



第八屆分享會報告書

One-Forty（社團法人台灣四十分之一移工教育文化協會）

【友善雇主家庭與移工教育培力計畫】

壹、補助前

（一）機構當時概況、創新計畫起源

成立 2015 年，One-Forty 深耕東南亞移工社群，以教育為核心創建「移工人生學校」——專為移工設計的學習社群。課程涵蓋長期模組（如中文、儲蓄理財、創業、電腦）及技能工作坊（攝影、運動紓壓、藝術創作等），旨在透過教育培力，協助移工適應台灣的工作和生活，同時改善移工自生的未來經濟與生活，開創人生新可能。

自 2017 年起，我們建立移工線上學習平台，至今錄製超過 700 支母語教學短片，全免費提供隨時隨地學習。內容聚焦移工初到台灣情境，涵蓋基礎中文聽說讀寫，以及工作生活實務技能。平台至今累積超過 100,000 名移工長期訂閱與學習，遍及全台城市與鄉村。

2023 年，而隨著全台灣高齡化與少子化加劇，長照人力嚴重短缺，當時全台有將近 30 萬的長照家庭聘請家庭看護。其中，又以失智症者照護家庭高度依賴聘請外籍看護，當時全台每 5 位失智症者家庭，即有 1 位由外籍看護照顧，外籍看護已成為失智照護主力，全台約有 6 萬名外籍看護正在照顧失智長者。然而，多數移工來台缺乏語言與照顧訓練，且台灣尚未建立針對移工的完整照護支持系統。面對失智症特殊症狀，移工普遍缺乏疾病知識與專業技能，再加上語言和文化適應能力上的落差，常導致與雇主、失智者間的溝通不合、摩擦誤會、衝突，甚至造成雙方傷害。

當時，One-Forty 也在第一線訪查雇主家庭，發現現有雇主家庭內的各方角色關係存在痛點，包含外籍看護、被照護者（長者）、雇主、其他家庭成員等，均存在語言溝通障礙、信任關係難以建立、彼此不了解文化與生活習慣，也加上長照陪伴上因看護缺乏合適技巧而存在照護風險。除此之外，One-Forty 也收到來自全台個醫療院所的第一線需求，醫療院所明確表達外籍看護在醫院自行就醫或陪同長者就醫時，同時存在溝通落差和醫院動和體驗隔閡，期盼 One-Forty 能一同共創投入解決問題。

因此，「友善雇主家庭與移工教育培力計畫」在 2023 年正式展開，並經過了三年的完整實踐，展現了實際的成果推進，包含順利擴展移工培訓，解決了眾多移工在雇主家庭中的語言隔閡和照護技巧缺乏的問題；同時打造了多元形式的雇主輔助支持資源，包含如何與移工互動的系列雇主教學電子報內容、針對雇主設計的外籍看護失智照護手冊與教材免費下展，同時透過醫療院所的管道接觸到更多的雇主家庭成員。此三年總結報告將回顧與呈現過去三年來計畫的起因與洞察、創新突破、行動成果、未來規劃與優化反思等。

（二）機構的三年願景

一、One-Forty 的三年社會影響力期許

1. 成為全台灣最大的東南亞移工學習社群，協助數萬台灣雇主家庭創造良好的家庭互動與長輩照護：期待有效協助移工脫離貧窮的惡性循環，並使他們靠自己的力量實踐改變。除此之外，透過教育還能夠讓移工更適應在台灣的工作與生活，有效提升與雇主的互動和溝通，對長輩提供更好的照護。透過協助移工，其實也間接協助了全台灣數十萬個家庭。
2. 大規模改變歧視和刻板印象，創造多元平等的台灣社會：從數萬個台灣雇主家庭成員出發，再透過議題推廣與長期推動改變不平等與刻板印象的倡議活動，讓台灣真正成為一個對待外國人友善包容的社會，讓每一個身處在台灣的民眾，能夠以這片土地為傲。

