

# 國防部111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)所屬委員會任一性別比率達40%之達成率為75%	研議相關措施或修正規定，提升性別比(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。	111年：比率達40%之達成率為66.77%。 (30/45*100%) 112年：比率達40%之達成率為68.88%。 (31/45*100%) 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%)	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 本部共計列管45個委員會，截至111年12月31日止，任一性別比率達40%計有36個(80%)；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) 政府捐助財團及事業董事、監事、監察人、國營事業性別比例達三分之一	二、政府捐助財團、董事、監事、監察人、國營事業性別比例均為100%	研議相關措施或修正規定，提升性別比(基金會)。	(1)本部列管2個政府捐助財團法人，其中，董事、監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	<b>【董事】</b> 111年：達成目標數1個，達成率50%。 112年：達成目標數1個，達成率50%。 113年：達成目標數1	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 (1)本部列管之各府捐助或出資超過50%之財團法人「國防工業發展基金會」及「財團法人國防安全研究院」等

		<p>監事委員任期3年，董事部3年，董選積份108年改選官學極蒐整產科技研界從事名單工業女性修正並於109年修編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，戮力達成三分之一性別原則；另監事1席當然監事計總處主計長，其餘2席為行政院指定之公務機關官擔任。</p> <p>(3)財團法人國防安全研究院尚未符合三分之一性別目標，研議相關措施，在未來更積極蒐整產官學研領域女性名單，並函請相關單位推薦代表名冊，俾利改選時提供參考，戮力達成三分之一性別原則。</p>	<p>個，達成率50%。 114年：達成目標數2個，達成率100%。 【監事】 111年：達成目標數0個，達成率0%。 112年：達成目標數0個，達成率0%。 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%。</p>	<p>2個，董事部皆已達成三分之一目標，111年達成目標數2個，達成度100%。 (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，監事1席當然監事為行政院主計總長，其餘2席為行政院指定之公務機關官擔任，目前任期至113年12月31日止，未來將於改選時協請遴選女性公務關代表。 (3)財團法人國防安全研究院委員最近屆期至113年3月28日止，監察人部份尚未符合三分之一比例目標，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學者專家擔任該院董事及監察人，多元參與。</p>
--	--	---	--	---

## 1. 年度成果：

本議題之111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113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，並強化離職者回再就業。	(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)復職率達60%。 (3) 性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。	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)參考運用(www.gwsm.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。	111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，配合教育部規劃，由各軍司令部、憲兵、後備、國防大學、中正預校等執行單位依官兵需求、部隊集中及交通便利等原則盤整合宜場址，	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 (1) 111年迄今福利處與各縣市教育局洽談幼教服務機構，計2間幼兒園同意提供托(育)兒合作，並將優惠事項公告於福利處網頁，供官兵及眷屬參考運用，另持續協商擴大教保服務成效。 (2) 公共化教保服務籌設，由各軍司令部、憲兵、資通電軍指揮部、國防大學、中正預

			<p>預於11縣市設置非營利幼兒園或職場教保服務中心，約可招收1,200至1,500員幼生。</p> <p>112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，本部原設置教保服務設施，112學年度就讀學童約1,300至1,600員幼生。</p> <p>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，本部原設置教保服務設施，廣續</p>	<p>校、軍備局及軍醫局等單位依期程管辦，111年8月起開辦「非營利幼兒園」或「職場互助教保中心」，已完成19處51班開設，約可招收1,200員幼生。</p>
--	--	--	--	---

			<p>配合地方教育局招生目標辦理。</p> <p>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          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          公職化托育          政策，本部          原設教保          服務設施，          廣續配合地          方教育局招          生目標辦理。</p>	
<p>(2) 提升中高齡女性勞動與進齡再業。</p>	<p>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%。</p>	<p>(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友善職場及消除官兵性別刻板印象(含多元性別)。</p>	<p>111年：          辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含性別刻板印象去除40則、性騷擾防治40則。</p> <p>112年：          辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含性別刻板印象去除45則、女性人力運用45則、性騷擾</p>	<p>■ 達成  <input type="checkbox"/> 未達成          為落實性別平等觀念，消除職場性別歧視，本部111年運用青年日報、奮鬥月刊及吾愛吾家雙月刊及「莒光園地」電視教學、漢聲廣播電臺節目等文宣管道，刊播合計360則，</p>

				<p>防治45則。</p> <p>113年： 辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含性別刻板印象去除50則、女性人力運用50則、性騷擾防治50則。</p> <p>114年： 辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含性別刻板印象去除55則、女性人力運用55則、性騷擾防治55則。</p>	<p>區分家務分工宣導63則、性別刻板印象去除132則(如8月份奮鬥月刊「恪遵性別規範，營造友善環境」宣導)、女性人力運用100則(如10月27日青年日報「鑑識士謝旻錚上士-反毒奏功，展現專業」宣導)、性騷擾防治65則(如8月份第3週莒光園地「軍紀教育單元劇-欣怡的煩惱-你不是我的菜」宣導)，均依績效指標管制，成效良好。</p>
--	--	--	--	---	---

