

國防部113年度性別平等推動計畫成果報告

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題

(一) 議題一：促進公私部門決策參與之性別平等

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含 期程與目標 值)	績效指標達 成情形
(1) 行政院各部會 所屬委員會委員 任一性別比率達 40%	一、機關 (包含二級與三級 機關)所屬委員會 委員任一性別比率 達40%之達成率為75%	研議相關措施 或修正相關規定， 提升性別比例(委 員會)。	(1)本部計有45 個委員會，其中， 任一性別比率達40% 者計18個(40%)。 (2)定期追蹤本 部及所屬機關委員 會之任一性別比例， 檢討各委員會性別 比例原則納入組織 規定或設置要點之 可能性，以逐年提 高任一性別比例之 達成率。	113年： 比率達40%之達 成率為71.11%。 (32/45*100%) 114年： 比率達40%之達 成率為75.55%。 (34/45*100%)	☒ 達成 ☐ 未達成 本部共計列管 54個委員會(新 增國防部性別 平等教育委員 會等10個、刪 除國防部業務 委外專案小組 1個)，截至113 年12月31日 止，任一性別 比率達40%計48 個(88.8%)；本 部持續追蹤所 屬機關委員會 之任一性別比 例，以逐年提 高任一性別比 例之達成率。
(2) 政府捐助財團 法人及	二、政府 捐助財團法人董、 監事任一	研議相關措施 或修正相關規	(1)本部列管2 個政府捐助財 團法人，其中， 董事、監	【董事】 113年： 達成目標數1 個，達成率	☒ 達成 ☐ 未達成 (1)本部列管之 各部會主管政

國營事業董事任一性別比例達三分之一	性別比例達1/3之達成率均為100%	定，提升性別比例(基金會)。	事達成三分之一性別比例者計有 1 個(50%)、0 個(0%)。 (2)財團法人國防工業發展基金會每屆董、監事委員任期3年，董事部份108年改選積極蒐整產官學研界從事科技工業女性名單並於109年修正共通性任務編組設置依據，將董事遴聘納入三分之一性別比例規定，戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則；另監事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。 (3)財團法人國防安全研究院尚未符合任一性別三分之一比例目標，研議相關措施，在未來更積極蒐整產官學研界從事相關領	50%。 114年：達成目標數2個，達成率100%。 【監事】 113年：達成目標數0個，達成率0%。 114年：達成目標數1個，達成率50%。	府捐助或出資超過50%之財團法人，共計財團法人國防工業發展基金會及財團法人國防安全研究院2個，113年達成目標數董事2個，監事1個(財團法人國防工業發展基金會)。 (2)財團法人國防安全研究院委員最近屆期至114年3月28日止，董事及監察人部份尚未符合任一性別三分之一比例目標，未來持續請各相關機關依性別平等政策綱領優先薦派女性，或擇優舉薦具國防安全背景女性學者專家，擔任該院董事及監察人，期促進該院多元性別參與決策制定。
--------------------------	---------------------------	-----------------------	--	---	---

			域女性名單，並函請相關單位推薦代表提供名女性名冊，俾利改選時提供長官勾選參考，戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則。		
--	--	--	---	--	--

1. 年度成果：

本議題之113年度績效指標項數共2項、達成項數2項、未達成項數0項。

2. 檢討策進：

財團法人國防工業發展基金會及財團法人國防安全研究院因委員任期須至114年後始改選，戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則或適時修改組織章程以符規範。

(二) 議題二：提升女性經濟力

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形
(1)建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離職開場者之回任或再	(1) 提升女性勞動力參與率，使每年增長幅不低於0.35%。 (2) 提升已婚婦女結婚復職率達70%，生育(懷孕)復職率	營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視。	(1) 提供委外合作托育情形(每年由福利事業管理處與登記立案之私立托(育)兒機構合作，提供國軍人員托(育)兒優惠協議，並於國防部資訊平臺，供全體國軍人員(含其眷屬)	113年：福利事業管理處與登記立案之教保服務機構商洽合作，提供國軍人員托(育)兒優惠協議，並置於福利處網站供全軍參考運用；另依行政院公共化托育政策，本部	☒ 達成 ☐ 未達成 (1)113年相關招生資訊業公告於全國教保資訊網，供官兵及眷屬參考運用，以持續擴大教保服務成效。 (2)國軍公共化教保服務機構，由三軍司

就業機制。	達60%。 (3) 性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。		參考運用 www.gwsml.gov.tw) 及配合教育部規劃「公共化教保服務設施」推動進度及成效。	原設置教保服務設施，賡續配合地方教育局招生目標辦理。 114年：福利事業管理處與登記立案之教保服務機構商洽合作，提共國軍人員托(育)兒優惠協議，並置於福利處網站供全軍參考運用；另依行政院公共化托育政策，本部原設置教保服務設施，賡續配合地方教育局招生目標辦理。	令部、憲兵、資通電軍指揮部、軍備局、軍醫局、國防大學及中正預校等9個單位委辦；113年12月已完成「非營利幼兒園」及「職場互助教保中心」計30處71班立案，可供1,425員幼兒就讀。
(2) 提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性就業。	提升中高齡(45-64歲)女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於1.5%。		(2) 運用精神教育宣教主題、青年日報、奮鬥月刊、吾愛吾家雙月刊及漢聲電臺等文宣管道逐年增加宣導資料，促進友善職場及消除官兵性別刻板印象(含多元性別)。	113年：辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含女性人力運用50則。 114年：辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含女性人力運用55則。	☒ 達成 ☐ 未達成 為落實性別平等觀念，消除職場性別歧視，113年運用青年日報、奮鬥月刊、吾愛吾家雙月刊、「莒光園地」電視教學及漢聲廣播電臺等文宣管道，刊播計

					273則，區分家務分工宣導62則、性別刻板印象去除97則、女性人力運用86則、性騷擾防治130則、多元性別52則、安心生養39則。
--	--	--	--	--	---

1. 年度成果：

本議題之113年度績效指標項數共2項、達成項數2項、未達成項數0項。

2. 檢討策進：

賡續增加提供國軍人員托(育)兒優惠協議及措施，並加強各項多元化宣導，以促進友善職場及消除職場性別歧視。

(三) 議題三：消除性別刻板印象、偏見與歧視

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形
(1)消除性別刻板印象、偏見與歧視。 (2)促進民眾對多元性別及家庭(含性	(1)民眾之性別平等觀念提高4%。 (2)有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬照顧時間由1.48	促進文化禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。	宣導國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播性別議題內容原則」，公告於政戰資訊服務網，並運用青年日報、奮鬥月刊、吾愛吾家雙月刊及漢聲電臺等文宣管道逐年增加宣導資	113年：辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達270則，其中種類應包含家務分工宣導60則、性別刻板印象去除50則；另「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲	☒ 達成 ☐ 未達成 (1)為提升性別主流化理論暨實務等概念及專業知能，113年透由莒光園地電視教學節目，對全體官、士、生、兵、文職及聘雇人員實施宣教，普植

姻、單親、同居、家庭、新民、身代養)認識接受度。	小時提升至 1.83 小時。 (3) 高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至29.3%。 (4) 民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%。		料，並鼓勵官兵撰擬心得投書各軍種臉書專頁，活化宣教成效；另新聞媒體負責單位，每年辦理性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。	廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理 1 場次（1-2 小時）性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。 114年：辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達280則，其中種類應包含家務分工宣導65則、性別刻板印象去除55則；另「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理 1 場次（1-2 小時）性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。	性別平等政策與觀念，營造友善工作環境，計製播「性平三法專題講座」等15單元。 (2) 運用青年日報、奮鬥月刊及吾愛吾家雙月刊等文宣管道，刊載「性別平等，健康跟上」等性平相關社論、新聞報導、論壇及專文計81則。 (3) 透由漢聲廣播電臺「性/別 TALK TALK」、「向性騷擾說不」、「女力崛起」、「國軍人際關係行為規範」等節目，宣導「尊重性別差異」等性別平等議題口播與插播計177檔次。 (4) 綜整「一報二刊」、漢聲廣播電
---------------------------------	---	--	--	---	--

