

性別平等重要議題（院層級）109 年度執行成果

資料時間：109 年 1 月至 12 月

目錄

議題名稱：一、推動三合一政策之托育公共化.....	1
議題名稱：二、提升女性經濟力.....	11
議題名稱：三、去除性別刻板印象與偏見.....	53
議題名稱：四、強化高齡社會之公共支持.....	151
議題名稱：五、促進公私部門決策參與之性別平等.....	182

議題名稱：一、推動三合一政策之托育公共化

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)	辦理情形	檢討策進	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、 <u>0-2歲家外送托兒童使用公共及準公共托比率至111年不低於93.5%</u> 。 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	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。	【社家署】 一、截至109年12月底，全國公設民營托嬰中心及社區公共托育家園共264處，其中公設民營托嬰中心154處，社區公共托育家園110處，共計可提供8,711個兒童公共托育機會。 二、為配合地方政府因地制宜依其場地空間設置公設民營托嬰中心，行政院已於108年10月1日院臺衛字第1080031811號函同意修正前瞻計畫，增列補助公設民營托嬰中心，已請地方政府送件申請，以協助地方政府布建公共托育設施，俾提升0-2歲公共托育服務使用率。	為提升計畫執行效率，本部社家署已透過前瞻2.0計畫修正，要求地方政府須於計畫申請前確實評估申請經費年度，如新建工程完工後再申請開辦費，並依據場地先期作業提供之檢核表確實檢視場地規劃的可行性，將依各地方政府計畫書中呈現評估結果，作為核定計畫之依據另每月召開會議持續督導地方政府執行進度。	衛福部
		二、提	一、推動準公共	一、0-2歲家外	【社家署】	0-2歲家外送托率未達	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
	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 <u>63%</u> 。	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。	托育服務，並滾動式檢討修正「直轄市、縣（市）政府辦理未滿二歲兒童托育準公共化服務與費用申報及支付作業要點」，積極擴大托育量能。註：提供 0-2 歲家外送托兒童公共及準公共托育服務率=（公共及準公共托育提供未滿 2 歲兒童服務數／未滿 2 歲家外送托數）×100 %。 二、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 %。	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 %。 二、0-2 歲家外送托率 108 年：14.83 %。 109 年：17.04 %。 110 年：19.06 %。 111 年：20.94 %。 三、109 年至 111 年：完成托育相關法規檢討修正。	截至 109 年 12 月底，全國準公共保母 2 萬 2,441 人(簽約率 92.56%)；簽約私立托嬰中心 809 家(簽約率 97.24%)、公設民營托嬰中心 264 家(簽約率 100%)，全國公共及準公共托育供給量達 8 萬 4,153 個收托名額，0 至未滿 2 歲家外托兒童使用公共及準公共托育比率為 92.99 %。 【社家署】 0 至未滿 2 歲兒童數為 33 萬 4,680 人，家外送托 5 萬 737 人，家外送托率為 15.16 %。未滿 2 歲兒童送托率由 108 年 12 月底的 13.33 % 至 109 年 12 月底成長 1.83 %。 【社家署】 俟 109 年度完成公共托育家園委託成效評估報告後，再通盤檢視研修相關法規。	109 年 KPI 值 17.04 %，係因本部自 109 年 1 月起對於滿 2 歲續留準公共托嬰中心及準公共保母之兒童延長發放托育補助，截至 109 年 12 月止，公共及準公共托嬰中心核定收托 3 萬 9,271 人，實際收托 2 至 3 歲兒童 8,772 人，佔 22.3 % 的收托名額。故如將托嬰中心收托 2 至 3 歲兒童名額數納入計算，家外送托率 17.78 %，已超過 KPI。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			三、研議修正托育相關法規。				
		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 學年度全國就讀公私立幼兒園之未滿 3 歲幼兒人數計有 29,881 人、104 學年度全國就讀公私立幼兒園之未滿 3 歲幼兒人數計有 32,478 人，共計 97,434 人。 (教育部)	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	2 歲專班累計增設班級數量： 106-109 年度補助各地方政府增設 2 歲專班累計約 340 班，已達 109 年度累計目標值(200 班)。	本項績效指標已達成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			<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。</p> <p>（教育部）</p> <p>三、另，配合「擴大幼兒教保公共</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			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	【社家署】 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,截至109年12月底2萬4,979人受益。	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
				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%。			
		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。 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。	一、2-5歲幼兒整體入園率，年度目標值： 108年：59%。 109年：60%。 二、各年度公共化幼兒園累計增設班級數量： 108年：700班 109年：1,000班 註：本項工作至109年結束，爰無訂定110及111年目標值。	一、2-5歲幼兒整體入園率： (一)為掌握各地方政府增設公共化幼兒園(班)辦理進度，本部定期召開工作進度列管會議，以協助解決相關困境，督導地方政府依規劃期程如期開辦公共化幼兒園。 (二)109年度2-5歲幼兒整體入園率達71%，業逾109年度目標值(64%)。 二、各年度公共化幼兒園累計增設班級數量： 106至109年度累計增設公共化幼兒園計1,551班，累計增加約2萬5,000餘個招生名額，已達109年度累計目標值(1,000班)。	本項績效指標已達成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
		六、增設社區互助教保服務中心	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) 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)	一、111 年：累計增設 9 家。(教育部) (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。 二、 108 年：6 家 109 年：7 家 110 年：8 家 111 年：9 家。	鼓勵增設社區互助教保服務中心： 目前全國已設立 10 家互助教保服務中心，包括屏東縣 5 家、新竹縣 2 家、高雄市 1 家及臺東縣 2 家。 (原民會) 一、為推動托育公共化，本會 109 年度預計補助設置 7 家社區 部落互助教保服務中心，實際已 補助 8 處(屏東 5 處、高雄 1 處、新竹 2 處)社區及部落互助式教保服務中心。計照顧 176 名原住民幼兒，27 名教保人員。另補助經費自 108 年度起，本會與教育部各分攤 1/2。 二、本會定期與教育部共同召開工作圈會議，目前已經召開第 5 次會議 109 年 12 月 7 日)。	本項績效指標已達成。 (原民會) 本項議題之績效指標均已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			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)	(原民會)			
		七、鼓勵增設兒童課後照顧服務班	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。	一、國民小學辦理兒童課後照顧服務班預計年度指標如下： 108 年:1,500 校 109 年:1,550 校 110 年:1,600 校 111 年:1,650 校 二、國民小學辦理兒童課後照顧服務覆蓋率如下：	一、國民小學辦理兒童課後照顧服務班： 109 年度各直轄市及縣（市）政府所轄國民小學辦理兒童課後照顧服務班，計 1,841 校、2 萬 4,667 班、參加學生數計 32 萬 7,390 人，已達 109 年度預計辦理 1,550 校之績效指標。 二、國民小學辦理兒童課後照顧服務： 109 年度全國國民小學校數總計為 2,632 校，其中辦理兒童課後照顧服務班之學校計 1,841 校，覆蓋率為 69%，已達預計覆蓋率 59%之績效指標。	本項績效指標已達成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
				108 年：57% 109 年：59% 110 年：61% 111 年：63% 三、本部依據本辦法針對低收入戶、身心障礙及原住民等三類學生補助其應繳交費用數，預計受惠學生年度指標如下： 108 年：6 萬人次 109 年：6 萬人次 110 年：6 萬人次 111 年：6 萬人次	三、本部依據本辦法針對低收入戶、身心障礙及原住民等三類學生補助其應繳交費用數： (一)109 年度補助低收入戶、身心障礙及原住民等三類學生其應繳交費用計 7 萬 1,508 人次，已達預計補助 6 萬人次之績效指標。 (二)本部國教署補助轄管特教學校 108 學年度第一學期補助經費 44 萬 0,087 元，總計補助 14 所學校，共 420 位學生接受課後輔導。108 學年度第二學期補助經費 675 萬 4,812 元，總計補助 12 所學校共 352 位學生接受課後輔導。109 學年度第一學期補助經費 587 萬 7,523 元，總計補助 12 所學校共 354 位學生接受課後輔導。109 學年度第二學期補助經費 686 萬 8,906 元，總計補助 12 所學校共 361 位學生接受課後輔導。 (三)補助縣市政府部分：109 年度：基隆市政府辦理「109 年度基隆		

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					市國民中小學暨學前夏令營身心障礙兒童及少年成長營」，經費 103 萬 2,760 元。109 學年度臺中市政府教育局所轄啟聰學校及啟明學校辦理兒童課後暨寒暑假照顧服務，經費 127 萬 6,668 元。		

議題名稱：二、提升女性經濟力

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)	辦理情形	檢討策進	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	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 歲女性取得創業貸款及利息補貼	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度目標值： 107:90 人 108:95 人 109:100 人 110:100 人 111:100 人 三、協助取得創業貸款及利息補貼年度目	一、績效指標「女性占總訓練人數」部分，有關 109 年運用自辦、委託或補助辦理等方式，辦理多元類別職業訓練，109 年計訓練 51,241 人，其中男性 17,236 人、女性 34,005 人(女性占 66%)，已達年度目標值。 二、有關創業者取得創業貸款及利息補貼措施，109 年計協助 593 人次，其中女性計 425 人次，占 72%；男性計 168 人次，占 28%。 (一)協助 30-39 歲女性取得創業貸款及利息補貼，計 163 人次。 (二)(2)協助 50-59 歲女性取得創業貸款及利息補貼，計 62 人次。	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
性提早 退休。 三、縮小職 業性別 隔離及 薪資差 距。				標值： 107:20 人 108:20 人 109:25 人 110:25 人 111:25 人			
		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、樹立女性創業典範，以推廣女性創業、激勵潛在女性創業者，並推薦至各	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 人次。 109 年：2,170 人次。 110 年：2,170 人次。 111 年：2,170 人次。 三、樹立女性創業典	一、109 年中企處以「女性創業飛雁計畫」透過育成課程、陪伴輔導、商機拓展、資金媒合、網絡建置等服務，協助女性成立新創事業 85 家，年齡統計如下： (一)29 歲以下：20 家 (二)30-39 歲：35 家 (三)40-49 歲：26 家 (四)50-59 歲：4 家 (五)60 歲以上：0 家 二、109 年辦理女性創業專業知能培力課程及活動，共辦理 47 場次，培訓 2,295 人次，年齡統計如下： (一)29 歲以下：285 人次 (二)30-39 歲：776 人次 (三)40-49 歲：781 人次	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			界，加強女性創業信心，提升女性創業實踐力。 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。 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。	範。 108 年：15 家。 109 年：15 家。 110 年：15 家。 111 年：15 家。 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) 108 年：800 案次。 109 年：810 案次。 110 年：800 案次。 111 年：800 案次。 五、於「台灣經貿網	(四)50-59 歲：433 人次 (五)60 歲以上：20 人次 三、109 年中企處辦理「第九屆女性創業菁英賽」，遴選優秀女性創業家 14 家，並於 109 年 11 月 18 日辦理頒獎典禮；另推薦女性創業家擔任國際會議及活動講者 1 家，分享自身創業經歷，共計樹立女性創業典範 15 家 ¹ 。 四、109 年中企處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，共計 824 案次 ² 。本項服務協助微型企業強化經營能量、提升服務價值、拓展通路等成效。 五、		

¹競賽徵選係以發掘我國具創新商品、服務或營運模式之女創菁英，表揚女創業者的創業歷程、創新模式或社會影響力等為主，為保障各年齡層女創業者參與徵選的公平性，故徵選資料未進行年齡調查。

²微型企業諮詢服務主要是透過電話進行，囿於通話時間限制及通話費用，以及來電者若不願意提供年齡亦會提供諮詢服務等原因，爰無法全面進行年齡統計。

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				(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。 111 年:瀏覽人次 28,000 人次。	(一)台灣經貿網每週一至五發送之中文電子報,將加強宣導婦女企業網,讓更多女性藉由該網提升創業機會與能力。 (二)其中婦女企業「珍冠家企業有限公司」以「賀木堂」之茶酒品牌與吸引買主的包裝、型錄展示,在網站上呈現產品特色,透過網站曝光提升產品及品牌形象,接觸新買主,藉此擴展商機。 (三)109 年台灣婦女企業網瀏覽人數計 26,134 人次,統計如下 ³ : 1. 29 歲以下:12,206 人次 2. 30-39 歲:5,660 人次 3. 40-49 歲:3,704 人次 4. 50-59 歲:2,812 人次 5. 60 歲以上:1,752 人次		
		一、促進婦	一、輔導各漁會,因應當地	一、輔導各漁會辦理生態導覽相關培	一、109年輔導琉球、瑞芳、金山、新竹、馬祖等等區漁會辦理30場次生	推動農民經營及產銷班貸款之女性核	農委會

³台灣經貿網之婦女企業網訪客瀏覽行為,係透過 Google 公司提供的數據分析工具(Google Analytics),掌握訪客性別以及年齡層等資訊,俾配合提供相關資料以完成本項統計;惟 Google 公司提供之數據資料無法完全吻合實際訪客真實樣貌,如不願意填列性別及年齡或未真實填列,尚有其技術上無法克服之處。

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		女 創 (就) 業	漁村文化特色,培訓家政班員從事相關漁村生態導覽工作,除促進漁村經濟發展,亦可漁村婦女創業。 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。 三、推動「農民經營及產銷班貸款」,以	訓課程： 108 年：10 場次 109 年：15 場次 110 年：20 場次 111 年：25 場次 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： 108 年：25 班 109 年：30 班 110 年：35 班 111 年：40 班 三、推動「農民經營及產銷班貸款」女性核貸人數性別比例： 108 年：27% 109 年：27.5% 110 年：27.5% 111 年：28% 四、試辦農民學院女	態導覽相關培訓課程,已達標。 二、漁業署補助產銷班生產器材設備採購經費評選時,將班長為女性或女性班員達1/2以上之產銷班列入加分項目,藉以鼓勵漁村婦女加入產銷班創業。109年女性擔任班長計38班(女性班員共800人),已達標。 三、農民經營及產銷班貸款係以實際從事農林漁牧業生產之農漁民為申貸對象,女性農漁民申貸資格、條件及利率等與男性農漁民一致。109 年共核貸 2,723戶,女性占 25%25%,雖未達預定目標,惟與108年核貸之女性占 25.3%相當,另依主計總處統計資料顯示,108 年女性從農人數比率為25%,女性貸款人數與實際從農人口尚維持合理比例。 四、輔導處辦理農民學院婦女優先班,有效提升農村婦女受訓權益;109年於辦理婦女優先班 8班(培	貸人數性別比例:目標: 27.5%;執行成果 25%。 說明及策進作為: (1) 查 105 年「農民經營及產銷班貸款」,女性核貸人數占 26.6%,當年女性從農人口之比率約 27.3%27.3%,爰為基礎訂定該貸款女性核貸人數比例之未來目標:107 年 27%、108 年 27%、109 年 27.5%、110 年 27.5%及 111 年 28%。因近年女性從農人口比率呈遞減趨勢(106 年 27%、107 年 26%、108 年 25%),致核貸比率未如預期增加。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>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>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>	<p>訓 230 人次)，已達標。</p>	<p>(2)109 年度女性核 貸人數計 680 戶已 較 108 年全年度之 452 戶，成長 50%， 且女性平均每人貸 款金額 75.6 萬元， 較男性平均每人貸 款金額 74.8 萬元 高，女性貸款金額尚 無較低之情事，女性 農漁民係以公平之 條件獲得金融服務。 為期計畫目標更貼 近現況，擬修正 110 年及 111 年目標 值，農民經營及產銷 班貸款之女性核貸 人數性別比例分別 修正為 25.5% 及 26%。</p> <p>(3) 農業金融局未 來在推動 金融業務</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
						時，將持續宣導相關貸款措施，並加強協助女性取得營農所需資金，以期達成推動目標。	
		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。	一、本部主動針對勞工保險局提供之同意接受後續關懷協助之受僱者名冊發送手機簡訊關懷，109 年度共寄發 2 萬 8,035 則。 二、為保障受僱者期滿復職之權益，亦透過編印宣導摺頁、多元管道宣導、提供職業訓練及就業服務資源、法律資訊及訴訟扶助等方式，提供受僱者及雇主可利用之資源，以利落實育嬰留職停薪制度。將持續辦理以營造性別平等友善職場。	無。	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	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)。	一、(一)工業局掌管全國工業發展任務，與廠商接觸頻繁，為具體落實性別主流化，自 102 年起，該局運用科技專案計劃，推動企業導入性別主流化觀念，訂定性別主流化廠	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		場	<p>施(分層辦理)，並納入篩選機制中，誘發提升女性經濟力。</p> <p>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。</p> <p>三、將「營造性</p>	<p>107 年：6 家。 109 年：6 家。 111 年：6 家。</p> <p>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。 110 年：7 家。 111 年：7 家。</p>	<p>商標竿企業篩選機制，輔導廠商將「提升女性在職場上決策參與」、「消除職業性別區隔」、「推動友善家庭的職場措施」、「性別平等意識融入企業日常工作環境」等觀念納入，並製成文宣鼓勵廠商建構性別平等之工作環境。</p> <p>(二)本項輔導作業每 2 年辦理評選 1 次，獲獎廠商規模除大型科技業外，也有中小型傳統產業，透過文宣擴散觀摩學習，讓更多廠商了解營造友善職場環境，並非資源雄厚的大公司才能做，只要觀念改變，每家廠商都是創造平等工作環境的幸福企業。</p> <p>(三)109 年因疫情關係，部分廠商訂單受影響，除採取遠距辦公外，仍堅持重視友善職場等彈性做法，相當難能可貴，爰 109 年原訂遴選 6 家，應變酌增遴選性別主流化標竿廠商 1 家總共 7 家，分別如下：「花王股份有限公司」、「東台精機股份有</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			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 四、運用科專計畫，要求廠商於申請計畫書中訂定「營造性別平等工作環境」規劃作法，並納入審查說明項目。	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：6 項。 111 年：6 項。	限公司」、「全拓股份有限公司」、「寶一科技股份有限公司」、「耀華電子股份有限公司」、「台灣晶技股份有限公司」及「台灣康寧顯示玻璃股份有限公司」等。 二、加工處 109 年執行性別友善措施專案輔導對象包括「一等一科技股份有限公司」、「日月光半導體製造股份有限公司」、「華泰電子股份有限公司」、「瑞儀光電股份有限公司」、「台虹科技股份有限公司」、「遠傳電信股份有限公司」、「巨菱精密化學股份有限公司」、「鼎新電腦股份有限公司台中分公司」、「凡事康流體科技股份有限公司」等 9 家廠商，廠商建置之設施及措施概述如下： (一)硬體設施：打造員工休憩運動中心；建置「溫暖屋」做為員工的身、心、靈棲所；以「健康快樂、生態環保」理念設置幼兒園；設立親善車位；增加女性廁間比例；建立圖書室並提供多種親子書籍等。		

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>(二)軟體措施:以員工快樂為第一考量,提供健康運動假、生日假、彈性上下班時間、公益活動假等多元假別與多元化學習管道;珍視資深員工,製作專屬「任職 25 週年紀念冊」;營造健康與安全的職場文化,並鼓勵員工以實際參與落實健康生活;透過完善福利政策及職業安全等相關政策,致力提供平等、包容、多元、和諧工作環境,以凝聚員工成就感及對組織的認同感;重視母性健康保護,支持工作與生活平衡、促進身心健康的幸福企業等。</p> <p>三、</p> <p>(一)本部技術處將「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說明如下:</p> <p>1. 「法人科技專案管考暨成果整合計畫」成果表揚工作項下之「新創事業獎」評選作業,藉以表揚法人科</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>專計畫衍生之新創事業對營造創新生態系的價值。已將「營造友善職場工作環境」(員工任一性別比例不少於 1/3)納入參選單位自評表,並且列為獎項評審指標之占分項目(總分 100 分,本項占總分 5%)。評選作業已辦理完成,本獎項參選單位之女性員工比例皆達 1/3 以上,委員予以評分 4 分以上(總分 5 分)。</p> <p>2. 「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下之「第 7 屆經濟部國家產業創新獎」評選作業,藉以表揚推動國家產業創新及青年創新創業具產業貢獻、創新突破及創新典範之標竿(組織/團隊/個人)。已將「營造友善職場工作環境」納入參選單位自評表,並且列為獎項複審評審指標之占分項目(總分 100 分,本項占總分 15%)。</p> <p>(二)工業局「國家品質獎」及「中堅企業遴選」將「營造性別平等友善職</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>場工作環境」納入評分標準。</p> <p>(三)中企處辦理國家磐石獎說明如下：</p> <p>1.評選標準包含「整體管理制度」、「創新策略」、「行銷策略」、「人才發展」、「社會責任」等5項，其中「社會責任」項下含「營造性別平等友善職場工作環境」及「彈性工時」等項目。</p> <p>2.109年計51家中小企業報名，其中獲獎計12家。藉由國家磐石獎表揚我國優秀中小企業並作為全國中小企業典範，歷屆選拔表揚計達314家中小企業，其中138家企業已上市上櫃，擴散效應值得肯定。</p> <p>(四)能源局將「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說明如下：</p> <p>1. 業界能專計畫</p> <p>(1)「經濟部能源局業界能專計畫申請須知」第10點第5項規定：「接受業界能專補助，請落實性別平權</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				<p>四、申請計畫書中提出「營造性別平等工作環境」規劃作法之廠商家數。</p> <p>108 年：5 家。</p> <p>109 年：5 家。</p> <p>110 年：5 家。</p> <p>111 年：5 家。</p>	<p>政策，促進並保障女性就業機會。」申請計畫書中並已要求須檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃，並作為審查機制評選準則之加分項目。</p> <p>(2)109 年合計技術審查通過 21 件計畫（共 25 家廠商），申請計畫之廠商均於計畫書中檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃。</p> <p>2. 節能標竿獎</p> <p>(1)「109 年經濟部節能標竿獎」已將「營造性別平等友善職場工作環境」納入「特殊事蹟」評審項目(占比 15%)綜合評分。</p> <p>(2)本屆 24 家獲獎單位中計有 17 家企業/單位於「營造性別平等友善職場」項目得分，推動措施有「羅門哈斯公司」提供女性員工優於勞基法 12 週的產假、年資滿 1 年同仁享有全薪安胎假；「大千綜合醫院」榮獲苗栗縣性別友善職場績優單位等，其他如設置哺乳室、</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>孕婦專用停車場、員工托嬰中心、性別平等委員會等措施。</p> <p>四、</p> <p>(一)本部技術處執行「A+企業創新研發淬鍊計畫」，要求廠商於申請計畫書中訂定「營造性別平等工作環境」規劃作法，並納入審查說明項目。</p> <p>(二)109 年有 5 家廠商於計畫書中說明營造性別平等工作環境規劃，藉此政策工具促進企業營造性別平等友善職場。</p>		
		二、營造性別平等友善職場	<p>一、鼓勵女性擔任自然環境教育教師。</p> <p>二、落實招募及錄取農務人員(農業師傅、農耕士、茶園管理師</p>	<p>一、自然教育中心環境教育教師女性性別比例：</p> <p>108 年：26%</p> <p>109 年：27%</p> <p>110 年：28%</p> <p>111 年：30%</p> <p>二、促進薪資待遇性別平等，農務人員(農業師傅、農耕</p>	<p>一、林務局轄管之自然教育中心 109 年具環境教育女性教師比例為 45%(女性 19 人)，林務局將持續維持性別友善的職場環境，已達標。</p> <p>二、輔導處鼓勵及宣導女性成為農務人員，並促進農業人力團農務人員薪資待遇男女平等，109 年女性農務人員平均薪資低於男性 2,286 元/月，已遠低於主計總處公布薪資差距 7,117 元/月，符合目標；109 年</p>	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)男女平均薪資差距：目標：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%；執行成果：薪資	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			等)時不限制 性別，及不因 性別而給予 不同差別待 遇。	士、茶園管理師等) 男女平均薪資差 距： 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。 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%。 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%。 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	男女薪資差距相較 108 年縮減 1%， 未來本會仍持續輔導並透過勞務 分工方式以促進男女薪資平等。	低於男性 2,286 元 /月，已遠低於主計 總處公布薪資差距 7,117 元/月，薪資 差距較 108 年縮減 1%。 說明及策進作為： 109 年農務人員男 女平均薪資差距，已 遠低於各產業總平 均差距，相較其他產 業為佳，惟仍 未達本會設定標準， 本會將續輔導各執 行農會，於實務上調 度派工時，考量各農 務人員能負荷工作 量前提下，透過勞務 分工方式以促進男 女薪資平等。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				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 或縮短工時之需求現 況 107：完成問項內容調 整，調查結果供政策 規劃參酌	一、109 年共辦理勞動基準法令研習 會 26 場次，參與人數總計 2,493 人次(男性 28%，女性 72%)。 二、據 108 年 9 月辦理之「僱用管理 就業平等概況調查」及「工作場所 就業平等概況調查」，調查結果於 109 年 3 月發布，查女性受僱者最 近一年申請「為撫育未滿 3 歲子 女，減少工作時間」占 0.2%，男性 受僱者為 0.2%；就有未滿 3 歲子 女之女性受僱者觀察，其申請比率 為 2.7%。 三、109 年 9 月辦理「僱用管理就業平 等概況調查」，已將調整或縮短工 時相關問項納入調查，預計於 110 年 3 月發布調查結果，並刊載於本 部勞動統計專網，供各界參考。 四、賡續將彈性工時相關問項納入本 部「僱用管理就業平等概況調查」 及「工作場所就業平等概況調查」 ，並視情況滾動調整問項內容，以了	有關績效指標「彈 性工作時間地點」 納入企業表揚評 選：108 年-111 年 滾動檢視及調整工 作生活平衡獎評選 指標及辦理方式， 並賡續規劃及辦理 工作生活平衡獎表 揚乙節。109 年度工 作生活平衡獎評選 暨表揚活動，因受 疫情影響暫緩辦 理，預計於 110 年 度視疫情狀況評估 規劃辦理。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				108 年-111 年：賡續辦理並視情況滾動式調整問項內容 三、「彈性工作時間地點」納入企業表揚評選： 108 年-111 年滾動檢視及調整工作生活平衡獎評選指標及辦理方式，並賡續規劃及辦理工作生活平衡獎表揚。	解企業及勞工對於調整或縮短工時之實務現況，供政策規劃參考。 五、為協助企業因應疫情影響，支持勞工安心穩定工作，本部於 109 年 3 月 17 日公告擴大補助企業「推動工作生活平衡措施」，重點包括：提高補助額度、延長受理期間、新增補助企業設置「兒童臨時照顧空間」之臨時照顧人力鐘點費等，以鼓勵企業在疫情期間，支持勞工身心調適及兼顧家庭照顧。109 年共核定補助 468 家事業單位、697 項友善措施。		
		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	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。 108 年：80 家。 109 年：80 家。 110 年：80 家。 111 年：80 家。	一、加工處執行性別工作平等勞動檢查重點包含 符合法令規定及其他推動職場平權情形 ，109 年辦理重點摘要如下： (一) 符合法令規定 ：檢查事業單位符合性別工作平等法禁止性別歧視、給予法令規定假別(生理假、產假、安胎休養、陪產假、產檢假、育嬰留職停薪、哺(集)乳時間、減少或	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			位推動彈性工作時間地點。 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。 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。	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。 108 年：7 項。 109 年：7 項。 110 年：7 項。 111 年：7 項。	調整工時、家庭照顧假等)、公開揭示性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法、100 人以上事業提供托兒設施或適當托兒措施並完備哺(集)乳室設置等。 (二)其他推動職場平權情形：包括事業推動員工工作與家庭平衡情形，如是否可申請減少或調整工時、是否可申請提早或延後上班、為照顧家庭可否申請在家工作、職務調整等。 二、 (一)本部技術處執行「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下之「第 7 屆經濟部國家產業創新獎」評選作業，藉以表揚推動國家產業創新及青年創新創業具產業貢獻、創新突破及創新典範之標竿(組織/團隊/個人)。已將「彈性工作時間地點」納入「營造友善職場工作環境」參選單位自評表，並且列為獎項複審評審指標之占分項		

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			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 歲以下子女申請縮減工時措施)。		<p>目(總分 100 分,本項占總分 15%)。</p> <p>(二)本部中部辦公室已將落實彈性工時、重視員工權益納入「優良觀光工廠評選」加分項目,並於 109 年 8 月完成評選作業,其中「噶瑪蘭威士忌酒廠」員工得自行擇選休息日,逐步落實彈性工作時間、重視員工權益。</p> <p>(三)工業局舉辦「國家品質獎」及「中堅企業遴選」等 2 獎項,均已將「彈性工作時間地點」納入評分標準。</p> <p>(四)中企處舉辦「國家磐石獎」已將「彈性工作時間地點」納入「社會企業責任」項下,綜合評分。</p> <p>(五)能源局將「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辦理情形如下：</p> <p>1. 業界能專計畫</p> <p>(1)「經濟部能源局業界能專計畫」申請計畫書規定「公司性別平權政策及友善家庭之職場環境,請說明公司相關政策」,其中即包含「彈性</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				<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。</p> <p>109 年：50,000 份/次。</p>	<p>工作時間地點」；申請計畫書中並要求申請計畫之廠商須檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃(含彈性工作時間地點)，並作為審查機制評選準則之加分項目。</p> <p>(2)109 年計技術審查通過 21 件計畫(共 25 家廠商)於計畫書中檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃(含彈性工作時間地點)。</p> <p>2. 節能標竿獎</p> <p>(1)「109 年經濟部節能標竿獎」已將「彈性工作時間地點」納入「特殊事蹟」評審項目(占比 15%)綜合評分。</p> <p>(2)本屆 24 家獲獎單位中計有 11 家企業/單位制訂有「彈性工作時間地點」制度，如中鋼公司、高雄捷運、臺科大等實施彈性上下班；鋁鋼公司員工如有未滿 3 歲子女，得每天減少工作時間一小時或調整工作時間等；南光化學可依產能或個人休假作早、中班別調動</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				<p>110 年：50,000 份。 111 年：50,000 份。</p> <p>四、本部所屬事業機構落實彈性上下班及彈性工作時間，開放員工經勞資協議進行工作時間彈性調配。</p>	<p>或工作廠區調動等。</p> <p>三、工業局發送「推動彈性工作時間地點」相關文宣資料 52,399 份、以電子報宣導「推動彈性工作時間地點」、「鼓勵企業僱用中高齡勞工」，並以「營造友善家庭職場環境，鼓勵企業僱用二度就業婦女」為主題發行 5,866 份，合計達 58,265 份/次宣傳。為了解參與者對宣導內容的瞭解及滿意度，藉以兼顧宣導的質與量，工業局另於「性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講」中調查參與者對於演講內容之滿意度，並回收問卷滿意或非常滿意者達 90%。</p> <p>四、本部所屬事業落實彈性上下班措施，及工作時間彈性調配之辦理情形如下：</p> <p>(一)各公司核心上班時間開放員工彈性前後半小時上下班，另請假最小單位均已得以 0.5 小時計。</p> <p>(二)經統計各公司員工為撫育未滿 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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					歲子女，依性別工作平等法規定， 請求每天減少工作時間 1 小時之 人數如下：台糖 12 人次、中油 1 人次		
		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	本部透過公立就業服務機構提供二度 就業婦女一案到底個別化就業服務， 並運用僱用獎助，臨工津貼、職場學習 津貼等就業措施，協助二度就業婦女 返回職場，推介就業 1 萬 5,586 人次。	無。	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。	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。	一、 (一)本部技術處執行「國家產業創新標 竿及價值創造推動計畫」工作項下 之「第 7 屆經濟部國家產業創新 獎」評選作業，藉以表揚推動國家 產業創新及青年創新創業具產業 貢獻、創新突破及創新典範之標竿	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>二、辦理傳統市場攤商教育訓練或活動，宣導攤商經營者僱用二度就業婦女。</p> <p>三、將「鼓勵企業僱用二度就業婦女」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。</p>	<p>110 年：5 項。</p> <p>111 年：5 項。</p>	<p>(組織/團隊/個人)。已將「僱用二度就業婦女」納入「營造友善職場工作環境」參選單位自評表，並且列為獎項複審評審指標之占分項目(總分 100 分，本項占總分 15%)。</p> <p>(二)本部中部辦公室於優良觀光工廠評選準則新增「僱用二度就業婦女」為加分項目，期許觀光工廠能善盡企業社會責任，提供二度就業婦女適合相關職缺工作機會，得獎廠商「聖瑪莉丹麥麵包莊園」於此項獲得加分。</p> <p>(三)工業局辦理「國家品質獎」及「中堅企業遴選」將「僱用二度就業婦女」納入評分標準。</p> <p>(四)能源局將「僱用二度就業婦女」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則辦理情形如下：</p> <p>1. 業界能專計畫</p> <p>(1)「經濟部能源局業界能專計畫申請須知」第 10 點第 5 項規定「接受業界能專補助，請落實性別平權</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				二、針對傳統市場攤 商經營者宣導僱	<p>政策，促進並保障女性就業機會」，即包含「僱用二度就業婦女」；申請計畫書中並已要求須檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃（含僱用二度就業婦女），並作為審查機制評選準則之加分項目。</p> <p>(2)109 年計技術審查通過 21 件計畫（共 25 家廠商）於計畫書中檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃（含僱用二度就業婦女）。</p> <p>2. 節能標竿獎</p> <p>(1)「109 年經濟部節能標竿獎」已將「僱用二度就業婦女」納入「特殊事蹟」評審項目(占比 15%)綜合評分。</p> <p>(2)本屆 24 家獲獎單位中計有 12 家企業/單位於「僱用二度就業婦女」項目得分，其中包含「南光化學」二度就業婦女占員工比例達 17%；「鋁鋼公司」於 108、109 年辦理二度就業婦女僱用獎勵訓練計畫，以及「味榮公司」聘用二度就業婦</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				用二度就業婦女 場次。 108 年：4 場次。 109 年：5 場次。 (110 年度傳統市場 輔導計畫尚未核定， 俟計畫核定後再規 劃相關宣導)。	<p>女人數占生產單位達 40%等。</p> <p>二、本部中部辦公室辦理「改進傳統市場經營管理-市集品牌塑造暨競爭力提升計畫」，109 年於傳統市場攤商教育訓練活動中宣導攤商經營者僱用二度就業婦女以提升女性經濟力共 5 場次，計有 194 位攤商業者參與。</p> <p>(一)109 年 7 月 1 日，彰化縣社頭市場，參加人數 30 人(女 16:男 14)。</p> <p>(二)109 年 7 月 2 日，台南市下營市場，參加人數 37 人(女 22:男 15)。</p> <p>(三)109 年 8 月 31 日，台中市豐原第一市場，參加人數 32 人(女 11:男 21)。</p> <p>(四)109 年 10 月 23 日，彰化縣各鄉鎮公有市場，參加人數 35 人(女 21:男 14)。</p> <p>(五)109 年 10 月 27 日：新北市泰山、秀豐、林口市場等 3 市場聯合參加人數女性 38 人、男性 22 人，總計 60 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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				<p>三、發送「鼓勵企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。</p> <p>108 年: 50,000 份。 109 年: 50,000 份/次。 110 年: 50,000 份。 111 年: 50,000 份。</p>	<p>前開5場攤商教育訓練活動合計共194人(女108:男86)參與,針對性別平權及僱用二度就業婦女宣導辦理問卷,結果如下:</p> <p>(一)100%均認為申請市場攤位時不因性別而受限。</p> <p>(二)99%認為在市場經營時,性別不會成為營業競爭的原因。</p> <p>(三)100%都願意聘用二度就業婦女。</p> <p>(四)有 63%認為市場內不會歧視二度就業婦女。</p> <p>三、工業局發送「鼓勵僱用二度就業婦女」相關文宣資料 52,399 份、以電子報宣導「推動彈性工作時間地點」、「鼓勵企業僱用中高齡勞工」,並以「營造友善家庭職場環境,鼓勵企業僱用二度就業婦女」為主題發行 5,866 份,合計達 58,265 份/次宣傳。</p> <p>為了解參與者對宣導內容的瞭解及滿意度,藉以兼顧宣導的質與量,工業局另於「性別主流化及改善性別隔離等議</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					題之專題演講」中調查參與者對於演講內容之滿意度，並回收問卷滿意或非常滿意者達 90%。		
		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	輔導處辦理田媽媽評鑑、新班輔導、新班申請審查、聯繫會報、美食展及展售、主題行銷等相關輔導，109 年完成田媽媽共識課程、專業技能實作及展售活動等 40 場次，並透過農業易遊網及相關粉絲團等行銷 25 則，已達標。	無。	農委會
		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	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	一、本部透過公立就業服務機構及銀髮人才資源中心協助女性退休者再就業，109 年協助女性退休者推介就業 1,953 人次。 二、為落實蔡總統提出支持中高齡者及高齡者就業，建構友善就業環境之勞動政見，本部制定「中高齡者	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			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。	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：3,000 108 年：3,000 109 年：3,000 110 年：3,000 111 年：3,000	及高齡者就業促進法」經總統於108年12月4日公布，自109年12月4日施行。為落實推動專法，已完成訂定「中高齡者及高齡者就業促進法施行細則」計6部相關子法，於109年12月4日同步實施，期盼透過中高齡者及高齡者就業促進法與相關子法的推動，建構友善就業環境。 三、本部109年度已辦理勞保相關法令說明會，參與人數計有3,049人次，經統計後女性參與比例約占7成。其宣導內容包含說明勞保請領年金年齡逐步提高機制，及延後請領發給展延年金，與加保年資得依規定併入計算年金給付(每延後1年增給4%，最多加計20%)；另勞工已領取老年給付，如再從事工作，得單獨參加職業災害保險。		
		五、避免提早退	一、將「僱用中高齡勞工」指標納入相關輔導、	一、增列「鼓勵企業僱用中高齡勞工」於輔導、表揚/獎勵或審	一、 (一)本部技術處執行「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		休	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。	查機制評選準則之項數。 108 年：4 項。 109 年：4 項。 110 年：4 項。 111 年：4 項。	之「第 7 屆經濟部國家產業創新獎」評選作業，藉以表揚推動國家產業創新及青年創新創業具產業貢獻、創新突破及創新典範之標竿(組織/團隊/個人)。已將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入「營造友善職場工作環境」參選單位自評表，並列為獎項複審評審指標之占分項目(總分 100 分，本項占總分 15%)。 (二)工業局辦理「國家品質獎」及「中堅企業遴選」將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入評分標準。 (三)能源局將「僱用中高齡勞工」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則辦理情形如下： 1. 業界能專計畫 (1)申請計畫書規定「公司性別平權政策及友善家庭之職場環境，請說明公司相關政策」，即包含「僱用中高齡勞工」；申請計畫書中並已要求須檢附營造性別平等友善職		

