

性別平等重要議題(院層級)113 年度執行成果

資料時間：113 年 1 月至 12 月

目錄

議題名稱：一、促進公私部門決策參與之性別平等	1
議題名稱：二、提升女性經濟力與建立性別友善職場	204
議題名稱：三、消除性別刻板印象、偏見與歧視	331
議題名稱：四、防治數位/網路性別暴力	558
議題名稱：五、促進健康及照顧工作之性別平等	628
議題名稱：六、打造具性別觀點的環境空間及科技創新	685

議題名稱：一、促進公私部門決策參與之性別平等

辦理機關：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、農業部、衛生福利部、環境部、文化部、數位發展部、國家發展委員會、國家科學及技術委員會、大陸委員會、金融監督管理委員會、海洋委員會、僑務委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會、客家委員會、行政院公共工程委員會、行政院主計總處、行政院人事行政總處、中央銀行、國立故宮博物院、中央選舉委員會、公平交易委員會、國家通訊傳播委員會、核能安全委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
一、促進公部門決策參與性別平等 (一) 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40% (二) 政府捐助財團法人	一、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率為75%	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	截至110年6月底止，本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)計有83個，其中54個已達任一性別比例40%以上，達成率為65.06%，將持續落實性別比例。	當年度本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)任一性別比率達40%之達成目標數及達成率： 111年：達成目標數2個，達成度67.47%。 112年：達成目標數2個，達成度69.88%。	■達成 截至113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96個，其中73個已達任一性別比例40%以上，達成率為76.04%(73/96×100%)，將持續請各委員會任務編組積極落實性別比例原則。	無	內政部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
及國營事業董監事任一性別比例達三分之一 二、提升私部門(全國性社會團體、農、漁、工會及上市櫃公司)女性參與決策	達成率 = $\frac{\text{任一性別比率}}{\text{機關所屬委員會總數}} \times 100\%$			113 年：達成目標數 2 個，達成度 72.29%。 114 年：達成目標數 3 個，達成度 75.90%。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比	查本部所屬 8 個委員會，其委員任一性別比例均已達 40%，績效指標已達 100%，本部將針對本項持續落	111 年：達成目標數 8 個，達成度 100% 112 年：達成目標數 8 個，達成度	■達成 本部及所屬機關共計 8 個委員會，任一性別比例均已達 40%，已達本部所訂 113 年目標值 100%。	本部及所屬機關共計 8 個委員會均已達委員任一性別比例	外交部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		例。	實性別比例。	100% 113 年：達成目標數 8 個，達成度 100% 114 年：達成目標數 8 個，達成度 100%		達 40%之目標，未來將持續落實。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本部計有 45 個委員會，其中，任一性別比率達 40%者計 18 個(40%)。 二、定期追蹤本部及所屬機關委員會之任一性別比例，檢討各委員會性別比例原則納入組織規定或設置要點之可	111 年：比率達 40%之達成率為 66.67%(30/45*100%) 112 年：比率達 40%之達成率為 68.88%(31/45*100%) 113 年：比率達 40%之達成率為 71.11%(32/45*100%)	■達成 本部共計列管 54 個委員會(新增國防部性別平等教育委員會等 10 個、刪除國防部業務委外專案小組 1 個)，截至 113 年 12 月 31 日止，任一性別比率達 40%計 48 個(88.8%)；本部持續追蹤所屬機關委員會之任一性別比例，以逐年提高任一性別比例之達成率。	無	國防部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			能性，以逐年提高任一性別比例之達成率。	114 年：比率達 40%之達成率為 75.55%(34/45*100%)			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、部屬委員會計 113 個，其中 80 個委員會任一性別比率達 40% (達成率為 70.80%)，將推動其他 33 個委員會於改選時積極提升性別比率。 二、研議部屬委員會相關措施或修正相關規定，將性別比例原則納入。 三、委員異動或屆期	111 年：70.80% (80/113) 112 年：75.22% (85/113) 113 年：79.65% (90/113) 114 年：84.07% (95/113)	■達成 一、達成情形：本項議題已達成 113 年績效指標目標值。 二、年度成果：113 年目標值為 90 個委員會，經檢視相關法規或設置依據，適時將性別比例原則納入，並於屆期改派(聘)或職務異動時優先推薦少數性別之適任人選，90 個委員會達成任一性別比率 40%。	無	財 政 部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			改聘時，優先推薦符合資格之少數性別，持續提升性別比例。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、截至 110 年 6 月 30 日止，本部及所屬機關(構)列管委員會總計 181 個，其中 136 個委員會任一性別比率已達 40% 以上(達成率為 75.14%)，已逾 75% 之目標值，未來將持續推動各委員會達成任一性別比率達 40% 以上目標，並逐年提升達成	111 年：預計達成 141 個，達成率 77.90%。 112 年：預計達成 146 個，達成率 80.66%。 113 年：預計達成 151 個，達成率 83.43%。 114 年：預計達成 156 個，達成率 86.19%。	■達成 本部暨所屬機關(構)共計 196 個委員會(較 110 年 6 月刪除 9 個〔教育部-原住民教育政策會、臺灣學術網路(TANet)資訊使用管理小組、教育部人文社會科學教育諮詢會、教育部科學教育諮詢會、教育部體育署-2022 年第 19 屆亞洲運動會運動人本培訓輔導小組、教育部青年發展署-青年海外和平工作團推動委員會、國立海洋生物博物館-節約能源推動小組、國立科學工藝博物館-國立科學工藝博物館蒐藏指導委員會及國立科學工藝博物館性騷擾申訴處理委員會〕，新增 24 個〔教育部	無	教育部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			率。 二、請本部及所屬機關(構)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，並經本部各業管單位(本部人事處、終身教育司、國民及學前教育署、體育署、青年發展署及國家教育研究院)列管督導。		-原住民族教育政策會、教育部學生實習船管理委員會、媒體素養教育推動會、教育部法規英譯審核小組、性騷擾申訴評議會、教育部校園霸凌防制審議委員會、教育部校園霸凌防制諮詢委員會、教育部體育署 -性騷擾與性別歧視申訴評議會、2026 年第 30 屆亞洲運動會人才培訓輔導小組、教育部國民及學前教育署-教育部中小學國際教育推動會、國立臺灣科學教育館-國立臺灣科學教育館職場霸凌處理委員會、國立臺灣科學教育館業務委託民間辦理專案小組、國立教育廣播電臺 -性騷擾與性別歧視申訴評議會、國立教育廣播電臺職場霸凌防治及申訴處理小組、國立臺灣圖書館-促參案協調委員會、國立海洋生物博物館-國立海洋生物博物館實驗安全		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					委員會、國立海洋生物博物館職業安全衛生委員會、性騷擾防治及評議委員會、勞資會議委員會、國立海洋生物博物館典藏管理委員會、國立自然科學博物館-性別平等工作小組、國立公共資訊圖書館-國際交流與合作諮詢委員會、國立海洋科技博物館-職場霸凌防治及申訴處理小組及性騷擾申訴評議會)，截至 113 年 12 月 31 日，已達標之委員會數量為 193 個，達成度為 98.47%。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、截至 110 年 6 月底止，本部及所屬機關所屬委員會共 66 個，有 59 個已達成任一性別不少於三分之一，其中 50 個已	111 年：機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比例達 40%之達成率為 75%。 112 年：76%	■達成 截至 113 年 12 月 31 日，本部及所屬三級機關經管委員會共計 76 個，其中 69 個委員會達成任一性別 40%以上，占 90.79%，達成 113 年 77%目標值。關於委員會以職稱兼任、選任等方式組成未達性別比，本部	無	法 務 部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			達成 40%(任一性別比例達40%者占 75.76%)。 二、惟查本部矯正署將於 111 年增加 3 個所屬委員會，其中 2 個委員會任一性別比目前未達 40%，爰計算 111 年初本部及所屬機關所屬委員會共 69 個，其中 51 個達成 40%(任一性別比例達40%者占 73.91%)。 三、本部將於委員會屆期改選或成員異動時，充分提	113 年：77% 114 年：78%	積極以放寬委員資格及委員建議等方式辦理中。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			供性別衡平之名單，供首長遴派時參考，並定期追蹤委員會任一性別比例，檢討各委員會性別比例原則納入組織規定或設置要點之可能性，以逐年提升性別比例目標值。				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、查本部所屬委員會共 71 個，目前已達成委員任一性別不少於三分之一者計有 67 個，其中已達成任一性別比例達 40%者計有 58 個，占委員會總數 81.69%。 二、為促進公部門決策參與性別平等，本部各委員會（任務編組）於其委員任期屆滿簽辦改聘(兼)時，應增加未達 40%性	本部所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率： 111 年：達成目標數 56 個，達成度 68.29% 112 年：達成目標數 60 個，達成度 74.07% 113 年：達成目標數 59 個，達成度 83.10% 114 年：達成目標數 60 個，達成度	■達成 說明： 113 年計 59 個委員會達成任一性別比率達 40%，達成率 83.10%。	無	經濟部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			別之委員人選，並應隨案檢附「經濟部及所屬機關任務編組性別比例檢核表」，就任一性別比例未達目標者說明原因、改善期程、計畫或具體做法。	84.51%			
		一、研議相關措施或修正相關規定，提升	一、交通部及所屬三級機關所屬委員會計有 87 個委員會，有 81 個已達成任一性別不少於三分之一，其中 77 個已達成 40%(任一性	111 年：達成目標數 15 個，達成率 70.83 %。 112 年：達成目標數 4 個，累計達成率	■達成 113 年度預定達成目標數 1 個，已達成 1 個。	無	交通部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		性別比例。 二、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。	別比率達 40%者占 88.51%)，將推動其他 4 個委員會於改選時積極提升性別比率。 二、屆期改選或成員異動時，提供性別衡平之名單供首長參考，並建議優先遴派女(男)性，以達成任一性別比率達 40%之目標。 三、將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。	75.51%。 113 年：達成目標數 1 個，累計達成率 89.66%。 114 年：達成目標數 1 個，累計達成率 90.8%。			
		研議相關措施或修	一、勞動部及所屬機關所屬委員會共	111 年：達成目標數 1 個，達成率	■達成 一、本部及所屬機關(構)所屬委員	無	勞動部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		正相關規定，提升性別比例。	90 個，均已達成任一性別不少於三分之一，其中 63 個已達成 40%(任一性別比率達 40%者占 70%)，將推動其他 27 個委員會於委員改選時積極提升性別比率。 二、勞動部捐助或出資超過 50%之公設財團法人共計 1 個，董、監事任一性別比例均已達 1/3、達成率 100%，將持續落實性別比例。	71.1%。 112 年：達成目標數 1 個，達成率 72.2%。 113 年：達成目標數 1 個，達成率 73.3%。 114 年：達成目標數 2 個，達成率 75.6%。	會： (一)本部及所屬機關(構)計有 89 個委員會，截至 113 年 12 月計有 87 個委員會達成任一性別不少於三分之一。其中最低工資審議會及最低工資諮詢會未達成任一性別比例不少於三分之一目標，未來將加強努力達成性別比例。改善機制，說明如下： 1. 最低工資審議會於 113 年組成時，委員計 21 人，女性 7 人(33%)、男性 14 人(67%)，符合任一性別比例不少於三分之一目標，其中政府代表均為女性、學者專家代表女性比例達二分之一。因前部長辭職而未達性別比例，未來將俟換屆改選時(115 年)積極提升性別比例。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					2. 最低工資諮詢會於 113 年組成時，委員計 30 人，女性 10 人(33%)、男性 20 人(67%)，符合任一性別比例不少於三分之一目標，其中政府代表均為女性、學者專家代表女性比例達二分之一。因前部長辭職而未達性別比例，嗣後修正「最低工資諮詢會設置要點」，再增聘 2 名學者專家，委員計 32 人，其中女性 11 人(34%)、男性 21 人(66%)，114 年已達三分之一之達成率。 (二) 有關持續提升任一性別比例達成 40%以上之委員會個數部分，113 年預計達成目標數為 1 個，截至 113 年 12 月，累計持續提升任一性別比例達 40%以上之委員會個數計 12 個，達成		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					率 84.3%，已達成 113 年目標值。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	農業部及所屬機關所屬委員會共 107 個，有 106 個已達成任一性別不少於三分之一，其中 90 個已達成 40%(任一性別比率達 40%者占 84.11%)，推動其他 17 個委員會於改選時積極提升性別比率。	本部列管委員會數計 107 個，預計分年達成任一性別比率達成 40%情形如下： 111 年：預計達成 91 個，達成率 85.05% 112 年：預計達成 92 個，達成率 85.98% 113 年：預計達成 93 個，達成率 86.92% 114 年：預計達成 94 個，達成率 87.85%	■達成 113 年原列管委員會共計 121 個，經本部重行檢視盤點，113 年列管委員會調整為 124 個，截至 113 年 12 月底任一性別比例均達 1/3，任一性別比例達成 40%者計 114 個，達成率 91.94%，符合 113 年目標值。	無	農業部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部及所屬機關委員會共 199 個，目前有 158 個委員會委員任一性別比率達 40%，達成率為 79.39%，已逾 75%之目標值，111 年至 114 年以每年持續再提升達成率 1% 為目標。	111 年：達成目標數 2 個，達成度 80.40%。 112 年：達成目標數 2 個，達成度 81.40%。 113 年：達成目標數 2 個，達成度 82.41%。 114 年：達成目標數 2 個，達成度 83.41%。	■達成 本部及所屬機關委員會共 199 個，新設 31 個委員會，扣除 18 個裁撤之委員會、4 個總人數為 3 以下之委員會，迄 113 年 12 月之 208 個委員會中，計共 172 個任一性別比例達 40%，達成率 82.69%。	無	衛生福利部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本部及所屬機關(構)所屬委員會共 69 個，有 68 個已達成任一性別不少於三分之一，其中 62 個已達成 40%，任一	111 年：達成目標數 1 個，任一性別比率達 40%之達成率 80%。 112 年：達成目標數 3 個，任一性別比率達 40%之	■達成 本部及所屬機關(構)截至 113 年 12 月 31 日止列管有案之委員會共 70 個，不含委員人數僅 3 人之「勞工退休準備金監督委員會」，共計列入計算任一性別比率之委員會達 40%之委員會總數為 69 個，	無	環境部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			性別比率達40%者占整體委員會91.18%。 二、本部所屬委員會辦理委員改聘(派)相關作業時，均由人事處確認任一性別比例是否符合政策規定。對於未符合規定者，請相關單位提出無法符合原因及檢討說明，並納入列管檢討重點。 三、各單位函請相關機關或團體推薦人選時，均請其積極聯繫推薦人	達成率 95.65%。 113 年：達成目標數 1 個，任一性別比率達 40% 之達成率 92.65%。 114 年：達成目標數 1 個，任一性別比率達 40% 之達成率 94.12%。	其中達 40%者共 64 個，達成度 92.75% (113 年達成目標數 1 個，即應有 63 個委員會任一性別達 40 %；達成率 92.65%)，符合績效指標。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			選之性別衡平性，並提供更多女性委員名單供長官勾選，適時提醒長官留意任一性別比率之規定。 四、各委員會修正相關組織或設置要點規定時，建議應將委員會之任一性別不少於三分之一比例原則納入設置依據，並將任一性別比率達 40%列為目標。				
		研議相關措施或修	文化部及所屬機關所屬委員會共 93 個，有	111 年：達成目標數 3 個，達成率	■達成 請說明年度成果：	無	文化 部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		正相關規定，提升性別比例。	82個已達成任一性別不少於三分之一，其中69個已達成40%(任一性別比率達40%者占74.19%)，將推動其他13個委員會於改選時積極提升性別比率。	77.4%。 112年：達成目標數3個，達成率80.6%。 113年：達成目標數3個，達成率83.9%。 114年：達成目標數4個，達成率88.2%。	本部及所屬機關所屬委員會共127個，皆已達成任一性別不少於三分之一，其中112個已達40%，達成率88.19%(=112/127)，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。	截至112年2月底止，本部及所屬機關主管之委員會計有14個，其中10個已達任一性別比例40%，達成率為71.43%，將由本部各司署業管單位持續改進，提升性別比例。	當年度本部及所屬主管之委員會(含任務編組)任一性別比率達40%之達成目標數及達成率： 112年：達成目標數10個，達成度71.43%。	■達成 請說明年度成果：113年本部及所屬機關主管之14個委員會(含任務編組)共計12個已達成任一性別比率40%，達成率85.71%，已達成113年績效指標，將持續落實性別比例。	無	數位發展部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				113 年：達成目標數 11 個，達成度 78.57%。 114 年：達成目標數 12 個，達成度 85.71%。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	國發會及所屬機關委員會共 14 個，已達成任一性別不少於三分之一計有 12 個。另有關本指標達成 40% 部分，本會檔案局之「勞工退休準備金監督委員會」因組成人數僅 3 人不予以納入，本會委員會、小組計 13 個，已達成 10 個(任一性別比率達 40% 者占 77%)，未來將推動	111 年：維持達成目標數 9 個，達成率 81% 112 年：維持達成目標數 10 個，達成率 91% 113 年：維持達成目標數 10 個，達成率 77% 114 年：維持達成目標數 10 個，達成率 77%	■達成 本項議題之績效指標均已完成 年度成果： 一、本會及所屬機關委員會計 14 個，其中檔案局之「勞工退休準備金監督委員會」因組織人數僅 3 人不予納入目標值計算，故以 13 個委員會計算任一性別比率達 40%。 二、本項目標數，113 年達成目標為 10 個。經統計 13 個委員會任一性別比率達 40% 計有 10 個，達成率 77%，符合 113 年	無	國家發展委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			以下做法，持續提升性別比例，逐年達成目標。 1. 本會委員會部分，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 40% 之比率。 2. 其他相關委員會於出缺或改聘（派）時適時提醒相關單位及機關首長應符合任		績效目標。 三、 3 個委員會未達成目標性別比率原因說明： （一）國家發展委員會：委員組成係組織法所明定為行政院政務委員或部會首長等兼任。為提升不同性別參與，本會於非指定委員異動簽請改派時，本會均提供目前委員名單及性別資料供院長參考。 （二）公正轉型委員會：由民間委員及公部門委員共同組成。其中公部門委員部分，由 2050 淨零轉型各關鍵戰略主責機關副首長、公正轉型相關議題所涉機關副首長兼任，公部門委員性別比例部分，仍需視相關各機關副首長而定。為提升女性參與公部門決策，未來本會對於		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			一性別比率不少於三分之一之規定，並鼓勵提高至 40% 以上。		委員組成將隨時留意女性比例，於民間委員異動簽請改派時，提供目前委員性別比例供參，以逐步達成任一性別不少於 40% 之比率。 (三) 國家發展委員會檔案管理局人事甄審考績委員會：依考績委員會組織規程規範，委員會按性別受考人占機關受考人比例遴選之。該委員會因檔案局組織結構因素，女性性別比例為 63%，符合任一性別比例不得低於三分之一目標，未來於遴聘委員時將朝委員任一性別比率達 40% 目標推動。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升	國科會及所屬機關所屬委員會不含行政院任務編組共 38 個，其中 36 個(扣除 2 個委	111 年：達成目標數 1 個，達成率 70.27%。 112 年：達成目標	■達成 截至 113 年 12 月 31 日止，本會及所屬機關所屬 38 個委員會(已扣除 3 個委員會，因人數僅有 3 人不列	無	國家科學及技術委

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		性別比例。	員會，因人數僅有 3 人不列入計算)，已有 32 個達成任一性別比例不少於 40%，達成率為 88.89%。	數 1 個，達成率 91.67%。 113 年：達成目標數 1 個，達成率 94.44%。 114 年：達成目標數 1 個，達成率 97.22%。	入計算)，其中計有 37 個已達任一性別比例不少於 40%之目標，達成率為 97.37%，已達目標值。		員會
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本會所屬委員會、小組、會報共 7 個（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 6 個，達成度 85.7% 112 年：達成目標數 0 個，達成度 85.7% 113 年：維持達成目標數 0 個，維持達成度 85.7% 114 年：維持達成目標數 0 個，維	■達成 達成年度成果： 一、本會所屬委員會、小組、會報共 7 個（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），有 6 個已達成任一性別達 40%之目標，維持 85.7%之累計目標值。	一、尚有 1 委員會未達目標值部分之原因分析及檢討策進： (一)未達性別比例原因說	大陸委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			有 6 個已達成任一性別不少於三分之一(占 85.71%)。 二、除本會委員因受內閣成員性別比例影響，尚難達成任一性別不少於三分之一外，其餘各委員會、小組、會報將於委員換屆改(補)聘時，提供適當衡平名單供首長參考，致力賡續達成委員任一性別比率達40%以上之目標，積極提升性別比例。	持達成度 85.7%	二、委員會議女性委員出席人數不低於三分之一：本會委員會因受內閣成員性別比例影響，尚難達成任一性別比例不少於三分之一，然為致力於公部門決策參與之性別平等，於召開委員會議時，如為代理人出席，積極請與會機關優先考量指派適合之女性代理人出席，以期納入不同性別的觀點及意見。	明：本會委員會因受內閣成員性別比例影響，尚難達成任一性別比例不少於三分之一。 (二)改善計畫：為致力公部門決策參與之性別平等，於召	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						開大陸委員會委員會議時，如為代理人出席，積極請與會機關優先考量指派適合之女性代理人出席，以期納入不同性別的觀點及意見，努力	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						達成女性參與比例不低於三分之一目標。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	目前本會及所屬委員會共計 48 個，其中 38 個已達成任一性別比率達 40%(占 79.17%)。未來本會將透過下列具體做法，積極推動以達成目標值： 一、本會及所屬機關推動業務委託民間辦理及執行情形專案小組(無改聘週期)： (一) 依據「行政院及	111 年：達成目標數 5 個，達成度 89.58%。 112 年：達成目標數 1 個，達成度 91.67%。 113 年：達成目標數 0 個，達成度 91.67%。 114 年：達成目標數 0 個，達成度 91.67%。	■達成 本會及所屬委員會截至 113 年 12 月底已達成目標數 8 個，達成度 95.83% ((38+8)/48*100%) 一、本會及所屬機關推動業務委託民間辦理及執行情形專案小組(無改聘週期)：男性 8 人(57.14%)、女性 6 人(42.86%)，已達任一性別比例目標。 二、本會安全及衛生防護小組(無改聘週期)：	無	金融監督管理委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			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。 (二) 本小組委員共計14名，其中男性10名、女性4名，女性比例 28.57%。在符合前開行政院規範下，配合修正本小組		男性 5 人(55.56%)、女性 4 人(44.44%)，已達成任一性別比例目標。 三、本會資料開放諮詢小組(每年改聘)：男性 10 人(59%)，女性 7 人(41%)，已達成任一性別比率目標。 四、存保公司勞工退休準備金監督委員會(每3年改聘)：男性 4 人(57%)，女性 3 人(43%)。已達成任一性別比例目標。 五、銀行局勞工退休準備金監督委員會(每4年改聘)：目前委員共 6 名，資方代表 2 名(均為男性)、勞方代表 4 名(均為女性)。依事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則規定：「前項委員會之委員，勞工代表連選得連任，連任人數不得超過二		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			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「二級單位主管以上人員」，以符合任一性別比例達 40 %之目標。 二、本會安全及衛生防護小組(無改聘週期)： (一) 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		分之一；雇主代表連派得連任，並得依職務變動隨時改派」。嗣後待勞方委員異動出缺改選時(預 114 年 1 月 1 名女性勞方代表退休)，將加強對勞方代表之宣導，將性別比例納入考量，以達性別比例之目標。 六、本會證券期貨局勞工退休準備金監督委員會(每 4 年改聘)： (一) 113.2.20 發函臺北市政府勞動局修改組織章程委員人數為 3 人，修改後委員男女比例為 1:2，雖符合任一性別比例三分之一已於章程規定任一性別委員比例高達三分之一以上)，惟依總人數尚無法達成任一性別比率達 40%之目標。 (二) 現行工友人數為 3 女 1 男，114.6.26 1 名工友退休，工友人		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			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。 (二) 本小組委員共計 9 名，其中男性 7 名、女性 2 名，女性比例 22.22 %。在符合前開辦法之規範下，配合修正放寬小組成員，由原是「單位主管」擔任調整為「二級單位主管以上人員」擔任，以符合		數變更為 2 女 1 男。 (三) 因事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則，勞工代表連任人數不得超過 2 分之 1。且勞工退休準備金監督委員會委職員名冊的填表說明定總委員數以奇數為原則，勞方代表人數不得少於 3 分之 2。基於以上原因仍維持委員數 3 人（資方 1 名、勞方 2 名）。 (四) 經洽臺北市政府勞動局，事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則是法規命令，位階高於行政院所訂定的行政規則，如果有牴觸前者仍應優先適用。 七、本會內部控制(兼內部稽核)專案小組(無改聘週期)：小組成員共有女性 7 人 (50%)、男性		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			任一性別比例達40%之目標。 三、本會資料開放諮詢小組(每年改聘):本小組委員共計17名,其中男性13名、女性4名,女性比例23.53%。本屆委員任期至110年9月20日止,屆期遴聘機關與民間代表時,將考量委員性別比例。 四、存保公司勞工退休準備金監督委員會(每3年改聘):本委員會共		7人(50%),已達任一性別比例40%目標。 八、本會性騷擾申訴評議委員會(每2年改聘):本委員會委員9人,於112年9月12日委員任期屆滿改聘時,計有女性委員5名(55.56%)、男性委員4名(44.44%),已達任一性別比例40%目標。 九、本會廉政會報(每2年改聘):本會外聘委員於112.1.1改聘,目前18名委員中男性10名(55.56%)、女性8名(44.44%),已達任一性別比例40%目標。 十、保險業務發展基金管理委員會(每2年改聘):現有14名委員,女性6名(42.86%),男性8名(57.14%),已達任一性別比例40%目標。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			計 7 名委員，其中男性 2 名、女性 5 名，女性比例 88.89%。7 名委員中該公司企業工會選派者計 5 名，企業工會選派女性委員比例過高，該公司將請企業工會次屆增加選派男性委員比例。 五、銀行局勞工退休準備金監督委員會(無改聘週期)：本委員會共計 9 名委員(資方 3 名、勞方 6 名)，其中男性 1 名、				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			女性 8 名，女性比例 88.89%。目前勞工(技工友與駕駛)及雇主(機關代表人)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。 六、本會證券期貨局勞工退休準備金監督委員會(每 4 年改聘)：本委員				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			會共計 9 名委員(資方 3 名、勞方 6 名)中，其中男性 2 名、女性 7 名，女性比例 77.78%。嗣後於外補缺額時，在資績條件相同情況下，優先錄取少數性別，並優先聘用少數性別為委員，以達性別比例之衡平。 七、本會內部控制(兼內部稽核)專案小組(無改聘週期)： (一)本會內部控制專案小組於 100 年				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			度成立時即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。嗣依該小組第 4 次會議決議，本會內部稽核工作由內部控制小組辦理，不單獨設置內部稽核小組。 (二) 本小組委員共計 14 名，其中男性 11 名、女性 3 名，女性比例 21.43 %。由本會副主				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			任委員擔任召集人，本會主任秘書、各處室主管及各局副局長擔任小組成員，該等成員隨職務異動，尚難以訂定完成目標年度。 八、本會性騷擾評議委員會(每2年改聘):本委員會委員共計9名，其中女性6名，女性比例66.67%。本屆委員任期至110年9月12日止，將於下屆改選時，以任一性別比例達40%為				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			目標。 九、本會廉政會報(每2年改聘):目前18名委員中男性12名、女性6名，女性比例33.33%。依設置要點規定，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，尚無法訂定完成目標年度。 十、保險業務發展基金管理委員會(每2年改聘): (一)本委員會計15名員額，目前有				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			14 位委員，男性 9 名、女性 5 名，女性比例 35.71 %。委員會由金管會代表 4 名、保險業代表及社會公正人士各 3 名組成，其中 5 名係由所代表之機關推派，4 名學者專家則由金管會聘任。 十一、 本屆委員任期至 111 年 9 月 30 日止，將於聘期屆滿 111 年底前改聘時，廣邀女性專家學者參與，以達成任一				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			性別比例40%目標。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、委員如有異動時，非當然委員部分建議承辦單位推薦男女比例相當之人選名單供首長遴聘，以提升性別比率。 二、委員改聘時提供足夠之女性專家學者供首長遴聘參考，並建請首長留意性別比例。 三、定期於召開性別平等專案小組委員會議時，檢視所屬委員會之性	本會截至111年12月底止，共計38個委員會，其中依據「事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則」所設立之二項委員會，委員組成僅3人，屬特殊情形，無法達成任一性別比達40%之目標，得不予採計，爰本項計算母數以36為之。另為積極促進決策參與之性別平等，擬定目標值分年度逐	■達成 本會截至12月底共計43個委員會，其任一性別比例達成情形如下： 一、達1/3以上未達40%以上者：計3個，包含「海洋委員會勞工退休準備金監督委員會」、「海洋委員會海洋保育署勞工退休準備金監督委員會」與「國家海洋研究院勞工退休準備金監督委員會」，因委員人數僅3人者，其委員會已符合任一性別比例不少於1/3之原則。 二、達40%以上者：本會40個委員會，全數任一性別比率皆達40%，爰本項目標值為100%已達113年目標。	無	海洋委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			別比例，並檢討提升之狀況，逐步達成關鍵指標。 四、現行目標值係以本會暨所屬機關(構)截至 109 年 12 月底為止之 34 個委員會，任一性別比例未達 40%(包含未達 1/3)計 14 個；已達任一性別比例 40%計 20 個；達成率為 58.82%。 五、所訂之績效指標。若有新增之委員會本會將另訂其達成任一性	步達成： 111 年：64.71% 112 年：88.89% 113 年：94.44% 114 年：97.22%			

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			別比率達40%之期程，不計入當年度績效指標中(績效指標滾動修正)。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、僑務委員會所屬委員會共 10 個(含 113 年新增「內稽小組」)，截至 113 年 2 月底，有 9 個已達成任一性別不少於三分之一，其中 9 個已達成 40%(達成率為 90%)，已逾關鍵績效指標 75%之目標值，將持續落實性別比例。	111 年：77.78% 112 年：88.89% 113 年：90% 114 年：90%	■達成 本項議題之績效指標均已完成 一、本會僑務委員性別比例，97 年女性比例為 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%，111 年女性比例提升為 33.5%，達成性別比例三分之一目標，復因動態調整女性性別比例略降為 32.9%，112 年中動態調整，女性性別比例略調升為 33.1%，至 113 年 1 月 1 日新任僑務委員核布後，本會僑務委員人數為 169 人，女性人數為 57 人，	檢討策進本會僑務委員性別比例，97 年女性比例為 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%，111 年女性比例提升為 33.5%，達成	僑務委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			二、本會針對「未達成任一性別不少於三分之一」僑務委員之女性比例，研議提升性別比例作法如下： 依本會組織法第4條規定，僑務委員任期3年。本會將於各任期屆滿，函請全球各駐外館處優先考慮推薦女性人選，本會多年來積極透過僑社性平培力等活動之推展，從中發掘		女性性別比例提升為33.7%，達成性別比例三分之一之目標。 二、至113年底本會僑務委員人數動態調整為168人，女性人數維持57人，女性比例為33.9%。 三、依據本會組織法規定僑務委員90到180人，其等廣泛分佈於全球，各國或各僑區有可能僅有1至2人；擔任僑務委員係為當地具有聲望之僑界領袖，願意無償出錢出力協助推動僑務工作。 四、有關僑務委員組成及產生需考量全球僑務布局、各國僑情結構、成因、性別現象限制，本會尚無法主觀主導全球各地區以性別限制僑務政策或限制擬	性別比例三分之一目標，復因動態調整女性性別比例略降為32.9%，112年中動態調整，女性性別比例略調升為33.1%，至113年1月1日新任僑務委員核布後，本會僑務委員人數為169人，女性人數為57人，女性性別比例提升為	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			年輕、專業之女性領袖，接受僑界推薦評估遴選僑務促進委員，以利長期培育為僑務委員遴薦人選。		任人選。 五、僑務委員之遴選有一定程序及政策性考量，其所具備之資格條件及委員組成，事涉全球僑社結構及人才分布，僑務委員任一性別比例達三分之一之目標，尚屬相當困難。惟本會業於 113 年 1 月 1 日達成任一性別不少於三分之一之目標。 六、本會目前僑務委員遴聘作業進程分二梯次，依次為 115 年 12 月 31 日及 113 年 12 月 31 日進行之第二梯次改選，本會仍將續採取彈性作為，循序漸進於辦理僑務委員之遴聘作業時，特別函請駐外館處優先考慮推薦女性人選，儘量使任一性別比例至少能維持達三分之一目標。	33.7%，達成性別比例三分之一之目標，迄 113 年底動態調整勤務委員人數為 168 人，女性人數維持 57 人，女性性別比例提升為 33.9%。 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	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						於女性賦權有其界限，各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，	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						本會目前係以因勢利導及適切引導之方式，希冀盡快達成目標，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	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						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 77 個，已達 40%者計 54 個(70.13%)，已請各委員會訂定分年績效指標，持續提升性別比例。	111 年：-- 112 年：達成目標數 2 個，達成率 72.73%。 113 年：達成目標數 1 個，達成率	■達成 113 年新增 2 個委員會任一性別比率達 40%，總計 73 個委員會任一性別比率達 40%。分年達成目標如下：113 年：達成目標數 2 個，達成率 96.05%。	無	國軍退除役官兵輔導委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				74.03%。 114 年：達成目標數 1 個，達成率 75.32%。			
		一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、訂定暫行特別措	本會所屬共 13 個委員會（本會人事甄審暨考績委員會、本會文發中心人事甄審暨考績委員會、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、政府資料開放諮詢小組、原住民族委員會、原住民族長期照顧推動小組、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、廉政會	111 年：達成率 86% 112 年：達成率 93% 113 年：達成率 100% 114 年：達成率 100%	■達成 本會所屬 13 個委員會性別比率均達成任一性別比率 40%，本年度達成率為 100%，達成本(113)年績效指標。 一、承上，各委員會性別比率分列如下： (一) 本會人事甄審暨考績委員會：總人數 19 人，男性 11 名(58%)、女性 8 人(42%)。 (二) 本會原發中心人事甄審暨考績委員會：計 9 名，男性 5 名(56%)、女性 4 名(44%)。 (三) 性別平等專案小組：總人數 17 人，男性 9 人(53%)、女性 8 人	無	原住民族委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		施。	報、業務委託民間辦理小組),透過增聘任一性別之委員,積極達成任一性別比率不得少於 40%之政策目標。		(47%)。 (四) 性別歧視及性騷擾申訴評議委員會：總人數 9 人，男性 4 人(44%)、女性 5 人(56%)。 (五) 法規會：總人數 9 人，男性 4 人(44%)，女性 5 人(56%)。 (六) 政府資料開放諮詢小組：總人數 16 人，男性 9 人(56%)、女性 7 人(44%)。 (七) 原住民族委員會：總人數 26 人，男性 15 人(58%)、女性 11 人(42%)。 (八) 原住民族長期照顧推動小組：總人數 15 人，男性 8 人(53%)、女性 7 人(47%)。 (九) 原住民族綜合發展基金管理會：總人數 15 人，男性 9 人(60%)、女性 6 人(40%)。 (十) 就業促進委員會：總人數 21		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					人，男性 9 人(43%)、女性 12 人(57%)。 (十一) 訴願審議委員會：總人數 11 人，男性 6 人(55%)、女性 5 人(45%)。 (十二) 廉政會報：總人數 15 人，男性 9 人(60%)、女性 6 人(40%)。 (十三) 業務委託民間辦理小組：總人數 9 人，男性 4 人(44%)、女性 5 人(56%)。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會委員會總數為16個（含所屬客家文化發展中心），均已達任一性別比率40%，達成率為100%，未來倘遇屆期改選，將優先遴補少數性別者。	本會及所屬各委員會任一性別比例達40%之達成率。 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	■未達成 年度成果： 本會委員會總數為16個（含所屬客家文化發展中心），除客家委員會及客家學術發展委員會2項未達40%(達1/3)之外，其餘14個均達任一性別比率	計有2個委員會任一性別比例未達40%，將於未來屆期改選優先遴補少數性別者。	客家委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					40 %，達成率為 88 %，未來屆期改選將優先遴補少數性別者。 本屆學發會任期為 113 年 8 月 15 日至 115 年 8 月 14 日，經詢學發會召集人，擬規劃於本屆增聘 1 名女性即可達成任一性別比例達 40% 之目標。		
		一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比	一、本會所屬委員會共 10 個，有 7 個已達成任一性別比率 40% (達成率 70%)，將持續推動其他 3 個委員會於委員出缺或屆期改選時積極提升性別比率。	一、本會委員會等 10 個任務編組任一性別比率達 40 %之達成率。 111 年：70% 112 年：80% 113 年：80% 114 年：80% 二、提升本會「專	■達成 一、本會 10 個委員會及任務編組(包含本會委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴評議會、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組)，除本會委員會及法規委員	持續精進作為： 一、本會已達任一性別比例 40% 之委員會及任務編組：	行政院公共工程委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		例。 二、增進女性培力與發展，建置人才資料庫	二、促進「專家學者建議名單資料庫」之女性專家學者人數提升，以利機關組成採購評選委員會時有較多女性專家學者遴聘來源，進而促進採購評選作業納入性平觀點。 (註：依 110 年 5 月 6 日統計資料，資料庫中男性 2503 人、女性 495 人，總計 2998 人，惟該資料庫配合專家學者名單定期檢	家學者建議名單資料庫」之女性專家學者人數，自 111 年起年增率 2%(依 110 年 5 月 6 日統計資料，女性人數 495 人，預估 111 年女性專家學者人數達 505 人)，年度年增率目標值(百分比)： 111 年： 2.5(%) 112 年： 2.5(%)	會外，其餘 8 個委員會均已達成任一性別比率達 40%目標，已達成 113 年度目標值。 二、 (一)截至 113 年 12 月底止，「專家學者參考名單資料庫」之女性專家學者人數為 755 人，與 112 年 12 月底女性人數 727 人相比，其成長率為 3.9% $((755-727)/727*100\%)$ ，已達成年增率 2.5%之目標值。 (二)囿於資料庫人數 3 年有效期、委員意願等因素影響，爰人數為浮動值。	(一)本會政府資料開放諮詢小組：113 年委員共 15 人，男性 7 人、女性 8 人，女性比例為 53.3%，已達任一性別比例 40%之目標。 (二)本會安全及衛	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			討，總人數將隨時調整)	113 年： 2.5(%) 114 年： 2.5(%)		生防護小組： 113 年小組委員共 9 人，男性 4 人、女性 5 人，女性比例為 55.6%，已達任一性別比例 40% 之目標。 (三)本會性別平等專案小	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						組及性騷擾申訴評議會：113年委員共12人，男性6人、女性6人，女性比例為50%，已達任一性別比例40%之目標。 (四)本會訴願審議委員會：	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						113 年 委員會 共 11 人,男性 6 人、女 性 5 人, 女性比 例 為 45.5%, 已達任 一性別 比 例 40% 之 目標。 (五)本會考 績甄審 委員會: 113 年 委員共	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						19 人， 男性 10 人、女性 9 人，女 性比例 為 47.4 %，已達 任一性 別比例 40 % 之 目標。 (六)本會風 險管理 及危機 處理專 案小組： 113 年 小組委 員共 15	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						人，男性 9 人、女性 6 人，女性比例為 40 %，已達任一性別比例 40 % 之目標。 (七)本會推動業務委託民間辦理專案小組：113 年小組委員共 9 人，男	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						性 5 人、 女 性 4 人，女性 比 例 為 44.4%， 已 達 任 一 性 別 40 % 之 目 標。 二、本 會 委 員 會 尚 未 達 任 一 性 別 比 例 40%： (一) 依 本 會 組 織 條 例 第 8 條 規 定： 「 本 會	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						置委員11人至15人，均為無給職，由行政院就相關部會主管及工程專家派兼或聘兼之」。本會現有委員15人，由相關部會主管派兼者7人，另由	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						本會遴聘工程專家學者計8人，均須報送行政院核定派（聘）兼。 (二)本會委員原無任期，依規定得隨業務改派（聘）兼；循例於首長	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						或委員職務異動時，始辦理改派（聘）兼作業。配合 110 年度本會委員改為任期制，每屆任期 2 年，期滿得續任之，但機關代表派兼委員職務異動者，	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						由其機關另行指派函知本會遴聘。依111年度委員名單，計男性11人、女性4人，女性比率為26.7%；至113年8月30日行政院核定委員名單，計	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						有男性10人、女性5人，女性比率為33.3%，已達委員任一性別比例三分之一，亦較去年度大幅增加。 (三)由於本會業務所涉公共工程事務，工	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						程專業 領域人 員目前 仍以男 性居多， 本會委 員現階 段尚難 符合任 一性別 比例 40%之 目標，惟 本會已 持續於 委員職 務異動 改派或 名額出	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						缺時加 強進用 女性委 員。 (四)另查依 本會委會 會議規則 第3條 略以... 「由機 關代表 兼任之 委員，如 因故不 能出席 委員會 議時，應 先行通	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						知，並得指 派各該機關 之人員代表 出席。前項 指派之代表 列席人數， 並與會議發 言及表決」。 據此，以實 際出席會議 參與決策情 形統	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						計，部分機關代表委員無法親自出席，指派女性代表出席會議，亦可提升決策參與之性別平等，113年女性實際參與會議比例持續增加，查	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						111 年女性出席委員為 5 人(含代理人)，比率達 33.3%，至 113 年女性出席委員為 6 人(含代理人)，比率已達 40%，已達任一性別比例 40% 目標。未	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						來將於 首長或 委員職 務異動 改派或 委員名 額出缺 時，機關 代表部 分函請 相關部 (會)儘 量推薦 女性主 管派兼， 專家學 者部分 將參考 本會建	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						置之女性專家學者資料庫遴選適切人員，後續將逐步達成一性別比例40%目標。 (五)為積極展現本會推動性別平等之用心與努力，本會	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						已蒐集工程或政府採購背景之學者及女性專家名單，並考量委員會之定位為全國公共工程及政府採購政策諮詢，所遴	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						聘請專家學者委員應具備相當社會聲望，以及專家學者委員人數等考量，建置女性專家學者資料庫供本會遴聘委員之參考。	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						三、本會法規委員會委員未達任一性別比例40%，委員如有異動，將優先考量使任一性別比率達成40%目標：依本會法規委員會組織規	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						程 第 3 條及第 4 條規定， 法 規 會 置 主 任 委 員 及 副 主 任 委員各 1 人，由本 會 主 任 委 員 指 定 本 會 副 主 任 委員 1 人 及 就 本 會 適 當 人 員 中 指定 1 人 兼任之；	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						委員7人至11人，由本會主任委員指派本會高級人員兼任或就學者、專家聘兼之，任期均為二年。法規會任一性別委員人數不得少於三分	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						之一。本會法規委員會於113年8月任期屆滿辦理聘派時，已考量性別比率，惟依遴聘名單洽詢委員意願結果，男性8人、女性5人，女性比例為	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						38.5%，已達任一性別比例三分之一，未達40%，因目前已達人數上限13人，無法增加女性委員，委員後續如有異動，將優先考量使任一性別	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						比率達成 40% 之目標。 四、於採購稽核業務研習會中宣導性別比例原則： (一)為讓對採購稽核作業有熱忱之女性專家學者能夠多參與稽核作	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						業，本會已於113年舉辦之3場採購稽核業務研習會，向全國各採購稽核小組宣導增聘女性稽核委員及稽查人員，並將持續辦理宣	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						導。 (二) 經 統 計 至 113 年 全 國 符 合 性 別 比 例 之 採 購 稽 核 小 組 計 有 29 個，占 全 國 38 個 稽 核 小 組 比 率 已 達 76%，未 來 將 持 續 宣 導，及	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						修正 「採購 稽核小組組織 準則」， 增列 「任一 性別人 數不得 少於三 分之 一」文 字。 五、「專家 學者參考 名單資料 庫」之女 性專家學	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						者成長比率： (一) 本會前以 113 年 1 月 15 日工程企字第 1130100 0011 號函請各機關(構)踴躍推薦品德操守佳之女性人選。 (二) 截至 113	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						年 12 月 底止，女 性 專 家 學 者 人 數 計 755 人， 與 112 年 12 月 底 女 性 人 數 727 人 相比，其 成 長 率 為 3.9 %，已達 成 年 增 率 2.5% 之 目 標 值。	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						(三) 本會持續致函推薦機關(構)踴躍推薦品德操守佳之女性人員,及函請行政院性別平等處推薦具有性別平等之專長之女性專家學 納入資	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						料庫，又考量允宜逐步提升女性委員人數，爰依 114 年目標值 2.5%，並以 113 年 12 月底女性人數 755 人為基數，預估 114 年女性專家學	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						者人數將達774人。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本總處計有 14 個委員會，截至 110 年 8 月 31 日尚有 7 個委員會任一性別比率未達 40%，餘均已達 40%(占 50%)，未來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。	111 年：57.14% 112 年：64.29% 113 年：71.43% 114 年：78.57%	■達成 截至 113 年 12 月底止，本總處計有 15 個委員會(本總處為強化員工保護，於 113 年 12 月 9 日成立行政院主計總處員工職場霸凌申訴評議會)，委員任一性別比例均達三分之一，其中有 14 個委員會委員任一性別比率已達 40%，占整體委員會 93.33%，已達年度目標，將持續落實性別比例。	本項議題之績效指標均已完成。	行政院主計總處
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比	一、配合行政院來函，會請各單位填復各任務編組委員任一性別比例管制調查時，	111 年：增加 2 個，達成目標數計 9 個，達成率 64%。 112 年：增加 1	■達成 截至 113 年 12 月 31 日止，本總處及所屬機構所屬 15 個任務編組中，任一性別比率均達 40%以上，達成率 100%，已符合目標值。	無	行政院人事行政總處

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		例。	加強政策宣導。 二、本總處及所屬機構計有 14 個任務編組，現行任一性別比率已達 40%之 7 個任務編組(占 50%)，賡續維持。 三、要求現行任一性別比率未達 40%之 7 個任務編組於遴(改)聘委員時，均應加強檢視符合任一性別比例標準。	個，達成目標數計 10 個，達成率 71%。 113 年：增加 2 個，達成目標數計 12 個，達成率 86%。 114 年：增加 1 個，達成目標數計 13 個，達成率 93%。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升	本行所屬委員會或小組共 8 個，均已達成委員任一性別不少於三分之一，其中 7 個	111 年：達成率 62.5% 112 年：達成率 62.5%	■達成 說明： 本行所屬委員會或小組共 8 個，計 7 個已達委員任一性別比率達	無	中央銀行

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		性別比例。	已達成 40%。未來委員會或小組改選時，將持續推動委員任一性別比率達 40%，以達成年度目標值。	113 年：達成率 100% 114 年：達成率 100%	40%；另 1 個委員會已達成委員任一性別比例達三分之一，惟因委員總人數為 3 人，爰不列入任一性別比率達 40%之統計。爰達成率 100% (7/7)，達成 113 年目標值 100%，分述如下： 一、本行資料開放諮詢小組：委員總人數 12 人，男性 7 人(58.33%)，女性 5 人(41.67%)，委員任一性別比率達 40%。 二、本行人事評審考核會：委員總人數 21 人，男性 11 人(52.38%)，女性 10 人(47.62%)，委員任一性別比率達 40%。 三、本行性別平等專案小組：委員總人數 15 人，男性 6 人(40%)，女性 9 人(60%)，委員任一性別比率達 40%。 四、本行性騷擾申訴處理委員會：		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					委員總人數 11 人，男 性 5 人 (45.45%)，女性 6 人 (54.55%)，委員任一性別比 率達 40%。 五、本行推動業務委託民間辦理評核小組：委員總人數 7 人，男 性 3 人 (42.86%)，女性 4 人 (57.14%)，委員任一性別比率達 40%。 六、本行勞工退休準備金監 督委員會：委員總人數 3 人，男性 2 人 (66.67%)，女 性 1 人 (33.33%)，委員任一性別比率達三分之一。因委員總人數為 3 人，爰不列入任一性別比率達 40%之統計。 七、本行廉政會報：委員總 人數 19 人，男性 9 人(47.37%)，女 性 10 人(52.63%)， 委員任一性別比 率達 40%。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					八、本行訴願審議委員會：委員總人數 5 人，男性 3 人 (60%)，女性 2 人 (40%)，委員任一性別比率達 40%。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、積極推動將所屬委員會設置依據修正為「任一性別比例達 40%」。 二、促使每個委員會遴選時均以任一性別比例達成 40% 為目標，並使本院每年達成率維持 100%。	一、研議修正所屬委員會設置依據，明列「任一性別比率達 40%」規定，每年目標值如下(達成數) 111 年：4 個。 112 年：1 個。 113 年：1 個。 114 年：0 個。 二、所屬委員會組成任一性別比例達	■達成 本項議題之績效指標均已完成 一、研議修正所屬委員會設置依據，明列「任一性別比例達 40%」規定，113 年度績效指標為 1 個；業於 4 月 30 日修正發布「國立故宮博物院景觀諮詢會設置要點」第三點(諮詢委員任一性別比例不得少於百分之四十)，完成 113 年度績效指標。 二、列管 13 個委員會現有委員組成任一性別比例均達 40%，達成 113 年度績效指標(達成率 100%)。 三、另於 113 年度第 4 次性別平等	無	國立故宮博物院

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				40%(達成率) 111 年：達成率 100% 112 年：達成率 100% 113 年：達成率 100% 114 年：達成率 100%	專案小組會議通過，新增(所屬委員會設置依據修正達成數)114 年度績效指標 1 個。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本會列管之相關委員會共有 12 項，截至 110 年 10 月，其中 10 項已達任一性別比率 40%之目標，達成率為 83.3 %。 二、為配合單一性別比率超過 40%之	111 年：達成目標數 1 個，達成率 91.7% 112 年：累計達成目標數 2 個，達成率 100% 113 年：達成率 100% 114 年：達成率 100%	■未達成 一、本會列管之委員會共有 13 個，分別為本會委員會、甄審委員會、考績委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴處理委員會、訴願審議委員會、安全及衛生防護小組、推動業務委託辦理專案小組、政府資料開放諮詢小組、內稽小組、節約能源推動小組、勞工退休準備金	中央選舉委員會委員係依本會組織法第 3 條規定，本會置委員 9 人至 11 人，委員任命均由行政院院長提名經立法院同意	中央選舉委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			規定，針對尚未到達標準之委員會，進行委員會改選，並在相關委員會議上進行宣導。		監督委員會、廉政會報。截至 113 年 12 月，除本會委員會未達成任一性別比率 40%目標外，其餘 12 個委員會皆已達成任一性別比率 40%目標，達成率為 92.3%。 二、查本會組織法第 3 條規定，本會置委員 9 人至 11 人，委員任命均由行政院院長提名經立法院同意後任命。委員任期為 4 年，任滿得連任一次。但本法施行後，第 1 次任命之委員，其中 5 人之任期為 2 年。行政院院長應於委員任滿 3 個月前，提名新任委員。依上開規定，本會置委員 11 人，其中 5 人之任期於 112 年 11 月 3 日屆滿，業由行政院院長提名新任委員，經立法院同意後	後任命，本會尚無擇定人選權責。現任委員共計 11 位，其中女性人數 4 位，女性成員比率為 36.36%，男性人數為 7 位，男性成員比率為 63.64%，已超過任一性別比率三分之一目標。本會將於委員任期屆滿前，建議行政院提名委員時儘	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					任命，本會尚無提名委員之權。 現任委員共計 11 位，其中女性人數 4 位，女性成員比率為 36.36%，男性人數為 7 位，男性成員比率為 63.64%，已超過任一性別比率三分之一目標。 三、本會將於委員任期屆滿前，建議行政院提名委員時儘量朝任一性別比率 40%之目標努力。	量朝任一性別比率 40%之目標努力。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會委員會(含任務編組)計有公平交易委員會、甄審及考績委員會、性別平等專案小組、資料開放諮詢小組、內部稽核工作小組、安全及衛生防護小組、推動業務委託民間辦理專案小組、廉政會報及公平	本會所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率： 111 年：88.89% 112 年：88.89% 113 年：88.89% 114 年：100%	■達成 年度成果： 本會委員會(含任務編組)計有公平交易委員會、甄審及考績委員會、性別平等專案小組、資料開放諮詢小組、內部稽核工作小組、安全及衛生防護小組、推動業務委託民間辦理專案小組、廉政會報及公平交易委員會勞工退休準備金監督委員會等 9 個，截至 113 年 12 月底止，	無	公平交易委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			交易委員會勞工退休準備金監督委員會等9個，配合政府推動委員會委員組成三分之一性別比例原則，截至110年8月底止，上開委員會/任務編組任一性別比例均已達三分之一，其中廉政會報男女比例分別為64.29%、35.71%，任一性別未達40%，其餘委員會/任務編組任一性別均超過40%(占88.89%)。未來本會仍將繼續努力，透過下列具體做法，朝任一性別比率達40%目標邁進。		上開委員會/任務編組任一性別比例均已達40%，達成率100%。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			一、 公平交易委員會 本會委員係由行政院院長提名，經立法院同意後任命。本會將於每屆委員任期屆滿前，請行政院人事行政總處簽院時將性別比例納入參考。 二、 本會資料開放諮詢小組修訂「公平交易委員會資料開放行動方案」內容規定，提升任一性別比例至 40% 以上。 三、 本會廉政會				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			報 遴聘下屆外聘委員時，優先建議遴聘女性擔任委員，以期達成性別衡平性。 四、 本會勞工退休準備金監督委員會 本屆委員任期自110年9月1日至114年8月31日止，任期中委員倘有異動(如退休或轉調他機關等情事)，將由同性別候補委員遞補，以維持本委員會性別平衡				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			性。 五、本會其它委員會/任務編組任期中委員如有異動或重新遴派/改聘時，將性別比率納入考量，優先推薦少數性別人選，以期達成性別平等之目標。				
		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，其中8個已達委員任一性別比例40%以上(53.33%)，惟原有2各委員會因業務移轉改主管機關為數位發展部，另近期新成立1個委員會，目	111年：達成率 57 % 112年：達成率 69 % 113年：達成率 74 % 114年：達成率 80 %	■達成 一、本會所屬委員會（含小組等任務編組）計有14個，原僅1個任務編組尚未達成任一性別比率40%，其他13個任務編組均已達成（達成率為92.86%）。 二、113年8月1日因本會3位委員任期屆滿退職，同年12月1	無	國家通訊傳播委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			前計有 14 個委員會，將持續推動提升性別比例，逐年達成目標。		日前代理主任委員再配合本會組織法修正第 16 條條文施行，停止延任並退職，惟立法院尚未審議通過新任委員名單，以致有 3 個委員會因需由本會委員兼任，無法達成任一性別比率 40%。 三、扣除前開 3 個委員會，本會計有 11 個任務編組，僅 1 個尚未達成任一性別比率 40%，其他 10 個均已達成（達成率為 90.9%），本項議題之績效指標已完成。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	各委員會於改聘(派)時適時提醒相關單位及機關首長應符合任一性別比率不少於三分之一之規定，並鼓勵提高至 40% 以上。	111 年：0 個，達成率 53.84%。 112 年：1 個，達成率 57.69%。 113 年：0 個，達成率 75.00%。	■達成 截至 113 年 12 月 31 日止，本會(含所屬機關)列管委員會數量總計 17 個，其中有 15 個委員會任一性別比率達 40%，達成率 88.24%，已達 113 年績效指標。	無	核能安全委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			【截至 112 年 12 月，本會列管所屬委員會總數計 16 個，委員任一性別比率達 40% 者計 12 個，達成率為 75 %。考量本會職員男女性別比率、委員會委員組成因素(隨本職兼任、票選產生、其他機關團體推派代表等)，提升現有委員會委員任一性別比率達 40% 有一定困難及挑戰度，爰本會規劃於實務可行範圍內，於列管 16 個委員會中兼年再提升 1 個委員會性別比率達 40%，於 114 年委員會委員	114 年：1 個，達成率 81.25%。			

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			任一性別比率達40%之達成率為81.25%。】				
		修正共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例規定。	一、向全國採購稽核小組（總計38個）宣導及試辦稽核委員及稽查人員之派聘應符合「任一性別人數不得少於三分之一」之性別比例。 二、修正「採購稽核小組組織準則」第5條第2項及第6條第2項規定，增列「任一性別人數不得少於三分之一」文	111年：就性別比例原則納入規定乙事辦理2場次宣導活動宣導。 112年：符合性別比例之稽核小組個數達50%。 113年：符合性別比例之稽核小組個數達75%。 114年：完成修正「採購稽核小組組織準則」，納入三分之一性別比例規定。	■達成 年度成果： 113年度符合性別比例之稽核小組個數計有29個，占全國38個稽核小組比率為76%，已達成年度目標值。	一、為讓對採購稽核作業有熱忱之女性專家學者能夠多參與稽核作業，本會已於113年舉辦之3場採購稽核業務研習	行政院公共工程委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			字。			會，向全國各採購稽核小組宣導增聘女性稽核委員及稽查人員，並將持續辦理宣導。 二、經統計至113年全國符合性別比例之採購稽核	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						小組計有29個，占全國38個稽核小組比率已達76%，未來將持續宣導，及修正「採購稽核小組組織準則」，增列「任一性別人數不得少於三分之一」	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						一」文字。	
		修正共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例規定。	配合檢修「政府內部控制監督作業要點」相關規定。	111 年：完成修正	(不計列) 「政府內部控制監督作業要點」業於 111 年 9 月 12 日完成檢修，納入三分之一性別比例規定。	本項議題之績效指標均已完成。	行政院主計總處
		修正共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例規定。	完成修正「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」，納入各機關推動業務委託民間辦理專案小組委員，應符合三分之一性別比例規定。	111 年：完成修正「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」。 112 年：(無) 113 年：(無) 114 年：(無)	(不計列) 一、本總處於 110 年 11 月 12 日調查年度委外辦理情形時，業通函各機關，為落實性別平等政策，請各機關於召開專案小組會議時，應依委外案件類型及議題調整小組成員，並視需要擴大職務參與層級或邀請外部學者、專家擔任小組委員，預為因應。	無	行政院人事行政總處

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					二、嗣於 111 年 1 月 22 日完成修正委外要點，於第 5 點明定專案小組成員性別平等比例規定，並於同日通函各機關配合辦理在案。		
		修正共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例規定。	檢討修正中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點，以落實相關性別比例政策目標規定。	111 年:中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點完成修訂。 112 年:無 113 年:無 114 年:無	(不計列) 「中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點」業已完成修正，自 111 年 4 月 28 日生效，增定全體委員任一性別比例不得少於 40%規定。	無	法 務 部
		修正共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例規定。	1. 檢視(修正)共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例規定。 2. 如有新增共通性任務編組，配合研訂納入三分之一	112 年：於年底前完成「政府資料開放諮詢小組設置要點」修正作業，「中央二級機關諮詢小組」納入任一性別委員	(不計列) 113 年無新增共通性任務編組，符合 113 年績效指標。	無	數 位 發 展 部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			性別比例規定。	人數不少於三分之一規定。 113 年：如有新增共通性任務編組，配合檢視滾動修正研訂。 114 年：如有新增共通性任務編組，配合檢視滾動修正研訂。			
	二、政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	截至 110 年 6 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、達成率 100%，將持續落實性別比例。	當年度本部捐助或出資超過 50% 之公設財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率： 【董事】 111 年：100% 112 年：100%	【董事】■達成 截至 113 年 12 月底止，本部捐助或出資超過 50% 之公設財團法人計 7 個，董事任一性別比例達 1/3 計 7 個，達成率為 100%(7/7*100%) 將持續落實性別平等。 【監事】■未達成 截至 113 年 12 月底止，本部捐助或	當年度本部捐助或出資超過 50% 之公設財團法人監事任一性別比例達 1/3 之達成率 100% 部分，其中「財團法	內政部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	董事達成率 =(任一性別比例達 1/3 之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100% 監察人(監事)達成率 =(任一性別比例達 1/3			113 年：100% 114 年：100% 【監事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	出資超過 50%之公設財團法人計 7 個，監事任一性別比例達 1/3 計 6 個，達成率為 85.71%(6/7×100%)，將持續落實性別平等。	人中央營建技術顧問研究社」監事總人數為 2 人，皆為女性，故任一性別比例未達目標值，於下次監事改選時，優先以男性為考量，以符合行政院性別平等政策。	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%						
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部所屬 3 個財團法人中，董事部份共 2 個財團法人達成任一性別比例不少於三分之一，監事部分均已達標，未來將續均衡考量性別比例，以符合推動性別平等之政策目標。 財團法人臺灣民主基金會	【董事】 111 年：達成目標數 2 個，達成度 66.67% 112 年：達成目標數 2 個，達成度 66.67% 113 年：達成目標數 2 個，達成度 66.67% 114 年：達成目標數 3 個，達成度 100	【董事】■達成 【監事】■未達成 本部所屬 3 個財團法人中，董事部分共 2 個財團法人達成任一性別比例不少於三分之一，未來將續均衡考量性別比例，以符合推動性別平等之政策目標。 財團法人臺灣民主基金會 【董事】(未達 1/3) 該基金會 15 位董事之中，9 位由第十一屆立法委員選舉得票率超	一、財團法人臺灣民主基金會(NGO)本部另於 113 年 7 月 9 日再度函請該基金會研議	外交部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			【董事】 一、依據「財團法人臺灣民主基金會捐助暨組織章程」第7條及8條規定，該會設董事會，由董事13人至17人組成。董事包含產、官、學、政黨代表及非政府組織人士，席次一半以上為政黨代表，另立法院院長、總統府秘書長、外交部部長為該會當然董事。 二、該會於110年4月完成第七屆董	% 【監事】 111年：達成目標數3個，達成度100% 112年：達成目標數3個，達成度100% 113年：達成目標數3個，達成度100% 114年：達成目標數3個，達成度100%	過5%之政黨推薦，目前女性董事比例未達三分之一，惟已提升至近27%。 【監事】(達1/3) 該基金會監察人共5席，女性3席，女性比例為60%，已達目標。 財團法人國際合作發展基金會 【董事】(達1/3) 【監事】(達1/3) 國合會本(第十)屆董、監事迄至113年12月31日均符合任一性別比例達1/3之目標。其中董事女性比例為33.33%(10位男性董事及5位女性董事)，監事女性比例為66.67%(1位男性監事及2位女性監事)。 財團法人太平洋經濟合作理事會	具體可行之改善措施，以符該基金會第七條相關規定，並遵循我國《性別平等政策綱領》，加速達成性平政策目標。本部將持續促請該基	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			監事推選並經董事會議決議通過，共 17 位董事包含： (一) 當然代表計 3 位，其中 0 位為女性，佔 0%。 (二) 政黨代表計 10 位，其中 3 位為女性，佔 30%。 (三) 產、學代表及非政府組織人士計 4 位，其中 1 位為女性，佔 25%。 三、本部已續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		【董事】(達 1/3) 董事計 15 人，其中女性 6 人，比例為 40%，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、監任一性別人數，不得少於三分之一之規定。 【監事】(未達 1/3) 該會監事目前 2 人，均為女性，為符合規定，已請 CTPECC 增聘男性監事 1 人。CTPECC 訂於 114 年 4 月 8 日召開監事會議，並將該案納入議程討論。	金會遴選產、學界代表及非政府組織人士，以及建議各政黨提名董事人選時符合性別比例，俾符合推動性別平等之政策目標。 二、財團法人國際	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			時均考量性別比例，俾符合我國推動性別平等之整體國家政策目標。 【監事】 該基金會監察人共 5 席，女性 3 席，女性比例達 60%。 財團法人國際合作發展基金會 【董事】 一、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			合作發展基金會(國經司)本部將續促請國合會未來在遴聘董監事作業時維持均衡考量性別比例，落實董監事任一性別比例均達 1/3，並	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			政院院長就下列人員遴聘之。 (一) 外交部部長 (二) 經濟部部長 (三) 行政院不管部會政務委員 1 人 (四) 中央銀行總裁 (五) 行政院農業委員會主任委員 (六) 其他有關部會首長 (七) 專家學者及全國工商團體代表，不得少於 1/3 二、國合會董事已於上(109)年 7 月 1 日完成第 9 屆董監事改聘作業，計 15 位董事			將依行政院秘書長函示於 114 年底前將性別比例納入該會組織章程，以符合推動性別平等之政策目標。 三、財團法人太平洋經濟合作理	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關																				
			中，9 位男性，6 位女性，男性佔 60%，女性比例 40%，符合所規定之任一性別比例 1/3 之目標。 <table><tr><td>董事共 15 人</td><td colspan="2">當然代表共 6 人</td><td colspan="2">遴選代表共 9 人</td></tr><tr><td>性別</td><td>男</td><td>女</td><td>男</td><td>女</td></tr><tr><td>人數</td><td>5</td><td>1</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>性別比率</td><td>83.33</td><td>16.67</td><td>44.44</td><td>55.56</td></tr></table>	董事共 15 人	當然代表共 6 人		遴選代表共 9 人		性別	男	女	男	女	人數	5	1	4	5	性別比率	83.33	16.67	44.44	55.56			事會(國組司)本部赴該會實地查核時，持續提醒該會重視性平議題，並續遵守組織章程有關董、監事性別比例之規定。	
董事共 15 人	當然代表共 6 人		遴選代表共 9 人																								
性別	男	女	男	女																							
人數	5	1	4	5																							
性別比率	83.33	16.67	44.44	55.56																							

目 標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策 略	具體做法					績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關		
			(%)			4							
			總 性 別 比 率 (%)	男：60、女： 40									
			【監事】 一、依據「國際合作發展基金會設置條例」第十條之規定，本基金會置監事三人至五人，其中一人為										

目 標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策 略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關																			
			常務監事，由行政院長遴聘之。 二、國合會第 9 屆董監事名單中，監事共計 3 名，其中有 2 名女性，1 名男性，女性比例達 67%。亦符合任一性別比率 1/3 之目標。 <table><tr><td>監事 共 3 人</td><td colspan="2">常務 監事 共 1 人</td><td colspan="2">遴選 代表 共 2 人</td></tr><tr><td>性別</td><td>男</td><td>女</td><td>男</td><td>女</td></tr><tr><td>人數</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>2</td></tr><tr><td>性別 比率 (%</td><td>1 0 0</td><td>0 0 0</td><td>0 0 0</td><td>1 0 0</td></tr></table>	監事 共 3 人	常務 監事 共 1 人		遴選 代表 共 2 人		性別	男	女	男	女	人數	1	0	0	2	性別 比率 (%	1 0 0	0 0 0	0 0 0	1 0 0			
監事 共 3 人	常務 監事 共 1 人		遴選 代表 共 2 人																							
性別	男	女	男	女																						
人數	1	0	0	2																						
性別 比率 (%	1 0 0	0 0 0	0 0 0	1 0 0																						

目 標	關鍵績效指 標(含衡量標 準與目標值)	策 略	具體做法					績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	
			)									
			總性 別比 率 (%))	男：33、女： 67								
			三、 本部將持續促請 該會於遴聘董監 事作業時均衡考 量性別比例，以 符合推動性別平 等之政策目標。									
			財團法人太平洋經濟 合作理事會 【董事】									
			董事 共 15 人	遴選代表 共 15 人								

目 標	關鍵績效指 標(含衡量標 準與目標值)	策 略	具體做法			績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			性別	男	女				
			人數	6	9				
			總性 別 比率 (%))	男：40%、 女：60%					
			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 15 人，其中 有 9 位女性，女性比 例達 60%。 一、 依據「財團 法人太平洋經濟 合作理事會中華 民國委員會捐助 章程」第七條規 定，設置董事 7 至						

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			15 人，董事人數應為單數，董事任一性別人數不得少於三分之一。董事總人數二分之一以上，應由主管機關就下列人員遴聘之： (一) 中央或地方機關（構）有關業務人員。 (二) 國內外對捐助目的富有研究之專家、學者。 (三) 社會公正人士。 其餘董事由前屆董事會就產官學界著有聲譽或具				

目 標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策 略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關												
			相當代表性之人士中選任之，並報請主管機關備查。 二、本部已請該會未來持續依照性別平等原則，遴聘董事。 【監事】 <table><tr><td>監事 共 2 人</td><td colspan="2">遴選代表 共 2 人</td></tr><tr><td>性別</td><td>男</td><td>女</td></tr><tr><td>人數</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>總性別 比率 (%)</td><td colspan="2">男：50%、 女：50%</td></tr></table> 財團法人太平洋經濟	監事 共 2 人	遴選代表 共 2 人		性別	男	女	人數	1	1	總性別 比率 (%)	男：50%、 女：50%					
監事 共 2 人	遴選代表 共 2 人																		
性別	男	女																	
人數	1	1																	
總性別 比率 (%)	男：50%、 女：50%																		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			合作理事會中華民國委員會(CTPECC)監事共計 2 人，其中有 1 位女性，女性比例達 50%。 一、依據「財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會捐助章程」第七條規定，設置監事 2 至 5 人，監事至少應有一人由主管機關遴聘，如遴聘人數三人以上時，其任一性別人數不得少於三分之一。監事由董事長提名並經				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			董事會同意後聘任之。 二、本部已請該會未來持續依照性別平等原則，提名並聘任監事。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本部列管 2 個政府捐助財團法人，其中，董事、監事達成三分之一性別比例者計有 1 個(50%)、0 個(0%)。 二、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) 董 事	【董事】 111 年：達成目標數 1 個，達成率 50%。 112 年：達成目標數 1 個，達成率 50%。 113 年：達成目標數 1 個，達成率 50%。 114 年：達成目標數 2 個，達成率 100%。	【董事】■達成 【監事】■達成 一、本部列管之各部會主管政府捐助或出資超過 50%之財團法人，共計財團法人國防工業發展基金會及財團法人國防安全研究院 2 個，113 年達成目標數董事 2 個，監事 1 個(財團法人國防工業發展基金會) 二、財團法人國防安全研究院委員最近屆期至 114 年 3 月 28 日止，董事及監察人部份尚未符合任一性別三分之一比例目	財團法人國防工業發展基金會及財團法人國防安全研究院因委員任期須至 114 年後始改選，戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則或適時修改	國 防 部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			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並於 109 年修正共通性任務編組設置依據，將董事遴聘納入三分之一性別比例規定，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。	【監事】 111 年：達成目標數 0 個，達成率 0 %。 112 年：達成目標數 0 個，達成率 0 %。 113 年：達成目標數 0 個，達成率 0 %。 114 年：達成目標數 1 個，達成率 50 %。	標，未來持續請各相關機關依性別平等政策綱領優先薦派女性，或擇優舉薦具國防安全背景女性學者專家，擔任該院董事及監察人，期促進該院多元性別參與決策制定。	組織章程以符規範。	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			三、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，研議相關措施，在未來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。				
		研議相關措施或修	一、截至 110 年 6 月 30 日止，本部及	【董事】 111 年：達成率	【董事】■達成 本部暨所屬機關(構)共計 9 個財團	無	教育部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		正相關規定，提升性別比例。	所屬機關(構)列管捐助財團法人總計 9 個，其中 7 個董事任一性別比率已達三分之一以上(達成率為 77.78%)，監事部分皆已達三分之一，未來將持續推動各捐助財團法人達成任一性別比例不少於三分之一目標，並逐年提升達成率。 二、請本部及所屬機關(構)推薦名單時，充分提列相同名額之不同性	77.78% 112 年：達成率 88.89% 113 年：達成率 88.89% 114 年：達成率 100% 【監事】 111 年：達成率 100% 112 年：達成率 100% 113 年：達成率 100% 114 年：達成率 100%	法人，截至 113 年 12 月 31 日，已達標之財團法人數量為 9 個，達成度為 100%。 【監事】■達成 本部暨所屬機關(構)共計 9 個財團法人，截至 113 年 12 月 31 日，已達標之財團法人數量為 9 個，達成度為 100%。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			別名單，供首長遴派時參考，並經本部各業管單位(本部人事處、國民及學前教育署)列管督導。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部主管 2 個政府捐助財團法人，其中財團法人福建更生保護會董、監事已達成任一性別不少於三分之一；至財團法人犯罪被害人保護協會部分，本部刻正進行「犯罪被害人保護法」研修工作，有關董事遴聘規定，已於修正草案中增訂「任一性別不得少於三分之一」	【董事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100% 【監事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	【董事】■達成 【監事】■達成 113 年：100% 一、本部主管 2 個政府捐助財團法人，包括財團法人福建更生保護會及財團法人犯罪被害人保護協會。其中關於財團法人犯罪被害人保護協會部分，「犯罪被害人權益保障法」業於 112 年 2 月 8 日經總統公布，其董、監事遴聘明定任一性別不得少於三分之一。 二、本項董、監事均已達成任一性	無	法務部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			規定，並預計於本(110)年底董、監事改選後達任一性別不少於三分之一。		別不少於三分之一。達成率 100%。 【董事】 113 年：100% 【監事】 113 年：100%		
		一、研 議 相 關 措 施 或 修 正 相 關 規 定， 提 升 性 別 比 例。 二、運 用 考 核	一、查本部 22 個政府捐助財團法人，目前董事已達成任一性別比例不少於三分之一者計有 15 個，占財團法人總數 68.18%；另監事已達成任一性別比例不少於三分之一者計有 18 個，占財團法人總數 81.82%。	【董事】 本部業管政府捐助財團法人董事任一性別比例達 1/3 之達成率 111 年：達成目標數 19 個，達成度 86.36% 112 年：達成目標數 19 個，達成度 86.36%	【董事】■未達成 說明： 113 年計 14 個財團法人達成董事任一性別比例達 1/3，達成率 63.64%(詳如「檢討策進」)。 【監察人】■未達成 113 年計 19 個財團法人達成監察人任一性別比例達 1/3，達成率 86.36%(詳如「檢討策進」)。	一、未達成之指標為「本部業管政府捐助財團法人董監事任一性別比例達 1/3 之達成率」，計有台灣	經 濟 部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。	二、為促進公部門決策參與性別平等，各業管單位及財團法人利用女性董事、監察人資料庫，於其簽辦改聘(兼)時增加所提供女性董事、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自我檢查表」，就任一性別比例未達目標者說明原因、改善期程、計畫或具體做	113 年：達成目標數 20 個，達成度 90.91% 114 年：達成目標數 22 個，達成度 100 % 【監事】 本部業管政府捐助財團法人監事任一性別比例達 1/3 之達成率 111 年：達成目標數 20 個，達成度 90.91% 112 年：達成目標數 21 個，		雜糧發展基金會等 6 家董事、3 家監察人(事)之任一性別比例未達 1/3，說明如下： (一)屆期未改選：中興工程顧問社、石材暨資源產業研究	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			法。 三、辦理本部主管之經濟事務財團法人董事及監察人（監事）任一性別比例不低於三分之一之敘獎作業。 四、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績效評估作業及業務實地查核之評估指標。	達成度 95.45% 113 年：達成目標數 22 個， 達成度 100% 114 年：100%		發展中心及中興工程科技研究發展基金會等 3 家董事及中興工程科技研究發展基金會 1 家監察人，原規劃 113 年換屆時達成任一性別比	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						例 三分之一之目標，惟目前 3 家法人屆期均延任中，將於換屆改選時，積極努力達成任一性別比例三分之一之目標。 (二) 部分董事成員須具族	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						部落 代表性： 核廢料 蘭嶼貯 存場使 用雅美 (達悟) 族原住 民保留 地損失 補償基 金會係 因應特 定目的 設立之 財團法 人，其設 立宗旨 即為尊	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						重蘭嶼族人自決權，且基金會之董事、監察人組成成員多以族人身分為主，又部分董事成員須具族群部落代表性，本部對於族人推派之董監	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						事人選原則予以尊重，後續於改派董事人選時，將加強溝通，力求符合性別比例規定。 (三)該領域女性專業人才偏少難覓：查工業技術研究院	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						及台灣雜糧發展基金會等2家法人，因其業務屬性為技術研發及農糧相關領域，女性專業人員較少，較難覓得女性人選，致女性董監事均未	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						達三分之一。惟台灣雜糧發展基金會第18屆已較第17屆新增1名女性董事，且其董事及監察人均僅差1名女性，即可達任一性別比例三分	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						之一之目標，未來將持續努力在產官學界尋找適當女性人選，並於董監事改派時，積極努力達成性別比例之目標。	
		研議相關措施或修正相關規	一、目前本部 4 個公設財團法人，董事部分有 2 個已	【董事】 111 年：達成目標數 0 個，達成	【董事】■未達成 113 年度 預定 達成目標數為 2 個，已達成 0 個。	政府捐助財團法人董、監事任一性別	交通部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		定，提升性別比例。	達成任一性別不少於三分之一(占 50%)，另有 2 個未達三分之一(占 50%)，監察人部分有 3 個已達成任一性別不少於三分之一(占 75%)，另有 1 個未達三分之一(占 25%)，將於改選時積極推動以達成目標值。 二、屆期改選或成員異動時，視財團法人業務特性，提供下列資料供首長參考，並建	率 50%。 112 年：達成目標數 0 個，達成率 50%。 113 年：達成目標數 2 個，達成率 100%。 114 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。 【監事】 111 年：達成目標數 0 個，達成率 75% 112 年：達成目標數 0 個，達成率 75%。 113 年：達成目標數 1 個，達	【監察人】■達成 113 年度預定達成目標數為 1 個，已達成 1 個。	比例達 1/3—董事 113 年度預定達成目標數為 2 個，已達成 0 個：因交通建設、軌道工程等領域專業女性從業者較為稀缺，致無法達成本項績效指標；本部業以函文重申，促請各單位、機關(構)於遇董監事屆期改選或成員異動時，提供性	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			議首長優先遴派女(男)性，以達成任一性別比例達 1/3 之目標： (一)性別衡平之推派名單。 (二)本部科長以上人員及所屬機關副首長層級以上人員等人才資料庫。 (三)相關領域之女(男)性專家學者名單。 三、將本部派任機關代表之任一性別比例原則納入「交通部與所屬事業機構派任公	成率 100 %。 114 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。		別衡平之人選名單供首長參考，並建議優先遴派女(男)性，以達提升性別比例之目標。	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			民營事業機構及財團法人機關代表遴選管理及考核要點」規定。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、勞動部捐助或出資超過 50% 之公設財團法人共計 1 個，董、監事任一性別比例均已達 1/3、達成率 100%，將持續落實性別比例。	勞動部當年度捐助或出資超過 50% 之公設財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率： 【董事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100% 【監事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100%	【董事】■達成 【董事】■達成 本部捐助或出資超過 50% 之公設財團法人共計 1 個，董、監事任一性別比例均已達 1/3、達成率 100%，已達成 113 年目標值。	無	勞 動 部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				114 年：100%			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	農業部及所屬機關列管之公設財團法人計 21 個，董事部分有 7 個已達成任一性別不少於 1/3(占 33.33%)，監事部分有 13 個已達成任一性別不少於 1/3(占 61.90%)，推動作法如下： 一、推薦財團法人機關代表董、監事名單時，請建議機關提出候選名額之不同性別名單，俾遴派時參考。 二、多元管道宣導，並督促列入捐助	本部列管之公設財團法人計 21 個，預計分年達成任一性別比率達成 1/3 情形如下： 【董事】 111 年：預計達成 8 個，達成率 38.10% 112 年：預計達成 9 個，達成率 42.86% 113 年：預計達成 15 個，達成率 71.42%	【董事】■達成 一、本部列管之公設財團法人共計 21 個，截至 113 年 12 月底任一性別比例達 1/3 者計 18 個，達成率 85.71%，符合 113 年目標值。 二、未達任一性別比例 1/3 之財團法人及其董事性別比例如下： (一) 中正農業科技社會公益基金會(13.33%) (二) 桃園農田水利研究發展基金會(20%) (三) 農業工程研究中心(13.33%) 【監事】■達成 一、本部列管之公設財團法人共計 21 個，截至 113 年 12 月底任一性別比例達 1/3 者 20 個，達	無	農 業 部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			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。	114 年：預計達成 17 個，達成率 80.95% 【監事】 111 年：預計達成 14 個，達成率 66.67% 112 年：預計達成 15 個，達成率 71.43% 113 年：預計達成 19 個，達成率 90.48% 114 年：預計達成 20 個，達	成率 95.24%，符合 113 年目標值。 二、未達任一性別比例 1/3 之財團法人及其監事性別比例為桃園農田水利研究發展基金會(20%)。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				成 率 95.24%			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部目前主管 9 個政府捐助財團法人，董、監事均已達成任一性別不少於 1/3 比例規定，達成率為 100%，111 年至 114 年以持續維持董、監事之任一性別比例 1/3 達成率 100% 為目標。 (註：查財團法人藥害救濟基金會於 111 至 112 年期間，接受本部食品藥物管理署捐助，其累計政府捐助基金比率達 50.14%，自 113 年起轉換為政府捐助之財團法人，	【董事】 111 年：維持 100 %。 112 年：維持 100 %。 113 年：維持 100 %。 114 年：維持 100 %。 【監事】 111 年：維持 100 %。 112 年：維持 100 %。 113 年：維持 100 %。 114 年：維持 100 %。	【董事】■未達成 截至 113 年 12 月止，本部主管 10 個政府捐助現屆之財團法人董事性別比例，其中財團法人國家衛生研究院董事任一性別比例未達成 1/3，達成率 90%。 【監察人】■未達成 截至 113 年 12 月止，本部主管 10 個政府捐助財團法人，其中「財團法人婦女權益促進發展基金會」第 13 屆監察人男性比例未達 1/3，任期中如有監事出缺改聘，將請該法人優先遴聘男性擔任監察人。	一、財團法人國家衛生研究院本屆董事會任期至 114 年 3 月 17 日，於下屆改選時，請董事會依性別比例規定辦理。 二、財團法人婦女	衛生福利部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			總計為 10 家。)	%。		權益促進發展基金會任期中如有監事出缺改聘時，將請該法人優先遴聘男性擔任監察人。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本部主管 4 個政府捐助財團法人，其董、監事任一性別均已達 1/3 比例規定，倘遇屆期改選，亦	【董事】 111 年：達成率 100 % 112 年：達成率 100 % 113 年：達成率 100	【董事】■達成 【監事】■達成 113 年達成率 100%，成果如下：本部主管 4 個政府捐助財團法人，其董、監事任一性別均已達 1/3 比例規定，其中環境資源研究發展基金	無	環境部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			將充分考量性別平等相關面向，積極維持該目標值。 二、檢視本部所管政府捐助財團法人之捐助章程，規範其董、監事任一性別比例不得低於三分之一。 三、監督政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達1/3，累積達成度達100%。	% 114 年:達成率 100 % 【監事】 111 年:達成率 100 % 112 年:達成率 100 % 113 年:達成率 100 % 114 年:達成率 100 %	會董事 13 人(男性 7 人、女性 6 人)、監事 4 人(男性 2 人、女性 2 人);環境與發展基金會董事 9 人(男性 5 人、女性 4 人)、監事 2 人(男性 1 人、女性 1 人),環境權保障基金會董事 9 人(男性 4 人、女性 5 人)、監事 2 人(男性 1 人、女性 1 人),大嵙崁環境永續發展基金會董事 11 人(男性 7 人、女性 4 人)、監事 2 人(男性 1 人、女性 1 人)。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升	目前本部 11 個公設財團法人，董事部份有 10 個已達成任一性別不少於三分之	【董事】 111 年:達成目標數 1 個，達成率 100%。	【董事】■達成 請說明年度成果： 本部 12 個公設財團法人之董事，均已達成任一性別不少於三分之一，	無	文化 部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		性別比例。	一,1個未達三分之一(占90.9%),監事部分皆已達三分之一(達100%),將於改選時積極推動以達成目標值。	112年:達成目標數0個,達成率100%。 113年:達成目標數0個,達成率100%。 114年:達成目標數0個,達成率100%。 【監事】 111年:達成率100%。 112年:達成率100%。 113年:達成率100%。 114年:達成率100%。	達成率100%。 【監事】■達成 本部12個公設財團法人之監事,均已達成任一性別不少於三分之一,達成率100%。 本項議題之績效指標均已完成。		
		研議相關	截至112年2月底止,	當年度本部捐助	【董事】■達成	無	數位

