

勞動部 109 年度性別平等成果報告

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題

(一) 提升女性經濟力

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
<p>1. 建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。</p> <p>2. 重塑中高齡勞動價值，避免女性提早退休</p>	<p>提升 30-39 歲及 50-59 歲女性勞動參與率，使未來四年之增長幅度，皆不低於前三年之平均增幅。</p>	<p>促進婦女就(創)業</p>	<p>1. 運用自辦、委託或補助辦理等方式，辦理多元類別職業訓練，以提升婦女職業技能，促進就業。</p> <p>2. 協助 30-39 歲女性取得創業貸款及利息補貼。</p> <p>3. 協助 50-59 歲女性取得創業貸款及利息補貼。</p>	<p>1. 女性占總訓練人數之年度目標值： 107 年:65%； 108 年:65%； 109 年:65%； 110 年:65%； 111 年:65%。</p> <p>2. 協助取得創業貸款及利息補貼年度目標值(人次)： 107 年:90； 108 年:95； 109 年:100； 110 年:100； 111 年:100。</p> <p>3. 協助取得創業貸款及利息補貼年度目標值(人次)： 107 年:20； 108 年:20； 109 年:25； 110 年:25；</p>	<p>1. 績效指標「女性占總訓練人數」部分，有關 109 年運用自辦、委託或補助辦理等方式，辦理多元類別職業訓練，109 年計訓練 51,241 人，其中男性 17,236 人、女性 34,005 人(女性占 66%)，已達年度目標值。</p> <p>2. 有關創業者取得創業貸款及利息補貼措施，109 年計協助 593</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
				111年:25。	<p>人次，其中女性計 425 人次，占 72%；男性計 168 人次，占 28%。</p> <p>(1) 協助 30-39 歲女性取得創業貸款及利息補貼，計 163 人次。</p> <p>(2) 協助 50-59 歲女性取得創業貸款及利息補貼，計 62 人次。</p>
		營造性別平等友善職場	辦理育嬰留職停薪復職協助措施，協助申請育嬰留職停薪之受僱者復職。	<p>每年度辦理育嬰留職停薪復職協助措施。「育嬰留職停薪復職協助措施」參與人數，年度目標值(人次)：</p> <p>107年：19,000；</p> <p>108年：20,000；</p> <p>109年：21,000；</p> <p>110年：22,000；</p> <p>111年：23,000。</p>	<p>1. 本部主動針對勞工保險局提供之同意接受後續關懷協助之受僱者名冊發送手機簡訊關懷，109年度共寄發 2 萬 8,035 則。</p> <p>2. 為保障受僱者期滿復職之權益，亦透過編印宣導摺頁、多元管道宣導、提供職</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					業訓練及就業服務資源、法律資訊及訴訟扶助等方式，提供受僱者及雇主可利用之資源，以利落實育嬰留職停薪制度。將持續辦理以營造性別平等友善職場。
		推動彈性工作時間地點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 強化部分工時勞工之權益保障。 2. 針對企業及勞工需求運用彈性、調整或縮短工時之現況納入「僱用管理就業平等概況調查」進行調查，並待問卷設計完成後再請委員協助檢視及徵詢意見。 3. 將「彈性工作時間地 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年度辦理勞動基準法令研習會，加強宣導部分工時勞工之權益保障。「勞動基準法令研習會」參與人數，年度目標值(人次)。 107年：1,600； 108年：1,700； 109年：1,800； 110年：1,900； 111年：2,000。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 109年共辦理勞動基準法令研習會26場次，參與人數總計2,493人次(男性28%，女性72%)。 2. 據108年9月辦理之「僱用管理就業平等概況調查」及「工作場所就業平等概況調查」，調查結果於109年3月發布，查女

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
			<p>點」納入企業表揚評選指標(2年辦理1次)。</p>	<p>2. 以本部「僱用管理就業平等概況調查」瞭解企業及勞工對於運用彈性、調整或縮短工時之需求現況。</p> <p>3. 109年：完成問項內容調整，調查結果供政策規劃參酌</p> <p>4. 108年-111年：賡續辦理並視情況滾動式調整問項內容</p> <p>5. 「彈性工作時間地點」納入企業表揚評選：</p> <p>108年-111年滾動檢視及調整工作生活平衡獎評選指標及辦理方式，並賡續規劃及辦理工作生活平衡獎表揚。</p>	<p>性受僱者最近一年申請「為撫育未滿3歲子女，減少工作時間」占0.2%，男性受僱者為0.2%；就有未滿3歲子女之女性受僱者觀察，其申請比率為2.7%。</p> <p>3. 109年9月辦理「僱用管理就業平等概況調查」，已將調整或縮短工時相關問項納入調查，預計於110年3月發布調查結果，並刊載於本部勞動統計專網，供各界參考。</p> <p>4. 賡續將彈性工時相關問項納入本部</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>「僱用管理就業平等概況調查」及「工作場所就業平等概況調查」，並視情況滾動調整問項內容，以了解企業及勞工對於調整或縮短工時之實務現況，供政策規劃參考。</p> <p>4. 為協助企業因應疫情影響，支持勞工安心穩定工作，本部於 109 年 3 月 17 日公告擴大補助企業「推動工作生活平衡措施」，重點包括：提高補助額度、延長受理期間、新增補助企業設置「兒童臨時</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>照顧空間」之臨時照顧人力鐘點費等，以鼓勵企業在疫情期間，支持勞工身心調適及兼顧家庭照顧。109年共核定補助468家事業單位、697項友善措施。</p>
		促進二度就業	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務。 2. 運用僱用獎助、臨工津貼、職場學習津貼等就業促進工具，協助二度就業婦女返回職場。 	<p>就業服務人次，年度目標值(人次):</p> <p>107年:15,000; 108年:15,000; 109年:15,000; 110年:15,000; 111年:15,000。</p>	<p>本部透過公立就業服務機構提供二度就業婦女一案到底個別化就業服務，並運用僱用獎助，臨工津貼、職場學習津貼等就業措施，協助二度就業婦女返回職場，推介就業1萬5,586人次。</p>
		避免提早退休	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過公立就業服務機構及銀髮人才資源中心協 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協助女性退休者再就業人次，年度目標值(人次): 107年: 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本部透過公立就業服務機構及銀髮人才資源中心協助女性

