

勞動部 108 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

性別目標	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)
<p>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。</p> <p>2. 重塑中高齡勞動價值，避免女性提早退休。</p>	<p>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。</p>	<p>促進婦女就(創)業</p>	<p>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。</p> <p>2. 協助 30-39 歲女性取得創業貸款及利息補貼。</p> <p>3. 協助 50-59 歲女性取得創業貸款及利息補貼。</p>	<p>1. 女性占總訓練人數之年度目標值： 107 年：65%； 108 年：65%； 109 年：65%； 110 年：65%； 111 年：65%。</p> <p>2. 協助取得創業貸款及利息補貼年度目標值(人次)： 107 年：90； 108 年：95； 109 年：100； 110 年：100； 111 年：100。</p> <p>3. 協助取得創業貸款及利息補貼年度目標值(人次)： 107 年：20； 108 年：20； 109 年：25； 110 年：25； 111 年：25。</p>

性別目標	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)
		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職。	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」參與人數，年度目標值(人次)： 107年：19,000； 108年：20,000； 109年：21,000； 110年：22,000； 111年：23,000。
		推動彈性工作時間地點	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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)。 	<ol style="list-style-type: none"> 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)。 107年：1,600； 108年：1,700； 109年：1,800； 110年：1,900； 111年：2,000。 2. 以本部「僱用管理就業平等概況調查」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。 107年：完成問項內容調整，調查結果供政策規劃參酌。

性別目標	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)
				108年-111年：賡續辦理並視情況滾動式調整問項內容 3. 「彈性工作時間地點」納入企業表揚評選： 107年：研訂「彈性工作時間地點」納為工作生活平衡獎評選指標及表揚。 109年及111年：賡續辦理工作生活平衡獎表揚。
		促進二度就業	1. 透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務。 2. 運用僱用獎助、臨工津貼、職場學習津貼等就業促進工具，協助二度就業婦女返回職場。	就業服務人數，年度目標值(人次)： 107年：15,000； 108年：15,000； 109年：15,000； 110年：15,000； 111年：15,000。

性別目標	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)
		避免提早退休	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年齡逐步提高，及展延、減額年金等規定。	1. 協助女性退休者再就業人數，年度目標值(人次)： 107年：1,000； 108年：1,100； 109年：1,200； 110年：1,300； 111年：1,400。 2. 研訂中高齡及高齡者就業專法，年度目標值：107年完成勞動部法制作業，送行政院審查。 3. 辦理「勞保法令及年金制度說明會」，參與人數年度目標值(人次)： 107年：3,000； 108年：3,000； 109年：3,000； 110年：3,000； 111年：3,000。
		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)： 107年：2,300；

性別目標	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)
				108年：2,400； 109年：2,500； 110年：2,600； 111年：2,700。

1. 年度成果

(1) 促進婦女就(創)業

A. 績效指標「女性占總訓練人數」部分，有關 108 年運用自辦、委託或補助辦理等方式，辦理多元類別職業訓練，108 年 1 至 12 月共計訓練 49,299 人，其中男性 17,122 人、女性 32,177 人（女性佔 65%），已達年度目標值。

B. 績效指標「協助取得創業貸款及利息補貼年度目標值」部分，108 年協助 30-39 歲女性計 175 人次取得創業貸款及利息補貼；108 年協助 50-59 歲女性計 43 人次取得創業貸款及利息補貼，已達年度目標值。

(2) 營造性別平等友善職場

本項績效指標係「每年度辦理育嬰留職停薪復職協助措施之參與人數」，108 年目標值為 2 萬人次。經查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，108 年度共寄發 2 萬 8,019 則，已達本年度目標。

本部亦透過摺頁、臉書及網站等多元管道進行宣導，提供受僱者及雇主有關職業訓練及就業服務資源、法律諮詢及訴訟扶助等各項資訊。

(3) 推動彈性工作時間地點

A. 績效指標「每年度與各地方勞工行政主管機關合作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」部分，108 年參與人數目標值為 1,700 人次。108 年共辦理 26 場次，參與人數共計 2,808 人次(男女比為 3:7)，已達本年度目標。

