

112年部會考核結果分析 及未來推動建議方向

行政院性別平等處
113年4月8日





大綱

- 一、112年考核獲獎機關
- 二、考核結果分析與成效檢討
 - 必評項目
 - 自行參選項目
- 三、未來推動方向

一、112年考核獲獎機關



必評項目(獲獎機關)

優等

財政部、金管會

甲等

內政部、經濟部、交通部、勞動部、衛福部、環境部、
文化部、國發會、國科會、僑委會、輔導會、客委會、
主 總、故 宮、公平會

躍升獎

僑委會、央 行





必評項目(各組等第)

組別 \ 年度	112年	110年
第 1 組	3甲 (1免考)	1優、3甲
第 2 組	1優、4甲、3乙	4甲、2乙、1不列等 (1免考)
第 3 組	1優、5甲、3乙、2不列等	3甲、6乙 (1免考)
第 4 組	3甲、4乙、1不列等	2甲、5乙、2不列等
總計	2優、15甲、10乙、3不列等 (1免考)	1優、12甲、13乙、3不列等 (2免考)





自行參選項目(創新獎)

創新獎

(第1及第2組)

交通部航港局

進擊的海運女力—APEC 運輸部門之女力崛起

交通部鐵道局

說到「子宮」，您會不會有點兒尷尬? 「新城(太魯閣)車站」—建築、藝術、人文三重奏

國父紀念館

建館五十週年館史展設置性平專區

(第3及第4組)

國家環境研究院

運用暫行特別措施開設女性專班—病媒防治女力來報到





自行參選項目(深耕獎)

深耕獎

(第1及第2組)

交通部公路局

幸福巴士 偏鄉性平的實踐者-幸福，是想去哪裡就去哪裡~

衛生福利部

推動性別暴力社區初級預防工作

國立臺灣歷史博物館

臺灣女人性別專案

(第3及第4組)

(從缺)



二、考核結果分析與成效檢討

112年考核結果分析(各組-必評項目)

「必評項目」指標

- (一)基本項目
- (二)推動計畫及政策綱領
- (三)CEDAW
- (四)性別主流化
- (五)決策參與
- (六)加扣分及特殊加分

	第1組	第2組	第3組	第4組
總分	107(含加分項目)			
平均得分	84.88	83.40	77.63	79.35
中位數	85.06	83.43	81.85	78.49
最高	87.46	90.68	91.19	89.64
最低	82.11	78.43	63.68	66.56

112年考核結果分析(第1組)

	基本 項目 (30分)	性平推動計畫 及政策綱領 (15分)	CEDAW (10分)	性別 主流化 (24分)	決策 參與 (21分)	加分及特殊 加分項目 (7分)	總分 (換算後) (107分)
平均 得分	26.68	13.05	6.42	20.28	14.10	6.34 (4.93+1.18)	84.88
得分占配分 之百分比	88.93%	87%	<u>64.2%</u>	84.5%	<u>66.71%</u>	90.57%	
最高	28.13	13.55	7.34	21.50	15.11	6.57	
中位數	26.25	13.19	6.16	20.28	15.06	6.48	
最低	25.66	12.42	5.77	19.06	12.12	5.98	

112年考核結果分析(第2組)

	基本 項目 (30分)	性平推動計畫 及政策綱領 (15分)	CEDAW (10分)	性別 主流化 (24分)	決策 參與 (21分)	加分及特殊 加分項目 (7分)	總分 (換算後) (107分)
平均 得分	27.09	13.02	7.05	18	13.42	5.83 (4.22+1.61)	83.40
得分占配分 之百分比	90.3%	86.8%	<u>70.5%</u>	<u>75%</u>	<u>63.90%</u>	83.29%	
最高	28.80	14.25	10	21.11	16.92	6.58	
中位數	27.87	13.08	6.67	18.15	12.86	6.05	
最低	23.76	12.10	6.29	14.38	10.36	4.25	

112年考核結果分析(第3組)

