

交通部性別平等推動計畫(115 至 118 年)

114 年 12 月 30 日交綜字第 1140038964 號函發布

壹、整體目標與重點

加強性別觀點融入機關業務及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，包含促進公私部門決策參與之性別平等、建立性別友善職場與提升女性經濟力、打造具性別觀點的環境空間及科技創新，以及營造友善旅遊環境與優質交通運輸服務場域，以達成實質性別平等之目標。

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題

(一)促進公私部門決策參與之性別平等

1.重要性說明

- (1) 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。
- (2) 我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距；賴總統亦於國家希望工程國政願景中，提出促進女性決策與政治參與之政策方向。此外，聯合國永續發展目標(SDGs)強調確保婦女全面參與政治經濟與公共決策，以及有公平的機會參與各個階層的決策領導；「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 3 次國家報告結論性意見與建議第 25(c)點次更指出「將三分之一性別比例提升至 40%目標或以性別平衡原則(50/50)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」。此外，第 40 號一般性建議第 14 段更指出，只有當決策是建立在 50/50 均等的基礎上，並平等考慮到雙方的利益，決策才會具有真正的、動態的意義和持久的影響；另第 15 段也指出，均等意味著男女以 50/50 的比例，充分平等地分享權力，這是包括政治、公共和經濟生活在內的所有領域永久核心特徵。而第 27 段更說明，婦女可能面臨多重交織形式的歧視，因此特

別不斷地強調各類婦女參與各級決策的權利。此外，第 4 次國家報告結論性意見與建議第 26(c)點次亦提出「為公、私營部門組織建立明確的指標、數據收集和績效評分系統，以及與監管相關的激勵措施，以改善監測機制，並在過程中確保婦女非政府組織、私營部門和民間社會組織的充分參與」，期許我國能精進相關作為。

- (3) 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，亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力；歐盟於 2022 年通過《企業董事會性別平衡指令》(The Gender Balance on Corporate Boards Directive)，針對在公司董事會中代表性不足的性別設定最低目標，以助於打破上市公司董事會存在的男女性別失衡現象。而麥肯錫 2023 年《多元越來越重要》(Diversity Matters Even More)報告、世界經濟論壇(WEF)2023 年《多元、平等、共融燈塔》報告，以及臺灣女董事協會《2024 年女性治理白皮書》等，均明確指出女性加入決策階層，組成多元化的領導團隊，將為企業帶來更多好處，包括財務表現更佳、員工滿意度與人才留任率高，以及能夠提升正面社會影響力與企業形象。綜上，國內外不同官方與民間組織報告或文件，均顯示積極促進女性參與各領域與各階層決策的重要性。另依據歐洲性別平等局統計顯示，在 2024 年歐盟各會員國上市公司董事會女性成員比例平均為 34%；在有強制性別配額的國家中，如法國、義大利與荷蘭等國，女性董事比例平均已達 39.6%，而在僅有軟性措施的國家則為 33.8%，未採取任何行動的國家則僅占 17%。

2. 現況與問題

(1) 現況

A. 公部門決策參與

- (A) 行政院所屬各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50%之財團法人及國營事業董監事已逐步達成任一性別不少於 40%，並向 50/50 的性別均等邁進

我國自 93 年起由行政院人事行政總處陸續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，並就未達到前開比例者說明原因及提出改善計畫，106 年起由行政院性別平等處接續追蹤。為持續提升決策參與性別比例，行政院請部會針對尚未達成三分之一性別比例者，自 108 年起以 2 屆任期內達成為原則辦理，已達成三分之一性別比例者則應持續提升性別比例，並自 111 年起輔導各部會任一性別性別比例朝向 40%邁進，各相關議題除列為行政院性別平等重要議題，納入各部會性別平等推動計畫執行，並作為行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之評核指標之一。有關 111 年至 114 年相關政策推動現況與成果如下：