- B. 績效指標「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」部分，本部於 107 年 9 月辦理「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」，已將性平會就業及經濟組委員檢視後之企業及勞工對於調整或縮短工時相關問項納入調查。107 年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 1.1%；就有未滿 3 歲子女之女性受僱者觀察，其申請比率為 3.6%。相關問項賡續納入 108 年調查辦理，調查結果訂於 109 年 3 月發布。
- C. 績效指標「彈性工作時間地點納入企業表揚評選」部分，本部為鼓勵企業推動友善家庭措施，支持勞工平衡工作與家庭照顧，以兩年為周期辦理工作家庭生活平衡獎，108 年度規劃 109 年度工作生活平衡獎，研訂評選指標，將「彈性工作時間與地點」納為評選指標內涵。

(4) 促進二度就業

本項績效指標係「就業服務人數」，108 年透過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，推介就業 1 萬 7,512 人次，已達年度目標值。

(5) 避免提早退休

- A. 績效指標「協助女性退休者再就業人數」部分，108 年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，共計推介就業 1,394 人次，已達年度目標值。
- B. 績效指標「研訂中高齡及高齡者就業專法」部分，本部已研訂「中高齡者及高齡者就業促進法」草案，並於 107 年 10 月 31 日送行政院，經行政院 108 年 7 月 25 日第 3661 次院會討論通過，108 年 7 月 26 日函送立法院審議，經立法院 108 年 11 月 15 日三讀通過，總統於 108 年 12 月 4 日公布。
- C. 績效指標「辦理勞保法令及年金制度說明會暨參與人數」部分，為加強宣導勞保請領年金年齡逐步提高機制，及延後請領發給展延年金(每延後 1 年增給 4%，最多加計 20%)，與加保年資得依規定併入計算年金給付，以增進年金權益，鼓勵勞工續留職場，本

部辦理勞保法令及年金制度說明會，108 年參與人次計有 4,200 人次(宣導對象為一般公司、行號、政府單位及職業工會等投保單位)，已達年度目標值。另經統計女性參與比例約占 7 成。

(6)改善科系/職場性別隔離

- A. 本項績效指標係「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 場次之參與人次」，108 年共辦理 26 場次，共計 2,355 人次，內容以性別工作平等、職場性騷擾防治及就業歧視禁止為主，滿意度為 91.4%。另，本部補助地方政府辦理「性別工作平等暨性騷擾防治培力工作坊」2 場次，參與人數 70 人。爰本部與各地方勞政機關合辦之研習會(2,355 人)及本部補助地方政府辦理者(70 人)合計 2,425 人參與(男女比為 3:7)，已達本年度目標。
- B. 另本部 109 年度將辦理「發展事業單位同工同酬檢核表之研究」委託研究案。

2. 檢討策進

(1) 促進婦女就(創)業

本項已達年度目標值，將依績效指標持續辦理以促進婦女就(創)業。

(2) 營造性別平等友善職場

本項已達年度目標值，將依績效指標持續辦理以營造性別平等友善職場。

(3) 推動彈性工作時間地點

- A. 本項已達年度目標值，賡續將彈性工時相關問項納入本部「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」，並視情況滾動式調整問項內容，以了解企業及勞工對於調整或縮短工時之現況，供政策規劃參考。
- B. 另滾動檢視工作生活平衡獎評選暨表揚計畫，因應少子女化及高齡化趨勢，研訂評選指標及辦理方式，以廣徵及推廣優於法令友善措施。

(4) 促進二度就業

108 年度就業服務人數預期 1 萬 5,000 人次，本部計協助 1 萬 7,512 人次二度就業婦女就業，已達成預期目標 116.75%。本部將賡續透過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，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。