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		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%之財團法人共計有2個(財團法人電信技術中心、財團法人台灣網路資訊中心)，董、監事任一性別比例均已達1/3，達成率100%，將持續落實性別比例。	或出資超過50%之財團法人董、監事任一性別比例達1/3之達成率： 【董事】 112年：100% 113年：100% 114年：100% 【監事】 112年：100% 113年：100% 114年：100%	【監事】■達成 本部捐助或出資超過50%之財團法人共計有2個(財團法人電信技術中心、財團法人台灣網路資訊中心)，董、監事任一性別比例均已達1/3，達成率100%，已完成113年績效指標，將持續落實性別比例。		發展部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會2個捐助超過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，本屆(自110.03.01起至113.02.28)董監事皆	【董事】 111年：達成率100% 112年：達成率100% 113年：達成率100% 【監事】	【董事】■達成 【監事】■達成 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已達成任一性別不少於1/3之比例，達成率100%，已達目標值。	無	國家科學及技術委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			已達成任一性別不少於 1/3 之比例，且將繼續維持。	114 年：達成率 100 % 【監事】 111 年：達成率 100 % 112 年：達成率 100 % 113 年：達成率 100 % 114 年：達成率 100 %			
		一、研議相關措施或修正相關規定，提升	一、本會計有 2 個公設財團法人（海基會、策進會），董監事達成任一性別比例不少於三分之一情形如下： (一)董事部份：	【董事】 111 年：達成目標數 0 個，達成度 0% 112 年：達成目標數 0 個，達成度 0% 113 年：達成目標	【董事】(不計列) 董事任一性別比例未達成 【監事】■達成 監事任一性別比例已達成 年度成果： 一、海基會： (一)成果重點： 1.113 年女性董事較 112 年增加 1	一、未達目標值部分之原因分析及檢討策進： (一)海基會董事 1.現況說明： 海基會董事	大陸委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		性別比例。 二、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。	1. 均未達成。 2. 現有人數說明如下(112年底止): (1)海基會董事：男性 44 人 (86.27%)、女性 7 人 (13.73%) (2)策進會董事：男性 23 人 (79.31%)、女性 6 人 (20.69%) (二) 監事部分： 1. 海基會已達成，策進會未達成。 2. 現有人數說明如下(112年底止): (1)海基會監事：男性 4 人 (66.67%)、女性 2 人	數 0 個，達成度 0% 114 年：達成目標數 0 個，達成度 0% 【監事】 111 年：達成目標數 0 個，累計達成度 50% 112 年：達成目標數 0 個，累計達成度 50% 113 年：達成目標數 0 個，累計達成度 50% 114 年：達成目標	名，女性比率達 16%，提升 2.27 百分點(按：112 年女性比率 7/51=13.73%) 2. 監事任一性別比例賡續維持已達 1/3 之目標值。 (二)說明： 1. 董事部分： (1) 目前董事 50 席，其中有女性 8 人 (16%)、男性 42 人 (84%)。 (2) 112 年董事原為 51 人，113 年 3 月董事增加民眾黨及勞動部代表，增為 53 人；後因中國航運彭蔭剛董事過世、中鋼來函表示不再派任，爰董事減少 2 席。至 11 月 4 日董事長推選完成，且各部會因 520 內閣改組異動之代表均已改派完成，海基會董事	計有 50 人，其中女性董事 8 人 (16%)，欲達成任一性別比例達三分之一目標，尚須 9 名女性董事。 2. 未達性別比例原因說明：海基會為政府唯一授權處理兩岸事務的民間團體，其董事成員結構多元，	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			(33.33%) (2)策進會監事：男性3人(100%)、女性0人(0%) 二、提升達成度之具體做法： (一)提供性別衡平人才建議名單：建置兩岸經貿及文化女性人才名冊，供海基會及策進會增(改)聘人員參考。 (二)海基會部分：海基會董事部分，係由民間捐助企業、政府機關及各政黨依其業務及內部職務	數1個，累計達成度100%	補足為51人。嗣因勞動部許傳盛次長辭職，迄113年12月底止，海基會董事為50人，維持8名女性董事，女性比率較前一年提升2.27百分點(按：112年女性比率7/51=13.73%)。 2.監事部分： 目前監事6位，其中有女性2人(33.33%)、男性4人(66.67%)，已達成任一性別比例達1/3之指標。 二、策進會 (一)成果重點： 1.監事之任一性別比例提前於113年達成1/3之目標值。 2.113年女性董事較112年增加2名，女性比率達26.67%(8/30=26.67%)，提升5.98百	包括政府代表、民間捐助人、政黨代表及社會賢達等，均由捐助企業、政府機關及各政黨依其業務之指派產生，有其內部職務分派之考量。 3.改善計畫： (1)海基會第12屆董事已較第11屆新增1	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			分派之考量指派產生，董事性別比例有其歷史背景，達成任一性別不少於三分之一之比例尚有其困難，惟未來仍將持續研擬相關精進做法如下： 1. 未來將滾動式檢視可精進之具體做法，並向海基會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		分點（按：112 年女性比率 6/29=20.69%）。 3.積極函請相關機關優先指派女性人選（113 年發函 2 次）。 （二）說明： 1.董事部分： 目前董事 30 人，其中女性 8 人（26.67%）、男性 22 人（73.33%），以現有董事總人數計算，再增加 2 名女性董事即可達成「任一性別比例達三分之一」之目標，未來將賡續努力增加女性董事人數。 2.監事部分： 目前監察人 3 人，其中女性 1 人（33.33%）、男性 2 人（66.67%），與 112 年底相較，113 年已增加 1 名女性（按：	名女性代表：海基會董監任期 3 年，第 12 屆董監事業於 112 年 12 月 1 日改選，113 年 12 月底為止海基會董事共 50 人，其中 8 位女性董事（16%），女性比率較 112 年增	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			別比例政策目標。 2. 對於政府機關代表之董事，未來如有異動時，將建議相關政府部門優先指派女性副首長擔任董事，以提升女性參與決策之人數。 (三) 策進會部分： 1. 組織結構說明 (1) 策進會係協助政府處理臺港事務之民間團體，董事二分		112 年 底 女 性 比 率 為 0/3=0%)，已提前達成目標值(按：原規劃於 114 年達成)。 3.積極函請優先指派女性人選： (1) 考量新政府於 113 年 5 月 20 日上任後，相關機關可能因人員或業務分工異動，而需重新指派兼任策進會董監事之代表，本會爰於 6 月 6 日通函相關機關於重新指派代表時，優先考慮女性人選。 (2) 另本會亦於 8 月 30 日函請策進會賡續配合本會性平推動計畫，積極促進董監事性別比例之衡平，以逐步落實決策參與之性別平等。	加 2.27 個百分點(按：112 年女性比率 7/51=13.73%)。 (2) 監事共 6 人，其中 2 位女性監事 (33.33%)，賡續維持任一性別比例達三分之一之目標值。 (3) 持續宣導增加海基	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			之一以上應由本會遴聘，其中應有政府代表 10 人以上，另民間捐助單位代表及個人目前計有 7 人；監察人則應由行政院及本會各指派 1 人，故該會董監事性別比例大幅受到政府機關及捐助單位指派人員之性別分布影響。而相關機關(單位)於指派代表時，均有其業			會女性董事比例的政 策 目 標：海基會董事係由民間捐助企業、政府機關及各政黨依其業務及內部職務分派之考量指派產生，董事性別比例有其歷史背景，達成任一性別不少	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			務分工及職務層級等專業性及代表性考量，故策進會在達成「董監事任一性別比例達三分之一」之目標上，實有其制度性難處。 (2) 另章程規定董監事連選得連任，由於該會業務涉高度機敏性，成員須具備相當專業性並熟稔業務，換屆改選時，現任董監			於三分之一之比例尚有其困難，未來將持續建請相關政府部門優先指派女性副首長擔任董事，以提升女性參與決策之人數。 (二)策進會董事 1.現況說明：策進會本(第5)屆董監事	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			事倘有意願續任，原則均予留任。 2.精進做法： (1) 114 年辦理董監事改選時，除現任董監事續任外，政府代表部分，本會將發函建議推派董監事之政府機關，優先指派女性合適人選擔任；民間代表部分，則請策進會參考本會女力人才資料庫，或徵詢該			任期自 111 年 4 月 16 日至 114 年 4 月 15 日止，目前董事 30 人，其中女性 8 人 (26.67%)，男性 22 人 (73.33%)，以現有董事人數計算，再增加 2 名女性董事即可達成「任一性別比例達三分之一」之目標。另與 112 年底相較，該	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			會專業委員會現任女性委員擔任意願，優先邀請女性合適人選擔任。 (2) 改選前如遇個別董監事異動，亦將建議相關機關及策進會優先指派或邀請女性合適人選擔任，以提升女性參與決策比例。			會 113 年已新增 2 名女性董事，女性比率年增幅達 5.98 個百分點。 2. 未達性別比例原因說明： (1) 策進會係協助政府處理臺港事務之公設財團法人，現行章程規定董事二分之一以上應由本會	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						遴聘，其中應有政府代表 10 人以上。由於臺港事務之推動須借重相關部會之專業，且所派代表需有一定層級，目前董事組成仍以政府代表佔半數，並多由相關部會負責港澳事	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						務之副首 長兼任， 其餘董事 成員亦是 基於專業 性及代表 性等政策 考量而選 任，包含 民間捐助 單位代表 （目前均 為該單位 理事長） 或捐助人 及社會賢 達，因此， 董事成員 性別比例	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						受政府及捐助單位內部職位及業務分工之影響。 (2)另由於該會業務涉高度機敏性，成員須具備相當專業性並熟稔業務，變動幅度不宜過大，換屆改選時，倘現任董監事	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						有意願續任，原則均予留任（章程規定董監事連選得連任，本會爰例亦會報請行政院核准該會董事連任人數不受財團法人法第48條之連任比例限制），以維持會務運作之穩定	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						性。 (3)受上述原因影響，策進會在達成董監事性別比例目標上，確有其制度性及實務運作上之難處。 3.改善計畫：考量策進會目前董監事組成仍以男性佔多數（比例逾三分之二），	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						114 年辦理董監事改選時，本會將再次發函建議推派董監事之政府機關，優先指派女性合適人選擔任，另民間代表部分，則請策進會參考本會女力人才資料庫，或徵詢該會專業委員會現任女性委員擔任意願，優先邀	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						請女性合適人選擔任，以持續縮小性別比例落差，促進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。	目前本會主管 2 個政府捐助財團法人，董事部分皆已達成任一性別比例達三分之一(占 100%)，監事(監察人)部分有 1 個已達成任一性別比例達三分之一(占 50%)。尚未達成者將透過下列具體做法，積極推動以達成目標值： 財團法人台灣金融研	【董事】 111 年：達成率 100%。 112 年：達成率 100%。 113 年：達成率 100%。 114 年：達成率 100%。 【監事】 111 年：達成目標數 0 個，達	【董事】■達成 【監事】■未達成 財團法人台灣金融研訓院之董事及監察人任一性別比例符合規定：該院第 16 屆董監事自 113.10.15 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%，任期至 116.10.15，已符合行政院推動財團法人董監事單一性別比例不低於 1/3 原則。	無	金融監督管理委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			訓院之監察人(每3年改聘):目前5名委員中男性4名、女性1名,女性比例20%。本屆委員任期至110年9月16日止,於下屆任期前將建議主管單位優先推薦女性監察人,以期達成任一性別三分之一比例目標。	成率50%。 112年:達成目標數0個,達成率50%。 113年:達成目標數1個,達成率100%。 114年:達成目標數0個,達成率100%。			
		研議相關措施或修正相關規定,提升性別比	本會有2個公設財團法人,董事及監事部分均已達三分之一(達100%)之性別比例要求,本會於改	【董事】 111年:100% 112年:100% 113年:100% 114年:100%	【董事】■達成 【監事】■達成 本項議題之績效指標均已完成 本會於改選或各捐助單位改派時,均敦請各派任單位推派專業代表	無	僑務委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		例。	選或各捐助單位改派時，敦請各派任單位推派專業代表應著重性別平等並將性別比例納入董、監事派任之考量，以達成任一性別比例達三分之一之目標。	【監事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	應著重性別平等並將性別比例納入董、監事派任之考量，以達成任一性別比例達三分之一之目標，2 個基金會董事之任一性別比例更達 40%以上。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	所主管之 1 個政府捐助財團法人榮民榮眷基金會第 9 屆董監事任期自 108 年 7 月 1 日起至 111 年 6 月 30 日止，其中董事 13 人，監察人 5 人，以下依現況分析及具體做法說明如下： 一、自 108 年 7 月 1 日起第 9 屆董監	【董事】 111 年：達成目標數 1 個，達成率 100%。 112 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。 113 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。 114 年：達成目標	【董事】■達成 【監事】■達成 本會財團法人榮民榮眷基金會第 10 屆董監事任期自 111 年 7 月 1 日起董事 15 人(男性 8 人、女性 7 人)，監事 5 人(男性 3 人、女性 2 人)，董、監事任一性別比例均已達三分之一以上。	無	國軍退除役官兵輔導委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			事單一性別比例符合 1/3 規定(董、監事達成率均為 100%)，惟後續因中央部會官派董事職務異動，致董事女性未達 1/3。 二、榮民榮眷基金會捐助暨組織章程修正，自 111 年 7 月 1 日第 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	數 0 個，達成率 100 %。 【監事】 111 年：達成目標數 0 個，達成率 100 %。 112 年：達成目標數 0 個，達成率 100 %。 113 年：達成目標數 0 個，達成率 100 %。 114 年：達成目標數 0 個，達成率 100 %。	【董事】 113 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。 【監事】 113 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			政部、大陸委員會及財團法人海峽交流基金會各 1 人)、民選董事 6 人及學者專家 1 人。 三、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： (一)本會薦派董事 2 人部分，擬依專長薦派不同性別各 1 人。 (二)官派董監事部份，將函請中央部會儘量薦派不同性別者出任。				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			(三)民選董監事部份，將比照公職人員選舉罷免法精神，單一性別當選人少於 1/3 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。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	有關本會捐助財團法人原住民族語言研究發展基金會、財團法人原住民族文化事業基金會，透過將任一性別比例達三分之一之內涵納入其董事、監察人候選人審查會議，請審查委員考量	【董事】 111 年:達成率 100 % 112 年:達成率 100 % 113 年:達成率 100 % 114 年:達成率 100 %	【董事】■達成 【監事】■達成 *請說明年度成果： 一、本會捐助財團法人原住民族語言研究發展基金會、財團法人原住民族文化事業基金會第董事、監察人任一性別比例皆達三分之一，達成本(113)年績效指標。二、承上，上開單位董	無	原住民族委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			成員性別比例後行使同意權，達成董事、監察人任一性別比例達三分之一。	【監事】 111 年：達成率 100 % 112 年：達成率 100 % 113 年：達成率 100 % 114 年：達成率 100 %	事、監事性別比率分列如下： (一)董事： 1.財團法人原住民族語言研究發展基金會第 2 屆董事計 17 人，分別為男性 9 人(53%)、女性 8 人(47%)。 2.財團法人原住民族文化事業基金會第 5 屆董事計 12 人，分別為男性 7 人(58%)、女性 5 人(42%)。 (二)監事： 1.財團法人原住民族語言研究發展基金會第 2 屆監察人計 3 人，分別為男性 1 人(33%)、女性 2 人(67%)。 2.財團法人原住民族文化事業基金會監察人計 3 人，分別為男性 2 人(67%)、女性 1 人(33%)。		
		研議相關	本會捐助之 1 個財團	客傳基金會董、監	【董事】 ■達成	無	客家

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		措施或修正相關規定，提升性別比例。	法人-「財團法人客家公共傳播基金會」之董、監事任一性別比例均達 1/3(達成率均達 100%)，倘遇屆期改選，將優先遞補少數性別者。	事於遴聘時任一性別比例達 1/3 之達成率。 【董事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100% 【監事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	【監事】■達成 年度成果： 財團法人客家公共傳播基金會目前設有董事 14 人及監察人 3 人，合計 17 人。其中女性董事 7 人 (50%)，女性監察人 1 人 (33.3%)。113 年財團法人客家公共傳播基金會董、監事任一性別比例皆達 1/3，達成率為 100%		委員會
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	目前本會主管政府捐助之財團法人計 2 家，董事及監察人均已達任一性別不少於三分之一之目標(達 100%)，將透過下述	【董事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100% 【監事】	【董事】■達成 一、輻射防護協會第 12 屆董事(任期自 113 年 5 月 1 日至 117 年 4 月 30 日)，計 15 位，女性 6 人 (40%)，男性 9 人(60%)。 二、核能資訊中心第 10 屆董事(任期	無	核能安全委員會

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			措施進行宣導，俾持續落實性平參與： 一、多元管道宣導，並督促列入捐助章程落實辦理。 二、於董事會議列席或業務實地查訪時適時宣導，若各該財團法人董事或監察人於任期中因故改聘時，提醒(發函)優先考量以提升任一性別比例為原則選聘新任董事或監察人。	111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	自 113 年 2 月 1 日至 117 年 1 月 31 日)，計 11 位，女性 4 人 36.3%，男性 7 人 63.6%。 【監察人】■達成 一、輻射防護協會第 2 屆監察人(任期自 113 年 5 月 1 日至 117 年 4 月 30 日)，計 3 位，女性 1 人(33.3%)，男性 2 人(66.7%)。 二、核能資訊中心第 2 屆監察人(任期自 113 年 2 月 1 日至 117 年 1 月 31 日)，計 2 位，女性 1 人 50.0%，男性 1 人 50.0%。 上述 2 家法人均已將任一性別比例規定納入捐助章程中，並依捐助章程規定改選董事及監察人，任一性別比例均已達 113 年績效指標。		
	三、國營事	研議相關	財政部所屬 4 家國營	【董事】	【董事】■未達成	一、未來將	財政

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	業董、監事任一性別比例達1/3之達成率均為100% 董(理)事達成率=(任一性別比例達1/3之國營事業數/國營事業總數)*100%	措施或修正相關規定，提升性別比例。	事業，計2家事業之董事(達成率50%)、3家事業之監事(監察人、審計委員會)(達成率75%)達成任一性別比例不少於三分之一，將配合該等事業董事會屆期改選時調整，期逐年達成目標。相關措施如下： 一、按各該組織特性設計指標，將事業機構董(監)事任一性別比例不少於三分之一，納入財政部所屬國營事業年度工作考成實施要點	111年：75% 112年：100% 113年：100% 114年：100% 【監事】 111年：75% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	【監事】■未達成 一、達成情形：本項議題 113 年達成率分別為董事 50%及監事 75%，未達績效指標目標值。 二、年度成果：經採取左列措施後，本部所屬 4 家國營事業中，臺灣金融控股股份有限公司及臺灣土地銀行股份有限公司(2 家)之董事、臺灣金融 控股股份有限公司與臺灣土地銀行股份有限公司及中國輸出入銀行(3 家)之監事(監察人、審計委員會)達成任一性別比例不少於三分之一目標。	持續於核派董監人事案時，提供性別比例情形，及提出優先遴派少數性別建議，供首長瞭解，並適時向事業負責人宣導。	部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	監察人(監事/審計委員會)達成率=(任一性別比例達1/3之國營事業數/國營事業總數)*100%		之「公司治理」或獨立評估項目。 二、建議工會推派勞工董事席次時，納入任一性別達三分之一比例原則。 三、請國營事業於董事會成員任期屆滿改選(派)前，按性別平等政策目標規劃推薦適任人選。至遇有任期屆滿前出現缺額，亦應優先推薦少數性別適任人選陳報。 四、於核派董監人事案時，提供性別				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			比例情形，及提出優先遴派少數性別之建議，供首長瞭解。				
		一、研 議 相 關 措 施 或 修 正 相 關 規 定，提 升 性 別 比 例。 二、運 用 考 核 評鑑、 獎 勵 措 施	本部所屬國營事業機構董事及監察人（含審計委員會委員），目前均已達成任一性別達 1/3，達成率為 100%。	【董事】 本部所屬國營事業董事任一性別比例達 1/3 之達成率 111 年：100%。 112 年：100%。 113 年：100%。 114 年：100%。 【監事】 本部所屬國營事業監察人或審計委員會委員任一性別比例達 1/3 之達成率	【董 事】■達成 【監察人】■達成 說明： 本部所屬國營事業董事任一性別比例達 1/3 之達成率為 100%。 本部所屬國營事業監察人（含審計委員會委員）任一性別比例達 1/3 之達成率為 100%。	無	經 濟 部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		及補助制，引導同性別與策置，其不利境者。 三、增進女性培與展，建人		111 年：100%。 112 年：100%。 113 年：100%。 114 年：100%。			

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		才 資 料庫。					
		一、研 議 相 關 措 施 或 修 正 相 關 規 定， 提 升 性 別 比 例。 二、運 用 考 核 評 鑑、 獎 勵 措 施	一、目前本部 4 個國 營事業，董事部 分，有 1 個已達 成任一性別達 40% 以上（占 25%）、另 3 個未 達成任一性別不 少於三分之一 （占 75%），監察人 部分有 3 個已達 成任一性別不少 於三分之一（占 75%），另有 1 個 未達三分之一 （占 25%），將於 改選時積極推動 以達成目標值。	【董事】 111 年：達成目 標數 0 個，達成 率 0%。 112 年：達成目 標數 1 個，達成 率 33.33%。 113 年：達成目 標數 2 個，達成 率 75%。 114 年：達成目 標數 1 個，達成 率 100%。 【監事】 111 年：達成目 標數 0 個，達成 率 66.67%	【董事】■未達成 【監事】■未達成 董事 113 年度預定達成目標數為 2 個，已達成 1 個；監察人 113 年度 預定達成 目標數為 1 個，已達成 0 個。	一、未 達 目 標 值 績 效 指 標 之 國 營 事 業 均 為 臺 灣 港 務 公 司，相關 檢 討 策 進 說 明 如次： (一) 臺 灣 港 務 公 司 董 事，除 有 本 部 機 關 代 表、專家	交 通 部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。	二、屆期改選或成員異動時，視國營事業業務特性，提供下列資料供首長參考，並建議首長優先遴派女(男)性，以達成任一性別比例達 1/3 之目標： (一)性別衡平之推派名單。 (二)本部簡任以上人員及所屬機關副首長層級以上人員等人才資料庫。 (三)歷屆董監事之專家學者代表名單。	112 年：達成目標數 0 個，達成率 66.67%。 113 年：達成目標數 1 個，達成率 100%。 114 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。		學者，另包括中央部會機關、港口所在地之地方政府及企業工會所提供推薦名單，故部分董事席位仍應尊重前開機關推薦名單，致無法達成	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			(四)本部暨所屬機關近3年參加高階領導研究班等高階文官訓練班名冊。 三、將董事、監察人任一性別目標納入本部所屬事業年度工作考成實施要點之評估指標。			本項績效指標；屆期改選作業時，將請公司企業工會於推薦勞工董事派任人選及各推薦機關遴派機關代表，就性別比例妥為考量。 (二)臺灣港	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						務公司 監察人之遴派，係以該人選是否具企業經營管理之豐富學識經驗，或具會計相關專業知識能為主要考量，致無法達成本項績效指標；屆	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						期改選作業時，將就性別比例妥為考量。	
	四、全國性社會團體評鑑，理事及監事任一性別不少於三分之一者提升至45%。	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、截至111年12月底止，本部主管之全國性社會團體及職業團體分別計有2萬2,905個及476個。另本部人民團體資訊系統已登載之全國性社會團體理事長為女性占27.67%、男性占72.33%(至理事及監事性別統	一、當屆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之比率： 111年：38% 112年：39% 113年：40% 114年：45% 二、當屆職業團體評鑑之理事或監事任	■達成 113年參加社會團體評鑑之團體計80個，其中理監事任一性別比例不少於三分之一者占50%，已達成目標值。 ■達成 113年參加職業團體評鑑之團體計125個，其中理監事任一性別比例不少於三分之一者占14.4%，已達成目標值。	無	內政部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			計，配合後續系統建有統計性別之功能提供相關統計資料)；已提送本部之全國性職業團體理、監事簡歷資料，其中理事為女性占12.97%、男性占87.03%，監事為女性占10.86%、男性占89.13%。 二、為鼓勵社會團體及職業團體正視不同性別參與決策，本部業研修各該團體之評鑑機制，分別於103年修正「全國性	一性別比例不少於三分之一之比率： 111年：12% 112年：13% 113年：14% 114年：15%			

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			社會團體績效評鑑要點」及於105年修正「內政部辦理工商自由職業團體績效評鑑要點」，對於參與評鑑之社會團體及職業團體理事及監事任一性別比例不少於三分之一者予以加分，並於108年提高加分之分數(社會團體由原1分調整為2分；職業團體由原1分調整為3分)。經統計，108年至110年社會團體				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			及職業團體評鑑之理事及監事任一性別比例不少於三分之一平均達成值分別為37.26%及11.98%(年度目標值計算基礎分別為：社會團體評鑑之理事及監事合計任一性別比例不少於三分之一之團體數／參評團體總數；職業團體評鑑之理事或監事任一性別比例不少於三分之一之團體數／參評團體總				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			數)。 三、考量社會團體及職業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(社會團體通常為1至4年，視其章程規範；工商團體為3年，自由職業團體依各專法規範)，爰性別比例提升有賴長期推動，本部將持續加強宣導，鼓勵團體落實理、監事性別比例衡平原則，以促進女				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			性參與團體決策。				
	五、農會 (一)女性農會選任人員 ¹ 比率提升50% 女性選任人員占比=女性選任人員/所有選任人員*100% (二)農會理、	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、提升個別農會之理/董事	一、農會女性選任人員現況：女性理事131人、女性監事44人、女性會員代表1,043人，所有選任人員16,016人。提升農會女性選任人員所占比例： (一)加強「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，針對選任人員女性比率較高之農會列為優先	一、女性農會選任人員比率(農會4年選舉一次，下次於114年辦理選舉) 111年：7.6% 112年：7.6% 113年：7.6% 114年：11.4% 二、農會理、監事任一性別比例達1/3之達成率 (一)理事達成率 111年：1% 112年：1% 113年：1%	■達成 【農會選任人員】 女性農會選任人員比率：農會選任人員每4年屆次改選，109年12月農會女性選任人員性別比率為7.02%，又110年12月基層農會選舉結果，女性選任人員比例已增加為9%，符合113年目標值。本部將透過各項宣導措施、補助要點及考核辦法等規範之引導，戮力提高114年農會屆次改選之農會女性選任人員比率。 ■達成 【農會理事】 農會理事任一性別比例達1/3之	一、未達成指標為「農會監事任一性別比例達1/3之達成率」113年目標值為11% 查全國農會共302家，截至113年12月監	農業部

¹ 農會選任人員為上級農會與基層農會之理事、監事與會員代表人數合計。

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	監事任一性別比例達1/3之達成率 1.理事達成率為2%： 理事達成率=(任一性別比例達1/3之農會數/農會總數)*100% 2.監事達成	及監事等三分之一性別比例達成率。 三、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同	補助對象，鼓勵農會重視女性選任人員性別比例。 (二)於農會考核辦法增訂推動性別平等工作之獎勵措施，以促進農會重視性別平等推廣工作加分。 (三)持續辦理相關宣導措施及相關研究，以提高女性會員參與農會決策之意願：辦理農會人員訓練講習，鼓勵農村婦女積極參選農會選任人員，強調	114年：2% (二)監事達成率為 111年：11% 112年：11% 113年：11% 114年：16.6%	達成率：女性理事達1/3共4家/302家農會(1.32%)，符合113年目標值。又農會理事人數之達成率4.68%(女性理事人數由97人增加至135人，較上屆增加39.2%)。 ■未達成 【農會監事】 一、農會監事任一性別比例達1/3之達成率：監事達1/3共33家/302家農會(10.93%)僅落後0.07%(目標值為34家農會)。本部將持續透過各項宣導措施、補助要點及考核辦法等規範之引導，戮力提高農會屆次改選之農會女性監事比率。 二、又農會監事人數之達成率5%(女性監事人數由27人增加至48人，較上屆增加77.8%)。	事任一性別比例達1/3者共計33家，達成率為10.93%，落後0.07%(目標值為34家農會)，僅差1家農會即符合112年目標值。將持續	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	率 為 16.6% 監 事 達 成 率 =(任 一 性 別 比 例 達 1/3 之 農 會 數 / 農 會 總 數) * 100 %	性 別 參 與 決 策 位 置 , 尤 其 是 不 利 處 境 者。	女性參與組織決策之重要性，針對農會理事長、常務監事及總幹事集會與業務檢討會持續說明性平觀念，以改變農會決策人員思維。 二、農會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率現況：理事達成率 1%(4 個/302 個)、監事達成率 11 % (33 個 /302 個)。		三、另 110 年農會屆次改選後，女性常務監事達 11 位，已確實促進女性參與決策職位。	透 過 各 項 宣 導 措施、補 助 要 點 及 考 核 辦 法 等 規 範 之 引 導，戮 力 提 高 農 會 屆 次 改 選 之 農 會 女 性 監 事 比 率。	
	六、漁 會	一、研 議 相 關	一、漁會女性選任人員現況：女性理	一、女性漁會選任人員比率	■達成 【漁會選任人員】	無	農 業 部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	(一)女性漁會選任人員 ² 比率提升50% 女性選任人員占比=女性選任人員/所有選任人員*100% (二)漁會理、監事任一性別比例達1/3之達	措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、提升個別漁會之理/董事及監事等三分之一	事29人、女性監事10人、女性會員代表190人，所有選任人員2,246人。 二、提升漁會女性選任人員所占比例： (一)透過推廣教育、媒體文宣、漁會重要會議等管道宣導性別平等理念，提升女性會員關心公共事務意願，鼓勵參選擔任理、監事及會員代表，共同參與漁	(漁會4年選舉一次，下次114年辦理選舉) 111年：10.0% 112年：10.0% 113年：10.0% 114年：15.0% 二、漁會理、監事任一性別比例達1/3之達成率 (一)理事達成率 111年：0%	一、漁會選任人員每4年屆次改選，110年漁會選任人員屆次改選，全國各漁會總計選出理事、監事及會員代表共計2,226人，其中男性1,998人占89.8%，女性228人占10.2%。截至113年12月底，漁會選任人員經出缺遞補，全國各漁會理事、監事及會員代表共計2,198人，其中男性1,975人占89.8%，女223人占10.2%。 (不計列) 【漁會理事】 <本項指標113年目標為0%，爰不納入指標項數計算> 全國漁會共40家，截至113年12月底漁會理事任一性別比例達到1/3計0家，理事任一性別比例之達		

² 漁會選任人員為理事、監事及會員代表人數合計。

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	成率 1.理事達成率為5% 理事達成率=(任一性別比例達1/3之漁會數/漁會總數)*100% 2.監事達成率為20% 監事達成率=(任一	性別比例達成率。 三、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位	會決策。 (二)針對推動性別平等工作、聘用女性總幹事及鼓勵女性會員參選擔任選任人員之漁會，在漁會考核時加分鼓勵。 (三)對於女性選任人員比率較高或聘用女性總幹事之漁會，於推廣計畫酌增補助額度5%~10%。	112年：0% 113年：0% 114年：5% (二)監事達成率為 111年：12.5% 112年：12.5% 113年：12.5% 114年：20.0%	成率 0%。又全國各漁會理事共計492人，其中男性463人占94.1%，女性29人占5.9%，理事任一性別比例達5.9%。 ■達成 【漁會監事】 全國漁會共40家，截至113年12月底漁會監事達1/3計5家，監事任一性別比例之達成率為12.5%，符合113年目標值。又全國各漁會監事共148人，男性138人占93.2%，女性10人占6.8%。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	性別比例達 1/3 之漁會數/漁會總數)*100%	置，尤其是不利處境者。					
	七、工會 (一)女性理、監事占比均達 1/3 女性理事占比=(女性理事人數/所有理事人數)*100	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、提升個別工會之	四、辦理女性工會培育訓練活動，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	一、辦理女性工會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)； 111 年：30 112 年：32 113 年：34 114 年：36 二、女性工	■達成 一、113 年度共辦理 84 場次工會培育訓練活動及加強性別平等宣導座談會，計有 5,256 人次參與，已達年度目標。 【理事】■達成 【監事】■達成 二、113 年度統計女性工會理、監事占比比率： (一)女性理事占比 34.6%。 (二)女性監事占比 36.9%。 【理事】■達成	無	勞動部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	女性監事占比=女性監事人數/所有監事人數*100% (二)提升工會理、監事任一性別比例達1/3之達成數	理/董事及監事等三分之一性別比例達成率。 三、增進女性培育與發展，建置人才資料庫。	會務運作意願之相關課程，以提供經驗交流之機會。 五、提升全國各行政區域「工會幹部任一性別占比達1/3」之比例。 六、推動建立統計工會理事及監事達成三分之一性別比例機制。	會理、監事占比比率，年度績效目標值： (一)女性理事占比(女性理事人數/所有理事人數)*100% 111年：32% 112年：32.2% 113年：32.3% 114年：32.5% (二)女性監事占比(女性監事人數/所有監事人數*100%) 111年：36% 112年：36.3% 113年：36.6% 114年：36.9%	【監事】■達成 三、全國各行政區域「工會理事、監事任一性別占比達1/3」比例統計： (一)工會理事任一性別占比達1/3比例為54.5%。 (二)工會監事任一性別占比達1/3比例為72.7% ■達成 四、113年12月業與縣(市)政府召開會議，研議推動建置機制相關事宜。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				三、全國各行政區域「工會理事、監事任一性別占比達 1/3」比例，年度目標值： (一)理事(工會理事任一性別占比達 1/3 之行政區域數額/全國行政區域數 22)*100% 111 年：40.9% 112 年：40.9% 113 年：45.4% 114 年：50% (二)監事(工會監事任一性別占比達 1/3 之行政			

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				區域數額/全國行政區域數 22)*100% 111 年：68.1% 112 年：68.1% 113 年：72.7% 114 年：77.2% 四、推動建立統計工會理事及監事達成三分之一性別比例機制，年度目標與達成率： 111 年：與縣(市)政府召開 1 場次研商會議進行溝通(完成率 25%)。			

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				112 年：與縣(市)政府召開 1 場次研商會議，進行溝通並凝聚共識(完成率 50%)。 113 年：推動建置統計工會理事及監事達成三分之一性別比例數據機制(完成率 75%)。 114 年：完成建置推動建置統計工會理事及監事達成三分之一性別比例數據機制(完成率 100%)。			

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	八、公開發行上市上櫃(含興櫃)公司 (一)公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比提升6% ³ 。 女性董事占比=(女性董事人數/所有	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、上市上櫃(含興櫃)公司女性董事現況：109年上市、上櫃及興櫃公司女性董事人數共計15,616人，女性董事占比分別為13.52%、15.01%及15.41%。 二、上市上櫃公司女性審計委員現況：配合公司治理永續發展藍圖之推動，上市上櫃公司於111年底前完成設置審	一、上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比提升比率：(均與110年相較) 111年：1% 112年：2% 113年：4% 114年：6% 二、上市上櫃公司女性審計委員占比提升比率：(均與111年相較) 112年：1% 113年：2%	■達成 一、上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比提升比率：113年底上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比為18.92%(上市18.35%、上櫃19.19%、興櫃20.17%)，與110年底之14.69%(上市13.94%、上櫃15.31%、興櫃15.86%)相較，已提升4.23%，已達成113年之績效指標，將持續追蹤其變動情形。 ■達成 二、上市上櫃公司女性審計委員占比提升比率：113年底上市上櫃公司女性審計委員占比為19.88%(上市19.91%、上櫃	一、未達成原因：為強化公司治理，111年起全體上市櫃公司須設置審計委員會取代監察人，且審計委員會應由全體獨立董事組成	金融監督管理委員會

³公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比2018年為13.67%、2019年為13.84%、2020年為14.28%，自2018年至2020年提升4.46%，考量擔任公司董事多有延續性，整體未必能以一定比率持續成長，推估訂定2021年至2025年提升6%之目標。

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	董事人數)*100% (二)公開發行上市上櫃公司女性審計委員占比提升4% ⁴ 女性審計委員占比=(女性審計委員人數/		計委員會取代監察人。111年底上市及上櫃公司女性審計委員共計5,546人，女性審計委員占比分別為14.65%及14.95%。 三、上市上櫃(含興櫃)公司董事任一性別比例達1/3比率現況：109年上市、上櫃及興櫃公司總計1,999家，董事任一性別比例達	114年：4% 三、上市上櫃(含興櫃)公司董事任一性別比例達1/3之達成率： (一)上市公司董事達成率： 111年：9.95% 112年：10% 113年：10.2% 114年：10.5% (二)上櫃公司董事達成率：	19.84%)，與111年底之14.79%(上市14.65%、上櫃14.95%)相較，已提升5.09%，已達成113年之績效指標，將持續追蹤其變動情形。 【上市公司】■達成 【上櫃公司】■達成 【興櫃公司】■達成 三、上市上櫃(含興櫃)公司董事任一性別比例達1/3之達成率： 113年底上市、上櫃及興櫃公司董事任一性別比例達1/3之達成率為15.91%、17.18%及19.31%，已達成113年之績效指標，將持續追蹤其變動情形。	擔任，獨立董事並須符合相關獨立性及專業資格條件規範，爰上市櫃公司於遴選獨立董事時，多以專業知識、實務經驗	

⁴ 配合公司治理永續發展藍圖推動，上市上櫃公司已於2022年底前完成設置審計委員會取代監察人，且審計委員全數由獨立董事擔任。2022年整體上市上櫃公司女性審計委員占比為14.79%。

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	所有審計委員人數)*100% (三)提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司董事及審計委員會任一性別比例達1/3之達成率 1.上市公司董事任		1/3之比率分別為9.92%、11.83%及13.21%。 四、上市上櫃(含興櫃)公司審計委員會任一性別比例達1/3比率現況：配合公司治理永續發展藍圖之推動，上市上櫃公司將於111年底前完成設置審計委員會取代監察人，且審計委員全數由獨立董事擔任。111年底上市及上櫃公司審計委員會任	111年：12% 112年：12.2% 113年：12.5% 114年：13% (三)興櫃公司董事達成率： 111年：13.5% 112年：14% 113年：14.5% 114年：15% 四、公開發行上市上櫃公司審計委員會任一性別比例達1/3之達成率增加：(均與111年相較) 112年：1% 113年：2%	■未達成 四、上市上櫃公司審計委員會任一性別比例達1/3之達成率增加：113年底上市上櫃公司審計委員會任一性別比例達1/3之達成率為30.55%(上市28.13%、上櫃33.53%)，與111年底之31.2%(上市30.28%、上櫃32)相較暫未有提升，暫未達成113年之績效指標(3%)，將持續追蹤其變動情形。	及獨立性等為首要考量，且部分上市櫃公司董事會之獨立董事席次占比較低，亦可能影響公司對董事會女性成員之配置，前開均影響整體	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	一 性別比例達1/3之達成率為10.5% 2.上櫃公司董事任一性別比例達1/3之達成率為13% 3.興櫃公司董事任一性別比例達1/3之達成率為15%		一性別比例達1/3之比率分別為30.28%及32.3%。 五、本項具體做法：辦理董事會性別多元化之相關宣導活動，並定期檢討董事會及審計委員會性別占比提升情形。	114年：4%		上市櫃公司審計委員任一性別比例達1/3之達成率。 二、精進措施： (一)金管會為提升上市櫃公司董事性別多元化，除於109年將「董事席次任	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	(四)公開發行 上市上 櫃公司 審計委 員會任 一性別 比例達 1/3 之達 成率增 加 4% 董事達 成率 =(任一 性別比 例達 1/3 之公司 數/公司 總					一性別 均達 1/3 以上」納 入公司 治理評 鑑指標 加分項 目外， 續於112 年 3 月 28 日對 外發布 「上市 櫃公司 永續發 展行動 方案」 中增加 董事性	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
	數)*100 %					別強制性規範，要求上市櫃公司董事會成員自 113 年起應依董事屆期改選委任至少 1 名不同性別董事，並另就獨立董事席次要求自 116	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						年起應依董事屆期改選不得低於1/3。 (二) 113年底女性審計委員占比(19.88%)與111年底(14.79%)相較已有所提升，證交所及櫃買中心	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						將持續推廣董事會成員(包含獨立董事)性別多元化相關議題,使上市櫃公司於調整其獨立董事組成時,將性別因素納入考量,以提升上市	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						櫃公司審計委員任一性別比例達1/3之達成率。	
	九、提升內閣女性閣員比率	一、研議相關措施或修正相關規定，	一、定期提供女性內閣比率之統計資料供院長參考。 二、定期公告女性內閣比率之統計資料供各界瞭解。 三、配合行政院需要，適時提供女性內閣比率之統計資料。	以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。	■達成 一、政務人員之進用，向由院長就整體國家政務推展需求通盤考量後決定，本總處並無建議擬任人選之權力，惟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，並於相關人事作業時建請院長留意性別比率之議題，期能逐步實現三分之一性	無	行政院人事行政總處

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		提升性別比例。 二、增進女性培力與發展，建置人才資			別比率之原則。 二、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重要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。 三、另截至 113 年 12 月 31 日止，現有女性閣員 10 人，占實際派任（含代理）閣員比率 24.39%（總數 41 人，並含副院長、秘書長、發言人、政務委員，其中 3 人為政務委員兼任）。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		料庫。					
	十、提升地方民意代表女性當選比率達 33 %	鼓勵政黨支持女性參與政治活動，提高地方民意代表女性當選比率至達 33 %。	一、依立法院於 106 年通過「政黨法」時，作成附帶決議：「政黨補助金乃公共資源，應提撥一定比例用於提升社會弱勢與性別的參政機會與能力。」每年函請獲政黨補助金之政黨將該金額之一定比例運用於提升女性參政機會及能力；並積極推動政黨法修法，明文規定政黨補助金每	一、推動「政黨法」修法作業： 111 年：「政黨法」修正草案送立法院。 112 年：配合立法院審議。 113 年：「政黨法」修正草案送立法院審議。 114 年：配合立法院審議。 二、於選舉期間鼓勵政黨黨內初選之女	■未達成 「政黨法」部分條文修正草案前經行政院於 112 年 1 月 12 日函送立法院審議，因第 10 屆立法委員任滿屆期不續審，將持續推動修法作業。 (不計列) 一、(113 年無設定目標值) 本部將賡續透過政黨公職提名作業公告備查案件，向各政黨行文宣導本於機會平等和民主原則，鼓勵女性黨員參選，俾提升女性參政機會。 ■達成	推動「政黨法」修法作業，因第 10 屆立法委員任期屆期不續審退回法案，將持續推動修法作業。	內政部

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			年應有一定比例用於培育或促進單一性別參與政治活動。 二、鼓勵政黨支持女性參與政治活動，每隔2年辦理1次中央、1次地方公職人員選舉，於函請政黨依「公職人員選舉罷免法」第101條規定提報黨內提名作業規定時，配合宣導政黨本於機會平等和民主原則，注意男女候選人人數均等之問題，	性參與： 111年：於函請政黨提報地方公職人員選舉黨內初選作業規定時，加強宣導應注意男女候選人人數均等觀念。 112年：於函請政黨提報中央公職人員選舉黨內初選作業規定時，加強宣導應注意男女候選人人數均等觀念。 三、積極邀請並補助大學	二、本部 113 年度補助世新大學(北區)及國立臺東大學(東區)分別辦理性別平等參政相關議題研討會各1場次，該2校已分別於9月底及10月底辦理完畢，將併同112年補助之國立高雄大學(南區)及國立勤益科技大學(中區)研討會之結論，綜整分析作為未來政策推動之參考。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			鼓勵女性參與，俾提高推薦候選人中之女性所占比例。 三、持續推動「地方制度法」第 33 條提高地方民意代表婦女保障名額修法作業，依行政院性別平等會第 22 次委員會議會前協商會議決議、第 29 次委員會議會前協商會議決議，積極徵詢學者專家及各界利害關係人意見，並就選舉制度、選舉區劃	或學術研究機構辦理性別平等參政或公民參政權保障相關議題之學術研討會、座談會場次數： 111 年:1 場次。 112 年:1 場次。 113 年:2 場次。 114 年:2 場次。			

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			分、政黨提名等 修法影響層面綜合 評估、審慎研 議，持續凝聚各 界修法共識。				

議題名稱：二、提升女性經濟力與建立性別友善職場

辦理機關：內政部、國防部、教育部、經濟部、交通部、勞動部、農業部、衛生福利部、環境部、數位發展部、國家發展委員會、國家科學及技術委員會、金融監督管理委員會、海洋委員會、原住民族委員會、行政院公共工程委員會、行政院人事行政總處、核能安全委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
1、建構友善就業環境。 2、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	1、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35 %。 2、提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65%。 3、性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%。	1、推動彈性工作時間與地點	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。 2、透過調查瞭解受僱者彈性工作時間地點之現況及需求、召開焦點座談	1、「勞動基準法令研習會」參與人數，年度目標值(人次) 111 年：1,700 人 112 年：1,800 人 113 年：1,900 人 114 年：2,000 人 2、 111 年：為瞭解本次 110 年《性別平等工作法》修	■達成 1、113 年度勞動基準法令研習會已辦理 26 場次，共計 2,614 人參加，其中女性 1,873 人次、男性 741 人次。 2、彈性工作調查 (1)性別平等工作法(修正前為「性別工作平等法」)於 111 年 1 月 18 日修正施行時，新增第 19 條第 2 項，受僱於僱用未滿 30 人雇主之受僱者，得與雇主協商請求每天減少 1 小時或調整工作時間以撫育未滿 3 歲子女。	無	勞動部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
就業機制。 3、提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業	4、提升中高齡(45-64歲)女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於1.5%。		會議，蒐集更具彈性之措施及改善作法，作為研修《性別平等工作法》之參考。 3、將「彈性工作時間地點」納入企業表揚評選指標(2年辦理1次)。	法前後之狀況及需求變化，辦理調查 112年：依調查結果召開座談會蒐集各界意見 113年：研修《性別平等工作法》 114年：透過研習會加強宣導 3、 111年：辦理工作生活平衡獎表揚。 112年：規劃工作生活平衡獎評選指標及辦理方式。 113年：辦理工	(2)針對推動彈性工作時間，本部研商性別平等工作法中放寬減少或調整工時至6歲之可行性，業於113年6月27日邀集財政部、經濟部、交通部、金融監督管理委員會及中央銀行等國營事業主管機關，針對「減少或調整工時延長到6歲」召開會議研商有關規劃推動之可行性，並函請有參與試辦意願之國營事業機構，於113年12月31日前試辦「減少或調整工時延長到6歲」。並於113年12月25日函請國營事業主管機關轉知所屬機構回復試辦執行情形，作為後續參考評估，並蒐集各界意見，滾動檢討照顧政策。 3、為鼓勵企業推動工作與生活平衡措施，本部113年辦理「工作生活平衡獎」評選暨表揚，將「彈性工		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				作生活平衡獎表揚。 114 年：規劃工作生活平衡獎評選指標及辦理方式。	作」列入參選類別，並於 10 月 30 日辦理表揚典禮，肯定及表揚企業提供彈性調整工作時間或地點等友善員工措施，帶動更多企業響應推動。		
			1、透過調查瞭解各機關辦理彈性工作時間之實際情形，適時提出行政院所屬各主管機關（含所屬一級機關）及直轄市、縣	1、111 年至 114 年，每年提供行政院所屬各主管機關（含所屬一級機關）及直轄市、縣(市)政府實施彈性工作時間之機關比率，未來 4 年內，能朝	1、有關透過調查瞭解行政院所屬各主管機關（含所屬機關）及直轄市、縣(市)政府辦理彈性工作時間之實際情形一節，112 年行政院所屬各機關已實施彈性上下班措施達 93.9%；112 年直轄市、縣(市)政府已實施彈性上下班措施達 100%。 2、有關運用多元管道，持續宣導彈性工作時間等措施，並增進公務人員相關法規之認知一節，本總處已宣導 9 場次，810 人次，已符合目標值，說明如下：	無	行政院人事行政總處

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			(市)政府 彈性工作 時間之協 助建議。 2、運用多元 管道，持 續宣導彈 性工作時 間等措 施，並增 進公務人 員相關法 規之認 知。	55%目標滾 動檢討。 2、運用多元 管道，持續 宣導彈性 工時相關 規定，年度 目標值如 下： 111年:600 人次 112年:650 人次 113年:700 人次 114年:750 人次	(1)「113年度新進人事人員研習班(臺北院區第1至第2期)(南投院區第3期)」，計226人次參加。 (2)「113年天然災害停止上班及上課通報作業講習」，計89人次參加。 (3)「雲林縣政府公務人員勤休制度與請假規則之變革以及差勤常見問題探討」，計185人次參加。 (4)「113年度人事人員研習選修課程人事法規案例研討專班-(差假服務)(臺北院區第1至第2期)(南投院區第1期)」，計161人次參加。 (5)「苗栗縣政府天然災害停止上班及上課通報作業(含差勤管理、勤休新制)法規及實務」，計149人次參加。		
		二、營造性 別平	1、本部營建署 函請各營造	1、鼓勵營造具 性別平等之	1、 ■達成	無	內政 部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		等友善職場，消除職場性別歧視	業相關公會加強宣導建議設置「性別友善環境」之設施，如設立女性專用衛浴設備、住宿空間，提供女性獨立衣櫃及專用休息區等，以提高女性勞動者參與營造業意願。 2、為營造性別平等友善環境，本部警政署函請各警	營造業職場之宣導次數： 111年：3次 112年：3次 113年：3次 114年：3次 2、推動各警察機關建置女性同仁專用衛浴設備、住宿空間及視實際需求規劃安排，並督導各警察機關落實改善與精進相關設施之宣導次數： 111年：2次	一、本部國土管理署分別於113年3月12日、6月14日、9月27日及12月24日函請各營造業公會加強宣導「性別友善環境」設施之設置。 二、本部將持續協請公會鼓勵營造業者設置女性專用空間，以營造性別平等友善職場。 2、 ■達成 (1)本部警政署囿於廳舍老舊、現行可供規劃運用空間有限，為持續推動性別平等，營造友善環境，每年均編列廳舍修繕經費進行維護，並針對現有廁所空間進行調整規劃改善，以提供同仁良好工作環境。 (2)本部警政署業於113年5月2日及8月27日函請各警察機關持續改善與精進「性別友善環境」之設施，		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			察機關持續改善與精進「性別友善環境」之設施，如設立女性專用衛浴設備、住宿空間，提供專用休息區等，以營造性別平等友善職場環境。 3、為營造性別平等友善環境，本部消防署函請各消	112年：2次 113年：2次 114年：2次 3、推動各消防機關規劃建置性別區隔獨立休憩空間、設計門禁安全系統等，並請各消防機關落實改善與精進相關設施之宣導次數： 111年：2次 112年：2次 113年：2次 114年：2次	如設立女性專用衛浴設備、住宿空間，提供專用休息區等，以營造性別平等友善職場環境。 3、 ■達成 為推動各消防機關規劃建置性別區隔獨立休憩空間、設計門禁安全系統，本部消防署業於113年3月29及9月10日函請各消防機關持續改善及精進性別友善環境之設施，將持續加強宣導，以促進消防機關推動友善性別環境。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			防機關持續改善與精進「性別友善環境」之設施，如規劃性別區隔獨立休憩空間、設計門禁安全系統等，以營造性別平等友善職場環境。				
			一、提供委外合作托育情形(每年由福利事業管理處與	一、 111 年：福利事業管理處與登記立案之教保服務機構商洽合作，	一、 ■達成 (1)113 年相關招生資訊業公告於全國教保資訊網，供官兵及眷屬參考運用，以持續擴大教保服務成效。	賡續增加提供國軍人員托(育)兒優惠協議及措施，並加強各項多元	國防部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			登記立案之私立托(育)兒機構合作，提供國軍人員托(育)兒優惠協議，並於國防部資訊平臺，供全體國軍人員(含其眷屬)參考運用 www.gwsn.gov.tw) 及配合教育部規劃「公共化教保服務設施」	提供國軍人員托(育)兒優惠協議，並置於福利處網站供全軍參考運用；另依行政院公共化托育政策，配合教育部規劃，由各軍司令部、憲兵、後備、國防大學、中正預校等執行單位依官兵需求、部隊集中及交通便利等原則盤整合宜場址，預於 11 縣市設置非營利幼兒園或職場教保服務中心，約可招收	(2)國軍公共化教保服務機構，由三軍司令部、憲兵、資通電軍指揮部、軍備局、軍醫局、國防大學及中正預校等 9 個單位委辦；113 年 12 月已完成「非營利幼兒園」及「職場互助教保中心」計 30 處 71 班立案，可供 1,425 員幼兒就讀。 二、 ■達成 為落實性別平等觀念，消除職場性別歧視，113 年運用青年日報、奮鬥月刊、吾愛吾家雙月刊、「莒光園地」電視教學及漢聲廣播電臺等文宣管道，刊播計 273 則，區分家務分工宣導 62 則、性別刻板印象去除 97 則、女性人力運用 86 則、性騷擾防治 130 則、多元性別 52 則、安心生養 39 則。	化宣導，以促進友善職場及消除職場性別歧視。	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			推動進度及成效。 二、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，促進友善職場及消除官兵性別刻板印象(含多元性別)。	1,200 至 1,500 員幼生。 112 年：福利事業管理處與登記立案之教保服務機構商洽合作，提供國軍人員托(育)兒優惠協議，並置於福利處網站供全軍參考運用；另依行政院公共化托育政策，本部原設置教保服務設施，112 學年度就讀學童約 1,300 至 1,600 員幼生。 113 年：福利事			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				業管理處與登記立案之教保服務機構商洽合作，提供國軍人員托(育)兒優惠協議，並置於福利處網站供全軍參考運用；另依行政院公共化托育政策，本部原設置教保服務設施，賡續配合地方教育局招生目標辦理。 114 年：福利事業管理處與登記立案之教保服務機構商洽合作，提供國軍人員托			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				(育)兒優惠協議，並置於福利處網站供全軍參考運用；另依行政院公共化托育政策，本部原設置教保服務設施，賡續配合地方教育局招生目標辦理。 二、 111年：辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含性別刻板印象去除 40 則、女性人力運用 40 則、性騷擾防治 40 則。 112年：辦理各項			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				文宣宣導，每年文宣種類應包含女性人力運用 45 則。 113 年：辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含女性人力運用 50 則。 114 年：辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含女性人力運用 55 則。			
			1、查本部所屬教育人員近3學年度(107學年度至109	1、本部所屬教育人員育嬰留職停薪復職情形。 111年：復職率	1、本部所屬教育人員育嬰留職停薪復職情形。 ■達成 (1)查本部所屬教育人員111學年度育嬰留職停薪復職率約為98.48%。	無	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			學年度)育 嬰留職停 薪復職率 約分別為 83.76 %、 79.7 %、 83.21%，為 持續提升 復職率，將 賡續完善 本部所屬 教育人員 育嬰留職 停薪申請 條件及復 職相關規 定，並請機 關落實規 定，以營造	83% 112 年：復職率 84% 113 年：復職率 85% 114 年：復職率 86% 2、每年辦理全 國人事主管 及佐理員會 報，列入加 強職場性別 歧視防治宣 導工作，確 實落實性別 平等友善職 場環境。 111 年：1 場次 112 年：1 場次	(2)復查本部所屬教育人員 112 學年度育嬰留職停薪復職率約為 98.9%。 (3)另 113 學年度育嬰留職停薪復職率，截至 113 年 12 月 31 日止約為 100%。 2、每年辦理全國人事主管及佐理員會報。 ■達成 (1)全國人事主管會報業於 113 年 9 月 25 日至 9 月 26 日辦理完竣，由中山醫學大學吳教授慧卿講授性平相關課程，本次針對性平三法修法、性騷擾樣態、申訴程序等議題進行宣導。 (2)全國人事佐理員會報業於 113 年 11 月 20 日至 11 月 21 日辦理。 3、營造國訓中心性別平等友善職場： ■達成 (1)邀請專家學者蒞臨國訓中心，以中心員工為對象，辦理「性別平等平權、		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			友善生養環境。 2、每年辦理全國人事主管及佐理員會報，列入加強職場性別歧視防治宣導工作，確實落實性別平等友善職場環境。 3、營造國訓中心性別平等友善職場，消除	113年：1場次 114年：1場次 3、為營造國訓中心性別平等友善職場，消除職場性別歧視。 (1) 111年12月底前研修「本中心員工請假作業要點」竣事。 111年：完成修正發布。 (2) 邀請專家學者蒞臨本中心，辦	性別主流化、性騷擾防治」等相關宣導課程，113年辦理1場次性騷防治相關課程；3月22日性騷擾案件調查研習課程；辦理2場次多元性別權益保障-多元性別者權益保障法規、配套措施及政策講座、8月21日，多元性別權益保障-消除對多元性別者歧視政策、措施及案例講座。 (2)112年2月16日及6月5日邀請專家檢視國訓中心性別友善職場情形。112年度已依專家建議改善，改善項目達50%；113年度，已依專家建議改善，完成改善項目達100%。 4、於大專校院教學實踐研究計畫領域召集人會議資料說明。 ■達成 (1)本部已於113年10月25日辦理114學年度徵件說明會，於會上宣導		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			職場性別歧視。 (1) 研議更為友善照顧制度，將家庭照顧假日數提高。 (2) 為營造國訓中心性別平等友善職場，消除職場性別歧視，賡續辦理「性別平等、性別主流化、性騷擾防治」等相關宣導課程。	理「性別平等平權、性別主流化、性騷擾防治」等相關宣導課程。 111年：2場次 112年：2場次 113年：2場次 114年：2場次 (3) 以性騷擾申訴處理委員為對象，辦理「性騷擾案件調查案例研討與實務演練」課程。	鼓勵女性教師積極投件，查 113 年女性申請比率為 49.5%。另將於 113 年 12 月「教育部推動 114 年大專校院教學實踐研究計畫研商會議」向召集人宣導，為利教師長期投入教學實踐研究，未來亦能進一步與升等結合，倘未來相關領域審查分數相近者，可基於鼓勵女性進入 STEM 領域之理念，優先考量。 (2)於 113 年 12 月 23 日向召集人宣導 114 年度計畫審查說明為利教師長期投入教學實踐研究，未來亦能進一步與升等結合，倘未來相關領域審查分數相近者，可基於鼓勵女性進入 STEM 領域之理念，優先考量。 5、於辦理大專校院教學實踐研究計畫說明會上宣導。 ■達成 針對 114 年申請大專校院教學實踐研		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			(3) 性騷擾申訴處理委員 1 屆 2 年，規劃於上任時辦理「性騷擾案件調查案例研討與實務演練」課程，以增加委員相關職能。(任期 110-111 年於 110 年辦理) (4) 邀請專家檢視國訓中心友善	112 年：1 梯次 114 年：1 梯次 (4) 邀請專家檢視國訓中心性別友善職場情形，依專家建議達成性別友善職場(國訓中心已改善項目數/國訓中心待改善數)。 111 年：請專家檢視國訓中心性別友善職場達成情形，依據專家建	究計畫作業部分，本部已於 113 年 10 月 25 日辦理教學實踐研究計畫徵件說明會進行說明。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			職場達成之情形，依專家建議達成性別友善職場之目標。 4、於本部補助大專校院教學實踐研究計畫徵件說明會上鼓勵女性教師積極投件。 5、修訂「教育部補助大專校院教學實踐研	議研提改善方案。 112年：依專家建議之改善方案完成改善項目達50%。 113年：依專家建議之改善方案完成改善項目達100%。 4、於辦理大專校院教學實踐研究計畫說明會上宣導。 111年：1場次 112年：1場次 113年：1場次 114年：1場次			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			究計畫作業要點」規定，納入有育嬰需求教師本計畫可展延至育嬰留職停薪結束復職後1年，最長不得逾3年之規定。	5、辦理教學實踐研究計畫說明會進行宣導。 111年：1場 112年：1場 113年：1場 114年：1場			
			1、利用將「營造性別平等友善職場」指標納入遴選/表揚/獎勵之評選準則，	1、將「營造性別平等友善職場」指標納入遴選/表揚/獎勵之評選準則，或輔	1、本部就性平指標納入各評選相關準則之情形如次： ■達成 說明： (1)國家產業創新獎：已將「營造友善職場 工作環境」納入獎項評審指標。本(第9)屆共112家組織進行初審，	無	經濟部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			或輔導計畫之審查機制等方式，鼓勵企業落實營造性別平等友善職場之政策目標(含多元性別者之需求)，並將廠商優良事蹟進行宣傳廣為周知，達成擴散效應，樹立企業營造性別平等	導計畫之審查機制項數 111年：7項 112年：8項 113年：9項 114年：10項 2、辦理「性別主流化標準廠商遴選」及「科技產業園區性別友善職場標準企業訪視」之標準篩選機制 111年：2項 112年：2項	皆具備「提供員工健康防護或促進與關懷措施」、「已訂定性騷擾防治措施及申述管道」及「已訂定產假規定，並提供陪產假、員工生理假、員工家庭照顧假」等3項友善職場措施。 (2)A+企業創新研發淬鍊計畫：113年度核定通過之45家廠商於申請時，皆於計畫書提出「營造性別平等工作環境」作法。 (3)國家磐石獎：已將「營造性別平等友善職場工作環境」納入「永續經營」項下評選標準，綜合評分。 (4)中堅企業遴選：已於評選標準中將「領導與經營策略」增列「積極營造友善職場環境」，由進入複審企業中擇優選出營造友善職場優良中堅企業。第8屆自113.7.16至113.9.30受理申請，共124家進入初審，預計114年完成複審及決審。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			友善職場之典範。 2、透過辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「職家共融友善企業獎遴選」，以挖掘事業單位在推動「彈性工作」、「友善家庭」、「員工關懷」等優於法令之最佳措施，鼓勵事業單位重視性別平	113年：2項 114年：2項 3、辦理科技產業園區事業單位性別平等工作法勞動檢查之家數 111年：80家 112年：85家 113年：90家 114年：95家 4、 111年：辦理員工申請家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等性	(5)國家品質獎：已將營造友善職場環境等項目納入評審項目「領導」及「人力資源與知識管理」。第28屆自113.10.1至114.1.15受理申請，截至113年12月計有43家企業、機構團體及個人完成填報「友善職場環境評量表」。 (6)節約用水績優單位選拔：已將「營造性別平等友善職場工作環境」指標納入選拔評審項目。 (7)「經濟部節能標竿獎」與「經濟部能源署業界能專計畫」：已將「營造性別平等友善職場」指標納入審查機制之加分項目。 (8)台灣精品選拔：已將「營造性別友善職場」指標納入「品質」面向評選準則。該項選拔主要係針對產品的研發、設計、品質、行銷、臺灣產製等面向進行評選，第33屆共有460		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			權、提供多元性別友善職場措施。後續並宣傳獲獎事業單位所推動執行之性別友善具體措施，深化擴散學習效應。 3、將促進工作平等措施執行情形及育嬰留職停薪復職關懷等納入科技產業園	別統計。 112年：辦理員工申請家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等性別統計，並與前1年度進行比較分析，作為友善職場措施滾動調整依據。 113年：辦理員工申請家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等性別統計，並	家866件產品報名。 2、本部辦理相關標竿廠商遴選如次： 績效指標達成情形及年度成果 ■達成 說明： (1)辦理性別主流化標竿廠商遴選，將「營造性別平等友善職場」納入評分標準 A.每2年辦理1次，113年進行第二階段企業訪談，已完成6家廠商企業訪談。 B.透過標竿企業訪談，挖掘其在於「彈性工時」、「友善家庭」、「員工關懷」等優於法令之相關措施，作為企業執行性平業務之範例，後續將完成標竿廠商文宣。 (2)辦理「職家共融友善企業獎」 A.為鼓勵事業單位提供多元性別友善職場措施，自112年7月起辦理本		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			區事業單位性別平等工作法勞動檢查訪查重點，以促進事業單位落實性別友善職場。 4、本部所屬事業辦理申請家庭照顧相關假別及留職停薪之性別統計，以確保友善職場措施有效性。	與前2年度進行比較分析，作為友善職場措施滾動調整依據。 114年：辦理員工申請家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等性別統計，並與前3年度進行比較分析，作為友善職場措施滾動調整依據。	獎項評選，取代「科技產業園區性別友善職場標竿企業訪視」。 B.113年度計有8家企業獲選，本部針對獲獎企業實施之性別平等友善職場措施，製成宣導單張、刊登園區區刊，並於官網等公開揭示，以擴散至其他事業單位跟進效法。 3、本部已完成科技產業園區勞動檢查97家次，辦理重點如次： ■達成 說明： (1)法令規定部分：檢查事業單位符合性別平等工作法禁止性別歧視、給予法令規定假別、公開揭示性騷擾防治措施與申訴及獎懲規範、100人以上事業提供托兒設施或適當托兒措施並完備哺（集）乳室設置等。 (2)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，如可否申		

目 標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關																																								
					請減少或調整工時、可否申請 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)執行檢查過程再次宣導促進工作平等措 施相關規 定，以及宣導本部(園管局)推動托兒服務相關措 施。 4、 ■達成 說明： (1)台電公司：與 112、111 年比較，家庭照顧假及育嬰留職停薪人數增加，陪產（檢）假人數減少。 <table><tr><th>項目</th><th>男性</th><th>女性</th><th>總計</th></tr><tr><td>家庭照顧假</td><td>995 (69%)</td><td>443 (31%)</td><td>1,438</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+207</td><td>+79</td><td>+286</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+220</td><td>+101</td><td>+321</td></tr><tr><td>陪產(檢)假</td><td>371 (100%)</td><td>0 (0%)</td><td>371</td></tr><tr><td>較112年</td><td>-10</td><td>+0</td><td>-10</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+19</td><td>+0</td><td>+19</td></tr><tr><td>育嬰留職停薪</td><td>75 (41%)</td><td>110 (59%)</td><td>185</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+0</td><td>+9</td><td>+9</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+11</td><td>+41</td><td>+52</td></tr></table> (2)中油公司： 與 112、111 年比較，家庭照顧假及育嬰留職停薪人數增加，陪產（檢）假	項目	男性	女性	總計	家庭照顧假	995 (69%)	443 (31%)	1,438	較112年	+207	+79	+286	較111年	+220	+101	+321	陪產(檢)假	371 (100%)	0 (0%)	371	較112年	-10	+0	-10	較111年	+19	+0	+19	育嬰留職停薪	75 (41%)	110 (59%)	185	較112年	+0	+9	+9	較111年	+11	+41	+52		
項目	男性	女性	總計																																												
家庭照顧假	995 (69%)	443 (31%)	1,438																																												
較112年	+207	+79	+286																																												
較111年	+220	+101	+321																																												
陪產(檢)假	371 (100%)	0 (0%)	371																																												
較112年	-10	+0	-10																																												
較111年	+19	+0	+19																																												
育嬰留職停薪	75 (41%)	110 (59%)	185																																												
較112年	+0	+9	+9																																												
較111年	+11	+41	+52																																												

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關																																																																																
					人數則有所增減。 <table><tr><th>項目</th><th>男性</th><th>女性</th><th>總計</th></tr><tr><td>家庭照顧假</td><td>3315 (74%)</td><td>1155 (26%)</td><td>4470</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+677</td><td>+181</td><td>+858</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+997</td><td>+349</td><td>+1346</td></tr><tr><td>陪產(檢)假</td><td>639 (100%)</td><td>0 (0%)</td><td>639</td></tr><tr><td>較112年</td><td>-14</td><td>0</td><td>-14</td></tr><tr><td>較111年</td><td>-11</td><td>0</td><td>-11</td></tr><tr><td>育嬰留職停薪</td><td>130 (47%)</td><td>145 (53%)</td><td>275</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+56</td><td>+16</td><td>+72</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+54</td><td>+7</td><td>+61</td></tr></table> (3)台糖公司：與112、111 年比較，家庭照顧假及陪產(檢)假人數增加，育嬰留職停薪人數減少。 <table><tr><th>項目</th><th>男性</th><th>女性</th><th>總計</th></tr><tr><td>家庭照顧假</td><td>241 (63%)</td><td>142 (37%)</td><td>383</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+13</td><td>+31</td><td>+44</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+56</td><td>+48</td><td>+104</td></tr><tr><td>陪產(檢)假</td><td>40 (100%)</td><td>0 (0%)</td><td>40</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+4</td><td>+0</td><td>+4</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+8</td><td>+0</td><td>+8</td></tr><tr><td>育嬰留職停薪</td><td>7 (32%)</td><td>15 (68%)</td><td>22</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+1</td><td>-5</td><td>-4</td></tr><tr><td>較111年</td><td>0</td><td>-2</td><td>-2</td></tr></table>	項目	男性	女性	總計	家庭照顧假	3315 (74%)	1155 (26%)	4470	較112年	+677	+181	+858	較111年	+997	+349	+1346	陪產(檢)假	639 (100%)	0 (0%)	639	較112年	-14	0	-14	較111年	-11	0	-11	育嬰留職停薪	130 (47%)	145 (53%)	275	較112年	+56	+16	+72	較111年	+54	+7	+61	項目	男性	女性	總計	家庭照顧假	241 (63%)	142 (37%)	383	較112年	+13	+31	+44	較111年	+56	+48	+104	陪產(檢)假	40 (100%)	0 (0%)	40	較112年	+4	+0	+4	較111年	+8	+0	+8	育嬰留職停薪	7 (32%)	15 (68%)	22	較112年	+1	-5	-4	較111年	0	-2	-2		
項目	男性	女性	總計																																																																																				
家庭照顧假	3315 (74%)	1155 (26%)	4470																																																																																				
較112年	+677	+181	+858																																																																																				
較111年	+997	+349	+1346																																																																																				
陪產(檢)假	639 (100%)	0 (0%)	639																																																																																				
較112年	-14	0	-14																																																																																				
較111年	-11	0	-11																																																																																				
育嬰留職停薪	130 (47%)	145 (53%)	275																																																																																				
較112年	+56	+16	+72																																																																																				
較111年	+54	+7	+61																																																																																				
項目	男性	女性	總計																																																																																				
家庭照顧假	241 (63%)	142 (37%)	383																																																																																				
較112年	+13	+31	+44																																																																																				
較111年	+56	+48	+104																																																																																				
陪產(檢)假	40 (100%)	0 (0%)	40																																																																																				
較112年	+4	+0	+4																																																																																				
較111年	+8	+0	+8																																																																																				
育嬰留職停薪	7 (32%)	15 (68%)	22																																																																																				
較112年	+1	-5	-4																																																																																				
較111年	0	-2	-2																																																																																				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關																																								
					(5) 台水公司：與 112、111 年比較，育嬰留職停薪人數增加，陪產(檢)假人數減少，另家庭照顧假人數則有所增減。 <table><tr><td>項目</td><td>男性</td><td>女性</td><td>總計</td></tr><tr><td>家庭照顧假</td><td>131 (58%)</td><td>104 (42%)</td><td>235</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+15</td><td>+8</td><td>+23</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+4</td><td>-17</td><td>-13</td></tr><tr><td>陪產(檢)假</td><td>90 (100%)</td><td>0 (0%)</td><td>90</td></tr><tr><td>較112年</td><td>-5</td><td>0</td><td>-5</td></tr><tr><td>較111年</td><td>-14</td><td>0</td><td>-14</td></tr><tr><td>育嬰留職停薪</td><td>13 (29%)</td><td>32 (71%)</td><td>45</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+0</td><td>+17</td><td>+17</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+4</td><td>+11</td><td>+15</td></tr></table>	項目	男性	女性	總計	家庭照顧假	131 (58%)	104 (42%)	235	較112年	+15	+8	+23	較111年	+4	-17	-13	陪產(檢)假	90 (100%)	0 (0%)	90	較112年	-5	0	-5	較111年	-14	0	-14	育嬰留職停薪	13 (29%)	32 (71%)	45	較112年	+0	+17	+17	較111年	+4	+11	+15		
項目	男性	女性	總計																																												
家庭照顧假	131 (58%)	104 (42%)	235																																												
較112年	+15	+8	+23																																												
較111年	+4	-17	-13																																												
陪產(檢)假	90 (100%)	0 (0%)	90																																												
較112年	-5	0	-5																																												
較111年	-14	0	-14																																												
育嬰留職停薪	13 (29%)	32 (71%)	45																																												
較112年	+0	+17	+17																																												
較111年	+4	+11	+15																																												
			1、辦理「工作生活平衡」宣導講座，輔導企業建立工作生活平衡措施，營造	1、 111 年：辦理 10 場次宣導講座。 112 年：辦理 12 場次宣導講座。 113 年：辦理 13 場次宣導講座。 114 年：辦理 14	■達成 1、為促進性別平權，支持員工兼顧工作與家庭照顧，本部辦理「工作生活平衡」教育訓練、宣導說明會及種子培訓課程等活動，協助企業建立工作生活平衡措施，113 年共辦理 16 場次，計 1,902 人次(男性 190 人次，女性 1,712 人次)企業代表參加。	無	勞動部																																								