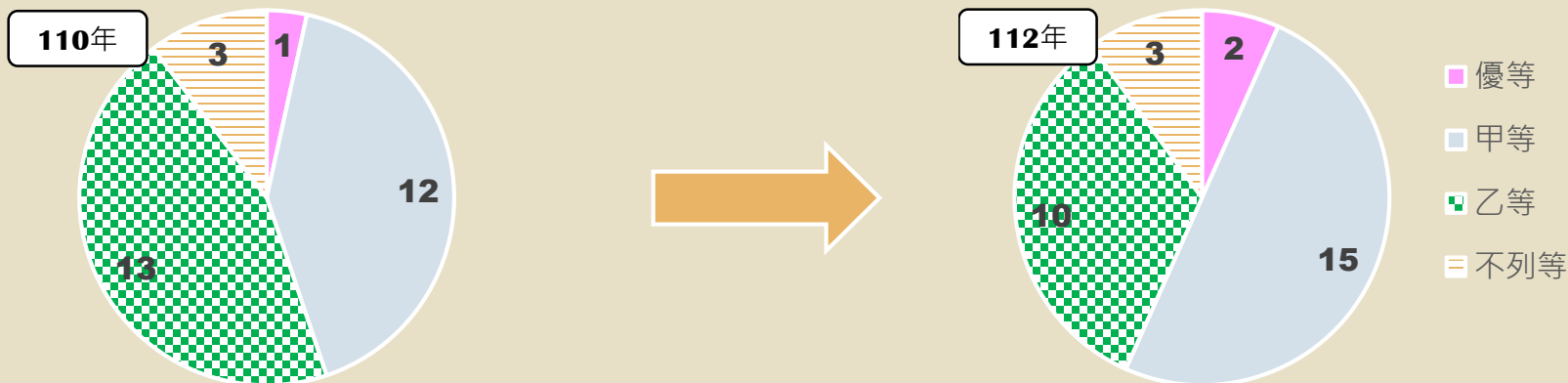
	基本項目 (30分)	性平推動計畫 及政策綱領 (15分)	CEDAW (10分)	性別 主流化 (24分)	決策 參與 (21分)	加分及特殊 加分項目 (7分)	總分 (換算後) (107分)
平均 得分	24.37	12.50	6.28	17.27	13.52	4.14 (2.65+1.49)	77.63
得分占配分 之百分比	81.23%	83.33%	<u>62.8%</u>	<u>71.96%</u>	<u>64.38%</u>	57.71%	
最高	27.90	14.25	9.50	20.46	19.22	6.55	
中位數	25.23	12.40	6.67	17.65	12.99	3.57	
最低	18.25	9.83	4.10	13.90	8.09	2.33	

112年考核結果分析(第4組)

	基本 項目 (29分)	推動計畫(含綱 領及CEDAW) (20分)	性別 主流化 (30分)	決策 參與 (21分)	加分及特殊 加分項目 (7分)	總分 (換算後) (107分)
平均 得分	23.07	16.20	22.84	13.52	4.09 (2.33+1.76)	79.35
得分占配分 之百分比	<u>79.55%</u>	81%	<u>76.13%</u>	<u>64.38%</u>	58.43%	
最高 中位數 最低	28 21.88 20.5	18.5 16.35 12.95	26.84 23.18 17.27	17.75 14.88 8	6.8 3.93 2.1	

成效檢討 (整體考核表現)

- 1、本次獲得優等、甲等之機關比例為56.67%，較前次(110年)比例44%提高。
- 2、整體而言，在參與近2次考核28個部會中，計有16個部會考核成績有所進步，占57.14%，且相較前次考核結果有16個部會成績為乙等或不列等，本次考核結果僅13個部會成績為乙等或不列等。
- 3、本次考核結果計有11個機關已連續2屆獲得乙等以下之成績，其中有3個部會大幅進步，成績已接近80分(甲等)。




成效檢討(整體考核表現)