(5) 避免提早退休

A. 108 年度協助女性再就業預期人次 1,100 人次，本部協助女性再就業 1,394 人次，已達成預期目標 127%。本部將賡續透過公立就業服務機構及銀髮人才資源中心，提供女性退休者相關就業服務，以利女性退休者再就業。

B. 本部已訂定「中高齡者及高齡者就業促進法」，經總統於 108 年 12 月 4 日公布，後續將儘速研訂相關施行細則與子法。

(6) 改善科系/職場性別隔離

本項已達年度目標值，將依績效指標持續辦理以改善科系/職場性別隔離。

(二) 去除性別刻板印象與偏見

性別目標	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)
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%	消除職訓、就業中男女任務定型偏見	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. 107 年：擇定木工職類試辦推動，預期 107 年女性參訓比率較 105 年提升 4%至 25%。 2. 108 年：擇定水電職類推動，預期 108 年女性參訓比率較 106 年提升 2%至

性別目標	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)
				12%。 3. 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。
		結合地方政府與 民間資源辦理教 育宣導及活動	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 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	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 防治研習會」 參與人次，年 度目標值(人 次)： 107 年：2,300； 108 年：2,400； 109 年：2,500； 110 年：2,600； 111 年：2,700 2. 鼓勵男性申 請育嬰留職 停薪之比例：

性別目標	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)
			任 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。 5. 於就業服務人員教育訓練時，辦理認識多元性別及多元家庭之課程	107年：16%； 108年：16.5%； 109年：17%； 110年：17.5%； 111年：18%。 3. 就業服務人員接受多元性別及性別歧視禁止規定教育訓練課程之涵蓋率： 107年：50%； 108年：55%； 109年：60%； 110年：65%； 111年：70%。 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： 107年：5場次； 108年：5場次； 109年：5場次； 110年：5場次； 111年：5場次。
		加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪	1. 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	創業楷模評選活動預計2年辦理1次（人權指標係為過程指標）。 107年：已於12月7日辦理1次創業楷模

性別目標	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)
			<p>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，並透過公開頒獎典禮表揚。</p> <p>2. 為提醒廣宣注意事項及整合本部發展署暨所屬廣宣資源，並綜收宣導效益，本部勞動力發展署設有按月召開之業務行銷策略工作會議。委員所提醒事項，將於會議中宣達，並請各單位於規劃廣宣事項或與委託之媒體廠商溝通時，加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪。</p>	<p>評選活動。</p> <p>109年：預計辦理1次創業楷模評選活動。</p> <p>111年：預計辦理1次創業楷模評選活動。</p>

1. 年度成果

(1) 消除職訓、就業中男女任務定型偏見

本項績效指標係「提升特定職類少數性別參訓比率」，108 年擇定水電職類，1 至 12 月共計訓練 426 人，其中男性 376 人、女性 50 人（女性參訓比率為 12%），較 106 年之 10% 提升 2 個百分點至 12%，已達本年度目標。

(2) 結合地方政府與民間資源辦理教育宣導及活動

A. 績效指標「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 場次之參與人次」部分，108 年目標值為 2,400 人次。經查，108 年共辦理 26 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 2,355 人參與，滿意度為 91.4%。另補助地方政府辦理「性別工作平等暨性騷擾防治培力工作坊」2 場次，參與人數 70 人，共計 2,425 人參與（男女比為 3:7），已達本年度目標。

B. 績效指標「男性申請育嬰留職停薪之比例」部分，108 年 11 月止男性申請育嬰留職停薪之比例已由 103 年之 15.72% 逐年提高，至 108 年上升至 18.63%，已達本年度目標。本部分別於 107 年及 108 年函釋放寬，受僱者如為撫育雙（多）胞胎子女或 2 名以上未滿 3 歲子女，父、母雙方可依性別工作平等法同時申請育嬰留職停薪。並持續透過網站、臉書及摺頁等多元管道加強宣導，積極鼓勵男性參與養育幼兒成長之過程，使男性能夠共同分擔養兒育女之責任。

C. 績效指標「就業服務人員接受多元性別及性別歧視禁止規定教育訓練課程之涵蓋率」部分，本部運用性別平等、多元性別、CEDAW 公約及性別主流化等講座課程及影片宣導，辦理就業服務人員教育訓練。108 年 1 月至 12 月就業服務人員接受多元性別及性別歧視禁止規定教育訓練課程之涵蓋率為 81.59% (1,839/2,253)，已達本年度目標。

