

放寬外籍家庭幫傭申請資格對國內就業及人權影響評估

勞動部勞動力發展署 115 年 5 月

壹、現況分析

一、背景說明：

- (一) 依衛生福利部〈111 年兒童及少年生活狀況調查報告〉，學齡前兒童父母親之工作狀況中，父母均有工作者占 61.7%；學齡兒童（6 至未滿 12 歲）父母親均有工作者占 73.6%；如遭遇臨時狀況（如兒童突發疾病、臨時加班、照顧者請假、特殊兒童陪伴照顧、或腸病毒等），部分家庭難以同時兼顧工作與家庭照顧需求，進而削弱育兒家庭就業者的職涯發展機會。
- (二) 另自 93 年以來，臺灣家庭結構經歷顯著變遷，三代同堂家庭結構逐漸式微，平均每戶人口持續下降，依內政部統計資料顯示，93 年每戶人口數為 3.16 人，逐漸減少至 113 年每戶人口 2.47 人¹，下降 22%，傳統多代共居模式已然成為小家庭化，原有家庭支持系統弱化，相對提高家庭生養與照顧的負擔。

二、問題分析

(一) 家庭家務及陪伴需求

育兒家庭常面臨職場突發狀況或非典型工作時間，對於「夜間陪伴」及「緊急應變」的需求日益增加。現行居家托育或機構服務多以日間為主，夜間照顧資源相對稀缺，導致育兒父母在面臨加班或出差時，往往陷入家務與陪伴真空的困境。

(二) 家務及育兒照顧對勞工就業之影響

1. 勞工因養育子女需求，需兼顧工作與家庭生活之平衡。依本部 114 年就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付件數為 8 萬 5,362 件；另據「114 年勞工生活及就業狀況」調查結果顯示，曾因照顧家人而離開職場者占 5.3%，約 40 萬人。
2. 進一步分析，上述離開職場者中，有 60%係因照顧子女，約 24 萬人（占整體勞工 3.2%）。其中，於金融保險、不動產、醫療保健及社會工作等具業務連貫性或任務導向之工作型態，勞工

¹ 內政部統計網：村里鄰戶數及人口數。

更難兼顧工作與家庭照顧責任。

3. 另與鄰近地區比較，我國因照顧子女而暫時離開職場之比例（60%）高於新加坡（55.6%）及香港（41.7%）。顯示政府有必要提供具育兒及家務需求之勞工更多元支持措施，以協助其兼顧工作與家庭，避免因照顧責任而退出職場。

（三）特殊兒童家庭之家務及陪伴需求：

1. 外界屢有反映，特殊需求家庭較難獲得家務協助資源，其中育有 1 名未滿 12 歲之罕見疾病兒童、身心障礙兒童、發展遲緩兒童，或單親特殊境遇家庭之總戶數計 6 萬餘戶（附件 1）。依國立教育資料館「罕見疾病學童就學需求之研究調查」，患有罕見疾病之主要照顧者，超過六成皆須進行工作調整；而單親家長更難以兼顧職場與家庭，亟需外部支持，顯示職場與家庭照顧難以兼顧。
2. 部分身心障礙兒童未達嚴重失能需高強度照顧生活程度，惟仍有需長期醫療與生活協助，難以仰賴一般托育機構或常規照顧服務支援；依衛福部〈110 年身心障礙者生活狀況及需求調查報告〉，0 至未滿 6 歲約有 8 成需定期就醫，7 成 7 需定期復健；6 歲~未滿 12 歲約有 6 成 8 需定期就醫，5 成 2 需定期復健，可能導致主要照顧者需離開職場，陪同幼兒定期進行復健、早療與相應的醫療行為，更形擠壓家庭生活品質。另依 109 年人口及住宅普查身心障礙常住人口補充報告提要分析，其中家有身心障礙者之單親家庭（戶長 44 歲以下）約有 2.1 萬戶。

- （四）綜上，考量家庭結構與整體就業型態的轉變，衍伸出更多家務與陪伴需求，包含臨時、緊急與夜間的家務負擔，但現行市場上的資源，卻無法有效滿足這些新興種類的需求；而特殊兒少家戶實際則面臨更多陪伴與就醫的障礙，更加需要不同種類的資源介入。為兼顧家庭成員職涯發展與家務的多元性需求，政府除開放外籍幫傭提供育兒家庭多一種資源選擇外，也將持續擴充公共照顧服務量能，並透過積極性的政策工具，推動更多社區及家庭的支持措施，增加資源可近性，以協助家長分擔家庭負擔，兼顧生活與工作平衡。

三、現有外籍家庭幫傭制度與概況：

- （一）家庭幫傭工作內容：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 4 條第 1 項規定，家庭幫傭工作內容是在家庭，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；屬於「輔助性家務支持人力」，子女照顧及教養責任，仍由監護人及相關專業人士擔任。

- (二) **現行申請外籍家庭幫傭資格**：自 81 年訂定《就業服務法》即開放外籍家庭幫傭。現行申請資格為家有 3 名 6 歲以下子女、或家有 4 名 12 歲以下其中 2 名 6 歲以下兒童，可直接申請外籍家庭幫傭；或家庭有 6 歲以下子女及 75 歲以上父母，依人數及年齡計點累積達 16 點，可申請外籍家庭幫傭。
- (三) **外籍幫傭在臺人數**：在當前少子女化及家庭結構人數縮小之下，家有 3 名 6 歲以下兒童、或家有 4 名 12 歲以下兒童其中 2 名 6 歲以下兒童之全國總戶數僅 2.3 萬戶，截至 114 年 6 月底，外籍家庭幫傭在臺人數共計 1,965 人，其中家庭育有 3 名以上之年齡 6 歲以下人口 1.7 萬戶，實際聘僱人數 1,017 人，申請聘僱率約 5.9%；家庭有 4 名以上未滿 12 歲，且其中 2 名未滿 6 歲人口計 5,933 戶，實際聘僱人數 250 人，申請聘僱率約 4.2%；計平均聘僱率 5.5%²。
- (四) **社會期待**：多有民間團體及需求家庭反映，現行申請資格條件門檻過高，不符合社會期待，為滿足育兒家庭家務需求，需適當進行調整，並表達出對申請資格調整的正向態度³。

