

**109年行政院辦理直轄市與縣（市）政府
推動性別平等業務輔導獎勵計畫
報告**

目錄

壹、前言	2
貳、評核範圍、項目與結果	3
參、各縣市推動性別平等辦理情形(必評項目).....	7
一、整體表現	7
二、各評審項目	10
肆、自行參選項目評審情形	21
一、性別平等創新獎	21
二、性別平等故事獎	23
伍、推動現況、成效檢討與策進作為	25
一、推動現況	25
二、成效檢討	26
三、策進作為	28
陸、結論	31

壹、前言

為推動地方政府於擬訂政策、計畫及措施時均能融入性別觀點，本院自 105 年起，每 2 年函頒「行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」，據以對地方政府推動性別平等業務輔導及獎勵表揚，引領地方政府推動相關工作，積極消除性別歧視。

本院於 108 年 1 月 31 日函頒「109 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」（以下簡稱本計畫），復因受嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情影響延期辦理，於 109 年 10 月至 110 年 3 月間，對各直轄市及縣（市）政府進行輔導訪評作業。

109 年為本院第 3 次辦理直轄市與縣（市）政府性別平等業務輔導獎勵計畫，依前次(107 年)計畫評核基礎、中央性別平等政策，以及參考評審委員建議，對於地方政府推動性別平等業務，採用輔導獎勵，期以鼓勵、漸進方式，逐步引導地方政府完備性別平等推動體制，落實國際公約及中央性別平等政策，並將性別平等觀念擴散及向地方扎根，鼓勵地方發展在地特色。

貳、評核範圍、項目與結果

本計畫評審項目分為「必評項目」及「自行參選項目」，「必評項目」由本院就 22 個地方政府於 107 年至 108 年期間所推動之性別平等業務進行(分 3 組)評審，並依成績分為優等(90 分以上)、甲等(80 分以上未滿 90 分)、乙等(70 分以上未滿 80 分)及不列等(未滿 70 分)，頒發金馨獎「優等」及「甲等」獎項予獲獎機關；「自行參選項目」則包含「性別平等創新獎」或「性別平等故事獎」獎項，由各直轄市、縣(市)(含所屬機關)自行報名參選分組評比，經自行參選項目評審委員依書面評核後，擇優請機關進行簡報複評，每組至多 5 名獲獎。以下就「必評項目」及「自行參選項目」分別說明。

一、必評項目辦理情形

(一)評核範圍

本計畫由本院性別平等處處長擔任召集人，依必評項目召集評審委員組成評審委員會，負責評審項目之評分及評審結果之確認，包括北、中、南地區具婦女權益、性別平等、人權保障等研究專長或具實務經驗之專家學者，以及行政部門委員(由本院性別平等處簡任層級人員)等組成評審委員會。

評審委員亦依受評機關分組進行評審，為使其標準具公平性及一致性，原則同一組地方機關由同一組別評審委員進行評核，倘若有擔任直轄市、縣(市)之婦女權益促進委員會或性別平等會之委員須進行迴避。

109 年受評對象必評項目以直轄市政府為第 1 組，縣(市)政府依性別平等業務推動進程分為第 2 組及第 3 組，分組如下：

- 1、第 1 組：臺北市、新北市、桃園市、臺中市、臺南市、高雄市。
- 2、第 2 組：新竹市、苗栗縣、彰化縣、雲林縣、嘉義縣、嘉義市、屏東縣、基隆市、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣、澎湖縣。
- 3、第 3 組：新竹縣、南投縣、金門縣、連江縣。

其中，第 1 組及第 2 組由機關自評後進行實地訪評，並依計畫對外公布成績；第 3 組本次由機關自評後由本院邀集專家學者進行訪視輔導，依本次計畫不對外公布成績，於下屆（111 年）列計分數並公布成績。

(二)評核項目

必評項目包括：1.基本項目；2.性別主流化實施情形；3.CEDAW 辦理情形；4.提升女性公共參與情形；5.推展及落實性別平等情形；6.加分項目；7.扣分項目。另為兼顧城鄉差距及性別平等業務推動進程，必評項目評審指標及衡量標準區分組別(3 組)，並增加質性評分比重，以引導地方政府提升辦理性別平等業務之品質成效。評審委員依評審項目、衡量標準等審查各直轄市、縣（市）政府填報之自我評量表，並依實地訪評現場訪談、查證結果評定，並經由評審成績確認會議共同確認各項得分。

(三)評核結果

109 年必評項目第 1 組及第 2 組共 18 個受評機關，計有 6 個機關獲得優等、8 個機關獲得甲等、2 個機關獲得乙等、2 個機關不列等。評核列表結果如下：

表 1：必評項目評核結果

組別	等第	機關
第 1 組	優等(90 分以上)	臺北市政府、新北市政府、桃園市政府
	甲等(80 分以上-未滿 90 分)	臺中市政府、臺南市政府、高雄市政府
第 2 組	優等(90 分以上)	苗栗縣政府、彰化縣政府、屏東縣政府
	甲等(80 分以上-未滿 90 分)	宜蘭縣政府、花蓮縣政府、臺東縣政府、新竹市政府、嘉義市政府
	乙等(70 分以上-未滿 80 分)	嘉義縣政府、澎湖縣政府

組別	等第	機關
	不列等(未滿 70 分)	雲林縣政府、基隆市政府

註：

1. 同等第機關順序依本院行文機關清單順序排序，無涉名次。
2. 第 3 組機關(新竹縣政府、南投縣政府、金門縣政府、連江縣政府)本次不對外公布成績。

二、自行參選項目辦理情形

(一) 評核範圍

本項係由機關(含所屬機關)自行決定是否申請參選，計有「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」2 獎項，分別有 23 案創新獎案件及 19 案故事獎參賽，並分直轄市組及縣(市)組等 2 組評比，每組至多 5 名獲獎，評核結果創新獎計 8 案獲獎(直轄市 5 案、縣市組 3 案)，故事獎計 6 案獲獎(直轄市組 4 案、縣市組 2 案)。

