

勞動部性別平等推動計畫(115-118 年)

壹、整體目標與重點

- 一、依行政院秘書長 114 年 5 月 12 日函檢送之「行政院所屬各部會性別平等推動計畫(115 至 118 年)編審及推動作業注意事項」辦理。
- 二、勞動部(以下簡稱本部)持續加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱 CEDAW)及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標，推動重點如下：
 1. 建構友善就業環境，去除性別刻板印象與偏見，支持婚育年齡女性留任職場，強化高齡社會之公共支持，並促進女性再就業機制，以提升女性經濟力。
 2. 促進女性就(創)業，提升婦女職業技能，並強化女性工會幹部培力，厚植女性人力資本，提升女性經濟賦權。
 3. 落實性別平等工作法制，保障女性勞工(就業)保險之權益，確保女性勞動者工作權益。

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題

(一)促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性說明

- (1)參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。
- (2)我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距；賴總統亦於國家希望工程國政願景中，提出促進女性決策與政治參與之政策方向。此外，聯合國永續發展目標(SDGs)強調確保婦女全面參與政治經濟與公共決策，以及有公平的機會參與各個階層的決策領導；「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 3 次國家報告結論性意見與建議第 25(c)點次更指出「將三分之一性別比例提升至 40%目標或以性別平衡原則(50/50)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」。此外，第 40 號一般性建議第 14 段更指出，只有當決策是建立在 50/50 均等的基礎上，並

平等考慮到雙方的利益，決策才會具有真正的、動態的意義和持久的影響；另第 15 段也指出，均等意味著男女以 50/50 的比例，充分平等地分享權力，這是包括政治、公共和經濟生活在內的所有領域永久核心特徵。而第 27 段更說明，婦女可能面臨多重交織形式的歧視，因此特別不斷地強調各類婦女參與各級決策的權利。此外，第 4 次國家報告結論性意見與建議第 26(c) 點次亦提出「為公、私營部門組織建立明確的指標、數據收集和績效評分系統，以及與監管相關的激勵措施，以改善監測機制，並在過程中確保婦女非政府組織、私營部門和民間社會組織的充分參與」，期許我國能精進相關作為。

- (3) 世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 2015 年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司 (Morgan Stanley Capital International) 所編製的證券指數 (MSCI) 全球指數分析，「富具女性領導力」的公司 (指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人 (CEO) 且在董事會中有至少一位女性成員)，較一般公司高出 36% 的股本回報率，亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力；歐盟於 2022 年通過《企業董事會性別平衡指令》(The Gender Balance on Corporate Boards Directive)，針對在公司董事會中代表性不足的性別設定最低目標，以助於打破上市公司董事會存在的男女性別失衡現象。而麥肯錫 2023 年《多元越來越重要》(Diversity Matters Even More) 報告、世界經濟論壇 (WEF) 2023 年《多元、平等、共融燈塔》報告，以及臺灣女董事協會《2024 年女性治理白皮書》等，均明確指出女性加入決策階層，組成多元化的領導團隊，將為企業帶來更多好處，包括財務表現更佳、員工滿意度與人才留任率高，以及能夠提升正面社會影響力與企業形象。綜上，國內外不同官方與民間組織報告或文件，均顯示積極促進女性參與各領域與各階層決策的重要性。另依據歐洲性別平等局統計顯示，在 2024 年歐盟各會員國上市公司董事會女性成員比例平均為 34%；在有強制性別配額的國家中，如法國、義大利與荷蘭等國，女性董事比例平均已達 39.6%，而在僅有軟性措施的國家則為 33.8%，未採取任何行動的國家則僅占 17%¹。

2. 現況與問題

(1) 現況

A. 公部門決策參與：

- (A) 行政院所屬各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50% 之財團法人及國營事業董監事已逐步達成任一性別不少於 40%，並向

¹ 資料來源：https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_22

50/50 的性別均等邁進

我國自 93 年起由行政院人事行政總處陸續管考各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50% 之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，並就未達到前開比例者說明原因及提出改善計畫，106 年起由行政院性別平等處接續追蹤。為持續提升決策參與性別比例，行政院請部會針對尚未達成三分之一性別比例者，自 108 年起以 2 屆任期內達成為原則辦理，已達成三分之一性別比例者則應持續提升性別比例，並自 111 年起輔導各部會任一性別性別比例朝向 40% 邁進，各相關議題除列為行政院性別平等重要議題，納入各部會性別平等推動計畫執行，並作為行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之評核指標之一。有關 111 年至 114 年相關政策推動現況與成果如下：

a. 行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會委員任一性別比例達 40% 者大幅提升至 88.38%

依據 112 年 12 月統計，行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 97.37%，較 109 年 12 月底 88.52% 提升 8.85 個百分點；達成任一性別比例 40% 者，則占 88.38%，較 109 年 12 月底 65.48%，提升 22.9 個百分點。

b. 政府捐助或出資超過 50% 之財團法人董監事任一性別比例達 40% 者，監事提升至 86.79%，惟董事尚未達 50%

依據 112 年 12 月統計，政府捐助或出資超過 50% 之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 81.08%、監察人(監事)為 90.99%，兩者較 109 年 12 月統計 66.36%、84.40% 分別提升 14.72 及 6.59 個百分點；另達成任一性別比例 40% 者，董事為 48.65%、監察人(監事)為 86.79%，兩者較 109 年 38.18%、77.78% 分別提升 10.47 及 9.01 個百分點。

c. 國營事業董事與監事任一性別比例達 40% 者為 25% 及 60%，仍有很大努力提升的空間

依據 112 年 12 月統計，國營事業其董(理)事任一性別比例達三分之一者占 66.67%、監察人(監事)為 83.33%，兩者較 109 年 25%、58.33% 分別提升 41.67 及 25 個百分點；另達成任一性別比例 40% 者，董事為 25%、監察人(監事)為 60%，兩者較 109 年 8.33%、0% 分別提升 16.67 及 60 個百分點。

d. 本院內閣女性閣員 111 年至 114 年間持續提升占比，惟仍有成長空間

截至 114 年 2 月統計，41 位內閣閣員中，女性計 10 人，占 24.4%，較 110 年 2 月統計，41 位閣員中，女性計 3 人，占 7.32%，4 年間提升 17.08 個百分點。

(B)地方民意代表除鄉(鎮、市)民代表外，我國女性民意代表占比已達三分之一以上

依據「地方制度法」第 33 條規定，各選舉區選出之直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表名額達 4 人者，應有婦女當選名額 1 人，未符合性別平等政策綱領中揭示之北京行動綱領 30% 之中程目標，且依據中央選舉委員會統計資料顯示，111 年地方民意代表當選人中，除直轄市議員女性當選人比率已達 39.8% 外，縣(市)議員女性當選人比率為 36%、鄉(鎮、市)民代表女性當選人比率則為 26.2%。

B. 私部門決策參與：

為促進女性在社會組織、企業中擔任決策位置，主管全國性社會團體、職業團體、工會、農會、漁會及上市櫃公司之部會運用考評、獎、鼓勵措施，逐年精進各項措施，引導前開私部門採行三分之一性別比例原則，包括：勞動部自 97 年起每年度均辦理女性工會幹部培力活動，以培育未來具潛力之女性工會領導幹部；內政部於 103 年起透過全國性社會團體績效評鑑，對於理監事符合三分之一性別比例之團體，予以加分獎勵；臺灣證券交易所公司治理中心於 105 年將「公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上」納入公司治理評鑑指標加分項目；農業部於 105 年修正「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，優先補助選任人員女性比率較高之農會，以鼓勵農會重視女性參與，另於 108 年完成修訂「漁會考核辦法」之「漁會考核計分表」，將漁會聘任漁會女性選任人員達一定比例，列入「特殊功過」加分項目；另金管會為配合公司治理永續發展藍圖之推動，逐步精進「公司治理評鑑指標」相關指標項目，於 109 年針對公司董事任一性別達 1/3 者給予總分加分、輔導上市上櫃公司於 111 年底前完成設置審計委員會取代監察人，且審計委員全數由獨立董事擔任，並自 114 年起要求上市/櫃公司任一性別董事席次未達 1/3 者，應於年報具體揭露原因與規劃提升性別多元化之採行措施。有關 111 年至 114 年相關政策推動現況與成果如下：

