外籍家庭看護工後有什麼改變？	建議新增題目
33	對您而言，經濟收入在聘僱外籍家庭看護工後有什麼改變？	建議新增題目
36	什麼樣的改變？	建議選項調整
37	改變的原因為何？	建議新增題目

### 1. 跨部會資料庫串接與統計分析建議事項

- (1)此次進行的勞動部、財政部、衛福部資料串連的大數據分析似乎是首次進行這樣的研究，要整合三部會龐大的資料在串接實務上是一項蠻大的挑戰，各部會資料刑事、欄位設定都不同，建議儘量以身分證字號作為串接碼較無限制。
- (2)目前規劃以衛生福利部「照顧服務管理資訊系統」為主，規劃使用的資料年度為 107-109 年，首先 109 年度資料尚無，再者，亦須考量擷取區間衛福部長照制度或相關機制及分類是否有所變動，避免區間內有長照制度變動的因素存在，造成分析上不一致的問題，建議應與問卷調查的母體擷取區間一併考量。
- (3)建議向公部門索取資料欄位應至少包括受看護者性別、年齡、縣市、失能程度等級(1-8 級)、身心障礙別、等級、個案身分別、是否聘僱看護幫忙照顧、目前聘僱外籍看護人數、使用的服務項目、開始使用服務日期、結束服務日期、家戶各項所得項目等資料，才能進一步進行交叉分析。
- (4)個資保護已有妥適規劃，請研究團隊謹慎處理資料，據知某些政府單位（如財稅資料）無法攜出，必須在該單位進行分析，研究團隊必須審慎規劃再進場處理資料，避免因規劃疏漏造成必須多次索取資料及進場

的困擾。

### 三、跨部會資料庫串接與統計分析

#### (一) 資料庫串接與分析目的

跨部會資料庫串接與統計資料分析目的有四：

- 1.交叉比對不同收入所得及不同失能程度之失能者使用長期照顧服務資源狀況；
- 2.不同收入所得及不同失能程度之失能者聘僱外籍家庭看護工者在未聘僱外籍家庭看護工之前有無使用長照之經驗；
- 3.不同收入所得及不同失能程度之失能者聘僱外籍家庭看護工時使用長照之狀況；
- 4.不同收入所得及不同失能程度之失能者家庭無聘僱外籍家庭看護工後，有無回歸使用國內長照服務資源。

研究團隊建議此項工作優先進行，於研究初期對我國有長照需求者聘僱外籍家庭看護工和使用長照資源的歷程有全貌的理解，另一方面此一資料庫可做為後續量化調查之抽樣底冊，以利量化研究設計掌握重要變數。

#### (二) 資料串接說明

現行與聘僱外籍家庭看護工和長照資源使用相關之資料庫計有勞動部「移工申審系統」、衛生福利部「照顧服務管理資訊系統」，此外，藉由串接財政部「財稅資料庫」，可進一步瞭解不同收入所得者使用長照服務資源的狀況。在個人資料保護方面，研究團隊將恪遵個人資料保護法相關規範，並配合簽定相關保密條款或切結書，強化個人資料之管理措施。有關跨部會資料串接，研究團隊將視各部會相關資料使用規範，攜出資料或於各機關辦公處所進行資料處理。

具體資料庫串接方式說明如下：

##### 1.以曾使用長照服務資源者為分析對象

為回應研究目的，串接衛生福利部「照顧服務管理資訊系統」及財政

部「財稅資料庫」，以「曾使用長照服務資源者」為分析對象，交叉比對不同收入所得及不同失能程度之失能者使用長期照顧服務資源狀況。

(1)以衛生福利部「照顧服務管理資訊系統」為主，規劃使用的資料年度為107-109年<sup>8</sup>，資料檔分別為「失能者個案管理-個案主檔」、「失能者個案管理-評估/計畫」、「輔具紀錄」、「服務紀錄」，藉由個案流水號、計畫流水號兩變項串接各資料檔，資料欄位需求包括性別、年齡、縣市、失能程度等級(1-8級)、身心障礙別、等級、個案身分別、是否聘僱看護幫忙照顧、目前聘僱外籍看護人數、使用的服務項目、開始使用服務日期、結束服務日期；另以使用長照服務資源者的身分證字號串接財政部財稅資料中心的報稅資料，規劃使用的資料年度為107-109年，所得資料包含營利、執行業務、薪資、利息、租賃及權利金、競賽中獎、退職、其他所得等10項個人所得，將這10項所得加總為個人總所得，再加總家戶中所有成員的個人所得為家戶總所得，串連方式請參見圖9。

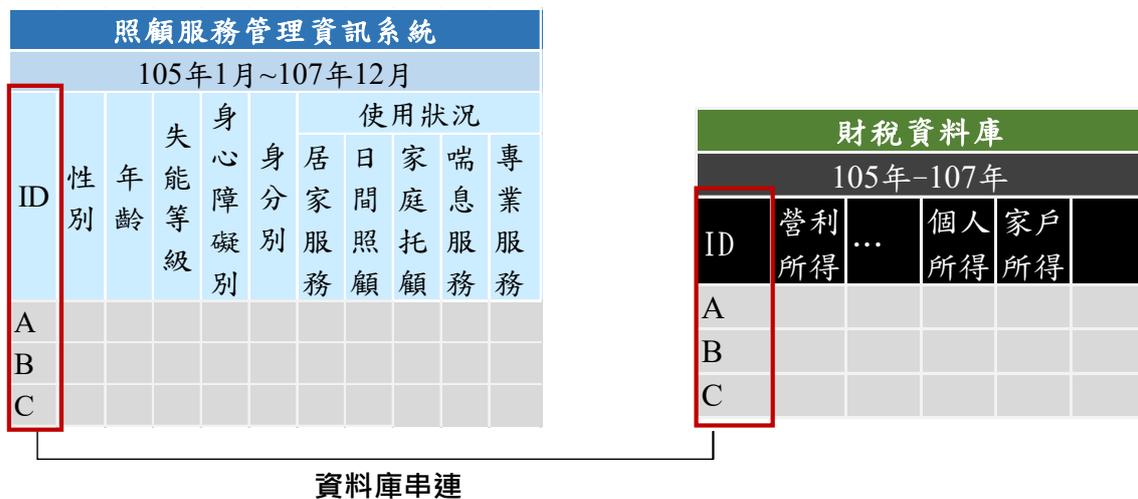


圖 9 跨部會資料庫串接示意圖(I)

(2)以曾使用長照服務資源者及申請者之身分證字號串接財政部的財稅資料庫，分析不同收入所得及失能程度者使用長期照顧服務資源的狀況。

<sup>8</sup> 資料使用年度配合財稅資料庫目前擁有最新資料的年度為 107 年。

## 2.聘僱外籍家庭看護工者為分析對象

- (1) 以「移工申審系統」為主要分析資料庫，規劃使用的資料年度為107-109年，串接「長照中心推介結果上載檔」、「外籍家庭看護工招募檔」、「移工基本資料檔」，資料欄位需求包含被看護者的性別、出生年、縣市、障礙類別、等級、巴氏量表分數、評估結果、完成評估時間、申請人的相關資料、移工性別、出生年、國籍、工作起迄日。
- (2) 以被看護者或申請者的身分證字號串接財政部財稅資料中心的報稅資料(包含營利、執行業務、薪資、利息、租賃及權利金、競賽中獎、退職、其他所得等10項個人所得)，將這10項所得加總為個人總所得，再加總家戶中所有成員的個人所得為家戶總所得（請參見圖9）。
- (3) 以被看護者身分證字號串接衛生福利部照顧服務管理資訊系統，欄位需求包括失能等級、身心障礙別、個案身分別、使用的服務項目、使用服務日期（請參見圖10）。



圖 10 跨部會資料庫串接示意圖 (II)

- (4) 透過上述資料庫串連，探討不同收入家庭、不同失能程度在聘僱外籍家庭看護工與使用長照服務的情況，並分析在聘僱外籍家庭看護工前有無使用長照服務經驗、在聘僱外籍家庭看護工時使用長照服務的狀況、無聘僱外籍家庭看護工後，有無回歸使用長照服務資源，如圖11。

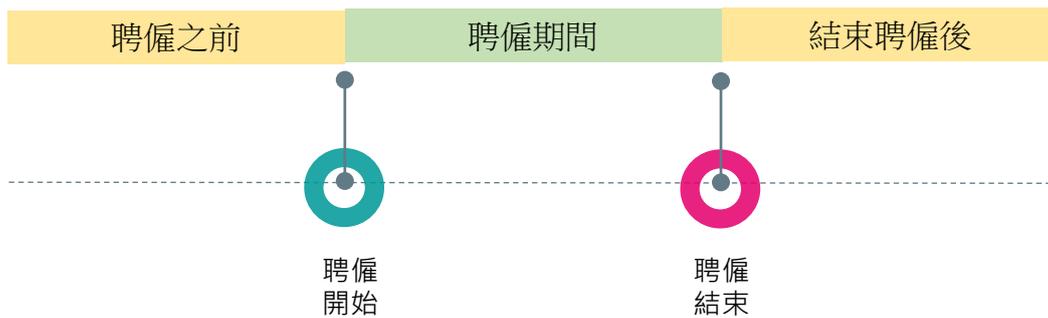


圖 11 聘僱外籍家庭看護工的不同階段

上述跨部會資料庫串接工作業已建立基礎數據，後續可作為下一階段問卷調查之抽樣底冊。

#### 四、問卷調查量表設計規劃

##### (一) 電話訪問調查能量

本研究以電腦輔助電話訪問法進行。研究團隊擁有具 385 名電訪員人力庫，電訪員背景以大專學歷、職業婦女、家庭主婦為主，年齡層 30-59 歲為主，皆精通國、臺語及電腦操作，其中 35% 具有 2 年以上電訪經驗，平均實戰時數達 300 小時以上，具備執行本案之能力，且皆擁有大型電話訪問之經驗。

正式調查前，研究團隊召開訪員訓練會議，所有訪查員在調查執行前皆需接受為期 2 小時之課程，讓訪員充分瞭解本專案目的及執行方式，有助於提高調查成功率。訓練會議內容主要包含：

- 專案目的說明
- 問卷內容說明
- 邏輯條件以及須確認情況、方式說明
- 訪問技巧及應對狀況說明
- 訪問檢核規範

##### (二) 受訪者保護措施

###### 1. 個人資料蒐集目的宣告

本調查將強化開場說明，受試者明確瞭解調查相關訊息(包含明確

之委辦單位、執行機構名稱、研究計畫目的、計畫連絡人資訊、研究對象個資保護機制) 後，並獲取受訪者同意後，開始進行訪問。

## **2. 簽屬保密同意書**

本專案所有工作人員，以及參與本案之訪員等均會接觸本案受訪者個人資料相關資訊，為求慎重起見要求所有接觸本案之人員均重視資料安全的保密，且均需簽署保密同意切結書。保密切結書格式將依據委辦單位提供之制式格式。

## **3. 電訪員端受訪者電話加密**

訪員於調查時是與受訪者接觸的第一關，故更須重視個人資料保密執行。除訪員皆簽有保密協定外。另本案將設計訪員工作站於調查時，隱蔽受訪者電話號碼(使用自動撥號功能)，使電訪員無法利用任何方式獲得受訪者電話號碼。

### **(三) 電話訪問調查規劃**

根據本案計畫需求書所臚列之研究範疇及規範，本計畫問卷調查範圍、對象、樣本配置以及有效問卷數，規劃說明如下：

#### **1. 調查目的**

- (1) 瞭解不同失能程度之聘僱外籍家庭看護工雇主，面臨照顧需求時選擇國內長照服務或選擇外籍家庭看護工之影響因素。
- (2) 分析雇主聘僱外籍家庭看護工之家庭相關特徵(如被看護者的失能程度、縣市地區分布、雇主教育程度、家庭或主要家計負擔者所得、家庭成員狀況、有無其他協同的照顧者)。
- (3) 分析聘僱外籍家庭看護工前後對被看護者身心狀況及其家庭成員生活之影響(如聘僱移後後，有無鼓勵家人外出就業)。
- (4) 瞭解聘僱外籍家庭看護工的雇主對於長照資源認識瞭解程度。

#### **2. 調查對象及樣本數**

聘僱外籍家庭看護工的雇主，規劃至少完成有效樣本 800 份。

### 3.調查期間與調查時間

於 2020 年 9 月中旬~10 月上旬辦理調查。調查時間安排於周一至周五晚上 18:30-22:00，假日則於早上(9:00~12:00)；下午(13:30~17:30)及晚間(18:30~22:00)等時段進行電話訪問。

### 4.抽樣設計

#### (1)抽樣母體

以委辦單位移工申審系統內，107 年至 109 年間聘僱外籍家庭看護工的雇主為抽樣母體，抽樣母體及其聯繫方式由委辦單位提供。

#### (2)抽樣方法與樣本配置

為瞭解不同失能程度之聘僱外籍家庭看護工雇主對於長照服務或外籍家庭看護工的選擇，故依外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 22 條規定，針對被看護者不同年齡與失能程度劃分 7 組副母體，如表 17。

表 17 本研究問卷調查之副母體說明

組別	定義
1	特定身心障礙重度等級
2	未滿 80 歲，有全日照護需要者(巴氏量表 30 分以下)
3	80-84 歲，有全日照護需要者(巴氏量表 30 分以下)
4	80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者(巴氏量表 35-60 分)
5	85 歲以上，有全日照護需要者(巴氏量表 30 分以下)
6	85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者(巴氏量表 35-60 分)
7	85 歲以上，有輕微依賴照護需要者(巴氏量表 65-90 分)

資料來源：本研究整理。

各副母體內採用分層比例隨機抽樣法，以臺閩地區各縣市(金門縣與連江縣合併為金馬地區)為分層，並按各縣市(層)的聘僱外籍家庭看護工雇主人數占比進行樣本配置，若配置後某分層樣本不足 5 份，則增補至 5 份有效樣本，以確保各縣市資料分析之穩定性。

## 5.調查內容

為了解聘僱外籍家庭看護工的家庭特徵；聘僱外籍家庭看護工前後，被看顧者身心狀況及家庭成員生活的影響；面對照顧需求時，選擇長照或聘僱外籍家庭看護工的因素；對長照資源瞭解程度等議題。

故問卷內容針對家庭基本資料、被看顧者資料、聘僱外籍家庭看護工的狀況、長照資源認知度、照顧需求方式選擇原因、聘僱外籍家庭看護工的影響等面向進行規劃。問卷調查量表詳細內容請參見【附錄 1】，問卷內容係經委辦單位同意確認備查後，始啟動執行調查。

- (1) **家庭基本資料**：家庭型態、家戶收入、雇主教育程度、工作狀況、是否與被看護者同住。
- (2) **被看護者資料**：居住縣市、身分別(性別、年齡、失能情況透過資料庫取得)。
- (3) **聘僱外籍家庭看護工狀況**：聘僱年數、外籍看護工語言能力、聘僱前的主要照顧方式(外籍看護工國籍透過資料庫取得)。
- (4) **長照資源認知度**：有無聽過長照 2.0、是否知道長照 2.0 的相關政策(包含「長期照顧管理中心評估、轉介服務」、「日間照顧」、「居家照顧服務」、「專業服務」、「喘息服務」、「社區照顧關懷據點」)、得知長期照顧服務的消息來源。
- (5) **照顧需求方式選擇原因**：選用外籍家庭看護工重視的條件、選擇聘僱外籍家庭看護工的原因、有無同時使用長照服務項目、若沒有聘僱外籍家庭看護工主要的照顧方式。
- (6) **聘僱外籍家庭看護工的影響**：聘僱外籍家庭看護工對被看護者身心狀況的影響、對家庭成員生活狀況(生理、心理、照顧的勞務工作、照顧的心理壓力、社交生活、休閒旅遊活動、經濟收入、家人關係)的影響。

## 6.問卷前測試訪規劃

本計畫於問卷初稿完成後進行試訪作業(pilot test)，透過本次前測試訪

結果做為正式問卷修改依據。本計畫共計完訪 14 份有效樣本，確認不同類型受訪者均能反應以確保問卷內容適宜。前測試訪對象之配置如表 18 所示。

表 18 雇主調查試訪對象配置建議表

分 類	試訪份數
<b>總計</b>	<b>14</b>
1. 特定身心障礙重度等級項目之一者	2
2. 年齡未滿 80 歲，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有全日照護需要者	2
3. 年齡 80-84 歲，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有嚴重依賴照護需要者-嚴重	2
4. 年齡 80-84 歲，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有嚴重依賴照護需要者-全日照護需要	2
5. 年齡滿 85 歲及以上，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有輕度依賴照護需要者-輕度	2
6. 年齡滿 85 歲及以上，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有輕度依賴照護需要者-嚴重	2
7. 年齡滿 85 歲及以上，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有輕度依賴照護需要者-全日照護需要	2

資料來源：本研究整理。

## 五、資料分析方式

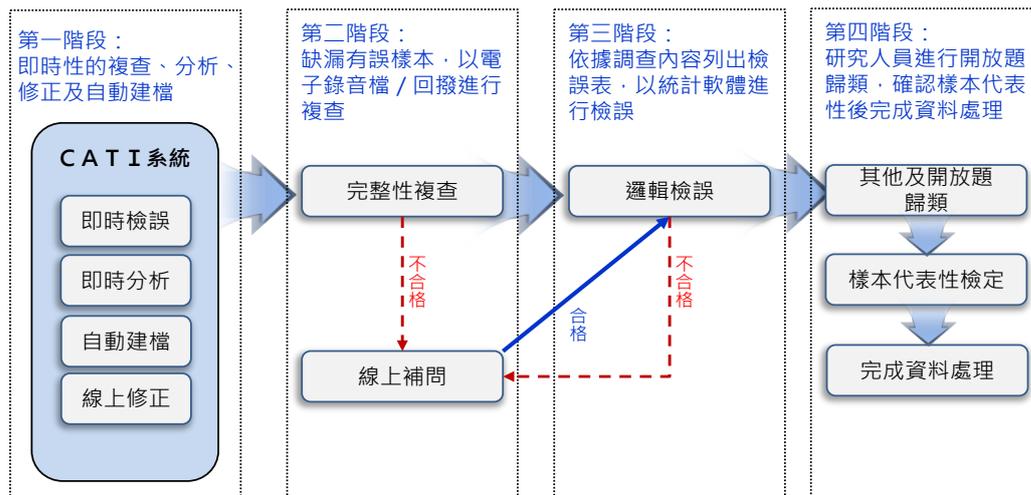


圖 12 問卷資料處理流程圖

### (一) CATI 系統自動建檔轉出資料

透過電腦輔助電話調查系統 (CATI) 進行訪問，資料在訪問同時即存

入主電腦，除了負責的研究人員可利用特殊介面審視、修正資料外，資料一經存入就不容許訪員或不相關的人員瀏覽或修改資料。原始資料是以特殊的格式儲存，除了研究團隊專用的瀏覽器外，一般編輯器或瀏覽器無法解讀原始資料，充分達到資料保密。

## (二) 電話訪問的複查

調查過程中由電訪督導全程進行巡堂作業，電腦輔助電話訪問系統 (CATI) 也在訪問過程中執行邏輯複查作業，若訪問進行之問卷有邏輯上之錯誤，訪問人員可即時複查此份問卷。

## (三) 遺漏值的處理

遺漏值發生時，除了「不知道/無意見」之答案外 (意見性問項常會有此種無法作答情況)，單筆資料若有二分之一以上問項為遺漏值，或幾個特別重要的問項為遺漏值，研究團隊透過調查錄音檔或回撥受訪者補齊答案，若經重新撥回詢問，但受訪者仍拒答或無法與受訪者接觸，則刪除該樣本找尋條件相似(如地區、在職與否、照顧服務工作年資)的樣本重新訪問。

## (四) 電腦系統資料檢誤處理

為求資料品質完整及合理，除透過 CATI 系統的初步邏輯檢誤條件，訪問員可立即與受訪者確認答案，並由研究團隊事先依據調查內容列出的檢誤表 (含邏輯性、關連性檢誤)，透過 SPSS 軟體撰寫程式，找出有缺失的資料，以電腦進行資料檢誤的動作，確保每一筆資料都符合邏輯性。在數據檢誤條件方面，當調查資料面臨以下問題，將依據資料檢誤標準處理流程進行：

1. 遺失值：應有值而未有值。
2. 異常值：
  - 類別型資料：數值無對應之選項。
  - 連續型資料：超出合理範圍，如滿意度分數 120 分。
3. 邏輯異常：前後題目邏輯不符，如某一業別前述各項服務皆不滿意，但整體滿意度評估則傾向滿意態度等。

研究團隊根據各題目本身的正確性，以及題目與題目之間邏輯相關性的檢誤條件，研究團隊均依據專案內容特性，並參考外在政策、社會環境的狀況擬定基礎的檢誤條件，研究團隊參考一般滿意度研究認知分數基準為判定原則，當違背此基準時，進一步將進行數據確認、補問作業。此外，題與題目之間的關聯性，資料處理前期，研究團隊亦逐條列出，確認題目邏輯之關聯性以及檢誤條件設立的可行性，以確保資料前後邏輯品質。

當若有發生資料有誤時，研究團隊提出以下處理原則，依據各檢誤條件之特性、資料本身性質，選取不同的處理方式進行後續統計處理。處理原則涵蓋如下：

- 補聽錄音檔
- 優先以補問處理
- 優先以補填拒答處理
- 以統計插補方式處理

#### **(五)「其他」項的處理**

各題選項中如有「其他」項，由訪員以專用表格完整記錄受訪者的答案，調查結束後再由研究團隊依據不同的訪問方式(提示與未提示)歸類、整理。訪員所記錄下來的「其他」項內容將由研究團隊歸納整理。

#### **(六)開放問項之處理**

開放性問項由研究團隊歸納整理主要面向，並統計各現象被提到的次數及百分比，若該面向被受訪者提到的百分比大於 1%，則視為一選項；若該面向被提到的百分比未達 1%，則併入「其他」項統計百分比，另以各面向被提到的次數呈現。

#### **(七)樣本代表性與加權推估**

調查結束後，針對樣本之縣市別、性別、年齡層進行樣本代表性檢定(即卡方( $x^2$ )檢定)，除確定樣本結構與母體相符，有顯著差異時將採用加權(多變項反覆加權 raking)方法進行調整，使調查樣本之縣市別、性別、年齡層能具有母體之代表性，才會進行後續報告內容撰寫各項推估及分析。

## (八) 量化資料分析方法

### 1. 次數分配

根據各題樣本比例進行比較選項間的差異，用下列 $Z_1$ 檢定，利用下列公式檢驗兩選項間百分比 ( $P_1$  和  $P_2$ ) 的差異，適用於名目、順序尺度資料種類：

$$Z_1 = \frac{\hat{P}_1 - \hat{P}_2}{\sqrt{\frac{1}{n} \left[ (\hat{P}_1 + \hat{P}_2) - (\hat{P}_1 - \hat{P}_2)^2 \right]}}$$

$\hat{p}_1$ ：第一某特徵估計百分比

$\hat{p}_2$ ：第二某特徵估計百分比

$n$ ：回答某題之樣本數

### 2. 交叉分析

以各題與基本資料的交叉表來分析就業狀況與行業別、性別、年齡...等特性間的相關。交叉表第一步採用卡方檢定，交叉表的卡方顯著水準小於 5% 時才認定兩變數間並非沒有相關，適用於名目、順序尺度資料種類。

$$\chi^2 = \sum_i \sum_j \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \quad \begin{cases} O_{ij} \text{ 為第 } i \text{ 列第 } j \text{ 行觀察次數} \\ E_{ij} \text{ 為第 } i \text{ 列第 } j \text{ 行期望次數} \end{cases}$$

第二步在有相關的交叉表內，以 Z-檢定找出有顯著差異的地方。檢視兩個獨立的次群體 (Subgroups) 對同一議題看法的百分比 (次群體 A 之百分比  $P_a$ ，次群體 B 之百分比  $P_b$ ) 間差異，採  $Z_2$  檢定：

$$Z_2 = \frac{\hat{P}_a - \hat{P}_b}{\sqrt{\frac{\hat{P}_c(1-\hat{P}_c)}{n_a} + \frac{\hat{P}_c(1-\hat{P}_c)}{n_b}}}, \quad \hat{P}_c = \frac{x_a + x_b}{n_a + n_b}$$

其中  $x_a$  為次群體 A 選擇某選項人數

$x_b$  為次群體 B 選擇某選項人數

$n_a$  為次群體 A 回答該題總人數

$n_b$  為次群體 B 回答該題總人數

### 3.題與題間的相關分析

以下提出運用之題與題間的相關分析方式：

- **兩變數皆為名目變數**：以列聯表分析法進行分析，並以可能比卡方檢定(Likelihood Ratio Chi-square Test)檢定其關聯性之顯著性。
- **兩變數皆為等比或等距變數**：計算其皮爾森相關係數(Pearson Corelation Coeffecient)或斯皮爾曼等級相關 ( Spearman Rank Correlation ) ，並檢定其關聯性之顯著性，或以迴歸分析法 (Regression Analysis)估計迴歸方程式。
- **應變數為等比或等距變數、自變數為類別變數**：以 T 檢定或變異數分析(Analysis of Variance)檢定其關聯性。

## 第四章 問卷調查統計分析

### 第一節 雇主聘僱外籍家庭看護工之家庭相關特徵分析

本節探討雇主聘僱外籍家庭看護工之家庭相關特徵，區分為雇主特徵(如雇主性別、雇主年齡、家庭平均月所得、與被看護者關係、是否為主要照顧者)、被看護者特徵(如失能程度、性別、年齡、居住型態)、主要照顧者特徵(如性別、與被看護者關係)。

#### 一、受訪樣本雇主基本特徵分析

##### (一) 受訪樣本雇主性別與年齡分布

外籍家庭看護工雇主以男性較多，占 59.2%，女性占 40.8%。以年齡觀察，可發現雇主年齡分布於 60 歲以上者占 42.9%(60-64 歲者占 23.3%、65 歲以上者占 19.6%)，而 50-59 歲者占 37.3% (50-54 歲者占 17.9%、55-59 歲者占 19.4%)，整體而言，50 歲以上者占八成以上。(詳見圖 13)

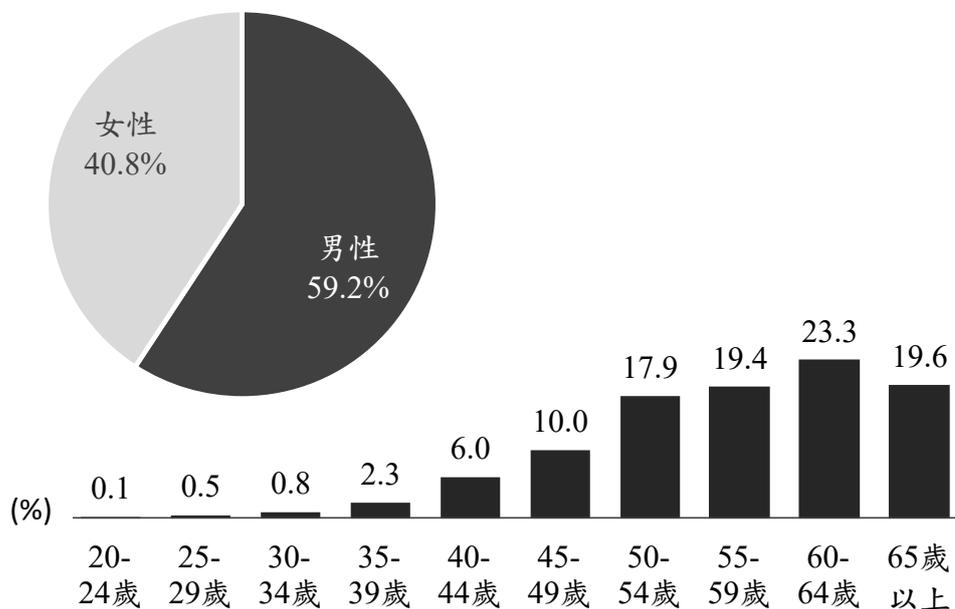


圖 13 雇主性別與年齡分布

## (二) 受訪樣本雇主教育程度分布

觀察雇主教育程度，可發現雇主教育程度集中於高中/職學歷，占 30.8%，其次為大學學歷（占 24.4%），再其次為專科學歷（占 20.6%），整體而言，大學以上學歷者約占三分之一，國/初中以下學歷者約占六分之一。（詳見圖 14）

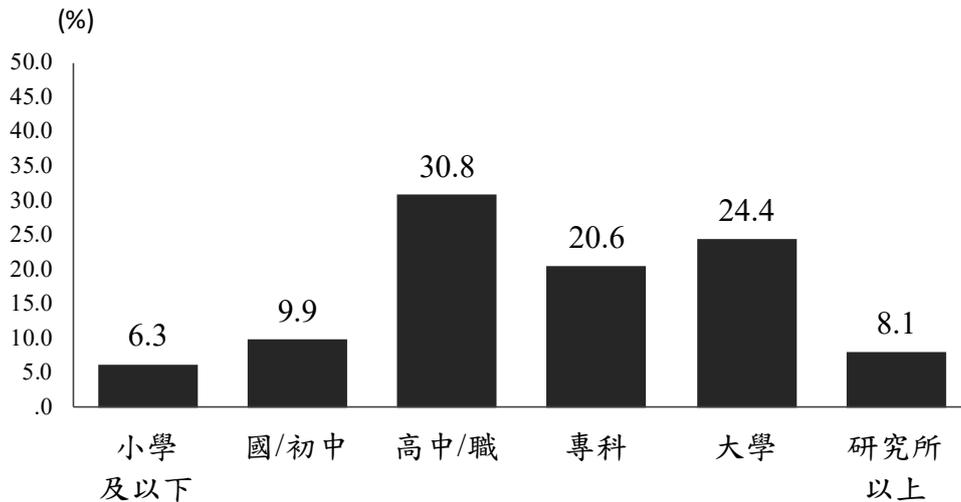


圖 14 雇主教育程度分布

## (三) 受訪樣本雇主家庭平均月所得分布

觀察雇主家庭平均月所得，可發現家庭平均月所得集中於 3 萬元以上不到 7 萬元占 39.1%（3 萬元以上不到 5 萬元者占 19.6%、5 萬元以上不到 7 萬元占 19.5%），其次為 7 萬元以上不到 9 萬元、9 萬元以上不到 11 萬元者，分別占 10.2%。反觀，家庭平均月所得不到 1 萬元者占 2.9%，而 1 萬元以上不到 3 萬元者占 10.8%，顯示雇主家庭平均月所得不到 3 萬元者約占整體雇主的七分之一。（詳見圖 15）

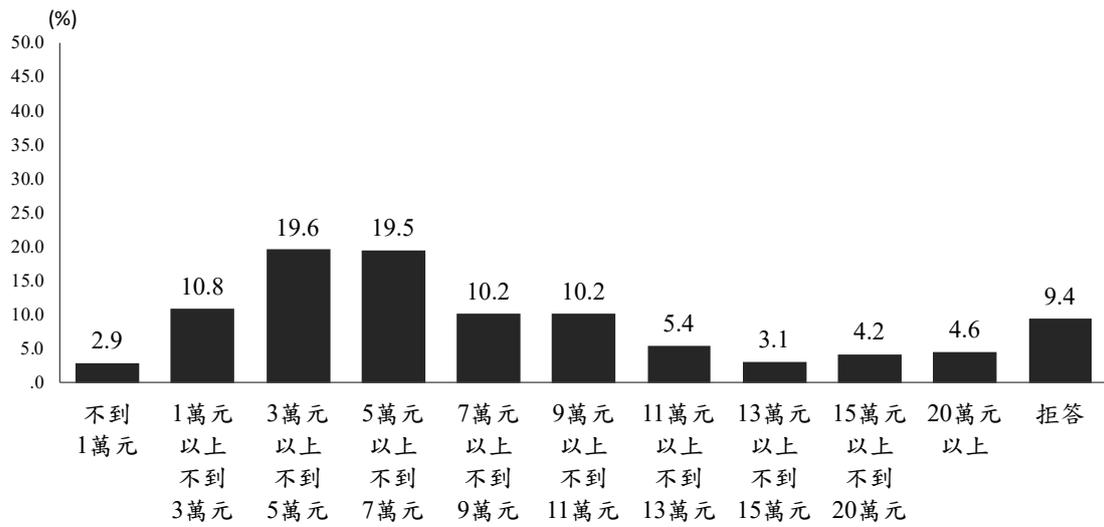


圖 15 雇主家庭平均月所得分布

(四) 受訪樣本雇主與被看護者關係及同住情形

約六成一的外籍家庭看護工雇主與被看護者同住，75.7%的雇主稱呼被看護者為父母、7.5%與被看護者的關係為配偶、7.3%稱呼被看護者為公婆或岳父母，其他關係比例皆不到 5%。(詳見圖 16)

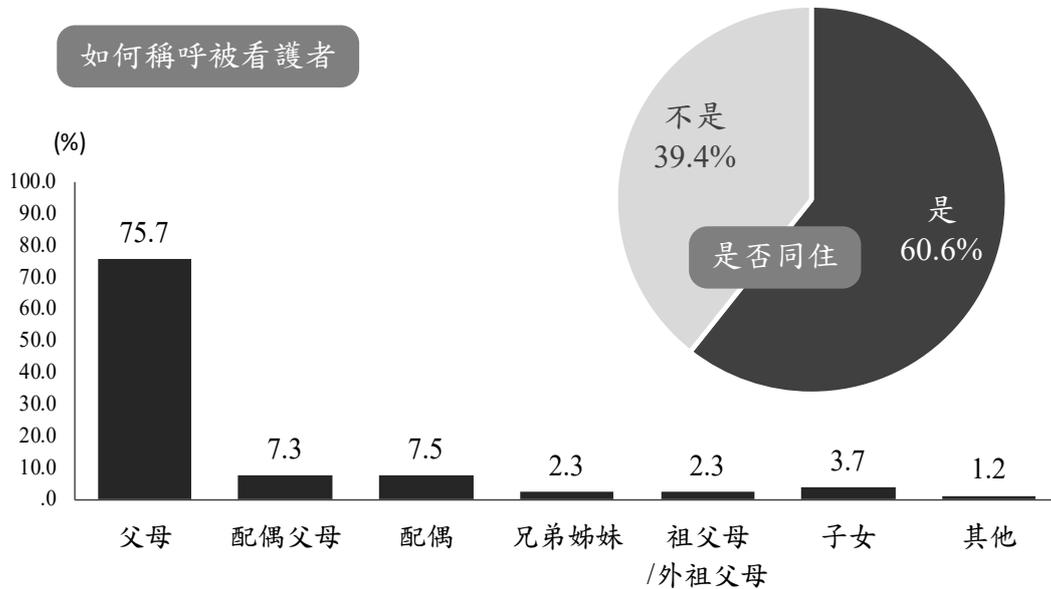


圖 16 雇主與被看護者關係及同住情形

### (五) 受訪樣本雇主是否為主要照顧者

八成五的外籍家庭看護工的雇主表示自己是外籍家庭看護工以外的主要照顧者，僅 14.7% 表示不是，顯示雇主通常認為自己同時負擔被看護者的主要照顧責任；進一步按性別來看，男性雇主有 86.4% 認為自己是外籍看護工以外的主要照顧者，女性雇主有 83.8% 認為自己是外籍看護工以外的主要照顧者。(詳見圖 17)

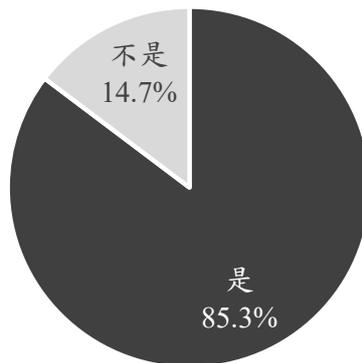


圖 17 雇主是否為主要照顧者

## 二、主要照顧者基本輪廓

### (一) 主要照顧者性別分布

雇主認為除了外籍看護工以外的主要照顧者(85.3%為雇主自身)，男性占 57.6%，女性占 42.4%。(詳見圖 18)

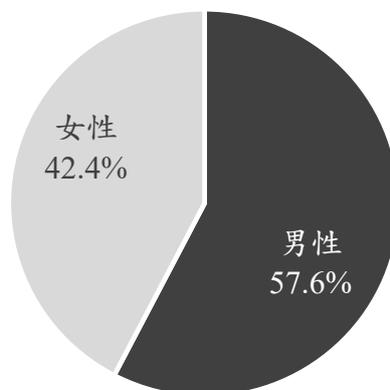


圖 18 主要照顧者性別

## (二) 主要照顧者與被看護者關係分布

外籍家庭看護工以外的主要照顧者有 76.7% 是被看護者的子女(68.6% 被看護者是雇主的父母、8.1% 是雇主的配偶父母)，另配偶關係者占 10.5%，其他關係比例皆不到一成。(詳見圖 19)

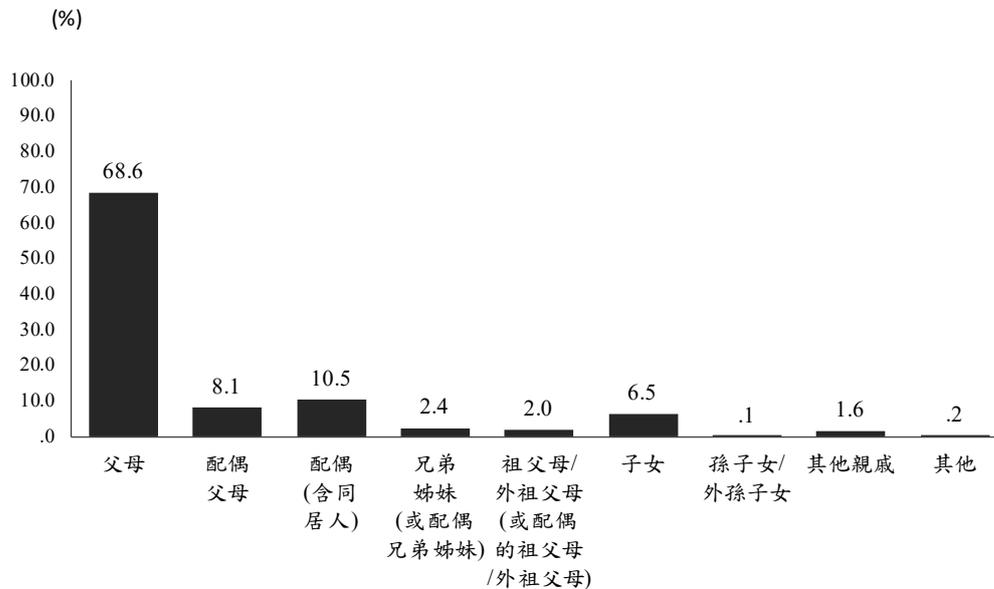


圖 19 主要照顧者與被看護者關係

## 三、被看護者基本特徵分析

### (一) 被看護者失能程度分布

約六成三被看護者屬全日照顧需求者(占 63.4%)，為主要聘僱外籍家庭看護工的類型，其次為有嚴重依賴照顧需求者(占 24.3%)。(詳見圖 20)

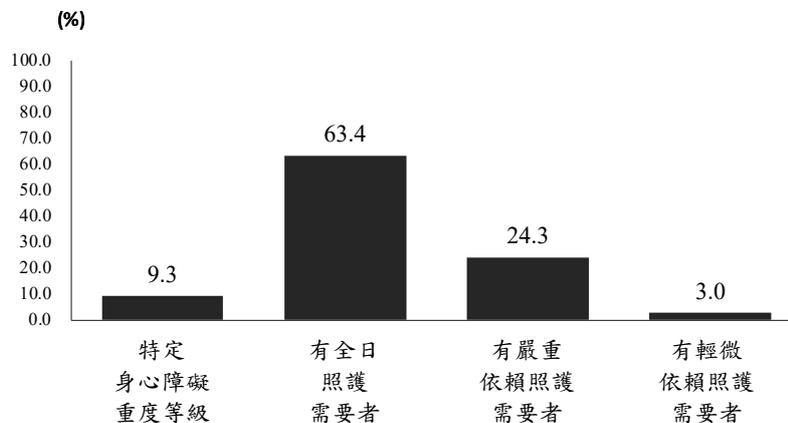


圖 20 被看護者失能程度

## (二) 被看護者性別與年齡分布

被看護者主要以女性居多，占 63.3%，男性則占 36.7%。以年齡觀察，可發現年齡愈高占比愈高，90 歲以上的被看護者占 30.1%，其次為 85-89 歲 23.8%，再其次為 80-84 歲 18.1%。整體而言，75 歲以上者占整體八成二。(詳見圖 21)