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			性別平等友善職場。 2、因應 110 年《性別平等工作法》修法，研修相關配套法令，調查男性申請性別平等工作法相關假別及育嬰留職停薪之狀況及需求，提升性別平等友善平等職場措施。	場次宣導講座。 2、 111 年：因 110 年《性別平等工作法》修法，研修相關配套法令。 112 年：透過相關調查結果瞭解男性申請性別平等工作法相關假別及育嬰之狀況是否符合受僱者之需求。 113 年：透過相關調查結果，滾動檢討，研擬可行之友善	2、育嬰留職停薪需求調查及因應作為 (1) 本部辦理「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」，已將男性申請《性別平等工作法》相關假別及育嬰之狀況及需求納入問項，相關調查結果業於 112 年 3 月公布於本部勞動統計專網(統計調查專區)。 (2)為因應勞工希望更為彈性之需求，並兼顧雇主對於人力調度及營運能否配合之疑慮，本部採行先訂定「彈性育嬰留職停薪試辦原則」之方式，以 5 日或 7 日低門檻之育嬰留職停薪彈性進行試辦，參加的企業及單位共計 89 家（政府機關 3 家、事業單位 86 家）。試辦結束至今，已陸續蒐集試辦單位、相關團體之回饋與建議，未來亦將持續積極與各界溝通，循序		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			3、113-114 年辦理職場平權及性騷擾防治研習會，持續提升雇主及民眾之認知，落實《性別平等工作法》相關規定，以消除職場性別歧視及刻板印象，營造性別友善職場。 4、將友善職場概念融入國家人才發展	平等職場措施。 114 年：透過研習會加強宣導相關規定及措施。 3、每年度職場平權及性騷擾防治研習會之參與人數，年度目標值： 113 年：1,900 人。 114 年：2,000 人。 4、113 年：配合修正「國家人才發展獎	推進改善育兒照顧制度。 3、113 年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習共 33 場次，參加人次 3,147 人次，其中女性 2,415 人次、男性 732 人次。 4、本部於 113 年 4 月 30 日勞動發能字第 1130505579A 號令修正發布，113 年將友善職場概念納入國家人才發展獎審查評分項目。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			獎之評分項目。	選拔表揚計畫」，將友善職場概念納入審查評分項目。			
			1、女性醫師：醫師係依其醫學專業技能，受雇於醫療機構，其薪資不以其性別不同而有差別待遇。營造女性醫師性別平權之友善工作環境部	一、申請當年度醫院評鑑之醫院，通過相關評鑑基準之比率： 111年：— 112年：80% 113年：82% 114年：84% (因應 COVID-19 疫情，本部業於 110 年 6 月 10 日公告暫停辦理 110 至 111 年度	一、■達成 113 年申請醫院評鑑之醫院，通過相關評鑑基準之比率已達 82% 以上。 二、■達成 本部社會及家庭署業於 113 年 8 月 20 日於「托嬰中心業務督導及聯繫會報」，辦理性別平等課程，提高托育職場性別平等意識。 三、■達成 113 年度全國護理執業人數為 19 萬 3,876 人，男性護理人員執業人數為 8,830 人(4.6%)，另女性護理人員執業人數為 18 萬 5,046 人(95.4%)，均已達本年度目標值。	無	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			分，本部業於醫院評鑑基準中制定相關規定如下： (1) 查現階段醫師尚未納入勞基法之規範，但為保障孕婦健康(含女性醫師)，醫院仍應比照勞動基準法第51條「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改	醫院評鑑，111年暫不訂定目標值)(108年：78%) 二、為提升托育職場性平意識，規劃辦理托育相關宣導： 111年：1場次 112年：1場次 113年：1場次 114年：1場次 三、 (一)男性護理人員執業佔全國執業護理人員比率：	四、■達成 1. 本部已研擬增列懷孕或育有三歲以下子女學者育兒期間之研究彈性規範，已完成修正「衛生福利部所屬醫療機構年度研究發展獎勵申請審查作業要點」，並於111年8月3日函文所屬醫療機構，本項績效指標已達成。 2. 113年度本部所屬醫療機構育有三歲以下子女研究計畫主持人共有女性3位，男性6位，得依規定提出延長繳交成果報告。 五、■達成 性別敏感度課程已於111年10月11日上架至長期照顧專業人員數位學習平臺。111年12月底通過人數為1,127人；截至113年10月底通過人數為3萬925人，成長逾12%。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資」規定辦理。 (2) 每年辦理醫院評鑑時，於現場督導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、哺乳室(集)乳室等)，並符合法令規定。	111年：3.8% (約6,800人) 112年：4.0% (約7,200人) 113年：4.2% (約7,500人) 114年：4.4% (約7,900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 (二)女性護理人員執業人數每年增加2,000人 112年：達	(#備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。)		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			2、 托育人員： 辦理托 育 相 關 會 議 時 邀 請 專 家 講 授 職 場 平 權、多 元 性 別、性 別 主 流 化、 防 制 就 業 歧 視 等 課 程，提升托 育 職 場 性 平 意 識 並 營 造 友 善 環 境。 3、 護理人員： (1) 與護理團體 共同推動護 理專業形象	182,000 人。 113 年：達 184,000 人。 114 年：達 186,000 人。 四、增列鼓勵女 性學者育 兒期間進 行研究彈 性規範： 111-112 年：擬定 相關規定。 113-114 年：全面 推動至 26 家部 立醫院實施。 五、鼓勵長照人 員取得性 別敏感度 之課程積			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			宣導，辦理男性護理職場工作現況與優勢宣導，藉由男性護理人員之現身說法於護師節或相關活動露出，並加強男性護理角色招募、宣傳用語和圖像。 (2) 監控及糾正媒體對護理性別化形象扭曲之報導、書籍期	分： 111 年：性別敏感度課程於長照人員數位學習平台上架。 112 年：於長照人員數位學習平台完成性別敏感度課程人數成長 10%。 113 年：於長照人員數位學習平台完成性別敏感度課程人數成長 12%。			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			刊，減少性別化的語言。 (3) 推動護理人員性別工作平等在職教育課程。 (4) 鼓勵及協助安排男性護理人員參與專業團體活動、擔任團體代表(如專業學協會理監事、政府機關之專家代表等)與政策參與，強化專	114年：於長照人員數位學習平台完成性別敏感度課程人數成長14%			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			業地位與自我認同。 (5) 建置「護理職場爭議通報平台」，提供職場性別不友善案件通報管道，改善職場困境。 4、 附屬醫療及社會福利機構管理：研擬修正「衛生福利部所屬醫療機構年度研究發展獎勵				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			申請審查作業要點」，增列鼓勵女性學者育兒期間進行研究彈性規範。 5、長照人員：依長期照顧服務法設立之長照機構，其機構評鑑指標工作人員教育訓練計畫納入性別友善平等				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			課程內容，鼓勵長照人員取得性別敏感度之課程積分。				
			1、針對育嬰留職停薪人員，定期調查並提供行政院暨所屬機關(構)公務人員育嬰留職停薪後復職或離職比率，以維繫公務	1、建置並公布行政院暨所屬機關(構)公務人員育嬰留職停薪後復職或離職情形之性別統計。 111年：完成建置並公布統計	1、有關定期調查並提供行政院暨所屬機關(構)公務人員育嬰留職停薪後復職或離職比率，公布於本總處網站一節，本總處已於111年6月29日於本總處全球資訊網「性別平等專區」公布「行政院及所屬機關(構)育嬰留職停薪公務人員回職復薪及離職情形性別統計表」資料，已符合目標值。 2、有關運用多元管道，持續宣導男性申請育嬰留職停薪及家庭照顧假一節，本總處已宣導9場次，810人次，已符合目標值，說明如下：	無	行政院人事行政總處

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			人員留任職場，適時提出相關措施。另將相關性別統計資料公布於人事行政總處網站「性別主流化專區」。	資料。 2、運用多元管道，持續宣導男性申請育嬰留職停薪及家庭照顧假，年度目標值如下： 111年：600人次 112年：650人次 113年：700人次 114年：750人次	(1)「113年度新進人事人員研習班(臺北院區第1至第2期)(南投院區第3期)」，計226人次參加。 (2)「113年天然災害停止上班及上課通報作業講習」，計89人次參加。 (3)「雲林縣政府公務人員勤休制度與請假規則之變革以及差勤常見問題探討」，計185人次參加。 (4)「113年度人事人員研習選修課程人事法規案例研討專班-(差假服務)(臺北院區第1至第2期)(南投院區第1期)」，計161人次參加。 (5)「苗栗縣政府天然災害停止上班及上課通報作業(含差勤管理、勤休新制)法規及實務」，計149人次參加。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		三、改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距	1、經統計，近3年女性工地主任執業證領證人數占比平均值為4.7%。本部營建署將函請全國營造業工地主任公會鼓勵營造業女性工作者報考工地主任執業證照，以提升營造業女性工作者	1、營造業工地主任執業證女性占比逐年提高： 111年：5.9% 112年：6.1% 113年：6.3% 114年：6.5% 2、女性警官占比逐年提高： 111年：13.54% 112年：13.69% 113年：13.84% 114年：13.99% 3、各消防機關鼓勵女性消防人員參與消防宣導或專業訓練課	1、 ■達成 一、截至113年12月底止，營造業工地主任執業證女性占6.4%，較近3年平均4.7%，提升1.6%。 二、為改善營造業職場性別隔離，本部國土管理署業於113年3月12日、6月14日、9月27日及12月24日函請各營造公會及全國營造業工地主任公會廣為宣導並提供誘因，鼓勵營造業女性工作者參加工地主任執業訓練考評，以提升營造業女性工作者知識與技能。 2、 ■達成 (1)依據「警察人員陞遷辦法」第8條規定，本部警政署辦理警察機關	無	內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			知識與技能。 2、警察機關辦理各項職缺陞補，均未以性別加以限制，且為有效發揮婦幼警察組織功能，業於「警察人員陞遷辦法」定明直轄市、縣(市)警察局婦幼警察隊隊長、副隊長須至	程，以及取得消防專業證照之機關比率： 111年：30% 112年：50% 113年：60% 114年：70% 4、女性消防人員具備1張以上消防勤業務相關專業證照之比例： 113年：50% 114年：60%	間人員之陞遷，應設立全國警察機關人事甄審委員會，辦理甄審相關事宜。警察機關、警察大學辦理所屬人員之陞遷，應設立人事甄審委員會，辦理甄審相關事宜。 (2)截至113年12月底止，全國警官人數計1萬4,075人，其中女性警官人數計2,190人，比率由112年15.15%提升至15.56%。 3、 ■達成 本部消防署業於113年3月28日函請各消防機關加強宣導及鼓勵所屬女性消防人員參與消防宣導或專業課程，並鼓勵其取得相關消防專業證照，增進專業知識與技能，以提升職場競爭力。截至113年12月底止，22個地方消防局中計有21個地方消防局辦理宣導工作，		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			少有 1 人由女性擔任，近 3 年女性警官比率平均值為 13.51%。本部警政署將持續督導各警察機關積極提升女性警官比率。 3、本部消防署持續落實性別平等工作，並自 111 年起推動各消防機關促進函請各消		占全國消防機關比率 95.45%，以達到鼓勵女性消防人員參與消防宣導或專業訓練課程，並取得消防專業證照之效。 4、 ■達成 本部消防署於 113 年 12 月 25 日函請地方消防機關盤點調查消防人員持有專業證照之情形，消防人員養成教育期間除取得勤業務相關專業證照，後續亦定期辦理複訓課程，確保同仁熟稔專業知識及技能，女性消防人員持有 1 張以上專業證照之比例達 93.57%。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			防機關加強宣導，鼓勵所屬女性消防人員參與消防宣導或專業課程，並鼓勵其取得相關消防專業證照，增進專業知識與技能，以提升職場競爭力。消防人員養成教育安排眾多訓練課程，本部重視女性同仁之權益及執				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			勤安全，後續規劃調查全國女性消防人員持有專業證照之數量，滾動調整政策輔導女性同仁受訓並取得證照。				
			1、明定幼教產業教職員工之薪資基準，保障薪資待遇，並納入幼兒園基礎評鑑指標。	1、明定幼教產業教職員工之薪資基準，保障薪資待遇，並納入幼兒園基礎評鑑指標。	1、明定幼教產業教職員工之薪資基準，保障薪資待遇，並納入幼兒園基礎評鑑指標。 ■達成 教職員工之津貼權益、保險及退休制度等業納入 112 學年至 116 學年幼兒園基礎評鑑指標，截至 114 年 1 月 7 日，各該指標經追蹤評鑑完成改善者皆已達 100%。	無	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			(1) 明定薪資基準，保障薪資待遇： 1. 於「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」、「非營利幼兒園實施辦法」訂定公立、非營利幼兒園教保服務人員之薪資支給基準，期能引領提升教保服務人員薪資待遇。	111 年：教職員工之津貼權益、保險及退休制度等納入幼兒園基礎評鑑指標，經追蹤評鑑完成改善者達 70 %。 112 年：經追蹤評鑑完成改善者達 75 %。 113 年：經追蹤評鑑完成改善者達 80 %。	2、於全國高級中等學校及特殊教育學校校長會議及地方政府聯繫會議宣導。 ■達成 (1)本部國教署業於 113 年 8 月 13、14 日及 113 年 8 月 20、21 日辦理「113 學年度全國高級中等學校及特殊教育學校校長會議」，並於業務手冊中宣導性別平等相關政策，其中包含各校聘任一級主管時，在受聘者之專長等條件相同下，優先考量聘任單一性別過低之主管。 (2)本部國教署於 113 年 7 月 18 日辦理「113 年度直轄市、縣(市)政府校園性別事件及體罰事件第 2 次聯繫會議」時，向各地方政府宣導，為達性別地位之實質平等，並建立性別平等之教育環境，請轉知各校聘任一級主管時，在受聘者之專長等條件相同		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			2. 私立幼兒園加入準公共幼兒園之要件，亦訂有教師及教保員薪資規範，幼兒園並應訂定調薪機制，可引導私幼提升薪資等勞動條件。 (2) 納入幼兒園基礎評鑑指標：教職員工之津貼權益、保險及退休制度等	114 年：經追蹤評鑑完成改善者達 85 %。 2、於全國高級中等學校及特殊教育學校校長會議及地方政府聯繫會議宣導，建請各校聘任一級主管時，在受聘者之專長等條件相同下，優先考量聘	下，優先考量聘任單一性別過低之主管，以符合 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 24、25 點次之意旨。 3、大專校院獎補助納入學校一級主管之女性比率之績效指標，將逐年提升標準。 ■達成 (1)高教司已配合將「大專校院獎補助納入學校一級主管之女性比率之績效指標」納入私校獎補助及國立大學績效型補助指標。113 年計 18 間私立大學校院獲得補助經費。 (2)技職司業已配合將「大專校院獎補助納入學校一級主管之女性比率之績效指標」納入私校獎補助及國立技專校院校務基金補助指標。 (3)技專校院：依技專校院校務基本資料庫，111 年為 28.7%(840 人/2925		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			納入指標，經追蹤評鑑仍未改善者，於幼照法第 49 條第 9 款訂有罰則。 2、於全國高級中等學校及特殊教育學校校長會議及地方政府聯繫會議宣導，為達性別地位之實質平等，並建立性別平	任單一性別過低之主管，以達性別地位之實質平等。 111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次 3、大專校院獎補助納入學校一級主管之女性比率之績效指標，將逐年提升標準。 111 年：學校一級	人)，112 年為 28.5%(811 人/2848 人)，113 年為 29.1%(796 人/2732 人)，較上一年增加 0.6%。 大專校院：依大專校院校務基本資料庫，112 年女性主管人數 1,299 人；113 年女性主管人數 1,361，較前一年度增加 4.77%。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			等之教育環境，建請各校聘任一級主管時，在受聘者之專長等條件相同下，優先考量聘任單一性別過低之主管 (CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 24、25 點次)。	主管之女性比率達一級主管員額總數之三分之一以上或一級主管之女性人數較上一年增加百分之一以上。 112 年：學校一級主管之女性比率達一級主管員額總數百分之三十五以上，			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			另依教育人員任用條例第4、5、6條規定，擔任一級主管為校長基本條件之一，爰提升任一性別一級主管比率，亦同時提升符合校長資格之女性比率。	或一級主管之女性人數較上一年度增加百分之一點二以上。 113年：學校一級主管之女性比率達一級主管員額總數百分之三十五以上，或一級主管之女性人數較上一年度增加百分之			
			3、大專校院獎補助納入學校一				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			級主管之女性比率之績效指標，將逐年提升標準： (1) 依教師法第31條規定略以，「教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利： 二、享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、	一點二以上。 114年：學校一級主管之女性比率達一級主管員額總數百分之三十五以上，或一級主管之女性人數較上一年度增加百分之一點二以上。			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			保險等權益及保障」。另依教師待遇條例第2條規定：「教師之待遇，分本薪（年功薪）、加給及獎金。」是以，依前揭條文之規定，未有因性別差異而致權利或待遇不同之情形。				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			(2) 本部將持續向技專校院宣導落實性別工作平等之精神，另為減少性別薪資差距，業於110年度大專校院獎補助納入「學校一級主管之女性比率達一級主管員額總數數之三分之一以				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			上或一級主管之女性人數較上一年增加百分之一以上」之標準，將逐年提升前項標準。				
			1、辦理本部所屬事業員工性別薪資統計分析，以瞭解並研提縮小性別薪資差距之做法。	1、持續運作工作圈並辦理本部所屬事業員工性別薪資統計分析，以長期追蹤並研提縮小性	1、 ■達成 說明： 本部所屬事業機構均持續運作工作圈並辦理員工性別薪資統計分析，以長期追蹤並研提提升友善環境、縮小性別薪資差距之做法。 2、 ■達成 說明：	無	經 濟 部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			2、 利用科專計畫暨相關輔導計畫，協助產業升級轉型，以縮小性別薪資差距。	別薪資差距之做法 111年：各公司至少1項 112年：各公司至少1項 113年：各公司至少1項 114年：各公司至少1項 2、 協助女性負責人之產業及商業模式轉型之計畫案 111年：3項 112年：4項 113年：5項 114年：6項	本部利用科專計畫暨相關輔導計畫，協助女性負責人產業及商業模式轉型，說明如下： (1)「協助傳統產業技術開發計畫」：於申請須知強化性別平等之重要性，如申請業者之負責人女性、企業整體女性員工人數達三分之一或女性主管達三分之一者，申請時檢附相關證明文件，於審查時得酌予加分。113年共完成3項，鼓勵女性企業主參與創新研發，協助產業升級轉型計畫。 (2)「連鎖加盟鏈結國際發展計畫」：輔導女性創辦人之連鎖加盟企業共計2家次，強化經營管理與開拓市場。 (3)「建構零售暨服務業數據共享創新服務計畫」：輔導業者透過數據共享進行數位轉型，補助女性負責人共計7案。由受補助業者帶領產業鏈上的合作店家，利用雲端服務，蒐集並共		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					享數據，帶動企業數位轉型。		
			1、自製文宣、宣導影片、成功案例教材於各運輸場站進行宣導，強化性別平等觀點，並持續至校園進行破除職業性別刻板印象之宣導活動等。 2、針對轄管業者營造性別友善職	1、辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動： (1) 飛航駕駛員及空服員： 111年：自製至少1種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理1場次宣導活動。 112年：自製至少1種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理2	本項議題之績效指標均已完成。 1、辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動： (1)飛航駕駛員及空服員： A.民用航空局以女性飛航駕駛員Amelie分享如何開啟飛行斜槓人生，以及在兼具專業飛行員和母親的身分下，如何轉換角色的心路歷程，與傳遞母親價值之「行行出老母」團隊合作，製作「機師老母的故事，Amelie」，置於該局全球資訊網宣導，作為鼓勵女性報考飛航駕駛員之宣傳案例。 B.辦理3場次校園宣導活動： a.於113年5月28日、9月23日使用自製「性別齊視創造無限」、「乘風而行性平飛揚相尊重從性別開始」海	無	交通部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			場之相關措施予以評鑑，進而督促渠等重視性別友善職場環境之必要性及重要性。	場次宣導活動。 113年：自製至少1種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理3場次宣導活動。 114年：自製至少1種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理4場次宣導活動。 (2) 航港人員(含船員)： 111-114年每年至少辦理1場次成功案例宣導活動及9場次校園徵才宣導。 (3) 氣象人員：	報至虎尾科技大學分別向20位及13位學生宣導機師、空服員職業不分性別均能勝任，鼓勵女性挑戰報考機師、男性投身空服員，翻轉外界對於航空業刻板印象；參與學生均對活動表示滿意，且對性別平等觀點更加瞭解。 b.6月27日使用自製「夢想啟航 就業零歧視」海報至朝陽科技大學向27位學生宣導性別平權及中高齡女性勞動參與仍能勝任，破除職業性別刻板印象與促進中高齡女性再就業，參與學生均對活動表示滿意，且對性別平等觀點更加瞭解。 (2)航港人員(含船員) A. 航港局 a.為鼓勵學生向航商申請實習、就業，辦理並宣導「海員新星培育計畫」，同時兼顧宣傳性別平等議題，邀集女		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				111 年： ①完成 1 部宣導短片。 ②針對 111 年宣導短片進行網路推廣並辦理 1 場次校園宣導活動。 112 年： ①籌備宣導短片(113 年)腳本。 ②針對 111 年宣導短片進行網路推廣並辦理 1 場次校園宣導活動。 113 年： ①完成 1 部宣導短片。	性船員擔任講師分享職涯經驗，提升女性學子投入船員職場意願。 b.4-9 月於新竹、臺東、嘉義及屏東辦理 5 場次船員宣導實體說明會，以全臺國高中學校為主要宣導對象 9 月辦理 1 場次線上說明會，參與人員包含屏東光春國中、鶴聲國中、萬新國中、東新國中、南投瑞峰國中、桃園大崙國中、臺北市敦化國小等教職員、商船系新生、國中生及公務員等，總計宣導人數約 300 人以上。 c.另為宣導性別平等觀點，辦理 1 場次「自由貿易港區事業自主管理專責人員講習」，對 13 家業者宣導，26 人參加，其中男性 14 人(54%)、女性 12 人 (46%)。 B.臺灣港務公司： 為破除「航運業是男性所主導行業之觀念」及「女性不能從事船員之傳統		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				②針對 113 年宣導短片進行網路推廣並辦理 1 場次校園宣導活動。 114 年： 針對 113 年宣導短片進行網路推廣，並辦理 2 場次校園宣導活動。 (4) 臺鐵司機員及副站長： A.宣導措施：於臺灣鐵路公司轄下共計 2,930 個車次內以跑馬燈進行改善職場性	民俗禁忌」等議題，於 32 場校園徵才活動發放與議題相關之 L 夾及自製宣導品，幫助學生們破除對航運業的刻板印象，進而延攬符合產業需求之人才，共計約 4,500 人次參與。 (3) 氣象人員： 中央氣象署完成製作 113 年破除職業性別刻板印象宣導短片「溫柔堅定超能力」，置於該署全球資訊網性別主流化專區對外公開宣導，該專區 113 年瀏覽人次計 1,445 次於 10 月 23 日至臺南市建興國中辦理到校服務活動時進行宣導，計 1 場次，服務人數 30 人，其中男性 22 人(73%)、女性 8 人 (27%)。 (4)臺鐵司機員及副站長： A.臺鐵公司為破除臺鐵司機員及副站長職業性別刻板印象，於轄下推拉式自強號、普悠瑪自強號、太魯閣自		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				別隔離宣導： 111 年：至少於 10%車次宣導。 112 年：至少於 55%車次宣導。 113 年：至少於 70%車次宣導。 114 年：至少於 75%車次宣導。 B.女性副站長比例：110 年女性副站長人數為 100 名，占全體副站長人數比例為 20%，以逐年增加 1%為目標。 111 年：21% 112 年：22% 113 年：23%	強號、EMU800、900、3000 型及莒光號車廂內，以 LED 跑馬燈宣導「培養多元性別觀，消弭性別不友善」、「職場無歧視，展現真本事」及「防治騷擾要做到，勞工權益能確保」等性平標語，已於 85%車次宣導。 B.為促進女性勞動力參與率，打破性別隔閡公司積極提升女性副站長比例。副站長總人數為 502 人，其中女性副站長為 146 人(29%)、男性副站長為 356 人 (71%)。 (5)高鐵駕駛員、主任控制員、維修人員： 高鐵公司於內部網站建構「友善高鐵性平專區」，定期以電子化方式更新性別平等文宣及海報資訊，113 年度以「跳脫性別角色框架，性別平權攜手向前」及「性別歧視不存在，職場寬廣無障礙」為主題製作 Q 版海報文		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				114 年：24% (5) 高 鐵 駕 駛 員、主任控 制員、維修 人員： 111-114 年每年 至少製作 1 則成 功案例文宣海報 於內外部公開平 台或交通運輸場 站宣導。 (6) 客運駕駛： 各區監理所每年 至少自製 1 張女 性客運駕駛宣導 海報(含納入性 平三法修法重 點)向轄管公路 客運業者(目前	宣；鐵道局 並 建議高鐵公司後續製 作相關文宣海報時，可將人員圖片更 換為具該公司特色之形象，更彰顯海 報內容主題與公司之相關性。 (6)客運駕駛： A.為宣導性平三法之修法重點、支持 女性擔任駕駛等，公路局各區監理所 均已自製 1 張女性客運駕駛宣導海 報，向轄管全數 47 家公路客運業者 宣導 完成 。 2、針對轄管業者營造性別友善職場 之相關措施予以評鑑： (1)公路局 A.公路汽車客運營運及服務品質評 鑑之性平指標項目包含「教育訓練是 否包含性別平等及性騷擾防治相關 課程」、「業者是否營造友善職場工 作環境(設置性別平等之廁所或休息 室)」、「業者招聘駕駛員之公告或招聘		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				總計為 47 家)並全面宣導，每年宣導比率均須達 100%。 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100% 2.針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑： (1) 公 路 局 (112、114 年)：每兩年辦理公路汽車客運營運與服務評鑑	過程有無性別歧視」及「公司內部駕駛員(女性/男性)比例及薪資福利或加給」等。 B.已於 113 年辦理 112 年公路汽車客運營運及服務品質評鑑作業，並完成評鑑性平指標調查。至有關受評機構評鑑結果、評鑑項目達成情形及未達成原因等，將於 114 年彙整各公路客運業者評鑑結果後續處，並就評鑑未達成項目輔導業者進行改善，以回應績效指標所定期程及目標。 (2) 民用航空局 A.為辦理 113 年度經營定期航線之國籍民用航空運輸業推動性別平等業務評鑑作業，，112 年 6 月 13 日邀集中華航空、長榮航空、星宇航空、台灣虎航、立榮航空、華信航空及德安航空 7 家國籍航空公司辦理性別評鑑說明會，說明本次評鑑重點以督促		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				作業，針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評分： 111 年及 112 年：辦理公路汽車客運營運及服務品質評鑑，並根據評鑑結果，對業者未達成性別相關考核指標之項目予以輔導改善。 113 年：辦理公路汽車客運業營運與服務評鑑作	業者營造性別友善職場。 B. 113 年 11 月 20 日完成評鑑，評鑑結果除函送業者外，亦同步於民用航空局全球資訊網公告表揚，業者重要績效摘述如次： a. 為落實深化性平觀念，各業者均為員工辦理性別主流化教育訓練，亦對主管辦理相關課程，以深化性平思維融入公司日常營運管理。 b. 為建立婚育及妊娠期間之同仁友善環境，除法定事項外，業者依據業務性質提供不同措施，例如懷孕客艙組員提供轉任地勤工作選擇、提供托育、產後護理或坐月子機構等簽署企業服務、懷孕員工孕服制服或孕婦優先席等。 c. 為擴大職場性別平等友善措施至空運服務領域，有業者提供代訂嬰兒餐、設置懷孕旅客專屬報到櫃檯		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				業。 114 年:就 113 年評鑑作業結果，業者未達成性別相關考核指標之項目予以輔導改善，並特別公布性別友善職場措施之優秀客運業者案例，提供民眾作為搭乘參考。 (2) 民用航空局(111、113 年)：評鑑民航業者辦理性別主流化專題演講及	並安排較合適座位，以及協助優先登機等服務。 (3)鐵道局 A.高鐵公司 113 年度辦理性別平等專業演講、相關訓練課程成果如次： a.播放線上影片「放心生育、安心育嬰實質平等工作權」，提供在職同仁瞭解性別友善職場之相關措施。 b.以線上課程方式辦理職場性騷擾防治宣導，受訓人數為男性 3,168 人(占整體男性 100%，占總人數 65%)、女性 1,674 人(占整體女性 99%、占總人數 34%)，整體完訓率達 99%。 c.以實體課程方式向新進人員就性別友善職場、性騷擾防治、不法侵害及職場霸凌等內容宣導，計開辦 7 梯次，共計 396 人完訓，其中男性 216 人(55%)、女性 180 人(45%)。 B.高鐵公司提供性別平等之服務設施		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				相關訓練課程、營造公司性別友善之環境，包含建立員工性騷擾處理之準則與作業流程、提供性別平等之空運服務措施，及性別平等其他具體事蹟與未來相關規劃。 (3) 鐵道局(每年辦理)：	如次： 所轄場站及辦公處所已設置員工專屬之無障礙廁所 27 間、親子廁所(無分性別)1 間、男廁 260 座、女廁 225 間及哺乳室 19 間。 C.鐵道局 114 年除以書面審查高鐵公司推動情形外，另適時規劃現場訪視，並已建議該公司，爾後辦理相關訓練納入問卷或安排課前、課後測試，以回饋訓練效果。 (4)航港局 A.113 年度遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑於 11 月 18-19、25-26 日辦理實地評鑑作業，考評駕訓機構是否提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境，並將「友善性別環境設施」等性別平等項目列入督考重點； 評分項目及標準說明如次： a.在學科場地(40 分)與訓練場地(40		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				評鑑高鐵路公司辦理性別平等專業演講、相關訓練課程時數、提供性別平等之服務設施項目及數量等情形。 (4) 航港局(每年辦理)：於辦理年度遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑時，將「不	分)2項指標中，有關考評項目「不同性別、年齡之設施設備完備」，評分各占10分，檢視項目包含是否設置集哺乳室及性別友善廁所、於場所公告性騷擾防治資訊及無障礙程度等，不符者依具體事實比例扣分。 b.為鼓勵女性參與遊艇與動力小船駕駛訓練課程，於8月7日發函鼓勵各訓練機構於辦理前開課程時提供女性學員報名費優惠，相關統計資料亦將納入年度評鑑「研究發展與策配合」(40分)項目之評分參考；截至12月計有25名女性學員受惠。有關提供女性報名費優惠措施，計入「配合政策宣導航行安全、遊艇活動、性別平等意識等」之考評項目中，合計共占10分，依每班次宣導頻率酌予給分。 B.另為落實宣導性騷擾處理與防治措		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				同性別、年齡之設施設備完備者」納入評鑑內容，檢視各駕訓機構是否有提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境。	施，研議請駕訓機構於開班時，在報名須知或學員手冊等文件置入性騷擾防治資訊，並請班主任在開場時向學員及教職員工廣泛宣導；受評業者亦皆積極落實性別平等意識宣導及性騷擾防治宣導。 C.針對評鑑分數的高低給予不同週期的獎勵，受評機構評鑑總成績經評定結果為合格以上者，得依該年度評鑑之分數等級辦理下一週期之年度評鑑：特優者，以3年為一週期；優等者，以2年為一週期；合格者，以1年為一週期。受評業者如有應立即改善事項，將於改善完成後提報轄區航務中心確認。 D.113 年度評鑑結果說明如次：(1)特優：中華民國港口總工會遊艇與動力小船駕駛訓練中心(簡稱港總)。(2)優等：維尼動力小船駕駛訓練班(簡稱維		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					尼)、佳航動力小船駕駛訓練班(簡稱佳航)。(3)合格:國立臺灣海洋大學(簡稱海大)。 E.受考核之 4 家業者皆積極建置性別友善環境,說明如次:(1)佳航、海大、維尼及港總共 4 家設置性別友善廁所/無障礙廁所。(2)佳航及維尼共 2 家於女廁設置尿布台。(3)佳航、維尼及港總共 3 家設置哺集乳室。(4)海大 1 家備有女性生理用品。(5)佳航、維尼、港總共 3 家設有無障礙電梯。 F.未來在公告遊艇與動力小船駕駛訓練機構年度評鑑結果時,將一併公告營造性別友善職場措施的優秀案例,並持續輔導業者建立性別友善職場環境。		
			1、擇定女性參訓人數落差較明	一、111-114 年:滾動式每年擇定	■達成 一、提升特定職類少數性別參訓比率	無	勞動部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			顯之一項訓練職類，加強鼓勵其參加該職類意願之宣導，以期提升參訓比率。 2、訂定事業單位同工同酬檢核表，並加強宣導，以利雇主加以運用。	一個女性參訓率較低之職類，依該職類近年之女性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。 二、 111年：訂定事業單位同工同酬檢核表。 112年：透過網站等多元管道加	(一) 113年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汽車職類職業訓練，以翻轉工業類就業市場僅適合男性之性別刻板印象。 (二) 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。本部113年擇定汽車職類推動，預期女性參訓比率較近3年平均值1%提升至2%，計訓練121人，其中男性113人、女性8人（女性參訓比率為7%）。 二、促進同工同酬措施 (一) 本部已於112年訂定「事業單位同工同酬檢核表」。公布於本部官方網站及就業平等網，並函請各地方勞工行政主管機關加強宣導。 (二) 去(113)年為了解事業單位運用檢核表之情形，曾請事業單位提供回		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				強 宣 導，鼓 勵雇主 運用本 檢核表。 113年：瞭解雇主 運用本 檢核表之 情形。 114年：滾動檢討 修正本 檢核表。	饋意見。其中，填答過檢核表後，有進行改善措施之事業單位占 37%，無進行改善措施之事業單位占 63%，無進行改善措施之事業單位中，除 3.9% 事業單位目前正在擬定改善措施中、3.9% 不知如何改善外，其餘大部分表示已達到同工同酬之標準或內部並無存在性別薪資差異問題。 (三) 針對填答過檢核表後有進行改善之事業單位，其改善措施如下(可複選)：明確工資資訊之計算方式(60%)、開始告知受僱者其工資給付項目(53.3%)、制定並公開工資給付標準(30%)、內部開始檢討薪資措施(26.7%)。 (四) 另於 114 年起將「事業單位同工同酬自我檢核表」納為勞動條件法令遵循訪視表之附件。自 114 年 1 月至 3 月止，共計發送 6,394 家事業單位。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					後續將滾動修正檢核表，以利事業單位運用。		
			1、藉由向社區積極宣導之方式，讓更多女性了解巡護山林的重要性與知識，提升女性參與社區林業計畫共同巡護山林比例。 2、落實招募及錄取農務人員時不限制性別，並逐漸提升女性農務人數占比。	1、女性參與社區林業計畫共同巡護山林比例 111 年：33% 112 年：34% 113 年：35% 114 年：36% 2、提升女性於農務人員比例 111 年：31% 112 年：32% 113 年：33% 114 年：34%	1、[巡護山林] ■達成 為提升社區林業計畫女性參與率，林業保育署持續透過向社區積極宣導之方式，讓更多女性了解巡護山林的重要性與知識。113 年合計 1,333 人，其中男性 812 人，女性 521 人，女性比例為 39%。113 年女性參與社區林業計畫共同巡護山林比例達 35%，符合 113 年目標值。 2、[農務人員] ■達成 輔導司辦理農務人員招募，鼓勵女性成為農務人員，113 年在職農務人員共計 1,577 人，其中男性 710 人，女性 867 人，女性農務人員比例達 55%，	無	農業部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					符合 113 年目標值。		
			1、長照人員： (1) 改善投入長照領域照顧服務員之薪資待遇，於直轄市、縣(市)政府特約長期照顧服務契約書參考範本，明列照顧服務員薪資保障。 (2) 於長照服務宣導中	1、鼓勵男性投入長照工作領域： 111 年：當年底於長照領域任職照顧服務員之男性比例達 15.5 %。 112 年：當年底於長照領域任職照顧服務員之男性比例達 16 %。	1、■達成 截至 113 年 10 月底，於長照領域任職照顧服務員之男性比例已達 18.72 %。 (#備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。) 2、■達成 (1)配合公共化及準公共托育機制業於 107 年 8 月上路，依法 4 年內須符合投保薪資 28,000 元規定。111 年查調，男性托育人員平均投保薪資為 3 萬 1,967 元，女性托育人員平均投保薪資為 3 萬 1,367 元，差距 600 元約 1.91%。 (2)為提升托嬰中心托育人員勞動條	無	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			強化長照服務人員專業形象，鼓勵男性投入長照工作領域。 2、托育人員：每年查調托育人員平均投保薪資，進行分析有無性別差距，以落實同工同酬原則。	113 年：當年底於長照領域任職照顧服務員之男性比例達 16.5 %。 114 年：當年底於長照領域任職照顧服務員之男性比例達佔 17 %。 2、瞭解托育人員平均投保薪資，以落實同	件，於 112 年將投保薪資條件調整為每月固定薪資最低標準。經查 112 年男性托育人員平均固定薪資為 3 萬 1,968 元，女性托育人員平均固定薪資為 3 萬 1,526 元，差距 442 元約 1.4%。 (3)另 113 年 5 月查調 113 年托育人員薪資，男性托育人員平均固定薪資為 3 萬 4,165 元，女性托育人員平均固定薪資為 3 萬 3,788 元，差距 377 元約 1.12%。 (4)經檢視女性托育人員占 98.86%，故受母數影響，女性平均薪資略低於男性，惟薪資差距已逐步拉近。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				工同酬原則。 111年：查調1次 112年：查調1次 113年：查調1次 114年：查調1次			
			1、於本部委辦空氣品質監測站維運計畫中訂定監測站維護運轉人員不分性別適用同一	一、 111年：將薪資性別平等納入新監測站維運計畫招標文件要求。 112年：完成1家次監測站維運人員薪資性平評估，展現監測站	■達成 一、空氣品質監測站 113年持續就監測站維運人員男性35人、女性9人進行薪資性平評估。依據工作年資統計測站員工男性及女性平均薪資，男性及女性之平均薪資分別為以下：工作年資1至10年為39,567元及39,383元、工作年資11年至20年52,938元及50,000元、工	無	環境部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			薪資基準與調整機制。工作、經驗、績效、年資相同人員應核算平等薪資。並請測站維運承商於年終提出本項工作履行說明，供本部評估確認。 2、調查公民營清除處理機構是否有同工	維運人員薪資性別平等。 113年：完成1家次監測站維運人員薪資性平評估。 114年：完成1家次監測站維運人員薪資性平評估。 二、 111年：1場次 112年：1場次 113年：1場次 114年：1場次 三、 111年：回收處理業人員兩性平均時薪差距為15	作年資21年以上75,533元及63,667元。隨工作年資增長，其薪水亦有增加之趨勢，男女平均薪資差異約200元至12,000元。原因分析為以下： 1.管理職位人數男性大於女性，且男性主管工作年資半數超過21年以上。導致工作年資21年以上男性及女性員工平均薪資差異較大，若以本計畫人員數據分析組B某（女性）以及C某（男性）為例，B某薪水為40,000元，C某薪水為50,000元，兩者差異為C某具有較長工作年資且擔任公司管理職位，因此C某具有較高薪水。 2.工作性質多屬外派，須至測站現場執行維護工作，目前該公司於徵才過程中，並無限定性別招聘外勤工程師，但無女性應徵，導致目前參與計畫之測站維護人員組成皆為男性，並且維護人員薪資具外勤津貼加給。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			不同酬之情事，並於相關會議中宣傳導入性別友善職場環境，打造同工同酬之工作環境，改善職場性別隔離及薪資差距。	%以內。 112年：回收處理業人員兩性平均時薪差距為 14.8 %以內。 113年：回收處理業人員兩性平均時薪差距為 14.6 %以內。 114年：回收處理業人員兩性平均時薪差距為 14.4 %以內。	綜合以上原因導致男性員工薪資待遇高於女性員工。針對男性員工薪資待遇高於女性員工之情形，該公司鼓勵員工進行在職進修，以消弭工作年資之影響，提升員工自我薪資待遇，此外本公司已具有完善之教育訓練，如定期辦理儀器故障檢修教學、國外原廠受訓課程、定期參與環境分析學會辦理之講習會等，以上課程或在職進修並不限於特定職務人員，公司員工如有意願皆可參與相關課程		
			3、針對回收處理業進行平均時薪調查，並於回收處理業從業	四、 111年：調查性別薪資落差情形。 112年：補助地方計畫人員兩性平均月薪差距為	二、調查公民營清除處理機構 ■達成 1.已透過問卷方式抽樣調查公民營廢棄物清除處理機構之從業人員薪資（男性約 36,900 元；女性約 35,645 元），並未有同工不同酬之情事，但部分公司、企業會因個人工作能力、年		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			人員說明會中提出相關數據，並聘請性評講師就縮小性別薪資差距進行宣導。 4、調查從事土壤及地下水污染監測、調查、整治或資料分析等業務之補助地方計畫人員性別薪資落差。使兩	10%以內。 113年：補助地方計畫人員兩性平均月薪差距為9%以內。 114年：補助地方計畫人員兩性平均月薪差距為8%以內。 五、 111年：調查1場次。 112年：調查1場次。 113年：調查1場次。 114年：調查1場次。	資、取得專業證照等因素給予不同薪資等級或獎金。 2.已於113年3月18日及3月22日辦理2場次宣導說明會，邀請性平專家學者委員進行性別平等及友善職場環境宣導，總計有217位從業人員參加。 三、回收處理業 ■達成 113年度完成回收處理業從業人員性別調查，共計660份問卷，依據統計結果，男性平均時薪204元，女性平均時薪188元，時薪差距16元，男女薪資落差7.8%，本項已達本年度調查性別薪資落差情形之目標（時薪差距14.6%以內）。 四、土壤及地下水污染監測 ■達成 從事土壤及地下水污染監測、調查、		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			性平均薪資低於 8% 以內。 5、病媒防治業將規劃以病媒防治業公會會員為調查樣本，透過問卷調查瞭解業界是否有同工不同酬情形。		整治或資料分析等業務之補助地方計畫人員性別薪資落差，女性平均薪資 39,044 元，男性平均薪資 40,244 元，兩性平均薪資差異 1,200 元，薪資差距 3.0%，已達本(113)年度調查性別薪資落差情形之目標。 五、病媒防治業 ■達成 1.業於 113 年 9 月底完成 1 場次問卷調查，共計 580 份，並於 10 月底完成「113 年病媒防治業從業人員統計分析報告」。 2.透過分析報告瞭解病媒防治業男性和女性從業人數及薪資差異原因主要分析為經驗差異、行業特性刻板印象、施作時間等樣態。 3.剔除 20,000 元以下與未滿一年年資等不合理值後，男性薪資多集中在 30,001 至 50,000 元間，且 10		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					年以上年資者有 34%超過 50,001 元；女性則多落在 30,001 至 40,000 元。薪資差異除年資外，更與性別分工相關。男性多從事技術與施作職務，女性則偏向行政類，導致薪資與升遷機會差異。顯示性別角色刻板印象與制度設計對女性職涯發展限制。 4.為縮減病媒防治業的薪資差距，建議改善措施如後： (1)建議採購較為輕便型的防治機具，以減少女性從業人員體力負擔，增加長期從事該業之意願，累積更多的經驗，因此獲得較高薪資。 (2)彈性調整工作班次，避免將女性工作人員安排在體力要求高或不便的時段。 (3)對於具有更多專業技能與領導能力之優秀女性同仁，提供公平的		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關								
					升遷機制，確保無性別偏見，提升女性的晉升機會，增加企業競爭力。										
			1、透過辦理職場平權研習會，以督促事業單位落實職場平權法令，消弭性別差別待遇，確保勞工權益。 2、園區廠商發行之ESG永續報告書內容主要揭露企業於	1、職場平權研習會三園區合計場次及參加人數： 111年：3場 112年：4場/180人 113年：5場/250人 114年：6場/330人 2、鼓勵三園區發行ESG永續報告書之廠商揭露性別平等相關	1、 達成 113年三園區合計辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」等法令宣導會11場次，計有448家廠商、593人參加，以改善職場性別隔離及縮小性別薪資差距，並增進勞雇雙方對法令之瞭解、確實保障勞工權益。 <table><tr><td></td><td>竹科</td><td>中科</td><td>南科</td></tr><tr><td>研討主題</td><td colspan="3">性別平等工作法實務、職場性騷擾案例分析、事業單位性騷擾防治機制之建立、</td></tr></table>		竹科	中科	南科	研討主題	性別平等工作法實務、職場性騷擾案例分析、事業單位性騷擾防治機制之建立、			無	國家科學及技術委員會
	竹科	中科	南科												
研討主題	性別平等工作法實務、職場性騷擾案例分析、事業單位性騷擾防治機制之建立、														

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果				檢討策進	辦理機關
			環境、社會及經濟 3 大面向作為，其中社會面向涵蓋性別薪資揭露、決策層級性別比例、性別平等措施等相關性別平權資訊，惟各企業於報告書揭露內容不一，未來將透過辦理 ESG 推廣	資訊，逐年提高比例(揭露性平家數/發行家數)： 111 年：100 家 112 年：97.5% 113 年：98.5% 114 年：99.5%		園區女性從業人員職場相關權益。				
					場次	4	3	4		
					廠商家數	186	115	147		
					參加人數	228	150	215		
					人數(男)	331 (14)	312 (21%)	411 (19%)		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果				檢討策進	辦理機關
			說明會，鼓勵廠商發行 ESG 永續報告書及揭露性別平等相關資訊。			%)				
					人數 (女)	1 9 5 (8 6 %))	11 9 (79 %)	17 4 (81 %)		
					課程滿意度	9 3 %	95 %	98 %		
					2、■達成 (1)三園區透過鼓勵廠商發行 ESG 永續報告書及揭露性別平等相關資訊，經統計 113 年三園區事業單					

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					位發行 ESG 永續報告書共 225 家(竹科 96 家、中科 35 家、南科 94 家)，其皆於 ESG 永續報告書揭露性別平等相關資訊，揭露比例達 100%。 (2)園區大廠如聯電、旺宏電子、群創、華邦電子、台達電子等公司之 ESG 報告書所揭露內容涵蓋性別薪資、決策層級性別比例、性別平等措施等資訊，呈現薪資、主管層級不因性別而有差異，保障工作權的性別平等。		
			1、以多元方式宣導同仁懷孕生育及育嬰留職停薪(含復職)相關權益事項	1、宣導育嬰留職停薪後復職相關權益事項： 衡量標準：[宣導人	1、《宣導育嬰留停後復職權益事項》 (1)本會人事處： A.本會 113 年申請育嬰留職停薪職員人數(含復職)職員人數計 4 員(男性 2 員及女性 2 員)，為保障同仁權益，人事處以電話與上開人員聯繫，關心同仁留職停薪期間近況，並傳達宣導育	無	海洋委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			項，使有需求之同仁(含約聘僱人員)更能瞭解其相關權益，俾建構安心懷孕友善生養就業環境，及提升留職停薪後之復職再就任意願。 2、配合相關法規之修正，檢修相關法規及作業，並更新懷孕	數/本會職員數(含約聘僱人員)] *100 % 111 年：80% 112 年：85% 113 年：100% 114 年：100% 2、每年自製宣導文宣，並運用多元方式實施宣導。 111 年：3 場次，女性參與率 36 %。 112 年：女性參與率 37%。	嬰留職停薪後復職相關權益事項。 B.人事處業整理有關同仁懷孕生養權益及育嬰留職停薪人員相關權益說明表，置放於本會內網員工協助專區提供同仁參考；人事處每月亦編輯人事服務電子報，宣導說明同仁相關權益，並以電子郵件傳送本會各同仁週知。113 年本會職員數年本會職員數 143 人(含約聘僱人員)，宣導人數數 143 人，宣導率達 100%。 C.對於懷孕及育有 3 歲以下孩童之同仁，提供彈性工時之申請，本年度共計 3 人申請(男性 2 人、女性 1 人)。 D.簽訂優惠幼兒園及課後照顧中心，共計 4 家，提供同仁幼托照顧支持。 E.與月子中心簽訂優惠措施計 4 家，提供同仁完善母嬰照護，紓解育兒壓力。 (2)海巡署：		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			生育及育嬰留職停薪(含復職)權益說明事項；對於懷孕及育有 3 歲以下孩童之同仁提供彈性上下班時間，並提供托育機構資訊等支持措施，以健全友善職場相關制度。 3、為鼓勵女性投入海洋領域(海洋保育、海	113 年：女性參與率 38%。 114 年：女性參與率 40%。	A.海巡署以多元方式宣導同仁懷孕生育及育嬰留職停薪(含復職)相關權益事項，並繕製簡明表，俾利同仁瞭解相關權益事項，且公布於內網公告育嬰留職停薪人員知悉。 B.113 年海巡署現有職員數 379 人(含約聘僱人員)，宣導人數 379 人，宣導率達 100%。 (3)海保署： A.針對宣導育嬰留職停薪後復職相關權益與性平友善職場措施事項，113 年海保署現有職員數 139 人(含約聘僱人員)，宣導人數 139 人，宣導率達 100 。 B.製作友善職場假別福利一覽表寄予全體同仁周知，並置於該署內網業務資訊 EAP 專區及人事室共用區，內容包含產前假、娩假、陪產檢假、生育給付補助等項目，並透過各項會		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			洋科研及海巡事務)，爰對民眾、NGO團體、廠商或專業人士辦理相關活動時，鼓勵女性踴躍參加，藉以縮小海洋領域水平或垂直隔離現象。		議實體宣導，宣導率達 100。 C.針對 113 年請育嬰留職停薪之同仁女性 3 名以電子郵件寄送並輔以電話說明方式，加強宣導其育嬰留職津貼請領以及協助辦理等權益事項，以建構友善職場。 (4)國海院： A.製作「國家海洋研究院申請育嬰留職停薪人員相關權益說明」，以電子郵件、院務會議宣導等方式轉知國海院同仁。 B.113 年國海院共有 5 名同仁或其配偶懷孕，已針對其懷孕期間、育嬰留職停薪或上班後有親自哺乳需求者，分別提供有關育嬰留職停薪津貼申請、彈性上班時間及哺乳時間等相關權益事項詳加說明，俾利同仁瞭解運用。 C.113 年國海院在職總人數為 87 人		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					(職員 71 人、約聘僱 14 人、技工工友 2 人)，宣導率達 100%。 本會暨所屬機關構宣導育嬰留職停薪後復職相關權益事項宣導率皆達 100%，已達 113 年目標。 2、《運用多元方式實施宣導》 (1)本會國際發展處於 5 月 6 日至 7 日辦理「APEC 海洋產業女性培力工作坊」，聚焦「海洋文化中的女性」及「海洋保育中的女性」二大主題，邀請印尼、日本、韓國、巴布亞紐幾內亞、紐西蘭、菲律賓、泰國、越南及我國共 9 個 APEC 會員經濟體的政府官員、專家學者、非營利組織代表等各界人士參加，總計參與人數 52 人(男性 14 人、女性 38 人)，女性參與率 73%。 (2)本會綜合規劃處於 6 月 5 日假旗		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					津舉辦「她們的海—在地深耕海洋文化女力活動」，邀請來自印尼、越南和泰國等 20 位新住民與新二代姐妹，透過「品嚐她們的海」和「遊歷她們的海」環節，一同體驗臺灣食魚文化、分享海洋經驗，並走訪旗津具有性別意涵之地景與建築，一同探索女性在臺灣海洋文化發展中扮演的角色。總計參與人數 30 人(男性 5 人、女性 25 人)，女性參與率 83%。 (3)海巡署北部分署積極辦理多元管道人力進用措施，針對志願再入營部分，特別宣導女性退伍人員填具服後備役志願書，申請再入營。113 年辦理再入營審查作業，國防部後備單位計推薦 38 員（男 35 員、女 3 員）甄選，經審查錄取任職 25 員，其中女性 3 員申請，全數通過審查成功任職。 (4)海巡署所屬各機關以多元方式，透		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					過人才招募、海洋體驗營等各種活動鼓勵女性人員投入海洋領理 786 場次，整體女性參與率約 46%。 (5)配合第五屆國家海洋日，國海院於 6 月 15 至 16 日攤位擺設「性」在海洋·迎風共航-性平知識小活動，辦理問卷填報送禮活動，兩日共計 135 名人員填報(生理男 42 名 31.1%、生理女 79 名 58.5%、不願透漏 14 名 10.4%)，女性參與率 59%。透過宣傳性別平等概念，以消除海洋各領域之性別歧視。		
			為建構友善就業環境，改善職場性別隔離，縮小性別薪資差距，於技師講習課程加強宣導職場性別平等措施及工	每年女性技師人數參與技師訓練之比率(以 111 年 6.5%為基礎)，每年提升 0.2%。 111 年：550 人次	■達成 年度成果： 113 年度技師講習課程截至 12 月底已辦理 11 場次，參訓 738 人，其中女性技師參訓人數為 85 人，女性技師參訓比率為 11.52%，已達年度目標值。	1. 女性勞動力參與率雖逐年微幅成長，惟部分女性因婚育等因素而退	行政 院公 共工 程委 員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			作家庭平衡觀念，如彈性工時、育兒津貼、育嬰假及家庭照顧假，及性別友善工程、女性技師執業之成功案例等內容，以提升其進入職場及留任意願。透過鼓勵女性技師踴躍參加相關技師講習訓練，提升職場競爭力，每年辦理至少 12 場次，且女性技師參訓人次逐年成長。	112 年：6.7% 113 年：6.9% 114 年：7.1%		出職場，致使我國女性勞動力有早退情形，提升中高齡女性勞動參與及穩定就業仍有努力空間。 2. 為期各領域優秀女性執業技師能持續穩定就業並兼顧家庭，本會將持續透過技師講習	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						課程，進一步加強宣導職場性別平等措施及工作家庭平衡觀念，如彈性工時、育嬰假及家庭照顧假、性別友善空間等（如建置不分性別廁所、工地現場設備及夜間安全設施等），致力建構友	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
						善就業環境。 3. 依據行政院性平處檢視意見，於113年各場次技師講習課程結束後，透過問卷調查瞭解技師對於性別平等觀念之提升情形，後續將依據問卷調查結果滾動修	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						正宣導方式與內涵。	
			向輻射防護產業有關之業者宣導，鼓勵所屬女性員工多參與輻射防護或醫療品保等相關研討會、決策會議、宣導或訓練課程，並鼓勵其取得相關輻防專業證照；期能提升女性從業人員之輻射防護專業能力與職場競爭力。原能會於辦理相關活動時，亦將納入性別考量，	輻射防護或醫療品保等相關研討會、決策會議、宣導或訓練課程之女性出席比例。 111年：40% 112年：41% 113年：42% 114年：43%	■達成 透過辦理業務宣導說明及教育訓練，鼓勵列管業者女性同仁參與輻射防護研討會、決策會議、宣導或訓練課程，並鼓勵其取得相關輻防專業證照，另基於增進女性競爭力及專業知識之培養，鼓勵未來將投身輻射相關領域之女性，提早建立安全防護觀念，辦理大專院校防護講習，提供未來職業相關之輻射安全防護知識。113年總計已辦理25場活動，共1,993人出席，女性1,361人(68.3%)本會仍持續鼓勵女性參加，以提升女性之輻射防護專業能力與職場競爭力。本項議題之績效指標均已完成，相關辦理情形如下： (1)辦理游離輻射安全諮詢會、飛航劑	無	核能安全委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			透過人數比例調控之方式，以保障女性從業人員之參訓名額，提昇其薪資待遇之競爭力。		量管理試辦計畫教育訓練、眼球水晶體防護教育訓練、放射線照相檢驗業輻射安全防護管制宣導會等共 15 場次。 (2)至護理學校辦理「113 年大專院校醫護輻射安全防護教育訓練」10 場，提供未來將投身護理專業之學子，於正式進入職場前即建立輻射安全防護觀念。		
		四、增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中	一、委託台灣主婦聯盟生活消費合作社辦理「合作找幸福－合作事業推廣計畫」，藉由該社以婦女為	合作社社員任一性別比例不少於三分之一占比逐年提高： 111 年：45% 112 年：45.5% 113 年：46% 114 年：46.5%	■達成 一、本部委託台灣主婦聯盟生活消費合作社辦理「合作找幸福－合作事業推廣計畫」，結合校園演講、市集、參訪等活動，向社會大眾、大專校院及合作社成員宣導合作社制度，共同推動臺灣合作社運動，並提倡女性透過成立或參與合作社，提升其經濟自主性與社會地位 113 年有近 1,500	無	內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		高齡者及高齡者就業)	主體的合 作事業成 功經驗及 對社會關 懷精神，廣 邀婦女團 體、社會大 眾、經濟弱 勢者、非營 利組織的 核心幹部 及意見領 袖等參加 研習課程 或實地觀 摩活動，並 對有心成 立合作社 之團體，提		人次參與，其中女性占89%。 二、截至113年12月底止，全國各級合作社社員計150萬385人，其中男性78萬6,051人（占52.39%），女性71萬4,334人（占47.61%）。 三、有關各類合作社社員組成之性別落差，目前我國女性社員較少之合作社主要為農業類生產、運銷合作社及計程車運輸合作社，且同一經濟戶原則以一社員入社，顯示性別落差受產業及人力資源結構影響，於各產業皆有之現象，實需透過大眾文化與教育等途徑加以弭平。本部刻正規劃推動「合作事業振興發展計畫(114-117年)」，將就女性參與合作事業之益處、合作社經濟模式對女性就業創業之優勢等面向加以		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			供 切 合 需 求 之 培 力 課 程，提 升 女 性 就 業 機 會。 二、針對一般民 眾及地方 鄉鎮社區 辦理認識 合作社制 度宣導活 動，透過介 紹合作社 制度，提倡 合作社是 達到婦女 經濟安全 的最佳屏 障，並鼓勵		推廣，以吸引更多女性加入合作 事業行列。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			女性、二度就業者及新住民女性等透過成立合作社，展現尊嚴勞動環境，提升其經濟自主性與社會地位。 三、盤點各類合作社社員組成之性別落差，並針對女性社員較少之合作社研擬輔導				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			作為。				
			1、利用商業服務業輔導計畫及女性創業飛雁計畫，辦理女性領導力專班及創(就)業知能培訓課程。 2、利用「產業專業人才培訓」及職業訓練相關計畫，在培訓產業	1、辦理女性領導力專班及創(就)業培訓課程 111年：21場/班次 112年：21場/班次 113年：21場/班次 114年：21場/班次 2、辦理產業專業人才培訓及職業	1、辦理女性相關培訓課程計28場次，說明如下： ■達成 說明： (1)辦理女性創業知能課程26場次，合計2,378人參與。 (2)辦理「女性領導班課程」2場次，針對欲從事商業服務業工作或任職於商業服務業中的女性，辦理女性創業、領導力之遠距培訓課程，合計102人參與。 2、辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程36班次，說明如下： ■達成 說明： (1)產發署辦理相關課程8班：為鼓勵女性參與傳統較多男性之產業，	無	經濟部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			需求人才的同時，以開放的態度，讓傳統較多男性的產業，提供人才培訓之管道，讓有意願投入該產業的女性得以學習專業技能，減少進入專業領域障礙，提升女性就業機會。	業訓練之培力課程 111年：15場/班次 112年：20場/班次 113年：21場/班次 114年：22場/班次 3、對女性新創事業提供輔導機制之家數 111年：90家 112年：92家 113年：94家 114年：96家	提供女性保障名額等優惠措施課程，讓有意願投入該產業之女性得以學習專業技能，113年辦理課程包括「ESG從觀念到實踐工作坊(台北班、高雄班)」、「ISO/IEC 17025：2017實驗室品質管理基礎訓練」等8班，計230人次參加(男性82人次、女性148人次)。 (2)園管局辦理相關課程28班次：針對園區內廠商需求，辦理勞工安全衛生教育訓練等，計有501人次參加(男性159人次、女性342人次)。 3、對女性新創事業提供輔導機制 ■達成 說明： 本部(中企署)推動「女性創業飛雁計畫」，依不同創業階段及需求，提供創業諮詢輔導等服務，113年共輔導94家女性新創事業。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			3、利用女性創業飛雁計畫依據女性創業特質，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。 4、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	4、辦理女性創業菁英選拔以樹立女性創業典範 111年：1場 112年：1場 113年：1場 114年：1場 5、於台灣婦女企業網展示產品獲買主直接在網站進行採購詢價之則數。 111年：250則詢價	4、辦理女性創業菁英選拔以樹立女性創業典範 ■達成 說明： 本部(中企署)辦理「第十三屆女性創業菁英獎」，113年度共計277家企業報名，最終入選13家優勝企業，並於113.11.15辦理頒獎典禮。 5、於台灣婦女企業網展示產品獲買主直接在網站進行採購詢價 ■達成 說明： 本部(貿易署)透過台灣經貿網定期發送電子報等方式加強宣導婦女企業網，讓更多女性藉由該網站提升創業機會與能力，113年獲買主採購詢價計274則。 6、 (1)將「僱用二度就業婦女」指標納入		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			女性創業信心，提升女性創業實踐力。 5、於「台灣經貿網（Taiwan Trade）」項下設英文版「台灣婦女企業網」，展示女性企業主產品資訊，俾利國際買主快速瀏覽搜尋合作對象。	112年：260則詢價 113年：270則詢價 114年：280則詢價 6、(1)已將「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項數： 111年：6項 112年：6項 113年：7項 114年：8項	輔導/表揚之評選準則，說明如下： ■達成 說明： A.國家產業創新獎：業將「僱用二度就業婦女」納入評選作業之「營造友善職場工作環境」參選單位自評表，並且列為獎項評審指標。 B.中堅企業：業將「僱用二度就業婦女」納入遴選申請須知之「營造友善職場自我評量表」評量項目。 C.國家品質獎：業將「僱用二度就業婦女」指標，納入評選廠商「友善職場環境評量表」評核項目之一，並列為共同檢視項目，綜合評分。 D.優良觀光工廠：業將「僱用二度就業婦女」指標，納入評選優良觀光工廠「企業社會責任」之加分項目。 E.國家磐石獎：業將「僱用二度就業婦女」納入「永續經營」項下評選標		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			6、為增強女性經濟賦權，促進中高齡女性再就業，將相關評選指標納入各項輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，鼓勵企業建構友善求職環境。	(2)已將「鼓勵企業僱用中高齡員工」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則 項數： 111年：6項 112年：6項 113年：6項 114年：6項	準，綜合評分。 F.傳統市場與夜市創新翻轉提升計畫：業將「僱用二度就業婦女」列為優良市集評核項目。 G.「經濟部節能標竿獎」與「經濟部能源署業界能專計畫」：業將「僱用二度就業婦女」指標納入審查機制之加分項目。 (2)將「鼓勵企業僱用中高齡員工」指標納入輔導/表揚之評選準則，說明如下： ■達成 說明： A.國家產業創新獎：業將「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，並且列為獎項評審指標之占分項目。 B.中堅企業：業將「鼓勵企業僱用中		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					高齡員工」納入遴選申請須知之「營造友善職場自我評量表」評量項目。 C.國家品質獎：業將「僱用中高齡勞工」，納入評選廠商「友善職場環境評量表」評核項目之一，並列為共同檢視項目，綜合評分。 D.國家磐石獎：業將「鼓勵企業僱用中高齡員工」納入「永續經營」項下評選標準，綜合評分。 E.節約用水績優單位選拔：業將「僱用中高齡勞工」指標納入選拔評審項目。 F.「經濟部節能標竿獎」與「經濟部能源署業界能專計畫」：業將「僱用中高齡勞工」指標納入審查機制之加分項目。		
			1、運用自辦、委託或補助辦理等方式，辦	1、女性占總訓練人數	■達成 1、113 年運用自辦、委託或補助方式	無	勞動部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			理多元類別職業訓練，以提升婦女職業技能，促進就業。 2、透過各地公立就業服務機構提供一案到底專人就業服務，並運用就業促進工具。另建置台灣就業通網站及0800-777888客服專線，提供就業資訊及線上媒合推介服務。	之年度目標值： 111年：65% 112年：65% 113年：65% 114年：65% 2、預計協助女性求職者就業(人次)： 111年：230,000 112年：231,000 113年：232,000 114年：233,000 3、協助二度就業婦女就業服務人次，年度	辦理多元類別職業訓練，計訓練4萬9,894人，其中男性1萬6,617人、女性3萬3,277人(女性佔67%)。 2、113年透過各地公立就業服務協助女性求職者就業31萬6,203人次。 3、113年運用僱用獎助、臨時工作津貼、職場學習津貼等就業促進工具，協助二度就業婦女2萬1,969人次就業。 4、113年協助中高齡及高齡女性退休者再就業人次計5,119人。 5、113年協助45-64歲女性取得創業貸款及利息補貼，計127人次。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			3、運用僱用獎助、臨時工作津貼、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。 4、為支持中高齡及高齡女性退休後再就業，運用職務再設計排除就業障礙，補助提供退休再就業辦理職業訓練強化就業技能，並透過僱	目標值(人次): 111年：15,000 112年：15,100 113年：15,200 114年：15,300 4、協助中高及高齡女性退休後再就業人次，年度目標值(人次): 111年：1,400 112年：1,415 113年：1,430 114年：1,445 5、協助45-64歲女性取			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			用獎助、職場學習適應津貼等獎補助協助措施鼓勵雇主進用，促進重返職場。 5、協助 45-64 歲女性取得創業貸款及利息補貼。	得創業貸款及利息補貼年度目標值(人次)： 111 年：100 112 年：102 113 年：104 114 年：106			
			持續辦理田媽媽班創新服務、經營管理及專業技能之培訓工作，扶植並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、田媽媽代間傳承經營培訓等訓練，並於每年美食展期間辦理田媽媽行銷推廣、及於農業易遊網及社	■達成 一、辦理田媽媽全國性及區域型聯繫會報、分組共學、四大主題專業訓練及區域型輔導與基礎整備研習課程共 60 場次，參與人數至少 1,127 人次，另完成個案陪伴輔導共計 30 家 162 人次輔導工作。 二、透過農業易遊網、FB 社群平臺發布逾 100 則貼文行銷田媽媽。	無	農業部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				群平台行銷田媽媽： 111年：24場次、20則，產值提升1% 112年：24場次、20則，產值提升1% 113年：24場次、20則，產值提升1% 114年：24場次、20則，產值提升1%	三、2024 臺灣美食展設置臺灣農業館輔導 14 家田媽媽展售，展期參觀人次近 10 萬人次、營業額達逾 281 萬元。 四、輔導田媽媽參與「農村水保署成果發表會」展售共 1 場次，5 攤營業額達 11.7 萬元。 五、辦理第二屆「記憶中的那一味」傳承新食代選拔競賽，選出 12 道具地區代表性的風味餐點，接續專案輔導與行銷。 六、輔導田媽媽參加希望廣場展售 82 場家，辦理 15 場次線上直播、5 場次線下推廣活動，累積營業額達 371 萬元。 七、以上共辦理田媽媽相關專業訓練達 24 場次以上，發布達 20 則以上網路貼文等，113 年產值達 7.17 億元，提升達 1%以上，符合 113 年目標值。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			於創新創業政策諮詢、計畫審查、展會論壇等活動中，邀請數位經濟領域之成功女性創業家、投資人或專業人士參與，以傳承經驗，促進女性創業成功，並有助於政策納入多元觀點。	邀請女性創業家、投資人或專業人士分享創業經驗： 111 年：20 人 112 年：22 人 113 年：24 人 114 年：26 人	■達成：本項議題之績效指標均已完成 年度成果： 為增強女性經濟賦權，促進女性就創業目標，本會 113 年邀請 36 位女性創業家、投資人或專業人士分享創業及就業情形，說明如下： 1. 產業處與國家新創品牌辦公室、Garage+、數位時代等單位合辦各式新創論壇活動、錄製 podcast 影音等，共計邀請 22 位女性專家分享經驗，如 Berkeley SkyDeck 總經理 Sibyl Chen、Marionette 營運長 Jennifer Ann Ipsen、QustomDot 執行長 KimDe Nolf、Jiva.ai 營運長 Sarah D'Souza、Zinite 創辦人、Gem Shoute 芝加哥大學分子工程學教授 Shirley Meng、Airbnb 法律顧問 Monique Lee Hawthorne、前 LogMeIn 總監 Ginger	無	國家發展委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					Tsun、Pluralsight 的產品管理副總 Christiana Chen 等女性專家參與論壇，以及矽谷媽咪 Sandy 錄製影音節目，向國際展現臺灣女性創業家能量。相關活動並於 podcast、Facebook 等平台分享。 2. 國土處辦理地方創生相關活動，邀請李宜倩、劉芷苓、王毓琦等 14 位女性推動者，從自身觀點分享地方創生經驗。		
			1、督導銀行公會按季更新銀行(暨其所屬基金會)協助女性就業或創業相關融資等	111 年：督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。 112 年：督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。	■達成 1、銀行公會按季更新「銀行(暨其所屬基金會)協助女性就業或創業相關金融措施彙整表」，並揭露於該公會網站，略以： (1)7 家公股銀行配合辦理「微型創業鳳凰貸款」之政策性貸款。 (2)1 家銀行所屬基金會提供具創業潛	無	金融監督管理委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			金融措施 (包括提供特殊境遇者之各種措施)，並揭露於該公會網站。 2、本會及周邊單位辦理金融教育宣導時，可提示銀行公會網站有相關資訊可供有貸款需求者查詢，俾利有就/創業融資需	113 年： 1. 督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。 2. 於公司治理評鑑相關宣導活動加強宣導多元性別友善職場議題。 114 年： 1. 督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。 2. 於公司治理	力之弱勢民眾低利率創業貸款。 (3)1 家銀行提供專屬房貸，提供女性房貸利率減碼。 (4)1 家銀行提供女性企業主專屬之週轉金貸款，提供貸款利率優惠。 (5)3 家銀行推出信貸專案，對女性顧客提供信貸利率優惠。 (6)8 家銀行專為女性設計之信用卡，提供女性卡友專屬優惠活動。 2、持續鼓勵金融機構支持女性企業主取得資金： (1)為鼓勵金融機構支持女性企業取得資金，將金融機構對於女性中小企業主放款核貸績效結果，列為審核金融機構申請增設國內分支機構之評核項目。 (2)113.4.23 發布有關每年 5 月及 11 月受理金融機構申請增設國內分支機構相關措施之新聞稿，已將前		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			求之女性獲得相關資訊。 3、為持續鼓勵金融機構支持女性企業主取得資金，本會每年5月及11月受理金融機構申請增設分支機構相關措施，已將金融機構對於女性中小企業主放款核貸	評鑑相關宣導活動加強宣導多元性別友善職場議題。	揭措施納入宣導。 (3)113 年計有 2 家金融機構申請增設分支機構，獲准設立並符合該評核項目標準予以計分。 3、證交所已於公司治理評鑑指標 4.20 之參考範例中納入 LGBTQI+揭露內容，並於 113 年 3 月 1 日至 3 月 15 日之公司治理評鑑宣導課程宣導多元性別友善職場議題。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			績效結果，列為審核金融機構申請增設國內分支機構之評核項目之一。 4、為鼓勵上市櫃公司建構多元性別友善職場，證交所於 112 年新增公司治理評鑑指標 4.20「公司是否制定職場多元化或推動性別				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			平等政策，並揭露其實施情形」，並於該項指標參考範例中增加LGBTQI+相關內容，未來將持續於每年公司治理評鑑宣導會加強宣導，引導企業重視相關議題。				
			1、為鼓勵、協助原住民族創新創業，自 104	1、「輔導精實創業計畫」創業方案競賽女	■達成 1、113 年度「百萬創業計畫(即原輔導精實創業計畫)」女性投件人數 65 人，	無	原住民族委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			年起辦理「臺灣原住民族輔導精實創業計畫」，提供創業方案之競賽平台。 2、為持續鼓勵原住民族女性之參與率，除提供輔導撰寫創業構想書、開設培訓課程、輔導改善經營體質進而創	性參與率之年度目標值： 112年：40% 113年：40% 114年：40% 2、鼓勵進用原住民族中高齡女性勞工人數： 111年：50人 112年：50人 113年：50人 114年：50人	占總投件人數(141人)之46%，達成本(113)年績效指標。 2、為促進原住民族中高齡勞工積極進入就業市場，並支持原住民族高齡者繼續就業，透過獎勵措施，提供勞工獎勵津貼，113年截至12月底共計促進251名中高齡原住民勞工，男性92人(占37%)、女性159人(占63%)，並每年提升中高齡女性勞動力參與率，本(113)年較112年增長6.7%，促進中高齡女性勞工進入製造業、營造業、醫療保健及社會工作服務業、住宿及餐飲業及支援服務業等行業領域穩定就業，達成本(113)年績效指標。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			新研發、提供銷售平台及商機媒合等一連串階段性作法外，輔以金融教育課程，以建構族人信用觀念，並提供專屬融資管道，協助取得營運所需資金，厚植原住民族產業發展。				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			3、考量104年至110年參與創業方案競賽平台之原住民族男女之參與率，爰訂定112年至114年，女性參與率每年40%(111年訂定女性參與率每年逐步以3%增加) 4、透過僱用獎勵措施鼓勵企業				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			僱用原住民族中高齡勞工，鼓勵進用單位進用原住民中高齡女性，達到穩定就業。				
			辦理友善女性參與之數位技能培訓課程，或鼓勵女性參與數位產業相關活動。	相關活動場(班次)： 112 年：10 場(班)次 113 年：10 場(班)次 114 年：10 場(班)次	■達成 年度成果： 1. 友善女性參與之數位技能培訓課程： (1)於 113 年 3 月 1 日至 3 月 27 日辦理「AIGC 數位內容實務應用班」課程、3 月 5 日至 3 月 26 日辦理「AI 性再就業使每年增長幅度不低於 1.5%。繪圖實務應用」課程、4 月 13 日至 5 月 18 日辦理「AIGC	無	數位發展部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					新媒體行銷實務應用班」課程、4月16日至5月7日辦理「AI人力資源大數據分析」課程、4月22日辦理「社交工程資安防護及案例分享」課程、4月30日辦理「企業面對新世代威脅下的資安思維」課程、6月25日辦理「個資法認知與實務」課程，透過平日、假日及不同時段多元授課時間安排，供女性配合自身情形擇選，增進參與意願外，部分課程亦採線上授課方式，供女性不受地點限制參加。 (2) 前揭7場次課程總計471人次參與（男302人，占64.1%；女169人，占35.9%）；其中，透過友善女性參與之機制設計，AI相關課程已吸引高比例女性參與（總計65人次參與，女性達43人，占66%）。後續將持續評估透		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					過女性優先錄取或保障名額等方式，精進數位技能培訓課程之女性參與情形。 2. 鼓勵女性參與數位產業相關活動：113 年第 6 屆創業歸故里競賽與經濟部中小及新創企業署「女性創業飛雁計畫」合作，透過其「AWE 女性創業學院」之社群平台廣為推廣，鼓勵其學員踴躍參與，以協助女性創業者獲得多元化政府創業資源支持。另於 113 年 6 月 19 日辦理 1 場次「創業歸故里同學會」交流活動，以第 1 屆至第 5 屆通過複賽及第 6 屆通過初賽為對象，鼓勵創業團隊之女性成員代表與會，並邀請女性創業家進行經驗分享，以促進女性透過交流互動精進創業能力。此外，9 月 13 日辦理 1 場次「2024 創業歸		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					故里 Demo Show 魅力新星交流會活動」，活動結合主題沙龍座談及媒合交流，邀請女性企業代表擔任座談會主持人、與談人及參與團隊媒合洽談，以激發參賽團隊之女性成員新思維。另「臺灣雲市集」計畫亦已於 113 年 9 月 11 日及 10 月 24 日，辦理高雄場及台北場資服小聚活動計 2 場次，並酌予安排女性講師分享。前揭 4 場次活動總計 447 人次參與（男 271 人，占 60.6%；女 176 人，占 39.4%）。		
		五、保障不利處境女性勞動權益及勞動	截至 111 年 12 月止，新住民人數已達 57 萬 7,900 人，其中女性 52 萬 2,212 人，占	本部移民署各服務站聘請新住民多元文化人才培訓計畫培訓人才擔任新住民家庭	■達成 本部移民署各服務站辦理「家庭教育及法令宣導」，聘請新住民多元文化人才培訓計畫所培訓之人才擔任新住民家庭教育講師，113 年已累計	無	內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
		條件(含各行業別)	90.36%。考量新住民來臺面臨語言、文化及風俗民情等生活適應問題，尤其女性新住民兼負家庭經濟重擔，又需照顧家中長輩及幼子之責，對其投入勞動市場明顯不利，本部移民署自 110 年起推動「新住民多元文化人才培訓計畫」，已於 110 年 8 月開辦初階及進階 2 階段培訓課程，透過培育新住民及其子	教育講師之累計人次： 111 年：達 25 人次 112 年：達 50 人次 113 年：達 75 人次 114 年：達 100 人次	87 人次，將持續積極辦理並廣為宣導。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			女成為多元文化種子人員，逐步建立多元文化教學人才培訓模式及多元文化人才名冊資料庫，完成培訓後可於本部移民署各服務站及社區推動多元文化交流，有助於培力女性新住民，並提高其公共參與及就業機會。另本部移民署各服務站每年均有辦理家庭教育講習，可聘請「新住民多元文化人才培訓計				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			畫」培訓人才，各界如有需多元文化講師，亦可由多元文化人才名冊推薦。				
			1、透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務。並透過地方政府提供職業重建服務，依女性身心障礙者需求開發彈性工作機會、協	1、協助女性身心障礙就業服務人次，年度目標值(人次)： 111 年：12,625 112 年：12,800 113 年：12,928 114 年：13,057	■達成 1、113 年協助女性身心障礙者就業 1 萬 6,420 人次就業。依本部 113 年及 108 年「身心障礙者勞動狀況調查報告」，女性身心障礙者勞參率已提升 2%。 2、113 年透過公立就業服務機構提供家庭暴力被害婦女一案到底個別化及支持性就業服務，並運用臨工津貼、僱用獎助等補助，協助家庭暴力被害婦女 612 人次就業。 3、113 年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習共 33 場次，參加人次 3,147 人次，其中女性 2,415 人次、男性 732	無	勞動部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			助在地就業、提供職前準備服務強化就業能力以協助女性身心障礙者就業及提升勞參率。 2、公立就業服務機構提供一案到底個別化及支持性就業服務，並運用臨工津貼、僱用獎助等	2、協助家庭暴力被害婦女就業年度目標值(人次)： 111年:420 112年:430 113年:440 114年:450 3、每年度職場平權及性騷擾防治研習會之參與人數，年度目標值： 111年： 1,700人 112年：	人次。 4、行政院主計總處「受僱員工薪資調查」之各行業別男女性薪資、工時統計結果均按月及按年發布，供各界參考運用；另應公務大數據定期編布經常性薪資中位數及分布統計，113年「人力運用調查」之各大類職業別女性受僱就業者每月主要工作收入統計結果自113年起停止發布，而每週經常性工時統計結果已於113年11月28日發布。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			補助，協助 家庭暴力 被害婦女 就業。 3、每年度辦理 職場平權 及性騷擾 防治研習 會，持續提 升雇主及 民眾之認 知，落實 《性別平 等工作法》 相關規定， 俾利保障 女性勞動 權益。	1,800 人 113 年： 1,900 人 114 年： 2,000 人			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			4、按年提供行政院主計總處「受僱員工薪資調查」之各行業別男性薪資、工時，「人力運用調查」之各大類職業別男性受僱就業者每月主要工作之收入、工時等統計資訊，以了解不同行、職業				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			男女性勞動條件及經濟收益的差異。				
			1、由「建置沿海漁業智能管理作業環境及大數據查報匯集分析」計畫僱用女性為港口查報員及漁船監控技術員，提升女性投入漁業資源管理工作。 2、為強化參與農業產銷班之性別平衡之實質決策權，110	1、僱用女性擔任港口查報員及漁船監控技術員比例 111年:40%以上 112年:40%以上 113年:40%以上 114年:40%以上 2、111-114年度辦理農業產銷班女性管理專班，促進女性班員參與產銷班決策權(累計班數/總班	1、[港口查報員及漁船監控技術員] ■達成 113年僱用之港口查報員及漁船監控技術員共73人，其中女性員工為35人(占40%以上)，符合113年目標值。 2、[農業產銷班女性管理專班] ■達成 截至113年12月底，農業產銷班女性經營管理培訓已累計辦理2班，符合113年目標值。	無	農業部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			年6月3日修正農業產銷班設立及輔導辦法，開放同戶配偶或不同性別的直系血親，得共同加入農業產銷班，放寬農作類農業產銷班每戶僅得1人參加之限制。為促使農會積極推動女性加入產銷班，摒除父權傳統思維，將促進農業產銷班性別平等業務，納入農會考評辦法計分標準	數) 111年:1班/4班 112年:2班/4班 113年:2班/4班 114年:4班/4班			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			中。				
			提供或轉介家庭暴力被害人就業協助。	提供或轉介家庭暴力被害人就業協助年度目標值 111 年：1,800 人次 112 年：1,900 人次 113 年：2,000 人次 114 年：2,100 人次	■達成 113 年 1 至 10 月提供或轉介家庭暴力被害人就業協助達 2,251 人次。 (#備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。)	無	衛生福利部
			透過全國 10 區原住民族就業服務辦公室 85 名具原住民身分之就業服務專員，結合公立就業服	辦理原住民族(含不同行業及不利處境女性)之勞動權益宣導場次： 111 年：10 場次	■達成 一、113 年共辦理 14 場次原住民族勞動權益宣導，參與人數計 408 人，每場次平均 29 人，女性比率占 73%(297 人)，男性 27%(111 人)，達成本(113)	無	原住民族委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			務機構或資源，加強宣導不同行業別之勞工權益，特別關注原住民族女性於職場勞動條件及權益，以提升及保障原住民族人「知」的權利。	112 年：10 場次 113 年：10 場次 114 年：10 場次	年績效指標。 二、 因應百工職缺的多樣性，宣導面亦針對不同行業別，增加其職場特性之宣導內容，如職災發生率較高之營造、製造及運輸倉儲業，強化其職災預防宣導；農務型態業別，則加強非典型勞動權益宣導；對於二度就業、中高齡及妊娠等不利處境之女性勞工，更輔以福利資源連結等宣導，提供適其所需之服務。		