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				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）	<p>場工作環境規劃(含僱用中高齡勞工)，並作為審查機制評選準則之加分項目。</p> <p>(2)截至 109 年 12 月 31 日止，合計技術審查通過 21 件計畫(共 25 家廠商)於計畫書中檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃(含僱用中高齡勞工)。</p> <p>2. 節能標竿獎</p> <p>(1)「109 年經濟部節能標竿獎」已將「僱用中高齡勞工」納入「特殊事蹟」評審項目(占比 15%)綜合評分。</p> <p>(2)本屆 24 家獲獎單位中計有 14 家企業/單位於「僱用中高齡勞工」項目得分，其中包含鋁鋼公司 108、109 年辦理職場學習及再適應訓練計畫及中高齡者職務再設計專案；羅門哈斯公司、味榮公司、雲朗觀光桃園分公司、遠東百貨花蓮和平分公司僱用中高齡員工占全體員工達 35%以上等。</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				瀏覽或下載次數。 108 年：50,000 份。 109 年：50,000 份/次。 110 年：50,000 份。 111 年：50,000 份。	二、工業局發送「鼓勵僱用中高齡勞工」 相關文宣資料 52,399 份、以電子 報宣導「推動彈性工作時間地點」、 「鼓勵企業僱用中高齡勞工」，並 以「營造友善家庭職場環境，鼓勵 企業僱用二度就業婦女」為主題發 行 5,866 份，合計達 58,265 份/次 宣傳。 為了解參與者對宣導內容的瞭解及滿 意度，藉以兼顧宣導的質與量，工業局 另於「性別主流化及改善性別隔離等議 題之專題演講」中調查參與者對於演講 內容之滿意度，並回收問卷滿意或非常 滿意者達 90%。		
		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	一、109 年共辦理職場平權及性騷擾 防治研習會 26 場次，參與人數 2,174 人次。另本部補助各地方勞 動行政主管機關辦理職場平權相 關宣導活動 8 場次，參與人數 522 人次。以上合計 2,696 人次參與 (男 37%、女 63%)，本部將持續辦 理職場平權及性騷擾防治研習會，	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				次)： 107：2,300； 108：2,400； 109：2,500； 110：2,600； 111：2,700。	另透過臉書、摺頁、網站等方式加強宣導，以改善科系/職場性別隔離。 二、另本部 109 年度辦理「發展事業單位同工同酬檢核表之研究」委託研究案，分析我國同工同酬現況與問題，提出事業單位同工同酬檢核表及評估相關作法之可能性，作為相關政策措施規劃之參考。		
		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，增進廠商性別意識，促進廠商加	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：30%。 111 年：30%。 二、於本部所轄工業	一、智慧局舉辦「2020 台灣創新技術博覽會」發明競賽區國內參展作品計 530 件，其中含女性發明人之團隊作品件數為 209 件，占總參展件數比例為 39%。而最高榮譽鉑金獎 14 件得獎作品中，有 7 件作品發明團隊含女性，顯見於書面審查評分總分加 2 分之措施，已有效鼓勵含女性發明人之團隊參加發明競賽活動。 另為持續有效鼓勵含女性發明人參與競賽，藉由社群媒體宣傳曝光(含女性)優良發明團隊得獎作品，期能鼓勵讓更	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>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>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。</p> <p>108 年：40 場。</p> <p>109 年：40 場。</p> <p>110 年：40 場。</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，並研提建議。</p> <p>111 年：辦理本部所屬事業機構員工、主</p>	<p>多女性參與發明創作。</p> <p>二、工業局已於所轄工業區辦理 98 場性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講。</p> <p>為了解參與者對宣導內容的瞭解及滿意度，藉以兼顧宣導的質與量，調查參與者對於演講內容之滿意度，並回收問卷滿意或非常滿意，達 90%。</p> <p>三、本部所屬各事業機構之員工、主管性別比例資料、性別統計及性別主流化相關資訊，均已公開揭露於各公司全球資訊網「性別平等專區」及「永續報告書」中。</p> <p>四、加工出口區年度報表包括職員與工人人數統計(按性別及年齡分)、職員與工人人數統計(按性別及教育程度分)、區內事業職員與工人薪資級別統計(按性別分)等報表已登載於加工處官網(首頁/統計資料/加工處/勞工)及性別平等專區</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				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。	（性別主流化/性別統計及性別分 析）。		
		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	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 111 年：1 場次 二、健康與護理學科 中心於年度工作	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，辦理情 形如下： （一）透過國教署每年度辦理地方政府 暨主管高級中等學校性別平等教 育工作經驗傳承研討會 1 場次；本 次於 109 年 9 月 28、29 日辦理完 成。課程內容包括「從消除對婦女 一切形式歧視公約(CEDAW)談性別 平等教育之推動」，本次研習透過 專題演講課程：將「避免性別刻板 印象議題」，納入課程規劃中，以 利學員破除性別刻板印象。提升教 師性別平等意識。本次共計 252 人 參加研習（男：131 人，女：121 人）。 （二）109 年 10 月 20 日辦理國教署主管	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， 108 學年度 10 場次： 有關「108 學年度高 中女校(生)科學教 育巡訪計畫」原定辦 理 10 校巡訪，已完 成 9 校巡訪；另原定 1 校因疫情因素無 法配合辦理，為避免	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			主管聯席會議」、「大學校院增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。	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	高級中等學校法令說明會 1 場次研習。課程主題之一為，校園性侵害性騷擾或性霸凌事件處理特性之分析，期透過事件樣態分析強化教師性平專業知能及性別敏感度，提升教師破除性別刻板印象相關專業知能。共計 172 人參加研習（男：82 人，女：90 人）。 二、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： (一)國教署建置「性別平等教育資源中心」網站，業連結國教院所製作完成之「性別平等教育議題」教學影片等相關資料，供教師參考運用（資源中心網站 http://gender.nhes.edu.tw/ ）。 (二)109 年度資源中心規劃辦理 25 場次種子教師入校培力工作坊，透過種子教師實際入校推廣性別平等教育資源中心研發之課程地圖、教	影響辦理規模，本部國教署於其他辦理場次增加參與人數，爰其人數由 107 學年度 1193 人，提升至 108 學年度 1385 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)	辦理情形	檢討策進	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</p>	<p>案示例及相關教學資源，鼓勵並協助高級中等教育階段教師將性別平等教育融入課程。</p> <p>(三)本部國教署委託國立秀水高工辦理之 109 年度性別平等教育到校講座，簡報中增列關於教學影片及教學手冊之宣導。109 年度已辦理校園講座 25 場。</p> <p>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會，研發消除性別刻板印象相關教學示例：</p> <p>(一)本部國教署性別平等教育議題中央輔導群為強化國中小教師之性別敏感度，避免性別刻板印象，爰於 109 年度研發性別刻板印象相關示例 10 件(包含「『月』來『悅』開心！」、「我是身體的主人」、「身體意象與媒體素養系列課程」、「我的身體，怪美的！」、「流行歌曲中的告白」、「性別 X 文化遇見新世界」、「裙子方程式」、「臺灣 STEM</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				<p>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。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。 108 學年度 10 場次。 109 學年度 10 場次。 110 學年度 10 場次。 111 學年度 10 場次。</p>	<p>築夢女傑知多少」、「撕下標籤，看見原本的美好」及「改變性別歧視の文化」等)(國中小組)。</p> <p>(二)並辦理破除性別刻板印象議題相關之跨縣市工作坊 4 場(包含 109 年 3 月 6 日辦理「電影史的性別研究」、109 年 3 月 20 日辦理「廣告中的性別研究」、109 年 3 月 29 日辦理「臺中早期女性文化發展」、109 年 4 月 17 日辦理「身體意象之教案實作及課綱使用要領」)；另於 109 年 10 月 15 日、22 日及 29 日辦理主題講座為「科學與科技的性別識讀」之北中南分區聯盟交流座談會 3 場，探究科技中的性別迷思，覺察科學知識的性別偏見，俾提升國中小教師破除性別刻板印象相關專業知能。</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)，並進行物理奧賽實驗講解、物理奧賽實驗操作、女科學家</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				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。	<p>演講及對談座談等活動：</p> <p>(一) 有關「108 學年度高中女校(生)科學教育巡訪計畫」原定辦理 10 校巡訪，已完成 9 校巡訪。</p> <p>(二) 另原定 1 校因疫情因素無法配合辦理，為避免影響辦理規模，本部國教署於其他辦理場次增加參與人數，爰其人數由 107 學年度 1193 人，提升至 108 學年度 1385 人。</p> <p>(三) 有關「109 學年度高中女校(生)科學教育巡訪計畫」已於 109 年 12 月底完成 3 校巡訪，另外 7 校預計於 109 學年度結束前(110 年 7 月底)完成。</p> <p>五、有關每年於相關會議進行宣導 5 場次：</p> <p>(一)本部業於 109 年 1 月 8 日辦理「110 學年度大學校院增設調整院系所學位學程及招生名額總量提報作業說明會」；109 年 8 月 20 日及 21 日辦理「109 學年度公私</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>立大學校院招生檢討會議」；以及 109 年 12 月 16 日辦理「大專校院性別平等教育研討會」，透過會議及專題座談宣導提升女性經濟力及強化科系性別衡平發展，以消除性別刻板化印象與結構性阻礙。</p> <p>(二)109 年「全國大專校院校長會議」及「大學校院教務、校務經營主管聯席會議」，因嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響取消辦理，並改訂於 110 年 1 月 28 日、29 日辦理「全國公私立大專校院校長會議」，又亦因疫情影響暫緩辦理。</p> <p>(三)爰本部將規劃於近期通函各大學校院，宣導性別平等議題，後續倘視疫情發展而辦理相關主管會議，亦會持續進行宣導。</p> <p>(四)全國技專校院教務主管會議已於 109 年 9 月 17 日舉辦，會中本部持續宣導鼓勵各技專校院開設</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>性別平等相關課程，並將議題融入課程教學、研習研討會中；並視情況改以視訊、紙本、影片等方式宣導性別平等教育觀念，以提升校園教職員性別平等意識，強化性別平等觀念。</p> <p>(五)本部業於 109 年 9 月 18 日辦理技專校院招生檢討會，已提案宣導為提升女性經濟力及改善科系性別結構，各校應於招生時秉持公平、公正及公開原則，辦理招生試務。</p> <p>六、有關促進STEM領域教師性別結構衡平，以改善科系別結構：本部業於 109 年 12 月 11 日召開促進STEM 領域性別結構衡平專案會議，研議「教學實踐研究計畫」學門領域內之弱勢性別申請者優先核定之政策，研究計畫申請者分數相近時，擬優先核定該領域(或系所)性別弱勢者；同時本政策亦結合多元升等制度，未來其研究</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					成果可進一步與教師升等結合，提升弱勢性別教師升等比例，促進女性擔任大專校院 STEM 領域教師進路。		
		七、培育具備宏觀願景新世紀領導人才	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 場、中階 3 場、高階 1 場、國外參訪體驗活動 1 場。 110 年：預計初階 6	一、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： (一)新世紀領導人才培育營活動：業於 109 年 1 月 17 日至 23 日期間辦理 3 場中階培育活動計有 241 人參加(男 96 人、女 145 人)。 (二)因應嚴重性特殊傳染性肺炎防疫需求，本部國教署業於 109 年 3 月 18 日臺教國署學字第 10902026243 號函發各校暫停辦理 109 年度「高級中等學校學生新世紀領導人才」國內、外相關活動。後續業於 109 年 11 月 2 日召開會議研商 110 年各階辦理期程	辦理各階新世紀領導人才培育營，109 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：為因應嚴重性特殊傳染性肺炎防疫需求，原訂於 109 年辦理國外參訪體驗活動予以取消，第 19 期初階及第 18 期高階延至 110 年寒假期間辦理。惟 110 年寒假因應 COVID-19 防疫需求，領培營相關活動延期辦理，俟疫情趨緩後，研議辦理時程及方	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				場、中階 2 場、高階 1 場、國外參訪體驗 活動 1 場。	及場次。 (三)承上,109 年計辦理 3 場中階培育 營活動。另原 109 年初階 6 場、 高階 1 場及國外參訪體驗活動 1 場暫停辦理。 (四)本部國教署預計於 110 年度復辦 109 年暫停辦理之活動,辦理期程 如下: 1. 110 年寒假:辦理第 18 期高階、 第 19 期初階培育營。因應 COVID- 19 防疫需求,原訂於 110 年寒假 辦理之領培營相關活動延期辦 理,俟疫情趨緩後,研議辦理時 程及方式。 2. 110 年暑假辦理第 19 期中階、第 20 期初階培育營。	式。	

議題名稱：三、去除性別刻板印象與偏見

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)	辦理情形	檢討策進	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	一、基於 男女 任務 定型 所產 生偏 見情 形減 少10 % ⁴ 。 二、15歲 以上 有偶 (含	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	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	一、本部遵照司法院釋字第 748 號解釋意旨， 並依公民投票結果，於民法婚姻規定之外，就相 同性別二人所成立具有親密性及排他性之永久 結合關係，擬具「司法院釋字第 748 號解釋施 行法草案」，經行政院函送立法院審議，於 108 年 5 月 17 日完成立法程序，並自同年月 24 日 生效施行。 二、本部與衛生福利部社會及家庭署於 109 年 12 月 18 日及 21 日舉辦 2 場「多元性別的 認識與案例分享主題講座」，邀請知名諮商心理 師林萃芬，透過實際案例的分享與討論，藉以增 進政府部門業務主管對於多元性別之認識，共 計有 175 名中央及地方機關基層主管及同仁參 加。	無。	法務部

⁴ 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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
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	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(含照顧子女)由		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	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、預計107年至111年本部及所屬機關司法人員性別主流化涵蓋率如下： 107年83%； 108年83.5%； 109年84%；	三、本部及所屬各機關： (一)本部業於108年3月6日以法人決字第10808503470號函請所屬各訓練機關(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。 (二)本部及所屬機關109年辦理性別主流化相關在職訓練共計430場次、31,968人次參訓。另司法人員性別主流化涵蓋率為93.8%，其中男性涵蓋率為94.3%、女性涵蓋率為已達成109年度績效指標。 四、司法官學員通過嚴格司法官考試，已具備民事、刑事及行政法等法學智識基礎，本部司法官學院開設「性別主流化及其落實」課程除培養司法官學員對於「性別主流化」之基礎概念外，並以其未來將擔任法官、檢察官從事審判及偵查之專業判斷需要，規劃婦幼保護相關之家庭暴力、家事事件、人口販運、性侵害等面向之法律理論講授與實務案例教學，以進階強化「性別主流化」之意識培力、落實與實踐，促進司法官對多元性別及多元家庭之認識與接受度，開設相關課程包括「家事事件法」、「性侵害案件之採證與DNA鑑定」、「刑事實務研究：妨害性自主、		

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
接受 度。	1.13 小時 提升 至 1.3 ⁵ 小 時。 (衛 生福 利 部) 三、民眾 對多元性 別及多元 家庭 (含 同性		關法律之 修正或制 定後，辦理 相關法律 宣導。 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	110 年 84.5%； 111 年 85%。	妨害風化」、「刑事特別法部分：人口販運防制 法、性侵害犯罪防治法、兒童及少年性剝削防制 條例等」及「偵查各論：婦幼保護處理：性侵與 家 暴案件」。 五、為深化在職檢察官與法務部司法人員對性 別平等議題的重視，促進性別地位之實質平等， 消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別 平等之教育資源與環境，針對在職檢察官與法 務部司法人員，本部司法官學院除開設「性別主 流化含 CEDAW)」外，另開設有「人口販運防制 法規與實務」、「兒童及少年性剝削防制條例之 修法重點及偵辦疑義」、「性侵害案件相關法規 與流程處理」、「婦幼案件被害人之保護措施」、 「淺談家庭暴力防治法」、「從社工觀點談性私 密影像外流被害人之保護」、「創傷知情與刑事 司法體系以性侵害犯罪調查為例」等數位課程， 持續加強參訓學員之性別意識培力，讓兩性各 項權益能於合理公平的前提下確實獲得保障， 建立性別友善環境及促進本部司法人員對多元		

⁵ 本項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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
	婚 姻、 單 親、 非婚 同居 家庭 等) 之認 識與 接受 度提 高10 % ⁶ 。		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。		性別及多元家庭之認識與接受度。109 年度實體課程計開設 34 班次，參訓人員 1,532 人次，其中男性占 52、女性占 48%。 六、以網路學習方式開設 17 班次數位課程，共計 1,002 人次參訓，其中男性占 49%、女性占 51%。		
		二、消	辦理重要民俗	107 -111 年	一、辦理 16 項 重要民俗訪視（「東山碧軒寺	目前文化資	文化部

⁶ 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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		除宗教 禮俗文 化中的 性別歧 視	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	一、每年辦理至 少3~4項重 要民俗訪 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	迎佛祖暨遶境」、「馬祖擺暝」、「羅漢門迎 佛祖」、「大甲媽祖繞境進香」、「白沙屯媽祖 進香」、「北港朝天宮迎媽祖」、「雲林六房 媽過爐」、「金門迎城隍」、「南鯤鯓代天府五 府千歲進香期」、「西港刈香」、「口湖牽水車 藏」、「鷄籠中元祭」、「褒忠亭義民節祭典」、 「東港迎王平安祭典」、「馬鳴山五年千歲 大科」、「南關線三大廟王醮暨遊社」並於訪 視時進行性平檢視，相關結果已納入「重要 民俗文化資產保護傳承輔助培力計畫」之 成果報告，相關資料將於110年度8月份 完成上傳國家文化資產資料庫，提供保存 者及地方政府參考。亦鼓勵地方政府就轄 內民俗文化資產辦理輔助培力計畫並於案 內執行性別平等檢視，109年度補助臺南市 文化資產管理處辦理「臺南市民俗類無形 文化資產培力計畫第一期」，於計畫中納入 性別平等檢視。 二、本局於辦理109年度「文化資產保存修復 與管理維護補助要點-C類(民俗)」之各直 轄市、縣市政府補助案件審查優先核定補 助落實性別檢視之申請案件並於審查過	產局推動性 別平等業務 仍以重要民 俗文化資產 保存者為主 要對象，未來 將持續透過 文化資產保 存修復與管 理維護補助 計畫，補助地 方政府及保 存團體推動 民俗文資保 護傳承，並鼓 勵申請單位 於計畫中納 入性平教育 或性別影響 評估。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
				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。	程中，向申請單位宣導 CEDAW)之精神，鼓勵推展平權之性別文化。如傳統特色陣頭傳承計畫，已見女性學員參與。 三、109 年實地訪視「東山碧軒寺迎佛祖暨遶境」、「鄒族 mayasvi」及「東山吉貝耍西拉雅族夜祭」等重要民俗，仍維持沿途(或定點)公共廁所設置、夜間燈光照明及安全巡守人員，參與女性民眾反應良好。部分重要民俗因於疫情影響取消辦理或延期，未能現場觀察，未來將持續關注相關設置之執行情形。		
		三、消除職訓、就業中男女任務定型偏	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	一、109 年：擇定機電職類推動，預期 109 年女性參訓比率較近 3 年(105 年至	一、有關「提升特定職類少數性別參訓比率」，藉由參加工業類職業訓練之成功就業女性學員為案例，透過報章雜誌加強宣導並鼓勵失業女性參加工業類(含機電職類)職業訓練，以翻轉工業類就業市場僅適合男性之性別刻板印象。另透過就業中心就業諮詢的過	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		見	宣導，以期提升少數性別參訓比率。	107 年)平均數提升 2 個百分點至 8%。 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率。	程，協助失業女性釐清未來就業方向，如適合機電職類者，將主動提供機電職類訓練課程資訊，並鼓勵其參訓，增加女性參訓率。 二、本部 109 年擇定機電職類，共計訓練 461 人，其中男性 409 人、女性 52 人（女性參訓比率為 11%），較近 3 年(105 年至 107 年)平均數提升 5 個百分點至 11%。		
		三、消除職訓、就業中男	一、邀請臺灣女科學家得主巡迴訪問高級中等學校	一、高中女校(生)科學教育巡訪計畫：每年辦理 10	一、高中女校(生)科學教育巡訪計畫： (一) 有關「108 學年度高中女校(生)科學教育巡訪計畫」原定辦理 10 校巡訪，已完成 9 校巡訪。	一、高中女校(生)科學教育巡訪	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		女任務 定型偏 見	(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。 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	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); 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 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,	(二) 另原定 1 校因疫情因素無法配合辦理,為 避免影響辦理規模,本部國教署於其他辦 理場次增加參與人數,爰其人數由 107 學 年度 1193 人,提升至 108 學年度 1385 人。 (三) 有關「109 學年度高中女校(生)科學教育 巡訪計畫」已於 109 年 12 月底完成 3 校 巡訪,另外 7 校預計於 109 學年度結束前 (110 年 7 月底)完成。 二、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: (一) 108 學年度高級中等學校性別平等教育資 源中心辦理種子教師培訓,參與人數為 60 人,經初階、進階及高階三階段培訓並審 核通過成為正式種子教師的人數為 19 人。 並規劃於 109 學年度辦理 25 場次種子教 師入校宣導。 (二) 108 學年度本部國教署性別平等教育資源 中心共計發展 20 件與消除性別刻板印象 議題相關之教案,並放置於資源中心網站 教 案 專 區 (http://gender.nhes.edu.tw/) 提供現	計畫,每 年辦理 10 場 次,108 學年度 10 場 次:有關 「108 學年度 高中女 校(生) 科學教 育巡訪 計畫」原 定辦理 10 校巡 訪,已完 成 9 校 巡訪;另 原定 1 校因疫 情因素	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>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權態度和性別刻板印象，將透過本部國</p>	<p>109-110 學年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</p>	<p>場教師教學參考運用。</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>108 學年度（108 年 8 月至 109 年 7 月）已於學生生涯輔導網提供 12 則，109 學年度（自 109 年 8 月截至 109 年 12 月）提供 10 則；截至 110 年 1 月 13 日網站瀏覽人次達 682,372 次。</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>109 年度本部國教署性別平等教育資源中心共計發展 20 件與消除性別刻板印象議題相關之教案，並放置於資源中心網站教案專區 (http://gender.nhes.edu.tw/) 提供現場教師教學參考運用。</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平等教育相關專業知能：</p> <p>（一）本部國教署性別平等教育議題中央輔導群為消除國中小階段學生歧視女性之父權態度和性別刻板印象，爰於 109 年度研發性</p>	<p>無法配合辦理，為避免影響辦理規模，本部國教署於其他辦理場次增加參與人數，爰其人數由 107 學年度 1,193 人，提升至 108 學年度 1,385 人。</p> <p>二、辦理「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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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。	系選擇之性別刻板印象。 107 學年度：12 則。 108 學年度：12 則。 109 學年度：12 則。 110 學年度：12 則。 111 學年度：12 則。 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。 108 年度：1 例。 109 年度：1 例。	別刻板印象相關示例 10 件，包含「『月』來『悅』開心！」、「我是身體的主人」、「身體意象與媒體素養系列課程」、「我的身體，怪美的！」、「流行歌曲中的告白」、「性別 X 文化遇見新世界」、「裙子方程式」、「臺灣 STEM 築夢女傑知多少」、「撕下標籤，看見原本的美好」及「改變性別歧視の文化」等。 (二)另辦理相關議題之跨縣市工作坊 4 場如下：109 年 3 月 6 日辦理「電影史的性別研究」、109 年 3 月 20 日辦理「廣告中的性別研究」、109 年 3 月 29 日辦理「臺中早期女性文化發展」、109 年 4 月 17 日辦理「身體意象之教案實作及課綱使用要領」等；另業於 109 年 5 月 29 日辦理年度研討會 1 場，探討性別平等教育課程教學與多元評量及身體意象與媒體素養等；並於 109 年 12 月 4 日、11 日及 18 日辦理北中南分區聯盟交流座談會 3 場，主題講座為「科學與科技的性別識讀」，探究科技中的性別迷思，覺察科學知識的性別偏見，破除性別刻板印象，俾提升國中小教師有關破除性別刻板印象與偏見之專業知能。	園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員」培訓，109 年度 6 場次，新增培訓調查專業人員 200 名、複訓 200 人次；因疫情影響，109 年取消辦理初階及進階培訓，導	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>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 學校院教務 校務主管聯 席會議等高 等教育重要 主管會議進 行宣導，責 成大專校院 共同提升性</p>	<p>110 年度：1 例。 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 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</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： 財團法人大學入學考試中心基金會大學入學考 試中心業於 109 年 6 月 1 日完成試後檢核，邀 請性別教育專長學者出席共同檢視 108 學年度 指定科目考試與 109 學年度學科能力測驗各科 試題內容符合性別平等原則，提出未來檢核試 題之建議。本部已請中心於各項考試命題時，確 依分析結果與建議辦理，並於命題各階段落實 宣導，以利各科掌握性別平等教育之意涵。</p> <p>七、每年至少於 1 場高等教育重要主管會議進 行宣導： (一)109 年「全國大專校院校長會議」及「大學 校院教務、校務經營主管聯席會議」，因嚴 重特殊傳染性肺炎疫情影響取消辦理，並 改訂於 110 年 1 月 28 日、29 日辦理「全國 公私立大專校院校長會議」，又亦因疫情影 響暫緩辦理。 (二)爰本部將規劃於近期通函各大學校院宣導 性別平等議題，後續倘視疫情發展而辦理 相關主管會議，亦會持續進行宣導。 (三)全國技專校院教務主管會議已於 109 年 9</p>	<p>致無法 達成 109 年 度績效 指標。</p> <p>三、結合社 區大學 開設性 別平等 教育有 關課程， 109 年 達 160 門：109 年度因 受新冠 肺炎疫 情影響， 僅開設 63 門課 程活動， 未達績</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			別平等及消除性別歧視和性別刻板印象。(高、技) 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	或研討會3場，教學示例3份。 110年度：工作坊或研討會3場，教學示例3份。 111年度：工作坊或研討會3場，教學示例3份。 六、每年持續辦理1場學測、指考之試題性別平等座談會。 108年度：1場。 109年度：1場。 110年度：1場。 111年度：1場。 七、每年至少於1場高等教育重要主管會議進行宣導。(高、技)	月17日舉辦。本部於會中持續宣導鼓勵各技專校院開設性別平等相關課程，並將議題融入課程教學、研習研討會中；並視情況改以視訊、紙本、影片等方式宣導性別平等教育觀念，以去除性別刻板印象與偏見意識。 八、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： (一)獎勵私校獎補助： 本部於109年9月1日辦理私校獎補助計畫要點草案說明會，業將新增之「學校之理工、科技、交通、農業、醫學等相關科系所，設置獎學金供女學生申請，以積極鼓勵女學生就讀；或照顧、護理、幼保等相關科系所，設置獎學金供男學生申請，以積極鼓勵男學生就讀；或針對任一性別學生人數未達1/3之科系所，設置獎學金供少數性別之學生申請，以資鼓勵；或學校未有任一性別學生人數未達1/3之科系所。」納入110年私校獎補助-性平政策績效指標，預計將於110年適用私校獎補助經費核配，以引	效指標，實因疫情所致。又考量性別平等課程及活動之特殊性，相關課程及活動開設應確實符合性別平等理念，經評估建議結合社區大學開設性別平等教育有關	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>標，並將自 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、自 108 年起推動「科技校院結合國立社教館所辦理與職業類科相關之職業試探體驗活動計畫」，於北中南推廣社教館辦理技職校院職業</p>	<p>108 年度：1 場。 109 年度：1 場。 110 年度：1 場。 111 年度：1 場。</p> <p>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</p>	<p>導學校提供獎學金鼓勵少數性別學生就讀。</p> <p>(二)國立大專校院校務基金補助： 本部於 109 年 4 月辦理調查國立大學 110 年績效型補助款衡量指標，業將新增之「學校之理工、科技、交通、農業、醫學等相關科系所，設置獎學金供女學生申請，以積極鼓勵女學生就讀；或照顧、護理、幼保等相關科系所，設置獎學金供男學生申請，以積極鼓勵男學生就讀；或針對任一性別學生人數未達 1/3 之科系所，設置獎學金供少數性別之學生申請，以資鼓勵；或學校未有任一性別學生人數未達 1/3 之科系所。」納入衡量指標，將促使學校積極提供獎學金以鼓勵少數性別學生就讀。</p> <p>九、有關每年辦理 9 場次職涯輔導相關會議及活動，並於會中宣導：</p> <p>(一)109 年 1 月 1 日至 109 年 10 月 30 日辦理 9 場次職輔會議及活動。</p> <p>(二)本部國教署於會中宣導請學校輔導學生發展職涯時應注意避免學科與性別刻板印象，並提供「No. 80 教育部性別平等教育季</p>	<p>課程，規劃 110 年度修正為 50 門、111 年修正為 60 門。</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>類群體驗之常設展，讓學生不分男女均可藉由參觀及體驗實地了解技職教育及職業工作之內涵，並促進適性入學。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</p>	<p>就讀。</p> <p>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</p>	<p>刊」之「學科與性別區隔」專題及其案例參考。</p> <p>十、辦理 109 年「校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員」培訓：</p> <p>(一)大專校院「校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓」：配合「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」修正人員資格取得為高階培訓，且因應武漢肺炎防疫措施，109 年暫緩辦理大專校院初階及進階培訓，並辦理高階培訓 4 場次、精進培訓 2 場次。</p> <p>1. 高階培訓 4 場次：</p> <p>(1) 109 年 8 月 12 至 14 日辦理高階(中區)第 1 場次，39 人完訓(男 14、女 25)。</p> <p>(2) 109 年 9 月 15 至 17 日辦理高階(北區)1 場次，38 人完訓(男 9、女 29)。</p> <p>(3) 109 年 11 月 3 至 5 日辦理高階(南區)1 場次，38 人參加。</p> <p>(4) 109 年 12 月 8 至 10 日辦理高階(中區)第 2 場次，39 人參加。</p> <p>2. 精進培訓 2 場次：</p> <p>(1) 109 年 7 月 16 日辦理精進培訓第 1 場次，61 人完訓(男 12、女 49)。</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			因性別刻板印象而導致之職業隔離。 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	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。 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。 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。 108 年度：9 場次	(2) 110 年 1 月 19 日至 20 日辦理精進培訓第 2 場次，30 人參加。 (二)高級中等學校「校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓」：109 年已辦理初階、進階、高階及繼續教育培訓各 1 場。 1. 109 年 7 月 8 至 10 日辦理初階培訓，48 人完訓(男 22、女 26)。 2. 109 年 6 月 16 至 18 日辦理進階培訓，26 人完訓(男 12、女 14)。 3. 109 年 7 月 22 至 24 日辦理高階培訓，63 人完訓(男 17、女 46)。 4. 109 年 11 月 21 及 109 年 12 月 28 日辦理繼續教育培訓，70 人完訓(男 17、女 53)。 十一、社會與家庭層面推動性別平等教育： (一)109 年度賡續將性別平等教育課程納入「鼓勵社區大學開設公民素養或優先推動之政策性課程活動」，且前開辦理情形持續納入本部審查地方政府辦理社區大學業務之訪視指標內，以引導地方政府促進所轄社區大學開設性別平等教育相關課程，109 年已開設 63 門，計 1,102 人次參加(男 268，女 834)。		

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>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」、「提升女孩權益行動方案」等政策計畫，結合社區大學、家庭</p>	<p>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，預計新增培訓調查專業人員 200 名、複訓 200 人次。另透過</p>	<p>(二)請各家庭教育中心於年度工作計畫中辦理含避免複製性別刻板化之教養態度、共親職及家務分工等議題家庭教育活動，109 年辦理 588 場次，23,796 人次參加(男 9,362，女 14,434)。</p> <p>(三)本部已請全國各樂齡學習中心於年度計畫中納入性別平等議題，惟受疫情影響，109 年辦理 165 場次，共計 4,156 人次參與(男 917 人次，女 3,239 人次)，辦理的主題有：淺談生活性別認同、多元性別接納與尊重、樂齡性別平等的重要性等。</p> <p>十二、自 108 年起推動「科技校院結合國立社教館所辦理與職業類科相關之職業試探體驗活動計畫」，於北中南推廣社教館辦理技職校院職業類群體驗之常設展：</p> <p>109 年為推廣技職教育及職業工作之內涵，促進學生適性入學，於 4 個國立社教館所辦理職業試探體驗活動，各展場辦理情形與觀展人數如下：</p> <p>(一)科教館—52,874 人次。</p> <p>(二)國資圖—74,448 人次。</p> <p>(三)科工館—</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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	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。 108 年度：6 場次， 新增培訓調查專 業人員 200 名、複 訓 200 人次 109 年度：6 場次， 新增培訓調查專 業人員 200 名、複 訓 200 人次。 110 年度：6 場次， 新增培訓調查專 業人員 200 名、複 訓 200 人次。 111 年度：6 場次， 新增培訓調查專	1. 「技職新樂園展」43,985 人次。 2. 「農藝其境智慧農機體驗」：50,193 人次。 (四)海生館—水產養殖實境體驗課程：221,263 人次。 註：因嚴重特殊傳染性肺炎影響，部分館所有短期閉館，以避免群聚感染。		

