

婦女勞動政策白皮書

《目錄》

第一章、	緣起	1
一、	前言	1
二、	以「性別主流化」為策略工具，追求「性別平等」及「尊嚴勞動」(Decent Work) 理念的實現	2
第二章、	婦女勞動現況分析	4
一、	女性勞動參與狀況	4
二、	女性經濟參與的困境與障礙	11
三、	教育對女性就業的重要性	22
第三章、	政策願景及對策	24
一、	政策願景	24
二、	對策內涵	27
第四章、	政策具體措施	37
一、	具體措施	37

婦女勞動政策白皮書

第一章 緣起

一、前言

婦女的經濟參與，不僅關乎國家總體經濟的發展及國家競爭力的提昇，同時也對婦女自身的經濟獨立、人格自主與生活品質有絕對的影響力。隨著女性教育程度的大幅提昇、產業結構往服務業轉移、社會邁向高齡化及少子化的背景下，婦女勞動議題日見其重要性，對婦女勞動的定位亦應重新予以思考。

過去女性在傳統文化規範薰陶下，往往以賢妻良母角色自許，國家在認知及政策上也將女性視為產業後備軍。但隨著大環境的改變，這種性別角色與認知勢必需要調整。台灣在六〇到八〇年代，經歷快速的經濟成長與發展，農業人口快速向工業及服務業轉移，導致八〇年代中期產業缺工的問題日漸嚴重，男性勞工不敷產業需求，外勞引進又有諸多考慮的情況下，開發婦女勞動力並提昇婦女勞動參與逐漸被視為國家經濟發展的重要政策焦點；因為這項政策的改變，女性有機會掙脫傳統女主內的束縛，積極參與勞動力市場，女性的能力與貢獻被看見，同時得以擺脫千年來作為依賴者的角色，這毋寧是頗具性別意義與性別正義改變的開始。

國際社會從 1975 年第一屆婦女大會以來，一直到千禧年這三十年來的努力，莫不肯定婦女勞動對一個貧窮社會邁向脫貧目標的重要性，因而婦女勞動不僅是關乎女性人權，更是國家社會經濟永續發展的重要支柱。因而這份政策白皮書對婦女就業的基本立場是鼓勵婦女進入就業市場，如此一來可以減少這些年來女性教育程度大幅提昇，卻未能進入就業市場所產生的人力閒置與國家教育資源投資浪費的問題。整個社會會因為更多女性勞動力的投入，帶來國家競爭力的提昇。事實上，從國際社會的經驗可明

確看出，一個善於運用女性人力資源的社會，往往也是國家競爭力排名中的優等生，如北歐國家。

不過，前述政策立場並非強制所有婦女進入勞動力市場，而是朝著鼓勵婦女進入就業市場這個目標，積極規劃提供女性一個更為友善的工作環境之政策，因為當家庭之養兒托老責任，未能獲得國家實質的協助及支持前，女性看似「自願選擇」退離職場的舉動，往往隱藏著「體制結構」的問題。因而這份白皮書將針對結構障礙，提出各種政策作為，為女性就業權益之提昇奠立堅實的基礎。

此外，女性在經濟方面的劣勢，除了國家政策必須持續關注外，在醒思宏觀政策如何訂定改善女性結構困境與障礙的同時，民眾平權意識的覺醒，以及勞動價值教育同時需要同步努力。

二、以「性別主流化」為策略工具，追求「性別平等」及「尊嚴勞動」(Decent Work) 理念的實現

「性別主流化」為一種「制度性策略」，主張不同性別者應享有平等的機會與權利，成為政策、法令及措施的受益者、參與者及決策者。將性別平等融入於政策、措施、計畫、預算與制度上，瞭解性別不平等的實際現象並加以改善。

過去幾年，我國在婦女勞動政策上，已推動不少相關的立法與措施，如「性別工作平等法」立法及若干女性就業促進措施，但未來婦女勞動政策有兩大方向要繼續推動及深耕，首先應當避免「性別平等」的概念被窄化成「爭取與男性勞工一模一樣的對待」的假平等，其次婦女勞工的就業挑戰，不僅在於如何提昇勞參率，更在於如何提昇其勞動條件，使其能終止世界經濟論壇所擔憂的「女性勞動力貧民窟化」的現象。

追求「性別平等」的理想，自從 1975 年聯合國於墨西哥舉辦的第一屆婦女大會正式揭開序幕後，國際社會已積極推動性別平等工作有三十餘年了，特別值得注意的是 1995 年於北京舉行的第四屆婦女大會正式提出「性別主流化」的概念，「性別主流化」既是一種價值，也是一個作為各國國內進行政策立法措施方案檢視與評估的重要工具。「性別平等」的理想所欲標舉彰顯的終極目標不外，「機會」、「自主」、「選擇」、「權利」及「尊嚴」等，這些目標也是未來我國婦女勞動政策所要追求的目標。

但當我們在思索婦女勞動的理想境界時，職場性別平等不會是終極目標，因為即使男女勞工享有相同的職業取得及發展的機會與結構後，我們仍面臨一個無法迴避的質疑，那就是那樣的職場環境與條件，是符合人性尊嚴、滿足人類生活需求且對人性發展有意義的嗎？換言之，對於婦女勞動議題，我們努力追求的目標不僅在於達成「男女平等」，更要求「自由、公平、尊嚴」的實踐。後者這些價值正是國際社會這些年來推動「尊嚴勞動」所欲實踐的終極價值。這個國際社會近年來特別重視的目標，對於職場弱勢群體之女性，具有特別的意義，因「尊嚴勞動」所關懷的三大面向（勞動條件的低劣、職場的就業歧視、社會安全保障的不足），都是女性勞工普遍面臨的職場現實。因此，未來我國婦女勞動政策除了追求前述性別平等的目標外，更要追求尊嚴勞動的實現。

第二章 婦女勞動現況分析

一、女性勞動參與狀況

(一) 勞參率的變化

我國婦女勞參率於民國 88 年突破 46%，以後幾年微幅持續漸增。過去 25 年來女性勞參率成長了十個百分點，這個成長趨勢與男性勞參率逐年下滑的趨勢，恰恰呈現鮮明的對比。婦女勞參率的提高，很清楚的呈現女性的就業機會增加了，也表示政府採取積極措施促進女性就業的政策訴求，有了正面的回應。在婦女勞參率提升的同時，我們需要進一步檢視婦女勞參率的分配狀況，以確定究竟目前的增長狀況是我們樂見的發展方向。

由表 1 可知，不同年齡層的女性勞參率，其增減差異極大。女性 15-19 歲組出現與男性一樣的大幅下降率，這意味著這年齡層的女性有更多接受中高等教育的機會，有利於未來的職場生涯發展。但對 20-24 歲這個年齡組，同時期男性勞參率下降（1981 年到 2006 年下降 27.8 個百分點）之際，女性卻只有些微的下降（2.3 個百分點），也唯有這個年齡層的勞動參與型態是女性勞參率高於男性，從人力資本提升的角度評估，對女性的職涯發展應是弊大於利。此外，值得注意的是 25-39 歲的女性勞參率大幅提昇，25-29 歲組增加了 38.7 個百分點，30-34 歲組增加 34.1 個百分點，35-39 歲組增加 27.7 個百分點，40-44 歲組增加 24.5 個百分點，45-49 歲組增加 20 個百分點，50-54 歲組增加 15.3 個百分點，55-59 歲組增加 6 個百分點，60-64 歲組增加 5 個百分點。由統計資料顯示，婚育期（25-39 歲）的女性勞參率快速成長，但隨著年齡組提高，勞參率成長之比例卻隨之下降。由此數據顯示，經濟環境變化，女性就業機會隨之擴大，經過多年的努力，工作職場對女性也比較友善了，女性經濟獨立能力也隨之提高。但值得進一步注意的是，婚育期的女性勞參率的提高，是否反使女性陷於工作及家庭的雙重負擔與衝突中，是政

府值得持續關注的議題。再者，由表 2 資料顯示，95 年我國女性勞參率為 48.7%，略高於日本的 48.5%，低於韓國的 50.3%，較美國之 59.4% 尚有一段距離。由於傳統性別角色定位及家庭照顧責任，亞洲國家女性在育兒階段，勞參率均呈下降現象，隨子女年齡增長重返勞動力市場，勞參率再度回升，惟我國因婚育因素退出職場後，復出工作之比率較低，在 40 歲以後勞參率持續下降，減低了國內勞動市場人力供給，婦女老年的經濟生活也面臨挑戰。

按年齡觀察，我國女性在 25~39 歲之勞參率高於日、韓，但 45 歲以上之女性勞參率明顯低於日、韓，95 年我國 45~49 歲女性勞參率為 59.4%、韓國為 64.4%、日本為 74.0%；50~54 歲，我國為 46.4%、韓國為 58.5%、日本為 70.5%；55~59 歲，我國為 28.7%，韓國為 49.7%、日本為 60.3%，顯示我國中高齡及高齡女性勞動力在退出勞動市場後，二度就業尚有努力開發空間，如何有效提升女性再就業，充分運用女性人力資源為國內勞動力發展之重要課題，日本相關經驗值得我國參考。

表 1：歷年男女勞參率

單位：%

年份			1981	1984	1994	2004	2005	2006
總參與率 (%)		男	76.8	76.1	72.4	67.8	67.6	67.4
		女	38.8	43.3	45.4	47.7	48.1	48.7
參	15-19 歲	男	38.5	34.7	21.0	11.5	11.0	10.0
		女	41.3	36.8	19.4	10.5	9.9	9.6
與	20-24 歲	男	76.5	75.3	65.1	51.0	49.4	48.7
		女	58.3	62.7	63.0	57.3	56.6	56.0
率	25-29 歲	男	96.2	95.4	92.9	89.4	89.2	89.3
		女	41.2	49.0	63.9	76.1	77.7	79.9
	30-34 歲	男	98.1	98.1	97.1	94.9	94.6	94.7
		女	39.6	48.6	57.8	69.5	71.4	73.7
	35-39 歲	男	98.5	98.1	97.4	95.2	95.2	95.4
		女	42.7	51.2	58.8	67.5	68.6	70.4

(%)	40-44 歲	男	98.2	98.0	97.1	93.7	93.9	94.2
		女	42.3	51.4	58.9	63.9	64.6	66.8
	45-49 歲	男	96.9	96.1	95.7	91.0	91.5	91.1
		女	38.9	45.2	50.6	57.6	59.1	59.4
	50-54 歲	男	91	90.4	90.6	83.7	83.7	83.4
		女	31.1	37.4	41.4	45.0	45.4	46.4
	55-59 歲	男	80	79.8	80.8	68.5	68.8	68.0
		女	22.7	28.3	30.5	29.1	29.1	28.7
	60-64 歲	男	62.2	59.5	58.0	49.9	48.0	46.9
		女	12.2	16.5	20.1	18	17.8	17.1
	65 歲以上	男	15.2	15.0	14.4	10.8	10.7	11.2
		女	1.9	2.8	4.0	3.9	3.9	4.0

