

第22屆金馨獎暨交流會

國家發展委員會

○
推動性別平等業務
經驗分享

報告人：吳宛芸科長

簡報

大綱

1. 組織架構及業務職掌

2. 過往推動困境及對策

3. 考核成績躍升之作法

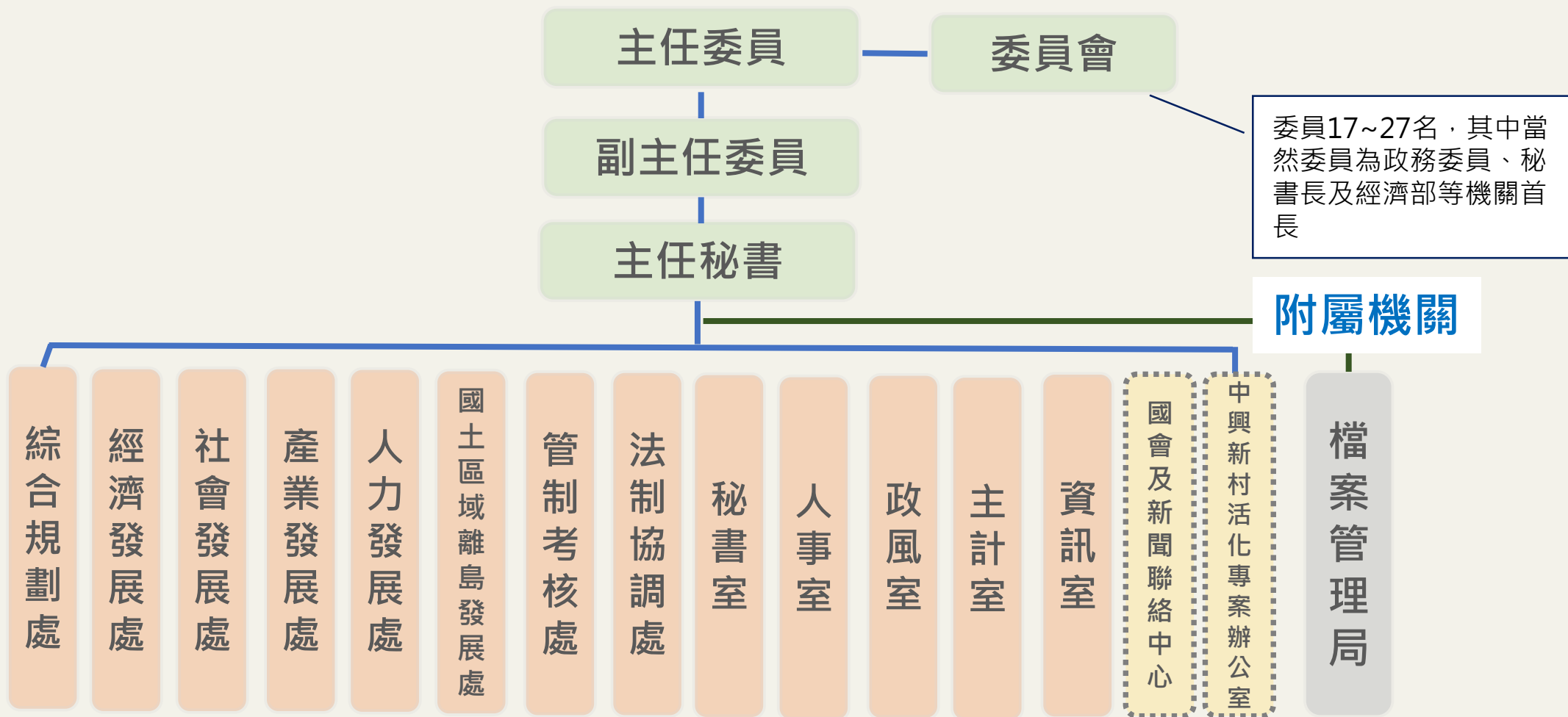
4. 性平業務之亮點措施



1.

