

勞動部 110 年度性別平等成果報告

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題

(一) 提升女性經濟力

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效 指標及目標值，填報成 果。
1. 建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。 2. 重塑中高齡勞動價值，避免女性提早退休。	提升 30-39 歲及 50-59 歲女性勞動參與率，使未來四年之增長幅度，皆不低於前三年之平均增幅。	促進婦女就(創)業	1. 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。 2. 協助 30-39 歲女性取得創業貸款及利息補貼。 3. 協助 50-59 歲女性取得創業貸款及利息補貼。	1. 女性占總訓練人數之年度目標值： 108 年：65%； 109 年：65%； <u>110 年：65%</u> ； 111 年：65%。 2. 協助取得創業貸款及利息補貼年度目標值(人次)： 108 年：95； 109 年：100； <u>110 年：150</u> ； 111 年：150。 3. 協助取得創業貸款及利息補貼年度目標值(人次)： 108 年：20； 109 年：25； <u>110 年：40</u> ； 111 年：40。	1. 本部 110 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 41,152 人，其中男性 13,274 人、女性 27,878 人(占總人數 68%)。 2. 本部辦理創業者取得創業貸款及利息補貼措施，110 年計協助 440 人次，其中女性計 290 人次(占總人次 66%)；男性計 150 人次(34%)。 (1) 協助 30-39 歲女性取得創業貸款及利息補貼，計 89 人次。 (2) 協助 50-59 歲女性取得創業貸款及利息補貼，計 68 人次。
		營造性別平等友善職場	辦理育嬰留職停薪復職協助措施，協助申請育嬰留職停薪之受僱者復	每年度辦理育嬰留職停薪復職協助措施。「育嬰留職停薪復職協助措施」參與人	1. 本部主動針對勞工保險局提供之同意接受後續關懷協助之受僱者名冊發送手機簡訊關懷，110 年

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效 指標及目標值，填報成 果。
			職。	數，年度目標值(人次)： 108年： 20,000； 109年： 21,000； <u>110年：</u> <u>22,000</u> ； 111年： 23,000。	度共寄發 27,533 則。 2. 為保障受僱者期滿復職之權益，亦透過編印宣導摺頁、多元管道宣導、提供職業訓練及就業服務資源、法律資訊及訴訟扶助等方式，提供受僱者及雇主可利用之資源，以利落實育嬰留職停薪制度。將持續辦理以營造性別平等友善職場。
		推動彈性工作時間地點	1. 強化部分工時勞工之權益保障。 2. 針對企業及勞工需求運用彈性、調整或縮短工時之現況納入「僱用管理就業平等概況調查」進行調查，並待問卷設計完成後再請委員協助檢視及徵詢意見。	1. 每年度辦理勞動基準法令研習會，加強宣導部分工時勞工之權益保障。「勞動基準法令研習會」參與人數，年度目標值(人次)。 108年： 1,700； 109年： 1,800； <u>110年：</u> <u>1,900</u> ； 111年： 2,000。 2. 以本部「僱用管理就業	1. 110年共辦理勞動基準法令研習會 24 場次，參與人數總計 1,722 人次(男性 28%，女性 72%)。 2. 據 109年 9 月辦理之「僱用管理就業平等概況調查」及「工作場所就業平等概況調查」，調查結果於 110年 3 月發布，查女性受僱者最近一年申請「為撫育未滿 3 歲子女，減少工作時間」占 0.3%，男性受僱者為 0.1%；就有未滿 3 歲子女之女性受僱者觀