資料來源：95 年人力資源調查報告，行政院主計處。

<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=16732&ctNode=3580#top>

表 2 女性勞參率—按年齡分 單位：%

項目別	中華民國 2006年	韓 國 2006年	新加坡 2006年	香 港 2006年	日 本 2006年	美 國 2006年	加拿大 2006年	法 國 2005年	德 國 2006年	義大利 2006年	英 國 2005年
總 計	48.7	50.3	54.3	52.6	48.5	(1)59.4	62.1	49.6	51.3	38.1	(1) 45.5
15~19歲	9.6	8.9	12.1	13.1	16.6	(2)43.7	55.1	11.5	27.8	8.4	(2) 56.1
20~24歲	56.0	59.1	70.0	71.3	70.1	69.5	77.1	55.3	67.0	43.9	68.2
25~29歲	79.9	67.5	84.5	87.4	75.7	75.2	81.8	78.7	75.7	64.7	(3) 76.0
30~34歲	73.7	53.1	77.7	79.1	62.8	73.6	80.6	79.5	77.0	68.5	-
35~39歲	70.4	59.6	70.4	72.1	63.6	74.6	81.5	82.0	79.9	68.2	(4) 78.7
40~44歲	66.8	65.6	67.7	67.3	71.4	77.1	82.9	82.9	84.2	66.1	-
45~49歲	59.4	64.4	66.2	62.8	74.0	77.2	82.6	83.2	83.5	62.3	-
50~54歲	46.4	58.5	59.5	52.8	70.5	74.7	78.1	77.3	78.7	54.0	(5) 32.0
55~59歲	28.7	49.7	44.7	36.5	60.3	66.7	62.3	53.4	65.6	32.8	-
60~64歲	17.1	43.8	26.2	14.4	40.2	47.0	37.1	13.4	24.4	10.2	-
65歲以上	4.0	22.7	8.3	1.8	13.0	11.7	5.2	0.8	2.2	1.2	-

資料來源：行政院勞工委員會「國際勞動統計」。

附註：(1)係指 16 歲及以上之勞參率。(2)係指 16~19 歲之勞參率。

(3)係指 25~34 歲之勞參率。(4)係指 35~49 歲之勞參率。

(5)係指 50 歲以上之勞參率。

(二) 女性無酬勞動人口持續增加

依據 2006 年的統計，女性人口中屬於「非勞動力者」高達 470 萬 8 千人，高於女性勞動力人口的 4,467 千人。如此高比例的女性非勞動力，究竟如何而來？以 2006 年為例，女性有高達 2,432 千人因「料理家務」而成為非勞動力人口，佔所有非勞動力女性人數的 51.6%，相較於男性僅 0.4% 因「料理家務」而成為非勞動力，「家務」對男女的實質差異影響實在不可小覷。

表 3：女性非勞動力與無酬家屬工作者 單位：千人

年份	非勞動力(千人)		無酬家屬工作者(千人)	
	男	女	男	女
1984	1499	3553	235	552
1994	2129	4191	209	557
2004	2838	4682	171	515
2005	2878	4700	163	503
2006	2936	4708	155	492

資料來源：行政院主計處

表 4：料理家務的男女非勞動力

單位：千人（佔當年各性別非勞動力比例）

年份\性別	男	女
2004	15 (0.5%)	2552 (54.5%)
2005	17 (0.6%)	2506 (53.3%)
2006	13 (0.4%)	2432 (51.6%)

資料來源：行政院主計處。

(三) 女性雇主及自營作業者成長快速

根據主計處的資料，「雇主」及「自營作業者」，女性增長率皆超過男性，從 1984 年到 2006 年女性雇主人數在 20 年間有 3.24 倍的成長，同期男性雇主人數的成長只有 1.57 倍；類似情況也發生在「自營作業者」這類勞動身分上，過去 20 年男性自營作業者人數一直在減

少中，同期女性卻在增加當中。

這現象突顯出女性在經濟領域已漸漸突破傳統受僱的身分，而能獨當一面的成為經濟活動的積極參與者，但值得注意的現象是，這類勞動者占女性就業人口，在1984年比例為1.09%，2006年女性雇主佔女性就業人口的比例也僅2%，相較於男性的7.2%，仍有相當大的進步空間。

表5：雇主及自營作業者人數及性別比歷年變化

年份	雇主(千人)			自營作業者(千人)		
	男	女	女/男 (%)	男	女	女/男 (%)
1984	269	29	10.8	1250	264	21.1
1994	409	62	15.2	1253	289	23.1
2004	423	88	20.8	1125	333	29.6
2005	416	87	20.9	1100	337	23.1
2006	423	94	22.2	1060	346	32.6

資料來源：行政院主計處。

表6：男女雇主的歷年成長變化

單位：千人

年份	就業人數		從業身分為雇主 占就業人數比例 (%)		從業身分為雇主 之成長倍數(以 1984年為基準)		男性雇主人數 與女性雇主人 數比例(%)
	男	女	男	女	男	女	
1984年	4661	2647	269 (5.7)	29 (1.09)	269/269 =1	29/29 =1	29/269 =10.8
1994年	5511	3428	409 (7.4)	62 (1.8)	409/269 =1.52	62/29 =2.13	62/409 =15.2
2004年	5680	4106	423 (7.4)	88 (2.1)	423/269 =1.57	88/29 =3.03	88/423 =20.8
2005年	5753	4190	416 (7.2)	87 (2.0)	416/269 =1.54	87/29 =3	87/416 =20.9
2006年	5810	4301	423 (7.2)	94 (2.1)	423/269 =1.57	94/29 =3.24	94/423 =22.2

資料來源：行政院主計處。

(四) 女性部分工時概況

婦女由於傳統角色定位及家庭照顧責任，常常造成參與勞動之意願較低，而部分工時工作機會因可滿足婦女兼顧家庭與就業兩方面之需求，故各國部分工時佔就業者比率大多以女性較高，且男、女性之間存在明顯差距，依主要國家 2006 年資料，以荷蘭為例，女性部份工時佔就業者比率近六成最高，澳、日、英、德等國近四成，我國則約 5%，十年來亦未見提升，顯示已開發國家之部分工時工作機會與婦女人力開發均較為普及，我國則待持續開發。另就部分工時者女性所佔比率觀察，各國多以女性居多數，表 7 資料顯示，2006 年日、美、加、荷、愛爾蘭、英等國，部分工時者女性比率大多逾六成，其中以愛爾蘭 78.7% 最高，我國則僅為 43.8%，反而比男性為低，就長期趨勢來看，部分工時者女性比率有逐年增加的趨勢。

此部分資料除可說明我國婦女投入部分工時的情形與國際情形並不相符外，可對照省察我國在部分工時者權益之保障似乎亦不似先進國家之周全，我們必須採取審慎的態度推動鼓勵女性投入部分工時工作，並加強部分工時工作者相關勞動權益的保障，吸引女性視個人情形投入部分工時工作。

表 7 主要國家從事部分工時者女性所佔比率 單位：%

年別	台灣 ^{1,2}	韓國 ²	日本 ^{1,2}	美國 ³	加拿大	荷蘭	愛爾蘭	英國	紐西蘭
2001	36.9	58.8	67.5	67.5	68.9	76.3	76.5	79.8	73.6
2002	36.5	58.3	67.0	68.3	68.8	75.4	77.1	79.2	72.9
2003	39.5	59.4	66.7	68.8	68.8	76.1	78.6	78.1	73.7
2004	39.9	59.0	67.4	68.3	68.8	76.0	80.3	78.3	73.6
2005	40.0	57.9	67.7	68.4	68.6	76.3	80.2	77.8	74.8
2006	43.8	58.5	69.4	67.8	68.1	75.5	78.7	77.6	74.4

資料來源：我國—行政院主計處「人力資源調查」每年 5 月資料標準週實際工時小於 35 小時、OECD「Employment Outlook(2007)」。

說明：1.我國、日本為每週工時低於 35 小時。其他各國為主要工作經常性週工時低於 30 小時。

2.按實際工時計算。3.僅受僱者。

(五) 公務人力分布呈現性別差異，部分國家考試仍存在性別限制規定

女性公務員佔公務人員總數比例一直持續提高中，從 1997 年的 33.04%，提高到 2006 年的 36.95%，10 年內增加近 4 個百分點；相形之下男性的比例則一直在下降，從 1997 年的 66.96% 下降到 2006 年的 63.05%。根據考試院統計，行政院所屬各機關歷年高、普暨初等考試錄取人員的性別比例，女性大幅提昇，女性在民國 81 年及 82 年錄取比例高達 70%。但在高考報考率及錄取率部分，高考一、二級考試無論報考人數或及格人數則呈現男性多於女性趨勢；高考三級考試則無論報考人數或及格人數均呈現女性多於男性趨勢。初等考試女性報考比例從 87 年至 95 年一直維持在是七成以上，男性報考率皆未超過三成；錄取率自 87 年至 95 年女性則維持在六成左右，男性在 93 年曾高達 43.93%。若以報考人數來看，初等考試在公務體系中為任用資格中最低階的一類，一直以來未能獲得男性的青睞。

若以 93 年高考三級錄取人數較多的類科分析，女性多集中於行政類科，如財稅行政、會計審計、人事行政、一般行政類科，男性則集中在技術類科如土木工程、地籍測量、電子工程類科、建築工程類科等。可以顯見，公務體系亦存在階層的性別分布狀況，也某程度反映出社會對兩性角色的不同期待與評價。

另一方面，現行部分公務人員特種考試因應用人機關任用之實際需要，仍有若干類科規定僅限男性報考或分訂男女錄取名額，如國家安全情報人員特考、司法人員特考（三等考試監獄官類科、四等考試監所管理員及法警類科）、調查人員特考、海巡人員特考、基層警察人員特考等級基層消防警察人員特考等。不過這幾年在政府的努力下例如外交領事人員特考已取消性別之限制，該項特考女性平均錄取率已由過去 14%，大幅提升至 94 年的 48%。目前仍存在限制之考試類科也應積極檢討於考試方式或於訓練階段從嚴篩選，並善盡告知工作型