D. 績效指標「辦理勞動檢查員職前與在職訓練」部分，本部為使勞動檢查員瞭解性別工作平等法之歧視禁止、性騷擾防治及相關假別等規定，確實掌握檢查重點事項及應查看之各項文件資料(如工作規則、員工手冊等)，並透過個案分享方式，講授常見違法態樣，以熟稔法令並瞭解勞動檢查技巧。108 年度以性別工作平等法及性別工作平等法案例實務研析為課程名稱，辦理勞動檢查員職前與在職訓練共 9 場次，已達本年度目標。

(3) 加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪

A. 108 年宣傳女性創業成功案例，計鳳凰故事屋 358 篇、微型創業案例故事集 25 篇、臉書宣傳 4 篇、新聞稿 2 篇、就業好夥伴月刊 1 篇、微型創業鳳凰形象影片 1 支。

B. 108 年 9 月 27 日辦理 1 場創業職人講堂，邀請女性創業楷模分享創業歷程。

2. 檢討策進

(1) 消除職訓、就業中男女任務定型偏見

本項已達年度目標值，109 年將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。

(2) 結合地方政府與民間資源辦理教育宣導及活動

本項已達年度目標值，將持續結合地方政府與民間資源辦理教育宣導及活動。

(3) 加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪

微型創業楷模評選活動規劃 2 年辦理 1 次，爰 108 年未辦理，惟本部勞動力發展署透過媒體通路宣傳，達成加強女性正面、非刻板印象之女性描繪之目標，109 年將依績效指標持續辦理。

(三) 強化高齡社會之公共支持

性別目標	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)
------	---------------------	----	------	-------------------

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，提高雇主僱用意願，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。	推介高齡者就業率(求職推介就業人次/求職登記人次)，年度目標值： 107年：70.7%； 108年：71.0%； 109年：71.3%； 110年：71.6%； 111年：71.9%。
		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。	1. 預計訓練照顧服務員人數如下(人數)： 107年：7,000； 108年：7,200； 109年：7,400； 110年：7,600； 111年：7,800。 2. 預計協助就業人數如下(人數)： 107年：500； 108年：700； 109年：700； 110年：900； 111年：900。

1. 年度成果

(1) 增進社會參與、提高生活自理觀念

本項績效指標係「推介高齡者就業率」，108年透過公立就業服務機構提供高齡者就業服務，共計協助高齡者求職服務1萬1,381人次，推介就業7,380人次，推介就業率64.84%。

(2) 擴大培育照顧服務員人數，強化勞動條件提升就業率

A. 績效指標「訓練照顧服務員人數」部分，108年推動辦理照顧服務員訓練，1至12月共計訓練8,908人，已達本年度目標。

B. 績效指標「協助照顧服務員就業人數」部分，108年1至12月運用就業獎勵協助失業勞工從事居服及日照照顧服務工作，共計協助4,798人(男：880人；女：3,918人)就業，已達本年度目標。

2. 檢討策進

(1) 增進社會參與、提高生活自理觀念

108年度預期推介高齡者就業率71%，本部推介就業率64.8%，預期目標達成率91.27%。108年協助高齡者求職服務1萬1,381人次，推介就業7,380人次，相較於106年高齡求職服務8,362人次、推介就業5,914人次，2年來求職人次已增加36.10%、推介就業人次已增加24.79%。本部將賡續透過公立就業服務機構提供高齡者就業服務，以利協助高齡者就業。

(2) 擴大培育照顧服務員人數，強化勞動條件提升就業率

本項已達年度目標值，將依績效指標持續辦理照顧服務員訓練。

(四) 促進公私部門決策參與之性別平等

性別目標	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)
促進公私部門決策參與之性別平等	一、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例 ¹ 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	1. 本部相關委員會於遴選時，應留意組成之性別比例。 2. 透過辦理女性工會培育訓練活動，加強提升女性領導能力及提高參與工會會務。	1. 提升已達成任一性別三分之一的委員會數。 2. 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持續將「性別平等意識」課程列為核心課	1. 年度目標值： 107年：1個，12.5%； 108年：2個，37.5%； 109年：1個，50%； 110年：50%； 111年：50%。 2. 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)；

