

國防部 104 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「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) 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	104 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)	90
實際值(Y)	100
達成度(Y/X)	1.1

2、重要辦理情形：

- (1) 蒐整募兵制國家女性人力進用現況，並綜合考量國軍人力需求及我國性別平等政策發展，於 102 年令頒「女性人力進用指導構想」，規劃 5 年為一期程，自 103 年起，逐年依女性人力退補情形，預於 107 年底將女性人力提升至軍職現員目標 12%。
- (2) 本部 104 年制定「推動募兵制暫行條例」業經總統 9 月 30 日公布，10 月 2 日施行，據以建立完備募兵制待遇、尊嚴、出路等配套法源基礎，將賡續完成相關法令制(訂)定、修定，以健全軍人權益與福利制度性保障及周延退輔照顧制度；另為提升招募及留營誘因，104 年持續推動「完備配套法制」、「擴大政策說明」、「運用影音媒體」、「合理調增薪資」、「整新職務宿舍」、「鼓勵公餘進修」、「精進退輔制度」、「提升從軍尊榮」、「修正放寬軍人轉任考試資格」及「調整甄選機制」等配套作為，激發青年從軍。
- (3) 經統計本部 104 年女性整體人力比例占編制員額 9.9%，較前一年女性人力占編制員額比例 8.9%，計提升 1%(較前年提升 0.7%以上)；另志願士兵招募目標人數計 14,000 員，招獲 18,550 員，其中女性志願士兵招募目標由 958 員，招獲 3,120 員，大幅提升女性進用比例。

3、檢討及策進作為：

105 年國軍各班隊計畫招募軍官、士官及士兵計 20,971 員，其中預劃招募女性官、士兵佔招募數 9.7%，賡續依 105 年招募計畫、甄選(招生)簡章辦理各班隊報到入營事宜，並持續漸次開放不同單位及專長職務，使女性軍職人員投身軍旅得以充份發揮所長，另比較各階層女性人力現況變動狀況，以掌握軍中各階層女性人力培育及運用情形。

(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	104 年
衡量標準	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。
目標值(X)	100
實際值(Y)	100
達成度(Y/X)	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)104 年 2 月份起，裝訓部至裝甲 542 旅、584 旅、586 旅、564 旅、機步 269 旅、234 旅、333 旅及蘭指部等 8 個機甲部隊，針對中尉階以下女性軍(士)官及士兵，實施戰車乘員訓練意願問卷調查，有意願受訓者計有 114 員，並編成實驗排實施驗證。
- (3)2 月 6 日裝訓部於「性別平等專案小組」第 20 次會議實施專報，依會議指導賡續蒐整其它國家裝甲官科現役女性官兵相關資料實施研究，並於 4 月 11 日陸軍司令部第 11 次「性別平等工作小組」會議實施專案提報。
- (4)經評估原規劃編成由裝甲部隊女性官兵，依其意願參加實驗排驗證，按專長轉換訓練，及參與部隊戰演訓及實務工作等面向，評估女性人力加入裝甲部隊之可行性；惟編組女性人力遭抽騰，影響部隊任務遂

行及專長派職不符規定，故經向女性官兵說明，已取消實驗排驗證之規劃，改召訓正接受入伍訓練及各部隊具意願的女性官兵。

- (5)陸軍於7月29日國陸人整字第1040021344號令同意裝甲兵訓練指揮部戰車領導士等5項專長班隊開放女性人員參訓建議案，裝訓部因應戰車駕駛實需，於9月18日呈文陸軍司令部修訂戰車領導士等5項專長班隊召訓計畫，增列並放寬戰駕士(兵)身高需達158公分(含)以上之限制(原身高限制165公分)。
- (6)11月18日完成志願士兵104-7期女性裝甲專長人員遴選，合計4員，並於12月29日實施裝甲專長訓練，預於105年3月底結訓，分發裝訓部實施驗證。
- (7)12月23日完成志願士兵104-8期女性裝甲專長人員遴選，合計7員，預於105年2月2日實施裝甲專長訓練，5月初結訓，分發裝訓部實施驗證。

