

# 性別平等重要議題（院層級）108 至 111 年-110 年修正版

## 性別平等重要議題目錄

一、推動三合一政策之托育公共化.....	1
二、提升女性經濟力.....	12
三、去除性別刻板印象與偏見.....	36
四、強化高齡社會之公共支持.....	90
五、促進公私部門決策參與之性別平等.....	114

## 議題名稱：一、推動三合一政策之托育公共化

### 現況與問題

#### 一、重要性說明

##### (一) 我國目前總生育率低於「超低生育率 1.3 (人)」

我國自 1984 年以後，人口淨繁殖率 (net reproduction rate) 開始低於人口長期維持不增不減之替換水準 (replacement level) 2.1(人)，之後生育率持續下降。至 2003 年，總生育率降至超低生育率 1.3 下，近十年則在 1.0 至 1.1 上下，2010 年農曆生肖虎年生育率未達到 1 (僅 0.895)，2012 年龍年生育率為 1.27 亦未超過 1.3。在低生育率的困境下，將連帶影響勞動力人口減少、高齡人口增加及扶養比上升等問題，影響我國社會及經濟層面甚鉅。女性擁有生育的選擇權，而影響女性是否生育包含許多因素，例如勞動條件 (工時與薪資)、社會福利 (津貼與補助) 及友善家庭之職場 (育嬰假或哺集乳室等)。是否提供平價、近便性與可及性的托育服務，是影響女性生育的重要原因之一，因此，本議題聚焦在政府提供之公共化托育服務上，創造支持女性願意生育且能繼續就業的資源與環境，進而提高女性之生育意願。同時，也能保障托育與教保人員合理薪資，提升托育品質，降低家庭負擔，支持父母雙薪，增加家庭收入 (含托育與教保人員薪資之提升)，讓家庭有能力生養兩個以上小孩，以有效緩解少子女化。

##### (二) 2016 蔡總統競選政見之一及關注議題

2016 蔡總統競選政見五大社會安定計畫之一「推動幼兒托育服務公共化」包含：建構完善「保母照顧體系」，增加社區保母訓練及提供保母支持服務，提高服務供給量及品質；利用及改善閒置校園等公共空間，擴大辦理公共幼兒園及非營利幼兒園，提供優質可負擔的「幼兒教育服務」；普及「國小課後照顧服務」，以減輕家長的育兒負擔，支持家庭養育子女。於原住民族政策則提出以「因族因地制宜」及「在地化」為原則，協助原住民參與訂定符合文化及區域需求的健康服務計畫，包含兒童照顧服務。

#### 二、現況

##### (一) 0-2 歲兒童托育服務，公私比為 1：9

在托育資源部分，依行政院第 15 次性別平等會會議衛福部「公共保母及公共托育家園試辦規劃之評估報告」，2016 年 0-2 歲兒童家外托育型態，整體送托率占 9.43%，約一成(0.76%)為公私協力托嬰中心、約三成(2.95%)為私立托嬰中心、約六成(5.72%)為居家托育服務，顯示我國現行托育需求之滿足主要以居家托育服務及私立托嬰機構為主。

在托育費用部分，依行政院第 15 次性別平等會會議衛福部「公共保母及公共托育家園試辦規劃之評估報告」及 2017 年 3 月 10 日「研商強化居家托育服務管理制度會議」衛福部提供之資料，私立托嬰機構月費平均 1 萬 2,940 元 (未包括註冊費)，公私協力

托嬰中心月費平均 9,070 元(無收註冊費)，居家托育服務收費依各縣市狀況有所差異，金額約從 8 千元至 1 萬 9 千元。

(二) 2-6 歲兒童教保服務，目前幼兒園公私比約為 3.6：6.4

在教保資源部分，依國家發展委員會《完善生養環境方案》及教育部《擴大幼兒教保公共化計畫(106-109 年度)》之數據，2016 年幼兒園公私比約為 3.6：6.4，幼兒就讀公共化幼兒園者約占 30.6%，約有七成幼兒須選擇私立幼兒園就讀。

101~104 年 2~5 歲幼兒平均總入園率 58%，依「擴大幼兒教保公共化計畫(106-109 年度)」係推估 109 年度全國 2 至 5 歲幼兒人口數約為 86 萬 5,070 人，以入園率提升至 60%估算，入園人口數預估可達 51 萬 9,042 人，以提供其中 4 成幼兒有進入公共化幼兒園之機會為目標，估算公共化幼兒園供應量應至少達 20 萬 7,617 人，是以，106~109 年公共化教保服務名額至少應再增加 2 萬 8,393 名，爰該計畫規劃增設公共化幼兒園達 1,000 班，提供 3 萬個公共化教保服務名額供幼兒就讀。

在教保費用部分，依教育部《擴大幼兒教保公共化計畫(106-109 年度)》之數據，全國私立幼兒園全學年費用約有 70%為 7 萬元至 14 萬元，50%逾 10 萬元。另依行政院主計總處 2016 年「婦女婚育與就業調查」之數據，3 歲至未滿 6 足歲間送私立幼兒園或托嬰中心每月平均花費約 1 萬 311 元，送公立幼兒園或托嬰中心每月平均花費約 3,761 元。

(三) 6-12 歲兒童課後照顧服務，以私立補習班為主

現行 6-12 歲兒童課後照顧大致區分為 3 類，課後照顧服務中心、兒童課後照顧服務班及私立補習班。依教育部統計，2016 年(國小)課後照顧服務中心(安親班)招收人數為 3 萬 8,808 人(女童約占 46.8%)，共 740 家中心。2015 年(國小)兒童課後照顧服務班(學校)參加人數 15 萬 8,098 人(女童占 51.6%)，共 1,718 校開辦(公立國小涵蓋率為 65%)。至 2017 年 7 月(國小)補習班共 8,154 家。

(四) 原住民族部落托育，僅 5 所社區互助教保服務中心

原住民族托育方面，都會區原住民族的托育有一定比例可優先進入公立托育機構，惟仍需進一步了解現行托育資源之妥適性。有關偏鄉及部落托育服務，0-2 歲托育機構目前依照《兒童及少年福利機構設置標準》之托嬰中心設置標準，但場地設置標準於部落或偏鄉似形成門檻，使得托嬰中心在偏鄉或部落難以設置。2-6 歲教保服務依 2014 年訂定《社區互助式或部落互助式教保服務實施辦法》，放寬離島、偏鄉地區 2-6 歲教保服務設立標準，現有 8 所社區互助教保服務中心，位於屏東縣、高雄市與新竹縣。

### 三、問題

- (一) 0-2 歲兒童托育服務及 2-6 歲兒童教保服務，因目前使用私立托育服務者多於公立托育，而私立托育服務之收費亦較公立托育高，可能造成家庭在考量經濟支出時，產生女性在家照顧小孩或選擇減少生育的情形。
- (二) 6-12 歲孩童課後照顧服務以安親班及補習班為主，因安親班及補習班收費相對學校的課後照顧服務班較高，也成為家長不小的經濟負擔。
- (三) 原住民族部落托育部分，因社區互助教保服務中心(2-6 歲教保)數量少，對偏鄉或部落兒童的照顧資源分配不足且不均。另在都會區之托育、教保內容似較缺乏原住民族文化特色。

主協辦機關：教育部、衛福部、原民會

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
擴大平價、近便性 與可及性兼具之公 共化托育服務(0-12 歲)。	一、0-2 歲家外送托 兒童使用公共 及準公共托育 比率至 111 年 不低於 93.5 %。	一、透過公共托育 設施布建，提高 0-2 歲公共托育供給 量。	推動「前瞻基礎建 設計畫-少子化友善 育兒空間建設-建構 0-2 歲兒童社區公共 托育計畫」，補助地 方政府設置公共托 育設施，提升公共 托育服務量。註： 0-2 歲公共托育供給 量=公共托育設施核 定收托數。	0-2 歲公共托育供給 量公共托育供給量 目標值 108 年 7,950 人。 109 年 9,410 人。 110 年 1 萬 860 人。 111 年 1 萬 2,310 人。	衛福部
	二、2-5 歲幼兒園公 私比達 4:6。 (托育公共化以 非營利幼兒園 為主，公立為 輔) 三、辦理公辦國民 小學辦理兒童 課後照顧服務 覆蓋率至 111 年達 63%。	二、提升地方政府 與符合資格之公共 及準公共托育服務 對象簽約率。		0-2 歲家外送托兒童 使用公共及準公共 托育比率 108 年：92%。 109 年：92.5%。 110 年：93%。 111 年：93.5%。 0-2 歲家外送托率 108 年：14.83%。 109 年：17.04%。 110 年：19.06%。 111 年：20.94%。	衛福部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			公共托育提供未滿 2 歲兒童服務數／未滿 2 歲家外送托數)×100%。 提高家外送托率。 註：0-2 歲家外送托率=(家外送托人數／未滿 2 歲兒童數)×100%。 研議修正托育相關法規。	109 年至 111 年：完成托育相關法規檢討修正。	
		三、強化 2-3 歲兒童托育服務	一、有關公私立幼兒園實際招收 2 歲以上至未滿 3 歲幼兒就讀幼兒園人數，本部每年均定期公布於統計處網頁；以 106 學年度為例，全國就讀公私立幼兒園之未滿 3 歲幼兒人數計有 35,075 人、105 學年度	2 歲專班累計增設班級數量(教育部)： 108 年：100 班 109 年：200 班 110 年：250 班 111 年：300 班	教育部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>全國就讀公立幼兒園之未滿 3 歲幼兒人數計有 29,881 人、104 學年度全國就讀公立幼兒園之未滿 3 歲幼兒人數計有 32,478 人，共計 97,434 人。(教育部)</p> <p>二、至幼兒園招收未滿 3 歲幼兒之班級數統計資料，因幼兒園係依幼兒教育及照顧法第 18 條第 1 項規定，考量實際招收幼生人數與年齡、教保服務人員數及空間配置等情形，且不超過</p>		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>班級人數及核定收托人數上限規定為前提設置班級；是以，各幼兒園設置班級方式差異情形大，亦不易統計，現行並無相關統計，爰無班級數之資料可提供。(教育部)</p> <p>三、另，配合「擴大幼兒教保公共化計畫(106-109 年度)」，106 至 109 年全國規劃增設之公共化幼兒園預估計 1,247 班，其中 2 歲專班預估將設置 176 班，106-108 年度已</p>		



目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			設置 184 班， 將持續督導各 地方政府視公 共化幼兒園招 生情形，評估 向下延伸招收 未滿 3 歲之幼 兒。(教育部)		
		四、延長 2-3 歲兒 童托育費用補助	109 年 1 月起滿 2 歲 幼兒續留公共及準 公共保母或托嬰中 心者，由衛福部及 教育部共同補助延 長發放至未滿 3 歲。	2-3 歲兒童托育補助 人數增加率： 110 年：3%； 111 年：4%； 註：2-3 歲托育補助 人數逐年成長。本 項補助自 109 年實 施，110 年較 109 年 補助人數增加 3% ；111 年較 110 年補 助人數增加 4%。	衛福部
		五、推動「擴大幼 兒教保公共化計 畫」及「校園社區 化改造計畫」	透過推動「擴大幼 兒教保公共化計 畫」及「校園社區 化改造計畫」，提供 幼兒公共化教保服 務之機會。	一、2-5 歲幼兒整體 入園率，年度目 標值： 108 年：59%。 109 年：60%。 二、各年度公共化	教育部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			註：配合本部「擴大幼兒教保公共化計畫」辦理期程為106-109年，至110-111年指標尚須評估及盤點各地方政府辦理情況再行研定，爰2-5歲整體入園率指標訂定至109年。	<p>幼兒園累計增設班級數量：</p> <p>108年：700班</p> <p>109年：1,000班</p> <p>註：本項工作至109年結束，爰無訂定110及111年目標值。</p>	
		六、增設社區互助教保服務中心	<p>一、依「社區互助式及部落互助式教保服務實施辦法」規定，補助地方政府設立社區(部落)互助教保服務中心，提供教保服務。(教育部)</p> <p>二、與原民會共同盤點偏鄉、離島及原住民族地區2-5歲幼兒托育需求與該區公共化教保服務供應</p>	<p>一、111年：累計增設9家。(教育部)</p> <p>(教育部說明：本部業於107年1月30日發函調查各直轄市、縣(市)設立社區(部落)互助教保服務中心之需求。另刻正協助各地方政府盤整空餘空間，規劃於110-111年增設社區(部落)部落互助教保服務中心1家。</p> <p>二、</p>	教育部 原民會

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>量，倘有不足且增設公立幼兒園有困難之地區，地方政府應主動協助相關法人或團體完成社區（部落）互助教保服務中心設立登記程序。（教育部）</p> <p>三、補助已完成設立登記之社區或部落互助式教保服務中心營運所需費用，由本會統籌核定，教育部負擔 1/3 經費，本會復單 2/3 經費。（原民會）</p>	<p>108 年：6 家 109 年：7 家 110 年：8 家 111 年：9 家。（原民會）</p>	
		七、鼓勵增設兒童課後照顧服務班	<p>持續辦理國民小學兒童課後照顧服務班及補助低收入戶、身心障礙及原住民三類學生。</p>	<p>一、預計開辦學校數之年度指標如下： 108 年：1,800 校。 109 年：1,840 校。 110 年：1,840 校。</p>	教育部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				111 年：1,840 校。 二、預計開辦班級 數之年度指標 如下： 108 年：1 萬 7,000 班。 109 年：1 萬 8,000 班。 110 年：1 萬 8,00 班。 111 年：1 萬 8,000 班。 三、預計參加學生 數之年度指標 如下： 108 年：31 萬 5,000 人次。 109 年：32 萬 人 次。 110 年：32 萬 人 次。 111 年：32 萬人 次。 四、預計低收入 戶、身心障礙	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				及原住民等三 類學生受惠學 生年度指標如 下： 108 年：6 萬人次。 109 年：6 萬 4,000 人次。 110 年：6 萬 人 4,000 人次。 111 年：6 萬 4,000 人次	

## 議題名稱：二、提升女性經濟力

### 現況與問題

#### 一、重要性說明

低勞參及低薪除導致女性較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅，兩性經濟力的平等是進步社會的普世價值，女性能否進入優質勞動市場並持續就業是性別平等的重要指標。

#### 二、現況

- (一) **女性平均勞參率與男性有 16.3% 落差**：隨女性教育程度提升及產業結構轉變，女性就業機會增加，逐漸由家庭走向公共領域，1981 年女性勞參率僅有 38.76%，男性為 76.78%，差距 38.02%。至 2016 年女性勞參率已提升至 50.8%，惟與男性 67.05% 相較，仍有 16.3% 的落差。
- (二) **婚育年齡與中高齡女性勞參率陡降**：分析女性就業情況，依年齡來看，25-29 歲為女性就業高峰(90.34%)，但 30-40 歲女性勞參率降至約 7 成 9，40-50 歲維持 7 成以上，但 50-60 歲再次陡降至約 4 成，男性則在 25-50 歲皆保有 9 成之高勞參率。相較於歐美、日本、新加坡中高齡女性勞參率皆在 6 成以上，顯見我國女性勞動力早退情形，不符合當前延後退休的國際趨勢。
- (三) **婚育是導致年輕女性離職的主因**：以婚育狀況來看，30-39 歲未婚女性勞參率仍達 90.76%，已婚女性勞參率則降為 71.22%。且 30-39 歲已婚女性曾因結婚而離職達 19.4%，其主要離職原因為準備生育(52.2%)及工作地點不適合(29.3%)；曾因生育而離職達 18.5%，其主要原因為「照顧子女」(69%)及「準備生育」(26.6%)，兩者復職率為約 50% 及 43%。
- (四) **中高齡女性勞參率雖低，惟依近十年統計顯示該年齡層勞參率增幅最大**：50 歲以後女性勞參率急速下降，45-49 歲女性勞參率尚有 71.24%，50-59 歲女性勞參率則降為 50.49%。進一步分析 50-59 歲女性未就業者，其無就業意願之原因為「家庭經濟尚可不需外出工作」(43.35%)及「需要做家事」(21.08%)。惟過去 10 年來(2006 至 2016 年)，我國中高齡女性勞參率亦增幅最大，50-59 歲女性勞動參與率增幅超過 12%。
- (五) **性別薪資落差為 14%**：在薪資方面，近 10 年來我國男女平均時薪差距由 2006 年 18.8% 下降至 2016 年 14.0%。性別薪資落差囿於工作類型、年資、學經歷等因素致有差異，女性易因家庭因素導致工作年資及經驗未能持續累積。又 2015 年我國高等教育科技領域的女性畢業生僅約 35%，顯現傳統男理工、女人文思維仍尚未破除，其所造成之兩性的職業區隔等，皆是導致薪資差異的重要因素。

(六) 女性勞動參與受到複合性的個人及社會因素影響：約可區分為以下數個面向：

1. 個人因素：年齡、教育程度、專業技能、經驗等等。
2. 家庭因素：家庭支持、照顧需求。
3. 社會因素：女性在勞動市場之職涯發展機會、企業工作與家庭平衡措施、政府的家庭支持程度、性別刻板印象所建構出之母職形象及規範。

### 三、問題

- (一) 女性在婚育期間退出職場者眾，且復職率不到五成，強化傳統性別角色分工及刻板印象，影響整體女性勞參率提升。
- (二) 我國中高齡女性勞動參與率遠較星、日、歐、美等國低，不符國際延後退休之趨勢，提早退休除導致人力資源浪費，亦影響國家經濟發展。
- (三) 職場的水平與垂直隔離，導致兩性薪資差距，且當家庭有照顧需求時，女性較易因低薪成為退出勞動力市場之一方，造成女性勞動年資及經驗累積不足，再次影響女性職涯發展及薪資水準。

主協辦機關：勞動部、經濟部、農委會、教育部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
一、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。 二、重塑中高齡勞動價值，避免女性提早退	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。	一、促進婦女創(就)業	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。 二、協助 30-39 歲女性取得創業貸款及利息補貼。 三、協助 50-59 歲女	一、女性占總訓練人數之年度目標值： 107：65% 108：65% 109：65% 110：65% 111：65% 二、協助取得創業貸款及利息補貼年	勞動部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
休。 三、縮小職業性別 隔離及薪資差 距。			性取得創業貸款及 利息補貼	度目標值(人次): 107:90 108:95 109:100 110 年:150 111 年:150 三、協助取得創業 貸款及利息補貼年 度目標值(人次): 107:20 108:20 109:25 110 年:40 111 年:40	
		一、促進婦女創 (就)業	一、依據女性創業 特質，提供育成課 程、陪伴輔導、商 機拓展、資金媒 合、網絡建置等服 務。 二、辦理提升女性 專業知能之培力課 程，以促進女性創 (就)業。 三、樹立女性創業	一、協助成立女性 新創事業達成件 數。 108 年:80 家。 109 年:80 家。 110 年:80 家。 111 年:80 家。 二、辦理提升女性 專業知能之培力課 程達成培訓人次。 108 年:2,170 人	經濟部



目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>典範，以推廣女性創業、激勵潛在女性創業者，並推薦至各界，加強女性創業信心，提升女性創業實踐力。</p> <p>四、透過諮詢、診斷、陪伴式輔導等輔導措施，於微型企業面臨相關法規問題時，提供解決建議，使其降低經營風險。</p> <p>五、協助台灣具外銷能力之女性企業家開拓國際貿易市場，促進女性企業透過網路進入國際市場。</p>	<p>次。</p> <p>109 年：2,170 人次。</p> <p>110 年：2,200 人。</p> <p>111 年：2,170 人次。</p> <p>三、樹立女性創業典範。</p> <p>108 年：15 家。</p> <p>109 年：15 家。</p> <p>110 年：15 家。</p> <p>111 年：15 家。</p> <p>四、提供微型企業線上諮詢與協處服務案次。(以專線電話及資通訊科技應用等工具，協助微型企業線上即時諮詢與協處服務，提供問題解決建議，使其降低經營風險)</p> <p>108 年：800 案次。</p> <p>109 年：810 案次。</p> <p>110 年：810 案次。</p> <p>111 年：800 案次。</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				五、於「台灣經貿網 (Taiwan Trade)」設立英文版「台灣婦女企業網」，展示女性企業主產品資訊，俾利於國際買主快速瀏覽搜尋合作對象。 108 年：瀏覽人次 25,000 人次。 109 年：瀏覽人次 26,000 人次。 110 年：瀏覽人次 27,000 人次。 110 年：獲買主直接在網站進行採購詢價之則數 250 則。 111 年：瀏覽人次 28,000 人次。	
		一、促進婦女創(就)業	一、輔導各漁會，因應當地漁村文化特色，培訓家政班員從事相關漁村生態導覽工作，除促進漁村	一、輔導各漁會辦理生態導覽相關培訓課程： 108 年：10 場次 109 年：15 場次 110 年：20 場次	農委會

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>經濟發展，亦可漁村婦女創業。</p> <p>二、為鼓勵漁村女性創業，透過漁業產銷班資本門補助評選計畫，優先補助女性擔任班長或女性班員達 1/2 以上者。</p> <p>三、推動「農民經營及產銷班貸款」，以 18 歲至 65 歲實際從事農、林、漁、牧業生產之農漁民，及產銷班班員為對象，申貸資格無性別限制。</p> <p>四、試辦農民學院女性名額保障專班，提升農村婦女受訓權益。</p>	<p>111 年：25 場次</p> <p>二、輔導漁業產銷班女性擔任班長或女性班員達 1/2 以上之班數：</p> <p>108 年：25 班 109 年：30 班 110 年：35 班 111 年：40 班</p> <p>三、推動「農民經營及產銷班貸款」女性核貸人數性別比例：</p> <p>108 年：27% 109 年：27.5% 110 年：27.5% 111 年：28%</p> <p>四、試辦農民學院女性名額保障專班，提升農村婦女受訓權益。</p> <p>108 年：7 班 109 年：8 班 110 年：9 班 111 年：10 班</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		二、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。	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)： 107：19,000； 108：20,000； 109：21,000； 110：22,000； 111：23,000。	勞動部
		二、營造性別平等 友善職場	一、推動性別主流 化標竿廠商，將不 同規模的廠商、企 業採用不同的協助 措施(分層辦理)， 並納入篩選機制 中，誘發提升女性 經濟力。 二、規劃於加工出 口區試辦友善職場 入廠輔導，以瞭解 事業單位對於友善 職場推動情形，並 邀請專家學者及召	一、樹立性別主流 化標竿廠商，將不 同規模的廠商/企業 納入篩選機制之家 數(評選作業：2年 /次)。 107年：6家。 109年：6家。 111年：6家。 二、於加工出口區 試辦友善職場入廠 輔導家數。 108年：7家。 109年：7家。	經濟部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			集業務單位組成專案輔導小組，針對事業單位落實性別平等、健康保護、勞動法令、職場平權等執行入廠輔導，以提升友善職場環境。 三、將「營造性別平等友善職場工作環境」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制之評分項目	110 年：8 家。 111 年：7 家。 三、將「營造性別平等友善職場工作環境」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制之評選準則占分項目。 108 年：6 項。 109 年：6 項。 110 年：9 項。 111 年：6 項。	
		二、營造性別平等友善職場	一、鼓勵女性擔任自然教育中心環境教育教師。 二、落實招募及錄取農務人員(農業師傅、農耕士、茶園管理師等)時不限制性別，及不因性別而給予不同差別待遇。	一、自然教育中心環境教育教師女性性別比例： 108 年：26% 109 年：27% 110 年：28% 111 年：30% 二、促進薪資待遇性別平等，農務人員(農業師傅、農耕士、茶園管理師等)男女平均	農委會