¹ 已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標。

性別目標	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)
			程，另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。	107年：20； 108年：22； 109年：25； 110年：27； 111年：30。

1. 年度成果

- (3) 本部相關委員會於遴選時，留意組成之性別比例：

本項績效指標係「持續提升委員會性別比例」，108年度提升已達成任一性別三分之一的委員會數預訂目標值2個，達成率37.5%，已達本年度目標。

- (4) 透過辦理女性工會培育訓練活動，加強提升女性領導能力及提高參與工會會務

本項績效指標係「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」，本部108年度補助工會辦理勞工教育訓練，並有性別平等宣導課程者，共計辦理22場次，約計1,232人次受訓，已達年度目標值。

2. 檢討策進

- (1) 本部相關委員會於遴選時，留意組成之性別比例

本部相關委員會於最新屆期遴選時，均請其留意組成之性別比例，已達任一性別比例三分之一者，持續以任一性別比例達40%為努力目標。

(2) 透過辦理女性工會培育訓練活動，加強提升女性領導能力及提高參與工會會務

本項已達年度目標值，將依績效指標持續於辦理工會教育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，適時宣導性別平等教育觀念；並將性別平等意識相關課程列入勞工教育之核心課程。

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
去除性別刻板印象與偏見，落實性別平等工作法制。	以 107 年預計完成 3,000 場次性平法相關檢查為基準，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)： 107 年： 檢查 3,000 家次； 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。	為督促事業單位遵守性別工作平等法相關規定，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。	為加強落實性別平等工作法制，本部每年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。

1. 年度成果

- A. 為落實性別工作平等法制，本部 108 年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 26 場次，共計 2,355 人參與（男女比為 3:7），滿意度為 91.4%。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 135 萬餘人次。
- B. 另定期辦理工作生活平衡獎，廣徵企業推動優於法令友善措施，透過辦理宣導講習及企業觀摩，邀請獲獎企業分享推廣，帶動企業響應，108 年共計辦理 11 場次。
- C. 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，以督促事業單位遵守性別工作平等法相關規定，108 年度有關專案檢查涉及性別工作平等法項目已辦理 3,918 家次。

2. 檢討策進

賡續辦理徵選及蒐集企業推動友善員工措施範例，並持續運用網路、line 群組、FB 等宣導管道加強推廣，以鼓勵企業響應推動。另持續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，以督促事業單位遵守性別工作平等法相關規定。

(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
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 高之行業依規定 申報所屬員工加 保(家次): 107 年: 300; 108 年: 400; 109 年: 500; 110 年: 500; 111 年: 500。	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。	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。 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。
--	--	--	---

1. 年度成果

(1) 為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，藉以保障女性保險權益，參酌行政院主計總處統計臺灣地區就業者之行業資料，107 年女性從業比例最高之行業為醫療保健及社會工作服務業，另考量女性從業比例逾 50%之餐飲業屢有受僱者反映雇主未申報其加保，故 108 年度將診所、養護機構及餐館列為輔導及查核對象。108 年度共計派員實地查核並輔導 400 家單位，又其中查有未依規定申報員工加保核處罰鍰者計 84 家，違規比例為 21%，罰鍰金額計 23 萬 9,424 元，除裁罰外，並函請該等單位依規定申報員工加保。

(2) 108 年度已達查核 400 家之目標。

(3) 108 年度執行情形統計

查核對象	查核家數	符合規定家數	違規核處罰鍰家數	罰鍰金額
診所	140	112	28	3 萬 2,302 元
養護機構	100	82	18	2 萬 1,432 元
餐館	160	122	38	18 萬 5,690 元
合計	400	316	84	23 萬 9,424 元

2. 檢討策進

賡續加強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。

(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
提升工會性別平等	鼓勵女性參與工	1. 持續加強宣導性別	1. 研議於相關工會補

