

性別平等重要議題（院層級）110 年度執行成果

資料時間：110 年 1 月至 12 月

目錄

議題一、推動三合一政策之托育公共化	1
議題二、提升女性經濟力	23
議題三、去除性別刻板印象與偏見	101
議題四、強化高齡社會之公共支持	289
議題五、促進公私部門決策參與之性別平等	335

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)。	1. 0-2歲家外送托兒童使用公共及準公共托育比率至111年不低於93.5%。 2. 2-5歲幼兒園公私比達4:6。(托育公共化以非營利幼兒園為主，公立為輔) 3. 辦理公辦國民小學辦理兒童課後照顧服務覆蓋率至111年達63%。	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。	1. 為持續協助地方政府推動社區公共托育計畫，行政院110年8月19日院臺衛字第1100025127號函同意修正前瞻計畫，擴大員工子女托育設施補助對象、配合社會住宅政策補助相關措施；另於10月21日以院授主預社字第1100103015號函同意修正補助及評選作業要	110年12月公共托育供給量為1萬130人，未達目標值(1萬860人)，係因公共托育設施布建不足，主要為地方政府場地難尋、招標及開工行程延	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>點在案。</p> <p>2.截至 110 年 12 月底，全國公設民營托嬰中心及社區公共托育家園共 313 處，其中公設民營托嬰中心 186 處，社區公共托育家園 127 處，共計可提供 1 萬 130 個兒童公共托育機會。本部社會及家庭署持續督促地方政府善用前瞻計畫經費積極布建公共托育資源。</p>	<p>宕，或未依預計期程營運收托等因素，爰請地方政府持續尋找並協調轄內場地、提高招標金額或放寬投標資格等提高廠商投標意願，及每月召開公共建設推動會報，檢討進度落後案件，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)
						續追蹤辦理進度。	
		二、提升地方政府與符合資格之公共及準公共托育服務對象簽約率。	推動準公共托育服務，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	0-2 歲家外送托兒童使用公共及準公共托育比率 108 年：92%。 109 年：92.5%。 110 年：93%。 111 年：93.5%。 0-2 歲家外送托率 108 年：14.83%。 109 年：17.04%。 110 年：19.06%。 111 年：20.94%。 109 年至 111 年：完成托育相關法規檢討修正。	1. 截至 110 年 12 月底，全國準公共保母 2 萬 2,880 人（簽約率 92.98，四捨五入後為 93；簽約私立托嬰中心 859 家（簽約率 97.84，四捨五入後為 98、公設民營托嬰中心 313 家（簽約率 100，全國公共及準公共托育供給量達 8 萬 8,805 個收托	110 年 12 月家外送托率 17.13% 未達目標值(19.06%，經檢視主要原因除家長多元照顧選擇，另有公共托育設施布建不足及家長對於托育服務品質尚有疑慮。爰持續布	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)
			數) ×100%。 提高家外送托率。 註：0-2 歲家外送托率 (家外送托人數 / 未滿 2 歲兒童數) ×100%。 研議修正托育相關法規。		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 92.92 (四捨五入後為 93)。 2. 截至 110 年 12 月底，0 至未滿 2 歲兒童數為 31 萬 1,645 人，家外送托 5 萬 3,382 人，家外送托率為 17.13 。未滿 2 歲兒童送托率由 108 年 12 月底 13.33 至 110 年 12	建公共托育設施，透過加碼托育補助實質減輕經濟負擔，並於托育媒合平臺新增更多資訊揭露，作為家長選擇參據，及提供準公共托嬰中心優化照顧比與居家托育人員提升服務品質獎助措施	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>月底成長3.8。</p> <p>3. 研訂兒童托育專法，分二階段蒐整意見，第一階段先與行政部門凝聚條文共識，已於110年3月至4月期間召開5場次政府部門研商會議完竣；第二階段再將共識草案徵詢民間團體、利害關係人意見，陸續召開11場次會議，並預定111年第</p>	以強化托育品質，讓家長安心送托，進而提高家外送托率。	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					一季召開第二輪諮詢會議。		
		三、強化 2-3 歲兒童托育服務	1、有關公立幼兒園實際招收 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，全國就讀公立幼兒園之未滿 3 歲幼兒人數計有	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 年度迄今累計補助各地方政府增設 2 歲專班達 477 班。	無。	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)
			35,075 人、 105 學年度 全國就讀 公立幼兒園之未 滿3歲幼兒 人數計有 29,881 人、 104 學年度 全國就讀 公立幼兒園之未 滿3歲幼兒 人數計有 32,478 人， 共計 97,434 人。 (教育部) 2、至幼兒園 招收未滿3 歲幼兒之				

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			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，且不過班級人數及核定收托人數上限規定為前提設置班級；是				

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			<p>以，各幼兒園設置班級方式差異情形大，亦不易統計，現行並無相關統計，爰無班級數之資料可提供。 (教育部)</p> <p>3、另，配合「擴大幼兒教保公共化計畫(106-109年度)」，106至109年全國規劃增設之公共化幼</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)
			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	109 年 1 月起滿 2 歲幼兒續留公	2-3 歲兒童托育補助人數增加	自 109 年 1 月起滿 2 歲幼兒續留公共	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)
		育費用補助	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。	率： 110年：3%； 111年：4%； 註：2-3歲托育補助人數逐年成長。本項補助自109年實施，110年較109年補助人數增加3%；111年較110年補助人數增加4%。	及準公共保母或托嬰中心者，由本部及教育部共同補助延長發放至未滿3歲，109年計3萬9,896人受益，110年計4萬4,899人受益，110年補助人數增加12.54。		
		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	1. 2-5歲幼兒整體入園率，年度目標值： 108年：59。 109年：60。 2. 各年度公共化幼兒園累計增設班級	1. 2-5歲幼兒整體入園率： (1 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	無。	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)
			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。	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。	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。 (2 106-110 年度 2-5 歲幼兒整 體入園率達 74.29 。 2. 各年度公共化 幼兒園累計增 設班級數量： 106 年至 110 年累計已增設 2,155 班（增 加約 5.5 萬個 就學名額）， 110 學年度整 體公共化總供 應量已超過 23.7 萬個名		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					額。		
		六、增設社區互助教保服務中心	<p>一、依「社區互助式及部落互助式教保服務實施辦法」規定，補助地方政府設立社區(部落)互助教保服務中心，提供教保服務。(教育部</p> <p>二、與原民會共同盤點偏鄉、離島及原住民族地區 2-5 歲幼兒托育需求與該區</p>	<p>一、111 年：累計增設 9 家。(教育部</p> <p>(教育部說明：本部業於 107 年 1 月 30 日發函調查各直轄市、縣(市)設立社區(部落)互助教保服務中心之需求。另刻正協助各地方政府盤整空餘空間，規劃於 110-111 年增設社區(部落)互助教保服務中心 1 家。</p>	<p>鼓勵增設社區互助教保服務中心：</p> <p>1. 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，已達 111 年預計增設目標。</p> <p>2. 持續盤點偏遠地區教保資源，督導地方政府定期檢視轄內是否有設</p>	<p>原民會因應教保中心未納入「0-6 歲國家一起養」政策，滾動檢視本會辦理部落互助式教保服務中心補助要點之補助項目及標準調整，以維護幼兒權益。</p>	教育部 原民會

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			<p>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</p> <p>三、補助已完成設立登記之社區或部落互助式教保服務中心營運所需費用，由本會統籌</p>	<p>二、 108年：6家 109年：7家 110年：8家 111年：9家。（原民會）</p>	<p>立中心需求之地區，並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，以保障偏遠地區及原住民社區部落幼兒接受教保服務之權益。</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)
			核定，教育部負擔 1/3 經費，本會復單 2/3 經費。(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。	1. 預計開辦學校數之年度指標如下： 108 年：1,800 校。 109 年：1,840 校。 110 年：1,840 校。 111 年：1,840 校。 2. 預計開辦班級數之年度指標如下： 108 年：1 萬	1. 開辦學校數：109 學年度各直轄市及縣(市)政府所轄國民小學辦理兒童課後照顧服務班(含身心障礙專班 計 2,261 校，已達 110 年度預計辦理 1,840 校之績效指標；另 110 學年度第 1 學期刻正辦	無。	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)
				7,000 班。 109 年：1 萬 8,000 班。 110 年：1 萬 8,00 班。 111 年：1 萬 8,000 班。 三、預計參加學生數之年度指標如下： 108 年：31 萬 5,000 人次。 109 年：32 萬人次。 110 年：32 萬人次。 111 年：32 萬人次。 四、預計低收入戶、身心障礙及原住民	理，預計於 111 年 6 月完成相關數據統計。 2. 開辦班級數： 109 學年度各直轄市及縣（市）政府所轄國民小學辦理兒童課後照顧服務班（含身心障礙專班計 2 萬 3,926 班，已達 110 年度預計辦理 1 萬 8,000 班之績效指標；另 110 學年度第 1 學期刻正辦		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
				<p>等三類學生受惠學生年度指標如下：</p> <p>108 年：6 萬人次。</p> <p>109 年：6 萬 4,000 人次。</p> <p>110 年：6 萬 4,000 人次。</p> <p>111 年：6 萬 4,000 人次</p>	<p>理，預計於 111 年 6 月完成相關數據統計。</p> <p>3. 參加學生數：109 學年度各直轄市及縣（市）政府所轄國民小學辦理兒童課後照顧服務班（含身心障礙專班計 38 萬 9,356 人次，已達 110 年度預計辦理 32 萬人次之績效指標；另 110 學年度第 1 學期刻正辦理，預計於 111 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)
					6 月完成相關數據統計。 4. 低收入戶、身心障礙及原住民等三類學生受惠學生： (1 109 學年度補助低收入戶、身心障礙及原住民等三類學生，其應繳交費用(含身心障礙專班計 8 萬 4,717 人次受惠，已達 110 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)
					<p>預計受惠 6 萬 4,000 人次之績效 指標；另 110 學年度第 1 學 期刻正辦理，預計 於 111 年 6 月完成 相關數據 統計。</p> <p>(2) 本部國教 署補助轄 管特教學 校 109 學 年度第 2 學期補助 681 萬 7,441</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)
					元，總計 533 位學生接受課業輔導。 110 學年度第 1 學期補助經費 共 計 614 萬 5,474 元。 375 位學生參加課業輔導。 110 學年度第 2 學期補助 經 費 730 萬 3,887 元，總計 374 位學		

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)
					<p>生接受課後輔導。</p> <p>原民會</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 為推動托育公共化，本會規劃於 110 年度增設 9 家社區 部落互助教保服務中心。 2. 110 年度已補助 9 處屏東 5 家、高雄 1 家、新竹 2 家、臺東 1 社區及部落互助式教保服務中心 3. 截至 110 年底，共計有 		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>177 名原住民幼兒，27 名教保人員受益。</p> <p>4. 本項補助經費自 109 年度起，由本會與教育部各分攤 1/2。</p> <p>5. 本會定期與教育部共同召開工作圈會議，目前已經召開第 6 次會議（110 年 7 月 10 日）。</p>		

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)
<p>1、 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。</p> <p>2、 重塑中高齡勞動價值，避免女性提早退休。</p> <p>3、 縮小職業性別隔離及薪資差距。</p>	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	<p>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。</p> <p>二、協助 30-39 歲女性取得創業貸款及利息補貼。</p> <p>三、協助 50-59 歲女性取得創業貸款及利息補貼</p>	<p>1. 女性占總訓練人數之年度目標值：</p> <p>107 年：65 108 年：65 109 年：65 110 年：65 111 年：65</p> <p>2. 協助取得創業貸款及利息補貼年度目標值(人次)：</p> <p>107 年 90 108 年 95 109 年 100 110 年 150</p>	<p>1.本部 110 年運用自辦、委託或補助方式辦理多元類別職業訓練，計訓練 41,152 人，其中男性 13,274 人、女性 27,878 人(占總人數 68)。</p> <p>2.本部辦理創業者取得創業貸款及利息補貼措施，110 年計協助 440 人次，其中女性計 290 人次(占總人次 66；男性計 150 人次(34)。</p> <p>(1 協助 30-39 歲女性取得創業貸款及利息補貼，計 89 人次。</p>	績效指標「協助 30-39 歲女性取得創業貸款及利息補貼」110 年績效指標目標值為 150 人次，實際協助為 89 人次，因本部創業貸款主要協助對象為謀生型微型企業，且 110 年受 C V D-19 疫情影響，衝擊民眾創業意願，本部貸款申請案量亦受影響，致達成	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)
				111 年 150 3. 協助取得創業貸款及利息補貼年度目標值(人次)： 107 年 20 108 年 20 109 年 25 110 年 40 111 年 40	(2 協助 50-59 歲女性取得創業貸款及利息補貼，計 68 人次。	率未達預期目標，未來將持續輔導 30-39 歲女性創業，並協助取得創業貸款，減輕創業資金取得壓力。	
		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)	1. 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。 2. 辦理提升女性專業知能之培力課程	1. 實際協助達 90 家，已達成年度目標值。 110 年中小企業處持續以「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	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)
			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，	達成培訓人次。 108 年：2,170 人次。 109 年：2,170 人次。 110 年：2,200 人。 111 年：2,170 人次。 3. 樹立女性創業典範。 108 年：15 家。 109 年：15 家。 110 年：15 家。 111 年：15 家。 4. 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	新創事業 90 家，依年齡統計分述如下： 29 歲以下：20 家 30-39 歲：38 家 40-49 歲：28 家 50-59 歲：4 家 2. 實際達成培訓女性 2,531 人，已達成年度目標。 本部商業司及中小企業處於 110 年辦理女性創業專業知能培力課程及活動，共辦理 32 場次，培訓 2,531 人次。 上開培訓課程包含商業服務數位轉型領導人才培育計畫、協助女性學員提升智慧商業科技		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及 目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			促進女性企業 透過網路進入 國際市場。	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：810 案次 111 年：800 案次。 5. 於「台灣經貿 網 (n r d 」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	相關技能，以及創 業、社群、地方產業 及疫後時代轉型準 備等實務課程。 3. 實際遴選及推薦女 性創業計 20 家，已 達成年度目標。 110 年本部中小企 業處辦理「第十屆 女性創業菁英賽」， 遴選優秀女性創業 家 10 位，並於 110 年 11 月 19 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 10 位，分享自身創 業經歷，共樹立女 性創業典範企業計 20 家。 競賽徵選係以發掘		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
				<p>快速瀏覽搜尋合作對象。</p> <p>108 年：瀏覽人次 25,000 人次。</p> <p>109 年：瀏覽人次 26,000 人次。</p> <p>110 年：瀏覽人次 27,000 人次。</p> <p>110 年：獲買主直接在網站進行採購詢價之則數 250 則。</p> <p>111 年：瀏覽人次 28,000 人次。</p>	<p>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要評審項目。</p> <p>4. 實際服務 817 案次，已達成年度目標值。110 年中小企業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 817 案次。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。</p> <p>5. 實際獲買主直接在</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>該網站進行採購詢價之則數計 257 則，已達成年度目標值。</p> <p>台灣經貿網以每週一至五發送之中文電子報，加強宣導婦女企業網，讓更多女性企業主藉由該網站獲買主直接在網站進行採購詢價，以提升女性創業之機會與能力。其中以婦女企業「宇宙康科技有限公司」為例，該公司為國內鋰電池及電源供應器等產品之領導廠商，在婦女企業網上呈現產品特色，輔以多元數</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)
					位行銷操作，曝光 提升其產品及品牌 形象，協助該公司 接觸新買主，藉此 擴展商機。		

		<p>一、促進婦女創(就 業</p> <p>1、 輔導各漁會，因應當地漁村文化特色，培訓家政班員從事相關漁村生態導覽工作，除促進漁村經濟發展，亦可漁村婦女創業。</p> <p>2、 為鼓勵漁村女性創業，透過漁業產銷班資本門補助評選計畫，優先補助女性擔任班長或女性班員達1/2以上者。</p> <p>3、 推動「農民經營及產銷</p>	<p>1、 輔導各漁會辦理生態導覽相關培訓課程： 108年：10場次 109年：15場次 110年：20場次 111年：25場次</p> <p>2、 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</p> <p>3、 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</p>	<p>1. 110年計輔導18區漁會及5處養殖協會，共舉辦34場次1,503人次參與(女1,293人次占86.0，男210人次占14.0，已達標。</p> <p>2. 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。110年女性擔任班長或女性班員達1/2以上計有45班(女性班員共828人，已達標。</p> <p>3. 農民經營及產銷班貸款係以實際從事</p>	<p>試辦農民學院女性名額保障專班，提升農村婦女受訓權益。110年目標9班；執行成果6班。</p> <p>說明及策進作為 農民學院辦理婦女優先班因受C V D-19 疫情影響，實體課程延至6月起開辦，導致辦理班數不如設定目標；農民學院未來將有部分課程採用遠距教學方式辦理，並請各訓練中心於111年度加強辦理農民學院之各項農業專業訓練，並</p>	農委會
--	--	--	---	--	--	-----

			<p>班貸款」，以 18 歲至 65 歲實際從事農、林、漁、牧業生產之農漁民，及產銷班班員為對象，申貸資格無性別限制。</p> <p>4、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>4、試辦農民學院女性名額保障專班，提升農村婦女受訓權益。</p> <p>108 年：7 班 109 年：8 班 110 年：9 班 111 年：10 班</p>	<p>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。110 年共核貸 1,888 戶，女性占 27.2，雖未達預定目標，惟已較 109 年核貸之女性占 25 提升，未達預定目標之說明如下：</p> <p>1. 查 105 年本項貸款，女性核貸人數占 26.6，當年女性從農人口之比率約 27.3，爰以此為基礎，緩步遞增訂定女性核貸人數比率之未來目標。惟依主計處統計資料，105 年至 109 年女性從農人口比</p>	<p>規劃 111 年拍攝數位學習教材，亦請訓練中心遵守公眾集會規範，以保障學員及工作人員健康安全。</p>	
--	--	--	---	---	---	--	--

					<p>率大致呈緩步遞減趨勢(106 年 27 、107 年 26 、108 年 25 、109 年 26 ，爰女性核貸人數比率無法達成預定目標。</p> <p>2. 110 年核貸之女性占 27.2 ，雖未達預定目標，惟較 109 年大幅增加 2.2 個百分點，且已接近預定目標。</p> <p>3. 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；因受 C V D-19 疫情影響，110 年於農民學院辦理婦女優先班 6 班，培訓 145 人次。</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
		二、營造性別平等友善職場	辦理育嬰留職停薪復職協助措施，協助申請育嬰留職停薪之受僱者復職。	每年度辦理育嬰留職停薪復職協助措施。 「育嬰留職停薪復職協助措施」參與人數，年度目標值(人次： 107：19,000； 108：20,000； 109：21,000； 110：22,000； 111：23,000。	1、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，110 年度共寄發 27,533 則。 2、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	<p>一、推動性別主流化標竿廠商，將不同規模的廠商、企業採用不同的協助措施(分層辦理，並納入篩選機制中，誘發提升女性經濟力。</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，</p>	<p>1、樹立性別主流化標竿廠商，將不同規模的廠商/企業納入篩選機制之家數(評選作業:2年/次)。 107年:6家。 109年:6家。 111年:6家。</p> <p>2、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:8家。 111年:7家。</p> <p>3、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</p>	<p>1、實際完成遴選6家標竿廠商(評選作業:2年/次)，已達成年度目標值。工業局辦理性別主流化標竿廠商評選作業每2年為1個週期，办理流程係由該局6個業務組提供性別友善職場措施的優良廠商，經過性別主流化標竿廠商官方訪談，發掘具友善措施如性別平等參與、育兒友善措施、性騷擾防治、彈性工時安排、職場健康促進、其他友善職場措施等。</p> <p>2、實際入場輔導9家，已達成年度目標。110年辦理成果分述如下：</p>	<p>未達成之績效指標項目為將「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中，110年應達成9項，實際達成7項，其中原定納入辦理者，說明如下：技術處為強化法人育成新創事業成效，轉型推動法人新型育成新創作法，藉由篩選培育具潛力之技術團隊，並輔導團隊至海外驗證與企業鏈結，以強化科專法人育成新事業之成效，而不採用頒</p>	經濟部
--	--	--------------	---	---	--	---	-----

			<p>以提升友善職場環境。</p> <p>三、將「營造性別平等友善職場工作環境」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制之評分項目</p>	<p>則占分項目。</p> <p>108年:6項。</p> <p>109年:6項。</p> <p>110年:9項。</p> <p>111年:6項。</p>	<p>1. 第四屆(108-109年執行):選出花王(台灣)、東台精機、全拓工業、寶一科技、耀華電子、台灣晶技、康寧玻璃、牧德科技、關東鑫林等9家標竿廠商,於110年製作文宣並請執行單位透過多元管道廣宣(如附件1)。</p> <p>2. 第五屆(110-111年執行):110年完成官方訪談並列出備選名單,包含友良高科技紡織股份有限公司、大東樹脂化學股份有限公司、大銀微系統股份有限公司、歡揚資訊股份有限公司、皇盈企業股份有限公司、均豪精</p>	<p>獎之獎勵機制,故110年度起「法人科技專案管考暨成果整合計畫」項下不再辦理新創事業獎之評選作業。</p> <p>B. 受C V D-19疫情影響,為配合防疫政策,致使國內會展舉辦規模縮減,且多改為線上展覽型態辦理,因參選展覽過少及缺乏多樣性,恐造成評選困難及影響辦理成效,爰國際貿易局110年「臺灣會展獎」暫緩辦理;預計111年可按原訂目標辦理。</p> <p>上開績效指標項</p>	
--	--	--	--	---	---	---	--

					<p>密工業股份有限公司等。</p> <p>有關加工出口區管理處(以下簡稱加工處)入廠輔導計畫辦理情形說明如下：</p> <p>(1) 加工處於 107 至 110 年間於科技產業園區內執行性別平等入廠專案輔導(110 年名稱修正為入廠(場)訪視)已累計達 31 家。為瞭解友善職場環境推動程度，由專家學者就執行情形提供具體建議，並藉由訪視過程擇選優質廠商，鼓勵</p>	<p>目—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，本部已納入性別平等推動計畫(111 至 114 年)院層級議題、提升女性經濟力議題積極推動，並新增其他獎項，以期持續鼓勵私部門響應性別平等政策目標。</p>	
--	--	--	--	--	---	---	--

					<p>事業推動執行性別友善具體措施，提升企業形象，並製作標竿企業性別友善職場措施宣導單張廣傳周知，鼓勵園區事業跟進。</p> <p>(2) 110年進行9家標竿企業訪視，上半年依疫情警戒標準，調整執行方式為書面查察，下半年疫情趨緩恢復實地訪查，訪視對象包括穎崙科技、國巨楠梓分公司、勝強科技、台灣佳能、頤邦科</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>技高雄分公司、華東科技、雷科、星博電子、杏合生醫等，性別友善職場具體措施綜整概述如下：</p> <p>(1) 優於法令：生理假給予全薪優於法定半薪、提供第6及第7日產檢假、疫苗接種假、訂婚假、主婚假、子女及兄弟姊妹結婚假等有薪假別，並給予各項禮金補助。</p> <p>(2) 照顧婦女：哺集乳室功能多元化，提供懷孕員工休息使</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>用；設置懷孕婦女親善座位及停車位；舉辦健康與紓壓課程，如認識乳房健康等議題；完善母性健康照顧，設置孕婦防撞臂章、提供生育補助金。</p> <p>(3) 重視家庭：重視員工家庭生活，補助社團經費，藉由親子參與社團，認識其他父母、照顧者，增進員工間交流與感情。</p> <p>(4) 員工關懷：重視不同族群，完善休憩空間，撞球室、桌</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

					<p>球室、健身房等設施使用說明涵蓋中英越語；提供員工健檢、進修及教育獎助學金等福利及每月駐廠醫生約診諮詢、辦理健康講座；提供跨族群社區優質課程（如越南中文班。</p> <p>加工處已就上開優良事業具體事蹟製作宣導單，函發科技產業園區內各事業單位周知，並於期刊、電子報登載，同時於適當活動場合宣傳，鼓勵園區內廠</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

					<p>商積極推動性別友善職場，以收學習擴散效應。</p> <p>3. 年度目標值為9項，實際達成7項，未達年度目標值，說明如後「檢討策進」。</p> <p>(1) 工業局國家品質獎第26屆遴選共有57家企業、機構團體及個人完成填報「友善職場環境評量表」，並納入獎項評審項目檢視重點中，以引導參選者營造友善家庭職場等環境。</p> <p>(2) 工業局辦理中堅企業遴選，</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>第 6 屆遴選自 109 年 7 月 16 日至 9 月 30 日止，共受理 160 家企業申請，初審（書面審查）後，計有 101 家進入複審，經邀請張瓊玲委員及郭玲惠委員擇優推薦巨輪興業及富順纖維等 2 家企業為友善育兒、工作彈性及員工協助等面向具創意作法且推動成效優良之候選企業名單，再於決審時將 2 家企業選為營造友善職場優良中堅企</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>業，已於110年11月29日舉辦頒獎典禮，由行政院沈副院長頒發證書予以表揚。</p> <p>(3) 中小企業處已將「營造性別平等友善職場工作環境」納入國家磐石獎「社會責任」項下綜合評分。其中含「營造性別平等友善職場工作環境」及「彈性工時」等綜合評分，110年計有74家中小企業報名。</p> <p>(4) 技術處執行「A+企業創新研發淬鍊計</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

					<p>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。110年計有5家核定通過廠商，於各該計畫書中說明營造性別平等工作環境作法，如旺宏公司成立兩性平等委員會；和碩、耀登、采威公司新增女性研發人員；聚鼎公司規定女性員工不從事夜間工作、配合懷孕女性員工工作內容調整、</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>提供生產津貼等，藉此政策工具促進企業營造性別平等友善職場。</p> <p>(5) 技術處執行「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下之第五屆總統創新獎評選作業，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。其中入圍決審單位(1)聯發科技股份有限公司內部成立同仁女性</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

					<p>成長團體經營 om n n (,提供女性同仁一同學 習成長、互助 關心的平台。 因應疫情轉化 為線上分享互 動模式，鼓勵 女性專業及發 揮平台。上銀 科技股份有限公司，於總部 及各廠區訂定 相關規範，如 性騷擾防治措 施申訴及懲戒 辦法等，在公 司內網定期宣 導，提供教育 訓練，並提供 相關申訴管 道。</p> <p>(6 能源局將「營</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

					<p>造性別平等友善職場工作環境」納入「110年經濟部節能標竿獎」「特殊事蹟」評審項目綜合評分。110年23家獲獎單位中，計有17家企業/單位營造性別平等友善職場，概述如下：台灣水泥股份有限公司和平分公司落實性別平等工作法，並提供性騷擾防治處理辦法；中龍鋼鐵支持員工申請育嬰留職停薪，109年申請員工計有8名</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>男性、女性 6 名；大同公司大園廠實施孕婦健康保護計畫，其他如生育津貼、孕婦優先停車場、特約托兒服務機構、設置優良哺（集乳室）設備等措施（詳如附件 4）。</p> <p>(7) 「經濟部能源局業界能專計畫申請須知」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機會」。申請計畫書中要求須檢附營造性</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>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。110 年計技術審查通過 20 件計畫、共 28 家廠商，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>		
--	--	--	--	--	--	--	--

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
		二、營造性別平等友善職場	<p>1、鼓勵女性擔任自然教育中心環境教育教師。</p> <p>2、落實招募及錄取農務人員(農業師傅、農耕士、茶園管理師等時不限制性別，及不因性別而給予不同差別待遇。</p>	<p>1、自然教育中心環境教育教師女性性別比例：</p> <p>108年：26 109年：27 110年：28 111年：30</p> <p>2、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：</p> <p>108年：女性低於男性 2,310元/月，低於當年度主計總處公</p>	<p>1. 林務局轄管之自然教育中心 110 年之環境教育女性教師比例為 56.1 (女性 23 人、男性 18 人，兩性性別差異比率約為 12.2，林務局將持續維持性別友善的職場環境。</p> <p>2. 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，110 年女性農務人員平均薪資低於男性 1,490 元/月，已遠低於 110 年男女平均經常性薪資差距 6,040 元/</p>	<p>1. 自然教育中心環境教育教師兩性性別差異比率：目標：10；執行成果：12 說明及策進作為：林務局轄管之自然教育中心 110 年之環境教育女性教師比例為 56.1，將持續維持性別友善的職場環境。</p> <p>2. 促進薪資待遇性別平等，農務人</p>	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>布薪資差距 7,117 元/月。</p> <p>109 年：男女平均薪資差距低於當年度主計總處公布薪資差距，且較前一年度縮減 2。</p> <p>110 年：男女平均薪資差距低於當年度主計總處公布薪資差距，且較前一年度縮減 3。</p>	<p>月，符合目標。</p> <p>(補充說明：</p> <p>1.110 年男女薪資差距相較 109 年縮減 1，未達 3 之目標。經訪談過程分析，執行農會於發派工作時，將整體考量農業工作性質及農務人員特性，例如需肌肉能量較高之搬運貨物工作，或需身高較高的農機駕駛工作等，主要由男性協助；而女性則於摘採蔬果、分級及包裝等工作部分，為主要的協助人員。</p> <p>2. 鑒於男女農務人員分工確實有所不同，未來本會仍持續輔導，並透過辦理政策宣導會、工作會議等方式，加強宣</p>	<p>員（農業師傳、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 3；執行成果：薪資低於男性 1,490 元 / 月，已遠低於當年度薪資差距 6,040 元 / 月，薪資差</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)
				111 年：男女平均 薪資差距 低於當年 度主計總 處公布薪 資差距，且 較前一年 度縮減5。	導友善勞務分工，以促 進男女薪資平等。	距 較 109 年縮減 1。 說明及策進 作為：110 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	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及 目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						下，透過勞務分工方式以促進男女薪資平等。	
		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	1. 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。 2. 以本部「僱用	1. 110 年共辦理勞動基準法令研習會 24 場次，參與人數總計 1,722 人次(男性 28，女性 72)。 2. 據 109 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 110 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 0.3，男性	1. 績效指標「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」，110 年績效指標目標值為 1,900 人次，實際參與人數為 1,722 人次，因受 C V D19 疫情影響，部分縣市政府取消辦理；另各縣市政府為配合防疫措	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)
			選指標(2 年辦理 1 次	<p>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</p> <p>107：完成問項內容調整，調查結果供政策規劃參酌</p> <p>108 年-111 年：賡續辦理並視情況滾動式調整問項內容</p> <p>3. 「彈性工作時間地點」納入企業表揚評選：</p> <p>108 年-111 年滾動檢視及調整工作生活平衡獎評選</p>	<p>受僱者為 0.1 ；就有未滿 3 歲子女之女性受僱者觀察，其申請比率為 3.6 ，高於男性之 0.6 。</p> <p>有關調整或縮短工時相關問項已納入本部 110 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」，調查結果預定於 111 年 3 月發布，並刊載於本部勞動統計專網，供各界參考，其相關問項賡續納入 111 年調查。</p> <p>3. 110 年度工作生活</p>	<p>施滾動調降參加人數，致本年度目標值未達成。111 年將依績效指標 持續積極辦理。</p> <p>2. 績效指標「『彈性工作時間地點』納入企業表揚評選指標」，110 年度工作生活平衡獎評選暨表揚活動，因受 C V D-19 疫情影響暫緩辦理，111 年度將視疫情狀況，規劃辦理。</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)
				指標及辦理方式， 並賡續規劃及辦理 工作生活平衡 獎表揚。	平衡獎評選暨表揚 活動，因受疫情影 響暫緩辦理，111 年度將視疫情狀 況，規劃辦理。		
		三、推動彈 性工作時間 地點	一、將「彈性工 作時間地點、薪 資結構、性別薪 資差異等」納入 加工出口區事 業單位性別工 作平等法勞動 檢查訪查重點， 以促進事業單 位推動彈性工 作時間地點。 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，	1、 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：100家。 111年：80家。 2、 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。	1、 辦理加工出口區事 業單位性別工作平 等法勞動檢查家數 年度目標值為100 家，實際實施勞動 檢查100家次，已 達成年度目標。 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，110年 辦理重點摘要如 下： (1 符合法令規 定：檢查事業	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)
			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。 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	109 年：7 項。 110 年：7 項。 111 年：7 項。 3、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。 108 年：50,000 份。 109 年：50,000 份/次。 110 年：50,000 份/次。 111 年：50,000 份。 4、本部所屬事	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		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及 目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(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)。	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。	(集乳室設置 等。 (2) 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。 (3) 加工處於執行 事業單位性別 工作平等檢查 過程，除執行 上開業務外， 同時會再次宣		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及 目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					導促進性別工作平等措施相關規定(提供書面文宣及說明官網電子化宣導單張下載捷徑、以及說明該處推動托兒服務相關措施(包括簽署合格幼兒園及婦嬰用品店優惠廠商資訊(包括網址連結說明，藉由性別工作平等檢查過程中，提供事業單位有關性別業務推動相關資訊，以利事		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及 目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>業單位一併跟進，共造幸福園區。</p> <p>2. 實際達成 7 項，已達成年度目標值。</p> <p>(1 工業局國家品質獎第 26 屆遴選共有 57 家企業、機構團體及個人完成填報「友善職場環境評量表」，其中「彈性工作時間地點」納入評審項目，以引導第 26 屆參選者營造性別平等工作環境。</p> <p>(2 工業局辦理第</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)
					6 屆中堅企業 遴選，續將 「公司是否提 供員工彈性工 時安排」及 「公司是否提 供員工彈性工 作地點方案」 項目納入申請 須知之「營造 友善職場自我 評量表」之評 量項目中。 (3) 中小企業處已 將「彈性工作 時間地點」納 入國家磐石獎 「社會責任」 項下，綜合評 分。 (4) 技術處執行		

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)
					<p>「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下之第五屆總統創新獎評選作業，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。</p> <p>(5) 能源局已將「彈性工作時間地點」納入「110 年經濟部節能標竿獎」「特殊事</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>蹟」評審項目 綜合評分。 110 年 23 家獲 獎單位中，計 有 10 家企業/ 單位訂有「彈 性工作時間地 點」制度。</p> <p>(6) 「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 性就業機 會」，即包含 「彈性工作時 間地點」；申</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>請計畫書中已 要求須檢附 「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>110 年計技術 審查通過 20 件計畫、共 28 家廠商，均於 計畫書中檢附 「營造性別平 等友善職場工 作環境」規劃 (含彈性工作 時間地點)。</p> <p>(7 中部辦公室已</p>		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及 目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>將落實彈性工時納入「優良觀光工廠評選」加分項目，並於 110 年 8 月 20 日辦理完竣。</p> <p>3. 實際發送 50,652 份/次，已達成年度目標。 工業局將「推動彈性工作時間地點」納入推動性別平等相關文宣，以「營造友善家庭職場環境—員工工作安穩、企業形象升等」為題製作宣導單張，並於科技計畫說明會、座談</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>會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業推動彈性工作時間地點。</p> <p>4. 本部所屬事業機構除部分工作性質實施輪班制(如給水廠、淨水場操作人員、加油站、煉油廠或保全人員外，餘均已落實彈性上下班及彈性工作時間。</p> <p>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>(1 各公司核心上班時間開放員工彈性前</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)
					後半小時上下班， 另請假最小單位均 已得以 0.5 小時 計。 (2) 經統計各公司員工 為撫育未滿 3 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： 中油公司統計，請 求每天減少工作時 間 1 小時之同仁 4 位；彈性出勤者計 2 位。 台糖、台電、台水 無同仁提出申請。		
		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。	就業服務人次，年 度目標值(人次 107 年：15000 108 年：15000	各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	績效指標「促進 二度就業婦女返 回職場」，110 年績效指標目標	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)
			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。	109 年：15000 110 年：15000 111 年：15000	貼、職場學習津貼 等就業措施，協助二度就業婦女返回職場，110 年計推介 就業 13,912 人次。	值為 15,000 人次，實際協推介就業為 13,912 人次，因二度就業婦女常因 家庭因素(需兼顧家人及子女等，110 年遭逢 C V D-19 疫情，國內 提升三級警戒期間，因安親、課輔業及長照行業服務暫停服務，致婦女子女托育及家人照顧需求，影響二度就業婦女求職意願，未來 將積極辦理就促研習課程或活動，開發二度	