- a. 行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會委員任一性別比例達 40%者大幅提升至 88.38%
依據 113 年 12 月統計，行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 98.09%，較 109 年 12 月底 88.52%提升 9.57 個百分點；達成任一性別比例 40%者，則占 90.39%，較 109 年 12 月底 65.48%，提升 24.91 個百分點。
- b. 政府捐助或出資超過 50%之財團法人董監事任一性別比例達 40%者，監事提升至 86.54%，惟董事尚未達 50%
依據 113 年 12 月統計，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 83.78%、監察人(監事)為 91.89%，兩者較 109 年 12 月統計 66.36%、84.40%分別提升 17.42 及 7.49 個百分點；另達成任一性別比例 40%者，董事為 48.65%、監察人(監事)為 86.54%，兩者較 109 年 38.18%、77.78%分別提升 10.47 及 8.76 個百分點。
- c. 國營事業董事與監事任一性別比例達 40%者為 30.77%及 50%，仍有很大努力提升的空間
依據 113 年 12 月統計，國營事業其董(理)事任一性別比例達三分之一者占 69.23%、監察人(監事)為 84.62%，兩者較 109 年 25%、58.33%分別提升 44.23 及 26.29 個百分點；另達成任一性別比例 40%者，董事為 30.77%、監察人(監事)為 50%，兩者較 109 年 8.33%、0%分別提升 22.44 及 50 個百分點。

d. 行政院內閣女性閣員 111 年至 114 年間持續提升占比，惟仍有成長空間

截至 114 年 9 月統計，41 位內閣閣員中，女性計 9 人，占 21.95%，較 110 年 2 月統計，41 位閣員中，女性計 3 人，占 7.32%，4 年間提升 14.63 個百分點。

(B) 地方民意代表除鄉(鎮、市)民代表外，我國女性民意代表占比已達三分之一以上

依據「地方制度法」第 33 條規定，各選舉區選出之直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表名額達 4 人者，應有婦女當選名額 1 人，未符合性別平等政策綱領中揭示之北京行動綱領 30%之中程目標，且依據中央選舉委員會統計資料顯示，111 年地方民意代表當選人中，除直轄市議員女性當選人比率已達 39.8%外，縣(市)議員女性當選人比率為 36%、鄉(鎮、市)民代表女性當選人比率則為 26.2%。

B. 私部門決策參與

為促進女性在社會組織、企業中擔任決策位置，主管全國性社會團體、職業團體、工會、農會、漁會及上市櫃公司之部會運用考評、獎、鼓勵措施，逐年精進各項措施，引導前開私部門採行三分之一性別比例原則，包括：勞動部自 97 年起每年度均辦理女性工會幹部培力活動，以培育未來具潛力之女性工會領導幹部；內政部於 103 年起透過全國性社會團體績效評鑑，對於理監事符合三分之一性別比例之團體，予以加分獎勵；臺灣證券交易所公司治理中心於 105 年將「公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上」納入公司治理評鑑指標加分項目；農業部於 105 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，另於 108 年完成修訂「漁會考核辦法」之「漁會考核計分表」，將漁會聘任漁會女性選任人員達一定比例，列入「特殊功過」加分項目；另金管會為配合公司治理永續發展藍圖之推動，逐步精進「公司治理評鑑指標」相關指標項目，於 109 年針對公司董事任一性別達 1/3 者給予總分加分、輔導上市上櫃公司於 111 年底前完成設置審計委員會取代監察人，且審計委員全數由獨立董事擔任，並自 114 年起要求上市/櫃公司任一性別董事席次未達 1/3 者，應於年報具體揭露原因與規劃提升性別多元化之採行措施。有關 111 年至 114 年相關政策推動現況與成果如下：

- (A) 全國社會團體女性參與決策比例提升，社團理事長女性比例已達 31.20%

依據內政部「人民團體數位櫃檯」統計至 113 年 12 月底資料顯示，全國性社會團體理事長為女性者計有 2,159 人，占 31.20%；較 110 年女性理事長占比 26.63%，提升 4.57 個百分點。又統計 113 年參與評鑑之全國性社會團體理監事符合任一性別不少於三分之一性別比例者占 50%，較 109 年之 40% 提升 10 個百分點。

- (B) 全國職業團體女性參與決策比例偏低，理、監事女性占比尚未突破 12%

截至 113 年 12 月底，全國職業團體計 482 個，又依據內政部全國性職業團體理、監事簡歷資料統計，其中理事為女性者占 4.07%、男性占 95.93%；監事為女性者占 11.14%、男性占 88.86%，顯示女性擔任理監事者比例仍偏低。為鼓勵職業團體正視不同性別決策參與，內政部 108 年修正「內政部辦理工商自由職業團體績效評鑑要點」，對參與評鑑之全國性職業團體理事及監事任一性別比例達三分之一者，加分由 1 分調升為 3 分；統計 113 年參加職業團體評鑑之團體計 125 個，其中理、監事任一性別比例達三分之一者占 14.4%，較 108 年至 110 年平均值 11.98%，提升 2.42 個百分點。