<p>意識，並提升女性擔任工會幹部之比例</p>	<p>會會議，辦理女性工會幹部培育訓練活動，年度目標值(場次)：</p> <p>107年：1； 108年：2； 109年：3； 110年：4； 111年：4。</p>	<p>平等重要性，並提升女性擔任工會幹部之比例達1/3之原則，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。</p> <p>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。</p>	<p>助要點中，訂定促進性平規定或措施列為補助之審酌要件。</p> <p>2. 持續提升性別平等意識，加強宣導及教育訓練，逐漸消除傳統工會陽剛文化，並深化於工會民主運作機制。</p> <p>3. 協助工會瞭解ILO對性別平等之規範。</p>
--------------------------	---	--	--

1. 年度成果

為鼓勵女性參與工會會議，108年度女性工會幹部暨會務人員培訓班2場次活動業於10月23日及10月31日假台北IEAT會議中心辦理完竣，參加對象包含女性工會理事、監事、會員代表及會務人員等，課程內容包括「性別意識培力～CEDAW的認識與落實」、「凝聚向心力～打造屬於你的精銳團隊」及「協商與溝通談判技巧～做個有說服力的溝通達人」，已達成108年2場次之目標。

2. 檢討策進

賡續辦理每年度女性工會幹部培育訓練活動，除加強女性領導及溝通能力，並提升其參與勞工事務之專業能力。

貳、其他重要成果

一、108年推動性別平等政策綱領成果

序號	篇名	目標	辦理情形
1	一、權力、決策與影響力篇	(三) 培力女性，活化婦女組織	1. 本部為協助女性工會幹部培力性別意識，增加女性參與工會之自主能力及知能，每年度均辦理女性工會幹部培力活動，培植未來具潛力女性領導幹部。108年度女性工會幹部暨會

序號	篇名	目標	辦理情形
			<p>務人員培訓班 2 場次活動業於 10 月 23 日及 10 月 31 日假台北 IEAT 會議中心辦理完竣，參加對象包含女性工會理事、監事、會員代表及會務人員等，課程內容包括「性別意識培力～CEDAW 的認識與落實」、「凝聚向心力～打造屬於你的精銳團隊」及「協商與溝通談判技巧～做個有說服力的溝通達人」，上開 2 場次活動皆獲學員熱烈回響。</p> <p>2. 另依本部每年函請各縣(市)政府提供所轄各級工會之女性理事、監事人數及比例資料，106 年度約 31.7%，107 年度約 31.4%，108 年度約 32.3%。而近 5 年皆維持在 30% 以上的比例，顯見本部及各縣(市)政府相關政策之推動已發揮一定效益。</p>
2	二、就業、經濟與福利篇	(二) 促進工作與家庭平衡	<p>1. 為鼓勵雇主設置哺集乳室、托兒設施或提供托兒措施，本部訂定「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，不限事業單位規模，均提供雇主相關經費補助。且為擴大推動雇主設置托兒設施，針對職場小型托育需求，與教育部及衛福部共同研議完成「職場互助式教保服務」及「社區公共托育家園」等新型態托育模式，並於 108 年 9 月納入事業單位托兒經費補助項目。</p> <p>2. 108 年核定補助 499 家次事業單位，較 107 年度增加 70 家次，補助金額計 2,433 萬 4 千餘元。</p> <p>3. 為推動雇主提供哺(集)乳室與托兒設措施，108 年辦理 10 場次觀摩座談說明會及 8 場次專家入場諮詢輔導，計 693 位事業代表參加。</p>
3	二、就業、經濟與福利篇	(三) 落實尊嚴及平等勞動價值	<p>1. 性別工作平等法於 103 年 12 月 11 日已提高罰鍰額度至與就業服務法相關罰則所定額度相同。就業服務法並於 107 年 11 月 28 日修正公布有關公布姓名、限期未改善應連續處罰之罰則規定，爰就業服務法與性別工作平等法針對違反就業歧視禁止規定之罰則已一致，申訴案件經評議成立者，違法雇主依法應公布姓名。又，本部 108 年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 26 場次，共計 2,355 人次，內容以性別工作平等、職場性騷擾防治及就業歧視禁止為主，以提升雇主職場性別平權之認知。</p> <p>2. 本部勞動力發展署所屬分署透過區域職業訓練供需資訊，結合民間訓練資源，以自辦、委辦或補助等方式辦理多元職業訓練，以協助失業女性學習工作技能，促進其再就業。108</p>