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)
						就業婦女勞動人力及鼓勵就業。	
		四、促進二度就業	<p>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。</p> <p>二、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</p>	<p>1、增列「僱用二度就業婦女」於輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之項數。 108年：5項。 109年：5項。 110年：7項。 111年：5項。</p> <p>2、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</p>	<p>1. 實際完成7項，已達成年度目標值。 一、工業局國家品質獎：第26屆遴選已完成，共有57家企業、機構團體及個人完成填報「友善職場環境評量表」，其中「僱用二度就業婦女」納入評審項目，以引導第26屆參選者營造性別平等工作環境。</p> <p>(1 工業局辦理第6屆中堅企業遴選，續將「僱用二度就業婦女」納入申請須知之「營造友善職</p>	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)
			課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業僱用二度就業婦女。	式不拘)瀏覽或下載次數。 108年：50,000份。 109年：50,000份/次。 110年：50,000份/次。。 111年：50,000份。	場自我評量表」之「公司是否有提供因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再次就業機會」評量項目中。 (2) 技術處執行「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下之第五屆總統創新獎評選作業，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。 (3) 中部辦公室已將僱用二度就業婦女納		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及 目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>入「優良觀光工廠評選」加分項目，並於110年8月20日辦理完竣。</p> <p>(4) 能源局已將「僱用二度就業婦女」納入「110年經濟部節能標竿獎」「特殊事蹟」評審項目綜合評分。110年23家獲獎單位中，計有10家企業/單位有「僱用二度就業婦女」。</p> <p>(5) 「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」，即包含</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>「僱用二度就業婦女」；申請計畫書中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。110 年計技術審查通過 20 件計畫、共 28 家廠商，均於計畫書中檢附「營造性別平等友善職場工作環境」規劃（含僱用二度就業婦女）。</p> <p>(6 中部辦公室 110 年「傳統市場與夜市創新翻轉提升計畫」已將「僱用二</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>度就業婦女」列為「110 年度優良市集評核」評核占分項目，惟因 C V D-19 疫情影響，為落實防疫措施、減少人流接觸，110 年評核計畫停辦。</p> <p>2. 實際發送 50,652 份/次，已達成年度目標。</p> <p>工業局將「鼓勵企業僱用二度就業婦女」納入推動性別平等相關文宣，以「營造友善家庭職場環境—員工工作安穩、企業形象升等」為題製作宣導單張，並於科技計</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)
					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。		
		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，110 年 完成田媽媽設立輔導及 管理原則修正發布，4 場次共識課程、12 場 次專業技能實作及 4 場次展售活動，另透過 農業易遊網及 FB 粉絲 團，發布 20 則貼文行 銷田媽媽，創造 4.96 億之產值，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)
				則			
		五、避免提早退休	<p>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。</p> <p>二、研訂中高齡及高齡者就業專法，協助失業者重返職場、支持在職者穩定就業、鼓勵退休者再就業。</p> <p>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。</p>	<p>1. 協助女性退休者再就業人次，年度目標值(人次：</p> <p>107年：1,000</p> <p>108年：1,100</p> <p>109年：1,200</p> <p>110年：1,300</p> <p>111年：1,400</p> <p>2. 「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」。</p> <p>3. 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：</p>	<p>1. 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，110年協助女性退休者就業2,463人次。</p> <p>2. 本部已完成訂定「中高齡者及高齡者就業促進法」之「中高齡者及高齡者就業促進法施行細則」計6部相關子法，與母法同於109年12月4日實施，期盼透過中高齡者及高齡者就業促進法與相關子法的落實，建構友善就業環境。</p> <p>3. 本部110年度已辦</p>	<p>績效指標「辦理勞保法令及年金制度說明會之參與人數」，110年績效指標目標值為3,000人次，實際參與人數為1,652人次，係因C V D-19疫情影響，配合指揮中心防疫措施調整各場次規模及參與人次，以符防疫規定。111年將依績效指標持續積極辦理。</p>	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)
				107 年：3,000 108 年：3,000 109 年：3,000 110 年：3,000 111 年：3,000	理勞保相關法令說明會，因疫情影響，配合指揮中心防疫措施調整各場次規模，參與人數計有 1,652 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 。		
		五、避免提早退休	一、將「僱用中高齡勞工」指標納入相關輔導、表揚/獎勵或審	1. 增列「鼓勵企業僱用中高齡勞工」於輔導、表揚/獎	1. (1 工業局國家品質獎第 26 屆遴選共有 57 家企業、機構團	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)
			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。	勵或審查機制評選準則之項數。 108年：4項。 109年：4項 110年：5項。 111年：4項。 2. 發送「鼓勵企業僱用中高齡勞工」相關文宣資料份數及數位化文宣（如官方網站、臉書粉絲專頁或電子報等，形式不拘）瀏覽或下載次數。 108年：50,000份。 109年：50,000份/次。	體及個人完成填報「友善職場環境評量表」，其中「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入評審項目，以引導第26屆參選者營造性別平等工作環境。 (2) 工業局辦理第6屆中堅企業遴選，續將「公司是否有僱用中高齡勞工，並提供職務再設計措施，避免員工提早退休」項目納入申請須知之「營造友善職場自我評量表」之評量項目中。 (3) 技術處執行「國家產業創新標竿及價		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及 目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
				110 年:50,000 份/ 次。 111 年:50,000 份。	<p>值創造推動計畫」 工作項下之第五屆 總統創新獎評選作 業，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， 並且列為獎項複審 評審指標之占分項 目。</p> <p>(4) 能源局已將「僱用 中高齡勞工」納入 「110 年經濟部節 能標竿獎」「特殊 事蹟」評審項目綜 合評分。110 年 23 家獲獎單位中，計 有 13 家企業/單位 有「僱用中高齡勞 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)
					(5) 「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」，即包含 「鼓勵企業僱用中 高齡勞工」；申請 計畫書中要求須檢 附營造性別平等友 善職場工作環境規 劃（含鼓勵企業僱 用中高齡勞工）， 並作為審查機制評 選準則之加分項 目。110 年計技術 審查通過 20 件計 畫、共 28 家廠 商，均於計畫書中 檢附「營造性別平		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>等友善職場工作環境」規劃（含鼓勵企業僱用中高齡勞工）。</p> <p>2. 工業局將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入推動性別平等相關文宣，以「營造友善家庭職場環境—員工工作安穩、企業形象升等」為題製作宣導單張，利用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。</p>		
		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	每年度與各地方勞工行政主管機關合作辦理職場	1. 110 年共辦理職場平權及性騷擾防治研習會 25 場次，	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)
			參考運用	<p>平權暨性騷擾防治研習會至少 25 場次。</p> <p>「職場平權暨性騷擾防治研習會」參與人次，年度目標值(人次：</p> <p>107：2,300；</p> <p>108：2,400；</p> <p>109：2,500；</p> <p>110：2,600；</p> <p>111：2,700。</p>	<p>參與人數 1,397 人次(男性 36、女性 64。另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 30 場次，參與人數 1,755 人次。以上合計 3,152 人次參與，本部將持續辦理職場平權及性騷擾防治研習會，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。</p> <p>2. 另本部 110 年 12 月 1 日辦理「研擬事業單位同工同酬自我檢核表研商會議」，針對事業單</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)
					位同工同酬檢核表 內容及執行方式具 體討論，作為未來 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 速改善性別隔 離情形。 三、於本部、各	1. 提升台灣創 新技術博覽 會國內參展 作品其發明 團隊含女性 發明人之比 率。 108 年：30 。 109 年：31 。 110 年：32 。 111 年：30 。 2. 於本部所轄 工業區，辦理 性別主流化 及改善性別 隔離等議題	1. 實 際 比 例 達 46.26 ，已達成年 度目標。 智慧財產局舉辦 「2021 台灣創新技 術博覽會」發明競 賽區國內參展作品 計 428 件，其中含 女性發明人之團隊 作品件數為198件， 占總參展件數比例 為 46.26 。其中最 高榮譽鉑金獎11件 得獎作品中，有 6 件作品為含女性發 明人之團隊，顯見	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)
			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。 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。	之專題演講場次，並辦理滿意度調查。 108年:40場。 109年:40場。 110年:40場， 整體滿意度達90。 111年:40場。 3. 公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。 108年：公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。 109年：公開本部所屬事業機構員工、主	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，並達成預定目標。 另為持續有效鼓勵含女性發明人參與競賽，本競賽頒獎典禮於110年10月20日線上舉辦，同日公布得獎名單；另於10月26日閉幕新聞稿中，特別凸顯性別友善性產品榮獲鉑金獎，且同日於智慧局臉書以女力崛起為主題發布貼文，期藉由社群媒體宣傳曝光含女性發明人之團		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
				<p>管性別統計資料。</p> <p>110 年：辦理本部所屬事業機構員工、主管性別統計分析，並利用工作圈研議縮小落差的可能方案。</p> <p>111 年：辦理本部所屬事業機構員工、主管性別統計分析，並研提建議。</p> <p>4. 辦理所轄加工出口區性別統計（包含薪資，並</p>	<p>隊參與比例及得獎比例，鼓勵更多女性參與發明創作。</p> <p>2. 年度目標為 40 場，整體滿意度達 90，實際辦理 60 場，已達成年度目標值。工業局已於所轄工業區辦理 60 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 94.9。</p> <p>3. 110 年辦理 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)
				公開於機關 性別平等專 區網站。	<p>度本部所屬事業員工、主管性別比例統計資料已置於本部網站性別統計專區；另各事業亦於公司網站及公司永續報告書揭露上開性別統計資料。</p> <p>針對員工及主管性別統計分析，各事業已完成性別與職位交叉分析統計結果，並敘明所成立之工作圈相關會議決議與研議推動之具體措施、成效及評估檢討。</p> <p>4. 科技產業園區（原加工出口區）年度報表包括職員與工人人數統計（按性</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>別及年齡分、職員與工人人數統計(按性別及教育程度分、園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(性別主流化/性別統計及性別分析。</p> <p>為了解性別落差改善情形，加工處賡續辦理科技產業園區員工人數及薪資性別統計分析報告，分析包含勞動力年齡層、性別及薪資差異，並研提</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)
					縮小落差方案，以期逐年改善職業、薪資性別隔離。		
		六、改善科系／職場性別隔離	1、強化各級學校教師的性別敏感度避免複製性別刻板印象。 2、鼓勵推動高中及技職體系女性學生進入SE領域。 3、納入「大學校長會議」、「大學教務校務主管聯	1、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 2、健康與護理	1. 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：本部國教署 110 年 12 月 6、7 日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，並將「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。 110 年 12 月 16 日辦理本部國教署主	有關每年於相關會議進行宣導 5 場次：原訂 110 年「全國大專校院校長會議」、「大專校院教務、校務經營主管聯席會議」及「技專校院總務主管會議」，因嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響取消辦理。另於 110 年 9 月 7 日以臺教技(三字第 1100121232 號函、110 年 9 月 30 日以臺教高(一	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)
			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。	學科中心於 年度工作計 畫規劃辦理 性別平等教 育議題融入 教師研習(自 107 年起於和 美實驗高中 成立之性別 平等教學及 資源中心，研 發有關性別 平等教育議 題之示例及 數位教材，同 時辦理 45 部 影片及 7 輯手 冊之推廣研 習。)： 107 年度 10-12 場。 108 年度 10-12 場。	管高級中等學校法 令說明會 1 場次。 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。 2. 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： (1 本部國教署建置 「性別平等教育資	字第 1100116377 號函，請各大專 校院落實推動性 別平等教育工作， 營造性別友善校 園、推動校園性 別事件防治工作， 以提升教職員工 生性別平等意識 等各項事務。	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及 目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
				<p>109 年度 10-12 場。 110 年度 10-12 場。 111 年度 10-12 場。</p> <p>3、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，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>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，供教師參考運用（資源中心網站 http //g nd r.nh s. d .t /）。</p> <p>(2) 109 學年度性別平等教育資源中心原規劃辦理 26 場次種子教師入校宣導，因應疫情等因素部分場次取消，總計辦理 16 場次；110 學年度入校培力工作坊已擇定 25 校，透過種子教師實際入校鼓勵學校教師有效運用資源中心所研發之教案示</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 年度：工作坊、 研討會 3 場，教學 示例 1 份。 110 年度：工作坊、 研討會 3 場，教學 示例 1 份。 111 年度：工作 坊、研討會 3 場，教學示例 1 份。 4、 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	例、國教院影片等， 以提升性別平等教 育課程與教材研發 之風氣。 (3 本部國教署委託國 立秀水高工辦理之 110 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。110 年度共計 辦理 20 場次(因應 疫情其中 6 場採線 上授課。 3. 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：本部		

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>及對談座談等活動。高中女校(生科學教育巡訪計畫：每年辦理10場次(本案辦理時間為週六，且為學期期間，辦理場次有限；另礙於實驗設備及配合女科學家時間，爰援例每年僅辦理10場次；</p> <p>107學年度10場次。</p> <p>108學年度10場次。</p> <p>109學年度10場</p>	<p>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110年度研發性別刻板印象相關示例27件(包含國小階段14件、國中階段13件，並業於110年4月9日、15、16日及23日辦理北中南分區說觀議課暨影展及課程與教學研討會3場以及於12月3日、10日、17日辦理北中南分區策略聯盟座談會，俾提升國中小教師破除性別刻板印象相關專業</p>		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及 目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
				次。 110 學年度 10 場 次。 111 學年度 10 場 次。 5、 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。	知能。 4. 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： 有關 109 學年度高 中女校(生 科學教 育巡訪計畫，共計 完成 10 場次座談及 實驗操作演練。 5. 有關每年於相關會 議進行宣導 5 場次： (1 本部業於 110 年 1 月 13 日辦理「111 學年度大學校院增 設調整院系所學位		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及 目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>學程及招生名額總量提報作業說明會」；以及 110 年 8 月 25 日及 26 日辦理「110 學年度公私立大學校院招生檢討會議」，透過會議宣導為提升女性經濟力及強化科系性別衡平發展，招生試務應秉持公平、公正及公開原則辦理，以消除性別刻板化印象與結構性阻礙。</p> <p>(2) 另 110 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</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)
					響取消辦理。本部將持續鼓勵教師成立相關研究社群或研發教材教法，及將相關議題納入課程規劃，加強宣導各大學校院開設性別平等教育相關課程，以提升教職員生之性別平等意識；另於110年9月30日以臺教高(一)字第1100116377號函，請各大學校院落實推動性別平等教育工作，營造性別友善校園、推動校園性別事件防治工作，以提升教職員工生性別平等意識等各項事務。		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及 目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>(3) 分別於 110 年 8 月 9 日「技專校院 111 學年度總量招生名額分配線上填報系統視訊操作說明會」、9 月 23 日「全國技專校院教務主管會議」、9 月 24 日「技專校院招生檢討會」共計 3 場會議，宣導為提升女性經濟力及強化科系性別衡平發展，招生試務應秉持公平、公正及公開原則辦理，以消除性別刻板化印象與結構性阻礙。</p> <p>(4) 其中，於全國技專校院教務主管會議中，進行「教務工作</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>與校園性別文化結構性之改變」之專題演講等多元宣導方式進行，本部將會持續宣導學校推動性別平等教育工作。</p> <p>(5) 原訂於 110 年「全國大專校院校長會議」及「技專校院總務主管會議」進行宣導，因嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響取消辦理，另於 110 年 9 月 7 日以臺教技(三)字第 1100121232 號函，請各技專校院落實推動性別平等教育工作，營造性別友善校園、推動校園</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)
					性別事件防治工作，以提升教職員工生性別平等意識等各項事務。		
		七、培育具備宏觀願景之新世紀領導人才	辦理各階新世紀領導人才培育營	國教署辦理新世紀領導人才培育營，旨為培養高級中等學校學生分享、互助、利他的觀念，擴大其學習視野，以培育具備宏觀願景之新世紀青年，歷年女性參與人數大於男性。 108 年：預計初階 6 場、中階 3 場、高階 1 場、國外參訪體驗活動 1 場。 109 年：預計初階	本部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： 110 年度： (一 調整架構： 1. 為配合當前教育政策推動，並針對近年實際執行狀況進行檢討與改進，爰本部國教署於109年度召開多次會議研商。於110年2月	本部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。110 年預計初階 6 場(第 19 期 3 場、第 20 期 3 場、中階 3 場(第 19 期、高階 1 場(第 18 期、	教育部

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
				6 場、中階 3 場、 高階 1 場、國外參 訪體驗活動 1 場。 110 年預計辦理初 階 6 場、中階 3 場、 高階 1 場、國(內 外參訪體驗活動 1 場。	21 日以臺教國署學字 第 1100014304 號函發 全國高級中等學校公 告修訂之計畫。 2. 承上，架構調整如 下： (1) 初階：計 3 場(分 北、中、南，總計 300 人參與(每區 100 人。 (2) 中階：計 3 場(分 北、中、南，總計 240 人參與(每區 80 人。 (3) 高階：計 3 場(分 北、中、南，總計 180 人參與(每區 60 人。 (4) 國(內 外參訪體 驗活動：計 1 場， 原則上 20 人。	國(內 外參訪體 驗活動 1 場(第 18 期 110 年度因應 C V D-19 疫情狀 況，領培營相關活 動皆暫停辦理，後 續預擬規劃如下。 ① 第 18 期高 階暨國(內 外參訪體驗 活動逕予取 消 考量復辦 時，學員已為 大學生，恐參 與意願不高， 爰逕予取消。 ② 第 19 期延 至 111 年辦 理 因應學員 適逢高三學 生，將準備參	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及 目標值 (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值 (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>(二 活動辦理：</p> <p>1. 110 年 1 月至 8 月底，本部國教署因應 C V D-19 疫情狀況分別以 110 年 5 月 15 日臺教國署學字第 1100039211 及 110 年 6 月 8 日臺教國署學字第 1100068468 號函發各承辦學校，延期辦理情形如下：</p> <p>(1 第 19 期初階領培營：計 3 場活動延期辦理。</p> <p>(2 第 19 期中階培育營：原訂於 110 年 7 月辦理計 3 場活動，因應第 19 期初階延辦而順延。</p> <p>(3 第 20 期初階領培</p>	<p>加大學學科能力測驗及指考，恐無暇參與三階段之領培營，為維學員權益，爰將三階段(初、中、高階 培育營辦理形式整併為 1 場實體 2 日 1 夜體驗營，預計於 111 年 1 月 25 日至 27 日期間辦理</p> <p>3. 第 20 期延至 111 年辦理：第 20 期培育營之學員 110 年為</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>營：計 3 場活動延期辦理。</p> <p>2. 110 年 1 月至 10 月底，因應 C V D-19 疫情狀況停止辦理情形如下：</p> <p>(1 第 18 期高階領培營：計 1 場活動停止辦理。</p> <p>(2 110 年國(內 外參訪體驗活動：計 1 場活動停止辦理。</p> <p>(三 綜上，至 110 年 12 月底總計 1 場高階活動、1 場國(內 外參訪體驗活動停止辦理，6 場初階延期至 111 年復辦，並考量第 19 期及第 20 期學員適逢高三及為維學員權益，爰</p>	<p>高二學生，初、中、高階皆因應 C V D-19 停辦，囿於學期中辦理初階營隊恐影響學員受教權益，並造成承辦學校行政課務負擔，且考量辦理中、高階、國(內 外參訪時，學員適逢高三恐無暇參與，爰將三階段培育營整併為 1 場實體 5 日 4 夜體驗營，預訂於</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>將初、中、高三階段整併為1場2天1夜之體驗營，規劃辦理情形如下：</p> <p>1. 第19期體驗營： (1 北區 111年1月26至27日。 (2 中區 111年1月25至26日。 (3 南區 111年1月26至27日。</p> <p>2. 第20期體驗營 預計於111年7-8月辦理。</p>	111年7-8月辦理。	

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)
1、消除基於男女任務定型所產生之偏見。 2、使雙親瞭解教養子女為其共同責任。 3、促進民眾對多元性別	1、基於男女任務定型所產生偏見情形減少10% ¹ 。 2、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	一、法規修訂及落實	1、為妥適研議行政院後續因應作為，行政院已邀集相關機關成立同性婚姻法制研議專案小組，以對社會造成最小衝擊及凝聚最大共識等原則，審慎研議同性婚姻應賦予之權利義務等議題，法務部將遵照行政院指示，在行政院之主責下，共同參與後續法制工作，並依司法院	1、108年5月24日前完成同性婚姻相關法律之修正或制定，使相同性別二人，得為經營共同生活之目的，成立具有親密性及排他性之永久結合關係，達成婚姻自由之平等保護。 2、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	1. 關於績效指標二，配合中央流行疫情指揮中心公告之管制措施，持續規劃辦理中。 2. 本部於110年12月22日、23日與社團法人台灣性別平等教育協會合辦2場「性別平權桌遊工作坊」，走入社區，藉由生動活潑之	1. 110年度績效指標/關鍵績效指標項數共3項、達成項數3項、未達成項數0項。 2. 本項議題之績效指標	法務部

¹ 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)
及多元 家庭(含 同性婚 姻、單 親、非婚 同居家 庭等)之 認識與 接受度。	照顧時間 (含照顧 子女)由 1.13 小時 提升至 1.3 ² 小時。 (衛生福 利部) 3、民眾對多 元性別及 多元家庭 (含同性 婚姻、單 親、非婚 同居家庭 等)之認 識與接受 度提高 10		釋字第 748 號解釋 所定期限，儘速將合 理可行法案送請立 法院審議。並於完成 相關法律之修正或 制定後，辦理相關法 律宣導。(法律事務 司) 2、規劃於司法官養成 教育及司法人員訓 練課程中設計多元 性別及多元家庭認 識之主題，以培養未 來司法官及司法人 員之同理心、對於多 元性別及多元家庭 敏感度，將於性別主 流化訓練安排相關	110 年 2 場次 111 年 2 場次 3、本部及所屬機關司法 人員性別主流化涵蓋 率如下： 108 年 83.5% 109 年 84% 110 年 84.5% 111 年 85%	桌遊體驗課，並 輔以專業講說， 讓參與民眾從遊 戲中瞭解現今社 會中家庭型態之 多元性。 3. 本部於 110 年辦 理「綠蔭、花火、 月光海一人權影 展三部曲」活動， 於 110 年 4 月 16 日與高雄市政府 法制局合辦，邀 請高雄市政府公 務同仁、高中生 及民眾一同參 與，於高雄市立 圖書館總館一同	均已完 成。	

² 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)
	% ³ 。		課程，並將另案函請本部所屬訓練機構辦理相關性別主流化訓練課程時，應加強納入認識多元性別及多元家庭之議題。(人事處、司法官學院)		欣賞電影「法律女王」，並邀請文化大學法律學系林昕璇助理教授擔任講評，深入分析法律中的性別差異與性別平等落實，與現場者進行互動；又於同年4月29日及5月3日與澎湖縣政府合辦，於「2021 澎湖國際海上花火節」大型戶外活動，播放具有性別平等意義之電影「紅鞋公主與七矮人」，影後以電影中有關之兩性		

³ 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)
					<p>平權意識橋段，設計有獎徵答題目，吸引現場超過 2 萬多位民眾共同認識人權。</p> <p>4. 本部於 110 年 9 月策劃辦理「兩公約不思議：人權的輪廓」線上人權影展及線上專題座談直播，結合年輕族群喜愛之「紀實影音（Giloo）」平台，播映「RBG：不恐龍大法官」、「進擊的正義」等富含性平意識之影片，民眾參與踴躍，於活動期間（110 年 9 月 1</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>日至 21 日)發送 1,314 組序號供民眾觀看，使更多民眾於疫情期間可隨時隨地接收性平概念。</p> <p>5. 本部司法保護電子報不定期刊登行政院性別平等處製作之多元家庭廣告，並對外發送刊物，以達宣導效果。</p> <p>6. 補助民間團體辦理性別平等講座。</p> <p>7. 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，</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>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</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>元性別及多元家庭之認識與接受度。</p> <p>8. 司法官學院於檢察事務官、觀護人、書記官等司法人員職前訓練班開設「性別主流化」課程，培養司法人員對於「性別主流化」之基礎概念，並開設相關課程包括「CEDAW 與司法」、「家內性侵害案件家庭處遇模式介紹、受保護管束人心理評估及晤談操作」、「家庭暴力防治法概論及實</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>務」等課程。</p> <p>9. 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，司法官學院除開設「性別主流化（含CEDAW）」課程外，另開設「婦幼偵查實務-家庭暴力防治法研析」、「婦幼偵查實務-這次，讓我們一起下車—談</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>未經同意散布私密影像」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法務部司法人員對多元性別及多元家庭之認識與接受度。</p> <p>10.110 年 1-12 月以隨班訓練方式開設 24 班次課程；以網路學習方式開設 21 班次數位課程，共計 1,490 人次參訓，</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>其中男性占 49.7%、女性占 50.3%。</p> <p>11.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。</p> <p>12.110 年 1 至 12 月本部及所屬機關辦理性別主流化相關在職訓練共計 353 場次、31,989 人次參訓。司法人員 110</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)
					年性別主流化涵蓋率為 90.06%，其中男性涵蓋率為 90.55%、女性涵蓋率為 88.84%，達成 110 年度績效指標。		
		二、消除宗教禮俗文化中的性別歧視	辦理重要民俗訪視行程，透過訪視委員推廣性平檢視內容(包含決策參與性別比例、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	107 -111 年 1、 每年辦理至少 3~4 項重要民俗訪視，推廣性別平權概念。 2、 每年於補助款核定函中，請申請「文化資產保存修復與管理維護補助要點-C 類（民俗）補助款」之各直轄市、縣市政府加強宣導「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)之精神，鼓勵推展平權之性別文化。	1. 已完成 21 項重要民俗訪視(東山碧軒寺迎佛祖暨遶境、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		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)
				3、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。	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、鄒族 mayasvi、花蓮縣 豐濱鄉 Makotaay(港口) 部落阿美族 ilisin 豐年祭、邵族 Tungkariri Lus'an (祖靈祭)、東山 吉貝耍西拉雅族 夜祭、賽夏族 paSta'ay)，並訪談 組織或現場觀察 祭儀活動參與者 之性別組成，目		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>前各重要民俗保存者決策組織多有女性成員，祭典儀式現場並無針對不同性別進行分工限制。</p> <p>2. 110 年度依〈文化資產保存修復與管理維護補助作業要點〉辦理之補助案件，於審查時向申請單位宣導應落實性別平權觀念之推展，如傳統特色陣頭傳承計畫，已見女性學員參與。</p> <p>3. 110 年實地訪視「東山碧軒寺迎佛祖暨遶境」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)
					「鄒族 mayasvi」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。		
		三、消除職訓、就業中男女任務定型偏見	擇定參訓人數性別落差較明顯之一項訓練職類，加強鼓勵少數性別參加該職類意願之宣導，以期提升少數性別參訓比率。	1、110年：擇定配線職類推動，預期110年女性參訓比率較近5年(104年至108年)平均數提升1個百分點至7%。 2、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。	1. 有關「提升特定職類少數性別參訓比率」，以參加工業類職業訓練之成功就業女性學員為案例，加強宣導並鼓勵失業女性參加工業類(含配線職類)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。	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>另透過就業中心就業諮詢，協助失業女性釐清未來就業方向，並鼓勵其適性參訓，增加女性參訓率。</p> <p>2. 本部 110 年擇定配線職類，共計訓練 313 人，其中男性 292 人、女性 21 人（占 7%），較近 3 年（104 年至 108 年）平均數提升 1 個百分點至 7%。</p>		
		三、消除職訓、就業中男女任務定型偏見	一、邀請臺灣女科學家得主巡迴訪問高級中等學校(含純女校及一般學校)，並進行物理奧賽實驗講解、物理	1. 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	1. 高中女校(生)科學教育巡訪計畫：有關 109 學年度高中女校(生)科學教	一、辦理「校園性騷擾或性霸凌調查專	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>與賽實驗操作、女科學家演講及對談座談等活動。</p> <p>二、高級中等學校性別平等教育資源中心每年度培訓種子教師進行入校指導及教案開發，年度計畫將就消除性別刻板印象進行教材教案之研發及彙整。</p> <p>三、學校輔導室及生涯輔導資訊網持續提供學生進行職涯試探資訊，並就打破性別刻板印象部分進行強化。</p> <p>四、國中小階段課程為消除學生歧視女性的父權態度和性別刻板印象，將透過本部國教</p>	<p>實驗設備及配合女科學家時間，爰援例每年僅辦理 10 場次)；</p> <p>107 學年度 10 場 108 學年度 10 場 109 學年度 10 場 110 學年度 10 場 111 學年度 10 場</p> <p>2、高級中等學校性別平等教育資源中心 107-108 學年培訓種子教師，109-110 學年度種子教師進行入校指導及教案開發。。</p> <p>107 學年度：30 人。 108 學年度：30 人。 109 學年度：產出教案 30 件。 110 學年度：產出教案 30 件。 111 學年度：產出教案 30 件。</p> <p>3、於生涯輔導資訊網即時提供每月至少提供</p>	<p>育巡訪計畫，共計完成 10 場次座談及實驗操作演練。</p> <p>2. 每年度培訓種子教師進行入校指導及教案開發，年度計畫將就消除性別刻板印象進行教材教案之研發及彙整：</p> <p>(1) 109 學年度性別平等教育資源中心原規劃辦理 26 場次種子教師入校宣導，因應疫情等因素部分場次取消，總計辦理 16 場次；110 學年</p>	<p>業人員」</p> <p>110 年度辦理 6 場次，新增培訓調查專業人員 200 名、複訓 200 人次。另透過檢舉審查機制，確保調查之客觀、公正、專業及人員之適任，提升調查處理之品質：教育部原規劃辦理 6 場</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)
			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。 五、持續辦理學測、指考之試題性別平等座談會，檢視學測與指考試題內容是否符合性別平等教育，並提供各相關學校參考。 六、持續於全國大專校院校長會議、大學校院	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。 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。 4、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。 110 年度：1 例。 111 年度：1 例。 5、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	度入校培力工作坊已擇定 25 校，透過種子教師實際入校鼓勵學校教師有效運用資源中心所研發之教案示例。 (2) 本部國教署性別平等教育資源中心 109 學年度產出性別平等教育融入課程教學教案示例共計 33 件，並公告於資源中心網站（ http://gender.nhes.edu.tw/ ）之「教案專區」，以提供	次，新增培訓調查專業人員 200 名、複訓 200 人次，惟因 110 年 5 月起疫情警戒限制室內人數，考量調查專業培訓課程仍有實體進行之需，爰調整參訓人數，新增調查專業人員 70 名、複訓 47 名，未	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			<p>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別平等及消除性別歧視和性別刻板印象。(高、技)</p> <p>七、為引導大專校院提供獎學金讓少數性別學生就讀，以鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育，除持續將「性別平等教育」之成效納入私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標，並自109年起於該指標新增學校是否提供獎學金以鼓勵少數性別學生就讀。</p>	<p>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：工作坊或研討會 3 場，教學示例 3 份。</p> <p>110 年度：工作坊或研討會 3 場，教學示例 3 份。</p> <p>111 年度：工作坊或研討會 3 場，教學示例 3 份。</p> <p>6、 每年持續辦理 1 場學測、指考之試題性別平等座談會。</p> <p>108 年度：1 場。</p> <p>109 年度：1 場。</p> <p>110 年度：1 場。</p> <p>111 年度：1 場。</p> <p>7、 每年至少於 1 場高等教育重要主管會議進</p>	<p>現場教師教學參考運用。</p> <p>3. 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>學生生涯輔導網提供職涯規劃相關資訊或網站連結，109 學年度共計提供 12 則；另截至 111 年 1 月 12 日網站瀏覽人次達 761,936 次。</p> <p>4. 研發消除性別刻板印象教案及教學示例每</p>	<p>能達成 110 年績效指標。</p> <p>111 年度將提早規劃疫情相關因應措施，據以如期辦理，俾達成績效指標。</p> <p>二、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</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>八、推動「科技校院結合國立社教館所辦理與農工職業類科相關之職業試探體驗常設展」，不分男女均可藉由參觀及體驗實地了解工作內涵，促進適性入學。進而達到性別平等之精神。</p> <p>九、於大專校院職涯輔導網絡之聯繫會議及活動等進行宣導，協助消除因性別刻板印象而導致之職業隔離。</p> <p>十、每年度辦理「校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓」，依法建立具性侵害、性騷擾或性霸</p>	<p>行宣導。(高、技)</p> <p>108 年度：1 場。 109 年度：1 場。 110 年度：1 場。 111 年度：1 場。</p> <p>8、持續將「性別平等教育」之成效納入獎勵私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標，並自 110 年起於該指標新增學校是否提供獎學金以鼓勵少數性別學生就讀。</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</p>	<p>年至少 1 例供參，以活化教育現場：</p> <p>本部國教署性別平等教育資源中心由研究/種子教師進行相關教案示例之研發工作，110 年度已發展 12 例與消除性別刻板印象有關之教案示例，並公告於資源中心網站 (http://gender.nhe.s.edu.tw/)之「教案專區」，以提供現場教師教學參考運用。</p> <p>5. 每年辦理性別平等教育議題工作坊或研討</p>	<p>里拓點計畫，其中包括原住民村落及部落)辦理樂齡學習相關活動之課程議題，每年至少 100 場次以上：全國樂齡學習中心因受疫情影響(110 年於 5 月 19 日至 8 月 9 日，配合指揮中心規定關</p>	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			<p>凌調查專業素養之專家學者人才庫，以落實校園性別事件調查處理程序之客觀、公正、專業性，辦理初階暨進階培訓 2 梯次、高階培訓 3 梯次及精進培訓 2 梯次。</p> <p>十一、除持續依據行政院「性別平等政策綱領」、「性別平等重要議題」、「提升女孩權益行動方案」等政策計畫，結合社區大學、家庭教育中心、新住民學習中心及樂齡學習中心等管道加強於社會與家庭層面推動性別平等意識成</p>	<p>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) 110 年度：將「性別平等教育」之成效及是否提供獎學金以鼓勵少數性別學生就讀，納入獎勵私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標。</p> <p>111 年度：將「性別平等教育」之成效及是否提供獎學金以鼓勵少數性別學生就讀，納入獎勵私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標。</p> <p>9、 每年辦理 9 場次職涯輔導相關會議及活動，並於會中宣導。</p> <p>108 年度：9 場次職輔會議及活動宣導。</p> <p>109 年度：9 場次職輔會議</p>	<p>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>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 110 年度研發性別刻板印象相關示例 27 件(包含國小階段 14 件、國中階段 13 件)，並業於 110 年 4 月 9 日、15~16 日</p>	<p>閉)，110 年 8 月 10 日疫情趨緩後，又涉及長者進出樂齡中心需注射疫苗或快篩等問題，致 110 年度執行情況未能達原預定之績效指標。本部已於樂齡學習中心補助計畫納入線上課程模式，後續</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)
			長教育活動，以修正或消除歧視女性的父權態度和性別刻板印象，並鼓勵地方政府加強對中高齡女性、新住民及原住民等對象，及非都會地區之辦理，促進尊重女性之平等和尊嚴。	及活動宣導。 110 年度：9 場次職輔會議及活動宣導。 111 年度：9 場次職輔會議及活動宣導 10、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。	及 23 日辦理北中南分區說觀議課暨影展及課程與教學研討會 3 場，以及於 12 月 3 日、10 日、17 日辦理北中南分區策略聯盟座談會，俾提升國中小教師破除性別刻板印象相關專業知能。 6. 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 110 年 4 月 21 日舉行「109 學年度指定科目考	中心得因應疫情發展，調整為線上課程。	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
				<p>110 年度：6 場次，新增培訓調查專業人員 200 名、複訓 200 人次。</p> <p>111 年度：6 場次，新增培訓調查專業人員 200 名、複訓 200 人次。</p> <p>11、 社會與家庭層面推動性別平等教育：</p> <p>(1) 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。</p> <p>108 年度：150 門 109 年度：160 門 110 年度：65 門 111 年度：70 門</p> <p>(2) 補助家庭教育中心及新住民學習中心辦理社會與家庭層面之性別平等教育活動，每年至少 280 場次以上。</p> <p>108 年度：280 場次</p>	<p>試暨 110 學年度學科能力測驗試題之性別平等座談會」，並依與會委員建議，重新規劃闡場內提供入闡協助審題高中教師及學科研究員之檢核表，強化檢視不同性別出現在試卷中的次數以及所屬情境，以避免性別刻板印象，精進落實性別平等原則。</p> <p>7. 每年至少於 1 場高等教育重要主管會議進行宣導：</p> <p>(1) 110 年「全國大專校院校長</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 12、 持續辦理職業試探體驗展，促進適性入學。達到性別平等之精神。 110 年度：4 場。(如因疫情	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。本部將持續宣導各大學校院開設性別平等教育相關課程，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		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
				影響，將改採線上觀展) 111 年度：4 場。(如因疫情 影響，將改採線上觀展)	<p>偏見意識；另 於 110 年 9 月 30 日以臺教 高(一)字第 1100116377 號函，請各大 學校院落實推 動性別平等教 育工作，營造 性別友善校 園、推動校園 性別事件防治 工作，以提升 教職員工生性 別平等意識等 各項事務。</p> <p>(2) 於 110 年 9 月 23 日「全國技 專校院教務主 管會議」1 場 重要主管會</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)
					議，宣導鼓勵各校積極開設性別平等議題相關課程、建立相關教師研究社群、研發教材或教學方法，並將議題融入課程教學、研習研討會中。另於全國技專校院教務主管會議中，進行「教務工作與校園性別文化：結構性之改變」之專題演講等多元宣導方式進行，本部將會持續宣導學		