(二) 評核項目

- 1、性別平等創新獎：由各直轄市、縣(市)政府(或推薦所屬機關)擇評審期間推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、措施或方案，衡量標準分為 5 項，包括：(1)與性別平等之關聯性(含內容與題目)；(2)將性別觀點融入業務程度；(3)開發及運用資源情形；(4)創意及創新程度；(5)影響程度(包含對機關及民眾之影響及具體績效)。
- 2、性別平等故事獎：由各直轄市、縣(市)政府(或推薦所屬機關)提出評審期間推動性別平等的措施或方案過程中具有貼近人民且感動人心的內容與事蹟者，衡量標準分為 5 項，包括：(1)與性別平等之關聯性(含內容與題目)；(2)故事之完整性；(3)故事之感人程度；(4)故事之啟發性(如：跳脫傳統性別刻板印象)；(5)機關之資源投注情形。

(三) 評核結果

109 年自行參選項目獲選機關及方案如下表：

表 2：自行參選項目評核結果

獎項	組別/件數	機關	方案名稱
性別平等 創新獎	直轄市組 5 案	臺北市政府	性平內控機制－植入幸福城市的友善基因
		新北市政府 社會局	1/3 新局面・女力全開-新北市性平翻轉大作戰-全面促進「私部門」女性參與決策機會
		臺中市政府	從花博到燈會－全府動起來建構性別友善臺中城
		高雄市政府 勞工局	勞動女性的再次回眸
		高雄市政府 地政局	女兒不是局外人--繼承平權・家和諧
	縣(市)組 3 案	彰化縣 衛生局	2019 浪流連的心聲：MEN'S TALK 男性關懷訪視計畫
		屏東縣政府 交通旅遊處	屏東 GO 好玩：你的需要 我隨時看得見
		臺東縣政府	臺東女孩日多元創意面貌系列活動
性別平等 故事獎	直轄市組 4 案	臺北市政府	突破困「男」重重的千年之路－臺北孔廟釋奠典禮」
		新北市政府 財政局	門神有愛 性平無礙－守護憨兒守護你
		新北市政府 社會局	微光中的育兒之路－新北市視覺障礙者育兒指導計畫
		桃園市政府 地政局	守護祖產，全面出擊－找回消失的繼承人~大拇指的印記
	縣(市)組 2 案	彰化縣政府 社會處	家事分工一起來，幸福美好跟著來－108 年度彰化縣性別平等行動劇團宣導計畫
		屏東縣政府 警察局	108 年暑期柔道訓練營

註：

1. 各組至多 5 名獲獎。
2. 各組機關順序依本院行文機關清單順序排序，無涉名次。

參、各縣市推動性別平等辦理情形(必評項目)

一、整體表現

必評項目評審項目包括：(一)基本項目；(二)性別主流化實施情形；(三)CEDAW 辦理情形；(四)提升女性公共參與情形；(五)推展及落實性別平等情形；(六)加分項目；(七)扣分項目等大項，各組整體表現情形如下：

表 3：必評項目各組整體得分概況

	第 1 組	第 2 組
配分	105	105
平均得分	89.97	80.92
中位數	90.40	82.66
最高	98.56	96.54
最低	82.51	56.19

註：配分(105 分)：含原始總分 100 分及加分項目 5 分。

(一) 第 1 組

臺北市政府、新北市政府及桃園市政府獲得優等(90 分以上)；臺中市政府、臺南市政府及高雄市政府獲得甲等(80 分以上未滿 90 分)。第 1 組含加分項目配分 105 分，平均分數 89.97 分，中位數分數 90.4 分，最高為 98.56 分，最低 82.51 分。

於各評分項目大項中，以平均得分占配分比重來看得分情形，第 1 組平均得分最高為六、加分項目(滿分 5 分，平均得 4.9 分)，其次為一、基本項目，以及五、推展及落實性別平等情形；平均得分最低為四、提升女性公共參與情形。

表 4：第 1 組於各評分項目之平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
一、基本項目。(20 分)	18.40	91.98%
二、性別主流化實施情形。(30 分)	24.95	83.16%
三、CEDAW 辦理情形。(10 分)	8.52	85.17%
四、提升女性公共參與情形。(16 ¹ 分)	12.13	75.82%
五、推展及落實性別平等情形。(23 分)	20.51	89.17%
六、加分項目。(5 分)	4.90	98.07%
七、扣分項目	-0.33	-

評核委員對臺北市政府評核意見為推動性平跨局處政策議題面向多元，在性別平等辦公室的統籌下透過各局處的分工和合作，全面性推動性別平等；新北市政府在領導階層的支持、主導人員專業用心，以及各局處人員團結積極推動創新之下，表現績優亮眼；桃園市政府訂有性平改善方針，跨局處合作推動性平計畫，且針對重要優先整合議題努力管考推動，具有成果；臺中市政府有關性平政策計畫部分訂有跨局處性別友善評核機制，區公所有區區亮起來推動計畫，且滾動修正訂有新版性別平等政策方針；臺南市政府性平宣導作為積極且具有創意，對於府外之宣傳有一定成效；高雄市政府推動同志友善計畫等跨局處計畫，著重於政策及措施的生活化及創意性。

(二) 第 2 組

苗栗縣政府、彰化縣政府、屏東縣政府獲優等(90 分以上)；宜蘭縣政府、花蓮縣政府、臺東縣政府、新竹市政府及嘉義市政府獲得甲等(80 分以上-未滿 90 分)；嘉義縣政府及澎湖縣政府獲乙等(70 分以上-未滿 80 分)；雲林縣政府及基隆市政府獲不列等(未滿 70 分)。第 2 組含加分項目配分 105 分，平均分數 80.92 分，中位數分數 82.66 分，最高為 96.54

¹ 評審項目四、提升女性公共參與情形，因農漁會於評審業務期間未達改選屆次，未能呈現提升女性公共參與成效，故採 1 分換算總分重新計分，使本項總分 17 分調整為 16 分。

分，最低 56.19 分。

於各評分項目大項中，以平均得分占配分比重來看，第 2 組平均得分最高為五、推展及落實性別平等情形(滿分 24 分，平均得 19.31 分)，其次為一、基本項目；平均得分最低為六、加分項目，以及四、提升女性公共參與情形。