四、需求概況描述：

- (一) 隨著家庭結構轉變及雙薪家庭普及，育兒家庭的生活模式也產生轉變，更著重於家務、照顧及生活品質兼顧的生活方式。現行托育與幼教體系雖提供基礎支持，惟在家庭日常運作層面仍有不足，尤以夜間、臨時性照顧及假日的彈性人力支援需求日益增加，相應的社會資源卻無法有效滿足這些需求。
- (二) 外籍家庭幫傭係於家庭中從事清潔、烹調及成員起居照料等家

² 實際聘僱率：家庭有 3 名以上未滿 6 歲人口 1.7 萬戶，實際聘僱人數 1,017 人，聘僱率 1,017 戶 / 1 萬 7,170 人 = 5.9%；家庭有 4 名以上未滿 12 歲，且其中 2 名未滿 6 歲人口計 5,933 戶，實際聘僱人數 250 人，聘僱率 250 人 / 5,933 戶 = 4.2%，平均聘僱率：(1017+250) / (17170+5933) = 5.5%。

³ 另依據民間人力銀行的調查結果，外籍幫傭條件放寬，約有 64.5% 的上班族家庭表示肯定，認為政策將有助於減輕父母育兒壓力者佔 61.3%、讓父母有充足休息時間者佔 51.7%、改善家庭生活品質者佔 39.2%、穩定勞動力及降低離職率者佔 34.7%、解決公托及公幼名額不足問題者佔 26.1%。

事服務，屬「輔助性家務支持人力」，其功能在於分擔日常家務，與既有托育服務體系具有互補關係，而非替代。惟現行申請條件相對嚴格且適用範圍有限，主要限於多子女家庭（如 3 名 6 歲以下子女，或 4 名未滿 12 歲且其中 2 名未滿 6 歲），或須與高齡長者併計點數達門檻方可申請，與多數僅育有 1 至 2 名子女家庭之實際需求存在落差。

貳、放寬外籍幫傭資格對就業的可能影響

一、對本國托育人員可能影響

（一） 托育人員工作型態

到宅托育人員會前往兒童住所提供一對一照顧，時段彈性且可能包含日間、夜間或全日；在宅托育人員則於自宅提供托育服務，通常同時照顧 1 至 2 名兒童，以日間固定收托為主。整體服務以兒童照顧為核心，並可能延伸簡單生活協助，屬專業與個別化兼具之型態。

另一常見型態為機構托育工作，當家長依據需求將兒童帶往機構(如托育中心、幼兒園)，由帶班老師(機構托育人員)採取一對多照顧，通常以全日托為主，提供長時數且穩定的生活常規照護與專業教養服務，與外傭尚不具替代性，經評估非直接受影響群體，爰不納入評估範圍。

（二） 對托育人員的可能影響：

依衛生福利部托育資源整合服務平台統計資料，截至 114 年 8 月底，全國登記居家托育人員為 2 萬 8,395 人，到宅托育人員計 6,393 人，佔總體 23%，其中已收托兒童者 2,723 人，餘 77% 皆為在宅托育人員。

到宅托育人員的收費行情較聘僱家庭幫傭成本(3.5 萬元)為高，影響較為顯著。依本部收集之各方團體意見，聘僱幫傭的家庭仍會繼續使用既有托育資源，至於夜間、臨時性照顧及假日的彈性人力支援需求則遠大於服務供給。因此，該影響範圍並非直接造成失業，而是減少既有的接案與服務時數。

1. 到宅托育人員的概況及可能影響：若假定申請聘僱率 5.5% 家庭申請外籍家庭幫傭推估，日/夜間托育以家戶每日使用 12 小

時的托育服務⁴，全日托育每月每天 16 小時，若未有配套措施，將對到宅托育人員造成每月平均工時減少 14.5~19.4 小時（詳下表 1）。

表 1、到宅托育人員影響性評估

單位：小時

到宅托育人員	月平均工時	月平均減少工時推估*
日托 (6-12 時/每日)	264	14.5
全日托 (24 時/每日)	352	19.4

附註：

*日托平均減少月工時：平均每天托育 12 小時 x 22 工作天 x 5.5%（申請聘僱率） = 14.5 小時。

全日托平均減少月工時：平均每天托育 16 小時 x 22 工作天 x 5.5%（申請聘僱率） = 19.4 小時。

2. 在宅托育人員的概況及可能影響：若假定平均申請聘僱率 5.5% 家庭申請外籍家庭幫傭推估，家戶平均每天使用 10 小時的日/夜托育服務⁵，全日托育平均每天 16 小時，若未有配套措施，將對在宅托育人員造成每月工時減少 12.1~19.4 小時。

表 2、在宅托育人員影響性評估

單位：小時

在宅托育人員	月平均工時	月平均減少工時推估*
日托 (10 時/每日)	220	12.1
全日托 (24 時/每日)	352	19.4

備註：

*日托平均減少月工時：平均每天托育 10 小時 x 22 工作天 x 5.5%（申請聘僱率） = 12.1 小時。

全日托平均減少月工時：平均每天托育 16 小時（全日托定義為每日收托時間超過 16 小時） x 22 工作天 x 5.5%（申請聘僱率） = 19.4 小時。

綜上，相較於在宅托育人員，到宅托育人員因服務內容與外籍幫傭同為到宅服務，可能會對收托時數造成影響，繼而減少每月平均收入。

⁴ 考量到宅托育保母的時間彈性較大，參考「台中市居家托育服務之個案研究-以到宅托育服務為例」研究，以日托 12 小時為推估基礎。

⁵ 資料來源：臺灣幼兒發展調查資料庫，臺灣當代幼兒之發展與環境樣貌，孩子每日托育時間約 10 小時，推估每月工作 22 天，托育服務共一個月 220 小時。

二、對家事服務人員可能影響

(一) 家事服務人員工作型態

依 114 年勞保局統計，「家事服務」職業工會共計 22 家，被保險人數計 1 萬 3,491 人。家事服務項目包含居家清潔、收納整理、洗衣摺衣、膳食服務、簡易整燙等，多數家事服務人員服務頻率約為每週或隔週 1 次（以每次 4 小時計），一週內會同時服務多個家庭。目前家事服務需求多透過仲介公司、派遣機構或個人自行徵求來滿足。

(二) 對家事服務人員的可能影響

實務上，家事服務工作受限於人力供給型態，多數服務以日間、短時段為主，若為夜間或臨時性家務協助需求，較難由本國家事服務人員即時提供，顯示整體市場存在供給彈性不足情形。整體而言，目前家事服務市場呈現需求大於供給的狀況⁶；外籍家庭幫傭制度可適度補充服務量能，惟亦可能對本國家事服務人員既有服務時數產生部分影響。