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				<p>薪資差距：</p> <p>108 年：女性低於男性 2,310 元/月，低於當年度主計總處公布薪資差距 7,117 元/月。</p> <p>109 年：男女平均薪資差距低於當年度主計總處公布薪資差距，且較前一年度縮減 2%。</p> <p>110 年：男女平均薪資差距低於當年度主計總處公布薪資差距，且較前一年度縮減 3%。</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				111 年：男女平均薪資差距低於當年度主計總處公布薪資差距，且較前一年度縮減 5%。	
		三、推動彈性工作時間地點	一、強化部分工時勞工之權益保障 二、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。 三、將「彈性工作時間地點」納入企業表揚評選指標(2 年辦理 1 次)	一、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)： 107：1,600； 108：1,700； 109：1,800； 110：1,900； 111：2,000。 二、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	勞動部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				<p>時之需求現況</p> <p>107：完成問項內容調整，調查結果供政策規劃參酌</p> <p>108年-111年：賡續辦理並視情況滾動式調整問項內容</p> <p>三、「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>	
		三、推動彈性工作時間地點	一、將「彈性工作時間地點、薪資結構、性別薪資差異等」納入加工出口區事業單位性別工作平等法勞動檢查訪查重點，以促進事業單位推動彈性工作時間地點。	<p>一、辦理加工出口區事業單位性別工作平等法勞動檢查家數。</p> <p>108年：80家。</p> <p>109年：80家。</p> <p>110年：100家。</p> <p>111年：80家。</p>	經濟部



目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>二、將「彈性工作時間地點」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，以鼓勵企業/廠商推動彈性工作時間地點。</p> <p>三、將「推動彈性工作時間地點」納入推動性別平等相關文宣資料，並於科技計畫之計畫說明會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業推動彈性工作時間地點。</p> <p>四、請本部所屬事業機構落實實施彈性上下班措施，並視需要自行訂定彈性上下班時間或經勞資協議進行工作時間彈性調配（包括開放員工因哺育 3</p>	<p>二、將「彈性工作時間地點」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之項數。</p> <p>108 年：7 項。 109 年：7 項。 110 年：7 項。 111 年：7 項。</p> <p>三、發送「推動彈性工作時間地點」相關文宣資料份數及數位化文宣（如官方網站、臉書粉絲專頁或電子報等，形式不拘）瀏覽或下載次數。</p> <p>108 年：50,000 份。 109 年：50,000 份/次。 110 年：50,000 份/次。 111 年：50,000 份。</p> <p>四、本部所屬事業機構落實彈性上下</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			歲以下子女申請縮減工時措施)。	班及彈性工作時間，開放員工經勞資協議進行工作時間彈性調配。	
		四、促進二度就業	一、透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務。 二、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。	就業服務人次，年度目標值(人次): 107 年：15000 108 年：15000 109 年：15000 110 年：15000 111 年：15000	勞動部
		四、促進二度就業	一、將「僱用二度就業婦女」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，以促進二度就業。  二、將「鼓勵企業	一、增列「僱用二度就業婦女」於輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之項數。 108 年：5 項。 109 年：5 項。 110 年：7 項。 111 年：5 項。 二、發送「鼓勵企	經濟部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			僱用二度就業婦女」納入推動性別平等相關文宣資料，並於科技計畫之計畫說明會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業僱用二度就業婦女。	業僱用二度就業婦女」相關文宣資料份數及數位化文宣（如官方網站、臉書粉絲專頁或電子報等，形式不拘）瀏覽或下載次數。 108 年：50,000 份。 109 年：50,000 份/次。 110 年：50,000 份/次。 111 年：50,000 份。	
		四、促進二度就業	持續辦理田媽媽班經營管理及專業技能之培訓工作，創造農村婦女就業機會，並辦理行銷推廣活動，提升田媽媽效益。	辦理田媽媽專業培訓、共識經營、田媽媽二代青年經營培訓等訓練，並於每年美食展期間辦理田媽媽行銷推廣、及於農業易遊網中辦理田媽媽主	農委會

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				題行銷： 108 年：6 場次、6 則 109 年：24 場次、13 則 110 年：24 場次、13 則 111 年：24 場次、13 則	
		五、避免提早退休	一、透過公立就業服務機構及銀髮人才資源中心協助女性退休者再就業。 二、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。 三、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。	一、協助女性退休者再就業人次，年度目標值(人次)： 107 年：1,000 108 年：1,100 109 年：1,200 110 年：1,300 111 年：1,400 二、「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」。 三、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	勞動部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				108 年：3,000 109 年：3,000 110 年：3,000 111 年：3,000	
		五、避免提早退休	一、將「僱用中高齡勞工」指標納入相關輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，以鼓勵企業/廠商僱用中高齡勞工。 二、將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入推動性別平等相關文宣資料，並於科技計畫之計畫說明會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業僱用中高齡勞工。	一、增列「鼓勵企業僱用中高齡勞工」於輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之項數。 108 年：4 項。 109 年：4 項。 110 年：5 項。 111 年：4 項。 二、發送「鼓勵企業僱用中高齡勞工」相關文宣資料份數及數位化文宣（如官方網站、臉書粉絲專頁或電子報等，形式不拘）瀏覽或下載次數。 108 年：50,000 份。 109 年：50,000 份/次。 110 年：50,000 份/次。	經濟部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				111 年：50,000 份。	
		六、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)： 107：2,300； 108：2,400； 109：2,500； 110：2,600； 111：2,700。	勞動部
		六、改善科系/職場 性別隔離	一、提升台灣創新 技術博覽會國內參 展作品其發明團隊 含女性發明人，鼓 勵女性進入智慧財 產領域。 二、辦理性別主流 化及改善性別隔離 等議題之專題演 講，增進廠商性別	一、提升台灣創新 技術博覽會國內參 展作品其發明團隊 含女性發明人之比 率。 108 年：30%。 109 年：31%。 110 年：32%。 111 年：30%。 二、於本部所轄工	經濟部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>意識，促進廠商加速改善性別隔離情形。</p> <p>三、於本部、各事業機構網站及本部所屬事業機構永續報告書揭露其員工、主管性別比例資料，以瞭解性別落差。</p> <p>四、辦理所轄加工出口區性別統計(包含薪資)，以瞭解性別落差。</p>	<p>業區，辦理性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講場次，並辦理滿意度調查。</p> <p>108 年：40 場。</p> <p>109 年：40 場。</p> <p>110 年：40 場，整體滿意度達 90%。</p> <p>111 年：40 場。</p> <p>三、公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。</p> <p>108 年：公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。</p> <p>109 年：公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。</p> <p>110 年：辦理本部所屬事業機構員工、主管性別統計分析，並利用工作圈</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				研議縮小落差的可能方案。 111 年：辦理本部所屬事業機構員工、主管性別統計分析，並研提建議。 四、辦理所轄加工出口區性別統計（包含薪資），並公開於機關性別平等專區網站。	
		六、改善科系/職場性別隔離	一、強化各級學校教師的性別敏感度避免複製性別刻板印象。 二、鼓勵推動高中及技職體系女性學生進入 STEM 領域。 三、納入「大學校長會議」、「大學教務校務主管聯席會議」、「大學校院增	一、高級中等學校階段：普通型高級中等學校學科中心，辦理性別平等教育議題相關教師研習，強化各級學校教師的性別敏感度避免複製性別刻板印象。 108 年：1 場次 109 年：1 場次 110 年：1 場次	教育部



目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			設調整院系所 學位學程及招 生名額總量提 報作業說明」 及「大學招生 檢討會議」等 提案宣導。	111 年：1 場次 二、健康與護理學 科中心於年度 工作計畫規劃 辦理性別平等 教育議題融入 教師研習（自 107 年起於和美實 驗高中成立之性別 平等教學及資源中 心，研發有關性別 平等教育議題之示 例及數位教材，同 時辦理 45 部影片 及 7 輯手冊之推廣 研習。）： 107 年度 10-12 場。 108 年度 10-12 場。 109 年度 10-12 場。 110 年度 10-12 場。 111 年度 10-12 場。 三、性別平等教育 議題輔導群及 中央輔導團每 年辦理性別平 等教育議題工 作坊或研討	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				<p>會，研發消除性別刻板印象相關教學示例，俾提升國中小階段教師性別平等教育相關專業知能。</p> <p>108 年度：工作坊、研討會 3 場，教學示例 1 份。</p> <p>109 年度：工作坊、研討會 3 場，教學示例 1 份。</p> <p>110 年度：工作坊、研討會 3 場，教學示例 1 份。</p> <p>111 年度：工作坊、研討會 3 場，教學示例 1 份。</p> <p>四、邀請臺灣女科學家得主巡迴訪問高級中等學校(含純女校及一般學校)，</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				<p>並進行物理奧賽實驗講解、物理奧賽實驗操作、女科學家演講及對談座談等活動。高中女校(生)科學教育巡訪計畫：每年辦理10場次(本案辦理時間為週六，且為學期期間，辦理場次有限；另礙於實驗設備及配合女科學家時間，爰援例每年僅辦理10場次)；</p> <p>107 學年度 10 場次。</p> <p>108 學年度 10 場次。</p> <p>109 學年度 10 場次。</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				110 學年度 10 場次。 111 學年度 10 場次。 五、每年於相關會議進行宣導5場次。 108 年：5 場次。 109 年：5 場次。 110 年：5 場次。 111 年：5 場次。	
		七、培育具備宏觀願景之新世紀領導人才	辦理各階新世紀領導人才培育營	國教署辦理新世紀領導人才培育營，旨為培養高級中等學校學生分享、互助、利他的觀念，擴大其學習視野，以培育具備宏觀願景之新世紀青年，歷年女性參與人數大於男性。 108 年：預計初階 6 場、中階 3 場、高階 1 場、國外參訪體驗活動 1 場。 109 年：預計初階 6	教育部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				場、中階3場、高階 1場、國外參訪體驗 活動1場。 110年預計辦理初階 6場、中階3場、高 階1場、國(內)外參 訪體驗活動1場。	

## 議題名稱：三、去除性別刻板印象與偏見

### 現況與問題

#### 一、重要性說明

性別平等政策綱領「人口、婚姻與家庭篇」開宗明義以實踐「性別正義」的人口政策為理念，關注人口結構、婚姻與家庭型態、家庭支持系統等議題。隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀面臨前所未有之挑戰；CEDAW 第 5 條針對社會文化模式則指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任。

#### 二、現況

- (一) 過去受傳統「男主外、女主內」觀念影響，女性被視為天生的家務與照顧者，男性被賦予養家活口的「養家者/麵包賺取者」(breadwinner) 角色。然隨著教育程度提高，女性開始進入勞動市場，卻依舊負擔主要的家庭照顧責任。依據 2016 年婦女婚育與就業調查統計結果，15 歲以上有偶(含同居)女性之平均每日無酬照顧時間，共計 3.81 小時，其丈夫(含同居人)僅為 1.13 小時，其中女性照顧子女、照顧老人、照顧其他家人計 1.54 小時，做家事時間 2.19 小時，仍反映傳統由女性扮演家務處理、教養子女的角色。
- (二) 隨著臺灣邁入第二次人口變遷，婚姻與家庭經歷著許多轉變，傳統的核心家庭、折衷家庭等，已非唯一的家庭樣貌，多元的家庭型態已成為新的社會現象，宜考量社會已存在的實際情況，如單親、非婚同居等家庭，對於其子女或伴侶應落實保障各項權益。此外，為保障不同性傾向和性別認同者之權益，「性別平等教育法」及「性別工作平等法」均已立法保障，促進性別地位之實質平等，營造平等與尊重多元之社會環境。
- (三) 經參考 2016 年瑞典性別平等報告，非勞動力人口女性 280 萬人，男性人口 290 萬人，其中料理家務女性占 2%，男性無從事料理家務，男女占比差異小；反觀臺灣，非勞動力人口女性 502 萬人，男性 320 萬人，料理家務女性占 50%，男性占 1%，男女占比差異大，呈現性別刻板定型分工對我國女性參與勞動市場的不利影響。

#### 三、問題

- (一) 現仍多由女性承擔家庭照顧責任，顯示我國性別角色分工仍受傳統觀念影響。
- (二) 隨著社會變遷，婚姻與家庭型態愈趨多元，但民眾對於多元性別者(含不同性傾向、性別認同)之生活處境，以及多元家庭型態(含單親、同性伴侶、同居家庭)成員之支持與認識仍待加強。

主協辦機關：行政院性別平等處、內政部、外交部、財政部、教育部、法務部、經濟部、交通部、勞動部、衛福部、文化部、國發會、主計總處、通傳會、原民會、科技部、國防部、環保署、客委會

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
一、消除基於男女 任務定型所產生 之偏見。 二、使雙親瞭解教 養子女為其共 同責任。 三、促進民眾對多 元性別及多元 家庭(含同性 婚姻、單親、 非婚同居家庭 等)之認識與 接受度。	一、基於男女任務 定型所產生偏 見情形減少 10 % <sup>1</sup> 。 二、15 歲以上有偶 性之配偶(含 同居人)之平 均每日無酬家 務勞動及家庭 照顧時間(含 照顧子女)由 1.13 小時提升 至 1.3 <sup>2</sup> 小時。 (衛生福利部) 三、民眾對多元性 別及多元家庭 (含同性婚	一、法規修訂及落 實	一、為妥適研議行政部門 後續因應作為，行政 院已邀集相關機關成 立同性婚姻法制研議 專案小組，以對社會 造成最小衝擊及凝聚 最大共識等原則，審 慎研議同性婚姻應賦 予之權利義務等議 題，法務部將遵照行 政院指示，在行政院 之主責下，共同參與 後續法制工作，並依 司法院釋字第 748 號 解釋所定期限，儘速 將合理可行法案送請 立法院審議。並於完 成相關法律之修正或	一、108 年 5 月 24 日前完成同性 婚姻相關法律 之修正或制 定，使相同性 別二人，得為 經營共同生活 之目的，成立 具有親密性及 排他性之永久 結合關係，達 成婚姻自由之 平等保護。 二、與機關或團體 合辦宣導活 動，課程內容 包括同性婚姻 相關法律及反	法務部

<sup>1</sup> 本關鍵績效指標將於 107 年進行前測，並於本議題落實推動後進行後測，以評核本案之成效。

<sup>2</sup> 本目標值因係行政院主計總處 105 年度婦女婚育與就業調查首度納入之新問項，並無歷年數值變化之參考資料，又國際資料難以對照進行比較參考，爰依據委員所提建議及會後與行政院性別平等處討論，原目標值 1.14 小時調整修正為 1.3 小時。男性平均每日無酬照顧時間由 1.13 小時（約 67.8 分鐘）提升至 1.3 小時（約 78 分鐘），增加約 10 分鐘，尚屬可行。

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
	姻、單親、非 婚同居家庭 等)之認識與 接受度提高10 % <sup>3</sup> 。		制定後，辦理相關法 律宣導。(法律事務 司) 二、規劃於司法官養成教 育及司法人員訓練課 程中設計多元性別及 多元家庭認識之主 題，以培養未來司法 官及司法人員之同理 心、對於多元性別及 多元家庭敏感度，將 於性別主流化訓練安 排相關課程，並將另 案函請本部所屬訓練 機構辦理相關性別主 流化訓練課程時，應 加強納入認識多元性 別及多元家庭之議 題。(人事處、司法 官學院)	歧視等平權理 念： 108 年 2 場次 109 年 2 場次 110 年 2 場次 111 年 2 場次 三、本部及所屬機 關司法人員性 別主流化涵蓋 率如下： 108 年 83.5% 109 年 84% 110 年 84.5% 111 年 85%	
		二、消除宗教禮俗 文化中的性別歧視	辦理重要民俗訪視行程， 透過訪視委員推廣性平檢 視內容（包含決策參與性	107 -111 年 一、每年辦理至少 3~4 項重要民	文化部

<sup>3</sup> 本關鍵績效指標將於 107 年進行前測，並於本議題落實推動後進行後測，以評核本案之成效。



目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			別比例、民俗慣習、禁忌、核心儀式是否對婦女歧視等)，提供民俗保存團體參考，鼓勵推展平權之性別文化；補助各直轄市、縣市政府加強宣導「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)之精神	俗訪視，推廣性別平權概念。 二、每年於補助款核定函中，請申請「文化資產保存修復與管理維護補助要點-C類(民俗)補助款」之各直轄市、縣市政府加強宣導「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)之精神，鼓勵推展平權之性別文化。 三、107年起配合重要民俗訪查，建議保存團體於人潮聚集之大型民俗活動期間，針	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				對女性信眾規劃適宜安全的庇護空間，並適當規劃女性如廁處所。	
		三、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。	一、110 年：擇定配線職類推動，預期 110 年女性參訓比率較近 5 年(104 年至 108 年)平均數提升 1 個百分點至 7 %。 二、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	勞動部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				率。	
		三、消除職訓、就業中男女任務定型偏見	<p>一、邀請臺灣女科學家得主巡迴訪問高級中等學校(含純女校及一般學校)，並進行物理奧賽實驗講解、物理奧賽實驗操作、女科學家演講及對談座談等活動。</p> <p>二、高級中等學校性別平等教育資源中心每年度培訓種子教師進行入校指導及教案開發，年度計畫將就消除性別刻板印象進行教材教案之研發及彙整。</p> <p>三、學校輔導室及生涯輔導資訊網持續提供學生進行職涯試探資訊，並就打破性別刻板印象部分進行強化。</p> <p>四、國中小階段課程為消除學生歧視女性的父</p>	<p>一、高中女校(生)科學教育巡訪計畫：每年辦理 10 場次(本案辦理時間為週六，且為學期期間，辦理場次有限；另礙於實驗設備及配合女科學家時間，爰援例每年僅辦理 10 場次)；</p> <p>107 學年度 10 場 108 學年度 10 場 109 學年度 10 場 110 學年度 10 場 111 學年度 10 場</p> <p>二、高級中等學校性別平等教育資源中心 107-108 學年培訓種子教師，109-110 學年</p>	教育部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>權態度和性別刻板印象，將透過本部國教署性別平等教育議題輔導群及中央輔導團中央—地方—學校三級輔導體系，辦理分區策略聯盟交流活動與研討會議，舉辦年度性別平等教育研討會議，協助輔導縣市辦理教學工作坊，並研發消除性別刻板印象相關課程教學示例。</p> <p>五、持續辦理學測、指考之試題性別平等座談會，檢視學測與指考試題內容是否符合性別平等教育，並提供各相關學校參考。</p> <p>六、持續於全國大專校院校長會議、大專校院教務校務主管聯席會議等高等教育重要主管會議進行宣導，責</p>	<p>度種子教師進行入校指導及教案開發。。</p> <p>107 學年度：30 人。</p> <p>108 學年度：30 人。</p> <p>109 學年度：產出教案 30 件。</p> <p>110 學年度：產出教案 30 件。</p> <p>111 學年度：產出教案 30 件。</p> <p>三、於生涯輔導資訊網即時提供每月至少提供 1 則職涯規劃相關訊息，以減少相關科系選擇之性別刻板印象。</p> <p>107 學年度：12 則。</p> <p>108 學年度：12 則。</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>成大專校院共同提升性別平等及消除性別歧視和性別刻板印象。(高、技)</p> <p>七、為引導大專校院提供獎學金讓少數性別學生就讀，以鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育，除持續將「性別平等教育」之成效納入私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標，並自109年起於該指標新增學校是否提供獎學金以鼓勵少數性別學生就讀。</p> <p>八、推動「科技校院結合國立社教館所辦理與農工職業類科相關之職業試探體驗常設展」，不分男女均可藉由參觀及體驗實地了解工作內涵，促進</p>	<p>109 學年度：12 則。</p> <p>110 學年度：12 則。</p> <p>111 學年度：12 則。</p> <p>四、研發消除性別刻板印象教案及教學示例每年至少 1 例供參，以活化教育現場。</p> <p>108 年度：1 例。</p> <p>109 年度：1 例。</p> <p>110 年度：1 例。</p> <p>111 年度：1 例。</p> <p>五、每年辦理性別平等教育議題工作坊或研討會 3 場，並研發消除性別刻板印象相關教學示例 3 份，俾提升國中小階段教師性別</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>適性入學。進而達到性別平等之精神。</p> <p>九、於大專校院職涯輔導網絡之聯繫會議及活動等進行宣導，協助消除因性別刻板印象而導致之職業隔離。</p> <p>十、每年度辦理「校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓」，依法建立具性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業素養之專家學者人才庫，以落實校園性別事件調查處理程序之客觀、公正、專業性，辦理初階暨進階培訓 2 梯次、高階培訓 3 梯次及精進培訓 2 梯次。</p> <p>十一、除持續依據行政院「性別平等政策綱領」、「性別平等重要議題」、「提升女</p>	<p>平等教育相關專業知能。</p> <p>108 年度：工作坊或研討會 3 場，教學示例 3 份。</p> <p>109 年度：工作坊或研討會 3 場，教學示例 3 份。</p> <p>110 年度：工作坊或研討會 3 場，教學示例 3 份。</p> <p>111 年度：工作坊或研討會 3 場，教學示例 3 份。</p> <p>六、 每年持續辦理 1 場學測、指考之試題性別平等座談會。</p> <p>108 年度：1 場。</p> <p>109 年度：1 場。</p> <p>110 年度：1 場。</p> <p>111 年度：1 場。</p> <p>七、 每年至少於 1 場高等教育重要主管會議進</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>孩權益行動方案」等政策計畫，結合社區大學、家庭教育中心、新住民學習中心及樂齡學習中心等管道加強於社會與家庭層面推動性別平等意識成長教育活動，以修正或消除歧視女性的父權態度和性別刻板印象，並鼓勵地方政府加強對中高齡女性、新住民及原住民等對象，及非都會地區之辦理，促進尊重女性之平等和尊嚴。</p>	<p>行宣導。 (高、技) 108 年度：1 場。 109 年度：1 場。 110 年度：1 場。 111 年度：1 場。 八、持續將「性別平等教育」之成效納入獎勵私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標，並自 110 年起於該指標新增學校是否提供獎學金以鼓勵少數性別學生就讀。 108 年度：將「性別平等教育」之成效納入獎勵私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				<p>性別平等教育指標。(本年度業已納入)</p> <p>109 年度：將「性別平等教育」之成效納入獎勵私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標。(本年度業已納入)</p> <p>110 年度：將「性別平等教育」之成效及是否提供獎學金以鼓勵少數性別學生就讀，納入獎勵私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標。</p> <p>111 年度：將「性別平等教育」之成效及是否提供獎學金以鼓勵少數性別學生就讀，納入獎</p>	



