企業孕育友善
行動指南





FERRING
PHARMACEUTICALS

Copyright © 2026 Ferring Pharmaceuticals Ltd. All rights reserved.

TW-CORP-2600002

無論男女，全球有六分之一的人都受不孕症影響

或許你身邊就有正在為不孕症而煩惱的同事喔！

但不孕症的煩惱不只有懷孕困難而已，
依多項國際研究及調查結果顯示：

60%* 不孕症診斷或治療影響**心理健康**[1,2]

73% 生育旅程影響**工作表現**[3]

68% 認為生育治療負面影響**職業發展**[3]

79% 對在職場**公開討論**生育感到**不舒適**[4]



Copyright © 2026 Ferring Pharmaceuticals Ltd. All rights reserved.

孕育友善職場 為雇主帶來的四大價值

支持員工的生育旅程，不只是企業關懷，更是在少子化且大缺工的時代下的戰略投資！

85%[§§] 台灣在職婦女在選擇工作時優先考慮生育和家庭友好政策[5]

72%[**] 有生育福利，員工願意在公司待更久[4]；65%甚至願意為此跳槽[4]

81% 有生育福利的員工更投入、更高效[6]



強化
企業ESG



強化雇主品牌
招聘與留才



公司
生產力



降低企業管理之
相關醫療成本

例：減少高風險、孕產相關費用

Copyright © 2026 Ferring Pharmaceuticals Ltd. All rights reserved.

雇主要怎麼開始打造孕育友善職場呢？

從語言與文化改變開始，零成本也能帶來巨大影響！

五大行動原則讓你知道 該如何採取行動



原則一

包容、個人化和共同參與為基礎

生育政策應納入所有家庭形式，包括單身人士、LGBTQIA+、非分娩父母等。制定過程中，應邀請有親身經歷的員工共同參與，而非由上而下單方決定。



原則二

全面且長遠的方針

生育友善支持不能只在「治療期間」出現。從備孕期（含自然懷孕及不孕症治療）、懷孕期（含妊娠終止）到生育後，全程都需要雇主持續的關懷與對應的配套措施。



原則三

由領導層帶動文化轉變

讓生育自然成為職場對話中的一部分。這需要高層以身作則，如：主動實行彈性工作。帶動全組織逐步形成開放文化。



原則四

消除不孕症、生育治療的污名

避免將不孕症定義為「女性問題」，確保所有員工（無論性別、性取向或家庭型態），都能在職場中安心地說出自己的困境，不必擔心被評判。



原則五

提升關鍵人員的意識、教育與培訓

HR和直屬主管是員工的第一道支持，培訓他們，讓他們懂得傾聽、了解如何使用包容性言語，以及善用外部專業資源以幫助員工等。

Copyright © 2026 Ferring Pharmaceuticals Ltd. All rights reserved.

政策篇 制定全面的孕育友善政策

好的職場友善政策應貫穿「整個孕育旅程」

——備孕期、懷孕期、生育後，缺一不可 ！

政策應涵蓋

- 邀請有親身經歷的員工共同參與政策制定，讓其具有包容性和公平性
- 雇主應採取行動，讓組織內部人員了解生育議題及施行政策
- 靈活彈性的工時，以因應生殖治療的安排
- 提供帶薪孕育的相關假別，含生育治療、育嬰假等
- 提供治療失敗、妊娠終止的同情假及後續支持
- 生育治療政策應為獨立，避免與育嬰假並排引發創傷
- 提供像是哺乳室的「注射或監測用的職場私人空間」
- 公司保證不會在僱員的個人績效評估、薪酬或晉升決定上產生負面影響





雇主應知道的
不孕症治療期間
可能會有的情況

不孕症治療過程中可能出現：

- 生理：腹脹、腹痛、水腫及體重增加
- 心理：疲倦、失落、悲傷、憂鬱、自責、生氣等情緒
- 取卵、破卵與植入後，建議受術者多休息

Copyright © 2026 Ferring Pharmaceuticals Ltd. All rights reserved.

