性別平等重要議題（院層級）111 年度執行成果

資料時間：111 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.....137

議題名稱：三、消除性別刻板印象、偏見與歧視 255

議題名稱：四、防治數位/網路性別暴力 385

議題名稱：五、促進健康及照顧工作之性別平等 447

議題名稱：六、打造具性別觀點的環境空間及科技創新 486

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、行政院農業委員會、衛生福利部、行政院環境保護署、文化部、國家科學及技術委員會、國家發展委員會、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、行政院原子能委員會、中央選舉委員會、公平交易委員會、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、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%	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% 達成率=(任一性別比率達 40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*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%。 113年：達成目標數	■達成 年度成果： 1、 截至111年12月底止，本部及所屬機關主管85個委員會(含任務編組)，扣除其中2個委員會為委員總人數3人後，就該83個委員會之任一性別比率達40%進行統計，其中61個已達任一性別比例 40%以上，達成率為73.49%。 2、 本部將持續請各委員會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
(二)政府捐助財團法人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				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，提升性別比例。	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實性別比例。	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%	■達成 年度成果：本部及所屬機關共計 8 個委員會，其委員任一性別比例均已達 40%，已達本部所訂 111 年目標值。	無。	外交部
		研議相關措施或修正相關規定，提升	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%)。	111 年：比率達 40%之達成率為66.67%(30/45*100%) 112 年：比率達 40%	■達成 年度成果：本部共計列管 45 個委員會，截至 111 年 12 月 31 日止，任一性別比率達 40%計有 36 個(80%)；本部持續追蹤所屬機關委	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
		性別比例。	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能性，以逐年提高任一性別比例之達成率。	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%) 114年：比率達40%之達成率為75.55%(34/45*100%)	員會之任一性別比例，以逐年提高任一性別比例之達成率。		
		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	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 年度成果：111年設定應達成目標值為80個委員會，經檢視上位組織法規或設置依據，適時研議將性別比例納入，並於屆期改聘(派)或職務異動時優先推薦符合資格之少數性別，80個委員會皆已達成任一性別比率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
			相關規定，將性別比例原則納入。 三、委員異動或屆期改聘時，優先推薦符合資格之少數性別，持續提升性別比例。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1、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	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	■達成 年度成果：本部暨所屬機關(構)共計181個委員會(較110年6月刪除3個〔教育部-原住民教育政策會、國立海洋生物博物館-節約能源推動小組及教育部-臺灣學術網路(TANet)資訊使用管理小組〕，新增3個〔體育署-2024年第33屆奧林匹克運動會人才培訓輔導小組、國立臺灣科學教育館-國立臺灣科學教育館業務委託民間辦理專案小組及國立臺灣圖書館-國立臺灣圖書館會議、餐飲及相關設施整建營運移轉案協調委	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
			年提升達成率。 2、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。	成率86.19%。	員會〕)，截至111年12月31日，已達標之委員會數量為163個，達成度為90.05%(=163/181*100%)。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1、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	■未達成 年度成果：經統計111年12月本部及所屬三級機關所管委員會共計71個，有65個委員會已達成任一性別不少於三分之一，其中52個達成任一性別40%以上，占73.24%，未達成111年75%目標	本績效指標經探究未達標原因，除委員會總數增加外，主要係因部分委員會委員組成係依職稱兼任及他機關推薦，性別	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%)。 2、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%)。 3、本部將於委員會屆期改選或成員異動時，充分提供性別衡平之名單，供首長遴派時參考，並定期	75%。 112 年：76% 113 年：77% 114 年：78%	值。	難以限定，於改選時任一性別比例低於 40%；另因部分委員會委員組成係由票選產生，無法限定參選人或當選人之性別，致有任一性別比例低於 40%。本部針對所管委員會任一性別比例情形，均於每年 3 次性別平等專案小組會議列管報告，並適時提示於委員會屆期改選或成員異動時，應充分提供性別衡平之名單，供首長遴派時參考，並檢討各委員會性別比例原則納入設置	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			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。			依據之可能性，以逐年提升性別比例之目標值。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1、查本部所屬委員會共82個，目前已達成委員任一性別不少於三分之一者計有68個，其中已達成任一性別比例達40%者計有50個，占委員會總數60.98%。 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	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73.17% 113年：達成目標數61個，達成度74.39% 114年：達成目標數62個，達成	■達成 年度成果：本項年達成度72.84%，已達年度目標值，說明如下：本部81個任務編組中110年達成委員任一性別比率達40%者計49個，111年度增加10個，累積達成數59個，達成度72.84%。	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
			其委員任期屆滿簽辦改聘(兼)時，應增加未達40%性別之委員人選，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。	度75.61%			
		一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比	一、交通部及所屬三級機關所屬委員會共計97個委員會，扣除其中1個行政院任務編組(行政院推動桃園航空城核心計畫專案小組)，計有 96個委員會，	111年：達成目標數15個，達成率70.83%。 112年：達成目標數4個，達成率75% 113年：達成目標數1個，達成率76.04%	■達成 年度成果： 1、 本部業於111年3月14日以交人字第1115003310號書函轉知部內單位及所屬機關以，檢送「交通部暨所屬機關111至114年任一性別比例分年達成目標彙總表」，並請權責機關(單位)依照分年目標	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
		例。 二、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。	有74個已達成任一性別不少於三分之一，其中53個已達成40%(任一性別比率達40%者占55.21%)，將推動其他21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。	114年：達成目標數1個，達成率77.08%	期程積極辦理。 2、 111年度預定達成目標數15個，已達成16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
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	勞動部及所屬機關所屬委員會共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。	111年：達成目標數1個，達成率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%。	■達成 年度成果： 1、本部及所屬機關(構)計有93個委員會，截至111年均已達成任一性別不少於三分之一委員會。 2、另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，111年達成率77.4%。 3、性別比例已達三分之一之93個委員會中，計有54個委員會已將性別比例原則納入相關組織或設置要點中明文規範，餘39個委員會具特殊事由免納入組織規定。 4、本部捐助之財團法人職業災害預防及重建中心董監事性別比例均已達成任一性別不少於三分之一，其中董事任一性別比率已達40%。	無	勞動部
		研議相關措施	農業委員會及所屬機關所屬委員會共107	本會列管委員會數計107個，預計分	■達成 年度成果：	無	行政院農

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
		或修正相關規定，提升性別比例。	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。	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%	一、本會原列管之委員會計107個，經本會重行檢視盤點後，列管委員會調整為116個，截至111年12月底，達成任一性別比例40%者計105個，達成度90.52%。 二、將持續督促各未達標之委員會，於委員退離辦理改聘派時，要求推薦機關將專業度及性別併同考量推派；另各業管單位如知悉有適宜之女性委員，應主動改派。		業委員會
		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	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	■達成 年度成果： 本部及所屬機關委員會共199個，扣除5個裁撤之委員會及3個總人數為3人之委員會，新設7個委員會，迄111年12月之198個委員會中，計162個委員會委員	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
			再提升達成率1%為目標。	2個，達成度82.41%。 114年：達成目標數2個，達成度83.41%。	任一性別比率達40%，達成度81.82%。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本署及所屬機關所屬委員會共70個，有65個已達成任一性別不少於三分之一，其中55個已達成40%，任一性別比率達40%者占整體委員會78.57%。 二、本署所屬委員會辦理委員改聘（派）相關作業時，均由人事室確認任一性別比例是否符合政策規定。對於未符	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2個，任一性別比率達40%之達成率82.85%。 113年：達成目標數1個，任一性別比率達40%之達成率84.28%。 114年：達成目標數1個，任一性	■達成 年度成果：本項議題之績效指標均已完成；111年達成率87.14%，年度成果如下： 1、本署及所屬機關所屬委員會共70個，有68個已達成任一性別不少於三分之一，其中61個已達成40%，任一性別比率達40%者占整體委員會87.14%。 2、本署所屬委員會辦理委員改聘（派）相關作業時，均由人事室確認任一性別比例是否符合政策規定。對於未符合規定者，請相關單位提出無法符合原因及檢討說明，並納入列管檢討重點。	無。	行政院環境保護署

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
			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，如係將任一性別比例達 40%原則納入規範者，均檢視	別比率達 40%之達成率85.71%。	3、各單位函請相關機關或團體推薦人選時，均請其積極聯繫推薦人選之性別衡平性，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 40 % 原則納入規範者，均檢視其規定妥適性及提供建議。 4、各委員會修正相關組織或設置要點規定時，如係將任一性別比率達 40%原則納入規範者，均檢視其規定妥適性及提供建議。		

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
			其規定妥適性及提供建議。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	文化部及所屬機關所屬委員會共93個，有82個已達成任一性別不少於三分之一，其中69個已達成40%(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。	111年：達成目標數3個，達成率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%。	■達成 年度成果：本部及所屬機關所屬委員會共93個，有82個已達成任一性別不少於三分之一，其中72個已達40%，111年達成目標數3個，達成率77.4%，已達成目標值。	無	文化部
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	國科會及所屬機關所屬委員會共39個，有34個已達成任一性別不少於三分之一(按：當中2個委員會人數僅有3人，尚無法達成任一性別比率達40%，於計算績效指標	111年：達成目標數1個，達成率70.27%。 112年：達成目標數2個，達成率75.68%。 113年：達成目標數2個，達成率	■達成 年度成果：截至111年12月31日，國科會及所屬機關所屬委員會共38個(不含行政院任務編組)，有37個已達成任一性別不少於三分之一（按：當中2個委員會人數僅有3人，尚無法達成任一性別比率達40%，於計算績	未來將持續於委員會改選時，提升性別比率 縮減性別落差達成決策參與之性別平等目標。	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
			時予以扣除),其中25個已達成40%,達成率為67.58%，尚有7個委員會未達成，將積極推動7個委員會於改選時，提升性別比率。	81.08%。 114年：達成目標數2個，達成率86.49%。	效指標時予以扣除)，其中 32 個已達 40%，達成率為 88.89%。		
		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13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」及「人事甄審考績委員會之甄審或考績委員會」因組織結構因素不予以納入，本會委員會計11個,已達成9個(任一性別比率達 40%者占81.8%)，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9個，達成率81% 113年：維持達成目標數9個，達成率81% 114年：維持達成目標數9個，達成率81%	■達成 年度成果： 1、本會及所屬機關委員會計 13個，包括人事室(本會委員會、人事甄審及考績委員會、性別平等專案小組、性騷擾防治申訴評議委員會)、秘書室(安全及衛生防護小組、勞工退休準備金監督委員會)、政風室(廉政會報)、資訊室(111年度國家發展委會資料開放諮詢小組)、本會所屬檔案局(國家檔案管理委員會、國家發展委員會檔案管理局檔案保存價值鑑定委員會、國家發展委員會檔	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一性別比率不少於三分之一之規定，並鼓勵提高至40%以上。		案管理局性騷擾防治申訴評議委員會、勞工退休準備金監督委員會、人事甄審及考績委員會)。 2、本會檔案局之「勞工退休準備金監督委員會」及「人事甄審及考績委員會」因機關組織結構因素(技工、工友人數偏低且逐年減少、男性員工人數過低等）不予納入目標值計算，故以 11 個委員會計算。 3、111 年本會及所屬機關委員會委員任一性別比率達 40%計有 9 個，達成率為 82%，業達成 111 年績效目標。 4、未達成目標為本會廉政會報及本會委員會。說明如下: (1)廉政會報:由本會首長、副首長及各一級單位主管組成，委員共 22 人，其中 111 年 1 月至 8 月，男性委員計 13 人、女性 9 人，符合任一性別比率		

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
					達40%目標。111年9月至12月，因組成委員異動，女性降成8人，致未達任一性別比率40%目標。112年將修正本會廉政會報設置要點，擴大委員組成來源，增列機關首長指派之代表得派兼委員，俾使不同性別充分且平等參與。 (2)本會委員會：依本會組織法第3條規定，本會置委員17人至27人，由行政院院長指定行政院政務委員、秘書長、財政部部長…等相關部會首長兼任之。故本會委員組成為組織法所明定，多屬法定當然委員，由行政院院長派任，對於本會委員組成將隨時留意女性比例，於非當然委員異動簽請改派時，提供目前委員性別比例供院長參考，並審酌會議情形邀請行政院相關業務單位女性主管及女性專家學		

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
					者列席，以提升女性參與。另於本會性別平等專案小組111年度第3次會議時，亦有委員提出相關法規修正可能性，並討論建請行政院人事行政總處研議修正「中央行政機關組織基準法」或推動配套措施，以根本解決問題，強化不同性別參與。		
		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)，有6個已達成任一性別不少於三分之	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：達成目標數0個，達成度85.7% 114年：達成目標數0個，達成度85.7%	■未達成 年度成果： 1、111年任一性別比率達40%之小組新增1個： (1)政府資料開放諮詢小組於111年8月改選時，聘用委員計18人，其中女性8人(44.44%)、男性10人(55.56%)，達成任一性別比率40%之目標。 (2)目前已達成任一性別比率40%之指標者共計4個(性別平等專案小組、廉政會	1、未達性別比例原因說明：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。 2、改善計畫： (1)大陸委員會委員會議女性參與比例不低於三分之一：為	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
			一(占85.71%)，其中4個(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、廉政會報)已達成任一性別比率40%之指標(任一性別比率 達40%者占 57.14%)。 二、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。其餘任一性別比率未達 40%之委 員會或小組，將利用委員換屆改(補)聘時，提供		報、性騷擾申訴處理小組、政府資料開放諮詢小組)，占57.14%。 2、 修正本會廉政會報設置要點，將性別比例原則納入規範：為廣納廉政業務意見及落實性別比例政策、順應性別平等潮流，本會政風室於111年11月8日廉政會報提案修正本會廉政會報設置要點，增訂第三點第二項有關委員任一性別比例不得少於百分之四十之規定，並於111年11月24日修正生效。 3、 委員會議女性委員出席人數不低於三分之一： (1)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，會機關優先考量	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。 (2)甄審暨考績委員會、安全及衛生防護小組未來俟換屆改選時提升性別比率:前揭2小組於111年6月換屆改選，委員計23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
			適當衡平名單供首長參考，積極提升性別比例。		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。 (2) 111 年本會委員會共計開會 11 次，計有 10 次開會女性出席人數不低於三分之一。	其中女性 14 人(60.87%)、男性 9 人(39.13%)，已接近任一性別比率 40%之指標，未來將俟換屆（預定為 112 年 6 月)改選時提升性別比率。	
		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： 1、 本會及所屬機關推動業務委託民間辦理及執行情	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	■達成 年度成果： 本會及所屬委員會截至 111 年 12 月已達成目標數 7 個，達成度 93.75%((38+7)/48*100%),已超越 111 年度目標值。說明如下： 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)：(人事室) (一)依據「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要	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
			形專案小組(無改聘週期)： (1) 依據「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」第5點規定，各主管機關及所屬各機關應分別組成專案小組推動本機關業務委外事宜，並指定副首長或幕僚長1人為召集人，負責策劃督導。 (2) 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	91.67%。	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)為符合前開行政院規範下，業於110年10月26日修正本小組組成之法規依據「本會及所屬機關(構)推動業務委託民間辦理實施及評核要點」第3點規定，奉准放寬由「單位主管」擔任，修正為「二級單位主管以上人員」，放寬後小組成員，男性8人(57.14%)、女性6人(42.86%)，已達任一性別比例目標。 二、本會安全及衛生防護小組(無改聘週期)：(人事室) (一)依據「公務人員安全及衛生防護辦法」第4條第1項規定，		

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
			小組組成之法規依據「本會及所屬機關(構)推動業務委託民間辦理實施及評核要點」第3點規定，放寬由「單位主管」擔任，修正為「二級單位主管以上人員」，以符合任一性別比例達40%之目標。 2、 本會安全及衛生防護小組(無改聘週期)： (1)依據「公務人員安全及衛生防護辦法」第4條第1項規定，各機關應指定適當人員，並得聘請相關專家學者，組		各機關應指定適當人員，並得聘請相關專家學者，組成防護小組，負責規劃並督導安全及衛生防護事項。 (二)為符合前開辦法之規範下，業於110年10月26日奉准修正放寬小組成員，由原是「單位主管」擔任調整為「二級單位主管以上人員」擔任，放寬後男性5人(55.56%)、女性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)：(資服處) 本會資料開放諮詢小組委員已於111年9月重新遴聘共計委員17人，男性10人(58.82%)，女性7人(41.18%)，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)（存保		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			成防護小組，負責規劃並督導安全及衛生防護事項。 (2)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，以符合任一性別比例達40%之目標。 3、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		公司)： (一)7位委員中由存保公司企業工會選派者計5位。 (二)存保公司企業工會已配合性別平等政策，第8屆委員7名，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)(銀行局)： 本委員會原1名男性委員於111年6月27日屆齡退休，爰現有委員6名(資方2名、勞方4名)中，女性4名(66.67%)、男性2名(33.33%)，尚未達成任一性別比率達40%之目標，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。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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。 4、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		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)(證期局) 臺北市政府勞動局已於110.9.2以北市勞資字第1106083612號函，同意核定資方委員變更，男性委員變更為4名，女性委員變更為5名。於111年3月變更主任委員，目前男性委員為5名(55.56%)，女性委員為4名(44.44%)，已達成任一性別比率達40%之目標。 七、本會內部控制(兼內部稽核)專案小組(無改聘週期)(主計室)： (一)本會內部控制專案小組於100年度成立時簽奉核定由本會副主任委員擔任召集人，小組成員由本會主任秘書、各處室主管及各局副局長組成。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			請企業工會次屆增加選派男性委員比例。 5、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、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		(二)為期達成任一性別比例目標,業於110年10月25日修正放寬小組成員組成規定,由原「單位主管」調整為「二級單位主管以上人員」擔任。 (三)111年12月底,小組成員,男性8人(57.15%),女性6人(42.85%),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)(人事室): 本委員會委員9人,於110年9月12日委員任期屆滿改選時,女性委員5名(55.56%)、男性委員4名(44.44%),已達任一性別比例40%目標。 九、本會廉政會報(每2年改聘)(政風室): 目前16名委員中女性6名(37.5%),其中16名組成委員皆已明定隨職務異動,無法逕行指定人選,爰尚無法		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			商調人員時將性別比例納入考量。 6、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。 7、本會內部控制(兼內部稽核)專		訂定完成目標年度，未來於外聘委員遴選時，優先聘用少數性別委員，以達性別比例之衡平。 十、保險業務發展基金管理委員會(每2年改聘)(保險局)： (一)本屆新聘委員(任期111年10月1日至113年9月30日止)，14位委員其中女性5名(35.7%)，尚未達成任一性別比例達40%之目標，未來將此點納入本會設置要點，作為遴聘委員時應注意之規定。 (二)未來於遴聘委員時納入考量。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			案小組(無改聘週期)： (1) 本會內部控制專案小組於100年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。 (2) 本小組委員共計14名，其中男性11名、女性3名，女性比例				

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
			21.43%。由本會副主任委員擔任召集人，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。 8、 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。				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			9、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。 10、保險業務發展基金管理委員會(每2年改聘)： (1)本委員會計15名員額，目前有14位委員，男性9名、女性5名，女性比例35.71%。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
			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。 (2)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	1、委員如有異動時，非當然委員部分建議承辦單位推薦男女比例相當之人選名單供首長遴聘，以提升	本會截至 109 年 12 月底止，共計 34 個委員會，任一性別比例未達 40%計 14 個，已達計 20 個。 據此擬定目標值分	■達成 年度成果： 1、 本會受列管之 34 個委員會中，海洋委員會及國家海洋研究院勞工退休準備金監督委員會組成委員均為 3 人，屬特	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
		例。	性別比率。 2、委員改聘時提供女性專家學者供首長遴聘參考，並建請首長留意性別比例。 3、定期於召開性別平等專案小組委員會議時，檢視所屬委員會之性別比例，並檢討提升之狀況，逐步達成關鍵指標。 4、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；	年度逐步達成： 111年：64.71% 112年：70.59% 113年：73.53% 114年：76.47%	殊情形，不予採計，爰本項計算母數以32為之。另查其中31個委員會均達任一性別比例40%，餘1個委員會屬性別比例達1/3，而未達40%者。本項執行情形為96.88%，已達年度目標。 2、本會暨所屬機關(構)將針對各業管之委員會編成，持續檢討並逐步提升任一性別比率達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
			達成率為58.82%。 5、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。	僑務委員會所屬委員會共9個，有8個已達成任一性別不少於三分之一，其中7個已達成40%(任一性別比率達 40%者占77.78%)，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	111年：77.78% 112年：88.89% 113年：88.89% 114年：100%	■達成 年度成果： 本會所屬9個委員會，111年績效指標追求 7 個委員會委員達成任一性別比例40%之目標，爰111年績效指標設定為 77.78%。統計至111年11月底，本會有8個委員會已達成任一性別比率達 40%之性別目標，僅僑務委員女性比例為32.9%，未達成40%之性別比例目標。	1、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%，至111年1月1日新任僑務委員核布後，本會僑務委員人數為176人，女性人數為59人，	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
			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；該項榮譽職女性比例 102 為 34%，107 年提高至 36.6%，108 年底女性比例提高至37.1%,截至 110 年 8 月底提高至39.6%,顯示未來將有更多女性有機會參與僑務委員遴選。			女性性別比例提升為 33.5%，達成性別比例三分之一之目標。復於 111 年底僑務委員人數動態調整為 173 人，女性人數 57 人,女性性別比例略降為 32.9%。 2、近十多年來，本會僑務委員之性別受限於各僑區文化脈絡與根深柢固的風土民情，對於女性賦權有其界限，各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	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						務委員或有不同難度。 3、誠如本會之說明，僑務委員組成及產生需兼顧全球僑務布局、各國僑情結構、成因、性別現象限制，本會目前係以因勢利導及適切引導之方式，希冀盡快達成目標，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	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						選。對於僑胞人數稀少且女性擔任榮譽職意願不高之國家，僅能朝向培養性別平等意識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66個，已達40%者計41個(62.12%)，已請各委員會訂定分年績效指標，持續提升性別比例。	111年：達成目標數3個，達成率66.67%。 112年：達成目標數2個，達成率69.70%。 113年：達成目標數2個，達成率72.73%。 114年：達成目標數2個，達成率	■達成 年度成果：111年新增14個委員會任一性別比率達40%，總計55個委員會任一性別比率達40%。分年達成目標如下： 111年：達成目標數14個，達成率83.33%。	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
				75.76%。			
		一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、訂定暫行特別措施。	一、本會所屬共 14 個委員會，其中任一性別比率達 40%之委員會共計 12 個(人事甄審暨考績委員會、人事甄審暨考績委員會(本會文發中心)、性別平等專案小組、性別歧視及性騷擾申訴評議委員會、法規會、原住民族委員會、原住民族綜合發展基金管理會、就業促進委員會、訴願審議委員會、原住民族長期照顧推動小組、勞工退休準備金監督委員會、業務委託民間	111 年：達成率 86% 112 年：達成率 93% 113 年:達成率 100% 114 年:達成率 100%	■未達成 年度成果： 一、111 年本會所屬 14 個委員會，其中任一性別比率達 40%之委員會共計 11 個（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、原住民族委員會、原住民族綜合發展基金管理會、就業促進委員會、訴願審議委員會、原住民族長期照顧推動小組、業務委託民間辦理小組、廉政會報)，占本會全部所屬委員會比率 78%。 二、另有關本會任一性別比率未達成 40%之委員會計 3 個（本會文發中心人事甄審暨考績委員會、政府資料開放諮詢小組及勞工退休準備金監督委員會)，其中勞工退休準備金監督委員會委員人	有關本會所屬 14 個委員會，111 年度計有 3 個委員會未達成任一性別比率達 40%【政府資料開放諮詢小組、勞工退休準備金監督委員會、人事甄審暨考績委員會(本會文發中心)】，其中勞工退休準備金監督委員會如成果欄所敘，刻正評估 112 年計畫滾修之可行性。委員會總數調整為13個，本會達成11個；其餘本會將持續追蹤並逐步增聘任一性別之委員，以達成	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
			辦理小組)，佔本會全部所屬委員會比例達86%。 二、經查本會政府資料開放諮詢小組委員組成，為行政院「政府資料開放諮詢小組設置要點」所規定，機關召集人由機關資訊長兼任，機關成員為法治、主計、資訊、其他業務單位主管、所屬機關主任秘書層級以上人員，本會於下屆諮詢小組改選時，擬遴聘足比例之女性民間代表，以期達到性別比例之要求。 三、本會廉政會報設		數，於111年7月28日已修改章程，由委員5人變更為3人(含資方、勞方)均為女性，無法達任一性別比率40%建議本委員會刪除，不列入績效指標。	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
			置要點規定，應聘委員7人以上，其中本會主任委員為召集人，政務副主任委員為副召集人，其餘委員為本會常務副主任委員、主任秘書、各處室一級主管及本會所屬文化發展中心主任派兼。因設置要點未規範任期，本會於盤點後另訂提升性別比例之暫行措施（例：聘請女性廉政專家學者），並視盤點狀況再行簽派委員。				
		研議相關措施或修正	本會委員會總數為14個（含所屬客家文化發展中心），均已達任	本會及所屬各委員會任一性別比例達40%之達成率。	■達成 年度成果：本會委員會總數15個（含所屬客家文化發展中心）均	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
		相關規定，提升性別比例。	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。	111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	已達任一性別比例均達 40%以上之目標值100%。		
		一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、增進女性培力與發展，建置人才資料庫	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。 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	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 2.5%(依110年5月6日統計資料，女性人數495人，預	■達成 年度成果： 一、本會10個委員會及任務編組(包括本會委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴評議委員會、法規委員會、訴願委員會、考績甄審委員會、政府資料開放諮詢小組、安全衛生防護小組、風險管理及危機處理專案小組、推動業務委託民間辦理專案小組)，除本會委員會外，其餘9個委員會均已達成任一性別比率達40%目標，符合111年度目標值。 二、 (1)截至111年11月10日，「專家學者參考名單資料庫」之	後續持續精進作為： 一、 (一)本會已達任一性別比例40%之委員會及任務編組： 1.本會政府資料開放諮詢小組：至111年12月底委員共15人，男性6人、女性9人，女性比例為60%，已達任一性別比例 40%之目標。 2.本會安全及衛生防護小組：至	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
			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討，總人數將隨時調整)	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(%) 113年:2.5(%) 114年:2.5(%)	女性專家學者人數為659人、男性為3,927人，與110年12月底女性人數625人相比，成長率 5.44%【(659-625)/625*100%】，已達成年增率2.5%之目標值。 (2)另資料庫人數囿於3年有效期、政策變動、委員意願及操守等因素影響，爰人數為浮動值。	111年12月底小組成員共5人，男性3人、女性2人，女性比例為40%，已達任一性別比例40%之目標。 3.本會性別平等專案小組及性騷擾申訴評議委員會：至111年12月底委員共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。 4.本會法規委員會：至111年12月底委員會共11人，男性5人、女性6人，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
						比例為55%,已達任一性別比例40%之目標。 5.本會訴願審議委員會：至111年12月底委員會共10人,男性4人、女性6人,已達任一性別比例40%之目標。 6.本會考績甄審委員會：至111年12月底委員共19人,男性10人、女性9人,女性比例為47.37%，已達任一性別比例40%之目標。 7.本會風險管理及危機處理專案小組：至111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
						12月底小組成員共16人，男性9人、女性7人，女性比例為43.75%，已達任一性別比例 40%之目標。 8.政府業務委託民間辦理專案小組：至111年12月底小組成員共8人，男性4人、女性4人，女性比例為40%,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%： 1.依本會組織條例第8條規定：「本會置委員11	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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。 2.本會委員原無任期，依規定得隨業務改派(聘)兼；循例於首長或委員職務異動時，始辦理改派(聘)兼作業。配合110年度本會委員改為任期	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						制，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，由其機關另行指派函知本會遴聘。依 110 年 2 月 24 日行政院核定委員名單，男性 12 人、女性 3 人，女性比率為 20%;至本會現有委員，計有男性 11 人、女性 4 人，女性比率為 26.7%,已較過去年度大幅增加。 3. 由於本會業務所涉公共工程事務，工程專業領域人員目前仍以	

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
						男性居多，本會委員現階段尚難符合任一性別比率不少於三分之一之目標，惟本會已持續於委員職務異動改派或名額出缺時加強進用女性委員。 4.另查依本會委員會會議規則第3條略以…「由機關代表兼任之委員，如因故不能出席委員會議時，應先行通知，並得指派各該機關之人員代表出席。前項指派之代表列入出席人數，並參與會議發言及表決」。據	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						此，以實際出席參與會議決策情形統計，部分機關代表委員無法親自出席，指派女性代表出席會議，亦可提升決策參與之性別平等，110 年至 111 年女性實際參與會議比例持續增加，108 年及 109 年委員會議，出席委員女性為 2 人(含代理人)，女性比率為 13.33%。110 及 111 年女性出席委員人次為 5 人(含代理人)，比率達 33.3%。未來將於首長或委員	

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
						職務異動改派或委員名額出缺時，機關代表部分函請相關部（會）儘量推薦女性主管派兼，專家學者部分將參考本會建置之女性專家學者資料庫遴選適切人員，後續將逐步達成任一性別比例三分之一目標。 5. 為積極展現本會推動性別平等之用心與努力，本會已蒐集具工程或政府採購背景之女性學者及業界女性專家名單，並考量本會	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						委員會之定位為全國公共工程及政府採購之政策諮詢，所遴聘專家學者委員應具備相當社會聲望，以及專家學者委員人數等考量，建置女性專家學者資料庫供本會委員會遴聘委員之參考。 二、「專家學者參考名單資料庫」之女性專家學者成長比率(企劃處)： (1)本會前以 110 年 1 月 20 日工程企字第 1100100035 號函請各機	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						關(構)踴躍推薦品德操守佳之女性人選。 (2)至111年11月10日止女性專家學者人數計659人，占全部專家學者人數4,586人之14.36%。單就女性人數成長比較，截至111年11月10日止，女性專家學者人數較110年12月底女性人數625人，成長5.44%，達111年度女	

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
						性人數成長2.5%之目標值。 (3)3.本會未來將持續致函推薦機關(構)踴躍推薦品德操守佳之女性人員，及函請行政院性別平等處推薦具有性別平等專長之女性專家學者納入資料庫，又考量應逐步提升女性委員人數，爰依112年目標值2.5%，並以111年11月	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						10 日女性人數659人為基數，預估112年女性專家學者人數將達675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 年度成果:截至111年12月底止，本總處所屬委員會委員任一性別比率達 40%之比例已達 57.14%之年度目標，將持續落實性別比例。	無	行政院主計總處
		研議相關措施或修正相關規定，提升	1、 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個，	■未達成 年度成果:截至111年12月31日止，本總處及所屬機構所屬14個任務編組中，計有 8 個任務編組任一性別比率達40%以上，達成率	任務編組任一性別比率未達 40%，究其原因係本總處女性主管人數較多，致由各單位	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
		性別比例。	加強政策宣導。 2、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。 3、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。	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%。	57%。	主管組成之任務編組女性成員比率超過 6 成，爾後將持續以促進非單位主管擔任任務編組成員或調整外聘委員人數方式，提升各任務編組任一性別比率至 40%。	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本行所屬委員會或小組共 8 個，有 7 個已達成委員任一性別不少於三分之一，其中 4 個已達成 40%(任一性別比率達 40%者占 50%)。	111 年：達成率 62.5% 112 年：達成率 62.5% 113 年：達成率 75% 114 年：達成率 75%	■達成 年度成果：本行所屬委員會或小組共 8 個，截至 111 年 12 月，計 7 個已達委員任一性別比率達 40%，達成率 87.5%(7/8)，已達成 111 年目標值(62.5%)，分述如下： 一、委員任一性別比率達 40%：	(1) 本議題之 111 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。 (2) 本項議題之績	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
			未來委員會或小組改選時，將持續推動提升性別比率，以達成年度目標值。		(一)本行人事評審考核會：委員21人，男性11人(52.4%)、女性10人(47.6%)，委員任一性別比率達40%。 (二)本行性別平等專案小組：委員總人數15人，男性7人(46.7%)、女性8人(53.3%)委員任一性別比率達40%。 (三)本行性騷擾申訴處理委員會：委員總人數11人，男性5人(45.5%)、女性6人(54.5%)，委員任一性別比率達40%，且符合女性不少於二分之一之規定。 (四)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(42.9%)、女性4人(57.1%)，委員任一性別比率達40%。 (五)本行訴願審議委員會：委員總人數5人，男性2人(40%)、女性3人(60%)，	效指標均已完成。	

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
					委員任一性別比率達 40%。 (六)本行資料開放諮詢小組：委員總人數 12 人，男性 7 人(58.3%)，女性 5 人(41.7%)，任一性別比率達 40%。 (七)本行廉政會報：委員總人數 19 人，男性 11 人(57.9%)，女性 8 人 (42.1%)，任一性別比率達 40%。 二、委員任一性別比例未達三分之一：本行勞工退休準備金監督委員會，委員總人數 7 人，男性 6 人 (85.7%)、女性 1 人 (14.3%)，委員任一性別比例未達三分之一： (一)本會置委員 7 人，由行方及勞工分別選派代表共同組成。行方代表 2 人由總裁指派(本屆為 1 男 1 女)；勞工代表 5 人由勞工直接選舉〔皆為男性，係因適用勞退舊制之勞工(94 年 6 月 30 日以前到職之		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					工員共21人)，男女性別比率懸殊（女性僅3人，佔14.3%)〕。 (二)本屆委員任期至113年1月4日止，預計於112年12月底前修正相關規定，於113年達成性別比例。 三、本項議題之績效指標均已完成。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	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、促使每個委員會委員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、所屬委員會設置依據修正(達成數)。 111年：4個。 112年：0個。 113年：1個。 114年：0個。 二、所屬委員會委員組成任一性別比例達40%(達成率) 111年：達成率100%	■達成年度成果： 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，111年度績效指標為4個： (一)政風室「廉政會報」(4月1日修正發布「國立故宮博物院廉政會報設置要點」第三點)。 (二)人事室「性騷擾申訴調查小組」(5月31日修正發布「國立故宮博物院性騷擾防治申訴及調查處理要點」第七點	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
				112 年：達成率 100% 113 年：達成率 100% 114 年：達成率 100%	及「國立故宮博物院工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點」第三點)。 (三)行銷業務處「合作開發商品審查小組」(6 月 8 日修正發布「國立故宮博物院合作開發商品公開徵求須知」第六點) (四)行銷業務處「品牌授權審查會」(6 月 8 日修正發布「國立故宮博物院品牌授權公開徵求須知」第五點) 二、列管 11 個委員會現有委員組成任一性別比例均達 40%,達成 111 年度績效指標為 100%(達成率)。		
		研議相關措施或修正相關規定,提升性別比	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 57.69%。	■達成 年度成果：本會(含所屬機關)所屬委員會截至 111 年 12 月 31 日任一性別比例達成情形，說明如下：	無	行政院原子能委員會

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。	【截至 110 年 8 月，本會列管所屬委員會總數計 26 個，委員任一性別比率達 40%者計 14 個，達成率為 53.84%。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 26 個委員會中兼年再提升 1 個委員會性別比率達 40%，於 114 年委員會委員任一性別比率達 40% 之達成率為 61.54%，逐漸朝 75%邁	114 年：1 個，達成率 61.53%。	1、 本會計有 15 個委員會(含小組、會報)，其中計有 12 個任一性別比例達 40%。 2、 本會所屬機關計有 11 個委員會(含小組、會報)，其中計有 10 個任一性別比例達 40%。 3、 綜上所述，本會列管所屬委員會總數共計 26 個，其中有 22 個委員會符合任一性別比率達 40%，達成率為 84.62%，已達成關鍵績效指標。		

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
			進。】				
		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。	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%	■達成 年度成果： 一、政府資料開放諮詢小組共12人，其中女性人數6人，男性人數6人，女性及男性比率各為50%，任一性別比率已超過40%。 二、訴願審議委員會共12人，於111年9月改聘，其中女性人數5人，男性人數7人，女性比率為41.7%，男性比率為58.3%，任一性別比率已超過40%。 三、廉政會報共15人，其中女性人數5人，男性人數10人，女性比率為33.3%，男性比率為66.7%，任一性別比率已超過30%。為達成任一性別比率超過40%之規定，111年10月5日召開廉政會報針對本案作成決議如下，將於下一	本會相關委員會共有13項，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、勞工退休準備金監督委員會、廉政會報，其中： 1、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	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
					屆改聘時，以任一性別比率超過40%進行聘任： (一)本會廉政會報設置要點第三點新增第二項文字修正為：委員任一性別比例不得少於三分之一。 (二)本屆委員任期至112年2月4日止,下屆廉政會報委員性別比例應以符合 40%政策或性別平衡原則(50:50)為目標。 四、111年度已達成績效指標，達成率91.7%。	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，本會尚無擇定人選權責。 2、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、節約能源推動小組及勞工退休準備金監督委員會及廉政	

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
						會報等13項,均已達成任一性別不少於三分之一性別比例原則。 3、又除節約能源推動小組總人數為3人，無法達成單一性別比率40%目標外,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、內稽小組及勞工退休準備金	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						監督委員會等11項，已達成任一性別比率達40%以上目標，達成率為 91.7%。廉政會報預計將於112年2月4日委員任期屆滿達單一性別比率40%以上目標。	
		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、廉政會報及公平交易委員會勞工退休準備金監督委員會等	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111年12月底止，上開委員會任務編組任一性別比例均已達40%，達成率 100%。	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
			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 10 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，朝任一性別比率達40%目標邁進。 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				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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、本會廉政會報 本屆廉政會報委員任期將於111年5月屆滿，將於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				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			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	本會所屬委員會共15個，其中8個已達委	111年：達成率57% 112年：達成率64%	■達成 年度成果：本會所屬委員會(含小	無	國家通訊

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		或修正相關規定，提升性別比例。	員任一性別比例 40%以上(53.33%)，另有1個委員會將於 111 年任務結束解編。未來將持續推動提升性別比例，如當屆委員會未達性別比率時提醒於委員出缺或屆期改選時調整，並逐年達成目標。	113 年：達成率 71% 114 年：達成率 78%	組等任務編組)計有 13 個(衛星固定通信業務屆期換發特許執照審查會於 111 年 1 月 1 日解編、電信事業普及服務基金管理委員會於 111 年 8 月 27 日改由數位發展部主管)，除「衛星廣播電視事業境外衛星廣播電視事業及他類頻道節目供應事業評鑑諮詢會議」及「廣播電視節目廣告諮詢會議」等 2 個任務編組，尚未達成任一性別比例 40%以上，其他 11 個任務編組均已達成(達成率為 84.62%)，已達成 111 年績效指標。		傳播委員會
		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	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	■達成 年度成果：於 111 年 9 月 16 日及 23 日共 2 場次採購稽核業務研習會中向全國各採購稽核小組宣導「稽核委員及稽查人員人數應符合『任一性別人數不得少於三分之一』之性別比例」，符合 111 年度目標值。	於採購稽核業務研習會中宣導性別比例原則(稽核小組)： 1、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	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
			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」文字。	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。		111 年舉辦之 2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，並將持續辦理宣導。 1、經統計 111 年12月底，全國符合性別比例之採購稽核小組計有27 個，預計明(112)年度將可達成 50%比率之目標值。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」文字。	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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	■達成 年度成果：「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。	無	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)	■達成 年度成果：本總處於 111 年 1 月 22 日完成修正「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，並於同日通函各機關配合辦理，已符合目標值。	無	行政院人事行政總處
		修正共通性任務編組設置依	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	111 年:中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點完成修	■達成 年度成果：「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，	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
		據，納入三分之一性別比例規定。	標規定。	訂。 112 年:無 113 年:無 114 年:無	增定全體委員任一性別比例不得少於 40%規定。		
		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。	「政府資料開放諮詢小組設置要點」 (一)本會「政府資料開放平臺」各部會諮詢小組專區，於 111 年前將委員名單增設性別欄位，揭示各部會資料開放諮詢小組委員之組成，讓外界了解各部會委員性別組成比例情形，並鼓勵各部會落實推動。 (二)本會刻正配合「臺灣開放政府	111 年：完成「政府資料開放平臺」介面調整，集中列示各部會諮詢小組委員聘任名單並揭示性別組成。 113 年：完成諮詢小組設置相關規定修正，納入三分之一性別比例規定。	■達成 年度成果： 1、「政府資料開放平臺」各部會諮詢小組專區，111 年 3 月已完成增設性別欄位，並提供性別比例圓餅圖(如下圖)，供各部會了解委員性別組成比例情形。 2、有關「政府資料開放諮詢小組設置要點」修正，配合相關業務於 111 年 8 月 27 日移撥數位發展部辦理，後續將刪除本項辦理議題並調修本會性別平等推動計畫(111 至 114 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
			國家行動方案」承諾事項，研擬精進資料開放決策程序，爰相關法規全面檢討中，後續規劃於113年前完成諮詢小組設置相關規定修正，以納入三分之一性別比例之規定。		 		
	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% 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%	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% 113年：100% 114年：100% 【監事】	【董事】■達成 【監事】■達成 年度成果： 1、截至111年12月底止，本部捐助或出資超過50%之公設財團法人計6個，董、監事任一性別比例均已達1/3，達成率為100%。 2、本部將持續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
	監察人(監事)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%			111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：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】 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】 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% 【監事】 111 年：達成目標數 3 個，達成度 100 % 112 年：達成目標數	【董事】■達成 【監事】■未達成 年度成果： 一、財團法人臺灣民主基金會 查該基金會監事共 5 席，女性 3 席，女性比例為 60%已達目標。17 位董事之中，10 位由第九屆立法委員選舉得票率超過 5%之政黨推薦，目前女性董事比例未達三分之一，惟已提升至 23.5%。 二、財團法人國際合作發展基金會 國合會本(第九)屆董、監事遴聘作業中（任期均為 109 年 7 月 1 日至 112 年 6 月 30 日)，董事女性比例為 40%(9 位男性董事及 6 位女性董	一、財團法人臺灣民主基金會 該基金會業於 111 年 10 月召開之董事暨監察人聯席會議，通過修訂將董事及監察人「任一性別比例不得低於三分之一」納入捐助暨組織章程。未來將持續促請該基金會遴選產、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	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	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 %	事),監事女性比例為67%(1位男性監事及2位女性監事),符合任一性別比例達1/3之目標。惟111年3月因人事異動,目前3位監事均為女性。 三、財團法人太平洋經濟合作理事會 董事計15人,其中女性8人,比例為53.33%;監事共2人,其中1位為女性,女性比例為50%,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、監事任一性別人數,不得少於三分之一之規定。	之政策目標。 二、財團法人國際合作發展基金會 111年3月1日因原常務監事主計總處公務預算處黃副處長鴻文職務異動,國合會改聘該處新任陳副處長梅英為常務監事(任期至112年6月30日),目前3位監事皆為女性。本部業促請該會自112年辦理遴聘下(第十)屆董監事作業時務須均衡考量性別比例,並優先聘任1位男性監事遴選代表,以符合推動	

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
			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			性別平等之政策目標。 三、財團法人太平洋經濟合作理事會 本部於111年12月26日赴該會實地查核時，持續提醒該會注及性平議題，並續遵守捐助章程有關董、監事性別比例之規定。	

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
			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				

<table>
<tr><th>目標</th><th>關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)</th><th>策略</th><th>具體做法</th><th>績效指標
(含期程與目標值)</th><th>績效指標達成情形及年度成果</th><th>檢討策進</th><th>辦理機關</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>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><tr><td>總性別比率(%)</td><td colspan="4">男：60、女：40</td></tr></table></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>目標</th><th>關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)</th><th>策略</th><th>具體做法</th><th>績效指標
(含期程與目標值)</th><th>績效指標達成情形及年度成果</th><th>檢討策進</th><th>辦理機關</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>【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></table></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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（%）	100	0	0	100
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	
性別	男	女
人數	6	9
總性別比率（%）	男：40%、女：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
			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。				

<table>
<tr><th>目標</th><th>關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)</th><th>策略</th><th>具體做法</th><th>績效指標
(含期程與目標值)</th><th>績效指標達成情形及年度成果</th><th>檢討策進</th><th>辦理機關</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>(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></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			財團法人太平洋經濟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董事會同意後聘任之。				