(A)全國社會團體女性參與決策比例提升，社團理事長女性比例已達 31.20%

依據內政部「人民團體數位櫃檯」統計至 113 年 12 月底資料顯示，全國性社會團體理事長為女性者計有 2,159 人，占 31.20%；較 110 年女性理事長占比 26.63%，提升 4.57 個百分點。又統計 113 年參與評鑑之全國性社會團體理監事符合任一性別不少於三分之一性別比例者占 50%，較 109 年之 40% 提升 10 個百分點。

(B) 全國職業團體女性參與決策比例偏低，理、監事女性占比尚未突破 12%

截至 113 年 12 月底，全國職業團體計 482 個，又依據內政部全國性職業團體理、監事簡歷資料統計，其中理事為女性者占 4.07%、男性占 95.93%；監事為女性者占 11.14%、男性占 88.86%，顯示女性擔任理監事者比例仍偏低。為鼓勵職業團體正視不同性別決策參與，內政部 108 年修正「內政部辦理工商自由職業團體績效評鑑要點」，對參與評鑑之全國性職業團體理事及監事任一性別比例達三分之一者，加分由 1 分調升為 3 分；統計 113 年參加職業團體評鑑之團體計 125 個，其中理、監事任一性別比例達三分之一者占 14.4%，較 108 年至 110 年平均值 11.98%，提升 2.42 個百分點。

(C) 全國工會理事及監事女性占比持續在 33% 至 36% 間波動，且尚待建置個別工會女性參與情形之統計機制

113 年女性工會幹部占比為理事 34.6%、監事 36.9%，較 110 年理事 33.3%、監事 35.2%，分別提升 1.3 及 1.7 個百分點，近 3 年（110 至 112 年）女性工會理事占比於 33% 至 34% 間波動，女性工會監事占比則於 35% 至 36% 間波動；另 113 年全國各行政區域工會理事、監事任一性別占比達三分之一者，理事達成率為 54.5%，監事達成率為 72.7%。勞動部則已規劃於 114 年建置個別工會之性別統計機制，以觀察個別工會落實不同性別參與情形。

(D) 全國農會及漁會女性會員比例雖有提升，惟選任人員(理事、監事及會員代表)女性占比仍未突破 11%

109 年至 112 年女性農會會員比率由 33% 提升為 34%，略為提升 1 個百分點，另 112 年各級農會選任人員（理事、監事、會員代表）中，女性占 7.93%，較 109 年之 6.29% 提升 1.64 個百分點，惟相較於男性，仍有極大落差。112 年女性漁會會員占 50.4%，已超過男性會員（49.6%），惟 112 年各級漁會女性選任人員（理事、監事、會員代表）占 10.15%，雖較 109 年之 9.2% 提升 0.95 個百分點，女性比例仍低。

(E) 全國上市、上櫃(含興櫃)公司女性董事比例仍低，3年來僅微幅提升

113年公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比為18.92%(上市18.35%、上櫃19.19%、興櫃20.17%)，與110年底14.69%(上市13.94%、上櫃15.31%、興櫃15.86%)相較，已提升4.23個百分點；另113年底上市上櫃公司女性審計委員占比為19.88%(上市19.91%、上櫃19.84%)，與111年底14.79%(上市14.65%、上櫃14.95%)相較，已提升5.09個百分點，惟女性比例仍低。至個別公開發行公司達成三分之一性別比例情形，113年上市、上櫃及興櫃公司董事達成率分別為15.91%、17.18%及19.31%。

(2) 問題

- A. 公部門決策參與應以推動性別均等為目標：有關推動委員會委員組成三分之一性別比例原則已超過20年，行政院更於108年起逐步引導朝向40%邁進，相關工作已初具成效，惟如CEDAW第40號一般性建議所指出，儘管締約國針對婦女有權在所有決策系統中享有平等和包容性的代表權，取得了重要的進展，但這項權利仍未得到尊重，這也嚴重阻礙了CEDAW規定的所有其他權利的落實。而在政府捐助財團法人、國營事業之董、監事部分，也有很大的進步空間。另有關直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表名額部分，更需藉由制度性保障積極提升女性擔任地方民意代表之機會。
- B. 私部門女性參與決策比例亟待積極改善：有關私部門決策層級性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才、行政獎勵措施及暫行特別措施等方式，加速提升女性決策參與比例；另個別農、漁、工會及公開發行上市上櫃(含興櫃)公司等三分之一性別比例達成情形，亟待深化相關統計資料，並加以分析與追蹤改善，以作為未來推動決策參與性別平等的改善參考，進而落實不同性別平等參與之目標。

3. 目標與策略

辦理機關：辦理機關：內政部、外交部、國防部、財政部、教育部、法務部、經濟部、交通部、勞動部、農業部、衛生福利部、環境部、文化部、數位發展部、國家發展委員會、國家科學及技術委員會、大陸委員會、金融監督管理委員會、海洋委員會、僑務委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會、客家委員會、行政院公共工程委員會、行政院主計總處、行政院人事行政總處、中央銀行、國立故宮博物院、中央選舉委員會、公平交易委員會、國家通訊傳播委員

會、運動部²

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)
<p>一、促進公部門 決策參與 性別平等</p> <p>(一) 行政院各 部會所屬 委員會委 員朝性別 均等邁進</p> <p>(二) 行政法 人、政府捐 助財團法 人及國營 事業董監 事任一性 別比例邁 向40%</p> <p>二、提升私部門 (全國性社 會團體、 農、漁、工 會及上市 櫃公司)女 性參與決 策</p>	<p>一、機關(包含 二級與三 級機關) 所屬委員 會委員任 一性別比 率達40 %之達成 率為95 %</p> <p>達成率=(任一 性別比率達40 %之機關所屬 委員會數/機 關所屬委員會 總數)*100%</p> <p>二、機關(包 含二級與 三級機 關)所屬 委員會委 員性別衡 平性達成 為70%</p> <p>達成率=各機 關委員會多數 性別與少數性 別人數相減 後，數字為0 或±1之機關 所屬委員會數</p>	<p>一、研議相 關措施或 修正相關 規定，提 升性別比 例。</p> <p>二、訂定暫 行特別措 施。</p> <p>三、增進女 性培力與 發展，建 置人才資 料庫。</p> <p>四、促進各 類不利處 境者婦女 參與各級 決策的權 利。</p>	<p>一、截至113 年12月31 日止，勞動 部及所屬 機關所屬 委員會計 89個，其 中75個委 員會任一 性別比率 達40%(達 成率為 84.3%)， 持續推動 各委員會 於改選時 積極提升 性別比率。</p> <p>二、截至113 年12月31 日止，勞動 部及所屬 機關所屬 委員會計 89個，其 中54個性 別人數相 減後，數字 為0或± 1，達成率 為60.7 %，持續推</p>	<p>一、任一性別比例達 40%之達成率</p> <p>115年：預計達成77 個，達成率 86.5%。</p> <p>116年：預計達成79 個，達成率 88.8%。</p> <p>117年：預計達成82 個，達成率 92.1%。</p> <p>118年：預計達成85 個，達成率 95.5%。</p> <p>二、性別衡平性</p> <p>115年：預計達成56 個，達成率 62.9%。</p> <p>116年：預計達成58 個，達成率 65.2%。</p> <p>117年：預計達成60 個，達成率 67.4%。</p> <p>118年：預計達成63 個，達成率 70.8%。</p>

