



1. 引言

1.1 雖然香港女性的就業意欲於最近數十年穩步改善，但是25-54歲壯齡婦女的勞動人口參與率在2021年仍僅為72.7%，遠低於男性的93.4%相應數字。¹有鑒本地人口急速老化，為填補退休人士增加而帶來的空缺，政府自2018年起推出更多項措施鼓勵婦女就業，當中包括延長法定產假4周至14周，以及在中期內增加多達1 900個的資助幼兒照顧服務名額。然而，其促進作用迄今頗為有限。最近，部分由於2019冠狀病毒病疫情期間出現人口外移，本地勞動人口在2022年年中前的3年間流失227 500人（減幅達6.2%），擴大婦女就業更成為當務之急。為紓緩人才短缺，及實現兩性更平等，社會持續有倡議，要求釋放非從事經濟活動婦女的工作潛力。過去5年，立法會曾至少12次討論婦女就業的議題。

1.2 應陳曼琪議員的委託，資料研究組研究了澳洲和新加坡擴大婦女就業的政策措施。選定這兩個亞太地區為深入研究對象，不單因為兩地壯齡婦女的勞動人口參與率分別高達80.4%和84.7%，亦由於兩地促進婦女就業及兩性平等的政策皆享譽全球。²本**資料摘要**首先介紹香港婦女就業及相關政策議題的近期發展，繼而簡述全球和內地的主要措施，其後兩節則分別闡述澳洲和新加坡的擴大婦女就業政策措施，並附上列表以便參考（**附錄**）。

¹ 本摘要引用的香港統計數字，全不包括外籍家庭傭工。本文跟隨部分先進地方的做法，以25-54歲壯齡人士的勞動人口參與率，作為就業意欲指標，這亦可撇除15-24歲在學青年和接近退休年齡的55歲及以上年長人士的影響。

² 根據2021年的兩性平等全球排名報告，澳洲和新加坡在171個地方中分別高踞第19位和第7位。該項排名調查並不包括香港。請參閱United Nations (2022)。

2. 香港的近期政策發展

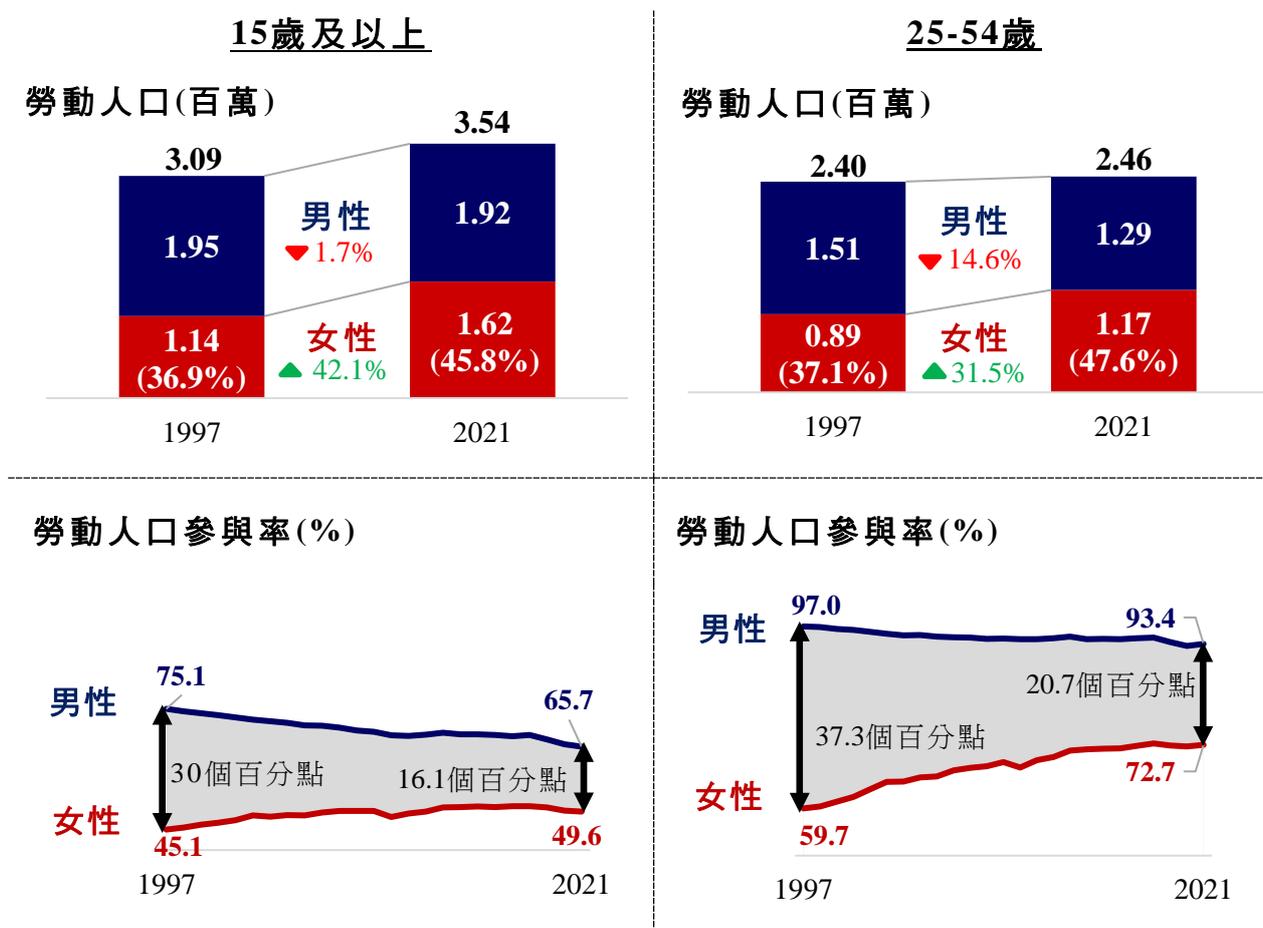
2.1 **1997年至2021年期間，香港女性勞動人口急增42.1%至162萬人**，主要是由於單程通行證（“單程證”）持有人持續移居香港，以及婦女於教育水平提高下享有更多就業機會。³再者，由於男性年長僱員陸續退休，令其勞動人口同期減少1.7%，女性在本港勞動人口的比例亦於24年間由36.9%顯著提升至45.8%（圖1）。收窄至25-54歲的壯齡婦女，其勞動人口參與率在1997年至2018年期間曾由59.7%大幅上揚至73.0%，主要由於外籍家庭傭工（“外傭”）增多，分擔了本地婦女的家務，⁴而更多婦女選擇獨身或延遲結婚和生育，亦為相關因素（下文第2.2段）。⁵然而，過去兩年的疫情，導致部分幼兒中心關閉及59 900名外傭的淨外移，令這個數字於2021年輕微回落至72.7%。與同屬壯齡組別的男性勞動人口參與率相比，兩性差距在2021年仍高達20.7個百分點，儘管已較1997年的37.3個百分點幾近減半。

³ 1997年至2021年期間，共有112萬名單程證持有人來港，當中三分之二（67%）為女性。關於影響女性工作人口的結構性因素，可參考題為《香港在職母親面對的機遇和挑戰》的研究簡報。請參閱立法會秘書處（2019）。

⁴ 外傭數目在1997年至2021年期間累計飆升98.5%至339 000人。請參閱政府統計處（2022b）。

⁵ 1997年至2021年期間，女性初婚年齡中位數由26.8歲延至30.6歲，而首次生育年齡中位數則由29.0歲延至32.6歲。

圖1 —— 香港按性別劃分的勞動人口主要統計數字



資料來源：政府統計處(2023)。

2.2 某程度上，兩性勞動人口參與率的差距，可歸因於家庭責任的傳統分工，特別是照顧幼兒的責任。以本地壯齡婦女在其人生不同階段的勞動狀況為例，未婚婦女的勞動人口參與率在2021年高企於90.6%的水平，但在結婚後而尚未生育時則下降至78%，而已婚婦女的勞動人口參與率於育有15歲以下子女時更遽跌至僅55.5%。⁶生育顯然成為女性是否參與勞動人口的轉捩點，它使女性的事業生涯較男性縮短約三分之一，亦導致論者所指的“母職懲罰”。⁷2022年年中，本港共有428 800名25-54歲本地婦女