以月投保薪資及時薪推估家事服務從業人員每月工時約 108 小時，若假定申請聘僱率 5.5% 家庭申請外籍家庭幫傭推估，若未有配套措施，將影響每人每月工時平均減少約 6 小時（如下表 3）。

表 3、家事服務人員影響性評估

單位：小時

家事服務人員	月平均工時	月平均減少工時推估
	108	6

參、放寬外籍幫傭資格對人權的可能影響

一、對家庭成員人權的可能影響

我國面臨嚴峻的少子女化趨勢，家庭結構由傳統大家庭轉型為雙薪與小家庭，導致傳統家庭內部支持功能弱化。家長常陷入工作與家庭的雙重壓力，現有公共化托育資源仍難以完全滿足夜間、臨時性或特殊兒童（如罕見疾病、身心障礙或發展遲緩）的多元照顧缺口。本次放寬外籍家庭幫傭申請資格，旨在提供育兒

⁶ 依據民間團體的統計，2025 年家事服務的職缺需求較前一年度大幅成長，相關職缺數遠高於供給數，且依據家事服務平台業者的觀察，多數需求集中在節慶旺季前後以及高齡化、雙薪家庭的日常生活協助。

家庭多一個選擇，確保家長不因家務負擔責任而喪失平等參與勞動市場的機會，維護其社會參與及經濟自主權。

本政策明確定位外籍家庭幫傭為「輔助性家務幫手」，並非為了取代既有的兒童養育責任，旨在分擔房舍清潔、食物烹調等日常瑣碎家務，有助於減輕家庭成員（特別是雙薪父母）的身心負荷，協助家庭兼顧工作與生活，提升整體家庭生活品質。

外籍幫傭來自不同的國家文化生活圈，生活習慣與文化價值觀上，皆存在不同程度的差異。同時，由於外籍幫傭是在家庭場域中工作，考量兒童在家庭的自主性較低，以及患有罕見疾病、身心障礙或發展遲緩之兒童有陪同就醫、復健與長期生活協助等特殊需求，若能有效提供外籍幫傭足夠的陪伴知能、正確認知及訓練，可有助於提升外籍幫傭協助家庭的服務品質，家長也將有更多的時間與心力，專注於子女的親職教養、情感陪伴與互動。

二、對外籍幫傭人權的可能影響

外籍幫傭係於私領域家庭工作，性質與產業工作場域截然不同，家庭場域具高度私密性，工作時間常隨家庭成員需求彈性延伸及調整。另外，在家庭場域中工作相較產業工作場域，外部的監督與介入會有較多挑戰，一旦外籍幫傭遭受不當對待，更需有相應的配套措施，協助獲得權益的即時保護。

外籍幫傭參與臺灣社會的過程，不僅止於進行被動的權益保障，更應同步提升其勞動意識「賦能」(empowerment)的內外環境，一方面強化外籍幫傭在勞動條件及環境—包括合理報酬、工時休息休假、個人隱私與人身安全保障（包含性騷擾或性侵害防制）、工作範圍合法合規，以及申訴管道可近性等面向，建立完善配套措施。一方面也應加強雇主對勞動權益、基本人權之認識，並強化外籍幫傭遭遇問題時能獲得即時、有效之公權力介入協助之機制，以落實人權保障。

肆、擴大開放外籍家庭幫傭申請資格之配套措施

為減緩本國托育人員、家事服務工作者就業衝擊，避免引進外籍家庭幫傭影響兒童權益，並維護外籍幫傭於家庭工作權益保障，將持續與衛福部等相關部會進行跨部會研議，規劃擴大開發勞務與就業市場需求，透過開發工作機會及規劃就業協助配套措施，以穩定就業市場；提供基本照顧訓練與到宅指導，協助家庭

建立育兒與家務協作模式與傳遞正確認知，並從法遵宣導、實地訪視、諮詢輔導、申訴查處等面向，建構外籍幫傭權益保障配套措施。

一、本國從業人員就業可能影響之配套措施

- (一) **擴大開發勞務：**為開發勞務機會並促進產業優化，本部建立家事服務人員就業平台，提供家事服務人員更多的就業機會；衛福部規劃「育兒指導員」，提升托育人員專業知能，協助育兒家戶照顧年幼子女；透過整合相關資源，引導家務服務轉向專業化與社區化模式，以擴大開發本國人力新市場。
- (二) **滿足就業市場需求：**為協助本國勞工多元發展，本部將提供技能提升與就業支持措施，提供職訓補助與生活津貼，同時推動缺工就業獎勵，鼓勵人才投入具專業性或高需求的照顧服務領域。
- (三) 此外，本部已研擬「115-116年家事服務從業人員就業支持與能力提升計畫」，提供培訓補助、就業獎勵及勞工支持津貼；另外衛福部也提出「115-116年居家托育人員多元就業支持計畫」，提供穩定就業（在宅或到宅托育）及多元就業（從事育兒指導員、照顧服務員、照護輔佐員等職類）均可申請就業獎勵金。

二、家庭成員人權可能影響之配套措施

- (一) **確保雇主家庭權益：**透過雇主聘前講習、提供「家事移工雇主協助手冊」、入國訪視等措施，持續向雇主家庭宣導勞動法令與聘僱規範，使雇主正確理解幫傭角色，增進勞雇和諧與雙方權益、落實法遵。
- (二) **弱勢家庭優先審查及就業安定費差異化：**為兼顧公平性，針對弱勢與特殊需求家庭（如：罕病/身障/特境兒童、未滿6歲發展遲緩兒童、單親家長等），就安費將降低至每月2,000元，並優先行政審查，以減輕弱勢家庭負擔。
- (三) **提升家務及照顧品質：**衛福部將擴大推動育兒指導員提供到宅指導，協助家庭建立正確的育兒與家務協作模式，落實外籍幫傭家務幫手之定位，避免誤將幫傭視為全責保母，維護兒童權益。另為確保外籍幫傭工作品質，本部與衛福部將合作規劃基本照顧訓練課程，提升幫傭基本知能。