3、檢討及策進作為：

- (1)管制陸軍於105年1月完成裝甲兵科進用女性人力驗證規劃核定，並持續辦理志願士兵女性裝甲專長人員遴選作業，掌握分發裝訓部實施驗證執行情形，配合於105年司令部「性別平等工作小組」會議提報。
- (2)後續規劃於106年邀請本部外聘性平委員及行政院性平處相關人員赴裝甲部隊參訪，針對陸軍開放裝甲兵科進用女性人力窒礙予以指導。

(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	104 年
衡量標準	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。
目標值(X)	100
實際值(Y)	100
達成度(Y/X)	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、互重原則下共同營造和諧工作環境與氣氛，以提升本軍女性人力進用成效。

- (2)自 102 年開放女性士官及志願士兵派任艦艇，共計規劃 438 職缺，並於 104 年 4 月 30 日修頒「海軍女性軍官士官士兵派任艦職實施規定」，建立女性軍官士官士兵派任艦職作業程序，俾利人事運用及個人生涯規劃；另責由艦隊指揮部持續推動及管辦要求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），改善單位（含艦艇）生活空間。
- (3)經統計海軍目前規劃 438 個職缺，已派任艦艇女性士官兵合計 398 員，達成率 90.86%，後續依招募人力獲得情形賡續開放相關職缺，惟現有潛艦受限無獨立生活空間且尚無法藉由加改裝方式，使生活空間符合女性需求。
- (4)104 年 8 月 31 日於本部「性別平等專案小組」第 21 次會議實施專報，並依委員指導事項(環境差距、損害管制、非親善型歧視)，將潛艦工作與生活環境現況、加改裝後對損害管制影響、未來新造潛艦生活區規劃作法等項目納入「開放艦艇(含潛艦)職缺進用女性人力」專報內容。
- (5)104 年 11 月 13 日依司令部「性別平等工作小組」第 12 次會議主席指(裁)示，請艦隊指揮部完成「開放艦艇(含潛艦)職缺進用女性人力」相關規劃後，納入司令部「性別平等工作小組」下(13)次會議審議。

3、檢討及策進作為：

- (1)賡續管制依委員指導事項，請艦隊指揮部持續推動「開放艦艇(含潛艦)職缺進用女性人力」工作，並於司令部「性別平等工作小組」第 13 次會議實施報告(預劃 105 年 3 月 7 日召開)。
- (2)另要求所屬單位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	104 年
衡量標準	行政院審認確定違反 CEDAW 法規案件，需配合 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	104 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
實際值(Y)	100
達成度(Y/X)	1

2、重要辦理情形：

- (1) 正規班學資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，104 年首次擬定女性校階人員必要學歷之關鍵績效指標，列入計畫實施，期藉以落實晉升機會之性別平等。
- (2) 統計 103 年底具正規班女性上尉人數比例為 36.5%，經各單位鼓勵送訓，104 年底提升為 41.5%，男、女送訓比例差異自 103 年 13.2%縮小至 6%。
- (3) 持續培育符合資格女性擔任各級主官(管)，103 年底女性連級主官為 48 員，104 年底增加為 54 員；另於 104 年元旦拔擢首位外島野戰部隊女性少將政戰主任陳育琳。

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，持續藉由鼓勵送訓，使人員受訓狀況大幅提升及改變，惟須持續保持，避免差異震盪過大。
- (2)賡續管制正規班送訓執行成果，並以正式公文發文所屬單位，鼓勵各級部隊送訓。

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	104 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)	75
實際值(Y)	100
達成度(Y/X)	1.33

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(缺課者需實施補課)，普植性別平等政策與觀念，營造友善工作環境，104 年共計收視軍紀單元劇「險戀」、「晴天」，心輔單元劇「心晴」、「天使」及「幸福一念間」電視講演等 5 集；另於 4 月份第 5 週辦理軍紀專案教育，以「落實命令貫徹，確保軍紀安全」為主題，針對酒後失態、違反資安及性別平權等軍紀事件，宣導相關規定，強化官兵性別平等觀念，經計算本部 104 年參加性別主流化相關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 104 年陸軍司令部等 11 單位，執行性別主流化訓練成效計 1,870 場次，共計 296,431 人次參訓(男性 255,134 人占 86%、女性 41,297 人占 14%)，訓練內容例如 104 年 4 月 22 日於海軍司令部辦理「國防部 104 年度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，以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 226 人(男性 165 人占 73%、女性 61 人占 27%)，課程內容計「性別主流化與軍隊」(講座：實踐大學嚴祥鸞教授)、「性別統計」(講座：淡江大學教育心理與諮商研究所楊明磊所長)、「性別主流化之落實與應用」(講座：得耀法律事務所李兆環律師)；