² 運動部預計於114年8月成立，有關該部所涉院議題內容，將於該部成立10個月後納入部會性別平等推動計畫(115至118年)情形辦理。

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)
	/機關所屬委員會總數)*100%。		<p>動各委員會於改選時積極提升性別衡平性。</p> <p>三、委員異動或屆期改聘時，優先推薦與徵詢符合資格之少數性別或不利處境女性，持續提升性別比例及衡平性。</p>	
	<p>三、行政法人及政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達40%之達成率，董事60%、監事90%</p> <p>董事達成率=(任一性別比例達40%之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%。</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、訂定暫行特別措施。</p> <p>三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。</p> <p>四、運用考核評鑑、獎勵措施及</p>	<p>一、依財團法人職業災害預防及重建中心(下稱職災預防及重建中心)捐助章程第5條規定，職災預防及重建中心董事會，置董事15人，董事任一性別比例不得低於2/5;及同章程第7條規定，置監察人3人，任</p>	<p>115年：任一性別比率達40%之達成率為100%。</p> <p>116年：任一性別比率達40%之達成率為100%。</p> <p>117年：任一性別比率達40%之達成率為100%。</p> <p>118年：任一性別比率達40%之達成率為100%。</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)
	監察人(監事、審計委員會)達成率 $= (\text{任一性別比例達 } 40\% \text{ 之政府捐助財團法人數} / \text{財團法人總數}) * 100\%$	補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。 五、促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。	一性別比例不得低於 1/3。 二、前項職災預防及重建中心監察人僅設置 3 人，得排除計列監事僅有 3 人之政府捐助財團法人，惟該監察人任一性別比例仍應不少於 1/3 之規定。 三、為辦理職災預防及重建中心之查核，本部定有勞動部主管政府捐助之勞動財團法人查核要點，將捐助章程所定董事及監察人之性別比列，納入查核項目，倘查核認有缺失，本部得命其限期改善，屆期未改善、改善	

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)
	<p>九、工會 提升工會理、 監事任一性別 比例達1/3比 例：理事45 %、監事35%</p>	<p>一、研議相關 措施或修 正相關規 定，提升性 別比例。 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。 三、增進女性 培力與發 展，建置人 才資料庫。 四、運用考核 評鑑、獎 勵措施及 補助機 制，引導 不同性別 參與決策 位置，尤 其是不利 處境者。</p>	<p>無效或缺失 情形重大 者，本部得 依本法為必 要之處理。</p> <p>一、工會理、 監事任一 性別占比 達1/3之比 例，截至 114年11月 統計如 下，爰績效 指標目標 值依現況 值訂定並 逐年調升：</p> <p>(一)任一性別 理事佔理 事人數比 例達1/3家 數佔總家 數比例為 36%。</p> <p>(二)任一性別 監事佔監 事人數比 例達1/3家 數佔總家 數比例為 26%。</p> <p>(三)現況統計 值：工會總 家數為</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>115年：38場 116年：40場 117年：42場 118年：44場</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)
			<p>5,838家，任一性別理事皆佔理事人數比例達1/3家數為2,115家，任一性別監事佔監事人數比例達1/3家數為1,573家。</p> <p>二、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」相關課程列為規定課程，另持續於辦理各類培訓及宣導活動時，安排加強提升女性領導能力及提高參與工會業務運作意願之相</p>	<p>二、工會理事、監事任一性別占比達1/3比例，年度目標值：</p> <p>(一)女性理事占比達1/3比例(女性理事占比達1/3工會家數/全國工會家數)*100%</p> <p>115年：36.5% 116年：37.5% 117年：38.5% 118年：39.5%</p> <p>(二)任一性別監事占比達1/3比例(任一性別監事占比達1/3工會家數/全國工會家數)*100%</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)
			關課程，以提供經驗交流之機會。 三、於本部及所屬機關、各縣(市)政府辦理各類經費補助計畫時，將工會理事、監事之性別比例列為補助金額之審酌項目。	115年：27% 116年：28% 117年：29% 118年：30%

(二)建立性別友善職場與提升女性經濟力

1. 重要性說明

- (1)從國家層面觀之，隨著高齡化、少子女化的人口趨勢，未來勞動力人口預估將持續減少，亟需鼓勵女性投入勞動力市場，以緩解就業人口短缺並提升國家競爭力。從個人層面觀之，女性低勞動力參與及低薪除導致其較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。爰應透過建立性別友善職場，消除職場性別歧視與破除職業性別隔離，提升各年齡層、各領域及不同處境女性之勞動參與及經濟賦權，維護女性勞動尊嚴與價值，協助其自主充分發揮潛能及經濟力。
- (2)我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂結合就業與福利政策，建構性別友善職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，重視混合式經濟體制的發展潛能，以及增強女性經濟賦權等。另「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第11條強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。且CEDAW第4次國家報告結論性意見與建議略以，建議政府加緊努力，透過消除依性別分類的水平及垂直職業隔離，引入工作評估架構，推廣實施同值同酬原則，以進一步縮小和消除性別薪資差距，並提高女性集中領域的薪資水準；

另亦建議政府積極推行政策，為身心障礙女性在工作場所提供適當的適應資源，以協助、支持和促進其就業。賴總統並於國家希望工程國政願景中，以及最近一期國家發展計畫(114年至117年)，均提出建立「雙就業、雙照顧」的友善職場，提升女性勞動價值，並縮短女性勞工與男性勞工的薪資差距等工作重點。

(3)聯合國 2015 年通過《2030 永續發展議程》(The 2030 Agenda for Sustainable Development)，並宣布了 17 項「2030 永續發展目標」，包括核心目標 5「實現性別平等及增強所有女性之權能」及核心目標 17「建立多元夥伴關係，協力促進永續願景」。在此同時，企業治理亦更關注永續經營議題，相關倡議從提出 CSR (Corporate Social Responsibility) 企業社會責任概念，到 ESG (環境保護 Environmental、社會責任 Social、公司治理 Governance) 實踐永續經營的原則，許多企業或投資人採用 ESG 評分，做為企業是否能永續經營之重要指標及投資決策評估參考。又全球報告倡議組織 (GRI) 要求企業需揭露人權政策與盡職調查，包含 DEI (職場多元 Diversity、平等 Equity、共融 Inclusion) 等作為，國際企業已將推動 DEI 多元共融、性別友善職場等，視為達成 ESG 目標的手段。綜上，透過公私協力促進民間共同推動性別平等，營造性別友善職場與社會環境，以促進女性及不利處境者積極參與勞動市場及續留職場，實現及發揮其經濟潛力，為提升國家永續競爭力之重要議題。

2. 現況與問題

(1) 女性勞動力參與率逐年穩定成長，惟仍低於其他先進國家：

A. 113 年我國女性勞動力參與率達 51.95%，相較於 103 年女性勞動力參與率 50.64%，近 10 年女性勞動力參與率上升 1.31 個百分點；相較於 113 年男性勞動力參與率 67.08%、103 年男性勞動力參與率 66.78%，男性勞動力參與率 10 年上升 0.3 個百分點，女性勞動力參與率近 10 年增幅為男性 4 倍多且逐年穩定成長，男女勞動力參與率差距逐漸縮小。觀察女性各年齡層之勞動力參與率，於 93 年至 113 年近 20 年間，我國女性勞動力參與率除 15-19 歲及 20-24 歲兩年齡區間因求學年限延長或教育程度提升，而分別下降或僅微幅提升外，餘各年齡層均呈明顯上升趨勢。我國女性勞動力參與率均在 25-29 歲達高峰約 9 成，113 年 25-29 歲女性勞動力參與率為 89.83%，其後受婚育等因素影響，各年齡層隨年齡增加而逐漸遞減，至 55 歲以上已跌至 5 成以下。

B. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，透過相關部會推動彈性工作時間地點、營造性別平等友善職場、增強女性經濟賦權與促進女性就創業等策略提升女性勞動力參與率，於 109 年至 114 年期間，女性整體勞動力參與率每年增長幅度約介於 0.16% 至 0.41% 之間，於 COVID-19 疫情期間仍維持微幅成長，惟我國女性平均勞動力參與率相較其他先進國家如南韓、日本、新加坡、美國等國家仍偏低，仍需積極透過各項做法提升。

(2) 男性共同參與育兒照顧仍待提升，減少女性因育兒退離職場：

A. 依衛生福利部 113 年 15-64 歲婦女生活狀況調查，婦女曾因結婚、生育 (懷孕) 及照顧等原因離職 3 個月以上占 21.6%，其中以因照顧未滿 12 歲兒童占 11.4% 為最高，其次為因生育 (懷孕) 離職占 10.1%，因結婚離職占 5.0%。113 年婦女曾