二、One-Forty 的行政管理和專業成長期許

One-Forty 也期待透過傳善獎的三年創新計畫實踐，有效翻轉社會大眾對於非營利組織的想像。透過計畫可以看見非營利組織工作者具備的專業能力，能夠以人為本的觀察與傾聽，設計符合使用者需求的體驗與服務機制，最終提出面對當代重要社會問題的創新解決方案。同時，One-Forty 希望透過建立可持續性發展的學習型組織文化，讓創新能夠實踐於日常。此外，更能夠開放共享 One-Forty 在此計畫中發展出的專業工作方法論，包含議題倡議、社會設計、教育培力系統、組織文化塑造、影響力評估等，並與台灣和全球各地深耕不同領域議題的社會創新組織交流與共同創造，從台灣出發串連跨國社會影響力。

貳、補助中

(一) 機構三年財務資源運用與服務成果

逐年累積計算		2023.01-2023.12	2023.01-2024.12	2023.01-2025.12	總累積 比例
會計別	科目	金額(元)	金額(元)	金額(元)	
	人事費	1,836,000	3,672,000	5,355,000	42.01%
	業務費	737,000	1,474,000	3,049,600	23.93%
	行政管理費	152,000	304,000	456,000	3.58%
	廣宣費	550,000	1,100,000	1,650,000	12.95%
	研究發展	50,000	100,000	150,000	1.18%
	設備/租金	0	0	0	0.00%
	勞務費	80,000	160,000	300,000	2.35%
	印刷費	595,000	1,190,000	1,785,000	14.00%
	其他	0	0	0	0.00%
	小計	4,000,000	8,000,000	12,745,600	100.00%

機構三年亮點服務成果

一、外籍看護語言培訓計畫規模化擴展，協助長照顧主家庭中的看護與照護者溝通互動改善

1. 推動外籍看護語言培力課程，包含中文與台語用語，研發遠距函授課程六個月學習模組，讓外籍看護在家就可收到完整教材，並搭配母語教師專屬社團教學直播、討論、QA 等，三年來共 4,800 名移工參與培訓。
2. 推動 One-Forty 移工學習 APP 上線，設計更完整的學習地圖，包含前期測驗、學習路徑規劃、成果測驗，至今有超過 30,000 名移工下載使用 APP。
3. 經團隊成效追蹤，增進語言溝通有效促進雇主家庭關係和諧，訪查中看見部分雇主肯定參與培訓計畫的外籍看護並在學習過程中共同陪伴，增進相互理解。

二、開發失智照護培訓內容，同時協助雇主與外籍看護共同解決失智家庭照護困境

1. 進行全台第一份研究「外籍看護照護失智症者」的量化大調查，調查超過 500 名正在照護失智的外籍看護，調查顯示外籍看護的心理壓力巨大、缺乏對於疾病的足夠認知、期待學習更多基礎技巧等。
2. 開發專為雇主和外籍看護設計的失智症照護教材，包含中文、印尼文、越南文、菲律賓文等四種語言，與臺北市立聯合醫院失智症中心等專業醫療機構合作，以雇主和移工的角度出發全新設計，並有 1,560 名移工下載教材學習。同時製作了 13 支失智照護教學影片，供外籍看護線上學習，線上共觸及 61,519 位外籍看護觀看影片。
3. 為外籍看護舉辦專門的照護工作坊與課程，提升看護的照護技巧與互動能力，累積至今舉辦 19 場，累計學習時數 1,250 小時，累計參與人次為 557 名看護。
4. 成立全台第一個專為外籍看護設立的線上照護支持者社群，包含印尼語、越南語、菲律賓語，在社團中持續分享照護知識，並讓移工抒發壓力、移工互相交流，並導入最新的國際趨勢與延伸輔導資源，目前三國線上照護支持者社群共有 3,535 名移工參與。

三、投入雇主家庭與外籍看護的心理健康支持，除照護技巧外更提昇心理韌性

1. 完成針對外籍看護心理健康與壓力的學術研究，聯手台大醫院精神醫學部，一同完成了針對外籍看護的心理壓力、睡眠品質的研究，研究顯示外籍看護普遍因長期照護壓力而面臨顯著的睡眠不足、心理壓力過高、延伸影響生理健康等困境。同時，此學術研究也實測 One-Forty 設計的看護紓壓系列工作坊模組，以科學儀器測量看護的自律神經檢測與 HRV 指標，研究實證此紓壓系列活動能有效將降低看護的心理壓力，促進身心健康。
2. 完成系列針對雇主和外籍看護的心理健康教學影片，共 9 支教學影音，並搭配完整教學知識手冊，以東南亞語版本開放外籍看護下載觀看，同時以中文版本開放雇主家庭成員下載學習。