- (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，本部人事室特將「性別主流化」主題納入 104 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－「人際(兩性)關係的相處與成長」，由中華民國大專生涯發展協會講師徐培剛先生講授；第 3 季在職管理發展訓練－「性騷擾之防治與處理」，由中央研究院焦興鎧研究員講授；本部文職人員積極參與課程，104 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 143 人次(第 2 季 66 人次，第 3 季 77 人次)，其中女性為 91 人次(第 2 季 45 人次，第 3 季 46 人次)。

3、檢討及策進作為：

- (1)105 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課程執行成果，並管辦 105 年度性別主流化教育訓練工作，並鼓勵本部暨所屬同仁踴躍參與性別主流化訓練，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	104 年
衡量標準	本部及所屬單位當年度中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數
目標值(X)	4

實際值(Y)	7
達成度(Y/X)	1.75

2、重要辦理情形：

- (1)為使本部各單位辦理「中長程個案計畫」性別影響評估有所依循，於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」，修正「性別影響評估檢視表」格式、填寫要領，並明定非屬中長程個案範疇之計畫，各主管機關(單位)得自行參酌本實施要點辦理性別影響評估作業。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104年度無中長程個案計畫案，其中軍事投資建案計畫辦理性別影響評估案件共計海軍司令部「神鷹三號計畫」、「鴻運計畫」、「承海計畫」三專案(均敦請本部性別平等專案小組嚴祥鸞委員審查)及空軍司令部「虹翔3號」(機密案件，敦請性別平等專家佘青樺審查)等4案。
- (3)104年1月28日，陸軍以「天山南營區新建工程」實施性別影響評估經驗，至本部性別平等專案小組第20次會議實施分享報告，並將相關資料置於內部網路，提供同仁參考運用。
- (4)104年實施女性校階人員必要學歷之關鍵績效指標，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。
- (5)海軍司令部104年修頒「海軍女性軍官士官士兵派任艦職實施規定」，建立女性軍官士官士兵派任艦職作業程序，俾利人事運用及個人生涯規劃。
- (6)綜上，本部104年計畫或措施訂定性別考核指標之案件數計7案(性別影響評估4案、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」、「海軍女性軍官士官士兵派任艦職實施規定」、實施女性校階人員必要學歷之關鍵績效指標)。

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	104 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
實際值(Y)	2
達成度(Y/X)	1

2、辦理情形說明：

本部性別統計指標原有「軍事院校各學年開設與性別平等教育議題課程統計表」(半年報)1項，自104年9月起，新增「性騷擾申訴案件概況表」(季報)及「國軍歷史文物館參觀來賓人數統計表」(季報)等2項報表，定期公布於本部網頁，供民眾點閱。

3、檢討及策進作為：

年度賡續配合國防統計年報編製期程蒐編「軍事院校各學年度學生人數性別統計」、「軍事院校各學年度開設與性別平等教育議題課程統計」及「志願士兵社會青年招募人數統計」等報表，內容涵蓋各軍事院校開設有關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；後續將依本部「103-106年度推動性別主流化執行計畫」，規劃105年性別統計指標項目新增數，預劃建立「性別預算執行統計」及「軍事院校各學年度學生性別比例統計」2項報表，並定期請業管單位實施審認、更新刊布於本部網站「性別平等專區」專屬網頁上，落實資訊公開，供各界參用。

(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	104 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
實際值(Y)	0
達成度(Y/X)	0

2、辦理情形說明：

本項關鍵績效指標計算方式，係以 102、103 年奉行政院核定執行「性別影響評估計畫預算」，且屬中長程個案計畫之預算編列情形為計算基礎，惟本部 104 年均無奉核定之是類案件，故本項指標無法達成。

3、檢討及策進作為：

本部因組織任務特殊，目前尚無奉核定「性別影響評估計畫預算」之中長程個案計畫，後續將掌握各單位是否有新增，且奉行政院核定執行「性別影響評估計畫預算」之中長程個案計畫案件，並管制於執行計畫前一年度完成性別預算編列。