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效指標及目標值，填報成果。
			3. 將「彈性工作時間地點」納入企業表揚評選指標(2年辦理1次)。	<p>平等概況調查」瞭解企業及勞工對於運用彈性、調整或縮短工時之需求現況：<u>108年-111年</u>賡續辦理並視情況滾動式調整問項內容。</p> <p>3. 「彈性工作時間地點」納入企業表揚評選：<u>108年-111年</u>滾動檢視及調整工作生活平衡獎評選指標及辦理方式，並賡續規劃及辦理工作生活平衡獎表揚。</p>	<p>察，其申請比率為3.6%，高於男性之0.6%。</p> <p>3. 有關調整或縮短工時相關問項已納入本部<u>110年9月</u>辦理之「<u>僱用管理就業平等概況調查</u>」及「<u>工作場所就業平等概況調查</u>」，調查結果預定於<u>111年3月</u>發布，並刊載於本部勞動統計專網，供各界參考，其相關問項賡續納入<u>111年</u>調查。</p> <p>4. <u>110年度</u>工作生活平衡獎評選暨表揚活動，因受疫情影響暫緩辦理，<u>111年度</u>將視疫情狀況，規劃辦理。</p>
		促進二度就業	<p>1. 透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務。</p> <p>2. 運用僱用獎助、臨工津貼、職場學習津貼等就業促進工具，協助</p>	<p>就業服務人次，年度目標值(人次):</p> <p>108年：<u>15,000</u>；</p> <p>109年：<u>15,000</u>；</p> <p>110年：<u>15,000</u>；</p> <p>111年：<u>15,000</u>。</p>	<p>各公立就業服務機構提供二度就業婦女一案到底個別化就業服務，並運用僱用獎助，臨工津貼、職場學習津貼等就業措施，協助二度就業婦女返回職場，<u>110年</u>計推介就業<u>13,912</u>人次。</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效指標及目標值，填報成果。
		避免提早退休	<p>二度就業婦女返回職場。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 透過公立就業服務機構及銀髮人才資源中心協助女性退休者再就業。 2. 研訂中高齡及高齡者就業專法，協助失業者重返職場、支持在職者穩定就業、鼓勵退休者再就業。 3. 宣導及說明勞保請領年金額逐年提高，及展延、減額年金額等規定。 	<p>二度就業婦女返回職場。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 協助女性退休者再就業人次，年度目標值(人次)： 108年：1,100； 109年：1,200； 110年：<u>1,300</u>； 111年：1,400。 2. 「研訂中高齡者及高齡者就業促進法相關子法，年度目標值109年完成法制作業」。 3. 辦理「勞保法令及年金額說明會」，參與人數年度目標值(人次)： 108年：3,000； 109年：3,000； 110年：<u>3,000</u>； 111年：3,000。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過公立就業服務機構及銀髮人才資源中心協助女性退休者再就業，110年協助女性退休者就業<u>2,463</u>人次。 2. 本部已完成訂定「<u>中高齡者及高齡者就業促進法</u>」之「<u>中高齡者及高齡者就業促進法施行細則</u>」計6部相關子法，與母法同於109年12月4日實施，期盼透過中高齡者及高齡者就業促進法與相關子法的落實，建構友善就業環境。 3. 本部110年度已辦理勞保相關法令說明會，因疫情影響，配合指揮中心防疫措施調整各場次規模，參與人數計有<u>1,652</u>人次，經統計後女性參與比例約占7成，其宣導內容包含說明勞保請領年金額逐年提高機制，及延

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效 指標及目標值，填報成 果。
		改善科系 / 職場性 別隔離	研議發展同工同酬雇主 檢核表，供 事業單位參 考運用。	每年度與各地方勞工行政主 管機關合作辦理職場平權暨 性騷擾防治研習會至少 25 場次。「職場平權暨性騷擾 防治研習會」參與人次，年 度目標值(人次)： 108 年： 2,400； 109 年： 2,500； 110 年： <u>2,600</u> ； 111 年： 2,700。	<p>後請領發給展延年金，與加保年資得依規定併入計算年金給付(每延後 1 年增給 4%，最多加計 20%)。</p> <p>1. 110 年共辦理職場平權及性騷擾防治研習會 25 場次，參與人數 1,397 人次(男性 36%、女性 64%)。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 30 場次，參與人數 1,755 人次。以上合計 3,152 人次參與，本部將持續辦理職場平權及性騷擾防治研習會，另透過臉書、摺頁、網站等方式加強宣導，以改善科系/職場性別隔離。</p> <p>2. 另本部 110 年 12 月 1 日辦理「研擬事業單位同工同酬自我檢核表研商會議」，針對事業單位同工同酬檢核表內容及執行方式具體討論，作為未來政策措施規劃之</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效 指標及目標值，填報成 果。
					參考。