因生育（懷孕）離職者 66.5%有復職 婦女曾因照顧未滿 12 歲兒童離職者 69.2%有復職，相較 108 年調查已婚婦女曾因生育(懷孕)離職者 59.9%有復職，近年婦女因生育(懷孕)離職之復職率已有提升。《性別平等工作法》明定受僱者可申請育嬰留職停薪，我國自 98 年 5 月起陸續將育嬰留職停薪津貼納入各社會保險，惟至 109 年每年男性核付件數占比均僅為 2 成以下，性別落差甚鉅。

B. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，110 年 7 月政府提高育嬰留職停薪津貼成數及放寬申請期間彈性等政策，使政策實施次年度(111 年)男性核付件數及占比大幅提升至 25.2%，112 年初次核付總件數雖略為減少，惟男性申請比率仍有提升，109 年男性申請比率為 18.6%，至 112 年提升至 25.6%。期透過優化友善職場配套措施，使婚育女性續留職場而不退離，有助於提升女性勞動參與率與經濟力，以及女性在職場上發揮潛能。

(3) 職場既存的性別偏見與歧視仍待消除：

A. 《性別平等工作法》雖已明文禁止雇主對求職者或受僱者性別歧視，惟整體社會及職場環境仍存有性別偏見與歧視。依勞動部 112 年調查，受僱者仍有因性別在職場遭受不平等待遇之情形，以性別觀之，女性受僱者最近一年因性別遭受不平等待遇比率以「調薪幅度」之 3.3%最高，其次為「薪資給付標準」及「工作分配」，各占 2.8%，男性受僱者則以「工作分配」之 1.7%最高；女性及男性受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視之因素均以「年齡」居多，女、男性分別占 3.9%、4.9%；女性受僱者最近一年有照顧家人之需求占 28.2%，與男性之 28.1%相距不遠，惟女性因照顧家人在職場遭受歧視或不平等待遇有 2.9%，男性僅 0.5%，而女性遭受歧視或不平等待遇以「請假刁難」占 2.1%居多。另根據本院 112 年「我國多元性別者(LGBTI)生活狀況調查」顯示，有 45%的受訪者表示曾因多元性別者身分而遭遇職場不友善言語或行為對待；「工作」是多元性別者常感受到被歧視的場景之一，曾在工作中遭遇歧視的受訪者有 29%，僅次於來自原生家庭的歧視經驗，顯見多元性別者對於職場仍存在有不安全感。

B. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，訂有營造性別平等友善職場、消除職場性別歧視等策略，相關部會透過各種職場性別平等教育、宣導活動、獎項、輔導、友善措施等多元方式戮力消除職場性別歧視，惟營造性別友善工作環境屬長期工作，尤其我國中小企業占全體企業達 98%以上，所面臨之推動挑戰更大。依本院 114 年「促進民間推動性別平等策略」研究顯示，中小企業本身囿於缺乏推動性別平等人力、經費與議題專業度，政府須就其遭遇困難制定因應策略及提供協助資源；另企業老闆、董事會或主管是否重視性別平等議題，亦為公司自主推動性別平等之關鍵。故透過公私協力建立性別友善職場，特別是提升不同規模之企業雇主及主管之性別平等意識，為本期議題增加著力之處，以推動私部門性別意識培力為開端，延伸營造職場性別友善環境、促進組織決策性別平等、促進薪資待遇性別平等相關精進作為。

(4) 性別薪資差距增加，應探究原因加以改善：

A. 依 113 年人力資源調查統計，我國女性就業行業別主要集中於「製造業」、「批發及零售業」及「住宿及餐飲業」，男性則集中於「製造業」、「批發及零售業」

及「營造工程業」，職業水平隔離現象仍存；另觀察各職業性別結構，女性多集中於「服務及銷售工作人員」、「事務支援人員」及「技術員及助理專業人員」，男性則以「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」較多，其次為「技術員及助理專業人員」及「服務及銷售工作人員」，尤其擔任「民意代表、主管及經理人員」之男性人數為女性人數2倍多，垂直隔離現象顯著。

- B. 依113年受僱員工薪資調查，針對工業及服務業薪資初步統計結果，我國女性平均時薪為新臺幣327元，為男性389元之84.2%，性別薪資差距15.8%，較112年性別薪資差距15.1%增加0.7個百分點，較108年增加0.2個百分點。參考經濟合作暨發展組織（OECD）公布國際性別薪資差距，我國性別薪資差距表現情形居中，性別薪資差距低於美國、日本、韓國，惟高於比利時、挪威、丹麥等北歐國家，以及紐西蘭、澳洲及英國等。
- C. 以行業別（中類）觀察性別薪資差距情形，113年「醫療保健業」性別薪資差距約為44.3%，居各行業之冠，亦為女性占多數之行業；其次為「電子零組件製造業」及「電腦、電子產品及光學製品製造業」差距分別為41.2%、41%；再次「運動、娛樂及休閒服務業」差距為38.6%，「航空運輸業」差距為36.4%，性別落差均大，可能與該行業中不同性別於不同職類間之分布，以及該行業中各職類之薪資增長狀況差異有關。另參考勞動部調查，以行業別觀察不同性別給薪、進用及升遷平等情形，最近一年從事「營建工程業」之女性，在薪資給付標準、調薪幅度、求職及考核（考績或獎金）等方面，因性別遭受不平等待遇比率，分別為10.3%、8%、7.8%及6.9%，高於其他各業；陞遷遭受不平等待遇以「運輸及倉儲業」6.8%最高；訓練進修遭受不平等待遇以「出版影音及資通訊業」4.7%最高；資遣離職或解僱遭受不平等待遇以「其他服務業」4.3%最高。綜上，事業單位內外仍存有薪資性別差距及性別不平等情形，故縮減性別薪資差距及促進職場性別平等，仍屬公私部門應共同努力之目標。
- D. 本議題在前一期計畫（111-114年）中，訂有改善水平及垂直職場性別隔離，以及縮小性別薪資差距等策略，相關部會如勞動部訂定「事業單位同工同酬自我檢核表」，其他部會透過對所屬事業進行性別薪資分析及調查、明定薪資基準、鼓勵廠商揭露性別薪資資訊及輔導計畫等做法推動，惟性別薪資差距（採平均時薪）於110年為16.3%，111年維持16.3%，112年降至15.1%，至113年增加為15.8%，性別薪資差距未能逐年穩定縮小，尤其部分行業性別薪資差距顯著，需積極針對該行業別研析原因，制定相對策以縮減性別落差，同時應針對女性集中且薪資待遇低之行業，致力提升該行業薪資水準及勞動條件，並因應未來數位科技產業變遷趨勢，促進女性進入或轉職至較不易被取代且具前景之工作。
- (5) 不利處境女性勞動力參與率低、失業率高、無酬勞動多或未能掌握創新生產技術：
- A. 113年5月身心障礙者女性勞動力參與率為16.7%，明顯低於全國女性勞動力參與率51.95%，身心障礙者女性失業率7.5%，高於身心障礙者男性失業率6.9%及全國女性失業率3.4%；113年原住民族女性勞動力參與率為57.46%，雖高於全國女性，惟失業率3.62%高於原住民男性3.26%及全國女性3.4%。

- B. 113 年中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率為 56.12%，較 109 年 52.33% 上升 3.79 百分點；109 年至 113 年間，中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率每年增長幅度約介於 1.18% 至 2.19% 之間。近年中高齡女性勞動參與有所提升，惟我國 55 歲以上女性勞動力參與率已低於五成，另相較於歐美、日本、南韓之中高齡女性勞動力參與率皆在 6 成以上，且女性二度就業情形較佳，我國女性勞動力有早退情形，中高齡女性勞動參與，尤其 55 至 64 歲中高齡女性仍需努力提升。
- C. CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議關切農村及偏鄉地區缺乏足夠的基礎設施、經濟機會和創新模式。另研究顯示，鄉村婦女除私人活動時間(必要時間)外，用在薪資勞動、無酬勞動(含家事及協助農事)的時間較多，協助農事(無酬)時間與薪資勞動時間相近，且農村女性多負責「費工」的勞動，較未能掌握屬於現代科學形式的生產技術，顯現農村婦女勞動價值與專業技能仍待提升。
- D. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，訂有保障不利處境女性勞動權益及勞動條件、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)等策略，相關部會推動包括中高齡者及高齡者就業促進專法、多元就業開發方案及婦女再就業計畫等，支持中高齡、不利處境女性就業與二度就業等。惟依前述統計，相對於全國女性，身心障礙女性為低勞動力參與率及高失業率，原住民族女性則為高勞動力參與率及高失業率，中高齡女性勞動參與率雖有提升但仍較其他國家為低，故不利處境女性(身心障礙者、中高齡、農民、原住民族)之勞動參與及就業協助仍為本議題需著力推動之重點。