					臺光節目及莒 園地電視播 教學，媒合 文宣數量， 計273則，區 分家務分工 宣導62則、 性別刻板印 象去除97 則、女性人 力運用86 則、性騷擾 防治130則、 多元性別52 則、安心生 養39則。 (5)依「行政 院性別平等 委員會輔導 平等業務」 專案會議， 委員及導提 處指導所平 「建立性及 宣導觸及統 或成效乙項 計見，113年 別平等文宣 成效，經大 數據系統計 施聲量，總 分析，共計 分量共9,103 則，正負情 緒（P/N）比 為2.71，屬 面肯定，社 群活躍度
--	--	--	--	--	--

					(S/N) 比為 4.73，屬中度活躍，摘要說明如次： A. 觀察整體輿情發展趨勢、新聞報導、社群媒體等留言，針對113年國平系正整高日，係因媒軍女力崛起」指三兵官比從15.6%上升至16.9%，網民聚焦討論女軍人數國留際平全案最高點。 B. 鑒於女性官兵占比高，且逐階級提升，網民後續
--	--	--	--	--	--

					具之受他專的僅的勤包戰等，在中作案，女軍化牲，軍觀役長兵紹種中不統後還、指揮職務，在作案，女軍化牲，軍觀現專官介種中不統後還、指揮職務，在作案，女軍化牲，軍觀請特殊，在領域，傳或術、指揮職務，在作案，女軍化牲，軍觀邀特女訪們業角限行政工作，括略、階職、並關發用例藉性中專貢以性別念。 (6)統計青報及國防部發言人 FB、IG 及 X (Twitter) 社群、113 年計刊載性平文宣 216 篇，總計觸及率計 525 萬餘人次。 (7)「軍事新聞處」青年日報
--	--	--	--	--	---

					社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」分於113年5月9日及8月29，辦理性別平等意識訓練課程2場次，授課人數計181員，藉以提升多媒體從業人員性別平等意識。 註1：正負情緒比（P/N）比：情感分析正負情緒比為正面評論數（P），除以負面評論數（N）。此指標用以分析情感趨向，大於1為正面，小於1為負面。 註2：社群活躍（S/N）比：社群活躍為社群網站、討論區和部落格聲量加總（S），除以新聞聲量（N）。此指標用以判斷社群活躍程度高低，大於1為社群討論比新聞曝光多，反之為新聞曝光多。
同上	同上	同上	依「國防部推動性別主流化訓練計畫」	113年： (1)實施性別平等意識訓練	(1)本部113年度性別主流化講習於

			及行政院函頒「各機關性別平等訓練計畫」，對國軍人員(含公務人員)、主管及辦理性別平等業務相關人員等不同業務身分者，自行或聯合其他機關辦理合適之性別主流化課程，課程內容宜納入 CEDAW、性別觀點教育及各項性別主流化工具與實例運用，以提升機關人員運用性別主流化工具辦理 CEDAW 要求各項措施之能力並達到促進性別平等之效果。	課程每年參訓率至少達84%；另主官(管)人員參訓率每年至少達84%。 (2)多元性別課程時數應佔每年訓練總時數50%以上；另文職人員辦理1場次，約90人次參訓。 114年： (1)實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達85%；另主官(管)人員參訓率每年至少達85%。 (2)多元性別課程時數應佔每年訓練總時數55%以上；另文職人員辦理1場次，約100人次參訓。	113年4月17日假陸軍專科學校辦理，採專題講演方式實施授課，以合堂講授，聚焦於性別主流化工作之實務分析、相關理論知能及未來作為，以凝聚性別主流化政策執行共識，參加人員計各軍司令部業管副參謀長、軍事院校院長、各聯參單位主官管等計282員。 (2)本部所屬單位性別主流化訓練執行成效113年共計辦理1,176場次、參訓人數202,888人次，參訓率89.7%(男性共153,707人次占75.7%、女性共49,181人次占24.3%)；主官(管)參
--	--	--	---	--	---

					訓場次計512場，參訓共計16,737人次參訓率91%(男性11,765人次占70.3%、女性4,972人次占29.7%)，多元性別課程時數佔總訓練時數60.43%，持續推動辦理。 (3)經統計實體及數位課程，本部及所屬機關公務人員實施性別平等意識訓練課程(含多元性別課程1場次，117人參訓)參訓人數為241人，參訓率為97.18%；另主官(管)人員參訓率為100%。
同上	同上	同上	運用各軍事學校招生時機，融入女性相關元素之宣導內容與文宣資料，進而提高女性報考軍校意願。	113年：各軍事學校製作相關文宣時，融入女性元素，提供多元選擇，融入女性元素比率達6%(3/50*100%)，配合本部各項招募座談	☒達成 ☐未達成 本部經統計113年各軍事學校製作相關文宣時，融入女性元素現已完成3件(達融入女性元素比率達6%)，文宣

				與宣傳時機，由各軍事校院女性學生實施現身說法，宣導從軍正確資訊，吸引女性學生報考意願，經驗分享達1場次；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科之心得，經驗分享場數達3場。 114年： 本部運用年度於各媒體投放融入女性元素之招募廣告，傳遞女性從軍正確資訊，吸引女性學生報考意願，融入女性元素比率達8%$(4/50 \times 100\%)$；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科之心得，經驗分享場數達4場。	品為113年軍校招生摺頁，主題為「選擇你的精采」提供各招募展場宣導運用，廣告為113年軍校招生影片及高鐵車廂內廣告，提供多元選擇；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科計3場次，後續依規劃管制辦理。
--	--	--	--	--	--

1. 年度成果：

本議題之113年度績效指標項數共3項、達成項數3項、未達成項數0項。

2. 檢討策進：

賡續加強各項多元化宣導，以促進友善職場及消除官兵性別刻板印象。

(四) 議題四：促進健康及照顧工作之性別平等

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形
促進不同性別者的健康平等。	(1) 提升13至34歲女性規律運動比率4個百分點。 (2) 降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率3個百分點。 (3) 提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各1.5個百分點。 (4) 身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率	(1) 運用具性別觀點及交織性之健康統計與分析，針對不利處境者了解其生理與心理疾病及健康不平等的社會成因，以公平分配醫療資源。	(1) 本部每年透過年度體檢自填之健康行為調查參數，分析掌握志願役官兵吸菸及嚼檳榔等之健康行為及使用人口之性別統計，同時依其自主戒菸、戒檳榔意願，提供相關戒治服務與資源；另賡續執行國軍「菸害及檳榔防制整合計畫」，以期有效降低官兵吸菸率，並引導官兵主動參與國家二代戒菸服務政策，以促進醫療資源公平分配。 (2) 本部每年持續針對吸菸者之主要測量	113年： 針對所屬國軍官兵實施「衛教宣導」、「戒治服務」及「研究監測」等構面執行菸害暨檳榔防制工作，並配合國家政策降低國軍吸菸率至24.29%，以提升官兵健康與強化國軍戰力。 每月與交通部公路總局查詢「酒駕」或「拒絕酒測」隱匿人員案件實施統計及分析；另每年將酒駕防制議題納入軍紀單元劇	☒達成 ☐未達成 (1) 為賡續落實國家重要健康政策推動，並配合健康管理系統之建置，113年持續推動菸檳防制衛教宣導，並藉由「菸檳防制輔導員培訓」及「戒菸醫師培訓」等方式，增加基層戒治服務資源，提供本部全體人員所需之菸害暨檳榔戒治服務。 (2) 113年度共計追蹤13萬5,700人，男性11萬2,028人(約占82.56%)，其中吸菸者18,989人，吸菸率16.95%，相較於112年度男性吸