表 5：第 2 組於各評分項目之平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
一、基本項目。(20 分)	15.21	76.05%
二、性別主流化實施情形。(31 分)	23.14	74.65%
三、CEDAW 辦理情形。(9 分)	6.67	74.16%
四、提升女性公共參與情形。(15 ² 分)	10.09	67.24%
五、推展及落實性別平等情形。(24 分)	19.31	80.44%
六、加分項目。(5 分)	3.11	62.17%
七、扣分項目。	-0.20	-

評審委員對於苗栗縣政府之評核意見為各單位承辦人員對業務具高度熟稔度，各專案小組的建議發揮綜效，在各項推動上發展出多元創新的作為，並製作工作指導手冊，有助於承辦同仁熟稔業務及經驗傳承；彰化縣政府跨局處政策架構完整、研議過程精實、執行過程皆納入分工小組列管、成效優良，值得其他縣市政府參考；屏東縣政府各局處積極推動性平相關業務，彼此合作及整合採取措施以消除直接及間接歧視，亦積極推動去除性別刻板印象；宜蘭縣政府訂有性平政策涵蓋多個面向、具體行動措施及參與單位分工等內容，並聘請外部委員採「工作輔導團」分組進行會議，有助於推動性別平等業務與成效；花蓮縣政府訂有性平政策方針，跨局處合作發展具在地特色的就、創業福利模式，各項性平措施呈現族群多元之特色，並與地方民間團體有良好合作互動；臺東縣政府由首長親自主持會議比率高，展現對性平業務之重視，推動性別平

² 評審項目四、提升女性公共參與情形，因農漁會於評審業務期間未達改選屆次，未能呈現提升女性公共參與成效，故採 1 分換算總分重新計分，使本項總分 16 分調整為 15 分。

等宣導方式多元且具創意，豐富多元且具吸引力，善於結合在地團體；新竹市政府重視 CEDAW 教育課程，涵蓋多種層面之議題，並積極推動性平相關政策之構思及實踐；嘉義市政府設立專責辦理性別平等業務單位，由首長親自帶領團隊推動性別平等工作，女性擔任機關主管情形極佳。

相較於上開獲得優等、甲等之機關，評審委員建議第 2 組機關如嘉義縣政府成立性別平等工作專案小組，針對性別主流化工具做更整體的規劃與考核，研議定期檢討機制與策進作為；澎湖縣政府可將性別平等業務的專責機制提升至縣府的層級，並使性平業務朝向跨領域合作，齊心合力推動能讓性別平等業務推展成果更豐富而完整；雲林縣政府建議由更高層級長官予以支持，突破困境讓同仁間有更高意願配合，其他局處能共同參與；基隆市政府可由各局處在自辦業務訓練課程中融入性平議題，提高專責人力的比例，並給予承辦人員支持及資源協助。

二、各評審項目

以下分別就各評審項目，分析各組於各項得分概況。

(一) 基本項目

基本項目各項評審項目包括：1、辦理性別平等業務人力編列情形；2、性別平等跨局處政策、計畫制定及執行成效；3、性別主流化計畫制定及執行成效。各組表現情形如次：

表 6：基本項目各組得分概況

	第 1 組	第 2 組
配分	20	20
平均得分	18.4	15.21
平均得分占配分之百分比	91.98%	76.05%
中位數	18.52	14.65
最高	19.9	19.75
最低	16.7	10.9

1、第 1 組：

基本項目配分 20 分，平均得分 18.4 分，最高 19.9 分，最低 16.7 分，中位數 18.52 分。第 1 組於基本項目表現優良，尤其「辦理性別平等業務人力編列情形」項目均得到滿分 3 分，另在「性別主流化計畫制定及執行成效」及「性別平等跨局處政策、計畫制定及執行成效」項目亦有不錯的表現，均獲得 90%以上的分數。

表 7：第 1 組於基本項目各項平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
一、基本項目。(20 分)	18.40	91.98%
(一) 辦理性別平等業務人力編列情形。(3 分)	3.00	100.00%
(二) 性別平等跨局處政策、計畫制定及執行成效。(10 分)	9.01	90.08%
(三) 性別主流化計畫制定及執行成效。(7 分)	6.39	91.26%

2、第 2 組：

基本項目配分 20 分，平均得分 15.21 分，最高 19.75 分，最低 10.9 分，中位數 14.65 分。第 2 組於基本項目表現落差大，最高分接近滿分，但最高與最低分數相差 8.85 分，得分較佳的為「辦理性別平等業務人力編列情形」項目，得分較低的為「性別平等跨局處政策、計畫制定及執行成效」項目。

表 8：第 2 組於基本項目各項平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
一、基本項目。(20 分)	15.21	76.05%
(一) 辦理性別平等業務人力編列情形。(3 分)	2.75	91.67%
(二) 性別平等跨局處政策、計畫制定及執行成效。(10 分)	6.88	68.80%

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
(三) 性別主流化計畫制定及執行成效(7 分)	5.58	79.71%

(二) 性別主流化實施情形

性別主流化實施情形各項評審項目包括：1、婦女權益促進委員會/性別平等委員會運作情形；2、性別意識培力課程參訓及辦理情形；3、性別預算編列情形；4、性別影響評估辦理情形；5、性別統計與分析辦理情形。各組表現情形如次：

表 9：性別主流化實施情形各組得分概況

	第 1 組	第 2 組
配分	30	31
平均得分	24.95	23.14
平均得分占配分之百分比	83.16%	74.65%
中位數	24.99	23.54
最高	27	27.04
最低	22.88	16.64

1、第 1 組：

性別主流化實施情形配分 30 分，平均得分 24.95 分，最高 27 分，最低 22.88 分，中位數 24.99 分。第 1 組於性別主流化實施情形表現佳，最高分與最低分相差 5 分以內。第 1 組在性別主流化實施情形項目中，在「性別預算編列情形」、「性別意識培力課程參訓及辦理情形」項目表現優良，相對得分較低者為「婦女權益促進委員會/性別平等委員會運作情形」，以及「性別影響評估辦理情形」等 2 項目。

表 10：第 1 組於性別主流化實施情形各項平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
二、性別主流化實施情形。(30 分)	24.95	83.16%
(一) 婦女權益促進委員會/性別平等委員會運作情形。(6 分)	4.22	70.28%
(二) 性別意識培力課程參訓及辦理情形。(6 分)	5.72	95.31%
(三) 性別預算編列情形。(3 分)	2.92	97.22%
(四) 性別影響評估辦理情形。(7 分)	4.93	70.36%
(五) 性別統計與分析辦理情形。(8 分)	7.17	89.63%