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
			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	【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%。 【監事】 111年：達成目標數0個，達成率0%。 112年：達成目標數	【董事】 ■達成 年度成果： 1、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」等2個，董事部分皆已達成任一性別三分之一目標，111年達成目標數2個，達成度100%。 2、財團法人國防工業發展基金會每屆董、監事委員任期3年，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，目前任期至113年12月31日止，未來將於改選	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113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組織章程以符規範。	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
			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。 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名女性名冊，俾利改	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%。	時協請遴選女性公務機關代表。 3、財團法人國防安全研究院委員最近屆期至113年3月28日止，監察人部分尚未符合任一性別三分之一比例目標，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。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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。				
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1、截至110年6月30日止，本部及所屬機關(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。	【董事】 111年：達成率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	【董事】 ■達成 年度成果：本部暨所屬機關(構)共計9個財團法人，截至111年12月31日，已達標之財團法人數量為8個，達成度為88.89%(=8/9*100%)。 【監事】 ■達成 年度成果：本部暨所屬機關(構)共計9個財團法人，截至111年12月31日，已達標之財團法人數量為9個，達成度為100%(=9/9*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
			2、 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、國民及學前教育署)列管督導。	100%。			
		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	【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 年度成果： 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，其董、監事於111年1月均已達成任一性別不少於三分之一。達成率100%。	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
			不得少於三分之一」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。				
		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、獎勵措施及補助機	1、 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 13 個，占財團法人總數 59.09%；另監事已達成任一性別比例不少於三分之一者計有 19 個，占財團法人總數 86.36%。 2、 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	【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 21 個，達成度 95.45% 113 年：達成目標數 22 個，達成度 100% 114 年：100% 【監事】 本部業管政府捐助	【董事】■未達成 年度成果：本項達成度為 50%，未達成年度目標值(詳如後述「檢討策進」)，說明如下： 本部 22 個政府捐助財團法人中，110 年達成董事任一性別比例不小於 1/3 者計 13 個，111 年度減少 2 個，累積達成數 11 個，達成度 50%。 【監事】■未達成 年度成果：本項達成度為 77.27%，未達成年度目標值(詳如後述「檢討策進」)，說明如下： 本部 22 個政府捐助財團法人中，110 年達成監察人任一性別比例不小於 1/3 者計 19 個，111 年度減少 2 個，累積達成數 17 個，達	(一)政府捐助財團法人 111 年計有台灣非破壞檢測協會等 8 家董事、3 家監察人之任一性別比例未達 1/3，茲說明如下： 1.屆期未改選：中興工程顧問社、金屬工業研究發展中心及工業技術研究院等 3 家董事及工業技術研究院之監事，原規劃於 111 年換屆時達成任一性別比例三分之一之目標，	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
		制，引導不同性別參與決策位置，尤其不利處境者。	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、計畫或具體做法。 3、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。	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，達成度 95.45% 113 年：達成目標數 22 個，達成度 100% 114 年：100%	成度 77.27%。	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。 2.董事或監察人辭任、退休、職務異動：船舶暨海洋產業研發中心、中衛發展中心、石材暨資源產業研究發展中心等 3 家董事及台灣中小企業聯合輔導基金會、中華經濟研究院等 2 家監察人，因原任女性董事或監察人辭任、退休或職務異動，致使女性董事或監察人比例未達三	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			4、 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。			分之一，刻正積極遴薦女性人選遞補。 3.受限捐助章程規定：台灣中小企業聯合輔導基金會因捐助銀行（第一商業銀行）原推派之總經理（女性)退休，爰依捐助章程第 6 條規定， 改派新任總經理(男性)擔任董事職務，致使女性董事未達三分之一。 4.業務範疇較少女性專業人才：台灣非破壞檢測協會因非破壞相關產業女性人員較少，較難覓得女性	

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
						人選，致女性董事未達三分之一，未來將持續努力在產官學界尋找適當女性人選，並於董事改派或換屆時，積極努力達成任一性別比例三分之一之目標。 (二)本部所屬事業除中油公司董事未達成任一性別比例不少於三分之一之目標外，其餘均已達成。目前中油公司業規劃董事改選事宜，將配合換屆改選努力達成績效目標。	
		研議相關措施	一、目前本部4個公設財團法人，董	【董事】 111年：達成目標數	【董事】■達成 【監事】■達成	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
		或修正相關規定，提升性別比例。	事部分有2個已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，並建議首長優先遴派女(男)性，以達成任一性別比例	0個，達成率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，達成率100%。 114年：達成目標數	年度成果： 1、本部業於111年3月14日以交人字第1115003310號書函轉知部內單位及所屬機關以，檢送「交通部暨所屬機關111至114年任一性別比例分年達成目標彙總表」，並請權責機關(單位)依照分年目標期程積極辦理。 2、依「交通部與所屬事業機構派任公民營事業機構及財團法人機關代表遴選管理及考核要點」規定，本部捐助財團法人之機關代表任一性別比例不得低於三分之一。但因財團法人性質特殊、捐助章程規定或其他重大事由，並經部長同意者，得不受性別比例之限制。 3、未來改選時，將提供性別衡平之名單供首長參考，並建議優先遴派女性，以達成任		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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。	0個，達成率100%。	一性別不少於三分之一目標。 4、 董事111年度達成目標數為0個;監察人111年度目標數為0個。		
		研議相關措施	農業委員會及所屬機關列管之公設財團法	本會列管之公設財團法人計21個，預	一、董事： ■達成	無	行政院農

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
		或修正相關規定，提升性別比例。	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，	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11個，達成率52.38% 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	年度成果： (一)本會列管之公設財團法人計有21個，至111年任一性別比例達1/3者10個，達成度47.62%。 (二)未達任一性別比例1/3之財團法人及其董事性別比例如下： 1.財團法人農村發展基金會(13.33%)。 2.中華民國對外漁業合作發展協會(31.58%)。 3.財團法人七星環境綠化基金會(13.33%)。 4.中正農業科技社會公益基金會(13.33%)。 5.農業工程研究中心(13.33%)。 6.七星農業發展基金會(6.67%)。 7.桃園農田水利研究發展基金會(0%)。		業委員會

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
			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。	71.43% 113年:預計達成16個，達成率76.19% 114年:預計達成19個，達成率90.48%	8.臺中環境綠化基金會(20.0%)。 9.曹公農業水利研究發展基金會(13.33%)。 10.水利研究發展中心(13.33%)。 11.維謙基金會(13.33%)。 二、監事：■達成 年度成果： (一)本會原列管之公設財團法人計21個，至111年任一性別比例達1/3者16個，達成度76.19%， (二)未達任一性別比例1/3之財團法人及其監事性別比例如下： 1.中央畜產會(0%)。 2.財團法人七星環境綠化基金會(20.00%)。 3.七星農業發展基金會(0%)。 4.桃園農田水利研究發展基金會(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
					5.曹公農業水利研究發展基金會(0%)。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部目前主管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。	【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 年度成果：本部主管9個政府捐助財團法人，除財團法人國家衛生研究院董事屆期改聘後女性董事比例未達1/3，任期中該法人如有董事出缺改聘，將請該法人優先遴聘女性擔任董事。 【監事】■達成 年度成果：本部主管9個政府捐助財團法人，監事均已達成任一性別不少於1/3比例規定。	財團法人國家衛生研究院董事屆期改聘後，第10屆女性董事比例未達1/3，任期中該法人如有董事出缺改聘，將請該法人優先遴聘女性擔任董事。	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、本署主管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，亦將充分考量性別平等相關面向，積極維持該目標	【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:達成率100% 112年:達成率100% 113年:達成率100%	■達成 年度成果： 111年達成率100%，年度成果如下：本署主管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會董事11人(男性5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	無	行政院環境保護署

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
			值。 二、檢視本署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%	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15人（男性9人、女性6人）、監事2人（男性1人、女性1人)，達成率:100%。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	目前本部11個公設財團法人，董事部份有10個已達成任一性別不少於三分之一，1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。	【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%。	【董事】■達成 年度成果：目前本部11個公設財團法人，董事部分有11個已達成任一性別不少於三分之一，0個未達三分之一，達成目標數1個，達成率100%。 【監事】■達成 年度成果：目前本部11個公設財團法人，監事部分皆已達三分之一，達成率100%。	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
				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%。			
		研議相關措施或修正相關規定,提升性別比例。	本部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)董監事皆已達成任一性別不少於1/3之比例,且將繼續維持。	【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 年度成果:本會捐助超過50%之財團法人董監事會皆已達任一性別不少於1/3之比例。	未來將持續於委員會改選時,提升性別比率 縮減性別落差達成決策參與之性別平等目標。	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
		一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。	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)董事部分:均未達成。 (二)監事部分:海基會已達成（占50%），策進會未達成。 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	【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2個，達成度100% 112年:達成目標數0個，達成度100% 113年:達成目標數0個，達成	【監事】■未達成 年度成果： 1、 海基會部分： (1) 海基會第11屆董事已較第10屆新增2名女性代表：海基會董監事任期3年，第11屆董監事業於109年12月1日改選，第11屆較第10屆新增2名女性代表，截至目前為止海基會董監事計有6位女性董事、3位女性監事(已達成，占50%)。 (2) 持續宣導增加海基會女性董監事比例的政策目標: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	1、 海基會董事： (1)海基會董事計有50人,其中女性董事6人(12%)，欲達成任一性別比例達三分之一目標，尚須11名女性董事。 1. 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，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	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
			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	度100% 114年：達成目標數0個，達成度100%	擔任董事，以提升女性參與決策之人數。 2、策進會部分：策進會下設之文化合作委員會女性委員比例近三分之一：策進會設有文化合作委員會，負責規劃及推動臺港間文化交流與合作事宜。現有委員34名，其中女性委員11名，占單一性別比例近三分之一(32.35%)，對於規劃及推動有關臺港間文化藝術之展演、學術研討等各項交流活動與合作事宜時，有助擴大不同性別者的參與管道，納入不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，有助於達成影響力的平等。	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。 2.改善計畫： (1)海基會第11屆董事已較第10屆新增2名女性代表：海基會董監事任期3年，第11屆董監事業於109年12月1日改選，第11屆已較第10屆新增2名女性代表，目前為止海基會董監事計有6位女性董事、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
			董事的政策目標，請該會循序漸進，持續推動改善，以落實行政院性別比例政策目標。 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. 因章程規定連選得連任，即現有董事倘有意續任，均予			位女性監事。 (2) 持續宣導增加海基會女性董監事比例的政策目標：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	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			以留任。未來將持續宣導增加女性董、監事的目標，請該會循序漸進，推動改善，以落實行政院性別比例政策目標。 2.111 年策進會董監事換屆，有關政府機關之代表，將建議相關機關優先指派女性副首長或合適人選擔任董事或監事，以提升女性參與決策。另民間代表部分，將建議該會優先聘			提升女性參與決策之人數。 2、 策進會董事、監事： (1)策進會董事計有 27 人，其中女性董事 2 人（7.41%），欲達成任一性別比例達三分之一目標，尚須女性董事 7 名；監事計有 3 人，其中女性監事 0 人，欲達成任一性別比例達三分之一目標，尚須女性監事 1 名。 (2)未達性別比	

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
			用女性學者或專家擔任監察人，以落實性別比例政策目標。			例原因說明： 1. 策進會為協助政府處理臺港事務之民間團體，董事成員結構多元，包括政府代表、民間捐助人及社會賢達等，均由政府機關、民間捐助企業依其內部職務及業務指派產生。 2. 於 111 年第五屆董事會改組時，曾多方邀請女性之合適人選擔任民間董事，惜未獲同意。 3. 改善計畫： (1) 策進會下設	

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
						之文化合作委員會女性委員比例近三分之一：策進會設有文化合作委員會，負責規劃及推動臺港間文化交流與合作事宜。現有委員 34 名，其中女性委員 11 名，佔單一性別比例近三分之一（32.35%），對於規劃及推動有關臺港間文化藝術之展演、學術研討等各	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						項交流活動與合作事宜時，應有助擴大不同性別者的參與管道，納入不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，有助於達成影響力的平等。 (2)於次屆辦理董監事改選時致力提升女性董監事人數：策進會規劃於114年辦理董監事改選時，參考陸委會女力人才資料庫	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
						邀請女性學者或專家擔任，或徵詢現任策進會文化合作委員會女性委員擔任意願，以提升女性決策參與比例。	
		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訓院之監察人(每3	【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，達成率50%。	【董事】■達成 【監事】■達成 年度成果：財團法人台灣金融研訓院之董事及監察人任一性別比例均已達40%，達成率100%，已超越111年度目標值：該院第15屆董監事自110年9月17日上任，董事14席，女性占7席，比重50%；監察人5席，女性占2席，比重40%，已符合行政院推動財團法人董監事單一性比例不低於1/3原則。	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
			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。	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，提升性別比例。	本會有 2 個公設財團法人，董事部份有 1 個已達成任一性別不少於三分之一，1 個未達三分之一(占 50%)，監事部分皆已達三分之一（達 100%）之性別比例要求，本會研議提升性別比例作法如下： 財團法人海外信用保證基金第 11 屆董事	【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 年度成果：本會所管 2 個公設財團法人之董事及監事之任一性別比例皆已全部達成三分之一，111 年績效指標達成率為 100%。其中，財團法人海外信用保證基金董事及監事係於 111 年 8 月改選，改選後董事任一性別比例已符合三分之一目標。	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
			任期至111年8月27日止，將於下屆改選或各捐助單位改派時，敦請各派任單位推派專業代表應將兩性平等比例納入董事派任考量，以達成任一性別比例達三分之一之目標。				
		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屆董監事單一性別比例符合1/3規定	【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：達成目標數0個，達成率100%。	【董事】■達成 【監事】■達成 年度成果：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1/3。	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
			(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	【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%。			

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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。 (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				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			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。	所管 2 個政府捐助財團法人，董、監察人 1/3 性別比例之達成率分別為 50%、100%。 1、 本會捐助財團法人原住民族語言研究發展基金會，其女性董事比例達 53%，女性監察人成員比例為 40%。 2、 本會捐助財團法人原住民族文化事業基金會，其女性董事比例僅 25%，女性監察人成員比例為 40%。 3、 原住民族文化	【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:達成率 100% 112 年:達成率 100% 113 年:達成率 100% 114 年:達成率 100%	■部分達成 年度成果： 一、董事： 111 年財團法人原住民族語言研究發展基金會董事成員任一性別比率業達 40%以上；財團法人原住民族文化事業基金會董事成員任一性別比例未達三分之一。綜上，董事部分 111 年達成率 50%。 二、監事： 111 年財團法人原住民族語言研究發展基金會及財團法人原住民族文化事業基金會監事成員任一性別比例皆達三分之一。綜上，監事部分，111 年達成率 100%。	有關財團法人原住民族文化事業基金會董事成員任一性別比例未達三分之一部分，該基金會業於 107 年著手修正原文會文化事業基金會設置條例，經多次徵求各界意見及諮詢專家學者，其修正內容除將本設置條例更名為原住民族文化傳播發展法(草案)，並於草案第 9 條增列任一性別比例不得少於三分之一。為更審慎修正本草案內容，	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
			事業基金會目前第4屆任期為108年12月1日起至111年11月30日止。本會擬於第4屆任期將屆改選之際，修正財團法人原住民族文化事業基金會設置條例（原住民族文化傳播發展法)，依公開程序徵選，使董監事成員性別比例可符合任一性別比例達三分之一之政策目標。			須再廣徵各界意見及諮詢專家學者，爰本草案之修正仍需時日評估調整，以臻完善；另本會已將董事、監察人成員任一性別比例達三分之一之內涵，提報至該基金會第5屆董事、監察人候選人審查會議，請審查委員務必考量成員性別比例後行使同意權。另查第5屆董事、監察人候選人符合任一性別比例達三分之一原則，本會業將前開名單提送行政院審查。	

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
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會捐助之1個財團法人-「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，將優先遴補少數性別者。	客傳基金會董、監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%	【董事】 ■達成 年度成果：本會委員會總數 15 個（含所屬客家文化發展中心）均已達任一性別比例均達 40%以上之目標值 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 15 人及監察人 3 人，合計 18 人。其中女性董事 7 人(46.6%)，女性監察人 1 人(33.3%)，綜上 111 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，達成率均達 100%。	無	客家委員會
		研議相關措施或修正相關規定，提升	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	【董事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	1、 董事： ■達成 年度成果： (1) 輻射防護協會第11屆董事會（任期自 109 年 5 月 1 日至	無	行政院原子能委員會

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。	100%)，將透過下述措施進行宣導，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。	【監事】 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	113年4月30日)，計15位董事，女性5人，男性10人。 (2) 核能資訊中心第9屆董事會(任期自109年2月1日至113年1月31日)，計11位董事，女性6人，男性5人。 2、 監事： ■達成 年度成果： (1) 輻射防護協會第1屆監察人(任期自109年5月1日至113年4月30日)，計3位監察人，女性2人，男性1人。 (2) 核能資訊中心第1屆監察人(任期自109年2月1日至113年1月31日)，計2位監察人，女性1人，男性1人。		
		研議相關措施或修正	本會主管之財團法人，計有電信技術中心及台灣網路資訊中	【董事】 111年：100% 112年：100%	【董事】■達成 【監事】■達成 年度成果：	無	國家通訊傳播

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		相關規定，提升性別比例。	心2個，現行董事及監察人皆已達成任一性別比例不少於三分之一，達成率均為100%；未來董監事成員改選時亦將充分考量性別平等相關面向。	113年：100% 114年：100% 【監事】 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	一、財團法人電信技術中心及台灣網路資訊中心業於111年8月27日改由數位發展部主管。移撥前2中心之董事及監察人以現有人數計算，任一性別比例均不少於三分之一。 二、另依行政院性別平等處111年9月13日電子郵件，因應數位發展部之成立，各相關機關有關性別平等政策綱領及各部會性別平等推動計畫(111至114年)主要權責機關更新調查；本會於同年月27日回復本項業務權責調整至數位發展部在案。		委員會
	三、國營事業董、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	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比	財政部所屬4家國營事業，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	【董事】 111年：75% 112年：100% 113年：100% 114年：100% 【監事】	【董事】■達成 【監事】■達成 年度成果： 1、 董事 4家國營事業(臺灣金融控股股份有限公司、臺灣土地銀行股份有限	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
	達 1/3 之國營事業數/國營事業總數)*100% 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%	例。	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	111 年：75% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	公司、中國輸出入銀行及臺灣菸酒股份有限公司)，其中 3 家(臺灣土地銀行股份有限公司、中國輸出入銀行及臺灣菸酒股份有限公司)之董(理)事任一性別比例不少於三分之一，已達成目標值(75%)。 2、 監事 前揭 4 家國營事業其中 3 家(臺灣金融控股股份有限公司、臺灣土地銀行股份有限公司及中國輸出入銀行)之監事(審計委員會)任一性別比例不少於三分之一，已達成目標值(75%)。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			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	一、本部所屬國營事業機構董事及監察人（含審計委員會委員)，目前除中油公司已屆期尚未改選外，其餘公司均已達成任一性別達	【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%。	【董事】■未達成 年度成果：本項除中油公司因屆期尚未改選董事外，其餘3公司均已達成，爰本項達成率為75%，未達成年度目標值(詳如後述「檢討策進」)，說明如下： 一、台糖公司：董事15人中，男性9人(60%)，女性6人	本部所屬事業除中油公司董事未達成任一性別比例不少於三分之一之目標外，其餘均已達成。目前中油公司業規劃董事改選事宜，將配	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
		別比例。 二、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置，尤其是不利處境者。 三、增進女性	1/3，達成率分別為董事75%;監察人100%。 二、持續依「經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」規定，請公股代表之政府機關（構）推派人選時，以符合政府任一性別比例不少於三分之一政策目標為原則。 三、持續依本部所屬事業各年度工作考成實施要點之評估指標，請工會推派勞工董事(3人)時，以符合	【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 111年：100%。 112年：100%。 113年：100%。 114年：100%。	(40%)。 二、中油公司：董事15人中，男性11人(84.6%)，女性2人(15.4%)。 三、台水公司：董事15人中，男性10人(66.7%)，女性5人(33.3%)。 四、台電公司：董事15人中，男性10人(66.7%)，女性5人(33.3%)。 【監事】■達成 年度成果：本項年達成率 100%，已達年度目標值，說明如下： 一、台糖公司：監察人3人中，男性 2 人(66.7%)，女性 1 人(33.3%)。 二、中油公司：監察人3人中，男性 2 人(66.7%)，女性 1 人(33.3%)。 三、台水公司：監察人5人中，男性 3 人(60%)，女性 2 人(40%)。	合換屆改選努力達成績效目標。	

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
		培力與發展，建置人才資料庫。	政府任一性別比例不少於三分之一政策目標為原則。 四、持續更新女性董監事人選資料庫，並增加女性董監事人選之推薦。		四、台電公司：獨立董事(監察人)3人中，男性1人(33.3%)，女性2人(66.7%)。		
		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、	1、 目前本部3個國營事業，董事部分，均未達成任一性別不少於三分之一，監察人部分有2個已達成任一性別不少於三分之一(占66.67%)，另有1個未達三分之一(占33.33%)，將於改選時積極推	【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100%。 114年：達成目標數0個，達成率100%。	【監事】■達成 年度成果： 1、 本部業於111年3月14日以交人字第1115003310號書函轉知部內單位及所屬機關以，檢送「交通部暨所屬機關111至114年任一性別比例分年達成目標彙總表」，並請權責機關(單位)依照分年目標期程積極辦理。 2、 本部業於110年12月30日修訂「交通部所屬事業111年度工作考成實施要點」，將	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
		獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其不利處境者。	動以達成目標值。 2、 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： (1) 性別衡平之推派名單。 (2) 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。 (3) 歷屆董監事之專家學者代表名單。	【監事】 111年：達成目標數0個，達成率66.67% 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%。	董、監事任一性別不少於三分之一納入評估指標(包含官派女性董、監事及及勞工女性董事比率)。 3、 未來改選時，將提供性別衡平之名單供首長參考，並建議優先遴派女性，以達成任一性別不少於三分之一目標。 4、 董事111年度達成目標數為0個;監察人111年度目標數為0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
			(4) 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。 3、 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。				
	四、全國性社會團體評鑑,理事及監事符合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。	1、 截至110年8月底止,本部主管之全國性社會團體及職業團體分別計有2萬1千餘個及473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	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	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 ■達成 年度成果： (1) 本部於106年訂定「全國性社會團體公益貢獻獎與優良工作人員選拔暨表揚試辦計畫」,針對社會團體理監事合計任一性別比例不低於三分之一者,於總分加1分,並於	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
			26.63%、男性占73.37%(至理事及監事性別統計，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4.07%、男性占95.93%，監事為女性占11.14%、男性占88.86%。 2、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，	事任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%	108年將加分數提高至2分。 (2)另於111年2月14日訂定「111年全國性社會團體公益貢獻獎評選表揚計畫」，鼓勵團體投入社會公益服務。經統計參加評審團體計73個，其中理監事任一性別比例不少於三分之一者占43.83%，較上年度35.8%，增加8.03%。 (3)考量社會團體理事及監事選舉係團體自治事項，且各團體改選之屆期不同(通常為1年至4年，視其章程規範)，故性別比例提升有賴長期推動，本部將持續加強宣導，鼓勵團體落實理(監)事性別比例衡平原則，以促進女性參與團體決策。 二、當屆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比率 ■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
			分別於103年修正「全國性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		年度成果： (1) 本部於108年11月25日修正「內政部辦理工商自由職業團體績效評鑑要點」，針對職業團體理監事合計任一性別比例不低於三分之一者，將加分數由1分提高至3分。 (2) 經統計111年度參加評審職業團體計147件，其中理監事任一性別比例不少於三分之一者占14.28%，較上年度12.31%，增加1.97%。 (3) 考量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(通常為1年至4年，視其章程規範)，故性別比例提升有賴長期推動，本部將持續加強宣導，鼓勵團體落實理(監)事性別比例衡平原則，以促進女性參與團體決策。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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／參評團體總數)。				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			三、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，以促進女性參與團體決策。				
	五、農會 (一)女性農會選任人	一、研議相關	一、農會女性選任人員現況：女性理	一、女性農會選任人員比率(農會4	一、農會選任人員每4年屆次改選，109年12月底農會女性	全國農會共302家，截至111年12	行政院農

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
	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、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%	措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、提升個別農會之理/董事及監事等三分之一性別比例達成	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	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% 114年：2% (二)監事達成率 111年：11% 112年：11% 113年：11% 114年：16.6%	選任人員性別比率為7.02%，本會透過各項宣導措施、補助要點及考核辦法等規範之引導，努力縮小110年農會屆次改選之農會女性選任人員比率。 二、110年12月基層農會選舉結果： (一) 女性選任人員1,903人，選任人員總數21,144人，比例為9%。■達成 (二)農會理、監事任一性別比例達1/3之達成率： 1. 全國農會共302家，截至111年12月底理事任一性別比例達1/3，共4家農會，達成度占1.32%。■達成 2. 全國農會共302家，截至111年12月底，監事任一性別比例達1/3，共33家，達	月底，監事任一性別比例達1/3，共33家，達成度占10.93%，略低於目標值11%，將持續於下屆(114年)選舉時努力達成目標。	業務委員會

[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
		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置，尤其是不利處境者。	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		成度占10.93%。■未達成 三、又110年農會屆次改選後，女性理事長為13位，女性常務監事達11位，已確實促進女性參與決策職位。		

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
			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)。				
	六、漁會 (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	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、提升個別漁會之理/	一、漁會女性選任人員現況：女性理事 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	一、女性漁會選任人員比率(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)女性漁會選任人員比率： ■達成 年度成果：漁會選任人員每 4 年屆次改選，110 年度漁會選任人員屆次改選，全國各漁會總計選出理事、監事及會員代表計 2,246 人，其中男性 2,017 人占 89.8%，女性 229 人占 10.2%，111 年全國各漁會理事、監事及會員代表計 2,242 人，(男性 2,010 人占 89.65%，女 232 人占 10.35%)。 (二)漁會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率 ■達成	無	行政院農業委員會

[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
	會總數)*100% 2.監事達成率為20% 監事達成率=(任一性別比例達1/3之漁會數/漁會總數)*100%	董事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，引導不同性別參與決策位	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 111年：12.5% 112年：12.5% 113年：12.5% 114年：20.0%	年度成果： 1.全國漁會共40家，截至111年12月底，漁會理事任一性別比例達到1/3，共計0家，理事任一性別比例達0%。 2.全國漁會共40家，截至111年12月底，漁會監事任一性別比例達到1/3，共計5家，監事任一性別比例達12.5%。 (三)漁業署賡續輔導漁會宣導性平理念，對於性平績效較優漁會增加補助經費，漁會聘任女性擔任總幹事、女性選任人員達一定比例及女性會員參選等均於漁會考核中提高加分額度，並針對選任人員性別落差比例大於60%的漁會，輔導漁會於召開理監事會議時，邀請女性會員(代表)列席，以促進女性參與決策職位；並鼓勵女青返鄉從漁加入產銷班，透過產銷班補助方式獎勵推舉		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
		置，尤其是不利處境者。			從漁女青擔任班長,從中學習領導管理經營相關專業能力，從基層組織培養從漁女青成為未來漁會決策人員。另請漁會加強宣導鼓勵女性會員參選,期以提升女性漁會選任人員比率及理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率。		
	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% 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	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、提升個別工會之理/	一、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會務運作意願	1、 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、女性工會理、監事占比比率，年度績效目標值：	1、 辦理女性工會培育訓練活動 ■達成 年度成果：111 年度共辦理 44 場次宣導座談會，計 2,104 人次參與。 2、 女性工會理、監事占比 女性理事占比■達成 女性監事占比■達成 年度成果：111 年女性理事占比為 33.6%、女性監事占比為 36.1%。 3、 全國各行政區域「工會理事、監事任一性別占比達 1/3」比例 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
		董事及監事等三分之一性別比例達成率。 三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。	之相關課程，以提供經驗交流之機會。 二、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。 三、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。	(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% 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：	監事■達成 年度成果:全國各行政區域理事任一性別占比達1/3之比例為54.5%、監事為72.7%。 4、 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 ■達成 年度成果：本部業於111年12月19日與縣(市)政府召開1場次研商會議進行溝通。		

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
				(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			

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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%)。 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			

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				機制(完成率100%)。			
	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/所有董事人數)*100% (二)提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性審計委員占比(目前統計尚待建置)[4]	研議相關措施或修正相關規定,提升性別比例。	一、現況說明: 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之現況: (一)109年上市、上櫃及興櫃公司總計1,999家,董事性別比例達成率分別為9.92%、11.83%及13.21%。 (二)配合公司治理永續發展藍圖之推	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、111年審計委員會全面設置完成後統計其性別比例資料,並據以訂定嗣後各年度女性審	1、上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比提升比率 ■達成 年度成果:上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比提升比率:111年底上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比為15.8%(上市15.01%、上櫃16.27%、興櫃17.38%),與110年底之14.69%(上市13.94%、上櫃15.31%、興櫃15.86%)相較,已提升1.11%,已達成111年之績效指標,將持續追蹤其變動情形。 2、111年審計委員會全面設置完成後統計其性別比例資料 ■達成	無	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。

[4] 配合公司治理永續發展藍圖推動,上市上櫃公司將於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

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	女性審計委員占比=(女性審計委員人數/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		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。考量目前監察人與審計委員會並存，僅統計審計委員會性別比例資料無法呈現全體上市上櫃公司之情況，擬於 111 年審計委員會全面設置完成後，統計其性別比例資料，並據以訂定嗣後各年度審計委員會任一性別比例	計委員占比提升比率。 三、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： (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： 111 年：12% 112 年：12.2% 113 年：12.5% 114 年：13% (三)興櫃公司董事	年度成果：上市上櫃公司已於 111 年底前完成設置審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占比為 14.65%及 14.95%，並已據以訂定嗣後各年度女性審計委員占比之提升比率如下：(均與 111 年相較) 112 年：1% 113 年：2% 114 年：4% 3、 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 上市公司董事達成率■達成 上櫃公司董事達成率■達成 興櫃公司董事達成率■達成 年度成果：截至 111 年底上市、上櫃及興櫃公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率分別為 12.26%、13.12%及 14.05%，已達成 111 年		

任，有關各公司審計委員性別統計尚須建置，現僅有監察人之性別統計。

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
	一性別比例達1/3之達成率為15% 4.提升審計委員任一性別比例達1/3之達成數(目前統計尚待建置) 董事達成率=(任一性別比例達1/3之公司數/公司總數)*100%		達1/3之達成率。 (三)此外，興櫃公司須於111年完成設置獨立董事，惟尚未強制興櫃公司須設置審計委員會取代監察人，爰審計委員會之性別比例資料恐難以呈現整體興櫃公司之情況。考量興櫃市場為上市上櫃之預備市場，興櫃公司全面設置審計委員會為未來趨勢，爰擬待興櫃公司全面設置審計委員會之政策確立後，再行統計其性別比例	達成率： 111年：13.5% 112年：14% 113年：14.5% 114年：15% (四)上市上櫃公司111年審計委員會全面設置完成後統計其性別比例資料，並據以訂定嗣後各年度審計委員任一性別比例達1/3之達成數提升比率;興櫃公司待全面設置審計委員會之政策確立後,再行統計其性別比例資料,並據以訂定其達成數提	之績效指標,將持續追蹤其變動情形。 (1)上市上櫃公司審計委員會 ■達成 年度成果：上市上櫃公司已於111年底前完成設置審計委員會取代監察人,111年底上市及上櫃公司審計委員會任一性別比例達1/3之比率為30.28%及32.3%,並已據以訂定嗣後各年度審計委員會任一性別比例達1/3之提升比率如下：(均與111年相較) 112年：1% 113年：2% 114年：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
			資料，並據以擬訂嗣後各年度審計委員會任一性比例達 1/3 之達成率。 二、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。	升比率。			
	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，提升性別比例。	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 年度成果： 一、閣員之性別比例向為行政院重要關注議題，為強化女性參與政務推動，本總處每月中上旬均提供閣員性別比率資料，作為院長遴選政務人員參考，相關統計結果並於每季公告於機關性別統計資料庫及本總處全球資訊網，	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、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。			以促進性別統計資料庫之應用與流通。 二、據統計，截至111年12月31日止，現有女性閣員3人，占實際派任(含代理)閣員總數40人(其中3人為政務委員兼任，並含副院長、秘書長、發言人、政務委員)比率為7.5%。		
	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	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：配合立法院審議。 114年:完成「政黨法」修法。 二、於選舉期間鼓勵政黨黨內初選	一、推動「政黨法」修法作業(111年:「政黨法」修正草案送立法院) ■未達成 年度成果:「政黨法」修正草案本部已於109年9月3日函報行政院，將持續配合行政院審查作業辦理相關事宜。 二、於選舉期間鼓勵政黨黨內初選之女性參與(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	111年績效指標目標值為「『政黨法』修正草案送立法院」，該法修正草案本部前於109年9月3日函報行政院，行政院已於112年1月12日函送立法院審議，本部將持續配合立法院審議作業辦理相關事宜。	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
			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	之女性參與： 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。 113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、補助大學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	觀念） ■達成 年度成果： (1)截至111年12月底止，本部已透過政黨公職提名作業公告備查案件，向25個政黨及其地方黨部行文宣導男女候選人人數均等之觀念，鼓勵政黨支持女性參與政治活動。 (2)本部將賡續宣導政黨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。 三、補助大學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 ■達成 年度成果： (1)本部111年度已補助大學辦理1場次學術研討會，透過		

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
			數均等之問題，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，持續凝聚各界修法共識。	之學術研討會、座談會場次數: 111年：1場次。 112年：1場次。 113年：1場次。 114年：1場次。	對性別平等參政等相關議題進行意見交流，凝聚地方民意代表婦女保障名額修法共識。 (2) 本部將持續鼓勵大學或學術研究機構，規劃相關研討議題進行意見交流，以持續凝聚性別平等參政意識。		

議題名稱：二、提升女性經濟力

辦理機關：內政部、國防部、教育部、經濟部、交通部、勞動部、行政院農業委員會、衛生福利部、行政院環境保護署、國家科學及技術委員會、國家發展委員會、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、行政院原子能委員會

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，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化	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%。	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、召開焦點座談會議，蒐集更具彈性之措施及改善作法，作為研修《性別工作平等	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《性別工作平等法》修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	■達成 年度成果： 一、「111年度勞動基準法令研習會」已辦理26場次，共計2,223人參加。 二、 1.《性別工作平等法》於111年1月12日修正公布並自同年1月18日施行，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	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
離開職場者之回任或再就業機制。 2、提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業	3、性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。 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%。		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)。	談會蒐集各界意見 113年：研修《性別工作平等法》 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。	滿3歲子女。 2.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」，其中，為撫育未滿3歲子女申請減少工作時間之受僱者，因「公司規模未滿30人，遭公司拒絕」之比率已由110年之0.7大幅降低為111年之0.1%；申請調整工作時間者，因前述原因遭拒絕之比率亦由110年之0.6%降低為111年之0.3%，顯見已有相當成效。 三、為肯定及鼓勵事業單位辦理職場友善措施，111年辦理「工作生活平衡獎」優良企業表揚，並將「彈性工作」列入參選類別，已於111年10月31日辦理完竣，共選出23家優良企業，帶動更多		

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
					企業共同響應及推動。 四、本項議題之績效指標均已完成。		
			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）彈性工作時間之協助建議。 2、運用多元管道，持續宣導彈性工時相關法規之認知。	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）實施彈性工作時間之機關比率，未來4年內，能朝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	■達成 年度成果： 一、有關透過調查瞭解行政院所屬各主管機關（含所屬一級機關）辦理彈性工作時間之實際情形一節，110年行政院所屬各主管機關（含所屬一級機關）已實施彈性上下班措施達99%。 二、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111年已於「111年天然災害停止上班及上課通報作業講習」、「臺北市政府111年天然災害停止上班及上課業解析說明會」、「111年新進人	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
					事人員研習班（第 1 至 4 期）」、「111 年度人事法規案例研討專班—「差假服務」（臺北院區）（第 1 至 2 期）」、「111 年度人事法規案例研討專班—「差假服務」（南投院區）（第 1 期）」加強宣導彈性工作時間等相關規定，合計 9 場次，人數 710 人。		
		二、營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視	1、本部營建署函請各營造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	1、 鼓勵營造具性別平等之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	一、鼓勵營造具性別平等之營造業職場之宣導次數： ■達成 年度成果： 1. 本部營建署業於 111 年 3 月 21 日、6 月 15 日及 10 月 7 日，函請各營造業公會加強宣導「性別友善環境」設施之設置。 2. 本部將持續協請公會鼓勵營造業者設置女性專用空間，	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
			意願。 2、為營造性別平等友善環境，本部警政署函請各警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	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 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。	以營造性別平等友善職場。 二、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： ■達成 年度成果： 1. 為推動各警察機關建置女性同仁專用衛浴設備及住宿空間，本部警政署業於 111 年 6 月 20 日、10 月 12 日函請所屬警察機關及學校提供相關執行情形，並於 111 年 6 月 29 日函請已配置女警尚未設置女性專用衛浴設備或備勤室之所屬機關，再行檢視駐地空間及硬體設施，督促評估設置女性專用衛浴及備勤室之可行性，積極爭取		

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
			營造性別平等友善職場環境。		編列預算逐步精進性別平等設施。 2. 本部將持續督導各警察機關落實改善相關設施，以營造性別友善職場環境。 三、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： ■達成 年度成果： 1. 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 111 年 4 月 1 日及 8 月 8 日函請各消防機關持續改善及精進性別友善環境之設施。 2. 本部將持續加強宣導，以促進消防機關推動友善性別環		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					境。		
			一、提供委外合作托育情形(每年由福利事業管理處與登記立案之私立托(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.gwsm.gov.tw)及配合教育部規劃「公共化教保服務設施」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	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，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	一、 ■達成 年度成果： (1)111年迄今福利處與各縣市教育局洽談幼教服務機構，計2間幼兒園同意提供托(育)兒合作,並將優惠事項公告於福利處網頁,供官兵及眷屬參考運用,另持續協商擴大教保服務成效。 (2)公共化教保服務籌設,由各軍司令部、憲兵、資通電軍指揮部、國防大學、中正預校、軍備局及軍醫局等單位依期程管辦,111年8月起開辦「非營利幼兒園」或「職場互助教保中心」,已完成19處51班開設，約可招收1,200員幼生。 二、	賡續增加提供國軍人員托(育)兒優惠協議及措施，並加強各項多元化宣導，以促進友善職場及消除職場性別歧視。	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
			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)。	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	■達成 年度成果： 為落實性別平等觀念，消除職場性別歧視，本部111年運用青年日報、奮鬥月刊及吾愛吾家雙月刊及「莒光園地」電視教學、漢聲廣播電臺節目等文宣管道，刊播合計360則，區分家務分工宣導63則、性別刻板印象去除132則(如8月份奮鬥月刊「恪遵性別規範，營造友善環境」宣導)、女性人力運用100則(如10月27日青年日報「鑑識士謝旻錞上士-反毒奏功，展現專業」宣導)、性騷擾防治65則(如8月份第3週莒光園地「軍紀教育單元劇-欣怡的煩惱-你不是我的菜」宣導)，均依績效指標管制，成效良好。		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				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。 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：辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含性別刻板印象去除45則、女性人力運用45則、性騷擾防治45則。 113年：辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含性			

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
				別刻板印象去除 50 則、女性人力運用 50 則、性騷擾防治 50 則。 114 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 55 則、女性人力運用 55 則、性騷擾防治 55 則。			
			1、參考銓敘部研議之營造公務人員生養友善職場環境之配套人事措施，研議對生養第三胎以上子女者增加家庭照顧假。 2、查本部所屬教育人員近 3 學年度(107 學年度至 109 學年度)育嬰留職停薪復職率約分別為 83.76％、	1、 112 年 12 月底前研修「教師請假規則」竣事 112 年：完成修正發布。 2、 本部所屬教育人員育嬰留職停薪復職情形。 111 年：復職率 83％ 112 年：復職率 84％ 113 年：復職率 85％ 114 年：復職率 86％ 3、 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	一、112 年 12 月底前研修「教師請假規則」竣事。 ■達成 年度成果：有關修正教師請假規則第 3 條家庭照顧假規定，因涉及教師、公務人員及勞工權益衡平等重大事項，相關條文設計持續研議規劃中。 二、本部所屬教育人員育嬰留職停薪復職情形。 ■達成 年度成果： (一)查本部所屬教育人員 110	績效指標：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	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
			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，以營造友善生養環境。 3、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。 4、營造國訓中心性別平等友善職場，消除職場性別歧視。 (1)研議更為友善照	性別平等友善職場環境。 111年：1場次 112年：1場次 113年：1場次 114年：1場次 4、 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	學年度育嬰留職停薪復職率約為96.77%。 (二)另111學年度育嬰留職停薪復職率，截至112年1月4日止約為99.4%。 三、 每年辦理全國人事主管及佐理員會報。 ■達成 年度成果： (一)111 年國立高級中等學校人事主管會報業於111年10月4日至10月5日辦理完竣;其中10月4日安排性別相關宣導課程，邀請專家學者講題:「學校人事人員如何面對性平三法之處理」。(含:性別平等教育法、性別工作平等法以及性騷擾防治法)。 (二)111 年國立高級中等學校人事佐理人員業務會報業	議研提改善方案。說明如下： 1.原因分析：111年受疫情影響，進國訓中心外部人員須加以管制，為使專家能確實檢視國訓中心性別友善職場達成情形，本項績效指標延至112年辦理。 2.檢討策進：將於112年6月底前請邀請專家檢視國訓中心性別友職場達成情形。112年將依專家建議之改善方案完成改善項目達50%。113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
			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。 (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職場	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。 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	於111年11月9日至11月10日辦理完竣;其中11月9日安排性別相關宣導課程，邀請專家學者講題:「性平相關法規與處理」，主要講授性平相關法規、性平推動及相關權責，以及學校人員涉及性別事件之相關處理規定等。 四、營造國訓中心性別平等友善職場： ■未達成 年度成果： (一)國訓中心已研議更為友善照顧制度，將家庭照顧假日數提高，並於111年6月研修「國家運動訓練中心員工請假作業要點」竣事，已於111年7月4日完成發布。 (二)以中心員工為對象邀請專	依專家建議之改善方案完成改善項目達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
			達成之情形，依專家建議達成性別友善職場之目標。 5、於審查 111 學年度大專校院教學實踐研究計畫之領域召集人會議資料說明針對學門領域內之弱勢性別申請者優先核定之政策。 6、修訂「教育部補助大專校院教學實踐研究計畫作業要點」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。	改善方案完成改善項目達100%。 5、 於大專校院教學實踐研究計畫領域召集人會議資料說明。 111 年：1 場次 112 年：1 場次 113 年：1 場次 114 年：1 場次 6、 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	家學者蒞臨中心，辦理「性別平等平權、性別主流化、性騷擾防治」等相關宣導課程第1場次於 111 年 6 月 20 日辦理 1 場次，第 2 場次於 111 年 10 月 20 日辦理。 (三)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，預訂辦理期程為112年度。 (四)原規劃於 111 年邀請專家檢視國訓中心性別友善職場情形，因疫情關係，預訂於112年6月前完成辦理。 五、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 年度成果：本部已於 111 年 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
					月28日「教育部推動112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。 六、辦理教學實踐研究計畫說明會進行宣導。 ■達成 年度成果：針對112年申請大專校院教學實踐研究計畫作業部分，本部業於111年11月4日辦理教學實踐研究計畫徵件說明會進行說明。		
			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，或輔導計畫之	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，或輔導計畫之審查機制項數	一、本部將8項「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，或輔導計畫之審查機制項數，**已達年度目標值**，辦理情形		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
			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，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友善職場之典範。 2、透過辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「科技產業園區性別友善職場標竿企業訪視」，以實地訪視及訪談企業員工等方式，深入了解企業營造性別平等友善職場內容。後續並宣傳獲獎	111年：7項 112年：8項 113年：9項 114年：10項 2、 辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「科技產業園區性別友善職場標竿企業訪視」之標竿篩選機制 111年：2項 112年：2項 113年：2項 114年：2項 3、 辦理科技產業園區事業單位性別工作平等法勞動檢查之家數 111年：80家 112年：85家 113年：90家 114年：95家 4、	說明如下： (一)本部技術處辦理2項： 1.辦理「**A+企業創新研發淬鍊計畫**」，要求廠商於申請計畫書中訂定「營造性別平等工作環境」規劃作法。111年計有5家核定通過廠商於計畫書中說明營造性別平等工作環境作法，如大瓏企業致力於營造性別平等及友善家庭的職場環境，獲得行政院勞委會「友善職場」認證；沛爾生醫及亞旭電腦保證女性就業，女性員工占總員工數逾45%，且落實「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」規定，育嬰假復職率為100%；熵碼科技、安可光電新增女性研發人員，並設有專用哺乳室等，藉此政策工具促進企業營造性別平等友善		