**1. 年度成果：**

本議題之111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
<p>(1)消除性別刻板印象、偏見與歧視。</p> <p>(2)促進對性多元及多元家庭(含性親、同居、非同居、移單隔教之與受)</p>	<p>(1)民眾之性別平等觀念提高4%。</p> <p>(2)有偶(同居)女性之配偶(同居人)之平均每日無酬照顧時間由1.48小時提升至1.83小時。</p> <p>(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高至29.3%。</p> <p>(4)民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%。</p>	<p>促進文化禮儀、儀典及傳統觀念的平等。</p>	<p>宣導國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播性別內容原則」，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增加宣導資料，並鼓勵官兵撰擬心得投書各軍種專頁，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。</p>	<p>111年：將國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播性別內容原則」，公告於國軍內部資訊服務網(政戰資訊服務網)，供全軍辦理性平議題文宣時，自我檢視、審查使用，另辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達250則，其中應包含家務分工、性別刻板印象去除、女性人力運用、軍事新聞處、青年日報社、漢聲廣播電臺、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</p>	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>(1)已於111年1月13日將國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播性別內容原則」，公告於國軍內部資訊服務網(政戰資訊服務網)，供全軍辦理性平議題文宣時，自我檢視、審查使用。</p> <p>(2)為提升性別主流化理論暨實務等概念及專業知能，本部111年透過「莒光園地」電視教學節目，對全官兵、文職及聘僱人員實施普植性別平等政策與觀念，營造友善工作環境，計製播單元「權保教育-今天，上線了嗎？」等12單元。</p>

			<p>訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。</p> <p>112年： 辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達260則，其中種類應包含家務分工宣導55則、性別刻板印象去除45則、女性人力運用45則；另「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電台」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理1場（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。</p> <p>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、女性人力運用50則；另</p>	<p>(3)運用青年日報、奮鬥月刊、雙月刊及吾愛吾家月刊等文宣管道，刊載性騷擾防治文宣類別「恪遵性別平等權，共創友善服役環境」等性平相關社論、新聞報導、論壇及專文計188則)。</p> <p>(4)透由漢聲廣播電台每日「起床號」、「漢聲早安」、「軍官午餐」、「大DJ」等節目與「新聞時段」、「性別文宣類別計160檔次（如10月10日「美麗的一天」及「漢聲最前線」臺灣活動傳達性平觀念」宣導。</p> <p>(5)綜整「一報二刊」漢聲廣播電台節目及莒光園地電視教學，媒播文宣數量合計360則，區分家務分工宣導63則(如11月份吾愛吾家雙月刊</p>
--	--	--	--	---



				<p>「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。</p> <p>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、女性人力運用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。</p>	<p>「政府完善托育照護機制，減輕負擔安心生養）、性別刻板印象去除132則（如12月份奮鬥月刊「認識多元尊重差異，迷彩國度中的性別平等」專題）、女性人力運用100則（如11月4日青年日報「郭文靜秉持無畏精神，捍衛領空」報導）、性騷擾防治65則（如11月15日青年日報「國防部性平會議，專家共研策進方向」報導），成效良好。</p> <p>(6) 分析111年性別平等文宣成效，經大數據系統實施聲量統計分析，總聲量共計6,187則，摘要說明如次： A 正負情緒(P/N)比2.83，屬正面肯定，並以正面情緒文章4,145則(67%)為主，其中多數網民認為國軍落實性別平等觀念及營造優質性別工作環境，並</p>
--	--	--	--	---	--

					<p>定期召開性別平等會議，能防範不當性騷擾事件發生，使官兵同仁專心致力本務工作。</p> <p>B. 社群活躍(S/N)比2.68，屬社群高度討論，並以臉書社群平臺傳散4,504則(72.8%)為主。其中「三八婦女節國軍形象影片-像天空一樣」，經媒體報導後，多數網民認為軍職女性身兼母職，卻仍努力保家衛國堅守崗位，不遜於男性同仁，吸引國人大量關注與討論。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
同上	同上	同上	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	111年： 實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達82%；另主官(管)人員參訓率每年	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 (1) 111年度性別主流化講習於111年4月13日假國防大學復興崗校區中正堂辦理，考

			<p>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。</p>	<p>至少達82%。 112年：實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達83%；另主官(管)人員參訓率每年至少達83%。 113年：實施性別平等意識訓練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%。 114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%。</p>	<p>量當時疫情升溫，為避免各單位參加人員跨區移動並減少群聚染疫風險，故改以音訊方式授課。(2)由國防大學完成影音授課錄製，提供各單位運用，由各級納入教育訓練統一收視後，彙整執行成效完成結案報告報部備查，廣續掌握每年性別主流化講習辦理執行情形。(3)統計本部111年性別主流化訓練執行成效，共計辦理1,453場次、參訓人數152,541人次，參訓率82.6%(男性121,078人占79.4%、女性31,463人占20.6%)；主官(管)參訓場次計392場，參訓共計9,892人次參訓率83.6%(男性7,923人占80.1%、女性1,969人占19.9%)，後續依期管制後續綜整成效，以達參訓目</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>標。</p> <p>經統計111年本部對部本部及所屬機關公務人員實施性別平等意識訓練課程參訓率為96.75%(男性42.13%，女性57.87%)。；另主官(管)人員參訓率為96.23%(男性49.02%，女性50.98%)。</p>
同上	同上	同上	<p>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。</p>	<p>111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2%(1/50*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1場。</p> <p>112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4%(2/50*100%)，並由女性</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>本部經統計111年各軍事學校製作相關文宣時，融入女性元素現已完成1件(達融入女性元素比率達2%)，文宣品為111軍校招生摺頁，主題為「超前的未來」，提供各招募展場宣導運用，以提供多元選擇；另111年分於3月28日及10月3日至海軍官</p>