2、第 2 組：

性別主流化實施情形配分 31 分，平均得分 23.14 分，最高 27.04 分，最低 16.64 分，中位數 23.54 分。第 2 組於性別主流化實施情形得分情形尚可（占配分 74.65%），惟最高分與最低分落差 10.4 分，高低落差大。第 2 組得分最佳的為「性別統計與分析辦理情形」項目，其次為「性別預算編列情形」項目，得分最低的為「性別影響評估辦理情形」項目。

表 11：第 2 組於性別主流化實施情形各項平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
二、性別主流化實施情形。(31 分)	23.14	74.65%
(一) 婦女權益促進委員會/性別平等委員會運作情形。(6 分)	4.23	70.50%
(二) 性別意識培力課程參訓及辦理情形。(9 分)	6.51	72.34%
(三) 性別預算編列情形。(2 分)	1.63	81.50%
(四) 性別影響評估辦理情形。(7 分)	4.87	69.54%
(五) 性別統計與分析辦理情形。(7 分)	5.90	84.33%

(三) CEDAW 辦理情形

CEDAW 辦理情形各項評審項目包括：1、CEDAW 教育訓練計畫；

2、為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差之改進作為。各組表現情形如次：

表 12：CEDAW 辦理情形各組得分概況

	第 1 組	第 2 組
配分	10	9
平均得分	8.52	6.67
平均得分占配分之百分比	85.17%	74.16%
中位數	9.75	7.4
最高	10	9
最低	4.2	3.1

1、第 1 組：

CEDAW 辦理情形配分 10 分，平均得分 8.52 分，最高 10 分，最低 4.2 分，中位數 9.75 分。第 1 組於 CEDAW 辦理情形平均表現佳，最高分得滿分，並有 3 個機關得滿分，中位數為 9.75 分，僅少數獲得較低分。第 1 組在 CEDAW 辦理情形各項中，以「為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差之改進作為」表現較佳，在「CEDAW 教育訓練計畫」項目因少數機關得分較低，影響本項平均得分。

表 13：第 1 組於 CEDAW 辦理情形各項平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
三、 CEDAW 辦理情形。(10 分)	8.52	85.17%
(一) CEDAW 教育訓練計畫。(7 分)	5.90	84.29%
(二) 為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差之改進作為。(3 分)	2.62	87.22%

2、第 2 組：

CEDAW 辦理情形配分 9 分，平均得分 6.67 分，最高 9 分，最低 3.1 分，中位數 7.4 分。第 2 組於 CEDAW 辦理情形平均得分尚可，最高

分達滿分 9 分，多數機關也有達到 7 分以上(中位數 7.4)，少數機關分數較低。第 2 組在 CEDAW 辦理情形各項中，平均於「為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差之改進作為」表現較佳，同第 1 組。

表 14：第 2 組於 CEDAW 辦理情形各項平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
三、CEDAW 辦理情形。(9 分)	6.67	74.16%
(一) CEDAW 教育訓練計畫。(7 分)	4.92	70.34%
(二) 為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差之改進作為。(2 分)	71.75	87.50%

(四) 提升女性公共參與情形

提升女性公共參與情形各項評審項目包括：1、機關晉用女性擔任主管情形；2、委員會落實三分之一性別比例情形；3、政府出資或捐助五成以上之財團法人、公營事業董監事會任一性別比例達成情形；4、對農、漁、工會推動性別平等。各組表現情形如次：

表 15：提升女性公共參與情形各組得分概況

	第 1 組	第 2 組
配分 ³	16	15
平均得分	12.13	10.09
平均得分占配分之百分比	75.82%	67.24%
中位數	12.45	10.44
最高	13.08	12.85
最低	10.69	8.4

1、第 1 組：

提升女性公共參與情形配分 16 分，平均得分 12.13 分，最高 13.08

³ 扣除 1 分，換算總分重新計分。

分，最低 10.69 分，中位數 12.45 分。第 1 組於提升女性公共參與情形之得分表現相較於其他評審項目弱，最高分與最低分相差 2.39 分顯示相差不大，普遍表現平平。第 1 組在提升女性公共參與情形各項中，表現較佳的為「對農、漁、工會推動性別平等」及「機關晉用女性擔任主管情形」，並於「政府出資或捐助五成以上之財團法人、公營事業董監事會任一性別比例達成情形」項目明顯表現不佳，得分僅占配分 33.92%。

表 16：第 1 組於提升女性公共參與情形各項平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
四、提升女性公共參與情形。(16 分)	12.13	75.82%
(一) 機關晉用女性擔任主管情形。(10 分)	8.25	82.53%
(二) 委員會落實三分之一性別比例情形。(2 分)	1.50	75.00%
(三) 政府出資或捐助五成以上之財團法人、公營事業董監事會任一性別比例達成情形。(2 分)	0.68	33.92%
(四) 對農、漁、工會推動性別平等。(3 分)	1.70	85.00%

2、第 2 組：

提升女性公共參與情形配分 15 分，平均得分 10.09 分，最高 12.85 分，最低 8.4 分，中位數 10.44 分。第 2 組於提升女性公共參與項目亦較其他評審項目表現不佳，平均得分僅占配分 67.24%，平均表現相對不佳，最高分及最低分約差距 4.45 分，中位數 10.44 分離滿分亦有差距。第 2 組在提升女性公共參與各項中，相對表現最好的為「機關晉用女性擔任主管情形」項目，表現最不佳的亦為「政府出資或捐助五成以上之財團法人、公營事業董監事會任一性別比例達成情形」，同第 1 組，其次為「委員會落實三分之一性別比例情形」亦有待加強。

表 17：第 2 組於提升女性公共參與情形各項平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
四、提升女性公共參與情形。(15 分)	10.09	67.24%
(一) 機關晉用女性擔任主管情形。(9 分)	7.14	79.31%
(二) 委員會落實三分之一性別比例情形。(2 分)	1.03	51.50%
(三) 政府出資或捐助五成以上之財團法人、公營事業董監事會任一性別比例達成情形。(2 分)	0.68	34.15%
(四) 對農、漁、工會推動性別平等。(3 分)	1.24	61.75%

