

# 勞動部114年度性別平等推動計畫成果報告

## 壹、性別議題年度成果

### 1、院層級議題

#### (1) 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</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88個,已達成任一性別不少於三分之一者87個,其中61個已達成40%(任一性別比率達40%者占69%),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、監事任一性別比例均已達1/3、</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之達成率:</p> <p>【董事】</p> <p>111年:100%</p>	<p>(人事處)</p> <p>■達成 □未達成</p> <p>請說明年度成果:</p> <p>1、本部及所屬機關(構)所屬委員會</p> <p>(1)本部及所屬機關(構)計有88個委員會,截至114年12月計有87個委員會達成任一性別不少於三分之一。其中「最低工資審議會」組成,係依據《最低工資法》規定,該會於113年組成時,委員計21人,女性7人(33%)、男性14人</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>達成率100 %，將持續落 實性別比例。</p>	<p>112年：100% 113年：100% <u>114年：100%</u></p> <p><b>【監事】</b></p> <p>111年：100% 112年：100% 113年：100% <u>114年：100%</u></p>	<p>(67%)，符合任一性別比例不少於3分之1規定，後因部長辭職，新任部長為男性而未達性別比例，將於115年改選時，積極達提升性別比例。</p> <p>(2)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，114年預計達成目標數為2個，截至114年12月，累計持續提升任一性別比例達40%以上之委員會個數計17個，達成率88.6%，已達成114年目標值。</p> <p>2、本部捐助或出資超過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
					別比例均已達 1/3、達成率100%，已達成114年目標值。
	<p>七、工會</p> <p>(一)女性理事、監事占比均達 1/3</p> <p>女性理事占比 = (女性理事人數 / 所有理事人數) * 100%</p> <p>女性監事占比 = 女性監事人數 / 所有監事人數 * 100%</p> <p>(二)提升工會理事、監事任一性別比例達 1/3 之達成數</p>	<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>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。</p> <p>三、增進女性培育與發展，建置人才資料庫。</p>	<p>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>二、提升全國各行政區域「工會幹部任一性別占比達</p>	<p>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)；</p> <p>111年：30</p> <p>112年：32</p> <p>113年：34</p> <p><u>114年：36</u></p> <p>二、女性工會理事、監事占比比率，年度績效目標值：</p> <p>(一)女性理事占比(女性理事人數/所有理事人數)*100%</p> <p>111年：32%</p>	<p>(關係司)</p> <p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>請說明年度成果：</p> <p>1、114年共辦理62場次，計有2,857人次參與。</p> <p>2、114年度統計女性工會理事、監事占比比率統計：</p> <p>(1)女性理事占比35.3%</p> <p>(2)女性監事占比37.6%。</p> <p>3、全國各行政區域「工會理事、監</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>1/3」之比例。</p> <p>三、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。</p>	<p>112年：32.2%</p> <p>113年：32.3%</p> <p>114年：32.5%</p> <p>(二)女性監事占比(女性監事人數/所有監事人數*100%)</p> <p>111年：36%</p> <p>112年：36.3%</p> <p>113年：36.6%</p> <p>114年：36.9%</p> <p>三、全國各行政區域「工會理事、監事任一性別占比達1/3」比例，年度目標值：</p> <p>(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%</p>	<p>事任一性別占比達1/3」比例統計：</p> <p>(1) 工會理事任一性別占比達1/3比例為59%。</p> <p>(2) 工會監事任一性別占比達1/3比例為77.2%。</p> <p>4、已完成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。</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
				111年：40.9% 112年：40.9% 113年：45.4% <u>114年：50%</u> (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% <u>114年：77.2%</u> 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	

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>議進行溝通(完成率25%)。</p> <p>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%)。</p> <p>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%)。</p> <p>114年：完成建置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100%)。</p>	

檢討策進：

本議題之113年度績效指標項數共9項、達成項數9項、未達成項數0項。本項議題之績效指標均已完成。

(2) 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任職場，並強化開場者回或再就業機制。</p> <p>二、提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性</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令研習會，加強宣導部分工時勞工之權益保障。</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、召開焦點座談會議，蒐集更具彈性之措施及改善作法，作為研修《性別平等工作法》之參考。</p> <p>三、將「彈性工</p>	<p>一、「勞動基準法令研習會」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</p>	<p>(條平司、福祉司)</p> <p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>1、114年辦理勞動基準法令研習會，宣導部分工時勞工之權益保障，參與人數為2,503人，其中女性1,738人、男性765人。</p> <p>2、114年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習，宣導性別平等工作法之</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
再就業。			作時間地點」納入企業表揚評選指標(2年辦理1次)。	見。 113年：研修《性別平等工作法》。 114年： <u>透過研習會加強宣導。</u> 三、 111年：辦理工作生活平衡獎表揚。 112年：規劃工作生活平衡獎評選指標及辦理方式。 113年：辦理工作生活平衡獎表揚。 114年： <u>規劃工作生活平衡獎評選指標及辦理方式。</u>	減少或調整工作時間規定，114年辦理共26場次，參加人次2,119人，其中女性1,571人、男性547人，其他1人。 3、為鼓勵企業推動工作與生活平衡措施，本部業於113年辦理「工作生活平衡獎」評選暨表揚，肯定事業單位針對員工需求，提供彈性調整工作時間或地點等友