			<p>學生返回原就讀高中職學校，進行現身說法，宣導從軍正確資訊，吸引女性學生報考意願，經驗分享校數達1校；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2場。</p> <p>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%<math>(3/50*100\%)</math>，配合本部各項招募座談與宣傳時機，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</p>	<p>校辦理由女性戰鬥官科同仁返原軍事學校實心得分享及鼓勵，計2場次，人數合計93員(男性78員、女性15員)，後續逐年(112-114)依規劃管制辦理。</p>
--	--	--	---	---

				<p>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。</p> <p>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%<math>(4/50*100\%)</math>；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。</p>
--	--	--	--	---

**1. 年度成果：**

本議題之111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。	<p>(1) 提升 13 至 34 歲女性規律運動比率 4 個百分點。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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提升 4 個百分點。</p>	<p>(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及健康不平等社會因素，以公平配醫療資源。</p>	<p>(1) 本部每年透過年度體檢自填之健康調查分析掌握志願役官兵及嚼檳榔等之健康行為及人口之性別統計，同時依其自主戒菸、戒檳榔意願，提供相關戒治服務與資源；另廣「菸害及檳榔防制整合型計畫」，以期降低官兵吸菸率，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。</p> <p>(2) 本部每年持續針對吸菸者之主要測量變項如軍種、役別、性別、年齡、階級、教育程度等項</p>	<p>111年：針對所屬國軍官兵實施「衛教」、「導」、「研究」、「測」等構面暨執行菸害防制工作，並統計，配合國家政策降低國軍吸菸率 26.09%，提升官兵健康與強化國軍戰力。</p> <p>112年：針對所屬國軍官兵實施「衛教」、「導」、「研究」、「測」等構面暨執行菸害防制工作，並配合</p>	<p>■ 達成</p> <p>□ 未達成</p> <p>1. 為國家政策配合系統 111 年持續防菸宣「防練醫方層提供人員害服務。2. 111 年追蹤 16 萬人，其中女性 2 萬 4,574 人，整體吸菸率為 16.15%，女性吸菸者 1,414 人，吸菸率佔 5.75%，相較 110 年度女性吸菸率 6.65%，女性吸菸率微幅下降。</p>

			<p>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 變項之所得結 果，作為次年 調整相關政策 之參考方針。</p>	<p>國家政策降菸 低國軍吸菸率 至26.09%，以 提升官兵健康 與強化國軍戰 力。 113年： 針對所屬國 軍官兵實施宣 導「衛教」及 「戒及監 治服務」研究 「研究」等構 測」等構面暨 執行菸害防制 檳榔防制工 作，並配合降 國家政策降菸 低國軍吸菸率 至24.29%，以 提升官兵健康 與強化國軍戰 力。 114年： 針對所屬國 軍官兵實施宣 導「衛教」及 「戒及監 治服務」研究 「研究」等構 測」等構面暨 執行菸害防制 檳榔防制工 作，並配合降 國家政策降菸 低國軍吸菸率 至24.29%，以 提升官兵健康 與強化國軍戰 力。</p>	
--	--	--	---	---	--



同上	同上	同上	<p>針對醫事人員進行性別平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，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管及各職類員工。</p>	<p>111年：針對所屬醫事人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達82%；另主管（管）人員參訓率至少達82%。  112年：針對所屬醫事人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達83%；另主管（管）人員參訓率至少達83%。  113年：針對所屬醫事人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達84%；另主管（管）人員參訓率至少達84%。  114年：針對所屬醫事人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達85%；另主管（管）人員參訓率至少達85%。</p>	<p>■達成  □未達成</p> <p>1. 本部所屬國軍醫院每年均定期辦理醫護人員持續教育，邀請專家學者講授性別平等專題，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，111年共計辦理77場次，內容包含「性別平等概論」、「醫療領域的性別題」、「性別騷擾防治與性騷擾別分際」、「性倫理-創造友善性別環境」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。</p> <p>2. 統計本部所屬醫事人員現有數9,823員，參訓人數9,352員，參訓率95.21%，主管（管）現有數646員，參加人數617員，參訓率</p>
----	----	----	---	---	---

					95.51%，賡續於112年邀請專家學者辦理性別平等相關講習，並管制人員參訓。
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能及體能健康，建立具近便性及性別敏感度的活動環境。	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。	111年：每年至少辦理2場次心理衛生教育活動，內容包含心輔人員師資培育。 112年：每年至少辦理3場次心理衛生教育活動，內容包含心輔人員師資培育。 113年：每年至少辦理4場次心理衛生教育活動，內容包含心輔人員師資培育。 114年：每年至少辦理5場次心理衛生教育活動，內容包含心輔人員師資培育。	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」2梯次及「政戰初任軍官輔導知能訓練」1梯次，邀請教育部性平智偉老師以「性別議題研討與輔導處遇」為題實施授課，課程內容包含「性別工作平等法」、「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」及「同志家庭多元樣貌」等議題，111年辦理3場次，心輔人員計229員參訓(157員男性，72員女性)。

