

國防部性別平等推動計畫（108 至 111 年）（110 年修正版）

壹、整體目標與重點

隨著社會人力結構變化及部隊實際需求，女性投身軍旅人數逐年增長，惟軍中仍以男性占多數，屬較陽剛封閉之工作職場，本部將依「性別平等政策綱領」、「性別主流化」、「消除對婦女一切形式歧視公約（簡稱 CEDAW）等規範，律定之性別平等工作推動事項，多管齊下，達成「去除性別刻板印象與偏見」、「提升行政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」、「持續提升公部門性別較少者參與比率」、「推展各項性別平等意識訓練」、「逐步建立官兵性別平等意識」、「逐步提升承辦性騷擾案件承辦人員素質」、「持續稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序。」、「定期辦理性別平等輔導考核作業」重要性別目標，創建互助合作、尊重包容之性別友善工作環境。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題

（一）去除性別刻板印象與偏見

1. 重要性

- (1) 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。
- (2) 依據 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 27(a) 點次，採取全面性策略並執行具協調性之政策，以修正或消除歧視女性的父權態度和性別刻板印象，尤其是針對不利處境群體之女性。此策略應包括政策措施，如媒體和其他領域之公眾教育活

動，以促進尊重女性之平等和尊嚴，鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫，同時採取行動確保暴力指控調查之公正客觀，以及暫行特別措施來協助消除因性別刻板印象而導致之職業隔離。

- (3)依據 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 27(B)點次，應推動相關人員及單位參與並運用其他創新措施，以加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪。

2. 現況與問題

- (1)因應社會人力結構變化及部隊實際需求，國軍自民國 80 年起即逐步增加女性人力，102 年訂頒「國軍 103 年至 107 年女性人力進用指導構想」，並於 107 年底達成女性現員佔編制員額 12%之目標，參考觀察募兵制主要國家之女性人力現況，並綜合考量國軍人力需求及我國性別平等政策發展，未來將持續推動提升女性人力運用。
- (2)國家中山科學研究院從事國防科技研發工作，整體人才需求偏重理工科系背景之人力為主，而國內理工科系背景人員仍以男性居多，致新進員工產生性別比例失衡之問題；104 年 4 月中科院轉型行政法人，轉型前女性研究人員僅佔 7.4%，轉型後配合科技部、經濟部、教育部及國內外研發機構，擴大培育女性國防科技研發人才，迄目前女性研究人員已占 20.25%。
- (3)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，國軍為踐行 CEDAW 第 5 條，消除任務的性別定型化現象，應積極透過所屬媒體及文宣管道辦理各項宣導活動，建立官兵正確性別平等觀念，創建互助合作、尊重之性別友善工作環境。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)
消除基於男女任務定型所產生之偏見。	(1)減少基於男女任務定型所產生偏見情形,112年達成女性人力提升至國軍編制員額14%之目標。	消除職訓、就業中男女任務定型偏見	(1)訂頒「國軍108年至112年女性人力進用指導構想」。 (2)追蹤管制女性人力進用提升執行情形。	112年達成女性人力提升至國軍編制員額14%。
	(2)減少基於男女任務定型所產生偏見情形,鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫。		國家中山科學研究院將持續加強國、高中生的扎根工作外,將針對高中女校之高一學生加強宣傳力道,鼓勵其參與本院獎助學金計畫,推廣攻讀理工科系,提早儲備理工人才,擴大未來人力進用之空間,另將針對院內同仁舉辦性別平等、性別尊重課程,開辦親子活動日、親子課程,強化員工家庭支持。	(1)減少基於男女任務定型所產生偏見情形,鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫。 (2)增加女學生較多之高中校園宣傳活動場次,並於中科院內舉辦性別相關課程;推動中科院升遷及考評時遮蓋姓名與性別,去除性別刻板印象,以

				工作表現為評斷依據。
使雙親瞭解教養子女為其共同之責任。	推動相關人員及單位參與並運用其他創新措施，以加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪。	加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪	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，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。	108-111 年辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達 190 則，其中種類應包含家務分工宣導 5 則、性別刻板印象去除 10 則、女性人力運用 10 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，每年至少辦理一場次（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。

負責單位：資源司、人次室、軍備局、政戰局

（二）促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性

(1)2017 年 7 月行政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。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 3.379%、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。

(2)我國自 2004 年起陸續由行政院人事行政總處(下稱人事總處)管考各部會所屬委員會、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。

2. 現況與問題

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，經 110 年配合行政院性別平等處清查(含新增調查所屬二級機關)，本部共計列管 49 個委員會、2 個公設財團法人，辦理現況如次：