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
			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區事業單位性別工作平等法勞動檢查訪查重點，以促進事業單位落實性別友善職場。 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。	111 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。 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。	職場。 2. 執行 111 年度「**國家產業創新典範推動計畫**」辦理之第 8 屆經濟部國家產業創新獎「組織類」的評選準則中將「營造友善職場工作環境」設 16 個項目，納入參選單位自評表及複審積分(總分 100 分，本項占總分 15%)。徵選作業於 111 年 12 月底完成，組織類報名家數 165 家，入圍複審 49 家。全數 49 家(100%)於「營造友善職場工作環境」中，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」等三項友善職場措施。其中「台北捷運股份有限公司」成立		

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
					全台第一所公營企業的職場互助教保中心，照顧員工家庭的托育需求;「義隆電子股份有限公司」聘用因懷孕育兒或因照顧家庭而再度就業者、並提供懷孕之女性員工專屬停車位，保障孕婦更便利的停車空間等。 (二)工業局辦理 2 項： 1.**國家品質獎**： (1)第 26 屆參考勞動部「工作生活平衡獎」，其內容涵蓋較廣，因此調整名稱將「性別平等評量表」更為「友善職場環境評量表」。 (2)第 27 屆國家品質獎遴選已完成資格審查，共有 52 家企業、機構團體及個人完成填報「友善職場環境評量表」，將友善職場環境落實情形列入評審共同檢視項		

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
					目，以引導參選者營造友善家庭職場等環境。 2.**中堅企業遴選**： (1)為鼓勵企業積極營造性別平等工作環境，已自第4屆遴選起，於評選標準中之「領導與經營策略」增列「積極營造友善職場環境」，由進入複審之企業中擇優選出營造友善職場優良中堅企業。 (2)第7屆遴選自111年8月15日至10月31日止，共受理145 家企業申請，其中有132家業者通過資格審查，後續將邀集相關領域專長委員，就進入複審企業，審查業者提供之營造友善職場環境自我評量表及相關書面佐證資料，擇優推薦具創意作法且推動成效優良		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					之企業為候選名單，再於決審會議決定營造友善職場優良中堅企業，並頒發獎狀予以表揚。 (三)中小企業處辦理1項：「**國家磐石獎**」已將「營造性別平等友善職場工作環境」及「彈性工時」納入評選項目「永續經營」項下，綜合評分。111年得獎之8家中小企業均有實施營造性別平等友善職場工作環境的相關措施。 (四)水利署辦理1項：業修正「**經濟部水利署表揚節約用水績優單位及節水達人實施要點**」第9點及附表，將「營造性別平等工作環境」之相關事蹟納入**節約用水績優單位選拔**評審加分項目。		

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
					(五)能源局辦理 2 項： 1. 將「營造性別平等友善職場工作環境」納入「**111 年經濟部節能標竿獎**」「特殊事蹟」評審項目，綜合評分。本年 20 家獲獎單位中，計有 18 家企業/單位營造性別平等友善職場，包括：羅門哈斯亞太研磨材料提供女性員工優於勞基法 12 週全薪產假，女性員工在小孩一歲前享有 20 天育兒假；友達光電擁有完善的平權政策與制度，建構多元暢通的性騷擾防治措施及申訴管道，連續四年入選彭博性別平等指數；日月光半導體推動母性保護關懷機制，安排新手媽咪系列課程、安排母性保護員工職場作業評估，完成建置日月光「三好幼兒園」， 提供早上 7 時至		

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
					晚上 8 時教保及延托服務等。 2. 辦理「**經濟部能源局業界能專計畫**」，其計畫申書規定：「接受業界能專補助，請落實兩性平權政策，促進並保障女性就業機會。」申請計畫書業要求須檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃，並作為審查機制評選準則之加分項目。111 年共計 2 案申請，分別為「富泰金融科技股份有限公司」、「騰雲科技服務股份有限公司」計畫主持人均為女性。 二、本部辦理 2 項「性別主流化標竿廠商遴選」及「科技產業園區性別友善職場標竿企業訪視」之標竿篩選機制，**已達年度目標值**，辦理情形說明如下（詳如附件 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
					(一)工業局辦理「**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。 1.111 年標竿廠商工業局辦理企業訪談「璨揚企業股份有限公司」、「叡揚資訊股份有限公司」、「達明機器人股份有限公司」、「技嘉科技股份有限公司」、「黑松股份有限公司」及「友良高科技紡織股份有限公司」等 6 家，考量疫情因素，以會前提供訪談大綱等資料，以線上會議來進行訪談，使業者深入了解企業營造性別平等友善職場內容。 2.廠商推動性別平等重要內容如下: (1)性別化創新：璨揚企業(股)		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					為營造友善職場環境，提供「學童開學陪伴假」、「幼童陪伴假」及「長者關懷假」等，達明機器人（股）也有「遲到假」、「訂婚假」及居家辦公照顧隔離幼童等優於法規的創新做法，技嘉科技(股)提供G-life考勤APP打卡系統、「疫苗接種假」及「Teams線上醫師諮詢」等創新做法。 (2)女性經濟力：黑松（股）設置「員工持股信託」、並考慮懷孕員工需求調整職務，友良高科技紡織(股)開辦「女性人才幹部培育班」，叡揚資訊（股）錄取二度就業婦女，璨揚企業（股）及技嘉科技（股）均有提供生育津貼。 (二)加工出口區管理處辦理科		

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
					技產業園區性別友善職場標竿企業訪視9家，說明如下： 1.為督導區內事業符合性別工作平等法，並推動執行性別平等職場友善措施，執行專案輔導(訪視)，藉由廠商實施性平措施資料蒐集、面談訪視、成果展現等階段執行，擇選企業優質具體措施，製作友善職場性別平等標竿企業措施宣導單張，登載區刊，廣發宣傳事業執行性別友善具體措施，鼓勵各事業跟進，強化事業共同創造幸福園區氛圍，提供具體建議，引導廠商訂定優於法令相關友善措施。 2.111年執行9家，包括易華電子(股)公司、國巨(股)公司楠梓分公司、成霖企業		

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
					（股）公司、和詮科技（股）公司、台虹科技（股）公司、琳得科先進科技（股）公司、香港商志盛實業（股）公司台灣分公司、凡事康流體科技（股）公司等，另擴大訪視對象範疇，對該處委辦代操作廠商歐榮環保科技（股）公司進行入廠專案訪視，促使成為園區委辦標竿，年度訪視結果具體設施措施綜整概述如下： (1)硬體設施：增加女性廁間比例、建立圖書室並提供多種親子書籍、考量孕婦或中高齡員工需求，於衛生間特別設置扶手設施予以輔助、設置視障按摩服務區舒緩員工工作壓力。 (2)軟體措施：以性別友善職場為出發點，考量不同國籍員		

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
					工擴及其(1)他生活面向，將多元文化融入員工生活，因應異國族群提供不同飲食文化之餐點，另提供員工子女獎助學金申請、對於母性健康保護規定確實且主動積極，從女性勞工懷孕、孕期過程、生產期間時時關懷，並進行復工評估、主動瞭解身心狀況並協助與部門協調。 (3)委辦標竿： A.以人為本的管理理念，主動關懷員工，體恤員工家庭生活，適時調整輪班時間以符合員工照顧家庭需求，使員工間成為友善相互信賴的夥伴。 B.男性員工配偶懷孕，可主動給予彈性上下班選擇。 C.對於員工懷孕與男性員工		

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
					配偶生產，皆補助津貼。 D.鼓勵員工參與性別工作平等議題講習，並於會議中分享。 3.已就上開優良事業具體事蹟製作宣導單，函發科技產業園區內各事業單位周知，並於期刊、電子報登載，同時於適當活動場合宣傳，鼓勵園區內廠商積極推動性別友善職場，以收學習擴散效應。 三、111年度加工出口區管理處計辦理勞動檢查80家，**已達年度績目標值**(詳如附件3)，說明如下： (一)督導事業落實性別工作平等法規定，包括假別(生理假、產假、安胎休養、陪產假、陪產檢假、產檢假、育嬰留職停薪、哺(集)乳時間、減少或調整工時、家庭		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					照顧假等）、檢查公開揭示性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法落實情形、100人以上事業提供托兒設施或適當托兒措施並完備哺（集）乳室設置等執行情形，並因應疫情進行實地或書面滾動式調整。 (二)執行重點包含符合法令規定及其他推動職場平權情形，辦理重點摘要如下： 1. 符合法令規定：檢查事業單位符合性別工作平等法禁止性別歧視、給予法令規定假別(生理假、產假、安胎休養、陪產假、產檢假、育嬰留職停薪、哺(集)乳時間、減少或調整工時、家庭照顧假等)、公開揭示性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法、100人以上事業提供托兒設施或適當托		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					兒措施並完備哺(集)乳室設置等。 2.其他推動職場平權情形：包括事業推動員工工作與家庭平衡情形，如是否可申請減少或調整工時、是否可申請提早或延後上班、為照顧家庭可否申請在家工作、職務調整等。 3.於執行事業單位性別工作平等檢查過程，除執行上開業務外，同時會再次宣導促進性別工作平等措施相關規定（提供書面文宣及說明官網電子化宣導單張下載)、以及宣導該處推動托兒服務相關措施（非營利幼兒園之設置)，藉由性別工作平等檢查或訪查過程中，提供事業單位有關性別業務推動相關資訊，以利事業單位一併跟進，		

<table>
<tr><th>目標</th><th>關鍵績效指標
(含衡量標準與目標值)</th><th>策略</th><th>具體做法</th><th>績效指標
(含期程與目標值)</th><th>績效指標達成情形及年度成果</th><th>檢討策進</th><th>辦理機關</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>共造幸福園區。
四、111 年度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情形說明如下：
(一)台糖公司相關統計結果：
<table>
<tr><th></th><th>男性</th><th>女性</th><th>總計</th></tr>
<tr><td>家庭照顧假</td><td>185
66%</td><td>94
46%</td><td>279</td></tr>
<tr><td>陪產假</td><td>32
100%</td><td>0
0%</td><td>32</td></tr>
<tr><td>育嬰留職停薪</td><td>7
29%</td><td>17
71%</td><td>24</td></tr>
</table>
(二)中油公司相關統計結果：
<table>
<tr><th></th><th>男性</th><th>女性</th><th>總計</th></tr>
<tr><td>家庭照顧假</td><td>775
69%</td><td>342
31%</td><td>1117</td></tr>
</table></td><td></td><td></td></tr>
</table>

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關

陪產假	352 100%	0 0%	352
育嬰留職停薪	64 48%	69 52%	133

(三)台水公司相關統計結果：

	男性	女性	總計
家庭照顧假	202 54%	175 46%	377
陪產假	465 100%	0 0%	465
育嬰留職停薪	9 30%	21 70%	30

(四)台電公司相關統計結果：

	男性	女性	總計
家庭照顧假	2318 74%	806 26%	3124
陪產假	650	0	650

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					<table><tr><td></td><td>100%</td><td>0%</td><td></td></tr><tr><td>育嬰留職停薪</td><td>78 36%</td><td>138 64%</td><td>216</td></tr></table>		
			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，營造性別平等友善職場。 2、 因應110年《性別工作平等法》修法，研修相關配套法令，調查男性申請性別工作平等法相關假別及育嬰留職停薪之狀況及需求，提升	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場次宣導講座。 2、 111年：因應110年《性別工作平等法》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工作平等法相關假別及育嬰	■達成 年度成果： 一、為營造性別友善職場，本部辦理「工作生活平衡」宣導講座，協助企業建立工作生活平衡措施，111年共辦理15場次，計1,768人次企業代表參加。 二、 1.為建構友善生養環境，《性別工作平等法》於111年1月12日修正公布並自同年月18日施行，刪除該法第22條規定，不論配偶是否就業，不再限制需有正當理由，親職雙方可自行考量整體經濟	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
			性別平等友善平等職場措施。 3、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關人員研習。	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、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：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6,000人次。	狀況及家務分工，選擇是否同時申請育嬰留職停薪。又輔以111年1月12日修正公布並自同年月18日施行《就業保險法》第19條之2規定，申請育嬰留職停薪之雙親可同時請領津貼，給予育兒父母更多支持。 2.為放寬申請育嬰留職停薪期間之彈性，符合受僱者短期育兒照顧需求，本部已於110年7月1日修正施行《育嬰留職停薪實施辦法》，使受僱者在子女滿3歲前，如有少於6個月育嬰留職停薪之需求，只要在30日以上，即可提出申請。申請少於6個月育嬰留職停薪之受僱者，111年較110年成長22%，其中男性增加57%。 三、本部已於全民勞教e網上		

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
				114 年：多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達 8,000 人次。	架多元性別平權相關影片「營造職場多元性別平等環境」。未來將賡續製作其他多元性別職場平權相關線上課程。 四、本項議題之績效指標均已完成。		
			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	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	一、女性醫師 ■達成，111 年無設定目標值 年度成果： (一)因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情，本部於 110 年 6 月 10 日公告暫停辦理 110 至 111 年度醫院評鑑，爰無 111 年度達成值。 (二)基於醫院為疫情發生時之防疫重點單位，疫情時期停止醫院績效指標評核，有助其全力執行防疫作為，又此一疫情發展屬不	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
			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(集)乳室等)，並符合法令規定。 2、托育人員：辦理	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、男性護理人員執業佔全國執業護理人員比率： 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 四、增列鼓勵女性學者育兒	可抗力因素，將待疫情有效控制後，即恢復辦理醫院評鑑作業。 二、為提升托育職場性平意識，規劃辦理托育相關宣導 ■達成 年度成果：本案業於111年11月18日於「托嬰中心業務督導及聯繫會報」，辦理性別平等課程，提高托育人員性別平等意識。 三、男性護理人員執業佔全國執業護理人員比率 ■達成 年度成果：截至111年11月底全國護理執業人數為187,627人，男性護理人員執業人數7,591人，男性護理人員執業比率約為4%，已達111年度目標值。 四、增列鼓勵女性學者育兒期		

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
			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。	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%。 114年：於長照人員數	間進行研究彈性規範 ■達成 年度成果：本案已研擬增列鼓勵女性學者育兒期間進行研究彈性規範，並已完成修正「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」。 五、長照人員 ■達成 年度成果：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。截至111年12月底通過人數為1,127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
			(2) 監控及糾正媒體對護理性別化形象扭曲之報導、書籍期刊，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	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
			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課程內容，鼓勵長照人員取				

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
			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」。 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。	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	■達成 年度成果： 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業於 111 年 6 月 29 日完成建置「行政院及所屬機關（構）公務人員育嬰留職停薪期滿後復職、離職情形之性別統計表」並公布於本總處網站「性別主流化專區」。 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 111 年已於「111 年天然災害停止上班及上課通報作業講習」、「臺北市政府 111	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
					年天然災害停止上班及上課作業解析說明會」、「111年新進人事人員研習班（第1至4期）」、「111年度人事法規案例研討專班—「差假服務」（臺北院區）（第1至2期）」、「111年度人事法規案例研討專班—「差假服務」（南投院區）（第1期）」加強宣導男性申請育嬰留職停薪及家庭照顧假等相關規定，合計9場次，人數710人。		
		三、改善水平及垂直職場性別隔離，縮小	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	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：	一、營造業工地主任執業證女性占比逐年提高： ■達成 年度成果： 1.截至111年12月底止，營造業女性工地主任執業證占6%，較近3年平均值4.7%，提升1.3%。	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
		性別薪資差距	者報考工地主任執業證照，以提升營造業女性工作者知識與技能。 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。	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程，以及取得消防專業證照之機關比率： 111年：30% 112年：40% 113年：50% 114年：60%	2.為改善營造業職場性別隔離，本部營建署業於111年6月22、10月7日函請各營造公會及全國營造業工地主任公會廣為宣導鼓勵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。 二、女性警官占比逐年提高： ■達成 年度成果： 1.截至111年12月底止，女性警官(配階2線1星以上)人數占全體警官人數比率為14.82%。 2.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。 三、各消防機關鼓勵女性消防人員參與消防宣導或專業		

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、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。		訓練課程，以及取得消防專業證照之機關比率： ■達成 年度成果： 1.本部消防署業於111年3月10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111年12月底止，計17個地方消防局辦理宣導工作占全國消防機關比率77.27%。 2.為提升各消防機關宣導比率，本部消防署持續請各消防機關定期回報辦理宣導之成果，以掌握地方消防機關宣導狀況。		
			一、明定幼教產業教職員工之薪資基準，	1、明定幼教產業教職員工之薪資基準，保障薪	一、明定幼教產業教職員工之薪資基準，保障薪資待遇，並	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
			保障薪資待遇，並納入幼兒園基礎評鑑指標。 (一)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。 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	資待遇，並納入幼兒園基礎評鑑指標。 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%。 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，優先考量聘任單一性別過低之主管，以達	納入幼兒園基礎評鑑指標。 ■達成 年度成果：教職員工之津貼權益、保險及退休制度等業納入「107 學年至 111 學年幼兒園基礎評鑑指標，截至 111 年 12 月 31 日，各該指標經追蹤評鑑完成改善者皆已達 98%。 二、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 年度成果： (一)111 年 8 月 9、10 日及 111 年 8 月 16、17 日辦理全國高級中等學校及特殊教育學校校長會議，將配合宣導性別平等相關政策，於會議手冊中提醒並督導推動各校性別平等的職場環境及教育。		

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
			定調薪機制，可引導私幼提升薪資等勞動條件。 (二)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。 二、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	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：學校一級主管之女性比率達一級主管員額總數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，或一級主管之女性人數較上一年度增加百分之一點二	(二)111年3月22日及111年6月17日辦理本部國教署111年度直轄市、縣(市)政府校園性別事件第1次及第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。 三、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 年度成果： (一) 本部業已將「大專校院獎		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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)。 三、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： (一)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、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)、	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四十以上，或一級主管之女性人數較上一年度增加百分之一點四以上。 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四十以上，或一級主管之女性人數較上一年度增加百分之一點六以上。	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校院校務基金補助指標、私立技專校院獎補助及國立技專校院校務基金補助指標，後續將持續於相關會議(如校長會議)加強宣導。 (二) 依大學校院校務基本資料庫，有關 110 學年度一級主管(含一級行政單位主管、一級學術單位主管、學術(科系所)主管)之總人數為 4,614 人，女性人數為 1,235 人(26.8%)；111 學年度一級主管之總人數為 4,651 人，女性人數為 1,253 人(26.9%)。另 111 學年度一級主管之女性人數較		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			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。 (二)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。		上一年度(110學年度)增加百分之零點二。 (三) 查技專校院校務基本資料庫，有關110學年度一級主管(含一級行政單位主管、一級學術單位主管、科技大學之學術(學院)主管、技術學院/專科學校之學術(科系所)主管)之總人數為1,508人，女性人數為436人(29%)；111學年度一級主管之總人數為1,491人，女性人數為454人(30%)。另111學年度一級主管之女性人數較上一年度(110學年度)增加百分之四。		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			1、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。 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。	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	一、111年各公司業研提至少1項做法，**已達年度目標值**，年度成果，重點說明如下： 一、台電公司： (一)依台電公司111年6月16日「性別平等工作圈」會議決議事項，參加臺北市政府勞動局辦理之「臺北市職場性別平等認證」，因產業特性，台電公司男性主管職比例偏高，故於評核指標中決策組織與管理性別比項目未能取得績效，然於促進薪資待遇性別平等、工作與家庭平衡、友善孕育措施及職場安全性別友善措施等方面多有投入，並獲主管機關肯定，榮獲111年度「臺北市職場性別平等認證」-「銅質獎」。 (二)為促進前述認證作業各評	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
					核項目指標(包含縮小男女薪資差距、促進組織決策、教育訓練等)之性別平等作為，業依前述會議決議事項，蒐集各面向資料進行分析並持續精進作為，並依時限完成提報參賽資料予臺北市政府勞動局。 二、中油公司： 於111年4月22日及111年12月28日召開探討女性員工及主管比例偏低工作圈會議，期透過提升該公司女性員工參加晉升主管培訓課程之意願，預計持續規劃辦理主管培訓課程，藉以改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距。 三、台糖公司： (一)於111年9月15日召開研商提升女性員工及主管比例工作圈（CEDAW 圈)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
					議，決議藉由電郵方式宣傳，提升同仁性別平等意識，將以更生動活潑的方式向同仁傳遞相關資訊，除「消除性別刻板印象、偏見與歧視」或「性騷擾防治及處理」等議題外，加入「親子關係，從小培養家務分工概念」及「破除性別隔離-跨越男理工女人文之性別界線」等議題，期能破除女性同仁之性別界線，勇於擔任主管，藉以改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距。 (二)台糖公司薪資係採單一薪俸制，並按行政院核定之薪點薪給表給付，經查該公司110 年女性平均薪資約為53,044 元，111 年女性平均薪資約為57,204 元，已較前		

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
					一年提升約4,160元，顯示女性薪資有逐年增加趨勢。 四、台水公司：110年三級主管性別薪資差距為負6.09%，111年上半年為負7.30%，為增加年資較低之女性三級主管人數以調和前開平均薪資之差距，於111年第2次工作圈會議決議，各單位辦理三級主管職缺甄選時，應提供符合該職缺甄選資格之女性人員名冊，鼓勵首長參考選派。 二、111年度本部利用4項科專計畫暨相關輔導計畫，協助女性負責人之產業及商業模式轉型之計畫案，**已達年度目標值**，說明如下： (一)本部商業司辦理2項： 1.輔導女性負責人經營之連鎖企業，共計補助11案：安排產業顧問，針對輔導之連鎖業		

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
					者提出之輔導需求，進行一對一專業輔導，協助企業升級服務流程，強化營運量能，提升營業成效。 2. 輔導商業透過數據共享進行數位轉型，共計補助 8 案女性負責人。由受補助業者帶領產業鏈上的合作店家，利用雲端服務，蒐集並共享數據，帶動企業數位轉型。另透過本計畫之輔導，共新增 2,951 人次就業機會，其中女性為 1,633 人次（占 56%）。 （二）工業局辦理「數位平台服務推動計畫」、「中小型製造業數位轉型共通輔導計畫」等 2 項時，將友善職場環境落實情形列為廠商評選評分項目之採購案件，加入廠商企業社會責任指標，包含為員工加薪及提供員工「工作與生活平衡」措施，		

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
					協助產業營造友善女性（性別平等）職場環境。		
			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。	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	1.辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動: ■達成 年度成果： (1)飛航駕駛員及空服員： A.民用航空局業自製「夢想啟航就職零歧視」文宣海報1種，經送該局性別平等工作小組外聘委員檢視完竣，並於111年8月30日至虎尾科技大學使用該局自製海報辦理宣導活動。 B.活動主題除了聚焦在駕駛員及空服員之破除職業性別刻板印象外，並強化宣導性別平等及提升中高齡女性勞動參與，促進	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
				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： 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：	中高齡女性再就業。 (2)航港人員(含船員): A. 航港局為鼓勵青年學子(特別是女性)加入船員行列，提升船員性別比例之衡平，並照顧偏鄉弱勢青年學子，與社會團體、航商、海事院校等機構共同合作推動「海員新星培育計畫」。111年度計舉辦說明會17場次，並自製船員職涯分享影片於會中播映，邀請5位船員(2位為女性)分享船員海上工作、生活及就學期間學習經驗，宣導人次約801人；本案計評選出27名學生參與計畫，其中女性4名(佔14.8%)，獲選女性比例顯高於目前我國船員在船(本國籍船舶)		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				1. 完成1部宣導短片。 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： 1. 宣導措施：於臺鐵局轄下共計2,930個車次內以跑馬燈進行改善職場性別隔離宣導： 111年：至少於10%車次宣導。 112年：至少於12%車次宣導。 113年：至少於15%車次宣導。 114年：至少於18%車	服務人數女性船員比率(3.5%)，期透過本計畫可吸引更多女性選擇船員作為職業。 B. 臺灣港務公司 111 年計辦理 40 場校園徵才活動(企業說明會25場、校園就業博覽會15場)及1場針對一般民眾辦理之就業徵才活動，發放性別主流化相關主題L夾，並宣導「破除職業隔離」、「破除性別刻板印象」、「多元性別」及「家務分工」等議題，透過與在場民眾互動，達到深化性別主流化意識。 (3)氣象人員: A. 111年已完成拍攝「改善交通領域的職業性別隔離」宣導短片1部，經提送該		

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
				次宣導。 2. 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% 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向轄管公路客運業者（目前總計為47家）	局111年4月7日性別平等工作小組第43次會議審議，決議修正後通過，案經修正並送工作小組各委員確認完竣；並自111年6月7日起登載於該局官網性別主流化專區，進行網路宣導，提升宣導訊息之曝光量。 B. 臺灣南區氣象中心於111年3月8日臺南永華國小、111年3月29日臺南大光國小、111年5月5日阿里山香林國小辦理校園宣導活動時，安排播放女性天氣預報員宣導短片，強化性別平等觀點。另於「改善交通領域的職業性別隔離」宣導短片完成後，業於111年10月7日臺南上華蒙特梭		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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) 公路總局(112、114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。 (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相關訓練課程、營造公司性別友善之環	利非學校型態實驗教育機構國小、111年10月20日臺南永安國小、111年11月8日臺南港東國小及111年11月17日臺南南梓實驗小學進行校園宣導，後續將持續適時安排推動校園相關宣導活動。 (4)臺鐵司機員及副站長: A.臺鐵局自111年3月至5月、9月至12月於轄下列車車廂內以跑馬燈宣導「促進性別平等司機員職業不分性別」等促進職業性別平等詞句，配合本局跑馬燈期程檔期排入，以月數比例計算，已於50%車次宣導。 B.為提升女性勞動力參與率，以建構友善職場環		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				境，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)：評鑑高鐵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	境，逐步打破性別隔閡，110年臺鐵局女性副站長人數為100名，占全體副站長人數比例為20%，以逐年增加1%為目標；111年最新統計資料，女性副站長為107名、男性副站長為391名，女性副站長人數比例為21%；另補充統計女性站長比例，女性站長現為4名、男性站長為123名，女性站長比例為3%，其中特等站站長4名，女性特等站站長為2名，比例達50%。 (5)高鐵駕駛員、主任控制員、維修人員：高鐵駕駛員、主任控制員、維修人員：有關破除職業性別刻板印象之高鐵公司相關文宣海報於111年1月25日、4月11		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				環境。	日共完成 2 則成功案例文宣海報，並於高鐵所轄 12 個車站張貼宣導。 (6)客運駕駛:公路總局各區監理所自製女性客運駕駛宣導海報向轄管公路客運業者宣導情形，公路客運業者現為 46 家(阿羅哈客運自 111 年 2 月 19 日起停業一年)，111 年度向 46 家業者宣導，達成率 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: ■達成 年度成果： (1)公路總局(112、114 年):已將業者是否提供性別平等教育訓練課程及招募駕駛是否有對性別加以限制納入公路客運評鑑項目，有關 112 年公路汽車客運評鑑預		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					計於 112 年 5 月底前完成招標。 (2)民用航空局(111、113 年):業於 111 年 10 月 4 日完成 111 年國籍民用航空業推動性別平等業務評鑑，本次受評業者計有中華航空、長榮航空、星宇航空、台灣虎航、立榮航空、華信航空、德安航空及凌天航空等 8 家國籍航空公司。謹摘述重要績效如次： A. 為落實深化性平觀念，除為員工辦理性別主流化教育訓練，亦針對主管辦理相關課程，以深化其性平思維用以融入公司日常營運管理。 B. 除性平相關法規明定事項，如提供哺集乳室、育嬰留停、陪產檢、陪產假		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					及建立員工性騷擾處理機制外，受評業者針對婚育或年齡較高女性依據業務性質已分別提供不同友善職場環境措施，例如中華航空、長榮航空、星宇航空、華信航空及立榮航空等，針對懷孕客艙組員均提供轉任地勤工作選擇；中華航空、星宇航空、華信航空、立榮航空及台灣虎航等與托育、產後護理或坐月子機構等簽署企業服務，照顧員工；立榮航空及華信航空提供一線女性同仁褲裝制服或懷孕員工孕服制服；長榮航空之員工餐廳提供自製晚餐餐食供同仁訂購，便利婚育同仁兼顧		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					家庭照顧；台灣虎航規劃提供”媽媽包”照顧懷孕員工。 C.擴大職場性別平等友善措施至空運服務領域，受評國籍航空公司分別有提供代訂嬰兒餐、輪椅，設置懷孕、年長或需要協助旅客專屬報到櫃檯並安排較合適座位，與協助優先登機等服務。 D.有關本次評鑑結果，其中優等業者共計6家，分別為中華、長榮、星宇、台灣虎航、立榮及華信航空公司，甲等業者2家包括德安及凌天航空公司，前開評鑑結果除函送業者外，亦同步於該局網站公告表		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					揚。 E.綜上所述，持續滾動檢討評鑑機制，並據以執行，期使各國及民用航空運輸業性別平等推動業務與時俱進。 (3)鐵道局(每年辦理):111 年 5 月執行高鐵年度定期檢查，查察該公司相關措施辦理情形： A.訓練與講座： (A)性騷擾防治、不法侵害及職場霸凌訓練，計 150 位新進人員參訓(女 56%、男 44%)。 (B)職場不法侵害預防演講，計 65 人參與(女 42%、男 58%)。 B.提供員工專用之性別平等服務與設施(辦公室內		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					及車站員工專用)：與41間托育機構簽訂合作契約；設置哺(集)乳室 18間、無障礙廁所 30 間(註:依內政部建築研究所對公共場所之性別友善廁所規劃建議及營建署2010年「公共建築物衛生設備設計手冊」，行動不便廁所（多功能廁所）內容已具「性別友善廁所」之雛形，具相同性質)、男廁255間、女廁218 間(男女員工比為65%:35%)。另桃園運務大樓1間親子廁所。 (4)航港局(每年辦理):航港局於111年11月至12月間辦理「遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑作業」，考評駕訓機構是否提供女性參與		

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
					遊艇與動力小船訓練之友善環境，並將「不同性別、年齡之設施設備完備」列入評鑑項目。評鑑結果：受考核之 4 家業者積極建置性別友善環境，如：設置性別友善廁所/無障礙廁所(3家)、設置尿布台(3家)、哺集乳室(3家)或無障礙電梯(3家)等，提供有需求之學員使用，以提升性別友善之優質服務。		
			1、 擇定女性參訓人數落差較明顯之一項訓練職類，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	一、111-114 年：滾動式每年擇定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。	■未達成 年度成果： 一、 1.有關「提升特定職類少數性別參訓比率」,以參加工業類職業訓練之成功就業女性學員為案例，加強宣導並鼓勵失業女性參加工業類（含機械職類）職業訓練，以翻轉	績效指標「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。」,111 年績效指標目標值為訂定事業單位同工同酬檢核表，惟經本部於邀請學	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
			同工同酬檢核表，並加強宣導，以利雇主加以運用。	112 年：透過網站等多元管道加強宣導，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。	工業類就業市場僅適合男性之性別刻板印象。另透過就業中心就業諮詢，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。 2. 本部 111 年擇定機械職類，截至 12 月底計訓練 986 人，其中男性 680 人、女性 306 人（女性參訓比率為 31%），較近 5 年(105 年至 109 年)平均數提升 6 個百分點至 31%。 二、本部於 109 年委託國立中正大學辦理 109 年度「發展事業單位同工同酬檢核表之研究」。據此委託研究，本部於 110 年 12 月 1 日邀請學者專家及事業單位代表召開「研擬事業單位同工同酬自我檢核表研商會議」，針對事業單	者專家及事業單位代表召開會議，針對事業單位同工同酬檢核表內容及執行方式具體討論，依會議委員建議，檢核表問項應再行修正，致本年度目標值未達成。爰刻正針對檢核表修正內容蒐集相關資料，彙整訂定後再行擇定特定規模或業別之事業單位，試行檢核表，112 年將依績效指標持續積極辦理。	

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
					位同工同酬檢核表內容及執行方式具體討論。依前開會議委員建議，檢核表問項建議客觀、特定、明確、可執行，應再行修正，俾利事業單位填寫。爰刻正針對檢核表修正內容蒐集相關資料，彙整後再行擇定特定規模或業別之事業單位，試行檢核表。 三、本項議題已達成「提升特定職類少數性別參訓比率」，有關「同工同酬檢核表」議題持續積極辦理。		
			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。	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	■達成 年度成果： 一、女性參與社區林業計畫共同巡護山林比例：為提升社區林業計畫女性參與率，林務局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	無	行政院農業委員會

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
			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。	111 年：31% 112 年：32% 113 年：33% 114 年：34%	與知識，111 年參與社區巡護山林人員共計 1,359，(男性 910 名，女性共 449 名)，女性比例為 33.0%。 二、輔導處辦理農業人力團招募及錄取農務人員鼓勵女性成為農務人員，111 年在職農務人員合計 1,931 人(男性 929 人，女性 1,002 人)，女性農務人員比例 51.9%。		
			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	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%。 113 年：當年底於長照領域任職照顧服務員之男	1.長照人員 ■達成 年度成果:截至 111 年 11 月底，於長照領域任職照顧服務員之男性比例已達 16%。 2.托育人員 ■達成 年度成果：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	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
			中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。	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	資28,000元規定。本案業於111年8月查調，男性托育人員平均投保薪資為31,967元，女性托育人員平均投保薪資為31,367元。		
			1、於本署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	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，展現監測站維運人員薪資性別平等。 113年：完成1家次監測站	一、 ■未達成 年度成果：委辦空氣品質監測站維運計畫自110年11月1日起至112年10月31日共執行2年，該計畫於性平推動計畫前發包執行，因此未將薪資性別平等納入新監測站維運計畫招標文件要求。 二、	一 本署委辦之「110-112年度空氣品質監測站維運計畫(110年11月1日至112年10月31日)」已於本期性別平等推動計畫(111年至114年)核	行政院環境保護署

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
			維運承商於年終提出本項工作履行說明，供本署評估確認。 2、 調查公民營清除處理機構是否有同工不同酬之情事，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。 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人員說明會中提出相關數據，	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%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	■達成 年度成果:111 年達成率 100%，年度成果如下： 1. 111 年度抽樣詢問調查廢棄物清除處理機構是否有同工不同酬之情事，初步調查結果尚無因性別或性傾向而有差別待遇，但部分機構基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素，有薪資不同之情形，但仍符合性別工作平等法第 10 條及勞動基準法第 25 條規定。 2. 111 年 6 月 6 日邀集公民營廢棄物清除處理機構、公會、公部門及相關業者代表辦理「環境保護專責人員設置及管理相關辦法修正草案研商會（第 1 場）」，藉由法令修正研商會場合，持續宣導職場性別平等觀念，讓與會單	定前發包執行，爰未達成；針對其績效指標將納入 112-114 年度維運計畫招標文件，落實監測站維運人員薪資性平評估。 二、無。 三、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
			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。依據調查性別薪資落差結果，每年逐漸縮小0.2%。 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	性平均時薪差距為14.4%以內。 四、 111年：調查性別薪資落差情形。 112年：依據調查性別薪資落差結果，每年逐漸縮小0.2%。 113年：依據調查性別薪資落差結果，每年逐漸縮小0.2%。 114年：依據調查性別薪資落差結果，每年逐漸縮小0.2%。 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。	位協助營造國內性別友善環境，提升社會大眾性別平等意識。 三、 ■達成 年度成果： 1. 已於111年7月29日辦理110年性別問卷結果線上諮詢會議，邀請環境保護署性平小組石雅惠委員、顏秀慧委員參與，並針對110年性別問卷內容及結果提出意見及改善建議。 2. 於111年8-9月北、中、南、東區回收處理業從業人員教育訓練之會議中，邀請石雅惠委員進行職場性別平等之宣導，針對性別工作平等法中薪資之給付不得因性別或性傾向而有差別待遇等相關規定進行說明；另以案例方		

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
			同工不同酬情形。		式宣導回收處理業應如何營造性別友善環境，並於課後以有獎徵答方式進行課程回饋。 3. 線上問卷形式111年調查家數為689家，實際有效回收問卷為649家，其中回收業家數為569家，處理業家數為80家；111年應回收廢棄物回收處理業僱用員工人數共計8,365名，其中女性員工2,745人（32.8%），男性員工5,620人（67.2%）。 4. 因回收處理工作性質多屬勞力型，主要以男性員工偏多，據調查結果，111年整體回收處理業男女性別比例，女性比例接近達總數三分之一，惟111年女性比例還較110年增加0.5%，表示逐漸符合性別比例原則，此外，		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					男女薪資差距幅度從110年的11.46%降至9.23%，縮減2.23%,顯其男女薪資差距幅度已縮小。 四、 ■達成 年度成果：111 年調查結果顯示，工程師女性人數為47人、男性人數為57人，女性平均薪資低於男性平均薪資1,643元;主管女性人數為 7 人，男性為18人，女性平均薪資高於男性平均薪資 1,847 元。 五、 ■達成 年度成果:111年完成1場次病媒防治業公會會員是否有同工不同酬情形之問卷調查，共計回收 239 份問卷，透過病媒防治業施藥人員及專業技術人員填寫之問卷瞭解從業人員薪		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					資，病媒防治業施藥人員男性與女性之平均薪資均約為 3 萬 1,000 元、病媒防治業專業技術人員男性與女性之平均薪資均約為 3 萬 7,500 元，未有同工不同酬之情形，且未存在性別差距問題。		
			1、截至 110 年 8 月底，三園區已入區登記廠商家數計有 904 家（竹科：543 家、中科：149 家、南科：212 家）。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 CSR 報告書內容主	1、職場平權研習會三園區合計場次： 111 年：3 場 112 年：4 場 113 年：5 場 114 年：6 場 2、鼓勵三園區廠商發行 CSR 報告書合計家數： 111 年：100 家 112 年：106 家 113 年：112 家 114 年：118 家	■達成 年度成果： 一、111 年三園區共計辦理 4 場次「職場平權暨性騷擾防治」研習會，辦理場次分別為竹科 1 場次(45 家廠商，60 人參與)、中科 1 場次(30 家廠商，56 人參與)、南科 2 場次(46 家廠商，56 人參與)，三園區共 121 家次廠商 172 人參與，宣導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。 ■達成	本會致力於提升女性勞動力參與率、已婚婦女復職率等女性經濟力，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，111 年度共計辦理 4 場次「職場平權暨性騷擾防治」研習	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
			要揭露企業於環境、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CSR推廣說明會，鼓勵廠商發行CSR報告書及揭露性別平等相關資訊。		年度成果： 二、經盤點111年三園區廠商發行CSR報告書共149家。 (一)竹科發行61家(揭露61家)、中科發行51家(揭露51家)，南科發行67家(揭露62家)，合計179家，扣除三園區重複家數為149家)，其中計144家業者於CSR報告書揭露性別平等相關資訊，揭露比例為96.6%。 (二)園區大廠如台積電、友達、聯電、群創、華邦、台達電子公司之CSR報告書所揭露涵蓋性別薪資揭露、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。	會，未來將研擬辦理更多元化之研習會主題，持續協助園區廠商消弭性別差別待遇；另外，本會積極鼓勵科學園區廠商於發行之CSR報告書中，揭露性別平等相關資訊，111年度揭露比例為96.6%，未來將透過辦理CSR推廣說明會，鼓勵廠商發行CSR報告書及揭露性別平等相關資訊。	

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			1、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，使有需求之同仁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，並更新懷孕生育及育嬰留職停薪（含復職）權益說明事項，以健全友善職	1、宣導育嬰留職停薪後復職相關權益事項： 衡量標準:〔宣導人數/本會職員數〕*100% 111年：80% 112年：85% 113年：90% 114年：95% 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：3場次，女性參與率37%。 113年：4場次，女性參與率38%。 114年：4場次，女性參與率40%。	■達成 年度成果： 《宣導育嬰留停後復職權益事項》 本會暨所屬機關(構)以多元方式,就育嬰留職停薪後復職權益進行宣導,相關宣導均達100%。 本會人事處： 本會辦理育嬰留職停薪人數計4員(男性及女性各有2員),為保障同仁權益，本處藉由以手機簡訊與上開人員聯繫，關心同仁留職停薪期間近況，並傳達宣導育嬰留職停薪後復職相關權益事項，宣導率100%。 海巡署： 為建構友善職場環境，本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	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
			場相關制度。 3、 為鼓勵女性投入海洋領域(海洋保育、海洋科研及海巡事務)，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。		於內網公告、以電子郵件方式轉知規劃育嬰留職停薪人員知悉，約 523 人次，宣導率達 100%。 海保署： 1.海保署現有員工數 133 人，針對宣導育嬰留職停薪後復職相關權益事項，111 年宣導人數 133 人，宣導率達 100%。 2.另針對 111 年度育嬰留職停薪之同仁(共 10 人)，以電子郵件寄送並輔以電話說明方式，加強宣導其復職後之休假天數、年終獎金、考績種類及獎金等權益事項，以建構友善職場。 國海院： 本院以多元方式，就育嬰留職停薪後復職權益進行宣導，相關宣導均達 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
					《運用多元方式實施宣導》 本會海巡署辦理多元宣導活動，年度內共計逾 2,900 場，有關女性參與率整體綜合平均約為 41.32%。執行成果如次： 1. 本署北部分署 111 年 1-12 月辦理校園招募活動，計有東泰高中、蘇澳海事、啟英高中、穀保家商、喬治工商、新北高工、大園高中等遍及北部多所學校，共計 145 場，推廣宣導人數 7660 人次(男性 4608 人次、女性 3052 人次)，女性參與比率 39.84%。 3. 本署中部分署 111 年辦理校園、配合各縣市政府等與其他攸關招募所有活動，配合推廣海洋政策與性別平等觀念宣導，並由男、女性招募員互相搭配現身說法，鼓		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					勵青年投入海巡工作，111年1月1-12月，至致用高中等20所學校及縣市政府等機關進行推廣宣導（計有青年高中、嘉陽高中、達德商工、僑泰高中、勤益科技大學、新民高中、修平科大、霧峰農工、弘光科大、國立台中科技大學空中學院、長億高中、正德商工、彰化師範大學、體育大學、成功高中、正心高中、北斗家商、致用高中、彰師大附工、龍津高中等學校），共計1,016場，推廣宣導14,674人次（男性7,924人次、女性6,750人次），女性參與比率46%。 4. 本署中部分署積極派員參與部外機關活動，運用時機說明海巡工作、福利，並由女		

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
					性招募員分享海巡工作實況，提升女性報考意願，合計 31 場總人次 2,732 人，女性 1,293 人，占比為 47.32%： (1) 1 月 7 日派員參加「正德商工升學博覽會」，宣導 55 人次(男性 30 人、女性 25 人)，女性參與比率 45%。 (2)2 月 23 日派員參加「彰化成功高中就業博覽會」，宣導 45 人次(男性 25 人、女性 20 人) ，女性參與比率 44%。 (3) 3 月 4 日派員參加「龍津高中升學博覽會」，宣導 54 人次(男性 31 人、女性 23 人)，女性參與比率 43%。 (4) 4 月 1 日派員參加朴子市公所舉辦之「朴子市公所捐血活動」，宣導 25 人次(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
					10 人、女性 15 人)，女性參與比率 60%。 (5)4 月 30 日派員參加嘉義市文化局舉辦之「元氣抵嘉市集」，宣導 103 人次(男性 57 人、女性 46 人)，女性參與比率 45%。 (6)5 月 28 日派員參加嘉義市政府舉辦之「2022 嘉義市現場徵才活動」，宣導 87 人次(男性 45 人、女性 42 人)，女性參與比率 48%。 (7)7 月 9 日派員參加「2022 東勢啤酒節」，宣導 162 人次(男性 97 人、女性 65 人)，女性參與比率 40%。 (8)7 月 23 日派員參加「2022 雲西海洋音樂祭」，宣導 62 人次(男性 32 人、女性 30 人)，女性參與比率 48%。 (9)7 月 30 日派員參加「台中市		