組織架構及 業務職掌

國發會組織架構



國發會業務職掌

辦理國家發展之規劃、協調、審議、資源分配業務

綜合規劃處

國家發展計畫之規劃、國際合作與交流之推動

人力發展處

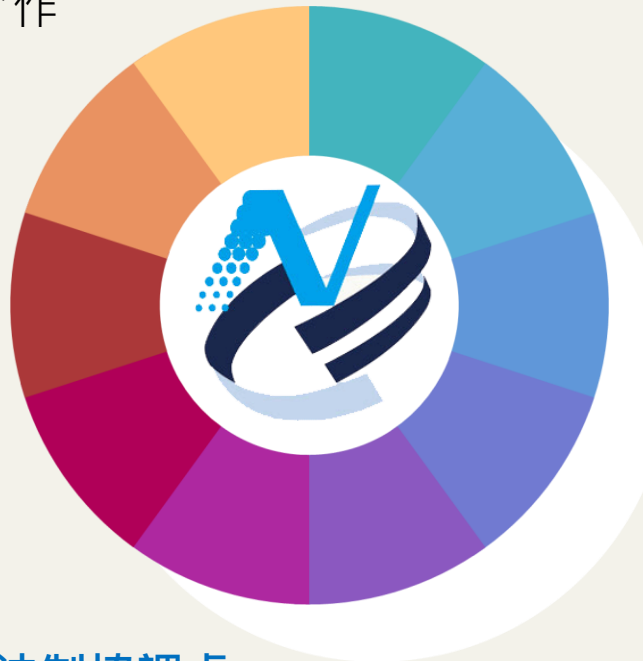
人力資源發展政策與人口推估、人力供需之研究

社會發展處

總體社會發展情勢研析與重要社會發展計畫之審議及協調推動

產業發展處

重大、前瞻與創新產業政策之規劃及協調推動



法制協調處

國家發展跨領域法制革新議題之研究及協調

經濟處發展處

國內外經濟情勢之研析與政策措施之研擬

國土區域離島發展處

國土空間發展策略與公共建設計畫之審議及協調推動

管制考核處

行政院各機關管制考核政策之規劃、協調及審議

國會及新聞聯絡中心

立法院、監察院溝通聯繫、媒體公關等對外公共關係事項

中興新村辦公室

推動中興新村北、中核心區維運管理及活化

檔案管理局組織架構及業務職掌



國家發展委員會檔案管理局
National Archives Administration
National Development Council
www.archives.gov.tw

國家檔案管理委員會

企劃組

檔案徵集組

檔案典藏組

應用服務組

文書檔案資訊組

秘書室

人事室

主計室

業務職掌

- 檔案政策、法規與管理制度之研議及擬訂
- 檔案管理與應用
- 國家檔案徵集、移轉、整理、典藏、開放應用與設施之規劃及推動

2.

過往推動困境 及對策

推動困境

1 業務屬性與其他部會有別

國發會業務不易對外發生行政作為，難全面達成考核指標項目要求（如對外宣導或推動性平）

2 業務融入性平觀點可持續優化

業務融入性別平等觀點及議題之深度及廣度，待持續優化

3 過往考核資料填報內容之呈現未能彰顯特色

考核自評表資料之呈現可更具多元性及豐富性

解決方法

1. 長官重視

主委支持，副主委深入督導性平業務，各單位積極配合投入

2. 聚焦核心

建構四面向強化策略，聚焦各面向相關工作提升核心業務性別濃度

3. 外部協力

導入外部專家協力，發掘業務融入性平觀點作法及時改善

4. 內部合作

強化內部溝通協調，各單位共同協力，整合資源運用投入

1.長官重視

- 本會性平專案小組、精進性平策略專案，各場次會議均由召集人（副主委）全程主持
- 透過會前會機制，掌握議題辦理情形與推動深度
- 副主委督促各單位提出精進作法，積極配合投入性平業務