三、外籍幫傭人權可能影響之配套措施

- (一) **勞動法令宣導：**針對移工來臺工作、生活相關法令資訊，本部已製作移工職前講習影片，並透過來源國辦理移工職前訓練時播放，內容包含介紹我國聘僱法令及規定。另移工抵臺時，即進行家事移工一站式入國講習服務，宣導聘僱相關法令、來臺應遵守法規及我國風俗民情及相關申訴管道，以確保移工知悉我國重要法令及維權管道。同時，本部亦建置多國語版外國人勞動權益網、並透過廣播節目及「Line@移點通」，主動推播最新移工在臺生活、法令資訊，提供多元宣導管道。
- (二) **實地訪視機制：**外籍家庭幫傭入國後，將由地方政府雙語諮詢及訪查人員訪視工作及生活適應情形，確認雇主遵照外國人生活照顧服務計畫書提供外籍幫傭妥適的生活照顧及休息空間，持續掌握外籍幫傭實際工作情形，確保勞雇雙方對工作內容有合理明確認知，增進勞雇和諧與雙方權益。
- (三) **薪資保障：**外籍家庭幫傭之工資、工時及休假等相關勞動條件，由移工與雇主於入國前合意協商並訂於勞動契約，且雙方簽訂之勞動契約須經移工來源國驗證，以確保外籍家庭幫傭勞動權益權益，如有薪資或其他勞資爭議事項，可由以下諮詢申訴管道進行介入。
- (四) **諮詢申訴及保護安置機制：**
 1. 本部 1955 勞工諮詢申訴專線(下稱 1955 專線)，配置中文、英語、越南語、印尼語及泰語等 5 國語言雙語人員，提供 24 小時、全年無休、免付費諮詢及申訴服務，並於受理申訴後，電子派案至地方政府查處及追蹤管理申訴個案；另於 110 年建置英語、越南語、印尼語、泰語版「LINE@移點通」，連結 1955 專線申訴服務，暢通移工諮詢申訴管道。本部將持續強化多語服務與 24 小時受理能量，提供移工遭遇權益受損時的即時求救管道。
 2. 工作期間，若遭指派非法工作或不當對待，得向本部 1955 專線或地方政府申訴，將即介入查處。遇有勞資爭議、人身侵害及遭人口販運之移工，地方政府採先安置後調查方式，委託安置單位協助安置，並依移工需求提供醫療、通譯、法律

扶助、心理輔導等協助。

- (五) **開辦數位學習課程提升華語能力及工作知能**：為提升移工服務品質，本部自 113 年起辦理移工數位學習，針對在臺移工辦理線上華語課程及華語學習社團，以提升移工語言能力、增進勞雇溝通。另本部將與衛福部合作推動提供基本照顧訓練課程，鼓勵幫傭參訓提升基本知能。

四、滾動調整外籍家庭幫傭政策

本部與衛福部經廣泛了解各界意見，同時進行影響評估並擬定配套措施，規劃推動外籍家庭幫傭申請資格新制，以協助育兒勞工分擔家務，支持勞工安心續留職場。

為給予年輕家庭及下一代更大的支持，本部配合衛福部托育政策持續加大家庭及托育支持力道，包含放寬育嬰留停以日計、家庭照顧假以時計、擴大企業托兒設施補助由 300 萬元提高至 500 萬元，並配合行政院推動「0-6 歲國家一起養」各項育兒支持措施，未來育嬰留停彈性化措施將研議擴大適用範圍，優化相關配套措施。

隨著社會型態的變遷、多元的家庭照顧需求，政府應提供更具有彈性與多元的政策工具來支持勞工家庭。外籍幫傭在「輔助性家務幫手」的定位下，期能減輕家務負擔，減少勞工因照顧離職情形，並優先照顧弱勢與特殊需求家庭；而從兒少利益的角度出發，家務負擔獲得額外資源協助後，家長也將有更多的時間與心力，專注於子女的親職教養、情感陪伴與互動。本部也將持續與其他部會、民間團體保持溝通，視實際需求適度進行政策調控，以擴大政策的整體效益。

對於本國就業市場的影響，則同時配合本國勞工就業保障與移工權益維護措施，將政策影響降至最低。本部將持續與衛福部協作，並視政策執行成效，滾動檢討與調整，確保我國勞動力穩定發展的同時，也為下一代建構更完善的成長環境。

附件 1、全國罕病等兒童人數

單位：人、戶

年齡	罕病兒童	發展遲緩兒童	身障兒童	單親特境 ⁷	總計
0 歲至未滿 6 歲兒童	887 人 (875 戶)	19,627 人 (14,913 戶)	10,489 人 (10,189 戶)	4,347 人 (3,719 戶)	35,350 人 (29,696 戶)
0 歲至未滿 12 歲兒童	2,344 人 (2,309 戶)	同上，法定發 展遲緩兒童為 6 歲以下	33,218 人 (31,612 戶)	5,457 人 (4,636 戶)	41,019 人 (38,557 戶)

資料來源：衛生福利部

附件 2、表：身心障礙者人數按年齡及等級別分

單位：人

	0-2 歲	3-5 歲	6-11 歲	總計
極重度	60	248	1,116	1424
重度	390	900	2,357	3647
中度	205	1,392	5,554	7151
輕度	904	6,369	14,634	21907
	1,559	8,909	23,661	34129

資料來源：衛生福利部統計網

⁷ 符合《特境家庭扶助條例》第 4 條特境第 5 款者：「因離婚、喪偶、未婚生子獨自扶養十八歲以下子女或祖父母扶養十八歲以下父母無力扶養之孫子女，其無工作能力，或雖有工作能力，因遭遇重大傷病或照顧六歲以下子女或孫子女致不能工作。」

