

## 勞動部113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<br/>公 部<br/>門 決<br/>策 參<br/>與 性<br/>別 平<br/>等</p> <p>(一)行政<br/>院 各<br/>部 會<br/>所 屬<br/>委 員<br/>會 委<br/>員 任<br/>一 性<br/>別 比<br/>率 達<br/>40%</p> | <p>一、機關(包含<br/>二級與三級<br/>機關)所屬<br/>委員會委員<br/>任一性別比<br/>率達40%之<br/>達成率為75<br/>%</p> <p>達成率=(任一性<br/>別比率達40<br/>%之機關所<br/>屬委員會數<br/>/機關所屬<br/>委員會總<br/>數)*100%</p> | <p>研議相關措施<br/>或修正相關規<br/>定，提升性別<br/>比例。</p> | <p>一、勞動部及<br/>所屬機關(構)<br/>所屬委員會共<br/>90個，均已達<br/>成任一性別不<br/>少於三分之<br/>一，其中63<br/>個已達成40%<br/>(任一性別比<br/>率達40%者占<br/>70%)，將推<br/>動其他27個<br/>委員會於委員<br/>改選時積極提<br/>升性別比率。</p> <p>二、勞動部捐<br/>助或出資超過<br/>50%之公設財<br/>團法人共計1</p> | <p>一、<br/>111年：達成<br/>目標數1個，<br/>達成率71.1%<br/>112年：達成<br/>目標數1個，<br/>達成率72.2%<br/><u>113年：達成<br/>目標數1個，<br/>達成率73.3%</u><br/>114年：達成<br/>目標數2個，<br/>達成率75.6%</p> <p>二、勞動部當<br/>年度捐助或出<br/>資超過50%之<br/>公設財團法人<br/>董、監事任一<br/>性別比例達</p> | <p>(人事處)</p> <p>■達成<br/>□未達成</p> <p>一、本部及所<br/>屬機關<br/>(構)所屬<br/>委員會</p> <p>1.本部及所屬<br/>機關(構)計<br/>有89個委員<br/>會，截至113<br/>年12月計有<br/>87個委員會<br/>達成任一性<br/>別不少於三<br/>分之一。其<br/>中最低工資<br/>審議會及最<br/>低工資諮詢<br/>會未達成任<br/>一性別比例<br/>不少於三分<br/>之一目標，<br/>未來將加強<br/>努力達成性<br/>別比例。改</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                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------|-------------------|----|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (二)政府捐助財團法人及國營事業董監任一性別比例達三分之一<br><br>二、提升私部門(全國性社會團體、農、漁、工會及市櫃 |                   |    | 個，董、監任一性別比例均已達1/3、達成率100%，將持續落實性別比例。 | 1/3 之達成率：<br><br><b>【董事】</b><br>111年：100%<br>112年：100%<br><u>113年：100%</u><br>114年：100%<br><br><b>【監事】</b><br>111年：100%<br>112年：100%<br><u>113年：100%</u><br>114年：100% | 善機制，說明如下：<br>(1)最低工資審議會於113年組成時，委員計21人，女性7人(33%)、男性14人(67%)，符合任一性別比例不少於三分之一目標，其中政府代表均為女性、學者專家代表女性比例達二分之一。因前部長辭職而未達性別比例，未來將俟換屆改選時(115年)積極提升性別比例。<br>(2)最低工資諮詢會於113年組成時，委員計30人，女性10人(33%)、男性20人(67%)，符合任一性別比例不少於三分之一目 |

| 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                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------|-------------------|----|------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 公司)<br>女 性<br>參 與<br>決 策 |                   |    |      |               | <p>標，其中政府代表均為女性、學者專家代表女性比例達二分之一。因前部長辭職而未達性別比例，嗣後修正「最低工資諮詢會設置要點」，再增聘 2 名學者專家，委員計 32 人，其中女性 11 人 (34%)、男性 21 人 (66%)，114 年已達三分之一之達成率。</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，113 年預計達成目標數為 1 個，截至 113 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</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                                                                                                                                     |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                         |                                                                                      |                                                                                                                        | 計12個，達成率84.3%，已達成113年目標值。<br>二、本部捐助或出資超過50%之公設財團法人共計1個，董、監事任一性別比例均已達1/3、達成率100%，已達成113年目標值。                                                       |
|    | <p>七、工會</p> <p>(一)女性理、監事占比均達1/3</p> <p>女性理事占比<br/> <math display="block">= (\text{女性理事人數} / \text{所有理事人數}) * 100\%</math> </p> <p>女性監事占比<br/> <math display="block">= (\text{女性監事人數} / \text{所有監事人數}) * 100\%</math> </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、增進女性培力與發展，</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</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<br/>112年：32<br/><u>113年：34</u><br/>114年：36</p> <p>二、女性工會</p> | <p>(關係司)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>達成<br/><input type="checkbox"/>未達成</p> <p>一、113年度共辦理84場次工會培育訓練活動及加強性別平等宣導座談會，計有5,256人次參與，已</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                                                                                                                              |
|----|---------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | %<br>(二)提升工會理事、監事任一性別比例達1/3之達成數 | 建置人才資料庫。 | 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。<br>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。<br>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。 | 理、監事占比比率，年度績效目標值：<br>(一)女性理事占比(女性理事人數/所有理事人數)*100%<br>111年：32%<br>112年：32.2%<br><u>113年：32.3%</u><br>114年：32.5%<br>(二)女性監事占比(女性監事人數/所有監事人數*100%)<br>111年：36%<br>112年：36.3%<br><u>113年：36.6%</u><br>114年：36.9%<br>三、全國各行政區域「工會理事、監事任一性別占比達1/3」比例統計：<br>(一)工會理事任一性別占比達1/3比例為54.5%。 | 達年度目標。<br>二、113年度統計女性工會理事、監事占比比率：<br>(一)女性理事占比34.6%。<br>(二)女性監事占比36.9%。<br>三、全國各行政區域「工會理事、監事任一性別占比達1/3」比例統計：<br>(一)工會理事任一性別占比達1/3比例為54.5%。 |

| 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>111年：40.9%</p> <p>112年：40.9%</p> <p><u>113年：45.4%</u></p> <p>114年：50%</p> <p>(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%</p> <p>111年：68.1%</p> <p>112年：68.1%</p> <p><u>113年：72.7%</u></p> | <p>(二)工會監事任一性別占比達1/3比例為72.7%</p> <p>四、113年12月業與縣(市)政府召開會議，研議推動建置機制相關事宜。</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>114年：77.2%</p> <p>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：</p> <p>111年：與縣(市)政府召開1場次研商會議進行溝通(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><u>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</u></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 |
|----|-------------------|----|------|------------------------------------------------------------------|---------------|
|    |                   |    |      | 制(完成率75%)。<br><br>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%)。 |               |

### 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。



## (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，繫育齡女性持續留職場，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率，促進中高</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>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<br/>112 年:1,800 人<br/>113 年:1,900 人<br/>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《性別平等工作法》。</p> <p>114 年：透過研</p> | <p>(條平司、福祉司)</p> <p>■達成<br/>□未達成</p> <p>一、113年度勞動基準法令研習會已辦理26場次，共計2,614人參加，其中女性1,873人次、男性741人次。</p> <p>二、彈性工作調查</p> <p>(一)性別平等工作法(修正前為「性別工作平等法」)於111年1月18日修正施行時，新增第19條第2項，受僱於僱用未滿30人雇主之受</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                                                                                                                              |
|-----------------|-------------------|----|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 齡女<br>性再<br>就業。 |                   |    | 三、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)。 | 習會加強宣導。<br>三、<br>111年：辦理工作生活平衡獎表揚。<br>112年：規劃工作生活平衡獎評選指標及辦理方式。<br><u>113年：辦理工作生活平衡獎表揚。</u><br>114年：規劃工作生活平衡獎評選指標及辦理方式。 | 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。<br>(二)針對推動彈性工作時間，本部研商性別平等工作法中放寬減少或調整工時至6歲之可行性，業於113年6月27日邀集財政部、經濟部、交通部、金融監督管理委員會及中央銀行等國營事業主管機關，針對「減少或調 |

