

# 勞動部 111 年度性別平等推動計畫成果報告

## 壹、性別議題年度成果

### 一、院層級議題

#### (一) 促進公私部門決策參與之性別平等

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
<p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一) 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達 40%</p> <p>(二) 政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一</p> <p>二、提升私部門(全國性社會團體、農、漁、工會及上市櫃公司)女性參與決策</p>	<p>一、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達 40% 之達成率為 75%</p> <p>達成率=(任一性別比率達 40% 之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>一、勞動部及所屬機關(構)所屬委員會共 90 個，均已達成任一性別不少於三分之一，其中 63 個已達成 40% (任一性別比率達 40% 者占 70%)，將推動其他 27 個委員會於委員改選時積極提升性別比率。</p> <p>二、勞動部捐助或出資超過 50% 之公設財團法人共計 1 個，董、監事任一</p>	<p>一、</p> <p>111 年：達成目標數 1 個，達成率 71.1%。</p> <p>112 年：達成目標數 1 個，達成率 72.2%。</p> <p>113 年：達成目標數 1 個，達成率 73.3%。</p> <p>114 年：達成目標數 2 個，達成率 75.6%。</p> <p>二、勞動部當年度捐助或出資超過 50% 之公設財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之</p>	<p>■ 達成 □ 未達成 請說明年度成果：</p> <p>1. 本部及所屬機關(構)計有 93 個委員會，截至 111 年均已達成任一性別不少於三分之一委員會。</p> <p>2. 另有關持續提升任一性別比例達成 40% 以上之委員會個數部分，111 年達成率 77.4%。</p> <p>3. 性別比例已達三分之一之 93 個委員會中，計有 54 個委員會已將性別比例原則納入相關組</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			性別比例均已達1/3、達成率100%，將持續落實性別比例。	達成率： <b>【董事】</b> 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100% <b>【監事】</b> 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	織或設置要點中明文規範，餘39個委員會具特殊事由免納入組織規定。 4. 本部捐助之「財團法人職業災害預防及重建中心」董監事性別比例均已達成任一性別不少於三分之一，其中董事任一性別比率已達40%。 5. 本項議題之績效指標均已完成。
	七、工會 (一) 女性理、監事占比均達1/3 女性理事占比=(女性理事人數/所有理事人數)*100% 女性監事占比=女性監事人數/所有	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、提升個別工會之理/董事及監事等三分之一性別比例達成率。 三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。	一、辦理女性工會培育訓練活動，並於補助工會辦理勞工教育訓練時將「性別平等意識」課程列為核心課程，另	一、辦理女性工會培育訓練活動及加強性別平等宣導座談會場次，年度目標值(場次)； 111年：30 112年：32 113年：34 114年：36 二、女性工會理、監事占	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度成果： 一、111年度共辦理44場次宣導座談會，計2,104人次參與。 二、111年女性理事占比為

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
	監事人數*100% (二)提升工會理事、監事任一性別比例達1/3之達成數		持續於辦理各類培訓及宣導活動時，安排加強提升女性領導能力及提高參與工會運作之相關課程，以提供經驗交流之機會。 二、提升全國各行政區域「工會幹部任一性別占比達1/3」之比例。 三、推動建立統計工會理事及監事達成三分之一性別比例制。	比比率，年度績效目標值： (一)女性理事占比(女性理事人數/所有理事人數)*100% 111年：32% 112年：32.2% 113年：32.3% 114年：32.5% (二)女性監事占比(女性監事人數/所有監事人數*100%) 111年：36% 112年：36.3% 113年：36.6% 114年：36.9% 三、全國各行政區域「工會理事、監事任一性別占比達1/3」	33.6%、女性監事占比為36.1%。 三、全國各行政區域理事任一性別占比達1/3之比例為54.5%、監事為72.7%。 四、本部業於111年12月19日與縣(市)政府召開1場次研商會議進行溝通。 五、本項議題之績效指標均已完成。

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				比例，年度目標值： (一)理事(工會理事任一性別占比達 1/3 之行政區域數額/全國行政區域數 22)*100 % 111 年：40.9 % 112 年：40.9 % 113 年：45.4 % 114 年：50% (二)監事(工會監事任一性別占比達 1/3 之行政區域數額/全國行政區域數 22)*100 % 111 年：68.1 % 112 年：68.1 % 113 年：72.7 %	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				114 年：77.2 % 四、推動建立統計工會理事及監事達成三分之一性別比例機制，年度目標與達成率： 111 年：與縣(市)政府召開 1 場次研商會議進行溝通(完成率 25%)。 112 年：與縣(市)政府召開 1 場次研商會議，進行溝通並凝聚共識(完成率 50%)。 113 年：推動建置統計工會理事及監事達成三分之一性別比例數據機制(完成率 75%)。 114 年：完成建置推動	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				建置統計工會理事及監事達成三分之一性別比例數據機制(完成率 100%)。	

**檢討策進：**

本議題之 111 年度績效指標項數共 7 項、達成項數 7 項、未達成項數 0 項。

## (二) 提升女性經濟力

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
<p>一、建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留職任場，並強化離職者回任或再就業機制。</p> <p>二、提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性就業</p>	<p>一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%。</p> <p>二、提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65%。</p> <p>三、性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%。</p> <p>四、提升中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 1.5%。</p>	<p>一、推動彈性工作時間與地點</p>	<p>一、每年度辦理勞動基準法研習會，加強宣導分勞工之權益保障。</p> <p>二、透過調查瞭解受僱者彈性工作時間地點之現況及需求、召開焦點座談會，蒐集更具彈性之措施及改善法，作為研修《性別工作平等法》之參考。</p> <p>三、將「彈性工作時間地點」納入企業表揚</p>	<p>一、「勞動基準法研習會」參與人數，年度目標值(人次)</p> <p>111 年：1,700 人</p> <p>112 年：1,800 人</p> <p>113 年：1,900 人</p> <p>114 年：2,000 人</p> <p>二、</p> <p>111 年：為瞭解本次 110 年《性別工作平等法》修法前後之狀況及需求變化，辦理調查。</p> <p>112 年：依調查結果召開座談會蒐集各界意見。</p> <p>113 年：研修《性別工作平等</p>	<p>■達成 □未達成 請說明年度成果：</p> <p>一、</p> <p>「111 年度勞動基準法研習會」已辦理 26 場次，共計 2,223 人參加。</p> <p>二、</p> <p>1. 《性別工作平等法》於 111 年 1 月 12 日修正公布並自同年 1 月 18 日施行，新增第 19 條第 2 項，受僱於僱用未滿 30 人雇主之受僱者，得與雇主協商請求每天減少 1 小時或調整工作時間以撫育未滿 3 歲子女。</p> <p>2. 本部辦理「僱用管理就業平等概</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			評選指標(2年辦理1次)。	<p>法》。</p> <p>114年:透過研習會加強宣導。</p> <p>三、</p> <p>111年:辦理工作生活平衡獎表揚。</p> <p>112年:規劃工作生活平衡獎評選指標及辦理方式。</p> <p>113年:辦理工作生活平衡獎表揚。</p> <p>114年:規劃工作生活平衡獎評選指標及辦理方式。</p>	<p>況調查」及「工作場所就業平等概況調查」,其中,為撫育未滿3歲子女申請減少工作時間之受僱者,因「公司規模未滿30人,遭公司拒絕」之比率已由110年之0.7%大幅降低為111年之0.1%;申請調整工作時間者,因前述原因遭拒絕之比率亦由110年之0.6%降低為111年之0.3%,顯見已有相當成效。</p> <p>三、為肯定及鼓勵事業單位辦理職場友善措施,111年辦理「工作生活平衡獎」優良企業表</p>