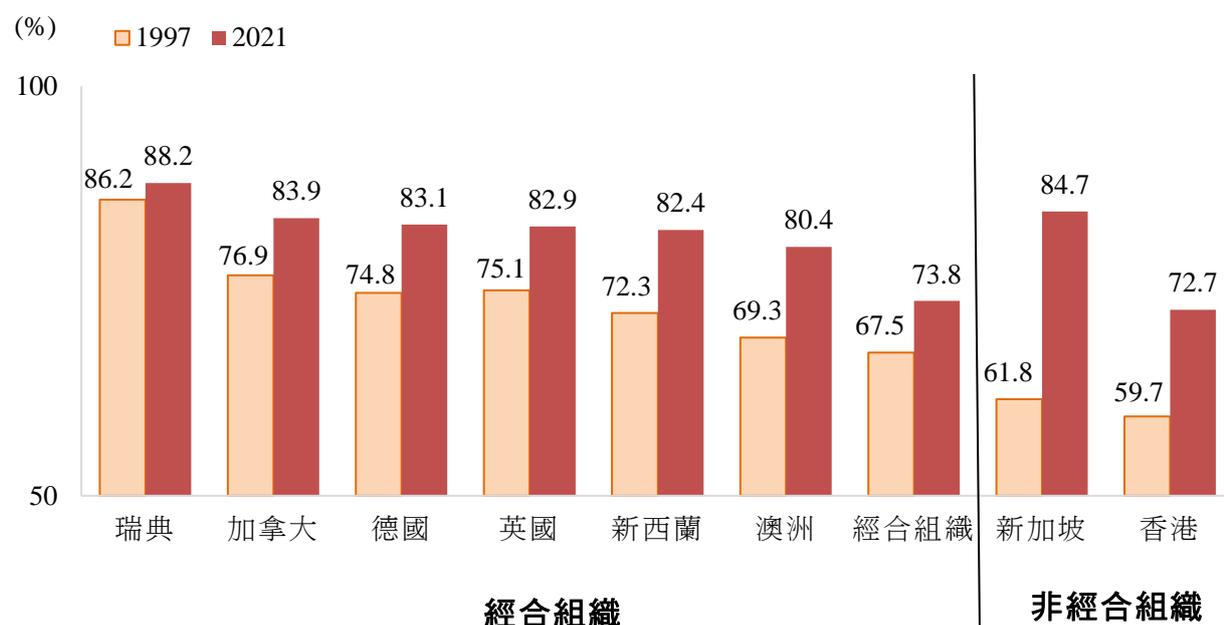
⁶ 25-54歲男性的勞動人口參與率則非常穩定，在各人生階段均高於90%。根據政府統計處因應查詢而提供的數據，相關男性的婚前參與率為91.8%；已婚而沒有子女的參與率上升至94.9%；已婚而育有幼兒的更進一步升至95.3%。

⁷ Organisation for Economic Co-operation and Development (2017)。

沒有從事經濟活動，當中多達80.5%表示“料理家務”為她們離開職場的主因。⁸

2.3 雖然性別分工是全球現象，但經濟合作及發展組織（“經合組織”）的不少先進成員國過去推出多項措施，似可有效提升婦女的就業意欲。以2021年為例，澳洲的壯齡婦女勞動人口參與率為80.4%、新西蘭為82.4%、英國為82.9%、德國為83.1%、加拿大為83.9%、瑞典為88.2%，全皆明顯高於經合組織的73.8%平均值（圖2）。現時香港壯齡婦女的勞動人口參與率接近經合組織的平均水平，若能提升至以上地方的高水平，**可為本地社會帶來多重效益**，包括(a)有助解決因長期人口老化和近期人才外流導致的勞工短缺問題；⁹(b)擴大本地經濟的生產能力，提升本地生產總值；及(c)透過在職母親的額外收入，為基層家庭紓解貧困及改善生計。¹⁰

圖2 —— 選定先進地方的25-54歲女性勞動人口參與率



資料來源：Organisation for Economic Co-operation and Development (2022a)。

⁸ 家務包括照顧老幼的工作。

⁹ 根據政府於2019年發表的“2027年人力資源推算”，預計勞動人口在2022年至2027年期間將會減少100 700人(即3%)，主要原因是人口老化。

¹⁰ 2020年，與子女同住的在職貧窮住戶(即收入低於政府貧窮線的住戶)中，90.1%僅有一名成員在職。請參閱政府統計處(2021)。

2.4 **本地婦女就業的最大障礙，據報是幼兒照顧服務數量不足、超出負擔能力及服務不便。**雖然香港在2021-2022年度有37 100個3歲以下的幼兒照顧名額(與相應歲數的124 100兒童人口的比例為29.9%)，但獲政府資助的不足四分之一。¹¹即使是資助服務，其收費中位數亦高達每月5,537港元，相當於全港住戶月入中位數的20.1%，對較低收入的家庭實為偏高。¹²加上其他實際限制(如開放時間相對較短和地區分布不均)，導致資助機構的幼兒照顧服務整體使用率僅為58.3%(而全部機構的整體使用率為50.9%)。因此，3歲以下嬰幼兒照顧服務的實際入託率在2021年僅為15.2%。其次，香港的職場安排仍然非常僵化，僅17%受訪僱主有作出家庭友善安排(如兼職工作、休假和靈活上下班時間)，以方便在職母親照顧子女，本港婦女員工因而較難在工作與家庭責任間取得平衡。相比之下，經合組織的相應數字則高達87%。¹³第三，在肩負家庭照顧責任的受訪僱員中，8%表示在職場曾受到歧視(例如招聘和解僱)，而在職母親尤以更甚。¹⁴最後，論者認為兩性之間的薪酬差距(如2021年女性的全職就業收入中位數較男性低9.5%)，¹⁵以及女性晉升至高層的所謂“玻璃天花板”(如2022年全港大型上市公司的董事會成員中僅得17.1%為女性)，均削弱本地婦女的工作誘因。¹⁶

¹¹ 資助幼兒照顧服務由政府資助的幼兒中心及附設於幼稚園的幼兒中心提供。社會福利署(“社署”)和教育局因應查詢，提供數字。

¹² 為受資助獨立幼兒中心的全日服務收費。

¹³ 平等機會委員會(2022a)及 Organisation for Economic Co-operation and Development (2016)。

¹⁴ 平等機會委員會在2021-2022年度共接獲389宗有關職場性別歧視的投訴，以及42宗有關家庭崗位導致就業相關歧視的投訴。由於受害人未必舉報，上述數字或未能充分反映實際情況。請參閱The Chinese University of Hong Kong (2018)及平等機會委員會(2022b)。

¹⁵ 如計及兼職工作者，兩性的收入中位數差異為12.5%。

¹⁶ 統計數字來自2022年年中恒生指數69家成分股公司，而全部2 600家上市公司的相應數字為16.3%。至於女性於管理層級職位的比例，2021年香港的數字為38.4%(較經合組織的33.7%平均值稍高)，但應謹慎解讀該數字，因為當中涵蓋的職位廣泛，並且包括一些決策權有限的初級管理職位。請參閱Hong Kong Exchanges and Clearing Limited (2022)、Community Business (2022)及政府統計處(2022b)。

2.5 自2018年起，政府推出一系列額外舉措，以釋放婦女勞動潛力。當中包括：(a)於2019年1月把侍產假從3天延長至5天，並於2020年12月把產假從10周延長至14周；(b)於2020年3月，將每25 000人口提供100個資助幼兒照顧名額的規劃比率，引入本地的規劃準則，為2018年全港實際比率(僅約25個)的4倍；(c)在中期內增加多達1 900個的資助幼兒照顧名額；¹⁷及(d)由2020年2月起，向家長提供每月最高600港元的免入息審查津貼，以紓緩他們使用資助幼兒照顧服務的經濟負擔。然而，論者批評這些措施過於溫和，無助激勵更多婦女就業。就此政府亦承認即使能在18區物色足夠土地興建這類中心，亦需要“10年或更長時間”，使資助幼兒照顧服務增至上述規劃比率。至於政府承諾在中期內增加1 900個資助幼兒照顧名額，該等新增名額僅佔3歲以下兒童人口的1.5%，故此幫助有限。至於資助幼兒照顧服務的600港元每月津貼，僅為收費中位數的11%。¹⁸