提升4 個百分點。			變項如軍種、役別、性別、年齡、階級、教育程度等項目施行，且依有效問卷暨健康管理資訊系統等方式進行相關統計分析，並藉由各變項之所得結果，作為次年調整相關政策之參考方針。	拍攝，並令發關於酒駕防制議題軍紀通報至少2則，以提升國軍官兵杜絕酒駕觀念。 114年：針對所屬國軍官兵實施「衛教宣導」、「戒治服務」及「研究監測」等構面執行菸害暨檳榔防制工作，並配合國家政策降低國軍吸菸率至24.29%，以提升官兵健康與強化國軍戰力。 每月與交通部公路總局查詢「酒駕」或「拒絕酒測」隱匿人員案件實施統計及分析；另每年將酒駕防制議題納入軍紀單元劇拍攝，並令發關於酒駕防制議題軍	菸率17.41%略微下降，女性2萬3,672人(約占17.44%)，女性吸菸者1,240人，吸菸率為5.24%，相較112年度女性吸菸率5.51%略微下降。。 (3)113年度國軍人員整體吸菸率為14.91%，較112年度15.35%降低，顯示國軍戒菸成效良好，持續精進，確保官兵健康。另以性別區分及比較國人吸菸率(衛生福利部國民健康署年報菸害防制資料)，分析如下： a 男性：近年(107、109、111年)全國18歲以上男性整體吸菸率分別為23.4%、23.1%、24.4%，對比國軍男性同年度(107、109、111年)吸菸率為22.73%、20.36%、18.26%，均較全國18歲以上男性整體吸菸率低，且有逐年下降趨勢。 b 女性：近年
------------------	--	--	--	--	---

				紀通報至少2則，以提昇國軍官兵杜絕酒駕觀念。	(107、109、111年)全國18歲以上女性整體吸菸率分別為2.4%、2.9%、3.7%，對比國軍女性同年度(107、109、111年)吸菸率為6.58%、6.81%、5.75%，均較全國18歲以上女性整體吸菸率高，推論因國軍職場男性居多(男女比約8:2)，女性吸菸者在女性群體中容易有較高比例。 c. 統計113年國軍酒後駕(騎)車人員計177員，其中包含向交通部公路總局查詢，酒駕暨拒絕酒測隱匿61員，均依人事作業規定完成檢討事宜；另本部113年12月製播「防制酒駕」軍紀單元劇，配合12月19日莒光日課程播放，並策頒「重視酒精殘值，避免酒駕肇事」等防制酒駕相關軍紀通報4則。
同上	同上	同上	針對醫事人員進行性別平	113年：針對所屬醫事人	(1)本部所屬國軍醫院每年

			等相關議題教育訓練，提升所屬人員性別敏感度。每年所屬國軍醫院利用「線上教育訓練學習課程系統 e-learning」全體員工（醫療、護理、醫事、行政等）實施2小時相關性平宣教、每年辦理至少2次相關性別平等講習（至少1場次包含提升醫事人員多元性別敏感度相關議題），邀集專家學者實施座談、每週院務會議時機加強宣教、每年辦理主管共識營研討。以上授課對象均為院內各級主官管及各職類員工。	員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達84%及主官（管）人員參訓率每年至少達84%；另各軍事醫院辦理醫事人員多元性別敏感度相關議題講習，其參訓率至少達70%。 114年：針對所屬醫人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達85%及主官（管）人員參訓率每年至少達85%；另各軍事醫院辦理醫事人員多元性別敏感度相關議題講習，其參訓率至少達80%。	均定期辦理醫護人員教育訓練，邀請專家學者講授多元性別及性別平等專題，另運用「線上教育訓練課程 e-learning」，管制人員實施2小時性別平等教育訓練，迄113年12月，合計辦理50場次，內容包含「性別平等概論」、「醫療場域的性別議題」、「性別法規與性騷擾防治」、「職場性別分際」、「性別與倫理-創造友善性別環境」等性別平等相關議題，加強醫事人員正確性別平權觀念、自我保護概念 (2)統計本部所屬醫事人員現有數9,011員（男：2,421員；女：6,590員），參訓人數8,730員（男：2,287員；女：6,443員），參訓率：96%（男
--	--	--	---	--	---

					: 94.5%；女：97.8%)，主官(管)現有數773員(男：461員；女：312員)，參加人數748員(男：444員；女：304員)，參訓率96.7%(男：96.3%；女：97.4%)。 (3)針對提升醫事人員多元性別敏感度相關議題講習，計已辦理58場次，醫事人員參訓率為96.8% (4)補課機制：本屬國軍醫院設有「線上教育訓練課程e-learning」，可提供人員線上補課，將賡續要求人員確實補課，以提升施訓成效
同上	同上	(2)提升不同生命週期及不利處境的生理及心理健康識能及體能健康，建	每年邀請國內各相關領域專家、學者以敏感度訓練課程為主實施授課，並安排「性別議題教育」課程，以強化心輔人員(師資)性別平等知能。	113年：每年至少辦理4場次心理衛教活動，內容包含心輔人員師資培育。針對心輔幹部儲備訓練班課程排定3小時「多元	(1)113年辦理「心輔幹部儲訓研習班」39、40期，邀請國立臺灣師範大學教育心理與輔導系助理教授喬虹老師以「多元文化輔導(含性別敏感度)」為題

		立具近 便性敏 性別度 感度的 體能活 動環境。	文化(含多元性別)輔導」課程，辦理2梯次。 114年：每年至少辦理5場次心理衛教活動，內容包含心輔人員師資培育。針對心輔幹部儲備訓練班實施3小時「多元文化(含多元性別)輔導」課程，辦理3梯次。	實施授課，課程內容包含「性別、種族、語言、社經地位等議題的問題特性、文化脈絡和相關輔導策略」等議題，心輔人員計90員參訓(男60，女30)，多元(性別)文化輔導課程年度總時數計6小時。 (2)113年心輔人員在職訓練計8場次，分別邀請「中華民國諮商心理師公會全國聯合會-性別平等委員會委員蔡佳賢心理師」、「彭婉如文教基金會外督師資劉以欣心理師」、「臺灣大學社會工作學系副教授 Ciwang Teyra」及「樹德科技大學人類性學研究所碩士陶榮榕」等師資，以「多元文化諮商輔導-左右為男」、「非主流族群的處遇重點、多元族群
--	--	---	---	--

					的關懷與演練」、「多元文化諮商-以多元性別為例」及「多元性別諮商輔導」等主題實施授課，心輔人員計361員參訓（男195，女166），多元(性別)文化輔導課程年度總時數計8小時。 (3)113年共計辦理10場次，心輔人員計451員參訓(男255、女196)。
--	--	--	--	--	--

1. 年度成果：

本議題之113年度績效指標項數共3項、達成項數3項、未達成項數0項。

2. 檢討策進：

賡續加強辦理性平相關講習及訓練，以培養官兵敏感度。

(五) 議題五：打造具性別觀點的環境空間及科技創新

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形
(1)打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境。	各機關場館性別友善空間改善比率達30%。 公式： 已改善/待改善場館(針對	(1)依相關規範及改善業管校、醫院、院所、交通	針對10所軍院校及校區(國防大學3校區、陸、海、空軍官校、國防醫學院、陸軍專科學校、空軍航空技術學院及中正預	113年： 至少檢視研議改善3所軍事院校、5間軍醫院性別友善空間，改善進度62%(已改善15/待改善	☒ 達成 ☐ 未達成 (1)113年軍事院校性別友善空間改善規劃完成陸軍官校、空軍官校及中正預校等3所；考量現有數

	策略一盤點待改善場館)。	施、藝場文館、觀光休旅等場域空間(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性。	校)及14間軍醫院性別友善空間(廁所、哺集乳室、停車空間等)實施整體調查盤點，加以改善。	9)。 114年：至少檢視研議改善4所軍事院校、5間軍醫院性別友善空間，改善進度100%(已改善24/待改善0)。	量，後續將優先改善性別友善廁所及孕婦或親子車位，規劃納入各學校性別平等教育委員會召開時機研議，並管制各軍事院校依期程逐年完成性別友善空間建置規劃，並納入單位性別平等委員會中研議，本部配合各項輔訪時機驗證改建情形，以符合使用需求。 (2)另盤點本部所屬國軍醫院性別友善空間已完成三軍總醫院松山分院、三軍總醫院基隆分院、高雄總醫院左營總醫院、臺中總醫院中清分院及花蓮總醫院等5間。 (3)113年度完成3所軍事院校、5間軍醫院之性別友善空間，改善進度62%(已改善15/待改善9)。
--	---------------------	---	---	--	--