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)
					<p>校推動性別平等教育工作。</p> <p>(3) 原訂於 110 年「全國大專校院校長會議」及「技專校院總務主管會議」進行宣導，因嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響取消辦理，另以 110 年 9 月 7 日以臺教技(三)字第 1100121232 號函，請各技專校院落實推動性別平等教育工作，營造性別友善校</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)
					<p>園、推動校園性別事件防治工作，以提升教職員工生性別平等意識等各項事務。</p> <p>8. 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：</p> <p>(1) 獎勵私校獎補助：業將「學校之理工、科技、交通、農業、醫學等相關科系所，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)
					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		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>入 110 年私校獎補助-性平政策績效指標，以引導學校提供獎學金鼓勵少數性別學生就讀。</p> <p>(2) 國立大專校院校務基金補助：本部於 110 年 4 月辦理調查國立大學 111 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</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)
					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111年績效型補助		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>款衡量指標，另於 110 年 6 月完成各校該項目評分，並於 110 年 7 月 21 日臺教高（三）字 第 1100087528 號函通知 31 所國立大專校院核配事宜，以俾學校積極提供獎學金以鼓勵少數性別學生就讀。</p> <p>(3) 獎勵私立技專校院獎補助：業將「學校之理工、科技、交通、農業、醫學等相關科</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)
					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		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					所。」納入 110 年私校獎補助 -性平政策績 效指標，以引 導學校提供獎 學金鼓勵少數 性別學生就 讀。 (4) 國立技專校院 校務基金補助：本部於 110 年 4 月辦 理調查國立技 專校院 111 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		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(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		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>入 111 年績效 型補助款衡量 指標，另於 110 年 6 月完 成各校該項目 評分，並於 110 年 7 月 28 日以臺教技 (二)字第 1000100958 號函 15 所國 立技專校院核 配事宜，以俾 學校積極提供 獎學金以鼓勵 少數性別學生 就讀。</p> <p>(5) 本部於 110 年 將提供獎學金 以鼓勵少數性 別學生就讀項</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>目納入指標，已透過政策性引導，提醒學校採取相關措施改善教育性別隔離現象，學校尚於第 1 年之推動階段，後續將針對每年就讀各科系之性別人數統計消長情形，分析其因果關係及持續追蹤執行成效。</p> <p>9. 有關每年辦理 9 場次職涯輔導相關會議及活動，並於會</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>中宣導：</p> <p>110 年辦理 9 場次職輔相關會議及活動，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刊」之「學科與性別區隔」專題及其案例參考。</p> <p>10. 辦理 110 年「校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員」培訓：</p> <p>本部於 110 年 7 月 14 日修正發布「教育部校園性侵害</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>性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓及調查專業人才庫建置要點」，並據以辦理初階、進階及高階培訓：</p> <p>(1) 大專校院「校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員」培訓」：</p> <p>110 年 8 月 24 日至 26 日辦理初階培訓 1 場次，計 45 人參訓。</p> <p>110 年 11 月 8 日至 11 日辦理進階 1 場次，計 47 人參訓。</p> <p>111 年 1 月 4 至 6 日辦理高階培訓 1 場次，計 43 人參訓。</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) 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」： 110 年 4 月 6 至 8 日 辦理高階第 1 梯次 培訓，30 人完訓(男 13、女 17)。 110 年 4 月 26 至 28 日辦理初階培訓， 70 人完訓(男 35、女 35)。 110 年 10 月 25 至 28 日辦理進階培 訓，43 人完訓(男 18、女 25)。 110 年 11 月 22 至 24 日辦理高階第 2 梯次培訓，27 人完 訓(男 8、女 19)。		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(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 11 月 13 日及 27 日辦理精進培訓，46 人完訓(男 12、女 34)。</p> <p>11. 社會與家庭層面推動性別平等教育： 110 年度廣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</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>程，並每半年調查統計社區大學開課情形。110 年辦理 50 門相關課程或活動，計 1,004 人次參加(男 302，女 702)。因受新冠肺炎疫情及防疫三級規定等影響，本年度執行情況未能達原預定之目標。</p> <p>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，110 年計辦理 330 場次，14,455 人次參加（男 5,172，女 9,283）。</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>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，110 年計辦理 67 場次，計 1,929 人參加(男 352，女 1,577)，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。因受疫情及防疫規定等之影響，本年度執行情況未能達原預定之目標。</p> <p>12. 自 108 年起推動「科技校院結合國立社教</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>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>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以農林漁牧等工業類領域為主之職業試探體驗活動，過往農林漁牧工等產業多有男性從業之刻板印象，為破除此種刻板印象，展覽中導入男女皆可從</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>業之兩性衡平觀點 規劃策展。各展場辦 理情形與觀展人數， 因嚴重特殊傳染性 肺炎影響，共 4 個展 館辦理情形與觀展 人數(自 110 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 止)如下：</p> <p>科教館—128,325 人 次。國資圖— 123,766 人次。科工 館—「技職新樂園 展」：96,678 人次。 「農藝其境智慧農 機體驗活動」： 137,235 人次。海生 館—水產養殖實境 體驗：252,780 人次。 註：因嚴重特殊傳染 性肺炎影響，各館</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)
					所陸續於 5 月有閉館情況，以避免群聚感染。		
		三、消除職訓、就業中男女任務定型偏見	1、於醫院評鑑基準定有相關規範如下：請醫院建立性別平權之工作環境，設計及數量應考量兩性需要(如：廁所、更衣室、休息室、哺(集)乳室等)，並符合法令規定。 雖現階段醫師尚未納入勞基法之規範，但為保障孕婦健康，針對女性醫師於妊娠期間之值班規定仍應比照勞動基準法第 49 條「雇主不得使妊娠或哺乳期間之女工於午後十	1、每年度申請醫院評鑑之醫院總數，均能符合評鑑基準相關規定之達標比例如下： 108 年目標:80% 109 年目標:82% 110 年目標:84% 111 年目標:86% 2、 1、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。 2、執業男性護理人員執業佔全國執業護理人員比率	1.因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情三級警戒，醫院全力執行防疫，本部暫停 109 至 111 年醫院評鑑及教學醫院評鑑作業，爰無 110 年目標成果。 2.鼓勵各地方政府、醫療機構及專業團體積極辦理護產人員性別平等議題相關課程(含實體、通訊及網路課程)，經查本部繼續教育護產積分管理系統，110 年 1 至 12 月全國護產人員繼續教	基於醫院為疫情發生時之防疫重點單位，疫情時期停止醫院績效指標評核，有助其全力執行防疫作為。又此疫情發展屬不可抗力因素，將待疫情有效控制後，即恢	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>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。</p> <p>2、推動醫事人員性別 平等議題相關課程， 提高職場間性別平 等意識，以去除護理 專業人員之性別刻 板印象與偏見。 提升男性護理人員 執業比率。 提升護理人員執業 人數</p>	<p>108 年：2.7% (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 3、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。</p>	<p>育開設性別議題(含 LGBT)相關課程共 計 514 堂。 3.依本部醫事人員 管理系統至 110 年 12 月底之統計結 果，男性執業護理人 員為 7,035 人，比率 為 3.8%。 4.依本部醫事人員 管理系統至 110 年 12 月底之統計結 果，護理執業人數為 18 萬 5,015 人。</p>	復辦理醫 院評鑑。	
		三、消除 職訓、就 業中男女	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	<p>108 年： 21% 109 年： 22% 110 年： 23%</p>	1. 為消除職訓、就 業中男女任務 定型偏見，本會		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)
		任務定型 偏見	<p>致之職業隔離，本會因應產業發展及就業市場需求，訂定原住民族職業訓練運用計畫，未來將針對任一性別參訓比例低於20%之職訓類別(如照顧服務、美容美髮、農園藝、造景職訓等)，提升未達20%之職訓類別平均參訓學員任一性別比例逐年增加1%，並優先錄取不利處境之群體。</p> <p>二、另針對上開訓練對象結訓後，輔以原住民族就業服務員提供個別化、專業化的就業服務，以協助其訓用合一及適性穩定就業。</p>	111 年： 24%	<p>110 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率 須達 23%。</p> <p>2. 查 110 年度原住民族職業訓練計畫核定補助 11 個地方政府及 10 個民間團體，開設 62 班，報名參訓 人 數 計 1,385 人，其中 男 性 320 人 (女性 1,065 人 (77%)，任一性別參訓比率達 23%。</p> <p>3. 上開訓練結訓</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)
					後，於取得受訓學員同意後轉介予本會原住民族就業服務人員提供後續就業相關服務。		
		三、消除職訓、就業中男女任務定型偏見	1、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。 2、公路總局 108 年先以宣導方式鼓勵駕訓班給予報名大客車班女性學員優惠，提升女性學員報名意願。對於大客車班招生女性學員比例較高者，於駕訓班年	1、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。 副站長職務：女性副站長佔全體副站長人數比率每年成長 1%、透過活動宣導副站長工作，使民眾瞭解職務不分性別，破除職業性別隔離，每年舉辦 3 場宣	1.臺鐵司機員職務再設計： (1)副站長職務： A.臺灣鐵路管理局副站長共 505 名，109 年女性副站長為 93 名，佔 18%，110 年女性副站長為 100 名，佔 20%，相較 109 年增加 2 %。 B.110 年 1 月 5 日、8 月 6 日及 11 月 8 日分別於宜蘭運務段、臺北運務段及高	本項議題之績效指標均已完成。	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)
			度評鑑時酌予加分。 自 109 年起於駕訓班每年開放 100 人接受訓練，完成受訓並到職滿 3 個月之女性求職者，即可接受公路總局全額補助「大客車駕駛訓練費」。	導活動。 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 108 年滿意度為基準，逐年增加 5%。 2、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%。	雄運務段辦理 3 場次副站長職務宣導活動，參加人數第 1 場 30 人(男性 12 人、女性 18 人)、第 2 場 18 人(男性 8 人、女性 10 人)、第 3 場 94 人(男性 30 人、女性 64 人)，共計 142 人，女性參與者佔 65%，前開活動由女性站長或副站長透過宣導副站長工作，使民眾瞭解職務不分性別，以破除職業性別隔離與刻板印象。 (2)司機員職務： A.臺灣鐵路管理局業製作完成「臺鐵女性司機員」成功案例海報 2 個版本，110		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>年上半年於該局 EMU500 型區間車共 85 個編組車廂內之空白廣告框進行宣導，並於下半年賡續宣導第 2 版本性平海報。</p> <p>B.臺灣鐵路管理局業於 110 年 5 月 4 日以 22 位女性司機員為對象，進行職務滿意度問卷調查，問卷內容包含司機員排班制度、備勤宿舍及工作環境設計等面向進行調查，並就回收之 22 份有效問卷統計分析，109 年問卷滿意度為 77.35%，110 年問卷滿意度達 82.5%，增</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)
					加 5.15%。 2.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」，110 年累計核發 11 人， 女性取得大客車駕 照計 602 人，較 108 年增加 59%(註：108 年度女性取得大客 車駕照計 377 人)。		
		三、消除 職訓、就 業中男女 任務定型 偏見	1、訂頒「國軍 108 年至 112 年女性人力進 用指導構想」。 二、追蹤管制女性人力進 用提升執行情形。 3、國家中山科學研究	1、112 年達成女性人力提 升至國軍編制員額 14%。 2、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	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	本項議題 之績效指 標均已完 成。未來 將持續依 年度招生	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)
			院將持續加強國、高中生的扎根工作外，將針對高中女校之高一學生加強宣傳力道，鼓勵其參與本院獎助學金計畫，推廣攻讀理工科系，提早儲備理工人才，擴大未來人力進用之空間，另將針對院內同仁舉辦性別平等、性別尊重課程，開辦親子活動日、親子課程，強化員工家庭支持。	統領域接受教育和求職之計畫。 3、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。	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，持衡補充並逐步提升女性人力。經統計，110 年女性整體人力比例 14.08%，較 109 年 13.1%，計提升 0.98%。 為提升志願役人力，本部持恆推動「提升官兵榮譽感」、「校園招募傳」、「強	(甄選)計畫、簡章辦理各班隊招考及報到入營作業，並適時檢討進用人數，110 年已達女性人力 14% 之目標；另 111 年賡續落實輔導工作、完善經管及培訓制度，以周延女性人力運用作	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>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。</p> <p>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募</p>	為，使女性軍職人員投身軍旅得以充份發揮所長。	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					活動，除參加台、清、交、成等 9 校之校園就業博覽會外，亦深入各大學、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，加入該院研發團隊。110 年 1 至 5 月 31 日，因 COVID-19 疫情影響取消部分原規劃各校校園說明會，實際參與 2 月 26-27 兩日北		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					(臺灣大學)中 (世貿展覽館) 南(高雄新光三 越)地區同步舉 行大學博覽會, 實施招募宣導; 另原於3月24 日臺北科技大 學、3月26日 臺灣科技大學、 4月11日中央 大學、5月8日 中山大學等4 場校園博覽會 實施招募及就 業徵才,復因疫 情急速升溫,取 消(暫緩)實體 群聚宣傳,迄 10月25日赴退 輔會職訓中心		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>洽談職缺徵才 宣傳合作研討 會，11 月 8、10、 11、16、18 日 共計五場次辦 理內思高工參 訪活動(蒞院 218 人，女學生 36 人)，12 月 30 日赴工研院洽 談人才招募議 題研討會，12 月 30 日國立臺 灣大學電信工 程研究所蒞院 參訪活動(蒞院 9 人，無女學 生)。</p> <p>2、為強化中科院 內同仁及正副 主管性別平等</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)
					意識，於 110 年 3 月 10 日聘請中央警察大學黃翠紋教授，舉辦「性別平等與性騷擾案例分享」專題演講，讓同仁瞭解推動性別平權意義在於提升社會競爭力，建構正確性別觀點，方能達到消除一切歧視願景；另「性別主流化教育」課程部分，運用林萃芬老師－兩性相處之道講座(109 年 8 月 17 日)，及黃翠紋		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>教授－性別平等與性騷擾案例分享(110 年 3 月 10 日)，影片時間計約 180 分鐘，分上、下兩集於 5 月 28 日及 6 月 25 日播放予同仁共同收視，藉課程內容讓院內同仁瞭解性別間相處之道、性別平等及騷擾防治等議題，進而增進對性別尊重與相處。</p> <p>3、103 年 4 月中科院轉型行政法人，轉型前研發類女性人力僅</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>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 108 年研發類女性人力達 11.9%，109 年研發類女性人力達 12.8%，110 年研發類女性人力達 12.9%。</p> <p>4、「推動中科院升遷及考評時遮蓋姓名與性別」相關推動措施：在員工考評、升遷考評部</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，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，本院依法設立逸光幼兒園，並提供國小兒童課後照顧服務，完善托兒措施，近3年		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					服務員工計 401 人(次)，女 性員工使用 146 人(次)佔 36.4%。		
		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 標已在 108 年完成。	無	環保署
		三、消除 職訓、就 業中男女 任務定型 偏見	鼓勵本部委託辦理公寓 大廈管理服務人員訓練 之團體、機構，於辦理管 理服務人員講習訓練時， 增加女性參與人數，以提 升女性從事公寓大廈管 理服務之機會。	女性參加公寓大廈管理服 務訓練人次，年度目標值： 108 年：1,000 人次。 109 年：1,100 人次。 110 年：1,200 人次。 111 年：1,300 人次。	本部營建署業鼓勵 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 人次，110 年 1 月至 12 月計 1,843 人次 女性參與(占總參與	本部將賡 續加強相 關宣導作 為，以提 升女性從 事公寓大 廈管理服 務之機 會。	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)
					人次 30.49%)。		
		四、媒體 宣導及識 讀	<p>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</p>	<p>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：</p> <p>108 年：65%</p> <p>109 年：76%</p> <p>110 年：81%</p> <p>111 年：86%</p>	<p>本會 110 年辦理與消除性別偏見、多元性別、多元家庭議題相關之研討會或座談會等活動共計 10 場。</p> <p>1. 本會於 110 年 8 月 6 日、8 月 10 日、8 月 20 日、9 月 16 日、9 月 28 日針對廣電事業不同階層從業人員共計辦理 5 場，出席人數計 475 人次(男性出席平均比率 29.54%，女性出席平均比率 70.46%；主管</p>	<p>本議題之 110 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」。</p>	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)
			及態度，進而於生活中落實性別平等，並提高多元性別等議題接受度。		<p>平均出席比率 43.34%，非主管平均出席比率 56.66%)，建立性別平等意識比率為 96.98%。</p> <p>(1) 110 年 8 月 6 日邀請政治大學新聞系副教授方念萱講授「從廣播節目探討性別平等、身心障礙」，從許多生活中的實際故事、報導等切入，帶領學員探討男女家務勞動、突破父權文化束縛、多元家庭保障等議題，</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>最後由講師帶領學員針對性平進行認知討論。本場出席人數計 83 人，其中男性出席比率為 32.05%、女性出席比率為 67.95%、主管出席比率為 41.03%、非主管出席比率為 58.97%；建立性別平等意識比率為 96.65%。</p> <p>(2) 110 年 8 月 10 日邀請政治大學新聞系副教授方念萱講授「推動性別平</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>權－性別平權 理論與實務」， 藉由實際案例 及媒體內容等 素材，帶領學員 瞭解跨性別者 的經驗遭遇，以 探討跨性別的 相關呈現與報 導，最後由講師 帶領學員針對 性平進行認知 討論。本場出席 人數計 172 人， 其中男性出席 比率為 25%、女 性出席比率為 75%、主管出席 比 率 為 36.84%、非主 管出席比率為</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>63.16%；建立性別平等意識比率為97.82%。</p> <p>(3) 110年8月20日邀請政治大學新聞系副教授方念萱講授「從廣播節目探討性別平等、身心障礙」，從許多生活中的實際故事、報導等切入，帶領學員探討男女家務勞動、突破父權文化束縛、多元家庭保障等議題，最後由講師帶領學員針對性平進行認</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>知討論。本場出席人數計 88 人，其中男性出席比率為 27.85%、女性出席比率為 72.15%、主管出席比率為 49.37%、非主管出席比率為 50.63%；建立性別平等意識比率為 97.42%。</p> <p>(4) 110 年 9 月 16 日邀請政治大學新聞系副教授方念萱講授「從廣播節目探討性別平等、身心障礙」，藉</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)
					由實際案例、媒體內容等素材，帶領學員瞭解跨性別者的經驗遭遇、探討跨性別的相關呈現與報導，最後由講師帶領學員針對性平進行認知討論。本場出席人數計65人，其中男性出席比率為32.14%、女性出席比率為67.86%、主管出席比率為46.43%、非主管出席比率為53.57%；建立性別平等意識		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					比 率 為 95.61%。 (5) 110 年 9 月 28 日邀請政治大 學新聞系副教 授方念萱講授 「從廣播節目 探討性別平等、 身心障礙」，藉 由實際案例、媒 體內容等素材， 帶領學員瞭解 跨性別者的經 驗遭遇、探討跨 性別的相關呈 現與報導，最後 由講師帶領學 員針對性平進 行認知討論。本 場出席人數計 67 人，其中男		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>性出席比率為39.58%、女性出席比率為60.42%、主管出席比率為54.17%、非主管出席比率為45.83%；建立性別平等意識比率為96.05%。</p> <p>2. 本會亦邀請廣播電視事業、傳播相關之大專校院、財團法人、社團法人及其他人民團體合作辦理性別平權及多元性別議題相關之</p>		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>媒體識讀公民培力活動共計5場，分別於10月28日、10月29日、11月1日、11月5日及11月16日。出席人數計295人次，建立性別平等意識比率為95.53%。</p> <p>(1) 110年10月28日與社團法人臺南市性別平等促進會合作於嘉南藥理大學辦理，邀請臺南市政府參議兼性別平等辦</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)
					<p>公室執行長劉淑惠進行「媒體話性別」講座，針對性別概念、媒體中的性別刻板印象、多元性別與媒體等議題進行探討，對象為大學生族群。本場出席人數合計 62 人，其中男性出席比率 12.9%、女性出席比率 85.5%、其他性別出席比率 1.6%；建立性別平等意識比率為 94.52%。</p> <p>(2) 110 年 10 月 29 日與社團法人</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)
					臺南市性別平等促進會合作於新化高中辦理，邀請社團法人台南市教育及兒童青少年發展協會督導沈惠娟進行「性別媒體素養－讀懂媒體的性別世界」講座，針對媒體報導與性別多元性、性別平等議題進行探討，對象為兒少族群。本場出席人數合計 75 人，其中男性出席比率 40%、女性出席比率 60%；建立		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>性別平等意識 比 率 為 95.73%。</p> <p>(3) 110 年 11 月 1 日與社團法人 臺南市性別平 等促進會合作 於中華醫事科 技大學辦理，邀 請中華醫事科 技大學兼任講 師黃秀雲進行 「護理工作中 倫理與法規的 應用－多元性 別再現」講座， 針對瞭解多元 性別、多元性別 基本認知、多元 性別法律權益 與反歧視、多元</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>性別的護理倫理與法規思維等議題進行探討，對象為大學生族群。本場出席人數合計 55 人，其中男性出席比率 21.8%、女性出席比率 78.2%；建立性別平等意識比率為 95.64%。</p> <p>(4) 110 年 11 月 5 日與社團法人臺南市性別平等促進會合作於曾文農工辦理，邀請心樂活治療所社工師蔡沂真進行「識讀媒體中的多</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>元性別再現」講座，針對性別意識形態、多元性別、加強性別問題敏感度等議題進行探討，對象為兒少族群。本場出席人數合計 59 人，其中男性出席比率 37.3%、女性出席比率 61%、其他性別出席比率 1.7%；建立性別平等意識比率為 98.14%。</p> <p>(5) 110 年 11 月 16 日與社團法人臺南市性別平等促進會合作</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)
					於長榮大學辦理，邀請國立成功大學性別平等教育委員會行政專員吳怡靜進行「不一樣、又怎樣?!—談多元性別與媒體再現」講座，針對性別概念介紹、多元性別族文化與處境、看廣告學性別等議題進行探討，對象為大學生族群。本場出席人數合計44人，其中男性出席比率36.4%、女性出席比率63.6%；		

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)
					建立性別平等 意識比率為 92.95%。		
		四、媒體 宣導及識 讀	1、輔導鼓勵媒體內部 成立自律機制，自我 增進性別相關知能， 將性別平等原則及 多元族群需求，納入 媒體組織內部運作 與其訊息傳播。 2、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。	107-111 年 1.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。 2.每年輔導媒體相關公(協) 會結合公民團體，或公民團 體結合平面媒體辦理至少 2 場次實務工作相關會議(訓 練)或媒體識讀宣導活動，引 導媒體檢視性別平等落實 現況，呈現多元價值內容。 3.每年委託或補助公民團體 與學界觀察、檢視國內平面 媒體中性別刻板及歧視現 況，並透過至少 6 篇案例分 析或專文，提升媒體性別意 識敏感度。	1. 本部於 1 月、9 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。 2. 補助民間團體 辦理「媒體天 空領航員論 壇」，邀集媒	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)
					<p>體人丙、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。</p> <p>3. 委託兒少團體辦理「平面媒</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)
					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。		
		四、媒體 宣導及識 讀	1、提供「共親職」之數 位學習資源。 2、拍攝「和樂共親職」 宣導短片。	1、於家庭教育網站針對 「共親職」議題，每年 至少提供 3 篇文章予以 宣導，並於研發親職教	1. 於「iCo- parenting 和樂 共親職」互動 學習網站針對	無。	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)
			3、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。	育數位學習教材時，納入「共親職」議題。 2、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。 3、出版「性別平等教育季刊」，期程及目標值如下： 108 年出版 4 期 109 年出版 4 期 110 年出版 4 期 111 年出版 4 期	「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： (1) 本部「家庭教育資源網」已於 110 年 6 月底開站，目前已上架「共親職」議題文章計有「寶寶來臨後的家庭生活」、「孩子最可靠的堡壘：親子依附關係」及「孩子的請		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>願書-共親職」等 3 篇文章。</p> <p>(2) 委託臺灣知識庫股份有限公司研發研發 CRC 親職教育數位學習媒材，製作完成「他/她是我們的孩子—和樂共親職」家長親職教育數位學習單元，已上傳 YouTube 「CRC 親職教育頻道」。</p> <p>2. 107-111 年製播「和樂共親職」宣導短片</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>或廣播 CF，並透過公益頻道及全國性廣播電臺播出宣導：</p> <p>本部已將「街坊大調查-攜手教養難不難？」共親職議題宣導影片上傳 YouTube「CRC 親職教育頻道」，並請各直轄市及縣市家庭教育中心協助宣導。</p> <p>3. 出版「性別平等教育季刊」： 110 年 3 月出刊第 91 期「不忘那個溫柔的玫瑰少年」、 110 年 4 月出刊第 92 期「媽」的力為</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)
					校苦力／女性分身・分身女性」、110年6月出刊第93期「網路科技中的性別暴力」，110年7月出刊第94期「國際人權公約在臺灣」。110年10月出刊第95期「看見多元婚姻與家庭型態」，第96期「生物演化與跨性別」編輯團隊於111年1月13日提交3校稿，預定完成3校作業後，於111年1月底前印發；第97期「性別與社會推展——社區女性培力」預計於111年2月底前完成出刊。		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
		五、自辦 或結合地 方政府與 民間資源 辦理教育 宣導及活 動	一、輔助民間團體辦理性 別相關議題影片放映之 活動，藉此提升臺灣社會 之性別平權意識。 二、補助或辦理與多元性 別及多元家庭相關之文 化活動。	一、107 年至 111 年，每年 觸及民眾 1 萬人。 二、107-111 年，每年補助或 辦理至少 3 案。	1. 輔助民間團體 辦理性別相關 議題影片放映 之活動 (1) 補助台灣國際 影音與教育協 會辦理「2021 第 8 屆台灣國 際酷兒影展」： 本年度主題為 <後同婚時代 >，並規劃<導 演專題>、<向 原民致敬>、< 亞洲酷兒短片 >、<青春紀事> 等單元，計放映 52 部作品(含實 體及線上影 展)，本次影展 於台北新光影		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>城放映，總計放映 20 場次，實體影展觀影人數 2,439 人次、線上影展觀影人次約 3,176 人次。</p> <p>(2) 補助社團法人台灣女性影像學會辦理「第 28 屆台灣國際女性影展」：參與人次達 22,000 人次，共規劃 11 大單元，放映 81 部片，其中開設「重探八零年代的自覺之聲：李美彌」單元，與國家電影及</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>視聽文化中心 合作放映 1980 年代臺灣女導 演-李美彌之三 部數位修復作 品、開設「焦點 影人」單元聚焦 放映義大利第 一位女性紀錄 片導演-塞西莉 亞·曼基尼之作 品。此外亦於開 幕典禮邀請李 美彌導演於開 幕片《未婚媽 媽》放映前做映 前分享，並邀請 Flying Broom 土耳其女性影 展協同策展人 法瑪·伊德曼以</p>		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>及印度女性亞洲電影節策展人史密提·內瓦蒂婭擔任本屆複選評審。</p> <p>(3) 影視局與文化部四所生活美學館合作辦理「螢火蟲電影院」：選映性別議題影片《刻在你心底的名字》、《迷走廣州》、《無聲》、《親愛的房客》等片放映性平相關影片計 6 場次，受疫情影響活動規模縮小，性別議題相關影片之觀影</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)
					人次為 364 人次。此外亦邀請繪本《我有兩個媽媽》作者劉育豪於《親愛的房客》放映後進行映後講座，並與蘭嶼高中合作進行國片《刻在你心底的名字》電影分享，藉此開啟學生對於不同的愛情觀的對話。另於彰化及雲林性平相關放映場次前放映「行政院點亮性別之眼微電影徵選活動」銅獎短片《我要抱孫》並		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>於放映後辦理 性平桌遊活動， 以互動式遊戲 思考並拆解家 庭組成的性別 刻板現象。</p> <p>2. 補助或辦理與 多元性別及多 元家庭相關之 文化活動</p> <p>(1) 本部補助財團 法人台灣紅絲 帶基金會辦理 「彩虹共好：新 竹性別友善店 家名錄」計畫， 訪查新竹同志 社群成長經驗， 與城市交織的 文化脈絡。</p> <p>(2) 「扶植青年藝</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)
					術發展補助作 業要點/表演藝 術類」110 年補 助阿力夫·蘇比 力克補助辦理 「 Kaviyangan 部落展演空間 創作計畫 -3- Vusam 擔·從排 灣族當代肢體 看見部落多元 性別長嗣角色 的承擔與對待」 計畫，以串連部 落社區文化健 康站（老人）、 部落青年會（青 年）與部落教保 中心（幼童）， 透過藝術行動 讓部落社區成		

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)
					員參與藝文。 (3) 國立臺灣美術館兒童繪本區110年上半年辦理「文化平權有藝思」、「大不同的世界」等多元性別及多元家庭相關系列活動，已辦理計10場，參與人數計311人。		
		五、自辦或結合地方政府與民間資源辦理教育宣導及活動	1、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。 2、透過納入108年度社會福利考核，引導	1. 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 (1) 108年辦理15場次活動、參與1,000人次。 (2) 109年辦理15場次活動、參與1,200人次。 (3) 110年辦理20場次活動、參與1,500人次。	1. 本部社會及家庭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110年共補助辦理34場次，計1,500人次受	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)
			<p>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>3、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，鼓勵雙親共同分擔育兒責任。</p> <p>4、針對醫護人員、社工人員、諮商人員等辦理認識多元性別及多元家庭等之課程，透過在職教育，增進其性別意識。</p> <p>5、結合民間團體辦理多元家庭型態(含破除社會對非婚生及單親子女之歧視)之宣導活動。</p>	<p>(4) 111 年辦理 20 場次活動、參與 2,000 人次。</p> <p>2. 引導各縣市政府加強宣導家事性別分工的新價值</p> <p>(1) 108 年辦理 22 場次宣導活動。</p> <p>(2) 109 年辦理 44 場次宣導活動。</p> <p>(3) 110 年辦理 50 場次宣導活動。</p> <p>(4) 111 年辦理 60 場次宣導活動。</p> <p>3. 於醫療院所針對新生兒父母辦理衛教活動</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</p>	<p>益。</p> <p>2. 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，本部社會及家庭署已納入 110 年度社會福利考核項目。110 年共計辦理 285 場次宣導活動。</p> <p>3. 截至 110 年底，已配送發放 110 年版兒童健康手冊約 16.9 萬本，提供各接生院所及衛生單位使用。</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>理衛教活動，納入雙親共同分擔育兒責任之議題，衛教活動場次如下：</p> <p>108 年：45 場次 109 年：50 場次 110 年：55 場次 111 年：60 場次</p> <p>4. 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</p> <p>(1) 醫事人員繼續教育，每年完成多元性別議題課程者，逐年目標值如下：</p> <p>108 年執業執照換照人數完成多元性別議題課程者，應至少達 70%。 109 年執業執照換照人數完成多元性別議題課程者，應</p>	<p>4. 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，110 年已辦理相關衛教活動 65 場次。</p> <p>5. 截至 110 年 12 月底，執業執照換照人數完成多元性別議題課程者，已達 80% 以上。</p> <p>6. 截至 110 年 12 月底，各直轄市、縣(市)政府社工人員受訓比率計 92.9%(含實體課程 60.8% 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>至少達 75%。</p> <p>110 年執業執照換照人數完成多元性別議題課程者，應至少達 80%。</p> <p>111 年執業執照換照人數完成多元性別議題課程者，應至少達 85%。</p> <p>(2) 社工人員繼續教育中辦理多元化課程部分，社工人員分科分級訓練-多元文化課程(含族群及性別議題)，規範訓練時數為 3 小時。預計配合社會福利績效考核制度至直轄市、縣(市)政府辦理考核，每年各直轄市、縣(市)政府應至少辦理 1 場多元性別及多元家庭課程在職訓練。</p> <p>108 年：</p>	<p>線上課程 32.1%)；其中關於實體課程參訓部分，因 110 年受嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情影響，故以線上課程參訓為主。</p> <p>7. 為強化保護社工專業核心職能，本部訂定「保護性社工訓練實施計畫」，並將多元性別及多元家庭相關議題納入課程主題中，如家庭暴力防治專題課程中</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>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(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</p>	<p>設有「同志親密關係暴力議題」、性侵害防治專題課程設有「同志/跨性別性侵害議題」等。</p> <p>8. 保護性社工接受多元性別及多元家庭教育訓練課程覆蓋率 110 年超過 65%。</p> <p>9. 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</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)
				及多元家庭教育訓練 課程之覆蓋率： 108 年：55% 109 年：60% 110 年：65% 111 年：70% 5. 結合地方政府(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。	辦理多元性服 務活動。110 年 已補助 52 個民 間團體辦理家 庭增能服務方 案，預計辦理 95 場次服務活 動。		
		五、自辦 或結合地 方政府與 民間資源 辦理教育	1、函請各直轄市、縣 (市)政府就去除性 別刻板印象與偏見 之本部相關議題宣 導資料(如現代禮	1. 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	1. 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	1. 本部將 持續鼓 勵地方 政府辦 理相關	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)
		宣導及活動	<p>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。</p> <p>2、於本部戶政司網站宣導多元性別及多元家庭等觀念，並製作宣導資料函請各地方政府於所屬戶政事務所協助於網站、LED 電視牆或字幕機加強宣導，及請其結合民間團體辦理多元家庭型態(含破除社會對非婚生</p>	<p>動每年宣導 2 次。</p> <p>2. 多元性別及多元家庭宣導次數，年度目標值：</p> <p>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。</p>	<p>材，以鼓勵地方政府辦理相關宣傳活動。另於 110 年 2 月 24 日及 7 月 1 日函請各地方政府，彈性運用廣播電視、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，110 年 1 月至 12 月各地方政府辦理相關宣導活動，計 1,624 場次、32 萬 6,698 人次參與。</p> <p>2. 配合婚姻平權法制化，本部持續積極宣導同</p>	<p>宣導活動，以消除性別刻板印象與偏見。</p> <p>2. 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。</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)
			及單親子女之歧視) 之宣導活動(含運用 國語、臺語及客語 等)。		性結婚戶籍登記因應措施,分別於110年3月11日、5月24日、6月24日及12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,110年度計宣導4次。		
		五、自辦或結合地方政府與民間資源	1、將 LGBTI 權益說明融入職場平權相關課程或宣導 DM 內容 2、將多元性別及多元家	1. 每年度與各地方勞工行政主管機關合作辦理職場平權暨性騷擾防治研習會至少 25 場	1. 110 年共辦理職場平權及性騷擾防治研習會 25 場次,邀	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)
		辦理教育 宣導及活 動	庭相關主題納入職場 平權暨性騷擾防治研 習會課程 3、透過 FB、Line、簡訊 等多元管道宣導，鼓 勵男性申請育嬰留職 停薪共同分擔育兒責 任 4.研擬於求才廠商所填 寫之「求才登記表」中 「其他：可接受僱用 之對象」欄位增設多 元性別選項，提供民 眾跨性別友善企業之 選擇。 5.於就業服務人員教育 訓練時，運用性別平 等、多元性別、 CEDAW 公約及性別 主流化等講座課程及 影片宣導。	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 2. 鼓勵男性申請育嬰留 職停薪之比例 107 年：16%； 108 年：16.5%； 109 年：17%； 110 年：17.5%； 111 年：18%。 3. 就業服務人員運用性 別平等、多元性別、 CEDAW 公約及性別主 流化等講座課程及影 片宣導之涵蓋率：	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 1,397 人次 (男 性 36%、女性 64%)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 30 場 次，參與人數計		