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
			<p>助女性退休者再就業。</p> <p>2. 研訂中高齡及高齡者就業專法，協助失業者重返職場、支持在職者穩定就業、鼓勵退休者再就業。</p> <p>3. 宣導及說明勞保請領年金年齡逐步提高，及展延、減額年金等規定。</p>	<p>1,000； 108年：1,100； 109年：1,200； 110年：1,300； 111年：1,400。</p> <p>2. 「研訂中高齡者及高齡者就業促進法相關子法，年度目標值109年完成法制作業」。</p> <p>3. 辦理「勞保法令及年金制度說明會」，參與人數年度目標值(人次)： 107年：3,000； 108年：3,000； 109年：3,000； 110年：3,000； 111年：3,000。</p>	<p>退休者再就業，109年協助女性退休者推介就業1,953人次。</p> <p>2. 為落實蔡總統提出支持中高齡者及高齡者就業，建構友善就業環境之勞動政見，本部制定「中高齡者及高齡者就業促進法」經總統於108年12月4日公布，自109年12月4日施行。為落實推動專法，已完成訂定「中高齡者及高齡者就業促進法施行細則」計6部相關子法，於109年12月4日同步實施，期盼透過中高齡者及高齡者</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>就業促進法與相關子法的推動，建構友善就業環境。</p> <p>3. 本部 109 年度已辦理勞保相關法令說明會，參與人數計有 3,049 人次，經統計後女性參與比例約占 7 成。其宣導內容包含說明勞保請領年金年齡逐步提高機制，及延後請領發給展延年金，與加保年資得依規定併入計算年金給付(每延後 1 年增給 4%，最多加計 20%)；另勞工已領取老年給付，如再從事工作，得單獨參加職業災害保險。</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
		改善科系/職場 性別隔離	研議發展同工 同酬雇主檢核 表,供事業單位 參考運用。	每年度與各地方 勞工行政主管 機關合作辦理 職場平權暨性 騷擾防治研習 會至少 25 場 次。「職場平權 暨性騷擾防治 研習會」參與 人次,年度目標 值(人次): 107 年: 2,300 ; 108 年: 2,400 ; 109 年: 2,500 ; 110 年: 2,600 ; 111 年: 2,700 。	1. 109 年共辦理 職場平權及性 騷擾防治研習 會 26 場次,參 與人數 2,174 人次。另本部 補助各地方勞 動行政主管機 關辦理職場平 權相關宣導活 動 8 場次,參 與人數 522 人 次。以上合計 2,696 人次參 與(男 37%、 女 63%),本部 將持續辦理職 場平權及性騷 擾防治研習會 ,另透過臉書、 摺頁、網站等 方式加強宣導 ,以改善科系/ 職場性別隔離 。 2. 另本部 109

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					年度辦理「發展事業單位同工同酬檢核表之研究」委託研究案，分析我國同工同酬現況與問題，提出事業單位同工同酬檢核表及評估相關作法之可能性，作為相關政策措施規劃之參考。

檢討策進：

- (1) 本議題之 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 13 項、達成項數 12 項、未達成項數 1 項。
- (2) 有關績效指標「彈性工作時間地點」納入企業表揚評選：108 年-111 年滾動檢視及調整工作生活平衡獎評選指標及辦理方式，並廣續規劃及辦理工作生活平衡獎表揚乙節。109 年度工作生活平衡獎評選暨表揚活動，因受疫情影響暫緩辦理，預計於 110 年度視疫情狀況評估規劃辦理。

(二) 去除性別刻板印象與偏見

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
消除基於男女任務定型所產生之偏見。	基於男女任務定型所產生偏見情形減少 10 % ¹	消除職訓、就業中男女任務定型偏見	擇定參訓人數性別落差較明顯之一項訓練職類，加強鼓勵少數性別參加該職類意願之宣導，以期提升少數性別參訓比率。	<ol style="list-style-type: none"> 109 年：擇定機電職類推動，預期 109 年女性參訓比率較近 3 年(105 年至 107 年)平均數提升 2 個百分點至 8%。 109-111 年：滾動式每年擇定一個少數性別參訓率較低之職類，依該職類前一年度之少數性別參訓率及其職類特性、就業市場需求等因素訂定提升參訓率。 	<ol style="list-style-type: none"> 有關「提升特定職類少數性別參訓比率」，藉由參加工業類職業訓練之成功就業女性學員為案例，透過報章雜誌加強宣導並鼓勵失業女性參加工業類（含機電職類）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。另透過就業中心就業諮詢的過程，協助失業女

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>性釐清未來就業方向，如適合機電職類者，將主動提供機電職類訓練課程資訊，並鼓勵其參訓，增加女性參訓率。</p> <p>2. 本部 109 年擇定機電職類，共計訓練 461 人，其中男性 409 人、女性 52 人(女性參訓比率為 11%)，較近 3 年(105 年至 107 年)平均數提升 5 個百分點至 11%。</p>
		自辦或結合地方政府與民間	1. 將 LGBTI 權益說明融入	1. 每年度與各地方勞工行	1. 本部 109 年共辦理職場

