

性別平等重要議題（院層級）

性別平等重要議題目錄

一、推動三合一政策之托育公共化	1
二、提升女性經濟力	14
三、去除性別刻板印象與偏見	34
四、強化高齡社會之公共支持	68
五、促進公私部門決策參與之性別平等	106

性別平等重要議題

議題名稱：一、推動三合一政策之托育公共化

現況與問題

一、重要性說明

(一) 我國目前總生育率低於「超低生育率 1.3 (人)」

我國自 1984 年以後，人口淨繁殖率 (net reproduction rate) 開始低於人口長期維持不增不減之替換水準 (replacement level) 2.1(人)，之後生育率持續下降。至 2003 年，總生育率降至超低生育率 1.3 下，近十年則在 1.0 至 1.1 上下，2010 年農曆生肖虎年生育率未達到 1 (僅 0.895)，2012 年龍年生育率為 1.27 亦未超過 1.3。在低生育率的困境下，將連帶影響勞動力人口減少、高齡人口增加及扶養比上升等問題，影響我國社會及經濟層面甚鉅。女性擁有生育的選擇權，而影響女性是否生育包含許多因素，例如勞動條件 (工時與薪資)、社會福利(津貼與補助)及友善家庭之職場(育嬰假或哺集乳室等)。是否提供平價、近便性與可及性的托育服務，是影響女性生育的重要原因之一，因此，本議題聚焦在政府提供之公共化托育服務上，創造支持女性願意生育且能繼續就業的資源與環境，進而提高女性之生育意願。同時，也能保障托育與教保人員合理薪資，提升托育品質，降低家庭負擔，支持父母雙薪，增加家庭收入(含托育與教保人員薪資之提升)，讓家庭有能力生養兩個以上小孩，以有效緩解少子女化。

(二) 2016 蔡總統競選政見之一及關注議題

2016 蔡總統競選政見五大社會安定計畫之一「推動幼兒托育服務公共化」包含：建構完善「保母照顧體系」，增加社區保母訓練及提供保母支持服務，提高服務供給量及品質；利用及改善閒置校園等公共空間，擴大辦理公共幼兒園及非營利幼兒園，提供優質可負擔的「幼兒教育服務」；普及「國小課後照顧服務」，以減輕家長的育兒負擔，支持家庭養育子女。於原住民族政策則提出以「因族因地制宜」及「在地化」為原則，協助原住民參與訂定符合文化及區域需求的健康服務計畫，包含兒童照顧服務。

二、現況

(一) 0-2 歲兒童托育服務，公私比為 1：9

在托育資源部分，依行政院第 15 次性別平等會會議衛福部「公共保母及公共托育家園試辦規劃之評估報告」，2016 年 0-2 歲兒童家外托育型態，整體送托率占 9.43%，約一成(0.76%)為公私協力托嬰中心、約三成(2.95%)為私立托嬰中心、約六成(5.72%)為居家托育服務，顯示我國現行托育需求之滿足主要以居家托育服務及私立托嬰機構為主。

在托育費用部分，依行政院第 15 次性別平等會會議衛福部「公共保母及公共托育家園試辦規劃之評估報告」及 2017 年 3 月 10 日「研商強化居家托育服務管理制度會議」衛福部提供之資料，私立托嬰機構月費平均 1 萬 2,940 元(未包括註冊費)，公私協力托嬰中心月費平均 9,070 元(無收註冊費)，居家托育服務收費依各縣市狀況有所差異，金額約從 8 千元至 1 萬 9 千元。

(二) 2-6 歲兒童教保服務，目前幼兒園公私比約為 3.6：6.4

在教保資源部分，依國家發展委員會《完善生養環境方案》及教育部《擴大幼兒教保公共化計畫(106-109 年度)》之數據，2016 年幼兒園公私比約為 3.6：6.4，幼兒就讀公共化幼兒園者約占 30.6%，約有七成幼兒須選擇私立幼兒園就讀。

101~104 年 2~5 歲幼兒平均總入園率 58%，依「擴大幼兒教保公共化計畫(106-109 年度)」係推估 109 年度全國 2 至 5 歲幼兒人口數約為 86 萬 5,070 人，以入園率提升至 60%估算，入園人口數預估可達 51 萬 9,042 人，以提供其中 4 成幼兒有進入公共化幼兒園之機會為目標，估算公共化幼兒園供應量應至少達 20 萬 7,617 人，是以，106~109 年公共化教保服務名額至少應再增加 2 萬 8,393 名，爰該計畫規劃增設公共化幼兒園達 1,000 班，提供 3 萬個公共化教保服務名額供幼兒就讀。

在教保費用部分，依教育部《擴大幼兒教保公共化計畫(106-109 年度)》之數據，全國私立幼兒園全學年費用約有 70%為 7 萬元至 14 萬元，50%逾 10 萬元。另依行政院主計總處 2016 年「婦女婚育與就業調查」之數據，3 歲至未滿 6 足歲間送私立幼兒園或托嬰中心每月平均花費約 1 萬 311 元，送公立幼兒園或托嬰中心每月平均花費約 3,761 元。

(三) 6-12 歲兒童課後照顧服務，以私立補習班為主

現行 6-12 歲兒童課後照顧大致區分為 3 類，課後照顧服務中心、兒童課後照顧服務班及私立補習班。依教育部統計，2016 年(國小)課後照顧服務中心(安親班)招收人數為 3 萬 8,808 人(女童約占 46.8%)，共 740 家中心。2015 年(國小)兒童課後照顧服務班(學校)參加人數 15 萬 8,098 人(女童占 51.6%)，共 1,718 校開辦(公立國小涵蓋率為 65%)。至 2017 年 7 月(國小)補習班共 8,154 家。

(四) 原住民族部落托育，僅 5 所社區互助教保服務中心

原住民族托育方面，都會區原住民族的托育有一定比例可優先進入公立托育機構，惟仍需進一步了解現行托育資源之妥適

性。有關偏鄉及部落托育服務，0-2 歲托育機構目前依照《兒童及少年福利機構設置標準》之托嬰中心設置標準，但場地設置標準於部落或偏鄉似形成門檻，使得托嬰中心在偏鄉或部落難以設置。2-6 歲教保服務依 2014 年訂定《社區互助式或部落互助式教保服務實施辦法》，放寬離島、偏鄉地區 2-6 歲教保服務設立標準，現有 8 所社區互助教保服務中心，位於屏東縣、高雄市與新竹縣。

三、問題

- (一) 0-2 歲兒童托育服務及 2-6 歲兒童教保服務，因目前使用私立托育服務者多於公立托育，而私立托育服務之收費亦較公立托育高，可能造成家庭在考量經濟支出時，產生女性在家照顧小孩或選擇減少生育的情形。
- (二) 6-12 歲孩童課後照顧服務以安親班及補習班為主，因安親班及補習班收費相對學校的課後照顧服務班較高，也成為家長不小的經濟負擔。
- (三) 原住民族部落托育部分，因社區互助教保服務中心(2-6 歲教保)數量少，對偏鄉或部落兒童的照顧資源分配不足且不均。另在都會區之托育、教保內容似較缺乏原住民族文化特色。

主協辦機關：教育部、衛福部、原民會

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
擴大平價、近便性與可及性兼具之公共化托育服務(0-12 歲)。	一、0-2 歲公共托育服務使用率至 111 年不低於 28.08%。 二、2-5 歲幼兒園公私比達 4：	透過布建社區公共托育家園，提升公共化托育機會。	一、推動「前瞻基礎建設計畫-少子化友善育兒空間建設-建構 0-2 歲兒童社區公共托育計畫」，並滾動式	一、0-2 歲公共托育服務使用率 107 年：16.23%。 108 年：19.87%。 109 年：23.53%。 110 年：27.15%。 111 年：28.08%。	衛福部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
	6。(托育公共化以非營利幼兒園為主，公立為輔) 三、辦理公辦國民小學辦理兒童課後照顧服務覆蓋率至 111 年達○%(每年達 3,000 校次)。		檢討修正，積極擴大托育量能。 二、委託辦理公共托育家園成效評估。 三、研議修正托育相關法規。 註：0-2 歲公共托育服務使用率=(公共化托育服務使用量÷0 歲至 2 歲幼兒送托人數)×100%。)	二、 107 年：完成委託「公共托育家園成效評估」之研究案。 108 年：完成公共托育家園成效評估之研究成果並提出建議。 三、109 年至 111 年：完成托育相關法規檢討修正。		
		研擬公共居家保	配合「托育、長		衛福部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
		母計畫	照、就業三合一」政策專案小組會議研議規劃。			
		強化 2-3 歲兒童 托育服務	一、有關公私立 幼兒園實際 招收 2 歲以 上至未滿 3 歲幼兒就讀 幼兒園人 數，本部每 年均定期公 布於統計處 網頁；以 106 學年度 為例，全國 就讀公私立 幼兒園之未 滿 3 歲幼兒 人數計有 35,075 人、	一、2 歲專班累計 增設班級數量（教 育部）： 107 年：50 班 108 年：100 班 109 年：150 班 二、送托保母 2-3 歲 幼兒數占總送托數 （衛福部）： 107 年：26.8% 108 年：27.3% 109 年：27.8% 110 年：28.3% 111 年：28.8% 註：2-3 歲居家托育 服務部分現況統據	教育部 衛福部	請教育部補充 110 及 111 年 2 歲專班預估數 量，未來可滾動 檢討修正。

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			105 學年度 全國就讀公 私立幼兒園 之未滿 3 歲 幼兒人數計 有 29,881 人、104 學 年度全國就 讀公私立幼 兒園之未滿 3 歲幼兒人 數計有 32,478 人， 共計 97,434 人。(教育 部) 二、至幼兒園招 收未滿 3 歲 幼兒之班級 數統計資 料，因幼兒	數據，106 年 12 月 底居家托育人員收 托 4 萬 1,629 人， 其中 2 至未滿 3 歲 1 萬 938 人(占 26.27%)。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			園係依幼兒 教育及照顧 法第 18 條 第 1 項規 定，考量實 際招收幼生 人數與年 齡、教保服 務人員數及 空間配置等 情形，且不 超過班級人 數及核定收 托人數上限 規定為前提 設置班級； 是以，各幼 兒園設置班 級方式差異 情形大，亦 不易統計，			

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			現行並無相關統計，爰無班級數之資料可提供。(教育部) 三、另，配合「擴大幼兒教保公共化計畫(106-109 年度)」，106 至 109 年全國規劃增設之公共化幼兒園預估計 1,247 班，其中 2 歲專班預估將設置 176 班，106 年度已			

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			設置 43 班，將持續 督導各地方 政府視公共 化幼兒園招 生情形，評 估向下延伸 招收未滿 3 歲之幼兒。 (教育部) 四、加強托育 2- 3 歲兒童專 業知能之在 職訓練，提 升保母量能 及照顧意 願，以增加 送托兒童數 量。(衛福 部)			
		推動「擴大幼兒	透過推動「擴大	一、2-5 歲幼兒整體	教育部	請教育部補充

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
		教保公共化計畫」及「校園社區化改造計畫」	幼兒教保公共化計畫」及「校園社區化改造計畫」，提供幼兒公共化教保服務之機會。 註：配合本部「擴大幼兒教保公共化計畫」辦理期程為 106-109 年，至 110-111 年指標尚須評估及盤點各地方政府辦理情況再行研定，爰 2-5 歲整體入園率指標訂定至 109 年。	入園率，年度目標值： 107 年：58%。 108 年：59%。 109 年：60%。 二、各年度公共化幼兒園累計增設班級數量： 107 年：500 班 108 年：700 班 109 年：1,000 班		110 至 111 年目標值，未來可滾動檢討修正。
		增設社區互助教保服務中心	一、依「社區互助式及部落互助式教保服務實	一、111 年：9 家。(教育部) <u>(教育部說明：本</u>	教育部 原民會	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			施辦法」規定，補助地方政府設立社區（部落）互助教保服務中心，提供教保服務。（教育部） 二、與原民會共同盤點偏鄉、離島及原住民族地區 2-5 歲幼兒托育需求與該區公共化教保服務供應量，倘有不足且增設公立幼兒園有困難之地區，地方政府應主動協助相關法人或團體完成社區	部業於 107 年 1 月 30 日發函調查各直轄市、縣(市)設立社區(部落)互助教保服務中心之需求，後續將另與原民會共同盤點偏鄉及原鄉托育需求，尚須時間評估研議，俟評估完成後將滾動修正社區(部落)互助教保服務中心數量。) 二、108-111 年補助完成設立登記之 9 家社區互助式教保服務中心營運所需之經費。(原民會)		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			(部落)互助 教保服務中心 設立登記程 序。(教育部) 三、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 1/3 經 費，本會復單 2/3 經費。(原 民會)			
		鼓勵增設兒童課 後照顧服務班	持續辦理國民小 學兒童課後照顧 服務班及補助低 收入戶、身心障 礙及原住民三類 學生。	一、國民小學辦理 兒童課後照顧服 務班預計年度指 標如下： 108 年 3,000 校次 109 年 3,000 校次	教育部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程 及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
				110 年 3,000 校次 111 年 3,000 校次 二、本部依據本辦法針對低收入戶、身心障礙及原住民等三類學生補助其應繳交費用數，預計受惠學生年度指標如下： 108 年：6 萬人次 109 年：6 萬人次 110 年：6 萬人次 111 年：6 萬人次		

議題名稱：二、提升女性經濟力

現況與問題

一、重要性說明

低勞參及低薪除導致女性較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅，兩性經濟力的平等是進步社會的普世價值，女性能否進入優質勞動市場並持續就業是性別平等的重要指標。

二、現況

- (一) **女性平均勞參率與男性有 16.3% 落差**：隨女性教育程度提升及產業結構轉變，女性就業機會增加，逐漸由家庭走向公共領域，1981 年女性勞參率僅有 38.76%，男性為 76.78%，差距 38.02%。至 2016 年女性勞參率已提升至 50.8%，惟與男性 67.05% 相較，仍有 16.3% 的落差。
- (二) **婚育年齡與中高齡女性勞參率陡降**：分析女性就業情況，依年齡來看，25-29 歲為女性就業高峰(90.34%)，但 30-40 歲女性勞參率降至約 7 成 9，40-50 歲維持 7 成以上，但 50-60 歲再次陡降至約 4 成，男性則在 25-50 歲皆保有 9 成之高勞參率。相較於歐美、日本、新加坡中高齡女性勞參率皆在 6 成以上，顯見我國女性勞動力早退情形，不符合當前延後退休的國際趨勢。
- (三) **婚育是導致年輕女性離職的主因**：以婚育狀況來看，30-39 歲未婚女性勞參率仍達 90.76%，已婚女性勞參率則降為 71.22%。且 30-39 歲已婚女性曾因結婚而離職達 19.4%，其主要離職原因為準備生育(52.2%)及工作地點不適合(29.3%)；曾因生育而離職達 18.5%，其主要原因為「照顧子女」(69%)及「準備生育」(26.6%)，兩者復職率為約 50% 及 43%。
- (四) **中高齡女性勞參率雖低，惟依近十年統計顯示該年齡層勞參率增幅最大**：50 歲以後女性勞參率急速下降，45-49 歲女性勞參率尚有 71.24%，50-59 歲女性勞參率則降為 50.49%。進一步分析 50-59 歲女性未就業者，其無就業意願之原因為「家庭經濟尚可不需外出工作」(43.35%)及「需要做家事」(21.08%)。惟過去 10 年來(2006 至 2016 年)，我國中高齡女性勞參率亦增幅最大，50-59 歲女性勞動參與率增幅超過 12%。
- (五) **性別薪資落差為 14%**：在薪資方面，近 10 年來我國男女平均時薪差距由 2006 年 18.8% 下降至 2016 年 14.0%。性別薪資落差

囿於工作類型、年資、學經歷等因素致有差異，女性易因家庭因素導致工作年資及經驗未能持續累積。又 2015 年我國高等教育科技領域的女性畢業生僅約 35%，顯現傳統男理工、女人文思維仍尚未破除，其所造成之兩性的職業區隔等，皆是導致薪資差異的重要因素。

(六) 女性勞動參與受到複合性的個人及社會因素影響：約可區分為以下數個面向：

1. 個人因素：年齡、教育程度、專業技能、經驗等等。
2. 家庭因素：家庭支持、照顧需求。
3. 社會因素：女性在勞動市場之職涯發展機會、企業工作與家庭平衡措施、政府的家庭支持程度、性別刻板印象所建構出之母職形象及規範。

三、問題

- (一) 女性在婚育期間退出職場者眾，且復職率不到五成，強化傳統性別角色分工及刻板印象，影響整體女性勞參率提升。
- (二) 我國中高齡女性勞動參與率遠較星、日、歐、美等國低，不符國際延後退休之趨勢，提早退休除導致人力資源浪費，亦影響國家經濟發展。
- (三) 職場的水平與垂直隔離，導致兩性薪資差距，且當家庭有照顧需求時，女性較易因低薪成為退出勞動力市場之一方，造成女性勞動年資及經驗累積不足，再次影響女性職涯發展及薪資水準。