態、內容及所需能力，使應考人自行評估適任性。

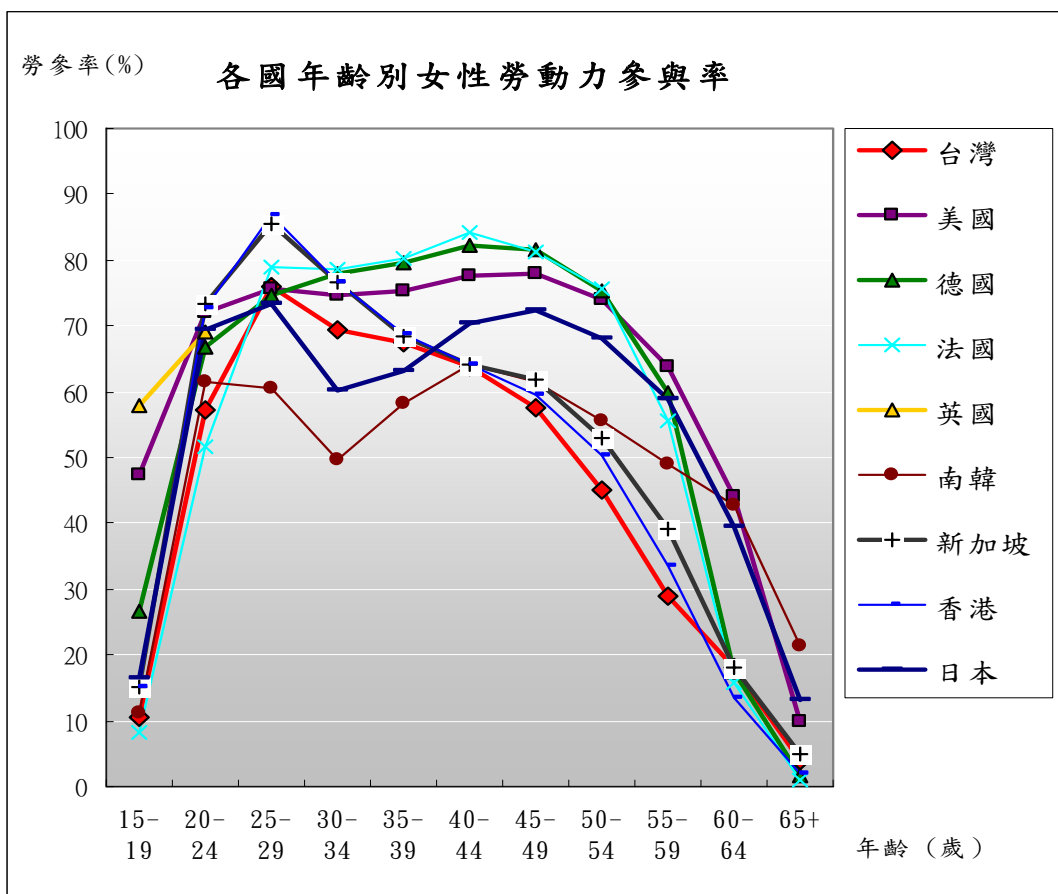
二、女性經濟參與的困境與障礙

(一) 倒 V 字型的勞動參與型態

雖然女性的勞參率持續增加，且育齡期女性的勞參率顯著的提升，但台灣女性的勞動參與型態卻是明顯不同於進步國家，這當中所透露出來的訊息，值得探索與檢討。

首先讓我們比較各國女性勞參率的型態，大約可以分辨出三種類型，分別是 M 型、倒 V 字型、及 U 字型（參見圖 1）。南韓及日本屬於 M 型，法國、德國及美國為 U 字型，台灣、香港及新加坡則是倒 V 字型（恰好也正是華人社會）。M 字型表示女性就業有兩個高峰期，這表示女性在第一個就業高峰後，因婚育離開職場，待子女稍成長後還能再就業，成就就業的第二高峰期；而 U 字型勞參型態則是同男性一般，一旦就業，即就業到底至退休，中途較不受家庭因素的影響而被迫離職場。

反觀台灣，台灣女性勞參率最高的年齡層是 25-29 歲組，以後一路下滑。這種倒 V 字型之婦女勞動生涯顯然是最短暫的。一旦因故退出職場，能再回就業市場的機會有限，這同時表示先前所受的中高等教育，因而無法發揮其效益，這個結果無疑是人力上的一大損失。台灣婦女的勞動參與不能如日韓，有再創高峰的機會，亦無法像法、德、英、美能持續維持高達七、八十的勞參率，究竟背後原因為何，是政府必須探究並持續關注的問題。



(二) 家庭照顧對女性就業產生排斥作用

由表 8 可看出，男性婚後的勞參率大幅高於婚前，女性正好相反，雖然兩者的差距由 1981 年的 57 個百分點降至 2006 年的 26.8 個百分點，但顯然婚姻對男女勞參率的差異影響是極為顯著的。再者，台灣已婚女性在過去 25 年來，勞參率從 1981 年的 31.7% 快速提昇到 2006 年的 48.4%，增加了 16.7 個百分點，相較於同期的已婚男性勞參率下降了 13.6 個百分點，顯示已婚女性在家庭經濟中扮演的角色也越來越重要。

表 8：歷年婚姻別的勞參率 單位：%

年份	總勞參率 (%)		勞參率(%)					
			未婚		有配偶或同居		離婚、分居 或喪偶	
	男	女	男	女	男	女	男	女
1981	76.8	38.8	60.4	59.0	88.7	31.7	49.4	18.5
1984	76.1	43.3	59.5	58.5	87.4	39.0	50.1	23.1
1994	72.4	45.4	56.9	52.6	83.2	45.1	50.1	26.7
2004	67.8	47.7	56.6	55.3	76.2	47.8	50.4	28.1
2005	67.6	48.1	57.2	56.5	75.8	47.8	50.2	29.0
2006	67.3	48.6	57.6	57.2	75.1	48.4	51.6	29.2

資料來源：行政院主計處。

行政院主計處於「婦女婚育與就業調查」(2006)顯示，女性婚後因故(結婚、生育及其他)而離職的比例是 56.76%，超過婚後一直有工作不曾離職的 33.8% 者。事實上，過去二十年來已婚女性因婚育等離職的比例的確是增加中，結婚離職率從 1986 年的 22.13%，提高到 2006 年的 28.95%。生育離職率從 1986 年的 8.68% 增加到 2006 年的 15.39%。

而且因婚育離職後再復職的比例並不理想，以 2003 年為例，因結婚離職且曾復職比例為 38.87%，到 2006 年統計，比例略提高為 40.89%，換言之高達六成女性勞工結婚離職後未曾恢復工作；因生育離職(以第一胎為準)且曾復職的比例，2003 年時為 48.34%，2006 年為 56.44%。顯然，婚育在女性職業生涯發展上是個重要的關卡與變數。即便約一半有機會再回到就業市場，回復工作的間隔均非常長(見表 9)，依 2006 年統計因結婚離職需 86.81 個月才能再回就業市場工作。因生育離職再回就業市場的時間比因結婚離職者短一些，2006 年為 80.24 個月。

表 9：15 至 64 歲已婚女性婚育離職並曾恢復工作平均間隔月數

單位：月

年代/原因	結婚離職	生育離職
1979	45.40	40.28
1980	48.07	39.80
1981	55.59	41.61
1982	58.56	65.65
1983	85.01	57.57
1984	84.48	55.98
1985	94.74	58.83
1986	95.56	60.67
1987	98.30	60.69
1988	91.59	66.14
1990	94.32	69.65
1993	98.78	75.93
2000	89.80	72.19
2003	84.48	74.95
2006	86.81	80.24

資料來源：行政院主計處「婦女婚育與就業調查」，2006。

由表 10 顯示，無論結婚或生育、照顧老人都會對女性職業生涯產生重大影響，其影響在於中斷甚或終止女性的職業生涯，其次即便能再就業，但因曾間隔多年，再就業的勞動條件與發展空間也受到不利的影響。另外值得注意的是，現行統計將女性離職的原因主要分為「婚」與「育」兩種，但追根究底大都是與「照顧老幼」有關，以表 10 所呈現 2006 年數據，因「結婚」離職者，有 67.68% 是「準備生育」。至於因生育離職的婦女，高達 75.45% 是為了「照顧老幼」，這個數據顯示，婦女所面臨的家庭照顧負擔，過去二、三十年來，對婦女就業的不利影響一直存在，甚且更為嚴重。

表 10 2006 年 15 至 64 歲曾經離職已婚女性之離職原因 單位：%

項 目 別	總計	準備 生育	照顧 小孩	照顧 老人	健康 不良	家庭 收入 高不 必工 作	工 作 地 點 不適合	工 作 時 間 不適合	工 作 收 入 不 高	工 作 環 境 不 良	資 遣 (含 解 僱)	其 他
曾因結婚 離職	100.00	67.68	2.32	1.28	0.51	1.22	20.49	2.88	1.31	0.80	0.71	0.79
曾因生育 離職	100.00	19.72	75.2	0.25	0.22	0.09	2.71	0.56	0.23	0.09	0.86	0.06

資料來源：行政院主計處「婦女婚育與就業調查」，2006。

(三) 職場性別職業隔離

依本會性別統計指標得知，「農林漁牧業」及「工業」的性別比例差異很清楚，男性遠高過女性許多，以 2006 年為例，「農林漁牧業」高達 71% 的勞工是男性；「工業」男性則高達 68.4%。這兩大產業是典型被標籤為「陽剛」型的產業，第三級產業「服務業」的性別比例較為平衡，整體女性人數比例超過男性兩個百分點。從 1978 年到 2006 年的資料比較，「農林漁牧業」及「工業」性別隔離的情況仍持續惡化，相較之下，服務業的發展則呈正向的方向發展，男女比例逐年接近，這現象與國際的產業人口發展趨勢是一致的。

但值得注意的是，服務業裡還是存在各子行業男女性別比例差異。其中性別隔離最嚴重的是「運輸、倉儲及通信業」，男性高達七成七，「醫療保健及社會福利服務業」男性僅 27%。「教育服務業」及「金融保險」男女比例也出現相當大的差距，二者女性比例高達六、七成左右。

在公部門，由表 12 很清楚看出，職務層級越高，男女的比例越懸殊，男性佔的比例遠遠高過女性。以行政機關首長為例，高達九成以上是男性。至簡任官等，女性比例稍有提升，於 2006 年為兩成。政務人員，仍以男性佔絕大多數，2006 年男性政務官的比例高達 87.63%，

男女比例非常懸殊。但到了最底層的雇員及委任公務員時，性別比例大翻轉，女性高於男性。另外公務機關也因機關屬性的緣故，有些公務機關性別隔離的程度非常嚴重，如警政機關女性比例低於4%，是所有公務機關性別比例差距最大者；另外公立學校及衛生醫療機構，傳統認為是照顧教養性質的工作，因此被認為是女性行業，更是典型「陰盛陽衰」的行業。對照之下，國營事業機構則一方面因勞動條件佳福利好，另一方面則偏向二級產業性質，因此足以吸引男性投入並也被認為是適合男性的工作，而呈現「陽盛陰衰」的性別隔離狀況。總體而言，公務機關的確存在嚴重的性別隔離現象。