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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。	業人員 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：170 門 111 年度：180 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			

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
				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 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			

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
				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			
		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	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：	【醫事司】 因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，為讓醫院全 心投入抗疫工作，前於 109 年 2 月 7 日經本 部公告 109 年度醫院評鑑及教學醫院評鑑作 業順延 1 年辦理。 【照護司】	有關醫院評鑑部分，因疫情影響，逕予取消原訂工作項目。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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	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、通訊及網路課程)，每年至少達 400 堂。 二、執業男性護理人員執業佔全國執業護理人員比率 108 年：2.7%	自 109 年 1 月至 12 月底止，地方政府、專業團體與醫療機構等辦理有關性別議題相關之在職繼續教育課程總計 628 堂(包含:性別刻板印象、性別平等、性別多元課程等)。 【照護司】 依本部醫事人員管理系統至 109 年 12 月底之統計結果，男性執業護理人員為 6,321 人，比率為 3.51%。 【照護司】 依本部醫事人員管理系統至 109 年 12 月底之統計結果，護理執業人數為 18 萬 0,153 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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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。 貳、 一、推動醫事	(4,500 人)。 109 年:3%(4,950 人)。 110 年:3.3%(5,500 人)。 111 年:3.8%(6,300 人)。 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 三、全國護理人員執業總數 108 年:16 萬 7,500 人。 109 年:17 萬人。 110 年:17 萬 2,500 人。 111 年:17 萬 5,000 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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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。 二、提升男性 護理人員 執業比率。 三、提升護理 人員執業 人數				
		三、消除 職訓、就 業中男女 任務	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	108 年： 21% 109 年： 22% 110 年： 23% 111 年： 24%	一、為消除職訓、就業中男女 任務定型偏見， 本會 109 年度原住民族職業訓 練運用計畫，針對各職訓類別任一性別參訓比 例須達 22%。 二、109 年度職業訓練計畫核定	「原住民族 職業訓練運 用計畫」針對 各職訓類別 之任一性別	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		定型偏 見	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。 二、另針對上開 訓練對象結訓 後，輔以原住民		補助 44 個單位，開設 54 班，報名參訓人數為 1,138 人，其中男性 395 人(35%)，女性 743 人(65%)。 三、續上，其中「餐飲服務類」109 年參訓人數男性占 21%、女性占 79%，任一性別參訓比例雖未達目標 22%，惟男性參訓人數相較 108 年已增加 6%將持續加強及縮短不同性別參訓比例。	參 訓 比 例 109 年 度 應 高 於 22%。其 中「餐飲服務 類」參訓人數 男性占 21%、 女性占 79%， 任一性別參 訓比例雖未 達目標 22%， 惟男性參訓 人 數 相 較 108 年 已 增 加 6%。未來將請 辦訓單位於 招生時加強 宣導，並透過 原 JOB 原住 民族人力資 源網網站及 原住民族就	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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。			業服務人員協助廣為宣傳。	
		三、消除職訓、就業中男女任務定型偏見	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。 二、 1. 公路總局 108	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。 (一)副站長職務：女性副	一、臺鐵司機員職務再設計： (一)副站長職務：臺灣鐵路管理局 109 年女性副站長比率為 16%，相較 108 年比率 12%，增加 4%。3 場宣導活動包括：宜蘭運務段於 4 月 21 日向民眾宣導副站長工作職務內容，參加人次計 16 人；臺北運務段於 8 月 21 日辦理「一日小小副站長」活動，參加人次計 80 人；臺中運務段於 10 月 13 日在月臺走動式宣導副站長職務，使民眾瞭解副站長工作內容，增加投入副站長工作之意願。 (二)司機員職務：臺灣鐵路管理局於 109 年 5 月 15 日向女性司機員進行職務滿意度問卷調查，並就回收之有效問卷統計分析，109 年問卷滿意度達 77.35%，相較 108 年滿意度 72.25%，增加 5.1%。另於 109 年 7 月組成工作小組就宣導海報製作方向及期程進行初步	本項議題之績效指標已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>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。對於大客車班招生女性學員比例較高者，於駕訓班年度評鑑時酌予加分。</p> <p>2. 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</p>	<p>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>(二)司機員職務：每年製作 1 部宣導影片或 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</p>	<p>討論，依期程進度召開數次會議討論海報拍攝取景場地、角色選擇及構想宣傳標語等，並至場站現場勘查試拍，9 月進行實地拍攝，並據以進行設計編排討論，完成「臺鐵女司機員」海報製作，12 月中旬起在該局場站、車廂內進行宣導。</p> <p>二、提升或維持女性參加市區或公路客運訓練及考照比率：公路總局針對完成大客車駕駛訓練並到職滿 3 個月之女性全額補助「大客車駕駛訓練費」，109 年累計核發 11 人，女性取得大客車駕照計 727 人，較 108 年增加 92%(註：108 年度女性取得大客車駕照計 377 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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			受公路總局 全額補助「大 客車駕駛訓 練費」。	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%。			
		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	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	一、 1. 蒐整募兵制國家女性人力進用現況，並綜合 考量國軍人力需求及我國性別平等政策發展， 本部 107 年 12 月令頒「女性人力進用指導構 想」，規劃 5 年為一期程，自 108 年起，逐年 依女性人力狀況，持衡補充，預於 112 年底將 女性人力提升至軍職編制員額 14%之目標。	一、 1. 未來將持 續依年度招 生(甄選)計 畫、簡章辦理 各班隊招考 及報到入營	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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	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，去除 性別刻板印 象，以工作 表現為評斷 依據。	2.截至 109 年 12 月底女性現員人數占編制 數 13.71%，本(109)年女性整體人力比例較 107 年 12%，計提升 1.71%。 3.為提升志願役人力，本部持恆推動「提升官兵 榮譽感」、「校園招募宣傳」、「強化部隊管理」、 「基層業務簡化」、「國軍服裝興革」、「改善生活 設施」、「精進就業輔導」等作為，強化招募與留 營誘因，以吸引有志青年從軍及鼓勵現役人 員長留久任。 二、三 1.中科院為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，針對該院校園人才招聘活動，除 參加台、清、交、成等 9 校之校園就業博覽會 外，亦自行開辦獎助金生、代訓生及培育生等人 才招募培育方案，深入各大學、高中、國中校園 與學子們近距離接觸，傳達參與國防科技研發 工作之遠景及發展，鼓勵其及早選擇職涯，加入 研發團隊。109 年因武漢肺炎疫情嚴峻，為配合 疾病管制中心防疫政策施行，取消上半年度所 有對外實體宣傳活動；截至 12 月 31 日校園徵 才活動北部面談計 243 人，男女比例分別為	作業，並適時 檢討進用人 數，逐年達成 112 年女性 人力達軍職 編制員額 14%之目標； 另落實輔導 工作、完善經 管及培訓制 度，以周延女 性人力運用 作為，使女性 軍職人員投 身軍旅得以 充份發揮所 長。 2.賡續蒐整 募兵制國家 女性人力進 用現況，並配 合國軍人力	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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。		<p>80.95%、19.05%。</p> <p>2. 中科院因應防疫實需，取消院內大型集合講座，原訂「性別主流化教育」實體課程部分，改採由前次勵馨基金會教育宣導特約講師郭雅真小姐「打開性別眼看見新世界」專題講座錄影紀錄，重新剪輯於5月29日及6月19日播放予同仁共同收視，藉課程內容讓院內同仁瞭解性別平權、性暴力防治等議題，進而增進對性別之尊重與相處之道；109年8月17日聘請專業諮詢心理師林萃芬老師，舉辦「兩性相處之道」專題演講，讓同仁瞭解如何用同理心增進兩性關係，提供如何從不同的觀點去傾聽及溝通，並將技巧運用在家庭、生活以及職場上。透過「教育」的歷程和方法，消弭一切性別差別待遇、歧視、性別刻板印象以及種種的不合理壓迫，促使不同性別都能站在公平的立足點上發展潛能。</p> <p>3. 另103年4月中科院轉型行政法人，轉型前女性科技研發人才僅佔7.4%，轉型後配合科技部、經濟部、教育部及國內外研發機構，擴大培育女性國防科技研發人才自107年9.83%、108年11.98%，迄109年12月31日止女性人</p>	<p>需求，適時提升志願役女性人力進用比例，並鼓勵與培育優質女性官兵循國軍學、經管體系向上發展，及加強各項生活設施與工作環境，使其能安心於軍旅服役，共同為國軍建軍備戰貢獻己力。</p> <p>二、</p> <p>另在中科院部分，為建立「幸福企業」指標，強化員工家庭支持，</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					員已占 12.8%(整體女性人力占 22.4%)。 4.109 年 1-12 月中科院在員工考評、升遷考評部分，秉持初(覆)考層級依受考評事蹟與評議名冊採實質審議，審核委員會就受考評紀錄與評議名冊程序審議，力行三級審議制度，達成以工作表現為評斷依據，去除性別刻板印象；另為建立「幸福企業」指標，強化員工家庭支持，後續將著手規劃設立托嬰中心及幼兒園，讓同仁安心子女照顧問題，從事職場工作，提升就業意願，致力國防科技研發。	後續中科院將著手設立托嬰中心及幼兒園，讓同仁安心子女照顧問題，從事職場工作，提升就業意願，致力國防科技研發。	
		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。	本項議題之績效指標均已完成。	本項議題之績效指標均已完成。	環保署
		三、消	鼓勵本部委託	女性參加公寓大	本部營建署業鼓勵辦理公寓大廈管理服務人員	本部將賡續	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		除 職 訓、就 業中男 女任務 定型偏 見	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。	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。	訓練之團體、機構，於辦理管理服務人員講習訓 練時，增加女性參與人次，109 年度計 2,561 人次女性參與(占總參與人次 28.48%)。	加強相關宣 導作為，以提 升女性從事 公寓大廈管 理服務之機 會。	
		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 同階層從業人 員出席，俾強化 廣電從業人員 有關男女任務	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： 108年：65% 109年：76% 110年：81% 111年：86%	一、本會今年度規劃辦理媒體識讀及宣導，邀請 廣播電視領域不同階層從業人員出席，其涉及 性別平等議題場次計辦理 6 場次，出席人數合 計 524 人次(男性出席平均比率 32.78%，女性出 席平均比率 67.22%；主管平均出席比率 47.85%， 非主管平均出席比率 52.15%)，其中出席人員認 為出席活動有助於建立性別平等意識正確觀念 之比率統計為 99.37%： (一) 109 年 7 月 14 日邀請政治大學新聞系副 教授方念萱講授「性別平權理論與實務」，及邀 請社團法人台灣防暴聯盟廖書雯秘書長講授	本 議 題 之 109 年度績 效指標項數 共 1 項、達成 項數 1 項、未 達成項數 0 項，「本項議 題之績效指 標均已完 成」。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>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。</p> <p>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</p>		<p>「媒體新典範翻轉性別暴力敘事」(電視第一場)。本場出席人數計 146 人，其中加邀數位編輯及網路平臺業者計 2 人。統計男性出席比率為 27.5%、女性出席比率為 72.5%、主管出席比率為 37.3%、非主管出席比率為 62.7%；認為課程有助於建立性別平等意識之滿意度為 100%。</p> <p>(二) 109 年 8 月 6 日邀請靜宜大學大傳系助理教授陳韻如講授「消除對婦女一切形式歧視公約，由英、美廣告性平規範與策略思考我國之性平政策」(電視第三場)。本場出席人數計 112 人。統計男性出席比率 34.5%、女性出席比率 65.5%、主管出席比率 40%、非主管出席比率 60%；認為課程有助於建立性別平等意識之滿意度為 100%。</p> <p>(三) 109 年 8 月 20 日邀請政治大學新聞系副教授方念萱講授「從 CEDAW 與 CRPD 看如何尊重多元」(廣播第一場)，本場出席人數計 64 人。統計男性出席比率 27.12%、女性出席比率 72.88%、主管出席比率 59.32%、非主管出席比率 40.68%。</p> <p>(四) 109 年 8 月 27 日邀請政治大學新聞系副教授方念萱講授「從 CEDAW 與 CRPD 看如何尊重</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			活中落實性別 平等，並提高多 元性別等議題 接受度。		<p>多元」(廣播第二場)，本場出席人數計 66 人。統計男性出席比率 29.51%、女性出席比率 70.49%、主管出席比率 49.18%、非主管出席比率 50.82%；認為課程有助於建立性別平等意識之滿意度 100%。</p> <p>(五) 109 年 9 月 15 日邀請監察院人權委員會委員葉大華主講「媒體自律與法規介紹」(廣播第三場)，本場出席人數計 113 人。統計男性出席比率 44.74%、女性出席比率 55.26%、主管出席比率 51.32%、非主管出席比率 48.68%；認為課程有助於建立性別平等意識之滿意度 98.68%。</p> <p>(六) 109 年 9 月 18 日邀請邀請政治大學新聞系副教授方念萱講授「從 CEDAW 與 CRPD 看如何尊重多元」(廣播第四場)，本場出席人數計 23 人。統計男性出席比率 33.33%、女性出席比率 66.67%、主管出席比率 50%、非主管出席比率 50%；認為課程有助於建立性別平等意識之滿意度 98.15%。</p> <p>二、本年度與公民培力合作辦理「廣電媒體專業素養培訓與公民培力推廣計畫」，其中涉及性平議題之活動共計 5 場次，出席人數合計 776 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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					<p>次，檢測試卷及格率 100%：</p> <p>(一) 財團法人中華視聽傳播基金會 9 月 22 日於彰化縣南興國小辦理「兩性平權新時代-神力公主與玫瑰王子」活動(兩場次，活動為講座搭配戲劇演出形式)，培力對象為兒少族群，本場出席人數合計 612 人。統計男性出席比率 52.45%、女性出席比率 47.55%，檢測試卷及格率 100%。</p> <p>(二) 中投有線電視股份有限公司於 9 月 1、8、16 日等 3 日於南投縣新豐社區、南投縣敦和社區、南投縣加老社區辦理「銀髮族媒體素養教育宣導計畫」共三場(含性別平權宣導，活動為講座形式)，培力對象為銀髮族，三場出席人數合計 164 人。統計男性出席比率 27.44%、女性出席比率 72.56%，檢測試卷及格率 100%。</p> <p>三、課程內容重點說明：</p> <p>(一) 邀請電視從業人員參與媒體識讀研討會 1、109 年 7 月 14 日「廣電媒體專業素養培訓活動」，邀請政治大學新聞系副教授方念萱講授「性別平權理論與實務」，說明消除對婦女一切歧視公約、直接及間接歧視案例，並就海巡署臉書粉絲團貼文、BBC 中文臉書討論粉紅色口罩、</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					<p>youtube 廣告等性別議題案例，及美國 SeeHer 運動、GEM 四大標準，家務分工等議題，和電視從業人員討論及交換意見。</p> <p>2、109 年 7 月 14 日「廣電媒體專業素養培訓活動」，邀請邀請社團法人台灣防暴聯盟廖書雯秘書長講授「媒體新典範翻轉性別暴力敘事」，由性別相關法規、媒體自律規範、媒體改善運動，進一步和與會者討論報導用詞、報導描述是否適切，於報導中能否建議任何防治性侵害的方法，與提出性別暴力報導正向推力 6 項要素和與會者分享。</p> <p>3、109 年 8 月 6 日「廣電媒體專業素養培訓活動」，邀請靜宜大學大傳系助理教授陳韻如講授「消除對婦女一切形式歧視公約，由英、美廣告性平規範與策略思考我國之性平政策」，並提出英、美國家的廣告新規範，有害性別刻板印象廣告內容的判斷標準等，和與會者交流及討論。</p> <p>(二) 邀請廣播從業人員參與媒體識讀研討會</p> <p>1、109 年 8 月 20 日、8 月 27 日、9 月 18 日「廣電媒體專業素養培訓活動」(計三場)，邀請政治大學新聞系副教授方念萱講授「從 CEDAW 與 CRPD 看如何尊重多元」，就仇恨言論類型、</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					<p>CEDAW 三大核心概念，討論刻版印象、男女平等之締結婚姻權、跨性別等議題，並舉出海巡署臉書粉絲團貼文等性別議題案例，及國際作法，和電視從業人員交流分享。</p> <p>2、109 年 9 月 15 日「廣電媒體專業素養培訓活動」，邀請監察院人權委員會委員葉大華主講「媒體自律與法規介紹」，說明 CEDAW 與媒體表現有關結論性意見，並提出新聞自律之方式與時機、發動自律之案例，和廣播從業人員交流分享。</p> <p>(三) 與公民培力合作邀請一般社會大眾參與</p> <p>1、109 年 9 月 1 日「廣電媒體專業素養培訓活動」，與中投有線電視股份有限公司合作於南投縣新豐社區辦理「銀髮族媒體素養教育宣導計畫」講座，培力(訴求)對象為兒少族群。</p> <p>2、109 年 9 月 8 日「廣電媒體專業素養培訓活動」，與中投有線電視股份有限公司合作於南投縣敦和社區辦理「銀髮族媒體素養教育宣導計畫」講座，培力(訴求)對象為銀髮族群。</p> <p>3、109 年 9 月 16 日「廣電媒體專業素養培訓活動」，與中投有線電視股份有限公司合作於南投縣加老社區辦理「銀髮族媒體素養教育宣導計</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					<p>畫」講座，培力(訴求)對象為銀髮族群。</p> <p>4、109 年 9 月 22 日「廣電媒體專業素養培訓活動」，與財團法人中華視聽傳播基金會合作於彰化縣南興國小辦理「兩性平權新時代『神力公主與玫瑰王子』」活動，活動形式以講座搭配戲劇演出，培力(訴求)對象為兒少族群。</p> <p>5、109 年 9 月 22 日「廣電媒體專業素養培訓活動」，與財團法人中華視聽傳播基金會合作於彰化縣平和國小辦理「兩性平權新時代『神力公主與玫瑰王子』」活動，活動形式以講座搭配戲劇演出，培力(訴求)對象為兒少族群。</p>		
		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	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。 二、每年輔導媒體相關公(協)會結合	<p>一、本部於 109 年 2、3 月函請各直轄市及縣市政府依相關法令加強輔導平面媒體，落實相關作用法之執行，並督促所轄平面媒體公協會轉知所屬會員業者，加強新聞自律，注意性別平等意識。</p> <p>二、委託兒少團體辦理「平面媒體兒少新聞識讀推廣」，針對平面媒體兒少新聞進行觀察及案例分析，於「兒少新聞妙捕手」網站公布性別及性剝削相關之新聞案例 6 篇、專文 3 篇，內容包含社群媒體性別暴力、性騷擾、性侵害等議題，供各界參考。並由兒</p>	賡續辦理媒體識讀宣導及性平意識宣導，並加強宣導媒體自律事宜以強化性別意識敏感度，避免平面媒體中性別刻板印象、歧視現	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>內部運作與其訊息傳播。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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</p>	<p>少團體辦理 2 場次「兒少權利與媒體識讀培力工作坊」，邀請社工、教師、學生及兒少保護團體從業人員等計 65 人參與，由性別專家以桌遊活動及主題講座，導入《兒童權利公約(CRC)》、《消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)》及《兒童及少年性剝削防制條例》之相關資訊。</p> <p>三、補助民間團體出版資訊素養手繪本《中庭》一書，以「性別平等的社區故事」為主題，融入性別平等觀念及去除性別刻板印象之宣導，共印製 1,500 本，已陸續送至各國中小、公立圖書館及非營利組織於宣導教學時利用。</p>	象。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
				或專文，提升 媒體性別意 識敏感度。			
		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「iCo- parenting 和樂共親 職」互動學 習網站針對 「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	一、於「iCo-parenting 和樂共親職」互動學習 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： 本部建置「iCoparenting 和樂共親職」數位學 習平臺，以家有學齡前兒童之父母為主要對象， 強調夫妻共同協力育兒的策略。相關主題文章 累計至 109 年共計 20 篇文章(新增 7 篇)，電子 報共計 10 篇文章(新增 3 篇)及互動遊戲「協力 育兒減家務」。惟因網站建置多年，為提供更友 善之使用者介面，並因應系統升級及資安防護 需求，網站業於 109 年 11 月 30 日暫時關閉， 俾利重整改版作業。 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： 本部委託製作「共親職」宣導影片 1 支(影片名 稱：街坊大調查-攜手教養難不難?)，已於 109 年 12 月 10 日於 YouTube 上架。	出版「性別平 等教育季 刊」，109 年 出版 4 期： 109 年應出 版性別平等 教育季刊第 90 至 93 期 (按季應於 3 月、6 月、 9、12 月出 刊)，第 90 期 因稿件爭議， 迭經本部審 查作業調整 稿件內容後， 於 109 年 6 月 15 日出刊。 第 91 期起則	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
				<p>播 CF，並透過公益頻道及全國性廣播電臺播出宣導。</p> <p>三、出版「性別平等教育季刊」，期程及目標值如下：</p> <p>108 年出版 4 期 109 年出版 4 期 110 年出版 4 期 111 年出版 4 期</p>	<p>三、出版「性別平等教育季刊」：</p> <p>(一) 原訂 108 年 12 月應出版之第 89 期，調整延至 109 年 3 月發行，專題為「醫護教育與就醫體系的再省思 性別觀點的介入」，本期核心內涵討論醫護教育中的性別刻板議題，並探討托育議題中之性別參與及倡議，及教育場域中之性別議題。</p> <p>(二) 原訂 109 年 3 月出刊第 90 期，因稿件內容調整延至 109 年 6 月出刊，專題為「障礙者的性/別研究與教育論述、倡議與實作」，針對障礙者、青少年、習俗等性別議題刊登文章。</p> <p>(三) 第 91 至 98 期因應新編輯團隊交接，原訂應由新編輯團隊於 109 年 12 月底出刊第 91、92、93 期（專題分別為第 91 期「少年不戴花—性別特質」、第 92 期「校園志工與性別」、第 93 期「網路科技中的性別暴力」），惟編輯團隊殷編輯人力異動影響編務作業，爰迄 109 年 12 月 15 日僅出刊第 91 期，第 92 期及第 93 期仍由編輯團隊趕製中。</p>	<p>因本部性別平等教育委員會新舊任委員交接後重新遴聘總編輯，由編輯團隊交接編務後，第 91 期順延至 109 年 9 月 30 日出刊（原應於 6 月出刊），惟新編輯團隊因季刊改版、編務人力異動及運用網路粉絲專頁宣傳季刊之規劃等原因，第 91 期遲至 109 年 12 月</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
						15 日出刊，第 92 期及第 93 期則順延至 110 年 2 月底完成。業由本部執行編輯密切與編輯團隊討論提醒編輯進度，並訂於 110 年 1 月 27 日邀集編輯團隊召開第 3 次編輯會議，訂出第 92 期、第 93 期(109 年支出刊期數)明確可趕辦出刊之時程。	
		五、自 辦或結	一、輔助民間團體辦理性別相	一、107 年至 111 年，每年觸及民	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	一、將持續補助辦	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		合地方政府與民間資源辦理教育宣導及活動	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。	眾1萬人。 二、107-111年，每年補助或辦理至少3案。	識 (一)補助社團法人台灣女性影像學會辦理「第27屆台灣國際女性影展」：觀影人次達23,000人次；此外，影展並邀請西班牙獨立電影製作人利迪亞·加西亞開設大師講堂，分享歐美女性在影視產業中的現況；並辦理「女性影像創作者職涯甘苦談」、「她們的視角：女性策展人論壇」等座談活動。 (二)補助台灣國際影音與教育協會辦理「第6屆台灣國際酷兒影展」：影展邀請影評人但唐膜規劃「台灣同志電影20年」主題單元，挑選經典酷兒短片進行全臺性平教育巡迴42場；另與中華電信合作，精選本屆影展5部長片及17部短片於MOD及Hami Video影音平台放映。影展觀影人次達5,587人次。 (三)文化部影視及流行音樂產業局與四生活美學館合作辦理「螢火蟲電影院」：選映性別議題影片，如從「減肥」議題出發，探討女性「身體認同」之《大餓》，以及呼應好萊塢「#MeToo」事件之《灼人秘密》等。活動放映性平相關影片計6場次，觀影人次達	理女性影展、酷兒影展及螢火蟲電影院等活動，並依執行情形滾動修正。 二、本部依「補助文化團體及個人參與多面向拓展文化交流處理要點」補助2026年世界同	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					<p>1,741 人次。</p> <p>二、補助或辦理與多元性別及多元家庭相關之文化活動</p> <p>(一)本部 109 年補助社團法人台灣伴侶權益推動聯盟辦理「亞洲跨國同性伴侶口述史—跨越國族、種族、性傾向、性別、與階級的親密關係實踐」、社團法人台灣同志運動發展協會辦理「同誌—《同志生命故事》多元性別的認知篇」、社團法人高雄市性別公民行動協會辦理「109 年度虹彩故事好好說—性別與文化平權繪本巡迴列車」等與多元性別及多元家庭相關之文化活動共 3 案。</p> <p>(二)臺灣同志運動發展協會爭取雙北市為 2026 世界同志運動會(Gay Games)主辦城市，該賽會之願景為「以體育及文化倡議平權」，雙北目前已進入前 8 名，於 2021 年 1 月底揭曉前 3 名。本部於 109 年 10 月核定補助新臺幣 25 萬元支應申辦賽會之影片拍攝費用，並提供李部長英文支持信。</p> <p>(三)C、推動多元性別之常民文化記憶與生命經驗，收存納入本部國家文化記憶庫，補助沃時文化有限公司於 109 年執行「臺灣女</p>	<p>志運動會第一階段爭取主辦賽事之「行銷宣傳費—申辦影片製作」費用，因賽事主辦依規定由民間單位報名爭取，政府單位居輔助角色，未來倘順利取得主辦</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					同志史料文物詮釋資料建置案」，透過歷史資料盤點及口述記憶採集，建置至少 200 筆臺灣女同志社群重要史料素材。	權，本部在賽事周邊藝術文化活動上將有更大幅參與空間。	
		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。	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、	【社家署】 本部社家署結合民間團體倡導破除傳統家事分工及性別平權相關活動，於 109 年共補助辦理 43 場次，受益人次總計 1,484 人次。 【社家署】 為促進社會大眾對於性別刻板印象的覺察，並鼓勵男性一起參與性別平權倡議及家務分工，本部社家署已納入 108 年度社會福利考核項目，惟 109 年度因受疫情影響相關大型宣導活動皆延期或取消辦理，共計辦理 10 場次宣導活動。 【健康署】 109 年度進行兒童健康手冊改版、編修內容，已	一、績效指標二，109 年度因受疫情影響相關大型宣導活動皆延期或取消辦理。 二、績效指標四、2，109 年度	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>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)。</p> <p>三、於醫療院所針對新生兒父母辦理衛教活動，融入性別平等觀念，鼓勵雙親共同</p>	<p>108 年辦理 22 場次宣導活動。</p> <p>109 年辦理 44 場次宣導活動。</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</p>	<p>於 6 月份改版發行，並配送約 21.5 萬本(統計至 12 月份)，提供各接生院所及衛生單位使用。</p> <p>【醫福會】</p> <p>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，109 年 1-12 月辦理相關衛教活動已辦理 62 場次。</p> <p>【醫事司】</p> <p>109 年計有 76%應更新執業執照之醫事人員修習過性別議題課程。</p> <p>【社工司】</p> <p>截至 109 年 12 月底，各直轄市、縣(市)政府社工人員受訓比率計 72%(含實體課程 51%以上及線上課程 21%)。</p> <p>【保護司】</p> <p>109 年 1-12 月本部針對新進及在職保護性社工人員辦理 33 場次專業訓練，參訓人數合計約 1,110 人，截至 12 月底覆蓋率約 80.96%。</p>	<p>受訓比率未達 75%，係因受疫情影響課程停開，部分社工則以線上課程參訓，爰線上課程參訓比率超過 10%。</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			分擔育兒 責任。 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。 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	動場次如下： 108 年：45 場次 109 年：50 場次 110 年：55 場次 111 年：60 場次 四、 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： 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%。 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%。 110 年執業執照	【社家署】 結合地方政府及民間團體資源，針對近(新)貧、 失業、未成年父母、隔代教養、單親、新手父母 等多元型態家庭的需求辦理多元性服務活動。 109 年已補助 55 個民間團體辦理脆弱家庭多元 服務方案，預計辦理 62 場次服務活動。		

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			宣導活動。	<p>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，現依 99 年訂頒之社工人員分科分級訓練-多元文化課程(含族群及性別議題)，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</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
				<p>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： 各直轄市、縣</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
				<p>(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： 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% 109年：60% 110年：65% 111年：70%</p> <p>五、結合地方政</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
				府(家庭福利服務中心、婦女福利服務中心等)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	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。	本部於民政司網站提供現代禮俗等去除性別刻板印象多項主題宣導素材，以鼓勵地方政府辦理相關宣傳活動。另於 109 年 3 月 16 日函請各地方政府，加強運用廣播電視、數位平台、社群媒體或電子看板等多元方式進行宣導。經統計，109 年度各地方政府辦理相關宣導活動，計 2,224 場次、46 萬 7,808 人次參與。配合婚姻平權法制化，本部持續積極宣導同性結婚戶籍登記因應措施，分別於 109 年 1 月 30	本部將持續鼓勵地方政府辦理相關宣導活動，以消除性別刻板印象與偏見。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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。 二、於本部戶政司網站	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)政府所屬 368 個戶政事務所及分處所，每年加強宣導 2 次。	日、4 月 27 日、7 月 6 日及 11 月 20 日函請各直轄市、縣(市)政府轉知所屬戶政事務所協助宣導及推動，各戶政事務所均已配合辦理；相關訊息亦置於本部戶政司網站加強宣導，109 年度計宣導 4 次。	本部將賡續配合性別平等相關政策及法規，辦理後續推動及宣導事宜。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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）				

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			之宣導活動(含運用國語、臺語及客語等)。				
		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、將 LGBTI 權益說明融入職場平權相關課程或宣導 DM 內容 二、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 三、透過 FB、Line、簡訊等多元管道宣導，鼓勵	一、每年度與各地方勞工行政主管機關合作辦理職場平權暨性騷擾防治研習會至少 25 場次 「職場平權暨性騷擾防治研習會」參與人次，年度目標值(人次)： 107 年：2,300； 108 年：2,400； 109 年：2,500； 110 年：2,600； 111 年：2,700 二、鼓勵男性申	一、本部109年共辦理職場平權及性騷擾防治研習會26場次，邀請事業單位派員參加，課程內容皆有納入多元性別權益保障、LGBTI 權益說明等相關主題，加強宣導性別工作平等法之禁止性別歧視及促進工作平等措施之相關規定，共計2,174人次參與。另本部補助各地方勞動行政主管機關辦理職場平權相關宣導活動8場次，參與人數522人次。以上合計2,696人次參與(男37%、女63%)，本部將持續辦理職場平權及性騷擾防治研習會，並持續結合地方政府與民間資源辦理教育宣導及活動，另透過臉書、摺頁、網站等方式加強宣導。 二、截至109年11月止，男性申請育嬰留職停薪之比例達18.44%。 三、本部業以107年9月14日發就字第1073501129號函修正求才登記表，於「其	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>男性申請育嬰留職停薪共同分擔育兒責任</p> <p>四、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>五、於就業服務人員教育訓練時，運用性別平等、多元性別、CEDAW公</p>	<p>請育嬰留職停薪之比例</p> <p>107年：16%； 108年：16.5%； 109年：17%； 110年：17.5%； 111年：18%。</p> <p>三、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：</p> <p>107年：50%； 108年：55%； 109年：60%； 110年：65%； 111年：70%。</p> <p>四、為提升檢查員性別平等意識，辦理勞動檢</p>	<p>他：可接受僱用之對象」欄位新增「多元性別」欄位，以提供民眾跨性別友善企業之選擇。另本部為促進就業服務人員性別意識，實施多元性別及性別歧視禁止規定教育訓練課程，109年度就業服務人員接受多元性別歧視禁止規定教育訓練課程之涵蓋率為82.60%。(1,662/2,012)</p> <p>四、為使勞動檢查員瞭解性別工作平等法之歧視禁止、性騷擾防治及相關假別等規定，確實掌握檢查重點事項及應查看之各項文件資料(如工作規則、員工手冊等)，並透過個案分享方式，講授常見違法態樣，以熟稔法令並瞭解勞動檢查技巧。109年度辦理訓練共9場次有關提升勞動檢查員性別平等意識訓練。</p>		

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			約及性別主 流化等講座 課程及影片 宣導。	查員職前與在職 訓練： 107 年：5 場次； 108 年：5 場次； 109 年：5 場次； 110 年：5 場次； 111 年：5 場次。			
		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、結合民間 團體辦理 多元家庭 型態(含破 除社會對	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、結合民間團 體辦理多元 家庭型態宣 導活動： 107 年 120 場次	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： 請各家庭教育中心於年度工作計畫中辦理含避 免複製性別刻板化之教養態度、共親職及家務 分工等議題家庭教育活動，109 年辦理 588 場 次，23,796 人次參加(男 9,362，女 14,434)。 二、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)宣導活 動： 委請社團法人高雄市女性權益促進會辦理「社 會大眾認識多元型態家庭教育推廣活動計畫」 (第 1 年委託期程：108.9.3-109.9.2；第 2 年 後續擴充：109.10.1-110.9.30)，109 年共計辦 理 87 場次，3,131 人次參加(男 665，女 2,596)；	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，109 年達 160 門；109 年度因受新 冠肺炎疫情 影響，僅開設 63 門課程活 動，未達績效 指標，實因疫 情所致。又考 量性別平等	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>非婚生及單親子女之歧視)宣導活動。</p> <p>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。</p> <p>四、本部補助各直轄市、縣(市)政府結合在地資源辦</p>	<p>108 年 150 場次 109 年 170 場次 110 年 180 場次 111 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</p> <p>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 170 門相關課程 111 年 180 門相關課程</p> <p>四、樂齡學習中心運用多元</p>	<p>另已將「從多元文化看婚姻與家庭」納入年度計畫重點議題之一，各縣市家庭教育中心 109 年辦理相關議題教育宣導共 379 場次，16,259 人次參加(男 8,662，女 7,597)。</p> <p>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：</p> <p>(一)109 年度賡續將性別平等教育課程納入「鼓勵社區大學開設公民素養或優先推動之政策性課程活動」，且前開辦理情形持續納入本部審查地方政府辦理社區大學業務之訪視指標內，以引導地方政府促進所轄社區大學開設性別平等教育相關課程，109 年已開設 63 門，計 1,102 人次參加(男 268，女 834)</p> <p>(二)因 109 年度受新冠肺炎疫情影響，致上半年開課較未如預期，下半年開課成果預計 110 年 1 月底前調查完畢，屆時得以瞭解 109 年課程辦理情形。</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：</p> <p>本部已請全國各樂齡學習中心於年度計畫中納</p>	<p>課程及活動之特殊性，相關課程及活動開設應確實符合性別平等理念，經評估建議結合社區大學開設性別平等教育有關課程，規劃 110 年度修正為 50 門、111 年修正為 60 門。</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			理樂齡學 習中心，深 入鄉鎮市 區辦理性 別平等相 關議題之 課程活動。 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	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 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	入性別平等議題，109年辦理性別平等相關議 題講座165場次，共4,156人次參與(男917， 女3,239)，辦理的主題有：淺談生活性別認 同、多元性別接納與尊重、樂齡性別平等的重要 性等。 五、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： (一)為強化高級中等學校推動性別平等議題融 入課程，本部國教署業於109年3月26 日召開普高、技高工作圈聯席會議，請性 平資源中心盤整資源，建立各科目教學可 使用之教材資源清單，與教案示例50 件，掛載於性平資源中心網站提供高中教 師參考運用。 (二)學、群科中心分別於109年5月20日及5 月25日召開學、群科中心執秘會議，邀 請性平資源中心進行強化性別平等教育議 題融入領域之課程教學之宣導，以利各 學、群科中心橫向統合，並於年度工作計 畫中推動。 (三)現行家政學科中心辦理之性別平等教育議		