主協辦機關：勞動部、經濟部、農委會、教育部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
一、建構友善就業	提升 30-39 歲及 50-59	促進婦女	一、運用自辦、委託或補助辦理等方式，辦理	一、女性占總訓練人數之年度目標值：107：65%	勞動部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。 二、重塑中高齡勞動價值，避免女性提早退休。 三、縮小職	歲女性勞動參與率，使未來四年之增長幅度，皆不低於前三年之平均增幅。	創(就)業	多元類別職業訓練，以提升婦女職業技能，促進就業。 二、協助 30-39 歲女性取得創業貸款及利息補貼。 三、協助 50-59 歲女性取得創業貸款及利息補貼	108：65% 109：65% 110：65% 111：65% 二、協助取得創業貸款及利息補貼年度目標值： 107:90 人 108:90 人 109:90 人 110:90 人 111:90 人 三、協助取得創業貸款及利息補貼年度目標值： 107:20 人 108:20 人 109:20 人 110:20 人 111:20 人	經濟部	
			一、依據女性創業特質，提供育成課程、陪	一、協助成立女性新創事業達成件數。 107 年：80 家。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
業性別 隔離及 薪資差 距。			伴輔導、商機拓展、資金媒合、網絡建置等服務。 二、辦理提升女性專業知能之培力課程，以促進女性創（就）業。 三、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。 四、透過諮詢、診斷、陪伴式輔導等輔導措	108 年：80 家。 109 年：80 家。 110 年：80 家。 111 年：80 家。 二、辦理提升女性專業知能之培力課程達成培訓人次。 107 年：2,170 人次。 108 年：2,170 人次。 109 年：2,170 人次。 110 年：2,170 人次。 111 年：2,170 人次。 三、樹立女性創業典範。 107 年：15 家。 108 年：15 家。 109 年：15 家。 110 年：15 家。 111 年：15 家。 四、提供微型企業線上諮詢與協處服務案次：專線電話及資通訊科技應用等工具，協助微型企業線上		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			施，於微型企業面臨相關法規問題時，提供解決建議，使其降低經營風險。 五、協助台灣具外銷能力之女性企業家開拓國際貿易市場，促進女性企業透過網路進入國際市場。	即時諮詢與協處服務，提供問題解決建議，使其降低經營風險。 107 年：800 案次。 108 年：800 案次。 109 年：800 案次。 110 年：800 案次。 111 年：800 案次。 五、於「台灣經貿網(Taiwan Trade)」設立英文版「台灣婦女企業網」，展示女性企業主產品資訊，俾利於國際買主快速瀏覽搜尋合作對象。 107 年：瀏覽人次 24,000 人次。 108 年：瀏覽人次 25,000 人次。 109 年：瀏覽人次 26,000 人次。 110 年：瀏覽人次 27,000 人次。 111 年：瀏覽人次 28,000 人次。		
			一、輔導各漁會，因應當地漁村文化特色，培訓家政班員從事相關漁村生態	一、輔導各漁會辦理生態導覽相關培訓課程： 107 年：5 場次 108 年：10 場次 109 年：15 場次	農委會	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			導覽工作，除促進漁村經濟發展，亦可漁村婦女創業。 二、為鼓勵漁村女性創業，透過漁業產銷班資本門補助評選計畫，優先補助女性擔任班長或女性班員達 1/2 以上者。 三、推動「農民經營及產銷班貸款」，以 18 歲至 65 歲實際從事農、林、漁、牧業生產之農漁民，及產銷班班員為對象，申貸資格無性別限制。 四、試辦農民學院女性名額保障專班，	110 年：20 場次 111 年：25 場次 二、輔導漁業產銷班女性擔任班長或女性班員達 1/2 以上之班數： 107 年：20 班 108 年：25 班 109 年：30 班 110 年：35 班 111 年：40 班 三、推動「農民經營及產銷班貸款」女性核貸人數性別比例： 107 年：27% 108 年：27% 109 年：27.5% 110 年：27.5% 111 年：28% 四、試辦農民學院女性名額保障專班，提升農村婦女受訓權益。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			提升農村婦女受訓權益。	107 年：6 班 108 年：7 班 109 年：8 班 110 年：9 班 111 年：10 班		
		營造性別平等友善職場	一、辦理育嬰留職停薪復職協助措施，協助申請育嬰留職停薪之受僱者復職。 二、研議受僱者因育兒減少每日工作時數之可行性。	每年度辦理育嬰留職停薪復職協助措施。「育嬰留職停薪復職協助措施」參與人數，年度目標值(人次)： 107：15,000； 108：16,000； 109：17,000； 110：18,000； 111：19,000。	勞動部	1. 於「育嬰留職停薪復職協助措施」中針對「想從事工時較短或較彈性之工作」而離職之受僱者(佔 12.8%)加強推廣彈性工作媒合平台(全國就業通)之資源連結。 2. 請擬定「研議受僱者因育兒減少每日工作時數之可行性」之績效指標，若難以量化，亦可

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
						擬定質化目標。
		營造性別平等友善職場	一、推動性別主流化標準廠商，將不同規模的廠商、企業採用不同的協助措施(分層辦理)，並納入篩選機制中，誘發提升女性經濟力。 二、規劃於加工出口區試辦友善職場入廠輔導，以瞭解事業單位對於友善職場推動情形，並邀請專家學者及召集業務單位組成專案輔導小組，針對事業單位落實性別平等、健康保護、勞動法令、職場平權等執行入廠輔導，以提升友善職場環境。	一、樹立性別主流化標準廠商，將不同規模的廠商/企業納入篩選機制之家數（評選作業：2 年/次）。 107 年：6 家。 109 年：6 家。 111 年：6 家。 二、於加工出口區試辦友善職場入廠輔導家數。 107 年：7 家。 108 年：7 家。 109 年：7 家。 110 年：7 家。 111 年：7 家。	經濟部	

目標 (C)	關鍵績效指 標(含期程及 目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			三、將「營造性別平等友善職場工作環境」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制之評分項目 四、運用科專計畫，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，並納入審查說明項目。	三、將「營造性別平等友善職場工作環境」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制之評選準則占分項目。 107年：6項。 108年：6項。 109年：6項。 110年：6項。 111年：6項。 四、申請計畫書中提出「營造性別平等工作環境」規劃作法之廠商家數。 107年：2家。 108年：5家。 109年：5家。 110年：5家。 111年：5家。		
		營造性別平等友善職場	一、鼓勵女性擔任自然教育中心環境教育教師。	一、自然教育中心環境教育教師女性性別比例： 107年：25% 108年：26% 109年：27% 110年：28% 111年：30%	農委會	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			二、落實招募及錄取農務人員(農業師傅、農耕士、茶園管理師等)時不限制性別，及不因性別而給予不同差別待遇。	二、提升農務人員(農業師傅、農耕士、茶園管理師等)女性性別比例： 107年：25% 108年：26% 109年：27% 110年：28% 111年：30%		
		推動彈性工作時間地點	一、強化部分工時勞工之權益保障 二、針對企業及勞工需求運用彈性、調整或縮短工時之現況納入「僱用管理就業平等概況調查」進行調	一、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。「勞動基準法令研習會」參與人數，年度目標值(人次)： 107：1,600； 108：1,700； 109：1,800； 110：1,900； 111：2,000。 二、以本部「僱用管理就業平等概況調查」瞭解企業及勞工對於運用彈性、調整或縮短工時之需求現況 107：完成問項內容調整，調查結果供政策規劃參酌	勞動部	1. 依 107 年 1 月 9 日會議決議第三點，有關推動彈性工作時間地點之策略，請勞動部參酌委員及性平處意見研議相關具體做法。 2. 本處於上開會議提出 4 項建議，回覆勞動部修正意見如下： (1)請推廣勞動部

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			查，並待問卷設計完成後再請委員協助檢視及徵詢意見。 三、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)	108：賡續辦理並視情況滾動式調整問項內容 109：賡續辦理並視情況滾動式調整問項內容 110：賡續辦理並視情況滾動式調整問項內容 111：賡續辦理並視情況滾動式調整問項內容 三、 107 年：研訂「彈性工作時間地點」納為工作生活平衡獎評選指標及表揚 109 年：賡續辦理工作生活平衡獎表揚 111 年：賡續辦理工作生活平衡獎表揚		「台灣就業通網站」平台兼職專區內容，結合「育嬰留職停薪復職協助措施」進行宣導。 (2)除現行補助身障及中高齡者職務再設計外，研議擴大範圍至彈性工作內涵可行性。 (3)有關勞動部回應調降部分工時可能導致給付保障不足乙節，研議透過配套措施，如

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
						由政府補貼最低給付保障之可行性。
		推動彈性工作時間地點	一、將「彈性工作時間地點、薪資結構、性別薪資差異等」納入加工出口區事業單位性別工作平等法勞動檢查訪查重點，以促進事業單位推動彈性工作時間地點。 二、將「彈性工作時間地點」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，以鼓勵企業/廠商推動彈性工作時間地點。 三、將「推動彈性工作時間地點」納入推動性	一、辦理加工出口區事業單位性別工作平等法勞動檢查家數。 107 年：80 家。 108 年：80 家。 109 年：80 家。 110 年：80 家。 111 年：80 家。 二、將「彈性工作時間地點」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之項數。 107 年：7 項。 108 年：7 項。 109 年：7 項。 110 年：7 項。 111 年：7 項。 三、發送「推動彈性工作時間地點」相關文宣資料份數。	經濟部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			別平等相關文宣資料，並於科技計畫之計畫說明會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業推動彈性工作時間地點。 四、請本部所屬事業機構落實實施彈性上下班措施，並視需要自行訂定彈性上下班時間或經勞資協議進行工作時間彈性調配（包括開放員工因哺育3歲以下子女申請縮減工時措施）。	107 年：50,000 份。 108 年：50,000 份。 109 年：50,000 份。 110 年：50,000 份。 111 年：50,000 份。 四、本部所屬事業機構落實彈性上下班及彈性工作時間，開放員工經勞資協議進行工作時間彈性調配。		
		促進二度就業	一、透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務。 二、運用僱用獎助、臨	就業服務人數，年度目標值： 107 年：15000 人 108 年：15000 人 109 年：15000 人 110 年：15000 人	勞動部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			工津貼、職場學習津貼等就業促進工具，協助二度就業婦女返回職場。	111 年：15000 人		
		促進二度就業	一、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，以促進二度就業。 二、辦理傳統市場攤商教育訓練或活動，宣導攤商經營者僱用二度就業婦女。 三、將「鼓勵企業僱用二度就業婦女」納入推動性別平等相關文宣	一、增列「僱用二度就業婦女」於輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之項數。 107 年：5 項。 108 年：5 項。 109 年：5 項。 110 年：5 項。 111 年：5 項。 二、針對傳統市場攤商經營者宣導僱用二度就業婦女場次。 107 年：3 場次。 108 年：4 場次。 109 年：5 場次。 (110 年以後尚未確定)。 三、發送「鼓勵企業僱用二度就業婦女」相關文宣資料份數。 107 年：50,000 份。	經濟部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			資料，並於科技計畫之計畫說明會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業僱用二度就業婦女。	108 年：50,000 份。 109 年：50,000 份。 110 年：50,000 份。 111 年：50,000 份。		
		促進二度就業	持續辦理田媽媽班經營管理及專業技能之培訓工作，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及共識經營及辦理田媽媽二代青年經營培訓： 107 年：6 場次 108 年：6 場次 109 年：6 場次 110 年：6 場次 111 年：6 場次	農委會	
		避免提早退休	一、透過公立就業服務機構及銀髮人才資源中心協助女性退休者再就業。 二、研訂中高齡及高齡者就業專法，協助失業	一、協助女性退休者再就業人數，年度目標值： 107 年：1,000 人 108 年：1,100 人 109 年：1,200 人 110 年：1,300 人 111 年：1,400 人 二、研訂中高齡及高齡者就業專法，年度目標值： 107 年：完成勞動部法制作業，送行政院審查。	勞動部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			者重返職場、支持在職者穩定就業、鼓勵退休者再就業。 三、宣導及說明勞保請領年金年齡逐步提高，及展延、減額年金等規定。	三、辦理「勞保法令及年金制度說明會」，參與人數年度目標值： 107 年：3,000 人 108 年：3,000 人 109 年：3,000 人 110 年：3,000 人 111 年：3,000 人		
		避免提早退休	一、將「僱用中高齡勞工」指標納入相關輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，以鼓勵企業/廠商僱用中高齡勞工。 二、將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入推動性別平等相關文宣資料，並於科技計畫之計畫說明會、座	一、增列「鼓勵企業僱用中高齡勞工」於輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之項數。 107 年：4 項。 108 年：4 項。 109 年：4 項。 110 年：4 項。 111 年：4 項。 二、發送「鼓勵企業僱用中高齡勞工」相關文宣資料份數。 107 年：50,000 份。 108 年：50,000 份。 109 年：50,000 份。	經濟部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業僱用中高齡勞工。	110 年：50,000 份。 111 年：50,000 份。		
		改善科系/ 職場性別 隔離	研議發展同工同酬雇主檢核表，供事業單位參考運用	每年度與各地方勞工行政主管機關合作辦理職場平權暨性騷擾防治研習會至少 25 場次。 「職場平權暨性騷擾防治研習會」參與人次，年度目標值(人次)： 107：2,300； 108：2,400； 109：2,500； 110：2,600； 111：2,700。	勞動部	1. 請依具體做法「研議發展同工同酬雇主檢核表，供事業單位參考運用」擬定績效指標，如無法量化，亦可擬訂質化績效指標。 2. 除舉辦研習會外，請另行提出有助縮小性別薪資差距的策略與具體作法。如鼓勵企業制定內部之性別平等規章或公布薪資結構等。
		改善科系/ 職場	一、提升台北國際發明暨技術交易展國內參展作品其發明團隊含	一、提升台北國際發明暨技術交易展國內參展作品其發明團隊含女性發明人之比率。 107 年：30%。	經濟部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
		性別 隔離	女性發明人，鼓勵女性進入智慧財產領域。 二、辦理性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講，增進廠商性別意識，促進廠商加速改善性別隔離情形。 三、於本部、各事業機構網站及本部所屬事業機構永續報告書揭露其員工、主管性別比例資料，以瞭解性別落差。	108 年：30%。 109 年：30%。 110 年：30%。 111 年：30%。 二、於本部所轄工業區，辦理性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講場次。 107 年：40 場。 108 年：40 場。 109 年：40 場。 110 年：40 場。 111 年：40 場。 三、公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。 107 年：公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。 108 年：公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。 109 年：公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。 110 年：辦理本部所屬事業機構員工、主管性別統		

目標 (C)	關鍵績效指標(含期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			四、辦理所轄加工出口區性別統計（包含薪資），以瞭解性別落差。	計分析，並研提建議。 111 年：辦理本部所屬事業機構員工、主管性別統計分析，並研提建議。 四、辦理所轄加工出口區性別統計（包含薪資），並公開於本部性別平等專區網站。		
		改善科系/職場性別隔離	一、強化各級學校教師的性別敏感度避免複製性別刻板印象。 二、鼓勵推動高中及技職體系女性學生進入 STEM 領域。 三、納入「大學校長會議」、「大學教務校務主管聯席會議」、「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	一、高級中等學校階段：普通型高級中等學校學科中心，辦理性別平等教育議題相關教師研習，強化各級學校教師的性別敏感度避免複製性別刻板印象。 二、健康與護理學科中心於年度工作計畫規劃辦理性別平等教育議題融入教師研習（自 107 年起於和美實驗高中成立之性別平等教學及資源中心，研發有關性別平等教育議題之示例及數位教材，同時辦理 45 部影片及 7 輯手冊之推廣研習。）： 107 年度 10-12 場。 108 年度 10-12 場。 109 年度 10-12 場。 110 年度 10-12 場。 111 年度 10-12 場。 三、邀請臺灣女科學家得主巡迴訪問高級中等學	教育部	績效指標一「普通型高級中等學校學科中心，辦理性別平等教育議題相關教師研習」請增加較具體、可評估之績效指標。

目標 (C)	關鍵績效指 標(含期程及 目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			說明」及「大學招生檢討會議」等提案宣導。	校(含純女校及一般學校)，並進行物理奧賽實驗講解、物理奧賽實驗操作、女科學家演講及對談座談等活動。高中女校(生)科學教育巡訪計畫：每年辦理 10 場次(本案辦理時間為週六，且為學期期間，辦理場次有限；另礙於實驗設備及配合女科學家時間，爰援例每年僅辦理 10 場次)；107 學年度 10 場次；108 學年度 10 場次；109 學年度 10 場次；110 學年度 10 場次；111 學年度 10 場次。 四、於相關會議進行宣導 5 場次（107 年度）		

議題名稱：三、去除性別刻板印象與偏見

現況與問題

一、重要性說明

性別平等政策綱領「人口、婚姻與家庭篇」開宗明義以實踐「性別正義」的人口政策為理念，關注人口結構、婚姻與家庭型態、家庭支持系統等議題。隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀面臨前所未有之挑戰；CEDAW 第 5 條針對社會文化模式則指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任。

二、現況

- (一) 過去受傳統「男主外、女主內」觀念影響，女性被視為天生的家務與照顧者，男性被賦予養家活口的「養家者/麵包賺取者」(breadwinner) 角色。然隨著教育程度提高，女性開始進入勞動市場，卻依舊負擔主要的家庭照顧責任。依據 2016 年婦女婚育與就業調查統計結果，15 歲以上有偶(含同居)女性之平均每日無酬照顧時間，共計 3.81 小時，其丈夫(合同居人)僅為 1.13 小時，其中女性照顧子女、照顧老人、照顧其他家人計 1.54 小時，做家事時間 2.19 小時，仍反映傳統由女性扮演家務處理、教養子女的角色。
- (二) 隨著臺灣邁入第二次人口變遷，婚姻與家庭經歷著許多轉變，傳統的核心家庭、折衷家庭等，已非唯一的家庭樣貌，多元的家庭型態已成為新的社會現象，宜考量社會已存在的實際情況，如單親、非婚同居等家庭，對於其子女或伴侶應落實保障各項權益。此外，為保障不同性傾向和性別認同者之權益，「性別平等教育法」及「性別工作平等法」均已立法保障，促進性別地位之實質平等，營造平等與尊重多元之社會環境。
- (三) 經參考 2016 年瑞典性別平等報告，非勞動力人口女性 280 萬人，男性人口 290 萬人，其中料理家務女性占 2%，男性無從事料理家務，男女占比差異小；反觀臺灣，非勞動力人口女性 502 萬人，男性 320 萬人，料理家務女性占 50%，男性占 1%，男女占比差異大，呈現性別刻板定型分工對我國女性參與勞動市場的不利影響。

三、問題

- (一) 現仍多由女性承擔家庭照顧責任，顯示我國性別角色分工仍受傳統觀念影響。

(二) 隨著社會變遷，婚姻與家庭型態愈趨多元，但民眾對於多元性別者(含不同性傾向、性別認同)之生活處境，以及多元家庭型態(含單親、同性伴侶、同居家庭)成員之支持與認識仍待加強。

主協辦機關：內政部、外交部、財政部、教育部、法務部、經濟部、交通部、勞動部、衛福部、文化部、國發會、主計總處、通傳會

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
一、消除基於男女任務定型所產生之偏見。 二、使雙親瞭解教養子女為其共同責任。 三、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭等)之認識	一、基於男女任務定型所產生偏見情形減少 10% ¹ 。 二、15 歲以上有偶(含同居)女性之丈夫(含同居人)之平均每日無酬照顧時間(含照顧子女)由 1.13 小時提升至 1.3 ² 小時。(衛生福利	法規修訂及落實	一、為妥適研議行政部門後續因應作為，行政院已邀集相關機關成立同性婚姻法制研議專案小組，以對社會造成最小衝擊及凝聚最大共識等原則，審慎研議同性婚姻應賦予之權利義務等議題，法務部將遵照行政院指示，在行政院之主責下，共同	一、108 年 5 月 24 日前完成同性婚姻相關法律之修正或制定，使相同性別二人，得為經營共同生活之目的，成立具有親密性及排他性之永久結合關係，達成婚姻自由之平等保護。 二、相關法律宣導： 108 年至 111 年：本部規劃與機關或團體合辦宣導活動每年 2 場次，課程內容包括同性婚姻相關法律及反歧視等平權理念。	法務部	