2. 聚焦核心

歸納性平業務 建構4面向 強化策略

計畫協調
審議管考

調查研究
及統計

組織
人員

對外推動
性平

3.外部協力

邀請前屆及現任委員 徵詢意見

- 1.本會性平專案小組外聘委員
- 2.行政院性別平等會輔導委員

1 研商考核建議之策進作為

2 整合本會業務擬訂推動策略

導入專家協力

與財團法人婦女權益
促進發展基金會合作

1 內部單位深度訪談

2 焦點座談

3 工作坊

4.內部合作

□跨單位合作辦理「疫情對女性經濟影響報告」研究

本會經濟處主辦，各單位協力蒐整撰擬資料，作為政策建議、計畫審議，或供國際、國內會議時參考運用

□各單位性平窗口緊密合作

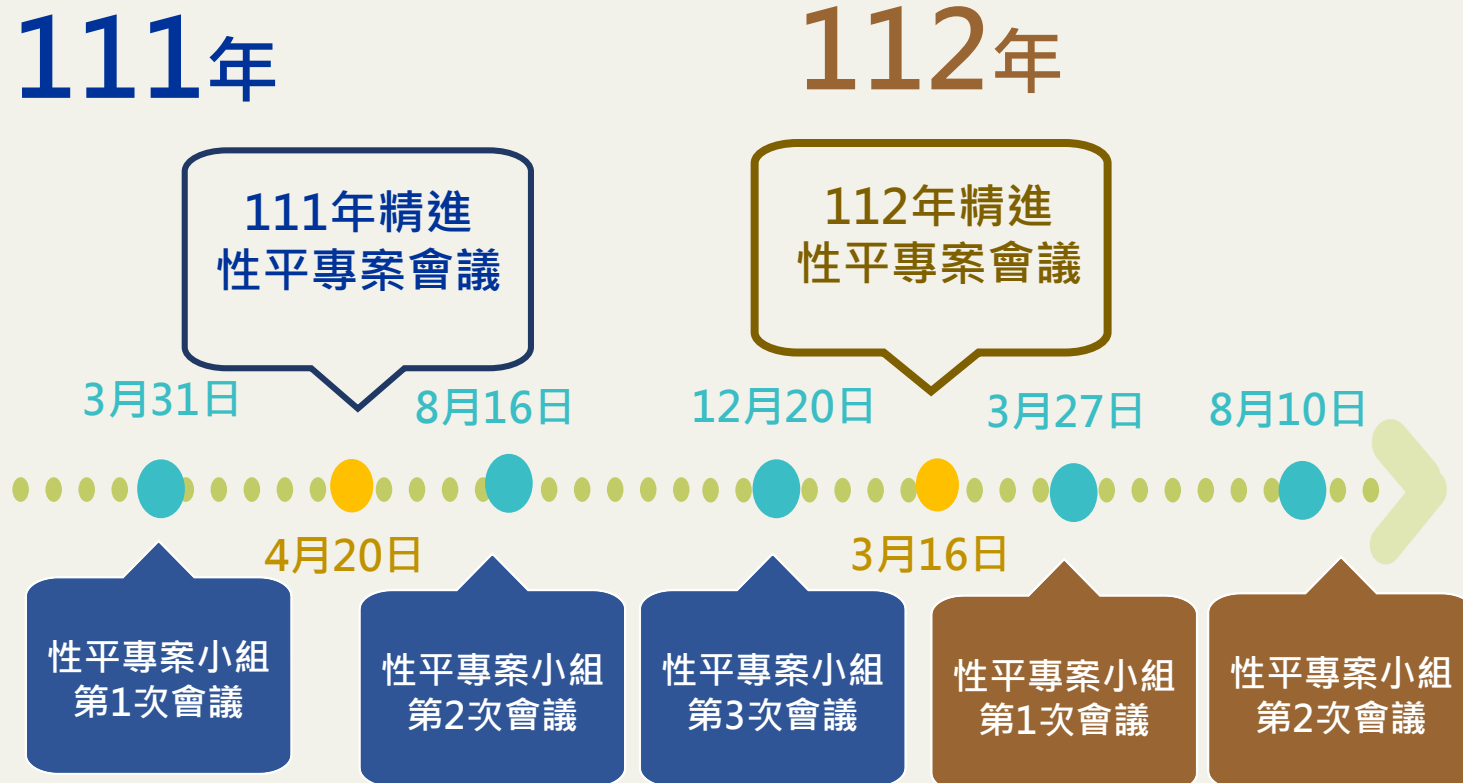
本會各單位均有性平窗口，平時透過電話緊密聯繫協調業務推動，同時透過專案小組會議，由上而下溝通及整合資源運用投入。