(五) 推展及落實性別平等情形

推展及落實性別平等情形各項評審項目包括：1、去除性別刻板印象與偏見；2、建構性別友善環境；3、提升女性經濟力；4、其他性別平等宣導。各組表現情形如次：

表 18：推展及落實性別平等情形各組得分概況

	第 1 組	第 2 組
配分	23	24
平均得分	20.51	19.31
平均得分占配分之百分比	89.17%	80.44%
中位數	21.85	21
最高	23	24
最低	16.3	11.8

1、第 1 組：

推展及落實性別平等情形配分 23 分，平均得分 20.51 分，最高 23 分，最低 16.3 分，中位數 21.85 分。第 1 組於推展及落實性別平等情形項目表現佳，最高分達滿分(含 2 個機關)，平均得分 20.51 分占配分近 9 成相當高，最高及最低分相差 6.7 分。第 1 組在推展及落實性別平等情形各項中，表現最佳的為「其他性別平等宣導」，由機關自提其他宣導項目，其次為「去除性別刻板印象與偏見」亦獲得高分，相對「提升女性

經濟力」為較需要加強的項目，但於第 1 組得分情形尚可(近 8 成)。

表 19：第 1 組於推展及落實性別平等情形各項平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
五、推展及落實性別平等情形。(23 分)	20.51	89.17%
(一) 去除性別刻板印象與偏見。(9 分)	8.46	93.98%
(二) 建構性別友善環境。(6 分)	5.34	89.03%
(三) 提升女性經濟力。(6 分)	4.79	79.86%
(四) 其他性別平等宣導。(2 分)	1.92	95.83%

2、第 2 組：

推展及落實性別平等情形配分 24 分，平均得分 19.31 分，最高 24 分，最低 11.8 分，中位數 21 分。第 2 組於推展及落實性別平等情形項目，平均相對其他大項表現較佳，平均得分 19.31 分(占配分 80.44%)，最高分得 24 分滿分，最低分僅 11.8 分相差 12.2 分，高分及低分落差大，惟中位數 21 分，表示大多數的機關於本項表現不錯。在推展及落實性別平等情形各項中，得分表現最優的為「建構性別友善環境」，平均得分占配分 90.67%，其餘項目平均表現平平，平均得分約占配分 7 成，相對「提升女性經濟力」是最需要加強的項目。

表 20：第 2 組於推展及落實性別平等情形各項平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
五、推展及落實性別平等情形。(24 分)	19.31	80.44%
(一) 去除性別刻板印象與偏見。(10 分)	7.81	78.05%
(二) 建構性別友善環境。(6 分)	5.44	90.67%
(三) 提升女性經濟力。(4 分)	2.97	74.25%
(四) 其他性別平等宣導。(4 分)	3.09	77.25%

(六) 加分項目

第 1 組及第 2 組加分項目題項包括：1.依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求，或針對重要性別平等議題，主動規劃與推動性別平等措施；2.委託、補助或自行辦理與性別議題有關之研究；3.推動性別電影院、讀書會活動合作方案成果；4.國際交流參與；5.直轄市/縣(市)政府自製 CEDAW 教材，並公布於網頁供參考運用；6.辦理跨縣市合作交流；另第 2 組增加 1 項：性別預算籌編提報婦權會/性平會討論或經由外部性別平等專家學者檢視情形。

在加分項目中，第 1 組及第 2 組每項最高 1 分，各項加分項目加總最高至 5 分。部分項目由衡量標準表提供例示，其餘由機關自行列舉提報，考量機關自行列舉部分不一，以下僅以指標例示項目分析各組機關得分概況。

表 21：加分項目各組得分概況

	第 1 組	第 2 組
配分	5	5
平均得分	4.9	3.11
平均得分占配分之百分比	98.07%	62.17%
中位數	5	4.35
最高	5	5
最低	4.71	0.25

1、第 1 組：

加分項目最高 5 分，平均得分 4.9 分，最高 5 分，最低 4.71 分，中位數 5 分。第 1 組在加分項目表現優異，平均得分 4.9 占配分 98.07%近滿分，6 個機關得到滿分的機關有 5 個，最低分亦有 4.71 分。第 1 組在加分項目中，得分最高項目為「國際交流參與」，全數 6 個機關均拿到 1 分滿分，其次為「推動性別電影院、讀書會活動合作方案成果」，平均得 0.96 分。因加分項目若累計已超過滿分 5 分即不再計分，考量第 1 組多數均達滿分 5 分，故僅採前 5 項例示分析得分概況。

2、第 2 組：

加分項目最高 5 分，平均得分 3.11 分，最高 5 分，最低 0.25 分，中

位數 4.35 分。第 2 組在加分項目整體表現普通，平均得分 3.11 分僅占配分 62.17%，惟第 2 組在加分項目最高及最低分落差大，第 2 組 12 個機關中，最高分得滿分 5 分有 6 個機關，有 3 個機關亦達 4 分以上，中位數 4.35 分，顯示大多機關表現不錯，但最低分僅有 0.25 分，高低差距 4.75 分。第 2 組在加分項目中，得分最高項目亦為「推動性別電影院、讀書會活動合作方案成果」，平均得 0.77 分。

(七) 扣分項目

扣分項目題項包括：1.性別工作平等法有關性別歧視之禁止相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分；2.性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定，機關針對性騷擾案件應依法受理申訴及處理，未依法受理申訴及處理者予以扣分；3.性別工作平等法有關促進工作平等措施相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分；4.性別平等教育法有關校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分；5.違反消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）或其施行法相關規定（不包含 CEDAW 施行法第 8 條）；6.經檢視違反 CEDAW 施行法第 8 條應修正法規及行政措施尚未完成修正。

扣分項目經查證書面佐證資料及現場查證後，第 1 組及第 2 組均有扣分項目，第 1 組有 2 個機關被扣分，扣分項目分別為「性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定，機關針對性騷擾案件應依法受理申訴及處理，未依法受理申訴及處理者予以扣分」及「性別平等教育法有關校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分」；第 2 組有 2 個機關被扣分，扣分項目分別為「性別平等教育法有關校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分」及其他項目，於評核期間有性別平等相關之監察院糾正案，或是性別平等相關申訴案件，未妥予處理而被扣分。