- (C) 全國工會理事及監事女性占比持續在 33% 至 36% 間波動，且尚待建置個別工會女性參與情形之統計機制

113 年女性工會幹部占比為理事 34.6%、監事 36.9%，較 110 年理事 33.3%、監事 35.2%，分別提升 1.3 及 1.7 個百分點，近 3 年(110 至 112 年)女性工會理事占比於 33% 至 34% 間波動，女性工會監事占比則於 35% 至 36% 間波動；另 113 年全國各行政區域工會理事、監事任一性別占比達三分之一者，理事達成率為 54.5%，監事達成率為 72.7%。勞動部則已規劃於 114 年建置個別工會之性別統計機制，以觀察個別工會落實不同性別參與情形。

- (D) 全國農會及漁會女性會員比例雖有提升，惟選任人員(理事、監事及會員代表)女性占比仍未突破 11%

109 年至 112 年女性農會會員比率由 33% 提升為 34%，略為提升 1 個百分點，另 112 年各級農會選任人員(理事、監事、會員代表)中，女性占 7.93%，較 109 年之 6.29% 提升 1.64 個百分點，惟相較於男性，仍有極大落差。112 年女性漁會會

員占 50.4%，已超過男性會員(49.6%)，惟 112 年各級漁會女性選任人員(理事、監事、會員代表)占 10.15%，雖較 109 年之 9.2%提升 0.95 個百分點，女性比例仍低。

(E) 全國上市、上櫃(含興櫃)公司女性董事比例仍低，3 年來僅微幅提升

113 年公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比為 18.92%(上市 18.35%、上櫃 19.19%、興櫃 20.17%)，與 110 年底 14.69%(上市 13.94%、上櫃 15.31%、興櫃 15.86%)相較，已提升 4.23 個百分點；另 113 年底上市上櫃公司女性審計委員占比為 19.88%(上市 19.91%、上櫃 19.84%)，與 111 年底 14.79%(上市 14.65%、上櫃 14.95%)相較，已提升 5.09 個百分點，惟女性比例仍低。至個別公開發行公司達成三分之一性別比例情形，113 年上市、上櫃及興櫃公司董事達成率分別為 15.91%、17.18%及 19.31%。

(2) 問題

- A. 公部門決策參與應以推動性別均等為目標：有關推動委員會委員組成三分之一性別比例原則已超過 20 年，行政院更於 108 年起逐步引導朝向 40%邁進，相關工作已初具成效，惟如 CEDAW 第 40 號一般性建議所指出，儘管締約國針對婦女有權在所有決策系統中享有平等和包容性的代表權，取得了重要的進展，但這項權利仍未得到尊重，這也嚴重阻礙了 CEDAW 規定的所有其他權利的落實。而在政府捐助財團法人、國營事業之董、監事部分，也有很大的進步空間。另有關直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表名額部分，更需藉由制度性保障積極提升女性擔任地方民意代表之機會。
- B. 私部門女性參與決策比例亟待積極改善：有關私部門決策層級性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才、行政獎勵措施及暫行特別措施等方式，加速提升女性決策參與比例；另個別農、漁、工會及公開發行上市上櫃(含興櫃)公司等三分之一性別比例達成情形，亟待深化相關統計資料，並加以分析與追蹤改善，以作為未來推動決策參與性別平等的改善參考，進而落實不同性別平等參與之目標。

