



# 性別平等·競爭力加分

報告人：性別平等處黃處長碧霞

105.3.3

# 大綱

- 一、前言
- 二、性別現況及發展
- 三、104年推動成果
- 四、未來策進面向
- 五、結語

674B582F86D69CA9  
行政院第3489次院會會議  
行政院

# 一、前言

- 為促進性別平等，使不同性別的人均能夠適性發展，建立性別友善的幸福社會，本院之相關努力包含：
  - 一、訂頒「性別平等政策綱領」，含權力、決策與影響力、就業、經濟與福利、教育、文化與媒體、人身安全與司法、健康、醫療與照顧、人口、婚姻與家庭及環境、能源與科技等7大面向，255項具體行動措施，並協調部會分工推動。
  - 二、訂頒並落實消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW施行法，並完成全國33,157件法規與行政措施檢視、撰寫第2次國家報告以及辦理國外專家審查。
  - 三、函頒「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫（103至106年度）」，核定33個部會提報之執行計畫，督請落實推動。

# 一、前言

四、呼應聯合國倡議將10月11日訂為「臺灣女孩日」，函頒「提升女孩權益行動方案」，督請各部會積極推動促進女孩身心健康、教育、人身安全及改善傳統禮俗、媒體內容中性別刻板印象與歧視4大面向及75項實施策略。

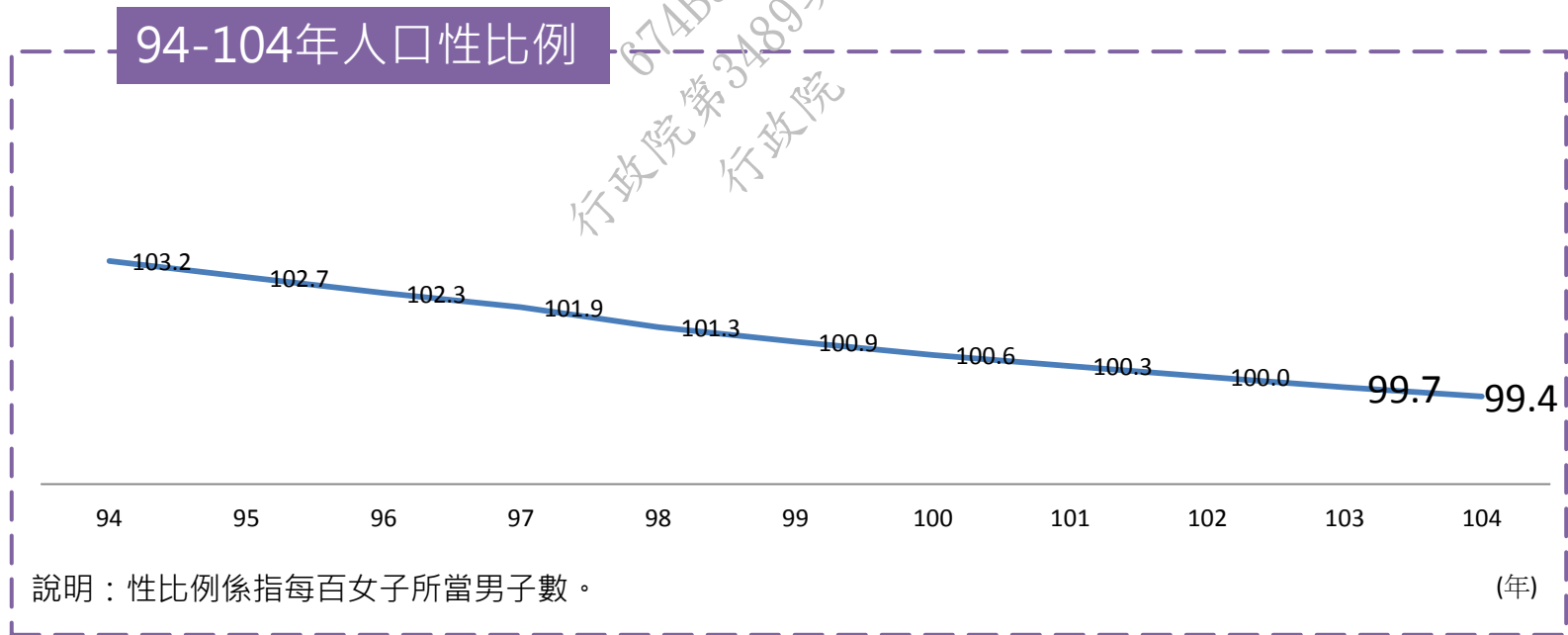
五、函頒「104年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」，完成本院所屬32個機關之實地評核作業及辦理「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」之評審，並於105年3月2日進行頒獎。