3.

考核成績躍升 之作法

成績躍升機制

- 由上而下構建推動目標
- 透過性平專案小組會議及精進會議，擬訂4面向強化策略，提升各單位辦理性平業務之深度及廣度



計畫協調審議管考

□ 運用主流化工具，強化計畫性別影響評估

- 擴大將重大方案、國發計畫等納入性別影響評估辦理範圍
- 透過性別統計、分析等工具，強化計畫執行效益

□ 落實宣導「中長程個案計畫性別效益評估」

- 參考院性平處主辦之性別影響評估表、手冊及案例，辦理計畫審議時，融入性別主流化概念
- 邀請辦理性別影響評估成效良好部會進行分享及交流，建立部會種子人員

調查研究及統計

1. 新增統計指標
2. 指標納入性別與其他複分類交織統計

強化本會相關業務統計及分析

於性平專案小組會議討論就業金卡及地方創生相關調查及統計結果。

性平專案小組共同討論

加強政策議題研究
融入性別觀點

融入性別觀點進行社會政策議題調查或研析

性別內涵研究成果應用及宣導

1. 研究成果刊載於本會出版品、臉書、官網
2. 以多元視覺化方式，提供各種開放資料格式，提升各界取得資料的便利性

組織人員

□ 持續提升外聘學者專家女性成員比例

政策諮詢及審查會議外聘學者專家女性成員比率，111年至114年由33%提升至35%。

□ 推動性別友善職場環境

擴大遠距辦公適用範圍，衡平員工工作與家庭，關懷同仁身心平衡與健康。



□ 實務導向教育訓練

- 辦理同仁需求評估調查，據以訂定訓練計畫書及課程。
- 基礎課程採戶外及數位學習兼具；進階課程分一般及主管人員。
- 舉辦CEDAW及與本會重要業務連結課程，並辦理課後學習回饋。

□ 優先推薦中高階女性主管參加中高階培訓課程

對外推動性平

□ 參與國際會議或交流， 蒐集國際推動經驗

□ 促進女性創就業

- 邀請女性創業家或專業人士等，分享經驗，並鼓勵女性創業家參與培訓
- 邀請就業金卡持卡人及其配偶參加相關活動，拓展交流管道及與臺灣連結
- 提供實體及線上等多元方式參與



□ 多元管道宣導性平

- 透過媒體或影音等多元管道宣導性別平等概念
- 國發基金透過股權代表向投資事業宣導友善職場及性別平等

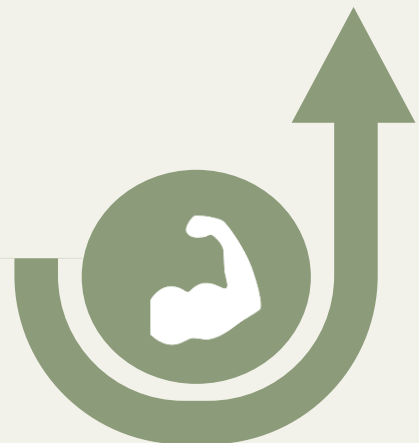
□ 向他機關宣導性平

- 結合本會業務說明會、研習會、工作坊等，辦理宣導工作

4.