3. 目標與策略

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)
促進公部門決策參與性別平等 一、行政院各部會所屬委員會委員朝性別均等邁進 二、行政法人、政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例邁向 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例達 40%之達成率為 95% 二、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員性別衡平性達成率為 70%	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、訂定暫行特別措施。 三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。 四、促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。	一、截至 113 年底統計資料，本部暨所屬中央三級機關所屬 86 個運作中的委員會(不含行政院任務編組、總人數 3 人者)，計有 78 個已達成任一性別比例達 40%目標、達成率 90.70%，將請委員會任一性別比例未達 40%之主管單位與機關，配合屆期改選週期積極提升性別比例。 二、截至 113 年底統計資料，本部暨所屬中央三級機關所屬 88 個運作中的委員會(不含行政院任務編組)，計有 49 個已達成性別衡平性、達成率 55.68%，將請委員會不同性別人數差距為±2、±3 之主管單位與機關，配合屆期改	一、115 年：任一性別比例達 40%之達成率為 91.86%。 116 年：任一性別比例達 40%之達成率為 93.02%。 117 年：任一性別比例達 40%之達成率為 94.19%。 118 年：任一性別比例達 40%之達成率為 95.35%。 二、115 年：性別衡平性之達成率為 59.09%。 116 年：性別衡平性之達成率為 62.50%。 117 年：性別衡平性之達成率為 65.91%。 118 年：性別衡平性之達成率為 70.45%。

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)
			選週期積極提升性別比例。 三、 屆期改選或成員異動時，提供性別衡平名單予首長遴派參考，並建議優先遴派女(男)性。 四、 請性別比例原則應納入設置依據而尚未納入之 5 個委員會，將該原則納入設置要點等規定中予以規範。 五、 請各委員會之主管單位與機關，視委員會設置目的、業管議題性質及考量成員組成，以「將所涉不利處境女性或民間團體代表納入外聘委員」為目標。 六、 截至 113 年底，由本部暨所屬擔任幕僚機關之行政院任務編組計	

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)
			有中央道路交通安全會報、行政院推動桃園航空城核心計畫專案小組及行政院觀光產業振興諮詢會議共 3 個。因行政院所設任務編組及其所需人員均有其一定業務需求考量，除依規定應由特定職務擔任委員外，將於屆期改選或成員異動時，提供性別衡平名單予長官遴派參考，並於公文簽陳中具體說明我國性別平等政策綱領與國際趨勢。	
	三、 行政法人及政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 40% 之達成率，董事 60%、監事 90%	一、 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、 訂定暫行特別措施。 三、	一、 截至 114 年 3 月統計資料，本部 4 個公設財團法人，董事部分計有 0 個已達成任一性別比例達 40% 目標(註：財團法人中華顧問工程司、財團法人鐵道技術研究	【董事】 115 年：任一性別比例達 40% 之達成率為 0%。 116 年：任一性別比例達 40% 之達成率為 25%。 117 年：任一性別比例達 40% 之達成率為 75%。

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)
		增進女性培力與發展，建置人才資料庫。 四、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。 五、促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。	及驗證中心及財團法人台灣電信協會仍未達 1/3)、達成率 0%；監察人部分計有 1 個已達成任一性別比例達 40%目標(註：財團法人台灣電信協會仍未達 1/3)、達成率 100%(總人數 3 人者不列入統計)，將請財團法人任一性別比例未達 40%之主管單位，配合屆期改選週期積極提升性別比例。 二、屆期改選或成員異動時，視財團法人業務特性，提供下列資料予首長參考，並建議優先遴派女(男)性： (一)性別衡平遴派參考名單。 (二)本部科長級以上人員及所屬機關副首長層級以	118 年：任一性別比例達 40%之達成率為 75%。 【監事】 115 年：任一性別比例達 40%之達成率為 100%。 116 年：任一性別比例達 40%之達成率為 100%。 117 年：任一性別比例達 40%之達成率為 100%。 118 年：任一性別比例達 40%之達成率為 100%。

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)
			上人員等人才資料庫。 (三)相關領域之女(男)性專家學者名單。 三、 請性別比例原則應納入設置依據而尚未納入之 1 個財團法人，將該原則納入捐助章程等規定中予以規範。 四、 請主管單位督導各財團法人評估辦理女性人才培力研習相關工作，積極培力各領域女性人才。 五、 另已排除計列監察人僅有 3 人之政府捐助財團法人，惟該監察人任一性別比例仍應不少於 1/3。	
	四、 國營事業董、監事任一性別比例達 40%之達成率，董事 40%、監事 70%	一、 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、 截至 113 年底統計資料，本部 4 個國營事業，董事部分計有 1 個已達成任一性別比	【董事】 115 年：任一性別比例達 40%之達成率為 25%。