同上	同上	(2)針對業管領域進行量化或調查，回應不同性別者（尤其是身心障礙者、高齡及多元性別者）的需求與滿意度，並不顧及同性別參與者育兒及照顧空間友善性。	結合軍事院校(10所)、軍醫院(14間)相關評鑑，針對性別友善空間改善情形及建議，納入相關問卷調查實施。	113年：針對前年已改善空間實施滿意度調查，滿意度達80%。 114年：針對前年已改善空間實施滿意度調查，滿意度達80%。	☒ 達成 ☐ 未達成 (1)軍事校院113年性別友善空間滿意度問卷調查，各軍事校院校院共計發放7,584份，滿意度達98%，持續管制辦理。 (2)軍醫院113年度性別友善空間滿意度問卷調查，各醫院共計發放2,929份，滿意度達86.5%。
同上	同上	(3)研提改善計畫、訂修法令或行政措施。	配合軍事院校、軍醫院性別友善空間改善情形問卷調查建議結果，滾動式修正相關規畫及措施，並納入後續年度狀況改善之憑據。	113年：國軍各軍事院校規劃改善性別友善廁所2所軍事校院4處、哺集乳室1所軍事校院1處、孕婦或親子車位1所軍事校院1處，累積改善進度73%(累積改善22/待改善30)。	(1)盤點本部所屬軍事校院性別友善設施，113年改善性別友善廁所6處(空軍官校*4、陸軍專科學校*2)、哺集乳室1處(陸軍官校)及孕婦或親子車位5處(國防大學中正嶺校區*1、陸軍專科學校*4)，目

				國軍醫院依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施，113年改善40項，累積改善進度64%(累積改善70/待改善110)。 114年： 國軍各軍院校規劃改善性別友善廁所1所軍事校院2處、孕婦或親子車位1所軍事校院1處，累積改善進度83%(累積改善25/待改善30)。 國軍醫院依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施，114年改善40項，全數改善完畢，累積改善進度100%(累積改善110/待改善110)。	前改善進度90%(已改善27/待改善30)後續已排定改善期程，賡續管制改善情形。 (2)累盤點本部所屬軍醫院性別友善設施，待改善項目計性別友善廁所20項、親子廁所21項、身障廁所22項、哺(集)乳室7項、婦幼親善停車格28項及身心障礙停車格12項等，累積合計110項；迄113年，已累積改善81項，改善進度73.6%；另檢視「國軍哺集乳室設置管理原則」(105年9月29日令頒)，目前無修正需求，後續依執行狀況滾動修正。
(2)促進	同上	(1)發	(1)發展醫學	113年：	「醫學領域

科學研究及技術研發之性別創新。		展性別化創新操作指引/操作手冊。 (2)完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	領域性別化創新操作手冊。 (2)研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。	發展醫學領域性別化創新操作手冊。 114年：完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	性別化創新「學邱教授，容員令引運別融研究設將講辦理宣導。」 操作手冊由國防醫系副教授，容員令引運別融研究設將講辦理宣導。 院公衛系副主任編，容員令引運別融研究設將講辦理宣導。 于擔任主編內委，指考性題融研究設將講辦理宣導。 擔並完成經後軍參議性題融研究設將講辦理宣導。 撰擬查全冊，讓性題融研究設將講辦理宣導。 審頒手冊，等科學研實後續相關辦 用平入與計利習時機 宣導。
-----------------	--	--	--	--	---

1. 年度成果：

本議題之113年度績效指標項數共4項、達成項數4項、未達成項數0項。

2. 檢討策進：

賡續依各年度績效指標，盤點各項性別友善設施，據以規劃改善計畫或行政措施。

二、部會層級議題

(一) 持續精進部隊性騷擾防處理能力

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成 情形及年度成 果
精進部隊性騷擾防處理能力、提升案件調查處理人員專業知能並落實相關防治宣導工作。	113年： (1)研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修。 (2)各級性別平等生活座談人員參訓率至少達90%。 (3)性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓人數需達200人。 (4)監察幹部專精班至少排定「性別平等法規簡介」及「性騷擾處理實務」等課程8小時。 (5)配合辦理「國軍軍風紀巡迴宣教」場次達25場次。 (6)各軍司令(指揮)部每年至少辦理1場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習，其中上校階以上幹部參訓參訓率需達60%。 114年： (1)研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規	(1)落實性騷擾防治工作，創建友善性別工作環境。 (2)減少性騷擾事件肇生。	(1)配合實務作業，定期檢視並滾動式修正修訂「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」、「國軍人際關係行為規範」、「國軍內部管理工作教範」等3項規定，並策頒「性騷擾及性侵害處理人員調查培訓要點」。 (2)落實連級每2週、營級每月、旅級每季、軍團每半年實施性別平等生活座談；旅級以上單位可邀請相關學科專家實施性別平等生活座談暨專題演講，以強化單位官兵性別平等權意識，創造友善工作環境。	■達成 □未達成 (1)本部性騷擾規定已配合性平三法修法，於113年1月4日簽奉權責長官核定，並於2月2日令頒各單位據以執行。 (2)統計至113年各單位召開性別平等生活座談，共35,632場次，人員出席率達97%。 (3)113年辦理性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班計8梯次，結訓234員(男性176員，女性58員)，均納入國軍人才資料庫管制運用，有效提升調查人員法制素養，賡續強化性騷擾防治工作。 (4)依「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防

	研修。 (2)各級性別平等生活座談人員參訓率至少達95%。 (3)性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓人數需達230人。 (4)監察幹部專精班至少排定「性別平等法規簡介」及「性騷擾處理實務」等課程8小時。 (5)配合辦理「國軍軍風紀巡迴宣教」場次達30場次。 (6)各軍司令(指揮)部每年至少辦理1場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習，其中上校階以上幹部參訓參訓率需達70%。		(3)每年辦理「性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班」初階班6班次、進階班2班次，以提升案件防處與調查能力，建立人才資料庫管理，應隨時更新，以利後續運用。 (4)每年於監察幹部專精班排定性別平等及性騷擾防處相關課程，除建立監察幹部正確性別平等意識，並提升性騷擾防處能力；另視前年度性騷擾案件數，優先拍攝性別平等議題軍紀單元劇，強化官兵正確性平觀念。 (5)每年配合「國軍軍風紀巡迴宣教」分赴北、中、南、東、金門、馬祖及澎湖等地區，置重點於「面對性別議題(含性騷擾、性侵	實施規定」，監察官為性騷擾案件調查人員，為提升專業職能，113年辦理監察幹部專精班24-1、2期，分別排「國軍人員性騷擾處理實務案例研討」2小時、「國防部性別平等意識訓練(含法規)暨實務研討」2小時、「性別事件、性侵害、性騷擾個案司法程序調查處理實務」4小時及「國軍性騷擾案件處理」3小時等課程，合計11小時，並辦理「期末測驗」及「綜合座談」，參訓80員均合格。 (5)本部113年1至3月赴北、中、南、東、外(離)島辦理6場次「國軍人員性騷擾防治」專案巡迴講習，另113年4月17日於國防醫學院舉辦性別主流化1場次，並自113年
--	---	--	---	---

		害)如何自助與助人」、「強化性別分際專案法治教育」、「落實內部管理與性騷擾防治」等課程實施授課，與會人員為聯兵旅級(含比照)以上單位業務承參及士官督導長等幹部等，完成培訓師資，續由各級師資種能所屬輻射擴展教育成效，建立全體官兵正確人際相處等法紀觀念。 (6)各軍司令部(指揮)部每年至少辦理1場次「國軍人員提升性騷擾防治觀念講習」(含上校階以上幹部)，另針對提升軍事院校性騷擾防治教育部分，由國防大學針對指參、戰院等班次及陸、海、空軍官校士官長正規班部分辦理相關講習，以有效	3月28日起配合辦理「國軍軍風紀巡迴宣教」，共計完成15場次，另為使各單位落實性騷擾防治工作，於113年3月12日起配合辦理「提升性別平等意識巡迴講習」，計辦理10場次，藉以提升整體性別平等意識及事精進性騷擾事件防處能力，目前合計完成32場次。 (6)113年本部針對各軍司令部(指揮部)上校階主管職以上幹部共辦理性騷擾防治課程計9場次，中(上)校以上等高階幹部參訓率80%。
--	--	---	--