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：擔任性別平等課程授課之師資培訓數

1、目標達成情形

年度 項目	104 年
衡量標準	〔本校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)	80
實際值(Y)	100
達成度(Y/X)	1.25

2、辦理情形說明：

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；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，104 年辦理情形摘述如下：

- (1)各軍事院校性別平等課程領域授課教官合計 20 員(女性 10 員)，計陸軍司令部所屬官校及專科學校性別平等課程領域授課教官 10 員(男 3、女 7)、空軍司令部所屬官校及航校性別課程領域授課教官 5 員(男 3、女 2)、海軍司令部所屬官校性別課程領域授課教官 5 員(男 4、女 1)。
- (2)為落實性別平等法治教育師資培訓作為，於 104 年 3 月 10 日函文請各單位鼓勵所屬軍法軍官主動參加部內、外性別平等及性別主流化等相關課程；另請法律服務中心邀請專家學者或實務講師，舉辦性別平權相關講習、座談。經統計各級擔任性別平等法治教育授課軍法軍官，共計 160 員(男 134 人，女 26 人)，均已參加部內、外舉辦之相關訓練課程，另法律服務中心自行舉辦專題講座，邀集各級軍法軍官前赴參加講習。
- (3)針對心輔人員辦理「國軍心理輔導幹部儲訓研習班第 25 期」、「心輔士官儲訓研習班第 3 期」及上、下半年「心輔人員在職專業訓練」等 3 項研習，共計 10 場次、585 員參訓(男 430 人、女 155 人)。
- (4)綜合本部年度各領域性別平等課程領域授課教官計 765 員，共計 765 員參訓，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官及業參參加各級單位相關教育訓練課程及講習，並預劃於 105 年 3 月 25 日由空軍司令部辦理本部 105 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)依「本部 103-106 年推動性別主流化實施計畫」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。

(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

1、目標達成情形

項目 \ 年度	104 年
衡量標準	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
實際值(Y)	100
達成度(Y/X)	1

2、辦理情形說明：

- (1)三軍司令部所屬軍事學校授課教師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，具規劃作法，其關鍵績效指標實際值達 100%，相關辦理情形，如陸軍官校溫菲琪老師研擬「性別刻板化與性別平等」、專科學校陳國恩、張雅燕老師研擬「愛的圓舞曲」、「兩性關係概論」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；海軍官校通識中心張聖德副教授就「性別社會與文化」課程，研擬「海軍官校學生性別平等教育需求評估」論文乙篇，並製作該課程教材於 104 年 8 月 20 日經海軍官校 103 學年度第 2 學期性平委員會決議通過運用；空軍官校召開「性別平等委員會」，通過「性別平等與生活」、「人際關係(婚姻、朋友、同事及親密關係)」等 2 項課程授課教材審查，並依會議決議事項授課。
- (2)為因應兒童及備年性剝削防制條例修法通過，爰結合刑法妨害性自主、妨害家庭等相關規定，於 104 年 5 月 1 日製發「現役軍人誘姦少男」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。各級軍法軍官製發相關宣教教材，計有「你情我願為何不可」、「兩公約—性別平等」、「友情或激情？妨害性自主淺談」、「性騷擾的代價」、「與幼年男女性交罪」、「性騷擾犯罪簡介」、「營造友善環境，尊重性別平等」等法治教育宣教資料，並運用各種時機持續宣導。
- (3)頒布「心輔宣教通報」5 則，發至連級以上單位主官（管）親閱，並於各項集會時機加強宣導；另由各級心衛中心依年度心理衛生（輔導）教育重點及案例，持續蒐整情感問題應處、性騷擾（侵害）防範、包容性別差異、打造圓滿的家庭婚姻及正視情緒壓力管理等議題教材，並將多元性別平等觀點融入宣教；邀請專家學者撰擬「尊重性別平權，嚴守相處分際」、「尊重性別平等，營造幸福環境」、「謹守性別分際，行舉切莫失序」等精神教育專文 3 篇，提供各單位運用莒光日教學、月會、主官精神講話時機，持續擴大宣教，建立官兵正確「性別平等」觀念；邀請諮商心理師林萃芬、李島鳳等學者專家製作專業教材，目