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
		資源辦理教育 宣導及活動	<p>職場平權相關課程或宣導 DM 內容。</p> <p>2. 將多元性別及性別歧視禁止規定相關主題納入職場平權暨性騷擾防治研習會課程，以達職場平權之目標。</p> <p>3. 透過 FB、Line、簡訊等多元管道宣導，鼓勵男性申請育嬰留職停薪共同分擔育兒責任。</p> <p>4. 研擬於求才廠商所填寫之「求才登記表」中「其他：可接受僱用之對象」欄位增設多元性別選項，提供民眾跨性別友善企業之選擇。</p> <p>5. 於就業服務人員教育訓</p>	<p>政主管機關合作辦理職場平權暨性騷擾防治研習會至少 25 場次「職場平權暨性騷擾防治研習會」參與人次，年度目標值(人次)：</p> <p>107 年：2,300； 108 年：2,400； 109 年：2,500； 110 年：2,600； 111 年：2,700</p> <p>2. 鼓勵男性申請育嬰留職停薪之比 例： 107 年： 16%； 108 年： 16.5%； 109 年： 17%； 110 年： 17.5%； 111 年： 18%。</p> <p>3. 就業服務人員運用性別平等、多元性別、CEDAW</p>	<p>平權及性騷擾防治研習會 26 場次，邀請事業單位派員參加，課程內容皆有納入多元性別權益保障、LGBTI 權益說明等相關主題，加強宣導性別工作平等法之禁止性別歧視及促進工作平等措施之相關規定，共計 2,174 人次參與。另本部補助地方勞動行政主管機關辦理職場平權相關宣導活動 8 場次，參與人數 522 人次。以上合計 2,696 人次參與（男</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
			<p>練時，運用性別平等、多元性別、CEDAW 公約及性別主流化等講座課程及影片宣導。</p>	<p>公約及性別主流化等講座課程及影片宣導之涵蓋率： 107 年：50%； 108 年：55%； 109 年：60%； 110 年：65%； 111 年：70%。</p> <p>4. 為提升檢查員性別平等意識，辦理勞動檢查員職前與在職訓練： 107 年：5 場次； 108 年：5 場次； 109 年：5 場次； 110 年：5 場次； 111 年：5 場次。</p>	<p>37%、女(63%)，本部將持續辦理職場平權及性騷擾防治研習會，並持續結合地方政府與民間資源辦理教育宣導及活動，另透過臉書、摺頁、網站等方式加強宣導。</p> <p>2. 截至 109 年 11 月止，男性申請育嬰留職停薪之比例達 18.44%。</p> <p>3. 本部業以 107 年 9 月 14 日發就字第 1073501129 號函修正求才登記表，於「其他：可接受僱用之對象」欄</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>位新增「多元性別」欄位，以提供民眾跨性別友善企業之選擇。另本部為促進就業服務人員性別意識，實施多元性別及性別歧視禁止規定教育訓練課程，109年度就業服務人員接受多元性別歧視禁止規定教育訓練課程之涵蓋率為82.60%。 (1,662/2,012)</p> <p>4. 為使勞動檢查員瞭解性別工作平等法之歧視禁止、性騷擾防治及相關假別等規定，確實掌握檢查重點事項及應查看之各</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
		<p>加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪</p>	<p>本部為表彰創業者突破職涯困境、樹立足堪效尤的成功典範及鼓勵微型創業精神，針對本部輔導之優良微型創業者，辦理微型創業楷模評選，公開徵求獲得本部創業貸款利息補貼之創業者提交申請書參與評選活動，最終評選獲選者，並透過公</p>	<p>創業楷模評選活動預計 2 年辦理 1 次： 109 年：預計辦理 1 次創業楷模評選活動。 111 年：預計辦理 1 次創業楷模評選活動。</p>	<p>項文件資料（如工作規則、員工手冊等），並透過個案分享方式，講授常見違法態樣，以熟稔法令並瞭解勞動檢查技巧。109 年度辦理訓練共 9 場次有關提升勞動檢查員性別平等意識訓練。</p> <p>為鼓勵微型企業創業精神，辦理微型創業楷模選拔暨表揚活動，109 年度計 102 位報名（其中女性占 73%；男性占 27%），評選出 10 位微型創業楷模（女性 6 位、男性 4 位）。</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
			開頒獎典禮表揚。		

檢討策進：

(1) 本議題之 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 6 項均已完成。

(三) 強化高齡社會之公共支持

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
支持高齡者積極參與社會，提高生活自理觀念，延緩老化、預防失能，減輕女性照顧負擔。	1. 老人社會活動參與情形達 70%。 2. 老人獨立外出活動比率達 77%	增進社會參與、提高生活自理觀念	透過辦理高齡者就業促進研習及雇主座談會進行宣導，提高雇主雇用意願，開發適合高齡者之部分工時或全時工作機會，以促進高齡者就業。	協助高齡者推介就業人次，年度目標值(人次)： 109 年：7,200； 110 年：7,300； 111 年：7,400。	為協助高齡者就業，透過公立就業服務機構辦理就業促進研習及雇主座談會進行宣導，開發適合高齡者之部分工時或全時工作機會，並運用僱用獎助、職場學習及再適應津貼等就業措施，109 年協助高齡者推介就業 9,490 人次。
		擴大培育照顧服務員人數，強化勞動條件	1. 依衛生福利部所訂「照顧服務員訓練實施計	1. 預計訓練照顧服務員人數如下(人數)：	1. 績效指標「訓練照顧服務員人數」部分，每年逐

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
		升就業率	畫」作為施訓規範，並配合該部所提人力缺口數，推動辦理照顧服務員訓練。 2. 提供失業勞工就業獎勵，鼓勵失業勞工從事居家服務單位及日照中心照顧服務工作。	107年:7,000； 108年:7,200； 109年:7,400； 110年:7,600； 111年:7,800。 2. 預計協助就業人數如下 (人數): 107年:500； 108年:700； 109年:700； 110年:3,000； 111年:3,000。	步擴大培育照顧服務員人數，109年推動辦理照顧服務員訓練，共計訓練 9,117人。 2.109年運用就業獎勵措施，協助 6,563名失業勞工從事居服及日間照顧服務工作。

檢討策進：

(1) 本議題之 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 3 項均已完成

(四) 促進公私部門決策參與之性別平等

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
促進公私部門決策參與之性別平等	1. 提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率 2. 完成訂修法規、措施或	1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 2. 透過辦理女	1. 持續提升所屬達成任一性別不少於三分之一之委員會個數。	1. 年度目標值： 108年：達成目標數 0 個，達成度 97.67%。 109年：達成目標數 1	1. 本部及所屬機關(構)計有 70 個委員會，截至 109 年 12 月底均已達成任一性別不

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
	訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例	性工會培育訓練活動，加強提升女性領導能力及提高參與工會會務。	2. 持續提升任一性別比例達成 40%以上之委員會個數。 3. 由本部及所屬機關自訂期程，將性別比例原則納入相關組織或設置要點中明文規定。 4. 辦理女性工會培育訓練活動，並於補助工會辦理勞工教育訓練時持續將「性別平等意識」課程列為核心課程，另持續於辦理各類培訓及宣導活動時，安排加強提升女性領導能力及提高參與工會會務運作意願	個，達成度 98.83%。 110 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 2. 年度目標值： 108 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 4.55%。 109 年：達成目標數 5 個，累計向上提升比率 27.27%。 110 年：達成目標數 3 個，累計向上提升比率 40.91%。 111 年：達成目標數 3 個，累計向上提升比率 54.55%。 3. 年度目標值： 108 年：達成目標數 28	少於三分之一委員會。 2. 另有關持續提升任一性別比率達成 40%以上之委員會個數部分，109 年預計達成目標數為 5 個，截至 109 年 12 月底，業已達成 6 個目標數，累計持續提升任一性別比率達成 40%以上之委員會個數計 7 個，累計向上提升比率為 31.82%。 3. 性別比例已達三分之一之 70 個委員會中，已將性別比例原則納入相關組織或設置要點中明文規範部

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
			之相關課程，以提供經驗交流之機會。	<p>個，累計達成度 59.57%。 109 年：達成目標數 8 個，累計達成度 76.60%。 110 年：達成目標數 7 個，累計達成度 91.49%。 111 年：達成目標數 4 個，累計達成度 100.00%。</p> <p>4. 辦理女性工會培育訓練活動及加強性別平等宣導座談會場次，年度目標值（場次）； 107 年：20； 108 年：22； 109 年：25； 110 年：27； 111 年：30。</p>	<p>分，109 年達成目標數計 8 個，截至 109 年 12 月已達成 15 個目標數，累計性別比例達三分之一委員會中已納入規定計 32 個，另 29 個委員會具特殊事由免納入組織規定，累計達成度 78.05%。</p> <p>4. 為提升工會會員性別平等意識，本年度補助工會辦理 25 場次訓練活動，包含「性別平等」、「認識性別工作平等法規」、「職場平權」等訓練課程，加強宣導性別</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					平等意識及本部政策目標，鼓勵女性多參與工會會務運作，約計1,471人參加。

