

國防部 105 年度推動性別主流化成果報告

壹、依據

行政院 102 年 10 月 28 日函頒「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫（103 至 106 年度）」辦理。

貳、計畫目標

一、加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱 CEDAW）及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標。

（一）擴大女性人力運用，逐步提升女性人力進用比率。

（二）消除任務的性別定型化現象，推動女性投入裝甲官科、艦艇（含潛艦）工作職缺。

（三）落實 CEDAW 公約施行法，修正相關法規命令（如軍事學校女性懷孕受教權改進）。

（四）消除不同性別間升遷之學歷差異，以縮小升遷機會差異。

二、賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：

（一）強化各單位性別平等專案小組之運作功能。

（二）提升性別影響評估辦理品質及管考性別目標達成情形

（三）施政規劃、執行及評估時，加強運用性別統計及分析資料。

（四）擴大性別預算檢視範圍及加強性別預算說明。

（五）加強落實性別主流化訓練。

三、精進本部性別平等工作推動，創建友善性別工作環境。

（一）業務融入性別平等觀點，培育並研發「性別平等」課程師資及教材。

（二）建立軍職人員正確觀念，強化「性別平等」宣教效能。

（三）落實性騷擾防治工作，創建友善性別工作環境。

參、重要辦理成果

一、加強性別觀點融入機關業務，強化 CEDAW 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標。

(一) 關鍵績效指標 1：增加女性人力進用比率

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年
衡量標準	以〔當年度女性軍職人數/軍職編制員額〕×100%，預劃每年新增人數較前年提升 0.7%，達 0.7%者得分 100 分，未達到者依實際提升比率給分。		
目標值(X)	85	90	100
實際值(Y)	100	100	94
達成度(Y/X)	1.18	1.11	0.94

2、重要辦理情形：

- (1)依據 102 年訂頒「國軍 103 年至 107 年女性人力進用指導構想」，規劃自 103 年起，以 5 年為一期程，逐年依女性人力退補情形訂定進用人數，預於 107 年底將女性人力提升至軍職現員目標 12%。
- (2)為提升志願役人力，本部持恆推動「提升官兵榮譽感」、「校園招募宣傳」、「強化部隊管理」、「基層業務簡化」、「國軍服裝興革」、「改善生活設施」、「精進就業輔導」及「改良式募兵制」等作為，強化招募與留營誘因，以吸引有志青年從軍及鼓勵現役人員長留久任，另 105 年 10 月策頒「106 年志願士兵甄選簡章」，增列懷孕女子保留錄取資格（含錄取志願）機制，以維護是類人員權益及訓練安全。
- (3)國軍近年致力提升女性人力，103 年執行迄今整體女性人力已由原 7.46%提升至 10.51%，增幅達 3%；經統計，本(105)年女性整體人力比例較前(104)一年 9.86%，計提升 0.66%；另志願士兵招募目標人數計 15,000 員，招獲 16,880 員，其中女性志願士兵招募目標 1,193 員，招獲 2,531 員，逐步提升女性人力。

3、檢討及策進作為：

- (1)持續依年度招生(甄選)計畫、簡章辦理各班隊招考及報到入營作業，並適時檢討進用人數，逐年達成 107 年女性人力 12%之目標；另

落實輔導工作、完善經管及培訓制度，以周延女性人力運用作為，使女性軍職人員投身軍旅得以充份發揮所長。

- (2) 賡續蒐整募兵制國家女性人力進用現況，並配合國軍人力需求，適時提升志願役女性人力進用比例，並鼓勵與培育優質女性官兵循國軍學、經管體系向上發展，及加強各項生活設施與工作環境，使其能安心於軍旅服役，共同為國軍建軍備戰貢獻己力。

(二) 關鍵績效指標 2：開放裝甲官科職缺進用女性

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年
衡量標準	103-105 年每年針對執行進度實施報告，經提報各司令部工作小組通過者，得分 100 分，未提報通過者得分 0 分。106 年前開放進用女性，得分 100 分，未開放進用得分 0 分。		
目標值(X)	100	100	100
實際值(Y)	100	100	100
達成度(Y/X)	1	1	1

2、重要辦理情形：

- (1) 陸軍 103 年 10 月 13 日國陸人勤字第 1030028253 號令頒「裝甲官科進用女性人力驗證規畫」，要求裝甲兵訓練指揮部區分整備、執行、評估等 3 階段實施，以女性官兵為對象，針對裝甲兵科專長及組合訓練等項目，依兵科需求、裝備特性等相關因素進行驗證、分析及評估，以獲取相關參數。
- (2) 陸軍裝訓部自 104 年 11 月起至 105 年 11 月份止，已招收 50 員女性志願士兵訓練，除 3 員因個人因素放棄外，餘均已完訓分發部隊服役。
- (3) 105 年首度開放陸軍官校及專科學校士官二專班畢業女學生選填裝甲兵科，計軍官 2 員、士官二專班 13 員選填，其中士官班學生已完成專長訓練並返回部隊任職，另軍官班學生預於 106 年畢業後赴裝訓部實施分科教育。

(4)105年3月17日、24日及7月29日由陸軍性別平等小組委員李兆環律師、郭副參謀長及陳副司令等人，分赴裝訓部視導女性驗證執行情形，透過實地走訪操課場地及人員訪談，瞭解人員操課、訓練情形及受訓相關問題。

(5)105年6月21日及11月21日，裝訓部分於陸軍第14、15次「性別平等工作小組」會議實施執行進度報告，會中依主席指導要求，賡續蒐整驗證人員受訓與服役期間所獲參數，並實施驗證及評估，以利後續報告完成。