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)
		二、訂定暫行特別措施。 三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。 四、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。	例達 40% 目標 (註：桃園機場公司與臺灣港務公司仍未達 1/3)、達成率 25%；監察人部分計有 0 個已達成任一性別比例達 40% 目標 (註：臺灣港務公司仍未達 1/3)、達成率 0%(總人數 3 人者不列入統計)，將請國營事業配合屆期改選週期積極提升性別比例。 二、屆期改選或成員異動時，視國營事業業務特性，提供下列資料予首長參考，並建議優先遴派女(男)性： (一)性別衡平遴派參考名單。 (二)本部簡任級以上人員及所屬機關副首長層級以上人員等人才資料庫。	116 年：任一性別比例達 40%之達成率為 50%。 117 年：任一性別比例達 40%之達成率為 50%。 118 年：任一性別比例達 40%之達成率為 50%。 【監事】 115 年：任一性別比例達 40%之達成率為 0%。 116 年：任一性別比例達 40%之達成率為 100%。 117 年：任一性別比例達 40%之達成率為 100%。 118 年：任一性別比例達 40%之達成率為 100%。

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)
			(三)歷屆董監事之專家學者代表名單。 (四)本部暨所屬機關近3年參加高階領導研究班等高階文官訓練班名冊。 三、 董、監事任一性別達成目標配合修正納入本部所屬事業年度工作考成實施要點之評估指標。 四、 請性別比例原則尚未納入設置依據之3個國營事業，將該原則納入公司章程等規定中予以規範。 五、 請國營事業積極培力公司專業部門女性人才，於領導、管理發展等相關訓練課程優先薦派女性參訓，以建立女性領導人才梯隊。 六、	

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)
			國營事業亦將持續與企業工會溝通協調，請工會就推派勞工董事人選之性別予以充分考量。 七、 另已排除計列監察人僅有 3 人之國營事業，惟該監察人任一性別比例仍應不少於 1/3。	

(二)建立性別友善職場與提升女性經濟力

1.重要性說明

- (1) 從國家層面觀之，隨著高齡化及少子女化的人口趨勢，未來勞動力人口預估將持續減少，亟需鼓勵女性投入勞動力市場，以緩解就業人口短缺並提升國家競爭力。從個人層面觀之，女性低勞動力參與及低薪除導致其較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。爰應透過建立性別友善職場，消除職場性別歧視與破除職業性別隔離，提升各年齡層、各領域及不同處境女性之勞動參與及經濟賦權，維護女性勞動尊嚴與價值，協助其自主充分發揮潛能及經濟力。
- (2) 我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂結合就業與福利政策，建構性別友善職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，重視混合式經濟體制的發展潛能，以及增強女性經濟賦權等。另「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 11 條強調消除就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。且 CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議略以，建議政府加緊努力，透過消除依性別分類的水平及垂直職業隔離，引入工作評估架構，推廣實施同值同酬原則，以進一步縮小和消除性別薪資差距，並提高女性集中領域的薪資水準；另亦建議政府積極推行政策，為身心障礙女性在工作場所提供適當的適應資源，以協助、支持和促進其就業。賴總統並於國家希望工程國政願景中，以及最近一期國家發展計畫(114 年至 117 年)，均提出建立「雙就業、雙照顧」的友善職場，提升女性勞動價值，並縮短女性勞工與男性勞工的薪資差距等工作重點。
- (3) 聯合國 2015 年通過《2030 永續發展議程》(The 2030 Agenda for Sustainable Development)，並宣布了 17 項「2030 永續發展目標」，包括核心目標 5「實現性別平等及增強所有女性之權能」及核心目標 17「建立多元夥伴關係，協力促進永續願景」。在此同時，企業治理亦更關注永續經營議題，相關倡議從提出 CSR(Corporate Social Responsibility)企業社會責任概念，到 ESG(環境保護 Environmental、社會責任 Social、公司治理 Governance)實踐永續經營的原則，許多企業或投資人採用 ESG 評分，做為企業是否能永續經營之重要指標及投資決策評估參

考。又全球報告倡議組織(GRI)要求企業需揭露人權政策與盡職調查，包含 DEI(職場多元 Diversity、平等 Equity、共融 Inclusion)等作為，國際企業已將推動 DEI 多元共融、性別友善職場等，視為達成 ESG 目標的手段。綜上，透過公私協力促進民間共同推動性別平等，營造性別友善職場與社會環境，以促進女性及不利處境者積極參與勞動市場及續留職場，實現及發揮其經濟潛力，為提升國家永續競爭力之重要議題。