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>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>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，並研發、蒐集及彙整性別平等相關教材及編撰相</p>	<p>題融入課程與教學之研習或工作坊，近 2 年合計辦理 6 場次，提供 405 人次教師參與。未來性別平等教育議題之研習，將請中心結合家庭教育主題進行開設。</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教師研習活動：</p> <p>性別平等教育資源中心規劃於 109 年度辦理「性別平等教育融入課程教學入校工作坊」於 109 年 11 月前研發工作坊實施內涵並培訓種子講師，並於 110 年 2 至 6 月辦理入校工作坊，預計辦理 20-25 場次。</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。</p> <p>(一)本部國教署性別平等教育議題中央輔導群為提升國中小學生性別平等教育意識，爰於 109 年度研發性別平等教育議題素養導向教學示例 22 件(包含國小階段 11 件、國中階段 11 件)，並業於 109 年 5 月 29</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			八、補助學校辦理每學 年4小時以 上親職教 育活動 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	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： 108 年：至少 1 場 109 年：至少 1 場 110 年：至少 1 場 111 年：至少 1 場 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	日辦理年度研討會 1 場，並於 109 年 10 月 15 日、22 日及 29 日辦理主題講座為 「科學與科技的性別識讀」之北中南分區 聯盟交流座談會 3 場，透過教案研討、宣 導活動及專題講座，俾提升國中小教師性 別平等教育專業知能。 (二)性別平等教育資源中心，協助高級中等教 育階段教師依 108 課綱研發並推廣性別平 等教育融入各科的課程與教學，推動教師 將性別平等教育融入各學科課程或開設各 種必修性別平等教育課程： 1. 108 學年度遴聘有種子教師 26 名（女 19、男 7）、研究教師 2 名（女 1、男 1），109 學年度遴聘種子教師 39 名（女 21、男 18）、研究教師 2 名（女 1、男 1）。 2. 成立北區、中區、南區及特殊教育等 4 個跨校性平議題教師專業社群，協助各 區域學校課程共備。 3. 108 學年度共辦理 41 場次社群活動； 109 學年度將增設東區跨校性平議題教 師專業社群，商計辦理 28 場次社群活		

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
				<p>性別平等教育議題融入方式規劃辦理相關教師研習活動。</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。</p> <p>分區座談及分區聯盟交流預計辦理場次：</p> <p>107 年：各 3 場。</p> <p>108 年：各 3 場。</p>	<p>動。</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程及活動，並會同家長會辦理親職教育研習課程：</p> <p>國教署業於 109 年 10 月 14 日臺教國署學字第 1090118530 號函核定補助本部國教署高級中等學校 109 學年度「推動家庭教育暨親職教育工作」辦理家庭教育課程及活動，另會同家長會辦理親職教育，共補助 193 所學校，經費 807 萬 7,524 元。109 學年度本部國教署補助 193 所學校辦理推動家庭教育暨親職教育工作，預計辦理 100 場次親職教育相關活動、課程或研習。</p> <p>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：</p> <p>109 年度補助地方政府友善校園學生輔導工作計畫-其中辦理「性別平等教育」宣導活動，截至 109 年 12 月 31 日已辦理 283 場次，參與人數 4 萬 7,680 人（男性 8 萬 1,722 人，女性 2 萬 4,844 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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
				109 年：各 3 場。 110 年：各 3 場。 111 年：各 3 場。 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 程及活動， 並應會同家 長會辦理親 職教育育研 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			

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
				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 合地方 政府與	補助辦理各類 STEM 教育活 動，積極鼓勵女 性擺脫刻板印	108-109 年補助相 關計畫至少 8 件。 宣導訓練人次： 1,500；場次：50。	108 年至 109 年共補助 22 件計畫，投注經費 近 27,405 千元，辦理 110 場活動，參與活 動之人數總計達 9,987 人，其中女性 5,765 人(占 57.73%)、男性 4,222 人(占 42.27%)。	一、本項議 題之績 效指 標 已 完 成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		民間資源辦理教育宣導及活動	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。		109 年度「女性科技人才培計畫之科學活動與出版計畫」共 37 件申請案，經審查後補助 10 件(女性計畫主持人占比 60%)，通過之計畫分別為「大手牽小手，女力向前走！—STEM 女性科技人才培育計畫」、「STEM 超級女力崛起營」、「女性參與科技：STEAM 跨領域之洗禮」等，核定總金額 8,587 千元，執行期間為 109/08/01 至 110/07/31，109 年度因受疫情影響計辦理科學營 4 場、演講 1 場。	二、科技部將加強鼓勵女性參與 STEM 領域，整體規劃從培育面、協助面、環境面等機制，引導女學生或女性順利進入科技領域並從事科學工作，改善女性科研人才從學	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
						生到就業之管 漏現象， 營造女 性友善 學術環 境，提升 整體科 技發展。	
		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	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	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。	本部移民署各 服務站結合相 關部會、地方 政府及民間團 體等，共同推 動新住民家庭 教育及法令宣 導。109年度計 辦理281場次、 6,166人次參 加(其中男性1, 853人次占30% 、女性4,313人 次占70%；另 新住民3,169人 次占51%、國 人配偶及其家 屬2,997人次占 49%)。經問卷 調查，參加者 對課程之整體 滿意度達95% 以上。	本部移民署 109年度宣 導場次因應 防疫措施，較 原目標值減 少25場次， 增加1,066 人次參加， 將於110年 賡續辦理 新住民家庭 教育及法令 宣導，期使新	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		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」	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			住民及其家 庭成員透過 親職教育、家 庭經營、性別 平等及溝通 能力等教育 課程，促進良 性互動溝通 及理解多元 文化。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			住民家庭 瞭解幸福 婚姻技巧， 彼此分享 多元文化 經驗，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	一、請駐外館 處就 駐在國政 府及 NGO 組織 推動父職 (Fatherh ood) 及 男性參與 家庭 (Engagin	108 年 10 篇 109 年 12 篇 110 年 14 篇 111 年 16 篇	經 108 年 1 月 30 日外研專字第 10847500850 號 函詢行政院性別平等處意見，擇定 12 個目標國 之駐外館處撰擬「推動父職及男性參與家庭研 析報告」，包括曾蒐報之韓國、日本、新加坡、 芬蘭、法國、德國、荷蘭、瑞典、挪威、美國及 109 年新增之加拿大及澳洲，內容包括各國推動 男性參與家務之社會文化背景、政府政策及當 地相關 NGO 推動情形，彙陳相關鼓勵措施如實 施育嬰假、津貼等，並新增武漢肺炎疫情下各國 作為。	本年依據績 效指標，續請 14 個國家之 駐外館處撰 擬「推動父職 及男性參與 家庭研析報 告」，目標國 除包括前曾 蒐報之 12 國 外，依據行政	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		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。	g Men in Family)等 2 項國際 性平趨勢 議題，蒐集 資料並撰 擬研析報 告。 二、108~111 年 擴大目標 國蒐集撰 寫相關報 告，年成長 2 篇。			院性平處意 見於本年新 增紐西蘭與 丹麥，並於完 成後報院參 考。	
		六、提 升「15 歲以上 有 偶 (含同	辦理「好尅票選 活動」，表揚獎 勵當選者 一、活動辦法： 108 年 至	108 年至 111 年： 每年辦理「好尅 票選活動」，並於 8 月 8 日前公開表 揚前 3 名當選人。	一、業於內部網站及配合內部會議等方式宣導 109 年好尅票選活動實施計畫，鼓勵同仁踴躍 參與。 二、109 年計 29 名同仁報名參加，關務署及各 關分別票選出前 3 名，並於同年 8 月份親	本項議題之 績效指標均 已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		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 三：辦 理「好 尅票選 活動」， 票選楷 模，公 開表 揚。	111 年每年 7 月底前辦 理票選 (一)宣導目標： 漸進消除夫 妻任務定型 偏見，提升丈 夫照顧家庭 時數。 (二)配合票選活 動，選前辦理 性別主流化 電影欣賞會 或邀請專家 學者，辦理性 平講座，並宣 導票選活動， 鼓勵同仁及 配偶參與。 (三)員工撰文說 明有偶女性 之丈夫照顧		子活動公開表揚得獎人。 三、配合同婚專法施行及行政院調整本項議題 關鍵績效指標與策略文字，業修正活動實施計 畫，並將滾動修正本部性別平等推動計畫。		

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>家庭情形，分享育兒喜悅、對長者照護經驗，並附照片或影片。</p> <p>(四)將前開撰文、照片及影片，上傳票選網站，由同仁票選出前3名。</p> <p>二、獎勵方式：</p> <p>(一)於父親節前公開表揚，以資鼓勵。</p> <p>(二)將當選好尅之具體事蹟刊登機關網站、期刊或電子報廣為宣傳，使丈夫將</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			照顧家庭視 為榮譽。				
		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	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、	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：40 場。 111 年：46 場。	一、本部(含所屬機關、構)109 年辦理加強男 性參與家庭照顧(含料理家務)相關活動、課程 或演講計 40 場次，辦理情形分述如下： (一)加工處辦理 16 班次，包括烘焙研習班、時 令美味料理班、各國風情伴手禮 DIY 班、 日式料理班、中餐丙級證照初級班、八大菜 系川菜料理班，男性參與 51 人次占總參與 (315 人次)16.2%，平均滿意度達 95%。 (二)台糖公司辦理 14 場次，男性參與 904 人次 占總參加(1,143 人次) 79.1%。 (三)台電公司辦理 3 場次「性別尊重與家事分 工暨性騷擾防治」教育訓練，男性參與 86 人次、占總參加(153 人次)56.2%。 (四)中油公司辦理 3 場次「家分題桌遊：滾滾 塵世中讓家務分工不再紛紛擾擾」，男性參 與 100 人次，占總參加(112 人次)達 89.3%、 平均滿意度達 98%。 (五)台水公司辦理 4 場，男性參與 134 人次占 總參加(203) 人次 66%。 二、(一)本部技術處執行「國家產業創新標竿及	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		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。	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 賽、烹飪 金手獎、 收納點子 王、一日 奶爸... 等。 二、將「鼓勵男 性參與家	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 目之項數。 107年:5項。 108年:5項。 109年:5項。 110年:5項。 111年:5項。	價值創造推動計畫」工作項下之「第7屆經 濟部國家產業創新獎」評選作業，藉以表揚 推動國家產業創新及青年創新創業具產業 貢獻、創新突破及創新典範之標竿(組織/ 團隊/個人)。已將「鼓勵男性參與家庭照顧 或倡導家務分工」納入「營造友善職場工作 環境」參選單位自評表，並且列為獎項複審 評審指標之占分項目(總分100分，本項占 總分15%)。 (二)工業局「國家品質獎」及「中堅企業遴選」 將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分 工」納入評分標準。 (三)中企處「國家磐石獎」已將「鼓勵男性參與 家庭照顧或倡導家務分工」納入「社會企業 責任」項下，綜合評分。 (四)能源局將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導 家務分工」納入輔導、表揚/獎勵或審查機 制評選準則辦理情形如下： 1. 業界能專計畫 (1)「經濟部能源局業界能專計畫申請須知」第 10點第5項規定「接受業界能專補助，請 落實性別平權政策，促進並保障女性就業		

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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>機會」，即包含「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」；申請計畫書中並已要求須檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃（含鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工），並作為審查機制評選準則之加分項目。</p> <p>(2)109 年合計技術審查通過 21 件計畫（共 25 家廠商）於計畫書中檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃（含鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工）。</p> <p>2. 節能標竿獎</p> <p>(1)「109 年經濟部節能標竿獎」已將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」納入「特殊事蹟」評審項目(占比 15%)綜合評分。</p> <p>(2)本屆 24 家獲獎單位中共有 13 家企業/單位於「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」項目得分，其中「羅門哈斯公司」提供男性員工 10 天全薪陪產假、男性員工在小孩一歲前享 10 天全薪育兒假；「大千綜合醫院」育嬰假不侷限於 6 個月，短期需求亦可，其他如中鋼、鋁鋼及日月潭教師會館等提供男性員工育嬰假，共同分擔家庭責任。</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		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	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。 二、對外部民眾宣導教養子女為雙親共同責任。	108-111 年： 一、每年本部所屬機關將辦理至少 1 場次有關主題訓練。 二、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。	一、本部所屬機關 109 年共辦理 75 場次家務分工有關主題訓練(詳如附表 1)。 二、本部所屬機關在各運輸場站及所轄民眾洽公場所進行宣導，目前已辦理者如下： (一)公路總局已製作 17 種海報至各運輸場站及駕訓班張貼宣導；所屬機關共辦理 159 場家務分工對外宣導；另於各區監理所民眾洽公場所以跑馬燈或文宣進行宣導。 (二)民用航空局及所屬機關業將性別主題融合業務，自製或委外製作防疫性平(含家務分工)短片及教養子女為雙親共同責任海報 3 種，於該局及所屬機關網站、臉書、辦公室電子看板、導覽臺、航廈電子看板、旅客資訊導覽臺等媒體播放宣導。 (三)中央氣象局自製「雙親共同教養子女-讓孩子在愛與溫馨中成長」主題文宣，並張貼於該局 1 樓大廳公布欄；另亦置於局網及供民眾購買氣象資料之服務櫃台，以提升宣導訊息之曝光量。 (四)觀光局暨所屬管理處持續以跑馬燈或文宣海報於民眾洽公場所宣導教養子女為雙親	本項議題之績效指標已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		(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。			<p>共同責任、性別平等家務分擔、多元共容-有愛的地方就是家等觀念。</p> <p>(五)高速公路局於服務區內除以跑馬燈宣導教養子女為雙親共同責任外，各養護工程分局及新建工程處自製 8 種家務分擔等主題海報及文宣品，並於所轄服務區及其他機關辦理宣導活動 13 場次；另第一、二新建工程處利用會議以上述文宣資料向監造商及承包商宣導家務分工觀念共 12 場次。</p> <p>(六)鐵道局製作 3 種海報上傳於「性別主流化專區」網站對外宣導。另辦理 2 場性別主流化訓練(含家務分工)，並邀廠商參加。</p> <p>(七)航港局自製性別平等影片宣導海報，於航務中心公布欄張貼，向洽公之船員、業者及民眾宣導約 840 人次，亦轉貼於業者官網或社群平台約 14,458 瀏覽人次，亦利用與業者召開「危險物品安全督導」及「港口設施符合聲明書」等會議進行宣導約 75 人次，並於辦理自貿港區事業查核時向 6 家業者(陽明、東哲行、聯興、統英、臺北港物流、臺北港貨櫃碼頭等公司)進行宣導；另刊載</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					<p>於該局 FB 粉絲專頁「航港風情話」，觸及人次 5,712 人，互動次數 1,019 次。</p> <p>(八)臺灣鐵路管理局以影片、跑馬燈、海報、廣播等多元方式於該局轄下 129 個車站、26 個便當販賣據點及 2,930 個車次內向民眾宣導家務分工。</p> <p>(九)中華郵政公司業於各郵局營業廳電子看板以跑馬燈方式播放「性別平等好觀念，家務分擔一起來」及「消除男女任務定型偏見，教養子女為雙親共同責任」等標語進行宣導。</p> <p>(十)桃園機場公司針對場站旅客以播放投影片方式，置於航班資訊看板及入境資訊背板兩側，宣導教養子女為雙親共同責任。</p> <p>(十一)臺灣港務公司利用跑馬燈於 8 處旅客中心(基隆港、臺北港、蘇澳港、臺中港、高雄港、安平港、馬公港及花蓮港)及 3 處辦公廳向民眾宣導家務分工觀念之重要性；另已辦理 25 場次校園徵才宣導活動(包括 24 場企業說明會及 1 場校園博覽會)，並發放宣導品(L 夾)，以促進在校生改變對家務分工的性別刻板印象。</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		六、提升「15歲以上有偶(含同居)女性之 <u>配偶</u> (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	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%	一、本總處分別於109年11月13日辦理「真平等還是假平等？-CEDAW與婚姻家庭性別平等的保障機制」座談會，及同年11月30日辦理「從管理面看CEDAW-性別故事與CEDAW在地經驗」研討會，截至109年12月底本總處男性在職人數為198人，其中參加本總處舉辦之講座者計198人，男性同仁每人均至少參加1場，已達年度目標值，達成率100%。 二、本總處訂定「星期五」為每周一日之不加班日，109年不加班日當日不加班員工人數佔總人數比率為66.23%，已達109年度目標值(50%)，達成率100%。另加班員工人數佔總人數比率為33.77%，其中加班男性員工佔總男性員工比率為34.3%，加班女性員工佔總女性員工比率為33.45%。	109年度績效指標項數共3項、達成項數3項、未達成項數0項。本項議題之績效指標均已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		(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。					
		六、提升「15歲以上有偶(含同居)女性之配	一、以「如何分擔家庭勞務」為主題，自108年起至111年，每年辦理徵文競	每年(108年至111年)辦理1場次徵文競賽及宣導分享會。	一、辦理徵文競賽 (一)本會109年度結合公務人員專書閱讀推廣活動辦理徵文競賽，期透過閱讀與分享，提升有偶者雙方分擔家庭勞務責任，落實兩性平權。 (二)本會自台灣國家婦女館書籍資料庫中，擇定「為什麼男人有老婆？女人卻只能當老	本議題109年度績效要求需完成徵文競賽及宣導分享會各1場次，指標共計1項、達	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		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	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		婆」及行政院性別平等會「悅讀性平」專區擇定「北歐超完美丈夫的秘密：做家事帶小孩不過是份內的事而已」等2書納入本年性別平等徵文競賽專書，計有2篇獲獎。 二、辦理導讀分享會 為擴散宣導效益，本會業於本年7月1日辦理「為什麼男人有老婆？女人卻只能當老婆」性別平等專書導讀分享會1場次，邀請本會毛參事振泰擔任主持人，並由游科員智能擔任導讀人(育有一女的奶爸，積極參與育兒工作及家務勞動，在工作與家庭間取得平衡外，並長期關注家的意義、性別及育兒友善空間等相關議題)，本會同仁計100人(女性66人、男性34人)參加，另中興辦公區亦以同步視訊辦理，計有同仁44人參加(女性26人、男性18人)。另本會日後如有辦理相關導讀會，將邀請外部性平專家來會導讀或會談，提升本會同仁性平知能。 三、公開表揚得獎人員及作品分享 (一)本會於109年9月3日(星期四)下午13時第171次業務會報中由主任委員頒發獎狀及獎金。 (二)得獎作品並刊登於本會INTRA電子表單「國	成項數1項。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		照顧之觀念及行動，改善家務分工之性別刻板印象。	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。		發閱讀學堂」專區進行分享。		
		七、辦理民意	依人口及住宅普查之規劃期	108 年：辦理人口及住宅普查試驗	依 108 年人口及住宅普查試驗調查評估結果，研訂 109 年正	109 年度績效指標項數	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		調查及統計	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。	調查 109 年：完成左列評估結果。	式普查表式，其中婚姻狀況問項之答項包括「未婚」、「有配偶」、「有同居伴侶」、「離婚(含分居)」、「喪偶」等 5 項；家戶結構(與戶長關係)問項之答項，包括「戶長」、「配偶」、「同居伴侶」、「父母」、「配偶之父母」、「(外)祖父母」、「子女」、「子女之配偶」、「(外)孫及其配偶」、「兄弟姊妹及其配偶」、「其他親屬」、「室友」、「受僱人」及「寄居(籍)人」等 14 項，俟普查工作完成後試編相關統計。	共 3 項、達成項數 3 項、未達成項數 0 項。本項議題之績效指標均已完成。	
		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	109 年電話民意調查報告已公開於本院性別平等會網頁。	無。	性平處
		八、加強媒體及廣告中正面、非刻板印	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	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	一、將宣導性別平等教育之懶人包及動畫置於網路平臺： 有關透過各類媒體報導、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： (一)新聞發布：	一、每年度辦理「高中女校科學教	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		象之女性描繪	<p>平臺公開宣傳。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>109年：1則 110年：1則 111年：1則</p> <p>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。</p> <p>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場次，1,000名。 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</p>	<p>1. 109.5.7 原青向前女力行動 Changemaker 青年以雙手傳承部落「技藝」新聞稿。</p> <p>2. 109.10.7 109 年度臺灣女孩日「臺灣女孩十六歲」特展--破除性別刻板印象，展現臺灣女孩多元風采新聞稿。</p> <p>3. 109.11.19 與 IWG 簽署女性運動權益宣言。</p> <p>4. 109.11.23 體育署、中華奧會與 IWG 簽署女性與運動權益宣言。</p> <p>(二)臉書：</p> <p>1. 109.4.13 顏色沒有性別之分，我們更不應該用顏色來區別彼此…無論口罩顏色是什麼，只要正確配戴，能夠保護我們的，就會是最美、最合適的口罩。(部長臉書) 貼文網址：https://reurl.cc/V609ay</p> <p>2. 109.4.14 以愛(口罩)、勇氣(洗手乳)、希望(酒精)之名——防疫戰士，神聖誕生(…同時維護性別的平等，粉色力量崛起！The Rise of Pink)(傳達理念：不應該為粉紅色貼上女性標籤，任何性別皆可使用粉紅色)貼文網址： https://reurl.cc/nzdKV6</p>	<p>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：有關「108學年度高中女</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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。	般性教育補助款」有關性別平等教育補助。 108年：補助22縣市分別辦理2場次研習。 109年：補助22縣市分別辦理2場次研習。 110年：補助22縣市分別辦理2場次研習。 111年：補助22縣市分別辦理2場次研習。 四、編列預算補助地方政府辦理性別平等教育多媒體教材開	3. 109.5.14 暑期實習生必看！讓職場鹹豬手都收起來！（工作是女性建立獨立生活及實現自我的重要地方，職場的性騷擾會阻礙女性工作意願與事業發展…） 貼文網址： https://reurl.cc/X6M0x7 4. 109.5.29 那些年 我們追的美少女 都是努力學習的高中生(近日全球社群網站興起對《美少女戰士》致敬的繪畫熱潮…可以學習美少女戰士們將日常能力學以致用的精神，找到想要投入的專業領域…) 貼文網址： https://reurl.cc/0o0rr9 5. 109.7.7 有粉絲曾經因為結婚或小孩而辭職嗎？…而「男女薪資差異」也是很多人切身相關的議題。 貼文網址： https://reurl.cc/n0AeDd 6. 109.7.15 台灣第一位女醫師 a.k.a. 台中之母…在1930年，蔡阿信和謝吻組織成立「台中婦女睦親會」，宗旨是「聯絡感情交換智識，力求婦女生活進步」。 貼文網址： https://reurl.cc/0qn9Gy 7. 109.9.8 閱讀，是孩子認識世界的嚮導…#打破公主就是要完美無瑕的刻板印象，展	校(生)科學教育巡訪計畫」原定辦理10校巡訪，已完成9校巡訪；另原定1校因疫情因素無法配合辦理，為避免	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			政府辦理 性別平等 教育文宣 及多媒體 製作。 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。 六、持續運用 大眾媒	發。 108 年：70 萬元。 109 年：70 萬元。 110 年：70 萬元。 111 年：70 萬元。 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。 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	現童話的另一面「公主也是普通人」。 貼文網址： https://reurl.cc/q86QoD 8. 109.10.11 月經，是女孩每個月都會遇到 的好朋友，在過去，由於害羞、不好意思 說出口，月經有各式各樣的代名詞…無論 男生或是女生，都該好好了解這個重要的 生理現象喔。 貼文網址： https://reurl.cc/N69VD5 9. 109.10.11 今天是 1011 #臺灣女孩日，也 是聯合國的國際女孩日，希望透過倡議打 破性別框架，讓女孩能有更平等發展與成 長的環境。(部長臉書) 貼文網址： https://reurl.cc/Q3xzGb 10. 109.11.25 國際終止婦女受暴日，終結 所有形式的暴力！隨著網路科技的發 展，女性遇到的暴力形式，從實體生活 延伸到網路虛擬世界…一起阻止對婦女 任何形式的暴力行為，成就性別平權及 包容的社會。 貼文網址： https://reurl.cc/Dv99b5 11. 109.11.26 女力爆發！這些運動場上的 帥氣身影你認識嗎？不讓男性專美於	影 響 辦 理 規 模， 本 部 國 教 署 於 其 他 辦 理 場 次 增 加 參 與 人 數， 爰 其 人 數 由 107 學 年 度 1,193 人，提 升 至 108 學 年 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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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： (一)辦理本部性別平等教育全球資訊網網站：建置性別平等教育全球資訊網，提供本部推動性別平等教育工作相關訊息、	easy go」廣播節目、編輯及發行性別平等教育季刊，以提升社會大眾之性別平等意識。 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。 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。 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。	前，台灣女性運動員屢創佳績、(♣ ▽)ノ！ 貼文網址： https://reurl.cc/V36625 (三)教育部 Podcast： 109.6.28 MOE MOE 教育哪有這麼萌：流行趨勢 01 通姦除罪，有數嗎？ ft. 資訊改造實驗室(通姦罪被起訴男女比例明顯有落差…) 連結網址： https://reurl.cc/R4G5jx 1. 109.6.28 流行趨勢 01 通姦除罪，有數嗎？ ft. 資訊改造實驗室(通姦罪被起訴男女比例明顯有落差…) 連結網址： https://reurl.cc/R4G5jx 2. 109.7.7 流行趨勢 02 同工不同酬，數據怎麼說？ ft. 資訊改造實驗室(這個時代，男女薪資差異還存在嗎？從數據上看，全世界都還存在著男女薪資之間的差距…) 連結網址： https://reurl.cc/3L9vgM 二、每學年度辦理「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： (一)為提高女性對於科學領域之興趣，本部國	1,385 人。 二、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	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>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</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>教署業自 101 學年度起辦理「高中女校(生)科學教育巡訪計畫」(以下簡稱本計畫)，教導學生國際數學科奧林匹亞競賽相關之實驗講解與實際動手操作，並邀請臺灣女科學家得主巡訪高中女校(生)，以典範楷模激勵女學生投入科學領域，提升女性從事數理科學領域學科之學習及研究。</p> <p>(二) 本計畫實施對象原以高中女校為主，經參採本部性別平等委員會委員建議後，自 104 學年起巡訪學校擴展至一般男女混合學校(仍以女生為主，如有餘額才開放給男生參加)，並增加 3 場次之教師研習活動，除讓學生受惠外，亦藉由本活動提升高中教師之專業知能(物理及化學)。本計畫自 101 至 108 學年度累計參與人數計 8,355 人(女生計 7,840 人，男生計 515 人)，女性學生參與很受歡迎。</p> <p>(三) 有關「108 學年度高中女校(生)科學教育巡訪計畫」原定辦理 10 校巡訪，已完成 9 校巡訪。</p> <p>(四) 另原定 1 校因疫情因素無法配合辦理，為避免影響辦理規模，本部國教署於其他辦</p>	「性別教育 easy go」廣播節目、編輯及發行性別平等教育季刊，以提升社會大眾之性別平等意識，109 年「性	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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，也規劃多元的性別教		<p>理場次增加參與人數，爰其人數由 107 學年度 1193 人，提升至 108 學年度 1385 人。</p> <p>(五)有關「109 學年度高中女校(生)科學教育巡訪計畫」已於 109 年 12 月底完成 3 校巡訪，另外 7 校預計於 109 學年度結束前(110 年 7 月底)完成。</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>國教署 109 年度中央對直轄市及縣市政府一般性教育補助款考核項目，業列入「直轄市、縣(市)主管機關每年至少辦理 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」。</p> <p>四、編列預算補助地方政府辦理性別平等教育多媒體教材開發：</p> <p>國教署補助地方政府辦理友善校園計畫經費，業已涵蓋辦理性別平等教育之相關宣導活動，爰自 109 年度起不再額外編列經費補助地方政府辦理性別平等教育文宣及多媒體製作。109 年核定計畫總經費計 3,400 萬元，其中性別平等教育工作計 932 萬 8,518 元—辦理性別平等教</p>	<p>別 教 育 easy go」廣 播 節 目 52 集、發 行 性 別 平 等 教 育 季 刊 4 期： 109 年 應 出 版 性 別 平 等 教 育 季 刊 第 90 至 93 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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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。 (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		育宣導部分計 126 萬 299 元。 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 年已修正發布「教育部補助媒體製作刊播終身學習節目或內容實施要點」。109 年度補助財團法人苗栗客家廣播電臺「小 ca 的天空」,其中「小 ca 生活家」單元以淺顯易懂的觀念帶給聽眾,如何從生活中學到性別平等。 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: (一)109 年持續辦理建置及維護本部性別平等教育全球資訊網網站功能擴充及維護計畫。 (二)委託教育廣播電臺辦理「性別教育 easy go」廣播節目,於每週日 15:05 至 16:00 播出,109 年共製播 52 集。 (三)109 年出版「性別平等教育季刊」: 1. 原訂 108 年 12 月應出版之第 89 期,調整延至 109 年 3 月發行,專題為「醫護教育	(按季應於 3 月、6 月、9、12 月出刊),第 90 期因稿件爭議,迭經本部審查作業調整稿件內容後,於 109 年 6 月 15	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>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</p>		<p>與就醫體系的再省思 性別觀點的介入」，本期核心內涵討論醫護教育中的性別刻板議題，並探討托育議題中之性別參與及倡議，及教育場域中之性別議題。</p> <p>2. 原訂 109 年 3 月出刊第 90 期，因稿件內容調整延至 109 年 6 月出刊，專題為「障礙者的性/別研究與教育論述、倡議與實作」，針對障礙者、青少年、習俗等性別議題刊登文章。</p> <p>3. 第 91 至 98 期因應新編輯團隊交接，原訂應由新編輯團隊於 109 年 12 月底出刊第 91、92、93 期（專題分別為第 91 期「少年不戴花—性別特質」、第 92 期「校園志工與性別」、第 93 期「網路科技中的性別暴力」），惟編輯團隊般編輯人力異動影響編務作業，爰迄 109 年 12 月 15 日僅出刊第 91 期，第 92 期及第 93 期仍由編輯團隊趕製中。</p>	<p>日 出 刊。第 91 期 起 則 因 本 部 性 別 平 等 教 育 委 員 會 新 舊 任 委 交 接 後 重 遴 聘 總 編 輯，由 編 輯 團 隊 交 接 編 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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			宣導。			後，第 91 期 順 延 至 109 年 9 月 30 日 出 刊 (原 應於 6 月 出 刊)， 惟 新 編 輯 團 隊 因 季 刊 改 版、編 務 人 力 異 動 運 網 路	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
						粉絲專頁傳刊規等 原因，第 91 期遲 至 109 年 12 月 15 日出版，第 92 期 及第 93 期順 延至 110 年 2 月底 完成。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
						業 由 本 部 執 行 編 輯 密 切 與 編 輯 團 隊 討 論 提 醒 編 輯 進 度，並 訂 於 110 年 1 月 27 日 邀 集 編 輯 團 隊 召 開 第 3 次 編 輯 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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
						議，訂 出 第 92 期、 第 93 期 (109 年 支 出 刊 期數) 明 確 可 趕 辦 出 刊 之 時程。	
		八、加 強媒體 及廣告 中 正 面、非 刻板印 象之女 性描繪	本部為表彰創 業者突破職涯 困境、樹立足堪 效尤的成功典 範及鼓勵微型 創業精神，針對 本部輔導之優 良微型創業者，	創業楷模評選活 動預計2年辦理1 次： 109年：預計辦理 1次創業楷模評 選活動。	為鼓勵微型企業創業精神，辦理微型創業楷模 選拔暨表揚活動，109年度計102位報名（其中 女性占73%；男性占27%），評選出10位微型 創業楷模（女性6位、男性4位）。	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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。	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	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。	【健康署】 一、本部健康署已將性別平等宣導納入地方考 評項目，各縣市政府已於 12 月完成宣導成 果報告。 二、本部健康署於 10 月辦理「好孕都幸福，女 孩男孩都是寶」FB 粉絲團抽獎活動，活動 共計約 2,000 則留言，分享約 1,100 次，網 站觸及人數約 1.8 萬人。 【社家署】 一、為強化婦女權益及女性培力等正向宣導工 作，本部社家署 109 年與財團法人婦女權	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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。	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。	益促進發展基金會合作辦理 1 場次線上宣導活動，並透過外交部臉書粉絲頁及國家教育研究院愛學網等網站播放「Be Myself—昂首做自己」宣導片，總體宣導效益計達 2 萬 6,000 人次以上。 二、為實現性別平等並提供女孩對權益發聲之平臺與機會，本部社家署於 109 年度委託聯合線上股份有限公司辦理臺灣女孩日宣導活動，辦理系列活動包含新詩徵文比賽、線上直播座談、倡議專題報導、女孩日社群號召，並運用本部社家署資源及媒體露出播放 2 支宣導影片，計達 822 萬 594 人次之宣導效益。除此，本部社家署補助地方政府、民間團體辦理臺灣女孩日相關宣導活動，截至 109 年 12 月底，共計補助 6 案，總體宣導效益達 5 萬 4,000 人次以上。		
		八、加強媒體及廣告中正面、非刻板印	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	108 年：3 則 109 年：4 則 110 年：5 則 111 年：6 則	一、109 年財團法人原住民族文化事業基金會為倡導性別平等概念，於 8 月 19 日舉辦員工教育訓練課程「性別議題媒體識讀講座」加強原文會員工性別平等意識。 二、原住民族電視臺製作應逐年增加 1 則性平相關報導，109 年度計 6 則，已達績效指標：	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		象之女性描繪	等報導及性別平等概念，並逐年增加宣導性平意識相關議題則數與頻率。		7/10 她鄉藝術展 8/9 阿爸性平大會考 8/11 爸爸有薪陪產(公) 9/5 開學反霸凌(公) 9/10 國王與國王爭議反同團體籲回收 10/10Formosa 女兒獎		
		八、加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪	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。	108-109 年補助相關計畫至少 1 件。	109 年度補助《女科技人電子報》出版，內容包含：性別與科技新聞、特寫與群像、科技人論壇、科技會議與活動報導、性別與科技論文/書籍簡介、事求人/人求事，以及相關網站連結。109 年 1-12 月共出刊 12 期。 (http://www.twepress.net/resources/tfst)。	1. 本項議題之績效指標已完成。 2. 科技部將加強鼓勵女性參與 STEM 領域，整體規劃從培育面、協助面、環境面	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
						等機制，引導女學生或女性順利進入科技領域並從事科學工作，改善女性科研人才從學生到就業之管漏現象，營造女性友善學術環境，提升整體科技發展。	
		八、加	於內政部警政	警察廣播電臺製	本部警政署警察廣播電臺於 109 年度製播 6 集有關	本部警政署	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		強媒體 及廣告 中正面、非 刻板印象之女性描繪	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。	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。	去除性別刻板印象與偏見之節目，主題分別為感情 中的性別隱私、性別平權、同志平權議題、職場性 別平等，每集播出時間約 30 分鐘，並已於 109 年 6 月 4 日及 18 日、9 月 16 日及 29 日、11 月 6 日及 17 日播出。	警察廣播電 臺將持續製 播具性別平 等觀念之節 目，以消除性 別刻板印象 與偏見。	
		八、加強 媒體及廣 告中正面、非 刻板印象之女性描繪	協請公視基金 會將性別平等 議題，納入客家 電視節目製播 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:200 則 111 年:220 則	客家電視及講客電臺分別於福氣來了、當畫新 聞及飛翔藝世界、女力高峰論壇等節目製播性 別平等意識單元主題或訪問 49、254 則，共計 303 則。	本項議題之 績效指標均 已完成	客委會
		八、加強 媒體及廣 告中正	運用精神教育 宣教主題、青年 日報、奮鬥月 刊、吾愛吾家雙	108-111 年辦理 各項文宣宣導， 每年文宣數量至 少達 190 則，其中	(1) 依國軍「莒光日教學」實施要點，透過每 週莒光園地電視教學，對全體官、士、生、兵、 文職及聘雇人員實施共同推展宣教(缺課者實 施補課)，普植性別平等政策與觀念，營造友善	本部將持恆 運用莒光園 地電視節目 教學、漢聲廣	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		面、非 刻板印 象之女 性描繪	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。	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。	<p>工作環境。109 年收視莒光園地電視教學計性 平相議題單元劇、女性人力工作展現、消除性別 刻板印象相關專題報導等 23 個單元。</p> <p>(2) 透由漢聲廣播電臺每日「起床號」、「漢聲 早安」、「軍官紳士午餐有約」、「大兵 DJ」等官 兵節目與「短評」、「新聞」時段，109 年製播「國 防部舉辦性別主流化講座，營造友善和諧工作 環境」性別平等議題口播與插播計 241 檔次。</p> <p>(3) 藉由國防部發言人臉書專頁及國防部政治 作戰局 YouTube 頻道播放「消除性別刻板印 象」相關之國軍形象影片，109 年以女性飛行員 為主軸，製播「飛行的夢想」影片 1 部，另製 播「軍人的年味安全的味道」、「漢光，衛疆」、 「民主自由，國軍守護」、「全方位國軍、全方位 守護」等 4 部影片時，非以單一性別做為製播 對象，融入女性軍人共同保衛國家之責任，強化 廣告正面、非刻板印象之女性描繪。</p> <p>(4) 上述莒光園地電視教學、漢聲廣播電臺節 目及國軍形象影片，109 年媒播文宣數量合計 270 則，其中宣導種類統計家務分工宣導計 60 則，性別刻板印象去除 175 則，女性人力運用 35 則。</p>	播電臺節目 及國軍形象 影片等多元 文宣模式，製 播相關性別 平等宣導資 訊，以加強媒 體及廣告正 面、非刻板印 象之女性描 繪，深化國軍 官兵性別平 等意識。	