議題名稱：三、消除性別刻板印象、偏見與歧視

辦理機關：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、農業部、衛生福利部、文化部、數位發展部、海洋委員會、原住民族委員會、客家委員會、行政院主計總處、行政院人事行政總處、國家通訊傳播委員會、國立故宮博物院

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
1. 消除性別刻板印象、偏見與歧視 2. 促進民眾對多元性別及多元家庭(含同	1、民眾之性別平等觀念提高4% ⁵ 。 2、有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬照顧時間由1.48小時提 升至1.83小	一、促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。	因部分宗教傳統儀式仍存在男尊女卑與性別不平等之現象，本部透過結合地方政府與宗教團體資源，辦理消除宗教性別歧視習俗之教育宣導及活動：	一、補助宗教團體辦理教育宣導及講習活動之場次數： 111年：2場次 112年：2場次 113年：2場次 114年：2場次 二、結合地方政府辦理相關教育宣導活動場次數： 111年：2場次	一、 ■達成 本部為鼓勵宗教團體關注宗教性平議題，113年4月3日訂定「內政部113年度辦理宗教信仰與現代法制議題補助方案」，其中針對「性別平權與宗教女力」議題，特別予以補助： 一、本部113年補助「佛教弘誓學院」辦理「性別友善自在營」3天2夜活動，內容包		內政部

⁵本院2021年「性別平等觀念民意調查」之「性別平等觀念」分數較2020年增加1.6分，增幅為2.12%。考量題目不變下，未來增幅將趨緩，爰訂定為4%。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
性 婚 姻、單 親、非 婚同居 家庭、 新 移 民、單 身、隔 代 教 養) 之 認識與 接 受 度。	時 ⁶ 。 3、 高等教育中 女性畢業於 科學、技術、 工程及數學 領域比例提 升 至 29.33 % ⁷ 。 4、 民眾對多元 性別及多元 家庭之認識 與接受度提		一、透過政策補 助方式， 鼓勵宗教 團體主動 舉辦有關 性別議題 (如：性 騷 擾 防 治、性別 暴力、多 元性別) 之跨宗教 座談會、	112 年：40 場次 113 年：40 場次 114 年：40 場次 三、消除宗教性別刻板 印象、宗教平等之 海報及其他相關 文宣之宣導次數： 111 年：2 次 112 年：2 次 113 年：2 次 114 年：2 次 四、辦理全國寺廟及財 團法人負責人性	括「佛門性別問題現況及 改革芻議」、「性別友善教 會的香港經驗」等演講，以 及「各宗教如何建構性別 友善的系統理論」、「各宗 教如何提供性別友善的信 仰空間」等論壇及宗教對 話，內容均係消除宗教性 別刻板印象、偏見與歧視， 促進宗教文化、宗教禮儀 及傳統觀念的性別平等， 共 100 人參與(女性 88 人 占 88%，男性 12 人占		

⁶本項關鍵績效指標之訂定係參考 2016 年「婦女婚育與就業調查報告」之「15 歲以上有偶(同居)女性之丈夫(同居人)每日無酬照顧時間」1.13 小時及 2019 年「婦女生活狀況調查報告」之「婦女配偶(同居伴侶)平均每日從事無酬照顧時間」1.48 小時增幅 0.35 小時訂定。

⁷2019 學年度高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例為 25.03%(女性 STEM 畢業生/全體 STEM 畢業生)。因 2016 年之前統計領域別定義有變動，爰參考近 3 年(2017~2019 年)設定關鍵績效指標目標值。2017~2019 年女性比例之增減比率為+0.29%、+1.07%、+1.23%，年平均增減比率為+0.86%。2025 年底預計產出 2024 學年度統計，爰將關鍵績效指標目標值設定為 25.03%+0.86%*5=29.33%。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	高 4% ⁸ 。		研討會、論壇或其他對話與交流形式活動。 二、編製消除宗教性別刻板印象、宗教平等之海報及其他相關文宣，函請各直轄市、縣(市)政府針對轄內宗教	別年度統計相關作業： 111 年：建置宗教團體負責人性別統計資料。 112 年：比較分析 111 年及 112 年統計結果，並視分析結果，研提相關精進策略。 113 年：比較分析 111 年至 113 年統計結果，並視分析結果，研提相關精進策略。 114 年：比較分析	12%)。 二、113 年補助國立政治大學華人宗教研究中心舉辦「宗教週」活動，專題討論「性別平等與宗教女力」(論壇)，由李玉珍老師主持，滿謙法師、自鼎法師、天露法師與談，內容均係消除宗教性別刻板印象、偏見與歧視，促進宗教文化、宗教禮儀及傳統觀念的性別平等，共 87 人參與(女性 40 人占 46%，男性 47 人占 54%)。 三、本部主辦「113 年宗教信仰與現代法制研討會」，安排		

⁸本院 2021 年「性別平等觀念民意調查」之「同性戀觀念」及「跨性別觀念」平均分數較 2020 年增加 0.8 分，增幅為 1.13%。考量題目不變下，未來增幅將趨緩，爰訂定為 4%。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			團體進行宣導。 三、於本部全國宗教資訊網站宣導宗教習俗及性別平等觀念。	111 年至 114 年統計結果，並視分析結果，研提相關精進策略。 五、依教別盤點及輔導全國性別不平等現象之宗教團體相關作業： 111 年：盤點全國有性別不平等現象之宗教團體及其總數。 112 年：與有性別不平等觀念或行為之宗教團體進行對話，並加以輔導。 113 年：與有性別不平等觀念或行	「性別平等與宗教女力」論壇，由釋昭慧法師擔任引言人，邀請佛光山釋慧喜法師、張珣教授、郭玲惠教授、王鏡玲教授擔任與談人，超過 100 人現場參與，內容均係消除宗教性別刻板印象、偏見與歧視，促進宗教文化、宗教禮儀及傳統觀念的性別平等，300 人線上參與。 四、本部主辦 113 年全國性宗教財團法人行政人員講習會 2 場，113 年寺廟財務申報暨土地使用講習會 3 場，113 年祭祀公業講習會 3 場，以自製文宣、講義、跑馬燈等方式進行宣導，內容均係消除宗教性別刻板		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				為之宗教團體進行對話，並加以輔導。 114 年：與有性別不平等觀念或行為之宗教團體進行對話，並加以輔導。	印象、偏見與歧視，促進宗教文化、宗教禮儀及傳統觀念的性別平等，參與人數 744 人。 二、 ■達成 本部於 113 年 1 月 23 日及 7 月 12 日函請地方政府於 113 年辦理宗教相關講習、座談等活動時，開設宗教性別平等、防治性別暴力相關課程或進行相關宣導，截至 113 年 12 月底止，共有 20 個地方政府辦理 47 場，聘請專業講師授課之總時數 33.5 小時，參與人數 2,718 人，經回收問卷調查統計 2,231 份，認為課程有助於提升性平意識計 1,828 人，有助於增進性平認識 1,897 人，對於課程內容滿意		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					者 2,068 人，整體滿意度為 92.69%(2,068/2,231*100%)。 三、 ■達成 本部於 113 年 1 月 23 日及 7 月 12 日函送有關消除宗教性別歧視習俗、防治性別暴力相關電子文宣 1 份，並提供相關網址，請全國性宗教財團法人、全國性社會團體協助宣導。截至 113 年 12 月底止，共有 20 個地方政府辦理 117 場宣導活動，觸及人數約 1 萬 7,062 人。 四、 ■達成 本部於 113 年 1 月 23 日及 7 月 12 日函請各地方政府於所轄寺廟負責人及宗教財團法人董事		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					長變動時，確實至全國宗教資訊網更新相關欄位資訊，本部業於全國宗教資訊網建置負責人性別統計功能： 一、 111 年底寺廟負責人 1 萬 2,092 位，其中女性 1,689 位；112 年底寺廟負責人 1 萬 2,131 位，其中女性 1,736 位；113 年底寺廟負責人 1 萬 2,181 位，其中女性 1,785 位，較 112 年度增加 49 位(0.34%)，較 111 年度增加 96 位(0.69%)，持續增長中。 二、 111 年底宗教財團法人董事長 1,706 位，其中女性董事長 294 位；112 年底宗教財團法人董事長 1,729 位，其中女性董事長 321 位，113 年底宗教財團法人董事長 1,739 位，其中女性董事長 331 位，較 112 年度增加		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					10 位(0.47%)，較 111 年度增加 37 位(1.8%)，亦持續增長，顯示各項宣導工作已初具成效。 三、因宗教團體負責人主要係由信眾選舉產生，將賡續加強對宗教團體之宣導，鼓勵女性信徒擔任重要宗教職務，俾持續精進。 五、 ■達成 本部於 113 年 4 月 25 日、6 月 27 日及 8 月 28 日 3 次輔導有性別不平等觀念或行為之宗教團體「台灣夏加師利佛學會」建立正確性平觀念，並依據「性騷擾防治法」辦理性騷擾防治相關措施，訂定「台灣夏加師利佛學會性騷擾防治申訴及懲處處理要點」。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			一、研發符合性別平等原則之文化、儀典、多元性別、多元家庭等相關議題之教案示例，公告於高級中等學校性別平等教育資源中心網站 (https://friendlycampus.k12ea.gov.tw)	一、研發符合性別平等原則之文化、儀典、多元性別、多元家庭等相關議題之教案示例，公告於高級中等學校性別平等教育資源中心網站 (https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender)，提供高中教師參考運用。 111 年： 研發教案 1 件。 112 年： 研發教案 1 件。 113 年： 研發教案 1 件。 114 年：	一、研發符合性別平等原則之文化、儀典、多元性別、多元家庭等相關議題之教案示例。 ■達成 本部國教署高級中等學校性別平等教育資源中心 113 年研發符合性別平等原則之文化、儀典、多元性別、多元家庭等相關議題之教案示例 1 件，已掛載於性平資源中心網站 (https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender)，提供教師下載運用。 二、於全國高級中等學校教務主任會議及全國教育局處特教科長會議宣導。 ■達成		教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			Gender)，提供高中教師參考運用，並於相關會議中宣導周知。	研發教案 1 件。 二、於全國高級中等學校教務主任會議及全國教育局處特教科長會議宣導、周知高級中等學校性別平等教育資源中心研發之特殊需求領域之性平教案。 111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次	本部國教署業於 113 年 9 月 30 日及 10 月 22 日各辦理 1 場次全國高級中等學校教務主任會議；及於 113 年 7 月 22 日辦理全國特殊教育科科長會議，並於會中進行宣導。		
			一、針對農村地區加強性別培力課程、培育農村性	一、縮小農會家政班班員性別落差 111 年：性別落差縮減至 96 個百分點 112 年：性別落差縮減	一、家政班性別落差 ■未達成 本部推動「幸福農村推動計畫」，為農會體系鼓勵家政班開設適合兩性共同參加的課程，	※本議題之 113 年績效指標項數共 3 項、達成項數 2 項、未達	農業部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			別平等之種子師資、研訂農村性別平等教案等措施，共同協助改變性別角色刻板印象，其破除男女任務定型觀念。 二、本會水土保持局將持續與縣市政府合作推動農村在生培	至 94 個百分點 113 年：性別落差縮減至 92 個百分點 114 年：性別落差縮減至 90 個百分點 二、全年度參與農村社區培根課程人數 111 年：4,000 人(含男性 1,950 人及女性 2,050 人) 112 年：4,200 人(含男性 2,050 人及女性 2,150 人) 113 年：4,400 人(含男性 2,150 人及女性 2,250 人) 114 年：4,600 人(含男性 2,250 人及女性	以提高非特定性別農村民眾參加之誘因。113 年農會家政班性別落差比例 94.24%(男性 2.88%，女性 97.12%，相較 113 年目標值落後 2.24%)。未來將調查不同性別者之需求，安排男性較有興趣課題(如與在地產業或文化資源鏈結更佳)，納入農村家政班推動，規劃多元課程，鼓勵不同性別者參與，或鼓勵非班員身分者參加家政推廣課程或活動，進而吸引多元之潛在民眾加入家政班。 二、農村社區培根課程人數 ■達成 農村水保署持續督導辦理多元	成項數 1 項。 ※未達成指標為「縮小農會家政班班員性別落差」113 年目標值為「性別落差縮減至 92 個百分點」本部推動「幸福農村推動計畫」，為農會體系鼓勵家政班開設適合兩性共同參加的課程，以提高非特	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			根計畫相關培訓課程，由農村社區在地組織及團體以自主精神，整合當地居民之意見，共同對農村社區建設提出構想並研提之農村永續發展及活化再生計畫，實現農村再生	2,350 人)	增能及農村再生培根計畫，推動農村社區人才培育，由農村社區在地組織及團體以自主精神，整合當地居民之意見，共同對農村社區建設提出構想並研提之農村永續發展及活化再生計畫。113 年辦理多元增能及農村再生培根計畫，總培訓人數 5,250 人，女性達 2,854 人，符合 113 年目標值。	定性別農村民眾參加之誘因。113 年農會家政班性別落差比例 94.24%(男性 2.88%，女性 97.12%相較 113 年目標值落後 2.24%。未來將調查不同性別者之需求，安排男性較有興趣課題如與在地產業或文化資源鏈結更佳)，納入農	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			由下而上、計畫導向之目的。			村家政班推動，規劃多元課程，鼓勵不同性別者參與，或鼓勵非班員身分者參加家政推廣課程或活動，進而吸引多元之潛在民眾加入家政班。	
			持續辦理重要民俗訪視，透過訪視委員推廣性平檢視內容，提供民俗保存者參考，鼓勵推展各性別參與	一、於 111 年至 114 年針對當年度辦理之重要民俗訪視，推廣各性別參與民俗活動或相關決策之平權概念，並以訪視累計比	■達成 請說明年度成果： 一、重要民俗訪視累計比率： (一)113 年度計有 20 項重要民俗活動，已辦理東山碧軒寺迎佛祖暨遶境、馬祖擺		文化部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			民俗活動或相關決策之平權；鼓勵各直轄市、縣市政府擬訂轄內登錄民俗文資保存維護計畫時納入性別檢視內容。	率（已完成訪視數/當年度辦理祭儀之重要民俗數）為指標： 111 年：80% 112 年：85% 113 年：90% 114 年：95% 二、建置決策者性別統計之重要民俗項數： 111 年：10 項 112 年：12 項 113 年：14 項 114 年：16 項	暝、大甲媽祖遶境進香、褒忠亭義民節祭典、邵族 Tungkariri Lus'an(祖靈祭)、東港迎王平安祭典等計 18 場次現勘訪視作業，達成率為 90%(=18/20)。 (二)本部文資局經由重要民俗現勘觀察民俗活動中各性別參與情形，並於訪視會議與保存者討論活動辦理現況及宣導性平概念。相關觀察及訪視結果，已可見在性別議題中保存者及參與民眾多採開放態度，原由男性為主參與之陣頭，例如宋江陣、金獅陣及十二婆姐陣等均有女性成員加入，且人數有增加情		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					形；新竹縣文化局媒合在地國小與義民廟合作培訓小小禮生及祝禱生，並於112年起首度有女性擔任褒忠亭義民節相關祭典儀式之司儀及祝禱生；羅漢門迎佛祖各敬祭拜儀式迄今均為男性代表，今年訪視過程中保存者已主動提出開放女性代表參與之構想，顯見民俗場域中對於性別參與之態度已有改變。後續也將持續辦理相關訪視作業，宣導與推廣各性別參與民俗活動。 二、建置決策者性別統計之重要民俗項數： (一)已達成建置重要民俗決策		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					者性別統計指標，共 16 項。 (二)觀察本期所記錄之決策者性別統計指標，部分改選之決策團隊在性別上已有增加女性參與人數之情形，例如北港朝天宮董監事會共 24 名，原男女性別比例為 20:4，去年底改選後女性增加 1 名為 19:5，同時也首次選出女性監事。可見傳統民俗文化中，女性參與不僅在人數上，其在實質決策團隊中均已有所成長。		
			一、辦理或參與座談及研討會。 二、電視製播及	一、原住民族電視台宣導性別平等報導：111 年：100 則	一、 ■達成 113 年原住民族電視臺宣導性別平等報導計 111 則、原住民	有關績效指標 4：本會將依據性平處意見評估委	原住民族委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			廣播製播專案節目。 三、原住民族電視臺宣導性別平等報導及性別平等概念。 四、透過與國史館臺灣文獻館及原住民族文獻會共同研究及探討原住民族傳統文化、禮俗、儀典，傳達多元文	112 年：100 則 113 年：100 則 114 年：100 則 二、 辦理或參與座談及會議時，納入性平議題探討： 113 年：2 次 114 年：2 次 三、 電視製播及廣播製播專案節目： 113 年：1 集 114 年：1 集 四、 111 年： 盤點及了解目前仍有性別歧視之原住民族文化之內涵，建立其清	族廣播電臺計 38 則，已達成本(113)年績效指標。 二、 ■達成 113 年原住民族電視臺辦理或參與座談及會議時，納入性平議題探討計 4 場次，已達成本(113)年績效指標。 三、 ■達成 電視製播及廣播製播專案節目已達成本(113)年績效指標，分列如下： (一)113 年原住民族電視臺製播相關專案節目「LIMA 幫幫忙」計 11 集。 (二)113 年度原住民族廣播電臺製播相關專案節目「女流社會」計 16 集、「阿嘯	託具性別專長之學者專家協助辦理相關工作，針對各族群之原住民族文化進行盤點相關性別議題，並於辦理委託案前先行召開專家學者諮詢會議。	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			化之人觀 (含性別 觀點)，逐 步進行公 共溝通， 促進民眾 對於性別 差異性的 認識與尊 重。 五、本會所屬 文化發展 中心辦理 多元性別 相關展 覽，邀集 原民藝術 家(含 多元性	冊。 112年： 針對前盤點清冊提供 性別平等觀點之詮釋 或建議之累計比率:30 %。 113年： 針對前盤點清冊提供 性別平等觀點之詮釋 或建議之累計比率:60 %。 114年： 針對前盤點清冊提供 性別平等觀點之詮釋 或建議之累計比率:100 %。 五、 原發中心辦理相關展 覽(一)113年3月至	mathariri」計 22 集，共 38 集。 (三)113 年度原文會新媒體節 目「原事播客 Podcast」計 4 集。 四、 ■未達成 文化部及國史館臺灣文獻館尚 無相關原住民族文化性別平等 之研究。本會 Alilin 臺灣原住 民族電 子書城中已上架台灣 原住民族傳 統性別文化專輯 (上、下)，提 供大眾閱覽，進 一步推廣性別平等觀念，達成 本項議題績效指標之精神。 五、 ■達成 本會所屬文化發展中心 113 年 辦理相關藝術展覽達成本(113)		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			別)，分別展出以多元性別生命歷程為發想，所創作出充滿多元性別氛圍之作品，以彰顯多元性別角色之蛻變。	5月：辦理1場藝術展覽。 (二)113年5月至7月：辦理2場藝術展覽。 (三)113年11月至114年2月：辦理1場藝術展覽。	年績效指標，內容如下： (一)113年3月5日辦理【黑色特工隊-kisamulja-u!nakuya malupi】藝術展，展出藝術家：2位女性、2位多元性別及1位男性等5位。 (二)113年5月25日至7月28日：【海嗨海女日常—花之展】，展出藝術家：由5位部落織女聯合展覽；另於8月16日至11月3日展出【揹獵物的女人】為主題之影像展覽，跳脫既有性別框架之思維，呈現原住民族多元創作之元素。 (三)113年11月30日至114年2月8日展出王綺穗		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					【喚醒】個展，從 城市的原住民族、邊緣地帶女性特性，也是王綺穗作品的另一核心要素。水作不僅象徵著生命的流動性，也代表著文化身份的多樣性。水珠（water drop）作品 成為情感的容器，讓觀者能在其 中感受到族群、性別與生命歷史 的深刻結合。		
			1、推動性別平等觀念的主題展演，針對客家傳統文化中的性別不平等 等 現	一、規劃辦理場次如下： 111 年：10 場次 112 年：12 場次 113 年：14 場次 114 年：16 場次 二、辦理具文化禮俗性別意識之研究、	一、 ■達成 年度成果： (一)113 年 11 月 14 日及 12 月 1 日由「金滿圓戲劇團」演出以楊門女將楊排風帶兵領將，比武奪帥之故事。		客家委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			象，於重點文化或指標性客庄聚焦辦理具性別平等意識之展演活動，以循序漸進方式，透過展演內容促進及深入性平意識。 2、以本會所屬臺灣客家文化館及六堆客家文化園	調查或教育課程等之案件數。 111 年：1 案 112 年：1 案 113 年：2 案 114 年：2 案	(二)9 月及 11 月持續辦理《雨馬》16 場次演出，繁花公主在國內外疫情嚴峻時刻拯救族人。 (三)客家傳統戲曲徵選活動，強化性平理念，得獎作品之一「台妹」即是跳脫傳統對女性婚姻之窠臼，鼓勵女性自我意識為劇本；另，本會補助之藝文團隊「歡喜扮戲團」113 年 4 月至 9 月於彰化、臺東、桃園及臺北辦理「沃土深耕計畫」以客家女性視角，轉化成儀式劇場方式呈現，已演出 8 場次。 (四)綜上，本年度業辦理 26 場次推動性別平等觀念之主題展演活動；爾後將賡續		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			區（博物館）作為「論壇」平臺，促進社會持續關注社會變遷過程的性平議題及作為。		規劃相關展演活動，以促進及深入性平意識。 二、 ■達成 年度成果： (一)《阿婆的時光寶盒》繪本教育推廣，業於臺灣客家文化館辦理春節活動親子劇，及 113 年 4 月至 12 月，好客劇場客語 版動畫播映。 (二)《廳下火》映後巡迴座談會，業已辦理 113 年 5 月 8 日元智大學場、5 月 22 日國立高雄師範大學場、5 月 26 日中壢場、6 月 23 日富岡場、7 月 21 日竹北場、9 月 8 日臺南場、9 月 29 日臺東場、10 月 20 日龜山場、		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					10 月 28 日新楊平社區大學場及 12 月 15 日苗栗場。在探討當代客家族群祭儀中性別平權與多元性別或多元家庭等議題。突顯客家祭儀因應性別平權觀念而轉變的作為。本中心透過《阿婆的時光寶盒》繪本中新丁新枝、姑 婆牌等故事內容，以及紀錄片 —《廳下火》走入社區辦理映後座談，推廣客家祭儀性別平權議題，期讓博物館與社區、民眾朝向共享、共好的文化平權的理想邁進。本案已達成年度指標。		
		二、鼓勵及促進媒體製播具	本部移民署與電視臺共同製播新住民資訊	製播新住民資訊宣導之節目集數： 111 年：	■達成 一、有關新住民影音紀實報導計畫製播《我們一家人》專		內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		性別平等觀點的內容。	宣導節目,介紹新住民及其子女於臺灣生活之各個面向,如新住民單親媽媽成功創業、跨性別者與同性婚姻之新住民等故事;於製作專題過程,請電視臺團隊依「廣電媒體製播性別議題內容原則」為拍攝綱領,並落實以正面、積極、多元方式呈現性別角色,同時要求主持人或採訪	每月 1 集,年度製播 12 集專題新聞。 112 年: 年度製播 12 集專題新聞。 113 年: 年度製播 12 集專題新聞。 114 年: 年度製播 12 集專題新聞。	題新聞,委外電視臺團隊依「廣電媒體製播性別議題內容原則」作為拍攝綱領,落實宣導性別平等之觀點,113 年共製播 12 集節目。 二、為促進大眾對新住民、多元家庭之認識與認同,播出內容概要摘述如下: (一)劉容羽(中國籍):相信女性也能成為創業家,展現女性創、就業,發揮女力資本,彩色水餃創業成功,口感、視覺驚艷饕客。 (二)馬秋草(越南籍):靠家鄉熟悉好味道,獲得桃園市國際青年創意美食競賽越式料理金牌肯定,證明自我價值,積極開展女性二度		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			記者，適時提醒或導正受訪者無意間表現之傳統性別刻板印象。另為確保製播內容，無性別刻板印象，由該署科長級以上人員擔任審查委員，定期每月召開審查會議，並於每月播出前預先審查腳本大綱，播出後檢視並檢討播出內容，以作為後續修正製播之參考，落實宣導性別平等		就業，鼓勵女性重新投入職場，追求理想。 (三)葉冬飛(中國籍)：打破性別刻板印象，以一己之力扛起家庭照顧者的角色，獨力照顧年幼子女與重度智能障礙的婆婆，仍以正向積極態度面對人生，並透過社工輔導學習各種技能，不但停扶自立，還考取社工證照，成為新住民姊妹精神支柱與靠山。 (四)路威(英國籍、男性)：紅點設計師，國際各大設計獎的常勝軍，結合產官學界，促進臺灣產業升級。在2021年非政府組織婦女地位委員會周邊論壇中，為臺灣性別平權成果發聲。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			之觀點，促進大眾對新移民、多元家庭等之認識。		(五)方麗(中國籍)：期許自己兼具女性的柔軟與男性堅強的性格，鼓勵女性積極參與社會、擔任決策角色並發揮潛能及影響力，自我蛻變，考取臺灣和日本整理師證照，變身收納達人，以「改變生活的秘訣－理家、理心、理人生」的主題獲移民署第10屆新住民及子女築夢計畫獎。 (六)高文博(美國籍、男性)：推廣防身技巧課程，推廣多元性別自我保護意識，其性別平等意識幫助更多人發展自我。 (七)楊智誠(澳門籍、男性)：擔任教保員，協助輔導身心障礙者，培養其一技之長		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					與獨立生活的能力，讓弱勢族群融入社會，包括提倡性別平等教育、多元性別都能享有個人基本人權、不受歧視及傳統性別角色限制的學習和成長環境，並在這前提下建立和諧及互相尊重的多元性別關係。為社會貢獻所學，培養身障者一技之長。 (八)王莉思(美國籍)：身為旅居臺灣的女同志、臺大外文系助理教授投身酷兒理論研究，並透過文章詩作，推動性別平權觀念。 (九)羅寶鴻(香港籍、男性)：擁有國際蒙特梭利證照，具有 20 多年幼兒教育經驗，是深耕臺灣的親職專家，		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					打破職業性別刻板印象，以多元方式推廣安定教養學。 (十)陳兆輝(越南籍、男性)：桃園市 112 年度模範父親，投身鄰里守望相助隊，熱心公益不落人後。父兼母職撫養孩子，投身公益，向新住民推動性別平等觀念，對新住民因性別而面對的社會處境和限制，提供就業及居留等方面的協助與生活輔導。 (十一)陳函芸(中國籍)：展現單親婦女女力，逆境激發料理潛力，在社會大學學習料理基礎概念，開發粉漿大蛋餅新食譜翻轉人生，促進性別地位之實質平		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					等，消除性別歧視，維護人格尊嚴。 (十二)蘭咏梅(中國籍)：入選104年桃園市新住民女性關懷協會「學習楷模」，展現女性也能在各行各業中綻放光彩。曾經為化妝品牌高階主管，來臺婚變後，以家鄉美食重慶麻辣燙創業，證明女性憑藉自身能力，依然能夠活出精彩人生。 三、本案製播內容業強化宣導性別平等之觀點，並增加男性或家庭父親角色部分，消除性別刻板印象、偏見與歧視。114年度將依委員建議，展現新住民更多元面向，報導新住民之國		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					籍分布與行業別將更加豐富多元、性別比例更加衡平，落實並宣導性別平等之觀點，讓新住民與國人於觀看節目時能打破傳統性別刻板印象，並融入消除一切形式種族歧視國際公約(ICERD)觀念，亦適時加入相關政府資源如教育訓練、創業協助等輔導政策於節目內容。		
			宣導國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播性別議題內容原則」，公告於政戰資訊服務網，並運用青年日報、奮鬥月刊、	111 年： 將國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播性別議題內容原則」，公告於國軍內部網路(政戰資訊服務網)，供全軍辦理性平議題文宣時，自我檢視、審查使用，另	■達成 一、為提升性別主流化理論暨實務等概念及專業知能，113 年透由莒光園地電視教學節目，對全體官、士、生、兵、文職及聘雇人員實施宣教，普植性別平等政策與觀念，營造友善工作	賡續加強各項多元化宣導，以促進友善職場及消除官兵性別刻板印象。	國防部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			吾愛吾家雙月刊及漢聲電臺等文宣管道逐年增加宣導資料，並鼓勵官兵撰擬心得投書各軍種臉書專頁，活化宣教成效；另新聞媒體負責單位，每年辦理性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。	辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達 250 則，其中種類應包含家務分工宣導 50 則、性別刻板印象去除 40 則、女性人力運用 40 則；另「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理一場次（1-2 小時）性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。 112 年： 辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達 260 則，其中種類應包含家務分工宣導 55 則、性	環境，計製播「性平三法專題講座」等 15 單元。 二、運用青年日報、奮鬥月刊及吾愛吾家雙月刊等文宣管道，刊載「性別平等，健康跟上」等性平相關社論、新聞報導、論壇及專文計 81 則。 三、透由漢聲廣播電臺「性/別 TALK TALK TALK」、「向性騷擾說不」、「女力崛起」、「國軍人際關係行為規範」等節目，宣導「尊重性別差異」等性別平等議題口播與插播計 177 檔次。 四、綜整「一報二刊」、漢聲廣播電臺節目及莒光園地電視教學，媒播文宣數量合計 273 則，區分家務分工		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				別刻板印象去除 45 則；另「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理 1 場次（1-2 小時）性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。 113 年： 辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達 270 則，其中種類應包含家務分工宣導 60 則、性別刻板印象去除 50 則；另「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至	宣導 62 則、性別刻板印象去除 97 則、女性人力運用 86 則、性騷擾防治 130 則、多元性別 52 則、安心生養 39 則。 五、依「行政院性別平等委員輔導部會精進性別平等業務」專案會議，委員及性平處指導所提「建立性平宣導觸及率或成效統計」乙項意見，113 年性別平等文宣成效，經大數據系統實施聲量統計分析，總聲量共計 9,103 則，正負情緒（P/N）比為 2.71，屬正面肯定，社群活躍度（S/N）比為 4.73，屬中度活躍，摘要說明如次： (一)觀察整體輿情發展趨勢、新		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				少辦理 1 場次 (1-2 小時) 性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。 114 年： 辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達 280 則，其中種類應包含家務分工宣導 65 則、性別刻板印象去除 55 則；另「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理 1 場次 (1-2 小時) 性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。	聞報導、社群媒體等留言，針對 113 年國軍「性別平等」文宣系列活動屬正向肯定；整體聲量最高峰落於 6 月 10 日，係因媒體以「國軍女力崛起」為主題，指出國軍近三年女性官兵占比從 15.6% 上升至 16.9%，網民聚焦討論女性從軍人數上升意味國軍應更加留意性別分際與工作平等，亦為全案最高點。 (二)鑒於女性官兵占比屢創新高，且階級也有逐漸提升，引發網民討論，後續可邀請現役具特殊專長之女性官兵受訪，介紹他們在各種專業領域中的角色，不僅限於傳統的行政或後勤		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				另有關宣傳之擴散宣導效益 (1)已於 111 年 1 月 13 日將國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播性別議題內容原則」，公告於國軍內部網路(政戰資訊服務網)，供全軍辦理性平議題文宣時，自我檢視、審查使用。 (2)為提升性別主流化理論暨實務等概念及專業知能，本部 111 年透由「莒光園地」電視教學節目，對全體官、士、生、兵、文職及聘雇人員實施宣教(缺課實施	工作，還包括技術、戰略、指揮等高階職務，並援引其在關鍵任務中發揮重要作用的具體案例和故事，藉此突顯女性同袍在軍中的多樣化專長與犧牲貢獻精神，以建立國軍性別平等觀念。 六、統計青報及國防部發言人 FB、IG 及 X (Twitter) 社群、113 年計刊載性平文宣 216 篇，總計觸及率計 525 萬餘人次。 七、「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」分於 113 年 5 月 9 日及 8 月 29，辦理性別平等意識訓練課程 2 場次，授課人數計 181 員，藉以		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				補課),普植性別平等政策與觀念,營造友善工作環境,計製播「權保教育單元劇-今天,上線了嗎?」等 12 單元;每單元莒光園地電視教學節目收視人數約為 16 萬 5,000 餘人。 (3)運用青年日報、奮鬥月刊及吾愛吾家雙月刊等文宣管道,刊載性騷擾防治文宣等類別「恪遵性別平權,共創友善服役環境」等性平相關社論、新聞報導、論壇及專文計 188 則);可透過青年日報官	提升多媒體從業人員性別平等意識。 註 1:正負情緒比(P/N)比:情感分析正負情緒比為正面評論數(P),除以負面評論數(N)。此指標用以分析情感趨向,大於 1 為正面,小於 1 為負面。 註 2:社群活躍(S/N)比:社群活躍為社群網站、討論區和部落格聲量加總(S),除以新聞聲量(N)。此指標用以判斷社群活躍程度高低,大於 1 為社群討論比新聞曝光多,反之為新聞曝光多。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				方網站（瀏覽數達1,221萬人次）、每日發送紙本1萬2,000餘份、奮鬥月刊每月發送21萬8,000餘本、吾愛吾家雙月刊每雙月發送19萬7,000餘本，瀏覽及閱讀相關性平新聞報導及專題。 (4)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，製播多元性別文宣等類別計160檔次（如10月10日「美			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				麗的一天」及「漢聲最前線」節目製播「臺灣女孩日，精采活動傳達性平觀念」宣導；漢聲廣播電臺為國內具有調頻（FM）、調幅（AM）及網路線上即時發射能力之電臺，同步以 11 個 FM 頻道，20 個 AM 頻道，每日對國內（24 小時）執行廣播服務，涵蓋範圍除本島各縣市均可收聽，訊號更可達澎湖及金門地區，經歷年聽眾意見調查研究顯示，收聽人口達 20 萬餘人；相關			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				性平新聞報導及專題可透過漢聲電臺官方網站(瀏覽數達700萬人次)及漢聲電臺臉書粉絲專頁3.7萬人追蹤。 (5)綜整「一報二刊」漢聲廣播電臺節目及莒光園地電視教學，媒播文宣數量合計360則，區分家務分工宣導63則(如11月份吾愛吾家雙月刊「政府完善托育照護機制，減輕負擔安心生養」、性別刻板印象去除132則(如12月份奮鬥月刊「認識多元尊重差異，迷彩			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				國度中的性別平等」專題)、女性人力運用 100 則(如 11 月 4 日青年日報「郭文靜秉持無畏精神，捍衛領空」報導)、性騷擾防治 65 則(如 11 月 15 日青年日報「國防部性平會議，專家共研策進方向」報導)，成效良好。 (6)分析 111 年性別平等文宣成效，經大數據系統實施聲量統計分析，總聲量共計 6,187 則，摘要說明如次： A. 正負情緒 (P/N) 比 2.83，屬正面肯定，			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				並以正面情緒文章 4,145 則 (67%) 為主，其中多數網民認為國軍落實性別平權觀念及營造優質性別工作環境，並定期召開性別平等會議，能防範不當性騷擾事件發生，使官兵同仁專心致力本務工作。 B. 社群活躍 (S/N) 比 2.68，屬社群高度討論，並以臉書社群平臺傳散 4,504 則(72.8%)為主。其中「三八婦女節國軍形象影片-像天空一樣」，經媒體報			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				導後，多數網民認為軍職女性身兼母職，卻仍努力保家衛國堅守崗位，不遜於男性同仁，吸引國人大量關注與討論。			
			一、運用多元方式宣導性別平權 (一)研發並製作性別平權相關議題之懶人包、海報、簡報、宣導短片、四格漫畫或其他宣	一、研發宣導媒材，或運用行政院性別平等資料庫或其他具性平觀點之相關資源，利用多元管道宣導。 (一)研發宣導媒材 111 年：13 則 112 年：13 則 113 年：24 則 114 年：24 則 (二)多元管道宣導(觸	一、 ■達成 (一)達成情形： 本項議題已達成 113 年績效指標目標值。 (二)年度成果 1. 宣導媒材則數：本部所屬機關自製懶人包、海報、宣導短片及四格漫畫等計 24 則宣導媒材，已達成目標值。前揭媒材係利用多元管道，包含所屬機關網站、臉書、講習會、活		財政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			導媒材，關注數位性別暴力、「跟蹤騷擾防制法」與性騷擾防治議題及相關法令適用，並參考國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播涉及性別相關內容指導原則」進行檢核，並	及人數) 111 年：7,425 人次 112 年：95,260 人次 113 年：107,380 人次 114 年：113,500 人次 二、開辦有關生活家事訓練及性別平權之相關課程 111 年：辦理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約 150 人。 112 年：辦理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約 150 人。 113 年：辦理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約 150 人。 114 年：辦理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含	動等進行宣導，且經檢核均符合國家通訊傳播委員會之指導原則 各項規定。 2.觸及人數：14 萬 1,681 人次，已達成目標值，將廣續研發製作宣導媒材，積極宣導。 3.自製數位性別暴力及「跟蹤騷擾防制法」媒材案例 (1)臺北國稅局及財政資訊中心均製作「防治數位性別暴力」宣導圖卡。 (2)北區國稅局製作「數位性別暴力防治 9 法」懶人包。 (3)南區國稅局於線上活動網頁置入「跟蹤騷擾防制法」宣導圖卡。 4.使用傳統媒體案例：南區國稅局透過有線電視臺播放自製「高齡照顧不分性別」宣導		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			經各機關性別平等工作小組會議檢視後對外宣導。 (二)運用多元管道，例如使用社群網路 Line、臉書、YouTube 等，透過內部教育訓練、對外業務講習，轉發公文予業	線上學習)約 150 人。	圖卡，並運用廣播電臺宣導性別平等議題。 二、 ■達成 (一)達成情形： 本項議題已達成 113 年績效指標目標值。 (二)年度成果 1.辦理 1 場「性別平等家務分擔議題」(第 1 場)及 1 「高齡化社會照顧議題」(第 2 場)訓練課程，參訓人數 153 人。 2.男性參訓人數及比率自第 1 場 10 人及 13.7%，提升至第 2 場 28 人及 35%，有助於提高男性分擔家事及照顧意願。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			者公會、 利用企業 參訪、與 地方政府 或民間私 部門合作 等，舉辦 性別平等 宣 導 活 動，透過 遊戲、有 獎徵答、 辦理性別 平等議題 電影結合 行政院性 別平等資 料庫或其 他具性別				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			平等觀點之相關資源導讀資訊、主題讀書會等互動方式，對多元族群、地區宣導性別平等及CEDAW保障性別平權觀念，提升宣導效益。 二、開辦有關生活家事訓				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			練及性別平權之相關課程，並於徵得講座同意後錄製成數位課程供更多同仁線上學習。藉由性別平權議題說明，突破性別相處不平等之僵化模式，於不同課程中分別推廣				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			下列議題： (一)日常生活照護、家庭管理所需之家事訓練，以提升有偶女性之配偶（含同居人）每日無酬照顧時間，減輕有偶（含同居）女性負擔，使家事性別分工合理				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			化。 (二)高齡化社會照顧議題，使家庭成員間妥適分擔照顧工作，避免照顧責任落於特定性別。 (三)同婚法制與多元家庭議題，以促進對多元性別				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			及多元家庭之認識與接受度。				
			一、補助將性別平等教育議題納入媒體製作刊播終身學習節目內容。 二、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	一、補助將性別平等教育議題納入媒體製作刊播終身學習節目內容。 111 年：3 件 112 年：3 件 113 年：3 件 114 年：3 件 二、持續編列性別平等教育宣導經費，辦理建置及維護本部性別平等教育全球資訊網網站、委託辦理「性別教育 easy	一、補助將性別平等教育議題納入媒體製作刊播終身學習節目內容。 ■達成 持續依據「媒體製作刊播終身學習節目或內容補助獎勵辦法」及「教育部補助媒體製作刊播終身學習節目或內容實施要點」，鼓勵媒體製作刊播終身學習節目或內容，並受理符合實施要點內容作品認定基準之補助申請（含性別平等相關議題），113 年度共 25 個單位提出申請，申請案件計 30		教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			別平等教育社會推展之成效： (一) 辦理本部性別平等教育全球資訊網網站：建置性別平等教育全球資訊網，提供本部推動性別平等教育工作相關訊息、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	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。 111 年： 「性別教育 easy go」廣播節目 52 集、發行性別平等教育季刊。 112 年： 「性別教育 easy go」廣播節目 52 集、發行性別平等教育季刊。 113 年： 「性別教育 easy go」廣播節目 52 集、發行性別平等教育季刊。 114 年： 「性別教育 easy go」廣	件，核定補助 25 件，其中有將性別平等教育議題納入節目內容共 3 件，包括台北愛樂廣播股份有限公司-「『黑白雙人舞』偉大歷史女性鋼琴家系列」、財團法人寶島客家廣播電臺-「客家女力故事」及國聲廣播股份有限公司-「晨光下八卦山」(該節目透過電影及時事人物探討，提升收聽長輩性別意識，藉以破除渠等性別刻板印象)。 二、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。 ■達成		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			教育工作參考運用及增益性別平等教育知能。 (二) 持續委託國立教育廣播電臺辦理「性別教育 easy go」廣播節目：內容主題重點包括：性別與習俗、性平電影、性平書評、婚姻平權、同志議題，以及許多教師關注的性別平等教育議題。本部並業已協調該臺於規	播節目 52 集、發行性別平等教育季刊。	(一)113 年持續辦理建置及維護本部性別平等教育全球資訊網網站（委託時程 113 年 4 月 17 日至 114 年 4 月 16 日）。 (二)委託教育廣播電臺辦理「性別教育 easy go」廣播節目，於每週日 15：05 至 16：00 播出。113 年至 12 月 31 日止，共製播 52 集。 113 年已出刊第 103-106 期，計 4 期，第 103 期主題為「百工流轉——女科技人和她們的無限宇宙」、第 104 期主題為「脆弱與交織的困境-當代臺灣男性日常的身、心與社會生活現場」、第 105 期主題為「影視、文本與性別」及第 106 期主題為「她和她自己的房間-陰性力量的空		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			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。 (三) 辦理性別平等教育季刊之編輯、發行：本部		間創造」。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			持續發行性別平等教育季刊，以推廣性別平等教育、深究性別重要議題。 (四) 將通傳會「廣電媒體製播性別議題內容原則」提報至本部性別平等專案小組會議，宣導各機關(單位)辦理之文宣、影片應依上開原則辦理。				
			為落實本部辦理相關業務之	結合業務推動自製具性別平等觀點之內容，	■達成 說明：	無	經濟部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			宣傳品具性別平等觀點之內容，定期向本部各單位宣導，參考通傳會「廣電媒體製播性別議題內容原則」辦理自製宣導媒材，以避免落入性別刻板印象、偏見與歧視。	包含臉書貼文、拍攝影片（含平面）則數。 111 年：5 則 112 年：16 則 113 年：18 則 114 年：20 則	本部相關機關共自製宣傳品計 21 則： 一、產發署結合落實性別平等及營造友善職場環境之優良廠商，自製性平廣宣影片 1 則。 二、中企署發布性平有關臉書貼文 3 則 三、貿易署於 FB 及 LINE 發文有關台灣婦女企業網貼文 1 則。 四、能源署自製「國際淨零女性圖卡」1 則。 五、園管局於科技產業園區性別平等電子報刊登職家共融友善企業獎得獎企業優良措施、「杜絕性騷大膽畫」藝文徵件獲獎作品公布等 6 則，並辦理「職場就		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					業 so easy」卡通動畫短片 1 則。 六、智慧局於臉書張貼 2024 臺灣 IP 領域傑出女性專訪系列貼文 2 則及鼓勵女性發明人參與台灣創新技術博覽會、分享性平資訊應注意之著作權貼文共 2 則。 七、標準局自製具性別平等觀點海報 4 則。		
			一、各機關自製消除性別刻板印象、偏見及歧視觀念，及增進民眾對多元性別及多元家庭之	111 年： 本部所屬各機關均製作至少 2 種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提	■達成 本項議題之績效指標均已完成達成 本部所屬各機關(構)均已製作至少 2 種以上具性別平等觀點的宣導品，且均已送請性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見，說明如次：	無	交通部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			認識與接受度等議題之宣導品。並將性別平等宣導品於交通運輸場站、機關處所、網站、臉書、跑馬燈、電視牆等媒介向外部民眾宣導，以提升民眾性別平等意識及觀念。 二、另為確保本部及所屬	供檢視意見。 112 年: 本部所屬各機關均製作至少 2 種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。 113 年: 本部所屬各機關均製作至少 2 種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等及性平三法精神，製作完成後將送機關	一、 公路局 (一)為宣導消除性別刻板印象、偏見與歧視，以及多元性別及多元家庭等性別平等及性平三法精神，所屬 17 機關各製作 2 件以上各式性別平等觀點宣傳品。 (二) 宣導品 公開置於各所屬機關辦公處所(16 處)、跑馬燈(10 處)、海報 (43 處)、工地現場與對外宣導活動含交通安全活動、校園活動及里民活動等(8 處)。 二、民用航空局 (一)為宣導航空業尊重多元性別、擁抱性別差異、提倡機師、地勤與空服員職場性別平權及機場拒絕性騷擾等議題，完成符合性別平		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			機關各項宣導媒材均符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。	性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。 114 年: 本部所屬各機關均製作至少 2 種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等及性平三法精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。	等精神之 4 種宣導品(海報 10 幅、短片 1 部、明信片 4 款、吊飾背卡 2 款)。 (二)上開宣導品已持續透過該局全球資訊網、臉書粉絲專頁、電視牆、航空站電子看板等媒介，與對外飛安宣導、業務交流及參訪活動時，向外部民眾宣導性別平等，以提升民眾性別平等意識及觀念。以飛航服務總臺為例，分別於 4 月 24 日、8 月 15 日及 8 月 19 日對赴總臺參訪或會勘之華航在訓機師、桃園機場航務處航管師、財團法人中華航空事業發展基金會及軍方人員宣導共計 50 人，其中男性 31 人(62%)、		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					女性 19 人 (38%)。 三、 高速公路局 (一)自製 19 種具性別平等觀點的宣導品，共辦理 24 場對外部民眾之宣導活動，參與人數共計 649 人。 (二)辦理情形及成果如次： 1.宣導「消除社會中對婦女一切形式的歧視」、「多元性別」、「性別齊視不歧視」等並加強宣導暫行特別措施，7 月 9 日宜蘭童玩節設攤辦理性別平等宣導活動，活動現場持手板及海報宣導，並請民眾填寫問卷發放印製「性別齊視不歧視」文字之濕紙巾宣導品。計 60 人參加，其中男性 27 人(45%)、女性 33 人(55%)。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					2.為使性別平等、破除刻板印象之觀念向下扎根，落實在每一個家庭及生活裡，8 月 22 日北區養護工程分局親子日辦理性別平等說明會，活動對象為該分局員工與其配偶及子女；介紹性別平等基本意涵，並透過有獎徵答發放封面印有「尊重個別差異包容多元族群」文字及 6 種彩虹顏色為底圖之多色標籤紙、便條紙宣導品。對外宣導人數計 44 人，其中男性 20 人(45%)、女性 24 人 (55%)；小朋友人數計 34 人，其中男性 15 人(34%)、女性 19 人 (56%)。 3.向民眾傳達 CEDAW 公約、家事分工等多項議題，加深民		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					眾對於消除性別歧視的認知與概念，3月1日警廣臺中分臺捐血活動、5月14日西螺服務區南站性平宣導活動、5月27日南投服務區性平宣導活動、6月12日大甲體育場捐血活動，發放「多元性別多彩生活」小熊毛巾、「消除性別歧視，從你我開始做起」木漿海棉洗碗擦宣導品。4場次共計104人參加，其中男性32人(31%)、女性72人(69%)。 4.向民眾宣導多性別觀念應該得到更多尊重及包容，強調性別不再受到舊有的框架的限制，7月3日公路局臺中區監理所性平宣導活動、10月23日鉅立營造股份有限公司		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					工地現場性平宣導活動，發放「多元性別，包容無限」客製化茄芷袋、「就業爭本事，性別無歧視」客製化壓克力手機架鑰匙圈。2場次共計52人參加，其中男性12人(23%)、女性40人(77%)。 5.為使性平教育下扎根，8月7日南區養護工程分局親子日性平宣導活動，宣導對象為職員工家屬，以有獎徵答發放「性別暴力防治由家做起」手機背繩。計44人參加，其中男性21人(48%)、女性23人(52%)。 6.宣導消除施加於婦女一切形式的暴力，從家庭根本做起，讓性別暴力防治工作得以真正落實，8月28日岡山交流		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					道加油站新建工程會議向承包商進行性平宣導，透過填答 QR code 問卷發送「性別暴力防治由家做起」保健潔牙組。計 19 人參加，其中男性 10 人 (53%)、女性 9 人 (47%)。 7.用路人介紹服務區性別友善設施、關懷多元性別、照顧者與被照顧者的性別平等友善措施，引導用路人依據自身需求使用相關設施並提升性平意識 9 月 11 日「愛護地球生生不息暨交通安全月活動」至古坑服務區運用「國道服務區性平設施」推廣短片及「雙親共同教養家務一起分擔」海報辦理宣導；並為宣導生活落實性平、雙親共同		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					分擔家務向填答問卷者發放「教養子女為雙親共同責任」菜瓜布宣導品。計 85 人參加，其中男性 20 人(24%)、女性 65 人 (76%)。 8.向承包商宣導友善職場性平觀念，藉由短片及海報探討職場上的性別歧視，10 月 14 日南區工程養護分局邊坡排水工程檢討會，運用「多元包容友善職場」動畫短片及「職業不分性別」海報辦理宣導，並透過 QR code 問卷回饋發送「教養子女為雙親共同責任」保鮮袋宣導品，以提升參與討論度，鼓勵承包商一同為多元友善職場努力。計 11 人參加，其中男性 8 人(73%)、女性 3 人 (27%)。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					9.向監造單位、承包商、委外人員及民眾宣導並提升「消除社會中對性別一切形式的歧視」、「職業不受性別限制」、「性別平等幸福升等」及「家事分擔大家一起來」等性別平等觀念及意識，6月14日、6月18日、6月26日、7月1日、7月4日、7月12日第一新建工程分局施工督導會報、7月9日宜蘭童玩節及9月30日委外人員會議等共辦理8場次宣導活動，發放「性別平權共創和諧圖」摺疊電扇及「改善性別刻板印象圖卡」口罩宣導品。共計139人參加： (1)監造單位、承包商 106人，其中男性 70人(66%)、女性		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					36 人(34%)。 (2) 委外人員 15 人，其中男性 9 人(60%)、女性 6 人(40%)。 (3) 民眾 18 人，其中男性 7 人(39%)、女性 11 人 (61%)。 10.幫助工作人員瞭解日常生活如果遇到職場歧視，有哪些自保及求助管道，3 月 7 日第二新建工程分局新春聯誼餐會，於福容大飯店麗寶店會場工作人員互動，透過投影屏幕撥放該分局自製「職業不分性」宣導短片。計 17 人參加，其中男性 7 人 (41%)、女性 10 人 (59%)。 11.5 月 13 日母親節性平宣導暨通車典禮敦親睦鄰活動，於 186 標工程施工場地設攤宣導性別平等，凡至攤位呼出		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					性平口號「性別地位實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，不同機會，同樣的機會與資源。」，即發送「性別平等，值得一提」飲料提袋。計 25 人參加，男性 13 人(52%)、女性 12 人(48%)。 12.5 月 27 日於西湖服務區辦理性別平等暨認識 CEDAW 工作坊，運用小組形式討論何謂性別平權、職場歧視，向參與者發送「性別平等，值得一提」飲料提袋及「性別平權，不能再等」貼紙。計 30 人參加，其中男性 17 人(57%)、女性 13 人(43%)。 13.7 月 30 日所轄工程 M16 標工務所辦理「破除刻板印、認識多元性別」座談會，由主持		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					人負責引領討論的方向，透過播放自製「職業不分性別」宣導短片及相關案例解說，將在場施工、監造廠商分為 2 組進行多元性別議題的正反辯論，向參與者發放「性別平等，值得一提」飲料提袋。計 19 人參加，其中男性 17 人(89%)、女性 2 人(11%)。 四、航港局 (一)為鼓勵不同性別人員投入海運專業領域，消除職業性別刻板印象，機關臉書航港女力系列於 3 月 23 日發布「臺灣首位賞鯨業女船長邱百合」，獲得相當好評，貼文按讚數為 1,049、轉貼數為 38 則、貼文觸及人數為 12,989 人、曝光次		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					數為 16,598 次，留言內容則以對航港女力的支持與鼓勵為大宗。 (二)為鼓勵不同性別人員投入海運專業領域，消除職業性別刻板印象，9 月 27 日發布女性考生通過航海人員測驗新聞稿 1 篇「交通部航港局 113 年第三次航海人員測驗榜示『從資訊人變成航海人的追夢之旅』」，其中該局全球資訊網新聞稿點閱率為 607 次，亦露出於行政院新聞稿、交通部新聞稿，計見報 1 則、中央社等網路新聞共 4 則。 五、中央氣象署(一)為破除特定性別較易構成性騷擾行為		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					之刻板印象，並增進瞭解性騷擾防治應無性別差異，海報以不分性別方式呈現，完成製作「性平三法修法宣導海報」及「跟騷法態樣宣導海報」2 種宣導海報。 (二)6 月正式上架 該署 全球資訊網性別主流化專區，該專區 113 年瀏覽人次達 1,445 次，並於 1 樓大廳服務臺及公告欄進行對外宣導。 六、 鐵道局 (一)自製 24 種對外 (外部人員)宣導性別平等文宣品： 1.海報 7 幅以宣導遠離職場霸凌與性騷擾、職場性別友善		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					等議題。 2.影片 1 支：「說到『子宮』您會不會有點兒尷尬」宣導性別平等。 3.物品 2 項濕紙巾及環保購物袋，並隨機張貼就業零歧視、性別平權、性騷擾防治等 12 款性平宣導標語。 4.簡報 1 份：113 年 5 月 28 日於鐵道局全球資訊網宣導「民之所欲，常在我心」南迴車站美學友善環境之我見。 5.教材 1 份：自製「性別友善車站工程經驗回饋～落實於業務精進」簡報，並置於鐵道局全球資訊網。 (二)辦理研討會 9 場： 1.4 月 1 日及 5 月 23 日辦理 2 場專題教育訓練，於課程中		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					向外部人員、其他機關人員併同宣導性別平等觀念。 2.5 月 20 日召開「『嘉義縣市鐵路高架化延伸計畫』(民雄段)系統機電設計會議」，邀請臺灣世曦、亞新工程顧問股份有限公司共同參與，於會前播放性騷擾防治宣導投影片。 3.2 月 23 日、5 月 8 日、5 月 14 日、5 月 20 日、5 月 31 日及 6 月 12 日於各工程施工協調會以性別車站海報、體育不分性別海報及點亮性別之微電影性別平等觀念等宣導方式向與會人員宣導性別平等意識。 (三)對外部民眾宣導 4 場：		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					1.8 月 18 日辦理花蓮縣富里鄉非都土地徵收補償費發放，於會場張貼海報及向領款民眾發放宣導品。 2.9 月 25 日於宜蘭轉運站辦理交通場站活動時，發放含性別觀點標語之宣導品。 3.10 月 4 日於花蓮縣壽豐鄉工程用地公聽會會場張貼海報，向與會民眾發放宣導品。 4.10 月 4 日於花蓮縣光復鄉工程用地公聽會會場張貼宣導海報，向與會民眾發放宣導品。 七、觀光署 (一)為增進民眾對多元性別及多元家庭等議題之認識，觀光署各國家風景區管理處製作宣傳品及宣導海報		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					計 26 種，於遊客中心跑馬燈及張貼文宣海報、辦理活動等方式宣導並辦理 10 場性別平等實體宣傳活動，透過有獎徵答發放各式含宣傳標語之文宣品，民眾均能接受性別平權觀念，反應良好。 (二)辦理性別平等實體宣傳活動 10 場： 1.4 月 9 日西拉雅國家風景區管理處辦理資通安全教育訓練，以簡報宣導性平三法修正，參與人數 45 人，其中男性 21 人 (47%)、女性 24 人 (53%)。 2.4 月 19 日、4 月 29 日、5 月 4 日參山國家風景區管理處於獅山遊客中心、中彰榮家、		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					八卦山藤山步道 辦理性別平等宣導活動。 3.6 月 14 日西拉雅國家風景區管理處辦理志工培訓課程，宣導性別平等意識標語，參與人數 56 人，其中男性 24 人 (43%)、女性 32 人 (57%)。 4.6 月 22 日配合茂林國家風景區管理處「部落廚藝學校」活動，於神山部落辦理性平宣導活動。 5.9 月 15 日參山國家風景區管理處於后里花市宣導發放促進性別平等，讓社會更美好」性平宣導貼紙。 6.11 月 6 日西拉雅國家風景區管理處辦理登山旅遊安全暨淨山活動，發放文宣品向民眾宣導性		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					平觀念。 7.8 月 13 日阿里山國家風景區管理處親職活動辦理性別平等觀念宣導，計約 100 人次參與。 8.11 月 21 日阿里山國家風景區管理處辦理他機關快閃宣導活動，計宣導人次約 20 人次。 八、運輸研究所 (一)為宣導檢測工作無性別之分，具備專長的每個人皆可在合適當崗位發揮所長，期許性別平等觀念能在運輸領域扎根落實，參考 CEDAW 公約的主要精神，設計橋梁檢測人員反光背心，寓意各性別族群應享有完整人權並消除一		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					切歧視 (二)為傳達 CEDAW 性別平等之意識及觀念，在運輸規、研究及實務運作上不分性別，以多元色彩呈現專業領航、追求卓越與性別平等之概念，設計 L 型資料夾，將陸、海、空運輸、最新 AI、無人機科技、運輸監測技術及試驗等元素融入，表徵運輸研究所為交通部智庫，並提供 QR code 進一步查詢瞭解。 九、中華郵政公司 製作 3 種具性別平等、性騷擾防治觀點宣導品，透過校園宣導、捐血活動或樂齡運動等活動進行宣導發放，以提升同仁及民眾性別平等意識及觀念：		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					(一)為協助推廣性平三法修正，製作「尊重性別平等，拒絕性別暴力」宣導海報，除提供各支局於公告欄張貼宣導，另將置於贈送壽險保戶年度手冊之宣傳插頁。 (二)為消除性別刻板印象、偏見及歧視觀念，製作「性別齊視不歧視，職場平權有共識」宣導面紙。 (三)為宣導性別平等及禁止性騷擾觀念，製作性平宣導「一口袋 equal bag」飲料提袋。 十、臺灣港務公司 (一)為破除「航運業是男性所主導行業之觀念」、「女性不能從事船員之傳統民俗禁忌」及「性騷擾防治」等議		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					題，在實體宣導方面，於 32 場校園徵才活動發放與議題相關之 L 夾及自製宣導品，幫助學生們破除對航運業的刻板印象，進而延攬符合產業需求之人才，共計約 4,500 人次參與；線上宣導方面，將所製宣導品電子檔放置於公司全球資訊網，總瀏覽人次共計 2,766 次。 (二)為宣導性平三法修法內容，製作馬克杯、壓克力手機支架、壓克力冰箱磁鐵、帆布袋、手機掛繩、貼紙及性騷擾防治 Q&A 等 7 種宣導品。 十一、桃園機場公司 (一)為鼓勵及促進具性別平等		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					及性平三法精神，並提升民眾性別平等觀念，製作「性別平權共創和諧」標語之手機架、「EQUALITY GENDER」標語之手機背帶及「GENDER EQUALITY」標語之手板與餅乾等宣導品。 (二)上開宣導品結合公司親子單車活動及家庭親子日活動，宣導消除性別刻板印象、偏見及歧視觀念，並以繪本說故事方式導入家庭分工，增進員工及眷屬對多元性別及多元家庭之認識與接受度。 十二、臺灣鐵路公司 (一)為提升旅客民眾及公司同仁性別平等意識及觀念，		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					設計製作「性別平等 從你我做起」便利貼、「有愛無礙 幸福同在」及「性別平權 共創和諧」 2 款磁鐵，共 2 種宣導品。 (二) 於臺鐵車站服務臺、便當本舖及夢工廠發放予一般民眾；於公司業務會報等重要會議發放給與會人員及各區營運處、各一級單位等公司同仁。便利貼發放 3,500 份、2 款圖案磁鐵總計發放 3 萬 2,000 份。		
			一、定期提醒本部各單位及所屬機關構依據國家通訊傳播會	製作多元性別職場平權相關線上課程，置於全民勞教e網推廣之累計瀏覽人次，年度目標值： 111 年：	■達成 全民勞教 e 網上架多元性別平權相關影片「營造職場多元性別平等環境」及「職場中多元性別友善措施之實務探討」，瀏覽人次累計達 60,718 人次。	無	勞動部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			「廣電媒體製播性別議題內容原則」，檢視辦理之文宣、影片符合性別平等觀點。 二、為改善多元性別者就業歧視情形，製作相關線上課程提供雇主或事業單位內部業務相	製作多元性別職場平權相關線上課程，置於全民勞教e網推廣。 112年： 多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達4,000人次。 113年： 多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達40,000人次。 114年： 多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達42,000人次。			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			關人員研 習。				
			透過採訪農漁業女性人物，並以節目報導、臉書及雜誌文章等方式露出，讓大眾了解女性在農漁業領域之傑出貢獻、成就及自我成長的故事，並遵循「廣電媒體製播性別議題內容原則」製作相關文宣，以激勵與破除女性只能從事特定工作的刻板印象，	採訪報導農漁業領域傑出表現女性人物。 111 年： 採訪報導 5 位。 112 年： 採訪報導 5 位。 113 年： 採訪報導 6 位。 114 年： 採訪報導 6 位。	■達成 113 年採訪報導至少 6 位農漁業領域傑出表現女性人物，符合 113 年目標值，簡述如下： 一、枋寮區漁會推薦漁民許玉婷(112 年模範漁民) 二、林邊區漁會推薦漁民洪佳琪(112 年模範漁民) 三、好美船屋執行長鄭怡雯(獲全球百大目的地永續故事獎) 四、佳冬鄉農會總幹事林淑玲(全國績優總幹事) 五、臺灣山海天使環境保育協會祕書長陳映伶(復育珊瑚的推手) 六、嘉義區漁會總幹事林佳瑩		農業部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			鼓勵女性勇於突破框架、追求夢想、自我肯定。		(積極推廣漁港觀光) 七、臺南北門養殖青年陳芳婷 (全國農業達人)		
			一、規劃辦理針對女孩及女性之正向描繪相關宣導及廣告等，說明如下：透過每年定期配合節慶及台灣女孩日進行託播廣播帶或廣告或新聞稿	一、宣導性別平等活動 111 年： 至少 2 次宣導活動。 112 年： 至少 2 次宣導活動。 113 年： 至少 2 次宣導活動。 114 年： 至少 2 次宣導活動。 二、提升 15-49 歲民眾對愛滋防治認知率 111 年：85% 112 年：86% 113 年：87%	一、 ■達成 本部國民健康署持續辦理民眾宣導及倡議，自 101 至 113 年每年均發布 1 至 2 篇新聞稿強化性別平等觀念，並利用網站、臉書及廣播等多元媒體管道宣傳倡議性平的重要。於 113 年 10 月期間，刊登「女孩男孩都是寶 平安健康才是好」等廣告，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，並於 113 年	無	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			等宣導活動，以「宣導性別平等，女孩男孩都是寶」觀念。並參酌行政院國家通訊傳播委員會函頒『廣電媒體製播性別議題內容原則』，自行檢視內容是否符合性別平等精神。	114 年：88% 三、具性別平等觀點之媒體露出量 111 年：至少 20 則 112 年：至少 20 則 113 年：至少 20 則 114 年：至少 20 則 四、每年書面查核 500 家業者(如該縣市轄內重點行業不及 500 家，則另以實際查核家數為主) 111 年：500 家 112 年：500 家 113 年：500 家 114 年：500 家	10 月 7 日配合台灣女孩日發布「女孩男孩都是寶 性別平等從孕育開始」新聞稿文案及圖片於本部國民健康署網站及社群平台中。 二、 ■達成 (一)製作暴露愛滋病毒前預防性投藥(PrEP)、多國語言愛滋篩檢等愛滋防治衛教文宣，以及多國語言愛滋防治宣導短片，消除愛滋相關汙名與歧視、年輕族群愛滋防治核心教材等，並透過各縣市衛生局、相關部會、民間團體等共同宣傳。所有宣導品、核心教材及指引等，業經檢視皆無違反性別平等意識，且放		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			二、為提高民眾愛滋防治知能，每年持續與各部會合作，運用各部會通路，提升15-49歲民眾對愛滋預防、篩檢及治療等正確認知率。持續以「年度衛教媒體素材-性別印象檢核		置於本部疾病管制署網站供各界下載運用。 (二)透過社群及新興媒體(Facebook、LINE、Instagram、Podcast、Twitter等)進行愛滋防治宣導，以圖文方式發布簡單易懂之宣導資訊，並適時發布相關新聞稿。 (三)提高民眾愛滋防治知能，持續與各部會及民間團體等合作，運用多元宣導管道，共同推動各族群愛滋防治宣導，提升民眾對愛滋預防、篩檢及治療等正確認知，對象涵蓋學生、一般民眾、醫事人員、警消、官兵及社福與長照機構人員、矯正機關收容人、新住民/		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			表」檢視年度預計製作之衛教媒體素材是否違反性別平等意識(性別盲或性別刻板印象)。 三、為促進媒體製播具性別平等觀點的內容，本部社會及家庭署，將透過以下方式進		外籍移工等。 (四)依本部疾病管制署進行之愛滋防治政策民意調查、跨部會辦理之愛滋防治教育宣導及補助民間團體辦理講座等調查綜合評估，民眾在愛滋知識皆有提升，認知率於 112 年超過 86%、113 年認知率超過 87% (該民意調查係每 2 年辦理 1 次，最近 1 次為 112 年辦理，未辦理之年度以跨部會辦理之愛滋防治教育宣導及補助民間團體辦理講座等調查綜合評估)。 三、 ■達成 (一)本部社會及家庭署藉國際		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			行： (一)結合民間團體辦理女孩日等慶祝活動，強化女孩權益及培力等正向宣導工作。 (二)藉由國際婦女節、母親節慶祝活動，結合民間團體辦理宣導活動，以提升社會大		婦女節、母親節及臺灣女孩日等慶祝活動，結合民間團體製播具性別平等觀點的內容，113 年媒體露出量共計 33 則。 (二)本部社會及家庭署補助地方政府、民間團體辦理臺灣女孩日、性別意識等議題之倡議活動， 113 年計補助 2 個單位辦理相關活動計畫，總體宣導效益預計達 8,481 人次以上。 四、 ■達成 各地方政府 113 年 1 月至 10 月查核重點行業別已逾 1 萬 1,915 家。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			眾對女性權益之關注。 四、廣續透過社福考核督促各縣(市)政府及防治網絡單位強化飲酒業、宗教團體、交通運輸業、觀光旅宿業、社會福利機構、補教業，百貨商場、				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			大賣場、運健身業、按摩業、網路平台業者等重點行業別之性騷擾防治宣導，精進防治措施作為。				
			一、辦理電視節目、劇本補助係鼓勵業者開發多元題材與類型，透過現有輔導機制補助或獎勵呈現性別平等議題之節目或劇本： 111年：1件 112年：1件 113年：1件 114年：1件 二、確保本部臉書等社	一、補助或獎勵呈現性別平等議題之節目或劇本： 111年：1件 112年：1件 113年：1件 114年：1件 二、確保本部臉書等社	一、 ■達成 113年度補助電視及新媒體內容製作作品中，計3件探討性別平等相關題材，分別為劇集《打掃阿姨》以數位性暴力觀點切入，探討逆境中成長的女性、《長男的男媳婦》探討同婚		文化部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			目或劇本。 二、訂定「文化部社群廣宣性別議題內容原則」，確保本部臉書等社群媒體無性別刻板印象。	群媒體無性別刻板印象： 111 年：訂定「文化部社群廣宣性別議題內容原則」 112 年：檢視本部臉書等社群媒體內容，年度完成率為 100% 113 年：檢視本部臉書等社群媒體內容達，年度完成率為 100% 114 年：檢視本部臉書等社群媒體內容，年度完成率為 100%	家庭下的多元性別角色所面臨的臺灣家庭文化議題、《靈異幫寶適》探討女性成為媽媽後的成長歷程。 二、 ■達成 依據「文化部社群廣宣性別議題內容原則」，檢視本部臉書等社群媒體內容，113 年完成率為 100%，已達成目標值。		
			一、以多元方式自製對外宣導消除性別刻板印象、偏	一、本機關及所屬機關年度提報之宣導文宣件數(訂於每年第一次性別平等專案小組提出	一、 ■達成 《自製宣導文宣》 1.本會秘書室：113 年透過 FB 粉絲專頁製作 4 則宣導文案，	無	海洋委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			見與歧視之宣導文宣。 二、參照「廣電媒體製播性別議題內容指導原則」，編制「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」，並於本會及所屬機關(構)對外宣導文宣或影片發	該年度文宣製作期程與計畫)： 111年：5項 112年：5項 113年：7項 114年：8項 二、本機關及所屬機關(構)年度發布對外推廣多元化文宣(非性平主題)前，先行以「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」，確保無涉及性別刻板印象再製。每年非性平主題影片製播事前勾稽達成率目標值：	成效卓著。說明如下： (1)「今天是3月8日國際婦女節」貼文於3月8日發布，貼文心情、留言和分享為201次，觸及總人數為4,329人次。 (2)「台日韓三方交流海女文化」貼文於5月7日發布，貼文心情、留言和分享為236次，觸及總人數為9,003人次。 (3)「母親節」貼文於5月12日發布，貼文心情、留言和分享為930次，觸及總人數為19,232人次。 (4)「她們的海—在地深耕海洋文化女力活動」貼文於6月8日發布，貼文心情、留言和分享為110次，觸及總人數為3,393人次。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			布前，以此檢核表作為檢視，確保影片媒材符合性別平等精神。 三、海巡署及所屬機關(構)於辦理職前教育(如志願士兵司法警察專長訓練班、專業士官班...等)及在	111年:3項 112年:100% 113年:100% 114年:100% 三、辦理各項性別主流化課程中，納入多元性別敏感度內容，課前先行實施前測，以瞭解學員基礎狀況；課後實施後測，分數目標值為80分，以受測人超過80分之比例為最終達成率，目標如下： 113年:100% 114年:100%	2.本會國際發展處於5月15日，於《微笑台灣》雜誌專題報導《以海女文化為引，讓台灣以海洋國家之姿與世界共榮》，強調海女文化及女性在海洋產業中的重要貢獻和潛力。 3.本會人事處編列「性別平等大步走-本會暨所屬機關(構)性騷擾防治宣導手冊」，內容包含性平三法修正重點、性騷擾定義、性騷擾的錯誤認知、常見的性騷擾行為等，俾加強本會同仁意識培力。 4.海巡署： (1)製作「海事家事共承擔、巡護平等齊肩負」海報，並報送本會性別平等專案小組會議討論。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			職教育 (如士官 高級班、 海巡研究 班等)時， 納入「多 元性別敏 感度議 題」課程， 並新增前 (後)測驗。		(2)海巡季刊：於 119 期(3 月號)EAP 舒心坊單元內，刊登「性別認同與平等-丹麥女孩觀後心得分享文章」，分享性別認同之理解與反思；另於 120 期(6 月號)目次頁分享行政院性別平等處公布之性平觀念調查結果，並宣導性平三法已修正施行之相關資訊，並刊登「海巡神力女超人重磅出擊『母親節祝福特輯』」，向海巡女力致敬。 (3)新聞露出：3 月 25 日以「海巡女力崛起！上山下海不怕苦撈屍、緝私當仁不讓」為主題發布新聞稿，說明該署女性與男性同仁一樣須共同執行安檢、查緝、巡邏等勤務，突顯女性在職場之重要性。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					另 7 月 2 日以「新竹艦女力撐起一片天性別平等最佳表徵」為主題發布新聞稿，對「新竹艦」上占近三成的女性海巡同仁表達肯定。 5.海保署： (1)於海洋漫波海洋保育季刊第 19 期，介紹「澎湖島嶼海女依時序登場」，展現女性對於海洋工作與文化的貢獻與重要性，說明女性是整個海洋事務不可或缺的重要人力資源。 (2)於 3 月 8 日三八婦女節，以家庭成員互動方式於海保署臉書粉絲專業發布，表達對女性在家庭付出的感謝。 (3)於 5 月 12 日母親節以中華白海豚為意象，於海保署臉		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					書粉絲專頁祝全天下媽媽母親節快樂，感謝女性在海洋領域的貢獻。 6.國海院於 10 月 11 日臺灣女孩節，配合聯合國國際女孩日 2024 年主題「女孩對未來的願景」，於國海院臉書粉絲專頁發布該院與宜蘭岳明國中小女同學一同上船航行，用帆船繞島實現海洋夢，鼓勵每一位勇敢追夢的女孩。 本會暨所屬機關(構)性別平等宣導文宣計 15 項，已達 113 年目標。 《媒體製播涉及性別相關內容檢核》 本會暨所屬 113 年總計製作 75 支對外發布影片，皆依據「海洋		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」進行檢核，達成度100%，已達113年目標。 二、 ■達成 《性別主流化課程納入多元性別敏感度內容》 海巡署教育訓練測考中心辦理職前訓練及在職教育班隊，均完成多元性別敏感度課程，並自5月6日函轉本會性別平等修正計畫後，於16班次辦理課程前(後)測驗，分析測驗情形如下： (一)就施測學員而言：前測成績平均分數為94.83分，經課程學習後，後測成績平均分數提升至97分。 (二)已就後測未合格者實施補		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					測(計 29 人)，成績皆合格，爰 113 年各班隊受測人員成績合格者比例為 100%，已達 113 年目標。		
			一、辦理座談或研討會探討消除性別刻板印象、偏見與歧視，以及多元性別、多元家庭等議題，並請講者針對廣電媒體內容涉性別議題之不妥案	一、參與座談或研討會之媒體從業人員建立性別平等意識比率分別為： 111 年：86% 112 年：88% 113 年：89% 114 年：90% 二、每年撰寫廣電媒體製播內容涉性平歧視之分析報告： 111 年：1 份 112 年：1 份 113 年：1 份 114 年：1 份	本項議題之績效指標均已完成 一、 ■達成 (一)本會 113 年邀請廣電產業不同職級、性別之從業人員，於 8 月 30 日、9 月 19 日、11 月 14 日及 11 月 29 日辦理消除性別偏見、多元性別、多元家庭議題相關之培訓課程共計 4 場，課後發放之測驗問卷及格率平均為 99.37%，建立性平意識達 89%以上。(男性出席比率 41.6%，女性出席比率		國家通訊傳播委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			例進行說明。活動將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消除基於男女任務定型所產生之偏見或提升多元家庭等性別議題之認知及態度，進而產製		58.4%；主管出席比率40.3%，非主管出席比率59.7%)。 二、113 年度廣電媒體製播內容涉性平歧視報告核處案例共 2 件。 二、本項議題之績效指標均已完成 ■達成 iWIN 每年均辦理大型宣導及校園宣導等兒少上網安全教育宣導活動；113 年度 iWIN 辦理前揭宣導活動之主題涉及「性別平等」相關議題（如兒少性剝削、兒少私密影像等）之場次已有 20 場並達成成績效指標。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			符合性別平等之廣電影音內容。 二、定期撰寫廣電媒體製播內容涉性平歧視之分析報告。				
			1、本部為促進數位轉型與資通安全業務之宣導具性別平等觀點之內容，參考通傳會	一、結合業務推動自製具性別平等觀點之內容，包含臉書貼文、拍攝影片(含平面)則數。 112 年：3 則 113 年：4 則 114 年：5 則 二、活動辦理場次：	一、結合業務推動自製具性別平等觀點之內容 ■達成 年度成果：113 年於本部臉書刊登自製具性別平等觀點之內容貼文 4 則如下： (一)1130308【海蒂·拉瑪被尊稱為「藍牙之母」、「wifi	無	數位發展部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			「廣電媒體製播性別議題內容原則」辦理自製宣導媒材，以避免落入性別刻板印象、偏見與歧視。 2、活動辦理之相關廣宣媒材避免落入性別刻板印象、偏見或歧視；或活動搭	112 年：24 場次 113 年：27 場次 114 年：28 場次 三、數位課程總時數： 112 年：6 小時 113 年：6 小時 114 年：6 小時	之母」】。 (二)1131008【愛達·勒芙蕾絲日 (ALD)】 (三)1131011【國際女孩日】。 (四)1131101【勇敢向數位性別暴力 sayNO!】。 二、活動辦理場次： ■達成 已針對數位及資安人才培訓、公益創新·徵案 100、遊戲分級宣導、補助計畫等主題共 27 場次相關活動，檢視確認現場廣宣媒材未落入性別刻板印象、偏見或歧視；其中 3 場次亦搭配自製性別平等宣導易拉展進行推廣。 三、數位課程總時數： ■達成		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			配性別平等相關議題，透過各類宣導媒材進行推廣。 3、辦理資安教育訓練宣導或數位課程之相關媒材避免落入性別刻板印象、偏見或歧視，並將部分數位課程置於e等公務		已於「e等公務園+學習平臺」建置資安數位課程，通識課程計16門課，專業課程計16門課，並將視需要持續更新課程內容，前述課程教材均已避免落入性別刻板印象，偏見或歧視等，並且以線上平台方式供不分性別人員皆容易存取閱讀。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			園+學習 平臺，以 供不分性 別人員皆 容易存取 其內容。				
		三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力。	一、有關中央警察大學及臺灣警察專科學校就學生辦理之性別意識培力相關做法： (一)每年各別辦理性別平等教育講座，於	一、中央警察大學及臺灣警察專科學校辦理性別平等教育宣導場次數及參與人次： 111 年：辦理 4 場次，約 1,000 人次參與。 112 年：辦理 5 場次，約 1,400 人次參與。 113 年：辦理 5 場次，約 1,400 人次參與。 114 年：辦理 5 場次，	■達成 一、兩校辦理性平教育宣導計 5 場次，約 6,613 人次： (一)中央警察大學： 1.113 年 3 月 8 日邀請林麗燕老師講授「校園性別事件的調查與處理機制」，參與學生約 1,100 人。 2.113 年 6 月 13 日邀請賴怡欣律師講授「性騷擾防治—性騷擾案例分析、性別平權相關法律介紹、性騷擾防治機制		內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			講座中融入多元家庭、多元性別平權及性別意識教育觀念。 (二)中央警察大學於各學年度為使全數學生均能習得多元性別敏感度與友善性之相關內涵，規劃將其納入校定共同	約 1,400 人次參與。 (1)中央警察大學校定共同必修「性別平權與警察實務」課程開設情形： 113 年：達 10 門。 114 年：達 10 門。 二、於警察常年訓練辦理「性別議題與執法及性別主流化」、宣導我國同性婚姻合法及尊重多元性別等相關課程場次數及參與人次： 111 年：辦理 100 場次，約 8,000 人次參與。 112 年：	之建立」，參與教職員（含各級主管）64 人。 3.113 年 8 月新生預備教育，針對新生期隊(研究生、學士班四年制及二年制)分別實施「性別平權及人權民主法治教育」，參與學生約 449 人。 (二)臺灣警察專科學校： 1.113 年 2 月 19 日邀請諮商心理師葉北辰講授「維護身心健康您要知道的三件事」，針對性別平等、自殺防治及感情交往等主題進行演講，參與學員生(含各級主管、職員)約 1500 人。 2.113 年 9 月 30 日邀請新北市警察局婦幼隊隊長劉家次講授「性平案件實例解析」，針對性別平等、男女交往案例		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			必修課程2學分「性別平權與警察實務」課程之教學大綱。開設「性別平權與警察實務」、「婦幼法規」、「家庭暴力與法令」、「婦幼安全理論與實務」、「性犯罪專題研	辦理300場次，約2萬人次參與。 113年： 辦理300場次，約2萬人次參與。 114年： 辦理300場次，約2萬人次參與。 三、於警察人員進修教育與深造教育辦理「性別平等、性別主流化、尊重多元性別」等課程時數： 113年：各班期至少2小時。 114年：各班期至少2小時。 四、於每年發函	進行演講，參與學員生(含各級主管、職員)約3,500人。 二、中央警察大學校定共同必修性別平權與警察實務」課程，112學年度第2學期共開設7個班級，共計121人次學生修課；113學年度第1學期開設10個班級，學生共計210人次。 三、 ■達成 本部警政署於113年辦理「性別平權意識與警察執法多元性別認識」相關課程，計840場次，約4萬4,674人次參與。 四、 ■達成 警察人員進修及深造教育： 一、巡佐班：「性別平等(多元性		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			究」等性別平等相關課程，厚植性平意識。另臺灣警察專科學校於各學年度開設性別議題必修課程，如「性別平等與性侵家暴處理」等必修課程及「家庭暴力案件執法實	通知主要政黨領取政黨補助金時，進行多元性別意識宣導： 114 年：宣導主要政黨數 3 個。 五、 移民署人員多元性別課程參訓率： 113 年：參訓率達 60%。 114 年：參訓率達 70%。	別)與警察婦幼安全工作」3 小時。 二、警佐班： (一)第 1 類：「人權議題與發展-性別主流化(含多元性別)」3 小時。 (二)第 2 類： 1.「性別主流化」3 小時。 2.「性別平權與警察實務」4 小時。 (三)第 3 類：「人權議題與發展-性別主流化(含多元性別)」3 小時。 五、本項指標係於 113 年 2 月增訂，惟 113 年之政黨補助金已於 1 月 24 日函請民主進步黨、中國國民黨及台灣民眾黨等 3 個政黨領取，故於 114 年 1 月發放		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			務」等選修課程。 二、為提升在職員警性別平等相關知能，已於常年訓練學科講習必訓課程中納入「性別議題與執法及性別主流化」、宣導我國同性婚姻合法及尊重多元性別等相關課		當年政黨補助金時，向該 3 個政黨宣導多元性別者之正向意象及多元性別權利保障，俾引領社會營造友善多元性別之環境。 六、 ■達成 一、為增進本部移民署人員多元性別觀念，提升多元性別者與機關互動時之友好感受，本部移民署 113 年教育訓練業將多元性別議題列為獨立項目。 二、113 年本部移民署同仁多元性別課程參訓率為 100%(扣除留職停薪人員)，將持續推廣與加強同仁對多元性別者之友善意識。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			程。 三、於警察人員進修教育與深造教育辦理「性別平等、性別主流化、尊重多元性別」等相關課程。 四、透過每年發函通知主要政黨領取政黨補助金時，請政黨向黨員				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			宣導多元性別者之正向意象及多元性別權利保障，引領社會營造友善多元性別之環境。 五、為提升移民署人員性別敏感度，透過教育訓練提升移民人員多元性別意識。				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			一、每年上、下半年「外派人員領事事務講習課程」中納入多元平權課程(如「外籍配偶面談程序與注意事項」或邀請多元性別平權專家授課)，以提昇駐外同仁辦理外籍配偶面談案時之性別	一、 113 年： 規劃於 5 月及 11 月各辦理 1 場次講習，每場次 2 小時。 114 年： 規劃於 5 月及 11 月各辦理 1 場次講習，每場次 2 小時。 二、 113 年：辦理一次 114 年：辦理一次 三、 113 年：辦理一次 114 年：辦理一次 四、 113 年：建置一間 114 年：建置一間	■達成 113 年： 本部領務局於每年上、下半年各舉辦「外交部外派同仁領務講習課程」乙次(為期 3 天半)，除由領務局各業務單位主管擔任講師，講授領務法規與實務並開設「外籍配偶結婚面談」課程，由領務局簽證組主管及內政部移民署北區專勤隊人員分別授課 1 小時，提醒同仁於進行「婚姻真實性」查察時，應避免詢問個人敏感隱私及性別私密問題，提問時亦須注意當事人感受，加強宣導我政府開放同婚及多元平權概念；另領務局局長並於領務講習座談會中，提醒外派同仁辦理「外籍配偶結婚面談」時，		外交部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			敏感度。 二、蒐報先進國家外交部門職場多元平權友善措施研究，作為推動及精進參考。 三、每年10月底台灣同志大遊行舉辦期間，辦理性別友善活動，推廣多元平權。 四、建置性別友善廁所，打		相關提問應避免涉及過多個人隱私及尊重兩性差異。此外，領務局透過不定期舉辦之領務巡迴及講習，宣導性別平權觀念，並要求各駐外館處進行外籍配偶結婚真實性之查察及輔導時，應具備性別平等敏感度。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			造多元友善空間。				
			依「國防部推動性別主流化訓練計畫」及行政院函頒「各機關性別平等訓練計畫」人事行政總處訂頒之「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」，對國軍人員(含公務人員)、主管及辦理性別平等業務相關人員等不同業務身分者，自行或聯合其他機關辦理	111 年： 實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達 82%；另主官(管)人員參訓率每年至少達 82%。 112 年： 實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達 83%；另主官(管)人員參訓率每年至少達 83%。 113 年： (1)實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達 84%；另主官(管)人員參訓率每	■達成 113 年 一、本部 113 年度性別主流化講習於 113 年 4 月 17 日假陸軍專科學校辦理，採專題講演方式實施授課，以合堂講授，聚焦於性別主流化工作之實務分析、相關理論知能及未來作為，以凝聚性別主流化政策執行共識，參加人員計各軍司令部業管副參謀長、軍事校院校院長、各聯參單位主官管等計 282 員。 二、本部所屬單位性別主流化訓練執行成效 113 年共計辦理 1,176 場次、參訓人數	賡續加強各項多元化宣導，以促進友善職場及消除官兵性別刻板印象。	國防部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			合適之性別主流化課程，課程內容宜納入CEDAW、性別觀點教育及各項性別主流化工具與實例運用，以提升機關人員運用性別主流化工具辦理CEDAW要求各項措施之能力並達到促進性別平等之效果。	年至少達 84%。 (2)多元性別課程時數應佔每年訓練總時數 50%以上；另文職人員辦理 1 場次，約 90 人次參訓 114 年： (1)實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達 85%；另主官(管)人員參訓率每年至少達 85%。 (2)多元性別課程時數應佔每年訓練總時數 55%以上；另文職人員辦理 1 場次，約 100 人次參訓。	202,888 人次，參訓率 89.7%(男性共 153,707 人次占 75.7%、女性共 49,181 人次占 24.3%);主官(管)參訓場次計 512 場，參訓共計 16,737 人次參訓率 91%(男性 11,765 人次占 70.3%、女性 4,972 人次占 29.7%)，多元性別課程時數佔總訓練時數 60.43%，持續推動辦理。 三、經統計實體及數位課程，本部及所屬機關公務人員實施性別平等意識訓練課程(含多元性別課程 1 場次，117 人參訓)參訓人數為 241 人，參訓率為 97.18%；另主官(管)人員參訓率為 100%。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			一、為提升大專校院性別主流化效益，委託國立臺灣大學人口與性別研究中心建立大學主流化資源中心，預計以四年為期，協助我國公私立大專校院，包括一般性和技職體系進行	一、為提升大專校院性別主流化效益，委託國立臺灣大學人口與性別研究中心建立大學主流化資源中心。 111年：產製中文版建議模式、流程與檢視清單。 112年：產製英文版建議模式、流程與檢視清單。 113年：產製大學性別主流化專書/Good practice 參考手冊。 114年：開發2門以上線上大學性別主流化專業課程。	一、建立大學主流化資源中心。 ■達成 □未達成 (一)已於112年6月、113年7月委託國立臺灣大學辦理「設置大專校院性別主流化中心計畫」(第三、四期)，計畫執行期間為112年7月1日至113年6月30日(第三期)、113年7月1日至114年6月30日(第四期)。 (二)本部已於113年6月出版「大專校院性別主流化參考手冊」。 二、推動家庭、學校及社會的性	績效指標17:補助大專校院辦理性別平等教育課程教學議題相關計畫。 113年:補助25案。 1.原因分析:本案因申請校數僅26校,且申請計畫多數未符合審查基準,經審查委員開會討論後,核定18校辦理。	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			校內性別主流化工作。強化大專校院性別主流化功能，結合應用性別主流化六大工具，整合相關資源配置，以確保性別觀點納入學校各項政策及計畫，且不同性別享有平等參	二、推動家庭、學校及社會的性別平等教育。 (一)家庭教育中心辦理性別平等教育、多元型態家庭的認識與尊重及數位/網路性別暴力之防治等相關議題活動。 111 年：470 場次 112 年：470 場次 113 年：530 場次 114 年：550 場次 (二)樂齡學習中心辦理性別平等相關議題活動。 111 年：130 場次 112 年：130 場次	別平等教育。 ■達成 □未達成 (一)113 年計辦理「親職角色與共親職」及「工作與家庭的平衡(含家務與家庭照顧的協商與合作)」計 581 場次，3 萬 4,014 人次參與(男 1 萬 3,295，女 2 萬 0,719)，「多元型態家庭的認識與尊重」議題計 294 場次，1 萬 0,997 人次(男 3,886，女 7,111)，數位/網路性別暴力之防治計 139 場次，7,993 人次(男 3,395，女 4,598)。 ■達成	策進作為：本計畫經查計有 26 校提出申請，惟經本部性平會課程委員(性平專家學者)審酌申請計畫目的、內容及辦理方式後，核定計 18 校予以補助，與績效指標所訂 25 校仍有落差，未來將持續鼓勵各公私立大專校院踴躍申請並增加計	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			與學校事務及資源取得之機會、待遇和結果，達到實質性別平等。 二、推動家庭、學校及社會的性別平等教育：結合社區大學、部屬社教機構、樂齡學習中心及家庭教	113 年：130 場次 114 年：130 場次 (三)以性別融合角度(男性及女性共同參與)，試辦「工棚計畫」 111 年：10 場次 112 年：15 場次 113 年：20 場次 114 年：25 場次 (四)社區大學開設性別平等意識及認識多元性別之課程或活動。 111 年：70 門 112 年：75 門 113 年：80 門 114 年：85 門 (五)辦理新住民成人基	(二)樂齡學習中心辦理性別平等相關議題活動：113 年度將性別平等(含子女姓氏選擇、財產平等繼承及多元性別等)納入教育部補助各直轄市及縣(市)政府申辦樂齡學習中心實施計畫之課程議題，全國各樂齡學習中心 113 年 1 月至 12 月辦理 493 場次，計 1 萬 2,816 人次參與(女 3,029 人次、男 9,787 人次)。 ■達成 (三)以性別融合角度，鼓勵不同性別中高齡者參與樂齡學習中心課程：113 年計 4 所樂齡學習中心進行試辦	畫主題項目及補助比率，俾提升學校申請本計畫之動機。 績 效 指 標 19：百分之五十以上之大專校院達成「教師、行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練」之指標。 1. 原因分析：本項指標	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			育中心等 管道，推 動具性別 平等意識 (含認識 多元性 別)、數位 / 網路性 別暴力之 防治及多 元性別議 題等面向 之課程或 活動，並 提供協助 資訊之管 道。 三、持續督 導設有	本教育師資研習。 111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次 (六)部屬社教機構策劃 性別相關議題之 展覽活動(含數位/ 網路性別暴力之 防治及多元性別 等議題)。 1.國立臺灣藝術教育館 辦理巡迴展納入性 平教育推廣活動。 112 年： 完成 3 場巡迴展結合性 平故事動畫之推廣活 動，參觀人數 2 萬人次。 113 年：	「工棚計畫」，迄已辦理 「雙手回春老兄哥：水電 維修課程」、「森活、昇活木 工療癒所」、「樂齡水電達 人：基礎居家水電·救急修 繕術」及「用木頭做藝術」 99 場次活動，1,927 人次參 與(男 1,287 人次，女 640 人次)。 ■達成 (四)社區大學開設性別平等意 識之課程或活動：鼓勵社 區大學辦理性別平等教育 相關課程或活動，並將性 別平等教育推動之成果 (含相關性別統計)，納入 社區大學獎勵申請之審 查。113 年度業開設 124 門	原設定時，係 依私校獎補 助「確保教 師、教練、學 校行政人員 及性別平等 教育委員會 成員等，上述 至少三類人 員定期接受 多元性別權 益保障議題 之研習或訓 練」指標成果 規劃，並依技 專校院 111 年度填報情 形規劃達成 情形，而 111	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			師培中心之大學，配合開設性別平等教育相關課程供師資生修習，以提升師資生性別平等意識。 四、中央課程與教學輔導諮詢教師團隊性別平	完成3場巡迴展結合性平故事動畫之推廣活動並規劃女性書法家主題展，參觀人數2萬人次。 114年： 完成3場巡迴展結合性平故事動畫之推廣活動，參觀人數2萬人次。 2.國立自然科學博物館 112年： 展覽1項及活動2項。 113年： 展覽1項及活動2項。 114年： 展覽1項及活動2項。 3.國立臺灣科學教育館 112年： 展覽1項、活動3項。	相關課程或活動，參與人次4,034人次(男性1,636人次，女性2,398人次)。如屏東屏南社區大學辦理「恆春-女生女生背包課」社團、新竹市竹塹大學辦理「成長與療癒~看電影·聊生命性別家庭」、臺北市中正社區大學辦理「室內神遊大稻埕女路」、新北市淡水社區大學辦理「螢幕後的陷阱：談數位性暴力」活動、桃園市社區大學辦理「姊妹之夜~從女性日常談性教育」以及臺中市甲安埔社區大學辦理「保護小孩遠離網路兒童性誘騙，我可以做什麼？」、宜蘭縣羅東社區大學辦理	年達成率為84.6%(55校/65校)，符合111年度績效指標。惟至111年底，經檢核各校達成情形時，發現學校有不實填報之情形，故於111年重新查核後辦理相關經費扣減事宜，並自112年起落實檢核機制，並於113年底調查各校數據前	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			等教育議題組將「協助其他領域之輔導團員進行性別平等教育議題融入領域教學之增能研習」納入各學年度輔導群計畫工作事項，協助各	113 年： 展覽 1 項、活動 3 項。 114 年： 展覽 1 項、活動 3 項。 三、持續督導設有師培中心之大學，配合開設性別平等教育相關課程供師資生修習，以提升師資生性別平等意識。 111 年： 各師資培育之大學師資生修習性別平等教育相關課程，至少達 3,000 人次。 112 年： 各師資培育之大學師資生修習性別平等教	「宜蘭舊城女路讀書會」課程、高雄市旗美社區大學辦理「山野獨白-女性野營」及高雄市岡山社區大學辦理「高雄新女力多元文化分享」活動及台北市士林社區大學辦理「從侵害中站起：原民女性勇敢發聲的平權之旅」活動等。 ■達成 (五)辦理成人基本教育研習班新住民專班民師資研習 2 場次：本部於 113 年 7 月 29 日至 31 日於國家教育研究院三峽院區、7 月 31 日至 8 月 2 日於國家教育研究院臺中院區分別辦理「成人基本教育研習班新	加強相關宣導措施，惟仍未達成 113 年績效指標。 策進作為：本部將於 114 年持續強化宣導措施，請學校精進相關研習訓練。	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			領域能出版相關刊物或發展示例以融入課程教學。 五、中央課程與教學輔導諮詢教師團隊性別平等教育議題組透過中央—地方—學校三級	育相關課程，至少達3,000人次，後依前期成效再行修定。 113年： 各師資培育之大學師資生修習性別平等教育相關課程，至少達3,000人次，後依前期成效再行修定。 114年： 各師資培育之大學師資生修習性別平等教育相關課程，至少達3,000人次，後依前期成效再行修定。 四、研發性別平等教育議題融入之相關刊物或示例。 111年度：2份	住民專班師資研習」2場次。本研習課程將納入性別平等相關內容，分別邀請國立高雄師範大學游美惠教授運用多元文化觀點來分析跨國婚姻現象與新移民女性的經驗和處境，探討與跨國婚姻相關的教育議題；以及國立彰化師範大學性別平等教育委員會許純昌講師，透過介紹媒體識讀之基本理論與概念，解讀媒體報導中的性別議題，增進參與學員發展並培養性別平等意識。 1.國家教育研究院三峽院區場次計32人(男3人，女29人)參加。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			輔導體系，辦理到團服務、跨縣市工作坊研習課程，協助輔導縣市增能。 六、辦理全國教育局（處）學管科長會議，將性別平等教育議題列為重	112 年度：2 份 113 年度：2 份 114 年度：2 份 五、辦理性別平等教育議題到團服務或工作坊。 111 年度：5 場次 112 年度：5 場次 113 年度：5 場次 114 年度：5 場次 六、學管科長會議宣導性別平等教育相關議題。 111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次 七、辦理性別平等議題融入各學科教	2.國家教育研究院臺中院區場次計 11 人(男 5 人，女 6 人)參加。 (六)部屬社教機構策劃性別相關議題之展覽活動： (1)國立臺灣藝術教育館： ■達成 113 年上半年已完成女力書法家展覽-「鶯飛草長·不負春光—劉冠意·吳淑娟·許美姿·鄭淑惠書畫印聯展」1 場，計有 2,732 人次參與；113 年 4 月 9 日、9 月 18 日、10 月 22 日及 12 月 3 日辦理上下午各 1 場繪本故事音樂會，會中播放以性別意識為主題，且為全國學生		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			要業務 宣導事 項。 七、學群科 中心持 續辦理 性別平 等議題 融入各 學科教 學研習 及工作 坊，透過 整合性 別平等 教育議 題課程 與教學 之精神	學研習。 111 年：15 場次 112 年：16 場次 113 年：17 場次 114 年：18 場次 八、學群科中心辦理 性別平等教育增能研 習。 111 年：5 場次 112 年：6 場次 113 年：7 場次 114 年：8 場次 九、高級中等學校性 別平等教育資源 中心每月召開 1 場次共備社群會 議。 111 年：12 場次 112 年：12 場次	圖畫書創作獎特優作品-「媽媽 的假髮」之動畫，合計有幼兒園 及國小師生約 3,200 人參與；館 內展覽及館外全國學生圖畫書 創作獎完成 3 場巡迴展(113 年 下半年)，賡續結合性平相關動 畫影片播映事宜，參觀人數約 2 萬人次。 (2)部屬社教機構策劃性別相關 議題之展覽活動(含數位/網路 性別暴力之防治及多元性別等 議題)： ■達成 ①展覽：如國立科學工藝博物 館辦理「多元家庭×性別教育 體驗展」、國家圖書館辦理 「男生女生配 性別無框架」		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			內涵，建立學生在文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等之概念。 八、高級中等學校性別平等教育資源中心每年培訓研究/種子教師，並成立種	113 年：12 場次 114 年：12 場次 十、辦理特殊教育學校教師性平親師研習。 111 年：80 人 112 年：80 人 113 年：80 人 114 年：80 人 十一、辦理特殊教育學校教師助理員暨住宿生管理員性別平等教育及危機處理知能研習。 111 年：200 人 112 年：200 人 113 年：200 人 114 年：200 人	性平教育主題展、國立臺灣圖書館辦理「鍵盤下的蝴蝶效應主題書展」及國立公共資訊圖書館舉辦「SDGs：2030 未來永續閱讀書展」。 ②活動：截至 113 年 12 月 31 日止共計辦理 93 場次，計 5,235 人次(男 2,207,女 3,208)參加。例如國立海洋科技博物館「海洋咖啡館-女力對談」、國家圖書館「2024 夏季閱讀活動-台灣當代藝術的性別議題」、國立臺灣圖書館「從電影談性別平權」及國立公共資訊圖書館「英國女性作家文學講座」等活動。 ③國立教育廣播電臺：製播「性別平等 Easy Go」性別平		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			子教師專業學習社群，協助各區域學校建立性別平等教育議題共備社群。 九、強化特殊教育學校教師、教師助理員之文化與性別平等知能，積極	十二、辦理教保服務人員性別平等教育相關議題研習。 111年：50場次 112年：55場次 113年：60場次 114年：65場次 十三、本部主管國(私)立高級中等以下學校教職員工(含校長)每年應完成2小時以上性別平等教育相關研習達9成以上 111學年度：達成率75%。	等教育廣播節目，此外，針對數位/網路性別暴力防治主題，並已完成14集節目宣導，14則新聞報導。 (3)國立自然科學博物館： ■達成 ①展覽：「科畫博物」特展(至113年1月7日)，以科博館豐富的自然史蒐藏為基礎，展示女性科學家的博物學古典繪圖，以及當代女性藝術創作等豐富作品。 ②活動： A.野望國際影展「雙重母親喬伊」：影片描述烏干達姆加新加大猩猩國家公園的護管員-		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			鼓勵文化教育的推動與實施，並融入性別平等意識培力。 十、辦理教保服務人員性別平等教育相關議題研習，積極鼓勵文化教育的推動與實	112 學年度：達成率 80 %。 113 學年度：達成率 85 %。 114 學年度：達成率 90 %。 十四、本部主管大專校院之教職員工(含校長)每年應完成 2 小時以上性別平等教育相關研習達 9 成以上。 111 學年度：達成率 60 %。 112 學年度：達成率 70 %。 113 學年度：達成率 80 %。	喬伊，也是兩個孩子的母親，對保護和捍衛山地大猩猩生命的可敬故事。 B.2024 民族誌影展巡演暨研習營「揹獵物的女人」：本片紀錄 Heydi Mjung，以女性獵人入山的日常生活，逐步建構出人與生態、動物相互依存的關係，遵循著祖訓 Gaya，一步一步地踏在祖先的土地上，用自己狩獵的方式守護了整座森林。 (4)國立臺灣科學教育館： ■達成 ①展覽：設計我們的世界-科技性別化創新展。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			施。 十一、本部主管國(私)立高級中等以下學校教職員工(含校長)每年應完成 2 小時以上性別平等教育相關研習比率達 9 成以上。 十二、於獎補助大專校院整體發展經費	%。 114 學年度：達成率 90 %。 十五、本部暨所屬機關(構)及行政法人同仁(政務人員、一般公務人員及其他專任人員)每年均應接受至少 2 小時性別平等教育訓練(含實體及數位) 111 年：達成率 97%。 112 年：達成率 98%。 113 年：達成率 99%。 114 年：達成率 100%。 十六、辦理大專女學生領導力培訓營。 111 年：3 場培訓營。	②活動： A.設計我們的世界-展場活動(透過展覽中的女性故事、科技性別化創新案例以及動手做活動，進行教育推廣活動)。 B.雙語科普繪本讀書會：透過英語繪本介紹女性科學家的生平故事與事蹟，看他們如何突破困境，打破世人對女性的印象，勇於在 STEM 領域追逐，讓孩子看見典範，模仿學習。 C.科普活動偏鄉中學生特色科普教育賦能計畫-寒暑假營隊活動：結合「設計我們的世界」性別展以及「找家」生物多樣性特展區，設計寒假營		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			核配指標 及大專校 院推動性 別平等教 育工作辦 理情形書 面審查指 標納入 「完成研 習時數 2 小時之受 訓比例應 達 9 成以 上」之指 標。 十三、本 部暨所屬 機關(構) 及行政法	112 年：3 場培訓營。 113 年：3 場培訓營。 114 年：3 場培訓營。 十七、補助大專校院辦 理性別平等教育 課程教學議題相 關計畫。 111 年：補助 25 案。 112 年：補助 25 案。 113 年：補助 25 案。 114 年：補助 25 案。 十八、高等教育重要主 管會議進行宣導。 111 年：1 場 112 年：1 場 113 年：1 場 114 年：1 場 十九、大專校院達成 「教師、行政人員	隊活動、到校教師增能研習 及學生實作工作坊。 三、持續督導設有師培中心之 大學，配合開設性別平等 教育相關課程供師資生修 習，以提升師資生性別平 等意識。 ■達成 依本部 113 年度調查 112 學年 度師資職前教育課程之議題融 入情形，全部共 49 間師資培育 大學皆有開設性平相關課程。 於各類師資職前教育課程開設 性別平等教育相關課程統計如 下： (一)專題式課程(開設以性平教		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			同仁(公務人員、一般公務人員及其他專任人員)每年均應接受至少2小時性別平等教育訓練(含實體及數位)。 十四、辦理大專女學生領導力培訓營，規劃領導力、生涯	等應接受具有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練」之情況。 111年： 百分之四十以上之大專校院達成「教師、行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練」之指標。 112年： 百分之四十五以上之大專校院達成「教師、行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練」之指標。 113年：	育為主要內容之課程)：共18校，679人次師資生修習。 (二)主題式課程(於課程大綱或內容規劃性平教育之主題課程)：1.教育議題專題共計43校3,796人次師資生修習；2.其他主題式課程共20校8,486人次師資生修習。 (三)融入式課程(於課程中融入各項性平相關議題之課程)：共40校20,798人次師資生修習。 (四)112學年度師資職前教育課程之議題融入情形，已達成「師資生修習性別平等		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			發展課程，並邀請性平領域專家學者擔任講師，透過法規介紹或案例分享，讓學員了解性平內涵與重要性，破除性別刻板框架、釐清目標、協助職涯發展。 十五、積極	百分之五十以上之大專校院達成「教師、行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練」之指標。 114 年： 百分之五十五以上之大專校院達成「教師、行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練」之指標。	教育相關課程，至少達 3,000 人次」。 四、研發性別平等教育議題融入之相關刊物或示例。 ■達成 國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團協助國民教育中央輔導團其他領域分團進行性別平等教育，並協助發展性平議題融入領域教案設計。目前已研發性平融入社會領域、綜合活動領域教案各 1 件，主題為「數位性別暴力防治」，業於 113 年度完成研發 2 份性別平等教育議題融入之相關刊物或示例，已達成 113 年績效指標。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			鼓勵大專校院進行性別平等教育課程教學教材開發及研究發展計畫。 十六、 每年於高等教育重要主管會議進行宣導性別平等教育。 十七、 依本部「獎勵補助私立大專校院		五、辦理性別平等教育議題到團服務或工作坊。 ■達成 國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團透過辦理到團輔導等活動，協助性別平等教育議題相關課程政策之傳達與轉化，113 年度業辦理 11 場到團服務及 9 場跨縣市工作坊研習，以提升國中小教師之性別平等教育課程與教學專業知能，已達成 113 年績效指標。 六、學管科長會議宣導性別平等教育相關議題。 ■達成		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			整體發展經費核配及申請要點之認列須知」之規定略以，學校教師、行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練，以作為補助核配之基準。 十八、部屬		113 年度全國教育局（處）學管科長會議，業於 113 年 3 月 25 日及 9 月 26 日辦理完竣，並於會中宣導性別平等相關政策，已達成 113 年績效指標。 七、辦理性別平等議題融入各學科教學研習。 ■達成 本部國教署 113 年度透過國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團辦理性別平等議題融入領域教學之增能研習，藉由講座協助各縣市國民教育地方輔導團性別平等教育議題分團增能，業辦理相關研習 17 場次，已達成 113 年績效指標。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			社教機構策劃性別相關議題之展覽活動。 十九、大專校院達成「教師、行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練」之情況。(高教司、技職司)		八、學群科中心辦理性平教育增能研習。 ■達成 本部國教署學群科中心截至113年12月底，已辦理68場次性別平等議題增能研習。 九、高級中等學校性別平等教育資源中心每月召開1場次共備社群會議。 ■達成 本部國教署高級中等學校性別平等教育資源中心召開社群會議，113年度已辦理30場次。 十、辦理特殊教育學校教師性平親師研習。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					■達成 本部國教署委請國立南投特殊教育學校，辦理全國特殊教育學校暨國公私立高中職特教及資源班教職員工及家長性別平等相關知能研習活動計4場次，參與人數共計333人(生理男69人、生理女264人)，說明如下： (一)113年6月3日辦理「校園性別事件行為人防治教育及輔導處遇知能研習」，參與人數生理男21人、生理女61人，共計82人。 (二)113年6月4日辦理「人權性平親師研習」，參與人數生理男15人、生理女64人，共計79人。 (三)113年6月11日辦理「性		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					別平等教育法規及數位/網路性別暴力知能研習」，參與人數生理男 22 人、生理女 68 人，共計 90 人。 (四)113 年 6 月 12 日辦理「身心障礙學生性別平等教育議題課程與輔導知能研習」，參與人數生理男 11 人、生理女 71 人，共計 82 人。 十一、辦理特殊教育學校教師助理員暨住宿生管理員性別平等教育及危機處理知能研習。 ■達成 本部國教署辦理特殊教育學校教師性平親師研習計 2 場次，		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					參與人數共計 315 人，說明如下： (一)本部國教署 113 年 8 月 12 日委託國立宜蘭特殊教育學校辦理「北區教師助理員、學生助理員暨住宿生管理員性別平等教育及危機處理知能研習」，統計 141 人參加。 (二)113 年 7 月 4 日於國立屏東特殊教育學校辦理「南區教師助理員、學生助理員暨住宿生管理員性別平等教育及危機處理知能研習」，參與人數 174 人。 十二、辦理教保服務人員性別平等教育相關議題研習。 ■達成		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					依據教保服務人員條例第 34 條規定，教保服務機構新進用之教新進用之教保服務人員，應於任職後每 2 年應接受性別平等相關課程各 3 小時以上。本部國教署 113 年核定補助地方政府辦理 154 場次教保服務人員性別平等教育相關議題研習課程。 十三、本部主管國(私)立高級中等以下學校教職員工(含校長)每年應完成 2 小時以上性別平等教育相關研習。 ■達成		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					(一)依據「性別平等教育法」第16條規定，教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；次依教育部111年8月1日所發布之「性別平等教育白皮書2.0」，已明定教育人員與性別平等業務承辦人員每學年應完成3小時性別平等教育融入教學實務之在職進修課程，爰各校應依前開規定落實完成。 (二)為督導主管高級中等以下學校落實完成上開規定，本部國教署每年透過地方政府聯繫會議、性別平等		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					教育傳承研討會、性別平等教育委員會運作實務工作坊、全國高級中等學校校長會議及全國局處長會議等場合，加強宣導並要求學校確實辦理。 (三)另本部國教署每年定期辦理推動性別平等教育之到校諮詢輔導工作；並補助主管高級中等以下學校經費，針對學校教職員工辦理性別平等教育議題之講座或研習；另也委請本部國教署性別平等事件防治資源中心委員，進行到校宣講，以增進學校教職員工之校園性別事件處理知能及防治教育之推動。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					十四、本部主管大專校院之教職員工(含校長)每年應完成 2 小時以上性別平等教育相關研習。 ■達成 (一)透過辦理大專校院推動性別平等教育工作辦理情形書面審查，督導大專校院推動性別平等教育工作，其中「對教職員工之職前教育、新進人員培訓及在職進修等，納入性別平等教育之內容」為指標項目之一。藉由審查委員之專業意見，督促學校落實與改善性平法相關法定事項。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					(二)經查 112 學年度 155 所公立大專校院辦理性別平等教育研習情形，總計 115 所大專校院達成，達成率 74.2%。本部將持續督導各大專校院每年辦理研習情形。 十五、本部暨所屬機關(構)及行政法人同仁(政務人員、一般公務人員及其他專任人員)每年均應接受至少 2 小時性別平等教育訓練(含實體及數位) ■人事處 ■達成 已於每月月初 moeall 請同仁選讀線上性別主流化相關課程，並於 113 年 9 月 3 日簽請本部		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					各單位及三署，務必請所屬同仁於 113 年 9 月 30 日前完成性別主流化訓練學習時數，達成比率將納入各機關(單位)年終考績考列甲等人數比例之參據。查本部應完成每年最低學習時數至少 2 小時規定，計有 1,034 人，截至 113 年 10 月 31 日止，已全數達成，達成率為 100%。 ■國教署 ■達成 本部國教署每年規劃辦理 5 場性別平等教育研習課程如下： (一)性別平等教育基礎課程： 1.第一場次：		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					(1)時間：113 年 7 月 4 日(星期四)下午 2 時至 5 時。 (2)講師：李宥嫻理事長。 (3)課程名稱：性別主流化及(CEDAW)公約。 (4)課程內容：性別主流化-消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)實務及案例研討。 2.第二場次： (1)時間：113 年 7 月 11 日(星期四)下午 2 時至 5 時。 (2)講師：侯淑茹主任。 (3)課程名稱：性別平等教育基礎概念及應用。 (4)課程內容：性別平等教育議題、實踐及案例研討。 3.第三場次： (1)時間：113 年 8 月 15 日(星期四)下午 2 時至 5 時。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					(2)講師：吳鶯儀助理教授。 (3)課程名稱：性別平等教育之發展與現況。 (4)課程內容：性別平等教育與政策的發展與未來。 4.第四場次： (1)時間:113 年 8 月 21 日(星期三)、同年月 22 日(星期四)上午 10 時至 12 時、113 年 8 月 23 日(星期五)上午 10 時至 12 時。 (2)課程主題：性別主流化工具實務應用。 (3)影片名稱：創意做性平。 (二)新興議題（特殊課程）： 1.時間：113 年 8 月 28 日(星期三)、同年月 29 日(星期四)上午 10 時至 12 時、113 年 8 月 30 日(星期五)上午 10 時至 12		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					時。 2.課程名稱：認識跨性別議題及其處境。 3.影片：迷失安狄。 (三)本部國教署應完成每年最低學習時數至少 2 小時規定，計有 559 人，已全數達成，達成比率 100%。 ■體育署 ■達成 (一)本部體育署於 3 月 8 日邀請輔仁大學法律學系特聘教授兼法律學院院長吳教授志光講授「如何面對 me too 及性平三法之修正」，計呂主任秘書忠仁等 63 人參加，女性 40 人(67%)，另		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					為提供多元學習管道，本室並於5月29日至6月4日播放相關與性別平等(含消除對婦女一切形式歧視公約相關議題)之公播版影片「乾杯！戀上日本酒的女子(紀錄片)」、「在我和天空之間」及「法律扶助女王」等3部供同仁欣賞，亦請各單位所屬同仁可至各數位學習平臺擇1至2門課程參加。截至113年10月31日止，本部體育署同仁計140人(含一般公務人員、聘任人員、約用人員及技工工友駕駛等)均已達成至少2小時性別平等教育訓練，將持續鼓勵同仁上網選讀性別平等相關課		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					程。 (二)國訓中心於 3 月 22 日性騷擾案件調查研習課程 3 小時(參加人數 70 人)、5 月 27 日，多元性別權益保障-多元性別者權益保障法規、配套措施及政策講座 3 小時(參加人數 35 人)。 8 月 21 日，多元性別權益保障-消除對多元性別者歧視政策、措施及案例講座 2 小時 (參加人數 45 人)、10 月 7 日，數位時代下的性隱私保護與社群媒體素養講座 2 小時(參加人數 36 人)，將持續鼓勵同仁參與性別平等教育訓練相關課程。 (三)運科中心專任人員計有 55		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					人，截至 113 年 12 月 31 日止，已有 55 人達成，將持續鼓勵同仁參與性別平等教育訓練相關課程。 ■青年署 ■達成 本部青年署應接受至少 2 小時性別平等教育訓練(含實體及數位)人數 79 人，截至 113 年 12 月 31 日止，完成人數 79 人，達成比率 100%。 ■國教院 ■達成 113 年度本院自辦 6 門性別平等訓練課程合計 16 小時(分別		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					於 7 月 10 日、7 月 18 日、7 月 23 日、8 月 7 日、8 月 12 日、9 月 13 日辦理)，並列管院內專任人員必修其中相關課程 2 小時，性平業務承辦人及單位主管必修其中相關課程 6 小時，共計 362 人，截至 113 年 12 月 31 日止，完成人數 361 人，達成比率 99.7%。 ■終身教育司(機構) ■達成 1.國立自然科學博物館:計有 352 人，全體同仁(100%)完成 2 小時性別平等教育訓練(含實體及數位)。 ■達成		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					2.國立臺灣科學教育館:計有 78 人,全體同仁(100%)完成 2 小時性別平等教育訓練 (含實體及數位)。 ■達成 3.國立科學工藝博物館:計有 125 人,全體同仁(100%)已完成 2 小時性別平等教育訓練 (含實體或數位)。 ■達成 4.國立海洋生物博物館: 計有 96 人,全體同仁(100%)完成 2 小時性別平等教育訓練 (含實體及數位)。 ■達成		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					5.國立海洋科技博物館:計有 36 人,全體同仁(100%)完成 2 小時性別平等教育訓練 (含實體及數位)。 ■達成 6.國立教育廣播電臺:總臺計有 109 人,全體同仁(100%)完成 2 小時性別平等教育訓練 (含實體及數位)。 ■達成 7.國家圖書館: 全體同仁(73 人) 於 113 年度皆完成性別主流化相關課程 2 小時(含實體及數位)。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					■達成 8.國立臺灣圖書館:全體同仁(136人)皆達成至少2小時性平相關學習時數(含實體及數位)。 ■達成 9.國立公共資訊圖書館:全體同仁(97人)皆已達成至少2小時性平相關學習時數。 ■師資藝教司(機構) ■達成 國立臺灣藝術教育館於113年8月5日邀請國立政治大學方念萱副教授講授數位性別暴力課程，參與人數55人。全館同		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					仁(37 人)於 113 年度皆完成(達成率為 100%)性別主流化相關課程 2 小時(含實體及數位)，已達成 113 年所設績效目標 99%。 十六、辦理大專女學生領導力培訓營。 ■達成 113 年已於 7 月 16 日至 18 日、7 月 30 日至 8 月 1 日及 8 月 13 日至 15 日分別在高雄、臺中及臺北辦理 3 場次培訓營，另於 10 月 11 日辦理歷屆學員交流分享會，總計 387 人次參與。 十七、補助大專校院辦理性別平等教育課程教學議題相關計畫。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					■未達成 本部 113 年度補助大專校院辦理「性別平等教育課程教學開發及推動策略研究計畫」及補助大專校院所設「性別相關研究中心」或「性別相關系所」辦理性別平等教育課程教學推動或教材教法研發計畫，計補助 18 案。 十八、高等教育重要主管會議進行宣導。 ■達成 (一)本部已於 113 年 1 月 25 至 26 日大學校長會議、113 年 6 月 20 至 21 日大學校院教務、校務經營主管聯席		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					會議、同年 9 月 7 日辦理技專校院教務主管會議宣導性別平等教育。 (二)本部已於 113 年 1 月 25 至 26 日大專校院校長會議宣導、113 年 9 月 19 日辦理技專校院教務主管會議宣導性別平等教育。 十九、大專校院達成「教師、行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練」之情況。 ■未達成 (一)依學務司提供核配 113 年私校獎補助之資料計算各校辦理情形，其中 1 間私		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					立大學校院達成「學校教師、行政人員等應接受具有性別多元意識的教材之定期及適當的訓練」之基準，占 2.44%(1 校/41 校)。 (二)依學務司提供核配 113 年私校獎補助之資料計算各校辦理情形，其中 10 間私立技專校院達成「確保教師、教練、學校行政人員及性別平等教育委員會成員等，上述至少三類人員定期接受多元性別權益保障議題之研習或訓練」之基準，占 16%(10 校/60 校)，本司已於 113 年 10 月 4 日私校獎補助申請暨系統填表說明會辦理該項指標宣		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			1.運用多元宣導方式(例如:行政院各單位LED電子字幕機(跑馬燈)託播、廣播、動畫及平面宣導等多元管道),普及民法親屬及繼承編有關性別平等之法律概念。 2.矯正學校依據十二年國教課程綱要,性別平等教	1.持續於本部全球資訊網及 Youtube 網站提供多元宣導資料予民眾下載,包括【子女姓氏】、【夫妻財產制】、【財產繼承】之宣導動畫、海報圖檔、漫畫宣導資料、宣導資料夾等;另與直轄市、縣(市)政府合辦調解業務研習會,就調解相關法令及實務進行教育宣導活動,於活動中播放相關性別平等宣導影片或視情況請講師授課宣導,提升調解委員性別平等	導作業。 ■達成 運用多元宣導方式： 一、與廣播電臺合作宣導： (一)宣導「司法院釋字第七四八號解釋施行法及同性配偶收養子女」最新修法議題,於113年1月25日派員至國立教育廣播電臺於節目「生活法律通」進行法治教育宣講。 (二)宣導「民法修正調降成年年齡、結(訂)婚年齡」議題,於113年4月11日派員至國立教育廣播電臺於節目「生活法律通」進行法治教育宣講。 (三)錄製「民法修正成年年齡及結〈訂〉婚年齡」之廣播	無	法務部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			育融入課程教學，相關課程計畫報送教育部審查，課程規劃並融入多元性別內涵；另矯正學校編制輔導教師及專輔人員，協助學校推動性別教育輔導課程或團體活動。 3. 每年辦理防制人口販運及兒少性剝削、家庭暴力、性侵害案	意識： 111 年：10 場次 112 年：12 場次 113 年：14 場次 114 年：15 場次 2. 輔導課程或團體活動融入性別教育及多元性別內涵： 111 年： 每學期辦理 4 小時。 112 年： 每學期辦理 5 小時。 113 年： 每學期辦理 6 小時。 114 年： 每學期辦理 7 小時。 3. 辦理防制人口販運及兒少性剝削、家庭暴力、性侵害案件等實	託播帶，於 113 年 4 月及 6 月在全國各廣播電臺公益時段託播宣導。 (四) 宣導「婚姻關係之權利義務」議題，於 113 年 9 月 26 日派員至國立教育廣播電臺於節目「生活法律通」進行法治教育宣講。 (五) 宣導「性別平權—淺談司法院釋字第七四八號解釋施行法及其最新修法情形」議題，於 113 年 12 月 24 日派員至正聲廣播股份有限公司之臺北調頻臺於節目「YOYO Live Show」進行法治教育宣講。 二、動畫短片宣導： (一) 將民法修正重點（含調降成年年齡及修正結(訂)婚		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			件等實務研習會，並將 CEDAW 及性別意識列入課程設計，以強化執法人員之性別意識。 4. 司法官養成教育(含遴選檢察官職前研習班)及司法人員職前訓練各班持續開設性別平等相關課程，並將多元性別融入性平課程以強	務研習會，並將 CEDAW 及性別意識列入課程設計： 111 年：1 場次 112 年：1 場次 113 年：1 場次 114 年：1 場次 4. 司法官養成教育(含遴選檢察官職前研習班)及司法人員職前訓練各班開設性別平等相關課程至少 2 小時。 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	年齡)製成淺顯易懂之動畫短片，該短片置於本部 Instagram、YouTube 網站，並持續透過託播，於電視臺及行政院於全國數位多媒體電子看板(113 年 3 月至 9 月)播送，以廣傳民法修正訊息。 (二)製播【子女姓氏】、【夫妻財產制】、【財產繼承】共 3 則宣導動畫之國語、台語、客語及手語版共 4 版本，置於本部網站及 YouTube 網站，持續供民眾點閱。 三、宣導文宣： (一)製作【子女姓氏】、【夫妻財產制】、【財產繼承】等主題之海報圖檔及漫畫宣導資料，持續置於本部全球		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			化性別敏感度與友善度並奠定承辦相關案件之必要知能。		資訊網供民眾下載。 (二) 為使民眾瞭解民法規定繼承人不分性別皆有平等繼承權，以及子女姓氏之選擇應由父母約定等性別平等概念，製作身分法宣導資料夾，持續置於本部全球資訊網供民眾下載。 (三) 利用本部 Instagram 社群網站宣導身分法【子女姓氏】、【夫妻財產制】、【財產繼承】等有關性別平等概念之主題。 (四) 將民法修正內容(含調降成年年齡及修正結(訂)婚年齡)設計為活潑生動的對話式中英對照文宣，結合年輕人時常接觸的英語雜誌，使英文學習融入法		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					治教育；並製作圖卡，置於本部網站及 Instagram 社群網站持續宣導。 四、製播 Podcast「成年起步走」專輯節目： 為加強宣導「民法修正調降成年年齡、結(訂)婚年齡」議題，製作 5 集 Podcast 專輯節目「成年起步走」，邀訪跨領域、跨世代的各界人士代表，置於時下年輕族群喜愛的各大 Podcast 網路媒體平臺，並置於本部網站，供民眾隨時點播收聽。 五、推出「民法成年指南」： (一)推出「民法成年指南」(內容包含民法修正調降成年年齡、結(訂)婚年齡之新制規定)電子書，持續置於本部網站，供民眾隨時點閱		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					及下載。 (二)於「113 年全國中等學校運動會」賽事期間，前往臺北田徑場設攤宣導，向匯集全國各地國、高中選手、親師加油團及現場觀眾廣發「民法成年指南」(內容包含民法修正調降成年年齡、結(訂)婚年齡之新制規定)實體書冊，並進行法治教育宣導。 六、視訊宣講： 與臺灣司法社工學會合作，於113 年 3 月 13 日舉辦「同性配偶收養子女之權利」講座，介紹司法院釋字第七四八號解釋施行法，透過與社工（實務界代表）之對談，說明該法對於不歧視及婚姻平權之實踐。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					七、實地宣講： 為廣宣「民法修正調降成年年齡、結(訂)婚年齡」議題，於 113 年 4 月至國立教育廣播電臺，及 113 年 4 月 18 日前往實踐大學進行「準備好了嗎？你不能不知道的常見犯罪/民法成年指南」法治教育宣講。 八、推出「婚姻法律問題權益保障手冊」： 為使民眾瞭解婚姻關係所產生之權利義務，以保障自身權益，委託廠商編撰「婚姻法律問題權益保障手冊」，並函請相關機關（戶政、社福中心及法院家事服務中心）協助宣導，電子書亦同步上線，持續置於本部全球資訊網供民眾瀏覽及下載。 九、本部於 113 年分別與 14 個		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					直轄市、縣（市）政府合辦計 22 場次之調解研習會，於研習會中透過播放「110 年行政院點亮性別之眼微电影徵選活動」獲獎之多元性別宣導影片，提升學員學習興趣及性別平等意識，參與人數計約 2,756 人，對於研習活動整體評價滿意度為 93.6%。 矯正學校部分： 矯正學校輔導教師利用輔導課程(綜合活動、生涯規劃、生命教育)融入性別平等教育於課程教學，專輔人員開辦性別教育小團體課程，113 年各校均已辦理 6 小時以上。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					每年辦理防制課程：本部於 113 年 5 月 8 日至 10 日辦理「婦幼保護及性別平等研習會」，排定課程如「數位性別暴力在 LGBTQ+社群中的現況」、「創傷與暴力知情照護-朝向慈悲與韌力的社會、法庭與司法之實踐」、「詢問困難個案之理論與實務」；113 年 10 月 17 日至 18 日辦理「防制人口販運及兒少性剝削實務研習會」，排定課程如「台灣網路兒少性剝削現況及觀察」、「美國兒少性剝削犯罪法律概況、定罪、以受害者為中心之調查、起訴」、「性影像轉碼比對移除計劃」，其課程定位及設計均已融入性別意識，以期強化執法人員之性別意識。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					司法官養成教育： 一、司法官學院於司法官、檢察事務官、觀護人、書記官等司法官及司法人員職前訓練班皆持續開設性別平等相關課程。 二、113 年於司法官養成教育及司法人員職前訓練各班開設之性別平等相關課程如下：司法官班及檢察事務官訓練班「在多元性別時代，性別平等面臨的挑戰」2 小時、「性別主流化」2 小時、「性騷擾防治法規及意識」2 小時；觀護人班開設「性別主流化」及「CEDAW 與司法」各 2 小時；書記官班「性別主流化意識培力-電影欣賞與評析」3 小時及「CEDAW 與司法」2 小時，達成職前訓練各班開設性別平等相關課程至少 2 小時		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					之績效指標。		
			一、為鼓勵男性共同分擔家庭責任，於育兒親職網站提供男性參與親職教育之相關教材，以增進性別角色平等的觀念。 二、廣續透過經費補助在地社區組織或民間團體辦理	一、運用育兒親職網推廣男性參與親職教育： 111 年： 瀏覽人次成長 5%。 112 年： 提供 2 支性別角色平等或男性參與等相關內容之教材。 113 年： 增設 2 支增進性別角色平等相關內容之教材。 114 年： 至少運用 1 種媒體宣導網站及家庭成員共同育兒觀點。 二、性別暴力防治宣導教育之村里預計	一、 ■未達成 為鼓勵男性共同分擔家庭責任，本部社會及家庭署於 113 年 5 月已委託專業團隊製作 2 支增進性別角色平等相關數位教材，預計 114 年 5 月完成。 二、 ■達成 113 年 1 至 12 月全國受性別暴力防治宣導教育之村里數計 1,631 個，涵蓋率 21%。 三、 ■達成 113 年度社會工作師繼續教育中辦理性別平等相關課程參訓人次為 1,133 人次，新增領有社會工作師執照者為 663 人，受	本部社會及家庭署 113 年 5 月已委託專業團隊製作 2 支增進性別角色平等相關數位教材，製作教材需撰擬腳本、錄製、配音及繪製等，且皆須進行審查，以提供正確資訊，爰於 114 年 5 月完成製作並上架至育兒親職網。	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			性別暴力防治之社會教育及宣導活動，包括家庭暴力、性侵害及性騷擾防治教育，宣導並建立「平等、尊重」、「積極同意權」與「身體自主權」等觀念，消除傳統文	覆蓋率(受性別暴力宣導教育之村里數／全國村里數)。 111年：7% 112年：9% 113年：11% 114年：13% 三、社會工作師繼續教育中辦理性別平等相關課程，指標依該年度新增領有社會工作師執照之參訓人次計算，參訓人次/新增人次*百分比，即受訓率達 100%。 111年：100%	訓率為 100%。開課單位將持續辦理相關課程並邀請社會工作師參訓，增進其性別意識。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			化合理化 暴力行為 的迷思與 信條。 三、針對領有社 會工作師 執照之人 員繼續教 育均完成 性別平等 相 關 課 程，透過 在 職 教 育，增進 其性別意 識。	112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%			
			人力學院將持 續規劃辦理公 務人員性別平	一、實體課程： 111 年：3 門 112 年：3 門	一、實體課程 ■達成 (一)人力學院 112 年 10 月 3 日		行政院 人事行 政總處