檢討策進：

(1) 本議題之109年度績效指標/關鍵績效指標項數共4項均已完成

二、部會層級議題

(一) 落實性別平等工作法制

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
去除性別刻板印象與偏見，落實性別平等工作法制。	以107年預計完成3,000場次性平法相關檢查為基準，訂定分年指標如下(本部於106年奉行政院核定增加檢查員額，爰107年增幅較大)： 107年：檢查3,000家次； 108年：檢查3,200家次；	為督促事業單位遵守性別工作平等法相關規定，本部已將性別工作平等法列為年度監督檢查重點，並函請各地方政府勞工主管機關據以配合辦理。	為加強落實性別平等工作法制，本部每年與各地方勞工行政主管機關合作辦理職場平權暨性騷擾防治研習會，並透過LINE、網站等管道進行多元化宣導，以及每兩年舉辦「工作生活平衡獎」獎勵營造友善職場之優良企業，並將性別工作	1. 為落實性別工作平等法制，本部109年與各地方勞動行政主管機關合作辦理職場平權及性騷擾防治研習會26場次，共計2,174人參與(男性39%、女性61%)。另亦建置「就業平等網」網站加

	<p>109 年：檢查 3,250 家次； 110 年：檢查 3,300 家次； 111 年：檢查 3,350 家次。</p>		<p>平等法有關性別歧視、訂定或揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法與促進工作平等措施等規定，納入勞動檢查項目。</p>	<p>強宣導，提供性別就業平等相關法令資訊、活動訊息、服務窗口及統計資料等，自 104 年 11 月 28 日建置迄今，已觸達 160 萬餘人次。</p> <p>2. 為協助企業因應疫情影響，支持勞工安心穩定工作，本部於 109 年 3 月 17 日公告擴大補助企業「推動工作生活平衡措施」，重點包括：提高補助額度、延長受理期間、新增補助企業設置「兒童臨時照顧空間」之臨時照顧人力鐘點費等，以鼓勵企業在疫情期間，支持勞工身心調適及兼顧家庭照顧。109 年共核定補助 468 家事業單位、697 項友善措施。</p> <p>3. 為督促事業單</p>
--	---	--	---	--

				位遵守性別工作平等法相關規定，於 109 年度共檢查 4,124 家次。
--	--	--	--	--------------------------------------

檢討策進：

(1) 本議題之 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 1 項均已完成

(二) 保障女性勞工(就業)保險之權益

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
維護女性勞工(就業)保險加保權益。	108 年至 111 年每年輔導及查核女性就業比例較高之行業依規定申報所屬員工加保(家次): 107 年: 300; 108 年: 400; 109 年: 500; 110 年: 500; 111 年: 500。	參考行政院主計總處統計之臺灣地區就業者之行業資料，加強對女性就業比例較高之行業進行輔導及查核。	1. 為維護勞工之保險權益，已持續運用經濟部等政府機關提供之新設立單位資料，輔導雇主申報員工加保，並配合各項勞動條件專案檢查及與其他政府機關進行聯合稽查，暨辦理各年度加強輔導查核計畫等，以督促雇主依規定申報所屬員工加保。	1. 參考行政院主計總處統計 108 年臺灣地區各行業就業者男女從業比例，針對女性從業比率達 50% 以上且屢有受僱者反映雇主未申報加保之補習班(教育業)、幼兒園(教育業)、便利超商(批發及零售業)，進行查核及輔導依規定申報員工加保，藉以保障女性勞工投保權益。 2. 109 年度派員

			<p>2. 另為維護女性勞、就保加保權益，擬篩選女性就業比例較高之行業進行輔導及查核申報所屬員工加保情形，藉以保障女性權益。</p>	<p>查核及輔導補習班 140 家、幼兒園 160 家、便利超商 200 家，共計 500 家單位，查有未依規定申報員工加保核處罰鍰者計 123 家，違規比率為 24.60%，罰鍰金額計 22 萬 3,732 元，除裁罰外，並函請該等單位依規定申報員工加保。</p> <p>3. 109 年度執行結果已達關鍵績效指標。</p>
--	--	--	--	---

檢討策進：

(1) 本議題之 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 1 項均已完成

(三) 強化女性工會幹部培力

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
提升工會性別平等意識，並提升女性擔任工會幹部之比例。	鼓勵女性參與工會會議，辦理女性工會幹部培育訓練活動，年度目標值(場次)： 107 年：1； 108 年：2；	1. 持續加強宣導性別平等重要性，並提升女性擔任工會幹部之比例達 1/3 之原則，透過獎	1. 研議於相關工會補助要點中，訂定促進性平規定或措施列為補助之審酌要件。	109 年度辦理 3 場次教育訓練，參加對象包含女性工會理事、監事、會員代表及會務人員，訓練課程內容計有口

	<p>109年：3； 110年：4； 111年：4。</p>	<p>勵補助等機制，潛移默化以強化工會內部性別平等意識。</p> <p>2. 持續於辦理各類培訓及宣導活動時，安排加強提升女性領導能力及提高參與工會會務運作意願之相關課程，以提供經驗交流之機會。</p>	<p>2. 持續提升性別平等意識，加強宣導及教育訓練，逐漸消除傳統工會陽剛文化，並深化於工會民主運作機制。</p> <p>3. 協助工會瞭解ILO對性別平等之規範。</p>	<p>語表達訓練（談判協商的技巧）、領導與統御（成為優質掌舵人）、凝聚向心力（培養精銳核心團隊）及性別意識（性別平等）等課程，鼓勵女性參與工會活動。</p>
--	--	---	--	--