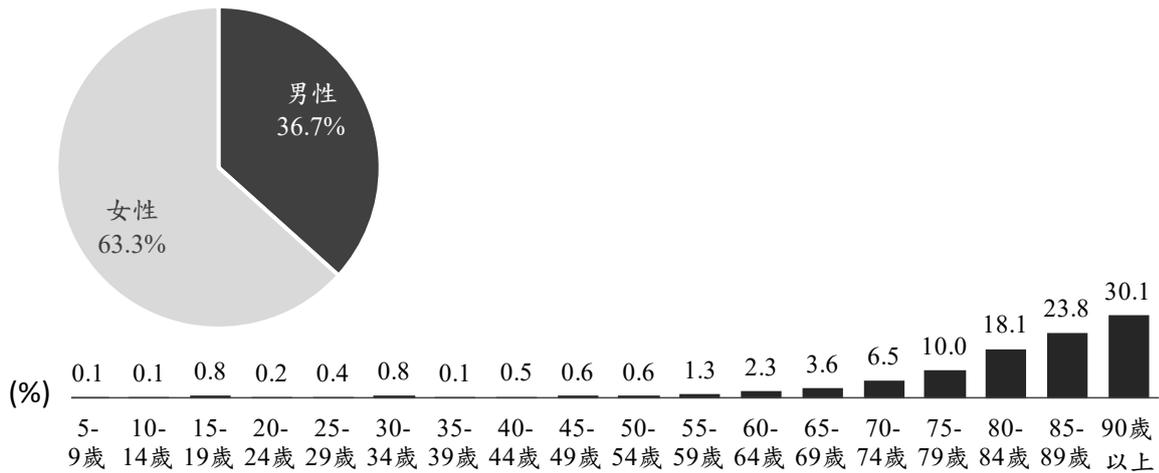


圖 21 被看護者性別與年齡

## (三) 被看護者居住型態分布

被看護者目前的居住型態以三代家庭與核心(兩代)家庭為主，分別占 34.2%及 32.1%，15.3%被看護者的居住型態是獨居，12.5%為夫妻小家庭。(詳見圖 22)

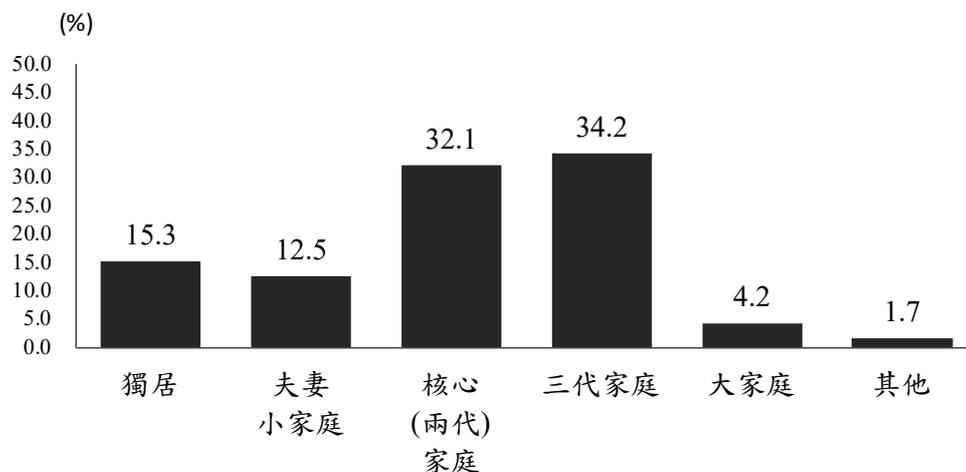


圖 22 被看護者居住型態

## 第二節 家庭照顧現況分析

本節主要分析不同失能程度之聘僱外籍家庭看護工之失能者，面臨照顧需求時選擇國內長照服務或選擇聘僱外籍家庭看護工之影響因素。區分為外籍家庭看護工的聘僱情形、選用外籍家庭看護工重視的條件、選擇聘僱外籍家庭看護工的原因、若沒有聘僱外籍家庭看護工主要的照顧方式、同時使用長照服務項目情形等面向探討。

### 一、外籍家庭看護工聘僱情形分析

#### (一) 外籍家庭看護工聘僱狀況分析

近九成的雇主表示目前有聘僱外籍家庭看護工。透過卡方檢定結果顯示，不同全家平均月收入者，目前有聘僱外籍家庭看護工的占比有顯著差異，全家平均月收入高於 5 萬的雇主，九成以上仍有聘僱外籍家庭看護工，全家平均月收入為 3 萬元以上不到 5 萬元的雇主，則有 14.1% 目前沒有聘僱外籍家庭看護工，再觀察全家平均月收入低於 3 萬元的雇主，更有二成以上目前已無聘僱外籍家庭看護工。顯示家庭月收入愈高，持續聘僱家庭外籍看護工的比例高，亦表示家庭月收入是影響外籍家庭看護工聘僱的因素之一。(詳見表 19)

另以被看護者特性觀察，被看護者居住型態為大家庭、三代家庭或獨居者，目前有聘僱外籍家庭看護工的比例較高，分別為 94.3%、92.6%、91.3%，夫妻小家庭目前仍有聘僱外籍家庭看護的比例約 83.7%，相較於其他居住型態者，目前有聘僱的比例較低。(詳見表 20)

表 19 外籍家庭看護工聘僱狀況-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	有	沒有
總計	831	100.0	89.9	10.1
雇主年齡				
50歲以下	164	100.0	90.2	9.8
50-54歲	149	100.0	89.3	10.7
55-59歲	161	100.0	91.3	8.7
60-64歲	194	100.0	92.3	7.7
65歲以上	163	100.0	85.9	14.1
雇主性別				
男性	492	100.0	91.3	8.7
女性	339	100.0	87.9	12.1
雇主教育程度				
小學及以下	52	100.0	86.5	13.5
國/初中	82	100.0	84.1	15.9
高中/職	256	100.0	87.5	12.5
專科	171	100.0	93.0	7.0
大學	203	100.0	92.1	7.9
研究所以上	67	100.0	94.0	6.0
雇主全家平均月收入*				
不到1萬元	24	100.0	79.2	20.8
1萬元以上不到3萬元	90	100.0	75.6	24.4
3萬元以上不到5萬元	163	100.0	85.9	14.1
5萬元以上不到7萬元	162	100.0	94.4	5.6
7萬元以上不到9萬元	85	100.0	92.9	7.1
9萬元以上不到11萬元	85	100.0	94.1	5.9
11萬元以上不到13萬元	45	100.0	97.8	2.2
13萬元以上不到15萬元	26	100.0	96.2	3.8
15萬元以上不到20萬元	35	100.0	91.4	8.6
20萬元以上	38	100.0	94.7	5.3
拒答	78	100.0	91.0	9.0
雇主是否與被看護者同住				
是	504	100.0	89.9	10.1
不是	327	100.0	89.9	10.1
雇主是否為主要照顧者				
是	709	100.0	90.4	9.6
不是	122	100.0	86.9	13.1

註：\*表示卡方檢定 P-Value&lt;0.05。

資料來源：本研究整理。

表 20 外籍家庭看護工聘僱狀況-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	有	沒有
總計	831	100.0	89.9	10.1
被看護者性別				
男性	305	100.0	90.8	9.2
女性	526	100.0	89.4	10.6
被看護者年齡				
59歲以下	47	100.0	83.0	17.0
60-69歲	49	100.0	85.7	14.3
70-79歲	137	100.0	89.1	10.9
80-84歲	150	100.0	90.0	10.0
85-89歲	198	100.0	92.9	7.1
90歲以上	250	100.0	90.0	10.0
被看護者居住區域				
新北市	133	100.0	89.5	10.5
臺北市	118	100.0	91.5	8.5
桃園市	71	100.0	91.5	8.5
臺中市	84	100.0	91.7	8.3
臺南市	55	100.0	96.4	3.6
高雄市	72	100.0	81.9	18.1
非六都北部地區	99	100.0	85.9	14.1
非六都中部地區	93	100.0	93.5	6.5
非六都南部地區	68	100.0	85.3	14.7
非六都東部地區(含離島)	38	100.0	94.7	5.3
被看護者居住型態*				
獨居	127	100.0	91.3	8.7
夫妻小家庭	104	100.0	83.7	16.3
核心(兩代)家庭	267	100.0	89.1	10.9
三代家庭	284	100.0	92.6	7.4
大家庭	35	100.0	94.3	5.7
其他	14	100.0	71.4	28.6
被看護者失能程度				
特定身心障礙重度等級	77	100.0	93.5	6.5
有全日照護需要者	527	100.0	88.4	11.6
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	92.6	7.4
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	88.0	12.0

資註：\*表示卡方檢定 P-Value<0.05。

資料來源：本研究整理。

## (二) 外籍家庭看護工聘僱年數分析

觀察家庭聘僱外籍家庭看護工的年數，可發現3年以下約占五成七(0-1年21.9%、2-3年34.9%)，若統計聘僱年數5年以下者，占比則為七成五。深入以被看護者特性區分，女性被看護者平均聘僱外籍家庭看護工的年數4.2年，高於男性被看護者的3.9年。居住型態為大家庭的被看護者平均聘僱外籍家庭看護工的年數為5.0年，高於其他居住型態者。特定身心障礙重度等級者平均聘僱外籍家庭看護工的年數為4.6年，而有輕微依賴照護需要者平均聘僱年數僅2.7年。(詳見表21)

表 21 外籍家庭看護工聘僱年數-依被看護者特性分

單位：人；%；年

項目別	樣本數	總計	0-1年	2-3年	4-5年	6-10年	11年以上	不知道	平均年數
<b>總計</b>	<b>831</b>	<b>100.0</b>	<b>21.9</b>	<b>34.9</b>	<b>18.5</b>	<b>12.8</b>	<b>9.9</b>	<b>2.0</b>	<b>4.1</b>
被看護者性別									
男性	305	100.0	23.6	33.1	19.0	13.1	8.5	2.6	3.9
女性	526	100.0	20.9	35.9	18.3	12.5	10.6	1.7	4.2
被看護者年齡									
59歲以下	47	100.0	38.3	17.0	14.9	14.9	12.8	2.1	4.3
60-69歲	49	100.0	12.2	42.9	22.4	10.2	8.2	4.1	4.3
70-79歲	137	100.0	23.4	35.8	15.3	14.6	10.2	0.7	4.1
80-84歲	150	100.0	26.0	37.3	16.0	8.7	10.7	1.3	3.7
85-89歲	198	100.0	21.7	33.3	18.2	16.2	7.6	3.0	4.0
90歲以上	250	100.0	17.6	36.0	22.0	11.6	10.8	2.0	4.3
被看護者居住區域									
新北市	133	100.0	28.6	32.3	14.3	13.5	9.8	1.5	4.0
臺北市	118	100.0	23.7	32.2	15.3	14.4	12.7	1.7	4.5
桃園市	71	100.0	15.5	40.8	19.7	11.3	9.9	2.8	4.2
臺中市	84	100.0	22.6	35.7	19.0	11.9	8.3	2.4	3.8
臺南市	55	100.0	18.2	41.8	14.5	16.4	7.3	1.8	3.7
高雄市	72	100.0	29.2	29.2	22.2	8.3	9.7	1.4	3.6
非六都北部地區	99	100.0	23.2	37.4	14.1	14.1	10.1	1.0	4.1
非六都中部地區	93	100.0	20.4	32.3	20.4	15.1	7.5	4.3	3.8
非六都南部地區	68	100.0	8.8	35.3	29.4	11.8	13.2	1.5	5.0
非六都東部地區(含離島)	38	100.0	18.4	39.5	26.3	5.3	7.9	2.6	4.1
被看護者居住型態									
獨居	127	100.0	19.7	42.5	18.1	8.7	10.2	0.8	4.0
夫妻小家庭	104	100.0	26.9	28.8	25.0	10.6	5.8	2.9	3.8
核心(兩代)家庭	267	100.0	24.0	33.7	15.0	14.6	10.9	1.9	4.2
三代家庭	284	100.0	19.4	36.6	19.0	13.0	9.9	2.1	4.0
大家庭	35	100.0	20.0	20.0	22.9	17.1	14.3	5.7	5.0
其他	14	100.0	21.4	35.7	21.4	14.3	7.1	-	3.9
被看護者失能程度									
特定身心障礙重度等級	77	100.0	20.8	32.5	15.6	16.9	11.7	2.6	4.6
有全日照護需要者	527	100.0	23.7	33.6	18.0	12.5	10.4	1.7	4.1
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	15.8	38.6	21.3	12.9	8.4	3.0	4.1
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	36.0	40.0	16.0	4.0	4.0	-	2.7

資料來源：本研究整理。

### (三) 外籍家庭看護工聘僱費用支付者分析

觀察外籍家庭看護工聘僱費用由誰支付，可發現六成五為子女支付，其次 19.7%為被看護者自己支付。深入以被看護者特性區分，80 歲以上者超過七成外籍家庭看護工聘僱費用是由子女支付，59 歲以下者主要是父母支付。居住型態為三代同堂或大家庭的被看護者，有更高的比例(75.0%)由子女來負擔聘僱費用。(詳見表 22)

表 22 外籍家庭看護工聘僱費用支付者-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	被看護者自己支付	被看護者的配偶支付	被看護者的子女支付	被看護者的父母支付	被看護者自己和配偶共同支付	被看護者的兄弟姊妹支付	其他
總計	831	100.0	19.7	6.5	65.3	4.6	1.1	0.6	2.2
被看護者年齡									
59 歲以下	47	100.0	8.5	14.9	12.8	51.1	-	8.5	4.3
60-69 歲	49	100.0	24.5	20.4	40.8	10.2	2.0	-	2.0
70-79 歲	137	100.0	19.7	11.7	63.5	4.4	-	0.7	-
80-84 歲	150	100.0	19.3	5.3	72.0	1.3	2.0	-	-
85-89 歲	198	100.0	20.2	5.6	71.2	-	0.5	-	2.5
90 歲以上	250	100.0	20.8	0.8	72.4	0.4	1.6	-	4.0
被看護者居住型態									
獨居	127	100.0	29.9	0.8	65.4	1.6	-	2.4	-
夫妻小家庭	104	100.0	15.4	21.2	51.0	4.8	5.8	-	1.9
核心(兩代)家庭	267	100.0	22.1	6.0	61.8	6.0	0.4	0.7	3.0
三代家庭	284	100.0	15.1	3.5	75.0	3.9	0.7	-	1.8
大家庭	35	100.0	8.6	8.6	71.4	2.9	-	-	8.6
其他	14	100.0	35.7	14.3	28.6	21.4	-	-	-

資料來源：本研究整理。

## 二、選用外籍家庭看護工重視的條件分析

### (一) 聘僱外籍家庭看護工的語言能力分析

八成的雇主會選擇聘僱國語聽得懂且會說的外籍家庭看護工，而選擇聘僱聽得懂台語且會說台語的外籍家庭看護工約 21.7%，顯示國語是主要聘僱選擇。深入以雇主特性區分，雇主的全家平均月收入 5 萬元以下者，八成以上會選擇國語聽得懂且會說的外籍家庭看護工。(詳見表 23)

以被看護者特性區分，可發現被看護者年齡 80 歲以上者，外籍家庭看護工的台語能力就更為重要，有二成到三成的雇主會選擇台語聽得懂且會說台語的外籍家庭看護工。被看護者居住於臺南市、南部地區的雇主，更重視外籍家庭看護工的台語能力。相對於其他的失能程度者，特定身心障礙重度等級者或有全日照護需要者對於外籍家庭看護工的語言能力要求相對較低。(詳見表 24)

表 23 聘僱外籍家庭看護工的語言能力-依雇主全家平均月收入分

單位：人；%

項目別	樣本數	國語聽 不懂且 不會說	國語聽 得懂但 不會說	國語聽 得懂且 會說	台語聽 不懂且 不會說	台語聽 得懂但 不會說	台語聽 得懂且 會說	其他
總計	831	7.9	10.7	80.4	47.4	20.3	21.7	1.3
雇主全家平均月收入								
不到 1 萬元	24	8.3	20.8	70.8	45.8	29.2	16.7	4.2
1 萬元以上不到 3 萬元	90	14.4	8.9	73.3	50.0	18.9	16.7	3.3
3 萬元以上不到 5 萬元	163	11.7	12.3	75.5	50.3	19.6	20.9	1.2
5 萬元以上不到 7 萬元	162	3.7	13.6	81.5	45.7	24.1	19.8	0.6
7 萬元以上不到 9 萬元	85	4.7	12.9	82.4	45.9	21.2	20.0	1.2
9 萬元以上不到 11 萬元	85	8.2	9.4	81.2	50.6	18.8	21.2	1.2
11 萬元以上不到 13 萬元	45	8.9	6.7	84.4	40.0	28.9	28.9	-
13 萬元以上不到 15 萬元	26	7.7	3.8	84.6	38.5	-	46.2	3.8
15 萬元以上不到 20 萬元	35	5.7	8.6	85.7	48.6	31.4	11.4	-
20 萬元以上	38	7.9	10.5	81.6	42.1	7.9	39.5	-
拒答	78	5.1	5.1	89.7	50.0	16.7	20.5	1.3

註：本題為複選題。

資料來源：本研究整理。

表 24 聘僱外籍家庭看護工的語言能力-依被看護者特性分

單位：人；%

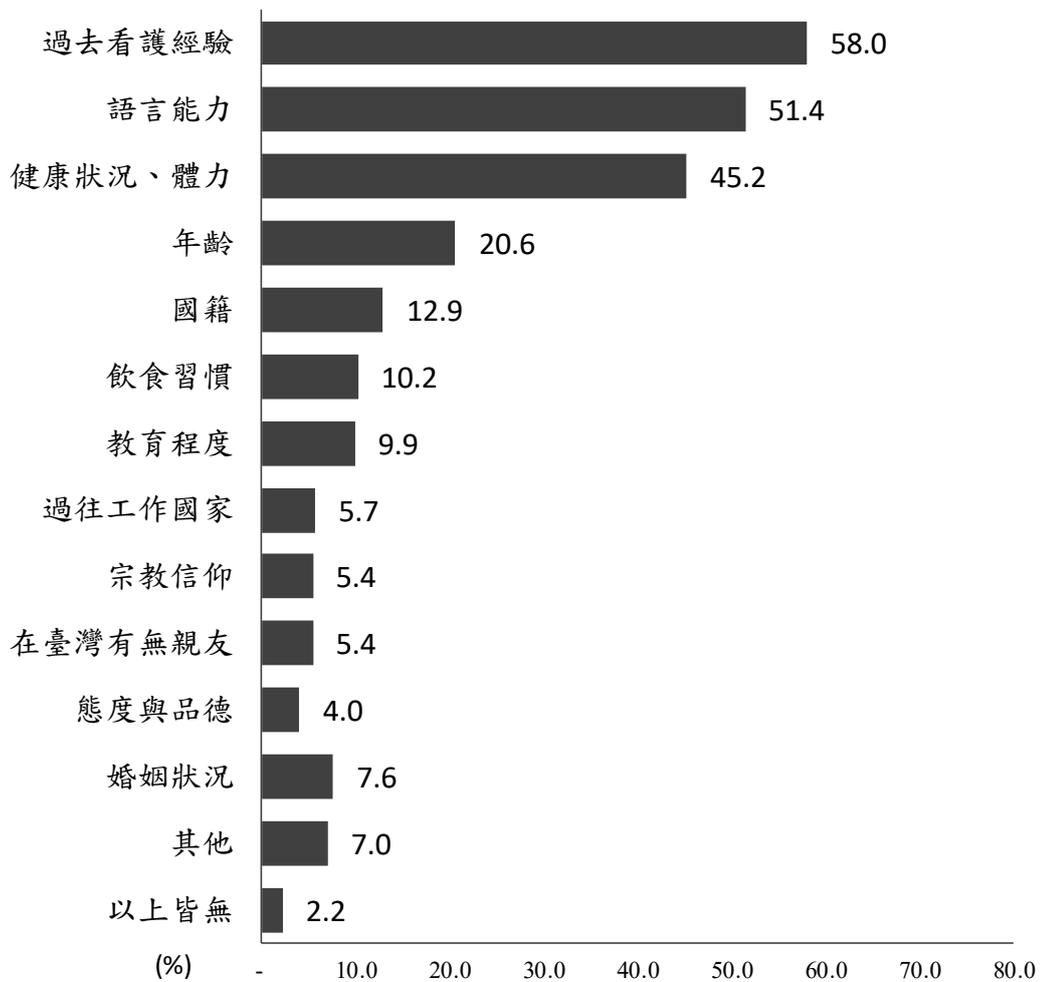
項目別	樣本數	國語聽 不懂且 不會說	國語聽 得懂但 不會說	國語聽 得懂且 會說	台語聽 不懂且 不會說	台語聽 得懂但 不會說	台語聽 得懂且 會說	其他
總計	831	7.9	10.7	80.4	47.4	20.3	21.7	1.3
被看護者年齡								
59歲以下	47	12.8	8.5	78.7	61.7	12.8	19.1	-
60-69歲	49	6.1	12.2	81.6	38.8	28.6	16.3	2.0
70-79歲	137	10.2	9.5	78.8	55.5	19.7	14.6	2.2
80-84歲	150	7.3	10.7	79.3	44.0	19.3	28.0	2.7
85-89歲	198	6.1	14.1	79.8	44.4	21.2	21.2	-
90歲以上	250	8.0	8.8	82.4	46.4	20.4	23.6	1.2
被看護者居住區域								
新北市	133	10.5	10.5	77.4	44.4	21.1	19.5	1.5
臺北市	118	11.9	8.5	79.7	53.4	22.9	18.6	-
桃園市	71	1.4	8.5	88.7	60.6	14.1	16.9	1.4
臺中市	84	7.1	6.0	86.9	47.6	17.9	23.8	2.4
臺南市	55	7.3	10.9	81.8	27.3	34.5	29.1	1.8
高雄市	72	12.5	13.9	70.8	45.8	16.7	20.8	2.8
非六都北部地區	99	6.1	11.1	82.8	63.6	17.2	14.1	1.0
非六都中部地區	93	7.5	14.0	78.5	33.3	21.5	29.0	-
非六都南部地區	68	5.9	16.2	75.0	39.7	16.2	33.8	2.9
非六都東部地區(含離島)	38	2.6	7.9	86.8	52.6	26.3	13.2	-
被看護者失能程度								
特定身心障礙重度等級	77	11.7	9.1	79.2	55.8	15.6	22.1	-
有全日照護需要者	527	8.7	12.0	77.8	48.4	20.7	19.2	2.1
有嚴重依賴照護需要者	202	5.0	8.4	86.6	45.5	20.8	26.7	-
有輕微依賴照護需要者	25	4.0	8.0	88.0	16.0	24.0	32.0	-

註：本題為複選題。

資料來源：本研究整理。

## (二) 聘僱外籍家庭看護工重視條件分析

雇主於聘僱外籍家庭看護工最重視的條件為「過去看護經驗(58.0%)」、「語言能力(51.4%)」，兩者有過半數的雇主會重視此條件。其次重要的條件為「健康狀況、體力(45.2%)」，再其次為「年齡(20.6%)」。(詳見圖 23)



註：本題為複選題。  
資料來源：本研究整理。

圖 23 聘僱外籍家庭看護工重視條件

觀察雇主特性差異，可發現男性雇主相對較重視外籍家庭看護工的語言能力與健康狀況。雇主的教育程度愈高愈重視過去看護經驗。高收入的雇主相對重視過去的看護經驗。若雇主未與被看護者同住，會更重視外籍家庭看護工的語言能力。若雇主為主要照顧者則會更重視過去看護經驗與外籍家庭看護工的健康狀況。(詳見表 25)

表 25 聘僱外籍家庭看護工重視條件-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	過去看護經驗	語言能力	健康狀況、體力	年齡	國籍	飲食習慣	教育程度
總計	831	58.0	51.4	45.2	20.6	12.9	10.2	9.9
雇主年齡								
50歲以下	164	61.6	45.7	32.9	23.2	14.6	8.5	10.4
50-54歲	149	55.0	61.1	47.7	15.4	10.7	10.7	7.4
55-59歲	161	64.6	50.3	46.0	18.0	12.4	13.0	8.7
60-64歲	194	59.3	52.1	50.5	24.2	16.0	10.3	11.9
65歲以上	163	49.1	48.5	48.5	20.9	9.8	8.6	10.4
雇主性別								
男性	492	57.5	54.1	47.0	17.3	11.0	9.6	8.5
女性	339	58.7	47.5	42.8	25.4	15.6	11.2	11.8
雇主教育程度								
小學及以下	52	44.2	40.4	46.2	7.7	3.8	3.8	1.9
國/初中	82	50.0	50.0	34.1	13.4	6.1	4.9	6.1
高中/職	256	55.5	50.8	44.1	17.2	11.3	10.5	7.0
專科	171	58.5	58.5	52.0	23.4	17.0	12.3	11.1
大學	203	63.5	49.8	44.8	26.1	16.3	11.8	14.8
研究所以上	67	70.1	50.7	46.3	28.4	13.4	10.4	13.4
雇主全家平均月收入								
不到1萬元	24	41.7	29.2	50.0	20.8	12.5	12.5	4.2
1萬元以上不到3萬元	90	47.8	43.3	45.6	17.8	6.7	4.4	4.4
3萬元以上不到5萬元	163	60.7	50.9	46.0	17.8	13.5	12.9	10.4
5萬元以上不到7萬元	162	62.3	62.3	46.3	21.6	11.7	13.6	9.3
7萬元以上不到9萬元	85	48.2	57.6	45.9	21.2	16.5	11.8	7.1
9萬元以上不到11萬元	85	62.4	54.1	49.4	28.2	15.3	8.2	8.2
11萬元以上不到13萬元	45	66.7	53.3	48.9	20.0	17.8	11.1	17.8
13萬元以上不到15萬元	26	57.7	34.6	30.8	11.5	11.5	7.7	11.5
15萬元以上不到20萬元	35	57.1	31.4	40.0	31.4	14.3	11.4	22.9
20萬元以上	38	71.1	47.4	47.4	15.8	15.8	5.3	7.9
拒答	78	55.1	51.3	38.5	19.2	10.3	6.4	12.8
雇主是否與被看護者同住								
是	504	57.3	46.4	47.4	18.8	11.5	7.9	8.1
不是	327	59.0	59.0	41.9	23.2	15.0	13.8	12.5
雇主是否為主要照顧者								
是	709	59.1	51.6	46.1	20.9	13.1	10.6	9.6
不是	122	51.6	50.0	40.2	18.9	11.5	8.2	11.5

註 1：本題為複選題。

註 2：本表僅列出選項占比大於 9%的選項。

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，可發現若被看護者為男性則雇主更重視外籍家庭看護工的語言能力與健康狀況。被看護者的年齡愈大，雇主愈重視過去看護經驗，若被看護者年齡為 59 歲以下的雇主，更重視外籍家庭看護工的健康狀況。若被看護者為獨居，雇主會更重視外籍家庭看護工的語言能力，居住型態家庭成員愈多，雇主愈重視外籍家庭看護工的健康狀況、體力。被看護者為特定身心障礙重度等級的雇主，更重視過去外籍家庭看護工的健康狀況、體力與看護經驗，若被看護者為有輕微依賴照護需要者，雇主則相當重視外籍家庭看護工的語言能力。(詳見表 26)

表 26 聘僱外籍家庭看護工重視條件-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	過去看護經驗	語言能力	健康狀況、體力	年齡	國籍	飲食習慣	教育程度
總計	831	58.0	51.4	45.2	20.6	12.9	10.2	9.9
被看護者性別								
男性	305	60.0	54.4	48.5	21.0	12.8	7.5	9.2
女性	526	56.8	49.6	43.3	20.3	12.9	11.8	10.3
被看護者年齡								
59 歲以下	47	51.1	25.5	53.2	29.8	10.6	17.0	4.3
60-69 歲	49	53.1	40.8	14.3	12.2	8.2	6.1	4.1
70-79 歲	137	54.0	45.3	21.9	13.9	8.8	7.3	8.8
80-84 歲	150	62.0	54.0	40.0	16.7	12.0	10.7	6.0
85-89 歲	198	57.6	53.0	55.1	27.3	15.7	9.1	12.1
90 歲以上	250	60.4	58.8	58.0	21.2	14.8	12.0	13.2
被看護者居住型態								
獨居	127	55.9	61.4	40.2	20.5	15.7	15.7	10.2
夫妻小家庭	104	57.7	44.2	41.3	18.3	13.5	3.8	5.8
核心(兩代)家庭	267	57.7	49.4	45.3	22.1	12.4	12.4	12.0
三代家庭	284	58.8	51.8	48.6	20.4	12.0	7.7	9.5
大家庭	35	57.1	48.6	51.4	17.1	11.4	11.4	8.6
其他	14	71.4	50.0	35.7	21.4	14.3	14.3	7.1
被看護者失能程度								
特定身心障礙重度等級	77	63.6	57.1	70.1	36.4	18.2	18.2	9.1
有全日照護需要者	527	56.9	43.6	32.4	14.6	10.1	6.8	7.0
有嚴重依賴照護需要者	202	58.9	65.8	65.8	28.7	17.3	13.9	15.8
有輕微依賴照護需要者	25	56.0	80.0	72.0	32.0	20.0	28.0	24.0

註 1：本題為複選題。

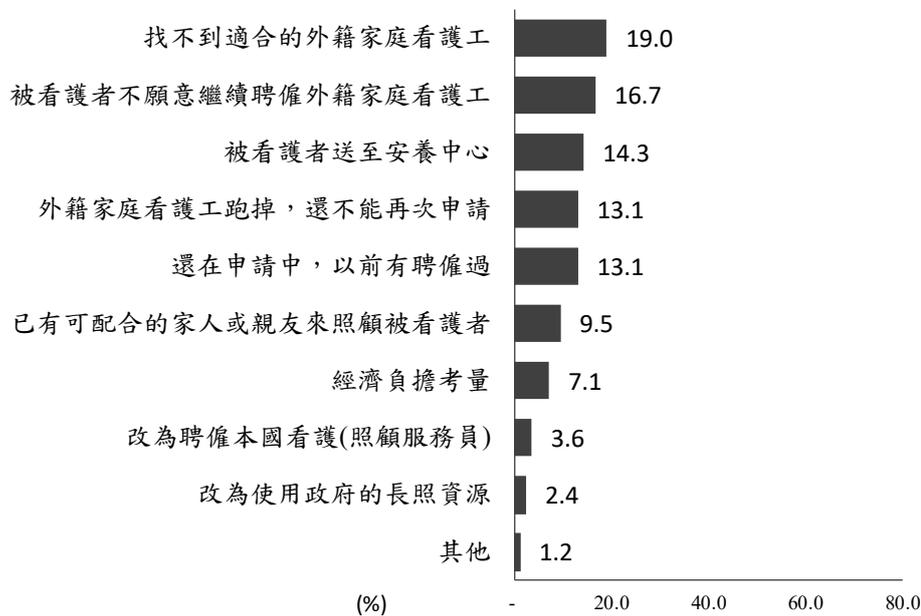
註 2：本表僅列出選項占比大於 9% 的選項。

資料來源：本研究整理。

### 三、選擇聘僱外籍家庭看護工的原因分析

#### (一) 目前未聘僱外籍家庭看護工原因分析

目前僅 10.1% 的雇主並未聘僱外籍家庭看護工，其主要的原因為「找不到適合的外籍家庭看護工(19.0%)」，其次比例有一成以上的原因依序為「被看護者不願意繼續聘僱外籍家庭看護工(16.7%)」、「被看護者送至安養中心(14.3%)」、「外籍家庭看護工跑掉，還不能再次申請(13.1%)」、「還在申請中，以前有聘僱過(13.1%)」。另有 3.6% 為「改為聘僱本國看護(照顧服務員)」、2.4% 為「改為使用政府的長照資源」。(詳見圖 24)

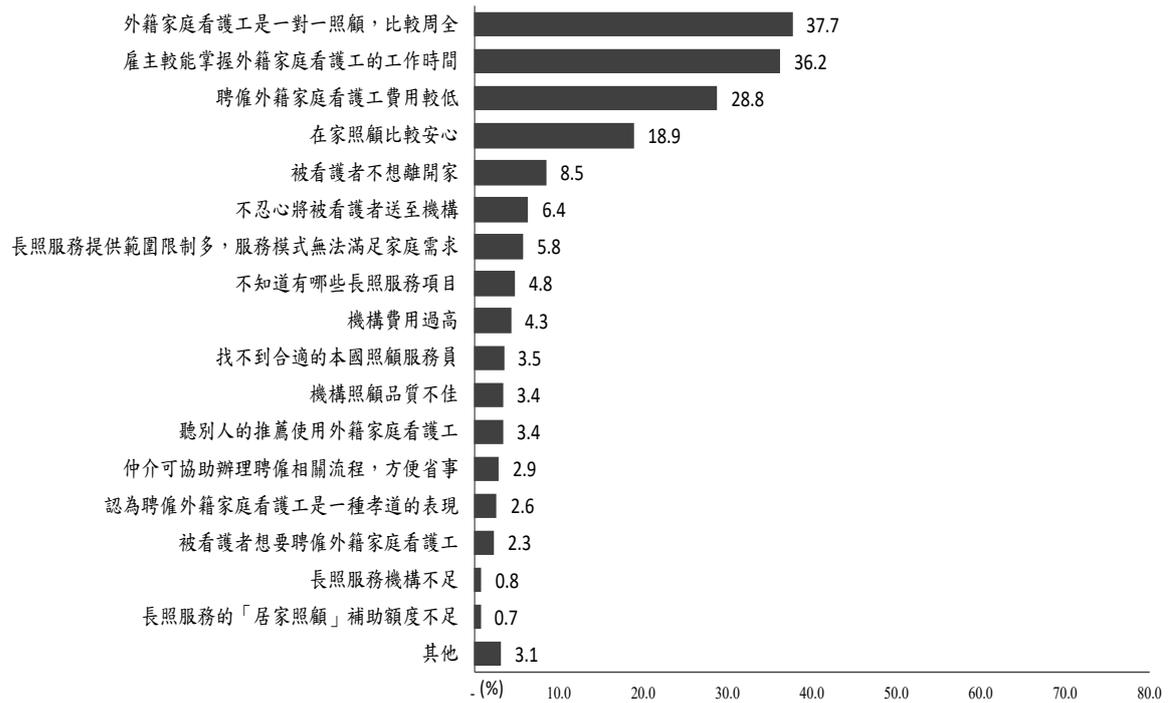


註：本題為複選題。  
資料來源：本研究整理。

圖 24 目前未聘僱外籍家庭看護工原因

## (二) 當初聘僱外籍家庭看護工原因分析

雇主當初聘僱外籍家庭看護工的原因，主要為「外籍家庭看護工是一對一照顧，比較周全(37.7%)」、「雇主較能掌握外籍家庭看護工的工作時間(36.2%)」，其次為「聘僱外籍家庭看護工費用較低(28.8%)」，再其次為「在家照顧比較安心(18.9%)」，其餘原因比例皆低於一成。(詳見圖 25)



註：本題為複選題。

資料來源：本研究整理。

圖 25 當初聘僱外籍家庭看護工原因

觀察雇主特性差異，可發現雇主愈年輕會因「雇主較能掌握外籍家庭看護工的工作時間」而聘僱外籍家庭看護工，反之雇主年齡愈大，愈會因「在家照顧比較安心」而聘僱。女性雇主相對於男性雇主更會因「雇主較能掌握外籍家庭看護工的工作時間」而聘僱外籍家庭看護工。雇主教育程度愈高，愈容易因「外籍家庭看護工是一對一照顧，比較周全」、「雇主可彈性指派外籍家庭看護工的工作時間」而聘僱外籍家庭看護工。若雇主未與被看護者同住，則更容易因「外籍家庭看護工是一對一照顧，比較周全」而聘僱。若雇主非主要照顧者則更容易因「聘僱外籍家庭看護工費用較低」而聘僱外籍家庭看護工。(詳見表 27)

表 27 當初聘僱外籍家庭看護工原因-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	外籍家庭看護工是一對一照顧，比較周全	雇主較能掌握外籍家庭看護工的工作時間	聘僱外籍家庭看護工費用較低	在家照顧比較安心
總計	831	37.7	36.2	28.8	18.9
雇主年齡					
50歲以下	164	23.8	45.1	32.9	15.9
50-54歲	149	34.9	38.3	28.2	14.1
55-59歲	161	42.2	39.1	26.7	21.1
60-64歲	194	47.9	34.5	26.8	20.6
65歲以上	163	37.4	24.5	29.4	22.1
雇主性別					
男性	492	37.8	33.1	28.5	16.3
女性	339	37.5	40.7	29.2	22.7
雇主教育程度					
小學及以下	52	30.8	25.0	19.2	17.3
國/初中	82	34.1	32.9	30.5	19.5
高中/職	256	36.7	35.5	26.6	19.5
專科	171	38.6	36.3	31.6	21.1
大學	203	39.4	39.4	31.0	18.2
研究所以上	67	43.3	41.8	28.4	13.4
雇主是否與被看護者同住					
是	504	35.1	36.3	27.2	19.8
不是	327	41.6	36.1	31.2	17.4
雇主是否為主要照顧者					
是	709	38.5	35.7	26.5	20.5
不是	122	32.8	39.3	41.8	9.8

註 1：本題為複選題。

註 2：本表僅列出選項占比大於 10%的選項。

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，可發現被看護者年齡 84 歲以下的雇主，更容易因「雇主較能掌握外籍家庭看護工的工作時間」而聘僱外籍家庭看護工；而被看護者年齡 85 歲以上，雇主就更在意「外籍家庭看護工是一對一照顧，比較周全」。被看護者居住型態為夫妻小家庭的雇主，主要會因「雇主較能掌握外籍家庭看護工的工作時間」而聘僱外籍家庭看護工。被看護者為特定身心障礙重度等級者，雇主更容易因「外籍家庭看護工是一對一照顧，比較周全」而聘僱外籍家庭看護工。(詳見表 28)

表 28 當初聘僱外籍家庭看護工原因-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	外籍家庭看護工是一對一照顧，比較周全	雇主較能掌握外籍家庭看護工的工作時間	聘僱外籍家庭看護工費用較低	在家照顧比較安心
總計	831	37.7	36.2	28.8	18.9
被看護者年齡					
59 歲以下	47	31.9	51.1	27.7	14.9
60-69 歲	49	16.3	38.8	28.6	12.2
70-79 歲	137	16.8	43.1	30.7	10.2
80-84 歲	150	37.3	46.7	23.3	14.0
85-89 歲	198	43.4	35.9	28.8	22.7
90 歲以上	250	50.0	23.2	31.2	25.6
被看護者居住型態					
獨居	127	42.5	36.2	38.6	15.7
夫妻小家庭	104	26.0	41.3	33.7	14.4
核心(兩代)家庭	267	40.1	40.1	25.8	19.9
三代家庭	284	36.6	33.1	25.0	19.7
大家庭	35	45.7	20.0	25.7	28.6
其他	14	35.7	28.6	42.9	21.4
被看護者失能程度					
特定身心障礙重度等級	77	55.8	33.8	32.5	32.5
有全日照護需要者	527	30.2	39.8	28.1	13.1
有嚴重依賴照護需要者	202	47.5	32.2	30.2	29.2
有輕微依賴照護需要者	25	60.0	-	20.0	16.0

註 1：本題為複選題。

註 2：本表僅列出選項占比大於 10% 的選項。

資料來源：本研究整理。

#### 四、未聘僱外籍家庭看護工主要的照顧方式分析

##### (一) 聘僱外籍家庭看護工前的主要照顧方式分析

57.0%的雇主在聘僱外籍家庭看護工前，主要是「由家人親友照顧，未使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務」，其次為「由家人親友照顧，加上使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務(14.8%)」。另有 19.4%的雇主表示在聘僱外籍家庭看護工前，被看護者仍健康不需要人照顧。(詳見表 31)

觀察雇主特性差異，可發現雇主年齡 50 歲以下或研究所以上學歷者，在聘僱外籍家庭看護工前，是透過聘僱「本國看護/照顧服務員/幫傭」來照顧被看護者，其比例較其他特性雇主來得高。雇主全家平均月收入高於 13 萬元以上者，透過聘僱「本國看護/照顧服務員/幫傭」來照顧被看護者，其比例較其他特性雇主來得高。(詳見表 29)

觀察被看護者特性差異，可發現被看護者年齡愈輕，在聘僱外籍家庭看護工前，是透過聘僱「本國看護/照顧服務員/幫傭」來照顧的比例愈高。被看護者居住型態家庭成員愈多，在聘僱外籍家庭看護工前「由家人親友照顧，未使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務」的比例愈高。被看護者有全日照護需要者，在聘僱外籍家庭看護工前「由家人親友照顧，未使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務」的比例較高。(詳見表 30)