議題名稱：四、強化高齡社會之公共支持

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)	辦理情形	檢討策進	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：50.4%。 預計118年：44.4%。	【健康署】 一、為了解長者身體活動情形，本部健康署透過每4年展開之「國民健康訪問調查」監測我國「長者身體活動不足率」。 二、本部健康署整合政府及社區資源，透過補助地方政府邀集社區單位共同辦理「長者健康促進站及健康促進社團」，提供社區長者多元身體活動健康促進課程，109年已設置275個服務據點，約1萬9千位長者參與，據點佈建數較107年增加73處。另製作「我家也是健身房」影片，除宣導居家運動觀念外，提供長者居家運動的動作指導，協助長者在家也可以進行適當的身體活動，促進健康體能。 三、本部健康署辦理「109年長者活躍老化競賽活動」，北中南東分區競賽計	無。	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)	辦理情形	檢討策進	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。		有 19 縣市、57 隊、約 2,500 人參與，其中獲得敬老獎長者計 113 人(原住民 85 歲、一般長者 90 歲)。		
		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，結合衛福部國民健康署「長者健</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，參與率達 8 成。</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 108 年：190 萬人次</p>	<p>一、每年辦理體適能中級指導員檢定考試預計 200 人：</p> <p>(一)業於 109 年 5 月及 9 月分別辦理完成第一及二梯次中級體適能指導員資格檢定(含展延)，共計 218 人參與(男性:115 人，女性:103 人)；合格人數共計 162 人(男性:82 人，女性:80 人)。</p> <p>(二)搭配中級體適能指導員資格檢定，一併辦理強化課程，其內容包含銀髮族等特殊族群之運動指導方法。</p> <p>二、每年針對通過體適能指導員檢定者辦理精進課程，參與率達 8 成：</p> <p>(一)業於 109 年 10 月至 11 月間針對已通過體適能指導員檢定者辦理 3 場次精進研習課程，參與人數 131 人(男性:40 人，女性:91 人)，參與率逾 8 成。</p>	本項議題之績效指標均已達成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			康促進專業人員」培訓及社區課程。 一(三)積極於全國各鄉鎮市區設置樂齡學習中心，補助大學校院辦理樂齡大學，推動高齡自主學習團體，並強化生活自理及預防失能之宣導。	參與。 109 年：200 萬人次參與。 110 年：210 萬人次參與。 111 年 220 萬人次參與。	(二)精進研習課程包括提升銀髮族肌力、柔軟度之運動指導方法等學理內容，及強化銀髮族身體活動力與靈活性之操作技法等實務內容。 三、推動在地化高齡教育活動，增進社會參與，辦理學習活動： 本部 109 年於全國 360 個鄉鎮市區成立 369 所樂齡學習中心，並推動樂齡大學及高齡自主學習團體，全國樂齡學習中心為強化高齡者健康，109 年辦理 8 萬 6,554 場次活動，計有 216 萬 6,463 人次參與(女性 170 萬 0,828 人次、男性 46 萬 7,562 人次)，強化高齡長者的參與。		
		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(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/	一、109 年 1 至 12 月 16 所榮家辦理藝能競賽及文康活動，平均每月辦理 416 場次，參與人次 9,676 人次/月，平均參與比率 90%，已達績效指標。 二、109 年 1 至 12 月 16 所榮家辦理衛教宣導，因應「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情防治工作，強化防疫衛教宣導，服務人數 759 人/月，榮家住民參與比例 93.5%，已達績效指標。 三、各級榮院提供社區高齡衰弱高風險群	本項議題之績效指標均已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>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。</p> <p>一(七)各級榮院針對「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</p>	<p>月。</p> <p>111 年：400 場/月。</p> <p>一(五)衛教宣導(對象不重複)</p> <p>107 年：每月達 520 人</p> <p>108 年：每月達 540 人</p> <p>109 年：每月達 560 人</p> <p>110 年：每月達 580 人</p> <p>111 年：每月達 600 人</p> <p>一(六)提供社區高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</p>	<p>長者介入措施，109 年接受周全性評估服務共計 2,896 人，其中男性 900 人(31.1%)，女性 1,996 人(68.9%)，已達績效指標。</p> <p>四、各級榮院開設高齡醫學整合門診，109 年提供初診病人周全性評估比率為 66.55%，已達績效指標。</p> <p>五、109 年完成輔訪計 3,412 人，訪視完成率為 100%，已達績效指標。</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>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</p>	<p>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</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			我照顧能力。	區追蹤完成率。 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	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	一、輔導處辦理農村社區服務中心，執行 社區老人健康促進工作， 包含 社區 民眾量血壓體重、提供保健事項諮 詢、陪同高齡者聊天與心理諮詢、電 話問安、到宅問安、陪同就醫、帶領 團康活動、家事幫忙、送餐服務、宣 導長照相關資訊及失能者訪視等， 109 年受益人數 4,212 人， 未達目 標值係因上半年受疫情影響，為避免 群聚感染減少辦理相關活動導致未達 修正後之目標，未來將加強推動並結 合綠色照顧站等服務措施，以確實協 助社區老人健康促進工作。 二、輔導處透過「幸福農村推動計畫」輔 導農村高齡者參與社區活動，透過創 新學習讓高齡者健康老化，結合農村 社區元素，鼓勵多元學習活動。 109	辦理社區老 人健康促進 工作之受益 人數：109 年 目 標 值 11,000 人； 執行成果： 4,212 人。 說明及策進 作為： 109 年受益 人數 4,212 人，未達目 標值係因上 半年受疫情 影響，為避 免群聚感染	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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。	次(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。	年辦理高齡者創新學習 50 場，計 1,413 位高齡者參與(男性占 6.3%、女性占 93.7%)，參與人數已達標，未來將持續鼓勵攜帶親友、伴侶共同參加，並開辦適合男性之高齡者創新學習活動，以吸引男性高齡者加入參與。 三、漁業署透過「漁村技藝培育推廣教育計畫」及「養殖生產區社區婦女培力計畫」輔導漁會、養殖協會於漁村、養殖社區組織高齡關懷班，109 年高齡關懷班 81 班，持續輔導漁會及養殖協會家政班增加適合男性高齡者之課程活動(例如球類、園藝、木工、水電等等)，吸引漁村社區男性高齡者加入社區樂齡活動，已達標。 四、臺中區農業改良場持續辦理農村社區健康促進暨園藝療育輔導計畫，109 年推動園藝療育種子人員培訓與辦理療育活動，共完成平安粽、枯木蘭花、苔球、草頭寶寶、乾燥花束、麥桿菊創意小盆、花草彩印、香氣體驗、多肉盆栽、四季渲染手工皂、	減少辦理相關活動導致未達修正後之目標，未來將加強推動並結合綠色照顧站等服務措施，以確實協助社區老人健康促進工作，免列入績效指標數。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					植物觸摸箱及植物上板等 13 組療育活動應用與帶領，已達標。 五、水土保持局輔導農村社區辦理農村體驗時能朝向高齡友善方向改善，109 年協助盤點規劃並逐步改善南投仁愛南豐社區等 10 處農村友善環境空間，已達標。		
		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、國立臺灣史前文化博物館 109 年辦理「代代學無涯」創意代間教育計畫祖孫共學體驗之旅活動，為鼓勵高齡者「活到老，學到老」之終身學習精神，並以「敬老」、「尊老」為主軸，宣導家庭重視高齡世代之間的相處，共 4 場次參與人數 173 人。 二、國立臺灣文學館 109 年以「創齡資源箱」針對高齡族群進行到府(長照/文健站等機構)推廣文學體驗共創活動，及提供民間團體與社區借用申請，達 30 場次。 三、109 年本部補助民間團體及縣市辦理社區營造點徵選計畫中，計有 80 案透過青年與長者合作、長者口述歷史訪談、導覽解說、社區劇場等，引動高	就辦理高齡服務相關藝術性活動之現況及經驗觀察，不論是志工研習課程，或近用服務專案，男性志工/民眾在參與度上，都明顯低於女性，將持續檢討相關內容，期待透過性別平	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					<p>齡者參與社區公共事務，傳承在地文化，相關案例如：花蓮縣牛犁社區交流協會於 106-109 年間執行「青銀共創－銀色人生走向黃金色彩的人生計畫」，透過結合長者的記憶透過繪圖與故事收集，與青年共同開發文化產品，建立青銀共創社區產業模式 補助好客在一起工作坊執行「青銀共創文化行腳－百年伯公事鄰居」計畫，規劃在 109 年至 110 年間，透過耆老田野訪查、在地資源基礎調查、銀髮繪社區文史地圖等，記錄在地文史；臺中市社團法人台灣基督教好牧人全人關懷協會「莒光新城的戰地記憶與生活路徑計畫」透過辦理課程培訓長者說故事的能力，並以辦理工作坊方式，錄製長者們在舞台上講出自己的莒光新城在地生命故事，以建立社區在地文化故事之完整紀錄。</p> <p>四、國立臺灣歷史博物 109 年 7 月 21 日與國立成功大學老年所及臺灣基督長老教會新樓醫療財團法人臺南新樓醫院簽訂合作備忘錄，共同推動「快樂</p>	<p>權的思考，在未來活動辦理上能更促進不同性別在文化活動參與上之意願。</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					處方箋」,透過專案活動的研發推動與失智友善專業知能培訓課程,讓健康與失智的高齡者以及陪伴者,都能親近使用博物館的資源,攜手為高齡社會的照護服務提供支援方案。 五、輔導縣市地方文化館改善性別友善及無障礙空間		
		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%;	109 年辦理及核定補助適合銀髮者參與之客家傳統藝術文化活動件數計 587 件(含客語深根服務計畫親子學習客語課程 52 班),已達年度目標值。 一、109 年 1 月至 12 月本會南北園區志工總人數 335 人,其中男性 84 人,女性 251,男女性別比為 1:3。 二、南北園區志工 65 歲以上長者共計 102 人,占園區服務志工比率 30%,已達年度目標值,其中男性 39 名,女性 63	本項議題之績效指標均已完成。 本項議題之績效指標均已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
				108 年：21%； 109 年：21%； 110 年：21%； 111 年：21%。	名，65 歲以上志工男女性別比為 1：1.6。 三、為持續培訓志工職能，109 年已辦理 28 場教育訓練。		
		一、增進社會參與、提高生活自理觀念	一(十六)透過辦理高齡者就業促進研習及雇主座談會進行宣導，提高雇主雇用意願，開發適合高齡者之部分工時或全時工作機會，以促進高齡者就業。	一(十六)協助高齡者推介就業人次，年度目標值(人次)： 109 年：7,200； 110 年：7,300； 111 年：7,400。	為協助高齡者就業，透過公立就業服務機構辦理就業促進研習及雇主座談會進行宣導，開發適合高齡者之部分工時或全時工作機會，並運用僱用獎助、職場學習及再適應津貼等就業措施，109 年協助高齡者推介就業 9,490 人次。	無。	勞動部
		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	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	公共建築部分：本部營建署於 109 年 4 月 13 日修正「公共建築物及騎樓無障礙環境優化計畫」，就各直轄市、縣(市)政府於上(108)年度辦理公共建築物無障礙環境推動情形，進行書面及實地查核等 2 階段考核督導。109 年度已完成查核 85 處，並於 109 年 10 月 19 日召開檢討會；另連江縣因考核資料缺漏與改善案件完成率偏低致實地查核僅抽查 1 處，本部營建署已針對		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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			<p>年查核澎湖縣、金門縣、連江縣 1 次)。</p> <p>(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</p>	<p>111 年：88 處</p> <p>(2) 推動騎樓整平長度，年度目標值：</p> <p>108 年：10,000 公尺</p> <p>109 年：10,000 公尺</p> <p>110 年：10,000 公尺</p> <p>111 年：10,000 公尺</p> <p>二(一)2. 補助原有住宅公寓大廈共用部分改善無障礙設施件數，年度目標值：</p> <p>108 年：5 件</p> <p>109 年：5 件</p> <p>110 年：5 件</p> <p>111 年：5 件</p> <p>二(一)3. 全國人行道適宜性比率</p>	<p>連江縣成績不佳之情形進行專案輔導，並函請其首長加強督導，將無障礙生活環境之建設及改善作為重要施政項目。</p> <p>二、騎樓整平部分：本部營建署依前瞻基礎建設計畫「提升道路品質-推動騎樓整平計畫」，於 109 年 3 月 2 日召開申請計畫審查會議，並核定新北市等 10 個地方政府共約 7,282 萬元。109 年度執行長度約 1 萬 1,500 公尺，本部營建署將持續依地方政府申請期程辦理相關補助事宜。</p> <p>一、本部 109 年度計補助新北市等 10 個地方政府辦理原有住宅改善無障礙設施，其中已受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設置昇降設備 5 件(臺中市、臺南市及高雄市各 1 件，基隆市 2 件)，目前臺中市、臺南市與高雄市政府已分別核發補助 124 萬 2,000 元、138 萬 3,047 元及 180 萬元，餘 2 件刻正由基隆市政府辦理審查作業中，將持</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			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。 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	(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： 108 年：54.5%。 109 年：56%。 110 年：57.5%。 111 年：59%。 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： 108-111 年： (1) 以 2 年為 1 期(107 至 108 年、109 至 110 年、111 至 112 年)，辦理都市公園綠地無	續督導該府落實辦理。 二、本部營建署將持續補助新北市等 10 個地方政府辦理原有住宅改善無障礙設施，並請地方政府積極鼓勵民眾申請。 一、本部 109 年度「市區道路養護管理暨人行環境無障礙考評計畫」自 109 年 6 月起，針對各地方政府進行現地及政策考評，檢視各地方政府有無針對上年度建議事項進行缺失改善，並於 109 年 11 月 19 日，邀集交通部及各地方政府就考評結果，進行缺失檢討與改善對策研商；另於 109 年 12 月 18 日辦理頒獎典禮暨研討會，經由外部專家學者與地方政府交流分享，促進無障礙環境建構。截至 109 年 12 月底止，全國人行道適宜性比率已達 61%。 二、本部將持續辦理「市區道路養護暨人行環境無障礙考評計畫」，促使各地方政府落實轄內市區道路養護管理及人行環境無障礙之推動，以逐步提升道路品質。		

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>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：廣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</p>	<p>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：</p> <p>108-111年：依「世大運社會住</p>	<p>、本部於109年5月18日函頒「都市公園綠地無障礙環境督導計畫(109至110年)」，並據以督導各地方政府積極落實辦理。109年度已完成6直轄市與基隆、新竹及嘉義等3市現地抽驗行程及政策作為審查會議。</p> <p>二、為使從事都市公園管理單位及人員瞭解無障礙環境建置工作，自109年起，前揭督導計畫已將每年舉辦研討會辦理宣導，修正為由各地方政府辦理講習及訓練(研討會)，並列為該督導計畫年度考評重點項目。109年度共督導6直轄市與基隆、新竹及嘉義等3市，辦理9場次相關講習及訓練(研討會)，計約340人次參訓；本部營建署將每年檢討相關執行成效，並適時與地方政府合作辦理研討會。</p> <p>一、本部營建署於109年完成新建並公告金門國家公園「中山林遊憩區無障礙活動場所(青山坪及三友園無障礙步</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>執行工作。</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</p>	<p>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，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>	<p>道)」、陽明山國家公園「擎天崗草原景觀區無障礙步道」、台江國家公園「網仔寮汕無障礙步道」、墾丁國家公園「瓊麻工業歷史展示區暨周邊無障礙環境」、太魯閣國家公園「山月吊橋無障礙步道」、玉山國家公園「塔塔加地區無障礙步道」及墾丁國家公園「龍磐公園無障礙步道」等 7 條無障礙步道。截至 109 年 12 月底止，已累計 14 處無障礙活動場所，無障礙步道總長度約 11.6 公里。</p> <p>二、本部營建署持續推動各國家公園園區內既有建築物與其周邊無障礙環境改善及國家公園無障礙旅遊計畫，提供無障礙旅遊友善行程於本部營建署網站及臺灣國家公園網站，俾供民眾參考運用。</p> <p>一、國家住宅及都市更新中心業於林口世大運選手村社會住宅辦理樂齡住宅及青銀共住相關方案，截至 109 年 12 月底止，已入住之 65 歲以上長者約 400 戶，並提供免費裝設浴室安全扶手服務；同時透過社區訪視秘書逐戶訪視，建立獨居老人通報</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			家公園改善環境設施。 二(一)6. 樂齡住宅或青銀共住部分：內政部營建署已於 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。		系統，可適時轉介相關社會福利服務；另已有財團法人臺北市無子西瓜社會福利基金會、中華麥子園愛慈協會、自閉症權益促進會及勵馨基金會等團體進駐，提供長者友善多元之社區服務。 二、國家住宅及都市更新中心將持續建構友善長者之社區環境，並視已進駐之非營利示範機構營運情形滾動檢討精進。		
		二、完備無障礙環境(交通、人行及公共	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	二(二)1. 65 歲以上銀髮族旅遊次數年成長率：每年度比上一年度成長 3% 以上，並	一、65 歲以上銀髮族旅遊次數年成長率： (一)「109 年臺灣旅遊狀況調查」刻正辦理中，預計於 110 年 7 月可提供 109 年之銀髮族旅遊次數年成長率(108 年成長率為 5.7%)。	本項議題之績效指標已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		空間)	<p>景區通用化旅遊據點。</p> <p>(2)逐年增加台灣好行無障礙路線。</p> <p>(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</p>	<p>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。</p> <p>二(二)2.高齡客戶及其親友參與相關郵政系列活動人數：</p> <p>107年:1,700人。 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</p>	<p>(二)經調查 108 年 65 歲以上銀髮族參加團體旅遊資料顯示，女性占 59.3%，男性占 40.7%，顯示女性較願意參團，主力年齡在 65-69 歲(佔 49.2%)，首次參團之銀髮族群僅占 9.0%，非首次參團的銀髮族群參加旅行社所舉辦的團體旅遊高達 91.0%，顯示銀髮族群對團體旅遊之接受度頗高，願意重覆以參團方式旅遊。</p> <p>二、中華郵政公司 109 年於各地 19 個責任局(中心)辦理「中華郵政不老運動」系列活動計 19 場，高齡客戶及其親友參與總人數達 2,322 人。</p> <p>三、市區客運「路線」無障礙率達 71%，將賡續依公路公共運輸多元推升計畫，推動市區汽車客運業車輛汰舊換新補助，鼓勵各縣市進行汰舊換新，以提升無障礙運輸服務。</p> <p>四、臺鐵車廂無階化累計涵蓋率已達 100%(1208/1208 輛)；無障礙電梯累計涵蓋率達 69.23%(預計新設無障礙電梯 26 站，目前已完成 18 站)。</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>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</p>	<p>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>車廂無階化累計涵蓋率達62.9%、無障礙電梯累計涵蓋率達66.7%。</p> <p>110年：</p> <p>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：</p> <p>車廂無階化累計</p>	<p>五、大眾運輸船舶航線無障礙率已達61.29%(19/31條航線)。未來將針對不符合無障礙設施之航線，執行稽核作業，以持續提升海運無障礙環境。</p> <p>六、已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，成果報告印製完成，並於109年7月分送有關機關參考。</p> <p>七、偏鄉地區公共運輸涵蓋率達88.33%，將賡續補助原各鄉鎮延續計畫，鼓勵地方政府新增提案，以完善偏鄉地區基本民行，並達成年度目標值。</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			<p>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</p>	<p>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：</p> <p>107 年：</p> <p>完成大眾運輸船舶無障礙補助要點研擬及公告。</p> <p>108 年：</p> <p>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> <p>109 年：</p> <p>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</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			<p>率：研擬本要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</p>	<p>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</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			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。	延後)。 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：85% 111 年：86%			
		二、完備無障礙環境(交通、人行及公共	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	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：	一、本會列管共 20 處館舍，其中 10 處館舍已完成友善環境改善。另 109 年度本會補助 5 處館舍辦理無障礙環境設施改善，除「新瓦屋客家文化保存區」及「高雄市新客家文化園區」等 2 案	本項議題之績效指標均已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		空間)	環境設施。	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。	因規模較大，工期需延至 110 年 6 月 外，餘 3 處館舍(桃園市客家文化館、 臺南市客家文化會館及臺南市南瀛客 家文化會館)皆於 109 年底改善完成， 年度目標值已達 65%以上。 二、本會將持續輔導其餘館舍在符合建管 法令條件下，提案申請補助經費或自 行編列經費進行修繕。		
		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 109 年)	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) 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	透過補助各縣市博物館與地方文化館，提 升館所專業功能及典藏能量，深耕在地文 化，落實文化平權，強化公共服務機能， 至 109 年已累計輔導 41 處館所改善性別 友善及無障礙空間。	就辦理高齡 服務相關藝 術性活動之 現況及經驗 觀察，不論 是志工研習 課程，或近 用服務專 案，男性志 工/民眾在 參與度上， 都明顯低於 女性，將持 續檢討相關 內容，期待	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
						透過性別平權的思考，在未來活動辦理上能更促進不同性別在文化活動參與上之意願。	
		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.研發亞健康高齡者、身心障礙者健康照顧的輔具，協助研發團隊了解輔具需求者與使用者的意見。 三(一)3.推動具創新性、突破性之國際競爭性之腦科學跨領域單	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.研發亞健康高齡者、身心障礙者健康照顧的輔具，並透過輔具雛型品開發，經由實際場	一、科技部近年補助「性別與科技研究計畫」中，109年補助「高齡化社會議題相關之研究補助」相關計畫計有3件(計畫主持人女性3人占比100%)，各計畫說明如下： (一)運用擴增實境體驗學習系統提升原鄉長照服務人員對女性長者文化合適性跌倒防治之學習成效。 (二)老年女性網路科技的運用與生活世界的擴展—以黃致列粉絲團為例。 (三)台灣老年失智患者照護者自我關愛與憂鬱症的交互作用-科技介入追蹤研究。 二、推動補助科技研究專案計畫，鼓勵學研團隊以使用者需求為導向，且與資	一、本項議題之績效指標已完成。 二、科技部未來運用創新科技開發以高齡者為對象之產品或服務時，將持續考量符合多元族群、不同	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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。 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。 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。	域驗證，使產品開發更接近實際生活應用。以下為每年預計產出之雛型品件數： 107年:3件 108年:3件 109年:3件 110年:3件 111年:3件 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。 107年1組 108年1組 109年1組 110年1組 111年1組 三(一)4.補助強化高齡者之社會連結創新科技研	通訊、感測元件、機械控制、網際網路、生物科技及臨床醫學等跨領域結合，研發創新亮點式輔助科技並驗證於測試場域，109年所執行的9件計畫均為108-109兩年期計畫，109年度成果試舉如下： (一)多元互動運動復能及認知促進智慧輔助科技系統之開發、場域測試與創新服務整合； (二)智能舌壓量測系統開發計畫-台灣高齡族群常模舌壓指標建構與吞嚥障礙應用成效評估； (三)以失智症與照顧者為主體建置智慧輔助科技整合照護平台。 (四)經統計，所有執行計畫現階段已完成人體試驗收案629人，女性474人約占比75%，男性155人約占比25%。 三、推動以疾病為導向之腦與心智科學專案研究計畫，引入跨域技術及思維，推動神經退化疾病之偵測、慢性疼痛的評估、預防及治療等，109年度成果為透過開發的應用程式以記錄阿茲	性別及相關利害關係人等之需求條件，以增進研究成果之適用性及擴散可能性，同時並持續辦理各類計畫成果展，發揮科研產出運用於社會影響之效益以達到聚焦照護者需求，提升輔助科技領域的國際競爭力。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
				發試辦計畫： 107 年：5 件 108 年：4 件 三(一)5. 成果技術移轉授權或產學合作備忘錄 2 件。	海默症患者及其子女實驗中的各項數據，並分析探討運動對於阿茲海默症在空間認知能力中的影響，從運動的頻率、強度、種類與時程對老年人空間認知和輕度認知障礙的效益等面向。初步研究結果顯示，運動介入不僅在行為分析的表現上有進步，在事件相關電位波的振幅上也有增加，表示家族遺傳性失智症之中高齡者透過長期規律的有氧運動可提升神經認知表現。		
		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，加速產業升級轉型；另研發預防與照護需求	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慧健康服務： 107 年：2(案)	三(二)1. 本部技術處為解決現行照護系統可近性不足之問題，以科專計畫推動「智慧醫療科技應用與跨場域驗證計畫」如下： (一)「智慧醫療科技應用與跨場域驗證計畫」於選題時訪談病患、醫護人員、醫療院所、主管機關等相關人員，進行溝通交流，以調查女性或不利處境者的需求 ⁷ ，並據以發展智慧照護設備	無。	經濟部

⁷ 為回應本部 109 年第 1 次性別平等專案小組委員針對本部 108 年度本項成果之策進建議，請技術處、工業局及標準檢驗局配合辦理於輔具研發過程或使用時，能蒐集女性或不利處境者之意見，以利產業研發創新時融入性別觀點，並加強協助新產品宣傳、廣為民眾周知。

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			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。	108 年：2(案) 109 年：2(案) 110 年：2(案) 111 年：2(案)	與服務系統。 (二)上開計畫研發便於攜帶之微小智慧照護設備，如三合一傷口攝影機、行動手持超音波儀等，試行可用於亞健康族群、高齡者之慢性傷口照護、牙周病篩檢、在宅腹部超音波、在宅復健等智慧照護服務，109 年已完成 3 場域累計 543 人次之場域驗證。 二、工業局為解決高齡化社會所存在的種種醫療和照護問題，及因應老年化的社會環境需求，讓高齡者與照顧者的照護更為簡易，說明如下： (一)協助廠商進行醫療器材與輔具關鍵技術與產品開發輔導， <u>開發過程中透過相關醫療照護機構搜集女性與被照護者之需求，導入人因工程設計開發，並透過成果發表會之方式進行新產品宣傳試用。</u> (二)109 年推動 3 案智慧化輔具計畫分述如下： 1、透過完成「透析用智慧低血壓監控系統」、「智慧行動照護椅與智慧助行器」(誠睿公司、城紹公司)的開發，		

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
				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)	將可降低照護人力耗損，以及解決更多身心殘障的或行動不便者之行動便利需求。 2、為促進銀髮族生活便利、方便行動，開發「具環境感測與輔助動力技術之智慧助行器」，可提高銀髮族的自主生活與行動安全，讓行動不便的銀髮族更具有生活自理能力。 三(二)2.標準局辦理「輔具產品通用設計競賽」及「友善市售輔具評選」活動說明如下： 輔具產品通用設計競賽 (一)通用設計競賽說明會中介紹競賽宗旨、緣由及參賽辦法說明與推廣。總計12場次，參與人數445人，徵件數182件。 (二)109年9月11日於中華民國全國工業總會會議室辦理初選，評選出20件進行決選，同年月28日辦理決選，選出金獎、銀獎、銅獎各1名，佳作7名；前開獎項已於109年11月3日於標準局大禮堂舉辦頒獎典禮，達成鼓勵廠商投入輔具產品通用設計。		

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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>友善市售輔具評選</p> <p>(一)舉辦身心障礙與高齡者輔具優質市售產品評選說明與交流會，徵件數 88 件。</p> <p>(二)109 年 9 月 11 日於中華民國全國工業總會會議室辦理初選，評選出 36 件進行決選，於同年月 28 日辦理決選，選出 20 名入選廠商；已於 109 年 11 月 3 日於標準局大禮堂舉辦頒獎典禮，達成鼓勵廠商投入友善輔具開發。</p> <p>二、標準局亦納入女性或不利處境者之觀點，積極制定輔具國家標準、鼓勵廠商開發相關產品，109 年辦理重點如下：</p> <p>(一)公告 CNS 17190 系列標準(共 9 部)—尿失禁用尿液吸收輔具標準，有助廠商開發通用設計，提供包括高齡者成人尿褲、女性尿失禁用防護墊、尿墊等、身心障礙者等不利處境者之需求產品設計參考。</p> <p>(二)在產品推廣方面，109 年通用設計競賽得獎作品 UNICHARM 專為女性獨臂者設計的綁髮套組，包含可束髮及</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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					編髮的綁髮架和馬尾髮飾，讓獨臂身心障礙者可隨心所欲的打扮，不因身體的限制，影響愛美的權利，設計融入性平觀點。		
		四、強化社區在地預防失能功能	<p>四(一)每年新增補助設置 100 個社區照顧關懷據點。</p> <p>四(二)長照 2.0 為落實在地老化政策目標，107 年賡續廣佈巷弄長照站(C)，鼓勵地方政府結合社區基層組織、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</p>	<p>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，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 108 年：累計設置</p>	<p>【社家署】 本部社家署持續督導各縣市政府輔導民間團體結合在地人力、物力資源設置據點，提供老人所需之關懷訪視、電話問安、餐飲服務及健康促進等初級預防照顧服務，至 109 年 12 月底已於全國設置 4,305 個社區照顧關懷據點(已達年度目標)。</p> <p>【長照司】 截至 109 年 12 月底 C 據點共布建 3,169 點。</p>	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
			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。 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。	3,800個據點。 109年：累計設置3,900個據點。 110年：累計設置4,000個據點。 111年：累計設置4,100個據點。 四、(二)C據點年度目標： (1)108年設置1,800個據點。 (2)109年設置2,529個據點。 (3)110年設置2,610個據點。 (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	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	【長照司】 一、本部推動給付及支付制度，將照顧服務過往補助以「時」計價模式改以照顧組合(即服務項目)計算支付金額，同時對於照顧困難個案額外支付費用，給予服務單位充足成本為照服員	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
		提升就業率		53,055 人。 110-111 年則以逐年增加 8,000 人推估。	調薪；另針對居家式照服員，明定月薪至少 3 萬 2 千元或時薪至少 200 元。 二、截至 109 年 12 月底，投入長照領域之服務員人數為 76,870 人。(已達年度目標，女性約占 85%)		
		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:7000 人 108 年:7200 人 109 年:7400 人 110 年:7600 人 111 年:7800 人 五(二)2. 預計協助就業人數如下(人數)： 107 年：500； 108 年：700； 109 年：700； 110 年：3,000； 111 年：3,000。	一、績效指標「訓練照顧服務員人數」部分，每年逐步擴大培育照顧服務員人數，109 年推動辦理照顧服務員訓練，共計訓練 9,117 人。 二、109 年運用就業獎勵措施，協助 6,563 名失業勞工從事居服及日間照顧服務工作。	無。	勞動部