| 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>整工時延長到6歲」召開會議研商有關規劃推動之可行性，並函請有參與試辦意願之國營事業機構，於113年12月31日前試辦「減少或調整工時延長到6歲」。並於113年12月25日函請國營事業主管機關轉知所屬機構回復試辦執行情形，作為後續參考評估，並蒐集各界意見，滾動檢討照顧政策。</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>三、為鼓勵企業推動工作與生活平衡措施，本部113年辦理「工作生活平衡獎」評選暨表揚，將「彈性工作」列入參選類別，並於10月30日辦理表揚典禮，肯定及表揚企業提供彈性調整工作時間或地點等友善員工措施，帶動更多企業響應推動。</p> |
|     |                   | 二、營造性別平等友善職場，消除職場 | 一、辦理「工作生活平衡」宣導講座，輔導企業建 | 一、<br>111年：辦理10場次宣導講座。<br>112年：辦理12 | <p>(31萬6,203人。署、條平司、福祉司)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>達成<br/><input type="checkbox"/>未達成</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                                                                                                                                                                       |
|----|-------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                   | 性別歧視 | <p>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</p> | <p>場次宣導講座。</p> <p><u>113 年：辦理 13 場次宣導講座。</u></p> <p>114 年：辦理 14 場次宣導講座。</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。</p> <p>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。</p> <p><u>113 年：透過相關調查結果，滾動檢討，研擬可行之友善</u></p> | <p>一、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、宣導說明會及種子培訓課程等活動，協助企業建立工作生活平衡措施，113 年共辦理 16 場次，計 1,902 人次(男性 190 人次，女性 1,712 人次)企業代表參加。</p> <p>二、育嬰留職停薪需求調查及因應作為</p> <p>(一)本部辦理「僱用管理</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>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，持续提升雇主及民眾之認知，落實《性別</p> | <p><u>平等職場措施</u>。</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>四、每年度職</p> | <p>就業平等概況調查」及「工作場所就業平等概況調查」，已將男性申請《性別平等工作法》相關假別及育嬰之狀況及需求納入問項，相關調查結果業於112年3月公布於本部勞動統計專網(統計調查專區)。</p> <p>(二)為因應勞工希望更為彈性之需求，並兼顧雇主對於人力調度及營運能否配合之疑慮，本部採行先訂定</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>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目。</p> | <p>場平權及性騷擾防治研習會之參與人數，年度目標值：<br/> <u>113年:1,900人</u><br/> <u>114年:2,000人</u><br/>           五、<br/> <u>113年：配合修正「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。</u></p> | <p>「彈性育嬰留職停薪試辦原則」之方式，以5日或7日低門檻之育嬰留職停薪彈性進行試辦，參加的企業及單位共計89家（政府機關3家、事業單位86家）。試辦結束至今，已陸續蒐集試辦單位、相關團體之回饋與建議，未來亦將持續積極與各界溝通，循序推進改善育兒照顧制度。</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>三、113年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習共33場次，參加人次3,147人次，其中女性2,415人次、男性732人次。</p> <p>四、本部於113年4月30日勞動發能字第1130505579A號令修正發布，113年將友善職場概念納入國家人才發展獎審查評分項目。</p> |
|     |                   | 三、改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別 | 一、擇定女性參訓人數落差較明顯之一項訓練職類，加強 | 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 | <p>(勞發署、條平司)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>達成<br/><input type="checkbox"/>未達成</p> <p>一、提升特定職類少數性別參訓比率</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                                                                                                                                                    |
|----|-------------------|------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                   | 薪資差距 | <p>鼓勵其參加該職類意願之宣導，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>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。</p> <p>二、</p> <p>111年：訂定事業單位同工同酬檢核表。</p> <p>112年：透過網站等多元管道加強宣導，鼓勵雇主運用本檢核表。</p> <p>113年：<u>瞭解雇主運用本檢核表之情形。</u></p> <p>114年：滾動檢討修正本檢核表。</p> | <p>(一)113年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汽車職類職業訓練，以翻轉工業類就業市場僅適合男性之性別刻板印象。</p> <p>(二)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>本部113年擇定汽車職類推動，預</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>期女性參訓比率較近3年平均值1%提升至2%，計訓練121人，其中男性113人、女性8人（女性參訓比率為7%）。</p> <p>二、促進同工同酬措施</p> <p>（一）本部已於112年訂定「事業單位同工同酬檢核表」。公布於本部官方網站及就業平等網，並函請各地方勞工行政主管機關加強宣導。</p> <p>（二）去(113)年為了解事業單</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>位運用檢核表之情形，曾請事業單位提供回饋意見。其中，填答過檢核表後，有進行改善措施之事業單位占37%，無進行改善措施之事業單位占63%，無進行改善措施之事業單位中，除3.9%事業單位目前正在擬定改善措施中、3.9%不知如何改善外，其餘大部分表示已達到同工同酬之標準或內部並無存在性別薪</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                                                                                                                                                                |
|-----|-------------------|----|------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                   |    |      |               | <p>資 差 異 問 題。</p> <p>(三)針對填答過檢核表後有進行改善之事業單位，其改善措施如下(可複選)：明確工資資訊之計算方式(60%)、開始告知受僱者其工資給付項目(53.3%)、制定並公開工資給付標準(30%)、內部開始檢討薪資措施(26.7%)。</p> <p>(四)另於114年起將「事業單位同工同酬自我檢核表」納為勞</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<br>(含期程與目標值)                                                                                                                                     | 績效指標達成情形及年度成果                                                                                                                                       |
|-----|-------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                   |                                           |                                                                |                                                                                                                                                       | 動條件法令<br>遵循訪視表<br>之附件。自<br>114年1月至3<br>月止，共計<br>發送6,394家<br>事業單位。<br>後續將滾動<br>修正檢核<br>表，以利事<br>業單位運<br>用。                                           |
|     |                   | 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） | 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。<br>二、透過各地公立就業服務機構 | 一、女性占總訓練人數之年度目標值：<br>111年：65%<br>112年：65%<br><u>113年：65%</u><br>114年：65%<br>二、預計協助女性求職者就業(人次)：<br>111年：230,000<br>112年：231,000<br><u>113年：232,000</u> | (勞發署)<br><input checked="" type="checkbox"/> 達成<br><input type="checkbox"/> 未達成<br>一、113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4萬9,894人，其中男性1萬6,617人、女性3萬3,277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>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</p> | <p>114 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</p> <p>112 年:15,100</p> <p>113 年:15,200</p> <p>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</p> <p>112 年:1,415</p> <p>113 年:1,430</p> <p>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</p> | <p>(女性佔 67%)。</p> <p>二、113 年透過各地公立就業服務協助女性求職者就業 31 萬 6,203 人次。</p> <p>三、113 年運用僱用獎助、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 2 萬 1,969 人次就業。</p> <p>四、113 年協助中高齡及高齡女性退休者在就業人次計 5,119 人。</p> <p>五、113 年協助 45-64 歲女</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>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</p> | <p>值(人次)：</p> <p>111 年：100</p> <p>112 年：102</p> <p><u>113 年：104</u></p> <p>114 年：106</p> | <p>性取得創業貸款及利息補貼，計 127 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                                                                                                                                                                                             |
|----|-------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                   |                            | 取得創業貸款及利息補貼。                                                                                   |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                           |
|    |                   | 五、保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別) | 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 | 一、協助女性身心障礙就業服務人次，年度目標值(人次)：<br>111年：12,625<br>112年：12,800<br><u>113年：12,928</u><br>114年：13,057<br>二、協助家庭暴力被害婦女就業年度目標值(人次)：<br>111年：420<br>112年：430<br><u>113年：440</u><br>114年：450<br>三、每年度職場平權及性騷擾防治研習會之參與人數， | (勞發署、條平司、統計處)<br><input checked="" type="checkbox"/> 達成<br><input type="checkbox"/> 未達成<br>一、113年協助女性身心障礙者就業1萬6,420人次就業。依本部113年及108年「身心障礙者勞動狀況調查報告」，女性身心障礙者勞參率已提升2%。<br>二、113年透過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 |



| 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<br>(含期程與目標值)                                                                                | 績效指標達成情形及年度成果                                                                                                                                                       |
|-----|-------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                   |    | <p>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</p> | <p>年度目標值：</p> <p>111年:1,700人</p> <p>112年:1,800人</p> <p><u>113年:1,900人</u></p> <p>114年:2,000人</p> | <p>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612人次就業。</p> <p>三、113年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習共33場次，參加人次3,147人次，其中女性2,415人次、男性732人次。</p> <p>四、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</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>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，「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</p> |               | <p>按月及按年發布，供各界參考運用；另應公務大數據定期編布經常性薪資中位數及分布統計，113年「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，而每週經常性工時統計結果已於113年11月28日發布。</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、職業<br>男女性勞<br>動條件及<br>經濟收益<br>的差異。 |               |               |

### 檢討策進：

本議題之113年度績效指標項數共17項、達成項數17項、未達成項數0項。本項議題之績效指標均已完成。

### (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                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 一、消除性別刻板印象、偏見與歧視<br><br>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 | 一、民眾之性別平等觀念提高4%。<br>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。<br>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%。<br>四、民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%。 | 二、鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。 | 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。<br><br>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 | 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：<br>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。<br>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。<br>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。<br>114年：多元 | (條平司)<br><input checked="" type="checkbox"/> 達成<br><input type="checkbox"/> 未達成<br>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60,718人次。 |

| 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 |
|--------------------|-------------------|----|---------|--------------------------------|---------------|
| 民、單身、隔代教養)之認識與接受度。 |                   |    | 相關人員研習。 | 性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達 42,000 人次。 |               |