- 在各部會的努力推動下，我國的性別平等已有進展，但隨全球社會面貌的改變，女力已開始崛起，如何支持女性充分發揮潛能是促進性別平等、使競爭力加分的首要任務。

## 二、性別現況及發展

### 我國女性人口多於男性

- 我國於102年開始女性總人口多於男性總人口，103年人口性比例為99.7，104年人口性比例為99.4。

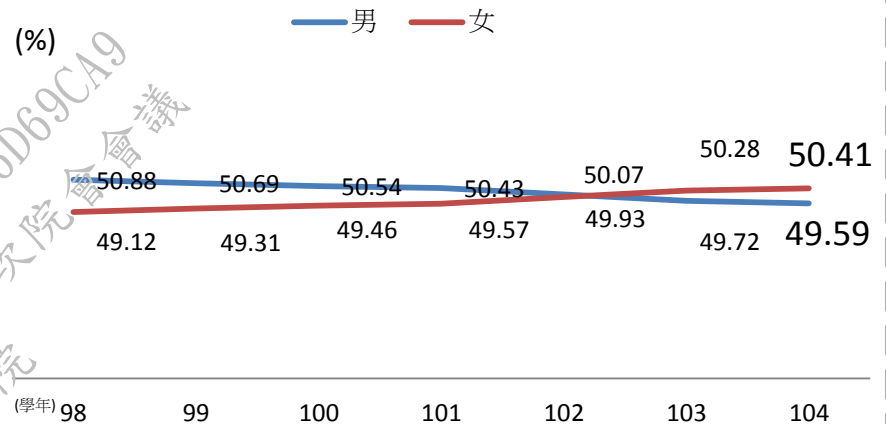


## 二、性別現況及發展

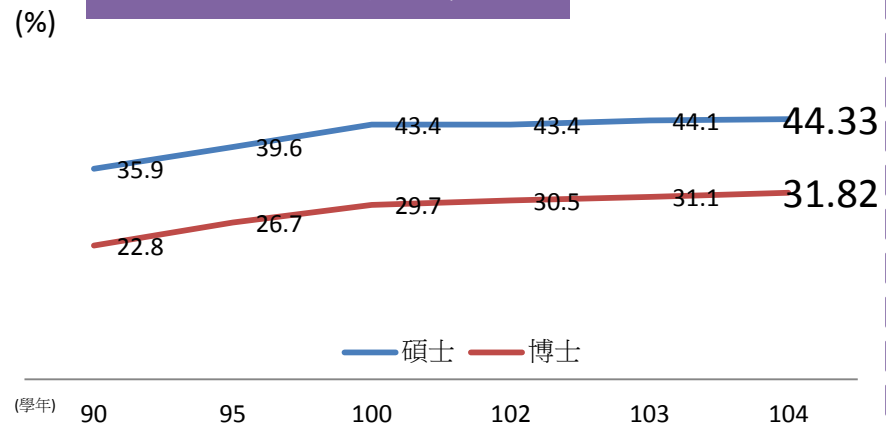
### 高等教育

- 103學年大專院校女性的比率首次超越男性，104學年女性占50.41%，男性占49.59%。
- 女性受高等教育之比率逐年提升，104學年就讀碩士學位女性比率為44.33%，博士學位比率為31.82%，逐年提升。