前已完成計「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，並掛載國軍心理輔導資訊系統網站，供各級心輔人員下載運用。

3、檢討及策進作為：

- (1)105 年賡續輔導各軍事學校開辦性別平等相關選修課程，配合開辦課程擬定教學目標，研發性別平等專業教材，將教材送交各校性別平等教育委員會辦理課程審查，並要求各軍司令部及軍事院校，以完成性別刻板、性別平等、婚姻關係等性別議題相關教材為 105 年績效指標。
- (2)為結合最新時事案例及法令修正，藉收及時之效，後續將置重點於研發適切、有效且符合單位特性需求之法治教育教材，並運用輔訪機制，持續驗證。
- (3)賡續蒐整性別相關法令規定、面對情感問題應處、性騷擾（侵害）防範、包容性別彼此差異、打造圓滿的家庭婚姻及正視情緒壓力管理等相關宣教資料及教材，俾利各單位主官(管)、心輔人員從事心理衛生宣導運用。

(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	104 年
衡量標準	年度內單位業務曾以性別為主題進行分析、報告、研究等案件數
目標值(X)	3
實際值(Y)	5
達成度(Y/X)	1.67

2、辦理情形說明：

- (1)104 年性別相關議題研究報告合計發表 5 篇，計國防大學「『爸』氣外露-男性軍人育嬰留職停薪歷程探討」、「英雌好漢在一班-女性視角下的同袍情誼與衝突」、「多元性別刻板印象及部隊適應與輔導」及「職業婦女在母職階段的職家衝突之研究—以企業員工與職業軍人為比較」等 4 篇研究論文，空軍官校「提昇諮商師處理性議題之自在與意願課程介入成效研究」1 篇。

(2)104 年本部辦理 103 年度業務研究成果報告評審作業，其中國防大學實施「女性在軍事學校就學懷孕受教權之研究」1 篇，內容涉及軍校懷孕女學生受教權分析與策進，研究成果提供本部後續「性別平等」政策規劃之參考。

(3)104 年指定 105 年度業務研究案，規劃「育嬰留職停薪政策對部隊戰
力影響分析之研究」、「如何提升海軍女性人力之分析研究」、「國軍
性別平權法制之研究--以釋字第 728 號解釋為例」等 3 篇與「性別
議題」有關之題目，指定各司令部(機關)進行研究。

3、檢討及策進作為：

(1)賡續輔導、鼓勵本部各級校、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」，針對軍中「性
別議題」研提 104 年及 105 年學術研究計畫。

(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。

(3)管制各單位如期完成上揭 5 篇與「性別議題」有關題目之撰寫及成
果報告繳交事宜。

(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	104 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)	60
實際值(Y)	167
達成度(Y/X)	2.8

2、辦理情形說明：

本部運用「莒光園地」電視教學、青年日報社一報三刊、漢聲電臺及
國防部發言人臉書等管道，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，104 年製作文宣，執行成效摘述如
后：

- (1)「莒光園地」電視教學 104 年製播軍紀單元劇「險戀」、「晴天」，心輔單元劇「心晴」、「天使」及「幸福一念間」電視講演等 5 集；另於 4 月份第 5 週辦理軍紀專案教育，以「落實命令貫徹，確保軍紀安全」為主題，針對酒後失態、違反資安及性別平權等軍紀事件，宣導相關規定，強化官兵性別平等觀念。
- (2)青年日報刊載「性別平等」相關議題社（專）論 9 則、新聞報導 129 則及來論 18 則，合計 156 則次；另「勝利之光」刊載「落實性別平權，打造優質職場」專文 2 篇，「奮鬥」月刊刊載「謹守性別分際，行舉切莫失序」等專文 4 篇。
- (3)漢聲電臺製播「起床號－貫徹性別平權」、「漢聲早安－落實性別平權，嚴守男女分際」、「大兵放輕鬆－性別平權文宣廣告」、「軍官紳士午餐有約－營造性別平權工作環境宣導」、「大兵 DJ－落實性別平權，恪遵男女分際」等節目，以及報導「現代婦女基金會推動性侵害犯罪防治法修法保障女性權益」、「馬總統肯定國軍女性官兵優異表現」等新聞口播、插播及短評，計 74 檔次。
- (4)運用國防部臉書、國軍政戰資訊服務網、青年日報全球資訊網等，宣傳性平相關文宣資料計 230 則。
- (5)綜上，104 年本部新增具強化軍職人員性別平等意識宣導文宣項目數共計「莒光園地」電視講演等 5 集、青年日報刊載「性別平等」相關議題 156 則、另「勝利之光」、「奮鬥」月刊刊載專文 6 篇，合計 167 篇，實際達成度 2.8。