四、推動雇主家庭成員增進多元共榮認知，減少對於移工的偏見與刻板印象

1. 團隊發現雇主與看護的關係建立，首先需要打破既定的刻板印象，減少負面標籤，先理解移工身為一個「跨國移動者」的需求、期待、出國來台原因、增加雇主與移工彼此的同理心與連結，因此透過全台文化交流活動與攝影展，讓台灣民眾與雇主家庭成員有機會重新理解外籍看護。
2. 2023 年，團隊於台北、新北、桃園、台中、台南舉辦五場攝影展覽，累積超過三萬台灣民眾觀展，其中包含了眾多的聘請看護的全台雇主家庭成員。2024 年，團隊於台北

松菸文創舉辦展覽，共有 14,196 名台灣民眾入場參觀。2025 年，團隊與高雄市政府合作舉辦日光海島展覽，促進南部地區雇主家庭成員對於議題的理解。

五、推動雇主家庭成員支持方案、移工友善認知與完整照護與心理健康教材指南

1. 推動全年度深度雇主家庭支持方案，順利招募 202 組遍佈全台的雇主家庭，提供友善雇主指南、共 28 篇每月定期雇主學習的電子報教材內容、雇主專屬學習單設計、雇主實體與線上交流社群、雇主專屬 Line 社群等。
2. 推動雇主與看護共同增能教材，針對失智照護與心理健康韌性教材，讓雇主能夠學習和理解如何面對失智症者，並且關注外籍看護在照護中的心理健康狀態，教材推出至今已透過多家媒體熱烈響應報導，讓雇主家庭成員和台灣民眾下載教材學習。
3. 完成亮點雇主案例影片拍攝，針對失智照護的雇主友善家庭拍攝獨立的微紀錄片，讓廣大雇主家庭成員理解可以如何成為一個更好的雇主，與看護建立更好的互動關係，微紀錄片影片上線，已超過 10 萬人次影片觀看，受到台灣雇主家庭的熱烈響應。

六、展開與全台醫療院所的就醫友善專案，推動就醫可近性

1. 與台北市立聯合醫院失智症中心三年深度合作，包含失智家庭的需求研究、針對雇主與看護的培訓教材開發，並透過聯合醫院內部場域管道放置支持教材，讓雇主家庭和看護能即時獲得資源。
2. 與台大醫院精神醫學部展開連續兩年合作，透過調查外籍看護的心理壓力、睡眠品質等學術研究，並後續開發完整針對雇主和外籍看護的心理健康輔導教材
3. 與花蓮門諾基金會與門諾醫院展開醫療院所場域改造，針對掛號、看診、領藥、批價等環節，重新設計外籍看護能夠理解的語言標示，並且設計醫生、護士、醫院志工人員能夠與看護溝通理解的互動式工具。除此之外，也針對外籍看護開發 AI 導入的門診諮詢聊天機器人，讓外籍看護能夠更精準判斷門診類別。
4. 與南投佑民醫院合作長照支持社群，舉辦給外籍看護、被照顧者、雇主的實體培訓工作坊，聘請專業醫療人員教學講解照護技巧，促進雇主家庭的照護和諧。
5. 與馬偕醫院安寧居家護理師合作，帶領雇主家庭與外籍看護一同面對病人離世的情緒與自我照顧。
6. 與新北市永耕長照據點展開合作，開設系列針對外籍看護順利適應和融入雇主家庭的工作坊，以及推動醫療院所內友善移工與友善雇主空間。

(二) 有達成/超出預期的項目

一、移工培力成果超出預期，獲得全台大量外籍看護積極響應與參與學習

三年來共 4,800 名移工參與全年深度語言培訓計畫，另有 1,560 名移工主動下載失智照護教材，線上照護支持者社群共有 3,535 名移工參與。團隊全新推出的 APP 學習平台，更快速累積了超過 30,000 名移工自主下載，團隊看見了移工在長照與雇主家庭情境中，展現了強烈的學習需求，而團隊也能夠精準設計出移工真正需要的教學內容。