目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				<p>勵私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標。</p> <p>九、 每年辦理 9 場次職涯輔導相關會議及活動，並於會中宣導。</p> <p>108 年度：9 場次職輔會議及活動宣導。</p> <p>109 年度：9 場次職輔會議及活動宣導。</p> <p>110 年度：9 場次職輔會議及活動宣導。</p> <p>111 年度：9 場次職輔會議及活動宣導</p> <p>十、 辦理「校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員」培訓 6 場次，預計</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				<p>新增培訓調查專業人員 200 名、複訓 200 人次。另透過檢舉審查機制，確保調查之客觀、公正、專業及人員之適任，提升調查處理之品質。</p> <p>108 年度：6 場次，新增培訓調查專業人員 200 名、複訓 200 人次</p> <p>109 年度：6 場次，新增培訓調查專業人員 200 名、複訓 200 人次。</p> <p>110 年度：6 場次，新增培訓調查專業人員 200 名、複訓 200 人次。</p> <p>111 年度：6 場次，新增培訓調查專業</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				人員 200 名、複訓 200 人次。 十一、社會與家庭 層面推動性 別 平 等 教 育： (一) 結合社區大學 開設性別平等 教育有關課 程，每年至少 150 門以上。 108 年度：150 門 109 年度：160 門 110 年度：65 門 111 年度：70 門 (二) 補助家庭教育 中心及新住民 學習中心辦理 社會與家庭層 面之性別平等 教育活動，每 年至少 280 場 次以上。 108 年度：280 場次 109 年度：300 場次	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				110 年度：320 場次 111 年度：350 場次 (三) 將性別平等教育議題納入本部補助各直轄市、縣(市)政府轄屬樂齡學習中心(含村里拓點計畫，及中包括原住民村落及部落)辦理樂齡學習相關活動之課程議題，每年至少 100 場次以上。 108 年度：110 場次 109 年度：120 場次 110 年度：130 場次 111 年度：140 場次 十二、持續辦理職業試探體驗展，促進適性入學。達到性別平等	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				之精神。 110 年度：4 場。 (如因疫情影響，將 改採線上觀展) 111 年度：4 場。 (如因疫情影響，將 改採線上觀展)	
		三、消除職訓、就 業中男女任務定型 偏見	壹、於醫院評鑑基準定有 相關規範如下： 一、請醫院建立性別平權 之工作環境，設計及 數量應考量兩性需要 (如：廁所、更衣 室、休息室、哺(集) 乳室等)，並符合法 令規定。 二、雖現階段醫師尚未納 入勞基法之規範，但 為保障孕婦健康，針 對女性醫師於妊娠期 間之值班規定仍應比 照勞動基準法第 49 條「雇主不得使妊娠 或哺乳期間之女工於 午後十時至翌晨六時	壹、每年度申請醫 院評鑑之醫院 總數，均能符 合評鑑基準相 關規定之達標 比例如下： 108 年目標:80% 109 年目標:82% 110 年目標:84% 111 年目標:86% 貳、 一、鼓勵政府機 關、醫療機構 及專業團體積 極辦理醫事人 員性別平等議 題相關課程(含 實體、通訊及	衛福部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>之間內工作」及第 51 條「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資」規定辦理。</p> <p>貳、</p> <p>一、推動醫事人員性別平等議題相關課程，提高職場間性別平等意識，以去除護理專業人員之性別刻板印象與偏見。</p> <p>二、提升男性護理人員執業比率。</p> <p>三、提升護理人員執業人數</p>	<p>網路課程)，每年至少達 400 堂。</p> <p>二、執業男性護理人員執業佔全國執業護理人員比率</p> <p>108 年：2.7% (4,500 人)。</p> <p>109 年：3% (4,950 人)。</p> <p>110 年：3.3% (5,500 人)。</p> <p>111 年：3.8% (6,300 人)。</p> <p>註：男性護理人員執業比率=(全國男性護理執業人數÷全國護理執業總人數)×100</p> <p>三、全國護理人員執業總數</p> <p>108 年：16 萬 7,500 人。</p> <p>109 年：17 萬人。</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				110 年：17 萬 2,500 人。 111 年：17 萬 5,000 人。	
		三、消除職訓、就 業中男女任務定型 偏見	<p>一、針對不利處境群體之女性，修正或消除歧視女性的性別刻板印象而導致之職業隔離，本會因應產業發展及就業市場需求，訂定原住民族職業訓練運用計畫，未來將針對任一性別參訓比例低於 20%之職訓類別(如照顧服務、美容美髮、農園藝、造景職訓等)，提升未達 20%之職訓類別平均參訓學員任一性別比例逐年增加 1%，並優先錄取不利處境之群體。</p> <p>二、另針對上開訓練對象結訓後，輔以原住民族就業服務員提供個別化、專業化的就業服務，以協助其訓用合一及適性穩定就業。</p>	108 年： 21% 109 年： 22% 110 年： 23% 111 年： 24%	原民會

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		三、消除職訓、就業中男女任務定型偏見	<p>一、臺灣鐵路管理局調查所屬司機員男女人數及性別比例，並就流程或環境進行系統性盤點，最後分析檢討原因並研議提升性別比例策略。</p> <p>二、</p> <p>公路總局 108 年先以宣導方式鼓勵駕訓班給予報名大客車班女性學員優惠，提升女性學員報名意願。對於大客車班招</p>	<p>一、臺鐵司機員職務再設計：108 年 12 月 31 日前先就職務作業流程及整體工作環境進行系統性盤點與調查分析，再據以訂定 109 年至 111 年關鍵績效指標。</p> <p>副站長職務：女性副站長佔全體副站長人數比率每年成長 1%、透過活動宣導副站長工作，使民眾瞭解職務不分性別，破除職業性別隔離，每年舉辦 3 場宣導活動。</p> <p>司機員職務：每年製作 1 部</p>	交通部



目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			生女性學員比例較高者，於駕訓班年度評鑑時酌予加分。自109年起於駕訓班每年開放100人接受訓練，完成受訓並到職滿3個月之女性求職者，即可接受公路總局全額	宣導影片或1張海報於車廂或車站內宣導、改善女性司機員工作環境，以108年滿意度為基準，逐年增加5%。 二、提升或維持女性參加市區或公路客運訓練及考照比率：以108年為基準，109-111年女性駕駛考取駕照人數逐年增加5%。	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			補助 「大客 車駕駛 訓練 費」。		
		三、消除職訓、就業中男女任務定型偏見	一、訂頒「國軍108年至112年女性人力進用指導構想」。 二、追蹤管制女性人力進用提升執行情形。 三、國家中山科學研究院將持續加強國、高中生的扎根工作外，將針對高中女校之高一學生加強宣傳力道，鼓勵其參與本院獎助學金計畫，推廣攻讀理工科系，提早儲備理工人才，擴大未來人力進用之空間，另將針對院內同仁舉辦性別平等、性別尊重課程，開辦親子活動日、親子課程，強化員工家庭支持。	一、112年達成女性人力提升至國軍編制員額14%。 二、減少基於男女任務定型所產生偏見情形，鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫。 三、增加女學生較多之高中校園宣傳活動場次，並於中科院內舉辦性別相關課程；推動中科院升遷及考評時遮蓋姓名與性別，	國防部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				去除性別刻板 印象，以工作 表現為評斷依 據。	
		三、消除職訓、就 業中男女任務定型 偏見	為鼓勵訓練機構提高女性 參訓比例，本署研議針對 訓練機構考核項目，若女 性參訓比例較前 1 年提升 達一定成效者，列入加分 項目，以提升女性參與。	108 年 3 月 31 日前 完成訓練機構考核 項目修正。	環保署
		三、消除職訓、就 業中男女任務定型 偏見	鼓勵本部委託辦理公寓大 廈管理服務人員訓練之團 體、機構，於辦理管理服 務人員講習訓練時，增加 女性參與人數，以提升女 性從事公寓大廈管理服務 之機會。	女性參加公寓大廈 管理服務訓練人 次，年度目標值： 108 年：1,000 人 次。 109 年：1,100 人 次。 110 年：1,200 人 次。 111 年：1,300 人 次。	內政部
		四、媒體宣導及識 讀	一、辦理座談或研討會探 討消除基於男女任務定型 所產生之偏見或多元家庭 等議題，邀請廣電產業不	參與座談或研討會 之媒體從業人員或 學員建立性別平等 意識比率分別為：	通傳會

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			同階層從業人員出席，俾強化廣電從業人員有關男女任務分工或多元家庭等性別議題之認知及態度，進而產製符合性別平等之廣電影音內容。 二、補助非政府設立之廣播電視事業、傳播相關之大專校院、財團法人、社團法人及其他人民團體，針對社會大眾辦理媒體識讀教育相關之研習活動，包含多元家庭或男女任務分工等主題，提升研習者於性別議題之認知及態度，進而於生活中落實性別平等，並提高多元性別等議題接受度。	108 年：65% 109 年：76% 110 年：81% 111 年：86%	
		四、媒體宣導及識讀	一、輔導鼓勵媒體內部成立自律機制，自我增進性別相關知能，將性別平等原則及多元族群需求，納入媒體組織內部運作與其訊息傳播。	107 -111 年 一、不定期函請各直轄市、縣市政府加強輔導轄內平面媒體辦理相關自律宣導。	文化部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			二、輔導鼓勵公民團體與學界觀察國內平面媒體之性別刻板與歧視現象。	二、每年輔導媒體相關公(協)會結合公民團體，或公民團體結合平面媒體辦理至少 2 場次實務工作相關會議(訓練)或媒體識讀宣導活動，引導媒體檢視性別平等落實現況，呈現多元價值內容。 三、每年委託或補助公民團體與學界觀察、檢視國內平面媒體中性別刻板及歧視現況，並透過至少 6 篇案例分析或專文，提升媒體性別意識敏感度。	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		四、媒體宣導及識 讀	一、提供「共親職」之數位學習資源。 二、拍攝「和樂共親職」宣導短片。 三、持續出版「性別平等教育季刊」，並規劃以本議題之三大目標為專題。	一、於家庭教育網站針對「共親職」議題，每年至少提供 3 篇文章予以宣導，並於研發親職教育數位學習教材時，納入「共親職」議題。 二、107-111 年製播「和樂共親職」宣導短片或廣播 CF，並透過公益頻道及全國性廣播電臺播出宣導。 三、出版「性別平等教育季刊」，期程及目標值如下： 108 年出版 4 期 109 年出版 4 期 110 年出版 4 期	教育部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				111 年出版 4 期	
		五、自辦或結合地方政府與民間資源辦理教育宣導及活動	一、輔助民間團體辦理性別相關議題影片放映之活動，藉此提升臺灣社會之性別平權意識。 二、補助或辦理與多元性別及多元家庭相關之文化活動。	一、107 年至 111 年，每年觸及民眾 1 萬人。 二、107-111 年，每年補助或辦理至少 3 案。	文化部
		五、自辦或結合地方政府與民間資源辦理教育宣導及活動	一、補助民間團體辦理倡導破除傳統家事分工及性別平權活動(含鼓勵男性請育嬰假、工作家庭平衡等措施)，提升男性參與家庭照顧。 二、透過納入 108 年度社會福利考核，引導各縣市政府加強宣導家事性別分工的新價值(含鼓勵男性請育嬰假、工作家庭平衡等措施)。 三、於醫療院所針對新生兒父母辦理衛教活動，融入性別平等觀	一、 108 年辦理 15 場次活動、參與 1,000 人次。 109 年辦理 15 場次活動、參與 1,200 人次。 110 年辦理 20 場次活動、參與 1,500 人次。 111 年辦理 20 場次活動、參與 2,000 人次。 二、 108 年辦理 22 場次宣導活動。 109 年辦理 44 場次	衛福部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>念，鼓勵雙親共同分擔育兒責任。</p> <p>四、針對醫護人員、社工人員、諮商人員等辦理認識多元性別及多元家庭等之課程，透過在職教育，增進其性別意識。</p> <p>五、結合民間團體辦理多元家庭型態（含破除社會對非婚生及單親子女之歧視）之宣導活動。</p>	<p>宣導活動。</p> <p>110 年辦理 50 場次 宣導活動。</p> <p>111 年辦理 60 場次 宣導活動。</p> <p>三、</p> <p>1. 透過出生院所提供家長兒童健康手冊宣導。</p> <p>108-111：每年透過約 420 家接生院所，提供家長兒童健康手冊約 22 萬本。</p> <p>2. 倡導 26 家部立醫院辦理衛教活動，納入雙親共同分擔育兒責任之議題，衛教活動場次如下：</p> <p>108 年：45 場次 109 年：50 場次 110 年：55 場次 111 年：60 場次</p> <p>四、</p>	



目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				<p>1. 醫事人員繼續教育，每年完成多元性別議題課程者，逐年目標值如下：</p> <p>108 年執業執照換照人數完成多元性別議題課程者，應至少達 70%。</p> <p>109 年執業執照換照人數完成多元性別議題課程者，應至少達 75%。</p> <p>110 年執業執照換照人數完成多元性別議題課程者，應至少達 80%。</p> <p>111 年執業執照換照人數完成多元性別議題課程者，應至少達 85%。</p> <p>2. 社工人員繼續教育中辦理多元化課程部分，社工人員分科分級訓練-多元文化課程(含族群及</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				<p>性別議題)，規範訓練時數為 3 小時。預計配合社會福利績效考核制度至直轄市、縣(市)政府辦理考核，每年各直轄市、縣(市)政府應至少辦理 1 場多元性別及多元家庭課程在職訓練。</p> <p>108 年： 合計辦理 20 場以上多元文化課程訓練，各直轄市、縣(市)政府社工人員受訓比率達 70%以上。</p> <p>109 年： 各直轄市、縣(市)政府社工人員受訓比率達 75%以上(含實體課程 65% 以上及線上課程 10%)。</p> <p>110 年：</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				<p>各直轄市、縣(市)政府社工人員受訓比率達 80% 以上(含實體課程 70% 以上及線上課程 10%)。</p> <p>111 年：</p> <p>各直轄市、縣(市)政府社工人員受訓比率達 80% 以上(含實體課程 70% 以上及線上課程 10%)。</p> <p>3. 新進及在職保護性社工每年接受多元性別及多元家庭教育訓練課程之覆蓋率：</p> <p>108 年：55%</p> <p>109 年：60%</p> <p>110 年：65%</p> <p>111 年：70%</p> <p>五、結合地方政府(家庭福利服務中心、婦女福利服務</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				中心等)及民間團體 (含社區發展協會) 辦理相關家庭福利 服務活動並融入宣 導多元家庭型態之 議題。 目標值： 107-111 年：每年 辦理 20 場相關活 動。	
		五、自辦或結合地 方政府與民間資源 辦理教育宣導及活 動	一、函請各直轄市、縣 (市)政府就去除性別 刻板印象與偏見之本 部相關議題宣導資料 (如現代禮俗、消除 性別刻板印象等相關 宣導素材)，轉請各 鄉(鎮、市、區)公所 及村里辦公處每半年 利用村里相關活動宣 導。 相關宣導活動地方政 府、村里辦公處得結 合民間團體協助辦 理。	一、去除性別刻板 印象與偏見宣導次 數，年度目標值： 108-111 年：地方 政府(含鄉、鎮、 市、區公所)利用村 里活動每年宣導 2 次。 二、多元性別及多 元家庭宣導次數， 年度目標值： 108-111 年：每年 於本部戶政司網站 宣導 4 次；各直轄 市、縣(市)政府所	內政部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			二、於本部戶政司網站宣導多元性別及多元家庭等觀念，並製作宣導資料函請各地方政府於所屬戶政事務所協助於網站、LED 電視牆或字幕機加強宣導，及請其結合民間團體辦理多元家庭型態（含破除社會對非婚生及單親子女之歧視）之宣導活動（含運用國語、臺語及客語等）。	屬 368 個戶政事務所及分處所，每年加強宣導 2 次。	
		五、自辦或結合地方政府與民間資源辦理教育宣導及活動	1、將 LGBTI 權益說明融入職場平權相關課程或宣導 DM 內容 2、將多元性別及多元家庭相關主題納入職場平權暨性騷擾防治研習會課程 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	1、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；	勞動部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>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>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 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：</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				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。	
		五、自辦或結合地 方政府與民間資源 辦理教育宣導及活 動	一、請各直轄市及縣市政 府於年度計畫重要議 題中倡導平等分擔家 庭照顧及家務之教育 活動。 二、補助地方政府及結合 民間團體辦理認識多 元家庭型態宣導活 動。 三、本部補助各直轄市、 縣（市）政府結合在 地資源辦理成人教育 （社區大學）以多元方 式辦理性別平等相關 議題之課程活動。 四、本部補助各直轄市、 縣（市）政府結合在 地資源辦理樂齡學習 中心，深入鄉鎮市區 辦理性別平等相關議	一、本部補助各直 轄市及縣市政 府年度計畫重 要議題：107 年 280 場次； 108 年 280 場 次；109 年 300 場次；110 年 320 場次；111 年 350 場次。 二、補助地方政府 及結合民間團 體辦理認識多 元家庭型態宣 導活動：107 年 120 場次； 108 年 150 場 次；109 年 170 場次；110 年 180 場次；111	教育部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>題之課程活動。</p> <p>五、高級中等學校階段：依據現行普通高級中學課程綱要辦理，綜合活動領域已於高級中等教育階段將家政納入，並獨立設計，建立完整的知識體系，並內含家庭教育重要內容。</p> <p>六、辦理性別平等教育議題融入家庭教育相關活動納入家政學科中心年度工作計畫規劃。</p> <p>七、家政學科中心規劃辦理性別平等教育議題融入家庭教育相關活動，以提升教師專業知能。</p> <p>八、補助學校辦理每學年4小時以上親職教育活動</p> <p>九、友善校園學生事務與輔導工作計畫-辦理</p>	<p>年200場次。</p> <p>三、成人教育(社區大學)以多元方式辦理性平相關議題之課程活動：107年140門相關課程；108年150門相關課程；109年160門相關課程；110年度；65門；111年度：70門。</p> <p>四、樂齡學習中心運用多元創意方式辦理社區性別平等教育，107年辦理100場次，108年辦理110場次，109年辦理120場次，110年辦理130場次，</p>	



目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			「性別平等教育」宣 導	111 年辦理 140 場次。 五、學（群）科中 心以議題融入 方式辦理多元 性別平等之教 師增能研習， 透過教學之實 施，引導學生 思考，使其瞭 解兩性家務分 擔之內涵。自 107 年委請國 立和美實驗學 校成立性別平 等教育資源中 心，協助高級 中等教育階段 學科中心及群 科中心賡續辦 理具性別平等 相關之教師專 業成長研習， 以提升教師教 學專業，並研	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				<p>發、蒐集及彙整性別平等相關教材及編撰相關手冊，納入宣傳。家政學科中心高級中等學校性別平等教育資源中心每年度工作規劃辦理性別平等教育議題融入家庭教育相關活動：</p> <p>108 年：至少 1 場 109 年：至少 1 場 110 年：至少 1 場 111 年：至少 1 場</p> <p>六、委託國立臺南女子高級中學擔任家政學科中心，於 108 至 111 年度以性別平等教育議題融入方式規劃辦理相關</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				<p>教師研習活動。</p> <p>七、本部國教署性別平等教育議題輔導透過辦理分區座談及分區聯盟交流發展與推廣性別平等教育議題之素養導向有效教學示例。分區座談及分區聯盟交流預計辦理場次：</p> <p>107 年：各 3 場。 108 年：各 3 場。 109 年：各 3 場。 110 年：各 3 場。 111 年：各 3 場。</p> <p>八、補助國教署所屬學校每學年在正式課程外實施 4 小時以上親職教育課</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				程及活動，並 應會同家長會 辦理親職教育 研習課程。 107 年：預計 50 場研 習 108 年：預計 55 場研 習 109 年：預計 50 場研 習 110 年：預計 50 場研 習 111 年：預計 50 場研 習 九、友善校園學生 事務與輔導工 作計畫－辦理 「性別平等教 育」宣導 107 年：預計 250 場 108 年：預計 255 場 109 年：預計 250 場 110 年：預計 250 場 110 年：預計 250 場	
		五、自辦或結合地	補助辦理各類 STEM 教育	108-109 年補助相關	科技部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		方政府與民間資源 辦理教育宣導及活 動	活動，積極鼓勵女性擺脫 刻板印象，提升科學學習 之興趣與參與，進而增加 女性從事科學工作之機 會。	計畫至少 8 件。宣 導訓練人次： 1,500；場次：50。	
		六、提升「15 歲以 上有偶（含同居） 女性之配偶（含同 居人）之平均每日 無酬家務勞動及家 庭照顧時間」策略 一：推動「新住民 家庭教育及法令宣 導方案」	一、為提升婚姻移民家庭 生活適應，內政部移 民署各服務站規劃新 住民家庭教育等課 程，針對轄內有學習 需求之新住民家庭， 或初入境新住民至服 務站領取居留證時， 邀請與其家屬一同參 與本課程。 二、課程中將跨國婚姻、 多元家庭、性別平等 及相關法令觀念納入 宣導，除倡導跨國婚 姻、尊重多元文化及 性別平等觀念外，亦 增進家庭互動關係， 俾利新住民家庭瞭解 幸福婚姻技巧，彼此 分享多元文化經驗，	新住民家庭教育及 法令宣導方案之宣 導場次及參與人 次，年度目標值： 108 年：303 場次， 5,050 人次。 109 年：306 場次， 5,100 人次。 110 年：309 場次， 5,150 人次。 111 年：312 場次， 5,200 人次。	內政部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			以提升家庭生活品質，落實尊重多元文化社會。		
		六、提升「15歲以上有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬家務勞動及家庭照顧時間」策略二：彙整9國之「推動父職及男性參與家庭研析報告」後，報院供參。	一、蒐集國外政府及NGO之Fatherhood及Men Engage Family方案資料。 二、函請業轄9目標國(日本、韓國、新加坡、芬蘭、法國、德國、瑞典、挪威及荷蘭)之外館，就駐在國政府及NGO組織推動父職(Fatherhood)及男性參與家庭(Engaging Men in Family)等2項國際性平趨勢議題，撰擬研析報告。	108年10篇 109年12篇 110年14篇 111年16篇	外交部
		六、提升「15歲以上有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬家務勞動及家	為縮小配偶雙方家庭照顧時數差距，去除傳統「男主外，女主內」性別刻板印象與偏見，並符合CEDAW消除對婦女一切	108年至111年：每年辦理「好尅票選活動」，並於8月底前公開表揚前3名當選人。	財政部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		庭照顧時間」策略 三：辦理「好尅票 選活動」，票選楷 模，公開表揚。	形式歧視精神舉辦「好尅 票選活動」，表揚獎勵當 選者 一、活動方式 (一)同仁撰文描寫「好 尅」具體貼心事蹟， 說明女性之配偶照顧 家庭情形，分享育兒 喜悅、照護長者經 驗，並提供照片或影 片。 (二)參賽作品將上傳機關 內部網站，由同仁票 選出前 3 名(1 人可投 2 票)。 二、獎勵辦法 (一)每年 8 月底前(擇日或 配合親子活動)頒 獎，並於機關網站公 布得獎名單。 (二)獎項：金伴獎、銀伴 獎及銅伴獎各 1 名， 頒發獎狀 1 紙，獎金 新臺幣(下同)1,000 元 至 3,000 元。如遇相		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			同票數情形，得增列獎項人數。  (三)參賽及得獎作品廣續保存於網站專區供同仁閱覽，持續激勵參與家庭事務之榮譽感。		
		六、提升「15歲以上有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬家務勞動及家庭照顧時間」策略 四：配合加強宣導15歲以上有偶(含同居)女性之丈夫(含同居人)參與家庭照顧之觀念及行動，改善家務分工之性別刻板印象。	一、透過多元學習管道提升男性參與家庭照顧(含料理家務)之認知與能力： (一)規劃辦理強化家庭價值、親職教育或料理家務技能等相關課程或演講，例如男性家政專班、褓母班、烹飪班、縫紉班、清潔收納班、居家照顧班...等。 (二)發揮創意舉辦實用有趣的動態活動，提升男性分擔家務的興趣與意願，例如男性家事達人	一、辦理加強男性參與家庭照顧(含料理家務)相關活動、課程或演講之場次。 107 年：22場。 108 年：28場。 109 年：34場。 110 年：45場。 111 年：46場。 二、將「鼓勵男性參與家庭照顧	經濟部