目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>揚，並將「彈性工作」列入參選類別，已於111年10月31日辦理完竣，共選出23家優良企業，帶動更多企業共同響應及推動。</p> <p>四、本項議題之績效指標均已完成。</p>
		<p>二、營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視</p>	<p>一、辦理「工作生活平衡」宣導講座，輔導企業建立工作生活平衡措施，營造性別平等友善職場。</p> <p>二、因應110年《性別工作平等法》修法，研修相關配</p>	<p>一、</p> <p>111年：辦理10場次宣導講座。</p> <p>112年：辦理12場次宣導講座。</p> <p>113年：辦理13場次宣導講座。</p> <p>114年：辦理14場次宣導講座。</p> <p>二、</p> <p>111年：因應110年《性別工作平等法》修</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>請說明年 度成果：</p> <p>一、為營造性別友善職場，本部辦理「工作生活平衡」宣導講座，協助企業建立工作生活平衡措施，111年共辦理15場次，計1,768人次企業代表</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>法，研 令，調 男，性 請，性 工，申 等，別 關，平 及，相 留，別 薪，嬰 況，職 求，之 性，狀 等，需 平，升 等，友 職，善 場，等 措，職 施。場</p> <p>三、為改善多元性別者歧視情形，製作相關課程提供或單部業內務人員研習。</p>	<p>法，研 相，修 關，配 配，套 法，令。</p> <p>112年：透過相關調查結果瞭解男性申請性別工作平等法相關育嬰之狀況是否受僱者需求。</p> <p>113年：透過相關調查結果，滾動檢討，研擬可行之友善職場措施。</p> <p>114年：透過研習會加強宣導相關規定及措施。</p> <p>三、製作多元性別職場相關線上課程，置於全民勞教e網推廣之累計瀏覽人次，</p>	<p>參加。</p> <p>二、</p> <p>1. 為建構友善生養環境，《性別工作平等法》於111年1月12日修正公布並自同年18日施行，刪除該法第22條規定，不論配偶是否就業，不再限制需有正當理由，親職雙方可自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否同時申請育嬰留職停薪。又輔以111年1月12日修正公布並自同年18日施行《就業保險法》第19條之2規定，申請育嬰留職停薪之雙親可同時請領津貼，給予育兒父母更多</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				<p>年度目標值：</p> <p>111年：製作多元性別職場平權相關線上課程，置於全民勞教e網推廣。</p> <p>112年：多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達4,000人次。</p> <p>113年：多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達6,000人次。</p> <p>114年：多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達8,000人次。</p>	<p>支持。</p> <p>2. 為放寬申請育嬰留職停薪期間之彈性，符合受僱者短期育兒照顧需求，本部已於110年7月1日修正施行《育嬰留職停薪實施辦法》，使受僱者在子女滿3歲前，如有少於6個月育嬰留職停薪之需求，只要在30日以上，即可提出申請。申請少於6個月育嬰留職停薪之受僱者，111年較110年成長22%，其中男性增加57%。</p> <p>三、本部已於全民勞教e網上架多元性別平權相關影片「營造職場多元性</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>別平等環境」。未來將廣作其他多元性別職場平權相關線上課程。</p> <p>四、本項議題之績效指標均已完成。</p>
		<p>三、改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距</p>	<p>一、擇定女性參訓人數較明顯之一項職類，加強鼓勵其參加該類之宣導，以期提升參訓比率。</p> <p>二、訂定事業單位同工同酬檢核表，並加強宣導，以利雇主加以運用。</p>	<p>一、</p> <p>111-114年：滾動式每年擇定一個女性參訓率較低之職類，依該職類近年之女性參訓率及特性、就業市場需求等因素訂定提升參訓率。</p> <p>二、</p> <p>111年：訂定事業單位同工同酬檢核表。</p> <p>112年：透過網站等多元</p>	<p><input type="checkbox"/>達成</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>未達成</p> <p>請說明年度成果：</p> <p>一、</p> <p>1. 有關「提升特定職類少數性別參訓比率」，以參加工業類職業訓練之成功就業女性學員為案例，加強宣導並鼓勵失業女性參加工業類(含機械職類)職業訓練，以翻轉工業類就業市場僅適合男性之性別刻板</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				<p>管道加強宣導，鼓勵雇主運用本檢核表。</p> <p>113年：瞭解雇主運用本檢核表之情形。</p> <p>114年：滾動檢討修正本檢核表。</p>	<p>印象。另透過就業中心就業諮詢，協助失業女性釐清未來就業方向，並鼓勵其適性參訓，增加女性參訓率。</p> <p>2. 本部 111 年擇定機械職類，截至 12 月底計訓練 986 人，其中男性 680 人、女性 306 人（女性參訓比率為 31%），較近 5 年（105 年至 109 年）平均數提升 6 個百分點至 31%。</p> <p>二、本部於 109 年委託國立中正大學辦理 109 年度「發展事業單位同工同酬檢核表之研究」。據此委託研究，本部於 110 年 12 月</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>1 日邀請學者專家及事業單位代表召開「研擬事業單位同工同酬自我檢核表商榷」，針對事業單位同工同酬表內容及執行方式具體討論。依前會議委員建議，檢核表問項建議客觀、特定、明確、可執行，應再行修正，俾利事業單位填寫。爰刻正核表修正內容蒐集相關資料，彙整後再行擇定規模或業別之事業單位，試行檢核表。</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
		<p>四、增強女性經濟賦權，促進女性就創業(含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業)</p>	<p>一、運用自辦、委託或補助等方式，辦理多元類別職業訓練，以提升婦女職業技能，促進就業。</p> <p>二、透過各地公立就業服務機構提案到底專人就業服務，並運用就業促進工具。另建置台灣就業通網</p>	<p>一、女性占總訓練人數之年度目標值：</p> <p>111年：65% 112年：65% 113年：65% 114年：65%</p> <p>二、預計協助女性求職者就業(人次)：</p> <p>111年：230,000 112年：231,000 113年：232,000 114年：233,000</p> <p>三、協助二度就業婦女就業服務</p>	<p>三、本項議題已達成「提升特定職業類少數性別參訓比率」，有關「同工同酬檢核表」議題持續積極辦理。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 請說明年度成果：</p> <p>一、有關「女性占總訓練人數」部分，111年運用自辦、委託或補助方式辦理多元類別職業訓練，計訓練4萬5,865人，其中男性1萬4,649人、女性3萬1,216人(女性佔68%)。</p> <p>二、111年公立就業服務機構協</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>及0800-777888 客專服務線，提供就業資訊及線上媒介服務。</p> <p>三、運用僱用獎助、臨時工作津貼、職場學習津貼等就業促進工具，協助二度就業婦女返回職場。</p> <p>四、為支持中高齡及高齡女性退休後再就業，運用職務設計排除就業障礙，補助提供再就業辦理</p>	<p>人次，年度目標值(人次)：</p> <p>111年：15,000 112年：15,100 113年：15,200 114年：15,300</p> <p>四、協助中高及高齡女性退休後再就業人次，年度目標值(人次)：</p> <p>111年：1,400 112年：1,415 113年：1,430 114年：1,445</p> <p>五、協助45-64歲女性取得創業貸款及利息補貼年度目標值(人次)：</p> <p>111年：100 112年：102 113年：104 114年：106</p>	<p>助女性求職者就業計29萬1,510人。</p> <p>三、各公立就業服務機構提供二度就業女性一案到底個別化就業服務，並運用獎助、臨工津貼、職場學習津貼等就業措施，協助二度就業婦女返回職場，111年計推介就業1萬8,021人次。</p> <p>四、協助中高及高齡女性退休後再就業人次，111年計推介就業3,797人次。</p> <p>五、有關創業者取得創業貸款及</p>



目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>訓練強化就業技能，並透過僱用獎助、職場學習適應津貼等獎補助措施鼓勵雇主僱用，促進重返職場。</p> <p>五、協助45-64歲女性取得創業貸款及利息補貼。</p>		<p>利息補貼措施，111年計協助466人次，其中女性計313人次，占67%；男性計153人次，占33%。另協助45-64歲女性取得創業貸款及利息補貼，計135人次。</p> <p>六、本項議題之績效指標均已完成。</p>
		<p>五、保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)</p>	<p>一、透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務。並透過地方政府提供職業重建服務，依女性身心障礙者</p>	<p>一、協助女性身心障礙就業服務人次，年度目標值(人次)：</p> <p>111年：12,625 112年：12,800 113年：12,928 114年：13,057</p> <p>二、協助家庭暴力被害婦女就業</p>	<p>■達成 □未達成 請說明年度成果：</p> <p>一、透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務、並透過地方政府提供職業重</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>需求開發彈性工作機會、協助在地就業、提供職前準備服務強化就業能力以協助女性身心障礙者就業及提升勞參率。</p> <p>二、公立就業服務機構提供到底個別化及支持性就業服務，並運用臨工津貼、僱用獎助補助，協助家庭暴力被害婦女就業。</p> <p>三、每年度辦理職場平權及</p>	<p>年度目標值(人次)：</p> <p>111年：420 112年：430 113年：440 114年：450</p> <p>三、每年度職場平權及性騷擾防治研習會之參與人數，年度目標值：</p> <p>111年：1,700人 112年：1,800人 113年：1,900人 114年：2,000人</p>	<p>建服務，以協助女性身心障礙者就業。111年計協助女性身心障礙者就業1萬4,904人次。</p> <p>二、本部透過公立就業服務機構提供家庭暴力被害婦女到底個別化及支持性就業服務，並運用臨工津貼、僱用獎助補助等補助協助家庭暴力被害婦女就業。111年計協助家庭暴力被害婦女就業502人次。</p> <p>三、111年辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」共26</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>性騷擾防治研習會，持續提升雇主及民眾之認知，落實《性別工作平等法》相關規定，俾利保障女性勞動權益。</p> <p>四、按年提供行政院主計總處「受僱員工薪資調查」之各業別男性薪資、工時，「人力運用調查」之各類職業別男女性受僱者每月主要工作收入、工時等</p>		<p>場次，參加人次 1,694 人。另補助各地方勞動行政主管機關辦理職場平權相關宣導活動 40 場次，參與人數 3,099 人次。以上合計 4,793 人次參與。</p> <p>四、行政院主計總處「受僱員工薪資調查」之各業別男性薪資、工時均按月及按年發布，供各界參考運用；另 111 年「人力運用調查」之各類職業別男女性受僱者每月主要工作之收入、工時統計結果已於 111 年 11 月 24 日發</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>計資訊，以了解不同行業、職業、性別、勞動條件及經濟收益的差異。</p> <p>五、本部「職類別薪資調查」受訪廠商須填報約270項之職業細分類資料，填報負擔甚鉅，為避免影響受訪意願及調查品質，規劃於111年調查中，就較多女性從事之餐飲業先行性別問項，再依</p>		<p>布。</p> <p>五、111年「職類別薪資調查」性別問項之「其他餐飲業」受訪廠商反映該調查填報作業龐雜，再按性別分別報更費時耗力，經全力催收，111年該行業拒訪率仍達8.5%，為全體之3倍，亦為110年同行業之4倍；該業女性經常性薪資為男性之99.8%，二者無明顯差異；另有關擇部分行問項進行抽查之建議，因本項調查之問項僅有受僱員工數及薪</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			回(填)表狀況評估之可行性。		<p>資，各受查事業單位須就其員工工作內容進行職業歸類，並就歸類結果填列前述兩個問項。因人數問項為推估作業，若僅擇薪資問項填列別資料，將無法推估結果(若僅擇人數問項填列別資料則無意義)，綜上評估，為免受查廠商負擔過重致影響調查品質，112年「職類別薪資調查」將不再新增性別問項。</p> <p>六、本項議題之績效指標均已完</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					成。