大專院校學生之性別比率



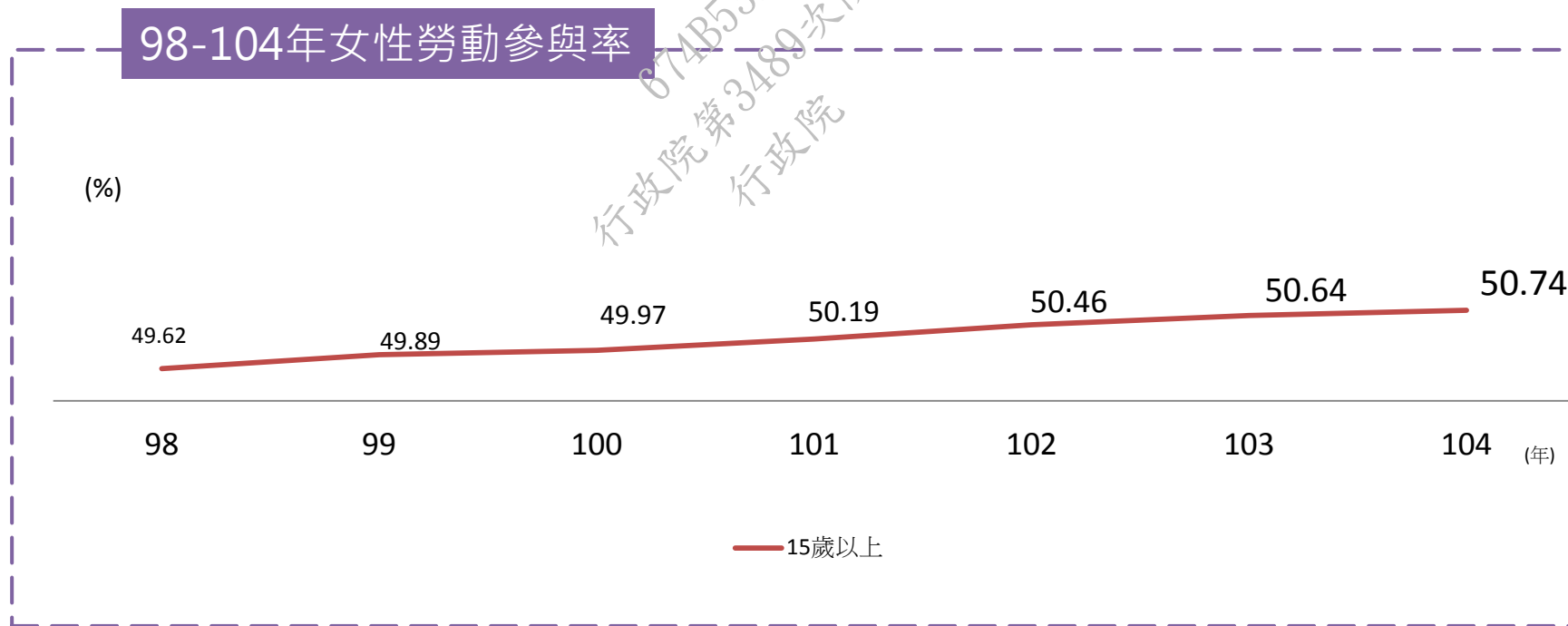
碩博士班女性就學比率



## 二、性別現況及發展

### 女性勞動參與率

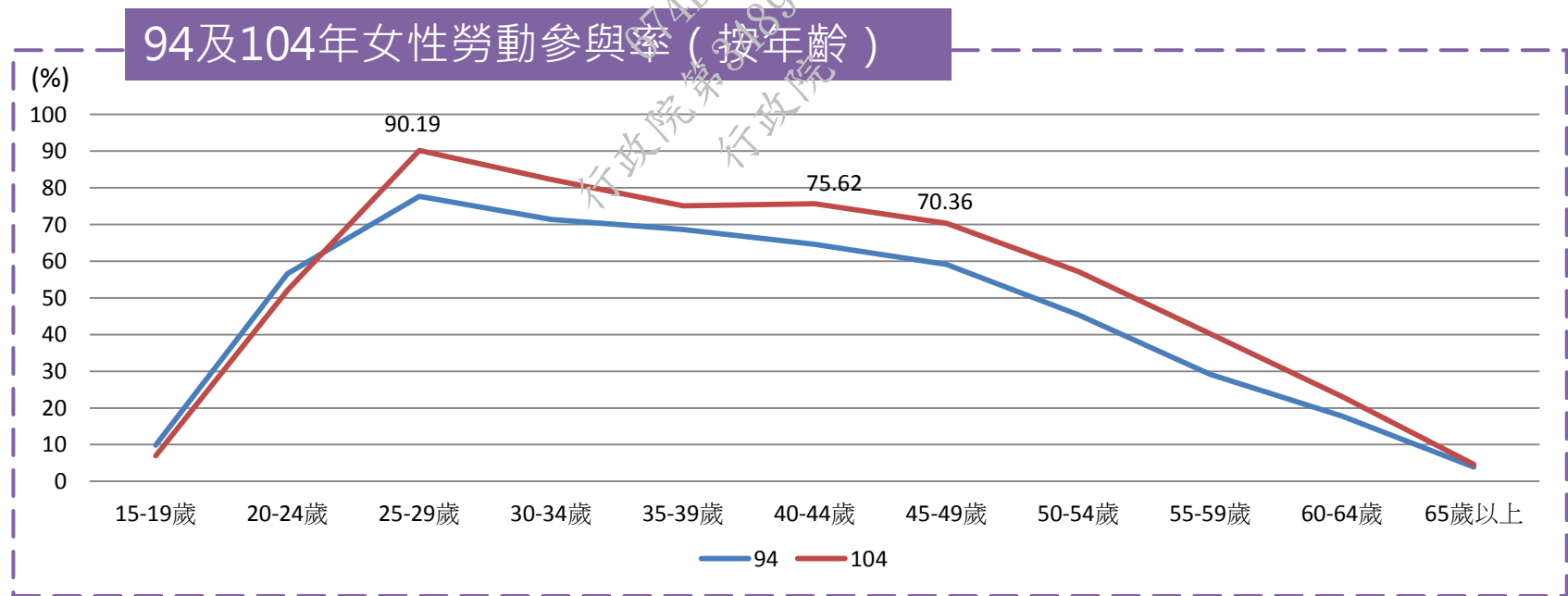
- 女性勞動參與率持續緩步上升，104年女性勞動參與率上升至50.74%。



## 二、性別現況及發展

### 女性勞動參與率(按年齡分)

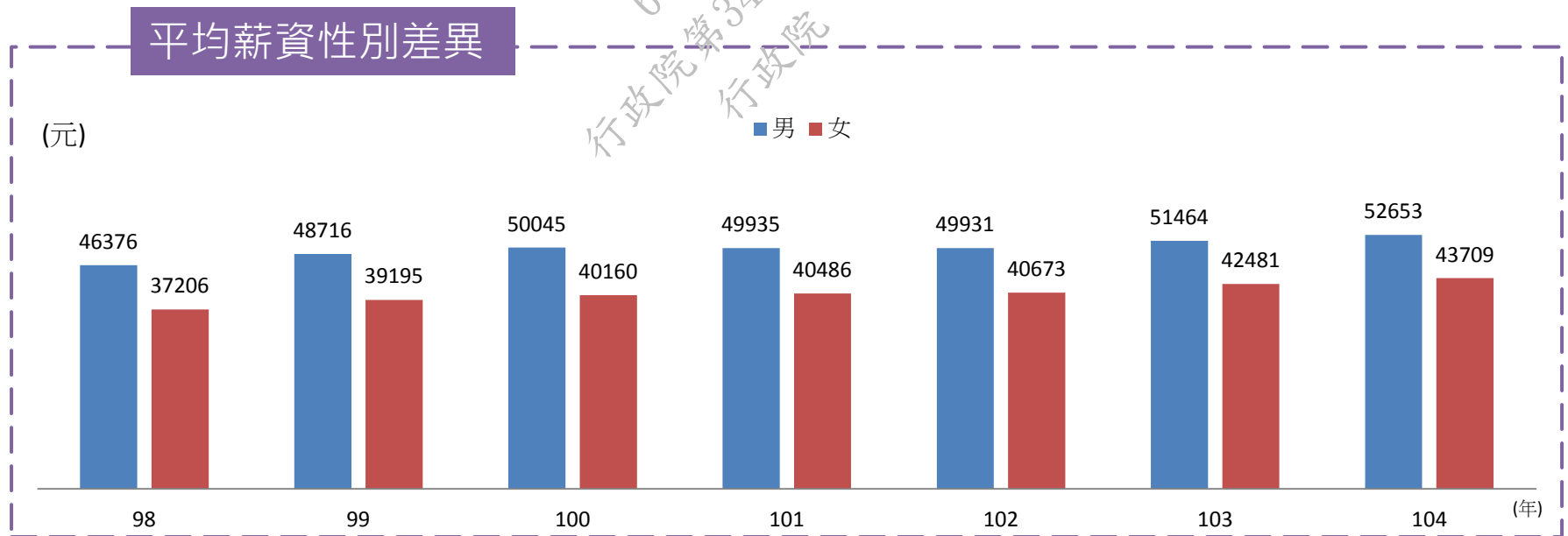