3、檢討及策進作為：

(1)規劃106年4月下旬，邀請本部性平委員等相關人員赴陸軍裝訓部隊實施現地訪查，針對開放裝甲兵科進用女性人力窒礙予以指導。

(2)賡續管制於106年6月前完成驗證報告，並配合於本部「性別平等專案小組」第26次會議、陸軍「性別平等工作小組」會議第17次會議實施報告。

(3)持續管制106年陸軍官校畢業選填裝甲兵科女學生(2員)，於106年7月畢業分發後赴裝訓部實施分科教育情形。

(三) 關鍵績效指標 3：開放艦艇(含潛艦)職缺進用女性。

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103年	104年	105年
衡量標準	103-105年每年針對執行進度實施報告，經提報各司令部工作小組通過者，得分100分，未提報通過者得分0分。106年前開放進用女性得分100分，未開放進用得分0分。		
目標值(X)	100	100	100
實際值(Y)	100	100	100
達成度(Y/X)	1	1	1

2、重要辦理情形：

(1)海軍為使各單位(含艦艇)生活空間更適合進用女性同仁，於102年10月29日轉頒「國軍103年107年女性人力運用進用指導構

想」，請各單位運用小規模改裝工程（含新造艦艇需考量女性生活需求），完善單位生活條件，在互信、互重原則共同營造和諧工作環境與氣氛，以提升女性人力進用成效。

- (2)經統計，海軍目前女性軍職人員比例為 9.48%，其中派任艦艇人員計 823 員，佔全軍女性軍職比例 28.10%，較 104 年增派 405 員。
- (3)105 年 3 月 7 日於海軍司令部「性別平等工作小組」第 13 次會議實施專案報告，會中委員針對「將男性觀點融入報告、研析男、女任職艦艇(潛艦)議題觀點是否相同析、依規劃艦艇單位女性職缺實際狀況，逐步檢討派職」等議題提出指導。
- (4)105 年 5 月 27 日，由陸軍前常務次長王中將率國防部資源規劃司處長傅少將陪同外聘性別平等委員嚴祥鸞教授、葉德蘭教授、李兆環律師等人，赴二五六戰隊實施潛艦實地訪查，使委員瞭解目前潛艦派任女性同仁之窒礙，後續配合新造艦艇（含潛艦）將其納入性別影響評估，以符合女性同仁於艦艇（含潛艦）服務之生活空間需求。
- (5)105 年共計辦理 8 艘成功級艦（每艘 27 職缺）及 2 艘基隆級艦（每艘 20 職缺）加改裝工程，均已於 12 月 15 日完成，未來計增加 256 職缺。

3、檢討及策進作為：

- (1)管制艦指部依委員指導事項於 106 年 1 月 15 日設計完成「開放艦艇(含潛艦)進用女性人力」匿名意見調查表，相關分析資料後續納入結案報告。
- (2)賡續管制於 106 年 6 月前完成驗證報告，並配合於本部「性別平等專案小組」第 26 次會議、海軍「性別平等工作小組」會議第 17 次會議實施報告，另持續改善生活空間及設施以符合後續女性人力增加之需求。

(四) 關鍵績效指標 4：完成違反 CEDAW 公約法規條文修正(含改進軍事學校女性懷孕受教權)

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年
衡量標準	行政院審認確定違反 CEDAW 法規案件，均需配合於 103 年底前完成修正，完成者得分 100 分、未達成者得分 0 分。		
目標值(X)	100	-	-
實際值(Y)	100	-	-
達成度(Y/X)	1	-	-

2、重要辦理情形：

無。

3、檢討及策進作為：

無。

(五) 關鍵績效指標 5：上尉應具備晉任少校必要學歷(正規班)之男、女性比例差異

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年
衡量標準	比較〔具正規班男性上尉/男性上尉總數〕×100% 與〔具正規班女性上尉/女性上尉總數〕×100%間之差異，預劃差異每年較前年縮小 1%，達 1%者得分 100 分，未達到者依實際縮小比例給分。		
目標值(X)	-	100	100
實際值(Y)	-	100	100
達成度(Y/X)	-	1	1

2、重要辦理情形：

(1)正規班學歷為尉級軍官調占少校階必要學歷，藉縮小性別間受訓狀況差異，提升女性調占少校階之機會，期藉以落實晉升機會之性別平等。

(2)經各單位鼓勵送訓，105 年全軍具備正規班學歷男、女性上尉人數比例差距為 0.2%(女性 40.1%、男性 40.3%)，與前一年(104 年)差距 6%(女性 41.5%、男性 48.37%)比較，合計縮小 5.8%，目前男、女性上尉具正規班學歷人數比例已趨於持平。

(3)本部持續培育優秀女性擔任重要主官(管)職務，截止105年12月31日女性擔任連級主官人數達63員，較前一年(104年)增加9員；另105年10月16日資電群上校指揮官首度由女性擔任、海軍司令部於105年12月1日拔擢首位二級艦女性中校艦長。

(4)105年12月27日海軍(國海人整字第1050011480號令)修頒「海軍士官兵學經歷管理實施計畫」，建立女性士官兵經管輪調作業程序，俾利人事運用及個人生涯規劃。

3、檢討及策進作為：

(1)上尉階軍官取得正規班學資為一動態指標，藉由鼓勵送訓，即可立即提升或改變比例，另人員晉升、退伍等，亦會使受訓狀況改變。

(2)本部自104年增列本項關鍵績效指標後，男、女送訓比例差異逐年縮小(103年差距13.2%、104年6%、105年0.2%)，目標提前達成，男女薦訓情形達平衡狀態，其中女性晉任少校比例已由103年5.7%，提升至105年7.1%，未來將賡續要求所屬單位管制各梯次正規班人員平衡薦訓。

