

# 「性別主流化實施計畫」112 年成果報告

經本局性平專案小組 113 年 2 月 20 日第 1 次會議決議通過

## ■ 組別 (1、2、3、4)：1 組

	單位	姓名	職稱
性別聯絡人	勞工局	胡華泰	代理副局長
性別聯絡人(代理人)	勞工局	李嘉錫	專門委員
性別業務承辦人	勞工局	林瑞娥	科員

## 壹、本年度提報本府性平會推展性別平等之特色或亮點措施：

亮點方案名稱	實施內容(100 字)
建構性別友善職場—防治職場不法侵害宣導暨處理人才培訓計畫書 (勞檢處、職訓中心)	(一)輔導 100 個百人企業訂定內部職場不法侵害處理機制，其職場不法侵害處理小組女成員比例不低於 40%。 (二)國人對職業安全衛生相關工作，一般認為其係為男性職場，鮮少有女性從事或涉獵是項工作，為翻轉性別刻板印象，由本府勞工局職業訓練中心針對女性提供職業安全衛生業務職業訓練參訓保障名額，以培養女性職業安全衛生業務管理人才，並協助其考取相關證照，提升其就業競爭力。

## 貳、性別平等專案小組/工作小組

一、 召集人：陳局長瑞嘉

二、 成員

	總數	男性人數	女性人數	單一性別比例(較低者)	無法達到單一性別三分之一以上者請說明原因
成員	14	6	8	已符合規定	已符合規定

三、 運作情形

應開會次數	2	實際開會次數	2	議案數量	10	府外委員姓名 (含職稱)	焦興鎧教授 莊喬汝律師 劉梅君教授 吳姿慧教授
首長擔任會議主席次數	2	副首長擔任會議主席次數	0	主任秘書擔任會議主席次數	0	其他人員擔任會議主席次數	0

全數委員出席次數	0	超過 2/3 委員出席次數	2	府外委員全數出席次數	0	二級機關委員姓名(含機關名稱及職稱)	就服處葉建能處長 職訓中心陳聖聰主任
----------	---	---------------	---	------------	---	--------------------	-----------------------

➤ 註：各一級機關有所屬二級機關者，應選派至少 1 位二級機關首長擔任一級機關性平小組委員，並出席性平小組會議。

### 參、性別意識培力(參照附錄 1)(主責單位：人事室)

#### 一、各機關一般公務人員每人每年均須完成 2 至 6 小時性別主流化訓練

總人數：97 人 男性人數：36 人 女性人數：61 人

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
97	100%	36	100%	61	100%

#### 二、各機關主管人員(含簡任級以上人員)每人每年均須完成 2 至 6 小時性別主流化訓練

總人數：23 人 男性人數：10 人 女性人數：13 人

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
23	100%	10	100%	13	100%

三、各機關辦理性別平等業務之專責人員及其主管每人每年均須完成 24 小時課程訓練，其餘性別平等業務相關人員須完成 6 小時進階課程，各區公所性別平等業務相關人員及性別議題聯絡人每人每年均須完成 6 小時：

##### (一) 專責人員

總人數：6 人 男性人數：2 人 女性人數：4 人

專責人員完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
6	100%	2	100%	4	100%

##### (二) 主管

總人數：1 人 男性人數：0 人 女性人數：1 人

主管完成人數	主管完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
1	100%	-	-	1	100%

##### (三) 其餘性別平等業務相關人員

總人數：3 人 男性人數：2 人 女性人數：1 人

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
3	100%	2	100%	1	100%

四、各機關政務人員每年應施以課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參與性別平等相關會議

■ 已完成    □ 未完成

## 肆、性別影響評估(主責單位：秘書室)：112年1-12月性別影響評估表提報情形(區公所免填)

## 一、自治條例(若無可免填)

項次	自治條例名稱	專家學者姓名	程序參與者來源	通過性別平等專案小組時間
1			<input type="checkbox"/> 為性別主流化人才資料庫專家學者 <input type="checkbox"/> 現任或曾任本府性別平等相關委員會(工作小組/專案小組)民間委員 <input type="checkbox"/> 本府性別人才資料庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者	

## 二、計畫：工程案/計畫案(若無可免填)

項次	計畫名稱	類別	決行層級	專家學者姓名	程序參與者來源	簡述參採專家學者意見之調整或修正情形	通過性別平等專案小組時間
1	義務律師法令諮詢服務計畫	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行	劉梅君	<input checked="" type="checkbox"/> 為性別主流化人才資料庫專家學者 <input type="checkbox"/> 現任或曾任本府性別平等相關委員會(工作小組/專案小組)民間委員 <input type="checkbox"/> 本府性別人才資料庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者	經民間性別平等專家學者檢視過後，計畫書已參考專家學者意見調整。	112年9月13日
2	外國人諮詢服務實施計畫	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行	劉梅君	<input checked="" type="checkbox"/> 為性別主流化人才資料庫專家學者 <input type="checkbox"/> 現任或曾任本府性別平等相關委員會(工作小組/專案小組)民間委員 <input type="checkbox"/> 本府性別人才資料庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者	經民間性別平等專家學者檢視過後，計畫書已參考專家學者意見調整。	112年9月13日

## 伍、性別統計及分析(主責單位：會計室)

## 一、性別統計指標及時間數列資料公布情形

項次	說明
(一)性別統計指標公布網址	<a href="https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/gender-equality">https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/gender-equality</a> <a href="https://oas.bas.ntpc.gov.tw/NTPCTRWD/page/DefaultHit.aspx?Mid=172&amp;Kind=3">https://oas.bas.ntpc.gov.tw/NTPCTRWD/page/DefaultHit.aspx?Mid=172&amp;Kind=3</a>