關鍵原因：

移工培力是團隊已累積十年的專業經驗，包含每年都大量普查移工需求，第一線的執行焦點團體、一對一訪談、量化問卷等，經過十年的培訓教材與互動實作，清楚掌握移工的學習動機、喜愛的學習互動方式、多元管道的線上線下學習突進，並且累積了團隊在東南亞移工社群之中的品牌信賴感。同時，團隊有專業的東南亞母語教師，能夠以印尼、越南、菲律賓、泰國等語言與移工互動，熟悉東南亞文化脈絡，並且每年持續優化教學系統。

二、大幅提升台灣民眾對於移工議題的基礎理解，包含雇主家庭成員，同時也擴展至校園的教師學生、企業員工、一般民眾等，透過多元形式觸及台灣各縣市的民眾。

建立友善雇主家庭互動，最重要的基礎來自於心態與友善態度，而態度建立需要前期對於移工的同理心理解與共鳴，這是為何團隊每年持續努力投入第一線的議題推廣，透過互動展覽、文化交流活動等形式，第一線面對台灣民眾，促進雇主家庭成員和多種社會角色的態度轉變，建立友善態度。三年中，團隊於台北、新北、桃園、台中、台南舉辦共七場移工議題展覽，累積超過六萬台灣民眾參與觀展與互動，超出原先實體參與的兩萬人目標。

關鍵原因：

移工議題在過往是較小眾的社會議題，並非一般台灣民眾主流關心的議題，而 One-Forty 團隊持續思考要如何打破過往侷限，以更親近雇主家庭和台灣民眾的方式來呈現議題的複雜樣貌。從這些年嘗試的過程中，團隊發現透過攝影、音樂、藝術、食物、故事交流等不同媒介，並闡述移工跨國來台的過程，是一個能夠讓雇主和台灣民眾換位思考的關鍵，因此在全台各地的展覽中獲得民眾熱烈響應，民眾高度肯定團隊在策展互動的巧思，能夠引導思考並建立共鳴，促進後續行動改變。

三、全台各地醫院展開響應與合作，超出團隊原先的目標，開展多元嘗試

團隊在此三年期間，積極與全台各醫療院所洽談合作，因醫療院所是友善雇主家庭在長照情境中的重要利害關係人。至今團隊已經成功與台北市立聯合醫院失智症中心、台大醫院精神醫學部、花蓮門諾醫院、南投佑民醫院、新北市永耕長照據點、馬偕醫院安寧居家護理師等展開合作，內容包括友善醫療場域、教材合作開發、實體培訓工作坊與照護支持社群等。

關鍵原因：

全台將近 30 萬外籍看護在照顧過程中，醫療院所與長照機構是除了家庭之外，最常到訪的高頻率地點之一，而根據團隊積極與各大醫院的醫師、護理師、管理階層、第一線醫院志工等拜訪與需求觀察，發現移工議題是醫院第一線高度關注的議題，因為每天都會有大量外籍看護在醫療院所中互動，但過往存在語言隔閡與文化隔閡，且目前醫療院所的服務體驗設計大部分未從外籍看護的視角來重新設計。因此當醫療院所知道有 One-Forty 這樣的社福團體能夠清楚掌握外籍看護的需求，並且具備培訓專業，醫療院所均展現了高度合作意願，期待未來能夠擴展到更多的台灣各地醫院。

(三) 不如預期的項目與學習優化改善

一、雇主的需求和參與期待與團隊最初設定的不同，因此在過程中轉型設計出更符合雇主需求的全新方案

團隊在計畫初期就深入與超過 200 個雇主展開了年度合作互動，包含友善雇主手冊培訓、移工互動指南、雇主交流社群、實體培訓工作坊等，也同時協助雇主成為外籍看護學習過程中的陪伴者與共學者。然後在長期的觀察互動中，團隊更加掌握到實際上的雇主需求與期待參與方式：

1. 大多雇主都呈現工作與長照兩頭燒，工作之餘還要顧及看護的溝通以及長輩長照的照顧，休息時間不足，且能夠彈性運用的時間少，較無意願以實體方式參與高頻率的雇主培訓，更希望是以彈性的方式獲取有用的知識、教材、教學內容等，能夠搭配自己有空的時候自由觀看學習。
2. 雇主雖無法參與專門設計給雇主的實體培訓，但多數雇主表達，如果家中的看護能夠獲得有系統的學習與培訓，將能有效改善看護和被照顧長者的關係，並且解決語言隔閡，能夠促進更好的關係建立。多數雇主表達，能夠看見看護培力的長期雙贏效果，也有意願在針對看護的培訓過程中，扮演支援和協助的角色，包含語言對話練習，作業互動與學習單等等，增加自己對於家中看護的理解。