二、賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：

(一) 關鍵績效指標 1：性別主流化訓練參訓率(%)

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103年	104年	105年
衡量標準	〔本單位及所屬單位職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數 / 本機關及所屬機關職員總數〕 ×100%。		
目標值(X)	70	75	80
實際值(Y)	100	100	100
達成度(Y/X)	1.43	1.33	1.25

2、重要辦理情形：

(1)為落實本部同仁對性別主流化理論暨實務等相關觀念及專業知能，平日依國軍「莒光日教學」實施要點，透過每週電視教學對全體官、士、生、兵、文職及聘雇人員，實施共同推展宣教(缺課者實

施補課)，普植性別平等政策與觀念，營造友善工作環境，105 年共計收視大兵出列-用態度贏得尊重(1 月)、專題報導-用真誠共創友善環境(4 月)、軍紀教育單元劇-踰矩(4 月)、夥伴-和諧的起點(6 月)等 4 輯，經計算 105 年參加性別主流化訓練課程人數，參訓率達百分之百。

(2)另本部除透過「莒光園地」實施性別平等相關議題訓練外，並依 101 年令頒「國防部推動性別主流化訓練實施計畫」，要求各單位以專班、隨班訓練、專題講演、團體討論、學生社團等方式，進行性別意識課程訓練，經統計 105 年陸軍司令部等 11 單位，執行性別主流化訓練成效計 3,713 場次，共計 432,273 人次參訓(男性 374,110 人次占 86%、女性 58,163 人次占 14%)，訓練內容例如 105 年 3 月 25 日於空軍司令部辦理「性別主流化相關業務人員講習」，聘請專家學者以專題演講及座談方式研習，落實性別主流化政策推展，召訓對象為各軍司令部業管副參謀長、後備及憲兵指揮部副指揮官、各軍事學校校長、院長(所長)、國防大學教育長及性別主流化業管主管及承辦人員等，總計 269 人次(男性 159 人次、女性 110 人次)，課程內容計「性別平等政策」(講座：行政院性別平等處吳秀貞副處長)、「性別意識與性別影響評估案例研析」(講座：政治大學劉梅君教授)、「性別主流化與性別平等教育」(講座：臺灣性別平等教育協會黃嘉韻副秘書長)。

(3)為加強本部文職人員對性別主流化的認知及性別意識培力，本部特將「性別主流化」主題納入 105 年度在職管理發展訓練發展課程，以提升文職人員之性別敏感度進而鼓勵其運用於公務工作中；例如第 2 季在職管理發展訓練—「性別主流化與性別暴力問題探討」，由東吳大學健康暨諮商中心姚淑文主任講授；本部文職人員積極參與課程，105 年度在職管理發展訓練性別主流化相關課程總計文職人員參加 66 人次(男性 13 人次、女性 43 人次)。

3、檢討及策進作為：

(1)106 年配合「103-106 年性別主流化實施計畫」各項性別主流化訓練績效指標實施情形，規劃研修本部 101 年策頒之「國防部推動性別主流化訓練實施計畫」。

(2)賡續管制各單位研習「性別主流化」課程執行成果，另規劃於 106 年 4 月，由國防大學舉辦全軍性別主流化教育訓練，鼓勵本部暨所屬同仁踴躍參與，並運用各項訓練集會時機，融入有關性別議題，期以淺移默化方式深植性別平等觀點，強化同仁性別敏感度。

(二) 關鍵績效指標 2：中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年
衡量標準	本機關及所屬機關年度提報之中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數（註：性別考核指標係指為衡量性別目標達成情形所訂之績效指標。）		
目標值(X)	4	4	4
實際值(Y)	6	7	13
達成度(Y/X)	1.5	1.75	3.25

2、重要辦理情形：

(1)依本部 104 年 11 月 4 日國督施政字第 1040001713 號令修頒「國防部中長程個案計畫性別影響評估作業管制實施要點」，律定中長程個案計畫辦理性別影響評估作業程序，另依 104 年 12 月 29 日(國備計評字第 1040016380 號令)修頒「國軍軍事投資計畫建案作業規定」，將軍事投資計畫納入性別影響評估範圍；已進行性別影響評估並經核定之中長程個案計畫，後續應配合本部主計局依中央預算編製手冊附表完成性別影響評估計畫預算編列情形表填寫呈報作業。

(2)本部 105 年度中長程個案計畫案(含軍事投資建案計畫)，辦理性別影響評估案件共計等迅通專案、迅恆專案、陸軍專科學校充實基礎教育設備案、化生放核防護研究中心儀器裝備整備、八輪甲車模訓館暨組合練擬器案、個人成套潛水裝備、國軍多功能雷觀機、多用途橋車、劍魚專案、摩羯星計畫等 10 案，案件類型多為通資系統更換、裝備、設備採購，均依行政院規範，由性別主流化人才資料庫專家學者(實踐大學嚴祥鸞教授、警察大學黃翠紋教