檢討策進：

1. 本議題之 110 年度績效指標項數共 13 項、達成項數 8 項、未達成項數 5 項。
2. 未達成績效指標
 - (1) 績效指標「協助 30-39 歲女性取得創業貸款及利息補貼」110 年績效指標目標值為 150 人次，實際協助為 89 人次，因本部創業貸款主要協助對象為謀生型微型企業，且 110 年受 COVID-19 疫情影響，衝擊民眾創業意願，本部貸款申請案量亦受影響，致達成率未達預期目標，未來將持續輔導 30-39 歲女性創業，並協助取得創業貸款，減輕創業資金取得壓力。
 - (2) 績效指標「每年度辦理勞動基準法令研習會，加強宣導部分工時勞工之權益保障。『勞動基準法令研習會』參與人數」，110 年績效指標目標值為 1,900 人次，實際參與人數為 1,722 人次，因受 COVID-19 疫情影響，部分縣市政府取消辦理；另各縣市政府為配合防疫措施滾動調降參加人數，致本年度目標值未達成。111 年將依績效指標持續積極辦理。
 - (3) 績效指標「『彈性工作時間地點』納入企業表揚評選指標」，110 年度工作生活平衡獎評選暨表揚活動，因受 COVID-19 疫情影響暫緩辦理，111 年度將視疫情狀況，規劃辦理。
 - (4) 績效指標「促進二度就業婦女返回職場」，110 年績效指標目標值為 15,000 人次，實際協推介就業為 13,912 人次，因二度就業婦女常因家庭因素(需兼顧家人及子女等)，110 年遭逢 COVID-19 疫情，國內提升三級警戒期間，因安親、課輔業及長照行業服務暫停服務，致婦女子女托育及家人照顧需求，影響二度就業婦女求職意願，未來將積極辦理就促研習課程或活動，開發二度就業婦女勞動人力及鼓勵就業。
 - (5) 績效指標「辦理勞保法令及年金制度說明會之參與人數」，110 年績效指標目標值為 3,000 人次，實際參與人數為 1,652 人次，係因 COVID-19 疫情影響，配合指揮中心防疫措施調整各場次規模及參與人次，以符防疫規定。111 年將依績效指標持續積極辦理。

(二) 去除性別刻板印象與偏見

目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效指標及目標值，填報成果。
消除基於男女任務定型所產生之偏見。	基於男女任務定型所產生偏見情形減少 10 %	消除職業中男女任務定型	擇定參訓人數性別落差較明顯之一項訓練職類，加強鼓勵少數性別參加該職類意願之宣導，以期提升少數性別參訓比率	1.110 年：擇定配線職類推動，預期 110 年女性參訓比率較近 5 年(104 年至 108 年)平均數 <u>提升 1 個百分點至 7 %</u> 。 2.109-111 年：滾動式每年擇定一個少數性別參訓率較低之職類，依該職類前一年度之少數性別參訓率及其職類特性、就業市場需求等因素訂定提升參訓率。	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(含配線職類)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。 2.本部 110 年擇定配線職類，共計訓練 313 人，其中男性 292 人、女性 21 人(占 7%)，較近 3 年(104 年至 108 年)平均數 <u>提升 1 個百分點至 7 %</u> 。
		自辦或結合地方政府與民間資源教育及活動	1.將 LGBTI 權益說明融入職場平權相關課程或宣導 DM 內容 2.將多元性別及性別歧視禁止規定相關	1.每年度與各地方勞工行政主管機關合作辦理職場平權暨性騷擾防治研習會至少 25 場次「職場平權暨性騷擾防治研習	1.110 年共辦理職場平權及性騷擾防治研習會 25 場次，邀請事業單位派員參加，課程內容皆有納入多元性別權益保障、LGBTI 權益說明等相關主題，加強宣導性

目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效指標及目標值，填報成果。
			<p>主題納入職場平權暨性騷擾防治研習會課程，以達職場平權之目標</p> <p>3. 透過 FB、Line、簡訊等多元管道宣導，鼓勵男性申請育嬰留職停薪共同分擔育兒責任</p> <p>4. 研擬於求才廠商所填寫之「求才登記表」中「其他：可接受僱用之對象」欄位增設多元性別選項，提供民眾跨性別友善企業之選擇。</p> <p>5. 於就業服務人員教育訓練時，運用性別平等、多元</p>	<p>會」參與人次，年度目標值（人次）：</p> <p>108年：2,400； 109年：2,500； 110年：2,600； 111年：2,700</p> <p>2. 鼓勵男性申請育嬰留職停薪之比例：</p> <p>108年：16.5%； 109年：17%； 110年：17.5%； 111年：18%。</p> <p>3. 就業服務人員運用性別平等、多元性別、CEDAW 公約及性別主流化等講座課程及影片宣導之涵蓋率：</p> <p>108年：55%； 109年：60%； 110年：65%； 111年：70%。</p> <p>4. 為提升檢查員性別平等意識，辦理勞動檢查員職前與在職訓練：</p> <p>108年：5場次； 109年：5場次； 110年：5場次； 111年：5場次。</p>	<p>別工作平等法之禁止性別歧視及促進工作平等措施之相關規定，共計 1,397 人次（男性 36%、女性 64%）參與。</p> <p>另本部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 30 場次，參與人數計 1,755 人次。以上參與合計 3,152 人次，本部將持續辦理職場平權暨性騷擾防治研習會，並持續結合地方政府與民間資源辦理教育宣導及活動，另透過臉書、摺頁、網站等方式加強宣導。</p> <p>2. 截至 110 年 11 月止，男性申請育嬰留職停薪之比率為 19.84%。</p> <p>4. 本部業以 107 年 9 月 14 日發就字第 1073501129 號函修正求才登記表，於「其他：可接受僱用之對象」欄位新增「多元性別」欄位，以提供民眾</p>