學習與改善方式：

團隊因應雇主的需求，將原先需要雇主深度參與的方式，轉化為雇主更期待的彈性方式，包含推動雇主與看護共同增能教材，針對失智照護與心理健康韌性，讓有需求的雇主能夠自己下載教材，增進自己對於如何與看護共同照護有更深一層的理解，也讓雇主能夠學習和理解如何面對失智症者，並且關注外籍看護在照護中的心理健康狀態，教材推出至今已透過多家媒體熱烈響應報導，讓雇主家庭成員和台灣民眾下載教材學習。

此外，團隊有持續撰寫能夠讓雇主學習的教學內容，包含共 28 篇每月定期雇主學習的電子報教材內容、雇主專屬學習單設計、雇主專屬 Line 社群等。減少需要雇主每月固定參與活動的壓力，但是讓更多雇主能夠運用自己的時間來學習，符合雇主的期待。

同時因雇主表達自己也是在工作、照護、家務分擔過程中的緊繃狀態，雇主期待的學習形式是可以更輕鬆的，甚至是在放假休閒的時間輕鬆認識議題。因此，這也是為何團隊持續展開更多元有趣的文化交流和展覽形式的原因，邀請全台灣的雇主在放假時能夠參與多元文化活動和展覽，增進對於移工的理解。

參、補助後

(一) 計畫可持續性

一、持續發掘外籍看護的照護需求，擴展更多主題的照護培訓內容

隨著失智照護的教學內容普及，團隊也持續關注到其他主題的照護內容，包含在宅醫療、長輩復健、正確的用藥知識、風險預防，甚至是在家遇到地震時的緊急應變等等。台灣的長照需求逐年快速上升，未來也預計會有更多的家庭聘請外籍看護，團隊將秉持初心，持續運用自身的外籍移工培訓專業，提供台灣社會重要且需要的支持系統，讓未來數十萬的聘僱看護長照家庭都能夠得到相對應的支持。

二、導入企業合作與企業資源，擴展更多元接觸雇主管道，同時也持續獲得經費來推進計畫

團隊近年來開始與各大壽險業者積極洽談合作機會，同時推進了企業合作，例如南山人壽、富邦銀行等，而壽險業是能夠接觸到大量長照家庭的重要利害關係人，壽險業者在全台有數百萬保戶，尤其是長照險的相關保戶是未來可積極擴展計畫影響力的管道，團隊在未來也將更深入與保險業者合作，透過保戶的管道來持續接觸到更多雇主家庭，提供相對應的支持資源、培訓教材、看護認識與理解指南等，持續擴大社會影響力。