### 檢討策進：

1. 本議題之 111 年度績效指標項數共 16 項、達成項數 15 項、未達成項數 1 項。
2. 未達目標值之績效指標：績效指標「訂定事業單位同工同酬檢核表，並加強宣導，以利雇主加以運用。」，111 年績效指標目標值為訂定事業單位同工同酬檢核表，惟經本部於邀請學者專家及事業單位代表召開會議，針對事業單位同工同酬檢核表內容及執行方式具體討論，依會議委員建議，檢核表問項應再行修正，致本年度目標值未達成。爰刻正針對檢核表修正內容蒐集相關資料，彙整訂定後再行擇定特定規模或業別之事業單位，試行檢核表，112 年將依績效指標持續積極辦理。

### (三) 消除性別刻板印象、偏見與歧視

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
<p>一、消除性別刻板印象、偏見與歧視</p> <p>二、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養)之認識與接受度。</p>	<p>一、民眾之性別平等觀念提高 4 %<sup>1</sup>。</p> <p>二、有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小時<sup>2</sup>。</p> <p>三、高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至 29.33%<sup>3</sup>。</p> <p>四、民眾對多元性別及多元家庭之認識與</p>	<p>二、鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。</p>	<p>一、定期提醒本部各單位及所屬機關構依據國家通訊傳播會「廣電媒體製播性別議題內容原則」,檢視辦理之文宣、影片符合性別平等觀點。</p> <p>二、為改善多元性別者就業歧視情形,製作相關線上課程提供雇主或事業單位內部業務相關人員研習。</p>	<p>製作多元性別職場平權相關線上課程,置於全民勞教 e 網推廣之累計瀏覽人次,年度目標值:</p> <p>111 年:製作多元性別職場平權相關線上課程,置於全民勞教 e 網推廣。</p> <p>112 年:多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達 4,000 人次。</p> <p>113 年:多元性別職場平權相關線上課程</p>	<p>■ 達成 □ 未達成</p> <p>請說明年度成果:</p> <p>1. 本部已於全民勞教 e 網上架多元性別平權相關影片「營造職場多元性別平等環境」。未來將陸續製作其他多元性別職場平權相關線上課程。</p> <p>2. 本項議題之績效指標均已完成。</p>

<sup>1</sup> 本院 2021 年「性別平等觀念民意調查」之「性別平等觀念」分數較 2020 年增加 1.6 分,增幅為 2.12 %。考量題目不變下,未來增幅將趨緩,爰訂定為 4%。

<sup>2</sup> 本項關鍵績效指標之訂定係參考 2016 年「婦女婚育與就業調查報告」之「15 歲以上有偶(同居)女性之丈夫(同居人)每日無酬照顧時間」1.13 小時及 2019 年「婦女生活狀況調查報告」之「婦女配偶(同居伴侶)平均每日從事無酬照顧時間」1.48 小時增幅 0.35 小時訂定。

<sup>3</sup> 2019 學年度高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例為 25.03% (女性 STEM 畢業生/全體 STEM 畢業生)。因 2016 年之前統計領域別定義有變動,爰參考近 3 年(2017~2019 年)設定關鍵績效指標目標值。2017~2019 年女性比例之增減比率為 +0.29%、+1.07%、+1.23%,年平均增減比率為 +0.86%。2025 年底預計產出 2024 學年度統計,爰將關鍵績效指標目標值設定為 25.03%+0.86%\*5=29.33%。

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
	接受度提高 4% <sup>4</sup> 。			瀏覽人次累計達 6,000 人次。 114 年：多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達 8,000 人次。	

### 檢討策進：

本議題之 111 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。

<sup>4</sup> 本院 2021 年「性別平等觀念民意調查」之「同性戀觀念」及「跨性別觀念」平均分數較 2020 年增加 0.8 分，增幅為 1.13%。考量題目不變下，未來增幅將趨緩，爰訂定為 4%。



(四) 防治數位/網路性別暴力

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標 達成情形 及年度成 果
<p>一、完善法令與行政措施及其相關成效</p>	<p>一、檢視後應行訂修之法律案報本院審查率及非法律案完成訂修率均達 100%。</p>	<p>一、依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」盤點主管法令(法律、法規命令、行政規則與職權命令)及行政措施(計畫或方案等)。</p>	<p>函請本部各單位、所屬機關(構)盤點主管法令(法律、法規命令、行政規則與職權命令),是否足以涵蓋「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」。</p>	<p>111 年:盤點法律 24 個,相關法令(本部截至 110 年 10 月止所轄法律 24 個、命令 226 個、行政規則 406 個)總數 656 個,完成率 3.7%。 112 年:盤點法規命令、職權命令 226 個,累積完成率 38%。 113 年:盤點行政規則 406 個,累積完成率 100%。 114 年:重行盤點法律、法規命令、行政規則,完成率 100%。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 請說明年度成果:</p> <p>1. 本部函請各業管單位及所屬機關檢視其主管之法律(計 24 部),是否涉及「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」,如涉及者,判斷是否足以涵蓋該定義、類型及其內涵。 2. 另將下列法律,列為優先進行檢視: (1)《性別工作平等法》(有關性騷擾防治等規定)。 (2)《職業安全衛生法》(有關執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與 目標值)	績效指標 達成情形 及年度成 果
					<p>害之預防等規定)。</p> <p>(3)《就業服務法》(有關招募員工之廣告或揭示等規定)。</p> <p>3. 承上，本部初步檢視結果如下：</p> <p>(1)屬涉及且足以涵蓋該定義、類型及其內涵者，計有《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《就業服務法》等3部。</p> <p>(2)屬優先檢視法律，惟不涉及該定義、類型及其內涵者，計有《職業安全衛生法》。</p> <p>4. 上開檢視結果，業於本部第26次性別平等專案小組會議提請討論，並經過在案。</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與 目標值)	績效指標 達成情形 及年度成 果
					5. 本項議題之 績效指標均 已完成。
		二、訂修法令 及行政措 施。	勞動部各主管 法令(法律、 法規命令、職 權命令、行政 規則)之業管 單位,針對上 開盤點檢視結 果,如有不足 或不符合之部 分,進行訂修 法令之相關法 制作業。	111年:針對檢 視結果應行進 行訂修之法律 案,其報院審 查率達50%。 112年:針對檢 視結果應行進 行訂修之法規 命令、職權命 令案,其完成 訂修率達80 %。 113年:針對檢 視結果應行進 行訂修之行政 規則案,其完 成訂修率達 100%。 114年:針對檢 視結果應行進 行訂修之法 令,包含法律 案報院審查率 及法規命令、 職權命令、行 政規則完成訂 修率均達100 %)。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年 度成果: 1. 依本年度各 業管單位及 所屬機關檢 視結果,業 管法律未 有不足或不 符合之部分, 爰無應配合 訂修之法 律。 2. 本項議題之 績效指標均 已完成。
	二、數位/網路性別 暴力事(案)件 之通報、申訴、 起訴率、定罪率 及刑度等資訊 公開率應達100	一、依「數位/ 網路性別暴 力之定義、 類型及其內 涵說明」相 關類型與內	依據「數位/ 網路性別暴 力之定義、 類型及其內 涵說明」相 關類型與內 涵,針對性別	111年:請各地 方政府勞工行 政機關配合盤 點,並至相關 系統登載。 112年:規劃更	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年 度成果:

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與 目標值)	績效指標 達成情形 及年度成 果
	%	涵所涉法規 進行事(案) 件通報或申 訴(含申請 調查及檢 舉)之相關 業務統計資 訊,法規中 央主管機關 除依法限制 資訊公開 外,主動公 開於機關網 頁之相關資 訊應達一定 比率。	工作平等法申 訴案件,請各 地方勞工行政 主管機關配合 盤點並至相關 系統登載,統 計結果適時公 佈於網站。	新或建置系統 以利收集統計 資料,統計結 果適時公布於 網站。 113年:更新或 建置系統以利 收集統計資料, 統計結果適時 公布於網站。 114年:滾動檢 討改善系統以 符需求,統計 結果適時公布 於網站。	1. 本部已於勞 工行政管理 系統下性別 平等案件管 理子系統增 加相關問項 收集有關資 料。 2. 本項議題之 績效指標均 已完成。
二、促進民眾 及公部門對於 數位/網路性別 暴力之認知	一、民眾對於數位/ 網路性別暴力 認知提高 20 個 百分點。	透過「數位素養 教育推動會(或 其他任務編組) 與相關機關規 劃推動,完備教 育宣導機制,植 基民眾防治觀 念。	每年度辦理職 場平權及性騷 擾防治研習會, 納入透過「數 位或網路」方 式進行職場性 騷擾之案例分 析,提升雇主 及民眾對於數 位/網路性別暴 力之認知。	每年度辦理職 場平權及性騷 擾防治研習會 之參與人數, 年度目標值: 111年:1,700 人 112年:1,800 人 113年:1,900 人 114年:2,000 人	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度 成果: 1. 111年辦理 「職場平權及 性騷擾防治研 習會」共26場 次,參加人次 1,694人。另 補助各地方 勞動行政主管 機關辦理職場 平權相關宣導 活動40場次, 參與人數3,099 人次。以上合

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與 目標值)	績效指標 達成情形 及年度成 果
					<p>計 4,793 人次參與。</p> <p>2. 本項議題之績效指標均已完成。</p>
	<p>二、機關人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練涵蓋率達 95%。</p>	<p>強化執法機關人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能力。</p>	<p>一、調查本部及所屬機關執法人員名冊，並針對執法人員，將數位/網路性別暴力防治教育融入其相關教育訓練及影片宣導。</p> <p>二、辦理職場平權種子師資培訓研習會，納入透過「數位或網路」方式進行職場性騷擾之案例分析，提升各地方勞工行政主管機關人員對於數位/網路性別暴力之認知。</p>	<p>一、教育訓練：</p> <p>111 年：涵蓋率 80%</p> <p>112 年：涵蓋率 85%</p> <p>113 年：涵蓋率 90%</p> <p>114 年：涵蓋率 95%</p> <p>二、每年度辦理職場平權種子師資培訓研習會之參與人數，年度目標值：</p> <p>111 年：40 人</p> <p>112 年：40 人</p> <p>113 年：40 人</p> <p>114 年：40 人</p>	<p><input type="checkbox"/>達成 <input checked="" type="checkbox"/>未達成</p> <p>請說明年度成果：</p> <p>一、</p> <p>1. 經彙整本部及所屬機關執法人員名冊，計 179 名人員辦理職場平權及勞動檢查相關業務。</p> <p>2. 111 年共計辦理 2 場次數位/網路性別暴力防治教育訓練，計 154 名執法人員參訓，訓練涵蓋率為 86%。</p> <p>二、111 年「職場平權種子師資培訓研習會」之報名人數原為 40 人，因疫情影</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與 目標值)	績效指標 達成情形 及年度成 果
					<p>響，致最 後實際參 與人數為 31人。</p> <p>三、本項議題 已達成 「本部及 所屬機關 執法人員 教育訓練」 ，有關 「職場平 權種子師 資培訓研 習會」將 依年度績 效指標目 標值積極 辦理。</p>
<p>三、全面建構 數位/網路 性別暴力 調查統計</p>	<p>完成數位/網路 性別暴力之公 務調查統計及 盛行率調查。</p>	<p>一、辦理調查 統計，系統性 蒐集與建置 統計數據 (含加害人 及被害人性 別統計)。</p>	<p>請各地方勞 工行政主管 機關配合盤 點並至相關 系統登載 (含被害人性 別統計)，同 時進行相關 系統之更新 或建置作業 ，以利收集 統計資料。</p>	<p>111年：請各 地方勞工行 政機關配合 盤點並至相 關系統登載 (含被害人性 別統計)，完 成率20%。</p> <p>112年：更新 或建置系統 以利收集統 計資料，完 成率50%。</p> <p>113年：更新 或建置系統 ，完成率70%。</p> <p>114年：更新 或建置系統 ，滾</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 請說明年 度成果：</p> <p>1. 本部已於勞 工行政管理 系統下性別 平等案件管 理子系統增 加相關問項 收集有關資 料。</p> <p>2. 本項議題之 績效指標均 已完成。</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與 目標值)	績效指標 達成情形 及年度成 果
				動檢討改善系統以符需求，完成率 100%。	
		二、針對數據資料提出防治策略分析建議，以供法令及行政措施訂修參考。	依據「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」相關類型與內涵，針對《性別工作平等法》申訴案件涉及「數位或網路」方式進行職場性騷擾案件之統計資料予以分析，加強宣導，並研擬可行策略建議。	111 年：請各地方政府勞工行政機關配合盤點並至相關系統登載，完成率 20%。 112 年：分析《性別工作平等法》申訴案件涉及「數位或網路」方式進行職場性騷擾案件之統計資料，完成率 50%。 113 年：賡續辦理相關統計分析，並透過例研習會加強宣導，完成率 70%。 114 年：賡續辦理相關統計分析，研擬可行策略建議，完成率 100%。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度成果： 1. 本部已於勞工行政管理系統下性別平等案件管理子系統增加相關問項收集有關資料。 2. 本項議題之績效指標均已完成。

### 檢討策進：

1. 本議題之 111 年度績效指標項數共 8 項、達成項數 7 項、未達成項數 1 項。
2. 未達目標值之績效指標：績效指標「辦理職場平權種子師資培訓研習會，納入透過「數位或網路」方式進行職場性騷擾之案例分析，提升各地方勞

工行政主管機關人員對於數位/網路性別暴力之認知。」，111 年績效指標目標值為 40 人，實際參與人數為 31 人，因受 COVID-19 疫情影響，部分報名人員取消參加，致本年度目標值未達成。112 年將依績效指標持續積極辦理。



(五) 促進健康及照顧工作之性別平等

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含 期程與 目標 值)	績效指標達成情形及年 度成果
<p>一、平價、優質、近的、便的、公共化、準共、兒童照顧策</p>	<p>一、0歲至2歲(未滿)：幼兒外托送率達24%。</p> <p>二、2歲至6歲(未滿)：提可供共就名占達44%。</p> <p>三、參加公國小兒課照班生總有願加國小</p>	<p>三、鼓勵公部門及企業設置職場托育(0-2歲)或職場教保中心(2-6歲)。</p>	<p>一、辦理推動事業單位提供哺(集)乳室及托兒設施措施觀摩說明會，廣推新態場托模式。</p> <p>二、針對有意願置兒施事業單位提供免專諮詢輔導</p>	<p>111年：辦理6場次觀摩說明會及專家諮詢輔導；補助雇主辦理托兒設施或措施，達200家次。</p> <p>112年：辦理8場次觀摩說明會及專家諮詢輔導；補助雇主辦理托兒設施或措施，達220家次。</p> <p>113年：辦理8場次觀摩說明會及專家諮詢輔導；</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>請說明年度成果：</p> <p>1. 111年共計辦理13場次觀摩說明會及專家諮詢輔導，另補助雇主辦理托兒設施或措施達415家次。</p> <p>2. 本項議題之績效指標均已完成。</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含 期程與目標 值)	績效指標達成情形及年 度成果					
	學 學 生 比 例 達 50%。		務， 就 設 置 規 劃 之 相 關 事 項 提 供 協 助。  三、辦 理 托 兒 設 施 或 措 施。	補助雇 主辦理 托兒設 施或措 施，達 240 家 次。  114 年： 辦理 10 場次觀 摩說明 會及專 家諮詢 輔導； 補助雇 主辦理 托兒設 施或措 施，達 280 家 次。						
二、促進 不同 性別 者 的 健 康 平 等	一、提升 13-34 歲女性 規律運 動比率 4 個百 分點。  二、降低 高齡女 性工具 性日常 生活活 動有困 難比率 3 個百 分	一、運用具 性別觀 點及交 織性之 健康統 計與分 析，針 對不利 處境者 了解其 生理與 心理疾 病及健 康不平 等的社 會成因 ，以公 平分配 醫療資 源。	一、已於 勞工健 康保護 規則第 27 條 明定， 對於符 合癌症 篩檢條 件之勞 工，於 事業單 位實施 勞工健 檢時， 得經勞	依據勞工 保險局 年度給 付統計 資料， 分析不 同族群 (含性 別)勞 工罹患 工作相 關疾病 之情形：  111:分 析 110 年 度 資料  112:分 析	<p><input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成</p> <p>請說明年度成果：</p> <p>1. 有關分析 110 年度勞保職業病現金給付中屬《職業安全衛生法》第 6 條第 2 項規定屬「重複性作業引發肌肉骨骼疾病、過負荷促發腦心血管疾病、職場不法侵害導致精神疾病」等 3 種疾病之年齡別及性別統計如下：</p> <table border="1" data-bbox="1066 1921 1517 2063"> <tr> <td data-bbox="1066 1921 1098 2063">疾病 種</td> <td data-bbox="1098 1921 1225 2063">44 歲以下 勞工</td> <td data-bbox="1225 1921 1342 2063">45 歲至 64 歲勞工 (中高齡)</td> <td data-bbox="1342 1921 1469 2063">65 歲以上 勞工(高 齡)</td> <td data-bbox="1469 1921 1517 2063">總 計</td> </tr> </table>	疾病 種	44 歲以下 勞工	45 歲至 64 歲勞工 (中高齡)	65 歲以上 勞工(高 齡)	總 計
疾病 種	44 歲以下 勞工	45 歲至 64 歲勞工 (中高齡)	65 歲以上 勞工(高 齡)	總 計						