目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>賽、烹飪金手獎、收納點子王、一日奶爸...等。</p> <p>二、將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」指標納入企業輔導、表揚、獎勵或審查機制之評選準則或評分項目中。</p>	<p>或倡導家務分工」指標納入企業輔導、表揚、獎勵或審查機制之評選準則或評分項目之項數。</p> <p>107年：5項。 108年：5項。 109年：5項。 110年：6項。 111年：5項。</p>	
		<p>六、提升「15歲以上有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬家務勞動及家庭照顧時間」策略</p> <p>四：配合加強宣導15歲以上有偶(含同居)女性之丈夫(含同居人)參與家庭照顧之觀念及行動，改善家務分工之性別刻板印</p>	<p>一、對本部所屬員工辦理性別平等(家務分擔)有關主題訓練，並鼓勵同仁分享相關故事。</p> <p>二、對外部民眾宣導教養子女為雙親共同責任。</p>	<p>108-111年：</p> <p>每年本部所屬機關將辦理至少1場次有關主題訓練。</p> <p>每年本部所屬機關於各運輸場站及所轄民眾洽公場所，以跑馬燈或文宣進行宣導。</p>	交通部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		象。			
		六、提升「15 歲以上有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬家務勞動及家庭照顧時間」策略四：配合加強宣導 15 歲以上有偶(含同居)女性之丈夫(含同居人)參與家庭照顧之觀念及行動，改善家務分工之性別刻板印象。	一、定期舉辦講座，包含提倡雙親應共同照顧之責任、子女適性發展及參與家務工作之優點等，並配合相關實務案例之分享。 二、為宣導及鼓勵員工均衡家庭與工作發展，研議實施每周一日上班日為「不加班日」。	一、108-111 年：每年舉辦 2 場講座，其中本總處男性同仁每人至少參加 1 場。 二、不加班日當日不加班員工人數佔總人數(註)比例： 108 年：10% 109 年：50% 110 年：60% 111 年：70%	主計總處
		六、提升「15 歲以上有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬家務勞動及家庭照顧時間」策略四：配合加強宣導 15 歲以上有偶(含同居)女性之丈夫(含同居人)參與	一、以「如何分擔家庭勞務」為主題，自 108 年起至 111 年，每年辦理性平類別徵文競賽，優良作品並依「公務人員品德修養及工作績效激勵辦法」之規定，核給獎品(券)等值之獎勵，並將競賽得獎作品適	每年(108 年至 111 年)辦理 1 場次徵文競賽及宣導分享會。	國發會

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		家庭照顧之觀念及行動，改善家務分工之性別刻板印象。	時公布周知。 二、每年辦理宣導分享會，透過專業講座宣導及分享，讓同仁感知「愛的勞務」不分彼此，並建立同仁家庭照顧係屬每個家庭成員之價值觀，希冀藉由該活動，改變男性有偶同仁「不做或少做家事」的傳統觀念，實際應用於家庭日常勞務生活層面，俾有效提升其平均每日無酬照顧時間。		
		七、辦理民意調查及統計	依人口及住宅普查之規劃期程，於 107 年研議普查相關作業方法，並於 108 年 10 月辦理試驗調查時，評估產生未經登記結合及多元家庭相關統計之可行性；依評估結果研訂普查問項，並俟普查工作完成後試編相關統計。	108 年：辦理人口及住宅普查試驗調查。 109 年：完成左列評估結果(試驗調查評估結果研訂普查問項)。 110 年：試編相關統計。 111 年：評估試編	主計總處

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				結果。	
		七、辦理民意調查 及統計	規劃辦理「性別平等觀 念」電話調查	107 年下半年：第 1 次調查 109 年：第 2 次調查 111 年：第 3 次調查	性平處
		八、加強媒體及廣 告中正面、非刻板 印象之女性描繪	一、製作懶人包及懶人 包動畫，宣導性別 平等教育，並置於 網路平臺公開宣 傳。 二、每年度辦理「高中 女校科學教育巡迴 計畫」預計 10 所高 級中等學校參加， 女學生參加人數約 1,000 名。 三、編列「中央對直轄市 及縣市政府一般性教 育補助款考核成 績」，其中「各縣市 性別平等教育課程與 教學及防治宣導等推 動工作」項下是否完 成「直轄市、縣(市) 主管機關每年至少辦	一、將宣導性別平 等教育之懶人 包及動畫置於 網路平臺。。 108 年：2 則 109 年：1 則 110 年：1 則 111 年：1 則 二、每年度辦理 「高中女校科 學教育巡迴計 畫」10 場次， 女學生參與人 數共約 1,000 名。 108 學年度：10 場 次，1,000 名。 109 學年度：10 場 次，1,000 名。 110 學年度：10 場	教育部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>理 2 場次性別平等教育課程與教學教案甄選或辦理性別平等教育課程與教材觀摩發表會」為考核標準。</p> <p>四、補助地方政府辦理性別平等教育文宣及多媒體製作。</p> <p>五、研修「教育部補助媒體製作刊播終身學習節目或內容實施要點」，將性別平等教育之議題納入補助媒體製作刊播終身學習節目之項目。</p> <p>六、持續運用大眾媒體、網站及刊物宣導方式，並結合社會資源，以加強性別平等教育社會推展之成效：</p> <p>(一) 辦理本部性別平等教育全球資訊網網站：建置性別平等教</p>	<p>次，1,000 名。</p> <p>111 學年度：10 場次，1,000 名。</p> <p>三、每年度持續編列「中央對直轄市及縣市政府一般性教育補助款」有關性別平等教育補助。</p> <p>108 年：補助 22 縣市分別辦理 2 場次研習。</p> <p>109 年：補助 22 縣市分別辦理 2 場次研習。</p> <p>110 年：補助 22 縣市分別辦理 2 場次研習。</p> <p>111 年：補助 22 縣市分別辦理 2 場次研習。</p> <p>四、編列預算補助地方政府辦理性別平等教育</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>育全球資訊網，提供本部推動性別平等教育工作相關訊息、活動、教學資源、師資資訊、辦理成果等內容，俾各級學校及社會大眾於推動性別平等教育工作參考運用及增益性別平等教育知能。</p> <p>(二) 持續委託國立教育廣播電臺辦理「性別教育 easy go」廣播節目：內容主題重點包括：性別與習俗、性平電影、性平書評、婚姻平權、同志議題，以及許多教師關注的性別平等教育議題。本部並業已協調該臺於規劃節目時，將消除家庭和社會中的性別刻板印象之議題。除主軸議題外，也規劃多元的性</p>	<p>多媒體教材開發。</p> <p>108 年：70 萬元。 109 年：70 萬元。 110 年：70 萬元。 111 年：70 萬元。</p> <p>五、108 年 12 月底前研修「教育部補助媒體製作刊播終身學習節目或內容實施要點」竣事。 108 年：完成修正發布要點。</p> <p>六、持續編列性別平等教育宣導經費，辦理建置及維護本部性別平等教育全球資訊網網站、委託辦理「性別教育 easy go」廣播節目、編輯及發行性別平等教育季刊，以</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>別教育議題(含消除各類性別迷思、性別歧視之相關內容),提供教師與社會大眾更多元的性別教育知能,與教學教法之運用。</p> <p>(三)辦理性別平等教育季刊之編輯、發行:本部持續發行性別平等教育季刊(迄今已出版至第83期),以推廣性別平等教育、深究性別重要議題。</p> <p>七、107年針對部內同仁辦理相關新聞研習。</p> <p>八、透過各類媒體報導、電子報及臉書等方式,期使各界瞭解相關資訊,並依實際需要,考量宣導效果,採用各項媒體通路進行宣導。</p>	<p>提升社會大眾之性別平等意識。</p> <p>108年:「性別教育easy go」廣播節目52集、發行性別平等教育季刊4期。</p> <p>109年:「性別教育easy go」廣播節目52集、發行性別平等教育季刊4期。</p> <p>110年:「性別教育easy go」廣播節目52集、發行性別平等教育季刊4期。</p> <p>111年:「性別教育easy go」廣播節目52集、發行性別平等教育季刊4期。</p>	
		八、加強媒體及廣告中正面、非刻板	本部為表彰創業者突破職涯困境、樹立足堪效尤的	創業楷模評選活動 預計2年辦理1次:	勞動部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		印象之女性描繪	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，並透過公開頒獎典禮表揚。	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。	
		八、加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪	一、規劃辦理針對女孩及女性之正向描繪相關宣導及廣告等說明如下：每年定期配合節慶及台灣女孩日進行託播廣播帶發布新聞稿，宣導性別平等，女孩男孩都是寶。 二、結合民間團體辦理婦女節及女孩日等慶祝活動，強化婦女權益及女性培力等正向宣導工作。	一、 108 年：至少 2 次宣導活動。 109 年：至少 2 次宣導活動。 110 年：至少 2 次宣導活動。 111 年：至少 2 次宣導活動。 二、 108 年：至少 2 次宣導活動。 109 年：至少 2 次宣導活動。 110 年：至少 2 次宣導活動。	衛福部



目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				111 年：至少 2 次宣 導活動。	
		八、加強媒體及廣 告中正面、非刻板 印象之女性描繪	一、辦理或參與座談及研 討會。 二、原住民族電視臺宣導 性別平等報導及性別 平等概念，並逐年增 加 20 則宣導性平意 識相關議題則數與頻 率。	108 年： 3 則 109 年； 4 則 110 年：80 則 111 年：100 則	原民會
		八、加強媒體及廣 告中正面、非刻板 印象之女性描繪	1. 補助與女性科技人相 關之電子報或刊物、 專書等，定期報導及 完整描繪我國女科技 人圖像。 2. 藉由補助科普活動計 畫項下「啟蒙未來女 性科學家」，邀請女性 科學家到校演講、安 排青年學子參訪女性 科學家任職之科研機 構或向社會大眾推廣 「國際女性科學日」 等，促進女性科學家 與青年學子互動，分	108-109 年補助相關 計畫至少 1 件。  補助相關計畫 110 年：7 件 111 年：7 件	科技部

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			享科學研究歷程。		
		八、加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪	於內政部警政署警察廣播電臺節目製播內容中，納入性別平等相關議題，邀請性別專家學者參與節目討論，以宣導性別平等觀念，消除性別刻板印象。	警察廣播電臺製播性別平等相關議題廣播節目集數，年度目標值： 108 年：3 集。 109 年：6 集。 110 年：9 集。 111 年：12 集。	內政部
		八、加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪	協請客傳會及公視基金會將性別平等議題，納入客家廣電節目製播內容。	客家電視節目製播內容年度目標值： 108 年：160 則 109 年：180 則 110 年：260 則 111 年：280 則	客委會
		八、加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪	運用精神教育宣教主題、青年日報、奮鬥月刊、吾愛吾家雙月刊及漢聲電臺等文宣管道逐年增加宣導資料，並鼓勵官兵撰擬心得投書各軍種臉書專頁，活化宣教成效。	108-111 年辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達 190 則，其中宣導種類應包含家務分工宣導 5 則、性別刻板印象去除 10 則、女性人力運用 10 則。	國防部



## 議題名稱：四、強化高齡社會之公共支持

### 現況與問題

#### 一、性別重要性說明

我國的人口高齡化不僅速度世界最快，「75 歲以上(超高齡)人口」占老人人口比例(43%)快速升高，另有 4 大性別特色：(1) 女性平均餘命較男性多 6 歲(女性 83.4 歲、男性 76.8 歲)；(2) 年齡層愈高者性比例(女性=100)愈低(2018 年 65 歲以上者性比例為 85.1、85 歲以上者為 84.9，推估至 2136 年時，65 歲以上者降為 76.3；85 歲以上者則降為 47.4；(3) 女性之不健康平均餘命較男性長(女性達 9.9 年，男性 8 年)，(4) 女性失能機率比男性高許多，根據衛福部 2010 年「國民長期照護需要調查」，75-84 歲女性的失能率為 23%，遠高於男性的 17.6%；85 歲以上女性的失能率更高達 56.2%，遠高於男性的 39.1%。

根據國發會 2016 年推估，臺灣的 65 歲以上老年人口占總人口比例，將於 2018 年達到 14%的高齡社會，並將於 10 年後(2026 年)達到 20%的超高齡社會(即今日瑞典的的高齡化程度)，45 年後達到世界最高的 40%比率。其中，失能與失智症風險均高的「75 歲以上」高齡者，占我國所有 65 歲以上老年人口的比例，在未來 20 年內會快速攀升，從 42.7%陡升至 49.2%，並於 2061 年升高到 60%。「75 歲以上」女性人口將於 2026 年升高為男性人口的 1.36 倍，於 2061 年達到 1.47 倍。

鑑諸世界經驗，凡能夠以永續方式應對人口高齡化之國家，莫不是同步從觀念與政策兩管道入手，一方面強化「老年生活自理」之觀念；次方面及時普設「支持老年生活自理」之社區與家庭支持服務，發展充足的服務就業人力，以預防與延緩失能/失智症之發生，讓整個社會「自在老、輕鬆顧」，以達永續；再方面，調整硬體環境與軟體資源，以充實高齡者的社會參與機會，創造多世代融合式的高齡友善社會。由於我國高齡化速度為世界最快，應思考參考此類永續經驗，並加速實施，以發揮槓桿作用，化解我國的高齡化危機。

#### 二、現況

##### (一) 老年生活自理狀況

依衛生福利部 2013 年老人狀況調查報告分析結果，65 歲以上日常生活活動自理(ADLs)有困難者占 20.8%，較 2009 年增加 4 個百分點，就性別觀察，女性自理有困難者占 24.9%，男性占 16.3%。65 歲以上男性在起居活動有困難時，主要由配偶(高齡女性)協助照顧，高齡女性則主要由兒子、媳婦與女兒協助照顧，顯示各世代女性之家人照顧負擔皆沉重。65 歲以上老人之工具性日常生活活動(IADLs)需要，就性別觀察，在「食物烹調」、「家務維持」及「洗衣服」等項目上，女性能夠自理之能力明顯高於男性，而男性能獨力完成之活動以「外出活動」及「處理財務能力」明顯高於女性。

## (二) 老年社會參與情形

2016 年 65 歲以上老年人口勞動參與率平均為 8.61%，另依衛生福利部 2013 年老人狀況調查報告，55-64 歲者超過 4 成屬有酬工作者，從性別觀察，女性占 29.8%，男性占 57.2%。65 歲以上老人僅 1 成屬有酬工作者，從性別觀察，女性占 5.8%，男性占 15.4%。50-64 歲者有參加社會活動之比率為 61.4%，其中定期參加「志願活動」與「宗教活動」各占 13.3%及 12.8%；65 歲以上老人定期參加「宗教活動」者較多。從性別觀察，女性定期參加志願活動占 14.8%，男性占 11.8%。在未來生活規劃上，有 21%之 55-64 歲者對於未來老年生涯有初步規劃，項目以「四處旅遊」、「從事志願服務工作」、「繼續工作」及「從事養生保健活動」最多。從性別觀察，兩性皆以四處旅遊最高，男性以「繼續工作」居次，女性以「參加進修學習課程」居次。

## (三) 老年支持服務與人力發展

根據高齡國瑞典的經驗，65 歲以上老人有 9%使用居家服務，且最常使用的項目為「打掃」（每三週一次）及「買東西」（每週一次），此服務系統協助老人完成家裡粗重的工作，其餘即讓老人自理，以活化老人身心機能，避免退化失能；該國另以「失智症日間照顧中心」提供失智症者安全的社交場域，以促進其社會參與，維持功能、延緩退化，此服務覆蓋率達 65 歲以上老人之 0.6%，並提供普及的「無障礙老人聚會點」空間，提供一般老人及失能老人融合式社交場所。相對於此，我國支持老人生活自理之居家服務，與促進失能失智症老人社會參與之社交場域數量均少。居家服務在 2017 年 6 月僅 49,606 人使用，占我國 65 歲以上人口之 1.6%，且服務成長緩慢，居家服務人力目前僅 9,435 人，個別家庭聘僱之外籍看護卻高達 23 萬人。再者，我國日間照顧迄今僅覆蓋到 0.1%之 65 歲以上人口（4,283 人），造成亞健康與輕度失能失智症長者之社交機會有限，難以普及預防老人失能失智症惡化。考量我國正以超高速度高齡化，應在各社區生活圈發展出普及之高齡公共支持服務，並將該場域做為普及培育我國初階照顧就業人力之來源，以為未來 20 年 75 歲以上超高齡人口膨脹時之長照需求預作準備。

## 三、問題

### (一) 女性不健康存活年數較長且生活自理困難較高：

女性不健康存活年數為 9.9 年，男性不健康存活年數為 8 年，反映女性雖平均壽命較長，但可能臥病失能時間相對較長。

另外，女性自理有困難者占 24.9%，高於男性之 16.3%。

### (二) 老年人社會活動參與有待提升：

主計總處調查顯示，自 1993 年起 65 歲以上老年人口勞動參與率自 9.83%下降為 8.61%，其中男性勞動參與率為女性 3.2 倍。依衛生福利部老人狀況調查報告，2013 年完全沒有參加社會活動占 38.6%，高於 2009 年之 29.2%，顯示老年人參加社會活動的意願降低或難度升高。復依最新統計，2016 年臺灣近 46,000 名被列為需關懷的獨居老人，女性比例高於男性。

### (三) 不友善的環境造成老年人不願出門或互動：

環境會影響老人的生活獨立性，例如百人以上之大型文化活動展演場所是否已做到無障礙，老人是否有意願及正確使用步

行輔具、是否有便利及可負擔的公共無障礙交通服務、搭配轉乘接駁是否有效，或是考量使用之強度與頻率提供足夠的無障礙設施（例如電梯）。當環境不便時，會使老年人出門活動的意願降低。

**(四)初階照顧服務就業人力不足：**

依據勞動部統計，2006 年至 2014 年共計訓練「照顧服務員」47,689 人，但衛福部 2017 年 6 月統計，我國居家服務照顧服務員人力僅 9,435 人，日間照顧之人力迄未統計，但服務僅覆蓋到 0.1%之 65 歲以上人口（4,283 人）。輕度支持服務就業場域與人力不足，造成亞健康與輕度失能失智症長者之服務有限，預防效果不足，形同加重我國社會超高速高齡化之長照負擔。

**主協辦機關：**衛福部、內政部、教育部、勞動部、科技部、交通部、退輔會、農委會、經濟部、文化部、客委會。

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
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	一、老人社會活動參與情形達 70%。 二、老人獨立外出活動比率達 77%。	一、增進社會參與、提高生活自理觀念	一(一)結合地方政府加強長者運動識能與規律運動宣導，將「老人規律運動率」列為地方衛生保健計畫考評項目；結合地方政府辦理長者健康促進競賽活動，鼓勵社區長者組隊參加競賽，增進社會參與及身體筋骨活動的機會。整合政府及社區資源，辦理長者運動保健師資培訓及辦理社區長	一(一) 降低長者身體活動不足率： 110 年：56.1%。 預計 114 年： 52.1%； 預計 118 年：48.1%	衛福部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			者健康促進課程，並推動「動動生活」，強化長者增加身體活動，並融入日常生活行為，促進健康。		
		一、增進社會參與、提高生活自理觀念	<p>一(二)1. 每年辦理體適能中級指導員檢定考試，中級指導員對銀髮族設計運動處方課程，運動課程含心肺耐力、屈膝仰臥、阻力訓練、坐姿體前彎、柔軟度及整體性訓練量或運動型態等。</p> <p>一(二)2. 每年辦理體適能指導員精進培育研習。</p> <p>一(三)積極於全國各鄉鎮市區設置樂齡學習中心，補助大專院校辦理樂齡大學，推動高齡自主學習團</p>	<p>一(二)1. 每年辦理體適能中級指導員檢定考試預計 200 人。</p> <p>一(二)2. 每年針對通過體適能指導員檢定者辦理精進課程，參與人數達 130 人。。</p> <p>一(三)推動在地化高齡教育活動，增進社會參與，辦理學習活動參與人次目標值如下：</p> <p>107 年：180 萬人次參與。</p> <p>108 年：190 萬人次參與。</p> <p>109 年：200 萬人次參與。</p>	教育部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			體，並強化生活自理 及預防失能之宣導。	與。 110 年:210 萬人次參 與。 111 年 220 萬人次參 與。	
		一、增進社會參 與、提高生活自理 觀念	一(四)連結社會資 源，廣邀師資辦理 適合銀髮者之活 動，提升榮家住民 活動參與。 一(五)運用榮家醫 事人員及榮院資 源，推廣正確衛教 知識。 一(六)各級榮院於 社區招募或發掘出 符合收案標準之個 案，並依臺北榮總 制訂之作業準則執 行介入措施，再依 個案介入前後施測 之周全性評估量分 數，評估身心功能 改善成效。 一(七)各級榮院針	一(四)榮家辦理藝 能競賽及文康活動 107年：320場/月。 108年：340場/月。 109年：360場/月。 110年：380場/月。 111年：400場/月。 一(五)衛教宣導(對 象不重複) 107 年：每月達 520 人 108 年：每月達 540 人 109 年：每月達 560 人 110 年：每月達 580 人 111 年：每月達 600 人 一(六)提供社區高	退輔會