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
					大里區逍遙音樂町-樂來樂農音樂祭」，宣導68人次（男性35人、女性33人），女性參與比率49%。 (10)8月6日派員參加「2022雲西海洋音樂祭」，宣導88人次（男性43人、女性45人），女性參與比率52%。 (11)8月20日派員參加「東石海之夏活動」，宣導93人次（男性47人、女性46人），女性參與比率49%。 (12)8月27日派員參加「王功漁火節」，宣導165人次（男性85人、女性80人），女性參與比率48%。 (13)9月4日派員參加「台中太平潑水節」，宣導77人次（男性38人、女性39人），女性參與比率50%。 (14)9月17日派員參加「梧棲		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					九號風車淨灘活動」，宣導101人次(男性47人、女性54人)，女性參與比率53%。 (15)9月17日派員參加「彰化縣立景崧文化教育園區就業博覽會」,宣導53人次(男性28人、女性25人)，女性參與比率47%。 (16)9月18日派員參加「台中紅牛飛行賽」，宣導83人次(男性42人、女性41人)，女性參與比率49%。 (17)10月1日派員參加「大甲芋頭節」,宣導97人次(男性50人、女性47人)，女性參與比率48%。 (18)10月2日派員參加「高美溼地路跑活動」,宣導134人次(男性74人、女性60人)，女性參與比率45%。 (19)10月15日派員參加「雲林		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					縣政府就業博覽會」，宣導75人次(男性39人、女性36人)，女性參與比率48%。 (20)11月12日派員參加「彰化藝術高中園遊會」，宣導103人次(男性49人、女性54人)，女性參與比率52%。 (21)12月2日派員參加「聯合大學就業徵才博覽會」，宣導87人次(男性45人、女性42人)，女性參與比率48%。 (22)12月3日至派員參加「都樂露營嘉年華」，宣導143人次(男性86人、女性57人)，女性參與比率40%。 (23)12月6日至派員參加「明台高中升學博覽會」，宣導73人次(男性37人、女性36人)，女性參與比率49%。 (24)12月9日派員參加「華南		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					高商校慶活動」，宣導 68 人次(男性 36 人、女性 32 人)，女性參與比率 47%。 (25)12 月 10 日派員參加「北港農工校慶活動」，宣導 74 人次(男性 42 人、女性 32 人)，女性參與比率 43%。 (26)12 月 10 日派員參加「彰化織襪芭樂節」，宣導 103 人次(男性 53 人、女性 50 人)，女性參與比率 49%。 (27)12 月 11 日派員參加「彰化織襪芭樂節」，宣導 106 人次(男性 49 人、女性 57 人)，女性參與比率 54%。 (28)12 月 12 日派員參加「和美高中校慶活動暨升學博覽會」，宣導 101 人次(男性 55 人、女性 46 人)，女性參與比率 46%。 (29)12 月 12 日派員參加「和美		

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
					高中校慶活動暨升學博覽會」，宣導103人次(男性56人、女性47人)，女性參與比率46%。 (30)12月19日派員參加「新民高中升學博覽會」，宣導53人次(男性31人、女性22人)，女性參與比率42%。 (31)12月23日派員參加「正德高中升學博覽會」，宣導91人次(男性45人、女性46人)，女性參與比率50%。 5.本署南部分署111年1-12月份辦理校園招募活動，計有北門農工、曾文農工、長榮中學、育德工家、台南高工、新營高工、曾文家商、新化高工、台南海事學校、慈濟高中、敏惠護校、台南護理專科學校、嘉南藥理科技大學、遠東科技大學、樹德家		

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
					商、大榮中學、立志中學、三信家商、三民家商、岡山高中、岡山農工、福誠高中、小港高中、高苑工商、路竹高中、輔英科技大學、大仁科技大學、美和科技大學、內埔農工、佳冬高農、潮州高中、來義高中、屏東高工、慈惠醫專、樹人醫專、東港海事學校、旗美高中、文山高中、屏東高中、枋寮高中、中正高工、恆春工商、新光高中、崑山科技大學、仁武高中、亞洲餐旅學校、新化高中等，南部多所高中職及大專院校；111 年度 1-12 月宣導共計 847 場，推廣宣導人數約 9,317 人次（男性 5,777 人；女性 3,540 人），女性占比為 38%。 6. 東部分署配合招募工作前往		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					國立臺東專科學校、國立成功商業水產職業學校、私立臺東育仁高級中學、國立臺東大學，由女性招募員進行海巡工作及任務介紹，並運用參與海洋事務績優女性人員簡介手冊「擁抱海洋．好好」、及海巡署製作宣導文宣，透過表揚推動海洋事務績優女性事蹟，鼓勵女性院校生參與海洋事務與工作。111 年度 1-12 月宣導共計 698 場次人數約估 3,860 人（男性 2,650 人；女性 1,210 人），女性占比為 31.35%。 7. 金馬澎分署 111 年度 1-12 月辦理校園招募活動，由男、女性招募員互相搭配現身說法，鼓勵各性別投入海巡工作，藉以向下扎根性別平		

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
					等觀念，計有澎湖海事、淡江中學、馬祖高中等遍及所屬地區多所學校校園博覽會及原住民豐年祭、外部機關活動等，共計183場次，推廣宣導人數約3,227人次（男性約1,938人次、女性約1,289人次），女性參與比率39.94%。		
			為建構友善就業環境，將性別平等內容（例如工程友善空間及職場介紹、女性技師執業之成功案例等）納入技師講習之必修課程，每年辦理至少12場次，且參訓人次逐年成長。	每年參與技師講習課程之參訓人次（以109年參訓人次528人為基礎，預估110年為540人次），自110年起每年成長10人： 111年：550人次 112年：560人次 113年：570人次 114年：580人次	■達成 年度成果：111年度技師講習課程預計辦理18場次，截至11月15日止辦理15場次，參訓757人，已達年度目標值。	後續持續精進作為： (一)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	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
						力空間。 (二)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課程，融入性別平等相關教育訓練，並積極蒐集、彙整性別友善空間優良案例及邀請女性執業技師現身分享經歷，消除職場性別歧視，營造性別友善工作環境，以維繫婚育年齡女性持續留任或重回工程領域職場，保障不同性別者之	

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
						就業平等。	
			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，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。	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 年度成果： 一、111 年共辦理 12 場會議活動，分述如下： (一)9 場決策會議： 1. 心導管或血管攝影用 X 光機醫療曝露品質保證作業法規研訂討論會，共 21 人出席，女性 10 人(47.6%)。 2.游離輻射安全諮詢會 3 場，3 場諮詢會主題分別為(1)諮詢游離輻射防護法修正方向、(2)討論國籍商用空勤人員宇宙射線安全管理推動現況及(3)報告我國國民劑量評估結果並諮詢精進建議，共 36 人出席，女性 13 人(36.1%)。	無	行政院原子能委員會

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
					3.游離輻射防護法修正草案業者說明會 3 場，共 540 位設施經營者出席，女性 220 人(40.7%)。 4.輻射醫療曝露品質保證作業相關法規修正草案說明會 2 場，共 304 人出席，女性 159 人(52.3%)。 (二)1 場宣導活動：游離輻射設備製造業個人資料檔案安全維護管理辦法業者說明會，共 35 人出席，女性 20 人(57.1%)。 (三)2 場訓練課程： 1.放射治療設備之醫療曝露品質保證管制作業及項目精進研究委託研究案教育訓練，共 9 人出席，女性 6 人(66.7%)。 2.登記備查類可發生游離輻射設備查核作業行前訓練，共 52 人出席，女性 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
					人(17.3%)。 綜上，111 年度辦理 12 場會議活動，女性平均出席率為 43.8%；本會持續努力鼓勵女性輻射從業人員積極出席相關研討會、宣導或訓練課程，本項議題之績效指標均已完成。		
		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	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	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 年度成果： 1、本部 111 年度補助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」辦理 3 場次工作坊及論壇等活動，邀請社會大眾、非營利組織成員參與，透過宣導合作社制度，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。 2.111 年度合作社社員計 176 萬 8,856 人，其中男性 96 萬	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
		業、中高齡者及高齡者就業）	實地觀摩活動，並對有心成立合作社之團體，提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。		8,643人占55%，女性80萬213人占45%。		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			1、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	1、辦理女性領導力專班及創（就）業培訓課程 111年：20場/班次 112年：20場/班次 113年：20場/班次 114年：20場/班次 2、辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程 111年：15場/班次 112年：16場/班次 113年：17場/班次 114年：18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 4、辦理女性創業菁英選拔以樹立女性創業典	111年度本部辦理女性領導力專班及創（就）業培訓課程32場次，已達年度目標值，辦理情形說明如下： 一、本部商業司辦理6場次： (一)「女力領導班」2場次，針對女性企業領導者就女老闆的永續力、領導力、品牌力與溝通力進行互動式培訓，合計78人次參與。第一場平均滿意度為5分（總分5分）；第二場平均滿意度為4.8分。 (二)高階領導人數位轉型課程4場次，運用數位工具提升營運效益。111年計有136人次完成課程，其中女性中高階主管58人次（占42.6%）。 二、中小企業處辦理女性創業知能課程及活動共26場次，合計培訓2,293人次，調查課程滿意度達94%。	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
			障礙，提升女性就業機會。 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，加強女性創業信心，提升女性創業實踐力。 5、於「台灣經貿網（TaiwanTrade）」項下設英文	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 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	二、本部業辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程52班，已達年度目標值，辦理情形說明如下： (一)工業局為提升女性進修意願，規劃適合女性專業之培訓課程，111年度辦理「智慧科技應用與產業發展趨勢」、「平坦化關鍵製程技術課程」、「ISO 14067 碳足跡查證主任查證員課程」等，合計6班，共有96人次參加（男性42人次、女性54人次），協助女性學員提升職場所需之專業能力。 (二)加工出口區管理處辦理英文基礎班、英文多益檢定班、觀光日語班、日文進階班、中餐丙級證照班、日文基礎班、無痛刮痧保健基礎班、多功能運動班、瑜珈彼拉體適能、好食料理等46班次，計有964人次參加(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
			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。 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。	114年：8項 (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	性155人次、女性809人次)。 三、111年度中小企業處共輔導94家新創事業，已達年度目標值。主要藉由建構協助機制，依不同創業階段需求，提供主題式輔導。 四、111 年度中小企業處辦理「第十一屆女性創業菁英獎」1場次，於111年11月18日舉行頒獎典禮，已達年度目標值。該競賽徵選係以表揚女創業者的創業歷程、創新模式或社會影響力等為主要評審項目，以發掘我國具創新商品、服務或營運模式之女創菁英。 五、111年度獲買主直接在該網站進行採購詢價之則數計 258則，已達年度目標值，說明如下： (一)台灣經貿網(https://info.taiwantrade.com/)		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					透過每週發送電子報等方式加強宣導婦女企業網，讓更多女性企業主藉由該網站提升創業機會與能力。 (二)成功案例：婦女企業「堤雅實業有限公司」以獨特設計、專業技術，以及高效濾材，開發多樣新產品，其中無耗電、無廢水、節能省水的綠色概念產品設計，受到各國客戶的喜愛，透過網站將優質環保的淨水設備推廣到全球市場，開發的買主已陸續成交，包含泰國、菲律賓、日本、英國4國客戶，並在中東地區有正式簽約的品牌代理商。 六、(一)111年度本部業將「僱用二度就業婦女」指標納入7項輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，已達年度目標值，辦理情形說明如下：		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					1.本部技術處辦理 1 項，執行「國家產業創新典範推動計畫」工作項下之第 8 屆經濟部國家產業創新獎評選作業，已將「僱用二度就業婦女」納入「營造友善職場工作環境」參選單位自評表，並且列為獎項複審評審指標之佔分項目，獎項評選作業已於111年12月底完成，獲獎23家單位，有15家「聘用因懷孕育兒或因照顧家庭而再度就業者」，佔得獎單位65%。 2.本部中部辦公室辦理 2 項，分別於辦理「傳統市場與夜市創新翻轉提升計畫」及「優良觀光工廠」時業將「僱用二度就業婦女」列為優良市集評核項目及優良觀光工廠評選加分項目。優良市集評核評分包含市集之環境與衛生、自理組織運		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					作、特色經營等，其中「鼓勵攤商僱用二度就業婦女」列為社會責任中之一評分項目，111 年度中央評核複選辦理現地評核活動共計 51 個市集(42 場次)，通過評核共計 46 個市集（通過率 90%），並於 111 年 11 月 14 日頒發市集獎狀；另業於 8 月 3 日辦理優良觀光工廠評選完竣。 3.工業局辦理 2 項，分別於辦理「國家品質獎」及「中堅企業遴選」時將「僱用二度就業婦女」納入評審項目。第 27 屆國家品質獎遴選已完成資格審查，共有 52 家企業、機構團體及個人完成填報「友善職場環境評量表」，其中「僱用二度就業婦女」納入評審項目，以引導第 27 屆參選者營造性別平等工作環境。第 6 屆中堅企業遴選		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					將「僱用二度就業婦女」納入申請須知之「營造友善職場自我評量表」之「公司是否有提供因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再次就業機會」評量項目中；第 7 屆遴選已比照第 6 屆作法納入申請須知內容。 4.能源局辦理 2 項，其中「經濟部能源局業界能專計畫」申請須知規定「請落實兩性平權政策，促進並保障女性就業機會」，即包含「僱用二度就業婦女」；申請計畫書中並要求須檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃（含僱用二度就業婦女），並作為審查機制評選準則之加分項目，111 年共計 2 案申請，分別是「富泰金融科技股份有限公司」及「騰雲科技服務股份有限公司」，計畫主持人均為		

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
					女性。另辦理「111 年經濟部節能標竿獎」業將「僱用二度就業婦女」納入「特殊事蹟」評審項目，綜合評分，111 年 20 家獲獎單位中，計有 8 家企業/單位達成「僱用二度就業婦女」，例如：友達光電聘任女性二度就業計畫，實踐與價值鏈夥伴共融成長的永續理念等。 (二)111 年度本部業將「鼓勵企業僱用中高齡員工」指標納入 6 項輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，已達年度目標值，，辦理情形說明如下： 1. 本部技術處辦理 1 項，業於執行 111 年度「國家產業創新典範推動計畫」工作項下之第 8 屆經濟部國家產業創新獎評選作業，已將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入「營造友善職場工作環境」參選單位自評表，並且		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					列為獎項複審評審指標之佔分項目，獎項評選作業已於12月底完成，獲獎23家單位，有22家「聘用中高齡者（年滿45歲至65歲）就業」，占得獎單位96%。 2.工業局辦理2項，於「國家品質獎」、「中堅企業遴選」分別將「鼓勵企業僱用中高齡員工」納入參選申請書之企業重要事蹟說明，並列為獎項共同檢視項目，綜合評分；或是納入廠商自我評量表之評分標準。 3.中小企業處辦理1項，業將「促進中高齡女性再就業」納入國家磐石獎「永續經營」項下，綜合評分。111年得獎之8家中小企業均有實施促進中高齡女性再就業相關措施。 4.能源局辦理2項，其中「經濟部能源局業界能專計畫」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
					請計畫書中說明提及公司若有落實「營造性別平等友善職場工作環境規劃（含僱用中高齡勞工），於計畫審查時可考量予以優先補助。另辦理「111 年經濟部節能標竿獎」業將「僱用中高齡勞工」納入「特殊事蹟」評審項目，綜合評分，本年 20 家獲獎單位中，計有 10 家企業/單位有「僱用中高齡勞工」，包括：羅門哈斯及漢翔航空聘、雇用中高齡員工占公司正式員工之比例達三成五以上；長春石化之勞務承攬商共 12 家人數共 1,007 人，其中 45 歲以上人員約占 47%。		
			1、運用自辦、委託或補助辦理等方式，辦理多元類別職業訓練，以提升婦女職業技能，促	1、 女性占總訓練人數之年度目標值： 111 年：65% 112 年：65% 113 年：65%	■達成 年度成果： 一、有關「女性占總訓練人數」部分，111 年運用自辦、委託或補助方式辦理多元類別職	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
			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。 3、透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務。 4、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，協助二度就業婦女及女性退休者返回	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	業訓練，計訓練 4 萬 5,865 人，其中男性 1 萬 4,649 人、女性 3 萬 1,216 人（女性佔 68%）。 二、111 年公立就業服務機構協助女性求職者就業計 29 萬 1,510 人。 三、各公立就業服務機構提供二度就業婦女一案到底個別化就業服務，並運用僱用獎助，臨工津貼、職場學習津貼等就業措施，協助二度就業婦女返回職場，111 年計推介就業 1 萬 8,021 人次。 四、協助中高及高齡女性退休後再就業人次，111 年計推介就業 3,797 人次。 五、有關創業者取得創業貸款及利息補貼措施，111 年計協助 466 人次，其中女性計 313 人次，占 67%；男性計 153 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
			職場。 5、協助 45-64 歲女性取得創業貸款及利息補貼。	5、 協助 45-64 歲女性取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	占 33%。另協助 45-64 歲女性取得創業貸款及利息補貼，計 135 人次。 六、本項議題之績效指標均已完成。		
			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	■未達成 年度成果：輔導處辦理田媽媽評鑑、新班輔導、新班申請審查、聯繫會報、美食展及展售、主題行銷等相關輔導，111 年發布修訂田媽媽績效評鑑作業原則，完成 97 場次田媽媽評鑑、2 場次輔導人員暨田媽媽聯繫會報、20 家田媽媽 216 人次陪伴輔導、24 場次主題共學、4 場次進階版專業訓練，另透過農業易遊網及 FB 粉絲團，發布 30 則貼文行銷田媽媽。產值部分	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，產值部分因 COVID-19 防疫政策影響，初步統計約 4.5 億元，減少約 0.81%，疫後時期產值較疫情前提升。	行政院農業委員會

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
				值提升1%	因COVID-19防疫政策影響，初步統計約4.5億元，減少約0.81%。		
			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： 1.本會111年辦理創業相關之新創活動、工作坊、專業訓練及講座活動，邀請矽谷影響力基金會江夢熊博士、哈佛商學院Laura Huang副教授、印尼Womenpreneurs Indonesia Networks主席Diah Yusuf女士、LINE企業戰略資深總監唐欣女士、達盈管理顧問合夥人林桂光女士等，共計22位女性專家進行經驗分享，並透過Podcast及臉書等影音平台進行分享。 2.除邀請女性講者分享創業經	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
					驗外，相關活動亦有許多女性參與者，如本會就業金卡辦公室規劃辦理「Finding Your Edge as A Woman: Turning Adversity into Advantage」講座，邀請女性金卡人參與講座，計有32位女性就業金卡人(含配偶)共同參加。 3.另本會高副主委仙桂於111年9月7日率團出席於泰國曼谷舉行的APEC婦女與經濟論壇(WEF)，以及綜規處張惠娟處長於111年8月26日參與駐聖露西亞大使館與美方在GCTF架構下合辦之「邁向更包容與性別平等之復甦：強化後疫情時代婦女賦權」研討會擔任講者。		

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
			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	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。 113 年：督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。 114 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 一、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。相關措施說明(詳如附件 1-1)如下： (一)7 家公股銀行配合辦理「微型創業鳳凰貸款」之政策性貸款。 (二)2 家銀行所屬基金會提供具創業潛力之弱勢民眾低利率創業貸款；為女企業家提供支援，協助增強從商信心及挑戰，發掘新機遇。 (三)2 家銀行推出信貸專案，對女性顧客提供信貸利率優惠。 (四)7 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。 二、持續鼓勵金融機構支持女	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
			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。		性企業主取得資金： (一)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。 (二)111 年 4 月 26 日發布有關每年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，已將前揭措施納入宣導。 (三)111 年計有 5 家金融機構申請增設分支機構，均獲准設立並符合該評核項目標準予以計分。		
			1、為鼓勵、協助原住民族創新創業，自 104 年起辦理「臺灣原住民族輔導精實創業計	1、 提升「輔導精實創業計畫」創業方案競賽女性參與率之年度目標值： 111 年：3% 112 年：3%	■部分達成 年度成果： 一、111 年企業創新創業輔導計畫-百萬創業計畫參賽女性計 88 人(51.76%)、男性計 82 人	111 年企業創新創業輔導計畫-百萬創業計畫參賽女性計 88 人(51.76%)、男性	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
			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。 3、為逐年訂定具挑戰性之績效指標，	113年：3% 114年：3% 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	(48.24%) ，較110年度女性參與108人(53.20%)成長百分比為-2.7%。 二、111年採用僱用獎勵措施，透過提供獎勵津貼，提高僱主誘因進用原住民族中高齡勞工。計畫分兩梯次申請，第一梯次共計促進87名中高齡原住民(男性26人、女性61人)進入製造業、營造業、醫療保健及社會工作服務業、用水供應及污染整治業、支援服務業等行業領域穩定就業。	計82人(48.24%)，較110年度女性參與108人(53.20%)成長百分比為-2.7%，雖未達原定年度目標值，惟女性參與人數仍略高於男性，且高於前四年(107-110年)女性參與率平均值49.45%(分別為42.9%、47.6%、54.1%、53.2%)；另考量本計畫男女參與率已趨近平衡，本項績效指標（女性參與率每年成長3%）於實務層面推動	

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
			參酌104年至110年參與創業方案競賽平台之原住民族男女之性別比例，爰訂定111年至114年，女性參與率每年逐步以3%穩健增加。 4、透過僱用獎勵措施鼓勵企業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。			困難，本會參酌性別平等專案小組委員建議，刻正評估績效指標調整之可行性（如女性參與率達 40%或不低1/3）。	
		五、保障不利處境女性勞動權益	經統計，截至110年9月止，新住民人數總計56萬8,925人，其中女性49萬5,219人，占87%。為發揮新住民之多元化優	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教育講師之累計人次： 111年：達25人次 112年：達50人次	■達成 年度成果： 1、本部移民署推動「新住民多元文化人才培訓計畫」，111年度聘請新住民多元文化人才培訓計畫培訓人才擔	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
		及勞動條件（含各行業別）	勢，本部移民署推動「新住民多元文化人才培訓計畫」，於110年8月起至111年1月底止，辦理初階及進階培訓課程，透過培育新住民及其子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	113年：達75人次 114年：達100人次	任新住民家庭教育講師計34人次(男性1人占3%、女性33人占97%)，已納入多元文化人才資料庫，提供各界運用，並將講師清冊提供所屬各服務站聯繫運用。 2.上開辦理進度，因離島地區尚無學員報名，且COVID-19疫情部分服務站延期或取消辦理講習。本部移民署將持續積極辦理、廣為宣導；另因應後續離島訓練需求，擴大邀請新住民至離島服務站擔任多元文化講師，並於112年起編列離島交通費及住宿費，鼓勵本島講師前往離島，以提高其公共參與及就業機會。		

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
			化人才培訓計畫」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，以協助女性身心障礙者就業。 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、僱用獎助等補助，協助家庭暴力被害婦女就業。	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：12,675 113年：12,725 114年：12,775 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	■達成 年度成果： 一、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， 以協助女性身心障礙者就業。111 年計協助女性身心障礙者就業1萬4,904人次。 二、本部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	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
			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《性別工作平等法》相關規定，俾利保障女性勞動權益。 4、按年提供行政院主計總處「受僱員工薪資調查」之各行業別男女性薪資、工時，「人力運用調查」之各大類職業別男女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、職業男女性勞動條件及經濟收益的差	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	就業。111年計協助家庭暴力被害婦女就業502人次。 三、111年辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」共26場次，參加人次1,694人。另補助各地方勞動行政主管機關辦理職場平權相關宣導活動40場次，參與人數3,099人次。以上合計4,793人次參與。 四、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、工時均按月及按年發布，供各界參考運用；另111年「人力運用調查」之各大類職業別男女性受僱就業者每月主要工作之收入、工時統計結果已於111年11月24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
			異。 5、本部「職類別薪資調查」受訪廠商須填報約270項之職業細分類資料，填報負擔甚鉅，為避免影響受訪意願及調查資料品質，規劃於111年調查中，就較多女性從事之其他餐飲業先行試查性別分類問項，再依回（填）表狀況評估調查之可行性。		五、111年「職類別薪資調查」試查性別問項之「其他餐飲業」受訪廠商反映該調查填報作業龐雜，再按性別分別填報更費時耗力，經全力催收，111年該行業拒訪率仍達8.5%，為全體之3倍，亦為110年同行業之4倍；該業女性經常性薪資為男性之99.8%，二者無明顯差異；另有關擇部分問項進行抽查之建議，因本項調查之問項僅有受僱員工人數及薪資，各受查事業單位須就其所有員工之工作內容進行職業歸類，並就歸類結果填列前述兩個問項。 因人數問項為推估作業所必須，若僅擇薪資問項填列性別資料，		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					將無法推估統計結果若僅擇人數問項填列性別資料則無意義，綜上評估，為免受查廠商負擔過重致影響調查品質，112年「職類別薪資調查」將不再新增性別問項。 六、本項議題之績效指標均已完成。		
			1、由「建置沿近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，	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 111年：1班	■達成 年度成果： 一、僱用女性擔任港口查報員及漁船監控技術員比例：漁業署111年僱用之港口查報員及漁船監控技術員共 79人，其中女性員工為41人，占51.8% 二、為培育農業產銷班女性班員加強行銷、財務、管理知能，改善女性參與決策權：111年辦理農業產銷班女性	無	行政院農業委員會

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
			110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中。	112年：1班 113年：1班 114年：1班	管理專班2場次，參與女性產銷班班員人數75人次，課程滿意度93.9%。		
			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	■達成 年度成果：111年轉介家庭暴力被害人就業服務人次計1,857人次，其中男性佔23.7%，女性	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
				113 年：2,000 人次 114 年：2,100 人次	佔 76.3%。		
			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。	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 112 年：10 場次 113 年：10 場次 114 年：10 場次	■達成 年度成果：透過走動式就業服務宣導方式，111 年辦理 11 場次勞動權益相關宣導，百工職缺的多樣式及近年薪資調漲，業提升女性經濟力意識崛起，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婦女勞工更輔以福利資源連結等宣導，提供適其所需之服務；據統計每場次平均 35 人，女性比率占 25(70%)人，男性 10(30%)人。	無	原住民族委員會

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、國防部、財政部、教育部、法務部、經濟部、交通部、勞動部、行政院農業委員會、衛生福利部、文化部、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

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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	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、透過政策補助方式，鼓勵宗教團體主動舉辦有關性別議題之跨宗	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 112年：2場次 113年：2場次	一、補助宗教團體辦理教育宣導及講習活動之場次數： ■達成 年度成果： 1、本部補助宗教團體辦理相關教育宣導宗教文化與性別平等、消除宗教性別歧視習俗等，截至111年12月底止，計辦理2場次。 2、本部將持續提供宗教性別平等領域之優秀專家學者名單，以及本部製作之文宣予	無。	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。	照顧時間由1.48小時提升至1.83小時[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]。		教座談會、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版印象、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。	114年：2場次 三、消除宗教性別刻版印象、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：檢視111年及112年統計結果，提出評估成果報告。 113年：檢視111年至	受補助之宗教團體，並提供適當之行政指導，以利宗教團體規劃辦理相關講習或宣導活動。 二、結合地方政府辦理相關教育宣導活動場次數： ■達成 年度成果： 1、截至111年12月底止，本部與地方政府已完成57場次相關講習與宣導活動。活動宣導對象主要為國內宗教團體負責人、宗教組織成員及政府機關宗教行政人員等；活動宣導內容包括介紹CEDAW與性別平權、推動消除宗教性別歧視習俗等，		

[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。

[7]2019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

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	4、民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%[8]。			113年統計結果，提出評估成果報告。 114年：檢視111年及114年統計結果，提出評估成果報告。 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：針對單一宗教別，輔導有性別不平等現象之宗教團體達5個。 113年：針對單一宗教	俾逐步改善女性長期在宗教組織與宗教儀軌之不平等地位。 2、本部將持續調查統計各場次參與對象及人數，以瞭解宣導受眾類別與人數，作為辦理績效與政策宣導規劃之參考。 三、消除宗教性別刻版印象、宗教平等之海報及其他相關文宣之宣導次數： ■達成 年度成果： 1、本部業於111年4月11日及9月13日函請地方政府轉知轄內宗教團體參閱消除宗		

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%。

[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
				別，輔導有性別不平等現象之宗教團體達 10 個。 114 年：針對單一宗教別，輔導有性別不平等現象之宗教團體達 20 個。	教性別歧視習俗、打破宗教性別迷思、以能力而非性別決定宗教職務等消除宗教性別刻版印象之電子文宣。 2、為加強宣導成效，本部未來將適時更新文宣內容並製作相關簡報或海報電子檔，供地方政府參考應用。 四、辦理全國寺廟及財團法人負責人性別年度統計相關作業： ■達成 年度成果： 1、為瞭解全國寺廟及財團法人負責人性別比例，本部已於 111 年於全國宗教資訊網建置完成宗教團體負責人性別統計專區，截至 111 年 12 月底，全國非財團法人寺廟負責人中，男性、女性及其他人數分別為 1 萬 95 人、1,689		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					人及 0 人；全國宗教財團法人董事長中，男性、女性及其他人數分別為 1,253 人、294 人及 0 人。綜上，全國宗教團體女性負責人比例約占 15%。 2、本部規劃每年統計當年度宗教團體負責人性別比例，以呈現該性別比例逐年變化情形，俾瞭解本部推動宗教性別政策之成效。 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： ■達成 年度成果： 1、本部於 111 年 4 月 11 日函請地方政府分別盤點轄內有性別不平等現象及性別友善之宗教團體，經彙整地方政府資料，計基隆市 1 家宗教		

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
					團體提出反同婚，基隆市政府已將宗教性別平等相關宣導資料行文提供予該宗教團體；另綜整140家性別友善宗教團體，主要具體性別平等事蹟，包含提升女性擔任決策層級及管理階層之比例、促進女性擔綱主持宗教儀式、破除女性相關宗教禁忌、推動神職人員無性別限制等。 2、本部未來將持續透過補助宗教團體或協力地方政府辦理相關教育講習或宣導活動等，推動宗教團體性別意識培力，以溝通、對話等漸進方式，逐步提升宗教團體性別意識，形塑尊重差異、包容多元、性別平權之宗教信仰環境。		
			1、研發符合性別	1、研發符合性別平等原則	一、研發符合性別平等原則之	無。	教育

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
			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（http://gender.nhes.edu.tw/），提供高中教師參考運用，並於相關會議中宣導周知。	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（http://gender.nhes.edu.tw/），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：研發教案1件。 2、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	文化、儀典、多元性別、多元家庭等相關議題之教案示例。 ■達成 年度成果：本部國教署高級中等學校性別平等教育資源中心111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共計3件，業已完成審查並於111年10月28日掛載於性平資源中心網站供教師下載運用。 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 年度成果:本部國教署於111年9月27至28日及10月4至5日各辦理1場次全國高級中等學校教務主任會議，於111年9月12日辦理1場次全國教育局處特殊教育科科長會議，並		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：2 場次 114 年：2 場次	在會議中進行宣導。		
			1、針對農村地區加強性別培力課程、培育農村性別平等之種子師資、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。 2、本會水土保持局將持續與縣市政府合作推動農村在生培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	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	■達成 年度成果： 一、輔導處透過「幸福農村推動計畫」，由農會體系鼓勵家政班開設適合兩性共同參加的課程，提高非特定性別農村民眾參加之誘因。111 年農會家政班性別落差比例為 94.4%（男性 2.8%，女性 97.2%），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。 ■達成 年度成果： 二、水土保持局與縣市政府持續合作推動農村再生培根計畫，111 年總計 4,781 人(男性	無。	行政院農業委員會

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
			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，實現農村再生由下而上、計畫導向之目的。	性 2,150 人及女性 2,250 人） 114 年：4,600 人(含男性 2,250 人及女性 2,350 人）	2,015 人，女性 2,766 人)。		
			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。	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：	■未達成 年度成果： (1)截至 111 年 12 月止，文化部登錄之重要民俗共計 22 項，111 年度辦理祭儀之重要民俗數計 18 項。本部文資局於 111 年度辦理 13 場次重要民俗訪視作業並宣導性平概念，檢視項目包含祭祀儀典、陣頭及活動參與民眾之性別分布情形、活動相關設施是否有益於促進性別參與等內容，經檢視，民俗活動之參與民眾性別比例男女各半，未有性別差異情形。檢視結	1. 績效指標「111 年針對當年度辦理之重要民俗訪視累計比率達 80%」未達成，其餘皆已達成。 2. 本年度受限新冠肺炎疫情，部分重要民俗雖有舉辦但縮小規模且不開放	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
				111 年：10 項 112 年：12 項 113 年：14 項 114 年：16 項	果將擇要公開於機關網頁進行宣導。本項達成比率為72%(=13/18)，未達成指標。 (2)本年度已達成重要民俗決策者性別統計之指標，共10項，已達成指標。有關重要民俗決策組織成員性別統計係以保存者之決策組織形式、選出方 式及各性別人數進行統計。就111年度完成之統計資料，於各重要民俗決策組織中，男性成員所占比例逾 9 成。本部文資局將持續於訪視過程中說明及鼓勵保存者未來組織改選時可適度增加女性成員。	外界參與，復以 4-6 月新冠肺炎疫情轉趨嚴峻，於疫情趨緩後啟動重要民俗訪視作業，惟部分民俗活動已結束，爰未能達標。文化資產局已規劃於112 年度重要民俗祭典期程期間辦理訪視，俾以推廣各性別參與民俗活動或相關決策之平權概念。	

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、辦理或參與座談及研討會。 二、電視製播及廣播製播專案節目。 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。	一、原住民族電視台宣導性別平等報導： 111 年：100 則 112 年：100 則 113 年：100 則 114 年：100 則 二、 111 年：盤點及了解目前仍有性別歧視之原住民文化之內涵，建立其清冊。 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	■部分達成 年度成果： 一、參與消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)進階訓練課程及電影賞析共 3 場次。 二、原住民族電視臺 111 年為傳達性平概念，製作具性別友善精神之節目或專題業達 100 則，節錄如下: (一)電視製播: 1.新聞類： 《每日新聞》共播出 17 則 《ITA 看世界》共播出 28 則 《LiMA 新聞世界》共播出 13 則 2.節目類： 《Lima 幫幫忙》共播出 8 集 《讀力創作》共播出 8 集 《同學我就問》共播出 2 集 《ila 跟土地學做飯》共播出 1 集 (二)廣播製播:	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
				詮釋或建議之累計比率:100%。	《阿嘟 mathariri》共播出 51 集 三、原住民族電視臺 111 年辦理教育訓練課程總共 4 場次。 四、有關盤點及了解目前仍有性別歧視之原住民文化之內涵，建立其清冊一節： (一)111 年本會《原住民族文獻季刊》至今已出版 53 期，並組成工作小組，經盤點文獻季刊資料,僅有 2 期 2 主題文章，對性別主題發表如下: 1.2013 年 10 月第 11 期別「律法矛盾：以泰雅族及布農族女性為例」。 2.2017 年 10 月第 13 期別「遷徙、作物和婚姻:布農族與平埔族群的對遇」。 (二)經檢視上開內文，並無針對原住民族文化歧視事		

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
					件，主要說明原住民族性別分工，主要受到原住民族傳統文化、當時社會結構下所因應之作為，目前並無發現因性別歧視文化造成不當的行為。 (三)綜上，透過 111 年度盤點文獻季刊部分，略有不足，宜規劃委託專業團隊協助擴大檢視及了解目前仍有性別歧視之原住民族文化之內涵，建立其清冊，並且提供性別平等觀點之詮釋或建議，俾本會逐步進行公共溝通，促進民眾對於性別差異性的認識與尊重。		
			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	一、規劃辦理場次如下： 111 年：10 場次 112 年：12 場次 113 年：14 場次	■達成 年度成果： 1.111 年 3 月 25 日假臺北誠品電影院辦理《愛別離苦》電	111 年預定目標均已達成，112 年將賡續推動辦理。	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
			別不平等等現象，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。	114年：16場次 二、辦理具文化禮俗性別意識之研究、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	影包場1場，劇情呈現出客家女性堅毅樣貌。 2.4月23日及24日、5月14日分別假麟洛鄭成功廟及美濃客家文物館演出計3場六堆庄頭劇場《樂土》戲碼，提及未婚女子入祖堂、上牌位的議題。 3.4月20日、27日及5月1日、 7日、8日及15日，假新竹縣關西羅屋書院，邀請歡喜扮戲團演出計6場客家女性生命故事。 4.7月30日至10月1日期間，分別於新竹縣、新北市、臺東縣、臺中市、屏東縣、嘉義縣及苗栗縣辦理客家精緻大戲《海東奇逢》，以勇敢的女性擔任祭司的故事融入性平意識。 5.1月21日至1月23日於臺		

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
					中市烏日區及 9 月 16 日至 18 日於苗栗縣竹南鎮共辦理 15 場次「客家親子劇《雨馬》」精華版演出，將客家元素融入劇情，透過女主角繁花公主勇敢救出族人的故事，提升性別平權觀念，並讓更多年輕人認識客家文化。本年度業辦理 25 場次以上推動性別平等觀念之主題展演活動；爾後將賡續規劃相關展演活動，以促進及深入性平意識。 ■達成 年度成果： 1. 為持續瞭解客家祭儀中女性地位及變遷，111 年辦理「客家社會新丁祭儀個案訪查暨影像紀錄」委託專業服務案，以個案訪談及影像紀實方式，蒐整客家地區「拜新丁」、		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					「打新丁」、「新枝燈」、「新丁粄」、「千金粄」等傳統祭儀個案方式，作為擴充客家祭儀研究基礎資料，並使民眾理解客家祭儀中女性地位的轉變。 2. 本案至 111 年 12 月已完成 7 部祭儀或訪談攝錄之 4 分鐘影片剪輯，預計於 112 年 4 月結案並完成 14 部祭儀或訪談個案影像剪輯影片。		
		二、鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。	本部移民署與電視臺共同製播新住民資訊宣導節目，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	製播新住民資訊宣導之節目集數： 111 年：每月 1 集，年度製播 12 集專題新聞。 112 年：每月 1 集，年度製播 12 集專題新聞。 113 年：每月 1 集，年度製播 12 集專題新聞。 114 年：每月 1 集，年度製播 12 集專題新聞。	■未達成 年度成果： 1、有關新住民資訊宣導製播案，委外電視臺團隊依「廣電媒體製播性別議題內容原則」拍攝綱領，落實宣導性別平等之觀點，於 111 年上半年每月製播 1 集「我們一家人」專題新聞，計播出 6 集關於柬埔寨金娜麗、越南	為鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容，本部移民署節目製播案需配合申請補助經費作業與採購期程，辦理跨年度節目製播執行工作，執行期間為 110 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
			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，落實宣導性別平等之觀點，促進大眾對新移民、多元		胡氏賢、陳紅梅、陳黃燕、大陸地區陸華燕、彭華雨等故事，促進大眾對新移民、多元家庭之認識。 2、上開製播案已於111年7月5日播畢，將持續爭取相關經費推動後續製播工作，並以「廣電媒體製播性別議題內容原則」為拍攝綱領，以促進媒體製播具性別平等觀點電視節目。	4月24日至111年7月5日，以111年度製播電視節目集數統計，計製播6集，已重新規劃後續年度製播案，以落實宣導性別平等之觀點，促進大眾對新移民、多元家庭等之認識。	

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
			家庭等之認識。				
			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、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。	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。	■達成 年度成果： 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。 3. 運用青年日報、奮鬥月刊及吾愛吾家雙月刊等文宣管道，	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
				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、性別刻板印象去除45則、女性人力運用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。 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、女性人力運用50則；另「軍事新聞處」、「青年日	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）。 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。 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		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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。 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、女性人力運用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。	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，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		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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。 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		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					論比新聞曝光多，反之為新聞曝光多。		
			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，參考國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播性別議題內容原則」進行檢核，並經各機關性別平等專案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、	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：14則 114年：14則 (二)多元管道宣導(觸及人數) 111年：7,425人 112年：8,630人 113年：9,840人 114年：11,050人 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	■達成 一、達成情形 本項議題已達成111年績效指標目標值。 二、年度成果 (一)本部自製懶人包、海報、簡報、宣導短片及其他宣導媒材(如電臺廣播稿)，計26則宣導媒材，已達成目標值，並利用多元管道，包含所屬機關網站、臉書、YouTube、多媒體播放器、綜合所得稅(下稱綜所稅)申報期間之辦公場所(如申報教室及服務櫃檯)與海關通關大樓及相關業者營業場所、與地方政府及民間私部門合作等，進行宣導，擴大成效。 (二)本部各機關均確實參考國	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
			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，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、地區宣導性別平等及 CEDAW 保障	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（含線上學習）約 150 人。	家通訊傳播委員會之指導原則檢核宣導媒材，嚴選媒材，摘陳如下： 1.懶人包、簡報、宣導短片(國庫及賦稅業務)：符合指導原則「一、不得違反相關法令」、「二、避免不宜之呈現方式」、「三、避免造成偏見、歧視、物化、刻板印象或偏差性別觀念」及「四、以正面、積極、多元的方式呈現性別角色」。 2.海報(關務業務)：符合「性別友善職場及多元性別意象創作比賽」實施計畫主題及指導原則，包含不違反性別議題相關法令規定、避免低俗或其他不宜之呈現方式、避免造成偏見、歧視、物化或刻板印象及以正面、積極、多元方式呈現性別角色。 3.電臺廣播稿(國有財產業務)：		

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
			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，以促進有偶女性之配偶（含同居人）之每日無酬照顧		符合指導原則「四(一)積極消除或導正傳統習俗中對性別之偏見、禁忌及刻板印象」。 (三)累計觸及人數 678,088 人(次)，已達成目標值，將賡續研發製作宣導媒材，積極宣導。 (四)為鼓勵性別平等、家務分擔，111 年度開辦 3 場家庭管理所需之家事訓練課程，透過專家講解與示範簡易家事技巧，有效提升家事效率，降低從事家務精力及時間，進而增加男性分擔家務意願，使家事性別分工合理化。 (五)開辦課程計「性別平等家務分擔—食材及冰箱整理術」專題演講 2 場及「性別平等家務分擔—自製環保無毒清潔劑」專題演講 1 場，參訓人數 154 人，已達成目標值。		

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
			時間。 (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多元家庭之認識與接受度。				
			1、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容。 2、持續運用大眾媒體、網站及刊物宣導方式，並結合社會資源，以加強性別平等教育社會	1、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 2、持續編列性別平等教育宣導經費，辦理建置及	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。 ■未達成 年度成果: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」,受理媒體製作終身學習	1. 原因分析：性別平等議題已於108年納入媒體製播終身學習節目之項目之一，惟終身學習議題多元，亦考量電視廣播網際網路及	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
			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：	維護本部性別平等教育全球資訊網網站、委託辦理「性別教育 easy go」廣播節目、編輯及發行性別平等教育季刊，以提升社會大眾之性別平等意識。 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」廣播節目 52	節目(含性別平等議題節目)補助申請,111 年度本部補助媒體製作刊播終身學習節目或內容，共 14 個單位提出申請，申請案件計 15 件，核定補助 14 件，其中，「小 OA 的天空」1 件製播主題為兒少相關新聞報導或議題的知識分享，如性別平等、校園霸凌及家庭暴力等。本部前以 108 年 10 月 18 日臺教社(一)字第 1080131800B 號令，將「宣導性別平等教育內容，以消除性別刻板印象之作品」納入本要點所定作品之認定基準之一，惟因終身學習議題多元，亦考量電視、廣播、網際網路及平面媒體製播、製作或刊播之內容自由，將持續鼓勵宣導。 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	平面媒體製播製作或刊播之內容自由，故本案未具議題強制性，係由申請單位自由擇定年度製播主題。 2. 策進作為：本部將持續鼓勵宣導有關電視、廣播、網際網路及平面媒體製播、製作或刊播之內容納入性別平等教育相關議題。	

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
			性別與習俗、性平電影、性平書評、婚姻平權、同志議題，以及許多教師關注的性別平等教育議題。本部並業已協調該臺於規劃節目時，將消除家庭和社會中的性別刻板印象之議題。除主軸議題外，也規劃多元的性別教育議題（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	集、發行性別平等教育季刊。	播節目、編輯及發行性別平等教育季刊。 ■達成 年度成果： (一)111 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 111 年 1 月 25 日至 112 年 1 月 24 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。111 年至 12 月 31 日止，共製播 52 集。 (三)111 年出版性別平等教育季刊共 4 期（第 95 至 98 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
			育季刊之編輯、發行：本部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。 3、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	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。 111年：5則 112年：6則	本部結合業務推動自製23則具性別平等觀點之內容，**已達年度目標值**，辦理情形說明如下： 一、國際貿易局自製1則短影片： (一)影片連結：	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
			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。	113 年：7 則 114 年：8 則	https://www.youtube.com/watch?v=bXFDpVe_0Ns&feature=youtu.be (二)智慧機械海外推廣計畫以「機械產業中優雅領導人」為主題製作影片，以我國機械產業女性經理人擁有不同思維及彈性之角度切入，採訪工具機公會一粒米(TMBA elimi)女性經理人聯誼會會長及副會長等，影片已上傳至智機官網及youtube 頻道，並投放數位廣告推播，影片觀看次數逾12,000 次，並於 111 年 6 月上傳國際貿易局網站（影片專區）推廣。 二、工業局自製 1 則：自 102 年起每 2 年推動一次性別主流化優良廠商標竿廠商遴選，並製成文宣鼓勵廠商建構性		

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
					別平等之工作環境，透過文宣擴散觀摩學習，期望讓更多廠商仿效營造友善職場環境。第五屆「性別主流化標竿廠商遴選」已完成遴選，製作文宣完成將以公文寄送請公協會協助廣宣，並放置於工業局官網性別主流化專區。 三、中小企業處自製 11 則：於中小企業法律新訊粉絲團發布性別平等意識宣導新聞及資訊 11 篇，觸及數共計 3,497 次。並於 111 年度辦理中小企業法規宣導講座 10 場次，印製性別平等文宣向中小企業進行性別平等意識宣導，共計 313 家中小企業與會。另設置中小企業法律諮詢服務網性別平等專區，宣導包含性別平等政策		