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)
				107 年：50%； 108 年：55%； 109 年：60%； 110 年：65%； 111 年：70%。 4. 為提升檢查員性別平等意識，辦理勞動檢查員職前與在職訓練： 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。	1,755 人次。以上參與合計 3,152 人次，本部將持續辦理職場平權暨性騷擾防治研習會，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。 2. 截至 110 年 11 月止，男性申請育嬰留職停薪之比率為 19.84%。 3. 本部業以 107 年 9 月 14 日發就 字 第		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>1073501129 號 函修正求才登 記表,於「其他: 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 110 年就業服 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 之涵蓋率為 80.84%。 (1,705 人 /2,109 人)</p> <p>4. 有關提升勞動</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)
					檢 查員性別平 等意識訓練，於 110 年度辦理 訓練計 7 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	1、 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。 2、 補助地方政府及結 合民間團體辦理認 識多元家庭型態宣 導活動。 3、 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。	1、 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。 2、 補助地方政府及結合 民間團體辦理認識多 元家庭型態宣導活動： 107 年 120 場次；108 年 150 場次；109 年 170 場 次；110 年 180 場次； 111 年 200 場次。 3、 成人教育(社區大學)以 多元方式辦理性平相	1. 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，110 年計辦理	1. 結合社 區大學 開設性 別平等 教育有 關 課 程。110 年度開 設 65 門：全 國社區 大學因 受疫情 影 響 (110 年 於 5 月	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>4、本部補助各直轄市、縣(市)政府結合在地資源辦理樂齡學習中心，深入鄉鎮市區辦理性別平等相關議題之課程活動。</p> <p>5、高級中等學校階段：依據現行普通高級中學課程綱要辦理，綜合活動領域已於高級中等教育階段將家政納入，並獨立設計，建立完整的知識體系，並內含家庭教育重要內容。</p> <p>6、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>7、家政學科中心規劃</p>	<p>關議題之課程活動：107年140門相關課程；108年150門相關課程；109年160門相關課程；110年度：65門；111年度：70門。</p> <p>4、樂齡學習中心運用多元創意方式辦理社區性別平等教育，107年辦理100場次，108年辦理110場次，109年辦理120場次，110年辦理130場次，111年辦理140場次。</p> <p>5、學(群)科中心以議題融入方式辦理多元性別平等之教師增能研習，透過教學之實施，引導學生思考，使其瞭解兩性家務分擔之內涵。自107年委請國立</p>	<p>330場次，14,455人次參加(男5,172，女9,283)。</p> <p>2. 補助地方政府及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：</p> <p>補助地方政府及結合民間團體辦理認識多元家庭型態宣導活動，110年合計辦理359場次，已達成年度績效目標值，茲說明如下：</p> <p>(1) 110年度補助</p>	<p>19日至8月9日，配合指揮中心規定停課)，8月10日疫情趨緩後，致110年度執行情況未能達原預定之績效指標。本部將於111年相關會</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>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>8、補助學校辦理每學年4小時以上親職教育活動</p> <p>9、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>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廣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關手冊，納入宣傳。家政學科中心高級中等學校性別平等教育資源中心每年度工作規劃辦理性別平等教育議題融入家庭教育相關活動：</p> <p>108年：至少1場 109年：至少1場 110年：至少1場 111年：至少1場</p> <p>6、委託國立臺南女子高</p>	<p>地方政府推展家庭教育實施計畫已請家庭教育中心依據行政院「性別平等重要議題三、去除性別刻板印象與偏見」將「認識多元型態家庭(含多元文化)」納入家庭教育活動及宣導規劃執行，110年計辦理243場次，7,275人次參加(男2,339，女4,936)。</p>	<p>議宣導地方政府，鼓勵社區大學辦理性別平等相關課程或活動。</p> <p>2. 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</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>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>7、本部國教署性別平等教育議題輔導透過辦理分區座談及分區聯盟交流發展與推廣性別平等教育議題之素養導向有效教學示例。分區座談及分區聯盟交流預計辦理場次：</p> <p>107年：各3場。 108年：各3場。 109年：各3場。 110年：各3場。 111年：各3場。</p> <p>8、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</p>	<p>(2) (二)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」(後續擴充委託期程：108.9.3-109.09.02；第2期委託期程：109.10.1-110.9.30)，以增進民眾對於多元性別樣態(含不同性傾向、性別認同、跨性別者)生活處境之瞭解，並加</p>	<p>(含村里拓點計畫，其中包括原住民村落及部落)辦理樂齡學習相關活動之課程議題，每年至少100場次以上：全國樂齡學習中心因受疫情影</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)
				育課程及活動，並應會 同家長會辦理親職教 育研習課程。 107年：預計 50 場研習 108年：預計 55 場研習 109年：預計 50 場研習 110年：預計 50 場研習 111年：預計 50 場研習 9、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	強渠等對多 元家庭型態 (含單親、同 性、同居、跨 國婚姻、隔代 教養等各種 不同類型家 庭)成員之認 識與支持， 110.1-110.9 共計辦理 116 場次，計 4,310 人次(男 1,101，女 3,209)參加。 3. 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)	響(110 年於 5 月 19 日至 8 月 9 日，配 合指揮 中心規 定關 閉)， 110 年 8 月 10 日疫情 趨緩 後，又 涉及長 者進出 樂齡中 心需注 射疫苗 或快篩	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>以多元方式辦理性別平等相關議題之課程活動：110 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，並每半年調查統計社區大學開課情形。</p>	<p>等問題，致 110 年度執行情況未能達原預定之績效指標。本部已於樂齡學習中心補助計畫納入線上課程模式，後續中心得因應疫情發展，調</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 年辦理 50 門相關課程或活動，計 1,004 人次參加(男 302，女 702)。因受新冠肺炎疫情及防疫三級規定等影響，本年度執行情況未能達原預定之目標。</p> <p>4. 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別認同、多元性別接納中納入性別平等議題，110 年計辦理 67 場次，計 1,929</p>	整為線上課程。	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>人參加(男 352, 女 1,577), 辦理的主題有: 淺談生活性與尊重、樂齡性別平等的重要性等。因受疫情及防疫規定等之影響, 本年度執行情況未能達原預定之目標。</p> <p>5. 家政學科中心高級中等學校性別平等教育資源中心每年度工作規劃辦理性別平等教育議題融入家庭教育相關活動:</p> <p>(1) 學、群科中心</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>持續強化性別平等教育議題融入領域之課程教學之宣導，引導學生思考，使其瞭解兩性家務分擔之內涵，並於年度工作計畫中推動。</p> <p>(2) 家政學科中心截至110年9月，已辦理性別平等教育議題融入家庭教育相關活動計1場。</p> <p>6. 委託國立臺南女子高級</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>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>110年4月13日辦理「從家庭教育談性別平等專題」研習，參與教師性別比例為男：女=1:5。</p> <p>7. 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</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>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>(1) 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110年度研發性別平等教育議題素養導向教學示例27件(包含國小階段14件、國中階段13件)，並業於110年4</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>月9日、15~16日及23日辦理北中南分區說觀議課暨影展及課程與教學研討會3場，透過教案研討、宣導活動及專題講座，以及於12月3日、10日、17日辦理北中南分區策略聯盟座談會，俾提升國中小教師性別平等教育專業知能。</p> <p>(2) 110年持續請學科中心強</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)
					化性別平等 教育議題融 入各領域課 程設計，透 過整合性別 平等教育議 題課程與教 學之精神內 涵，以建立 學生性別平 權之概念； 學科中心研 發各科目／ 領域之性平 議題融入教 學示例，均 放置普通型 高級中等學 校學科資源 平臺之教學 資源庫，提 供教師下載		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>使用。</p> <p>(3) 本部國教署性別平等教育資源中心協助高級中等教育階段教師，依課綱研發並推廣性別平等教育融入各科的課程與教學，將性別平等教育融入各學科課程或開設各種必選修性別平等教育課程：</p> <p>A. 110 學年度遴聘研究教師 2 名(男 1 人、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>1 人)，種子教師 24 名(男 9 人、女 15 人)。</p> <p>B. 110 學年度成立北區、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。</p> <p>8. 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</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>研習課程：</p> <p>本部國教署業於 110 年 10 月 6 日臺教國署學字第 1100130859 號函核定補助本部國教署轄管高級中等學校 110 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 191 所學校，經費 890 萬 876 元，並規劃於 111 年 9 月底統計完成辦理場次。109 學年度本部國教署補助 193 所學校，經費計 807 萬</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>7,524 元，共計辦理 161 場次親職教育相關活動、課程或研習。</p> <p>9. 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>110 年補助縣市政府辦理友善校園學生事務與輔導工作計畫，有關性別平等教育宣導 110 年度 1 月至 12 月已辦理 260 場，參加人數計 3 萬 1,515 人(男性 1 萬 4,754 人、女性 1 萬 6,761 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)
		五、自辦 或結合地 方政府與 民間資源 辦理教育 宣導及活 動	<p>1.補助辦理各類 STEM 教育活動，積極鼓勵女性擺脫刻板印象，提升科學學習之興趣與參與，進而增加女性從事科學工作之機會。</p> <p>2.藉由補助科普活動計畫項下「啟蒙未來女性科學家」，邀請女性科學家到校演講、安排青年學子參訪女性科學家任職之科研機構或向社會大眾推廣「國際女性科學日」等，促進女性科學家與青年學子互動，分享科學研究歷程。</p>	<p>1. 1108-109 年補助相關計畫至少 8 件。宣導訓練人次：1,500；場次：50。</p> <p>2. 補助相關計畫 110 年：7 件 111 年：7 件</p>	<p>1. 110 年度科普活動計畫項下之「啟蒙未來女性科學家」核定補助 11 件計畫，執行期間自 110 年 8 月 1 日起至 111 年 7 月 31 日止，已達成 110 年目標。</p> <p>2. 110 年因應疫情部分活動調整為線上，截至 12 月底止，共辦理科學營、講座、科學實驗程式編寫等工作坊及其他推廣活動等約 230 場</p>	無	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)
					次，參與人次 逾 22,000，其 中女性逾 13,000，男性 逾 9,000(女性 占比約 59%， 男性占比約 41%)。		
		六、 ^{提升「} 15 歲以上有 偶（含同 居）女性 之配偶(含 同居人)之 平均每日 無酬家務 勞動及家 庭照顧時 間」 ^{策略一：推動 「新住民家庭教育 及法令宣導方案」}	1、為提升婚姻移民家 庭生活適應，內政部 移民署各服務站規 劃新住民家庭教育 等課程，針對轄內有 學習需求之新住民 家庭，或初入境新住 民至服務站領取居 留證時，邀請與其家 屬一同參與本課程。 2、課程中將跨國婚姻、 多元家庭、性別平等 及相關法令觀念納	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。	1. 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。 110 年 1 月至 12 月計辦理 243 場次、5,051 人 次參加(其中男 性 1,459 人次占 28.89%、女性	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)
			入宣導，除倡導跨國婚姻、尊重多元文化及性別平等觀念外，亦增進家庭互動關係，俾利新住民家庭瞭解幸福婚姻技巧，彼此分享多元文化經驗，以提升家庭生活品質，落實尊重多元文化社會。		3,592 人次占 71.11%；另新住民 2,597 人次占 51.42%、國人配偶及其家屬 2,454 人次占 48.58%)。110 年度宣導場次與人次達成率分別為 78.64%及 98.08%，係配合防疫政策於 110 年 5 月至 8 月期間暫停辦理相關宣導活動所致。另問卷調查參加者對課程之整體滿意度，達 98%以上新住民表示滿意。		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					2. 110 年度新住民家庭教育及法令宣導，因應疫情警戒升級暫緩之課程，於 110 年 8 月接續辦理，並將辦理成果登載於臉書粉絲專頁「新移民的娘家」，同時運用多元網路媒體擴展宣傳效益，截至 110 年 12 月底止，該粉絲專頁按讚數達 3 萬 1,921 人次，將持續積極辦理並廣為宣導。		
		六、提升 「15 歲以	1、蒐集國外政府及 NGO 之 Fatherhood	108 年 10 篇 109 年 12 篇	已擇定 14 個目標國 之駐外館處 撰擬	持續關注 性別主流	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)
		上有偶 (含同居) 女性之配偶 (含同居人)之 平均每日無 酬家務勞動 及家庭照顧 時間」策略 二：彙整9國 之「推動父 職及男性參 與家庭研析 報告」後， 報院供參。	及 Men Engage Family 方案資料。 2、函請業轄9 目標國(日本、 韓國、新加坡、 芬蘭、法國、 德國、瑞典、 挪威及荷蘭) 之外館，就駐 在國政府及NGO 組織推動父職 (Fatherhood)及 男性參與家庭 (Engaging Men in Family)等2 項國際性平趨 勢議題，撰擬 研析報告。	110年14篇 111年16篇	「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、 加拿大、澳洲 及110年新增之 紐西蘭及丹麥， 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，並續報 武漢肺炎疫情 下各國作為	化趨勢，宣 導去除性別 刻板印象與 偏見觀念， 以推動實質 性別平等。	
		六、提升 「15歲以上 上有偶	為縮小配偶 雙方家庭照 顧時數差距， 去除傳統「 男主外，女 主內」性	108年至111 年：每年辦 理「好尅票選 活動」，並於 8月底前公開 表揚前3名當 選	1. 110年度好 尅票選活動， 因嚴重特殊 傳染性	無。	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)
		(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 三： 辦 理 「 好 尅 票 選 活 動」， 票 選 檔 模， 公 開 表 揚。	別刻板印象與偏見，並 符合 CEDAW 消除對婦 女一切形式歧視精神舉 辦「好尅票選活動」，表 揚獎勵當選者 1、 活動方式 (1) 同仁撰文描寫「好 尅」具體貼心事蹟， 說明女性之配偶照 顧家庭情形， 分享 育兒喜悅、照護長者 經驗，並提供照片或 影片。 (2) 參賽作品將上傳機 關內部網站，由同 仁票選出前 3 名(1 人可投 2 票)。 2、 獎勵辦法 (1) 每年 8 月底前(擇日 或配合親子活動)頒	人。	肺炎疫情延至 9 月舉辦，計 25 人參加，財政部 關務署及各關 均已完成票選 及頒獎。 2. 成效評估 (1) 財政部關務署 男性同仁申請 家庭照顧假時 數由 105 年 251 小時，逐年增加 至 110 年 達 1,932 小時，時 數成長 6.7 倍。 (2) 107 年不同性 別同仁家庭照 顧假時數差距 (男-女)為負 16 個百分點、108 年為負 14 個百		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			獎，並於機關網站公布得獎名單。 (2) 獎項：金伴獎、銀伴獎及銅伴獎各 1 名，頒發獎狀 1 紙，獎金新臺幣(下同)1,000 元至 3,000 元。如遇相同票數情形，得增列獎項人數。 (3) 參賽及得獎作品賡續保存於網站專區供同仁閱覽，持續激勵參與家庭事務之榮譽感。		分點、109 年為負 8 個百分點，110 年為正 4 個百分點，顯示 107 年起差距逐年縮減，不同性別申請家庭照顧時數愈趨相近，110 年男性甚高於女性。 (3) 評估結果顯示好尅票選活動帶動性別平等意識之深化，男性同仁較以往更願意投入家務勞動，共同承擔家庭照顧責任。		
		六、提升「15 歲以	一、透過多元學習管道提升男性參與家庭照	1. 辦理加強男性參與家庭照顧(含料理家務)相	1. 實際辦理 51 場，已達成年度	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)
		上有偶 (含同居)女性 之配偶(含 同居人)之 平均每日 無酬家務 勞動及家 庭照顧時 間」策略 四：配合加強宣 導 15 歲以上有偶 (含同居)女性之丈 夫(含同居人) 參與 家庭照顧之觀念及 行動，改善家 務分工之 性別刻板 印象。	顧(含料理家務)之 認知與能力： (一)規劃辦理強化家庭 價值、親職教育或 料理家務技能等相 關課程或演講，例 如男性家政專班、 褓母班、烹飪班、縫 紉班、清潔收納班、 居家照顧班...等。 (二)發揮創意舉辦實用 有趣的動態活動， 提升男性分擔家務 的興趣與意願，例 如男性家事達人 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 庭照顧或倡導家務 分工」指標納入企業	關活動、課程或演講之 場次。 107 年：22 場。 108 年：28 場。 109 年：34 場。 110 年：45 場。 111 年：46 場。 2. 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：6 項。 111 年：5 項。	目標值。 (1) 加工處辦理加 強男性參與家 庭照顧相關課 程包括:好食料 理班、各國風情 伴手禮班、日式 創意料理班、江 浙菜料理班、烘 焙研習班、中餐 丙級證照班、手 工皂 DIY 班等 共計 13 班，男 性參與 19 人次 占(總參加 170 人次)11.2%。 (2) 台糖公司辦理 16 場次，男性 參與 897 人次 占(總參加 1,203 人次)		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			輔導、表揚、獎勵或 審查機制之評選準 則或評分項目中。		<p>74.57%。亦針 對課程認知程 度及滿意度進 行調查，學員就 學習成效及課 程滿意度均給 予正面評價。</p> <p>(3) 台電公司辦理 13 場次，男性 參與 139 人次 占(總參加 219 人次) 63%。</p> <p>(4) 中油公司辦理 4 場次家事參 與及人際溝通 訓練等男性參 與家務分工課 程，男性參與 127 人次占(總 參加 151 人 次)84.1%。</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)
					(5) 台水公司辦理 5 場 加強 男性參與家庭 照顧(含料理家 務)相關課程， 男性參與 130 人次，占(總參 加 (233 人 次)55.8%，課後 滿意度獲得同 仁正面回饋。未 來台水公司擬 評估銜接縣市 政府家庭教育 中心專業資源， 如：各種家庭教 育活動(講座、 研習進修、親子 活動、營隊、成 長團體、工作 坊、讀書會)或		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>諮詢服務等，以 提升男性認知 程度及參與。</p> <p>2. 實際完成 6 項， 已達成年度目 標值。</p> <p>(1) 工業局辦理國 家品質獎第 26 屆遴選，共有 57 家企業、機 構團體及個人 完成填報「友善 職場環境評量 表」，其中「鼓 勵男性參與家 庭照顧或倡導 家務分工」納入 評審項目，以引 導第 26 屆參選 者營造性別平 等工作環境。</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>(2) 工業局辦理第6屆中堅企業遴選，續將「公司是否有鼓勵有偶女性之丈夫做家事照顧子女等作法」項目納入申請須知之「營造友善職場自我評量表」之評量項目中。</p> <p>(3) 中小企業處將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」指標納入國家磐石獎「社會責任」項下，綜合評分。</p> <p>(4) 技術處執行「國</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>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，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。</p> <p>(5) 能源局已將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」納入「110 年經濟</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>部節能標竿獎」 「特殊事蹟」評 審項目綜合評 分。110年23家 獲獎單位中，計 有8家企業/單 位有「鼓勵男性 參與家庭照顧 或倡導家務分 工」。</p> <p>(6) 「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」， 即包含「鼓勵男 性參與家庭照 顧或倡導家務</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)
					分工」；申請計畫書中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。 110 年計技術審查通過 20 件計畫、共 28 家廠商，均於計畫書中檢附「營造性別平等友善職場工作環境」規劃（含鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					分工)。		
		六、提升 「15 歲以 上有偶 (含同居) 女性之 配偶(含 同居人) 之平均 每日無 酬家務 勞動及 家庭照 顧時間 」策略 四：配合 加強宣 導 15 歲 以上有偶 (含同居) 女性之丈 夫(含同 居人) 參 與家庭 照顧之觀 念及行 動，改善 家務分 工之性 別刻板	1、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。 2、對外部民眾宣導教養子女為雙親共同責任。	108-111 年： 每年本部所屬機關將辦理至少 1 場次有關主題訓練。 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。	1. 本部所屬機關 110 年共辦理 66 場次家務分工有關主題訓練。 2. 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： (1) 公路總局： A. 製作 12 種「家務分工」海報至各運輸場站及駕訓班張貼宣導；110 年度所屬機關辦理家務分工對外宣導累計 339 場，	本項議題之績效指標均已完成。	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)
		印象。			<p>宣導人次累計 153,364 人次，其中男性 87,016 人次 (56.73%)；女性 66,348 人次 (43.27%)，另於各區監理所及民眾洽公場所跑馬燈或文宣宣導累計 618 場。</p> <p>B. 利用行動監理、下鄉考照、道安講習、跨機關聯合服務、在地活動及前進校園/企業等接觸民眾之場合，結合業務進行性平宣導，透過有獎</p>		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>徵答、趣味遊戲等互動貼近方式，導入家務分工觀念，宣導教養子女為雙親共同責任，提升民眾性別平等意識。</p> <p>(2) 民用航空局為向民眾宣導培養性別平等觀念，消除性別歧視，自製家務分工「對外」宣導短片、海報及標語等文宣，置於機關網站、航廈大廳、國際(內)線導覽臺、內候機室電子看板、跑馬燈及臉書</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>等媒體，並於機場施工安全講習、招募暑期學生志工說明會、飛安宣導等活動，向民眾宣導教養子女為雙親共同責任及性別平等觀念。</p> <p>(3) 中央氣象局完成自製 110 年度「齊心參與子女共同成長」及「雙親共同教養子女」主題文宣共 2 式，張貼於 1 樓大廳，期使民眾至該局洽公時，接觸相關資訊，並間接提升或內化其</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>性別平等意識； 另亦將宣導文 宣放置該局官 網及供民眾購 買氣象資料之 服務櫃台，以提 升宣導訊息之 曝光度。</p> <p>(4) 觀光局持續以 跑馬燈或文宣 海報於民眾洽 公場所宣導教 養子女為雙親 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>(5) 高速公路局於 國道服務區內 以跑馬燈宣導</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>教養子女為雙親共同責任，另各養護工程分局及新建工程處自製家務分擔等主題文宣品及海報，並於所轄服務區及其他機關辦理宣導活動共 8 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 10 場次。</p> <p>(6) 鐵道局自製海報 3 幅、臉書 (Facebook) 貼</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>文 2 篇、宣傳短片 1 支，另為積極發展性別平等宣導素材，所屬工程處辦理 110 年推動業務與性別平等宣導競賽活動，計有 7 件作品；另邀請廠商參加 4 場訓練課程，並前往交通場站對外部民眾積極宣導。</p> <p>(7) 航港局於各運輸場站及所轄民眾洽公場所宣導：</p> <p>A. 自製「優化對失智症者搭乘公共運輸的協助」</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 宣 導 媒材簡報，以電 子看板於航務 中心播映；另自 製家務分擔及 教養子女等主 題 2 種文宣海 報，於航務中心 及海運場站張 貼，以向洽公民 眾及航商業者 宣導，並刊載於 該局網站性別 主流化專區。</p> <p>B. 業於各航務中 心利用多媒體 電子看板、跑馬 燈及公布欄宣 導教養子女為 雙親共同責任， 使民眾和同仁</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>瞭解雙親教養子女之重要性。</p> <p>(8) 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 117 個車站、20 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>(9) 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</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>養子女為雙親共同責任」等標語進行宣導。</p> <p>(10) 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>(11) 臺灣港務公司： A. 於港口旅客服務中心/通關服務站，利用海報、跑馬燈宣導「性別平等好觀念，家事分擔一起來」、「家務性別均分配，</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>幸福和諧樂加倍」、「父母良好身教是孩子最不費力的學習」等性別平等宣導標語，以改善員工及民眾家務分工之性別刻板印象。</p> <p>B. 於公司對外活動發放性別平等夾宣導性別平等相關觀念，並結合活動，以生動活潑之方式提升大眾對於性別平等觀念之認識。</p>		
		六、提升「15歲以上有偶	1、定期舉辦講座，包含提倡雙親應共同照顧之責任、子女適性	1、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	1. 本總處分別於110年8月31日辦理「C	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)
		<p>(含 同 居) 女 性 之 配 偶 (含 同 居 人) 之 平 均 每 日 無 酬 家 務 勞 動 及 家 庭 照 顧 時 間 」 策 略 四：配合加強宣 導 15 歲 以 上 有 偶 (含 同 居) 女 性 之 丈 夫 (含 同 居 人) 參 與 家 庭 照 顧 之 觀 念 及 行 動，改善家 務 分 工 之 性 別 刻 板 印 象。</p>	<p>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。</p> <p>2、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」。</p>	<p>場。</p> <p>2、不加班日當日不加班 員工人數佔總人數(註) 比例：</p> <p>108 年：10% 109 年：50% 110 年：60% 111 年：70%</p>	<p>EDAW 暨多元 性別」座談會， 及同年 10 月 13 日 辦 理 「 CEDAW 暨 多元家庭」研討 會，並將課程上 傳至本總處數位 學習計時系 統，供未參加同 步課程之同仁 學習，截至 110 年 12 月底本 總處男性在職 人數為 183 人， 皆已至少參加 1 場，已達年度 目標值，達成率 100%。</p> <p>2. 本總處訂定「星 期五」為每週 1</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>日之不加班日， 110 年不加班 日當日不加班 員工人數占總 人數比率為 68.46%，已達 110 年度目標 值(60%)，達成 率 100%。另加 班員工人數占 總人數比率為 31.54%，其中 加班男性員工 占總男性員工 比率為 31.31%，加班 女性員工占總 女性員工比率 為 31.67%。</p>		
		六、提升 「15 歲以	1、以「如何分擔家庭勞 務」為主題，自 108	每年(108 年至 111 年)辦理 1 場次徵文競賽及宣導分享	1. 辦理性平徵文 競賽	因本會同 仁現行男	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)
		上有偶 (含同居)女性 之配偶(含 同居人)之 平均每日 無酬家務 勞動及家 庭照顧時 間」策略 四：配合加強宣 導 15 歲以上有偶 (含同居)女性之丈 夫(含同居人) 參與 家庭照顧之觀念及 行動，改善家 務分工之 性別刻板 印象。	年起至 111 年，每年 辦理性平類別徵文 競賽，優良作品並依 「公務人員品德修 養及工作績效激勵 辦法」之規定，核給 獎品(券)等值之獎 勵，並將競賽得獎作 品適時公布周知。 2、 每年辦理宣導分享 會，透過專業講座宣 導及分享，讓同仁感 知「愛的勞務」不分 彼此，並建立同仁家 庭照顧係屬每個家 庭成員之價值觀，希 冀藉由該活動，改變 男性有偶同仁「不做 或少做家事」的傳統 觀念，實際應用於家 庭日常勞務生活層	會。	(1) 本會本(110)年 度賡續結合公 務人員專書閱 讀推廣活動辦 理性平徵文競 賽，期透過閱讀 與分享，落實兩 性平權。 (2) 本年度性平徵 文競賽之專書 係自台灣國家 婦女館書籍資 料庫及行政院 性別平等會「悅 讀性平」專區 中，擇定「拒絕 失衡的『情緒勞 動』：女人停止 操心一切，男人 開始承擔」及 「媳婦，也是別	女比例約 為 4：6， 爰未來亦 將持續積 極鼓勵男 性同仁參 加導讀分 享會等性 平相關訓 練課程。	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			面，俾有效提升其平均每日無酬照顧時間。		<p>人家的掌上明珠：從『好媳婦病』中徹底痊癒、覺醒的逆媳養成記」等 2 書。</p> <p>(3) 本年度參與性平徵文競賽計有 4 篇作品，經評審結果獲獎作品計有 3 篇，本會業於本年 11 月 25 日公開頒獎表揚。</p> <p>2. 辦理導讀分享會</p> <p>(1) 為擴散宣導效益，本會業於本年 4 月 28 日辦理「媳婦，也是別人家的掌上</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>明珠：從『好媳婦病』中徹底痊癒、覺醒的逆媳養成記」性別平等專書導讀分享會 1 場次邀請本會林處長至美擔任主持人，知名兩性作家吳娟瑜老師擔任導讀人(著有多本兩性溝通、親子教養書籍，同時也是演說家)。</p> <p>(2) 本會同仁計有 259 人參加上述導讀分享會(含中興辦公區視訊參加者)，其中男性 83 人(占</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)
					32%)、女性 176 人(占 68%)。		
		七、辦理 民意調查 及統計	依人口及住宅普查之規 劃期程，於 107 年研議普 查相關作業方法，並於 108 年 10 月辦理試驗調 查時，評估產生未經登記 結合及多元家庭相關統 計之可行性；依評估結果 研訂普查問項，並俟普查 工作完成後試編相關統 計。	108 年：辦理人口及住宅普 查試驗調查。 109 年：完成左列評估結果 (試驗調查評估結果研訂普 查問項)。 110 年：試編相關統計。 111 年：評估試編結果。	業依普查資料處理 作業進程，辦理試編 作業，並於 110 年 12 月委託臺灣人口 學會陳玉華副教授 與國立臺灣大學人 口與性別研究中心 黃長玲教授進行「運 用普查資料試編多 元家庭統計之研 究」，以評估試編結 果，預計於 111 年 11 月完成評估報 告。	無	主計總處
		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	110 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	1、 製作懶人包及懶人 包動畫，宣導性別	1. 將宣導性別平等教育 之懶人包及動畫置於	1. 將宣導性別平 等教育之懶人	無。	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)
		告 中 正 面、非刻 板印象之 女性描繪	<p>平等教育，並置於 網路平臺公開宣 傳。</p> <p>2、 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>3、 編列「中央對直轄市 及縣市政府一般性 教育補助款考核成 績」，其中「各縣市 性別平等教育課程 與教學及防治宣導 等推動工作」項下是 否完成「直轄市、縣 (市)主管機關每年 至少辦理 2 場次性 別平等教育課程與 教學教案甄選或辦</p>	<p>網路平臺。。</p> <p>108 年：2 則 109 年：1 則 110 年：1 則 111 年：1 則</p> <p>2. 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>3. 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>包及動畫置於 網路平臺：</p> <p>(1) 新聞發布：</p> <p>A. 110.01.05 提昇 孩童對性別教 育 的 認 識 Young 飛青年 團隊聯結國際 經驗推動兒童 性別劇場新聞 稿。</p> <p>B. 110.03.26 女性 STEM-Plus 教 育國際研討會 彰顯女性科學 教育重要性新 聞稿。</p> <p>C. 110.06.10 APEC 婦女經 濟論壇邀請我 國分享婦女數</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>理性別平等教育課程與教材觀摩發表會」為考核標準。</p> <p>4、補助地方政府辦理性別平等教育文宣及多媒體製作。</p> <p>5、研修「教育部補助媒體製作刊播終身學習節目或內容實施要點」，將性別平等教育之議題納入補助媒體製作刊播終身學習節目之項目。</p> <p>6、持續運用大眾媒體、網站及刊物宣導方式，並結合社會資源，以加強性別平等教育社會推展之成效：</p> <p>(一)辦理本部性別平等</p>	<p>108年：補助22縣市分別辦理2場次研習。</p> <p>109年：補助22縣市分別辦理2場次研習。</p> <p>110年：補助22縣市分別辦理2場次研習。</p> <p>111年：補助22縣市分別辦理2場次研習。</p> <p>4. 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>108年：70萬元。</p> <p>109年：70萬元。</p> <p>110年：70萬元。</p> <p>111年：70萬元。</p> <p>5. 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。</p> <p>108年：完成修正發布要點。</p>	<p>位應用成果新聞稿。</p> <p>D. 110.08.25「妳，可以」—110年大專女學生領導力培訓營鼓勵女學生發揮潛力新聞稿。</p> <p>E. 110.10.01 110年度臺灣女孩日「臺灣女孩的未來日記」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>F. 110.11.08「妳，可以」-勇敢逐夢、開創未來大專女學生領導力培訓營學</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>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、活動、教學資源、師資資訊、辦理成果等內容，俾各級學校及社會大眾於推動性別平等教育工作參考運用及增益性別平等教育知能。</p> <p>(二) 持續委託國立教育廣播電臺辦理「性別教育 easy go」廣播節目：內容主題重點包括：性別與習俗、性平電影、性平書評、婚姻平權、同志議題，以及許多教師關注的性別平等教</p>	<p>6. 持續編列性別平等教育宣導經費，辦理建置及維護本部性別平等教育全球資訊網網站、委託辦理「性別教育 easy go」廣播節目、編輯及發行性別平等教育季刊，以提升社會大眾之性別平等意識。</p> <p>108 年：「性別教育 easy go」廣播節目 52 集、發行性別平等教育季刊 4 期。</p> <p>109 年：「性別教育 easy go」廣播節目 52 集、發行性別平等教育季刊 4 期。</p> <p>110 年：「性別教育 easy go」廣播節目 52 集、發行性別平等教育季刊 4 期。</p> <p>111 年：「性別教育 easy go」廣播節目 52 集、發行性別平等教育季刊 4 期。</p>	<p>員交流分享會新聞稿。</p> <p>(2) 臉書：</p> <p>A. 110.03.08 今天是國際婦女節 (International Women's Day)，祝福每一位好姊妹婦女節快樂，希望無論順性別或跨性別，都能作自己好自在。貼文網址： https://reurl.cc/83Yk6o</p> <p>B. 110.03.08 讓社會對於性別能更友善、更平等，需要從小扎根，更是教育工</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>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育議題(含消除各類性別迷思、性別歧視之相關內容)，提供教師與社會大眾更多元的性別教育知能，與教學教法之運用。</p> <p>(三) 辦理性別平等教育季刊之編輯、發行：本部持續發行性別平等教育季刊(迄今已出版至第 83 期)，以推廣性別平等教育、深究性別重要議題。</p>		<p>作者重要的責任。 #性別平等教育法 從醞釀到實行已超過 20 年...。(部長臉書) 貼文網址： https://reurl.cc/eEQrkm</p> <p>C. 110.04.20 其實，顏色本身不分性別，沒有人可以限制你的顏色。不只是顏色，也沒人可以限制你想成為的樣子。</p> <p>D. 貼文網址： https://reurl.cc/9r0lbv</p> <p>E. 110.04.21 因為</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>七、107 年針對部內同仁辦理相關新聞研習。</p> <p>八、透過各類媒體報導、電子報及臉書等方式，期使各界瞭解相關資訊，並依實際需要，考量宣導效果，採用各項媒體通路進行宣導。</p>		<p>無數教育夥伴的努力，我們能推動性別平等教育法，在課室裡深耕性平教育，不讓孩子因自身特質被遺落，同時教孩子尊重差異。(部長臉書)貼文網址： https://reurl.cc/eEQrab</p> <p>F. 110.05.09 在社會的刻板印象中，媽媽總是「應該」將家中大小事全攬在身上，「需要」為了家庭與孩子犧牲奉獻。貼</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>文 網 址： https://reurl.cc/NrOW2n</p> <p>G. 110.09.15 「這麼可愛，肯定是男孩子！」「這麼帥氣，一定是女孩子！」隨著時代的演變，過去傳統的性別刻板印象，不再被視為理所當然。破除性別刻板印象，讓孩子接觸不同類型的玩具，才有助兒童的認知發展哦！貼文網址： https://reurl.cc/Q6gggO</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)
					H. 110.10.11 10/11 是 #台灣女孩 日，也是聯合國 訂定的 #國際 女孩日～ 常常 聽到有人會以 「女」導演、 「女」醫生、 「女」司機，來 介紹女性的職 業呢？這在無 形中，透露出許 多人對職業及 性別的刻板印 象，認為生理 男、生理女就應 該投入某類型 的工作，限縮了 選擇的多樣性。 貼 文 網 址： https://reurl.cc/a		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p><u>NggdX</u></p> <p>I. 110.10.11 在我小時候社會還有著「男主外女主內」的風氣，有「男理工，女人文」等刻板印象。而經過臺灣許許多多一線教育夥伴及民間團體在校園內、社會上不斷努力，一路走來二十餘年，我們確實感受到台灣真的不一樣了。舉凡是傑出的女性科學家、船長、消防員、公共議題推動者，到這次我國</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>東奧代表團超過半數女性運動員……等，以往許多以男性為主的工作領域，已經出現越來越 #Shero，寫下無比精彩的 #Herstory，女力也為台灣社會風貌創造了更多元的可能。(部長臉書) 貼文網址： https://reurl.cc/Mkgglm</p> <p>J. 110.10.12 家庭的面貌和以前相比，多了許多的選擇。無論從婦女權利或性</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>別平等的角度來看，這些選擇從來都不是突然冒出來的，而是不同需求的人在長期的奔走與努力發聲下，最後才得到法律的保障。貼文網址： https://reurl.cc/dxgg72</p> <p>K. 110.10.26 勇敢對越線者說不！每個人都擁有自己的身體自主權！無論關係再怎麼親密，沒有經過當事人同意，任何人都不可</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>隨意觸碰，能夠釐清哪些接觸是不舒服的、畫出 #身體界線，是保護自己的一種方式。當遇到不適切的碰觸或舉動時，記得清楚表達界限並說出感受！因為只有你，才有對自己身心管理與主張的權利，雅婷也要提醒大家，捍衛自身的同時，也記得尊重他人的身體界限，創造更友善的社會環境，需要你我攜手共</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)
					<p>同努力。貼文網址(教育部臉書)</p> <p>https://reurl.cc/9OX2qX</p> <p>L. 110.11.25 今天是 #國際終止婦女受暴日，根據聯合國統計，全世界約有1/3 的女性曾遭受身體暴力或性暴力對待。而隨著科技一天天蓬勃發展，暴力形式也由實體生活延伸到網路世界，深受 #數位性別暴力 其害的女性，常見的 #未</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)
					得同意散佈性 私密影像，因不 同原因，未經當 事人同意散佈 影像給第三人 觀看；還有透過 #Deepfake 技 術，將他人臉孔 轉移至色情影 片，於網路上從 事非法行為。雅 婷想在這一天， 邀請大家一起 想想看：如果你 珍視的東西被 偷走了，心裡會 有什麼樣的感 覺呢？當那樣 東西不停在社 群平台上被傳 散，你會希望別		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>人怎麼做？試著站在受害者角度思考，別讓他們再次受到二度傷害，成就性別平權與更完善的社會，需要你我共同來捍衛！與日俱增。貼文網址（教育部臉書） https://reurl.cc/nE0ej2</p> <p>M. 110.11.29 如果可以～茫茫人海千年一眼相遇～♪月光下轉身～那就是妳～♪很多人都希望可以讓月老幫忙綁上紅</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>線，但相愛容易相處難，有些人雖然相愛，卻無法好好相處該如何維持親密關係，關鍵在於這四點：平等尊重——各種形式的親密關係都須建立在對等的基礎上。情感表達——考量雙方感受，表達自我時避免傷及他人。對等溝通——充足對話能更了解雙方需求，促進認識的深度。人際界限——不為滿足他人忽</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>視自己，或依賴對方滿足自身期待。學會 #平等尊重、#情感表達、#對等溝通、#人際界限，才能讓月老順利綁上紅線，讓桃花開花結果貼文網址(教育部 臉書) https://reurl.cc/9OX2Nj</p> <p>2. 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：</p> <p>(1) 為提高女性對於科學領域之</p>		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					興趣，本部國教署業自 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），教導學生國際數理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。		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					(2) 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		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>度累計參與人數計 7,744 人（女生計 7,291 人，男生計 453 人），女性學生參與很受歡迎。</p> <p>(3) 另有關 109 學年度高中女校（生）科學教育巡訪計畫，共計完成 10 場次座談及實驗操作演練。</p> <p>3. 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：本部國教署 110 年度中央對直轄市及</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>縣市政府一般性教育補助款考核項目，業已列入補助 22 縣市每年至少辦理「性別平等教育課程與教學教案甄選活動」及「性別平等教育課程與教材觀摩發表會」各 1 場次(共計 2 場次)。</p> <p>4. 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>本部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</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>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。110 年核定計畫總經費計 3,500 萬元，其中性別平等教育核定補助計 891 萬 4,448 元。</p> <p>5. 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」，110 年度申請截止日為 110 年 3 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)
					<p>31 日，110 年共 18 個單位提出申請，申請案計 21 件，核定補助 15 件，無涉及性別平等教育相關之節目。</p> <p>6. 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：</p> <p>(1) 110 年持續辦理建置及維護本部性別平等教育全球資訊</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>網網站(委託時程 109 年 12 月 10 日至 110 年 12 月 9 日)。</p> <p>(2) 委託教育廣播電臺辦理「性別平等 easy go」廣播節目，於每週日 15：05 至 16：00 播出。110 年至 12 月 31 日止，共製播 52 集。</p> <p>(3) 出版「性別平等教育季刊」：110 年 3 月出刊第 91 期「不忘那個溫柔的玫瑰少年」、110 年 4 月出刊第 92 期「媽」的力為</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)
					校苦力／女性分身・分身女性」、110 年 6 月出刊第 93 期「網路科技中的性別暴力」，110 年 7 月出刊第 94 期「國際人權公約在臺灣」。110 年 10 月出刊第 95 期「看見多元婚姻與家庭型態」，第 96 期「生物演化與跨性別」編輯團隊於 111 年 1 月 13 日提交 3 校稿，預定完成 3 校作業後，於 111 年 1 月底前		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					印發；第 97 期 「性別與社會 推展—社區女 性培力」預計於 111 年 2 月底前 完成出刊。		
		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，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。	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。 111 年：預計辦理 1 次創業 楷模評選活動。	微型創業楷模評選 活動規劃 2 年辦 理 1 次，爰 110 年 未辦理，惟本 部透 過媒體通路 宣傳， 達成加強 女性正 面、非刻 板印象之 女性描 繪之目標， 111 年 將依績效指 標持 續辦理。	無	勞動部
		八、加強 媒體及廣 告中正面、非刻	1、 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	1、 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。	1. 110 年 5 月至 11 月 期 間 ， 於 TVBS 新聞網 站露出「國健署	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)
		板印象之 女性描繪	<p>配合節慶及台灣女孩日進行託播廣播帶發布新聞稿，宣導性別平等，女孩男孩都是寶。</p> <p>2、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。</p>	<p>111 年：至少 2 次宣導活動。</p> <p>2、</p> <p>108 年：至少 2 次宣導活動。</p> <p>109 年：至少 2 次宣導活動。</p> <p>110 年：至少 2 次宣導活動。</p> <p>111 年：至少 2 次宣導活動。</p>	<p>呼籲您 拒絕性別篩檢 男女都是寶」等文字，並連結至本部國民健康署官網影音專區-反性別篩檢頁面，播放「好孕都幸福，男女都是寶」宣導影片。本次宣傳曝光達 1,800 萬次。</p> <p>2. 110 年 10 月於孕產婦關懷粉絲團，辦理「女孩男孩都是寶，平安誕生一樣好」抽獎活動，共計約 590 則留言，分享約 491 次，貼文觸</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>及人數約 4,902 人；並於本部國民健康署官網發布新聞稿，強化性別平等觀念。</p> <p>3. 為強化婦女權益及女性培力等正向宣導工作，本部社會及家庭署 110 年委託辦理 1 場次實體直播宣導活動，並拍攝 2 支宣導影片與 8 篇宣導議題文章，總體宣導效益計達 119 萬人次以上。</p> <p>4. 為實現性別平</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)
					等並促進女孩權益保障，本部社會及家庭署委託聯合線上股份有限公司辦理 110 年度臺灣女孩日宣導活動，辦理臺灣青少年世代意見調查及線上直播論壇，並透過 2 支宣導短片、3 篇倡議專題採訪、30 則平面及電子媒體露出進行宣傳，總體宣導效益計達 754 萬人次以上。此外，本部社會及家庭署補助地		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					方政府、民間團體辦理臺灣女孩日宣導活動，截至 110 年 12 月底，補助財團法人勵馨社會福利事業基金會辦理「第 19 屆 Formosa 女兒獎甄選暨頒獎典禮活動」、新竹市築心生命教育協會辦理「新一代超能力女孩培力計畫」2 案，總體宣導效益預計達 5 萬 6 千人次以上。		
		八、加強媒體及廣	1、辦理或參與座談及研討會。	108 年：3 則 109 年：4 則	1. 110 年財團法人原住民族文	針對加強媒體及廣	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)
		告 中 正 面、非刻 板印象之 女性描繪	2、 原住民族電視臺宣 導性別平等報導及 性別平等概念，並逐 年增加 20 則宣導性 平意識相關議題則 數與頻率。	110 年：80 則 111 年：100 則	化事業基金會 為倡導性別平 等概念，辦理 5 場員工性別教 育訓練課程加 強原文會員工 性別平等意識。 2. 原住民族電視 台透過「部落大 小聲」、「ui 輕 鬆講」等節目， 宣導性別平等 意識。110 年完 成製作 80 則性 平相關報導。	告 中 正 面、非刻 板印象之 女 性 描 繪，持續 朝向原住 民族群性 別偏見議 題之方向 進行深度 探討，關 注交叉性 歧視的多 重困境及 其成因， 以積極破 除性別偏 見。	
		八、加強 媒體及廣 告 中 正	1. 補助與女性科技人相 關之電子報或刊物、 專書等，定期報導及	1. 108-109 年補助相關計 畫至少 1 件。 2. 補助相關計畫	1. 110 年度科 普 活動計畫項下 之「啟蒙未來女	無	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)
		面、非刻 板印象之 女性描繪	<p>完整描繪我國女科技人圖像。</p> <p>2. 藉由補助科普活動計畫項下「啟蒙未來女性科學家」，邀請女性科學家到校演講、安排青年學子參訪女性科學家任職之科研機構或向社會大眾推廣「國際女性科學日」等，促進女性科學家與青年學子互動，分享科學研究歷程。</p>	<p>110 年：7 件</p> <p>111 年：7 件</p>	<p>性科學家」核定補助 11 件計畫，執行期間自 110 年 8 月 1 日起至 111 年 7 月 31 日止，已達成 110 年目標。</p> <p>2. 110 年因應疫情部分活動調整為線上，截至 12 月底止，共辦理科學營、講座、科學實驗程式編寫等工作坊及其他推廣活動等約 230 場次，參與人次逾 22,000，其中女性逾 13,000，男性逾</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)
					9,000(女性占 比約 59%，男性 占比約 41%)。		
		八、加強 媒體及廣 告中正 面、非刻 板印象之 女性描繪	於內政部警政署警察廣播電臺節目製播內容中，納入性別平等相關議題，邀請性別專家學者參與節目討論，以宣導性別平等觀念，消除性別刻板印象。	警察廣播電臺製播性別平等相關議題廣播節目集數，年度目標值： 108 年：3 集。 109 年：6 集。 110 年：9 集。 111 年：12 集。	本部警政署警察廣播電臺業於 110 年 1 月至 12 月製播 9 集有關去除性別刻板印象與偏見之節目，主題分別為性騷擾與性別平等、家庭暴力與性別平等、數位性別暴力及性別平權等內容，每集播出時間約 30 分鐘，並已於 110 年 1 月 15 日、1 月 25 日、2 月 9 日、3 月 16 日、5 月 12 日、8 月 17 日、10 月 26 日、11 月 8 日及 11 月 23 日播出。	本部警政署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。	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)
		八、加強 媒體及廣 告 中 正 面、非刻 板印象之 女性描繪	協請客傳會及公視基金 會將性別平等議題，納入 客家廣電節目製播內容。	客家電視節目製播內容年 度目標值： 108 年:160 則 109 年:180 則 110 年:260 則 111 年:280 則	1. 客家電視於《客 話新聞》、《女 孩上場》、《巷 弄裡的吉光片 羽》、《光的孩 子》等節目製播 性別平等意識 戲劇、單元主題 與新聞訪問共 計 97 則。 2. 講客廣播電臺 110 年業透過 各廣播節目製 播性別平等意 識單元主題，合 計 543 則。客家 電視與講客電 臺共計 640 則。 3. 本會 110 年選 擇年輕族群網 路用語「台女」，	無	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)
					製播年度客語聲望短片「台女不意外？」，推動性別平等、多元對話、消弭族群間刻板印象，於網路社群平台瀏覽共計139萬餘次。		
		八、加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪	運用精神教育宣教主題、青年日報、奮鬥月刊、吾愛吾家雙月刊及漢聲電臺等文宣管道逐年增加宣導資料，並鼓勵官兵撰寫心得投書各軍種臉書專頁，活化宣教成效。	108-111 年辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達190 則，其中宣導種類應包含家務分工宣導5 則、性別刻板印象去除10 則、女性人力運用10 則。	1. 運用青年日報、奮鬥月刊及吾愛吾家雙月刊等文宣管道，110 年刊載「2021 性別圖像出爐，我性別平等表現居亞洲之冠」等性平相關社論、新聞報導、論壇及專文計394 則。	無	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)
					<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,110 年製播「空軍推展性別平等,防杜性騷擾」等性別平等議題口播與插播計 207 檔次。</p> <p>3. 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</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>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 善工作環境。 110 年收視 莒 光園地電視教 學計「英雄偶像 劇-因為愛」等 18 個單元。</p> <p>4. 4.綜整「一報二 刊」、漢聲廣播 電臺節目及 莒 光園地電視教 學，110 年媒播 文宣數量合計 574 則，其中宣 導種類統計家 務分工宣導計</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)
					58 則，性別刻 板印象去除 315 則，女性人 力運用 201 則。		