目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>對「高齡醫學整合門診」初診個案，由個案管理師進行周全性老年評估。該評估項目有 14 項，包括基本資料、個人健康習慣、疾病史、藥物安全性評估、功能性回顧及日常生活功能、認知功能等，藉由詳細的評估結果擬定病患之整體照護計畫。</p> <p>一(八)各級榮院提供整合與持續性健康照護與門診服務，同時結合榮服處與榮家，進行三階段訪視追蹤輔導高診次榮民，主動電話關懷與社區訪視、衛教及協助轉診，避免多重就診與用藥，支持高就</p>	<p>齡衰弱高風險群長者介入服務人數，年度目標值：</p> <p>107 年：達 1,800 人(女：960 人)。</p> <p>108 年：達 1,900 人(女：1,020 人)。</p> <p>109 年：達 2,000 人(女：1,080 人)。</p> <p>110 年：達 2,100 人(女：1,140 人)。</p> <p>111 年：達 2,200 人(女：1,200 人)。</p> <p>一(七)高齡醫學整合門診提供初診病人周全性評估數，年度目標值：</p> <p>108 年：達 60.5%</p> <p>109 年：達 61.0%</p> <p>110 年：達 61.5%</p> <p>111 年：達 62.0%</p> <p>一(八)高就診次退除役官兵及眷屬電話關懷與社區追蹤</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			診榮民參與團體活動（如社區、病友團體、醫院或榮家舉辦之活動），增進榮民生活自我照顧能力。	完成率。 107 年：100%； 108 年：100%； 109 年：100%； 110 年：100%； 111 年：100%。	
		一、增進社會參與、提高生活自理觀念	一(九)結合農村社區生活服務中心推動社區老人健康促進工作，辦理農村高齡者及其成員宣導用藥觀念、疾病預防之營養及保健、推廣適合高齡者之體適能運動等課程。 一(十)透過輔導各縣市農會家政班辦理創新律動或樂器歌曲等學習，藉以激發農村高齡者的活力，讓高齡者對生命及生活產生自信成就感。 一(十一)建立自然	一(九)辦理社區老人健康促進工作，受益人數： 108 年：5,250 人 109 年：11,000 人 110 年：11,500 人 111 年：12,000 人 一(十)輔導農會高齡者創新學習參與人次： 108 年：640 人次(男性占 10%，女性占 90%) 109 年：1,000 人次(男性占 11%，女性占 89%) 110 年：1,200 人次	農委會

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			資源健康促進之療育場域，引導民眾利用自然資源之種子人員課程。 一(十二)提供適合高齡者生活或活動之場域，鼓勵老人參與社會活動。	(男性占 12%，女性占 88%) 111 年：1,500 人次 (男性占 15%，女性占 85%) 輔導漁會高齡關懷班開辦班數： 108 年：72 班 109 年：74 班 110 年：76 班 111 年：78 班 一(十一)每年辦理 10 組療育活動模組。 一(十二)每年新增 10 處適合高齡者活動之場域。	
		一、增進社會參與、提高生活自理觀念	一(十三)辦理或補助適合高齡者參與之藝文活動。	一(十三) 107- 111 年，每年辦理或補助至少 2 案與高齡者相關之藝文活動。 註：「文化部推廣文化平權補助作業要	文化部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				點」將依年度執行 狀況進行滾動式修 正，並持續鼓勵及 推廣舉辦適合高齡 者參與之藝文活 動。	
		一、增進社會參 與、提高生活自理 觀念	一(十四)連結社會 資源，廣邀師資辦 理適合銀髮者之活 動。 一(十五)持續招募 本會所屬南北客家 文化園區服務志 工，並定期辦理志 工增能培育課程及 交流活動，協助長 者持續進行社會參 與，並貢獻所長、 傳承生活經驗。	一(十四)辦理適合 銀髮者參與之客家 傳統藝術文化活動 達成件數。 年度目標值： 108 年：490 件； 109 年：500 件； 110 年：510 件； 111 年：520 件。 一(十五)65 歲以上 長者占園區服務志 工比率。 年度目標值： 107 年：21%； 108 年：21%； 109 年：21%； 110 年：30%； 111 年：30%。	客委會
		一、增進社會參	一(十六)透過辦理	一(十六)協助高齡	勞動部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		與、提高生活自理 觀念	高齡者就業促進研 習及雇主座談會進 行宣導，提高雇主 僱用意願，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。	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。	
		二、完備無障礙環 境(交通、人行及公 共空間)	二(一)1. 公共建築 及騎樓整平部分： (1)持續辦理公共建 築物無障礙生活環 境務督導計畫。(每 年查核6直轄市、13 縣市政府1次，每2 年查核澎湖縣、金 門縣、連江縣1 次)。 (2)前瞻基礎建設計 畫中之提升道路品 質-推動騎樓整平計 畫，藉由無障礙環 境之改善，提升與 保障高齡者與身障 者戶外通行的便利	二(一)1. 公共建築 及騎樓整平部分： (1)實地查核公共建 築物數量，年度目 標值： 108 年：76 處 109 年：88 處 110 年：76 處 111 年：88 處 (2)推動騎樓整平長 度，年度目標值： 108 年：10,000 公尺 109 年：10,000 公尺 110 年：10,000 公尺 111 年：10,000 公尺 二(一)2. 補助原有 住宅公寓大廈共用	內政部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>與安全。</p> <p>二(一)2.住宅部分：本部已於107年10月1日訂定發布「原有住宅改善無障礙設施申請補助作業要點」，補助地方政府辦理原有住宅公寓大廈5層以下建築物共用部分改善無障礙設施及增設昇降設備，及原有住宅公寓大廈共用部分改善無障礙設施。</p> <p>二(一)3.人行道部分 (1)前瞻基礎建設計畫中之提升道路品質-公共環境改善計畫，將藉由無障礙環境之實體建設，提升與保障高齡者與身障者戶外通行的便利與安全。 (2)依據「市區道路</p>	<p>部分改善無障礙設施件數，年度目標值：</p> <p>108年：5件 109年：5件 110年：5件 111年：5件</p> <p>二(一)3.全國人行道適宜性比率(符合寬度大於1.5公尺且淨寬大於0.9公尺，並具備無障礙設施之人行道長度÷人行道總長度)，年度目標值：</p> <p>108年：54.5%。 109年：56%。 110年：57.5%。 111年：59%。</p> <p>二(一)4.督考計畫實地查核及研討會舉辦次數與人數，年度目標值：</p> <p>108-111年：</p> <p>(1)以2年為1期</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>及附屬工程設計標準」及「市區道路及附屬工程設計規範」，針對人行道淨寬、淨高、坡度、鋪面及無障礙通路、路緣斜坡、無障礙坡道及導盲設施之設計進行規範。</p> <p>(3)持續辦理市區道路養護管理暨人行環境無障礙考評計畫及人行道適宜性考評作業，以促進無障礙環境建構。</p> <p>二(一)4.都市公園綠地部分：賡續檢討公共空間規劃及設計之便利、友善與安全性，研訂相關無障礙設施設備設計規範，督促各直轄市、縣(市)政府落實改善與執行工</p>	<p>(107 至 108 年、109 至 110 年、111 至 112 年)，辦理都市公園綠地無障礙環境督導計畫現地查核作業。</p> <p>(2)每年舉辦研討會 2 場次，每場參加人數約 100 人次。</p> <p>二(一)5. 國家公園無障礙步道提供數(預計累計長度約 8 公里)，年度目標值：</p> <p>108 年：1 步道 109 年：2 步道 110 年：2 步道 111 年：2 步道</p> <p>二(一)6. 辦理樂齡住宅或青銀共住實驗性方案，年度目標值：108-111 年：依「世大運社會住宅包租轉租(法</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>作。</p> <p>(1)以 2 年為 1 期，邀請專家學者考核其政策作為並分赴各直轄市及縣(市)現地查核。</p> <p>(2)每年舉辦研討會，辦理宣導。</p> <p>二(一)5. 國家公園部分：各國家公園均已完成園區既有建築物及其周邊無障礙環境改善、無障礙環境整體規劃、建置無障礙旅遊行程相關資訊網路平臺、手冊與摺頁等，並依各國家公園整體改善無障礙環境計畫，持續督導國家公園改善環境設施。</p> <p>二(一)6. 樂齡住宅或青銀共住部分：內政部營建署已於</p>	<p>人)委辦案」及「世大運社會住宅多元入住(自然人)委辦案」成果報告，辦理林口世大運選手村社會住宅相關實驗性方案之研析與推動。</p>	



目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			107 年度完成「世大運社會住宅包租轉租(法人)委辦案」及「世大運社會住宅多元入住(自然人)委辦案」成果報告，並由國家住宅及都市更新中心持續規劃推動樂齡住宅及青銀共住相關方案。		
		二、完備無障礙環境(交通、人行及公共空間)	二(二)1.規劃適合高齡者旅遊行程、優化國家風景區旅遊環境： (1)建置國家風景區通用化旅遊據點。 (2)逐年增加台灣好行無障礙路線。 (3)依「輔導建立品牌旅行業獎勵補助要點」補助旅行業推出優質銀髮族旅遊產品，並與旅行社業者合作，就銀	二(二)1.65 歲以上銀髮族旅遊次數年成長率：110 年:1%。 111 年:3%。 每年度比上一年度成長 3%以上，並針對參加旅遊之銀髮族辦理意見調查，以分析首次參團之比例等資料。 二(二)2.高齡客戶及其親友參與相關郵政系列活動人數：107 年：1,700 人。	交通部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>髮族之參加次數、動機及行程等多元面向進行調查及交叉分析，以進一步建議旅行業精進未來鼓勵銀髮族外出旅遊行程規劃。</p> <p>部會說明：</p> <p>有關行政院性別平等處建議公布適合高齡者無障礙旅遊據點一節，觀光局業於該局網站-行程推薦-無障礙旅遊項下公布。</p> <p>二(二)2.請中華郵政公司針對高齡客戶及其親友辦理「銀髮踏青樂悠郵」不老運動系列活動。</p> <p>二(二)3.提高市區客運「路線」無障礙率：「公路公共運輸計畫」自 99 年至 106 年 8 月止補助地</p>	<p>108 年：1,900 人。 109 年：2,100 人。 110 年：2,300 人。 111 年：2,500 人。</p> <p>二(二)3.市區客運「路線」無障礙率：</p> <p>108 年：67%。 109 年：71%。 110 年：72%。 111 年：73%。</p> <p>二(二)4.臺鐵車廂無階化工程完成數：</p> <p>107 年：</p> <p>車廂無階化累計涵蓋率達 33.6%、無障礙電梯累計涵蓋率達 13.3%。</p> <p>108 年：</p> <p>車廂無階化累計涵蓋率達 42%、無障礙電梯累計涵蓋率達 33.3%。</p> <p>109 年：</p> <p>車廂無階化累計涵</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>方政府汰換老舊車輛為低地板公車共計 5088 輛，比例已達 52.25%。惟考量低地板公車如集中於部分路線，將有資源分配不均之問題，因此，自 107 起，將進一步改以市區客運「路線」無障礙率作為績效指標，以落實打造無障礙路網之目標。</p> <p>二(二)4.辦理臺鐵車廂無階化工程：包含車廂無階化工程及月台配合提升改造，使兩者地板同高，便利旅客進出車廂。</p> <p>二(二)5.研擬大眾運輸船舶無障礙補助要點，提高航線無障礙率：研擬本要</p>	<p>蓋率達 62.9%、無障礙電梯累計涵蓋率達 66.7%。</p> <p>110 年： 車廂無階化累計涵蓋率達 100%、無障礙電梯累計涵蓋率達 100%。</p> <p>111 年： 車廂無階化累計涵蓋率達 100%、無障礙電梯累計涵蓋率達 100%。</p> <p>二(二)5.大眾運輸船舶航線無障礙率： 107 年： 完成大眾運輸船舶無障礙補助要點研擬及公告。</p> <p>108 年： 補助或督導 10%大眾運輸船舶航線(至少 1 艘船舶)設置無障礙設施(或提供替代改善方式)。</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>點以補助既有大眾運輸船舶設置無障礙設施，期增加現有 32 條大眾運輸船舶航線提供無障礙運輸之航線比例(航線需至少一艘船舶設置便於身心障礙者進入客艙搭乘之無障礙設施或提供替代改善方式始計入達成比例)。</p> <p>二(二)6.運輸場站無障礙設施(電梯)使用狀況調查：從捷運車站(臺北及高雄捷運)進行調查，包含焦點族群(如推娃娃車的婦女及輪椅使用者等)電梯等候時間及等候超過一班電梯的機率等作為指標，針對電梯適足性嚴重不足之車站/月台，研究其</p>	<p>109 年： 補助或督導 20%大眾運輸船舶航線(至少 1 艘船舶)設置無障礙設施(或提供替代改善方式)。</p> <p>110 年： 補助或督導 30%大眾運輸船舶航線(至少 1 艘船舶)設置無障礙設施(或提供替代改善方式)。</p> <p>111 年： 補助或督導 40%大眾運輸船舶航線(至少 1 艘船舶)設置無障礙設施(或提供替代改善方式)。</p> <p>二(二)6. 107 年：完成運輸場站無障礙設施(電梯)使用狀況調查及分析，並研提建議改善方案(如未順利招標，完成期限將延</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			成因及可能改善方式。 二(二)7.補助各地方政府或偏遠地區建置「需求反應式公路公共運輸」服務，將從公共運輸涵蓋率較低的地點優先辦理。	後)。 108 年至 111 年：同上。 二(二)7.偏鄉地區公共運輸涵蓋率： 108 年：83% 109 年：84% 110 年：89%。 111 年：90%。	
		二、完備無障礙環境(交通、人行及公共空間)	二(三)督促各直轄市、縣(市)政府針對本會補助建置之客家文化館舍改善無障礙環境設施。	二(三)輔導客家文化館舍改善無障礙環境設施之比率。 年度目標值： 107 年：45%； 108 年：50%； 109 年：54%； 110 年：58%； 111 年：60%。 註：客家委員會列管 20 處客家文化設施。	客委會
		二、完備無障礙環境(交通、人行及公共空間)	二(四)輔導縣市地方文化館改善性別友善及無障礙空間。(本計畫僅至	二(四)輔導縣市地方文化館改善性別友善及無障礙空間改善之處數(累計)	文化部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			109 年)	年度目標值： 107 年：30 處 108 年：35 處 109 年：40 處 110 年：45 處 111 年：50 處	
		三、開發亞健康族群日常生活輔具及推廣使用	三(一)1.透過補助【高齡社會議題】相關計畫觀察社會現象。 三(一)2.推動以使用需求者的輔助技術研發，引入醫學科技、生物技術、資通訊科技、新材料與精密機械等科技來提高身障者或高齡長者的工作效能與生活品質，並就有進行人體試驗之計畫進行性別統計。 三(一)3.推動具創新性、突破性及國際競爭性之腦科學跨	三(一)1.呈現高齡化社會議題相關之研究補助情況： 107 年:1 件 108 年:2 件 109 年:3 件 110 年:3 件 111 年:3 件 三(一)2.補助輔助科技相關研究計畫，研發例如亞健康高齡者、身心障礙者健康照顧的輔助科技： 107 年:3 件 108 年:3 件 109 年:3 件 110 年:3 件 111 年:3 件	科技部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>領域單一整合型研究計畫，引入工程、數理、認知、心理及通信科技產業等領域。</p> <p>三(一)4.推動強化高齡者之社會連結與認知學習的創新科技研發試辦計畫。</p> <p>三(一)5.以實作場域驗證研究計畫提出的解決方案，符合樂齡族群多元需求。</p>	<p>三(一)3.補助「以疾病為導向之腦與心智科學專案研究計畫」團隊數。</p> <p>107 年 1 組 108 年 1 組 109 年 1 組 110 年 1 組 111 年 1 組</p> <p>三(一)4.補助強化高齡者之社會連結創新科技研發試辦計畫：</p> <p>107 年：5 件 108 年：4 件</p> <p>三(一)5.成果技術移轉授權或產學合作備忘錄 2 件。</p>	
		三、開發亞健康族群日常生活輔具及推廣使用	三(二)1.推動智慧化輔具技術輔導，協助企業研發適合亞健康族群及高齡者所需之日常生活輔具，加速產業升級	三(二)1.推動智慧化輔具技術輔導，協助企業研發適合亞健康族群、高齡者所需輔具及研發預防與照護需求之智	經濟部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			轉型；另研發預防與照護需求之智慧健康整合系統，推動健康福祉產業。 三(二)2.推廣國內輔具產品、通用設計原則與產品安全規範，建立標準、檢測及驗證體系，滿足高齡者行動無礙、生活無礙、安全及舒適需求，促進輔具產業發展。	慧健康服務： 107 年：2(案) 108 年：2(案) 109 年：2(案) 110 年：3(案) 111 年：2(案) 三(二)2.辦理國內輔具產品、通用設計原則與產品安全規範之推廣活動： 107 年：2(案) 108 年：2(案) 109 年：2(案) 110 年：2(案) (111 年尚未確定)	
		四、強化社區在地預防失能功能	四(一)每年新增補助設置100個社區照顧關懷據點。 四(二)長照2.0為落實在地老化政策目標，107 年廣續廣佈巷弄長照站(C)，鼓勵地方政府結合社	四(一)社區照顧關懷據點透過健康促進服務，舉辦健康講座、體適能活動及各項益智性、教育性、表演性等動靜態課程，鼓舞許多長輩走入社區，	衛福部



目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>區基層組織、社區照顧關懷據點投入設置，鼓勵長者走出家門，至巷弄長照站使用具近便性之社會參與、健康促進、共餐服務、預防及延緩失能服務等延續性照顧服務。計畫規劃方向與內涵已具社區簡易日托之精神理念。</p> <p>本案同步鼓勵具服務量能之巷弄長站照加值辦理喘息服務，滿足社區長者照顧需求，減輕家庭照顧負擔。</p>	<p>提升長輩社會參與，達到延緩老化、預防失能的目的，後續將持續規劃每年新增100個據點以普及據點之設置：</p> <p>社區照顧關懷據點數</p> <p>108 年：累計設置 3,800 個據點。</p> <p>109 年：累計設置 3,900 個據點。</p> <p>110 年：累計設置 4,000 個據點。</p> <p>111 年：累計設置 4,100 個據點。</p> <p>四、(二)C 據點年度目標：</p> <p>(1)108 年設置 1,800 個據點。</p> <p>(2)109 年設置 2,529 個據點。</p> <p>(3)110 年設置 2,610 個據點。</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				(4)111 年設置 2,700 個據點。	
		五、擴大培育照顧服務員人數，強化勞動條件提升就業率	五(一)調升支付價格，有助改善勞動條件，促進就業人數增加	五(一)當年底於長照領域任職照顧服務員人數 108 年：39,000 人 109 年照顧服務員需求人數為 53,055 人。 110-111 年則以逐年增加 8,000 人推估。	衛福部
		五、擴大培育照顧服務員人數，強化勞動條件提升就業率	五(二)1. 依衛福部所訂「照顧服務員訓練實施計畫」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。 五(二)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。	五(二)1. 預計訓練照顧服務員人數如下(人數)： 107 年：7,000； 108 年：7,200； 109 年：7,400； 110 年：8,500； 111 年：8,500。 五(二)2. 預計協助就業人數如下(人數)： 107 年：500； 108 年：700； 109 年：700；	勞動部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期 程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及 目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				110 年：4,000； 111 年：4,000。	

## 議題名稱：五、促進公私部門決策參與之性別平等

### 現況與問題

#### 一、重要性說明

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。

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（經統計 2009 年底至 2015 年 9 月平均股本回報率，前者為 10.1%、後者為 7.4%），亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力。另，《CEDAW》強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 23 號一般性建議第 13 段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第 16 段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到 30% 至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第 17 段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主。

#### 二、現況

##### （一）兩性參與公部門決策情形：

##### 1. 性別統計：

- （1）2017 年 7 月本院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 95.02%，較前次調查（2017 年 1 月）之 94.38% 略為上升。
- （2）2017 年 7 月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 63.379%、監察人（監事）為 75.26%，兩者均較前次調查（2017 年 1 月）之 61.39%、72.73% 略有提升。
- （3）2017 年 7 月國營事業其董（理）事任一性別比例達三分之一者占 8.33%，與前次（2017 年 1 月）調查持平；監察人（監事）為 75%，較前次調查（2017 年 1 月）62.5% 提升。

##### 2. 政策作法：

我國自 2004 年起陸續由本院人事行政總處（下稱人事總處）管考本院各部會所屬委員會、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，如未達到應說明原因及提出改善計畫；此外，人事總處並定期函請董、監事將屆期改選之主管機關增加女性人數，亦曾函請主管機關修訂政府捐助或出資超過 50%之財團法人捐助章程。

## （二）兩性參與私部門決策情形：

### 1. 性別統計：

- （1）2016 年全國性社會團體之現任女性理事占 30.2%、女性監事占 35.8%。又 2016 年全國性社會團體理監事會符合任一性別不少於三分之一性別比例者占 39.2%，較 2015 年之 27.8%有所提升。
- （2）2016 年女性工會幹部（理、監事）占比為 30.5%，較 2015 年之 30.3%微幅提升，近五年（2011 至 2015 年）女性占比於 26%至 30%間波動。
- （3）2013 年至 2016 年女性農會會員比例由 32.4%提升為 32.5%，僅提升 0.1 個百分點；2016 年各級農會選任人員（理事、監事、會員代表）及總幹事中，女性分別占 4.95%及 19.2%，較 2015 年之 4.88%及 18.67%微幅提升，女性比例仍低。
- （4）2016 年女性漁會會員比例為 49%，與男性會員相當；2016 年各級漁會選任人員（理事、監事、會員代表）及總幹事中，女性分別占 7.96%及 30%，較 2015 年之 7.82%及 27.5%微幅提升，女性比例仍低。
- （5）2016 年公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事及監察人所占比例分別為 13.1%及 24.3%，均較 2015 年 12.6%及 23.2%微幅提升，女性比例仍低。