3、檢討及策進作為：

運用本軍所屬媒體、報章雜誌及網路平臺，公布各項性別平等相關訊息，撰擬相關性別平等宣導資料，預期可強化本部所屬人員性別意識培力、瞭解性別平等工作推動情形、進而提升所屬人員性別平等觀念；另鼓勵官兵撰擬心得投書，活化宣教成效，發揮教育效果。

(五) 關鍵績效指標 5：性騷擾事件防範成效

1、目標達成情形

年度 項目	104 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，凡未主動辦理案件每案

	扣 5 分(主動辦理案件每案加 5 分)，案件處理流程未依國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定辦理案件流程、未於申訴或移送到達七日內開始調查等項目者、每違反 1 項扣 2 分。
目標值(X)	100
實際值(Y)	108
達成度(Y/X)	1.08

2、辦理情形說明：

- (1)本部各申訴管道 104 年計接獲性騷擾申訴案件 31 案，經審議性騷擾成立計 20 案、不成立 7 案、審議中 4 案。
- (2)上述案件主動自查辦理者計陸軍 2 案(加 10 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(扣 2 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、檢討及策進作為：

- (1)本部於 104 年度辦理營規管理督導，計實施 152 個單位次，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，本小組將持續於 105 年執行營規管理督導，以協助部隊落實性騷擾預防工作。
- (2)經監察院指導本部於 104 年 9 月 21 日修頒「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」，明訂禁止偷拍行為，並將性侵害預防機制納入該規定中，以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。

(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	104 年
衡量標準	本部及所屬單位當年度性校園性騷擾防範分數，年度基本分以 100 分計算，凡未主動辦理案件每案扣 5 分(主動辦理案件每案加 5 分)，案件處理流程未符合「軍事學校預備學校校園性侵害性騷擾或性霸凌處理要點」辦理案件流

	程、處理速度等項目者、每違反 1 項扣 2 分。
目標值(X)	100
實際值(Y)	100
達成度(Y/X)	1

2、辦理情形說明：

本部 104 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、中正預校及海軍技術學校等 3 案，經審議性騷擾成立 1 案、不成立 2 案，審視受理案件，各校「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，俾以促進人際交流尊重性別多元互動。

(2) 賡續掌握教育部「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、104 年辦理法律案性別影響評估案件執行成效，計要塞堡壘地帶法、國家安全法、軍事教育條例等 3 種法律案性別影響評估檢視，並陳報行政院。

二、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安之需求，104 年列管在建工程計 8 案，預算金額為新台幣(以下幣制同)85 億 5,503 萬 9,000 元，其中性別平等部分投資預算金額為 7,299 萬 9,000 元，預期執行後可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) 執行國軍部隊設施修繕維護與管理，104 年度運用相關預算改善營舍修繕工程計 571 項，預算金額達 18 億 9,952 萬餘元，其中男性部分投資占 73%，13 億 8,884 萬餘元，另女性部分投資占 27%，預算金額 5 億 1,067 萬餘元。