(1)任一性別比例未達三分之一之委員會

a. 107 年原列管之國防部海軍司令部國家賠償審議委員會會因 107 年委員異動，導致委員人數未達任一性別比例三之一目標，已於 108 年達任一性別不少於三分之一目標，另 110 年
新增列管 16 個任一性別比例未達三分之一之委員會。

b. 計新增「國防部採購稽核小組」、「國防部老舊眷村文化保存審議會」、「國防部政治作戰局勞工退休準備金監督委員會」、「政府資料開放諮詢小組」、「陸軍司令部勞工退休準備金監督委員會」等 5 個單位及另「國防部主計局勞工退休準備金監督委員會」(男性聘僱僅 1 員)、「廉政工作會報」(委員人數 39 員，除得外聘學者 3 員，餘均為指定機關委員)及「軍事動員準備業務會報」、「國防部推動業務委託民間辦專案小

組」、「國防部政治作戰局 110 年推動業務委託民間辦理專案小組」、「國防部軍備局推動業務委託民間辦理專案小組」、「國防部主計局推動業務委託民間辦理專案小組」、「國防部軍醫局 110 年推動業務委託民間專案小組」、「陸軍司令部推動業務委託民間辦理專案小組」、「國防部海軍司令部推動業務委託民間辦理專案小組」、「國防部空軍司令部推動業務委託民間專案小組」(以上組織委員全數為指定機關委員)共計等 11 個單位，符合特殊事由之規範，得免將性別比例納入委員會相關組織，其中針對組織委員全數為指定機關委員之單位，本部受限人員結構比例問題，由各單位研議調整，期達任一性別比例達三分之一之目標。

(2)任一性別比例未達三分之一之公設財團法人

除原 107 年列管之財團法人國防工業發展基金會董事人員已於 109 年達任一性別不少於三分之一性別比例原則；另新增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，未來應更積極蒐整產官學研界從事相關領域女性名單，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。

(3)任一性別比例已達三分之一之委員會

a. 本部受列管已達三分之一之委員會(含新增調查所屬二級機關)計 32 個，其中軍人保險監理會(設置法源為法律位階-軍人保險條例)及軍醫局、軍備局、主計局、人次室、情次室、作計室、後次室、通次室、訓次室等 9 個單位成立之「勞工退休準備金監督委員會」(由上位組織法規明訂性別比例)，共計 10 個委員會符合特殊事由免將性別比例納入設置要點，其餘 22 個委員會，均已將性別比例原則納入組織或設置要點規範。

b. 任一性別三分之一者已達 40%，計「公務人員考績甄審及考績委員會」、「政風人員甄選暨考績委員會」、「國防部官兵權益保障會」、「國防部國家賠償事件處理會」、「國防部訴願審議會」、「國防部政治作戰局官兵權益保障會」、「國防部軍醫局勞工退休準備金監督委員會」、「國防部參謀本部作戰及計畫參謀次長室勞工退休準備金監督委員會」、「國防部參謀本部官兵權益保障會」、「國防部參謀本部後勤參謀次長室勞工退休準備金監督委員會」、「國防部陸軍司令部官兵權益保障會」、「國防部陸軍司令部性平等工作小組」、「國防部陸司令部國家賠償事件處理會」、「國防部海軍司令部性平等工作小組」、「國防部海軍司令部勞工退休準備金監督委員會」、「國防部空軍司令部官兵權益保障會」、「國防部空軍司令部性平等工作小組」、「國防部空軍司令部勞工退休準備金監督委員會」等 18 個委員會；另「國防部參謀本部人事參謀次長室勞工退休準備金監督委員會」、「國防部參謀本部訓練參謀次長室勞工退休準備金監督委員會」、「國防部參謀本部情報參謀次長室勞工退休準備金監督委員會」、「國防部參謀本部通信電子資訊參謀次長室勞工退休準備金監督委員會」等 4 個委員會性別比例均已達三分之一，惟委員總人數均僅 3 員，列入已達提升 40%之性別比例。