- 我國女性勞動參與率104年較10年前明顯提升，以25-29歲最高達90.19%，並自30-34歲開始下降，尤以45歲以後遞減斜率較高。



## 二、性別現況及發展

### 平均薪資性別差異及同酬日

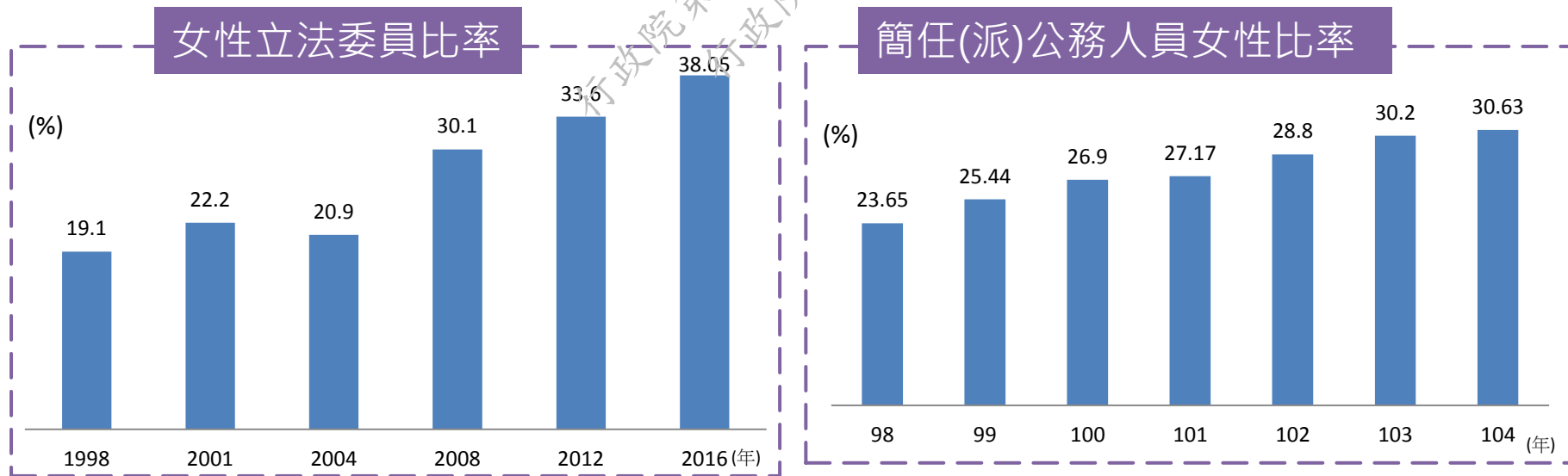
女性平均薪資持續提高，男女薪資差距逐年縮小，104年女性月平均薪資占男性的83.01%，平均時薪則占85.5%。今(105)年同酬日為2月23日，比去(104)年2月24日向前推進1天。