表 11：各行業的男女性別比例變化

單位：千人（性別比）

項目別	2004 年			2005 年			2006 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
行業\總計	9786	5680 (58%)	4106 (42%)	9942	5753 (58%)	4190 (42%)	10111	5810 (57%)	4301 (43%)
農林漁牧業部門	642	458 (71%)	184 (29%)	591	422 (71%)	169 (29%)	555	394 (71%)	161 (29%)
工業部門	3446	2330 (68%)	1116 (32%)	3558	2425 (68%)	1133 (32%)	3642	2490 (68%)	1152 (32%)
礦業及土石採取業	7	6 (86%)	1 (14%)	7	6 (86%)	2 (14%)	7	5 (71%)	1 (29%)
製造業	2671	1640 (61%)	1032 (39%)	2726	1690 (62%)	1036 (38%)	2772	1721 (62%)	1050 (38%)
水電燃氣業	35	29 (83%)	5 (17%)	34	29 (85%)	5 (15%)	34	29 (85%)	5 (15%)
營造業	732	655 (89%)	77 (11%)	791	701 (89%)	90 (11%)	830	735 (89%)	95 (11%)
服務業部門	5698	2892 (51%)	2806 (49%)	5793	2905 (50%)	2888 (50%)	5914	2926 (49%)	2988 (51%)
批發零售業	1727	895 (52%)	832 (48%)	1727	888 (51%)	839 (49%)	1760	897 (51%)	862 (49%)
住宿餐飲業	602	260 (43%)	342 (57%)	629	265 (42%)	363 (58%)	660	276 (42%)	384 (58%)
運輸、倉儲	489	382	107	480	372	107	486	372	114

及通信業		(78%)	(22%)		(78%)	(22%)		(77%)	(23%)
金融保險業	386	158 (41%)	228 (59%)	404	164 (41%)	240 (59%)	406	159 (39%)	247 (61%)
不動產及租賃業	74	46 (62%)	27 (38%)	80	51 (64%)	29 (36%)	85	54 (64%)	31 (36%)
專業、科學及技術服務業	302	165 (55%)	137 (45%)	328	181 (55%)	147 (45%)	344	186 (54%)	158 (46%)
教育服務業	533	178 (33%)	355 (67%)	551	181 (33%)	370 (67%)	558	184 (33%)	374 (67%)
醫療保健及社會福利服務業	305	91 (30%)	214 (70%)	322	90 (28%)	231 (72%)	332	89 (27%)	243 (73%)
文化、運動及休閒服務業	192	98 (51%)	94 (49%)	194	95 (49%)	98 (51%)	196	95 (48%)	101 (52%)
其他服務業	716	392 (55%)	324 (45%)	729	403 (56%)	326 (44%)	741	403 (55%)	339 (45%)
公共行政業	373	228 (61%)	145 (39%)	351	215 (61%)	136 (39%)	346	212 (61%)	135 (49%)

資料來源：性別統計指標（勞動類），行政院勞工委員會。

<http://statdb.cla.gov.tw/html/htm/sexlist.htm>

表 12：行政機關公務員簡任、薦任、委任之男女比例（2001~2006）

單位：%

	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年
政務人員						
男	90.54	89.22	90.23	90.39	88.04	87.63
女	9.46	10.78	9.77	9.61	11.96	12.37
民選機關首長						
男	93.87	94.47	93.89	93.52	93.29	91.27
女	6.13	5.53	6.11	6.48	6.71	8.73
簡任（派）						
男	84.38	84.06	82.75	81.60	81.24	80.01
女	15.62	15.94	17.25	18.4	18.76	19.99
薦任（派）						
男	62.23	61.23	59.89	58.75	57.47	56.36
女	37.77	38.77	40.11	41.25	42.53	43.64
委任（派）						

男	49.20	48.31	47.54	47.76	46.40	46.03
女	50.80	51.69	52.46	53.24	53.60	53.97
雇員						
男	32.19	31.7	32.57	34.68	30.24	31.41
女	67.81	68.3	67.43	65.32	69.76	68.59
警察人員						
男	96.93	96.87	96.75	96.62	96.49	96.23
女	3.07	3.13	3.25	3.38	3.51	3.77
公營事業機構						
男	74.95	74.99	72.93	72.62	73.61	72.73
女	25.05	25.01	27.07	27.38	26.39	27.27
衛生醫療機構						
男	26.40	26.22	25.78	25.16	24.68	24.07
女	73.6	73.78	74.22	74.84	75.32	75.93
公立學校（職員）						
男	27.97	28.16	27.39	26.63	25.29	24.95
女	72.03	71.84	72.61	73.37	74.71	75.05

資料來源：統計專題－性別統計，銓敘部全球資訊網。

http://www.mocs.gov.tw/statistic/main_statistic_d.aspx

（四）男女薪資差距

近年來，非農業部門受雇男女平均薪資差距持續縮小中，1981 年服務於「工業」的女性薪資僅占男性的 65.7%至 2006 年已提高至 69.6%；服務業女性薪資為男性的比例，從 1981 年的 62.3%，提升至 2006 年已達 84.9%。

但各產業內部異質性很大，例如「工業」內的「礦業及土石採取業」的薪資差距嚴重，女性僅男性的五成左右；但「水電燃氣業」的女性薪資卻可達男性的八成以上。至於「服務業」中「運輸倉儲及通信業」、「金融及保險業」、「不動產及租賃業」與「文化、運動及休閒服務業」的女性薪資也有男性的八成以上，是兩性薪資差距最小的幾個行業；相較而言，兩性薪資差距最大的為「醫療保健服務業」，女性

薪資為男性之 49.2%。

表 13：歷年各業男女薪資差異

單位：元，薪資女男比

	1981		1991		2001		2004		2005		2006	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
工業與服務業	12533	8056 (64.2)	31468	20833 (66.2)	47097	35683 (75.7)	47836	37104 (77.5)	48361	37796 (78.1)	48661	38560 (79.2)
工業	11613	7638 (65.7)	30219	18288 (60.5)	44877	29719 (66.2)	46422	31739 (68.3)	47356	32790 (69.2)	48009	33429 (69.6)
礦業及 土石採取業	16199	7181 (44.3)	31204	17181 (55.0)	48444	27414 (56.5)	48942	29692 (59.5)	50122	29678 (59.2)	54571	32063 (58.7)
水電燃氣業	17495	14282 (81.6)	56862	46861 (82.4)	96133	75019 (78.0)	93735	73631 (78.5)	91898	74507 (81.0)	98326	80821 (82.1)
服務業	14347	8949 (62.3)	33473	23958 (71.5)	49814	39941 (80.1)	49557	40841 (82.4)	49564	41184 (83.0)	49435	42003 (84.9)
運輸、倉儲 及通信業	14014	10385 (74.1)	34287	26710 (77.9)	55713	47645 (85.5)	54553	45353 (83.1)	57184	46499 (81.3)	56717	46017 (81.1)
金融及保險業	20712	13437 (64.8)	50557	34577 (68.3)	69607	58242 (83.6)	73704	62294 (84.5)	72091	60737 (84.2)	75306	65342 (86.7)
不動產及 租賃業	21087	11791 (55.9)	45628	25436 (54.6)	48525	33509 (69.0)	43856	34503 (78.6)	42205	34786 (82.4)	40784	34659 (84.9)
醫療保健 服務業	14022	15099 (107.6)	44696	27214 (60.8)	90961	43804 (48.1)	94619	44829 (47.3)	92979	45843 (49.3)	93066	45854 (49.2)
文化、運動及 休閒服務業	11817	11510 (97.4)	30704	18976 (61.8)	46007	33392 (72.5)	44473	36216 (81.4)	44665	36428 (81.5)	45367	37341 (82.3)
其他服務業	10495	6762 (64.4)	23107	15217 (65.8)	34373	27213 (79.1)	32545	28004 (86.0)	33070	29308 (88.6)	32782	29823 (90.9)

資料來源：性別統計指標（勞動類），行政院勞工委員會。

<http://statdb.cla.gov.tw/html/hm/sexlist.htm>

此外，男女薪資差距亦出現在學校剛畢業的男女初任者，女性平均為男性的 97.5%（2006 年），特別值得注意的是，如圖 2 所示，教育程度對此現象並無任何作用，換言之，這項初任薪資的差距，是出現在所有教育程度群體中。

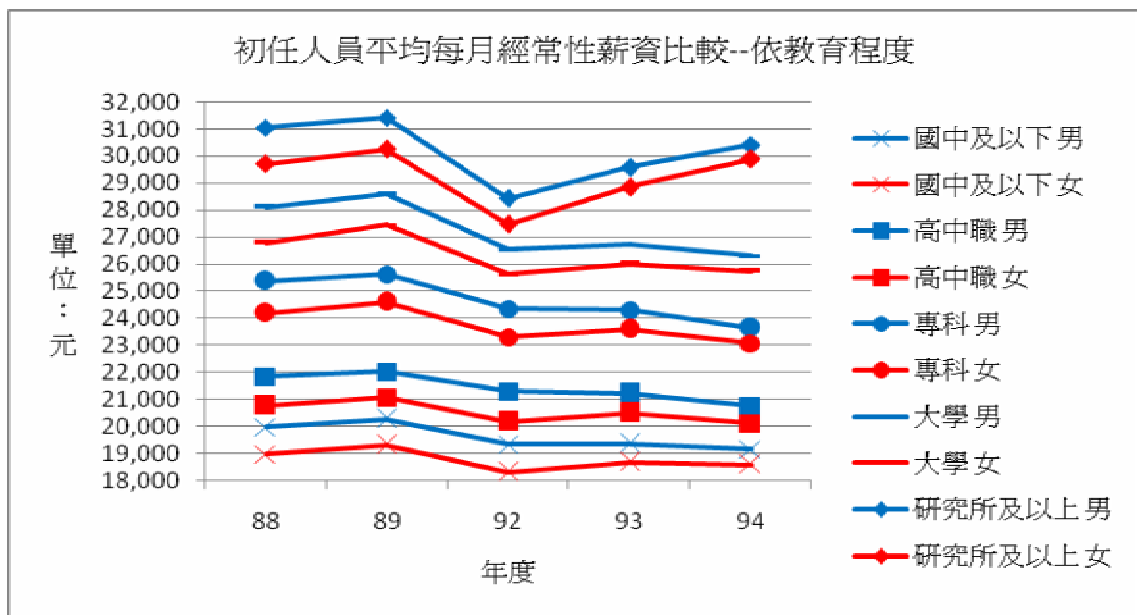


圖 2：初任者平均月薪—依教育程度

資料來源：職類別薪資調查動態查詢，行政院勞工委員會。

<http://statdb.cla.gov.tw/psdn/query/PSDNQ02.aspx>

若分析相關統計調查資料可發現造成兩性薪資差異的原因如下：

(一) 兩性從事之職類結構存在差異：即女性於就業市場中相對集中於事務性人員及銷售人員，較少擔任主管監督及經理人員。(二) 女性因婚育而離職：依據「95年婦女婚育與就業調查」結果，15-64歲已婚女性中，28.95%曾因結婚而離職、15.39%曾因生育而離職，職業生涯中斷對於年資之累計造成影響，進而影響薪資。(三) 女性平均現職服務年資較低：依據「95年人力運用調查」結果，就業者服務現職之平均工作年資為103個月，其中女性為89個月，男性為114個月，亦即女性離職率較高。(四) 兩性教育及訓練差異：大專院校學生兩性比率相近，大學生女性所佔比例已接近50%，專科生女性超過50%，惟依學歷升高女性所佔比例漸減，碩士生約占40%左右，博士班女性學生比率降至27%左右。依據經建會「職業能力再提升方案」第二期計畫，94年執行成果，女性結訓人次占全體之43.7%。復依本會95年資料顯示，女性由公立職訓機構自