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含 期程與目標 值)	績效指標達成情形及年 度成果																																														
	<p>點。</p> <p>三、提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點。</p> <p>四、身心障礙女性乳房攝影檢查服務、子宮抹片檢查篩檢涵蓋率提升 4 個百分點。</p>		<p>工同一，併進行口腔癌、大腸癌、女性子宮頸癌及女性之乳癌篩檢，前查結果不列入健康檢查紀錄表。</p> <p>二、分析不同族群勞工於勞保給付案屬職業安全衛生法第 6 條第 2 項所涉及疾病種類(例如：骨骼肌肉、心理壓力疾病及過</p>	<p>111 年度資料</p> <p>113:分析 112 年度資料</p> <p>114:分析 113 年度資料</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">類</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th rowspan="2">人數 %</th> </tr> <tr> <th>人數 %</th> <th>人數 %</th> <th>人數 %</th> <th>人數 %</th> <th>人數 %</th> <th>人數 %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>骨骼肌肉疾病</td> <td>65 48.5</td> <td>69 51.5</td> <td>150 48.1</td> <td>162 51.9</td> <td>1 14.3</td> <td>6 85.7</td> <td>453 100</td> </tr> <tr> <td>腦心血管疾病</td> <td>4 44.4</td> <td>5 55.6</td> <td>8 22.9</td> <td>27 77.1</td> <td>0 0</td> <td>2 100</td> <td>46 100</td> </tr> <tr> <td>精神疾病</td> <td>3 60.0</td> <td>2 40.0</td> <td>2 40.0</td> <td>3 60.0</td> <td>0 0</td> <td>0 0</td> <td>10 100</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>72 48.6</td> <td>76 51.4</td> <td>160 45.5</td> <td>192 54.5</td> <td>1 11.1</td> <td>8 88.9</td> <td>509 100</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. 本項議題之績效指標均已完成。</p>	類	女	男	女	男	女	男	人數 %	人數 %	人數 %	人數 %	人數 %	人數 %	人數 %	骨骼肌肉疾病	65 48.5	69 51.5	150 48.1	162 51.9	1 14.3	6 85.7	453 100	腦心血管疾病	4 44.4	5 55.6	8 22.9	27 77.1	0 0	2 100	46 100	精神疾病	3 60.0	2 40.0	2 40.0	3 60.0	0 0	0 0	10 100	總計	72 48.6	76 51.4	160 45.5	192 54.5	1 11.1	8 88.9	509 100
類	女	男	女	男	女		男	人數 %																																											
	人數 %	人數 %	人數 %	人數 %	人數 %	人數 %																																													
骨骼肌肉疾病	65 48.5	69 51.5	150 48.1	162 51.9	1 14.3	6 85.7	453 100																																												
腦心血管疾病	4 44.4	5 55.6	8 22.9	27 77.1	0 0	2 100	46 100																																												
精神疾病	3 60.0	2 40.0	2 40.0	3 60.0	0 0	0 0	10 100																																												
總計	72 48.6	76 51.4	160 45.5	192 54.5	1 11.1	8 88.9	509 100																																												

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含 期程與目標 值)	績效指標達成情形及年 度成果
			勞等)之差異性，以作為提供職業病預防之參據。		
		三、提升不同生命週期及不利處境者的生理及心理健康識能及體能健康，建立具近便性及性別敏感度的體能活動環境。	透過委託建置勞工健康服務中心、相關專業團體或勞動檢查機構，依產業特性及需求，提供事業單位勞工健康宣導、輔導或諮詢服務，包含職場危害評估、健康管理與促進、工作相關疾病預防、適性選配工等，營造性別平等及健康的工作環境。	依產業特性及需求，提供健康保護之諮詢、輔導或宣導： 111年：300家次； 112年：350家次； 113年：400家次； 114年：450家次。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度成果： 1. 本部截至111年12月31日止，共輔導654家次，涵蓋之勞工人數計38,563人次，其中男性23,748人(61.6%)、女性14,815人(38.4%)。 2. 本項議題之績效指標均已完成。

## 檢討策進：

111 年度績效指標項數共 3 項、達成項數 3 項、未達成項數 0 項。

## 二、部層級議題

### (一) 保障女性勞工(就業)保險之權益

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
<p>維護女性勞工(就業)保險加保權益。</p>	<p>111年至114年每年輔導及查核女性就業比例較高之行業依規定申報所屬員工加保(家次)：</p> <p>111年：500； 112年：500； 113年：500； 114年：500。</p>	<p>參考行政院主計總處統計之臺灣地區就業者之行業資料，加強對女性就業比例較高之行業進行輔導及查核。</p>	<p>1. 為維護勞工之保險權益，已持續運用經濟部等政府機關提供之新設立單位資料，輔導雇主申報員工加保，並配合各項勞動條件專案檢查及與其他政府機關進行聯合稽查，暨辦理各年度加強輔導查核計畫等，以督促雇主依規定申報所屬員工加保。</p> <p>2. 另為維護女性勞、就保加保權益，擬篩選女性就業比例較高之行業進行輔導及查核申報所屬員工加保情形，藉以保障女性權益。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度成果：</p> <p>1. 111年度針對新申辦營業登記單位、經濟部商業司新辦理商業登記單位及各縣市新設立之短期補習班，發函及派員輔導依規定加保共計7,837家；另針對已成立健保投保單位惟尚未成立勞(就、職)保投保單位之飲料店業、餐館業及人力供應業，發函及派員輔導依規定加保共計426家。</p> <p>2. 上述作業計畫中，參酌行政院主計總處統計110年臺灣地區各行業就業者男女從業比例，及近期受僱者反映雇</p>

目標	績效指標 (含期程與目標 值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				<p>主未申報員工加保情形，就女性從業比例逾 50%之行業中，篩選診所（醫療保健社會工作服務業）、幼兒園（教育業）、飲料店業（餐飲業）、餐館（餐飲業）共計 500 家，進行查核及輔導依規定申報員工加保，查有未依規定申報員工加保核處罰鍰者計 82 家，違規比例為 16.4%，並依法裁罰。另函請該等單位依規定申報員工加保。</p> <p>3. 本項議題之績效指標均已完成。</p>

### 檢討策進：

本議題之 111 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。

## (二) 促進不同性別工作者之職場健康平等

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標 達成情形 及年度成 果
促進不同性別工作者的職場健康平等。	勞工身心健康保護措施 檢查場次： 111年：200 112年：250 113年：300 114年：350	1. 依風險分級原則篩選事業單位實施勞動檢查。 2. 督促雇主落實職業安全衛生法所定勞工身心健康保護措施。	每年規劃辦理勞工身心健康保護措施專案檢查。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度成果： 1. 111年度辦理「勞工身心健康保護措施專案檢查」計904場次。 2. 本項議題之績效指標均已完成。

### 檢討策進：

本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。



### (三) 消除職場性別歧視並營造性別平等友善職場

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
<p>進行職場性別歧視與營造性別平等友善職場研究。</p>	<p>完成職場性別歧視與營造性別平等友善職場研究：</p> <p>111年：1項； 112年：1項； 113年：1項； 114年：1項。</p>	<p>1. 辦理職場性別歧視與營造性別平等友善職場研究。</p> <p>2. 針對研究結果提出策略分析建議。</p>	<p>1. 針對性別刻板印象、偏見與歧視進行具性別觀點之研究調查分析。</p> <p>2. 運用具性別觀點之研究調查分析，針對婚育年齡男性與女性了解家庭育兒負擔不平等的社會文化成因，推動更為彈性的工作時間與地點，及推動性別友善職場與工作生活平衡，並維繫婚育年齡女性持續留任職場或重回職場。並隨社會脈動與時俱進，針對特殊族群勞工進行職場性別友善議題研究。</p> <p>3. 研究報告上網公開、提供勞工行政主管機關推動</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 請說明年度成果：</p> <p>1. 本部已辦理「各國職場性騷擾相關法制之研究」，本研究檢視《性別工作平等法》及實施情形外，更進一步蒐集分析美國、英國、日本、韓國、歐盟、德國等性騷擾防治相關規範及執行情形；並辦理3場次座談會議，蒐集勞資政學等各方意見以及1場次線上研討會，將以上資料進行綜整分析後提出建議供政策參考。</p> <p>2. 本項議題之</p>