3. 全球的擴大婦女就業政策措施

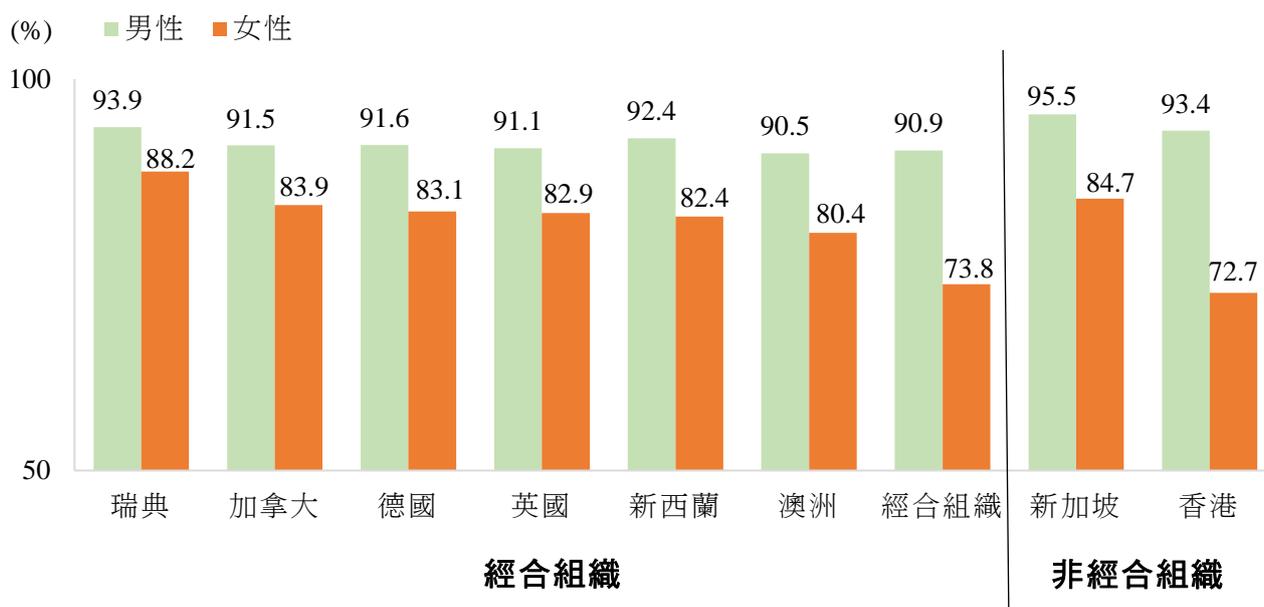
3.1 放眼全球，縱然經合組織的兩性就業意欲亦存在差距，但不少先進成員國的兩性就業差距明顯較小。以瑞典、加拿大、德國、英國、新西蘭和澳洲為例，其壯齡人士勞動人口參與率的兩性差距，於2021年介乎5.7與10.1個百分點之間，遠低於香港的20.7個百分點和經合組織平均值的17.1%(圖3)。¹⁹這些地方的兩性就業差距較小，或可歸因於它們較早推出擴大婦女就業措施，又或是某些特有文化因素。

¹⁷ 社署已計劃(a)透過不同發展項目，在2020-2021年度起的3至4年間增設10所獨立幼兒中心，增加約900個服務名額；及(b)由2021-2022年度起，透過購置物業計劃，分階段在28個中心額外提供1 000個名額。

¹⁸ 雖然低收入家庭可申請50%至100%的費用減免，但論者批評釐定資格的家庭收入上限過低。以4人家庭為例，部分和全額減免的住戶月入門檻分別為34,290港元和19,750港元(即相應住戶月入中位數的77%和44%)。2021-2022年度，僅1 659名兒童獲得這類津貼。請參閱香港社會服務聯會(2019)。

¹⁹ Organisation for Economic Co-operation and Development (2022a)。

圖3 —— 2021年選定先進地方的25-54歲男女性勞動人口參與率



資料來源：Organisation for Economic Co-operation and Development (2022a)。

3.2 芸芸經合組織成員國的擴大婦女就業主要措施中，**加強幼兒照顧服務最廣為稱頌**。2019年，經合組織的3歲以下嬰幼兒入託率高達36.1%，而投放於學前及幼兒照顧服務的公共開支，於2017年平均佔當地生產總值0.7%，兩者皆處於高水平。²⁰ 經合組織的研究也得出這個結論，“各項政策中，向未滿3歲兒童(即入讀幼稚園之前)的在職父母提供更多正規幼兒照顧服務，是推動女性參與勞動人口的主要措施”。²¹ 其次，經合組織成員國推出較為寬鬆的家事假政策，方便母親工作。平均而言，經合組織成員國的父母可享18.6周有薪產假、2.1周有薪侍產假，以及39.3周有薪育兒假。²² 第三，不少成員國賦予僱員法定權利，可向僱主申請彈性工作安排，以便照顧子女。彈性工作安排可以體現於工作時間(如交錯工作時間及壓縮工作周)、工作地點(如遠程工作及在家工作)及工作量(如兼職及職位共享)。²³ 第四，部分地方亦有法定措施，減少職場性別不平等，如(a)加拿大和芬蘭強制規定僱主

²⁰ 香港在2021-2022年度的相應數字估計分別為15.2%(入託率)和0.3%(開支佔本地生產總值)。

²¹ Organisation for Economic Co-operation and Development (2013)。

²² Organisation for Economic Co-operation and Development (2022c)。

²³ 歐洲聯盟的所有成員國，均把這項權利賦予有8歲或以下子女的父母，部分甚至設定更高的年齡上限。德國和荷蘭則把這項權利賦予所有工人，不論其家庭狀況如何。

向公眾披露有關兩性薪酬差距或兩性工作分配的統計數字；及(b)在歐洲聯盟(“歐盟”)的上市公司中，為董事會設定40%的女性配額。更平等的性別待遇，可為婦女工作提供誘因。第五，部分國家提供額外稅務優惠，吸引家庭成員成為第二名工作者，賺取收入。如加拿大為次名工作的家庭成員，提供高達14,000加元(81,600港元)的免稅額。

3.3 最近於2019年，歐盟加強立法，以促進職場性別平等。有關行動包括制訂歐盟《工作與生活平衡指令》，以期提高“婦女在勞動市場的參與度”。²⁴所有成員國均須在2022年8月或之前各自制訂措施，實現這個政策目標。此外，歐盟在2022年12月達成協議，擬透過立法加強薪酬透明度，以收窄兩性酬差距，這建議有待正式通過。

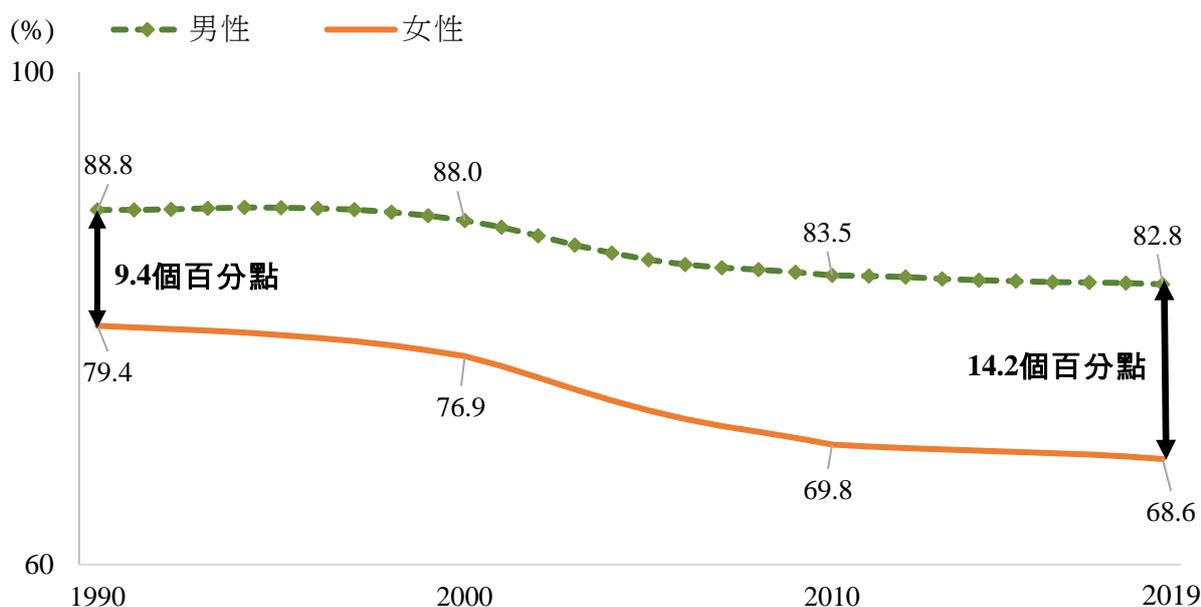
3.4 內地方面，憲法訂明婦女在生活各方面享有同男士平等的權利，這亦反映於“婦女撐起半邊天”的內地名句上。1990年，15-64歲女性的勞動人口參與率曾高達79.4%，²⁵僅比男性的相應數字低9.4個百分點(圖4)。當時婦女就業意欲高，某程度上是由於她們接受教育的機會較少，因此傾向較早投身勞動市場。而當時的國有或集體所有的企業提供幼兒照顧服務，亦有助她們就業。然而，其後女性勞動人口參與率呈持續下降趨勢，於2019年降至68.6% (與男性差距擴大至14.2個百分點)，部分原因是年青人接受高等教育的機會迅速擴大。再者，內地私營企業自1990年代初湧現(與國有企業相比，它們較少為女性僱員提供幼兒照顧服務)及據報職場性別歧視增加，亦為相關因素。²⁶

²⁴ 第2019/1158/EU號指令。請參閱European Commission (2019)。

²⁵ 公開資料並沒有按年齡組別細分的內地勞動人口參與率。

²⁶ 一項全國性調查顯示，2021年只有5.5%的3歲以下兒童接受託兒所照顧。請參閱新華網(2021)、Wang et al. (2020)及Yang (2020)。