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>善員工措施；另於本(114)年辦理工作生活平衡實務講座，邀請獲獎企業分享友善職場推動經驗，並規劃本獎項評選指標及辦理方式，預計於115年辦理表揚，並新創設「大型企業組」及「中小企業組」，帶動更多中小企業響應推動。</p> <p>4、廣續將性別平等及多元友善等指標列為評分重</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>點，鼓勵參獎單位強化性別友善之人才發展策略，已於114年5月9日勞動發能字第1140504487A號令修正發布，並於114年適用實施。</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</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>(勞發署、條平司、福祉司)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>達成</p> <p><input type="checkbox"/>未達成</p> <p>1、為積極營造友善生養職場環境，提升勞動參與率，本部114年規劃，已自115年1月1日起推動</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>相關配套法令，調查男性申請性別平等工作法(舊法為性別工作平等法，112年8月16日正式修正)相關假別及育嬰留職停薪之狀況及需求，提升性別平等友善平等職場措施。</p> <p>三、111-112年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</p>	<p>二、 111年：因應110年《性別工作平等法》修法，研修相關配套法令。 112年：透過相關調查結果瞭解男性申請性別平等工作法相關假別及育嬰之狀況是否符合受僱者之需求。 113年：透過相關調查結果，滾動檢討，研擬可行之友善平等職場措施。 114年：<u>透過研習會加強宣導相關規定及措施。</u> 三、製作多元性別職場平權相關線上課</p>	<p>「育嬰留職停薪以日申請」及「家庭照顧假以小時計」新制，勞工得以「日」為單位申請育嬰留職停薪，可彈性申請不超過30日。雙親合計可以請60日，在原請領育嬰留職停薪津貼期間內仍可以請領8成薪資補貼；以及家庭照顧假與因照顧家人的事假，放寬得以「小時」為單位</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>業單位內部業務相關人員研習。</p> <p>四、113-114年辦理職場平權及性騷擾防治研習會，持續提升雇主及民眾之認知，落實《性別平等工作法》相關規定，以消除職場性別歧視及刻板印象，營造性別友善職場。</p> <p>五、將友善職場概念融入國家人才發展獎之評分項</p>	<p>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>四、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>113年：1,900人次</p> <p>114年：2,000人次</p> <p>五、113年：配合</p>	<p>申請，一年合計112小時，雇主不得扣發其全勤獎金。</p> <p>2、114年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習共26場次，參加人次2,119人次，其中女性1,571人、男性547人，其他1人。</p> <p>3、為促進性別平權，支持員工兼顧工作與家庭照顧，本部辦理「工作生活平衡」教育訓練、宣導說明會</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
			目。	修正「國家人才發展獎選拔表揚計畫」，將友善職場概念納入審查評分項目。	及種子培訓課程等活動，協助企業建立工作生活平衡措施，截至114年共辦理16場次，計2,122人次企業代表參加，其中男性13%，女性87%。
		三、改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距	一、擇定女性參訓人數落差較明顯之一項訓練職類，加強鼓勵其參加該職類意願之宣導，以期提升參訓比率。 二、訂定事業單位同工	一、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其職類特性、就業市場需求等因素訂定提升參訓率。 二、	(勞發署、條平司) <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度成果： 1、提升特定職類少數性別參訓比率 (1) 有關「提升特定職類

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>同酬檢核表，並加強宣導，以利雇主加以運用。</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><u>114年：滾動檢討修正本檢核表。</u></p>	<p>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營建職類職業訓練，以翻轉工業類就業市場僅適合男性之性別刻板印象。</p> <p>2、114年擇定營建職類推動，預期女性參訓比率較近5年平均值41.7%提升至45%，計訓練 388</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>人，其中男性189人、女性199人（女性參訓比率為51%）。</p> <p>3、本部已於114年5月修正發布「事業單位同工同酬檢核表」，透過事業單位自我檢核，落實性別同工同酬規定。另為加強宣導該檢核表之運用，114年起將「事業單位同工同酬自我檢核表」納為勞動條件法令遵循</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
					訪視表之附件，各執行單位於執行法遵訪視時發送。
		四、增強女性經濟賦權，促進女性就業創業(含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業)	<p>一、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>二、透過各地公立就業服務機構提供一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站及</p>	<p>一、女性占總訓練人數之年度目標值：</p> <p>111年：65%</p> <p>112年：65%</p> <p>113年：65%</p> <p><u>114年：65%</u></p> <p>二、預計協助女性求職者就業(人次)：</p> <p>111年：230,000</p> <p>112年：231,000</p> <p>113年：232,000</p>	<p>(勞發署)</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、有關「女性占總訓練人數」部分，114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4萬8,656人，其中男性1萬5,637人、女性3萬3,019人</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>0800-777888 客服專線，提供就業資訊及線上媒合推介服務。</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，運用職務再設計排除就業障礙，補助提供退休</p>	<p><u>114</u> 年:233,000</p> <p>三、協助二度就業婦女就業服務人次，年度目標值(人次):</p> <p>111年:15,000 112年:15,100 113年:15,200 <u>114年:15,300</u></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 <u>114年:1,445</u></p> <p>五、協助45-64歲女性取得創業貸款及利息</p>	<p>(女性佔68%)。</p> <p>2、114年計協助女性求職者就業30萬7,932人次。</p> <p>3、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</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>再就業辦理職業訓練強化就業技能，並透過僱用獎助、職場學習適應津貼等獎補助協助鼓勵雇主進用，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>補貼年度目標值(人次)：</p> <p>111年：100</p> <p>112年：102</p> <p>113年：104</p> <p><u>114年：106</u></p>	<p>業婦女返回職場，114年度協助二度就業婦女2萬1,803人次就業。</p> <p>4、協助中高齡及高齡女性退休後再就業，114年度協助女性退休者5,901人次就業。</p> <p>5、■未達成114年協助45-64歲女性取得創業貸款及利息補貼，計87人次。</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>本署創業貸款利息補貼協助對象為微型創業者，114年因受美國實施對等關稅措施、新臺幣匯率等不確定因素，致微小型創業者多採取觀望態度，爰申請貸款人數降低。將持續推廣創業協助措施，協助女性創業者穩定事業經營。</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</p>	<p>一、協助女性身心障礙就業服務人次，年度目標值(人次)： 111年：12,625</p>	<p>(勞發署、條平司、統計處)  <input checked="" type="checkbox"/>達成  <input type="checkbox"/>未達成            1、透過公立就業服務</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>政府提供職業重建服務，依女性身心障礙者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一案到底個別化及支持性就業服務，並運用臨工津貼、僱用獎助</p>	<p>112年：12,800 113年：12,928 <u>114年：13,057</u></p> <p>二、協助家庭暴力被害婦女就業年度目標值(人次)： 111年：420 112年：430 113年：440 <u>114年：450</u></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： 111年：1,700人 112年：1,800人 113年：1,900人 <u>114年：2,000</u></p>	<p>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。114年度協助女性身心障礙者1萬5,958人次就業。依本部113年及108年「身心障礙者勞動</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>等補助，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性騷擾防治研習會，持續提升雇主及民眾之認知，落實《性別平等工作法》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」之各行業別男女性薪資、工時，</p>	人	<p>狀況調查報告」，女性身心障礙者勞參率已提升2%。</p> <p>2、公立就業服務機構提供家庭暴力被害婦女一案到底個別化及支持性就業服務，並運用臨工津貼、僱用獎助等補助協助家庭暴力被害婦女就</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>「人力運用調查」之各大類職業別男女性受僱就業者每月主要工作之收入、工時等統計資訊，以了解不同行、職業男女性勞動條件及經濟收益的差異。</p>		<p>業。114年度協助家庭暴力被害婦女508人次就業。</p> <p>3、114年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習，宣導性別平等工作法之減少或調整工作時間規定，114年辦理共26場次，參加人次2,119人，</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>其中女性1,571人、男性547人，其他1人。</p> <p>4、行政院主計總處「受僱員工薪資調查」之各行業別男女性薪資、工時統計結果均按月發布，另以公務大數據編製經常性薪資中位數及分布統計亦按月或按季發布，供各界參考運用；「人力運用調查」之各大類職業別男女性受僱就業者每月主要工作收入統計結果自113年起停止發布，而113年每週經常性工時統計結果已於同年11月28日發布。(114年「人力運用調</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
					查」由原114年5月調整至同年10月辦理，統計結果發布日期順延至115年3月26日。)