二、申請育嬰留職停薪情形：

(一) 自 104 年 1 月 1 日至 104 年 12 月 31 日軍職人員申請育嬰留職停薪共計 520 員(男性 145 員、女性 375 員)。

(二)自 104 年 1 月 1 日至 104 年 12 月 31 日軍職人員復職人數共計 455 員(男性 141 員、女性 314 員)。

伍、其他重大或特殊具體事蹟

一、104 年性別平等業務輔導考核作業

- (一)為深入瞭解及驗證本部各單位推動性別平等工作執行情形，從中發掘潛在問題，提出改進建議，以落實性別平等工作推展，本部參酌性平處於 104 年 1 月 12 日當日試評建議，於 104 年 4 月 27 日邀集各工作小組，共同研討「104 年性別等業務輔導考核計畫」，納編性別平等專案小組各分工小組採聯合編組方式，於 104 年 7 至 9 月期間，針對各單位推動性別平等工作情形，以書面查證、業務簡報及實地輔訪等方式，結合本部 103-106 年度推動性別主流化執行計畫、性別平等政策綱領之工作重點，分赴各有關單位實地訪查，積極發掘並有效改進潛在缺失。
- (二)全案共計針對性別平等分工小組、性別平等工作推展單位、近 2 年違反性別平等事件單位等 29 個單位實施輔導考核，並針對違反性別平等事件單位實施問卷調查，督導所見情形及問卷回饋意見將納入本部後續性別平等工作推動重要事項管制執行。

二、憲兵配合三八婦女節活動

憲兵司令部為強化官兵性別平等意識，消除性別刻板印象，於本(104)年婦女節前夕(3 月 5 日)，訂頒相關計畫，舉辦「You can 肚 it」法治教育活動，讓男性官兵同仁實際模擬體驗女性懷孕之感受，培養同理心，有助官兵提升性別平等意識，共計 154 員參加(均為男性)。

三、婚前講習活動

國軍人員肩負保家衛國責任，常需留守部隊、隨時待命或因任務需求而不斷調遷，這些軍中環境特質，直接或間接會影響到軍人與家庭的互動，103 年配合各司令部實施聯合婚禮活動，辦理「婚前講習-性平教育訓練」活動，共計 315 對新人與會，各司令部辦理情形如后：

- (一)陸軍: 104 年 11 月 9 日配合「緣訂陸軍、珍愛一生」聯合婚禮，舉行「新人婚前教育講習」，由人軍處長龍冠中少將主持並遴聘部外委員黃翠紋女士授課，講授題目為營造幸福的婚姻，授課當日計 203 對新人與會。
- (二)海軍: 104 年 10 月 30 日配合「愛你幸福·永遠忠誠」官兵聯合婚禮舉行新人婚前教育，邀請光合作用心靈學苑游惠玲講師假陸戰隊指揮部中正

堂授課，與新人們分享男女大不同、性別溝通要訣，及同理心與認同法則，建立軍職人員與另一半共創幸福美滿的生活的正確觀念，活動計 77 對新人參加。

- (三)空軍: 104 年 10 月 21 日配合「永遠愛你、幸福一世」集團結婚，於本軍第四二七聯隊舉行「新人婚前教育講習」，由政戰主任張哲平中將主持，並邀請陳姿憶老師授課，講授題目為：「幸福處方籤-破解夫妻間迷思，攜手經營到白頭婚姻是美好的能量」，授課當日計 109 對新人與會；講習中老師針對夫妻間之工作、原生家庭、個性等各項差異，提出看法，鼓勵新人在未來相處中，相互尊重、體諒及扶持，不要有「男主外、女主內」之傳統觀念，要順應潮流，共同分攤，以避免因家務、兒女教養問題，造成失和情況。

四、陸海空軍懲罰法修正

近年來，國軍實施組織改造人力大幅精簡，為提升國軍素質，兵役制度已從「徵募併行制」轉型為「募兵制」，為穩固內部管理運作，貫徹部隊紀律與效率，本部已完成陸海空軍懲罰法修正，並於 104 年 5 月 9 日公布施行，其中為保障受懲罰人員之性別人權，已於該法主動增訂評議會組成任一性別成員不得少於成員總數三分之一，以去除辦理懲罰時可能造成不必要之差別待遇。

五、製作國防部性別主流化教材(光碟)

- (一)為利各單位執行性別主流化訓練工作，本部運用衛生福利部提供性別暴力防治影片 7 輯、莒光日製播性別平等相關宣導影片 1 輯及行政院、教育部放置於學術網路上之 CEDAW 觀念說明影片、性別暴力與職場性別角色宣導影片等 2 輯，合計 10 輯，壓印 450 套，分配各軍司令部，本部直屬機關(構)、學校等單位配合性別主流化訓練課程訓練、性別平等座談會等時機運用。
- (二)本光碟可採專人解說、引導收視、心得分享等方式實施，屆時執行成果納入本部年度性別主流化年度執行成果統計。