目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效指標及目標值，填報成果。
			性別、CEDAW 公約及性別主流化等講座課程及影片宣導。		跨性別友善企業之選擇；另 110 年就業服務人員運用性別平等、多元性別、CEDAW 公約及性別主流化等講座課程及影片宣導之涵蓋率為 <u>80.84%</u> 。 (1,705 人 / 2,109 人) 4. 有關提升勞動檢查員性別平等意識訓練，於 110 年度辦理訓練計 <u>7</u> 場次。
		加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪	本部為表彰創業者突破職涯困境、樹立足堪效尤的成功典範及鼓勵微型創業精神，針對本部輔導之優良微型創業者，辦理微型創業楷模評選，公開徵求獲得本部創業貸款利息補貼之創業者提交申請書參與評選活動，最終評選獲選者，並透過公開頒獎	創業楷模評選活動預計 2 年辦理 1 次： 109 年：預計辦理 1 次創業楷模評選活動。 111 年：預計辦理 1 次創業楷模評選活動。	微型創業楷模評選活動規劃 2 年辦理 <u>1 次</u> ，爰 <u>110 年未辦理</u> ，惟本部透過媒體通路宣傳，達成加強女性正面、非刻板印象之女性描繪之目標，111 年將依績效指標持續辦理。

目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效指標及目標值，填報成果。
			典禮表揚。		

檢討策進：

本項議題之 110 年績效指標共 6 項均已完成。

(三) 強化高齡社會之公共支持

目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效指標及目標值，填報成果。
支持高齡者積極參與社會，提高生活自理觀念，延緩老化、預防失能，減輕女性照顧負擔。	1. 老人社會活動參與情形達 70%。 2. 老人獨立外出活動比率達 77%	增進社會參與、提高生活自理觀念	透過辦理高齡者就業促進研習及雇主座談會進行宣導，提高僱主僱用意願，開發適合高齡者之部分工時或全時工作機會，以促進高齡者就業。	協助高齡者推介就業人次，年度目標值(人次)： 109 年： 7,200； 110 年： <u>7,300</u> ； 111 年： 7,400。	透過公立就業服務機構協助高齡者就業，110 年協助高齡者就業計 <u>12,921</u> 人次。
		擴大培育照顧服務員人數，強化勞動條件提升就業率	1. 依衛生福利部所訂「照顧服務員訓練實施計畫」作為施訓規範，並配合該部所	1. 預計訓練照顧服務員人數如下(人數)： 108 年:7,200； 109 年:7,400； 110 年: <u>8,500</u> ； 111 年:8,500。	1. 每年逐步擴大培育照顧服務員人數，110 年推動辦理照顧服務員訓練，共計訓練 <u>7,368</u> 人。 2. 110 年 1 月至 12 月運用就業獎勵措施，協助計 <u>7,268</u> 名失業勞工從事居

目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效指標及目標值，填報成果。
			提人力缺口數，推動辦理照顧服務員訓練。 2. 提供失業勞工就業獎勵，鼓勵失業勞工從事居家服務單位及日照中心照顧服務工作。	2. 預計協助就業人數如下(人數): 108年: 700; 109年: 700; 110年: 4,000; 111年: 4,000。	服及日間照顧服務工作。

檢討策進：

- (1) 本議題之 110 年度績效指標項數共 3 項、達成項數 2 項、未達成項數 1 項。
- (2) 績效指標「訓練照顧服務員人數」110 年績效指標目標值為 8,500 人，實際訓練為 7,368 人，茲因依衛生福利部規定，照服員臨床實習課程必需採實體方式授課，惟自 5 月份起受 COVID-19 疫情三級警戒影響，實習場域封閉不開放，所有臨床實習課程暫停辦理。嗣 7 月 27 日疫情警戒降為二級，因中央流行疫情指揮中心與地方政府依區域疫情狀況，對於各類長照實習訓練場域所訂開放程度不同，亦影響後續訓練課程之辦理，致未達預定目標。111 年將依績效指標持續積極辦理。

(四) 促進公私部門決策參與之性別平等

目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效指標及目標值，填報成果。
一、公部門達成任	一、提升公部門決	1. 研議相關措施	1. 持續提升任一	1. 年度目標值：	1. 本部及所屬機關(構)計有