表 29 聘僱外籍家庭看護工前的主要照顧方式-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	由家人親友照顧，未使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務	由家人親友照顧，加上使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務	本國看護/照顧服務員/幫傭	住宿型機構(含安養中心、護理之家)	健康不需要人照顧	其他
總計	831	100.0	57.0	14.8	6.6	1.9	19.4	0.2
雇主年齡								
50歲以下	164	100.0	62.2	13.4	12.2	1.8	9.8	0.6
50-54歲	149	100.0	58.4	13.4	6.7	1.3	20.1	-
55-59歲	161	100.0	60.9	14.9	5.0	1.2	18.0	-
60-64歲	194	100.0	52.6	13.4	5.2	3.6	24.7	0.5
65歲以上	163	100.0	52.1	19.0	4.3	1.2	23.3	-
雇主教育程度								
小學及以下	52	100.0	61.5	17.3	3.8	3.8	13.5	-
國/初中	82	100.0	53.7	15.9	6.1	3.7	20.7	-
高中/職	256	100.0	57.8	13.3	7.4	0.8	20.7	-
專科	171	100.0	60.8	14.0	1.8	1.2	21.6	0.6
大學	203	100.0	55.2	16.3	8.4	3.0	16.7	0.5
研究所以上	67	100.0	50.7	14.9	13.4	1.5	19.4	-
雇主全家平均月收入								
不到1萬元	24	100.0	33.3	20.8	8.3	8.3	29.2	-
1萬元以上不到3萬元	90	100.0	63.3	17.8	2.2	1.1	15.6	-
3萬元以上不到5萬元	163	100.0	62.0	15.3	4.9	1.8	16.0	-
5萬元以上不到7萬元	162	100.0	59.3	12.3	4.9	1.9	21.0	0.6
7萬元以上不到9萬元	85	100.0	62.4	15.3	4.7	1.2	16.5	-
9萬元以上不到11萬元	85	100.0	50.6	16.5	9.4	3.5	18.8	1.2
11萬元以上不到13萬元	45	100.0	55.6	8.9	8.9	4.4	22.2	-
13萬元以上不到15萬元	26	100.0	53.8	11.5	15.4	-	19.2	-
15萬元以上不到20萬元	35	100.0	48.6	17.1	14.3	-	20.0	-
20萬元以上	38	100.0	47.4	15.8	10.5	-	26.3	-
拒答	78	100.0	53.8	14.1	7.7	1.3	23.1	-

資料來源：本研究整理。

表 30 聘僱外籍家庭看護工前的主要照顧方式-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	由家人親友照顧，未使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務	由家人親友照顧，加上使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務	本國看護/照顧服務員/幫傭	住宿型機構(含安養中心、護理之家)	健康不需要人照顧	其他
總計	831	100.0	57.0	14.8	6.6	1.9	19.4	0.2
被看護者年齡								
59歲以下	47	100.0	55.3	12.8	25.5	4.3	2.1	-
60-69歲	49	100.0	61.2	14.3	12.2	2.0	6.1	4.1
70-79歲	137	100.0	60.6	18.2	10.9	1.5	8.8	-
80-84歲	150	100.0	54.0	17.3	6.0	2.7	20.0	-
85-89歲	198	100.0	60.1	10.1	3.0	1.0	25.8	-
90歲以上	250	100.0	54.0	15.6	2.8	2.0	25.6	-
被看護者居住型態								
獨居	127	100.0	51.2	10.2	4.7	0.8	33.1	-
夫妻小家庭	104	100.0	52.9	17.3	10.6	1.9	16.3	1.0
核心(兩代)家庭	267	100.0	57.3	17.2	5.6	1.5	18.4	-
三代家庭	284	100.0	59.2	15.8	7.7	2.8	14.1	0.4
大家庭	35	100.0	65.7	-	2.9	2.9	28.6	-
其他	14	100.0	71.4	7.1	-	-	21.4	-
被看護者失能程度								
特定身心障礙重度等級	77	100.0	51.9	19.5	9.1	3.9	15.6	-
有全日照護需要者	527	100.0	59.2	15.2	7.2	1.7	16.3	0.4
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	54.5	12.4	4.5	2.0	26.7	-
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	48.0	12.0	4.0	-	36.0	-

資料來源：本研究整理。

## (二) 聘僱外籍家庭看護工前聘僱本國籍看護的經驗與原因分析

67.3%的雇主在聘僱外籍家庭看護工前，沒有聘僱本國籍看護的經驗，反之，32.7%有聘僱本國籍看護的經驗。觀察雇主特性差異，可發現 54 歲以下的雇主有聘僱本國籍看護的比例較高，50 歲以下的雇主有聘僱本國籍看護的比例達 40.9%。教育程度大學以上的雇主，聘僱外籍家庭看護工前有聘僱本國籍看護比例達三成九以上(大學 39.9%、研究所以上 44.8%)。另大致上，雇主全家平均月收入 15 萬元以上者有聘僱本國籍看護比例較高。(詳見表 31)

表 31 聘僱外籍家庭看護工前本國籍看護聘僱經驗-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	無	有
總計	831	100.0	67.3	32.7
雇主年齡				
50 歲以下	164	100.0	59.1	40.9
50-54 歲	149	100.0	64.4	35.6
55-59 歲	161	100.0	70.8	29.2
60-64 歲	194	100.0	70.6	29.4
65 歲以上	163	100.0	70.6	29.4
雇主教育程度				
小學及以下	52	100.0	78.8	21.2
國/初中	82	100.0	67.1	32.9
高中/職	256	100.0	69.9	30.1
專科	171	100.0	73.1	26.9
大學	203	100.0	60.1	39.9
研究所以上	67	100.0	55.2	44.8
雇主全家平均月收入				
不到 1 萬元	24	100.0	58.3	41.7
1 萬元以上不到 3 萬元	90	100.0	71.1	28.9
3 萬元以上不到 5 萬元	163	100.0	69.9	30.1
5 萬元以上不到 7 萬元	162	100.0	67.3	32.7
7 萬元以上不到 9 萬元	85	100.0	67.1	32.9
9 萬元以上不到 11 萬元	85	100.0	62.4	37.6
11 萬元以上不到 13 萬	45	100.0	66.7	33.3
13 萬元以上不到 15 萬	26	100.0	65.4	34.6
15 萬元以上不到 20 萬	35	100.0	60.0	40.0
20 萬元以上	38	100.0	60.5	39.5
拒答	78	100.0	73.1	26.9

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，可發現被看護者年齡 59 歲以下者，雇主有聘僱本國籍看護的比例較高(53.2%)。被看護者居住於大家庭者，雇主有聘

僱本國籍看護的比例較低(14.3%)。被看護者為特定身心障礙重度等級者，在聘僱外籍家庭看護工前，有聘僱本國籍看護的比例較高(41.6%)。(詳見表 32)

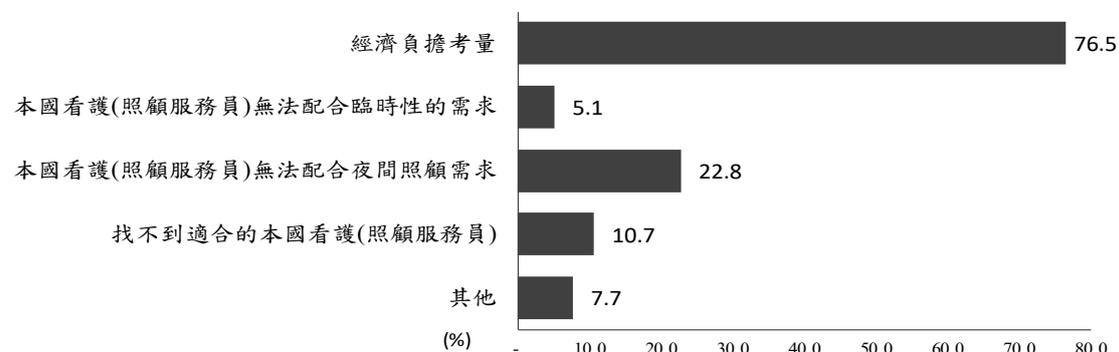
表 32 聘僱外籍家庭看護工前本國籍看護聘僱經驗-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	無	有
總計	831	100.0	67.3	32.7
被看護者年齡				
59 歲以下	47	100.0	46.8	53.2
60-69 歲	49	100.0	63.3	36.7
70-79 歲	137	100.0	54.0	46.0
80-84 歲	150	100.0	66.7	33.3
85-89 歲	198	100.0	69.2	30.8
90 歲以上	250	100.0	78.0	22.0
被看護者居住型態				
獨居	127	100.0	70.9	29.1
夫妻小家庭	104	100.0	66.3	33.7
核心(兩代)家庭	267	100.0	67.4	32.6
三代家庭	284	100.0	63.7	36.3
大家庭	35	100.0	85.7	14.3
其他	14	100.0	64.3	35.7
被看護者失能程度				
特定身心障礙重度等級	77	100.0	58.4	41.6
有全日照護需要者	527	100.0	65.1	34.9
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	74.3	25.7
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	84.0	16.0

資料來源：本研究整理。

聘僱外籍家庭看護工前，有聘僱本國籍看護的雇主表示，沒有繼續聘僱本國籍看護最主要的原因為「經濟負擔考量(76.5%)」，其次為無法配合夜間照顧需求(22.8%)。(詳見圖 26)



註：本題為複選題。

資料來源：本研究整理。

圖 26 外聘僱外籍家庭看護工前聘僱本籍看護的原因

### (三) 外籍家庭看護工最主要替代方案分析

若沒有聘僱外籍家庭看護工，雇主最主要的替代方案為「由家人親友照顧，加上使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務(43.0%)」，其餘項比例接近約 17~19%。觀察雇主特性差異，50 歲以上雇主較偏好採用「由家人親友照顧，加上使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務」。教育程度愈高的雇主，愈偏好聘僱「本國看護/照顧服務員/幫傭」。雇主全家平均月收入高於 15 萬元者，較偏好聘僱「本國看護/照顧服務員/幫傭」。(詳見表 33)

表 33 外籍家庭看護工最主要替代方案-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	由家人親友照顧，未使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務	由家人親友照顧，加上使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務	本國看護/照顧服務員/幫傭	住宿型機構(含安養中心、護理之家)	其他
總計	831	100.0	18.7	43.0	18.4	17.7	2.3
雇主年齡							
50 歲以下	164	100.0	23.2	34.8	18.9	21.3	1.8
50-54 歲	149	100.0	14.8	47.0	18.8	18.1	1.3
55-59 歲	161	100.0	17.4	42.9	19.9	17.4	2.5
60-64 歲	194	100.0	15.5	48.5	14.9	20.1	1.0
65 歲以上	163	100.0	22.7	41.1	20.2	11.0	4.9
雇主教育程度							
小學及以下	52	100.0	28.8	44.2	9.6	9.6	7.7
國/初中	82	100.0	24.4	40.2	12.2	20.7	2.4
高中/職	256	100.0	21.5	39.5	13.7	24.2	1.2
專科	171	100.0	15.2	47.4	19.9	16.4	1.2
大學	203	100.0	16.7	44.3	25.6	11.8	1.5
研究所以上	67	100.0	7.5	43.3	25.4	16.4	7.5
雇主全家平均月收入							
不到 1 萬元	24	100.0	16.7	29.2	25.0	20.8	8.3
1 萬元以上不到 3 萬元	90	100.0	22.2	43.3	10.0	22.2	2.2
3 萬元以上不到 5 萬元	163	100.0	19.6	46.6	14.7	17.2	1.8
5 萬元以上不到 7 萬元	162	100.0	21.0	40.7	18.5	17.3	2.5
7 萬元以上不到 9 萬元	85	100.0	15.3	48.2	14.1	20.0	2.4
9 萬元以上不到 11 萬元	85	100.0	14.1	54.1	18.8	12.9	-
11 萬元以上不到 13 萬	45	100.0	11.1	44.4	24.4	17.8	2.2
13 萬元以上不到 15 萬	26	100.0	19.2	46.2	19.2	15.4	-
15 萬元以上不到 20 萬	35	100.0	17.1	37.1	31.4	11.4	2.9
20 萬元以上	38	100.0	15.8	21.1	42.1	21.1	-
拒答	78	100.0	23.1	37.2	16.7	17.9	5.1

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，被看護者年齡 85 歲以上的雇主較偏好採用「由家人親友照顧，加上使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務」。被看護者為獨居者更偏好以「由家人親友照顧，加上使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務」來替代聘僱外籍家庭看護工。被看護者為特定身心障礙重度等級的雇主，有較高的比例會採用入住「住宿型機構(含安養中心、護理之家)」來替代外籍家庭看護工。(詳見表 34)

表 34 外籍家庭看護工最主要替代方案-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	由家人親友照顧，未使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務	由家人親友照顧，加上使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務	本國看護/照顧服務員/幫傭	住宿型機構(含安養中心、護理之家)	其他
總計	831	100.0	18.7	43.0	18.4	17.7	2.3
被看護者年齡							
59 歲以下	47	100.0	27.7	34.0	12.8	21.3	4.3
60-69 歲	49	100.0	22.4	38.8	20.4	16.3	2.0
70-79 歲	137	100.0	19.7	39.4	17.5	21.2	2.2
80-84 歲	150	100.0	20.0	37.3	18.7	20.7	3.3
85-89 歲	198	100.0	16.2	44.4	19.7	18.7	1.0
90 歲以上	250	100.0	16.8	49.6	18.4	12.8	2.4
被看護者居住型態							
獨居	127	100.0	17.3	46.5	16.5	18.9	0.8
夫妻小家庭	104	100.0	19.2	41.3	24.0	13.5	1.9
核心(兩代)家庭	267	100.0	21.0	41.9	18.7	15.7	2.6
三代家庭	284	100.0	17.6	44.0	16.2	19.7	2.5
大家庭	35	100.0	17.1	40.0	22.9	20.0	-
其他	14	100.0	7.1	28.6	21.4	28.6	14.3
被看護者失能程度							
特定身心障礙重度等級	77	100.0	24.7	27.3	18.2	26.0	3.9
有全日照護需要者	527	100.0	19.0	43.8	17.5	17.1	2.7
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	15.8	45.5	19.8	17.8	1.0
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	16.0	52.0	28.0	4.0	-

資料來源：本研究整理。

## 五、同時使用長照服務項目情形分析

15.4%的雇主在聘僱外籍家庭看護工期間，同時有使用政府提供的長照服務項目，問卷調查結果和第五章跨部會資料串接聘僱外籍家庭看護工同時使用長照服務約 5.88%的數據有差異，推測可能是因問卷調查有近九成的雇主目前仍有聘僱外籍家庭看護工，相較於資料串接可能是較久之前的雇主，聘僱外籍人力同時可以使用長照服務的政策近期有放寬，且在政府大力宣導下逐漸有愈來愈多的雇主知曉並使用。

觀察雇主特性差異可發現 50 歲以下的雇主有同時使用政府長照服務的比例較高(20.7%)。教育程度研究所以上學歷的雇主，有同時使用政府長照服務的比例較高(26.9%)。雇主全家平均月收入則無明顯趨勢。(詳見表 35)

表 35 是否同時使用長照服務-依雇主特性分

項目別	樣本數	總計	單位：人；%	
			無	有
總計	831	100.0	84.6	15.4
雇主年齡				
50 歲以下	164	100.0	79.3	20.7
50-54 歲	149	100.0	84.6	15.4
55-59 歲	161	100.0	82.6	17.4
60-64 歲	194	100.0	88.7	11.3
65 歲以上	163	100.0	87.1	12.9
雇主教育程度				
小學及以下	52	100.0	88.5	11.5
國/初中	82	100.0	91.5	8.5
高中/職	256	100.0	84.4	15.6
專科	171	100.0	86.5	13.5
大學	203	100.0	83.3	16.7
研究所以上	67	100.0	73.1	26.9
雇主全家平均月收入				
不到 1 萬元	24	100.0	83.3	16.7
1 萬元以上不到 3 萬元	90	100.0	86.7	13.3
3 萬元以上不到 5 萬元	163	100.0	84.7	15.3
5 萬元以上不到 7 萬元	162	100.0	84.6	15.4
7 萬元以上不到 9 萬元	85	100.0	83.5	16.5
9 萬元以上不到 11 萬元	85	100.0	83.5	16.5
11 萬元以上不到 13 萬	45	100.0	77.8	22.2
13 萬元以上不到 15 萬	26	100.0	88.5	11.5
15 萬元以上不到 20 萬	35	100.0	80.0	20.0
20 萬元以上	38	100.0	89.5	10.5
拒答	78	100.0	87.2	12.8

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，可發現被看護者 59 歲以下的雇主有同時使

用政府長照服務的比例較高(25.5%)。被看護者居住型態為核心(兩代)家庭者，有同時使用政府長照服務的比例較高(19.1%)。被看護者為有輕微依賴照護需要或特定身心障礙重度等級者，有同時使用政府長照服務的比例較高(24.0%、23.4%)。(詳見表 36)

表 36 是否同時使用長照服務—依被看護者特性分

單位：人；%

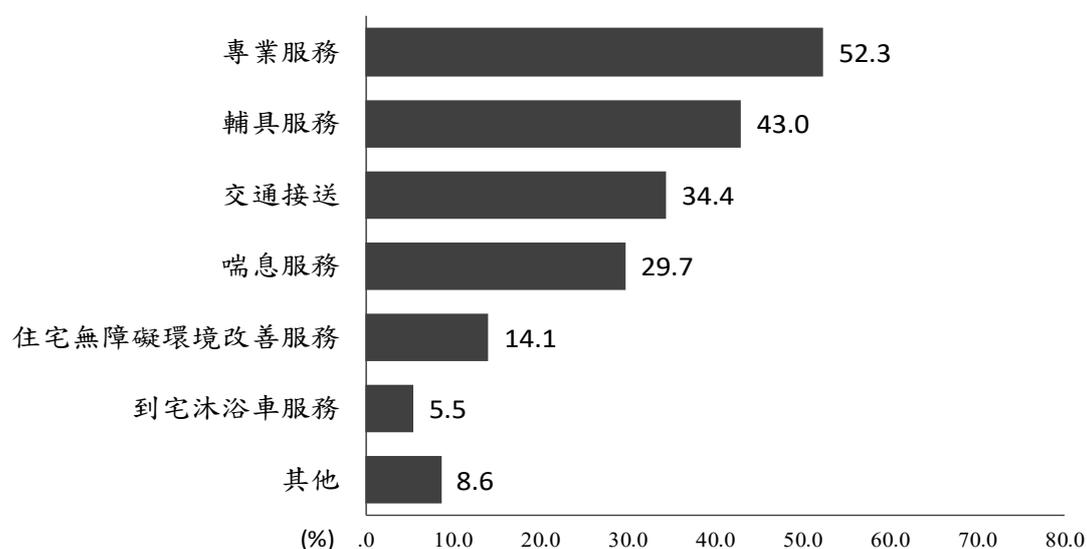
項目別	樣本數	總計	無	有
總計	831	100.0	84.6	15.4
被看護者年齡				
59 歲以下	47	100.0	74.5	25.5
60-69 歲	49	100.0	85.7	14.3
70-79 歲	137	100.0	79.6	20.4
80-84 歲	150	100.0	86.0	14.0
85-89 歲	198	100.0	83.3	16.7
90 歲以上	250	100.0	89.2	10.8
被看護者居住型態				
獨居	127	100.0	89.0	11.0
夫妻小家庭	104	100.0	84.6	15.4
核心(兩代)家庭	267	100.0	80.9	19.1
三代家庭	284	100.0	84.5	15.5
大家庭	35	100.0	94.3	5.7
其他	14	100.0	92.9	7.1
被看護者失能程度				
特定身心障礙重度等級	77	100.0	76.6	23.4
有全日照護需要者	527	100.0	83.7	16.3
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	91.1	8.9
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	76.0	24.0

資料來源：本研究整理。

15.4%的雇主在聘僱外籍家庭看護工期間同時有使用政府長照服務，主要使用的項目為「專業服務(52.3%)」，其次為「輔具服務(43.0%)」，再其次為「交通服務 34.4%」與「喘息服務(29.7%)」。(詳見圖 27)

由以上數據可看出，年紀較輕、教育程度較高的雇主，可能由於比較能夠掌握長照服務相關規定與資訊，所以長照使用率較高；另外，從使用項目來看，專業服務（由專業人員，如醫師、護理師、物理治療師、職能治療師等至居家提供專業護理服務及指導）、輔具服務（補助失能者日常生活照顧及功能訓練之輔具、居家無障礙環境改善）、交通服務（協助往返醫療院所）等項目，一般來說大多是外籍家庭看護工無法提供的服務項目，聘僱外籍人力的家庭應是運用此項政策以長照的相關服務補充或輔助外

籍家庭看護工的不足之處。另外，喘息服務（提供居家喘息、機構喘息、日間照顧中心喘息、巷弄長照站臨托）在 2019 年放寬適用條件後，使用率有所提升，對於外籍家庭看護工能定期休假應有一定幫助。惟目前僅有 15.4% 的雇主表示有同時使用長照服務，現階段政府大力宣導此良法美意，但由另一方面來看，若未來使用人數愈來愈多，對於長照資源的分配亦將是一項挑戰，政府在推動此項政策同時，也應動態檢視執行狀況，以適時進行相關調整。



註：本題為複選題。  
資料來源：本研究整理。

圖 27 同時使用長照服務的項目

### 第三節 長照資源的認知度與需求分析

本節主要分析聘僱外籍家庭看護工之雇主對長照資源認識瞭解程度及資訊管道。更進一步探討外籍家庭看護工的雇主縣市政府長期照顧管理中心服務、日間照顧服務、居家照顧服務、專業服務、喘息服務、巷弄長照站(C 據點)服務之認知與需求度，以作為未來相關政策擬定之參考。

#### 一、長照 2.0 整體認知與使用經驗分析

九成的雇主知道長照 2.0 服務，觀察雇主特性差異，發現 65 歲以上雇主對長照 2.0 的認知度(83.4%)略低於其他年齡層。男性雇主的認知度

(88.8%)略低於女性(92.9%)。雇主教育程度為國/初中以下者對長照 2.0 的認知度偏低。雇主全家平均月收入低於 3 萬元者認知度偏低。(詳見表 37)

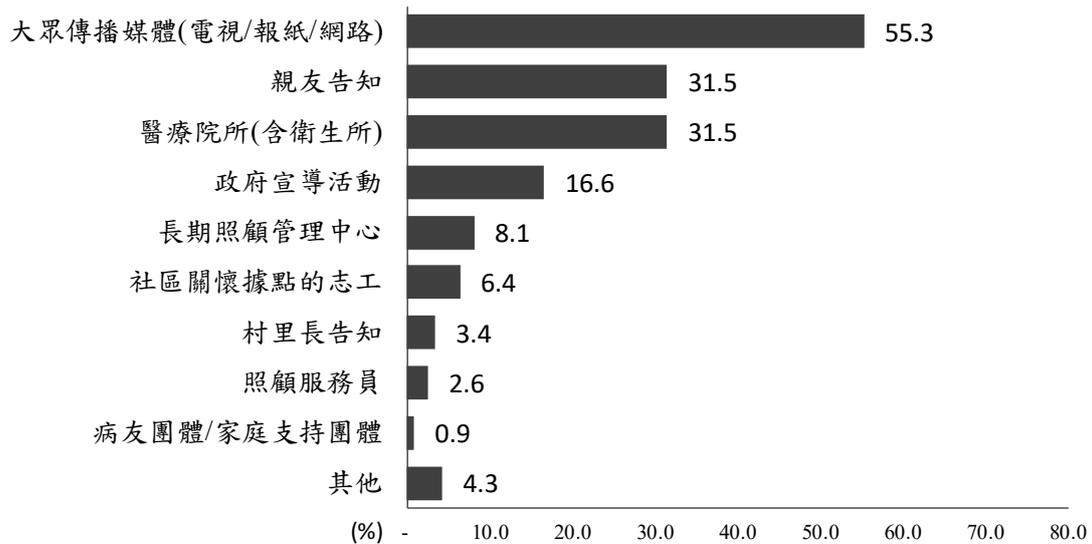
表 37 長照 2.0 的認知度-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	有	沒有
總計	831	100.0	90.5	9.5
雇主年齡				
50 歲以下	164	100.0	93.3	6.7
50-54 歲	149	100.0	91.9	8.1
55-59 歲	161	100.0	93.2	6.8
60-64 歲	194	100.0	90.7	9.3
65 歲以上	163	100.0	83.4	16.6
雇主性別				
男性	492	100.0	88.8	11.2
女性	339	100.0	92.9	7.1
雇主教育程度				
小學及以下	52	100.0	67.3	32.7
國/初中	82	100.0	80.5	19.5
高中/職	256	100.0	90.6	9.4
專科	171	100.0	95.9	4.1
大學	203	100.0	93.6	6.4
研究所以上	67	100.0	97.0	3.0
雇主全家平均月收入				
不到 1 萬元	24	100.0	79.2	20.8
1 萬元以上不到 3 萬元	90	100.0	84.4	15.6
3 萬元以上不到 5 萬元	163	100.0	89.0	11.0
5 萬元以上不到 7 萬元	162	100.0	91.4	8.6
7 萬元以上不到 9 萬元	85	100.0	94.1	5.9
9 萬元以上不到 11 萬元	85	100.0	91.8	8.2
11 萬元以上不到 13 萬元	45	100.0	93.3	6.7
13 萬元以上不到 15 萬元	26	100.0	100.0	-
15 萬元以上不到 20 萬元	35	100.0	100.0	-
20 萬元以上	38	100.0	92.1	7.9
拒答	78	100.0	87.2	12.8

資料來源：本研究整理。

知道長照 2.0 的雇主，有 55.3%是透過「大眾傳播媒體(電視/報紙/網路)」得知長照 2.0 服務，其次資訊來源管道為「親友告知(31.5%)」、「醫療院所(含衛生所)(31.5%)」，再其次為「政府宣傳活動(16.6%)」，其餘管道占比皆不到一成。(詳見圖 28)



註：本題為複選題。  
資料來源：本研究整理。

圖 28 長期照顧服務的消息來源

## 二、縣市政府長期照顧管理中心服務認知與需求分析

整體而言，68.7%的雇主知道「縣市政府長期照顧管理中心服務」，包含 15.3%的雇主「知道，且被看護者曾使用」、3.6%「知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用」、49.8%「知道，但從未使用過」。(詳見表 39)

觀察雇主特性差異，50 歲以下的雇主對「縣市政府長期照顧管理中心服務」的認知度略高於其他年齡者。女性雇主認知度略高於男性雇主。雇主的教育程度愈高，對「縣市政府長期照顧管理中心服務」的認知度愈高。雇主全家平均月收入不到 3 萬元者認知度較低。未與被看護者同住的雇主認知度較低。非主要照顧者的雇主認知度亦較低。(詳見表 38)

表 38 縣市政府長期照顧管理中心服務認知-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	不知道	知道，且 被看護者 曾使用	知道，被 看護者未 使用，但 其他家人 曾使用	知道，從 未使用過
總計	831	100.0	31.3	15.3	3.6	49.8
雇主年齡						
50歲以下	164	100.0	26.2	17.1	2.4	54.3
50-54歲	149	100.0	30.2	13.4	3.4	53.0
55-59歲	161	100.0	33.5	18.6	3.1	44.7
60-64歲	194	100.0	35.1	14.4	7.2	43.3
65歲以上	163	100.0	30.7	12.9	1.2	55.2
雇主性別						
男性	492	100.0	33.5	14.8	3.0	48.6
女性	339	100.0	28.0	15.9	4.4	51.6
雇主教育程度						
小學及以下	52	100.0	44.2	3.8	1.9	50.0
國/初中	82	100.0	34.1	18.3	-	47.6
高中/職	256	100.0	33.6	12.1	3.9	50.4
專科	171	100.0	29.2	12.3	5.3	53.2
大學	203	100.0	28.6	20.7	3.9	46.8
研究所以上	67	100.0	22.4	23.9	3.0	50.7
雇主全家平均月收入						
不到1萬元	24	100.0	45.8	29.2	4.2	20.8
1萬元以上不到3萬元	90	100.0	36.7	14.4	1.1	47.8
3萬元以上不到5萬元	163	100.0	30.7	14.1	3.1	52.1
5萬元以上不到7萬元	162	100.0	29.6	15.4	4.3	50.6
7萬元以上不到9萬元	85	100.0	32.9	23.5	4.7	38.8
9萬元以上不到11萬元	85	100.0	29.4	12.9	3.5	54.1
11萬元以上不到13萬元	45	100.0	28.9	15.6	2.2	53.3
13萬元以上不到15萬元	26	100.0	23.1	19.2	7.7	50.0
15萬元以上不到20萬元	35	100.0	28.6	11.4	-	60.0
20萬元以上	38	100.0	23.7	7.9	15.8	52.6
拒答	78	100.0	34.6	11.5	-	53.8
雇主是否與被看護者同住						
是	504	100.0	29.2	16.9	3.2	50.8
不是	327	100.0	34.6	12.8	4.3	48.3
雇主是否為主要照顧者						
是	709	100.0	29.6	15.5	4.1	50.8
不是	122	100.0	41.0	13.9	0.8	44.3

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，被看護者 59 歲以下的雇主對「縣市政府長期照顧管理中心服務」的認知度較高。被看護者居住型態家庭成員愈多的雇主，對「縣市政府長期照顧管理中心服務」的認知度愈低。被看護者為特定身心障礙重度等級者，雇主對「縣市政府長期照顧管理中心服務」的認知度較高。(詳見表 39)

表 39 縣市政府長期照顧管理中心服務認知-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	不知道	知道，且被看護者曾使用	知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用	知道，從未使用過
總計	831	100.0	31.3	15.3	3.6	49.8
被看護者年齡						
59 歲以下	47	100.0	21.3	14.9	2.1	61.7
60-69 歲	49	100.0	34.7	14.3	2.0	49.0
70-79 歲	137	100.0	29.2	15.3	1.5	54.0
80-84 歲	150	100.0	29.3	18.0	2.7	50.0
85-89 歲	198	100.0	32.8	15.2	5.1	47.0
90 歲以上	250	100.0	33.6	14.0	4.8	47.6
被看護者居住型態						
獨居	127	100.0	26.8	15.0	4.7	53.5
夫妻小家庭	104	100.0	28.8	21.2	2.9	47.1
核心(兩代)家庭	267	100.0	29.2	15.7	3.0	52.1
三代家庭	284	100.0	33.8	13.7	4.2	48.2
大家庭	35	100.0	42.9	14.3	2.9	40.0
其他	14	100.0	50.0	-	-	50.0
被看護者失能程度						
特定身心障礙重度等級	77	100.0	22.1	22.1	1.3	54.5
有全日照護需要者	527	100.0	32.1	14.4	3.2	50.3
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	32.7	14.9	5.4	47.0
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	32.0	16.0	4.0	48.0

資料來源：本研究整理。

有 77.9%的雇主表示想使用「縣市政府長期照顧管理中心服務」，觀察雇主特性差異，可發現雇主年齡愈低，想使用的比例愈高。雇主教育程度愈高，想使用的比例愈高。(詳見表 40)

表 40 縣市政府長期照顧管理中心服務需求-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	想使用	不想用
總計	831	100.0	77.9	22.1
雇主年齡				
50 歲以下	164	100.0	82.3	17.7
50-54 歲	149	100.0	79.2	20.8
55-59 歲	161	100.0	77.0	23.0
60-64 歲	194	100.0	77.8	22.2
65 歲以上	163	100.0	73.0	27.0
雇主教育程度				
小學及以下	52	100.0	69.2	30.8
國/初中	82	100.0	67.1	32.9
高中/職	256	100.0	77.3	22.7
專科	171	100.0	79.5	20.5
大學	203	100.0	80.8	19.2
研究所以上	67	100.0	86.6	13.4

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，可發現被看護者獨居，雇主想使用「縣市政府長期照顧管理中心服務」的比例(82.7%)較高。被看護者為有嚴重依賴照護需要者，想使用「縣市政府長期照顧管理中心服務」的比例(82.7%)較高。(詳見表 41)

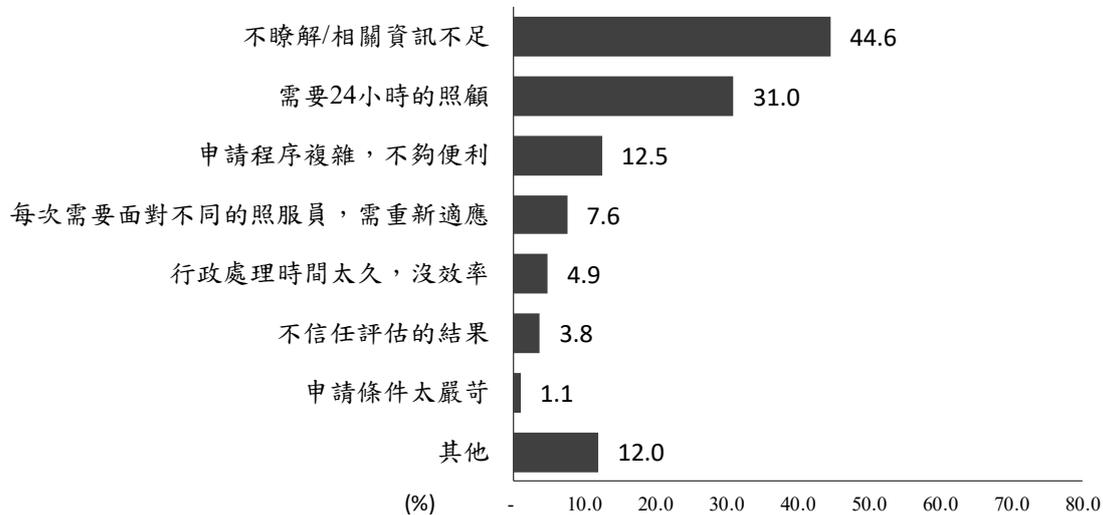
表 41 縣市政府長期照顧管理中心服務需求-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	想使用	不想用
總計	831	100.0	77.9	22.1
被看護者居住型態				
獨居	127	100.0	82.7	17.3
夫妻小家庭	104	100.0	76.0	24.0
核心(兩代)家庭	267	100.0	76.4	23.6
三代家庭	284	100.0	78.9	21.1
大家庭	35	100.0	68.6	31.4
其他	14	100.0	78.6	21.4
被看護者失能程度				
特定身心障礙重度等級	77	100.0	74.0	26.0
有全日照護需要者	527	100.0	76.7	23.3
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	82.7	17.3
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	76.0	24.0

資料來源：本研究整理。

不想使用「縣市政府長期照顧管理中心服務」的原因，主要為「不瞭解/相關資訊不足(44.6%)」，其次為「需要 24 小時的照顧(31.0%)」，再其次為「申請程序複雜，不夠便利(12.5%)」。(詳見圖 29)



註：本題為複選題。  
資料來源：本研究整理。

圖 29 不想使用縣市政府長期照顧管理中心服務的原因

### 三、日間照顧服務認知與需求分析

整體而言，有 79.3%的雇主知道「日間照顧服務」，包含 5.1%的雇主「知道，且被看護者曾使用」、3.9%「知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用」、70.4%「知道，但從未使用過」。(詳見表 43)

觀察雇主特性差異，50 歲以下的雇主對「日間照顧服務」的認知度略低於其他年齡者。女性雇主認知度略高於男性雇主。雇主的教育程度大學以上的雇主，對「日間照顧服務」的認知度較高。(詳見表 42)

表 42 日間照顧服務認知-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	不知道	知道，且被看護者曾使用	知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用	知道，從未使用過
總計	831	100.0	20.7	5.1	3.9	70.4
雇主年齡						
50歲以下	164	100.0	22.6	3.7	4.9	68.9
50-54歲	149	100.0	21.5	6.7	1.3	70.5
55-59歲	161	100.0	21.1	1.9	3.7	73.3
60-64歲	194	100.0	19.1	5.2	7.2	68.6
65歲以上	163	100.0	19.6	8.0	1.2	71.2
雇主性別						
男性	492	100.0	25.4	4.9	3.3	66.5
女性	339	100.0	13.9	5.3	4.7	76.1
雇主教育程度						
小學及以下	52	100.0	23.1	7.7	1.9	67.3
國/初中	82	100.0	28.0	4.9	2.4	64.6
高中/職	256	100.0	21.5	4.7	3.9	69.9
專科	171	100.0	20.5	4.1	3.5	71.9
大學	203	100.0	17.2	6.4	4.9	71.4
研究所以上	67	100.0	17.9	3.0	4.5	74.6

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，被看護者居住型態為家庭成員愈多的雇主，對「日間照顧服務」的認知度愈低。被看護者為有嚴重依賴照護需要者，雇主對「日間照顧服務」的認知度較高。(詳見表 43)

表 43 日間照顧服務認知-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	不知道	知道，且被看護者曾使用	知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用	知道，從未使用過
總計	831	100.0	20.7	5.1	3.9	70.4
被看護者居住型態						
獨居	127	100.0	17.3	1.6	5.5	75.6
夫妻小家庭	104	100.0	18.3	1.9	3.8	76.0
核心(兩代)家庭	267	100.0	19.9	7.5	2.6	70.0
三代家庭	284	100.0	22.5	5.3	4.6	67.6
大家庭	35	100.0	28.6	5.7	2.9	62.9
其他	14	100.0	28.6	7.1	-	64.3
被看護者失能程度						
特定身心障礙重度等級	77	100.0	22.1	3.9	2.6	71.4
有全日照護需要者	527	100.0	21.8	5.7	4.2	68.3
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	16.8	3.5	4.0	75.7
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	24.0	8.0	-	68.0

資料來源：本研究整理。

有 66.8% 的雇主表示想使用「日間照顧服務」，觀察雇主特性差異，可發現 54 歲以下的雇主，想使用的比例較高。雇主教育程度國/初中以下者，想使用的比例較低。雇主全家平均月收入介於 7-15 萬元者，想使用「日間照顧服務」的比例較高。若雇主為主要照顧者，想使用「日間照顧服務」的比例較高。(詳見表 44)

表 44 日間照顧服務需求-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	想使用	不想用
總計	831	100.0	66.8	33.2
雇主年齡				
50 歲以下	164	100.0	68.3	31.7
50-54 歲	149	100.0	70.5	29.5
55-59 歲	161	100.0	65.8	34.2
60-64 歲	194	100.0	63.9	36.1
65 歲以上	163	100.0	66.3	33.7
雇主教育程度				
小學及以下	52	100.0	55.8	44.2
國/初中	82	100.0	52.4	47.6
高中/職	256	100.0	68.0	32.0
專科	171	100.0	71.3	28.7
大學	203	100.0	69.5	30.5
研究所以上	67	100.0	68.7	31.3
雇主全家平均月收入				
不到 1 萬元	24	100.0	58.3	41.7
1 萬元以上不到 3 萬元	90	100.0	66.7	33.3
3 萬元以上不到 5 萬元	163	100.0	69.3	30.7
5 萬元以上不到 7 萬元	162	100.0	64.2	35.8
7 萬元以上不到 9 萬元	85	100.0	70.6	29.4
9 萬元以上不到 11 萬元	85	100.0	77.6	22.4
11 萬元以上不到 13 萬元	45	100.0	71.1	28.9
13 萬元以上不到 15 萬元	26	100.0	76.9	23.1
15 萬元以上不到 20 萬元	35	100.0	68.6	31.4
20 萬元以上	38	100.0	57.9	42.1
拒答	78	100.0	51.3	48.7
雇主是否為主要照顧者				
是	709	100.0	67.4	32.6
不是	122	100.0	63.1	36.9

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，可發現被看護者獨居，雇主想使用「日間照顧服務」的比例(74.8%)較高。被看護者為有輕微依賴照護需要者者，想使用「日間照顧服務」的比例(72.0%)較高。(詳見表 45)

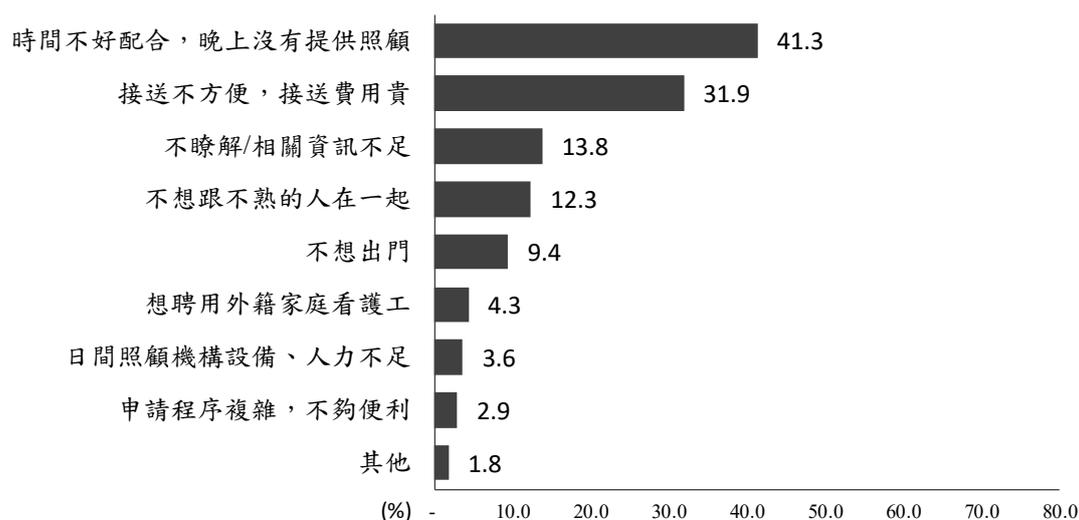
表 45 日間照顧服務需求-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	想使用	不想用
總計	831	100.0	66.8	33.2
被看護者居住型態				
獨居	127	100.0	74.8	25.2
夫妻小家庭	104	100.0	71.2	28.8
核心(兩代)家庭	267	100.0	61.8	38.2
三代家庭	284	100.0	66.9	33.1
大家庭	35	100.0	62.9	37.1
其他	14	100.0	64.3	35.7
被看護者失能程度				
特定身心障礙重度等級	77	100.0	58.4	41.6
有全日照護需要者	527	100.0	68.1	31.9
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	65.8	34.2
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	72.0	28.0

