

促進及提升婦女就業政策及措施一覽表

資料時間 114.3.4

項次	政策/計畫/措施名稱	辦理績效及未來重點	單位
1	婦女再就業計畫	<p>1. 為協助退出勞動市場的婦女及早重返職場，本部結合經濟部、衛生福利部及教育部等資源，針對因家庭因素退出勞動市場180日以上之婦女，運用各項獎勵措施，鼓勵退離職場前已有專業技能之婦女自主規劃訓練，提升求職所需工作職能，排除就業障礙，及鼓勵雇主為需兼顧家庭之婦女規劃彈性調整工時或部分工時職缺，透過工時調整，協助婦女重返職場穩定就業。113年協助婦女再就業3萬8,408人次，其中「雇主工時調整獎勵」開發職缺數3,631個；推介就業844人。</p> <p>2. 未來推動重點為持續發掘欲重返職場的婦女，整合運用「自主訓練獎勵」、「雇主工時調整獎勵」、「再就業獎勵」、「僱用獎助」、「職業訓練生活津貼」、「臨時工作津貼」、「職場學習及再適應計畫等就業促進措施」，協助婦女精進工作職能及就業適應等就業準備，打造友善職場環境，鼓勵婦女及早重返職場，提高勞動參與。預計114年至117年每年增加3.5萬名婦女重返職場。</p>	勞動力發展署
2	建構友善職場生養環境	<p>1. 《性別平等工作法》已訂有產檢假、陪產檢及陪產假、安胎休養請假、產假、育嬰留職停薪、調整或減少工作時間與家庭照顧假等各項促進性別平等措施，受僱者如有需求，均可依法提出申請。</p> <p>2. 另為給予育兒父母更多支持，111年起已將「有薪產檢假」由5日增加為7日；「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」，並由5日增加為7日；勞工受僱於未滿30人之事業單位，可與雇主協商使用彈性工作時間。</p>	勞動條件及就業平等司

項次	政策/計畫/措施名稱	辦理績效及未來重點	單位
		<p>3. 113年產檢假薪資補助人數9,404人，補助金額2,456萬4千元；陪產檢及陪產假薪資補助人數1萬3,525人，補助金額4,787萬4千元。</p> <p>4. 未來，接續研議讓事業單位可維持運作、勞工可兼顧工作與照顧家庭之方案，以營造友善職場工作環境。</p>	
3	育嬰留職停薪	<p>1. 為保障勞工育嬰留職停薪期間退離職場之經濟生活並穩定就業，就業保險自98年5月1日起提供6成育嬰留職停薪津貼，113年截至12月底止，受惠人數9萬3千餘人，核付金額107億9,004萬餘元。</p> <p>2. 為強化育嬰留職停薪期間勞工經濟支持，本部另訂定「育嬰留職停薪薪資補助要點」自110年7月1日起，以公務預算加給2成育嬰留職停薪期間補助，使育嬰留職停薪期間之平均投保薪資替代率達8成。自開辦至113年12月底止，受惠人數32萬3千餘人，核付金額120億3,485萬餘元。</p> <p>3. 110年7月至113年12月勞工申請育嬰留職停薪之人數，相較「育嬰留職停薪實施辦法」修法前42個月同期，女性增加9%，男性增加64%；短期(少於6個月)之育嬰留職停薪申請人數，女性增加35%，男性增加156%。放寬育嬰留職停薪彈性後，男女申請人數皆有成長，而男性申請比率更從18%攀升至25%，已有提升男性育兒比率。</p> <p>4. 未來本部將配合整體國家政策，在兼顧就業保險制度、促進就業目的及政府財政等原則下，滾動檢討相關規定。(例如：目前已規劃於114年研議修正「就業保險法」，讓育嬰留職停薪津貼均領滿6個月之雙親，於依規定辦理育嬰留職停薪時，其津貼給付期間得各再延長1個月，以強化經濟支持及鼓勵男性共同擔負育嬰之責任。)</p>	勞動條件及就業平等司/勞動保險司

項次	政策/計畫/措施名稱	辦理績效及未來重點	單位
4	推動雇主設置哺(集)乳室與托兒設施措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為推動總統支持「雙就業、雙照顧」，建立育兒友善職場環境之政見，鼓勵企業增設托兒設施，於113年8月27日修正發布「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」第4條規定，提高雇主新興建托兒設施之經費補助額度上限，從新臺幣300萬元提高至500萬元。 2. 113年度補助企業設置哺(集)乳室131家、托兒設施或措施445家，合計576家，補助金額達2,966萬餘元。未來將持續積極透過多元管道，鼓勵企業協助員工子女托育；針對有意願設置托兒服務機構之企業，提供免費入場輔導及後續設置協助。 	勞動福祉退休司
5	落實職場性騷擾防治制度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為防治職場性騷擾事件發生，《性別平等工作法》於112年8月16日修正相關規定，並自113年3月8日全面施行。本部自修法後，積極推動全面的教育宣導，至113年底已辦理56場次說明會，計5,291人次參加。並與13個部會合作，協力針對各產業之受僱者進行宣導。另透過製作線上學習課程、宣導摺頁、發布臉書貼文及新聞稿等多元方式加強宣導。 2. 為彙整性騷擾防治事件各項資料，並利雇主落實通報及地方政府隨時掌握，本部建置「職場性騷擾案件通報系統」，定期發布統計結果，113年上半年通報申訴件數共計543件（113年下半年統計資料將於114年3月底公布）。另為協助雇主及地方政府調查性騷擾事件，本部建置「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」，並持續培訓調查專業人士，截至113年底已有1,611名納入調查專業人才資料庫。 3. 為協助地方政府推動職場性騷擾防治業務，並督責事業單位落實《性別平等工作法》暨施行細則相關規定，113年補助地方政府聘用51人，落實業 	勞動條件及就業平等司

項次	政策/計畫/措施名稱	辦理績效及未來重點	單位
		務推展；另補助調查性騷擾申訴案件所需之經費、提供職場性騷擾被害人心理諮商、法律諮詢與扶助費用，維護被害人權益。114年持續辦理補助計畫，並視執行情形滾動調整措施內容，輔導地方政府自行建置相關機制	
6	強化性平三法主管機關間聯繫協調	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為落實性騷擾防治制度，「性別平等工作法」實施後加強與衛生福利部、教育部之橫向協作，例如：公共場域不特定人性騷擾事件之分工；彙整性騷擾事件資料供教育主管機關查詢，以避免不適任之教育人員進入校園領域。 2. 與地方主管機關密切聯繫，瞭解新法實施後實務執行情形，並協助建立相關處理機制、彙整性騷擾被害人可使用之資源，真正接住性騷擾被害人。 3. 未來將持續掌握實施情形，適時檢討相關法令、配套措施並滾動精進。 	勞動條件及就業平等司