檢討策進：

- (1) 本議題之109年度績效指標/關鍵績效指標項數共1項均已完成

貳、其他年度重要成果

一、109 年推動性別平等政策綱領成果

篇名	目標	辦理情形
一、權力、決策與影響力篇	(三) 培力女性，活化婦女組織	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為協助原住民族女性提升或培養就業技能，本部每年均針對工作技能不足或需補充就業技能之失業、待業或轉業適訓之原住民族女性，規劃辦理各類適合原住民族女性學習之訓練班次，以提升原住民族女性工作實務技能，促進其就業。109 年訓練原住民族女性 2,758 人，占全部職前訓練參訓人數 5 萬 1,241 人之 5.4%，參訓比率已高於原住民族女性占全國人口 1.2% 之比率。 2. 為協助女性工會幹部培力性別意識，增加女性參與工會之自主能力及知能，每年度均辦理女性工會幹部培力活動。109 年度辦理 3 場次教育訓練，參加對象包含女性工會理事、監事、會員代表及會務人員，訓練課程內容計有口語表達訓練（談判協商的技巧）、領導與統御（成為優質掌舵人）、凝聚向心力（培養精銳核心團隊）及性別意識（性別平等）等課程，鼓勵女性參與工會活動，上開 3 場次活動皆獲學員熱烈回響。 3. 為提升工會會員性別平等意識，補助工會辦理教育訓練活動，活動課程中加強宣導性別平等意識及本部政策目標，鼓

篇名	目標	辦理情形
		<p>勵女性多參與工會會務運作，培植未來具潛力女性領導幹部，109 年度補助工會辦理 25 場次，計 1,471 人參加。</p> <p>4. 另本部函請各縣(市)政府提供所轄各級工會之女性理事、監事人數及比率資料，近年皆維持在 30%以上的比率，顯見本部及各縣(市)政府相關政策之推動已發揮一定效益。</p>
	<p>(四) 深化性別統計相關資訊，增加政府政策資訊之可及性</p>	<p>女性政經參與及其對決策影響程度可用女性擔任民意代表、主管及經理人員之比率衡量，依據行政院主計總處人力資源調查，女性擔任民意代表、主管及經理人員比率，109 年為 11.4 萬人，占比 30.5%，較 99 年之 20.5%增加 10 個百分點。</p>
	<p>(五) 重視國際動態，持續與區域及國際性別議題接軌並積極參與國際會議</p>	<p>本部勞動力發展署前由人力資源發展工作小組(HRDWG)、婦女與經濟政策夥伴關係工作小組(PPWE)合作執行倡議，並獲 APEC 婦女與經濟子基金補助之「新媒體培力促進女性賦能(Women's Economic Empowering, New Media Digital Upskilling, WEDU)」計畫，並於 109 年辦理系列國際活動如下：</p> <p>1. 109 年 2 月 11 日 APEC 第一次資深官員會議期間，與馬來西亞合作辦理工作坊，透過「數位時代打造創新技能公民」、「性別與未來職能」等主題宣達計畫主要內容。</p> <p>2. 透過新媒體有助於女性養成跨領域技</p>

篇名	目標	辦理情形
		<p>能、參與數位經濟等面向，於 109 年 10 月 26 日至 27 日辦理「數位轉型・人才創新：亞太關鍵驅動力」國際論壇，計有澳洲、韓國、印度、馬來西亞、紐西蘭、巴紐、智利等經濟體、近 150 位國內外貴賓及產官學訓專家共襄盛舉，同時採取虛實整合方式兼收擴大宣傳之效。論壇邀請行政院唐鳳政務委員、APEC 人力資源發展工作小組主席 Dong Sun park、世界技職教育聯盟主席 Craig Robertson、馬來西亞總理府經濟規劃處副處長 Maziah Che Yusoff 遠距參與現場互動，詮釋未來所需技能，以企業數位轉型脈絡強調數位行銷技能與素養的平衡，並提出人才評估指標建議。</p>
<p>二、就業、經濟與福利篇</p>	<p>(一) 結合就業與福利政策思維</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本部針對工作技能不足或需補充就業技能之失業、待業者，規劃辦理各類就業導向職業訓練，不同性別、地域、族群、文化、年齡皆可報名，以提升其工作實務技能，促進其就業。109 年度共計訓練 51,241 人，其中男性 17,236 人(33.64%)，女性 34,005 人(66.36%)。 2. 運用就業服務外展人員深入地方基層開發職缺及在地失業者，提供媒合服務。109 年度發掘失業者 10 萬 7,384 人次、媒合成功 7 萬 9,608 人次、通報或開發在地就業機會數 20 萬 6,447 次。

篇名	目標	辦理情形
		<p>3. 本部為協助特定對象及就業弱勢者就業，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，並結合民間團體提供支持性就業服務，協助排除就業障礙適性就業。109 年協助求職 40 萬 9,922 人次(男性 16 萬 9,850 人次，41.43%；女性 24 萬 72 人次，58.57%)、推介就業 28 萬 4,476 人次(男性 11 萬 6,791 人次，41.05%；女性 16 萬 7,685 人次，58.95%)。</p> <p>4. 持續辦理「微型創業鳳凰貸款」，一般對象提供前 2 年免息，另針對符合特殊境遇家庭、家庭暴力被害人、職災戶、犯罪被害人、低收入戶、天然災害受災戶、受貿易自由化影響勞工及獨力負擔家計者等特定對象身分者，提供前 3 年免息，第 4 年起固定負擔年息 1.5%之優惠措施，減輕其創業資金上的壓力。109 年因應特殊傳染性肺炎疫情影響，擴大創業鳳凰貸款適用對象至年滿 20 歲之失業者，並提供暫緩繳付貸款本息與展延貸款還款期限之措施，以減輕其創業資金上的壓力，計協助 1,519 位婦女創業。</p> <p>5. 本部為提升國保服務員工作職能與經驗分享，以利國民年金保險業務推展。辦理地方政府國保服務員業務橫向聯</p>

篇名	目標	辦理情形
		<p>繫座談會暨實施教育訓練，共計 4 場次，出席人數計 194 人，依問卷回收樣本數統計，女性占 75.0%，男性占 23.9%（未填性別占 1.1%）。另利用電視、廣播、報章雜誌、車體廣告及網路等媒體加強宣導，增進國民對國民年金保險之瞭解。</p> <p>6. 本部為協助原住民、新住民及家庭暴力被害人就業，各公立就業服務機構提供社政單位轉介個案一案到底就業服務，包括求職登記、就業諮詢、推介就業、轉介參加職業訓練、陪同面試等，促進其就業。109 年協助求職 3 萬 9,399 人次（男性 1 萬 992 人次，27.9%；女性 2 萬 8,407 人次，72.1%）、推介就業 2 萬 8,129 人次（男性 7,971 人次，28.34%；女性 2 萬 158 人次，71.66%）。</p> <p>7. 透過「多元就業開發方案」協助原住民、新移民、受暴者等不同群體失業者在地就業，109 年計協助 461 人就業。（其中女性 353 人，占 77%）。持續推動「微型創業鳳凰貸款」，提供在地化的創業研習課程，並輔以創業顧問提供小組諮詢、個別輔導等各階段支援服務，以協助更多弱勢婦女順利創業，109 年計協助 18 位獨力負擔家計者及 1 位家庭暴力被害人獲得本貸款。</p>
	(二) 促進工作與	1. 本部與衛福部研議新增「雇主提供居