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
					綱領推廣、性別平等影音宣導及平面文宣，以及性別平等研究辦理情形，累計2,325瀏覽人次。 四、加工出口區管理處自製電子報及影片共2則： (一)科技產業園區性別平等電子報 1.自111年6月起以雙月出刊方式辦理科技產業園區性別平等電子報,希冀藉由性別平等專屬電子報平臺,使園區從業員工迅速瞭解性平法令、國際趨勢及健康等資訊,並藉由辦理活動進行互動交流。 2.電子報內容涵蓋深耕園區（第1期主題專欄）、活動搶鮮報、NEWS（國際新知）知識大補帖（法令規定）、性平GOGO(性平活動)、溫馨心靈棧（影視分享）、健康補給站		

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
					（衛教資訊），原則以上述說明為主題，並依政府政策、特別節日與時事作滾動式修正。 3.目前各期性平電子報主題分別為 (1)111 年 6 月-創刊號性別平等深耕園區。 (2)111 年 8 月-科技產業園區非營利幼兒園（提升育兒環境）。 (3)111 年 10 月-性別平等友善職場。 (4)111 年 12 月-二度就業婦女講座。 (二)製作「性別友善職場宣導影片」 1.影片連結： https://tinyurl.com/m2j8ja5k 2.以園區隨機街訪方式，傾聽勞工心聲，受訪人員分享期待公司如何提升性平友善措施，		

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
					以大幅增加員工職場滿意度與其留任意願，同時瞭解目前園區事業落實性平友善職場情形，及勞工的具體需求。 五、能源局自製2則： (一)於111年8月份訪談3座民營加油站女性站長，製作「參與工作決策的經驗回饋」影片1則（影片連結：https://drive.google.com/file/d/1PwkM5IQ-yndsc4eHbUxP1EyYwya2xqwO/view?usp=sharing），另於「111 年度加油站經營管理教育訓練」線上講習會播放分享，共計8場次。 (二)自製「淨零能源女力實例」摺頁1則，透過辦理「2022國際女性科學日嘉年華會」科學市集擺攤活動、「電力啟動 POWER ON!師資培訓」		

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
					課程解說（共計 18 場次），並發放淨零能源女力實例摺頁至少 1,000 份。 六、標準檢驗局自製 6 則，並結合業務活動廣為宣發： (一)標準檢驗局： 1.111 年 5 月 9 日、5 月 13 日、5 月 16 日辦理「正字標記產品採購『線上』說明會」等 3 場次活動，參加對象為各機關單位、公司行號或廠商欲瞭解如何辦理正字標產品採購之相關人員。並於簡報資料中結合營造友善職場相關性別平等文宣資料進行宣導，推廣性平思維，促使性別平等落實融入生活，奠定和諧社會基礎，計有總宣傳 400 人次報名參加，男性 149 人次(37.3%)、女性 250 人次(62.5%)、其他 1 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
					2.該局自111年7月27日起至同年12月底於繕發國家標準技術委員會議開會通知單時，性別平等文宣隨同會議資料一併夾帶繕發，期間共計宣導性別平等610人次，其中男性568人次(93.1%)，女性42人次(6.9%)，因電機人才以男性占多數，爰發送對象以男性居多。 3.111年3月22日-24日、24日-26日分別於台北南港展覽館(協助)及高雄展覽館(主辦)舉辦之智慧城市展-展示「智慧讀表整合」及「智慧讀表實流實驗室」，展示期間協助發放性平文宣共計400份，男性約220人次(55%)、女性約180人次(45%)。 4.於111年4月29日、5月27日、7月29日及9月30日辦		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					理 4 場次度量衡教育訓練視訊課程，參加人員除該局及各分局執行度量衡業務同仁外，另開放各事業單位計量技術人員參與，課程中以簡報方式宣導性別平等資訊，總計宣導人數 927 人次，男性 554 人次(59.8%)、女性 373 人次(40.2%)。 5.於該局資料中心閱覽室陳列「性別平等對外宣傳單」，提供前來洽公人士閱讀及索取，俾利對外宣導性別平等意識與知能。111 年 1 至 12 月 29 日止前來資料中心閱覽臨櫃洽辦標準購買及閱覽事宜，總計 358 人次，男性 238 人次(66.5%)，女性 120 人次(33.5%)。 6.其餘各項說明會、座談會或線上會議等場合，發送或簡報		

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
					宣導性別平等文宣資料，共計宣導6,010人次，其中男性人數 3,156(52.5%)，女性人數2,854(47.5%)。 (二)基隆分局： 1.111 年於基隆洄瀾電子報放置性別平等文宣，自第 107 期至 117 期每期至少放置1656份。 2.於分局 1 樓大廳電子看板輪播宣導海報，並於分局全球資訊網放置宣導海報。 (三)新竹分局： 1.111 年 1 月至 12 月於「111年度義務監視員業務訊息」宣導10次，總宣導人數105人，男性38人次(36.2%)，女性67人次(63.8%)。 2.111 年 9 月 27 日於「桃園市政府法務局聰明消費逗陣來親子嘉年華園遊會」宣導，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
					宣導人數 350 人次，男性 202 人次(57.7%)，女性 148 人次(42.3%)。 3.111 年 11 月 7 日於「義務監視員職前訓練暨年終檢討會」宣導，總宣導人數 27 人次，男性 5 人次(18.5%)，女性 22 人次(81.5%)。 (四)臺中分局： 1.於分局網頁設置性別平等專區，持續提供相關之法令、統計資訊及性平專屬網站供各界查詢運用。 2.於分局首頁-最新消息-即時新聞中放置「防制數位網路性暴力」宣導圖、影音專區放置本分局自製宣導影片。 3.寄送具性別平等觀點內容之電子郵件，例如：整合性別平等相關資源網站及性別友善措施宣導資訊，以供分局全體		

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
					同仁參考運用；總宣導人數105人次，男性66人次(62.9%)，女性39人次(37.1%)。 4.111年4月21日赴迪卡儂南屯店向購物民眾宣導，總宣導人數32人次，男性18人次(56%)，女性14人次(44%)。 5.111年4月22日赴迪卡儂北屯店向購物民眾宣導，總宣導人數25人次，男性16人次(64%)，女性9人次(36%)。 6.111年5月4日赴家樂福彰化店向購物民眾宣導，總宣導人數16人次，男性7人次(44%)，女性9人次(56%)。 7.111年5月6日赴大潤發員林店向購物民眾宣導，總宣導人數15人次，男性5人次(33%)，女性10人次(67%)。 8.111年8月16日至臺中市及		

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
					彰化縣度量衡公會參訪大質量校正實驗室，宣導人數 12 人次、111 年 8 月 18 日至臺中市及彰化縣度量衡公會，宣導人數 13 人次。 9.111 年 8 月 27 日赴兒童用品及玩具安全知性實體活動-臺中場（后里親子館）向購物民眾宣導，總宣導人數 28 人，男性 10 人次(36%)，女性 18 人次(64%)。 10.111 年 9 月 3 日赴彰化縣度量衡公會會員大會宣導，總宣導人數 76 人次。 11.111 年 9 月 30 日赴台中市度量衡商業同業公會會員代表大會宣導，總宣導人數 66 人次。 12.111 年 11 月 23 日舉辦「義務監視員職前訓練暨年終檢討會」，向與會人員宣導，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
					宣導人數 38 人次，男性 18 人次(47%)，女性 20 人次(53%)。 13. 於檢驗與度政搶鮮報電子報放置性別平等海報等文宣，第 224 期宣傳 5,736 份、第 225 期宣傳 5,735 份。 (五)臺南分局： 111 年至 10 月各業務單位計於 51 場次之臉書、說明會、專題演講或活動，貼文、發送及投影性別平等文宣資料合計 14,306 份次，宣導對象中，各性別人次及比例分別為男性 7,105 人次(49.7%)，女性 7,201 人次(50.3%)。 (六)高雄分局： 1. 自 110 年 9 月 7 日起，結合商品安全宣導業務，於統聯客運公車內手拉環上廣告框，放置「性平尊重友善包容」圖卡，並置入 QR Code 連結行政院		

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
					性別平等會「職業不分性別(20秒國語版)」宣導短片，共計委託45輛，每輛車車廂手拉環計放置5張圖卡，總計225張宣導圖卡，統聯客運年載客量150萬人次。 2.於各項說明會、專題演講或活動，張貼性別平等宣導海報，計5則（分局自製2則、本部3則)，共計宣導114人次，其中男性70人次(61.4%)，女性44人次(38.6%)。 3.自111年9月22日起，結合正字標記宣導活動，於漢程客運公車內車廂廣告欄框，張貼「打造友善心職場 性別平等有你有我」宣導海報，每輛車車廂廣告框張貼1張海報，共計委託38輛，漢程客運年載客量約400萬人次。		

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
					(七)花蓮分局： 1.利用各項對外說明會或宣導場合，運用懸掛海報、紙本宣導、播放電子化宣導海報及性平影片等多元化方式一併進行性平觀念宣導，111年1至12月共計宣導12場次，5,210人次，男性2,419人次(46%)及女性2,791人次(54%)。 2.111年1月1日參加花蓮縣政府舉辦之「2022 愛戀花蓮七星潭 元旦健走迎曙光、淨灘升旗拿好康」活動懸掛性平宣導海報2則，計1000人次，男性500人次(50%)，女性500人次(50%)瀏覽。 3.111年3月19日參加花蓮市公所舉辦之「2022環抱幸福、健康齊步走」活動，懸掛性平宣導海報1則辦理宣導，計2000人次，男性980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
					(49%)，女性 1020 人次(51%)瀏覽。 4.111 年 3 月 26 日於花蓮市碧雲莊社區發展協會懸掛性平宣導海報 2 則辦理宣導，計 30 人次，男性 12 人次(40%)，女性 18 人次(60%)瀏覽。 5.111 年 9 月 9 日參加吉安鄉公所「繽紛吉安・友善 palavang(巴拉放)產業市集」活動，懸掛性平宣導海報 1 則辦理宣導，計 700 人次，男性 300 人次(43%)，女性 400 人次(57%)瀏覽。 6.111 年 9 月 16 日參加吉安鄉公所「繽紛吉安・友善 palavang(巴拉放)產業市集」活動，懸掛性平宣導海報 1 則辦理宣導，計 600 人次，男性 250 人次(42%)，女性 350 人次(58%)瀏覽。		

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
					7.111 年 9 月 23 日參加吉安鄉公所「繽紛吉安・友善 palavang(巴拉放)產業市集」活動，懸掛性平宣導海報 1 則辦理宣導，計 800 人次，男性 350 人次(44%)，女性 450 人次(56%)瀏覽。 8.111 年 10 月 11 日於勵馨基金會「111 年度花蓮縣台灣女兒節女性職涯一日體驗」參訪分局活動，運用播放性平宣導影片及電子化宣導海報各 1 則辦理宣導，計 25 人次，男性 4 人次(16%)，女性 21 人次(84%)瀏覽。 9.111 年 11 月 29 日於「義務監視員職前訓練暨年終檢討會」活動，運用播放性平宣導影片 1 則辦理宣導，計 46 人次，男性 16 人次(35%)，女性 30 人次(65%)瀏覽。		

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
			1、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。 2、另為確保本部及所屬機關各項宣導媒材均	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	■達成 年度成果： 1.公路總局： (1)製作「消除性別刻板印象、偏見及歧視」宣導海報及「消除性別刻板印象、偏見及歧視」、「多元性別及多元家庭」為觀點之宣導布條、性平標語口罩、性別光譜拼圖、性平標語貼紙等宣導品，並經 111 年 4 月 18 日該局 111 年度第 1 次性別平等工作小組會議檢視後，向外部民眾宣導。 (2)另以海報、跑馬燈或臉書登載相關文宣及訊息計宣導 455 處；代檢廠、駕訓班、各運輸場站及民眾洽公地點計宣導 666 處。 2.民用航空局：業製作宣導品 7 種(宣導影片 2 種、海報 4 種、	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
			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。	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。 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。	便利貼 1 種），宣導主題為航空職業性別平等、多元性別與多元家庭及導教養子女為雙親共同責任等，業提經 111 年 3 月 24 日該局性別平等工作小組 111 年度第 1 次會議審議完竣，並於機關官網、電視牆、場站電子看板等媒介及對外飛安宣導、業務交流時，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。 3. 中央氣象局： (1) 海報編制： A. 於 111 年 4 月 7 日召開性別平等工作小組會議審議宣導海報，依會議決議以 111 年性別平等宣導主題（同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養）自製單身「尊重╳理解╳包容 一個人吃鍋也很溫暖」及隔代教養「隔代		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					教養行不行?只要有愛就行」等 2 種宣傳海報，並經委員審議確認完竣。 B.前開 2 種宣導海報業自 111 年 6 月 6 日起登載該局官網性別主流化專區，提升宣導訊息之曝光量。另張貼於該局 1 樓大廳服務台及各氣象站供民眾購買氣象資料之服務櫃台，期使民眾於該局或各氣象站洽公時，接觸性別平等資訊，提升或內化民眾性平意識及觀念。 (2) 拍攝影片： A.111 年已完成拍攝「改善交通領域的職業性別隔離」宣導短片 1 部，經提送該局 111 年 4 月 7 日性別平等工作小組第 43 次會議審議，決議修正後通過，案經修正並送工作小組各委員確認完竣。		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					B.上開宣導短片業於 111 年 6 月 7 日起登載該局官網性別主流化專區進行網路宣導。並於該局 111 年 10 月 1 日舉辦之「2022Kiss Science 開放參觀活動」設置性平專區現場播放；另該局臺灣南區氣象中心於 111 年 10 月 7 日臺南上華蒙特梭利非學校型態實驗教育機構國小、111 年 10 月 20 日臺南永安國小、111 年 11 月 8 日臺南港東國小及 111 年 11 月 17 日臺南南梓實驗小學進行校園宣導，後續亦將持續進行相關宣導活動，以增加宣傳曝光量。 4.觀光局:業完成 10 項宣導品（宣導海報、便利包、鑰匙圈、手搖扇、無障礙導覽地圖摺頁、防疫口罩、手板圖片、宣導短片、手機架及充電式電風扇），		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					宣導內容包含多元性別、家務分工及去除性別刻板印象等，業提送至該局性別平等工作小組審查或外部委員檢視。 5.運輸研究所:業完成多元創意推動性別平等宣導品 2 項如下： (1)「愛接送－預約式通用計程車服務」宣導影片：該所於 111 年 4 月 19 日辦理之該年度第 2 次性別平等工作小組會議提報審查通過。 (2)「路口沒有行人燈，行人要看紅綠燈,注意左右轉彎車」宣導懶人包：該所於 111 年 6 月 16 日辦理之該年度第 3 次性別平等工作小組會議提報審查通過。 6.高速公路局: (1)自製 8 種消除性別刻板印象、偏見與歧視之宣導品，		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					並經機關性別平等委員檢視完竣，分述如下： A.「百變女超人」微電影：以該局女性員工在職場與家庭中扮演著不同角色之真實故事進行拍攝，藉以消除「男主外、女主內」之刻板印象。 B.圍裙：以同性婚姻為主題，結合家事分工概念製作圖卡搭配圍裙，傳遞多元成家及家務平等觀念。 C.花盆按摩器：以「打破職業隔離」為主題，於按摩器上黏貼宣導小語，宣導職業不受性別限制。 D.海報：以「尊重多元性別認同、共同營造友善環境」為宣導主題。 E.懶人包：以本局服務區為例，結合CEDAW條文，使民眾更容易了解條文如何應用於日		

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
					常生活中。 F.資料夾：以本局服務區性別友善廁所為主題，傳達性別友善意識。 G.旅遊證件套：以職場無歧視，展現真本事，融合 CEDAW 第 11 條為宣導主題。 H.抹布：以牽手共度一世，攜手做家事為宣導主題，消除傳統對女性定位的偏見。 (2)運用辦公處所、跑馬燈、電視牆、所轄服務區、跨機關合辦，利用各類宣導品，向一般民眾、用路人、監造單位、承包商、勞務承攬人員進行宣導，以提升外部民眾性別意識，共計辦理 4 場次，分述如下： A.111 年 3 月 8 日配合警廣臺中分臺「空中博愛、挽袖捐血」活動，對捐血民眾宣導家務分		

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
					工。 B.111 年 3 月 15 日於朝陽科技大學交通安全週活動對校內師生宣導去除性別刻板印象與偏見。 C.111 年 4 月 26 日於宜蘭縣政府綠色博覽會活動，對外部民眾宣導尊重多元性別及性別平等。 D.111 年 5 月 6 日於局內對派駐人員、勞務承攬人員、監造支援人員等講授「家庭與婚姻中的性別平等議題」，內容涵蓋 CEDAW 公約及性騷擾防治。 7.鐵道局: (1)分別於 111 年 5 月 4 日及 10 月 31 日召開 2 次性別平等工作小組會議審查自製海報及影片等 2 種具性別平等觀點的宣導品，經由機關網頁、臉書、及研討會等媒介向外部		

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
					民眾宣導。宣導內容包含多元性別、多元家庭認識及去除性別刻板印象，提升民眾性別平等意識及觀念。 (2)海報 7 幅：自製性別平權及多元性別認識及多元家庭海報等海報宣導品。 (3)影片：所屬東部工程處自製【花東新車站性平空間設計】短片宣導品 https://fb.watch/ctTC8Og4iI/。計有 136 人按讚，4 則留言及 1209 次觀看。 8.航港局: (1)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，本局 111 年以女性考生通過航海人員測驗投入船員職涯成功案例發布新聞稿 3 篇、臉書貼文 2 篇：		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					A.4 月 15 日發布新聞稿「女力崛起 超級油輪上的美女大副」,計有 9 家數位媒體報導。 B.5 月 28 日發布新聞稿「嚮往海洋的女孩 從選擇航海系開始」,計有 8 家數位媒體報導。 C.7 月 8 日發布新聞稿「我的未來不是夢 全國首位高職應屆畢業生通過航海人員測驗一等船副資格」,計有 20 家數位媒體報導。 D.5 月 28 日發布臉書貼文「嚮往海洋的女孩 從選擇航海系開始」，觸及人數計 15,241 人，曝光次數計 16,440 次，互動次數計 2,577 次。 E.7 月 8 日發布臉書貼文「全國首位高職應屆畢業生通過航海人員測驗一等船副資格」，觸及人數計 8,686 人,曝光次數計 9,405 次，互動次數計		

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
					1,662 次。 (2)為提供親子旅客更友善的候船體驗，該局與臺灣港務公司共同打造布袋商港新旅客服務中心，提供寬敞舒適的候船空間並規劃繽紛兒童遊戲區，發布臉書貼文 2 篇： A.4 月 22 日發布臉書貼文「旅遊新亮點 布袋商港旅客服務中心啟用試營運」，觸及人數計 5,245 人，曝光次數計 5,678 次，互動次數計 473 次。 B.5 月 16 日發布臉書貼文「布袋商港新旅客服務中心正式啟用營運」，觸及人數計 13,252 人，曝光次數計 14,522 次，互動次數計 2,411 次。 (3)為鼓勵女性投入航運產業，以女性船舶檢查員為主題自製文宣海報「航安確保 有妳		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					更好」，自 8 月 1 日於該中心張貼公佈欄向洽公民眾及業者宣導，宣導預估約 200 人次。 (4)前開性平宣導品業提報本局 111 年度第 2 次性別平等工作小組會議審查。 9.臺灣鐵路管理局:業完成製作環保飲料杯套(宣導「家務分工做得好 家庭幸福沒煩惱」)、臺鐵 logo 手機支架(宣導性騷擾防治及性騷擾申訴專線)、火車底樣紙膠帶(宣導建立性別平等友善環境之概念)、防身警報器(結合該宣導品之用途宣導性騷擾防治)、袖珍面紙(宣導「職業不分性別，職場有愛無礙」)及鑰匙圈(宣導「家務同分工，你我都輕鬆」)等 6 種宣導品。目前杯套及紙膠帶於 7 月 7 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
					辦理性別主流化教育訓練之訓後評估調查問卷回收後已作為抽獎獎品並全數發放完畢；手機支架於11月9日作為致贈花蓮運務段之人事業務績效考核「推動性別主流化」項目表現良好之獎勵宣導品已全數發放完畢;防身警報器則將陸續於該局及分支機構辦理員工教育訓練或舉辦對外宣導活動時發放,現已發放予該局各機務段女性司機員計29位。袖珍面紙及鑰匙圈則透過放置於各主要車站服務台於民眾諮詢服務時,向民眾宣導性別平等意識及觀念,目前共發放3,675份,男性受益者為1,699人,占總人數46.2%,女性為1,976人,占總人數53.8%。 10.中華郵政公司:為消除職業		

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
					性別刻板印象，並配合嗣後職階人員甄試宣傳性別平等政策，規劃製作「郵件收攬、投遞工作不是男性的專利：歡迎女性朋友加入綠衣天使行列」電子宣導海報，另於贈送壽險保戶之年度手冊中增加性別平等相關宣導插頁，藉以讓民眾能更認識相關性平政策，該2 項宣傳品業經該公司性別平等工作小組 111 年第 1 次會議書面審議通過，相關宣傳內容於各支局營業廳電子看板播放。 11. 臺灣港務公司：製作性別平等 L 夾及海報向民眾進行宣導： (1)性別平等 L 夾：111 年製作並發放性別主流化宣導 L 夾，運用多元管道(如：校園徵才、旅客服務中心、公司網站、公		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					司內部辦理性別主流化課程、公司內部辦理活動)，宣導「專業不分性別、攜手領航未來」、「友善職場好環境、突破框架向前行」概念，以提升公司同仁及一般民眾的性別意識及觀念。該L夾業經該公司性別平等工作小組111年4月27日第28次會議供各委員審查完畢。 (2)宣導海報:111 年製作性別主流化宣導海報，分別針對「破除職業隔離」、「破除性別刻板印象」、「多元性別」及「家務分工」等4議題製作宣導海報，並於各港旅客服務中心、校園徵才、公司網站、公司FB進行宣導，深化大眾性別平等觀念。該海報業經該公司性別平等工作小組111年8月29日第29次會議供各委員審查		

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
					完畢。 12.桃園機場公司:已完成製作鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點並提升民眾性別平等觀念之2項宣導品,並經該公司性平委員會外部委員協助完成審視，說明如次: (1)電子海報（標題為：有愛無礙桃園機場），於桃園機場出境大廳、入境大廳、出境長廊、入境長廊，並已電子看版播放,向往來旅客及民眾進行宣導。以提升民眾性別平等意識及觀念。 (2)濾掛式咖啡架（標題為：支持平權成就更好的你我）藉由宣導品之宣導標語向本公司同仁宣導性平觀點同時,並擴至家人朋友。		
			一、定期提醒本部各單位及所屬機關	製作多元性別職場平權相關線上課程，置於全民勞教ｅ	■達成 年度成果：	本項議題之績效指標均已完	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
			構依據國家通訊傳播會「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關人員研習。	網推廣之累計瀏覽人次，年度目標值： 111年：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6,000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8,000人次。	1.本部已於全民勞教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」。未來將賡續製作其他多元性別職場平權相關線上課程。 2.本項議題之績效指標均已完成。	成。	
			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	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5位。 114年：採訪報導5位。	■達成 年度成果： 漁業署漁業廣播電臺為使閱聽眾知曉農漁業界傑出女性的故事，自製相關專題報導、投稿、影片及性平宣導音檔，111年採訪報導 10 位農漁業界傑出女	無。	行政院農業委員會

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
			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，鼓勵女性勇於突破框架、追求夢想、自我肯定。		性，名單如下： 1.110 年模範漁民林祝妃。 2.復興部落--阿美族社營造協會總幹事張慧芬。 3.國立海洋大學蔡國珍教授。 4.110 年度優秀森林護管員嘉義林區管理處饒倚甄。 5.高雄市永安區水產養殖產銷班班長蔡蘇麗華。 6.雲林縣莿桐鄉農會總幹事張鈺萱。 7.國立中正大學勞工關係學系劉黃麗娟老師。 8.國立成功大學生物科技與產業科學系王涵青老師。 9.臺灣海洋保育與漁業永續基金會執行長林愛龍。 10.彰化區漁會漁事推廣員黃郁玲。		
			一、規劃辦理針對女孩及女性之正向	一、宣導性別平等活動 111 年：至少 2 次宣導	一、宣導性別平等活動 ■達成	111 年因全力投入COVID-19疫	衛生福利

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			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搞等宣導活動，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。 二、為提高民眾愛滋防治知能，每年持續與各部會合	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% 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	年度成果： 1.本部國民健康署已於 111 年 10 月 11 日配合台灣女孩日辦理新聞快訊、網站及新聞稿等宣導活動。 2.於 111 年 10 月 11 日至 10 月 30 日舉辦「女孩男孩都是寶　平安誕生一樣好　參加活動抽好禮！」粉絲團抽獎活動。 3.透過網路媒體宣導「女男都是寶 國健署呼籲讓生命公平誕生」。 二、提升 15-49 歲民眾對愛滋防治認知率 ■未達成 年度成果： 1.製作愛滋篩檢、暴露愛滋病毒前/後預防性投藥(PrEP/PEP)、梅毒、淋病等性病、藥愛防治、女性族群愛滋	情防治，故暫無辦理民眾對愛滋防治問卷調查，112 年將恢復施行。	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
			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，將透過以下方式進行： (一)結合民間團體辦	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	防治等衛教文宣，及愛滋防治核心教材、年輕族群愛滋防治核心教材、多國語言長照機構愛滋防治等教材，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，且放置於本部疾病管制署網站供各界下載運用。 2.透過新興媒體(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。 3.為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		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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，以提升社會大眾對女性權益之關注。 四、賡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、大賣場、運健身業、按		治療等正確認知，對象涵蓋學生、一般民眾、醫事機構人員、警消及社福與長照機構人員、矯正機關收容人、新住民/外籍配偶等，111 年總宣導人數達 1,500 萬人次。 4. 110 年 12 月進行愛滋民意調查結果，88%的民眾對愛滋相關知識有正確認知。111 年因全力投入 COVID-19 疫情防治，故暫無辦理民眾對愛滋防治問卷調查，112 年將恢復施行。 三、具性別平等觀點之媒體露出量 ■達成 年度成果：本部社會及家庭署藉由女孩日、婦女節、母親節慶祝活動，結合民間團體製播具性別平等觀點的內容，111 年度媒體露出量共計 86 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
			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。		四、每年書面查核 500 家業者 ■達成 年度成果：各直轄市、縣(市)政府及防治網絡單位，已賡續針對飲酒業、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、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進行查核，查核數已逾 1 萬 3,000 家。		
			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。 二、訂定「文化部社群廣宣性別議題	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	(1)111 年度補助呈現性別平等議題之電視節目共計 2 件，「何百芮的地獄毒白」以女性角色議題作為故事核心，以網紅「宅女小紅」開放、風趣的言談為臺灣女性在職場、情感的處境呈現不同的詮釋觀點；「《你的島嶼我的家 2》女人島」由女性音樂人角度切入，探討南島民族	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
			內容原則」，確保本部臉書等社群媒體無性別刻板印象。	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%	及原住民族文化。另 109 年獲補助影集「她和她的她」，111 年於 Netflix 播出，藉由女主角歷經創傷，身處現實與解離世界的懸疑劇情，呈現權勢性侵、職場性別歧視、性騷擾、數位性暴力等議題，播出後引起廣泛討論及迴響，已達成目標值。 (2)「文化部社群廣宣性別議題內容原則」已於 111 年 12 月 2 日文綜字第 1113032517 號函發布，並訂於 112 年 1 月 1 日生效。已達成目標值。		
			一、本會及所屬機關製播具性別意識推廣之文宣，對外正式發布前，依規先行提送本會性別平等工作小組檢視並完成	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該年度文宣製作期程與計畫）： 111 年：5 項	■達成 年度成果： **《自製宣導文宣》** 本會暨所屬以多元方式自製對外宣導消除性別刻板印象、偏見與歧視之文宣，計有本會 3 項；海巡署 5 項，合計共 8 項。	本議題 111 年度已達標。	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
			修正，藉以確保宣導品未涉及性別刻板印象再製。 二、以多元方式自製對外宣導消除性別刻板印象、偏見與歧視之宣導文宣。 三、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布前，以此檢核表作為檢視，確保影片媒	112年：5項 113年：6項 114年：6項 由本會及各署、研究院各提供1至2項自製性別相關宣導文宣或刊物，主題應符合性平意識(包含推廣CEDAW、性別平等政策綱領與性別主流化等性別平等觀念)，並對外宣導。 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。 每年目標值如下： 111年：3項 112年：4項	本會秘書室： 111年度透過FB粉絲專頁製作兩則宣導文案，成效卓著。說明如下： 1.「刻板印象不會幫你找到真命天女唯有尊重及平等對待才是真性情！」貼文於111年3月7日發布，貼文心情、留言和分享為5,132次，觸及總人數為91,427人次。 2.「巾幗不讓鬚眉！誰說女生就不能上艦？」貼文於111年10月10日發布，貼文心情、留言和分享為5,658次，觸及總人數為85,511人次。 本會綜規處： 本會訂有補助大專校院學生專題研究計畫，以鼓勵青年學子投入海洋相關研究。特於112年度徵件海報中，納入性平元素，以期鼓勵各性別參與，破除性		

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
			材符合性別平等精神。	113 年：5 項 114 年：6 項	別刻板印象，並具體落實將性平意識融入日常業務。 海巡署： 1.本署於 111 年 2 月 25 日函報海洋委員會審查針對 CEDAW 第 5 條及第 11 條內容製作「海巡不分 YOU & ME 都『職』得尊重」及「拒偏見暴力、摘性別標籤」2 項文宣。 2.111 年完成文宣海報電子檔分別用於本署署區大門對外之 LED 電視牆不定時撥放、並置放內網公佈欄(宣導人次計約 523 人次)；由人才招募組於該組對外 LINE 群組內，宣導民眾週知(約 66 人次)；且藉由社群臉書宣導，計有本署藍色國土、北部分署、中部分署、東部分署、金馬澎分署及興安海洋驛站等 6 個官方社群臉書公告推播，有效對外宣		

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
					導民眾之性別平等觀念，及消除性別刻板印象、偏見與歧視。 3.本署北部分署與藝人香蕉王俊傑（海巡退役）洽談拍攝海巡勤務形象宣導影片，介紹海巡偵搜犬訓練點滴及商港服勤情形，藉由女性同仁入鏡，宣導參與海洋事務不分性別，並配合勾稽檢核表，以確保影片相關內容。 4.撰寫「爭取的不是女權，而是兩性都能自由」～從82年生的金智英電影談CEDAW專文，置於海巡季刊113期（9月號），落實推展海巡對外宣導性別平等工作。 **《媒體製播涉及性別相關內容檢核》** 本年度計配合辦理 3 項影片檢核，說明如下—		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					1. 本會海巡署北部分署與藝人香蕉王俊傑（海巡退役）洽談拍攝海巡勤務形象宣導影片，介紹海巡偵搜犬訓練點滴及商港服勤情形，藉由女性同仁入鏡，宣導參與海洋事務不分性別，並配合勾稽檢核表，以確保影片相關內容。 2. 為慶祝第 3 屆國家海洋日，國海院負責規劃製作施政績效紀念影片，另編輯海洋日祝賀影片各乙則，為符合性別平等精神，已完成檢核表勾稽。		
			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	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%	■達成 年度成果： 一、本會 111 年邀請廣電產業不同階層從業人員，於 8 月 4 日、8 月 30 日、9 月 8 日辦理與消除性別偏見、多元	1. 鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容 111 年度績效指標項數共 2 項、達成項數 2 項、	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
			請講者針對廣電媒體內容涉性別議題之不妥案例進行說明。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	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	性別、多元家庭議題相關之研討會或座談會共計4場。出席人數計676人次(男性出席比率31.18%，女性出席比率68.82%；主管出席比率37.99%，非主管出席比率62.01%)，建立性別平等意識比率已達86%。 (一)8月4日「從廣播/電視節目探討性別平權」課程：由政治大學新聞系副教授方念萱講授，內容涵蓋「性騷擾」、「性別交織處境」、「多元性別」、「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」、「性別刻版印象」等議題，教材取材自我國及各國媒體上呈現之性別平權相關案例，引導學員思考性別議題在媒體上的呈現，提升媒體對於性別平等的意識，本場出席人數計	未達成項數0項，本項議題之績效指標均已完成。	

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
			分析報告。		212 人。 (二)8 月 4 日「數位時代中的性別暴力」課程：由數位女力聯盟秘書長張凱強講授，內容包括數位性別暴力之定義、分類，並納入廣播電視節目之案例研討，除透過違法樣態的說明，亦將於課程中分享正面案例，藉此強化廣電產業從業人員對網路暴力、仇恨言論之認知，進而透過認知產製性別平權之廣電內容，本場出席人數計 212 人。 (三)8 月 30 日「性別平權-CEDAW 與消除性別刻板印象」課程：由社團法人台灣防暴聯盟秘書長廖書雯講授，內容包括性別平權回顧與前瞻、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、消除性		

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
					別刻板印象、案例討論等，本場出席人數計 246 人。 (四)9 月 8 日「性別案例研討-國際與國內的參考」課程：由社團法人台灣防暴聯盟秘書長廖書雯講授，內容包括媒體報導社會文化影響、NCC 裁罰案例研討、英國下架刻板印象廣告的案例參考等，本場出席人數計 218 人。 二、111 年度廣電媒體製播內容涉性平歧視報告核處案例共 3 件，案例分析如第 22-24 頁。		
		三、推展及落實各場域（家庭、學	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	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 4 場次，	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： ■達成 年度成果： 有關中央警察大學及臺灣警察專科學校辦理性別意識培力課	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
		校、職場及社會）的性別意識培力。	座，於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必(選)修學分，如「性別平權與警察實務」為校訂共同必修課程 2 學分；並另開設其他必修或選修課程，如「婦幼法規」、「家庭暴力與法令」等必修課程及「婦幼安全理論與實務」、「性犯罪專題研究」等選修課程。另臺灣警察專科	約 1,000 人次參與。 113 年：辦理 4 場次，約 1,000 人次參與。 114 年：辦理 4 場次，約 1,000 人次參與。 二、於警察常年訓練辦理「性別議題與執法及性別主流化」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:辦理 100 場次，8,000 人次參與。 113 年:辦理 100 場次，約 8,000 人次參與。 114 年:辦理 100 場次，約 8,000 人次參與。	程說明如下： 1. 中央警察大學分別於 111 年 3 月 18 日邀請桃園市政府家庭暴力暨性侵害防治中心莊外聘督導薏芀，講授「由案例解析何謂性騷擾及性平三法之適用」課程、4 月 1 日邀請台灣大心社會福利協會桃園分會李助理督導嵐心，講授「討論兩性互動中常見誤區及性侵害防治」課程，合計 2 場次性別平等教育專題演講，參與教職員工及學生約 1,150 人次。 2. 臺灣警察專科學校辦理「2022 性別平等教育系列」課程，分別於 111 年 3 月 14 日邀請張臨床心理師純吉講授「性別平等互動安全界線」、3 月 28 日邀請婦女救援基金會教育宣導社工專		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			學校於各學年度開設性別議題必(選)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」課程。		員鄭社工師筱舢講授「性別平等互動安全界線」與「私密影像與網路社群安全使用」課程，針對性別平等意識培力、網路安全及多元情感教育等主題進行培訓，合計2場次課程，參與學員生約413人次。 3.中央警察大學及臺灣警察專科學校於111年度辦理性別意識培力課程總計4場次，約1,563人次參與。將持續辦理性別平等教育宣導，以加強學生性別意識平等觀念。 二、於警察常年訓練辦理「性別議題與執法及性別主流化」相關課程場次數及參與人次： ■達成 年度成果： 1、本部警政署推動警察常年訓		

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，辦理「性別議題與執法及性別主流化」相關課程，並配合防疫措施，於111年4月至7月暫緩相關培訓，111 年度辦理性別平等相關課程計1,255場次，約3萬9,457人次參加。 2、為利在職員警學習性別平等相關知能，未來將鼓勵同仁以網路線上方式(如「e等公務員+」等數位學習平臺)加強相關課程教育訓練。		
			依「國防部推動性別主流化訓練計畫」及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	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)	■達成 年度成果： (1)111年度性別主流化講習於111年4月13日假國防大學復興崗校區中正堂辦理，考量當時疫情升溫，為避免各單位參加人員跨區移動並減少群聚染疫風險，故改影音	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
			等不同業務身分者，自行或聯合其他機關辦理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。	人員參訓率每年至少達83%。 113 年：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)人員參訓率每年至少達84%。 114 年：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%。	取代實體授課方式實施。 (2)由國防大學完成影音授課錄製，提供各單位運用，由各級納入教育訓練統一收視後，彙整執行成效完成結案報告報部備查，賡續掌握每年性別主流化講習辦理執行情形。 (3)統計本部111年性別主流化訓練執行成效，共計辦理1,453 場次、參訓人數152,541 人次，參訓率82.6%(男性 121,078 人占79.4%、女性 31,463 人占20.6%)；主官(管)參訓場次計 392 場，參訓共計 9,892 人次參訓率 83.6%(男性 7,923 人占 80.1%、女性 1,969 人占 19.9%)，後續依期程管制後續綜整成效，以達參訓目標。		

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
					(4)經統計111年本部對部本部及所屬機關公務人員實施性別平等意識訓練課程參訓率為96.75%(男性42.13%，女性57.87%)。;另主官(管)人員參訓率為 96.23%(男性49.02%，女性50.98%)。		
			1、 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校內性別主流化工	1、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	一、建立大學主流化資源中心。 ■達成 年度成果： 已於 111 年 6 月產製中文版建議模式、流程與檢視清單，並業於 111 年 6 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(第二期)」，計畫執行期間為 111 年 7 月 1 日至 112 年 6 月 30 日。 二、推動家庭、學校及社會的性別平等教育。 ■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
			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。 2、 推動家庭、學校及社會的性別平等教育：結合社區大	程。 2、推動家庭、學校及社會的性別平等教育。 (1) 家庭教育中心辦理性別平等教育相關議題活動。 111 年：470 場次 112 年：470 場次 113 年：470 場次 114 年：470 場次 (2) 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 113 年：130 場次 114 年：130 場次 (3) 樂齡學習中心試辦「男士工棚」計畫，以男性有興趣的課程為規劃重點，以鼓勵男性參與。 111 年：10 場次	年度成果： (一)家庭教育中心辦理性別平等教育相關議題活動：111 年 1 至 12 月計辦理「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 487 場次，22,552 人次參與(男 7,646，女 14,906)，「多元型態家庭的認識與尊重」議題計 269 場次，7,693 人次(男 2,731，女 4,962)。 (二)樂齡學習中心辦理性別平等相關議題活動：已將性別平等教育相關議題納入本部補助各直轄市、縣(市)政府轄屬樂齡學習中心(含村里拓點計畫，其中包含原住民村落及部落等偏遠地區）辦理樂齡學習相關活動之課程議題，如 CEDAW 與性別平權、		

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
			學、樂齡學習中心及家庭教育中心等管道，推動別平等意識之課程或活動。 3、 持續督導設有師培中心之大學，配合開設文化教育相關課程供師資生修習，並加強融入性別平等教育，以提升師資生性別平等文化意識。 4、 中央課程與教學輔導諮詢教師團隊性別平等教育議題組將「協助其他	112年：15場次 113年：20場次 114年：25場次 (4) 社區大學開設性別平等意識之課程或活動。 111年：70門 112年：75門 113年：80門 114年：85門 (5) 辦理新住民成人基本教育師資研習。 111年：2場次 112年：2場次 113年：2場次 114年：2場次 3、 持續督導設有師培中心之大學，配合開設文化教育相關課程供師資生修習，並加強融入性別平等教育，以提升師資生性別平等文化意識。	性別平等多元尊重、才展平等繼承等，111年1至12月全國共辦理194場次，合計4,863人次參與(男1,006人次、女3,857人次)。 (三)樂齡學習中心試辦「男士工棚」計畫：為增進男性高齡者參與終身學習活動，111年由4所樂齡學習中心進行試辦，辦理包括樵夫基地-123 木頭人、樂齡型男料理工棚、五行修繕樣樣行、好YOUNG-大內高手雲集等4項計畫，並於課程活動中納入破除性別角色刻板化的觀念，鼓勵男性增進生活自理能力，活動成果展亦邀請女性家族成員參與，見證男性參與學習的成長，共計辦理31場次活動。 (四)社區大學開設性別平等意		

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
			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，協助各領域能出版相關刊物或發展示例以融入課程教學。 5、 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—學校三級輔導體系，辦理到團服務、跨縣市工作坊	111 年：各師資培育之大學師資生修習文化教育相關課程(融入性別平等意識)，至少達 3,000 人次。 112 年：各師資培育之大學師資生修習文化教育相關課程(融入性別平等意識)，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文化教育相關課程(融入性別平等意識)，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文化教育相關課程(融入性別平等意識)，至少達3,000	識之課程或活動：111 年度賡續辦理「鼓勵社區大學開設公民素養獲優先推動之政策性課程活動(如性別平等教育、弱勢關懷等情形」納入本部審查地方政府辦理社區大學業務之審查指標，引導地方政府促進所轄社區大學開設性別平等教育相關課程，111 年辦理 79 門課程，合計 1,462 人次參與(男 210，女 1,252)。 (五)辦理新住民成人基本教育師資研習：本部業於 111 年 7 月 25 日至 7 月 27 日及 111 年 8 月 8 日至 8 月 10 日辦理「新住民成人基本教育師資研習」2 場次，研習中安排多元文化、性別平等等課程，分別邀請國立中正大學教育研究所王雅玄教授及國		

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
			研習課程，協助輔導縣市增能。 6、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要業務宣導事項。 7、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內涵，建立學生在文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性	人次，後依前期成效再行修定。 4、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 112 年度：2 份 113 年度：2 份 114 年度：2 份 5、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 6、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 7、辦理性別平等議題融入	立臺南大學教育學系呂明蓁助理教授擔任講座，以期提升性別平等意識相關教育知能，計 76 人次(男 17，女 59)參加。 三、開設文化教育相關課程供師資生修習，並加強融入性別平等教育。 ■達成 年度成果:110 學年度各師資培育大學於各類師資職前教育課程開設性別平等教育相關議題/專題課程：共計 41 校 5,084 人次師資生修習。 四、研發性別平等教育議題融入之相關刊物或示例。 ■達成 年度成果： (一)中央課程與教學輔導諮詢教師團隊性別平等教育議題組協助其他領域之輔導團員進行		

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
			別平等之概念。 8、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。 9、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，積極鼓勵文化教育的推動與實施，並融入性別平	各學科教學研習。 111年：15場次 112年：16場次 113年：17場次 114年：18場次 8、學群科中心辦理性平教育增能研習。 111年:5場次 112年:6場次 113年:7場次 114年:8場次 9、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 113年：12場次 114年：12場次 10、辦理特殊教育學校教師性平親師研習。 111年：80人	性別平等教育，並協助發展示例以融入課程教學，共計3件，分別為111年1月20日協助語文領域央團研發〈語文領域性平課程地圖草案〉、111年3月25日協助數學及自然領域央團研發〈數學、自然領域性平課程地圖草案〉、111年3月27日與綜合領域央團合作產出「性平議題融入綜合領域」教案，已達111年度2份成果之績效指標。 (二)本部國教署業請國立彰化師範大學辦理「高級中等以下學校實施適齡適性性別平等教育課程與教學專案計畫」，以十二年國教課綱性平議題學習主題、實質內涵及 學生身生發展需求為基礎，發展並統整各教育階段性別平等教育融入教學之學習內容重點。		