序號	篇名	目標	辦理情形
			<p>年度共計訓練女性約 32,177 人(占整體訓練人數 65%)，其中訓練二度就業女性 2,437 人。</p>
4	二、就業、經濟與福利篇	(四) 建構友善的就業與創業環境	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本部勞動力發展署結合多方訓練資源，以自辦、委辦或補助等方式辦理中高齡者職業訓練，以協助中高齡失業者學習工作技能，促進其再就業。108 年度訓練中高齡失業者共計 1 萬 5,356 人，其中男性 3,184 人(21%)及女性 1 萬 2,172 人(79%)。另為提升其科技資訊能力，本署 108 年度開辦資訊軟體應用相關課程共計 205 班。 2. 108 年提供免費網路行銷課程，強化創業婦女科技資訊能力建構，以增進其競爭力。共辦理 46 場次，計 1,225 人次(其中女性占 69%；男性占 31%)參加。 3. 為建立女性創業服務之單一窗口及有效支援系統，108 年電話諮詢服務 1 萬 2,113 人次，諮詢輔導服務 4,043 人次，並於北基宜花金馬分署、北基宜花金馬分署花蓮就業中心、桃竹署分署、中彰投分署台中就業中心、雲嘉南分署及高屏澎東分署、高屏澎東分署澎湖就業中心等處設置服務據點，就近服務創業者。 4. 遴聘 196 位創業顧問，男性計 120 名，占 61%，女性計 76 名，占 39%。 5. 辦理免費創業研習課程，共計 8,571 人次參加(其中女性占 65%；男性占 35%)，提供全程免費創業諮詢輔導陪伴機制，共計 4,327 人次參與(其中女性占 68%；男性占 32%)。
5	三、人口、婚姻與家庭篇	(一) 落實性別正義的人口政策	<p>本部為增加協助女性身心障礙者於社區移動/交通能力定向行動、工作耐受力、求職技巧等之個別化服務訓練經費，並透過公立就業服務機構加強女性身心障礙者就業服務，108 年服務女性身心障礙者 8,836 人、推介就業 6,479 人，就業比率 73%。</p>

序號	篇名	目標	辦理情形
6	五、人身安全與司法篇	(二) 消除任何形式之人口販運	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為訂定合理之通譯報酬並確保通譯人員所得報酬與所付出時間及勞力之衡平性，本部訂定「地方政府辦理非營利組織陪同外國人接受詢問作業要點」，使移工於出席地方政府製作違反就業服務法案件詢問筆錄或談話紀錄時，有陪同或通譯人員協助翻譯，充分陳述意見。 2. 為強化移工諮詢服務業務相關人員之專業知能，本部 108 年辦理 5 場次「移工諮詢服務暨移工業務檢查人員研習會」，邀請非營利組織通譯及陪同人員、地方政府移工諮詢服務暨移工業務訪查人員參加訓練，並安排移工管理、勞資爭議處理、行政程序執行、人口販運防制、性別主流化與性侵害性騷擾防制等法規知能課程。 3. 本部就業安定基金依據各地方政府移工國籍分布配置熟稔具外籍雙語人員，地方政府製作移工違反就業服務法案件詢問筆錄或談話紀錄時，多由移工諮詢服務員陪同翻譯，倘地方政府如因業務繁忙無法派員通譯時，將洽請通譯人員協同翻譯。108 年度地方政府辦理移工之通譯協助總計 936 件。 4. 本部訂定「持有工作簽證之人口販運被害人及疑似人口販運被害人安置保護及費用墊付催收呆帳處理要點」，提供持工作簽證之人口販運被害人及疑似人口販運被害人之醫療、膳宿、通譯服務、陪同詢問服務、心理輔導及諮商、法律等相關協助，及保障人口販運被害人於案件偵辦過程能充分表達真意。108 年本部補助各安置中心提供人口販運臨時安置服務計 56 人。
7	六、健康、醫療與照顧篇	(一) 制定具性別意識及公共之健康、醫療與照顧政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞動力發展署依衛生福利部所訂定「照顧服務員訓練實施計畫」作為施訓基準規範，辦理照顧服務員職前訓練。個人訓練費用一般民眾補助 80%，具弱勢或特定對象身分者，補助 100%。108 年度共計訓練照顧服務員 8,908 人，其中男性 1,969 人(22%)，女性 6,939 人(78%)。 2. 為保障失能者受照顧權益及移工勞動權益，減輕家庭照顧負擔，本部與衛生福利部自 107 年 12 月 1 日起共同推動「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務計畫」，並經本部與衛福部會商，該部於 108 年 9 月 24 日放寬適用對象，聘有外籍家庭看護工之被照顧者，經縣市照管中心評估失能等級為第 7 至第 8 級，如外籍看護工短時間休假，即予以給付喘息服務