議題名稱：五、促進公私部門決策參與之性別平等

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

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)	辦理情形	檢討策進	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。	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108年3月底止，本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)計有49個，其中48個已達1/3性別比例；僅本部全民防衛動員準備業務會報尚未達1/3性別比例，將持續提升性別比例。	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97.96%。 111年：達成目標數1個，達成度100%。	一、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49個，均達1/3性別比例，達成度100%(49/49*100%)。 二、另依行政院性別平等處109年12月7日函附「委員會填報及追蹤列管補充說明表」，以及機關受考人性別結構本即未達任一性別比例1/3不列入計算範疇等規範，統計本部及所屬機關委員會計85個，均達1/3性別比例，達成度100%(85/85*100%)。 三、本部持續請各業管單位		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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
(二)提升本 院各部 會主管 政府捐 助或出 資超過 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。					(機關)之委員會，落實性別比 例原則。		
		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 分之一目標。 三、規劃 108 年於現有委 員總人數實施增減 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。	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，累 計 達 成 度 100%。 111 年:達成目 標數 0 個，累 計 達 成 度 100%。	目標已於 108 年達成， 109 年達成目標數為 0。	配合行政院指導，持 續提升公部門決策參 與機制中任一性別不 少於三分之一之達成 比率，針對已達成三 分之一性別比例者， 鼓勵保持並能以更高 性別比例為目標。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
(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。 (四) 持續鼓 勵及輔導地 方政府落實 三分之一性 別比例原則。 二、持續提		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 1 個，達成度 97.73%。 111 年：達成目標數 2 個，達成度 100%。	109 年設定應達成目標 數為 2 個委員會，已達 成目標數 2 個，分別為 本部中區國稅局記帳士 暨記帳及報稅代理人獎 勵審查委員會與國有非 公用土地設定地上權審 議小組，該 2 委員會任 一性別比例均不少於三 分之一。	本項績效指標已達成。	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)	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%。	本部暨所屬機關(構)共 計 182 個委員會(相較 109 年 10 月 31 日所填 資料減少 10 個委員會， 係屬國家教育研究院國 語辭典編審會分支編修 小組之委員，改由該院 國語辭典編審會填	本項績效指標已達成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
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		比例。	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。	110 年：達成目 標數 7 個，達成 度 98.83%。 111 年：達成目 標數 8 個，達成 度 100%。	報)，目前已達標之委員會數量 為 166 個，達程度為 92%。		
(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 會員、		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 93.10%。 111 年：達成目 標數 1 個，達成 度 94.83%。	截至 109 年 12 月任一性別比例 達三分之一委員會計 51 個(共 58 個)，達成度 87.93%。	任一性別比例未達三 分之一的委員會計有 「刑法研究修正小 組」、「檢察官遴選委 員會」、「法務部檢察 官進修審查會」、「全 國安全防護工作會 報」、「獲案毒品處理 流程監督會」、「檢察 官人事審議委員會」、 「檢察官職務評定審 議委員會」等 7 個， 因部分委員會係屬職 務兼任，故較難以達 成目標值，本部仍將 以 2 屆為原則，儘量	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
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						達成委員任一性別比例不少於三分之一之目標，並定期持續追蹤。	
		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	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：達成目標數 3 個，達成度 77.63%。 111 年：達成目標數 9 個，達成度 89.47%。	109 年達成目標數 2 個，經列管之任務編組配合委員改派，實際達成數 2 個，符合預定目標數。 【備註：「新店溪上游流域保育治理及區域穩定供水綱要計畫推動小組」已達成任務解除編組。】	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			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 61 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 59 個委員會。其中有 9 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 3 個，達成度 94.83%。 111 年：達成目標數 3 個，達成度 100%。	一、本部業於 108 年 12 月 18 日以交人字第 1085015574 號書函及 109 年 8 月 7 日交人字第 1090021429 號函轉知所屬，任一性別比例已達 40%者，以維持 40%為目標；任一性別比例已達三分之一、未達 40%者，以達成 40%為目標；任一性別比例未達三分之一者，以達成三分之一為目標。未來委員會改選時，將提供性別衡平之名單供首長參考，並建議優先遴派女性，以達成任一性別不少於三分之一目標。 二、109 年度已達成目標數 3 個，達成度 89.66%。	本項議題之績效指標已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	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。	持續提升所屬達成任一性別不少於三分之一之委員會個數。	108 年：達成目標數 0 個，達成度 97.67%。 109 年：達成目標數 1 個，達成度 98.83%。 110 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。	一、本部及所屬機關(構)計有 70 個委員會，截至 109 年 12 月底均已達成任一性別不少於三分之一委員會。 二、另有關持續提升任一性別比率達成 40%以上之委員會個數部分，109 年預計達成目標數為 5 個，截至 109 年 12 月底，業已達成 6 個目標數，累計持續提升任一性別比率達成 40%以上之委員會個數計 7 個，累計向上提升比率為 31.82%。 三、性別比例已達三分之一之 70 個委員會中，已將性別比例原則納入相關組織或設置要點中明文規範部分，109 年達成目標數計 8 個，截至 109 年 12 月已達成 15 個目標數，累計性別比例達三分之一委員會中已納入規定計 32 個，另 29 個委員	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					會具特殊事由免納入組織規定，累計達成度 78.05%。 四、為提升工會會員性別平等意識，本年度補助工會辦理 25 場次訓練活動，包含「性別平等」、「認識性別工作平等法規」、「職場平權」等訓練課程，加強宣導性別平等意識及本部政策目標，鼓勵女性多參與工會會務運作，約計 1,471 人參加。		
		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 100%。 111 年：達成目標數 0 個，達成	一、本會原列管之委員會計 86 個，至 109 年 12 月底止，任一性別比例均符合性別比例規定，達成度 100%。 二、惟經本會重行檢視盤點後，因部分委員會已無運作或前漏未列管，爰本會至 109 年 12 月底止，列管委員會調整為 107 個，其中 3 個委員會均為新增列	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				度100%。	<p>管委員會未達任一性別比例 1/3 之目標，將賡續督促其儘速符合性別比例規定。</p> <p>三、未達任一性別比例 1/3 之委員會及其成員性別比例如下：</p> <p>(一)漁業署：首次輸入外來水產動物活體審查小組(18.18%)。</p> <p>(二)水土保持局：廉政會報暨安全維護會報(20.83%)。</p> <p>(三)農田水利署：推動業務委託民間辦理專案小(28.57%)。</p>		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別	本屆委員如有異動，或任期屆滿於遴聘下屆委員，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	<p>108 年：達成目標數 3 個，達成度 92.23%。</p> <p>109 年：達成目標數 2 個，達成度 93.26%。</p>	本部暨所屬三級機關(構)原有 193 個委員會，扣除 13 個委員會屆滿裁撤，目前 180 個委員會中，尚有 7 個委員會未符任一性別不少於三分之一之比例，迄 109 年 12 月者達成數為	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		比例。	比例規定。	110 年：達成目標數 5 個，達成度 95.85%。 111 年：達成目標數 8 個，達成度 100.00%。	11 個(累計 173 個委員會已達成)，達成度為 96.11%。		
		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 1 個，達成度 98%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。	一、依 109 年 5 月 20 日修正核定之本署性別平等推動計畫（108-111 年），共列管 50 個委員會，6 個未符合（其中「核能一廠、二廠環境影響評估相關計畫審查結論監督委員會」「核能四廠環境保護監督委員會」等 2 個委員會現無運作，已暫停籌組），4 個委員會尚待提升性別比例，爰設定 109 年之目標達成數 2 個，達成度 96%。 二、為達成 109 年度目標數，各委員會於辦理改聘（派）時，均由人事室確	本項議題之績效指標均已完成。	環 保 署

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>認任一性別比例達 1/3 。</p> <p>另對尚未屆期改派者，均請幕僚單位規劃具體改善方式及時程。有關 109 年度績效達成情形如下：</p> <p>(一)4 個委員會任一性別比例未達 1/3，其中「公害糾紛督導處理小組」、「本署工友(含技工、駕駛)暨駐警考核委員會」及「廉政會報小組」3 個委員會於屆期改聘(派)時，已達成任一性別委員不少於 1/3。另 1 個委員會(環境影響評估審查委員會)任一性別比例未達 1/3，將於下屆專家學者委員遴選時，請各界盡量多推薦女性專家學者，並適時提醒遴選委員時</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>注意各領域委員候選人性別平等，俾於2個屆期內符合任一性別比例不少於1/3，並以達成40%為目標。</p> <p>(二)所屬毒物及化學物質局勞工退休準備金監督委員會，因編制勞方僅1人，又因已移撥出缺至109年12月底暫無組成人員，暫停開會。</p> <p>三、109年度實際達成數3個，達成度98%，符合績效指標。</p>		
		研 議 相 關 措 施 或 修 正 相 關 規 定， 提	文化部及所屬機關所屬委員會共91個，有79個已達成任一性別不少於三分之一，12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	本部及所屬機關所屬委員會共91個，有80個已達成任一性別不少於三分之一，11個未達三分之一，達成目標數1個，達成度87.91%。	將於委員會改選時積極推動以達成目標值。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		升性別 比例。		標數2個，達成 度95.6%。 111 年：達成目 標數 4個，達成 度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 18 個，有 17 個 已達成任一性別不少於 三分之一，另 1 個未達 部分，將於下屆委員改 選時依規定聘用，預計 109 年可達成目標。	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 0 個，達成 度 100%。 111 年：達成目 標數 0 個，達成 度 100%。	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：本部及所屬機關所屬委 員會共 18 個，均達成任一性 別不少於三分之一之比例，已 達成 109 年目標。	本項議題之績效指標 已完成。	科 技 部
		研議相 關措施 或修正 相關規 定，提	(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	108年：達成目 標數0個，達成 度75%。 109年：達成目 標數0個，達成	一、本會相關委員會計有：人 事甄審及考績委員會、性 別平等專案小組、性騷擾 防治申訴評議委員會，以 及國家發展委員會委員	本議題 109 年度績效 要求達成度需達75%， 指標計 1 項、達成 1 項。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		升性別 比例	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 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。 (二)於非指定委員異動 簽請改派時，提供目 前委員性別比例供 首長參考，以逐步達 到任一性別不少於 三分之一之比率。	度75%。 110年：達成目 標數0個，達成 度75%。 111年：達成目 標數0個，達成 度75%。	會，至 109 年 12 月，女性 委員比例分別為 47.83%、 58.82%、58.33%，以及 10%。 二、前項 4 個委員會計 3 個委 員會達成任一性別不少於 三分之一之比率，達成度 75%，達成 109 年度績效指 標。		
		研議相 關措施 或修正 相關規 定，提 升性別	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員 出席會議時，請其優先 考量指派女性	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%。	一、績效指標：本會委員會計 4 個，其中性平專案小組、性騷申 訴小組、甄審考績委員會等 3 個，符合委員任一性別不少於 三分之一。已達成 109 年績效 指標。	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		比例。	代表出席，以增加女性參與之比例（含指定代理人員）不低於三分之一。	110 年達成目標數 0 個，達成度 75%。 111 年達成目標數 0 個，達成度 75%。	二、本會委員會係由相關業務部會首長兼任，因受限於首長性別分布因素，要達到任一性別比例不少於三分之一之規定有實際之困難，在部會首長之性別比例未提高前，於召開委員會議時，為增加女性參與比例，於每次開會通知單請各部會如委員有請假而指定代理人員出席會議時，請其優先考量指派女性代表出席。 三、具體作法年度執行情形：109 年本會委員會共計開會 7 次，計有 4 次開會女性出席人數不低於三分之一。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別	一、本會委員部分： 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	108 年：達成目標數 0 個，達成度 92.3%。 109 年：達成目標數 1 個，達成度 96.1%。	一、有關具體做法之辦理情形： (一)本會委員會委員 7 位，多由中央部會首長兼任，隨其本職進退；女性委員比例已由 108 年 14%變更為 109 年 28.57%(2 名)。未	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		比例。	<p>當然委員(隨其本職進退)，其餘由行政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</p>	<p>110 年：達成目標數 0 個，達成度 96.1%。</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，達成度 96.1%。</p>	<p>來如有推薦程序，將優先建議女性擔任委員，以期達成性別衡平性。</p> <p>(二)保險業務發展基金管理委員會 109 年改選後 14 名委員中女性 5 名(35.7%)，已逾三分之一。</p> <p>二、因上開一(二)保險業務發展基金管理委員會委員組成已達標，爰已符合 109 年績效指標。</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			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。				
		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。 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。 三、定期於召開性別平 等專案小組委員會 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	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%。	一、本會及所屬機關(構)委員 會總數: 19 個。 二、本會未達任一性別比例不 少於三分之一之原則為 0 個委員會, 達成度 100%。	本會已如期達成 109 年度院層級目標值, 110 年賡續定期召開 性別平等專案小組委 員會議, 定期檢視各 委員會性別比例情 形, 並督促相關單位 配合辦理, 以有效列 管追蹤本會及所屬機 關委員會之性別比 例。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			指標。				
		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。	108 年：達成目標數 0 個，達成度 87.5%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 87.5%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 87.5%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 87.5%。	至 109 年底，本會所屬 8 個委員會及所管 2 個財團法人中，僅僑務委員及財團法人海外信用保證基金董事部分未達成任一性別比例三分之一，僑務委員之女性委員比例為 28.89%，及財團法人海外信用保證基金女性董事已逾 4 成，惟男性比例未達三分之一(28.57%)，至監事任一性別比例已達三分之一；餘本會所屬委員會委員及財團法人董（監）事任一性別比例皆已達成性別目標。	一、本會院層級議題之績效指標達成情形，說明如下： （一）109 年委員會部分之績效指標共 8 項，達成項數 7 項，未達成項數 1 項（僑務委員），達成度為 87.5%。 （二）財團法人部分之績效指標共 1 項（財團法人海華文教基金會），達成項數 1 項，未達成項數 0 項，達成度為 100%。 二、本會多年來積極透過僑社性平培力等活動之推展，從中發掘年輕、專業之女性領袖，並在遴選僑務榮譽職時融入性平意	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
						<p>識，接受僑界推薦評估遴聘僑務促進委員，以利長期培育為僑務委員遴薦人選；該項榮譽職女性比例102 年為 34%，107 年提高至 36.6%， 108 年底女性比例提高至 37.1%，截至 109 年底女性比例提高至 38.69%，爰未來將有更多女性有機會參與僑務委員遴選。</p> <p>三、另財團法人海外信用保證基金第 11 屆董事會當然董事隨本會109年5月20日正副首長履新異動後，原該屆董事任一性別比例達四成之情形始未達三分之一，嗣後將衡酌各董事所</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
						必需之外匯及風險等 相關專業知能及各性 別參與決策機會平等 之原則，於 111 年改 選或改派時敦請各派 任單位選派適任人 選。	
		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 53 個，須提升任 一性別不少於 1/3 委員 會計 22 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 1 個，達成 度 81.13%。 111 年：達成目 標數 10 個，達 成度 100%。	本會 109 年已有 8 個委員會提 升性別比例，達任一性別不少 於 1/3，達成度 90.57%，已達 成績效指標。分年達成目標數 如下： 108 年：9 個。 109 年：8 個。	本項議題之績效指標 均已完成。	退 輔 會
		研議相 關措施 或修正	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	108 年：達成目 標數 0 個，達成 度 80%	一、本會現有委員15 人，其 中女性1 人，女性委員比 率為6.67%，因本會業務	(1)本議題之109 年 度績效指標/關鍵績 效指標項數共1 項，	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		相關規定，提升性別比例	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。	109 年:達成目標數 0 個，達成度 80% 110 年:達成目標數 0 個，達成度 80% 111 年:達成目標數 0 個，達成度 80%	<p>所涉公共工程事務，工程專業人員多以男性居多，目前尚難符合性別比例下限，惟本會已持續於委員職務異動改派或名額出缺時加強進用女性委員，如 108 年 10 月機關代表職務異動，本會已函請該機關優先推薦女性主管派兼。</p> <p>二、另查依本會委員會會議規則第 3 條略以…「由機關代表兼任之委員，如因故不能出席委員會會議時，應先行通知，並得指派各該機關之人員代表出席。前項指派之代表列入出席人數，並參與會議發言及表決」。據此，以實際出席參與會議決策情形統計，部分機關代表委員無法親自出席，指派女性代表出</p>	<p>達成項數 0 項，未達成項數 1 項。</p> <p>(2)本會未來將於首長或委員職務異動改派或委員名額出缺時，機關代表部分函請相關部(會)儘量推薦女性主管派兼，專家學者部分將參考本會建置之女性專家學者資料庫遴選適切人員，後續將逐步達成任一性別比例三分之一目標。</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>席會議，亦可提升決策參與之性別平等（108 年5 月16 日、7 月22 日、11 月21日及109 年3 月5 日本會第133、134、 136 及138 次委員會議，出席委員女性為2 人【含代理人】，女性比率為13.33 %）。</p> <p>三、為積極展現本會推動性別平等之用心與努力，本會已蒐集具工程或政府採購背景之女性學者及業界女性專家名單，並考量本會委員會之定位為全國公共工程及政府採購之政策諮詢，所遴聘專家學者委員應具備相當社會聲望，以及專家學者委員人數等考量，建置女性專家學者資料庫供本會委員會遴聘委員之參考。</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)	辦理情形	檢討策進	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、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%。	本總處及所屬機構所屬 12 個任務編組，均已達成三分之一性別比例標準，已符合目標值。 (按：本總處訴願審議委員會係於 109 年改聘時，達成三分之一性別比例標準。)	已符合目標值。	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。	1. 核研所及物管局甄審考績委員會，未來於辦理甄審及考績委員會改選作業時，積極鼓勵女性同仁參加票選委員評選，另指定委員部分將優先考量女性人員。 2. 核研所廉政會報委員部分，在簡任職務出	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 0 個，達成度 83.33%。 111 年：達成目	一、有關核研所及物管局甄審及考績委員會部分： (一)核研109年甄審暨考績委員會計委員17人(任期自109年7月1日起至110年6月30日止)；其中女性7人，占全體委員人41.2%，男性10人，占全體委員人數58.8%。	有關核研所及物管局甄審及考績委員會部分： (1)核研109年甄審暨考績委員會計委員17人(任期自109年7月1日起至110年6月30日止)；其中女性7人，占全體委員人41.2%，男性10人，	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			缺遞補時，在資歷相當情形下，優先考量女性人員。	標數 3 個，達成度 100%。	<p>(二)物管局109年甄審暨考績委員會計委員6人(任期自109年7月1日至110年6月30日止);其中女性2人，占全體委員人數33.3%，男性4人，占全體委員人數66.7%。</p> <p>(三)以上二機關之甄審及考績委員會均已達成任一性別比例不低於1/3之目標。</p> <p>二、有關核研所廉政會報部分，核研所將檢討廉政會報委員會成員組成，評估透過調整委員人數或聘請外部女性委員等可行性，期能提升性別比例。</p> <p>三、本會任務編組部分：</p> <p>(一)本會107年任務編組委員會計12個，均已達成任一性別比例不少於三分之</p>	<p>占全體委員人數58.8%。</p> <p>(2)物管局109年甄審暨考績委員會計委員6人(任期自109年7月1日至110年6月30日止);其中女性2人，占全體委員人數33.3%，男性4人，占全體委員人數66.7%。</p> <p>(3)以上二機關之甄審及考績委員會均已達成任一性別比例不低於1/3之目標。</p> <p>2. 有關核研所廉政會報部分，核研所將檢討廉政會報委員會成員組成，評估透過調整委員人數或聘請外部女</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>一，其中有6 個並已達40%以上，為配合行政院政策，賡續提升各任務編組委員會性別比例達40%，本會訂定108、109、111 年達成目標數均為1 個，即各該年度累計達成數分別為7、8、9 個。</p> <p>(二)108 年度本會已有7個委員會任一性別比率達40%。109年因部分機關代表委員調整，截至109 年12 月31 日止，已有10 個委員會任一性別比率達40%，爰本會已達成109年績效指標。</p> <p>(三)另本會所屬機關計有6 個任務編組委員會，扣除前項核研所及物管局之甄審及考績委員會與核研所廉政會報等3個委員會，其餘亦均已達成任一性別比例</p>	<p>性委員等可行性，期能提升性別比例。</p> <p>3. 本會任務編組部分：</p> <p>(1)本會107年任務編組委員會計12個，均已達成任一性別比例不少於三分之一，其中有6 個並已達40%以上，為配合行政院政策，賡續提升各任務編組委員會性別比例達40%，本會訂定108、109、111 年達成目標數均為1 個，即各該年度累計達成數分別為7、8、9 個。</p> <p>(2)108 年度本會已有7個委員會任一性別比率達40%。109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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>不少於三分之一，其中有2個並已達40%以上。</p> <p>四、本會公設財團法人部分：財團法人中華民國輻射防護協會及核能資訊中心均已將董事任一性別比例規定納入捐助章程中，並分於105 年7 月4日及108 年7 月3 日董事會通過，且女性董事比率分別為33.3%及54.5%，已達109 年績效指標。(輻射防護協會第10 屆董事會【任期：106年7 月1 日至109 年4月30 日】計17 位董事，女性6 人35.3%，男性11 人64.7%；第11屆董事會【任期：109年5 月1 日至113 年4月30 日】計15 位董事，女性5 人33.3%，男性10 人66.7%。核能資訊中心第8 屆董事會【任期：107年1月1日至109年1月31日】計21 位董事，女性8 人38.1%，男性13 人61.9%；第9屆董事會</p>	<p>因部分機關代表委員調整，截至109 年12 月31 日止，已有10 個委員會任一性別比率達40%，爰本會已達成109年績效指標。</p> <p>(3)另本會所屬機關計有6 個任務編組委員會，扣除前項核研所及物管局之甄審及考績委員會與核研所廉政會報等3個委員會，其餘亦均已達成任一性別比例不少於三分之一，其中有2個並已達40%以上。</p> <p>4. 本會公設財團法人部分：財團法人中華民國輻射防護協會及核能資訊中心均已將董事任一</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>【任期：109年2 月1 日至113 年1月31 日】計11 位董事，女性6 人54.5%，男性5 人45.5%)</p> <p>五、有關將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範：本會計有7 個要點(組織規程)預定於111年底前將三分之一性別比例納入規範；108 年已完成2個；109 年完成目標之2要點如下：</p> <p>(一)「行政院原子能委員會及所屬機關國家賠償事件處理要點」已於109年3 月13 日完成修正發布(會法字第1090003238號)。</p> <p>(二)「行政院原子能委員會游離輻射安全諮詢會設置要點」修正案：已於109 年2 月24 日完成修正發布(會輻字第1090002234號)。綜上，已達109年績效指標。</p>	<p>性別比例規定納入捐助章程中，並分於105 年7 月4日及108 年7 月3 日董事會通過，且女性董事比率分別為33.3% 及54.5%，已達109 年績效指標。(輻射防護協會第10 屆董事會【任期：106 年7 月1 日至109 年4月30 日】計17 位董事，女性6 人35.3%，男性11 人64.7%；第11屆董事會【任期：109年5 月1 日至113 年4月30 日】計15 位董事，女性5</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
						<p>人33.3%，男性10 人 66.7%。核能資訊中心 第8 屆董事會 【任期：107年1月1日 至109年1月31日】計 21 位董事，女性8 人 38.1%， 男 性 13 人 61.9%；第9屆董事會 【任期：109年2 月1 日至113 年1月31 日】計11 位董事，女 性6 人 54.5%， 男 性 5 人 45.5%) 5. 有關將性別比例原 則納 入相關組織或設置要 點之規定中規範：本 會計有7 個要點(組 織規程)預定於111年 底前將三分之一性別 比例納入規範；108</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
						<p>年已完成2個；109 年完成目標之2 要點如下：</p> <p>(1)「行政院原子能委員會及所屬機關國家賠償事件處理要點」已於109年3 月13 日完成修正發布(會法字第1090003238號)。</p> <p>(2)「行政院原子能委員會游離輻射安全諮詢會設置要點」修正案：已於109 年2月24 日完成修正發布(會輻 字 第 1090002234 號)。綜上， 已達109 年績效指標。</p>	
		研議相關措施或修正相關規定，提	一、本會截至 108 年 3 月，所屬委員會含小組等任務編組計有 18 個，其中除「電信事業普及服	108 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 109 年：達成目標數 0 個，達成	一、有關截至 108 年 3 月委員任一性別比例未達三分之一「電信事業普及服務基金管理委員會」，該委員會已於 108 年 6 月 20 日完成 2 位外聘女性委	本議題之績效指標項數皆已於 108 年度達成，109 年度持續維持；故目標數為 0 個，且實際辦理情形為 0	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		升性別 比例。	務基金管理委員會」委員任一性別比例未達三分之一外，其餘均達成。 二、任一性別比例少於三分之一之「電信事業普及服務基金管理委員會」擬於108年7月底前遴派外聘女性委員2人，以補實委員人數及達任一性別比例不少於三分之一之規定。	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%。	員補選，其任一性別比例已達三分之一。 二、本會「固定通信業務審查委員會」、「市內及國內長途陸纜電路出租業務屆期換發特許執照審查會」及「國際海纜電路出租業務屆期換發特許執照審查會」等3任務編組，已於108年12月31日解編，未來相關業務將依新修訂之電信管理法及其子法規定辦理。 三、截至109年12月底，所屬委員會(含小組等任務編組)計有15個，其中「廣播/電視事業營運計畫執行情形評鑑審查諮詢委員會」及「廣播/電視事業換發執照審查諮詢委員會」(成員相同並由業務單位合併辦理改派聘作業，爰計1任務編組)於109年12月31日辦理委員改派作業完竣，均達成任一性別比例不少於三分之一	個(達成度皆為100%)，「本項議題之績效指標均已完成」。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					之規定。 四、又除「申請經營有線廣播電視服務案件及系統經營者評鑑換照諮詢會議」、「衛星廣播電視事業境外衛星廣播電視事業及他類頻道節目供應事業申設換照諮詢會議」、「訴願審議委員會」、「國家賠償事件處理小組」，其他 11 個任務編組均達成任一性別比例 40% 以上。		
			【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。	一、截至108年3月底止，本部捐助或出資超過50%之公設財團法人計有7個，其中6個董、監事任一性別比例已達1/3，僅財團法人台灣營建研究院尚未達成。 二、為加強控管前開財團法人董、監事性別	一、董事 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85.71%。	一、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6個(「財團法人國土規劃及不動產資訊中心」已於108年7月12日解散)，其董、監事任一性別比例均達1/3，達成度為100%(6/6*100%)。 二、本部將持續請各業管單位(機關)，針對政府捐助財團法	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>比例，本部配合行政院列管措施，每半年請業管單位(機關)進行檢討，並要求未符性別比例者說明未達原因及研提改善計畫，以持續檢討改善。</p> <p>三、針對財團法人台灣營建研究院部分，本部已多次函請該院改善，該院本(13)屆董、監事改選，董事部分總計15名，業選任女性董事3名，較前屆增加2名，惟僅占20%；監事部分總計3名，尚未有女性監事。本部營建署將依「財團法人法」授權規定，據以訂定相關監督辦法，並持續督導該院於下次改選時，積極檢討改</p>	<p>111年：達成目標數1個，達成度100%。</p> <p>二、監事</p> <p>108年：達成目標數0個，達成度85.71%。</p> <p>109年：達成目標數0個，達成度85.71%。</p> <p>110年：達成目標數0個，達成度85.71%。</p> <p>111年：達成目標數1個，達成度100%。</p>	人，落實性別比例原則。		

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			善(設定以2屆內達成 為原則)。				
		研議相 關措施 或修正 相關規 定，提 升性別 比例。	<p>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、外交部部長為該會當然董事。</p> <p>二、該會於107年6月完成第六屆董事推選並經董事會議決議通過，共17位董事包含：</p>	<p>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0個，達成度0%。</p> <p>110年達成目標數0個，達成度0%。</p> <p>111年達成目標數1個，達成度100%。</p>	查臺灣民主基金會已於107年6月完成董事推選並經董事會議決議通過。該基金會17位董事之中，10位由第十屆立法委員選舉得票率超過5%之政黨推薦，目前女性董事比例雖仍未達三分之一，但已提升至23.5%。	已促請臺灣民主基金會於遴選產、學代表及非政府組織人士，以及建議各政黨提名董事人選時將性別比例納入考量，俾符合推動性別平等之政策目標。該基金會亦將續建議各政黨於推選第七屆董事名單時，將性別比例列入考量。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			(一) 當然代表計 3 位，其中 0 位為女性，佔 0%。 (二) 政黨代表計 10 位，其中 3 位為女性，佔 30%。 (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%。 三、本部已促請該基金會於遴選產、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。				
		研議相關措施或修正相關規	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	董事 108 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。	目標已於 108 年達成，109 年達成目標數。	配合行政院指導，持續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	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		定，提 升性別 比例。	(105.01.01- 107.12.31)。 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。 三、監事部分，其中 1 席 當然監事為行政院 主計總處主計長， 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，累計 達成度 100%。 111 年：達成目 標數 0 個，累計 達成度 100%。		比率，針對已達成三 分之一性別比例者， 鼓勵保持並能以更高 性別比例為目標。	
		研議相 關措施 或修正	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、董事 108 年：達成目 標數 0 個，達成	一、董事 截至 109 年 12 月「財團法人福 建更生保護會」董事任一性別	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		相關規定，提升性別比例。	一性別不少於三分之一。	度 50%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 50%。 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%。 二、監事 108 年：達成目標數 0 個，達成度 50%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 50%。 110 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，達成	比例已達三分之一，達成度 50.00%。 二、監事 截至 109 年 12 月「財團法人福建更生保護會」監事任一性別比例已達三分之一，達成度 50.00%。		

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				度 100%。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>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」。</p> <p>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。</p> <p>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」，增訂政府捐助之財團法人之董監事，任一性別比例原則分別不</p>	<p>一、董事</p> <p>108 年：達成目標數 1 個，達成度 59.09%。</p> <p>109 年：達成目標數 3 個，達成度 72.72%。</p> <p>110 年：達成目標數 0 個，達成度 72.72%。</p> <p>111 年：達成目標數 6 個，達成度 100%。</p> <p>二、監事</p> <p>108 年：達成目標數 1 個，達成度 81.82%。</p> <p>109 年：達成目標數 4 個，達成度 100%。</p>	<p>一、本部主管之經濟事務財團法人董事任一性別尚未達 1/3 性別比例者，109 年達成目標數 3 個，實際達成目標數 2 個，累計達成度 68.18%；本項未達成年度目標。</p> <p>二、本部主管之經濟事務財團法人監事任一性別尚未達 1/3 性別比例之家數(計 5 家)，109 年達成目標數 4 個，實際達成目標數 2 個，累計達成度 90.91%，本項未達成年度目標值。</p>	<p>i. 財團法人董事性別比例未達三分之一者，應提升性別比例不低於三分之一：109 年計有財團法人台灣雜糧發展基金會 1 家未達成。該會董事分為官派董事及民間團體指派董事，官派董事 3 席董事由農委會推薦，本部業於 109 年 10 月 13 日函請該會指派人選時，以女性為優先；另針對民間團體指派部分，該法人業管單位(貿易局)已於董監事會議中極力促請提升性別比例，惟無法干涉其人事指派權。又雜糧基金會本屆女性董事</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			得低於各該董監事總人 數之三分之一。			<p>成員比例已由 7.79% 提升至 26.67%，本部未來將於該會董事改派人選時，積極努力達成任一性別比例不低於 1/3 之目標。</p> <p>二、財團法人監事性別比例未達三分之一者，應提升性別比例不低於三分之一：109 年計有財團法人工業技術研究院及財團法人台灣雜糧發展基金會等 2 家未達成，原因分述如下：</p> <p>A. 財團法人工業技術研究院：依「工業技術研究院設置條例」規定，該院之監事人選均由行政院院長遴聘之。因工研院屬技術研發單位，「男理工」</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
						<p>之性別刻板印象尚未能顯著改善之大環境下，較難覓得女性代表出任。</p> <p>B. 財團法人台灣雜糧發展基金會：官派監事係由本部及農委會各指派 1 席，又本部業於 109 年 10 月 13 日函請該會指派監事人選時，優先指派女性代表：另民間團體指派部分，該會業管單位(貿易局)已於董監事會議中極力促請提升性別比例，惟無法干涉其人事指派權。</p> <p>本部未來將於監事改派人選時，積極努力達成任一性別比例不低於 1/3 之目標。</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)	辦理情形	檢討策進	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%。	本部業於 108 年 5 月 9 日修訂「交通部與所屬事業機構派任公民營事業機構及財團法人機關代表遴選管理及考核要點」，明訂本部捐助財團法人之機關代表任一性別比例不得低於三分之一。未來改選時，將提供性別衡平之名單供首長參考，並建議優先遴派女性，以達成任一性別不少於三分之一目標。109 年度達成度 66%。	本項議題之績效指標已完成。	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。	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 100%。	一、董事 (一)本會列管之公設財團法人計 23 個(其中台灣地區遠洋魷魚類產銷發展基金會刻正辦理解散，建議免予列管)，至 109 年 12 月底止，計有 7 個財團法人董事已達任一性別比例 1 /3 目標，達成度	公設財團法人「董事」109年目標數3個，達成度47.83%；執行成果：達成數1個，達成度30.43%。公設財團法人「監事」109年目標數3個，達成度73.91%；執行成果：達成數3	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			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。	度 52.17%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 56.52%。 二、監事 108 年：達成目標數 2 個，達成度 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 78.26%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 82.6%。	30.4%，尚未達成預定目標。([6+1]/23*100%) (二)未達任一性別比例 1/3 之財團法人及其董事性別比例如下： 1. 台灣優良農產品發展協會(26.09%)。 2. 財團法人農村發展基金會(13.33%)。 3. 臺灣兩岸漁業合作發展基金會(18.18%)。 4. 臺灣海洋保育與漁業永續基金會(23.08%)。 5. 中華民國對外漁業合作發展協會(10.53%)。 6. 台灣地區遠洋魷魚類產銷發展基金會(6.67%)。 7. 財團法人七星環境綠化基金會(13.33%)。 8. 中正農業科技社會公益基金會(6.67%)。 9. 農業工程研究中心	個，達成度65.22%。 說明及策進作為： (1)將董監事性別比例規定，增列於該會捐助章程；(2)培育產業女性代表，以利推舉；(3)財團法人董監事組成人員，為固定層級人員且多為男性，評估增聘不同層級代表之可能性，以利推派女性代表(4)推薦提名人選時，以推薦男、女各 1 名方式，俾利遴聘。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					(13.33%)。 10. 七星農業發展基金 會(6.67%)。 11. 桃園農田水利研究 發展基金會(0%)。 12. 臺中環境綠化基金 會(20.0%)。 13. 曹公農業水利研究 發 展 基 金 會 (13.33%)。 14. 水利研究發展中心 (13.33%)。 15. 維 謙 基 金 會 (13.33%)。 16. 財團法人農業信用 保 證 基 金 (30.77%)。 二、監事 (一)本會列管之公設財團法人 計 23 個 (其中台灣地區 遠洋魷魚類產銷發展基金 會刻正辦理解散，建議免予		

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>列管)，至 109 年 12 月底止，其中 15 個財團法人監事已達1/3目標，達成度 65.2%，尚未達成預定目標。 $([12+3]/23*100\%)$ </p> <p>(二)未達任一性別比例1/3之財團法人及其監事性別比例如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 台灣優良農產品發展協會(20.0%)。 2. 財團法人農村發展基金會(20.0%)。 3. 台灣地區遠洋魷魚類產銷發展基金會(0%)。 4. 財團法人七星環境綠化基金會(20.0%)。 5. 中正農業科技社會公益基金會(0%)。 6. 七星農業發展基金會(0%)。 7. 桃園農田水利研究發展基金會(0%)。 8. 曹公農業水利研究發展基 		