資料來源：本研究整理。

不想使用「日間照顧服務」的原因，主要為「時間不好配合，晚上沒有提供照顧(41.3%)」，其次為「接送不方便，接送費用貴(31.9%)」，再其次為「不瞭解/相關資訊不足(13.8%)」、「不想跟不熟的人在一起(12.3%)」。(詳見圖 30)



註：本題為複選題。

資料來源：本研究整理。

圖 30 不想使用日間照顧服務的原因

#### 四、居家照顧服務認知與需求分析

整體而言，有 85.8% 的雇主知道「居家照顧服務」，包含 14.7% 的雇主「知道，且被看護者曾使用」、5.7%「知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用」、65.5%「知道，但從未使用過」。(詳見表 47)

觀察雇主特性差異，55-59 歲的雇主對「居家照顧服務」的認知度略高於其他年齡者。女性雇主認知度略高於男性雇主。雇主的教育程度愈高，對「居家照顧服務」的認知度愈高。雇主全家平均月收入不到 1 萬元者認知度較高。(詳見表 46)

表 46 居家照顧服務認知-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	不知道	知道，且 被看護者 曾使用	知道，被看 護者未使 用，但其他 家人曾使用	知道，從 未使用過
總計	831	100.0	14.2	14.7	5.7	65.5
雇主年齡						
50 歲以下	164	100.0	14.0	11.6	5.5	68.9
50-54 歲	149	100.0	14.8	15.4	4.7	65.1
55-59 歲	161	100.0	9.9	20.5	5.6	64.0
60-64 歲	194	100.0	16.5	9.8	9.3	64.4
65 歲以上	163	100.0	15.3	17.2	2.5	65.0
雇主性別						
男性	492	100.0	17.3	14.0	5.9	62.8
女性	339	100.0	9.7	15.6	5.3	69.3
雇主教育程度						
小學及以下	52	100.0	28.8	15.4	1.9	53.8
國/初中	82	100.0	19.5	13.4	1.2	65.9
高中/職	256	100.0	14.1	15.2	5.9	64.8
專科	171	100.0	12.9	9.9	7.6	69.6
大學	203	100.0	12.8	16.7	6.4	64.0
研究所以上	67	100.0	4.5	19.4	6.0	70.1
雇主全家平均月收入						
不到 1 萬元	24	100.0	4.2	29.2	8.3	58.3
1 萬元以上不到 3 萬元	90	100.0	15.6	20.0	2.2	62.2
3 萬元以上不到 5 萬元	163	100.0	14.7	12.9	6.1	66.3
5 萬元以上不到 7 萬元	162	100.0	14.2	13.0	3.7	69.1
7 萬元以上不到 9 萬元	85	100.0	12.9	12.9	9.4	64.7
9 萬元以上不到 11 萬元	85	100.0	12.9	12.9	4.7	69.4
11 萬元以上不到 13 萬元	45	100.0	15.6	13.3	4.4	66.7
13 萬元以上不到 15 萬元	26	100.0	19.2	19.2	11.5	50.0
15 萬元以上不到 20 萬元	35	100.0	14.3	20.0	5.7	60.0
20 萬元以上	38	100.0	10.5	7.9	13.2	68.4
拒答	78	100.0	16.7	15.4	3.8	64.1

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，被看護者居住型態家庭成員愈多的雇主，對「居家照顧服務」的認知度愈低。被看護者為有輕微依賴照護需要者者，雇主對「居家照顧服務」的認知度較高。(詳見表 47)

表 47 居家照顧服務認知-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	不知道	知道，且被看護者曾使用	知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用	知道，從未使用過
總計	831	100.0	14.2	14.7	5.7	65.5
被看護者居住型態						
獨居	127	100.0	11.8	12.6	7.9	67.7
夫妻小家庭	104	100.0	12.5	19.2	5.8	62.5
核心(兩代)家庭	267	100.0	12.0	17.2	4.5	66.3
三代家庭	284	100.0	17.3	13.0	5.3	64.4
大家庭	35	100.0	22.9	5.7	8.6	62.9
其他	14	100.0	7.1	7.1	7.1	78.6
被看護者失能程度						
特定身心障礙重程度等級	77	100.0	14.3	15.6	6.5	63.6
有全日照護需要者	527	100.0	15.0	14.8	6.5	63.8
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	12.9	14.9	3.5	68.8
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	8.0	8.0	4.0	80.0

資料來源：本研究整理。

有 74.4% 的雇主表示想使用「居家照顧服務」，觀察雇主特性差異，可發現 50 歲以下雇主想使用的比例較高。雇主教育程度國/初中以下者，想使用的比例較低。雇主全家平均月收入介於 9-13 萬元者想使用的比例較高與被看護者同住的雇主想使用的比例較高，非主要照顧者的雇主想使用的比例較高。(詳見表 48)

表 48 居家照顧服務需求-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	想使用	不想用
總計	831	100.0	74.4	25.6
雇主年齡				
50歲以下	164	100.0	79.3	20.7
50-54歲	149	100.0	73.8	26.2
55-59歲	161	100.0	75.2	24.8
60-64歲	194	100.0	74.2	25.8
65歲以上	163	100.0	69.3	30.7
雇主教育程度				
小學及以下	52	100.0	67.3	32.7
國/初中	82	100.0	61.0	39.0
高中/職	256	100.0	76.2	23.8
專科	171	100.0	78.4	21.6
大學	203	100.0	75.4	24.6
研究所以上	67	100.0	76.1	23.9
雇主全家平均月收入				
不到1萬元	24	100.0	66.7	33.3
1萬元以上不到3萬元	90	100.0	75.6	24.4
3萬元以上不到5萬元	163	100.0	77.3	22.7
5萬元以上不到7萬元	162	100.0	71.6	28.4
7萬元以上不到9萬元	85	100.0	75.3	24.7
9萬元以上不到11萬元	85	100.0	85.9	14.1
11萬元以上不到13萬元	45	100.0	82.2	17.8
13萬元以上不到15萬元	26	100.0	76.9	23.1
15萬元以上不到20萬元	35	100.0	71.4	28.6
20萬元以上	38	100.0	68.4	31.6
拒答	78	100.0	60.3	39.7
雇主是否與被看護者同住				
是	504	100.0	76.0	24.0
不是	327	100.0	71.9	28.1
雇主是否為主要照顧者				
是	709	100.0	73.6	26.4
不是	122	100.0	78.7	21.3

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，可發現被看護者為特定身心障礙重度等級者，想使用「居家照顧服務」的比例(64.9%)較低。(詳見表 49)

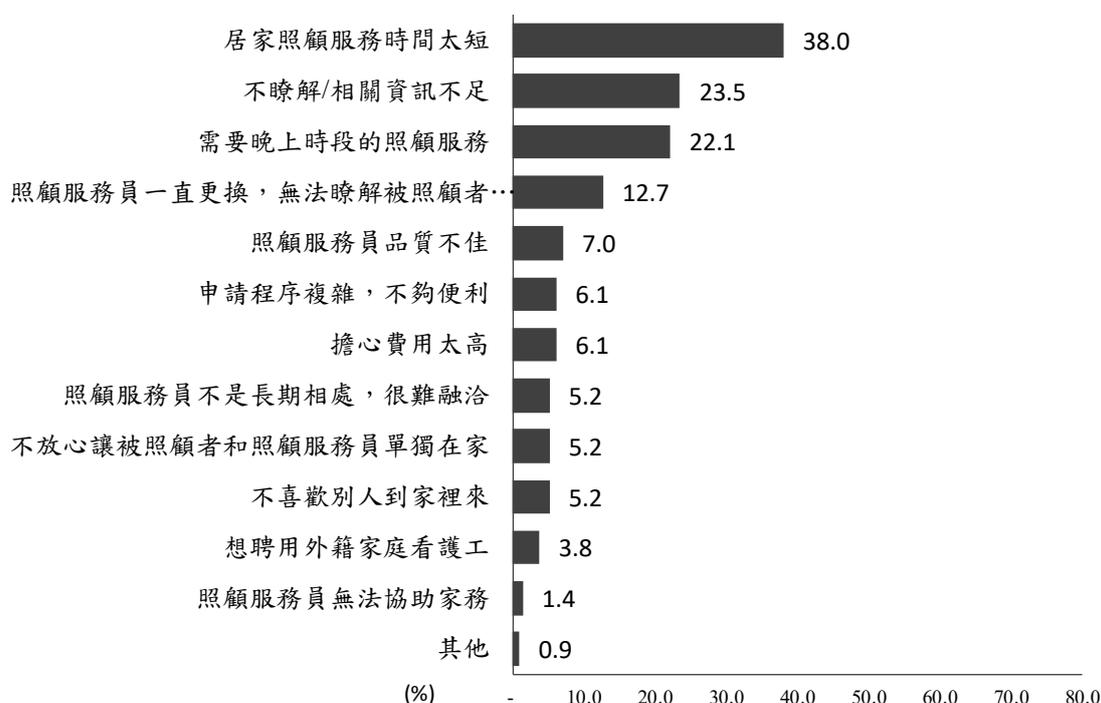
表 49 居家照顧服務需求-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	想使用	不想用
總計	831	100.0	74.4	25.6
被看護者失能程度				
特定身心障礙重度等級	77	100.0	64.9	35.1
有全日照護需要者	527	100.0	75.0	25.0
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	76.7	23.3
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	72.0	28.0

資料來源：本研究整理。

不想使用「居家照顧服務」的原因，主要為「居家照顧服務時間太短(38.0%)」，其次為「不瞭解/相關資訊不足(44.6%)」、「需要晚上時段的照顧服務(22.1%)」，再其次為「照顧服務員一直更換，無法瞭解被照顧者的習慣(12.7%)」。(詳見圖 31)



註：本題為複選題。  
資料來源：本研究整理。

圖 31 不想使用居家照顧服務的原因

## 五、專業服務認知與需求分析

整體而言，有 46.6% 的雇主知道「專業服務」，包含 8.8% 的雇主「知道，且被看護者曾使用」、2.8%「知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用」、35.0%「知道，但從未使用過」。(詳見表 51)

觀察雇主特性差異，65 歲以下的雇主對「專業服務」的認知度略高於其他年齡者。女性雇主認知度略高於男性雇主。雇主的教育程度愈高，對「專業服務」的認知度愈高。未與被看護者同住的雇主認知度較低。非主要照顧者的雇主認知度亦較低。(詳見表 50)

表 50 專業服務認知-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	不知道	知道，且 被看護者 曾使用	知道，被看 護者未使 用，但其他 家人曾使用	知道，從 未使用過
總計	831	100.0	53.4	8.8	2.8	35.0
雇主年齡						
50歲以下	164	100.0	53.7	13.4	2.4	30.5
50-54歲	149	100.0	53.7	9.4	0.7	36.2
55-59歲	161	100.0	53.4	9.3	2.5	34.8
60-64歲	194	100.0	56.2	4.6	5.2	34.0
65歲以上	163	100.0	49.7	8.0	2.5	39.9
雇主性別						
男性	492	100.0	56.9	6.9	2.6	33.5
女性	339	100.0	48.4	11.5	2.9	37.2
雇主教育程度						
小學及以下	52	100.0	61.5	3.8	3.8	30.8
國/初中	82	100.0	59.8	7.3	1.2	31.7
高中/職	256	100.0	56.3	7.0	2.7	34.0
專科	171	100.0	55.0	8.2	1.8	35.1
大學	203	100.0	46.8	10.8	3.4	38.9
研究所以上	67	100.0	44.8	16.4	4.5	34.3
雇主是否與被看護者同住						
是	504	100.0	51.8	9.3	2.8	36.1
不是	327	100.0	56.0	8.0	2.8	33.3
雇主是否為主要照顧者						
是	709	100.0	52.6	8.9	3.1	35.4
不是	122	100.0	58.2	8.2	0.8	32.8

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，被看護者居住型態為獨居的雇主，對「專業服務」的認知度較高。被看護者為特定身心障礙重度等級者，雇主對「專業服務」的認知度較高。(詳見表 51)

表 51 專業服務認知-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	不知道	知道，且 被看護者 曾使用	知道，被 看護者未 使用，但 其他家人 曾使用	知道，從 未使用過
總計	831	100.0	53.4	8.8	2.8	35.0
被看護者居住型態						
獨居	127	100.0	49.6	9.4	3.9	37.0
夫妻小家庭	104	100.0	60.6	4.8	2.9	31.7
核心(兩代)家庭	267	100.0	52.8	12.4	1.9	33.0
三代家庭	284	100.0	52.1	7.4	3.2	37.3
大家庭	35	100.0	60.0	5.7	2.9	31.4
其他	14	100.0	57.1	-	-	42.9
被看護者失能程度						
特定身心障礙重度等級	77	100.0	49.4	11.7	1.3	37.7
有全日照護需要者	527	100.0	52.9	9.1	3.4	34.5
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	55.4	7.4	1.5	35.6
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	60.0	4.0	4.0	32.0

資料來源：本研究整理。

有 78.7% 的雇主表示想使用「專業服務」，觀察雇主特性差異，可發現 60 歲以上雇主想使用的比例較低。雇主教育程度為國/初中以下者，想使用的比例較低。(詳見表 52)

表 52 專業服務需求-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	想使用	不想用
總計	831	100.0	78.7	21.3
雇主年齡				
50 歲以下	164	100.0	81.7	18.3
50-54 歲	149	100.0	83.2	16.8
55-59 歲	161	100.0	80.7	19.3
60-64 歲	194	100.0	76.3	23.7
65 歲以上	163	100.0	72.4	27.6
雇主教育程度				
小學及以下	52	100.0	65.4	34.6
國/初中	82	100.0	63.4	36.6
高中/職	256	100.0	81.3	18.8
專科	171	100.0	80.1	19.9
大學	203	100.0	81.8	18.2
研究所以上	67	100.0	85.1	14.9

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，可發現被看護者的居住型態為獨居或三代家庭，雇主想使用「專業服務」的比例較高。被看護者為有嚴重依賴照護需要者，想使用「專業服務」的比例(82.7%)較高。(詳見表 53)

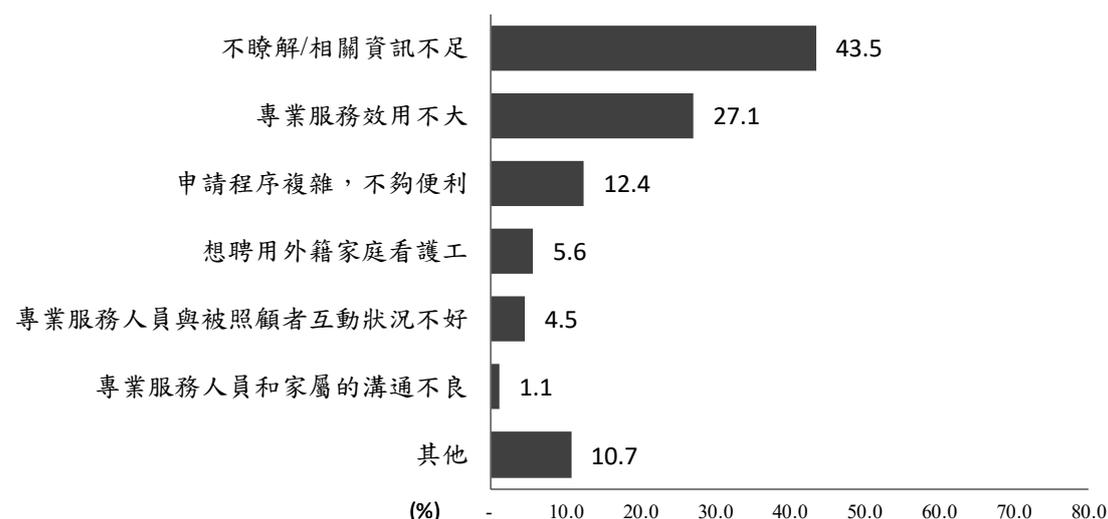
表 53 專業服務需求-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	想使用	不想用
總計	831	100.0	78.7	21.3
被看護者居住型態				
獨居	127	100.0	84.3	15.7
夫妻小家庭	104	100.0	73.1	26.9
核心(兩代)家庭	267	100.0	76.0	24.0
三代家庭	284	100.0	82.0	18.0
大家庭	35	100.0	74.3	25.7
其他	14	100.0	64.3	35.7
被看護者失能程度				
特定身心障礙重度等級	77	100.0	72.7	27.3
有全日照護需要者	527	100.0	78.2	21.8
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	82.7	17.3
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	76.0	24.0

資料來源：本研究整理。

不想使用「專業服務」的原因，主要為「不瞭解/相關資訊不足(43.5%)」，其次為「專業服務效用不大(27.1%)」，再其次為「申請程序複雜，不夠便利(12.4%)」。(詳見圖 32)



註：本題為複選題。

資料來源：本研究整理。

圖 32 不想使用專業服務的原因

## 六、喘息服務認知與需求分析

整體而言，有 73.6% 的雇主知道「喘息服務」，包含 9.3% 的雇主「知道，且被看護者曾使用」、4.3%「知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用」、60.0%「知道，但從未使用過」。(詳見表 55)

觀察雇主特性差異，50-59 歲的雇主知道且被看護者曾使用的比例略高於其他年齡者。女性雇主認知度略高於男性雇主。雇主的教育程度愈高，對「喘息服務」的認知度愈高。雇主全家平均月收入不到 5 萬元的雇主知道且被看護者曾使用的比例較高。(詳見表 54)

表 54 喘息服務認知-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	不知道	知道，且 被看護者 曾使用	知道，被看 護者未使 用，但其他 家人曾使用	知道，從 未使用過
總計	831	100.0	26.4	9.3	4.3	60.0
雇主年齡						
50 歲以下	164	100.0	23.2	7.9	2.4	66.5
50-54 歲	149	100.0	28.2	13.4	3.4	55.0
55-59 歲	161	100.0	18.6	11.2	6.2	64.0
60-64 歲	194	100.0	27.3	7.2	7.7	57.7
65 歲以上	163	100.0	34.4	7.4	1.2	57.1
雇主性別						
男性	492	100.0	31.1	6.9	4.5	57.5
女性	339	100.0	19.5	12.7	4.1	63.7
雇主教育程度						
小學及以下	52	100.0	34.6	13.5	3.8	48.1
國/初中	82	100.0	40.2	8.5	2.4	48.8
高中/職	256	100.0	30.1	7.0	3.9	59.0
專科	171	100.0	24.6	7.6	4.1	63.7
大學	203	100.0	19.7	11.3	5.4	63.5
研究所以上	67	100.0	13.4	13.4	6.0	67.2
雇主全家平均月收入						
不到 1 萬元	24	100.0	29.2	25.0	4.2	41.7
1 萬元以上不到 3 萬元	90	100.0	30.0	12.2	4.4	53.3
3 萬元以上不到 5 萬元	163	100.0	24.5	12.9	4.3	58.3
5 萬元以上不到 7 萬元	162	100.0	25.9	6.8	3.7	63.6
7 萬元以上不到 9 萬元	85	100.0	30.6	5.9	5.9	57.6
9 萬元以上不到 11 萬元	85	100.0	22.4	7.1	3.5	67.1
11 萬元以上不到 13 萬元	45	100.0	20.0	6.7	2.2	71.1
13 萬元以上不到 15 萬元	26	100.0	26.9	7.7	7.7	57.7
15 萬元以上不到 20 萬元	35	100.0	34.3	8.6	2.9	54.3
20 萬元以上	38	100.0	26.3	-	10.5	63.2
拒答	78	100.0	25.6	11.5	2.6	60.3

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，被看護者 60-84 歲的雇主知道且被看護者曾使用的比例較高。被看護者居住型態為大家庭的雇主，對「喘息服務」的認知度最低。被看護者為特定身心障礙重度等級者，雇主對「喘息服務」的認知度較高，有輕微依賴照護需要者者，雇主對「喘息服務」的認知度較低。(詳見表 55)

表 55 喘息服務認知-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	不知道	知道，且被看護者曾使用	知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用	知道，從未使用過
總計	831	100.0	26.4	9.3	4.3	60.0
被看護者年齡						
59 歲以下	47	100.0	12.8	6.4	2.1	78.7
60-69 歲	49	100.0	28.6	12.2	2.0	57.1
70-79 歲	137	100.0	30.7	12.4	0.7	56.2
80-84 歲	150	100.0	24.0	13.3	4.7	58.0
85-89 歲	198	100.0	24.2	6.1	6.6	63.1
90 歲以上	250	100.0	29.2	7.6	5.2	58.0
被看護者居住型態						
獨居	127	100.0	26.0	7.9	4.7	61.4
夫妻小家庭	104	100.0	29.8	11.5	5.8	52.9
核心(兩代)家庭	267	100.0	25.1	12.0	3.0	59.9
三代家庭	284	100.0	25.7	7.4	5.3	61.6
大家庭	35	100.0	37.1	2.9	2.9	57.1
其他	14	100.0	14.3	7.1	-	78.6
被看護者失能程度						
特定身心障礙重度等級	77	100.0	19.5	13.0	1.3	66.2
有全日照護需要者	527	100.0	25.6	10.8	4.7	58.8
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	29.2	4.5	5.0	61.4
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	40.0	4.0	-	56.0

資料來源：本研究整理。

有 78.1% 的雇主表示想使用「喘息服務」，觀察雇主特性差異，可發現 59 歲以下的雇主想使用的比例愈高。雇主教育程度愈高，想使用的比例愈高。(詳見表 56)

表 56 喘息服務需求-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	想使用	不想用
總計	831	100.0	78.1	21.9
雇主年齡				
50 歲以下	164	100.0	79.9	20.1
50-54 歲	149	100.0	82.6	17.4
55-59 歲	161	100.0	80.1	19.9
60-64 歲	194	100.0	74.2	25.8
65 歲以上	163	100.0	74.8	25.2
雇主教育程度				
小學及以下	52	100.0	69.2	30.8
國/初中	82	100.0	65.9	34.1
高中/職	256	100.0	78.1	21.9
專科	171	100.0	82.5	17.5
大學	203	100.0	82.8	17.2
研究所以上	67	100.0	74.6	25.4

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，可發現被看護者居住型態為獨居，雇主想使用「喘息服務」的比例(81.9%)較高。被看護者為有嚴重依賴照護需要者，想使用「喘息服務」的比例(83.7%)較高。(詳見表 57)

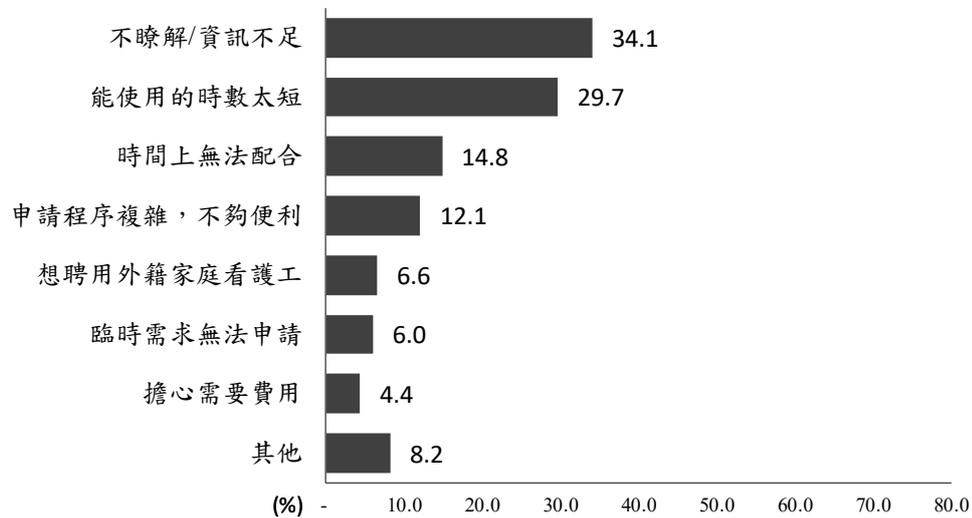
表 57 喘息服務需求-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	想使用	不想用
總計	831	100.0	78.1	21.9
被看護者居住型態				
獨居	127	100.0	81.9	18.1
夫妻小家庭	104	100.0	75.0	25.0
核心(兩代)家庭	267	100.0	77.2	22.8
三代家庭	284	100.0	79.9	20.1
大家庭	35	100.0	71.4	28.6
其他	14	100.0	64.3	35.7
被看護者失能程度				
特定身心障礙重度等級	77	100.0	62.3	37.7
有全日照護需要者	527	100.0	78.4	21.6
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	83.7	16.3
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	76.0	24.0

資料來源：本研究整理。

不想使用「喘息服務」的原因，主要為「不瞭解/資訊不足(34.1%)」，其次為「能使用的時數太短(29.7%)」，再其次為「時間上無法配合(14.8%)」、「申請程序複雜，不夠便利(12.1%)」。(詳見圖 33)



註：本題為複選題。  
資料來源：本研究整理。

圖 33 不想使用喘息服務的原因

## 七、巷弄長照站(C 據點)服務認知與需求分析

整體而言，有 44.8% 的雇主知道「巷弄長照站(C 據點)服務」，包含 2.2% 的雇主「知道，且被看護者曾使用」、2.8%「知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用」、39.8%「知道，但從未使用過」。(詳見表 59)

觀察雇主特性差異，女性雇主認知度略高於男性雇主。雇主的教育程度愈高，對「巷弄長照站(C 據點)服務」的認知度愈高。與被看護者同住的雇主認知度較低。非主要照顧者的雇主認知度亦較低。(詳見表 58)

表 58 巷弄長照站(C 據點)服務認知-依雇主特性分

項目別	樣本數	總計	不知道	知道		
				知道，且被看護者曾使用	知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用	知道，從未使用過
總計	831	100.0	55.2	2.2	2.8	39.8
雇主性別						
男性	492	100.0	58.1	2.2	2.2	37.4

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	不知道	知道，且被看護者曾使用	知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用	知道，從未使用過
女性	339	100.0	51.0	2.1	3.5	43.4
雇主教育程度						
小學及以下	52	100.0	61.5	5.8	1.9	30.8
國/初中	82	100.0	62.2	2.4	1.2	34.1
高中/職專科	256	100.0	55.5	2.7	2.3	39.5
大學	171	100.0	54.4	2.3	2.9	40.4
研究所以上	203	100.0	54.2	0.5	4.4	40.9
研究所以上	67	100.0	46.3	1.5	1.5	50.7
雇主是否與被看護者同住						
是	504	100.0	57.3	2.4	2.2	38.1
不是	327	100.0	52.0	1.8	3.7	42.5
雇主是否為主要照顧者						
是	709	100.0	53.5	2.4	3.1	41.0
不是	122	100.0	65.6	0.8	0.8	32.8

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，被看護者為有輕微依賴照護需要者，雇主對「巷弄長照站(C據點)服務」的認知度較高。(詳見表 59)

表 59 巷弄長照站(C據點)服務認知-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	不知道	知道，且被看護者曾使用	知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用	知道，從未使用過
總計	831	100.0	55.2	2.2	2.8	39.8
被看護者失能程度						
特定身心障礙重度等級	77	100.0	55.8	1.3	-	42.9
有全日照護需要者	527	100.0	55.4	1.9	3.4	39.3
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	55.4	2.5	2.5	39.6
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	48.0	8.0	-	44.0

資料來源：本研究整理。

有 72.8% 的雇主表示想使用「巷弄長照站(C據點)服務」，觀察雇主特性差異，可發現雇主教育程度國/初中以下者，想使用的比例較低。雇主全家平均月收入 9-15 萬元者想使用的比例較高。(詳見表 60)

表 60 巷弄長照站(C 據點)服務需求-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	想使用	不想用
總計	831	100.0	72.8	27.2
雇主教育程度				
小學及以下	52	100.0	65.4	34.6
國/初中	82	100.0	59.8	40.2
高中/職	256	100.0	75.4	24.6
專科	171	100.0	73.1	26.9
大學	203	100.0	74.4	25.6
研究所以上	67	100.0	79.1	20.9
雇主全家平均月收入				
不到 1 萬元	24	100.0	66.7	33.3
1 萬元以上不到 3 萬元	90	100.0	77.8	22.2
3 萬元以上不到 5 萬元	163	100.0	75.5	24.5
5 萬元以上不到 7 萬元	162	100.0	67.3	32.7
7 萬元以上不到 9 萬元	85	100.0	72.9	27.1
9 萬元以上不到 11 萬元	85	100.0	80.0	20.0
11 萬元以上不到 13 萬元	45	100.0	82.2	17.8
13 萬元以上不到 15 萬元	26	100.0	80.8	19.2
15 萬元以上不到 20 萬元	35	100.0	82.9	17.1
20 萬元以上	38	100.0	65.8	34.2
拒答	78	100.0	57.7	42.3

資料來源：本研究整理。

觀察被看護者特性差異，可發現被看護者獨居，雇主想使用「巷弄長照站(C 據點)服務」的比例(78.7%)較高。被看護者為有嚴重依賴照護需要者，想使用「巷弄長照站(C 據點)服務」比例(79.2%)較高。(詳見表 61)

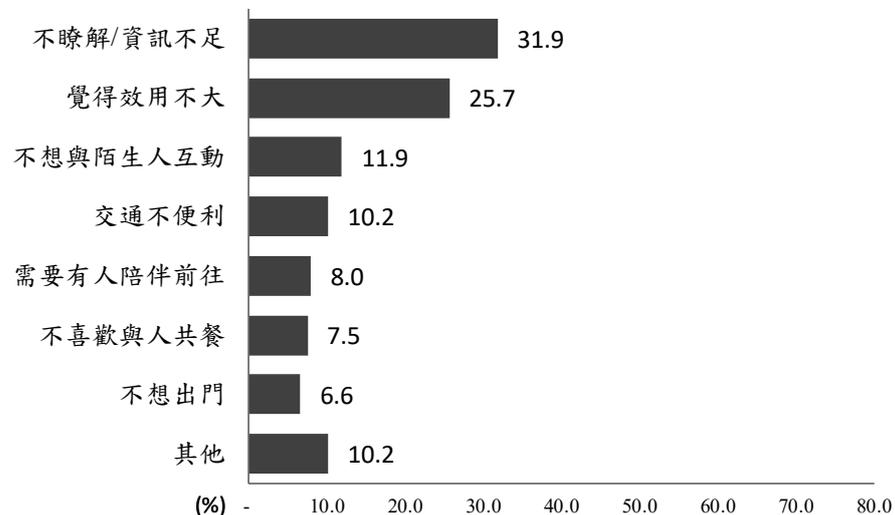
表 61 巷弄長照站(C 據點)服務需求-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	想使用	不想用
總計	831	100.0	72.8	27.2
被看護者居住型態				
獨居	127	100.0	78.7	21.3
夫妻小家庭	104	100.0	73.1	26.9
核心(兩代)家庭	267	100.0	70.8	29.2
三代家庭	284	100.0	72.5	27.5
大家庭	35	100.0	68.6	31.4
其他	14	100.0	71.4	28.6
被看護者失能程度				
特定身心障礙重度等級	77	100.0	61.0	39.0
有全日照護需要者	527	100.0	71.9	28.1
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	79.2	20.8
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	76.0	24.0

資料來源：本研究整理。

不想使用「巷弄長照站(C據點)服務」的原因，主要為「不瞭解/資訊不足(31.9%)」，其次為「覺得效用不大(25.7%)」，再其次為「不想與陌生人互動(11.9%)」、「交通不便利(10.2%)」。(詳見圖 34)



註：本題為複選題。  
資料來源：本研究整理。

圖 34 不想使用巷弄長照站(C據點)服務的原因

#### 第四節 聘僱外籍家庭看護工的影響分析

本節主要分析聘僱外籍家庭看護工之後對被看護者身心狀況，及其家庭成員生活之影響，並探討聘僱移工後主要照顧者工作情形，用以評估聘僱外籍家庭看護工之影響。

##### 一、聘僱外籍家庭看護工對被看護者身心狀況的影響分析

###### (一) 聘僱外籍家庭看護工對被看護者身體狀況的影響分析

37.2%的雇主認為聘僱外籍家庭看護工對被看護者身體狀況有正向影響(變非常好 5.2%、變好 32.0%)，54.9%認為沒有影響，另有 7.9%認為有負面影響(變不好 7.1%、變非常不好 0.8%)。(詳見表 63)

觀察被看護者特性差異，可發現女性被看護者身體狀況變好的比例高於男性被看護者。80-84 歲被看護者身體狀況變好的比例較高。被看護者為特定身心障礙重度等級者身體狀況變好的比例高於其他失能程度者。(詳見

表 62)

表 62 聘僱外籍家庭看護工對被看護者身體狀況影響-依被看護者特性

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	變非 常好	變好	沒有 差別	變不好	變非常 不好
總計	831	100.0	5.2	32.0	54.9	7.1	0.8
被看護者性別							
男性	305	100.0	4.6	30.8	55.1	8.2	1.3
女性	526	100.0	5.5	32.7	54.8	6.5	0.6
被看護者年齡							
59 歲以下	47	100.0	6.4	34.0	51.1	8.5	-
60-69 歲	49	100.0	8.2	38.8	42.9	6.1	4.1
70-79 歲	137	100.0	5.8	27.7	56.2	9.5	0.7
80-84 歲	150	100.0	8.7	35.3	49.3	6.7	-
85-89 歲	198	100.0	1.5	35.4	57.6	4.5	1.0
90 歲以上	250	100.0	4.8	28.0	58.4	8.0	0.8
被看護者失能程度							
特定身心障礙重度等級	77	100.0	5.2	39.0	44.2	10.4	1.3
有全日照護需要者	527	100.0	5.1	29.8	56.4	7.8	0.9
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	4.5	35.6	54.5	5.0	0.5
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	12.0	28.0	60.0	-	-

資料來源：本研究整理。

## (二) 聘僱外籍家庭看護工對被看護者心理狀況的影響分析

40.8%的雇主認為聘僱外籍家庭看護工對被看護者心理狀況有正向影響(變非常好 5.4%、變好 35.4%)，49.5%認為沒有影響，另有 9.7%認為有負面影響(變不好 8.9%、變非常不好 0.8%)。(詳見表 64)

觀察被看護者特性差異，可發現 60-69 歲被看護者心理狀況變好的比例(46.9%)較高。獨居的被看護者心理狀況變好的比例(48.1%)較高。被看護者有全日照護需要者者心理狀況變好的比例(37.7%)低於其他失能程度者。(詳見表 63)

表 63 聘僱外籍家庭看護工對被看護者心理狀況影響-依被看護者特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	變非 常好	變好	沒有 差別	變不好	變非常 不好
總計	831	100.0	5.4	35.4	49.5	8.9	0.8
被看護者年齡							
59 歲以下	47	100.0	4.3	38.3	44.7	12.8	-
60-69 歲	49	100.0	12.2	34.7	44.9	6.1	2.0
70-79 歲	137	100.0	5.1	31.4	53.3	9.5	0.7
80-84 歲	150	100.0	6.0	33.3	48.7	11.3	0.7
85-89 歲	198	100.0	2.5	39.9	48.5	8.1	1.0

項目別	樣本數	總計	變非 常好	變好	沒有 差別	變不好	變非常 不好
90歲以上	250	100.0	6.4	34.8	50.4	7.6	0.8
被看護者居住型態							
獨居	127	100.0	8.7	39.4	37.8	13.4	0.8
夫妻小家庭	104	100.0	2.9	41.3	46.2	7.7	1.9
核心(兩代)家庭	267	100.0	4.1	30.0	56.2	9.4	0.4
三代家庭	284	100.0	6.7	36.6	50.4	6.0	0.4
大家庭	35	100.0	2.9	34.3	45.7	11.4	5.7
其他	14	100.0	-	35.7	42.9	21.4	-
被看護者失能程度							
特定身心障礙重度等級	77	100.0	6.5	36.4	46.8	10.4	-
有全日照護需要者	527	100.0	5.1	32.6	52.8	8.3	1.1
有嚴重依賴照護需要者	202	100.0	5.9	41.1	42.1	10.4	0.5
有輕微依賴照護需要者	25	100.0	4.0	44.0	48.0	4.0	-

資料來源：本研究整理。

## 二、對家庭成員生活狀況的影響分析

### (一) 聘僱外籍家庭看護工對家屬照顧心理壓力的影響分析

10.3%的雇主認為聘僱外籍家庭看護工，使家屬照顧心理壓力變多(變非常多 3.4%、變多 6.9%)，19.0%認為沒有差別，另有 70.8%認為使家屬照顧心理壓力變少(變少 46.7%、變非常少 24.1%)。(詳見表 65)

觀察雇主特性差異，可發現雇主教育程度愈高，認為聘僱外籍家庭看護工，使家屬照顧心理壓力變少的比例愈高。雇主全家平均月收入高於 5 萬元者，認為聘僱外籍家庭看護工，使家屬照顧心理壓力變少的比例愈高。未與被看護者同住者認為家屬照顧心理壓力變少的比例較高。雇主非主要照顧者認為家屬照顧心理壓力變少的比例較高。(詳見表 64)

表 64 聘僱外籍家庭看護工對家屬照顧心理壓力的影響-依雇主特性分

項目別	樣本數	總計	單位：人；%				
			變 非常多	變多	沒有 差別	變少	變 非常少
總計	831	100.0	3.4	6.9	19.0	46.7	24.1
雇主教育程度							
小學及以下	52	100.0	-	5.8	44.2	42.3	7.7
國/初中	82	100.0	4.9	7.3	28.0	51.2	8.5
高中/職	256	100.0	5.1	7.4	17.6	45.7	24.2
專科	171	100.0	2.9	8.2	17.0	48.0	24.0
大學	203	100.0	2.5	5.4	16.7	44.8	30.5
研究所以上	67	100.0	1.5	6.0	6.0	50.7	35.8
雇主全家平均月收入							

項目別	樣本數	總計	變 非常多	變多	沒有 差別	變少	變 非常少
不到 1 萬元	24	100.0	4.2	25.0	33.3	33.3	4.2
1 萬元以上不到 3 萬元	90	100.0	4.4	10.0	26.7	47.8	11.1
3 萬元以上不到 5 萬元	163	100.0	3.7	9.2	21.5	45.4	20.2
5 萬元以上不到 7 萬元	162	100.0	2.5	4.9	17.9	47.5	27.2
7 萬元以上不到 9 萬元	85	100.0	5.9	3.5	10.6	45.9	34.1
9 萬元以上不到 11 萬元	85	100.0	4.7	2.4	14.1	45.9	32.9
11 萬元以上不到 13 萬元	45	100.0	2.2	8.9	4.4	55.6	28.9
13 萬元以上不到 15 萬元	26	100.0	-	3.8	15.4	38.5	42.3
15 萬元以上不到 20 萬元	35	100.0	2.9	8.6	22.9	48.6	17.1
20 萬元以上	38	100.0	2.6	-	23.7	42.1	31.6
拒答	78	100.0	1.3	7.7	23.1	51.3	16.7
雇主是否與被看護者同住							
是	504	100.0	3.6	6.2	21.6	47.2	21.4
不是	327	100.0	3.1	8.0	15.0	45.9	28.1
雇主是否為主要照顧者							
是	709	100.0	3.8	6.9	19.2	46.8	23.3
不是	122	100.0	0.8	6.6	18.0	45.9	28.7

資料來源：本研究整理。

## (二) 聘僱外籍家庭看護工對家屬社交休閒的影響分析

40.7%的雇主認為聘僱外籍家庭看護工，使家屬社交休閒變多(變非常多 4.7%、變多 36.0%)，49.6%認為沒有差別，另有 10.0%認為家屬社交休閒變少(變少 8.9%、變非常少 1.1%)。觀察雇主特性差異，可發現女性雇主認為使家屬社交休閒變多的比例較男性雇主高。雇主教育程度愈高，認為聘僱外籍家庭看護工後，使家屬社交休閒變多的比例愈高。雇主全家平均月收入高於 5 萬元者，認為聘僱外籍家庭看護工後，使家屬社交休閒變多的比例愈高。與被看護者同住者認為使家屬社交休閒變多的比例較高。雇主為主要照顧者認為使家屬社交休閒變多的比例較高。(詳見表 65)

表 65 聘僱外籍家庭看護工對家屬社交休閒的影響-依雇主特性分

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	變 非常多	變多	沒有 差別	變少	變 非常少
總計	831	100.0	4.7	36.0	49.3	8.9	1.1
雇主性別							
男性	492	100.0	4.3	32.7	52.2	9.1	1.6
女性	339	100.0	5.3	40.7	45.1	8.6	0.3
雇主教育程度							
小學及以下	52	100.0	3.8	23.1	59.6	11.5	1.9
國/初中	82	100.0	-	35.4	53.7	11.0	-
高中/職	256	100.0	4.7	28.1	53.9	11.3	2.0
專科	171	100.0	6.4	35.7	49.7	7.0	1.2