### 檢討策進：

- 本議題之114年度績效指標項數共17項、達成項數16項、未達成項數 1 項。
- 創業者取得創業貸款及利息補貼措施，114年協助45-64歲女性取得創業貸款及利息補貼計87人次，未達預期目標106人。本署創業貸款利息補貼協助對象為微型創業者，114年因受美國實施對等關稅措施，企業經營成本上升壓縮利潤率，致微小型創業者多採取觀望態度，爰本年度貸款者人數降低。將持續滾動調整創業協助措施，以符合創業實際需求。

(3) 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</p>	<p>一、民眾之性別平等觀念提高4%。</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。</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%。</p> <p>四、民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%。</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</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瀏覽人次累計達40,000人次。</p> <p><u>114年：多元性</u></p>	<p>(條平司)</p> <p>■達成 □未達成</p> <p>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」及「職場中多元性別友善措施之實務探討」，瀏覽人次累計達84,516人次。</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
庭、新移民、單身、隔代教養)之認識與接受度。			關人員研習。	<u>別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達42,000人次。</u>	

### 檢討策進：

本議題之114年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項，本項議題之績效指標均已完成。

(4) 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</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</p>	<p>(法務司)</p> <p>■達成 □未達成 請說明年度成果:</p> <p>1、勞動部函請各業管單位重行檢視其主管之法令,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、</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>權命令)及行政措施(計畫或方案等)。</p>		<p>100%。  <u>114年:重行盤點法律、法規命令、行政規則,完成率</u>  <u>100%。</u></p>	<p>類型及其內涵,並敘明法令落實之執行情形。  2、本案經各業管單位初步檢視,分述如下:  (1)法律(3部):「性別平等工作法」、「職業安全衛生法」、「就業服務法」,經檢視足以涵蓋「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵」。</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>(2)法規命令(5部):  「工作場所性騷擾防治措施準則」、  「性別平等工作法施行細則」、「職業安全衛生法施行細則」、「職業安全衛生設施規則」,經<u>檢視</u>足以涵蓋「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵」;另「就業服務法</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>施行細則」經檢視不涉及「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵」。</p> <p>(3)行政規則(措施)(5部):「僱用員工三十人以上未滿一百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範本」,「僱用員工一百人以上未滿五百</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>人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範本」、「僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範本」、「執行職務遭不法侵害預防指引」、「加強外國人遭性侵害案件通報機制及</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>相關單位業務聯繫分工與處理原則」，<u>經檢視足以涵蓋</u>「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵」。</p> <p>3、上開法律、法規命令、行政規則(措施)初步檢視結果，經提請114年7月31日勞動部第35次性別平等專案小組會議討論，</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
					並經通過在案。
		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	(法務司) <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 1、依114年度各業管單位檢視結果,未有不足或不符合之部分,爰無應配合修正之法律、法規命令、行政規則(措施)。 2、另114年12月19日修正公布之「職業安全衛生法」修正第6條,增列

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><u>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%。</u></p>	<p>雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害預防所採行之安全衛生措施，應建立申訴、調查及處理程序，以及增訂第2章之1「職場霸凌防治」，定明職場霸凌防治相關規範。勞動部後續將配合修正附屬法規。</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>二、數位/網路性別暴力事件之通報、申訴、起訴率、定罪率及刑度等資訊公開率應達100%。</p>	<p>一、依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」相關類型與內涵所涉法規進行事件通報或申訴(含</p>	<p>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,針對性別平等工作法申訴案件,請各地勞工行政主管機關配合盤點並至相關系統登載,統計結果適時公布於網站。</p>	<p>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。 <u>114年:滾動檢討改善系統以符合需求,統計結果適時公布</u></p>	<p>(條平司)</p> <p>■達成 □未達成</p> <p>1. 本部建置「職場性騷擾案件通報系統」,114上半年彙整通報案件共計1,181件,涉及數位或網路實施職場性騷擾計120件,並已公布於本部官網</p> <p>2. 本部於114年2月底完成通報系統功</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
		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		於網站。	能優化,事業單位填報案件,如被害人「年齡未滿18歲」,於通知轄管地方主管機關之電子郵件標題,註記為警示案件,供主管機關運用查詢。

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
		資訊應達一定比率。			
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/網路性別暴力認識提高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:1,700 112年:1,800 113年:1,900 <u>114年:2,000</u>	(條平司) <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 114年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習,宣導性別平等工作法之減少或調整工作時間規定,114年辦理共26場次,參加人次2,119人,其中女性1,571人、男性547人,其他1人。

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>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</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><u>114年：涵蓋率95%</u></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><u>114年：40人</u></p>	<p>(人事處、條平司)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>達成</p> <p><input type="checkbox"/>未達成</p> <p>請說明年度成果：</p> <p>1、執法人員教育訓練</p> <p>(1) 本部及所屬機關(構)計180名人員辦理職場平權及勞動檢查相關業務。</p> <p>(2) 114年辦理5場次數位/網路性別暴力防治教育訓練，計有503人次參訓，</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
			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。		教育訓練涵蓋率超過95%,已達成114年目標值。 2、114年辦理職場平權種子師資培訓研習會,參加人次139人。
三、全面建構數位/網路性別暴力調查統計	完成數位/網路性別暴力之公務調查統計及盛行率調查。	一、辦理調查統計,系統性蒐集與建置統計數據(含加害	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。	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(含被害人性別統計),完成率20%。 112年:更新或建置系統以利收集統	(條平司) ■達成 □未達成 本部建置「職場性騷擾案件通報系統」,114上半年彙整通報案件共計1,181件,其中男性166人、女性

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
		人及被害人性別統計)。		計資料，完成率50%。 113年：規劃統計資料。 <u>114年：研擬公布相關統計資料。</u>	1,009人、其他6人；涉及數位或網路實施職場性騷擾計120件，其中男性14人、女性105人、其他1人，並已公布於本部官網。
		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	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《性別平等工作法》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	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《性別平等工作法》申訴案件涉及「數位或網路」方式進行職	(條平司) ■達成 □未達成 1、本部建置「職場性騷擾案件通報系統」，114上半年彙整通報案件共計1,181件，涉及數位或網路實

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
		考。	擬可行策略建議。	<p>場性騷擾案件之統計資料，完成率50%。</p> <p>113年：廣續辦理相關統計分析，並透過例行研習會加強宣導，完成率70%。</p> <p><u>114年：廣續辦理相關統計分析，研擬可行策略建議，完成率100%。</u></p>	<p>施職場性騷擾計120件，並已公布於本部官網。</p> <p>2、本部於114年2月底完成通報系統功能優化，事業單位填報案件，如被害人「年齡未滿18歲」，於通知轄管地方主管機關之電子郵件標題，註記為警示案件，供主管</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
					機關運用查詢。