### 檢討策進：

本議題之113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。

#### (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                                                                                                             |
|-------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 一、完善法令與行政措施及其相關成效 | 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%。 | 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)。 | 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」。 | 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%。<br>112年：盤點法規命令、職權命令226個，累積完成率38%。<br><u>113年：盤點行政規則406個，累積完成率100%。</u><br>114年：重行盤點法律、法規命令、行政規則，完成率100%。 | (法務司)<br>■達成<br>□未達成<br>一、本部函請各業管單位檢視其主管之行政規則，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。<br>二、本案經各業管單位初步檢視，分述如下： |

| 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)「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本」、「一百十三年度補助地方政府性別平等工作法律扶助計畫」、「辦理外國人管理及協助措施補助作業要點」，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> <p>(二)「執行職務遭受不法侵害預</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>防指引」、「便利商店職場不法侵害安全衛生指引」、「醫療機構職場不法侵害預防指引」，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>三、上開行政規則初步檢視結果，經提請113年7月31日本部第32次性別平等專案小組會議討論，「執行</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                                                                                     |
|----|-------------------|--------------|--------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                   |              |                                      |                                   | 職務遭受不法侵害預防指引」應有涉及「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵」，請職業安全衛生署檢視並修正，以涵蓋相關內容，並於下次會議報告；至其餘行政規則檢視結果照案通過。             |
|    |                   | 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 | 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%。 | (法務司)<br><input type="checkbox"/> 達成<br><input checked="" type="checkbox"/> 未達成<br>一、本部針對「訂修法令及行政 |

| 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                                                                                                                    |
|----|-------------------|----|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                   |    | 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。 | <p>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%。</p> <p><u>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%。</u></p> <p>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%)。</p> | <p>措施」策略之績效指標設定，係依據法律、法規命令、行政規則完成訂修之法制作業程序，而設定不同之目標及比率。</p> <p>二、依113年7月31日本部第32次性別平等專案小組會議決議，請職業安全衛生署檢視並修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」，</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>113年度原訂目標值為完成該指引之修正。惟為因應職場霸凌事件，職業安全衛生署刻正研修職場反霸凌機制，爰擬於114年第1季完成「執行職務遭受不法侵害預防指引」修正。</p> <p>一、另有關性別平等專案小組委員所提「執行職務遭受不法侵害預防指引」</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>性別部分修正內容之意見，說明如下：</p> <p>1. 考量我國多數為中小或微型企業，其內部協調或調查之專業人力資源有限，114年2月21日公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第4版)針對事業單位規模100人以上者訂有外部專業人員參與調查之人數及出席比例規範，尚無明定性別比例，100人以下之事業單位未課予雇</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>主須有外部專家之機制。</p> <p>二、勞動部刻正研修職業安全衛生法增訂職場霸凌防治專章，俟修法通過後，後續研訂子法或指引時，將進一步研議是否納入委員性別比例及性霸凌之樣態例示等處理機制。</p> |
|    | 二、數位/網路性別暴力事(案)件之通報、申訴、起訴 | 一、依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內 | 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 | 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。 | <p>(條平司)</p> <p>■達成<br/>□未達成</p> <p>本部建置「職場性騷擾案件</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                                                                              |
|------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | 率、定罪率及刑度等資訊公開率應達100%。    | 涵說明」相關類型與內涵所涉法規進行事(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。 | 與內涵，針對性別平等工作法申訴案件，請各地方勞工行政主管機關配合盤點並至相關系統登載，統計結果適時公布於網站。 | 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。<br><u>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><br>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。 | 通報系統」並於113年3月8日上線，於當年9月及次年3月分別彙整分析下半年相關通報資料，113年彙整通報案件共計543件，涉及數位或網路實施職場性騷擾計47件，並已公布於本部官網。 |
| 二、促進民眾及公部門 | 一、民眾對於數位/網路性別暴力認識提高20個百分 | 透過「數位素養教育推動會」(或其他任務編組)與                                                                 | 每年度辦理職場平權及性騷擾防治研習會，納入透過                                 | 每年度辦理職場平權及性騷擾防治研習會之參與人數，                                                                                          | (條平司)<br><input checked="" type="checkbox"/> 達成<br><input type="checkbox"/> 未達成            |

| 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                                                                                          |
|----------------|---------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 對於數位／網路性別暴力之認知 | 點。                              | 相關機關規劃推動，完備教育宣導機制，植基民眾防治觀念。  | 「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。                                      | 年度目標值：<br>111年:1,700<br>112年:1,800<br><u>113年:1,900</u><br>114年:2,000                                                                                     | 113年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習共33場次，參加人次3,147人，其中女性2,415人次、男性732人次。                                              |
|                | 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%。 | 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。 | 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。<br>二、辦理職場平權種子師資培訓研習會，納入透過 | 一、教育訓練：<br>111年：涵蓋率80%<br>112年：涵蓋率85%<br><u>113年：涵蓋率90%</u><br>114年：涵蓋率95%<br>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：<br>111年：40人<br>112年：40人<br><u>113年：40人</u> | (人事處、條平司)<br>■達成<br>□未達成<br>一、執法人員教育訓練<br>(一)經彙整本部及所屬機關(構)執法人員名冊，計207名人員(男性176人，女性31人)辦理職場平權及勞動檢查相關業務。 |

| 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                                                                                                                                     |
|----|-------------------|----|------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                   |    | 「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。 | 114年：40人      | <p>(二)113 年 共計辦理 4 場次數位／網路性別暴力防治教育訓練，計 187 名執法人員參訓（男性 162 人，女性 25 人），訓練涵蓋率為90%。</p> <p>二、針對中央相關部會、各級勞工行政機關【各直轄市、縣（市）政府勞工行政主管機關及職業安全衛生署（勞動檢查等單</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                                                                                          |
|------------|-----------------------|--------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |                       |                    |                          |                           | 位)】行政人員之職場平權核心知能辦理職場平權種子師資培訓研習會，共49人參加；另針對各級勞工行政主管機關之行政人員，辦理3場次職場性騷擾案件處理培訓相關研習，共140人參加，其中女性102人、男性38人。 |
| 三、全面建構數位/網 | 完成數位/網路性別暴力之公務調查統計及盛行 | 一、辦理調查統計，系統性蒐集與建置統 | 請各地方勞工行政主管機關配合盤點並至相關系統登載 | 111年：請各地方政府勞工行政機關配合盤點並至相關 | (條平司)<br><input checked="" type="checkbox"/> 達成<br><input type="checkbox"/> 未達成                        |

| 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                                                                                                                                                         |
|---------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 路性<br>別暴<br>力調<br>查統<br>計 | 率調查。              | 計 數 據<br>(含加害<br>人及被害<br>人性別統<br>計)。                  | (含被害人性<br>別統計)，同<br>時進行相關系<br>統之更新或建<br>置作業，以利<br>收集統計資<br>料。                                                   | 系統登載(含<br>被害人性別統<br>計)，完成率<br>20%。<br><br>112年：更新<br>或建置系統以<br>利收集統計資<br>料，完成率50<br>%。<br><br><u>113年：規劃<br/>統計資料。</u><br><br>114年：研擬<br>公布相關統計<br>資料。 | 本部建置「職<br>場性騷擾案件<br>通報系統」並<br>於113年3月8日<br>上線，113年彙<br>整通報案件共<br>計1,577件，涉<br>及數位或網路<br>實施職場性騷<br>擾計156件，並<br>已公布於本部<br>官網。                                           |
|                           |                   | 二、針對數據<br>資料提出<br>防治策略<br>分析建議，以供<br>法令及行政措施訂<br>修參考。 | 依據「數位/<br>網路性別暴力<br>之定義、類型<br>及其內涵說明」相關類型<br>與內涵，針對<br>《性別平等工<br>作法》申訴案<br>件涉及「數位<br>或網路」方式<br>進行職場性騷<br>擾案件之統計 | 111年：請各<br>地方政府勞工<br>行政機關配合<br>盤點並至相關<br>系統登載，完<br>成率20%。<br><br>112年：分析<br>《性別平等工<br>作法》申訴案<br>件涉及「數位<br>或網路」方式<br>進行職場性騷                             | (條平司)<br><br><input checked="" type="checkbox"/> 達成<br><input type="checkbox"/> 未達成<br><br>一、本部建置<br>「職場性<br>騷擾案件<br>通報系<br>統」並於<br>113年3月8<br>日上線，<br>113年彙整<br>通報案件 |

| 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                                                                            |
|----|-------------------|----|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                   |    | 資料予以分析，加強宣導，並研擬可行策略建議。 | <p>擾案件之統計資料，完成率50%。</p> <p><u>113年：賡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%。</u></p> <p>114年：賡續辦理相關統計分析，研擬可行策略建議，完成率100%。</p> | <p>共計1,577件，涉及數位或網路實施職場性騷擾計156件。</p> <p>二、持續收集涉及數位或網路方式進行職場性騷擾案件之統計資料，適時將相關案例納入研習宣導。</p> |