圖4 —— 內地的15-64歲男女性勞動人口參與率



資料來源：World Bank (2022)。

3.5 為了到2030年實現兩性更平等，中央政府於2021年9月頒布《中國婦女發展綱要(2021-2030)》，隨後又於2022年10月修訂《婦女權益保障法》，針對性別歧視訂明更具體的規定。例如，由2023年1月起，僱主不得在招聘過程中詢問求職者的婚姻狀況。中央政府於2021年宣布三孩生育政策後，亦承諾未來加強兒童照顧支援、提供更多稅務寬免，以及鼓勵彈性工作安排。各省市級政府亦銳意各自推行措施，促進婦女的工作與生活平衡。舉例而言，廣東和上海把產假分別延長至178天和158天(全國規定為98天)，而大多數省市亦推出侍產假和育兒假。²⁷

4. 澳洲的擴大婦女就業政策措施

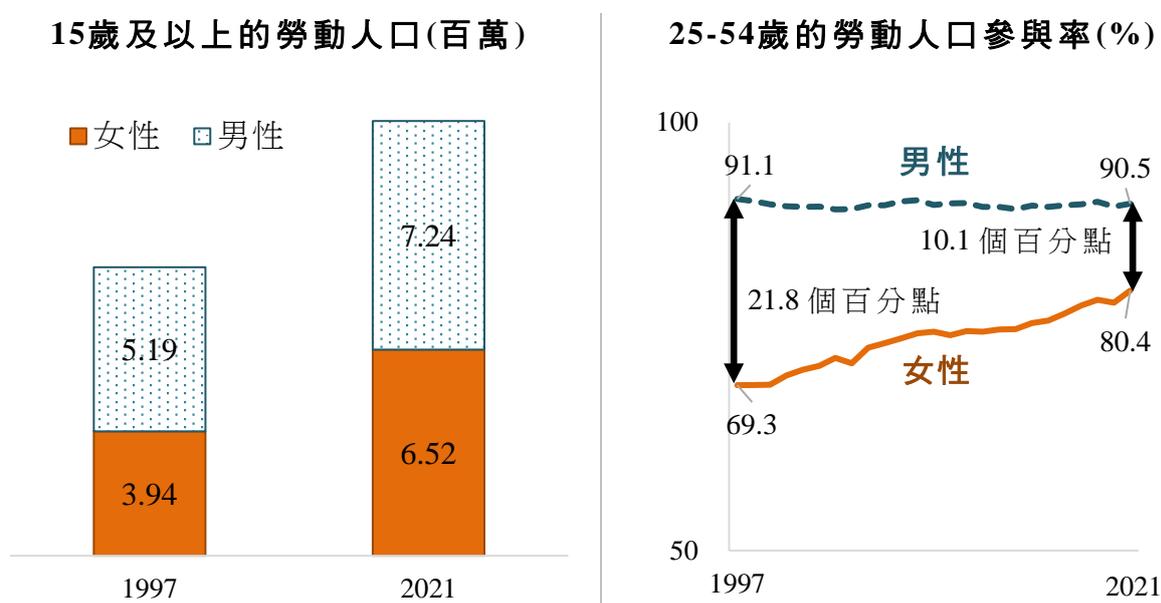
4.1 澳洲是在推動性別平等方面的著名先驅者，早於1976年已設立專職的部長級職位(婦女部長)和專責的政府機構(總理與內閣府轄下的婦女事務科)。²⁸就職場平等方面，聯邦調解和仲裁委員會

²⁷ 2022年6月，全部31個省市均已提供10-30天的侍產假，並有30個省市提供育兒假(大多是讓3歲以下兒童的父母每年各享10天假期)。

²⁸ 婦女事務科於2004年更名為“婦女辦公室”，目前仍直接隸屬於總理與內閣府。

(當時負責制訂國家工資標準的政府機構)於1969年確立“同工同酬”原則，消除基本工資率(即法定最低工資)的25%男女差距。其後，澳洲在1984年制定《性別歧視法》，把僱傭、晉升及報酬方面的性別歧視做法定為非法。及後於1990年代，當地政府更大力擴展幼兒照顧服務。過去24年，澳洲女性勞動人口擴大了65%，於2021年升至652萬人，佔總勞動人口的47.4%(圖5)。25-54歲女性的勞動人口參與率，同期也從69.3%飆升至80.4%。

圖5 —— 澳洲按性別劃分的勞動人口趨勢



資料來源：Australian Bureau of Statistics (2022)。

4.2 2014年11月，澳洲於布里斯班舉行的二十國集團(“G20”)會議上，承諾進一步縮窄兩性15歲及以上的整體勞動人口參與率差距，從2012年的12.1個百分點降至2025年的9.1個百分點。²⁹其後，當局於2017年7月發布題為《澳洲政府鼓勵婦女就業策略》的政策文件，重申到2025年將勞動人口參與率的兩性差距縮小25%的政策目標，變相可額外增加20萬名婦女工作(兩者皆與2012年水平相比)。³⁰婦女辦公室負責政策執行和部門間的協調。

²⁹ G20和澳洲都沒有針對壯齡人口而設定的勞動人口參與率目標。

³⁰ 這項政策亦有助提升澳洲經濟的整體生產力。請參閱 Australian Government (2017a)。

4.3 澳洲政府為擴大女性就業所採取的主要政策措施，扼述如下：

- (a) **2010年前積極擴充託兒服務名額**：為13歲以下兒童提供更多及更能負擔的託兒服務，是澳洲的首要政策重點。³¹政府最先於1984年向使用非牟利託兒服務的父母提供費用補貼，其後於1990年擴展至私營託兒機構。全面補貼實施後，供應迅速追上需求，託兒名額數目在短短10年間增加了兩倍，於2001年達到50萬個（即相等於13歲以下兒童的14.6%）。政府又資助有意開辦新服務的機構，例如在2001年至2004年期間資助他們在鄉郊地區設立服務中心，包括成立及初期營運的開支。由於供應急增，3歲以下嬰幼兒的入託率從1984年的8%飆升至2010年的38%，並在其後10年大致保持穩定，於2021年高達40%；³²
- (b) **提供豐厚的津貼，令託兒服務變得可負擔**：為了讓使用者更能負擔託兒服務，澳洲政府在幼兒服務方面的支出10年內飆升了80.4%，於2021年達124億澳元（641億港元），為其國內生產總值0.6%。³³當局於2018年重整的託兒服務補貼，聚焦援助低收入家庭的家長，他們現在只須支付託兒服務收費的15%，其餘由政府補貼³⁴；而中高收入家庭的補貼金額則較低，相關家庭須承擔80%的服務收費。³⁵此外，子女較多及工作時間長的父母也可獲較高金額的補貼。以一個“基準”

³¹ 2021年在澳洲接受託兒服務的兒童中，絕大多數(97.6%)是使用中心託管服務。請參閱Productivity Commission (2022)。

³² Australian Bureau of Statistics (2001)及Productivity Commission (2022)。

³³ 2022-2023年度的財政預算案中，澳洲政府承諾在4年內增撥45億澳元（233億港元），以令託兒服務更容易負擔。

³⁴ 該群組家庭的每月入息上限為6,040澳元(31,230港元)，即全國住戶收入中位數的85%。

³⁵ 該群組家庭的入息上限較高，為每月29,730澳元(153,700港元)，是全國住戶收入中位數的4倍。

家庭為例，由於政府已補貼逾60%的託兒費用，每名兒童計算的自付開支僅佔其住戶收入的約8%；³⁶

- (c) **更長及更靈活的親職假**：從2011年起，澳洲僱員享有18周產假和2周侍產假，其間薪金由政府支付。³⁷僱員可保留6周產假，以撥作育兒假，在子女滿兩歲前放取。為提高靈活性，政府最近於2022年10月決定，將親職假的總周數(即侍產假和產假的總和)，由20周分階段增至2026年的26周，父母雙方可決定如何分配他們的假期。此外，僱員每年享有10天“病假和護理假”，其間薪酬由僱主支付；
- (d) **彈性工作安排的法定僱員權利**：《公平工作法》於2009年制定後，澳洲所有僱員均享有法定權利，向僱主要求彈性工作安排。不論家庭狀況，僱員均可要求改變工作時間、工作地點及工作模式(如工作共享)。僱主必須在接獲請求後21天內給予僱員書面回覆，表示是否答應該請求，若拒絕該請求則須說明理由。故此，在2021年，82%的僱主報稱已就此制訂彈性工作安排政策。此外，僱員可就在工作場所的任何歧視性做法，向根據《2009年公平工作法》設立的公平工作調查專員署提出申訴；
- (e) **強制披露工作場所的性別平等狀況**：2012年制定的《工作場所性別平等法》，強制規定僱用100名僱員及以上的私營大企業(該等企業員工於2021年佔全國僱員的四成)，須就性別平等狀況，向職場性別平等署提交年度報告。該等報告須涵蓋的範圍包括：(i)兩性薪酬差距，(ii)僱員和董事會成員的男女比例，以及(iii)促進性別平等的措施。³⁸違規僱主不僅會被公開點名批評，還會被取消參與政府採購的資格；及