## 二、性別現況及發展

### 立法委員及高階公務員女性比率

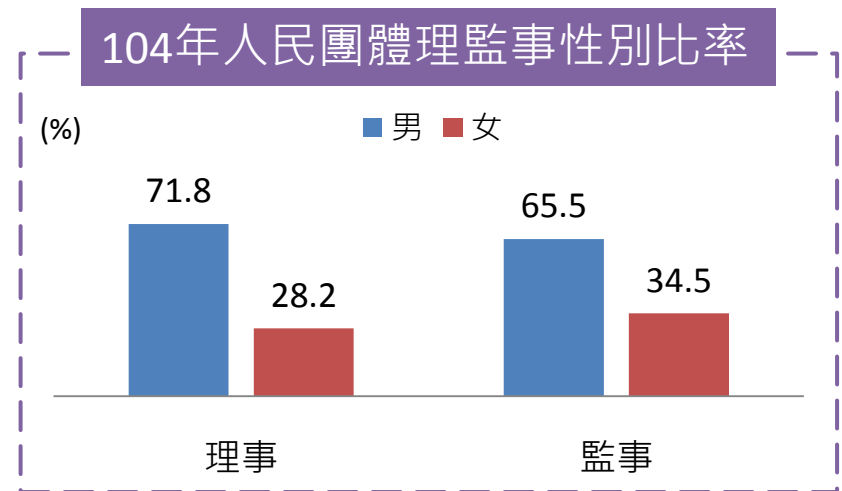
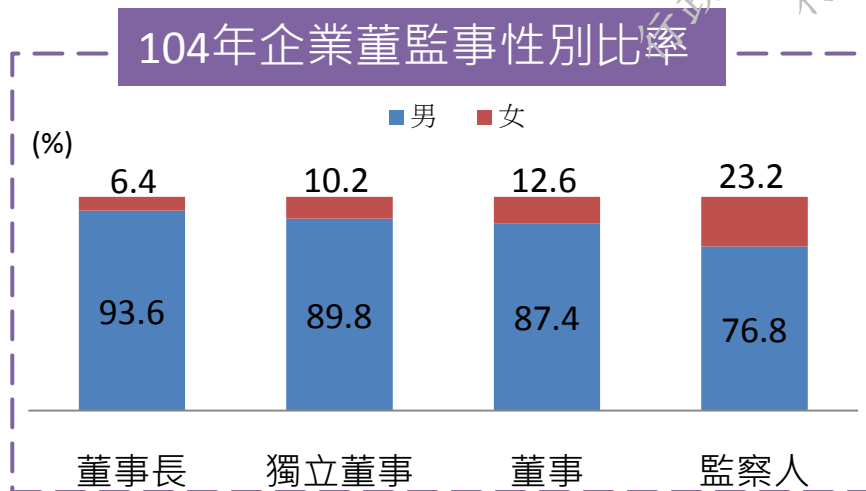
- 2016年第9屆立法委員女性比率為38.05%，為歷屆最高，顯示女性政治參與比率逐步提升。
- 104年簡任(派)公務人員女性比率為30.63%，103年為30.2%，每年持續上升。



## 二、性別現況及發展

### 委員會、企業及人民團體決策階層性別比率

- 行政院暨所屬部會委員會符合1/3性別比例已達94.17%。
- 104年企業女性獨立董事為10.2%，董事為12.6%，監察人為23.2%，女性比率較低。
- 依據104年中小企業白皮書，103年企業負責人女性占36.19%。
- 104年人民團體理事女性比率為28.2%，監事女性比率為34.5%。



## 二、性別現況及發展

### 小結

- 我國勞動人口即將開始減少，然而，女性人口持續大於男性，女性教育程度持續進步，**女性勞動力在量與質上均佳**。
- 女性勞動參與率緩步上升，但自30-34歲開始下降，尤以45歲以後遞減斜率較高，顯示女性因婚育及照顧家人而離開勞動市場，但返回之比率有限。
- 兩性薪資差距逐年縮減，公共參與比率提升，然而**女性**在**就(創)業及擔任高階主管之機會上仍有進步空間**。

# 三、104年推動成果

674B53288D69CA9  
行政院第3489次院會  
行政院

# (一)完善照顧服務·減輕家庭負擔

## 通過修訂家庭政策

- 因應高齡化及少子化已來臨，104年5月衛生福利部修訂家庭政策，補強照顧體系、經濟保障、友善職場、暴力防治、家庭教育及性別平權等議題內涵，提出務實之家庭政策。
- 家庭政策提及女性在勞動市場的地位日趨重要，為因應双薪家庭的需求，家內照顧、家庭關係、家務分擔等需求應予重視，並宜優先滿足。

# (一)完善照顧服務·減輕家庭負擔

## 完善生養環境方案

- 國發會規劃「以孩子為主體，家庭為中心」之策略架構，透過強化家庭、社區、雇主、政府間的合作機制，提出平衡職場與家庭、支持家長育兒及安親托育普及化三項策略，未來逐步達到下列三項目標：
  1. 鼓勵企業善盡社會責任，強化「工作與生活平衡」政策環境與社會氛圍。
  2. 有效運用雲端智慧與各界資源，提供育兒支持，並結合補助與服務輸送，降低國人養育成本。
  3. 因地制宜，滿足不同區域及家庭需求，提供近便、量足、多元、平價、優質在地社區化托育及教保環境。