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
			等意識培力。 10、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施。 11、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。 12、於獎補助大專校院整體發展	112年：80人 113年：80人 114年：80人 11、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 12、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 13、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	(三)另為因應12年國教課綱實施，性別平等教育課程面向具一貫性及延續性，本部國教署中央性平議題輔導團（國中小教育階段）及本部國教署性別平等教育資源中心（高中階段）每年度辦理課程交流研討會，以落實性平議題融入重點課程具一貫性及延續性。 五、辦理性別平等教育議題到團服務或工作坊。 ■達成 年度成果：中央輔導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，111年度已辦理17場到團服務，透過宣講課程政策、說明中央輔導團年度學習主題聚焦及示例分享等方式提升國中小教師之性別平等教育課程與教學專業知能。共計151		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			經費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。 13、本部同仁每年均應接受至少2小時性別平等教育訓練(含實體及數	關研習達9成以上 111學年度：達成率75%。 112學年度：達成率80%。 113學年度：達成率85%。 114學年度：達成率90%。 14、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%。 114學年度：達成率90%。 15、本部同仁每年均應接受至少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%。	人參與(男54人，女97人)，業於111年底前達成本年度5場到團服務之績效指標。 六、學管科長會議宣導性別平等教育相關議題。 ■達成 年度成果：全國教育局(處)學管科長會議，業於111年3月1日辦畢，另於111年9月6日辦理111年度第2次全國教育局(處)學管科長會議，並於會中宣導性別平等相關政策，如落實校園性侵害、性騷擾、性霸凌及跟蹤騷擾防治法等防治機制宣導。111年度2次會議共計119人參與，已達本年度2場次之績效指標。 七、辦理性別平等議題融入各學科教學研習。 ■達成 年度成果：本部國教署111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
			位）。 14、辦理大專女學生領導力培訓營，規劃生涯發展系列課程，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。	16、辦理大專女學生領導力培訓營。 111年：3場培訓營。 112年：3場培訓營。 113年：3場培訓營。 114年：3場培訓營。 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。 111年：補助25案。 112年：補助25案。 113年：補助25案。 114年：補助25案。 18、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 19、大專校院達成「教師、行政人員等應接受具有	度透過中央性別平等教育輔導群辦理性別平等議題融入領域教學之增能研習，業辦理相關研習16場次，透過講座或教案分享、共備討論等方式，增進與會教師將性平議題融入領域之教學知能，共計1054人次參與（男性276人、女性778人）。業於111年底達成本年度15場次之績效指標。 八、學群科中心辦理性平教育增能研習。 ■達成 年度成果： 本部國教署學群科中心111年已辦理5場次性別平等議題融入各學科教學研習及工作坊，針對整合性別平等教育議題課程與教學之精神內涵概念進行教師增能。 九、高級中等學校性別平等教		

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
			15、積極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。 16、每年於高等教育重要主管會議進行宣導性別平等教育。 17、依本部「獎勵補助私立大專校院整體發展經費核配及申請要點之認	性別多元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多元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多元意識的教材之定期及適當的訓練」之指標。 113 年：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多元意識的教材之定期及適當的訓練」之指標。	育資源中心每月召開 1 場次共備社群會議。 ■達成 年度成果：本部國教署高級中等學校性別平等教育資源中心協助各區域學校建立性別平等教育議題共備社群，111 年度已辦理 28 場次社群會議，推廣並建置課程共備機制。 十、辦理特殊教育學校教師性平親師研習。 ■達成 年度成果:本部國教署於111年12 月 17 日委請國立秀水高工辦理 1 場次國立特殊教育學校暨國私立高中職特教班及資源班「友善校園學生事務與輔導工作—人權性別平等親師研習」活動，參加對象包含教師及家長，參加人數共計 110 人(教師計 96 人、家長計 14 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
			列須知」之規定略以，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，以作為補助核配之基準。	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多元意識的教材之定期及適當的訓練」之指標。	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 年度成果： (一)本部國教署委請國立臺南大學辦理 2 場專業知能研習： 1. 111 年 7 月 11 日辦理花蓮特教「教助住管一線工作人員性平增能研習」，男性 7 名、女性 21 名，共 28 名。 2. 111 年 9 月 7 日辦理特殊教育學校教助員及住宿生管理員兒少保護通報流程暨性剝削防治教育研習研習，男性 4 名、女性 6 名，共 10 名。 (二)本部國教署委請國立臺南大學附屬啟聰學校辦理 1 場專業知能研習：111 年 8 月 19 日辦理教師助理員及住宿生管理員性別平等教育及危機		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					處理知能研習，參加人數共248人。 (三)本部國教署委請國立秀水高工辦理3場專業知能研習： 1.111年12月6日辦理1場國立特殊教育學校暨國私立高中職特教班及資源班教職員「身心障礙學生校園性別事件調查增能研習」，參加人數共53人。 2.111年12月15日、16日，委託國立秀水高工辦理北區、南區各1場國立特殊教育學校暨國私立高中職特教班及資源班教職員「高級中等學校身心障礙學生校園性別事件防制知能研習」性別平等研習活動，參加人數北區55人、南區79人，共134人。 十二、辦理教保服務人員性別平等教育相關議題研習。		

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 年度成果：依據教保服務人員條例修正條文第 34 條規定，教保服務機構新進用之教保服務人員，應於任職後每二年應接受性別平等相關課程各三小時以上。本部國教署 111 年度辦理多元文化及性別平等教育相關研習計 52 場，共 3,253 人次參加，業已逐年增加中。 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 年度成果：依各校每年定期填報「高級中等以下學校推動性別平等教育實施情形檢核表」之結果，督導各校職員應確實落實性別平等教育法第15條之規定及職員完成性別平等教育		

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
					相關研習比率列入人事相關績效考核。又 111 學年度每年應完成 2 小時以上性別平等教育相關研習達成率一事，俟該年度結束後，滾動式修正相關數據。 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 年度成果： (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		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					實與改善性平法相關法定事項。 (二)調查公私立大專校院整體發展獎勵補助核配經費衡量指標-「確保教師、教練、學校行政人員及性別平等教育委員會成員接受具有性別多元意識的教材之定期及適當的訓練。」之辦理情形，檢核各校是否符合指標。以督導各校加強教職員工之性別平等教育訓練，提升教職員工之性平意識。 (三)本部已透過相關行政主管會議宣導且透過書審作業及獎補助款核配經費衡量指標，達成率已達70%。 十五、本部同仁每年均應接受至少2小時性別平等教育訓練 ■達成 年度成果：已於每月月初		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					moeall 請同仁選讀線上性別主流化相關課程。本部應完成每年最低學習時數至少 2 小時規定，計有 947 人，截至 111 年 12 月 31 日止，已有 937 人達成，達成率 99%(937/947*100%)，將持續鼓勵同仁上網選讀性別主流化相關課程。 十六、辦理大專女學生領導力培訓營。 ■達成 年度成果：111 年已於臺北、臺中及高雄辦理 3 場次培訓營活動及 1 場次交流分享會。活動以人生設計方法為核心，使學生瞭解自我、人我關係，並邀請性平學者，與學生講述與討論性別平等的權利及保障，以破除性別框架。 十七、補助大專校院辦理性別		

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
					平等教育課程教學議題相關計畫。 ■達成 年度成果：本部 111 年度持續補助大專校院辦理性別平等教育課程教學議題相關計畫，於「校園心理健康促進計畫」補助計畫中將「情感教育課程與教學活動計畫」列為其中之子計畫，該項計畫核定補助計 126 校。 十八、高等教育重要主管會議進行宣導。 ■達成 年度成果：本部於 111 年 1 月 13、14 日大學校長會議、同年 9 月 7 日大學校院教務、校務經營主管聯席會議、同年 9 月 29 日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		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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」之情況。 ■達成 年度成果： (一)依 111 年私校獎補助經費資料計算各校辦理情形，其中計 33 間私立大學校院達成「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，佔 82.5%(33 校/40 校)，符合 111 年度績效指標。 (二)查 111 年獎勵補助私立技專校院整體發展經費之核配情形，其中計 55 間私立技專校院達成「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，佔 84.6%(55 校/65 校)，符合 111 年度績效指標。		

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
			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，性別平等教育融入課程教學，相關課程計畫報送教育部審查；另矯正學校編制輔導教師及專輔人員，協助學校	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意識： 111 年：10 場次 112 年：12 場次 113 年：14 場次	1、 ■達成 年度成果： 一、結合鄉鎮市調解委員教育訓練：本部於 111 年分別與 10 個直轄市、縣(市)政府合辦計 18 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電影徵選活動」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，參與人數共計約 1,322 人，對於研習活動整體評價滿意度為 93.57%。 二、與廣播電臺合作宣導： (一)為加強宣導「民法修正調降成年年齡、結(訂)婚年齡」議題，委託警察廣播電臺製播宣導節目，自 111 年 5 月 1 日至同年 7 月 31 日止，播出共計 316 檔次。	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
			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、司法官養成教育及司法人員職前訓練各班持續開設性別平等相關課程，以奠定承辦相關案件之必要知能。	114年：15場次 2、輔導課程或團體活動融入性別教育： 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	(二)本部錄製「民法修正成年年齡及結婚年齡」之廣播託播帶，於111年1月、5月、9月及11月，在全國各廣播電臺公益時段託播宣導，播出共計5萬460檔次。 (三)111年6月23日本部派員至國立教育廣播電台「生活法律通」節目受訪「離婚權利義務知多少」主題，從民法規定的角度使民眾了解離婚時可能面臨之法律上問題及相關權利義務，以便保障自身權益。 三、動畫短片宣導： (一)本部將民法修正重點（含調降成年年齡及修正結訂婚年齡）製成淺顯易懂之動畫短片，該短片於電視臺(111年3月、7月及11月辦理公益託播）及行政院於全國數		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				4、 司法官養成教育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%	位多媒體電子看板（110年12月24日至111年1月30日、111年4月、9月及12月）播送並由各部會及各縣市政府協助於民眾洽公等候區或其他適當場所播放，以廣傳民法修正訊息。(二)本部製播【子女姓氏】、【夫妻財產制】、【財產繼承】共3則宣導動畫之國臺客語及手語版4版本，置於本部網站及Youtube網站，持續供民眾點閱參考。 四、設計公民教案：本部首創與連獲4屆全國法規資料庫創意教案競賽冠軍之公民老師，共同設計公民教案，結合民法修正內容（含調降成年年齡及修正結訂婚年齡）與公民與社會必選修課程之學習重點，設計課程簡報及		

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
					教學指引。於111年1月28日將該教案提供教育部參考，俾提供給高中職教師融入教學，透過多元教學活動，讓學生族群認識新制內容。 五、利用本部Instagram社群網站宣導身分法【夫妻財產制】、【子女姓氏】、【男女平等繼承】等有關性別平等概念之主題。 六、宣導文宣： (一)將本部製作【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，將本部製作之身分法宣導資		

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
					料夾內容，持續置於本部全球資訊網供民眾下載。 七、結合英語雜誌：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，使英文學習融入法治教育；並另製作圖卡，置於本部 Instagram 社群網站擴大宣導。 2、 ■達成 年度成果： 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，每學期均已達成辦理 4 小時。 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
					■達成 年度成果： 本部於 111 年 8 月 17 日至 19 日辦理「婦幼保護及性別平等研習會」；9 月 14 日至 16 日、23 日辦理「兒童或心智障礙之性侵害被害人訊(詢)問專業課程」基礎班、進階班；10 月 20、21 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「性侵者與家暴者的心理、風險評估與動態因素管理」、「數位性別暴力議題」、「Her name was Amanda Todd」，課程定位及設計均已融入性別意識。 4、 ■達成 年度成果： 一、司法官學院於司法官、檢察事務官、觀護人、書記官等		

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
					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、111 年司法官班與遴選檢察官班開設「司法與性別平權」3 小時；檢察事務官班「CEDAW 與司法」及「司法與性別平權」各 2 小時；觀護人班「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	一、持續提升育兒親職網男性參與親職教育之相關教材瀏覽率： 111 年:瀏覽人次成長 5	一、持續提升育兒親職網男性參與親職教育之相關教材瀏覽率 ■未達成	1. 本部社會及家庭署 110 年 7 月至 111 年 10 月委託廠商優	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
			職教育之相關教材，以增進性別角色平等的觀念。 二、賡續透過經費補助在地社區組織或民間團體辦理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，消除傳統文化合理化暴力行為的迷思與信條。 三、針對領有社會工	% 112 年:瀏覽人次成長 5% 113 年:瀏覽人次成長 5% 114 年:瀏覽人次成長 5%，增設 1 支增進性別角色平等相關內容之教材 二、性別暴力防治宣導教育之村里預計覆蓋率(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	年度成果： 1.育兒親職網開辦至 111 年止總瀏覽人次計 159 萬 4,335 人次，較 110 年(126 萬 6,313 人次)成長 2.6%。 2. 為鼓勵男性共同分擔家庭責任，育兒親職網於 111 年 10 月已增設「照顧寶寶一起來-多元參與和家庭合作(上)」、「照顧寶寶一起來-多元參與和家庭合作(下)」等 2 支增進性別角色平等相關內容之教材。 二、性別暴力防治宣導教育之村里預計覆蓋率(受性別暴力宣導教育之村里數／全國村里數) ■達成 年度成果:111 年全國辦理性別暴力防治宣導教育之村里數，共計 874 個，涵蓋率達 11.3%。	化育兒親職網、更新重製教材及功能增修，111 年適逢新舊教材更新之轉換期，多款舊教材下架，新教材則尚待推廣，致網站瀏覽人次未達目標。 2. 為提升民眾使用率，已於 111 年 11-12 月運用電視、YouTube 等媒體通路宣導前開網站，並規劃於 112 年 3 月辦理記者會，促進社會	

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
			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。	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% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	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%。 ■達成 年度成果： 1.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1,204人次，新增領有社會工作師執照為460人，受訓率為100%。 2. 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。	大眾對該網站之認識與使用意願。	
			人力學院將持續規劃辦理公務人員性別平等相關實體及數位課程，經由以下訓練課程使公務人	一、實體課程： 111年：3門 112年：3門 113年：3門 114年：3門	■達成 年度成果： 一、人力學院111年1月10日邀請性平專家學者、行政院性別平等處代表等召開性別	本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項本項議題之績效指標	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
			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。 1、實體課程：每年年初召開課程諮詢會議，邀請行政院性平處、專家學者等與會，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	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22門性別平等相關數位課程，選課人數達12萬人次。 113年：提供24門性別平等相關數位課程，選課人數達14萬人次。 114年：提供26門性別平等相關數位課程，選課人數達16萬人次。	主流化相關班期課程規劃諮詢會議，以期課程規劃能符合社會變遷趨勢及國家性別平等政策推展。又為消除性別刻板印象、偏見與歧視，人力學院111年辦理相關性別平等研習課程共5門，已符合目標。 二、人力學院111年於「e等公務園學習平臺」提供56門性別平等相關數位課程，選課人數達601,818人次，已符合目標值。	均已完成。	

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
			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視及提升性騷擾防治成效。 2、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。				
		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、編制設備等條件，	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310人次參與。	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： ■達成 年度成果： 1.中央警察大學於111年2月25日辦理110學年度第2學	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
			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待遇。	113年：辦理4場次，約310人次參與。 114年：辦理4場次，約310人次參與。	期「學科教師研習會」，邀請警政署防治組前婦幼安全科陳科長玲君(現任高雄市政府警察局勤務指揮中心主任)講授「跟蹤騷擾防制法/法案設計與案例解析」，參與專任教師100人；111年9月2日辦理111學年度第1學期「學科教師研習會」，除安排專題講座外，並因應「跟蹤騷擾防制法」施行，於綜合業務報告提醒教師遵守性別平等相關規定，參與教師共計127人，合計2場次研習會，參與學員生約227人。 2.臺灣警察專科學校於111年2月辦理110學年度第2學期教官師座談會，約338人參與；9月辦理111學年度第1學期教官師座談會，約412人參與，合計2場次座		

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
					談會，參與學員生約 750 人。 3. 中央警察大學及臺灣警察專科學校於 111 年度辦理教師研習會或座談會，總計 4 場次，約 977 人參與。將持續辦理性別平等教育宣導，以加強學生性別意識平等觀念。		
			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%	■達成 年度成果：本部經統計 111 年各軍事學校製作相關文宣時，融入女性元素現已完成 1 件(達融入女性元素比率達 2%)，文宣品為 111 軍校招生摺頁，主題為「超前部屬，你的未來」，提供各招募展場宣導運用，以提供多元選擇；另 111 年分於 3 月 28 日及 10 月 3 日至海軍官校辦理由女性戰鬥官科同仁返原軍事學校實施心得分享及鼓勵，計 2 場次，人數合計 93 員	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
				(2/50*100%)，並由女性學生返回原就讀高中職學校，進行現身說法，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，吸引女性學生報考意願，	(男性 78 員、女性 15 員)，後續逐(112-114)依規劃管制辦理。		

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
				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。			
			1、國中小階段持續辦理「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	1、 提升國民中小學女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。	一、提升國民中小學女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。 ■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
			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版印象。 2、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，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	111學年度：完成3部影片及5場次工作坊或計畫活動。 112學年度：完成3部影片及5場次工作坊或計畫活動。 113學年度：完成3部影片及5場次工作坊或計畫活動。 114學年度：完成3部影片及5場次工作坊或計畫活動。 2、 辦理結合女性與科技相關議題師資增能研習。 111年：辦理女性與科技相關議題增能研習達50場次。 112年：辦理女性與科技相關議題增能研習達50場次。	年度成果：本部國教署111年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，業完成3部專訪影片、2場工作坊及30場演講，協助學生瞭解不同領域的生活與未來發展的可能性，以及啟發自我生涯發展的覺察，並於活動中引導親師生發現及去除生活中習以為常的性別刻版印象。前述活動共計884人次參與，已達本年度3部影片及5場活動之績效指標。 二、辦理結合女性與科技相關議題師資增能研習。 ■達成 年度成果：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，讓研習教師了解學生運用		

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
			之性別觀念。 3、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學科之學習及研究。 4、辦理課程諮詢教師召集人共識營與專業知能研習，	113年：辦理女性與科技相關議題增能研習達50場次。 114年：辦理女性與科技相關議題增能研習達50場次。 3、 持續規劃每學年度辦理10場巡訪。 111學年度：10場 112學年度：10場 113學年度：10場 114學年度：10場 4、 辦理課程諮詢教師召集人共識營與專業知能研習。 111年：辦理2場課程諮詢教師召集人共識營，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。 112年：辦理2場課程諮詢	科技時不受性別刻板印象的限制，達到運用科技建立平等的性別互動。111年度教師增能研習共辦理277場次，共計4,607人次參加，已達本年度50場次之績效指標。 三、持續規劃每學年度辦理10場巡訪 ■達成 年度成果：本部國教署透過辦理「高級中等學校女學生科學教育巡訪計畫」，提升女學生學習科學的興趣，截至111年12月31日，110學年度計畫已辦理10場次，共計1,255人次參加（男245人、女1,010人）參與，活動後透過問卷進行輔導和追蹤，逾9成學生表示生受到本活動的影響，願意思考投入科學生涯。 四、辦理課程諮詢教師召集人		

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
			培訓相關師資。 5、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。 6、每年至少於1場高等教育重要主管會議進行宣導改善科系選擇的	教師召集人共識營，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場課程諮詢教師召集人共識營，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場課程諮詢教師召集人共識營，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。 5、 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)： 111年：達參觀人次40%。 112年：達參觀人次40%。 113年：達參觀人次40%。	共識營與專業知能研習。 ■達成 年度成果:111年於北區、中區、南區辦理共75場次課程諮詢教師專業知能研習及辦理3場次課程諮詢教師召集人回流訓練，總計培訓具性別平等知能課程諮詢教師2,100人。 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 年度成果：職業試探體驗活動截至111年12月31日止，共累計363,079人次觀展、體驗，其中女性體驗人次為184,205，約占展出總人次51%。 六、高等教育重要主管會議進行宣導。 ■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
			性別隔離。 7、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。 8、大學入學考試中心自 101 學年度起，學測及指考已透過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建議	114 年：達參觀人次 40%。 6、 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 7、 辦理專科以上學校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 8、 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。	年度成果：本部於 111 年 1 月 13、14 日大專校長會議、同年 9 月 7 日大學校院教務、校務經營主管聯席會議、同年 9 月 29 日技專校院教務主管會議宣導改善科系選擇的性別隔離。 七、辦理專科以上學校總量發展規模與資源條件標準作業提報作業說明會宣導。 ■達成 年度成果： (一)本部業於 111 年 1 月 12 日辦理「112 學年度大學校院增設調整院系所學位學程及招生名額總量提報作業說明會」宣導鼓勵開設婦女研究及性別平等教育相關系所及課程。 (二)另本部於 111 年 7 月 25 及 26 日辦理技專校院 112 學年度院所系科學位學程招		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			提供高中參考。於命題各階段落實宣導，以利符合性別平等原則及消除性別刻板印象。 9、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。	112年：每年1場檢討會。 113年：每年1場檢討會。 114年：每年1場檢討會。	生名額總量分配說明會，向各校宣導衡酌自身資源條件，增設性別平等相關領域系所。 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 年度成果： (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。110年4月21日(三)已舉行「109學年度指定科目考試暨110學年度學科能力測驗試題之性別平等座談會」，並依與會委員建		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					議，重新規劃闈場內提供入闈協助審題高中教師及學科研究員之檢核表，強化檢視不同性別出現在試卷中的次數以及所屬情境，以避免性別刻板印象，精進落實性別平等原則。「110學年度指定科目考試暨111學年度學科能力測驗試題之性別平等座談會」，已於111年4月25日辦理完竣。 (二)本部於111年9月29日技專校院教務主管會議及111年9月30日前辦理技專校院招生檢討會議宣導改善科系選擇的性別隔離。		
			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	學生興趣探索、修習志向探索課程比率： 111年：80% 112年：85%	■達成 年度成果： 矯正學校針對入校之新生，進行生涯興趣測驗施測及檢測，	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
			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。	113 年：90% 114 年：95%	以協助學生進行生涯探索與提供編班參考，參與探索課程比率為 100%，達成目標值。		
		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	1、 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 2、 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小學媒體素養教育教	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 年度成果：本部國教署性別平等教育議題中央輔導團 111 年度業辦理 4 場跨縣市工作坊及擔任 1 場縣市團輔導員增能研習講座，研習主題包括媒體素養及數位性別暴力防治。透過教案研發或示例分享方式，為縣市性平輔導團成員增能。上述 5 場次活動共 57 人次參與	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
			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霸凌等相關議題。本部國教署「國民中小學媒體素養教師	師研習。 111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次 3、 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 4、 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。 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	(男 15 人，女 42 人)，已達本年度 3 場次之績效指標。 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小學媒體素養教育教師研習。 ■達成 年度成果：本部國教署性別平等教育議題中央輔導團 111 年度業辦理 6 場跨縣市工作坊研習課程及 1 場次年度研討會，研習主題包括數位性別暴力防治、科技資訊媒體的性別素養、性別與多元文化等。透過講座、教案分享或者讓與會人員討論教學示例等方式，增進教學現場教師專業知能。上述 7 場次共計 278 人次參與(男 72 人，女 206 人)，已達本年度 2 場次之績效指標。 三、於相關會議或研習中推廣		

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
			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/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「臺灣學術網路管理規範」，加入促進性別平	活動，計10萬人參加。 5、 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」。 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。	運用所研發之教案示例。 ■達成 年度成果:本部國教署辦理北、中、南區「111年度本部國教署主管高級中等學校教務主任性別平等教育課程與教學研討會」共計3場次，111年5月6日北區場次(參與人數：女 19名、男 45 名，共計 64 名)、5月 20 日中區場次(參與人數：女13名、男33名，共計46名)、6月17日南區場次(參與人數:女34名、男50名，共計84名)，並於研討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 年度成果：111年10月8日至12月8日辦理自我評量網路活動(含性別平等相關議題)，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
			等之條款，請連線單位及使用者配合辦理。		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計有 20 萬 8,457 人參與活動。 五、增修「臺灣學術網路管理規範」。 ■達成 年度成果： (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。		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					(二)業於111年7月12日召開臺灣學術網路管理會第74次擴大會議暨管理會之縣(市)網路中心代表委員選舉會議，討論相關規定修正事宜，惟經與會委員決議管理會代表委員不再透過遴選，改由各單位指派代表委員擔任。配合行政院性別平等推動相關政策，各單位指派代表委員時，應考量任一性別比例須達三分之一，並以40%為目標持續邁進,毋須修正現有規定即可達成既定目標。 (三)本案將於112年召開臺灣學術網路管理會，邀請相關專家學者研議臺灣學術網路管理規範修訂事宜，檢視現有條文內容有無調整以強化兒童及青少年安全網路環境		

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
					之需求。		
			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。	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	■達成 年度成果：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；111 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 6 場並已達成績效指標，相關明細如下表。	營造性別平等的數位/網路文化。 111 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項，本項議題之績效指標均已完成。	國家通訊傳播委員會
		六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭	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：203 場次，4,100 人次參與。 113 年：206 場次，4,150 人	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： ■達成 年度成果： 1、本部移民署辦理「新住民家庭教育及法令」宣導課程，針對初次入境之新住民進行關懷訪視，並邀請參加宣導	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
		型態。	新住民家庭教育等課程，針對轄內有學習需求之新住民家庭，或初入境新住民至服務站領取居留證時，邀請與其家屬一同參與課程。 二、課程中除倡導跨國婚姻、尊重多元文化及性別平等觀念外，亦排入彼此分享多元文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。	次參與。 114 年：209 場次，4,200 人次參與。	課程，提供婚姻雙方，對自己、配偶及家庭成員之瞭解，學習以正確態度及溝通互動，培養經營美滿家庭之能力，增進對跨國(境)婚姻之認識及強化婚姻責任，並提供新住民相關居停留法令資訊，穩健新住民家庭生活。截至 111 年 12 月底止，計辦理 296 場次、6,037 人次參與(男性 1,721 人占 29%、女性 4,316 人占 71%)。 2、本部移民署各服務站將持續結合當地家庭教育中心、財政部國稅局、勞動部就業中心、地方政府社會、教育、衛生、民政相關局(處)、民間團體等跨部門合作，強化家庭教育課程內容專業性及豐富度，以增進同仁性別及多元文化敏感度。		

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
			1、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。 2、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，公告於高級中等學校性別平等教育資源中心網站（http://gender.nhes.edu.tw/）	1、 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。 2、 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。	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 年度成果：透透過本部國教署性別平等教育議題輔導群協助各地方政府推動性別平等教育。111年度業辦理5場縣市工作坊研習課程，藉由縣市團召集校長的帶領及協助，研發1則以性平桌遊教學媒材為主題之教學示例，提供縣市輔導團教師將性平相關議題融入教學知能，共計51人次參與(男15人、女36人)，已達本年度1場次工作坊及1則示例之績效指標。 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，並積極推廣應用。 ■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
			並發文函知各地方政府及所屬高級中等學校，提供教師參考運用。	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。	年度成果：本部國教署高級中等學校性別平等教育資源中心 111 年研發多元性別、多元家庭型態議題融入課程之教案示例計 2 件，業已完成審查並於 111 年 10 月 28 日掛載於性平資源中心網站供教師下載運用。並於 111 年 12 月 14 日臺教國署學字第 1110165518 號函，函知各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 年度成果：融合當前社會住宅政策，首度與社會住宅青年創新團隊合作，於 111 年 12 月 3 日、10 日分別與臺北市廣慈、明倫社會住宅合辦「破除性別刻板✕社宅青年創新回饋計畫」座談會共 2 場次，深入社區，以專家座談形式，探討日常生活中所潛藏的性別機制，引	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
					導民眾對於多元性別及性別刻板印象有所覺察與反思，參加者對活動整體滿意度（包括表示非常滿意及滿意者）達93.59%。		
			1、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，促進其與被收養童之融合與適應。 2、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	1、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 2、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)年度總戶數： 111年：5,000戶 112年：5,250戶 113年：5,500戶 114年：5,750戶	補助辦理多元收養家庭支持服務 ■達成 年度成果： 1.111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6案。 2.兒少及家庭社區支持服務方案111年截至6月底計服務7,374戶家庭。(半年報)	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
			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)	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、研究成果包括試編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等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，都能提出重點描繪與說明，惟對於較少量的家庭型態，例如:同性婚姻或同居之家庭形式，目前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	1. 111 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。 2. 本項議題之績效指標均已完成。	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
					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、呈現家庭狀況與居住狀況、以經濟戶長取代戶長。 四、本案研究成果業已公開於本總處網頁（網址：https://www.dgbas.gov.tw/News_Content.aspx?n=1864&s=230927）。		

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、經濟部、勞動部、衛生福利部、文化部、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。	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%。	■達成 年度成果： 依據「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」就本部主管法令及行政措施進行盤點作業，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「跟蹤騷擾防制法」第3條1案，並於111年5月12日函請警政署依期程辦理。	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
				114 年:持續法規及措施 836 個(法規 766 個、措施 70 個),累積完成率 100%。	二、另盤點本部各單位(機關)計畫或方案部分,均無數位/網路性別暴力類型有關項目。 三、為因應日新月異數位科技環境,將持續檢討、修正相關法令及行政措施,以防治數位/網路性別暴力。		
			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),匡列涉及數位/網路性別暴力之條文或內容。	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案計畫及法律案。 112 年:盤點法規、報院	■達成 年度成果: 一、本部業以 111 年 7 月 27 日臺教學(三)字第 1112803781 號函發「本部依數位/網路性別暴力定義、類型及內涵盤點主管法令說明表」及範例,作為盤點本部主管法規之辦理說明。 二、結合性別影響評估工作,請本部各單位持續盤點	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
				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%。	報院核定之中長程個案計畫及法律案。法律案部分經國際司提報 1 案，未涉及數位/網路性別暴力。111 年評估結果如下： （一）中長程個案計畫 2 案：優化全民運動與賽會環境計畫、學校體育教學運動場地優活計畫－新建太陽能光電運動場（113-116 年度），均未涉及數位/網路性別暴力。 （二）法律案 2 案：國際教育法草案、學生輔導法修正草案，均未涉及數位/網路性別暴力。		
			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	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	■達成 年度成果： 一、為防制數位網路暴力，本部業於 110 年 11 月 17 日提出	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
			即刑法所規定之各罪章。 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。	視完成)。 112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)。 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)。	刑法修正草案函送行政院審查，提高竊錄性影像罪之刑度、增列未經同意散布性影像罪、增列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，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，修正草案業於112年1月7日立法院三讀通		

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
					過。其中，犯保法第3章「犯罪被害人保護命令」，係依行政院111年3月10日提出「網路/數位性暴力聯防保護網」政策，為因應邇來資訊傳播迅速，網路資訊科技及人工智慧技術之運用快速發展，未經同意散布性影像、以電腦合成或其他科技方法而製作他人不實之性影像等案件均有日漸增加趨勢，考量此類犯罪行為對被害人之隱私、名譽及人格權所生之損害甚鉅，爰配合刑法修正草案增訂第28章之1「妨害性隱私及不實性影像罪」，或以性影像犯刑法強制罪、恐嚇危害安全罪、恐嚇取財罪等屬近期		

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
					社會高度關注之「數位/網路性暴力犯罪」態樣之案件，亦得透過介接羈押替代處分之保護命令制度，除命被告遵守人身安全保護事項外，亦可命其禁止重製、散布、播送、交付、公然陳列，或以他法供人觀覽被害人之性影像；提出或交付被害人之性影像；主動移除或向網際網路平台提供者、網際網路應用服務提供者或網際網路接取服務提供者申請刪除已上傳之被害人之性影像；以及禁止其他危害被害人之事項，以期周妥此類被害人之即時保護並回應社會期待。		
			函請本部各單位、所屬	111 年：盤點法律 24 個，	■達成	無。	勞動

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
			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」。	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%。	年度成果: 一、本部函請各業管單位及所屬機關檢視其主管之法律(計24部),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、另將下列法律,列為優先進行檢視: (一)《性別工作平等法》(有關性騷擾防治等規定)。 (二)《職業安全衛生法》(有關執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防等規定)。 (三)《就業服務法》(有關招募員工之廣告或揭示等規定)。 三、承上,本部初步檢視結果		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
					如下： (一)屬涉及且足以涵蓋該定義、類型及其內涵者，計有《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《就業服務法》等3部。 (二)屬優先檢視法律，惟不涉及該定義、類型及其內涵者，計有《職業安全衛生法》。 四、上開檢視結果，業於本部第26次性別平等專案小組會議提請討論，並經通過在案。 五、本項議題之績效指標均已完成。		
			持續檢視及盤點本部相關主管法規，如家庭暴力防治法、性侵害犯罪防治法或兒童及少年性剝削防制條例與	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：盤點法規及措施	■達成 年度成果： 業已完成本部主管之性騷擾防治法、性侵害犯罪防治法、兒童及少年性剝削防制條例、	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
			兒童及少年福利與權益保障法等，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。	8個，相關法規及措施總數14個，完成率58%。 113年：盤點法規及措施11個，相關法規及措施總數14個，完成率89%。 114年：盤點法規及措施14個，相關法規及措施總數14個，完成率100%。	家庭暴力防治法等法規及措施盤點，另配合行政院推動性私密影像保護被害人相關法規及措施跨部會合作，本部併同協助於「中華民國刑法」、「犯罪被害人權益保障法」增修相關防治條文。		
			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，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	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197個，累積完成率27%。 113年：盤點法規及措施	■達成 年度成果： 本法規盤點作業分年進行，本年度係辦理本部主管法律(包含組織法)之法規檢視，本會業以111年5月25日文規字第1113014357號函請各法律案之業管單位於111年6月10日前完成法規盤點檢視作	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
			涵說明」。	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%。	業並回報檢視結果,各單位業辦理完畢,已達成本年度法規盤點之完成率。		
			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。	111 年:盤點法規及措施 63 個,相關法規及措施總數 418 個,完成率 15%。 112 年:盤點法規及措施 175 個,累績完成率 57%。 113 年:盤點法規及措施 146 個,累績完成率 92%。 114 年:盤點法規及措施 34 個,累績完成率 100%。	■達成 年度成果: 一、本會性別平等推動計畫(111-114 年)分四年逐年盤點相關法規及措施總數 418 個,111 年規劃盤點法規及行政措施計 63 則(法律 7 則、組織類法規命令 3 則及三廣法之法規命令 53 則)。 二、盤點成果如下: 本會 111 年已盤點相關法規及措施 63 則均無須制(訂)修,已達總數 418 則之 15%,已完成	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
					111 年之績效指標。 三、因部分法規及措施移撥數位發展部主政，是以 112 至 114 各年度之盤點數量及累積完成率將按法令移撥實情修改，並確實予以盤點。		
		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 年度成果： 一、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，除 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或就執行情況依本項院層級策略精神進行檢討外，111 年度無列管或檢討項目。 二、本部將持續盤點主管性別	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
					平等相關政策及法規，並配合辦理後續推動及訂修事宜。		
			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	■達成 年度成果： 111年度經結合性別影響評估工作，計有中長程個案計畫2案及法律案2案，評估結果均未涉及數位/網路性別暴力，爰無訂修需求，諮詢會議將併入112年召開。	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
				個案計畫及法律案修訂諮詢會議1場，完成修訂率達100%。			
			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 年度成果： 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、增列未經同意散布性影像罪、增列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，修正刑法第10條、第91條之1、增訂第28章之	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
					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制作業。	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 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	■達成 年度成果: 一、依本年度各業管單位及所屬機關檢視結果,業管法律未有不足或不符合之部分,爰無應配合訂修之法律。 二、本項議題之績效指標均已完成。	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
				規命令、職權命令、行政規則完成訂修率均達100%)。			
			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,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。	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%。 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	■達成 年度成果: 一、本部配合刑法新增妨害性隱私及不實性影像罪章,修正性侵害犯罪防治法,將妨害性隱私及不實性影像罪之被害人納入性侵害被害人保護扶助措施。另針對以強暴脅迫手段拍攝性影像之加害人則納入加害人監控機制。 二、修正草案經111年3月10日行政院院會通過後函報立法院審議,經立法院112年1月10日三讀修正通過。 三、另為強化家庭暴力被害人	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
				率100%。	身體隱私處影像保護措施，本部業擬具家庭暴力防治法部分條文修正草案，刻正辦理重新報送行政院審議程序。		
			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	■達成 年度成果： 本部各法律案之業管單位盤點檢視，現行本部主管法律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」，爰暫無應行訂修之法律案。	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
				措施(應行訂修之法律案報院審查率及非法律案完成訂修率均達100%)。			
			一、依行政院性別平等會第24次委員會議決議納入數位通訊傳播法草案，研訂即時移除、下架及申訴等相關規定。 二、經列入當年度法規訂修計畫者，法律案應完成報行政院審議，其餘法令案應確實完成發布。	111年： 一、數位通訊傳播法草案報行政院審查。 二、其他，50%。 112年：60% 113年：80% 114年：100%	■未達成 年度成果： 111年度績效指標項數共2項、達成項數1項（第2項）、未達成項數1項（第1項）。	數位中介服務法草案於111年6月29日於本會網站公布，並於8月份舉辦三場分眾公開說明會，邀集相關中介服務提供者、公民團體及專家學者表達意見，鑑於社會各界意見眾多，本會刻正多方蒐集研析，滾動檢討納入內部研	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
						議，將秉持公開透明原則，遵循自由民主法治的基本精神，持續與各界溝通對話，凝聚社會共識。所涉議題層面多元，尚需時間進行充分研析與討論，爰未達成，未來擬刪除本項績效指標；其餘本項議題之績效指標均已完成。	
	2、數位/網路性別暴力事(案)件	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	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	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	■達成 年度成果： 一、因應「跟蹤騷擾防制法」於111年6月1日施行，	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
	之通報、申訴、起訴率、定罪率及刑度等資訊公開率應達100%。	所涉法規進行事(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。	相關統計調查辦理後，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。	立統計機制。 112年:視協商結果辦理項目公開，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%)。	本部業於111年8月10日與法務部協商數位/網路性別暴力統計資料建立機制，將於相關統計資料建立完成，公布於本部全球資訊網「性別統計專區」及本部警政署全球資訊網「婦幼專區」供民眾參閱應用。 二、有關防治數位/網路性別暴力，本部主管法令之「跟蹤騷擾防制法」，配合「刑法」、「性侵害犯罪防治法」、「犯罪被害人權益保障法」及「兒童及少年性剝削防制條例」等法律修正，後續規劃於本部警政署跟蹤騷擾案子系統通報欄位，新增「數位網路性別暴力」選項，供員警受(處)理跟蹤騷擾		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					案件時勾稽,俾利建立統計數據。		
			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。	111 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。 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	■達成 年度成果: 業將「校園通報數位/網路性別暴力事件」列入本部 111 年校園性別事件回報系統統計項目之新增維護事項,已於 111 年 9 月完成系統統計項目之更新。111 年度符合數位網路性別暴力態樣之調查案件計 269 件(生對生 243 件、師對生 20 件、生對師 6 件)。	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
				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。			
			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，針對性別工作平等法申訴案件，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 年度成果： 一、本部已於勞工行政管理系統下性別平等案件管理子系統增加相關問項收集有關資料。 二、本項議題之績效指標均已完成。	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
			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於機關網頁，相關公開資訊率應達100%。	111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	■達成 年度成果： 性騷擾、性侵害及兒少性剝削通報及申訴調查案件情形係半年報，報訴期間至112年2月10日止，本部統計處將於112年2月後主動公開於機關網頁。	無	衛生福利部
		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	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告	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 年度成果： 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。	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
		訊應達一定比率。	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。		爰經本部研議，擬就跟蹤騷擾防制法、刑法「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪等進行後續統計。		
	3、散布或未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	1、經由 iWIN 網路內容防護機構通知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。	督導 iWIN 網路內容防護機構於辦理民眾申訴機制之建立及執行業務時，如有接獲於網路散布或未經同意而散布「兒少私密影像」相關申訴案件時，查明事實後立即聯繫平臺業者自律處理，提升散布或未經同意而散布	經 iWIN 網路內容防護機構通知網路平臺業者自律處理散布或未經同意而散布之「兒少私密影像」，其平臺業者以移除或下架方式處理之比率，各年度目標值為： 111 年：80% 112 年：85% 113 年：90%	■達成 年度成果： iWIN 如有接獲於網路散布或未經同意而散布「兒少私密影像」相關申訴案件時，將查明事實後立即聯繫平臺業者自律處理。111 年度 iWIN 通知業者自律處理共計 169 件，業者以移除或下架方式處理之比率為 80.3%，已達成績效指	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
	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%。		之「兒少私密影像」移除或下架率。	114年：95%	標。		
		2、經由私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。	適時提供遭散布性私密影像之成年被害人相關協助。	一、成年被害人 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。	■達成 年度成果： 111年1月至12月底止計接獲1,032件申訴案件，其中受理案件997件，通知業者協助服務共752件，占75%。	無。	衛生福利部
		3、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條規定，函請各目的事業主管機關要	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 年度成果： 一、本部移民署於111年度尚無接獲通報案件涉揭露人口販運受害者身分資訊。 二、本部將持續提醒各司法警	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
			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。		察機關，於發布人口販運被害人案件之新聞時，應首重被害人個人資料與隱私權保護，務必遵守「偵查不公開作業辦法」規定及落實被害人影像維護等原則辦理。		
			為強化大眾社會教育，本部自 107 年起邀請各部會共同擬定「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	iWIN 網路內容防護機構如與業者溝通無效，將於 7 天內轉請相關機關依法處理之轉介率。 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	■達成 年度成果： 111 年度 iWIN 接獲申訴案件計 2,775 件(包含 4,806 個網址)，涉及有害兒少身心健康申訴案件為 1,658 件，自律改善 771 件，列入黑名單 887 件；111 年 iWIN 接獲申訴案轉介率，達成率為 100%；iWIN 平均結案天數為 3.04 天。	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
			遭受性剝削之虞訊息申訴時，將盡速與業者溝通下架，預防傷害擴大，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 年度成果： 違法核處紀錄已於本會官網性別平等專區公布。	無。	國家通訊傳播委員會
二、促進民眾	1、民眾對於數位/網路性別暴	透過「數位素養教育推動會」(或其他任務編組）與相關機關規劃推動，完備教育宣	為促進民眾對於數位/網路性別暴力之認知，本部警政署於犯罪預防宣導內容，說明有關	辦理犯罪預防之宣導人次： 111年：達1萬人次 112年：達1萬人次	■達成 年度成果： 一、本部警政署與各警察機關持續推動「數位/網路性	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
及公部門對於數位/網路性別暴力之認知	力認識提高20個百分點。	導機制，植基民眾防治觀念。	數位/網路性別暴力防治，以利民眾瞭解相關防治作為。	113年：達1萬人次 114年：達1萬人次	別暴力」犯罪宣導工作，以預防數位/網路性別暴力不法行為。經統計111年度計宣導9萬6,094人次。 二、本部警政署將持續透過各項犯罪預防宣導場合、時機向民眾推廣數位/網路性別暴力之認知及相關預防辨識措施。		
			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，並於分區策	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	■達成 年度成果： 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：本部國教署性別平等教育議題中央輔導團111年度業辦理6場跨縣市工作坊研習課程及1場次年度研討會，研習主題包括數位性別暴力防治、	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
			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	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。 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	科技資訊媒體的性別素養、性別與多元文化等。透過講座、教案分享或者讓與會人員討論教學示例等方式，增進教學現場教師專業知能。上述7場次共計278人次參與(男72人，女206人)，已達本年度1場次之績效指標。 二、於相關會議或研習中推廣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：//gender.nhes.edu.tw)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111年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
			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數位/網路性別暴力防治案例研討會: (一)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	暴力認知課程。 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。	月 22 日召開 111 年度直轄市、縣(市)政府校園性別事件第 1 次聯繫會議及 111 年 5 月 6 日、5 月 20 日及 6 月 17 日辦理「111 年度本部國教署主管高級中等學校教務主任性別平等教育課程與教學研討會」共計 3 場次,推廣宣導研發之防治數位/網路性別暴力教案示例。 三、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:已於 111 年 9 月底完成錄製「數位性暴力認識與協助」線上課程(1 小時),並於教育部數位學習平臺上架,將請各級學		

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
			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。 (二)辦理大專校院校園數位/網路性別暴力防治案例研討會。 七、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。	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。 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	校專任運動教練上網觀看。 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：111年度本部補助各直轄市、縣(市)政府推展家庭教育實施計畫已請各地方政府將數位/網路性別暴力侵害之認識與防治觀念納入宣導事項，並請各家庭教育中心協助宣導「iWin網路內容防護機構」(網址：https://i.win.org.tw/index.php)及衛生福利部「私Me成人遭散布性私密影像申訴服務網」(網址：https://tw-ncii.win.org.tw/)等網路資源，俾民眾知悉利		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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。	用，111 年 1 至 12 月辦理「數位/網路性別暴力侵害之認識與防治觀念」議題宣導共計 99 場次，5,336 人次(男 2,157，女 3,179)。 五、資訊素養宣導活動納入數位/網路性別暴力防治議題：於 111 年 10 月 8 日至 12 月 8 日辦理自我評量網路活動(含數位/網路性別暴力防治議題)，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，計有 20 萬 8,457 人參與活動。 六、每年度彙整「跨部會推動數位/網路性別暴力防治		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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)本部業於111年8月10日召開「跨部會數位網路性別暴力防治專案諮詢會議第3次會議」，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。 (二)業於111年11月29日辦理大專校院校園數位/網路性別暴力防治案例研討會。 (三)本部於111年12月15日完成「111年數位/網路性別暴力防治工作		

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
					文宣品」4件，並放上教育部性別平等教育全球資訊網供民眾參考運用。 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：業擬具國民小學、國民中學、高級中等學校學生網		