2.現況與問題

(1) 女性勞動力參與率逐年穩定成長，惟仍低於其他先進國家

- A. 113 年我國女性勞動力參與率達 51.95%，相較於 103 年女性勞動力參與率 50.64%，近 10 年女性勞動力參與率上升 1.31 個百分點；相較於 113 年男性勞動力參與率 67.08%、103 年男性勞動力參與率 66.78%，男性勞動力參與率 10 年上升 0.3 個百分點，女性勞動力參與率近 10 年增幅為男性 4 倍多且逐年穩定成長，男女勞動力參與率差距逐漸縮小。觀察女性各年齡層之勞動力參與率，於 93 年至 113 年近 20 年間，我國女性勞動力參與率除 15-19 歲及 20-24 歲兩年齡區間因求學年限延長或教育程度提升，而分別下降或僅微幅提升外，餘各年齡層均呈明顯上升趨勢。我國女性勞動力參與率均在 25-29 歲達高峰約 9 成，113 年 25-29 歲女性勞動力參與率為 89.83%，其後受婚育等因素影響，各年齡層隨年齡增加而逐漸遞減，至 55 歲以上已跌至 5 成以下。
- B. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，透過相關部會推動彈性工作時間地點、營造性別平等友善職場、增強女性經濟賦權及促進女性就創業等策略，提升女性勞動力參與率，於 109 年至 114 年期間，女性整體勞動力參與率每年增長幅度約介於 0.16%至 0.41%之間，在 COVID-19 疫情期間仍維持微幅成長，惟我國女性平均勞動力參與率相較其他先進國家如南韓、日本、新加坡、美國等國家仍偏低，需積極透過各項做法提升。

(2) 男性共同參與育兒照顧仍待提升，減少女性因育兒退離職場

- A. 依衛生福利部 113 年 15-64 歲婦女生活狀況調查，婦女曾因結婚、生育(懷孕)及照顧等原因離職 3 個月以上占 21.6%，其中以因照顧未滿 12 歲兒童占 11.4%為最高，其次為因生育(懷孕)離職占 10.1%，因結婚離職占 5.0%。

113 年婦女曾因生育(懷孕)離職者 66.5%有復職，婦女曾因照顧未滿 12 歲兒童離職者 69.2%有復職，相較 108 年調查已婚婦女曾因生育(懷孕)離職者 59.9%有復職，近年婦女因生育(懷孕)離職之復職率已有提升。《性別平等工作法》明定受僱者可申請育嬰留職停薪，我國自 98 年 5 月起陸續將育嬰留職停薪津貼納入各社會保險，惟至 109 年每年男性核付件數占比均僅為 2 成以下，性別落差甚鉅。

- B. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，109 年男性申請育嬰留職停薪津貼占比為 18.2%，110 年 7 月政府提高育嬰留職停薪津貼成數及放寬申請期間彈性等政策，使政策實施次年度(111 年)男性核付件數及占比大幅提升至 25.2%，112 年初次核付總件數雖略為減少，惟男性申請比率仍有提升至 25.6%，113 年男性申請占比提升至 26.9%，男性申請總件數及申請比率均有提升。期透過優化友善職場配套措施，鼓勵男性共同分攤育兒照顧，使婚育女性續留職場而不退離，有助於提升女性勞動力參與率與經濟力，促進女性在職場上發揮潛能。

(3) 職場既存的性別偏見與歧視仍待消除

- A. 《性別平等工作法》雖已明文禁止雇主對求職者或受僱者性別歧視，惟整體社會及職場環境仍存有性別偏見與歧視。依勞動部 112 年調查，受僱者仍有因性別在職場遭受不平等待遇之情形，以性別觀之，女性受僱者最近一年因性別遭受不平等待遇比率以「調薪幅度」之 3.3%最高，其次為「薪資給付標準」及「工作分配」，各占 2.8%，男性受僱者則以「工作分配」之 1.7%最高；女性及男性受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視之因素均以「年齡」居多，女、男性分別占 3.9%、4.9%；女性受僱者最近一年有照顧家人之需求占 28.2%，與男性之 28.1%相距不遠，惟女性因照顧家人在職場遭受歧視或不平等待遇有 2.9%，男性僅 0.5%，而女性遭受歧視或不平等待遇以「請假刁難」占 2.1%居多。另根據本院 112 年「我國多元性別者(LGBTI)生活狀況調查」顯示，有 45%的受訪者表示，曾因多元性別者身分而遭遇職場不友善言語或行為對待；「工作」是多元性別者常感受到被歧視的場景之一，曾在工作中遭遇歧視的受訪者有 29%，僅次於來自原生家庭的歧視經驗，顯見多元性別者對於職場仍存在有不安全感。