(二)性別統計指標數(項)	81	
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)	81	
(四)性別統計指標及其時間數列資料是否更新，並公布於網站(是/否)	是	
(五)本年增修性別統計指標說明		
項次	新增指標項目名稱	新增指標定義或指標修正說明
1	增 提升工會女性幹部比例	新北市所轄各級工會女性擔任工會幹部占比

## 二、性別分析(含性別統計分析)公布情形

項次	說明			
(一)性別分析公布網址	<a href="https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/gender-equality">https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/gender-equality</a> <a href="https://www.bas.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=ad0dbfdec00536c5">https://www.bas.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=ad0dbfdec00536c5</a>			
(二)性別分析篇數(篇)	42			
(三)本年新增之性別分析說明				
項次	性別統計分析名稱	承辦科室	承辦人(職稱)	提交性別平等專案小組專題報告或簽陳機關首長核定時間(年/月/日)
1	新北市失聯移工性別統計之分析	外勞科	郭品好	112年6月6日
分析摘要(以200字以內為原則)				
截至111年12月止，本市境內藍領移工人數總計93,474人(產業移工56,861人、社福移工36,613人，其中男性人數為38,916人，女性54,558人)。本市111年度移工失聯人數總計3,918人(其中男性2,393人，女性1,525人)，失聯比率約為4.19%，本市男性移工人數少於女性移工人數，但男性逃逸人數多於女性。				
項次	性別分析名稱	承辦科室	承辦人(職稱)	提交性別平等專案小組專題報告或簽陳機關首長核定時間(年/月/日)
2	新北市女性勞動參與率之現況分析	就業服務處	林瑞敏	112年6月6日
分析摘要(以200字以內為原則)				
我國勞參率在111年女性平均勞參率為51.61%，男性則為67.14%；而女性勞參率由91年46.59%上升至111年51.61%，這20年間緩慢地增加了5.02%，女性進入職場的比例逐年上升，女性勞動力已是社會發展中不可或缺的重要角色。但民眾普遍仍受到傳統價值觀影響，將照顧家庭的責任歸諸於女性，加上生育因素而暫時離開職場，導致工作資歷中斷，日後重返職場難度變高，故提供女性就業所需資源，進而提升女性勞動參與率，且創造兩性平權的職場環境，也是公部門在擬定相關政策時的重要課題。				
項次	性別統計分析名稱	承辦科室	承辦人(職稱)	提交性別平等專案小組專題報告或簽陳機關首長核定時間(年/月/日)

3	新北市女性勞動參與率與托育關係	就安科	林子軒	113年1月16日
分析摘要(以200字以內為原則)				
近10年新北市女性勞動參與率皆能穩定維持於5成之上，然而，除111年外，102至110年期間因家務因素退出勞動市場者呈逐年提升；以及截至105年行政院主計總處全國統計資料顯示，結婚和生育因素占女性退出勞動市場的2成；可見推動性別工作平權及友善家庭政策為本市刻不容緩的首要任務。				
項次	性別統計分析名稱	承辦科室	承辦人(職稱)	提送性別平等專案小組專題報告或簽陳機關首長核定時間(年/月/日)
4	性別統計專題-新北市職業訓練中心辦理職業訓練之描述性分析(100年-111年)	職業訓練中心	陳婉茹	113年1月16日
分析摘要(以200字以內為原則)				
根據新北市政府主計處統計，111年新北市失業人數7萬6千人，失業率3.7%，男性失業人數約4萬2千人，女性3萬4千人，而本中心近12年平均以失業者為對象辦理之職前訓練課程，女性結訓人數為男性的2.3倍，顯示女性失業者相較於男性失業者願意參與本中心辦理之職訓課程，其中可能因素與傳統上男性仍為主要負擔家計者，失業後優先選擇進入就業服務系統推介就業而非職業訓練及女性失業者尤其是二度就業、中高齡、新住民等弱勢族群婦女進入職場困難度高較為相關。				
項次	性別分析名稱	承辦科室	承辦人(職稱)	提送性別平等專案小組專題報告或簽陳機關首長核定時間(年/月/日)
5	新北市勞工家庭照顧責任性別比例統計分析	就安科	林子軒	112年9月13日
分析摘要(以200字以內為原則)				
隨著性別平權意識抬頭，現今家庭型態日趨發展為以雙薪家庭為主流，家庭成員各自有工作壓力與負擔，惟在傳統文化、社會期待、性別刻板印象的影響下，「母性」往往成為子女的主要照顧者，我國女性勞參率雖近年逐漸增加，本文以「育嬰留職停薪津貼核付人數及男女比」及「勞工保險被保險人平均月投保薪資佔比」等性別統計指標，觀察全國父職及母職育嬰留職停薪之性別比例，並將相關數據及分析，做為本局提升男性申請育嬰留職停薪之評估依據。				

➤ **性別統計分析**是運用性別統計的量化資料，考量性別多元交織的不同因素(如種族、族群、年齡、地域、文化等)，分析不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因。性別統計分析通常性別分析的前置作業。

➤ **性別分析**則是運用性別統計分析，結合質化資料探討，分析不同性別的處遇，及辨認其差異和需求，據以擬定性別計畫、調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題，以促使政府資源配置得以合理分配。換言之性別分析除有性別統計，更需結合計畫擬訂或政策評估。