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，後續交由本部國教署於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 年度成果： 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，本部補助中華非營利組織發展協會辦理「111年度性侵害或性騷擾事件法院判決案例研討會」。	無。	法務部
			為促進數位/網路性別暴力防治，並提升兒少/遊戲業者對數位/網路性別暴力之認知，於	利用相關機關（如行政院或教育部）所編製之數位/網路性別暴力防治推廣文宣，於遊戲軟	■達成 年度成果： 本項業務已於111年8月27日移撥數位發展部，並已達年	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
			遊戲軟體分級規定等兒少宣導場次辦理宣導。	體分級規定宣導活動，辦理兒少宣導。 111 年：10 場次。 112 年：10 場次。 113 年：10 場次。 114 年：10 場次。	度目標值，辦理成果如下： 一、111 年辦理 34 場次宣導活動，包含 23 場校園宣導、跨部會結合中央與地方辦理 5 場大型市集活動宣導、3 場消保單位宣導及 3 場教師研習，同時製作問卷瞭解兒少對於防治數位/網路性別暴力之認識。 二、針對民眾對於數位/網路性別暴力認識程度，數發部於宣導活動發放問卷，詢問民眾對於性平議題的反應回饋，分析回收 233 份問卷之結果，共計 143 名(61%)之民眾正確作答。		
			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	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：	■達成 年度成果： 111 年辦理「職場平權及性騷	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
			路」方式進行職場性騷擾之案例分析，提升雇主及民眾對於數位/網路性別暴力之認知。	111 年：1,700 人。 112 年：1,800 人。 113 年：1,900 人。 114 年：2,000 人。	擾防治研習會」共 26 場次，參加人次 1,694 人。另補助各地方勞動行政主管機關辦理職場平權相關宣導活動 40 場次，參與人數 3,099 人次。以上合計 4,793 人次參與。		
			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 年度成果： 截至 111 年 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，總計計發布 51 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，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育宣導活動時，適時增加與網路性別暴力	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：57%。 113 年：64%。 114 年：70%。 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。	■達成 年度成果： 一、本會於 111 年 8 月 4 日舉辦「數位時代中的性別暴力」課程，並由數位女力聯盟秘書長張凱強講授；內容包括數位性別暴力之定義、分類，並納入廣播電視節目之案例研討，除透過違法樣態的說明，亦將於課程中分享正面案例，藉此強化廣電產業從業人員對網路暴力、仇恨言論之認知，進而透過認知產製性別平權之廣電內容。本場出席人數計 212 人，建立性別平等意識比率已達 50%。。 二、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，111 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 6 場，已達成績效指標。	無。	國家通訊傳播委員會

			相關之議題，提升宣導對象對於網路性別暴力議題之認知。				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
	2、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。	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：95%。 113年：95%。 114年：95%。 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%。 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%。	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： ■達成 年度成果： (一)本部警政署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111年12月底止，辦理計有基礎班4梯次、195人完訓，進階班2梯次、97人完訓；總計2階段辦理6梯次培訓課程，應訓300人中，計有292人完訓，涵蓋率為97%。 (二)本部警政署將持續辦理「婦幼安全工作專業人員訓練班」，以強化婦幼案件防制專業與知能。 二、辦理少年警察研習班及科	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
			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。	112年：95%。 113年：95%。 114年：95%。	技犯罪偵查教育訓練講習員警受訓之涵蓋率： ■達成 年度成果： (一)本部警政署業於111年8月29日至9月2日、9月12日至16日，共辦理2梯次少年警察工作研習班，106名參訓學員全數完訓，涵蓋率為100%。 (二)另「精進科技偵查人才教育訓練(111至112年)」中階課程，分3梯次於111年6月20至24日、6月27日至7月1日及7月4日至8日辦理，參訓132名學員中，計有126名學員完訓，涵蓋率為95%。 (三)本部警政署將賡續規劃辦理少年警察工作專業		

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
					人員知能訓練，聘請相關專家學者與實務工作者，講授防處少年事件、兒少觸法案件等，以強化少年警察工作者之法律素養與專業知能，並持續辦理科技偵查教育訓練，精進各警察機關科技偵查知能。 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： ■達成 年度成果： (一)本部移民署 111 年 7 月 29 日辦理防制勞力剝削及數位/網站性別暴力防治教育訓練，培訓計 142 人(男性 91 人占 64%、女性 51 人占 36%)，另於 111 年 10 月 25 日辦理防制人		

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
					口販運教育訓練，計培訓80人(男性45人占56%、女性35人占44%)，涵蓋率為100%。 (二)本部移民署將持續辦理防制人口販運教育訓練，強化執法人員專業與知能。		
			針對本部性別平等業務承辦人員辦理數位/網路性別暴力防治教育訓練(含實體及數位)。	111年：訓練涵蓋率80%。 112年：訓練涵蓋率85%。 113年：訓練涵蓋率90%。 114年：訓練涵蓋率95%。	■達成 年度成果： 一、截至111年12月份止性平承辦人接受數位/網路性別暴力防治教育訓練情形如下。 (一)訓練名稱：認識數位網路性別暴力、網路性騷擾與跟蹤騷擾防制法課程(各3小時)、數位/網路性別暴力防治政策發展與現況課程(3小時)。	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
					(二)總參訓人次:103 人次。 (三)性平承辦人: 1.應到訓練人:10 人。 2.實際參訓人:10 人(參訓人次:13)。 3.訓練涵蓋率:100%。 二、本部業規劃於 111 年 8 月 19 日辦理數位/網路性別暴力防治政策發展與現況課程,該課程係針對性別平等業務承辦人所開專班,須全員調訓,諒可大幅提升是類人員參訓率。		
			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	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%	■達成 年度成果: 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:本部於 111 年 10 月 20、21 日辦理「防制人口販運及兒少性剝削實務	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
			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。	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% 113 年：100% 114 年：100%	研習會」，排定課程如「Her name was Amanda Todd」、「終止兒少性虐待/性剝削內容散布循環」、「Deepfake 案件偵查案例分享」、「查緝色情網站之困境與契機」等，均已納入數位/網路性別暴力議題進行課程設計。 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 年開設「婦幼偵查實務家庭暴力防治法研析」、「婦幼偵查實務這次，讓我們一起下車談未經同意散布私密影像」、「從社工觀點談性私密影像外流被害人之保護」、「創傷知情與刑事司法體系以性侵		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					害犯罪調查為例」等各 2 小時課程，供司法官及司法人員選修，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。		
			利用數位學習課程，並輔以實體課程之方式辦理數位/網路執法部門人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練。	機關人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練之涵蓋率： 111 年：50%。 112 年：70%。 113 年：85%。 114 年：100%。	■達成 年度成果： 本項業務已於 111 年 8 月 27 日移撥數位發展部，111 年工業局對於數位/網路之執法人員共 5 人次，全員皆於 111 年 6 月 15 日參與「解碼數位性別暴力課程」(數位課程)，訓練之涵蓋率 100%，已達年度目標值。	無。	經濟部
			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融入	一、教育訓練： 111 年：涵蓋率 80%。 112 年：涵蓋率 85%。	■未達成 年度成果： 一、教育訓練： (一)經彙整本部及所屬機關執法人員名冊，計 179	「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	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
			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。	113 年：涵蓋率 90%。 114 年：涵蓋率 95%。 二、每年度辦理職場平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	名人員辦理職場平權及勞動檢查相關業務。 （二）111 年共計辦理 2 場次數位/網路性別暴力防治教育訓練，計 154 名執法人員參訓，訓練涵蓋率為 86%。（達成） 二、每年度辦理職場平權種子師資培訓研習會之參與人數，年度目標值:111 年「職場平權種子師資培訓研習會」之報名人數原為 40 人，因疫情影響，致最後實際參與人數為 31 人。（未達成） 三、本項議題已達成「本部及所屬機關執法人員教育訓練」，有關「職場平權種子師資培訓研習會」將依年度績效指標目標值積極辦理。	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。」，111 年績效指標目標值為 40 人，實際參與人數為 31 人，因受 COVID-19 疫情影響，部分報名人員取消參加，致本年度目標值未達成。112 年將依績效指標持續積極辦理。	

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
			為強化執法人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。	111 年：50%。 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)	■達成 年度成果： 111 年共計已有 14 個縣市政府完成數位/網路性別暴力防治教育訓練，達成率 63.6%。	無。	衛生福利部
			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。	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 年度成果： 一、已於 111 年 7 月 1 日以通傳人決字第 11111007130 號書函，請各單位提供辦理數位/網路性別暴力相關業務人員名冊，經統計共計有 10 位。另課程會請本會業務單位電臺與內容事務處提供相關專業師資參考名單，以提升課程專業度。	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
					二、於111年8月27日辦理「網路監理與數位性別暴力防治」教育訓練，邀請社團法人台灣防暴聯盟廖書雯秘書長擔任講座，介紹有關數位性別暴力定義與類型、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、網路監理與數位性別暴力防治趨勢、現行法律與修法條文介紹及案件討論等內容，期藉由本次訓練，讓現場同仁能有更清楚的概念，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6位同仁(男性4人，女性2人)外，亦開放一般人員自由報名，		

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
					共計有 56 人參訓，(男性 33 人，女性 23 人)；另於課程結束後，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、111 年累積訓練涵蓋率為 60%，已達成 111 年績效指標。		
三、全面建構數位/網路性別暴力調查統計	完成數位/網路性別暴力之公務調查統計及盛行率調查。	1、 辦理調查統計，系統性蒐集與建置統計數據(含加害人及被害人性別統計)。	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。	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)。	■達成 年度成果： 一、有關「跟蹤騷擾防制法」之執行成效，111 年 6 月 1 日至 111 年 12 月 31 日受理案件數計 1,874 案，其中女性被害人 1,703 人占 91%、男性被害人 171 人占 9%；另「人口販運防治法」之執行成效，	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
				113 年：80％(賡續辦理)。 114 年：100％(賡續辦理)。	111 年度各司法警察機關查緝人口販運案件之加害人計 378 人（男性 284 人占 75%、女性 94 人占 25%)，111 年度外來人口販運被害人安置人數計 49 人(男性 17 人占 35%、女性 32 人占 65%）。 二、本部業於 111 年 8 月 10 日與法務部協商數位/網路性別暴力統計資料建立機制，將於相關統計資料建立完成，公布於本部全球資訊網「性別統計專區」及本部警政署全球資訊網「婦幼專區」供民眾參閱應用。 三、有關防治數位/網路性別暴力，本部主管法令之「跟蹤騷擾防制法」，配合「刑法」、「性侵害犯		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					罪防治法」、「犯罪被害人權益保障法」及「兒童及少年性剝削防制條例」等法律修正，後續規劃於本部警政署跟蹤騷擾案子系統通報欄位，新增「數位網路性別暴力」選項，供員警受（處）理跟蹤騷擾案件時勾稽，俾利建立統計數據。		
			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。	■達成 年度成果： 本部於 110 年 7 月將數位網路性別暴力列入校安通報系統之性騷擾、性霸凌通報項目下；110 年度之統計數據業於 111 年 10 月 13 日行政院性別平等會人身安全分工小組第 27 次會議報告。		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
				114年:5月底前公告前1年度統計數據。			
			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統計。	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 年度成果: 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,擬就跟蹤騷擾防制法、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
			請各地方勞工行政主	111年:請各地方政府勞	■達成	無。	勞動

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
			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。	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%。	年度成果： 一、本部已於勞工行政管理系統下性別平等案件管理子系統增加相關問項收集有關資料。 二、本項議題之績效指標均已完成。		部
			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	■達成 年度成果： 本部委託國立暨南大學完成「我國數位/網路性別暴力狀況調查」研究計畫，並完成問卷設計及前導調查。	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
				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。			
			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 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。	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 年度成果： 本年業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 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,110 年未有申訴案，配合查填達 100%。	無。	文化部
			督導 iWIN 網路內容防護機構於辦理民眾申	iWIN 網路內容防護機構每年針對「兒少私密影	■達成	無。	國家通訊

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			訴機制之建立及執行業務時，針對「兒少私密影像」申訴案件逐步建置統計數據。	像」申訴案件完成統計數據資料，年度完成率為： 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%			傳播委員會
		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考。	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。	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%(針對已蒐集資料進行統計分析)。 113 年：100%(賡續辦理)。 114 年：100%(賡續辦理)。	■達成 年度成果： 一、有關「跟蹤騷擾防制法」之執行成效，111 年 6 月 1 日至 111 年 12 月 31 日受理案件數計 1,874 案，其中女性被害人 1,703 人占 91%、男性被害人 171 人占 9%；另「人口販運防治法」之執行成效，111 年度各司法警察機關查緝人口販運案件之加害人計 378 人(男性 284 人占 75%、女性 94 人占	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
					25%)，111 年度外來人口販運被害人安置人數計 49 人(男性 17 人占 35%、女性 32 人占 65%)。 二、本部業於 111 年 8 月 10 日與法務部協商數位/網路性別暴力統計資料建立機制，將於相關統計資料建立完成，公布於本部全球資訊網「性別統計專區」及本部警政署全球資訊網「婦幼專區」供民眾參閱應用，並辦理性別分析供各界參用。 三、有關防治數位/網路性別暴力，本部主管法令之「跟蹤騷擾防制法」，配合「刑法」、「性侵害犯罪防治法」、「犯罪被害人權益保障法」及「兒童及少年性剝削防制條例」		

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
					等法律修正，後續規劃於本部警政署跟蹤騷擾案子系統通報欄位，新增「數位網路性別暴力」選項，供員警受（處）理跟蹤騷擾案件時勾稽，俾利建立統計數據。		
			110 年 11 月委託辦理校園性別事件回報系統資料統計分析計畫。	111 年：4 月完成 110 年全年統計分析，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%。	■達成 年度成果： 業委託辦理校園性別事件回報系統資料統計分析計畫，並於 4 月完成 110 年全年數位/網路性別暴力通報之統計分析，達 100%。	無。	教育部
			此部分尚待相關數據建置、統計完成，再行	111 年：25%(跨部會協商)。	■達成 年度成果：	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
			滾動式檢討。	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)。	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，擬就跟蹤騷擾防制法、刑法「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪等進行後續統計及分析。		
			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《性別工作平等法》申訴案件涉及「數位或網路」方式進	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《性別工作	■達成 年度成果： 一、本部已於勞工行政管理系統下性別平等案件管理子系統增加相關問項收集有關資料。	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
			行職場性騷擾案件之統計資料予以分析，加強宣導，並研擬可行策略建議。	平等法》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%。	二、本項議題之績效指標均已完成。		
			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	■達成 年度成果： 本部111年辦理「數位/網路性別暴力被害人保護服務計畫」，提供受害個案受理窗口及其所需相關輔導服務。	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
				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。			
			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 年度成果： 本年業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」,110 年未有申訴案，配合查填達 100%。	無。	文化部
			督導 iWIN 網路內容防護機構於辦理民眾申訴機制之建立及執行	iWIN 網路內容防護機構每年針對「兒少私密影像」申訴案件之數據資	■達成 年度成果： iWIN 針對 111 年度「兒少私	無。	國家通訊傳播

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			業務時，針對「兒少私密影像」申訴案件之數據提出相關防治策略分析建議。	料提出相關防治策略分析建議，年度完成率為： 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	密影像」申訴案件之數據資料提出相關防治策略分析建議如下：在 111 年所受理的兒少私密影像案件中，發現部分案件因第一線處理人員（如學校教師、社工或警員）對於兒少私密影像處遇方式的不熟悉，而造成案件後續處理及偵辦之困難及複雜度。例如，第一線處理人員未即時協助受害者保存相關事證，或因不熟悉事證保存以致受害者出於緊張、恐懼之心理而未保存相關事證即移除相關內容；第一線處理人員在聯繫加害者時未同時請求警方扣押加害者的相關裝置等。故建議可針對第一線處理人員辦理相關教育訓練，加強其對於兒少私密影像之處遇知能。		委員會

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

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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	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、平價之托育及教保服務。	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理機制，兼顧家長補助權益及幼兒	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 年度成果： 一、擴展公共化供應量：111學年度已提前達到公共化幼兒園增加3,092班之目標，合計可提供約25.7萬個就學名額，占比達44%，符合目標值。 二、強化準公共機制： (一)審酌準公共機制除嘉惠家長減輕負擔外，亦負有引導幼兒教保現場品質提升之正面期待，爰準公共機制訂定園長、教師及教保員在園服務滿一定年資，每月固定薪資須達一定水平之要件，未滿3年者，每月至少2.9萬元，滿3年未滿6年者，每月	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
	童課後照顧班學生占總體有意願參加者國民小學學生比例達50%。		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。		至少3.2萬元，滿6年以上者，至少3.5萬元。又依行政院111年10月27日第3826次會議決定，自112年1月起，各級薪資基準調高1,000元，達3萬元/3.3萬元/3.6萬元。 (二)為保障教保服務人員薪資權益，本部每年與勞保相關單位比對薪資,逾9成薪資符合準公共作業要點規定，至有疑義部分，亦責成地方政府查察原因，經檢視多為人員到(離)職或變更職務未及異動投保資料所致，並將其納入補助增置人力之查察項目，倘幼兒園確有未達每月固定薪資情形，地方政府應函請各園限期改善，逾期未改善或屢次違反規定者，依		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					準公共作業要點得處以退場處分。 (三)本部後續將增加定期與勞保局比對薪資頻率及規劃於資訊系統增加薪資登載功能，並持續徵詢教保服務人員相關團體意見及收集相關案例，俾責成地方政府強化查察機制。		
			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，將托育費用支出控制在	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 24%。	■未達成 年度成果： 截至 111 年 12 月止，家外送托率達 19.88%。	1、未達 111 年目標值(20.94%)，經檢視主要原因係近幾年政府施政措施多元，為使家庭得以兼顧工作與育兒，除提供平價托育環境，家長亦得依性別工作平等	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
			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。			法申請2年育嬰留職停薪，並可申請6個月投保薪資八成之育嬰留職停薪津貼，併領育兒津貼，除可減輕育兒經濟負擔外，亦可運用育嬰假來照顧孩子，爰初次送托兒童年齡六成為6個月以上，或在經濟及親屬照顧條件允許下，多考量0-2歲以親子照顧為主，俾提升親子關係。 2、本部除持續鼓勵地方政府布	

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
						建公共托育設施，並透過加碼托育補助實質減輕經濟負擔，另於托育媒合平臺新增更多資訊揭露，作為家長選擇參據，並提供托嬰中心優化照顧比與居家保母提升服務品質獎助措施強化服務品質，讓家長安心送托，進而提高家外送托率。	
		二、鼓勵偏鄉或部落地區設置社區（部落）互助教	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	設置社區(部落)互助教保服務中心。 111年：10家 112年：11家	■達成 年度成果： 一、本部國教署業於5月底函請各大學提出輔導社區(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
		保服務中心。	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	113年：11家 114年：12家	落)互助教保服務中心之經費需求，以利後續補助作業。 二、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112年1月，全國共設12家社區(部落)互助教保服務中心(其中臺東縣賓茂部落教保服務中心將於112年2月1日開學)，111年度總補助經費共計約1,531萬元。 三、本部國教署111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家中心。		

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
			工作圈會議」，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	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 年度成果： 一、111 年整體補助金額約 3,000 萬元，本會與教育部各負擔二分之一經費。 二、111 年度教育部已於全臺核准設置 12 家教保中心。目前本會補助縣市政府有新竹縣、高雄市、屏東縣、臺東縣、花蓮縣等 5 縣市政府，合計 11 家教保中心，第 12 家將於 112 年開始營運，111 年業達績效指標。 三、111 年受托幼兒人數約 220 位，教保人員 29 位。其中 111 年新增之花蓮港口教保	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
			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。		中心係以阿美族幼兒為主，並以全阿美族語方式進行幼教活動。		
		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	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	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 年度成果： 截至 111 年 10 月補助各部會所屬機關(構)與公營公司之公部	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
			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	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50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75家。 114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	門設立職場教保中心及員工子女非營利幼兒園共開辦125處，已達年度績效指標。 二、鼓勵大專校院設置或轉型為非營利幼兒園 ■達成 年度成果： （一） 本部已於111年1月13日及1月14日全國大專校院校長會議，以及111年9月29日及30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		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			規範職場教保中心設立要件及相關之監督管理，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，鼓勵大專校院設置或轉型為非營利幼兒園。	置家數累計達100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。	成立法人承接非營利幼兒園。 (二)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。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			一、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、辦理托兒設施或措施。	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；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；	■達成 年度成果： 111年共計辦理13場次觀摩說明會及專家諮詢輔導，另補助雇主辦理托兒設施或措施達415家次。	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
				補助雇主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托，如有餘額得公開招收社區居民子女及孫子女。	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	■未達成 年度成果：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，截至111年12月核定9處(包含托嬰中心5處、托育家園1處、職場保母3處)，可收托196人；企業單位辦理者，申請勞動部補助。	1、未達111年目標值(20處)，經檢視主要原因，雖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，惟後續營運所需費用須由政府機關(構)自行負擔，恐影響其設置意願。 2、本部為鼓勵政府機關(構)設置0-2歲員工子女托育設施，並擴大公共化托	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
						育服務量能，擬比照地方政府設置公設民營托嬰中心之作法，由本部編列預算，補助政府機關(構)設置員工子女托育設施之營運費用，刻正研擬前開計畫之補助項目及基準、作業流程等事項，俟完成法制作業後將儘快發布。	
			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	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	■達成 年度成果： 一、因應少子女化社會現況，本總處賡續依行政院「我國少子女化對策計畫（107年	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
			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、每年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。	育設施需求調查作業。 二、每年辦理1次各機關設置托育設施進度追蹤作業。	至 113 年)」，推動公部門員工托育服務之執行策略，於111年12月29日函調查111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參據。 二、另為落實廣設職場托育設施及推動職場互助式教保服務之政策目標，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福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中；又本總處為即時追蹤各機關設置職場托育設施進度，自111年3月起由按年改為按季調查各機關當年度完成		

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
					設置職場托育設施並招生之情形，111 年計新增 107 家，目前累計 共 158 家，且各機關亦陸續推動設置中；本總處將持續定期 追蹤各機關辦理進度。		
		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：50% 113 年：51% 114 年：51%	■達成 年度成果：111 學年度各直轄市及縣（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 24 萬 4,112 人，實際參加學生計 19 萬 7,157 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 80.76%，已達 111 年度預計之績效指標。(配合地方政府實際填報情形，更新數據如上)。	無。	教育部
二、促進不同	一、提升 13-34 歲女	一、運用具性別觀點及交織	一、本部每年透過年度體檢自填之健康行	111 年：針對所屬國軍官兵實施「衛	■達成 年度成果：	賡續加強辦理性平相關講習及訓	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
性別者的健康平等	性規律運動比率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	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。	為調查參數，分析掌握志願役官士兵吸菸及嚼檳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、本部每年持續針對吸菸者之主要測量變項如軍種、役別、	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防制工作，並配	一、為賡續落實國家重要健康政策推動，並配合健康管理系統之建置，111年持續推動菸檳防制衛教宣導，並藉由「菸害暨檳榔防制輔導員訓練」及「戒菸醫師訓練」等方式，增加基層服務資源，提供本部全體人員所需之菸害暨檳榔戒治服務。 二、111年共計追蹤16萬2,996人，其中女性2萬4,574人，整體吸菸率為16.15%，女性吸菸者1,414人，吸菸率佔5.75%，相較110年度女性吸菸率 6.65%，女性吸菸率微幅下降。	練，以培養官兵敏感度。	

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
	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提升4個百分點。		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。	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。 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。 114年：針對所屬國			

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
				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。			
			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	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 112：分析111年度	■達成 年度成果： 1. 有關分析110年度勞保職業病現金給付中屬《職業安全衛生法》第6條第2項規定屬「重複性作業引發肌肉骨骼疾病、過負荷促發腦心血管疾病、職場不法侵害導致精神疾	無。	勞動部

<table>
<tr><th>目標</th><th>關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)</th><th>策略</th><th>具體做法</th><th>績效指標
(含期程與目標值)</th><th>績效指標達成情形及年度成果</th><th>檢討策進</th><th>辦理機關</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>及女性乳癌之篩檢，前揭檢查結果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。</td><td>資料
113：分析112年度資料
114：分析113年度資料</td><td>病」等3種疾病之年齡別及性別統計如下：
<table><tr><td rowspan="3">疾病種類</td><td colspan="2">44歲以下勞工</td><td colspan="2">45歲至64歲勞工(中高齡)</td><td colspan="2">65歲以上勞工(高齡)</td><td>總計</td></tr><tr><td>女</td><td>男</td><td>女</td><td>男</td><td>女</td><td>男</td><td>總計</td></tr><tr><td>人數
%</td><td>人數
%</td><td>人數
%</td><td>人數
%</td><td>人數
%</td><td>人數
%</td><td>人數
%</td></tr><tr><td>骨骼肌肉疾病</td><td>65
48.5</td><td>69
51.5</td><td>150
48.1</td><td>162
51.9</td><td>1
14.3</td><td>6
85.7</td><td>453
100</td></tr><tr><td>腦心血管疾病</td><td>4
44.4</td><td>5
55.6</td><td>8
22.9</td><td>27
77.1</td><td>0
0</td><td>2
100</td><td>46
100</td></tr><tr><td>精神疾病</td><td>3
60.0</td><td>2
40.0</td><td>2
40.0</td><td>3
60.0</td><td>0
0</td><td>0
0</td><td>10
100</td></tr><tr><td>總計</td><td>72
48.6</td><td>76
51.4</td><td>160
45.5</td><td>192
54.5</td><td>1
11.1</td><td>8
88.9</td><td>509
100</td></tr></table></td><td></td><td></td></tr>
</table>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					2. 本項議題之績效指標均已完成。		
			一、為發現不利處境者之健康不平等問題，本部每年至少完成 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	一、性別專題分析 111 年：2 篇 112 年：2 篇 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	1、 性別專題分析 ■達成 年度成果：已完成「健康照護服務性別統計」、「110 年我國愛滋病疫情現況概述」等 2 篇與健康有關之性別專題分析，透過各種與性別之交織分析，以瞭解不同性別之差異，提供給政策單位推動業務之參考。(資料發布網址：https://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-5112-113.html。) 2、 已感染者達病毒量測不到比率 ■達成	因嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情影響，110 年身心障礙女性乳癌及子宮頸癌篩檢量相較於 108 年 10.2 萬人下降約 19.6%。本部國民健康署將持續鼓勵縣市衛生局及醫療院所提供身心障礙女性癌症篩檢服務。	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
			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，由各地方政府衛生局提供身心障礙孕婦生育健康衛教諮詢關懷，並	案 112 年：至少 3 案 113 年：至少 3 案 114 年：至少 3 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：	年度成果： (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，110 年底達成值為 80%；111 年之達成值則需待 112 年 4-5 月取得本部健康保險署及醫院上傳之完整 111 年資料後始可計算。 三、結合 LGBTI 民間團體，推動心理健康促進方案 ■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
			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	111 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，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 年身心障礙婦女乳癌及子宮頸癌	年度成果：本部補助 5 家 LGBTI 相關民間團體辦理 111 年度「LGBTI 心理健康促進計畫」及補助台灣輔導與諮商學會辦理心理衛生專業人員 LGBTI 教育訓練等計 6 案。 四、(一) ■達成 年度成果：因嚴重特殊傳染性肺炎(COVID19)疫情影響，本部業函頒地方推動衛生保健工作考評作業 111 年暫停辦理，各地方政府衛生局所人力雖多數投注於疫情因應措施，惟仍持續辦理本項服務，111 年之衛教諮詢達成率約 97%。 四、(二) ■免列 年度成果：		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			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。	篩檢量102,000人次為基線值，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	(一)因嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情影響，110年女性乳癌及子宮頸癌篩檢量為250.7萬人，相較於未受疫情影響之108年315.7萬人下降約20.6%，而110年身心障礙女性乳癌及子宮頸癌篩檢量為8.2萬人，相較於108年10.2萬人下降約19.6%。 (二)持續鼓勵各縣市政府衛生局及醫療院所提供身心障礙女性癌症篩檢服務。有關分析111年身心障礙女性癌症篩檢服務情形，本部國民健康署取得本部社會與家庭署提供得身心障礙檔，以及健保核銷檔資料後，以進行相關統計分析。 四、(三) ■免列		

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:32.5%。 113年:男性:29%;女性:33%。 114年:男性:29.5%;女性:33.5%。	年度成果:成人預防保健服務利用率係以健保核銷檔進行分析,111年利用率預計於112年8月底取得核銷檔後得進入分析作業,9月完成。另,提供110年成人預防保健服務利用率供參考,男性:39%;女性:45%。		
			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,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	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	■未達成 年度成果: 一、業於111年7月27日辦理宣導說明會,共計有133人與會出席,項計於112年至網站建置利用人數之統計。 二、為掌握原住民族健康不均等的問題,每年編製出版「原住民族人口及健康統計年報」,其造成健康差距之原因多元,為縮短差距,透過與跨部會共同研議相關政策,以提升族人健康識能。 三、另本會與衛生福利部為改善	有關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一節,前開系統因111年尚未建置利用人數統計功能,本會刻正建置相關功能,俾檢視及辨別績效指標達成情形。另本會於111年宣導說明會期間帶領參與人員(參與人數133	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
			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。		原住民族地區健康與醫護資源差距，積極參與衛福部「衛生福利部原住民健康照護諮詢會」透過跨部會及產官學界溝通，致力於改善原住民族地區醫療衛生水準、建構普及性之醫療照護體系，以消弭健康不均等狀況。	人）逐步查詢及利用系統，積極朝本項指標工作之精神邁進。	
		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	補助各地方政府辦理新住民生育保健通譯員教育訓練經費及培訓人次，年度目標值： 111 年：補助 1,500 萬元、培訓 240 人次。 112 年：補助 1,548 萬 5,000 元、培訓 250 人次。	■達成 年度成果： 一、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，由各直轄市、縣(市)政府自行評估申請經費補助需求。111 年度計基隆市、新北市、新竹市、宜蘭縣及臺南市等 5 個地方政府申請辦理培訓，核准補助計 841 萬 5,150 元、培訓 384 人次。	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
			「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。	113 年：補助 1,597 萬元、培訓 260 人次。 114 年：補助 1,645 萬 5,000 元、培訓 270 人次。	二、本部移民署將持續培訓生育保健通譯員，提供新住民女性享有可近性之服務。		
			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	111 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 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	■達成 年度成果： 一、本部所屬國軍醫院每年均定期辦理醫護人員持續教育，邀請專家學者講授多元性別及性別平等專題，另運用「線上教育訓練課程 e-learning」，管制人員實施 2 小時性別平等教育訓練，111 年共計辦理 77 場次，內容包含「性別平等概論」、「醫療場域的性別議題」、「性別法規與性騷擾防治」、「職場性別分際」、「性	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
			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。	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%。	別與倫理-創造友善性別環境」等性別平等相關議題，加強醫事人員正確性別平權觀念、自我保護概念。 二、統計本部所屬醫事人員現有數 9,823 員，參訓人數 9,352 員，參訓率 95.21%，主官(管)現有數 646 員，參加人數 617 員，參訓率 95.51%，賡續於 112 年邀請專家學者辦理性別平等相關講習，並管制人員參訓。		
			一、 (一)本部業將性別議題課程，列為醫事人員	一、申請當年度醫院評鑑之醫院,通過相關評鑑基	一、申請當年度醫院評鑑之醫院，通過相關評鑑基準之比率	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
			執業每 6 年應完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」	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年度醫院評鑑，111 年暫不訂定目標值） 二、培育原住民籍公費醫事人員： 111 年：≧15 人 112 年：≧15 人 113 年：≧15 人	■免列 年度成果： (一)因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情，本部於110年6月10日公告暫停辦理 110 至 111 年度醫院評鑑，爰無111年度達成值。 (二)基於醫院為疫情發生時之防疫重點單位，疫情時期停止醫院績效指標評核，有助其全力執行防疫作為，又此一疫情發展屬不可抗力因素，將待疫情有效控制後，即恢復辦理醫院評鑑作業。 二、培育原住民籍公費醫事人員 ■達成 年度成果： 111 年度培養原住民籍公費醫事人員計 30 人。 (1)醫師：21 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
			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，本部辦理原住民籍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：≧15 人	(2)牙醫：1 人。 (3)護理人員：5 人。 (4)物理治療師：1 人。 (5)醫事檢驗師：2 人。		
			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。	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	■達成 年度成果：本案 111 年業委託廠商定於 112 年 7 月 31 日前完成 100 人培訓。並於開訓期間追蹤參訓學員之男女比例。	有關原住民族文化安全導論師資培訓一節，為提升長照人員及醫事人員所需的文化能力與文化敏感度課程綱要，本會依衛生福利部長照 2.0 計畫研擬辦	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
				次		理原住民族文化安全導論師資培訓。111 年因應衛生福利部修正「長期照顧服務人員訓練認證繼續教育及登錄辦法」，相關教育訓練時數於 111 年 9 月 2 日公告確定，致相關訓練之採購規劃較原訂期程晚，爰調整期程預定今(112)年 7 月 31 日前完成 2 年之目標共 100 人。	
		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	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	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。	■達成 年度成果：為強化國軍心輔實務工作，協助心輔人員提升專業能力，辦理「心輔幹部儲訓研習班」2 梯次及「政戰初任軍官輔導知	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
		體能健康，建立具近便性及性別敏感度的體能活動環境。	員(師資)性別平等知能。	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場次心理衛教育活動，內容包含心輔人員師資培育。	能訓練」1梯次，邀請教育部性平師資人才庫鄭智偉老師以「性別議題研討與輔導處遇」為題實施授課，課程內容包含「性別工作平等法」、「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」及「同志家庭多元樣貌」等議題，111年辦理3場次，心輔人員計229員參訓(157員男性，72員女性)。		
			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	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	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 年度成果： (一)依據111年運動現況調查草	績效指標：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-	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
			會，以提升女學生參與運動意願。 2、推動「運動 i 臺灣 2.0 計畫」，與各直轄市及縣市政府攜手推動逾2,200項次活動，包含水域、單車、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，提供各族群專屬服務。(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促進學校計畫之	13-34 歲女性規律運動比率為基準，提升1個百分點。 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	案資料，13-34 歲女性規律運動比率為 27%，較 110 年(26.2%)提升 0.8%。 (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，111 年度計辦理逾 2,400 項次活動。 (三)持續推廣各類型體育活動，並辦理 110 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，共計 62,611 名學生參與，其中女學生計 14,276 名，較 109 學年度增加 2,159 人。 (四)辦理 110 學年度各級學校女子壘球聯賽，增加女學生參	34 歲女性規律運動比率為基準，提升1個百分點。說明如下： 1.原因分析： (1)依據 111 年運動現況調查資料結果，13-34 歲女性規律運動比率為 27%，較 110 年(26.2%)提升 0.8%，其未達 111 年績效指標(提升 1%)之原因係為疫情影響。111 年臺灣疫情仍嚴峻，累積至 111 年 12 月 12 日染疫人數為	

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
			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	教育相關領域教師辦理研習。 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	與運動機會，共計1,363名女學生參與，較109學年度增加275人。 (五)辦理110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20人，男女生各10人」，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，共計21縣市、61個隊伍、1,745名學生晉級決賽，男女比例為1:1。 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 年度成果：本部國教署111年3月1日起辦理「中等學校性教育教學指引發展計畫」，並規劃辦理研習場次如下： (一)111年10月3日辦理「性教	8,453,063人(為110年的518倍，約占全國總人口的36.42%，亦即全臺每三人中就有一人染疫)，在此情況下婦女需花更多時間在家庭照顧方面，使得13-34歲女性的規律運動人口比例增加的幅度不如預期。 (2)分析111年國人平常是否有運動之資料，13-34歲女性有運動的人口比率為	

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
			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	育知能線上教師研習」1場次，參與對象為健康與體育、健康與護理教師等，參與人數共50人。 (二)111年11月3日辦理「全面、融合且解放之性教育論壇」1場次，參與對象為健康與護理、輔導教師等，參與人數共136人。 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 年度成果：111年有131校申請補助，達87.91%。 四、補助大專校院辦理校園心理健康促進計畫 ■達成 年度成果：111年計補助126校	83.85%，較110年(79.65%)增加4.2%，顯示出雖然13-34歲女性的規律運動人口比例增幅不如預期，但平常有運動的女性人口比例確實有增長的趨勢，此亦代表即使在疫情嚴重的狀態下，民眾仍持續關注身體健康，維持運動的好習慣。 2.檢討策進：為達成全民運動的目標，本部體育署亦賡續推動各項計	

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
					辦理校園心理健康促進計畫。	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，鼓勵不分性別積極參與，致力於培養國人建立與良好的運動知能，並能在疫情常態化後將規律運動融入生活中。	
			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	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 年度成果:本部截至 111 年 12 月 31 日止，共輔導 654 家次，涵蓋之勞工人數計 38,563 人次，其中男性 23,748 人(61.6%)、女性 14,815 人(38.4%)。	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
			等，營造性別平等及健康的工作環境。				
			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	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%	一、 (一)18 歲以上女性人口身體活動不足率 ■達成，111 年無設定目標值 年度成果： 1.該指標係源於本部國民健康署「國民健康訪問調查」，該調查 4 年 1 次，最新一次調查為 110 年，調查數據預計 113 年方可產出。106 年調查結果為 55.2%。 2. 針對學生、成人或長者族群辦理促進身體活動策略計畫。持續推動全民身體活動，辦理「走路趣尋寶，全臺齊步走」全民身體活動線上競賽，將健走活動結合虛擬路線尋寶任務，設定階段性挑戰目標與獎勵機制，鼓勵不同族群的民眾走向	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
			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。	(二)提供更年期保健諮詢服務： 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：持續提供更年期保健諮詢服務管道，及更年期保健相關	戶外；與教育部合辦2022「運動健康樂生活」全民運動與健康政策國際研討會，邀集國內外學術界、產業界及環保署、交通部觀光局等官方代表，分享健康促進實務推動經驗，及全民運動結合健康政策及在地化資源與特色，共約300人與會；布建長者健康促進站共585個據點，以及銀髮健身俱樂部共76處據點，連結地方資源及提供運動指導，鼓勵長者自主運動，提升健康體能。 (二)提供更年期保健諮詢服務 ■達成 年度成果：持續以多元管道，結合地方縣市政府及民間團體、社群媒體Facebook粉絲專頁、Line群組等，提供更年期保健資訊，及更年期保健諮詢服務管道。		

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				資訊。 113 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。 114 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。 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	二、各縣市辦理婦女(含孕產期)身心照護宣導活動場次 ■達成 年度成果：已將辦理婦女(含孕產期)心理健康宣導活動，納入本部補助地方政府辦理 111 年「整合型心理健康工作計畫」工作項目，包含辦理身心照護講座、推廣本部製作相關心理衛生教育資源等。各縣市 111 年辦理婦女(含孕產期)身心照護宣導活動計 25 場，觸及孕婦、配偶、家人、專業人員及民眾等。 三、巷弄長照站 ■達成 年度成果：截至 111 年底，全臺 22 縣市共布建 3,758 處巷弄長照站 C 據點。		

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
				114 年：至少 22 場次 三、巷弄長照站 111 年：3,600 處 112 年：3,700 處 113 年：3,850 處 114 年：4,000 處			

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、行政院農業委員會、衛生福利部、行政院環境保護署、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

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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	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	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。	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)國家(自然)公園性別友善性(33%)。	提升國家(自然)公園之性別友善性： ■達成 年度成果： 1. 本部已完成國家（自然）公園性別友善設施盤點（親子廁所共53間、哺集乳室共42間、親子停車位共95個、身障停車位189個），並規劃轄管國家公園（自然）性別平	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
鄉環境		域空間（例如廁所、哺集乳室、停車空間等）的性別友善性		113年：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%)。	等友善環境方案精進作為，依各園區環境條件及使用者需求綜合評估並適性規劃111年度增列1項友善空間(設施或服務)之目標；問卷調查設計經本部營建署111年6月27日性別平等工作小組審查修正。 2. 本部營建署已於111年7月20日函請各管理處據以辦理「111至114年國家公園性別平等友善環境方案精進作為」，各管理處已完成相關空間(設施/服務)改善及問卷調查統計。		
			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	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	■達成 年度成果： 1. 經盤點111年軍事校院性別友善空間數量，現已設置性別友善廁所14處(海軍官校*2、理工學院*2、國防大學	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
			間軍醫院性別友善空間(廁所、哺集乳室、停車空間等)實施整體調查盤點，加以改善。	位性別平等專案小組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	復興崗校區*5、國防醫學院*1、空軍航技學院*4)、哺集乳室 14 處(陸軍官校*1、海軍官校*1、空軍官校*1、國防大學率真校區*1、理工學院*1、國防大學復興崗校區*2、國防醫學院*1、空軍航技學院*2、陸軍專科學校*3、中正預校*1)及孕婦或親子車位 2 處(國防醫學院*2)；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，後續將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。		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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)。	2. 另盤點本部所屬國軍醫院性別友善空間數量，統計如次： (1) 性別友善廁所 70 間、親子廁所 28 間、身障廁所 67 間，合計 165 間。 (2) 哺集乳室 25 間，設有尿布臺、沙發、月亮枕、冰箱、緊急鈴、電視、飲水機、有蓋垃圾桶及母嬰相關衛教宣教單，可提供院內員工及就醫民眾使用，另方便院內同仁，亦提供可上鎖之值班室、更衣室或非使用中會議室供所屬同仁哺集乳使用，空間設施符合國健局設置標準，並訂有完善管理維護辦法。 (3) 依交通部「孕婦及育有六歲以下兒童者停車位置管理辦法」設置友善停車場，		

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
					計婦幼親善停車格 76 位、身心障礙停車格 120 位，提供婦幼族、輪椅族及嬰兒車優質就醫環境及空間。		
			1.國內尚未有針對場館性別友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，經本部體育署盤點地方政府待改善全	1. 補助地方政府興(整)建全民運動館 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	1.補助地方政府興(整)建全民運動館 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)。 ■達成 年度成果：111 年：累計至 12 月止，場館改善工程規劃設計作業計 6 案、發包中計 6 案、施工中計 13 案、已完工案件計 3 案；111 年度改善率為 7.1%(3/42)，已達年度績效指標。 2.國家圖書館性別友善空間改	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
			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	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設施(停車空間及哺集乳室)，完成場館改善比率 0％。 112 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％。 3. 全國計 157 所公私立大專校院之性別友善空間改善情形（各校已改善項目數/各	善比率。 ■達成 年度成果： (1) 111 年：國家圖書館依「孕婦及育有六歲以下兒童者停車位設置管理辦理」規範，已於 111 年 4 月於該館 B2 讀者停車場設置婦幼停車位完竣，並妥善規劃相關動線。 (2) 國家圖書館依「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」規範，「多媒體創意實驗中心」設置哺集乳室。 (3) 國家圖書館為營造育兒及照顧空間友善性，設置有哺集乳室，並經臺北市政府衛生局 111 年 10 月 28 日函頒為「優良哺集乳室認證」。		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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年完成。 C. 於新設置之「早期	校待改善項目數)： 111年：改善率達3%。 112年：改善率達10%。 113年：改善率達17%。 114年：改善率達25%。	3.全國計157所公私立大專校院之性別友善空間改善情形（各校已改善項目數/各校待改善項目數)。 ■達成 年度成果： (1) 本部於111年11月21日函請全國公私立大專校院規劃性別友善空間待改善項目，並提報各校111學年度性別平等教育委員會會議討論。 (2) 經統計各校111年已改善項目數總計為185項，較110年已改善項目數161項增加24項。另各校待改善項目數總計423項，111年改善率達43.7%。		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			閱讀素養實驗圖書館」規劃親子廁所2處，預計112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)。				