³⁶ 經合組織計算家庭自付開支所用的準則是：父母收入分別為該成員國平均工資的100%和67%，並養育兩名2-3歲子女。然而，澳洲各地價格差異很大，值得留意。請參閱Organisation for Economic Co-operation and Development (2022c) 及Australian Parliamentary Library (2019)。

³⁷ 假期工資僅按每月3,250澳元(16,800港元)的國家最低工資標準發放，但涵蓋全職僱員、兼職和散工工人。

³⁸ Workplace Gender Equality Agency (2021、undated)。

- (f) **在職母親的稅務優惠**：除就撫養子女可獲退稅外，合資格的單親人士和家庭中的第二名在職成員(大多為女性)，亦可享每年高達4,773澳元(24,680港元)的額外退稅。然而，由於澳洲稅制的邊際稅率甚高(如其45,001澳元-120,000澳元(232,660港元-620,400港元)的年度應課稅收入的邊際稅率高達32.5%)，部分抵銷這項稅務優惠。這項稅務優惠，據報在鼓勵婦女延長工時及增加收入方面的成效有限。³⁹

4.4 上述政策措施似能有效地釋放澳洲的女性勞動力，整體勞動人口參與率的兩性差距，已從2012年的12.1個百分點縮小至2021年的9.4個百分點(非常接近2025年須達致9.1個百分點的政策目標)。⁴⁰就養育15歲以下子女的母親而言，其勞動人口參與率亦從1991年的57.2%大幅上升至2020年的73.3%。⁴¹其他職場性別平等指標也有改善，包括晉升至高層的“玻璃天花板”和兩性薪酬差距明顯減少。舉例來說，在澳洲首200大型上市公司的董事會中，女性比例從2016年的25.3%飆升至2022年的35.7%，⁴²而全職男女的周薪中位數差距從2011年的16.0%縮小至2021年的10.4%。⁴³性別平等的全球排名方面，澳洲於2021年位居19名，與2011年的第18位大致相同。⁴⁴

5. 新加坡的擴大婦女就業政策措施

5.1 1970年代以來，新加坡的出生率持續下降，新加坡政府亦因此推出多項家庭政策提高國民生育率。該等以鼓勵生育為主要目標的家庭友善措施，同時提供誘因給母親們於生育後繼續就業，

³⁹ 對於由兼職轉至全職的母親，由於稅款增加和幼兒照顧服務福利減少，估計這兩方面帶來的損失實際上抵銷增加工作時間帶來的額外收入的75%-120%。請參閱KPMG (2018)。

⁴⁰ 就壯齡人士而言，勞動人口參與率的兩性差距從2012年的12.9個百分點縮小至2021年的10.1個百分點。

⁴¹ National Skills Commission (2021)。

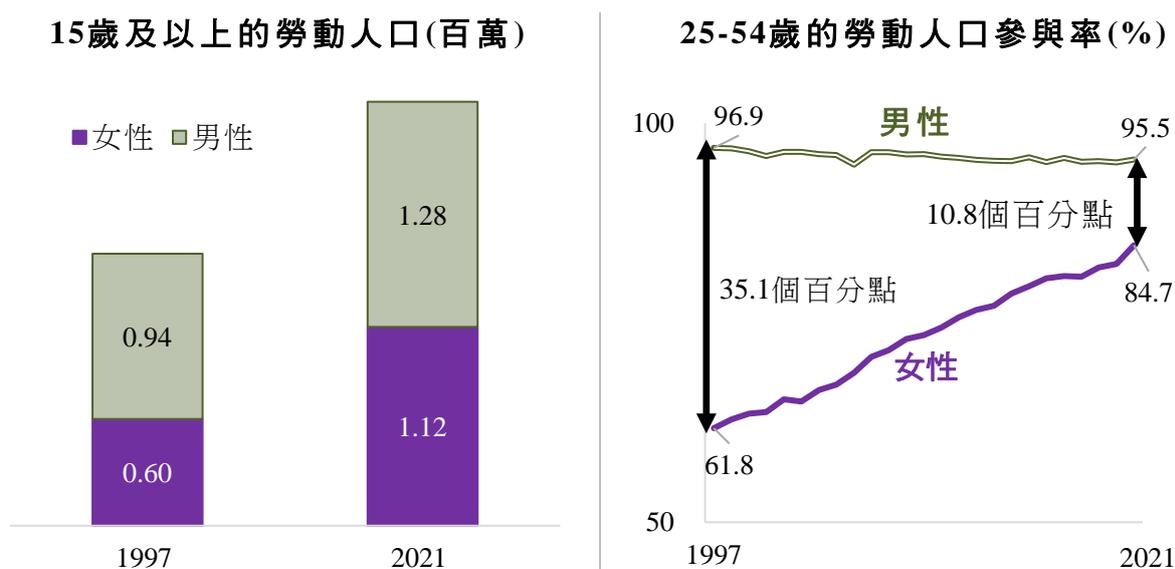
⁴² Australian Institute of Company Directors (2022)。

⁴³ Organisation for Economic Co-operation and Development (2022a) 及 Australian Bureau of Statistics (2021)。

⁴⁴ United Nations (2022)。

並有推動性別平等的協同效應。⁴⁵在此背景下，新加坡女性勞動人口在24年內激增86.2%，升至2021年的112萬，佔總勞動人口的46.8%（圖6）。25-54歲婦女勞動人口參與率，同期更急升22.9個百分點至2021年的84.7%，或是亞太地區的最高數字。

圖6 —— 新加坡按性別劃分的勞動人口趨勢⁽¹⁾



註：(1) 新加坡本地居民的有關數據。
資料來源：Singapore Department of Statistics (2022)。

5.2 25-54歲的人口中，勞動人口參與率的兩性差距在24年間縮窄了三分之二，由1997年的35.1個百分點下滑至2021年的10.8個百分點。然而，新加坡政府並未因此而自滿，反而意識到有需要打造“更平等與包容的社會”，讓“男女平等合作”。2022年3月，新加坡政府發布《新加坡女性發展白皮書》（“《白皮書》”），當中包含多項職場新措施。⁴⁶《白皮書》隨後提交新加坡國會辯論，並於2022年4月獲國會一致通過。

⁴⁵ 關於推動生育的措施，題為《新加坡的鼓勵生育措施》的資訊述要可提供更多資料。請參閱立法會秘書處(2021c)。

⁴⁶ Government of Singapore (2022)。

5.3 新加坡的現行及新增婦女就業措施，現摘錄如下：

- (a) **積極擴充託兒服務名額**：2005年，新加坡僅得713間託兒中心，提供59 433個託兒名額。然而，總理李顯龍於2012年承諾，為提高生育率，政府會對幼兒服務作出大量“投資”。隨着更多財政及土地資源投放在新的幼兒中心，政府的幼兒服務支出在短短9年內增加4倍至2021年的18億新加坡元(102億港元)。這項支出相對國內生產總值的比例，同期亦增加兩倍至0.3%。⁴⁷ 2012年至2021年期間，共有586間新增託兒中心，額外提供99 100個服務名額。目前，新加坡累計共有11 600個為1.5歲及以下的嬰幼兒為服務對象的託兒名額(約為同齡人口的23%)。1.5歲至6歲兒童方面，共有179 000個託兒名額(為同齡人口的86%)。2021年，嬰幼兒的入託率為18%，兒童的入託率則為67%，方便母親外出工作；
- (b) **提供豐厚的津貼，令託兒服務變得可負擔**：為了讓使用者更能負擔託兒服務，新加坡政府向他們提供免入息審查的每月資助，嬰幼兒照顧津貼額最高為600新加坡元(3,390港元)，兒童照顧津貼額則為300新加坡元(1,695港元)。政府更為中低收入家庭的在職母親，提供每月高達710新加坡元(4,012港元)的額外補貼。⁴⁸此外，政府資助約900間私營託兒中心，惟它們須遵守若干收費上限條件。⁴⁹由於資助政策放寬，2021年的147 900個兒童及嬰幼兒託兒服務使用者中，多達三分之二(66.4%)獲政府資助。即使把非資助名額計算在內，2021年的整體兒童及嬰幼兒照顧服務月費中位數，分別僅為住戶收入中位數的4.8%和7.1%；

⁴⁷ Ang et al. (2020)及Ministry of Social and Family Development (2022b)。

⁴⁸ 政府向家庭月入低於12,000新加坡元(67,800港元)的在職母親，發放額外補貼，該收入上限約為新加坡2021年住戶收入中位數的126.1%。收入越低者，額外補貼金額越高。請參閱Government of Singapore (2023)。

⁴⁹ 自2023年1月起，全日制兒童及嬰幼兒照顧服務月費的上限分別為720新加坡元(4,070港元)及1,290新加坡元(7,290港元)，而由大型機構營運的中心，收費上限甚或更低。請參閱CNA (2022)。