### 1. 年度成果：

本議題之111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。



				<p>112年：          至少檢視研          議改善3所軍          事院校、4間          軍醫院性別          友善空間，          改善進度善          29%(已改善          7/待改善          17)。</p> <p>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，          改善進度善          62%(已改善          15/待改善9)。</p> <p>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，          改善進度善          100%(已改善          24/待改善0)。</p>	<p>研各期性建納平研合機情使          開管制依完成空間性別中配訪建情使          時管校院完空劃位性會部本輔改建情使          會召並逐年善規單委員本各項證改建情使          議，事程別友善置入等議，各項證改建情使          軍軍逐年善規單委員本各項證改建情使          程程別友善置入等議，各項證改建情使          別別友善置入等議，各項證改建情使          置置友善置入等議，各項證改建情使          入入友善置入等議，各項證改建情使          等等友善置入等議，各項證改建情使          議議友善置入等議，各項證改建情使          各各友善置入等議，各項證改建情使          項項友善置入等議，各項證改建情使          證證友善置入等議，各項證改建情使          改改友善置入等議，各項證改建情使          建建友善置入等議，各項證改建情使          情情友善置入等議，各項證改建情使          使使友善置入等議，各項證改建情使</p> <p>另盤點本部所          屬國軍醫院性          別友善空間數          量，統計如          次：          1. 性別友善廁          所70間、親身          廁所28間、身          障廁所67間，          合計165間。          2. 哺集乳室25          間，設有尿布          臺、沙發、月          亮枕、冰箱、          緊急鈴、電視、          飲水機、有蓋          垃圾桶及母嬰          相關衛教單，          可提供院內員          工及就醫民眾          使用，另方便          院內同仁，亦          提供可上鎖之          值班室、更衣          室或非使用中          會議室供所屬          同仁哺集乳使          用，空間設施          符合國健局設          置標準，並訂          有完善管理維          護辦法。</p>
--	--	--	--	---	--

					3. 交通部有 「孕婦及育 六歲以下兒 者停車位管 友善辦法」置 友善停車場， 計婦幼親善、 心格76位、 障礙停車格 120位，提供 婦幼族、輪椅 族及嬰兒童 質就醫環境 及空間。
同上	同上	(2) 針對業管場域進行或調查，回應不同者(尤其是身心障礙者、高齡及多元者)的需求滿意度，願同者參與育兒照顧友善性。	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。	111年：針對待改善空間實施調查、盤點，並研擬滿意度問卷。 112年：針對前年已實施滿意度調查，滿意度達80%。 113年：針對前年已實施滿意度調查，滿意度達80%。 114年：針對前年已實施滿意度調查，滿意度達80%。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 經盤點111年軍校院性友善空間已設置善廁、哺集乳室或親子車位並統計(112-114)對軍事集友婦之軍聘身統友情計年合查議 111年軍友別數量，別14室或，年逐已針 14處及孕2處，年逐已針 親子車位2處，年逐已針 並統計(112-114)設 規劃；另已院 對軍校院性友 集乳室、所及 友善廁、所及 婦或親子區 之部分、教 軍職、及學 聘僱分對象 身統友情計 友情計年合 查議

					<p>後運用。本醫局參事員卷別意</p> <p>精。部要據衛司工，友善度</p> <p>進。已求屬福醫院滿意修善問</p> <p>之。責各性部評意度「性滿</p> <p>參。由軍單並醫鑑問性滿</p> <p>考。軍單並醫鑑問性滿</p>
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。	<p>111年：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。</p> <p>112年：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。</p> <p>113年：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。</p> <p>114年：依實際盤點及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。</p>	<p>達成</p> <p>未達成</p> <p>本對性別空間調查，並統計(112-114)逐年設置規畫，已於111年9月22日發文各單位辦理，後續按期(上、下半年)後卷調查結果，將相關建議事項納入逐年推動計畫。性別平等之參國軍醫院考衛司員工滿意度問「性別友善空間」調查卷，修善度問卷調查結果，後續與部門研討，改善作為。</p>

(2)促進科學研究及技術研發之性別化創新。	同上	(1)發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。	(1)發展醫學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。	113年：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。	111年無推動事項及設立績效指標。
-----------------------	----	--	---	---	-------------------

1. 年度成果：

本議題之111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
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。	111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80%。 (3)性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓人數需達100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15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50%。	(1)落實性騷擾防治工作，創建友善性別工作環境。 (2)減少性騷擾事件發生。	(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座談；旅級以上單位可邀請相關學者專家實施性別平	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 (1)配合實務作業本部已完成「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」(111年9月13日)、「國軍人際關係行為規範」(110年8月4日)、「國軍內部管理工作教範」(111年12月1日)及「國軍內務教則」(111年12月1日)及「性騷擾及性侵害處理人員調查培訓要點」(111年12月19日)，賡續定期適時滾動性騷擾相關法規研修。 (2)統計111年度邀請學者專家，舉辦施性別平等生活座談暨專題演講共54,493場次，人員出席率達97%。



	<p>112年：</p> <p>(1)研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修。</p> <p>(2)各級性別平等生活座談人員參訓率至少達85%。</p> <p>(3)性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓人數需達150人。</p> <p>(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。</p> <p>(5)配合辦理「國軍軍風紀巡迴宣教」場次達20場次。</p> <p>(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55%。</p> <p>113年：</p> <p>(1)研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修。</p> <p>(2)各級性別平等</p>		<p>等生活座談暨專題演講，以強化單位官兵性別平權意識，創造友善工作環境。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>(3)111年辦理培訓班計8梯次，結訓230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。</p> <p>(4)本部已於111年3月2日以國人整備字第1110052093號令頒各軍司令(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，以減少案件肇生機率，創造友善工作環境，111年度各軍種司令(指揮)部計辦理各1場次，參訓人數計794員，參訓率達97%。</p> <p>(5)本部自111年8月16日起，分赴北、中、南、東、金門、馬祖及澎湖等地區配合辦理16場次「111年度國軍軍風紀巡迴宣教」置重點於「面對性別議題(含性騷擾、性侵害)如何自助與助人」、</p>
--	---	--	---	--