福利篇 提供醫療健康支援

其中心理支持是孕育旅程中最容易被忽視、卻最關鍵的一環！

雇主應知道的
懷孕期間
可能會有的情況

- 生理：孕吐、疲倦、腰痠、頻尿、頭痛、失眠、下肢水腫與抽筋等。
- 心理：由於荷爾蒙分泌改變，情緒表現因人而異，可能出現煩躁、暴躁、擔心、憂鬱、情緒低落與焦慮等情形。

福利應涵蓋

- 提供員工援助計劃（EAP）
- 提供其他醫療資源支援，如：生殖治療及婦產科等相關支持資源
- 同伴支持群組、線上論壇等非正式支持管道
- 定期跨組織審查，確保政策及語言持續具有包容性



Copyright © 2026 Ferring Pharmaceuticals Ltd. All rights reserved.

	生育政策	獲取支持
指標	我們的組織是否為可能正在家庭建立旅程中的員工制定了獨立政策？*	若我們的組織向員工提供生育福利和/或企業健康方案，這些是否能夠促進獲取心理及心理健康服務？*
量化指標	▪ 受生育政策覆蓋並有權享受生育相關帶薪假期和/或靈活工作安排的員工百分比* ▪ 有資格的員工實際使用生育相關帶薪假期和/或靈活工作安排的百分比（按年度衡量）* ▪ 同意他們有信心使用生育或喪親假期而不擔心負面後果的員工百分比	▪ 有資格獲取福利方案的員工百分比 ▪ 在獲取福利方案的員工中，因生育相關原因使用心理及心理健康服務的百分比
質化指標	▪ 政策內容說明，包括： · 涵蓋的家庭建立情境範圍：生育治療類型（如體外受精、代孕）；受益對象（如患者本人、伴侶）；生育事件（如妊娠損失、其他生育挑戰）* · 靈活工作安排（就工時與工作地點而言，如辦公室、遠端工作）* · 帶薪假期範圍，包括資格條件與假期長度* ▪ 政策制定流程，包括與多元員工共同制定或由其審查的程度 ▪ 向員工傳達政策的流程，以及確保所有希望實現為人父母者皆能獲取政策，同時以適當方式放置政策的措施[52] ▪ 收集員工對政策反饋的流程，以確保政策符合生育相關需求且語言具包容性* ▪ 在未設有生育專屬政策的情況下，說明心理健康政策如何認可並支持不孕症及家庭建立 ▪ 定期審查政策的流程，以確保政策在範圍和語言上持續具有包容性	▪ 生育福利和/或企業健康方案所提供的心理及心理健康服務類型清單與說明（如諮詢輔導、教練指導、數位健康與決策支援工具、員工協助方案）* ▪ 涵蓋的家庭建立情境範圍說明（如生育治療（分娩及非分娩）、代孕、生育挑戰或妊娠損失） ▪ 向員工提供家庭建立福利的流程，包括如何符合資料隱私合規要求 ▪ 在心理服務由內部提供的情況下，確保員工保密性的流程，包括申請生育相關福利與彈性安排的流程[7] ▪ 已達成的成果，包括員工回饋意見



* 聲明與UNFPA報告《私營部門推進性健康和生殖健康及權利（SRHR）》中的SRHR指標一致[8]

Copyright © 2026 Ferring Pharmaceuticals Ltd. All rights reserved.

培訓篇 培養具有同理心的主管與HR

主管及HR的一句：「需要彈性安排可以和我說喔！」，就是支持的起點

91%[##] **的人力資源專業人士表示，他們將受益於教育和支持，以更好地了解員工的生育問題**[9]

培訓應包含

應做

- **雇主向直屬主管和人力資源團隊提供指南和資源，例如：**
  - 了解備孕期（含自然懷孕及不孕症）、懷孕期與生育後常見歷程與心理影響
  - 生育治療和妊娠失敗等話題的對話指南
  - 關於包容性和富有同理心的語言指南
  - 外部資源與專業機構資訊（見下一頁）





不應做

- **詢問診斷細節、生育史、治療進度及結果。**

Copyright © 2026 Ferring Pharmaceuticals Ltd. All rights reserved.