¹ 本關鍵績效指標將於 107 年進行前測，並於本議題落實推動後進行後測，以評核本案之成效。

² 本項目標值因係行政院主計總處 105 年度婦女婚育與就業調查首度納入之新問項，並無歷年數值變化之參考資料，又國際資料難以對照進行比較參考，爰依據委員所提建議及會後與行政院性別平等處討論，原目標值 1.14 小時調整修正為 1.3 小時。男性平均每日無酬照顧時間由 1.13 小時(約 67.8 分鐘)提升至 1.3 小時(約 78 分鐘)，增加約 10 分鐘，尚屬可行。

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
與接受度。	部) 三、民眾對多元 性別及多元 家庭(含同性 婚姻、單親、 非婚同居家 庭等)之認識 與接受度提 高10% ³ 。		參與後續法制工 作，並依司法院 釋字第748號解 釋所定期限，儘 速將合理可行法 案送請立法院審 議。並於完成相 關法律之修正或 制定後，辦理相 關法律宣導。 二、規劃於司法官養 成教育及司法人 員訓練課程中設 計多元性別及多 元家庭認識之主 題，以培養未來 司法官及司法人 員之同理心、對 於多元性別及多 元家庭敏感度，	三、預計107年至111年 本部及所屬機關司法 人員性別主流化涵蓋 率如下： 107年83%； 108年83.5%； 109年84%； 110年84.5%； 111年85%。		

³ 本關鍵績效指標將於107年進行前測，並於本議題落實推動後進行後測，以評核本案之成效。

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
		消除宗教禮俗文化中的性別歧視	將於性別主流化訓練安排相關課程，並將另案函請本部所屬訓練機構辦理相關性別主流化訓練課程時，應加強納入認識多元性別及多元家庭之議題。 辦理重要民俗訪視行程，透過訪視委員推廣性平檢視內容（包含決策參與性別比例、民俗慣習、禁忌、核心儀式是否對婦女歧視等），提供民俗保存團體參考，鼓勵推展平權之性別文化；補助各直轄	107 -111 年 一、每年辦理至少 3~4 項重要民俗訪視，推廣性別平權概念。 二、每年於補助款核定函中，請申請「文化資產保存修復與管理維護補助要點-C 類(民俗)補助款」之各直轄市、縣市政府加強宣導	文化部	建議再思考是否有其他可達目標之做法，未來進行滾動修正。

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			市、縣市政府加強宣導「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)之精神	「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)之精神，鼓勵推展平權之性別文化。 三、107 年起配合重要民俗訪查，建議保存團體於人潮聚集之大型民俗活動期間，針對女性信眾規劃適宜安全的庇護空間，並適當規劃女性如廁處所。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
		消除職訓、就業 中男女任務定型 偏見	擇定參訓人數性別落 差較明顯之一項訓練 職類，加強鼓勵少數 性別參加該職類意願 之宣導，以期提升少 數性別參訓比率。	一、107 年：擇定木工職 類試辦推動，預期 107 年女性參訓比率 較 106 年提升 4%至 25%。 二、108-111 年：滾動式 每年擇定一個少數性 別參訓率較低之職 類，依該職類前一年 度之少數性別參訓率 及其職類特性、就業 市場需求等因素訂定 提升參訓率。	勞動部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			邀請臺灣女科學家得主巡迴訪問高級中等學校(含純女校及一般學校)，並進行物理奧賽實驗講解、物理奧賽實驗操作、女科學家演講及對談座談等活動。	高中女校(生)科學教育巡訪計畫：每年辦理 10 場次(本案辦理時間為週六，且為學期期間，辦理場次有限；另礙於實驗設備及配合女科學家時間，爰援例每年僅辦理 10 場次)；107 學年度 10 場次；108 學年度 10 場次；109 學年度 10 場次；110 學年度 10 場次；111 學年度 10 場次。	教育部	除邀請女科學家得主巡迴訪問外，建議研議結合相關部會推薦優秀女工程師、女建築師等至高中辦理座談、演講，提供女學生多元、非傳統就業典範。

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
		媒體宣導及識讀	一、辦理座談或研討會，邀請廣電產業不同階層從業人員出席。 二、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，提升社會大眾通傳近用觀念及媒體素養意識。	參與座談或研討會之媒體識讀人員建立性別平等意識比率分別為： 107 年：60% 108 年：65% 109 年：70% 110 年：75% 111 年：80%	通傳會	請於具體做法補充現行媒體負責人及高階主管參與交流座談情形。
			一、輔導鼓勵媒體內部成立自律機制，自我增進性別相關知能，將性別平等原則及多元族群需求，納入媒體組織內部運作與其訊息傳播。	107 -111 年 一、不定期函請各直轄市、縣市政府加強輔導轄內平面媒體辦理相關自律宣導。 二、每年輔導媒體相關公(協)會結合公民團體，或	文化部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			二、輔導鼓勵公民團體與學界觀察國內平面媒體之性別刻板與歧視現象。 一、提供「共親職」之數位學習資源。	公民團體結合平面媒體辦理至少 2 場次實務工作相關會議(訓練)或媒體識讀宣導活動，引導媒體檢視性別平等落實現況，呈現多元價值內容。 三、每年委託或補助公民團體與學界觀察、檢視國內平面媒體中性別刻板及歧視現況，並透過至少 6 篇案例分析或專文，提升媒體性別意識敏感度。 一、於「iCo-parenting 和樂共親職」互動學習網站針對「共親職」議題，每年至少提供 3 篇文章予以宣導，並於研發親職教	教育部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			二、拍攝「和樂共親職」宣導短片。 三、持續出版「性別平等教育季刊」，並規劃以本議題之三大目標為專題。	育數位學習教材時，納入「共親職」議題。 二、107-111 年製播「和樂共親職」宣導短片或廣播 CF，並透過公益頻道及全國性廣播電臺播出宣導。 三、出版「性別平等教育季刊」，期程及目標值如下：108 年出版 4 期；109 年出版 4 期；110 年出版 4 期；111 年出版 4 期。		
		結合地方政府與民間資源辦理教育宣導及活動	一、輔助民間團體辦理性別相關議題影片放映之活動，藉此提升臺灣社會之性別平權意識。	一、107 年至 111 年，每年觸及民眾 1 萬人。 二、107-111 年，每年補助或辦理至少 3 案。	文化部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			二、補助或辦理與多元性別及多元家庭相關之文化活動。			
			一、補助民間團體辦理倡導破除傳統家事分工及性別平權活動(含鼓勵男性請育嬰假、工作家庭平衡等措施),提升男性參與家庭照顧。 二、透過納入108年度社會福利考	一、108年辦理15場次活動、參與1,000人次;109年辦理15場次活動、參與1,200人次;110年辦理20場次活動、參與1,500人次;111年辦理20場次活動、參與2,000人次。 二、108年辦理22場次宣導活動;109年辦理44	衛福部	請衛福部補充育兒親職網有關性別平等議題(如:父母共同參與親職等)之內容。

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			核，引導各縣市政府加強宣導家事性別分工的新價值（含鼓勵男性請育嬰假、工作家庭平衡等措施）。 三、於醫療院所針對新生兒父母辦理衛教活動，融入性別平等觀念，鼓勵雙親共同分擔育兒責任。	場次宣導活動；110 年辦理 50 場次宣導活動；111 年辦理 60 場次宣導活動。 三 1. 透過出生院所提供家長兒童健康手冊宣導。 107-111：每年透過約 420 家接生院所，提供家長兒童健康手冊約 22 萬本。 2. 倡導 26 家部立醫院辦理衛教活動，納入雙親共同分擔育兒責任之議題，衛教活動場次如下： 107 年：40 場次		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			四、針對醫護人員、 社工人員、諮商 人員等辦理認識 多元性別及多元 家庭等之課程， 透過在職教育， 增進其性別意 識。	108 年：45 場次 109 年：50 場次 110 年：55 場次 111 年：60 場次 四 1. 醫事人員繼續教育，每 年完成多元性別議題課程 者，逐年目標值如下： 107 年執業執照換照人數 完成多元性別議題課程 者，應至少達 65%。 108 年執業執照換照人數 完成多元性別議題課程 者，應至少達 70%。 109 年執業執照換照人數 完成多元性別議題課程 者，應至少達 75%。 110 年執業執照換照人數 完成多元性別議題課程 者，應至少達 80%。 111 年執業執照換照人數		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
				完成多元性別議題課程者，應至少達 85%。 2. 社工人員繼續教育中辦理多元化課程部分，現依 99 年訂頒之社工人員分科分級訓練-多元文化課程(含族群及性別議題)，規範訓練時數為 3 小時。預計配合社會福利績效考核制度至直轄市、縣(市)政府辦理考核，每年各直轄市、縣(市)政府應至少辦理 1 場多元性別及多元家庭課程在職訓練。 107 年： 合計辦理 20 場以上多元文化課程訓練，各直轄市、縣(市)政府社工人員受訓比率達 70%以上。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
				108 年： 合計辦理 20 場以上多元 文化課程訓練，各直轄 市、縣(市)政府社工人員 受訓比率達 70%以上。 109 年： 合計辦理 22 場以上多元 文化課程訓練，各直轄 市、縣(市)政府社工人員 受訓比率達 75%以上。 110 年： 合計辦理 22 場以上多元 文化課程訓練，各直轄 市、縣(市)政府社工人員 受訓比率達 75%以上。 111 年： 合計辦理 22 場以上多元 文化課程訓練，各直轄 市、縣(市)政府社工人員 受訓比率達 75%以上。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			五、結合民間團體辦理多元家庭型態(含破除社會對非婚生及單親子女之歧視)之宣導活動	3. 新進及在職保護性社工每年接受多元性別及多元家庭教育訓練課程之覆蓋率： 107 年：50% 108 年：55% 109 年：60% 110 年：65% 111 年：70% 五、結合地方政府(家庭福利服務中心、婦女福利服務中心等)及民間團體(含社區發展協會)辦理相關家庭福利服務活動並融入宣導多元家庭型態之議題。 目標值： 107-111 年：每年辦理 20 場相關活動		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			一、函請各直轄市、縣(市)政府就去除性別刻板印象與偏見之本部相關議題宣導資料(如現代禮俗、消除性別刻板印象等相關宣導素材)，轉請各鄉(鎮、市、區)公所及村里辦公處每半年利用村里相關活動宣導。相關宣導活動地方政府、村里辦公處得結合民間團體協助辦理。 二、於本部戶政司網站宣導多元性別及多元家庭等觀念，並製作宣導資料函	一、去除性別刻板印象與偏見宣導次數，年度目標值： 107-111 年：地方政府(含鄉、鎮、市、區公所)利用村里活動每年宣導 2 次。 二、多元性別及多元家庭宣導次數，年度目標值： 107-111 年：每年於本部	內政部	除目前規劃之具體做法外，建議未來配合跨性別身分認定及變更等權管業務，逐步發展性別平等政策宣導短片、懶人包等宣導素材，供各縣市鄉(鎮、市、區)公所及村里辦公處宣導。另請配合檢視修正具體做法及分年績效指標。

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			請各地方政府於所屬戶政事務所協助於網站、LED 電視牆或字幕機加強宣導，及請其結合民間團體辦理多元家庭型態（含破除社會對非婚生及單親子女之歧視）之宣導活動（含運用國語、臺語及客語等）。	戶政司網站宣導 4 次；各直轄市、縣(市)政府所屬 368 個戶政事務所及分處所，每年加強宣導 2 次。		
			1、將 LGBTI 權益說明融入職場平權相關課程或宣導 DM 內容 2、將多元性別及多元家庭相關主題納入職場平權暨性騷擾防治研習會課程	1、每年度與各地方勞工行政主管機關合作辦理職場平權暨性騷擾防治研習會至少 25 場次 「職場平權暨性騷擾防治研習會」參與人次，年度目標值(人次)： 107 年：2,300； 108 年：2,400；	勞動部	一、有關男性申請育嬰留職停薪之績效指標，請檢視性別工作平等法適用對象最近 3 年之執行情形，訂定更

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			3、透過 FB、Line、簡訊等多元管道宣導，鼓勵男性申請育嬰留職停薪共同分擔育兒責任 4. 研擬於求才廠商所填寫之「求才登記表」中「其他：可接受僱用之對象」欄位增設多元性別選項，提供民眾跨性別友善企業之選擇。 5. 於就業服務人員教育訓練時，辦理認識多元性別及多元家庭之課程	109 年：2,500； 110 年：2,600； 111 年：2,700 2、維持男性申請育嬰留職停薪之比例 107 年：16%； 108 年：16%； 109 年：16%； 110 年：16%； 111 年：16%。 3、就業服務人員接受多元性別及多元家庭教育訓練課程之涵蓋率： 107 年：50%； 108 年：55%； 109 年：60%； 110 年：65%； 111 年：70%。 4、為提升檢查員性別平		具挑戰性之目標值。 二、具體做法 1 除製作 DM 外，建議製作短片或懶人包，以利於網路宣導。 三、請依工作規劃及實施進程列出具體做法 1 及 4 之績效指標。 四、建議研議增列「建立多元性別友善職場指標」之具體做法。

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
				等意識，辦理勞動檢查員 職前與在職訓練： 107 年：5 場次； 108 年：5 場次； 109 年：5 場次； 110 年：5 場次； 111 年：5 場次。		一、具體作法五 為例行性教 學，非屬具 體、創新作 法，建議刪 除。 二、具體做法九 之目標值宣 導場次僅計 算符合本議 題三大目標 之場次，與 議題目標無
			一、請各直轄市及縣 市政府於年度計 畫重要議題中倡 導平等分擔家庭 照顧及家務之教 育活動。 二、結合民間團體辦 理多元家庭型態 (含破除社會對 非婚生及單親子 女之歧視)宣導	一、本部補助各直轄市及 縣市政府年度計畫重 要議題：107 年 280 場次；108 年 280 場 次；109 年 300 場 次；110 年 320 場 次；111 年 350 場 次。 二、結合民間團體辦理多 元家庭型態宣導活 動：107 年 120 場 次；108 年 150 場 次；109 年 170 場	教育部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			活動。 三、本部補助各直轄市、縣（市）政府結合在地資源辦理成人教育（社區大學）以多元方式辦理性別平等相關議題之課程活動。 四、本部補助各直轄市、縣（市）政府結合在地資源辦理樂齡學習中心，深入鄉鎮市區辦理性別平等相關議題之課程活動。 五、高級中等學校階	次；110 年 180 場次；111 年 200 場次。 三、成人教育(社區大學)以多元方式辦理性平相關議題之課程活動:107 年 140 門相關課程;108 年 150 門相關課程;109 年 160 門相關課程;110 年 170 門相關課程;111 年 180 門相關課程。 四、樂齡學習中心運用多元創意方式辦理社區性別平等教育,107 年辦理 100 場次,108 年辦理 110 場次,109 年辦理 120 場次,110 年辦理 130 場次,111 年辦理 140 場次。 五、107 年度家政學科中		關之宣導場次不予列計。

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			段：依據現行普通高級中學課程綱要辦理，綜合活動領域已於高級中等教育階段將家政納入，並獨立設計，建立完整的知識體系，並內含家庭教育重要內容。	心每年度工作規劃辦理性別平等教育議題融入家庭教育相關活動至少 1 場。108 年度家政學科中心每年度工作規劃辦理性別平等教育議題融入家庭教育相關活動至少 1 場。109 年度家政學科中心每年度工作規劃辦理性別平等教育議題融入家庭教育相關活動至少 1 場。110 年度家政學科中心每年度工作規劃辦理性別平等教育議題融入家庭教育相關活動至少 1 場。111 年度家政學科中心每年度工作規劃辦理性別平等教育議題融入家		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			六、辦理性別平等教育議題融入家庭教育相關活動納入家政學科中心年度工作計畫規劃。 七、家政學科中心規劃辦理性別平等教育議題融入家庭教育相關活動，以提升教師專業知能。	庭教育相關活動至少1場。 六、委託國立臺南女子高級中學擔任家政學科中心，於108至111年度以性別平等教育議題融入方式規劃辦理相關教師研習活動。 七、本部國教署性別平等教育議題輔導透過辦理分區座談及分區聯盟交流發展與推廣性別平等教育議題之素養導向有效教學示例。分區座談及分區聯盟交流預計辦理場次： 107年：各3場。 108年：各3場。 109年：各3場。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			八、補助學校辦理每學年 4 小時以上親職教育活動 九、友善校園學生事務與輔導工作計畫-辦理「性別平等教育」宣導	110 年：各 3 場。 111 年：各 3 場。 八、補助國教署所屬學校每學年在正式課程外實施 4 小時以上親職教育課程及活動，並應會同家長會辦理親職教育育研習課程。 107 年：預計 50 場研習 108 年：預計 50 場研習 109 年：預計 50 場研習 110 年：預計 50 場研習 111 年：預計 50 場研習 九、友善校園學生事務與輔導工作計畫-辦理「性別平等教育」宣導。 107 年：預計 250 場 108 年：預計 250 場 109 年：預計 250 場 110 年：預計 250 場		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
				110 年：預計 250 場		
		提升「15 歲以 上有偶女性之丈 夫之平均每日無 酬照顧時間」策 略一：推動「新 住民家庭教育及 法令宣導方案」	一、為提升婚姻移民家庭生活適應，內政部移民署各服務站規劃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本課程。 二、課程中將跨國婚姻、多元家庭、性別平等及相關法令觀念納入宣導，除倡導跨國婚姻、尊重多元文化及性別平等觀念外，亦增進家庭互動關係，俾利新住民家庭	新住民家庭教育及法令宣導方案之宣導場次及參與人次，年度目標值： 107 年：300 場次，5,000 人次。 108 年：303 場次，5,050 人次。 109 年：306 場次，5,100 人次。 110 年：309 場次，5,150 人次。 111 年：312 場次，5,200 人次。	內政部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			瞭解幸福婚姻技巧，彼此分享多元文化經驗，以提升家庭生活品質，落實尊重多元文化社會。			
		提升「15 歲以上有偶女性之丈夫之平均每日無酬照顧時間」策略二：彙整 9 國之「推動父職及男性參與家庭研析報告」後，報院供參。	一、蒐集國外政府及 NGO 之 Fatherhood 及 Men Engage Family 方案資料。 二、函請業轄 9 目標國(日本、韓國、新加坡、芬蘭、法國、德國、瑞典、挪威及荷蘭)之外館，就駐在國政府及 NGO 組織推動父職(Fatherhood)	彙整 9 國之「推動父職及男性參與家庭研析報告」。	外交部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			及男性參與家庭 (Engaging Men in Family) 等 2 項國際性平趨勢 議題，撰擬研析 報告。			
		提升「15 歲以 上有偶女性之丈 夫之平均每日無 酬照顧時間」策 略三：辦理「好 尅票選活動」， 票選楷模，公開 表揚。	辦理「好尅票選活 動」，表揚獎勵當選 者 一、活動辦法：108 年 至 111 年每年 7 月底前辦理票選 (一) 宣導目標： 漸進消除夫 妻任務定型 偏見，提升 丈夫照顧家 庭時數。 (二) 配合票選活 動，選前辦	108 年至 111 年：每年辦 理「好尅票選活動」，並 於 8 月 8 日前公開表揚前 3 名當選人。	財政部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			理性別主流 化電影欣賞 會或邀請專 家學者，辦 理性平講 座，並宣導 票選活動， 鼓勵同仁及 配偶參與。 (三) 員工撰文說 明有偶女性 之丈夫照顧 家庭情形， 分享育兒喜 悅、對長者 照護經驗， 並附照片或 影片。			