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			等相關實體及數位課程，經由以下訓練課程使公務人員深入瞭解性別主流化相關概念，進而融入各項重要政策或施政過程中，藉以破除性別刻板印象、偏見與歧視。 一、實體課程：每年召開次年度程諮詢會議，邀請行政院性平處、專家學者等與	113 年：3 門 114 年：3 門 二、數位課程： 111 年： 提供 20 門性別平等相關數位課程，選課人數達 10 萬人次。 112 年： 提供 32 門性別平等相關數位課程，至年底選課人數達 30 萬人次。 113 年： 提供 60 門性別平等相關數位課程，至年底選課人數達 60 萬人次。 114 年： 提供 62 門性別平等相關數位課程，至年底選課人數達 62 萬人次。	召開 113 年度性別主流化相關班期課程規劃諮詢會議，邀請性平專家學者、行政院性別平等處代表等共同研商課程綱要與規劃，期使公務人員瞭解性平觀念並有助於公務職場之應用。 (二)又為消除性別刻板印象、偏見與歧視，人力學院 113 年度辦理「性別平等基礎研習班」、「認識 CEDAW 公約與活用第 4 條暫行特別措施」、「性別平等業務研習班-去除性別刻板印象與偏見」、「向性騷擾 Say No-您必須知道的事（防治/申訴/關懷資源）」、「機關與組織該如何做？性平三法修		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			會，共同研商課程綱要，將性別平等教育議題及觀念融入各領域課程設計，辦理性別平等基礎研習班、消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）基礎研習班、性別平等業務研習班、多元性別權益保障訓練及性別暴力防治研習班等班別，藉以消除職場性別歧		法新變革」及「多元性別權益保障訓練」等課程共 6 門，已符合目標值。 二、數位課程 ■達成 人力學院 113 年於「e 等公務園+學習平臺」提供 88 門性別平等相關數位課程，選課人數達 840,642 人次，已符合目標值，強化性別平等意識教育宣導成效顯著。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			視及提升性騷擾防治成效。 二、數位課程：於「e 等公務園+學習平臺」成立性別主流化專區，提供及宣導性別平等教育與性別平等相關數位課程提供研習，藉以擴大宣導效益。				
			一、於獎補助評選或活動徵選等，納入性別平等促進措施	一、獎補助評選或活動等宣導場次： 112 年：4 場次 113 年：5 場次 114 年：5 場次	一、獎補助評選或活動等宣導場次： ■達成 (一)於「2024 AI+新銳選拔賽」初審評核標準之「團隊能力」項目中，	無	數位發展部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			之加分機制或評分機制，或於計畫網站及申請須知落實性別平等政策宣導。 二、遴選資安職能訓練機構作業時，將上課環境之性別友善納入評量機制，如適切之性別廁所數	二、遴選資安職能訓練機構作業場次： 113 年：當年資安職能遴選訓練機構數，完成率 100% 114 年：當年資安職能遴選訓練機構數，完成率 100%	納入「參賽團隊成員之性別比例平衡」內容，並於 113 年 4 月 2 日需求媒合說明會中，同步說明此項評核項目，以促進參賽團隊性平意識。 (二)另於「數位新創應用獎勵計畫」、「數位服務創新補助計畫」、「數位雲服務研發補助計畫」及「高齡數位賦能創新服務補助計畫」申請須知落實性別平權政策宣導，並配合於 113 年 1 月 30 日、3 月 12 日、5 月 22 日、6 月 12 日 4 場次說明會中進行宣導。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			量，並於辦理資安職能訓練課程時注意其實際辦理情形。		二、遴選資安職能訓練機構作業場次： ■達成 113 年資安職能訓練機構遴選作業已辦理完成，並將性別友善措施納入評分項目，包含是否有提供臨托服務，遴選出 4 家訓練機構均符合上課環境之性別友善條件。		
		四、改善科系選擇的性別隔離。	一、中央警察大學及臺灣警察專科學校招生名額，係依據用人機關考量未來人力需求、勤務特性、	中央警察大學及臺灣警察專科學校辦理教師研習會或座談會場次數及參與人次： 111 年： 辦理 4 場次，約 310 人次參與。 112 年： 辦理 4 場次，約 600 人次參與。	■達成 兩校已辦理教師研習會或座談會共計 4 場次，約 1,127 人參與： 一、中央警察大學 (一)113 年 2 月 23 日辦理 112 學年度第 2 學期「學科教師研習會」，參與教師共 133 人。 (二)113 年 9 月 6 日辦理 113 學		內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			編制設備等條件，預先核定新生錄取名額，並辦理招生與教育訓練事宜；學生於入學時即已選定就讀科系。對於學生教學及生活管理之教學教法、成績評量等，2校均秉持一致	113 年： 辦理 4 場次，約 600 人次參與。 114 年： 辦理 4 場次，約 600 人次參與。	年度第 1 學期「學科教師研習會」，參與教師共 124 人。 二、臺灣警察專科學校： (一)113 年 2 月辦理 112 學年度第 2 學期教官師座談會，參與教官師約 410 人。 (二)113 年 9 月辦理 113 學年度第 1 學期教官師座談會，參與教官師約 460 人。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			性原則辦理，未因性別不同而有所差異或限制。 二、另定期辦理教師研習會或座談會，向各科系教師說明遵守性別平等相關規定，且教學上不得因學生性別或性傾向有差別				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			待遇。				
			運用各軍事學校招生時機，融入女性相關元素之宣導內容與文宣資料，進而提高女性報考軍校意願。	111 年： 各軍事學校製作相關文宣時，融入女性元素，提供多元選擇，融入女性元素比率達 2% (1/50*100%)；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科之心得，經驗分享場數達 1 場。 112 年： 各軍事學校製作相關文宣時，融入女性元素，提供多元選擇，融入女性元素比率達 4% (2/50*100%)，並由女性學生返回原就讀高中職學校，進行現身說	■達成 本部經統計 113 年各軍事學校製作相關文宣時，融入女性元素現已完成 3 件(達融入女性元素比率達 6%)，文宣品為 113 年軍校招生摺頁，主題為「選擇你的精采」提供各招募展場宣導運用，廣告為 113 年軍校招生影片及高鐵車廂內廣告，提供多元選擇；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科計 3 場次，後續依規劃管制辦理。	賡續加強各項多元化宣導，以促進友善職場及消除官兵性別刻板印象。	國防部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				法，宣導從軍正確資訊，吸引女性學生報考意願，經驗分享校數達 1 校；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科之心得，經驗分享場數達 2 場。 113 年： 各軍事學校製作相關文宣時，融入女性元素，提供多元選擇，融入女性元素比率達 6% (3/50*100%)，配合本部各項招募座談與宣傳時機，由各軍事校院女性學生實施現身說法，宣導從軍正確資訊，吸引女性學生報考			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				意願，經驗分享達 1 場次；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科之心得，經驗分享場數達 3 場。 114 年： 本部運用年度於各媒體投放融入女性元素之招募廣告，傳遞女性從軍正確資訊，吸引女性學生報考意願，融入女性元素比率達 8% (4/50*100%)；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科之心得，經驗分享場數達 4 場。			
			一、國中小階	一、提升國民中小學女	一、提升國民中小學女學生科		教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			段持續辦理「提升國民中小學女學生科學學習興趣推廣計畫」，以採訪具理工背景或於此領域發揮的女性科學家紀錄影片，以及辦理工作坊或計畫活動，協助學生瞭解科學領	學生科學學習興趣推廣計畫，並針對參與學生規劃相關成效評估之調查。 111 年度： 完成 3 部影片及 5 場次工作坊或計畫活動。 112 年度： 完成 3 部影片及 5 場次工作坊或計畫活動。 113 年度： 完成 3 部影片及 5 場次工作坊或計畫活動。 114 年度： 完成 3 部影片及 5 場次工作坊或計畫活動。 二、辦理結合女性與科技相關議題師資	學學習興趣推廣計畫，並針對參與學生規劃相關成效評估之調查。 ■達成 本部國教署 113 年度(統計時間：113 年 1 月至 113 年 12 月)補助國立臺灣師範大學辦理提升國民中小學女學生科學學習興趣推廣計畫，業於 113 年度完成 5 部影片製作，並辦理 6 場一日營，參與學生共 262 人次；辦理 25 場演講，參與親師生共 1,307 人次，已達成 113 年績效指標。 二、辦理結合女性與科技相關議題師資增能研習。 ■達成		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			域的生活與未來發展的可能性，並引導師生解除習以為常的性別刻板印象。 二、透過補助 22 縣市成立計 100 所自造教育及科技中心，辦理結合女性與科技相關議題師資增能	增能研習。 111 年度： 辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次。 112 年度： 辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次。 113 年度： 辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次。 114 年度： 辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次。 三、持續規劃每學年度辦理 10 場巡訪。	本部國教署透過補助 22 縣市成立計 100 所自造教育及科技中心，辦理結合女性與科技相關議題師資增能研習，113 年度迄今辦理相關議題增能研習計 50 場次，已達成 113 年績效指標。 三、持續規劃每學年度辦理 10 場巡訪。 ■達成 113 年度辦理 14 場次，共計 1,740 人次(男 277 人次、女 1463 人次)參與。 四、辦理高級中等學校課程諮詢專業知能研習講師共識營與專業知能研習。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			研習，以提升兼顧兩性議題及 STEM 教育之科技領域教學知能，降低科系選擇上之性別觀念。 三、為提高女性對於科學領域之興趣，自 101 學年度起辦理「高中女校科學教育巡訪計畫」，教導學生國際數理	111 學年度：10 場 112 學年度：10 場 113 學年度：10 場 114 學年度：10 場 四、辦理高級中等學校課程諮詢專業知能研習講師共識營與專業知能研習。 111 年： 辦理 2 場高級中等學校課程諮詢專業知能研習講師共識營，北中南區各 2 梯次課程諮詢教師專業知能研習，培訓師資約 1500 人。 112 年： 辦理 2 場高級中等學校課程諮詢專業知能研	■達成 本部國教署 113 年度計辦理 2 場高級中等學校課程諮詢專業知能研習講師共識營，及 53 場次課程諮詢專業知能研習，培訓師資 2,194 人次（男 931 人次、女 1,263 人次），已達成 113 年績效指標，說明如下： (一)113 年第 1 梯次知能研習共識營於 3 月 6 日至 5 月 9 日辦理，與會人員共 35 人；113 年第 1 梯次課程諮詢知能研習共 27 場次，計培訓教師 1,098 人次（男 476 人次、女 622 人次）參與。 (二)113 年第 2 梯次知能研習共識營於 9 月 10 日辦理，與		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			學科奧林匹亞競賽相關之實驗操作，並邀請臺灣傑出女科學家獎得主巡訪高中女校(生)，以激勵女學生投入科學領域，期能提升女性從事數理科學領域 四、學科之學習及研究。 五、辦理課程諮詢教師召集人共識營與專業知能研	習講師共識營，北中南區各2梯次課程諮詢教師業知能研習，培訓師資約1500人。 113年： 辦理2場高級中等學校課程諮詢專業知能研習講師共識營，北中南區各2梯次課程諮詢教師業知能研習，培訓師資約1500人。 114年： 辦理2場高級中等學校課程諮詢專業知能研習講師共識營，北中南區各2梯次課程諮詢教師業知能研習，培訓師資約1500人。 五、職業試探體驗活動	會人員共26人；113年第2梯次課程諮詢知能研習共26場次，計培訓教師1,096人次（男455人次、女641人次）參與。 五、職業試探體驗活動預期111年至114年達成之女性參與比率(以學習單等方式統計)。 ■達成 職業試探體驗活動截至113年12月31日止，共累計237萬0,993人次觀展、體驗，其中女性占總觀展人數50%。 六、高等教育重要主管會議進行宣導。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			習，培訓 相 關 師 資。 六、為推廣技 職教育及 職業工作 之內涵， 促進學生 適 性 入 學，與國 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	預期 111 年至 114 年達成之女性參 與比率(以學習單 等方式統計)： 111 年： 達參觀人次 40%。 112 年： 達參觀人次 40%。 113 年： 達參觀人次 40%。 114 年： 達參觀人次 40%。 六、高等教育重要主管 會議進行宣導。 111 年：1 場 112 年：1 場 113 年：1 場 114 年：1 場 七、辦理專科以上學校	■達成 (一)本部已於 113 年 1 月 25 至 26 日大學校長會議、113 年 6 月 20 至 21 日大學校院 教務、校務經營主管聯席 會議宣導性別平等教育。 業於 113 年 8 月 21 日至 22 日於公私立大學校院招生 檢討會納入招生應依性別 教育平等法規定辦理之宣 導案。 (二)本部已於 113 年 1 月 25 至 26 日大專校院校長會議、 113 年 9 月 19 日技專校院 教務主管會議宣導性別平 等教育。 七、辦理專科以上學校總量發		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			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業之性別衡平觀點規劃策展。 七、每年至少於1場高等教育重要主管會議進行宣導改善科	總量發展規模與資源條件標準作業提報作業說明會宣導。 111年：2場 112年：2場 113年：2場 114年：2場 八、持續檢視學測、指考及統測試題命題，落實宣導，以利符合性別平等原則及消除性別刻板印象。 111年： 每年1場檢討會。 112年： 每年1場檢討會。 113年：	展規模與資源條件標準作業提報作業說明會宣導。 ■達成 (一)本部於113年1月15日辦理「114學年度大專校院增設調整院所學位學程及招生名額總量提報作業說明會」宣導鼓勵開設性別平等教育相關系所及課程。 (二)本部於113年11月5日辦理技專校院115學年度院所系科學位學程增設、調整作業線上填報說明會，向各校宣導衡酌自身資源條件，增設性別平等相關		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			系選擇的性別隔離。 八、配合政策納入年度專科以上學校總量發展規模與資源條件標準提報作業說明會宣導。 九、大學入學考試中心自 101 學年度起，學測及指考已透過	每年 1 場檢討會。 114 年： 每年 1 場檢討會。	領域系所。 八、持續檢視學測、指考及統測試題命題，落實宣導，以利符合性別平等原則及消除性別刻板印象。 ■達成 (一)財團法人大學入學考試中心基金會大學入學考試中心每年均會辦理性別平等座談會，檢視學測、指考（111 學年度起調整為分科測驗）之各科試題內容是否符合性別平等原則。113 學年度學科能力測驗業於 113 年 1 月 20 至 22 日舉行，「112 學年度分科測驗暨 113 學年度學科能力測驗試題之性別平等座		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			具有性別教育專長之專家學者的試題檢討，逐步從試前命題教育宣導至試後試題檢討，多年來各科命題委員已具有相當之性別平等意識，並將各入學測驗命題分析結果及相關		談會」，已於 113 年 5 月 3 日辦理完竣。 (二)財團法人技專校院入學測驗中心基金會於統一入學測驗(以下簡稱統測)考後均會辦理統測性別平等諮詢會議，檢視統測各科目試題內容是否符合性別平等原則。於 113 年 9 月 6 日舉辦統測後之試題性別平等議題諮詢會議，協助檢視 113 年度試題性別平等議題審視及意見交流，並為測驗中心來年命題參考運用。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			建議提供高中參考。於命題各階段落實宣導，以符合性別平等原則及消除性別刻板印象。 十、為引導大學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				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			領域接受教育，持續將「性別平等教育」成效納入私校獎補助及國立大專校院績效型補助指標，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。				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			矯正學校設置輔導教師、特教教師及專業輔導人力，於收容少年入校後，實施心理測驗及性向調查，並辦理性向探索課程，另學生學習意願亦納入課程規劃考量，開設相關技能訓練課程，透過相關課程安排給予學生多元學習及自我探索之機會。	學生興趣探索、修習志向探索課程比率： 111 年：80% 112 年：85% 113 年：90% 114 年：95%	■達成 矯正學校針對入校之新生，進行生涯興趣測驗施測及檢測，以協助學生進行生涯探索與提供編班參考，113 年各校參與探索課程比率均已達 90%。	無	法務部
			配合數位相關人才培訓課	配合宣導之課程、說明會或活動場次：	■達成 一、已於 113 年舉辦 5 場次「高	無	數位發展部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			程、說明會或活動，運用相關機關(行政院、教育部等)編製之推廣文宣或影片等宣導媒材，推廣性別平等意識；或透過數位科技體驗活動，供不分科及性別之高中職生參與。	112 年：15 場次 113 年：15 場次 114 年：15 場次	中生 AI 實作體驗營」，依據在學高中職生學習程度及興趣發展，辦理多梯次實體培訓營隊，於其中結合 AI 基礎知識和操作應用體驗，供不分科及性別之高中職生參與。其中 1 場次安排於高雄市立高雄女子高級中學辦理，學員全員由女性組成，鼓勵高中職女學生跳脫數位科技領域性別隔離意識，向下扎根 AI 教育。 二、同時搭配數位人才及資安領域相關培訓說明會、課程及活動等，運用新北市政府勞工局「拋開成見不歧視，職場就業憑本事」影片，以及勞動部編製之		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					「性別平等工作法修法重點」、「性別平等工作法大哉問 TOP10」等宣導媒材，推廣性別平等意識，總計已推廣 12 場次。		
		五、營造性別平等的數位/網路文化。	一、本部國教署性別平等教育議題輔導群及科技領域輔導群，於分區策略聯盟交流活動或跨縣市工作坊中，探討教學現場對於媒體的性	一、辦理性別平等教育議題結合媒體素養之分區策略聯盟交流活動、跨縣市工作坊或研習。 111 年：3 場次 112 年：3 場次 113 年：3 場次 114 年：3 場次 二、辦理性別平等教育議題之分區策略聯盟交流活動、跨縣市工作坊或研討會以及國民中	一、辦理性別平等教育議題結合媒體素養之分區策略聯盟交流活動、跨縣市工作坊或研習。 ■達成 本部國教署國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團 113 年度業辦理 3 場媒體性別識讀研習，以「數位性別暴力防治」為主題，透過講座及研討，增進教師教學知能，已達成 113 年績效指標。 二、辦理性別平等教育議題之		教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			別識讀能力以及網路性別暴力與霸凌等相關議題。並於「媒體素養」教師增能研習中，納入性別平等教育相關議題。 二、為提高教學現場對於媒體的性別識讀能力並能減少網路色	小學媒體素養教育教師研習。 111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次 三、於相關會議或研習中推廣運用所研發之教案示例。 111 年：1 場次 112 年：1 場次 113 年：1 場次 114 年：1 場次 四、資訊素養宣導納入性別平等相關議題。 111 年：辦理自我評量網路活動，計 10 萬人參加。	分區策略聯盟交流活動、跨縣市工作坊或研討會以及國民中小學媒體素養教育教師研習。 ■達成 本部國教署國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團 113 年度業辦理 2 場以媒體素養相關研習，以「數位性別暴力防治」為主題，透過講座及研討等形式提升教師知能，已達成 113 年績效指標。 三、於相關會議或研習中推廣運用所研發之教案示例。 ■達成 本部國教署於 113 年 4 月 10 日		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			情暴力與霸凌，本部國教署性別平等教育議題輔導群將「科技資訊與媒體的性別識讀」納為研討會之主題，並於分區策略聯盟交流活動或跨縣市工作坊中探討網路性別暴力與	112 年：辦理自我評量網路活動，計 10 萬人參加。 113 年：辦理自我評量網路活動，計 10 萬人參加。 114 年：辦理自我評量網路活動，計 10 萬人參加。 五、增修「臺灣學術網路管理規範」。 111 年：召開「臺灣學術網路技術小組」及「臺灣學術網路管理會」，研議增修條文。 112 年：發布修正後之「臺灣學術網路管理規範」。	至 6 月 27 日辦理 25 場次「性別平等教育融入課程與教學入校培力工作坊」，參與人數共計 460 名(男 167 名、女 293 名)，於會中推廣運用所研發之教案示例。 四、資訊素養宣導納入性別平等相關議題。 ■達成 業於 113 年 9 月 16 日至 11 月 15 日辦理自我評量網路活動(含性別平等相關議題)，透過自我評量網路活動採隨機抽取題庫方式設計，並能立即回饋評量結果，使學生透過互動式自我檢測提高學習興趣，增強安全上網的認知。113 年共計 29 萬 5,290 名親師生參與活動。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			霸凌等相關議題。本部國教署「國民中小學媒體素養教師增能暨資源整合計畫」亦將性別平等教育議題納入教師研習討論。 三、高級中等學校性別平等教育資源中心研發數位 /	113 年：持續敦促連線單位及使用者遵循規範。 114 年：持續敦促連線單位及使用者遵循規範。	五、增修「臺灣學術網路管理規範」。 ■達成 (一)臺灣學術網路管理規範第七點及第九點相關規定，已請區網中心及縣(市)教網中心在網路節點架設過濾設備，以過濾不當資訊，並提供網路守護天使 3.0 免費下載軟體，可由父母安裝於電腦及手機，封鎖色情、暴力及惡意網站，以提升網路環境安全及避免使用者錯誤性平知能。 (二)業於 112 年 10 月 26 日臺灣學術網路管理會第 75 次會		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			網路性別暴力議題融入課程之教案示例，並於相關會議或研習中推廣運用。 四、資訊素養宣導融入性別平等相關議題，以提升親師生多元性別意識。(資科司) 五、增修「臺灣		議決議，修正「臺灣學術網路管理規範」，第一點，增列文字為「促進性別平等」及第二點第一款，增列文字為「成員為本部資訊及科技教育司司長一人、區域網路中心代表十三人、直轄市、縣(市)教育網路中心(以下簡稱縣市教育網路中心)代表二十二人、國家高速網路與計算中心代表一人及中央研究院代表一人，共計三十八人，任一性別比例不得低於三分之一」。業於 112 年 12 月 20 日臺教資通字第 112270830A 號發布「臺灣學術網路管理規範」。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			學術網路管理規範」，加入促進性別平等之條款，請連線單位及使用者配合辦理。		(三)持續敦促連線單位及使用者遵循規範，連線單位之管理會成員符合規範所訂任一性別不低於三分之一，並於 113 年 6 月 13-14 日及 113 年 11 月 20-22 日區縣網會議宣導臺灣學術網路合作交流及性別平等相關事宜。		
			督導 iWIN 網路內容防護機構於辦理兒少上網安全教育宣導活動時，適時增加與性別平等相關之議題，如網路素養教育、兒少性剝削、兒少私密影	iWIN 網路內容防護機構提報辦理兒少上網安全教育宣導活動涉及性別平等相關議題之場次，各年度目標值為： 111 年：5 場 112 年：10 場 113 年：15 場 114 年：20 場	本項議題之績效指標均已完成 ■達成 iWIN 每年均辦理大型宣導及校園宣導等兒少上網安全教育宣導活動；113 年度 iWIN 辦理前揭宣導活動之主題涉及「網路性別暴力」相關議題之場次已達 20 場並達成績效指標，相關明細如下表 4。		國家通訊傳播委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			像等，提升宣導對象對於性別議題之認知及態度，進而減少性別刻板印象、偏見與歧視。				
			透過業者說明會、論壇或工作坊等，運用相關機關(行政院、教育部等)編製之推廣媒材進行宣導，推展性別平等意識。	宣導企業家次： 112 年：20 家次業者 113 年：20 家次業者 114 年：20 家次業者	■達成 一、已於 113 年 1 月 31 日、3 月 25 日、5 月 7 日、7 月 1 日、9 月 11 日舉辦 5 場遊戲點數阻詐執行成效會議，每場皆邀請遊戲點數發行重點業者與相關產業公協會到場，透過宣導文宣等向業者宣導避免遊戲物化女性刻板印象、性別平等工作法修法重點與職場性平友善措施等，並請遊戲業者共同參與落實，	無	數位發展部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					總計已觸及約 25 家次業者。 二、另已於 113 年 3 月 25 日、6 月 21 日、8 月 23 日辦理 3 場遊戲分級適切性審查會，透過數位遊戲自律委員會，向業者宣導性別平等及防治數位性別暴力等議題，提醒並輔導業者遊戲製作避免有違性別平等觀點之情事。		
		六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態。	一、為提升婚姻移民家庭生活適應，本部移民署近 3 年辦理新住民家庭教育等	一、新住民家庭教育及法令宣導方案之宣導場次數及參與人次： 111 年： 200 場次，4,050 人次參與。 112 年：	一、 ■達成 113 年本部移民署辦理「新住民家庭教育及法令」宣導課程計 311 場次，共 6,470 人次參與(男性 2,031 人次、女性 4,439 人次)。 二、		內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			課程平均約 319 場次、7,606 人次參與。將持續督導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	220 場次，4,500 人次參與。 113 年： 240 場次，4,950 人次參與。 114 年： 260 場次，5,400 人次參與。 二、推動役男兵役體檢檢查醫院設置「性別友善環境」，並督導各縣(市)政府、體檢醫院落實施行： 113 年： 函請各直轄市、縣(市)政府及各體檢醫院，於辦理役男兵役體檢時提供「性別友善環境」	■達成 本部業於 113 年 7 月 12 日函請各地方政府、各役男體檢醫院及醫院之主管機關共同配合於辦理役男徵兵檢查時，提供「性別友善環境」相關設施與服務： (一)提供隱密單一的獨立換裝空間，供役男換穿體檢袍。 (二)提供性別友善的如廁空間，供役男安心如廁及尿液檢體收集。 (三)尊重役男自主意願，依個別需求安排於體檢人數較少時段，選派專人全程陪同受檢或由醫院指定專人輔導協助接受重點檢查。 二、為督導各地方役男體檢醫院落實「性別友善」設置，本部就徵兵檢查之督導考		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			與其家屬一同參與課程。 二、課程中除倡導跨國婚姻、性別平等、多元文化、我國同性婚姻合法及尊重多元性別觀念外，尊重多元文化及性別平等觀念外，並安排彼此分享多元文	設施；並研議修訂「役男體檢醫院督導考核項目評分紀錄表」，增列設置「性別友善環境」設施服務，以落實多元性別服務措施。 114 年： 辦理 6 場次督導考核縣市政府及體檢醫院，以落實施行。	核作業，已修訂「役男體檢醫院督導考核項目評分紀錄表」，增列「提供『性別友善環境』設施(性別友善的換裝及如廁空間)及專人協助指引服務」之評分項目，以作為年度辦理役男體檢業務督導考核評分之依據，並於 113 年 7 月 12 日函知各地方政府、各役男體檢醫院及醫院之主管機關配合辦理在案。 三、為持續宣導及落實「性別友善環境」，本部續於 113 年 9 月 19 日及 10 月 17 日函請各地方政府及醫院之主管機關共同配合於辦理役男徵兵檢查時，提供「性別友善環境及服務措施」，以		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			化經驗及增進家庭互動關係之宣導，提供新住民家庭瞭解促進幸福婚姻之技巧，以提升家庭生活品質，落實尊重多元文化社會。 三、為尊重及保障多元性別，本部役政司		保障多元性別群體之需求及權益。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			將函請各直轄市、縣(市)政府及各體檢醫院，於辦理役男兵役體檢時提供「性別友善環境」服務，如： (一)提供隱密單一的獨立換裝空間，供役男換穿體檢袍。 (二)提供性別友善的如				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			廁空間，供役男安心如廁及尿液檢體收集。 (三) 尊重役男自主意願，依個別需求安排於體檢人數較少的零星時段，選派專人全程陪同受檢或由醫院指定專人輔導協助接受重點				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			檢查。				
			一、本部國教署性別平等教育議題輔導群透過教學示例的研發及辦理「跨縣市工作坊研習課程」，藉此提高國中小階段認識、尊重多元性別及多元家庭型態。 二、高級中等學校性別平	一、辦理性別平等教育議題之跨縣市工作坊，並研發教學示例。 111 年： 工作坊 1 場，示例 1 則。 112 年： 工作坊 1 場，示例 1 則。 113 年： 工作坊 1 場，示例 1 則。 114 年： 工作坊 1 場，示例 1 則。 二、高級中等學校性別平等教育資源中心研發多元性別、多元家庭型態議題融入課程之教案示例，並積極推	一、辦理性別平等教育議題之跨縣市工作坊，並研發教學示例。 ■達成 透過國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團協助各地方政府推動性別平等教育。113 年度業辦理 10 場跨縣市工作坊研習課程，並於 113 年發展 1 件教學示例，藉此宣導認識、尊重多元性別及多元家庭型態，協助學校教師相關議題融入知能，已達成 113 年績效指標。 二、高級中等學校性別平等教育資源中心研發多元性別、多元家庭型態議題融入課程之教案示例，並積		教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			等教育資源中心研發多元性別、多元家庭型態議題融入課程之教案示例，公告於高級中等學校性別平等教育資源中心網站（ https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender ）並發文函知各	廣應用。 111 年： 研發教案 1 件，發文推廣 1 次。 112 年： 研發教案 1 件，發文推廣 1 次。 113 年： 研發教案 1 件，發文推廣 1 次。 114 年： 研發教案 1 件，發文推廣 1 次。	極推廣應用。 ■達成 本部國教署高級中等學校性別平等教育資源中心 113 年研發多元性別、多元家庭型態議題融入課程之教案示例 1 件，已掛載於性平資源中心網站（ https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender ），並於 113 年 10 月 1 日以臺教國署學字第 1130096776-A 號函，函知地方政府及所屬高級中等學校，提供教師參考運用，已達成 113 年績效指標。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			地方政府及所屬高級中等學校，提供教師參考運用。				
			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。	辦理同性婚姻相關法律及反歧視等平權理念之宣導活動： 111年：2場次 112年：2場次 113年：2場次 114年：2場次	■達成 本宣導活動今（113）年賡續與企業合辦，於113年4月19日及9月27日分別與富邦金融控股股份有限公司、玉山金融控股股份有限公司共同舉辦「落實性別平權 建構友善職場」講座(共2場次)，邀請國立清華大學科技法律研究所林昀嫻副教授以活潑生動之方式，並輔以實際案例與司法院釋字第七四八號解釋施行法及性別平等工作法等相關法規規定，深入探	無	法務部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					討如何消除職場上的性別歧視與偏見，並建立友善平等的職場環境，促進對多元性別及家庭的尊重與認識，參加者討論踴躍，互動熱絡，參與人數達 95 人，參加者對活動整體滿意度（包括表示非常滿意及滿意者）達 100%。		
			一、補助收出養媒合服務機構提供多元型態（含單身、同志、原住民、新住民等）收養家庭支持服務，促進	一、補助辦理多元收養家庭支持服務 111 年：5 案 112 年：5 案 113 年：5 案 114 年：5 案 二、兒少及家庭社區支持服務方案服務多元家庭型態(含隔代教養、單親、新住民等)年度總	■達成 一、113 年度補助收出養媒合服務機構辦理多元家庭收養家庭支持服務計 7 案。 二、兒少及家庭社區支持服務方案 113 年 1 至 6 月服務計 6,848 戶。 (#備註：本項以截至填列本年度		衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			其與被收養童之融合與適應。 二、補助地方政府結合民間團體辦理兒少及家庭社區支持服務方案，提供多元家庭型態（含隔代教養、單親、新住民等）預防性、支持性及發	戶數： 111 年：5,000 戶 112 年：5,250 戶 113 年：5,500 戶 114 年：5,750 戶	成果報告時，可取得最新統計數據為之。）		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			展性服務方案，保障多元家庭權益。				
			運用 109 年人口及住宅普查資料試編相關統計，並依試編結果報告評估修正相關指標。	111 年：提出試編結果報告 112 年：(無) 113 年：(無) 114 年：(無)	■達成 一、業委託臺灣人口學會進行研究，評估運用普查資料試編多元家庭統計之可行性，並已完成試編結果。 二、研究成果包括以普查之家戶分類為基礎，擴增婚姻型態、同居關係、老年家戶、單親家庭及無親屬關係家戶五大面向之統計結果。整體試編結果能反映臺灣家庭的主要類型，亦能顯示家戶成員(特別是戶長)的個人特徵，對於新興家庭或家戶樣態，都能提	本項議題之績效指標已於 111 年度完成。	行政院主計總處