### 檢討策進：

本議題之114年度績效指標項數共8項、達成項數8、未達成項數0項。

(5) 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、近便的公共化及標準公共兒童照顧政策</p>	<p>一、0歲至2歲(未滿)：幼兒家外送托率達24%。</p> <p>二、2歲至6歲(未滿)：可提供公共化就學名額占比達44%。</p> <p>三、參加公辦國民小學兒童課後照顧班學生占總體有意願參加者國民小學學生比例達50%。</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，推廣新型態職場托育模式。</p> <p>二、針對有意願設置托兒設施之事業單位提供免費專家諮詢</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>(福祉司)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>為推動雇主提供員工子女托育服務，營造友善職場育兒環境，114年共計辦理13場次觀摩說明會及專家諮詢輔導，另補助企業辦理托兒設施或措施達476家。</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>輔導服務，就設置規劃之相關事項提供協助。</p> <p>三、辦理托兒設施或措施。</p>	<p>導；補助雇主辦理托兒設施或措施，達240家次。</p> <p>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。</p>	
<p>二、促進不同性別者的健康平</p>	<p>一、提升13-34歲女性規律運動比率4個百分點。</p> <p>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</p>	<p>一、運用性別觀點及交織性之健康統計分析，針對不</p>	<p>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</p>	<p>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：</p> <p>111：分析110年度資</p>	<p>(職安署)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>達成</p> <p><input type="checkbox"/>未達成</p> <p>經分析113年度勞工職業災害保險職業病給付中涉《職業安全衛生法》(以下簡稱職安法)第6條第2項「重複性作業促發肌肉骨骼疾病、過負荷促發腦心血管疾病、與工作壓力致罹患精</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
等	<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利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升4個百分點。</p>	<p>利處</p> <p>環境者</p> <p>了解其生理與心理疾病及健康不平等的原因，以公平分配醫療資源。</p>	<p>事業單位實施勞工健檢時，得經勞工同意，一併進行口腔癌、大腸癌、女性子宮頸癌及女性乳癌之篩檢，前揭檢查結果不列入健康檢查結果紀錄表。</p> <p>二、分析不同族群</p>	<p>料</p> <p>112：分析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>	<p>神疾病」之相關統計與作為說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、肌肉骨骼疾病：113年度計520人，男性共264人(50.7%)、女性256人(49.3%)，分布之行業以製造業居首，其次為營建工程業與批發及零售業；其中男性主要服務於營建工程業，女性為製造業及其他服務業(如美容美髮、洗衣業等)為主，且多為手臂肩頸疾病。</li> <li>2、腦心血管疾病：113年度計71人，男性共60人(84.5%)、女性11人(15.5%)，分布之行業以支援服務業(如保全等)居首，其次為製造業與批發及零售業。</li> <li>3、精神疾病：113年度計18人，男性共4人(22.2%)、女性14人(77.8%)，分布之行業多為服務業，如金融保險服務及餐飲服務等，經分析可能因其服務不特定對象，除內部不法侵害外，亦易遭受外部職場暴力等事件而致社會心理健康危害。</li> <li>4、本署依前揭統計分析結果，持續將高風險行業等納入勞工身心健康保護專案或危害預防措施推動策略之參考，並強化高風險對象之宣導及輔導。另本部主管</li> </ol>

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																																																																														
			勞工於勞保給付案中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、心理壓力精神疾病及過勞等)之差異性,以作為提供職業病預防之參據。		<p>之職安法增訂職場霸凌防治專章,已於114年12月19日經總統頒布。</p> <table border="1" data-bbox="1002 622 1513 2067"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年 齡 別</th> <th colspan="2">44歲以下 勞工</th> <th colspan="2">45歲至64歲勞 工(中高齡)</th> <th colspan="2">65歲以上勞 工(高齡)</th> <th rowspan="2">總計</th> </tr> <tr> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>疾病 種類</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>骨骼 肌肉</td> <td>48</td> <td>79</td> <td>196</td> <td>174</td> <td>12</td> <td>11</td> <td>520</td> </tr> <tr> <td>疾病 %</td> <td>37 .8</td> <td>62.2</td> <td>53.0</td> <td>47.0</td> <td>52.2</td> <td>47.8</td> <td></td> </tr> <tr> <td>腦心 血管</td> <td>2</td> <td>10</td> <td>8</td> <td>43</td> <td>1</td> <td>7</td> <td>71</td> </tr> <tr> <td>疾病 %</td> <td>16 .7</td> <td>83.3</td> <td>15.7</td> <td>84.3</td> <td>12.5</td> <td>87.5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>精神 疾病</td> <td>12</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>疾病 %</td> <td>80</td> <td>20</td> <td>50</td> <td>50</td> <td>100</td> <td>0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>總計 數</td> <td>62</td> <td>92</td> <td>205</td> <td>218</td> <td>14</td> <td>18</td> <td>609</td> </tr> </tbody> </table>	年 齡 別	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	女	男	女	男	女	男	疾病 種類								骨骼 肌肉	48	79	196	174	12	11	520	疾病 %	37 .8	62.2	53.0	47.0	52.2	47.8		腦心 血管	2	10	8	43	1	7	71	疾病 %	16 .7	83.3	15.7	84.3	12.5	87.5		精神 疾病	12	3	1	1	1	0	18	疾病 %	80	20	50	50	100	0		總計 數	62	92	205	218	14	18	609
年 齡 別	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																																																																												
	女	男	女	男	女	男																																																																													
疾病 種類																																																																																			
骨骼 肌肉	48	79	196	174	12	11	520																																																																												
疾病 %	37 .8	62.2	53.0	47.0	52.2	47.8																																																																													
腦心 血管	2	10	8	43	1	7	71																																																																												
疾病 %	16 .7	83.3	15.7	84.3	12.5	87.5																																																																													
精神 疾病	12	3	1	1	1	0	18																																																																												
疾病 %	80	20	50	50	100	0																																																																													
總計 數	62	92	205	218	14	18	609																																																																												

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																											
					<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td>40</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>%</td> <td>59.7</td> <td>48.5</td> <td>51.5</td> <td>43.8</td> <td>56.3</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>.3</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			40								%	59.7	48.5	51.5	43.8	56.3					.3						
		40																														
	%	59.7	48.5	51.5	43.8	56.3																										
		.3																														
		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健康，建立具近便性及性別敏感的體能	一、111-112年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	一、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 二、 113年：完成修正「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」，增訂性別主流化指標與案例。	(職安署) <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 114年度計257家企業依本署增訂之性別主流化指標及案例於永續報告書揭露落實相關措施，相關性別友善措施有優於法規的產檢及產假、陪產檢及陪產假、育兒津貼、育兒措施或家庭照顧假等。																											

