

110 年勞動部性別平等推動計畫

壹、整體目標與重點

- 一、依據行政院 107 年 3 月 23 日函頒「行政院所屬各部會性別平等推動計畫（108 至 111 年度）」辦理。
- 二、加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱 CEDAW）及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標。
 - （一）建構友善就業環境，去除性別刻板印象與偏見，支持婚育年齡女性留任職場，強化高齡社會之公共支持，並促進女性再就業機制，以提升女性經濟力。
 - （二）落實性別平等工作法制，保障女性勞工（就業）保險之權益，確保女性勞動者工作權益。
 - （三）促進女性就（創）業，提升婦女職業技能，並強化女性工會幹部培力，厚植女性人力資本，提升女性經濟賦權。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題

(一) 提升女性經濟力

1. 重要性

女性勞動參與率偏低及低薪除導致女性較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅，隨女性教育程度提升及產業結構轉變，女性就業機會增加，逐漸由家庭走向公共領域，兩性經濟力的平等是進步社會的普世價值，女性能否進入優質勞動市場並持續就業是性別平等的重要指標。

2. 現況與問題

- (1) 106年女性勞參率已提升至50.92%，惟與男性67.13%相較，仍有16.21個百分點的落差，顯示女性平均勞參率與男性間存在落差。
- (2) 女性於婚育年齡與中高齡階段勞動參與率相較男性下降幅度更快，女性勞動參與率從25-29歲的9成降至30-40歲約7成9，40-50歲維持7成以上，但50-60歲再次陡降至約4成，相較於歐美、日本、新加坡中高齡女性勞參率皆在6成以上，顯見我國女性勞動力早退情形，不符合當前延後退休的國際趨勢。可見女性在婚育期間退出職場者眾，且復職率不到6成，強化傳統性別角色分工及刻板印象，對整體女性勞參率提升產生負面影響。

3. 性別目標與策略

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)
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： 107 年：65%； 108 年：65%； 109 年：65%； 110 年：65%； 111 年：65%。 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：150； 111 年：150。 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：40； 111 年：40。
		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	1. 強化部分工	1. 每年度辦理勞動

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)
		間地點	<p>時勞工之權益保障。</p> <p>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。</p> <p>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>	<p>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)。</p> <p>107年：1,600； 108年：1,700； 109年：1,800； 110年：1,900； 111年：2,000。</p> <p>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。</p> <p>107年：完成問項內容調整，調查結果供政策規劃參酌</p> <p>108年-111年：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：</p> <p>108年-111年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</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)
		促進二度就業	<ol style="list-style-type: none"> 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。 	<p>辦理工作生活平衡獎表揚。</p> <p>就業服務人次，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。</p>
		避免提早退休	<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 	<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): 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；

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)
			金年齡逐步提高，及展延、減額年金等規定。	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； 108年：2,400； 109年：2,500； 110年：2,600； 111年：2,700。

(二) 去除性別刻板印象與偏見

1. 重要性

隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀面臨前所未有之挑戰，CEDAW 第 5 條即針對社會文化模式則指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任。同時，性別平等政策綱領「人口、婚姻與家庭篇」開宗明義以實踐「性別正義」的人口政策為理念，關注人口結構、婚姻與家庭型態、家庭支持系統等議題。

2. 現況與問題

依據 105 年人力資源調查發現，女性就業者以從事「服務及銷售工作人員(23.6%)」、「技術員及助理專業人員(20.1%)」、「事務支援人員(19.7%)」等最多，男性則以「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工作(42.4%)」為最多。同時，依據教育部統計資料發現，女性高等教育各領域畢業生比率，多集中於人文、教育與社會科學均高於 5 成，然而科學、工程製造及營造類別則分別僅有 36.3%及 15.9%，顯示不論教育端或是就業端均呈現明顯之性別差距。因此，本部規劃透過職業訓練之相關資源投入，用多元類別的方式，提升女性職業技能，期待改善職業性別隔離之現象。

3. 性別目標與策略

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% ¹	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	<ol style="list-style-type: none"> 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)平均數提升 1 個百分點至 7%。 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。
		自辦或結合地方政府與民間資源辦理教育宣導及活動	<ol style="list-style-type: none"> 將 LGBTI 權益說明融入職場平權相關課程或宣導 DM 內容 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 	<ol style="list-style-type: none"> 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；

¹ 性平處表示，本關鍵績效指標將於 107 年進行前測，並於本議題落實推動後進行後測，以評核本案之成效。

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>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、多元性別、CEDAW公約及性別主流化等講座課程及影片宣導。</p>	<p>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： 107年：16%； 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： 107年：50%； 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： 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。</p>
		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	創業楷模評選活動預計2年辦理1次： 109年：預計辦理1

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>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，並透過公開頒獎典禮表揚。</p>	<p>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。</p>

(三) 強化高齡社會之公共支持

1. 重要性

根據國發會 105 年推估，臺灣的 65 歲以上老年人口占總人口比率，將於 107 年達到 14% 的高齡社會，並將於 10 年後（115 年）達到 20% 的超高齡社會（即今日瑞典的高齡化程度），45 年後達到世界最高的 40% 比率，因此，實有必要採行相關措施以因應高齡化之危機。

2. 現況與問題

- (1) 105 年 65 歲以上老年人口勞動參與率平均為 8.61%，另依衛生福利部 106 年老人狀況調查報告，55-64 歲者 49% 屬有酬工作者，從性別觀察，女性占 37.9%，男性占 61%。65 歲以上老人僅 14% 屬有酬工作者，從性別觀察，女性占 9.1%，男性占 19%。
- (2) 依據衛生福利部 106 年老人狀況調查報告 55-64 歲過去一年沒有參與社團活動占 59.8%，顯示老年人參加社會活動的意願降低或難度升高。因此，為充實高齡者的社會參與機會，運用活力老化的概念，透過公立就業服務機構及銀髮人才資源中心協助，以充實高齡者的社會參與機會，創造多世代融合式的高齡友善社會。