項目別	樣本數	總計	變 非常多	變多	沒有 差別	變少	變 非常少
大學	203	100.0	5.4	44.3	42.4	7.4	0.5
研究所以上	67	100.0	4.5	52.2	38.8	4.5	-
雇主全家平均月收入							
不到1萬元	24	100.0	-	25.0	54.2	20.8	-
1萬元以上不到3萬元	90	100.0	1.1	36.7	48.9	13.3	-
3萬元以上不到5萬元	163	100.0	3.1	30.7	54.0	10.4	1.8
5萬元以上不到7萬元	162	100.0	4.9	40.1	47.5	6.8	0.6
7萬元以上不到9萬元	85	100.0	5.9	44.7	43.5	4.7	1.2
9萬元以上不到11萬元	85	100.0	10.6	30.6	45.9	12.9	-
11萬元以上不到13萬元	45	100.0	6.7	42.2	35.6	13.3	2.2
13萬元以上不到15萬元	26	100.0	15.4	46.2	34.6	3.8	-
15萬元以上不到20萬元	35	100.0	-	40.0	57.1	2.9	-
20萬元以上	38	100.0	7.9	28.9	60.5	-	2.6
拒答	78	100.0	1.3	32.1	56.4	7.7	2.6
雇主是否與被看護者同住							
是	504	100.0	5.0	37.7	47.0	9.3	1.0
不是	327	100.0	4.3	33.3	52.9	8.3	1.2
雇主是否為主要照顧者							
是	709	100.0	4.9	37.1	47.7	9.3	1.0
不是	122	100.0	3.3	29.5	59.0	6.6	1.6

資料來源：本研究整理。

### (三) 聘僱外籍家庭看護工對家屬關係的影響分析

28.7%的雇主認為聘僱外籍家庭看護工後，使家屬關係變好(變非常好3.9%、變好24.8%)，68.0%認為沒有差別，另有3.4%認為家屬關係變不好(變不好3.0%、變非常不好0.4%)。觀察雇主特性差異，可發現女性雇主認為使家屬關係變好的比例較男性雇主高。雇主教育程度大學以上者認為聘僱外籍家庭看護工之後，使家屬關係變好的比例較高。雇主全家平均月收入低於3萬元者，認為聘僱外籍家庭看護工之後，使家屬關係變好的比例較低。與被看護者同住者認為使家屬關係變好的比例較高。雇主為主要照顧者認為使家屬關係變好的比例較高。(詳見表66)

表 66 聘僱外籍家庭看護工對家屬關係的影響-依雇主特性分

項目別	樣本數	總計	單位：人；%				
			變 非常好	變好	沒有 差別	變不好	變非常 不好
總計	831	100.0	3.9	24.8	68.0	3.0	0.4
雇主性別							
男性	492	100.0	2.8	24.8	68.9	3.0	0.4
女性	339	100.0	5.3	24.8	66.7	2.9	0.3
雇主教育程度							
小學及以下	52	100.0	3.8	25.0	67.3	1.9	1.9

項目別	樣本數	總計	變 非常好	變好	沒有 差別	變不好	變非常 不好
國/初中	82	100.0	2.4	23.2	72.0	2.4	-
高中/職 專科	256	100.0	3.9	24.6	67.2	3.9	0.4
大學	171	100.0	2.9	24.0	71.9	1.2	-
研究所以上	203	100.0	5.4	24.6	65.5	3.9	0.5
雇主全家平均月收入	67	100.0	3.0	29.9	64.2	3.0	-
不到1萬元	24	100.0	-	12.5	87.5	-	-
1萬元以上不到3萬元	90	100.0	1.1	18.9	71.1	8.9	-
3萬元以上不到5萬元	163	100.0	4.3	22.7	69.3	2.5	1.2
5萬元以上不到7萬元	162	100.0	1.9	27.2	67.3	3.7	-
7萬元以上不到9萬元	85	100.0	3.5	22.4	74.1	-	-
9萬元以上不到11萬元	85	100.0	7.1	27.1	62.4	3.5	-
11萬元以上不到13萬元	45	100.0	6.7	35.6	55.6	2.2	-
13萬元以上不到15萬元	26	100.0	11.5	34.6	53.8	-	-
15萬元以上不到20萬元	35	100.0	2.9	34.3	62.9	-	-
20萬元以上	38	100.0	5.3	18.4	73.7	2.6	-
拒答	78	100.0	3.8	24.4	67.9	2.6	1.3
雇主是否與被看護者同住							
是	504	100.0	4.2	26.2	66.5	2.8	0.4
不是	327	100.0	3.4	22.6	70.3	3.4	0.3
雇主是否為主要照顧者							
是	709	100.0	3.9	25.7	66.6	3.4	0.4
不是	122	100.0	3.3	19.7	76.2	0.8	-

資料來源：本研究整理。

### 三、對主要照顧者工作狀況的影響分析

#### (一) 主要照顧者工作變化及改變原因分析

93.5%的雇主表示聘僱外籍家庭看護工後，主要照顧者的工作並無改變，有改變者僅占6.5%。觀察雇主特性差異，可發現聘僱外籍家庭看護工對54歲以下主要照顧者工作狀況的影響較低。雇主全家平均月收入不到3萬元者表示主要照顧者的工作有改變的比例較高。與被看護者同住的雇主表示主要照顧者的工作有改變的比例較高。為主要照顧者的雇主表示工作狀況有改變的比例較高。(詳見表67)

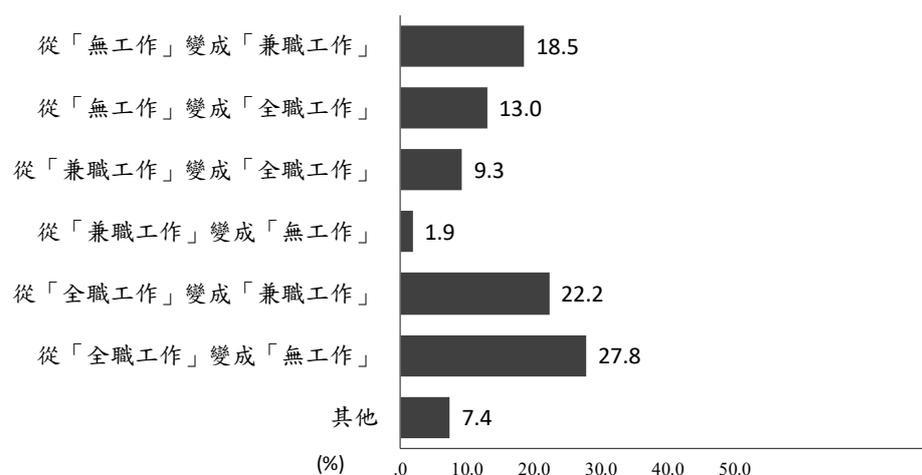
表 67 主要照顧者工作情形有無改變-依雇主特性分

項目別	樣本數	總計	單位：人；%	
			沒有改變	有改變
總計	831	100.0	93.5	6.5
雇主年齡				
50歲以下	164	100.0	90.2	9.8
50-54歲	149	100.0	89.9	10.1
55-59歲	161	100.0	95.0	5.0

項目別	樣本數	總計	沒有改變	有改變
60-64 歲	194	100.0	96.9	3.1
65 歲以上	163	100.0	94.5	5.5
雇主全家平均月收入				
不到 1 萬元	24	100.0	83.3	16.7
1 萬元以上不到 3 萬元	90	100.0	88.9	11.1
3 萬元以上不到 5 萬元	163	100.0	93.3	6.7
5 萬元以上不到 7 萬元	162	100.0	93.8	6.2
7 萬元以上不到 9 萬元	85	100.0	91.8	8.2
9 萬元以上不到 11 萬元	85	100.0	92.9	7.1
11 萬元以上不到 13 萬元	45	100.0	97.8	2.2
13 萬元以上不到 15 萬元	26	100.0	100.0	-
15 萬元以上不到 20 萬元	35	100.0	94.3	5.7
20 萬元以上	38	100.0	100.0	-
拒答	78	100.0	96.2	3.8
雇主是否與被看護者同住				
是	504	100.0	91.3	8.7
不是	327	100.0	96.9	3.1
雇主是否為主要照顧者				
是	709	100.0	92.9	7.1
不是	122	100.0	96.7	3.3

資料來源：本研究整理。

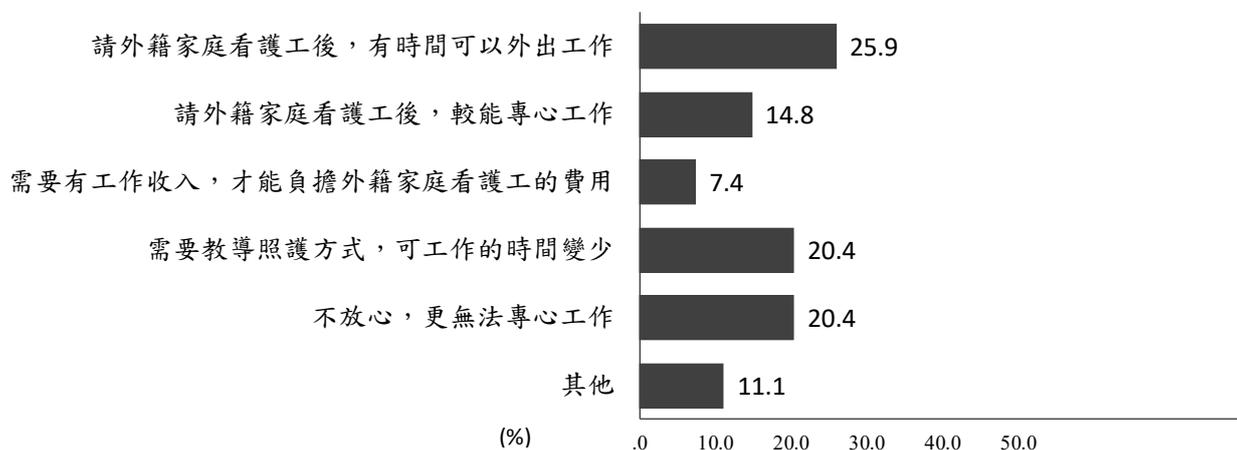
針對工作狀況有改變的主要照顧者瞭解其工作改變的情形，可發現從無工作變成有工作者占 31.5%(變成兼職工作為 18.5%、變成全職工作為 13.0%)。從兼職工作變成全職工作者為 9.3%。另有一部分的主要照顧者從全職工作變成無工作(27.8%)、從兼職工作變成無工作 1.9%、從全職工作變成兼職工作 22.2%。(詳見圖 35)



資料來源：本研究整理。

圖 35 主要照顧者工作改變情形

主要照顧者工作狀況改變為有工作的主因為「請外籍家庭看護工後，有時間可以外出工作(25.9%)」，其次為「請外籍家庭看護工後，較能專心工作(14.8%)」。另改變為無工作的主要原因為「需要教導照顧方式，可工作時間變少(20.4%)」、「不放心，更無法專心工作(20.4%)」。(詳見圖 36)

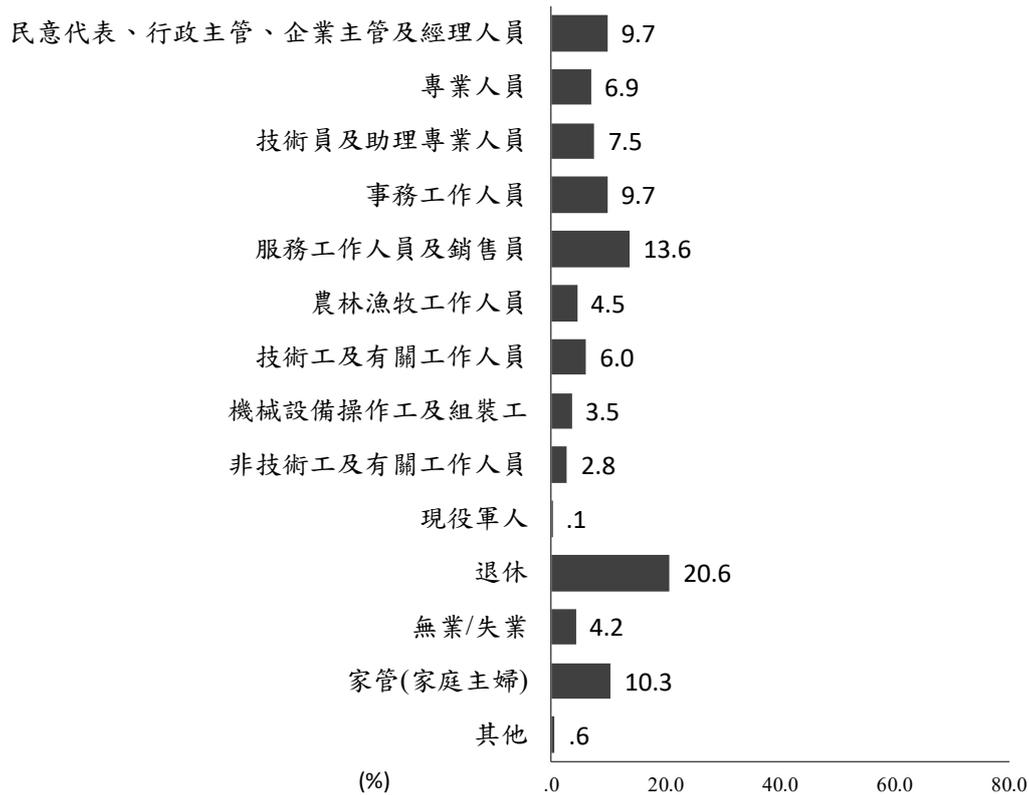


資料來源：本研究整理。

圖 36 主要照顧者工作改變原因

## (二) 主要照顧者目前的工作情形分析

有 20.6% 主要照顧者目前為退休狀態，10.3% 為家管(家庭主婦)，若有在工作，主要以服務工作人員及銷售員為主(13.6%)。(詳見圖 37)



資料來源：本研究整理。

圖 37 主要照顧者目前工作狀況

## 第五節 本章小結

本章整理分析所蒐集的 800 份有效問卷，得到以下的研究發現：

- 一、選用外籍家庭看護工重視的條件：整體而言，雇主於聘僱外籍家庭看護工最重視的條件為「過去看護經驗」、「語言能力」。
- 二、選擇聘僱外籍家庭看護工的原因：主要為「外籍家庭看護工是一對一照顧，比較周全」、「雇主較能掌握外籍家庭看護工的工作時間」，其次為「聘僱外籍家庭看護工費用較低」。
- 三、未聘僱外籍家庭看護工主要的照顧方式：接近六成的被看護者在聘僱外籍家庭看護工前，主要是由家人親友照顧，且未使用政府提供的長

照服務，僅一成五被看護者則是家人親友照顧及長照服務併用，且年紀較輕、教育程度較高的雇主，同時有使用政府長照服務的比例較高。

#### 四、長照資源的認知度與需求

1. 九成的雇主知道長照 2.0 服務，雇主得知長照 2.0 服務的管道，有超過五成是透過大眾傳播媒體得知，其次為親友告知、醫療院所，均各約三成。
2. 在縣市政府長期照顧管理中心服務認知與需求方面，有接近七成的雇主知道這項服務，但僅一成五的雇主知道且被看護者曾使用相關服務，有接近八成的雇主表示會想使用相關服務，不想使用的原因，主要為不瞭解相關資訊，其次為服務不符需求(需要 24 小時的照顧)。
3. 在日間照顧服務認知與需求方面：有接近八成的雇主知道日間照顧服務，但僅 5%的雇主知道且被看護者曾使用相關服務，有接近超過六成五的雇主表示會想使用相關服務，不想使用的原因，主要是因為晚間未提供照顧，及接送不便且費用高昂。
4. 在居家照顧服務認知與需求方面：有接近八成六的雇主知道居家照顧服務，一成五的雇主知道且被看護者曾使用相關服務，有接近超過七成五的雇主表示會想使用相關服務，不想使用的原因主要是因為居家照顧服務時間太短、相關資訊不足、需要晚上時段的照顧服務。
5. 在專業服務認知與需求方面：有接近四成七的雇主知道專業服務，但僅 8.8%的雇主知道且被看護者曾使用相關服務，有接近超過八成的雇主表示會想使用相關服務，不想使用的原因，主要是因為相關資訊不足、專業服務效用不大。
6. 在喘息服務認知與需求方面：有超過七成的雇主知道喘息服務，僅約 9%的雇主知道且被看護者曾使用相關服務，有接近超過七成八的雇主表示會想使用相關服務，不想使用的原因，主要是因為相關資訊不足、能使用的時數太短。

7. 在巷弄長照站(C 據點)服務認知與需求方面：有接近四成五的雇主知道巷弄長照站(C 據點)服務，僅有 2.2%的雇主知道且被看護者曾使用相關服務，有接近七成三的雇主表示會想使用相關服務，不想使用的原因，主要是因為相關資訊不足、專業服務效用不大。

## 五、聘僱外籍家庭看護工的影響

1. 對被看護者身心狀況的影響方面：約有三成七的雇主認為對其身體狀況有正向影響，四成的雇主認為對其心理狀況有正向影響。
2. 對家庭成員生活狀況的影響方面：接近七成一的雇主認為使家屬照顧心理壓力變少，四成的雇主認為社交休閒變多。
3. 聘僱外籍家庭看護工對家屬關係的影響方面：接近三成的雇主認為聘僱外籍家庭看護工後，使家屬關係變好。
4. 對主要照顧者工作狀況的影響方面，93.5%的雇主表示聘僱外籍家庭看護工後，主要照顧者的工作並無改變，有改變者僅占 6.5%，其中從無工作變成有工作者約占三成。

## 第五章 跨部會資料庫串接分析

### 第一節 分析資料的串接及輪廓說明

#### 一、分析資料的串接過程

首先，整理勞動部勞動力發展署所提供的 107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的檔案，申請者共計 329,323 人次，刪除無法歸類失能組別者、被看護者身分證字號、雇主身分證字號不完整者，並將申請人次的資料依被看護者身份證字號進行「歸戶」的程序(將人次的資料轉為人數的資料)，共計 229,735 人。

其次，將 107-109 年曾聘僱外籍家庭看護工的檔案歸戶後的資料(229,735 人)，藉由被看護者的身分證字號比對串接衛福部長期照顧司 107-109 年長照使用資料(共計 648,823 人次的長照服務使用資料)，作為分析不同失能程度的被看護者使用長照資源情況的資料檔。

最後，將串接長照資料後的分析資料檔(229,735 人)，透過被看護者的身份證字號、雇主的身分證字號串接財政資料中心的所得申報核定檔，取得被看護者的家戶所得作為分析不同家庭收入的被看護者使用長照資源情況的資料檔，並以課稅級距將家戶所得區分為五個分組，亦即 54 萬元及以下、540,001 至 1,210,000 元、1,210,001 至 2,420,000 元、2,420,001 至 4,530,000 元、453 萬元以上。

#### 二、分析資料的輪廓說明

如表 68，將 107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者(共計 229,735 人)，依照年齡、巴氏量表分數及評估結果將失能程度區分為七組，分別為「特定身心障礙重度等級」、「未滿 80 歲，有全日照護需要者」、「80-84 歲，有全日照護需要者」、「80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者」、「85 歲以上，有全日照護需要者」、「85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者」、「85 歲以上，有輕微依賴照護需要者」。不同失能程度分組的人數占比以「未滿 80 歲，有全日照護需要

者」最高，為 32.1%；「85 歲以上，有輕微依賴照護需要者」最低，為 1.8%。

107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者(共計 229,735 人)，按家戶所得來看，121-242 萬元占比最高(30.8%)，54-121 萬元次之(27.1%)，54 萬元以下再次之(18.9%)；按性別來看，男性約占四成，女性約占六成；按居住縣市來看，以新北市、臺北市占比較高，分別為 15.8%、15.7%，臺中市占比次之(10.4%)，高雄市、桃園市占比再次之，分別為 9.3%、8.2%。(詳如表 68)

表 68 分析資料之輪廓說明

	資料庫人數	
	人數(人)	占比(%)
<b>失能程度</b>		
特定身心障礙重度等級	19,534	8.5
未滿 80 歲，有全日照護需要者	73,717	32.1
80-84 歲，有全日照護需要者	41,426	18.0
80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者	31,651	13.8
85 歲以上，有全日照護需要者	35,407	15.4
85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者	23,823	10.4
85 歲以上，有輕微依賴照護需要者	4,177	1.8
<b>家戶所得</b>		
無	1,855	0.8
54 萬元以下	43,327	18.9
54-121 萬元	62,351	27.1
121-242 萬元	70,737	30.8
242-453 萬元	35,723	15.5
453 萬元以上	15,742	6.9
<b>失能程度*家戶所得</b>		
特定身心障礙重度等級*無	313	0.1
特定身心障礙重度等級*54 萬元以下	4,764	2.1
特定身心障礙重度等級*54-121 萬元	5,380	2.3
特定身心障礙重度等級*121-242 萬元	5,472	2.4
特定身心障礙重度等級*242-453 萬元	2,532	1.1
特定身心障礙重度等級*453 萬元以上	1,073	0.5
未滿 80 歲，有全日照護需要者*無	807	0.4
未滿 80 歲，有全日照護需要者*54 萬元以下	16,954	7.4
未滿 80 歲，有全日照護需要者*54-121 萬元	20,215	8.8
未滿 80 歲，有全日照護需要者*121-242 萬元	21,048	9.2
未滿 80 歲，有全日照護需要者*242-453 萬元	10,335	4.5

	資料庫人數	
	人數(人)	占比(%)
未滿 80 歲，有全日照護需要者*453 萬元以上	4,358	1.9
80-84 歲，有全日照護需要者*無	237	0.1
80-84 歲，有全日照護需要者*54 萬元以下	6,562	2.9
80-84 歲，有全日照護需要者*54-121 萬元	11,300	4.9
80-84 歲，有全日照護需要者*121-242 萬元	13,280	5.8
80-84 歲，有全日照護需要者*242-453 萬元	7,015	3.1
80-84 歲，有全日照護需要者*453 萬元以上	3,032	1.3
80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者*無	161	0.1
80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者*54 萬元以下	4,871	2.1
80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者*54-121 萬元	8,304	3.6
80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者*121-242 萬元	10,142	4.4
80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者*242-453 萬元	5,508	2.4
80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者*453 萬元以上	2,665	1.2
85 歲以上，有全日照護需要者*無	196	0.1
85 歲以上，有全日照護需要者*54 萬元以下	5,762	2.5
85 歲以上，有全日照護需要者*54-121 萬元	9,680	4.2
85 歲以上，有全日照護需要者*121-242 萬元	11,616	5.1
85 歲以上，有全日照護需要者*242-453 萬元	5,642	2.5
85 歲以上，有全日照護需要者*453 萬元以上	2,511	1.1
85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者*無	125	0.1
85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者*54 萬元以下	3,776	1.6
85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者*54-121 萬元	6,407	2.8
85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者*121-242 萬元	7,837	3.4
85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者*242-453 萬元	3,943	1.7
85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者*453 萬元以上	1,735	0.8
85 歲以上，有輕微依賴照護需要者*無	16	0.0
85 歲以上，有輕微依賴照護需要者*54 萬元以下	638	0.3
85 歲以上，有輕微依賴照護需要者*54-121 萬元	1,065	0.5
85 歲以上，有輕微依賴照護需要者*121-242 萬元	1,342	0.6
85 歲以上，有輕微依賴照護需要者*242-453 萬元	748	0.3
85 歲以上，有輕微依賴照護需要者*453 萬元以上	368	0.2
<b>性別</b>		
男性	90,056	39.2
女性	139,679	60.8
<b>縣市</b>		
新北市	36,226	15.8
臺北市	36,102	15.7
桃園市	18,845	8.2
臺中市	23,856	10.4
臺南市	15,465	6.7

	資料庫人數	
	人數(人)	占比(%)
高雄市	21,321	9.3
宜蘭縣	6,334	2.8
新竹縣	5,848	2.5
苗栗縣	7,512	3.3
彰化縣	11,287	4.9
南投縣	5,425	2.4
雲林縣	8,069	3.5
嘉義縣	6,045	2.6
屏東縣	7,751	3.4
臺東縣	1,963	0.9
花蓮縣	4,679	2.0
澎湖縣	1,010	0.4
基隆市	3,662	1.6
新竹市	4,735	2.1
嘉義市	2,615	1.1
金門縣	878	0.4
連江縣	107	0.0
<b>總計</b>	<b>229,735</b>	<b>100.0</b>

資料來源：本研究整理。

表 69 為 107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者(共計 229,735 人)家戶收入的中位數、平均數與標準差，其家戶年所得中位數為 1,296,110 元、平均數為 2,071,583 元。中位數和平均數差距大，顯示平均數可能受極高收入家戶的影響，以致平均數大於中位數甚多。若以財政部公告的 108 年可支配所得按戶數五等分位組來看<sup>9</sup>，最低所得組(0~20%)中位數為 350,189 元，第二組(20%~40%)中位數為 645,272 元，第三組(40%~60%)中位數為 911,571 元，第四組(60%~80%)中位數為 1,253,751 元，最高所得組(80%~100%)中位數為 2,137,871 元，聘僱外籍家庭看護工家戶年所得中位數 1,296,110 元與五等分位組第四組(60%~80%)中位數 1,253,751 元相近。

進一步按不同失能程度來看，可發現特定身心障礙重度等級，其家戶年所得中位數、平均數皆最低，分別為 1,111,551 元和 1,720,152 元；85 歲

<sup>9</sup> 資料來源：108 年家庭收支調查報告，<https://win.dgbas.gov.tw/fics/all.asp?year=108>

以上，有輕微依賴照護需要者，其家戶年所得中位數、平均數較高，分別為 1,480,175 元和 2,451,643 元。由此可見同樣是聘僱外籍家庭看護工，但身心障礙重度等級家庭與 85 歲以上有輕微依賴照護需要者之家庭，其家戶所得中位數相差達 368,625 元，表示平均每月家戶收入相差約達 3 萬元。

表 69 不同失能程度者家戶所得

	家戶年所得(元)		
	中位數	平均數	標準差
<b>107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者</b>	1,296,110	2,071,583	12,798,145
特定身心障礙重度等級	1,111,551	1,720,152	4,507,586
未滿 80 歲，有全日照護需要者	1,169,255	1,896,145	11,582,369
80-84 歲，有全日照護需要者	1,378,438	2,194,981	17,511,765
80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者	1,428,175	2,319,712	10,354,313
85 歲以上，有全日照護需要者	1,362,787	2,156,924	15,672,348
85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者	1,393,926	2,164,898	9,386,646
85 歲以上，有輕微依賴照護需要者	1,480,175	2,451,643	10,290,771

資料來源：本研究整理。

## 第二節 不同失能程度者使用長照資源的情況

### 一、不同失能程度者之長照資源使用率

整體來看，107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者(共計 229,735 人)，其長照資源使用率為 5.88%，依照不同失能程度類型來看，使用人數以「未滿 80 歲，有全日照護需要者」較多(4,387 人)，「85 歲以上，有輕微依賴照護需要者」較少(206 人)；從使用率來看，則以「85 歲以上，有全日照護需要者」使用率較高(6.75%)，「85 歲以上，有輕微依賴照護需要者」使用率較低(4.93%)。(詳如表 70)

表 70 不同失能程度者的長照服務使用率

失能程度	長照服務	
	使用人數	使用率
特定身心障礙重度等級	1,225	6.27%
未滿 80 歲，有全日照護需要者	4,387	5.95%

失能程度	長照服務	
	使用人數	使用率
80-84 歲，有全日照護需要者	2,355	5.68%
80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者	1,383	4.37%
85 歲以上，有全日照護需要者	2,389	6.75%
85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者	1,559	6.54%
85 歲以上，有輕微依賴照護需要者	206	4.93%
<b>總計</b>	<b>13,504</b>	<b>5.88%</b>

資料來源：本研究整理。

## 二、不同失能程度者在外籍家庭看護工聘僱前後之長照資源使用率

整體來看，107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者(共計 229,735 人)，在聘僱外籍家庭看護工前，有 2.23%的失能者使用長照資源；在聘僱外籍家庭看護工期間，有 5.02%失能者同時使用長照資源；結束聘僱外籍家庭看護工之後，有 0.92%的失能者有使用長照資源；在聘僱間歇期(兩次聘僱的間歇期)，有 0.34%的失能者有使用長照資源。

以不同失能程度來看，失能者在**聘僱外籍家庭看護工前**有使用長照資源的比例以「85 歲以上，有全日照護需要者」較高(2.76%)，「85 歲以上，有輕微依賴照護需要者」較低(1.68%)；失能者在**聘僱外籍家庭看護工的同時**，有使用長照資源的比例以「85 歲以上，有全日照護需要者」較高(5.66%)，「80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者」較低(3.67%)；失能者在**結束聘僱外籍家庭看護工後**，有使用長照資源的比例以「特定身心障礙重度等級」較高(1.06%)，「80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者」較低(0.60%)；失能者在**聘僱間歇期**，有使用長照資源的比例以「特定身心障礙重度等級」較高(0.77%)，「80-84 歲，有全日照護需要者」較低(0.21%)。(詳如表 71)

表 71 不同失能程度者在聘僱前後使用長照資源之經驗

	聘僱前		聘僱間		結束聘僱後		聘僱間歇期	
	使用人數	使用率	使用人數	使用率	使用人數	使用率	使用人數	使用率
特定身心障礙重度等級	362	1.85%	1,063	5.44%	208	1.06%	151	0.77%
未滿 80 歲，有全日照護需要者	1,540	2.09%	3,822	5.18%	744	1.01%	221	0.30%
80-84 歲，有全日照護需要者	992	2.39%	2,009	4.85%	330	0.80%	99	0.24%
80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者	579	1.83%	1,161	3.67%	190	0.60%	66	0.21%
85 歲以上，有全日照護需要者	978	2.76%	2,005	5.66%	358	1.01%	135	0.38%
85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者	609	2.56%	1,304	5.47%	235	0.99%	93	0.39%
85 歲以上，有輕微依賴照護需要者	70	1.68%	174	4.17%	40	0.96%	14	0.34%
<b>總計</b>	<b>5,130</b>	<b>2.23%</b>	<b>11,538</b>	<b>5.02%</b>	<b>2,105</b>	<b>0.92%</b>	<b>779</b>	<b>0.34%</b>

資料來源：本研究整理。

分析對象為 107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者(共計 229,735 人)

### 三、不同失能程度者的長照資源使用情況

#### (一) 長照資源使用項目

整體來看，107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工，且具長照資源使用經驗者(共計 13,504 人)，曾經使用的長照資源服務項目以「專業服務」較高(47.98%)，「交通接送服務」、「居家照顧服務」、「喘息服務」次之(比例分別為 28.30%、27.21%、21.52%)。

進一步按不同失能程度來看，「特定身心障礙重度等級者」使用「喘息服務」的比例為 25.14%，高於其他失能程度者；「未滿 80 歲，有全日照護需要者」使用「專業服務」、「交通接送服務」的比例分別為 52.04%、32.96%，高於其他失能程度者；「80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者」使用「社區型服務」、「營養餐飲服務」的比例分別為 2.24%、0.72%，高於其他失能程度者。「85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者」使用「居家照顧服務」的比例為 32.14%，高於其他失能程度者。「85 歲以上，有輕微依賴照護需求者」使用「日間照顧服務」、「家庭托顧服務」的比例分別為 2.43%、0.49%，高於

其他失能程度者。(詳如表 72)

表 72 不同失能程度者的長照資源使用項目

單位:%

	居家照 顧服務	日間照 顧服務	家庭托 顧服務	社區型 服務	專業 服務	交通接 送服務	喘息 服務	營養餐 飲服務
特定身心障礙重度 等級	22.12	1.31	0.16	1.22	47.10	29.96	25.14	0.65
未滿 80 歲，有全日 照護需要者	25.19	1.46	0.02	1.41	52.04	32.96	21.36	0.57
80-84 歲，有全日照 護需要者	27.94	2.12	0.13	1.87	46.37	26.11	21.06	0.38
80-84 歲，有嚴重依 賴照護需要者	24.15	2.02	0.07	2.24	46.93	27.11	18.44	0.72
85 歲以上，有全日 照護需要者	31.31	1.42	0.13	1.34	45.67	25.20	22.77	0.67
85 歲以上，有嚴重 依賴照護需要者	32.14	1.22	0.13	1.73	43.81	22.64	20.97	0.26
85 歲以上，有輕微 依賴照護需要者	27.67	2.43	0.49	1.94	50.49	31.07	18.93	0.00
總計	27.21	1.60	0.10	1.59	47.98	28.30	21.52	0.53

資料來源：本研究整理。

分析對象為 107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工，且具長照資源使用經驗者(共計 13,504 人)。

## (二) 外籍家庭看護工聘僱前後之長照資源使用項目

整體來看，107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工，且具長照資源使用經驗者(共計 13,504 人)，在聘僱外籍家庭看護工前，使用「居家服務」、「專業服務」較高(比例分別為 14.60%、14.02%)，「交通接送服務」、「喘息服務」次之(比例分別為 7.87%、7.83%)；在聘僱外籍家庭看護工期間，使用「專業服務」比例較高(39.11%)，「交通接送服務」、「喘息服務」比例次之(分別為 23.49%、12.29%)；結束聘僱外籍家庭看護工後，使用「居家服務」的比例較高(6.60%)，「專業服務」、「喘息服務」、「交通接送服務」的比例次之，分別為 4.26%、3.52%、3.27%；聘僱間歇期，使用「專業服務」、「居家服務」的比例較高(分別為 2.04%、2.03%)，「交通接送服務」、「喘息服務」的比例次之(分別為 1.46%、1.26%)。(詳如表 73)

表 73 外籍家庭看護工聘僱前後之長照資源使用項目

	聘僱前	聘僱間	結束聘僱後	聘僱間歇期
	百分比	百分比	百分比	百分比
居家服務	14.60%	-	6.60%	2.03%
日間照顧服務	0.91%	-	0.44%	0.13%
家庭托顧服務	0.02%	-	0.03%	0.01%
社區型服務	0.67%	0.62%	0.45%	0.10%
專業服務	14.02%	39.11%	4.26%	2.04%
交通接送服務	7.87%	23.49%	3.27%	1.26%
喘息服務	7.83%	12.29%	3.52%	1.46%
營養餐飲服務	0.37%	-	0.10%	0.05%
使用長照資源(人數)	5,130	11,538	2,105	779

資料來源：本研究整理。

分析對象為 107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工，且具長照資源使用經驗者(共計 13,504 人)。

進一步按不同失能程度來看，在聘僱外籍家庭看護工前對於長照資源的使用情形，「80-84 歲，有全日照護需要者」使用「日間照顧」、「家庭托顧服務」、「社區型服務」、「喘息服務」的比例分別為 1.49%、0.08%、0.93%、8.66%，高於其他失能程度者；「80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者」使用「專業服務」、「營養餐飲服務」的比例分別為 15.40%、0.51%，高於其他失能程度者。「85 歲以上，有全日照護需要者」使用「居家照顧服務」的比例為 19.72%，高於其他失能程度者。「85 歲以上，有輕微依賴照護需求者」使用「交通接送服務」的比例為 8.74%，高於其他失能程度者。(詳如表 74)

表 74 聘僱外籍家庭看護工前，不同失能程度者的長照資源使用項目

	單位:%							
	居家照顧服務	日間照顧服務	家庭托顧服務	社區型服務	專業服務	交通接送服務	喘息服務	營養餐飲服務
特定身心障礙重度等級	5.47	0.41	0.00	0.16	12.98	6.69	6.20	0.49
未滿 80 歲，有全日照護需要者	12.70	0.89	0.00	0.75	13.47	8.39	7.48	0.34
80-84 歲，有全日照護需要者	16.31	1.49	0.08	0.93	15.12	8.11	8.66	0.34
80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者	12.51	1.16	0.00	0.72	15.40	8.68	7.23	0.51
85 歲以上，有全日照護需要者	19.72	0.80	0.04	0.63	13.60	7.53	8.83	0.46

	居家照顧服務	日間照顧服務	家庭托顧服務	社區型服務	專業服務	交通接送服務	喘息服務	營養餐飲服務
85歲以上，有嚴重依賴照護需要者	18.79	0.58	0.00	0.51	13.98	6.67	8.15	0.19
85歲以上，有輕微依賴照護需要者	12.62	0.00	0.00	0.00	15.05	8.74	5.83	0.00
總計	14.60	0.91	0.02	0.67	14.02	7.87	7.83	0.37

資料來源：本研究整理。

分析對象為在聘僱外籍家庭看護工前具長照資源使用經驗者(共計 5,130 人)。

進一步按不同失能程度來看，在聘僱外籍家庭看護工期間對於長照資源的使用情形，「特定身心障礙重度等級」使用「喘息服務」的比例為 16.49%，高於其他失能程度者；「未滿 80 歲，有全日照護需要者」使用「專業服務」、「交通接送服務」的比例分別為 43.22%、27.56%，高於其他失能程度者；「85 歲以上，有輕微依賴照護需要者」使用「社區型服務」的使用比例為 0.97%，高於其他失能程度者。(詳如表 75)

表 75 聘僱外籍家庭看護工期間，不同失能程度者的長照資源使用項目

	社區型服務	專業服務	交通接送服務	喘息服務
特定身心障礙重度等級	0.57	39.10	25.39	16.49
未滿 80 歲，有全日照護需要者	0.59	43.22	27.56	12.22
80-84 歲，有全日照護需要者	0.59	37.41	21.36	11.76
80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者	0.72	38.11	22.49	10.48
85 歲以上，有全日照護需要者	0.50	36.33	21.05	12.72
85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者	0.83	35.21	18.28	10.90
85 歲以上，有輕微依賴照護需要者	0.97	39.81	24.27	12.62
總計	0.62	39.11	23.49	12.29

資料來源：本研究整理。

分析對象為聘僱外籍家庭看護工期間具長照資源使用經驗者(共計 11,538 人)。

進一步按不同失能程度來看，在結束聘僱外籍家庭看護工聘僱後對於長照資源的使用情形，「特定身心障礙重度等級」使用「居家照顧服務」、「日間照顧服務」、「喘息服務」、「營養餐飲服務」的比例分別為 7.51%、0.57%、4.24%、0.16%，高於其他失能程度者；「未滿 80 歲，有全日照護需要者」使用「專業服務」、「交通接送服務」、「營養餐飲服務」的比例分別為 6.41%、4.60%、0.16%，高於其他失能程度者；「85 歲以上，有輕微

依賴照護需要者」使用「家庭托顧服務」、「社區型服務」的使用比例分別為 0.49%、1.46%，高於其他失能程度者。(詳如表 76)

表 76 結束外籍家庭看護工聘僱後，不同失能程度者的長照資源使用項目

	單位: %							
	居家照 顧服務	日間照 顧服務	家庭托 顧服務	社區型 服務	專業 服務	交通接 送服務	喘息 服務	營養餐 飲服務
特定身心障礙重度 等級	7.51	0.57	0.08	0.49	4.08	3.59	4.24	0.16
未滿 80 歲，有全日 照護需要者	6.59	0.39	0.02	0.32	6.41	4.60	4.19	0.16
80-84 歲，有全日照 護需要者	6.45	0.38	0.00	0.42	3.14	2.59	3.06	0.04
80-84 歲，有嚴重依 賴照護需要者	5.78	0.51	0.07	0.87	3.25	2.46	3.11	0.14
85 歲以上，有全日 照護需要者	6.28	0.29	0.00	0.29	3.14	2.47	2.89	0.00
85 歲以上，有嚴重 依賴照護需要者	7.31	0.51	0.00	0.58	2.57	2.25	3.14	0.06
85 歲以上，有輕微 依賴照護需要者	6.80	1.94	0.49	1.46	4.85	2.91	2.91	0.00
總計	6.60	0.44	0.03	0.45	4.26	3.27	3.52	0.10

資料來源：本研究整理。

分析對象為結束外籍家庭看護工聘僱後，具長照資源使用經驗者(共計 2,105 人)。

進一步按不同失能程度來看，在外籍家庭看護工聘僱間歇期對於長照資源的使用情形，「特定身心障礙重度等級」使用「照顧管理及政策鼓勵服務」、「居家照顧服務」、「家庭托顧服務」、「專業服務」、「交通接送服務」、「喘息服務」的比例分別為 10.29%、3.51%、0.16%、4.49%、3.18%、2.78%，高於其他失能程度者；「未滿 80 歲，有全日照護需要者」使用「專業服務」的比例為 0.09%，高於其他失能程度者；「85 歲以上，有輕微依賴照護需要者」使用「日間照顧服務」、「社區型服務」的使用比例分別為 0.49%、0.49%，高於其他失能程度者。(詳如表 77)