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			(四) 將前開撰文、照片及影片，上傳票選網站，由同仁票選出前3名。 二、獎勵方式： (一) 於父親節前公開表揚，以資鼓勵。 (二) 將當選好尅之具體事蹟刊登機關網站、期刊或電子報廣為宣傳，使丈夫將照顧家庭視為榮譽。			

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
		提升「15 歲以上有偶女性之丈夫之平均每日無酬照顧時間」策略四：配合加強宣導 15 歲以上有偶（含同居）女性之丈夫（含同居人）參與家庭照顧之觀念及行動，改善家務分工之性別刻板印象。	一、透過多元學習管道提升男性參與家庭照顧(含料理家務)之認知與能力： (一)規劃辦理強化家庭價值、親職教育或料理家務技能等相關課程或演講，例如男性家政專班、褓母班、烹飪班、縫紉班、清潔收納班、居家照顧班...等。 (二)發揮創意舉辦實用有趣的動態活動，提升男性分擔家務的興趣與意願，例如男性家事達人賽、烹	一、辦理加強男性參與家庭照顧(含料理家務)相關活動、課程或演講之場次。 107 年：22 場。 108 年：28 場。 109 年：34 場。 110 年：40 場。 111 年：46 場。 二、將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」指標納入企業輔	經濟部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			飪金手獎、收納點子王、一日奶爸...等。 二、將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」指標納入企業輔導、表揚、獎勵或審查機制之評選準則或評分項目中。	導、表揚、獎勵或審查機制之評選準則或評分項目之項數。 107 年：5 項。 108 年：5 項。 109 年：5 項。 110 年：5 項。 111 年：5 項。		
			一、對本部所屬員工辦理性別平等(家務分擔)有關主題訓練，並鼓勵同仁分享相關故事。 二、對外部民眾宣導教養子女為雙親共同責任。	一、107 年至 111 年每年本部所屬機關將辦理至少 1 場次有關主題訓練。 二、107 年至 111 年每年本部所屬機關於各運輸場站及所轄民眾洽公場所，以跑馬燈或文宣進行宣導。	交通部	
			一、定期舉辦講座，	一、108-111 年：每年舉	主計總	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			包含提倡雙親應共同照顧之責任、子女適性發展及參與家務工作之優點等，並配合相關實務案例之分享。 二、為宣導及鼓勵員工均衡家庭與工作發展，研議實施每周一日上班日為「不加班日」。	辦2場講座，其中本總處男性同仁每人至少參加1場。 二、不加班日當日不加班員工人數佔總人數(註)比例： 108年：10% 109年：20% 110年：25% 111年：30%	處	
			一、以「如何分擔家庭勞務」為主題，自107年起至111年，每年辦理徵文競賽，優良作品並依「公務人員品德修養及工作績效	每年(107年至111年)辦理1場次徵文競賽及宣導分享會。	國發會	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			激勵辦法」之規定，核給獎品(券)等值之獎勵，並將競賽得獎作品適時公布周知。 二、每年辦理宣導分享會，透過專業講座宣導及分享，讓同仁感知「愛的勞務」不分彼此，並建立同仁家庭照顧係屬每個家庭成員之價值觀，希冀藉由該活動，改變男性有偶同仁「不做或少做家事」的傳統觀念，實際應用於家庭日常勞務生			

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (E)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標 值) (G)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項
			活層面，俾有效 提升其平均每日 無酬照顧時間。			
		辦理民意調查及 統計	依人口及住宅普查之 規劃期程，於 107 年 研議普查相關作業方 法，並於 108 年 10 月辦理試驗調查時， 評估產生未經登記結 合及多元家庭相關統 計之可行性。	108 年：辦理人口及住宅 普查試驗調查 109 年：完成左列評估結 果。	主計總 處	
			配合行政院性平處規 劃辦理電話調查	107 年下半年：第 1 次調 查 109 年：第 2 次調查 111 年：第 3 次調查	國發會 性平處	

議題名稱：四、強化高齡社會之公共支持

現況與問題

一、性別重要性說明

我國的人口高齡化不僅速度世界最快，「75 歲以上(超高齡)人口」占老人人口比例(43%)快速升高，另有 4 大性別特色：(1) 女性平均餘命較男性多 6 歲(女性 83.4 歲、男性 76.8 歲)；(2) 年齡層愈高者性比例(女性=100)愈低(2018 年 65 歲以上者性比例為 85.1、85 歲以上者為 84.9，推估至 2136 年時，65 歲以上者降為 76.3；85 歲以上者則降為 47.4；(3) 女性之不健康平均餘命較男性長(女性達 9.9 年，男性 8 年)，(4) 女性失能機率比男性高許多，根據衛福部 2010 年「國民長期照護需要調查」，75-84 歲女性的失能率為 23%，遠高於男性的 17.6%；85 歲以上女性的失能率更高達 56.2%，遠高於男性的 39.1%。

根據國發會 2016 年推估，臺灣的 65 歲以上老年人口占總人口比例，將於 2018 年達到 14%的高齡社會，並將於 10 年後(2126 年)達到 20%的超高齡社會(即今日瑞典的高齡化程度)，45 年後達到世界最高的 40%比率。其中，失能與失智症風險均高的「75 歲以上」高齡者，占我國所有 65 歲以上老年人口的比例，在未來 20 年內會快速攀升，從 42.7%陡升至 49.2%，並於 2161 年升高到 60%。「75 歲以上」女性人口將於 2126 年升高為男性人口的 1.36 倍，於 2161 年達到 1.47 倍。

鑑諸世界經驗，凡能夠以永續方式應對人口高齡化之國家，莫不是同步從觀念與政策兩管道入手，一方面強化「老年生活自理」之觀念；次方面及時普設「支持老年生活自理」之社區與家庭支持服務，發展充足的服務就業人力，以預防與延緩失能/失智症之發生，讓整個社會「自在老、輕鬆顧」，以達永續；再方面，調整硬體環境與軟體資源，以充實高齡者的社會參與機會，創造多世代融合式的高齡友善社會。由於我國高齡化速度為世界最快，應思考參考此類永續經驗，並加速實施，以發揮槓桿作用，化解我國的高齡化危機。

二、現況

(一) 老年生活自理狀況

依衛生福利部 2013 年老人狀況調查報告分析結果，65 歲以上日常生活活動自理(ADLs)有困難者占 20.8%，較 2009 年增

加 4 個百分點，就性別觀察，女性自理有困難者占 24.9%，男性占 16.3%。65 歲以上男性在起居活動有困難時，主要由配偶（高齡女性）協助照顧，高齡女性則主要由兒子、媳婦與女兒協助照顧，顯示各世代女性之家人照顧負擔皆沉重。65 歲以上老人之工具性日常生活活動（IADLs）需要，就性別觀察，在「食物烹調」、「家務維持」及「洗衣服」等項目上，女性能夠自理之能力明顯高於男性，而男性能獨力完成之活動以「外出活動」及「處理財務能力」明顯高於女性。

（二）老年社會參與情形

2016 年 65 歲以上老年人口勞動參與率平均為 8.61%，另依衛生福利部 2013 年老人狀況調查報告，55-64 歲者超過 4 成屬有酬工作者，從性別觀察，女性占 29.8%，男性占 57.2%。65 歲以上老人僅 1 成屬有酬工作者，從性別觀察，女性占 5.8%，男性占 15.4%。50-64 歲者有參加社會活動之比率為 61.4%，其中定期參加「志願活動」與「宗教活動」各占 13.3%及 12.8%；65 歲以上老人定期參加「宗教活動」者較多。從性別觀察，女性定期參加志願活動占 14.8%，男性占 11.8%。在未來生活規劃上，有 21%之 55-64 歲者對於未來老年生涯有初步規劃，項目以「四處旅遊」、「從事志願服務工作」、「繼續工作」及「從事養生保健活動」最多。從性別觀察，兩性皆以四處旅遊最高，男性以「繼續工作」居次，女性以「參加進修學習課程」居次。

（三）老年支持服務與人力發展

根據高齡國瑞典的經驗，65 歲以上老人有 9%使用居家服務，且最常使用的項目為「打掃」（每三週一次）及「買東西」（每週一次），此服務系統協助老人完成家裡粗重的工作，其餘即讓老人自理，以活化老人身心機能，避免退化失能；該國另以「失智症日間照顧中心」提供失智症者安全的社交場域，以促進其社會參與，維持功能、延緩退化，此服務覆蓋率達 65 歲以上老人之 0.6%，並提供普及的「無障礙老人聚會點」空間，提供一般老人及失能老人融合式社交場所。相對於此，我國支持老人生活自理之居家服務，與促進失能失智症老人社會參與之社交場域數量均少。居家服務在 2017 年 6 月僅 49,606 人使用，占我國 65 歲以上人口之 1.6%，且服務成長緩慢，居家服務人力目前僅 9,435 人，個別家庭聘僱之外籍看護卻高達 23 萬人。再者，我國日間照顧迄今僅覆蓋到 0.1%之 65 歲以上人口（4,283 人），造成亞健康與輕度失能失智症長者之社交機會有限，難以普及預防老人失能失智症惡化。考量我國正以超高速度高齡化，應在各社區生活圈發展出普及之高齡公共支持服務，並將該場域做為普及培育我國初階照顧就業人力之來源，以為未來 20 年 75 歲以上超高齡人口膨脹時之長照需求預作準備。

三、問題

（一）女性不健康存活年數較長且生活自理困難較高：

女性不健康存活年數為 9.9 年，男性不健康存活年數為 8 年，反映女性雖平均壽命較長，但可能臥病失能時間相對較長。

另外，女性自理有困難者占 24.9%，高於男性之 16.3%。

(二)老年人社會活動參與有待提升：

主計總處調查顯示，自 1993 年起 65 歲以上老年人口勞動參與率自 9.83%下降為 8.61%，其中男性勞動參與率為女性 3.2 倍。依衛生福利部老人狀況調查報告，2013 年完全沒有參加社會活動占 38.6%，高於 2009 年之 29.2%，顯示老年人參加社會活動的意願降低或難度升高。復依最新統計，2016 年臺灣近 46,000 名被列為需關懷的獨居老人，女性比例高於男性。

(三)不友善的環境造成老年人不願出門或互動：

環境會影響老人的生活獨立性，例如百人以上之大型文化活動展演場所是否已做到無障礙，老人是否有意願及正確使用步行輔具、是否有便利及可負擔的公共無障礙交通服務、搭配轉乘接駁是否有效，或是考量使用之強度與頻率提供足夠的無障礙設施（例如電梯）。當環境不便時，會使老年人出門活動的意願降低。

(四)初階照顧服務就業人力不足：

依據勞動部統計，2006 年至 2014 年共計訓練「照顧服務員」47,689 人，但衛福部 2017 年 6 月統計，我國居家服務照顧服務員人力僅 9,435 人，日間照顧之人力迄未統計，但服務僅覆蓋到 0.1%之 65 歲以上人口（4,283 人）。輕度支持服務就業場域與人力不足，造成亞健康與輕度失能失智症長者之服務有限，預防效果不足，形同加重我國社會超高速高齡化之長照負擔。

主協辦機關：衛福部、內政部、教育部、勞動部、科技部、交通部、退輔會、農委會、經濟部、文化部、客委會。

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
支持高齡者積極參與社會，提高生活自理觀念，延緩老化、預防	一、老人社會活動參與情形達 70%。 二、老人獨立外	一、增進社會參與、提高生活自理觀念	一(一)結合地方政府加強長者運動識能與規律運動宣導，將「老	一(一)全國 65 歲以上老人之規律運動比率： 107 年：58%；	衛福部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
失能，減輕女性 照顧負擔	出活動比率 達 77%。		人規律運動率」 列為地方衛生保 健計畫考評項 目；結合地方政 府辦理長者健康 促進競賽活動， 鼓勵社區長者組 隊參加競賽，增 進社會參與及身 體筋骨活動的機 會。整合政府及 社區資源，辦理 長者運動保健師 資培訓及辦理社 區長者健康促進 課程，並推動 「動動生活」， 強化長者增加身 體活動，並融入 日常生活行為， 促進健康。	108 年：59%； 109 年：60%； 110 年：61%； 111 年：62%。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			一(二)1. 每年辦理體適能中級指導員檢定考試，中級指導員對銀髮族設計運動處方課程，運動課程含心肺耐力、屈膝仰臥、阻力訓練、坐姿體前彎、柔軟度及整體性訓練量或運動型態等。 一(二)2. 每年辦理體適能指導員精進培育研習，結合衛福部國民健康署「長者健康促進專業人員」培訓及社區課程。	一(二)1. 每年辦理體適能中級指導員檢定考試預計 200 人。 一(二)2. 每年已通過體適能中級指導員檢定考試者，參與「設計銀髮族運動處方相關課程研習」之比率 77%。	教育部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			一(三)積極於全國各鄉鎮市區設置樂齡學習中心，補助大專院校辦理樂齡大學，推動高齡自主學習團體，並強化生活自理及預防失能之宣導。	一(三)推動在地化高齡教育活動，增進社會參與，辦理學習活動參與人次目標值如下： 107年：180萬人次參與。 108年：190萬人次參與。 109年：200萬人次參與。 110年：210萬人次參與。 111年：220萬人次參與。		
			一(四)連結社會資源，廣邀師資辦理適合銀髮者之活動，提升榮家住民活動參	一(四)榮家辦理藝能競賽及文康活動 107年：320場/月。	退輔會	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			與。 一(五)運用榮家 醫事人員及榮院 資源，推廣正確 衛教知識。	108 年：340 場/ 月。 109 年：360 場/ 月。 110 年：380 場/ 月。 111 年：400 場/ 月。 一(五)衛教宣導 (對象不重複) 107 年：每月達 520 人 108 年：每月達 540 人 109 年：每月達 560 人 110 年：每月達 580 人 111 年：每月達 600 人		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			一(六)各級榮院於社區招募或發掘出符合收案標準之個案，並依臺北榮總制訂之作業準則執行介入措施，再依個案介入前後施測之周全性評估量分數，評估身心功能改善成效。	一(六)提供社區高齡衰弱高風險群長者介入服務人數，年度目標值： 107年：達1,800人(女：960人)。 108年：達1,900人(女：1,020人)。 109年：達2,000人(女：1,080人)。 110年：達2,100人(女：1,140人)。 111年：達2,200人(女：1,200人)。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			一(七)各級榮院針對「高齡醫學整合門診」初診個案，由個案管理師進行周全性老年評估。該評估項目有 14 項，包括基本資料、個人健康習慣、疾病史、藥物安全性評估、功能性回顧及日常生活功能、認知功能等，藉由詳細的評估結果擬定病患之整體照護計畫。 一(八)各級榮院提供整合與持續性健康照護與門	一(七)高齡醫學整合門診提供初診病人周全性評估數，年度目標值： 107 年：達 4,500 人。 108 年：達 4,550 人。 109 年：達 4,600 人。 110 年：達 4,650 人。 111 年：達 4,700 人。 一(八)高就診次退除役官兵及眷屬電話關懷與社		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			診服務，同時結合榮服處與榮家，進行三階段訪視追蹤輔導高診次榮民，主動電話關懷與社區訪視、衛教及協助轉診，避免多重就診與用藥，支持高就診榮民參與團體活動（如社區、病友團體、醫院或榮家舉辦之活動），增進榮民生活自我照顧能力。	區追蹤完成率。 107 年：100%； 108 年：100%； 109 年：100%； 110 年：100%； 111 年：100%。		
			一(九)結合農村社區生活服務中心推動社區老人健康促進工作，	一(九)辦理社區老人健康促進工作，受益人數： 107 年：5,000 人	農委會	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			辦理農村高齡者及其成員宣導用藥觀念、疾病預防之營養及保健、推廣適合高齡者之體適能運動等課程。 一(十)透過輔導各縣市農會家政班辦理創新律動或樂器歌曲等學習，藉以激發農村高齡者的活力，讓高齡者對生命及生活產生自信成就感。 一(十一)建立自然資源健康促進之療育場域，引	108 年：5,250 人 109 年：5,500 人 110 年：5,750 人 111 年：6,000 人 一(十)輔導農村高齡者創新學習開辦班數： 107 年：30 班 108 年：32 班 109 年：35 班 110 年：37 班 111 年：40 班 一(十一)每年辦理 10 組療育活動模組。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			導民眾利用自然 資源之種子人員 課程。			
			一(十二)提供適 合高齡者生活或 活動之場域，鼓 勵老人參與社會 活動。	一(十二)每年新 增10處適合高齡 者活動之場域。		
			一(十三)辦理或 補助適合高齡者 參與之藝文活 動。	一(十三) 107- 111 年，每年辦 理或補助至少 2 案與高齡者相關 之藝文活動。 註：「文化部推 廣文化平權補助 作業要點」將依 年度執行狀況進 行滾動式修正， 並持續鼓勵及推 廣舉辦適合高齡	文化部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
				者參與之藝文活動。		
			一(十四)連結社會資源，廣邀師資辦理適合銀髮者之活動。	一(十四)辦理適合銀髮者參與之客家傳統藝術文化活動達成件數。 年度目標值： 107 年：18 件； 108 年：18 件； 109 年：18 件； 110 年：18 件； 111 年：18 件。	客委會	
			一(十五)持續招募本會所屬南北客家文化園區服務志工，並定期辦理志工增能培育課程及交流活動，協助長者持	一(十五)65 歲以上長者占園區服務志工比率。 年度目標值： 107 年：17%； 108 年：17%； 109 年：17%；		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			續進行社會參與，並貢獻所長、傳承生活經驗。	110 年：17%； 111 年：17%。		
			一(十六)透過辦理高齡者就業促進研習及雇主座談會進行宣導，提高雇主僱用意願，開發適合高齡者之部分工時或全時工作機會，以促進高齡者就業。	一(十六)推介高齡者就業率(求職推介就業人次/求職登記人次)，年度目標值： 107 年：70.7%； 108 年：71.0%； 109 年：71.3%； 110 年：71.6%； 111 年：71.9%。	勞動部	
		二、完備無障礙環境(交通、人行及公共空間)	二(一)1. 公共建築及騎樓整平部分： (1)持續辦理公共建築物無障礙生活環境務督導	二(一)1. 公共建築及騎樓整平部分： (1)實地查核公共建築物數量，年度目標值：	內政部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			計畫。(每年查核 6 直轄市、13 縣 市政府 1 次，每 2 年查核澎湖縣、 金門縣、連江縣 1 次)。 (2)前瞻基礎建 設計畫中之提升 道路品質-推動 騎樓整平計畫， 藉由無障礙環境 之改善，提升與 保障高齡者與身 障者戶外通行的 便利與安全。	107 年：88 處 108 年：76 處 109 年：88 處 110 年：76 處 111 年：88 處 (2)推動騎樓整 平長度，年度目 標值： 107 年：10,000 公 尺 108 年：10,000 公 尺 109 年：10,000 公 尺 110 年：10,000 公 尺 111 年：10,000 公 尺 註：107 至 109 年		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			二(一)2. 住宅部分：內政部於106年8月25日函頒「107年度原有住宅無障礙設施改善先期計畫」，並於106年9月21日發布「一百零七年度原有住宅無障礙設施改善先期計畫申請補助作業要點」。預計107年度補助11個地方政府辦理原有住宅公	度計畫屬前瞻基礎建設計畫；110及111年之計畫預算尚未核定，目標值為暫定。 二(一)2. 補助原有住宅公寓大廈共用部分改善無障礙設施件數，年度目標值： 107年：5件 108年：5件 109年：5件 110年：5件 111年：5件		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			寓大廈 5 層以下建築物共用部分改善無障礙設施及增設昇降設備，及原有住宅公寓大廈共用部分改善無障礙設施。 二(一)3.人行道部分 (1)前瞻基礎建設計畫中之提升道路品質-公共環境改善計畫，將藉由無障礙環境之實體建設，提升與保障高齡者與身障者戶外通行的便利與安全。	二(一)3.全國人行道適宜性比率，年度目標值： 107 年：53% 108 年：54.5% 109 年：56% 110 年：57.5% 111 年：59%		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			(2)訂有市區道路及附屬工程設計標準及市區道路及附屬工程設計規範，針對人行道淨寬、淨高、坡度、鋪面及無障礙通路、路緣斜坡、無障礙坡道及導盲設施之設計作規範，以供執行市區道路工程設計依據。 二(一)4.都市公園綠地部分：賡續檢討公共空間規劃及設計之便利、友善與安全性，研訂相關無障礙設施設備設	二(一)4.辦理督考計畫實地查核及研討會舉辦次數與人數，年度目標值： 107-111 年： (1)以 2 年為 1 期		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			計規範，督促各直轄市、縣(市)政府落實改善與執行工作。 (1)以 2 年為 1 期，邀請專家學者考核其政策作為並分赴各直轄市及縣(市)現地查核。 (2)每年舉辦研討會，辦理宣導。 二(一)5. 國家公園部分：各國家公園（除海洋國家公園無遊憩功能）均已設置無障礙步道，完成園區既有建築物及其周邊無障礙	(107 至 108 年、109 至 110 年、111 至 112 年)，辦理都市公園綠地無障礙環境督導計畫現地查核作業。 (2)每年舉辦研討會 2 場次，每場參加人數約 100 人次。 二(一)5. 國家公園無障礙步道提供數(預計累計長度約 10 公里)，年度目標值： 107 年：1 步道 108 年：1 步道 109 年：2 步道		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			環境改善、無障礙環境整體規劃與相關整建、無障礙旅遊行程資訊平臺、手冊與摺頁等，並依各國家公園整體改善無障礙環境計畫，持續督導國家公園改善環境設施。 二(一)6. 樂齡住宅或青銀共住部分：相關方案目前尚於實驗性階段，將辦理「世大運社會住宅包租轉租(法人)委辦案」及「世大運社會住宅多元	110 年：2 步道 111 年：2 步道 二(一)6. 辦理樂齡住宅或青銀共住實驗性方案：107 年：完成「世大運社會住宅包租轉租(法人)委辦案」及「世大運社會住宅多元入		二(一)6. 建議參考 P. 74-75 內政部騎樓整平目標值寫法，績效指標期程、目標值皆請估列至 111 年。