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
		活動環境。	康的工作環境。 二、113-114年透過相關指引引領事業單位建立具性別敏感度的友善工作環境，強化工作者身心健康。	<u>114年：企業永續報告書揭露落實相關措施的企業家數，至少150家。</u>	

### 檢討策進：

本議題之114年度績效指標項數共3項、達成項數3項、未達成項數0項。本項議題之績效指標均已完成。

## 2、部會層級議題

## (1) 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
維護女性勞工(就業)保險加保權益。	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): 111年: 500; 112年: 500; 113年: 500;	參考行政院主計總處統計之臺灣地區業者之行業資料, 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	(勞保局) <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 1. 114年度針對財政部新設籍課稅之單位、經濟部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6,745家; 針對已成立健保投保單位惟尚未成立勞(就、災)保投保單位之餐館、食品零售, 發函及派員輔導依規定加保共計185家。 2. 另參酌行政院主計總處統計113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, 篩選教育業之補習班100家、醫療保健及社會工作服務業之長照機構100家、住宿及餐飲業之飲料店100家及餐館200家, 共計500家單位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71家, 違規比例為14.2%, 罰鍰金額計181萬6千餘元。除裁處罰鍰

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
	114年： 500。		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。	外，並再函請該等單位應依規定申報員工加保。

### 檢討策進：

本議題之114年度績效指標項數共2項、達成項數2項、未達成項數0項。本項議題之績效指標均已完成。

## (2) 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 <u>113年：300</u> 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。	(職安署) <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 114年迄11月勞工身心健康保護措施專案檢查計1131場次，事業單位違反職業安全衛生法第6條第2項第1款者(重複性作業肌肉骨骼危害預防)，計71家次；同項第2款者(過勞危害預防)，計62家次；同項第3款者(職場不法侵害危害預防)，計535家次；違反女性勞工母性健康保護實施辦法者，計10家次，已處罰鍰，並將強化相關違法樣態之宣導及列入翌年重點稽查項目。

### 檢討策進：

本議題之114年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。本項議題之績效指標均已完成」。

### (3) 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
進行職場性別歧視與營造性別平等友善職場研究。	完成職場性別歧視與營造性別平等友善職場研究： 111年：1項； 112年：1項； <u>113年：1項；</u> 114年：1項。	1. 辦理職場性別歧視與營造性別平等友善職場研究。 2. 針對研究結果提出策略分析建議。	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。 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	(勞安所)  ■達成 □未達成 本部114年辦理「推動企業性別平等研究 II-發展實踐方案」，蒐集分析美國、英國、德國及日本等國等有關公私部門在推動企業性別平等自我評估工具之作法與經驗文獻資料；完成深度訪談10人次及3場焦點座談會議；3間企業實測。研究成果為探討企業性別平等自我檢核項目實踐方案之具體行動措施，並結合政府可提供之指導及資源，提出實務可行之政策建議，期透過實踐方案，協助企業自主推動性平並提升女性的經濟參與、減少性別歧視與落差、加強企業競爭力與組織效率。

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>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 動參考，並 納入政策分 析及研擬。</p>	

### 檢討策進：

本議題之114年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。本項議題之績效指標均已完成。

#### (4) 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； <u>113年：8,500人；</u> 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。	(勞發署) <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 本部推動培育照顧服務員，辦理照顧服務員訓練，114年計訓練8,897人，其中男性2,014人、女性6,883人。。

#### 檢討策進：

本議題之114年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。本項議題之績效指標均已完成。

## 貳、其他年度重要成果

### 1、114年其它推動性別平等政策綱領之成果

- 填報範圍：性平綱領中各部會所涉權責推動策略，未納入上開院層級或部會層級者，或推動策略未列為主要權責機關，惟有辦理相關業務等。

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
<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>(關係司、人事處)</p>	<p>1. 任官等人員之任命，114年已達成三分之一性別比例，縮小決策權力職位的性別差距。</p> <p>2. 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，以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>1. 本部114年召開3次性別平等專案小組會議，相關會議紀錄皆公開於本部網站性別平等專區。</p> <p>2. 114年度勞動部補助職業工會辦理工會教育實施要點：第八點(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」；並將「性別平等」列為政策課程之一，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例。</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>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本部及所屬機關(構)計有88個委員會，截至114年12月計有87個委員會達成任一性別不少於三分之一。</li> <li>2. 114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者」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。</li> </ol>
<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>	(勞發署)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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，本部依「促進身心障礙者訓練與就業推動小組設置要點」規定，本小組置委員16人至20人，委員中至少應有一名身心障礙女性。</li> <li>2. 114年7月17日辦理聘任第7屆委員，含聘任2位身心障礙者女性擔任委員，參與決策討論。</li> </ol>
<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>	(勞發署、綜規司)	<p>以視訊方式參與第69屆非政府組織婦女地位委員會論壇(NGO CSW69 Forum)5場次會議，有助瞭解國際勞動性別議題趨勢，並建立與國內外非政府組織之交流。</p>
<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>	(勞發署)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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</li> </ol>

		<p>就業障礙，協助就業。114年計協助女性求職者就業30萬7,932人次。</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，114年度協助中低收入及低收入戶婦女1萬1,456人次就業。</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>(勞發署、條平司、福祉司)</p>	<p>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」，並透過網站、臉書及摺頁等多元管道，加強宣導性別平等工作法相關規定，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>2. 114辦理職場平權及性騷擾防治相關研習共26場次，參加人次2,119人次，其中女性1,571人、男性547人，其他1人。</p> <p>3. 促進友善職場</p> <p>(1) 為推動雇主提供員工子女托育服務，營造友善職場育兒環境，114年核定補助事業單位提供哺(集)乳室與托兒設(措)施計561家。</p> <p>(2) 另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</p>

		<p>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、中高齡員工退休準備及調適協助措施等，114年核定補助682家次事業單位、1,134項友善措施。</p> <p>4. 本部運用自辦、委託或補助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。114年計訓練4萬8,656人，其中男性1萬5,637人、女性3萬3,019人（女性佔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。114年計協助女性求職者就業30萬7,932人次。</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>（條平司）</p>	<p>114年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習共26場次，加強宣導性別平等工作法之性別歧視禁止、職場性騷擾防治及促進工作平等措施之相關規定，參加人次2,119人次，其中女性1,571人、男性547人，其他1人。</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</p>	<p>（勞發署）</p>	<p>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</p>