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					出重點描繪與說明，惟數量較少的家庭型態，例如：同性婚姻或同居之家庭形式，目前資料仍須透過戶籍登記資料加以驗證與補強。 三、研究團隊建議於規劃下一次人口普查或相關調查作業時，可適時納入新興家庭統計、增加性別選項、呈現 四、家庭狀況與居住狀況、以經濟戶長取代戶籍戶長。 四、本案研究成果業公開於本總處全球資訊網（網址：https://www.dgbas.gov.tw/News_Content.aspx?n=1864&s=230927），已達績效目標。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			透過人才培訓課程、業務相關說明會、交流會或宣導活動等，運用相關機關(行政院、教育部等)編製之推廣媒材，藉由文宣品發送、影片播放或簡要說明等各類方式進行推廣，促進多元性別及多元家庭型態之認識與尊重。	配合宣導場次： 112 年：26 場次 113 年：27 場次 114 年：28 場次	■達成 搭配數位及資安領域人才培訓、公益創新・徵案 100、遊戲分級宣導、獎勵或補助計畫等相關說明會或活動等，分別透過播放桃園市政府社會局「CEDAW 及性別平等知能影片『彩虹之路』」、行政院多元性別宣導影片、苗栗縣政府編製之「尊重多元性別 營造友善環境」等文宣，以多元推廣形式，促進多元性別或多元家庭型態之認識與尊重，總計已辦理 29 場次。	無	數位發展部
			增加多元性別者之能見度。於補助活動、辦理展覽或館舍空	113 年 辦理多元性別相關活動 2 件。 114 年	113 年辦理多元性別相關活動 4 件，已達成目標值： ■達成 一、文化交流司駐雪梨辦事處		文化部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			間中融入多元性別者之正向形象、辦理多元性別之特展或推動多元性別之文化地景。	辦理多元性別相關活動 2 件	文化組於 113 年 2 月 15 日至 29 日與酷兒螢幕合辦「第 31 屆雪梨同性戀狂歡節電影節」，臺灣電影《青春並不溫柔》入選於澳洲首映，並邀請導演赴澳洲出席映後座談。 二、國家人權博物館辦理 113 年度「國家人權博物館人權教育推廣活動補助」，核定補助「社團法人臺灣伴侶權益推動聯盟：2024 性別人權盃辯論比賽」。 三、國立彰化生活美學館與致力於性別友善的民間團體台灣基地協會，為響應 6 月同志驕傲月，於 6 月 1 日在臺中市文創景點「富興		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					工廠」合作辦理「驕傲裸愛 X 減塑新生」活動 1 場。協會在當日現場活動內容有議題講座及彩虹市集等。 四、國家攝影文化中心辦理於 113 年 5 月 16 日至 9 月 22 日辦理「反身顯影：多重鏡像中的自我身影」展覽，議題探討自我慾望與情感寄託、性別認同與自明狀態、肉身掃瞄等，呈現當代藝術家對於自我形象、多元性別等討論，觀展約計 2 萬 7 千人次。並於 113 年 8 月 4 日延伸辦理展期活動「做我自己·藝術變裝」導覽音樂派對，結合藝術家導覽		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					和變裝皇后的表演，帶領觀眾以不同議題視角深入了解展覽內容，約 50 人次參與。		
			辦理多元性別相關展覽，邀集原民藝術家(含多元性別)，分別展出以多元性別生命歷程為發想，所創作出充滿多元性別氛圍之作品，以彰顯多元性別角色之銳變。	一、113 年 3 月至 5 月：辦理 1 場藝術展覽。 二、113 年 5 月至 7 月：辦理 2 場藝術展覽。 三、113 年 11 月至 114 年 2 月：辦理 1 場藝術展覽。	■達成 本會所屬文化發展中心 113 年辦理相關藝術展覽達成本(113)年績效指標，內容如下： 一、113 年 3 月 5 日辦理【黑色特工隊 kisamulja-u!nakuyamalupi】藝術展，展出藝術家：2 位女性、2 位多元性別及 1 位男性等 5 位。 二、113 年 5 月 25 日至 7 月 28 日：【海嗨海女日常－花之展】，展出藝術家：由 5		原住民族委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					位部落織女聯合展覽；另於 8 月 16 日至 11 月 3 日展出【揸獵物的女人】為主題之影像展覽，跳脫既有性別框架之思維，呈現原住民族多元創作之元素。 三、113 年 11 月 30 日至 114 年 2 月 8 日展出王綺穗【喚醒】個展，從城市的原住民族、邊緣地帶女性特性，也是王綺穗作品的另一核心要素。水作不僅象徵著生命的流動性，也代表著文化身份的多樣性。水珠（water drop）作品成為情感的容器，讓觀者能在其中感受到族群、性別與生命歷史的深刻結合。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			透過展演、宣傳、講座等推廣方式，持續關注多元性別及多元家庭議題，加強性別平等與多元文化教育，促進社會的包容和平等。	辦理多元性別或多元家庭等議題之展演、宣傳、講座...等推廣作為之案件數。 113 年：2 案 114 年：2 案	■達成 年度成果： (一)113 年 11 月 14 日及 12 月 14 日由「金滿圓戲劇團」演出以楊門女將楊排風帶兵領將，比武奪帥之故事。 (二)9 月及 11 月持續辦理《雨馬》16 場次演出，繁花公主在國內外疫情嚴峻時刻拯救族人。 (三)客家傳統戲曲徵選活動，強化性平理念，得獎作品之一「台妹」即是跳脫傳統對女性婚姻之窠臼，鼓勵女性自我意識為劇本；另，本會補助之藝文團隊「歡喜扮戲團」113 年 4 月至 9 月於彰化、臺東、桃園及臺北辦理「沃土深耕計畫」以		客家委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					客家女性視角，轉化成儀式劇場方式呈現，已演出 8 場次。 (四)綜上，本年度業辦理 26 場次推動性別平等觀念之主題展演活動；爾後將廣續規劃相關展演活動，以促進及深入性平意識。 二、 ■達成 年度成果： (一)《阿婆的時光寶盒》繪本教育推廣，業於臺灣客家文化館辦理春節活動親子劇，及 113 年 4 月至 12 月，好客劇場客語 版動畫播映。 (二)《廳下火》映後巡迴座談會，業已 辦理 113 年 5 月 8 日		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					元智大學場、5 月 22 日國立高雄師範大學場、5 月 26 日 中 壢場、6 月 23 日富岡 場、7 月 21 日竹北場、9 月 8 日臺南場、9 月 29 日臺東場、10 月 20 日龜山場、10 月 28 日新楊平社區大學場及 12 月 15 日苗栗場。在 探討當代客家族群祭儀中性別平權與多元性別或多元家庭等議題。突顯客家祭儀因應性別平權觀念而轉變的作為。本中心透過《阿婆的時光寶盒》繪本中新丁新枝、姑婆牌等故事內容，以及紀錄片—《廳下火》走入社區辦理映後座談，推廣客家祭儀性別平權議題，期		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					讓博物館與社區、民眾朝向共享、共好的文化平權的理想邁進。本案已達成年度指標。		
			邀請大專院校多元性別社團或多元性別社會團體參觀展覽，並與策展人、當代多元性別學者專家，共同舉辦座談交流活動。	擇年度重要展覽主題與策展內容，結合多元性別議題或以多元性別者為對象規劃設計教育推廣活動： 113 年： 北部院區「公主駕到」特展 1 場(或案/件數)。 114 年： 南部院區「浮世繪」特展 1 場(或案/件數)。	■達成 一、「公主駕到！清代文獻中的公主身影」展覽期間，由策展人親自導覽，同時邀請多元性別倡議者與策展人座談交流，以本院性別歷史文獻典藏為主題，連結當今多元性別議題，提供社會各界關注多元性別主流化的歷程，建立同理包容的管道。 二、共辦理 2 場： (一)第 1 場跨界對談(9 月 8 日)：清華大學謝艾倫教授「考古中的性別與美妝」、		國立故宮博物院

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					WomeninIoT 創辦人暨執行總監鍾 御瑄「迪士尼公主的真實面貌：智慧、勇氣與獨立的現代榜樣」、策展人蘇峯楠，分別以不同角度與民眾探討性別議題。(策展人導覽及對談參與人數計 165 人次) (二)第 2 場跨界對談(9 月 15 日)：邀請社團法人台灣伴侶權益推動聯盟創會理事長及律師團召集人許秀雯律師以「如果公主想要做自己？」為題，從清代公主的政治聯姻，到台灣當代的多元成家運動，進行專題演講。策展人蘇峯楠則以「汝若為皇子一公主駕到展覽裡的性別課題、困		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					境與挑戰」，從清代史料的性別議題，與許秀雯律師專題進行對話。(策展人導覽與對談參與人數計 71 人次)		
			一、運用多元方式宣導性別平權 (一)研發並製作性別平權相關議題之懶人包、海報、簡報、宣導短片、四格漫畫或其他宣導媒材，關注數位性別暴	一、研發宣導媒材，或運用行政院性別平等資料庫或其他具性平觀點之相關資源，利用多元管道宣導。 (一)研發宣導媒材 111 年：13 則 112 年：13 則 113 年：24 則 114 年：24 則 (二)多元管道宣導(觸及人數) 111 年：7,425 人次	一、 ■達成 一、達成情形 本項議題已達成 113 年績效指標 目標值。 二、年度成果 (一)宣導媒材則數： 本部所屬機關自製懶人包、海報、宣導短片及四格漫畫等計 24 則宣導媒材，已達成目標值。前揭媒材係利用多元管道，包含 所屬機關網站、臉書、講習會、活動等進行宣導，且經檢核均符合國家通訊傳播委員會之指導原則各項規定。		財政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			力、「跟蹤騷擾防制法」與性騷擾防治議題及相關法令適用，參考國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播涉及性別相關內容指導原則」進行檢核，並經各機關性別平等工作小組會議	112 年：95,260 人次 113 年：107,380 人次 114 年：113,500 人次	(二)觸及人數：14 萬 1,681 人次，已達成目標值，將賡續研發製作宣導媒材，積極宣導。 (三)自製數位性別暴力及「跟蹤騷擾防制法」媒材案例 1.臺北國稅局及財政資訊中心均製作「防治數位性別暴力」宣導圖卡。 2.北區國稅局製作「數位性別暴力防治 9 法」懶人包。 3.南區國稅局於線上活動網頁置入「跟蹤騷擾防制法」宣導圖。 (四)使用傳統媒體案例：南區國稅局透過有線電視臺播放自製「高齡照顧不分性別」宣導圖卡，並運用廣播電臺宣導性別平等議題。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			檢視後對外宣導。 (二)運用多元管道,例如使用社群網路 Line、臉書、YouTube 等,透過內部教育訓練、對外業務講習,轉發公文予業者公會、利用企業參訪、與地方政府或民間私部門合作等,				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			舉辦性別 平等宣導 活動，透過 遊戲、有獎 徵答、辦理 性別平等 議題電影 結合行政 院性別平 等資料庫 或其他具 性別平等 觀點之相 關資源導 讀資訊、主 題讀書會 等互動方 式，對多元 族群、地區				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			宣導性別平等及CEDAW保障性別平權觀念，提升宣導效益。				
			二、開辦有關生活家事訓練及性別平權之相關課程，並於徵得講座同意後錄製成數位課程供更多同仁線上學習。藉由性別	二、開辦有關生活家事訓練及性別平權之相關課程 111年： 辦理2場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約150人。 112年： 辦理2場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約150人。 113年：	■達成 一、達成情形本項議題已達成113年績效指標目標值。 二、年度成果 (一)辦理1場「性別平等家務分擔議題」(第1場)及1場「高齡化社會照顧議題」(第2場)訓練課程，參訓人數153人。 (二)男性參訓人數及比率自第1場10人及13.7%，提升至第2場28人及35%，有助		財政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			平權議題說明，突破性別相處不平等之僵化模式，於不同課程中分別推廣下列議題： (一)日常生活照護、家庭管理所需之家事訓練，以提升有偶女性之配偶(含同居人)每日無酬照顧時間，減	辦理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約 150 人。 114 年： 辦理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約 150 人。	於提高男性分擔家事及照顧意願。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			輕有偶(含同居)女性負擔,使家事性別分工合理化。 (二)高齡化社會照顧議題,使家庭成員間妥適分擔照顧工作,避免照顧責任落於特定性別。 (三)同婚法制與多元家庭議題,以促進對多元性別及				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			多元家庭 之認識與 接受度。				

議題名稱：四、防治數位/網路性別暴力

辦理機關：內政部、教育部、法務部、勞動部、衛生福利部、文化部、數位發展部、國家通訊傳播委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
一、完善法令與行政措施及其相關成效	1、檢視後應行訂修之法律案報本院審查率及非法律案完成訂修率均達100%。	1、依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」盤點主管法令（法律、法規命令、行政規則與職權命令）及行政措施（計畫或方案等）。	依據「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，每年盤點主管法令（法律、法規命令、行政規則與職權命令）及行政措施（計畫或方案等），並追蹤與數位/網路性別暴力之條文或內容及列管應檢討相關規範，包括「跟	111年：盤點法規及措施836個(法規766個、措施70個)，相關法規總數2個（無措施），完成率100%。 112年：持續盤點法規及措施836個(法規766個、措施70個)，累積完成率100%。 113年：持續盤點法規及措施836個(法規766個、措施70個)，累積完成率100%。 114年：持續法規及措施836個(法規766個、措	■達成 本部依據「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，就主管法令進行盤點作業，相關辦理情形說明如下： 一、本部於111年3月22日函請各單位(機關)盤點業管法律、法規命令及行政措施之規範密度是否足資涵蓋數位/網路性別暴力之態樣，計有「跟蹤騷擾防制法」1項，並於111年5月12日函請警政署依期程辦理。 二、本部於112年6月12日函請各單位(機關)盤點業管	無	內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			蹤騷擾防制法」及「人口販運防制法」等法規，以完備與數位/網路性別暴力有關法制。	施 70 個)，累積完成率 100%。	法律、法規命令、行政規則及職權命令，是否涉及數位/網路性別暴力，112 年均無新增涉及數位/網路性別暴力之法令。 三、本部於 113 年 7 月 5 日函請各單位(機關)盤點業管法律、法規命令、行政規則及職權命令，是否涉及數位/網路性別暴力，113 年均無新增涉及數位/網路性別暴力之法令。		
			函請本部各司、處、署盤點主管法令(法律、法規命令、行政規則與職權命令)及行政措施(計畫或方案等)，	111 年：依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」發展盤點本部主管法規 2,062 件之辦理說明，並結合性別影響評估工作，盤點報院核定之中長程個	■達成 依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」盤點主管法令及報院核定之中長程個案計畫案件數，主管法令計有 546 件(累計 1490 件)、中長程個案計畫計 11 件(累	無	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			匡列涉及數位/網路性別暴力之條文或內容。	案計畫及法律案。 112年：盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案達700件，累積完成率33%。 113年：盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案1,400件，累積完成率66%。 114年：全數完成盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案，累積完成率100%。	計19件)，累積完成率73.1%。		
			一、就「數位/網路性別暴力」可能涉及之罪責，盤點、檢視本部主管之法規即刑法所規定之	111年：盤點法規及措施2個，相關法規及措施總數2個，完成率100%（檢視完成）。 112年：盤點法規及措施2個，相關法規及措施	■達成 一、為防制數位網路暴力，本部業於110年11月17日提出刑法修正草案函送行政院審查，提高竊錄性影像罪之刑度、增訂未經同意散布性影像	無	法務部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			各罪章。 二、羅政務委員秉成業於110年3月4日召開數位/網路性別暴力防治政策第3次研商會議，並裁示修法方向。 三、依行政院性別平等會第24次委員會議決議，針對犯罪被害人保護法進行全面盤整。	總數2個，完成率100%（檢視完成）。 113年：盤點法規及措施2個，相關法規及措施總數2個，完成率100%（檢視完成）。 114年：盤點法規及措施2個，相關法規及措施總數2個，完成率100%（檢視完成）。	罪、增訂以電腦合成等方法製作不實性影像罪等，經行政院111年3月10日第3793次院會通過，111年5月2日行政院院臺法字第1110167696號函、司法院院台廳刑一字第1110012943號函送立法院審議，立法院於112年1月7日三讀通過，總統112年2月8日公布，修正刑法第10條、第91條之1、增訂第28章之1「妨害性隱私及不實性影像罪章」，建構性暴力防護網絡，全面保障弱勢群體。 二、有關「犯罪被害人保護法（更名為犯罪被害人權益保障法）」之盤點與檢視部分，修正案業於112年1月7日立法院三讀通過，112年2月8日經		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					總統公布。其中第 3 章「犯罪被害人保護命令」於 112 年 7 月 1 日正式施行。		
			函請本部各單位、所屬機關(構)盤點主管法令(法律、法規命令、行政規則與職權命令)，是否足以涵蓋「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」。	111 年：盤點法律 24 個，相關法令(本部截至 110 年 10 月止所轄法律 24 個、命令 226 個、行政規則 406 個)總數 656 個，完成率 3.7%。 112 年：盤點法規命令、職權命令 226 個，累積完成率 38%。 113 年：盤點行政規則 406 個，累積完成率 100%。 114 年：重行盤點法律、法規命令、行政規則，完成率 100%。	■達成 一、本部函請各業管單位檢視其主管之行政規則，是否涉及「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，如涉及者，判斷是否足以涵蓋該定義、類型及其內涵。 二、本案經各業管單位初步檢視，分述如下： (一)「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本」、「一百十三年度補助地方政府性別平等工作法律扶助計畫」、「辦理外國人管理及協助措施補助作業要點」，經檢視足以涵蓋「數位網路性別暴力之	無	勞動部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					定義、類型及其內涵」。 (二)「執行職務遭受不法侵害預防指引」、「便利商店職場不法侵害安全衛生指引」、「醫療機構職場不法侵害預防指引」，經檢視不涉及「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵」。 三、上開行政規則初步檢視結果，經提請 113 年 7 月 31 日本部第 32 次性別平等專案小組會議討論，「執行職務遭受不法侵害預防指引」應有涉及「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵」，請職業安全衛生署檢視並修正，以涵蓋相關內容，並於下次會議報告；至其餘行政規則檢視結果照案通過。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			持續檢視及盤點本部相關主管法規，如家庭暴力防治法、性侵害犯罪防治法、性騷擾防治法或兒童及少年性剝削防制條例等，以瞭解所提供之被害人保護措施是否涵蓋數位/網路性別暴力之保護措施。	111 年：盤點法規及措施 5 個，相關法規及措施總數 14 個，完成率 36 %。 112 年：盤點法規 8 項，並完成 8 項檢視修正，完成率 100 %。 113 年：蒐集相關數據與統計資料達 70 %。 114 年：蒐集相關數據與統計資料達 100 %。	■達成 1.已完成本部主管「性騷擾防治法」、「性侵害犯罪防治法」、「兒童及少年性剝削防制條例」、「家庭暴力防治法」等法規及措施盤點。 2.為強化家庭暴力被害人性影像保護措施，本部擬具家庭暴力防治法部分條文修正案，並於 112 年 12 月 6 日經總統公布後施行。	無	衛生福利部
			文化部各主管法令（法律、法規命令、行政規則與職權命令）及行政措施（計	111 年：盤點法規及措施 31 個，相關法規及措施總數 843 個，完成率 3.6 %。 112 年：盤點法規及措施	■達成 請說明年度成果： 本法規盤點作業分年進行，111 年已盤點 31 部法律案、112 年已盤點 228 部法規命令案、	無	文化部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			畫或方案等)之業管單位，盤點檢視現行法令及行政措施之規範密度，是否足以涵蓋「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」。	197 個，累積完成率 27 %。 113 年：盤點法規及措施 300 個，累積完成率 62.6 %。 114 年：盤點法規及措施 315 個，累積完成率 100 %。	本年度(113)係辦理本部所屬各機關(構)之行政規則、職權命令及行政措施檢視，法規會業以 113 年 5 月 24 日文規字第 1132021254 號函請本部所屬各機關(構)於 113 年 6 月 14 日前完成行政規則、職權命令及行政措施之盤點檢視作業並回報檢視結果，各單位業辦理完畢，本部所屬各機關(構)主管行政規則 561 部已全數盤點完畢，累積完成率 97.3%，已達成目標值。		
			每年1月請各單位全面盤點主管法令及行政措施，如與數位/網路性別暴力	應盤點之相關法規及措施總數共計 418 個，分年完成率如下： 111 年：盤點法規及措施 63 個，相關法規及措施	■達成 一、本會性別平等推動計畫(111-114 年)分 4 年逐年盤點相關法規及措施總數 418 個，113 年須盤點法規及行政措施計	無	國家通訊傳播委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			相關，則應檢討規定、內容是否妥適，並衡酌列入當年度法規訂修計畫。	總數 418 個，完成率 15 %。 112 年：盤點法規及措施 175 個，累積完成率 57 %。 113 年：盤點法規及措施 146 個，累積完成率 92 %。 114 年：盤點法規及措施 34 個，累積完成率 100 %。	146 個。 二、經盤點結果均未發現有涉及數位/網路性別暴力議題之法規或行政措施，爰無須訂修，已達 113 年累積完成率 92%績效目標。		
			依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，每年盤點主管法令(法律、法規命令、行政規則與職權命令)及行	112 年：盤點法規及措施，完成率 90%。 113 年：盤點法規及措施，完成率 95%。 114 年：盤點法規及措施，完成率 100%。	■達成 業以 113 年 11 月 18 日數位法制決字第 1130601051 號函及同年 12 月 20 日以電郵請本部各司處署盤點，盤點完成率 100%。	無	數位發展部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			政措施(計畫或方案等)，並追蹤與數位/網路性別暴力之條文或內容及列管應檢討相關規範，以完備與數位/網路性別暴力有關法制。				
		2、訂修法令及行政措施。	針對每年盤點與「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」有關主管法令(法律、法規命令、行政規則與職權命令)及行政措施(計畫或方案等)進	針對應修訂之數位/網路性別暴力有關主管法律案函報行政院審查及非法律案完成訂修作業之比率： 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	■達成 本部盤點有關「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」之主管法令及行政措施，訂修辦理情形如下： 一、111年6月1日施行之「跟蹤騷擾防制法」依立法院附帶決議應於3年後啟動檢討與改善，就執行情況依本項院層級策略精神進行檢討。	無	內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			行檢討，並將應訂修之法律案函報行政院審查及非法律之法令及行政措施完成訂修作業。		二、「人口販運防制法」於 112 年 6 月 14 日修正公布，於第 20 條及第 39 條增訂網路相關規範，以保護人口販運被害人隱私。 三、113 年檢視後，無應行訂修之法案。		
			按匡列之主管法令及行政措施，每年召開諮詢會議研商訂修事宜，完成修訂率逐年增加。	111 年：召開盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案修訂諮詢會議 1 場。 112 年：召開盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案修訂諮詢會議 1 場，完成修訂率達 33%。 113 年：召開盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案修訂	■達成 一、112 年度統計完成盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案累計 952 件，未有涉及數位網路性別暴力之案件，爰修訂諮詢會議將併入 113 年召開。 二、113 年度統計完成盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案累計 1,509 件，涉及數位網路性別暴力之案件計 7 案，已於 113 年 12 月 3	無	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				諮詢會議 1 場，完成修訂率達 66%。 114 年：召開盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案修訂諮詢會議 1 場，完成修訂率達 100%。	日召開「依數位網路性別暴力定義、類型及內涵盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案修訂」諮詢會議，決議：免予另行訂修法規，以加強行政指導及教育訓練方式，持續提升數位網路性別暴力之處理知能。		
			研議於刑法「妨害秘密罪章」、「妨害電腦使用罪章」增列相關罪責。	111 年：100%(修正草案報送行政院審查)。 112 年：100%(修正草案報送行政院審查)。 113 年：100%(修正草案報送行政院審查)。 114 年：100%(修正草案報送行政院審查)。	■達成 為防制數位網路暴力，本部業於 110 年 11 月 17 日提出刑法修正草案函送行政院審查，提高竊錄性影像罪之刑度、增訂未經同意散布性影像罪、增訂以電腦合成等方法製作不實性影像罪等，經行政院 111 年 3 月 10 日第 3793 次院會通過，111 年 5 月 2 日行政院院臺法字第 1110167696 號函、司法院	無	法務部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					院台廳刑一字第 1110012943 號函送立法院審議，立法院於 112 年 1 月 7 日三讀通過，總統 112 年 2 月 8 日公布，修正刑法第 10 條、第 91 條之 1、增訂第 28 章之 1「妨害性隱私及不實性影像罪章」，建構性暴力防護網絡，全面保障弱勢群體。		
			勞動部各主管法令（法律、法規命令、職權命令、行政規則）之業管單位，針對上開盤點檢視結果，如有不足或不符合之部分，進行訂修法令之相關法	111 年：針對檢視結果應行進行訂修之法律案，其報院審查率達 50%。 112 年：針對檢視結果應行進行訂修之法規命令、職權命令案，其完成訂修率達 80%。 113 年：針對檢視結果應行進行訂修之行政規則案，其完成訂修率達	■達成 一、本部針對「訂修法令及行政措施」策略之績效指標設定，係依據法律、法規命令、行政規則完成訂修之法制作業程序，而設定不同之目標及比率。 二、依 113 年 7 月 31 日本部第 32 次性別平等專案小組會議決議，請職業安全衛生署檢	本項議題目標一、完善法令與行政措施及其相關成效之策略二、訂修法令及行政措施部分，	勞動部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			制作業。	100%。 114年：針對檢視結果應行進行訂修之法令，包含法律案報院審查率及法規命令、職權命令、行政規則完成訂修率均達100%)。	視並修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」，113年度原訂目標值為完成該指引之修正。惟為因應職場霸凌事件，職業安全衛生署刻正研修職場反霸凌機制，爰擬於114年第1季完成「執行職務遭受不法侵害預防指引」修正。 三、另有關性別平等專案小組委員所提「執行職務遭受不法侵害預防指引」性別部分修正內容之意見，說明如下： 考量我國多數為中小或微型企業，其內部協調或調查之專業人力資源有限，114年2月21日公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第4版)針對事業單位規模100人以上者訂有外部專業人員參與調	原定年底前完成修訂「執行職務遭受不法侵害預防指引」，納入「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵」等相關內容，惟為因應113年底職場霸凌事件，本部刻正研	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					查之人數及出席比例規範，尚無明定性別比例，100 人以下之事業單位未課予雇主須有外部專家之機制。 四、勞動部刻正研修職業安全衛生法增訂職場霸凌防治專章，俟修法通過後，後續研訂子法或指引時，將進一步研議是否納入委員性別比例及性霸凌之樣態例示等處理機制。	修職場反霸凌機制，預計 114 年第 1 季完成指引修訂。	
			修正家庭暴力防治法及相關子法將持續增修研擬，以強化家庭暴力被害人身體隱私處影像保護措施。另配合法務部於刑法修正後，	111 年：依法務部針對刑度、罪責及罪名等修正刑法相關規定後，配合納入性侵害犯罪防治法修正，並報院審查。 112 年：視盤點結果訂修相關法令及措施，並報院審查及修訂率 100 %。	■達成 1.已完成本部主管「性侵害犯罪防治法施行細則」、「兒童及少年性剝削防制條例施行細則」、「家庭暴力電子資料庫建立管理及使用辦法」、「性侵害犯罪防治法專業人士資格條件及提供協助辦法」等法規修正及措施盤點。	無	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			修正性侵害犯罪防治法，讓未經同意遭散布性私密影像之被害人得適用性侵害被害人保護扶助措施。後續將視法令及措施定期盤點結果，適時滾動檢討。	113 年：視盤點結果訂修相關法令及措施，並報院審查及修訂率 100 %。 114 年：視盤點結果訂修相關法令及措施，並報院審查及修訂率 100 %。	2.另為強化家庭暴力被害人性影像保護措施，本部業擬具家庭暴力防治法部分條文修正草案，並經總統於 112 年 12 月 6 日公布施行，另「家庭暴力防治法施行細則」、「行政機關執行保護令及處理家庭暴力案件辦法」部分條文修正，業經本部於 113 年 7 月 3 日修正發布。 3.修正「兒童及少年性剝削防制條例」，經總統 113 年 8 月 7 日公布施行，增訂重製、支付對價持有或觀覽兒少性影像罪刑、加重行為人罪責及社區監控機制、建立被害人性影像數位鑑識資料庫減少被害人重複陳述等規定，並針對以強暴脅迫手段拍攝兒少性影		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					像者，準用性侵害加害人處遇及登記報到查訪規定。另配合修正「兒童及少年性剝削行為人輔導教育辦法」，並於 113 年 12 月 31 日發布施行。		
			文化部各主管法令（法律、法規命令、行政規則與職權命令）及行政措施（計畫或方案等）之業管單位，針對上開盤點檢視結果，進行應行訂修之法令及行政措施之相關修法作業。	111 年：訂修法令及行政措施（針對本年檢視結果啟動相關修法作業完成率達 100%）。 112 年：訂修法令及行政措施（針對本年檢視結果啟動相關修法作業完成率達 100%）。 113 年：訂修法令及行政措施（針對本年檢視結果啟動相關修法作業完成率達 100%）。 114 年：訂修法令及行政措施（應行訂修之法律	■達成 本年度(113)經盤點檢視，現行本部所屬各機關(構)主管行政規則、職權命令及行政措施，內容尚無涉及或規範「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，暫無應訂定或修正之行政規則案，完成率達 100%，已達成目標值，後續將持續視政策需要，滾動配合調整相關作業。	無	文化部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				案報院審查率及非法律案完成訂修率均達 100%)。			
			一、辦理性別平權課程，強化業者法遵及落實性別平權意識。 二、針對上開策略一盤點檢視結果，如有不足或不符合之部分，進行訂修法令之相關法制作業。	一、具體作法一之績效指標如下： 111 年：1 場 112 年：1 場 113 年：1 場 114 年：1 場 二、針對上開策略一檢視結果應進行訂修之法令及行政措施之報院審查率與完成訂修率分別如下： 111 年：50% 112 年：60% 113 年：80% 114 年：100%	■達成 一、113 年度 iWIN 已針對平臺業者辦理 1 場兒少培訓專員之數位/網路性別暴力議題課程，已達成績效指標。 二、針對上開策略一檢視結果並無應進行訂修之法令及行政措施，113 年已達成 80% 訂修率之績效指標。	無	國家通訊傳播委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			針對每年盤點與「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」有關主管法令(法律、法規命令、行政規則與職權命令)及行政措施(計畫或方案等)進行檢討，並將應訂修之法律案函報行政院審查及非法律之法令及行政措施完成訂修作業。	針對應訂修之數位/網路性別暴力有關主管法律案函報行政院審查及非法律案完成訂修作業之比率： 112 年：90% 113 年：95% 114 年：100%	■達成 1.鑒於近期部分機關有透過 DNS RPZ 自律機制及時防堵違法網站之需求，爰訂定「運用 DNS RPZ 自律機制停止解析違法網站處理參考程序」草案，透過本部、國家通訊傳播委員會、教育部及國家科學及技術委員會及財團法人台灣資訊中心(TWNIC)分工協力，共同防制兒少數位性暴力違法網站快速散播；另於該草案規範類此案件處分書應記載事項，包含精簡發文對象及提供例稿供處分機關套用，期降低處分機關之行政成本，提供有關機關參考運用。 2.違反兒童及少年性剝削防制條例、性侵害犯罪防治法及家	無	數位發展部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					庭暴力防治 法之性（影像）犯罪相關網頁資料，依法院判決、裁定或衛福部行政處分得運用 DNS RPZ 自律機制，由本部主管之財團法人台灣網路資訊中心（TWNIC）協調自願加入此機制之網際網路接取服務提供者（IASP），停止解析境內、外該等惡意或不當之網域名稱。透過限制使用者瀏覽性（影像）犯罪相關網頁資料，以有效防堵性（影像）犯罪訊息快速散播流傳。		
	2、數位/網路性別暴力事件之通報、申訴、起訴率、定罪率及刑度等資訊公開	1、依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」相關類型與內涵所	依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，於所涉主管法規或措施修訂以及相	針對目標一項下策略一已辦理統計且非機敏性資料，進行公開作業：111年：跨部會協調，建立統計機制。112年：視協商結果辦理	■達成 一、本部主管「跟蹤騷擾防制法」資料建置： (一)113年1至12月以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人實施跟蹤	無	內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	率應達 100%。	涉法規進行事(案)件通報或申訴(含申請調查及檢舉)之相關業務統計資訊,法規中央主管機關除依法限制資訊公開外,主動公開於機關網頁之相關資訊應達一定比率。	關統計調查辦理後,視資料之機敏性,於機關網頁完成公開作業,包括「跟蹤騷擾防制法」及「人口販運防制法」等法規,以完善與數位/網路性別暴力有關之內政統計公開資訊。	項目公開,預期可公開項目之公開率達 10%。 113 年:50%(賡續辦理,可公開項目之公開率達 50%)。 114 年:100%(賡續辦理,可公開項目之公開率達 100%)。	騷擾計有 1,743 次、被害人:男性 279 人次、女性 1,464 人次。因定義範圍不同,非均為數位/網路性別暴力事(案)件。 二、本部主管法規「人口販運防制法」已建置下列統計: (一)113 年 1 月至 12 月各司法警察機關移送人口販運案件之加害人計 286 人(男性 218 人、女性 68 人)。 (二)113 年 1 月至 12 月外籍人口販運被害人安置人數計 94 人(男性 43 人、女性 51 人),定期公布於本部移民署全球資訊網「防制人口販運專區」及行政院性別平等會「性別統計專區」。		
			110 年 8 月業將	111 年:製作校園通報數	■達成	無	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			數位/網路性別暴力事件之通報列入本部校安中心之通報分類—性騷擾/性霸凌項下，自111年起公告相關統計數據。	位/網路性別暴力事件之申請調查及檢舉事件，與調查屬實之統計資料1份。 112年：製作校園通報數位/網路性別暴力事件之申請調查及檢舉事件，與調查屬實之統計資料1份。 113年：製作校園通報數位/網路性別暴力事件之申請調查及檢舉事件，與調查屬實之統計資料1份。 114年：製作校園通報數位/網路性別暴力事件之申請調查及檢舉事件，與調查屬實之統計資料1份。	業於113年5月完成製作112年1至12月校園通報數位/網路性別暴力事件之申請調查及檢舉事件，與調查屬實之統計資料1份，並配合本部統計處性別統計專區公告更新數據。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			依據「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」相關類型與內涵，針對性別平等工作法申訴案件，請各地方勞工行政主管機關配合盤點並至相關系統登載，統計結果適時公布於網站。	111年：請各地方政府勞工行政機關配合盤點，並至相關系統登載。 112年：規劃更新或建置系統以利收集統計資料，統計結果適時公布於網站。 113年：更新或建置系統以利收集統計資料，統計結果適時公布於網站。 114年：滾動檢討改善系統以符需求，統計結果適時公布於網站。	■達成 本部建置「職場性騷擾案件通報系統」並於113年3月8日上線，於當年9月及次年3月分別彙整分析上下半年相關通報資料，113年彙整通報案件共計543件，涉及數位或網路實施職場性騷擾計47件，並已公布於本部官網。	無	勞動部
			將相關性騷擾、性侵害及兒少性剝削通報及申訴調查案件情形主動公開	111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	■達成 性騷擾、性侵害及兒少性剝削通報及申訴調查案件情形為半年報，並定期公開於本部網頁；113年度1月至10月，公	無	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			於機關網頁，相關公開資訊率應達 100%。		開率已達 100%。(備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之)		
		2、依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」盤點涉及數位/網路性別暴力犯罪之罪名之起訴率、定罪率及刑度等業務統計資訊，除依法限制資訊公開外，主動公開於機關網頁之相關資訊	一、建議由司法警察機關於移送案件時，在移送或報告書內載明該案係為數位/網路性別暴力案件，並由各地檢署分案室於分案卷面上標註，以利各地檢署統計室進行統計。 二、若被害人或相關人直接以書狀向各地檢署提出告訴或	111 年：25%(跨部會協商)。 112 年：50%(建立統計機制)。 113 年：75%(賡續辦理，滾動式檢討)。 114 年：100%(賡續辦理，滾動式檢討)。	■達成 一、本部於 111 年 8 月 10 日邀集內政部警政署、臺高檢署等相關機關研商「建置數位/網路性別暴力相關統計機制會議」，惟與會機關均表示依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」所載各類數位/網路性別暴力之定義，於具體個案中實不易確實區辨、分類，難於移送或報告書內載明該案係為數位/網路性別暴力案件。爰經本部研議就跟蹤騷擾防制法、刑法「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪等進行後續統計。	無	法務部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		應達一定比率。	告發，經檢察官認定係為數位/網路性別暴力案件時，亦於卷面上進行標註，以供各地檢署分案室、統計室進行標記及統計。 三、上開統計方式及數據一旦建置完成，即可公開通報、起訴、定罪率等資訊。		二、針對跟蹤騷擾防制法、刑法「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪，各地方檢察署113年1至12月辦理跟蹤騷擾罪案件，偵查終結1,523人(男性1,268人、女性255人)，起訴348人(男性301人、女性47人)；「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪，偵查終結1,393人(男性1,279人、女性114人)，起訴558人(男性528人、女性30人)，相關資料可至法務統計資訊網/性別統計專區查詢(網址： https://www.rjtd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3.aspx?menu=GEN_VIOLENCE)。		
	3、散布或未	1、經由私	適時提供遭散	一、成年被害人：	■達成	無	衛生福

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	經同意而散布之性私密影像之移除、下架率或案件之服務、處置率，於iWIN網路內容防護機構、私ME成人遭散布性私密影像申訴服務網、相關機關，分別達95%、75%、100%。	ME 成人遭散布性私密影像申訴服務網受理有關散布或未經同意而散布性私密影像之案件。	布性私密影像之成年被害人相關協助。	111年：成年性私密影像案件服務率68%。 112年：成年性私密影像案件服務率70%。 113年：成年性私密影像案件服務率72%。 114年：成年性私密影像案件服務率75%。 二、考量本策略內容未涉未成年被害人服務，爰未填報。	113年1月至12月底止，受理案件計1,928件，通知業者協助處理1,928件，完成移除(下架)1,718件，移除成功率達89.1%。		利部
		2、經由相關機關依法處理有關散布或未經同意而散布性私密影像之案件。	有關本部移民署接獲通報案件，涉揭露人口販運受害者身分資訊，係依「人口販運防制法」第22條第1項及第38	接獲通報案件涉揭露人口販運受害者身分資訊之處置比率： 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	■達成 113年尚無接獲通報案件涉揭露人口販運受害者身分資訊。	無	內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			條規定，函請各目的事業主管機關要求國內平臺業者移除或下架散布或未經同意而散布之性私密影像，並由各該目的事業主管機關就國內違反規定者，處以罰鍰或採行其他必要之處置，以維護人口販運被害人之隱私權。				
			為強化大眾社會教育，本部自107年起邀請各	iWIN 網路內容防護機構如與業者溝通無效，將於7天內轉請相關機	■達成 113年1月至12月iWIN接獲涉及有害兒少身心健康申訴	無	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			部會共同擬定「兒少性剝削防制教育宣導計畫」，並建請各單位執行本計畫，應將散佈兒少性私密照案件型態列為重點宣導項目，以達到預防成效。其中 iWIN 網路內容防護機構接獲兒少相關私密影像遭散布或有兒少遭受性剝削之虞訊息申訴時，將盡速與業者溝通下架，預	關依法處理之轉介率。 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	案件為 1,806 件，自律改善 935 件，列入黑名單 791 件依法須通報權責機關案件，及違反兒少權法第 46 條確認與業者溝通無效案件，共 80 件，全數於 7 天內轉權責機關處理，轉介率為 100%。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			防傷害擴大，並於7天內轉請相關機關依法處理。				
			每年公布廣播電視節目內容涉妨害兒少身心健康之性私密影像，抑或未經同意散布之性私密影像而有違反公共秩序、善良風俗或其他違法情狀者，違法核處紀錄。	每年公布廣播電視節目內容涉妨害兒少身心健康之性私密影像，抑或未經同意散布之性私密影像而有違反公共秩序、善良風俗或其他違法情狀者，違法核處紀錄1次： 111年：1次 112年：1次 113年：1次 114年：1次	■達成 113年度之相關違法核處紀錄，業於114年1月17日公布於本會官網性別平等專區。（首頁>服務與推廣>性別平等專區>性別統計、分析與委託研究案>性別統計專區>媒體申訴案件性別統計項目）	無	國家通訊傳播委員會
二、促進民眾及公部門對於數位/	1、民眾對於數位/網路性別暴力認識提高 20	透過「數位素養教育推動會」(或其他	為促進民眾對於數位/網路性別暴力之認知，	辦理犯罪預防之宣導人次： 111年：達1萬人次	■達成 113年度預計宣導人次為7萬人次，經統計截至12月底止，	無	內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
網路性別暴力之認知	個百分點。	任務編組)與相關機關規劃推動,完備教育宣導機制,植基民眾防治觀念。	本部警政署於犯罪預防宣導內容,說明有關數位/網路性別暴力防治,以利民眾瞭解相關防治作為。	112年:達6萬人次 113年:達7萬人次 114年:達8萬人次	已宣導8萬7,000人次。		
			1、為提高教學現場對於媒體的性別識讀能力並能減少網路色情暴力與霸凌,本部國教署性別平等教育議題輔導群將「科技資訊與媒體的性別識讀」納為研討會之主題,並於分	1、辦理性別平等教育議題之分區策略聯盟交流活動、跨縣市工作坊或研討會。 111年:1場次 112年:1場次 113年:1場次 114年:1場次 2、於相關會議或研習中推廣運用所研發之教案示例。 111年:1場次	■達成 一、辦理性別平等教育議題之分區策略聯盟交流活動、跨縣市工作坊或研討會:本部國教署國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團113年度業辦理2場媒體性別識讀研習,以「數位性別暴力防治」為主題,透過講座及研討提升教師知能,已達成113年績效指標。 ■達成 二、於相關會議或研習中推廣	無	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			區策略聯盟交流活動或跨縣市工作坊中探討網路性別暴力與霸凌等相關議題。 2、高級中等學校性別平等教育資源中心研發數位/網路性別暴力議題融入課程之教案示例，並於相關會議或研習中推廣運用。 3、為提升專任運動教練知能，於增能研習增加數位/網路性	112 年：1 場次 113 年：1 場次 114 年：1 場次 3、為提升專任運動教練知能，於增能研習增加數位/網路性別暴力認知課程。 111 年：至少辦理 1 小時數位/網路性別暴力認知課程。 112 年：至少辦理 1 小時數位/網路性別暴力認知課程。 113 年：至少辦理 1 小時數位/網路性別暴力認知課程。 114 年：至少辦理 1 小時數位/網路性別暴力認知課程。	運用所研發之教案示例： (一)本部國教署性別平等教育資源中心網站首頁(https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender)設置「數位/網路性別暴力」議題專區，掛載相關教學教案示，提供教師教學參考運用。 (二)本部國教署於 113 年 4 月 2 日、7 月 18 日、9 月 23 日及 12 月 16 日召開「113 年度直轄市、縣(市)政府校園性別事件第 1、2、3、4 次聯繫會議」，推廣宣導研發之防治數位/網路性別暴力教案示例，已達成 113 年績效指標。 ■達成 三、為提升專任運動教練知能，於增能研習增加數位/網路		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			別暴力認知課程。 4、請各家庭教育中心將「對數位/網路性別暴力的認識與防治觀念」納入年度計畫規劃辦理。 5、資訊素養宣導活動納入數位/網路性別暴力防治議題。 6、每年度彙整「跨部會推動數位/網路性別暴力防治之教育宣導工作報告表」，並辦理大專校院校園	4、各家庭教育中心辦理數位/網路性別暴力的認識與防治觀念教育宣導。 111年：75場次 112年：80場次 113年：85場次 114年：90場次 5、資訊素養宣導活動納入數位/網路性別暴力防治議題。 111年：辦理自我評量網路活動，計 10 萬人參加。 112年：辦理自我評量網路活動，計 10 萬人參加。 113年：辦理自我評量網路活動，計 10 萬人參加。	性別暴力認知課程：113 年錄製「數位/網路性別暴力防治」線上課程(1 小時)，已於 11 月完成並上傳教育部數位學習平台，提供專任運動教練觀看。 ■達成 四、各家庭教育中心辦理數位/網路性別暴力的認識與防治觀念教育宣導：持續於補助各直轄市、縣（市）政府推展家庭教育實施計畫將數位/網路性別暴力之認識與防治納入政策宣導事項，並請各家庭教育中心於活動中宣導衛福部出版《我說可以才可以》易讀手冊。113 年計 139 場次，7,993 人次(男 3,395，女 4,598)。 。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			數位/網路性別暴力防治案例研討會： (1)教育部已於110年8月20日籌開「跨部會教育宣導資源推動數位/網路性別暴力防治」專案諮詢會議，研訂「跨部會推動數位/網路性別暴力防治之教育宣導工作報告表」，每年度彙整各相關部會之推動成果。 (2)辦理大專校院校園數位/網	加。 114年：辦理自我評量網路活動，計10萬人參加。 6、每年度彙整「跨部會推動數位/網路性別暴力防治之教育宣導工作報告表」，並辦理大專校院校園數位/網路性別暴力防治案例研討會。 111年：每年彙整部會推動成果2次，提報教育宣導媒材3件；辦理案例研討會1場次。 112年：每年彙整部會推動成果2次，提報教育宣導媒材3件；辦理案例研討會1場次。 113年：每年彙整部會推	■達成 五、資訊素養宣導活動納入數位/網路性別暴力防治議題：於113年9月16日至11月15日辦理自我評量網路活動(含性別平等相關議題)，透過自我評量網路活動採隨機抽取題庫方式設計，並能立即回饋評量結果，使學生透過互動式自我檢測提高學習興趣，增強安全上網的認知。113年共計29萬5,290名親師生參與活動。 ■達成 六、每年度彙整「跨部會推動數位/網路性別暴力防治之教育宣導工作報告表」，並辦理大專校院校園數位/網路性別暴力防治案例研討會： (一)本部召開「跨部會數位網		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			路性別暴力防治案例研討會。 7、辦理民眾對於數位/網路性別暴力認知調查，以整體了解民眾對此議題認知情形及教育宣導成效。	動成果 2 次，提報教育宣導媒材 3 件；辦理案例研討會 1 場次。 114 年：每年彙整部會推動成果 2 次，提報教育宣導媒材 3 件；辦理案例研討會 1 場次。 7、辦理民眾數位/網路性別暴力認知調查 111 年：進行民調前測。 114 年：進行民調後測。	路性別暴力防治專案諮詢會議」，將「跨部會推動數位/網路性別暴力防治之教育宣導工作報告表列入報告案，滾動更新、彙整各年度之工作報告表；業於 113 年 2 月 16 日、6 月 21 日召開第 7、8 次會議，第 9 次會議原訂於 113 年 11 月 19 日召開，因故取消，惟該次仍彙整各部會推動成果完成，計彙整部會推動成果計 3 次。 (二)業於 113 年 11 月 22 日辦理大專校院校園數位/網路性別暴力防治案例研討會 1 場次。 (三)本部已於 113 年 8 月 30 日辦理「數位/網路性別暴力防治短影音暨海報繪畫比賽」，已		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					上載3件以上之宣導媒材於本部性別平等教育全球資訊網「數位/網路性別暴力防治專區」。 ■達成 七、辦理民眾數位/網路性別暴力認知調查：有關數位/網路性別暴力認識之調查分為對民眾之調查(18歲至74歲)及對學生之調查(18歲以下)，茲分述如下： (一)對民眾之調查：業委託世新大學辦理「111年我國民眾對於數位/網路性別暴力認識民意調查計畫」(辦理期程自111年7月15日起至112年1月15日止)。 (二)對學生之調查：業擬具國		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					民小學、國民中學、高級中等學校學生網路或數位的性或性別暴力認識調查表，並於111年6月30日、7月22日召開諮詢會議，邀請方念萱、吳翠松、李怡穎、吳政庭、史清廉委員與會，後續交由國教署於111年8至9月進行前測。		
			透過補助獎勵民間團體辦理宣導方式，強化民眾對網路性別暴力之認識。	111年：補助1團體。 112年：補助1團體。 113年：補助2團體。 114年：補助2團體。	■達成 為使從業人員知悉性侵害或性騷擾事件法院判決實務，以為輔導個案之參考，本部已補助中華非營利組織發展協會辦理「113年度性侵害或性騷擾事件法院判決案例研討會」及台北大學法律營等2個團體辦理宣導。	無	法務部
			為促進數位/網	配合宣導場次：	■達成	無	數位發

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			路性別暴力防治，並提升兒少或遊戲業者對數位/網路性別暴力之認知，於遊戲軟體分級規定等兒少宣導場次，運用相關機關(行政院、教育部等)編製之推廣媒材進行宣導，並於宣導活動中發放前後測問卷。	112 年：10 場次 113 年：10 場次 114 年：10 場次	1.已搭配 5 場民眾宣導、7 場校園宣導及 3 場消費者保護宣導，共計 15 場宣導活動，現場配合推廣遊戲分級及數位/網路性別暴力防治等觀念，辦理情形說明如次： (1)5 場民眾宣導：於 113 年 1 月 25 日至 1 月 28 日參與 2024 台北國際電玩展活動；7 月 20 日、8 月 10 日、9 月 7 日分別於花蓮、臺中、高雄參與 2024iWIN 夏日網安總動員；以及於 8 月 28 日至衛福部南區兒童之家，現場設置攤位辦理民眾宣導，透過闖關活動讓民眾於遊戲之同時，能對遊戲分級制度、消費爭議、防治數位/網路性別暴力及識詐有進一步認識。		展部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					(2)7 場校園宣導：於 113 年 4 月 8 日、4 月 30 日、5 月 29 日、7 月 1 日、8 月 15 日、8 月 16 日及 8 月 22 日分別至苗栗縣大湖國中、南投縣羅娜國小、臺南市家齊高中、桃園市元生國小、台東縣錦屏國小及桃園市建國國小參與 7 場校園宣導講座，透過互動教學與實例分享，提升學生對遊戲安全、防治數位/網路性別暴力及性別平等之意識。 (3)3 場消保宣導：於 113 年 7 月 22 日、7 月 26 日及 9 月 14 日分別至花蓮縣體育高中、新北市政府與桃園市政府，參與縣市政府消保機構合作之營隊及聰明消費親子嘉年華宣導活動，透過簡報或攤位說		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					明、闖關遊戲等多元形式，宣導防治數位/網路性別暴力及性別平等觀念。 2.113 年度於校園宣導教材結合數位/網路性別暴力防治等觀念，並辦理網路連線遊戲行為問卷調查，題目含括「防治數位/網路性暴力」題組，共計回收 14,867 份，調查結果顯示約七成以上之受訪者表示透過宣導增進對相關知識之理解。		
			每年度辦理職場平權及性騷擾防治研習會，納入透過「數位或網路」方式進行職場性騷擾之案例分析，提	每年度辦理職場平權及性騷擾防治研習會之參與人數，年度目標值： 111 年：1,700 人 112 年：1,800 人 113 年：1,900 人 114 年：2,000 人	■達成 113 年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習共 33 場次，參加人次 3,147 人，其中女性 2,415 人次、男性 732 人次。	無	勞動部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			升雇主及民眾對於數位/網路性別暴力之認知。				
			每月至少於本部相關社群平台發布1則與數位/網路性別暴力之宣導訊息，以提升社會大眾對數位/網路性別暴力之認識。	111年：12則 112年：12則 113年：12則 114年：12則	■達成 113年度1月至12月，於本部相關社群平台發布與數位/網路性別暴力之宣導訊息，總計發布26篇貼文。	無	衛生福利部
			一、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	一、參與座談或研討會之學員建立性別平等意識比率分別為： 111年：50% 112年：65% 113年：70%	■達成 一、113年本會辦理「廣電媒體專業素養培訓及公民培力計畫」，與臺灣記者新聞協會合作辦理公民培力活動，涉性別相關議題之場次合計4場	無	國家通訊傳播委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			民團體，針對社會大眾辦理媒體識讀教育相關之研習活動，包含數位/網路性別暴力等主題以推動網路倫理規範，提升研習者於性別議題之認知及態度，進而於生活中落實性別平等，並提高多元性別等議題接受度。 二、督導 iWIN 網路內容防護機構於辦理兒少上網安全教	114 年：75% 二、iWIN 網路內容防護機構提報辦理兒少上網安全教育宣導活動涉及網路性別暴力相關議題之場次，各年度目標值為： 111 年：5 場 112 年：10 場 113 年：15 場 114 年：20 場	次，參與人數共計 363 人次。 二、本會 113 年度「廣電媒體專業素養培訓及公民培力計畫」，亦與財團法人基督教芥菜種會合作辦理公民培力活動，涉性別相關議題之場次計 1 場次，參與人數共計 128 人次。 三、上開 5 場次活動發放之課後測驗問卷及格率為 98.36%，建立性平意識比率已達 70% 以上，另相關辦理成果明細如下表 3。 ■達成 iWIN 每年均辦理大型宣導及校園宣導等兒少上網安全教育宣導活動；113 年度 iWIN 辦理前揭宣導活動之主題涉及「網路性別暴力」相關議題之		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			育宣導活動時，適時增加與網路性別暴力相關之議題，提升宣導對象對於網路性別暴力議題之認知。		場次已達 20 場並達成績效指標，相關明細如下表 4。		
	2、機關人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練涵蓋率達 95%。	強化執法機關人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能力。	一、本部警政署辦理婦幼安全工作專業人員訓練班，包含基礎班及進階班等 2 階段培訓課程，每年約培訓 200 人，以強化防制專業與知能。 二、另辦理少年警察研習班及	一、辦理婦幼安全工作專業人員訓練班之參加員警受訓之涵蓋率： 111 年：95% 112 年：96% 113 年：97% 114 年：98% 二、辦理少年警察研習班及科技犯罪偵查教育訓練講習員警受訓之涵蓋率： 111 年：95%	■達成 一、針對婦幼安全工作專業人員辦理基礎班及進階班等 2 階段培訓課程，截至 113 年 12 月底止，計辦理基礎班 6 梯次，應訓 300 人中，計有 300 人完訓，涵蓋率為 100%。 ■達成 一、113 年辦理科技犯罪偵查教育訓練計 16 場次，共計培訓 753 人次，受訓涵蓋率達 100%。	無	內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			科技犯罪偵查教育訓練，針對從事少年警察勤(業)務人員以及各地方政府警察機關科技犯罪偵查隊及刑事局外勤大隊人員進行專業訓練，每年約培訓 80 人，以提升員警專業知能及查緝能量。 三、本部移民署為提升實務人員專業知能，定期辦理防制人口販運教育訓	112 年：95% 113 年：95% 114 年：95% 三、辦理機關內部防制人口販運教育訓練執法人員受訓之涵蓋率： 111 年：95% 112 年：95% 113 年：95% 114 年：95%	二、因應近年「少年事件處理法」修法，為增進各地方政府警察局防處少年事件專業知能及提升法律素養，並統合相關勤(業)務運作，促進單位間協調聯繫，業於 113 年 9 月 23 日至 27 日辦理「少年警察工作研習班」，總計完訓人數為 32 人，受訓涵蓋率達 100%。課綱重點包括防治數位性別暴力等法理及實務課程，以強化第一線少年警察人員專業知能及偵蒐技巧。 ■達成 一、進階網絡培訓：於 113 年 4 月 29 日舉辦「113 年防制人口販運進階網絡培訓」，邀請中央及地方政府、從事防制人口販運業務民間團體，或曾參		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			練，每年辦理 2 場次(含通識及進階各 1 場次)、參與培訓約 120 人次，並將性別暴力議題納入教育訓練內容。		與通識基礎培訓者，或曾參與國際工作坊者參訓，課程包含國際勞工組織(ILO)海上強迫勞動辨識與綠色和平案例分享、CEDAW 與性剝削之概念分享、淺介人口販運相關國際規約、國際勞工組織(ILO)公約與強迫勞動之概念分享等，計 111 人次(男性 51 人次、女性 60 人次)參訓。 二、通識基礎培訓：於 113 年 10 月 25 日舉辦「113 年防制人口販運暨數位網路性別暴力通識基礎培訓」，邀請中央及地方相關機關(單位)及從事防制人口販運之民間團體參訓，課程包含「人口販運防制法」修正重點及影響、數位/網路性別暴力之態樣——含		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					CEDAW 等關聯概念淺談、兒少性剝削人口販運被害人安置及保護措施及海上勞動剝削及偵辦移送實務，計 114(男性 52 人次、女性 62 人次)人次參訓。 三、113 年度受訓涵蓋率達 100%：為提升實務同仁防制人口販運暨數位/網路性別暴力之專業知能，每年辦理 2 場次(含通識及進階各 1 場次)教育訓練、培訓人次以每年 120 人次為目標，113 年參訓總人次計 225 人次(男性 103 人次、女性 122 人次)，受訓涵蓋率達 100%。		
			針對本部性別平等業務承辦人員辦理數位/	111 年：訓練涵蓋率 80 % 112 年：訓練涵蓋率 85	■達成 業於 113 年 8 月 22 日辦理「數位/網路性別暴力防治-網路性	無	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			網路性別暴力防治教育訓練(含實體及數位)。	% 113 年：訓練涵蓋率 90 % 114 年：訓練涵蓋率 95 %	騷擾」課程，並請本部性別平等業務承辦人員參訓。本課程計有 35 人次參訓，其中性別平等業務承辦人員應到 10 人，實到 10 人，訓練涵蓋率 100%。		
			一、本部每年辦理防制人口販運及兒少性剝削實務研習會，並將數位/網路性別暴力防治教育列入課程設計，以強化執法人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能力。 二、規劃於司法官養成教育及	一、每年辦理防制人口販運及兒少性剝削實務研習會 1 場次。 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100% 二、司法官養成教育及司法人員職前訓練各班開設數位/網路性別暴力防治之主題課程至少 2 小時。 111 年：100% 112 年：100%	■達成 一、本部於 113 年 5 月 8 日至 10 日辦理「婦幼保護及性別平等研習會」，邀請台灣同志諮詢熱線協會杜思誠秘書長講授「數位性別暴力在 LGBTQ+社群中的現況」，期以強化執法機關人員對於各性別社群涉及數位/網路性別暴力現況之認識；該研習會並由朱華君主任檢察官講授「人口販運防制法、少年事件處理法及家庭暴力防治法之修法簡介」，期使執法機關	無	法務部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			司法人員訓練課程中設計數位/網路性別暴力防治之主題課程，以加強未來司法官及司法人員對於數位/網路性別暴力之認知。	113 年：100% 114 年：100%	人員充分瞭解相關領域之法規修正理由及修法進展。本部另於 113 年 10 月 17 日至 18 日辦理「防制人口販運及兒少性剝削實務研習會」，排定課程如「台灣網路兒少性剝削現況及觀察」、「美國兒少性剝削犯罪法律概況、定罪、以受害者為中心之調查、起訴」、「性影像轉碼比對移除計劃」，期以強化執法機關人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能力。 二、113 年開設「防治數位性別暴力之新法簡介-兼論刑後強制治療」、「性別主流化與評估」、「數位性別暴力在 LGBTQ+ 社群中的現況」等各 2 小時課程，供司法官及司法		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					人員選修，達成開設數位/網路性別暴力防治之主題課程至少 2 小時之績效指標。		
			利用數位學習及實體課程之方式辦理本部及所屬性別平等業務承辦人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練。	本部及所屬性別平等業務承辦人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練之涵蓋率： 112 年：70% 113 年：85% 114 年：95%	■達成 本部及所屬機關性別平等業務承辦人員共計 14 人，113 年均接受數位/網路性別暴力防治教育訓練，涵蓋率為 100%，已達成 113 年績效指標。	無	數位發展部
			一、調查本部及所屬機關執法人員名冊，並針對執法人員，將數位/網路性別暴力防治教育	一、教育訓練： 111 年：涵蓋率 80% 112 年：涵蓋率 85% 113 年：涵蓋率 90% 114 年：涵蓋率 95% 二、每年度辦理職場平	■達成 一、執法人員教育訓練 (一)經彙整本部及所屬機關(構)執法人員名冊，計 207 名人員(男性 176 人，女性 31 人) 辦理職場平權及勞動檢查相	無	勞動部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			融入其相關教育訓練及影片宣導。 二、辦理職場平權種子師資培訓研習會，納入透過「數位或網路」方式進行職場性騷擾之案例分析，提升各地方勞工行政主管機關人員對於數位/網路性別暴力之認知。	權種子師資培訓研習會之參與人數，年度目標值： 111 年：40 人 112 年：40 人 113 年：40 人 114 年：40 人	關業務。 (二)113 年共計辦理 4 場次數位/網路性別暴力防治教育訓練，計 187 名執法人員參訓(男性 162 人，女性 25 人)，訓練涵蓋率為 90%。 二、針對中央相關部會、各級勞工行政機關【各直轄市、縣(市)政府勞工行政主管機關及職業安全衛生署(勞動檢查等單位)】行政人員之職場平權核心知能辦理職場平權種子師資培訓研習會，共 49 人參加；另針對各級勞工行政主管機關之行政人員，辦理 3 場次職場性騷擾案件處理培訓相關研習，共 140 人參加，其中女性 102 人、男性 38 人。		
			為強化執法人	111 年：50%	■達成	無	衛生福