陸、 性別預算(主責單位：會計室)

一、本年度性別預算編列情形

單位：新臺幣元

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
1	就業歧視評議委員會暨性別平等委員會實施計畫	411,600	邀集相關團體成員、專家及學者擔任委員，評議本市就業歧視案件，防制就業歧視。設置性平專案小組及分工小組，使本局在研訂政策、制定法令、方案計畫及資源分配時，納入性別觀點，逐步落實性別之實質平等。
2	就業安全暨工作平權教育推廣計畫	500,000	透過法令研習會及入場勞教宣導就業服務法及性別平等工作法，並提倡性別工作平等觀念；邀請設有企業托育設施、哺集乳室之事業單位分享，安排現場參訪等，以鼓勵其他企業仿效，提升職場性別友善。
3	優良工會選拔計畫	115,600	鼓勵女性會員積極參與工會會務並擔任幹部(理事長、副理事長、常務理事、理事、監事會召集人、常務監事、監事)，推動性別工作平權。
4	五一勞動節模範勞工表揚活動	900,000	有鑑於社會大眾對於職業屬性之刻板印象，諸如：計程車及大貨車等職類多由男性勞工從事；護理及縫紉等職類多為女性勞工從事。爰此，為讓更多人了解性別平等概念的重要性，打破職業性別刻板印象，提升各工會薦送上開資格勞工意願，故增訂本市模範勞工選拔及表揚要點第五點第二項規定，符合考核標準之勞工得優先表揚，進而提升所屬會員、員工之性別意識，促進性別平等。
5	培植多元處理勞資爭議實施計畫	19,800	辦理培植多元處理勞資爭議實施計畫，將安排性別平等工作法令相關課程，以增進勞資爭議調處人員、第一線服務櫃台同仁及志願服務人員相關法令知識，以利性別歧視及性平措施相關勞資爭議案件之處理，及提升臨櫃及電話諮詢服務之品質。
6	人力資源培訓計畫(特定對象專班)	945,000	針對性別翻轉班次，提供技職養成、人才培育及證照取得等相關職業訓練課程，以協助其順利進入職場，並提升技能，發展本市各項產業。
7	身心障礙者職業重建服務計畫	1,034,100	預計提供進入職業重建服務系統接受服務者共 1,560 人，將可協助減輕負擔照顧責任之家庭照顧者壓力，並可促進家庭照顧者再就業或安心工作。
8	輔助企業有托育、勞工無憂慮計畫	4,709,000	鼓勵雇主辦理哺集乳室及托兒設、措施，以解決勞工托育及哺育子女的迫切需求，同時提升勞雇雙方之性別平權意識，促進勞工工作與生活的平衡。
9	獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施	605,000	營造「工作與家庭生活平衡」及「性別平權」的職場環境，讓勞工安心兼顧工作與家庭，減少勞工因家庭照顧問題而離開職場。
	總計	9,240,100	

二、下年度性別預算編列情形

單位：新臺幣元

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
1	就業歧視評議委員會暨性別平等委員會實施計畫	398,300	邀集相關團體成員、專家及學者擔任委員，評議本市就業歧視案件，防制就業歧視。設置性平專案小組及分工小組，使本局在研訂政策、制定法令、方案計畫及資源分配時，納入性別觀點，逐步落實性別之實質平等。
2	就業安全暨工作平權教育推廣計畫	500,000	透過法令研習會及入場勞教宣導就業服務法及性別平等工作法，並提倡性別工作平等觀念；邀請設有企業托育設施、哺集乳室之事業單位分享，安排現場參訪等，以鼓勵其他企業仿效，提升職場性別友善。
3	培植多元處理勞資爭議實施計畫	19,900	辦理培植多元處理勞資爭議實施計畫，將安排性別平等工作法令相關課程，以增進勞資爭議調處人員、第一線服務櫃台同仁及志願服務人員相關法令知識，以利性別歧視及性平措施相關勞資爭議案件之處理，及提升臨櫃及電話諮詢服務之品質。
4	人力資源培訓計畫（特定對象專班）	945,000	辦理失業勞工就業技能培訓課程及證照輔導課程、原住民就業輔導專班、新住民就業輔導專班及其他特定對象專班（如中高齡、青少年、婦女適性專班等），藉以提升兩性就業技能、促進其進入勞動市場。
5	身心障礙者職業重建服務計畫	1,034,100	預計提供進入職業重建服務系統接受服務者共 1,560 人，將可協助減輕負擔照顧責任之家庭照顧者壓力，並可促進家庭照顧者再就業或安心工作，預計受益人數可達 3,000 人以上。
6	輔助企業有托育、勞工無憂慮計畫	4,709,000	鼓勵雇主辦理哺集乳室及托兒設、措施，以解決勞工托育及哺育子女的迫切需求，同時提升勞雇雙方之性別平權意識，促進勞工工作與生活的平衡。
7	獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施	605,000	營造「工作與家庭生活平衡」及「性別平權」的職場環境，讓勞工安心兼顧工作與家庭，減少勞工因家庭照顧問題而離開職場。
總計		8,211,300	

柒、性別平等宣導(主責單位：各科室)：結合自身業務配合辦理性別平等宣導

一、宣導方式(量化)

宣導方案	1.平面	2.網頁	3.廣播	4.影音	5.座談會	6.說明會	7.記者會	8.活動	9.其他
宣導人次	11,000					4,796		518	71
總計	16,385								

二、宣導對象(量化)