性別影響評估檢視表

【第一部分—機關自評】

計畫名稱：放寬申請聘僱外籍家庭幫傭新制			
主管機關 (請填列中央二級主管機關)	勞動部	主辦機關(單位) (請填列擬案機關/單位)	勞動力發展署
壹、看見性別：檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。			
評估項目		評估結果	
<p>1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】</p> <p>性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)可參考行政院性別平等會網站(https://gec.ey.gov.tw)。</p>		<p>1. 本計畫係檢討放寬外籍家庭幫傭申請資格，協助育有未滿 12 歲子女家庭分擔家務，使家庭照顧與就業得以兼顧，建立友善家庭支持環境之政策方向，透過政策工具協助家庭取得家務支持資源，減輕現行一般家庭以女性為主的家務負擔，此一方案有助於性別平等，與我國性別平等相關政策相關聯。</p> <p>2. 依據「性別平等政策綱領」就業、經濟與福利篇，政府應促進性別平等就業機會、提升女性勞動力參與率，並保障女性於婚姻及家庭的經濟安全及資源合理分配。本計畫透過檢討放寬申請外籍家庭幫傭資格，提供育兒勞工及其家庭多一種選擇，獲得輔助性家務協助人力，安心續留職場、排除就業障礙等政策目標。</p>	
評估項目		評估結果	
<p>1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析(含前期或相關計畫之執行結果)，並分析性別落差情形及原因】</p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <p>a. 歡迎查閱行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender.ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/)(含性別分析專區)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec.ey.gov.tw)。</p> <p>b. 性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列 3 類群體：</p> <p>①政策規劃者(例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員)。</p> <p>②服務提供者(例如：機關執行人員、委外廠商人力)。</p>		<p>1. 政府持續推動多項育兒支持措施，減輕家庭照顧負擔，包含「0-6 歲國家一起養」，提供育兒津貼(0-5 歲幼兒每人 5,000 至 7,000)、托育補助(0-2 歲幼兒公托每月 7000 元、準公共 13,000 元)、多元育兒方案等、育嬰留停津貼約 8 成薪資、家庭照顧假可按時申請，並鼓勵企業設置哺(集)乳室及托兒設施，補助由 300 萬提高至 500 萬元，打造友善育兒</p>	

③**受益者**（或使用者）。

- c. 前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因，應於後續【1-3 找出本計畫之性別議題】，及【貳、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。
- d. 未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標（如 2-1 之 f）。

環境。

2. 現行申請外籍家庭幫傭資格為家有 3 名 6 歲以下兒童、或家有 4 名 12 歲以下兒童其中 2 名 6 歲以下兒童，可直接申請，或家有 6 歲以下子女及 75 歲以上父母，依人數及年齡計點累積達 16 點，可申請外籍幫傭。在當前少子女化之下，目前全國育有 12 歲以下兒童的家庭約有 144 萬戶，家有 3 名 6 歲以下兒童、或家有 4 名 12 歲以下兒童其中 2 名 6 歲以下兒童之全國總戶數僅 2.3 萬戶，符合資格者僅佔 1.6%，符合相關資格的家庭比例偏低，使得即便部分家庭有家務協助或兒童陪伴的實際需求，仍難以透過現行制度獲得支持與選擇。

3. 隨著家庭結構轉變，我國家庭結構已由傳統大家庭逐漸轉為以雙薪小家庭為主，從 93 年 3.16 人/戶，下降至 113 年 2.47 人/戶，家戶人口遞減，代表家庭支持體系愈薄弱，雙薪家庭面臨工作與生活無法兼顧，尤其在夜間與臨時性需求上，以及身障/罕病/發展遲緩等特殊家庭需求，家務與陪伴需求多元化，亦使單一政策難以兼顧涵蓋多元需求，爰規劃放寬外籍家庭幫傭申請資格新制，提供多元家庭需求之輔助性家務協助多一種選項。

2. 本計畫規劃者(研擬及決策人員):

(1) 研擬人員: 本計畫於研擬過程，廣泛蒐集各界（包含育兒家庭團體、早療家庭

團體、托育及家事服務團體等)意見,評估家庭照顧需求、勞動權益保障及制度可行性等面向。並曾邀請衛生福利部、內政部、性別平等專家分別討論,與會成員涵蓋不同部會與性別背景,不同性別者之性別比例達1/3,以確保政策研議過程兼顧多元觀點與社會需求。

(2)決策人員:本計畫參與決策之一級單位主管(含機關首長、副首長、幕僚長)共3人,男性人數為2人、女性人數為1人,符合任一性別不低於1/3原則。

3. 本計畫服務提供者

受本計畫放寬申請資格家庭,所聘僱之外籍家庭幫傭:依勞動部統計查詢,有效聘僱許可之家庭幫傭移工以女性為主,占99%。

4. 本計畫主要受益者:放寬外籍家庭幫傭,協助勞工分攤家務需求,可能減少因家庭需求離職之家庭照顧者

(1)依據本部「114年勞工生活及就業狀況」調查統計結果,勞工近二年(112年~113年)曾因照顧家人而離開職場占5.3%,換算為人數,約為40萬人。按性別觀察,女性近二年曾因照顧家人而離開職場之比率為6.9%(約26.3萬人),高於男性之3.6%(約13.7萬人)。

(2)依衛生福利部〈111年兒童及少年生活狀況調查報告〉,學齡前兒童父母親之工作狀況,父母均有工作者占61.7%,而學齡兒童(6至未滿12歲)父母親均有工作者占73.6%。

	<p>(3)依勞動部性別平等推動計畫(115-118 年)說明依據行政院主計總處、勞動部統計,113 年我國女性勞動力參與率為 51.95%,較十年前(103 年)上升 1.31 個百分點。然而,女性勞動力參與率在不同年齡層呈現顯著差異,25-29 歲達到高峰為 89.83%,之後因婚育等因素逐漸下降,30-34 歲 88.04%、35-39 歲 87.07%,顯示婚育女性仍在家庭中承擔較多的無酬照顧工作而退出職場,且職業女性面臨兼顧家庭照顧與工作的雙重壓力。</p>
評估項目	評估結果
<p>1-3【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果,找出本計畫之性別議題】 性別議題舉例如次:</p> <p>a. 參與人員 政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時,宜關注職場性別隔離(例如:某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高階職位多由單一性別擔任)、職場性別友善性不足(例如:缺乏防治性騷擾措施;未設置哺集乳室;未顧及員工對於家庭照顧之需求,提供彈性工作安排等措施),及性別參與不足等問題。</p> <p>b. 受益情形 ①受益者人數之性別比例差距過大,或偏離母體之性別比例,宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會(例如:獲得政府補助;參加人才培訓活動),或平等參與社會及公共事務之機會(例如:參加公聽會/說明會)。 ②受益者受益程度之性別差距過大時(例如:滿意度、社會保險給付金額),宜關注弱勢性別之需求與處境(例如:家庭照顧責任使女性未能連續就業,影響年金領取額度)。</p> <p>c. 公共空間 公共空間之規劃與設計,宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。 ①使用性:兼顧不同生理差異所產生的不同需求。 ②安全性:消除空間死角、相關安全設施。 ③友善性:兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。</p> <p>d. 展覽、演出或傳播內容 藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容,宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助</p>	<p>綜合 1-1 及 1-2 評估結果,確認本計畫性別議題包含以下幾點:</p> <p>1. 參與人員: 本計畫於研擬過程,廣泛蒐集各界(包含育兒家庭團體、早療家庭團體、托育及家事服務團體等)意見,評估家庭照顧需求、勞動權益保障及制度可行性等面向。並曾邀請衛生福利部、內政部、性別平等專家分別討論,與會成員涵蓋不同部會與性別背景。為確保不同性別觀點能納入政策規劃,政策研議或諮詢會議之參與人員性別比例避免單一性別比例過高之情形,以提升政策規劃之多元性與性別平衡。</p> <p>2. 受益情形: (1)本計畫屬「就業、經濟與福利」領域,主要涉及家庭照顧支持與減少就業障礙議題。因應我國家庭結構轉變與雙薪家庭日益增加,許多家庭在工作與育兒之間面臨時間與照顧壓力,適度放寬外籍幫傭申請資格,讓</p>