			提升性騷擾防治觀念。	
--	--	--	------------	--

1. 年度成果：

本議題之113年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。

2. 檢討策進：

賡續加強辦理性平相關講習及訓練，以提升官兵性騷擾事件處理能力。

(二) 提升性別平等法治觀念

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形
提升性別平等法治觀點	113年： (1)針對南北法律服務中心辦理性別平等法治課程，參訓率至少82%，以強化法治教育內有關性別平等概念。 (2)為提升國軍性別平等法治觀念，於法治教材中涉及性平法治議題每年至少17則，轉知全軍做為強化國軍人員性別平等法治觀念之宣導。 114年： (1)針對南北法律服務中心辦理性別平等法治課程，參訓率至少83%，以強化法治教育內有關性別平等概念。 (2)為提升國軍性別平等法治觀念，於法治教材中涉及性平法治議題每年至少18則，轉知全軍做為強化國軍人員性別平等法治觀念之宣導。	(1)提升性別平等法治課程授課之師資培訓。 (2)研發「性別平等」法治教育教材(含數位教材)。	(1)為落實性別平等法治教育師資培訓作為，由南北法律服務中心辦理性別平等法治講座，每年至少1次(含後續補課)，逐年提升擔任法治教育等各專業領域中有關性別平等法治課程授課之師資培訓率。 (2)為提升國軍性別平等法治觀念，將性平法令、CEDAW公約、人權兩公約(涉及性平部分)、援引 CEDAW 公約之法院判決、新興數位/網路性別暴力等性平法治議題納入相關教材，作為宣教參考資料，並轉知	■達成 □未達成 (1)北法服中心於113年8月29日辦理營連以上主管(管)重點教育，邀請中央警察大學黃翠紋教授暨性騷擾防治含性別平等議題、兩公約規範、性平三法修正案及性騷擾案件實務處理經驗分享，參訓率達95%。 (2)南法服中心於113年6月28日辦理數位/網路性別暴力法治講座，邀請琦毓法律事務所法務主任郭耀隆先生專題講演，內容包含以數位方式拍攝、散布他人私密影(照)片，都會涉及刑法，藉由各種方式(例如公開資訊、網路)獲

			全軍，強化國軍人員性別平等法治觀念。	取被害人之個人資，參訓率92%。 (3)本部結合臉書及PODCAST等社群軟體平台，與漢聲廣播電台合作錄製法律常識節目「懂一點法律」錄製數位/網路性別暴力防治教育主題，播送國軍官兵及社會大眾宣導；另利用軍網國軍法律知識網及社群平台(FB、IG)，於113年宣導「什麼是數位性別暴力？」、「你的玩笑 他的傷害」等20則宣導圖文。
--	--	--	--------------------	--

1. 年度成果：

本議題之113年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。

2. 檢討策進：

賡續加強辦理性平相關講習及訓練，以培養官兵敏感度。

(三) 落實性別統計指標

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形
廣納性別統計指標複分類選項。	113年： (1)請各單位回饋執行狀況建議，並研討修正改善方向。	配合統計年報編報及統計資料發布作業時機，鼓勵性別統計表業管單	(1)協調各工作小組篩選、整編可增列複分類之統計表，	(1)本部針對「軍事校院專任教師現況表」等3項新增列性別複分類，並上傳公布

	(2)累計增列至少完成6件性別統計指標複分類，總達成率為75%。 114年： (1)檢視研討整體報表執行狀況。 (2)累計增列至少8件性別統計指標複分類，總達成率為100%。	位新增報表或性別分類欄位。	透過年度「統計年報」蒐編作業時另頒各單位辦理，並續按統計資料發布週期，公布、更新機關性別統計專屬網頁資料，供各界參考運用。 (2)提升性別統計指標增列複分類比列，預計於114年目標累計增列統計指標複分類8件。	於國防部全球資訊網性別統計專區，113年累計增列統計指標複分類8件，目標總達成率為100%。 (2)113年新增「軍事校院專任教師現況表」、「兵役節績優志願役士兵統計表」及「國防部公務人員統計表」等3項性別統計資料，各項統計資料所包括之性別複分類項目： a.「軍事校院專任教師現況表」包括：教師現有人數、男性及女性教師現有人數與比例。 b.「兵役節績優志願役士兵統計表」包括：階級、男性及女性績優士兵人數。 c.「國防部公務人員統計表」包括：現員數、級職、性別及身心障礙人數。
--	---	----------------------	--	---

1. 年度成果：

本議題之113年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。

2. 檢討策進：

本項議題之績效指標均已完成，賡續依各年度目標，達成廣納性別統計指標複分類選項。

(四) 賡續辦理性別平等輔導考核作業

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標 達成情形
定期辦理性別平等輔導考核作業。	(1)112年納編各性平分工小組承辦人，聯合赴部隊實施輔導考核各1次並針對輔考期間肇生違反重大性別平等案件單位，邀請專家學者赴單位針對領導幹部講習並實施問卷調查。 (2)114年納編各性平分工小組承辦人，聯合赴部隊實施輔導考核各1次並針對輔考期間肇生違反重大性別平等案件單位，邀請專家學者赴單位針對領導幹部講習並實施問卷調查。	落實性騷擾防治工作，創建友善性別工作環境。	(1)配合行政院對本部實施「性別平等業務輔導考核」時機，由本部性別平等專案小組各分工小組採聯合編組方式，每2年針對各單位推動性別平等工作情形，以書面查證、業務簡報及實地輔訪等方式，結合行政院蒞部考核項目及本部推動性別主流化執行計畫、性別平等政策綱領之工作重點，分赴各有關單位實地訪查，積極發掘並有效改進潛在缺失。 (2)另針對輔考期間肇生重大違反性別平等事件單位，邀請本部性別平等專案小組委員赴單位實施座談及問卷調查，俾利精進各單位性騷擾防處能力。	本部113年未設立績效指標。

1. 年度成果：

本議題之113年度績效指標項數共0項、達成項數0項、未達成項數0項。

2. 檢討策進：

賡續依各年度目標，辦理性別平等輔導考核作業。

(五) 增加女性人力經管歷練、促進升遷發展機會

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標 達成情形
增加女性人力經管歷練、促進升遷發展機會。	113年各單位女性軍官、士官派任領導職務，人數較前一年提高3%。 114年各單位女性軍官、士官派任領導職務，人數較前一年提高4%。	全面檢視、研討及修正各項法規及作業規定，以健全任職、升遷等人事制度 繕造女性人員現職人員名冊，並詳列學歷、經歷及體能等項目，並於逐年提升領導職務人數。	以檢視、研討及修正三步驟健全人事制度，以達實質性別平等，具體做法詳述如次： (1)彙整各單位所屬管有關軍職人員調派、交流及升遷等各項制度及作業規定。 (2)各單位完成期程規劃，並依期程檢視法規內容，是否有納入不同性別角度觀點。 (3)研修相關作業規定，並視需要納入「性別平等專案小組」會議討論，另本小組配合資規司實施「性別平等	☒達成 ☐未達成 經統計，113年12月31日止，女性軍官、士官派任領導職務計5583員，113年人數較前一年提高4%。

			業務輔導考核」時機，以書面查證、業務簡報及實地輔訪等方式，分赴各有關單位實地訪查。	
--	--	--	---	--

1. 年度成果：

本議題之113年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。

2. 檢討策進：

本項議題之績效指標均已完成，賡續依各年度目標，逐年提升各單位女性軍官、士官派任領導職務。

貳、其他年度重要成果

一、113年其它推動性別平等政策綱領之成果

(一) 性平專責機構

本部依行政院指導，96年成立「性別平等專案小組」，下轄9個工作小組，由軍政副部長擔任召集人，外聘4位民間性平委員，每4個月召開專案會議(迄112年計召開41次會議)，除執行行政院政策指導事項外，並透過委員專業建議，循序檢討精進，落實本部性平工作，另100年責由各軍司令部(二級機關)，成立「性別平等工作小組」迄113年陸、海、空軍司令部已召開39、37、40次會議，其餘單位(全動署、憲兵指揮部、軍情局等直屬單位)配合本部性別平等工作小組指導，落實性別平等工作執行。