授、行政院原子能委員會李海光主任秘書)實施評估，並依委員意見，強化考核不同性別使用情形，規劃更友善系統、裝備。

- (3)配合「性別工作平等法」及「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」於105年召開多次專案會議，於105年9月29日完成修正「國軍哺集乳室設置管理原則」，設立相關性別考核指標，要求符合規範之營區均需設立，以營造性別友善職場環境。
- (4)105年10月策頒「106年志願士兵甄選簡章」，增列懷孕女子保留錄取資格(含錄取志願)機制，設立相關性別考核指標，要求維護是類人員權益及訓練安全。
- (5)105年12月27日海軍(國海人整字第1050011480號令)修頒「海軍士官兵學經歷管理實施計畫」，建立女性士官兵經管輪調作業程序，設立相關性別考核指標，俾利人事運用及個人生涯規劃。
- (6)綜上，本部105年計畫或措施訂定性別考核指標之案件數計13案(性別影響評估10案、修頒「國軍哺集乳室設置管理原則」、「海軍士官兵學經歷管理實施計畫」、策頒「106年志願士兵甄選簡章」)。

3、檢討及策進作為：

- (1)本部單位特性，目前均無中長程個案計畫案執行，未來賡續鼓勵同仁，加強軍事投資建案計畫辦理性別影響評估作業，以落實推動性別主流化工作。
- (2)持續蒐整行政院及本部曾辦理性別影響評估較優案例，將相關資料置於內部網路，提供同仁參考運用。

(三) 關鍵績效指標 3：性別統計指標項目新增數

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103年	104年	105年
衡量標準	本機關及所屬機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。		
目標值(X)	2	2	3
實際值(Y)	1	2	3

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年
達成度(Y/X)	0.5	1	1

2、重要辦理情形：

105 年計新增(修)4 項性別統計指標，定期審認並公布於本部性別平等專區網頁，供民眾點閱參考，內容摘要如次：

- (1)修正「國軍歷史文物館參觀來賓人數統計表」(內含「男(女)性參觀來賓人數佔總人數比率」1 項指標)，區分男女性及各年齡區間之參觀人數分布，提供文物館規劃策展內容參考。
- (2)新增「性別預算執行統計表」(內含「預算執行率」1 項指標)，以瞭解國軍投入推動性別平等相關工作之預算及其執行情形。
- (3)新增「軍事院校學生人數性別比例統計」(內含「女性學生人數占該院校總人數比率」1 項指標)，提供各院校女性學生之分布比例，做為招生規劃及各官科人力運用參考。
- (4)新增「國軍性別平等文宣成效統計表」(「各類型別平等文宣數」1 項指標)，統計國軍辦理性別平等議題之專文篇數、宣導次數及其主題之明細資料。

3、檢討及策進作為：

年度賡續蒐編「軍事院校各學年度學生人數性別統計表」、「軍事院校各學年度開設與性別平等教育議題課程統計表」及「志願士兵社會青年招募人數統計表」等各項性別統計報表，內容涵蓋各軍事院校開設有關於性別議題課程之課程數、時數及修課人數，以瞭解性別意識培力在各軍事院校執行之情形，提供權責單位就志願士兵招募、軍事院校學生性別統計及性平教育課程之決策參考運用。另依「國防部 103 年-106 年度推動性別主流化執行計畫」，賡續規劃新增性別統計指標項目數。

(四) 關鍵績效指標 4：性別影響評估計畫預算比重增加數

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年
衡量標準	比重=〔性別影響評估計畫預算編列數 / (機關預算數-人事費支出-依法律義務必須編列之支出)〕×100% 增加數=當年度比重-前年度比重。		
目標值(X)	0.01	0	0
實際值(Y)	0	0	0
達成度(Y/X)	-	-	-

2、重要辦理情形：

本關鍵績效指標 105 年達成目標值，係因本部目前尚無中長程個案計畫案，爰目標值設為 0(該指標計算係以中長程個案計畫之預算編列情形為計算基礎)。

3、檢討及策進作為：

配合明(106)年，納入性別預算試辦作業研討，再律定本項指標目標值，滾動修正計畫本項指標目標值。

三、精進本部性別平等工作推動，創建友善性別工作環境。

(一) 關鍵績效指標 1：擔任軍事學校、法治教育及心輔課程等各專業領域中有關性別平等課程授課之師資培訓數

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年
衡量標準	〔本部及所屬單位該領域授課教官當年度參加性別主流化相關訓練課程人數 / 本部該專業領域職員總數〕×100%。		
目標值(X)	75	80	85
實際值(Y)	88	100	100
達成度(Y/X)	1.17	1.25	1.18

2、重要辦理情形：

本部同仁目前接受性別平等意識課程訓練方式，除聘請專家學者外，另亦透過各軍事學校訓練、法治巡迴教育、心理輔導活動等時機，結合性別課程訓練；另為強化渠等授課人員應更具備性別