<p>建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。</p> <p>e. 研究類計畫</p> <p>研究類計畫之參與者（例如：研究團隊）性別落差過大時，宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題；若以「人」為研究對象，宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。</p>	<p>不分性別之家長皆可申請受益，提供家庭更多元的家務協助選擇。</p> <p>(2) 考量我國家庭照顧責任多由女性承擔，女性較可能因育兒需求而暫離職場，形成就業障礙；因此本政策有助減輕家庭照顧負擔，並提升女性持續就業之機會。爰宜關注不同性別之家長在政策受益情形及勞動參與變化，以評估政策對促進性別平等之效益。</p>
<p>貳、回應性別落差與需求：針對本計畫之性別議題，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。</p>	
<p style="text-align: center;">評估項目</p>	<p style="text-align: center;">評估結果</p>
<p>2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】</p> <p>請針對 1-3 的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形，請訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益：</p> <p>a. 參與人員</p> <p>① 促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。</p> <p>② 加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。</p> <p>③ 營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。</p> <p>b. 受益情形</p> <p>① 回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。</p> <p>② 增進弱勢性別獲得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動）。</p> <p>③ 增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會，表達意見與需求）。</p> <p>c. 公共空間</p> <p>回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。</p> <p>d. 展覽、演出或傳播內容</p> <p>① 消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。</p> <p>② 提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性（如作品展出或演出；參加運動競賽）。</p> <p>e. 研究類計畫</p> <p>① 產出具性別觀點之研究報告。</p> <p>② 加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，提升女性專業技術研發能力。</p>	<p>1. 目標一：協助家庭兼顧工作與照顧責任，考量家庭照顧者需求，因此放寬家庭幫傭政策係提供家庭多一個選擇，使家庭照顧者續留職場，不分性別均可受惠。 衡量：政策實施後勞工因照顧而離職之情形趨緩。</p> <p>2. 目標二：對於家庭幫傭家務處理的滿意度。 衡量：1955 專線或地方政府受理申訴之家庭幫傭雇主數、外籍幫傭勞動契約期滿續聘及轉出率幅度變動。</p>

<p>f. 強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</p> <p>g. 其他有助促進性別平等之效益。</p>	
評估項目	評估結果
<p>2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】</p> <p>請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：</p> <p>a. 參與人員</p> <p>① 本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制(如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊)符合任一性別不少於三分之一原則。</p> <p>② 前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。</p> <p>b. 宣導傳播</p> <p>① 針對不同背景的目標對象(如不諳本國語言者;不同年齡、族群或居住地民眾)採取不同傳播方法傳布訊息(例如:透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息,或結合婦女團體、老人福利或身障等民間團體傳布訊息)。</p> <p>② 宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。</p> <p>③ 與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識,將以民眾較易理解之方式,進行口頭說明或提供書面資料。</p> <p>c. 促進弱勢性別參與公共事務</p> <p>① 計畫內容若對人民之權益有重大影響,宜與民眾進行充分之政策溝通,並落實性別參與。</p> <p>② 規劃與民眾溝通之活動時,考量不同背景者之參與需求,採多元時段辦理多場次,並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。</p> <p>③ 辦理出席民眾之性別統計;如有性別落差過大情形,將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。</p> <p>④ 培力弱勢性別,形成組織、取得發言權或領導地位。</p> <p>d. 培育專業人才</p> <p>① 規劃人才培訓活動時,納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施(例如:提供交通接駁、臨時托育等友善服務;優先保障名額;培訓活動之宣傳設計,強化歡迎或友善弱勢性別參與之訊息;結合相關機關、民間團體或組織,宣傳培訓活動)。</p> <p>② 辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析,作為未來精進培訓活動之參考。</p> <p>③ 培訓內涵中融入性別平等教育或宣導,提升相關領域從業人員之性別敏感度。</p> <p>④ 辦理培訓活動之師資性別統計,作為未來師資邀請或師資培訓之參考。</p> <p>e. 具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容</p>	<p>1. 參與人員:本計畫於研擬過程,廣泛蒐集各界(包含育兒家庭團體、早療家庭團體、托育及家事服務團體等)意見,評估家庭照顧需求、勞動權益保障及制度可行性等面向。並曾邀請衛生福利部、內政部、性別平等專家分別討論,與會成員涵蓋不同部會與性別背景。</p> <p>2. 政策宣導:透過多元管道(網路、媒體及政府資訊平台)宣導政策內容,使不同族群均能獲得相關資訊。</p> <p>3. 政策滾動檢討:政府持續推動本政策有助減輕家庭照顧負擔,多項育兒支持措施,減輕家庭照顧負擔。</p> <p>(1) 經濟支持措施:政府透過「0-6歲國家一起養」政策,提供多項現金補助減輕家庭負擔,包括育兒津貼、托育補助,以及育嬰留職停薪津貼約為原薪資的8成,協助家庭減輕育兒經濟負擔。</p> <p>(2) 托育服務支持措施:政府持續推動多元托育服務與方案,並擴大公共托育資源,提供家長更多照顧選擇。同時鼓勵企業設置哺(集)乳室及托兒設施,相關補助由300萬元提高至500萬元,營造更完善與友善的育兒環境,提升整體照顧支持系統。</p> <p>(3) 育兒時間支持措施:提供家庭照顧假、育嬰留職停薪等措施可依需求申請,未來育嬰留停彈</p>