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效 指標及目標 值，填報成 果。
<p>一性別不少於三分之一</p> <p>二、提升全國性社會團體及工會女性理事、監事所占比例。</p>	<p>策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率</p> <p>二、完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例</p>	<p>或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>2. 透過辦理女性工會培訓活動，加強提升女性領導能力及參與會務。</p>	<p>性別比例達成40%以上之委員會個數。</p> <p>2. 由本部及所屬機關訂期將性別原則納入相關組織或設置要點中明文規定。</p> <p>3. 辦理女性工會培訓活動，並補助工會勞工教育訓練時將「性別平等意識」列為課程核心，另於各類</p>	<p>108年：達成目標數1個，累計向上提升比率4.55%。</p> <p>109年：達成目標數5個，累計向上提升比率27.27%。</p> <p>110年：達成目標數4個，累計向上提升比率16.66%。</p> <p>111年：達成目標數3個，累計向上提升比率29.16%。</p> <p>2. 年度目標值：</p> <p>108年：達成目標數28個，累計達成度59.57%。</p> <p>109年：達成目標數8個，累計達成度76.60%。</p> <p>110年：達成目標數7個，累計達成度53.85%。</p> <p>111年：達成</p>	<p>88個委員會，截至110年12月底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率達成40%以上之委員會個數部分，110年預計達成目標數為4個，截至110年12月底，累計持續提升任一性別比率達成40%以上之委員會個數計8個目標數，累計向上提升比率為33.33%(8/24)。</p> <p>3. 性別比例已達三分之一之88個委員會中，已將性別比例原則納入相關組織或設置要點中明文規範部分，110年預計達成目標數計7個，截至110年12月已達成14個目標數，累計性別比例達三分之</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果 請對應具體做法、年度績效 指標及目標 值，填報成 果。
			及宣 活動 時， 安 排 提 升 性 領 能 力 提 高 與 工 會 運 作 意 願 相 關 課 程 ， 以 提 供 經 驗 之 機 會。	目 標 數 4 個 ， 累 計 達 成 度 84.62%。 3. 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) ； 107年：20； 108年：22； 109年：25； 110年：27； 111年：30。	一 委 員 會 中 已 納 入 規 定 計 48 個 ， 另 40 個 委 員 會 具 特 殊 事 由 免 納 入 組 織 規 定 ， 累 計 達 成 度 100%。 4. 為 提 升 工 會 會 員 性 別 平 等 意 識 ， 110 年 度 補 助 工 會 辦 理 28 場 次 訓 練 活 動 ， 加 強 宣 導 性 別 平 等 意 識 及 本 部 政 策 目 標 ， 鼓 勵 女 性 多 參 與 工 會 會 務 運 作 ， 約 計 1,354 人 參 加。

檢討策進：

本項議題之110年績效指標共4項均已完成。

二、部會層級議題

(一) 落實性別平等工作法制

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果 請對應具體做法、 年度績效指標及目標 值，填報成果。
去除性別刻板印象與偏見，落實性	以107年預計完成3,000場次性平法相關檢查為	為督促事業單位遵守性別工作平等	為加強落實性別平等工作法制，本部每年	1. 為督促事業單位遵守性別工作平等法相關規定，於110年度共

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果 請對應具體做法、 年度績效指標及目標 值，填報成果。
別平等工作 法制。	基準，訂定分年 指標如下(本部 於 106 年奉行政 院核定增加檢查 員額，爰 107 年 增幅較大)： 108 年：檢查 3,200 家次； 109 年：檢查 3,250 家次； 110 年：檢查 3,300 家次； 111 年：檢查 3,350 家次。	法相 關 規 定，本部已 將性別工作 平等法列為 年度監督檢 查重點，並 函請各地方 政府勞工主 管機關據以 配合辦理。	與各地方勞工 行政主管機關 合作辦理職場 平權暨性騷擾 防治研習會， 並 透 過 LINE、網站等 管道進行多元 化宣導，以及 每 兩 年 舉 辦 「工作生活平 衡獎」獎勵營 造友善職場之 優良企業，並 將性別工作平 等法有關性別 歧視、訂定或 揭示性騷擾防 治措施、申訴 及懲戒辦法與 促進工作平等 措施等規定， 納入勞動檢查 項目。	檢查 5,894 家次。 2. 為落實性別工作平等 法制，本部 110 年與 各地方勞動行政主管 機關合作辦理職場平 權及性騷擾防治研習 會 25 場次，共計 1,397 人參與(男性 36%、女性 64%)。另 亦建置「就業平等 網」網站加強宣導， 提供性別就業平等相 關法令資訊、活動訊 息、服務窗口及統計 資料等，自 104 年 11 月 28 日建置迄 今，已觸達 200 萬餘 人次。