辦訓練結訓者僅有 4,050 人，僅占男性結訓人數 14,242 人之 28.4%，就人力資源投資角度看，女性是明顯少於男性。

（五）性別就業歧視

女性在工作場所常面臨若干男性不會遭遇的不利對待，以下將分別簡述這些問題：

根據「女性僱用管理調查報告」（2006）的統計，受訪女性仍有 4% 表示，曾因結婚遭到刁難。僱用規模越小，對結婚女性員工不友善的比例就越高，以台灣來說，中小企業的就業人數為 775 萬人，佔全體就業人數的 76.66%，這問題不可不加以重視。在這些因結婚而受到不平等待遇的 4% 中，以要求「自行離職」的比例最高，表示結婚被迫「自行離職」的「單身條款」仍佔婚姻歧視的最大宗。其他不合理的對待也存在，如「要求加班」、「強迫調離原來部門」、「考績受影響」、「解僱」等等不當行為，這些不當勞動行為，雖然表面上看來不是單身條款，但實際上卻是間接的單身條款，因為無論是要求加班、強迫調職、或考績受影響，都是暗示結婚女性離職的間接手法。

此外，統計也顯示去年有懷孕生產經驗的女性勞工中，約有 17% 表示，在工作上受到不平等待遇。其中以產假天數減少的比例最高，因懷孕及生育而面臨「減薪」次之。另外因此而遭受「言語歧視」、「考績受影響」、「工作分配不公」、「調離原部門」等各種刁難情況，都在一成以上。還有 5% 的人甚至面臨被解僱的命運。特別提醒的是女性受僱者因懷孕、生產而遭受的上述不平等待遇，往往不只是其中一項而已，而是同時面臨其中好幾項不平等待遇。

另外，多年來所謂「單身/禁孕條款」的陋習或陋規，以致於勞工被迫離職，或被迫調職及減薪的情事，時有所聞。根據調查，企業表示有訂定結婚、懷孕、分娩或育兒時，須離職或留職停薪或解僱之規定的

比例是 4.8 %，比例雖不高，但某程度反應企業的用人觀。

三、教育對女性就業的重要性

(一) 教育有助於女性勞參率的提高

從以往的統計數據來看，女性勞參率的確隨著教育程度的提升而增加。教育程度在國中以下之女性勞參率為很少超過百分之四十（除民國 73 年到 78 年的五年間），且年年下降，到 2006 年時為 30.53%。高中職的勞參率過去三十年來則從未低於百分之四十，且其勞參率逐年提昇，2006 年時達 54.93%。大專及以上的勞參率更進一步提昇，過去三十年來從未低於百分之五十，1987 年以後更突破 60%，2006 年達 64.30%。很明顯，國中以下的女性勞參率，不僅遠落後於高中職者，更是不及大專以上之女性勞參率的一半。

(二) 教育有助縮減離開職場的時間

根據 2006 年「婦女婚育及就業調查」顯示，教育程度的高低，影響的不僅是女性因婚育離職的比例，也影響暫時離開職場間隔的長短。國中以下女性的結婚離職率高達 47.25%，高中職者則迅速下降到 33.03%，大專以上者則僅 16.89%。這種情形在因結婚離職再回就業市場の間隔亦然。國中以下的間隔長達 102.82 個月，相較於高中職的 77.12 個月及大專以上的 48.74 個月，差距相當驚人。

至於生育離職率也是國中以下教育程度者最高，但與高中職的比例相彷彿，分別是 24.93% 及 24.65%，與大專以上學歷者的 13.20%，有將近一倍的差距。生育離職再回就業市場の間隔則有教育程度的顯著差異。國中以下的間隔時間長達 96.43 個月，相較於高中職的 71.53 個月及大專以上的 61.31 個月，顯然教育程度高有助於較快回到就業市場。因此很明顯的事實是，教育是女性勞動參與的重要影響因素。

不過，也值得注意的一個現象是，大專以上的女性一旦因結婚或生

育退離職場後，就不再回就業市場的比例，也比其他兩類教育程度之女性高，大專以下學歷者，因結婚退離職場後，高達六成不再回到就業市場；大專以上學歷者，因生育退離職場後，不再就業的比例也高達 58.84%，相較於國中以下教育程度者的 36.83%，顯然高教育程度者一旦因婚育離開職場後，過半數是永久退出。從整體社會人力資本的角度言，高人力資本的勞動者因婚育而退離職場，是生產力的損失。

（三）教育對女性收入的影響

無論男女，教育程度不同，對收入的影響非常顯著。同一教育程度來進行男女勞工收入的觀察時，我們會發現，「國中及以下」之教育程度之男女勞工的收入差異極大，該教育程度之女性的收入集中在 15000 到 25000 元之間，但同樣教育程度的男性卻以 25000 到 35000 元之間最多，差異非常明顯。至於「高中職」的女性以 20000 到 30000 元之間的人數最多，男性則以 25000 到 35000 元的人數最多。而「大專及以上」則無論是男女，有幾個所得的高峰，女性的第一個高峰在 25000 到 35000 元之間，另一高峰在 45000 到 49999 元之間，男性則在 45000 到 49999 元之間與 60000 元以上。非常顯著的對比是，高教育程度的男性所得能在 60000 元以上的人數，與女性能在 60000 元以上的人數有數倍差距，兩者差距極其突出。

從相關研究及統計發現，不同教育程度，均出現所得男高於女的普遍現象，顯然這跟勞動力市場的某些特性，及雇主的雇用習慣有關；其次，雖然前面曾表示教育程度對女性就業是有正面影響，可知三種教育程度者中，「國中及以下」及「高中職」者，在最高所得部分的男女差異有限，但在「大專及以上」的男女差異非常驚人，這似乎指出，男性在高等教育的投資，「收益」最大，女性則未必如此。

第三章 政策願景及對策

一、政策願景

多年來婦女勞動政策的討論核心，往往聚焦於「性別平等」這個目標上，檢視女性的勞動處境，這樣的一種思維省察視角，陷入了「男性標準」的泥沼，對於改善並解決女性身處的不利結構，助益有限。另外，二十世紀後半葉資本全球化所引發的勞動力市場的變化，男性女性勞工均面臨更嚴苛的挑戰，「性別平等」的理念也難以抗拒全球化風潮對勞動者生存尊嚴一步步遭侵蝕的巨大影響。

因此當我們在省思婦女勞動政策時，「性別平等」絕非我們追求的終極目標，毋寧將其當成是策略手段，檢視每一項政策是否違反性別平等的原則與精神，但最終是以婦女勞動政策能否達成「尊嚴勞動」為終極目標。根據 ILO 對「尊嚴勞動」的倡議內涵，可以歸納出對「尊嚴勞動」構成最大威脅的來源，主要是三方面，分別是：低劣的勞動條件、職場的就業歧視、缺乏社會安全保障。而要使女性能在社會所推動的性別主流化工作上，能從被動的受益者，轉變為積極主動的參與者，女性培力是很必要的工作重點。故，本政策將以追求「性別平等」及「尊嚴勞動」理念的實現，達到「提升女性勞動權益」、「終止性別歧視」、「強化女性社會保障」及「加強女性培力」的四大願景。以下將四大願景之內涵詳述如下：

（一）提昇女性勞動權益

「尊嚴勞動」首要關心的議題就是勞動條件與權益的問題，因為勞動條件與相關權益的提昇，攸關勞工的生存權。過低的勞動條件與惡劣的工作環境，直接威脅勞工及其家庭的生存，同時也嚴重打擊勞工的工作士氣，降低其積極勞動的意願，終將無助於企業的生存經營與國家的永續發展。

台灣婦女勞工在職場上所獲得的勞動權益近年來大有提昇，惟仍有許多需持續改善的地方，例如性別職業隔離現象導致女性薪資落後於男性，或因家庭照顧責任，造成部分女性被迫離開工作職場，這些都有賴政府持續予以協助、教育與導正。

（二）終止性別歧視

終止就業歧視是 ILO 於 1998 年提出的「核心勞動基準」中的一項基準，由此可見這件事在複雜的勞動事務中的重要性。就業歧視的項目不少，其中最為廣泛的不外種族歧視、性別歧視及身心障礙歧視等等，這些不同歧視項目的性質各自有異，性別歧視與父權文化規範及制度息息相關，也是後者得以鞏固並再生產重要機制，幾千年相沿下來，甚至已成為生活、意識及慣例的一部份，不易被察覺，更遑論被質疑及挑戰了。

在各界積極倡揚女權半個多世紀之後，國際社會對此的重視已見成果，因此在先進國家的職場性別歧視，往往已不會以「直接歧視」的形式出現，但「間接歧視」的現象仍層出不窮，因而歐盟於九〇年代特別公開表明「就業歧視」不僅指涉「直接歧視」的意涵，同時也包含「間接歧視」的層面。所謂「直接歧視」是雇主於一般招募、僱用、配置、升遷、考績、福利、訓練進修及資遣解雇的事項上，採取性別差別對待，但為了對弱勢勞動族群所為之的「積極僱用措施」則不再此限；至於「間接歧視」是指雖然雇主沒有直接的性別歧視意圖，但其僱用政策或措施實施的結果，使得特定性別受到不利影響時，該表面上看起來中性的僱用政策或措施，仍有涉及性別歧視之虞。

不少性別歧視的爭議是出現在以「保護」女性的動機及名義下所為之的舉動，但「保護」同時也意味著被保護者從此喪失了參與及成長的機會，

結果不僅是個別有能力的女性，在此種父權意識型態下被剝奪了發展的機會，國家社會也因此白白浪費了寶貴的女性人力資源，因而，就業歧視議題，如同世界經濟論壇於國家競爭力報告書剴切地指出，它不僅關乎婦女人權的問題，更是國家競爭力的問題。

（三）強化女性社會保障

女性在過去家戶經濟的年代裡，雖以主內角色為重，但生產勞動的角色經常也不輸男性，但隨著資本主義社會經濟型態成為主要支配模式後，市場勞動成為生存的主要依據，女性因千年來「主內」角色的規約而成為「經濟依賴者」，缺乏經濟安全保障，往往只得仰賴婚姻中的男性配偶。