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	1、老人社會活動參與情形達 70%。 2、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者健康促進課程，並推動「動動生活」，強化長者增加身體活	降低長者身體活動不足率： 110 年：56.1%。 預計 114 年：52.1%； 預計 118 年：48.1%	1. 本部國民健康署整合政府及社區資源，透過衛生保健計畫共同促進長者身體活動。在長者健康促進站開辦健康促進課程部分，已開設 270 站，服務約 1 萬 4,000 名長者；在長者活躍老化競賽活動，因受嚴重特殊傳染性肺炎疫情 (COVID-19) 影響，停止辦理。 2. 發布「居家運動新	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)
			動，並融入日常生活 行為，促進健康。		模 式 健 康 動 起 來」、「長者居家 來運動抵家增肌 顧健康」、「長者 坐著動，也能動得 好!」新聞稿，鼓勵 長者適度運動，提 升防護力。 (註：有關「降低長者身 體活動不足率」係源自 本部國民健康署「國民 健康訪問調查」，該調 查 110 年成果尚在統計 中。)		
		一、增進社會參 與、提高生活自 理觀念	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	1. 每年辦理體 適能中級指 導員檢定考 試預計 200 人。	1. 每年辦理體適能 中級指導員檢定 考試預計 200 人： 已辦理完成 6 場次之中 級國民體適能指導員	推動在地化高 齡教育活動， 增進社會參 與，辦理學習 活動。110 年	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>肺耐力、屈膝仰臥、阻力訓練、坐姿體前彎、柔軟度及整體性訓練量或運動型態等。</p> <p>一(二)2.每年辦理體適能指導員精進培育研習。</p> <p>一(三)積極於全國各鄉鎮市區設置樂齡學習中心，補助大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。</p>	<p>2. 每年針對通過體適能指導員檢定者辦理精進課程，參與人數達 130 人。</p> <p>3. 推動在地化高齡教育活動，增進社會參與，辦理學習活動參與人次目標值如下：</p> <p>107 年：180 萬人次參與。</p> <p>108 年：190 萬人次參與。</p> <p>109 年：200 萬人次參與。</p> <p>110 年：210 萬人</p>	<p>檢定考試，達 200 人參與(男性 44.5%，女性 55.5%)。</p> <p>2. 每年針對通過國民體適能指導員資格檢定者辦理精進研習課程，參與人數達 130 人：業於 110 年 11 月 12 日、13 日及 14 日舉辦南、中及北部場次之指導員精進研習課程，達 130 人參與(男性 32.5%，女性 67.5%)。</p> <p>3. 推動在地化高齡教育活動，增進社會參與，辦理學習活動：</p> <p>本部 110 年於全國 361 個鄉鎮市區成立 371 所樂齡學習中心，並推動</p>	<p>210 萬人次參與：110 年因受疫情影響，全國樂齡學習中心配合關閉措施(110 年於 5 月 19 日至 8 月 9 日，配合指揮中心規定關閉)，8 月 10 日疫情趨緩後，又涉及長者進出樂齡中心需注射疫苗或快篩等問題，致 110 年度執行情況未能達原預定之績效指標。本部已於樂齡學習中心補助計畫納入</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)
				次參與。 111 年 220 萬人次 參與。	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，110 年度共辦理 7 萬 4,062 場次，計 181 萬 0,815 人次參與活 動，男性學員 39 萬 0926 人次(占 21.6%)、 女性學員 141 萬 9,889 人次(占 78.4%)，以強 化高齡長者的參與。	線上課程模 式，後續中心 得因應疫情發 展，調整上課 模式。	
		一、增進社會參 與、提高生活自 理觀念	一(四)連結社會資 源，廣邀師資辦理適 合銀髮者之活動，提 升榮家住民活動參 與。 一(五)運用榮家醫事 人員及榮院資源，推 廣正確衛教知識。 一(六)各級榮院於社 區招募或發掘出符合	1. 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/	1. 110 年 1 至 12 月 16 所榮家辦理藝 能競賽、樂齡學 習、金融教育及 文康活動，平均 每月辦理 380 場 次，參與人次 9,711 人次／月， 平均參與比率 83.21% 已達績效	無	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>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</p>	<p>月。</p> <p>111 年：400 場/月。</p> <p>2. 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>3. 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>指標。</p> <p>2. 110 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 655 人／月，已達績效指標。</p> <p>3. 各級榮院提供社區高齡衰弱高風險群長者介入措施，並進行周全性評估服務共計 3,129 人，其中男性 962 人(女性 2,167 人(69%)，已達績效指標。</p> <p>4. 高齡醫學整合門</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)
			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），增進榮民生活自我照顧能力。	107 年：達 1,800 人(女：960 人)。 108 年：達 1,900 人(女:1,020 人)。 109 年：達 2,000 人(女:1,080 人)。 110 年：達 2,100 人(女:1,140 人)。 111 年：達 2,200 人(女：1,200 人)。 4. 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： 108 年：達 60.5% 109 年：達 61.0% 110 年：達 61.5% 111 年：達 62.0%	5. 診提供初診病人周全性評估之比例 110 年為 61.9%，已達績效指標。 110 年完成輔訪計 3,156 人，訪視完成率為 100%，已達績效指標。		

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)
				5. 高就診次退 除役官兵及 眷屬電話關 懷與社區追 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	1. 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 2. 輔導農會高 齡者創新學 習參與人	1. 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	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)
			<p>新律動或樂器歌曲等學習，藉以激發農村高齡者的活力，讓高齡者對生命及生活產生自信成就感。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>次：</p> <p>108 年：640 人次 (男性占 10%，女性占 90%)</p> <p>109 年：1,000 人次 (男性占 11%，女性占 89%)</p> <p>110 年：1,200 人次 (男性占 12%，女性占 88%)</p> <p>111 年：1,500 人次 (男性占 15%，女性占 85%)</p> <p>3. 輔導漁會高齡關懷班開辦班數：</p> <p>108 年：72 班 109 年：74 班 110 年：76 班 111 年：78 班</p> <p>4. 每年辦理 10</p>	<p>幫忙、送餐服務、宣導長照相關資訊及失能者訪視等，110 年受益人數 11,507 人，為避免群聚感染減少辦理相關活動，加強防並推動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。</p> <p>2. 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。</p> <p>110 年辦理高齡</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>組療育活動模組。</p> <p>5. 每年新增 10 處適合高齡者活動之場域。</p>	<p>者創新學習，計 1,661 位高齡者參與（男性占 13.8%，女性占 86.2%），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。</p> <p>3. 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，110 年高齡關懷班 76</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>班，班員 2,700 人 (男 690 人占 25.6%、女 2,010 人占 74.4%)。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)，同 時調查不同性別 者之需求調整課 程，期吸引漁村社 區男性高齡者加 入社區樂齡活動， 已達標。</p> <p>4. 臺中區農業改良 場辦理 107-109 農村社區推動療 育活動計畫，業已 完成階段性成果</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>與任務；110 年 1 月至 12 月無與農村社區合作辦理療育活動，本項建議解除列管。</p> <p>5. 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 年改善南投仁愛南豐社區等 10 處農村友善環境空間、110 年改善雲林縣口湖鄉金湖休閒農業區等 10 處農村友善環境空間，已達標。</p>		
		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。	107-111 年，每年辦理或補助至少 2 案與高齡者相	1. 透過本部對縣市與社區的補助，已協助 17 個單位執	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)
				<p>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。</p>	<p>行與高齡者相關之計畫，如新竹市香山區海山社區發展協會「銀寶們從『心』出發」計畫、臺東縣原鄉天使文創協會「斜坡上的文明-查拉密之道」計畫等。</p> <p>2. 國立彰化美學館推動「社區融藝、跨界共融」補助計畫，透過社區共同藝術文化，致力關注高齡及世代議題，補助執行4個計畫：彰化縣彰化市永福社區發展協會「社區融藝、跨界共融」補助計畫-「『幸福』是什</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)
					麼？老人關愛宣傳影片」、社團法人南投縣欣欣關懷協會「社區融藝、跨界共融」補助計畫-「創藝~人生」、草屯鎮御史社區發展協會「社區融藝、跨界共融」補助計畫等。		
		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。	1. 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。 2. 65 歲以上長	110 年核定補助辦理如「2021 客家陶都才藝展演暨關懷弱勢愛心活動」、「《月光華華映客庄》交響音樂會」、「客家戲曲風華《義海千秋》」、「臺南市 110 年伯公伯婆樂活計畫」等適合銀髮者參與之客家傳統藝術文化活動件數計 518 件，已達	無	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)
				者占園區服 務志工比 率。 年度目標值： 107年：21%； 108年：21%； 109年：21%； 110年：30%； 111年：30%。	年度目標值。		
		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，提高雇主僱用意願，開發適合高齡者之部分工時或全時工作機會，以促進高齡者就業。	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。	透過公立就業服務機構協助高齡者就業，110年協助高齡者就業計 12,921 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	1. 公共建築及騎樓整平部分： (1) 實地查核公	1. 公共建築部分：本部營建署於110年3月18日修正「公共建築物及騎樓	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>務督導計畫。(每年查核 6 直轄市、13 縣市政府 1 次，每 2 年查核澎湖縣、金門縣、連江縣 1 次)。</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施及增設</p>	<p>共建築物數量，年度目標值：</p> <p>108 年：76 處 109 年：88 處 110 年：76 處 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 109 年：10,000 公尺 110 年：10,000 公尺 111 年：10,000 公尺</p> <p>2. 補助原有住宅公寓大廈共用部分改</p>	<p>無障礙環境優化計畫」，就各直轄市、縣(市)政府於 109 年度辦理公共建築物無障礙環境推動情形進行考核督導，各受考核地方政府於 110 年 6 月 30 日前檢送書面考核資料，截至 110 年 12 月底止，本部營建署完成實地查核 76 處公共建築物。</p> <p>2. 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(內政部)2.0-推動騎樓整平計畫」，於 110 年 2 月 20 日召開</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)
			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。	善無障礙設施件數，年度目標值： 108年：5件 109年：5件 110年：5件 111年：5件 3. 全國人行道適宜性比率(符合寬度大於1.5公尺且淨寬大於0.9公尺，並具備無障礙設施之人行道長度÷人行道總長度)，年度目標值： 108年：54.5%。 109年：56%。	申請計畫審查會議，並核定新北市等12個地方政府共約8,691萬元。截至110年12月底止，已整平騎樓長度約1萬500公尺，本部營建署將持續推動騎樓整平相關補助事宜。 3. 住宅部分： (1) 有關原有住宅無障礙改善設施增設電梯宣導，本部營建署已於110年5月18日邀集地方政府研商，於110年10月14日修正發布「原有住宅改善無障礙設施申請補助作業		

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)
			<p>(3)持續辦理市區道路養護管理暨人行環境無障礙考評計畫及人行道適宜性考評作業，以促進無障礙環境建構。</p> <p>二(一)4.都市公園綠地部分：賡續檢討公共空間規劃及設計之便利、友善與安全性，研訂相關無障礙設施設備設計規範，督促各直轄市、縣(市)政府落實改善與執行工作。</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，</p>	<p>110年：57.5%。</p> <p>111年：59%。</p> <p>4. 督考計畫實地查核及研討會舉辦次數與人數，年度目標值：</p> <p>108-111年：</p> <p>(1) 以2年為1期(107至108年、109至110年、111至112年)，辦理都市公園綠地無障礙環境督導計畫現地查核作業。</p> <p>(2) 每年舉辦研</p>	<p>要點」</p> <p>(2) 110年度補助地方政府原有住宅公寓大廈共用部分改善無障礙設施計26件。</p> <p>4. 人行道部分</p> <p>(1) 本部110年度「市區道路養護管理暨人行環境無障礙考評計畫」原訂於110年6月至8月期間，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；因應防疫政策，政策考評延至110年10月辦理，</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>辦理宣導。</p> <p>二(一)5.國家公園部分：各國家公園均已完成園區既有建築物及其周邊無障礙環境改善、無障礙環境整體規劃、建置無障礙旅遊行程相關資訊網路平臺、手冊與摺頁等，並依各國家公園整體改善無障礙環境計畫，持續督導國家公園改善環境設施。</p> <p>二(一)6.樂齡住宅或青銀共住部分：內政部營建署已於 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</p>	<p>討會 2 場次，每場參加人數約 100 人次。</p> <p>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>6. 辦理樂齡住宅或青銀共住實驗性方案，年度目標值：108-111 年：依「世大運社</p>	<p>現地考評延至 111 年辦理。截至 110 年 12 月底止，全國人行道適宜性比率已達 64%。</p> <p>(2) 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。</p> <p>5. 都市公園綠地部分：</p> <p>(1) 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</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)
			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。	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， 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。	至 110 年)」，並據 以督導各地方政 府積極落實辦理。 110 年 1 月至 6 月 已就 12 個地方政 府完成現地抽驗； 並於 110 年 10 月 6 日及 7 日進行政 策作為審查，督導 各都市公園綠地 主管機關，提升無 障礙設施與服務 水準。 (2) 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，修正由各地		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					<p>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。經統計，110年1月至12月各地方政府辦理相關講習及訓練(研討會)計8場次、527人次參訓。</p> <p>6. 國家公園部分：</p> <p>(1) 本部營建署110年完成「雪霸國家公園武陵遊憩區」及「金門國家公園古寧頭戰史館」等2處無障礙活動場所、步道。截至110年12月底止，累計16處無障礙活動場所、步道總長</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>度約 13.05 公里。</p> <p>(2) 本部將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>7. 樂齡住宅或青銀共住部分：</p> <p>(1) 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</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)
					110 年 12 月底止， 已入住之 65 歲以 上長者約 483 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、勵 馨基金會及大同 老人福利基金會 等團體進駐，提供 長者友善多元之 社區服務。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					(2) 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、人行及公共空間)	二(二)1.規劃適合高齡者旅遊行程、優化國家風景區旅遊環境： (1)建置國家風景區通用化旅遊據點。 (2)逐年增加台灣好行無障礙路線。 (3)依「輔導建立品牌旅行業獎勵補助要點」補助旅行業推出優質銀髮族旅遊產品，並與旅行社業者合作，就銀髮族之參	1. 65 歲以上銀髮族旅遊次數年成長率： 110 年:1%。 111 年:3%。 每年度比上一年度成長 3%以上，並針對參加旅遊之銀髮族辦理意見調查，以分析首次參團之比例等資料。 2. 高齡客戶及其親友參與	1. 65 歲以上銀髮族旅遊次數年成長率： (1) 「109 年臺灣旅遊調查」65 歲以上銀髮族 109 年年成長率為負成長 13.2%，成長率未達 3%，係因受新冠肺炎疫情影響，降低銀髮族外出旅遊意願所致。鑒於目前國際及國內疫情仍嚴峻，觀	1. 本項議題之 110 年度績效指標 / 關鍵績效指標項數共 7 項、達成項數 6 項、未達成項數 1 項。 2. 未達成項數 1 項-65 歲以上銀	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>加次數、動機及行程等多元面向進行調查及交叉分析，以進一步建議旅行業精進未來鼓勵銀髮族外出旅遊行程規劃。</p> <p>部會說明：</p> <p>有關行政院性別平等處建議公布適合高齡者無障礙旅遊據點一節，觀光局業於該局網站-行程推薦-無障礙旅遊項下公布。</p> <p>二(二)2.請中華郵政公司針對高齡客戶及其親友辦理「銀髮踏青樂悠郵」不老運動系列活動。</p> <p>二(二)3.提高市區客運「路線」無障礙率：「公路公共運輸計</p>	<p>相關郵政系列活動人數：</p> <p>107年：1,700人。</p> <p>108年：1,900人。</p> <p>109年：2,100人。</p> <p>110年：2,300人。</p> <p>111年：2,500人。</p> <p>3. 市區客運「路線」無障礙率：</p> <p>108年：67%。</p> <p>109年：71%。</p> <p>110年：72%。</p> <p>111年：73%。</p> <p>4. 臺鐵車廂無階化工程完成數：</p> <p>107年：</p> <p>車廂無階化累計涵蓋率達33.6%、無障礙電梯累計</p>	<p>光局期望在各項安心旅遊活動的推動鼓勵下提高銀髮族外出旅遊意願，朝向111年成長率達3%目標努力。另「110年臺灣旅遊調查」刻正辦理中，預計於111年7月31日提供。</p> <p>(2) 另針對109年參加旅行社團體旅遊之65歲以上銀髮族辦理意見調查，分析首次參團之比例等資料，在4,919份之樣本中，女性佔2,864人(佔58.2%)，男性佔2,055人(佔</p>	<p>髮族旅遊次數年成長率未達3%：「109年臺灣旅遊調查」65歲以上銀髮族109年年成長率為負成長13.2%，成長率未達3%，係因受新冠肺炎疫情影響，降低銀髮族外出旅遊意願所致。鑒於目前</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」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</p>	<p>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>車廂無階化累計涵蓋率達 100%、無障礙電梯累計涵蓋率達 100%。</p>	<p>41.8%)，顯示女性較願意參團，首次參團之銀髮族群有 448 人，僅占 9.1%，銀髮族群參加旅行社所舉辦的團體旅遊兩次或以上的銀髮族高達 90.9%，顯示銀髮族群對團體旅遊之接受度高，願意重覆以參團方式旅遊。</p> <p>2. 高齡客戶及其親友參與相關郵政系列活動人數：中華郵政公司為促進社會參與，深化顧客關係經營，辦理樂齡運動系列活動，藉由設計有</p>	<p>國際及國內疫情仍嚴峻，觀光局期望在各項安心旅遊活動的推動鼓勵下提高銀髮族外出旅遊意願，朝向 111 年成長率達 3% 目標努力。</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>輪船舶無障礙補助要點，提高航線無障礙率：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(如推娃娃車的婦女及輪椅使用者</p>	<p>5. 大眾運輸船舶航線無障礙率：</p> <p>107 年：完成大眾運輸船舶無障礙補助要點研擬及公告。</p> <p>108 年：補助或督導 10% 大眾運輸船舶航線(至少 1 艘船舶)設置無障礙設施(或提供替代改善方式)。</p> <p>109 年：補助或督導 20% 大眾運輸船舶航線(至少 1 艘船舶)設置無障礙設施(或提供替代改善方式)。</p>	<p>趣的團體課程，提高高齡客戶及其親友主動參與意願與動機，使其積極走入社區，透過與社會其他成員的互動，充實生活內涵，得到自我實現之滿足感，以維持或增進身心健康，提升生活品質，達到活躍老化之目的，並減輕照顧負擔，善盡企業社會責任。110 年共辦理 37 場樂齡運動系列活動，參加人數達 3,346 人。</p> <p>3. 市區客運「路線」無障礙率達 73%，</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>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。</p> <p>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。</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>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</p>	<p>將賡續依公路公共運輸服務升級計畫，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>4. 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已達 100%(26/26 站)。</p> <p>5. 大眾運輸船舶航線無障礙率：航港局依「交通部航港局大眾運輸船舶及岸接設施無障礙補助作業要點」辦理相關補助，符</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>標，完成期限將延後)。</p> <p>108 年至 111 年：同上。</p> <p>7. 偏鄉地區公共運輸涵蓋率：</p> <p>108 年：83%</p> <p>109 年：84%</p> <p>110 年：89%。</p> <p>111 年：90%。</p>	<p>合申請之航線 31 條，提出申請並完成建置之航線 19 條，大眾運輸船舶航線無障礙率已達 61.29%。未來將針對未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>6. 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>7. 偏鄉地區公共運輸涵蓋率達</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)
					89.7%，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。		
		二、完備無障礙環境(交通、人行及公共空間)	二(三)督促各直轄市、縣(市)政府針對本會補助建置之客家文化館舍改善無障礙環境設施。	輔導客家文化館舍改善無障礙環境設施之比率。 年度目標值： 107 年：45%； 108 年：50%； 109 年：54%； 110 年：58%； 111 年：60%。 註：客家委員會列管 20 處客家文化設施。	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 案因規模較大及疫情影響出工，工程尚在進行中，預計至 111 年底前完工，其餘館舍皆已改善完成，110 年度目標達成值 65% 已達年度目標值。	無	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)
		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)	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 110 年 已累計輔導 53 處館所 改善性別友善及無障 礙空間。	無	文化部
		三、開發亞健康 族群日常生活 輔具及推廣使 用	三(一)1.透過補助【高 齡社會議題】相關計 畫觀察社會現象。 三(一)2. 推動以使用 需求者的輔助技術研 發，引入醫學科技、生 物技術、資通訊科技、 新材料與精密機械等 科技來提高身障者或 高齡長者的工作效能	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 2. 補助輔助科	1. 補助「性別與科技 研究計畫」，109 年 申請案共 103 件， 核定 34 件(計畫主 持人女性 26 人占 比 76%)。其中，與 「強化高齡社會 之公共支持」議題 相關計畫計有 7 件申請案，核定 3	無	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)
			<p>與生活品質，並就有 進行人體試驗之計畫 進行性別統計。</p> <p>三(一)3.推動具創新 性、突破性及國際競 爭性之腦科學跨領域 單一整合型研究計 畫，引入工程、數理、 認知、心理及通信科 技產業等領域。</p> <p>三(一)4.推動強化高 齡者之社會連結與認 知學習的創新科技研 發試辦計畫。</p> <p>三(一)5.以實作場域 驗證研究計畫提出的 解決方案，符合樂齡 族群多元需求。</p>	<p>技相關研究 計畫，研發 例如亞健康 高齡者、身 心障礙者健 康照顧的輔 助科技：</p> <p>107 年:3 件 108 年:3 件 109 年:3 件 110 年:3 件 111 年:3 件</p> <p>3. 補助「以疾 病為導向之 腦與心智科 學專案研究 計畫」團隊 數。</p> <p>107 年 1 組 108 年 1 組 109 年 1 組</p>	<p>件(計畫主持人女 性3人占比100%， 執行期間主要為 109/08/01 至 111/07/31，目前有 2 件尚於執行中)。 3 件計畫名稱及預 期研究成果說明 如下：</p> <p>(1) 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 (計畫執行結束，並 繳交成果報告，研 究發現：高齡女性 對網路科技的學 習與運用，關鍵在 於動力而非能力。)</p> <p>(2) 運用擴增實境體 驗學習系統提升</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)
				4. 補助強化高齡者之社會連結創新科技研發試辦計畫： 107年：5件 108年：4件 5. 成果技術移轉授權或產學合作備忘錄2件。	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。 (3) 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。 (4) 上開執行中計畫，預期研究成果將提供本土高齡社會的多樣化面貌，並以公共參與促進、醫療環境、性別差異、照顧者的支持系統等面向，提供國家與機構科技介入方案的實證設計參考。 2-1 輔助科技研究專		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					<p>案計畫期程至 110 年 5 月為止，計畫人體試驗收案 634 人，女性 477 人約占比 75%，男性 157 人約占比 25%。計畫包括：</p> <p>(1) 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。</p> <p>(2) 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。</p> <p>(3) 以失智症與照顧者為主體建置智慧輔助科技整合</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>照護平台。</p> <p>2-2 輔助科技相關研究計畫將由醫工學門於「醫材系統與輔具系統」領域賡續推動，110 年度共補助 3 件具有人體試驗之專題研究計畫，自 110 年 8 月開始執行，後續將進行性別統計分析。計畫名稱如下：</p> <p>(1) 最佳振動運動對於上肢肌力及功能提升之影響-以老化與神經損傷為探討。</p> <p>(2) 客製化瞄準器在高位脛骨截骨手術的臨床應用。</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)
					(3) 利用視聽 CNN 模型與高階波束成形演算法建置具小角度與重疊對象之即時語音分離 AR 智慧輔聽系統。 3. (略) 4. (略) 5. (略)，本專案已於 109 年 1 月 31 日執行期滿並達標)		
		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之智慧健康整合系統，推動健康福祉產業。	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	1. 實際推動 3 案，已達成年度目標值。 (1) 工業局「協助傳統產業技術開發計畫(CITD)」之智慧助行器：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	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)
			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。	智慧健康服務： 107年：2(案) 108年：2(案) 109年：2(案) 110年：3(案) 111年：2(案) 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)	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，讓行動不便的銀族更具有生活自理能力。 (2) 工業局「智匯網尿布尿濕偵測照護服務計畫」之尿布尿濕偵測裝置：以科技導入方式運用尿布尿濕偵測裝置記錄並提醒病患尿濕狀態，減少過往需直接碰觸、打擾長輩的問題，同時透過數據分析與記錄，可協助病患建立排泄習慣、飲水指導等，逐漸降低尿失		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
					<p>禁次數與對於尿布之依賴，以提升女性長輩之自主獨立排泄能力與尊嚴信心。</p> <p>(3) 技術處推動智慧醫療科技應用與跨場域驗證計畫，發展智慧健康整合系統，以軟體平台整合輕量化設備，試行慢性照護服務，持續將行動化醫材導入長照場域，提升輕量化及可近性，讓女性居家護理人員（>80%）使用意願增加，促進職場性別平等。期間蒐集訪談超過 3 機</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>構 20 人次，15 位為女性護理人員，依此重整「醫咖 go」結構與材質，(原 15 公斤降為 9.6 公斤)，可背或拉並可搭配滾輪輕鬆上下樓梯，醫材模組依出訪需要彈性配置，110 年臨床收案已於醫療院所完成場域驗證累計 2,356 人次。</p> <p>2. 實際辦理 2 案，已達成年度目標值。</p> <p>(1) 標準檢驗局辦理輔具產品通用設計競賽推廣說明會，業於 110 年 9 月 10 日及同年月</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)
					<p>27 日分別辦理「身心障礙與高齡者輔具產品通用設計競賽」及「身心障礙與高齡者友善市售輔具評選」之初審及決審。復於 110 年 11 月 15 日舉行通用設計競賽及市售友善輔具商品評選等 2 項頒獎典禮完竣。</p> <p>(2) 標準檢驗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，110 年辦理重點如下：</p> <p>A. 公告 CNS 16170「年長者與身心</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>障礙者輔具之一般要求」、CNS 15521「居家用可調式電動床」及 CNS 15628 輪椅乘坐系統系列輔具標準（共 8 部），有助廠商開發通用設計，提供高齡者及身心障礙者，於日常生活有關居家臥床照護、協助其乘坐及行動等不利處境需求之產品設計參考。</p> <p>B. 以創意競賽推廣性別友善方面，110 年通用設計競賽佳作作品 Daily Outfit 以女性使用</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)
					者在操作過程中能更友善且尊重隱私與自尊為設計主軸，適用於多種體態並提供隱蔽效果讓讓身心障礙者不害羞穿出門可隨心所欲的打扮配出喜歡的衣服，不因身體的限制，影響愛美的權利。		
		四、強化社區在地預防失能功能	四(一)每年新增補助設置 100 個社區照顧關懷據點。 四(二)長照 2.0 為落實在地老化政策目標，107 年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	1. 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	1. 本部社會及家庭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	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)
			據點投入設置，鼓勵長者走出家門，至巷弄長照站使用具近便性之社會參與、健康促進、共餐服務、預防及延緩失能服務等延續性照顧服務。計畫規劃方向與內涵已具社區簡易日托之精神理念。 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。	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： 社區照顧關懷據點數 (1) 108 年：累計設置 3,800 個據點。 (2) 109 年：累計設置 3,900	級預防照顧服務，至 110 年 12 月底已於全國設置 4,541 個社區照顧關懷據點。 2. 截至 110 年 12 月底，全臺 22 縣市共布建 3,621 處 C 據點。(截至目前最新數據)		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
				個據點。 (3) 110 年：累計 設 置 4,000 個據點。 (4) 111 年：累計 設 置 4,100 個據點。 2. 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。			

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
		五、擴大培育照顧服務員人數，強化勞動條件提升就業率	五(一)調升支付價格，有助改善勞動條件，促進就業人數增加	當年底於長照領域任職照顧服務員人數 108年:39,000人 109年照顧服務員需求人數為53,055人。 110-111年則以逐年增加8,000人推估。	截至110年11月，任職長照領域之照顧服務員合計87,577人。 (截至目前最新數據)	無。	衛福部
		五、擴大培育照顧服務員人數，強化勞動條件提升就業率	五(二)1.依衛福部所訂「照顧服務員訓練實施計畫」作為施訓規範，並配合該部所提人力缺口數，推動辦理照顧服務員訓練。 五(二)2.提供失業勞工就業獎勵，鼓勵失業勞工從事居家服務單位及日照中心照顧	1. 預計訓練照顧服務員人數如下(人數): 107年:7,000; 108年:7,200; 109年:7,400; 110年:8,500; 111年:8,500。 2. 預計協助就業人數如下	1. 每年逐步擴大培育照顧服務員人數，110年推動辦理照顧服務員訓練，共計訓練7,368人。 2. 110年1月至12月運用就業獎勵措施，協助計7,268名失業勞工從事居服及日	績效指標「訓練照顧服務員人數」110年績效指標目標值為8,500人，實際訓練為7,368人，茲因依衛生福利部規定，照顧服務員臨床實習課程必需採	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)
			服務工作。	(人數)： 107 年：500； 108 年：700； 109 年：700； 110 年：4,000； 111 年：4,000。	間照顧服務工 作。	實體方式授 課，惟自 5 月 份起受 COVID-19 疫 情三級警 戒 影響，實習場 域封閉不開 放，所有臨床 實習課程暫停 辦理。嗣 7 月 27 日疫情警 戒降為二級， 因中央流行疫 情指揮中心與 地方政府依 區域疫情狀 況，對於各類 長照實習訓練 場域所訂開放 程度不同，亦 影響後續訓練	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦 機關 (H)
						課程之辦理， 致未達預定目 標。111 年將 依績效指標持 續積極辦理。	

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、公平會

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	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。 (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	一、提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率	【委員會】					
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	截至 109 年 12 月底止，本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)計有 85 個，均已達 1/3 性別比例，將持續落實性別比例。	108 年:達成目標數 0 個，達成度 97.96%。 109 年:達成目標數 0 個，達成度 97.96%。 110 年:達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年:達成目標數 0 個，達成度 100%。	截至 110 年 12 月底止，本部及所屬機關計 85 個委員會(新增「內政部內政資料開放諮詢小組」、「內政部警政署安全及衛生防護小組」及「內政部警政署廉政會報」等 3 個臨時性任務編組；另「落實智慧國土—內政圖資整合應用計畫(105-109)補助地方政府計畫審查工作小組」、「內政部資訊發展推動小組」及「內政部移民署內部控制專案小組」等 3 個臨時性任務編組因任務結束及停止適用設置要點而予以解散)，任一性別比例均已達	本部將持續請各業管單位(機關)之委員會，落實性別比例原則。	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)
達成比率。 (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、持續提升公部門性別較少者參與比率 三、提升私部門女性參與決策比例 (一) 提升全國性社會團體及工會女性理、監事所占比例。 (二) 提升農、漁會女					1/3，達成度100%(85/85*100%)。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	(1)本部共計列管 49 個委員會，其中 16 個委員會任一性別比例未達三分之一(107 年 1 個、110 年新增 15 個)。 (2)107 年原列管之國防部海軍司令部國家賠償審議委員會會因 107 年委員異動，導致委員人數未達任一性別比例三之一目標，規劃 108 年於現有委員總人數實施增減調整。 (3)110 年新增列管「國防部採購稽核小組」等	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 15 個，達成度 100%。	目標已於 108 年達成，109、110 年達成目標數為 0。	1. 本項議題之績效指標均已完成。 2. 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	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)
性會員、選任人員及總幹事所占比例。 (三)提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事、監察人所占比例。 四、促進女性賦權與性別平等的預算			15個委員會。規劃111年前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。			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。	108年：達成目標數1個，達成度94.32%。 109年：達成目標數2個，達成度96.59%。 110年：達成目標數4個，達成度93.10%。	110年設定應達成目標數為4個委員會，該等委員會皆已達成任一性別不少於三分之一。	無。	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)
			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。	111年:達成目標數 8 個，達成度 100%。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1、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。 2、請各單位（含 3 署）推薦名單時，提出相同名額之不同性別名單，供首長遴派時參考，並經本部人事處列管督導。	108年:達成目標數 2 個，達成度 87.36%。 109年:達成目標數 11 個，達成度 92.1%。 110年:達成目標數 4 個，達成度 94.97%。 111年:達成目標數 9 個，達成度 100%。 (110 及 111 年績效指標以 110 年 4 月盤點結果為基礎重新計	1. 本部暨所屬機關(構)共計 179 個委員會，於 110 年 4 月時，計有 165 個委員會任一性別比例不少於三分之一。 2. 截至 110 年 12 月 31 日，已達標之委員會數量為 172 個，較 110 年 4 月新增達成目標數為 7 個，達成度為 96.09%(=172/179*100%)。	無。	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)
				算)			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	定期追蹤本部及所屬機關委員會(小組)之任一性別比例，檢討各委員會(小組)性別比例原則納入組織規定或設置要點之可能性，並逐年提高任一性別比例。	108年:達成目標數1個，達成度87.93%。 109年:達成目標數2個，達成度91.38%。 110年:達成目標數1個，達成度89.39%。 111年:達成目標數0個，達成度89.39%。	1. 按109年12月31日調查資料，本部及所屬機關委員會共計66個，任一性別比例達1/3以上共計58個(仍有8個委員會性別比例未達1/3)，達成度為87.88%。 2. 110年計有「檢察官進修審查會」性別比例提升至「達1/3、未達40%」，故委員會任一性別比例達1/3以上之累計個數達59個，達成度89.39%(59/66=89.39%)。 3. 達成110年度目標值。	本項議題之績效指標已完成。	法務部
		研議相關措施或修正	一、研訂「經濟部及所屬機關任務編組性別比例檢核表」，並向	108年:研訂檢核表並加強宣導；達成目標數0	110年本部所屬委員會計82個，其中任一性別未達1/3之委員會於110年實際達成	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)
		相關規定，提升性別比例。	<p>所屬單位、機關加強宣導三分之一性別比例政策。</p> <p>二、本部所屬各單位、機關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。</p> <p>三、原則應於2屆任期內達成三分之一性別比例；無法達成者，由業管單位(機關)提出檢討報告。</p>	<p>個，達成度71.05%。</p> <p>109年:達成目標數2個，達成度73.68%。</p> <p>110年:達成目標數7個，達成度82.35%。</p> <p>111年:達成目標數10個，達成度94.12%。</p>	<p>8個，整體達成度84.15%(69/82=84.15%)，已達成年度目標，達成情形說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 經濟部廉政會報 2. 經濟部推動業務委外專案小組 3. 經濟部投資審議委員會甄審暨考績委員會 4. 河川區域劃定及變更審議小組委員 5. 經濟部水利建造物檢查及安全評估小組 6. 經濟部再生水資源發展協調會報 7. 經濟部地層下陷防治推動委員會 8. 再生能源電能躉購費率審定會 		