- (c) **更長及更廣涵蓋面的親職假**：早於2008年，新加坡已把有薪產假延長至16周；而有薪侍產假則於2017年延長至2周。⁵⁰政策亦容許父母分享親職假，加強靈活性。若母親同意抵銷同等日數的產假，父親可藉此獲取最多額外4周的假期。此外，子女滿7歲前，父母每年可各享6天有薪育兒假；此後的育兒假為每年兩天，直至子女滿13歲為止。⁵¹兩歲以下嬰幼兒方面，其父母雙方每年均可享6天的無薪育嬰假；
- (d) **2024年為彈性工作安排權利立法**：根據政府、工會及僱主聯會三方商定的《彈性工作安排三方標準》，僱員可向僱主要求彈性工作安排，惟迄今仍屬自願性質。不過，政府推出措施，鼓勵僱主提供該等安排，包括在2013年推行工作與生活平衡津貼。簡而言之，政府向支持僱員恆常使用彈性工作安排的企業，提供人均2,000新加坡元(11,640港元)的資助，而每間公司的兩年資助額上限為70,000新加坡元(407,400港元)。⁵²2022年年初，約有27%的新加坡僱員受惠於這種自願性彈性工作安排，而政府的目標是到2022年年底將受惠僱員的比率提高至40%。

最近，新加坡政府就針對婦女的不公平僱傭做法，採取“更強硬的立場”，在上文提及的《白皮書》中，當局承諾最遲於2024年強制規定所有僱主須“公平且合理地”考慮僱員提出的彈性工作要求。在該建議中，它在鼓勵彈性工作安排之餘，仍然允許僱主以業務需要為由拒絕此等要求。為此，新加坡政府將於2024年或之前推出新的《彈性工作安排三方指引》，並賦予法律地位；⁵³及

⁵⁰ 產假薪酬由僱主和政府分擔，侍產假薪酬則由政府悉數承擔。請參閱Ministry of Social and Family Development (2023)。

⁵¹ 若子女在7歲以下，假期薪酬由僱主和政府分擔；7歲及以上者，則由政府悉數承擔。請參閱Ministry of Social and Family Development (2023)。

⁵² 2019冠狀病毒病疫情爆發期間，鑒於僱主及僱員的靈活工作安排激增，工作與生活平衡津貼於2020年8月停止接受申請。疫情爆發後的津貼計劃受惠者，在2020年4月至8月期間增加至約8 000間公司的9萬多名僱員。請參閱Ministry of Manpower (2020b)。

⁵³ Ministry of Manpower (2021)及The Straits Times (2022)。

(e) **在職母親的稅務優惠**：與澳洲情況相近，新加坡於2005年推出“在職母親子女評稅扣減”，專為鼓勵婦女“在產後繼續工作”提供額外稅務誘因。⁵⁴簡而言之，在計算個人入息稅時，在職母親的部分收入可獲豁免評稅。豁免率亦按其按子女數目順序遞增，由首名子女的15%增至次名的20%，第三名及其後出生的子女則為25%。

5.4 新加坡多年來推行的鼓勵生育和兩性平等措施，似已增強當地婦女的就業意欲。上文提及新加坡壯齡婦女的勞動人口參與率，於1997年至2021年期間大幅上升22.9個百分點，可見一斑。此外，職場平等方面亦有進展，新加坡首100大上市公司的董事會中的女性成員比例，由2016年的10.8%倍增至2022年的20.8%。⁵⁵當地全職僱員的兩性薪酬差距也縮窄，儘管減幅溫和，僅由2011年的9.9%減至2021年的9.0%。⁵⁶在此背景下，新加坡的兩性平等的全球排名，於2021年高踞第7位，與2011年的第8位相去不遠。⁵⁷

6. 觀察所得

6.1 在**香港**，雖然婦女的勞動人口參與狀況於最近數十年明顯改善，但兩性的壯齡勞動人口參與率差距仍然相當明顯，在2021年達20.7個百分點。儘管近年推行改善措施，不少本地婦女仍然認為不足及收費偏貴的幼兒照顧服務，是她們投身工作的最大障礙。而工作場所工作安排欠缺彈性，及部分職場的歧視性做法，亦為相關因素。

⁵⁴ 此外，新加坡政府亦為當地家長提供“家長稅務回扣”，首名子女每年金額為5,000新加坡元(28,250港元)，次名子女為10,000新加坡元(56,500港元)，第三名及其後出生子女20,000新加坡元(113,000港元)。但這稅務回扣概念與香港的“子女免稅額”相若，母親的就業意欲並非考慮因素。請參閱Inland Revenue Authority of Singapore (2022)。

⁵⁵ Council for Board Diversity (2022)。

⁵⁶ Ministry of Manpower (2020a、2022)。

⁵⁷ United Nations (2022)。

6.2 在**澳洲**和**新加坡**，壯齡人士勞動人口參與率的兩性差距較小，分別為10.1和10.8個百分點。兩地的主要成功因素包括：較充裕的幼兒照顧服務供應、政府為相關服務提供的可觀資助、較長且較靈活的親職假、在職母親的稅務優惠，以及促進職場平等的舉措。關於要求彈性工作安排的法定僱員權利方面，澳洲已實施有關政策，新加坡則計劃最遲於2024年引入相關法例。

6.3 特別就**澳洲**而言，婦女辦公室直接隸屬於總理與內閣府，正好說明政府高層對鼓勵婦女參與勞動人口的重視。另一方面，**新加坡**於30年間將壯齡婦女的勞動人口參與率提高逾20個百分點，這經驗或可帶來一些啟示，有助思考如何制訂政策，實現既鼓勵生育、同時又讓婦女發展豐碩事業的雙重目標。

立法會秘書處
研究及資訊部
資料研究組
劉潔文
2023年2月14日
電話：3919 3181

資料摘要為立法會議員及立法會轄下委員會而編製，它們並非法律或其他專業意見，亦不應以該等資料摘要作為上述意見。資料摘要的版權由立法會行政管理委員會(下稱“行政管理委員會”)所擁有。行政管理委員會准許任何人士複製資料摘要作非商業用途，惟有關複製必須準確及不會對立法會構成負面影響。詳情請參閱刊載於立法會網站(www.legco.gov.hk)的責任聲明及版權告示。本期資料摘要的文件編號為IN03/2023。

選定地方的擴大婦女就業政策措施

		香港		澳洲		新加坡	
A. 女性勞動力發展的主要指標(1997年至2021年期間)							
		<u>1997</u>	<u>2021</u>	<u>1997</u>	<u>2021</u>	<u>1997</u>	<u>2021</u>
1.	女性總勞動人口(百萬) (佔總勞動人口的百分比)	1.14 (36.9)	1.62 (45.8)	3.94 (43.1)	6.52 (47.4)	0.60 (40.1)	1.12 (46.8)
2.	25-54歲女性的勞動人口參與率(%)	59.7	72.7	69.3	80.4	61.8	84.7
3.	25-54歲人士勞動人口參與率的 兩性差距(百分點)	37.3	20.7	21.8	10.1	35.1	10.8
4.	全職收入中位數的兩性差距(%) ⁽¹⁾	11.5 (2011)	9.5	16.0 (2011)	10.4	9.9 (2011)	9.0
5.	頂級上市公司董事會中的 女性佔比(%)	11.1 (2016)	17.1 (2022)	25.3 (2016)	35.7 (2022)	10.8 (2016)	20.8 (2022)
B. 2021年為在職父母提供的幼兒照顧支援							
6.	政府的幼兒教育及照顧支出 (佔本地/國內生產總值的百分比)	71億港元 (0.3)		641億港元 (0.6)		102億港元 (0.3)	
7.	入託率：兩歲或以下嬰幼兒	15.2		39.7		18.0 ⁽²⁾	
8.	免入息審查的父母津貼(每月)	600港元 ⁽³⁾		*		1,700港元-3,400港元	
9.	經入息審查的津貼	✓		✓		✓	
10.	全日制嬰兒照顧的自付費用 (佔住戶收入的百分比) ⁽⁴⁾	20.1		8.0		7.1	
C. 在職父母的有薪假期							
11.	產假(周)	14		18		16	
12.	侍產假(天)	5		14		14	
13.	育兒假(每年天數)	*		10		6	
D. 彈性工作安排							
14.	要求彈性工作安排的法定權利	*		✓		2024年或之前	
15.	給僱主的財政獎勵	*		*		* (於2020年結束)	
E. 其他措施							
16.	強制提交性別平等狀況報告	*		✓		*	
17.	鼓勵婦女工作的稅務優惠的受惠 對象	單親人士		第二名在職家庭 成員、單親人士		在職母親	

註：(1) 兩性薪酬差距以男性薪酬的百分比表示。

(2) 指18個月或以下的嬰幼兒。

(3) 僅適用於受資助幼兒中心的用戶。

(4) 香港的數字(收費減免前的資助名額費用)和新加坡的數字(基本收費補貼後的資助和非資助名額費用)，是費用中位數在住戶收入中位數中的比例。澳洲的數字，則以賺取100%和67%平均工資的夫婦在接受補貼後的費用為依據。