<p>動權益，促進包容且永續的經濟成長。</p>		<p>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。114年度協助特定對象及弱勢婦女27萬7,816人次求職、20萬6,331人次就業。</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>(勞發署、勞保局)</p>	<p>1. 114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1,983人，其中男性578人(29%)，女性1,405人(71%)；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91篇，計397,881人次瀏覽；另培訓社會創新專案經(管)理人計194人。</p> <p>2. 本部勞工保險局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。114年11月合作社僱用員工參加勞保人數共計1萬5,386人，女性被保險人1萬56人，占65.4%，男性被保險人5,330人，占34.6%。</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>(勞發署)</p>	<p>1. 本部運用自辦、委託或補助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。114年計訓練4萬8,656人，其中男性1萬5,637人、女性3萬3,019人(女性佔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</p>

		<p>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。114年計協助女性求職者就業30萬7,932人次。</p> <p>3. 114年持續推動「微型創業鳳凰貸款」，提供婦女優惠創業貸款融資，協助女性解決創業資金取得不易之問題，增強女性經濟賦權，計協助265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>	(勞保局)	<p>1. 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，而符合國民年金保險納保資格時，勞保局即主動將其納保，以保障被保險人在生育、遭遇重度以上身心障礙或死亡事故，以及年滿65歲時，就可依規定請領相關年金給付或一次性給付，提供本人及其遺屬之基本經濟生活安全。</p> <p>2. 114年10月國民年金納保人數共計286萬4,702人，女性被保險人為144萬5,124人，佔50.45%，男性被保險人為141萬9,578人，佔49.55%。</p>
<b>(三)教育、媒體與文化</b>		
<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</p>	(勞發署、條平司、福社司)	<p>1. 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</p>


<p>究、師資培育、教材與教法研發，提升全民性別平等意識。</p>		<p>升企業規劃工作生活平衡措施專業知能，114年共辦理16場次，計2,122人次企業代表參加。男女比例，男性13%，女性87%。</p> <p>2. 本部勞動力發展署所屬分署辦理職前(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。114年計辦理實體課程教學2,006班次，播放影片1,573班次。</p> <p>3. 114年於勞動力發展數位服務平台提供職場性別主流化概念及反應性別主流化之性別平等數位課程，民眾及相關公司行號免登入會員即可觀看並學習，累計12,492人次瀏覽。</p> <p>4. 114年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習共26場次，加強宣導性別平等工作法之性別歧視禁止、職場性騷擾防治及促進工作平等措施之相關規定，參加人次2,119人次，其中女性1,571人、男性547人，其他1人。</p>
<p><b>(四)人身安全與司法</b></p>		
<p>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。</p>	<p>(法務司、條平司)</p>	<p><b>【法務司】</b></p> <p>1. 勞動部每年辦理「年度立法計畫」，將「防治數位或網路性別暴力」列為檢視原則，經業務單</p>

		<p>位衡酌法規有修正必要者，列入年度立法計畫，並依期程辦理法規修正，並按季檢討更新。</p> <p>2. 114年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習共26場次，加強宣導性別平等工作法之性別歧視禁止、職場性騷擾防治及促進工作平等措施之相關規定，參加人次2,119人次，其中女性1,571人、男性547人，其他1人。</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>(勞發署)</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114年度協助家暴被害人872人次求職(男性82人次，9%；女性790人次，91%)、558人次就業(男性50人次，9%；女性508人次，91%)。</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>(條平司)</p>	<p>1. 112年8月16日修正公布之性別平等工作法，已強化雇主防治職場性騷擾(包含透過數位/網路之性騷擾)之責任，明確化雇主知悉性騷擾情形時，應採行</p>

		<p>之「立即有效之糾正及補救措施」，完善被害人保護及扶助。</p> <p>2. 本部每年與各地方勞工行政主管機關共同辦理性騷擾防治相關研習，提升社會大眾對數位/網路性別暴力認知，114年度辦理26場次，參加人數2,119人次，其中女性 1,571人、男性 547 人，其他1人。</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>(條平司)</p>	<p>本部已建置性別平等工作法性騷擾申訴案件涉及「數位/網路」相關問項，請各地方勞工行政主管機關配合至相關系統登載，以便相關數據之統計分析。114年上半年通報案件共計1,181件，涉及數位或網路實施職場性騷擾計120件，並已公布於本部官網。</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>(職安署、條平司)</p>	<p><b>【職安署】</b></p> <p>1. 本部捐助成立之財團法人職業災害預防及重建中心所轄各區勞工健康服務辦公室，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，114年度服務共計566場次。</p> <p>2. 114年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習共26場次，加強宣導性別平等工作法之性別歧視禁止、職場性騷擾防治及促進工作平等措施之相關規定，參加人次2,119人次，其中女性</p>

		1,571人、男性547 人，其他1人。
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。	(職安署)	本部捐助成立之財團法人職業災害預防及重建中心所轄各區勞工健康服務辦公室，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，114年度服務2萬983人次。

## 2、辦理與性別平等相關之宣導活動(各單位)

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	本部勞動力發展署 北基宜花金馬分署	「產業人才投資方案」工作 業務說明會	透過影片播放，進行性別平權教育理念及相關概念的宣導，以消除性別歧視，促進性別地位實質平等，參與人數439人次(男154人、女285人)。	 114年1月17日辦理產業人才投資方案-工作人員業務說明會

2	本部勞動力發展署 北基宜花金馬分署	「產業人才投資方案」公開 說明會	透過影片播放，進行性別平權教育理念及相關概念的宣導，以消除性別歧視，促進性別地位實質平等，參與人數359人次(男108人、女251人)。	 114年9月23日辦理產業人才投資方案-公開說明會
3	本部勞動力發展署 北基宜花金馬分署	企業人力資源提升計畫公開 說明會	透過簡報方式進行性別平權教育理念及相關概念的宣導，以消除性別歧視，促進性別地位實質平等，共計辦理30場次，參與人數1,118人次(男330人、女788人)。	 114年2月5日企業人力資源提升計畫暨充電起飛計畫-公開說明會
4	本部勞動力發展署 北基宜花金馬分署	委外職前招標及行政說明會	透過簡報方式進行性別平權教育理念及相關概念的宣導，以消除性別歧視，促進性別地位實質平等，共計辦理4場次，參與人數293人次(男100人、女193人)。	 114年9月9日委外職前行政人員業務說明會




5	本部勞動力發展署 北基宜花金馬分署	自辦訓練課程宣導	以影片賞析形式推動性別平等宣導，79班次參與人數1,433人次，男性為962人，女性為471人。各班課程皆含3小時性別平等課程，除課程講解及宣導，另搭配影片播放，透過課程讓學員具備性平相關概念，以消除性別歧視，促進性別地位實質平等。	 <p>114年6月19日北分署職業訓練場播放性別平等宣導短片</p>
6	本部勞動力發展署 桃竹苗分署	性別平等教育課程	114年1月至12月自辦職前訓練班級計112班，訓練人數計2,128人(女性883人；男性1,245人)，各班課程皆含3小時性別平等課程，除課程講解及宣導，另搭配影片播放，透過課程讓學員具備性平相關概念、知識，以消除性別歧	 <p>114年6月11日桃竹苗分署集中辦理自辦職前訓練班級性別平等宣導講座</p>  <p>114年9月23日桃竹苗分署自辦訓練班級單班辦理性</p>