目標	績效指標 (含期程與目標 值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
			參考，並納入政策分析及研擬。	績效指標均已完成。

### 檢討策進：

本議題之 111 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。

#### (四) 培訓長期照顧人力以減輕女性照顧負擔

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
培訓長期照顧人力以減輕女性照顧負擔	依衛生福利部每年調查之長期照顧人力訓練需求人數參據規劃辦理訓練： 111年：8,500人； 112年：8,500人； 113年：8,500人； 114年：8,500人。	配合衛生福利部所提人力訓練需求，以補助地方政府依其轄區長期照顧人力供需，在地辦理長期照顧人力培訓。	1. 依衛生福利部制定「照顧服務員訓練實施計畫」規定之課程、訓練時數及師資條件等施訓。 2. 本部照顧服務員訓練辦理模式：專班訓練及用人單位自訓自用訓練。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度成果： 1. 本部每年逐步擴大培育照顧服務員人數，111年度辦理照顧服務員訓練，計訓練8,650人。 2. 本項議題之績效指標均已完成。

#### 檢討策進：

本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、111 年其它推動性別平等政策綱領之成果

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
<b>(一)權力、決策與影響力</b>		
1. 推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等。	內政部、外交部、國防部、財政部、教育部、法務部、經濟部、交通部、 <u>勞動部</u> 、行政院農業委員會、衛生福利部、行政院環境保護署、文化部、國家科學及技術委員會、國家發展委員會、大陸委員會、金融監督管理委員會、海洋委員會、僑務委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會、客家委員會、行政院公共工程委員會、中央銀行、行政院主計總處、行政院人事行政總處、國立	<p>一、本部性別平等專案小組（以下簡稱本小組）置委員 15 人，本小組 111 年共計召開 3 次會議，委員名單及會議紀錄全文均公開於本部網站性別平等專區。</p> <p>二、本部將「建立輔導所轄工會女性擔任理監事比例之措施或辦理相關活動」列為評鑑地方政府考核指標，鼓勵地方政府推動性別平等政策，期能有效提高女性參與工會會務意願及擔任工會理事監事之比例。</p>
2. 增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等。	故宮博物院、行政院原子能委員會、中央選舉委員會、公平交易委員會、國家通訊傳播委員會、國家運輸安全調查委員會	<p>一、本部暨所屬機關簡任官等人員之任命，111 年業達成三分之一性別比例，落實性別平等意旨。</p> <p>二、111 年度《勞動部補助工會辦理工會教育實施要點》第十點係為規範申請本項補助之審查原則，其中明定與性別議題相關者為該點（二）有關課程內容部分，是否將「性別平等」列為核心課程及（三）會務運作狀況「工會理事、監事性別比例」、「促進性別平等規定或措施」，期藉此有效提高女性參與工會會務意願及擔任工會理事監事之比例。</p>
3. 重視不同性別者的經驗與觀點，使		一、本部暨所屬機關各委員

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
<p>決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。</p>		<p>會委員，111 年業已達成三分之一性別比例原則。</p> <p>二、《111 年度全國模範勞工選拔及表揚要點》，將「參與並推動性別平等事項，有具體事蹟或經考核獎勵有案」納入「工會領袖組」評量項目，以鼓勵工會領袖推動工會重視性別平等。</p>
<p>4. 增加不利處境女性參與決策的機會，並納入其經驗與觀點，從多元的角度，促進性別內的平等。</p>	<p>內政部、教育部、交通部、<u>勞動部</u>、行政院農業委員會、衛生福利部、原住民族委員會</p>	<p>一、因應落實《消除對婦女一切形式歧見公約》(CEDAW) 第三次國家報告結論性意見第 33(C) 點次，本部已於 108 年 6 月 18 日聘任「促進身心障礙者訓練與就業推動小組」第 4 屆委員，包含聘任 1 位身心障礙者女性擔任委員。</p> <p>二、110 年 6 月 18 日辦理聘任該小組第 5 屆委員，亦含聘任 1 位身心障礙者女性擔任委員，參與決策討論。</p>
<p>5. 掌握國際性別議題趨勢，積極參與國際交流，提升我國性別平等成果能見度，成為亞洲標竿，接軌國際。</p>	<p>外交部、教育部、經濟部、<u>勞動部</u>、衛生福利部、文化部、原住民族委員會</p>	<p>一、本部勞動力發展署於 111 年 6 月 24 日辦理「性別觀點決勝行銷未來：新媒體培力促進女性賦能網路」線上國際論壇。活動計 92 位參與者。成果如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 藉由論壇中與 APEC 各經濟體代表、海內外產政學研等專家對話，解析性別意識融入數位行銷的跨領域趨勢。</li> <li>2. 邀請 APEC 人力資源發展工作小組 (HRDWG) 韓國籍總主席 Dong Sun Park 教授、婦女</li> </ol>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>與經濟政策夥伴關係工作小組 (PPWE) 紐西蘭籍主席 Renee Graham，以及能力建構小組 (CBN) 菲律賓籍召集人 Rosanna Urdaneta 於論壇中致詞，深化跨論壇合作關係。</p> <p>3. 正式啟動 8 月份「網路行銷性別力國際專班」之招生宣傳。</p> <p>二、本部勞動力發展署於 111 年 8 月 31 日至 9 月 6 日辦理「網路行銷性別力國際專班暨開結訓典禮，以《網路行銷性別力訓練套件》為基礎規劃 6 天課程，邀請學術及實務界相關領域師資，並結合實體及線上同步/非同步模式，培訓學員具備新媒體及性別意識之數位行銷技能。活動成果如下：</p> <p>1. 國際專班計有 APEC 經濟體、新南向國家及我邦交國計 9 個國家（智利、印尼、墨西哥、秘魯、菲律賓、宏都拉斯、德國、聖露西亞、中華民國）20 位學員參訓。</p> <p>2. 通過時數及資格認證之學員可獲頒 APEC-ASD 證書、iCAP 證書、北科大互動設計系完訓證書、北科大元宇宙中心完訓證書，以及 ICDL 數位行銷證照等 5 張國內外數位行銷領域證書。</p> <p>三、第 66 屆非政府組織婦女</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>地位委員會論壇（NGO CSW 66）於 111 年 3 月 13 日至 25 日舉辦，本部以視訊方式，擇 5 場次與業務相關會議參與。主題包括 COVID-19 疫情下，非正式經濟勞工與移工的政策轉變、部分國家批准及執行國際勞工組織第 190 號公約之情形，及職場暴力與騷擾等議題。</p>
<b>(二)就業、經濟與福利</b>		
<p>1. 結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。</p>	<p>內政部、財政部、經濟部、<u>勞動部</u>、行政院農業委員會、衛生福利部、文化部、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會、客家委員會</p>	<p>一、為促進女性求職者就業，透過各地公立就業服務機構及台灣就業通網站提供推介媒合服務，並運用就業促進工具（包含僱用獎助、臨工津貼、跨域就業補助、缺工就業獎勵等），排除就業障礙，協助就業。111 年公立就業服務機構協助女性求職者就業計 29 萬 1,510 人。</p> <p>二、各公立就業服務機構提供中低收入及低收入戶婦女個別化就業服務，並運用僱用獎助，臨工津貼、職場學習津貼等就業促進措施協助其就業，截至 111 年協助中低收入及低收入戶婦女推介就業 1 萬 862 人次。</p>
<p>2. 建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。</p>	<p>內政部、國防部、教育部、經濟部、<u>勞動部</u>、衛生福利部、行政院主計總處、行政院人事行政總處</p>	<p>一、建構性別友善職場，促進工作與生活平衡</p> <p>1. 為鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任，《性別工作平等法》於 111 年 1 月 18 日修正，產檢假日數由 5 日增加為 7 日；「陪產假」修正為「陪產</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>檢及陪產假」，並由 5 日增加 2 日，共為 7 日。另，雇主於給付受僱者「產檢假」、「陪產檢及陪產假」薪資後，就其中各逾 5 日之第 6 日、第 7 日部分，得向本部勞工保險局申請補助。另，受僱於僱用未滿 30 人雇主之受僱者，經與雇主協商合意，亦得適用《性別工作平等法》第 19 條有關減少工作時間 1 小時或調整工作時間之規定。又，不論配偶是否就業，親職雙方可自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否同時申請育嬰留職停薪或家庭照顧假。</p> <p>2. 本部每年與各地方勞工行政主管機關共同辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」，並透過網站、臉書及摺頁等多元管道，加強宣導《性別工作平等法》相關規定，增進雇主及受僱者對性別工作平等法令之認知，以營造友善職場環境。</p> <p>3. 111 年辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」共 26 場次，參加人數 1,694 人。</p> <p>4. 推動雇主提供員工子女托育服務，營造友善職場育兒環境，111 年核定補助事業單位提供哺(集)乳室與托兒設(措)施計 528 家次；另持續辦理觀摩說明會及專家諮詢入場輔導，111 年共辦理 8 場次觀摩說明會，計 711 位事業單位代表參加；另提供哺(集)乳室或托兒設(措)施</p>