### 2. 政策作法：

- （1）內政部於 2014 年起透過全國性社會團體績效評鑑為，對於理監事符合三分之一性別比例之團體，予以加分獎勵。
- （2）勞動部自 2008 年起每年度均辦理女性工會幹部培力活動 1 至 2 場次，提升其自信、執行力與領導力，以培育未來具潛力之女性工會領導幹部。
- （3）農委會於 2016 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，漁業相關補助計畫亦比照辦理。
- （4）為促進我國上市上櫃公司董事會成員多元化，臺灣證券交易所公司治理中心將「董事席次任一性別均達三分之一以上」納入第三屆（2016 年）公司治理評鑑指標。

## 三、問題

- （一）公部門之決策參與尚無法落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標：雖已較推行之初進步，惟近年達成情形進步幅度漸趨停滯，甚有不進反退之情形。
- （二）私部門女性參與決策比例仍待改善：性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才及暫行放寬資格限制等方式提升女性

決策參與比例，尚難以逕行強制推行三分之一性別比例原則。

**主協辦機關：**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、農委會、衛福部、環保署、文化部、科技部、國發會、陸委會、金管會、海委會、僑委會、退輔會、原民會、客委會、工程會、主計總處、人事總處、故宮、原能會、中選會、通傳會、公平會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
一、公部門達成任一性別不少於三分之一 (一) 提升本院各部會委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。 (二) 提升本院各部會主管政府捐助或出資	一、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	【委員會】			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	截至 109 年 12 月底止，本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)計有 85 個，均已達 1/3 性別比例，將持續落實性別比例。	108 年：達成目標數 0 個，達成度 97.96%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 97.96%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。	內政部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本部共計列管 17 個委員會，渠等委員設置要點已明確規範委員要符合任一性別三分之一比例規範。 二、國防部海軍司令部國家賠償審議委員會會因 107 年委員異動，導致委員人數未達任一性別比例三之一目標。 三、規劃 108 年於現有委員總人	108 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。	國防部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
<p>超過 50% 之財團法人(以下簡稱政府捐助財團法人)其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(三) 提升本院各部會主管國營事業其董(理)、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(四) 持續鼓勵</p>			數實施增減調整，或任期屆滿時，提供女性名單供長官勾選，俾利達成落實任一性別不少於三分之一目標。	111 年： 達成目標數 15 個，達成度 100%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1. 中央政府債務基金管理會，108 年 2 月 20 日簽奉財政部部長核可，規劃中央政府債務基金管理會委員改派人選方式及組成相關機關(單位)指派委員原則，將列入 108 年 6 月 25 日召開本基金管理會討論決議後據以執行。 2. 其餘委員會，未來於委員異動或屆期改聘時，優先推薦符合資格之少數性別，以達成符合性別比例之政策目標。	108 年：達成目標數 1 個，達成度 94.32%。 109 年：達成目標數 2 個，達成度 96.59%。 110 年：達成目標數 4 個，達成度 93.10%。 111 年：達成目標數 8 個，達成度 100%。	財政部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、請本部各單位(含 3 署)積極改進，以達成任一性別比例不少於三分之一原則之目標。 二、請各單位(含 3 署)推薦名單時，提出相同名額之不同性別名單，供首長遴派時參考，並經本部人事處	108 年：達成目標數 2 個，達成度 87.36%。 109 年：達成目標數 11 個，達成度 92.1%。 110 年：達成目標數 4 個，達成度 94.97%。	教育部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
及輔導地方政府落實三分之一性別比例原則。 二、持續提升公部門性別較少者參與比率 三、提升私部門女性參與決策比例 (一) 提升全國性社會團體及工會女性理、監事所占比例。 (二) 提升農、漁會女性			列管督導。	111 年：達成目標數 9 個，達成度 100%。  (110 及 111 年績效指標以 110 年 4 月盤點結果為基礎重新計算)	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	定期追蹤本部及所屬機關委員會(小組)之任一性別比例，檢討各委員會(小組)性別比例原則納入組織規定或設置要點之可能性，並逐年提高任一性別比例。	108 年：達成目標數 1 個，達成度 87.93%。 109 年：達成目標數 2 個，達成度 91.38%。 110 年：達成目標數 1 個，達成度 89.39%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 89.39%。	法務部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、研訂「經濟部及所屬機關任務編組性別比例檢核表」，並向所屬單位、機關加強宣導三分之一性別比例政策。 二、本部所屬各單位、機關於辦理任務編組委員(成員)派兼作業，應隨案檢附上開檢核表；如性別比例仍未達三分之一者，應說明理由，並研提改	108 年：研訂檢核表並加強宣導；達成目標數 0 個，達成度 71.05%。 109 年：達成目標數 2 個，達成度 73.68%。 110 年：達成目標數 7 個，達成度 82.35%。 111 年：達成目標數 10 個，達成度 94.12%。	經濟部



目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
會員、選任人員及總幹事所占比例。 (三)提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事、監察人所占比例。 四、促進女性賦權與性別平等的預算			善期程及具體做法(含分年達成目標)據以控管。  三、原則應於2屆任期內達成三分之一性別比例；無法達成者，由業管單位(機關)提出檢討報告。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部暨所屬三級機關計有 98 個，其中扣除 2 個行政院任務編組(行政院推動桃園航空城核心計畫專案小組、行政院觀光發展推動委員會)，計有 96 個委員會。其中有 28 個委員會目前仍未達 1/3 性別比例，爰訂定預定達成年度及個數。	108 年：達成目標數 3 個，達成度 84.48%。 109 年：達成目標數 3 個，達成度 89.66%。 110 年：達成目標數 4 個，達成度 75%。 111 年：達成目標數 24 個，達成度 100%。	交通部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	通知各委員會未達任一性別比例三分之一之委員會，依限達成任一性別比例三分之一之目標。	108 年：達成目標數 0 個，達成度 98.8%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 98.8%。 110 年：達成目標數 1 個，達成度 98.13%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 99.66%。	農委會
		研議相關措施或	本屆委員如有異動，或任期屆	108 年：達成目標數 3 個，達成	衛福部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		修正相關規定，提升性別比例。	滿於遴聘下屆委員，非當然委員部分將採用推薦男女代表各 1 名之方式，以達成任一性別不少於三分之一之比例規定。	度 92.23%。 109 年：達成目標數 2 個，達成度 93.26%。 110 年：達成目標數 5 個，達成度 97.51%。 111 年：達成目標數 3 個，達成度 99.00%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本署所屬委員會辦理委員改聘（派），均由人事室確認任一性別比例是否符合政策規定。對於未符合規定者，請相關單位提出檢討說明。 二、又各單位函請相關機關或團體推薦人選時，均請其積極聯繫推薦人選之性別衡平性，以因應實際需要彈性調整。	108 年：達成目標數 0 個，達成度 92%。 109 年：達成目標數 2 個，達成度 96%。 110 年：達成目標數 3 個，達成度 96%。 111 年：達成目標數 3 個，達成度 100%。	環保署
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<b>目標一【委員會】</b> 文化部及所屬機關 所屬委員會共 93 個，有 82 個已達成任一性別不少於三分之一，11 個未達三分之一，將於委員會改選時積極推動以達成目標值。	108 年：達成目標數 1 個，達成度 87.91%。 109 年：達成目標數 5 個，達成度 93.41%。 110 年：達成目標數 3 個，達成度 91.4%。 111 年：達成目標數 7 個，達成度 98.92%。	文化部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<b>目標二【公設財團法人】</b> 目前本部 11 個公設財團法人，有 10 個已達成任一性別不少於三分之一，1 個未達三分之一，將於改選時積極推動以達成目標值。	110 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 100%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	科技部及所屬機關所屬委員會共 39 個，其中 5 個未達任一性別不少於三分之一，將於委員改選時達成目標，並持續追蹤達成性別比例。	108 年：達成目標數 0 個，達成度 94.44%。 109 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 110 年：達成目標數 4 個，達成度 97%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。	科技部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	一)本會組織法第 3 條規定，本會置委員 17 人至 27 人，由行政院院長指定行政院政務委員、秘書長、財政部部長、經濟及能源部部長...等相關部會首長兼任之。茲因本會委員組成為法律所明定，多屬法定當然委員，惟為提升	108 年：達成目標數 0 個，達成度 75%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 75%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 92.3 %。	國發會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>女性參與公部門決策，未來本會對於委員組成將隨時留意女性比例。</p> <p>(二)本會將本於職責於非指定委員異動簽請改派時，提供目前委員性別比例或各國女性參政現況等資料供首長參考，以逐步達到任一性別不少於三分之一之比率。</p>	<p>111 年：達成目標數 0 個，達成度 92.3 %。</p> <p>備註：前項達成目標數係指新增之數量；另達成度係指本會納管之委員會、小組個數中，女性成員不少於三分之一之個數除以所有納管之個數(即 12/13)。</p>	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>精進作法：在部會首長之性別比例未提高前，於召開委員會議如委員有請假而指定代理人出席會議時，請其優先考量指派女性代表出席，以增加女性參與之比例（含指定代理人）不低於三分之一。</p>	<p>108 年達成目標數 0 個，累積達成度 75%。</p> <p>109 年達成目標數 0 個，累積達成度 75%。</p> <p>110 年達成目標數 0 個，累積達成度 75%。</p> <p>111 年達成目標數 0 個，累積達成度 75%。</p>	陸委會
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>一、本會委員部分：</p> <p>1. 依本會組織法第 9 條規定，本會置委員 6 至 12 人，其中財政部部長、經濟部部長及法務部部長為當然委員(隨其本職進退)，其餘由行政</p>	<p>108 年：達成目標數 0 個，達成度 92.3%。</p> <p>109 年：達成目標數 1 個，達成度 96.1%。</p> <p>110 年：達成目標數 0 個，達成度 96.1%。</p>	金管會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>院院長就相關機關首長及具有金融專業相關學識、經驗之人士派(聘)兼之。</p> <p>2. 本會委員目前為 7 位，包括本會主委、2 位副主委，前開 3 部會首長及國發會主委，其中女性委員 1 位，占比為 14%。考量本會委員之組成多為法律明定或由行政院院長指定，惟為提升女性參與公部門決策，未來對委員組成將隨時留意女性比例。</p> <p>二、保險業務發展基金管理委員會：本屆委員任期至 109 年 9 月 30 日(任期為 107 年 10 月 1 日至 109 年 9 月 30 日)，擬俟下屆改選時達目標比例。</p>	111 年：達成目標數 0 個，達成度 96.1%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、委員如有異動時，非當然委員部分建議承辦單位推薦男女比例相當之人選名單供首長遴聘，以提升性別比率。	<p>108 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。</p> <p>109 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。</p> <p>110 年：達成目標數 0 個，達</p>	海委會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>二、委員改聘時提供女性專家學者供首長遴聘參考，並建請首長留意性別比例。</p> <p>三、定期於召開性別平等專案小組委員會議時，檢視所屬委員會之性別比例，並檢討提升之狀況，逐步達成關鍵指標。</p>	<p>成度 100%。</p> <p>111 年：達成目標數 5 個，達成度 100% (5/5)。</p>	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	將於僑務委員各任期屆滿前，函請全球各駐外館處優先考慮推薦女性人選、並鼓勵女性參與，或自性別比例較平衡之青年專業社群中推薦適當人選。	<p>108 年：達成目標數 0 個，達成度 87.5%。</p> <p>109 年：達成目標數 0 個，達成度 87.5%。</p> <p>110 年：達成目標數 0 個，達成度 88.9%。</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，達成度 88.9%。</p>	僑委會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會及所屬三級機構委員會計 67 個，須提升任一性別不少於 1/3 委員會計 11 個，將以修訂組織規定、增加女性外部委員等做法，持續推動各委員會提升性別比例。	108 年：達成目標數 8 個，達成度 73.58%。 109 年：達成目標數 3 個，達成度 79.25%。 110 年：達成目標數 5 個，達成度 91.04%。 111 年：達成目標數 4 個，達成度 97.01%。	退輔會
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、為配合單一性別比率不少於三分之一規定，針對尚未到達標準之委員會，進行委員會改選 二、在相關委員會議上進行宣導。	110 年：達成目標數 1 個，達成度 92.3%。 111 年：達成目標數 2 個，達成度 100%。	中選會 (新增)
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	1. 本會委員會：未來將於首長或委員職務異動改派或委員名額出缺時，機關代表部分將函請相關部（會）儘量推薦女性主管派兼，專家學者部分將蒐	108 年：達成目標數 0 個，達成度 80% 109 年：達成目標數 0 個，達成度 80% 110 年：達成目標數 2 個，達成度 86% 111 年：達成目標數 2 個，達成	工程會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			集國內大專校院工程相關科系女性學者名單，供本會委員會遴聘委員之參考。 2. 本會政府資料開放諮詢小組及安全衛生防護小組：將於屆期中改聘或屆期屆滿遴選次屆委員時調整人選。	度 86%	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、配合行政院來函，會請各單位填復各委員會委員任一性別比例管制調查時，加強政策宣導。 二、於每屆委員會遴(改)聘委員時，加強檢視應符合任一性別比例標準。	108 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。	人事行政總處
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<b>委員會：</b> 1. 核研所廉政會報委員部分，將檢討減少委員人數、邀請非一級主管之女性出席或邀請外聘女性委員等方式調整因應，以符性別比例要求。 2. 核研所業務委託民間辦理推	<b>委員會：</b> 108 年：達成目標數 0 個，達成度 83.33%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 83.33%。 110 年：達成目標數 1 個，達成度 92.30%。	原能會



目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>動小組，規劃於 110 年度改派委員，先就該所功能單位副主管人員中優先指派 2 名女性人員擔任，俾使任一性別比例達三分之一，未來在副主管職務出缺遞補時，在資歷相當情形下，優先考量女性人員。</p> <p>3. 本會勞工退休準備金監督委員會於任期(112年5月31日)屆滿時，將依性別比例規定改選，以達任一性別比例不少於三分之一。(備註：該委員會之委員名單於109年5月20日經新北市政府勞工局核定在案，任期至112年5月31日，故110年至111年尚無法更動委員性別比例)</p> <p><b>委員會：</b> 各任務編組委員會於改聘(派)時適時提醒相關單位及</p>	<p>111 年：達成目標數 1 個，達成度 96.15%。</p> <p><b>委員會：</b> 108 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 16.67%。 109 年：達成目標數 1 個，累計</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>機關首長應符合任一性別比例不少於三分之一之規定，並鼓勵提高至 40%以上。</p> <p>公設財團法人：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 多元管道宣導，並督促列入捐助章程落實辦理。</li> <li>2. 於董事會議列席或業務實地查訪時適時宣導，若各該財團法人董、監事於任期中因故改聘時，提醒(發函)優先考量以提升任一性別比例為原則選聘新任董、監事。</li> </ol>	<p>向上提升比率 33.33%。</p> <p>110 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 11.11%。</p> <p>111 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 22.22%。</p> <p>公設財團法人：</p> <p>董事：</p> <p>108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。</p> <p>109 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。</p> <p>110 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 100%。</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 100%。</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>為免任務編組委員會之性別比例會因屆期重選而產生高低落差及為使委員成員性別比例維持一定水準且穩定性別衡平，規劃採用法定性別配額，逐步推動，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。</p> <p>【本會(含所屬)原列管 18 個委員會中，已有 7 個委員會納入組織規定或設置要點，爰 108 至 109 年均已達績效指標。另依據性平處 109 年 12 月 24 日函規定更新列管之委員會，截至 109 年 12 月底本會(含所屬)任務編組增列</p>	<p>監察人：</p> <p>110 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50%。</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 50%。</p> <p>108 年：達成目標數 2 個，累計達成度 28.57%。</p> <p>109 年：達成目標數 2 個，累積達成度 57.14%。</p> <p>110 年：達成目標數 1 個，累計達成度 12.5%。</p> <p>111 年：達成目標數 7 個，累計達成度 100%。</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			為 26 個(含上述已納 7 個)，其中有 11 個委員會具有特殊事由【上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源有法律位階(如組織法)所明定】免納入相關組織規定或設置要點，其餘 8 個(110 及 111 年績效指標之分母數)尚未納入組織規定或設置要點，規劃於 110 年達成目標數 1 個，累計達成度為 $1/8 \times 100\%$ ；111 年達成目標數 7 個，累計達成度為 $8/8 \times 100\%$ 】		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	【委員會】 本會 108 年原有所屬委員會含小組等任務編組 18 個，因相關業務配合新制定之電信管理法規定辦理，其中 3 個任務編組自 109 年 1 月 1 日起任務結束解編，其餘 15 個任務編組，均達成委員任一性別比例達三分之一之規定，未來將持續維持上述規定。	108 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。	通傳會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	公平交易委員會勞工退休準備金監督委員會： 任期中如有委員出缺，將由勞工互選之女性備取委員優先遞補；或於下屆勞工代表(委員)選舉時，優先建議女性擔任委員，以期達成性別平衡性。	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%。	公平會
		【公設財團法人】			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	截至 109 年 12 月底止，本部捐助或出資超過 50%之公設財團法人計有 6 個，董、監事任一性別比例均已達 1/3，將持續落實性別比例。	一、董事部分性別比例年度目標值： 108 年：達成目標數 0 個，達成度 85.71%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 85.71%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 二、監事部分性別比例年度目標值： 108 年：達成目標數 0 個，達成度 85.71%。 109 年：達成目標數 0 個，達成	內政部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				度 85.71%。 110 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<b>【董事】</b> 財團法人臺灣民主基金會 一、依據「財團法人臺灣民主基金會捐助暨組織章程」第 7 條及 8 條規定，該會設董事會，由董事 13 人至 17 人組成。董事包含產、官、學、政黨代表及非政府組織人士，席次一半以上為政黨代表，另立法院院長、總統府秘書長、外交部長為該會當然董事。 二、該基金會於 107 年 6 月完成第六屆董事推選並經董事會議決通過，共 17 位董事包含：	董事 108 年 達成目標數 0 個，達成度 0%。 109 年 達成目標數 0 個，達成度 0%。 110 年 達成目標數 0 個，達成度 0%。 111 年 達成目標數 1 個，達成度 100%。	外交部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>(一) 當然代表計 3 位，其中 1 位為女性，佔 33.3%。</p> <p>(二) 政黨代表計 10 位，其中 3 位為女性，佔 30%。</p> <p>(三) 產、學代表及非政府組織人士計 4 位，其中 1 位為女性，佔 25%。</p> <p>三、本部已促請該基金會遴選產、學及非政府組織代表及建議各政黨提名董事人選時均考量性別比例，俾符合推動性別平等之政策目標。</p>		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>一、本部列管財團法人國防工業發展基金會每屆董、監事委員任期 3 年(105.01.01-107.12.31)。</p> <p>二、董事部份，108 年將改選，後續將積極蒐整產官學研界從事科技工業女性名單，戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則。</p> <p>三、監事部分，其中 1 席當然監事為行政院主計總處主計</p>	<p>(董事部分)</p> <p>108 年： 達成目標數 1 個，達成度 100%。</p> <p>109 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。</p> <p>110 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%</p> <p>111 年： 達成目標數 1 個，達成度 100%。</p> <p>(監事部分)</p> <p>108 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。</p>	國防部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			長，其餘 2 席為行政院指定之公務機關長官擔任，有關任一性別不少於三分之一性別比例原則問題，配合行政院相關指導辦理。	109 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。 110 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年： 達成目標數 1 個，達成度 100%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、請本部各單位（含 3 署）積極改進，以達成任一性別比例不少於三分之一原則之目標。 二、請各單位（含 3 署）推薦名單時，提出相同名額之不同性別名單，供首長遴派時參考，並經本部人事處列管督導。	董事 110 年：達成目標數 1 個，達成度 88.89%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 （110 及 111 年績效指標以 110 年 4 月盤點結果為基礎重新計算）	教育部 【本欄新增】
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	定期追蹤本部主管政府捐助或出資超過 50%之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一。	一、董事 108 年：達成目標數 0 個，達成度 50.00%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 50.00%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 50.00%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 50.00%。	法務部



目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				二、監事 108 年：達成目標數 0 個，達成度 50.00%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 50.00%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 50.00%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 50.00%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、請各業管單位及財團法人建立女性董事、監察人資料庫，於其任期屆滿前，增加提供女性董事、監察人人選，並應隨案檢附「經濟部主管公設財團法人董監事單一性別達三分之一自我檢查表」。 二、將董事、監察人性別比例達成情形，納入年度經濟事務財團法人業務監督及績效考評項目。 三、修正「經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」，增訂政府捐助之財	一、董事 108 年：達成目標數 1 個，達成度 59.09%。 109 年：達成目標數 3 個，達成度 72.72%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 57.14%。 111 年：達成目標數 9 個，達成度 100%。 二、監事 108 年：達成目標數 1 個，達成度 81.82%。 109 年：達成目標數 4 個，達成度 100%。 110 年：達成目標數 0 個，達成	經濟部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			團法人之董監事，任一性別比例原則分別不得低於各該董監事總人數之三分之一。	度 85.71%。 111 年：達成目標數 3 個，達成度 100%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部公設財團法人計為財團法人郵政協會、電信協會及中華顧問工程司，目前未達 1/3 性別比例者計有 1 個，為財團法人中華顧問工程司之董事，爰訂定預定達成年度及個數。	董事 108 年：達成目標數 0 個，達成度 66%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 66%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 66%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。	交通部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、推薦財團法人機關代表董、監事名單時，請建議機關提出候選名額之不同性別名單，俾遴派時參考。 二、多元管道宣導，並督促列入捐助章程落實辦理。 三、機關代表於董事會議列席或本會辦理業務實地查訪時適時宣導，若各該財團法人董事於任期中因故改聘時，	一、董事 108 年：達成目標數 2 個，達成度 34.78%。 109 年：達成目標數 3 個，達成度 47.83%。 110 年：達成目標數 1 個，達成度 34.78%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 二、監事 108 年：達成目標數 2 個，達成	農委會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			提醒優先考量以提升任一性別比例為原則選聘新任董事。	度 60.86%。 109 年：達成目標數 3 個，達成度 73.91%。 110 年：達成目標數 1 個，達成度 69.57%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本屆董、監事如有異動，或任期屆滿於遴聘下屆董、監事時，非當然董、監事部分將採用推薦男女代表各 1 名之方式，以達成任一性別不少於三分之一之比例規定。	監事 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%。	衛福部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、海基會精進作法： (一)未來將持續宣導增加女性董事的政策目標，請該會循序漸進，持續推動改善，以落實行政院性別比例政策目標。 (二)對於政府機關代表之董事，有合適之女性副首長，將建議相關政府部門指派女性副首長優先擔任董事，以提升女性參與決策，並於 109 年進行改選增加至少 1 位女性董事。	一、董事 108 年：達成目標數 0 個，累積達成度 0%。 109 年：達成目標數 0 個，累積達成度 0%。 110 年：達成目標數 0 個，累積達成度 0% 111 年：達成目標數 1 個，累積達成度 50% 二、監事： 108 年：達成目標數 0 個，累	陸委會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>二、策進會精進作法：</p> <p>(一)因章程規定連選得連任，即現有董事倘有意續任，均予以留任。未來將持續宣導增加女性董、監事的目標，請該會循序漸進，推動改善，以落實行政院性別比例政策目標。</p> <p>(二)未來政府機關代表之董、監事，有合適之女性副首長或人選，將建議相關政府部門指派女性副首長或人選優先擔任董事或監事，以提升女性參與決策。</p>	<p>積達成度 50%。</p> <p>109 年：達成目標數 0 個，累積達成度 50%。</p> <p>110 年：達成目標數 0 個，累積達成度 50%。</p> <p>111 年：達成目標數 1 個，累積達成度 100%。</p>	
		訂定暫行特別措施。	依《財團法人原住民族文化事業基金會設置條例》規定，董事、監察人每屆任期三年，第 4 屆任期自 108 年 12 月 1 日至 111 年 11 月 30 日止，將自第 5 屆起，依公開徵選程序，於審薦提名階段考量性別比例或增加提名人選，使後續審查結果可符合任一性別比例達三分之一之政策目標。	<p>董事</p> <p>108 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。</p> <p>109 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。</p> <p>110 年：達成目標數 0 個，達成度 0%。</p> <p>111 年：達成目標數 3 個，達成度 100%。</p>	原民會
		研議相關措施或	【公設財團法人】	董事	通傳會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		修正相關規定，提升性別比例。	一、本會主管之財團法人，計有電信技術中心(簡稱 TTC)及台灣網路資訊中心 (簡稱 TWNIC)2 個，各該董事、監察人以現有人數計算，任一性別比例均達三分之一。 二、於董事異動或任期屆滿遴聘下屆董事時，賡續請各該財團法人轉知政府有關機關、國內外電信相關學術領域、相關公益法人及相關公民營企業等，就各類別席次優先推薦女性代表，以達成任一性別比例不少於三分之一之原則。	108 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	財團法人海外信用保證基金第 11 屆董事任期至 111 年 8 月 27 日止，將於下屆改選或各捐助單位改派時，敦請各派任單位推派專業代表應將兩性平等比例納入董事派任考量。	董事 110 年：達成目標數 0 個，達成度 0%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。	僑委會 【本欄新增】
		【國營事業】			