			視，促進性別地位實質平等。	別平等宣導講座
7	本部勞動力發展署 桃竹苗分署	性別平等教育課程	114年1月至12月委辦職前訓練班級計251班，訓練人數計6,694人（女性5,185人；男性1,509人），各班課程皆含3小時性別平等課程。除課程講解性別工作平等法解析及宣導職場性騷擾防治，另搭配影片播放，透過課程讓學員具備性別主流化及消除就業歧視相關性平概念。	 <p>114年11月13日桃竹苗分署委辦職前訓練課程辦理性別平等宣導講座</p>
8	本部勞動力發展署 中彰投分署	性別意識與教育實踐講座	為建立性別平等、尊重差異且無騷擾的訓練現場，並提升本分署訓練師相關性別意識之知能，落實於教學現場及課程當中，於114年7月1日辦理該講座，計有52位訓練	 <p>114年7月1日性別意識與教育實踐講座</p>

			師及同仁參與(女性8人；男性44人)。	
9	本部勞動力發展署 中彰投分署	學員性別平等課程	<p>1、 114年全年共舉辦29場學員性別平等課程，每場次3.5小時；參與學員共計95班（包含自辦職前訓練班及在分署受訓的產學訓專班），1,794人次（女性378人；男性1,416人）。</p> <p>2、 分署依據臺中市政府提供之性別人才資料庫，邀請專業講師針對兩性平權、家務分工、性騷擾防治、性平三法進行宣導，積極建構學員性別平等意識及法律知能。</p>	 <p>114年7月14日林瓊嘉律師於視聽室為產學訓班學員介紹性平三法</p>  <p>114年12月10日陳瑛治教授於視聽室為職前班學員宣導現行性騷擾防治措施</p>
10	本部勞動力發展署 中彰投分署	性別平等教育課程	114年全年度委辦職前訓練共計198班，訓練人數5,061人(女性3,421人；男性1,640人)，各班課程皆含3小時性別平等課程，	 <p>委外職前訓練-性別平等教育課程</p>

			除課程講解及宣導，另搭配影片播放，期透過教育宣導與課程學習傳遞正確性平知識與觀念，深化性別意識，消除性別歧視，落實性別實質平等。	
11	本部勞動力發展署 雲嘉南分署	性別平等講座	114年1至12月自辦訓練共計63班，訓練人數880人，不限職類均納入4小時性別平等教育講座課程，並搭配影片播放，宣導性別平權的教育理念，祛除『性別刻板化』，計18場次，880人參加(女性232人、男性648人)。	 <p>114年9月22日於雲嘉南分署簡報室講授「性別平等」課程</p>
12	本部勞動力發展署 雲嘉南分署	現場徵才活動	辦理現場徵才及校園徵才活動時，同步進行性別平等宣導，透過性別平等宣傳海報展示、現場說明及互	 <p>114年1月9日仁德區公所中</p>

			<p>動，強化民眾對性別友善職場及就業平權認知，114年截至12月底已協助宣導2場次、140人次(女性61人次、男性79人次)。</p>	<p>型現場徵才活動</p>  <p>114年9月12日生達化學製藥廠區單一現場徵才活動</p>
13	本部勞動力發展署 雲嘉南分署	就業促進研習課程宣導	<p>於就業促進研習課程中進行性別平等宣導，說明性別工作平等法、職場性別歧視態樣及防治性騷擾之基本概念，協助求職者建立正確性平意識，114年截至12月底已協助宣導58場次、1,879人次(女性1,011人次、男性868人次)。</p>	 <p>114年1月22日雲嘉南分署新營就業中心就業促進研習課程</p>  <p>114年6月6日雲嘉南分署嘉義就業中心就業促進研習課程</p>  <p>114年11月18日雲嘉南分署</p>

				<p>虎尾就業中心就業促進研習課程</p>  <p>114年8月29日雲嘉南分署斗六就業中心就業促進研習課程</p>
14	本部勞動力發展署 雲嘉南分署	大專院校職訓課程及校園講座入校就業服務宣導	<p>辦理大專校院職訓課程及校園講座入校就業服務宣導，同步進行性別平等宣導，說明性別工作平等法、職場性別歧視態樣及防治性騷擾之基本概念，114年截至12月底已協助宣導18場次、725人次(女性342人次、男性383人次)。</p>	 <p>114年3月19日南華大學校園講座</p>
15	本部勞動力發展署 高屏澎東分署	自辦訓練課程宣導	<p>1. 本分署自辦訓練課程中，各班課程皆含3小時性別平等課程，以實體講座及影片賞析等方式辦理性別平</p>	 <p>辦理自辦職前訓練課程共同學科-「性別平等宣導課</p>

			<p>等宣導，使學員具備性平相關概念，藉以重視性別工作平等、防治職場性騷擾與禁止就業歧視。</p> <p>2. 114年職前訓練共計辦理44班次898人次(女性272人、男性626人，在職訓練共計辦理18班次332人次(女性46人、男性286人)。</p>	程」。
16	本部勞動力發展署 技能檢定中心	114年度即測即評及發證學科 試務工作會議	<p>114年11月14日假台北市電腦商業同業公會辦理「114年度即測即評及發證學科試務工作會議」，會議中加強宣導執行試務工作時需著重性別平等，避免性別歧視、性騷擾等，以期試務工作辦理順利，提升檢定公平公正性，約108個辦理單位參加。</p>	 <p>114年度即測即評及發證學科試務工作會議</p>

17	勞工保險局	<p>彈性育嬰留職停薪津貼及續保申請程序簡化措施座談會</p>	<p>114年10月13日假勞動部辦理「彈性育嬰留職停薪津貼及續保申請程序簡化措施座談會」，邀集事業單位人資主管針對「育嬰留職照顧彈性化」進行意見交流，會中並向事業單位宣導性別平等相關法令(如性別平等工作法、育嬰留職停薪實施辦法等)及育嬰留職停薪津貼、續保之簡化措施，參與事業單位家數約20家，人數57人，其中男性18人，女性39人，又本次座談會係向事業單位進行宣導，並由事業單位派員參加。</p>	 <p>(1-1、彈性育嬰留職停薪津貼及續保申請程序簡化措施座談會_勞動部部長及勞保局局長親自參與。)</p>  <p>(1-2、彈性育嬰留職停薪津貼及續保申請程序簡化措施座談會_會中與事業單位人資主管進行交流)</p>  <p>(1-3、彈性育嬰留職停薪津貼及續保申請程序簡化措施座談會_會中宣導彈性育嬰政策及簡化措施)</p>
18	勞工保險局	<p>114年委託警察廣播電台製播「勞保局資訊站」廣播短劇</p>	<p>透過廣播宣導性別平等觀念及育嬰留職停薪津貼權益：</p> <p>1. 「父母符合育嬰留</p>	<p>無</p>