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			入住(自然人)委辦案」，委託團體協助進行樂齡住宅及青銀共住之相關研析；另中央及地方政府已保留部分社會住宅空間進行實驗，後續將考量該實驗情況是否適合國情，滾動檢討修正後，再予納入政策推廣。	案」。		
			二(二)1.規劃適合高齡者旅遊行程、優化國家風景區旅遊環境： (1)建置國家風景區通用化旅遊據點。	二(二)1.65 歲以上銀髮族旅遊次數年成長率：每年度比上一年度成長 3%以上，並針對參加旅遊之銀髮族辦理意見	交通部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			(2)逐年增加台灣好行無障礙路線。 (3)依「輔導建立品牌旅行業獎勵補助要點」補助旅行業推出優質銀髮族旅遊產品，並與旅行社業者合作，就銀髮族之參加次數、動機及行程等多元面向進行調查及交叉分析，以進一步建議旅行業精進未來鼓勵銀髮族外出旅遊行程規劃。 部會說明： 有關行政院性別	調查，以分析首次參團之比例等資料。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			平等處建議公布適合高齡者無障礙旅遊據點一節，觀光局業於該局網站-行程推薦-無障礙旅遊項下公布。 二(二)2.請中華郵政公司針對高齡客戶及其親友辦理「銀髮踏青樂悠郵」不老運動系列活動。 二(二)3.提高市區客運「路線」無障礙率：「公路公	二(二)2.高齡客戶及其親友參與相關郵政系列活動人數： 107年:1,700人。 108年:1,900人。 109年:2,100人。 110年:2,300人。 111年:2,500人。 二(二)3.市區客運「路線」無障礙率：		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			共運輸計畫」自 99 年至 106 年 8 月止補助地方政府汰換老舊車輛為低地板公車共計 5088 輛，比例已達 52.25%。惟考量低地板公車如集中於部分路線，將有資源分配不均之問題，因此，自 107 起，將進一步改以市區客運「路線」無障礙率作為績效指標，以落實打造無障礙路網之目標。 二(二)4.辦理臺鐵車廂無階化工	107 年:65%。 108 年:67%。 109 年:69%。 110 年:71%。 111 年:73%。 二(二)4.臺鐵車廂無階化工程完		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			程：包含車廂無 階化工程及月台 配合提升改造， 使兩者地板同 高，便利旅客進 出車廂。	成數： 107 年： 車廂無階化累計 涵蓋率達 33.6%、 無障礙電梯累計 涵蓋率達 13.3%。 108 年： 車廂無階化累計 涵蓋率達 42%、無 障礙電梯累計涵 蓋率達 33.3%。 109 年： 車廂無階化累計 涵蓋率達 62.9%、 無障礙電梯累計 涵蓋率達 66.7%。 110 年： 車廂無階化累計 涵蓋率達 100%、 無障礙電梯累計 涵蓋率達 100%。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			二(二)5.研擬大眾運輸船舶無障礙補助要點，提高航線無障礙率：研擬本要點以補助既有大眾運輸船舶設置無障礙設施，期增加現有32條大眾運輸船舶航線提供無障礙運輸之航線比例(航線需至少一艘船舶設置便於身心障礙者進入客艙搭	111年： 車廂無階化累計涵蓋率達100%、無障礙電梯累計涵蓋率達100%。 二(二)5.大眾運輸船舶航線無障礙率： 107年： 完成大眾運輸船舶無障礙補助要點研擬及公告。 108年： 補助或督導10%大眾運輸船舶航線(至少1艘船舶)設置無障礙設施(或提供替代改善方式)。 109年：		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			乘之無障礙設施 或提供替代改善 方式始計入達成 比例)。	補助或督導 20% 大眾運輸船舶航 線(至少 1 艘船 舶)設置無障礙 設施(或提供替 代改善方式)。 110 年： 補助或督導 30% 大眾運輸船舶航 線(至少 1 艘船 舶)設置無障礙 設施(或提供替 代改善方式)。 111 年： 補助或督導 40% 大眾運輸船舶航 線(至少 1 艘船 舶)設置無障礙 設施(或提供替 代改善方式)。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			二(二)6.運輸場站無障礙設施(電梯)使用狀況調查：從捷運車站(臺北及高雄捷運)進行調查，包含焦點族群(如推娃娃車的婦女及輪椅使用者等)電梯等候時間及等候超過一班電梯的機率等作為指標，針對電梯適足性嚴重不足之車站/月台，研究其成因及可能改善方式。 二(二)7.補助各地方政府或偏遠	二(二)6. 107年：完成運輸場站無障礙設施(電梯)使用狀況調查及分析，並研提建議改善方案(如未順利招標，完成期限將延後)。 108年至111年：同上。 二(二)7.偏鄉地區公共運輸涵蓋		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			地區建置「需求反應式公路公共運輸」服務，將從公共運輸涵蓋率較低的地點優先辦理。	率： 107 年：78% 108 年：83% 109 年：88% 110 年：88% 111 年：88%		
			二(三)督促各直轄市、縣(市)政府針對本會補助建置之客家文化館舍改善無障礙環境設施。	二(三)輔導客家文化館舍改善無障礙環境設施之比率。 年度目標值： 107 年：45%； 108 年：50%； 109 年：54%； 110 年：58%； 111 年：60%。 註：客家委員會列管 20 處客家文化設施。	客委會	
			二(四)輔導縣市地方文化館改善	二(四)輔導縣市地方文化館改善	文化部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			性別友善及無障礙空間。(本計畫僅至 109 年)	性別友善及無障礙空間改善之處數(累計) 年度目標值： 107 年：30 處 108 年：35 處 109 年：40 處 110 年：45 處 111 年：50 處		
		三、開發亞健康族群日常生活輔具及推廣使用	三(一)1.透過補助【高齡社會議題】相關計畫觀察社會現象。 三(一)2.研發亞健康高齡者、身	三(一)1.呈現高齡化社會議題相關之研究補助情況： 107 年:1 件 108 年:2 件 109 年:3 件 110 年:3 件 111 年:3 件 三(一)2.研發亞健康高齡者、身	科技部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			心障礙者健康照顧的輔具，協助研發團隊了解輔具需求者與使用者的意見。 三(一)3.推動具創新性、突破性 及國際競爭性之 腦科學跨領域單 一整合型研究計 畫，引入工程、數	心障礙者健康照顧的輔具，並透過輔具雛型品開發，經由實際場域驗證，使產品開發更接近實際生活應用。以下為每年預計產出之雛型品件數： 107 年:3 件 108 年:3 件 109 年:3 件 110 年:3 件 111 年:3 件 三(一)3.補助「以疾病為導向之腦與心智科學專案研究計畫」團隊數。 107 年 1 組		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			理、認知、心理及 通信科技產業等 領域。 三(一)4.推動強 化高齡者之社會 連結與認知學習 的創新科技研發 試辦計畫。 三(一)5.以實作 場域驗證研究計 畫提出的解決方 案，符合樂齡族 群多元需求。	108 年 1 組 109 年 1 組 110 年 1 組 111 年 1 組 三(一)4.補助強 化高齡者之社會 連結創新科技研 發試辦計畫： 107 年：5 件 108 年：4 件 三(一)5.成果技 術移轉授權或產 學合作備忘錄 2 件。		三(一)4.建議參 考 P. 74-75 內政 部騎樓整平目標 值寫法，績效指 標期程、目標值 皆請估列至 111 年。 三(一)5.建議參 考 P. 74-75 內政 部騎樓整平目標 值寫法，績效指 標期程、目標值 皆請估列至 111 年。

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			三(二)1.推動智慧化輔具技術輔導，協助企業研發適合亞健康族群及高齡者所需之日常生活輔具，加速產業升級轉型；另研發預防與照護需求之智慧健康整合系統，推動健康福祉產業。	三(二)1.推動智慧化輔具技術輔導，協助企業研發適合亞健康族群、高齡者所需輔具及研發預防與照護需求之智慧健康服務： 107年：2(案) 108年：2(案) 109年：2(案) 110年：2(案)	經濟部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			三(二)2.推廣國內輔具產品、通用設計原則與產品安全規範，建立標準、檢測及驗證體系，滿足高齡者行動無礙、生活無礙、安全及舒適需求，促進輔具產業發展。	111 年：2(案) 三(二)2.辦理國內輔具產品、通用設計原則與產品安全規範之推廣活動： 107 年：2(案) 108 年：2(案) 109 年：2(案) 110 年：2(案) (111 年尚未確定)		三(二)2. 建議參考 P.74-75 內政部騎樓整平目標值寫法，績效指標期程、目標值皆請估列至 111 年。
		四、強化社區在地預防失能功能	四(一)每年新增補助設置 100 個社區照顧關懷據點。	四(一)社區照顧關懷據點透過健康促進服務，舉辦健康講座、體適能活動及各項益智性、教育性、表演性等動靜態課程，鼓舞	衛生福利部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
				許多長輩走入社區，提升長輩社會參與，達到延緩老化、預防失能的目的，後續將持續規劃每年新增100個據點以普及據點之設置： 社區照顧關懷據點數 107年設置2,988個據點。 108年設置3,088個據點。 109年設置3,188個據點。 110年設置3,288個據點。 111年設置3,388個據點。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			四(二)長照 2.0 為落實在地老化政策目標，107 年廣續廣佈巷弄長照站(C)，鼓勵地方政府結合社區基層組織、社區照顧關懷據點投入設置，鼓勵長者走出家門，至巷弄長照站使用具近便性之社會參與、健康促進、共餐服務、預防及延緩失能服務等延續性照顧服務。計畫規劃方向與內涵已具社區簡易日托之精神理	四、(二)C據點年度目標： (1)107年設置 1,500個據點。 (2)108年設置 1,800個據點。 (3)109 年設置 2,529 個據點。 (4)110 年設置 2,610 個據點。 (5)111 年設置 2,700 個據點。		

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			念。 本案同步鼓勵具 服務量能之巷弄 長站照加值辦理 喘息服務，滿足 社區長者照顧需 求，減輕家庭照 顧負擔。			
		五、擴大培育照 顧服務員人數， 強化勞動條件提 升就業率	五(一)調升支付 價格，有助改善 勞動條件，促進 就業人數增加	五(一)當年底於 長照領域任職照 顧服務員人數 107 年：26,500 人 108 年：27,000 人 109 年：27,500 人 110 年：28,000 人 111 年：28,500 人	衛福部	
			五(二)1. 依衛福 部所訂「照顧服	五(二)1. 預計訓 練照顧服務員人	勞動部	

目標 (C)	關鍵績效指標(含 期程及目標值) (D)	策略 (EF)	具體做法 (F)	績效指標(含期 程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項
			務員訓練實施計畫」作為施訓規範，並配合該部所提人力缺口數，推動辦理照顧服務員訓練。 五(二)2. 提供失業勞工就業獎勵，鼓勵失業勞工從事居家服務單位及日照中心照顧服務工作。	數如下： 107年:7000人 108年:7200人 109年:7400人 110年:7600人 111年:7800人 五(二)2. 預計協助就業人數如下： 107年：500人。 108年：600人。 109年：600人。 110年：600人。 111年：600人。		

議題名稱：五、促進公私部門決策參與之性別平等

現況與問題

一、重要性說明

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）2015 年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司（Morgan Stanley Capital International）所編製的證券指數（MSCI）全球指數分析，「富具女性領導力」的公司（指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人（CEO）且在董事會中有至少一位女性成員），較一般公司高出 36% 的股本回報率（經統計 2009 年底至 2015 年 9 月平均股本回報率，前者為 10.1%、後者為 7.4%），亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力。另，《CEDAW》強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 23 號一般性建議第 13 段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第 16 段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到 30% 至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第 17 段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主。

二、現況

（一）兩性參與公部門決策情形：

1. 性別統計：

- （1）2017 年 7 月本院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 95.02%，較前次調查（2017 年 1 月）之 94.38% 略為上升。
- （2）2017 年 7 月政府捐助或出資超過 50% 之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 63.379%、監察人（監事）為 75.26%，兩者均較前次調查（2017 年 1 月）之 61.39%、72.73% 略有提升。

- (3) 2017 年 7 月國營事業其董（理）事任一性別比例達三分之一者占 8.33%，與前次(2017 年 1 月)調查持平；監察人（監事）為 75%，較前次調查（2017 年 1 月）62.5%提升。

2. 政策作法：

我國自 2004 年起陸續由本院人事行政總處（下稱人事總處）管考本院各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50%之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，如未達到應說明原因及提出改善計畫；此外，人事總處並定期函請董、監事將屆期改選之主管機關增加女性人數，亦曾函請主管機關修訂政府捐助或出資超過 50%之財團法人捐助章程。