### 檢討策進：

- 一、本議題之113年度績效指標項數共8項、達成項數7項、未達成項數1項。
- 二、本項議題目標一、完善法令與行政措施及其相關成效之策略二、訂修法令及行政措施部分，原定年底前完成修訂「執行職務遭受不法侵害預防指引」，納入「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵」等相關內容，惟為因應113年底職場霸凌事件，本部刻正研修職場反霸凌機制，預計114年第1季完成指引修訂。

### (五) 促進健康及照顧工作之性別平等

| 目標                       | 關鍵績效指標<br>(含衡量標準與目標值)                                                                   | 策略                                   | 具體做法                                      | 績效指標<br>(含期程與目標值)                                                          | 績效指標達成情形及年度成果                                                                                                                                                             |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 一、平價、優質、近便的公共化及準公共兒童照顧政策 | <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</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）。 | 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 | <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</p> | <p>(福祉司)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>達成<br/><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，113年共計辦理15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445家。</p> |

| 目標 | 關鍵績效指標<br>(含衡量標準與目標值)          | 策略 | 具體做法                                                 | 績效指標<br>(含期程與目標值)                                                                               | 績效指標達成情形及年度成果 |
|----|--------------------------------|----|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|    | 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%。 |    | 式。<br>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輔導服務，就設置規劃之相關事項提供協助。 | 及專家諮詢輔導；補助雇主辦理托兒設施或措施，達220家次。<br><u>113</u><br><u>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240家次。</u> |               |

| 目 標          | 關鍵績效指標<br>(含衡量標準與目標值)                | 策略                              | 具體做法                    | 績效指標<br>(含期程與目標值)                                 | 績效指標達成情形及年度<br>成果                                                                                                                                                                              |
|--------------|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |                                      |                                 | 三、辦理托兒設施或措施。            | 114<br>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 | 一、提升13-34歲女性規律運動比率4個百分點。<br>二、降低高齡女性 | 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 | 一、已於勞工健康保護規則第27條明定，對於符合 | 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                      | （職安署）<br><input checked="" type="checkbox"/> 達成<br><input type="checkbox"/> 未達成<br>經分析112年度勞保職業病給付中涉《職業安全衛生法》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神疾病」之相關統計與作為說明如下：<br>一、肌肉骨骼疾病：112年度計345 |

| 目 標    | 關鍵績效指標<br>(含衡量標準與目標值)                                                                                  | 策略                             | 具體做法                                               | 績效指標<br>(含期程與目標值)                                                                                             | 績效指標達成情形及年度成果                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |             |       |         |  |                |  |             |  |    |      |    |   |   |   |   |   |   |  |        |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |        |    |   |   |   |    |   |   |    |   |      |      |     |      |     |       |  |      |    |   |   |   |   |   |   |   |   |      |      |     |       |     |     |  |    |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|---------|--|----------------|--|-------------|--|----|------|----|---|---|---|---|---|---|--|--------|----|----|----|-----|-----|---|---|-----|---|------|------|------|------|------|------|--|--------|----|---|---|---|----|---|---|----|---|------|------|-----|------|-----|-------|--|------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|------|------|-----|-------|-----|-----|--|----|----|----|----|-----|-----|---|---|-----|---|------|------|------|------|------|------|--|
| 平等     | <p>工具性日常生活活動有困難比率 3 個百分點。</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</p> | 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。 | 癌症篩檢條件之勞工，於事業單位實施勞工健康檢查時，得經勞工同意，一併進行口腔癌、大腸癌、女性子宮頸癌 | 工罹患工作相關疾病之情形：<br><br>111 年分析 110 年度資料<br><br>112 年分析 111 年度資料<br><br>113 年分析 112 年度資料<br><br>114 年分析 113 年度資料 | <p>人，男性共187人（54.2%）、女性158人（45.8%），分布之行業以營建工程業居首，其次為製造業及其他服務業；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。</p> <p>二、腦心血管疾病：112年度計48人，男性共45人（93.8%）、女性3人（6.3%），分布之行業以支援服務業(如保全等)居首，其次為製造業，運輸及倉儲業。</p> <p>三、本部職業安全衛生署依勞保工作相關疾病之統計分析結果，持續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。</p> <table><tr><th></th><th>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>總計</th></tr><tr><th>疾病種類</th><th>性別</th><th>女</th><th>男</th><th>女</th><th>男</th><th>女</th><th>男</th><th></th></tr><tr><td rowspan="2">骨骼肌肉疾病</td><td>人數</td><td>39</td><td>50</td><td>112</td><td>132</td><td>7</td><td>5</td><td>345</td></tr><tr><td>%</td><td>43.8</td><td>56.2</td><td>45.9</td><td>54.1</td><td>58.3</td><td>41.7</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">腦心血管疾病</td><td>人數</td><td>1</td><td>9</td><td>2</td><td>32</td><td>0</td><td>4</td><td>48</td></tr><tr><td>%</td><td>10.0</td><td>90.0</td><td>5.9</td><td>94.1</td><td>0.0</td><td>100.0</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">精神疾病</td><td>人數</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>4</td></tr><tr><td>%</td><td>66.7</td><td>33.3</td><td>0.0</td><td>100.0</td><td>0.0</td><td>0.0</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">總計</td><td>人數</td><td>42</td><td>60</td><td>114</td><td>165</td><td>7</td><td>9</td><td>397</td></tr><tr><td>%</td><td>41.2</td><td>58.8</td><td>40.9</td><td>59.1</td><td>43.8</td><td>56.3</td><td></td></tr></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 | 疾病種類 | 性別 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 |  | 骨骼肌肉疾病 | 人數 | 39 | 50 | 112 | 132 | 7 | 5 | 345 | % | 43.8 | 56.2 | 45.9 | 54.1 | 58.3 | 41.7 |  | 腦心血管疾病 | 人數 | 1 | 9 | 2 | 32 | 0 | 4 | 48 | % | 10.0 | 90.0 | 5.9 | 94.1 | 0.0 | 100.0 |  | 精神疾病 | 人數 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | % | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |  | 總計 | 人數 | 42 | 60 | 114 | 165 | 7 | 9 | 397 | % | 41.2 | 58.8 | 40.9 | 59.1 | 43.8 | 56.3 |  |
|        | 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      |  |                |  |             |  |    |      |    |   |   |   |   |   |   |  |        |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |        |    |   |   |   |    |   |   |    |   |      |      |     |      |     |       |  |      |    |   |   |   |   |   |   |   |   |      |      |     |       |     |     |  |    |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |
| 疾病種類   | 性別                                                                                                     | 女                              | 男                                                  | 女                                                                                                             | 男                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 女           | 男     |         |  |                |  |             |  |    |      |    |   |   |   |   |   |   |  |        |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |        |    |   |   |   |    |   |   |    |   |      |      |     |      |     |       |  |      |    |   |   |   |   |   |   |   |   |      |      |     |       |     |     |  |    |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |
| 骨骼肌肉疾病 | 人數                                                                                                     | 39                             | 50                                                 | 112                                                                                                           | 132                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 7           | 5     | 345     |  |                |  |             |  |    |      |    |   |   |   |   |   |   |  |        |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |        |    |   |   |   |    |   |   |    |   |      |      |     |      |     |       |  |      |    |   |   |   |   |   |   |   |   |      |      |     |       |     |     |  |    |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |
|        | %                                                                                                      | 43.8                           | 56.2                                               | 45.9                                                                                                          | 54.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 58.3        | 41.7  |         |  |                |  |             |  |    |      |    |   |   |   |   |   |   |  |        |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |        |    |   |   |   |    |   |   |    |   |      |      |     |      |     |       |  |      |    |   |   |   |   |   |   |   |   |      |      |     |       |     |     |  |    |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |
| 腦心血管疾病 | 人數                                                                                                     | 1                              | 9                                                  | 2                                                                                                             | 32                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 0           | 4     | 48      |  |                |  |             |  |    |      |    |   |   |   |   |   |   |  |        |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |        |    |   |   |   |    |   |   |    |   |      |      |     |      |     |       |  |      |    |   |   |   |   |   |   |   |   |      |      |     |       |     |     |  |    |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |
|        | %                                                                                                      | 10.0                           | 90.0                                               | 5.9                                                                                                           | 94.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 0.0         | 100.0 |         |  |                |  |             |  |    |      |    |   |   |   |   |   |   |  |        |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |        |    |   |   |   |    |   |   |    |   |      |      |     |      |     |       |  |      |    |   |   |   |   |   |   |   |   |      |      |     |       |     |     |  |    |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |
| 精神疾病   | 人數                                                                                                     | 2                              | 1                                                  | 0                                                                                                             | 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 0           | 0     | 4       |  |                |  |             |  |    |      |    |   |   |   |   |   |   |  |        |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |        |    |   |   |   |    |   |   |    |   |      |      |     |      |     |       |  |      |    |   |   |   |   |   |   |   |   |      |      |     |       |     |     |  |    |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |
|        | %                                                                                                      | 66.7                           | 33.3                                               | 0.0                                                                                                           | 100.0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 0.0         | 0.0   |         |  |                |  |             |  |    |      |    |   |   |   |   |   |   |  |        |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |        |    |   |   |   |    |   |   |    |   |      |      |     |      |     |       |  |      |    |   |   |   |   |   |   |   |   |      |      |     |       |     |     |  |    |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |
| 總計     | 人數                                                                                                     | 42                             | 60                                                 | 114                                                                                                           | 165                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 7           | 9     | 397     |  |                |  |             |  |    |      |    |   |   |   |   |   |   |  |        |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |        |    |   |   |   |    |   |   |    |   |      |      |     |      |     |       |  |      |    |   |   |   |   |   |   |   |   |      |      |     |       |     |     |  |    |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |
|        | %                                                                                                      | 41.2                           | 58.8                                               | 40.9                                                                                                          | 59.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 43.8        | 56.3  |         |  |                |  |             |  |    |      |    |   |   |   |   |   |   |  |        |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |        |    |   |   |   |    |   |   |    |   |      |      |     |      |     |       |  |      |    |   |   |   |   |   |   |   |   |      |      |     |       |     |     |  |    |    |    |    |     |     |   |   |     |   |      |      |      |      |      |      |  |