<p>① 規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，並注意創作者、表演者之性別平衡。</p> <p>② 製作歷史文物、傳統藝術之導覽、介紹等影音或文字資料時，將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。</p> <p>③ 規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容(例如:女性的歷史貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同族群之性別文化)。</p> <p>f. 建構性別友善之職場環境</p> <p>委託民間辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法(例如:評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵民間廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職)，以營造性別友善職場環境。</p> <p>g. 具性別觀點之研究類計畫</p> <p>① 研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則，並積極培育及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科技領域研究類計畫之計畫主持人。</p> <p>② 以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。</p>	<p>性化措施將研議擴大適用範圍，為減輕家庭照顧及家務負擔，並同時放寬育有未滿12歲子女家庭得申請聘僱外籍幫傭，讓家長多一個家務協助選擇，有更充裕時間陪伴孩子成長，同時兼顧職涯發展，支持持續參與勞動市場。</p> <p>(4) 支持家庭照顧者持續參與勞動市場，同時亦評估對托育及家事服務人員就業可能產生之影響，適時提供訓練資源，協助其提升專業技(職)能，未來將持續蒐集相關性別統計資料，作為政策精進之參考。</p>
--	---

評估項目	評估結果
<p>2-3【請根據 2-2 本計畫所訂定之執行策略，編列或調整相關經費配置】</p> <p>各機關於籌編年度概算時，請將本計畫所編列或調整之性別相關經費納入性別預算編列情形表，以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。</p>	<p>本計畫主要為制度調整及資格檢討，同時為支持托育及家事服務人員就業與能力提升，規劃「115—116 年家事服務從業人員就業支持與能力提升計畫」及「115-116 年居家托育人員多元就業支持計畫」，共編列經費 5.7 億支出。後續將透過既有行政資源蒐集統計資料並進行政策影響追蹤。</p>

【注意】 填完前開內容後，請先依「填表說明二之(一)」辦理【第二部分一程序參與】，再續填下列「參、評估結果」。

參、評估結果

請機關填表人依據【第二部分一程序參與】性別平等專家學者之檢視意見，提出綜合說明及參採情形後通知程序參與者審閱。

<p>3-1 綜合說明</p>	<p>1. 本計畫經性別平等觀點檢視後，認為放寬外籍幫傭家庭申請資格之政策未直接區分性別，申請對象不分性別均適用；惟家庭照顧責任長期多由女性承擔，透過放寬外籍家庭幫傭申請資格，有助減輕家庭照顧負擔，支持女性持續就業，並促進家庭內照顧責任之性別平衡。針對專家所提長期風險，本部將採取審慎評估立場，除持續落實外籍勞工權益保障以避免族群交織不平等外，亦將致力於推動性別平等觀念，避免將家務轉嫁至女性移工成為再製刻板印象的誘因。</p>
------------------------	--

	<p>2. 研議擴大家庭中育有 3 歲以下子女之育嬰留職停薪措施之適用範圍，同時持續擴大公共托育服務。同時針對弱勢及特殊需求家庭(如單親、多子女家庭、身心障礙、罕見疾病子女家庭等)優先申請，或減輕弱勢及特殊需求育兒家庭負擔部分，本部規劃透過行政審查作業優先協助、減收其就業安定費等措施，優先協助具急迫照顧需求的弱勢及特殊需求家庭取得外籍家庭幫傭許可，以強化家庭照顧支持，減輕家庭經濟壓力。</p> <p>3. 本部也將透過雇主聘前講習、移工入國一站式服務及入國訪視等管道，以協助其了解工作內容、權利義務與相關法規，提升適應能力並保障其勞動權益與工作安全，並持續向雇主及移工宣導勞動相關法令及聘僱管理規範，增進勞雇和諧關係。</p> <p>4. 為提升家務及照顧品質，衛福部擴大推動育兒指導員提供到宅指導，協助家庭建立正確的育兒與家務協作模式，另本部與衛福部合作推動提供外傭基本照顧訓練課程，增加家庭及移工知能。</p> <p>5. 為確保本國人就業權益，增加本勞工作機會，本部與衛福部合作推動：擴大育兒指導員工作機會、強化托育與家事服務媒合平台功能，並提供本國勞工就業與技能協助，如推動專案就業媒合、就業獎勵措施，以及協助勞工提升專業工作技能，並提供職業訓練生活津貼等支持方案。</p> <p>6. 放寬家庭幫傭申請資格，政策目的是提供家庭多一種選擇，協助育兒勞工分擔家務，支持勞工安心續留職場，與現行「0-6 歲國家一起養」的托育服務，建立互補支持體系，避免形成隱性就業障礙。</p> <p>7. 另參酌性別統計與分析結果，已於本計畫中納入性別目標、執行策略及後續統計機制，以強化政策對不同性別之正向影響，並將持續視執行成效滾動檢討調整。</p>	
3-2 參採情形	3-2-1 說明採納意見後之計畫調整	<p>本計畫已納入性別統計與分析機制，針對不同性別之家長受益情形進行追蹤與評估。</p> <p>強化政策宣導內容之性別平等觀點，避免複製傳統性別分工印象。</p> <p>將女性就業障礙、家庭照顧負擔及外籍家庭幫傭權益納入政策評估重點，作為後續滾動修正依據。</p>
	3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	本計畫已參採性別平等專家學者相關意見，無未參採事項。
<p>3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果： 已於 115 年 5 月 4 日將「評估結果」通知程序參與者審閱。</p>		

· 填表人姓名：張裕欣 職稱：技正 電話：02-89956177

· 本案已於計畫研擬初期 徵詢性別諮詢員之意見，或 提報各部會性別平等專案小組(會議日期：115 年 4 月 7 日至 115 年 4 月 8 日)

· 性別諮詢員姓名：金孟華 服務單位及職稱：國立陽明交通大學科技法律研究所教授 身分：屬中長期個案計畫性別影響評估作業說明第三點者，請填列符合第 4 款（如提報各部會性別平等專案小組者，免填）

（請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開計畫草案）

【第二部分—程序參與】：由性別平等專家學者填寫

程序參與之性別平等專家學者請優先邀請前三款以下人員擔任，並請勾選：

1. 現任「行政院性別影響評估人才參考名單」公、私部門之專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員。名單請參閱行政院性別平等會網頁（網址：<https://gec.ey.gov.tw/>；路徑為：首頁>性別主流化>性別影響評估）。
2. 現任或曾任行政院性別平等會民間委員。
3. 現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。
4. 其他教育部性別教育輔導群諮詢委員及國家教育研究院性別平等諮詢小組委員會。