	<p>生活座談人員參訓率至少達90%。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(5)配合辦理「國軍軍風紀巡迴宣教」場次達25場次。</p> <p>(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%。</p> <p>114年：</p> <p>(1)研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修。</p> <p>(2)各級性別平等生活座談人員參訓率至少達95%。</p> <p>(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。</p>		<p>性別平等議題軍紀單元劇，強化官兵正確性平觀念。</p> <p>(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、性侵害)如何自助與助人」。</p> <p>「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</p>	<p>「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，合計3,183員；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。</p> <p>(6)配合性別主流化講習針對高階幹部共辦理682場次，共16,663人次參加(男性14,080人次、女性2,583人次)，另性別平等生活座談針對高階幹部共辦理2,195場次，共19,056人次參加(男性16,199人次、女性2,857人次)，參訓率達97%。</p> <p>(7)本部111年辦理監察幹部專精班2梯次，每梯次以「國防部性別平等意識訓練</p>
--	---	--	---	---

	<p>(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。</p> <p>(5)配合辦理「國軍軍風紀巡迴宣教」場次達30場次。</p> <p>(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%。</p>		<p>擴展教育成效，建立全體官兵正確人際相處等法紀觀念。</p> <p>(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」(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，以有效提升性騷擾防治觀念。</p>	<p>(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、「國軍人員性騷擾處理實務案例研討」2小時，共計實施11小時課程，22-1期施訓44員、22-2期施訓45員，合計89員。</p>
--	---	--	--	--

### 1. 年度成果：

本議題之111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
<p>提升性別平等法治觀點</p>	<p>111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80%，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3則，轉知全軍做為強化國軍人員性別平等法治觀念之宣導。</p> <p>112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81%，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4則，轉知全軍做為強化國軍人員性別平等法治觀念之宣導。</p> <p>113年：            (1)針對南北法律</p>	<p>(1)提升性別平等法治課程授課之師資培訓。</p> <p>(2)研發「性別平等」法治教育教材(含數位教材)。</p>	<p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>■達成            □未達成</p> <p>本部北法服中心111年性別平等法治講座於111年7月5日實施完畢，所屬人員暨暑期兵科見學學生計37員(男性28員，女性9員)均準時出席，參訓率達100%。</p> <p>(2)南法服中心111年性平法治課程於111年6月23日實施完畢，所屬人員計28員(男性22員，女性6員)均準時出席，參訓率達100%。</p> <p>(3)因應法規時事，本部「國軍法治教育推廣小教室」臉書專頁刊登本司製作之「跟蹤騷擾防制法施行啦！」及陸軍司令部法務組製作之「跟蹤騷擾法 Q&amp;A」等性別平等法治教材16則。</p>

	<p>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。</p> <p>(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5則，轉知全軍做為強化國軍人員性別平等法治觀念之宣導。</p> <p>114年：</p> <p>(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。</p> <p>(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6則，轉知全軍做為強化國軍人員性別平等法治觀念之宣導。</p>		<p>法治議題納入相關教材，作為宣教參考資料，並轉知全軍，強化國軍人員性別平等法治觀念。</p>	
--	---	--	--	--

### 1. 年度成果：

本議題之111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
<p>廣納性別統計指標複分類項。</p>	<p>111年： (1)清點現有各可類現有表中可增列性別統計指標複分類選項，並與各相關單位研討策進 (2)增列目標數至少完成2件性別統計指標複分類，總達成率為25%。 112年： (1)加強宣導及提供執行方向，讓各單位檢視可增列性別複分類之統計表回報。 (2)累計增列至少4件性別統計指標複分類，總達成率為50%。 113年： (1)請各單位回饋執行狀況建議，並研討修正改善方向。 (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%。</p>	<p>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位新增報表或性別分類欄位。</p>	<p>(1)協調各工作小組篩選、整編可增列複分類之統計表，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，公開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。</p>	<p>■達成 □未達成 111年執行成果，協調現有統計表「國軍楷模、模範團體統計」及「國軍官兵自我傷害已遂人數統計」等2項新增列性別複分類，並完成更新國防統計年報，現階段達成率已達111年25%(2件/8件)之目標。</p>

## 1. 年度成果：

本議題之111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。	<p>(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。</p> <p>(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。</p>	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 本項議題之關鍵績效指標為2年實施1次，110年已實施性平輔考，111年無實施。

			(2)另針對輔考期間筆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。
--	--	--	---

### 1. 年度成果：

本項議題之關鍵績效指標為2年實施1次，110年已實施性平輔考，111年無實施。

### 2. 檢討策進：

本項議題之績效指標均已完成(111年無實施)，本部已令頒112年度性別平等業務輔導考核計畫(1120119國資人力字第213441號令)，預於3月14日至4月21日赴各單位輔考。

### (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。	(1)111年各單位繕造建立女性軍官、士官現員名冊，並詳列學歷、經歷及體能等項目。 (2)112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%。	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 本部統計至111年12月31日止，已彙整全軍軍官、士官女性現員名冊計 20,620 員，採每月更新方式，並請三軍司



	<p>(3)113年各單位女性軍官、士官派任領導職務，人數較前一年提高提高3%。</p> <p>(4)114年各單位女性軍官、士官派任領導職務，人數較前一年提高提高4%。</p>		<p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>令部協助審查冊列人員資料，並依渠等經管派職、任用。</p>
--	---	--	---	----------------------------------

### 1. 年度成果：

本議題之111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、111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111年計召開38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111年陸、海、空軍司令部已召開33、31、34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

111年1月1日至111年12月31日軍職人員申請育嬰留職停薪共計1,392員(男性600員、女性792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。