檢討策進：

本項議題之 110 年績效指標共 1 項已完成。

(二) 保障女性勞工(就業)保險之權益

性別目標	關鍵績效指 標(含期程及目標 值)	策略	具體做法	年度成果 請對應具體做法、年 度績效指標及目標 值，填報成果。
維護女性勞 工(就業)保 險加保權 益。	108 年 至 111 年每年 輔導及查核 女性就業比 例較高之行	參考行政院 主計總處統 計之臺灣地 區就業者之 行業資料，	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	1. 參酌行政院主計總處 統計 109 年臺灣地區 各行業就業者男女從 業比率，及近期受僱 者反映雇主未申報員

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果 請對應具體做法、年度績效指標及目標值，填報成果。
	業依規定申報所屬員工加保(家次): 108年: 400; 109年: 500; <u>110年: 500</u> ; 111年: 500。	加強對女性就業比例較高之行業進行輔導及查核。	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。 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。	工加保情形，就女性從業比率逾50%之行業中，篩選長照機構(醫療保健社會工作服務業)、餐館(餐飲業)、連鎖便利商店(批發及零售業)，進行查核及輔導依規定申報員工加保，藉以保障女性勞工投保權益。 2.110年度派員查核長照機構100家、餐館200家、連鎖便利商店200家，共計500家單位，查有未依規定申報員工加保核處罰鍰者計70家，違規比率為14%，罰鍰金額計23萬2,606元，除裁罰外，並函請該等單位依規定申報員工加保。

檢討策進：

本項議題之110年績效指標共1項已完成。

(三)強化女性工會幹部培力

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果 請對應具體做法、年度績效指標及目標值，填報成果。
提升工會性別平等意識，並提升女性擔任工會幹部之比例	鼓勵女性參與工會會議，辦理女性工會幹部培育訓練活動，年度目標值(場次):	(1)持續加強宣導性別平等重要性，並提升女性擔任工會幹部之比例達1/3之	1.研議於相關工會補助要點中，訂定促進性平規定或措施列為補助之審酌要件。 2.持續提升性別平等意識，加強宣導及教育訓練，	110年度與女性會員為主之工會聯合組織辦理2場次教育訓練，以及辦理女性工會幹部暨會務人員培訓班2場次活動，共計辦理4場次；參加對象

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果 請對應具體做法、年度績效指標及目標值，填報成果。
	108年：2； 109年：3； <u>110年：4</u> ； 111年：4。	原則，透過獎勵補助等機制，潛移默化以強化工會內部性別平等意識。 (2)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會務運作意願之相關課程，以提供經驗交流之機會。	逐漸消除傳統工會陽剛文化，並深化於工會民主運作機制。 3.協助工會瞭解ILO對性別平等之規範。	包含女性工會理事、監事、會員代表及會務人員，訓練課程內容計有團體溝通協商技巧、從身邊小故事談性別平等及性別意識培力。