4、部會亮點成果：

透過112年輔導考核結果發現，許多部會積極將性別觀點融入業務中，並呈現亮點成果：

- (1)國科會：將性別平等列為「科學技術白皮書」首要目標，帶領我國發展具性別觀點之科技研究及技術。
- (2)國發會：辦理「國家永續發展獎」等獎項納入性別平等相關評選基準。
- (3)僑委會：主動檢修自編華語文教材，強化僑校性別平等教育之落實。
- (4)輔導會：主動訂定「多元性別友善就醫環境作業指導書」，營造性別友善的醫療環境。
- (5)經濟部：與美國在臺協會(AIT)合作辦理「女性創業學院」計畫，提升女性企業連結國際市場之能力。
- (6)原民會：與美國在臺協會(AIT)合作推動「百合綻放新創學程」計畫，打造臺灣原住民族女性的創業教案。

112年考核結果分析(基本項目)

	第1組(30分)	第2組(30分)	第3組(30分)	第4組(29分)
平均	26.68	27.09	24.37	23.07
最高	28.13	28.80	27.90	28
中位數	26.25	27.87	25.23	21.88
最低	25.66	23.76	18.25	20.5
需加油 指標項目	 (鼓勵、督導所屬機關或民間私部門、其他機關推動性平)		1. 辦理對外性平宣導 2. 鼓勵、督導所屬機關或民間私部門、其他機關推動性平 3. 各機關辦理性平相關研究	1. 辦理國際交流情形 2. 辦理性平相關研究

成效檢討：多數機關於基本項目已能掌握，惟部分機關針對「鼓勵、督導所屬機關或私部門、其他機關推動性平」與「辦理相關研究」項目，仍缺乏相關成效。

112年考核結果分析(性平推動計畫及綱領)

	第1組(15分)	第2組(15分)	第3組(15分)	第4組(20分)
平均	13.05	13.02	12.50	16.20
最高	13.55	14.25	14.25	18.5
中位數	13.19	13.08	12.40	16.35
最低	12.42	12.10	9.83	12.95

需加油 指標項目

本項評分偏屬**質性分數**，除檢視機關報送成果報告之關鍵指標達成情形外，機關必須就其主流化工具運用情形、整合機關內外資源(跨機關或民間私部門)、辦理成果效益、相關檢討與策進作為及追蹤管考機制等，提出相關執行與成果內容。

成效檢討：機關於辦理相關工作應有成效評估及回饋，應適時檢視評估各項工作落實情形，避免流於形式，俾精進未來工作策略，有效改善務中性別落差或不平等情形。

112年考核結果分析(CEDAW)

	第1組(10分)	第2組(10分)	第3組(10分)	第4組(20分)
平均	6.42	7.05	6.28	16.20
最高	7.34	10	9.50	18.5
中位數	6.16	6.67	6.67	16.35
最低	5.77	6.29	4.10	12.95
需加油 指標項目	1.CEDAW專家審查結論性意見之辦理情形 2.各機關落實CEDAW性別人權之成效	CEDAW專家審查結論性意見之辦理情形		各機關落實CEDAW性別人權之成效

成效檢討：多數機關得分僅為配分之6成，未能掌握國際審查學者專家結論性意見與建議精神或囿於既有業務計畫內容，未積極將與職掌有關之建議，融入於業務中推動。建議機關加強辦理教育訓練，研發業務課程教材，並積極向機關人員進行宣導，俾落實 CEDAW 所揭示之各項權利。

112年考核結果分析(性別主流化)

	第1組(24分)	第2組(24分)	第3組(24分)	第4組(30分)
平均	20.28	18	17.27	22.84
最高	21.50	21.11	20.46	26.84
中位數	20.28	18.15	17.65	23.18
最低	19.06	14.38	13.90	17.27
需加油 指標項目	<ol style="list-style-type: none"> 各機關辦理性別分析情形 免報院案件辦理性別影響評估之品質。 	<ol style="list-style-type: none"> 各機關辦理性別分析情形 免報院案件辦理性別影響評估之品質。 中長程個案計畫之年度績效評估，納入性別效益分析之辦理情形。 	<ol style="list-style-type: none"> 各機關辦理性別分析情形 免報院案件辦理性別影響評估之品質。 中長程個案計畫之年度績效評估，納入性別效益分析之辦理情形。 自辦性別意識培力實體課程之辦理品質。 	<ol style="list-style-type: none"> 各機關辦理性別分析情形 部會性別影響評估辦理情形 自辦性別意識培力實體課程之辦理品質。