3. 目標與策略

辦理機關：內政部、教育部、經濟部、交通部、勞動部、農業部、衛生福利部、環境部、數位發展部、運動部³、國家發展委員會、國家科學及技術委員會、金融監督管理委員會、海洋委員會、原住民族委員會、行政院公共工程委員會、行政院人事行政總處

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)
一、建立性別友善職場 二、提升女性勞動參與及經濟力	一、提升育嬰留職停薪男性申請比率，每年增加 1.8 個百分點 二、提升女性	一、優先推展雇主及主管性別意識培訓，消除職場性	一、辦理職場性別平等宣導活動，並將事業單位之雇主及主管列為優先參訓對象，增進事業單位對	一、辦理職場平權及性騷擾防治研習會場次，年度目標值(參與人數)： 115 年：2,200 人

³ 運動部業於 114 年 9 月成立，有關該部所涉議題內容，將於 115 年 7 月後納入該部性別平等推動計畫(115 至 118 年)中辦理。

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)
三、促進薪資待遇之性別平等	勞動力參與率 1. 整體女性勞動力參與率：每年增加 0.2 百分點	別歧視	性別歧視意識之建立及法令之認識，消除職場性別歧視，並於活動後辦理意見反饋調查。	116 年：2,200 人 117 年：2,200 人 118 年：2,200 人
	2. 30-39 歲女性勞動力參與率：30-34 歲每年增加 0.2 百分點，35-39 歲每年增加 1.5 百分點 3. 55-64 歲女性勞動力參與率：55-59 歲及 60-64 歲每年增加 1.5 百分點 三、縮小性別薪資差距，每年縮小 0.2 百分點	二、營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境	一、將「彈性工作」及「友善家庭」納入工作生活平衡獎企業表揚評選指標。 二、辦理工作生活平衡宣導講座，輔導企業建立工作生活平衡措施，營造性別平等友善職場。	一、推動工作生活平衡獎 115 年：辦理工作生活平衡獎表揚。 116 年：推廣工作生活平衡獎獲獎企業之創意作法。 117 年：規劃工作生活平衡獎評選指標及辦理方式。 118 年：辦理工作生活平衡獎表揚。 二、辦理工作生活平衡宣導講座 115 年：16 場次、1,200 人次 116 年：16 場次、1,200 人次 117 年：16 場次、1,200 人次 118 年：16 場次、

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)
			<p>三、為落實雙就業雙照顧，推動彈性育兒政策，以營造性別平等友善職場。</p>	<p>1,200 人次</p> <p>三、推動彈性育兒政策</p> <p>115 年:推動彈性申請育嬰留職停薪及家庭照顧假。</p> <p>116 年:透過研習會加強宣導相關規定及措施，辦理 25 場次。</p> <p>117 年:透過研習會加強宣導相關規定及措施，辦理 25 場次。</p> <p>118 年:透過相關調查結果瞭解申請育嬰留職停薪及使用家庭照顧假之狀況是否符合受僱者之需求。</p> <p>四、推動友善家庭照顧標章</p> <p>115 年:規劃友善家庭照顧標章評分基準。</p> <p>116 年:宣導及受理企業申請友善家庭照顧標章。</p> <p>117 年:宣導及受理企業申請友善家庭照顧標章，並推廣績優案</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)
		三、縮小水平及垂直職業性別隔離	<p>一、擇定科學、技術、工程、數學(STEM)相關領域之女性參訓人數落差較明顯之一項訓練職類，加強鼓勵其參加該職類意願之宣導，以期提升參訓比率。</p> <p>二、擇定女性參訓人數落差較明顯之職業訓練職類，建構STEM 職能基準；協力推動職能基準發</p>	<p>例。</p> <p>118年：宣導及受理企業申請友善家庭照顧標章，並推廣績優案例。</p> <p>一、115-118年：滾動式每年擇定一個STEM女性參訓率較低之職類，依該職類近年之女性參訓率及其職類特性、就業市場需求等因素訂定提升參訓率。</p> <p>115年：「配線」職類預計提升2%</p> <p>116年：「水電」職類提升2%（暫定）</p> <p>117年：「CNC（電腦數值控制）」職類提升2%（暫定）</p> <p>118年：「自動控制」職類提升2%（暫定）</p> <p>二、</p> <p>115年：200萬（30項基準）</p> <p>116年：240萬（35項基準）</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)
			<p>展。</p> <p>三、辦理就業媒合人員教育訓練，進行性別意識培力課程。</p>	<p>117年：270萬 (40項基準)</p> <p>118年：300萬 (45項基準)</p> <p>三、就業媒合人員參與率之年度目標值(%)</p> <p>115年：65%</p> <p>116年：65%</p> <p>117年：65%</p> <p>118年：65%</p>
		<p>四、促進各行業薪資待遇之性別平等</p>	<p>加強宣導事業單位同工同酬檢核表，以利雇主加以運用。</p>	<p>115年：每年辦理26場次職場平權及性騷擾防治研習會、製作宣導資料、提供5萬家事業單位運用本檢核表。</p> <p>116年：每年辦理25場次職場平權及性騷擾防治研習會、製作宣導資料、提供5萬家事業單位運用本檢核表。</p> <p>117年：每年辦理25場次職場平權及性騷擾防治研習會、製作宣導</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)												
				資料、提供 5 萬家事業單位運用本檢核表。 118 年：每年辦理 25 場次職場平權及性騷擾防治研習會、製作宣導資料、提供 5 萬家事業單位運用本檢核表。												
		五、促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境	<p>一、運用自辦、委託或補助辦理等方式，辦理多元類別職業訓練，以提升婦女職業技能，促進就業。近 3 年職前訓練女性參訓人數及比例如下：</p> <table border="1" data-bbox="849 1344 1137 2042"> <thead> <tr> <th></th> <th>女性參訓人數 (單位：人)</th> <th>比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>111 年</td> <td>31,216</td> <td>68.0 %</td> </tr> <tr> <td>112 年</td> <td>33,638</td> <td>67.8 %</td> </tr> <tr> <td>113 年</td> <td>33,277</td> <td>66.6 %</td> </tr> </tbody> </table>		女性參訓人數 (單位：人)	比例	111 年	31,216	68.0 %	112 年	33,638	67.8 %	113 年	33,277	66.6 %	<p>一、女性占總訓練人數之年度目標值：</p> <p>115 年：65% 116 年：65% 117 年：65% 118 年：65%</p> <p>二、預計協助女性求職者就業(人次)</p> <p>115 年：234,000 人次 116 年：235,000 人次 117 年：236,000 人次 118 年：237,000 人次</p> <p>三、協助女性取得創業貸款及利息補貼年度目標</p>
	女性參訓人數 (單位：人)	比例														
111 年	31,216	68.0 %														
112 年	33,638	67.8 %														
113 年	33,277	66.6 %														