#### (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111年度完成「陸海空軍懲罰法修正草案」等3項法律案性別影響評估檢視；另配合行政院政策，各類2年期以上中長程個案計畫均應實施性別影響評估，111年度辦理性別影響評估部分，迄今計有空軍司令部呈報「空軍貿易六村職務宿舍興建計畫」等4項中長程個案計畫案。

### 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	空軍懲罰修正 海軍法草案	嚴祥鸞教授	110年12月16日	是	性別影響評估均合宜。	無	<ol style="list-style-type: none"> <li>111年1月7日呈報行政院。</li> <li>本案修正草案配合行政院辦理審查，於112年12月1日於立法院會期三讀，113年1月1日施行。</li> </ol>
法律司	2	軍人權益保障法草案	嚴祥鸞教授	111年9月28日	是	性別影響評估均合宜，惟建議參與別項評估，授來時考量的比例。	修，請家性入考來時敦專者納請。未法將之學別邀量。	<ol style="list-style-type: none"> <li>草案已於111年10月13日簽奉邱部長正先生批示，10月19日呈報行政院審查。</li> <li>規劃於112年立法院會期完成三讀，113年1月1日施行。</li> </ol>
法律司	3	軍人撫卹條例	嚴祥鸞教授	110年12月17日	是	請補充性別統計，如未蒐集。	參照辦理	111年4月15日國資人力字第1110094143號函陳行政院審查中。

## 2. 中長程個案計畫案性別影響評估情形

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 日期	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
空軍司令部	1	空軍「貿易六村」職務宿舍興建計畫	111.04.20 115.12.31	國立臺東大學教育學系副教授莊佩芬	110.01.08 110.01.15	現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」公、私部門之專家學者；其中公部門專家應非本機關所屬機關之人員。	<p>1. 計畫書未參考「高齡友善城市指南」，惟本件畫為職務宿舍，主要供官兵眷屬使用，或許須考量到，盡量不預設官兵配偶皆為非高齡者，故建議應將上開指南納入宿舍設計考量。</p> <p>2. 另建議俟宿舍完建後，提升舍內性別友善氛圍，惟住宿同仁開設多元家庭課程，破除核心家庭，配偶皆為本國人，年齡相近，異性戀，順性別家庭結構想像，使同仁瞭解且尊重多元家庭型態，確保家庭型態為較少數的官兵同仁及眷屬，可更受尊重得居住在宿舍中。</p> <p>3. 惟評估結果第4點，若欲興建之廁所為女男分設，則應考量公廁性別比(女比男約為3:1)；且若空間有需求，建議規畫無障礙廁所，女性哺</p>	均完成改正	110.2.1 提報 110.6.25 核定

						<p>乳室，不分性別育嬰室與性別友善廁所等設施。</p> <p>4. 公共空間應可設立性別目標；藝術品之添購設置，亦須考量性別文化，如該藝術品是否可能強調崇尚陽剛特質，這在普遍多為陽剛文化的軍隊中，即為再次強化多數男性與陽剛的連結；甚至連回到休息居住之處，仍持續弱化男性也能連結陰柔特質之可能。</p> <p>5. 本計畫參與人員性別比未見於計畫中；公共空間設置與藝術品展覽，應說明如何避免複製性別刻板印象(如廁所圖示不在是男生藍色長褲、女生紅色裙子)。</p> <p>6. 應根據性別議題與性別目標，編列相應之性別預算。</p> <p>7. 就既有研究與新聞時事可知，國軍性平意識已逐漸抬頭，惟仍有持續進步空間，期待職務宿舍之興建，將官兵眷屬的生活納入考量後，可看見且照顧更多不同應別、性傾向、性別特質與性別認同者。</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

軍備局生製中心	2	高雄黃三「埔村職宿舍興建計畫	112年   116年	高雄醫學大學性別研究所 陳麒文先生	110.3.24   110.4.4	是	<p>1. 本計畫於先期規劃、規劃設計、工程施工與完工驗收等不同階段，將留意不同性別者的意見反應與適度納入。</p> <p>2. 本計畫將參照專家學者意見，宿舍一樓的公共設施及設備將依實際需求斟酌設置，發揮該空間最佳使用效益，滿足不同年齡/性別/障礙者的使用需求。</p> <p>3. 本計畫內「兩性」文字已修正為「不同性別者」，以利擴大適用範圍。</p>	均完成改正	110.7.2 提報 110.11.26 核定
陸軍司令部	3	桃園興土職宿舍興建計畫 桃振段地務舍建畫	110年   115年	國防大學政戰學院心理及社會工作學系 副教授周海娟	110.8.30   110.9.6	是	<p>1. 建議未來職舍分配時，能將性別比例納入官兵申請職舍考量。</p> <p>2. 本計劃未於一樓公共空間設置哺乳室，避免使用頻率低，造成空間浪費。仍請考量未來居住的官兵可能有幼兒照顧需求，可在男廁和女廁分別設置尿布更換台。</p>	本建議後續配合行政院修訂宿舍管理手冊併案建議。並納基本設計規劃設置。	110.7.26 提報 111.1.17 核定

軍備局生製中心	4	台北光營區「華區」職務宿舍建置計畫	112年 — 117年	國防大學政戰學院心理及社會工作學系周海娟副教授	111.6.15 — 111.6.21	<p>是</p> <p>本案興建之職務宿舍，係屬國軍人員與眷屬共同使用之社區及居住空間，無特定之男性或女性之需求差異，空間規劃與工程未涉及對不同性別、性傾向或性別認同者權益相關者。建議在未來職務宿舍分配時，能實際考慮使用單位人員的整體性別比例分配問題，將性別比例納入官兵申請職務宿舍的考量。以目前軍中階級的實際分佈情形觀之，階級越高性別比例差異越大。因此，在考量不同軍階的分配時，希望一併考量整體性別比例。</p>	意見已納入新建計畫，後續於完工後，供使用單位參辦。	111.9.29 提報 審議中
---------	---	-------------------	-------------------	-------------------------	---------------------------	---	---------------------------	-----------------------