| 目 標 | 關鍵績效指標<br>(含衡量標準與目標值) | 策略 | 具體做法                                                            | 績效指標<br>(含期程與目標值) | 績效指標達成情形及年度<br>成果 |
|-----|-----------------------|----|-----------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|
|     | 抹片檢查篩檢涵蓋率提升 4 個百分點。   |    | <p>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、分析不同族群勞工於勞保給付案中屬職業</p> |                   |                   |



| 目 標 | 關鍵績效指標<br>(含衡量標準與目標值) | 策略 | 具體做法                                                                                                                                                                 | 績效指標<br>(含期程與目標值) | 績效指標達成情形及年度<br>成果 |
|-----|-----------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|
|     |                       |    | 安 全<br>衛 生<br>法 第<br>6 條<br>第 2<br>項 所<br>涉 及<br>疾 病<br>種 類<br>( 例<br>如：<br>骨 骼<br>肌<br>肉、<br>心 理<br>壓 力<br>精 神<br>疾 病<br>及 過<br>勞等)<br>之 差<br>異<br>性，<br>以 作<br>為 提 |                   |                   |

| 目 標 | 關鍵績效指標<br>(含衡量標準與目標值) | 策略                                                                                                                         | 具體做法                                                                                                                                                      | 績效指標<br>(含期程與目標值)                                                                                                                 | 績效指標達成情形及年度<br>成果                                                                                                                                                            |
|-----|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                       |                                                                                                                            | 供 職<br>業 病<br>預 防<br>之 參<br>據。                                                                                                                            |                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                              |
|     |                       | 三、提升<br>不同生<br>命週期<br>及不利<br>處境者<br>的生理<br>及心理<br>健康識<br>能及體<br>能 健<br>康，建<br>立具近<br>便性及<br>性別敏<br>感度的<br>體能活<br>動 環<br>境。 | 一、111-<br>112 年透<br>過委託建<br>置勞工健<br>康服務中<br>心、相關<br>專業團體<br>或勞動檢<br>查機構，<br>依產業特<br>性 及 需<br>求，提供<br>事業單位<br>勞工健康<br>宣導、輔<br>導或諮詢<br>服務，包<br>含職場危<br>害評估、 | 一、依<br>產業特<br>性及需<br>求，提<br>供健康<br>保護之<br>諮詢、<br>輔導或<br>宣導：<br>111<br>年     :<br>300 家<br>次<br>112<br>年     :<br>350 家<br>次<br>二、 | (職安署)<br><br><input checked="" type="checkbox"/> 達成<br><input type="checkbox"/> 未達成<br>113完成修正「職場永續健康與安全<br>SDGs 揭露實務建議指南」，並增訂性<br>別主流化指標與案例，供事業單位<br>參考，供事業單位參考優良作法並<br>揭露。 |

| 目 標 | 關鍵績效指標<br>(含衡量標準與目標值) | 策略 | 具體做法                                                                                                    | 績效指標<br>(含期程與目標值)                                                                                       | 績效指標達成情形及年度成果 |
|-----|-----------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|     |                       |    | <p>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。</p> <p>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。</p> | <p>113 年：<u>完成修正「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」</u>，<u>增訂性別主流化指標與案例</u>。</p> <p>114 年：企業永續報告書揭露落實相關措施的企業家</p> |               |

| 目標 | 關鍵績效指標<br>(含衡量標準與目標值) | 策略 | 具體做法 | 績效指標<br>(含期程與目標值) | 績效指標達成情形及年度成果 |
|----|-----------------------|----|------|-------------------|---------------|
|    |                       |    |      | 數，至少 150 家。       |               |

### 檢討策進：

本議題之113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。



## 二、部會層級議題

### (一) 保障女性勞工(就業)保險之權益

| 目標                | 績效指標<br>(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):<br><br>111年:500;<br>112年:500;<br><u>113年:500;</u><br>114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。<br><br>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 | (勞保局)<br><br><input checked="" type="checkbox"/> 達成<br><input type="checkbox"/> 未達成<br>1. 113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8,050家;針對已成立健保投保單位惟尚未成立勞(就、災)保投保單位之藥局、室內設計及工程行,發函及派員輔導依規定加保共計350家。<br>2. 另參酌行政院主計總處統計 |

| 目標 | 績效指標<br>(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                                                                                                                                                                      |
|----|-------------------|----|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                   |    | 申報所屬員工加保情形，藉以保障女性權益。 | 112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，篩選醫療保健及社會工作服務業之診所100家、教育業之幼兒園（含托嬰中心）100家、住宿及餐飲業之飲料店200家及餐館100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96家，違規比例為19.2%， |

| 目 標 | 績效指標<br>(含期程與目<br>標值) | 策略 | 具體做法 | 績效指標達<br>成情形及年<br>度成果                                          |
|-----|-----------------------|----|------|----------------------------------------------------------------|
|     |                       |    |      | 罰鍰金額計<br>227萬餘元。<br>除裁處罰鍰<br>外，並再函請<br>該等單位應依<br>規定申報員工<br>加保。 |

### 檢討策進：

本議題之113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。未依規定申報員工加保雖面臨勞保應負擔保險費之4倍罰鍰及就保應負擔保險費之10倍罰鍰外，及依災保法規定，應核處新臺幣(下同)2萬元至10萬元罰鍰並公布違規事由。但違規比例仍然偏高，建議提高核處罰鍰金額及加強查核。



## (二) 促進不同性別工作者之職場健康平等

| 目標                | 績效指標<br>(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：<br><br>111年：200<br>112年：250<br><u>113年：300</u><br>114年：350 | 1. 依風險分級原則篩選事業單位實施勞動檢查。<br><br>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)<br><br><input checked="" type="checkbox"/> 達成<br><input type="checkbox"/> 未達成<br>113年度勞工身心健康保護措施專案檢查計1,041場次，其中有23家事業單位未採取母性健康保護措施，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113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。

### (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<br>(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：<br>111年：1項；<br>112年：1項；<br><u>113年：1項；</u><br>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。<br>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。<br>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。 | (勞安所)<br>■達成<br>□未達成<br>本部113年辦理「促進我國護理人員留才久用方案之研究」，蒐集分析美國、英國、日本、荷蘭及瑞士等國護理人力留用、培訓制度及我國護理人力現況等文獻資料；完成1,015份(女性：947份、男性：67份、其他：1份)問卷調查掌握護理人員職場實況；完成深度訪談12人次及3場焦點座談會議蒐集各界意見，深入探討護理人員留任困境核心問題與對治方案。本研究經彙 |

| 目標 | 績效指標<br>(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                                                                                                                                                                      |
|----|-------------------|----|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                   |    | 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。 | 整分析所蒐集資料後，對醫療機構、專業護理團體與相關政府部門（如：衛福部、教育部、勞動部）提出具體策略和方案：針對臨床職場的8大策略、24項方針、77項方案，以及針對政府及專業團體的開源5大策略、18項方針及節流3大策略、12項方針，包含改善勞動條件、薪資結構、工作環境等各方面的建議，俾期有效解決護理人員留任困境，並推動護理人員性別友善職場與工作生活平衡。 |