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			員之知能訓練有其優先性，將督請各地方政府定期辦理數位/網路性別暴力教育訓練課程，並於衛生福利部衛生福利人員訓練中心辦理相關業務訓練課程。	112 年：65% 113 年：85% 114 年：95% (公式：已完成此訓練課程之地方政府/全台 22 個地方政府)	113 年各縣市政府已完成數位/網路性別暴力防治教育訓練，達成率 100%。		利部
			一、調查機關執法人員名冊。 二、針對執法人員，每年規劃辦理相關教育訓練課程，並於課程結束後，將相關課程講義教	111 年：累積涵蓋率達 50%。 112 年：累積涵蓋率達 55%。 113 年：累積涵蓋率達 75%。 114 年：累積涵蓋率達 95%。	■達成 一、113 年 5 月 24 日以通傳人決字第 11311006460 號函轉請各單位更新執法人員名冊。 二、113 年 10 月 15 日辦理「網路性別暴力防治」教育訓練，邀請婦女救援基金會杜瑛秋執行長以「後來的青春」電影	無	國家通訊傳播委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			材公告於會內網站供下載參考運用，以強化人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能力。		賞析方式談數位網路性別暴力防治，期藉由本次訓練，讓現場同仁有更清楚的概念，以便落實相關政策。 三、本次課程除調訓辦理數位/網路性別暴力人員名冊內 8 位同仁(男性 3 人，女性 5 人)外，亦開放一般人員參加，共計 46 人參訓；課程結束後，將相關課程講義教材公告於會內網站供下載參考運用，以強化人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能力。 四、綜上，113 年累積訓練涵蓋率為 75%，已完成 113 年績效指標。		
三、全面建構數位/網路性別暴力	完成數位/網路性別暴力之公務調查統計及	1、辦理調查統計，系統性蒐集與建	依「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵	針對目標一項下策略一所盤點之主管法規或措施已修訂完竣，涉及本	■達成 一、本部主管「跟蹤騷擾防制法」相關資料統計數據：	無	內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
調查統計	盛行率調查。	置統計數據 (含加害人及被害人性 別統計)。	說明」，於所涉 主管法規或措 施修訂，以及相 關統計調查辦 理後，辦理統計 資料蒐集，包括 「跟蹤騷擾防 制法」及「人口 販運防制法」等 法規相對應之 性別統計數據。	目標之項目，建構相對 應之統計數據： 111 年：30%(現有統計 項目蒐集與建置作業)。 112 年：50%(定期盤點， 滾動檢視)。 113 年：80%(賡續辦 理)。 114 年：100%(賡續辦 理)。	113 年 1 至 12 月以電話、傳 真、電子通訊、網際網路或其 他設備，對特定人實施跟蹤騷 擾計有 1,743 次、被害人：男 性 279 人次、女性 1,464 人次。 因定義範圍不同，非均為數位 /網路性別暴力事(案)件。 二、本部主管法規「人口販運 防制法」已建置下列統計： (一)113 年 1 至 12 月各司法警 察機關移送人口販運案件之 加害人計 286 人(男性 218 人、 女性 68 人)。 (二)113 年 1 至 12 月外籍人口 販運被害人安置人數計 94 人 (男性 43 人、女性 51 人)，定 期公布於本部移民署全球資 訊網「防制人口販運專區」及 行政院性別平等會「性別統計		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					專區」。		
			110 年 8 月業將數位/網路性別暴力事件之通報列入本部校安中心之通報分類—性騷擾/性霸凌項下，自 111 年起公告相關統計數據。	自 111 年起公告相關統計數據。 111 年：5 月底前公告前 1 年度統計數據。 112 年：5 月底前公告前 1 年度統計數據。 113 年：5 月底前公告前 1 年度統計數據。 114 年：5 月底前公告前 1 年度統計數據。	■達成 業於 114 年 1 月 21 日完成製作 113 年 1 至 12 月校園通報數位/網路性別暴力事件之申請調查及檢舉事件，於 114 年 5 月結算統計公告 113 年度調查屬實之統計資料，並配合本部統計處性別統計專區公告更新數據。	無	教育部
			若司法警察機關能於移送時，於移送或報告書內註記該案為數位/網路性別暴力案件，即能配合辦理調查被告之性別	111 年：25%(跨部會協商)。 112 年：50%(建立統計機制)。 113 年：75%(賡續辦理，滾動式檢討)。 114 年：100%(賡續辦理，滾動式檢討)。	■達成 一、本部於 111 年 8 月 10 日邀集內政部警政署、臺高檢署等相關機關研商「建置數位/網路性別暴力相關統計機制會議」，惟與會機關均表示依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」所載各類數位	無	法務部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			統計。		/網路性別暴力之定義，於具體個案中實不易確實區辨、分類，難於移送或報告書內載明該案係為數位/網路性別暴力案件。爰經本部研議就跟蹤騷擾防制法、刑法「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪等進行後續統計。 二、針對跟蹤騷擾防制法、刑法「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪，各地方檢察署113年1至12月辦理跟蹤騷擾罪案件，偵查終結1,523人(男性1,268人、女性255人)，起訴348人(男性301人、女性47人)；「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪，偵查終結1,393人(男性1,279人、女性114人)，起訴558人(男性		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					528 人、女性 30 人)，相關資料可至法務統計資訊網/性別統計專區查詢（網址： https://www.rjsd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3.aspx?menu=GEN_VIOLENCE ）。		
			請各地方勞工行政主管機關配合盤點並至相關系統登載(含被害人性別統計)，同時進行相關系統之更新或建置作業，以利收集統計資料。	111 年：請各地方政府勞工行政機關配合盤點並至相關系統登載(含被害人性別統計)，完成率 20%。 112 年：更新或建置系統以利收集統計資料，完成率 50%。 113 年：更新或建置系統，完成率 70%。 114 年：更新或建置系統，滾動檢討改善系統以符需求，完成率 100	■達成 本部建置「職場性騷擾案件通報系統」並於 113 年 3 月 8 日上線，113 年彙整通報案件共計 1,577 件，涉及數位或網路實施職場性騷擾計 156 件，並已公布於本部官網。	無	勞動部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				%。			
			建置我國數位/網路性別暴力狀況調查問卷，並進行大規模調查，並依調查結果進行公務調查統計。	111 年：完成數位/網路性別暴力問卷建置及前導調查。 112 年：完成數位/網路性別暴力狀況調查 1,200 份問卷調查及結果分析。 113 年：依據問卷調查結果，設計公務調查統計報表。 114 年：產出公務調查統計數據。	■達成 本部委託國立暨南大學進行「我國數位/網路性別暴力狀況調查」研究計畫，並於 112 年 10 月至 11 月辦理全國性問卷調查，刻正研擬設計公務統計報表。	無	衛生福利部
			每年提供行政院性別平等處之「性別平等相關申訴、通報與諮詢機制性別統計及質性分	111 年：配合查填達 100 %。 112 年：配合查填達 100 %。 113 年：配合查填達 100 %。	■達成 持續依行政院性別平等處之「性別平等相關申訴、通報與諮詢機制性別統計及質性分析報告」表 3「傳播媒體涉及性別歧視議題申訴案件統計	無	文化部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			析報告」表 3「傳播媒體涉及性別歧視議題申訴案件統計表」，就數位出版品、電影與流行音樂等涉及性別歧視(屬數位/網路性別暴力類型之內涵之一)議題之申訴案件進行統計。	114 年：配合查填達 100 %。	表」及表 8「多元性別申訴質化分析表」，就相關議題等涉及性別歧視(屬數位/網路性別暴力類型之內涵之一)議題之申訴案件進行統計。		
		2、針對數據資料提出防治策略分析建議，以供法令及行政措施訂修參	依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，於所涉主管法規或措施修訂，以及相	針對目標三項下策略一已蒐集統計項目進行統計分析： 111 年：50%(利用現有資料研擬分析議題)。 112 年：100%(針對已蒐	■達成 一、本部主管「跟蹤騷擾防制法」相關資料統計：113 年 1 至 12 月以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人	無	內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		考。	關統計調查辦理後，辦理統計資料蒐集，並進行性別分析(包含利用「跟蹤騷擾防制法」及「人口販運防制法」等法規相對應之性別統計數據)，以供法令及行政措施訂修參考。	集資料進行統計分析)。 113 年：100%(賡續辦理)。 114 年：100%(賡續辦理)。	實施跟蹤騷擾計有 1,743 次、被害人：男性 279 人次、女性 1,464 人次。因定義範圍不同，非均為數位/網路性別暴力事(案)件。 二、本部主管法規「人口販運防制法」已建置下列統計： (一)113 年 1 月至 12 月各司法警察機關移送人口販運案件之加害人計 286 人(男性 218 人、女性 68 人)。 (二)113 年 1 月至 12 月外籍人口販運被害人安置人數計 94 人(男性 43 人、女性 51 人)，定期公布於本部移民署全球資訊網「防制人口販運專區」及行政院性別平等會「性別統計專區」。		
			110 年 11 月委	111 年：4 月完成 110 年	■達成	無	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			託辦理校園性別事件回報系統資料統計分析計畫。	全年統計分析，達 100 %。 112 年：4 月完成 111 年全年統計分析，達 100 %。 113 年：4 月完成 112 年全年統計分析，達 100 %。 114 年：4 月完成 113 年全年統計分析，達 100 %。	已完成 112 年度全年校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之統計分析結果。		
			此部分尚待相關數據建置、統計完成，再行滾動式檢討。	111 年：25%(跨部會協商)。 112 年：50%(建立統計機制)。 113 年：75%(賡續辦理，滾動式檢討)。 114 年：100%(賡續辦理，滾動式檢討)。	■達成 一、本部於 111 年 8 月 10 日邀集內政部警政署、臺高檢署等相關機關研商「建置數位/網路性別暴力相關統計機制會議」，惟與會機關均表示依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」所載	無	法務部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					各類數位/網路性別暴力之定義，於具體個案中實不易確實區辨、分類，難於移送或報告書內載明該案係為數位/網路性別暴力案件。爰經本部研議就跟蹤騷擾防制法、刑法「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪等進行後續統計。 二、針對跟蹤騷擾防制法、刑法「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪，各地方檢察署113年1至12月辦理跟蹤騷擾罪案件，偵查終結1,523人(男性1,268人、女性255人)，起訴348人(男性301人、女性47人)；「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪，偵查終結1,393人(男性1,279人、女性114人)，起訴558人(男性		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					528 人、女性 30 人)，相關資料可至法務統計資訊網/性別統計專區查詢（網址： https://www.rjsd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3.aspx?menu=GEN_VIOLENCE ）。		
			依據「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」相關類型與內涵，針對《性別平等工作法》申訴案件涉及「數位或網路」方式進行職場性騷擾案件之統計資料予以分析，加強宣	111 年：請各地方政府勞工行政機關配合盤點並至相關系統登載，完成率 20%。 112 年：分析《性別平等工作法》申訴案件涉及「數位或網路」方式進行職場性騷擾案件之統計資料，完成率 50%。 113 年：賡續辦理相關統計分析，並透過例行研習會加強宣導，完成率	■達成 一、本部建置「職場性騷擾案件通報系統」並於 113 年 3 月 8 日上線，113 年彙整通報案件共計 1,577 件，涉及數位或網路實施職場性騷擾計 156 件。 二、持續收集涉及數位或網路方式進行職場性騷擾案件之統計資料，適時將相關案例納入研習宣導。	無	勞動部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			導，並研擬可行策略建議。	70%。 114年：賡續辦理相關統計分析，研擬可行策略建議，完成率100%。			
			依據調查及公務統計數據執行相關措施之研擬。	111年：執行1項數位/網路性別暴力防治相關方案/計畫。 112年：執行1項數位/網路性別暴力防治相關方案/計畫。 113年：執行1項數位/網路性別暴力防治相關方案/計畫。 114年：執行1項數位/網路性別暴力防治相關方案/計畫。	■達成 本部113年辦理性影像處理中心計畫，提供被害個案受理窗口及其所需相關服務。	無	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			每年提供行政院性別平等處之「性別平等相關申訴、通報與諮詢機制性別統計及質性分析報告」表 8「多元性別申訴質化分析」，以供法令及行政措施訂修參考。	111 年：配合查填達 100 %。 112 年：配合查填達 100 %。 113 年：配合查填達 100 %。 114 年：配合查填達 100 %。	■達成 112 年未有申訴案，113 年配合查填達 100%，已達成目標值。	無	文化部

表 3-113 年度辦理「公民培力計畫」課程涉及性別議題之場次明細表（國家通訊傳播委員會）

	合作單位	辦理地點	研習議題	培力對象	培力對象性別統計	辦理方式
1	臺灣記者新聞協會	中區：東海大學	認識媒體、防制假訊息、性別平權	大學生	總人數 363 人(男性 161、女性 201、其他 1)	兩場次均由獨立媒體人游婉琪擔任講師，分別於 113 年 11 月 14、20 日，以「以假亂真?如何判別錯誤假訊息?」為題進行演說。課程內融入性別平權元素，以『X 平台上流傳一張拳擊選手林郁婷抱著小孩與女性合影之影像，並以波蘭文稱其為「丈夫、父親」，惟經查證所流傳之照片遭刻意裁剪，實為其與表哥一家人之合影』為例，說明刻意操弄事實之作法所帶來的危害，藉以提升性別平權意識。
2		東區：東華大學				
3		離島：馬祖高中	認識媒體、防制假訊息、兒少、隱私權保護 性別平權	高中生		該場次由台灣新聞記者協會執行委員陳虹瑾擔任講師，於 113 年 11 月 22 日，以「Deepfake、AI 換臉假訊息造成的危害與防範」為題。該課程以數位性暴力議題為主，並以「有心人士透過人工智慧深度造技術方式合成大量名人色情片」為例，說明其危害及公、私部門因應作為(如修訂相關法規)、性別暴力受害者求助管道，進而培養青年學子對網路媒體使用上的了解，並藉以增強性別平權意識。

	合作單位	辦理地點	研習議題	培力對象	培力對象性別統計	辦理方式
4		離島：馬祖仁愛居民中心		銀髮族、新住民、兒少		該場次由台灣新聞記者協會執行委員陳虹瑾任講師,於 1113 年 11 月 23 日,以「什麼是重要他人?我有可能是誰的重要他人嗎?」為題。課程首先說明重要他人定義、旁觀者介入的理念及友善路人甲之預防行動,討論國內「#Me Too」運動實際案例,並依其採訪性平案件經歷,導入媒體識讀概念,藉以增強參與者閱讀優質媒體與訊息的能力,也激發民眾對於性別平權的意識。
5	財團法人基督教芥菜種會	南區:高雄台塑王氏昆仲公園	Gendermatters-性別多面鏡	新住民	總人數 128 人(男性 33、女性 95)	於 113 年 10 月 26 日由財團法人基督教芥菜種會與國立高雄師範大學性別教育研究所合作辦理「Gender matters- 性別多面鏡」活動。該活動以「親子同樂性別教育繪本」、「多元家庭來過節圈圈貼」及「hashtag 解構標籤便利貼」等簡單形式的參與式活動來推廣性別平等觀念,透過市集擺攤活動的形式讓民眾在輕鬆、互動的環境中認識和理解性別平等的重要性,促進社會對多元性別的尊重與接納,並提升大眾對性別議題的關注。

表4-：iWIN 兒少上網安全教育宣導活動涉及「性別平等」、「網路性別暴力」議題之場次（113 年）

	宣導類型	地點/學校名稱	宣導對象	人數	主題	宣導方式
1	校園宣導	花蓮縣花蓮女中	學生	693	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	內容包含新聞案例、受理申訴案件，透過觀看影片、問答互動方式說明法律規範、網安觀念、自助及求助方式等進行宣導。
2	校園宣導	花蓮縣奇美國小	學生	7	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	說明時藉由故事、圖片呈現。透過觀念分享及問答互動方式使受眾了解法律概念、網安觀念及求助管道。
3	校園宣導	臺南市臺南高商	學生	1652	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	內容包含新聞案例、受理申訴案件，透過觀看影片、問答互動方式說明法律規範、網安觀念、自助及求助方式等進行宣導。
4	校園宣導	臺北市滬江高中	教師	18	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	站在教師角度提供教學現場可能遇到的情境，藉由新聞案例、受理申訴案件，以觀看影片、問答互動方式說明法律規範，網安觀念及日常應用等。並增加遇到學生求助時的注意事項。

	宣導類型	地點/學校名稱	宣導對象	人數	主題	宣導方式
5	校園宣導	臺南市光華高中	教師	83	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	站在教師角度提供教學現場可能遇到的情境，藉由新聞案例、受理申訴案件，以觀看影片、問答互動方式說明法律規範，網安觀念及日常應用等。並增加遇到學生求助時的注意事項。
6	校園宣導	臺南市南科實中	教師	184	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	站在教師角度提供教學現場可能遇到的情境，藉由新聞案例、受理申訴案件，以觀看影片、問答互動方式說明法律規範，網安觀念及日常應用等。並增加遇到學生求助時的注意事項。
7	校園宣導	臺北市景興國中	學生	413	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	此場次針對9年級學生，內容包含新聞案例、受理申訴案件，透過觀看影片、問答互動方式說明法律規範、網安觀念、自助及求助方式等進行宣導。
8	校園宣導	臺北市政大實小	學生	111	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	說明時藉由故事、圖片呈現。透過觀念分享及問答互動方式使受眾了解法律概念、網安觀念及求助管道。
9	校園宣導	臺北市興隆國小	學生	280	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	說明時藉由故事、圖片呈現。透過觀念分享及問答互動方式使受眾了解法律概念、網安觀念及求助管道。

	宣導類型	地點/學校名稱	宣導對象	人數	主題	宣導方式
10	校園宣導	臺北市啟明學校	學生	110	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	與學校討論溝通後，簡報以活潑、可愛風格為主，在用語、互動上以心智年齡為國小做為目標對象參考。提供法律概念、網安觀念及求助管道。
11	校園宣導	臺東市臺東大學附屬特殊教育學校	學生	90	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	與學校討論溝通後，簡報以活潑、可愛風格為主，在用語、互動上以心智年齡為國小做為目標對象參考。提供法律概念、網安觀念及求助管道。
12	校園宣導	花蓮縣銅蘭國小	學生	58	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	說明時藉由故事、圖片呈現。透過觀念分享及問答互動方式使受眾了解法律概念、網安觀念及求助管道。
13	校園宣導	花蓮縣康樂國小	學生	62	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	內容包含新聞案例、受理申訴案件，透過觀看影片、問答互動方式說明法律規範、網安觀念、自助及求助方式等進行宣導。
14	校園宣導	苗栗縣頭份國中	學生	972	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	內容包含新聞案例、受理申訴案件，透過觀看影片、問答互動方式說明法律規範、網安觀念、自助及求助方式等進行宣導。

	宣導類型	地點/學校名稱	宣導對象	人數	主題	宣導方式
15	校園宣導	苗栗縣建國國中	學生	370	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	內容包含新聞案例、受理申訴案件，透過觀看影片、問答互動方式說明法律規範、網安觀念、自助及求助方式等進行宣導。
16	校園宣導	臺北市景興國中	學生	413	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	此場次針對 8 年級學生，內容包含新聞案例、受理申訴案件，透過觀看影片、問答互動方式說明法律規範、網安觀念、自助及求助方式等進行宣導。
17	校園宣導	新北市澳底國小	學生	55	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	說明時藉由故事、圖片呈現。透過觀念分享及問答互動方式使受眾了解法律概念、網安觀念及求助管道。
18	校園宣導	高雄市/中壇國小	學生	212	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	說明時藉由故事、圖片呈現。透過觀念分享及問答互動方式使受眾了解法律概念、網安觀念及求助管道。
19	校園宣導	臺南市白河國小	學生	550	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	說明時藉由故事、圖片呈現。透過觀念分享及問答互動方式使受眾了解法律概念、網安觀念及求助管道。

	宣導類型	地點/學校名稱	宣導對象	人數	主題	宣導方式
20	校園宣導	桃園市內 柵國小	學生	30	網路性別暴力-兒少性剝削(兒少性影像處遇)。以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	說明時藉由故事、圖片呈現。透過觀念分享及問答互動方式使受眾了解法律概念、網安觀念及求助管道。

議題名稱：五、促進健康及照顧工作之性別平等

辦理機關：內政部、國防部、教育部、勞動部、衛生福利部、原住民族委員會、行政院人事行政總處、國軍退除役官兵輔導委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
1、平價、優質、近便的公共化及準公共兒童照顧政策	1、0 歲至 2 歲(未滿)：幼兒家外送托率達 24%。 2、2 歲至 6 歲(未滿)：可提供公共化就學名額占比達 44%。 3、參加公辦國民小學兒童課後照顧班學生占總體有意願參加者國民小學	1、增設公共化及準公共化托育服務及幼兒園，以提供近便、普及、優質、平價之托育及教育服務。	持續協助地方政府增設公立、非營利幼兒園(班)，提高公共化就學名額占比： (1) 擴展公共化供應量： 1. 提前於 112 年達成公共化增加 3,000 班之政策目標。 2. 未來 4 年(至 113 年)再增加約 5 萬個公共化名額。 (2) 強化準公共機制： 1. 督導地方政府落實稽核與輔導管	可提供公共化就學名額占比： 111 年：41% 112 年：42% 113 年：43% 114 年：44%	■達成 113 年度可提供公共化就學名額占比計 47%，已達目標值。	無	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	學生比例達50%。		理機制，兼顧家長補助權益及幼兒所受教保服務品質。 2. 持續與勞保單位合作，比對準公共幼兒園教保服務人員投保情形，維護其薪資權益。				
			配合行政院我國少子女化對策計畫，運用前瞻基礎建設計畫特別預算補助地方政府布建公共托育設施，提升公共托育服務量；並推動準公共托育服務，地方政府與符合條件的保母及托嬰中心簽約，由政府協助支付家長托育費用，	111 年：家外送托率達 20.94 %。 112 年：家外送托率達 22.48 %。 113 年：家外送托率達 23.16 %。 114 年：家外送托率	■達成 截至 113 年 12 月止，家外送托率達 26.83%。	無	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			將托育費用支出控制在家庭可支配所得的 10-15%間，建構讓家庭負擔得起托育服務體系，提高家長送托率。另自 107 年準公共托育機制建置迄今，已進行 3 次準公共托育服務滿意度調查，作為政策擬定之參考。	達 24%。			
		二、鼓勵偏鄉或部落地區設置社區（部落）互助教保服務中心。	一、提供原住民族及偏遠地區長期穩定性的托育資源挹注： (一)持續補助各中心設立前符合設立登記要件所需之設施設備，以及設立(前)後中心營運相關費用與	設置社區（部落）互助教保服務中心。 111 年：10 家 112 年：11 家 113 年：11 家 114 年：12 家	■達成 一、本部國教署補助各地方政府輔導社區(部落)互助教保服務中心完成設立許可所需相關經費，截至 113 年 12 月底，全國共設 14 家社區(部落)互助教保服務中心。	無	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			改善教學環境設備所需經費。 (二)補助民間團體，輔導當地部落或團體設立中心。 (三)補助大專院校設立駐點輔導團隊，提供中心文化傳承及親職教育相關輔導。 二、持續盤整輔導設立中心遭遇到的問題，協助尋求解決策略，與原住民族委員會、縣市政府及相關團體，持續定期召開過「推動社區(部落)互助教保服務中心工作圈		二、本部國教署 113 學年度補助大專院校辦理社區(部落)互助教保服務中心輔導計畫，共輔導 10 間中心。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			會議」，針對中心設立相關問題。共同研商解決方式，並視需要協調與整合相關資源。				
			1、依《幼兒教育及照顧法》及《社區互助式及部落互助式教保服務實施辦法》規定，針對 2 歲以上至入小學前幼兒提供教育及照顧服務，補助已完成設立登記之「社區」或「部落」互助式教保服務中心營運所需費用，由本會統籌核定，教育部	配合教育部補助設置社區（部落）互助教保服務中心： 111 年：9 家 112 年：10 家 113 年：10 家 114 年：11 家 ※ 配合教育部盤點偏鄉及原鄉托育需求，得視評估結果適時滾動修正。	■達成 113 年補助新竹縣、高雄市、屏東縣及花蓮縣、臺東縣等縣市政府計 13 家教保中心，提供 2 歲以上至入小學前幼兒提供教育及照顧服務，達成本(113)年績效指標。	無	原住民族委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			負擔 1/2 經費，本會負擔 1/2 經費。 2、目前全臺已設置 10 間教保中心，本會補助共計 9 間，互助式教保服務中心成立係考量部落因地理條件限制或未設有公、私立幼兒園等條件，才得以設立，爰教保中心成立對部落教保服務係輔助性質，部落托育的需求，主要以國小附設幼稚園(國幼班)及鄉立托兒所為主，教保中心為輔。				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		三、鼓勵公部門及企業設置職場托育 (0-2 歲) 或職場教保中心 (2-6 歲)。	一、為因應我國少子女化現象，行政院核定之「我國少子女化對策計畫(107-113 年)」第 2 篇第 4 章「友善家庭的就業職場對策」第 2 節「鼓勵民間企業參與托育服務」之執行策略之一即為推廣職場互助式教保服務，期望透過職場互助式之教保服務，鼓勵政府機關(構)、公司及非政府組織參與教保服務，除設置幼兒園外，可就近於工作場	1、 補助設置全國政府機關(構)及大專校院設置職場托育設施(2-6 歲)(含職場互助教保中心及員工子女非營利幼兒園)： 111 年：全國政府機關(構)及大專校院職場托育設施 (2-6 歲)，補助設置家數累計達 25 家。 112 年：全國政府機	一、補助設置全國政府機關(構)及大專校院設置職場托育設施(2-6 歲)(含職場互助教保中心及員工子女非營利幼兒園)。 ■達成 截至 113 年 12 月補助各部會所屬機關(構)與公營公司之公部門設立職場教保中心及員工子女非營利幼兒園累計開辦 162 處。 二、鼓勵大專校院設置或轉型為非營利幼兒園。 ■達成 (一) 為鼓勵私立大學	無	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			所設置職場互助教保服務中心(以下簡稱職場教保中心),提供員工另一種教保服務之選擇,以支持員工育兒並兼顧工作及家庭照顧。 二、依據「職場互助式教保服務實施辦法」(以下簡稱本辦法),針對過去雇主在設置幼兒園面臨之困難,尋求適宜於職場提供教保服務之模式,並明確規範職場教保中心設立要件及相關之監督管	關(構)及大專校院職場托育設施(2-6歲),補助設置家數累計達130家。 113年:全國政府機關(構)及大專校院職場托育設施(2-6歲),補助設置家數累計達135家。 114年:全國政府機關(構)及	校院配合政府持續推動增設公共化幼兒園及職場托育設施之政策辦理非營利幼兒園,以及鼓勵設有幼教幼保科系者能發揮教保專長督導承辦非營利幼兒園,高教司自112年度起業將「申請辦理非營利幼兒園成效」納入私校獎補助經費核配指標。113年計有中信金融管理學院申請,核配20萬元獎勵經費。 (二)於112年9月7日全國技專校院教務主管會議,協助國教署宣導公共化教保服務政策,鼓勵大專校院設置或轉		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			理，積極協助有意願之設置單位設置職場教保中心。 三、有關推動大專校院轉型為非營利幼兒園一節，係指鼓勵各校附設之私立幼兒園轉型為非營利幼兒園，本部於110年7月19日以臺教高通字第1100095357號函，函知各公私立大專校院，倘有需求可向相關單位申請設置附設托嬰中心或非營利幼兒園，後續將配合國教署推動，鼓	大專校院職場托育設施(2-6歲)，補助設置家數累計達140家。 2、鼓勵大專校院設置或轉型為非營利幼兒園(高教司、技職司)。 111年：至少1場主管會議上進行宣導。 112年：至少1場主管會議上進行宣	型為非營利幼兒園，以提供優質的托育服務；另於111年2月22日邀集設有幼教幼保系科之大專校院與會，會中宣導公共化教保服務政策，並鼓勵幼教幼保系科成立法人承接非營利幼兒園。 (三)本部業以111年5月10日臺教技通字第1112300930號、111年5月26日臺教技(三)字第1112301698號函發各私立大專校院有關私立大專校院受國立學校或中央(地方)機關委託辦理非營利幼兒園，得		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			勵大專校院設置或轉型為非營利幼兒園。	導。 113 年：至少 1 場主管會議上進行宣導。 114 年：至少 1 場主管會議上進行宣導。	依「專科以上學校產學合作實施辦法」列計於產學合作案，以利鼓勵各私校辦理，並於 113 年 9 月 19 日全國技專校院教務主管會議向技專校院宣導。 為鼓勵私立大學校院配合政府持續推動增設公共化幼兒園及職場托育設施之政策辦理非營利幼兒園，以及鼓勵設有幼教幼保科系者能發揮教保專長督導承辦非營利幼兒園，本部自 112 年度起業將「申請辦理非營利幼兒園成效」納入私校獎補助經費核配		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					指標。113 年計有中信金融管理學院申請，核配 20 萬元獎勵經費；技專校院有弘光科技大學申請辦理 3 園，核配共 60 萬元獎勵經費。		
			一、辦理推動事業單位提供哺(集)乳室及托兒設施措施觀摩說明會，推廣新型態職場托育模式。 二、針對有意願設置托兒設施之事業單位提供免費專家諮詢輔導服務，就設置規劃之相關事項提供協助。 三、辦理托兒設施或措	111 年：辦理 6 場次觀摩說明會及專家諮詢輔導；補助雇主辦理托兒設施或措施，達 200 家次。 112 年：辦理 8 場次觀摩說明會及專家諮詢輔導；	■達成 為推動雇主提供員工子女托育服務，營造友善職場育兒環境，113 年共計辦理 15 場次觀摩說明會及專家諮詢輔導，另補助企業辦理托兒設施或措施達 445 家。	無	勞動部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			施。	補助雇主 辦理托兒 設施或措施，達 220 家次。 113 年：辦理 8 場次 觀摩說明 會及專家 諮詢輔導； 補助雇主 辦理托兒 設施或措施，達 240 家次。 114 年：辦理 10 場次 觀摩說明 會及專家 諮詢輔導； 補助雇主			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				辦理托兒設施或措施，達 280 家次。			
			爭取前瞻基礎建設特別預算補助政府機關(構)一次性開辦費，設置員工子女托育設施(110 年目標值 20 處)，並依據本部 110 年 4 月 27 日修正「企業、機關(構)提供員工子女托育服務試辦計畫」，政府機關(構)應先調查員工托育需求以及盤點辦公場地可運用空間，擇定設置居家式托育(職場保母)、托育家園或托嬰中心，提供員工子女及孫子女優先收	行政院人事行政總處 109 年盤點機關托育需求並經本部邀請專家會勘，約可設置 60 處，爰規劃自 110 年起分年設置。 111 年：20 處 112 年：10 處 113 年：5 處 114 年：5 處	■達成 本部爭取前瞻基礎建設特別預算補助政府機關(構)一次性開辦費設置員工子女托育設施，截至 113 年 10 月底核定 24 處(包含托嬰中心 19 處、職場保母 5 處)，可收托 787 人。為鼓勵政府機關(構)辦理員工子女托育服務，擴大公共化托育服務量能，得向本部申請協助政府機關(構)附設員工子女托嬰中心營運費補助，113	無	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			托，如有餘額得公開招收社區居民子女及孫子女。		年已核定 6 處；企業單位辦理者，向勞動部申請補助。		
			依行政院核定之「我國少子女化對策計畫(107-113 年)」擴大公部門員工托育服務之執行策略，及衛生福利部訂定之「企業、機關(構)提供員工子女托育服務試辦計畫」，定期辦理下列事項： 1、 蒐整公部門辦理調查員工子女托育服務現況及設置托育設施需求情形，促使各機關融入「職場互助」概念，辦理設置托	111 年至 114 年： 一、每年辦理 1 次各機關員工子女托育服務辦理情形及設置托育設施需求調查作業。 二、每季辦理 1 次各機關設置托育設施進度追蹤作業。	■達成 一、有關每年辦理 1 次托育設施需求調查作業一節，因應少子女化社會現況，本總處業依行政院「我國少子女化對策計畫(107 年至 114 年)」持續推動公部門員工托育服務之執行策略，於 113 年 12 月 18 日函調查 113 年度各機關員工子女托育服務成果及設置托育設施需求情形，以作為強化推動公部門職場托育服務之	無	行政院人事行政總處

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			育設施評估作業，規劃具體推動措施，提供更貼近員工需求之托育服務。 2、 每季追蹤各機關辦理進度，並請主管機關協助其所屬持續推動設置及就所遭遇之困難適時予以協處。		參據。 二、有關每季辦理 1 次托育設施進度追蹤作業一節： (一)為落實廣設職場托育設施之政策目標，各機關亦依子女托育需求調查結果，融入「職場互助」概念，全面盤點場地洽請教育部及衛生福利部等教保服務主管機關勘查評估，並由各機關依勘查結果陸續推動設置。 (二)經檢視各機關 113 年截至第 4 季新增完成設置之職場托育設施計有 5 家，目前累計共 198 家；本總處將持續定期		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		四、各地方政府鼓勵所屬國民小學辦理兒童課後照顧服務班，並考量家長的多元需求。	持續鼓勵各縣市政府積極辦理國民小學兒童課後照顧服務班及補助低收入戶、身心障礙及原住民等三類學生。	參加公辦國民小學兒童課後照顧服務班學生占總體有意願參加者國民小學學生比例： 111年：50% 112年：80% 113年：82% 114年：84%	追蹤各機關辦理進度。 ■達成 113學年度(113年8月1日-114年7月31日)各直轄市及縣(市)政府所轄國民小學有意願參加公辦國民小學兒童課後照顧服務班者計25萬3,216人，實際參加學生計24萬8,865人。故參加公辦國民小學兒童課後照顧服務班學生占總體有意願參加者國民小學學生之比例為98.28%，已達成113年績效指標。	無	教育部
二、促進不同性	一、提升13-34歲女性規律運動	一、運用具性別觀點	一、本部每年透過年度體檢自填之健康	111年：針對所屬國軍官兵實施「衛	■達成 一、為廣續落實國家重	無	國防部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
別者 的健康 平等	動比率 4 個百分點。 二、降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率 3 個百分點。 三、提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點。 四、身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率	及交織性之健康統計與分析，針對不利處境者了解其生理與心理疾病及健康不平等的社會成因，以公平分配醫療資源。	行為調查參數，分析掌握志願役官兵吸菸及嚼檳榔等之健康行為及使用人口之性別統計，同時依其自主戒菸、戒檳意願，提供相關戒治服務與資源；另賡續執行國軍「菸害及檳榔防制整合型計畫」，以期有效降低官兵吸菸率，並引導官兵主動參與國家二代戒菸服務政策，以促進醫療資源公平分配。 二、本部每年持續針對	教宣導」、「戒治服務」及「研究監測」等構面執行菸害暨檳榔防制工作，並建立男、女性吸菸人口性別統計，配合國家政策降低國軍吸菸率至 26.09%，以提升官兵健康與強化國軍戰力。 112 年：針對所屬國軍官兵實施「衛教宣導」、「戒治服務」及「研究監測」等構面執行菸害暨檳榔	要健康政策推動，並配合健康管理系統之建置，113 年持續推動菸檳防制衛教宣導，並藉由「菸檳防制輔導員培訓」及「戒菸醫師培訓」等方式，增加基層戒治服務資源，提供本部全體人員所需之菸害暨檳榔戒治服務。 二、113 年度共計追蹤 13 萬 5,700 人，男性 11 萬 2,028 人（約占 82.56%），其中吸菸者 18,989 人，吸菸率 16.95%，相較於 112 年度男性吸菸率 17.41% 略微下降，女性 2 萬 3,672 人（約占 17.44%），		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	提升 4 個百分點。		吸菸者之主要測量變項如軍種、役別、性別、年齡、階級、教育程度等項目施行，且依有效問卷暨健康管理資訊系統等方式進行相關統計分析，並藉由各變項之所得結果，作為次年調整相關政策之參考方針。	防制工作，並配合國家政策降低國軍吸菸率至 26.09%，以提升官兵健康與強化國軍戰力。每月與交通部公路總局查詢「酒駕」或「拒絕酒測」隱匿人員，以杜絕官兵僥倖行險。另針對酒後駕車案件實施統計及分析；另為提升國軍官兵杜絕酒駕觀念，將酒駕防制議題	女性吸菸者 1,240 人，吸菸率為 5.24%，相較 112 年度女性吸菸率 5.51% 略微下降。 三、113 年度國軍人員整體吸菸率為 14.91%，較 112 年度 15.35% 降低，顯示國軍戒菸成效良好，持續精進，確保官兵健康。另以性別區分及比較國人吸菸率(衛生福利部國民健康署年報菸害防制資料)，分析如下： (一)男性：近年(107、109、111 年)全國 18 歲以上男性整體吸菸率分別為 23.4%、23.1%、24.4%，對比國軍男性		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				納入軍紀單元劇拍攝，且每年令發關於酒駕防制議題軍紀通報至少 2 則。 113 年：針對所屬國軍官兵實施「衛教宣導」、「戒治服務」及「研究監測」等構面執行菸害暨檳榔防制工作，並配合國家政策降低國軍吸菸率至 24.29%，以提升官兵健康與強化國軍戰力。	同年度(107、109、111 年)吸菸率為 22.73%、20.36%、18.26%，均較全國 18 歲以上男性整體吸菸率低，且有逐年下降趨勢。 (二)女性：近年(107、109、111 年)全國 18 歲以上女性整體吸菸率分別為 2.4%、2.9%、3.7%，對比國軍女性同年度(107、109、111 年)吸菸率為 6.58%、6.81%、5.75%，均較全國 18 歲以上女性整體吸菸率高，推論因國軍職場男性居多(男女比約 8:2)，女性吸菸者在女性群體中容易有較高比例。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				每月與交通部公路總局查詢「酒駕」或「拒絕酒測」隱匿人員，以杜絕官兵僥倖行險。另針對酒後駕車案件實施統計及分析；另為提升國軍官兵杜絕酒駕觀念，將酒駕防制議題納入軍紀單元劇拍攝，且每年令發關於酒駕防制議題軍紀通報至少 2 則。 114 年：針對所屬國軍官兵實施「衛	(三)統計 113 年國軍酒後駕(騎)車人員計 177 員，其中包含向交通部公路總局查詢，酒駕暨拒絕酒測隱匿 61 員，均依人事作業規定完成檢討事宜；另本部 113 年 12 月製播「防制酒駕」軍紀單元劇，配合 12 月 19 日莒光日課程播放，並策頒「重視酒精殘值，避免酒駕肇事」等防制酒駕相關軍紀通報 4 則。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				教宣導」、「戒治服務」及「研究監測」等構面執行菸害暨檳榔防制工作，並配合國家政策降低國軍吸菸率至24.29%，以提升官兵健康與強化國軍戰力。每月與交通部公路總局查詢「酒駕」或「拒絕酒測」隱匿人員，以杜絕官兵僥倖行險。另針對酒後駕車案件實施統計及分析；另為提升			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				國軍官兵杜絕酒駕觀念，將酒駕防制議題納入軍紀單元劇拍攝，且每年令發關於酒駕防制議題軍紀通報至少 2 則。			
			1、已於勞工健康保護規則第 25 條明定，對於符合癌症篩檢條件之勞工，於事業單位實施勞工健檢時，得經勞工同意，一併進行口腔癌、大腸癌、女性子宮頸癌及女性乳癌之篩檢，前揭檢查結果	依據勞工保險局年度給付統計資料，分析不同族群（含性別）勞工罹患工作相關疾病之情形： 111：分析 110 年度資料 <u>112：分析 111 年度資料</u> 113：分析 112 年度資料	■達成 經分析 112 年度勞保職業病給付中涉《職業安全衛生法》第 6 條第 2 項「重複性作業促發肌肉骨骼疾病、過負荷促發腦心血管疾病、與工作壓力致罹患精神疾病」之相關統計與作為	無	勞動部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			不列入健康檢查結果紀錄表。 2、分析不同族群勞工於勞保給付案中屬職業安全衛生法第6條第2項所涉及疾病種類(例如：骨骼肌肉、心理壓力精神疾病及過勞等)之差異性，以作為提供職業病預防之參據。	114：分析 113 年度資料	說明如下： 一、肌肉骨骼疾病：112 年度計 345 人，男性共 187 人(54.2%)、女性 158 人(45.8%)，分布之行業以營建工程業居首，其次為製造業及其他服務業；其中男性主要服務於營建工程業，女性為製造業及其他服務業(如美容美髮、洗衣業等)為主，且多為手臂肩頸疾病。 二、腦心血管疾病：112 年度計 48 人，男性共 45 人(93.8%)、女性 3 人(6.3%)，分布之行業以支援服務業		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					(如保全等)居首，其次為製造業，運輸及倉儲業。 三、本部職業安全衛生署依勞保工作相關疾病之統計分析結果，持續納入勞工身心健康保護專案或危害預防措施推動策略之參考，並強化高風險對象之宣導。 (表格請參閱原始檔案編輯)		
			一、為發現不利處境者之健康不平等問題，本部每年至少	一、性別專題分析 111 年：2 篇 112 年：2 篇	一、性別專題分析■達成 已完成「112 年自殺死	無	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			完成 2 篇性別專題分析，透過性別、身分、年齡、地區...等面向，找出相對弱勢族群，提供相關政策單位推動業務之參考。 二、透過跨部會合作強化防疫體系及效能，以及醫療、公衛防疫人員及民間團體等積極推動預防衛教、多元愛滋篩檢服務、診斷即刻服藥治療、提升感染者醫療照護品質、與強化個案輔導追蹤等防治策略，使不同性別感	113 年：2 篇 114 年：2 篇 二、已感染者達病毒量測不到比率 111 年：78% 112 年：80% 113 年：82% 114 年：84% 三、結合 LGBTI 民間團體，推動心理健康促進方案 111 年：至少 3 案 112 年：至少 3 案 113 年：至少 3 案 114 年：至少 3 案	亡及自殺通報之性別分析」及「110 至 111 年 COVID-19 疫情對親密關係暴力之影響」2 篇分析。(https://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-5112-113-xCat-y113.html) 二、已感染者達病毒量測不到比率(■免列) (一) 持續透過跨部會合作強化防疫體系及效能，以及醫療、公衛防疫人員及民間團體等積極推動預防衛教、多元愛滋篩檢服務、診斷即刻服藥治療、提升感染者醫療照護品質，與強化個案管理與伴侶服務		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			染者均可接受愛滋治療，有效控制社區病毒量，降低愛滋病毒傳染風險。 三、與 LGBTI 團體合作辦理心理健康及自殺防治相關衛教宣導活動與服務方案。 四、 (一)將「懷孕身心障礙婦女生育健康衛教諮詢」納入補助地方推動衛生保健工作考評指標，由各地地方政府衛生局提供身心障礙孕婦生育健康衛教諮詢關	案 四、(一)各地方政府提供身心障礙懷孕婦女生育健康衛教諮詢達成率 111 年：95% 112 年：96% 113 年：97% 114 年：98% 四、(二)持續提升身心障礙女性乳房攝影檢查及子宮頸抹片檢查服務量： 111 年：與 108 年身心障礙婦女乳癌及子宮頸癌篩檢量	等防治策略，使不同性別感染者均可接受愛滋治療，有效控制愛滋病毒量，降低愛滋病毒傳染風險。 (二)我國已感染者達病毒量測不到比率，112 年底達成值為 82% (為「已感染者知道自己感染狀態之比率」×「感染者有服藥比率」×「服藥之感染者病毒量檢測不到之比率」之三項指標乘積)。113 年度估計資料需待 114 年 5 月取得本部中央健康保險署及醫院上傳之完整 113 年度資料後始可計算。 三、結合 LGBTI 民間		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			懷，並適時依個案社福需求轉介社政相關平台。 (二)考量 108 年起採用新制障別分類，身心障礙者接受乳房攝影與子宮頸抹片檢查為 102,677 人，109 年及 110 年因受 COVID-19 疫情影響，致使本部健康署癌症篩檢之整體服務量下降。為提升身心障礙女性之乳房攝影檢查及子宮頸抹片檢查之利用率，將透過分	102,000 人次為基線值，111 年提供篩檢服務量達 102,500 人次。 112 年：與 108 年身心障礙婦女乳房癌及子宮頸癌篩檢量 102,000 人次為基線值，112 年提供篩檢服務量達 103,000 人次。 113 年：與 108 年身心障礙婦女乳房癌及子宮頸癌篩檢量 102,000 人次	團體，推動心理健康促進方案 ■達成 本部 113 年持續補助 6 家民間團體辦理「LGBTI 心理健康促進計畫」，共計辦理 59 場多元性別心理健康促進講座、4 場工作坊、56 場支持團體、38 場擺攤及 4 場展覽，總計 3,926 人次參加。 四、(一) ■達成 各地方政府提供身心障礙懷孕婦女生育健康衛教諮詢達成率，113 年達成率為 99.6%，並持續提供生育健康衛教諮詢服務。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			析本部健康署癌症篩檢與社家署之資料庫，瞭解身心障礙婦女之利用情形；持續於全方位癌症防治策進計畫，111年起鼓勵縣市衛生局及醫療院所加強衛教宣導，以強化提供身心障礙女性癌症篩檢服務。 (三)透過各種電子及平面媒體進行宣導，並透過電視、廣播、戶外、網路傳播及平面媒體，加強 55 歲以	為基線值，113 年提供篩檢服務量達 103,500 人次。 114 年：與 108 年身心障礙婦女乳癌及子宮頸癌篩檢量 102,000 人次為基線值，114 年提供篩檢服務量達 104,000 人次。 四、(三)原住民成人預防保健服務利用率 111 年：男性：28%；女性：32%。 112 年：男性：28.5	四、(二)(■免列) 本部國民健康署持續鼓勵各地方政府衛生局及醫療院所提供身心障礙女性癌症篩檢服務。112 年身心障礙婦女乳癌篩檢及子宮頸癌篩檢共計 9 萬 7,056 人次，後續將持續加強推動篩檢(113 年篩檢數據預計於 114 年 7 月提供)。 四、(三)■達成 原住民成人預防保健服務利用率為按季統計，113 年 1 至 10 月數據：男性：27.5%；女性：32.0%(112 年：男性：38.2%；女性：44.7%)。(備註：本項以截至填列		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			上原住民預防保健與健康促進等相關知識；並透過各縣市衛生局與基層醫療院所合作，結合成人預防保健服務與癌症篩檢等項目，提供可近性之服務。	%；女性：32.5%。 113 年：男性：29%； 女性：33%。 114 年：男性：29.5%；女性：33.5%。	本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。) #依據 114 年 4 月 1 日本部性別平等專案小組 114 年第 1 次會議決定，補充提升篩檢服務量相關策進作為：本部國民健康署持續鼓勵各地方政府衛生局及醫療院所提供身心障礙女性癌症篩檢服務，並透過多元管道宣導民眾接受篩檢，包含： (1) 於醫院門診建置「主動提示系統」，就診民眾若符合癌篩資格，系統將提示醫護人員叮嚀民眾進行篩檢。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					(2) 由醫院、衛生局所透過電話簡訊或郵寄明信片等方式，提醒民眾接受篩檢。 (3) 醫院及衛生局所透過社區設站、巡迴篩檢車等方式走入社區，配合民眾提供便利可近的服務，並同時衛教民眾。		
			1、 本會辦理「原住民族人口及健康統計年報」中，對於原住民族及全國國民相較之衛生統計數據包含各族群及性別等資料分析。 2、 另參考委員建議，	提升原住民族人口及健康統計年報線上查詢系統利用人數： 111 年：100 人次 112 年：200 人次 113 年：300 人次 114 年：400 人次	■達成 113 年辦理「原住民族人口及健康統計年報」線上查詢系統宣導說明會，計 115 人參與，另統計 113 年線上查詢系統利用累積人數達 53,879 人次，達成本(113)年績效指標。	無	原住民族委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			將函請衛生福利部對於全體國民及原住民族之性別健康落差問題提出研析作法及交織分析。 3、為提供產官學各界了解原住民族健康不均等的社會因素，以公平分配醫療資源，每年辦理「原住民族人口及健康統計年報」線上查詢系統宣導說明會，提供各界更便利的查詢，以更妥適分配資源。				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		二、提升醫事人員的性別意識，並提供具性別友善及文化敏感度的醫療環境、資訊及服務。	本部新住民發展基金補助地方政府衛生機關辦理新住民生育保健通譯員教育訓練，包括通譯專業倫理、多元文化敏感度與同理心及生育保健等專業課程，提供有需求之衛生機關，培訓生育保健通譯員，俾使通譯員獲取有效、及時、正確之衛生保健資訊。另新住民發展基金包含「辦理家庭服務中心計畫」等 4 大計畫，可提供新住民女性享有可近性之服務。	補助各地方政府辦理新住民生育保健通譯員教育培訓人次，年度目標值： 111 年：補助 1,500 萬元、培訓 240 人次。 112 年：培訓 300 人次。 113 年：培訓 350 人次。 114 年：培訓 400 人次。	■達成 為提供新住民女性享有生育保健可近性服務，本部移民署新住民發展基金補助地方政府衛生機關辦理新住民生育保健通譯員培訓課程，由各地方政府自行評估申請需求，相關課程刻正辦理。(113 年計培訓 430 人次)	無	內政部
			針對醫事人員進行性別平等相關議題教育訓練，提升所屬人員性別	111 年：針對所屬醫人員實施性別平等意識訓練	■達成 一、為提供新住民女性享有生育保健可近性服		
					賡續加強辦理性平相關講習及訓練，以培		國防部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			敏感度。每年所屬國軍醫院利用「線上教育訓練學習課程系統 e-learning」全體員工(醫療、護理、醫事、行政等)實施 2 小時相關性平宣教、每年辦理至少 2 次相關性別平等講習，邀集專家學者實施座談、每週院務會議時機加強宣教、每年辦理主管共識營研討。以上授課對象均為院內各級主官管及各職類員工。	課程每年參訓率至少達 82 %;另主官(管)人員參訓率每年至少達 82 %。 112 年：針對所屬醫人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達 83 %;另主官(管)人員參訓率每年至少達 83 %。 113 年：針對所屬醫人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓	務，本部移民署新住民發展基金補助地方政府衛生機關辦理新住民生育保健通譯員培訓課程，由各地方政府自行評估申請需求，相關課程刻正辦理。(113 年計培訓 430 人次) 二、統計本部所屬醫事人員現有數 9,011 員(男：2,421 員；女：6,590 員)，參訓人數 8,730 員(男：2,287 員；女：6,443 員)，參訓率：96%(男：94.5%；女：97.8%)，主官(管)現有數 773 員(男：461 員；女：312 員)，參加人數 748 員(男：444 員；女：304 員)，	養官兵敏感度。	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				率至少達 84 %；另主官(管)人員參訓率每年至少達 84 %。 114 年：針對所屬醫人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達 85 %；另主官(管)人員參訓率每年至少達 85 %。	參訓率 96.7%(男：96.3%；女：97.4%)。 三、針對提升醫事人員多元性別敏感度相關議題講習，計已辦理 58 場次，醫事人員參訓率為 96.8% 四、補課機制：本屬國軍醫院設有「線上教育訓練課程 e-learning」，可提供人員線上補課，將賡續要求人員確實補課，以提升施訓成效。		
			一、 (一)本部業將性別議題課程，列為醫事人員執業每6年應完	一、申請當年度醫院評鑑之醫院，通過相關評鑑基準之比率。	■達成 一、113 年申請醫院評鑑之醫院，通過相關評鑑基準之比率已達 82%	無	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			成繼續教育之必修課程；另，為提升醫事人員LGBT健康照護、多元性別及多者性別者醫療困境議題，強化專業人員角色認同及性平意識，以營造友善性別平等環境。每年辦理性別課程將納入上開議題，逐年增加比率。 (二)提供具性別友善及文化敏感度的醫療環境、資訊及服務部分，本部業於醫院評鑑基準及評量項目訂有「提	111 年：— 112 年：80% 113 年：82% 114 年：84% (因應 COVID-19 疫情，本部業於 110 年 6 月 10 日公告暫停辦理 110 至 111 年度醫院評鑑，111 年暫不訂定目標值) 二、 (一)長照人員完成性別敏感度之繼續教育積分人數 113 年：累計至少 3 萬人次	以上。 二(一)、截至 113 年 10 月，長照人員完成性別敏感度之繼續教育積分 10 萬 1,758 人次。 二(二)、113 年住宿式及含住宿式之綜合式長期照顧服務機構評鑑，共有 39 家機構受評，其中評鑑基準 A9 部分，有 31 家機構符合 C 以上，占比為 79%，已達成 113 年績效指標。 (#備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。) 三、113 年度申請牙醫醫院評鑑之 1 家醫院，		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			供病人及家屬衛教與醫院服務資訊，並提供病人完整的就醫資訊及一般諮詢」之規定，規範醫院應依病人需求提供適切的溝通服務。 二、為提供符合原住民族地區在地且具文化敏感度之醫療照護服務，本部辦理原住民族醫事人員養成計畫培育，於訓練完成後返鄉服務，以達原住民族地區在地人服務在地人之目標。	114 年：累計至少 4 萬人次 (二)113 年度長期照顧服務機構評鑑基準-住宿式長期照顧服務機構評鑑基準中訂有機構員工教育訓練內容包含多元性別等議題 113 年：受評機構 A9 項次「工作人員教育訓練計畫訂定及辦理情形」評分達 C 以上者占 60%。	通過相關評鑑基準之比率為 100%。 四、113 年度申請精神科醫院評鑑計 22 家醫院，相關評鑑基準合格之比率為 81.8%，達 113 年績效指標目標值。 五、113 年度計 109 家一般護理之家接受評鑑，評鑑合格者計 89 家，通過率 81.7%，已達本年度目標值。 六、為提升本部所屬身心障礙福利機構及老人福利機構院長(主任)、社工及照服員等之多元性別敏感度，113 年度身心障礙福利機構(含院長/主任)，共辦理 3		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				114 年：受評機構 A9 項次「工作人員教育訓練計畫訂定及辦理情形」評分達 C 以上者占 70%。 (註：評分達 C 以上為 8 項評分項目中有 6 項符合標準。) 三、申請當年度牙醫醫院評鑑之醫院，通過相關評鑑基準之比率。 113 年：50% 114 年：50% 四、申請當年	場、參訓人數合計為 152 人(男性 44 人、女性 108 人)；老人福利機構部分(含院長/主任)，共辦理 2 場次，參訓人數總計 103 人(男性 27 人、女性 76 人)。 七、本計畫為鼓勵具原住民族身分及符合離島籍屬資格之學子報考。111-113 年度招生培育原民籍醫事公費生共計 62 名(男性 23 名，女性 39 名)。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				度精神科醫院 評鑑之精神科 醫院，通過相 關評鑑基準之 比率。 113 年：80% 114 年：82% 五、申請當 年度一般護理之 家評鑑之機 構，通過相關 評鑑基準之比 率。 113 年：80% 114 年：82% 六、身心障礙 福利機構及老 人福利機構院 長(主任)、社會			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				工作人員及照顧服務員等研習/在職訓練，每年參訓人數至少 150 人。 113 年：參與人數至少 150 人。 114 年：參與人數至少 150 人。 七、培育原住民籍公費醫事人員： 111 年：≥15 人 112 年：≥15 人 113 年：≥15 人			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				114 年：≥ 15 人			
			一、辦理原住民族文化安全導論師資培訓，研擬各層級醫事人員所需的文化能力與文化敏感度課程綱要，並安排肝病防治、癌症防治及婦女健康衛教資訊等課程。 二、文化健康站長期照顧工作人員接受多元性別敏感度與友善性別之訓練。	一、原住民族文化安全導論師資培訓： 111 年：培訓 50 人次 112 年：培訓 50 人次 113 年：培訓 50 人次 114 年：培訓 50 人次 二、文化健康站長期照顧工作人員接受多元性別敏感度與友善性別之訓練： 113 年完成訓練 500 人次 114 年完成訓練 700 人次	■達成 113 年累計培訓原住民族文化安全導論師資計 164 名、原住民族文化敏感度師資計 150 名，達成本(113)年績效指標。 二、安排文化健康站長期照顧工作人員參訓「多元性別敏感度」、「友善性別」計 2 小時共 8 場次，並分享對性別意見及不同觀點與經驗之主題課程。113 年參訓總人數 528 人，男性 70 人(13.25%)、女性 458 人(86.75%)；培訓講	無	原住民族委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					師共 14 人，男性 4 人 (28.57%)、女性 10 人 (71.43%)，達成本(113)年績效指標。		
			針對 16 所榮譽國民之家長期照護工作人員辦理認識多元性別平等相關教育訓練課程，每年至少 2 場次。	113 年： 16 所榮譽國民之家長期照護工作人員參加認識多元性別平等相關教育訓練課程達 90%。 114 年： 16 所榮譽國民之家長期照護工作人員參加認識多元性別平等相關教育訓練課程達 95%。	■達成 一、16 所榮家長期照護工作人員(含護理人員、照顧服務員、醫師、社會工作師(員)總人數計 2,291 人；已參加認識多元性別平等相關教育訓練課程者 2,084 人。 二、113 年截至 12 月，本會 16 所榮家長期照護工作人員接受多元性別平等相關教育訓練課程達 2,084 人/ 2,291 人		國軍退除役官兵輔導委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					*100%=90.9%。		
		三、提升不同生命週期及不利處境者的生理及心理健康識能及體能健康，建立具近便性及性別敏感度的體能活動環境。	每年邀請國內各相關領域專家、學者以敏感度訓練課程為主實施授課，並安排「性別議題教育」課程，以強化心輔人員(師資)性別平等知能。	111 年：每年至少辦理 2 場次心理衛教育活動，內容包含心輔人員師資培育。 112 年：每年至少辦理 3 場次心理衛教育活動，內容包含心輔人員師資培育。 113 年：每年至少辦理 4 場次心理衛教育活動，內容包含心輔人員師資培育。 114 年：每年至少辦理 5 場次心理衛	■達成 一、113 年辦理「心輔幹部儲訓研習班」39、40 期，邀請國立臺灣師範大學教育心理與輔導系助理教授喬虹老師以「多元文化輔導(含性別敏感度)」為題實施授課，課程內容包含「性別、種族、語言、社經地位等議題的問題特性、文化脈絡和相關輔導策略」等議題，心輔人員計 90 員參訓(男 60，女 30)，多元(性別)文化輔導課程年度總時數計 6 小時。	賡續加強辦理性平相關講習及訓練，以培養官兵敏感度。 賡續加強辦理性平相關講習及訓練，以培養官兵敏感度。	國防部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				教育活動，內容包含心輔人員師資培育。	二、113 年心輔人員在職訓練計 8 場次，分別邀請「中華民國諮商心理師公會全國聯合會-性別平等委員會委員蔡佳賢心理師」、「彭婉如文教基金會外督師資劉以欣心理師」、「臺灣大學社會工作學系副教授 Ciwang Teyra」及「樹德科技大學人類性學研究所碩士陶榮榕」等師資，以「多元文化諮商輔導-左右為男」、「非主流族群的處遇重點、多元族群的關懷與演練」、「多元文化諮商-以多元性別為例」及「多元性別諮商輔導」等主題實施		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					授課，心輔人員計 361 員參訓（男 195，女 166），多元(性別)文化輔導課程年度總時數計 8 小時。 三、113 年共計辦理 10 場次，心輔人員計 451 員參訓(男 255、女 196)		
			1、推廣各類型體育活動，並賡續辦理國中大隊接力比賽及各項學生運動聯賽等各項賽事，提供運動環境與資源之平等使用機會，以提升女學生參與運動意願。 2、加強輔導各直轄	1、帶動國人運動風氣，增加運動參與人口，進而養成民眾規律運動之習慣。 111 年：以 110 年之 13-34 歲女性規律運動比率為基準，提升 1 個百分點。	一、帶動國人運動風氣，增加運動參與人口，進而養成民眾規律運動之習慣。 ■未達成 (一) 依據 113 年運動現況調查資料，13-34 歲女性規律運動比率為 25.2%，與 110 年(26.2%)比率下降 1 個百分點。	為達成全民運動的目標，體育署將賡續推動各項計畫，滾動修正並加強宣導及輔導 22 個縣市政府辦理各類族群相關運動與休閒課程及活動，鼓勵不分	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			市及縣市政府辦理逾 2,000 項次活動，包含銀髮、女性、原住民族、身心障礙、外籍移工、新住民等多元體育活動，提供各族群服務。(體育署) 3、辦理高級中等以下學校健康教育相關領域教師辦理研習，提升教師知能，增進學生健康。(國教署) 4、持續將健康體位（含代謝症候群防治）列入補助大專校院推動健康	112 年:以 110 年之 13-34 歲女性規律運動比率為基準，提升 2 個百分點。 113 年:以 110 年之 13-34 歲女性規律運動比率為基準，提升 3 個百分點。 114 年:以 110 年之 13-34 歲女性規律運動比率為基準，提升 4 個百分點。 2、辦理高級中等以下學校健康教育相關領域教師辦理研	(二) 加強宣導及輔導 22 個縣市政府辦理各類族群相關運動與休閒課程及活動，並鼓勵不分性別積極參與，截至 113 年 12 月 31 日辦理逾 2,000 項次活動，參與人次逾 206 萬人次、女性參與人次逾 107 萬人次。 (三) 持續推廣各類型體育活動，並辦理 112 學年度各級學校籃球、排球、足球、棒球等學生聯賽，均設有男女組別，提供平等之參與機會及運動環境，提升女學生參與運動意願，共	性別積極參與，致力於培養國人建立與良好的運動知能，並將規律運動融入生活中。	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			促進學校計畫之必選議題，並請學校依必選議題工作檢核表自我檢核，包含開放運動設施設備及適切輔導學生正確使用運動設施設備，以防止運動傷害，並辦理提升學生體適能相關活動等。(綜規司) 5、為積極促進大專校院校園心理健康，幫助學生透過課程教學及活動參與等方式，建立正確之價值觀，瞭解日常生活中可	習。 111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次 3、將健康體位（含代謝症候群防治）列入補助大專校院推動健康促進學校計畫之必選議題。 111 年：80% 112 年：82% 113 年：84% 114 年：86% 4、補助大專校院辦理校園心理健康促進計	計 72,528 名學生參與，其中女學生計 16,000 人，較 111 學年度減少 412 人。 (四) 辦理 112 學年度各級學校女子壘球聯賽，增加女學生參與運動機會，共計 1,154 名女學生參與，較 111 學年度減少 211 人。 (五) 辦理 112 學年度國中大隊接力全國決賽，並依實施計畫規定，「每參賽單位報名至多 35 人，下場比賽人數 16 人，男女生各 8 人」，提供平等之參與機會及運動環境，提升女學生參		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			能遇到的困擾、可參考的解決方法、可尋求的資源，並協助相關人員（含導師、輔導專業人員等）提升專業知能、增加敏感度，以期師生共同營造溫馨關懷之校園氛圍，爰訂定教育部補助各大專校院辦理「校園心理健康促進計畫」。(學務特教司)	畫。 111 年：100 校 112 年：100 校 113 年：110 校 114 年：110 校	與運動意願，共計 21 縣市、48 校 61 隊，共 1,688 名學生晉級決賽，男女比例為 1:1。 (六) 本部國教署將廣續輔導 22 個縣市政府辦理包含體育活動、課程、培育及媒合國民體適能指導員、體適能檢測等相關計畫，視地方發展現況、特性、人口結構、各族群等需求推展，提供民眾參與運動機會，並針對女性、銀髮族、職工、新住民等族群，規劃完善且可行之連續性活動，以達規律運動習慣之養成，進		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					而提升國人規律運動人口比例。 (七) 有關達成「113 年以 110 年之 13-34 歲女性規律運動比率為基準，提升 3 個百分點」之績效指標有所困難，為達成本項績效指標之作為，本部體育署將賡續輔導 22 個縣市政府辦理包含體育活動、課程、培育及媒合國民體適能指導員、體適能檢測等相關計畫，視地方發展現況、特性、人口結構、各族群等需求推展，提供民眾參與運動機會，並對於 13-34 歲		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					女性族群規劃完善且可行之連續性活動，以達該年齡層女性規律運動習慣之養成，進而提升13-34 歲女性族群規律運動人口比例。 (八) 有關 114 年具體可達成之指標刻正評估中。 二、辦理高級中等以下學校健康教育相關領域教師辦理研習。 ■達成 (一) 本部國教署 113 年 2 月 2 日於高雄市中正高工及 113 年 2 月 5 日於國立臺灣師範大學圖書館校區國際會議		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					廳，辦理 2 場次健康促進學校計畫高級中等以下學校健康教育相關領域教師增能研習，以提升教師知能，增進學生健康。 (二) 本部國教署透過現職教師、研究生與師培生對話交流，協力發展全面性教育課程與教學方案，增進教師全面性教育知能，落實全面性教育之實施，113 度年辦理情形說明如下，已達 113 年度績效指標： 1. 113 年 3 月 15 日、4 月 19 日、7 月 9 日、8 月 26 日辦理「全面性教		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					育研討會」4 場次，共計 416 人參與。 2. 113 年 4 月 22 日、7 月 3 日、8 月 9 日、11 月 29 日辦理「實作導向之全面性教育工作坊」4 場次，共計 185 人參與。 3. 113 年 4 月 29 日、10 月 9 日辦理「愛滋病防治宣導研習活動」2 場次，共計 564 人參與。 4. 113 年 6 月 3 日、11 月 22 日辦理「『全面性教育』教師專業成長培力工作坊」2 場次，共計 97 人參與。 5. 113 年 7 月 6 日、7 月 13 日辦理「家長『全面		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					性教育」專題演講活動」8 場次，共計 254 人參與。 三、將健康體位（含代謝症候群防治）列入補助大專校院推動健康促進學校計畫之必選議題。 ■達成 113 年補助 126 校，補助之校數比率 86.8%，已達原訂目標值。 四、補助大專校院辦理校園心理健康促進計畫。 ■達成 113 年計補助 126 校辦理校園心理健康促進計畫。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			透過委託建置勞工健康服務中心、相關專業團體或勞動檢查機構，依產業特性及需求，提供事業單位勞工健康宣導、輔導或諮詢服務，包含職場危害評估、健康管理與促進、工作相關疾病預防、適性選配工等，營造性別平等及健康的工作環境。	依產業特性及需求，提供健康保護之諮詢、輔導或宣導： 111 年：300 家次； 112 年：350 家次； 113 年：400 家次； 114 年：450 家次。	■達成 113 完成修正「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」，並增訂性別主流化指標與案例，供事業單位參考，供事業單位參考優良作法並揭露。	無	勞動部
			一、 (一)結合地方政府加強學生、成人及長者之身體活動宣導，將「各族群活動參與率」列為地方衛生保健計畫考評項目；針	一、 (一)18歲以上女性人口身體活動不足率 106 年：55.2% 預計 110 年：53.2% 預計 114 年：51.2% 預計 118 年：49.2%	■未達成 一、 (一)110 年 18 歲以上女性人口身體活動不足率為 59.6%，本項指標運用 WHO「全球身體活動問卷 (GPAQ)」調查國人每週身體活動量，調	本項指標調查期間分別為 110 年 10 月至 12 月及 111 年 7 月至 11 月，惟受 COVID-19 疫情三級警戒規範，民眾	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			對親子、上班族等族群辦理居家運動主題活動及身體活動短片徵選活動，鼓勵將身體活動融入日常生活中，促進健康。 (二)為提升不同生命週期及不利處境者的生理及心理健康識能，除免費提供更年期保健手冊及相關衛教素材供下載應用，另持續結合地方縣市政府及民間團體，以多元管道提供更年	(二)多元管道提供更年期保健資訊： 111年：持續提供更年期保健諮詢服務管道，及更年期保健相關資訊。 112年：持續以多元管道提供更年期保健資訊。 113年：持續以多元管道提供更年期保健資訊。 114年：持續以多元管道提供	查期間分別為110年10月至12月及111年7月至11月，惟受COVID-19疫情三級警戒規範，爰身體活動不足率未符預期。本部國民健康署結合地方政府各年齡辦理促進身體活動宣導，並推動全民健走活動，其中18歲以上女性參與達15萬4,095人次，佔活動參與53%。另根據體育署112年運動現況調查，女性規律運動比率為31.5%，相較111年30.8%上升0.7%，顯示女性族群身體活動比率逐步上升。	減少外出活動，爰身體活動不足率未符預期。後續持續依循WHO身體活動之指引與地方政府合作倡議健走活動，於職場辦理競賽提倡職場健康體位與正確均衡飲食。	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			期保健資訊，並配合相關節日進行傳播更年期保健資訊，讓更多民眾了解更年期保健與自主健康管理能力。 二、辦理婦女(含孕產期)心理健康促進宣導活動。 三、補助地方政府結合轄內社區基層組織、醫事機構或長期照顧服務機構布建巷弄長照站。	更年期保健資訊。 二、各縣市辦理婦女(含孕產期)身心照護宣導活動場次 111年：至少22場次 112年：至少22場次 113年：至少22場次 114年：至少22場次 三、巷弄長照站 111年：3,600	■達成 (二) 本部國民健康署於113年編製3篇泌尿、飲食、運動保健之衛教文章、4件泌尿及骨鬆懶人包(包含英文版)、1本更年期婦女預防骨質疏鬆保健手冊，並將素材置於本部國民健康署健康九九+網站，供外界參閱，另持續透過以多元管道，如本部國民健康署健康九九+網站、FB粉絲專頁、Line官方帳號等，提供更年期保健資訊。 ■達成 二、113年各縣市辦理婦女(含孕產期)身心照		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				處 112 年：3,700 處 113 年：3,850 處 114 年：4,000 處	護宣導活動計 571 場次，觸及對象包含孕婦及其配偶與家人、專業人員及民眾等。 ■達成 三、截至 113 年 10 月底，全臺 22 縣市共布建 4,718 處巷弄長照站(C 據點)。 (備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。)		

表 1.