112年考核結果分析(性別主流化)

成效檢討：

- (1)多數機關在性別平等專案小組運作上皆能獲得不錯成績，上級長官多能重視與支持性別平等相關工作，督促各單位及所屬機關協調合作，另會議討論議案亦漸豐富多元。
- (2)機關普遍在「各機關辦理性別分析情形」及「部會性別影響評估辦理情形」兩項目上表現未盡理想，未積極運用性別統計資料或進行性別分析，探究其性別議題。
- (3)建議機關辦理教育訓練，強化同仁對性別分析與性別影響評估工具之瞭解與運用，以掌握業務中性別之落差，進一步研提改善策略。

112年考核結果分析(決策參與)

	第1組(21分)	第2組(21分)	第3組(21分)	第4組(21分)
平均	14.10	13.42	13.52	13.52
最高	15.11	16.92	19.22	17.75
中位數	15.06	12.86	12.99	14.88
最低	12.12	10.36	8.09	8
需加油 指標項目	各機關晉用女性擔任正副首長、幕僚長、主管人員與非主管人員及中高階主管培訓情形。	<ol style="list-style-type: none"> 各機關所屬委員會、政府捐助財團法人任一性別比例達成情形 各機關晉用女性擔任正副首長、幕僚長、主管人員與非主管人員及中高階主管培訓情形。 	<ol style="list-style-type: none"> 各機關所屬委員會、政府捐助財團法人任一性別比例達成情形 各機關晉用女性擔任正副首長、幕僚長、主管人員與非主管人員及中高階主管培訓情形。 	<ol style="list-style-type: none"> 各機關所屬委員會任一性別比例達成情形 各機關晉用女性擔任正副首長、幕僚長、主管人員與非主管人員及中高階主管培訓情形。

成效檢討：各部會所屬委員會決策成員逐步落實性別平等，惟於財團法人董監事部分仍有待加強；另中高階女性主管參加培訓比率亦有待提升。建議透過研議相關措施、修正規定或訂定暫行特別措施，以及積極培力女性中高階主管等做法，加速縮小決策權力職位的性別差距。

112年考核結果分析(加分項目)

	第1組(5分)	第2組(5分)	第3組(5分)	第4組(5分)
平均	4.93	4.22	2.65	2.33
最高	5	5	5	4.8
中位數	5	4.38	2	2.3
最低	4.8	2.5	1	0.6
需加油 指標項目	<p>本次各部會均有提報加分項目，多數機關均能積極爭取，其中內政部等6個機關均獲得滿分表現。另第3、4組部會在加分項目積極程度不一，致得分情形落差極大，仍有許多進步空間。</p>			

成效檢討：加分項目不限於計畫所舉例內容，機關可依業務屬性，結合性別平等內涵或發掘與業務相關之性別平等議題，提出具體作為。

112年考核結果分析(創新獎)

➤ 考核基準：

- 1.與性別平等之關聯性(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(含跨機關合作機制)(25分)。
- 4.創意性(30分)。
- 5.影響程度(具體績效)(20分)。

➤ 評選過程：

本次計有29案報名，經評核委員擇選後計有9案進入簡報複審會議，最後獲選4案(第1及2組3案、第3及4組1案)。

112年考核結果分析(創新獎)



進擊的海運女力—APEC運輸部門之女力崛起(交通部航港局)

主辦APEC下設海運專家小組(MEG)關鍵主題會議，以「強化海運產業之女性包容性」為主題，分享推動經驗。另培力女性獲選MEG副主席，積極扶植女性參與海事領域決策層級。



說到「子宮」，您會不會有點兒尷尬？「新城(太魯閣)車站」- 建築、藝術、人文三重奏(交通部鐵道局)

打造性別友善之新城車站，蒐集不同性別者需求，研擬精進作為，積極提升女性員工比例，並透過公共藝術品展現女性身體自主權。

112年考核結果分析(創新獎)



建館五十週年館史展設置性平專區(國父紀念館)