表 77 外籍家庭看護工聘僱間歇期，不同失能程度者的長照資源使用項目

單位:%

	居家照 顧服務	日間照 顧服務	家庭托 顧服務	社區型 服務	專業 服務	交通接 送服務	喘息 服務	營養餐 飲服務
特定身心障礙重度 等級	3.51	0.41	0.16	0.41	4.49	3.18	2.78	0.08
未滿 80 歲，有全日 照護需要者	1.76	0.07	0.00	0.00	1.80	1.21	1.39	0.09
80-84 歲，有全日照 護需要者	1.40	0.13	0.00	0.13	1.66	0.98	0.93	0.00
80-84 歲，有嚴重依 賴照護需要者	2.17	0.22	0.00	0.14	1.88	1.16	0.94	0.00
85 歲以上，有全日 照護需要者	1.93	0.04	0.00	0.04	2.18	1.00	1.55	0.08
85 歲以上，有嚴重 依賴照護需要者	2.57	0.06	0.00	0.06	1.35	0.83	1.73	0.00
85 歲以上，有輕微 依賴照護需要者	2.43	0.49	0.00	0.49	1.94	0.97	1.46	0.00
總計	2.03	0.13	0.01	0.10	2.04	1.26	1.46	0.05

資料來源：本研究整理。

分析對象為在聘僱外籍家庭看護工間歇期具長照資源使用經驗者(共計 779 人)。

### 第三節 不同家庭收入者使用長照資源的情況

#### 一、不同家庭收入者之長照資源使用率

整體來看，107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者(共計 229,735 人)，其長照服務使用率為 5.88%，依照不同家庭收入者來看，長照服務使用人數以家庭收入「121-242 萬元」較多(4,101 人)，「無收入」較少(100 人)；從使用率來看，則以家庭收入為「54-121 萬元」使用率較高(6.19%)，家庭收入為「453 萬元以上」使用率較低(4.78%)。(詳如表 78)

表 78 不同家庭收入者的長照服務使用率

家庭收入	長照服務	
	使用人數	使用率
無	100	5.39%
54 萬元以下	2,623	6.05%
54-121 萬元	3,860	6.19%
121-242 萬元	4,101	5.80%
242-453 萬元	2,067	5.79%

家庭收入	長照服務	
	使用人數	使用率
453 萬元以上	753	4.78%
<b>總計</b>	<b>13,504</b>	<b>5.88%</b>

資料來源：本研究整理。

## 二、不同家庭收入者在外籍家庭看護工聘僱前後之長照資源使用率

整體來看，107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者(共計 229,735 人)，在聘僱外籍家庭看護工前，有 2.23%使用長照資源；在聘僱外籍家庭看護工期間，有 5.02%同時使用長照資源；結束聘僱外籍家庭看護工之後，有 0.92%使用長照資源；在聘僱間歇期(兩次聘僱的間歇期)，有 0.34%使用長照資源。

以不同家庭收入來看，失能者在**聘僱外籍家庭看護工前**有使用長照資源的比例以家庭收入「121-242 萬元」、「54-121 萬元」較高(分別為 2.33%、2.32%)，家庭收入「453 萬元以上」較低(1.79%)；失能者在**聘僱外籍家庭看護工的同時**，有使用長照資源的比例以家庭收入「54-121 萬元」較高(5.32%)，「453 萬元以上」較低(4.15%)；失能者在**結束聘僱外籍家庭看護工後**，有使用長照資源的比例以家庭收入「54 萬元以下」較高(1.13%)，家庭收入「453 萬元」較低(0.60%)；失能者在**聘僱間歇期**，有使用長照資源的比例以家庭收入「54 萬元以下」較高(0.43%)，家庭收入「無」較低(0.22%)。(詳如表 79)

以財政部公告 108 年可支配所得按戶數五等分位組來看，由以上數據可推論，歸類為高收入家庭者，無論在聘僱外籍家庭看護工之前、同時、之後，使用長照資源的比例都較低；另外，在聘僱外籍家庭看護工同時，則是以家庭收入「54-121 萬元」使用比例較高，約為中收入階層的家庭；在結束聘僱外籍家庭看護工後，則是家庭收入「54 萬元以下」使用比例較高，屬於低收入階層的家庭。

表 79 不同家庭收入者在聘僱前後使用長照資源之經驗

	聘僱前		聘僱間		結束聘僱後		聘僱間歇期	
	使用人數	使用率	使用人數	使用率	使用人數	使用率	使用人數	使用率
無	34	1.83%	84	4.53%	17	0.92%	4	0.22%
54 萬元以下	950	2.19%	2,209	5.10%	491	1.13%	186	0.43%
54-121 萬元	1,447	2.32%	3,314	5.32%	605	0.97%	211	0.34%
121-242 萬元	1,651	2.33%	3,500	4.95%	591	0.84%	209	0.30%
242-453 萬元	766	2.14%	1,778	4.98%	306	0.86%	112	0.31%
453 萬元以上	282	1.79%	653	4.15%	95	0.60%	57	0.36%
總計	5,130	2.23%	11,538	5.02%	2,105	0.92%	779	0.34%

資料來源：本研究整理。

分析對象為 107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者(共計 229,735 人)

### 三、不同家庭收入者的長照資源使用情況

#### (一) 長照資源使用項目

按不同家庭收入來看，家庭收入為「無」者使用「居家照顧服務」、「喘息服務」、「營養餐飲服務」的比例分別為 30.00%、26.00%、6.00%，高於其他家庭收入者；家庭收入為「54 萬元以下」者使用「交通接送服務」的比例為 29.20%，高於其他家庭收入者；家庭收入為「54-121 萬元」者使用「日間照顧服務」、「社區型服務」的比例分別為 1.76%、1.76%，高於其他家庭收入者；家庭收入為「453 萬元以上」使用「家庭托顧服務」、「專業服務」的比例分別為 0.27%、53.25%，高於其他家庭收入者。(詳如表 80)

表 80 不同家庭收入者的長照資源使用項目

單位:%

	居家照顧服務	日間照顧服務	家庭托顧服務	社區型服務	專業服務	交通接送服務	喘息服務	營養餐飲服務
無	30.00	1.00	0.00	1.00	49.00	29.00	26.00	6.00
54 萬元以下	29.97	1.37	0.08	1.49	48.68	29.20	23.68	1.30
54-121 萬元	26.74	1.76	0.10	1.76	47.59	27.80	22.10	0.34
121-242 萬元	27.33	1.61	0.10	1.63	46.70	28.82	20.07	0.41
242-453 萬元	25.21	1.60	0.05	1.31	48.38	28.64	21.53	0.05
453 萬元以上	24.44	1.59	0.27	1.73	53.25	23.90	18.33	0.13
總計	27.21	1.60	0.10	1.59	47.98	28.30	21.52	0.53

資料來源：本研究整理。

分析對象為 107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工，且具長照資源使用經驗者(共計 13,504 人)。

## (二) 外籍家庭看護工聘僱前後之長照資源使用項目

按不同家庭收入來看，在聘僱外籍家庭看護工前對於長照資源的使用情形，家庭收入為「無」者使用「社區型服務」、「營養餐飲服務」的比例分別為 1.00%、5.00%，高於其他家庭收入者；家庭收入為「121-242 萬元」者使用「居家照顧服務」、「日間照顧服務」、「交通接送服務」、「喘息服務」的比例分別為 15.73%、1.05%、8.41%、7.97%，高於其他家庭收入者。家庭收入為「453 萬元以上」使用「家庭托顧服務」、「專業服務」的比例分別為 0.13%、16.20%，高於其他家庭收入者。(詳如表 81)

表 81 聘僱外籍家庭看護工前，不同家庭收入者的長照資源使用項目

單位:%

	居家照顧服務	日間照顧服務	家庭托顧服務	社區型服務	專業服務	交通接送服務	喘息服務	營養餐飲服務
無	13.00	1.00	0.00	1.00	15.00	3.00	7.00	5.00
54 萬元以下	14.41	0.76	0.00	0.53	13.00	8.20	7.78	0.88
54-121 萬元	14.30	0.88	0.05	0.73	13.16	7.64	7.95	0.26
121-242 萬元	15.73	1.05	0.00	0.85	14.51	8.41	7.97	0.27
242-453 萬元	14.18	0.87	0.00	0.39	15.09	7.40	7.79	0.05
453 萬元以上	11.95	0.93	0.13	0.53	16.20	6.91	6.91	0.00
總計	14.60	0.91	0.02	0.67	14.02	7.87	7.83	0.37

資料來源：本研究整理。

分析對象為在聘僱外籍家庭看護工前具長照資源使用經驗者(共計 5,130 人)。

進一步按不同家庭收入來看，在聘僱外籍家庭看護工期間對於長照資源的使用情形，家庭收入為「無」者使用「交通接送服務」、「喘息服務」的比例分別為 26.00%、19.00%，高於其他家庭收入者；家庭收入為「453 萬元以上」使用「社區型服務」、「專業服務」的比例分別 1.20%、44.09%，高於其他家庭收入程度者。(詳如表 82)

表 82 聘僱外籍家庭看護工期間，不同家庭收入者的長照資源使用項目

單位:%

	社區型服務	專業服務	交通接送服務	喘息服務
無	1.00	41.00	26.00	19.00
54 萬元以下	0.61	39.00	23.75	12.54
54-121 萬元	0.67	39.20	23.24	13.01

	社區型 服務	專業 服務	交通接送 服務	喘息 服務
121-242 萬元	0.51	37.80	23.97	11.17
242-453 萬元	0.53	39.82	24.00	12.87
453 萬元以上	1.20	44.09	19.52	11.42
總計	0.62	39.11	23.49	12.29

資料來源：本研究整理。

分析對象為聘僱外籍家庭看護工期間具長照資源使用經驗者(共計 11,538 人)。

進一步按家庭收入來看，在結束聘僱外籍家庭看護工聘僱後對於長照資源的使用情形，家庭收入為「54 萬元以下」者使用「居家照顧服務」、「專業服務」、「交通接送服務」、「喘息服務」、「營養餐飲服務」的比例分別為 8.96%、5.68%、4.19%、5.18%、0.30%，高於其他家庭收入者；家庭收入為「54-121 萬元」者使用「日間照顧服務」、「家庭托顧服務」、「社區型服務」的比例分別為 0.57%、0.05%、0.62%，高於其他家庭收入者；家庭收入為「121-242 萬元」者使用「家庭托顧服務」的比例為 0.05%，高於其他家庭收入者。(詳如表 83)

表 83 結束外籍家庭看護工聘僱後，不同家庭收入者的長照資源使用項目

	單位:%							
	居家照 顧服務	日間照 顧服務	家庭托 顧服務	社區型 服務	專業 服務	交通接 送服務	喘息 服務	營養餐 飲服務
無	8.00	0.00	0.00	0.00	4.00	4.00	3.00	0.00
54 萬元以下	8.96	0.46	0.00	0.50	5.68	4.19	5.18	0.30
54-121 萬元	6.01	0.57	0.05	0.62	4.15	3.13	3.55	0.10
121-242 萬元	6.22	0.34	0.05	0.39	3.63	2.93	2.93	0.02
242-453 萬元	5.81	0.53	0.00	0.39	3.92	2.81	3.10	0.00
453 萬元以上	5.44	0.00	0.00	0.00	4.25	3.72	1.99	0.00
總計	6.60	0.44	0.03	0.45	4.26	3.27	3.52	0.10

資料來源：本研究整理。

分析對象為結束外籍家庭看護工聘僱後，具長照資源使用經驗者(共計 2,105 人)。

進一步按不同家庭收入來看，在外籍家庭看護工聘僱間歇期對於長照資源的使用情形，家庭收入為「無」者使用「交通接送服務」的比例為 2.00%，高於其他家庭收入者；家庭收入為「54 萬元以下」者使用「家庭托顧服務」、「喘息服務」的比例分別為 0.04%、1.98%，高於其他家庭收入者；家庭收

入為「54-121 萬元」者使用「日間照顧服務」的比例為 0.21%，高於其他家庭收入者；家庭收入為「242-453 萬元」者使用「社區型服務」的比例為 0.15%，高於其他家庭收入者；家庭收入為「453 萬元以上」者使用「居家照顧服務」、「專業服務」、「營養餐飲服務」的比例分別為 2.92%、2.92%、0.13%，高於其他家庭收入者。(詳如表 84)

表 84 外籍家庭看護工聘僱間歇期，不同家庭收入者的長照資源使用項目

單位:%

	居家照顧服務	日間照顧服務	家庭托顧服務	社區型服務	專業服務	交通接送服務	喘息服務	營養餐飲服務
無	2.00	0.00	0.00	0.00	2.00	2.00	0.00	0.00
54 萬元以下	2.67	0.08	0.04	0.08	2.82	1.56	1.98	0.11
54-121 萬元	1.81	0.21	0.00	0.10	1.76	1.24	1.35	0.03
121-242 萬元	1.95	0.10	0.02	0.10	1.83	1.02	1.49	0.05
242-453 萬元	1.45	0.15	0.00	0.15	1.69	1.35	1.21	0.00
453 萬元以上	2.92	0.00	0.00	0.00	2.92	1.20	0.93	0.13
總計	2.03	0.13	0.01	0.10	2.04	1.26	1.46	0.05

資料來源：本研究整理。

分析對象為在聘僱外籍家庭看護工間歇期具長照資源使用經驗者(共計 779 人)。

#### 第四節 本章小結

本研究將 107-109 年曾聘僱外籍家庭看護工之資料串接衛福部長期照顧司 107-109 年長照使用資料、財政資料中心的所得申報核定檔，經整理分析後得到以下相關研究發現：

- 一、 整體來看，107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者(共計 229,735 人)，按家戶所得來看，121-242 萬元占比最高(30.8%)，54-121 萬元次之(27.1%)，54 萬元以下再次之(18.9%)。家戶年所得中位數為 1,296,110 元、平均數為 2,071,583 元。依照財政部提供 108 年可支配所得按戶數五等分位組<sup>10</sup>，若以中位數來看，1,296,110 元與第四組(60%~80%)中位數 1,253,751 元相近。

<sup>10</sup> 財政部提供 108 年家庭可支配所得按戶數五等分位組，最低所得組(0~20%)中位數為 350,189 元，第二組(20%~40%)中位數為 645,272 元，第三組(40%~60%)中位數為 911,571 元，第四組(60%~80%)中位數為 1,253,751 元，最高所得組(80%~100%)中位數為 2,137,871 元。

- 二、按不同失能程度來看，特定身心障礙重度等級，其家戶年所得中位數、平均數皆最低，分別為 1,111,551 元和 1,720,152 元；85 歲以上，有輕微依賴照護需要者，其家戶年所得中位數、平均數較高，分別為 1,480,175 元和 2,451,643 元。聘僱外籍家庭看護工之身心障礙重度等級家庭與 85 歲以上有輕微依賴照護需要者之家庭，其家戶所得中位數相差達 368,625 元，表示家戶平均每月收入相差約達 3 萬元。
- 三、107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者，有明確資料者共計 229,735 人，其中有 13,504 人使用長照資源，長照資源使用率為 5.88%。從使用人數來看，「未滿 80 歲，有全日照護需要者」較多；從使用率來看，則以「85 歲以上，有全日照護需要者」使用率較高。
- 四、在聘僱外籍家庭看護工前，僅有 2.23% 的失能者使用長照資源，比例偏低；在聘僱期間，則略有提高，有 5.02% 失能者同時使用長照資源；在聘僱間歇期(兩次聘僱的間歇期)，僅有 0.34% 使用長照資源，推測可能為家屬自行照顧或暫時送往照護機構；結束聘僱外籍家庭看護工之後，亦僅有 0.92% 的失能者有使用長照資源，比例低的原因有可能是因部分失能者已過世之故。
- 五、在長照資源使用項目方面，在聘僱外籍家庭看護工前，使用「居家服務」、「專業服務」較高(比例分別為 14.60%、14.02%)，在聘僱外籍家庭看護工期間，以「專業服務」所占比例較高(47.98%)，其他依序為「交通接送服務」、「居家照顧服務」、「喘息服務」(分別為 28.30%、27.21%、21.52%)。結束聘僱外籍家庭看護工後，使用「居家服務」的比例較高(6.60%)。
- 六、整體而言，107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者，依照不同家庭收入者，從使用率來看，則以家庭收入為「54-121 萬元」使用率較高(6.19%)，家庭收入為「453 萬元以上」使用率較低(4.78%)。

七、 高收入家庭(453 萬元以上)無論在聘僱外籍家庭看護工之前、同時、之後，使用長照資源的比例都較低；另外，在聘僱外籍家庭看護工同時，則是以家庭收入「54-121 萬元」使用比例較高，約為中低收入階層的家庭；在結束聘僱外籍家庭看護工後，則是家庭收入「54 萬元以下」使用比例較高，屬於低收入階層的家庭。

## 第六章 結論與建議

### 第一節 重要研究發現

#### 一、 各國外籍家庭看護政策及於長照制度之定位

##### (一) 各國外籍家庭看護政策、長照制度與我國之比較

本研究蒐集整理日本、美國、德國、奧地利、芬蘭、新加坡等國家對於外籍家庭看護工開放引進政策與聘僱管理機制，探討外籍家庭看護工於該國長照政策之定位，並與我國進行比較。表 85 為各國外籍家庭看護政策、外籍家庭看護於長照制度定位之綜整，並與我國進行比較。可發現各國外籍家庭看護政策可區分為以下幾個類型：

1. 未開放：如美國，但市場存在許多非法人力。
2. 嚴格限制：如德國與日本（僅開放介護機構看護）不僅對於人數控管嚴格，對於外籍人力之語言、學歷及專業資格都有相當程度之要求，但德國因市場需求而存在大量非法人力，政府為長照的財政考量卻刻意忽視。
3. 與長照制度結合的市場機制：奧地利與芬蘭將外籍人力與長照制度結合，由民眾自行選擇，但對於外籍人力之專業資格有相當要求，且勞動條件與本國人相同。
4. 寬鬆開放：如新加坡，且因外籍人力成本較為低廉，且未區分看護與幫傭，以致外籍家庭勞工人數成為市場主流。

以我國來說，外籍人力係基於補充性原則引進，在人數總量上雖然沒有限制，但申請資格有所設限，也因和本國籍人力成本存在價格落差，且可提供時間彈性的服務（24 小時在家），以致在市場機制下成為民眾的主要選擇。隨著長照制度放寬聘用外籍家庭看護工者的適用條件，我國制度可歸類為介於嚴格限制與市場機制之間，以目前的發展來看，可持續作為布建完整本國籍人力過程中的過渡人力，惟在外籍家庭看護工之語言能力、專業技能、輔導措施上，建議可參採其他國家可供借鏡之處持續精進。

表 85 各國外籍家庭看護政策與長照制度綜整一覽表

國家	長照預算	現行長照制度執行方式	外籍家庭看護制度之特色	外籍家庭看護於長照制度之定位
我國	稅收	2017 年推出長照 2.0，增加了服務項目及服務範圍，依按失能/失智程度，再按照身分別而有不同的部分負擔比例。針對聘有外籍看護工家庭之被照顧者，如經長照需求評估符合相關規定，可申請專業服務、交通接送、輔具服務、住宅無障礙環境改善服務及到宅沐浴車服務等多元長照服務，但若干項目補助額度較一般人少。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 在國內長期照顧服務資源及人力尚在佈建之情況下，採補充性原則適度引進，屬補充性人力。</li> <li>➢ 與外籍幫傭分立，外籍家庭看護工不得從事看護之外之家務工作。</li> <li>➢ 「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務計畫」適用對象已放寬擴大。</li> </ul>	屬長照制度照護人才完備前之補充性人力，因人數成長快速，已成為居家照顧之主流，目前政府已思考由分立之雙軌制逐步將外籍家庭看護工整合至我國長照制度中，俾利相輔相成，並持續全力厚植本國籍看護人力。
美國	稅收	美國長照給付標準以 Medicare 和 Medicaid 作為判斷標準，Medicare 屬全國性的醫療給付，65 歲以上老人與 65 歲以下身心障礙者可適用，Medicaid 是由州政府辦理的殘補式醫療計畫，只針對低收入戶。其餘人得自行或由雇主購買私人的長照保險。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 美國並未開放居家保健員與照顧等家事勞工的簽證，故很多家庭看護是無證的非法移民</li> <li>➢ 各州規定不同，紐約州 24 小時制的家庭照顧員只能拿到 13 小時的工資。</li> <li>➢ 少數州已通過家事勞工權利法案，該法案適用包括未持合法文件的移工。</li> </ul>	未開放外籍家庭看護，美國長照制度大多以扶弱為主，一般人須依靠任職公司或自己購買的私人保險來使用照顧服務，加上聘用居家照顧人員價格昂貴，許多人只能轉向聘用少數族裔非法移民至家中擔任看護。
日本	保險	2000 年正式推動介護保險制度，給付方式以被照	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 未開放家庭類外籍看護，僅可於介護機構</li> </ul>	未開放外籍家庭看護，外籍人士僅限

國家	長照預算	現行長照制度執行方式	外籍家庭看護制度之特色	外籍家庭看護於長照制度之定位
		護者的自主意願為優先，於給付額度內，可自由選擇服務提供單位，自由組合服務項目，只要在給付限度範圍內皆可互通，也開放私部門加入長期照護服務的提供。	工作。引進之外籍看護，無論介護福祉士儲備人員、留學生、技能實習生、特定技能 1 號人員皆要求語言能力，並有相關培訓課程。 ➤ 重視照護人員證照制度。	於介護機構工作，須取得日本介護福祉士資格及語言檢定才能在日本長期工作，但考取率不高。因應國內人口老化問題嚴重，看護人力不足，目前外籍人力政策有逐漸放寬的趨勢。
德國	保險	德國自 1995 年開始施行法定照護保險，長期照護保險制度被列入社會保險體制，保險費由雇主與勞工平均分擔。德國長照給付包括實物給付、現金給付、混合給付、替代照護、喘息照護、輔具租借、住宅設施改善、免費照護課程等等給付項目，非常多元。私有化服務提供超過九成以上的長照服務，包括機構照護及居家照護。	每年僅開放 1,000 至 3,000 位其他歐盟國的外籍照顧者，加上少數的外籍自雇者，但非法進用外籍看護人數眾多。	目前德國長期照護政策雖以本國照顧人力為主，卻與實際照顧市場現況大相逕庭，亦即德國長照保險實際上與灰色廉價移工市場並存，且德國政府因財政考量刻意忽視非法外籍家庭看護的議題。
奧地利	稅收	奧地利的長期照顧津貼制度在 1993 年建立，其長照制度的給付方式為現金給付，稱為「照顧津貼」，依照每個人需要被照顧的時數，分成 7 個照	長照制度採現金給付，照顧津貼可使用在任何形式的照顧服務，包括聘請外籍看護。 每連續工作 14 天，雇主需至少給予 14 天休假	採現金補貼，把外籍家庭看護和長照津貼整合在一起，聘僱外籍家庭看護可以繼續請領照顧津貼，聘用外籍家

國家	長照預算	現行長照制度執行方式	外籍家庭看護制度之特色	外籍家庭看護於長照制度之定位
		<p>顧等級給付，照顧津貼可使用在任何形式的照顧服務，包括聘請外籍看護。</p>	<p>日，故通常由兩人共同照顧一個照顧需求者，每兩週輪值一次。</p>	<p>庭看護約只要機構式照顧費用的一半，被照顧者又可留在家中，且政府委託訓練有素的照顧專員，定期到雇用外籍看護工的家庭訪視，並提供專業意見輔導，品質有保障，在民眾自由選擇的市場機制下，外籍家庭看護受到歡迎。</p>
芬蘭	稅收	<p>芬蘭於 1982 年訂立了「社會福利法」為長照制度法源，1993 年的重大改革，開始採用多元方案，包括去機構化，加強居家服務，並轉向民間採購照顧服務，發展家人照顧的「非正式照顧」，親友照護者可獲得由政府提供的「親友照顧津貼」，勞工有照護需求時，可請最多 3 年的長期照顧假，此段期間可領取親友照顧津貼。芬蘭的私人照顧系統非常發達，照顧業者經營的規模普遍很小，大部分業者是中年婦女。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 芬蘭照顧制度完善，私人照顧系統非常發達，利用走動式照護的彈性方式，服務效率高，以致於鮮少有外籍家庭看護工的引進。</li> <li>➤ 親友照護者可獲得由政府提供的「親友照顧津貼」，勞工有照護需求時，可請最多 3 年的長期照顧假，此段期間可領取親友照顧津貼。</li> </ul>	<p>芬蘭的照護工作者由國家負責統籌、管理所有居家護理人員的訓練及派任，近年來芬蘭長照服務的提供者走向民間、公私混合的方向，並且呈現公部門漸減、私部門漸增的趨勢，且彈性運用「走動式照護」的外展方式，而非 24 小時居家看護，使得照護人力運用更加效率，再加上「非正式照顧」的盛行，在民眾自</p>

國家	長照預算	現行長照制度執行方式	外籍家庭看護制度之特色	外籍家庭看護於長照制度之定位
				由選擇的市場機制下，鮮少有外籍看護工的引進。
新加坡	保險	新加坡自 2002 年起開辦樂齡健保，即所謂的 ElderShield，年滿 40 歲時都會自動受保(已研議調降至 30 歲起)，並繳納保費。樂齡健保計畫採現金給付，每月給付金額為 400 新幣，最長期限 6 年。聘請外籍家事勞工看護，可申請每月 120 新幣的補助金。	新加坡長期重度依賴外籍勞動力，亦未區分幫傭與看護工的工作範圍，讓外籍家事勞工的人數多達 20 萬人，聘請外籍家事勞工看護，還可申請政府補助金。	政府將家事類外籍移工歸類為看護/幫傭/育兒綜合性的家事工作者，並發給聘用補貼，且勞雇雙方議定之工資較本國籍家事勞工低，以致外籍家事工作者人數眾多，蔚為照護市場的主流。

## (二) 各國外籍家庭看護制度可供我國借鏡與參考之處

檢視各國外籍家庭看護工政策，有以下幾項可供我國作為借鏡或參考之處，包括對於語言能力之要求、專業能力之要求、外籍家庭看護之輔導、雇主參與講習之要求。

- 語言能力之要求：**日本雖未開放外籍家庭看護，僅能在介護機構工作，但對於語言能力有相當程度之要求，技能實習生入國時需要達到日語能力測試 N4 程度，進入日本後還須參加 240 小時的日語學習，一年後需要達到 N3 的要件，如果未達到 N3，則須暫時在介護機構學習日語。我國目前尚未對外籍家庭看護工的語言能力有所要求，未來可運用補充訓練方式持續精進。
- 專業能力之要求：**本研究所探討的國家對於外籍家庭看護都有專業能力或專業資格之要求：(1)日本技能實習生如果在進入日本 1 年後通過技能考試，則可以再多實習兩年，如果 3 年後通過考試，則可以再多實習

兩年，最長可以居留 5 年；另外，若在技能實習期間取得介護福祉士資格，則可以將在留資格更改為「介護」，而非原來的技能實習，並在日本繼續工作。(2)奧地利的外籍看護要註冊取得「自營作業證」，則須提出接受過相關專業訓練，主要認定為完成奧地利居家服務員培訓課程中之「理論課程」，或在母國曾接受過同等學歷或訓練課程者，若在母國的訓練不符合奧地利的規定，還須接受補訓。在完成培訓的兩年內，還必須完成 16 小時的進階培訓。(3)到德國工作的外籍看護須具備大學學歷及相關培訓資格，自雇者也必須具有相應的教育背景或者大學學歷，還需要提供照護工作的進修培訓證明，政府機關通常會對每個案例進行審核。我國則規定外籍家庭看護工來臺前，須在當地完成 90 小時之照顧服務員職前訓練，入國後另有補充訓練，但未具強制性質。

3. **外籍家庭看護後續輔導措施：**對於外籍家庭看護的輔導，奧地利政府委託訓練有素的照顧專員，定期到雇用外籍看護工的家庭訪視，並提供專業意見輔導，外籍看護需提出照顧記錄讓專員審閱，以保障照顧品質。新加坡外籍家事勞工入國 3 天內須參加為期 1 天的「適應本地生活課程」(SIP)，內容包括適應新加坡的工作和生活、勞動條件、工作安全、關係和壓力管理等。我國訂有《外國人從事家庭看護工作補充訓練辦法》，包括集中訓練、到宅訓練，內容包括身體照顧服務、日常生活照顧服務、文化適應、溝通技巧、生活會話、職場安全、傷害預防、失能者保護觀念及其他權益保障等，但未有強制性。
4. **雇主參與講習之要求：**新加坡首次聘僱外籍家事勞工或在 12 個月內更換了 3 個（含）以上的外籍家事勞工，而又想申請新的，必須參加雇主培訓課程（EOP）或接受面談。雇主培訓課程為時 3 小時，且不能由代理人參加，課程旨在幫助雇主瞭解作為外籍家事勞工雇主的角色和職責，雇主可選擇教室課程或線上課程，新加坡政府鼓勵雇主參加教室課程，因在課堂上分享的案例研究和個人經驗可協助雇主更加瞭解如何與外籍家庭傭工順利合作。我國則針對首次聘僱外籍家庭看護工之雇主，應

由本人或符合規定關係之親屬參加 1 小時的聘前講習，方式有「臨櫃講習」、「團體講習」及「網路講習」，但對於頻繁更換外籍人力尚未有相關講習。

## 二、問卷調查結果綜整

### (一) 外籍家庭看護工聘僱情形

1. 在 800 位受訪雇主中，近九成目前有聘僱外籍家庭看護工，且家庭月收入愈高，持續聘僱家庭外籍看護工的比例愈高。
2. 以被看護者居住型態來看，大家庭、三代家庭或獨居者，目前有聘僱外籍家庭看護工的比例較高，小家庭目前有聘僱的比例較低。
3. 女性被看護者平均聘僱外籍家庭看護工的年數高於男性被看護者，推測可能與平均壽命較長有關。居住型態為大家庭的被看護者平均聘僱外籍家庭看護工的年數也高於其他居住型態者。
4. 外籍家庭看護工聘僱費用以子女支付為最多(六成五)，另外，二成為被看護者自己支付。居住型態為三代同堂或大家庭的被看護者，有更高的比例(75.0%)由子女來負擔聘僱費用。

### (二) 選用外籍家庭看護工重視的條件

1. 約有八成的雇主會選擇聘僱可聽說國語的外籍家庭看護工，而選擇聘僱可聽說台語的外籍家庭看護工約二成，但被看護者年齡為 80 歲以上者或居住南部者，外籍家庭看護工的台語能力被認為較為重要。
2. 整體而言，雇主於聘僱外籍家庭看護工最重視的條件為「過去看護經驗」、「語言能力」，可見雇主在挑選外籍家庭看護工，首重有經驗且容易溝通兩項條件，且結果顯示教育程度、收入愈高的雇主更為重視看護工的經驗；若就被看護者的特性來看，男性、59 歲以下的雇主、家庭成員愈多、特定身心障礙重度等級，雇主較重視外籍家庭看護工的健康狀況，若被看護者為獨居者，則雇主較重視外籍家庭看護工的語言能力。

### (三) 選擇聘僱外籍家庭看護工的原因

1. 目前僅一成的受訪雇主未聘僱外籍家庭看護工，其主要的原因為「找不到適合的外籍家庭看護工」，約占其中的二成，顯示外籍家庭看護工的條件是影響雇主是否繼續聘僱的主要原因，其他未聘僱的原因依序為「被看護者不願意繼續聘僱外籍家庭看護工(16.7%)」、「被看護者送至安養中心(14.3%)」、「外籍家庭看護工跑掉，還不能再次申請(13.1%)」，顯示被看護者本身的意願、被安排住到安養中心、外籍家庭看護工行方不明也是未聘僱外籍家庭看護工的原因，由這些調查結果可看出，雇主未聘僱外籍家庭看護工似乎都偏向於「被動」的因素，而較少屬於雇主本身不想繼續聘用的主動因素。
2. 在當初聘僱外籍家庭看護工的原因方面，主要為「外籍家庭看護工是一對一照顧，比較周全(37.7%)」、「雇主較能掌握外籍家庭看護工的工作時間(36.2%)」，其次為「聘僱外籍家庭看護工費用較低(28.8%)」，前兩者係考量照顧的全面與到位，以及可掌控程度，後者則為價格吸引力，顯示雇主聘僱外籍家庭看護工最在意的是周延便利性與成本考量。進一步觀察雇主的屬性，發現雇主愈年輕、女性雇主、雇主未與被看護者同住者，較重視外籍家庭看護工工作時間的掌握，另外，雇主非主要照顧者則較重視聘僱成本。被看護者屬性方面，年齡較大(85歲以上)或重度障礙等級的被看護者，雇主更容易因外籍家庭看護工一對一照顧的特性而聘僱。

### (四) 未聘僱外籍家庭看護工主要的照顧方式

1. 接近六成的被看護者在聘僱外籍家庭看護工前，主要是由家人親友照顧，且未使用政府提供的長照服務，且家庭成員愈多、有全日照護需要者更是如此；另外，一成五被看護者則是家人親友照顧及長照服務併用。由雇主屬性來看，雇主較年輕、高學歷、高所得者，在聘僱外籍家庭看護工前是透過聘僱本國看護/照顧服務員/幫傭來照顧被看護者，由此可看出聘任本國籍看護的雇主屬性。另外，由被看護者屬性來看，年紀較輕、

特定身心障礙重度等級者，有聘僱本國籍看護的比例較高。

2. 外籍家庭看護工替代方案方面，以家人親友照顧，加上使用政府提供的長照服務為最多，超過四成，僅有教育程度愈高、收入較高的雇主，傾向聘僱本國看護/照顧服務員/幫傭，另外，在被看護者屬性方面，特定身心障礙重度等級的雇主，有較高的比例會以入住住宿型機構來替代外籍家庭看護工。

#### (五) 同時使用長照服務項目情形

1. 調查結果發現，僅有一成五的雇主在聘僱外籍家庭看護工期間，同時有使用政府提供的長照服務，且發現年紀較輕、教育程度較高的雇主，同時有使用政府長照服務的比例較高，這個結果顯示年輕、高學歷的雇主較有能力或願意主動搜尋、進而使用長照相關訊息。以被看護者屬性來看，被看護者較年輕、居住型態為核心(兩代)家庭、身心障礙重度等級，有同時使用政府長照服務的比例較高。

#### (六) 長照資源的認知度與需求

1. 在長照資源的認知方面，九成的雇主知道長照 2.0 服務，但年紀較大、男性雇主、教育程度較低、平均月收入較低的雇主對於長照 2.0 服務的認知度較低。雇主得知長照 2.0 服務的管道，有超過五成是透過大眾傳播媒體(電視/報紙/網路)得知，其次為親友告知、醫療院所(含衛生所)，均各約三成。
2. 在縣市政府長期照顧管理中心服務認知與需求方面，有接近七成的雇主知道縣市政府長期照顧管理中心服務，在雇主屬性方面，較年輕、女性、教育程度較高的雇主，對於縣市政府長期照顧管理中心服務的認知度較高，若就被看護者的屬性來看，被看護者較年輕、身心障礙重度等級，雇主對於縣市政府長期照顧管理中心服務的認知度較高。另外，在使用經驗上，一成五的雇主知道且被看護者曾使用相關服務，五成知道但從未使用過，進一步詢問使用意願，有接近八成的雇主表示想使用相關服

務，且雇主年齡愈低、教育程度較高，想使用相關服務的比例愈高。至於不想使用的原因，主要為不瞭解相關資訊，其次為服務不符需求(需要24小時的照顧)，也有一成二的受訪雇主表示流程複雜，不易申請。

3. **在日間照顧服務認知與需求方面**，有接近八成的雇主知道日間照顧服務，在雇主屬性方面，女性、教育程度較高的雇主，對於日間照顧服務的認知度較高，若就被看護者的屬性來看，被看護者有嚴重依賴照護需要者，雇主對於日間照顧服務的認知度較高。另外，在使用經驗上，僅5%的雇主知道且被看護者曾使用相關服務，七成知道但從未使用過，進一步詢問使用意願，有接近超過六成五的雇主表示想使用相關服務，年齡較輕、收入較高、為主要照顧者、被看護者獨居的雇主想使用相關服務的比例愈高。至於不想使用的原因，四成雇主表示因為晚間未提供照顧，三成表示接送不便且費用高昂，顯示雇主仍以便利及成本為考量。
4. **在居家照顧服務認知與需求方面**，有接近八成六的雇主知道居家照顧服務，在雇主屬性方面，55-59歲、女性、教育程度較高、全家平均月收入不到1萬元的雇主，對於居家照顧服務的認知度較高。另外，在使用經驗上，一成五的雇主知道且被看護者曾使用相關服務，六成五的雇主知道但從未使用過，進一步詢問使用意願，有接近超過七成五的雇主表示想使用相關服務，年齡較輕、收入較高、與被看護者同住的雇主想使用相關服務的比例較高。至於不想使用的原因，接近四成的雇主表示居家照顧服務時間太短，四成五表示相關資訊不足，另有超過二成表示需要晚上時段的照顧服務。
5. **在專業服務認知與需求方面**，有接近四成七的雇主知道專業服務，在雇主屬性方面，女性、教育程度較高的雇主，對於專業服務的認知度較高，而年紀較大、未與被看護者同住、非主要照顧者的雇主對於專業服務的認知度較低。在被看護者屬性方面，被看護者獨居、重度障礙等級，雇主對於專業服務的認知度也較高。另外，在使用經驗上，8.8%的雇主知道且被看護者曾使用相關服務，三成五的雇主知道但從未使用過，進一

步詢問使用意願，有接近超過八成的雇主表示想使用相關服務，年齡較大、教育程度較低的雇主想使用相關服務的比例較低。至於不想使用的原因，超過四成的雇主表示因為相關資訊不足，二成七的雇主認為專業服務效用不大。

6. 在喘息服務認知與需求方面，有超過七成的雇主知道喘息服務，在雇主屬性方面，女性、教育程度較高、平均家庭月收入較低(不足五萬元)、被看護者為重度障礙等級的雇主，對於喘息服務的認知度較高。另外，在使用經驗上，約有 9%的雇主知道且被看護者曾使用相關服務，六成的雇主知道但從未使用過，進一步詢問使用意願，有接近超過七成八的雇主表示想使用相關服務，59 歲以下、教育程度較高的雇主想使用相關服務的比例較高。至於不想使用的原因，三成四的雇主表示因為相關資訊不足，約三成的雇主認為能使用的時數太短。

7. 在巷弄長照站(C 據點)服務認知與需求方面，有接近四成五的雇主知道巷弄長照站(C 據點)服務，在雇主屬性方面，女性、教育程度較高的雇主，對於巷弄長照站(C 據點)服務的認知度較高。另外，在使用經驗上，僅有 2.2%的雇主知道且被看護者曾使用相關服務，四成的雇主知道但從未使用過，進一步詢問使用意願，有接近七成三的雇主表示想使用相關服務，教育程度較低的雇主想使用相關服務的比例較低，但家庭平均月收入較高、被看護者獨居或被看護者有嚴重依賴照護需要的雇主，想使用相關服務的比例較高。至於不想使用的原因，接近三成二的雇主表示因為相關資訊不足，二成六的雇主認為專業服務效用不大。

#### (七) 聘僱外籍家庭看護工的影響

1. 聘僱外籍家庭看護工對被看護者身心狀況的影響方面，約有三成七的雇主認為對其「身體狀況」有正向影響，五成五認為沒有影響，另有 8%認為有負面影響，其中女性、80-84 歲、重度障礙等級的被看護者變好的比例高於其他被看護者。在「心理狀況」方面，約有四成的雇主認為對其

「心理狀況」有正向影響，五成認為沒有影響，另有約一成認為有負面影響，其中 60-69 歲、獨居的被看護者變好的比例高於其他被看護者。

2. **聘僱外籍家庭看護工對家庭成員生活狀況的影響方面**，接近七成一的雇主認為使家屬照顧心理壓力變少，也有一成認為壓力變大，另二成認為沒有影響。其中雇主教育程度愈高、雇主全家平均月收入高於 5 萬元、未與被看護者同住、非主要照顧的雇主，認為家屬照顧心理壓力變少的比例較高。另外，在對家屬社交休閒的影響上，四成的雇主認為社交休閒變多，五成認為沒有影響，也有一成認為變少。
3. **聘僱外籍家庭看護工對家屬關係的影響方面**，接近三成的雇主認為聘僱外籍家庭看護工後，使家屬關係變好，但接近七成則認為沒有差別，僅有 3%認為變得不好。其中女性、教育程度較高、與被看護者同住、主要照顧者的雇主，認為使家屬關係變好的比例較高。
4. **對主要照顧者工作狀況的影響方面**，93.5%的雇主表示聘僱外籍家庭看護工後，主要照顧者的工作並無改變，有改變者僅占 6.5%，其中全家平均月收入不到 3 萬元、與被看護者同住、為主要照顧者的雇主表示工作狀況有改變的比例較高。前述工作狀況有改變的 6.5%受訪者中，從無工作變成有工作者約占三成，主因為聘請外籍家庭看護工後，有時間可以外出工作，但從全職工作變成無工作也有二成八，原因為需要教導照顧方式，可工作時間變少。有主要二成照顧者目前為退休狀態，一成為家管，若有在工作，主要以服務或銷售員為主。