檢討策進：

本項議題之110年績效指標共1項已完成。

貳、其他年度重要成果

一、110 年推動性別平等政策綱領成果

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
(一)權力、決策與影響力		
<p>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。</p>	<p>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、科技部、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>	<p>1. 本部性別平等專案小組(以下簡稱本小組)置委員 15 人，遴選過程中業公開接受相關團體推薦具備性平意識之專家學者、民間團體代表或具實務工作經驗人選；本小組 110 年共計召開 3 次會議(註：因 COVID-19 疫情影響，110 年第 2 次會議改採書面審查方式辦理)，委員名單及會議(書面審查)紀錄全文均公開於本部網站性別平等專區，又 110 年度民間(外聘委員)尚無提案。</p> <p>2. 另 110 年度將「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，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>
<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。</p>	<p>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>	<p>1. 本部暨所屬機關簡任官等人員之任命，110 年業達成三分之一性別比例，落實性別平等意旨。</p> <p>2. 「勞動部補助工會辦理工會教育實施要點」第十點(三)規定，申請本項補助，其中二項審查原則係「工會理事、監事性別比例」及「促進性別平等規定或措施」；110 年度並將「性別平等」列為核心課程之一，期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。</p>
<p>3. 重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。</p>		<p>1. 本部暨所屬機關各委員會委員，110 年業已達成三分之一性別比例原則。</p> <p>2. 110 年度修正「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</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		鼓勵工會領袖推動工會重視性別平等。
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。	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	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 4 月 10 日以勞發特字第 1080503100 號令修正促進身心障礙者訓練與就業推動小組設置要點，並於 108 年 6 月 18 日聘任該小組第 4 屆委員，包含聘任 1 位身心障礙者女性擔任委員。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。
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。	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	本部勞動力發展署提出「新媒體培力促進女性賦能計畫(Women's Economic Empowering, New Media Digital Upskilling, WEDU)」，透過人力資源發展工作小組(HRDWG)、婦女與經濟政策夥伴關係工作小組(PPWE)共同倡議，獲得 APEC 同意補助 4 萬 6 千美元。110 年辦理成果說明如下： 1. 透過前導訪談、焦點座談與問卷調查，進行數位行銷人才需求研究，觀察是否存在尚未彌合的數位性別落差與相應措施。 2. 辦理研習活動、工作坊、國際論壇，主張以性別觀點鬆綁企業組織文化，促成行銷領域快速自發的創新，使女性有效參與並成為數位人才；並透過跨領域對話，與各經濟體共同探討數位行銷人才之培養，以及提升性別意識之實際作法。 3. 完成《網路行銷性別力訓練套件》，提供簡明指導原則，協助企業中高階人才建構具性別意識的網路行銷與分析能力，發展適切的差異化行銷策略；後續將開設國際訓練專班，推動各經濟體參採與活用。
(二)就業、經濟與福利		
1. 結合就業與福利政策，提供	內政部、財政部、經	1. 為促進女性求職者就業，透過各

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
<p>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>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>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。110年公立就業服務機構協助女性求職者就業計29萬3,134人。</p> <p>2. 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，110年協助中低收入及低收入戶婦女推介就業計1萬598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、<u>經濟部</u>、<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>1. 配合行政院「助圓夢、安心生、國家跟你一起養」政策，本部110年推動《性別工作平等法》部分條文修正案，業於111年1月12日經總統修正公布，並經行政院定於111年1月18日施行，修正重點包含：</p> <p>(1)產檢假日數由5日增至7日，「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」，日數亦由5日增至7日。增加之2日薪資均由本部勞工保險局補助。</p> <p>(2)受僱於未滿30人雇主之受僱者可與雇主協商適用本法第19條育兒減少或調整工時之規定。</p> <p>(3)無論配偶是否就業，父、母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. 推動雇主提供員工子女托育服務，營造友善職場育兒環境，110年核定補助事業單位提供哺(集)乳室與托兒設(措)施計474家次；另持續辦理觀摩說明會及專家諮詢入場輔導，110年共辦理2場次觀摩說明會，計131位事業單位代表參加，其中男性22人(16.8%)，女性109人(83.2%)；另提供哺(集)乳室或托兒設(措)施專家諮詢輔導服務，計輔導6場次。</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>3. 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、兒童或長者臨時照顧空間、中高齡員工退休準備及調適協助措施等，110年共核定補助360家事業單位、622項友善措施。</p> <p>4. 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。110年共計訓練4萬1,152人，其中男性1萬3,274人、女性2萬7,878人（男性32%、女性68%）。</p> <p>5. 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。110年公立就業服務機構協助女性求職者就業計29萬3,134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，特別是以女性為主的職業，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>1. 110年共辦理職場平權及性騷擾防治研習會25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，參與人數計1,397人次（男性36%、女性64%）。</p> <p>2. 為督促事業單位遵守性別工作平等法相關規定，於110年度共檢查計5,894家次。另辦理檢查員具性別平等意識的教育訓練課程共7場次。</p>
<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>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。110年共計訓練計4萬1,152人，其中男性計1萬3,274人、女性計2萬7,878人（男性32%、女性68%）。</p> <p>2. 為協助特定對象及就業弱勢婦女</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>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。110 年協助特定對象及弱勢婦女求職 23 萬計 9,873 人次、推介就業 17 萬計 4,448 人次。</p> <p>3. 為協助身心障礙婦女就業，本部持續透過就業服務、職業訓練及職業重建服務資源、僱用獎助等措施，積極協助身心障礙者女性就業。110 年協助身心障礙婦女就業計 1 萬 2,950 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>1. 110 年 12 月合作社僱用員工參加勞保人數共計 1 萬 1 千人，女性被保險人為 7 千人(64%)，男性被保險人為 4 千人(36%)；勞保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>2. 110 年為推動社會創新，辦理多元就業開發方案及培力就業計畫，協助弱勢族群就業計 2,049 人；培訓社會創新專案經(管)理人計 239 人次；經營管理社會經濟入口網，公開展現臺灣社會企業創新發展現況及成果，發布中英文版文章總計 464 篇，累計 426,488 人次瀏覽。</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、科技部、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>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。110 年共計訓練 4 萬 1,152 人，其中男性 1 萬 3,274 人(32%)、女性 2 萬 7,878 人(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。110 年度公立就業服務機構協助女性求職者就業計 29 萬 3,134 人。</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		3. 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。110 年計協助 256 位婦女取得貸款。
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。	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	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。110 年宣導會因疫情影響，由實體改以線上方式共計辦理 26 場次，參與人數 1,832 人。