(二) 育嬰留職停薪辦理情形

113年1月1日至113年12月31日軍職人員申請育嬰留職停薪共計1,733員(男性794員、女性939員)，持續管制育嬰留職停薪人員之申請與復職辦況，以維護育嬰留職停薪人員權益。

102年至113年申請育嬰留職停薪人數逐年增加，113年相較102年成長達450%，其中102至110年男女申請比例均維持3:7。自育嬰留職停薪津貼提高至8成後，111-113年男女申請比例提升為4.5:5.5，顯見津貼提升後男性申請意願亦有提升。

綜上，自行政院與本部性平政策持續推動與宣導，配合育嬰留職停薪津貼提升，申請人數持續提升增加，男女比例亦趨於平衡。

(三) 性別影響評估成效

因應國防施政需要，藉由教育訓練提升各法令業管單位法制作業能力，並有助於達到落實「性別平等」政策推動，本部於113年度完成「志願士兵服役條例」之法律案性別影響評估檢視。

配合行政院政策，各類2年期以上中長程個案計畫均應實施性別影響評估，113年度辦理性別影響評估部分，本部與國發會勾稽(社會發展類)，相關單位均無中長程個案計畫，另擇選空軍貿易六村職務宿舍興建計畫、陸軍振興段土地職務宿舍興建計畫、軍備局黃埔三村計畫及軍備局光華營區計畫等4案(社會發展類)之性別影響評估檢視表，置本部性別平等專區「性別影響評估範例專區」供各單位參用。

迄今計有陸軍令部呈報「戰術型近程無人飛行載具第二階段」等12項軍事投資建案。

1. 法律案性別影響評估情形

單位	項次	法律案名稱	性別影響評估執行情形					
			審查委員 單位姓名	評估日期	性別主 流化人 才資料 庫人才	審查意見	單位參採 改進情形	報院日期及簡述 執行進度
法律司	1	志願士兵服役條例	嚴祥鸞 教授	113年7月11日至113年7月12日	是	性別影響評估均合宜。	無	1. 113.7.26 國 規委會字第 1130199372 號函陳情行 政院審核轉 送立法院審 議。 2. 行政院人事 行政總處 11

								3.10.30 總處綜字第 1131001873 號書函請本部參酌相關部會意見酌修草案內容，刻正修正中。
--	--	--	--	--	--	--	--	--

2. 軍事投資建案

單位	計畫案資訊			性別影響評估執行情形					
	項次	名稱	預劃執行 期程	審查委員 單位 姓名	評估 日期	性別主 流化人 才資料 庫人才	審查 意見	單位 參採 改進 情形	報院日期及 簡述執行進 度
陸軍	1	戰術型 近程無人飛行 載具第二階段	113-115	警察學 大黃翠紋	111.12.15	是	性別影 響評估 均合 宜。	無	112年5月31日 呈報行政院 112年8月4日 院臺防字第 1121031442號 同 意
陸軍	2	攻擊無人機飛 彈系統	113-114	警察學 大黃翠紋	111.8.12	是	性別影 響評估 均合 宜。	無	112年7月28日 呈報行政院 112年8月16日 院臺防字第 1125016632號 同 意

海軍	3	陸用監 偵型無人機	113-117	警察學 大黃翠紋	112.3.9	是	性別影 響評估 均合宜。	無	112年5月31日 呈報行政院 112年7月25日 院臺防字第 1120009992號 同 意
海軍	4	新式水 雷能量 整建	113-117	實踐大學 教授 嚴祥鸞	112.3.10	是	性別影 響評估 均合宜。	無	112年7月28日 呈報行政院 112年8月16日 院臺防字第 1125016607號 同 意
空軍	5	國家先 進地對 空飛彈 系統	113-119	空軍官校 趙淑美 副教授	112.1.10	是	性別影 響評估 均合宜。	無	112年5月30日 呈報行政院 112年8月7日 院臺防字第 1120010062號 同 意
空軍	6	戰管新 型機動 雷達換 裝	113-119	空軍官校 趙淑美 副教授	109.1.2	是	性別影 響評估 均合宜。	無	112年5月30日 呈報行政院 112年8月7日 院臺防字第 1120008740號 同 意
空軍	7	HADR 及 TPS- 75V 雷 達換裝	113-119	空軍官校 趙淑美 副教授	109.1.2	是	性別影 響評估 均合宜。	無	112年5月30日 呈報行政院 112年8月7日 院臺防字第 1120009485號 同 意

資通電軍	8	國軍 LINK-16 終端機 升級先 期規劃	113-114	實踐大學 教授 嚴祥鸞	112.1.16	是	性別影 響評估 均合宜。	無	112年5月30日 呈報行政院 112年7月31日 院臺防字第 1125015527號 同意
資通電軍	9	新建陸 基型雷 達偵蒐 暨干擾 系統	113-116	實踐大學 教授 嚴祥鸞	110.6.3	是	性別影 響評估 均合宜。	無	112年5月30日 呈報行政院 112年8月7日 院臺防字第 1120010063號 同意
資通電軍	10	新建通 信頻段 偵蒐暨 干擾系 統	113-116	實踐大學 教授 嚴祥鸞	110.6.3	是	性別影 響評估 均合宜。	無	112年5月30日 呈報行政院 112年8月7日 院臺防字第 1120009253號 同意
中科院	11	空軍 AESA 雷達工 程發展 計畫	113-116	實踐大學 教授 嚴祥鸞	111.5.20	是	性別影 響評估 均合宜。	無	112年5月30日 呈報行政院 112年7月21日 院臺防字第 1120009254號 同意
中科院	12	戰機指 管數據 鏈路自 製案展 示確認 併工程 發展	113-116	實踐大學 教授 嚴祥鸞	111.7.25	是	性別影 響評估 均合宜。	無	112年5月30日 呈報行政院 112年7月20日 院臺防字第 1120009255號 同意

(四)哺集乳室設置執行情形

配合性別平等工作法規範，並為使哺(集)乳室設置更符合貼近使用者需求之生活設施，依據國軍營區設施建造原則及國軍營繕工程教則，於113年12月12日依據前述行政規則令頒「國軍哺集乳室設置管理原則」，截至113年12月，設置數量計404間(含一般設置395間及權管營區指揮官依單位性質及需求裁定設置9間)，未來賡續透過國軍房屋及設施修繕維護與管理，提升本部哺集乳環境，俾優化官兵生活品質。

(五)軍事院校研發各專業領域之性別平等相關課程教材辦理情形：

三軍司令部所屬軍事學校授課教師依各班隊教育計畫及目標由各授課教師(官)編訂授課教材，性別平等相關選修課程教材，均經課程設計委員會審查通過，113學年度計完成「性別平等與跨文化」(陸軍官校)、「家庭婚姻」(陸軍專科學校)、「心理健康正念減壓」、「生命教育與關懷」、「心理健康與實務」、「心理學」、「性別、和平與軍隊」(海軍官校)、「身心健康管理」、「性別平等與生活」、「心理與人生」、「諮商輔導」(空軍官校)、「二技心理學」、「人際溝通與組織行為」、「當代社會性別議題」、「公民素養」、「當代社會的性別議題」(空軍技術學院)、「中華民國憲法」、「心理學」、「婚姻與家庭」、「性別與社會工作」(國防大學)、「性別研究」(國防醫學院)等21份性別平等議題課程授課教材，持續要求各軍事學校研擬適宜之「多元性別觀點」課程，並將研擬之課程，納入性別平等教育委員會研討審查，完成「多元性別觀點」之課程提供學生選修。