篇名	目標	辦理情形
	家庭平衡	<p>家式托育服務」托育新型態，並於 109 年 4 月 23 日發布修正「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，將前開托育型態納入雇主相關經費補助項目，以協助營造友善職場育兒環境。109 年分別核定補助 522 家次事業單位提供哺(集)乳室與托兒設(措)施。</p> <p>2. 為協助雇主設置員工哺(集)乳室、托兒設施或托兒措施，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，109 年共辦理 8 場次，計有 332 位事業單位代表參加，其中男性 64 人(19.28%)，女性 268 人(80.72%)。(109 年因受疫情影響，場次及參與人次較少。)，另提供哺(集)乳室或托兒設(措)施專家諮詢輔導服務，計輔導 19 場次。</p> <p>3. 為鼓勵男性參與家務與家庭照顧，本部函釋放寬育有雙(多)胞胎或二名以上未滿 3 歲子女之受僱父、母同時申請育嬰留職停薪，以利受僱者兼顧工作與家庭。另查，本部勞工保險局之統計資料，男性申請育嬰留職停薪之比例，由 103 年 15.72%逐年上升，截至 109 年 11 月止已達 18.44%。</p>
	(三)落實尊嚴及平等勞動價值	1. 性別職業隔離情形：根據行政院主計總處人力資源調查，109 年各職業之女

篇名	目標	辦理情形
		<p>性就業者比率，以「事務支援人員」之 77.8%最高，「服務及銷售工作人員」54.4%次之，「專業人員」之 52.2%居第三，「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」23.6%則為最低。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 108 年度進行規劃，並於 109 年度辦理「發展事業單位同工同酬檢核表之研究」委託研究案，分析我國同工同酬現況與問題，提出事業單位同工同酬檢核表及評估相關作法之可能性，作為相關政策措施規劃之參考。 3. 為督促事業單位遵守性別工作平等法相關規定，於 109 年度共檢查 4,124 家次，另辦理檢查員具性別平等意識的職前與在職訓練課程共 9 場次。 4. 勞動部於 109 年 9 月 16 日修正發布「女性勞工母性健康保護實施辦法」部分條文，修正重點包含擴大適用範圍至 100 人以上之事業單位。此次修法目的，在於規範事業單位以系統化管理執行母性健康保護相關業務，使母性健康保護能真正落實。 5. 109 年共辦理職場平權及性騷擾防治研習會 26 場次，參與人數 2,174 人次，其中男性 845 人(39%)，女性 1,329 人(61%)。109 年辦理 1 場次職場平權種子師資培訓研習會，共計 80 人參與。 6. 為確保引進外籍家事工作者之仲介公

篇名	目標	辦理情形
		<p>司朝向優質、良性發展，本部每年辦理引進外籍家庭看護工之國內仲介公司評鑑制度，109年分別評鑑1,305家。</p> <p>7. 本部勞動力發展署結合多方訓練資源，以自辦、委辦或補助等方式辦理中高齡者職業訓練，以協助二度就業及中高齡女性失業者學習工作技能，促進其再就業。109年度中高齡失業者共計訓練14,768人，其中男性3,122人(21.14%)及女性11,646人(78.86%)。</p>
	<p>(四) 建構友善的就業與創業環境</p>	<p>1. 持續推動「微型創業鳳凰貸款」，提供婦女優惠創業貸款融資，並定期追蹤、統計貸款逾期、還款率。108年計協助403位婦女取得貸款。109年計協助425位婦女取得貸款。</p> <p>2. 為推動社會創新，辦理多元就業開發方案及培力就業計畫，109年協助弱勢族群就業計2,049人；培訓社會創新專案經(管)理人計260人次；經營管理社會經濟入口網，公開展現臺灣社會企業創新發展現況及成果，發布國內案例、國際發展、達人專欄及活動訊息等文章共160篇，累計181,596人次瀏覽。</p> <p>3. 本部結合多方訓練資源，以自辦、委辦或補助等方式辦理失業者職業訓練，以協助失業者學習工作技能，促進其再就業。108年度開辦205班科技資訊相關</p>

篇名	目標	辦理情形
		<p>課程計訓練 5,068 人，其中男性 2,645 人 (52.19%) 及女性 2,423 人 (47.81%)。109 年度開辦 226 班科技資訊相關課程計訓練 5,647 人，其中男性 2,666 人 (47.21%) 及女性 2,981 人 (52.79%)。</p> <p>2. 強化創業婦女科技資訊能力建構，以增進其競爭力，本部提供免費網路行銷課程，109 年共辦理 63 場次，計 1,848 人次參加（其中女性占 73%；男性占 27%）。</p> <p>4. 109 年透過定期上傳微型創業鳳凰貸款相關統計資料(含年度貸款人數、貸款金額及貸款利息補貼金額等)至政府資料開放平臺，作為改善政策品質與效能之依據。另辦理微型創業楷模選拔暨表揚活動，109 年度評選出 10 位微型創業楷模（女性 6 位、男性 4 位）。</p> <p>5. 持續透過新聞稿、FB、官方網站及就業好夥伴月刊等媒體進行婦女創業成功案例宣傳並搭配活動推廣，加強正面、非刻板印象之女性描繪。</p>
三、人口、婚姻與家庭篇	(一) 落實性別正義的人口政策	<p>為促進身心障礙者就業，本部於各地公立就業服務據點提供個別化就業服務及就業促進(面試技巧演練、履歷撰寫等)課程，以及提供獎(補)助措施等。另加強開發彈性工作及在地就業機會，並協助連結社政支持系統，提供轄區內托育服務、長</p>

篇名	目標	辦理情形
	(三) 建構全人的家庭照顧機制	<p>期照顧、民間社會福利團體等相關資源，協助女性身心障礙者參與勞動市場。</p> <p>本部勞動力發展署依衛生福利部職掌之「兒童及少年福利機構專業人員訓練實施計畫」，辦理托育人員職前訓練，並於招訓時加強宣導不同性別皆可報名參訓。108年托育人員共計訓練2,472人，其中男性127人(5.14%)，女性2,345人(94.86%)。109年托育人員共計訓練2,606人，其中男性114人(4.37%)，女性2,492人(95.63%)。</p>
四、教育、文化與媒體篇	(一) 積極落實性別平等教育	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本部勞動力發展署所屬分署辦理職前(含自辦、委辦、補助)及在職職業訓練，持續將性別平等納入課程結構必修單元。109年度共計辦理實體課程教學1,706班次，播放影片1,090班次。 2. 另提供職場性別主流化概念及反應性別主流化之產品設計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，108年計330人次觀看瀏覽。109年計13,928人次觀看瀏覽。 3. 建置就業平等網加強宣導，提供性別就業平等相關法令資訊、活動訊息、服務窗口及統計資料等，自104年11月28日建置迄今，已觸達160萬餘人次。
五、人身安全與司法篇	(一) 消除對女性的暴力行為與歧	1. 109年共辦理職場平權及性騷擾防治研習會26場次，參與人數2,174人次，