三、持續展開與長照機構、醫療院所的合作，並創造多元的資源募集管道

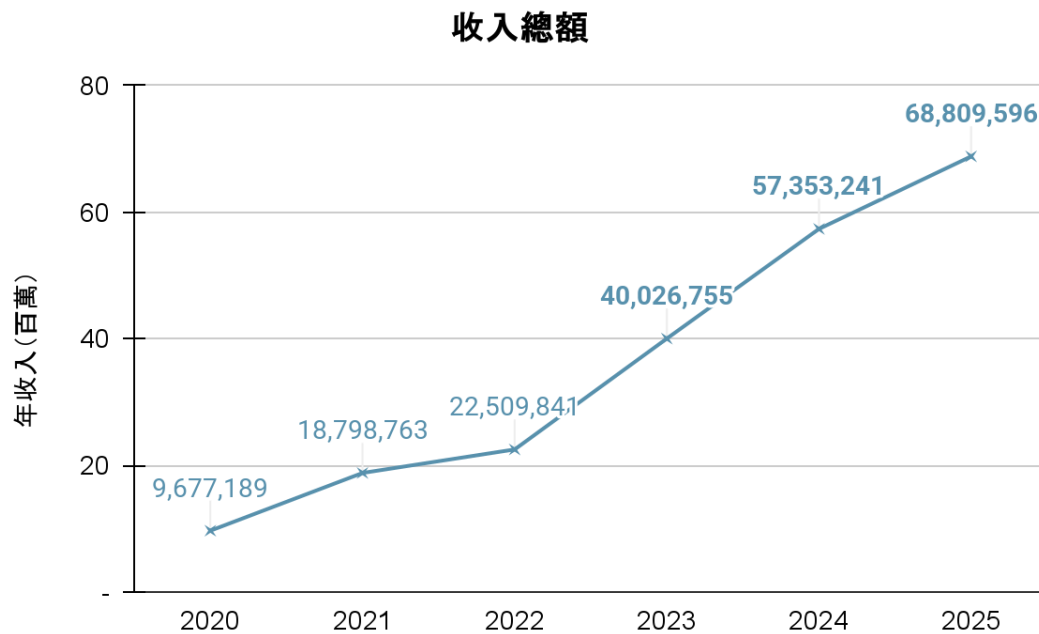
除了至今已展開的各大醫療院所深度合作，團隊將持續與全台的長照機構接洽，包含提供培訓教材、線上教學影片、共同開發系列培訓工作坊、建立友善看護場域等。除此之外，外籍看護與友善雇主的議題歸廣與倡議，是團隊未來持續深耕的方向，因此如何持續獲得更多的民眾小額捐款支持，或是串連政府各部會合作、醫學院系所的合作、都是團隊持續努力的方向。

(二) 機構可持續性

一、團隊募款能力持續穩健，邁向永續發展

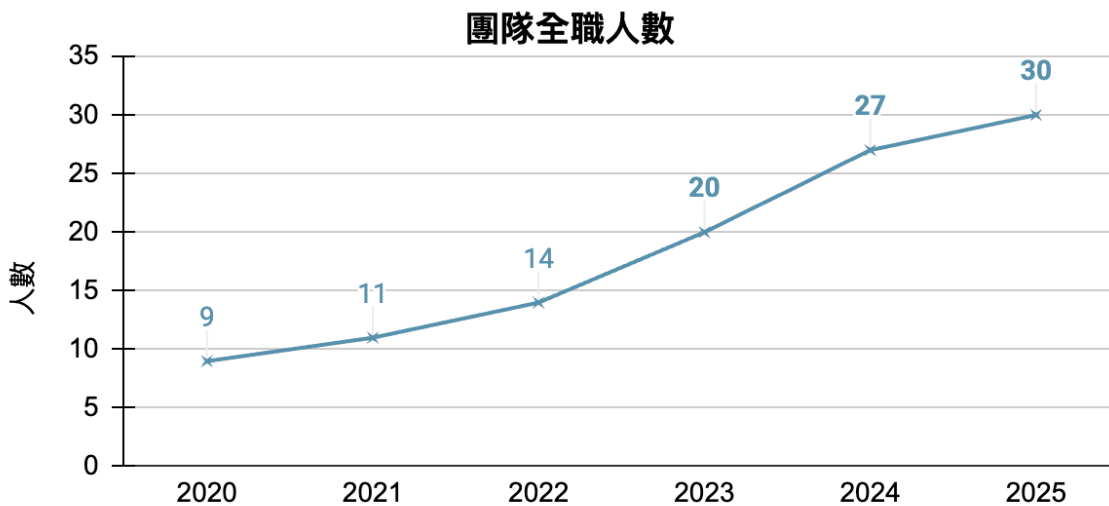
團隊過去六年來持續開展多元的財務資源取得方式，包含小額募款、企業贊助與服務、政府

補助等，透過傳善獎的團隊能力賦能，也讓各部門同仁增加資源取得專業，持續往穩健組織邁進。



二、團隊人數穩定成長

團隊夥伴人數隨著計畫進展持續擴展，其中有超過兩成備有東南亞語言能力，以深入各國籍移工社群，第一線了解需求同時增進互動。



(三) 傳善對機構的影響

- 提升團隊的專業能力與信心在準備與參與評選的過程中，團隊重新盤點自身的服務模式、學習如何清楚說明我們的工作價值，也透過顧問和訪視委員的回饋，看見自身的優勢與可再精進之處。這不僅強化了同仁的專業能力，也讓團隊更確信自身投入的方