c. 已達任一性別三分之一者未達 40%尚待提者，計「國防部性別平等專案小組」、「國防部法規會」、「國防部軍人保險監理會」、「國防部教師申訴評議會」、「國防部外洩機密資訊審議委員會」、「國防部軍備局公務人員甄審及考績委員會」、「國防部軍醫局公務人員甄審及考績委員會」、「國防部海軍司令部官兵權益保障會」、「國防部空軍司令部國家賠償事件處理會」、「國防部軍備局勞工退休準備金監督委員會」等 10 個委員會。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)
公部門達成任一性別不少於三分之一。	1. 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。	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例(委員會)。	(1)本部共計列管 49 個委員會，其中 616 個委員會任一性別比例未達三分之一(107 年 1 個、110 年新增 515 個)。 (2)107 年原列管之國防部海軍司令部國家賠償審議委員會因 107 年委員異動，導致委員人數未達任一性別比例三分之一目標，規劃 108 年於現有委員總人數實施增減調整。 (3)110 年新增列管「國防部採購稽核小組」等 515 個委員會。規劃 111 年前於現有委員總人數實施增減調整，或任期屆滿時，提供女性名單供長官勾選，俾利達成落實任一性別不少於三分之一目標。	108 年： 達成目標數 1 個，達成度 16.71100%。 109 年： 達成目標數 0 個，累計達成度 16.71100%。 110 年： 達成目標數 0 個，累計達成度 16.71100%。 111 年： 達成目標數 515 個，累計達成度 100%。

			(1)本部 107 年列管財團法人國防工業發展基金會每屆董、監事委員任期 3 年(105.01.01-107.12.31)。 (2)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，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，有關任一性別不少於三分之一性別比例原則問題，符合特殊理由，配合行政院相關指導辦理。 (3)110 年新增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，未來應更積極蒐整產官學研界從事相關領域女性名單，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。	(董事部分) 108 年： 達成目標數 1 個，達成度 100%。 109 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。 110 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年： 達成目標數 1 個，達成度 100%。 (監事部分) 108 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。 109 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。 110 年： 達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年： 達成目標數 1 個，達成度 100%。
--	--	--	---	---

持續提升公部門性別較少者參與比率。	2. 已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例。	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	(1)本部共計列管 49 個委員會，任一性別比例達三分之一之委員會計 32 個，其中 10 個委員會符合特殊事由免將性別比例納入設置要點，其餘 22 個委員會均於設置要點等相關法令完成委員需達任一性別三分之一比例規範。 (2)任一性別比例辦理情形如次： (a)已達 40%，計「公務人員考績甄審及考績委員會」等 18 個，另「國防部軍備局勞工退休準備金監督委員會」等 4 個委員總人數均僅 3 員，列入已達提升 40%之性別比例計算。 (b)未達 40%，國防部性別平等專案小組等 10 個尚待提升，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)，規劃要求各委員會均需達 40%者，重新聘任委員，女性人數需較前一年增加 1 員，期 111 年達成各委員會至少任一性別不少於 40%目標。	108 年： 達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。 109 年： 達成目標數 4 個，累計向上提升比率 40%。 110 年： 達成目標數 1 個，累計向上提升比率 50%。 111 年： 達成目標數 5 個，累計向上提升比率 100%
--------------------------	-------------------------------------	------------------------------	---	--

負責單位：國防工業發展基金會、國防安全研究院、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、軍人保險監理會、政戰局、軍備局、主計局、軍醫局、資源司、法律司、整評司、總督察長室、全動室、採購室、人事室、政風室、人次室、情次室、作計室、後次室、通次室、訓次室、各司令部

二、部會層級議題

(一) 建立官兵正確性別平等意識

1. 重要性

- (1)依據性別平等政策綱領「教育、文化與媒體篇」，各單位應「落實推動各場域之性別平等教育」。另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。
- (2)為踐行 CEDAW 消除任務的性別定型化現象，應積極透過教育訓練、各項文宣宣導活動，建立官兵正確性別平等觀念，創建互助合作、尊重包容之性別友善工作環境。

2. 現況與問題

女性投身軍旅人數逐年提升(截至 107 年 12 月 31 日女性現員佔全軍編制數 12%)，惟軍中仍以男性占多數，屬較陽剛封閉之工作職場，在傳統性別刻板印象思維影響下，女性較易受家庭因性影響，阻礙職涯發展，進而影響在該領域之競爭力。軍人在社會中是「屬於」男性的工作，有強烈的刻板印象。由此，女性軍人除了必須要承擔軍人所受之偏見外，更受到男女任務刻板印象，多認為女性在軍中不易、不能生存，即使生存下來，也並非基於自己本身能力。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
逐步建立官兵性別平等識。	實施性別平等意識訓練課程，參訓率每年至少達85%；另主官(管)人員參訓率每年至少達85%。	加強落實各項性別平等意識訓練。	依「國防部推動性別主流化訓練計畫」及人事行政總處訂頒之「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」，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。	108-111 年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%。

負責單位：人次室(性別平等教育小組)