### 三、跨部會資料串接分析

本研究將 107-109 年曾聘僱外籍家庭看護工之資料串接衛福部長期照顧司 107-109 年長照使用資料、財政資料中心的所得申報核定檔，經整理分析後得到以下相關研究發現：

#### (一) 聘僱外籍家庭看護工之家庭長照服務使用情形

1. **長照服務使用率**：整體來看，107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者，有明確資料者共計 229,735 人，其中有 13,504 人使用長照資源，長照資源使用率為 5.88%。從使用人數來看，「未滿 80 歲，有全日照護需要者」較多，計有 4,387 人；從使用率來看，則以「85 歲以上，有全日照護需要者」使用率較高，為 6.75%，無論使用人數或使用率，都是有全日照護需要者較高。
2. **不同失能程度使用長照服務狀況**：有使用長照資源者中，依照失能程度分組，人數占比以「未滿 80 歲，有全日照護需要者」最高，為 32.1%；「85 歲以上，有輕微依賴照護需要者」最低，為 1.8%，顯示被照護者的照護需要程度影響長照資源使用。
3. **聘僱外籍家庭看護工前/中/後之長照服務使用狀況**：在聘僱外籍家庭看護工前，僅有 2.23% 的失能者使用長照資源，比例偏低；在聘僱期間，則略有提高，有 5.02% 失能者同時使用長照資源；在聘僱間歇期(兩次聘僱的間歇期)，僅有 0.34% 使用長照資源，推測可能為家屬自行照顧或暫時送往照護機構；結束聘僱外籍家庭看護工之後，亦僅有 0.92% 的失能者有使用長照資源，惟比例低的原因有可能是因部分失能者已過世之故。從分析結果來看，聘僱外籍家庭看護工前後，使用長照服務的比例略有提高，可能與政府放寬聘僱外籍家庭看護工者使用長照資源的政策，且持續大力宣導有關。另外，無論在聘僱外籍家庭看護工前或聘僱期間，使用長照服務者都以「85 歲以上，有全日照護需要者」較高，但使用比例仍偏低。
4. **不同雇主屬性之長照服務使用狀況**：若以雇主個人屬性來看，年紀較輕、教育程度較高的雇主，可能由於比較能夠掌握長照服務相關規定與資訊，所以長照使用率較高。
5. **長照服務使用項目**：從長照服務使用項目來看，以「專業服務」項目使用最多，由於專業服務係由護理師、職能治療師提供服務，是外籍家庭

看護工無法提供的服務項目，聘僱外籍人力的家庭應是運用此項政策以長照的相關服務補充或輔助外籍家庭看護工的不足之處。另外，喘息服務在 2019 年放寬適用條件後，使用率有所提升，對於外籍家庭看護工能定期休假應有一定幫助。

#### 6. 不同失能程度者的長照服務使用項目：

- (1) 「特定身心障礙重度等級者」使用「喘息服務」較多(25.14%)。
- (2) 「未滿 80 歲，有全日照護需要者」使用「專業服務」(52.04%)、「交通接送服務」較多 (32.96%)。
- (3) 「80-84 歲，有嚴重依賴照護需要者」使用「社區型服務」(2.24%)、「營養餐飲服務」(0.72%)較多，但使用比例偏低。
- (4) 「85 歲以上，有嚴重依賴照護需要者」使用「居家照顧服務」較多(32.14%)。
- (5) 「85 歲以上，有輕微依賴照護需求者」使用「照顧管理及政策鼓勵服務」(93.69%)、「日間照顧服務」(2.43%)、「家庭托顧服務」(0.49%)較多，但使用日間照顧服務、家庭托顧服務比例也頗低。

#### (二) 不同家庭收入者使用長照資源情形

1. 聘僱外籍家庭看護工家庭收入樣貌：107-109 年曾申請聘僱外籍家庭看護工的失能者家戶年所得中位數為 1,296,110 元，若以財政部公告的 108 年可支配所得按戶數五等分位組來看，最低所得組(0~20%)中位數為 350,189 元，第二組(20%~40%)中位數為 645,272 元，第三組(40%~60%)中位數為 911,571 元，第四組(60%~80%)中位數為 1,253,751 元，最高所得組(80%~100%)中位數為 2,137,871 元，本研究彙整之聘僱外籍家庭看護工家戶年所得中位數與五等分位組第四組(60%~80%)中位數 1,253,751 元相近。
2. 不同失能程度者之家庭收入分析：進一步按不同失能程度來看，可發現特定身心障礙重度等級，其家戶年所得 中位數較低，為 1,111,551 元；

85 歲以上有輕微依賴照護需要者，其家戶年所得中位數較高，為 1,480,175 元。這兩類失能程度之家戶所得中位數相差達 368,625 元，平均每月家戶收入相差約達 3 萬元，顯示特定身心障礙重度等級的家庭需要更多的協助。

3. **不同收入家庭使用長照服務分析：**高收入家庭(453 萬元以上)無論在聘僱外籍家庭看護工之前、同時、之後，使用長照資源的比例都較低；另外，在聘僱外籍家庭看護工同時，則是以家庭收入「54-121 萬元」使用比例較高，以財政部提供 108 年可支配所得按戶數五等分位組來看，大約介於 30%~60%的家庭，約為中收入階層的家庭，但在結束聘僱外籍家庭看護工後，則是家庭收入「54 萬元以下」使用比例較高，約介於 30%以下的家庭，屬於低收入階層的家庭。透過跨部會資料分析發現，聘僱外籍人力者又同時使用長照服務的家庭以中收入階層較多，但在結束聘僱外籍家庭看護工後，低收入階層的家庭較依賴長照服務，而高收入階層的家庭無論是否聘僱外籍人力，都較少使用長照服務。

4. **不同收入家庭使用長照服務之差異分析：**以聘僱外籍家庭看護工之前、中、後來看，謹就檢定後有顯著差異的發現說明如下：

- (1) 失能者在聘僱外籍家庭看護工前有使用長照資源的比例以家庭收入「121-242 萬元」、「54-121 萬元」較高(分別為 2.33%、2.32%)，家庭收入「453 萬元以上」較低(1.79%)。
- (2) 失能者在聘僱外籍家庭看護工的同時，有使用長照資源的比例以家庭收入「54-121 萬元」較高(5.32%)，「453 萬元以上」較低(4.15%)。
- (3) 失能者在結束聘僱外籍家庭看護工後，有使用長照資源的比例以家庭收入「54 萬元以下」較高(1.13%)，家庭收入「453 萬元」較低(0.60%)。
- (4) 失能者在聘僱間歇期，有使用長照資源的比例以家庭收入「54 萬元以下」較高(0.43%)，家庭收入「無」較低(0.22%)。

(三) **不同家庭收入者的長照服務使用項目：**

1. 整體而言，不同家庭收入者的長照資源使用項目有以下發現：
  - (1) 家庭收入為「無」者使用「居家照顧服務」、「喘息服務」、「營養餐飲服務」的比例，高於其他家庭收入者。
  - (2) 家庭收入為「54萬元以下」者使用「交通接送服務」的比例，高於其他家庭收入者。
  - (3) 家庭收入為「54-121萬元」者使用「日間照顧服務」、「社區型服務」的比例，高於其他家庭收入者。
  - (4) 家庭收入為「453萬元以上」使用「照顧管理及政策鼓勵服務」、「家庭托顧服務」、「專業服務」的比例，高於其他家庭收入者。
2. 以聘僱外籍家庭看護工之前、中、後來看，謹就檢定後有顯著差異的發現說明如下：
  - (1) 家庭收入為「無」者，在聘僱外籍家庭看護工前，使用「社區型服務」、「營養餐飲服務」的比例，高於其他家庭收入者。在聘僱外籍家庭看護工期間，使用「居家照顧服務」、「日間照顧服務」、「交通接送服務」、「喘息服務」、「營養餐飲服務」的比例，高於其他家庭收入者。以本組本身比較，聘僱前與聘僱期間的使用樣態亦更多元。
  - (2) 家庭收入為「121-242萬元」者使用「照顧管理及政策鼓勵服務」、「居家照顧服務」、「日間照顧服務」、「交通接送服務」、「喘息服務」的比例，高於其他家庭收入者。
  - (3) 家庭收入為「453萬元以上」，在聘僱外籍家庭看護工前，使用「家庭托顧服務」、「專業服務」的比例，高於其他家庭收入者。在聘僱外籍家庭看護工期間，使用「照顧管理及政策鼓勵服務」、「家庭托顧服務」、「社區型服務」、「專業服務」的比例，高於其他家庭收入程度者。就本組本身比較，聘僱期間使用態樣更加多元。
  - (4) 家庭收入為「54萬元以下」，在聘僱外籍家庭看護工後，使用「照顧管理及政策鼓勵服務」、「居家照顧服務」、「專業服務」、「交通接送服務」、「喘息服務」、「營養餐飲服務」的比例，高於其他家庭收入者。

## 第二節 我國外籍家庭看護工成效之研析

本研究以 CIPP 模式檢視我國外籍家庭看護工政策之成效，以下就 CIPP 各面向針對我國外籍家庭看護工之相關成效加以研析：

### (一) 背景 (Context) 評估

在背景 (Context) 的評估上，探討引進外籍看護工政策有那些需求需要達成、為達成這些需求應訂定那些目標、這些目標是否能獲得各種政策的支持與配合、這些目標是否涵蓋所有利害關係方等面向。

有關外籍家庭看護工政策之目標，係因我國進入老年社會，照護需求逐日增加，在照護人力供給尚未到位之際，政府為解決家庭對照護的需求，自1992年起依據就業服務法第42條規定，在不妨礙本國勞工就業機會、勞動條件、經濟發展及社會安定的前提下，開放雇主聘僱外籍家庭看護工，採補充性原則適度引進。

外籍家庭看護工考量老年社會的到來，對於看護人力的需求殷切，但國內看護供給人力尚未成熟，考量到不能影響本國勞工的就業權益，非如香港、新加坡大量開放外籍家事人員兼做看護人力，也非如美國、德國未開放或小量開放外籍家庭看護，市場卻充斥大量非法人力，與奧地利及芬蘭將外籍人力納入長照系統讓市場自由選擇亦不相同。在管理政策上，僅對於符合特定標準的民眾經過審核後才能准予聘僱外籍家庭看護工，目前也對於移工的最高工作年限有所設限，故在背景 (Context) 評估的需求、目標、政策配合、利害關係方等面向，外籍家庭看護工政策之目標符合我國高齡化社會發展與看護人力布建階段之需求。

### (二) 輸入 (Input) 評估：

在輸入 (Input) 評估上，探討根據引進外籍看護工政策的環境需求，所擬定的策略或方案是否能達成預期的目標、所擬定的策略或方案是否合理可行、策略或方案執行所需的流程為何、其他可用策略的實施條件如何等面向。

### 1.在聘僱成本方面—價格落差造成外籍家庭看護工成為主流

我國外籍家庭看護工因性質特殊及工作時間不定，無法適用勞動基準法及最低法定薪資，故聘僱成本較為低廉，由問卷調查也發現有近三成聘僱外籍家庭看護工的雇主的聘僱原因是因為費用較低；再者，根據本研究跨部會資料串接分析，聘僱外籍家庭看護工的家戶年所得中位數約為130萬元左右，以外籍家庭看護工目前每月聘僱費用加上就業安定基金約二萬餘元來說，以130萬元的收入水準來聘用，應屬雇主可負擔程度。然聘僱外籍家庭看護工的成本儼然已成為台灣民眾目前願意支付長期照顧服務收費的「上限」，即使有能力也較不會想聘用本國籍看護。除非政府大量挹注長期照顧服務的發展，降低本國籍看護聘用成本，或是提升外籍家庭看護工的勞動條件，否則在目前明顯的價格落差下，偏好聘用外籍家庭看護工的趨勢將較難扭轉。

### 2.在工作時間方面—雇主偏好外籍家庭看護工24小時「待命」的特點

根據本研究調查結果，有超過三成五的雇主聘僱外籍家庭看護工的原因，是因為「較能掌握外籍家庭看護工的工作時間」。另一方面，調查結果雖顯示九成的雇主知道長照2.0服務，但進一步詢問有使用過長照資源者僅有一成五（跨部會資料串接分析，僅有約6%），不想使用的原因係因為服務不符需求（需要24小時的照顧）、晚間未提供照顧、能使用的時數太短等因素，顯示外籍家庭看護工24小時「待命」的特徵是吸引雇主的重點。如前述，外籍家庭看護工不適用勞動基準法，亦尚未訂定家事勞工專法，即使被看護者並不是真正需要24小時的看護，雇主也認為外籍家庭看護工一對一、24小時「待命」的看護方式CP值較高，造成外籍移工人數大幅成長，逐漸成為我國看護市場的主力。

### 3. 在聘僱外籍家庭看護工使用長照服務方面

#### (1) 雇主認知不足，造成使用率偏低

本研究透過跨部會資料串接，發現聘有外籍家庭看護工者僅有近6%使用過長照資源，即使是問卷調查結果也顯示僅有一成五使用過，使用率不

高，跨部會資料串接所用之資料或許有部分是尚未放寬適用資格時，因當時申請條件較為嚴格，可能因為如此，真正使用到這項服務的家庭少之又少。但在放寬適用資格後，根據本研究調查結果，有許多受訪雇主表示對於各項長照資源的認知有限，表示相關資訊不足，雖政府大力宣導，未來仍應加強宣導力度。調查結果也顯示年紀較輕、教育程度較高的雇主，使用長照服務比例較高，可能是因為這類雇主較有能力掌握相關資訊。

## **(2)高收入家庭較少使用長照服務，中收入家庭在聘僱中使用長照服務較多，低收入家庭則在結束聘僱後較依賴長照服務**

在長照服務使用項目方面，透過跨部會資料串接發現，高收入家庭無論在聘僱外籍家庭看護工前/中/後使用長照服務都較少，中收入家庭則在聘僱過程中使用長照服務較多，但在結束聘僱外籍家庭看護工後，則以低收入家庭較依賴長照服務。由此可看出，家庭收入和使用長照服務有所關聯，高收入家庭無論是否聘僱外籍人力，都較不會使用長照服務，中收入家庭在聘僱中使用長照服務較多，但結束聘僱後，低收入家庭可能受限於收入不足致使替代方案有限（如家人必須外出工作，無法成為照顧者），更需要長照服務的幫助。

## **(3) 使用長照項目以補充或輔助外籍家庭看護工不足之處為主**

聘僱外籍家庭看護工的家庭使用長照服務項目以專業服務、輔具服務等項目，一般來說大多是外籍家庭看護工較無法提供的服務項目，例如物理治療師或職能治療師至居家提供專業服務，或是居家無障礙環境改善等，聘僱外籍人力的家庭應是運用此項政策作為補充或輔助外籍家庭看護工的不足之處。

### **(三) 過程 (Process) 評估：**

在過程 (Process) 評估上，探討引進外籍家庭看護工政策是否按目標所訂計畫進行、現有的措施是否適度而有效的運作、在補充性人力目標的主軸下，遭遇的問題為何等面向。

#### **1. 在長期固定人力方面：**

依就業服務法第52條明定，移工在我國工作期間，累計不得逾12年。

惟外籍家庭看護工經專業訓練或自力學習而有特殊表現經許可者，且符合勞動部所定之條件者，可申請延長工作年限至14年，換言之，外籍家庭看護工可最長可在同一家庭連續看護長達14年，對被看護者來說，是一固定的穩定人力，對於被看護者的種種一定較長照服務的輪值照顧服務員更加熟悉，根據本研究的調查結果，不想使用長照服務「居家照顧服務」的原因之一即是因為「照顧服務員一直更換，無法瞭解被照顧者的習慣」。

## 2. 在仲介服務方面：

根據勞動部訂定「私立就業服務機構收費項目及金額標準」，聘僱外籍家庭看護工的仲介費用包括登記費及介紹費，大約為2萬元，仲介公司從選工到抵台申報等全部由其負責，後續健康檢查、申辦居留證、糾紛協調、移工行方不明、到移工回國機票等都由仲介公司負責，且不再額外收費。雇主基於便利性，大多找仲介包辦所有相關工作，相對來說，長照服務必須由親屬或家人親自申請，且手續程序較為繁複，制度與內容也較為複雜，本研究調查結果也顯示大多數受訪者對於相關資訊不容易瞭解，故為節省時間與人力，會選擇請仲介代辦外籍家庭看護工的相關手續。

## 3. 在看護場所方面：

外籍家庭看護工24小時在家中待命照顧被看護者，讓被照顧者可以留在自己最熟悉的地方，大多數雇主認為是最讓人安心的作法，根據本研究調查結果，有部分受訪雇主表示不想使用長照2.0日間照顧服務的原因，有三成受訪者表示是因為接送不便且交通費用高昂，可見被看護者的照顧地點也是雇主的考量因素之一。

## 4. 在看護品質方面：

《老人福利法》、《長照服務法》均明文規定被照顧者的照顧品質，現行卻沒有任何法規，規範外籍家庭看護工如何照顧家中長輩；此外，本國籍的照顧服務員取得執照後，定期也須接受課程訓練，但外籍家庭看護除了踏入我國國門前有90小時的訓練服務外，就沒有規定需再有相關進修課程，面對隨年紀增長、病情產生變化的長者或身障者，外籍家庭看護工可

能沒有能力符合家屬的照顧期待。雖訂有《外國人從事家庭看護工作補充訓練辦法》，但未有強制力，僅屬鼓勵性質。根據勞動部2019年「外籍勞工管理及運用調查」，雇主願意讓外籍家庭看護工參加國內照顧服務講習課程者約有五成五，希望講習課程內容則以「照顧技巧」占七成五最高，顯示有一半以上的雇主希望外籍家庭看護工的看護技能能予提升。

#### **(四) 結果 (Product) 評估**

在結果 (Product) 評估上，探討本政策預期目標與實際達成程度之間符合與差異的情形、本政策已達成的預期與非預期的結果、提供引進外籍看護工政策循環過程中未達成的目標及其原因、提供決策者相關資訊，用以決定方案是否修正。

##### **1. 在補充國內看護人力不足方面：**

我國外籍家庭看護工之角色係以補充性人力為原則，目的為補充我國看護人力尚未到位前之短缺部分，惟目前人數超過 26 萬人，已達整體看護人力的九成，儼然成為看護人力的主流。探究其原因，除一直以來公認的聘僱成本較低外，從本研究調查結果，首要因素反而不是成本考量（約二成九，居第三位），而是一對一的照顧方式（約三成八）及能掌握外籍家庭看護工的工作時間（約三成六），可見照護的方式與照護的時間是雇主最重視的部分，而受訪雇主也表達不使用長照服務的原因，主要是不瞭解相關資訊，雖然表達知道長照 2.0 者有九成，但對於真正要去申請使用，受訪雇主也認為手續繁複影響申請的意願，另外，「服務不符需求(需要 24 小時的照顧)」也是最主要原因之一，顯示雇主對於外籍家庭看護工能 24 小時待命提供服務，是聘僱的主要因素，此點被認為在長照 2.0 服務中是無法取代的，也是長照資源使用率偏低的主要原因。

##### **2. 在促進國人就業方面：**

根據本研究調查結果，超過九成的雇主表示聘僱外籍家庭看護工後，主要照顧者的工作並無改變，有改變者僅約 7%，以全家平均月收入不到 3 萬元或是為主要照顧者，有改變的比例較高，其中從無工作變成有工作者

約占三成。若就調查結果而言，可看出家庭收入較低者或為主要照顧者，因聘僱外籍家庭看護工後得以外出工作的意願較強，故比例稍高。但這樣的結果和勞動部 2019 年「外籍勞工管理及運用調查」，有六成五的受訪雇主認為僱用外籍家庭看護工後家人可外出工作的比例差距甚遠，其原因可能為該調查係詢問聘僱後可獲得那些實質幫助，至於家人是否實際重新投入職場則未知，另一方面，因我國傳統習俗，主要照顧者多為配偶或媳婦，這些族群可能原本就是非勞動力，即使聘僱外籍家庭看護工，若要重新投入職場也有其困難，例如技能不足、年紀過大等都是原因，顯示政府在二度就業或非勞動力重新投入職場的協助方面需要持續強化。

### **3. 在改善被看護者身心健康方面：**

根據本研究調查結果，有約三成七～四成的被看護者身心狀況因聘僱外籍家庭看護工而有正向影響，其中重度障礙等級、獨居者正向影響的比例較高，但也有五成雇主認為沒有影響。有正向影響的部分，是否可解釋為所聘僱的外籍家庭看護工看護能力較佳有關，包括實質的看護技巧與軟性的溝通能力，此部分可再做進一步探討。

### **4. 在改善生活品質方面：**

根據本研究調查結果，有七成的雇主認為聘僱外籍家庭看護工使家屬照顧心理壓力變少，四成的雇主認為社交休閒變多，顯示聘僱外籍家庭看護工的確讓多數家庭的生活品質獲得改善，其中又以教育程度較高、全家平均月收入高於 5 萬元、未與被看護者同住、非主要照顧的雇主，認為家屬照顧心理壓力變少的比例較高，探究其原因，可能是因為有以上屬性者，即使非同住或主要照顧者，也可能必須在假日或下班後接手主要照顧者的照顧責任，所以聘僱外籍家庭看護工讓他們的壓力減輕。

### **5. 在結合長照 2.0 方面：**

過往我國長照制度與外籍家庭看護工為雙軌制，亦即聘僱外籍家庭看護工即不能使用長照服務，經過 2018、2019 年兩次逐步放寬適用資格，聘僱外籍家庭看護工者亦可在規定範圍內使用長照 2.0 的相關資源，惟無論

在問卷調查結果或跨部會資料串接分析方面，都發現聘僱外籍家庭看護工同時使用長照資源的比例偏低，探究其原因，一方面是因為長照資訊較為複雜，且申辦手續繁複，讓雇主卻步，另一方面則是因為服務項目不符需求或其他成本過高，例如使用喘息服務可能還要面臨接送被看護者等問題，讓使用意願降低，顯示未來在措施的設計上可以再進一步考量是否有更貼心的服務。

### 第三節 研究建議與研究限制

#### 一、 研究結論與建議

- (一) 我國外籍家庭看護工為補充性人力，對於長照人力布建過渡階段有其必要性，惟不適用勞基法，可參採國外訂定家事服務專法之作法，作為檢討或提升勞動條件之參據

我國外籍家庭看護工政策始於 1992 年，係基於補充性原則，在我國照護人力尚在布建之際，作為補充人力之用，故為保障本國勞工就業機會及配合國內照顧服務體系發展，並引導國人長期照護需求回歸由照護體系提供服務，被看護者經醫療機構之醫療團隊專業評估需 24 小時長期照護者，始同意雇主聘僱外籍家庭看護工，而非如新加坡的寬鬆態度，亦不像美國未開放、德國開放少量外籍看護移工，但社會上卻充斥眾多非法外籍看護

因外籍家庭看護工工作狀況特殊，幾乎都是 24 小時留在雇主家中，工作時間與休閒時間除每周一天之假日外，並無明確之分野，這也是目前大多數雇主偏好聘用的原因之一，以「長照 2.0」2019 年將近 400 億的經費服務 23 萬人的規模來說，若居家服務鐘點費以 200 元來計算，平均每人每天可接受 4 小時服務，相較外籍家庭看護工 24 小時待在家中，雇主可完全掌握其工作時間（雖然《就業服務法》有規範雇主需提供給家事勞動者足夠休息時間，亦即不得低於 8 小時），雇主會選擇聘僱外籍家庭看護工有其原因。

這也帶來了相關問題，隨著人數越來越多，歷年來累計已有 2 萬多

外籍看護行方不明，原因多是為了追求更高的收入，因為在原來雇主家是月薪制，離開以後私下接案可按日計酬，收入可能因此翻倍，也有部分看護是因為無法忍受雇主額外增加非看護工作（打掃、育兒）或是態度不佳。

我國外籍家庭看護工在法制規範上係因其身份而以《就業服務法》為核心，復又與雇主簽訂勞雇契約，共同建構起雇主特許管制規範，之間存在些許落差。面對在家庭工作的外籍家庭看護工保障不足議題，訂定專法加以保障似乎係一比較可行的方法，但訂定專法需時甚長，在專法訂定之前，或許各級政府可以依其特性和實際狀況訂定行政指導，尤其是針對工時、休息與休假等有關事項，進而提升外籍家庭看護工之勞動條件。另外，目前聘僱外籍家庭看護工的家戶年所得中位數約為 130 萬元左右，以外籍家庭看護工目前每月聘僱費用加上就業安定基金約二萬餘元來說，應屬雇主可負擔程度，外籍家庭看護工目前每月薪資為 17,000 元，建議可討論調漲的可行性，並可建立一套滾動式調整設算模式，依物價水準或基本工資水準來核計調整幅度。惟本研究也發現特定身心障礙重度者之家戶所得較低，有關特定家庭的協助須有社政等相關措施予以補強。

## （二）強化外籍家庭看護工的專業訓練、語言能力及後續輔導機制

照護品質關乎專業能力與語言能力，對於專業能力的要求，我國目前規定外籍家庭看護工來臺前，須在當地完成 90 小時之照顧服務員職前訓練，對於語言能力則尚未有所規範。另外，雖訂有「外國人從事家庭看護工作補充訓練辦法」，但未有強制力，故參與並不多。本研究所探討的國家，如日本、奧地利、德國、芬蘭等國，對於外籍看護的專業能力或專業資格都有所要求，日本對於語言能力亦有相當程度的要求。根據本研究調查，照護能力與語言能力都是雇主在聘僱外籍家庭看護工時重視的條件，建議未來強化此兩項重點，除詳實檢核在母國的職前訓練是否落實，並運用補充訓練來加強專業與語言能力，是可努力的方向。另外，奧地利政府委託訓練有素的照顧專員，定期到聘僱外籍家庭看護工的家庭訪視，並提供專業意見輔導，也可做為我國之借鏡，建議可提撥若干就業安定基金作為試

辦外籍家庭看護工輔導措施的經費，如成效良好再擴大辦理。

**(三) 強化長照制度之宣導力度，用最簡單方式讓民眾了解，且應灌輸民眾正確看護觀念，選擇適合被看護者的照護方式，而非所有被看護者都需要 24 小時的家庭看護。**

根據本研究調查，九成雇主都知道有長照 2.0，但若進一步詢問其對於長照 2.0 各項服務項目的使用意願，大多表達會想使用，但相關資訊不足，顯示民眾對於長照 2.0 的進階認知仍有待加強，政府雖已製作相關懶人包，並發展好記響亮的口號（如「四包服務、四包錢」），如能特別針對聘僱外籍家庭看護工的家庭加強宣導力道，並設計客製化的服務方式，相信可擴大使用長照服務的人數。另外，國人普遍仍存有聘用一位 24 小時可待命的外籍家庭看護工 CP 值較高的觀念，也不管被看護者是否真正需要 24 小時照護，以致外籍家庭看護工人數大幅成長，芬蘭等北歐國家提倡「在家老化」的觀念，透過設置完善輔具及搭配彈性便利的「走動式照護」的方式，讓長者在沒有 24 小時看護的狀況下，仍能擁有受到妥善照護的晚年，建議應持續透過各種廣宣管道灌輸國人正確的照護觀念。

**(四) 我國照護人力嚴重短缺，面對日益嚴重的人口老化問題，在檢討移民政策之際，可考量將具精良看護技能之外籍家庭看護工納入永久居民之申請類別，增加穩定人力之運用。**

近年來，我國致力於培育照護人力，並推出相關照顧服務員證照，各大專院校也紛紛設置長照科系，大舉招生，惟招生狀況不佳，且畢業者能在照護行業穩定就業者比例偏低，以至於照護人嚴重不足，大量依賴外籍移工。除應持續培養本國籍照護人才，改善其勞動條件及社會地位外，亦可給予已在我國工作多年且技術精良的外籍看護工永久居留權。如日本《出入境管理及難民認定法》於 2019 年 4 月開放「特定技能 1 號」簽證，提供給具有必要技術和具日語能力者申請，在其簽證期滿後考取介護士執照亦可長期留在日本工作。行政院擬定「新經濟移民法」草案，全部共七

章 46 條，為解決產業中階技術人力不足問題，草案新訂聘僱具中階技術外國人相關規定，其中草案第 20 條明定前述三大類別，第 21 至 24 條規定薪資水準不得低於最近一年度職類別薪資調查之總薪資 70 分位（社福類為 32,000 元）、具專業證照或其他證明文件、每年訂總額及各產業別配額，並且由雇主提出申請。依據勞動部初步統計，目前符合在臺 6 年以上的社福類移工約為 5 萬 6 千人，若移民政策能夠實施，對於長期穩定的技術人力之供給將有所助益。

### （五）未來研究建議

本研究以聘僱外籍家庭看護工之家庭為研究主題，本次在跨部會資料串接上未納入未聘僱外籍家庭看護工之失能者資料，這些失能者可能由家人親屬照顧、使用長照服務，或是居住在養護機構，建議未來可將研究範圍擴大，可在同樣失能程度的基礎下，比較聘僱外籍家庭看護工之家戶所得相較於全體家戶所得之高低，以瞭解在同樣失能程度下，不同照顧方式（聘僱外籍家庭看護工、由家人親屬照顧、使用長照服務、居住養護機構）之家庭樣貌及其社經地位。

## 二、 研究限制

本研究首次將勞動部移工申審系統之聘僱外籍家庭看護工資料、衛生福利部照顧服務管理資訊系統國人使用長期照顧服務之資料及財政部財稅資料中心所得申報核定檔加以串聯並進行交叉比對，以分析不同收入所得及失能程度之失能者使用長照服務資源狀況，並分析未聘僱外籍家庭看護工之前有無使用長照之經驗、聘僱外籍家庭看護工時使用長照之狀況及無聘僱外籍家庭看護工後，有無回歸使用國內長照服務資源。惟資料使用年度須配合所串接的三部會目前擁有的完整資料，並且需考量聘僱外籍家庭看護工前、聘僱期間、結束聘僱之後等三個階段，亦須考量資料擷取期間長照制度的變革，以免影響比較的基礎，故在資料擷取上有其限制。

## 參考文獻

- Aryana Noroozi (2020)，紐約疫情前線：一位來自宏都拉斯的家庭看護工的擔憂，《紐約城市透鏡》，  
<https://www.cooloud.org.tw/author/aryana-noroozi>
- 王品 (2015)，德國長期照顧保險效應分析：1995–2013，人文及社會科學集刊，第二十七卷第一期，135-203。
- 王增勇 (2006)，外籍看護工政策省思與芻議，就業安全，5(1)，頁 96-102。
- 成之約 (2017)，在家庭工作外籍勞工權益保障：他國經驗借鏡，台灣勞工季刊 第 51 期。
- 成之約 (2019)，家庭工作外籍勞工權益保障之探討，台北市政府委託研究計畫。
- 成之約、辛炳隆、劉黃麗娟 (2002)，「外籍幫傭與監護工引進國內就業影響之初探」，《勞資關係論叢》，第 11 期。
- 成之約、戴肇洋 (2008)，「在台女性外籍勞工工作條件調查與分析之探討」，《台灣勞工》，16，頁 48-57。
- 余佳蔚 (2014)，臺灣外籍看護工政策之探討—以日本、德國、加拿大、美國為借鏡，國立中正大學社會福利研究所碩士論文。
- 李佳萱 (2019)，論日本外籍照護移工之政策—與我國外籍家庭看護工政策之比較，中央警察大學外事警察研究所碩士論文。
- 李宜、李誠、辛炳隆、王素彎 (2009)，國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策，行政院經濟建設委員會委託研究計畫。
- 辛炳隆、李淑媛 (2014)，我國社福外勞政策之檢討與修正，國立台灣大學公共政策與法律研究中心研究計畫案。
- 周怡君、林偉如、黃全慶、林谷燕 (2018)，德國、奧地利與日本長照政策形成的政治過程分析，社會政策與社會工作學刊，第 22 卷第 1 期，頁 1-47。

- 林芝鈺（2019），日本高齡化對策研究-以長照政策為主，淡江大學日本政經研究所碩士在職專班碩士論文。
- 林美色（2011），《長期照護保險：德國荷蘭模式析論》。臺北：巨流。
- 林淑馨（2018），日本介護保險制度之初探：經驗與啟示，文官制度季刊·第10卷第3期。
- 施世駿（2018），德國長期照護保險的品質確保與人力規劃一對臺灣的借鏡遠東白皮書系列。
- 風傳媒（2016），芬蘭長照轉向「在家養老」政府積極協助75歲以上老人獨立生活，<https://www.storm.mg/article/126959>。
- 馬永慶（2019），家庭看護需求飆高 卻是全美最低薪，世界日報 2019年09月12日。
- 國家發展委員會（2018），中華民國人口推計（2018至2065年），ISBN13：9789860566451。
- 張志宏、趙韻如（2009），長期看護保險制度與推動之研究，行政院金融監督管理委員會委託研究。
- 張鑫隆（2017），保護所有移工及其家庭成員權利國際公約，台灣勞工季刊 NO.51。
- 許仁碩（2017），教你照服做功德？日本照服移工的血淚事實，[https://global.udn.com/global\\_vision/story/8663/2842092](https://global.udn.com/global_vision/story/8663/2842092)。
- 郭映辰（2014），臺灣社福外籍勞工對女性勞動參與率之影響，國立臺北大學財政學系碩士論文。
- 陳正芬（2011），管理或剝削？家庭外籍看護工雇主的生存之道，台灣社會研究季刊，第85期。
- 陳明芳（2012），福利國家的重構：以德國長期照護保險制度的建置與改革為例兼論臺灣可得之借鏡〉。臺大社會工作學刊，25，頁157-207。

- 陳芬苓（2018），外籍看護工的治理政策比較—以日本、芬蘭及我國為例，遠東白皮書系列，頁 129-145。
- 陳雨鑫（2020），家有聘僱外勞不能用長照？衛福部：大錯特錯，聯合新聞網，<https://health.udn.com/health/story/6631/4289189>
- 陳亮汝、吳淑瓊（2008），居家失能老人使用外籍監護工之相關因素分析，台灣衛誌，27(1)，頁 32-43。
- 勞動部（2019），108 年外籍勞工管理及運用調查，勞動部。
- 曾修儀（2016），日本長照參訪報告，全聯護訊第 113 期。
- 黃全慶（2010）。以照顧津貼為導向的長期照顧制度對家庭照顧者的影響：以奧地利長期照顧制度為例，朝陽人文社會學刊，第 8 卷第 1 期，頁 233-261。
- 黃全慶（2017），奧地利外籍看護政策之研究，國立空中大學社會科學學報，第 25 期，頁 75~92。
- 劉向正、蘇渝甯（2018），日本技能實習制度(下)，農政與農情，第 307 期。
- 潘佩儒（2017），日本：外國人技能實習制度，產業人才發展資訊網「國際瞭望」專欄。
- 衛福部（2016），2016 年長期照顧電話民調結果。
- 鄧珮頤（2016），芬蘭和英國的照顧者津貼，香港立法會秘書處「資訊述要」。
- 鄭乃云、李聯雄、李淑媛（2014），外勞引進政策對國人就業之衝擊評估研究，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所委託研究計畫。
- 蕭晴惠（2015），外籍看護工外展看護服務試辦計畫成效及影響評估，勞動部勞動力發展署委託研究計畫。
- 戴達衛（2019），老人德意志：被高齡社會壓榨的「德國照護者」，聯合新聞網，[https://global.udn.com/global\\_vision/story/8664/3619747](https://global.udn.com/global_vision/story/8664/3619747)

- 藍佩嘉 (2004), 女人何苦為難女人? 雇用家務移工的三角關係, 台灣社會學, 第 8 期, 頁 43-97。
- 羅紀瓊、尤素娟、吳淑芬 (2004), 「外籍監護工政策初探」, 中央研究院經濟研究所主辦, 《外籍勞工政策研討會》會議論文集。
- 顧燕翎 (2012), 芬蘭老年照顧政策轉型研究, 財團法人婦女權益促進發展基金會委託研究計畫。
- 日本厚生勞動省 (2019), 外籍工人就業政策, [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html)
- 新加坡人民協會 (2019), 關愛年長者, <https://www.pa.gov.sg/docs/default-source/others-documents/ask-kopikakis/senior-chinese.pdf>
- 新加坡衛生部 (2020), ELDERSHIELD, <https://www.moh.gov.sg/cost-financing/healthcare-schemes-subsidies/eldershield>。
- 新加坡 Agency for Integrated Care (2021). Home Caregiving Grant (HCG). <https://www.aic.sg/financial-assistance/home-caregiving-grant>
- Andersen, R. M., & Aday, L. (1978). Access to medical care in the U. S.: Realized and potential. *Medical Care*, 16, 533-546.
- BMASK (2017). 24-Stunden-Betreuung zu Hause. Ein Überblick. Wien: BMASK.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2005). Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Bericht der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Guillermo Cantor (2013). Infographic: Direct-Care Workers at a Glance. Retrieved from [dcw-infographic.pdf](http://dcw-infographic.pdf).
- InfoFinland (2020). Information for carers, <https://www.infofinland.fi/en/living-in-finland/family/elderly>

- Inters, C., Freeman, A., Roberts, C., Tretjak, Kaja., Wiener, C. (2003). Left out assessing the rights of migrant domestic workers in the united states, seeking alternatives. a report by the University of California at Berkeley Human Rights Center and International Human Rights Clinic at the Boalt Hall School of Law.
- Inters, C., Freeman, A., Roberts, C., Tretjak, Kaja., Wiener, C. (2003). Left out assessing the rights of migrant domestic workers in the united states, seeking alternatives. a report by the University of California at Berkeley Human Rights Center and International Human Rights Clinic at the Boalt Hall School of Law.
- Hilfswerk Niederösterreich (2021). Ausbildung zur Heimhilfe.  
<https://www.hilfswerk.at/niederoesterreich/aus-bildung/aus-bildung-im-pflege-und-betreuungsbereich/ausbildung-heimhilfe/>
- Kroger, T., & Leinonen, A. (2012). Transformation by stealth: The retargeting of home care services in Finland. *Health and Social Care in the Community*, 20(3), 319-327.
- Lan, P. C. (2016). Differential surrogates and professional others: Recruitment and training of migrant care workers in Taiwan and Japan. *Positions: Asia Critique*, 24(1), 253-279.
- Lutz, H. & Palenga-Mollenbeck, E. (2010). Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity. *Social Policy & Society* 9(3), 419–430.
- Mollenkopf, H., Kloé, U., Olbermann, E., & Klumpp, G. (2010). The Potential of ICT in Supporting Domiciliary Care in Germany. JRC Scientific and Technical Report. The Institute for Prospective Technological Studies Report EUR Number: 24274 EN. Retrieved Oct. 14, 2012 from <http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC56575%20.pdf>
- Onuki, H. (2011). The global migration of care labour: Filipino workers in Japan. In R. Mahon & F. Robinson (eds.), *Feminist Ethics and Social Policy: Towards a New Global Political Economy of Care*. Vancouver: UBC Press.