篇名	目標	辦理情形
	視	<p>其中男性 845 人(39%)，女性 1,329 人(61%)。適時更新就業平等網之內容，並強化網站宣導。</p> <p>2. 辦理「員工協助方案」宣導講座，將「企業維護受暴同仁人身安全與工作權益」概念納入課程宣導。109 年度分別辦理 13 場次「員工協助方案」宣導講座，將企業維護受暴同仁人身安全與工作權益概念納入課程宣導，計有企業代表 1,054 人次參加。其中 109 年男性 238 人(22%)、女性 816 人(78%)。</p> <p>3. 本部勞動力發展署透過區域職業訓練供需資訊，結合民間訓練資源，以自辦、委辦或補助等方式辦理多元職業訓練，以協助受暴婦女失業者學習工作技能，促進其再就業。以家暴被害人身分參訓者 109 年訓練 48 人，其中男性 3 人(6.25%)，女性 45 人(93.75%)。</p> <p>2. 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。109 年委託社團法人台灣婦女展業協會、財團法人宜蘭縣私立蘭馨婦幼中心、社團法人苗栗縣婦女會、財團法</p>

篇名	目標	辦理情形
		<p>人台中市私立張秀菊社會福利慈善事業基金會、財團法人慶興社會福利基金會及社團法人高雄市方舟就業服務協會計 6 個民間團體，計協助 177 人(男性 10 人，5.65%;女性 167 人，94.35%)，協助推介就業 70 人(男性 3 人，4.29%;女性 67 人，95.71%)，穩定就業達 3 個月以上 44 人(男性 2 人，4.55%;女性 42 人，95.45%)。</p> <p>3. 依「職業安全衛生法」第 1 條規定，為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。而為防治職場性騷擾，現行已有「性別工作平等法」第 12 條、第 13 條及其授權訂定之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，明定職場性騷擾防治措施及申訴調查機制。雇主違反性騷擾防治申訴受理案件人數，109 年截至 6 月底為 70 人(男性 4 人，女性 66 人)，評議案件 32 人(男性 2 人，女性 30 人)，成立案件 14 人(全為女性)。</p>
	(二) 消除任何形式之人口販運	<p>1. 為配合我國打擊人口販運之施政目標及決心，本部前與印尼及菲律賓等移工來源國協議於合作備忘錄中納入防制人口販運相關條文，另越南及泰國均透過雙邊勞工會議進行合作，共同打擊人口販運。</p>

篇名	目標	辦理情形
		<p>2. 本部於 96 年 12 月底成立「直接聘僱聯合服務中心」，提供雇主多元聘僱外國人之管道，減輕外國人來臺工作之經濟負擔，並與其來源國家合作推動專案選工服務，確保招聘過程安全。</p> <p>3. 為加強與移工來源國合作，強化雙方合作交流機制，持續與來源國協議於合作備忘錄中納入防制人口販運相關條文，推動各項防制措施，避免在臺工作之外國人遭受剝削而成為人口販運被害人。</p> <p>4. 本部每年將人口販運等相關課程納入研習會課程，並聘請地方檢察署檢察官擔任講師授課，除調訓各地方政府移工管理人員外，並邀請內政部移民署、移工安置單位、非營利組織及工在臺辦事處等相關人員參加，提升相關人員對於人口販運案件之敏感度。惟 109 年因受嚴重特殊傳染性肺炎影響，已取消辦理。另本部就業安定基金補助各地方政府辦理移工管理人員防制人口販運相關研習會，109 年度各地方政府總計辦理 48 場次，參加人數總計 1,640 人。</p> <p>5. 本部訂定「持有工作簽證之人口販運被害人及疑似人口販運被害人安置保護及費用墊付處理要點」，提供持工作簽證之人口販運被害人及疑似人口販運被害人之醫療、膳宿、通譯服務、陪同</p>

篇名	目標	辦理情形
		<p>詢問服務、心理輔導及諮商、法律等相關協助，及保障人口販運被害人於案件偵辦過程能充分表達真意。截至 109 年度本部補助各安置中心提供人口販運被害人安置服務計 77 人。</p> <p>6. 本部補助各地方政府辦理「外籍勞工諮詢服務中心業務實施要點」之「各縣市外籍勞工諮詢服務人員經費補助標準表」項中已編列法律顧問諮詢費、律師出庭費、律師撰狀費及民事訴訟費用等項次，協助提供移工遭遇勞資爭議或人身侵害案件等法律諮詢事宜；另「持有工作簽證之人口販運被害人及疑似人口販運被害人安置保護及費用墊付處理要點」，提供持工作簽證之人口販運被害人及疑似人口販運被害人之訴訟費用相關協助。查 109 年截至 11 月底尚無安置中心申請補助法律扶助相關費用。</p>
六、健康、醫療與照顧篇	(一) 制訂具性別意識及公平之健康、醫療與照顧政策	<p>1. 本部勞動力發展署依衛生福利部所訂定之「照顧服務員訓練實施計畫」作為施訓基準規範，並依該部提供之照顧服務人力供需缺口之推估人數，持續辦理照顧服務員職前訓練。109 年度共計訓練照顧服務員 9,117 人，其中男性 2,121 人(23.26%)，女性 6,996 人(76.74%)。</p> <p>2. 109 年度運用就業獎勵協助失業勞工從</p>

篇名	目標	辦理情形
		<p>事居服及日間照顧服務工作，共計協助 6,563 人就業，其中男性 1,205 人 (18.36%)，女性 5,358 人(81.64%)。</p>
	<p>(二)積極推動性別友善之醫療與照護環境</p>	<p>本部職業安全衛生署設置北、中、南區勞工健康服務中心，並透過與各縣市政府、勞動檢查機構等共同合作辦理定期駐點，提供事業單位及個別勞工之勞工健康服務，提升勞工健康服務之親近便利性。</p>
	<p>(四)提升健康/醫療/照顧過程中之自主性，特別是健康弱勢群體</p>	<p>為保障外籍家庭看護工休假權益，並兼顧失能者受照顧權益，本部與衛生福利部自 107 年 12 月起推動「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務計畫」，並分別於 108 年 8 月 24 日及 109 年 12 月 1 日放寬使用資格，聘有外籍家庭看護工之失能者，如經長照中心評估為第 2 級至第 8 級者，如外籍家庭看護工休假，得申請給付之喘息服務，提供雇主替代照顧措施，保障移工休假權益。109 年服務人數為 8,003 人，服務人次為 80,304 人次。</p>
	<p>(五)發展不同性別生命週期各階段之身心整合健康資訊與服務</p>	<p>本部職業安全衛生署委託維運北、中、南區勞工健康服務中心，依產業特性提供事業單位及勞工母性健康保護諮詢或適性配工之建議，109 年度提供 1 萬多人次之女性勞工健康服務與相關諮詢及輔導</p>