推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>專家諮詢輔導服務，計輔導 5 場次。</p> <p>5. 為支持企業營造友善職場，平衡員工兼顧工作與家庭照顧責任，訂定「推動工作與生活平衡補助計畫」，補助企業辦理員工關懷與協助課程、員工紓壓課程、友善家庭措施、兒童臨時照顧空間、中高齡員工退休準備及調適協助措施等，111 年共核定補助 426 家事業單位、719 項友善措施。</p> <p>二、提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等</p> <p>1. 本部運用自辦、委託或補助辦理等方式，辦理多元類別職業訓練，以提升婦女職業技能，促進就業。111 年計訓練 4 萬 5,865 人，其中男性 1 萬 4,649 人、女性 3 萬 1,216 人(女性占 68%)。</p> <p>2. 為促進女性求職者就業，透過各地公立就業服務機構及台灣就業通網站提供推介媒合服務，並運用就業促進工具(包含僱用獎助、臨工津貼、跨域就業補助、缺工就業獎勵等)，排除就業障礙，協助就業。111 年公立就業服務機構協助女性求職者就業計 29 萬 1,510 人。</p>
<p>3. 消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離，保障合理勞動條件，特別是女性為主的職業，落實尊嚴與平等的勞動價值。</p>	<p>內政部、國防部、教育部、<u>勞動部</u>、衛生福利部、行政院人事行政總處</p>	<p>111 年辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」共 26 場次，加強宣導《性別工作平等法》之禁止性別歧視、職場性騷擾防治及促進工作平等措施之相關規定，參加人數 1,694 人次。</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
<p>4. 確保國家福利策略涵納不利處境者，採取適當措施保障其勞動權益，促進包容且永續的經濟成長。</p>	<p>內政部、<u>勞動部</u>、行政院農業委員會、衛生福利部、原住民族委員會</p>	<p>一、本部運用自辦、委託或補助辦理等方式，辦理多元類別職業訓練，以提升婦女職業技能，促進就業。111年計訓練4萬5,865人，其中男性1萬4,649人、女性3萬1,216人(女性占68%)。</p> <p>二、為協助特定對象及就業弱勢婦女就業，各公立就業服務機構提供個別化就業服務，運用臨時工作津貼、職場學習及再適應計畫，結合民間團體資源協助排除就業障礙，提供就業支持。111年計協助特定對象及弱勢婦女求職25萬3,588人次、推介就業18萬3,499人次。</p> <p>三、透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務。並透過地方政府提供職業重建服務，以協助女性身心障礙者就業。111年計協助女性身心障礙者就業1萬4,904人次。</p>
<p>5. 重視混合式經濟體制的發展潛能，營造有利合作事業發展的環境，達成具性別觀點的經濟發展目標。</p>	<p>內政部、財政部、經濟部、<u>勞動部</u>、行政院農業委員會、行政院公共工程委員會</p>	<p>一、為推動社會創新，辦理多元就業開發方案及培力就業計畫，協助弱勢族群就業。111年計1,687人；培訓社會創新專案經(管)理人計231人次；經營管理社會經濟入口網，公開展現臺灣社會創新發展現況及成果，發布中英文版文章總計82篇，累計134萬3,668人次瀏覽。</p> <p>二、111年12月合作社僱用員工參加勞保人數共計1萬2千人，女性被保險</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>人為 8 千人，占 67%，男性被保險人為 4 千人，占 33%；本部勞工保險局已透過各項管道加強宣導，請雇主應依規定為員工辦理加保，以維護被保險人權益。</p>
<p>6. 增強女性經濟賦權，協助女性取得資本、進入市場、建構技能、運用創新與科技及提升女性領導力，促進女性就業與創業。</p>	<p>財政部、教育部、經濟部、<u>勞動部</u>、行政院農業委員會、國家科學及技術委員會、國家發展委員會、金融監督管理委員會、原住民族委員會</p>	<p>一、本部運用自辦、委託或補助辦理等方式，辦理多元類別職業訓練，以提升婦女職業技能，促進就業。111 年計訓練 4 萬 5,865 人，其中男性 1 萬 4,649 人、女性 3 萬 1,216 人(女性占 68%)。</p> <p>二、為促進女性求職者就業，透過各地公立就業服務機構及台灣就業通網站提供推介媒合服務，並運用就業促進工具(包含僱用獎助、臨工津貼、跨域就業補助、缺工就業獎勵等)，排除就業障礙，協助就業。111 年公立就業服務機構協助女性求職者就業計 29 萬 1,510 人。</p> <p>三、持續推動「微型創業鳳凰貸款」，提供婦女優惠創業貸款融資，並定期追蹤、統計貸款逾期、還款率。111 年計協助 313 位婦女取得貸款。</p>
<p>7. 肯認無酬家屬工作者及無償家務勞動者的勞動價值與完善相關措施，並保障女性於婚姻及家庭的經濟安全及資源合理分配。</p>	<p>國防部、教育部、法務部、<u>勞動部</u>、行政院農業委員會、衛生福利部</p>	<p>一、無酬家屬工作者及無償家務勞動者在未參加其他社會保險，符合國民年金保險納保資格時，即主動將其納保，以保障生育、遭遇重度以上身心障礙或死亡事故，以及年滿 65 歲時本人或遺屬之基本經濟生活安全，並於《國民年金法》</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>明訂配偶需負連帶繳納保險費義務。</p> <p>二、111年10月國民年金納保人數共計282萬8,509人，女性被保險人為143萬4,196人，占50.71%，男性被保險人為139萬4,313人，占49.29%。</p> <p>三、本部於辦理「勞工退休制度及法令說明會」時，宣導無酬家屬工作者及無償家務勞動者之勞動價值。111年共計辦理26場次，參與人數1,927人。</p>

### (三)教育、媒體與文化

<p>2. 推展及落實各場域、職前與在職、生命週期各階段的性別平等教育，鼓勵具性別觀點的研究、師資培育、教材與教法研發，提升全民性別平等意識。</p>	<p>內政部、國防部、教育部、經濟部、<u>勞動部</u>、衛生福利部、國家科學及技術委員會、行政院人事行政總處</p>	<p>一、111年辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」共26場次，加強宣導《性別工作平等法》之禁止性別歧視、職場性騷擾防治及促進工作平等措施之相關規定，參加人數1,694人次。</p> <p>二、本部為促進性別平權，支持員工兼顧工作與生活，本部辦理「工作生活平衡」教育訓練、宣導說明會及種子培訓課程等活動，提升企業規劃工作生活平衡措施專業知能，111年共辦理25場次，計3,327人次企業代表參加。</p> <p>三、本部勞動力發展署所屬各分署辦理職前（含自辦、委辦、補助）及在職職業訓練，持續將性別平等納入課程結構必修單元。111年度計辦理實體課程教學1,841班次，播放影片1,094班次。</p> <p>四、111年提供職場性別主流</p>
---	--	--

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		化概念及反應性別主流化之性別平等數位課程於「勞動力發展數位服務平台」，民眾及相關公司行號免登入會員即可觀看並學習，累計 5 萬 9,341 人次瀏覽。
<b>(四)人身安全與司法</b>		
1. 提升社會大眾對性別暴力認知，完善相關法規及機制，消除基於性別的暴力行為。	內政部、教育部、法務部、交通部、 <u>勞動部</u> 、衛生福利部、文化部、國家通訊傳播委員會	<p>一、本部業依「<u>勞動部</u>性別平等推動計畫(111 至 114 年)」，院層級議題(四)防治數位/網路性別暴力，逐年盤點主管法令(法律、法規命令、職權命令與行政規則)是否足以涵蓋「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」；針對上開盤點檢視結果，如有不足或不符合之部分，並將進行訂修法令之相關法制作業。</p> <p>二、本部每年與各地方勞工行政主管機關共同辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」，提升社會大眾對性別暴力認知，並將廣續透過網站、臉書及摺頁等多元管道加強宣導，以落實《性別工作平等法》之性騷擾防治相關規定。111 年度辦理 26 場次，參加人數 1,694 人次。</p>
2. 消除對性別暴力被害人的歧視，鼓勵被害人申訴，提供充足保護、法律、福利、心理與就業支持，協助其經濟及生活獨立，尤其針對不利處境者。	內政部、教育部、法務部、 <u>勞動部</u> 、衛生福利部	一、為提供家庭暴力被害人等特定對象及就業弱勢者多元化就業服務，本部勞動力發展署訂定「委託辦理特定對象及就業弱勢者就業服務計畫」，結合民間專業資源，開發潛在個案激發