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)			
			<table border="1" data-bbox="850 275 1137 387"> <tr> <td data-bbox="850 275 935 387">114 (8)</td> <td data-bbox="935 275 1042 387">23,0 91</td> <td data-bbox="1042 275 1137 387">67.6 %</td> </tr> </table> <p data-bbox="850 461 1137 1070">二、透過各地公立就業服務機構提供一案到底專人就業服務，並運用就業促進工具。另建置台灣就業通網站及0800-777888 客服專線，提供就業資訊及線上媒合推介服務。</p> <p data-bbox="850 1099 1137 1227">三、協助女性取得創業貸款及利息補貼。</p> <p data-bbox="850 1256 1137 1771">四、為鼓勵雇主為有家庭照顧需求之婦女規劃工時調整或部分工時工作，補助雇主工時調整獎勵每一個職缺每月發給3千元獎勵，最長12個月。</p>	114 (8)	23,0 91	67.6 %	<p data-bbox="1171 275 1463 320">值(人次)：</p> <p data-bbox="1171 338 1463 383">115年：380人次</p> <p data-bbox="1171 400 1463 445">116年：381人次</p> <p data-bbox="1171 463 1463 508">117年：382人次</p> <p data-bbox="1171 526 1463 571">118年：383人次</p> <p data-bbox="1171 589 1463 779">四、補助雇主工時調整人數年度目標值(人數)：</p> <p data-bbox="1171 797 1463 842">115年：400人</p> <p data-bbox="1171 860 1463 904">116年：410人</p> <p data-bbox="1171 922 1463 967">117年：420人</p> <p data-bbox="1171 985 1463 1030">118年：430人</p>
114 (8)	23,0 91	67.6 %					
		六、促進不利處境(身心障礙)	一案到底個別化就業服務：透過公立就業服務機構提供一案到底個	一、協助女性身心障礙就業人次，年度目標值(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)
		者、中 高齡、 農民、 原住民 族) 女 性就業	<p>別化就業服務，並運用各項就業促進工具及獎補助措施，鼓勵雇主進用，並提供職務再設計服務，協助女性身心障礙者排除就業障礙。</p> <p>二、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，提供退休再就業補助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措施鼓勵雇主進用，促進重返職場。</p> <p>三、公立就業服務機構提供個別化就業諮詢、陪伴與支持，並運用「婦女再就業計畫」自主訓練及就業獎勵措施，協助二度就業婦女就業。</p>	<p>115 年：12,137 人次 116 年：12,187 人次 117 年：12,237 人次 118 年：12,287 人次</p> <p>二、協助二度就業婦女就業服務人次，年度目標值(人次)： 115 年：20,000 人次 116 年：20,100 人次 117 年：20,200 人次 118 年：20,300 人次</p> <p>三、協助中高齡及高齡女性退休後再就業人次，年度目標值(人次)： 115 年：1,460 人次 116 年：1,475 人次 117 年：1,490 人次 118 年：1,505 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)
			<p>四、持續推動「補助地方政府設置原住民族就業服務據點計畫」，提供符合原住民文化及需求之個別化就業諮詢服務，開發工作機會，促進原住民女性適性就業。</p>	<p>四、協助原住民族女性就業年度目標值(人次)：</p> <p>115年：13,000人次</p> <p>116年：13,050人次</p> <p>117年：13,100人次</p> <p>118年：13,150人次</p> <p>五、提供身心障礙、中高齡及高齡女性職務再設計服務補助人次，年度目標值(人次)：</p> <p>115年：2,380人次</p> <p>116年：2,410人次</p> <p>117年：2,440人次</p> <p>118年：2,470人次</p>

(三)促進健康及照顧工作之性別平等

1. 重要性說明

- (1)我國生育率持續下降，113年生育率為0.86，新生兒數僅13萬4,856人，創歷史新低。低生育率的原因包括經濟負擔、對孩子教養的擔憂，以及缺乏理想的幼兒托育服務等。另外依據行政院主計總處、勞動部統計，112年我國女性勞動力參與率為51.82%，較十年前(102年)上升1.36個百分點。然而，女性勞動力參與率在不同年齡層呈現顯著差

異，25-29 歲達到高峰，之後因婚育等因素逐漸下降，顯示婚育女性仍在家庭中承擔較多的無酬照顧工作而退出職場，且職業女性面臨兼顧家庭照顧與工作的雙重壓力。因此，政府有責任提供公共化的兒童照顧服務，以減輕家長的照顧負擔，賴總統政見也提出 0 至 3 歲家外送托率達到 OECD 國家水準 36% 之目標，並優化準公共托育品質管理。

- (2) 為打造健康台灣，落實賴總統政見，總統府成立「健康台灣推動委員會」，規劃健康台灣願景及目標，列出 11 項工作重點，包含前端健康促進、慢性病預防、提高篩檢，到後期醫療與長照銜接、安寧照護；從全面優化兒童健康，到顧及全民心理健康，也關注原住民健康。期待透過全生命歷程的檢視，達成全人全程的健康照護。隨著社會高齡化、城鄉差距及多重歧視等挑戰，不同性別在健康機會與醫療資源利用上仍存在不平等現象。特定群體，如原住民族、身心障礙者、高齡者及 LGBTI 群體，更容易因社會結構因素而面臨健康風險與健康服務可及性不足的問題，例如我國女性規律運動比率偏低，影響其健康及失能預防；全國成人預防保健利用率男性較女性低，恐影響慢性病與重大疾病的早期發現與控制；身心障礙女性的乳房攝影及子宮頸抹片檢查服務量能及品質有待提升；各年齡層男性自殺死亡率顯著高於女性，且高齡者的心理健康問題日益嚴重；相較其他國家，我國孕產婦死亡率仍有待改進，應強化孕產婦照護品質及心理健康促進服務措施。因此需針對不同性別與不利處境者提供適切支持，確保不同性別與不利處境者享有公平的健康資源與醫療服務，是落實健康權利與性別平等的重要目標。

2. 現況與問題

(1) 兒童照顧

A. 兒童托育服務量能及品質有待提升

113 年家外送托率達 26.83%，相較 110 年 17%，成長將近一成，顯見前期計畫(111-114 年)在推動少子女化對策計畫下，公共化及準公共化托育服務使用托育服務具有成效，未來持續往使用托育服務比率達三成邁進。然而，家長使用托育服務的意願仍受服務品質、費用及便利性影響，需持續擴大優質、平價、公共化的托育服務，營造支持女性生育與就業的環境。

B. 兒童教保服務需提升品質並滿足不同家庭需求

112 學年度，公共化幼兒園（含非營利幼兒園）約占總數的 45%，108 年度約占 39%，且私立幼兒園申請加入準公共幼兒園累計 1,947 園，占全體私立幼兒園約 48.5%，提供約 22.8 萬個平價就學名額，顯見前期計畫(111-114 年)推動相關政策及做法，有效提升家長讓幼兒入園的意願。然而，私立幼兒園收費相對較高且服務品質差異

大，仍需持續增加公共化及準公共化幼兒園(包含互助式教保服務)，滿足不同家長的照顧需求，減輕育兒家庭家長的經濟負擔。

C. 兒童課後照顧服務未能滿足不同家庭需求

課後照顧服務對於雙薪家庭及主要照顧者至關重要，然而參與人數近年來呈現下降趨勢。依前期計畫(111-114年)推動成果，112年國小課後照顧服務班參加人數為24萬8,905人，較108年的32萬7,390人減少近四分之一，顯示除少子女化影響之外，現行服務可能無法充分滿足家長需求，影響因素包括：服務時間與家長工作時段不符，導致需求與供應落差；以及課後活動內容未能多元化，難以吸引學生參加。為提升課後照顧服務的可近性與利用率，應檢討現行政策，擴展平價、優質且具包容性的課後照顧服務，確保家庭經濟條件不影響兒童參與課後照顧服務的權益。同時，可透過公私協力機制增加服務供應，並適度調整服務時間，以符合不同家庭需求，減輕家長育兒壓力。

(2) 健康促進

A. 女性 7333 規律運動⁴比率偏低

依112年統計，女性不健康平均餘命8.21歲，男性6.71歲，規律運動有助於預防慢性疾病、提升心理健康並延緩失能，提高健康平均餘命。又我國女性的7333規律運動(以下稱規律運動)比率長期低於男性，依據教育部體育署運動現況調查報告數據，112年女性的規律運動人口比率為31.5%，低於男性的38.7%，性別差距為7.2百分點，尤其女性在30至39歲，其規律運動比率最低(16.4%)，顯示前期計畫(111-114年)推動成效仍有待強化，女性的運動參與度需進一步提升。女性規律運動比率低的可能原因包括：運動環境的安全性考量、家庭與照顧責任壓力、運動設施或課程未充分考量女性需求等。因此，應針對女性運動參與的障礙，發展更多友善措施，例如提供適合女性的運動空間及方案、發展家庭友善的運動模式，以提升女性的運動參與度。