(二) 兩性參與私部門決策情形：

1. 性別統計：

- (1) 2016 年全國性社會團體之現任女性理事占 30.2%、女性監事占 35.8%。又 2016 年全國性社會團體理監事會符合任一性別不少於三分之一性別比例者占 39.2%，較 2015 年之 27.8%有所提升。
- (2) 2016 年女性工會幹部（理、監事）占比為 30.5%，較 2015 年之 30.3%微幅提升，近五年（2011 至 2015 年）女性占比於 26%至 30%間波動。
- (3) 2013 年至 2016 年女性農會會員比例由 32.4%提升為 32.5%，僅提升 0.1 個百分點；2016 年各級農會選任人員（理事、監事、會員代表）及總幹事中，女性分別占 4.95%及 19.2%，較 2015 年之 4.88%及 18.67%微幅提升，女性比例仍低。
- (4) 2016 年女性漁會會員比例為 49%，與男性會員相當；2016 年各級漁會選任人員（理事、監事、會員代表）及總幹事中，女性分別占 7.96%及 30%，較 2015 年之 7.82%及 27.5%微幅提升，女性比例仍低。
- (5) 2016 年公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事及監察人所占比例分別為 13.1%及 24.3%，均較 2015 年 12.6%及 23.2%微幅提升，女性比例仍低。

2. 政策作法：

- (1) 內政部於 2014 年起透過全國性社會團體績效評鑑為，對於理監事符合三分之一性別比例之團體，予以加分獎勵。
- (2) 勞動部自 2008 年起每年度均辦理女性工會幹部培力活動 1 至 2 場次，提升其自信、執行力與領導力，以培育未來具潛力之女性工會領導幹部。
- (3) 農委會於 2016 年修正「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，優先補助選任人員女性比率較高之農會，以鼓勵農會重視女性參與，漁業相關補助計畫亦比照辦理。

- (4) 為促進我國上市上櫃公司董事會成員多元化，臺灣證券交易所公司治理中心將「董事席次任一性別均達三分之一以上」納入第三屆（2016 年）公司治理評鑑指標。

三、問題

- (一) 公部門之決策參與尚無法落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標：雖已較推行之初進步，惟近年達成情形進步幅度漸趨停滯，甚有不進反退之情形。
- (二) 私部門女性參與決策比例仍待改善：性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才及暫行放寬資格限制等方式提升女性決策參與比例，尚難以逕行強制推行三分之一性別比例原則。

主協辦機關：行政院性別平等處、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、農委會、衛福部、環保署、文化部、科技部、國發會、陸委會、金管會、僑委會、輔導會、原民會、工程會、原能會、通傳會、人事總處、主計總處、客委會、央行、海巡署、故宮、中選會、公平會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
一、公部門達成任一性別不少於三分之一 (一) 提升本院各部會委員會其委	一、提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率	一、提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率 (一) 重新檢討列管範圍及研議列管措施(包括擴大追蹤對象如女性內閣成員，委員會分類、部會所屬機關涵蓋範圍；公設	一、任一性別不少於三分之一之達成度 (一) 本院各部會所屬委員會 ⁶ (「(年度增加個數+前1年度達成個數)/委員會總數*100%」)：	性平處 相關機關	

⁴ 經彙整相關部會回復資料，並考量機關實務上於委員會、政府捐助財團法人及國營事業董、監事任一性別不少於三分之一之達成情形(如法定當然委員、無任期制、改選日期、不同任期週期等)，爰就上開人員分別提供相關具體做法之建議，以及設定績效指標之年度目標值。

⁶ 委員會尚有 20 個未達成，其中無任期限制者計 9 個，107 年 9 月裁撤 1 個，其餘分別於 107 至 111 年逐步達成三分之一性別比例。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
員任一性別不少於三分之一之達成比率。 (二)提升本院各部會主管政府捐助或出資超過50%之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。 (三)提升本院各部會主管國營事	二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例⁵ 三、完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例 四、提升女性內閣人數 五、提升性別預算比率	財團法人及國營事業監事等)。 (二)未達成三分之一性別比例之部會，訂定暫行特別措施，邀請未達三分之一性別者列席，以擴大其公共參與之機會(如政府捐助之財團法人行政監督專案小組)。 (三)定期追蹤各部會所屬委員會委員之性別統計，以建立長期趨勢資料，並作為未來檢討與精進之基礎。 (四)納入中央機關性別平等業務輔導考核指標，以追蹤各機關辦理成效，作為輔導、獎勵之基礎。 (五)於地方政府性別業務輔導獎勵評審項目中增訂「提升女性公共參與」，並納入委員會、機關晉用女性擔任主管情形，	107年：96.54% 【(4+442)/462*100%】 108年：97.40% 【(4+446)/462*100%】 109年：97.62% 【(1+450)/462*100%】 110：97.62% 111年：97.62% (二)政府捐助財團法人⁷(「(年度增加個數+前1年度達成個數)/董事或監事總數*100%」)： 1. 董事 107年：75.25% 【(7+69)/101*100%】 108年：78.22% 【(3+76)/101*100%】 109年：88.12%		

⁵ 已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標。

⁷ 政府捐助之財團法人董、監事分別尚有32個、15個未達成，其中僅2個監事未設目標值外，其餘分別於107至111年逐步達成三分之一性別比例。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
業其董 (理)、監 事任一性 別不少於 三分之一 之達成比 率。 (四)持續鼓勵 及輔導地 方政府落 實三分之 一性別比 例原則。 二、持續提升 公部門性 別較少者 參與比率 三、提升私部 門女性參 與決策比		政府捐助財團法人、國營事業 董、監事等三分之一性別比例 之相關量化及質化指標。 (六)委員無任期限制者，於 111 年 完成相關法規之修正。 二、已達成任一性別不少於三分 之一者，持續提升性別比例 已達成三分之一性別比例之 部會將前開性別比例原則逐 步納入相關規定中 三、訂修法規、措施或訂定其他暫 行特別措施 (一)辦理民間性平委員開設培訓 專班或聯誼會。 (二)建立性別平等公共治理人才 資料庫。 (三)請農委會、金管會、工程會等 機關辦理相關研究，以了解 女性參與決策之效益，以及 研議相關措施之可行性。	【(10+79)/101*100%】 110 年 : 92.08% 【(4+89)/101*100%】 111 年 : 100.00% 【(8+93)/101*100%】 2. 監事 107 年: 87.69% 【(3+82)/97*100%】 108 年: 91.75% 【(4+85)/97*100%】 109 年: 92.78% 【(1+89)/97*100%】 110 年 : 95.88% 【(3+90)/97*100%】111 年 : 97.94% 【(2+93)/97*100%】 (三)國營事業 ⁸ 1. 董事 107 年: 33.33%		

⁸ 國營事業董、監事分別尚有 10 個、2 個未達成，分別於 107 至 110 年逐步達成三分之一性別比例。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
例 (一) 提升全國性社會團體及工會女性理、監事所占比例。 (二) 提升農、漁會女性會員、選任人員及總幹事所占比例。 (三) 提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事、監察人所占比例。 四、促進女性		四、請人事總處定期追蹤內閣成員女性比例(含政務人員、發言人、副秘書長部會首長) 五、督導各部會持續提升性別預算比率	【(2+2)/12*100%】 108年：66.66% 【(4+4)/12*100%】 109年：83.33% 【(2+8)/12*100%】 110年：100.00% 【(2+10)/12*100%】 111年：100.00% 2. 監事 107年：75.00% 【(0+6)/8*100%】 108年：100.00% 【(2+6)/8*100%】 109年：100.00% 110年：100.00% 111年：100.00% 二、於107年完成地方政府委員會、政府捐助財團法人及國營事業三分之一性別比例之盤點		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
賦權與性別平等的預算	一、提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率	【委員會】			
		本會委員會： 一、本會委員部分，未來如有推薦程序，將優先建議女性擔任委員，以期達成性別衡平性。 二、本會委員會議，如需要邀請學者、專家及與主要議題有關之其他機關或事業派員列席，提供諮詢、陳述事實或報告等，將適時提供女性專家學者列席機會。	目前本會委員會女性委員為 14%，將以 2020 年達成 28% 為目標，逐步實現三分之一性別比例原則。	金管會	為擴大女性參與決策，並於 111 年前達成三分之一性別比例之目標，建議金管會將男、女性占推薦人數各半，併優先建議女性擔任等納入推薦程序，納入本項策略、具體做法，並設定至 111 年之相應績效指標。
		資安相關委員會： 未來本會一級單位主管如由女性擔任時，將列入本委員會之委員。		輔導會	查國軍退除役官兵輔導委員會委員均無女性，為提升女性參與決策，請輔導會依 107 年 2 月 7 日性別平等重要議題研商會議紀錄「採取積極策進措施，如於相關單位推薦過程提醒性別

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
					比例及相關政策之重要性、推薦男女各 1 名，或在無限制派任首長之規定下，以推薦女性其他人選為優先等」一節，設定策略、具體作法及績效指標。
		本會委員係由機關代表及專家學者組成，其中機關代表由相關部會推薦主管派兼，專家學者部分則由本會遴聘各工程專業領域之專家學者： 一、機關代表部分：將函請相關部(會)為符合各部會所屬委員會委員任一性別比例達到三分之一以上，請儘量推薦女性主管派兼本會委員。 二、專家學者部分：將於委員出缺時，儘量提供女性專家學者供首長遴聘參考，並建請優先考量女性專家學者。	「行政院公共工程委員會」之女性委員年度比率(百分比) 年度目標值： 107 年度：13 (%) 108 年度：13 (%) 109 年度：13 (%) 110 年度：13 (%) 111 年度：13 (%)	工程會	組改前仍請工程會積極朝三分之一性別比例努力推動。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		僑務委員： 依僑務委員會組織法第 4 條規定，僑務委員任期 3 年。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、並鼓勵女性參與。	一、107 年： (一) 查 1 月 1 日女性人數比例為 26.7% (二) 9 月 1 日：維持女性人數比例為 25.8%~29.5% 二、108 年：無改選 三、109 年：無改選 四、110 年：維持女性人數比例 25.8%~29.5% 五、111 年：無改選	僑委會	請僑委會依 107 年 2 月 7 日性別平等重要議題研商會議決議略以，思考其他精進之具體做法，以達三分之一性別比例之政策目標。
		在部會首長之性別比例未提高前，於召開委員會會議如委員有請假而指定代理人員出席會議時，請其優先考量指派女性代表出席，以增加女性參與之比例。	本會委員會會議女性參與比例(含指定代理人員)不低於三分之一。	陸委會	
		一、本署所屬委員會辦理委員改聘(派)，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，皆退還請重新檢討，並於符	所屬委員會委員任一性別不少於三分之一之達成率 一、107 年：96% 二、108 年：96%	環保署	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		合規定後，再行續辦改聘(派)作業。 二、又各單位函請相關機關或團體推薦人選時，均請其積極聯繫並協調同時推薦人選之性別衡平性，以因應實際需要彈性調整。	三、109 年 100% 四、110 年 100% 五、111 年 100%		
		一、刑法研究修正小組： 未來若行文他機關推薦委員時，將建請其除考量人選之學、經歷外，並宜優先推薦女性代表，以平衡該小組性別比例。 二、檢察官進修審查會： 將於下次填報任一性別比例管制調查表時，予以選列。		法務部	為提升女性參與決策，請法務部將下列建議納入本項具體做法及績效指標： 一、有關法務部回應「因該小組委員無任期限制，爰俟有委員出缺時，將逐步請他機關優先推薦女性代表」一節，建議將三分之一性別比例原則納入修正刑法研究修正小組設置要點。 二、檢察官進修審查會

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
					部分，除未來委員性別比例納入下次修法之外，將現行開會代理成員優先考量女性。 三、請以三分之一性別比例為目標，逐年訂定目標值。
		本屆委員如有異動時，或任期屆滿於遴聘下屆委員時，非當然委員部分將採用推薦男女代表各 1 名之方式，以達成任一性別不少於三分之一之比例規定。	委員會委員任一性別不少於三分之一之達成率，年度目標值： 107：97.14%； 108：98.57%； 109：100%； 110：100%； 111：100%。	衛福部	
		一、「學產基金管理委員會」：當屆委員會未達性別標準時將於委員出缺或屆期改選時調整，另於每屆委員會遴聘委員時加強檢視應符合性別標準。	一、提升學產基金管理委員會不少於三分之一性別比例 二、學校衛生委員會委員改聘作業，於聘請時增加女性委員人	教育部	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		二、學校衛生委員會： (一)當屆委員會未達性別標準時將於委員出缺或屆期改選時調整，另於每屆委員會遴聘委員時加強檢視應符合性別標準。 (二)每屆委員聘期2年，依照規定聘請委員時增加女性委員人數，以符合性別比例原則。 三、教育部人權教育諮詢小組：每屆委員聘期2年，依照規定聘請委員時增加女性委員人數，以符合性別比例原則。 四、教育部體育署輔導重點國際單項運動賽會任務型協助小組任一性別委員不得少於委員總數三分之一。	數，以符合「任一性別不少於 1/3」原則。 三、107 至 111 年，教育部人權教育諮詢小組聘任委員，達成任一性別不少於三分之一之比率。 四、教育部體育署輔導重點國際單項運動賽會任務型協助小組將於107年至109年委員改聘時，增加女性委員人員，達成任一性別不少於三分之一之比率。		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		一、請業務主管單位積極改進，以達成任一性別比例不少於三分之一原則之目標。 二、請各機關推薦名單時，提出相同名額之不同性別名單，供首長遴派時參考。 三、請於修正設置要點時，將放寬委員資格及委員任一性別比例不得低於三分之一納入修正考量。 四、本部刻正辦理組改規劃，已於 106 年 9 月 25 日函送行政院審議本部暨所屬三級機關組織法草案，將於組改完成時併同修正相關規定，以利達成性別比例目標。	107 年：委員改聘時以增加女性 1 名為目標。 108 年：委員改聘推薦時，以任一性別不少於三分之一原則辦理。 109 至 111 年：以達成任一性別不少於三分之一為目標。	交通部	
		於辦理中小企業政策審議委員會委員改聘時，提升其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。	經濟部委員會委員任一性別不少於三分之一達成率： 107 年：100% 108 年：100% 109 年：100%	經濟部	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			110 年：100% 111 年：100%		
		為提升女性參與公部門決策，未來本會對於委員組成將隨時留意女性比例。	為提升女性參與公部門決策，以 2020 年達成 20%女性委員為目標，逐步實現三分之一性別比例原則。	國發會	為擴大女性參與決策，並於 111 年前達成三分之一性別比例之目標，建議將研議修正組織法相關規定(如擴大納入副首長)，納入本項策略、具體做法，並設定至 111 年之相應績效指標。
		【公設財團法人】			
		本部已促請該基金會建議各政黨於推選下屆董事名單時，將性別比例列入考量。	財團法人台灣民主基金會於 107-111 年間儘量達董事任一性別不少於三分之一性別比例原則。	外交部	依人事總處 106 年 7 月統計，財團法人台灣民主基金會女性董事占 23.53%，請外交部依 107 年 1 月 11 日性別平等重要議題研商會議決議略以，請持續努力促使台灣民主基金會董事達

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
					成三分之一性別比例，並參考 106 年 8 月 18 日國際及公共參與組會議及 11 月 6 日本院性別議題會議之委員意見，加強辦理相關精進做法及設定量化之績效指標。(註：女性監事占 60%)
		本會主管政府捐助財產超過 50% 之財團法人部分，董事如有異動，或任期屆滿於遴聘下屆董事時，將請電信技術中心及台灣網路資訊中心轉知政府有關機關、國內外電信相關學術領域、相關公益法人及相關公營企業等，就各類別席次請優先推薦女性代表，以達成任一性別比例不少於三分之一之原則。	董事任一性別比例達成不少於三分之一之年度目標值： 107 年：50% 108 年：50% 109 年：50% 110 年：100% 111 年：100%	通傳會	為具體表示績效指標之年度目標值，建議「董事任一性別比例達成不少於三分之一之年度目標值」一節，修正為「所主管 2 個政府捐助財產超過 50% 之財團法人董事，女性比例達成不少於三分之一之年度累計家數比率」。
		財團法人榮民榮眷基金會： 本會已於 106 年 11 月 7 日函請該基金會修訂選舉辦法，明定榮	財團法人榮民榮眷基金會： 於財團法人榮民榮眷基	輔導會	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		民代表董事、監事之任一性別比例不得低於1/3，並自第9屆(108年6月)起開始實施。	金會第9屆董事(108年6月)改選時，函請各機關、團體盡量薦派女性同仁出任，達成任一性別比例不少於1/3之比率。		
		財團法人原住民族文化事業基金會： 未來辦理公開徵選作業，審薦提名階段將考量性別比例或增加提名人選，使後續審查結果可符合任一性別比例達三分之一之政策目標。	財團法人原住民族文化事業基金會(以下簡稱原文會)： 原文會第3屆董事、監察人任期自105年12月1日至108年11月30日止，本會辦理該會第4屆董事、監察人改選將依左列具體做法改進，以達成董事、監察人任一性別不低於三分之一之目標。	原民會	
		一、本會業於104年10月22日以農輔字第1040022983號函修正「行政院農業委員會審查農業財團法人設立許	目前政府捐助之農業財團法人董、監事計有14家，其中尚有中央畜產會、對外漁業合作發展	農委會	有關績效指標109年「遠洋魷魚類產銷發展基金會董、監事於108年改選」一節，請具體