(二) 提升性騷擾及性侵害防治與處理能力

1. 重要性

軍中女性人力逐漸增加，保障女性免受性別暴力，係性別平等政策綱領人身安全與司法篇之重點。再者，在重視軍紀的軍隊，性騷擾及性侵害案件出現，除斷傷民眾對國家軍隊形象之觀感，更影響軍隊管理。

2. 現況與問題

國軍性騷擾案件 105 年計有 37 件，106 年 45 件的性騷擾案件，大多數態樣多為男性加害女性；另經分析，近年性騷擾案件遭監察院

糾正、彈劾，內容多係就原訂規範尚不足之處理及處理流程未依規定辦理，未來應重視如何強化辦理承辦、查處案件同仁業務熟稔度，避免影響案件當事人權益。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)
逐步提升承辦性騷擾案件人員素質及持續稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序。	(1)各單位每年至少需辦理1次性騷擾作業程序及法令規定講習。 (2)所屬單位當年度性騷擾防範分數，年度基本分以100分計算，單位未主動辦理案件(例如當事人提出申訴單位未處理)每案扣5分，主動辦理案件(例如單位自查)每案加5分，案件處理流程、速度未符合「國軍人員性騷擾處理及性侵害預	落實性騷擾防治工作，創建友善性別工作環境。	(1)配合實務作業，定期檢視並滾動式修正「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」。 (2)擴訓領導幹部性別主流化課程進階教育，以利單位性騷擾防治教育推展。 (3)加強幹部法治教育與性騷擾防治宣導，如定期召開性別平等生活座談，重要幹部全程參與；又所屬單位肇生「性騷擾案件」，納入本部「性別平等專案小組」或司令部「性別平等工作小組」定期會議實施專報。 (4)配合「新進人員職前講習」及人事作業講習等，宣達性騷擾處理相關流程及最新法	(1)各單位每年至少需辦理1次性騷擾作業程序及法令規定講習。 (2)所屬單位當年度性騷擾防範分數，年度基本分以100分計算，單位未主動辦理案件(例如當事人提出申訴單位未處理)每案扣5分，主動辦理案件(例如單位自查)每案加5分，案件處理流程、速度未符合「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」規範

	防實施規定」 規 範 項 目 者，每違反 1 項扣 2 分，未 達 90 分單 位，年度需重 新辦理性騷 擾作業程序 及規定講習。 (3)舉辦性騷擾申 訴會成員講 習。 (4)取得種子師資 及完成擴訓成 員，建立人才 資料庫管制。		律規定。 (5)每年辦理講習，旅級 以上單位申訴會成 員，每年至少參加 1 場次，以精進專業調 查能力，提升案件處 理素質。 (6)建立人才資料庫管 理，應隨時更新，以 利後續運用。	項目者，每違 反 1 項扣 2 分，未達 90 分單位，年度 需重新辦理性 騷擾作業程序 及規定講習。 (3)舉辦性騷擾申 訴會成員講 習。 (4)取得種子師資 及完成擴訓成 員，建立人才 資料庫管制。
--	--	--	--	--

負責單位：人次室(營規管理小組)

(三)建立性別平等輔導考核機制

1. 重要性

行政院為引導、協助各部會於擬訂政策、計畫及措施時能融入性別觀點，主動創新推展性別平等措施、推動性別主流化、落實性別平等政策綱領及 CEDAW，積極消除性別歧視，促進性別平等，自 104 年起，每 2 年赴各部會實施「性別平等業務輔導考核」，本部為深入瞭解及驗證各單位推動性別平等工作執行情形，從中發掘潛在問題，提出改進建議，配合行政院對本部實施「性別平等業務輔導考核」時機前，由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、實地輔訪及座談等方式，分赴各有關單位實地訪查，另針對輔訪間期曾肇生重大違反性別平等事件單位，邀請本部性別平等專案

小組委員陪同，赴單位針對領導幹部實施座談及問卷調查，俾利精進各單位性騷擾防處能力。

2. 現況與問題

性別平等工作並非單一業務，現行本部各單位性別平等業務承辦人多為兼辦，流動性大，經常異動，導致產生各項性別平等工作經驗無法傳承，性別平等觀念需重新建立，未來透過每2年輔導考核乙次，協助部隊法令、經驗傳承、各項性平資料整備，相關資料建立。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)
定期辦理性別平等輔導考核作業	(1)每2年內編各性平分工小組承辦人，聯合赴部隊實施輔導考核1次。 (2)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	(1)108、110年內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。 (2)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。

			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。	
--	--	--	------------------------------------	--

負責單位：資源司(綜合小組)