- PHI (2011). Health Care Coverage for Direct-Care Workers: 2009 Data Update.
- PHI(2013). Training Requirements by State. Retrieved March 12, 2013, from <http://phinational.org/policy/issues/training-credentialing/training-requirements-state>
- Simoonen, L. (1991). *Feminist Social Policy in Finland*. Aldershot: Avebury.
- Smith K. and Baughman R. (2007). Caring for America's aging population: a profile of the direct-care workforce. *Monthly Labor Review* 130(9), 20-26.
- Theobald (2011). Multi-level Governance and Universalism: Austria and Germany Compared, *International Journal of Sociology and Social Policy* 31(3/4): 209-221.
- Theobald, H. (2011). 'Multi-level Governance and Universalism: Austria and Germany Compared', *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(3/4): 209-221.
- Theobald, Hildegard and Sarah Hampel (2013). Radical Institutional Change and Incremental Transformation: Long-Term Care Insurance in Germany," pp. 117–138 in Costanzo Ranci and Emmanuele Pavolini (eds.), *Reforms in Long-Term Care Policies in Europe*. New York: Springer.
- Vilmos, N. (2015). *Pflege: Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen*. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

## 【附錄 1】

### 勞動部勞動力發展署

#### 開放引進外籍家庭看護工成效評估與選擇聘僱原因之研究

#### 專家會議紀錄

- 壹、 時間：109 年 6 月 16 日（二）15：00
- 貳、 地點：致理科技大學綜合教學大樓 5 樓 E56-B 研究室
- 參、 主持人：蕭晴惠教授
- 肆、 出席人員：如簽到表
- 伍、 工作報告（略）
- 陸、 專家會議建議事項：

#### 一、問卷調查

- 1.母體區間：目前規劃母體係以勞動部移工申審系統內 105 年至 109 年間聘僱外籍家庭看護工的雇主為抽樣母體，建議母體擷取區間應考量衛福部長照制度或相關機制及分類是否有所變動，避免母體區間有制度上的變動因素存在，造成分析上不一致的問題。
- 2.抽樣及分層方式：在抽樣上按照失能程度分成 7 組副母體，還要再進行縣市分層，是否有可能有某些分組或縣市樣本數太小的問題存在，雖會進行增補，但仍須考量偏誤及分析限制的問題。
- 3.受訪對象：電訪對象為外籍家庭看護工的雇主，但在系統上登記的雇主是否真正了解受看護者的狀況，或僅是名義上的雇主（或出資者），而非真正了解受看護者的狀況及其家庭狀況，在電訪時須注意此問題。
- 4.問卷調整建議：

題號	題目	建議調整狀況
	將題目內「受看護者」調整為「被看護者」	建議名詞調整
2	請問您是否與被看護者同住？	建議新增題目
5	請問接受外籍家庭看護工照顧的人與您的關	因知道被看護者性別，故將

題號	題目	建議調整狀況
	係是?	選項整合
6	請問被看護者的居住型態是?	建議將選項(3)核心家庭調整為(3)核心(兩代)家庭
	請問被看護者的年齡?	因樣本資料已知，故刪除
7	請問被看護者需要被照護的主要原因是?	建議刪除(或精神障礙)
8	請問被看護者是否具有以下身分別?	建議增加(3)低收入戶、(6)以上皆無之選項
	請問被照顧者獨自做下列活動時是否有困難?	建議刪除，因失能程度的測量使用樣本資料檔的變數
10	請問本次聘僱的外籍家庭看護工的語言能力?(可複選)	建議新增題目
11	請問您在選用外籍家庭看護工時，會重視哪些條件?(可複選)	建議新增題目
12	請問在還沒有聘用外籍家庭看護工前，被看護者主要由誰照顧?(單選，最主要)	建議選項調整
14	不繼續聘僱本籍看護(照顧服務員)的原因?(可複選)	建議選項調整
16-21	A.請問您知不知道這項政策?	建議選項調整，將(2)知道，且有使用區分為(2)知道，且被看護者曾使用、(3)知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用
16-21	B.請問如果未來有需要，您會不會想要使用這項服務?	建議選項調整，刪除「不需要」選項
17	「日間照顧」係指白天讓失智或失能長者到日間照顧中心接受專人提供之生活照顧服務及健康促進等，晚上再回家之照顧服務模式。	建議刪除題目中「透過交通車接送」的文字
18.	「居家照顧服務」係指照顧服務員到失能者家中，協助沐浴、穿換衣服、進食、服藥、協助翻身、拍背、陪同就醫、餐飲服務、陪同散步、洗滌衣物、代購生活必需品等日常生活照顧。	建議題目內容「居家服務」調整為「居家照顧服務」
19	「專業服務」係指針對失能者的身心狀態及復能動機，導入維持或提升自我照顧能力不退化的復能照護服務，以及針對營養、進食與吞嚥、困擾行為、臥床或長期活動受限等照護服務，提供失能個案個人化的整體性照顧指導。	建議新增題目-「專業服務」
	「ABC 服務據點(社區整體照顧服務體系)」如果民眾有照顧的需求，經過長期照顧管理中心專員評估後，會協助民眾協調使用多元的長照	建議刪除「ABC 服務據點(社區整體照顧服務體系)」之題目

題號	題目	建議調整狀況
	服務項目，減輕家庭照顧負擔。	
21	「社區照顧關懷據點」，是由有意願的村里辦公處及民間團體參與設置，邀請當地民眾擔任志工，提供老人關懷訪視、電話問安諮詢及轉介服務，並視當地需求特性，提供餐飲服務或辦理健康促進活動。	建議新增題目-「社區照顧關懷據點」
22	請問您主要是從哪裡得知上述長期照顧服務的消息來源?(可複選)	建議調整選項(06)病友或病友團體調整為(06)病友團體/家屬支持團體
24	使用哪些長照服務項目呢?(可複選)	建議新增選項-(6)喘息服務
25	當初選擇聘僱外籍家庭看護工而非其他照顧方式的原因?(可複選)	建議選項調整-(5)長照服務的居家照顧補助「時數不足」調整為「額度不足」
26	如果目前沒有僱用外籍家庭看護工，您最主要替代方案為何?	建議選項調整
27-34		建議選項文字調整
32	對您而言，休閒旅遊活動在聘僱外籍家庭看護工後有什麼改變?	建議新增題目
33	對您而言，經濟收入在聘僱外籍家庭看護工後有什麼改變?	建議新增題目
36	什麼樣的改變?	建議選項調整
37	改變的原因為何?	建議新增題目

## 二、跨部會資料庫串接與統計分析建議事項

- 1.此次進行的勞動部、財政部、衛福部資料串連的大數據分析似乎是首次進行這樣的研究，要整合三部會龐大的資料在串接實務上是一項蠻大的挑戰，各部會資料格式、欄位設定都不同，建議儘量以身分證字號作為串接碼較無限制。
- 2.目前規劃以衛生福利部「照顧服務管理資訊系統」為主，規劃使用的資料年度為 105-109 年，首先 109 年度資料尚無，再者，亦須考量擷取區間衛福部長照制度或相關機制及分類是否有所變動，避免區間內有長照制度變動的因素存在，造成分析上不一致的問題，建議應與問卷調查的母體擷取區間一併考量。
- 3.建議向公部門索取資料欄位應至少包括受看護者性別、年齡、縣市、失

能程度等級(1-8 級)、身心障礙別、等級、個案身分別、是否聘僱看護幫忙照顧、目前聘僱外籍看護人數、使用的服務項目、開始使用服務日期、結束服務日期、家戶各項所得項目等資料，才能進一步進行交叉分析。

4. 個資保護已有妥適規劃，請研究團隊謹慎處理資料，據知某些政府單位（如財稅資料）無法攜出，必須在該單位進行分析，研究團隊必須審慎規劃再進場處理資料，避免因規劃疏漏造成必須多次索取資料及進場的困擾。

## 【附錄 2】

### 開放引進外籍家庭看護工成效評估與選擇聘僱原因之研究

您好！這是一份勞動部勞動力發展署為瞭解外籍看護工相關議題的調查問卷，主要希望透過本問卷瞭解聘僱外籍家庭看護工家庭之樣貌及對於我國長照政策之觀點及使用長照服務資源等相關事宜，以作為後續外籍家庭看護工政策檢討及規劃參考，敬請支持合作填答。

本調查採不記名及無法辨識個人的方式作答，研究團隊將依規定維護您的隱私及善盡保密責任。此研究將採整體分析，相關結果僅提供政府作為外籍家庭看護工政策研擬之參考，敬請放心回答。

如果您對本調查有任何疑問，請洽詢承辦單位致理科技大學(02)2331-5133分機 601~604 詢問外籍看護工相關調查事宜，我們將詳細為您解說。再次謝謝您的大力協助！

承辦單位 致理科技大學蕭晴惠副教授及研究團隊 敬上

#### 【個人基本資料】

1. 請問被看護者居住的縣市？

- |                                   |                                   |                                   |                                   |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (01) 新北市 | <input type="checkbox"/> (02) 臺北市 | <input type="checkbox"/> (03) 桃園市 | <input type="checkbox"/> (04) 臺中市 |
| <input type="checkbox"/> (05) 臺南市 | <input type="checkbox"/> (06) 高雄市 | <input type="checkbox"/> (07) 宜蘭縣 | <input type="checkbox"/> (08) 新竹縣 |
| <input type="checkbox"/> (09) 苗栗縣 | <input type="checkbox"/> (10) 彰化縣 | <input type="checkbox"/> (11) 南投縣 | <input type="checkbox"/> (12) 雲林縣 |
| <input type="checkbox"/> (13) 嘉義縣 | <input type="checkbox"/> (14) 屏東縣 | <input type="checkbox"/> (15) 臺東縣 | <input type="checkbox"/> (16) 花蓮縣 |
| <input type="checkbox"/> (17) 澎湖縣 | <input type="checkbox"/> (18) 基隆市 | <input type="checkbox"/> (19) 新竹市 | <input type="checkbox"/> (20) 嘉義市 |
| <input type="checkbox"/> (21) 金門縣 | <input type="checkbox"/> (22) 連江縣 |                                   |                                   |

1\_1. 請問被看護者的年齡為？

- |                                       |                                       |                                       |                                       |
|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (01) 0-4 歲   | <input type="checkbox"/> (02) 5-9 歲   | <input type="checkbox"/> (03) 10-14 歲 | <input type="checkbox"/> (04) 15-19 歲 |
| <input type="checkbox"/> (05) 20-24 歲 | <input type="checkbox"/> (06) 25-29 歲 | <input type="checkbox"/> (07) 30-34 歲 | <input type="checkbox"/> (08) 35-39 歲 |
| <input type="checkbox"/> (09) 40-44 歲 | <input type="checkbox"/> (10) 45-49 歲 | <input type="checkbox"/> (11) 50-54 歲 | <input type="checkbox"/> (12) 55-59 歲 |
| <input type="checkbox"/> (13) 60-64 歲 | <input type="checkbox"/> (14) 65-69 歲 | <input type="checkbox"/> (15) 70-74 歲 | <input type="checkbox"/> (16) 75-79 歲 |
| <input type="checkbox"/> (17) 80-84 歲 | <input type="checkbox"/> (18) 85-89 歲 | <input type="checkbox"/> (19) 90 歲以上  |                                       |

2. 請問您是否與被看護者同住？

- (1) 是
- (2) 不是，但瞭解被看護者的照護情形
- (3) 不是，且不瞭解被看護者的照護情形(結束訪問)

3. 請問您目前是否有聘僱外籍家庭看護工？

(1) 有(跳答至第 5 題)  (2) 沒有

4. 請問目前沒有聘僱外籍家庭看護工的原因？

(1) 經濟負擔考量

(2) 找不到適合的外籍家庭看護工

(3) 被看護者送至住宿式機構(含安養中心、護理之家)

(4) 已有可配合的家人或親友來照顧被看護者

(5) 改為聘僱本國看護(照顧服務員)

(6) 改為使用政府的長照資源

(7) 被看護者已往生(結束訪問)

(8) 其他\_\_\_\_\_

5. 請問您與接受外籍家庭看護工照顧的人的關係是？ (您要如何稱呼被看護者)

(1) 父母  (2) 配偶父母  (3) 配偶

(4) 兄弟姊妹

(5) 祖父母/外祖父母

(6) 子女  (7) 孫子女/外孫子女

(8) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

6. 請問除了外籍家庭看護工外，您是否為主要照顧者？

(1) 是(跳答至第 7 題)  (2) 不是

6-1. 主要照顧者的性別？

(1) 男性  (2) 女性

6-2. 請問主要照顧者與接受外籍家庭看護工照顧的人之關係是？ (主要照顧者要如何稱呼被看護者)

(1) 父母  (2) 配偶父母  (3) 配偶(含同居人)

(4) 兄弟姊妹(或配偶的兄弟姊妹)

(5) 祖父母/外祖父母(或配偶的祖父母/外祖父母)

(6) 子女  (7) 孫子女/外孫子女  (8) 其他親戚

(9) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

**【被看護者的基本資料】**

7. 請問被看護者的居住型態是?

- (1) 獨居     (2) 夫妻小家庭     (3) 核心(兩代)家庭  
 (4) 三代家庭     (5) 大家庭  (6) 其他\_\_\_\_\_

8. 請問被看護者是否具有以下身分別?(可複選)

- (1) 身心障礙     (2) 中低收入戶  
 (3) 低收入戶     (4) 原住民  
 (5) 榮民/榮眷     (6) 以上皆無

**【聘僱外籍家庭看護工的狀況】**

9. 請問被看護者聘僱外籍家庭看護工的年數共計\_\_\_\_\_年

10. 請問本次聘僱的外籍家庭看護工的語言能力(可複選)

- (1) 國語聽不懂且不會說     (2) 國語聽得懂但不會說  
 (3) 國語聽得懂且會說     (4) 台語聽不懂且不會說  
 (5) 台語聽得懂但不會說     (6) 台語聽得懂且會說  
 (7) 其他\_\_\_\_\_

11. 請問您在聘僱外籍家庭看護工時會重視哪些條件?(可複選)

- (1) 過去看護經驗     (2) 過往工作的國家  
 (3) 宗教信仰     (4) 年齡  
 (5) 婚姻狀況     (6) 國籍  
 (7) 語言能力     (8) 教育程度  
 (9) 飲食習慣     (10) 在台灣有無親友  
 (11) 其他\_\_\_\_\_

12. 請問在還沒有僱用外籍家庭看護工前，被看護者主要由誰照顧?(單選，最主要)

- (1) 由家人親友照顧，未使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務  
 (2) 由家人親友照顧，加上政府提供居家服務、日間照顧等長照服務  
 (3) 本國看護(照顧服務員)/幫傭

(4) 住宿型機構(含安養中心、護理之家)

(5) 其他(請說明)

13. 請問您在聘僱外籍家庭看護工前，有無聘僱本籍看護(照顧服務員)的經驗？

(1) 無(跳答至第 15 題)

(2) 有

14. 不繼續聘僱本籍看護(照顧服務員)的原因?(可複選)

(1) 經濟負擔考量

(2) 本國看護(照顧服務員)無法配合臨時性的需求

(3) 本國看護(照顧服務員)無法配合夜間照顧需求

(4) 找不到適合的本國看護(照顧服務員)

(5) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

### 【長照資源的認知度】

15. 請問您有沒有聽過「長照 2.0」？

(1) 有       (2) 沒有

16. 「縣市政府長期照顧管理中心評估、轉介服務」提供完整評估失能市民及家庭照顧需求，協助連結相關資源或服務，讓有需要的人能享有品質、適當的照顧服務

A. 請問您知不知道這項政策？

(1) 不知道

(2) 知道，且被看護者曾使用

(3) 知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用

(4) 知道，從未使用過

B. 請問如果未來有需要，您會不會想要使用這項服務？

(1) 想使用  (2) 不想用，不想用的原因為\_\_\_\_\_

17. 「日間照顧」係指白天讓失智或失能長者到日間照顧中心接受專人提供之生活照顧服務及健康促進等，晚上再回家之照顧服務模式。

A. 請問您知不知道這項政策？

(1) 不知道

- (2) 知道，且被看護者曾使用
- (3) 知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用
- (4) 知道，從未使用過

B. 請問如果未來有需要，您會不會想要使用這項服務？

- (1) 想使用  (2) 不想用，不想用的原因為\_\_\_\_\_

18. 「居家照顧服務」係指照顧服務員到失能者家中，協助沐浴、穿換衣服、進食、服藥、協助翻身、拍背、陪同就醫、餐飲服務、陪同散步、洗滌衣物、代購生活必需品等日常生活照顧。

A. 請問您知不知道這項政策？

- (1) 不知道
- (2) 知道，且被看護者曾使用
- (3) 知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用
- (4) 知道，從未使用過

B. 請問如果未來有需要，您會不會想要使用這項服務？

- (1) 想使用  (2) 不想用，不想用的原因為\_\_\_\_\_

19. 「專業服務」係指針對失能者的身心狀態及復能動機，導入維持或提升自我照顧能力不退化的復能照護服務，以及針對營養、進食與吞嚥、困擾行為、臥床或長期活動受限等照護服務，提供失能個案個人化的整體性照顧指導。

A. 請問您知不知道這項政策？

- (1) 不知道
- (2) 知道，且被看護者曾使用
- (3) 知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用
- (4) 知道，從未使用過

B. 請問如果未來有需要，您會不會想要使用這項服務？

- (1) 想使用  (2) 不想用，不想用的原因為\_\_\_\_\_

20. 「喘息服務」當家庭照顧者有事需外出離家一小段時間，或覺得自己需要休息的時候，可向縣市長期照顧管理中心申請喘息服務，由照顧服務員到宅協助照顧，或將個案送至與縣市特約之長期照顧服務機構接受照顧。

A. 請問您知不知道這項政策？

- (1) 不知道  
 (2) 知道，且被看護者曾使用  
 (3) 知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用  
 (4) 知道，從未使用過
- B. 請問如果未來有需要，您會不會想要使用這項服務？  
 (1) 想使用  (2) 不想用，不想用的原因為\_\_\_\_\_

21. 「巷弄長照站(C據點)」，可提供社會參與、健康促進、共餐服務及預防、延緩失能照護相關課程，部分巷弄長照站並可提供喘息服務(臨時托顧)。

- A. 請問您知不知道這項政策？  
 (1) 不知道  
 (2) 知道，且被看護者曾使用  
 (3) 知道，被看護者未使用，但其他家人曾使用  
 (4) 知道，從未使用過
- B. 請問如果未來有需要，您會不會想要使用這項服務？  
 (1) 想使用  (2) 不想用，不想用的原因為\_\_\_\_\_

22. 請問您主要是從哪裡得知上述長期照顧服務的消息來源?(可複選)

- (01) 政府宣傳活動  (02) 村里長告知  
 (03) 親友告知  (04) 大眾傳播媒體(電視/報紙/網路)  
 (05) 社區據點的志工  (06) 病友團體/家屬支持團體  
 (07) 照顧服務員  (08) 醫療院所(含衛生所)  
 (09) 長期照顧管理中心  (10) 其他(請說明)

### 【照顧需求方式選擇原因】

23. 請問在聘僱外籍家庭看護工期間，是否有同時使用政府提供的長照服務項目？

- (1) 無(跳答至第 25 題)  
 (2) 有

24. 使用哪些長照服務項目呢?(可複選)

- (1) 專業服務  (2) 交通接送  
 (3) 輔具服務  (4) 住宅無障礙環境改善服務

- (5) 到宅沐浴車服務     (6) 喘息服務  
 (7) 其他，請說明\_\_\_\_\_

25. 當初選擇聘僱外籍家庭看護工而非其他照顧方式的原因?(可複選)

- (1) 不忍心將被看護者送至機構  
 (2) 機構費用過高  
 (3) 機構照顧品質不佳  
 (4) 不知道有哪些長照服務項目  
 (5) 長照服務的居家照顧補助額度不足  
 (6) 長照服務提供範圍限制多，服務模式無法滿足家庭需求  
 (7) 找不到合適的本國照顧服務員  
 (8) 雇主可彈性指派工作時間  
 (9) 聘僱外籍家庭看護工成本較低  
 (10) 仲介可負責辦理相關流程，方便省事  
 (11) 被看護者想要聘僱外籍家庭看護工  
 (12) 認為聘僱外籍家庭看護工是一種孝道的表現  
 (13) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

26. 承上題，請問最主要的原因為何?

- (1) 不忍心將被看護者送至機構  
 (2) 機構費用過高  
 (3) 機構照顧品質不佳  
 (4) 不知道有哪些長照服務項目  
 (5) 長照服務的居家照顧補助額度不足  
 (6) 長照服務提供範圍限制多，服務模式無法滿足家庭需求  
 (7) 找不到合適的本國照顧服務員  
 (8) 雇主可彈性指派工作時間  
 (9) 聘僱外籍家庭看護工成本較低  
 (10) 仲介可負責辦理相關流程，方便省事  
 (11) 被看護者想要聘僱外籍家庭看護工  
 (12) 認為聘僱外籍家庭看護工是一種孝道的表現  
 (13) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

27. 如果目前沒有僱用外籍家庭看護工，您最主要替代方案為何?

- (1) 由家人親友照顧，未使用政府提供的居家服務、日間照顧等長照服務
- (2) 由家人親友照顧，加上政府提供居家服務、日間照顧等長照服務
- (3) 本國看護(照顧服務員)/幫傭
- (4) 住宿型機構(含安養中心、護理之家)
- (5) 其他(請說明) \_\_\_\_\_

### 【聘僱外籍家庭看護工的影響】

28. 被看護者的身體狀況在聘僱外籍家庭看護工後有什麼改變?

- (1) 變非常好     (2) 變好
- (3) 沒有差別     (4) 變不好
- (5) 變非常不好

29. 被看護者的心理狀況在聘僱外籍家庭看護工後有什麼改變?

- (1) 變非常好     (2) 變好
- (3) 沒有差別     (4) 變不好
- (5) 變非常不好

30. 對您而言，照顧的心理壓力在聘僱外籍家庭看護工後有什麼改變?

- (1) 變非常多     (2) 變多
- (3) 沒有差別     (4) 變少
- (5) 變非常少

31. 對您而言，社交休閒在聘僱外籍家庭看護工後有什麼改變?

- (1) 變非常多     (2) 變多
- (3) 沒有差別     (4) 變少
- (5) 變非常少

32. 請問您和其他家人的關係在聘僱外籍家庭看護工後有什麼改變?

- (1) 變非常好     (2) 變好
- (3) 沒有差別     (4) 變不好
- (5) 變非常不好

33. 請問聘僱外籍家庭看護工的費用是由誰支付?

- (1) 被看護者自己支付     (2) 被看護者的配偶支付

(3) 由被看護者的子女支付  (4) 其他\_\_\_\_\_

34. 在聘僱外籍家庭看護工後，主要照顧者的工作狀況有沒有改變？

(1) 無(跳答至第 37 題)

(2) 有

35. 在聘僱外籍家庭看護工後，主要照顧者的工作狀況有什麼樣的改變？

(1) 從無工作變成兼職工作

(2) 從無工作變成全職工作

(3) 從兼職工作變成全職工作

(4) 從兼職工作變成無工作

(5) 從全職工作變成兼職工作

(6) 從全職工作變成無工作

(7) 其他\_\_\_\_\_

36. 改變的原因為何?\_\_\_\_\_

37. 請問主要照顧者目前的工作狀況、職位為何？

(1) 民意代表、行政主管、企業主管及經理人員

(2) 專業人員

(3) 技術員及助理專業人員

(4) 事務工作人員

(5) 服務工作人員及銷售員

(6) 農林漁牧工作人員

(7) 技術工及有關工作人員

(8) 機械設備操作工及組裝工

(9) 非技術工及有關工作人員

(10) 現役軍人

(11) 退休

(12) 無業/失業

(13) 家管(家庭主婦)

(14) 其他，請說明\_\_\_\_\_

38. 請問您的年齡？

- (1) 18-19 歲    (2) 20-24 歲    (3) 25-29 歲  
 (4) 30-34 歲    (5) 35-39 歲    (6) 40-44 歲  
 (7) 45-49 歲    (8) 50-54 歲    (9) 55-59 歲  
 (10) 60-64 歲    (11) 65 歲以上

39. 請問您的教育程度？

- (1) 小學及以下    (2) 國/初中    (3) 高中/職  
 (4) 專科    (5) 大學    (6) 研究所以上

40. 請問您全家平均每個月的收入？

- (1) 不到 1 萬元    (2) 1 萬元以上不到 3 萬元  
 (3) 3 萬元以上不到 5 萬元    (4) 5 萬元以上不到 7 萬元  
 (5) 7 萬元以上不到 9 萬元    (6) 9 萬元以上不到 11 萬元  
 (7) 11 萬元以上不到 13 萬元    (8) 13 萬元以上不到 15 萬元  
 (9) 15 萬元以上不到 20 萬元    (10) 20 萬元以上

41. 性別？

- (1) 男性    (2) 女性    (3) 其它\_\_\_\_

### 【附錄 3】

#### 期中審查意見修正說明一覽表

審查意見	修正說明
<p>1.因外籍看護工區分為外籍家庭看護工與機構看護工，文獻探討中外籍家庭看護工僱用狀況之統計數據，對於社福移工定義應予明確，故建議社福移工調整限定為外籍家庭看護工；另文獻探討引用本部 108 年移工管理及運用調查資料過多，建議僅需引用所分析說明項目，另補充開放聘僱外籍家庭看護工相關研究或文獻資料。</p>	<p>謝謝委員指正，關於本項審查意見已完成以下修正：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.已將僱用狀況相關數據調整限定為外籍家庭看護工，請參閱修正後期中報告書頁 6～頁 7。</li> <li>2.已調整 108 年移工管理及運用調查資料引用範圍，內容局限於與本研究相關者，以作為後續比較與分析之基礎，修正後期中報告書頁 7～頁 14。。</li> <li>3.已增加「外籍家庭看護工政策之相關影響與發展趨勢」相關文獻蒐集及探討（如修正後期中報告書頁 14～頁 18）、「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務相關政策」之說明（如修正後期中報告書頁 27～頁 28）、「國人對於長照制度之認知與態度」之說明（如修正後期中報告書頁 28～頁 31）。</li> </ol>
<p>2.文獻探討中蒐集日本、新加坡、美國、奧地利、德國及芬蘭等 6 國開放外籍家庭看護工政策與聘僱管理制度，建議補充敘明選擇蒐集渠等國家資料原因，另建議將渠等國家適當分類，如開放移工引進及未開放移工、區分開放移工屬看護工作或幫傭工作、分</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.謝謝委員意見，已補充選擇蒐集該 6 個國家文獻資料之相關考量因素，如修正後期中報告書頁 31。</li> <li>2.已依委員意見補充 6 個國家外籍家庭看護政策相關面向之研析，將其對於外籍看護之開放程度、外籍家庭看護政策之立場、外籍</li> </ol>

審查意見	修正說明
<p>析探討開放與未開放移工之發展長照情形、區分長照補助給付方式、移工人數等分析；另建議將蒐集跨國資料予以結構化，如長照制度部分，可由長照預算來源(如稅收、保險)、照顧需求主要透過機構或居服或仰賴個人照顧者在家庭中提供照顧，歸納外籍家事勞工於各國長照之定位；又建議分析各國對於開放外籍家事勞工之資格與勞動條件(如工資、工時、服務資格、專業技能等)，以瞭解失能者聘僱外籍家事移工所需負擔，及外籍家庭看護工服務是否能滿足雇主照顧需求等。</p>	<p>家庭看護管理與運作、工作範圍、實際現況、勞動條件、專業資格等進行綜整研析，以及與我國之比較，並製表分析，如修正後期中報告書頁頁 58~頁 61、頁 66~頁 71。</p> <p>3.已依委員意見，將蒐集之跨國資料予以結構化，包括長照預算、現行長照制度執行方式、外籍家庭看護制度之特色、外籍家庭看護於長照制度之定位等面向，以及與我國之比較，並製表分析，如修正後期中報告書頁 61~頁 63、頁 71~頁 74。</p>
<p>3.文獻探討中對於德國開放外籍看護工類型，提及其中符合某些條件之自雇者可聘僱外籍照顧者，建議補充其條件及相關定義；另美國文獻資料之結論須再補充完整；又現行日本未開放家務移工，移工僅於機構內從事照顧工作，建議再予補充釐清說明上開資料。</p>	<p>1.謝謝委員意見，已補充德國自雇者照護人員之相關規定，如修正後期中報告書頁 53。</p> <p>2.謝謝委員指正，有關美國文獻缺漏文字已補正，如修正後期中報告書頁 44。</p> <p>3.謝謝委員指正，已於修正後期中報告書頁 33 釐清說明日本並未開放家庭類的外籍看護人員，目前的 4 種制度僅限於介護機構內工作。</p>
<p>4.有關各國長照與移工政策之借鑑章節，建議再補充強化論述我國可參考借鏡之處，或無法比照辦</p>	<p>1.已暫增加補充各國長照與移工政策可供我國參考借鏡之處，並製表分析，如修正後期中報告書頁</p>

審查意見	修正說明
<p>理之困難處；另基於各國國情不同，依所蒐集 6 國資料比較，內容所述現行芬蘭似較為值得我國借鑑之處，惟芬蘭獨居老人居多，我國國情是否確實適合效法芬蘭，建議再予補充論述適當性。</p>	<p>64~頁 65，另擬待所有研究方法完成後，綜整研究發現於期末報告補強論述。</p> <p>2.有關各國制度(含芬蘭)可供我國借鏡或參考之處，已暫補充說明如修正後期中報告書頁 64~頁 65，另擬待所有研究方法完成後，綜整研究發現於期末報告補強論述。</p>
<p>5.跨部會資料庫串接之目的(不一定聘有外籍家庭看護工)與其他目的(均有聘僱外籍家庭看護工)之母體關聯性為何？資料串接中聘僱移工失能程度與長照失能程度係依不同制度評估，後續將如何因應處理？部分家戶尚無綜合所得稅所得相關資料，後續將如何勾稽處理？另建議透過勾稽財稅資料與勞保資料，分析聘僱移工後家人照顧者是否返回勞動市場？建議再予補充說明上開疑義後續如何因應辦理。</p>	<p>1.謝謝委員意見，受限於各部會資料庫的使用規範，本計畫將分析對象聚焦在曾聘僱外籍家庭看護工的家戶。本次調查將以勞發署資料庫中的失能程度變數作為本研究的分析的變數。</p> <p>2.針對沒有申報綜合所得稅的家戶(未達申報門檻)，將歸為一類。</p> <p>3.針對是否勾稽財稅資料與勞保資料，分析聘僱移工後家庭照顧者是否返回勞動市場的議題，依據期中報告審查會議主席裁示，因受限於計畫時程，本次調查暫不執行，但可納入未來研究規劃。</p>
<p>6.國內長照制度 106 年間有重大變革，資訊欄位亦有調整，建議串接長照資料年度修正由 107 年開始，並請依研究目的挑選適當期間聘僱移工之被看護者身分證字號串接長照資料。</p>	<p>謝謝委員意見，經審查會後與委辦單位及衛福部長照司討論，本次調查擬以 105-107 年申請聘僱外籍家庭看護工之被看護者身分字號串接長照資料(107-109 年)，以回答「聘僱外籍家庭看護工時，使用長照之狀況」、「無聘僱外籍看護工後，有</p>

審查意見	修正說明
	無回歸長照資源」兩項含前後歷程之問題。
<p>7.問卷建議修正或新增題目：</p> <p>(1)文獻提及可近性係影響聘僱移工因素，建議於問卷中納入聘僱移工、使用長照資源之可近性等問項。</p> <p>(2)洽詢選擇聘僱外籍家庭看護工之原因為複選，若皆勾選，恐無法得知聘僱移工主要原因，建議適當調整。另建議將24小時全日照護文字修正為可彈性指派工作時間。</p> <p>(3)詢問填答者之職業，係指先前或現在之職業，建議應與明確說明。</p> <p>(4)家戶平均收入係指個人收入或家戶所得，建議定義明確清楚。</p> <p>(5)建議刪除經濟收入對於聘僱外籍家庭看護工有何改變之問項刪除，修正為聘僱外籍家庭看護工之費用如何分攤或由誰負擔相關問項。</p> <p>(6)問卷喘息服務及社區照顧關懷據點之問項文字尚未精確，建議請衛福部提供建議修正文字。</p>	<p>謝謝委員意見，有關問卷修正及調整說明如下：</p> <p>1.已根據文獻探討，於修正後問卷納入聘僱外籍家庭看護工、使用長照資源之可近性等問項，如第25題。</p> <p>2.已於修正後問卷增加第26題為「選擇聘僱外籍家庭看護工最主要的原因為何」；另，已將24小時全日照護文字修正為「可彈性指派工作時間」。</p> <p>3.已調整修正後問卷第37題為「請問主要照顧者目前的工作狀況、職位為何」</p> <p>4.已調整修正後問卷第40題為「請問您全家平均每個月的收入？」</p> <p>5.已刪除該題目，並增加第33題「請問聘僱外籍家庭看護工的費用是由誰支付？」</p> <p>6.已依據衛福部長照司所提供之資料進行文字調整，並增加第21題「巷弄長照站(C據點)」之題目。</p> <p>期中審查修正後問卷詳如修正後期中報告書【附錄3】。</p>
<p>8.問卷訪問對象係有聘僱外籍家庭看護工者或尚未聘僱外籍家庭看護工納入；另在問卷執行上若</p>	<p>謝謝委員提醒，問卷訪問對象以105-109年曾聘僱外籍家庭看護工者。本次電話訪問的執行係使用</p>

審查意見	修正說明
<p>電訪遺漏未回答部分問項，後續如何處理？若再行回撥，民眾是否會就問卷匿名性產生質疑？</p>	<p>CATI 系統，在問卷編製及建置過程中已將邏輯檢誤條件納入其中，由電腦系統自動控制，訪員在執行過程將不會有所遺漏。在問卷匿名性的部分，因採用電話自動撥出功能，訪員端螢幕會隱蔽受訪者電話，訪員無法得知受訪者電話，以確保個資安全，若受訪者質疑，將詳細說明系統個資保護的安全性功能。</p>

## 【附錄 4】

### 期末審查意見修正說明一覽表

	審查意見	修正說明
1. 研究方法部分	(1)本計畫研究架構採用「CIPP評估模式」，惟該模式分析應置於研究計畫起始處，亦即，先有評估架構，並依架構設立各項指標內容，例如問卷、質性研究或資料串連等。又CIPP模式係從宏觀、微觀等面向針對方案做評估，並提出有無替代方案及其替代方案之可行性。惟本研究CIPP評估模式並無在研究開始即提出guideline，且CIPP分析置於第六章的成效研析，產生架構性問題，建議研究團隊再行釐清調整。	謝謝委員建議，已於第一章增加「第三節 研究架構」，將CIPP評估模式在研究起始處即清楚說明其評估架構，並增加圖1，以說明在CIPP評估架構下，如何分別以文獻蒐集與分析、問卷調查、跨部會資料串接等不同研究方法來處理相關研究問題，請參見修正後期末報告P.4-6。
	(2)建議刪除進度說明。	謝謝委員提醒，已刪除第三章誤植之「進度說明」文字，請參見修正後期末報告P.80。
2. 各國比較部分	(1)研究團隊僅完成各國間家庭看護工之制度比較，但並無針對需求書要求，提出政策意涵分析、或可做為我國政策修正之參考或引用之處。	已補充各國外籍家庭看護政策分析及可做為我國借鏡或參考之處，請參見修正後期末報告P.180-186，另於第六章研究結論與建議中引用各國相關可參考借鏡之政策加以論述。
	(2)建議研究團隊可針對P.38新加坡樂齡保險、P.49奧地利訓練時數等，再進一步說明相關執行細節。	1.已補充新加坡樂齡保險相關執行細節於修正後期末報告P.41-43。 2.已補充奧地利訓練時數相關說明於修正後期末報告P.54。
	(3)研究團隊分析各國開放程度寬鬆、中等及嚴格等，但並未敘明分類依據。	已補充各國外籍家庭看護工開放程度分類之相關說明，並調整分類用語，請參見修正後期末報告P.64、P.72-79。
3.部會資料庫串接：第五章為各部會資料串接，惟部分比例、數據闕漏母體數據，建	謝謝委員提醒，已於第五章跨部會資料串接分析的表格下方均加入分析對象及	

	審查意見	修正說明
	議檢視並與予補正。	人數等母體數據說明。
4. 研究結論部分	(1) 本計畫主要目的之一，為分析聘僱外籍家庭看護工之所得收入，以及與使用長照服務之關聯性或競合關係，惟研究結論並未見相關分析。	謝謝委員建議，已補充聘僱外籍家庭看護工之家庭收入，以及與使用長照服務之相關分析，請參見修正後期末報告第六章 P.164-165、P.173、P.193-194。
	(2) 研究結論並非僅是問卷調查的總結，應針對問卷調查結果進行研究分析，並提出研究團隊的解讀與研究結論。例如，調查結果發現15%聘僱家庭看護工之雇主同時使用長照資源，但研究團隊並無對此現象進一步提出解釋或分析，如是否對長照發展有無競合關係等。又P.122表35分析家庭看護工之替代方案，增加「非家人親友照顧，僅有長照服務」選項，可進一步分析有無替代效果，將比15%同時使用長照資源之結論為佳。	1. 謝謝委員建議，調查結果發現 15.4% 聘僱外籍家庭看護工之雇主同時使用長照資源，研究團隊已針對此一發現進一步分析及探討，請參見修正後期末報告 P.125、126-127。 2. 謝謝委員建議，因問卷調查已完成，無法於表 34 (原期末報告初稿表 35) 加入新選項，惟在該題項中已有「其他」選項，推測「非家人親友照顧，僅有長照服務」應是勾選此選項。
	(3) 本研究結論為高所得者多使用長照資源，然其政策建議為提升外籍看護工之勞動條件，結論是否前後矛盾，研究團隊宜再審視。	1. 本研究透過跨部會資料分析，發現高收入家庭無論在聘僱外籍家庭看護工前/中/後，使用長照資源的比例都較低；另外，問卷調查結果也發現高收入家庭聘僱外籍家庭看護工前，聘僱「本國看護/照顧服務員/幫傭」來照顧被看護者比例較高。 2. 再者，以財政部公告 108 年可支配所得按戶數五等分位組為依據，以聘僱外籍家庭看護工家戶年所得中位數 1,296,110 元來看，與五等分位組第四

	審查意見	修正說明
		<p>組(60%~80%)中位數 1,253,751 元相近。</p> <p>3.本研究針對提出提升外籍看護工之勞動條件之相關論述，請參見修正後期末報告第六章 P.202-203。</p>
	(4) 針對國外制度分析，研究結論表示奧地利制度與我國制度類似，並建議做為我國制度修正之參考。然此研究結論似與現況有間，且與研究目的似不相符，請研究團隊研議。	謝謝委員建議，已調整研究建議，並移除不妥適之研究結論與建議，請參見修正後期末報告 P.202 第六章第三節研究建議與研究限制。
	(5) 研究結論似與研究目的之連結不夠明確，且研究內容前後不具一致性，請研究團隊再行修正。	謝謝委員建議，已綜整本研究各研究方法所得之研究發現，據以推導研究結論與建議，請參見修正後期末報告 P.202 第六章第三節研究建議與研究限制。
5. 政策建議部分	(1) 研究團隊宜在現有政策的基礎上，提出可行之政策建議。	謝謝委員建議，已綜整本研究各研究方法所得之研究發現，據以推導研究結論與建議，請參見修正後期末報告 P.202 第六章第三節研究建議與研究限制。
	(2) 研究團隊之研究建議似與委託單位之政策論述類似，且似非研究過程之結論產製，建議研究團隊再行修正。	謝謝委員建議，已綜整本研究各研究方法所得之研究發現，據以推導研究結論與建議，請參見修正後期末報告 P.202 第六章第三節研究建議與研究限制。
6. 建議修正處	(1) 計畫內容部分闕漏或誤植處，請研究團隊再行補正，如：目錄與頁數不一致、名詞解釋(如P.4雇主、失能者之關係人等)、P.99表19疏漏各縣市原有人口之比較以及圖1多重身分之呈現問題，另問卷調查分析部分，建議可新增性別比較(P.94、P.96)。	<p>1.謝謝委員提醒，已更正目錄頁碼。</p> <p>2.已於註腳增加雇主、失能者之關係人相關說明，請參見修正後期末報告 P.7。</p> <p>3.謝謝委員提醒，為避免造成誤解，已將報告初稿之表 19 及圖 1 刪除。並針對家庭照顧現況、長照資源認知度與需求分析、聘僱外籍家庭看護工的影</p>

	審查意見	修正說明
		響分析等主題，經卡方檢定有顯著性別差異的項目，進行性別比較的分析說明，請參見修正後期末報告第四章。
	(2)建議新增在被照護者失能狀態程度一致下，分析單獨使用長照資源、單獨使用外籍看護工、以及兩者配合使用之實際情形。	謝謝委員建議，本研究以聘僱外籍看護工之家庭為研究對象，未能取得僅單獨使用長照資源者的資料，僅能回答在被照護者失能程度一致下，單獨使用外籍看護工及同時使用外籍看護工和長照資源的情形，已將委員建議納入未來研究建議，請參見修正後期末報告 P.205。
	(3)此研究主要目的為了解聘僱外籍家庭看護工雇主之經濟地位，以做為後續政策修正(例如提高看護工勞動條件或薪資調整等)依據，惟相關論述或數據分析仍顯不足，針對P.159 家戶所得宜再進一步分析。	謝謝委員建議，已於修正後期末報告 P.165 增加表 69 呈現不同失能程度者家戶所得之中位數、平均數、標準差分析，並引用財政部提供 108 年家庭可支配所得按戶數五等分位組補充相關說明。
	(4)另針對雇主的所得能力分析，建議可在同樣失能狀況的基礎下，比較該類之家戶所得相較於全體家戶所得之高低，以評估該類雇主之所得能力。	謝謝委員建議，目前取得的資料僅包含 107-109 年有聘僱外籍家庭看護工的家戶所得，而無法取得同樣失能程度下全體之家戶所得來進行比較。本研究針對 107-109 年有聘僱外籍家庭看護工的家戶所得和整體家戶所得，已將委員意見納入未來研究建議，請參見修正後期末報告 P.205。
衛生福利部提問	建議長照資源使用項目不宜納入「照顧管理及政策鼓勵服務」項目(P.163-175)；分析長照資源使用時，請留意相關政策已由長照 1.0 進階至長照 2.0(P.83-84)，以及放寬喘息服務使用範疇；聘僱家庭看護工前、聘僱中、及已	1.謝謝委員建議，已將「照顧管理及政策鼓勵服務」項目刪除。 2.圖 9、圖 10(原期末報告初稿之圖 8 及圖 9) 已依照長照 2.0 服務項目進行修正，請參見修正後期末報告 P.87、P.88。

	審查意見	修正說明
彙整	無聘僱時，得否使用長照有其規定，請研究團隊釐清並更正(P.116-174)。	3.第五章跨部會資料串接分析的內容已依照聘僱家庭看護工前、聘僱中及已無聘僱時得否使用長照服務的相關規定進行釐清及更正。