序號	篇名	目標	辦理情形
			補助，提供替代照顧人力，以保障移工休假權益。依衛福部 109 年 2 月 17 日統計，108 年度本計畫使用人數為 1,800 人，服務人次為 14,726 人次。

二、『促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議』討論議題 辦理成果

(一) 增納調查幼教產業的人力與薪資狀況辦理成果

1. 透過勞工保險及勞工退休金資料庫，提供各縣市私立幼兒園勞工保險平均投保薪資及勞工退休金平均提繳工資統計資料予委員參考。(就經組第 19 次會議決議)
2. 針對私立、非營利及公立幼兒園之勞工保險投保單位、被保險人數及平均投保薪資(勞工退休金提繳單位、提繳人數及提繳工資)等，進行相關統計分析，並提供委員參考。(就經組第 20 次會議決議)
3. 協助教育部瞭解造成部分地區男女及公、私立、非營利幼兒園薪資差異之相關原因，提供排除幼兒園負責人投保薪資較高，影響男、女平均薪資之統計資料「私立、非營利及公立幼兒園勞工保險被保險人數及平均投保薪資—按地區別及性別分(不含雇主)」予教育部研參。(就經組第 21 次會議決議)

(二) 調查事業單位段員工申請性別工作平等法第 19 條「為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間」以及彈性工作、在家工作的看法辦理成果

1. 本部透過辦理「僱用管理就業平等概況調查」，以瞭解事業單位對於性別工作平等法第 19 條減少或調整工作時間措施之實施情形，另透過「工作場所就業平等概況調查」瞭解受僱者對於彈性工作之認知及需求。
2. 依 107 年調查事業單位同意員工為撫育未滿 3 歲子女申請「減少工作時間」之比率為 80.3%。有未滿 3 歲子女之女性受僱者沒有申請之

主要原因為「沒有此項需求」，占 46.2%最高，其次為「家人會負責處理小孩事情」，占 17.5%；事業單位同意員工為撫育未滿 3 歲子女申請「調整工作時間」之比率為 78.7%。有未滿 3 歲子女之女性受僱者沒有申請之主要原因為「沒有此項需求」，占 51.3%，其次為「家人會負責處理小孩事情」，占 17.4%。

3. 本部為提升彈性工時申請比率，每年辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」26 場次，邀請事業單位派員參加，特別加強宣導彈性工作時間及促進工作平等措施等相關規定，並規劃運用廣播、網站、臉書、摺頁及 LINE@ 等加強彈性工作時間政策之宣導。
4. 本部 108 年 12 月 13 日已邀請學者專家、勞雇團體代表召開彈性工作時間座談會議，蒐集各界意見。又事業單位對於推動彈性工作以及在家工作之看法，已規劃納入相關調查，作為研議相關政策之參考，使育兒父母能夠兼顧工作與家庭生活。