資源篇 善用外部資源與專業機構

企業不必獨力承擔——善用外部資源與機構的力量，讓支持更到位、更專業

資源

備孕	孕期	心理
我們的育齡知識投資學 https://infertilitymap.org 立刻查！全台人工生殖機構 專為有備孕計劃的家庭提供不孕症治療的完整衛教知識，從確診到試管嬰兒療程都有詳細說明，還能直接查詢經衛福部許可、符合補助方案的鄰近生殖醫學機構。	**衛生福利部國民健康署 孕產兒關懷網站** Health Promotion Administration, Ministry of Health and Welfare https://mammy.hpa.gov.tw 政府官方孕期資訊平台，內容涵蓋孕產婦健康、嬰幼兒照護到伴侶支持等全面實用資訊，陪伴每一個家庭走過孕育旅程中的每個階段。	**衛生福利部心理健康司** Ministry of Health and Welfare https://dep.mohw.gov.tw/DOMHAOH/lp-4908-107.html 專為女性設計的心理健康衛教資源，溫柔照顧孕育旅程中的情緒與心理需求，讓每位女性在身體變化的同時，也能好好照顧自己的內心。

專業機構

台灣生殖醫學會
Taiwanese Society for Reproductive Medicine
https://www.tsrm.org.tw
E-mail：tsrm@tsrm.org.tw
地址：台北市中山北路二段92號

台灣婦產科醫學會
Taiwan Association of Obstetrics and Gynecology
https://www.taog.org.tw
E-mail：obsgyntw@seed.net.tw
地址：台北市民權西路70號5樓

青壯世代心理健康支持方案
Mental Health Support System
https://sps.mohw.gov.tw/mhs
衛福部專為青壯年族群打造的心理健康支持計畫，提供諮詢管道與資源連結，當你感到壓力、焦慮或情緒低落時，這裡是你可以求助的溫暖出口。

Copyright © 2026 Ferring Pharmaceuticals Ltd. All rights reserved.

	培訓	資源與指南
指標	我們的組織是否向直屬主管和人力資源團隊提供關於不孕症和家庭建立的培訓？	我們的組織是否向直屬主管和人力資源團隊提供量身定制的關於不孕症和家庭建立的指南和資源？
量化指標	▪ 我們的組織是否向直屬主管和人力資源團隊提供關於不孕症和家庭建立的培訓？ ▪ 直屬主管及人力資源專業人員培訓覆蓋百分比（分母：有資格接受培訓的人員總數／分子：實際完成培訓的人員數）	▪ 企業是否已建立內部資源清單？（涵蓋從備孕到生育及心理支持各面向，且每年至少更新一次） ▪ 員工知道可用資源百分比（分子：知道可用資源的員工數／分母：全體員工數） ▪ 員工實際使用內部或外部資源的比例為何？（可透過問卷追蹤） ▪ 企業是否已與至少一個專業機構合作或建立正式聯繫？
質化指標	▪ 培訓範圍清單與說明，包括涵蓋的主題與技能，以及對包容性的重點 ▪ 與具有不孕症及家庭建立親身經歷的員工共同制定培訓計劃的流程 ▪ 確保所有員工了解相關政策的流程* ▪ 收集員工對培訓反饋的流程，以確保培訓符合直屬主管和人力資源專業人員的需求*	▪ 所提供指南和資源的性質與範圍說明 ▪ 確保指南和資源在整個組織得到傳遞並可供獲取的流程 ▪ 確保指南和資源具有代表性、能涵蓋多元家庭建立情境的流程



* 聲明與UNFPA報告《私營部門推進性健康和生殖健康及權利（SRHR）》中的SRHR指標一致[9]

Copyright © 2026 Ferring Pharmaceuticals Ltd. All rights reserved.