平等意識，要求各單位加強培育擔任軍事學校、法治教育及心輔課程等各專業領域中有關性別平等課程授課之師資，105 年辦理情形摘述如次：

- (1)各軍事院校性別平等課程領域授課教師合計 39 員(女性 21 員)，計陸軍 10 員(男 3 員、女 7 員)、空軍 5 員(男 3 員、女 2 員)、海軍 5 員(男 4 員、女 1 員)、國防大學 13 員(男 9 員、女 4 員)、國防醫學院 6 員(男 2 員、女 4 員)，渠等人員年度均接受相關性別主流化課程訓練，如參加本部於 105 年 3 月 25 日舉辦之年度「性別主流化」業務講習；另陸軍、海軍、空軍於 105 年度均邀請性平專家學者，自辦性別平等講座師資培訓活動。
- (2)經統計，本部各級擔任性別平等法治教育授課軍法軍官共計 160 員（男 132 員，女 28 員），全數均參加部內、外舉辦之相關訓練課程；另為落實性別平等法治教育師資培訓，法律司 105 年 8 月 29 日督導空軍司令部(104 年法治教育業務評比績優單位)辦理性別平等法治教育示範教學，邀請本部性別平等委員嚴祥鸞教授、葉德蘭教授、李兆環律師及法律司司長林純玫女士等人到場指導，由各司令(指揮)部及北(南)部地區法律服務中心指派軍法軍官參加。
- (3)北部、南部法律服務中心於 105 年分別邀請富有民事及家事爭訟實務經驗之陳恒輔、廖家宏、謝良駿律師(2 月 19 日、3 月 8、22、29 日、4 月 6、13、19 日、5 月 3、11、16、23、24、30 日)及高雄市政府法制局局長許乃丹女士(5 月 3 日、10 月 6 日)，舉辦多場性別主流化相關法令課程、專題講演。
- (4)本部 105 年度心輔人員年度參加性別主流化相關在職訓練課程人數計 583 員(男 431 員、女 152 員)，課程內容以「情感問題輔導」、「助人者面對情感問題輔導之自我準備」等議題為主軸，增進各級心輔人員性別關係，情感輔導知能。
- (5)另為培育心輔人員種子教官，並舉辦 105 年「國軍心理輔導幹部儲訓研習班第 26 期」及「國軍心理輔導士官儲訓研習班第 4 期」，邀請學者以「情感問題個案輔導」、「性別議題研討與輔導處遇」、「性別文化與輔導」為主題，講授婚姻和情感發展歷程、性別議

題問題特性及文化脈絡與相關輔導策略，計 70 員(男 51 員、女 19 員)參訓並經考核合格結訓。

(6)綜合本部年度各領域性別平等課程領域授課教官計 782 員(男 581 員、女 201 員)，全數於年度內均接受性別主流化相關訓練，參訓率達 100%。

3、檢討及策進作為：

(1)賡續輔導要求各軍事學校性別課程領域授課教所官及業管人員參加各級單位相關教育訓練課程及講習，並預劃於 105 年 4 月 12 日由國防大學辦理本部 106 年「性別主流化業務相關人員講習」。

(2)依部頒「國軍法治教育輔訪考評計畫」，賡續運用機動驗證、教學評鑑或年度輔訪等方式，精進師資培訓成效，並持續要求各級軍法軍官參加部內外相關性別課程教育訓練，培訓師資能量。

(3)為有效協助官兵同仁提升性別意識與增進性別權益，賡續針對國軍心輔人員及新進幹部進行師資培育，強化幹部領導與輔導知能，另規劃 106 年 5 月及 11 月份，舉辦「心輔人員在職訓練」，邀請專家學者，以課程講授、案例研討、實務演練、團體討論等方式辦理在職訓練，並於會中規劃性別意識、性別主流化等議題，協助心輔人員輔導實務中融入性別觀點。

(二) 關鍵績效指標 2：研發各專業領域之性別平等相關課程教材(軍事學校性別平等教育議題課程、法治教育課程及心輔課程)

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年
衡量標準	103 年規劃或訂頒相關作法，完成初稿者得分 100 分，未達成者得分 0 分。104 年完成研發各領域專業教材，該教材並經性別平等相關學者審查或提報本部性別平等專案小組、司令部性別平等工作小組、軍事學校性別平等教育委員會通過運用者，得分 100 分、未達成者得分 0 分。		
目標值(X)	100	100	-
實際值(Y)	100	100	-
達成度(Y/X)	1	1	-

2、重要辦理情形：

本項指標，已於 104 年達成，並列入成果報告呈現。

3、檢討及策進作為：

無。

(三) 關鍵績效指標 3：性別相關議題研究報告新增數

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年
衡量標準	本部及所屬單位當年度新增性別相關研究議題報告項目數。		
目標值(X)	3	3	3
實際值(Y)	4	5	10
達成度(Y/X)	1.33	1.67	3.33

2、重要辦理情形：

(1)105 年性別相關議題研究報告合計發表 7 篇，計國防大學「軍事院校招生制度的變遷：性別政治的觀點」、「從性別意識的探索到主體意識的實踐：軍職女性的生命轉化之旅」、「國軍軍職人員對性別公平知覺、工作滿意度與員工當責感對工作績效影響之研究」、海軍官校「E 世代婚戀問題論壇 I」、空軍官校「女性擔任作戰兵科職務之看法—以三軍官校正期生為例」、「『北國性騷擾』在性別平權課程上的啟示及運用」及「論美國軍隊同志「不問不說」政策緣起與廢除」等 7 篇研究專題(論文)。

(2)本部辦理 105 年度教師研究案評審作業，其中空軍官校「女性擔任作戰兵科職務之看法—以三軍官校正期生為例」及海軍官校「E 世代婚戀問題論壇 I」等 2 篇，內容涉及當前女性對擔任戰鬥性職務的分析與策進、性別平權與工作、婚姻家庭關係之研究，業獲得本部 105 年度「補助軍事校院教師從事學術研究」經費補助，其研究成果亦提供本部後續政策規劃之參考。

(3)105 年透過業務研究機制，完成「軍事校院招生性別限制之研究」、「國軍性別平權法制之研究--以釋字第 728 號解釋為例」、「性

別角色刻板印象與性別平等之研究--以空軍某單位為例」等 3 篇成果報告，提供本部後續政策規劃之參考。

3、檢討及策進作為：

(1)賡續輔導、鼓勵各級校、院編制內之專任教學及研究人員依「國防部補助軍事校院教師(官)從事學術研究作業要點」規劃 106 年「性別議題」業務研究，相關研究報告預計新增 5 篇以上。