肆、自行參選項目評審情形

自行參選項目包括「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」等 2 獎項，由各直轄市、縣(市)（含所屬機關）自行報名參選提出申請，各兩項目申請案件數，至多合計 4 案。評審方式採用書面評審，由評審委員先進行書面評比，各組得分前三分之一之機關進入評審委員會議進行簡報及確認，各組至多 5 名獲獎。考量直轄市與縣（市）資源差異，本次計畫分為直轄市組及縣（市）組等 2 組進行評比，增加更多名額機會鼓勵機關參選及獲得榮譽。本次評審各獎項分別由 6 名委員參與第一階段書審，以及第二階段簡報複審會議，兩獎項由評審擇優決定獲獎案件，計有 8 個方案獲性別平等創新獎及 6 個方案獲性別平等故事獎。

一、性別平等創新獎

性別平等創新獎係由各直轄市、縣（市）政府（或推薦所屬機關）擇評審業務期間所推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、措施或方案，評審創新方案之創新性、深度及廣度，說明如下：

(一) 衡量標準

性別平等創新獎衡量標準包括：1.與性別平等之關聯性(含內容與題目)(10 分)；2.將性別觀點融入業務程度(15 分)；3.開發及運用資源情形(15 分)；4.創意及創新程度(30 分)；影響程度(包含對機關及民眾之影響及具體績效)(30 分)。

(二) 獲獎方案得獎事蹟

本次創新獎計有 23 案報名，包括直轄市組 14 案及縣市組 9 案，經評審委員初審後約擇選三分之一案件計 9 案(直轄市組 6 案及縣市組 3 案)進入簡報複審會議，結果有 8 案獲獎，含直轄市組 5 案及縣市組 3 案。獲獎機關、方案名稱及獲獎事蹟如下：

1、直轄市組

(1) 臺北市政府「性平內控機制—植入幸福城市的友善基因」：透過

內控落實性別平等列入企業社會責任（CSR）評選表評選項目，並運用性別平等概念檢核表檢視媒材品質。

- (2) 新北市政府社會局「1/3 新局面·女力全開-新北市性平翻轉大作戰-全面促進『私部門』女性參與決策機會」：全面提升人民團體、工會、農漁會及企業等私部門組織女性參與決策階層比例，並創建私部門翻轉組織性別權力結構推動模組。
- (3) 臺中市政府「從花博到燈會—全府動起來建構性別友善臺中城」：建立性別友善環境評核機制，改善大型活動性別友善設施軟硬體。
- (4) 高雄市政府勞工局「勞動女性的再次回眸」：藉由勞動女性歷史事件，結合一系列文創展演活動，喚起民眾對於性別平等議題的重視。
- (5) 高雄市政府地政局「女兒不是局外人--繼承平權·家和諧」：運用多元管道宣導繼承平權，創設客製化地政快捷專車到府服務並深入鄰里偏鄉。

2、縣市組

- (1) 彰化縣衛生局「2019 浪流連的心聲：MEN'S TALK 男性關懷訪視計畫」：主動關心社區自殺高風險男性，深入社區鄰里宣導性別平等觀念及倡議，使性別平等意識能在地深根化。
- (2) 屏東縣政府「交通旅遊處 屏東 GO 好玩：你的需要 我隨時看得見」：於大型活動及觀光旅遊融入性別觀點，推動觀光景點及場所性別友善措施，達到「交通、行動、溝通、自在、暢遊」五大無礙目標。
- (3) 臺東縣政府「臺東女孩日多元創意面貌系列活動」：辦理魔法少女展覽等女孩日活動，結合公私部門資源多元宣導，促進全民關心女孩權益議題。

二、性別平等故事獎

性別平等故事獎係由各直轄市、縣（市）政府（或推薦所屬機關）提出評審業務期間於推動性別平等的措施或方案過程中具有貼近人民且感動人心的內容與事蹟者，故事須與機關推動性別平等措施或方案有關，並以真實案例為限，說明如下：

（一）衡量標準

性別平等故事獎衡量標準包括：1.與性別平等之關聯性(含內容與題目)(20 分)； 2.故事之完整性(15 分)；3.故事之感人程度(15 分)；4.故事之啟發性(如：跳脫傳統性別刻板印象)(25 分)；5.機關之資源投注情形(25 分)。

（二）獲獎方案得獎事蹟

本次故事獎計有 19 案報名，包括直轄市組 10 案及縣市組 9 案，經評審委員初審後約擇選三分之一案件計 7 案(直轄市組 4 案及縣市組 3 案)進入簡報複審會議，結果有 6 案獲獎，含直轄市組 4 案及縣市組 2 案。獲獎機關、方案名稱及獲獎事蹟如下：

1、直轄市組

- (1) 臺北市政府「突破困『男』重重的千年之路—臺北孔廟釋奠典禮」：透過首屆女性禮生及佾生，突破傳統祭儀性別困境，建立實質性別平權的祭典文化。
- (2) 新北市政府財政局「門神有愛 性平無礙—守護憨兒守護你」：藉由跨局處結合社區與弱勢團體共同投入社區彩繪牆活動，翻轉傳統思維及啟發性別平等觀念。
- (3) 新北市政府社會局「微光中的育兒之路—新北市視覺障礙者育兒指導計畫」：為視覺障礙者量身打造育兒指導，加強伴侶分擔生育照顧責任，減緩身心障礙女性承擔家庭照顧角色及雙重歧視。

- (4) 桃園市政府地政局「守護祖產，全面出擊－找回消失的繼承人～大拇指的印記」：運用跨機關服務及結合資源，推動不分性別的財產繼承權。

2、縣市組

- (1) 彰化縣政府社會處「家事分工一起來，幸福美好跟著來－108 年度彰化縣性別平等行動劇團宣導計畫」：成立性別平等行動劇團，啟發社區民眾發掘自我及性別意識，同時推廣性別平等觀念。
- (2) 屏東縣政府警察局「108 年暑期柔道訓練營」：將運動訓練結合性別培力，於運動場域中突破性別刻板印象。