文化篇 建立包容性職場環境

文化比政策更難改變，卻是讓員工真正感受到被看見的最大力量

企業可採取

- 成立員工資源群組（ERGs），涵蓋多元族群如：LGBTQIA+、殘疾、少數族裔等
- 賦能HR與主管，讓他們知道「**員工隨時可以來談**」
- 設立匿名建議管道（實體或數位建議箱），讓員工安心表達需求
- 邀請內部有經親身經歷的員工進行分享
- 高層領導積極參與相關培訓，以身作則實行靈活彈性工作與孕育友善行為
- 讓生育自然成為職場對話中的一部分，**去污名從語言開始**



Copyright © 2026 Ferring Pharmaceuticals Ltd. All rights reserved.

	員工參與和代表性	生育意識和教育
指標	我們的組織是否為受不孕症影響的員工建立了參與和溝通管道？	我們的組織是否尋求向員工提供更廣泛的關於不孕症和家庭建立的教育？*
量化指標	▪ 內部生育倡導者和員工資源群組（ERGs）的數量（無論是生育專屬的，還是與具有可能以不同方式經歷不孕症之共同特徵者相關的）	▪ 了解生育政策的員工百分比 ▪ 有資格獲取意識和教育倡議的員工百分比 ▪ 選擇獲取意識和教育的員工百分比 ▪ 報告他們有信心與同事討論不孕症和家庭建立的員工百分比（按年度衡量）
質化指標	▪ 這些管道的性質（如員工資源群組、同伴網絡、任命生育倡導者）及涵蓋的共同特徵或興趣範圍的清單與說明 ▪ 這些管道的功能和角色說明，包括其對組織政策的投入程度	▪ 教育的性質和範圍說明（如內部培訓、外部演講嘉賓、資源傳播） ▪ 在意識和教育倡議中確保包容性的流程 ▪ 包含具體例子的說明，闡述公司領導層如何在提高不孕症和家庭建立意識、培育支持性和包容性文化方面發揮作用



* 聲明與UNFPA報告《私營部門推進性健康和生殖健康及權利（SRHR）》中的SRHR指標一致[9]

Copyright © 2026 Ferring Pharmaceuticals Ltd. All rights reserved.

打造孕育友善職場的**核心秘訣**是

不需要一次做完此份指南中所有的事。

但**先跨出第一步**

再一次次堆疊累積，

才能建造出穩固的孕育友善職場



Copyright © 2026 Ferring Pharmaceuticals Ltd. All rights reserved.

參考文獻

- *=全球調查；n = 1,980；涵蓋國家：澳洲、加拿大、中國、法國、德國、義大利、西班牙、英國和美國
- 1 Boivin J et al, Tailored support may reduce mental and relational impact of infertility on infertile patients and partners, Reproductive Biomedicine Online, 2022
- 2 Ferring Pharmaceuticals, Panicked and overwhelmed: NEW study reveals the emotional and psychological impact of infertility, 2022
- 3 Fertility Matters at Work, Is Your Workplace Ready to Support Fertility Journeys?, 2025
- 4 Carrot Fertility, Fertility at work – a global report from Carrot Fertility, 2023
- §§ 台灣調查；n = 537
- ** 全球調查；n = 5,000；涵蓋國家：加拿大、印度、墨西哥、英國和美國
- 5 Ferring data on file, Fertility and Pregnancy Workplace Support Survey Report – Taiwan, 2025
- 6 PR Newswire, Provided by Maven Clinic: Maven Clinic Study Pulls Back the Curtain on the Staggering Financial and Emotional Costs of Fertility Care, April 2025
- 7 Ferring data on file, Insights from interview with Professor Jung Ryeol Lee, IVF Specialist, Seoul National University Bundang Hospital, Korea: building fertility-friendly workplaces for all, June 2025
- 8 United Nations Population Fund (UNFPA), Advancing sexual and reproductive health and rights in the private sector: The case for action and accountability in the workplace, 2024
- ‡‡英國調查n = 4,000
- 9 Censuswide and LinkedIn, Workplace poll around fertility support in the workplace, 2019

Copyright © 2026 Ferring Pharmaceuticals Ltd. All rights reserved.