#### (一) 哺集乳室設置執行情形

本部配合性別工作平等法規範，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105年9月29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111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。

- (二) 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，111年計完成「性別與文化」（陸軍官校）、「性別關係」、「家庭婚姻」（陸軍專科學校）、「性別文化與社會」、「性別家庭與軍隊」、「情緒管理與調適」、「愛情心理學」（海軍官校）、「身心健康管理」、「性別平等與生活」（空軍官校）、「心理學概論」、「人際溝通與組織行為」、「當代社會性別議題」（空軍技術學院）、「性別教育」、「健康心理學」、「壓力調適與情緒管理」、「婚姻與家庭」、「性別與社會工作」、「親密關係專題研究」、「軍人婚姻與家庭諮商」（國防大學）、「性別關係」、「性別研究」、「軍事倫理學」、「普通社會學」（國防醫學院）等23份性別平等議題課程授課教材，持續要求各軍事校院研擬適宜之「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。
- (三) 性平議題(含性騷擾)師資培訓情形
1. 為強化性騷擾案件受理、調查第一線人員處置能力，本部持恆針對監察人員實施「性別平等」或「性騷擾防治」相關教育訓練，監察幹部專精班22-1期分於4月11日「國防部性別平等意識訓練(含法規)暨實務研討課程」2小時、19日「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、22日「國軍性騷擾案件處理」3小時及28日「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，共計44員參訓，以建立「性別平等」及「性騷擾防治」觀念。
  2. 本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，持續要求各單位加強培育擔任軍事學校、法治教育及心輔課程等各專業領域中有關性別平等課程授課之師資，111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42員(男性16員、女性26員)，渠等人員年度均接受相關性別主流化課程訓練，如參加本部於111年4月13日舉辦之年度「性別主流化」業務講習；另陸軍、海軍、空軍於111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」，邀請教育部性平師資人才庫鄭智偉老師以「性別議題研討與輔導處遇」為題實施授課，課程內容包含「性別工作平等法」、「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」及「同志家庭多元樣貌」等議題，111年辦理2場次，心輔人員計66員參訓(46員男性，20員女性)。

#### (四)公務人員女性人力增長情形

本部及所屬機關111年公務人員預算員額配置共291人，截至111年12月底，現有人員男性110人、女性148人，女性占57.36%，持恆依實需進用人員。

## 二、辦理與性別平等相關之宣導活動

111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、文職辦理性別敏感度巡迴講習，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	<p>本部責由各軍司令部辦理聯合婚禮暨婚前講習，111年度各軍均統一預於11月25日辦理聯合婚禮，並排定於前乙日（11月24日）辦理婚前講習3場次，經統計共303對新人與會（陸軍170對、海軍54對及空軍79對，合計303對）：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>陸軍司令部於111年11月24日1330時假大漢營區中正堂，邀請陽明交通大學金孟華教授對陸軍170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。</li> <li>海軍司令部於111年11月24日0900時假左營四海一家松柏廳，邀請樹德科技大學教育推廣中心學術顧問高宜君老師針對海軍54對新人實施婚前講習，課程主題內容為「四海一家相處之道」，內容為性別平等意識、家務分工及家庭刻板印象。</li> <li>空軍司令部於11月24日0900時假嘉義基地，邀請嘉義縣家庭教育中心張可微老師，針對空軍79對新人實施婚前講習，以「親密關係的相處之道」為題，引導新人由自我連結與認同，尊重身分角色的調整，了解性別平等的意義。</li> </ol>	<p>陸軍司令部</p>  <p>海軍司令部</p>  <p>空軍司令部</p> 

2	資源司	培養「性別敏感度」巡迴講習	<p>培養國軍官兵正確性別平等觀念，請行政院性別平處推薦民間學者、專家及邀集相關聯參赴部隊實施巡迴講習及座談，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111年9月15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。</p>	
3	人事室	公務人員性別主流化講習	<p>為強化所屬公務人員性別平等意識訓練，111年10月18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」，邀請臺灣警察專科學校張瓊玲教授演講「CEDAW教育訓練-友善家庭」專題，本部及所屬機關中高階主管及一般公務人員總計80人次參訓（男性31人占38%、女性49人占62%）。</p>	
4	陸軍司令部	高階幹部講習	<p>111年12月26日0900時假大漢營區軍官俱樂部辦理高階幹部性別主流化講習，由副司令王中將主持，參加人員為各處室幹部計72員。</p>	

			<p>本次講習採專班方式辦理，邀請國防部性別平等專案小組嚴祥鸞委員實施授課，課程為「性騷擾、性侵害基本概念及相關法規」，期能強化性別平等觀念，持續策進性騷擾防治機制及提升幹部應處能力，營造和諧的性別平等工作環境。</p>	
5	海軍司令部	高階幹部講習	<p>111年12月16日1400時，假左營151艦隊政教樓舉辦「111年性別主流化高階人員講習課程」由副司令王中將主持，邀請教育部性平資料庫講師高宜君老師授課，授課題目：「軍隊中的性別關係」。參加人員上校階以上幹部計173員與會（男性169員、女性4員）與會。</p>	
6	空軍司令部	高階幹部講習	<p>為落實性別主流化之推動，培養人員性別平等敏感度，111年12月8日本軍於忠勇營區中正堂辦理111年下半年「推動性別主流化」暨主官(管)教育訓練，邀請高雄師範大學教育學院游美惠老師蒞部授課，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。高階幹部總計104人次參訓（男性93人占89%、女性11人占11%）</p>	