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>就業動機，協助排除就業障礙，提供就業支持性及預備性就業服務，協助其重返職場穩定就業。</p> <p>二、各公立就業服務機構 111 年計協助家暴及性侵害被害人求職 809 人次(男性 92 人，11.37%；女性 717 人，88.63%)、推介就業 560 人次(男性 58 人，10.36%；女性 502 人，89.64%)。</p>
<p>3. 加強生活空間性別暴力防治，重視新興數位/網路性別暴力，建構性別友善與安全的職場、校園、公共、家庭等生活空間及數位/網路環境。</p>	<p>內政部、國防部、教育部、法務部、經濟部、交通部、<u>勞動部</u>、衛生福利部、國家通訊傳播委員會</p>	<p>一、查《性別工作平等法》第 13 條明定雇主防治職場性騷擾之義務，對於受僱者於執行職務時遭受任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為等性騷擾行為(包含透過網路之職場性騷擾)，雇主知悉後即應採取立即有效之糾正及補救措施，使受害者免處於性騷擾的工作場所中。</p> <p>二、本部每年與各地方勞工行政主管機關共同辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」26 場次，提升社會大眾對性別暴力認知，並將賡續透過網站、臉書及摺頁等多元管道加強宣導，以落實《性別工作平等法》之性騷擾防治相關規定。</p>
<p>5. 系統性收集與分析性別暴力通報、起訴、定罪、判刑及賠償的數據，尤其針對不利處境者的分析，強化防治效能。</p>	<p>內政部、教育部、法務部、<u>勞動部</u>、衛生福利部</p>	<p>針對《性別工作平等法》申訴案件涉及「數位或網路」方式進行職場性騷擾案件，本部已於勞工行政管理系統下性別平等案件管理子系統增加相關問項收集有關資料。</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
<b>(五)健康、醫療與照顧</b>		
2. 建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識。	國防部、教育部、 <u>勞動部</u> 、衛生福利部、國軍退除役官兵輔導委員會	<p>一、111年辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」共26場次，加強宣導《性別工作平等法》之禁止性別歧視、職場性騷擾防治及促進工作平等措施之相關規定，參加人數1,694人次。</p> <p>二、本部職業安全衛生署委託設置北、中、南、東區勞工健康服務中心，透過與各縣市政府、勞動檢查機構、各地工會等共同合作辦理定期駐點，提供勞工與事業單位就近且便利之勞工健康服務共計124場次。</p>
6. 推動不同性別者的健康平等，提高健康餘命及預防失能，強化對多元家庭的支持服務及權益保障。	內政部、教育部、法務部、 <u>勞動部</u> 、衛生福利部、行政院人事行政總處	本部職業安全衛生署委託設置北、中、南、東區勞工健康服務中心，依事業單位職業健康危害特性與勞工需求辦理臨場輔導服務，提供適性配工或職業健康相關諮詢等，111年度服務3萬8,563人次。

## 二、辦理與性別平等相關之宣導活動

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
1	勞動部	爸爸媽媽都可以申請育嬰留職停薪津貼	本部勞工保險局於警察廣播電臺播出 60 秒廣播廣告共 20 檔，依電臺收聽率，至少觸及 79 萬 2,300 人。	無
2	勞動部	台灣勞工季刊第 71 期「性別工作平等法施行 20 年回顧與展望」	本部於 2022 年 9 月發行「台灣勞工季刊第 71 期『性別工作平等法施行 20 年回顧與展望』」，分析法規政策變革的歷程，並從不同角度展望未來趨勢與挑戰，以期我國的性別友善職場政策更上一層樓。電子書網頁如後： <a href="https://www.mol.gov.tw/2578/21000/55004/">https://www.mol.gov.tw/2578/21000/55004/</a> 。	(2 台灣勞工季刊第 71 期) 
3	勞動部	性別工作平等法 20 週年音樂會	111 年 9 月 3 日於衛武營國家歌劇院辦理「性別工作平等法 20 週年 敬!前進的光音樂會」，邀約人數達 2,300 人，實際參與人數達 1,987 人。相關新聞稿連結如後： <a href="https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/54964/post">https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/54964/post</a> 。 另現場直播及剪輯七支音樂影帶放置本部 youtube 官方網站(影片連結： <a href="https://www.youtube.com/@mol1050/videos">https://www.youtube.com/@mol1050/videos</a> )。	(1/3 前進的光)  (2/3 前進的光)  (3/3 前進的光) 



### 三、訂定/修正與性別平等相關之法案

法規名稱	提報單位	內容說明
就業保險法第19條之2	勞動部	為鼓勵雙親共同擔負照顧子女責任，修正《就業保險法》第19條之2條文，刪除父母同為被保險人，不得同時請領育嬰留職停薪津貼之規定，自111年1月18日起，父母得依自身需求選擇同時或分別申請育嬰留職停薪及津貼。
勞工保險失能給付標準第3條附表	勞動部	為加強保障被保險人給付權益，並符《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》規定，刪除《勞工保險失能審核基準》有關女性被保險人因傷病割除兩側卵巢或子宮之年齡限制，改以身體損傷程度區分失能等級，且增列切除單側卵巢或睪丸之失能項目。

### 四、辦理與性別議題相關之研究

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
1	Covid-19 疫情對勞工就業與勞動市場之影響研究	勞動部	勞動部勞動及職業安全衛生研究所(單位自辦)	<p>一、本部已辦理「Covid-19 疫情對勞工就業及勞動市場影響之研究」，完成勾稽勞工保險及職業訓練檔等勞工行政大數據、分析新冠疫情對不同產業勞工族群之關鍵數據及深度質化訪談作業，瞭解政策面執行現況與受影響產業勞工之困境，據此提出疫情因應策略建議，有效穩定勞工就業。</p> <p>二、研究結果初步發現，疫情對不同行業造成的影響幅度顯著不同，密集接觸型產業如住宿餐飲業疫情期間受創較深，該行業從業人員係以女性為主。</p>

## 五、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

針對已達成任一性別比例不少於三分之一之委員會(含 2、3 級機關，不含本院任務編組部分)，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。統計至 111 年 12 月底<sup>5</sup>，本部計有 93 個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除 39 個具特殊事由<sup>6</sup>，免納入組織規定或設置要點後，計有 54 個委員會應將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點；其中已有 54 個委員會之相關組織或設置要點，已將三分之一性別比例原則納入規範。

---

<sup>5</sup> 所填數據應與各部會於「性別調查表系統(ECPA 本院人事行政總處人事服務網「應用系統」之「非人事總處機關及系統」項下)」填報截至 111 年 12 月底之數據一致。

<sup>6</sup> 特殊事由如：上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等。

## 六、其他性別平等推動事項

序號	提報單位	課程名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
1.	勞動部	111 年度職前(含自辦、委辦、補助)及在職職業訓練	本部勞動力發展署北基宜花金馬分署辦理職前(含自辦、委辦、補助)及在職職業訓練,持續將性別平等納入課程結構必修單元。111 年度計辦理實體課程教學 447 班次,播放影片 374 班次。	無
2	勞動部	111 年度提升分署人員職能計畫	本部勞動力發展署北基宜花金馬分署於 111 年 9 月至 10 月辦理「111 年度提升分署人員職能計畫」,以播放影片方式宣導就業性別平等意識,避免男女對於人際互動認知的歧異,計辦理 5 場次,參與人數 325 人次。	
3	勞動部	112 年度委外職前訓練第 1 次行政人員說明會	1. 本部勞動力發展署北基宜花金馬分署於 111 年 12 月 22、23 日假台北崇右推廣教育中心及花蓮縣專業職能培訓人員職業工會辦理次年度行政人員說明會。 2. 會中以播放影片方式宣導「消除對婦女一切形式歧視公約的國家報告在台灣」並由本分署派員解說,使委外辦訓單位皆能充分了解我國推行 CEDAW 的過程與成果,進而藉由委外辦訓單位向下紮根,使更多學員皆能獲得更多性別平等相關知識, 2 場次說明會,計 39 家廠商、66 人次參與。	

序號	提報單位	課程名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
4	勞動部	性別平等教育課程	<p>1. 本部勞動力發展署桃竹苗分署性別平等課程由各該門授課教師於課堂向學員宣導相關性別平等教育課程議題，111年班級計115班、訓練人數計2,237人，各班課程皆含3小時性別平等課程。</p> <p>2. 除課程講解及宣導，另搭配以影片播放，透過性平課程讓學員具備性平相關概念、知識，促進性別地位實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境。</p>	
5	勞動部	委外職前訓練課程性別平等宣導	<p>本部勞動力發展署桃竹苗分署對參加委外職業訓練的失業者，透過課程講授方式宣導「性別工作平等」、「防治職場性騷擾」、「就業反歧視」等議題，111年共辦理105場、訓練人數計2,455人。厚植並建立性別平等之教育資源與環境。</p>	
6	勞動部	消除對婦女一切歧視公約專題講座	<p>本部勞動力發展署中彰投分署以專業講師授課方式建立同仁對「性別意識、消除歧視」的概念。探討如何改善或避免性別歧視觀念，融入相關業務規劃，並培養性別敏感度，共50人參訓。</p>	