(2)持續宣導本部及所屬各單位就業務屬性規劃以性別為主題進行分析、報告、研究，俾利施政政策制定之參考。

(四) 關鍵績效指標 4：性別平等相關文宣新增數

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年
衡量標準	本部及所屬單位透過各新聞媒體、報章雜誌於當年度新增具強化軍職人員性別平等意識宣導文宣項目數。		
目標值(X)	50	60	170
實際值(Y)	277	167	245
達成度(Y/X)	5.54	2.78	1.44

2、重要辦理情形：

(1)運用國軍所屬媒體(莒光園地電視教學、漢聲電臺)、報章雜誌(青年日報、奮鬥、吾愛吾家、勝利之光)及網路平臺(國防部網站、發言人臉書)，公布各項性別平等相關訊息，撰擬性別平等宣教資料計相關精神教育專題 3 篇、勝利之光 5 篇、奮鬥 3 篇、莒光日教育 4 次、青年日報 104 篇、漢聲電臺 126 則， 合計 245 則。

(2)陸軍司令部部安排績優文宣幹部及官兵撰擬「和諧性別環境」等專文刊登於忠誠報、司令部(軍團)網頁，配合莒光日總結宣導，以柔性筆觸、深入淺出呈現，以達宣教效果。

(3)海軍司令部忠義報計刊載「和諧性別環境」等相關專文，刊登於忠義報、司令部網頁及各項集會時機宣教，期能以淺移默化方式，塑建官兵性別平權意識。

(4)空軍司令部運用忠勇報及地方電子報刊載性別平權相關議題計有「落實性別平權，營造和諧環境」等專文，期能結合社會脈動，汲取性別平權新知，強化官兵嚴守性別分際觀念。

3、檢討及策進作為：

- (1)規劃邀請相關專家學者撰擬性別平權專題，結合生活中相關案例，講述性別平等相關法律新知，及後續之心輔處遇作為，提升官兵守法重紀觀念，並運用本部傳播平臺供各級單位下載運用，置重點於性別平權觀念建立、家務分工及育嬰停薪等相關重要政策。
- (2)持續運用「莒光園地」電視教學、青年日報社一報三刊、漢聲電臺及精神教育主題宣教等管道，強化宣教作為，建立官兵正確之性別平等觀念，營造友善和諧的工作環境，並鼓勵官兵撰擬心得投書各軍種臉書專頁，活化宣教成效，106 年度預計新增宣教資料 180 則。

(五) 關鍵績效指標 5：性騷擾事件防範成效

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年
衡量標準	本部及所屬單位當年度性騷擾防範分數，年度基本分以 100 分計算，單位未主動辦理事件(例如當事人提出申訴單位未處理)每案扣 5 分，主動辦理事件(例如單位自查)每案加 5 分，案件處理流程、速度未符合「國軍人員性騷擾處理實施規定」規範項目者，每違反 1 項扣 2 分。		
目標值(X)	80	100	100
實際值(Y)	80	108	97
達成度(Y/X)	1	1.08	0.97

2、重要辦理情形：

- (1)本部各申訴管道 105 年計接獲性騷擾申訴案件 37 案，經審議性騷擾成立計 21 案、不成立 9 案、審議中 3 案、撤案 4 案。
- (2)上述案件主動自查辦理者計空軍 1 案(加 5 分)餘均由申訴人提起申訴後，單位協助查察，逾期計陸軍乙案、空軍 3 案(扣 8 分)，案

件處理流程均依「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」辦理，並依規定編成委員會，實施調查及開會審議等程序。

- (3)經監察院指導本部於105年6月6日修頒「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」，增訂派遣勞工及實習生為本規定適用對象及各級性騷擾防治相關教育訓練頻次與召開形式，並提高性騷擾申訴會召集人層級，納編法制人員為成員，以強化專業性，俾達成精進本部預防性騷擾、性侵害及處理國軍人員性騷擾案件之目標。
- (4)陸軍司令部於7月6日召集所屬單位副主官及業管處(科)長、監察官、承參等合計235員，實施全軍講習暨示範觀摩，並由本部業管聯參列席指導，另105年度各單位均配合性別平等座談時機實施「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」修正講習，總計692場次，24,844人次參加，後續配合各項督檢時機至單位驗證防處作為。
- (5)11月9日邀集嚴祥鸞教授、葉德蘭教授及李兆環律師等3位委員，針對本部「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」實施研修，其中就處理流程、時效、適用法令等內容詳加研討，俾使本部規定符合性騷擾防治法及性別工作平等法之規範。

3、檢討及策進作為：

- (1)本部105年「性騷擾事件防範成效」未達設立目標，係因部分單位作業程序不熟稔、處理程序瑕疵等因素，本部已於105年11月9日邀集本部性平專案小組外聘委員，針對處理流程、時效、適用法令等內容詳加規範，全案管制於106年2月底前完成修頒「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」，俾使本部規定符合性騷擾防治法及性別工作平等法。
- (2)105年度辦理營規管理督導，計實施88個單位，並將性騷擾預防納為督導重點，所見各單位多能運用莒光日電視教學、集會、軍法紀教育等時機，落實宣導及預防工作，本部持續於106年執行營規管理督導，以協助部隊落實性騷擾預防工作。

(六) 關鍵績效指標 6：校園違反性別平等事件防範成效

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年
衡量標準	本部及所屬單位當年度校園性騷擾防範分數，年度基本分以 100 分計算，單位未主動辦理案件(例如當事人提出申訴單位未處理)每案扣 5 分，主動辦理案件(例如單位自查)每案加 5 分，案件處理流程、速度未符合「軍事學校預備學校校園性侵害性騷擾或性霸凌處理要點」規範項目者，每違反 1 項扣 2 分。		
目標值(X)	80	100	100
實際值(Y)	85	100	100
達成度(Y/X)	1.06	1	1