(四) 健全女性人力運用之任職、升遷制度

1. 重要性

軍隊一直以來是以男性占多數，屬較陽剛封閉之工作職場，存在許多傳統性別刻板印象，近年隨著社會人力結構變化及募兵制推行，女性投身軍旅人數逐年增長，過去立法院及監察院曾就軍中女性陞遷天花板現象、或 CEDAW 所重視職業隔離之議題等，對國軍女性升遷派職、未來發展等均有不同建議，惟面對軍人職業特殊性，如何打破性別迷思，去除性別刻板印象，並維持一定戰力水準，打造公正、友善又健全的任職、升遷制度，是當前女性人力運用之首要任務。

2. 現況與問題

國軍分於21、36及40年，自軍事情報局、國防醫學院、政戰學校招收女性軍官，從事情報、護理與政治作戰工作，自80年起擴大招收女性專業軍士官、83年起招收女性三軍官校學生以培育長役期中高階指戰軍官、並於95年開始招募女性士兵及儲備士官，同時參考世界先進國家軍隊對女性人力運用經驗，逐年增加女性軍職人員，女性軍職人員依「國軍103年至107年女性人力進用指導構想」，迄107年底女性軍職人員編現已成長至12%，國軍相關升遷派職、未來發展等政策與規劃，均配合國家政策之重點訂定及執行。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
健全任職、升遷制度及作業規定	(1)108 年各單位應詳列所業管有關制度及作業規定，完成者得分 100 分，經本部查核缺漏一項扣 5 分。 (2)109 年各單位依所列規定完成期程規劃及研析，檢視是否有納入不同性別角度觀點。完成期程規劃並已開始執行者得分 100 分，僅完成規劃得分 50，未完成 0 分。 (3)110 年研修相關作業規定(研修達成率應達 50%)。 (4)111 年研修相關作業規定(研修達成率應達 100%)。	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	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)彙整各單位所業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。

負責單位：人次室(女性人力運用小組)

貳、考核及獎勵

- 一、各單位對於執行本實施計畫著有績效人員，從優獎勵。
- 二、為鼓勵各單位積極推動性別主流化工作，由綜合小組於每年依各單位執行成果，專案檢討獎勵推動性別主流化績效優良之單位及有功人員。
- 三、為督導各單位加強落實本實施計畫，本部性別平等專案小組得辦理實地考核。

參、一般注意事項

- 一、本計畫分配之關鍵績效指標，屬院層級列管議題計「去除性別刻板印象與偏見」及「促進公私部門決策參與之性別平等」等2項，由負責單位定期於每年7月5日及11月5日，依附表1格式，分別提供1-6月、1-10月辦理情形，綜合小組(資源司)彙整後於每年7、11月提報性別平等專案小組審查，通過後送行政院性別平等處彙整。
- 二、年度本部性別平等成果報告，由相關負責單位(含性平各分工小組)於每年1月10日前，依附表2格式提供1-12月關鍵績效指標執行情形及其他成果(含年度性別平等政策綱領執行情形)，綜合小組(資源司)彙整後於每年3月底前提報性別平等專案小組審查，通過後送行政院性別平等處複審，並將年度成果公布於國防部全球資訊網站。

附表 1

國防部性別平等推動計畫(108 至 111 年)院層級列管議題回報格式

辦理情形資料區間：○年○月至○月

負責單位：○○○

議題 名稱	策略(A)	具體做法(B)	績效指標(C)	辦理情形(D)

附表 2

○○○（部會名稱）○○○年度性別平等成果報告格式

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題(非屬主協辦機關者免列)

(一) 性別議題 1

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					請對應具體 做法、年度績 效指標及目 標值，填報成 果。

檢討策進：

- (1) 請填列本議題之 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共____項、達成項數____項、未達成項數____項。
- (2) 請針對未達成績效指標填寫檢討策進，註明該項「績效指標」/「關鍵績效指標」，再說明相關內容；另如因疫情影響，取消或變更原訂工作項目情形(如逕予取消、延至下半年或其他替代方案等做法)，導致無

法達成 109 年度績效指標，請敘明，將由本處依個案認定是否免列入
績效指標數。

(3) 如已達到本議題全數績效指標，請填列「本項議題之績效指標均已完
成」。

(二) 性別議題 2

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果

檢討策進：內容同上

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1

性別目標	關鍵績效指標(含 期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果

檢討策進：內容同上

(二) 性別議題 2

性別目標	關鍵績效指標(含 期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果

檢討策進：內容同上

貳、其他年度重要成果

一、推動性別平等政策綱領成果

各部會請填列年度推動性別平等政策綱領情形及成果，不需就具體行動措施逐項呈現辦理情形，而係依各篇具體行動措施之目標綜合呈現推動情形。

二、其他辦理事項