於建館50週年館史展，規劃以職場性別平等議題為核心概念展區，還原57位女性同仁爭取工作權事件與制服演進現況，並呈現在傳統男性工作場域中的女性員工日常。



運用暫行特別措施開設女性專班-病媒防治女力來報到(國家環境研究院)

鑑於環保專責及技術從業人力因不同性別存有先天體力差異，辦理女性專班，補助訓練費用，採視訊方式進行非實作課程；另設計輕量化消毒器具，減輕女性工作負重。

112年考核結果分析(深耕獎)

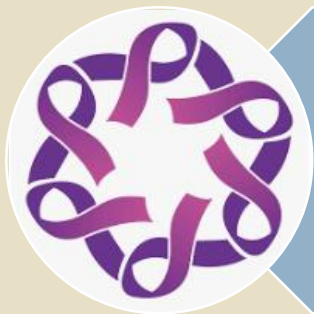
➤ 考核基準：

1. 與性別平等之關聯性(10分)
2. 近5年之推動、投入情形(含跨機關合作機制、資源投入與整合、分析與檢討)(50分)。
3. 影響程度與具體績效(可含人民有感之故事)(40分)。。

➤ 評選過程：

本次計有26案報名，經評核委員擇選後計有7案進入簡報複審會議，最後獲選3案(第1及2組3案、第3及4組從缺)。

112年考核結果分析(深耕 獎)



推動性別暴力社區初級預防工作(衛生福利部)

培力在地社區，發展預防宣導教育；訂頒「社區防暴宣講師培力計畫」，培訓社區重要幹部與意見領袖，推廣防治觀念；輔導地方發展網絡合作工作模式、辦理人才培訓，研發紫絲帶社區認證。



幸福巴士 偏鄉性平的實踐者-幸福，是想去哪裡就去哪裡~ (交通部公路局)

提供偏鄉婦女及學童友善安全的公共運輸服務，滿足其就醫(學)交通需求；深入偏鄉到府接送，提供母語通譯人員隨車照顧及陪伴看診；招募女性駕駛，推廣性平主題閱讀、辦理月經平權宣導活動。

112年考核結果分析(深耕獎)



臺灣女人性別專案(國立臺灣歷史博物館)

蒐藏日治至戰後時期臺灣女性史料與歷史文物，並以「臺灣女人」為主題，開展兼顧研究與典藏性質的文獻整理與影像口述歷史等相關計畫。出版女性史料，開辦女性主題專欄，策辦相關展覽與戲劇，邀請女性藝術家呈現女性的生命史深耕經營性別議題。

四、未來推動方向

114年考核新增重點

性平處輔導策略



輔導部會召開專案會議，邀請性平與考核委員參與協助



協助部會於性平專案小組會議進行追蹤、檢討與改善



辦理業務人員及主管經驗交流觀摩會、



建置培力課程、案例專區、績優分享等學習資源



公開考核成績及改善建議，強化外部監督機制

114年考核新增重點(1/5)

項目	說明
(一)考核期程	1.機關自評：114年6月1日至6月30日。 2.實地考核：114年7月至11月。
(二)考核方式	實地考核、輔導評審委員會議。
(三)考核事項	1.必評項目： (1)基本項目、(2)性平推動計畫及綱領、(3)CEDAW、(4)性別主流化、 (5)決策參與、(6)加扣分項目。 2.自行參選項： (1)性別平等創新獎 (2)性別平等深耕獎 (3)性別平等傑出貢獻獎：由部會提出積極推展性平業務或促進性平具顯著貢獻者，且服務滿3年以上之性平業務人員。

114年考核新增重點(2/5)

新增/調整指標項目	說明
一、(三)1.鼓勵、督導所屬機關推動性別平等之方式/機關人數達100人以上之三級機關(構)訂有性別平等計畫、方案或措施(2分)	為落實各機關業務融入性別平等觀點，引導部會所屬機關(構)人數達100人以上者，訂定性別平等計畫、方案或措施，推動性別平等工作。另配合本院修正各機關性別平等訓練計畫，機關人數計算係指包含編制、約聘僱、駐衛警及工友(含技工、駕駛)。
一、(三)2<u>鼓勵向民間私部門推動性別平等/編製業務指引、參考手冊或其他措施(2分)</u>	考核期間針對不利處境族群(如原住民族、新住民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等)編製相關業務指引、參考手冊，或辦理相關具指導性措施，引導民間私部門推動性別平等(每項可得1分，最高可得2分)。
一、(三)3.向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性別平等之作法。(2分)	向地方政府推動部分，說明包含如下有助中央與地方合作推動性別平等之做法 1.部會對地方政府辦理業務考核(內涵訂有推動性平指標) 2.召開中央地方聯繫會報(討論議題與性平相關或結合業務推動性平) 3.辦理中央與地方業務交流觀摩會(交流內容包含推動性平)