			<p>職停薪津貼請領條件者均可申請，育嬰留職停薪期間，亦可繼續投保」廣播稿一則，於4月份播出，共計播出20檔。</p> <p>2. 「洪部長-生養子女的保險權益」廣播稿一則，於07月份播出，共計播出15檔。</p> <p>3. 「洪部長-育嬰以日申請津貼續保輕鬆辦」廣播稿一則，於11-12月份播出，共計播出45檔。</p>	
19	勞工保險局	114年製作廣播稿於中廣、台廣、每日、飛碟、正聲、人人及建國等電台播放宣導。	<p>透過廣播宣導性別平觀念及育嬰留職停薪津貼權益：</p> <p>1. 「洪部長-生養子女的保險權益」廣播稿一則，7月份於42家電台播出，共計播出1,089檔。</p> <p>2. 「育嬰不分父母！爸爸符合育嬰留職停薪津貼請領條件者也可申請」廣播稿一則，8月份於42家電台</p>	無

			<p>播出，共計播出1,078檔。</p> <p>3. 「洪部長-育嬰以日申請津貼續保輕鬆辦」廣播稿一則，11月份於42家電台播出，共計播出1,038檔。</p>	
20	<p>勞動基金 運用局</p>	<p>114年1月至6月員工慶生會暨 EAP 好幸福活動</p>	<p>1. 時間：114年7月31日。</p> <p>2. 地點：運用局第1會議室。</p> <p>3. 內容及宣導方式：舉行 EAP 好幸福有獎徵答加強運用局性別平等與性騷擾防治之宣導。</p> <p>4. 對象：運用局同仁。</p> <p>5. 成果：1場次，130人次。（男49人、女81人）</p> <p>6. 成效：提升同仁對性別平等與性騷擾防治之認知與敏感度。</p>	<p>1. 114年1月至6月員工慶生會暨 EAP 好幸福活動</p>

21	勞動基金 運用局	性別女路：綴在北投溫泉路的 青春	1. 時間：114年11月20日及114年12月11。 2. 地點：北投。 3. 內容及宣導方式：透過北投溫泉路的導覽，瞭解50年代北投性別文化的發展以及北投女性職場樣貌。 4. 對象：運用局同仁。 5. 成果：2場次，41人次。（男11人、女30人） 6. 成效：對我國性別意識之開展有更深刻的理解。	2. 性別女路：綴在北投溫泉路的青春
----	-------------	---------------------	--	--------------------

### 3、訂定/修正與性別平等相關之法案(各單位)

法規名稱	提報單位	內容說明
育嬰留職停薪 實施辦法	勞動部	育嬰留職停薪期間，新增受僱者得以日為單位，申請育嬰留職停薪，但合併計算不得超過三十日，並應於五日前向雇主提出申請；另針對臨時性需求，例如因子女生病 腸病毒、流行性感冒等、停托、停課，受僱者須親自照顧時，得於一日前向雇主提出申請；如因突發情形不及於一日前向雇主提出申請者，得委託他人代辦申請手續。受僱者向

		雇主提出方式，應事先約定以書面、電子郵件、通訊軟體或其他科技設備傳送方式為之。
勞工請假規則	勞動部	一、參照性別平等工作法第二十條規定意旨，定明勞工如為親自照顧家庭成員而請事假，得擇定以小時為請假單位。
核釋性別平等工作法第20條第1項令	勞動部	一、核釋性別平等工作法第二十條第一項規定：「受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。」。考量家庭照顧假之事由多樣（例如：幼兒臨時生病等），且照顧所需之次數及時間不一，為利受僱者彈性運用，若確有親自照顧家庭成員之需求，得以「小時」為請假單位，雇主不得拒絕。 二、前開請假單位若以小時計，「七日」之計算，得以每日八小時乘以七，共計五十六小時計給之；受僱者擇定以「小時」為請假單位後，不得變更。
發布友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主實施要點	勞動部	推動育嬰留停照顧彈性化制度及配套措施，由政府給予小、微型企業經濟支持，勞工申請1日育嬰留停發給雇主定額獎勵金1,000元。

#### 4、辦理與性別議題相關之研究(各單位)

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	促進二度就業 婦女重返職場	勞動市場 研究組	勞安所(自辦)	本研究聚焦於婦女再就業所面臨之主要困難與實際需求，並檢視現行

	的相關輔助措施探討			促進二度就業婦女重返職場之相關輔助措施，在就業成效與資源配置上的運作情形，據此提出精進協助二度就業婦女重返職場之具體作法與政策建議。
--	-----------	--	--	--

- 請提報114年辦理與性別議題有關之研究(含委託辦理)，提報內容包括辦理機關、研究目的、研究內容、研究方法、研究結果與發現，以及說明如何將研究結果運用於推動性平業務，文長500字以內。
- 提報範圍包含114年度尚未完成之研究。

#### 5、所屬委員會將性別比例納入設置依據情形(人事處)

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由與 其他【B】	應納入設置 依據【C】	小計【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	83	4		4	87
	%	95.40	4.60		4.60	100.00
未達 1/3	個數	1				1
	%	100.00				100.00
總計	個數	84	4		4	88
	%	95.45	4.56		4.56	100.00

#### 6、主管之政府捐助財團法人將性別比例納入設置依據情形(人事處)

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由 【B】	應納入設置 依據【C】	小計【D】 (D=B+C)	
	個數	1				1

已達 1/3	%	100				100.00
未達 1/3	個數					
	%					100.00
總計	個數	1				1
	%	100				100.00

### 7、主管之國營事業將性別比例納入設置依據情形(各單位)

性別比例納入情形		已納入設置 依據【A】	尚未納入設置 依據【B】	總計 【A+B】
任一性別比例達成現況				
已達1/3	個數			
	%			100.00
未達1/3	個數			
	%			100.00
總計	個數			
	%			100.00

填列說明：

1. 請提報截至114年12月底主管之國營事業將性別比例原則納入設置依據之情形(%計算至小數點後第2位)。
2. 機關若無主管之國營事業，則本項無需填列。

### 8、其他性別平等推動事項(各單位)

114年6月發行台灣勞工季刊第82期，該期《台灣勞工季刊》以「開發女性勞動力之挑戰與因應」為題，從國際政策借鏡，探討政府照顧支持政策、推動企業轉型之作法，以及針對婦女重返職場措施，提出多元觀點，期待各界攜手落實友善職場政策，讓更多女性能持續在職場舞台上發光發熱。該期電子檔連結如後

<https://pub.cdway.com.tw/gov/twlabor/books/b82/>