# (一)完善照顧服務·減輕家庭負擔

## 促進家務分擔，強化親職教育

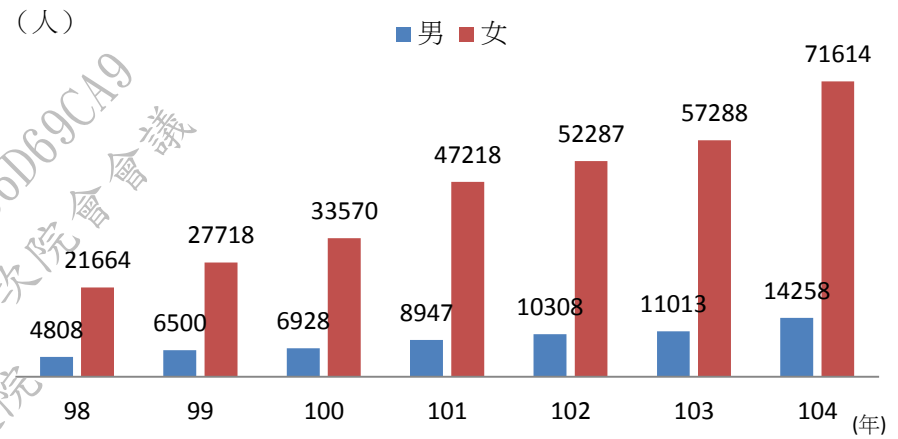
- 教育部：推動性別平等家務分擔之親職教育、子職教育及終身教育；開發家庭教育多媒體教材、豐富「家庭教育網」親職教育資訊；透過教育優先區計畫及夜光天使點燈計畫提供弱勢家庭親職教育、研發原住民家庭教育方案；研議落實父母參加學校親職教育的措施，並強化父職教育。
- 衛生福利部：補助地方政府辦理親職教育，包含新手爸媽課程、建置育兒親職網行動學習平臺、充實行動化數位教材。
- 勞動部：補助企業辦理工作生活平衡措施，納入親職教育講座。

# (一)完善照顧服務·減輕家庭負擔

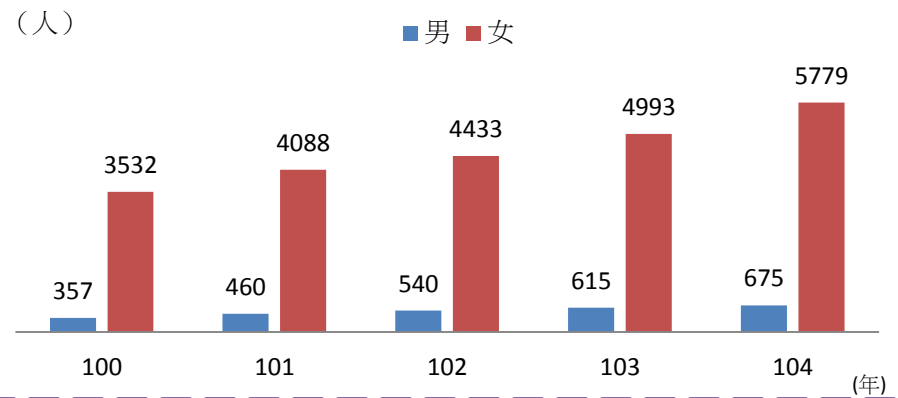
## 育嬰留職停薪

- 自98年開辦育嬰留職停薪津貼，每年核發人數逐步上升。
- 就業保險育嬰留職停薪津貼初次核發人數104年男性14,258人（16.6%），女性71,614人（83.4%），核發人數持續上升。
- 軍公教保險育嬰留職停薪津貼初次核發人數104年男性615人（10.46%），女性5,779人（89.54%）。