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		可及監督要點」第6點規定，明定本會審查農業財團法人之捐助章程，其應記載事項包括「政府捐助之財團法人，應記載董事及監察人任一性別比率不得低於三分之一。」 二、本會每半年配合行政院性別平等處列管董監事性別比例未達三分之一之政府捐助財團法人。 三、本會每年定期辦理政府捐助財團法人實地查核，分批查核預算書依規定應送立法院審查之農業財團法人之營運績效，並將董、監事任一性別比例納入查核重點，凡有未達通案目標者，均予列管。	協會、遠洋魷魚類產銷發展基金會、動物科技研究所、遠洋鮪魚類產銷發展基金會、鰻魚發展基金會、養殖漁業發展基金會、兩岸漁業合作發展基金會、蠶業發展基金會、優良農產品發展協會等9家之董、監事性別比例尚未達標，設定目標值如下： 107年中央畜產會、養殖漁業發展基金會、蠶業發展基金會、優良農產品發展協會等4家之董、監事屆期改選，該年度性別比例達標。 108年對外漁業合作發展協會之董、監事改選，該年度性別比例達標。 109年遠洋鮪魚類產銷		納入年度目標值中。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			發展基金會、鰻魚發展基金會等2家之董、監事改選(另遠洋魷魚類產銷發展基金會董、監事於108年改選)，於該年度性別比例達標。 110年尚無農業財團法人董、監事改選。 111 年兩岸漁業合作發展基金會之董、監事改選，於該年度性別比例達標。		
		本屆董、監事如有異動時，或任期屆滿於遴聘下屆董、監事時，非當然董、監事部分將採用推薦男女代表各1名之方式，以達成任一性別不少於三分之一之比例規定。	財團法人之董事任一性別不少於三分之一之達成率，年度目標值： 107：80%； 108：90%； 109：100%； 110：100%； 111：100%。	衛福部	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		一、金門胡璉酒廠基金會第 3 屆董監事任期至 107 年 4 月 9 日屆滿，擬請該會辦理第 4 屆董監事改聘作業時，依前揭策略，優先聘任女性擔任一般監察人。 二、中央廣播電臺基金會第 7 屆監事任期至 108 年 1 月 16 日屆滿，擬於進行第 8 屆監事遴選作業時，依性別比例規定，選出監事人選。	一、金門胡璉酒廠基金會 期程：107 年 4 月 9 日。 目標值：該會董監事之任一性別比例不低於三分之一。 二、中央廣播電臺基金會 期程：108 年 1 月 16 日。 目標值：監事之任一性別比例不低於三分之一。	文化部	
		有關本部主管政府捐助或出資超過 50%之財團法人董、監事性別比例部分： 一、為加強控管本部主管政府捐助之財團法人董、監事性別比例情形，本部配合行政院列管措施，每半年請業管單位(機關)就各該財團法人董、監事是否符合任一性別比例達三分之一情形進	本部主管政府捐助之財團法人董、監事不少於三分之一之達成比率，年度目標值： 107-111 年：85%	內政部	查臺灣營建研究院董事 13 人中僅 1 名為女性，監事 3 人中無女性，為使本案具體做法確實達成其效益，進一步反映至本案績效指標，請內政部重新分年設定目標值。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		行檢討，並要求未符合性別比例者說明未達原因及研提改善計畫，以進行檢討改善。 二、將各財團法人董、監事性別比例達成情形列為每年政府捐助財團法人行政監督報告及實地查核之檢討重點。 三、建議各財團法人除專業領域之外，可從公司治理及內部控制角度，舉薦具備財經、會計及法律等相關領域專長女性人選，俾提升女性比例。			
		財團法人高等教育國際合作基金會： 經該會第5屆第5次董事及監察人聯席會議決議，著手修正該會董事（長）與（常務）監察人遴選辦法第3、4條有關董事與監察人選舉相關規定，俾利解決該	財團法人高等教育國際合作基金會： 一、107年度：依照修正後「董事（長）與（常務）監察人遴選辦法」改選時達成女性校長者出任董監	教育部	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		會董監事改選因「會員學校代表人」(即校長)變更而遭遇單一性別未超過 1/3 時之問題。修正內容重點如下： 一、增加每位董事於選票上得圈選之候選人數，方式改為各學校類別圈選 3 位，以利選出當人及備取人。 二、增訂於正式確認各當選人名單後(當選人需回覆是否願意擔任)，於備取名單中正式備取男女各 2 名備取人。 三、增訂遇屆次中單一性別比例未達三分之一情況時，依所缺性別，先由原備取人(校)遞補，若無可遞補，則重新召開會議進行補選。	事符合性別比例規定之目標。 二、108 年度:持續維持本司所屬財團法人基金會或委員會之任一性別比例不少於三分之一。		
		落實執行董事及監察人任一性別不少於三分之一性別比例之原則。	107 年:董、監事改聘時以增加女性 1 名為目標。 108 年:董、監事改聘推薦時，以任一性別不少	交通部	請敘明具體做法

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			於三分之一原則辦理。 109 至 111 年：以達成任一性別不少於三分之一為目標。		
		一、將董監事性別比例達成情形，納入年度經濟事務財團法人業務監督及績效考評項目，以加強宣導政府當前推動性別平權政策。 二、建立女性董監事人選資料庫，並增加女性董監事人選之推薦。	主管之經濟事務財團法人董事或監事任一性別尚未達 1/3 性別比例(計有 10 家)之達成家數。 109 年：達成目標數 3 家，累計達成度 30%。 110 年：達成目標數 2 家，累計達成度 50%。 111 年：達成目標數 5 家，累計達成度 100%。	經濟部	
		落實財團法人國防工業發展基金會董事人員任一性別不少於三分之一性別比例原則。 一、本基金每屆委員任期三年(105.01.01-107.12.31)。 二、董事部份，108 年將改選，後續將積極蒐整產官學研界從事科技工業女性名單，	預計 107 年 12 月 31 日第 13 屆董事任期結束後，重新呈核符合任一性別達 1/3 董事名單，報請鈞院核定，以符目標。	國防部	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則。 三、監事部分，其中 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，有關任一性別不少於三分之一性別比例原則問題，本部配合鈞院相關指導辦理。			
		一、科技部捐助超過 50%之財團法人國家同步輻射研究中心之監事會達成任一性別不少於三分之一，達成率 100%，將持續推動。 二、惟董事人選，科技部將賡續督導該中心改善，俾便於出缺或改選時作為遴聘人選提名之參考。	財團法人國家同步輻射研究中心其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。 107 年：100% 108 年：100% 109 年：100% 110 年：100% 111 年：100%	科技部	
		一、海基會 (一) 本會向海基會宣導有關政府對於捐助超過 50%之財團法人，其董監事任一性別不	一、海基會 本會董監事任期 3 年，將於 109 年進行改選，年度目標值：	陸委會	海基會及策進會董事請考量增加女性政府代表或中央政府機關內部業務分工指派或其他代表

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		少於三分之一之政策目標。 (二) 為提升女性董事比例，本會將於董監事改選或補選時，建議中央政府機關優先指派女性；目前女性監事比例均已達三分之一，未來仍會致力提高女性董監事比例，以落實性別平等政策。 二、策進會 (一) 目前監察人部分已符合任一性別不少於三分之一之原則。 (二) 至董事部分，除於董監事會議配合宣導任一性別不少於三分之一之政策目標，並於董監事改選或補選時，提醒政府機關指派代表時，優先指派符合資格之女性。另於擇選社會賢達部分，亦注意配合任一性別比例不低於三分之一之原則。	109 年： 增加至少 1 位女性董事。 二、策進會 本會董監事任期 3 年，將於 108 年及 111 年進行改選，年度目標值： 108 年： 增加至少 1 位女性董事。 111 年： 增加至少 1 位女性董事。		名額，並設定以 2 屆改選達成三分之一性別比例為目標。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		財團法人台灣金融研訓院：未來將儘量協調董事於任期屆滿改聘時達成任一性別三分之一之比例規定。	財團法人台灣金融研訓院(本會銀行局)： 一、107年：該院原尚有二位銀行業代表未遴派，本會業已優先遴派二位女性銀行業代表(107年1月19日遴派)，以提升女性董事比例。至銀行公會尚有一位銀行業代表未遴派部分，本會業洽銀行公會優先遴派女性董事，期能於107年上半年度達成任一性別三分之一之比例規定。另本屆董事任期於107年9月16日屆滿，亦將儘量協調改聘時達成任一性別三分之	金管會	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			一之比例規定。 二、 108 年：倘 107 年未達目標， 將於下屆繼續努力 達成任一性別三分 之一之比例規定。 三、 109 年：同 上。 四、 110 年：將儘 量協調董事於任期 屆滿(110 年9月16 日)改聘時達成任 一性別三分之一之 比例規定。 五、 111 年：倘 110 年未達目標， 將於下屆繼續努力 達成任一性別三分 之一之比例規定。		
		一、多元管道宣導，並督促列 入捐助章程落實辦理。 二、於業務實地查訪時加強宣	年度目標值： 107：100%； 108：100%；	原能會	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		導，並於各該財團法人董 事屆期改選時，發函優先 納列考量並依行政院政策 目標辦理。	109：100%； 110：100%； 111：100%。		
		【國營事業】			
		於財政部派任公民營事業機構 董監事資格條件審核表，第 8 項 「國營事業董(理)監事之少數 性別建議達 1/3 性別比例原則」， 敘明審核結果，作為嗣後派任該 事業性別比例衡平考量依據。	107 年：達成目標數 1 個，累計達成 度 25% 108 年：達成目標數 1 個，累計達成 度 50% 109 年：達成目標數 2 個，累計達成 度 100% 110 年：達成目標數 0 個，累計達成 度 100% 111 年：達成目標數 0 個，累計達成 度 100%	財政部	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		董事及監察人屆期改選推薦時，以任一性別不少於三分之一性別比例原則，以達成目標。	107 年： 達成目標數 2 個，累計達成度 66.67%。 108 年： 達成目標數 3 個，累計達成度 100%。 109 至 111 年：同上。	交通部	
		一、建立女性董監事人選資料庫，並增加女性董監事人選之推薦。 二、請公股代表之政府機關（構）以推派女性同仁擔任為原則。 三、請工會推派勞工董事(3 人)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。	所屬國營事業董事或監事任一性別尚未達 1/3 性別比例（計有 4 家）之達成家數。 111 年：達成目標數 4 家，累計達成度 100%。	經濟部	有關績效指標年度目標值，請參照貴部填復之附表表 3 設定期程與目標值(如 108 年達成目標數 1 家，累計達成度 25%，109 年達成目標數 1 家，累計達成度 50%，110 年達成目標數 2 家，累計達成度 100%，)。
	二、已達成任	【委員會】			

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
	一性別不少於 三分之一者， 持續提升性別 比例	一、如當屆委員會未達性別標準時將於委員出缺或屆期改選時調整，另於每屆委員會遴聘委員時加強檢視以符合性別標準。 二、委員如有異動時，或任期屆滿於遴聘下屆委員時，非當然委員部分將建議承辦單位採用推薦男女代表各1名之方式，以提升性別比率。 三、改聘時提供女性專家學者供首長遴聘參考，並建請優先考量女性專家學者。 四、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。	本署訂定年度目標值，逐年檢討，每年完成本署1-2項委員會所屬委員任一性別不少於40%之目標，有關每年目標值如下(達成數/委員會總數)： 一、107年：2/9 二、108年：4/9 三、109年：6/9 四、110年：8/9 五、111年：9/9	海巡署	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		本會相關委員會計有本會委員會、人事甄審委員會、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及訴願審議委員會，其中： 一、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，本會尚無權責。 二、餘本會所屬委員會，本會均已於相關規定中訂有「委員任一性別不低於三分之一」之規定，均已達成任一性別不少於三分之一性別比例原則，且多數委員會女性參與比例已超過指標值達40%以上，爾後將廣續朝此方向努力。	-	中選會	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		目前考績委員有 15 名其中女性 5 名(33.33%)，預計於下次(107 年 7 月 1 日)改選考績委員預定為 15 名，其中女性委員 6 名，達成 40%目標。	本會 5 個委員會任一性別比例以達成 40%為目標，目前尚有 1 個(考績委員會)未達 40%。 107 年：達成目標數 1 個，100%	金管會	
		科技部所屬委員會共 8 個，皆達成任一性別不少於三分之一，達成率 100%，將持續推動。	科技部 8 個所屬委員會之女性比例，有 6 個達到女性 40%之比例，另法規會及考績委員會皆已達到任一性別不低於三分之一，將持續提升至 40%之女性比率。 以下為法規會及考績委員會達成 40%女性之年度目標值 法規會 107 年：達成目標數 0 個 累計達成度 0%	科技部	有關績效指標各年度達成目標數，請修正為可持續提升之委員會總數，累計達成度請修正為以可持續提升之總數作為分母計算。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			108 年：同上 109 年：同上 110 年：同上 111 年：達成目標數 1 個 累 計 達 成 度 100% 考績委員會 107 年：達成目標數 0 個 累計達成度 0% 108 年：同上 109 年：同上 110 年：同上 111 年：達成目標數 1 個 累 計 達 成 度 100%		
		所屬各委員會委員任期屆滿於遴聘下屆委員時，持續提醒相關單位及機關首長應符合任一性別比例不少於三分之一之原則，並鼓勵優先推薦女性代表，以提	107 年：達成目標數 0 個， 累計達成度 0%。 108 年：達成目標數 2 個， 累 計 達 成 度 33.33%。	通傳會	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		升女性性別比例。	109 年：達成目標數 0 個， 累 計 達 成 度 33.33%。 110 年：達成目標數 2 個， 累 計 達 成 度 66.67%。 111 年：達成目標數 1 個， 累 計 達 成 度 83.33%。		
		一、未來將鼓勵女性同仁踴躍 報名參加甄審委員會票選 候選人員。 二、未來建請首長勾選指定委 員時，加註以女性同仁優先 擔任指定委員。	107 年：達成目標數 0 個，累計達成度 0%。 108 年：達成目標數 0 個，累計達成度 0%。 109 年：達成目標數 0 個，累計達成度 0%。 110 年：達成目標數 0 個，累計達成度 0%。 111 年：達成目標數 0 個，累計達成度 100%。	輔導會	有關「111 年目標值： 達成目標數 0 個，累計 達成度 100%」一節文 字似有誤植，請修正。
		一、原住民族委員會： 本會聘用委員之聘期，係隨 主任委員異動而更易，嗣後	107 年：達成目標數 0 個，累計達成度 0%。 108 年：同上	原民會	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		本會適時於新任主任委員遴聘委員時併同納入考量。 二、原住民族委員會訴願審議委員會： 本會第 11 屆訴願審議委員會委員之聘任作業，將納入 107 所設之 40%女性比率要求。	109 年：達成目標數 1 個，累計達成度 50%。 110 年：達成目標數 2 個，累計達成度 100%。 111 年：同上		
		一、勞工退休準備金監督委員會：為達成 4 成之性別比例，本委員會擬於 107 年 4 月底前改派資方委員 1 人，女性委員將達 4 人，佔本委員會 44.4%，即可達成 4 成之目標。 二、訴願審議委員會：本委員會預訂於 108 年 1 月辦理改選，將以提升任一性別比例達成 40%作為政策目標。	一、勞工退休準備金監督委員會：107 年 4 月底女性委員比例達成 44.4%。 二、訴願審議委員會：108 年 1 月任一性別比例達成 40%。	僑委會	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		一、財政部公益彩券監理委員會 委員 22 人，106 年 7 月 1 日起，女性委員 10 人(占 45.45%)、男性委員 12 人(占 54.54%)，女性委員已達 40% 以上。 二、訴願審議委員會 (一) 現有委員 15 名，其中女性委員 5 名，達 33.3%，已達任一性別比例不少於 3 分之 1 規定。 (二) 本部遴聘具財稅、會計或法制專業之外部學者專家擔任委員，首重學識素養及品德操守，本無性別考量，惟日後如有異動或任期屆滿，於遴聘下屆委員時，增加提升任一性別建議名單人數，供首長圈選，俾將原符合任一性別 3 分之 1 規定持續提升至 40%。	107 年：達成目標數 1 個，累計達成度 25% 108 年：達成目標數 1 個，累計達成度 50% 109 年：達成目標數 0 個，累計達成度 50% 110 年：達成目標數 1 個，累計達成度 75% 111 年：達成目標數 1 個，累計達成度 100%	財政部	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		三、處理大陸事務任務小組 除人事處、關務署、賦稅署、國庫署、國有財產署之單位主管為當然委員，餘由首長指派適當人員組成，本無性別考量，惟日後聘選本小組委員時，於具相同德行學養前提下，將建請首長優先考量聘任女性委員。 四、災害防救緊急應變小組 委員為財政部所屬機關首長代表，任期隨職務異動更迭，爾後遴聘委員時，除機關首長代表及任務編組專業性，將性別比例納入考量。			
		各任務編組委員會於改聘（派）時適時提醒相關單位及機關首長應符合任一性別比例不少於三分之一之規定，並鼓勵提高至35%以上。	本會 12 個任務編組委員會任一性別比率皆已達 33%，其中已有 6 個委員會任一性別比率達 40%，未來依專業可行性規劃漸次提高任一性	原能會	有關績效指標年度累計達成度，請修正為以可持續提升之總數作為分母計算。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			別比率達40%之委員會 每年達成數量預計如 下： 107:7 個，累積達成度： 58%。 108:7 個，累積達成度： 58%。 109:8 個，累積達成度： 67%。 110:8 個，累積達成度： 67%。 111:9 個，累積達成度： 75%。		
		針對本署女性比例介於 1/3 至 40%間之委員會，未來將研議更 精進措施，以提升女性比例至 40%以上為目標。	預計於 2 個屆期內提升 3 個委員會女性委員比 率至 40%以上。	環保署	
		定期追蹤已達成任一性別不少 於三分之一委員會（小組）之委 員性別比例。	查本部任一性別比例介 於 1/3 至 40%之委員會， 共有「法務部人權工作 小組」、「民法債編研究 修正小組」、「法務部跨	法務部	有關績效指標年度累計 達成度，請修正為以可 持續提升之總數作為分 母計算。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			國移交受刑人審議小組」、「法務部試署及候補檢察官書類審查會」、「檢察官評鑑委員會」、「兩岸罪贓協處專責小組」、「法務部全國法規資料庫工作小組」等7個委員會，其中除「法務部全國法規資料庫工作小組」目前之女性委員比例達到 61.54%，規劃將於 110 年提高男性委員比例，以達任一性別比例 40%之目標外，其餘 6 個委員會，規劃至 111 年提高委員會之女性委員比例至 40%之績效目標如下： 一、107 年：該年計 1 個委員會達成，累計達成度 16.67； 二、108 年：該年計 0 個		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			委員會達成，累計 達成度 16.67%； 三、109 年：該年計 2 個 委員會達成，累計 達成度 50%； 四、110 年：該年計 0 個 委員會達成，累計 達成度 50%； 五、111 年：該年 0 個委 員會達成，累計達 成度 50%。		
		一、公平交易委員會甄審及考 績委員會：依公務人員陞遷 法施行細則第 7 條、考績委 員會組織規程第 2 條規定， 均明定委員任一性別不少 於三分之一，本會向依規定 辦理。 二、公平交易委員會性別平等 專案小組：依本會性別平等 專案小組設置要點第 3 條規 定略以，委員之任一性別人	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：委員任一性別 不少於三分之一達成 率： 107 年：100% 108 年：100% 109 年：100% 110 年：100% 111 年：100%	公平會	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		數比例不得低於全體委員 人數三分之一，本會向依規 定辦理。 三、公平交易委員會資料開放 諮詢小組：本會將於資料開 放諮詢小組民間代表委員 任期屆滿於遴聘下屆委員 時，盡力維持任一性別不少 於三分之一之比例規定。			
		通知各委員會除達成任一性別 比例三分之一外，積極目標朝任 一性別比例 40%目標邁進。	查目前本會 21 個所屬 委員會，均達 1/3 性別 比例。其中任一性別比 例達 40%者計 8 個，介 於 1/3 至 40%計有 13 個，設定各委員會達成 任一性別 40%之目標值 如下： 107 年：11 個。(除原 本達成 40%之 8 個委員 會外，本會甄審委員 會、本會性騷擾申訴處 理委員會、本會考績委	農委會	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			員會等 3 個委員會屆期改選，該年度性別比例達 40%。) 108 年：14 個。(除 107 年預計達成之 11 個委員會外，本會農業智慧財產權審議會、本會農業科技審議會、本會法規委員會等 3 個委員會屆期改選，該年度性別比例達 40%。) 109 年：17 個。(除 108 年預計達成之 14 個委員會外，本會訴願審議委員會、本會國家賠償事件處理委員會、本會採購稽核小組等 3 個委員會屆期改選，該年度性別比例達 40%。) 110 年：18 個。(除 109 年預計總達成之 17 個委員會外，本會重大公		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			共建設計畫財務規劃審查小組屆期改選，該年度性別比例達 40%。) 111 年：19 個。(除 109 年預計總達成之 18 個委員會外，本會配合促進民間參與公共建設法推動專案小組、本會農業施政計畫績效評估會、本會農產品救助審議委員會等 3 個委員會均朝任一性別比例 40%目標邁進)		
		女性委員比例尚未達 40%之委員會，於委員出缺或任期屆滿辦理改（補）選作業時，採用推薦男女代表各 1 名之方式，並優先聘任女性委員為原則，以達成女性比例 40%之目標。	107 年：達成目標數 0 個，累計達程度 0%。 108 年：達成目標數 9 個，累計達程度 37.5%。 109 年：達成目標數 19 個，累計達程度 79.17%。	衛福部	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			110 年：達成目標數 24 個，累計達成度 100%。 111 年：達成目標數 24 個，累計達成度 100%。		
		一、各類委員聘期不定，依照規定聘請委員時增加男性或女性委員人數，以持續提升單一性別比例(從原符合單一性別三分之一規定持續提升至 40%)。 二、委員會委員如有異動或任期屆滿於遴聘下屆委員時，增加單一性別建議名單人數，供首長圈選，俾從原符合單一性別三分之一規定持續提升至 40%。	107 年-111 年： 從原符合單一性別三分之一規定持續提升至 40%，以達性別比例之平衡。	故宮	請具體說明年度達成個數及累計達成度。
		委員如有異動或任期屆滿於改聘下屆委員時，增加單一性別建議名單人數，供首長圈選，並提示長官依行政院性別平等處之	107 年至 111 年從現行符合單一性別三分之一規定(33.33%)持續提升至 40%，分年目標值如	文化部	為具體呈現績效指標，請修正並量化 108 年至 111 年之目標值(如 108、109 年：40%，