宣導對象	1.各局處及各所屬機關(構)	2.學校所屬教職員工生	3.區公所所屬員工	4.人民團體	5.民間組織	6.企業	7.里鄰長或一般民眾	8.其他
宣導人次	15	1,054				15,288	23	5
總計	16,385							

三、自製性平文宣/對外授課教材 (註：不含依法辦理性騷擾防治業務)

共 5 件，詳如附件

項次	主題	簡述內容	對外授課場次	主責科室及同仁姓名(職稱)	附件
1	職場平權暨性騷擾防治研習會講義	宣導性別工作平等法及防治性騷擾	5場(2月9日、3月17日、7月25日、10月5日及11月16日，本府0307簡報室)	就業安全科 范燕婷 (科員)	



					
2	112 年 度第 2 期勞動 教育學 院	性別平等 工作法最 新修法內 容	於 112 年 11 月 25 日辦 理勞動專題 研討	勞工育樂科 廖于萱 (辦事員)	
3	企業托 育觀摩 暨補助 說明會 研習手 冊	為鼓勵事 業單位辦 理托兒服 務，建立 友善職場 環境，透 過觀摩及 說明會宣 導哺集乳 室及托兒 設施辦理 及經費 補助方式	2 場 (10 月 13 日市府 307 會議室、 11 月 8 日儒 鴻企業股份 有限公司 19 樓會議室)	就業安全科 李嘉榮 (暫僱人 員)	 

4	企業托育宣導暨補助說明 DM	為鼓勵事業單位創造友善工作環境，宣導本市針對雇主設置哺集乳室、托兒設施或措施之經費補助	印製 DM	就業安全科 李嘉榮 (暫僱人員)	 
5	獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施 DM	鼓勵事業單位辦理友善家庭暨工作平等措施	印製 DM	就業安全科 林義勝 (科員)	 

捌、推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目

一、各一級機關依組別辦理如下：

(一) 第 1 組：每年至少 4 類，總計至少 5 項。

(二) 第 2 組：每年至少 4 類，總計至少 4 項。

(三) 第 3 組：每年至少 2 類，總計至少 3 項。

(四) 第 4 組：每年至少 2 類，總計至少 2 項。

二、各區公所每年至少 2 類，總計至少 3 項。

類別 (請勿刪減)	項目 (請勿刪減)	請勾選年度辦理項目 並說明方案名稱
(一) 促進性別平等之政策、措施、方案或計畫	1. 依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求，主動規劃與推動性別平等措施。	<input checked="" type="checkbox"/> 1. 就業服務一案到底實施計畫 2. 婦女及中高齡者職場續航輔導計畫 3. 支持弱勢婦女再就業服務計畫 4. 新住民就業求職新動力服務計畫 5. 特定對象職業訓練課程-弱勢族群失業勞工 6. 身心障礙者職業重建服務計畫 7. 開發多元型態工作機會協助婦女就業 8. 性別工作平等法檢查及輔導計畫 9. 育嬰留職停薪復職關懷計畫
	2. 針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施，以去除性別刻板印象與偏見，例如訂定獎勵措施鼓勵男性參與家務或育兒照顧、檢視並改善傳統宗教禮俗之性別不平等、多元性別友善措施、設立專區澄清性別歧視謠言等之具體措施。	<input checked="" type="checkbox"/> 10. 檢視委員會委員組成規範方案 11. 提升工會女性理監事比例
	3. 結合、鼓勵、委託或補助企業、鄰里社區、區公所、所屬機關(構)與民間組織(如人民團體、基金會、機構等)推動性別平等之政策措施，例如針對推動性別平等相關事項之企業、鄰里社區與民間組織提供加額補助、優先補助、加分等積極獎勵作為。	<input checked="" type="checkbox"/> 12. 補助企業有托育、勞工無憂慮計畫 13. 獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施
(二) 建構性別友善環境及推動相關政策措施	1. 考量多元性別者需求，推動多元性別友善空間，建置或改善多元性別友善設施設備，例如性別友善廁所、宿舍、更衣室等空間納入多元性別友善設計。	<input checked="" type="checkbox"/> 1. 中高齡者職務再設計補助計畫
	2. 依據不同性別的高齡者需求，推動高齡友善無障礙環境，例如提升人行道	

類別 (請勿刪減)	項目 (請勿刪減)	請勾選年度辦理項目 並說明方案名稱
	適宜性、提升公共化無障礙交通工具、整建公共空間無障礙設施等。 3.建構社區公共照顧服務措施,例如布建社區公共化托育家園、增設公共化幼兒園或建置公共托老中心等性別友善環境措施。	
(三) CEDAW 及性別平等宣導	1.辦理 CEDAW 或其他性別平等專題宣導活動,例如臺灣女孩日、多元性別、SDGs 目標 5「實現性別平等,並賦予婦女權力」、促進女性參與 STEAM 領域、防治性別暴力及翻轉性別權力關係、杜絕數位性暴力、性別參與或性別人權等議題。	<input checked="" type="checkbox"/> 1.新北市五一勞動節模範勞工與優良公車及計程車駕駛表揚活動
	2.結合機關業務辦理活動時,於主題或內容融入 CEDAW 或性平意識宣導。	<input checked="" type="checkbox"/> 2.辦理工作平等宣導團 3.辦理職場平權法令研習
(四) 依業務屬性自編性別平等教材或案例	1.針對機關業務相關專業人員研發性平或 CEDAW 之教材或案例,例如醫護人員、警察、消防人員、托育人員或居家服務人員等,並上傳所屬性別主流化專區。	<input checked="" type="checkbox"/> 1.工作平等宣導團融入多元性別勞動權益宣導
	2.針對機關業務研發一般性平意識概念或 CEDAW 之教材或案例彙編,並上傳所屬性別主流化專區。	