檢討策進：

本議題之113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。

#### (四) 培訓長期照顧人力以減輕女性照顧負擔

| 目標                | 績效指標<br>(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：<br>111年：8,500人；<br>112年：8,500人；<br><u>113年：8,500人；</u><br>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。<br>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)<br><input checked="" type="checkbox"/> 達成<br><input type="checkbox"/> 未達成<br>本部推動培育照顧服務員，辦理照顧服務員訓練，113年計訓練9,479人，其中女性計7,251人，男性計2,228人。 |

#### 檢討策進：

本議題之113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

### 一、113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                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <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。            | (關係司、人事處) | 1. 本部簡任官等人員之任命，113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。<br>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。               |
| 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。 |           | 1. 本部113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。<br>2. 113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 |

| 推動策略                                                 | 主要權責機關       | 推動情形及辦理成果                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                      |              | <p>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>         |              | <p>1. 本部及所屬機關(構)計有89個委員會，截至113年12月計有87個委員會達成任一性別不少於三分之一委員會。</p> <p>2. 113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，選拔資料共計23件，其中有提報具體事蹟或經考核獎勵有案者計19件，占比為82.6%。</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>(勞發署)</p> | <p>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>2. 112年6月26日辦理聘任第6屆委員，含聘任2位身心</p>                                             |

| 推動策略                                                   | 主要權責機關    | 推動情形及辦理成果                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                        |           | 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。      | (勞發署、綜規司) | <p>本部113年視訊參與第68屆非政府組織婦女地位委員會論壇(NGO CSW68 Forum)會議，並撰寫出國報告。參與場次如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 諮詢會議。</li> <li>2. 改變遊戲規則：培力如何改變亞洲女孩的職涯選擇。</li> <li>3. 臺灣性別平等週系列活動。</li> <li>4. 國際勞工組織第190號公約：透過工作世界系統改革加速性別平等。</li> </ol> |
| <b>(二)就業、經濟與福利</b>                                     |           |                                                                                                                                                                                                                                            |
| 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。 | (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），排除就業障礙，協助就業。113年公立就業服務機構協助女性求職者就業計31萬 6,203人。</li> <li>2. 各公立就業服務機構提供中低收入及低收入戶婦女</li> </ol>                        |



| 推動策略                                                   | 主要權責機關               | 推動情形及辦理成果                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                        |                      | <p>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，113年協助中低收入及低收入戶婦女1萬2,314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. 113年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習共33場次，參加人次3,147人次，其中女性2,415人次、男性732人次。</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，113年核定補助事業單位提供哺(集)乳室與托兒設(措)施計576家。</p> |

| 推動策略 | 主要權責機關 | 推動情形及辦理成果                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |        | <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，113年核定補助611家次事業單位、1,014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。113年計訓練4萬9,894人，其中男性1萬6,617人、女性3萬3,277人（女性佔67%）。</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。113年公立就業</p> |

| 推動策略                                                    | 主要權責機關 | 推動情形及辦理成果                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                         |        | <p>服務機構協助女性求職者就業計31萬 6,203人。</p> <p>6. 本部推動「婦女再就業計畫」，結合經濟部、衛生福利部、教育部資源共同建構友善職場，鼓勵雇主工時調整、辦理友善家庭措施，推動工作生活平衡等，並運用就業促進獎勵措施，鼓勵婦女重返職場及雇主僱用婦女就業。113年協助3萬8,408名婦女重返職場。</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。 | (條平司)  | <p>因應性別平等工作法於113年3月8日修正施行，本部配合修正「性別平等工作法施行細則」、「工作場所性騷擾防治措施準則」等相關子法，並編製「職場性騷擾申訴處理指導手冊」，依不同事業單位規模制定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」，以利雇主及受僱者法令依循，落實雇主防治責任。</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。          | (勞發署)  | <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、職場學習及再適應計畫，結合民間</p>                                                                                                |

| 推動策略                                                      | 主要權責機關    | 推動情形及辦理成果                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                           |           | 團體資源協助排除就業障礙，提供就業支持。113年協助特定對象及弱勢婦女27萬6,241人次求職、20萬8,601人次就業。                                                                                                                                                                                                       |
| 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。           | (勞發署、勞保局) | <p>1. 113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2,011人；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83篇，計287,911人次瀏覽；另培訓社會創新專案經(管)理人計152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。113年11月合作社僱用員工參加勞保人數共計1萬5,027人，女性被保險人9,803人，占65.2%，男性被保險人5,224人，占34.8%。</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。 | (勞發署)     | 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。113年計                                                                                                                                                                                                                    |

| 推動策略                                                             | 主要權責機關       | 推動情形及辦理成果                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                  |              | <p>訓練4萬9,894人，其中男性1萬6,617人、女性3萬3,277人（女性佔67%）。</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。113年公立就業服務機構協助女性求職者就業計31萬6,203人。（就服組）</p> <p>3. 113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325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>（勞保局）</p> | <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</p>                                                                                                                                                        |

| 推動策略                                                                 | 主要權責機關        | 推動情形及辦理成果                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                      |               | <p>人及其遺屬之基本經濟生活安全。</p> <p>2. 113 年 10 月國民年金納保人數共計 290 萬 7,011 人，女性被保險人為 147 萬 3,427 人，佔 50.69%，男性被保險人為 143 萬 3,584 人，佔 49.31%。</p>                                                                                                                                               |
| <b>(三)教育、媒體與文化</b>                                                   |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 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。 | (勞發署、條平司、福祉司) | <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平等工作法令之認知，以營造友善職場環境。</p> <p>2. 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，113年共辦理16場次，計1,902人次（男性190人次，女性1,712人次）企業代表參加。</p> <p>3. 本部勞動力發展署所屬分署辦理職前(含自辦、委</p> |

| 推動策略                                           | 主要權責機關           | 推動情形及辦理成果                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                |                  | <p>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。113年度共計辦理實體課程教學2,085班次，播放影片1,431班次。</p> <p>4. 113年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6,585人次瀏覽。</p>                       |
| <b>(四)人身安全與司法</b>                              |                  |                                                                                                                                                                                           |
| <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>1. 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，提升社會大眾對性別暴力認知，並賡續透過網站、臉書及摺頁等多元管道加強宣導，增進雇主及受僱者對性別平等工作法令之認知，以營造友善職場環境。</p> <p>2. 本部每年辦理「年度立法計畫」，將「防治數位或網路性別暴力」列為檢視原則，並於年度立法計畫草案審查會議討論，經審查列入年度立法計畫者，</p> |

| 推動策略                                                                | 主要權責機關 | 推動情形及辦理成果                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                     |        | 由業務單位依期程辦理法規修正，並按季檢討更新。                                                                                                                                                                                                            |
| 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。 | (勞發署)  | <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113年協助家暴被害人1,067人次求職(男性98人次，9%；女性969人次，91%)、668人次就業(男性56人次，8%；女性612人次，92%)。</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。   | (條平司)  | 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，應採行之「立即有效之糾正及補救措施」，完善被害人保護及扶助。                                                                                                                               |



| 推動策略                                                  | 主要權責機關 | 推動情形及辦理成果                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                       |        | 2. 因應性別平等工作法於113年3月8日修正施行，本部配合修正「性別平等工作法施行細則」、「工作場所性騷擾防治措施準則」等相關子法，並編製「職場性騷擾申訴處理指導手冊」，依不同事業單位規模制定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」，以利雇主及受僱者法令依循，落實雇主防治責任。                                                          |
| 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。 | (條平司)  | 本部建置「職場性騷擾案件通報系統」並於113年3月8日上線，113年彙整通報案件共計1,577件，成立949件，不成立396件；而雇主對於成立案件之加害者後續處置方式，多以記申誡並加強教育訓練，其次為記小過、記大過，最重係以解僱論。另通報申訴案件中，申訴人以女性占88.6%居多。申訴類型以敵意式性騷擾占74.3%較多；遭受性騷擾形式(可複選)主要為「肢體行為」及「口語」，各占66%及47.2%。 |