性平業務 之亮點措施

各考核項目成績普遍提升



公私協力

- 透過國家永續發展獎、政府服務獎等機制向民間或地方政府宣導及推廣
- 深化中央與地方政府有關人員之性別影響評估觀念



發掘女力

- 邀請不同領域女性專家經驗分享，建立標竿學習



提升性別決策參與

- 本會女性決策參與情形成效良好
- 國發基金持續強化派任法人董事代表及投資方案經營團隊女性比例



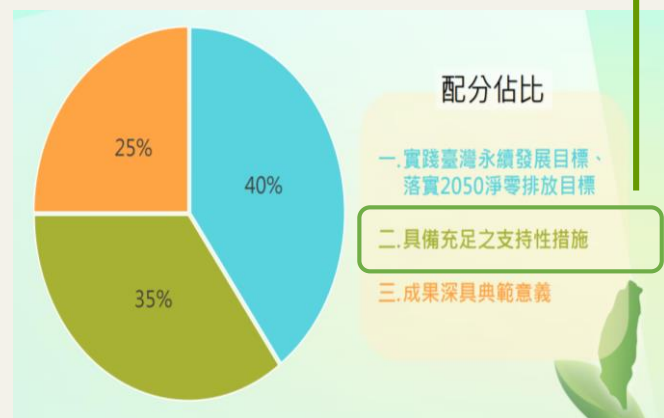
強化性別意識培力

- 擬訂年度訓練實施計畫，包含性別意識培力及業務涉及性別議題
- 規劃科長級以上人員管理職能課程

公私協力



營造友善多元空間或服務、推動性別平等措施納入評選基準，占比10%。



鼓勵各部會及地方政府能提供具體措施，體認服務對象屬性差異，對特殊或弱勢族群提供適性服務。



□ 深化中央與地方政府有關人員之性別影響評估觀念

行政院公共治理協調會報，邀請中央與地方政府綜規等單位人員參加，透過如個案研討方式，強化中長程個案計畫性別影響評估之辦理，建立綜規等單位種子人員概念，於部會計畫提報審核及管考時，協助業務單位納入性別平等觀念。