### 三、成果說明(參照附錄 2)：

- 請依組別要求自行增刪欄位與欄位大小
- 可於欄位中檢附相關照片及說明,或提供相關資料連結及附件,自由排版呈現。

<p>(一) 促進性別平等之政策、措施、方案或計畫</p> <p>方案名稱 1：就業服務一案到底實施計畫</p> <p>方案名稱 2：婦女及中高齡者職場續航輔導計畫</p> <p>方案名稱 3：支持弱勢婦女再就業服務計畫</p> <p>方案名稱 4：新住民就業求職新動力服務計畫</p> <p>方案名稱 5：特定對象職業訓練課程-弱勢族群失業勞工</p> <p>方案名稱 6：身心障礙者職業重建服務計畫</p> <p>方案名稱 7：開發多元型態工作機會協助婦女就業</p>
--

<p>方案名稱 8：性別工作平等法檢查及輔導計畫</p> <p>方案名稱 9：育嬰留職停薪復職關懷計畫</p> <p>方案名稱 10：檢視委員會委員組成規範方案</p> <p>方案名稱 11：提升工會女性理監事比例</p> <p>方案名稱 12：輔助企業有托育、勞工無憂慮計畫</p> <p>方案名稱 13：獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施</p>
<p>(二) 建構性別友善環境及推動相關政策措施</p> <p>方案名稱 1：中高齡者職務再設計補助計畫</p>
<p>(三) CEDAW 及性別平等宣導</p> <p>方案名稱 1：新北市五一勞動節模範勞工與優良公車及計程車駕駛表揚活動</p> <p>方案名稱 2：辦理工作平等宣導團</p> <p>方案名稱 3：辦理職場平權法令研習</p>
<p>(四) 依業務屬性自編性別平等教材或案例</p> <p>方案名稱 1：工作平等宣導團融入多元性別勞動權益宣導</p>

## 玖、其他相關成果

(除本府性別主流化實施計畫所規定應辦理事項外，機關構自行推展之促進性別平等相關行為，若無則免。)

## 拾、未來推展性別主流化之重點項目及精進作為

各機關構於下年度，為深化內部執行業務過程中深化性別主流化概念，或透過業務促進政府機關內部或民間社會性別平等的相關業務與行為。(請擇重點填寫，若無則免填。)

項次	重點項目或方案名稱	現況說明	具體策略	預期效益

## 附錄 1—性別意識培力訓練成果(112 年度)(主責單位：人事室)

本局 112 年 1 月 1 日起至 12 月 31 日辦理「性別意識培力訓練」計 5 場次，其中實體訓練計 5 場次，總計有人參訓(參訓人員除本局暨所屬機關職員外，亦包含約聘僱人員及非編制人員)；至有關學習情形部分，本局暨所屬機關職員及約聘僱人員總計 303 人，112 年 12 月底前完成學習時數之參訓率達 100%；謹就本局辦理性別意識培力訓練情形說明如下：

### 實體訓練成果

場次	機關	課程名稱	課程內容(含講師)	日期	時數	女性人數	男性人數	教室
1	水利局及勞工局	新北市政府水利局及勞工局性別主流化業務研習	性別主流化如何從生活中落實性別平權(中華社會福利促進協會秘書長李麗慧)	112.02.24	3	10	6	本府行政大樓 307 簡報室
2	勞工局	112 年度 CEDAW 教育實體訓練	多元新世代 世界更精采--從電影談職場性別平權保障與 CEDAW(講師 張雪芳老師)	112.06.13	3	43	36	本府行政大樓 307 簡報室
3	勞工局	112 年性騷擾及職場霸凌之防治與處理	性騷擾及職場霸凌之防治與處理(中華勞資關係研究所焦興鎧所長)	112.07.05	3	46	35	本府行政大樓 511 簡報室
4	勞工局	新北市政府勞工局及所屬機關 112 年度推動性別平等願景共識營第一梯次	「立法院三讀通過性別工作平等法增修法簡介與應用」、「性別主流化及性騷擾之防治與處理」、「拒絕與狼共舞營造友善工作職場」(義理法律事務所黃碧芬律師、中華勞資關係研究所焦興鎧所長、常青國際法律事務所顧問律師王如玄)	112.09.25-112.09.26	8	40	10	大板根森林溫泉酒店

			律師)					
5	勞工局	新北市政府勞工局及所屬機關 112 年度推動性別平等願景共識營第二梯次	「立法院三讀通過性別工作平等法增修法簡介與應用」、「性別主流化及性騷擾之防治與處理」、「拒絕與狼共舞營造友善工作職場」 (義理法律事務所黃碧芬律師、中華勞資關係研究所焦興鎧所長、常青國際法律事務所顧問律師王如玄律師)	112.10.05-112.10.06	8	30	16	大板根森林溫泉酒店
6	勞工局	新北市政府勞工局及所屬機關 112 年度推動性別平等願景共識營第三梯次	「立法院三讀通過性別工作平等法增修法簡介與應用」、「性別主流化及性騷擾之防治與處理」、「拒絕與狼共舞營造友善工作職場」 (義理法律事務所黃碧芬律師、中華勞資關係研究所焦興鎧所長、常青國際法律事務所顧問律師王如玄律師)	112.10.23-112.10.24	8	36	12	大板根森林溫泉酒店