(六)性平議題(含性騷擾)師資培訓情形

- 1、為強化性騷擾案件調查人員能力，本部113年預辦理監察幹部專精班2梯次，針對監察人員實施「性別平等」及「性騷擾防治」相關教育訓練，課程排定「國防部性別平等意識訓練(含法規)暨實務研討課程」2小時、「性別事件、性侵害、性騷擾個案司法程序調查處理實務」4小時、「國軍性騷擾案件處理」3小時及「國軍人員性騷擾處理實務案例研討」2小時等課程，合計11小時，以建立監察幹部正確性別平等意識，並提升性騷擾防處能力，年度計79員完訓。
- 2、部同仁目前接受性別平等意識課程訓練方式，除聘請專家學者外，另亦透過各軍事學校訓練、法治巡迴教育、心理輔導活動等時機，結合性別課程訓練；為強化渠等授課人員具備性別平等意識，持續要求各本單位加強培育擔任軍事學校、心輔課程及法治教育等各專業領域中有關性別平等課程授課之師資，113年辦理情形摘述如次：
 - (1) 各軍事院校性別平等課程領域授課教師合計26員(男性7員、女性19員)，年度均接受相關性別主流化課程訓練，如參加本部於113年4月17日舉辦之年度「性別主流化」業務講習；另陸軍、海軍、空軍於113年度均邀請性平專家學者，自行辦理性別平等講座師資培訓活動。
 - (2) 為強化國軍心輔實務工作，協助心輔人員提升專業能力，辦理「心輔幹部儲訓研習班」，邀請國立臺灣師範大學教育心理與輔導系助理教授喬虹老師以「多元文化輔導(含性別敏感度)」為題實施授課，課程內容包含「性別、種族、語言、社經地位等議題的問題特性、文化脈

絡和相關輔導策略」等議題；另辦理心輔人員在職訓練，分別邀請「中華民國諮商心理師公會全國聯合會-性別平等委員會委員蔡佳賢心理師」、「彭婉如文教基金會外督師資劉以欣心理師」、「臺灣大學社會工作學系副教授 Ciwang Teyra」及「樹德科技大學人類性學研究所碩士陶榮榕」等師資，以「多元文化諮商輔導-左右為男」、「非主流族群的處遇重點、多元族群的關懷與演練」、「多元文化諮商-以多元性別為例」及「多元性別諮商輔導」等主題實施授課，113年計辦理10場次，心輔人員計451員參訓（男255，女196）。

- (3)為提升性別平等法治課程授課之師資培訓，北部法律服務中心邀請中央警察大學黃翠紋教授擔任性別平等暨性騷擾防治講師，內容包含性別平等議題、兩公約規範、性平三法修正案及性騷擾案件實務處理經驗分享，參訓人員計34員（男性26員，女性8員）；南部法律服中心邀請琦毓法律事務所法務主任郭耀隆先生，辦理「探討性騷擾認定標準-以一件職業婦女性騷擾事件為例」課程，參訓人員數31員（男性26員及女性7員）。

(七)公務人員女性人力增長情形

本部及所屬機關113年公務人員預算員額配置共295人，截至113年12月31日，現有人員男性113人、女性149人，女性占56.87%，持恆依實需進用人員(112年國軍女性軍職人員佔現員比率16.57%、113年17.08%，113年較112年增長3.51%)。

二、辦理與性別平等相關之宣導活動

113年辦理性別平等宣導活動計有各軍司令部辦理聯合婚禮暨

婚前講習、高階幹部性別主流化講習、本部區分軍、文職辦理性別平等巡迴講習，其中內容概要區分為性別平等意識、家務分工及家庭刻板印象、提升性別敏感度、精進領導幹部性平事件防處能力、探討性騷擾防治、多元性別及性別影響評估等議題，導入不同性別相處之道等議題，各場次宣導時間、地點、活動內容、方式、對象、辦理成果及成效等，區分如下表。

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片
1	政戰局	婚前講習活動	本部責由各軍司令部辦理聯合婚禮暨婚前講習，113年度各軍辦理聯合婚禮，並排定於前乙日辦理婚前講習3場次，總計219對新人與會（陸軍120對、海軍48對【含同婚1對】及空軍51對）： 1. 陸軍司令部於113年11月7日1410時於大漢營區體育館，邀請婦女新知基金會法律部主任暨行政院性平會兼國防部性平小組委員秦季芳對國防部軍事安全總隊周思宇上尉等120對新人實施婚前講習，課程內容為性別平等意識、家務分工及家庭刻板印象。 2. 海軍司令部於113年11月21日	陸軍司令部  海軍司令部

			1400時假左營四海一家松柏廳，邀請擁抱天使心理諮商所呂欣蓓心理師針對海軍48對新人實施婚前講習，課程主題內容為「婚姻關係的親密與衝突」，內容為親密關係中的平等之道、如何解決及維持良好的相處。 3. 空軍司令部於113年11月22日1400時假屏東基地，邀請周立甄老師，針對空軍51對新人實施婚前講習，以「婚禮的祝福-家是愛之窩」為題，內容為性別平等意識、家務分工及婚姻關係經營。	
2	陸軍司令部	高階幹部講習	1. 113年11月27日下午1400時，假大漢營區演講廳辦理高階幹部性別主流化講習，由副司令呂中將主持，參加人員上校階以上幹部計60員；本次講習採專班方式辦理，邀請本部性平委員秦季芳委員實施授課，課程為「性別平等	空軍司令部  

			三法修正重點與主管防治及處理性騷擾之知能」。 2. 113年12月21日上午0900時，假大漢營區中正堂辦理本軍113年高階幹部「性騷擾防治觀念講習」，由副司令呂中將主持，本次講習邀請詠騰國際法律事務所戴羽晨律師實施演講，講習內容區分「性別平等三法修正後差異」、「權勢性騷擾」及「案例分享」實施授課，參加人員計本部各處室中、上校階承參及各部隊、學校副主管(管)及業務主管，合計380員。	
3	海軍司令部	高階幹部講習	為落實性別主流化之推動，培養高階幹部人員性別平等敏感度，分別於6月25日及12月11日於大直營區中正堂辦理113年上、下半年「推動性別主流化」暨主官(管)教育訓練，概述如後： 1. 上半年：6月25日	

		邀請中華民國書香關懷協會理事長黃瑞汝老師，以「從#METOO運動談性騷擾防治及修法重點」為題實施講演，探討性平三法適用範圍、權勢性騷擾及性別差異化等議題，以教育官兵打破性別迷思，遵守性別相處分際，打造性別友善的環境。計232人次參訓（男性186人占80%、女性46人占20%）。 2. 下半年：12月11日 邀請世新大學性別研究所教授羅燦煥老師，以「#MeToo之後：性騷擾防治與因應」為題實施講演，藉由性騷擾申訴制度及案例統計分析，探討權勢、性騷擾與性平三法，深入瞭解性別平等意涵。計426人次參訓（男性351人占82%、女性75人占18%）。	 
--	--	--	---

4	空軍司令部	高階幹部講習	為落實性別主流化之推動，培養高階幹部人員性別平等敏感度，分別於4月11日及10月16日於忠勇營區第二會議室辦理113年上、下半年「推動性別主流化」暨主官(管)教育訓練，概述如後： 1. 上半年：4月11日邀請南華大學生死學系助理教授曾瓊瑾老師，以「性騷擾的權力與權勢」為題實施講演，藉由實務案例研討與意見交流，策進防處機制與能力，並探討性平三法適用範圍、權勢性騷擾及性別差異化等議題，以教育官兵打破性別迷思，遵守性別相處分際，打造性別友善的環境。計110人次參訓（男性 102 人占 93%、女性 8 人占 7%）。 2. 下半年：10月16日邀請東元電機股份有限公司人力資源中心林熙丕處長及	  
---	-------	--------	---	---