(三)教育、媒體與文化

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。	內政部、國防部、教育部、經濟部、 <u>勞動部</u> 、衛生福利部、科技部、行政院人事行政總處	<p>1. 110 年共辦理職場平權及性騷擾防治研習會 25 場次，加強宣導就業平等相關法令，俾利提升性別平等意識，參與人數 1,397 人次(男性 36%、女性 64%)。</p> <p>2. 為促進性別平權，支持員工兼顧工作與家庭責任，辦理「工作生活平衡」教育訓練及種子培訓課程等活動，協助企業建立工作生活平衡措施與制度，110 年共辦理 19 場次，計有 1,984 人次企業代表參加，其中男性 377 人(19%)、女性 1,607 人(81%)。</p> <p>3. 本部所屬分署辦理職前(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。110 年度共計辦理實體課程教學 1,477 班次，播放影片 945 班次。</p> <p>4. 110 年提供職場性別主流化概念及反應性別主流化之產品設計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 99,181 人次瀏覽。</p>
--	--	--

(四)人身安全與司法

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	1. 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
---	--	---

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>等法之性騷擾防治相關規定。</p> <p>2. 配合行政院 110 年 5 月 19 日修正「性別平等政策綱領」，本部業擬定性別平等推動計畫（111 年至 114 年），規劃自 111 年起，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>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。</p>	<p>內政部、教育部、法務部、<u>勞動部</u>、衛生福利部</p>	<p>1. 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>2. 各公立就業服務機構 110 年協助家暴及性侵害被害人求職 964 人次(男性 105 人，10.89%；女性 859 人，89.11%)、推介就業 604 人次(男性 52 人，8.61%；女性 552 人，91.39%)。</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>1. 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>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 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</p>	<p>內政部、教育部、法務部、<u>勞動部</u>、衛生福利部</p>	<p>1. 查性別工作平等法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</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
<p>處境者的分析，強化防治效能。</p>		<p>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>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 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>3. 本部已定期蒐集相關統計公布於網站，110 年性騷擾防治申訴及評議件數分別為 150 件、70 件，其中「雇主於知悉職場性騷擾之情形時，未採取立刻有效之糾正補救措施」分別為 143 件、67 件，「雇主未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，或未在工作場所公開揭示」分別為 30 件、16 件。(性騷擾防治類別可複選)</p>
<p>(五)健康、醫療與照顧</p>		
<p>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。</p>	<p>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>	<p>1. 110 年共辦理職場平權及性騷擾防治研習會 25 場次，加強宣導就業平等相關法令，俾利提升性別平等意識，參與人數計 1,397 人次(男性 36%、女性 64%)。</p> <p>2. 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 165 場次。</p>
<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。</p>	<p>內政部、教育部、<u>法務部</u>、<u>勞動部</u>、衛生福利部、行政院人事行政總處</p>	<p>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，110 年服務 6 萬餘人次。</p>

二、有關林政委萬億召集研商「性別工作平等法」部分條文修正 草案相關事宜案

部會	案由	辦理情形及成果
勞動部	1. 有關「性別工作平等法」部分條文修正草案，行政院回復立法院黨團立場案。	<p>本部依會議決議辦理情形如下：</p> <p>1. 修正條文第 15 條</p> <p>(1) 產假參考 OECD 定義，強化說明我國制度內涵及計算方式，維持 8 週。</p> <p>(2) 產檢假日數由 5 日增加為 7 日，維持產檢假名稱，其中逾 5 日之 2 日薪資部分，公務機關原則由各機關支應，民間單位由政府編列預算支應。</p> <p>(3) 陪產假與陪產檢假合併由 5 日增加為 7 日，以增加運用之彈性，並符合使用需求。預估增加之預算由公務預算支應。</p> <p>2. 修正條文第 19 條：增訂受僱於僱用未滿 30 人之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，亦得適用減少工作時間或調整工作時間之規定，維持原院版條文內容。</p> <p>3. 現行條文第 22 條刪除。</p> <p>性別工作平等法部分條文修正案業於 111 年 1 月 12 日經總統修正公布，並經行政院訂於 111 年 1 月 18 日施行。</p>