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1.辦理董(理)事或監察人(事)任期屆滿，或任期屆滿前出現缺額等改派時，將該事業董監事性別比例簽報提醒作為選派平衡依據。 2.自 107 年度起，於國營事業年度工作考成實施要點所列公司治理成效評估指標中納入公司董事任一性別達董事會席次三分之一以上為加分項目。	一、董事 108 年：達成目標數 2 個，達成度 50%。 109 年：達成目標數 2 個，達成度 100%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 二、監事 108 年：達成目標數 1 個，達成度 50%。 109 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。	財政部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、建立女性董監事人選資料庫，並增加女性董監事人選之推薦。 二、請公股代表之政府機關（構）以推派女性同仁擔任為原則。	一、董事 108 年：達成目標數 0 個，達成度 0%。 109 年：達成目標數 1 個，累計達成度 25%。 110 年：達成目標數 4 個，達成	經濟部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>三、將本部所屬事業董(監)事任一性別比例不少於三分之一，納入 108 年度工作考成實施要點評估指標，促使工會推派勞工董事(3 人)時，以符合政府任一性別比例不少於三分之一政策目標為原則。</p> <p>四、將本部所屬事業董(監)事任一性別比例不少於三分之一，納入「經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」規定。</p>	<p>度 100%。</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。</p> <p>二、監事</p> <p>108 年：達成目標數 2 個，達成度 50%。</p> <p>109 年：達成目標數 0 個，累計達成度 50%。</p> <p>110 年：達成目標數 2 個，達成度 100%。</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。</p>	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部國營事業為中華郵政股份有限公司、臺灣港務股份有限公司及桃園國際機場股份有限公司，分別按董事及監察人統計性別比例。目前三家國營事業之董事部分均未達成任一性別 1/3 比例，目前桃園國際機場股份有限公司及臺灣港務股份	<p>一、董事</p> <p>108 年：達成目標數 0 個，達成度 0%。</p> <p>109 年：達成目標數 1 個，達成度 33.33%。</p> <p>110 年：達成目標數 1 個，達成度 33.33%。</p> <p>111 年：達成目標數 2 個，達成</p>	交通部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			有限公司之董事部分未達任一性別 1/3 比例，監察人部分僅臺灣港務股份有限公司未達任一性別 1/3 比例，爰訂定預定達成年度及個數。	度 100%。  二、監事 108 年：達成目標數 0 個，達成度 66.67%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 66.67%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 66.67%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。	
	二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例	【委員會】			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1. 截至 109 年 12 月底止，本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)計有 85 個，已有 38 個介於 1/3 至 40% 間，47 個已達 40% 以上。 2. 針對前開已達成 1/3 性別比例之委員會(含任務編組)，本部業函請本部各單位(機關)應持續提升性別比例。	108 年：達成目標數 4 個，累計向上提升比率 17.39%。 109 年：達成目標數 5 個，累計向上提升比率 39.13%。 110 年：達成目標數 6 個，累計向上提升比率 39.47%。 111 年：達成目標數 8 個，累計向上提升比率 60.53%。	內政部



目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	本部及所屬機關共計 8 個委員會，其中 4 個委員會任一性別比例達三分之一，但未達 40%，持續提升任一性別比例，於其他條件皆相同之情況下，優先考量遴聘性別比例較低之一方。	108 年 達成目標數 1 個，累計向上提升比率 25% 109 年 達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50% 110 年 達成目標數 1 個，累計向上提升比率 75% 111 年 達成目標數 1 個，累計向上提升比率 100%	外交部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本部共計列管已達任一性別三分之一之原則之委員會計 16 個，渠等委員會均於設置要點等相關法令完成委員需達任一性別三分之一比例規範。 二、任一性別比例辦理情形如次： (一)已達 40%，計國防部官兵權益保障會、國防部法規會、國防部國家賠償事件處理會、國防部陸軍司令部性別平等工作小組、國防部海軍司令部性別平等工作小組、國防部空軍司令部性別平等工作小組等 6 個。	108 年： 達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年： 達成目標數 4 個，累計向上提升比率 40%。 110 年： 達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50%。 111 年： 達成目標數 5 個，累計向上提升比率 100%	國防部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>(二)未達 40%，國防部性別平等專案小組、國防部考績、甄審委員會、國防部訴願審議會、國防部教師申訴評議會、國防部政治作戰局官兵權益保障會、國防部陸軍司令部官兵權益保障會、國防部海軍司令部官兵權益保障會、國防部空軍司令部官兵權益保障會、國防部空軍司令部國家賠償審議會等10個尚待提升。</p> <p>三、囿於本部組織結構較其他部會不同，性別比例較懸殊，部分委員會組成成員多為業務主管(男性較多)，規劃要求各委員會均需達 40%者，重新聘任委員，女性人數需較前一年增加 1 員，期 111 年達成各委員會至少任一性別不少於 40%目標。</p>		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	將於委員異動或屆期改聘時，優先推薦符合資格之少數性別，持續提升性別比例。	108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。	財政部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				109 年：達成目標數 13 個，累計向上提升比率 43.33%。 110 年：達成目標數 10 個，累計向上提升比率 56.10%。 111 年：達成目標數 18 個，累計向上提升比率 100%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本部各單位（含 3 署）已符合任一性別不少於三分之一規定之委員會，未來將研議更精進措施，以任一性別比例達 40%以上為目標，持續提升性別比例。 二、請各單位（含 3 署）推薦名單時，充分提列相同名額之不同性別名單，供首長遴派時參考，並經本部人事處列管督導。	108 年：達成目標數 13 個，累計向上提升比率 20.96%。 109 年：達成目標數 10 個，累計向上提升比率 37.09% 110 年：達成目標數 13 個，累計向上提升比率 37.14%。 111 年：達成目標數 15 個，累計向上提升比率 80%。 (110 及 111 年績效指標以 110 年 4 月盤點結果為基礎重新計算)	教育部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	定期追蹤已達成任一性別不少於三分之一委員會(小組)之委員性別比例，檢討各委員會(小組)性別比例原則納入組織規定或設置要點之可能性，並逐年	108 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 7.14%。 109 年：達成目標數 6 個，累計向上提升比率 50.00%。 110 年：達成目標數 2 個，累計	法務部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			提高任一性別比例，以提升至40%為目標。	向上提升比率 20%。 111 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 40%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	請各業管單位、機關依任務編組業務性質及成員組成等相關因素，評估研提可提升比例之年度，並朝持續提升性別比例之目標努力推動。	108 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 12.5% 109 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 25% 110 年：達成目標數 5 個，累計向上提升比率 25%。 111 年：達成目標數 5 個，累計向上提升比率 50%。	經濟部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部暨所屬三級機關委員會已達任一性別 1/3 比例且未達 40% 者，計有 20 個委員會，已請所屬機關配合期程及目標值向上提升性別比例。	108 年：達成目標數 5 個，累計向上提升比率 25%。 109 年：達成目標數 8 個，累計向上提升比率 30.77%。 110 年：達成目標數 8 個，累計向上提升比率 61.54%。 111 年：達成目標數 10 個，累計向上提升比率 100%。 110 年：達成目標數 9 個，累計向上提升比率 45%。 111 年：達成目標數 11 個，累計向上提升比率 100%。	交通部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	持續提升任一性別比例達成 40% 以上之委員會個數。	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 4 個，累計向上提升比率 16.66%。 111 年：達成目標數 3 個，累計向上提升比率 29.16%。	勞動部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	通知各委員會除達成任一性別比例三分之一外，積極目標朝任一性別比例 40% 目標邁進。	108 年：達成目標數 7 個，累計向上提升比率 23.33%。 109 年：達成目標數 9 個，累計向上提升比率 53.33%。 110 年：達成目標數 5 個，累計向上提升比率 23.81%。 111 年：達成目標數 8 個，累計向上提升比率 61.90%。	農委會
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	已達成任一性別比例三分之一之委員會，於委員出缺或任期屆滿辦理改（補）選作業時，採用推薦男女代表各 1 名之方式，以持續提升性別比例。	110 年：達成目標數 18 個，累計向上提升比率 40.90% 111 年：達成目標數 26 個，累計向上提升比率 100.00%	衛福部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	針對本署及所屬機關任一性別比例介於 1/3 至 40%間之委員會，未來將研議更精進措施，提升任一性別比例提升至 40%以上為目標。	108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%(0/19)。 109 年：達成目標數 4 個，累計向上提升比率 21.05%(4/19)。 110 年：達成目標數 5 個，累計向上提升比率 26.31%(5/19)。 111 年：達成目標數 6 個，累計向上提升比率 57.89%(11/19)。	環保署
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<b>【委員會】</b> 文化部及所屬機關 所屬委員會共 93 個，有 82 個已達成任一性別不少於三分之一，其中 69 個已達成 40%，將推動其他 13 個委員會於改選時積極提升性別比率。	108 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 3.57。 109 年：達成目標數 3 個，累計向上提升比率 14.29。 110 年：達成目標數 4 個，累計向上提升比率 30.77%。 111 年：達成目標數 9 個，累計向上提升比率 100%。	文化部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	科技部及所屬機關所屬委員會共 39 個，其中 7 個已達 1/3 但未達 40%，將於委員改選時達成目標，並持續追蹤達成性別比例。	108 年:達成目標數 2 個，累計向上提升比率 50%。 109 年:達成目標數 2 個，累計向上提升比率 100%。 110 年:達成目標數 4 個，達成度	科技部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				57%。 111 年:達成目標數 3 個，達成度 100%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>一、金融監督管理委員會證券期貨局 107 年考績委員會(證): 將於 109 年 6 月 30 日委員任期屆滿改選時，以任一性別比例達 40%為目標。</p> <p>二、金融監督管理委員會證券期貨局性騷擾申訴評議委員會(證): 將於 110 年 3 月 10 日委員任期屆滿改聘時，以任一性別比例達 40%為目標。</p> <p>三、金融監督管理委員會檢查局性別平等工作小組(檢): 於任期屆滿改聘時，儘量遴派女性委員，預計 111 年達成。</p> <p>四、金融監督管理委員會檢查局考績委員會(檢): 於任期屆滿改聘時，儘量遴派女性委員，預計 111 年達成。</p> <p>五、財產保險商品審查委員會</p>	<p>108 年: 達成目標數 1 個，累計向上提升比率 16.67%。</p> <p>109 年: 達成目標數 1 個，累計向上提升比率 33.33%。</p> <p>110 年: 達成目標數 2 個，累計向上提升比率 66.67%。</p> <p>111 年: 達成目標數 2 個，累計向上提升比率 100%。</p>	金管會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>(保)：本屆委員任期至 109 年 12 月 31 日，將於下屆改選時，以任一性別比例達 40%為目標，預計 110 年達成。</p> <p>六、強制汽車責任保險費率審議委員會(下稱費審會) (保)：本屆委員任期至 108 年 9 月 30 日，將於下屆改選時，以任一性別比例達 40%為目標，預計 108 年達成。</p>		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>一、委員如有異動時，非當然委員部分建議承辦單位推薦男女比例相當之人選名單供首長遴聘，以提升性別比率。</p> <p>二、委員改聘時提供女性專家學者供首長遴聘參考，並建請首長留意性別比例。</p> <p>三、定期於召開性別平等專案小組委員會議時，檢視所屬委員會之性別比例，並檢討提升之狀況，逐步達</p>	<p>108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。</p> <p>109 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 25%。</p> <p>110 年：目標數 1 個，累計向上提升比率 14%。(1/7)</p> <p>111 年：達成目標數 4 個，累計向上提升比率 71%(5/7)。</p>	海委會



目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			成關鍵指標。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會及所屬三級機構已達成任一性別不少於 1/3、未達 40%者計 24 個，已請各委員會訂定分年績效指標，持續提升性別比例。	108 年：達成目標數 6 個，累計向上提升比率 42.86%。 109 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50%。 110 年：達成目標數 7 個，累計向上提升比率 29.17%。 111 年：達成目標數 12 個，累計向上提升比率 79.17%。	退輔會
		訂定暫行特別措施。	本會性別歧視及性騷擾申訴評議委員會：本屆委員任期至 110 年 7 月 31 日止，下屆委員之聘任作業，將提升任一性別委員比例達 40% 以上（目前女性 66.67%）。	108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 100%。 110 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 100%。 111 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 100%。	原民會
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	「客家委員會性別平等推動計畫（108 至 111 年）」，業納入本會委員之性別比例為關鍵績效指標，並配合委員任期屆期改選，逐年調整提升性別比例至	108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 100%。	客委會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			40%。	110 年：達成目標數 2 個，累計 向上提升比率 100%。 111 年：達成目標數 0 個，累計 向上提升比率 100%。	
		研議相關措施或 修正相關規定， 提升性別比例。	<p>本會性別平等專案小組及性騷擾申訴評議委員會：現有委員已達三分之一性別比例但未達 40% 一節，本會將配合於屆期中改聘，或屆期屆滿（109 年 12 月 10 日）遴選次屆委員時調整人選。</p> <p>2.本會考績甄審委員會：目前女性比例為 36.84%，因比例涉及票選委員投票結果及指定委員須為單位主委，以目前本會主管人員性別比率為男 64.3%、女 35.7%，現階段尚難達成任一性別 40%。</p> <p>3.風險管理及危機處理專案小組、推動業務委託民間辦理專案小組：目前女性比例均為 37.5%，考量渠等係因業務需要組成，且成員均為本會一級單位</p>	<p>108 年：達成目標數 0 個，累計 向上提升比率 0%。 109 年：達成目標數 2 個，累計 向上提升比率 100%。 110 年：達成目標數 0 個，累計 向上提升比率 100%。 111 年：達成目標數 0 個，累計 向上提升比率 100%。</p>	工程會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			主管或副主管，以目前本會主管人員性別比率為男 64.3%、女 35.7%，現階段尚難達成任一性別 40%。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本總處於委員出缺或屆期改選時，除考量專業領域外，並加強檢視性別比例，以達成決策參與之性別平等。	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。(110 及 111 年績效指標以 10912 盤點結果為基礎重新計算) 108 年： 達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50.00%。 $(1/2)*100\%$ 109 年： 達成目標數 0 個，累計向上提升比率 50.00%。 $(1+0)/2*100\%$ 110 年： 達成目標數 2 個，累計向上提升比率 40.00%。 $(2/5)*100\%$ 111 年： 達成目標數 2 個，累計向上提升比率 80.00%。 $(2+2)/5*100\%$	主計總處
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、配合行政院來函，會請各單位填復各委員會委員任一性別比例管制調查時，加強政策宣導。	108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 50%。	人事行政總處

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			二、於每屆委員會遴(改)聘委員時，加強檢視應符合任一性別比例標準。	110 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 75%。 111 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 100%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>一、查目前本院 6 個委員會(小組)中任一性別比率均達全體委員 1/3 以上，其中本院性別平等專案小組、本院甄審暨考績委員會、本院 107 年至 108 年度合作開發商品審查小組、本院 107 年至 108 年度品牌授權商品審查委員會，上開 4 個委員會委員任一性別比率均達到 40% 以上之目標。</p> <p>二、至本院兒童暨青年事務推動諮詢會、本院宿舍管理小組任一性別比率達全體委員 1/3 以上，惟未達到 40% 以上。</p> <p>三、是以，為有效提升 2 委員會之性別比例，本院除藉由「本院性別平等推動計畫(108 至 111 年)」管制推動</p>	<p>108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。</p> <p>109 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50%。</p> <p>110 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 50%。</p> <p>111 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 100%。</p>	故宮

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			外，並落實於每 4 個月召開 1 次之本院性別平等專案小組會議積極檢討辦理情形，以期達成任一性別比率達全體委員 40%以上目標，併予敘明。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	各任務編組委員會於改聘（派）時適時提醒相關單位及機關首長應符合任一性別比例不少於三分之一之規定，並鼓勵提高至 40%以上。	108 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 16.67%。 109 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 33.33%。 110 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 11.11%。 111 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 22.22%。	原能會
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、為配合單一性別比率超過 40%之規定，針對尚未到達標準之委員會，進行委員會改選。 二、在相關委員會會議上進行宣導。	110 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 50%。 111 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 100%。	中選會
		二、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	【委員會】 本會所屬委員會共 15 個，均已達成任一性別代表比例不少於三分之一，其中 11 個已達成	110 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 111 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 25%。	通傳會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			40%，將持續推動其他委員會於改選時提升性別比例。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	一、公平交易委員會安全及衛生防護小組： 研擬修改本會安全及衛生防護小組應採行措施分工表之小組成員組成規定，以提升女性成員參與人數。 二、本會廉政會報： 廉政會報委員任期 2 年，其中 1 人為外聘委員，本會於 111 年 6 月 1 日遴聘下屆外聘委員時，將優先建議女性擔任委員，以期達成性別衡平性。	110 年： 達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 111 年： 達成目標數 2 個，累計向上提升比率 100%。	公平會
		【公設財團法人】			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1. 截至 109 年 12 月底止，本部捐助或出資超過 50% 之公設財團法人計有 6 個，董、監事任一性別比例均已達 1/3，其中 3 個之董事占比介於 1/3 至 40% 間，餘 3 個已達 40% 以上；另監事部分，除 3	董事 108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 25%。 110 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 33.33%。 111 年：達成目標數 2 個，累計	內政部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>個財團法人監事總人數少於4人不計入外，其餘3個均已達40%。</p> <p>2. 本部將持續建議各財團法人除專業領域之外，可從公司治理及內部控制角度，舉薦具備財經、會計及法律等相關領域專長女性人選，俾利提升性別比例。</p>	向上提升比率 100%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	<p>財團法人 國際合作發展基金會 一、財團法人國際合作發展基金會董事共計 15 名，其中有 5 名女性，女性比例達 33%。</p> <p>二、依據「國際合作發展基金會設置條例」第八條規定，基金會設董事會，置董事 11-15 人，由行政院院長就下列人員遴聘之。</p> <p>(一) 外交部部長 (二) 經濟部部長 (三) 行政院不管部會政務委員 1 人</p>	<p>董事 108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0% 109 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0% 110 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0% 111 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 100%</p>	外交部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)																												
			<p>(四) 中央銀行總裁 (五) 行政院農業委員會主任委員 (六) 其他有關部會首長 (七) 專家學者及全國工商團體代表，不得少於 1/3</p> <p>上述第(一)至(六)款遴聘之董事，其聘期依職位進退。本部已請該基金會於提報下屆董事名單時，遵照任一性別不少於 40% 比例原則，確實執行。</p> <table><tr><td>董事 共 15 人</td><td colspan="2">當然代表 共 6 人</td><td colspan="2">遴選代表 共 9 人</td></tr><tr><td>性別</td><td>男</td><td>女</td><td>男</td><td>女</td></tr><tr><td>人數</td><td>6</td><td>0</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>性別 比率 (%)</td><td>100</td><td>0</td><td>44.44</td><td>55.56</td></tr><tr><td>總性別 比率 (%)</td><td colspan="4">男：66.67、女：33.33</td></tr></table> <p>財團法人 太平洋經濟合作理事會</p> <table><tr><td>董事 共 17 人</td><td>當然代表 共 1 人</td><td>遴選代表 共 16 人</td></tr></table>	董事 共 15 人	當然代表 共 6 人		遴選代表 共 9 人		性別	男	女	男	女	人數	6	0	4	5	性別 比率 (%)	100	0	44.44	55.56	總性別 比率 (%)	男：66.67、女：33.33				董事 共 17 人	當然代表 共 1 人	遴選代表 共 16 人		
董事 共 15 人	當然代表 共 6 人		遴選代表 共 9 人																														
性別	男	女	男	女																													
人數	6	0	4	5																													
性別 比率 (%)	100	0	44.44	55.56																													
總性別 比率 (%)	男：66.67、女：33.33																																
董事 共 17 人	當然代表 共 1 人	遴選代表 共 16 人																															