## 附錄 2-成果說明

### 一、促進性別平等之政策、措施、方案或計畫

#### (一)方案名稱 1：就業服務一案到底實施計畫

1.辦理局處：勞工局**就服處**

#### 2.執行成果摘要說明：

- (1)整合就業輔導及社會福利資源一站式服務窗口，提供女性就業諮詢、職業訓練、求職服務與福利措施整合性服務，並配合不同族群屬性需求協助其適性就業。
- (2)【112 年執行成果】推介 8 萬 5,774 求職者，其中原住民 898 人、中低收入戶 830 人、新住民 1,327 人、二度就業婦女 3,169 人、中高齡 2 萬 8,033 人及一般求職者 5 萬 1,517 人，若評估需連結社會福利資源，將會主動轉介相關單位。

#### 3.照片：



#### (二)方案名稱 2：婦女及中高齡者職場續航輔導計畫

1.辦理局處：勞工局**就服處**

#### 2.執行成果摘要說明：

- (1)開案輔導累計 595 位婦女及中高齡勞工。
- (2)職場關懷訪視及追蹤累計 844 位婦女及中高齡勞工。
- (3)深度職涯諮詢提供婦女及中高齡勞工深度職涯諮詢累計 134 人次。
- (4)企業輔導累計 45 家。
- (5)辦理 1 場專家諮詢會議。
- (6)累計辦理 2 家培力婦女或中高齡友善職場優良示範廠商。
- (7)職場適應團體累計辦理 4 場。
- (8)續航職場課程/活動累計辦理 17 場。

#### 3.照片：





1120616 企業大學堂  
多元人力培訓加分題



1120609 企業大學堂  
多世代合作規劃的模擬考

(三)方案名稱3：支持弱勢婦女再就業服務計畫

1.辦理局處：勞工局**就服處**

2.執行成果摘要說明：

- (1)新開案輔導弱勢婦女共 152 人。
- (2)協助弱勢婦女媒合成功就業人數，新開案 77 人，其中穩定就業滿 3 個月以上者 54 人，並追蹤 6 個月。
- (3)提供弱勢婦女個別職涯諮商/輔導共 26 人次。
- (4)提供弱勢婦女職業心理測驗共 41 人次。
- (5)追蹤弱勢婦女個案共計 1,365 人次。
- (6)陪同弱勢婦女面試共 91 人次。
- (7)提供弱勢婦女就業諮詢共計 912 人次。
- (8)辦理 4 場職場適應班、3 場職場體驗班。
- (9)協助 76 位弱勢婦女提前為進入職場做準備。
- (10)協助 41 位弱勢婦女實際體驗現行就業環境和工作內容。

3.照片：



1120418 職場適應班（協楨工作樂發展班）	1120831 職場體驗班（7-11_徵心有你職達未來）
-------------------------	------------------------------

(四)方案名稱 4：新住民就業求職新動力服務計畫

1.辦理局處：勞工局**就服處**

2.執行成果摘要說明：

(1)新住民職前準備班協助新住民提前為進入職場做準備。

(2)生活輔導適應班由本處提供人員擔任講師並以「新住民就業面試技巧」為題，就本府現行辦理之相關就業促進方案與措施作簡介。

3.照片：



新住民就業求職新動力服務計畫



新住民就業求職新動力服務計畫

(五)方案名稱 5：特定對象職業訓練課程-弱勢族群失業勞工

1.辦理局處：勞工局**職訓中心**

2.執行成果摘要說明：

辦理特定對象專班 26 班，參訓人數計 595 人(男性 313 人占 53%；女性 282 人占 47%)。

3.照片：



美容丙級證照輔導班-新住民優先班



清潔人員培訓班-遊民班

(六)方案名稱 6：身心障礙者職業重建服務計畫

1.辦理局處：勞工局**身輔科**

2.執行成果摘要說明：

提供身心障礙者職業重建服務共計 1,529 人(男性 882 人占 57.7%；女性 647 人占 43.3%)。

3.照片：



支持性就業服務-陪同面試輔導



辦理身障就業轉銜服務暨跨域合作聯繫會議

(七)方案名稱 7：開發多元型態工作機會協助婦女就業

1.辦理局處：勞工局**就服處**

2.執行成果摘要說明：

本年度辦理 5 場部分工時徵才活動，提供 4,218 個多元型態職缺（部分工時、彈性工作）給求職者。

3.照片：



開發多元型態工作機會協助婦女就業



開發多元型態工作機會協助婦女就業

(八)方案名稱 8：性別工作平等法檢查及輔導計畫

1.辦理局處：勞工局**就安科**

2.執行成果摘要說明：

(1)於辦理勞動條件專案檢查時，針對僱用員工 30 人以上之事業單位詢問是否依性工法第 13 條規定訂定性騷擾防治措施及懲戒辦法，計 432 場次。

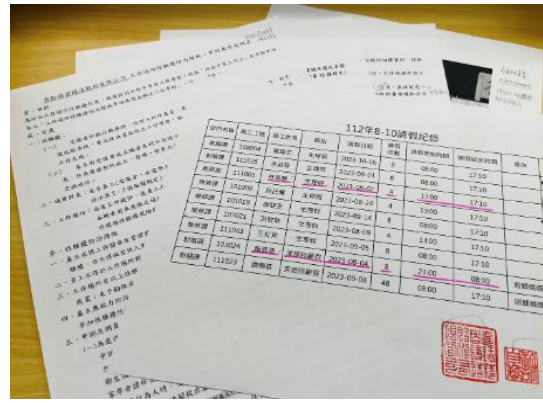
(2)主動實施性別平等專案檢查及一般性檢查等，計 233 場次。其中針對性工法第 13 及 23 條有缺失之事業單位，予以輔導改善計 92 家次。