發掘女力

□ 邀請不同領域女性專家經驗分享，建立標竿學習

新創社群

地方創生青年培力工作站

就業金卡辦公室

開放政府國際研討會

邀請女性新創夥伴分享創業歷程家庭與工作經驗。

邀請女性專家進行培力與經驗分享，達成提升女性權力、就業、經濟等目標。



start up 創業工作坊

張希慈

9.12 sun. 9.am-12.am

青年創業 團隊經營心法

從城市浪人看社企團隊 如何創造團隊動能

- 1 青年團隊經營如何聚焦類對向心力及提升動能
- 2 創辦城市浪人的契機 為何走向社會企業
- 3 如何邀約志同道合的夥伴參與 先期目標設定



親子天下 教育20+新創

創業家對談：女性創業的勇敢與堅持

活動時間 2021.09.30 10:00-12:00

活動地點 親子天下CLUB 台北市中山區建國北路一段126號5樓

#創新教育活動

MEandMine 創辦人 英文營 黃文馨

裸廚房 創辦人 蕭淑華

Glowing 行銷社群 發起人 何佳燕

提升性別決策參與

□ 女性決策參與情形 成效良好

- 一級單位
女性主管
比率達58%



- 女性簡任非主管
比率達55%

- 女性常務
正副首長
及幕僚長
比率達50%



□ 國發基金持續強化派任法人董事代表及投資方案經營團隊女性比例

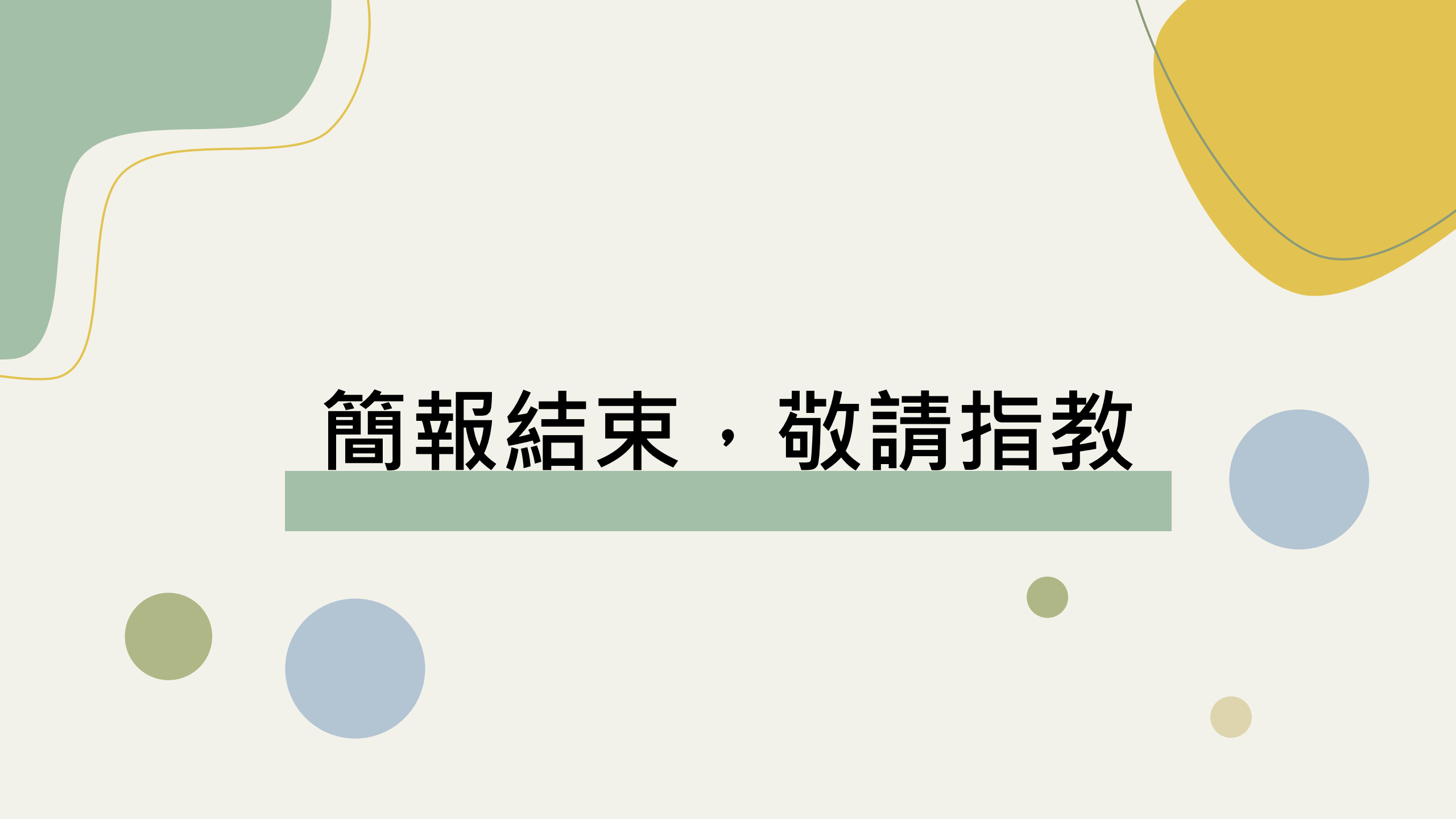
- 參考性平處人才資料庫、相關企業、投資事業或產業相關的女性專業人士資料，納入派任推薦名單，持續提升國發基金派任上市櫃公司女性董監事的比例。
- 天使投資方案，新創事業女性擔任負責人、董事或主要經營團隊成員比例110年約為30%，111年提升至31.63%。

強化性別意識培力

□ 性別意識培力



- 構建同仁專業通識知能，透過問卷調查方式，了解本會同仁需求。
- 配合重大施政，擬訂年度訓練實施計畫，包含**性別意識培力**及**業務涉及性別議題**。
- 規劃科長級以上人員管理職能課程，提高中高階女性主管參訓率。



簡報結束，敬請指教