國際社會已意識到以職業為基礎所建立起來的社會安全體系，對女性所能發揮的保障作用非常有限，因此在思考女性社會安全的規劃時，一方面除了要努力縮小兩性在既有社會安全水準的差距外，另一方面也需務實地面對相當比例的女性是存在社會安全體系的進入障礙。

台灣作為福利的後進國家，未來是否有機會出現如北歐模式的福利體制，仍在未定之天，在既有的福利體制脈絡下，女性要取得適足的社會安全保障，主要仍得透過勞動市場的參與。從這個角度而言，如何營建一個對女性友善、對家庭友善的企業文化與制度，建置一個友善家庭的國家社會支持體系，就變得非常重要。

（四）加強女性培力

過去女性在父權社會的「保護」下（及隨之而來的「排除」），缺乏參與公領域的能力與機會，因此當國際社會主張保護解除的立法與政策，一旦推動後，女性立即面臨的挑戰是參與的能力與信心俱不足的窘境，因此

短時期內，規劃針對女性培力的方案即顯迫切，而女性培力所涉及的面向不僅限於知識技能而已，女性培力是全方位的工程，包含了經濟、金融、法律、社會文化、家庭/人際、政治、甚至心理層面，而培力的切入層級亦由小而大，從家戶到社區再到社會。

過去幾年台灣在女性培力的努力上，較為著重在有形的知識技能的增進、法律條文的修訂、金融信貸管道的支持，然而在無形的深入意識中的社會文化、家庭人際及心理層面的培力，仍相對著力不足。因此，未來除了在有形的培力上繼續努力外，無形層面的培力亦應開始重視推動。

要特別提醒的是，女性培力這個社會工程的介入時點，應該提早到女性就學階段即應開始，而非就業後，因為許多觀念與認知的養成與內化，一旦形成後剷除不易，造成後續事倍功半的培力效果。所以，女性培力的時間點必須往前延伸，教育體系的性別意識培養至關重要。

二、對策內涵

為達成以上四項願景，分項擬定對策如下：

(一) 提昇女性勞動權益

1. 縮減男女薪資差距：

包括消弭實際存在於企業的性別雙元薪資結構，包含初任者薪資、薪資調幅、現金給付的福利及加給等。

2. 全面檢討現行保護或促進女性就業的法令與政策：

包括勞工安全衛生法、勞工保險法規、女性部分工時彈性化政策、勞動派遣及外籍勞動力對本國女性勞動力之影響等。例如應在加強落實職場安全衛生的前提下去解除保護之規定；在加強部分工時工作相關

勞動權益的保障下，審慎的推動鼓勵女性投入部分工時工作，才不致產生女性經濟參與提高，卻落入「女性勞動力貧民窟化」的現象。

3. 提高女性參與政策與決策的比例：

女性對民生基本事務的理解掌握、敏感度及重視程度，往往非男性所能企及；同時女性對其他公共事務（如外交國防等）的取徑角度，與男性有差異，因而更多女性能參與決策，制訂國家政策，國家的面貌將會有很大的不同。女性位居決策階層的比例，是國際社會用來測量一國性別權力的指標。主計處曾參考聯合國婦女組織所發展出來的測量性別權力的指標，計算出台灣在這個指標的得分，雖然該指標顯示台灣在亞洲地區名列前茅，但相較於歐美先進國家，我國仍有不少進步空間。例如女性在國會議員的比例、企業高階經理人比例、政務官比例等，此外在女性勞工參與勞工事務領域的部分，目前可發現各產業工會之理監事、常務理事（含理事長）及常務監事多以男性為主，其中以常務理事為男性的比率佔 90.78% 為最高。勞委會將推動女性勞動者參與工會發展方案，鼓勵女性勞工參與工會活動，發揮服務才能，並提高性別主流化意識，期能逐年提升女性工會幹部比例及領導力，邁向勞工政策共治、共決的目標。

4. 政府採購與女性積極僱用的連結：

政府採購法（下稱採購法）第 101 條第 1 項第 14 款明定機關發現廠商有「歧視婦女、原住民或弱勢團體人士，情節重大者」，應將其事實及理由通知廠商並附記如未提出異議者，將刊登政府採購公報，並依採購法第 103 條規定自刊登之次日起一年內，不得參加投標或作為決標對象或分包廠商。該款次之適用情形，就「歧視婦女」而言，例如結婚或懷孕即須辭職之情形即屬之。另機關如依個案特性及實際需要，認有需鼓勵建立友善職場環境之廠商，得於評選之案件納入評選考量。

5. 促進職場婦女健康：

為保護女性及下一代健康，現行勞工安全衛生法現行規定禁止女性從事部分危險、有害工作之種類與範圍，當初立法係基於保護女性及生殖能力功能思維下之產物。惟目前考量女性身體，精神及社會整體之工作條件和工作環境，如生殖系統、身體結構及人因等因素，現行勞工安全衛生法令「過度保護」條款反有「限制」女性勞動者工作機會之嫌。為使職場女性之健康保護與其就業機會間取得平衡，爰擬參考ILO及歐美等國之相關規定，整體檢視安全衛生相關法令對於女性勞動者之工作限制及保護措施，重新檢討對於現行不合時宜之保護條文。充分考量女性勞動者之工作環境、工作條件、超時工作、工作壓力過大及人因危害等影響身心健康之問題，研議婦女健康管理與健康進之法規，以建構婦女勞動舒適工作環境。

此外，女性因骨骼結構及內分泌系統等生理特性異於男性，較易發生下背痛，且一般職場婦女須負擔較重之家務責任，致壓力亦是一大問題。另新興產業之製程及使用化學物質更新快速，是否造成女性新的健康危害，亦應進行危害性及國內現況等相關議題之調查研究，並針對危害因子提出預防及改善對策。很多的健康問題除源於工作環境外，部分導因不良的生活型態和行為，如能灌輸婦女正確防範知識，可除去或降低危害。在世界衛生組織之呼籲下，全球各國皆以推動下背痛預防、壓力舒解、戒菸、適當之飲食、運動等「健康促進」為重要健康政策之一。

（二）終止就業歧視

1. 性別就業歧視的禁止：

主要包括就業的「直接歧視」與「間接歧視」。「直接歧視」係指招募、僱用、配置、升遷、訓練、福利及解僱、資遣等行為上因性別而有差別對待，例如事業單位於求才廣告限制性別。「間接歧視」則

指前述雇主行為對某一性別產生就業上的影響，例如「單身條款」或「禁孕條款」。

2. 重新檢討性別就業歧視之申訴機制

目前約有一半縣市政府以原設有之「就業歧視評議委員會」，處理性別歧視案件，另一半縣市政府則獨立設置「性別工作平等委員會」，掌理性別工作平等事務。因各縣市處理機制所發揮之功能性有所差異，為促進兩性地位實質平等，確實發揮審議、諮詢及促進性別工作平等事項的功能，將重行檢視現行機制的優缺點，研議適當機制之運作。

3. 積極改善性別職業隔離：

性別職業隔離（包括水平隔離及垂直隔離）往往造成女性就業發展上的障礙，使其被侷限在以本身性別為主的職場工作；而社會對於女性的刻板印象，也造成女性升遷不易的現象，此種隔離現象措施的存在，往往缺乏合理的基礎，故為提昇女性就業地位，將積極改善性別職業隔離，以維護其勞動權益。因此，可透過強化職涯教育體制，提供各種職類認識與選擇的輔導諮詢，以破除傳統性別職業隔離迷思，終止性別職業隔離的惡化。

4. 終止結婚、懷孕及育兒歧視之情事

對於性別工作平等的逐年宣導，已漸喚起各界對於性別議題的重視，然根據統計顯示，職場上仍存在部分婚育歧視的現象。為促進職場性別的平等，將持續針對各類性別就業歧視，研議因應解決之道，並協助中小企業解決婦女產假、育嬰留職停薪期間人力補充問題，給予婦女參與勞動的積極支持。

5. 促進工作平等措施的落實

「兩性工作平等法」自 91 年實施以來，企業配合施行的比例逐年增加，但工作平等措施的實施率與員工的利用率，仍有提升的空間。為

使企業重視職場兩性平權，並利勞工選擇優良工作環境，將持續鼓勵企業建構友善職場。

（三）強化女性社會保障

1. 強化婦女的社會保險及社會福利體系

目前台灣婦女勞參率呈現倒V字型趨勢，且結婚、生育、照顧家人、料理家務是女性退出勞動市場之重要原因，對照歐盟女性非勞動力未參與勞動的原因中，因「料理家務」所佔的比例不過23.6%，相較於過半數的台灣女性非勞動力是因料理家務致無法參與勞動，更突顯了台灣女性受困於家務的事實。再對照前述女性退離職場的原因，也是以照顧老少為主的事實，可見女性未能參與勞動力市場，或成為「非勞動力」也非其所願，照顧工作是社會不可缺少且有高度價值的活動，政府應提供因照顧家庭而退出職場之婦女適當的社會安全保障，並透過制度的協助，使退出勞動市場之婦女順利二度就業。例如，必須積極檢討以男性為「標準工人」的假設前提下所發展出來的勞工保險，是否適合女性斷續的或彈性的就業型態，是否提供女性適足的社會安全保障。在勞工保險體系尚未完備之前，社會福利及社會救助措施更彰顯其重要性，必須扮演階段性任務。國民年金法已立法通過，將於97年10月1日施行，國民年金法施行後，未滿65歲之女性被保險人退出職場後尚未領取老年給付者，應參加國民年金保險，並有老年、身心障礙或遺屬年金保障。若勞工保險年金能與國民年金同時施行，則勞工保險年資未滿15年的勞工，可合併國民年金保險年資，於65歲時同時請領國民年金及勞工保險年金。

2. 強化弱勢婦女之協助方案：弱勢女性（二度就業婦女、家庭暴力及性侵害被害人、負擔家計婦女）因經濟所得有限、教育程度或就業技能不佳、家庭支持系統不良等各種因素，較一般婦女有更多的就

業障礙，導致就業機會受限。故提供相關補助以減少其求職障礙或運用各種津貼方案，鼓勵雇主僱用或提供弱勢婦女短期緊急、多元化的就業機會，以平衡其家庭照顧與工作責任，將可協助弱勢婦女順利就業。此外，二度就業、家庭暴力及性侵害被害人等弱勢女性可能面對的就業障礙包括：教育程度、就業技能不佳、就業信心不足、離開職場許久而未了解就業市場資訊，且就業情形較不穩定，故協助進行就業準備與職場適應，以促進其就業，有其必要性。