B. 男性成人預防保健利用較女性低

成人預防保健服務利用率，近5年女性利用率均高於男性，以112年性別統計為例，男性利用率為26.4%，女性為31.8%，性別落差為5.4個百分點。然而，112年原住民成人預防保健服務利用率，男性利用率為38.2%，女性為44.7%，原住民男性及女性的利用率均高於全國男性及女性，亦較111年(原住民男性為25.6%，女性為30%)成長，顯見於前期計畫(111-114年)，衛生福利部透過各

⁴ 7333 規律運動定義：每週至少運動3次、每次30分鐘、心跳達130下或是運動強度達到會喘會流汗。

縣市衛生局及基層醫療院所合作，結合成人預防保健服務與癌症篩檢等項目，提供可近性之服務，並強化宣導等措施，對提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用具有成效。因此，須考量不同性別心理、社會及文化因素，推動多元且具針對性的健康促進策略，以提高不同性別的成人預防保健服務利用率與可及性，並縮小性別落差，例如男性受傳統性別角色影響較不願意主動求醫或健康檢查，應強化適合男性的健康教育與宣導，減少其對健康檢查之抗拒；參考原住民成功經驗，將成人預防保健與癌症篩檢、慢性病管理等服務結合，提高可近性與便利性。

(3)前期身心障礙女性乳房攝影及子宮頸抹片檢查服務利用有待提升

依前期計畫(111-114年)推動成果，112年身心障礙女性乳癌篩檢及子宮頸癌篩檢計9萬7,056人次，111年為9萬1,406人次，均未達所設定績效指標目標值(112年為103,000人次，111年為102,500人次)。又現行仍未建置每年身心障礙者乳房攝影檢查人數統計及子宮頸抹片檢查人數統計，致無法計算身心障礙者乳房攝影檢查及子宮頸抹片檢查之篩檢涵蓋率，難以評估身心障礙者健康平權狀況。乳房攝影及子宮頸抹片檢查為女性重要的癌症篩檢工具，能有效降低乳癌及子宮頸癌的發生與死亡風險，且身心障礙女性的乳房攝影與子宮頸抹片檢查在醫療可近性方面仍面臨多重障礙，包括檢查設備不友善、醫療場所無障礙設施不足、醫療人員缺乏對身心障礙者需求的瞭解等。此外，部分身心障礙女性因醫療院所缺乏無障礙環境、缺乏陪伴就醫協助、資訊接收不足，或對檢查過程感到不適，而降低其篩檢的意願。因此，應建置相關統計數據、強化醫療院所的無障礙環境、提供專業的陪伴就醫與溝通支持、提升醫療人員的性別與身心障礙敏感度，確保身心障礙女性順利接受必要的篩檢服務。

(4)雖近年孕產婦死亡人數下降，然孕產婦死亡率仍有波動

於國際相關指數評比中，根據我國就聯合國開發計畫署發布之性別不平等指數(Gender Inequality Index, GII)進行編算，我國111年在167個國家中排名第10(0.041)，亞洲第3，較110年的全球第7(0.036)、亞洲第1退步。經查我國「孕產婦死亡率」指標較前次退步，109年為13人/每10萬活產嬰兒，較106年的10人增加，表現落後於GII前10名國家及亞洲部分國家(如日本4人、新加坡7人、南韓8人等)。雖然我國孕產婦死亡率(死亡人數)由109年13.00/100,000(21人)降至112年8.9/100,000(12人)，仍需長期觀察孕產婦死因及死亡率變動趨勢。為降低孕產婦死亡率或死亡人數，政府除應積極推動提升孕產婦照顧品質相關服務措施外，還應推動促進孕產婦心理健康的政策，特別是預防產前及產後憂鬱，提供更完整的篩檢、轉介、追蹤與支持體系，確保孕產婦在懷孕與生產過程

中獲得全方位的健康支持。

(5) 男性自殺死亡率顯著高於女性，65 歲以上高齡者更為嚴重

依據衛生福利部統計，112 年我國女性自殺通報率 64.6%，高於男性 35.4%，然男性自殺死亡率為每十萬人口(以下同)21.7 人高於女性的 11.8 人，各年齡層中，以 65 歲以上性別落差最大，其中男性高齡者(65 歲以上)的自殺死亡率最高，為每十萬人口 37.4 人，女性 18.3 人，性別差距 19.1 人，顯示男性在面對老年生活變遷、健康衰退、社會角色轉變、照顧壓力及孤獨感時，可能缺乏足夠的支持系統與應對機制。傳統性別文化對男性的情緒表達與求助行為仍存有刻板印象，使許多有心理困擾的男性未能及時尋求協助，進一步提高自殺風險。影響高齡男性心理健康的因素包括喪偶、退休後社會孤立、慢性病痛、經濟壓力及缺乏社會參與機會等。由於男性往往較少主動尋求心理諮商或社會支持，應特別針對高齡男性設計適合其需求的心理健康可近措施，例如強化社會連結、提高心理健康識能、建立主動關懷機制。

3. 目標與策略

辦理機關：內政部、國防部、教育部、法務部、經濟部、勞動部、衛生福利部、運動部、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會、客家委員會、行政院人事行政總處

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)
一、平價、優質、近便的公共化及準公共兒童照顧政策 二、促進不同性別者的健康平等	一、0 歲至 3 歲幼兒家外送托率達 36.9% 二、2 歲至 6 歲(未滿)：可提供公共化就學名額占比達 50% 三、每年提升女性 7333 規律運動比率 0.5 個百分點 四、每年男性	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、依據本部 113 年僱用管理就業平等概況調查結果，僱用 100 人以上之雇主有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」者占 78.2%。至於雇主未設立托兒服務機構的主要原	一、辦理觀摩說明會及專家諮詢輔導。 115 年：10 場次 116 年：10 場次 117 年：10 場次 118 年：10 場次

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)
	<p>及女性成人預防保健服務利用率至少提升 0.5 百分點，且性別落差較前一年縮小</p> <p>七、男性關懷專線總話務服務量每年成長 500 人次</p>	<p>五、發展不同性別需求之運動推廣政策或方案</p>	<p>因為：「沒有空間設立」、「員工送托住家附近托兒服務機構或保母」及「員工分散各地」。</p> <p>二、為推動企業設置哺(集)乳室及提供托兒設施或措施，本部辦理企業觀摩說明會，推廣新型態職場托育模式，另針對有意願設置托兒設施之企業提供免費專家諮詢輔導服務。</p> <p>三、補助企業辦理托兒設施或措施。</p> <p>運用相關通路推廣健康促進活動(備註：基於職場運動非與工作直接相關，尚非雇主法定義務，爰本部將利用所屬</p>	<p>二、補助雇主辦理托兒設施或措施。</p> <p>115 年：達 300 家 116 年：達 320 家 117 年：達 340 家 118 年：達 360 家</p> <p>於本部建置「職場永續健康與安全SDGs 揭露實務建議指南」之「準則 403-6 工作者健康促進」之基本指標及進階指標納入運</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)
			多元通路宣導，鼓勵事業單位推廣運動風氣)。	動相關揭露，透過企業永續報告書統計其揭露運動相關健康促進家數，每2年統計1次。 116年：至少300家次 118年：至少400家次
		七、提升不同性別(尤其男生)預防保健服務之可及性	為協助衛生福利部推動「成人預防保健服務利用率」，及響應賴總統健康台灣之願景，本部將利用所屬通路強化宣導，包含男性勞工比例較高之職場或行業，鼓勵勞工及醫療院所運用「成人預防保健服務」資源。	運用相關通路宣導「成人預防保健服務」。 115年：至少10場次 116年：至少10場次 117年：至少10場次 118年：至少10場次
		十一、強化不同性別的心理健康支持與高風險個案關懷(如高齡者、LGBTI 群體)	推動勞工身心健康保護並透過本部成立之財團法人職業災害預防及重建中心提供勞工心理諮商。	勞工使用心理諮商人次，並依性別統計使用比例。 115年：2,000人次 116年：2,200人次 117年：2,400人次 118年：2,600人次