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。	本部暨所屬三級機關計有 98 個，其中扣除 2 個行政院任務編組(行政院推動桃園航空城核心計畫專案小組、行政院觀光發展推動委員會)，計有 96 個委員會。其中有 28 個委員會目前仍未達 1/3 性別比例，爰訂定預定達成年度及個數。	108 年:達成目標數 3 個，達成度 84.48%。 109 年:達成目標數 3 個，達成度 89.66%。 110 年:達成目標數 4 個，達成度 75%。 111 年:達成目標數 24 個，達成度 100%。	1. 本部業於 110 年 6 月 7 日以交人字第 1105006844 號書函轉知部內單位及所屬機關依「交通部暨所屬機關 110、111 年任一性別比例分年達成目標彙總表」之分年目標期程積極辦理。 2. 2.110 年度預定達成目標數 4 個，截至 110 年 12 月底已達成 12 個，達成度 83.33%【 $(68+12)/96*100\%=83.33\%$ 】。	本項議題之績效指標均已完成。	交通部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別	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%。	1. 本會原列管之委員會計 107 個，至 110 年 12 月底止，任一性別比例符合性別比例規定者計 104 個，達成度 97.20%。 2. 惟經本會重行檢視盤點	提升公部門決策參與機制中之任一性別不少於三分之一之達成比率：委	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。		110 年:達成目標數 1 個，達成度 98.13%。 111 年:達成目標數 1 個，達成度 99.66%。	<p>後，因部分委員會已無運作或前漏未列管，爰本會至 110 年 12 月底止，列管委員會調整為 116 個，其中 4 個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>3. 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>(1) 本會：農業科技審議會(10.53%)。</p> <p>(2) 農糧署：農村酒莊輔導小組(30.00%)。</p> <p>(3) 畜產試驗所：推動業務委託民間辦理專案小組(80.00%)。</p> <p>(4) 農業藥物毒物試驗所：研發成果管理審查小組</p>	<p>員會 110 年目標數 1 個，達成度 98.13%；執行成果：達成度 97.20%。</p> <p>說明及策進作為：本會至 110 年 12 月底止，列管委員會調整為 116 個，其中 4 個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>	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					(30.77%)。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	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比例規定。	108年:達成目標數3個，達成度92.23%。 109年:達成目標數2個，達成度93.26%。 110年:達成目標數5個，達成度97.51%。 111年:達成目標數3個，達成度99.00%。	本部暨所屬三級機關(構)201個委員會中，扣除2個委員會不列入達成目標(本部國民健康署勞工退休準備金監督委員會、本部社會及家庭署勞工退休準備金監督委員會)外，尚有8個委員會未符任一性別不少於三分之一之比例，迄110年12月達成數為5個(累計196個委員會已達成)，達成度為97.51%。	無。	衛福部
		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	108年:達成目標數0個，達成度92%。 109年:達成目標數2個，達成度96%。 110年:達成目標數3個，達成	1. 依110年4月8日修正核定之本署性別平等推動計畫(108-111年)，共列管69個委員會，而110年應達成目標數為3個。在年度中計有「年度委辦計畫預審會議(推動業務委託辦理專	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)
			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。	度 96%。 111 年：達成目標數 3 個，達成度 100%。	案小組)」、「環境影響評估審查委員會」、「環境檢驗所內部稽核小組」、「環境檢驗所廉政會報」等 4 個委員會任一性別達 1/3，確實達成年度目標。 2. 目前尚有「垃圾焚化廠焚化底渣再利用查核小組」1 個委員會未符合任一性別達 1/3，預訂改善情形為： (1) 於下屆委員改選前完成性別比例入法。 (2) 該委員會於 112 年 1 月 7 日屆期改選，將於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注意各領域委員候選人性別平等，俾		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					符合任一性別比例不少於 1/3，並以達成 40% 目標。 3. 「化學局勞工退休準備金監督委員會」，業經行政院 110 年 4 月 23 日函核定減列化學局駕駛人數 1 人，現已無勞方預算員額，故該委員會停止籌組，將配合本署性別平等推動計畫滾動修正予以解除列管。		
		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 93 個，有 82 個已達成任一性別不少於三分之一，11 個未達三分之一，將於委員會改選時積極推動以達成目標值。	108 年:達成目標數 1 個，達成度 87.91。 109 年:達成目標數 5 個，達成度 93.41。 110 年:達成目標數 3 個，達成度 91.4%。	本部及所屬機關所屬委員會共 93 個，有 84 個已達成任一性別不少於三分之一，8 個未達三分之一，達成目標數 3 個，達成度 91.4%，已完成目標值。目前本部 11 個公設財團法人，有 11 個已達成任一性別不少於三分之一，0 個未達三分之一，累計	無意見。	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)
				111 年：達成目標數 7 個，達成度 98.92%。	向上提升比率 100%，已達成目標值。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	科技部及所屬機關所屬委員會共 39 個，其中 5 個未達任一性別不少於三分之一，將於委員改選時達成目標，並持續追蹤達成性別比例。	108 年：達成目標數 0 個，達成度 94.44%。 109 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 110 年：達成目標數 4 個，達成度 97%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。	本部及所屬機關所屬委員會計 5 個未達任一性別不少於三分之一，110 年應達成目標數 4 個，計有「科技部科學傳播諮詢委員會」、「科技部科學園區審議委員會」、「科技部南部科學園區管理局勞工退休準備金監督委員會」等 3 個委員會委員已改選，達成任一性別不少於三分之一目標，其餘 1 個委員會已規劃於 111 年辦理改聘事宜。	有關目標 1.「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」項目之 110 年績效指標達成數為 4 個，計有「科技部科學傳播諮詢委員會」、「科技部科學園區審議委員會」、「科技部南部科學園區管理	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)
						<p>局勞工退休準備金監督委員會」等3個委員會委員已改選，達成任一性別不少於三分之一目標，其餘1個委員會(科技部廉政會報)未能達標之原因及擬處做法，說明如下：</p> <p>(1) 原因：依「本部廉政會報設置要點」第三點規定，本會</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)
						報「內聘委員」係由機關首長、常務次長、主任秘書、一級單位主管及部屬一級機關首長兼任之，係屬法定職務兼任性質，前揭職務均屬機關首長人事	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						<p>權限，不拘性別。</p> <p>(2) 策進檢討：因「科技部廉政會報設置要點」第三點規定本部各單位主管全列為兼任對象，未符任一性別比例不得少於三分之一之規定，爰</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)
						有修正委員產生方式之必要，業經本部111年1月13日第110K0D00794號簽奉核可，並於111年1月25日以科部政字第1110005836號函送達本部各處及所	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						屬機關，自發文日起生效。預計本(111)年度科技部廉政會報召開前重新遴聘(派)廉政委員。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	(一)本會組織法第 3 條規定，本會置委員 17 人至 27 人，由行政院院長指定行政院政務委員、秘書長、財政部部長、經濟部部長...等相關部會首長兼任之。茲因本會委	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%。	1.本會(含檔管局)納管之委員會、小組、會報等之性別比例資料，計 13 項，分別： (1)資料開放諮詢小組，成員 11 人，女性 5 人。 (2)安全及衛生防護小組，成員 7 人，女性 4 人。	無	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)
			<p>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。</p> <p>(二)本會將本於職責於非指定委員異動簽請改派時，提供目前委員性別比例或各國女性參政現況等資料供首長參考，以逐步達到任一性別不少於三分之一之比率。</p>	<p>110年：達成目標數0個，達成度92.3%。</p> <p>111年：達成目標數0個，達成度92.3%。</p> <p>備註：前項達成目標數係指新增之數量；另達成度係指本會納管之委員會、小組個數中，女性成員不少於三分之一之個數除以所有納管之個數(即12/13)。</p>	<p>(3)勞工退休準備金監督委員會，成員9人，女性4人。</p> <p>(4)廉政會報，成員22人，女性9人。</p> <p>(5)國家發展委員會委員會，成員20人，女性2人。</p> <p>(6)人事甄審及考績委員會，成員23人，女性10人。</p> <p>(7)性別平等專案小組，成員17人，女性10人。</p> <p>(8)性騷擾防治申訴評議委員會，成員12人，女性7人。</p> <p>(9)國家檔案管理委員會，成員29人，女性17人。(10)檔管局檔案保存價值鑑定委員會，成員12人，女性6人。</p> <p>(11)檔管局勞工退休準備金監督委員會，成員3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>女性 1 人。</p> <p>(12)檔管局人事甄審考績委員會，成員 19 人，女性 12 人。</p> <p>(13)檔管局性騷擾防治申訴評議委員會委員會，成員 11 人，女性 6 人。</p> <p>2.迄 110 年底，上述該等委員會、小組、會報，除本會委員會外，女性成員達成不少於 1/3 比率項數 12 項，達成度 92.3%，達成年度目標。</p>		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	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	<p>108 年達成目標數 0 個，達成度 75%</p> <p>109 年達成目標數 0 個，達成度 75%</p> <p>110 年達成目標數 1 個，達成度</p>	<p>1. 110 年績效指標業已達成：</p> <p>(1) 110 年達成「任一性別比例不低於三分之一」績效指標目標數共計 1 個（政府資料開放諮詢小組），業於 110 年 10 月達成，達成度 85.7%。</p>	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)
			一。	85.7%(大陸委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴處理小組、甄審暨考績委員會、安全及衛生防護小組、政府資料開放諮詢小組、廉政會報) 111 年達成目標數 0 個，達成度 85.7%。	(2) 政府資料開放諮詢小組於 110 年 10 月完成改聘後，已達成任一性別比例達三分之一以上之目標。(女性 7 人[38.89 %]，男性 11 人[61.11 %])。 2. 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。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					3. 具體做法年度執行情形：110 年本會委員會共計開會 7 次，計有 6 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，提升性別比例。	<p>一、 本會委員會：</p> <p>1.依本會組織法第 9 條規定，本會置委員 6 至 12 人，其中財政部部長、經濟部部長及法務部部長為當然委員(隨其本職進退)，其餘由行政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 2 位，占比為</p>	<p>108 年：</p> <p>達成目標數 0 個，達成度 92.3%。</p> <p>109 年：</p> <p>達成目標數 1 個，達成度 96.1%。</p> <p>110 年：</p> <p>達成目標數 5 個，達成度 85.42%。</p> <p>111 年：</p>	<p>1. 有關具體做法之辦理情形：</p> <p>(1) 本會委員會：本會委員會組成委員，包括主任委員、2 位副主任委員及 4 位中央部會首長(財政部、經濟部、法務部及國發會等)共計 7 人，其中男性 4 人、女性 3 人，女性比例 42.86%，已達任一性別比率不少於三分之一之目標。</p> <p>(2) 金融監督管理委員會人事室及所屬人事機構甄審暨考績委員會：</p> <p>A. 本會及所屬人事機構僅</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>28.57%。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，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、金融監督管理委員會人事室及所屬人事機構甄審暨考績委員會：本屆委員任期至110年6月30日止，屆期改聘時，優先聘用男性委員，預計於110年達成任一性別三分之一比例目標。</p> <p>三、金融監督管理委員會</p>	<p>達成目標數 1 個，達成度 87.50%。</p> <p>(說明：110、111 年達成度之分母為本會及所屬委員會計 48 個；分子為 109 年底已達成三分之一比例原則之委員會個數 36，加計分別截至 110、111 年之累計達成目標數；不追溯調整 108、109 績效指標，下同)</p>	<p>有男性同仁 3 人(含主任，惟不能擔任委員)，為期本委員會委員任一性別比例達三分之一，於本年 6 月 30 日改選時，在符合「公務人員陞遷法」及「公務人員考績法」等有關委員會人數下限之規範下，將委員人數由原 7 人減為 5 人，改選結果男性為 2 人(40%)、女性為 3 人(60%)，達成任一性別比例目標。</p> <p>B. 惟其中男性委員 1 人，目前申請育嬰留職停薪，致本會及所屬人事機構現有男性同仁僅有 1 人，爰男性委員人數比例暫無法達三分之一。</p> <p>(3) 金融監督管理委員會及</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>及所屬機關推動業務委託民間辦理及執行情形專案小組：請所屬各局(公司)優先指派女性同仁擔任本小組委員，預計於 110 年 12 月達成任一性別三分之一比例目標。</p> <p>四、金融監督管理委員會安全及衛生防護小組：增加小組委員人數並聘請女性同仁擔任，預計於 110 年 12 月達成任一性別三分之一比例目標。</p> <p>五、金融監督管理委員會資料開放諮詢小組：本屆委員任期至 110 年 9 月 20 日止，屆期外聘民間代表時，</p>		<p>所屬機關推動業務委託民間辦理及執行情形專案小組：</p> <p>A. 依據「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」第 5 點規定，各主管機關及所屬各機關應分別組成專案小組推動本機關業務委外事宜，並指定副首長或幕僚長 1 人為召集人，負責策劃督導。</p> <p>B. 在符合前開行政院規範下，業於 110 年 10 月 26 日修正本小組組成之法規依據「本會及所屬機關(構)推動業務委託民間辦理實施及評核要點」第 3 點規定，放寬由「單位主管」擔任，修正為「二級單位主管以</p>		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			<p>將考量委員性別，預計於110年達成任一性別三分之一比例目標。</p> <p>六、事業人員退休準備金監督委員會：目前（第7屆）11位委員中女性3名(27.27%)。11位委員中由存保公司企業工會推選者計9位，須尊重工會推選名單。於辦理第8屆委員改派時，已函請工會惠予配合性別平等政策，預計110年達成任一性別三分之一比例目標。</p> <p>七、勞工退休準備金監督委員會：7位委員中男性2名(28.57%)。</p>		<p>上人員」，放寬後小組成員，男性8人(57.14%)、女性6人(42.86%)，已達任一性別比例目標。</p> <p>(4) 金融監督管理委員會安全及衛生防護小組：</p> <p>A. 依據「公務人員安全及衛生防護辦法」第4條第1項規定，各機關應指定適當人員，並得聘請相關專家學者，組成防護小組，負責規劃並督導安全及衛生防護事項。</p> <p>B. 在符合前開辦法之規範下，業於110年10月26日修正放寬小組成員，由原是「單位主管」擔任調整為「二級單位主管以上人員」擔任，放寬後男性5人(55.56%)、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>7 位委員中，存保公司企業工會選派女性委員比例過高。將請公司企業工會次屆增加選派男性委員比例，預計 111 年達成任一性別三分之一比例目標。</p> <p>八、金融監督管理委員主計室及所屬主計機構考績委員會：委員 5 名，均女性(男性比例 0%)。因本會主計室及所屬主計機構現有男性同仁僅 2 位，難以達成性別比例。嗣將於外補缺額時，在資績條件相同情況下，優先錄取少數性別，並於聘請考績委員時，優先聘用</p>		<p>性 4 人(44.44%)，已達成任一性別比例目標。</p> <p>(5) 金融監督管理委員會資料開放諮詢小組：本會資料開放諮詢小組委員已於 110 年度 9 月重新遴聘，共計委員 17 人，男性 10 人，女性 7 人，已達任一性別比率不少於 1/3 之目標。</p> <p>(6) 事業人員退休準備金監督委員會：</p> <p>A. 11 位委員中，由存保公司企業工會推選者計 9 位，須尊重工會推選名單。</p> <p>B. 本(第 8)屆委員改派時，企業工會已配合性別平等政策，委員 11 名，男性 5 人(45%)，女性 6 人(55%)。目前委員之任一</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>少數性別委員。因優先錄取少數性別之作為，取決於少數性別投件人數之多寡，尚無法訂定完成目標年度。</p> <p>九、金融監督管理委員會主計室及所屬主計機構甄審委員會：委員 5 名，均女性(男性比例 0%)。同上開(八)情形及原因，尚無法訂定完成目標年度。</p> <p>十、銀行局勞工退休準備金監督委員會：委員 9 名(資方 3 名、勞方 6 名)中，女性 8 名、男性 1 名(11.11%)。目前勞工(技工友與駕駛)及雇主(機關代</p>		<p>性別比率已達三分之一。</p> <p>(7) 勞工退休準備金監督委員會：</p> <p>A. 7 位委員中由存保公司企業工會選派者計 5 位。</p> <p>B. 存保公司企業工會已配合性別平等政策，於次(第 8)屆委員改派時，委員 7 名，男性 4 人(57%)，女性 3 人(43%)。預計 111 年 1 月 1 日達成委員之任一性別比率三分之一。</p> <p>(8) 金融監督管理委員會主計室及所屬主計機構考績委員會：委員 5 名，其中男性 2 名(比例 40%)，女性 3 名(60%)，已達成任一性別比例不少於三</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>表人)中僅1名男性，其餘均為女性，尚難達成性別比例。待勞工(技工友與駕駛)有異動(退休或調離)，需從他機關商調人員時將性別比例納入考量。因勞工異動情況時點及是否可商調進特定性別比例人員無法確定，故無法設定目標年度。</p> <p>十一、金融監督管理委員會證券期貨局勞工退休準備金監督委員會：委員9名(資方3名、勞方6名)中，女性7名、男性2名(22.22%)。因證期局9名工友僅2名男性，且均已為委員</p>		<p>分之一之目標。</p> <p>(9) 金融監督管理委員會主計室及所屬主計機構甄審委員會：委員5名，其中男性2名(比例40%)，女性3名(60%)，已達成任一性別比例不少於三分之一之目標。</p> <p>(10) 銀行局勞工退休準備金監督委員會：委員9名(資方3名、勞方6名)中，女性6名(66.67%)、男性3名(33.33%)。已達成任一性別比例不少於三分之一之目標。</p> <p>(11) 金融監督管理委員會證券期貨局勞工退休準備金監督委員會：台北市政府勞動局已於110.9.2以北市勞資字第1106083612號函，同意</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>會勞方委員。嗣後持續於外補工友缺額時，在資績條件相同情況下，優先錄取少數性別，預計 113 年 7 月後達成任一性別三分之一比例目標。</p> <p>十二、金融監督管理委員會內部控制(兼內部稽核)專案小組：小組依行政院函訂「健全內部控制實施方案」組成，包含本會副主任委員擔任召集人、小組成員由本會主任秘書、各處室主管及各局副局長組成，相關構成成員皆已明定。現職成員 14 名，其中男性 11 人，女性 3 人</p>		<p>核定資方委員變更，男性委員變更為 4 名，女性委員變更為 5 名，男性性別比例已提升為 44.44%，符合任一性別比例至少三分之一規定。</p> <p>(12) 金融監督管理委員會內部控制(兼內部稽核)專案小組：</p> <p>A. 本會內部控制專案小組於 100 年度成立時簽奉核定由本會副主任委員擔任召集人，小組成員由本會主任秘書、各處室主管及各局副局長組成。</p> <p>B. 為期達成任一性別比例目標，本室業於 110 年 10 月 21 日修正放寬小組成員組成規定，由原</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)
			(21.43%)，隨職務異動，爰尚無法訂定完成目標年度。		<p>「單位主管」調整為「二級單位主管以上人員」擔任，放寬後小組成員男性 8 人（57.15%），女性 6 人（42.85%），已達任一性別比例目標。</p> <p>2. 因上開委員會委員組成已有 11 個委員會達標，爰已超越 110 年 5 個之目標數，達成率 97.92% ((36+11)/48*100%)。</p>		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>1、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>2、委員改聘時提供女性專家學者供首長遴聘參考，並建請首</p>	<p>108 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。</p> <p>109 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。</p> <p>110 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。</p>	<p>1. 本會及所屬機關（構）委員會總數：34 個(附表)，行政院管制之 5 個委員會包含第 26 項次海洋委員會內部稽核小組(綜規處)、第 27 項次海洋委員會廉政會報(政風處)、第 28 項次海洋委員會採購稽核小組</p>	本會已如期達成 110 年度院層級目標值，111 廣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	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)
			<p>長留意性別比例。</p> <p>3、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>111 年：達成目標數 5 個，達成度 100% (5/5)。</p>	<p>(秘書室)、第 29 項次海洋委員會海巡署廉政會報暨安全維護會報(海巡署)、第 30 項次海洋委員會海巡署公務人員安全及衛生防護工作小組(海巡署)。</p> <p>2. 截至 12 月 31 日止，第 26 項次海洋委員會內部稽核小組(綜規處)性別比例為 45.45%、第 27 項次海洋委員會廉政會報性別比例(政風處)43.33%、第 28 項次海洋委員會採購稽核小組(秘書室)性別比例為 41.79%、第 29 項次海洋委員會海巡署廉政會報暨安全維護會報(海巡署)性別比例為 34.29%、第 30 項次海洋委員會</p>	<p>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。</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)
					海巡署公務人員安全及衛生防護工作小組性別比例為(海巡署)46.15%，上述五個委員會皆已達成未達任一性別比例不少於三分之一之原則。 3. 達成目標數 5 個，累計向上提升比率 100%(5/5)，已超越 110 年度原訂目標值。		
		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 88.9%。 111 年：達成目	1. 本會組織法第 4 條規定，僑務委員會置僑務委員 90 人至 180 人，任期 3 年，為無給職。現行僑務委員屆滿遴聘作業分三梯次，並於 1 年半前期間為一循環，分別為 109 年 12 月 31 日、110 年 8 月 31 日及 12 月 31 日。 2. 為發揮僑務委員資源整	本會僑務委員性別比例，由 97 年女性比例 21.3%、107 年女性比例 28%，110 年 8 月 31 日僑務委員女性比例 32.9%，至 111	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)
				標數 0 個，達成度 88.9%。	<p>合與規模效益，期以每次遴選進程均能帶進新民意。110 年 8 月 31 日任期屆滿僑務委員調整與 110 年 12 月 31 日屆滿僑務委員任期整併，新任期由 111 年 1 月 1 日起聘。</p> <p>3. 有關本會僑務委員性別比例，由 97 年女性比例 21.3%，於 107 年達成女性比例 28%之目標。110 年 8 月 31 日，僑務委員 179 人，女性比例 32.9%。111 年 1 月 1 日新任僑務委員核布後，本會僑務委員人數為 176 人，女性人數為 59 人，女性性別比例為 33.5%，達成性別比例三分之一之目標。</p>	<p>年 1 月 1 日新任僑務委員核布後，本會僑務委員人數為 176 人，女性人數為 59 人，女性性別比例提升為 33.5%，達成性別比例三分之一之目標。</p> <p>近十多年來，本會僑務委員之性別受限於各僑區文化脈絡與根深柢固的風土民情，對於女性賦權有其界限，各</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)
					4. 囿於僑務委員組成及產生需兼顧全球僑務布局、各國僑情結構、成因、性別現象限制，本會尚無法主觀主導各地區以性別強度限制僑務政策或限制擬任人選，惟本會目前於辦理僑務委員之遴聘作業時，均特別函請駐外館處優先考慮推薦女性人選。對於僑胞人數稀少且女性擔任榮譽職之意願不高之國家，本會僅能朝向培養性別平等意識且兼顧功能性之方向努力。	地區女性參政意願不同、意識形態不同或當地社會環境風氣等，欲遴選出女性僑務委員或有不同難度。 誠如本會之說明，僑務委員組成及產生需兼顧全球僑務布局、各國僑情結構、成因、性別現象限制，本會目前係以因勢利導及適切引導之方式，希冀	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						盡快達成目標，惟尚無法主觀主導各地區以性別強度限制僑務政策或限制擬任人選，爰本會於辦理僑務委員之遴聘作業時，均特別函請駐外館處優先考慮推薦女性人選。對於僑胞人數稀少且女性擔任榮譽職意願不高之國家，僅能朝向培養性別平等意識	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						且兼顧功能性之方向努力。並期望未來能持續精進並追求達成性別比例目標。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會及所屬三級機構委員會計 67 個，須提升任一性別不少於 1/3 委員會計 11 個，將以修訂組織規定、增加女性外部委員等做法，持續推動各委員會提升性別比例。	108 年:達成目標數 8 個，達成度 73.58%。 109 年:達成目標數 3 個，達成度 79.25%。 110 年:達成目標數 5 個，達成度 91.04%。 111 年:達成目標數 4 個，達成度 97.01%。	本會 110 年已有 7 個委員會提升性別比例，達任一性別不少於 1/3，達成度 94.03%，已達成績效指標。分年達成目標數如下： 108 年：9 個。 109 年：8 個。 110 年：7 個。	無	退輔會
		研議相關措施	1、為配合單一性別比率不少於三分之一規	110 年:達成目標數 1 個，達成度	1. 政府資料開放諮詢小組，總計 11 位委員，因	本會將持續以任一性別	中選會

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。	定，針對尚未到達標準之委員會，進行委員會改選 2、在相關委員會議上進行宣導。	92.3%。 111 年:達成目標數 2 個，達成度 100%。	屆期改選，男性委員 7 人，女性委員 4 人，已達任一性別不少於三分之一比例。 2. 節約能源推動小組，總計 3 位成員，其中男性 2 人，女性 1 人，已達任一性別不少於三分之一比例。 3. 綜上，110 年已達成績效指標：達成目標數 2 個，達成度 100%。	比率達 40%之目標為原則。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	1.本會委員會：未來將於首長或委員職務異動改派或委員名額出缺時，機關代表部分將函請相關部（會）儘量推薦女性主管派兼，專家學者部分將蒐集國內大專校院工程相關科系女性學者名單，供本	108 年:達成目標數 0 個，達成度 80% 109 年:達成目標數 0 個，達成度 80% 110 年:達成目標數 2 個，達成度 86%	本會 10 個委員會及任務編組(包括本會委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴評議委員會、法規委員會、訴願委員會、考績甄審委員會、政府資料開放諮詢小組、安全衛生防護小組、風險管理及危機處理專案小組、推動業務委託民間辦理專案小	無	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)
			會委員會遴聘委員之參考。 2.本會政府資料開放諮詢小組及安全衛生防護小組：將於屆期中改聘或屆期屆滿遴選次屆委員時調整人選。	111 年:達成目標數 2 個，達成度 86%	組)，除本會委員會外，其餘 9 個委員會均已達任一性別不少於三分之一之目標，符合 110 年度目標值。		
		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 14 個任務編組，均已達成任一性別不少於三分之一性別比例標準已符合目標值。	無	人事行政總處
		研議相關措施	本行勞工退休準備金監督委員會：	110 年：	1. 110 年起列管 8 個委員會或小組，除本行勞工	無	中央銀行

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)
		或修正相關規定，提升性別比例。	<p>1. 本會置委員 7 人，由行方及勞工分別選派代表共同組成。行方代表 2 人由總裁指派（本屆為 1 男 1 女）；勞工代表 5 人由勞工直接選舉〔皆為男性，係因適用勞退舊制之勞工（94 年 6 月 30 日以前到職之工員），男女性別比率懸殊（女性僅 3 人，佔 12.5%）〕。</p> <p>2. 本屆委員任期至 113 年 1 月 4 日止，將於下屆委員改選時，以保障女性名額方式（女性 3 人）辦理，預計 113 年達成。</p>	<p>達成目標數 0 個，達成度 87.50%。</p> <p>111 年： 達成目標數 0 個，達成度 87.50%。</p>	<p>退休準備金監督委員會外，其餘 7 個委員會或小組委員任一性別均已達三分之一。</p> <p>2. 前述本行勞工退休準備金監督委員會委員未達成任一性別不少於三分之一，係因適用勞退舊制之勞工（94 年 6 月 30 日以前到職之工員共 24 人，其中男性 21 人，女性 3 人），男女性別比率懸殊所致。本屆委員任期至 113 年 1 月 4 日止，將於下屆委員改選時，以保障女性名額方式（女性 3 人）辦理，預計 113 年達成，爰 110、111 年達成目標數皆為 0，達成度 87.50%(7/8*100%)。</p>		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	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。	1.核研所廉政會報委員部分，將檢討減少委員人數、邀請非一級主管之女性出席或邀請外聘女性委員等方式調整因應，以符性別比例要求。 2.核研所業務委託民間辦理推動小組，規劃於110年度改派委員，先就該所功能單位副主管人員中優先指派2名女性人員擔任，俾使任一性別比例達三分之一，未來在副主管職務出缺遞補時，在資歷相當情形下，優先考量女性人員。 3.本會勞工退休準備金監督委員會於任期(112年5月31日)屆滿	108年：達成目標數0個，達成度83.33%。 109年：達成目標數0個，達成度83.33%。 110年：達成目標數1個，達成度92.30%。 111年：達成目標數1個，達成度96.15%。	委員會： 1. 核研所廉政會報委員依該所於110年3月17日修正之廉政會報設置要點第3點任一性別比例不得少於三分之一之規定，業於110年10月27日簽准由8位委員組成，其中女性3人，委員任一性別比例已達三分之一。 2. 核研所業務委託民間辦理推動小組業於110年1月26日改派委員，其中男性5人(55.56%)，女性4人(44.44%)，共計9人，委員任一性別比例已達三分之一。 3. 本會勞工退休準備金監督委員會於任期(112年5月31日)屆滿時，將依	無	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)
			時，將依性別比例規定改選，以達任一性別比例不少於三分之一。 (備註：該委員會之委員名單於 109 年 5 月 20 日經新北市政府勞工局核定在案，任期至 112 年 5 月 31 日，故 110 年至 111 年尚無法更動委員性別比例)		性別比例規定改選，以達委員任一性別比例不少於三分之一。 4. 綜上，已達成 110 年目標數 2 個，符合達成度 92.30%之績效指標，超越 110 年度原訂目標數。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會 108 年原有所屬委員會含小組等任務編組 18 個，因相關業務配合新制定之電信管理法規定辦理，其中 3 個任務編組自 109 年 1 月 1 日起任務結束解編，其餘 15 個任務編組，均達成委員任一性別比例達三分之一之規定，未來將持續維持上述規定。	108 年:達成目標數 1 個，達成度 100%。 109 年:達成目標數 0 個，達成度 100%。 110 年:達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年:達成目標數 0 個，達成度	截至 110 年 12 月底，所屬委員會(含小組等任務編組)計有 15 個，均達成任一性別比例不少於三分之一之規定。	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 本會委員會及公設財團法人：本議題之績效指標項數皆已於	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)
				100%。		108 年度達成，110 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」。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	公平交易委員會勞工退休準備金監督委員會：任期中如有委員出缺，將由勞工互選之女性備取委員優先遞補；或於下屆勞工代表(委員)選舉時，優先建議女性擔任委員，以期達成性別平衡性。	110 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。	公平交易委員會勞工退休準備金監督委員會第 8 屆新任委員，業於 110 年 8 月完成選舉事宜，新任委員男性 3 人，女性 2 人，任一性別比例達三分之一，並達 40%。	無。	公平會
		【公設財團法人】					
		研議相	截至 109 年 12 月底止，	1. 董事部分性	截至 110 年 12 月底止，本部	本部將持續	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)
		關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部捐助或出資超過50%之公設財團法人計有6個，董、監事任一性別比例均已達1/3，將持續落實性別比例。	別比例年度目標值： 108年：達成目標數0個，達成度85.71%。 109年：達成目標數0個，達成度85.71%。 110年：達成目標數0個，達成度100%。 111年：達成目標數0個，達成度100%。 2. 監事部分性別比例年度目標值： 108年：達成目標數0個，達成度85.71%。 109年：達成目	捐助或出資超過50%之6個公設財團法人，其董、監事任一性別比例均達1/3，達成度為100%(6/6*100%)。	請各業管單位(機關)針對政府捐助財團法人加強督導，以落實性別比例原則。	

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)
				標數 0 個，達成度 85.71%。 110 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	【董事】 財團法人臺灣民主基金會 1、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	財團法人臺灣民主基金會 17 位董事中女性佔 5 位，目標為任一性別不少於三分之一。 108 年 達成目標數 0 個，達成度 0%。 109 年 達成目	查該基金會已於 110 年 4 月完成董事推選並經董事會議決通過。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%。	促請該基金會遴選產、學及非政府組織代表及建議各政黨提名董事人選時均考量性別比例，俾符合推動性別平等之政策目標。	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)
			<p>及非政府組織人士，席次一半以上為政黨代表，另立法院院長、總統府秘書長、外交部長為該會當然董事。</p> <p>2、該基金會於 107 年 6 月完成第六屆董事推選並經董事會議決議通過，共 17 位董事包含：</p> <p>(1) 當然代表計 3 位，其中 1 位為女性，佔 33.3%。</p> <p>(2) 政黨代表計 10 位，其中 3 位為女性，佔 30%。</p> <p>(3) 產、學代表及非政府組織人士計 4 位，其中 1 位為女性，佔 25%。</p>	<p>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>			

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			3、本部已促請該基金會遴選產、學及非政府組織代表及建議各政黨提名董事人選時均考量性別比例，俾符合推動性別平等之政策目標。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	(1)本部 107 年列管財團法人國防工業發展基金會每屆董、監事委員任期 3 年(105.01.01-107.12.31)。 (2)董事部份，108 年改選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；另監事 1 席當然監事為行政院	(董事部分) 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：	董事目標已於 108 年達成，109、110 年達成目標數為 0。		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)
			<p>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，符合特殊理由，配合行政院相關指導辦理。</p> <p>(3)110 年新增財團法人國防安全研究院尚未符合任一性別三分之一比例目標，未來應更積極蒐整產官學研界從事相關領域女性名單，並函請相關單位推薦代表提供名女性名冊，俾利改選時提供長官勾選參考，戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則。</p>	<p>達成目標數 1 個，達成度 100%。</p> <p>(監事部分)</p> <p>108 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。</p> <p>109 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。</p> <p>110 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。</p> <p>111 年： 達成目標數 1 個，達成度 100%。</p>			

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(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、請本部各單位（含3署）積極改進，以達成任一性別比例不少於三分之一原則之目標。 二、請各單位（含3署）推薦名單時，提出相同名額之不同性別名單，供首長遴派時參考，並經本部人事處列管督導。	董事 110年：達成目標數1個，達成度88.89%。 111年：達成目標數1個，達成度100%。 （110及111年績效指標以110年4月盤點結果為基礎重新計算）	1. 本部暨所屬機關(構)共計9個財團法人，於110年4月時，計有7個財團法人董事任一性別比例不少於三分之一。 2. 截至110年12月31日，已達標之財團法人數量為7個，新增達成目標數為0個【新增達成1個(財團法人臺灣省中小學校教職員福利文教基金會)，惟財團法人私立學校興學基金會，因董事於任期中業務調整辭任，致任一性別比例未達三分之一，另該會捐助章程第6條第2項規定，董事之任一性別比例不得低於三分之一；但基於職務關係指派或選聘之董事於任期	【公設財團法人】提升任一性別不少於三分之一之達成率：董事任一性別不少於三分之一，達成目標數1個，達成度88.89%。 1. 本部業於110年6月3日以臺教人(一)字第1100065580號書函及簡簽，請本部各單	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)
					中出缺時，得因董事專業性及適任性等特殊考量，不在此限】，達成度為 66.67%(=7/9*100%)。	位及部屬機關(構)確實督促所屬公設財團法人，針對未達成指標者說明改善原因及改善計畫，並儘速達成績效指標 2. 本部所屬公設財團法人未達成者係	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						財團法人大學入學考試中心基金會、財團法人私立學校興學基金會，未達成原因說明如下： A. 財團法人大學入學考試中心基金會：該會董事之組成，係依	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						<p>據捐助章程第6條：「本會董事會置董事11至15人，其中二分之一以上由教育部指派，並為當然董事，包括：教育部副司長以上業務主管人員1人、大學校長或</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)
						副校長 4 至 6 人、 社 會 公 正 人 士 或 教 育 專 家 1 人；其餘 捐助(贈) 本 會 之 公 私 立 大 學 暨 獨 立 學 院 校 長 互推 5 至 7 人，共 同 組 成 之。」惟 符 合 上 述 董 事 條 件 之 女 性 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)
						數相當 有限，該 會於每 屆董事 會成立 時皆依 「任一 性別比 例不得 低於三 分之一」 之規定 辦理，惟 任其中 出缺時 則可能 因接任 者之不 同性別 影響未	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						達比例之情形。 依捐助章程第6條第2項規定：「……；但基於職務關係指派或選聘時之董事於任期中出缺時，得因董事專業性及適任性等特殊考量，不在此	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						限。」爰本屆董事原為5位女性(達1/3規定)、10位男性，惟任其中出缺1位女性(大學校長卸任)，基於董事專業性及適任性之特殊考量，選聘大學校長補足原任期。	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						B. 財團法人私立興學基金會：該會董事之組成，依據捐助章程第6條：「本會董事會置董事13至17人，其中二分之一以上由教育部指派，並為當然董事，包	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						<p>括：機關代表 4 人、學者專家或社會公正人士 3 至 5 人；其餘由主管機關指定私立學校相關團體推舉 6 人，共同組成之。」惟符合上述董事之女性人數相</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)
						當有限，該會於每屆董事會成立時皆依「任一性別比例不得低於三分之一」之規定辦理，惟任期中出缺時則可能因接任者之性別同等影響而未達比例	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						<p>之情形。</p> <p>依捐助章程第6條第2項規定：「……；</p> <p>但基於職務關係指派或選聘時之董事於任期中出缺時，得因董事專業性及適任性等特殊考量，不在此限。」爰</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)
						本屆董事原為6位女性(達1/3規定)、7位男性，惟任其中出缺2位女性(業務調整辭任)，基於董事專業性及適任性之特殊考量，選聘財政部賦稅署主任秘書及淡江	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						大學講座教授補足原任期。 3. 考量符合上開 2 個財團法人之董事有限，倘於任期中因職務關係指派等因素出缺時，囿於董事專業性及適任性等因素，依捐助	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						章程第 6 條第 2 項規定，致任一性別比例未能達成三分之一，建請同意免予列管。另本部仍將持續督導上開 2 個財團法人於董事屆期選任或於任期中異動，仍應	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						戮力確保性別比例穩定維持不低於三分之一。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	定期追蹤本部主管政府捐助或出資超過 50%之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一。	1、董事 108 年:達成目標數 0 個，達成度 50.00%。 109 年:達成目標數 0 個，達成度 50.00%。 110 年:達成目標數 0 個，達成度 50.00%。 111 年:達成目標數 0 個，達成度 50.00%。 2、監事	1. 本部主管政府捐助基金累計超過 50%之財團法人包括「財團法人犯罪被害人保護協會」及「財團法人福建更生保護會」。依 109 年 12 月 31 日調查資料，「財團法人福建更生保護會」董事、監事任一性別比例已達 1/3，爰董事、監事達成度分別為 50%。 2. 110 年「財團法人犯罪被害人保護協會」董事任一性別比例達 1/3，達	本項議題之績效指標已完成。	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)
				108 年:達成目標數 0 個, 達成度 50.00%。 109 年:達成目標數 0 個, 達成度 50.00%。 110 年:達成目標數 0 個, 達成度 50.00%。 111 年:達成目標數 0 個, 達成度 50.00%。	成度 100%(2/2=100%); 監事任一性別比例仍未達 1/3, 爰達成度仍維持 50%(1/2=50%)。達成 110 年度目標值。		
		研議相關措施或修正相關規定, 提升性別比例。	一、請各業管單位及財團法人建立女性董事、監察人資料庫, 於其任期屆滿前, 增加提供女性董事、監察人選, 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	1. 董事 108 年:達成目標數 1 個, 達成度 59.09%。 109 年:達成目標數 3 個, 達成度 72.72%。 110 年:達成目標數 0 個, 達成度	1. 依 109 年 12 月填報資料, 本部主管之經濟事務財團法人計 21 家, 其中董事任一性別未達 1/3 者計 9 個, 整體達成度為 57.14%。前開 9 家財團法人因 110 年未屆期改選, 爰無設定應達成之目標數。	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>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得低於各該董監事總人數之三分之一。</p>	<p>57.14%。</p> <p>111 年:達成目標數 9 個，達成度 100%。</p> <p>2. 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>110 年:達成目標數 0 個，達成度 85.71%。</p> <p>111 年:達成目標數 3 個，達成度 100%。</p>	<p>2. 依 109 年 12 月填報資料，本部主管之經濟事務財團法人計 21 家，其中監察人任一性別未達 1/3 者計 3 個，整體達成度為 85.71%。前開 3 家財團法人因 110 年未屆期改選，爰無設定應達成之目標數。</p>		
		研議相關措施或修正	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，	董事	1.本部業於 110 年 6 月 7 日以交人字第 1105006844 號書函轉知部內單位及所	本項議題之績效指標均已完成。	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)
		相關規定，提升性別比例。	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。	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%。	屬機關依「交通部暨所屬機關 110、111 年任一性別比例分年達成目標彙總表」之分年目標期程積極辦理。 2.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。 3.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。 4.110 年度預定達成目標數為 0 個。		
		研議相	一、推薦財團法人機關代	1、 董事	1. 董事，已達績效目標。	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)
		關措施或修正相關規定，提升性別比例。	表董、監事 名單時，請建議機關提出候選名額之不同性別名單，俾遴派時參考。 二、多元管道宣導，並督促列入捐助章程落實辦理。 三、機關代表於董事會議列席或本會辦理業務實地查訪時適時宣導，若各該財團法人董事於任期中因故改聘時，提醒優先考量以提升任一性別比例為原則選聘新任董事。	108 年:達成目標數 2 個，達成度 34.78%。 109 年:達成目標數 3 個，達成度 47.83%。 110 年:達成目標數 1 個，達成度 34.78%。 111 年:達成目標數 1 個，達成度 100%。 2、 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	(1) 本會原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，及台灣優良農產品發展協會本會捐助比例已降至 31.65%，免予列管)，至 110 年 12 月底止，本會列管之公設財團法人計有 21 個，其中 9 個財團法人董事已達任一性別比例 1/3 目標，達成度 42.86%，已達成預定目標。(9/21*100%) (2) 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 A. 財團法人農村發展基金會(13.33%)。 B. 臺灣兩岸漁業合作發展		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
				69.57%。 111 年:達成目標數 1 個，達成度 100%。	基金會(18.18%)。 C. 中華民國對外漁業合作發展協會(31.58%)。 D. 財團法人七星環境綠化基金會(13.33%)。 E. 中正農業科技社會公益基金會(13.33%)。 F. 農業工程研究中心(13.33%)。 G. 七星農業發展基金會(6.67%)。 H. 桃園農田水利研究發展基金會(0%)。 I. 臺中環境綠化基金會(20.0%)。 J. 曹公農業水利研究發展基金會(13.33%)。 K. 水利研究發展中心(13.33%)。 L. 維謙基金會(13.33%)。 2. 監事，已達績效目標。		