### 三、訂定/修正與性別平等相關之法案

111年度本部通過與性別平等有關之法案，計有陸海空軍服制條例、陸海空軍軍官士官任職條例、軍人保險條例、志願士兵服役條例等4案，其立(修)法目的、法案重點、生效日等內容如下表：

法規名稱	提報單位	內容說明
陸海空軍服制條例	國防部資源司	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為提升性別平等，該條例第2條新增女性軍常服增加褲裝。</li> <li>2. 業經111年1月5日總統華總一義字第11000118281號令修正公布第2條條文之附圖，並自公布日施行。</li> </ol>
陸海空軍軍官士官任職條例	國防部資源司	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為配合建構安心懷孕及友善生養環境，提供完善且具有彈性之留職停薪制度，鼓勵雙親共同分擔養育子女之責任，使其有自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否共同照顧年幼子女之空間，修正該任職條例第9條之1，雙親可同時申請育嬰留職停薪。</li> <li>2. 業經立法院110年12月21日三讀通過，奉總統111年1月5日華總一義字第11000118301號令公布，經行政院核定自111年2月10日施行(111年2月9日院授人培字第11130242441號令發布)。</li> </ol>
軍人保險條例	國防部資源司	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 按育嬰留職停薪津貼目的，係為提供被保險人於育嬰留職停薪期間部分所得損失之補助，考量社會環境變遷，育兒方式多元，宜尊重父母選擇，且基於本保險旨在被保險人發生保險事故時，提供部分所得損失填補雙親可同時申請育嬰留職停薪津貼。</li> <li>2. 業經立法院110年12月24日三讀通過，業奉總統111年1月19日華總一義字第11100002521號令公布，渠等法令經行政院核定自111年2月10日施行(111年2月9日院授人培字第11130242441號令發布)。</li> </ol>
志願士兵服役條例	國防部人次室	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為建構安心懷孕及友善生養環境，提供完善且具有彈性之留職停薪制度，鼓勵雙親共同負擔養育年幼子女之責任，使其有自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否共同照顧幼年子女之空間，雙親可同時申請育嬰留職停薪。</li> <li>2. 業經立法院110年12月24日三讀通過，業奉總統111年1月19日華總一義字第11100002521號令公布，渠等法令經行政院核定自111年2月10日施行(111年2月9日院授人培字第11130242441號令發布)。</li> </ol>

#### 四、辦理與性別議題相關之研究

111年辦理與性別議題相關之研究計有海、空軍官校研究「軍校生性別角色取向、性態度與性偏差經驗」、「軍校學生性別平等素養成效探析」、「約會性暴力前置因素認知與性別角色態度的關聯性」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	軍校生性別角色取向、性態度與性偏差經驗相關研究	海軍官校	單位自辦	本研究結果將探討軍校生之「性態度與性偏差經驗」將有助發展設計有關「性健康」、「性衛生」課程，以呼應 2018 年國防部性平工作會議的指示，以利軍校生身心健全發展。
2	軍校學生性別平等素養成效探析	海軍官校	單位自辦	本研究結果將理解軍校生在「性別平等素養」的五個界面-「支持多元性別」、「知覺社會對性別化的力量」、「性別生涯發展彈性化」、「支持性別平權」與「反對性別角色刻板化分配」分布情狀，以利必修課「心理學」相關單元與性別相關議題之選修課，在授課內容與活動設計的比重上做進一步確切地修正與增加。以利軍校生為未來職場性別倫理暖身。



3	<p>約會性暴力前置因素認知與性別角色態度的關聯性</p>	<p>空軍官校</p>	<p>單位自辦</p>	<p>研究說明</p> <p>(一)為瞭解目前軍校學生，對約會情境下發生違反意願的性行為時，各種前置因素的認知是否會影響能否原諒行為的整體現況。</p> <p>(二)為瞭解不同性別之間，對約會情境下發生違反意願的性行為時，各種前置因素的認知是否存在獨立性。</p> <p>(三)為瞭解不同來源學生之間，對約會情境下發生違反意願性行為時，各種前置因素的認知是否存在差異性。</p> <p>(四)為瞭解在約會情境下發生違反意願的性行為時，對各種前置因素的認知與性別角色態度之間的關連性。</p> <p>(五)在性別平等相關課程中提供貼近學生自身經驗之教學內容。</p>
---	-------------------------------	-------------	-------------	--

## 五、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

針對已達成任一性別比例不少於三分之一之委員會(含2、3級機關，不含本院任務編組部分)，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。統計至111年12月底<sup>1</sup>，本部(會/行/總處/署)計有\_\_43\_\_個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除\_\_11\_\_個具特殊事由<sup>2</sup>，免納入組織規定或設置要點後，計有\_\_32\_\_個委員會應將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點；其中已有\_\_28\_\_個委員會之相關組織或設置要點，已將三分之一性別比例原則納入規範。

Q223XXXX919  
Ch4TPO==  
2023/05/25 08:56

<sup>1</sup> 所填數據應與各部會於「性別調查表系統(ECPA 本院人事行政總處人事服務網「應用系統」之「非人事總處機關及系統」項下)」填報截至111年12月底之數據一致。

<sup>2</sup> 特殊事由如：上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等。