伍、推動現況、成效檢討與策進作為

一、推動現況

為使性別平等工作之推動更為完善，本次輔導獎勵計畫參考 105 年及 107 年之評審結果，以及中央政策重點進行相關調整，不同於前次計畫之處，重點說明如下：

(一) 調整機關分組及評核標準

考量直轄市及不同縣（市）政府在人力、資源配置、辦理性別平等業務基礎、地方特色以及民間資源差異，爰必評項目分 3 組評審，並研擬不同評審指標及衡量標準。第 1 組為直轄市(6 個直轄市)，並依性別平等業務推動進程區分為第 2 組(12 個縣市)及第 3 組(4 個縣市)。第 1 組、第 2 組須由機關書面自評後進行實地訪評；第 3 組於本次計畫由機關書面自評後，由本院性別平等處安排專家學者委員實地訪視輔導，提供訪視意見，但不對外公布成績。

另自行參選項目亦考量直轄市與縣市資源差異，依各獎項區分為直轄市組及縣市組，提高縣市政府獲獎機會並鼓勵參與角逐獎項。

(二) 增加評審指標質性配分比重

本次相較於前次計畫增加質性指標配分比重，期透過深入且具彈性之質性衡量標準，個別化了解各地辦理性別平等業務狀況，使地方政府重視辦理性別平等業務之品質及成效。

(三) 強調跨局處橫向共同推動政策計畫

為期地方政府訂定跨局處政策計畫，引導各局處全面推動性別平等業務，非侷限於少數特定局處辦理性別平等業務，透過調整評審指標內容及配分強調跨局處政策計畫之推動及效益，以及性別主流化工具推動之機關涵蓋情形，使性別平等業務推動擴散於各機關。

(四) 引導落實中央性別平等政策

將本院性別平等重要議題融入推展及落實性別平等之評審項目，同

時保留彈性，鼓勵地方政府將性別平等之重要項目融入宣導，並可依照地方政府人口需求特性自訂相關性別平等政策措施。

(五) 依評審項目組成評審委員會

本次依必評項目及自行參選項目召集評審委員組成評審委員會，不同以往自行參選項目委員與必評項目委員均相同，考量必評項目需要有地方輔導經驗的專家學者，自行參選項目讓其他有中央機關輔導經驗的性別平等專家學者亦可加入評審作業，挹注更多專業人力並促進交流對話。

(六) 公開成績等第及委員建議

以往計畫成績僅呈現獲獎機關，本次計畫除第 3 組本次不對外公布成績外，其餘均公開成績等第，並將評審委員所提建議事項公布於本院性別平等會網站供大眾檢閱，以促使各地方政府更重視性別平等業務推動，積極爭取分數。

(七) 自行參選項目資訊公開

為使評審資訊透明，本次公開自行參選項目之收件名單、各階段篩選名單及得獎案件書面報告等，並俟評審結果確認後公開評審委員名單，除了秉持公平、公正、公開之評審作業外，亦讓地方政府可以相互學習觀摩優良範例。

二、 成效檢討

(一) 性別平等整體評核表現

本次 109 年計畫評核結果，必評項目(含第 1 組及第 2 組)有 6 個機關獲優等(含 3 個直轄市及 3 個縣市)及 8 個機關獲甲等(含 3 個直轄市及 5 個縣市)，相較 107 年僅有 3 個機關獲優等(含 2 個直轄市及 1 個縣市)及 7 個機關獲甲等，優等及甲等獲獎機關數均有提升。

表 22：107 年計畫及 109 年計畫之必評項目獲獎機關

	107 年計畫評核結果	109 年計畫評核結果
優等	臺北市府、新北市政府、 苗栗縣政府。 (計 3 個機關)	臺北市府、新北市政府、 桃園市政府、苗栗縣政府、 彰化縣政府、屏東縣政府。 (計 6 個機關)
甲等	桃園市政府、臺中市政府、 高雄市政府、屏東縣政府、 嘉義市政府、花蓮縣政府、 臺東縣政府。 (計 7 個機關)	臺中市政府、臺南市政府、 高雄市政府、宜蘭縣政府、 花蓮縣政府、臺東縣政府、 新竹市政府、嘉義市政府。 (計 8 個機關)

另前次(107 年計畫)評審考量各組資源多寡不同，為衡平各縣市資源差距，達成策略性引導、鼓勵各地方政府持續積極推動性別平等業務等目標，爰除第 1 組直轄市未予以特別加分外，第 2 組西部縣市予以特別加分 10 分，第 3 組東部及離島縣市予以特別加分 15 分。本次 109 年計畫考量已依照性別平等業務推動進程予以分組及不同衡量標準，故各組均未特別加分，多數機關整體評核結果均較前一次(107 年)提升，且前一次獲得優等或甲等機關，除了 107 年獲得優等機關(3 個)本次亦獲得優等外，前次獲得甲等機關部分有所提升，或維持獲得甲等成績；顯示本計畫有一定程度之鑑別度。

(二) 性別平等專責機制與人力

本次第 1 組直轄市除了積極爭取加分項目並獲得高分外，其次在基本項目中，「辦理性別平等業務人力編列情形」項目均得到滿分，可見直轄市性別平等人員編制較充足，部分地方政府亦設有性別平等專責機制，如臺北市、桃園市、台南市及嘉義市等設有性別平等辦公室，顯示

性別平等業務人力充足，以及有專責機制統籌推動，對於性別平等業務推動及整體表現有所助益。

(三) 跨局處合作推動

在績優機關中常見優點之一，為跨局處合作及分工推動性別平等，透過跨局處推動性別平等業務內容與面向均較廣，不論是配合推動性別平等跨局處政策，或是在性別主流化各項工具之落實執行，以及在推展及落實性別平等等宣導工作，均需要透過跨局處協力，將性別平等與各機關業務結合推動，促使性別平等遍地開花。

(四) 性別平等政策與計畫

在整體性別平等推動上，可觀察到性別平等跨局處政策、計畫制定及執行成效與整體評核成績呈現高度相關性。例如第 1 組直轄市，或是獲甲等以上(含優等)縣市，大多在「性別平等跨局處政策、計畫制定及執行成效」或「性別主流化計畫制定及執行成效」等項目得分有不錯的表現，可見性別平等政策與計畫，特別包括是跨局處分工機制及多個推動面向訂定，對於性別平等業務推動表現舉足輕重。