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					金會(0%)。		
		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。	一、董事 108 年：達成目標數 0 個，達成度 77.78%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 77.78%。 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%。 二、監事 108 年：達成目標數 0 個，達成度 77.78 %。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 77.78 %。 110 年：達成目	本部主管之政府捐助比例達 50% 以上之公設財團法人為 9 個，其中董事、監事性別比例各有 2 個財團法人待提升，迄 109 年 12 月董事、監事任一性別不少於三分之一者達成情形： 1. 董事：達成數 2 個，達成度為 100%。 2. 監事：達成數 1 個，達成度為 88.89%。	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				標數 1 個，達成 度 88.89%。 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、海基會精進作法：未 來政府機關代表之董 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。 二、策進會精進作法：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，108 年 已辦理董、監事換屆改 聘，已新增聘 1 位女性 董事。未來政府機關代 表之董、監事，有合適之	一、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 50% 二、監事： 108 年：達成目 標數 0 個， 達 成度 50%。	一、績效指標：有關海基會及策 進會 109 年董事部分達成目標 數 0 個，累積達成度 0%；監事 部分達成目標數 0 個，累積達 成度 50%，皆已達成年度目標。	二、 精進作法 執行情形： (一)本會已向海基會 及策進會宣導有關政 府對於捐助超過 50% 之財團法人，其董監 事任一性別不少於三 分之一之政策目標。 (二)依行政院秘書長 109 年 5 月 7 日函之 建議，已彙整兩岸經 貿及文化領域女性人 才名冊 1 份，業於 109 年 8 月 7 日函送海基 會及策進會參考。 (三) 海基會董監事 任期 3	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			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。	109 年：達成目標數 0 個，達成度 50%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 50%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。		年，業於 109 年 12 月 1 日改選，第 11 屆已新增 1 名女性代表，本會將持續關注海基會相關辦理情形以落實性別平等政策。 (四)策進會已於 108 年辦理董、監事改選，未來若有官方董、監事改(增)聘，應配合政府政策，建議政府相關部門優先指派女性副首長或遴聘女性擔任董事，並參酌陸委會兩岸經貿及文化領域女性人才資料庫，作為策進會優先遴聘名單。	
		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	董事 108 年：達成目標數 1 個，達成	109 年財團法人原住民族文化事業基金會董事 12 人，女性 3 人，性別比例 25%；監察人 5 人，	109 年財團法人原住民族文化事業基金會（下稱原文會 董事	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			每屆任期三年，第 3 屆任期自 105 年 12 月 1 日至 108 年 11 月 30 日止，將自第 4 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。	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%。	女性 2 人，性別比例 40%，其中董事未符合任一性別比例達三分之一之比率。	12 人，女性 3 人，性別比例 25 %，未符合任一性別比例不少於三分之一之比率。因原文會董事之產生係依據該基金會設置條例第 9 條第 1 項，採公開徵選程序提名董事候選人，提交由立法院推舉原住民族代表及社會公正人士組成之審查委員會進行審查，經三分之二以上之多數同意後，送請行政院長聘任之。遴聘作業因採公開徵選辦理，爰無法控制性別之比例，亦無法預估審查委員會之審查結果。	
		研議相關措施	一、本會主管之財團法人，計有電信技	董事 108 年：達成目	一、本會主管之財團法人，計有電信技術中心(簡稱 TTC)及台	本議題之績效指標項數皆已於 108 年度達	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		或修正 相關規 定，提 升性別 比例。	術中心(簡稱TTC) 及台灣網路資訊中 心(簡稱 TWNIC)2 個，各該董、監事以 現有人數計算，除 TWNIC 董事任一性 別比例未達三分之 一外，其餘均達成。 二、任一性別比例少 於三分之一者，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	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%。	灣網路資訊中心(簡稱 TWNIC)2 個，各該董事、監查人以現有人 數計算，皆達成任一性別比例 達三分之一。 二、異動情形： (一)TTC 第 6 屆(自 108 年 10 月 25 日至 111 年 5 月 31 日)董 事現有人數為 13 人，其中女性 5 人，比例為 38.46%，達成任 一性別比例不少於三分之一。 (二) TWNIC 第 8 屆(自 109 年 11 月 29 日至 112 年 11 月 28 日)董事現有人數為 15 人，其 中女性 6 人，比例為 40%，達成 任一性別比例不少於三分之 一。在監察人部份，現有人數為 3 人，其中女性 1 人，比例為 33%，達成任一性別比例不少於 三分之一。 (三)TTC、TWNIC 已於捐助章程 中，列入董事及監察人「任一性 別比例達三分之一為原則」。	成，109 年度持續維 持；故目標數為 0 個， 且實際辦理情形為 0 個(達成度皆為 100%)，「本項議題之 績效指標均已完成」。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			原則。		(四)本會主管之 2 財團法人董事，皆達成任一性別比例不少於三分之一，達成比率為 100%。		
			【國營事業】				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、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衡平依據。 二、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%。	一、截至 109 年 12 月 31 日各國營事業性別比例達成情形如下： (一)臺灣金融控股股份有限公司：董事 15 人(男性 9 人、女性 6 人；女性占 40.00%)；依規定設立審計委員會取代監察人【由全體獨立董事擔任】，委員 3 人(男性 1 人、女性 2 人；女性占 66.67%)【本屆任期 108.09.02-111.09.01】。 (二)臺灣土地銀行股份有限公司：董事 13 人(男性 10 人、女性 3 人；女性占 23.08%)；依規定設立審計委員會取代監察人【由全體獨立董事擔任】，委員 3 人(男性 3 人、女性 0	一、按各該組織特性設計指標，將事業機構董(監)事任一性別比例不少於三分之一，納入本部所屬國營事業年度工作考成實施要點之「公司治理」或獨立評估項目。 二、請工會推派勞工董事席次時，納入任一性別比例達三分之一比例原則。 三、請國營事業於董事會成員任期屆滿改選(派)前，按性別平等政策目標規劃推薦適任人選。至遇有任	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				<p>109 年：達成目標數 1 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 0 個，達成度 100%。</p>	<p>人；女性占 0%)【本屆任期 106.12.19-109.12.18】。</p> <p>(三)中國輸出入銀行：理事 6 人(男性 2 人、女性 4 人；女性占 66.67%)【本屆任期 108.07.01-111.06.30】；監事 3 人(男性 1 人、女性 2 人；女性占 66.67%)【本屆任期 109.07.01-110.06.30】。</p> <p>(四)臺灣菸酒股份有限公司：董事 15 人(男性 11 人、女性 4 人；女性占 26.67%)；監察人 5 人(男性 1 人、女性 4 人；女性占 80%)【本屆任期 109.09.01-112.08.31】。</p> <p>二、已達成任一性別比例不低於三分之一政策目標</p> <p>(一)臺灣金融控股股份有限公司：董事及審計委員會</p> <p>(二)中國輸出入銀行：理事及監事</p> <p>三、臺灣菸酒股份有限公司董</p>	<p>期屆滿前出現缺額，亦應優先推薦少數性別適任人選陳報。</p> <p>四、於核派董監人事案時，提供性別比例情形，及提出優先遴派少數性別之建議，供長官瞭解。</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>監屆期改選後未達性別政策目標</p> <p>(一) 該公司董事會整體女性成員比率上屆為27.78%(5/18)，本屆為40%(8/20)，已有大幅提升。</p> <p>(二) 已函請該公司配合改善，並將適時建議長官予以調整。</p> <p>四、臺灣土地銀行股份有限公司董事屆期尚未改選。</p> <p>(一) 因董事長、總經理人事案尚未奉行政院核定，致影響該公司董事任期屆期改派進度。</p> <p>(二) 已提醒公司及長官注意董事會成員性別情形，並妥為規劃優先推薦少數性別適任人選，期達董事會成員性別平等政策目標。</p>		
		研議相關措施或修正	一、建立女性董監事人選資料庫，並增加女性董監事人選之	一、董事 108 年:達成目標數 0 個，達成	本部所屬事業機構董事任一性別尚未達1/3性別比例之家數，109 年達成目標數 1 個，實際達	iii. 國營事業董、監事未達成任一性別比例三分之一者，本部	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		相關規定，提升性別比例。	<p>推薦。</p> <p>二、請公股代表之政府機關(構)以推派女性同仁擔任為原則。</p> <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</p>	<p>度0%。</p> <p>109年:達成目標數1個，累計達成度25%。</p> <p>110年:達成目標數3個，達成度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</p>	<p>成目標數0個；本項未達成年度目標。</p> <p>本部所屬事業機構監事任一性別尚未達1/3性別比例之家數(計2家)，109年達成目標數0個，實際達成數0個，符合年度目標。</p>	<p>持續檢討如下：</p> <p>A. 透過多元管道蒐集及定期更新女性董監事人選名單。</p> <p>B. 於換屆改選時：勞工董事3席者，至少1席女性；獨立董事3席者，至少1席女性；2席者，女男各1席。其他行政機關代表席次，1席者優先推派女性、2席者至少1席女性。地方政府代表席次，擬具女男各1名名單由本部優先遴選少數性別。其餘由本部推派席次，將優先推派不足額之少數性別。</p> <p>C. 針對屆期中出缺時，優先推派女性擔任。</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			其他重要職務管理 要點」規定。	度 100%。			
		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。目前桃園國際機場股份有限公司及臺灣港務股份有限公司之董事部分未達成任一性別 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。	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，達成度 33.33%。 110 年：達成目標數 1 個，達成度 66.67%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 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%。	一、本部業於 108 年 12 月 27 日修訂「交通部所屬事業 109 年度工作考成實施要點」，將董事任一性別不少於三分之一納入評估指標（包含官派女性董事及勞工女性董事比率）。未來改選時，將提供性別衡平之名單、各國營事業歷屆董事、監事等人才資料庫，及近 3 年參加高階文官訓練人員名單供首長參考，並建議優先遴派女性，以期藉由推薦範圍之擴大，達成任一性別不少於三分之一目標。 二、董事 109 年度未達成目標數 1 個，達成度為 0%（中華郵政股份有限公司董事於 109 年 7 月前已達成年度	中華郵政股份有限公司董事前於 109 年 7 月前已達成本項目標，惟 7 月董事成員異動後，任一性別比例 1/3 比例未達成。交通部業於 108 年 12 月 27 日修訂「交通部所屬事業 109 年度工作考成實施要點」，將董事任一性別不少於三分之一納入評估指標（包含官派女性董事及勞工女性董事比率）。未來改選時，將提供性別衡平之名單、各國營事業歷屆董事、監事等人才資料庫，及近 3 年參加高階文官訓練人員名	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				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%。	目標,惟 7 月董事成員異動後始未達成)、監事 109 年度達成度 66.67%。(近 5 年董監事性別比例變化如附表 2)	單供首長參考,並建議優先遴派女性,以期藉由推薦範圍之擴大,達成任一性別不少於三分之一目標。	
	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。	一、截至108年3月底止,本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)計有49個。於委員任一性別比例已達1/3之48個委員會中,計有23個介於1/3至40%間,25個已達40%以上。 二、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 65.22%。 111年:達成目標數8個,累計向上提升比率	一、截至109年12月底止,原性別比例介於 1/3 至 40%間之 23 個委員會中,計有 13 個已達成 40%, 累計向上提升率 56.52%(13/23*100%)。 二、另依行政院性別平等處 109 年 12 月 7 日函等規範,統計本部及所屬機關於達 1/3 性別比例之 85 個委員會,計有 38 個介於 1/3 至 40%間,餘 47 個達 40%以上,累計達成度 34.21% (13/38*100%)。 三、本部業於 109 年 7 月 29 日函請各業管單位(機關),針對所屬任務編組之組成持續提升	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				100%。	性別比例(以 40%為目標)。		
		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%	本部及所屬機關共 8 個委員會，任一性別比例均達 40%，已達本部所定目標。	已達成目標值，將持續推動以促進性別平等。	外 交 部
		研議相關措施或修正	一、本部共計列管已達任一性別三分一之原則之委員會計 16 個，渠	108 年：達成目標數 0 個，累計	本部為提高委員性別比例高於三分一比例，俟各委員會委員任期屆滿時，提供女性名單供	配合行政院指導，持續提升公部門決策參與機制中任一性別不	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		相關規定，提升性別比例。	<p>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。</p> <p>二、任一性別比例辦理情形如次：</p> <p>(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。</p> <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</p>	<p>向上提升比率 0%。</p> <p>109 年：達成目標數 4 個，累計向上提升比率 40%。</p> <p>110 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 40%。</p> <p>111 年：達成目標數 6 個，累計向上提升比率 100%。</p>	<p>長官勾選，採分年逐步達成落實任一性別比例高於 40%之目標，共計列管已達任一性別三分之一之原則之委員會計 16 個。原未達 40%之委員會計國防部性別平等專案小組等 10 個單位，截至 109 年 12 月 31 日止委員屆期任滿改選，計國防部考績、甄審委員會、國防部訴願審議會、國防部陸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等 5 個委員會，已達任一性別比例 40%之目標，累計向上提升比率為 50%。</p> <p>另原已達 40% 比例之國防部法規會，因 109 年上半年主任委員職務異動，女性人數減少 1 員，導致任一性別比例降至 33%，將持續督導改善，並配合明年計畫滾動修正調整。</p>	少於三分之一之達成比率，針對已達成三分之一性別比例者，鼓勵保持並能以更高性別比例為目標。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>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</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			一性別不少於40%目標。				
		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%。 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 6 個，累計向上提升比率 63.33%。 111 年：達成目標數 11 個，累計向上提升比率 100%。	109 年設定應達成目標值為 13 個委員會任一性別比率應達 40%以上，已達成目標值為 12 個委員會，僅本部北區國稅局廉政會報未達成。	本部北區國稅局廉政會報任一性別比率未達 40%，該局將於 110 年委員遴聘作業，建請局長於圈選委員時，衡酌任一性別比率須達 40%。	財 政 部
		研議相關措施或修正	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	108 年：達成目標數 13 個，累計向上提升比	至 109 年 12 月 31 日已達成目標數為 24 個，累計向上提升比率 40%。(註：原未達目標數為	本項績效指標已達成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		相關規定，提升性別比例。	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。	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 20 個，累計向上提升比率 69.35%。 111 年度：達成目標數 19 個，累計向上提升比率 100%。	62，國家教育研究院國語辭典編審會分支編修小組之委員改由該院國語辭典編審會填報，故減少為 60)		
		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，並逐年提高任一性別比例，以提升至	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%。	截至 109 年 12 月止計有 7 個委員會小組任一性別比例已達三分之一，未達 40%，達成目標數 7 個，提升比率 50.00%。	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			40%為目標。	110 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 64.29%。 111 年：達成目標數 3 個，累計向上提升比率 85.71%。			
		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：達成目標數 3 個，累計向上提升比率 43.75% 111 年：達成目	本部及所屬三級機關列管之任務編組共 75 個，其中已達成任一性別比例不少於三分之一而未達 40%者，109 年達成目標數 2 個，實際達成目標數 4 個，累計向上提升比率 56.25%，已達成年度目標值。	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				標數 5 個，累計 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。	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 26 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%。	一、本部業於 108 年 12 月 18 日以交人字第 1085015574 號書函及 109 年 8 月 7 日 交人字第 1090021429 號函 轉知所屬，任一性別比例 已達 40%者，以維持 40%為 目標；任一性別比例已達 三分之一、未達 40%者，以 達成 40%為目標；任一性別 比例未達三分之一者，以 達成三分之一為目標。未 來委員會改選時，將提供 性別衡平之名單供首長參 考，並建議優先遴派女性， 以達成任一性別不少於三 分之一目標。 二、109 年度已達成目標數 13 個，累計向上提升比率為 50%(13/26*100%)。	本項議題之績效指標 已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	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 3 個，累計向上提升比率 40.91%。 111 年：達成目標數 3 個，累計向上提升比率 54.55%。	另有關持續提升任一性別比率達成 40%以上之委員會個數部分，109 年預計達成目標數為 5 個，截至 109 年 12 月底，業已達成 6 個目標數，累計持續提升任一性別比率達成 40%以上之委員會個數計 7 個，累計向上提升比率為 31.82%。	無。	勞 動 部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別	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	一、本會原列管之委員會計 86 個，至 109 年 12 月底止，任一性別比例達 40% 以上者，由 55 個增加至 68 個，達成目標數 13 個，累計向上提升比率 43.33%，尚未達	委員會 109 年達成目標數 9 個，累計向上提升比率 53.33%；執行成果：累計向上提升比率 36.67%。 說明及策進作為：有	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		比例。		<p>向上提升比率 53.33%。</p> <p>110 年：達成目標數 8 個，累計向上提升比率 80.00%。</p> <p>111 年：達成目標數 6 個，累計向上提升比率 100%。</p>	<p>成 預 定 目 標 。 (13/30*100%)</p> <p>二、惟經本會重行檢視盤點後，因部分委員會已無運作或前漏未列管，爰本會至109年12月底止，列管委員會調整為107個，任一性別比例達40%以上者，由55個增加至83個，達成目標數28個，累計向上提升比率53.8%，已達標，將賡續積極朝任一性別比例40%目標邁進。</p>	關尚未達成績效目標者，將於委員任期屆滿時，優先推薦女性代表。	
		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。	<p>108 年：達成目標數 7 個，累計向上提升比率 9.86%。</p> <p>109 年：達成目標數 9 個，累計向上提升比率 22.54%。</p> <p>110 年：達成目</p>	本部暨所屬三級機關(構)於108年3月已達成任一性別比例三分之一之委員會計71個，扣除3個委員會屆滿裁撤，迄109年12月提升性別比例達成數44個，累計向上提升比率64.70%。	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				標數 29 個，累 計向上提升比 率 63.38%。 111 年：達成目 標數 26 個，累 計向上提升比 率 100.00%。			
		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%。 109 年：達成目 標數 4 個，累計 向上提升比率 21.05%。 110 年：達成目 標數 5 個，累計 向上提升比率 47.37%。 111 年：達成目 標數 4 個，累計 向上提升比率	一、本署原核定列管 50 個委 員會，於 108 年時 31 個 任一性別比例已達 40%， 餘 19 個則尚待提升性別 比例至 40%，爰設定 109 年之達成目標數為 4 個， 累計向上提升比率 21.05%。110 年後尚待改 善委員會 15 個。 二、有關 109 年績效達成情形 如下： (一)經統計共有「人權工 作小組」35 個委員會 任一性別比率已達	本項議題之績效指標 均已完成。	環 保 署

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				68.42%。	40%以上。 (二)餘15個委員會將錄案 依改善計畫賡續控管 以提升性別比例達成 目標。 三、委員會於辦理改聘(派) 時，針對已達1/3之委員 會均由人事室確認任一性 別比例是否提升至40%以 上。對於尚未達成之委員 會均請幕僚單位應提出具 體可行之積極改進作法及 建議改善時程。		
		研議相 關措施 或修正 相關規 定，提 升性別 比例。	文化部及所屬機關所屬 委員會共91個，有 79個已達成任一性別 不少於三分之一，其中 51個已達成40%，將 推動其他28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	本部及所屬機關所屬委員會共 91個，有80個已達成任一性 別不少於三分之一，其中57個 已達成40%，達成目標數6個， 累計向上提升比率21.42%，已 達成109年所訂目標。	為達任一性別比例 40%之目標，於各委員 會委員任期屆滿(任 期不同)改聘(派)或 委員調職異動時，均 適時提醒相關單位及 機關首長依專業可行 性規劃漸次提高至 40%。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				標數3個，累計 向上提升比率 25%。 111 年：達成目 標數3個，累計 向上提升比率 35.71%。			
		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 18 個，有 17 個 已達成任一性別不少於 三分之一，有 13 個已達 40%，另 4 個未達部分， 將於下屆委員改選時， 依任一性別不少於 40% 之規定聘用，持續提升 性別比率。	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 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	科技部及所屬機關所屬委員會 共 18 個，原有「新竹科學園區 性別工作平等會」、「科技部中 部科學園區管理局就業歧視評 議暨性別工作平等委員會」、 「科技部南部科學園區管理局 甄審暨考績委員會」及「科技部 性騷擾申訴評議會」等 4 個委 員會，已達任一性別不少於三 分之一比例，但未達 40%，均於 108 年完成委員改選，達成任 一性別不少於 40%，已超過 108 年度原定目標值，並達成 109 年目標值。	本項議題之績效指標 已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				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</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>	<p>一、有關具體做法之辦理情形：</p> <p>(一)本會證券期貨局考績委員會:109 年 6 月 19 日改選後委員 21 名中女性 11 名(52.38%)，達成向上提升任一性別比例至 40%以上之目標。</p> <p>(二)本會證券期貨局性騷擾申訴評議委員會:109 年 6 月 10 日提前改聘後委員 9 名中女性 5 名(56%)，達成向上提升任一性別比例至 40%以上之目標。</p> <p>(三)本會檢查局性別平等工作小組:109 年 12 月改聘後委員 14 名中女性 8 名(57.14%)，達成向上提升任一性別比例至 40%以上之目標。</p>	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>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(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</p>		<p>(四)強制汽車責任保險費率審議委員會：前已於 108 年 8 月 29 日改選，委員 14 名中女性 6 名(43%)。</p> <p>(五)至於「具體做法」所列「四、金融監督管理委員會檢查局考績委員會」、「五、財產保險商品審查委員會」2 委員會，預計係於 111 年、110 年，而非 109 年度達成；併敘。</p> <p>二、上開具體做法辦理情形已有 4 個達標，爰已符合 109 年績效指標並提前達成 110 年之績效指標。</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			目標，預計 108 年達成。				
		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>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：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1個，累計向上提升比率75%。</p>	<p>一、行政院管制之4個委員會包含(2)海洋委員會專業諮詢會議、(3)海洋委員會性別平等專案小組、(12)海洋委員會政府資料開放諮詢小組、(16)海洋委員會海巡署訴願審議委員會。</p> <p>二、截至12月31日止，上開4各委員會已全數達成40%之目標。</p> <p>三、達成目標數4個，累計向上提升比率100%(4/4)，已達109年度目標值。</p>	本會已如期達成109年度院層級目標值，110年賡續定期召開性別平等專案小組委員會，定期檢視各委員會性別比例情形，並督促相關單位配合辦理，以有效列管追蹤本會及所屬機關委員會之性別比例。	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)	辦理情形	檢討策進	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已達成任一性別不少於1/3、未達40%者計14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0個，累計向上提升比率50%。 111年：達成目標數4個，累計向上提升比率78.57%。	本會109年已有3個委員會提升性別比例達40%，累計向上提升比率57.14%，已達成績效指標。分年達成目標數如下： 108年：5個。 109年：3個。	本項議題之績效指標均已完成。	退輔會
		訂定暫行特別措施。	一、本會訴願審議委員會：第10屆委員任期至108年12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	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	本會訴願審議委員會、原住民族長期照顧推動小組，109年度皆已提升任一性別委員比例達40%以上，推動成果如下： 一、本會第11屆訴願審議委員會委員，任期自109年1	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			36.36%)。 二、本會原住民族長期 照顧推動小組：第 1 屆 委員任期至 108 年 11 月 30 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 64.29%)	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%。	月 1 日至 110 年 12 月 31 日；成員 13 人，男性 6 人； 女性 7 人，任一性別比例皆 已達 40%以上。 二、本會原住民族長期照顧推 動小組：第 2 屆委員任期 至 111 年 3 月 10 日止，小 組委員共 16 人，其中男 性 8 人、女性 8 人，任一 性別委員比例均為 50%。		
		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 40%。	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%。	109 年度達成目標數計有「客家 學術發展委員會」、「性騷擾防 治申訴調查委員會」等 2 個， 累計向上提升比率 100%。	本項議題之績效指標 均已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				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。	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。	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%。	本會第 7 屆性別平等專案小組及性騷擾申訴評議委員會委員計 12 人，其中女性 8 人，男性 4 人，係因考量會內同仁男性人數較多，為提高女性參與情形，爰外聘委員 4 人均為女性。茲為符合任一性別比例 40% 之目標，本會已於 109 年 12 月 10 日遴選第 8 屆委員時調整提高男性委員人數，第 8 屆委員人數維持 12 人，其中女性 6 人，男性 6 人，男女比例同為 50%，符合任一性別達 40% 之規定。 爰本會 109 年度達成目標數為 2 個，累計達成度 100%。	(1) 本項議題之績效指標均已完成。 (2) 後續將落實相關委員會性別比率之規定，並提升參與比率。	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)	辦理情形	檢討策進	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。	108年：達成目標數1個，累計向上提升比率50%。 109年：達成目標數0個，累計向上提升比率50%。 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%。	國民所得統計評審會委員任期為2年，108年12月改聘之本屆(任期109-110年)委員共計20位，其中女性委員7人，占35.0%。	未來委員遴聘除考量委員之專業領域外，亦將加強提升性別比例。	主計總處
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別	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	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	查本總處及所屬機構所屬任務編組委員會中，109年任一性別比例達40%以上計有7個(相較108年新增3個)，累計向上提升比率為75%，已符合目標值。	已符合目標值。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		比例。	(改)聘委員時，加強檢視應符合任一性別比例標準。	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%。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	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	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50%。 110年：達成目標數0個，累計向上提升比率50%。	查目前本院6個委員會(小組)中任一性別比率均達到40%以上之目標，達成率100%(6/6)，已超越109年66.66%之關鍵績效指標目標值。	(1)本議題之109年度績效指標/關鍵績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。 (2)本項議題之績效指標已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>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。</p>	111 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 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)	辦理情形	檢討策進	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。	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 33.33%。 111 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50%。	有關核研所及物管局甄審及考績委員會部分： (1)核研109年甄審暨考績委員會計委員17 人(任期自109年7月1日起至110 年6月30 日止)；其中女性7 人，占全體委員人41.2%，男性10 人，占全體委員人數58.8%。 (2)物管局109 年甄審暨考績委員會計委員6 人(任期自109年7 月1日至110 年6 月30 日止)；其中女性2 人，占全體委員人數33.3%，男性4 人，占全體委員人數66.7%。 (3)以上二機關之甄審及考績委員會均已達成任一性別比例不低於1/3之目標。 2. 有關核研所廉政會報部分，核研所將檢討廉政會報委員會成員組成，評估透過調整委員人數或聘請外部女性委員	有關核研所及物管局甄審及考績委員會部分： (1)核研109年甄審暨考績委員會計委員17 人(任期自109年7月1日起至110 年6月30 日止)；其中女性7 人，占全體委員人41.2%，男性10 人，占全體委員人數58.8%。 (2)物管局109 年甄審暨考績委員會計委員6 人(任期自109年7 月1日至110 年6 月30 日止)；其中女性2 人，占全體委員人數33.3%，男性4 人，占全體委員人數66.7%。 (3)以上二機關之甄	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>等可行性，期能提升性別比例。</p> <p>3. 本會任務編組部分：</p> <p>(1)本會107年任務編組委員會計12個，均已達成任一性別比例不少於三分之一，其中有6個並已達40%以上，為配合行政院政策，賡續提升各任務編組委員會性別比例達40%，本會訂定108、109、111年達成目標數均為1 個，即各該年度累計達成數分別為7、8、9 個。</p> <p>(2)108 年度本會已有7個委員會任一性別比率達40%。109年因部分機關代表委員調整，截至109 年12 月31 日止，已有10 個委員會任一性別比率達40%，爰本會已達成109年績效指標。</p> <p>(3)另本會所屬機關計有6 個任務編組委員會，扣除前項核研所及物管局之甄審及</p>	<p>審及</p> <p>考績委員會均已達成任一性別比例不低於1/3之目標。</p> <p>2. 有關核研所廉政會報部分，核研所將檢討廉政會報委員會成員組成，評估透過調整委員人數或聘請外部女性委員等可行性，期能提升性別比例。</p> <p>3. 本會任務編組部分：</p> <p>(1)本會107年任務編組委員會計12個，均已達成任一性別比例不少於三分之一，其中有6 個並已達40%以上，為配合行政院政策，賡續提升各任務編組委員會</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>考績委員會與核研所廉政會報等3個委員會，其餘亦均已達成任一性別比例不少於三分之一，其中有2個並已達40%以上。</p> <p>4. 本會公設財團法人部分：財團法人中華民國輻射防護協會及核能資訊中心均已將董事任一性別比例規定納入捐助章程中，並分於105 年7 月4日及108 年7 月3 日董事會通過，且女性董事比率分別為33.3% 及54.5%，已達109 年績效指標。(輻射防護協會第10 屆董事會【任期：106 年7 月1 日至109 年4月30 日】計17 位董事，女性6 人35.3%，男性11 人64.7%；第11屆董事會【任期：109年5 月1 日至113 年4月30 日】計15 位董事，女性5 人33.3%，男性10 人</p>	<p>性別比例達40%，本會訂定108、109、111 年達成目標數均為1 個，即各該年度累計達成數分別為7、8、9 個。</p> <p>(2)108 年度本會已有7個委員會任一性別比率達40%。109年因部分機關代表委員調整，截至109 年12 月31 日止，已有10 個委員會任一性別比率達40%，爰本會已達成109年績效指標。</p> <p>(3)另本會所屬機關計有6 個任務編組委員會，扣除前項核研所及物管局之甄審及考績委員會與核研所</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>66.7%。核能資訊中心第8 屆董事會 【任期：107年1月1日至109年1月31日】計21 位董事，女性8人38.1%，男性13 人61.9%；第9屆董事會【任期：109年2 月1日至113 年1月31 日】計11 位董事，女性6 人54.5%，男性5 人45.5%) 5. 有關將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範：本會計有7 個要點(組織規程)預定於111年底前將三分之一性別比例納入規範；108年已完成2個；109 年完成目標之2 要點如下： (1)「行政院原子能委員會及所屬機關國家賠償事件處理要點」已於109年3 月13 日完成修正發布(會法字第1090003238號)。</p>	<p>廉政會報等3個委員會，其餘亦均已達成任一性別比例不少於三分之一，其中有2個並已達40%以上。 4. 本會公設財團法人部分：財團法人中華民國輻射防護協會及核能資訊中心均已將董事任一性別比例規定納入捐助章程中，並分於105 年7 月4日及108 年7 月3 日董事會通過，且女性董事比率分別為33.3% 及54.5%，已達109 年績效指標。(輻射防護協會第10 屆董事會【任期：</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					(2)「行政院原子能委員會游離輻射安全諮詢會設置要點」修正案：已於109 年2月24 日完成修正發布（會輻字第1090002234號）。綜上，已達109 年績效指標。	106 年7 月1 日至109 年4月30 日】計17 位董事，女性6 人35.3%，男性11 人64.7%；第11屆董事會【任期：109年5 月1 日至113 年4月30 日】計15 位董事，女性5 人33.3%，男性10 人66.7%。核能資訊中心第8 屆董事會【任期：107年1月1日至109年1月31日】計21 位董事，女性8 人38.1%，男性13 人61.9%；第9屆董事會【任期：109年2 月1 日至113 年1 月31 日】計11 位董事，女性6 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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
						<p>54.5%，男性5人 45.5%)</p> <p>5. 有關將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範：本會計有7個要點(組織規程)預定於111年底將三分之一性別比例納入規範；108年已完成2個；109年完成目標之2要點如下：</p> <p>(1)「行政院原子能委員會及所屬機關國家賠償事件處理要點」已於109年3月13日完成修正發布(會法字第1090003238號)。</p> <p>(2)「行政院原子能委員會游離輻射安全諮詢會設置要點」修正</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
						案：已於109 年2月24 日完成修正發布（會 輻 字 第 1090002234 號）。綜上， 已達109 年績效指標。	
		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、在相關委員會議上 進行宣導。	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 1 個，累計 向上提升比率 50%。 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 0 個，累計 向上提升比率 50%。	本會性騷擾申訴處理委員會 109 年度經改選後，委員人數 共 9 人，其中女性 5 人、男性 4 人，女性成員比率達 55.56 %，且單一性別比率達 40%以 上，爰 109 年度已達績效指 標：達成目標數 1 個，累計向 上提升比率 50%。	本會將持續以單一性 別比例達 40%之目標 為原則。	中 選 會
【公設財團法人】							

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)	辦理情形	檢討策進	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。	<p>一、截至 108 年 3 月底止，本部捐助或出資超過 50%之公設財團法人計有 7 個。於董、監事任一性別比例已達 1/3 之 6 個財團法人中，僅 4 個之董事占比介於 1/3 至 40%間，餘均已達 40%以上；另監事部分均已達 40%(排除董、監事人數少於 4 人部分)。</p> <p>二、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</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1個，累計向上提升比率25%。</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2個，累計向上提升比率100%。</p>	<p>一、截至 109 年 12 月底止，原董事性別比例介於 1/3 至 40%間之 4 個財團法人中，1 個已達成 40%，累計向上提升率 25%(1/4*100%)。</p> <p>二、本部業於 109 年 7 月 29 日函請各業管單位(機關)，針對政府捐助財團法人之組成持續提升性別比例(以 40%為目標)。</p>		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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			人選，俾利提升性別比例。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	<p>【董事】 財團法人國際合作發展基金會</p> <p>一、財團法人國際合作發展基金會董事共計 15 名，其中有 6 名女性，女性比例達 40%。</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</p>	<p>本部共 2 個財團法人性別比例介於 1/3 至 40%，目標為再提升女性性別比例，分別於 109 年至 111 年達成。</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 0 個，累計向上提升比率 0%</p>	<p>一、財團法人國際合作發展基金會 經查國合會本屆董事已於上(109)年 7 月 1 日達成任一性別比例提升到 40%之目標。</p> <p>二、財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會 該財團法人(CTPECC)董事現共計 13 人，其中有 5 位女性，女性比例已由本年 7 月份 33.3%向上提升至 38.5%，達成向上提升性別比率之績效指標。</p>	<p>一、財團法人國際合作發展基金會 持續維持任一性別比率到 40%之目標。</p> <p>二、財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會 本部於 109 年 12 月 30 日赴財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會實地查核時，已提醒該會注及性別比例議題，並將性別比例納入遴選董事之考量，於</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)																				
			<div>人</div> <div>(四) 中央銀行總裁</div> <div>(五) 行政院農業委員會主任委員</div> <div>(六) 其他有關部會首長</div> <div>(七) 專家學者及全國工商團體代表,不得少於1/3</div> <div>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,持續關注性別比例,確實執行。</div> <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>5</td><td>1</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>性別 比率 (%)</td><td>83.33</td><td>16.67</td><td>44.44</td><td>55.56</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	5	1	4	5	性別 比率 (%)	83.33	16.67	44.44	55.56	<div>111 年：達成目標數 2 個，累計向上提升 比率 100%</div> <div>累計向上提升比率=累計已達成性別比例向上提升之個數/共2個基金會之性別比例介於1/3 至 40%</div>		未來持續提升女性性別比例。	
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	5	1	4	5																							
性別 比率 (%)	83.33	16.67	44.44	55.56																							

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			總性別 比率 (%)	男：60、女：40				
			【董事】 財團法人 太平洋經濟合作理事會					
			董事 共 13 人	遴選代表 共 13 人				
			性別	男	女			
			人數	8	5			
			總性 別 比率 (%)	男：61.5%、 女：38.5%				
			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 13 人，其中有 5 位女性， 女性比例達 38.5%。 一、依據本 (109) 年 6					