(3)112 年度計實施 665 場次檢查。

3.照片：



百人以上事業單位查核哺（集）乳室設置情形



查核事業單位性騷擾防治規範及抽檢請假紀錄等資料以確認是否有違反性工法

(九)方案名稱 9：育嬰留職停薪復職關懷計畫

1.辦理局處：勞工局**就安科**

2.執行成果摘要說明：

共關懷 3,489 位勞工(男性 855 人，24.5%；女性 2,634 人，75.5%)，成功復職者共 2,221 位(男性 652 人，29.4%；女性 1,569 人 70.6%)，未復職者共 1,265 位(男性 202 人，16.0%；女性 1,063 人，84.0%)，並鼓勵男性亦可申請育嬰留職停薪。另有 3 人無法取得聯繫。

3.照片：

**新北推動 - 育嬰留職停薪復職追蹤關懷**

- 每月撥打關懷電話
- 復職情形追蹤、未復職原因關懷、法令諮詢及資源轉介服務
- 申訴、調解協助**
  - 就業歧視申訴
  - 調解服務轉介
- 就業服務**
  - 就業促進工具運用
  - 就業服務轉介
- 職業訓練資源**
  - 職業訓練轉介
  - 專業技能培訓

啟用 Windows 15 核心 (請到 1 以啟用 Windows)

(十)方案名稱 10：檢視委員會委員組成規範方案

1.辦理局處：勞工局**人事室**

2.執行成果摘要說明：

本局 112 年度各委員會共 6 個，相關委員組成時性別比率均達三分之一以上，且均具服務目標族群代表性；另除新北市勞工權益基金管理委員會及勞工大學課程規劃小組外，性別比率均提升至 40% 以上。各委員會組成情形如下：

序號	名稱	委員人數及性別比率	委員中已具服務目標族群代表人數

1	新北市勞工權益基金管理委員會	委員 11 人 男性 7 人(63.64%) 女性 4 人(36.36%)	本府有關機關代表 2 人。 (財政局、主計處) 當然委員 2 人。 (局長、副局長) 勞工團體代表人 4 人。 學者、專家或其他社會公正人士 3 人。
2	新北市就業歧視評議委員會	委員 15 人 男性 6 人(40%) 女性 9 人(60%)	勞工團體代表 2 人。 雇主團體代表 1 人。 婦女團體代表 2 人。 身心障礙團體代表 1 人。 原住民團體代表 1 人。 新住民團體代表 1 人。 具備勞工事務及性別問題相關學識經驗或法律專業人士代表 4 人。 社會人士代表 1 人。 機關代表 2 人。
3	新北市政府勞工局性別平等專案小組	委員 14 人 男性 6 人(42.86%) 女性 8 人(57.14%)	召集人 1 人。 當然成員(人.會.秘.就安科室主管)4 人。 民間委員 4 人。 內聘委員 5 人(含二級機關首長 2 人)。
4	勞工大學課程規劃小組	委員 9 人 男性 6 人(66.67%) 女性 3 人(33.33%)	勞工局代表 4 人。 學者代表 2 人。 工會代表 2 人。 終身學習機構、學校或社區大學代表 1 人。
5	新北市身心障礙者就業基金管理委員會	委員 15 人 男性 7 人(46.7%) 女性 8 人(53.3%)	主任委員 1 人(局長)。 副主任委員 1 人。 本府有關機關代表人 3 人。 政府就業服務相關機關(構)代表 1 人。 已依法足額進用身心障礙者之機關(構)代表 3 人。 身心障礙福利機關(構)、團體代表 3 人。

			學者、專家或社會公正人士 3人。
6	新北市政府勞工局 勞資會議	委員 11 人 男性 5 人(45.45%) 女 6 人(54.55%)	機關代表 5 人。 勞方代表 6 人。

(十一)方案名稱 11：提升工會女性理監事比例

1.辦理局處：勞工局 **組織科**

2.執行成果摘要說明：

出席工會會員(代表)大會、勞工教育研習或工會活動時，持續宣導及鼓勵女性會員積極參與工會會務並擔任幹部。112 年度本市轄內之工會中，工會女性理監事比例達 36.43%，較前一年度 35.1%增加 1.33%。

3.照片：



(十二)方案名稱 12：輔助企業有托育、勞工無憂慮計畫

1.辦理局處：勞工局 **就安科**

2.執行成果摘要說明：

(1)本年度百人以上事業單位應辦理哺(集)乳室及托兒服務計 1,183 家，經本局輔導後，完成設置哺(集)乳室計 1,165 家，達成率 98.48%，已辦理托兒服務計 1,163 家，達成率 98.31%。

(2)本年度補助事業單位辦理新興建托兒設施2家，補助金額213萬元(含教保托育人員人事及專業諮詢服務費用)，更新改善托兒設施計6家，補助金額為100萬522元，托兒措施計93家，補助金額為269萬7,646元，哺集乳室計17家，補助金額為14萬7,944元。