- B. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，訂有營造性別平等友善職場、消除職場性別歧視等策略，相關部會透過各種職場性別平等教育、宣導活動、獎項、輔導、友善措施等多元方式戮力消除職場性別歧視，惟營造性別友善工作環境屬長期工作，尤其我國中小企業占全體企業達 98%以上，所面臨之挑戰更大。依本院 114 年「促進民間推動性別平等策略」研究顯示，中小企業本身囿於缺乏推動性別平等人力、經費與議題專業度，政府須就其遭遇困難制定因應策略及提供協助資源；另企業老闆、董事會或主管是否重視性別平等議題，亦為公司自主推動性別平等之關鍵。故透過公私協力建立性別友善職場，特別是提升不同規模之企業雇主及主管之性別平等意識，為本期議題增加著力之處，以推動私部門性別意識培力為開端，延伸營造職場性別友善環境、促進組織決策性別平等、促進薪資待遇性別平等相關精進作為。

(4) 性別薪資差距增加，應探究原因加以改善

- A. 依 113 年人力資源調查統計，我國女性就業行業別主要集中於「製造業」、「批發及零售業」及「住宿及餐飲業」，男性則集中於「製造業」、「批發及零售業」及「營造工程業」，職業水平隔離現象仍存；另觀察各職業性別結構，女性多集中於「服務及銷售工作人員」、「事務支援人員」及「技術員及助理專業人員」，男性則以「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」較多，其次為「技術員及助理專業人員」及「服務及銷售工作人員」，尤其擔任「民意代表、主管及經理人員」之男性人數為女性人數 2 倍多，垂直隔離現象顯著。
- B. 依 113 年受僱員工薪資調查，針對工業及服務業薪資初步統計結果，我國女性平均時薪為新臺幣 327 元，為男性 389 元之 84.2%，性別薪資差距 15.8%，較 112 年性別薪資差距 15.1%增加 0.7 個百分點，較 108 年增加 0.2 個百分點。參考經濟合作暨發展組織(OECD)公布國際性別薪資差距，我國性別薪資差距表現情形居中，性別薪資差距低於美國、日本、韓國，惟高於比利時、挪威、丹麥等北歐國家，以及紐西蘭、澳洲及英國等。
- C. 以行業別(中類)觀察性別薪資差距情形，113 年「醫療保健業」性別薪資差距約為 44.3%，居各行業之冠，亦為女性占多數之行業；其次為「電子零組件製造業」及「電腦、電子產品及光學製品製造業」差距分別為 41.2%、41%；再次「運

動、娛樂及休閒服務業」差距為 38.6%，「航空運輸業」差距為 36.4%，性別落差均大，可能與該行業中不同性別於不同職類間之分布，以及該行業中各職類之薪資增長狀況差異有關。另參考勞動部調查，以行業別觀察不同性別給薪、進用及升遷平等情形，最近一年從事「營建工程業」之女性，在薪資給付標準、調薪幅度、求職及考核(考績或獎金)等方面，因性別遭受不平等待遇比率，分別為 10.3%、8%、7.8%及 6.9%，高於其他各業；陞遷遭受不平等待遇以「運輸及倉儲業」6.8%最高；訓練進修遭受不平等待遇以「出版影音及資通訊業」4.7%最高；資遣離職或解僱遭受不平等待遇以「其他服務業」4.3%最高。