篇名	目標	辦理情形
七、環境、能源與科技篇	(三) 女性與弱勢的多元價值與知識得以成為主流或改變主流	為協助身心障礙者、中高齡及高齡者，排除工作障礙，增進工作效能，本部積極推動職務再設計，協助改善職場工作環境、改善工作設備或機具、提供就業所需之輔具、改善工作條件及調整工作方法等，促進身心障礙者及中高齡者之勞動參與及穩定就業，108年補助身心障礙者3,613人次(男性1,926人次,53.31%;女性1,687人次,46.69%)、中高齡及高齡者2,081人次(男性844人次,40.56%;女性1,237人次,59.44%);109年補助身心障礙者3,381人次(男性1,857人次,54.92%;女性1,524人次,45.08%)、中高齡及高齡者1,917人次(男性820人次,42.78%;女性1,097人次,57.22%)。

二、羅政務委員拜會本部決議事項辦理情形

部會	會議決議事項	辦理情形
勞動部	1. 促進婚育離開職場之婦女返回職場：請勞動力發展署邀請得人公司至勞動部報告調查結果，或可考慮將調查報告內容納入行政院性別平等會就業及經濟組討論。	108年台灣勞工季刊第57期邀請陳芬苓教授及得人公司蔡涓鈴創辦人共同撰擬「重回職場之路-女性二度就業之探討」專文，內容已提到委員所關注的「女性重返職場調查」內容，本部已提供該文電子檔予委員參考。
	2. 積極推動並宣導企業實施育兒者的彈性工作：請勞動部研議在不修法的情況下，實施彈性工作或者提供企業誘	1. 本部109年辦理26場職場平權及性騷擾防治研習會，邀請事業單位代表參與，強化減少及調整工作時間之宣導。此外，製作宣

部會	會議決議事項	辦理情形
	<p>因，獎勵企業彈性工作獎助方案，進一步亦可調查瞭解企業彈性工作實行情形及列入修法可行性評估；另建議勞動部研議將無申請育嬰留職停薪而直接離職的勞工納入統計調查。</p>	<p>導摺頁並函請各地方政府發送轄內事業單位；亦透過就業平等網及臉書加強彈性工作時間政策宣導。</p> <p>2. 109年已邀集專家學者、雇主團體召開座談會，並透過僱用管理及工作場所就業平等概況調查進一步蒐集勞雇雙方意見，提供政策措施規劃之參考。</p> <p>3. 為鼓勵事業單位推動彈性工作，本部辦理「工作生活平衡獎」評選暨表揚，鼓勵事業單位提供員工優於法令規定之假別，或彈性工作時間或地點等友善員工措施。109年度因疫情影響暫緩辦理，110年度將視疫情狀況評估規劃辦理。</p> <p>4. 本案已於108年6月11日於行政院性別平等會第20次委員會議，就工作與家庭生活平衡、彈性工作等議題進行討論，另經109年5月8日第21次委員會議決議，持續於就業及經濟分工小組追蹤列管。</p>
	<p>3. 將符合性別平等之家務勞動(含照顧)意識培力課程導入職場：將符合性別平等之家務勞動(含照顧)意識培力課</p>	<p>1. 有關將符合性別平等之家務勞動(含照顧)意識培力課程導入職場部分，已於108年8月6日第21次就業及經濟分</p>

部會	會議決議事項	辦理情形
	<p>程，導入職前訓練，納入就經組討論；另請勞動部評估親職假可行性，包括有薪或無薪親職假以及親職假，對就業保險基金的影響，也請一併評估。</p>	<p>工小組第 21 次會議進行報告，本部已於失業者職業訓練之「性別平等教育」課程內，納入男性家事勞動觀念之宣導，本案決議解除列管。</p> <p>2. 有關評估親職假可行性及對就業保險基金的影響評估部分，說明如下：</p> <p>(1) 親職假可行性</p> <p>為鼓勵男性參與家務與家庭照顧，性別工作平等法已明文規定，男性受僱者得依法請陪產假、育嬰留職停薪、哺(集)乳時間、減少或調整工作時間、家庭照顧假等各項促進工作平等措施，使受僱父母兼顧工作與家庭。本部除對雇主加強宣導落實前開法令，並另以臉書、摺頁、網站等多元方式對外宣導。</p> <p>(2) 為鼓勵男性共同負擔育兒責任，現行育嬰留職停薪津貼已規範父母分別請領，且期間不得轉讓。就業保險之立法目的為促進就業，前召開會議時，與會者建議可朝其他鼓勵措施進行研議。又近年男性請領育嬰留職停薪津貼比例已逐</p>

部會	會議決議事項	辦理情形
		<p>年提高，未來將賡續透過多元管道加強宣導男性請領育嬰留職停薪津貼，並鼓勵企業營造友善職場，讓父母能兼顧工作與生活平衡。</p> <p>(3) 已於109年5月8日於行政院性別平等會第21次委員會議及109年6月17日之專案會議，就育嬰留職停薪及相關津貼等議題進行討論，另經109年12月21日第22次委員會議決議，持續於就業及經濟分工小組追蹤列管。</p>
	<p>4. 研擬促進同工同酬：勞動部109年將辦理同工同酬相關研究案，關於委員關注的議題可放在該研究案探討，相關意見可於就經組，或於「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)相關審查會議討論。</p>	<p>本部109年度「發展事業單位同工同酬檢核表之研究」委託研究案，分析我國同工同酬現況與問題，提出事業單位同工同酬檢核表及評估相關作法之可能性，作為相關政策措施規劃之參考。</p>

部會	會議決議事項	辦理情形
	<p>5. 研議勞工退休金納入離婚剩餘財產分配請求權範圍：研議勞工退休金納入離婚剩餘財產分配請求權範圍議題，在撰擬 CEDAW 第 4 次國家報告時，必須有所說明，請勞動部評估與研議，若有較佳研究結果時可再適時推動。</p>	<p>有關勞工退休金納入離婚剩餘財產分配請求權範圍，本部持續研議，另配合法務部辦理離婚之經濟後果委託研究案，依研究結果續以研議可行性作法。</p>