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>(1) 本會原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，及台灣優良農產品發展協會本會捐助比例已降至 31.65%，免予列管)，至 110 年 12 月底止，本會列管之公設財團法人計有 21 個，其中 15 個財團法人監事已達 1/3 目標，達成度 71.43%，已達成預定目標。 (15/21*100%)</p> <p>(2) 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> <p>A. 中央畜產會(0%)。</p> <p>B. 財團法人農村發展基金會(20.00%)。</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)
					C. 財團法人七星環境綠化基金會(20.00%)。 D. 七星農業發展基金會(0%)。 E. 桃園農田水利研究發展基金會(0%)。 F. 曹公農業水利研究發展基金會(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。	監事 110 年:達成目標數 1 個，達成度 100%。 111 年:達成目標數 0 個，達成度 100%。	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，其中監事性別比例有 1 個財團法人待提升，迄 110 年 12 月監事任一性別不少於三分之一者達成情形： 監事：達成數 1 個，達成度為 100%。	無。	衛福部
		研議相關措施或修正相關規定，提	目前本部 11 個公設財團法人，有 10 個已達成任一性別不少於三分之一，1 個未達三分之一，將於改選時積極推動以達成	110 年:達成目標數 1 個，達成率 100%。	目前本部 11 個公設財團法人，有 11 個已達成任一性別不少於三分之一，0 個未達三分之一，累計向上提升比率 100%，已達成目標值。	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)
		升性別比例。	目標值。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>一、海基會精進作法：</p> <p>(一)未來將持續宣導增加女性董事的政策目標，請該會循序漸進，持續推動改善，以落實行政院性別比例政策目標。</p> <p>(二)對於政府機關代表之董事，有合適之女性副首長，將建議相關政府部門指派女性副首長優先擔任董事，以提升女性參與決策，並於 109 年進行改選增加至少 1 位女性董事。</p> <p>二、策進會精進作法：</p> <p>(一)因章程規定連選得連任，即現有董事尚有</p>	<p>1. 董事部份：</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 50%</p> <p>2. 監事部份：</p> <p>108 年達成目標數 0 個，達成度 50%（海基會）</p> <p>109 年達成目標</p>	<p>1. 關鍵績效指標：</p> <p>有關海基會及策進會 110 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%。</p> <p>2. 具體做法年度執行情形：</p> <p>(1) 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，其董監事任一性別比例不少於三分之一之政策目標。</p> <p>(2) 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</p>	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)
			<p>意續任，均予以留任。未來將持續宣導增加女性董、監事的目標，請該會循序漸進，推動改善，以落實行政院性別比例政策目標。</p> <p>(二)未來政府機關代表之董、監事，有合適之女性副首長或人選，將建議相關政府部門指派女性副首長或人選優先擔任董事或監事，以提升女性參與決策。</p>	<p>數 0 個，達成度 50%</p> <p>110 年達成目標數 0 個，達成度 50%</p> <p>111 年達成目標數 1 個，達成度 100%</p>	<p>7 日函送海基會及策進會參考。</p> <p>(3) 海基會董監事任期 3 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。</p> <p>(4) 策進會將於 111 年辦理董監事改選時，有關政府機關之代表，建議相關機關優先指派女性副首長或其他合適人選，擔任董事或監事，以提升女性參與決策；另民間代表部分，亦將優先以女性學者或專家擔任董事或監事，以落實性別比例政策目標。</p>		
		研 議 相	1、 本會於第 10 屆（111	董事	本會財團法人榮民榮譽基金	1. 自 111 年	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)
		關措施或修正相關規定,提升性別比例。	<p>年)改選時將函請行政院外交國防法務處、國防部、內政部、財政部、陸委會、海基會、法務部、行政院主計總處等機關,儘量薦派女性同仁出任。</p> <p>2、指導財團法人榮民榮眷基金會於第9屆董事會修正捐助暨組織章程「設董事會,置董事15人,除輔導會指派簡任級主管以上人員2人為當然董事...。」本會指派當然董事將可再薦派女性董事代表,持續提升性別比例之政策目標。</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1個,達成度100%。</p> <p>111年:達成目標數0個,達成度100%。</p>	<p>會第9屆董監事任期自108年7月1日起至111年6月30日止,原董事總人數13人,女性董事5人,性別比例38.46%。</p> <p>惟109年12月18日海基會代表異動改派男性接兼原派女性董事席次,爰女性董事修正為4人,性別比例為30.77%,致未達成績效指標。</p>	<p>7月1日</p> <p>第10屆起,董事人數由13人增加為15人,包括官派董事8人(輔導會2人;行政院外交國防法務處、國防部、內政部、財政部、大陸委員會及財團法人海</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)
						峽交流基金會各1人)、民選董事6人及學者專家1人。 2. 為符合單一性別比例1/3之規定，董監事之薦派及遴選聘任做法如下： (1) 本會薦派董事2人部分，依專長	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						<p>薦派不同性別各1人。</p> <p>(2) 官派董監事部分，函請中央部會儘量薦派不同性別者出任。</p> <p>(3) 民選董監事部分，比照公職人員選舉罷免法精神，單一性別當選人少於 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)
						時，應將該性別候選人所得選舉票單獨計算，以得票數較多者為當選。	
		訂定暫行特別措施。	依《財團法人原住民族文化事業基金會設置條例》規定，董事、監察人每屆任期三年，第4屆任期自108年12月1日至111年11月30日止，將自第5屆起，依公開徵選程序，於審薦提名階段考量性別比例或增加提名人選，使後續審查結果可符合任一性別比例達三分之一	董事 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0%。 111年:達成目標	110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%，其中董事未符合任一性別比例達三分之一之比例。	110年財團法人原住民族文化事業基金會董事12人，女性3人，性別比率25%，未符合任一性別比例不少於三分之一之比例。因原	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)
			一之政策目標。	數 3 個，達成度 100%。		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	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						無法控制性別之比例，亦無法預估審查委員會之審查結果。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，落實推動性別平等，在第5屆改選前考量為提升性別比例，提前規劃原文會董事及監察人之審薦	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						提名作業，使董監事成員性別比例符合任一性別比例達三分之一之政策目標。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本會主管之財團法人，計有電信技術中心(簡稱 TTC)及台灣網路資訊中心(簡稱 TWNIC)2 個，各該董事、監察人以現有人數計算，任一性別比例均達三分之一。 二、於董事異動或任期屆滿遴聘下屆董事時，賡續請各該財團法人轉知政府有關機關、國內外電信相關	董事 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%。	1. 本會主管之財團法人，計有電信技術中心(簡稱 TTC)及台灣網路資訊中心(簡稱 TWNIC)2 個，各該董事以現有人數計算，任一性別比例均達三分之一。 2. 組成情形： (1) 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	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 本會委員會及公設財團法人：本議題之績效指標項數皆已於 108 年度達成，110 年度持續維持；故	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)
			學術領域、相關公益法人及相關公民營企業等，就各類別席次優先推薦女性代表，以達成任一性別比例不少於三分之一之原則。		分之一。在監察人部份，現有人數 3 名，其中男性 1 名，比例為 33.33%，達成任一性別比例不少於三分之一。 (2) 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。	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」。	
		研議相關措施或修正相關規定，提	財團法人海外信用保證基金第 11 屆董事任期至 111 年 8 月 27 日止，將於下屆改選或各捐助單位改派時，敦請各派任單位	董事 110 年：達成目標數 0 個，達成度 0%。	財團法人海外信用保證基金女性董事已逾 4 成，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。	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	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)
		升性別比例。	推派專業代表應將兩性平等比例納入董事派任考量。	111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。		109 年 5 月 20 日正副首長履新異動後，女性董事已逾 4 成，惟男性比例未達三分之一，本會將於下屆董事改選(本屆任期至 111 年 8 月 27 日)，或各捐助單位擬改派時，先予提供基金目前性別比例現況及預定達成之比例目標，敦請各派任單位參酌派任，以達任一性	

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)
						別比例不少於三分之一之目標。	
		【國營事業】					
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1.辦理董(理)事或監察人(事)任期屆滿，或任期屆滿前出現缺額等改派時，將該事業董監事性別比例簽報提醒作為選派衡平依據。 2.自 107 年度起，於國營事業年度工作考成實施要點所列公司治理成效評估指標中納入公司董事任一性別達董事會席次三分之一以上為加分項目。	1、 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%。 2、 監事 108 年:達成目標數 1 個，達成度 50%。	1. 截至 110 年 12 月 31 日，財政部所屬 4 家國營事業，臺灣土地銀行股份有限公司、中國輸出入銀行之董事；臺灣金融控股股份有限公司、臺灣土地銀行股份有限公司、中國輸出入銀行之監察人(監事、審計委員會)達成任一性別比例不少於三分之一。 2. 國營事業董事會成員尚未達成前述性別目標者，將於各該董事會屆期改選(派)時積極辦理調整，臺灣金融控股股份有限公司為 111 年、	無。	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)
				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%。	臺灣菸酒股份有限公司為112年改選,期逐年達成目標。		
		研議相關措施或修正相關規定,提升性別比例。	一、建立女性董監事人選資料庫,並增加女性董監事人選之推薦。 二、請公股代表之政府機關(構)以推派女性同仁擔任為原則。 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	1、董事 108年:達成目標數0個,達成度0%。 109年:達成目標數1個,累計達成度25%。 110年:達成目標數4個,達成度100%。 111年:達成目標數0個,達成度	本部所屬事業董事任一性別比例不少1/3者,除中油公司因屆期但尚未改選(本屆任期108.06.24-110.06.23)詳如後述「檢討策進」,其餘3家公司均已達成,達成度75%,說明如下(資料時間為110.12.31): 1、台電公司:董事15人中,男性10人、女性5人。 2、中油公司:董事12人中,	本部所屬事業除中油公司(本屆任期為108年6月24日至110年6月23日)未達成任一性別不少於三分之一比例之目標外,其餘均已達成,將配合中油	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>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營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」規定。</p>	<p>100%。</p> <p>2、監事</p> <p>108年:達成目標數2個，達成度50%。</p> <p>109年:達成目標數0個，累計達成度50%。</p> <p>110年:達成目標數2個，達成度100%。</p> <p>111年:達成目標數0個，達成度100%。</p>	<p>男性10人、女性2人。</p> <p>3、台糖公司:董事15人中，男性10人、女性5人。</p> <p>4、台水公司:董事15人中，男性10人、女性5人。</p> <p>本部所屬事業監察人(審計委員)性別比例均已達成任一性別不少於1/3，說明如下(資料時間為110.12.31)：</p> <p>1、台電公司:未設監察人，依規定設立審計委員會，委員3人中男性1人、女性2人。</p> <p>2、中油公司:監察人3人中男性2人、女性1人。</p> <p>3、台糖公司:未設監察人，依規定設立審計委員會，委員3人中男性2人、女性1人。</p>	公司換屆改選努力達成績效目標。	

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)
					4. 台水公司：監察人 5 人中， 男性 3 人、女性 2 人。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部國營事業為中華郵政股份有限公司、臺灣港務股份有限公司及桃園國際機場股份有限公司，分別按董事及監察人統計性別比例。目前三家國營事業之董事部分均未達成任一性別 1/3 比例，目前桃園國際機場股份有限公司及臺灣港務股份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。	1、 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 33.33%。 111 年：達成目標數 2 個，達成度 100%。 2、 監事	1.本部業於 110 年 6 月 7 日以交人字第 1105006844 號書函轉知部內單位及所屬機關依「交通部暨所屬機關 110、111 年任一性別比例分年達成目標彙總表」之分年目標期程積極辦理。 2.本部業將董事任一性別不少於三分之一納入「交通部所屬事業 110 年度工作考成實施要點」評估指標(包含官派女性董事及勞工女性董事比率)。 3.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	本項議題之績效指標均已完成。	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)
				108年:達成目標數0個,達成度66.67%。 109年:達成目標數0個,達成度66.67%。 110年:達成目標數0個,達成度66.67%。 111年:達成目標數1個,達成度100%。	達成任一性別不少於三分之一目標。 4.董事 110 年度達成目標數為1個,截至110年12月底已達成1個,達成度33.33%【(1/3*100%)】。 5.監事 110 年度預定達成目標數為0個。		
	二、已達成任一性別不少於三分之一者,持續提升性別比例	【委員會】					
		研議相關措施或修正相關規定,提升性別比例。	1.截至109年12月底止,本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)計有85個,已有38個介於1/3至40%間,47個已達40%以上。 2.針對前開已達成1/3性別比例之委員會(含任	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%。	截至110年12月底止,原性別比例介於1/3至40%間之37個委員會中(「內政部資訊發展推動小組」已解散)累計有26個已達成40%,累計向上提升比率70.27%(26/37*100%)。	本部持續請各業管單位(機關)之委員會,落實性別比例原則。	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)
			務編組)，本部業函請本部各單位(機關)應持續提升性別比例。	110 年:達成目標數 6 個，累計向上提升比率 39.47%。 111 年:達成目標數 8 個，累計向上提升比率 60.53%。			
		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%	本部及所屬機關共計 8 個委員會，其中僅本部性騷擾申訴評議委員會任一性別比例達 1/3 未達 40%，其餘均達 40%，累計向上提升比率已達本部所訂目標值 75%。	無	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)
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>(1)本部共計列管 49 個委員會，任一性別比例達三分之一之委員會計 32 個，其中 10 個委員會符合特殊事由免將性別比例納入設置要點，其餘 22 個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>(2)任一性別比例辦理情形如次：</p> <p>(a)已達 40%，計「公務人員考績甄審及考績委員會」等 18 個，另「國防部軍備局勞工退休準備金監督委員會」等 4 個委員總人數均僅 3 員，列入已達提</p>	<p>108 年：</p> <p>達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。</p> <p>109 年：</p> <p>達成目標數 4 個，累計向上提升比率 40%。</p> <p>110 年：</p> <p>達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50%。</p> <p>111 年：</p> <p>達成目標數 5 個，累計向上提升比率 100%</p>	<p>本部為提高委員性別比例高於三分之一比例，俟各委員會委員任期屆滿時，提供女性名單供長官勾選，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原則之委員會計 49 個。</p> <p>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 110 年 12 月 31 日止委員屆期任滿改選，計國防部性別平等專案小組 1 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>(1)本項議題之績效指標均已完成。</p> <p>(2)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。</p>	國防部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			<p>升 40%之性別比例計算。</p> <p>(b)未達 40%，國防部性別平等專案小組等 10 個尚待提升，囿於本部組織結構較其他部會不同，性別比例較懸殊，部分委員會組成成員多為業務主管(男性較多)，規劃要求各委員會均需達 40%者，重新聘任委員，女性人數需較前一年增加 1 員，期 111 年達成各委員會至少任一性別不少於 40% 目標。</p>				
		研議相關措施或修正相關規	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%。	110 年設定應達成目標數為 10 個委員會，其中 9 個委員會任一性別比率均超過 40%，本部國庫署甄審暨考	無。	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)
		定，提升性別比例。		109年:達成目標數13個，累計向上提升比率43.33%。 110年:達成目標數10個，累計向上提升比率56.10%。 111年:達成目標數18個，累計向上提升比率100%。	績委員會110年度委員組成女性13人，男性為10人，任一性別比率超過40%之目標(女性委員比率57%、男性委員比率43%)，惟年度中因男性委員離退，致女性委員人數異動為14人，男性為9人(39%)。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本部各單位(含3署)已符合任一性別不少於三分之一規定之委員會，未來將研議更精進措施，以任一性別比例達40%以上為目標，持續提升性別比例。	108年:達成目標數13個，累計向上提升比率20.96%。 109年:達成目標數10個，累計向上提升比率37.09%	1. 本部暨所屬機關(構)委員會於110年4月時，任一性別比例不少於三分之一之委員會中，計有35個任一性別比例未達40%，其中2個委員會(教育部風險管理及內部控制推動組、國	無。	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)
			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。	110年:達成目標數13個,累計向上提升比率37.14%。 111年:達成目標數15個,累計向上提升比率80%。 (110及111年績效指標以110年4月盤點結果為基礎重新計算)	家教育研究院十二年國民基本教育課程研究發展會)因運作機制調整,已分別解散及暫緩聘委員,爰予刪除。 2. 截至110年12月31日,新增達成目標數為22個,累計向上提升比率66.67%(=22/33*100%)。		
		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40%為目	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%。	1. 按109年12月31日調查資料,本部及所屬機關委員會共計66個,其中任一性別比例已達1/3、未達40%之委員會共計10個。 2. 110年計有「法務部訴願審議委員會」、「法務	本項議題之績效指標已完成。	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)
			標。	110 年:達成目標數 2 個, 累計向上提升比率 20%。 111 年:達成目標數 2 個, 累計向上提升比率 40%。	部民法債編研究修正小組」、「法務部廉政署廉政審查會」等 3 個委員會性別比例提升至 40% 以上, 累計向上提升比率 30%(3/10=30%)。 3. 達成 110 年度目標值。		
		研議相關措施或修正相關規定, 提升性別比例。	請各業管單位、機關依任務編組業務性質及成員組成等相關因素, 評估研提可提升比例之年度, 並朝持續提升性別比例之目標努力推動。	108 年:達成目標數 2 個, 累計向上提升比率 12.5% 109 年:達成目標數 2 個, 累計向上提升比率 25% 110 年:達成目標數 5 個, 累計向上提升比率 25%。 111 年:達成目標數 5 個, 累計向	109 年 12 月 31 日所填系統資料, 本部計列管 20 個任務編組應向上提升至 40% 者, 復以 110 年 12 月 31 日資料, 計有 8 個任務編組提升至 40%, 惟原已達成 40% 以上於 110 年退步為未達 40%者計有 3 家, 爰實際達成目標數僅 5 個, 累計向上提升比率 25%, 已達成年度目標值, 說明如下: 1. 於 110 年達成 40% 以上者:	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)
				上提升比率50%。	甲、經濟部廉政會報 (2) 經濟部推動業務委外專案小組 (3) 經濟部政府資料開放諮詢小組 (4) 經濟部內部稽核小組 (5) 經濟部國際貿易局性騷擾申訴評議委員會 (6) 經濟部智慧財產局甄審進修甄審暨考績委員會 (7) 經濟部中央地質調查所性別平等工作小組 (8) 經濟部自來水水質水量保護區審議會 2. 原已達成 40% 以上，110 年因機關指定委員異動，爰任一性別比例未達 40% 者： (1) 經濟部中央地質調查所甄審委員會及考績		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					委員會 (2) 中小企業發展基金管理委員會 (3) 經濟部所屬事業移轉民營評價會		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部暨所屬三級機關委員會已達任一性別 1/3 比例且未達 40%者，計有 20 個委員會，已請所屬機關配合期程及目標值向上提升性別比例。	108 年:達成目標數 5 個，累計向上提升比率 25%。 109 年:達成目標數 8 個，累計向上提升比率 30.77%。 110 年:達成目標數 9 個，累計向上提升比率 45%。 111 年:達成目標數 11 個，累計向上提升比率 100%。	1.本部業於 110 年 6 月 7 日以交人字第 1105006844 號書函轉知部內單位及所屬機關依「交通部暨所屬機關 110、111 年任一性別比例分年達成目標彙總表」之分年目標期程積極辦理。 2.110 年度目標數為 9 個，截至 110 年 12 月底已達成 13 個，累計向上提升比率 65% 【(13/20*100%)】。	本項議題之績效指標均已完成。	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 4 個，累計向上提升比率 16.66%。 111 年:達成目標數 3 個，累計向上提升比率 29.16%。	1. 本部及所屬機關(構)計有 88 個委員會，截至 110 年 12 月底均已達成任一性別不少於三分之一之委員會。 2. 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，110 年預計達成目標數為 4 個，截至 110 年 12 月底，累計持續提升任一性別比率達成 40%以上之委員會個數計 8 個目標數，累計向上提升比率為 33.33%(8/24)。	無	勞動部
		研議相關措施或修正相關規定，提	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	1. 至 110 年 12 月底止，達成目標數 4 個，累計向上提升比率 19.05%，尚需提升 1 個委員始達績效指標。(本會列管	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	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)
		升性別比例。		<p>數 9 個，累計向上提升比率 53.33%。</p> <p>110 年:達成目標數 5 個，累計向上提升比率 23.81%。</p> <p>111 年:達成目標數 8 個，累計向上提升比率 61.90%。</p>	<p>委員會已達成任一性別比例 1/3 之目標未達 40%目標計 21 個，截至 110 年 12 月底止，由 83 個達 40%之委員會增至 87 個 (即新增 4 個)達至 40%目標，爰本次計算式 $4/21 \times 100 = 19.05\%$)</p> <p>2. 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 110 年 12 月底止，列管委員會調整為 116 個，任一性別比例達 40%以上者，已增加至 95 個，累計向上提升比率已達標，將賡續積極朝任一性別比例 40%目標邁進。</p>	<p>會 110 年達成目標數 5 個，累計向上提升比率 23.81%；執行成果：達成目標數 4 個，累計向上提升比率 19.05%。</p> <p>說明及策進作為：有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。</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。	已達成任一性別比例三分之一之委員會，於委員出缺或任期屆滿辦理改（補）選作業時，採用推薦男女代表各 1 名之方式，以持續提升性別比例。	110 年：達成目標數 18 個，累計向上提升比率 40.90% 111 年：達成目標數 26 個，累計向上提升比率 100.00%	本部暨所屬三級機關(構)於 109 年 12 月已達成任一性別比例三分之一之委員會計 44 個，迄 110 年 12 月提升性別比例達成數 20 個，累計向上提升比率 45.45%。	無。	衛福部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	針對本署及所屬機關任一性別比例介於 1/3 至 40%間之委員會，未來將研議更精進措施，提升任一性別比例提升至 40%以上為目標。	108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%(0/19)。 109 年：達成目標數 4 個，累計向上提升比率 21.05%(4/19)。 110 年：達成目標數 5 個，累計向上提升比率 26.31%(5/19)。 111 年：達成目	1. 原列管本署及所屬機關計有 19 個委員會任一性別達 1/3、尚未提升至 40%。110 年達成目標數為 5 個(累計向上提升比率 26.31%)。在年度中除「溫室氣體減量成效認可審議會」等 8 個委員會任一性別比率尚未提升至 40%，其餘 10 個委員會均已達成，達成年度目標。 2. 另「核能四廠環境保護監督委員會」因核四封存，	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)
				標數 6 個，累計向上提升比率 57.89%(11/19)。	自 110 年 4 月 23 日 已廢止委員會設置要點，並暫停籌組，將配合本署性別平等推動計畫滾動修正予以解除列管。		
		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 93 個，有 82 個已達成任一性別不少於三分之一，其中 69 個已達成 40%，將推動其他 13 個委員會於改選時積極提升性別比率。	108 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 3.57。 109 年：達成目標數 3 個，累計向上提升比率 14.29。 110 年：達成目標數 4 個，累計向上提升比率 30.77%。 111 年：達成目標數 9 個，累計向上提升比率	本部及所屬機關所屬委員會共 93 個，有 84 個已達成任一性別不少於三分之一，其中 73 個已達 40%，達成目標數 4 個，累計向上提升比率 30.77%，已達成目標值。	無意見。	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)
				100%。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	科技部及所屬機關所屬委員會共 39 個，其中 7 個已達 1/3 但未達 40%，將於委員改選時達成目標，並持續追蹤達成性別比例。	108 年:達成目標數 2 個，累計向上提升比率 50%。 109 年:達成目標數 2 個，累計向上提升比率 100%。 110 年:達成目標數 4 個，達成度 57%。 111 年:達成目標數 3 個，達成度 100%。	本部及所屬機關所屬委員會計 7 個已達 1/3 但未達 40%，其中「科技部採購稽核小組」已增聘委員，又「科技部中部科學園區管理局人事甄審、考績、進修甄審委員會」、「科技部中部科學園區管理局廉政會報」及「科技部中部科學園區管理局公務人員安全及衛生防護小組」委員已改選，上開 <u>4 委員會</u> 達成任一性別不少於 40%目標，已達成 110 年目標數。	無	科技部
		研議相關措施或修正相關規定，提	一、金融監督管理委員會性騷擾評議委員會:目前 9 名委員中女性 3 名(33.33%)，將於 110 年 9 月 12 日委員	108 年:達成目標數 1 個，累計向上提升比率 16.67%。 109 年:	1. 有關具體做法之辦理情形: (1) 金融監督管理委員會性騷擾評議委員會: 本委員會委員 9 人，於	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)
		升性別比例。	<p>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廉政會報：目前18名委員中女性6名(33.33%)。依本會廉政會報設置要點，本會報置召集人1人，由本會主任委員兼任；副召集人1人，由本會常務副主任委員兼任；委員由本會主任秘書、本會一級單位主管及本會檢查局局長、銀行局局長、證券期貨局局長、保險局局長、中央存保股份有限公司總經理兼任之；外聘委員2人，由本</p>	<p>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5個，累計向上提升比率71.43%。</p> <p>111年：達成目標數2個，累計向上提升比率100%。</p> <p>【說明：績效指標之分母為7，即左列具體做法一至七，計7個委員會】</p>	<p>110年9月12日委員任期屆滿改選時，女性委員5名(55.56%)、男性委員4名(44.44%)，已達任一性別比例40%目標。</p> <p>(2) 金融監督管理委員會廉政會報：目前18名委員中女性6名(33.33%)，其中16名組成委員皆已明定隨職務異動，無法逕行指定人選，爰尚無法訂定完成目標年度，未來於外聘委員遴選時，優先聘用少數性別委員，以達性別比例之衡平。</p> <p>(3) 金融監督管理委員會保險局考績委員會：本委員會(任期110年度下半年暨111年上半年)</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>會延聘專家學者及社會公正人士兼任，因上開成員主要由本會主任委員、常務副主任委員以及各局處室(公司)主管兼任，尚無法逕行指定人選。未來於外聘委員遴選時將留意女性委員比例，預計於111年達成任一性別比例40%目標。</p> <p>三、金融監督管理委員會保險局考績委員會：將於110年改聘時，達成任一性別比例40%目標。</p> <p>四、保險業務發展基金管理委員會：甫於109年改聘後任一性別比例由未達三分</p>		<p>委員共15名，男性7名(46.67%)、女性8名(53.33%)，已符合達任一性別比例40%之目標。</p> <p>(4) 保險業務發展基金管理委員會：</p> <p>A. 本基金委員計15名員額，目前有14位委員，其中金管會代表4人、保險業代表及社會公正人士各3人，其中5人係由所代表之機關推派，餘4位學者專家則由金管會聘任。目前委員14名中女性5名(35.7%)，已符合任一性別比例至少三分之一規定。</p> <p>B. 未來於遴聘委員時納入考量。</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>之一至改善符合三分之一。目前委員 14 名中女性 5 名(35.7%)。預計於 111 年達成任一性別比例 40%目標。</p> <p>五、財產保險商品審查委員會：109 年底委員 21 名中女性 7 名(33.33%)。預計於 110 年達成任一性別比例 40%目標。</p> <p>六、金融監督管理委員會檢查局考績委員會：109 年底 23 名委員中女性 9 名(39.13%)，將於 110 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>(5) 財產保險商品審查委員會： 本局新聘任之 16 名審查委員(任期自 110 年起至 111 年止)，其中女性 7 名(44%)、男性 9 名(56%)，已符合「保險商品審查會成立及審查委員遴選要點」第 3 點第 3 項之任一性別比例不得少於三分之一之規範，以及人數比例已達到 110 年任一性別比例 40%之目標。</p> <p>(6) 金融監督管理委員會檢查局考績委員會： 本局考績委員會 110 年度委員 23 名，其中女性 11 名(47.83%)，已達成 40%目標。</p> <p>(7) 中央存款保險股份有限</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)
			七、中央存款保險股份有限公司人事評議及考核委員會：109 年底委員 18 名中女性 11 名、男性 7 名 (38.89%)。預計於 110 年達成任一性別比例 40%目標。		公司人事評議及考核委員會： 本(27)屆委員會委員計 18 名，女性 10 名(56%)、男性 8 名(44%)、已達成任一性別比例 40%目標。 2. 上開具體做法辦理情形已有 5 個達標，爰 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。	1、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。 2、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。 3、定期於召開性別平等專案小組委員會	108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 25%。 110 年：目標數 1 個，累計向上提升比率 14%。 (1/7) 111 年：達成目標	1. 行政院管制之 7 個委員會包含第 19 項次海洋委員會海洋野生動物保育諮詢委員會(海保署)、第 21 項次國家海洋研究院考績委員會(國海院)、第 22 項次國家海洋研究院甄審委員會(國海院)、第 24 項次海洋委員會人權工作小組(國際處)、第 25 項次海洋委員會法規會、第	本會已如期達成 110 年度院層級目標值，111 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	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)
			議時，檢視所屬委員會之性別比例，並檢討提升之狀況，逐步達成關鍵指標。	數 4 個，累計向上提升比率 71%(5/7)。	31 項次海洋委員會海域自然地景及海域自然紀念物審議會、第 33 項次海洋委員會海洋保育署內部稽核小組。 2. 截至 12 月 31 日止，第 19 項次海洋委員會海洋野生動物保育諮詢委員會(海保署)性別比例為 42.86%；第 21 項次國家海洋研究院考績委員會(國海院)性別比例為 50%，第 22 項次國家海洋研究院甄審委員會(國海院)性別比例為 50%、第 25 項次海洋委員會法規會性別比例為 41.18%、第 31 項次海洋委員會海域自然地景及海域自然紀念物審議會(海保署)性別比例為	理，以有效列管追蹤本會及所屬機關委員會之性別比例。	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					42.86%、第 33 項次海洋委員會海洋保育署內部稽核小組(海保署)性別比例為 57.14%，皆已達 40%之目標。 3. 達成目標數 6 個，累計向上提升比率 85.71%(6/7)，已超越 110 年度原訂目標值。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會及所屬三級機構已達成任一性別不少於 1/3、未達 40%者計 24 個，已請各委員會訂定分年績效指標，持續提升性別比例。	108 年:達成目標數 6 個，累計向上提升比率 42.86%。 109 年:達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50%。 110 年:達成目標數 7 個，累計向上提升比率 29.17%。	本會 110 年已有 12 個委員會提升性別比例達 40%，累計向上提升比率 50%，已達成績效指標。分年達成目標數如下： 108 年：5 個。 109 年：3 個。 110 年：12 個。	無	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)
				111 年:達成目標數 12 個,累計向上提升比率 79.17%。			
		訂定暫行特別措施。	本會性別歧視及性騷擾申訴評議委員會:本屆委員任期至 110 年 7 月 31 日止,下屆委員之聘任作業,將提升任一性別委員比例達 40%以上(目前女性 66.67%)。	108 年:達成目標數 0 個,累計向上提升比率 0%。 109 年:達成目標數 2 個,累計向上提升比率 100%。 110 年:達成目標數 1 個,累計向上提升比率 100%。 111 年:達成目標數 0 個,累計向上提升比率 100%。	1. 本會第 11 屆訴願審議委員會委員,任期自 109 年 1 月 1 日至 110 年 12 月 31 日成員 13 人,男性 6 人;女性 7 人,任一性別比率皆已達 40%以上。 2. 本會原住民族長期照顧服務推動小組: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,任一性別比率均為 50%。		原民會
		研議相關措施	「客家委員會性別平等推動計畫(108 至 111	108 年:達成目標數 0 個,累計向	110 年度達成目標數計有「客發中心內部控制專案小組」、	無	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)
		或修正相關規定，提升性別比例。	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%。	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 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%。	「客發中心公務人員安全及衛生防護小組」等 2 個，累計向上提升比率 100%。另本會及客發中心所有委員會小組，任一性別比例全部達 40%。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1.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	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	本項列管之本會性別平等專案小組等 5 個委員會及任務編組，除本會推動業務委託民間辦理專案小組將於 111 年度研議增派女性委員外，其餘 4 個均已達任一性別不少於 40%之目標，超越 110 年度目標值。		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)
			<p>時調整人選。</p> <p>2.本會考績甄審委員會：目前女性比例為 36.84%，因比例涉及票選委員投票結果及指定委員須為單位主委，以目前本會主管人員性別比率為男 64.3%、女 35.7%，現階段尚難達成任一性別 40%。</p> <p>3.風險管理及危機處理專案小組、推動業務委託民間辦理專案小組：目前女性比例均為 37.5%，考量渠等係因業務需要組成，且成員均為本會一級單位主管或副主管，以目前本會主管人員性別比率為男 64.3%、女 35.7%，現階段尚難達成任一性</p>	<p>數 0 個，累計向上提升比率 100%。</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 100%。</p>			

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			別 40%。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本總處於委員出缺或屆期改選時，除考量專業領域外，並加強檢視性別比例，以達成決策參與之性別平等。	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 (110 及 111 年績效指標以 10912 盤點結果為基礎重新計算) 108 年： 達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50.00%。 $(1/2)*100\%$ 109 年： 達成目標數 0 個，累計向上提升比率 50.00%。 $(1+0)/2*100\%$ 110 年： 達成目標數 2	本總處國民所得統計評審會及勞工退休準備金監督委員會，均於委員出缺(改選)時，提升委員任一性別比例達 40.00%，年度目標達成率為 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)
				個，累計向上提升比率 40.00%。 $(2/5)*100\%$ 111 年： 達成目標數 2 個，累計向上提升比率 80.00%。 $(2+2)/5*100\%$			
		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 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年:達成目標數 2 個，累計向上提升比率 50%。 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	1. 查本總處及所屬機構所屬 14 個任務編組，計有 8 個任務編組任一性別比例達 40% 以上；其中，本總處性騷擾申訴調查小組業於 110 年 11 月 1 日改選時達成(相較 109 年新增 1 個已符合目標值。本總處爾後將持續提升各任務編組任一性別比例至 40%。 2. 另有關 110 年績效指標原訂累計向上提升比率	無	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)
				上 提 升 比 率 100%。	75%係為誤繕，應更正為 60%(按：該績效指標總達成目標數為 5 個，爰累計向上提升比率應同步調整為 60%【108 至 110 年累積達成 3 個/總目標數 5 個】*100%)，併予說明。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1. 本行人事評審考核會：110 年隨當然委員職務異動，任一性別比率可達 40%（110 年 1 月任一性別比率已達 40%）。 2. 本行資料開放諮詢小組：110 年下屆委員聘任時，調配外聘委員性別比率，以任一性別比率達 40% 為目標。	110 年： 達成目標數 3 個，累計向上提升比率 100.00%。 111 年： 達成目標數 0 個，累計向上提升比率 100.00%。	1、110 年起列管 8 個委員會或小組，共 7 個委員會或小組委員已達任一性別不少於三分之一，惟其中 3 個委員會或小組委員任一性別比率未達 40%，需向上提升： (1) 本行人事評審考核會：委員總人數 21 人，109 年 12 月時女性 8 人(38.1%)，男性 13 人(61.9%)，達成任一性別不少	未達成目標之委員會或小組為本行人事評審考核會及廉政會報，二者委員任一性別比例皆與 109 年相同，未向上提升： 1. 本行人事評審考核會：	中央銀行

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)
			3. 本行廉政會報：110年隨委員職務異動，任一性別比率可達40%（110年1月任一性別比率已達40%）。		於三分之一，但未達40%，需向上提升。 110年1月至8月，委員總人數21人，女性9人(42.9%)，男性12人(57.1%)，任一性別比率達40%。 110年9月迄今，因當然委員1人職務異動，委員總人數21人，女性8人(38.1%)，男性13人(61.9%)，任一性別不少於三分之一，但未達40%。 本屆委員任期於111年6月30日屆滿，下屆委員改選時，行文票選單位，	110年1月至8月已達委員任一性別比例向上提升（且達委員任一性別比率達40%），惟同年9月因當然委員1人職務異動，致委員任一性別比例未達向上提升。本	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>敘明單位主管如為男(女)性，請優先票選女(男)性同仁擔任，持續推動提升性別比率。</p> <p>(2) 本行資料開放諮詢小組 委員總人數 12 人，109 年 12 月時女性 4 人(33.3%)，男性 8 人(66.7%)，達成任一性別不少於三分之一，但未達 40%，需向上提升。截至 110 年 12 月，委員總人數 12 人，女性 5 人(41.7%)，男性 7 人(58.3%)，任一性別比率達 40%。</p> <p>(3) 本行廉政會報</p>	<p>屆委員任期於 111 年 6 月 30 日屆滿，下屆委員改選時，行文票選單位，敘明單位主管如為男(女)性，請優先票選女(男)性同仁擔任，持續推動提升性別比率。</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>委員總人數 17 人，109 年 12 月時女性 6 人 (35.3%)，男性 11 人(64.7%)，達成任一性別不少於三分之一，但未達 40%，需向上提升。110 年 1 月至 8 月，委員總人數 17 人，女性 7 人(41.2%)，男性 10 人(58.8%)，任一性別比率達 40%。</p> <p>110 年 9 月迄今，因一級單位主管 1 人異動，委員總人數 17 人，女性 6 人 (35.3%)，男性 11 人 (64.7%)，任一性別不少於三分之一，但未達 40%。</p>	2. 本行廉政會報：110 年 1 月至 8 月已達委員任一性別比例向上提升（且達委員任一性別比率達 40%），惟同年 9 月因一級單位主管 1 人異動，致委員任一性別比例未	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>未來適時規劃增聘未達成性別比率之單一性別外聘委員，亦考量於符合「中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點」之規範下，修正本行廉政會報設置要點有關委員組成之規定，以提升委員任一性別比率。</p> <p>2. 110年達成目標數1個，累計向上提升比率33.33%（1/3*100%），未達成所訂之110年目標值。</p>	達向上提升。未來適時規劃增聘未達成性別比率之單一性別外聘委員，亦考量於符合「中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點」之規範下，修正本行廉	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
						政 會 報 設 置 要 點 有 關 委 員 組 成 之 規 定，以提 升 委 員 任 一 性 別比率。	
		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 1 個，累計向上提升比率 11.11%。	委員會： 本會及所屬機關任務編組委員會除前項所列者外，其餘委員會任一性別比例均已達三分之一，未達 40%之 9 個委員會，110 年度已有 3 個委員會任一性別比例已提高至 40%，說明如下： 1. 政府資料開放諮詢小組業於 110 年 1 月 26 日改選，其中委員男性 9 人(52.95%)，女性 8 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)
				111 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 22.22%。	<p>(47.05%)，共計 17 人，任一性別比率已提高至 40% 以上。</p> <p>2. 本會廉政會報於 110 年 7 月 16 日因組成委員屆齡退休改由新任人員接任原職務至聘期屆滿。其中委員男性 5 人(41.67%)，女性 7 人(58.33%)，共計 12 人，任一性別比率已提高至 40% 以上。</p> <p>3. 安全及衛生防護小組業於 110 年 7 月 16 日因組成委員屆齡退休改由新任人員接任原職務至聘期屆滿。其中委員男性 5 人(41.67%)，女性 7 人(58.33%)，共計 12 人，任一性別比率已提高至 40% 以上。</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)
					綜上,110年度本會已達成目標數 3 個,累計向上提升比率 33.33%,超越 110 年度原訂目標數。		
		研議相關措施或修正相關規定,提升性別比例。	1、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。 2、在相關委員會議上進行宣導。	已達成任一性別不少於三分之一者,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 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 0%。 111 年:達成目標數 2 個,累計向上提升比率	1. 甄審委員會及政府資料開放諮詢小組,未超過 40%。於改選下屆委員會時,除持續提醒首長應符合任一性別比例不少於三分之一之原則,且持續提升任一性別比率至 40%。 2. 另節約能源推動小組總人數僅 3 人,無法達至任一性別比率至 40%。	本會將持續以任一性別比率達 40%之目標為原則。	中選會