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>月修正之新版「財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會捐助章程」第七條規定，置董事7至15人，董事人數應為單數，董事任一性別人數不得少於三分之一。董事總人數二分之一以上應由主管機關就下列人員聘之：</p> <p>(一) 中央或地方機關（構）有關業務人員。</p> <p>(二) 國內外對捐助目的富有研究之專家、學者。</p> <p>(三) 社會公正人士。</p> <p>(四) 其餘董事由前屆董事會就產官</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>學界著有聲譽或具相當代表性之人士中選任之，並報請主管機關備查。</p> <p>二、本部已請該會未來董事人數，均應持續依性別比例原則執行。</p>				
		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。	<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 2 個，累計向上提升比率 33.33%。</p> <p>110 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 33.33%。</p>	至 109 年 12 月 31 日已達成目標數為 4 個，累積向上提升比率 66.66%。	本項績效指標已達成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				111 年：達成目標數 4 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。	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 1 個，累計向上提升比率 50.00% 111 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 62.50%。	本部主管之經濟事務財團法人董事任一性別比例已達 1/3，未達 40%之家數，109 年達成目標數 2 個，實際達成目標數 0 個，累計向上提升比率 12.5%，本項未達成年度目標。	財團法人董事性別比例已達三分之一者，應持續提升性別比例達 40%；109 年計有財團法人中華經濟研究院及財團法人生物技術開發中心等 2 家未達成，原因分述如下： 一、財團法人中華經濟研究院：該院有 5 席董事由行政院院長就業務相關人員聘任之，尚非本部得全權指派。 二、財團法人生物技術開發中心：該中心監事任一性	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
						別比例已達三分之一，董事性別比率目前為33.33%，將於董事改派人選時，積極達成目標。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>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。</p> <p>二、多元管道宣導，並督促列入捐助章程落實辦理。</p> <p>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</p>	<p>一、董事</p> <p>108年：達成目標數1個，累計向上提升比率33%。</p> <p>109年：達成目標數1個，累計向上提升比率66%。</p> <p>110年：達成目標數1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</p>	<p>一、董事：至109年12月底止，任一性別比例達40%以上者，維持3個，並無增加，尚未達成預定目標。</p> <p>二、監事：至109年12月底止，任一性別比例達40%以上者，由8個增加至11個，達成目標數3個，累計向上提升比率75%，已達標。 (3/4*100%)</p> <p>三、有關尚未達成績效目標者，將於董、監事任期屆滿時，優先推薦女性代表、並於董、監事成員異動改派時，請各單位優先推薦女性代表，俾利遴聘。</p>	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			任一性別比例為原則選聘新任董事。	100%。 二、監事 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%。			
		研議相關措施或修正相關規	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	董事 108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率	本部主管之政府捐助比例達 50%以上之公設財團法人於 108 年 3 月已達任一性別比例三分之一者計 4 個，迄 109 年	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		定，提 升性別 比例。	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。	0%。 109 年：達成目 標數 2 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%。	12 月達成數為 3 個，達成度為 75%。		
		研議相 關措施 或修正 相關規 定，提 升性別 比例。	目前本部13個公設財團 法人，其董、監事皆已達 成任一性別不少於1/3。 董事部份：有7個已達成 40%，將推動其他6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%。	本部主管13個財團法人任一性 別比例達1/3者，計12個，達 成率92.3%，其中8個任一性別 達40%以上，達成率61.5%，109 年達成目標數1個，累計向上 提升比率16.67%，已完成目標。	為達任一性別比例 40%之目標，於各法人 董監事任期屆滿(任 期不同)改聘(派)或 董監事調職異動時， 均適時提醒相關單位 及機關首長依專業可 行性規劃漸次提高至 40%。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				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1個，累計向上提升比率50%。			
		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2個，累計向上提升比率100%。 111年：達成目	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業於107年完成遴選，任期自107年至110年，且皆已達成任一性別不少於三分之一，除國家同步輻射研究中心監事人數規定為3人，不適用「已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例」之關鍵績效指標外。	財團法人國家實驗研究院董監事性別比例將於下屆(110年)董監事到期改聘時，持續朝40%目標努力並推動。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				標數 0 個，累計 向上提升比率 100%。 二、監事 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 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	財團法人台灣金融研訓 院：將於 110 年董事任	董事 108 年：達成目	一、有關具體做法之辦理情形：	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		或修正 相關規 定，提 升性別 比例。	期屆滿改選時，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。	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 100%。 111 年:達成目 標數 0 個，累計 向上提升比率 100%。	財團法人台灣金融研訓院 109 年 7 月改聘，15 名董 事其中女性由原 5 名 (33.33%) 提升為 7 名 (46.66%)。 二、因財團法人台灣金融研訓院 董事委員組成已達標，爰符 合 109 年績效指標，並提前 達成 110 年績效指標。		
		研議相 關措施 或修正 相關規 定，提 升性別 比例。	財團法人海華文教基金 會第 8 屆董事任期至 109 年 1 月 28 日止，將 於改選時提升女性董事 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 1 個，累計向 上提升比率	至 109 年底，本會所屬 8 個委 員會及所管 2 個財團法人中， 僅僑務委員及財團法人海外信 用保證基金董事部分未達成任 一性別比例三分之一，僑務委 員之女性委員比例為 28.89%， 及財團法人海外信用保證基金	一、本會院層級議題 之績效指標達成情 形，說明如下： (一)109 年委員會部 分之績效指標共 8 項，達成項數 7 項， 未達成項數 1 項（僑	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				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%。	女性董事已逾 4 成，惟男性比例未達三分之一(28.57%)，至監事任一性別比例已達三分之一；餘本會所屬委員會委員及財團法人董(監)事任一性別比例皆已達成性別目標。	務委員)，達成度為 87.5%。 (二)財團法人部分之績效指標共 1 項(財團法人海華文教基金會)，達成項數 1 項，未達成項數 0 項，達成度為 100%。 二、本會多年來積極透過僑社性平培力等活動之推展，從中發掘年輕、專業之女性領袖，並在遴選僑務榮譽職時融入性平意識，接受僑界推薦評估遴聘僑務促進委員，以利長期培育為僑務委員遴薦人選；該項榮譽職女性比例 102 年為 34%，107 年提高至 36.6%， 108 年底女性比例提高至	

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
						37.1%，截至 109 年底 女性比例提高至 38.69%，爰未來將有 更多女性有機會參與 僑務委員遴選。 三、另財團法人海外 信用保證基金第 11 屆董事會當然董事隨 本會 109 年 5 月 20 日 正副首長履新異動 後，原該屆董事任一 性別比例達四成之情 形始未達三分之一， 嗣後將衡酌各董事所 必需之外匯及風險等 相關專業知能及各性 別參與決策機會平等 之原則，於 111 年改 選或改派時敦請各派 任單位選派適任人 選。	
		研 議 相	一、本會於財團法人榮	董事	一、本會財團法人榮民榮譽基	本項議題之績效指標	退 輔

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
		關 措 施 或 修 正 相 關 規 定,提升 性 別 比 例。	民榮眷基金會第 9 屆機關、團體薦派董事 6 人(108 年 7 月 1 日起)改選時,函請相關部會優先薦派女性同仁出任,另專家學者代表董事本會遴聘女性代表。 二、財團法人榮民榮眷基金會已修正第 9 屆榮民代表董事及監察人遴選辦法,明定榮民代表董事及監察人任一性別比例不得低於 1/3,並自第 9 屆起開始實施,榮民代表董事部分,已選出 2 位女性代表出任。 三、提議財團法人榮民榮眷基金會於第 9	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 100%。 111 年:達成目標數 0 個,累計向上提升比率 100%。	金會董監事前於 108 年改選,董事總人數 13 人,女性董事 5 人,性別比例為 38.46%。惟 109 年 12 月海基會代表異動改派男性為董事,爰女性董事修正為 4 人,性別比例為 30.77%。 二、將於下屆改選時函請行政院外交國防法務處等機關儘量薦派女性同仁出任董事。	均已完成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>屆董事會修正捐助暨組織章程第7條：「基金會設董事會，置董事十五人，除輔導會指派三人為當然董事…」本會指派當然董事由1人增為3人，將可再薦派女性董事代表，持續提升性別比例之政策目標。</p> <p>四、董事總人數13人，總計女性董事5人，比例為38.46%，達成任一性別不少於1/3。</p> <p>五、另監察人總人數5人，機關代表及榮民代表女性共2人，女性代表比例40%，符合任一性別比例不得低於1/3。</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)	辦理情形	檢討策進	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%。	有關核研所及物管局甄審及考績委員會部分： (1)核研109年甄審暨考績委員會計委員17人(任期自109年7月1日起至110年6月30日止)；其中女性7人，占全體委員人41.2%，男性10人，占全體委員人數58.8%。 (2)物管局109年甄審暨考績委員會計委員6人(任期自109年7月1日至110年6月30日止)；其中女性2人，占全體委員人數33.3%，男性4人，占全體委員人數66.7%。 (3)以上二機關之甄審及考績委員會均已達成任一性別比例不低於1/3之目標。 2. 有關核研所廉政會報部分，核研所將檢討廉政會報委員會成員組成，評估透過調整委員人數或聘請外部女性委員	有關核研所及物管局甄審及考績委員會部分： (1)核研109年甄審暨考績委員會計委員17人(任期自109年7月1日起至110年6月30日止)；其中女性7人，占全體委員人41.2%，男性10人，占全體委員人數58.8%。 (2)物管局109年甄審暨考績委員會計委員6人(任期自109年7月1日至110年6月30日止)；其中女性2人，占全體委員人數33.3%，男性4人，占全體委員人數66.7%。 (3)以上二機關之甄	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>等可行性，期能提升性別比例。</p> <p>3. 本會任務編組部分：</p> <p>(1)本會107年任務編組委員會計12個，均已達成任一性別比例不少於三分之一，其中有6個並已達40%以上，為配合行政院政策，賡續提升各任務編組委員會性別比例達40%，本會訂定108、109、111年達成目標數均為1 個，即各該年度累計達成數分別為7、8、9 個。</p> <p>(2)108 年度本會已有7個委員會任一性別比率達40%。109年因部分機關代表委員調整，截至109 年12 月31 日止，已有10 個委員會任一性別比率達40%，爰本會已達成109年績效指標。</p> <p>(3)另本會所屬機關計有6 個任務編組委員會，扣除前項核研所及物管局之甄審及</p>	<p>審及</p> <p>考績委員會均已達成任一性別比例不低於1/3之目標。</p> <p>2. 有關核研所廉政會報部分，核研所將檢討廉政會報委員會成員組成，評估透過調整委員人數或聘請外部女性委員等可行性，期能提升性別比例。</p> <p>3. 本會任務編組部分：</p> <p>(1)本會107年任務編組委員會計12個，均已達成任一性別比例不少於三分之一，其中有6 個並已達40%以上，為配合行政院政策，賡續提升各任務編組委員會</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>考績委員會與核研所廉政會報等3個委員會，其餘亦均已達成任一性別比例不少於三分之一，其中有2個並已達40%以上。</p> <p>4. 本會公設財團法人部分：財團法人中華民國輻射防護協會及核能資訊中心均已將董事任一性別比例規定納入捐助章程中，並分於105 年7 月4日及108 年7 月3 日董事會通過，且女性董事比率分別為33.3% 及54.5%，已達109 年績效指標。(輻射防護協會第10 屆董事會【任期：106 年7 月1 日至109 年4月30 日】計17 位董事，女性6 人35.3%，男性11 人64.7%；第11屆董事會【任期：109年5 月1 日至113 年4月30 日】計15 位董事，女性5 人33.3%，男性10 人</p>	<p>性別比例達40%，本會訂定108、109、111 年達成目標數均為1 個，即各該年度累計達成數分別為7、8、9 個。</p> <p>(2)108 年度本會已有7個委員會任一性別比率達40%。109年因部分機關代表委員調整，截至109 年12 月31 日止，已有10 個委員會任一性別比率達40%，爰本會已達成109年績效指標。</p> <p>(3)另本會所屬機關計有6 個任務編組委員會，扣除前項核研所及物管局之甄審及考績委員會與核研所</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>66.7%。核能資訊中心第8 屆董事會 【任期：107年1月1日至109年1月31日】計21 位董事，女性8 人38.1%，男性13 人61.9%；第9屆董事會【任期：109年2 月1日至113 年1月31 日】計11 位董事，女性6 人54.5%，男性5 人45.5%)</p> <p>5. 有關將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範：本會計有7 個要點(組織規程)預定於111年底前將三分之一性別比例納入規範；108 年已完成2個；109 年完成目標之2 要點如下：</p> <p>(1)「行政院原子能委員會及所屬機關國家賠償事件處理要點」已於109年3 月13 日完成修正發布(會法字第1090003238號)。</p>	<p>廉政會報等3個委員會，其餘亦均已達成任一性別比例不少於三分之一，其中有2個並已達40%以上。</p> <p>4. 本會公設財團法人部分：財團法人中華民國輻射防護協會及核能資訊中心均已將董事任一性別比例規定納入捐助章程中，並分於105 年7 月4日及108 年7 月3 日董事會通過，且女性董事比率分別為33.3% 及54.5%，已達109 年績效指標。(輻射防護協會第10 屆董事會【任期：</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					(2)「行政院原子能委員會游離輻射安全諮詢會設置要點」修正案：已於109 年2月24 日完成修正發布（會輻字第1090002234號）。綜上，已達109 年績效指標。	106 年7 月1 日至109 年4月30 日】計17 位董事，女性6 人35.3%，男性11 人64.7%；第11屆董事會【任期：109年5 月1 日至113 年4月30 日】計15 位董事，女性5 人33.3%，男性10 人66.7%。核能資訊中心第8 屆董事會【任期：107年1月1日至109年1月31日】計21 位董事，女性8 人38.1%，男性13 人61.9%；第9屆董事會【任期：109年2 月1 日至113 年1 月31 日】計11 位董事，女性6 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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
						<p>54.5%，男性5人 45.5%)</p> <p>5. 有關將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範：本會計有7個要點(組織規程)預定於111年底將三分之一性別比例納入規範；108年已完成2個；109年完成目標之2要點如下：</p> <p>(1)「行政院原子能委員會及所屬機關國家賠償事件處理要點」已於109年3月13日完成修正發布(會法字第1090003238號)。</p> <p>(2)「行政院原子能委員會游離輻射安全諮詢會設置要點」修正</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
						案：已於109 年2月24 日完成修正發布（會 輻 字 第 1090002234 號）。綜上， 已達109 年績效指標。	
	三、完成 訂修 法 規、 措施 或訂 定其 他暫 行特 別措 施， 逐步 提升 公私 部門	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。 ⁸	一、截至108年3月底 止，本部及所屬機 關主管之委員會 (含任務編組)計有 49個，其中48個 已達成1/3性別比 例。 二、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、	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%。 110年：達成目 標數13個，累計 達成度68.75%。 111年：達成目 標數15個，累計 達成度100%。	一、截至109年12月底止，原 性別比例達1/3之48個委員會 中，計有20個已將性別比例原 則納入各該設置規定，累計達 成度為41.67%(20/48*100%)。 二、另依行政院性別平等處109 年12月7日函等規範，統計本 部及所屬機關之85個委員會， 除29個之設置依據，係屬上位 法規已明定、未另訂設置規範 者等特殊事由，不列入計算外， 餘56個均已要求將性別比例原 則逐步納入其設置規範，其中 31個已於各該規定納入性別比 例原則，累計達成度	無。	內政 部

⁸ 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

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
	女 性 參 與 決 策 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。		55.36%(31/56*100%)。 三、本部業於 109 年 7 月 29 日函請各業管單位(機關)，適時將性別比例原則納入相關組織或設置要點規定。		
			外交部及所屬機關共計 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	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%。	外交部業於 109 年 8 月 5 日修正外交部訴願審議委員會設置要點，將性別比例原則納入設置要點中規範，爰績效指標累計達成度已達 100%。	業已達成目標值，爰持續推動以促進性別平等。	外 交 部

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			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或設置要點，預計於 110 年完成法規修訂。	111 年：達成目標數 0 個，累計達成度 100%。			
			一、將性別比例原則納入相關組織或設置要點規定。 二、北區國稅局研議修訂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 5 個，累計達成度 71.43%。 111 年：達成目標數 12 個，累計達成度 100%。	109 年設定應達成目標值為 18 個委員會將性別比例原則納入相關組織設置要點，已全數達成目標值。	本項績效指標已達成。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			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10個，累計達成度94.96%。 111年：達成目標數8個，累計達成度100%。	本部所屬機關(構)設置之委員會計有182個(相較109年10月31日所填資料減少10個委員會，係屬國家教育研究院國語辭典編審會分支編修小組之委員，改由該院國語辭典編審會填報)，已達三分之一之性別比例為166個，其中146個業將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範，達成度為88%。	無。	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50個，其中如「法務部性騷擾申訴處理調查小組」及「法務部人事甄審委員會」等依據上位母法設	108年：達成目標數11個，累計達成度84.62%。 109年：達成目標數1個，累計達成度92.31%。	截至109年12月止計有「法務部性別平等專案小組」、「法務部人權工作小組」、「法務部跨國移交受刑人審議小組」、「法務部全國法規資料庫工作小組」、「法務部廉政會報」、「臺灣高等檢察	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			置之委員會共計 28 個，「兩岸罪贓協處專責小組」等 7 個小組為任務編組，另排除「檢察官人事審議委員會」、「法務部試署及候補檢察官書類審查會」以職稱兼任之委員會，其餘 13 個委員會預計於 111 年前將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。	110 年：達成目標數 0 個，累計達成度 92.31%。 111 年：達成目標數 1 個，累計達成度 100.00%。	署性別平等工作小組」、「法務部調查局資通安全工作諮詢委員會」、「犯罪防治研究發展諮詢會」、「司法官訓練委員會」、「法務部矯正署受訓學員輔導小組」、「法務部矯正署外役監受刑人遴選小組」及「法務部行政執行署法規及業務諮詢小組」等 12 個委員會(小組)已完成訂修法規，達成度 92.31%。		
			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：達成目標數 0 個，累計達成度 55.56%。 111 年：達成目	本部及所屬機關任務編組共 75 個，任一性別已達三分之一者共 54 個，除經檢討排除計算外，計列管 18 個任務編組應將性別比例原則納入相關組織或設置要點規定。109 年達成目標數 8 個，實際達成目標數 8 個，累計達成度 55.56%，已達成年度目標。	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				標數 2 個，累計 達成度 66.67%。			
			本部暨所屬三級機關委員會已達 1/3 性別比例者，計 50 個委員會，其中有 46 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 4 個委員會將依分年達成目標數及累計達成度配合辦理。	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 2 個，累計達成度 75%。 111 年：達成目標數 1 個，累計達成度 100%。	一、本部業於 109 年 8 月 7 日交人字第 1090021429 號函轉知所屬，任一性別比例達三分之一者，須將性別比例原則納入相關組織規定或設置要點，經盤點計有本部法規委員會、公共藝術審議會、交通費率委員會及臺灣鐵路管理局文康委員會等 4 個委員會須配合分年度目標達成。 二、109 年度已達成目標數 1 個，累計達成度 25%(本部法規委員會組織規程業於 109 年 11 月 13 日以交人字第 10900310531 號令修正發布)。	本項議題之績效指標已完成。	交 通 部
			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	108 年：達成目標數 28 個，累計 達 成 度	性別比例已達三分之一之 70 個委員會中，已將性別比例原則納入相關組織或設置要點中明	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			點中明文規定。	59.57%。 109 年：達成目標數 8 個，累計達成度 76.60%。 110 年：達成目標數 7 個，累計達成度 91.49%。 111 年：達成目標數 4 個，累計達成度 100.00%。	文規範部分，109 年達成目標數計 8 個，截至 109 年 12 月已達成 15 個目標數，累計性別比例達三分之一委員會中已納入規定計 32 個，另 29 個委員會具特殊事由免納入組織規定，累計達成度 78.05%。		
			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 5 個，累計達成度 23.81%。 111 年：達成目	至 109 年 12 月底止，累計達成目標數 15 個，累計達成度 17.86%，已達標。	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				標數 10 個，累 計 達 成 度 35.71%。			
			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。	108 年：達成目標數 27 個，累計 達 成 度 16.67%。 109 年：達成目標數 41 個，累計 達 成 度 41.98%。 110 年：達成目標數 57 個，累計 達 成 度 77.16%。 111 年：達成目標數 37 個，累計達成度 100%。	本部暨所屬三級機關(構)於 108 年 3 月已達三分之一性別比例之委員會計 177 個，經核定應入法者計 162 個(其中 5 個已裁撤，故應入法者修正為 157 個)，迄 109 年 12 月將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範達成數為 91 個，累計達成度為 57.59%。	無。	衛 福 部
			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：達成目標數 30 個，累積 達 成 度 65.2%。	一、截至 109 年底止，已達成目標數為 45 個委員會，累積達成度 90%(45/50)，符合 109 年度績效指標目標	本項議題之績效指標均已完成。	環 保 署

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				(30/46) 109 年：達成目 標數 36 個，累 積達成度 75%。 (36/48) 110 年：達成目 標數 42 個，累 積 達 成 度 85.7%。 (42/49) 111 年：達成目 標數 48 個，累 積達成度 96%。 (48/50)	值。 二、目前未達成目標有 5 個委 員會，其中 2 個委員會因 業務現無運作，故暫停籌 組。		
			目前本部79個委員會，其中31個委員會未納入部分，將積極推動完成修法事宜。	109年：達成目 標數1個，累計 達成度3.23%。 110年：達成目 標數2個，累計 達成度9.68%。 111年：達成目 標數2個，累計	目前本部 79 個委員會，其中 30 個委員會未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 3.23%，已完成目標。	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				達成度16.13%。			
			科技部及所屬機關所屬委員會共 18 個，有 17 個已達成任一性別不少於三分之一，排除 9 個具特殊事由，免納入組織規定或設置要點後，計有 8 個委員會，其中 4 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，另 4 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 1 個，累計達成度 75%。 111 年：達成目標數 1 個，累計達成度 100%。	科技部及所屬機關所屬委員會共 18 個，有「新竹科學園區性別工作平等會」、「科技部中部科學園區管理局性騷擾申訴處理委員會」、「科技部中部科學園區管理局就業歧視評議暨性別工作平等委員會」及「南部科學園區就業歧視評議暨性別工作平等委員會」等 4 個委員會未將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點，應完成修法，其中「科技部中部科學園區管理局性騷擾申訴處理委員會」已於 108 年 12 月 24 日完成修法，達成 108 年度目標值。又「新竹科學園區性別工作平等會」於 109 年 7 月 14 日完成修法，已達成 109 年目標值。	本項議題之績效指標已完成。	科 技 部
			一、財產保險商品審查	108 年：達成目	一、有關具體做法之辦理情形：	無。	金 管

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>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。</p> <p>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 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>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%。</p>	<p>(一)財產保險商品審查委員會:109 年 6 月 29 日完成修正「保險商品審查會成立及審查委員遴選要點」。</p> <p>(二)強制汽車責任保險費率審議委員會:108 年 10 月 18 日完成修正「保險局強制汽車責任保險費率審議委員會聘任標準作業流程」。</p> <p>(三)會計師懲戒覆審委員會:109 年 4 月 29 日完成修正「會計師懲戒委員會與懲戒覆審委員會組織及審議規則」。</p> <p>(四)金管會推動雙語政策小組: 109 年 2 月 11 日完成修正「金融監督管理委員會推動雙語政策小組設置要點」。</p> <p>二、上開具體做法辦理情形已有 4 個達標, 爰已符合 109 年績效指標並提前達成 110 年</p>		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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			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。		之績效指標。		
			本會及所屬三級機構已達1/3性別比例之委員會有31個,排除17個具特殊事由,免納入組織規定後,計有14個委員會應將1/3性別比例原則納入其組織規定,均已明訂修正期程。	108年:達成目標數11個,累計達成度78.57%。 109年:達成目標數3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%。	本會109年已有3個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,累計達成度100%,已達成績效指標。分年達成目標數如下: 108年:11個。 109年:3個。	本項議題之績效指標均已完成。	退輔會
			一、本會有11個委員會均達1/3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	108年:達成目標數0個,累計達成度83.3%。 109年:達成目標數1個,累計	一、針對2個性別比例原未提 升至40%之委員會,109年度皆 已達標,辦理情形如下: (一)本會第11屆訴願審議委員 會委員,任期至110年12月	為顧及原住民族公共參與,增列董事、監察人候選人應經公開徵選之程序,以及增訂任一性別之比例,落	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>平等專案小組、性別歧視及性騷擾申訴評議委員會、法規會、原住民族委員會、原住民族教育審議委員會、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)，其中 9 個已提升至 40%性別比例，2 個未提升至 40%性別比例(訴願審議委員會、原住民族長期照顧推動小組)。</p> <p>二、「針對已達 1/3 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</p>	<p>達成度 100%。</p> <p>110 年：達成目標數 0 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>	<p>31 日止。男性成員 6 人；女性成員 7 人，任一性別比例皆已達 40%以上。</p> <p>(二)本會原住民族長期照顧推動小組：第 2 屆委員任期至 111 年 3 月 10 日止，小組委員共 16 人，其中男性 8 人、女性 8 人，任一性別委員比例均為 50%。</p> <p>二、針對性別比例納入「原住民族綜合發展基金收支保管及運用辦法」1 節，本會已於 109 年 7 月 31 日原民經字第 10900424402 號函送上開辦法修正條文予行政院，尚待行政院核定。</p>	<p>實 推動性別平等，擬修正原文會設置條例，本會已於 109 年 3 月 25 日邀集傳播、法律及原住民族不同領域的專家學者召開第 4 次跨部會「研商財團法人原住民族文化事業基金會設置條例草案會議」(前 3 次會議分別於 108 年 7 月 24 日、10 月 7 日及 10 月 29 日召開)並將性別比例納入條文，本案刻正辦理後續法制作業。</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>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): 原住民族綜合發展基金管理會。</p> <p>(三) 具特殊事由免納入者(5 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)、原住民族委員會(設置法源由法律位階組織法明定)、原住民族教育審議委員會(上位組織法規已明訂, 自 108 年 6 月 19 日修正公布原住民族教育法, 第 7 條規定召開原住民族教育政策會, 已明訂任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一之規</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			定)、訴願審議委員會 (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%。	本會法規委員會已配合修正組 織規程第 4 條，增列第 2 項 「法規會任一性別委員人數不 得少於三分之一。」已將委員 性別比例原則納入委員會組織 規定，並於 109 年 2 月 26 日 發布。爰本會 109 年度達成目 標數為 3 個，累計達成度 100 %。	一、本項議題之績效 指標均已完成。 二、後續將落實相關 委員會性別比率 之規定，並提升 參與比率。	工 程 會
			本總處國民所得統計評 審會、政府會計共同規 範審議會、普查評審會 及法規會，其委員任一 性別比例均已達成三分 之一，未來將適時修正 上開委員會設置規定， 將性別比例原則納入。	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 100.00%。 111 年：達成目	相關委員會均已於 108 年將性 別比例原則納入相關組織或設 置要點中規範，累計達成率為 100%。	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				標數0個，累計 達成度 100.00%。			
			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%。	本總處及所屬機構所屬任務編組委員會，均將性別比例原則納入設置要點或相關規定，已符合目標值。	已符合目標值。	人 事 行 政 總 處
			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	108 年：達成目標數 1 個，累計達成度 20%。	查目前本院6個委員會(小組)中任一性別比率均達到40%以上之目標，達成率100%(6/6)，	一、本議題之109年度績效指標/關鍵績效指標項數	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			「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。	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%。	已超越109年66.66%之關鍵績效指標目標值。	共1項、達成項數1項、未達成項數0項。 二、本項議題之績效指標已完成。	
			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平衡,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0個,累計達成度57.14%。 111年:達成目標數3個,累計達成度100%。	有關核研所及物管局甄審及考績委員會部分: (1)核研109年甄審暨考績委員會計委員17人(任期自109年7月1日起至110年6月30日止);其中女性7人,占全體委員人41.2%,男性10人,占全體委員人數58.8%。 (2)物管局109年甄審暨考績委員會計委員6人(任期自109年7月1日至110年	一、109年度關鍵績效指標項數共3項、達成項數3項。 二、(原能會任務編組委員會109年度已達成績效指標目標數,未來將於各任務編組委員會改聘(派)時賡續適時提醒相關單位	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>6 月30 日止);其中女性2 人, 占全體委員人數33.3%, 男性4 人, 占全體委員人數66.7%。</p> <p>(3)以上二機關之甄審及考績委員會均已達成任一性別比例不低於1/3之目標。</p> <p>2. 有關核研所廉政會報部分, 核研所將檢討廉政會報委員會成員組成, 評估透過調整委員人數或聘請外部女性委員等可行性, 期能提升性別比例。</p> <p>3. 本會任務編組部分:</p> <p>(1)本會107年任務編組委員會計12個, 均已達成任一性別比例不少於三分之一, 其中有6 個並已達40%以上, 為配合行政院政策, 賡續提升各任務編組委員會性別比例達40%, 本會訂定108、109、111 年達成目標數均為1 個, 即各該年度累計達成數分別為7、8、9 個。</p>	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。	

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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>(2)108 年度本會已有7個委員會任一性別比率達40%。109年因部分機關代表委員調整，截至109 年12 月31 日止，已有10 個委員會任一性別比率達40%，爰本會已達成109年績效指標。</p> <p>(3)另本會所屬機關計有6 個任務編組委員會，扣除前項核研所及物管局之甄審及考績委員會與核研所廉政會報等3個委員會，其餘亦均已達成任一性別比例不少於三分之一，其中有2個並已達40%以上。</p> <p>4. 本會公設財團法人部分：財團法人中華民國輻射防護協會及核能資訊中心均已將董事任一性別比例規定納入捐助章程中，並分於105 年7 月4日及108 年7 月3 日董事會通過，且女性董事比率分別為33.3% 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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>54.5%，已達109 年績效指標。(輻射防護協會第10 屆董事會【任期：106 年7 月1 日至109 年4月30 日】計17 位董事，女性6 人35.3%，男性11 人64.7%；第11屆董事會【任期：109年5 月1 日至113 年4月30 日】計15 位董事，女性5 人33.3%，男性10 人66.7%。核能資訊中心第8 屆董事會【任期：107年1月1日至109年1月31日】計21 位董事，女性8 人38.1%，男性13 人61.9%；第9屆董事會【任期：109年2 月1 日至113 年1月31 日】計11 位董事，女性6 人54.5%，男性5 人45.5%)</p> <p>5. 有關將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範：本會計有7 個要點(組</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					<p>組織規程)預定於111年底前將三分之一性別比例納入規範；108年已完成2個；109 年完成目標之2 要點如下：</p> <p>(1)「行政院原子能委員會及所屬機關國家賠償事件處理要點」已於109年3 月13 日完成修正發布(會法字第1090003238號)。</p> <p>(2)「行政院原子能委員會游離輻射安全諮詢會設置要點」修正案：已於109 年2月24 日完成修正發布(會輻字第1090002234號)。綜上， 已達109 年績效指標。</p>		
			本會已達成三分之一性別比例之委員會共有 18 個，除 3 個具特殊事由擬免納入組織規定或設置要點，6 個已將性別比例原則納入各該設置要	108年：達成目標數4個，累計達成度66.67%。 109年：達成目標數2個，累計達成度80%。	一、本會截至 109 年 12 月底，需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。	本議題之 109 年度績效指標項數共 1 項，達成項數 1 項，未達成項數 0 項「本項議題之績效指標均已完成」。其餘 3 個尚未將	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			點外，其餘 9 個委員會情形如下： 108 年修正設置要點將性別比例原則納入規範者，計有 4 個，其餘未納入者，依屆期遠近逐步於 111 年前完成修正設置要點。	110 年：達成目標數 2 個，累計達成度 93.34%。 111 年：達成目標數 1 個，累計達成度 100%。	二、本會 109 年已將性別比例原則納入組織法規或設置要點者，計有「申請經營有線廣播電視服務案件及系統經營者評鑑換照諮詢會議」、「電信事業普及服務基金管理委員會」等 2 個，已達成目標，其餘尚未納入者，仍依計畫屆期遠近逐步於 111 年前完成修正設置要點。	性別比例原則納入相關組織法規或設置要點之委員會，仍依計畫逐步於 111 年前修正相關規定。	
		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	一、有關具體做法之辦理情形： (一)109 年辦理公司治理評鑑指標檢討修正： 1. 證交所已於 109 年 8 月底，就上市(櫃)公司董事會性別多元化與財務績效之關聯性研究案，召開期末報告審查並洽詢行政院性別平等會委員意見。 2. 依研究結果顯示，在董事會進行改選後，女性董事比率較高的公司，在改選當年及後一年的會計績效(ROA)有較佳表現，但當女性董事比率超過 40%	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				<p>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</p>	<p>時，正向效果顯著性便消失；已依本會 109 年度性別平等專案小組第 3 次會議結論，於 109 年 12 月 15 日請證交所持續研究上市(櫃)公司董事會性別多元化與財務績效之關聯性，並就前開結果納入公司治理評鑑相關指標修正參考。後續將督請證交所依研議結果適時滾動檢討。</p> <p>(二)宣導活動：證交所(及櫃買中心)持續於公司治理評鑑相關宣導活動宣導董事會性別多元化(109 年度係以線上方式宣導，計有 2,800 人參加)，另提供相關指標之得分參考範例予各上市櫃公司參考，以提升上市(櫃)公司對該議題之認同。</p> <p>二、上開具體做法辦理情形已符合 109 年績效指標。</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				<p>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</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				治理評鑑 相關宣導 活動宣導 董事會性 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 (%)	一、本會前以109 年1 月17 日工程企字1090100062 號函請各機關(構)踴躍推 薦品德操守佳之女性人 選。 二、108 年10 月2 日起，增 訂資料庫專家學者3 年有 效期，部分機關尚未續推 薦，爰資料庫人數男性、女性 人數大幅減少，致109 年 度女性人數未達成長2.5 %之目標值。截至109 年	一、本議題之109 年 度績效指標/關 鍵績效指標項數 共1 項，達成項 數0 項，未達成 項數1 項。 二、本會未來將持續 致函推薦機關 (構)踴躍推薦品 德操守佳之女性 人員，及函請行 政院性別平等處 推薦具有性別平	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
				110 年度：2.5 (%) 111 年度：2.5 (%)	12 月31 日女性人數計 482 人，占全部專家學者 人數2,951 人之16.33 %。	等專長之女性專 家學者納入資料 庫，又考量應逐 步提升女性委員 人數，爰規劃提 高績效指標之目 標值，由原每年 增加2%，調整 為每年增加2.5 %，即以109 年 12 月31 日女性 人數482 人為基 數，預估110 年 女性專家學者人 數達495 人。	
			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	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	一、農會選任人員每4年屆次 改選，109年12月底農會選 任人員性別比率落差為 85.96%，(女性選任人員比 例為7.02%)，將持續透過 各項宣導措施、補助要點 及考核辦法等規範，努力	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)109 年目標值	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>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。</p> <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</p>	<p>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:88.5 %</p> <p>108 年:88.5 %</p> <p>109 年:88.5 %</p> <p>110 年:81.3 %</p> <p>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</p>	<p>縮小110年農會屆次改選後農會選任人員性別落差比率，已達標。</p> <p>二、漁會選任人員每4年屆次改選，性別落差已於106年選舉時確認，雖有因故更替選任人員，惟候補順序亦於106年選舉時確認且多為男性，故性別落差比率維持為81.6%。</p>	<p>為 81.3%；執行成果：性別落差比率為 81.6%。</p> <p>說明及策進作為：本會漁業署持續推廣漁村性平課程、印製文宣海報、雜誌刊登廣告，對於性平績效較優漁會增加補助經費，漁會聘任女性擔任總幹事、女性選任人員達一定比例及女性會員參選等均於漁會考核中加分，期以縮小 110 年漁會屆次改選後之性別落差比例。</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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			<p>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>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</p>	<p>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%</p> <p>108 年:81.3%</p> <p>109 年:81.3%</p> <p>110 年:79.3%</p> <p>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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
			高經費補助比例。 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。				
			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。	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： 108：37% 109：37% 110：38% 111：38%	一、本部前於 106 年訂定「全 國性社會團體公益貢獻獎與優 良工作人員選拔暨表揚試辦計 畫」，針對社會團體理監事合計 任一性別比例不低於三分之一 者，於總分加 1 分，並於 108 年 將加分數提高至 2 分。另於 109 年 2 月 11 日訂定「109 年全國 性社會團體公益貢獻獎評選表 揚計畫」，75 個參評團體中，計 有 30 個(40%)達成理事及監事	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
					任一性別比例不少於三分之一的目標。 二、考量社會團體理事及監事選舉係團體自治事項，且各團體改選之屆期不同(通常為1年至4年，視其章程規範)，故性別比例提升有賴長期推動。本部將持續加強宣導，鼓勵團體落實理(監)事性別比例衡平原則，以促進女性參與團體決策。		
			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。	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)； 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	為提升工會會員性別平等意識，本年度補助工會辦理25場次訓練活動，包含「性別平等」、「認識性別工作平等法規」、「職場平權」等訓練課程，加強宣導性別平等意識及本部政策目標，鼓勵女性多參與工會會務運作，約計1,471人參加。	無。	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)	辦理情形	檢討策進	主協 辦機 關 (H)
	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。	為增加女性政務人員派任機 會，本總處於每月中旬及相關 政務人員請任案件中，均提供 最新女性內閣人數比例供院長 衡酌選擇政務人員之參考；又 現有女性政務首長 3 人，占全 體閣員職務總數 41 人比率為 7.32%。	未達成績效指標者： 提升女性內閣人數。 行政院對於政務人員 之進用，一向秉持「用 人唯才」、「適才適所」 原則，廣從各界延攬 能力優秀之人才出 任，性別尚非主要考 量；惟為促進公部門 決策參與之性別平 等，並配合女性擔任 政務人員之趨勢進 展，本總處將持續關 注女性內閣比率，並 於相關政務人員請任 案時，提出女性閣員 比率及我國永續發展 之相關期待，供院長 遴選政務人員之參 考。	人 事 行 政 總 處