(一) 基本資料

1. 程序參與期程或時間	115年4月7日至115年4月8日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	金孟華 國立陽明交通大學科技法律研究所教授 刑事訴訟法、證據法、冤錯案研究、國民參與審判制度、性別與法律
3. 參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見
(二) 主要意見 （若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填4至10欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
4. 性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	政策於短期內有助減輕家庭照顧負擔、支持女性續留職場，與促進性別平等及減少女性就業障礙之政策目標具有相當關聯性。就長期效果而言，則應審慎評估其可能將家務與照顧勞動轉嫁至外籍女性勞工，避免性別與族群交織之不平等，機關應了解此政策目的與其有限性，以合理評估性別平等效益。
5. 性別統計及性別分析之合宜性	本項已援引女性因照顧責任退出職場比例較高、雙薪家庭增加，以及外籍家庭幫傭以女性為主等統計資料，整體而言，性別統計與性別分析方向尚屬合宜，亦能初步呈現家庭照顧責任與就業障礙之性別落差。不過，現有資料偏重政策必要性之說明，對於新制實施後是否確實改善女性就業處境、減輕性別化家務分工，需要持續驗證。建議政府持續追蹤政策實施後之申請情形、勞動參與變化及家務分工影響，以作為滾動修正依據。
6. 本計畫性別議題之合宜性	本政策就性別議題之辨識合宜，已正確認知核心目的在於回應現行家庭照顧責任仍多由女性承擔之現實，並協助因此承受較大工作與家庭雙重壓力之就業女性取得支持。此種問題意識與我國勞動市場中女性因婚育與照顧而中斷就業之結構性處境相符。
7. 性別目標之合宜性	本計畫所設定之性別目標整體方向尚屬合宜，能回應當前

	<p>家庭照顧責任集中於女性所造成之就業不利處境。以「女性因照顧而離職之情形趨緩」作為目標，能扣合減少女性就業障礙的政策意涵；另以強化家庭照顧支持體系為目標，亦有助於從制度面提供家庭更多照顧資源與選擇。</p>
8. 執行策略之合宜性	請參見綜合評述
9. 經費編列或配置之合宜性	本案無涉經費調整
10. 綜合性檢視意見	<p>就執行策略之合宜性而言，本計畫已提出跨部會研商、政策宣導及後續滾動檢討等方向，顯示其並非全無配套思維。然而，若本政策之核心目標在於減輕家庭照顧負擔、支持女性持續就業並減少就業障礙，則現行執行策略仍偏向原則性陳述，對於資源如何分配、何種家庭應優先受益、如何避免政策效果偏離初衷，以及如何處理外籍移工勞動權益等關鍵問題，建議強化說明。</p> <p>首先，考量外籍家庭幫傭的需求具邊際性，政策一旦放寬申請資格，應思考若需求大於供給如何排序，建議在執行策略上預先規劃清楚之優先順位機制，將單親家庭、多子女家庭，以及家有身心障礙、罕見疾病或發展遲緩子女等特殊需求家庭，列為優先審認對象。此類家庭的照顧密度與時間壓力通常顯著高於一般家庭，更可能因照顧責任，而使主要照顧者，尤其是女性，被迫減少工時、轉為非典型就業，甚至退出勞動市場，是最需要協助的群體。政策規劃上，應建立優先排序，兼顧社會差異與公平性，使最需要政策支持者能先獲得資源，提升本政策作為性別平等措施之正當性。</p> <p>其次，本政策之定位應始終緊扣「減少女性就業障礙」的核心範疇，而非單純著重擴大家庭取得私人照顧勞務之機會，制度門檻不宜過於寬鬆，免生減弱政策實益，引發社會對資源配置正當性之質疑。因此，在無特殊照顧條件之前提下，要如何照顧到因為女性工作而真正需要幫手的家庭？值得納入執行策略中審慎評估。另亦須正視，未必所有家庭，均具備長期聘僱外籍家庭幫傭之財務能力，因此本政策本質上雖能作為部分家庭支持的補充工具，但仍非普遍性的性別平等解方。謹建議政府應提供具體且完善的家庭支持配套措施，提供育兒指導，持續推動托育公共化、臨時照顧、彈性工時、家庭照顧假及企業友善育兒等整體支持措施，方能避免過度依賴私人聘僱勞務市場，排除女性就業障礙。</p> <p>再者，現行執行策略雖提及政策滾動檢討，但應設置具體且可追蹤之評估機制，以真正判斷政策是否達成預期之性別目標。既然本計畫以減少女性因照顧而離職、強化家庭</p>

	<p>照顧支持體系為核心目標，則政府應在執行策略中明確納入政策成效評估，包括申請者及實際受益者之性別、家庭型態、所得區間、就業型態、女性續留或重返職場之比例，以及政策使用後家庭照顧分工是否出現變化等指標。除此之外，也應持續觀察本政策對國內勞動市場之影響，特別是對本國托育、家事服務與照顧工作者之就業機會、薪資與勞動條件是否產生排擠效果。本政策固然有助於某些需要協助的家庭多一個選擇，但對減少女性就業障礙與照顧市場之影響應有實證追蹤成效，以證明本政策確實在此二部分有所促進。</p> <p>最後，外籍家庭幫傭進入家庭場域工作，與一般受僱於機構之勞工不同，工作場所位於私人住宅，勞雇互動高度私密且權力不對等，過往確實也曾發生移工工時過長、休息不足、工作內容擴張、限制外出、扣留證件、言語羞辱乃至身體暴力等侵害勞動與人權之案例。在滿足家庭照顧需求與強化申請便利的同時，也要同步完善移工保護機制，提升自主勞權意識，避免一方面協助本國女性減輕照顧壓力，另一方面卻可能將照顧勞動轉嫁至處境更弱勢之外籍女性的矛盾。執行策略中應明確納入雇主聘前教育、聘後定期宣導與查核、移工申訴與通報管道強化、違法雇主之裁罰機制，以及與地方政府、仲介機構及民間團體合作之支持系統。尤其應加強雇主對移工勞動權益、人格尊嚴與基本人權之認識，並建立更可操作之預防與救濟制度，方能避免政策在實施過程中造成新的不平等與侵害。</p>
<p>(三)參與時機及方式之合宜性</p>	<p>本計畫於研擬初期即納入性別觀點，曾分別邀請衛生福利部、內政部、性別平等專家討論，與會成員涵蓋不同部會與性別背景，確保不同性別觀點能納入政策規劃，有效確保決策過程兼顧多元性別需求與社會實務。</p>
<p>本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。</p> <p>(簽章，簽名或打字皆可)</p> <p>金孟華</p>	