3. 建置家庭照顧之國家支持體系：

研究一再指出，家庭照顧角色不僅是就業女性的最大負擔，且也是女性致貧的重要因素，因此為使女性能減緩該負擔，同時不至掉入貧窮的境地，國家必須負起最大的照顧責任。95年經續會在「完善社會安全體系」這一議題的結論中，有幾項結論關係到國家能否落實對該項責任的承諾，首先是「建構完善老人長期照顧體系」；其次是「規劃長期照顧服務人力的培育與運用策略」；再其次在「少子女化的因應策略」中第三項策略指出，政府營造有利於生育、養育、與教育的環境，及推動國家與社會承擔嬰幼兒照顧責任，以利國民婚育，維持人口年齡結構的穩定；另外，在「推動各類鼓勵措施」也建議建立在地化，多元普及照顧服務落實家庭支持系統。在「提昇產業競爭力」這項議題的結論中，也再度強調國家於托育照顧的重責大任，在諸多「其他意見」中，則提到修正性別工作平等法，以保障所有勞工均得享有育嬰假及其津貼。這些重要的政策建議若能妥為規劃，並且按部就班地逐步落實，女性才有可能享有實質的自主權。

（四）加強女性培力

1. 協助成立女性職業支持網絡：

創業及經營事業除了需要有個人的企圖心與能力外，相關資訊及管

道的獲得，更是事業成敗的關鍵。政府相關部會應主動提供這類消息給創業女性，同時也提供女企業主參加這類活動時的必要輔導與協助。商界向來是男性支配的領域，男老闆比比皆是，他們組織了許多網絡，這些網絡為其事業的推展與擴張總能發揮臨門一腳的作用。無論是市場資訊的交換、或商業情報的傳遞、或相關人脈關係的拓展，這些商業非正式或正式組織，往往在事業經營的過程中，發揮關鍵角色。此外，女性無論在公、私領域的發展，向來缺乏學習典範，更缺乏這類網絡資源的奧援，在全球化的複雜年代裡，很難僅憑個人的單打獨鬥能夠成事，此類網絡的建立，對絕大多數女性創業者是非常重要的資源中心，藉此獲得經營資訊、人脈關係及學習模仿的對象。

2. 增加女性科技人才育成、創業輔導與訓練計畫：

科技領域，一向被視為傳統男性的工作領域，如果在人才教育階段沒有人力資源的投入，或是知識、訊息之挹注，日後將很難跨進該領域。故，在女性就學階段，應提升其對科學之興趣與自信，發掘與培育科學資優女學生，並栽培女性科技主管人才等。同樣女性創業議題在國際社會中近年來頗受矚目。但創業所需知識、技能、資金及商業網絡，往往也是女性比較弱的地方，因此，在協助女性創業的方案中，要排除資金取得的障礙外，更重要的是相關知能的培養及心理的建設。台灣在推動女性創業的政策上，雖已提供創業貸款、創業貸研習及建立創業諮詢輔導機制，惟未來仍須持續加強擴大辦理。

3. 協助舉辦高中職及大專進行性別培力：

女性就業市場所處的不利地位，除了家庭照顧負擔的實際牽絆、性別角色的約束限制外，更重要的原因出自女性的教育養成過程，初等教育的課程內容，對性別議題重視不足，國中階段的課程亦復如是，在學童尚未探索真實的性向之前，與對自我認識不清的情況下，立刻

被迫面臨高中選組別的重大抉擇，這種過早強迫學生選組的教育分流制度，造成女性傾向於順應傳統性別角色的規約，而選擇了人文與社會科學等組別，這類學科與市場所強調的「技術」與「專業」，關係並不直接，因而對女性後續就業的助益有限。不少研究剴切指出，若要改善性別職業隔離問題，目前存在於教育體系中的教育分流作法，應要有其他配套制度的共同合作，才不會令此種分流規定，嚴重影響女性未來職場發展的各種可能機會。因此性別教育應提早在中等教育時期，幫助女性擴展性別角色的視野，使其能突破傳統性別角色的窠臼，勇於嘗試傳統男性的領域。唯有如此，職場性別職業隔離才可能減緩。

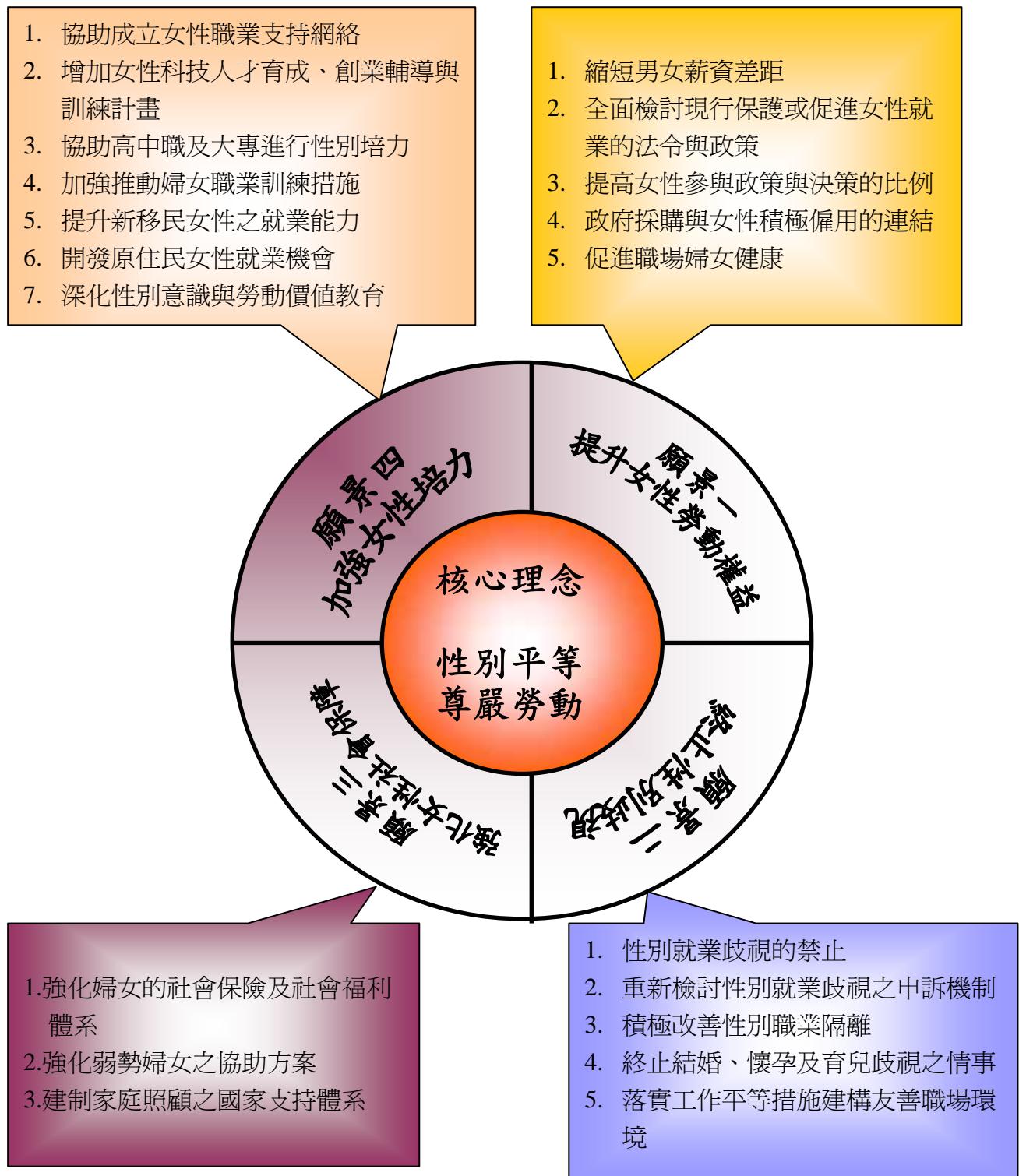
4. 加強推動婦女職訓練措施：全球化能夠刺激區域的成長與發展，但也可能對婦女帶來新的挑戰，過去幾年女性因為結婚、生育而退出勞動市場的婦女人數不降反升，同時重回就業市場的婦女人數也沒有增加，其中隱含許多家庭及社會的障礙因素。近年來我國在職業訓練及就業服務方面已有相當的進步，但是職業訓練和提供的服務不見得針對婦女的需求做服務，導致婦女的使用率相對的降低。因此，必須加強婦女人力基本投資，依據產業發展趨勢及就業市場人力需求，掌握婦女的職業訓練需要，開發多元類別的職業訓練服務，供應其所需的職業訓練，以促進其職業能力的提升。
5. 提升新移民女性之就業能力：外籍與大陸地區配偶因家庭照顧之故，大多有延後至子女稍大才考慮就業之情形。目前部分外籍與大陸地區配偶因家庭經濟困難等因素而有投入職場之需求，求職之初可能不瞭解尋職管道，加以雇主對僱用外籍與大陸地區配偶較為陌生，以致外籍與大陸地區配偶反應不知如何取得就業機會。爰辦理相關具體措施協助外籍配偶、已取得長期居留或依親居留但已取得工作資格者之大陸配偶，依據渠等之就業需求、工作能力與就業意願、過去之工作經驗、經濟壓力及所面臨之阻力等，安排個別化之

個案管理及就業諮詢服務及安排職業訓練，以協助其就業及加強就業技能。

6. 開發原住民女性原鄉就業機會：原住民族委員會提供多項短期就業計畫，優先進用負擔家計原住民婦女，其中學童課後輔導、居家照護、原住民傳統服飾編織、拼布創作、琉璃珠製作、風味餐推廣及觀光導覽計畫，頗為符合原住民婦女之就業特質與在地就業之需求，開拓婦女就業機會。

7. 深化性別意識與勞動價值教育，徹底改變傳統刻板印象：

一般對於女性培力的討論，比較著重在經濟、法律及政治層面，但在思考女性培力時，尚包括社會、文化及心理層面，很值得我們對照省察台灣女性培力的程度。例如媒體是否具有性別意識與性別批判，以盡媒體社會教育的功能；勞工勞動意識部分應透過工會會員暨幹部教育機會、相關職業訓練課程、全民勞教網路課程加強勞動者之兩性平權基礎教育，落實工作性別平等意識，強化勞動尊嚴及工作機會均等教育學程與宣導活動，以提造友善之工作環境。公務人員、司法執法人員、軍事及警政單位等未來工作攸關民眾福祉的公僕其養成、進修訓練過程是否有性別課程，以協助其未來工作時有更好之判斷及決策能力。凡此種種，皆是希望在傳統社會底下，能去除一系列對女性角色的規範及根深蒂固內化於女性的認知及價值體系，讓女性不致因刻板印象而缺乏機會與歷練，女性因而消失在重要的政策討論與決策場合裡。