114年考核新增重點(3/5)

新增/調整指標項目	說明
一、(五)各機關辦理性別平等相關研究。	說明委託或自行辦理研究，如研究內容關注不利處境者(如原住民族、新住民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等)者，則可提高獲得分數(包含呈現性別與其他面向的交織分析、專節文字探究不利處境情形之需求、受影響情形，並提出改善策略或具體做法)。
四、(一)性別統計辦理情形(3分)	強化及運用性別統計辦理情形，配合政策綱領關注不利處境者需求，爰評核標準依據性別統計指標是否包含不利處境者之交織性統計，而給予不同分數。
四、(二)性別分析辦理情形 / 部會一級單位及三級機關辦理1則以上性別分析報告之涵蓋率(1分)。	1.檢視一級單位及三級機關辦理性別分析之涵蓋率：(評審業務期間辦理1件以上性別分析報告之部會一級單位及三級機關數和)/(部會一級單位及三級機關數總和)。 2.涵蓋率：25%以上得1分；15%以上，未達25%得0.5分；未達15%則0分。

114年考核新增重點(4/5)

新增/調整指標項目	說明
四、(四)1.性別影響評估辦理情形 / 部會一級單位及三級機關辦理1則以上性別影響評估案件之涵蓋率(2分)	1.檢視一級單位及三級機關辦理性別影響評估之涵蓋率：(評審業務期間辦理1件以上性別影響評估之部會一級單位及三級機關數和)/(部會一級單位及三級機關數總和)。 2.涵蓋率：30%以上得2分；20%以上未達30%得1分；未達20%則0分。
四、(四)2.辦理性別影響評估品質(2分)	(1)性別資料使用與分析(1分)：運用質化或量化性別統計資料之妥適性及完整性，進行交織性分析並確認性別議題情形。 (2)回應評估結果之情形(1分)：依評估結果於政策計畫等評估案件中訂定性別目標、策略、措施等；或於法案中修訂法案內容或將性別平等相關法規政策之內涵納入授權命令或未來業務執行事項。
四、(五)4.性別意識課程辦理成效(1分)	檢視性別意識培力(含性騷擾防治知能)課程辦理成效(評核公務員性別平等意識之熟悉度)：訪談範圍可參考本院性平會網站「我國性別平等重要政策及推動現況」簡報及「性平小學堂」中性別平等概念。實地考核當天由本處抽取1名同仁進行訪談。

114年考核新增重點(5/5)

新增/調整指標項目	說明
<p>五、決策參與 / (一) 各機關所屬委員會委員、政府捐助基金累計超過50%之財團法人及國公營事業董監事任一性別比例達成情形(7分)</p>	<p>提高各任務編組任一性別比例之給分標準，以逐步達成決策參與性別平等。</p>
<p>加分項目：</p> <p>5.辦理行政院性別平等處性別影響評估及性別分析報告案例收錄作業，成效良好者(每案0.2分)。</p> <p>6.國際條約、協定及兩岸、臺港、臺澳協議辦理性別影響評估。</p> <p>7.引導機關僱用人員(不具公務人員身分)、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)參加性別平等訓練課程，且年度參訓率達50%。</p>	<p>5.增加例示說明</p> <p>6.配合本院擴大辦理性別影響評估之範圍。</p> <p>7.配合本院函頒修正「各機關性別平等訓練計畫」並自113年1月1日實施。</p>
<p>扣分項目：</p> <p>增加各項扣分項目評核標準之說明，以資明確。</p>	

~ 謝謝聆聽 ~