			國防部性別平等小組嚴祥鸞教授，藉由性騷擾申訴制度及案例統計分析，探討權勢、性騷擾與性平三法，深入瞭解性別平等意涵。計108人次參訓（男性100人占93%、女性8人占7%）。	
6	資源司	「性別平等」巡迴講習	為培養國軍官兵正確性別平等觀念，邀請民間性平學者專家及本部相關聯參赴部隊實施巡迴講習與座談，以提升官兵性別敏感度與精進領導幹部性平事件防處能力，於113年3月12日起分赴北、中、南、東及外離島地區實施巡迴講習暨座談，共辦理10場次計854人參訓（男性633人占74%、女性221人占26%）。	
7	人事室	公務人員性別主流化講習	為強化所屬公務人員性別平等意識訓練，113年3月20日本部於博愛營區博愛樓1樓演講廳辦理「性別主流化講習」，邀請林育苙	

			女士演講「性騷擾防治及多元性別權益保障~從法律及實務案例談起」專題，本部及所屬機關中高階主管及一般公務人員總計117人次參訓（男性47人占40%、女性70人占60%）。	
國防大學	「性別主流化專題講座」- 性騷擾我這樣處理 ok 嗎	113年9月5日1400至1700時辦理講座，邀請性別平等教育推廣學者專家林秀怡講師，針對性平三法修正之介紹，同時包含「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」說明，參加人數計809員（男性616人、女性193人）。	  	

8	資通電軍指揮部	性別主流化教育訓練(含高階幹部)	為落實性別主流化之推動，培養人員性別平等敏感度，分於113年4月16日、6月20日、9月12日及11月13日等4場次，於忠信營區大禮堂辦理113年性別主流化教育訓練(含高階幹部)講習。 1. 第1季:邀請國立台北大學社會工作學系王淑楨助理教授蒞部授課(性別主流化-六大工具&性平3法修法法規)，透過性別平等法規及案例分享，探討性騷擾防治、多元性別及性別影響評估等議題，導入不同性別相處之道。參加人員計209員(男性156人、女性53人)、高階幹部總計28人次參訓(男性28人)。 2. 第2季:邀請國立台北大學社會工作學系王淑楨助理教授蒞部授課(多元文化新住民的社會融合)，透過性別平等法規及案例分享，探討性騷擾防治、多元性別及性別影響評估等議題，導入不同性別相處之道。參加人員計	   
---	---------	------------------	---	--

		215 員（男性 165 人、女性 50 人）、高階幹部總計 30 人次參訓（男性 29 人、女性 1 人）。 3. 第 3 季：邀請台灣性別平等教育協會林秀怡講師蒞部授課（性騷擾-我這樣處理 ok 嗎），透過性別平等法規及案例分享，探討性騷擾防治、多元性別及性別影響評估等議題，導入不同性別相處之道。參加人員計 208 員（男性 160 人、女性 48 人）、高階幹部總計 30 人次參訓（男性 30 人）。 4. 第 4 季：邀請台灣性別平等教育協會林秀怡講師蒞部授課（工作與家庭平衡，可能嗎？-從性別平等工作法及 CEDAW 來檢視），透過性別平等法規及案例分享，探討性騷擾防治、多元性別及性別影響評估等議題，導入不同性別相處之道。參加人員計 225 員（男性 180 人、女性 45 人）、高階幹部總計 29 人次參訓（男性 29 人）。	
--	--	--	--

三、訂定/修正與性別平等相關之法案

113年度本部修正與性別平等有關之法案，計2案，其立(修)法目的、法案重點等內容如下表：

法規名稱	提報單位	內容說明
國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定	國防部人次室	1. 依「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」完成修訂本部實施規定，將權勢性騷擾、遭受性騷擾適用之法規、申訴時限及罰則規範納入修訂要項。 2. 113年2月2日修頒。
國防部性別平等教育委員會設置辦法	國防部人次室	1. 設置本部性平會委員之組成、會議、委員資格、任期等，明確規範性平會之任務。 2. 113年3月6日訂定。

四、辦理與性別議題相關之研究

113年辦理與性別議題相關之研究計有海軍官校及空軍航空技術學院研究「只要我不舒服，就是性騷擾？初探軍校生在語言、網路性騷擾知覺」、「從心情溫度計探究軍校生心理衛生輔導工作之困境」、「軍校生學業不誠實行為之調查研究-以空軍航空技術學院為例」等3篇，研究目的、內容、方法及結果如下表。

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
1	113年度國防部補助軍事院校教師(官)從事學術研-「只要我不舒服，就是性騷擾？初探軍校生在語言、網路性騷擾知覺」	海軍軍官學校通識中心	單位自辦	一、以問卷量化分析初步探究軍校生在語言、網路性騷擾知覺的梗概，所得結果用於相關授課教材設計、活動鋪陳、個案討論等使用。目前初步研究結果擇要如后： 1. 在「01 不請自來的語言勾搭是屬於語言性騷擾」這一題同意項上，存有「性別」顯著差異(同意 40.5%；部份同意，部份不同意 54.8%；不同意 4.8%)

				2. 在「12 言語邀約一起觀看色情的照片、影片或書刊等是屬於語言性騷擾」這一題的同意項上，存有「性別」顯著差異（同意 59.5%；部份同意，部份不同意 33.3%；不同意 7.1%）。 二、初步的部份統計結果，顯示「不請自來」「語言勾搭」在不同性別的語言解讀裡，存在著某種程度的不一樣，或是一種戲謔、或是一種交際，也或是一種試探或貶抑…，凡此種種皆為生活。所以在課程設計、教材編寫與活動安排上，需要更周全的注意，以免造成「不請自來」「語言勾搭」帶來的困擾。 三、另「言語邀約一起觀看…」還需考慮對方與說話者的熟識程度，而非一概予以歸類為「語言性騷擾」。 四、所以語言性騷擾、網路性騷擾，是否能很快的依賴「當事人」的一句「我不舒服」就定罪？其實還需藉由第三方他者專業人士的介入調查，才能成立。
2	113年國防部補助軍事校院教師從事學術研究—「從心情溫度計探究軍	空軍航空技術學院	單位自辦	研究如何運用於推動性平業務，此研究旨在透過心情溫度計的方式，調查軍校生的情緒狀況及心理衛生問題，並探討目前軍校生在接受心理輔導時所面臨的困境。研

	校生心理衛生輔導工作之困境」			究將進一步分析情緒管理、壓力應對及心理輔導資源的利用情形，了解軍校生在精神與情緒方面的需求。情緒管理與性別角色的關聯，研究結果可以揭示軍校生在情緒管理方面的性別差異，男性與女性學員可能面對不同的情緒挑戰或處理方式。通過理解這些差異，可以更有針對性地設計心理衛生輔導方案，以提升軍校生的情緒穩定性，減少性別刻板印象對情緒表達的限制。
3	軍校生學業不誠實行為之調查研究-以空軍航空技術學院為例	空軍航空技術學院	單位自辦	研究如何運用於推動性平業務，此研究旨在調查軍校生在學業上的不誠實行為（如抄襲、作弊等），並分析其發生的原因及影響。通過對空軍航空技術學院的學生進行調查，研究希望能夠識別學業不誠實行為的潛在因素，並探索性別與學業不誠實行為的關聯，研究結果可以揭示男性與女性軍校生在學業不誠實行為中的差異。例如，男性學員可能在學業競爭中更容易產生作弊動機，而女性學員則可能面臨更多的自我壓力或外部期望。了解這些性別差異，有助於針對不同性別的學生設計不同的教育策略，促進公平的學業環境。

五、有關本部所屬委員會、主管政府捐助之財團法人將性別比例原則納入設置依據情形如下表：

(1)本部所屬委員會將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入設 置依據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由 與其他 【B】	應納入設 置依據 【C】	小計 【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	42	14	—	14	56
	%	75%	25%	—	25%	100%
未達 1/3	個數	1	1	—	1	2
	%	50%	50%	—	50%	100%
總計	個數	43	15	—	15	58
	%	74.14%	25.86%	—	25.86%	100%

(2)主管之政府捐助財團法人將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入設 置依據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由 與其他 【B】	應納入設 置依據 【C】	小計 【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	1	—	—	—	1
	%	100%	—	—	—	100%
未達 1/3	個數	—	—	1	1	1
	%	—	—	100%	100%	100%
總計	個數	1	—	1	1	2
	%	100%	—	100%	100%	100%