	年齡別	44 歲以下勞工		45 歲至 64 歲勞工(中高齡)		65 歲以上勞工(高齡)		總計
疾病種類	性別	女	男	女	男	女	男	
骨骼	人數	39	50	112	132	7	5	345
肌肉 疾病	%	43.8	56.2	45.9	54.1	58.3	41.7	
腦心	人數	1	9	2	32	0	4	48
血管 疾病	%	10.0	90.0	5.9	94.1	0.0	100.0	
精神	人數	2	1	0	1	0	0	4
疾病	%	66.7	33.3	0.0	100.0	0.0	0.0	
總計	人數	42	60	114	165	7	9	397
	%	41.2	58.8	40.9	59.1	43.8	56.3	

議題名稱：六、打造具性別觀點的環境空間及科技創新

辦理機關：內政部、國防部、教育部、經濟部、交通部、農業部、衛生福利部、環境部、文化部、國家科學及技術委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會、客家委員會、數位發展部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
一、打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境	各機關場館性別友善空間改善比率達30% 公式：已改善/待改善場館(針對策略一盤點待改善場館)	一、依相關規範 ⁹ 盤點及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空	本部營建署所屬9座國家(自然)公園管理處業依相關規範設置哺/集乳室、親子廁所、親子停車位等3項具性別友善設施。為落實性別觀點之	提升國家(自然)公園之性別友善性：111年：持續檢討9個國家(自然)公園性別設施友善度。112年：完成改善3個(累計3個)國	■達成 113年度墾丁、陽明山、台江國家公園管理處已完成改善哺/集乳室、親子廁所、親子停車位及身障停車位等4項友善設施，並持續辦理環境清潔、設施巡視及修繕事宜。	無。	內政部

⁹ 包括內政部建築物無障礙設施設計規範(<https://reurl.cc/ogvNn3>)、交通部大眾運輸工具無障礙設施設置辦法(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=K0020057>)、內政部性別友善廁所設計手冊之研究(https://www.abri.gov.tw/News_Content_Table.aspx?n=807&s=39313)、內政部公共建築物衛生設備設計手冊(<https://reurl.cc/XWxYWa>)、衛生福利部公共場所哺(集)乳室設置及管理標準(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=L0070038>)、內政部無障礙住宅設計基準及獎勵辦法(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=D0070202>)、交通部孕婦及育有六歲以下兒童者停車位設置管理辦法(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=K0040073>)等

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
		間(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性	友善環境，於 111 年增列 1 項性別友善空間(設施)作為未來精進目標。	家(自然)公園性別友善性(33%)。 113：完成改善 3 個(累計 6 個)國家(自然)公園性別友善性(66%)。 114 年：完成改善 3 個(累計 9 個)國家(自然)公園性別友善性(100%)。			
			針對 10 所軍事院校及校區(國防大學 3 校區、陸、海、空軍官校、國防醫學院、陸軍專科學校、空軍航空技術學院及中正預校)及 14 間軍醫院性別友善空間(廁	111 年： 盤點軍事院校及醫療院所性別友善空間之數量，軍事院校部分由各司令部督管所屬軍事校院，將改善規劃納入單位性別平等專案小組	■達成 1. 113 年軍事校院性別友善空間改善規劃完成陸軍官校、空軍官校及中正預校等 3 所；考量現有數量，後續將優先改善性別友善廁所及孕婦或親子車位，規劃納入各學校性別平等教育委員會召開時機研議，並管制各軍事校院依期程逐	賡續依各年度績效指標，盤點各項性別友善設施，據以規劃改善計畫或行政措施。	國防部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			所、哺集乳室、停車空間等)實施整體調查盤點，加以改善。	及性別平等教育委員會定期會議中研議；另醫療院所部分，配合國民健康署政策推展落實要求設置哺集乳室，並透過衛生福利部醫事司醫院評鑑落實每年不定時及即時追蹤訪視，瞭解友善空間(廁所、哺集乳室、停車空間等)是否符合使用需求。 112 年： 至少檢視研議改善 3 所軍事院校、4 間軍醫院性	年完成性別友善空間建置規劃，並納入單位性別平等委員會中研議，本部配合各項輔訪時機驗證改建情形，以符合使用需求。 2. 另盤點本部所屬國軍醫院性別友善空間已完成三軍總醫院松山分院、三軍總醫院基隆分院、高雄總醫院左營總醫院、臺中總醫院中清分院及花蓮總醫院等 5 間。 3. 113 年度完成 3 所軍事院校、5 間軍醫院之性別友善空間，改善進度 62%(已改善 15/待改善 9)。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				別友善空間，改善進度 29%(已改善 7/待改善 17)。 113 年： 至少檢視研議改善 3 所軍事院校、5 間軍醫院性別友善空間，改善進度 62%(已改善 15/待改善 9)。 114 年： 至少檢視研議改善 4 所軍事院校、5 間軍醫院性別友善空間，改善進度 100%(已改善 24/待改善 0)。			
			1. 國內尚未有針對場館性別友	1. 補助地方政府興(整)建全民	■達成 1. 補助地方政府興(整)建全民	無。	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			善設施法令剛性的規定，運動場館係地方政府基於地方自治權責就場館動線、建築空間、使用需求等條件進行評估及規劃是否可設置性別友善設施；本部體育署前於 108 至 109 年完成調查我國各直轄市及縣（市）政府所轄運動設施之現況及各族群民眾使用需求，經本部體育	運動館 20 座及改善縣市級體育館 22 座，共 42 座，協助改善性別友善空間（地方政府已改善場館數/地方政府待改善場館數）。 111 年：改善率達 3%。 112 年：改善率達 6%。 113 年：改善率達 18%。 114 年：改善率達 30%。 2. 本部業管 4 間藝文場館，其	運動館 20 座及改善縣市級體育館 22 座，共 42 座，協助改善性別友善空間（地方政府已改善場館數/地方政府待改善場館數）。 113 年：截至目前，場館改善工程已完工案件計 10 案，改善率為 23.8%(10/42)。 ■達成 2. 國家圖書館性別友善空間改善比率。 (1) 111 年國家圖書館已完成設置總館「孕婦、育有六歲以下兒童者之停車位」1 位及設置多媒體創意實驗中心哺集乳室 1 處，完成場館改善比率 100%，另國家圖書館主動參加 113 年度臺北市政		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			署盤點地方政府待改善全民運動館 20 座及縣市級體育館 22 座，共 42 座，將透過「前瞻基礎建設計畫—城鄉建設—充實全民運動環境計畫」，計畫期程 110 年 1 月至 114 年 8 月，主動要求及協助地方政府改善性別友善空間（如哺集乳室、親子廁所、性別友善廁所、照明設施、婦幼	中國立臺灣圖書館、國立公共資訊圖書館、國立臺灣藝術教育館相關性別友善設施已設立完成。另國家圖書館將依相關規範盤點規劃改善設置「孕婦、育有六歲以下兒童者之停車位」。國家圖書館性別友善空間改善比率如下： 111 年：改善國家圖書館部分	府衛生局「優良哺集乳室認證」，經臺北市政府衛生局列管依法應設置 470 間哺集乳室中，獲得「特優」殊榮（僅 78 間獲特優）。 (2) 113 年國家圖書館配合館內空間改造分期進度，預計於館內新設置之早期閱讀素養實驗空間（暫定）建置親子廁所 2 處，空間改造工程已於 112 年 9 月 19 日開工，親子廁所已於 113 年 9 月施工完成並開放使用。 ■達成 3. 全國公私立大專校院之性別友善廁所及宿舍建物數改善情形（改善率=已改善/待改善建物數）。 (1) 本部於 113 年 4 月 24 日臺		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			停車格及監視器材設備等)，並以改善比率達 30% 為績效目標，秉持尊重與保障女性運動參與權利，積極提供安全、平等及便利的運動環境。 2. 依相關規範盤點及改善本部業管 4 間藝文場館的性別友善性。 (1) 國家圖書館依相關規範盤點性別友善空間，經檢	設施(停車空間及哺集乳室)，完成場館改善比率 0%。 113 年：改善國家圖書館部分設施(親子廁所)，完成場館改善比率比率達 100%。	教學(三)字第 1132801999 號函發「大專校院校園性別友善廁所設置參考手冊」提供給各公私立大專校院參考，並已將「大專校院每幢建物設置 1 處以上的性別友善廁所」，納入公私立大專校院整體發展獎勵補助核配經費衡量指標。 (2) 本部業以 113 年 12 月 30 日臺教學(三)字第 1132806131 號函，調查大專校院提供師生生活動、教學、研究之使用的校舍(含宿舍)建築棟數，已改善性別友善廁所計 72 校，改善率達 48%。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			視相關友善空間尚屬合宜，為精進措施，目前將預計新設置之場域併同規劃，說明如下： A. 於讀者停車場設置「孕婦、育有六歲以下兒童者之停車位」1 位，預計 111 年完成。 B. 於新設置「多媒體創意實驗中心」規劃哺集乳室 1 處，預計 111 年完	3. 全國計 157 所公私立大專校院之性別友善廁所及宿舍建物數改善情形（改善率=已改善/待改善建物數）： 111 年：改善率達 0%。 112 年：改善率達 8%。 113 年：改善率達			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			成。 C. 於國家圖書館館內新設置之早期閱讀素養實驗空間(暫定)中規劃親子廁所 2 處，預計 113 年完成。 (2) 國立臺灣圖書館、國立公共資訊圖書館經相關規範檢視結果性別友善性尚屬合宜，暫無尚須改善之項目。 (3) 國立臺灣藝	18%。 114 年：改善率達 30%。			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			術教育館之性別空間設施設備如廁所、哺集乳室、無障礙設施等皆已完成(100%)，包含哺集乳室 1 間、無障礙設施 7 處(含坡道及廁所)及男女廁共女生 27 間、男生 8 間(另含 18 個小便池)。 3. 按 110 年研訂「公私立大專校院校園性別				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			友善安全空間 檢核及調查表」 調查結果，請各 公私立大專校 院性別平等教 育委員會依據 執行現況，提報 預計改善規劃 措施。				
			1. 提升航空站設 施之性別友善 性:民用航空局 改善所轄 10 個 航空站設施之 性別友善設施。 2. 提升國家風景 區設施之性別 友善性:觀光署 改善所轄 13 個	1. 提升航空站設 施之性別友善 性： 111 年：進行航空 站 盤 點 (0 %)。 112 年：完成改善 1 個航空站 性別友善設 施(11%)。	■達成 本項議題之績效指標均已完成 1. 提升航空站設施之性別友善 性： (1) 民用航空局為將性別友善 理念融入航空站設施，邀請 身障人士、年輕爸媽及銀髮 族等各類性別人士共同參 與檢視。	無。	交通部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			國家風景區設施之性別友善設施。 3. 提升國道服務區設施之性別友善性:高速公路局改善所轄15個國道服務區設施之性別友善設施。 4. 提升新/改建車站設施之性別友善性:鐵道局改善12個新/改建車站之性別友善設施。 5. 提升6都車站特級支局郵局設施之性別友	113年:完成改善2個(累計3個)航空站性別友善設施(30%)。 114年:完成改善2個(累計5個)航空站性別友善設施(50%)。 2. 提升國家風景區設施之性別友善性: 111年:進行13個國家風景區盤點(0%)。 112年:持續改善國家風景區性別友善設	(2) 112年就金門航空站、113年於臺南及臺中航空站完成性別友善設施改善，說明如次 A 臺南航空站： a. 已設有廁所(無障礙廁所、性別友善廁所及親子廁所)、哺集乳室、停車空間(親子專用停車位、無障礙停車位等)等性別友善設施。 b. 考量各性別者均可能遭遇性騷擾或性侵害，經檢視後調整內候機室無障礙廁所上方求救鈴設置高度，並於大廳男廁增設求救鈴。 c. 為增進各性別之身障者或推車、輪椅使用者行進動線安全性，於計程車招呼站前方斜坡側邊階梯，添加油漆警示，以		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			善性:中華郵政公司改善所轄6個6都車站特級支局郵局(註:因鄰近車站交通便利,為用郵民眾最多郵局)之性別友善設施。 6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性:臺灣港務公司改善所轄9個商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性。	施(0%)。 113年:持續改善國家風景區性別友善設施(0%)。 114年:完成改善4個國家風景區性別友善設施(30%)。 3. 提升國道服務區設施之性別友善性: 111年:進行15個國道服務區性別友善設施盤點及完成2處服務區性別友善設施(13%)。	利辨識避免誤踩。 B 臺中航空站: a. 為建構兒童及其照顧者方便進出及使用之友善環境,依據「公共場所親子廁所盥洗室設置辦法」規定改善親子廁所尿布台設備規格。 b. 已設有親子專用及無障礙等停車空間,為提升多元族群停車繳費之方便性,新增提供QR code等多元繳費方式,加大方向指引標示牌面及字體,並於機車停車場車道入口處,增設無障礙機車停車位之導引標示。 2. 提升國家風景區設施之性別友善性: 觀光署所屬各國家風景區管理		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				112 年：完成改善 1 處(累計 3 處)服務區性別友善設施 (20%)。 113 年：完成改善 2 處(累計 5 處)服務區性別友善設施 (33%)。 114 年：完成改善 1 處(累計 6 處)服務區性別友善設施 (40%)。 4. 提升新/改建車站設施之性別友善性： 111 年:進行 12 個	處已完成改善性別友善 (含無障礙)廁所計 62 間、通用設施 (含無障礙設施及親子停車位)64 處。 3. 提升國道服務區設施之性別友善性： (1) 高速公路局 111 年就中壢、西螺、東山；112 年就湖口、古坑、關廟； 113 年就西湖、南投，累計完成 8 處服務區性別友善設施改善。 (2) 國道服務區性別友善設施：無障礙廁所、性別友善廁所及親子廁所、哺集乳室、停車空間(婦幼專用停車位、無障礙停車位等)、無障礙座位、成人照護床、兒童尿布台及穆斯林祈禱室等設		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				新/改建車站盤點，並完成 1 個新/改建車站性別友善設施 (8%)。 112 年:完成 1 個 (累計 2 個)新/改建車站性別友善設施 (16%)。 113 年:完成 1 個 (累計 3 個)新/改建車站性別友善設施 (25%)。 114 年:完成 1 個 (累計 4 個)新/改建車站性	施。 4. 提升新/改建車站設施之性別友善性： (1) 鐵道局分別於 6 月 16 日及 11 月 30 日完成中壢臨時站及鳳鳴臨時站(含夜間婦女搭乘區域，保障婦女安全)性別友善設施：無障礙廁所、親子廁所(兒童安全座椅、尿布台、洗面盆、馬桶)、男女廁所(含無障礙小便器及兒童小便器)、無障礙電梯、無障礙停車位、相關引導標誌、無障礙坡道、監視系統、求助鈴、緊急廣播、緊急照明等。 (2) 臨時站雖為新建車站施工期間之過渡車站，車站友善		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				別友善設施(33%)。 5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性： 111 年:進行 6 個 6 都車站特級支局郵局盤點(0%)。 112 年:完成 2 個 6 都車站特級支局郵局性別友善設施(33%)。 113 年:完成 2 個(累計 4 個)6 都車站特級支局郵局性	設施比照車站規定設置，以打造具性別觀點的環境空間。 (3) 已累計完成 4 個 新/改建車站性別友善設施 (A22 車站、鳳山車站、中壢臨時站及鳳鳴臨時站)，優於年度原設定目標值。 5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性： 中華郵政公司 113 年度已建置完成桃園成功路郵局及臺中民權路郵局 2 個特級支局性別友善設施： (1) 桃園成功路郵局 性別友善設施設有性別友善廁所、無障礙廁所及哺(集)乳室；性別友善 廁所設有獨立且		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				別友善設施(67%)。 114 年:完成 2 個(累計 6 個)6 都車站特級支局郵局性別友善設施(100%)。 6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性： 111 年:完成 1 個商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(11%)。	具隱私性的小便斗及馬桶可供一般民眾使用；哺(集)乳室內設有洗手台、冷氣、開飲機、冰箱、沙發及明亮的空間等，另輔以清晰的標誌及順暢的通路供民眾辨識及使用。 (2) 臺中民權路郵局 性別友善設施設有性別友善廁所(含無障礙廁所)及哺(集)乳室；性別友善廁所內設置無障礙馬桶、無障礙小便斗及無障礙洗手台，可供各性別及行動不便者使用，並輔以清晰明顯的性別友善廁所外部識別標誌供民眾辨識；哺(集)乳室內設有洗手台、開飲機、冰箱、沙發、嬰兒床及 USB 撥放音		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				112 年:完成 1 個 (累計 2 個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施 (22%)。 113 年:完成 1 個 (累計 3 個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施 (33%)。 114 年:完成 1 個 (累計 4 個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性	響，牆上掛有可愛的嬰兒及卡通圖案，民眾有舒適的使用空間並可撥放音樂放鬆心情。 (3) 上開哺 (集)乳室均符合公共場所哺 (集)乳室設置及管理標準。 6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性： (1) 臺灣港務公司邀請自由空間教育基金會呂建儒副執行長、謝偉士委員及高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系陳建州教授訪視布袋港旅客服務中心，就場域環境進行檢視並提供改善建議。 (2) 公司已就專家學者建議，完		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				別友善設施 (44%)。	成改善布袋港旅客服務中心設施： A 哺集乳室提供濕紙巾供家長清潔使用，並修正緊急求救鈴高度，提高安全性。 B 調整無障礙廁所洗手台與扶手高度、增加置物架及修復馬桶扶手分段式升降設備，提升身障人士空間使用友善性。 C 將無障礙廁所內插座加蓋及加強地面排水板厚度，降低插座遇水觸電及積水滑倒的危險性。 D 親子廁所之洗手台改善為圓角，並將緊急求救鈴改為至順手方向，提升空間友善及安全性。 E 增設無障礙等候區，安排適宜的候船位置予身障朋友，增加		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					安全及舒適性。 F 調整男廁鏡子高度，避免廁所外旅客可直接或間接看到小便斗，增加如廁的隱私性。 G 增設候船大廳廁所指示圖示及平視標誌，以利旅客或長輩及孩童辨識，提升友善度。 H 親子候船區臺階改為斜坡，提高空間使用安全性。		
			一、森林育樂場域:依相關規範盤點及改善本局國家森林育樂場域列管公廁、哺集乳室、停車空間等的性別友善性	一、改善森林育樂場域： 111 年：0%(0/21 座) 112 年:9.5%(2/21 座) 113 年:19%(4/21 座) 114 年:33%(7/21 座)	■達成 1. 森林育樂場域 113 年已透過下述 4 項工程，改善 4 處森林育樂場域基礎設施為性別友善空間： (1) 太平山國家森林遊樂區入口售票站公廁整修工程。 (2) 太平山管理中心周邊設施改善工程。	無。	農業部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			項目 21 座 (包括：18 座 國家森林遊 樂區及 3 座 林業文化園 區)。 二、農民市集： (一)希望廣場： 1.展售區：有機 專區、履歷 專區、咖啡 區及美食 區。 2.公共設施：辦 公室、停車 場(含殘障 停車位)、冷 凍及冷藏設 備、倉儲設	座) 二、改善農民市集 場域： 111 年:50%(1/2 座) 112 年:100%(2/2 座) 113 年:100%(2/2 座) 114 年:100%(2/2 座) 三、改善魚貨直銷 中心場域： 111 年：50%(2/4 座) 112 年 :50%(2/4 座) 113 年 :75%(3/4 座)	(3) 八仙山國家森林遊樂區溪 邊公廁拆除重建工程。 (4) 池南森林遊樂區入口停車 場工程。 ■達成 2. 農民市集場域 改善農民市集場域：希望廣場及 花博市集已達 100%：希望廣場 已設置無障礙廁所、殘障停車位 1 格、親子停車位 1 格、哺集乳 室等性別友善空間；花博廣場已 設置無障礙廁所、殘障停車位 3 格、親子停車位 2 格、哺集乳室 等性別友善空間，符合 113 年目 標值。 ■達成		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			施、農藥檢驗室、服務台。 3.衛生設施：廁所(無障礙廁所)、垃圾清潔區、洗濯台、防疫及消毒設備等。 希望廣場農民市集將於 111 年辦理遷建工程，將協助管理單位於新場域規劃設計應納入符合性別友善空間，如哺乳室、親子	114 年 :100%(4/4 座)	3. 漁貨直銷中心場域 本案 4 處直銷中心，目前基隆八斗子、臺中梧棲、臺南安平等 3 處性別友善空間已完成改善，符合 113 年目標值(3/4 座)。至於烏石直銷中心部分，宜蘭縣政府於規劃過程發現結構有問題，工程暫緩，俟結構安全無疑後再恢復執行。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			停車位等友善設施。 (二)花博廣場： 1.展售區：北市原民區、全國農民區、縣市特展區、北市農民區。 2.公共設施：行政服務區、停車場(含殘障停車位3格、親子停車位2格)、冷凍及冷藏設備、倉儲設施。 3.衛生設施：廁				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			所(無障礙廁所 1 間、親子廁所 3 間(含哺乳室)。 將逐年檢討相關設施是否符合性別友善空間，並協助管理單位改善。 三、魚貨直銷中心： 經盤點漁業署經管魚貨直銷中心共 4 處(臺中梧棲、宜蘭烏石、基隆八斗				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			子及臺南安平)，111-114 年規劃改善魚貨直銷中心空間，完善廁所、哺集乳室等性別友善空間。 【備註說明： 果菜、花卉批發市場：批發市場係提供農產品交易之封閉場所，非屬開放大眾採購之零售市場，其進入人員有限制，場域管理規				

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			縣市政府業管，建議不納入並請性平處輔導各縣市政府納入縣市性平計畫中辦理。】				
			盤點 26 家部立醫院空間的性別友善性，依相關規範改善或新增廁所之性別友善性，優化哺集乳室環境，公共停車場設置無障礙或婦幼專用停車位。	提升部屬醫院空間的性別友善性： 111 年：進行部屬醫院盤點。 112 年：完成改善 1 間部屬醫院空間的性別友善性(4%)。 113 年：完成改善 5 間(累計 6 間)部屬醫院空間的性別友善性(23%)。	■達成 截至 113 年 12 月止，累計 12 間部屬醫院已完成空間性別友善性改善作業，改善比率為 58%，本項議題年度績效指標已達成。	無	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				114 年：完成改善 2 間(累計 8 間)部屬醫院空間的性別友善性(31%)。			
			盤點環境教育設施場所空間設施及服務：盤點環境教育設施場所現有空間(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性。應盤點的場館總數為 218 個。	提升環境教育設施場所之性別友善性： 111 年：完成改善 5 個環境教育設施場所性別友善性(2%) 112 年：完成改善 10 個(累計 15 個)環境教育設施場所性別友善性(6%)。 113 年：完成改善 20 個(累計 35 個)環境教育設施場	■達成 截至 113 年 12 月底，已累計完成改善 35 個環境教育設施場所性別友善性；說明如下 111 年(5 家)：角板山環境教育園區、臺東縣環境教育中心、小野柳自然教室、台江國家公園、大安濱海樂園。 112 年(10 家)：宜蘭縣利澤垃圾資源回收(焚化)廠、金門縣尚義環保公園、新北市政府環境保護局樹林垃圾焚化廠、新竹市客雅水資源環境教育中心、寶山第二水庫、彰化縣王功蚵藝文化館、中正紀念堂、	無	環境部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				所性別友善性(16%)。 114年：完成改善30個(累計65個)環境教育設施場所性別友善性(30%)。	台南市農會走馬瀨農場、臺灣南區氣象中心、天埔社區環境教育園區。 113年(20家)：九芎湖環境教育園區、嘉義酒廠環境教育園區、南華大學永續綠色科技、八卦山脈生態遊客中心、大坑生態園區、東勢林場遊樂區、春池玻璃資源再生教育學堂、桃園孔廟暨忠烈祠神社文化園區、雪霸國家公園、湖山自來水環境教育園區、新北市客家文化園區、法鼓心靈環保教育園地、歐萊德綠建築總部、桃園市客家文化館、台北101環境教育中心、海豐濕地環教場域、台糖東海豐農業循環園區、菌寶貝博物館、泰雅生活館、宜蘭縣仁山植物園。包含		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					哺（集）乳室、親子停車位、增加男廁及女廁數量、增設性別友善廁所、增設尿布台及親子廁所等。		
			改善本部 19 個附屬機關場館的性別友善性(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)	111 年進行 19 個附屬機關場館盤點，112-114 年每年完備相關附屬機關的性別友善空間，114 年達 30 %。 111 年：0 112 年：36.8 % (7/19) 113 年：47.4 % (9/19) 114 年：57.9 %	■達成 經盤點，113 年有 3 個館所刻正進行規劃改善性別友善性(含 112 年累計 10 個館所)，計有國家鐵道博物館籌備處、國立臺灣工藝研究發展中心、國立臺東生活美學館等進行相關優化措施，達成度 52.6%，已達成目標值。	無	文化部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				(11/19)			
			一、安養機構：請 16 所榮家依 內政部建築 物無障礙設 施設計規 範、內政部 性別友善廁 所設計手冊 之研究、內 政部公共建 築物衛生設 備設計手 冊、衛生福 利部公共場 所哺(集)乳 室設置及管 理標準、交 通部孕婦及	一、安養機構： 111 年：0 112 年：改善 4 所 (累計 4 所)榮家性 別友善設施(25%) 113 年：改善 4 所 (累計 8 所)榮家性 別友善設施(50%) 114 年：改善 4 所 (累計 12 所)榮家 性別友善設施 (75%) 二、醫療機構 111 年：0 112 年：改善 5 所 (累計 5 所)榮民醫 院性別友善設施 (33%)	■達成 1. 安養機構 (1) 113 年改善 4 所榮家性別友 善設施(50%)，分別為桃園 榮家、中彰榮家、臺南榮家 及岡山榮家。 (2) 累計完成改善 8 所榮家性別 友善設施(50%)。 2. 醫療機構 113 年已完成 5 所榮民醫院(臺 北榮總、新竹分院、玉里分院、 嘉義分院及臺南分院)性別友善 設施。 3. 農林機構 (1) 111 年至 112 年已完成改善 場域包括清境、武陵及福壽 山等 3 農場。 (2) 113 年已完成 2 場/處(累計 5	無	國軍退 除役官 兵輔導 委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			育有六歲以下兒童者停車位設置管理辦法等規範，盤點家區內無障礙設施、哺集乳室及婦幼停車位等設置。 二、醫療機構： 111 年依相關規範進行 15 所榮民醫院性別友善空間盤點，包含廁所、哺集乳室及婦幼停車位	113 年：改善 5 所 (累計 10 所)榮民醫院性別友善設施(67%) 114 年：改善 5 所 (累計 15 所)榮民醫院性別友善設施(100%) 三、農林機構： 111 年：改善 2 場/處(累計 2 場/處) 農林機構性別友善設施(33%)。 112 年：改善 1 場/處(累計 3 場/處) 農林機構性別友善設施(50%) 113 年：改善 1 場/處(累計 4 場/處)	場/處)農場機構性別友善設施，分別為臺東農場及彰化農場。 (3) 113 年性別友善設施辦理情形說明： A 臺東農場：花蓮分場於 6 月已完成尿布更換檯。 B 彰化農場：辦理屏東分場無障礙及性別友善廁所整修工程，114 年 1 月 10 日完工。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			等，112-114 年每年完備 5 所榮民醫 院性別友善 空間。 三、農林機構： 盤點本會各 農林機構(共 6 場/處)辦公 空間與觀光 休旅場域空 間是否符合 性別友善之 相關規範。	農林機構性別友 善設施(67%) 114 年：改善 1 場 /處(累計 5 場/處) 農林機構性別友 善設施(83%)			
			針對本會所屬 1 個臺灣原住民族 文化園區 4 個區 域之性別友善空 間(廁所、哺集乳	1. 111 年：進行本 會所屬臺灣原 住民族文化園 區盤點 4 個區 域之友善性別	■達成 113 年業完成園區 4 區域(迎賓 區、富谷灣區、娜麓灣區及塔瑪 麓區)廁所、哺集乳室、停車空間 等性別友善設施改善，累計完成	無	原住民 族委員 會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			室、停車空間等)實施整體調查盤點，加以改善。	空間，並完成改善 1 個臺灣原住民族文化園區之迎賓區性別友善設施(25%)。 2. 112 年:完成改善 1 個臺灣原住民族文化園區之富谷灣區(累計 2 個)性別友善設施(50%)。 3. 113 年:完成改善 1 個臺灣原住民族文化園區之娜麓灣區(累計 3 個)性別友善設施	比例達 100%，達成本(113)年績效指標。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				(75%)。 4. 114 年：完成改善 1 個臺灣原住民族文化園區之塔瑪麓灣區(累計 4 個)性別友善設施(100%)。			
			本會列管客家文化館舍計有 22 處，經調查，已具備性別友善環境者計有 11 處，囿於空間限制無法依規定比例設置男女廁者計有 4 處，完成全面改善可符合規定者計有 2 處，完成廁所、哺	111 年：進行本會列管客家文化館舍盤點。 112 年：完成改善 2 個本會列管客家文化館舍性別友善設施(28.57%)。 113 年：完成改善 2 個(累計 4 個)本會列管客家文化	■達成 1. 有關本會列管 22 處客家文化館舍性別友善廁所設置情形，依據 112 年度調查結果，已設置多元友善廁所之館舍有新北市客家文化園區等 10 處，12 處尚未設置。 2. 依據前開調查結果，本會於 113 年度函請各	無	客家委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			集乳室改善作業即可符合規定者計有2處，完成停車場增設性別友善停車空間者即可符合規定者計有3處，將督促各直轄市、縣（市）政府管理單位持續進行性別友善性進行改善。	館舍性別友善設施(57.14%)。 114年：完成改善2個(累計6個)本會列管客家文化館舍性別友善設施(85.71%)。	館舍就調查項目未符合設置部分評估改善提案，113年度已核定補助高雄市新客家文化園區、桃園市客家文化館、新竹縣好客文創園區及臺南市客家文化會館等4處進行廁所空間改善，將於114年陸續改善完成。		
		二、針對業管的場域進行量化或質化調查，回應不同性別者(尤其是身心障礙者、高齡及多元	針對9座國家(自然)公園管理處設置之哺/集乳室、親子廁所、親子停車位等性別友善空間進行滿意度調查，並蒐集相關意見進行改善，評	調查國家(自然)公園哺/集乳室、親子廁所、親子停車位等性別友善空間之滿意度： 111年：70%。 112年：80%。 113年：82%。	■達成 1. 113年度統計已回收2,054份有效問卷，調查結果顯示國家（自然）公園性別友善設施整體滿意度為92.86%。 2. 各項性別友善設施滿意度均達90%以上，具有一定之	無	內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
		性別者)的需求與滿意度，並顧及不同性別者參與育兒及照顧之空間友善性	估遊憩使用需求特性，檢討各設施優化提升作為。	114 年：85%。	服務水準，其中尤以廁所（含無障礙廁所及親子/性別友善）使用滿意比例為各項設施中最高，顯示各管理處均能掌握所轄園區內各性別友善設施使用之頻繁程度，並特別加強管理，以符合民眾期待。 3. 另滿意度較低之性別友善設施為無障礙停車位（90.68%）及無障礙通路（90.98%，後續將持續辦理問卷調查，作為各項設施優化檢討之參考。		
			結合軍事院校(10所)關、軍醫院(14間)相關評鑑，針對性別友善空間改善情形及建議，納入	111 年：針對待改善性別友善空間實施清查、盤點，並研擬滿意度問卷。	■達成 1. 軍事校院 113 年性別友善空間滿意度問卷調查，各軍事校院校院共計發放 7,584 份，滿意度達 98%，持續管制辦理。	賡續依各年度績效指標，盤點各項性別友善設施，據以規劃改善計畫或行	國防部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			相關問卷調查實施。	112 年：針對前年已改善空間實施滿意度調查，滿意度達 80%。 113 年：針對前年已改善空間實施滿意度調查，滿意度達 80%。 114 年：針對前年已改善空間實施滿意度調查，滿意度達 80%。	2. 軍醫院 113 年度性別友善空間滿意度問卷調查，各醫院共計發放 2,929 份，滿意度達 86.5%。	政措施。	
			1. 本部體育署規劃於 113 至 114 年賡續辦理「運動設施供給及民眾使用需求調查」專案(前案已於 108 至	1. 辦理「運動設施供給及民眾使用需求調查」專案，調查我國各直轄市及縣(市)政府所轄運動設施	■達成 1. 辦理「運動設施供給及民眾使用需求調查」專案，調查我國各直轄市及縣(市)政府所轄運動設施之現況及各族群民眾使用需求。 113 年已委託國立臺灣師範大	績效指標：113 年國家圖書館，受訪民眾對該館環境、設備、服務等項目之整體滿意度平均數達 4 分以	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			109 年辦理完成)，調查我國各直轄市及縣(市)政府所轄運動設施之現況及各族群民眾使用需求。 2. 本部所轄館所每年辦理來館民眾滿意度調查作業，並進行性別統計及分析， 3. 以了解民眾對館所硬體環境資源、人員服務、資訊傳達、關懷民眾等項目之滿意程度，	之現況及各族群民眾使用需求。 113 年：委辦「運動設施供給及民眾使用需求調查」專案。 114 年：完成「運動設施供給及民眾使用需求調查」專案。 2. 針對業管場館進行環境、設備、服務等項目之滿意度調查，作為後續調整服務之參	學辦理「運動設施供給及民眾使用需求調查」專案，專案刻正執行中。 2. 針對業管藝文場館進行環境、設備、服務等項目之滿意度調查，作為後續調整服務之參考。 ■未達成 (1) 國家圖書館： A 自 112 年 9 月至 10 月進行問卷調查，有效問卷 756 份，經分析結果整體滿意度平均數為 4.29 分，讀者對該館提供的五大服務項目滿意程度為非常滿意。 B 「圖書館空間與環境」大項平均數為 4.36 分，其中「國家圖書館的空間功能配置	上，未達成。 1. 原因分析： 113 年度滿意度調查作業因配合館內空間改造工程(自 113 年 4 月起迄今)，故未進行調查。 2. 策進作為：預計 114 年下半年度，再進行空間改造後之環境、設備、服務等項目之滿意度調查及用後評估。	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			並從中得到改善的方向，創造民眾最大價值，並針對民眾意見檢討及研擬改善方法，提高民眾滿意度。 4. 各公私立大專校院性別平等教育委員會應針對校園師生使用空間之性別友善性先行進行量化或質化調查，據以提報預計改善規劃措施。	考。 111 年： (1)國家圖書館：受訪民眾對該館環境、設備、服務等項目之整體滿意度平均數達 4 分以上。 (2)國立臺灣圖書館：於滿意度調查中新增育兒照顧滿意度之題目。 (3)國立公共資訊圖書館：受訪民眾對於性別友善空間設施滿意度達 80%。	得宜（含無障礙及性別友善空間）」平均數為 4.28 分。另，在性別方面，各問項男性總平均數為 4.28 分，大於女性的 4.26 分，再以 T 檢定進行考分析，不同性別對於各服務項目之滿意度並無明顯差異。 C 113 年度滿意度調查作業因配合館內空間改造工程（自 113 年 4 月起迄今），預計於 114 年下半年度，再進行空間改造後之環境、設備、服務等項目之滿意度調查及用後評估。 ■達成 (2) 國立臺灣圖書館： A 112 年 11 月至 12 月辦理「育		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				(4)國立臺灣藝術教育館：蒐集不同性別、年齡之民眾對該館環境、設施、服務等項目之滿意程度意見，並完成調查。。 112 年： (1) 國家圖書館：受訪民眾對該館環境、設備、服務等項目之整體滿意度平均數達 4 分以上。 (2) 國立臺灣圖書館：提升育	兒照顧實體空間滿意度」調查，共回收有效問卷 200 份，填答者男女比約為 1:9。結果顯示整體滿意度平均為 4.35 分，有 94%的讀者表示滿意，男性的整體滿意度(4.19)低於女性(4.38)。依李克特態度量表，已屬優良等級。惟仍有少數讀者對於環境空調與秩序管理方式表示不滿意，該館館內溫度調控係配合全國政府部門政策及節能減碳措施，將閱覽區溫度設定在攝氏 26°C 並定時檢測，未來將加強向入館民眾宣導節能減碳措施；至於民眾反映秩序管理方式太鬆或太嚴格，該館本於服務精神將加強走動式管理，遇有讀者失序情形，則以柔性勸導方		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				兒照顧面向之滿意度達4.5分。 (3) 國立公共資訊圖書館:受訪民眾對於性別友善空間設施滿意度達82%。 (4) 國立臺灣藝術教育館:受訪民眾對於性別友善設施滿意度達80% (5) 國立科學工藝博物館:受訪民眾對硬體環境資源	式處理,儘量滿足讀者對友善育兒空間之需求。 B 113 年「育兒照顧實體空間及設施滿意度調查」於 11 月發放問卷,並於 12 月完成調查報告。填答者對圖書館的育兒照顧實體空間與設施整體滿意度達 94.37%。 ■達成 (3)國立公共資訊圖書館: 業於 113 年 5 月 21 日至 6 月 1 日完成 113 年度民眾滿意度調查,並完成調查報告,受訪民眾對於性別友善空間設施滿意度達 97.9%。 ■達成 (4)國立臺灣藝術教育館: 113 年度觀眾滿意度問卷調查,民眾對於該館性別友善設施的		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				及人員服務等項目之整體滿意度達90%上。 (6) 國立臺灣科學教育館:受訪民眾對本館環境、設備、服務、育兒照顧面向、性別友善空間設施等項目之整體滿意度平均數達4分以上。 (7) 國立自然科學博物館:受訪民眾對環境設施、服務	平均滿意度為 92%，該館整體滿意度為 93.5%，以作為性別友善空間及設施優化之參考。 ■達成 (5) 國立科學工藝博物館:觀眾滿意度調查硬體、環境、資源及人員等項目之整體滿意度達 95.33%。 ■達成 (6) 國立臺灣科學教育館:受訪民眾對性別友善及無障礙設施整體滿意度達 4.36 分。 ■達成 (7) 國立自然科學博物館:受訪民眾對性別友善及無障礙設施整體滿意度達 4.8 分。 ■達成 (8) 國立海洋生物博物館:展區整體滿意度 96%，館內設		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				品質、資訊傳達、關懷民眾等面向之整體滿意度平均數達 4 分以上。 (8) 國立海洋生物博物館:海生館展區、哺集乳室空間使用整體滿意度目標 90%以上，新增關於館內設施性別友善滿意度問項。 (9) 國立海洋科技博物館:受	施性別友善滿意度目標 90%。 ■達成 (9) 國立海洋科技博物館:觀眾滿意度調查動線指標、展示及人員服務等面向，觀眾整體滿意度為 4.47 分。 ■達成 (10) 國立教育廣播電臺:113 年上半年對聲音故事館參訪滿意度調查館內設施(包含無障礙及性別友善空間)滿意以上意見為 98%，將持續辦理意見調查。 ■達成 3. 各公私立大專校院性別平等教育委員會針對校園師生使用空間之性別友善滿意度先行進行量化或質化調查。 業函請全國公私立大專校院規		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				訪民眾對本館整體滿意度平均數達4分以上。 (10) 國立教育廣播電臺:將無障礙及性別友善空間滿意度納入參訪滿意度調查項目中。 113 年: (1) 國家圖書館:受訪民眾對該館環境、設備、服務等項目之整體滿意度平均數達4分以上。	劃性別友善空間待改善項目,請各校性別平等教育委員會針對校園師生使用空間之性別友善滿意度先行進行量化或質化調查,滿意度達94%。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				(2) 國立臺灣圖書館：提升育兒照顧面向整體滿意度達80%。 (3) 國立公共資訊圖書館：受訪民眾對於性別友善空間設施滿意度達84%。 (4) 國立臺灣藝術教育館：受訪民眾對於性別友善設施滿意度達82%。 (5) 國立科學工藝博物館：受			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				訪民眾對硬體環境資源及人員服務等項目之整體滿意度達90%上。 (6) 國立臺灣科學教育館:受訪民眾對本館環境、設備、服務、育兒照顧面向、性別友善空間設施等項目之整體滿意度 平均數達 4.3 分以上。 (7) 國立自然科			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				學博物館:受訪民眾對性別友善及無障礙設施整體滿意度平均數達4.1分以上。 (8) 國立海洋生物博物館:受訪民眾對展區整體滿意度目標 92%以上,館內設施性別友善滿意度目標 90%。 (9) 國立海洋科技博物館:受訪民眾對本			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				館整體滿意度平均數達4分以上。 (10) 國立教育廣播電臺:受訪民眾全年滿意度達80%。 114年: (1) 國家圖書館:受訪民眾對該館環境、設備、服務等項目之整體滿意度平均數達4分以上。 (2) 國立臺灣圖書館:提升育兒照顧面向整體滿意			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				度達 82% 以上。 (3) 國立公共資訊圖書館: 受訪民眾對於性別友善空間設施滿意度達 86%。 (4) 國立臺灣藝術教育館: 受訪民眾對於性別友善設施滿意度達 84%。 (5) 國立科學工藝博物館: 受訪民眾對硬體環境資源及人員服務			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				等項目之整體滿意度達90%上。 (6) 國立臺灣科學教育館:受訪民眾對本館環境、設備、服務、育兒照顧面向、性別友善空間設施等項目之整體滿意度平均數達4.5分以上。 (7) 國立自然科學博物館:受訪民眾對性別友善及無			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				障礙設施整體滿意度平均數達 4.2 分以上。 (8) 國立海洋生物博物館: 受訪民眾對展區整體滿意度目標 95% 以上，館內設施性別友善滿意度目標 92% 以上。 (9) 國立海洋科技博物館: 受訪民眾對本館整體滿意度平均數達 4 分以上。			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				國立教育廣播電臺:受訪民眾全年滿意度達85%。 3. 各公私立大專校院性別平等教育委員會針對校園師生使用空間之性別友善滿意度先行進行量化或質化調查。 111 年：滿意度達50% 112 年：滿意度達55% 113 年：滿意度達60%			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				114 年：滿意度達 65% 4. 調查廁所改善工程計畫，進行學校場域需求及使用滿意度調查。 111 年：本案為新興計畫，尚未有場域可進行調查。 112 年：本案為 2 年計畫期程，工程施工期間進行需求調查。 113 年：預計調查 111-112 年廁所改善工程			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				計畫，10 校場域需求及使用滿意度調查。 114 年：預計調查 111-114 年預計補助 10 校廁所改善場域需求調查。			
			1. 提升航空站之性別友善性：丙等以上航空站針對機場內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施調查，將依年度局長信箱旅客滿意度	1. 提升航空站之性別友善性：逐年提升航空站身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之旅客滿意度。 111 年：70% 112 年：73%	■達成 1. 提升航空站之性別友善性： (1) 民用航空局局長信箱「身心障礙、性別、高齡及多元性別等無障礙設施」滿意度調查結果： A 112 年度為 74%、113 年度提升至 80%，顯示民眾對於整體機場相關設施之性別友善性給予正面評價。	無	交通部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			調查結果，改善及創造航空站性別平等之友善環境。 2. 提升國家風景區設施之性別友善性：國家風景區管理處每年針對風景區內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施辦理遊客滿意度調查，以了解不同性別經驗及感受，作為回饋改善計畫之參考。 3. 提升國道服務	113 年：77% 114 年：80% 2. 提升國家風景區設施之性別友善性：逐年提升國家風景區管理處轄內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之遊客滿意度。 111 年：70% 112 年：73% 113 年：77% 114 年：80% 3. 提升國道服務區設施之性別友善性：逐年	B 航廈設施分布 適當、航廈舒適度及廁所方便充足度等面向，就旅客給予正面評價部分進行性別分析，顯示各性別者感受無差異： a. 航廈設施分布適當：男性為 86.7%、女性為 88.3%。 b. 航廈舒適度：男性 93.3%、女性 93.4%。 c. 廁所方便充足度：男性 95.2%、女性 92.4%。 (2) 民用航空局將持續提供身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間 與 設施，並就民眾反映事項列為規劃改善措施之參考。 2. 提升國家風景區設施之性別友善性： (1) 觀光署各國家風景區管理		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			區設施之性別友善性:為瞭解民眾對於國道服務區所提供各項服務設施之需求及滿意度,於每年度辦理 1 次服務區民眾滿意度調查(含性別、年齡),以了解不同性別經驗及感受作為改善服務區性別平等友善環境之參考。 4. 提升新/改建車站設施之性別友善性: 鐵道	提升民眾對國道服務區性別平等友善環境之滿意度。 111 年: 75% 112 年: 78% 113 年: 80% 114 年: 82% 4. 提升新/改建車站設施之性別友善性: 每次調查 2 種不同屬性車站,在身心障礙、性別、高齡及多元性族群對車站性別友善空間及設施	處辦理性別等友善空間及設施之遊客滿意度調查,滿意度均達 85%以上。 (2) 依據調查民眾對於廁所清潔度、無障礙廁所設施及停車位數量反應之滿意程度較高,114 年將持續進行改善增加無障礙廁所設施及停車位數量。 3. 提升國道服務區設施之性別友善性: (1) 高速公路局就 113 年度服務區民眾滿意度調查成果報告,分析結果如次: A 1.113 年度服務區整體滿意度為 88.35%,顯示民眾對於整體服務區相關設施之性別友善給予正面評價。 B 服務區提供性別友善設施		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			局所屬工程處分別針對不同屬性之車站(城際、通勤、觀光、郊區車站)進行調查，俾了解不同屬性車站在身心障礙、性別、高齡及多元性族群對車站性別友善空間及設施之使用需求差異，調查結果並作為規範修訂之參考。 5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性:於用郵人	之使用需求差異，調查結果並作為規範修訂之參考。 111 年：進行問卷調查。 112 年：提出性別分析報告。 113 年：進行問卷調查。 114 年：提出性別分析報告。 5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性:逐年提升 6 都車站附近特級支局身心	之滿意度、清潔度等面向，用路人均給予正面評價；男、女性對於服務台提供之各項服務滿意度(96%)、哺集乳室(92.4%)、無障礙設施(92.2%)及駕駛人休息室(91.6%)，性別分析無顯著差異；廁間整體滿意度，男性(94.7%)顯著高於女性(92.4%)。 (2) 高速公路局將持續提供身心障礙、性別友善、高齡及多元性別等友善空間環境及設施，並就民眾反映事項列為規劃改善措施之參考。 4. 提升新/改建車站設施之性別友善性： (1) 為瞭解身心障礙、性別、高齡及多元性族群對不同屬		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			潮眾多之 6 都車站特級支局，針對局內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施，辦理民眾滿意度調查，以作為後續改善之參考。 6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性：進行港區旅客服務中心環境性別友善滿意度調查，持續改善性別空間	障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之民眾滿意度。 111 年：70% 112 年：73% 113 年：77% 114 年：80% 6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性： 111 年：辦理 111 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。	性(城際、通勤)車站性別友善空間與設施之使用需求差異，鐵道局已完成問卷調查： A 城際車站(桃園車站、嘉義車站)問卷樣本數各 60 份，均已於 10 月完成民眾使用車站性別設施之滿意度調查。 B 通勤車站(中壢車站、嘉北車站)問卷樣本數各 60 份，均已於 10 月完成民眾使用車站性別設施之滿意度調查。 (2) 依據績效指標(含期程與目標值)，113 年進行城際、通勤車站之問卷調查，114 年將就不同項目滿意度結果進行性別分析，研提性別分析報告，作為車站設計調整及相關設計規範修訂之參		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			友善性。	112 年：提報 111 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，及辦理 112 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。 113 年：提報 112 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，及辦理 113 年度旅客服務中心	考依據。 5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性： 1. 中華郵政公司已完成 113 年度「性別友善設施客戶滿意度調查」，112 年度滿意度平均為 75.14%，113 年度提升至 78.26%，顯示民眾對於公司 6 都車站特等支局性別友善設施給予正面評價。 2. 就 6 都支局設施外部標示、設置位置、內部空間隱密性及整潔度等面向之顧客正面評價部分，性別分析如次： A 設施外部標示及環境：男、女性顧客無顯著差異。 B 設施設置位置：男、女性顧客無顯著差異。 C 設施隱密性：女性顧客較男性		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				環境性別友善滿意度調查。 114 年：提報 113 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，及辦理 114 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。	顧客重視如廁及哺(集)乳室空間隱密性。 D 設施整潔度：女性顧客較男性顧客重視如廁及哺(集)乳室空間內部環境整潔度。 3. 根據調查，女性顧客較重視性別友善設施內部整潔程度及隱密性，將持續提供顧客優質的性別友善設施，並就民眾重視事項列為規劃及改善措施之考量。 6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性： (1) 臺灣港務公司就 112 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告分析結果如次 A.性別：		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					(1) 環境滿意度， a. 女性旅客相較於男性旅客重視通關動線安排、空間安全無死角、空間環境整潔及引導標誌清楚。 b. 各項設施滿意度，女性旅客相對於男性較重視如廁環境，另男、女性對於無障礙設施及哺集乳室無顯著差異。 c. 各項服務滿意度，女性較男性更重視人員服務態度及專業程度。 B. 身障： a. 各項環境滿意度及整體滿意度，無障礙使用者之環境滿意度隨著空間安全、等候空間環境整潔及引導標誌清楚明確與否的滿意度提升。 b. 設施滿意度，隨著廁所、哺集		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					乳室的滿意度提升。 c. 服務滿意度，無障礙使用者重視人員服務態度及專業程度。 C. 年齡： a. 各項環境滿意度，，31-40 歲者較重視通關動線安排及空間安全有無死角；21-30 歲者較重視空間環境整潔及引導標誌是否清楚。 b. 設施滿意度，21-30 歲者更重視廁所環境及無障礙設施 51-60 歲較 31-40 歲者更重視哺乳室。 c. 各項服務滿意度，21-30 歲者較其他年齡者更重視人員服務態度及專業程度。 (2) 另已完成 113 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查，有效問卷計 2,747		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					份 (114 年提報調查報告)。		
			本項意旨主要係針對林務局國家森林育樂場域、農民市集、魚貨直銷中心使用者(遊客、攤商、顧客)進行量化或質化調查，回應不同性別者的需求與滿意度，並適時納入身心障礙者、高齡及多元性別者等意見。	一、國家森林育樂場域之性別友善性滿意度達 111 年：80% 112 年：81% 113 年：82% 114 年：83% 二、農民市集之性別友善性滿意度達 111 年：70% 112 年：80% 113 年：85% 114 年：90% 三、魚貨直銷中心之性別友善性滿意度達	■達成 1. 國家森林育樂場域 林業保育署業於 113 年 6 月中旬啟動各分署及林鐵文資處辦理滿意度調查，於 113 年 11 月 30 日完成問卷回收。經分析前開國家森林育樂場域問卷調查，性別友善滿意度達 82%，符合 113 年目標值。 ■達成 2. 農民市集 113 年延續 112 年調查項目，透過線上問卷調查，消費者對於廁所的性別友善性、廣場的無障礙設施及殘障或親子停車位，平均滿意度表示普通以上者達 85%，符合 113 年目標值。	無	農業部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				111 年：20% 112 年：40% 113 年：80% 114 年：80%	■達成 3. 漁貨直銷中心 本案 4 處直銷中心，宜蘭烏石直銷中心目前停業中；臺中梧棲、基隆八斗子及臺南安平直銷中心等 3 處直銷中心，其性別友善空間對外開放滿意度均達到 80%，符合 113 年目標值。		
			針對 26 間部屬醫院性別友善空間進行滿意度調查。	針對 26 間部屬醫院進行性別友善空間滿意度調查： 111 年：滿意度達 50% 112 年：滿意度達 60% 113 年：滿意度達 70%	■達成 針對 26 間部屬醫院性別友善空間進行滿意度調查，本項議題年度績效指標已達成，其結果如下： 1. 113 年整體滿意度為 74.07%。 2. 男性滿意度為 78.54%；女性滿意度為 71.43%。 3. 高齡者滿意度為 82.28%。	無	衛生福利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				114 年：滿意度達 80%	4. 身心障礙者滿意度為 84.62 %。 (備註：女性使用者在空間使用上的需求與男性有所不同。例如：女性在空間舒適感、清潔等方面有較高要求，故造成女性滿意度較低。未來針對環境空間設計與清潔加強改善，以提升女性滿意度)		
			針對環境教育設施場所辦理量化或質化調查，回應不同性別者的需求與滿意度，並適時納入身心障礙者、高齡及多元性別者等意見。	提升環境教育設施場所性別友善空間滿意度達 111 年：80% 112 年：86% 113 年：88% 114 年：90%	■達成 截至 113 年 12 月底，調查環境教育設施場所性別友善空間及設施，並納入身心障礙者、高齡及多元性別者需求，計 1,348 人次填答問卷，其中女性占 57.0%、男性占 42.6%、跨性別占 0.4%。活動場地硬體設施(含廁所是否符合性別友善的需求、	無	環境部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					活動場地是否符合無障礙的需求、活動場地是否符合樂齡夥伴的需求等)有 88.5%的填答者表示滿意。		
			本部附屬機關場館每年辦理性別友善空間滿意度調查(內容包括量化及質化問項)，並適時納入年齡、身心障礙別統計。	111 年：滿意度達 60% 112 年：滿意度達 83% 113 年：滿意度達 87% 114 年：滿意度達 90%	■達成 目前國立臺灣博物館、國立臺灣史前文化博物館、國立傳統藝術中心等 7 個館所刻正辦理性別友善空間滿意度調查，113 年滿意度平均達 90.44%，已達成目標值。	無	文化部
			一、安養機構：各榮家針對身心障礙者、不同年齡層及性別者進行量化、質	一、安養機構： (一)期程 111 年設計榮家性別友善空間需求及滿意度調查問卷。	■達成 1. 安養機構： (1) 完成 16 所榮家(1 家/100 人)性別友善空間需求及滿意度調查，共完成 1600 份問卷。	無	國軍退除役官兵輔導委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			化性別友善空間設施設備需求與滿意度調查。 二、醫療機構： 111 年各榮民醫院設計性別友善空間需求及滿意度調查問卷(含量化及質化調查，並納入年齡、身心障礙別統計)，111-114 年各院進行使用者(尤其是身心障礙	111-114 年每年進行榮家性別友善空間需求及滿意度調查。 (二)性別友善空間滿意 [公式：滿意人數/問卷調查人數] 111 年：-- 112 年：滿意度達 90.5% 113 年：滿意度達 91% 114 年：滿意度達 91.5% 二、醫療機構：性別友善空間滿意度	(2) 達成 113 年滿意度 91% 目標值。哺(集)乳室、親子廁所、性別友善廁所、親子停車位、無障礙廁所、無障礙停車位、無障礙電梯、無障礙通路(含出入口、走廊、坡道)等設施。 ■達成 2. 醫療機構： (1) 調查對象人數：總院至少調查 300 人、區域醫院至少調查 200 人、地區醫院至少調查 150 人，總計 5,194 人。 (2) 113 年各項性別友善措施滿意度達 94.4%，符合 113 年性別友善空間滿意度目標值 84% 以上。 ■達成 3. 農林機構：		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			者、高齡長輩及多元性別者)的需求及滿意度調查。 三、農林機構：針對本會各農林機構(共6場/處)辦公空間與觀光休旅場域空間之性別友善性，進行量化或質化之需求與滿意度調查。	111年：滿意度達80% 112年：滿意度達82% 113年：滿意度達84% 114年：滿意度達86% 三、農林機構：(一)111年各農林機構(共6場/處)針對辦公空間與觀光休旅場域空間之性別友善性，進行需求與滿意度調查問卷設計作業，111-114年各農林機構	113年12月底完成問卷設計及滿意度調查，相關說明如下： (1) 調查項目：無障礙廁所、性別友善廁所、親子廁所、尿布更換檯、無障礙停車位、親子停車位、哺(集)乳室。 (2) 調查對象人數：433人。 (3) (三)113年各項問卷調查滿意度達96.78%(滿意人數+非常滿意)/實際有使用性別友善設施人數*100%。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				(共 6 場/處)進行需求與滿意度問卷調查作業。 (二)問卷調查滿意度目標值： 111 年：80% 112 年：81% 113 年：82% 114 年：83%			
			本會所屬臺灣原住民族文化園區每年辦理性別友善空間滿意度進行質化及量化調查(內容包括量化及質化問項)，並適時納入年齡、身心障礙別統計。	提升臺灣原住民族文化園區性別友善空間及設施之遊客滿意度達 111 年：滿意度達 60% 112 年：滿意度達 70% 113 年：滿意度達 80%	■達成 *請說明年度成果： 園區性別友善空間及設施，經統計 113 年遊客滿意度達 99.3%，達成本(113)年績效指標。	無	原住民族委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				114 年：滿意度達 90%			
			針對本會補助建置之客家文化館舍進行性別友善空間滿意度調查（內容包括量化及質化問項，並適時納入年齡、身心障礙別統計），並蒐集相關意見進行改善，以提升空間友善性。	111 年：滿意度達 75% 112 年：滿意度達 80% 113 年：滿意度達 85% 114 年：滿意度達 90%	■達成 年度成果： 113 年針對本會補助建置之客家文化館舍進行性別友善空間滿意度調查，調查結果滿意度（非常滿意 + 滿意）有 18 處達 85%以上。	無	客家委員會
		三、研提改善計畫、訂修法令或行政措施	1、各國家(自然)公園管理處依相關規範，針對性別友善設施設置條件，運用質	一、國家(自然)公園運用質化或量化調查性別友善設施使用需求，並依相關規範及現況環境條件等，研	■達成 1. 配合各國家(自然)公園管理處辦理公共安全及經營管理維護督導考核、性別友善環境問卷調查分析統計，蒐集相關意見進行改善，並視各園區環	「建築物性別友善廁所設置參考指引」草案業已邀集專家學者及相關團體研議，113 年	內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			化或量化調查使用者需求，主動檢討並研擬優化性別友善設施之作為，並視實際工程條件可行情況辦理改善計畫。 2、為公共場所親子廁所盥洗室設置，本部營建署 108 及 109 年查核既有公共場所親子廁所改善情形各 3 處。將持續依	擬優化提升作為，並視實際工程條件可行情況辦理改善計畫作業： 111 年：完成檢視並視實際情形研提改善作為。 112 年：完成檢視並視實際情形研提改善作為。 113 年：完成檢視並視實際情形研提改善作為。 114 年：完成檢視並視實際情形研提改善作為。 二、完成相關規定修法作業： 113 年：	境條件評估規劃改善。於 112 至 114 年針對各國家自然公園園區之親子廁所、哺集乳室、親子停車位及身障停車位等設有性別友善設施分年度辦理改善，期程如下： 112 年：太魯閣、雪霸、金門，進度目標值為 33%，已達成。 113 年：墾丁、陽明山、台江，進度目標值為 66% 已達成。 114 年：玉山、海洋、國家自然公園，進度目標值為 100%，規劃辦理中。 ■未達成 2. 完成相關規定修法作業： (1) 「公共場所親子廁所盥洗室設置辦法」修正案業於 113 年 10 月 30 日修正發	12 月依研議結論完成修正指引內容並重新繪製相關圖例，修正之指引於 114 年 1 月 15 日函請專家學者及相關團體提供意見，完成調整後再行發布。	

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			據「公共場所親子廁所盥洗室設置辦法」及「既有公共場所親子廁所盥洗室替代改善計畫作業程序及認定原則」，督導各地方政府主管建築機關執行既有公共場所親子廁所改善工作，並依實務推動情形，持續檢討該等規範。	(1) 完成「公共場所親子廁所盥洗室設置辦法」及「既有公共場所親子廁所盥洗室替代改善計畫作業程序及認定原則」修法作業。 (2) 完成「建築物性別友善廁所設置參考指引」發布作業。	布。 (2) 已就「建築物性別友善廁所設置參考指引」草案邀集專家學者及相關團體研議，113 年 12 月依研議結論完成修正指引內容並重新繪製相關圖例，修正之指引於 114 年 1 月 15 日函請專家學者及相關團體提供意見，完成調整後再行發布。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			3、研議「建築物性別友善廁所設置參考指引」，將公共建築物採用不分性別概念或性別友善之通用概念導入廁所設計，供公共建築物廁所空間規劃設計參考。				
			配合軍事院校、軍醫院性別友善空間改善情形問卷調查建議結果，滾動式修正相關規畫及措施，並納入	111 年：依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。 112 年：國軍各軍事院校依實際盤	■達成 1. 盤點本部所屬軍事校院性別友善設施，113 年改善性別友善廁所 6 處(空軍官校*4、陸軍專科學校*2)、哺集乳室 1 處(陸軍官校)及孕婦或親子	賡續依各年度績效指標，盤點各項性別友善設施，據以規劃改善計畫或行政措施。	國防部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			後續年度狀況改善之憑據。	點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施，規劃改善性別友善廁所 3 所軍事校院 5 處、孕婦或親子車位 3 所軍事校院 6 處，改善進度 47%(已改善 14/待改善 30)。國軍醫院依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施，112 年改善 30 項，改善進度 27%(已改善 30/待改善 110)。 113 年：國軍各軍	車位 5 處(國防大學中正嶺校區*1、陸軍專科學校*4)，目前改善進度 90%(已改善 27/待改善 30)後續已排定改善期程，賡續管制改善情形。 2. 累盤點本部所屬軍醫院性別友善設施，待改善項目計性別友善廁所 20 項、親子廁所 21 項、身障廁所 22 項、哺(集)乳室 7 項、婦幼親善停車格 28 項及身心障礙停車格 12 項等，累積合計 110 項；迄 113 年，已累積改善 81 項，改善進度 73.6%；另檢視「國軍哺集乳室設置管理原則」(105 年 9 月 29 日令頒)，目前無修正需求，後續依執行狀況滾動修正。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				事院校規劃改善 性別友善廁所 2 所軍事校院 4 處、 哺集乳室 1 所軍 事校院 1 處、孕婦 或親子車位 1 所 軍事校院 1 處，累 積改善進度 73%(累積改善 22/ 待改善 30)。國軍 醫院依實際盤點 狀況及調查結果， 分年規劃改善計 畫或行政措施， 113 年改善 40 項， 累積改善進度 64%(累積改善 70/ 待改善 110)。 114 年：國軍各軍			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				事院校規劃改善性別友善廁所所軍事校院2處、孕婦或親子車位1所軍事校院1處，累積改善進度83%(累積改善25/待改善30)。國軍醫院依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施，114年改善40項，全數改善完畢，累積改善進度100%(累積改善110/待改善110)。			
			1. 本部業管之國立臺灣藝術教	1、本部業管之國立臺灣藝	1. 本部業管之國立臺灣藝術教育館、國立臺灣圖書館、國立	無	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			育館、國立臺灣圖書館、國立公共資訊圖書館及國家圖書館，每年針對前一年度完成之滿意度調查結果待改進事項，提出具體改善措施。 2. 檢視各公私立大專校院性別平等教育委員會提報改善計畫，作為訂修法令或行政措施之參考。 3. 擬定評鑑指標納入國立校務	術教育館、國立臺灣圖書館、國立公共資訊圖書館及國家圖書館，就前一年滿意度調查結果待改進事項，提出具體改善措施。 111 年：規劃評估待改善之空間及措施。 112 年：檢討並改善 30%。 113 年：檢討並改善 60%。 114 年：檢討並改善 100%。	公共資訊圖書館及國家圖書館，就前一年滿意度調查結果待改進事項，提出具體改善措施。 ■達成 (1) 國家圖書館： A.有關對 112 年滿意度調查結果之待改進事項為有關閱覽椅應增加坐墊、研究小間地毯髒汙、閱覽座位應增設插座、增設筆電專用區...等意見，於 113 年已透過「國立社教機構環境優化·服務躍升計畫」，刻正進行空間優化工程，並將完成閱覽席位及整體閱覽空間與家具設施之優化，以提升讀者使用體驗，改善率達 60%。 B.113 年度滿意度調查作業因		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			基金績效型補助及私校獎補助，以引導學校積極建置及改善校園友善環境。 4. 現今國內尚未有針對性別友善廁所法令剛性的規定，擬於核定說明會時，向學校進行「友善廁所」之相關說明，提供學校進行廁所修繕工程時參考，並鼓勵學校可建置性別友善廁所。	2、檢視各公立大專校院性別平等教育委員會提報改善計畫，作為訂修法令或行政措施之參考。 111 年：檢視提報改善計畫學校數達 20 %。 112 年：檢視提報改善計畫學校數達 45 %。 113 年：檢視提報改善計畫學校數達 70	配合館內空間改造工程（自 113 年 4 月起迄今），預計於 114 年下半年度，再進行空間改造後之環境、設備、服務等項目之滿意度調查及用後評估。 ■達成 (2) 國立臺灣圖書館： A. 112 年育兒照護空間滿意度調查結果，已以走動式管理及柔性勸導，儘量滿足讀者對友善育兒空間之需求，改善率 100%。 B. 於 113 年 12 月 30 日完成「育兒照顧實體空間及設施滿意度調查」問卷調查報告，整體滿意度達 94.37%，並就 112 年問卷調查民眾反映之閱覽秩序、空氣品質問		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			5. 督導各級學校及社教場館提供生理用品。	％。 114 年：檢視提報改善計畫學校數達 100％。 3、擬定評鑑指標納入國立校務基金績效型補助及私校獎補助。 111 年：函知各校 112 年起評鑑結果將納入國立校務基金績效型補助及私校獎補助依據。 112 年：辦理修法，	題，採加強人員走動式管理和即時通報處理機制，以維護閱覽秩序安寧及良好空氣品質。 ■達成 (3) 國立公共資訊圖書館： A. 依據 112 年度民眾滿意度調查結果規劃待改善 2-3 樓層閱覽區照明不足問題，112 年 12 月已汰換格柵型燈具 143 盞，提高照明度，改善率 100%，已達成 113 年相關之檢討並改善 60%之績效指標。 B. 113 年度民眾滿意度調查於 5 月 21 日至 6 月 2 日辦理完成，有效樣本數 796 人，除了館藏平均分為 4.4 分外，館員服務品質、圖書館環境		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				將評鑑指標納入國立校務基金績效型補助及私校獎補助。 113 年：滾動修正指標。 114 年：滾動修正指標。 4、督導各級學校及社教場館提供生理用品。 (1)高級中等以下學校： 112 年：至少補助 6 萬 9,000 人。 113 年：至少補助	與空間服務品質、整體滿意度均高達 4.7 分，設備品質及服務品質也達 4.6 分。依據調查結果規劃待改善地下停車場清潔、動線及機車停車費多元支付等項，於 113 年 9 月底已全面改善，包括清潔、清洗地板、粉刷牆面、增加動線引導、設置行人專用道及機車多元支付，改善率 100%。 ■達成 (4) 國立臺灣藝術教育館： A. 國立臺灣藝術教育館已建置完成之各項性別友善環境及設施外，並於 112 年 3 月起已完成 5 間性別友善廁所，藝教館持續針對場館性別友善環境及設施滿意度		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				6 萬 9,000 人。 114 年：至少補助 6 萬 9,000 人。 (2)大專校院： A. 督導大專校院 納入弱勢學生 生活助學金措施，購置生理用品之執行率： 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100% B. 督導大專校院 以定點取用或 定點販售方式 提供生理用品	進行調查，據以評估並規劃各項改善措施，期以打造符合民眾需求之藝文學習空間，並持續優化各項友善服務，113 年度性平滿意度調查結果，已符合檢討並改善 60%之績效指標。 B. 113 年度觀眾滿意度問卷調查，民眾對於藝教館性別友善設施的平均滿意度為 92%，該館環境及設施滿意度為 93.5%。將持續進行調查分析，以作為性別友善空間及設施優化之參考。 C. 將再強化該館服務人員性別友善意識，引導民眾使用友善設施，並於服務過程避免使用具歧視性或刻板印象語詞，以提升該館性別友		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				之執行率： 112 年：100%。 113 年：100%。 114 年：100%。 (3)社教場館 112 年：9 個場館 (100%)皆提 供。 113 年：9 個場館 (100%)皆提 供。 114 年：9 個場館 (100%)皆提 供。	善環境及服務。 ■達成 2. 檢視各公私立大專校院性別 平等教育委員會提報改善計 畫，作為訂修法令或行政措施 之參考。至 113 年 12 月底， 累計檢視有 105 校(達 70%)之 「校園性別友善空間」相關改 善計畫。 ■達成 3. 擬定評鑑指標納入國立校務 基金績效型補助及私校獎補 助。 已將「大專校院每幢建物設置 1 處以上的性別友善廁所」納入國 立大學績效型補助及私校獎補 助之政策績效指標。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					4. 督導各級學校及社教場館提供生理用品。 ■達成 (1) 高級中等以下學校： 113 年度督導辦理高級中等以下學校友善提供多元生理用品推動方案及措施計畫，補助 22 縣市高級中等以下學校 6 萬 2,578 人，及補助本部國教署主管高級中等以下學校 8,378 人，約共計 7 萬 956 人，已達 113 年度績效指標。 ■達成 (2) 大專校院： A. 督導大專校院納入弱勢學生生活助學金措施之執行率：大專校院均已納入弱勢助學金措施，達 100%，已達預定目標值。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					B. 督導大專校院以定點取用或定點販售方式提供生理用品之執行率：大專校院已全數採定點取用或定點販售提供多元生理用品，達成率 100%，已達預定目標值。 ■達成 (3) 社教場館： A. 自 112 年 8 月 1 日起本部實施友善提供多元生理用品計畫，本司轄管 9 個社教場館採定點放置於服務臺、哺集乳室及醫務室等處，入館民眾如有需求可洽服務人員索取，此外，亦持續鼓勵辦理定點販售，提升民眾利用的近便性。 B. 國立臺灣藝術教育館：自 112 年起於服務臺、廁所等		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					處設置免費提供多元生理用品，及設置生理用品販賣機，已完成相關設置作業。		
			研提丙等以上航空站、國家風景區、國道服務區、新/改建車站、6都車站特級支局郵局、商港旅運場站及各港區旅客服務中心等交通運輸場站之性別友善設施改善計畫或行政措施。	111-114 年:依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。	■達成 1. 航空站 民用航空局依 111 年度各場站實際盤點狀況及調查結果分年規劃改善場站性友善設施，112 年完成改善金門航空站、113 年完成改善臺南航空站及臺中航空站之性別友善設施。 2. 國家風景區 觀光署各國家風景區管理處透過「重要觀光景點建設中程計畫」，持續於各項重要景點建設中導入性別友善設施等通用設計，營造性別友善環境。 3. 國道服務區 高速公路局服務區將於 111-114	無	交通部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					年重新辦理招商及優先續約，屆時服務區於進行增改修建工程時，將就老舊設備（空間）進行改善，採用全新建置或增加服務空間等，以優化服務區設備及環境，打造及提升性別友善環境。 4. 新 / 改建車站 (1) 鐵道局 為使車站設計與時俱進，以建構友善車站環境，已函頒施行新修訂之「鐵路車站旅運與站務設施設計注意事項」。 (2) 113 年度施作之中壢臨時站及鳳鳴臨時站，設置無障礙設施及夜間婦女搭乘區域等，供行動不便者使用及保障婦女同胞安全。 5. 6 都車站特級支局郵局 (1) 中華郵政公司 111 年度已		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					完成 6 都車站特級支局郵局性別友善設施盤點 112 年已完成臺北門郵局及板橋文化路郵局性別友善設施建置 113 年已完成桃園成功路郵局及臺中民權路郵局性別友善設施建置 114 年預定完成臺南成功路郵局及高雄新興郵局性別友善設施建置。 (2) 同時進行「性別友善設施客戶滿意度調查」，以作為提升服務品質及後續改善之參考 公司已請相關責任中心局就滿意度調查結果加強改善性別友善空間環境及設施，並要求各局應對用郵客戶之性、年齡等差異做進一步分析，以提供更優質		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					服務 提升性別平等效益。 6. 商港旅運場站及各港區旅客服務中心臺灣港務公司各港參考 112 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告分析結果，已就可立即改善之事項進行改善；高雄港棧 9-2 庫旅運中心整修優化工程，亦將參考該報告予以優化工程。		
			研提國家森林育樂場域、農民市集、魚貨直銷中心等場域之性別友善設施改善計畫或行政措施。	111-114 年：依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。	■達成 1. 國家森林育樂場域林業保育署完成修訂「森林育樂設施規劃設計準則及案例彙編」，已納入應滿足不同性別、年齡及身心狀況者需求之「通用化」設計規定，俾各地區分署及林鐵文資處據以辦理，並已分送	無	農業部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					各地區分署、林鐵文資處，俾各單位據以分年檢討、規劃及改善所轄森林育樂場域設施。 ■達成 2. 農民市集 「農民市集鼓勵設置於鄰近性別友善設施之地點，或是設置臨時哺（集）乳室、性別友善廁所等」納入「農糧署輔導設置農村社區農產品銷售據點計畫說明」據以審核。 ■達成 3. 漁貨直銷中心 112 年梧棲漁港魚貨直銷中心建物現況及公共安全修繕工程計畫已完成，另 113 年全國漁會漁業推廣教育無障礙空間設備改善計畫，已完成。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			針對本部部屬醫院盤點結果，以及性別友善空間滿意度調查，進行改善措施。	111-114 年：依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。	■達成 本項議題年度績效指標已達成。將續依調查結果，持續規劃改善計畫或行政措施。	無	衛生福利部
			研提性別友善空間指引及開發相關課程： (1) 研提「環境教育設施場所性別友善改善空間指引」，邀集場所人員及性平專家及其他相關專家學者研商	完成「環境教育設施場所性別友善改善空間指引」 111 年：完成度 50 % 112 年：完成度 100%	■達成 112 年已完成「環境教育設施場所性別友善改善空間指引」，完成度 100%。另於 113 年 3 月 19 日函請各環教設施場所配合辦理。	無	環境部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			後，提供各環境教育設施場所，據以改善性別友善空間。 (2) 鼓勵環境教育設施場所納入性別主流化觀點，開發樂齡化課程，以供國民使用。				
			針對本部附屬場館盤點結果，以及性別友善空間滿意度調查，研提改善措施/計畫。	111-114年:依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。	■達成 依實際盤點狀況及調查結果，113年進行相關改善計畫或行政措施如下： 1. 文化資產局、國立臺東生活美	無	文化部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					學館於洗手間提供免費生理用品。 2. 臺灣工藝研究發展中心「臺灣工藝會館消防及無障礙設施改善工程」，進行樓梯、扶手、引導標示、車位、客房、廁所等改善。 3. 國家鐵道博物館籌備處規劃改善入口區及總辦公室旁廁所、哺集乳室及臨市民大道側無障礙環境。 4. 國立傳統藝術中心高雄園區依滿意度調查問卷相關建議增設性別友善廁所並增加門簾。 5. 國家人權博物館景美園區設置排水溝採細目格水溝蓋，避免高跟鞋行走不易；增設園區監視器，提升安全生；於男廁		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					馬桶增設兒童用便座。 6. 國立臺灣史前文化博物館遺址公園依民眾回饋意見改善女廁垃圾筒放置位置。 7. 文化資產局依據 112 年度委託國立臺中科技大學調查之文資園區友善環境改善評估計畫成果，113 年度積極改善園區性別友善環境及相關無障礙設施： (1) 文化資產園區公廁優化工程：113 年度已完成園區 3 座公廁修繕及優化工程，全面改善公廁之無障礙設施、親子廁所等需求。改善完成後增加親子廁所總數至 6 間，無障礙廁所 3 間，以提供不同使用者之需求。 (2) 性別友善廁所：113 年度參		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					考行政院環境保護署「友善廁所設置參考指引」之友善標章，已於園區公廁設置完成「無障礙友善廁所」、「親子友善廁所」等標示。 (3) 完成文資園區 R04 願景館之無障礙設施改善，共計有坡道及扶手之引導標誌、鏡子高度調整、無障礙廁所室內求助鈴、廁所室內另設有對講機連線至中控室可進行通話等；另於 B01 表演藝術館增設無障礙服務鈴等設施。		
			一、安養機構： 依榮家性別友善空間盤點及滿意度調查結果，	一、安養機構： (一)111 年依性別友善空間盤點及滿意度調查結果，	■達成 1. 安養機構： (1) 據 113 年性別友善空間盤點結果及民眾對機構性別設施需求調查，普遍以無障礙	無	國軍退除役官兵輔導委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			研提改善計畫或措施。 二、醫療機構： 各院依據滿意度問卷調查結果，研提改善計畫或行政措施。 三、農林機構： 就盤點辦公空間與觀光休旅場域性別友善空間結果及旅客需求與滿意度調查，研提本會各農林機構(共 6	納入可行性與需求性，研提榮家性別友善空間改善措施。 (二)112-114 年依改善措施規劃，每年改善 4 所榮家性別友善空間。 二、醫療機構： 進行改善計畫或行政措施之比率(公式:完成改善之項次數/不滿意之項次數)	或性別友善廁所之隱私性不足為改善需求。 (2) 113 年已完成 4 所榮家性別友善空間改善，改善情形如下 113 年： A. 桃園榮家新增 2 間性別友善廁所； B. 中彰榮家新增 1 間性別友善廁所； C. 臺南榮家新增 1 間性別友善廁所； D. 岡山榮家新增婦幼停車格 1 格。 ■達成 2. 醫療機構： 各榮民醫院依據滿意度問卷調查結果，研提改善計畫或行政措施，113 年不滿意之項目計 32 項，已完成改善 32 項,改善率		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			場/處)辦公空間與觀光休旅場域性別友善空間改善措施。	111 年：80% 112 年：82% 113 年：84% 114 年：86% 三、農林機構： (一)111 年各農林機構(共 6 場/處)按可行性與需求性研提辦公空間與觀光休旅場域性別友善空間之改善措施。 (二)111-114 年各農林機構(共 6 場/處)按需求與滿意度調查問卷之	100%。 3. 農林機構： ■達成 (1) 依性別友善空間盤點及滿意度調查，相關改善措施說明如下：113 年進行性別友善廁所及無障礙廁所改裝，及增加尿布臺及求助鈴，以提升遊客使用相關設施之便利性與安全性。 (2) 113 年已完備 3 處農場性別友善空間改善，改善情形如下： A. 武陵農場：辦理露營區衛浴廁所改善工程，於 7 月完成 2 間無障礙廁所(含親子及性別友善)、2 個尿布臺及男、女性淋浴間共 8 間之設施改善。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				建議，滾動調整改善措施，每年各完備 1-2 場(處)性別友善空間。	B. 福壽山農場：11 月增設無障礙及親子車位各 1 處(宋莊)。 C. 清境農場：6 月於國民賓館育嬰哺乳室增設桌上型冷熱飲水機及紫外線奶瓶殺菌機。		
			依據 111 年至 112 年盤點園區場域無障礙設施、停車場及廁所及調查結果，續訂定 113 年-114 年改善計畫。	依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。 1. 111 年依性別友善空間盤點及滿意度調查結果，納入可行性與需求性，研提臺灣原住民族文化園區之各區性	■達成 *請說明年度成果： 113 年園區完成八角樓展館 1 區無障礙坡道及性別友善空間設施，並持續視各場域設施現況，改善相關措施，達成本(113)年績效指標。	無	原住民族委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				別友善空間改善措施。 2. 112-114 年依改善措施規劃，每年改善臺灣原住民族文化園區之 1 區之性別友善空間。			
			辦理館舍性別友善空間體檢，輔導管理機關提出改善計畫，列為審查及補助重點，並視需要館動修正要點。	受補助提案納入性別友善措施/設施比率 111 年：10% 112 年輔導 2 處 113 年輔導 2 處 114 年輔導 3 處	■達成 年度成果： 本會業函請各館舍管理單位就調查項目未符合設置部分評估改善提案，目前高雄市新客家文化園區、桃園市客家文化館、新竹縣好客文創園區及臺南市客家文化會館等 4 處	無	客家委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					已提出改善計畫，刻正執行中。		
二、促進科學研究及技術研發之性別化創新	完成操作指引/手冊及機制建立。	1. 發展性別化創新操作指引/操作手冊。 2. 完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	1. 發展統整操作指引 2. 研擬科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。	111-112 年 (1-6 月)： 邀集專家學者研擬統整科研各學術領域操作指引，完成整體性操作指引。 112 年(7-12 月)： 辦理性別化創新操作指引說明會 4 場次。 113 年： 研議發展補助計畫之性別化創新操作手冊。 114 年： 完成科學研究及	■達成 參考《科學研究及技術研發性別化創新操作指引》及中長程個案計畫性別影響評估檢視表，規劃在科技計畫研擬階段逐項檢視計畫構思乃至申請、執行、分析及成果推廣等各階段如何融入性別觀點，並依需求納入綱要計畫推動與個案計畫執行，以進一步落實性別化創新應用。	無	國家科學及技術委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				技術研發各領域辦理性別分析之機制，以醫學領域優先辦理。			
			1. 發展智慧化居住空間科技研究發展領域性別化創新操作手冊。 2. 研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。	113 年： 發展智慧化居住空間科技研究發展領域性別化創新操作手冊。 114 年： 完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	■達成 1. 本部建築研究所已於 112 年完成「智慧化居住空間性別化創新科技發展與應用調查自行研究」、113 年辦理《智慧化居住空間性別化創新操作手冊》編寫工作。手冊包括：操作流程、參考案例二大部份。 2. 本部建築研究所 113 年 11 月 25 日舉辦結合性別化創新之性別主流化專題演講，並於活動前提供以上成果供講座國立高雄師範大學性別教育研究所蔡麗玲教授審閱。該所業參酌講座提供之寶貴意見，修	無	內政部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
					正手冊草案內容並完成編製。		
			1. 發展醫學領域性別化創新操作手冊 2. 研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定	113 年： 發展醫學領域性別化創新操作手冊。 114 年： 完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	■達成 「醫學領域性別化創新操作手冊」由國防醫學院公衛系邱于蓉副教授擔任主編，並完成內容撰擬經委員審查後，令頒全軍指引手冊參考運用，讓性別平等議題融入科學研究與實驗設計，後續將利用相關講習時機辦理宣導。	無	國防部
			1. 發展人文及社會領域性別化創新操作手冊。 2. 研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。	發展人文及社會領域性別化創新操作手冊： 113 年： 發展人文及社會領域性別化創新操作手冊。 114 年： 完成科學研究及	■達成 本案業委託專家學者協助發展人文及社會領域性別化創新手冊，蒐集國內外相關學術文獻，並於 113 年 12 月擬具人文及社會領域性別化創新手冊初稿。	無	教育部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				技術研發各領域性別分析之機制。			
			1. 發展智慧化科技領域性別化創新操作手冊 2. 研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定	113 年： 發展智慧化科技領域性別化創新操作手冊。 114 年： 完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	■達成 說明： 1. 「智慧化科技領域性別化創新操作手冊」：本部(技術司)已完成「智慧化科技領域性別化創新操作手冊」1 份，提出智慧化科技領域納入性別化創新的國際作為及建議作法。 2. 機器人研發領域性別化創新操作手冊：本部(產發署)依據國科會 112 年發布的科學研究及技術研發性別化創新操作指引，以及參考相關領域業者的性平機制，完成「機器人研發領域性別化創新操作手冊」。	無	經濟部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			1. 發展交通領域性別化創新操作手冊。 2. 研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。	113 年： 發展交通領域性別化創新操作手冊。 114 年： 完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	■達成 1. 本部已完成「交通科技領域性別化創新操作指引」草案內容。 2. 鐵道局已研提鐵道車站概念設計指引（草案），指引內容包含：室內空間友善設計、車站空間設計及性別友善設計等。	無	交通部
			1. 發展農業領域性別化創新操作手冊 2. 研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定	113 年： 發展農業領域性別化創新操作手冊。 114 年： 完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	■達成 完成農業領域性別化創新操作手冊發展，符合 113 年目標。	無	農業部
			1.	1.	■達成	無	衛生福

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			(1)發展衛生福利領域性別化創新操作手冊。 (2)研擬本部科技研究計畫辦理性別分析之做法及相關規定。 2. 發展人體研究領域性別化創新操作手冊。 3. 參考先進國家(例如：美國及加拿大等)相關性別平等政策，評估臨床試驗納入兩性考量之可行性並研擬性別分析之做法及相關指	113 年：發展衛生福利領域性別化創新操作手冊。 114 年：完成本部科技研究計畫辦理性別分析之機制。 2. 113 年：發展人體研究領域性別化創新操作手冊。 114 年：完成審查人體研究計畫之性別分析具體指引。 3. (1)藥品相關：	1. 衛生福利領域 本部已於 113 年完成衛生福利領域性別化創新操作手冊。後續除轉知本部各單位外，並將公開於本部網站，供各界參考運用。 ■達成 2. 人體研究 本部已完成研擬人體研究領域性別化創新操作手冊草案，並請法律專家協助潤稿，刻正蒐集修正意見，俟彙整後，賡續辦理後續作業。 ■達成 3. 藥品、醫療器材 (1) 藥品相關： 本部食品藥物管理署業以 111 年 10 月 12 日公告「藥		利部

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			引，發展相關領域創新操作指引手冊，以供參考。	113 年：研析國際兩性納入臨床試驗相關原則，發展相關領域創新操作指引手冊，例如：研擬「藥品臨床試驗納入兩性考量指引」。 114 年：收集醫療機構與產學研各界針對此議題之回饋意見，以完善科學研究及技術研發之性別分析機制。 (2)醫療器材相	品臨床試驗納入性別考量指引」。亦於 113 年舉辦 4 場基礎教育訓練課程，講授臨床研究與醫療的性別議題，以及宣導「藥品臨床試驗納入性別考量指引」，並持續蒐集各界意見作為未來修訂指引之參考。 (2) 醫療器材相關： 本部食品藥物管理署業以 112 年 3 月 2 日公告訂定「醫療器材臨床試驗性別差異評估指引」。另於 111 年辦理 5 場、112 年辦理 2 場、113 年辦理 1 場性別差異課程之教育訓練，並同步放置於該署數位學習網站。		

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				關： 113 年：研析國際兩性納入臨床試驗相關原則，發展相關領域創新操作指引手冊，例如：研擬「醫療器材臨床試驗納入性別統計及分析指引」。 114 年：輔導 2 案醫療器材臨床試驗案，依據「醫療器材臨床試驗納入性別統計及分析指引」辦理性別分析之作			

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
				法及相關規定，並收集外界意見，滾動修訂「醫療器材臨床試驗納入性別統計及分析指引」。			
			1. 發展環境領域性別化創新操作手冊 2. 研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定	113 年： 發展環境領域性別化創新操作手冊。 114 年： 完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	■達成 完成「環境領域性別化創新操作手冊」(附件 2) 提報 113 年 12 月 10 日本部 113 年第 3 次性別平等專案小組會議，並於 114 年 1 月 14 日函送本部各業務單位及所屬機關(構)參考運用。	無	環境部
			1. 發展醫療領域性別化創新操作手冊 2. 研擬業管科研	113 年： 發展醫療領域性別化創新操作手冊。	■達成 113 年已完成性別化創新操作指引手冊，114 年接續完成科學研究及技術研發辦理性別分析	無	國軍退 除役官 兵輔導 委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關
			計畫辦理性別分析之做法及相關規定	114 年： 完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	之機制。		
			1. 發展數位領域性別化創新操作手冊。 2. 研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。	113 年： 發展數位領域性別化創新操作手冊。 114 年： 研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。	■達成 113 年已完成數位領域性別化創新操作手冊，並請本部各司署於申請及執行科技計畫或相關研究時，參考運用手冊及自我檢核表導入性別觀點。	無	數位發展部