婦女勞動政策之核心理念、願景及對策圖

第四章 政策具體措施

一、具體措施

依據政策願景及對策，擬具短期（2008~2009）、中程（2010~2011）、長程（2012~2013）具體措施，及各部會分工，列表如下：

婦女勞動政策白皮書具體措施、工作項目及工作期程

願景	對策	具體措施	完成期程			主(協)辦機關
			短	中	長	
一、 提升 女性 勞動 權益	(一)縮減男女薪資差距	1. 研提促進兩性同工同酬之具體方案。	✓			勞委會
	(二)全面檢討現行保護或促進女性就業的法令與政策	1. 針對既有推動之勞動政策，定期進行性別影響評估	✓			勞委會 經濟部
		2. 組成專案小組檢視現行所有勞動法令，並提出修法建議	✓			勞委會
		3. 專案檢視並定位女性勞動「彈性化」的政策主張，營造有利女性從事部份工時工作之對策。	✓			勞委會 經濟部
		4. 專案檢視勞動派遣對女性勞動之影響，並提出政策主張	✓			勞委會
		5. 專案檢視外籍勞動力對本國女性勞動力之影響，並提出政策主張	✓			勞委會
		6. 蒐集國內外婦女勞動趨勢資訊，提供制訂婦女政策之參據	✓			經濟部
	(三)提高女性參與政策與決策的比例	1. 各政府機關所屬委員會議委員單一性別比例不得低於 1/3		✓		人事行政局
		2. 政府機構成立之基金會及國公營事業單位之董監事，應促成單一性別比例不低於 1/3		✓		經濟部、交通部、婦權會(各部會)
		3. 各財團法人之目的事業主管機關檢討提高公設財團法人婦女參與比例。		✓		各部會
		4. 提升公務人員女性主管的比例		✓		人事行政局

		5. 提高各層級民選代表女性保障名額	✓	內政部 (中央選舉委員會)
		6. 鼓勵民間企業董事會之董事單一性別比例至少不低於 1/3	✓	經濟部
		7. 加強培養工會女性幹部擔任重要職務，期使單一性別不低於 1/3。	✓	勞委會
	(四) 政府採購與女性積極僱用的連結	政府採購評選案宜鼓勵建立友善職場環境之廠商，並納入評選依據。	✓	各部會 各縣市政府
	(五) 促進職場婦女健康	1. 檢討現行安全衛生相關法規對女性勞工之工作限制及保護措施。	✓	勞委會
		2. 持續進行婦女群聚行業、高危害作業相關議題之調查研究及研究成果推廣應用	✓	勞委會 衛生署
		3. 推動婦女特殊疾病、職業傷病之健康諮詢及健康促進	✓	衛生署 勞委會
		4. 研議鼓勵企業配合婦女生理特性進行工作場所人因工程改善。	✓	勞委會
		5. 研訂婦女勞動者健康管理與健康促進之法規	✓	勞委會
二、 終 止 性 別 歧 視	(一) 性別就業歧視的禁止	1. 全面檢視並改進所有國家考試類科及用人機關需求名額性別限制或名額差別之情形	✓	考選部
		2. 全面檢視軍校、警校招生條件及性別限制之情形	✓	國防部 內政部
		3. 專案查察並輔導企業，禁止招募廣告涉及性別歧視	✓	勞委會 各縣市政府
		4. 加強性別工作平等法之專案勞動檢查	✓	勞委會 各縣市政府
	(二) 重新檢討性別就業歧視之申訴機制	1. 充實、整合性別工作平等委員會及就業歧視評議委員會組織及資源	✓	勞委會、國科會、經濟部、各縣市政府

		2. 每兩年進行各縣市政府性別工作平等委員及就業歧視委員會評鑑。	√		勞委會
		3. 中央政府層級成立類似歐美先進國家之「就業機會平等委員會」統一處理有關工作平等的審議案件。		√	勞委會
		4. 各縣市政府、加工出口區及科學園區應由專職人員辦理就業（性別）歧視業務	√		國科會、經濟部、各縣市政府
		5. 全面檢視公部門就業性別歧視申訴制度	√		保訓會
(三) 積極改善性別職業隔離		1. 鼓勵高中及大專女生選擇進入傳統男性的學科領域，強化職涯教育。		√	教育部
		2. 專案檢視職業隔離程度嚴重的行、職業，提出改善方案，提高工業部門女性就業機會。	√		勞委會
		3. 檢視軍、警用人機關考量工作特性改善工作環境及條件，排除就業障礙。		√	國防部 內政部
		4. 縮短科技類學術各類補助案通過率性別之差異。	√		國科會
(四) 終止結婚、懷孕及育兒歧視之情事		1. 針對嚴重存在懷孕歧視、結婚歧視、單身條款之行職業進行專案研究。	√		勞委會 經濟部
		2. 修訂勞工保險條例，產假薪資由勞工保險給付。	√		勞委會
		3. 協助中小企業解決婦女產假、育嬰留職停薪期間人力補充問題	√		勞委會 經濟部
(五) 落實工作平等措施，建構友善職場環境		1. 針對中小企業實施兩平法進行專案調查。	√		勞委會
		2. 逐年提升事業單位依法提供性別工作平等法各項要求比例。		√	勞委會 各縣市政府
		3. 公部門應設性別平等專案小組，推動營造無性別歧視之環境	√		各部會、各縣市政府
		4. 鼓勵企業建構友善職場環境	√		勞委會

		5. 提供友善職場具體措施範例供事業單位參考	√		勞委會
三、 強 化 女 性 社 會 保 障	(一) 強化婦女的社會保險及社會福利體系	1. 建構國民年金對因照顧家庭退出勞動市場之婦女基本經濟安全保障	√		內政部 (經建會)
		2. 研議保障短期因照顧家庭退出勞動市場之婦女勞工保險相關權益		√	勞委會
		3. 積極檢討勞工保險體系性別差別對待的規定	√		勞委會
		4. 檢討勞工保險對部分工時者之保障	√		勞委會
	(二) 強化弱勢婦女之協助方案	1. 持續扶助特殊境遇婦女解決生活困難，給予緊急照顧，協助其自立自強及改善生活環境。	√		內政部
		2. 運用僱用獎助，鼓勵雇主僱用弱勢婦女，增加就業機會。	√		勞委會
		3. 運用臨時工作津貼、多元就業開發方案，提供弱勢婦女短期緊急、多元化的就業機會。	√		勞委會
		4. 提供求職交通補助金，減少因交通因素產生之求職障礙，協助其再就業。	√		勞委會
		5. 協助弱勢婦女進行就業準備與職場適應	√		勞委會
	(三) 建置家庭照顧之國家支持體系	1. 實施育嬰留職津貼發放	√		勞委會 國防部 教育部 銓敘部
		2. 鼓勵企業提供撫育子女之女性勞動者更具彈性之工作時間	√		勞委會
		3. 規劃育嬰留職停薪期間企業人力替代方案及留職停薪結束後使勞工順利復職之制度及配套措施		√	勞委會
		4. 檢討兩平法企業托育之補助措施，建構完善全國性之托育體系		√	勞委會 (內政部)

		5. 持續增加保母支持系統之服務能量與可得性，建立保母管理與托育費用補助制度。	√			內政部
		6. 建構完善社區課後幼托服務	√			教育部
		7. 建構完善社區合適空間，建構完善社區照顧服務。		√		內政部
		8. 規劃實施育兒津貼或育兒給付措施			√	內政部
		9. 加強辦理照顧服務體系相關人力之養成教育及培訓	√			教育部 勞委會
四、 加強 女性 培力	(一) 協助成立女性職業支持網絡	1. 辦理「女性創業博覽會」以提高女性企業能見度，拓展女性企業行銷通路；	√			青輔會
		2. 建置「女性創業資訊網」、設置「女性創業免費諮詢專線」。	√			青輔會
		3. 辦理高階主管 e 化策略論壇，協助女性主管透過活動分享職場職能與未來職涯規劃。	√			經濟部
		4. 加強宣導鼓勵女性參加創新研發說明會	√			經濟部
		5. 協助歷屆飛雁學員於全國各地成立「飛雁創業協會」，以建構女性創業互助網絡。		√		青輔會
		6. 協助成立女性企業家協會，鼓勵女性參與各類型之協會。	√			經濟部
		7. 推動女性勞動者參與工會發展方案		√		勞委會
	(二) 增加女性科技人才育成、創業輔導與訓練計畫	1. 賡續辦理「飛雁專案—女性創業育成班」暨「飛雁育成輔導機制」，提供創業培訓課程及創業陪伴機制，進而提高創業成功率	√			青輔會
		2. 賡續辦理「創業鳳凰小額創業貸款」	√			勞委會
		3. 賡續辦理「微型企業創業貸款」	√			勞委會
		4. 推動「鼓勵並培育女性科技人才」計畫	√			國科會

	5. 針對新興及科技產業之重點人才，開辦女性之培育課程	√		國科會 經濟部
(三) 協助高中職及大專進行性別培力	1. 辦理「高中職女學生職涯探索研習營」及「大專女學生領導力培訓營」，突破性別刻板影響，強化個人自我能力的探索與發展。		√	青輔會
	2. 提升青少年數理及 e 化能力	√		國科會
	3. 辦理大專女學生職涯探索研習		√	
(四) 加強推動婦女職業訓練措施	1. 委由專業或學術單位專案研究婦女新訓練職類議題。	√		勞委會
	2. 整合訓練資源，規劃辦理多功能類別的職業訓練，增加婦女多元選訓機會。	√		勞委會
	3. 推廣試辦婦女訓練專班，提供客製化的訓練服務	√		勞委會
	4. 提高人培計畫單一性別比例		√	經濟部
	5. 規劃婦女人力資源發展策略		√	經濟部
(五) 提升新移民女性之就業能力	1. 結合直轄市及縣市政府相關資源，進行就業宣導說明。	√		勞委會
	2. 提供就業諮詢及就業推介相關資訊與服務。	√		勞委會
	3. 推動本局所屬各職訓中心及各縣市政府加強辦理外籍與大陸地區配偶職業訓練		√	勞委會
	4. 訂定並實施「外籍與大陸地區配偶參加職業訓練期間幼童臨時托育費補助實施計畫」，協助外籍與大陸地區配偶參加職業訓練期間其子女獲得適當之托育服務。		√	勞委會
	5. 協助外籍配偶參加中文識字班等基礎語文課程，以利增強就業能力		√	教育部 各縣市政府
(六) 開發原住民族女性原鄉就業機會	1. 推動原住民族地區幼托服務暨保母訓練與輔導試驗計畫	√		原住民族委員會
	2. 重點部落在地就業人員計畫	√		

	3. 推動原住民生活發展計劃	√			
	4. 推動原住民就業服務員計劃	√			
	5. 推動原住民短期就業機會計畫	√			
	6. 加強原鄉就業者行銷能力之培養及行銷通路之暢通		√		
(七) 深化性別意識與勞動價值教育，徹底改變傳統刻板印象	1. 倡導多元文化社會，強化社會大眾性別意識之教育及觀念。	√			新聞局 勞委會 教育部
	2. 司法、公務人員、軍、警養成及進修訓練應配置適當性別課程	√			保訓會 法務部 內政部 國防部
	3. 性別意識與性別教育列為高中以下課程重要議題	√			教育部
	4. 運用模擬體驗，強化性別意識培力	√			經濟部