參考資料^

香港

1. 預算案(2022)：《截至二零二三年三月三十一日為止的財政年度預算》，2022至23財政年度政府財政預算案，網址：<https://www.budget.gov.hk/2022/chi/estimates.html>
2. 政府統計處(2019)：《非從事經濟活動人士接受工作的意願》，主題性住戶統計調查第66號報告書，網址：<https://www.statistics.gov.hk/pub/B11302662019XXXXB0100.pdf>
3. 政府統計處(2021)：《2020年香港貧窮情況報告》，網址：https://www.povertyrelief.gov.hk/chi/pdf/Hong_Kong_Poverty_Situation_Report_2020.pdf
4. 政府統計處(2022a)：《綜合住戶統計調查按季統計報告》，網址：https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1050001/att/B10500012022QQ02B0100.pdf
5. 政府統計處(2022b)：《香港的女性及男性主要統計數字》，網址：https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1130303/att/B11303032022AN22B0100.pdf
6. 政府統計處(2023)：《表E020：按年齡及性別劃分的勞動人口（不包括外籍家庭傭工）》，網址：<https://www.censtatd.gov.hk/tc/EIndexbySubject.html?scode=200&pcode=D5250024>
7. 政務司司長辦公室(2015)：《人口政策——策略與措施》，網址：https://gia.info.gov.hk/general/201501/15/P201501150865_0865_140606.pdf
8. 平等機會委員會(2022a)：《香港的性別平等概況》，網址：[https://www.eoc.org.hk/Upload/files/Gender%20Equality-Chi%20\(Sep%202022\)-1.pdf](https://www.eoc.org.hk/Upload/files/Gender%20Equality-Chi%20(Sep%202022)-1.pdf)

9. 平等機會委員會(2022b)：《平等機會委員會工作進度及重點》，立法會CB(4)361/2022(05)號文件，網址：<https://www.legco.gov.hk/yr2022/chinese/panels/ca/papers/ca20220516cb4-361-5-c.pdf>
10. 勞工及福利局(2021a)：《幼兒照顧服務的長遠規劃》，立法會CB(2)832/20-21(03)號文件，網址：<https://www.legco.gov.hk/yr20-21/chinese/panels/ws/papers/ws20210308cb2-832-3-c.pdf>
11. 勞工及福利局(2021b)：《釋放婦女勞動力》，立法會CB(2)1544/20-21(01)號文件，網址：<https://www.legco.gov.hk/yr20-21/chinese/panels/mp/papers/mp20211019cb2-1544-1-c.pdf>
12. 勞工及福利局(2022)：《審核二零二二至二三年度開支預算管制人員對立法會議員初步書面問題的答覆》，網址：https://www.legco.gov.hk/yr2022/chinese/fc/fc/w_q/1wb-ww-c.pdf
13. 婦女事務委員會(2021)：《「婦女選擇就業與否的考慮及所面對的困難」顧問研究報告全文》，網址：https://www.women.gov.hk/tc/publications/research_choosing_to_work.html
14. 人力事務委員會(2021)：《政策簡報會及會議紀要》，10月19日，立法會CB(2)1608/20-21號文件，網址：<https://www.legco.gov.hk/yr20%2D21/chinese/panels/mp/minutes/mp20211019.pdf>
15. 人力事務委員會(2022)：《會議紀要》，5月17日，立法會CB(2)623/2022號文件，網址：<https://www.legco.gov.hk/yr2022/chinese/panels/mp/minutes/mp20220517.pdf>
16. 福利事務委員會(2021)：《會議紀要》，3月8日，立法會CB(2)1513/20-21號文件，網址：<https://www.legco.gov.hk/yr20-21/chinese/panels/ws/minutes/ws20210308.pdf>
17. 立法會秘書處(2019)：《研究簡報：香港在職母親面對的機遇和挑戰》，立法會RB02/18-19號文件，網址：<https://www.legco.gov.hk/research-publications/chinese/1819rb02-opportunities-and-challenges-facing-maternal-workforce-in-hong-kong-20190716-c.pdf>

18. 立法會秘書處(2021a)：《幼兒照顧服務的長遠規劃》，立法會CB(2)832/20-21(04)號文件，網址：<https://www.legco.gov.hk/yr20-21/chinese/panels/ws/papers/ws20210308cb2-832-4-c.pdf>
19. 立法會秘書處(2021b)：《釋放婦女勞動力》，立法會CB(2)1544/20-21(02)號文件，網址：<https://www.legco.gov.hk/yr20-21/chinese/panels/mp/papers/mp20211019cb2-1544-2-c.pdf>
20. Community Business. (2022) *2022 Women on Boards Hong Kong: H2*. Available from: <https://www.communitybusiness.org/latest-news-publications/2022-women-boards-hong-kong-h2>
21. Hong Kong Exchanges and Clearing Limited. (2022) *Board Diversity & Inclusion in Focus*. Available from: <https://www.hkex.com.hk/eng/BoardDiversity/index.htm>
22. The Chinese University of Hong Kong. (2018) *A Study on Family Status Discrimination in the Workplace in Hong Kong*. Available from: <https://www.eoc.org.hk/eoc/upload/ResearchReport/20188211629521937156.pdf>
23. The University of Hong Kong. (2018) *Consultancy Study on the Long-term Development of Child Care Services*. Available from: [https://www.swd.gov.hk/storage/asset/section/219/Final_Report_\(eng\).pdf](https://www.swd.gov.hk/storage/asset/section/219/Final_Report_(eng).pdf)
24. 香港社區組織協會(2019)：《基層婦女就業支援政策與服務研究報告》，網址：<https://soco.org.hk/pr20190501/>
25. 香港社會服務聯會(2019)：《就幼兒照顧服務的長遠發展研究總結報告的意見》，網址：https://www.hkcss.org.hk/wp-content/uploads/2019/05/20190119_向立法會提交「幼兒照顧服務的長遠發展研究」總結報告的意見.pdf

全球

26. European Commission. (2019) *EU Work-life Balance Directive Enters into Force*, 22 August. Available from: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9438&furtherNews=yes>
27. European Commission. (2022) *Political Agreement on Gender Balance on Corporate Boards*, 7 June. Available from: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_22_3478

28. International Labour Organization. (2020) *Women at Work in G20 Countries: Progress and Policy Action Since 2019*. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_756334.pdf
29. International Labour Organization. (2021a) *Empowering Women at Work: Government Laws and Policies for Gender Equality*. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_773233.pdf
30. International Labour Organization. (2021b) *Women at Work in G20 Countries: Policy Action Since 2020*. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_829962.pdf
31. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2013) *Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD*. Available from: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/drivers-of-female-labour-force-participation-in-the-oecd_5k46civrngnms6-en
32. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2016) *LMF2.4. Family-Friendly Workplace Practice*. Available from: https://www.oecd.org/els/family/LMF_2-4-Family-friendly-workplace-practices.pdf
33. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2017) *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Available from: <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>
34. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021a) *Ending Gender-Based Discrimination in G20 Countries: A Frame for Action*. Available from: <https://www.oecd.org/dev/W20-Ending-gender-based-discrimination-G20-countries-report-2021.pdf>
35. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021b) *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*. Available from: <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>
36. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022a) *Employment Database*. Available from: <https://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>
37. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022b) *Gender Equality*. Available from: <https://www.oecd.org/gender/>

38. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022c) *OECD Family Database*. Available from: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>
39. United Nations. (2022) *Gender Inequality Index (GII)*. Available from: <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>
40. World Bank. (2022) *Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15+)*. Available from: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>

內地

41. Wang, L. et al. (2020) *How Women Have Fared in the Labour Market with China's Rise as a Global Economic Power*, Asia & The Pacific Policy Studies, vol. 7(1), pp. 43-64. Available from: <https://doi.org/10.1002/app5.293>
42. Yang, J. (2020) *Women in China Moving Forward: Progress, Challenges and Reflections*, Social Inclusion, vol.8(2), pp. 23-35. Available from: <https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/download/2690/2690>
43. 人民日報(2022)：《婦女權益保障法修訂——中國婦女人權事業的新起點》，5月6日，網址：<http://cpc.people.com.cn/BIG5/n1/2022/0506/c64387-32415337.html>
44. 國家統計局(2021)：《中國婦女發展綱要(2011-2020年)終期統計監測報告》，網址：http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202112/t20211221_1825520.html
45. 國務院(2021)：《國務院關於印發中國婦女發展綱要和中國兒童發展綱要的通知》，網址：http://www.gov.cn/zhengce/content/2021-09/27/content_5639412.htm
46. 國務院新聞辦公室(2015)：《中國性別平等與婦女發展白皮書》，網址：<http://www.scio.gov.cn/zfbps/ndhf/2015/Document/1449896/1449896.htm>
47. 國務院新聞辦公室(2019)：《平等、發展、共用：新中國70年婦女事業的發展與進步》，網址：http://big5.www.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/zhengce/2019-09/19/content_5431327.htm