向具有公共價值。

- 促進服務內容與方法的創新這三年間，促使團隊重新思考如何將既有服務轉化為更具影響力與可複製性的方案，進一步嘗試新的服務形式與跨領域合作方式，為未來的服務發展帶來更多可能性。
- 串連更多跨界資源與合作夥伴透過傳善的曝光與交流，團隊有機會與更多企業、基金會、學界及其他非營利組織建立連結，開啟後續合作討論，讓原本有限的資源得以被放大使用，形成更具支持性的合作網絡。
- 讓更多台灣民眾認識議題與組織傳善的資源鼓勵團隊接觸更多的社會大眾，而這三年帶來的媒體報導與公共關注，讓更多台灣大眾第一次認識團隊與移工議題，也更理解外籍看護和雇主的處境與需求，進一步提升社會的理解與討論。
- 增加組織的公信力與對外溝通能量能夠得到傳善獎項的肯定，成為組織與利害關係人溝通的重要基礎，無論在對外說明、募資或倡議時，都能更清楚地傳達 **One-Forty** 的專業性與長期投入的價值，也促成了更多的合作機會。

（四）機構對社會的影響

一、提升台灣的國際形象，打造國家雇主品牌

近年因為缺工需求，台灣正面臨人才短缺的情境，包含照護人才、產業移工人才等，而 **One-Forty** 長期在推動的事情，其實是協助提升台灣的國際形象，打造國家雇主品牌。每一年都有數萬名移工從台灣返回家，**One-Forty** 持續讓移工留下對於台灣的正面印象，讓每一位移工回國之後，分享給他們的家人與朋友，讓台灣成為更多東南亞國家民眾心中的美麗風景，落實以人為本的國民外交，同時也讓更多移工出國時，能夠將台灣列為心目中的首選，這是團隊為台灣社會能夠提供的長遠價值。

二、提升長照家庭照護品質與減輕負擔

One-Forty 的計畫透過培力外籍看護，提升其照護技能與溝通能力，間接改善失智症家庭的日常照顧品質與家庭和諧。許多雇主分享，移工在參與課程後，語言障礙減少並且能更快適應台灣家庭需求：「語言能力是最大的門檻，感謝教材與教學，讓移工更快適應台灣社會。」另一位雇主表示：「很棒的中文學習計劃，讓看護獲得成長，增加與被照顧者的互動，減少適應不良造成的問題與困擾，也減輕了雇主的負擔與壓力。」這些真實反饋顯示，移工成為家庭的可靠隊友，不僅提升長者生活尊嚴與照護品質，也逐步減輕數萬失智症家庭的長期壓力與衝突，讓雇主能更安心面對超高齡社會的長照挑戰。

三、持續推動社會凝聚，號召民眾、企業、學校、政府一同打造友善移民工的社會

近年來，**One-Forty** 積極展開與企業和政府部會的合作，包含便利商店通路業、金融業、紡

織業、科技業、營造業、傳產、漁業等，透過企業推動友善移工措施，具有顯著成果。而針對一般民眾與雇主部分，透過雇主真實故事倡議、教育包及展覽與媒體的推廣，逐步提升對移工處境的同理心。從移工高工時、孤立感與文化適應困境出發，呈現他們在長照體系中的關鍵貢獻，打破「低技能勞工」的刻板印象。這些行動鼓勵大眾認同移工的專業價值與人性需求，推動社會更包容多元。長期來看，計畫構築全台最大移工學習社群基礎，促進台灣成為對外籍移工更友善的環境，讓每位民眾以這片土地為傲，並為超高齡社會奠定共融基礎。

（五）對後續機構的建議

一、展開全新切角的嘗試與創新突破，去理解新的重要利害關係人，在過程中摸索與理解需求痛點，並轉化為未來更合適的永續服務方案。

二、透過傳善的支持，把握機會增能團隊自身的專業能力，包含同事之間的基礎能力、協作默契、異業合作的溝通等，並把過程的收穫與學習轉化為團隊方法論，能夠傳承與分享。

三、善用顧問與訪視資源與機會，打開心胸分享團隊面臨的問題、超乎預期的成果、正在嘗試與探索的面向、新展開的全新機會與切角等，保持彈性，持續創新，擴展更大的社會影響力。