3. 性別目標與策略

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。	協助高齡者推介就業人次，年度目標值(人次)： 109 年：7,200； 110 年：7,300； 111 年：7,400。
		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：8,500； 111 年：8,500。 2. 預計協助就業人數如下(人數)： 107 年：500； 108 年：700； 109 年：700； 110 年：4,000； 111 年：4,000。

(四) 促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

2. 現況與問題

(1)本部暨所屬委員會之委員達成任一性別比例三分之一而未達 40%者共 22 個，後續將配合行政院性別平等處持續提升任一性別比例達 40%之目標。

(2)依據統計 105 年女性於工會幹部（理、監事）占比約為 30.5%，較 104 年之 30.3%微幅提升，近五年（100 至 104 年）女性占比於 26%至 30%間波動，性別比例差距較為懸殊，惟工會部分尚難適用強制推行三分之一性別比例之規定，須透過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，以改善女性決策參與比例。

3. 性別目標與策略

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)
一、公部門達成任一性別不少於三分之一 二、提升全國性社會團	一、提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之	1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1. 持續提升任一性別比例達成 40%以上之委員會個數。	1. 年度目標值： 108 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 4.55%。 109 年：達成目標數 5 個，累計向上

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>體及工會 女性理、監 事所占比 例。</p>	<p>達成比率 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>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。</p>	<p>2. 由本部及所 屬機關自訂 期程，將性 別比例原則 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。</p>	<p>提升比率 27.27%。 110 年：達成目標 數 4 個，累計向上 提升比率 16.66%。 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： 108 年：達成目標 數 28 個，累計達 成度 59.57%。 109 年：達成目標 數 8 個，累計達成 度 76.60%。 110 年：達成目標 數 7 個，累計達成 度 53.85%。 111 年：達成目標 數 4 個，累計達成 度 84.62%。</p> <p>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。</p>

二、部會層級議題

(一) 落實性別平等工作法制

1. 重要性

我國民間習俗重男輕女，然兩性平等成為國際近年越來越受重視的議題，如 1981 年 9 月起生效之《消除對婦女一切形式歧視公約》，為保障性別工作權之平等，消除性別歧視，我國於 101 年 3 月起施行性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等。

2. 現況與問題

依據統計發現 104 至 106 年之性別工作平等申訴案件數逐年升高，另依據 106 年度僱用管理就業平等概況調查發現，職場性騷擾之申訴人以女性居多，且對象上則以同事或客戶機率較高，其次為上司。因此，實有必要通過政府公權力，督導事業單位落實性別平等工作法制，並提升性別平等意識。

3. 性別目標與策略

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；	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	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

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	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。	以配合辦理。	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。

(二) 保障女性勞工(就業)保險之權益

1. 重要性

兩性經濟力的平等是社會安定的要素之一，惟女性即使已就業，因同時承擔家庭照顧等因素，仍多屬經濟弱勢，故維護女性勞、就保加保權益，使女性享有社會保險應有之保障，係推動性別平等的重要工作。

2. 現況與問題

勞工保險及就業保險係為保障勞工生活，促進社會安全，雇主僱用員工，不論員工性別，或長、短期僱用，均應依規定申報加保。為維護勞工保險權益，歷年均已積極主動輔導及查核雇主申報員工加保。

另為維護女性勞、就保加保權益，參考行政院主計總處臺灣地區就業者之行業資料分析，女性從業率較高之行業多屬小規模，工作管理等制度可能較未完善者，例如

診所及護理照顧等醫療保健及社會工作服務業、補習班等教育服務業、零售業等，或因雇主未諳勞工(就業)保險相關規定，或因雇主規避保險費負擔，使員工未獲應有保障之可能性較高，宜加強對女性就業比例較高之行業進行輔導及查核申報全體員工加保情形，藉以保障女性參加勞保及就保之權益。

3. 性別目標與策略

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

性別目標	關鍵績效指標(含 期程及目標值)	策略	具體做法
			核申報所屬員工 加保情形，藉以保 障女性權益。

(三) 強化女性工會幹部培力

1. 重要性

提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題，《CEDAW》第 23 號一般性建議第 16 段指出，研究顯示，如果婦女參與團體活動的比例能達到 30%至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力。因此，工會必須擺脫現有傳統的思想限制，且從實務上觀察，國內工會環境多數仍以強烈之陽剛氣息，女性擔任工會理事長的比率仍低，應在工會內部納入不同意見，並讓女性擔任工會幹部的數量提升，作為進一步建構進步思潮以落實性別平等。

2. 現況與問題

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，101 年度女性擔任各級工會理事、監事之比例約 26%，102 年度約 28.4%，103 年度約 31.1%，104 年度約 30.3%，105 年度約 30.5%，106 年度約 31.7%，資料顯示自 101 年至 106 年期間，女性擔任工會理事、監事之比例呈現成長趨勢。顯見現有相關的措施已發揮一定之功效作用，後續將運用相關政策與資源，促進工會採行「持續推動三分之一性別比例原則」。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
提升工會性別平等意識，並提升女性擔任工會幹部之比例	<p>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)：</p> <p>107年：1； 108年：2； 109年：3； 110年：4； 111年：4。</p>	<p>(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>	<ol style="list-style-type: none"> 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，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。