48. 新華社(2021)：《實施三孩生育政策，配套生育支持措施——解讀中共中央 國務院關於優化生育政策促進人口長期均衡發展的決定》，7月21日，網址：http://www.gov.cn/zhengce/2021-07/21/content_5626255.htm
49. 新華網(2021)：《國家衛健委：全國0至3歲嬰幼兒中1/3托育服務需求比較強烈》，7月21日，網址：http://www.xinhuanet.com/politics/2021-07/21/c_1127679834.htm

澳洲

50. Australian Bureau of Statistics. (2001) *Family Services: Child Care Arrangements*, Australian Social Trends, 2001. Available from: <https://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/2f762f95845417aeca25706c00834efa/368daf3444194796ca2570ec000c1c63!OpenDocument>
51. Australian Bureau of Statistics. (2021) *Employee Earnings, August 2021*. Available from: <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/earnings-and-working-conditions/employee-earnings/latest-release>
52. Australian Bureau of Statistics. (2022) *Labour Force, Australia, Detailed*. Available from: <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/employment-and-unemployment/labour-force-australia-detailed/latest-release#data-download>
53. Australian Bureau of Statistics. (various years) *Labour Force Status of Families*. Available from: <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/employment-and-unemployment/labour-force-status-families>
54. Australian Government. (2017a) *Towards 2025 - An Australian Government Strategy to Boost Women's Labour Force Participation*. Available from: <https://www.agec.org.au/wp-content/uploads/2022/03/2017-Government-Workforce-Strategy-towards-2025-strategy-Womens-workforce-participation.pdf>
55. Australian Government. (2017b) *Towards 2025 - An Australian Government Strategy to Boost Women's Labour Force Participation: Implementation Plan 2017-18*.
56. Australian Institute of Company Directors. (2022) *Board Diversity*. Available from: <https://www.aicd.com.au/about-aicd/governance-and-policy-leadership/board-diversity.html>

57. Australian Parliamentary Library. (1997) *Child Care in Australia: Current Provision and Recent Developments*, Canberra: Department of the Parliamentary Library.
58. Australian Parliamentary Library. (2019) *Child Care and Early Childhood Education*, Parliamentary Library Briefing Book. Available from: https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/BriefingBook46p/ChildCare
59. Fair Work Ombudsman. (2021) *Requests for Flexible Working Arrangements*. Available from: <https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/migration/723/requests-for-flexible-working-arrangements.pdf>
60. Fair Work Ombudsman. (undated-a) *Maternity & Parental Leave*. Available from: <https://www.fairwork.gov.au/leave/maternity-and-parental-leave>
61. Fair Work Ombudsman. (undated-b) *Paid Sick & Carer's Leave*. Available from: <https://www.fairwork.gov.au/leave/sick-and-carers-leave/paid-sick-and-carers-leave>
62. KPMG. (2018) *The Cost of Coming Back: Achieving a Better Deal for Working Mothers*. Available from: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/au/pdf/2018/achieving-better-deal-working-mothers.pdf>
63. Minister for Education and Youth. (2021) *Increased Child Care Support Brought Forward*. Available from: <https://ministers.dese.gov.au/tudge/increased-child-care-support-brought-forward>
64. National Skills Commission. (2021) *Trends in Labour Force Participation by Gender*, State of Australia's Skills 2021: Now and Into the Future. Available from: <https://www.nationalskillscommission.gov.au/reports/state-australias-skills-2021-now-and-future/chapter-2-australian-labour-market-2020/trends-labour-force-participation-gender>
65. Productivity Commission. (2022) *Early Childhood Education and Care, Report on Government Services 2022*. Available from: <https://www.pc.gov.au/ongoing/report-on-government-services/2022/child-care-education-and-training/early-childhood-education-and-care#ecec>
66. Services Australia. (2021) *Family Tax Benefit*. Available from: <https://www.servicesaustralia.gov.au/family-tax-benefit>

67. Services Australia. (2022) *Child Care Subsidy*. Available from: <https://www.servicesaustralia.gov.au/child-care-subsidy>
68. Victoria University. (2022) *Deserts and Oases: How Accessible is Childcare in Australia?* Available from: <https://www.vu.edu.au/sites/default/files/how-accessible-is-childcare-report.pdf>
69. Workplace Gender Equality Agency. (2021) *Submission to the Review of the Workplace Gender Equality Act 2012*. Available from: https://www.pmc.gov.au/sites/default/files/submissions/wgea-submission-13-workplace-gender-equality-agency_0.pdf
70. Workplace Gender Equality Agency. (2022) *Australia's Gender Pay Gap Statistics*. Available from: <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/GPG%20Factsheet%20Final%20August%202022.pdf>
71. Workplace Gender Equality Agency. (undated) *Workplace Gender Equality Procurement Principles*. Available from: <https://www.wgea.gov.au/what-we-do/compliance-reporting/wgea-procurement-principles>

新加坡

72. 立法會秘書處 (2021c) : 《資訊述要：新加坡的鼓勵生育措施》, 立法會 ISE21/20-21 號文件, 網址 : <https://www.legco.gov.hk/research%2Dpublications/chinese/essential-s-2021ise21-measures-to-encourage-childbirths-in-singapore.htm>
73. Ang, L. et al. (2020) *Critical Reflections of Early Childhood Care and Education in Singapore to Build an Inclusive Society*, Policy Futures in Education, 0(0), pp. 1-16. Available from: <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10116871/1/1478210320971103.pdf>
74. CNA. (2022) *Fee Caps at Government-Supported Pre-Schools to Be Lowered from Jan 1 Next Year*. Available from: <https://www.channelnewsasia.com/singapore/pre-school-fee-caps-anchor-operator-partner-lowered-ecda-msf-3031126>
75. Council for Board Diversity. (2022) *Latest Statistics*. Available from: <https://www.councilforboarddiversity.sg/resources/latest-statistics/>

76. Early Childhood Development Agency. (2022) *Annual Factsheet on ECDC Services*. Available from: <https://www.ecda.gov.sg/docs/default-source/default-document-library/operator/statistics-on-ecdc-services-.pdf>
77. Government of Singapore. (2022) *White Paper on Singapore Women's Development*. Available from: <https://www.reach.gov.sg/Participate/conversations-on-singapore-womens-development>
78. Government of Singapore. (2023) *Subsidies for Preschool*. Available from: <https://www.madeforfamilies.gov.sg/support-measures/raising-your-child/preschool/subsidies-for-preschool>
79. Inland Revenue Authority of Singapore. (2022) *Working Mother's Child Relief (WMCR)*. Available from: [https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/basics-of-individual-income-tax/tax-reliefs-rebates-and-deductions/tax-reliefs/working-mother's-child-relief-\(wmcr\)](https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/basics-of-individual-income-tax/tax-reliefs-rebates-and-deductions/tax-reliefs/working-mother's-child-relief-(wmcr))
80. Ministry of Manpower. (2020a) *Singapore's Adjusted Gender Pay Gap*. Available from: https://stats.mom.gov.sg/iMAS_PdfLibrary/mrsd-Singapores-Adjusted-Gender-Pay-Gap.pdf
81. Ministry of Manpower. (2020b) *Work-Life Grant (WLG) for Flexible Work Arrangements*. Available from: <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/good-work-practices/work-life-grant>
82. Ministry of Manpower. (2021) *Article: A Gender-Inclusive Workforce*. Available from: <https://stats.mom.gov.sg/Pages/a-gender-inclusive-workforce.aspx>
83. Ministry of Manpower. (2022) *Report: Labour Force in Singapore 2021*. Available from: <https://stats.mom.gov.sg/Pages/Labour-Force-In-Singapore-2021.aspx>
84. Ministry of Social and Family Development. (2022a) *Raising Quality of Preschools and More Support for Children from Low-Income Families to be Expanded Nationwide*, 10 March. Available from: <https://www.msf.gov.sg/media-room/Pages/Raising-Quality-Of-Preschools-And-More-Support-For-Children-From-Low-Income-Families-To-Be-Expanded-Nationwide.aspx>

85. Ministry of Social and Family Development. (2022b) *Government Announces Key Preschool Moves to Better Support Families and Boost Early Childhood Careers*, 29 October. Available from: <https://www.msf.gov.sg/media-room/Pages/Government-Announces-Key-Preschool-Moves-To-Better-Support-Families-And-Boost-Early-Childhood-Careers.aspx>
86. Ministry of Social and Family Development. (2023) *The Government-Paid Leave Portal*. Available from: <https://www.profamilyleave.msf.gov.sg/>
87. Singapore Department of Statistics. (2022) *Labour, Employment, Wages and Productivity*. Available from: <https://www.singstat.gov.sg/find-data/search-by-theme/economy/labour-employment-wages-and-productivity/latest-data>
88. The Straits Times. (2022) *Staff Requests for Flexi-Work Arrangements must be Considered by Employers by 2024*, 28 March. Available from: <https://www.straitstimes.com/singapore/staff-requests-for-flexi-work-arrangements-must-be-considered-by-employers-by-2024>

註：^本節所列互聯網資料為於2023年2月讀取。