| 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。 | (職安署、條平司) | <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，113年度服務共計518場次。</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，提升社會大眾對性別暴力認知，並賡續透過網站、臉書及摺頁等多元管道加強宣導，以落實性別平等工作法之性騷擾防治相關規定，增進雇主及受僱者對性別平等工作法令之認知，以營造友善職場環境。</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。   | (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，113年度                                                                                                                                                                 |



|   |                                         |                                                 |                                                                                                          |                                                                                                                           |
|---|-----------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                         |                                                 | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=G-yuGgxN4Kg">https://www.youtube.com/watch?v=G-yuGgxN4Kg</a> )。 |                                                                                                                           |
| 2 | 本部<br>勞動力<br>發展<br>北基<br>宜花<br>金馬<br>分署 | 委託辦理失業<br>者職業訓練-行政<br>業務說明會                     | 於113年1至12月辦理「委託辦理失業者職業訓練-行政業務說明會」計4場次，參與人數約134人次，會中透過影片播放，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。         | <br>(2 113年7月19日辦理委託辦理失業者職業訓練-行政業務說明會) |
| 3 | 本部<br>勞動力<br>發展<br>北基<br>宜花<br>金馬<br>分署 | 113年度<br>「產業人才投資<br>方案」計畫<br>畫工作業務說明<br>會與公開說明會 | 於113年1至12月辦理「113年度產業人才投資方案計畫」9場次，參與人數1,125人次，會中透過影片播放，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。             | <br>(3 113年4月10日辦理產業人才投資方案計畫-公開說明會)   |
| 4 | 本部<br>勞動力<br>發展<br>北基<br>宜花<br>金馬<br>分署 | 114年度<br>「產業人才投資<br>方案計畫」公開<br>說明會              | 於113年9月30日、10月1日及8日辦理「114年度產業人才投資方案計畫」3場次，參與人數398人次，會中透過影片播放，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。      | <br>(4 113年9月30日辦理產業人才投資方案計畫-公開說明會)  |
| 5 | 本部<br>勞動力<br>發展<br>北基<br>宜花<br>金馬<br>分署 | 113年度<br>企業人力資源<br>提升計畫                         | 於113年1至12月辦理「113年度企業人力資源提升計畫」28場次，參與人數973人次，會中透過影片播                                                      | <br>(5 113年3月7日企業人力資源提升計畫暨           |

|   |                                                     |                         |                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---|-----------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | 展 署<br>北 基<br>宜 花<br>金 馬<br>分署                      | 提 升 計<br>畫 公 開<br>說明會   | 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。                                                                                                                                                                                         | 充電起飛計畫-公開說明會)                                                                                                                                                                                                                                    |
| 6 | 本 部<br>勞 動<br>力 發<br>展 署<br>北 基<br>宜 花<br>金 馬<br>分署 | 性別平<br>等教育<br>課程        | 113年人才培育據點4處各班學員班級共計22班，訓練人數計529人。各班課程皆含3小時性別平等課程。透過課程講解、宣導、及影片播放，使學員具備性別平等概念，提升職場性平知識，消除性別歧視。                                                                                                                                   | <br>(6 113年12月5日實踐大學「AI 影像視覺設計暨創意人才養成班第03期」課程活動)                                                                                                              |
| 7 | 本 部<br>勞 動<br>力 發<br>展 署<br>桃 竹<br>苗 分<br>署         | 性別平<br>等教育<br>課程        | 1. 113年1月至12月自辦職前訓練班級計120班，訓練人數2,333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，以消除性別歧視，促進性別地位實質平等。<br>2. 113年1月至12月委辦職前訓練班級共計258班，訓練人數計6,923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，以消除性別歧視，促進性別地位實質平等。 | <br>(7-1 桃竹苗分署辦理自辦職前訓練班及性別平等宣導講座)<br><br>(7-2 桃竹苗分署辦理委辦職前訓練班及性別平等宣導講座) |
| 8 | 本 部<br>勞 動<br>力 發<br>展 署<br>中 彰<br>投 分<br>署         | 宣導性<br>別平等<br>之影片<br>分享 | 1. 113年職訓班級共計6班，訓練人數計112人，各班課程皆於開訓時宣導性別平等原則，並配合聯課活動安排3小時播放性別平等影片，藉以教導學員具備性平相關概念知識，以消除性別歧視並促進性別平等。<br>2. 113年播放之性別平等影片，以介紹多元性別、消除性別刻板印象、偏見與歧視及探討傳統職業性別                                                                            | <br>(8-1 113年5月21日聯課活動性平影片賞析)<br><br>(8-2 113年5月21日聯課活動性平影片賞析)         |

|    |                                      |                                  |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|--------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                      |                                  | 為主題，並藉由小組心得分享、撰寫觀影報告等方式，加深學員之印象，以達到性平教育之目的。                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 9  | 本<br>勞<br>力<br>展<br>中<br>投<br>署      | 部<br>動<br>發<br>署<br>學員性別平等課程     | <p>1. 113 年全年共舉辦 17 場學員性別平等課程，每場次 3.5 小時；參與學員共計 89 班（包含自辦職前訓練班及在中彰投分署受訓的產學訓專班），1889 人次。</p> <p>2. 中彰投分署依據臺中市政府提供之性別人才資料庫，邀請專業講師針對家務分工、性平三法進行宣導，另搭配影片播放，建構各班學員性別平等意識及法律知能。</p> | <br>(9-1 113年11月12日性別平等課程中介紹性平三法)<br><br>(9-2 113年11月26日職前訓練學員宣導男性家事勞動觀念)      |
| 10 | 本<br>勞<br>力<br>展<br>雲<br>南<br>分<br>署 | 部<br>動<br>發<br>署<br>性別平等講座       | 113年1至12月自辦訓練共計59班，訓練人數977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17場次，977人參加。                                                                                  | <br>(10 113年11月7日於雲嘉南分署簡報室講授「性別平等」課程)                                                                                                                            |
| 11 | 本<br>勞<br>力<br>展<br>雲<br>南<br>分<br>署 | 部<br>動<br>發<br>署<br>現場徵才活動       | 於中型及校園徵才活動時，結合市府性別平等辦公室，進行與性別平等相關議題之就業服務，宣導相關性別平等法令面政策措施(如性別平等工作法或育嬰留職停薪政策、福利措施)，113年截至12月底已協助宣導4場次、728人次。                                                                    | <br>(11-1 113 年 4 月 20 日新化果菜市場中型現場徵才活動)<br><br>(11-2 113年4月25日崑科大校園現場徵才活動) |
| 12 | 本<br>勞<br>力<br>展<br>雲<br>嘉           | 部<br>動<br>發<br>署<br>求職求才臨櫃就業服務宣導 | 於求職民眾及求才廠商臨櫃辦理求職(才)登記、申請失業給付時，併同宣導相關性別平等法令面(如性別平等工作法或育嬰留職停薪政策、福利措施)，113年已協助宣導10,213人；另鼓勵雇主開發友善性別平等之工作機會，如部分工時，並輔以相關福利                                                         | <br>(12-1 113 年 10 月 13 日嘉藝點水道頭文創聚落設攤宣導)                                                                                                                        |



|    |                                               |                                                      |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | 南 分<br>署                                      |                                                      | 政策或專案，如婦女再就業計畫，以推動性別平等工作，113年已向4,495廠商家次說明。                                                                                                  | <br>(12-2 113年12月9日<br>肯德基朴子店現場徵才活動)                                                                                                                                     |
| 13 | 本 部<br>勞 動<br>力 發<br>展 署<br>雲 南<br>分 署        | 職訓<br>班、入<br>校宣導<br>暨現場<br>徵才活<br>動                  | 於職訓班入校宣導及校園徵才活動之際，進行與性別平等相關議題之就業服務，宣導相關性別平等法令面(如性別平等工作法或育嬰留職停薪政策、福利措施)，113年已協助宣導28場次、1,688人次。                                                | <br>(13-1 113年12月27日虎尾科技大學研發實習處學生實習前說明會)<br><br>(13-2 113年12月21日聖誕徵才萌起來暨趣味嘉年華等數場徵才活動) |
| 14 | 本 部<br>勞 動<br>力 發<br>展 署<br>高 屏<br>澎 東<br>分 署 | 自辦訓<br>練課程<br>宣導                                     | 1. 高屏澎東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。<br>2. 113年職前訓練共計辦理43班次875人次，在職訓練共計辦理20班次360人次。 | <br>14 (113年12月13日辦理自辦職前訓練課程共同學科-「性別平等宣導課程」講習)                                                                                                                         |
| 15 | 本 部<br>勞 動<br>力 發<br>展 署<br>技 能<br>檢 定<br>中 心 | 113年度<br>全國技<br>術士技<br>能檢定<br>業務檢<br>討會法<br>規課<br>程。 | 113年11月8日假臺中家商國際會議廳辦理「113年度全國技術士技能檢定業務檢討會」，其中包含法規課程，邀請專家學者講授性平三法及性別歧視或性騷擾案例相關案例分享，參與人數約160人次。                                                | <br>(15 113年度全國技術士技能檢定業務檢討會_性別平等講座)                                                                                                                                    |
| 16 | 本 部<br>勞 工                                    | 育 嬰 不<br>分 男<br>女，父                                  | 113年運用警廣及全國各地區電台廣播廣告宣導「網路申辦育嬰留職停薪津貼，快速又方便。」、「父母符合育嬰留職停薪津貼請領條件者均可申請，育嬰                                                                        | 無                                                                                                                                                                                                                                                           |

|          |                                         |                                       |  |
|----------|-----------------------------------------|---------------------------------------|--|
| 保 險<br>局 | 母 都 可<br>以 申 請<br>育 嬰 留<br>職 停 薪<br>津 貼 | 留職停薪期間，亦可繼續投保」及「育嬰留職停薪津貼」主題，共計播出775檔。 |  |
|----------|-----------------------------------------|---------------------------------------|--|