二、部層級議題

(一) 職場工作站設計性別差異研究、營造性別友善職場

1. 重要性說明

- (1) 「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 11 條 1.(a)、(b)、(f)⁵ 強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性在工作方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。
- (2) CEDAW 第 24 號一般性建議第 10 段：「委員會鼓勵締約國在其報告中，列入關於對婦女或某些婦女群體造成有別於男性的有害健康影響疾病或情況等資料，以及該方面可能採取行動的相關內容。」勞動部勞動及職業安全衛生研究所已完成階段性「我國勞工人體計測調查研究」，建立近期我國勞工人體尺寸及施力資料庫，已初步探討發現有性別上差異，對於預防骨骼肌肉痠痛等人因工程問題，應該針對男、女性人體計測差異進行分析，並提出適當建議，預計針對職場工作站設計進行探討並提出改善建議，保障工作安全健康及作業效率。

2. 現況與問題

提供給人使用或是與人發生交互作用的工具、設施或環境，若沒有考慮到人體的一些特徵尺寸資料時，就會造成使用者的不方便、使用者認知的差異、使用者經驗的不吻合，甚至容易導致失誤而發生意外。例如：椅面太高腳底懸空大腿受到壓迫、桌面太高必須抬高肩膀使的肩頸長時間出力、鍵盤間距太小常常按到 2 個鍵，控制按鈕太接近容易誤觸動作造成意外事故，影響操作負擔及便利性等。

人體計測資料是安全衛生工作規劃的基石，工作場所設計規劃、工作方法、施力設計、護欄設計都與人體計測值息息相關。良好設計的工具、設施或環境，就必須先考慮人在使用時所牽涉到的身體特徵尺寸等基礎資料，以達到較佳之配置，不僅提升使用的品質效率並且可以避免人為失誤、意外事故的發生。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
辦理職場	完成職場工作站	應用我國近期階	1. 參考產業變遷、國

⁵消除對婦女一切形式歧視公約第十一條：

1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：
 - (a) 人人有不可剝奪的工作權利；
 - (b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；
 - (f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

工作站設計性別差異研究、營造性別友善職場	設計性別差異研究 115年：1項 116年：1項 117年：1項 118年：1項	段性建立之勞工人體計測調查資料，探討職場工作站設計性別差異，提出適當之設計建議，降低人因工程風險。	際社會趨勢、及國內外案例，蒐集常用工作站設計資料。就特定作業場所之工作站設計進行探討。 2. 應用人體計測資料，探討職場工作站設計性別差異，降低負荷，增進操作效能，降低勞工骨骼肌肉痠痛之風險。
----------------------	--	---	---

(二) 職場霸凌通報申訴案件性別統計分析，掌握工作者之職場心理健康與風險，督促雇主建構健康安全友善職場

1. 重要性說明

性別平等政策綱領推動策略(五)健康、醫療與照顧 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。

2. 現況與問題

- (1) 勞工人數占我國人口之 48%，其身心健康直接影響就業意願及勞動生產力。依據職場相關調查顯示，勞工的職場壓力源，職場霸凌為重要風險因子之一，可能造成勞工身心健康、工作效能及生活品質等負面影響，職安法雖已明定雇主預防責任，惟尚無全國申訴案件之統計資料，為完善相關法制，勞動部已研議於職安法增訂職場霸凌防治專章，並增訂申訴案件通報機制，俟該法修正後就該等案件之行為態樣、性別統計等內容將納入分析，以掌握全國申訴案件及處理情形。
- (2) 考量職場霸凌行為態樣多元，實務上亦可能出現性別歧視及職場霸凌之複合式行為，基於性別平等工作法就性別歧視之申訴調查或認定已有相關規定，將視勞工申訴內容(主張)分別依規定處理，惟為避免事業單位受理同一申訴案件之多種行為態樣致調查程序不一，後續將於施行細則或相關子法明定職場霸凌複合式行為之相關處理程序，並加強辦理教育訓練及宣導。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
掌握全國職場	1. 115年：配合職安	透過修正職安法，	1. 配合職安法修

<p>霸凌申訴案件統計資料，進行性別與行為樣態分析，強化防治作為，促進不同性別工作者的職場健康平等。</p>	<p>法修法通過後，建置全國職場霸凌申訴通報案件系統。</p> <p>2. 116年：彙整並分析通報系統之申訴案件，進行性別相關分析資料1式。</p> <p>3. 117年：彙整並分析通報系統之申訴案件，進行性別相關分析資料1式。</p> <p>4. 118年：彙整並分析通報系統之申訴案件，進行性別相關分析資料1式。</p>	<p>完善職場霸凌防治及通報機制，並掌握全國職場霸凌申訴案件。</p>	<p>法，規劃建置職場霸凌申訴案件通報系統。</p> <p>2. 透過事業單位通報之案件資料，彙整與分析性別及行為樣態等資料，滾動檢討防治作為。</p> <p>3. 針對性別歧視造成霸凌案件進行分析檢討，俾進一步研提相關作為。</p>
--	---	-------------------------------------	---

(三)事業單位服儀規範符合性別平等與職業安全，並兼顧多元民主參與決策機制

1. 重要性說明

- (1) 「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 11 條 1. (a)、(b)、(f) 強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。
- (2) 2022 年 CEDAW 決議起草第 41 號一般性建議，說明性別刻板印象對婦女的影響，並於 2024 年提出概念文件：「如果法律、政策或慣例基於任何部門的性別刻板印象而在待遇上作出區別，其目的或效果是妨礙或否認婦女的平等權利和基本自由，則這是一種歧視，締約國有義務予以消除」。

2. 現況與問題

- (1) 為促進國籍航空公司於訂定空服員服儀規範時，將 CEDAW 之意旨納入考量，以符合推動就業平等之精神，勞動部於 2025 年 4 月 23 日已發布「國籍航空公司訂定空服員服儀規範應行注意事項」，要求雇主應提供褲裝制服等不同樣式制服，確保制服實用、舒適、合適，禁止過度暴露，給予空服員選擇權與不同體型合適尺寸，並避免針對性別增設不合理規定，且應與工會協商，以達性別平等與職業安全健康目標。
- (2) 事業單位如在一定程度之合理管理權限範圍內，固得依據企業特性制定服儀規範，然在依循性別平等工作法規範保障前提下，服儀規範不宜強化性別刻板印象，應符合性別平等與職業安全，並兼顧多元民主參與決策機制。後續將參考前開航空業空服員服儀規範注意事項，並蒐集其他國家經驗與做法(如英國平等辦公室出版之 Dress codes and sex discrimination—what you need to know)，諮詢各界意見，做為未來研擬相關指引之參考。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
促進事業單位服儀規範符合性別平等與建立性別友善就業環境，去除職場性別刻板印象與偏見	1. 辦理職場平權及性騷擾防治研習會，年度目標值(參與人次)： 115年：1700人次 116年：1800人次 117年：1900人次 118年：2000人次 2. 提出國內外各行業服儀規範性別平等個案及做法 115年：蒐集其他國家經驗與做法 116年：彙整我國與服儀性別平等相關個案 117年：辦理研習會、座談會等，蒐集各界意見	1. 推展雇主及主管性別意識培力，消除職場性別歧視 2. 提出全國性適用之服儀規範個案教材	1. 每年辦理職場平權及性騷擾防治研習會，邀集各事業單位參與，將服儀列入宣導重點，強調建立性別友善職場，員工服儀規範應符合職業安全及性別平等，使國籍航空公司訂定空服員服儀規範應行注意事項成為其他行業服儀規範的示範案例。 2. 彙整其他國家及我國相關經驗及個案，製作全國性適用之服儀規範個案教材，提供雇主知悉因服儀規範所生之就業歧視樣態，有助於避免相關

	118年：製作全國性適用之服儀規範個案教材		情事；並諮詢各界意見，做為未來研擬相關指引之參考。
--	-----------------------	--	---------------------------