2、重要辦理情形：

本部 105 年計接獲校園性騷擾申訴案件，計陸軍司令部所屬陸軍專科學校 1 案，經審議性騷擾成立 1 案，審視受理案件，學校「性平會」接受處理、調查小組成立與實施調查，及各項保密措施及作為，均依「軍事學校預備學校校園性侵害性騷擾或性霸凌處理要點」辦理。

3、檢討及策進作為：

(1) 賡續輔導各司令部及軍事學校依據「軍事學校預備學校校園性侵害性騷擾或性霸凌處理要點」宣導改善並精進校園性別友善措施，以促進人際交流尊重性別多元互動。

(2) 持續辦理「軍事學校預備學校校園性侵害性騷擾或性霸凌處理要點」修正作業，並掌握教育部「性別平等教育法」研修情形，屆時配合相關規定修正。

肆、其他重要執行檢討及策進作為

一、105 年辦理法律案性別影響評估案件執行成效，計陸海空軍軍官士官服役條例、志願士兵服役條例、陸海空軍軍官士官考績條例、陸海空軍軍官士官任職條例、陸海空軍勳賞條例等 5 種法律案性別影響評估檢視，並陳報行政院。

二、105 年度配合「性別工作平等法」修正本部相關法令，已完成「軍人保險條例」等法律案 3 種、「國軍軍官士官請假規則」等法規命令 2 種、

「海軍評價聘雇人員管理作業程序」等行政規則 28 種，合計 33 種，其中已完成修正解除管制 29 種，尚未完成計「志願士兵申請育嬰留職停薪作業要點」等行政規則 4 種，持續管制於 106 年完成修正。

三、年度辦理工作環境設施改善執行情形

- (一)依據各軍司令部呈報營區興建案之需求，105 年列管營舍在建工程計 15 案，預算金額為新台幣(以下幣制同)136 億 2,844 萬 3,000 元，其中性別平等部分投資預算金額為 4,297 萬元，有效改善服務於軍中之女性同仁生活設施，營造友善工作環境。
- (二)105 年度執行國軍部隊設施修繕維護與管理，重點除於營舍防漏修繕及浴廁衛生設施改善外，並著重於寢室室內修繕，以確保生活品質，優化官兵服役品質；運用相關預算改善營舍修繕工程計 112 項，預算金額達 5 億 2,821 萬餘元，其中男性部分投資占 69%，3 億 6,593 萬餘元，另女性部分投資占 31%，1 億 6,228 萬餘元。

四、105 年軍職同仁申請育嬰留職停薪情形

- (一)自 105 年 1 月 1 日至 105 年 12 月 31 日軍職人員申請育嬰留職停薪共計 610 員(男性 160 員、女性 450 員)。
- (二)自 105 年 1 月 1 日至 105 年 12 月 31 日軍職人員復職人數共計 483 員(男性 131 員、女性 352 員)。

五、設置托育設施及措施執行情形

本部運用青年日報及「勝利之光」月刊、「吾愛吾家」季刊，於「國防部福利事業管理處」網站(<http://www.gwsm.gpwd.mnd.mil.tw>)設置「托育資訊」連結服務項目，隨時提供國軍官兵詳細托育服務資訊；105 年經重新檢討全國合法立案幼兒園，部分連鎖幼兒園因結束營業或無法提供相關優惠措施，截止 105 年 12 月業簽訂異業結盟合約計 395 家，並由業管單位持續洽商，以提供國軍人員完善、便利托兒服務；另已協助各單位官兵申請「財團法人國光慈善事業基金會附設台北市私立三軍托兒所」，105 學年全軍共計 90 員官兵子女錄取。

六、設置哺(集)乳室情形：

本部為營造性別友善職場環境，配合「性別工作平等法」及「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，105 年召開多次專案會議並於同年 9 月 29 日完成修正「國軍哺集乳室設置管理原則」，明確律定設置原則、管理方式等規範；另經統計，截至 105 年，已依法完成哺

(集)乳室設置，目前計設置 392 處，區分專屬哺乳室 227 間及合併其他使用功能 165 間；未來賡續透過內部裝備定期維保、環境清潔、定期更換必要設備及耗材，俾優化本部哺集乳環境。