就業保險育嬰留職停薪津貼核發人數



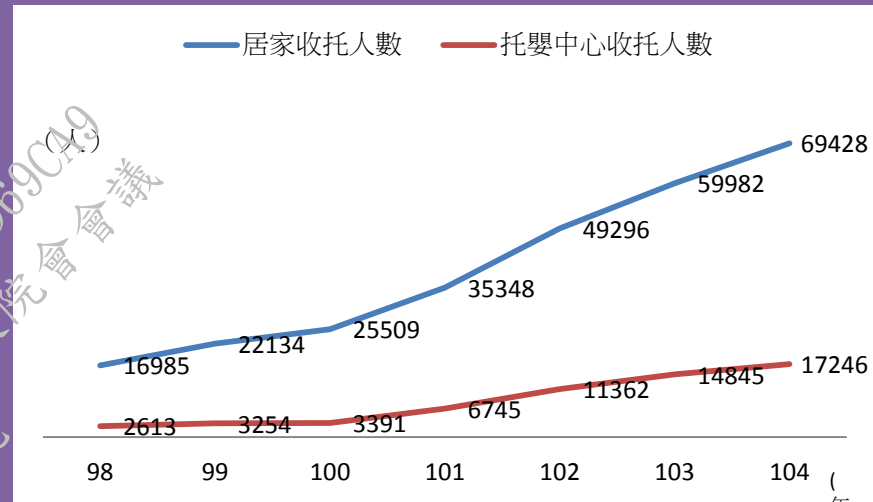
軍公教保險育嬰留職停薪津貼核發人數



# (一)完善照顧服務·減輕家庭負擔

## 托育人員及收托兒童數持續增加

- 衛生福利部推動居家托育人員104年達4萬8,681人，照顧6萬9,428名兒童。
- 104年全國托嬰中心共計735家，收托1萬7,246名嬰兒。



## 通過「長期照顧服務法」

- 104年5月訂頒「長期照顧服務法」，內容涵蓋長照服務內容、人員管理、機構管理、受照護者權益保障、服務發展獎勵措施五大要素。希冀建立家庭支持系統，以減輕家庭照顧者（經常為女性）的身心壓力，保障受照顧者與家庭照顧者之權益。

## (二)營造友善職場·兼顧工作家庭

### 完善哺集乳室及托兒措施

- 勞動部104年2月及6月修正發布「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，增訂補助企業設置哺(集)乳室每年最高2萬元，並將托兒措施補助額度上限由每年新臺幣30萬元提高至60萬元。
- 104年僱用250人以上事業單位，已提供托兒設施或措施比率達81.4%；已設置哺(集)乳室者比率達80.1%。



勞動部  
Ministry of Labor

企業托兒與哺(集)乳室資訊網



## (二)營造友善職場·兼顧工作家庭

### 友善家庭職場環境

- 104年6月修正「勞動基準法」，法定正常工時由雙週84小時修正為**每週40小時**，透過縮短勞動時間，以達到工作與生活平衡。
- 勞動部訂定「推動**工作與生活平衡補助計畫**」，補助雇主辦理員工關懷協助及紓壓課程、友善家庭措施、兒童或長者臨時照顧空間、工作生活平衡資源手冊或宣導品及支持中高齡、身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或是妊娠員工等之協助措施。
- 105年辦理第2屆「工作生活平衡獎」優良企業表揚，評審指標**增加母性保護及家庭照顧與支持**相關友善措施，並**增加獎金**，持續發掘標竿企業，帶動更多企業響應推動工作與生活平衡。

# (三)協助就業創業·發揮女力資本

## 協助婦女二度就業

- 104年6月修正《就業服務法》，對於「二度就業婦女」提供多項就業協助措施，如免費職業訓練、參訓期間生活津貼補助、臨時工作機會及津貼補助、求職交通補助等，以協助及早重回職場。
- 勞動部推動「**婦女職涯第二春計畫**」，結合相關社團，發掘社區內有就業需求的婦女媒合就業，開發適合婦女的部分工時等多元就業機會，並連結照顧及托育資源，使其能兼顧工作與家庭，得以再度投入職場、發展自我。

## (三)協助就業創業·發揮女力資本

### 協助女性創業

- 經濟部推動「**婦女創業飛雁計畫**」，針對創業女性，提供客製化及整合性服務措施，包含育成課程、陪伴輔導、資金籌措、商機媒合及拓展、網絡建置等，104年共計輔導142名女性創業。
- 勞動部推動**微型創業鳳凰貸款**，最高額度達100萬元，且免保證人、免擔保品，由政府提供9成5信用保證及前2年利息補貼措施，104年計協助301位女性取得貸款及創業。
- 金管會**設置創櫃板**提供籌資及輔導，協助富有創意、創新之微型企業順利籌措資金。櫃買中心特別拜訪公司為女性負責人提供協助。
- 經濟部104年度協助女性新設立企業49家，較103年度(31家)增加18家(成長58%)。



## (四)女性參與領導·多元創新決策

- 內政部將職業及社會團體績效評鑑納入理監事達三分之一性別比例加分項目。
- 經濟部「國家產業創新獎」設置「創新菁英獎女傑組」，針對傑出創新女性加以表揚。該獎項評審標準並新增營造性別平等工作環境及董監事達三分之一性別比例指標。
- 金管會請證交所公司治理中心將「董事會成員多元化之政策」納為第一屆公司治理評鑑之評鑑指標。另將「公司董事會成員是否至少包含一位女性董事」納入第二屆(104年)公司治理評鑑指標。

# (五)中央群策群力·促進性別平等



內政部推動現代國民婚禮  
將平等結合、互助包容的觀念，  
除傳統，提出如何化繁為簡  
與兼顧性別平等的現代建議作法。

經濟部能源局推動三培機制  
從全面培力同仁及服務對象，  
訂定目標提升性別濃度，  
落實性平業務及產出創新作法。

交通部高鐵路局創意圍籬  
靜態景觀帆布以性別平等之  
文宣和彩繪圖像呈現，動態  
數位顯示看板透過敘說故事  
手法拍攝性平觀念短片播  
放。

勞發署輔導就業突破性別隔離  
透過執行業務計畫，包括名師  
高徒計畫、國手培訓、失業者  
職前訓練，積極輔導成功之個  
案，如女黑手、女塗裝師及女  
木匠。