### 三、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                                                                                                                  |
|----------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 女性勞工母性健康保護實施辦法 | 職業安全衛生署 | 配合「性別平等工作法」名稱修正，同時配合「勞工健康保護規則」修正擴大適用事業單位，修正「女性勞工母性健康保護實施辦法」部分條文，已於113年5月31日完成法規公告。本次修正除第三條及第五條，自113年7月1日施行外，其餘自發布日施行。 |

### 四、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<br>(委託研究/<br>單位自辦) | 研究內容說明                                                                                                                                                                          |
|----|-----------------|----------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 在臺移工懷孕及生育現況調查研究 | 本部勞動力發展署 | 致理學校財團法人致理科技大學          | 1. 研究目的：為瞭解懷孕移工工作權益、所生子女照顧與托育及其他移工懷孕衍生問題之實際情形，以提供在臺移工懷孕、生育及子女權益保障政策參考。<br>2. 研究內容：蒐集國外政府對移工懷孕、生產及所生子女托育之法令規定、辦理方式及相關文獻。並蒐集專家學者及利害關係人意見及質性研究，瞭解移工懷孕生育之整體現況，並歸納分析我國妊娠移工相關措施規範與其他引 |



|   |                   |                |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---|-------------------|----------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                   |                |                | <p>進移工國家措施之優缺點及成效。</p> <p>3. 研究方法：採文獻分析、次級資料分析、問卷調查、深度訪談及專家焦點團體座談方式進行。</p> <p>4. 研究建議：包括修訂仲介服務品質評鑑指標、宣導在臺移工懷孕及生育友善措施、提供與落實與本國員工相一致之員工相關福利措施、建置完善之移工產後短期托育支持系統、儘速編訂移工婦幼權益保障指引、協請移工母國政府在臺代表處優化相關廣宣內容及諮詢網絡。</p> <p>5. 參採情形：已於113年7月8日函送報告予衛福部研處、現行評鑑指標已要求私立就業服務機構提供移工懷孕權益事項、持續向在臺移工宣導懷孕及生育友善措施、編訂移工婦幼權益保障指引、於113年7月5日函請各來源國在臺辦事處優化廣宣及諮詢網絡。</p> |
| 2 | 促進我國護理人員留才久用方案之研究 | 本部勞動及職業安全衛生研究所 | 本部勞動及職業安全衛生研究所 | <p>1. 研究目的：護理人員超過9成為女性，護理人員的勞動議題與職場性別平等議題相關。近年來因高齡社會來臨、醫療需求增加、職場環境的挑戰日趨困難及疫情等因素影響，護理人員工作量及壓力大幅提升，導致退離職場現象逐漸增加。研究規劃蒐集護理</p>                                                                                                                                                                                                                  |

|   |                |                |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---|----------------|----------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                |                |                | <p>人員的勞動條件、薪資結構、工作環境及工作型態等面向資料，據以掌握護理人員於職場中所面臨的問題，研議對應的改善建議。</p> <p>2. 研究內容與方法：透過文獻蒐集分析、問卷調查、深度訪談及專家座談等研究方法，實證蒐集護理人員的勞動條件、薪資結構、工作環境及工作型態等面向資料。</p> <p>3. 研究建議與參採情形：本研究初步提出留才久用八大策略，涵蓋臨床職場的支持性環境、完善的薪酬福利、彈性的工作模式、職涯發展機會及專業發展支持等面向，並針對政府及專業團體提出開源（增加護理人力供給）與節流（減輕護理人員負擔）的策略建議，以提升護理人員留任率。本研究完成後提供相關主管機關參考，俾期有效解決護理人員留任困境、提升女性勞動權益。</p> |
| 3 | 我國勞工三維人體計測資料調查 | 本部勞動及職業安全衛生研究所 | 本部勞動及職業安全衛生研究所 | <p>1. 研究目的：正確的勞工人體計測資料，能夠提供良好工作設計的基礎，避免工作(場所、方法)設計缺陷、工具設計不當、防護具設計不良與人機介面不匹配問題發生。</p>                                                                                                                                                                                                                                                 |

|  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  | <p>2. 研究內容與方法：本研究至113年11月1日止，完成收集841位受測者的人體計測資料。</p> <p>(1) 女性平均身高為<math>158.9 \pm 6.1</math>公分、男性平均身高為<math>171.9 \pm 7.2</math>公分；女性平均體重為<math>58.8 \pm 10.8</math>公斤、男性平均體重為<math>74.3 \pm 14.3</math>公斤。</p> <p>(2) 女性在施力高度為40公分，以雙手拉力的情況下力量具有最大值，平均為<math>23.0 \pm 9.2</math>公斤；男性在施力高度為80公分，以雙手推力的情況下力量具有最大值，平均為 <math>34.3 \pm 14.2</math>公斤。</p> <p>(3) 包含推力、拉力、上提力、下壓力，男性的施力值皆大於女性的施力值約50%以上。男性握力、三指捏力、側捏力的量值皆大於女性至少40%。</p> <p>(4) 不同性別在身體部位尺寸值及作業施力值均存在顯著差異，工作設計必須考量差異性。</p> <p>3. 研究建議與參採情形：本案收集1067位以上的我國勞工人體計測資料(3D 人體計測資料、推拉力量資料、捏握力資料以及作業周域資料)，發展建立我國人體計測資料庫，以協助未來在友善工作場所設計、合宜的工</p> |
|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |                           |
|--|--|--|--|---------------------------|
|  |  |  |  | 作設計、合身防護衣、職業性肌肉骨骼傷病預防上應用。 |
|--|--|--|--|---------------------------|

#### 五、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<br>納入情形<br>任一性別<br>比例達成現況 |    | 已納入<br>設置依<br>據<br>【A】 | 尚未納入設置依據       |                |                  | 總計<br>【A+D】 |
|--------------------------------|----|------------------------|----------------|----------------|------------------|-------------|
|                                |    |                        | 特殊事由與<br>其他【B】 | 應納入設置<br>依據【C】 | 小計【D】<br>(D=B+C) |             |
| 已達<br>1/3                      | 個數 | 58                     | 29             |                | 29               | 87          |
|                                | %  | 66.67                  | 33.33          |                | 33.33            | 100.00      |
| 未達<br>1/3                      | 個數 | 2                      |                |                |                  | 2           |
|                                | %  | 100.00                 |                |                |                  | 100.00      |
| 總計                             | 個數 | 60                     | 29             |                | 29               | 89          |
|                                | %  | 67.42                  | 32.58          |                | 32.58            | 100.00      |

#### 六、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<br>納入情形<br>任一性別<br>比例達成現況 |    | 已納入<br>設置依<br>據<br>【A】 | 尚未納入設置依據    |                |                  | 總計<br>【A+D】 |
|--------------------------------|----|------------------------|-------------|----------------|------------------|-------------|
|                                |    |                        | 特殊事由<br>【B】 | 應納入設置<br>依據【C】 | 小計【D】<br>(D=B+C) |             |
| 已達<br>1/3                      | 個數 | 1                      |             |                |                  | 1           |
|                                | %  | 100                    |             |                |                  | 100.00      |
| 未達<br>1/3                      | 個數 |                        |             |                |                  |             |
|                                | %  |                        |             |                |                  | 100.00      |
| 總計                             | 個數 | 1                      |             |                |                  | 1           |
|                                | %  | 100                    |             |                |                  | 100.00      |

#### 七、其他性別平等推動事項(各單位)

檢視修正技能檢定試題：113年5月21日召開技術士技能檢定各職類共用項「工作倫理與職業道德」學科題庫檢視會議，包含檢視及修正技能種類「遵守性別平等」之相關知識試題，修正後試題已於114年1月1日啟用。