目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)																				
			<table><tr><td>性別</td><td>男</td><td>女</td><td>男</td><td>女</td></tr><tr><td>人數</td><td>1</td><td>0</td><td>10</td><td>6</td></tr><tr><td>性別比率 (%)</td><td>100</td><td>0</td><td>62.50</td><td>37.5</td></tr><tr><td>總性別比率 (%)</td><td colspan="4">男：65、女：35</td></tr></table> <p>財團法人太平洋經濟合作理事會 中 華 民 國 委 員 會 (CTPECC) ) 董事共計 17 人，其中有 6 位女性，女性比例達 35%。</p> <p>一、依據該會捐助章程第七條規定，置董事 13-19 人，且半數以上為政府特定公務人員，董事任一性別人數不得少於三分之一。其中 1 名由主管機關指派（外交部次長）擔任外，餘由前屆董事會就產官學界著有聲譽或具相當代表性之人士中選任之。</p> <p>二、本部已請該會未來董事人數，將遵照單一性別不少</p>	性別	男	女	男	女	人數	1	0	10	6	性別比率 (%)	100	0	62.50	37.5	總性別比率 (%)	男：65、女：35					
性別	男	女	男	女																					
人數	1	0	10	6																					
性別比率 (%)	100	0	62.50	37.5																					
總性別比率 (%)	男：65、女：35																								

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			於 40%之比例原則確實執行。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部各單位（含 3 署）已符合任一性別不少於三分之一規定之財團法人，未來將研議更精進措施，以任一性別比例達 40%以上為目標，持續提升性別比例。	董事 108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 33.33%。 110 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 33.33%。 111 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 100%。 （110 及 111 年績效指標以 110 年 4 月盤點結果為基礎重新計算）	教育部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	請各業管單位、機關依財團法人業務性質及董事組成等相關因素，評估研提可提升比例之年度，並朝持續提升性別比例之目標努力推動	董事 108 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 12.50% 109 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 37.50%。 110 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 33.33%。 111 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50%。	經濟部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部公設財團法人計為財團法人郵政協會、電信協會及中華顧問工程司，目前已達任一性別 1/3 比例且未達 40%者，計有 1 個，為財團法人電信協會之董事，爰訂定預定達成年度及個數。	董事 110 年：達成目標數 0 個，達成度 0%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。	交通部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、推薦財團法人機關代表董、監事名單時，請建議機關提出候選名額之不同性別名單，俾遴派時參考。 二、多元管道宣導，並督促列入捐助章程落實辦理。 三、機關代表於董事會議列席或本會辦理業務實地查訪時適時宣導，若各該財團法人董事於任期中因故改聘時，提醒優先考量以提升任一性別比例為原則選聘新任董事。	一、董事 108 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 33%。 109 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 66%。 110 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 33.33%。 111 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 33.33%。 *監事已達 1/3 者由於人數限制(監事總數 3 人)，爰本次修正不設定目標值。	農委會
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	已達成任一性別比例三分之一之公設財團法人，於董、監事出缺或任期屆滿辦理改(補)選作業時，採用推薦男女代表	董事 110 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 25%。 111 年：達成目標數 2 個，累計	衛福部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			各 1 名之方式，以持續提升性別比例。	向上提升比率 75%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<b>【公設財團法人】</b> 目前本部 11 個公設財團法人，董事部份有 7 個已達成 40%，將推動其他 4 個財團法人於下屆董事到期改聘時持續朝 40%目標努力並推動。	董事 108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 16.67%。 110 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 111 年：達成目標數 3 個，累計向上提升比率 75%。	文化部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	目前政府捐助超過 50%之財團法人國家實驗研究院及財團法人國家同步輻射研究中心董監事會之董監事皆已達成任一性別不少於 1/3，將於下屆董監事到期改聘時持續朝 40%目標努力並推動。	一、董事： 108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 110 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50%。 111 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 50%。	科技部
		研議相關措施或修正相關規定，	財團法人台灣金融研訓院：將於 110 年董事任期屆滿改選時，	董事 108 年：達成目標數 0 個，累計	金管會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		提升性別比例。	或董事有變更之時，持續溝通建議儘量遴選女性董事，俾將目前已達成任一性別三分之一情形，持續提升任一性別達 40% 之目標。	向上提升比率 0%。 109 年:達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 110 年:達成目標數 1 個，累計向上提升比率 100%。 111 年:達成目標數 0 個，累計向上提升比率 100%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本會於第 10 屆(111 年)改選時將函請行政院外交國防法務處、國防部、內政部、財政部、陸委會、海基會、法務部、行政院主計總處等機關，儘量薦派女性同仁出任。 二、指導財團法人榮民榮眷基金會於第 9 屆董事會修正捐助暨組織章程「設董事會，置董事 15 人，除輔導會指派簡任級主管以上人員 2 人為當然董事…」本會指派當然董事將可再薦派女性董事代表，持續提升性別比例之政策目標。	董事 108 年：達成目標數 0 個，達成度 0%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 0%。 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%。	退輔會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、多元管道宣導，並督促列入捐助章程落實辦理。 二、於董事會議列席或業務實地查訪時適時宣導，若各該財團法人董事於任期中因故改聘時，提醒(發函)優先考量以提升任一性別比例為原則選聘新任董事。	董事 108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 110 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 100%。 111 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 100%。 監察人 110 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50%。 111 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 50%。	原能會
		二、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	【公設財團法人】 本會所屬政府捐助之財團法人計 2 個，均已達成任一性別比例不少於三分之一，其中 1 個已達成 40%，將持續推動未達 40%財團法人之性別比例。	110 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 111 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 100%。	通傳會
	三、完成訂修法規、措施或訂定其他暫行	針對已達成三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相	1. 截至 109 年 12 月底止，本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)計有 85 個，均已達成 1/3 性別比例。	108 年：達成目標數 9 個，累計達成度 18.75%。 109 年：達成目標數 11 個，累計達成度 41.67%。	內政部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
	特 別 措 施，逐步 提升公私 部門女性 參與決策 比例。	關組織或設置要 點之規定中規 範。 <sup>4</sup>	2. 本部將要求已達成 1/3 性別比例者，將性別比例原則納入委員會設置規定中，如有特殊事由(如上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等)，應提出設置規定及不納入該規定之理由，經提報行政院性別平等處檢視後，得予以免列。	110 年：達成目標數 13 個，累計達成度 58.93%。 111 年：達成目標數 15 個，累計達成度 85.71%。	
			本部及所屬機關共計 8 個委員會性別比例已達三分之一，除 3 個委員會（如考績及甄審委員會）具特殊事由免納入組織規定或設置要點，餘 5 個委員會應將三分之一性別比例原則納入其組織規定或設置要點；經查 4 個委員會已納入該原則，另有 1 個委員會(外交部訴願審議委員會)尚未將該原則納入組織規定	108 年：達成目標數 0 個，累計達成度 80%。 109 年：達成目標數 0 個，累計達成度 80%。 110 年：達成目標數 1 個，累計達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，累計達成度 100%。	外交部

<sup>4</sup> 部會所提特殊事由者，如上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等，業經本院性平處檢視得予以免列。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			或設置要點，預計於 110 年完成法規修訂。		
			1.將性別比例原則納入相關組織或設置要點規定。 2.北區國稅局研議修定性別平等推動執行計畫，明定各委員會委員除考量相關主管單位代表及委員等專業性外，任一性別不低於三分之一原則，以促進性別參與決策比例之衡平。	108 年：達成目標數 7 個，累計達成度 16.67%。 109 年：達成目標數 18 個，累計達成度 60%。 110 年：達成目標數 7 個，累計達成度 72.73%。 111 年：達成目標數 12 個，累計達成度 100%。	財政部
			本部各單位（含 3 署）應針對已達成三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。	108 年：達成目標數 128 個，累計達成度 80.50%。 109 年：達成目標數 13 個，累計達成度 88.67%。 110 年：達成目標數 5 個，累計達成度 38.46%。 111 年：達成目標數 8 個，累計達成度 100%。 (110 及 111 年績效指標以 110 年 4 月盤點結果為基礎重新計算)	教育部
			本部及所屬機關已達成三分之一性別比例之委員會小組共計	108 年：達成目標數 11 個，累計達成度 84.62%。	法務部



目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			58 個，其中排除依據上位母法設置之委員會 28 個、任務編組 9 個及以職稱兼任之委員會 2 個，其餘 19 個委員會須將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。	109 年：達成目標數 1 個，累計達成度 92.31%。 110 年：達成目標數 0 個，累計達成度 78.95%。 111 年：達成目標數 0 個，累計達成度 78.95%。	
			針對已達成三分之一性別比例之任務編組(含委員會)，依性質檢討列管，並逐年提升將性別比例原則納入相關組織或設置要點規定之達成比率。	108 年：達成目標數 2 個，累計達成度 11.11%。 109 年：達成目標數 8 個，累計達成度 55.56%。 110 年：達成目標數 1 個，累計達成度 50%。 111 年：達成目標數 1 個，累計達成度 100%。	經濟部
			本部暨所屬三級機關委員會已達 1/3 性別比例者，計 68 個委員會，其中有 62 個委員會因具特殊事由，免將性別比例原則納入組織規定或設置要點，其餘 6 個委員會將依分年達成目標數及累計達成度配合辦理，其中交通部法規委員會業於 109 年度修訂完竣。	108 年：達成目標數 1 個，累計達成度 16.67%。 109 年：達成目標數 1 個，累計達成度 25%。 110 年：達成目標數 3 個，累計達成度 66.67%。 111 年：達成目標數 2 個，累計達成度 100%。	交通部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			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。	108 年：達成目標數 28 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 53.85%。 111 年：達成目標數 4 個，累計達成度 84.62%。	勞動部
			已達三分之一性別比例之委員會，將任一性別不少於三分之一納入委員會設置要點中。	108 年：達成目標數 10 個，累計達成度 11.90%。 109 年：達成目標數 5 個，累計達成度 17.86%。 110 年：達成目標數 25 個，累計達成度 37.88%。 111 年：達成目標數 13 個，累計達成度 57.58%。	農委會
			排除因特殊事由(如上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等)等無法將性	110 年：達成目標數 31 個，累計達成度 42.46%。 111 年：達成目標數 42 個，累計達成度 100.00%。	衛福部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			別比例納入相關規定者，餘對於已達成三分之一性別比例之委員會，於2個屆期內，分年訂定量化指標，將性別比例原則納入機關組織或設置要點中。		
			分階段修正各委員會，將三分之一性別比例納入相關組織或設置要點。	108 年：累積達成度 65.2% (30/46) 109 年：累積達成度 75% (36/48) 110 年：累積達成度 94.6% (53/56) 111 年：累積達成度 100% (56/56)	環保署
			本部委員會已達 1/3 性別比例者，計 82 個委員會，其中有 18 個委員會因上位組織法規已明訂性別比例，免將性別比例原則納入組織規定或設置要點，另 51 個委員會已將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點，其餘 13 個委員會將依分	109 年：達成目標數 1 個，累計達成度 3.23%。 110 年：達成目標數 3 個，累計達成度 23.08%。 111 年：達成目標數 10 個，累計達成度 100%。	文化部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			年達成目標數及累計達成度配合辦理。		
			科技部及所屬機關所屬委員會已達三分之一性別比例者，計 34 個委員會，其中有 21 個委員會因具特殊事由，免將性別比例原則納入組織規定或設置要點，另 10 個委員會已將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點，其餘 3 個委員會未納入部分，將積極推動完成修法事宜。	108 年:達成目標數 1 個，累計達成度 25%。 109 年:達成目標數 1 個，累計達成度 50%。 110 年:達成目標數 0 個，累計達成度 0%。 111 年:達成目標數 3 個，累計達成度 100%。	科技部
			一、財產保險商品審查委員會(保):修正「保險商品審查會成立及審查委員遴選要點」，將任一性別比例不低於三分之一納入規範，預計 110 年達成。 二、強制汽車責任保險費率審議委員會(保):修正「保險局強制汽車責任保險費率審議委員會委員聘任標準作業流程」，將任一性別比例不低於三分之一納入規範，預計 108	108 年:達成目標數 1 個，累計達成度 25%。 109 年:達成目標數 2 個，累計達成度 75%。 110 年:達成目標數 1 個，累計達成度 100%。 111 年:達成目標數 0 個，累計達成度 100%。	金管會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>年達成。</p> <p>三、會計師懲戒覆審委員會(法):修正「會計師懲戒委員會與懲戒覆審委員會組織及審議規則」並納入性別比例原則，預計109年完成。</p> <p>四、金管會推動雙語政策小組(國):修訂金融監督管理委員會推動雙語政策小組設置要點，預計109年完成。</p>		
			<p>本會及所屬三級機構已達1/3性別比例之委員會有56個，排除21個具特殊事由免納入組織規定，及27個已納入組織規定者，餘8個均已明訂修正期程。</p>	<p>108年：達成目標數11個，累計達成度78.57%。</p> <p>109年：達成目標數3個，累計達成度100%。</p> <p>110年：達成目標數8個，累計達成度100%。</p> <p>111年：達成目標數0個，累計達成度100%。</p>	退輔會
			<p>本會有14個委員會，12個達三分之一性別比例(人事甄審暨考績委員會、人事甄審暨考績委員會(本會文發中心)、性別平等專案小組、性別歧視及性騷擾申訴評議委員會、法規會、</p>	<p>108年：達成目標數0個，累計達成度83.3%。</p> <p>109年：達成目標數1個，累計達成度100%。</p> <p>110年：達成目標數0個，累計達成度0%。</p>	原民會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>原住民族委員會、<b>廉政會報</b>、原住民族綜合發展基金管理會、就業促進委員會、訴願審議委員會、原住民族長期照顧推動小組、勞工退休準備金監督委員會)；2 個未達三分之一性別比例(政府資訊開放諮詢小組、業務委託民間辦理小組)。其中 <b>10</b> 個已提升至 40%性別比例，<b>4</b> 個未提升至 40%性別比例(性別歧視及性騷擾申訴評議委員會、<b>廉政會報</b>、政府資訊開放諮詢小組、業務委託民間辦理小組)。</p> <p>二、「針對已達三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點規定規範」說明如下：</p> <p>(一) 已納入者(5 個)：性別平等專案小組、性別歧視及性騷擾申訴評議委員會、法規會、就業促進委員會、原住民族長期照顧小組。</p> <p>(二) 待納入者(1 個)：原住民</p>	111 年：達成目標數 1 個，累計達成度 100%。	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			族綜合發展基金管理會。 (三) 具特殊事由免納入者(8個)：人事甄審暨考績委員會、人事甄審暨考績委員會(本會文發中心)(上位組織法規範)、廉政會報(上位組織法規範)、原住民族委員會(設置法源由法律位階組織法明定)、訴願審議委員會(上位組織法規範)、政府資訊開放諮詢小組(上位組織法規範)、業務委託民間辦理小組(上位組織法規範)、勞工退休準備金監督委員會(上位組織法規範)。		
			本會法規委員會將於109年8月31日下屆委員改聘前修正本會法規委員會組織規程納入性別比例原則。	108年：達成目標數2個，累計達成度75%。 109年：達成目標數3個，累計達成度100%。	工程會
			本總處3個委員會(以10912盤點資料滾動修正)，尚未將性別比例原則納入相關設置要點，未來將適時修正。	將性別比例原則納入相關組織或設置要點中規範。(110及111年績效指標以10912盤點結果為基礎重新計算) 108年：	主計總處

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				達成目標數 4 個，累計達成度 100.00%。(4/4)*100% 109 年： 達成目標數 0 個，累計達成度 100.00%。(4+0)/4*100% 110 年： 達成目標數 3 個，累計達成度 100.00%。(3/3)*100% 111 年： 達成目標數 0 個，累計達成度 100.00%。(3+0)/3*100%	
			將三分之一性別比例原則納入本總處所屬委員會設置要點或相關規定： 1. 行政院人事行政總處個人資料保護執行小組：108 年 2 月底。 2. 軍公教員工待遇審議委員會：108 年 5 月底。 3. 行政院人事行政總處法規會：108 年 6 月底。 4. 行政院人事行政總處福利小組：108 年 12 月底。	108 年：達成目標數 4 個，累計達成度 100%。 109 年：達成目標數 0 個，累計達成度 100%。 110 年：達成目標數 0 個，累計達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，累計達成度 100%。	人事行政總處



目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			本院各類委員會(小組)之委員任一性別比例持續提升至 40%，除列為「本院性別平等推動計畫(108 至 111 年)」管制推動外，並落實於每 4 個月召開 1 次之本院性別平等專案小組會議檢討辦理情形，以期達成任一性別比率達全體委員 40%以上目標，併予敘明。	108 年：達成目標數 1 個，累計達成度 20%。 109 年：達成目標數 1 個，累計達成度 40%。 110 年：達成目標數 1 個，累計達成度 60%。 111 年：達成目標數 2 個，累計達成度 100.00%。	故宮
			為免任務編組委員會之性別比例會因屆期重選而產生高低落差及為使委員成員性別比例維持一定水準且穩定性別衡平，規劃採用法定性別配額，逐步推動，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。	108 年：達成目標數 2 個，累計達成度 28.57%。 109 年：達成目標數 2 個，累積達成度 57.14%。 110 年：達成目標數 1 個，累計達成度 12.5%。 111 年：達成目標數 7 個，累計達成度 100%。	原能會
			本會已達成三分之一性別比例之委員會共有 15 個，除 3 個具特殊事由擬免納入組織規定或設置要點，9 個已將性別比例原則納入各該設置要點外，其餘 3 個未納入者，將依屆期遠近逐步於 111 年前完成修正設	一、原 108 年、109 年皆已完成績效指標，說明如下： 108 年：達成目標數 4 個，達成度 66.67%。 109 年：達成目標數 2 個，達成度 80%。 二、本會 110 年起績效指標以	通傳會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			置要點。	110 年 1 月 1 日為基礎，重新盤點計算如下： 110 年：達成目標數 2 個，達成度 66.67%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。	
		針對已達成三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。	一、設置依據依本會及所屬機關（構）主管之委員會，為使委員會成員性別比例維持一定水準且穩定之性別平衡，藉由修訂相關組織規定時機，逐年將性別比例原則納入相關組織規定中。 二、本會及所屬機關未來新成立之委員會，除有特殊情形經本專案會議審查同意外，委員選聘均應符合性別比例之規定，並納入組織規定中規範。 三、於召開本會性平專案小組時，檢視達成情形。	關鍵績效指標108年：達成目標數0個，達成度100% 109年：達成目標數0個，達成度100% 110年：達成目標數0個，達成度0%(0/2) 111年：達成目標數2個，累計向上提升比率100%(2/2)。	海委會
		訂修法規或研議相關措施	定期滾動檢討公司治理評鑑有關董事會性別多元化之相關評鑑指標，辦理相關宣導。	一、公司治理評鑑指標檢討修正： (一)108 年：請證交所研議 於	金管會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				<p>第 6 屆公司治理評鑑將第 5 屆評鑑指標 2.6 之加分項目「若公司董事每一性別達董事會席次四分之一以上且至少包含一席女性獨立董事」增列每一性別三分之一之企業再予加重給分之可行性。</p> <p>(二)109 年：證交所於 109 年就上市(櫃)公司董事會性別多元化與財務績效之關聯性進行研究，並於進行上開研究時洽詢行政院性別平等會委員意見，以及依研究結果檢討修訂董事會性別多元化相關指標。</p> <p>(三)111 年：第 2 次檢討修訂董事會性別多元化相關指標。</p> <p>二、宣導活動：請證交所(及櫃買中心)於公司治理評鑑相關宣導活動宣導董事會性</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
				別多元化，以提升上市 (櫃)公司對該議題之認 同。	
			本會每年通函各機關、相關公 會推薦品德操守佳、具性別平 等專長之女性專家學者。	績效指標： 「專家學者建議名單資料庫」之 女性專家學者成長比率(百分 比) 年度目標值： 107 年度：2 (%) 108 年度：2 (%) 109 年度：2.5 (%) 110 年度：2.5 (%) 111 年度：2.5 (%)	工程會
			提升農、漁會女性會員、選任 人員及總幹事所占比例： (一) 已於 105 年 2 月 19 日修正 完成「農業推廣教育設施 補助計畫研提及補助要 點」，增訂選任人員女性 比率較高之農會列為優先 補助對象，鼓勵農會重視 女性選任人員性別比例。	一、農會選任人員每 4 年屆次改 選，農會選任人員性別落 差縮小比率(以選任人員 男、女性別占全體人員比 率相減所得之比率差異 值)： 107 年:88.5 % 108 年:88.5 % 109 年:88.5 %	農委會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>(二) 於農會考核辦法增訂推動性別平等工作之獎勵措施，以促進農會重視性別平等推廣工作。</p> <p>(三) 持續辦理相關宣導措施及相關研究，以提高女性會員參與農會決策之意願：辦理農會人員訓練講習，鼓勵農村婦女積極參選農會選任人員，製作海報等說明資料強調女性參與組織決策之重要性，針對農會理事長、常務監事及總幹事集會與業務檢討會持續說明性平觀念，以改變農會決策人員思維。</p> <p>(四) 透過漁會籌組之組織(家政班等)辦理宣導措施及性別意識培力課程，鼓勵漁村婦女參與漁村社區公共事務活動，進而進入決策階層。</p>	<p>110 年:81.3 % 111 年:81.3 %</p> <p>二、漁會選任人員每 4 年屆次改選，漁會選任人員性別落差縮小比率(以選任人員男、女性別占全體人員比率相減所得之比率差異值)</p> <p>107 年:81.3% 108 年:81.3% 109 年:81.3% 110 年:79.3% 111 年:79.3%</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			<p>(五) 未來辦理審查「漁村技藝培育推廣教育計畫」，針對女性選任人員比率較高之漁會，提高經費補助比例。</p> <p>(六) 訂定「漁業產銷班漁事推廣輔導-漁業產銷班補助評選作業規範」，於補助標準及原則中明定為配合政府性別平等政策，女性擔任班長或女性班員達半數者優先補助。</p>		
			內政部於103年修正全國性社會團體績效評鑑要點，對於社會團體之理事及監事任一性別比例不少於三分之一者，將予以加分，以鼓勵社會團體正視女性參與決策之重要性與必要性。	<p>社會團體評鑑之理事及監事任一性別比例不少於三分之一，年度目標值：</p> <p>108：37%</p> <p>109：37%</p> <p>110：38%</p> <p>111：38%</p>	內政部
			辦理女性工會幹部培育訓練活動，並於補助工會辦理勞工教育訓練時持續將「性別平等意	辦理女性工會幹部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)；	勞動部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)
			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之相關課程，以提供經驗交流之機會。	107 年：20 場次 108 年：22 場次 109 年：25 場次 110 年：27 場次 111 年：30 場次	
	四、提升女性內閣人數	未來本總處將配合政務人員派任作業，適時提出相關建議。	行政院對於政務人員之進用，均秉持「用人唯才」、「適才適所」原則，廣從學術界、產業界、民意機構及行政機關等各方面，延攬具「誠實面對問題、務實擬訂策略、踏實解決問題」理念與能力之優秀人才出任。未來本總處將配合政務人員派任作業，適時提出相關建議。	考量女性擔任政務人員的趨勢進展，以 2020 年達成 17%女性參與政務相當職位為目標，逐步實現三分之一性別比例原則。	人事行政總處