(五) 長官領導與重視

在本計畫自 105 年每 2 年辦理 1 次，本次為第 3 次辦理。在性別平等推動績優縣市中，亦可看見領導階層的支持，以及主導或督導主管的專業用心，促使主責局處或主責單位較有力道促使各局處全力推動性別平等。尤其高階長官親自主持府層級的性別平等會議，展現對於性別平等業務高度支持與重視，並予以承辦同仁支持與資源，成為跨局處推動性別平等業務之關鍵要素。

三、 策進作為

(一) 引導地方政府建立機制與制度化

於歷次輔導獎勵計畫評核過程中，經常會發現性別平等業務承辦人員快速流動與更替，特別是非性別平等專責機制的主責局處同仁。經初

步觀察，若地方政府建立專責機制，例如性別平等辦公室等，或是借調較有公務經驗人才，較能維持性別平等業務專責人員穩定。另一方面，即使承辦人員於公務機關調動較難以掌握，但若能建立良好機制，例如製作工作指導手冊，有助於承辦同仁熟稔業務及經驗傳承，並由較穩定之高階主管負責帶領督導，均有助於性別平等業務推動制度化及穩定性。故未來擬引導地方政府可參考良好範例，將性別平等業務推動建立機制及相關資料建檔，以利業務傳承。

(二) 提升性別平等業務主管專業及領導者企圖心

地方性別平等業務推展順利，關鍵之一為領導者的支持，以及帶領性別平等業務主管之專業。在性別平等推動績優機關中，可見在領導者支持與號召之下，跨局處共同協力才能順利推動。另外，若是在性別平等業務可以展現施政亮點，將會促進領導者更為重視與支持，二者相輔相成。再者，由於承辦因升遷或調動異動頻率較高，若是提升性別平等業務主管專業性，即使人員更動亦能領導整個團隊繼續向前邁進，因此核心主管的性別平等專業，以及引導團隊前進的企圖心，如能被激發及鼓勵，將成為性別平等的重要推手。

(三) 推動至地方局處層級

性別平等業務推動良好的地方政府，除了主責單位或局處外，均需要各局處的全力協助與配合，相對於推動性平較緩慢的地方政府，通常主責局處較難推動其他局處一起協力。因此未來如何將性別平等推動至地方局處層級為重點之一，包括除了府層級之性別平等會或婦女權益促進會外，亦需要使地方政府推動分工小組會議，由不同局處負責作為幕僚，以利共同協力，並且致力塑造局處性別平等文化與對性別平等認同等，均為未來努力的重點。

(四) 培養在地種子師資

地方推動性別平等工作經常需要適時邀請外部專家學者提供策進意見與建言，惟邀請遠地專家經常會因為交通或時間受到限制，例如離島

或花東地區，或者非在地的專家學者對於各地方政府運作了解亦相對不足。因此未來應鼓勵及引導地方政府逐漸培養在地種子師資，除了有助於地方人才培養外，對於地方性別平等業務的耕耘與長期陪伴相對更便利及不受到地域限制。

(五) 客製化輔導及陪伴

本次計畫評核對象分組係依各地方政府推動性別平等進程分組，並針對性別平等業務推動較慢之第3組縣市不對外公布成績，強化輔導陪伴，鼓勵從建立性別平等機制開始推動。本院自108年起辦理性別平等業務訪視輔導作業，於輔導獎勵計畫後針對個別縣市進行輔導及訪視，並因應個別縣市需求共同討論推動策略，前次辦理後經滿意度調查反映良好，對於縣市在推動性別平等有所助益，因此未來亦將針對性別平等推動相對較慢的地方政府持續辦理輔導作業，並且客製化推動策略與案例，期透過長期輔導陪伴，協助地方政府發展積極之推動策略。

(六) 地方性別主流化推動

性別主流化係為推動性別平等各項工作之基礎。於本計畫辦理過程中，觀察性別平等推動進程較快的地方政府，性別主流化之發展較早，機制相對較健全，故地方性別主流化之發展推動與整體性別平等業務推動情形有高度相關。未來本院將會挹注相關資源，引導地方政府健全各項性別主流化工具與機制建立，透過基礎工作的扎根，促使地方政府及各局處看見性別、回應性別，奠定性別平等推動基礎，提升性別平等推動量能與深化應用。

陸、結論

為促進地方政府推動性別平等業務，本院自 105 年起每 2 年辦理一次直轄市、縣(市)政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫並頒發金馨獎，以提升地方政府推動性別平等業務成效，本次為第 3 次評核作業。在此之間，我國於 108 年通過《司法院釋字第七四八號解釋施行法》，即同婚專法，成為亞洲第一個同性婚姻合法化的國家。另本院於 110 年 1 月發布「2021 年性別圖像」，依據聯合國開發計畫署性別不平等指數 GII，台灣計算(2019 年)性別平等表現較過去進步，為全球第 6 名，居亞洲之冠。可見我國的性別平等有逐步的進展，惟仍需仰賴中央與地方共同攜手並進，落實推動性別平等。

經 109 年的評核，看到多數地方政府在性別平等業務推動上不斷精進，包括面向議題多元的跨局處政策、跨局處整合及合作、多元及創新的宣導及作為、領導者重視及專業、性別平等推動扎根於區公所等，不論在性別平等推動深度及廣度都積極往前邁進。然而在計畫過程中，亦可觀察部分地方政府在推動性別平等工作的資源仍顯不足，導致推動上停滯不前，除了積極協助個別縣市外，本院亦將納入各項推動策略規劃，包括促進地方政府建立機制與制度化、推動至地方局處層級、培養在地種子師資、提升性別平等業務主管專業及領導者企圖心，以及引領地方建構完善性別主流化機制等，列為未來努力的重點。此外，除了輔導獎勵計畫外，亦搭配其他觀摩交流、輔導作業及陪伴機制，以共同協力地方政府推動性別平等工作。

最後，特別感謝參與本次計畫各項評審工作的評審委員，以及各地地方政府的積極配合，相信經由評審委員參與訪評及輔導，可以在性別平等業務上，提供具體推動建議及策進方向。