伍、其他重大或特殊具體事蹟

一、研發各專業領域之性別平等相關課程教材辦理情形

- (一) 本部所屬軍事學校，依各班隊教育計畫及目標由各授課教師(官)編訂授課教材，訂有與性別平等相關選修課程，均經課程設計委員會審查通過，105 年計完成「性別與文化」(陸軍官校)、「性別文化與社會」(海軍官校)、「性別、婚姻與家庭」(空軍航空技術學院)、「性別教育」(國防大學理工學院)、「性別主流化」(政戰學院)、「多元文化與新移民健康」(國防醫學院)等性別平等授課教材目，均經學校性別平等教育委員決議後實施授課。
- (二) 為提升國軍性別平等觀念，已於法治教材中融入同性性騷擾或性侵害與異性間應受罰則相同之概念作為宣教參考資料，並轉知全軍作為強化國軍人員性別法紀觀念之重要宣導案例；另各級軍法軍官製發相關宣教教材，計有「談平權、話愛情」、「不能說的祕密嗎？男男也會有性騷擾」、「偷拍他人傷軍譽，懲處刑責都要面臨」、「尊重他人性自主，性別平權要留意」、「家暴不是英雄氣概，愛家的溫柔人人稱讚」、「性平三法簡介」、「君子動口不動手」、「尊重身心大不同，彼此情誼更加濃」等法治教育宣教資料，並運用各種時機持續宣導。
- (三) 105 年為強化宣導性別差異包容，由政戰局以「增進良性互動，妥善經營愛情」為主題，製播心輔單元劇〈彩虹〉，並運用莒光日電視教學平台刊播，向全軍官兵宣導性別主流化正確觀念；另 104 年已邀請諮商心理師林萃芬、李島鳳等學者專家製作「家庭議題輔導實務」、「感情議題的處理」、「性傾向議題與輔導」及「部隊心理衛生與適應」等 4 類教材，於 105 年滾動式修正「家庭關係與溝通」、「性傾向議題與輔導」等 2 類教材，並將相關教材掛載國軍心理健康檢測分析資訊平台，供各級心輔人員下載運用。
- (四) 年度配合連續假期、重大演訓及自我傷害案例宣導等時機，研訂國軍心理衛生工作宣教通報計 8 則，並令發各連級單位以上研閱，內容包

括針對個案情感問題、性別認同差異及性別平權等概念實施宣導，期使各級主官(管)在面對性別議題時，得具備相當性別意識與處置素養。

二、本部 104 年 10 月 23 日接受行政院性平處吳秀貞副處長率隊，邀集性平委員王如玄、游美惠、黃煥榮及行政院承辦科科長等 7 員蒞部實施「性別平等業務輔導考核」，由本部副召集人前常務次長王信龍中將主持，計有各司令部、性平專案小各分工小組業務主管、承辦人等，合計 35 員與會；經行政院評鑑獲金馨獎獎狀乙幀，於 105 年 3 月 2 日由前陸軍常務次長王信龍中將代表接受行政院前院長張善政先生頒獎表揚。

三、婚前講習活動

本(105 年)年聯合婚禮係由各司令部單獨舉辦，均於婚禮前辦理婚前講習，並採互動方式進行，合計辦理 3 場次，共計 361 對新人參加，相關執行情形摘述如下：

- (一)陸軍：105 年 11 月 17 日辦理 105 年聯合婚禮新人婚前講習，邀請中央警察大學黃翠紋老師授課，課目為「如何經營幸福美滿的婚姻與家庭」，全程由人軍處處長龍冠中少將主持，參加新人合計 171 對(342 人)參加；課程內容從當代的兩性關係與性別差異、性別刻板印象的影響、家庭經營之因素及婚前性別平等課程講習，全程以互動方式進行，提昇教育成效。
- (二)海軍：105 年 10 月 27 日配合「愛情永固、堅若磐石」官兵聯合婚禮假海軍左營基地忠義樓實施新人婚前教育，由艦隊指揮部政戰主任劉慶斌少將主持，邀請韓坤峰老師(性教育推廣中心執行長、臺灣性學會第六屆理事長)及童瓊娟老師(婦女新知性教育師)夫婦授課，與新人們分享夫妻相處之道、孩子管教溝通要訣，建立軍職人員與另一半共創幸福美滿的生活的正確觀念，活動中以聊天的方式，透過問題研討、經驗分享等互動方式進行婚前講習，本次活動計 70 對新人參加，均表示獲益良多。
- (三)空軍：105 年 11 月 11 日於空軍官校航空教育展示展館辦理「105 年「今生今世，珍愛永恆」官兵集團結婚婚前講習」，參加新人共計 240 員，由空軍官校政戰主任葉明得上校主持，並邀請國立成功大學附設醫院劉姈坊社工師蒞部講演，題目為「愛的橋段」，並針對夫妻於職場及家庭中分際維護、角色扮演等實施探討，以維持良好婚姻關係，另講習採以分享、討論等互動方式進行，以有效提升與會新人性平觀念。

四、性別暴力防治影像巡迴座談

為落實行政院政策指導及強化各單位性別暴力防治工作，由衛福部提供免費商業電影供全軍官兵收視運用，資源司於 105 年 6 月 29 日邀集各司令部、本部性別平等專案小組各分工小組、後備、憲兵指揮部、軍情局、電展室、資電部、飛指部、勤務大隊等單位研商，訂頒 105 年度「性別暴力防治影像巡迴座談」實施計畫，並送訓具性別意識之法治、心輔、各軍事院校教師(教官)、專案小組委員及性別主流化承辦人員計 40 員，參加衛福部師資培訓，自 8 月 5 日至 12 月 5 日起赴全軍實施「性別暴力防治影像巡迴座談」，共計 100 場次。

五、自製亮點人物微電影

- (一)105 年 4 月，製作形象微電影-我會救你，獲得 32 萬人次高點閱率，以女性官兵加入特戰部隊訓練過程為拍攝主軸，克服訓練重重困難，證明近年在本部的良善規劃下，許多女性同仁得以發揮長才，為整體發展注入充沛的動能，顯見落實「性別平權」政策有助促進部隊團結及提升戰力。
- (二)105 年 4 月，由陸軍創心團隊製拍亮點人物微電影「歷練的高度」，呈現出跳脫性別框架限制，女性同仁勇於挑戰自己，成為神龍小組成員經歷過程，充分展現巾幗不讓鬚眉的氣魄，有助於提升國軍女性人力運用正面宣導。
- (三)前述自製微電影內容，有助消除本部突破特定職業性別規範、降低性別比例差距，符合「消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱 CEDAW)」第 5 條規範，已納入本部年度 CEDAW 教材運用。