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
			3.按110年研訂「公私立大專校院校園性別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，提報預計改訪視善規劃措施。				
			1. 提升丙等以上航空站設施之性別友善性:民用航空局改善所轄9個丙等以上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:觀光局改善所轄13個國家風景區設施之性別友善設施。 3. 提升國道服務區設	1.提升丙等以上航空站設施之性別友善性： 111年:進行丙等以上航空站盤點(0%)。 112年:完成改善1個丙等以上航空站性別友善設施(11%)。 113年：完成改善1個(累計2個)丙等以上航空站性別友善設施(22%)。 114年：完成改善1個	1. 提升丙等以上航空站設施之性別友善性: ■達成 1.提升丙等以上航空站設施之性別友善性：民用航空局所屬臺北、高雄、臺南、嘉義、臺中、臺東、花蓮、馬公、金門航空站皆已就行進動線鋪面、指示標誌、無障礙坡道、哺乳室、廁所、停車場等設施之性別友善性完成盤點，需改善 之航空站及設施項目如下：	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
			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	(累計 3 個)丙等以上航空站性別友善設施(33%)。 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	(1)金門航空站： A.航廈 3 樓風雨走廊區止滑條破損，影響止滑效果。 B.郵局前方廁所，視障用點 字版邊框太尖銳，易誤傷使用者。 (2)花蓮航空站： A.為方便引導設施方向，無障礙車位下車旁建議增加進航站導引標示牌，另航站一樓入口兩側建議增設電梯導引標示。 B.為使坡道鋪面更為平滑，一樓無障礙坡道水溝蓋建議增設網子或菱形花紋板。 (3)高雄國際航空站：國內線航廈鄰行人穿越道處及客運站路緣，較不利身障者或拖行李者使用，應設斜坡。 2. 提升國家風景區設施之性別友善性: ■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
			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。	服務區性別友善設施(13%)。 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	(1)經盤點觀光局轄下 13 個國家風景區計有 182 處性別友善設施。 (2)經檢視嬰兒尿布台原先設置於女廁中，造成男性照顧者無法入內使用，有性別不友善之疑慮，現皆已移設於無障礙及性別友善廁所內，或於男廁及女廁中皆有設置。 3. 提升國道服務區設施之性別友善性: ■達成 年度成果： (1) 高速公路局已完成 15 個國道服務區性別友善設施盤點；另西螺及東山服務區已完成營運移轉，並進行賣場裝修工程，包含性別友善設施採用全新建置或增加服務空間數量(如：增設哺集		

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
				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別友善設施(67%)。	乳室2間、增設兒童遊戲區、停車場導引顯示、公廁坐式馬桶全面更換為免治馬桶及穆斯林祈禱室等)。 (2) 西螺服務區已完成賣場改裝工程開放,於111年12月9日重新開幕；東山服務區於111年10月20日開始第一階段賣場營運，持續提供服務區性別友善環境及設施。 (3) 高速公路局將持續提昇國道服務區性別友善性，優化性別友善、育兒友善、高齡友善及無障礙之友善設施設置。另業於 111年度配合服務區賣場裝修改裝工程，西螺、東山服務區將性別友善設施以全新建置、改裝或增加服務空間等方式，提升服務區性別設施友善「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
				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%)。 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	新 」感受。 4. 提升新/改建車站設施之性別友善性: ■達成 年度成果： (1) 為回應並滿足旅客對車站性別友善設施的實際需求，鐵道局111年盤點施工中車站計有:A22、A23、鳳鳴、桃園、中路、桃園醫院、內壢、中原、中壢、平鎮、嘉義、嘉北、北回歸線、臺南、林森、南臺南、知本、太麻里、金崙、大武、內獅、加祿、佳冬、南州站車站，以及高雄、鳳山車站開發大樓等。預計每年完成1個新改建車站之各項性別友善設施，盤點臚列如次： A.無障礙設施包括：無障礙電梯、無障礙購票窗口、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
				％）。 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別友善設施(44％）。	障礙停車位（汽車、機車）、無障礙廁所盥洗室、無障礙引導標 誌、無障礙坡道、照護床…等。 B.性別友善設施包括：夜間安心候車區、性別友善廁所、哺集乳室、孕婦及育有六歲以下兒童停車位、監視系統、求助鈴、緊急廣播、緊急照明等 。 C.高齡及親子設施包括：服務鈴、親子廁所(兒童安全座椅、尿布台、兒童洗面盆、兒童馬桶)、男女廁(設置扶手、座式馬桶)…等。 (2) 111 年已建置完成機場捷運 A22 車站之性別友善設施，包括：夜間安心候車區(2 處)、親子廁所(兒童安全座椅 1 個、尿布台 1 個、兒童		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					洗面盆 1 個、兒童馬桶 1 個)、男女廁(設置無障礙廁所及兒童小便器各 1 處)、無障礙電梯(3 座)、無障礙購票窗口(1 處)、無障礙停車位(汽車 2 個、機車 1 個)、無障礙廁所(1 間，提供腸造口族群設置人工肛門汙物盆清洗人工肛門袋)、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，將可實際滿足旅客的各項需求。 5. 提升6都車站特級支局郵局設施之性別友善性: ■達成 年度成果： (1)中華郵政公司已對6都鄰近車站之特級支局(臺北北門郵局、板橋文化路郵局、桃園成功路郵局、臺中民權路郵局、臺南		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					成功路郵局及高雄新興郵局）進行性別友善設施盤點，並將積極辦理性別友善廁所及哺(集)乳室優化改善，相關盤點作業已於10月份完成。 (2) 盤點結果如下： A 臺北北門郵局刻正建置性別友善廁所設施，預計於 112 年底完成，方便用郵民眾使用；哺集乳室經檢查已符合公共場所哺(集)乳室設置及管理標準，並持續辦理設施優化。 B 板橋文化路郵局增加性別友善廁所外部清晰識別標誌，預計於 112 年第 2 季完成；哺集乳室尚缺洗手設施且經勘查現場不易施工增設，現場以乾洗手酒精噴霧替代，並持續辦理設施優化。 C 桃園成功路郵局預計辦理性別友善廁所壁磚、地磚及衛生		

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
					設備改善工程，並於 112 年第 3 季完成；哺集乳室增設靠背椅 沙發預計 112 年第 3 季完成，並持續辦理設施優化。 D.臺中民權路郵局預計辦理性別友善廁所便斗設施優化，預計於113 年底完成，方便用郵民眾使用；哺集乳室經檢查已符合公共場所哺(集)乳室設置及管理標準，並持續辦理設施優化。 E.臺南成功路郵局預計辦理性別友善廁所整修美化工程，並於 114 年建置完成；哺集乳室經檢查已符合公共場所哺(集)乳室設置及管理標準，並持續辦理設施優化。 F.高雄新興郵局預計辦理性別友善廁所整修美化工程，並於114 年建置完成;哺集乳室經檢查尚缺緊急求助鈴及電源插座		

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
					設備，預計 114 年底前改善完成，並持續辦理設施優化。 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: ■達成 年度成果:111 年積極改善商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施，以符合使用者需求，說明如下： (1) 臺中港旅客服務中心：為增進設施之性別友善性及降低疫情期間病毒接觸風險，規劃自 111 年起逐年汰換馬桶沖水設備，由按壓式更換為感應式，以提高使用之便利性並減少接觸病毒風險，111 年已完成旅客服務中心一樓廁所馬桶沖水設備汰換。 (2) 布袋港旅客服務中心：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
					111年4月13日辦理「布袋港旅客服務中心裝修統包工程」工地觀摩研習會，檢視布袋港旅客服務中心性別友善環境，包含無障礙售票櫃台、男性廁所、女性廁所、性別友善廁所/親子廁所、無障礙廁所、哺(集)乳室等設施(備)，現有設施皆符合相關法規規定。前開設施(備)有關廁間皆結合智慧化設計，包含有「廁紙感應裝置、人流感測裝置、洗手乳感測裝置、溫溼度感測裝置、異味感測裝置及傳輸主板」等，將能提供更便民的性別友善及無障礙之活動空間。 (3) 基隆港新建及整建後之東、西岸旅運中心： A. 西岸旅運中心新增1間育		

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
					(哺)嬰室，以符合使用者需求。 B. 東、西岸旅運中心之男、女廁坐式馬桶皆設置酒精消毒液，並加強環境清消。 (4) 安平港辦公場域及旅客服務中心：該公司於 110 年 8 月 23 日辦理「安平港性別友善環境訪視」，邀請性平專家委員訪視安平港辦公大樓、旅客服務中心及新建信號台，並於 111 年針對訪視結果完成精進性別友善及無障礙設施，包含： A. 廁所: (A)於通風窗進行玻璃貼霧處理，並將廁所隔板加高，增加使用者隱密性及安全感。 (B)於廁所外增設立出式告示牌，方便使用者迅速識別。 (C) 確認男廁、女廁及無障礙		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					廁所之緊急求救鈴皆確實連結對外閃爍設備。 B. 電梯：於輪椅使用按鈕增加點字板。 C. 哺(集)乳室：於哺(集)乳室中加裝電話分機，確保使用者可隨時與他人聯繫。 D. 旅客等候區： (A) 於廁所方向指示牌上新增「親子廁所」及「無障礙廁所」標示，方便使用者迅速識別。 (B) 考量身心障礙者需求，於旅客等候區設置無障礙等候空間，拉寬距離並預留輪椅區及陪伴者座位，以利輪椅進出動線。 (C) 協助建議海巡單位協助安排特殊動線服務，並適時提供必要協助。		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					E. 新建信號臺： (A) 延長廁所感應式燈光開啟時間，以利同仁使用。 (B) 於頂樓樓梯裝設欄杆，以維使用者安全。		
			1.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項目 21 座(包括：18 座國家森林遊樂區及 3 座林業文化園區)。 2.農民市集： (1) 希望廣場： A. 展售區:有機專區、履歷專區、咖啡區及美食區。 B. 公共設施：辦公室、停車場(含殘障停車	1. 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) 2. 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) 3. 改善魚貨直銷中心場域： 111 年：50%(2/4 座) 112 年：100%(4/4 座)	■達成 年度成果： 1. 改善森林育樂場域： 為建構更安全、安心及性別友善的遊憩環境,111 年已進行盤點及規劃改善向陽國家森林遊樂區公共廁所設施及更新大雪山國家森林遊樂區售票站監視設備。 ■達成 年度成果： 2. 改善農民市集場域： 希望廣場及花博市集已達 100%。 備註:希望廣場農民市集於 111 年 12 月完成遷址，並已協助管	改善漁貨直銷中心場域之績效指標，111 年為 50%(2/4 座),因受疫情及原物料價格上漲，工程進度連帶受到影響，經漁業署滾動檢討，將配合建物改建規劃期程辦理，績效指標也提出修正，將「111 年為 50%(2/4 座)，112 年為 100%(4/4 座)」,修正為「111 年為 0%(0/4 座)，	行政院農業委員會

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）、冷凍及冷藏設備、倉儲設施、農藥檢驗室、服務台。 C. 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。 D. 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、親子停車位等友善設施。 (2) 花博廣場： A. 展售區：北市原民區、全國農民區、縣市特展區、北市農民區。 B. 公共設施：行政服務	113年：100%(4/4座) 114年：100%(4/4座)	理單位於新場域規劃設計納入哺乳室、尿布台等友善設施。 ■未達成 年度成果： 3. 改善漁貨直銷中心場域： (1)111年宜蘭烏石及臺南安平2處性別友善空間，業委託漁港代管機關宜蘭縣政府及台南市政府協助改善；惟縣市政府因直銷中心建物已許久未修繕，爰以建物設施整體考量進行建物改善研提計畫，因建物整體改善涉及消防安檢、機電設施與建物營建等之改善，又當地漁會需求意見需一併整合，致工程進度延宕，目前已就性別友善空間(哺乳室、廁所)部分規劃執行，已進入細部設計階段，預計112年完成。	112年為50%(2/4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
			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。 C. 衛生設施：廁所(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。 3. 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、基隆八斗子及臺南安平)，111-114年規劃改善魚貨直銷中心空間，		(2)臺中梧棲、基隆八斗子2處性別友善空間部分，已輔導臺中、基隆區漁會規劃辦理。		

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
			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	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%)。	■達成 年度成果： 111年已進行26家部屬醫院盤點。	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
			位。	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%)。 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 15 個(累計 30 個)環境教育設施場所性別友善性(13%)。	■達成 1、 111 年已完成改善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、大安濱海樂園等 5 個環境教育設施場所性別友善性；包含哺(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。 2、 108 年至 111 年已補助地方 2,958 座，包括無障礙、	無。	行政院環境保護署

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
				114 年：完成改善 20 個(累計 50 個)環境教育設施場所性別友善性(23%)。	親子及性別友善公廁 739 座，約占總補助座數 25%		
			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：5.3%(1/19) 113 年：10.5%(2/19) 114 年：31.6%(6/19)	■達成 年度成果：本年業完成本部 19 個附屬機關場館盤點，目前各場館均設有哺集乳室、性別友善廁所等設施，依場館空間大小，部分場館亦設有照護床。經盤點，有 7 個館所刻正進行規劃改善性別友善性，期程由 112 年至 115 年不等，本部將依實際情況，持續推動具性別觀點的環境空間。	本項議題之績效指標均已完成。	文化部
			1. 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	1. 安養機構： (1)111 年進行 16 所榮家性別友善空間盤點，112-114 年每年完備 4 所榮家性別友善空間。	1. 安養機構 ■達成 年度成果：已完成 16 所安養機構性別友善空間盤點，項目包含無障礙廁所、性別友善廁所、無障礙停車位、婦幼停車格、哺	本項議題之績效指標均已完成。	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
			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。 2. 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等 112-114 年： 每年完備 5 所榮民醫	(2)性別友善空間改善比率〔公式：已改善榮家數/待改善榮家數〕 111 年：0 112 年：25%(4/16) 113 年：50%(8/16) 114 年：75%(12/16) 2. 醫療機構 性別友善空間改善比率(公式：已改善醫院數/待改善醫院數) 111 年：0 112 年：33%(5/15) 113 年：67%(10/15) 114 年：100%(15/15) 3. 農林機構： (1)111-114 年各農林機	(集)乳室、昇降機(電梯)等。 2. 醫療機構 ■達成 年度成果：111 年已完成 15 所榮民醫院性別友善空間盤點，項目包含無障礙廁所、性別友善廁所、無障礙停車位、親子停車位及哺(集)乳室等。 3. 農林機構 ■達成 年度成果： (1) 已完成農林機構(6 場/處)性別友善空間盤點，項目包含無障礙廁所、廁所內求助鈴、便器符合男女比例 1：3、尿布更換檯、無障礙停車位、婦幼停車位、哺(集)乳室等。 (2) 性別友善空間改善比率：111 年：33%(2/6)。完成福壽山農場、清境農場性		

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
			院性別友善空間。 3. 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。	構(共 6 場/處)盤點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。 (2)性別友善空間改善比率目標值： 111 年：33%(2/6) 112 年：50%(3/6) 113 年：66%(4/6) 114 年：83%(5/6)	別友善空間改善。		
			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、哺集乳室、停車空間等)實施整體調查盤點，加以改善。	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%)。 112 年:完成改善 1 個臺灣原住民族文化園區之富谷灣區(累	■達成 年度成果:111 年已完成改善 1 個臺灣原住民族文化園區之迎賓區性別友善設施(含親子廁所、哺集乳室等設施)，績效指標達 25%。	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
				計2個)性別友善設施(50%)。 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(75%)。 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、哺集乳室改善	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)本會列管客家文化館舍性	■達成 年度成果:111年度已完成客家文化館舍盤點。	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
			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。	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%)。			
		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、高齡及多元性別者)	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，評估遊憩使用需求特性，檢討各設施優化提升作為。	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：72%。 113年：75%。 114年：80%。	■達成 年度成果：本部各國家(自然)公園管理處已積極辦理國家(自然)公園空間性別友善程度進行量化及質化滿意度調查，經彙整各園區遊客針對性別友善空間(設施)滿意度調查，共回收1,593份有效問卷，平均總體滿意度達84.36%，具有一定之服務水準，尚符合民眾期待。	無。	內政部
			結合軍事院校(10所)關、軍醫院(14間)相關	111年:針對待改善性別友善空間實施清	■達成 年度成果：經盤點111年軍事	賡續依各年度績效指標，盤點各項	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
		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	評鑑，針對性別友善空間改善情形及建議，納入相關問卷調查實施。	查、盤點，並研擬滿意度問卷。 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%。	校院性別友善空間數量，現已設置性別友善廁所14處、哺集乳室14處及孕婦或親子車位2處，並統計逐年(112-114)設置規劃；另已針對軍事校院哺集乳室、性別友善廁所及孕婦或親子車位之部分,區分軍職、教師、聘僱及學生等身分對象,已統一制定性別友善空間改善情形滿意度調查問卷之設計，規劃自112年起由各校配合實施問卷調查，將相關建議事項納入爾後精進之參考運用。 本部已責由軍醫局要求各單位依據屬性並參考衛福部醫事司醫院評鑑員工滿意度問卷，修調「性別友善空間滿意度問卷」。	性別友善設施，據以規劃改善計畫或行政措施。	
			1、本部體育署規劃於113至114年賡續辦理「運動設施供	1、辦理「運動設施供給及民眾使用需求調查」專案，調查我國	一、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	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
			給及民眾使用需求調查」專案(前案已於108至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、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。 (1) 本部所轄3所國立圖書館每年辦理讀者滿意度調查作業，以了解不同性別、年齡之讀者對該館環境、設備、服務等項目之滿意程度，作為後	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：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。 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。	務之參考。 1. 國家圖書館： ■達成 年度成果： (1) 自111年9月13日起至111年10月16日止進行問卷調查。本次調查採實體問卷方式隨機抽樣發放1,000份，總計回收805份，刪除重複填寫等無效問卷後，有效問卷777份。 (2) 經分析結果整體滿意度平均數為4.34分，讀者對該館提供的五大服務項目滿意程度為滿意趨向非常滿意。 (3)「圖書館空間與環境」大項平均數為4.47分，其中「國家圖書館的空間功能配置得宜(含無障礙及性別友善空間)」平均數為4.40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
			績調整服務之參考。 (2)本部所轄國立臺灣藝術教育館每年辦理觀眾滿意度調查，以了解不同性別、年齡之民眾對該館環境、設備、服務等項目之滿意程度，作為後續調整服務之參考。 3、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。	(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達80%。 (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、設備、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	另比較不同性別在「環境整潔」、「閱覽空間安靜」、「電源插座數量」及「圖書調閱程序」等四項有顯著差異，均為女性滿意度高於男性。有關讀者於開放式意見反應廁間問題，本館已加強巡視並維護環境整潔，以提供來館讀者安全舒適的如廁環境。 2. 國立臺灣圖書館： ■達成 年度成果： (1)依據110年樂齡讀者滿意度調查報告之建議，於111年12月初與鬍鬚張合作提供20臺行走輔助手推車借用，讓肌力較弱的樂齡者可以有更輕鬆愉快、省力的圖書館使用體驗。 (2)111年親子讀者滿意度調查		

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
				升育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達82%。 (4)受訪民眾對於性別友善空間設施滿意度達80%。 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。 (2)國立臺灣圖書館:提升育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	問卷則於11月29日至12月6日間透過線上與實體方式發放，共計回收538份問卷，男女比約為10:9，初步分析顯示整體滿意度約為4.5分(滿分5分)。照顧者滿意度以年齡分的話，24-34歲族群是最高分(4.68)，而65歲以上族群最低分(4.42)；以照顧者性別分的話，男性的整體滿意度(4.40)低於女性(4.55)，但與設施空間相關的問項分析顯示男性照顧者的滿意度略高於女性照顧者。將依據調查報告改善、調整親子讀者的服務方向與內容。 3. 國立公共資訊圖書館： ■達成 年度成果： (1)依據110年滿意度調查結		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				度達達84%。 (4)國立臺灣藝術教育館：受訪民眾對於性別友善空間設施滿意度達82%。 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達86%。 (4)國立臺灣藝術教育館：受訪民眾對於性別友善空間設施滿意	果，於111年度完成具體改善措施，以回應讀者需求，包含：閱覽區域受日曬影響須加裝遮陽簾、個人視聽座位預約系統可以讓讀者自行選位、自助借書機/還書機器調整適合輪椅使用者使用及優化官網頁面容易使用。 (2)111年度民眾滿意度調查於111年5月10日至5月22日辦理，共回收有效問卷954份問卷，其中女性522份(54.7%)、男性432份(45.3%)。在滿意度性別差異上，對「環境」、「服務」滿意度及整體滿意度方面，女性滿意度平均分數及滿意比例分別為4.7(96%)、4.6(95%)、4.6(95%)；男性分別為4.7(96%)、		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				度達84%。 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% 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。	4.5(94%)、4.6(95%)；經t檢定，女性對「服務」之充電服務滿意度高於男性，其餘題項無差異，對「環境」滿意度和整體滿意度面向無性別差異。 4. 國立臺灣藝術教育館： ■達成 年度成果：於111年度蒐集不同性別及年齡之民眾對本館環境、設備、服務等項目之滿意程度意見調查(含建議事項)並加以統計分析，以作為性別友善空間及設施優化之參考，已於111年10月完成設施優化滿意度調查達92.9%。 二、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。		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				113 年：預計調查 111-112 年廁所改善工程計畫，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。	■達成 年度成果： (一)本部於 111 年 11 月 21 日函請全國公私立大專校院規劃性別友善空間待改善項目，並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。 (二)於 111 年完成滿意度調查之學校，其整體滿意度為 67.8%。		
			1、提升丙等以上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調查結果，	1、提升丙等以上航空站之性別友善性：逐年提升丙等以上航空站身心障礙、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%	1. 提升丙等以上航空站之性別友善性: ■達成 年度成果：逐年提升丙等以上航空站身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之旅客滿意度:民用航空局經統計 111 年度局長信箱滿意度，場站設施滿意度為 78.77%，其	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
			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	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%	中「身心障礙、性別、高齡及多元性別等無障礙設施」滿意度為79.17%。 2. 提升國家風景區設施之性別友善性: ■達成 年度成果： (1)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:各國家風景區辦理相關調查，整體平均滿意度約為70.5%(非常滿意約為36%,滿意約為34.5%,普通約為28%,不滿意約為1%，非常不滿意約為0.5%)。 (2)查伊達邵廁所改善施工期間,提供之流動廁所間數不足,造成民眾不便，現伊達邵廁所已改善完成，流動廁所並已撤除。		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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	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	3. 提升國道服務區設施之性別友善性: ■達成 年度成果： (1)逐年提升民眾對國道服務區性別平等友善環境之滿意度:高速公路局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 次滿意度問卷調查，持續推動各項服務優化措施，並於 111 年 5~8 月進行民眾滿意度調查，對國道服務區性別平等友善環境之滿意度達 89.37%。 (2)高速公路服務區滿意度調查已就性別、年齡等進行分析，並作為後續規劃改善措施之參考。 4. 提升新/改建車站設施之性		

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
			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，持續改善性別空間友善性。	身心障礙、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，並於112年提出111年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告。 112年:辦理112年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查，	別友善性: ■達成 年度成果： (1)為更加瞭解旅客到車站搭車所可能衍生的性別平等問題及相關需求，鐵道局遂採問卷調查的方式，讓旅客回饋相關意見及對車站各項設施的滿意程度，經111年7月21日函發問卷，請所屬東部工程處及南部工程處進行觀光車站及郊區車站之使用需求及滿意度調查，業已於111年10月31日完成問卷之回收,後續將進行問卷調分析，實際了解旅客需求，並作為該局精進車站設計之參考。 (2)針對滿意度調查結果,將就性別、身心障礙、高齡 及多元性族群等進行交叉分析		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
				並於113年提出112年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告。 113年:辦理113年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查，並於114年提出113年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告。 114年:辦理114年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查，並於115年提出114年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告。	不同旅客使用者的特殊需求，並作為規範修訂及後續規劃改善措施之參考。 (3)111 年辦理觀光車站及郊區車站之問卷調查，臚列如下： A. 調查觀光車站(知本、金崙)。 B. 調查郊區車站(佳冬、南州)。 5. 提升6都車站特級支局郵局設施之性別友善性: ■達成 年度成果： (1)逐年提升6都車站附近特級支局身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之民眾滿意度:中華郵政公司業請6都所在責任中心局依據相關規定及管理標準，針對鄰近車站特級支局進行性別友善設施優		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					化改善，已於 111 年 10 月份完成設施盤點及「性別友善設施客戶滿意度調查」，相關調查結果如下： A.臺北北門郵局：70%。 B.板橋文化路郵局：70%。 C.桃園成功路郵局：70%。 D.臺中民權路郵局：70.5%。 E.臺南成功路郵局：71%。 F.高雄新興郵局：70.5%。 (2)因新冠肺炎疫情影響，且為避免發生群聚感染，並配合中央流行疫情指揮中心政策，111 年度該公司公眾廁所暫停對外開放，爰僅針對哺集乳室做滿意度調查，經調查結果分析，約 8 成女性使用者對於哺集乳室內部整潔程度、隔音性、隱密性較為注重，後續優化規劃將以清潔、隔音及隱密性為加強重點，以提升使用者滿意		

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。 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: ■達成 年度成果：臺灣港務公司業於111 年度完成辦理旅客服務中心環境性別友善滿意度調查，並針對身心障礙、不同性別、年齡等資料分析旅客對友善空間及設施滿意度與需求，後續將於 112 年提出「提出 111 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告」。		
			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	1. 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%	一、國家森林育樂場域之性別友善性滿意度達： ■未達成 年度成果：將俟完成性別友善空間改善後，向使用者(遊客、攤商、採購商家)等進行問卷調	國家森林育樂場域之性別友善性滿意度，將俟完成性別友善空間改善後，向使用者(遊客、攤商、採購	行政院農業委員會

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
			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。	2. 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% 3. 魚貨直銷中心之性別友善性滿意度達 111 年：20% 112 年：40% 113 年：80% 114 年：80%	查。 二、農民市集之性別友善性滿意度達 ■達成 年度成果：經調查達 72%，並持續輔導及改善。 三、魚貨直銷中心之性別友善性滿意度達： ■達成 年度成果：目前直銷中心遊客性別友善滿意度 20%;俟魚貨直銷中心完成性別友善空間改善後，續向使用者(遊客、攤商、採購商家)等進行問卷調查，俾利作為後續改善之前後對照比較。	商家)等進行問卷調查。	
			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%	■達成 年度成果:111 年調查滿意度為 82.25%。	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
				113年：滿意度達70% 114年：滿意度達80%			
			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 年度成果： 1. 111年調查232家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，已設置友善空間場域者達74%(171家)；是身心障礙者、高齡及多元性別者）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。身心障礙者、高齡及多元性別者等意見。 2. 依據110年118家場域成果報告分析，參訪者對場域教學活動及行政、場地等整體滿意度已達85%。	無。	行政院環境保護署
			本部附屬機關場館每	111年：滿意度達60%	■達成	本項議題之績效	文化

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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。	112年：滿意度達70% 113年：滿意度達80% 114年：滿意度達85%	年度成果：本部依各場館屬性提供相關滿意度調查,111年統計結果,平均滿意度為81.65%,已達目標值。有相關變項調查之部分場館之性別分析略述如下(各場館目標群眾及設施皆有不同，爰滿意度調查問卷問項亦各不相同，恕難統一):有關受訪者對設施使用滿意度方面,歸納男性、女性受訪者的滿意度，以對館舍工作人員服務態度滿意度最高，其次是室內空間便利性及無障礙設施使用滿意度，另男性與女性在停車空間便利性、友善性上滿意度有差別稍有差距(約15%)。部分女性對於場館設施待改進方面,提出有關燈光照明、空調設施溫度設定等方面之建議，未來將參考改善。	指標均已完成。	部
			1. 安養機構:各榮家	1. 安養機構：	1. 安養機構	本項議題之績效	國軍

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
			針對身心障礙者、不同年齡層及性別者進行量化、質化性別友善空間設施設備需求與滿意度調查。 2. 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(尤其是身心障礙者、高齡長輩及多元性別者)的需求及滿意度調查。 3. 農林機構：	(1) 期程 111 年設計榮家性別友善空間需求及滿意度調查問卷。 111-114 年每年進行榮家性別友善空間需求及滿意度調查。 (2)性別友善空間滿意度〔公式：滿意人數/問卷調查人數〕 111 年：滿意度達 30% 112 年：滿意度達 50% 113 年：滿意度達 60% 114 年：滿意度達 70% 2. 醫療機構： 性別友善空間滿意度 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% 3. 農林機構：	■達成 年度成果： 111 年 10 月底前已完成 16 所榮家性別友善空間問卷設計及滿意度調查。 111 年:各項性別友善設施滿意度 (1)調查項目： 無障礙廁所、性別友善廁所、無障礙停車位、婦幼停車格、哺(集)乳室、昇降機(電梯)等。 (2)調查對象人數：每所榮家至少調查 50 人。 (3)問卷調查滿意度=(滿意人數+非常滿意)/實際有使用性別友善設施人數*100%。 達 90%以上。 2. 醫療機構 ■達成 年度成果：	指標均已完成。	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
			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。	(1)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(共 6 場/處)進行需求與滿意度問卷調查作業。 (2)問卷調查滿意度目標值： 111 年：80% 112 年：81% 113 年：82% 114 年：83%	111 年 10 月底前已完成 15 所榮院性別友善空間問卷設計及滿意度調查。 111 年:滿意度均達 80%以上。 (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、婦幼停車位、哺(集)乳室、無障礙通路等。 (2)調查對象人數：總院各 300 人、桃園及嘉義分院各 200 人、餘分院各 150 人。 (3)問卷調查滿意度=(非常滿意人數+滿意人數)/問卷調查總人數*100%。 3. 農林機構： ■達成 年度成果： 111 年 7 月底前已完成 6 個農林機構性別友善空間問卷設計及滿意度調查。		

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
					111 年：滿意度均達 90%以上。 (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： 武陵農場 94 人 福壽山農場 133 人 清境農場 84 人 彰化農場 42 人 臺東農場 30 人 森保處 40 人 (3)問卷調查滿意度=(滿意人數+非常滿意)/實際有使用性別友善設施人數*100%。		
			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	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 年度成果：本中心 111 園區內性別友善空間及設施之遊客滿意度經統計業達 80%。	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
			年齡、身心障礙別統計。	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%	■未達成 年度成果： 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。 **績效指標：** 112 年輔導 2 處 113 年輔導 2 處 114 年輔導 3 處	本會已不再受理「客家文化及產業設施活化」提案，有關「研提改善計畫、訂修法令或行政措施」策略之績效指標，將以「辦理館舍性別友善空間體檢，輔導管理機關提出改善計畫」取代，預定於 112 年輔導 2 處 113 年輔導 2 處 114 年輔導 3 處	客家委員會
		三、研提改善計畫、訂修法令或行政措	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，	1. 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	■達成 年度成果： 本部營建署盤點及問卷調查統計分析，並綜合評估各管理處	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
		施	運用質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	境條件等，研擬優化提升作為，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。 2. 完成相關規定修法作業： 112 年：完成「公共場所親子廁所盥洗室設置辦法」及「既有公共	設施、規劃增列設施或服務及改善難易程度，於 112 至 114 年逐年進行改善之優先順序如下(實際改善視環境條件等施工情形滾動調整)： 1、112 年為太魯閣、雪霸及金門等 2 處國家公園。 2、113 年為墾丁、陽明山及台江等 3 處國家公園。 3、114 年為玉山、海洋等 2 處國家(自然)公園。		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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。	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。			
			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，並納入後續年度狀況改善之憑據。	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: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: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:依實際盤點狀況	■達成 年度成果： 本部現已針對性別友善空間完成調查，並統計(112-114)逐年設置規劃，已於111年9月22日發文各單位辦理，後續按期程(上、下半年)後續依問卷調查結果，將相關建議事項納入逐年推動性別平等計畫策進之參考。 國軍醫院參考衛福部醫事司醫院評鑑員工滿意度問卷，修調「性別友善空間滿意度問卷」，	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
				及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。	問卷調查結果賡續與工程部門研討，據以規劃改善作為。		
			1、 本部業管之國立臺灣藝術教育館、國立臺灣圖書館、國立公共資訊圖書館及國家圖書館，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	1、本部業管之國立臺灣藝術教育館、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%。 2、檢視各公私立大專校院性別平等教育委	一、本部業管之國立臺灣藝術教育館、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。 1. 國家圖書館： ■達成 年度成果： (1)有關 110 年滿意度調查結果，在性別方面，各問項男女平均數之差異未達顯著水準，無明顯差異。待改進事項部分，屬立即性者已於 111 年度檢討改善完畢，例如讀者反映「希望增加圖書及期刊的調閱冊數」部分，已提高本館典藏書庫之調	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
			入國立校務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。	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%。 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，將評鑑指標納入國立校	閱冊數,由3冊提高至5冊,期刊由3種提高至5種，便利讀者取用資源。 (2)111 年度滿意度調查作業自111年9月13日至10月16日期間進行問卷調查。本次調查採實體問卷方式隨機抽樣發放1,000份，總計回收805份，刪除重複填寫等無效問卷後，有效問卷777份，刻正撰寫滿意度分析報告中，將透過統計分析瞭解及果是否有性別差異，以及開放式意見中是否有待檢討並改善之事項。 2. 國立臺灣圖書館： ■達成 年度成果： (1)依據 110 年樂齡讀者滿意度調查報告之建議，於 111 年 12 月初與鬍鬚張合作提		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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。	供 20 臺行走輔助手推車借用，讓肌力較弱的樂齡者可以有更輕鬆愉快、省力的圖書館使用體驗。針對近年來數位閱讀與聽讀的浪潮，持續開設電子資源使用與樂齡手機課程 12 場以上，提供樂齡讀者持續學習與閱讀的管道。 (2)111 年讀者滿意度調查規劃調查親子族群對館務服務、設施設備與空間之需求與滿意度，以作為後續調整服務之參考。目前已完成問卷設計，刻正進行前測，業已於 111 年 12 月正式發放問卷，並將於 112 年 3 月前完成分析報告。 3. 國立公共資訊圖書館： ■達成 年度成果：		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					111 年就前 1 年滿意度調查結果改進事項，提出具體改善措施如下： (1)閱覽區域受日曬影響須加裝遮陽簾：已全面裝設改善完成。 (2)個人視聽座位預約系統可以讓讀者自行選位：已於 111 年 3 月完成個人視聽座位預約系統改版，在智慧空間提供讀者自行選位服務，讀者可依個人需求挑選適當座位登記觀賞影片。 (3)自助借書機/還書機器調整適合輪椅使用者使用：四、五樓自助借書機已完成位置調整，方便輪椅使用者自行操作使用借還書機。 (4)優化官網頁面容易使用：已於 111 年 1 月已完成首頁介面優化及功能擴充，以滿足		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					讀者資訊需求與完善的使用者體驗。 4. 國立臺灣藝術教育館： ■達成 年度成果： (1)國立臺灣藝術教育館已建置完成各項性別友善環境及設施。 (2)本次調查111年1-10月份採實體問卷方式有效問卷383份，其中女性占67%(256份)，男性占33%(127份)。其中「展演服務設施及其功能滿意度」中涉該館性別友善設施問項「性別友善設施(育兒、廁所、停車等)」之整體滿意度為4.73(94.6%)，其中女性為4.78(95.6%)；男性為4.69(93.8%)；女性滿意度高於男性，整體滿意程度較		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					去年(80%)呈現上升趨勢。 (3)該本館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，以提升該館性別友善環境及服務。 (4)爾後將針對廁所、哺乳室、停車空間等設施進行滿意度調查，作為各項目設施精進之依據。 二、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。 ■達成 年度成果：本部於111年11月21日函請全國公私立大專校院提報性別友善空間訂修法令或行政措施之建議,111年已檢視40校，達25.7%。		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
					三、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。 ■達成 年度成果： 1. 已更新「111 年度教育部獎勵私立大學校院校務發展計畫要點」及「111 年度教育部獎勵補助私立技專校院整體發展經費核配及申請要點」，將各校提報改善計畫及執行情形列為審核指標，於 112 年正式適用。 2. 本部於 111 年 6 月 23 日第 10 屆性別平等教育委員會第 2 次委員大會決議通過「校園性別友善廁所及宿舍設置指引」，於 111 年 7 月 15 日提供本部高教司、技職司及國教署補助督導所屬或受補助學校新建、整建廁		

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
					所及宿舍，檢視其空間符合性別友善原則之參考。 3. 本部於111年11月21日函請全國公私立大專校院規劃性別友善空間待改善項目，已說明該指標納入國立校務基金績效型補助及私校獎補助。		
			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 年度成果：自112年起，依前一年度實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。	無。	交通部
			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	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 年度成果： 1.國家森林育樂場域將視實際使用狀況滾動調整。	無。	行政院農業委員會

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
			行政措施。		2.「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112年「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。 3.魚貨直銷中心已規劃投入經費或補助漁會針對直銷中心增設或改善性別友善空間，漁業署已於111年11月3日漁四字第1111348444號函輔導相關區漁會辦理。		
			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 年度成果:111年已依實際盤點狀況及調查結果，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	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%	■達成 年度成果： 1、預計於112年底完成「環境教育設施場所性別友善改	無。	行政院環境保護署

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
			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。	112 年：完成度 100%	善空間指引」，目前完成度為 50%，111 年度已蒐集性別友善空間指引相關資料並完成『環境教育設施場所性別友善改善空間指引』草案，並已於 111 年 9 月 12 月召開研商會，會議結論： (一) 本指引性質係屬行政指導，內容宜簡化，宜使用便於理解之文字，以鼓勵設施場所自願性逐步改善為主，另將所引述的各部會法規列為附件。 (二) 列入本所評鑑行政配合加分項目及補捐助加分項目，以鼓勵設施場所積極配合性別友善空間之改善。 (三) 委員及設施場所提供之建議，納入後續修正參考。		

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
					2、 已完成「友善廁所設置參考指引（初稿）」並送請專家學者協助書面審查，針對友善身障者、高齡者、親子等多元化性別之不同族群實際使用需求，鼓勵地方建置具有友善、便利、安心、隱私、公平之無障礙、親子廁所、性別友善之多功能公共廁所。		
			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 年度成果：本部將於 112 年 3 月，請各附屬場館依實際盤點狀況及調查結果，修訂本化之具體作法，報送行政院。	無。	文化部
			1、 安養機構： 依榮家性別友善空間盤點及滿意度調查結果，研提改善計畫或措施。 2. 醫療機構：	1. 安養機構： (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，研提榮家性別友善空間改善措	1. 安養機構： ■達成 年度成果： (1) 依盤點結果及、滿意度調查及所需經費，優先改善	本項議題之績效指標均已完成。	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
			各院依據滿意度問卷調查結果，研提改善計畫或行政措施。 3.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 場/處)辦公空間與觀光休旅場域性別友善空間改善措施。	施。 (2)112-114 年依改善措施規劃，每年改善 4 所榮家性別友善空間。 2. 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/不滿意之項次總數) 111 年：80% 112 年：82% 113 年：84% 114 年：86% 3. 農林機構： (1)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。	八德、臺北、桃園及雲林等 4 所榮家性別友善設施。 (2) 視實需及經費編列改善桃園、彰化、岡山、馬蘭、臺南、新竹、雲林及中彰等 8 所榮家性別友善廁所。 (3) (二)111 年已改善 4 所榮家性別友善空間，詳如下列： A. 完成八德榮家哺集乳室設置。 B. 臺北、桃園榮家新增婦幼停車位。 C. 完成雲林榮家婦幼停車位。 2. 醫療機構： ■達成 年度成果： (1) 各院依據滿意度問卷調查結果，研提改善計畫或行政措施。		

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
				(2)111-114年各農林機構(共 6 場/處)按需求與滿意度調查問卷之建議，滾動調整改善措施，每年各完備1-2 場(處)性別友善空間。	(2)111 年：改善率 83.8%。 A. 依滿意度問卷調查結果統計不滿意而須改善之項次數，並計算已完成改善之項次。 B. 截至 111 年 12 月，已完成改善計 31 項，改善率 83.8%。 3. 農林機構： ■達成 年度成果： (1) 農林機構(6 場/處)已依性別友善空間盤點結果，研提之改善措施。 (2) 111 年已完備 2 處農場(福壽山農場、清境農場)性別友善空間改善。 1.福壽山農場改善項目： (1)設置停車格直立式標誌牌計9處(含親子停車格標誌7處及身障停車格標誌2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
					(2)建賓館落成後，新增無障礙停車格2格、無障礙客房及廁所各2間。 2.清境農場改善項目： (1)增設性別友善廁所告示牌1間。 (2)國民賓館哺乳室外牆防水施作。		
			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	■未達成 年度成果：刻正依性別友善空間及設施滿意度調查結果，研擬性別友善空間改善措施。	有關依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別友善空間改善措施，因問卷於111年底辦理回收作業，爰未及於111年度辦理問卷分析及研提改善措施，本會	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
				之1區之性別友善空間。		刻正依回收問卷進行資料研析，盡速提出改善措施；爾後有關問卷回收及資料分析相關作業將提前規劃辦理，俾達成績效指標工作項目。	
			本會受理「推動客家文化及產業設施活化經營補助作業要點」提案，針對客家文化館舍性別友善性空間及使用者滿意度調查反映事項，列為審查及補助重點，並視需要滾動修正要點。	受補助提案納入性別友善措施/設施比率 111年：10% 112年：20% 113年：30% 114年：40%	■未達成 年度成果：無受理「推動客家文化及產業設施活化」提案，爰本項指標無法執行。	111年度績效指標項數共3項達成項數2項未達成項目係因無受理「推動客家文化及產業設施活化」提案，爰此本項指標112年將修正具體做法及績效指標含期程與目標值。	客家委員會
二、促進科學研究	完成操作指引/手冊及機制建立。	1、發展性別化創新操作	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	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	■達成 1.已邀集專家學者組成跨領域團隊，協助研擬科研學術領域	本會透過發展性別化創新操作指引/操作手冊，打	國家科學及技

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關
及技術研發之性別化創新		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。	相關規定。	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： 研議發展國家科學及技術委員會補助計畫之性別化創新操作手冊。 114年： 完成科學研究及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。	性別化創新操作指引，並開發性別化創新教育資源，於相關會議推廣等。 2.團隊已進行訪談並參考國際作法規劃操作指引架構初稿(如:內涵、名詞定義、作法等)，預計於112年6月前完成科研學術領域操作指引。	造具性別觀點的環境空間及科技創新，111年度已邀集專家學者組成跨領域團隊，進行訪談並規劃操作指引架構初稿，已達成階段性目標。未來將持續蒐集意見，探討國際間性別化創新政策、推動策略及具體作法，發展統整性別化創新操作指引，開發各學術研究領域教育資源及提醒文件，以完善具性別觀點的科研創新環境。	術委員會
			1、發展智慧化居住空間科技研究發展	113年： 發展智慧化居住空間科	111年無推動事項及設立績效指標。	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
			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。	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。			
			一、發展醫學領域性別化創新操作手冊 二、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。	111 年無推動事項及設立績效指標。	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
			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： 完成科學研究及技術研發各領域性別分析之機	一、俟國家科學及技術委員會(前為科技部)研究「人文及社會領域性別化創新」內容確認後，辦理後續。 二、另本部於高等教育深耕計畫第二期主冊之教學創新精進面向，已將「學生資訊科技與人文關懷能力提升及成效」納入共	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
				制。	同性績效指標，並「以創新學制推動資訊、STEAM 及人文教學之數量(例如微學分、模組課程、學分學程或學位學程)、比例、成長率」以及「修畢 STEAM 領域學門及人文關懷課程學生占全體學士班人數(含性別)、比例、成長率」等作為衡量方式，並於 111 年 12 月奉行政院核定。		
			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。	111 年無推動事項及設立績效指標。	無。	經濟部
			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。	111 年無推動事項及設立績效指標。	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
			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。	111 年無推動事項及設立績效指標。 年度成果：本項依性平處決議俟國科會提供各部會於 113 年規劃執行。	無。	行政院農業委員會
			1、 (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	1、 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. 111 年無推動事項及設立績效指標。 年度成果:依據行政院「性別平等重要議題(院層級議題)(111至 114 年)」，配合國家科學及技術委員會發展整體性操作指引預計於 112 年中產出，本部衛生福利領域操作手冊預計於113至114年完成。 2. 111 年無推動事項及設立績效指標。 年度成果： 已透過 110 年委辦計畫「醫療	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
			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引，發展相關領域創新操作指引手冊，以供參考。	(1)藥品相關： 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「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	機構發展新興生醫科技管理制度研析計畫」，於 111 年 8 月 30 日完成蒐集美國、加拿大人體研究之性別議題相關經驗及提出審查人體研究計畫之性別分析相關建議；後續已規劃列入 112 年「人體研究倫理審查委員會查核暨受試者保護品質提升計畫」，研議共通性之性別化創新操作手冊及指引。 3. 111 年無推動事項及設立績效指標。 年度成果： 1. 就藥品相關部份已提前於 111 年 10 月 12 日完成正式公告「藥品臨床試驗納入性別考量指引」（衛授食字第 1111409768 號公告）。 2. 就醫療器材部份亦已提前於 111 年度完成擬訂「醫療		

目標	關鍵績效指標（含衡量標準與目標值）	策略	具體做法	績效指標（含期程與目標值）	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」。	器材臨床試驗性別差異評估指引」(草案)，並於 111 年 12 月 5 日預告。未來將持續收集外界意見作為未來修訂指引之參考。		
			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。	111 年無推動事項及設立績效指標。	無。	行政院環境保護署
			1、發展醫療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	113 年:發展醫療領域性別化創新操作手冊。 114 年:完成科學研究及	111 年無推動事項及設立績效指標。	本項議題之績效指標均已完成。	國軍退除役官兵輔

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
			法及相關規定	技術研發辦理性別分析之機制。			導委員會