# (五)中央群策群力·促進性別平等

文化部國立臺灣歷史博物館  
女性史料蒐集計畫

計畫包含史料調查蒐集、影像口述歷史及臺灣女人網站，藉由臺灣女人的議題呈現臺灣多元文化的歷史。

體育署研擬首部「女性運動促進白皮書」

具體規劃一〇五年至一一五年女性運動促進目標與實施策略，將是繼日本之後，第二本針對女性運動參與所研訂的白皮書。

文化部指導金馬獎頒獎典禮邀請女性入圍者錄製短片

闡述電影產業越來越多女性工作者加入，凸顯應重視女性兼顧工作與家庭的挑戰，以及兩性薪資差距的問題，平均收視人口約計有四百九十四萬人。

海巡署拍攝「眾生」微電影

創新自製微電影，傳達海巡同仁及民眾性平意識，並提供各行政機關參考借鏡。



# (六)地方性平扎根·六都不遺餘力

桃園市

花木蘭性平宣導種子培訓

新北市

開辦40家公共托育中心及  
「好孕專車車資補貼」

臺中市

「托育一條龍」托育費  
用補助

臺北市

打造「性別友善臺北城」 -  
環境設施融入性別創新設計

臺南市

「女性新農人」表揚，  
鼓勵女性返鄉從事農作

高雄市

She Economic - 高雄婦女  
數位經濟培力方案



# (七)接軌國際脈絡·重視女性勞參

## 104年起與臺歐盟建立「性別平等」議題合作交流關係

- 104年11月30至12月3日與外交部及歐洲經貿辦事處合辦「2015年臺歐盟性別平權國際研討會：包容與永續成長」系列活動，邀請歐盟及其成員國官方代表，以及日本、韓國、新加坡等國專家學者計12名來臺，與國內中央相關部會、地方政府、民間企業、非政府組織及專家學者等約計85名與會者，探討提升女性勞動參與率相關法令及政策作法。

## 推動APEC「女性經濟創新發展」多年期計畫

- 104年於菲律賓馬尼拉召開之APEC婦女與經濟論壇（WEF），由本院馮政務委員燕擔任團長。會議期間，我國突破傳統，與主辦國菲律賓共同主辦「以資通訊科技培力女性達到包容性成長」研討會，發表我國「女性經濟創新發展多年期計畫」第二年成果，計有15個經濟體，114名代表參與。該論壇指出，女性的經濟創力，將會影響全體經濟之發展甚鉅，故將全力推進亞太地區女性經濟力。

# 小結

- 諸多國際會議與研究指出性別差距越小，國家就越具競爭力，強調女性為經濟成長之重要動力，各國宜排除各種障礙，促使女性能全面且公平地參與經濟活動。
- 女性參與決策亦是全球趨勢，許多已開發國家開始分別訂定企業董事會應達2成、3成或4成女性董事為目標，並認同多樣化的組織性質，更能創新決策及做出更好的績效。
- 2014年聯合國「UN Women」發起「HeForShe」倡議活動，宣告性別平等不只是女性自身的議題，亦需男性共同參與及支持；父親/男性主動參與親職及分擔家務，對子女發展及親子關係有正面影響。活動的精神不只是為女權發聲，而是使兩性均能平等獲得自由展現與發展機會。

# 四、未來策進面向

674B532F88D69CA9  
行政院第3489次院會  
行政院

# (一)減輕照顧負擔，女性穩立職場

倡導家務共同分擔，減少女性工作與家庭角色衝突。

鼓勵男性/父親申請育嬰假及學習親職教育，在家庭內也參與育兒照顧。

**Never give up**

提供優質平價托兒照顧，支持女性就業。

完整長期照顧體系，有效減輕家庭照顧者(經常為女性)的身心壓力。

## (二)活化及強化女性勞動力

強化推動工作與生活平衡政策，使工作時間與地點更具彈性，以滿足女性兼顧家庭需求。

加強培養女性資訊科技能力，銜接勞動市場需求，增加女性經濟參與發展機會。

### Continue and go beyond

持續提供完整創業輔導及訓練課程，優化女性創業環境，拓展女性創業領域。

增加女性參與領導，使決策更具多元創新與效益。

# 五、結語

- 少子化、人口老化及工作人口逐漸減少已影響我國競爭力，而我國擁有量多質優的女性人力資本尚未被充分運用。
- 政府應支持更多女性就業及參與經濟活動，提供具體有效措施協助女性，例如建構完整的照顧服務體系、倡導家務分擔、工作時間與地點更具彈性、營造友善家庭職場環境，以及提升女性在公私領域的決策參與，使男女人力資本均能充分發揮且兼顧工作與家庭。
- 承接聯合國「UN Women」發起「HeForShe」倡議活動精神，未來將持續推廣，使兩性均能具有性別平等觀念，並以具體行動措施，提升經濟及社會發展。

# Gender Equality Engenders Quality

簡報結束