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%。			
		二、研 議相 關 措施或 修正相 關 規 定，提 升性別 比例。	本會所屬委員會共 15 個，均已達成任一性別代表比例不少於三分之一，其中 11 個已達成 40%，將持續推動其他委員會於改選時提升性別比例。	110 年:達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 111 年:達成目標數 1 個，累計向上提升比率 25%。	本會除「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」、「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評鑑諮詢會議」、「廣播電視節目廣告諮詢會議」及「甄審及考績委員會」等 4 個任務編組，尚未達成任一性別比例 40%以上，其他 11 個任務編組均已達成 40%，爾後將持續推動委員會於改選時提升性別比例。	已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例 本會委員會及公設財團法人：本議題之績效指標規劃於 111 年達成，110 年目標數為 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」。	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)
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	<p>一、公平交易委員會安全及衛生防護小組： 研擬修改本會安全及衛生防護小組應採行措施分工表之小組成員組成規定，以提升女性成員參與人數。</p> <p>二、本會廉政會報： 廉政會報委員任期 2 年，其中 1 人為外聘委員，本會於 111 年 6 月 1 日遴聘下屆外聘委員時，將優先建議女性擔任委員，以期達成性別衡平性。</p>	<p>110 年： 達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。</p> <p>111 年： 達成目標數 2 個，累計向上提升比率 100%。</p>	<p>1. 本會安全及衛生防護小組</p> <p>(1) 本成員之組成方式，係由副主任委員擔任召集人、主任秘書為副召集人，人事室主任為執行秘書，其餘成員由各處室主管擔任，故原成員 12 人中，男性為 8 人 (66.67%、女性 4 人 (33.33%)，已達任一性別比例 1/3，尚未達 40% 之政策目標。</p> <p>(2) 為使上開小組任一性別比例達 40% 之目標，除現行召集人、副召集人及執行秘書仍予維持外，其餘成員由原單位主管修正為簡任級以上人員擔任，以擴大遴選之彈性。</p>	無。	公平會

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
					<p>(3) (三)110 年經重新籌組成員後，現行小組成員 12 人中，其中男性為 6 人(50%)、女性 6 人(50%)，任一性別比例達三分之一，並達 40%。且考量避免日後因人員異動，致影響任一性別比例達成率，爰規定成員離職時，由該處(室)推派同一性別之簡任人員接任方式辦理，以使任一性別比例仍維持 40%之政策目標。</p> <p>2. 本會廉政會報 本會廉政會報委員計 14 人，其中男性 9 人、女性 5 人，男女比例分別為 64.29%、35.71%，因委員任期 2 年（109 年 6 月 1 日至 111 年 5 月 31 日），目前委員任期</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)
					未屆滿，尚無法提升性別比例，預計本會於 111 年 6 月 1 日遴聘下屆外聘委員時，將優先建議女性擔任委員，以達成提升性別比例之目標。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1.截至 109 年 12 月底止，本部捐助或出資超過 50%之公設財團法人計有 6 個，董、監事任一性別比例均已達 1/3，其中 3 個之董事占比介於 1/3 至 40%間，餘 3 個已達 40%以上；另監事部分，除 3 個財團法人監事總人數少於 4 人不計入外，其餘 3 個均已達 40%。 2.本部將持續建議各財團法人除專業領域之外，	董事 108 年:達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年:達成目標數 1 個，累計向上提升比率 25%。 110 年:達成目標數 0 個，累計向上提升比率 33.33%。 111 年:達成目標數 2 個，累計向	截至 110 年 12 月底止，原董事性別比例介於 1/3 至 40%間之 3 個財團法人中，1 個已達成 40%，累計向上提升率 33.33%(1/3*100%)。	本部將持續請各業管單位(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)。	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)
			可從公司治理及內部控制角度，舉薦具備財經、會計及法律等相關領域專長女性人選，俾利提升性別比例。	上 提 升 比 率 100%。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	<p>【董事】 財團法人 國際合作發展基金會</p> <p>1、財團法人國際合作發展基金會董事共計 15 名，其中有 5 名女性，女性比例達 33%。</p> <p>2、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>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</p>	<p>經查國合會本屆董事已於 109 年 7 月 1 日達成任一性別比例提升到 40%之目標。</p> <p>董事計 15 人，其中女性 9 人，比例已由 109 年度之 38.5% 顯著提升至 110 年度之 60%，達成向上提升 性別比率之績效指標，亦符合「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，董事任一性別人數，不得少於三分之一之規定。</p>	無	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)
			(1) 外交部部長 (2) 經濟部部長 (3) 行政院不管部會政務委員 1 人 (4) 中央銀行總裁 (5) 行政院農業委員會主任委員 (6) 其他有關部會首長 (7) 專家學者及全國工商團體代表，不得少於 1/3 上述第(一)至(六)款遴聘之董事，其聘期依職位進退。本部已請該基金會於提報下屆董事名單時，遵照任一性別不少於 40% 比例原則，確實執行。	比率 0% 110 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0% 111 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 100% 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>董事</div> <div>當然代表</div> <div>遴選代表</div>				

目 標 (C)	關鍵績效指 標(含期程及 目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)					績效指標(含期 程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)	
			共 15 人	共 6 人		共 9 人						
			性別	男	女	男	女					
			人數	6	0	4	5					
			性別 比率 (%)	100	0	44. 44	55.56					
			總性 別 比率 (%)	男：66.67、女：33.33								
			【董事】 財團法人 太平洋經濟合作理事會									
			董事 共 17 人	當然代表 共 1 人		遴選代表 共 16 人						
			性別	男	女	男	女					
			人數	1	0	10	6					
			性別 比率 (%)	100	0	62.50	37.5					
			總性	男：65、女：35								

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)		績效指標(含期程及目標值)(G)	辦理情形	檢討策進	主協辦機關 (H)
			別 比率 (%)					
			<p>財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會(CTPECC) 董事共計 17 人，其中有 6 位女性，女性比例達 35%。</p> <p>1、依據該會捐助章程第七條規定，置董事 13-19 人，且半數以上為政府特定公務人員，董事任一性別人數不得少於三分之一。其中 1 名由主管機關指派（外交部次長）擔任外，餘由前屆董事會就產官學界著有聲譽或具</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)
			相當代表性之人士中選任之。 2、本部已請該會未來董事人數，將遵照單一性別不少於 40% 之比例原則確實執行。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部各單位（含 3 署）已符合任一性別不少於三分之一規定之財團法人，未來將研議更精進措施，以任一性別比例達 40% 以上為目標，持續提升性別比例。	董事 108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 33.33%。 110 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 33.33%。 111 年：達成目標	1. 本部暨所屬機關(構)財團法人董事於 110 年 4 月時，任一性別比例不少於三分之一之財團法人中，計有 3 個任一性別比例未達 40%。 2. 截至 110 年 12 月 31 日，新增達成目標數為 1 個，累計向上提升比率 33.34%(=1/3*100%)。	無。	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)
				數 2 個，累計向上提升比率 100%。 (110 及 111 年績效指標以 110 年 4 月盤點結果為基礎重新計算)			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	請各業管單位、機關依財團法人業務性質及董事組成等相關因素，評估研提可提升比例之年度，並朝持續提升性別比例之目標努力推動	董事 108 年:達成目標數 1 個，累計向上提升比率 12.50% 109 年:達成目標數 2 個，累計向上提升比率 37.50%。 110 年:達成目標數 2 個，累計向上提升比率	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%者計有 6 家，110 年達成目標數 2 家，實際達成目標數 3 家，累計向上提升比率 50%，已達成年度目標，說明如下： 1、財團法人台灣糖業協會 2、財團法人中衛發展中心 3、財團法人生物技術開發中心【原訂 111 年達成】	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)
				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。	本部公設財團法人計為財團法人郵政協會、電信協會及中華顧問工程司，目前已達任一性別 1/3 比例且未達 40%者，計有 1 個，為財團法人電信協會之董事，爰訂定預定達成年度及個數。	董事 110 年:達成目標數 0 個，達成度 0%。 111 年:達成目標數 1 個，達成度 100%。	1.本部業於 110 年 6 月 7 日以交人字第 1105006844 號書函轉知部內單位及所屬機關依「交通部暨所屬機關 110、111 年任一性別比例分年達成目標彙總表」之分年目標期程積極辦理。 2.110 年度預定達成目標數為 0 個。	本項議題之績效指標均已完成。	交通部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別	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。	1、 董事 108 年:達成目標數 1 個，累計向上提升比率 33%。 109 年:達成目標	1. 董事，已達績效目標。截至 110 年 12 月底止，累計達成目標數 3 個，累計向上提升比率 100%，已達績效指標。 (本會列管董事已達成任一	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)
		比例。	<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任一性別比例為原則選聘新任董事。</p>	<p>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 33.33%。</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 33.33%。</p> <p>* 監事已達 1/3 者由於人數限制(監事總數 3 人)，爰本次修正不設定目標值。</p>	<p>性別比例 1/3 之目標未達 40%目標計 3 個，截至 110 年 12 月底止，列管董事達 40%之財團法人由 3 個增至 6 個達 40%目標，即新增 3 個原已達成任一性別比例 1/3，並持續提升性別比例至 40%之財團法人董事，爰本次計算式(3/3*100=100%)，已達績效指標。</p> <p>2. 監事，已達績效目標。至 110 年 12 月底止，累計達成目標數 3 個，累計向上提升比率 75%，已達績效指標。</p> <p>(本會列管監事已達成任一性別比例 1/3 之目標未達 40%目標計 4 個，截至 110 年 12 月底止，列管監事達 40%之財團法人由 8 個增</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>至 15 個達 40%目標，再扣除前已達成任一性別比例 1/3 之目標未達 40%目標 4 個，即新增 4 個原已達成任一性別比例 1/3，並持續提升性別比例至 40% 之財團法人監事，爰本次計算式 $(3/4 \times 100 = 75\%)$ 【前開 15 個達 40%目標係 10 個達 40% 之財團法人及 5 個雖已達任一性別比例 1/3 惟因人數限制(監事總數 3 人)無法達 40%之目標，視為達 40%目標】</p> <p>3. 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>		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值)(D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(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。	已達成任一性別比例三分之一之公設財團法人，於董、監事出缺或任期屆滿辦理改(補)選作業時，採用推薦男女代表各1名之方式，以持續提升性別比例。	董事 110年:達成目標數1個，累計向上提升比率25%。 111年:達成目標數2個，累計向上提升比率75%。	本部主管之政府捐助比例達50%以上之公設財團法人於109年12月已達任一性別比例三分之一者計4個，扣除婦女權益促進發展基金會不列入111年達成目標外，迄110年12月提升性別比例達成數1個，累計向上提升比率25%。	無。	衛福部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	目前本部11個公設財團法人，董事部份有7個已達成40%，將推動其他4個財團法人於下屆董事到期改聘時持續朝40%目標努力並推動。	董事 108年:達成目標數0個，累計向上提升比率0%。 109年:達成目標數1個，累計向上提升比率16.67%。 110年:達成目標數0個，累計向上提升比率0%。	目前本部11個公設財團法人，董事部份有6個已達成40%，達成目標數0個，累計向上提升比率0%，將推動其他5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。	無意見。	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)
				111 年:達成目標數 3 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。	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。	董事: 108 年:達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年:達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 110 年:達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50%。 111 年:達成目標數 0 個，累計向上提升比率 50%。	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之董監事已於 110 年 2-3 月改聘第 7 屆（新屆期，任期均為 3 年）；其中國家實驗研究院已達成任一性別不少於 1/3、 <u>國家同步輻射研究中心任一性別已達 40%</u> ，已達成 110 年目標數。	無	科技部
		研議相關措施	財團法人台灣金融研訓院之監察人:監察人 5 名	董事 108 年:達成目標	1. 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。	中女性 1 名(20%)，係因 109 年 1 月 16 日原 1 位女性監察人改派任為董事，導致女性監察人比例由 40%降為 20%。於下屆任期（110 年 9 月 16 日）前，建議相關主管機關優先推薦女性監察人，預計於 110 年恢復達任一性別比例目標。	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%。	財團法人台灣金融研訓院之監察人: 該院第 15 屆董監事自 110 年 9 月 17 日上任，董事 15 席，女性占 6 席，比重 40%；監察人 5 席，女性占 2 席，比重 40%，均已符合行政院推動財團法人董監事單一性比例不低於 1/3 原則。 2. 財團法人台灣金融研訓院董事委員組成已於 109 年提前達成 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。	1、多元管道宣導，並督促列入捐助章程落實辦理。 2、於董事會議列席或業務實地查訪時適時宣導，若各該財團法人董、監事於任期中因故改聘時，提醒	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	公設財團法人： 董事： 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。 綜上，在本會持續多元管道宣導，並督促下，已達成 110		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)
			(發函)優先考量以提升任一性別比例為原則選聘新任董、監事。	<p>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%。</p> <p>監察人 110 年：達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50%。 111 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 50%。</p>	<p>年度績效指標。 (目前輻射防護協會第 11 屆董事會任期自 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%。</p> <p>核能資訊中心第 9 屆董事會任期自 109 年 2 月 1 日至 113 年 1 月 31 日，計 9 位董事，女性 5 人 55.6%，男性 4 人 44.4%。)</p> <p>監察人： 財團法人中華民國輻射防護協會已將監察人任一性別比例納入捐助章程。已達 110 年績效指標。 (目前輻射防護協會第 1 屆監察人任期自 109 年 5 月 1 日至 113 年 4 月 30 日)，計 3 位監察人，女性 2 人 66.7%，男性 1 人 33.3%。核能資訊</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)
					中心第 1 屆監察人(任期自 109 年 2 月 1 日至 113 年 1 月 31 日)，計 3 位監察人，女性 2 人 66.7%，男性 1 人 33.3%。)		
		二、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會所屬政府捐助之財團法人計 2 個，均已達成任一性別比例不少於三分之一，其中 1 個已達成 40%，將持續推動未達 40%財團法人之性別比例。	110 年:達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 111 年:達成目標數 1 個，累計向上提升比率 100%。	本會主管之財團法人電信技術中心、台灣網路資訊中心現行董事及監察人達成任一性別比例皆不少於三分之一。其中台灣網路資訊中心董事已達成 40%，將持續推動未達 40%之財團法人董事於下次改選時提升性別比例。	已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例 本會委員會及公設財團法人：本議題之績效指標規劃於 111 年達成，110 年目標數為 0 個，且實際辦理情形為 0 個(達成度皆為 100%)，「本項	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)
						議題之績效指標均已完成」。	
	三、完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。	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。	1.截至 109 年 12 月底止，本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)計有 85 個，均已達成 1/3 性別比例。 2.本部將要求已達成 1/3 性別比例者，將性別比例原則納入委員會設置規定中，如有特殊事由(如上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等)，應提出設置規定及不納入該規定之理由，經提報行政院性別平等處檢視	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 58.93%。 111 年:達成目標數 15 個，累計達成度 85.71%。	截至 110 年 12 月底止，本部及所屬機關計 85 個委員會，除 28 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 57 個均已要求將性別比例原則逐步納入其設置規範，其中 36 個已於各該規定納入性別比例原則，累計達成度 63.16%(36/57*100%)。	本部將持續請各業管單位(機關)，適時將性別比例原則納入相關組織或設置要點規定。	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)
			後，得予以免列。				
			本部及所屬機關共計8個委員會性別比例已達三分之一，除3個委員會(如考績及甄審委員會)具特殊事由免納入組織規定或設置要點，餘5個委員會應將三分之一性別比例原則納入其組織規定或設置要點；經查4個委員會已納入該原則，另有1個委員會(外交部訴願審議委員會)尚未將該原則納入組織規定或設置要點，預計於110年完成法規修訂。	108年 達成目標數0個，累計達成度80% 109年 達成目標數0個，累計達成度80% 110年 達成目標數1個，累計達成度100% 111年 達成目標數0個，累計達成度100%	本部及所屬機關設置之委員會均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%。	本部及所屬機關委員會均已將性別比例原則納入設置規定，爰未來將持續落實性別比例，以促進性別平等。	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)
			1.將性別比例原則納入相關組織或設置要點規定。 2.北區國稅局研議修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 7 個，累計達成度 72.73%。 111 年：達成目標數 12 個，累計達成度 100%。	110 年設定應達成目標數為 7 個委員會，該等委員會已全數完成修訂作業規範(或設置要點)，明定任一性別比例不少於三分之一。	無。	財政部
			本部各單位（含 3 署）應針對已達成三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。	108 年：達成目標數 128 個，累計達成度 80.50%。 109 年：達成目標數 13 個，累計達成度 88.67%。 110 年：達成目標數 5 個，累計達成	1. 本部暨所屬機關(構)委員會於 110 年 4 月時，任一性別比例不少於三分之一之委員會中，計有 13 個尚未將性別比例原則納入相關組織或設置要點中規範。 2. 截至 110 年 12 月 31 日，	無。	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)
				度 38.46%。 111 年：達成目標數 8 個，累計達成度 100%。 (110 及 111 年績效指標以 110 年 4 月盤點結果為基礎重新計算)	新增達成目標數為 5 個，累計達成度 38.46%(=5/13*100%)。		
			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 58 個，其中排除依據上位母法設置之委員會 28 個、任務編組 9 個及以職稱兼任之委員會 2 個，其餘 19 個委員會須將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。	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%。 110 年：達成目標數 0 個，累計達成度 78.95%。 111 年：達成目標數 0 個，累計達成度 78.95%。	1. 按 109 年 12 月 31 日調查資料，本部及所屬機關委員會共計 66 個，其組成性別比已達 1/3 者為 58 個，扣除依據上位母法設置之委員會 28 個、任務編組 9 個、職稱兼任之委員會 2 個，餘 19 個委員會須將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。目前已有 15 個委員會完成要點修正納入	本項議題之績效指標已完成。	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)
					<p>性別比，尚有 4 個未完成。</p> <p>2. 110 年 12 月 31 日調查結果，「檢察官評鑑委員會」、「法務部公職人員財產申報案件審議委員會」、「法務部公職人員利益衝突迴避案件審議委員會」、「法務部矯正機關作業基金管理會」等 4 個委員會仍未辦理要點修正納入性別比，累計達成度 78.95%(15/19=78.95%)。</p> <p>3. 達成 110 年度目標值。</p>		
			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	<p>108 年:達成目標數 2 個，累計達成度 11.11%。</p> <p>109 年:達成目標數 8 個，累計達</p>	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 2 個任務編組(中小企業白皮書	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)
			置要點規定之達成比率。	成度 55.56%。 110 年:達成目標數 1 個，累計達成度 50%。 111 年:達成目標數 1 個，累計達成度 100%。	編審會議、經濟部法規委員會)，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點規定。 110 年達成目標數 1 個，實際達成目標數 1 個(中小企業白皮書編審會議)，累計達成度 50%，已達成年度目標。		
			本部暨所屬三級機關委員會已達 1/3 性別比例者，計 68 個委員會，其中有 62 個委員會因具特殊事由，免將性別比例原則納入組織規定或設置要點，其餘 6 個委員會將依分年達成目標數及累計達成度配合辦理，其中交通部法規委員會業於 109 年度修訂完竣。	108 年:達成目標數 1 個，累計達成度 16.67%。 109 年:達成目標數 1 個，累計達成度 25%。 110 年:達成目標數 3 個，累計達成度 66.67%。 111 年:達成目標數 2 個，累計達成度 100%。	1.本部業於 110 年 6 月 7 日以交人字第 1105006844 號書函轉知部內單位及所屬機關依「交通部暨所屬機關 110、111 年任一性別比例分年達成目標彙總表」之分年目標期程積極辦理。 2.110 年度目標數為 3 個，截至 110 年 12 月底已達成 3 個，達成度 66.67%【(1+3)/6*100%】。	本項議題之績效指標均已完成。	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)
			由本部及所屬機關自訂期程，將性別比例原則納入相關組織或設置要點中明文規定。	108年:達成目標數 28 個，累計達成度 59.57%。 109年:達成目標數 8 個，累計達成度 76.60%。 110年:達成目標數 7 個，累計達成度 53.85%。 111年:達成目標數 4 個，累計達成度 84.62%。	性別比例已達三分之一之 88 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，110 年預計達成目標數計 7 個，截至 110 年 12 月已達成 14 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 48 個，另 40 個委員會具特殊事由免納入組織規定，累計達成度 100% 。	無	勞動部
			已達三分之一性別比例之委員會，將任一性別不少於三分之一納入委員會設置要點中。	108年:達成目標數 10 個，累計達成度 11.90%。 109年:達成目標數 5 個，累計達成度 17.86%。 110年:達成目標數 25 個，累計達成度 37.88%。	截至 110 年 12 月底止，累計達成目標數 27 個，累計達成度 40.91%，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)
				111 年:達成目標數 13 個,累計達成度 57.58%。			
			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。	110 年:達成目標數 31 個,累計達成度 42.46%。 111 年:達成目標數 42 個,累計達成度 100.00%。	本部暨所屬三級機關(構)109 年 12 月已達三分之一性別比例之委員會,未將性別比例原則納入相關組織或設置要點規範中計 73 個,其中 13 個委員會符合特殊事由,得排除將任一性別比例納入規範;惟因訂定績效指標時,未將符合特殊事由之委員會排除,經洽行政院性別平等處表示,請本部於填報執行情形時一併敘明。爰排除後計有 60 個委員會待達成,迄 110 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 39 個,累計達成度為 65%。	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)
			分階段修正各委員會，將三分之一性別比例納入相關組織或設置要點。	108年:累積達成度 65.2% (30/46) 109年:累積達成度 75% (36/48) 110年:累積達成度 94.6% (53/56) 111年:累積達成度 100% (56/56)	依 110 年性別平等推動計畫，總計調查 69 個委員會/工作小組/會議，其中符合任一性別比例達 1/3 規定者有 68 個，再扣除屬任務編組且無設置要點或組織規定者，及依照他機關規定設立者共 11 個，合計應將性別比例納入要點或規定者有 57 個，目前已全數完成。	本項議題之績效指標均已完成。	環保署
			本部委員會已達 1/3 性別比例者，計 82 個委員會，其中有 18 個委員會因上位組織法規已明訂性別比例，免將性別比例原則納入組織規定或設置要點，另 51 個委員會已將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點，	109年:達成目標數 1 個，累計達成度 3.23%。 110年:達成目標數 3 個，累計達成度 23.08%。 111年:達成目標數 10 個，累計達成度 100%。	目前本部 82 個委員會，其中 10 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，達成目標數 3 個，累計達成度 23.08%，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)
			其餘 13 個委員會將依分年達成目標數及累計達成度配合辦理。				
			科技部及所屬機關所屬委員會已達三分之一性別比例者，計 34 個委員會，其中有 21 個委員會因具特殊事由，免將性別比例原則納入組織規定或設置要點，另 10 個委員會已將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點，其餘 3 個委員會未納入部分，將積極推動完成修法事宜。	108 年:達成目標數 1 個，累計達成度 25%。 109 年:達成目標數 1 個，累計達成度 50%。 110 年:達成目標數 0 個，累計達成度 0%。 111 年:達成目標數 3 個，累計達成度 100%。	科技部及所屬機關所屬委員會已達三分之一性別比例者，計 3 個委員會應將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點，將積極推動於 111 年完成修法事宜。	無	科技部
			保險業務發展基金管理委員會：本委員會係依「保險業務發展基金管理委員會設置要點」設置，預計於 111 年底前完成將「委員任一性別比例	108 年： 達成目標數 1 個，累計達成度 25%。 109 年： 達成目標數 2	1. 有關具體做法之辦理情形： 保險業務發展基金管理委員會： (1) 本基金會委員現已符合任一性別比例達三分之	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)
			不得低於三分之一」納入前開規範。	個，累計達成度75%。 110年：達成目標數0個，累計達成度0%。 111年：達成目標數1個，累計達成度100%。 【說明:績效指標之分母為1，即左列具體做法一，計1個委員會】	一之要求，未來於遴聘委員時亦會將「委員任一性別比例不得低於三分之一」納入考量。 (2) 本基金會委員組成包含金管會代表委員及當然成員，為避免渠等於任期內職務異動，不符合相關規範，建議設置要點仍保留彈性。 2. 本項目已符合110年目標0個，111年將持續研議。		
			本會及所屬三級機構已達1/3性別比例之委員會有56個，排除21個具特殊事由免納入組織規定，及27個已納入組織規定者，餘8個均已明訂修正期程。	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	本會110年已有8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。	無	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)
				數 8 個，累計達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，累計達成度 100%。	109 年：3 個。 110 年：8 個。		
			一、本會有 14 個委員會，12 個達三分之一性別比例(人事甄審暨考績委員會、人事甄審暨考績委員會(本會文發中心)、性別平等專案小組、性別歧視及性騷擾申訴評議委員會、法規會、原住民族委員會、廉政會報、原住民族綜合發展基金管理會、就業促進委員會、訴願審議委員會、原住民族長期照顧推動小組、勞工退休準備	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，累計達成度 100%。 110 年：達成目標數 0 個，累計達成度 0%。 111 年：達成目標數 1 個，累計達成度 100%。	1. 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% 比率，2 個未提升至 40%	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)
			<p>金監督委員會)；2 個未達三分之一性別比例(政府資訊開放諮詢小組、業務委託民間辦理小組)。其中 10 個已提升至 40% 性別比例，4 個未提升至 40% 性別比例(性別歧視及性騷擾申訴評議委員會、廉政會報、政府資訊開放諮詢小組、業務委託民間辦理小組)。</p> <p>二、「針對已達三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點規定規範」說明如下：</p> <p>(一)已納入者(5 個)：性別平等專案小組、性別</p>		<p>比率(訴願審議委員會、原住民族長期照顧推動小組)。</p> <p>2. 「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>(1) 已納入者(5 個)：性別平等專案小組、性別歧視及性騷擾申訴評議委員會、法規會、就業促進委員會、原住民族長期照顧小組。</p> <p>(2) 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</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>歧視及性騷擾申訴評議委員會、法規會、就業促進委員會、原住民族長期照顧小組。</p> <p>(二)待納入者(1個):原住民族綜合發展基金管理會。</p> <p>(三)具特殊事由免納入者(8個):人事甄審暨考績委員會、人事甄審暨考績委員會(本會文發中心)(上位組織法規範)、廉政會報(上位組織法規範)、原住民族委員會(設置法源由法律位階組織法明定)、訴願審議委員會(上位組織法規範)、政府資訊開放諮詢小組(上位組</p>		<p>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定)、訴願審議委員會(上位組織法規範)。</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)
			織法規範)、業務委託民間辦理小組(上位組織法規範)、勞工退休準備金監督委員會(上位組織法規範)。				
			本總處 3 個委員會(以 10912 盤點資料滾動修正),尚未將性別比例原則納入相關設置要點,未來將適時修正。	將性別比例原則納入相關組織或設置要點中規範。(110 及 111 年績效指標以 10912 盤點結果為基礎重新計算) 108 年: 達成目標數 4 個,累計達成度 100.00%。 (4/4)*100% 109 年: 達成目標數 0	相關委員會均已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)
				個，累計達成度100.00%。 $(4+0)/4*100\%$ 110年： 達成目標數3個，累計達成度100.00%。 $(3/3)*100\%$ 111年： 達成目標數0個，累計達成度100.00%。 $(3+0)/3*100\%$			
			將三分之一性別比例原則納入本總處所屬委員會設置要點或相關規定： 1. 行政院人事行政總處個人資料保護執行小組：108年2月底。 2. 軍公教員工待遇審議委員會：108年5月底。	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	1. 本總處及所屬機構所屬14個任務編組，其中11個已將性別比例原則納入設置要點或相關規定，已符合目標值。 2. 至「行政院人事行政總處政府資料開放諮詢小組」、「行政院人事行政	無	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)
			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。	成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，累計達成度 100%。	總處公務人力發展學院內稽小組」及「行政院人事行政總處公務人力發展學院安全及衛生防護小組」等 3 個任務編組分別依「政府資料開放諮詢小組設置要點」、「政府內部控制監督作業要點」、「公務人員安全及衛生防護辦法」設置，均非本總處及所屬機構之業管法規，爰無法由本總處及所屬機構修訂。		
			1. 本行人事評審考核會：性別比例原則已於 108 年納入相關組織規定。 2. 本行性別平等專案小組：性別比例原則	110 年：達成目標數 1 個，累計達成度 100.00%。 111 年：	1. 本行已達成三分之一性別比例之委員會或小組計 7 個，其中本行人事評審考核會、性別平等專案小組、訴願審議委員會、性騷擾申訴處理委員會等 4 個委員會或	無	中央銀行

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)
			<p>已納入相關組織規定。</p> <p>3. 本行訴願審議委員會：依行政院及各級行政機關訴願審議委員會組織規程設立，該組織規程已將性別比例原則納入規定。</p> <p>4. 本行性騷擾申訴處理委員會：已訂有女性委員不得少於二分之一之性別比例原則規定，將於 110 年間增訂男性委員不得少於三分之一之規定，以臻完備。</p> <p>5. 本行資料開放諮詢小組：依政府資料開放諮詢小組設置要點設置，本行未另訂</p>	達成目標數 0 個，累計達成度 100.00%。	<p>小組，均已將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。</p> <p>2. 為臻完備，已於 110 年 6 月間修正本行性騷擾防治措施申訴及懲處處理要點第 5 點規定，增訂本行性騷擾申訴處理委員會男性委員不得少於三分之一，達成 110 年之目標數。</p> <p>3. 本行資料開放諮詢小組、推動業務委託民間辦理評核小組及廉政會報，均具特殊事由，已報請行政院性別平等處檢視免將性別比例原則納入組織規定（本行性別平等推動計畫業經行政院秘書長 110 年 4 月 7 日院臺性平字第</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>組織規定，建議性別比例原則宜由上位法規統一規範，將報請行政院性別平等處檢視免予訂定組織規定，納入性別比例原則。</p> <p>6. 本行推動業務委託民間辦理評核小組：依中央銀行推動業務委託民間辦理評核要點規定，本小組委員由相關單位正副主管擔任，隨職務異動，將報請行政院性別平等處檢視免將性別比例原則納入組織規定。</p> <p>7. 本行廉政會報：依中央機關及地方政府設置廉政會報作業</p>		<p>1100010176 號函同意修正)。</p> <p>4. 110 年達成目標數 1 個，累計達成度 100.00% (4/(7-3)*100%)，達成所訂之 110 年目標值。</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)
			要點，訂定中央銀行廉政會報設置要點，建議性別比例原則宜由上位法規統一規範，將報請行政院性別平等處檢視免將性別比例納入組織規定。				
			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1個，累計達成度12.5%。 111年:達成目標數7個，累計達成度100%。	1. 原能會政府資料開放諮詢小組已將任一性別比例不少於三分之一之規定納入「政府資料開放行動方案」，並於110年3月2日會綜字第1100002251號函發布。 2. 核子反應器設施安全諮詢會其設置要點已納入任一性別比例不少於三分之一之規定，並於110年7月20日會核字第1100009393號函發	無	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>布。</p> <p>3. 生物安全會其設置要點已納入任一性別比例不少於三分之一之規定納入，並於 110 年 3 月 31 日 核 人 字 第 1100002751 號函修正。</p> <p>4. 廉政會報其設置要點已納入任一性別比例不少於三分之一之規定納入，並於 110 年 3 月 17 日 核 人 字 第 1100002002 號函修正。</p> <p>5. 職業安全衛生委員會其設置要點已納入任一性別比例不少於三分之一之規定納入，並於 110 年 9 月 29 日核人字第 1100008418 號函修正。</p> <p>6. 綜上，已達成 110 年目標數 1 個(12.5%)及超前</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)
					完成 4 個，共計 5 個， 累計達成度 62.5%。		
			本會已達成三分之一性別比例之委員會共有 15 個，除 3 個具特殊事由擬免納入組織規定或設置要點，9 個已將性別比例原則納入各該設置要點外，其餘 3 個未納入者，將依屆期遠近逐步於 111 年前完成修正設置要點。	1. 原 108 年、109 年皆已完成績效指標，說明如下： 108 年：達成目標數 4 個，達成度 66.67%。 109 年：達成目標數 2 個，達成度 80%。 2. 本會 110 年起績效指標以 110 年 1 月 1 日為基礎，重新盤點計算如下： 110 年：達成目標	本會已達成三分之一性別比例之委員會共有 15 個，除 3 個具特殊事由免納入組織規定或設置要點外，餘均已完成修正。	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。	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)
				數 2 個，達成度 66.67%。 111 年:達成目標數 1 個，達成度 100%。			
		針對已達成三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。	一、設置依據依本會及所屬機關(構)主管之委員會，為使委員會成員性別比例維持一定水準且穩定之性別平衡，藉由修訂相關組織規定時機，逐年將性別比例原則納入相關組織規定中。 二、本會及所屬機關未來新成立之委員會，除有特殊情形經本專案會議審查同意外，委員選聘均應符合性別比例之規	關鍵績效指標 108 年:達成目標數 0 個，達成度 100% 109 年:達成目標數 0 個，達成度 100% 110 年:達成目標數 0 個，達成度 0%(0/2) 111 年:達成目標數 2 個，累計向上提升比率 100%(2/2)。	1. 行政院管制之 2 個委員會包含第 31 項次海洋委員會海域自然地景及海域海域自然紀念物審議會(海保署)、第 32 項次海洋委員會海洋保育署廉政會報(海保署)。 2. 截至 12 月 31 日止，第 32 項次海洋委員會海洋保育署廉政會報(海保署)，已將性別比例原則納入設置辦法規範，累計向上提升比率為 50%(1/2)，已超越 110 年度原訂目標值。	本會已如期達成 110 年度院層級目標值，111 廣續定期召開性別平等專案小組委員會會議，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	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)
			定，並納入組織規定中規範。三、於召開本會性平專案小組時，檢視達成情形。			別比例。	
		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。	1. 公司治理評鑑指標檢討修正： (1) 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	1. 有關具體做法之辦理情形： (1) 公司治理評鑑指標檢討修正： A. 證交所業修正公司治理評鑑指標2.6之加分項目為「若公司董事每一性別達董事會席次三分之一以上，則總分加1分」，並於108年12月24日公告109年適用上開指標。 B. 證交所已於109年8月底完成上市(櫃)公司董事會性別多元化與財務績效之關聯報告，後續將依研究結果適時於公	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>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>(2) (二)109 年：證交所於 109 年就上市(櫃)公司董事會性別多元化與財務績效之關聯性進行研究，並於進行上開研究時洽詢行政院性別平等委員會意見，以及依研究結果檢</p>	<p>司治理評鑑報告呈現。</p> <p>(2) 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(以線上方式宣導，截至 110 年 11 月底止參加人數為 5,940 人)，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>2. 上開具體做法辦理情形已符合 110 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>討修訂董事會性別多元化相關指標。</p> <p>(3) 111年：第2次檢討修訂董事會性別多元化相關指標。</p> <p>2. 宣導活動：請證交所(及櫃買中心)於公司治理評鑑相關宣導活動宣導董事會性別多元化，以提升上市(櫃)公司對該議題之認同。</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)
			本會每年通函各機關、相關公會推薦品德操守佳、具性別平等專長之女性專家學者。	績效指標： 「專家學者建議名單資料庫」之女性專家學者成長比率(百分比) 年度目標值： 107 年度：2 (%) 108 年度：2 (%) 109 年度：2.5 (%) 110 年度：2.5 (%) 111 年度：2.5 (%)	110 年 12 月底女性專家學者人數計 625 人，占全部專家學者人數 3,779 人之 16.5 %。109 年底女性人數計 482 人，占全部專家學者人數 2,951 人之 16.3%，女性人數占全部專家學者人數比率略微提升。單就女性人數成長比較，110 年 12 月底女性人數 625 人，較 109 年底女性人數 482 人，成長 29.67%，符合 110 年度女性人數成長 2.5 %之目標值。	無	工程會
			提升農、漁會女性會員、選任人員及總幹事所占比例： (1 已於 105 年 2 月 19 日修正完成「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，增訂選任人員	1、農會選任人員每 4 年屆次改選，農會選任人員性別落差縮小比率(以選任人員男、女性別	1. 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	完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例：漁會選任人	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>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>(2) 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>(3) 持續辦理相關宣導措施及相關研究，以提高女性會員參與農會決策之意願：辦理農會人員訓練講習，鼓勵農村婦女積極參選農會選任人員，製作海報等說明資料強調女性參與組織決策之重要性，針對</p>	<p>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>2、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</p>	<p>範，努力縮小 110 年農會屆次改選後農會選任人員性別落差比率。截至 110 年 12 月基層農會選舉結果選任人員性別比率落差為 82%，(女性選任人員比例為 9%)，雖未達目標 81.3%，但經本會積極宣導基層農會女性選任人員落差比率已減少，又其中女性理事人數由 89 人增加至 132 人，較上屆增加 48.3%；女性監事人數由 27 人增加至 46 人，較上屆增加 70.4%。包含 13 位女性理事長，11 位女性常務監事，已確實促進女性參與決策職位。</p> <p>2. 110 年度漁會選任人</p>	<p>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)110 年目標值為 79.3%；執行成果：性別落差比率為 79.6%。</p> <p>說明及策進作為：本會漁業署業於 110 年 9 月修訂「區漁會考核其他政策</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>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>(4) 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>(5) 未來辦理審查「漁村技藝培育推廣教育計畫」，針對女性選任人員比率較高之漁會，提高經費補助比例。</p> <p>(6) 訂定「漁業產銷班</p>	<p>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>	<p>員屆次改舉，全國各漁會總計選出理事、監事及會員代表計 2,246 人，其中男性 2,017 人占 89.8%，女性 229 人占 10.2%，女性占比較上屆增加 1 個百分點，性別落差比率由 109 年 81.6% 降為 79.6%，未達標。</p>	<p>性加分、減分項目配分基準表」，將漁會聘任女性擔任總幹事、女性選任人員達一定比例、女性選任人員比例較上屆次增加等項目，提高加分額度。並請漁會加強宣導鼓勵女性會員參選，期以縮小下屆次選任人員性別落差比例。</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)
			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%	1. 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 110 年 2 月 1 日訂定「110 年全國性社會團體公益貢獻獎評選表揚計畫」，經統計，81 個	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。	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>參加評審社會團體中，理、監事達任一性別比例不少於 1/3 者，計有 29 個、占 35.80%。</p> <p>2. 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。</p>		
			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	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	為提升工會會員性別平等意識，110 年度補助工會辦理 28 場次訓練活動，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 1,354 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)
			關課程，以提供經驗交流之機會。	110 年：27 場次 111 年：30 場次			
	四、提升女性內閣人數	未來本總處將配合政務人員派任作業，適時提出相關建議。	行政院對於政務人員之進用，均秉持「用人唯才」、「適才適所」原則，廣從學術界、產業界、民意機構及行政機關等各方面，延攬具「誠實面對問題、務實擬訂策略、踏實解決問題」理念與能力之優秀人才出任。未來本總處將配合政務人員派任作業，適時提出相關建議。	考量女性擔任政務人員的趨勢進展，以 2020 年達成 17%女性參與政務相當職位為目標，逐步實現三分之一性別比例原則。	<ol style="list-style-type: none"> 為增加女性政務人員派任機會，本總處於每月中旬均提供最新性別比率及我國永續發展目標之相關期待，供院長衡酌選擇政務人員之參考，期能逐步實現三分之一性別比率之原則。 又為落實政府資訊公開透明，協助各界瞭解我國性別平等發展現況及長期趨勢，本總處每季均定期於機關性別統計資料庫及本總處全球資訊網更新女性閣員比率，以促進性別統計資料之應用與流通，已符合目標值。 	無	人事行政總處