(3)辦理企業托兒觀摩暨補助說明會 2 場，計 82 家事業單位出席，89 人參與。

3.照片：



(十三)方案名稱 13：獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施

1.辦理局處：勞工局就安科

2.執行成果摘要說明：

受理申請案計 64 家，其中通過審查者計 49 家，符合的友善措施計 97 項。另符合 2 項以上措施者計 25 家，已於 9 月 6 日頒發獎狀表揚。

3.照片：



二、建構性別友善環境及推動相關政策措施

(一)方案名稱 1：中高齡者職務再設計補助計畫

1.辦理局處：勞工局就服處

2.執行成果摘要說明：

(1)使用 27 吋螢幕，有效減緩中高齡員工視力退化、增進螢幕閱視效率。

(2)使用高揚程拖板車，有效減輕中高齡員工搬運時身體負擔。

3.照片：

	
使用 27 吋螢幕，有效減緩中高齡員工視力退化、增進螢幕閱視效率。	使用電動拖板車，有效減輕中高齡員工搬運時身體負擔。

### 三、CEDAW 及性別平等宣導

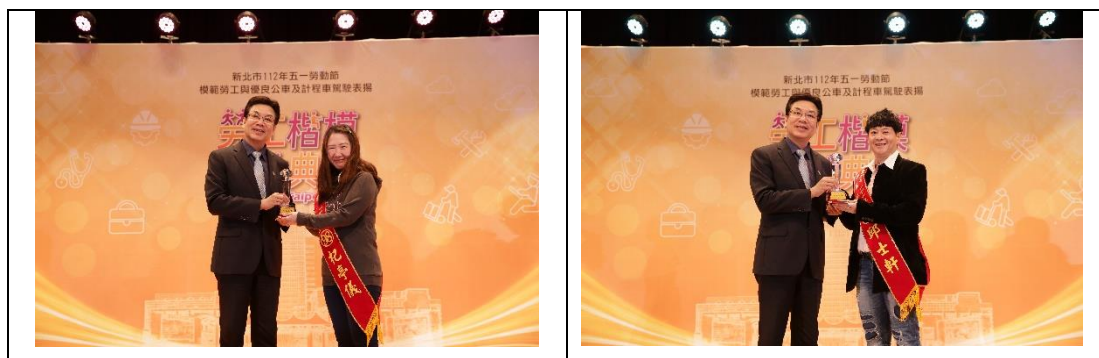
(一)方案名稱 1：新北市五一勞動節模範勞工與優良公車及計程車駕駛表揚活動

1.辦理局處：勞工局 **組織科**

2.執行成果摘要說明：

112 年 4 月 27 日辦理 1 場次模範勞工表揚活動，表揚模範勞工 150 人，其中符合「打破職業性別刻板印象者」9 人。

3.照片：



(二)方案名稱 2：辦理工作平等宣導團

1.辦理局處：勞工局 **就安科**

2.執行成果摘要說明：

共辦理 100 小時課程，參與人數為 4,707 人(男性占 37.3%；女性占 62.7%)。

3.照片：





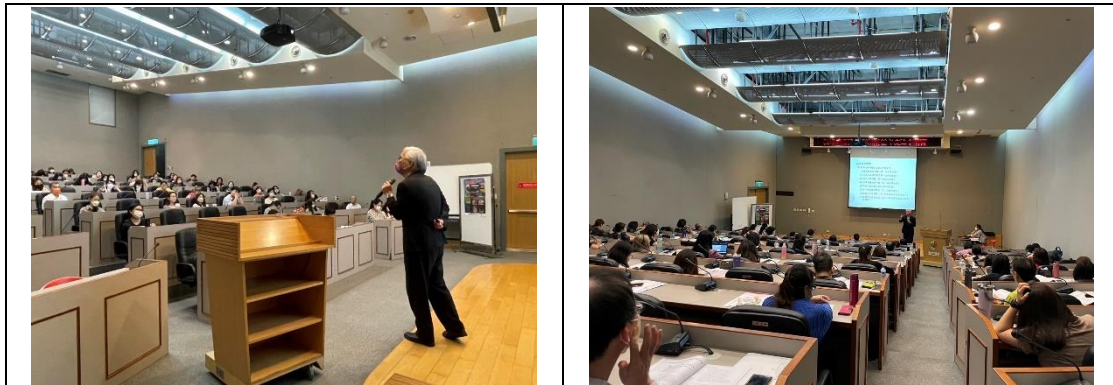
(三)方案名稱 3：辦理職場平權法令研習

1.辦理局處：勞工局**就安科**

2.執行成果摘要說明：

辦理職場平權法令研習會 5 場次，參加人數總計 437 人(男性 96 人；女性 341 人)，透過宣導會方式積極宣導防制就業歧視暨防治性騷擾處理機制。

3.照片：



四、依業務屬性自編性別平等教材或案例

(一)方案名稱 1：工作平等宣導團融入多元性別勞動權益宣導

1.辦理局處：勞工局**就安科**

2.執行成果摘要說明：

辦理職場平權法令研習會 5 場次及工作平等宣導團 38 小時，參加人數總計 1,998 人(男性 739 人；女性 1,259 人)，透過宣導會方式積極宣導多元性別勞動權益及倡議性別平等觀念，並製做(CEDAW)教材。

3.照片：



## 大綱

- 壹、前言
- 貳、女性就業問題分析
- 參、相關CEDAW條文及一般性建議
  - 應用案例
  - 新北推動
    - 工作平等宣導團(入場勞教)
    - 職場平權暨性騷擾防治法令研習會
    - 育嬰留職停新復職追蹤關懷
    - 徵才廣告糾察隊
  - 推動成效
- 肆、結語