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		管考建議，女性委員比例須朝全體委員 40% 邁進，俾持續提升目標值。	下： 107 年：33.33% (未屆期改選比例維持) 108 年：33.33% (改選前比例維持)；朝 40% 邁進 (改選後希望再增加 1 女性委員) 109 年：朝 40% 邁進 110 年：朝 40% 邁進 111 年：朝 40% 以上邁進		110、111 年： 46.67%)。
		一、每半年配合行政院來函，會請各單位填復各委員會委員任一性別比例管制調查時，加強政策宣導。 二、於每屆委員會遴(改)聘委員時，加強檢視應符合任一性別比例標準。	各委員會或小組委員持續達成任一性別不少於三分之一。	人事總處	查人事總處 11 個所屬委員會，女性比例達 33.33%計 1 個(行政院所屬各主管機關人事機構人事主管考績委員會)，其餘均達 38%至 66.67%，請就上開審議委員會評估提升女性比例目標之可行性。
		中央銀行內部委員會或小組委員改選或改聘時，持續達成委員	任一性別不少於三分之一達成率：	央行	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		任一性別不少於三分之一之比例。	107 年：100% 108 年：100% 109 年：100% 110 年：100% 111 年：100%		
			本部主管 27 個委員會委員女性比例介於 1/3 至 40% 之間者，年度目標值： 107 年： 達成目標數 5 個，累計達成度 15%。 108 年： 達成目標數 14 個，累計達成度 50%。 109-110 年： 達成目標數 19 個，累計達成度 70%。 111 年： 達成目標數 27 個，累計達成度 100%。	內政部	請補充說明針對所主管 27 個委員會委員女性比例介於 1/3 至 40% 之間，提升性別比例之具體做法。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		一、依據客家委員會組織法規定，為利客家事務之推展，訂定置委員 21 至 27 人，其中任一性別比例應達全體委員數 1/3 以上。 二、本會亦將於爾後遴聘其他相關委員會組織時（如客家學術發展委員會等），持續以提升性別比例為努力目標。	年度目標值： 107 年：33%； 108 年：33%； 109 年：37%； 110 年：37%； 111 年：40%。	客委會	有關績效指標所訂之年度目標值，請具體說明目標值設定內涵，如已達成任一性別比例不少於三分之一、尚未達 40%者(客家學術發展委員會)之女性比例。
		提升已達成任一性別三分之一的委員會數。	年度目標值： 107 年：1 個，12.5%； 108 年：2 個，37.5%； 109 年：1 個，50%； 110 年：0 個，50%； 111 年：0 個，50%。	勞動部	有關績效指標年度累計達成度，請修正為以可持續提升之總數作為分母計算。
		提升已達成任一性別不少於三分之一的委員會數。	107 年：達成目標數 9 個，累計達成度 30%。 108 年：達成目標數 17 個，累計達成度 86.7。 108 年：達成目標數 4 個，累計達成度 100%。	教育部	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		本部 107 年度甄審暨考績委員會性別比例為 34.78%及本部性別平等專案小組性別比例為 35%，將於上開委員會及小組屆期改選時，再提升性別比例目標。	107 年：達成目標數 1 個，累計達成度 50%。 108 年：同上 109 年：同上 110 年：同上 111 年：同上	交通部	有關績效指標年度累計達成度，請修正為以可持續提升之總數作為分母計算。
		一、本部計國軍官兵權益保障會、訴願審議會、法規會、國家賠償事件處理會、性別平等專案小組、考績、甄審委員會等 7 個委員會受列管，目前均已達成任一性別不少於三分之一。 二、囿於本部組織結構較其他部會不同，性別比例較懸殊，部分委員會組成成員多為業務主管(男性較多)，未來提升空間恐受限制，規劃要求各委員會 108 年重新聘任委員，女性人數需較前一年增加 1 員，109 年增加 2	107 年：達成目標數 2 個，累計達成度 28.5%。 108 年：達成目標數 2 個，累計達成度 28.5%。 109 年：達成目標數 7 個，累計達成度 100%。 110 年：100% 111 年：100%	國防部	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		員，期 109 年達成各委員會至少任一性別不少於 40%目標。			
		持續推動所屬委員會委員任一性別 1/3 性別比例，並以達成 40% 性別比例為目標。	所屬委員會委員任一性別已達成 1/3，尚未達 40% 性別比例(計 2 家)之達成家數。 108 年：達成目標數 1 家，累計達成度 50%。 109 年：達成目標數 1 家，累計達成度 50%。 110 年：達成目標數 1 家，累計達成度 50%。 111 年：達成目標數 1 家，累計達成度 50%。	經濟部	有關績效指標年度累計達成度，請修正為以可持續提升之總數作為分母計算。
		外交部考績委員會	107 年 1 個，100%	外交部	請敘明考績委員會持續提升性別比例之具體做法。
		【公設財團法人】			

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		財團法人國際合作發展基金會 一、財團法人國際合作發展基金會董事共計 15 名，其中有 5 名女性，女性比例達 33%。 二、本部已請該基金會於提報下屆董事名單時，遵照任一性別不少於 40%比例原則，確實執行。		外交部	有關財團法人國際合作發展基金會之績效指標，請訂定任一性別不低於 40%性別比例之預計達成年度及目標值。
		科技部捐助超過 50%之財團法人國家實驗研究院董監事會之董監事皆達成任一性別不少於三分之一，惟尚未達 40%，爾後將此目標努力並持續推動。	國家實驗研究院之董、監事女性比例分別為 37.5%、33.33%，將持續提升至 40%之女性比率。以下為董、監事達成 40% 女性之年度目標值 董事會	科技部	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			107 年：達成目標數 0 個 累計達成度 0% 108 年：同上 109 年：同上 110 年：達成目標數 1 個 累 計 達 成 度 100% 111 年：同上 監事會 107 年：達成目標數 1 個 累 計 達 成 度 100% 108 年：同上 109 年：同上 110 年：同上 111 年：同上		
		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於任期中因故改聘時，提醒優先考量以提升任一性別比例	107：配合原能會主管之 2 家財團法人 3 年董事任期，原則維持董事任一性別比例不少於三分	原能會	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		為原則選聘新任董事。	之一； 108：同上； 109：同上； 110：原能會主管之 2 家 財團法人董事任一性別 比例預計提升至 40%； 111：同上。		
		未來將針對本署主管之政府捐助基金累積超過 50%之財團法人之董、監事女性委員比率，研議更精進措施，以提升至 40%以上為目標。	預計於 2 個屆期內使本署主管之財團法人董、監事女性委員比率均達 40%以上。	環保署	
		定期追蹤本部主管政府捐助或出資超過 50%之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一。	本部主管政府捐助或出資超過 50%之財團法人共有財團法人福建更生保護會、財團法人犯罪被害人保護協會 2 個公設財團法人。依行政院性別平等處設計之附表格格式說明，監事總人數為 3 人者以 1/3 性別比例為目標，因本部 2 個	法務部	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			公設財團法人之監事總人數僅有 3 人，爰監事之任一性別比例仍維持以 1/3 為目標，董事以提升至 40%為目標。有關本部公設財團法人董、監事任一性別比例累計達成度，其達成目標數及年度目標值如下： 一、107 年：計 0 個公設財團法人提昇董事女性比例至 40%，累計達成度 0%；計 2 個公設財團法人達監事女性比例 1/3，累計達成度 100%； 二、108 年：計 0 個公設財團法人提昇董事女性比例至 40%，累計達成度 0%；計 2 個公設財團法人達監事女性比例 1/3，		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			累計達成度 100%； 三、109 年：計 0 個公設財團法人提昇董事女性比例至 40%，累計達成度 0%；計 2 個公設財團法人達監事女性比例 1/3，累計達成度 100%； 四、110 年：計 1 個公設財團法人提昇董事女性比例至 40%，累計達成度 50%；計 2 個公設財團法人達監事女性比例 1/3，累計達成度 100%； 五、111 年：計 2 個公設財團法人提昇董事女性比例至 40%，累計達成度 100%；計 2 個公設財團法人達監事女性比例 1/3，累計達成度		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			100%。		
		女性董事比例尚未達 40%之公設財團法人，於董事出缺或任期屆滿辦理改（補）選作業時，採用推薦男女代表各 1 名之方式，並優先聘任女性董事為原則，以達成女性比例 40%之目標。	107 年：達成目標數 0 個，累計達程度 0%。 108 年：達成目標數 3 個，累計達程度 50%。 109 年：達成目標數 5 個，累計達程度 83.33%。 110 年：達成目標數 6 個，累計達程度 100%。 111 年：達成目標數 6 個，累計達程度 100%。	衛福部	
			107 年：達成目標數 0 個，累計達成度 0%。 108 年：達成目標數 1 個，累計達成度 16.7% 109 年：達成目標數 1	文化部	一、查績效指標有關 111 年之累計達成目標數為 4 個，累計達成度為 66.7%，請說明其

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			個，累計達成度 33.3% 110 年：達成目標數 1 個，累計達成度 50% 111 年：達成目標數 1 個，累計達成度 66.7%		餘 2 個(33.33%)之 預計推動年度，或 修正前開累進達成 度。 二、請敘明相關之具體 做法。
		本部主管政府捐助或出資超過 50%之財團法人部分：本部主之 管 7 個財團法人部分，除財團法 人臺灣營建研究院董事及監事 未符性別比例規定，業擬具改善 計畫外，其餘 6 個均符合規定。	本部主管 2 個公設財團 法人之女性董事占比介 於 1/3 至 40%者，年度目 標值： 107 年： 維持 2 個財團法人女性 董事比例達 1/3。 108-111 年： 達成目標數 2 個，累計 達成度 100%。	內政部	
		—	107 年：達成目標數 2 個，累計達成度 100%。	教育部	請敘明相關之具體做 法。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
	三、完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例	定期滾動檢討公司治理評鑑有關董事會性別多元化之相關評鑑指標，辦理相關宣導。	一、 公司治理評鑑指標檢討修正： (一)107 年：請證交所研議修訂公司治理評鑑指標，包括研議新增「公司董事任一性別是否皆達董事會席次四分之一以上？」指標等，以引導上市(櫃)公司逐步提升董事會任一性別比例。 (二)109 年：證交所於 109 年就上市(櫃)公司董事會性別多元化與財務績效之關聯性進行研究，並檢討修訂董事會性別多元化相關指標。 (三)111 年：第 2 次檢討修訂董事會性別多	金管會	有關「就上市(櫃)公司董事會性別多元化與財務績效之關聯性進行研究」一節，建議辦理相關研究案時洽詢本院性別平等會委員意見。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
			元化相關指標。 二、 宣導活動：請 證交所(及櫃買中 心)於公司治理評 鑑相關宣導活動宣 導董事會性別多元 化，以提升上市 (櫃)公司對該議題 之認同。		
		本會每年通函各機關、相關公會 推薦品德操守佳之女性專家學 者。	績效指標： 「專家學者建議名單資 料庫」之女性專家學者 成長比率(百分比) 年度目標值： 107 年度：2 (%) 108 年度：2 (%) 109 年度：2 (%) 110 年度：2 (%) 111 年度：2 (%)	工程會	107 年 1 月 11 日 性別 平等重要議題研商會議 決議，請本院公共工程 委員會參酌委員意見， 除推動採購評選委員會 符合三分之一性別比例 原則外，研議是否有其 他可行之創新做法，爰 請工程會就推動採購評 選委員會符合三分之一 性別比例原則，提出具 體做法與相應之績效指 標，另研議其他創新做

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
					法，納入本項內容。
		一、提升農、漁會女性會員、選任人員及總幹事所占比例： (一) 已於105年2月19日修正完成「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，增訂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施，以促進農會重視性別平等推廣工作。 (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，製作海報等說明資料強調女性參與組織決策之重要性，針對農	一、農會選任人員每4年屆次改選，農會選任人員性別落差縮小比率(以選任人員男、女性別占全體人員比率相減所得之比率差異值)： 107年:88.5 % 108年:88.5 % 109年:88.5 % 110年:81.3 % 111年:81.3 % 二、漁會選任人員每4年屆次改選，漁會選任人員性別落差縮小比率(以選任人員男、女性別占全體人員比率相減所得之比率差異值)	農委會	請農委會依106年11月6日行政院性別平等重要議題分組會議紀錄，回應「農漁會女性選任人員保障名額的部分，未來將納入修法終極目標，正積極蒐集各方意見」一節，研擬相應策略、具體做法及績效指標，納入本項內容。

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		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。 (四) 規劃辦理農會會員代表女性保障名額設置之研究計畫。 (五) 透過漁會籌組之組織(家政班等)辦理宣導措施及性別意識培力課程，鼓勵漁村婦女參與漁村社區公共事務活動，進而進入決策階層。 (六) 未來辦理審查「漁村技藝培育推廣教育計畫」，針對女性選任人員比率較高之漁會，提高經費補助比例。 (七) 訂定「漁業產銷班漁事推廣輔導-漁業產銷班補助評選作業規範」，於補助標準及原則中明定為配合政府性別平等政策，女性擔	107 年:81.3% 108 年:81.3% 109 年:81.3% 110 年:79.3% 111 年:79.3%		

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		任班長或女性班員達半數者優先補助。 二、農田水利會： (一)增加性平專題課程，強化員工專業知識，進而向廣大會員宣導正確性平觀念。 (二)致函各水利會辦理性平相關教育訓練，於公開活動推廣性平觀念，另將性平工作納入農田水利會年度業務檢查評分項目，鼓勵其積極宣導性平意識，提升女性會員參與公眾事務意願。			
		內政部於 103 年修正全國性社會團體績效評鑑要點，對於社會團體之理事及監事任一性別比例不少於三分之一者，將予以加分，以鼓勵社會團體正視女性參與決策之重要性與必要性。	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，年度目標值： 107：37% 108：37% 109：38% 110：38% 111：39%	內政部	

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		一、辦理女性工會幹部培育訓練活動，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之相關課程，以提供經驗交流之機會。 二、獎勵工會採行工會幹部任一性別比例不低於三分之一比例原則之措施，於「勞動部補助工會辦理工會教育實施要點」，將工會理事、監事之性別比例列為補助金額之審酌項目。	辦理女性工會幹部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； 107 年：20 場次 108 年：22 場次 109 年：25 場次 110 年：27 場次 111 年：30 場次	勞動部	
	四、提升女性內閣人數	本院對於政務人員之進用，均秉持「用人唯才」、「適才適所」原則，廣從學術界、產業界、民意機構及行政機關等各方面，延攬具「誠實面對問	考量女性擔任政務人員的趨勢進展，以 2020 年達成 20%女性參與政務相當職位為目標，逐步實現三分之一性別比	本院人事行政總處	為了解內閣成員之性別組成，請人事總處除行政院暨所屬機關進用女性政務首長、政務副首長之比例之外，新增本

目標 (C)	關鍵績效指標 (含期程及目標 值) (D)	具體做法 (F)	績效指標(含期程及目 標值) (G)	主協辦機關 (H)	性平處建議事項 ⁴
		題、務實擬訂策略、踏實解決 問題」理念與能力之優秀人才 出任。未來本院對於政務人員 之進用將隨時留意女性比例。	例原則。		院及所屬 31 個部會政 務首長(含政務委員、 發言人、副秘書長、部 會首長)，若兼任部會 首長之政務委員，在不 重複原則下，以 1 個身 分計算之性別比例，並 於每年 1 月提供本院並 公布於機關網頁，以供 趨勢追蹤。