綜上，事業單位內外仍存有薪資性別差距及性別不平等情形，故縮減性別薪資差距及促進職場性別平等，仍屬公私部門應共同努力之目標。

- D. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，訂有改善水平及垂直職場性別隔離，以及縮小性別薪資差距等策略，相關部會如勞動部訂定「事業單位同工同酬自我檢核表」，其他部會透過對所屬事業進行性別薪資分析及調查、明定薪資基準、鼓勵廠商揭露性別薪資資訊及輔導計畫等做法推動，惟性別薪資差距(採平均時薪)於 110 年為 16.3%，111 年維持 16.3%，112 年降至 15.1%，至 113 年增加為 15.8%，性別薪資差距未能逐年穩定縮小，尤其部分行業性別薪資差距顯著，需積極針對該行業別研析原因，制定相應對策以縮減性別落差，同時應針對女性集中且薪資待遇低之行業，致力提升該行業薪資水準及勞動條件，並因應未來數位科技產業變遷趨勢，促進女性進入或轉職至較不易被取代且具前景之工作。

- (5) 不利處境女性勞動力參與率低、失業率高、無酬勞動多或未能掌握創新生產技術

- A. 113 年 5 月身心障礙者女性勞動力參與率為 16.7%，明顯低於全國女性勞動力參與率 51.95%，身心障礙者女性失業率 7.5%，高於身心障礙者男性失業率 6.9%及全國女性失業率 3.4%；113 年原住民族女性勞動力參與率為 57.46%，雖高於全國女性，惟失業率 3.62%高於原住民男性 3.26%及全國女性 3.4%。
- B. 113 年中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率為 56.12%，較 109 年 52.33%上升 3.79 百分點；109 年至 113 年間，中高齡(45-

64 歲)女性勞動力參與率每年增長幅度約介於 1.18%至 2.19%之間。近年中高齡女性勞動參與有所提升，惟我國 55 歲以上女性勞動力參與率已低於五成，另相較於歐美、日本、南韓之中高齡女性勞動力參與率皆在 6 成以上，且女性二度就業情形較佳，我國女性勞動力有早退情形，中高齡女性勞動參與，尤其 55 至 64 歲中高齡女性仍需努力提升。

- C. CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議關切農村及偏鄉地區缺乏足夠的基礎設施、經濟機會和創新模式。另研究顯示，鄉村婦女除私人活動時間(必要時間)外，用在薪資勞動、無酬勞動(含家事及協助農事)的時間較多，協助農事(無酬)時間與薪資勞動時間相近，且農村女性多負責「費工」的勞動，較未能掌握屬於現代科學形式的生產技術，顯現農村婦女勞動價值與專業技能仍待提升。
- D. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，訂有保障不利處境女性勞動權益及勞動條件、增強女性經濟賦權、促進女性就創業(含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業)等策略，相關部會推動包括中高齡者及高齡者就業促進專法、多元就業開發方案及婦女再就業計畫等，支持中高齡、不利處境女性就業與二度就業等。惟依前述統計，相對於全國女性，身心障礙女性為低勞動力參與率及高失業率，原住民族女性則為高勞動力參與率及高失業率，中高齡女性勞動參與率雖有提升但仍較其他國家為低，故不利處境女性(身心障礙者、中高齡、農民、原住民族)之勞動參與及就業協助仍為本議題需著力推動之重點。

3.目標與策略

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)
一、 建立性別 友善職場 二、 提升女性 勞動參與 及經濟力 三、	一、 提升育嬰留職 停薪男性申請 比率，每年增 加 1.8 個百分 點 二、	營造公部門 及帶動私部 門建立性別 平等友善職 場環境	一、 公路局、民用航 空局及航港局針 對轄管業者營造 性別友善職場之 相關措施予以評 鑑，進而督促渠 等重視性別友善	一、 針對轄管業者營造 性別友善職場之相 關措施予以評鑑： (一)公路局 115 年：辦理年度評 鑑。

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)
促進薪資待遇之性別平等	提升女性勞動力參與率 (一)整體女性勞動力參與率：每年增加 0.2 百分點 (二)30-39 歲女性勞動力參與率：30-34 歲每年增加 0.2 百分點，35-39 歲每年增加 1.5 百分點 (三)55-64 歲女性勞動力參與率：55-59 歲及 60-64 歲每年增加 1.5 百分點 三、縮小性別薪資差距，每年縮小 0.2 百分點		職場環境之必要性及重要性。 (一)公路局每 2 年辦理公路汽車客運業營運與服務評鑑，針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評分，並檢討提高配分權重。評鑑年度次年依據評鑑結果，對業者未達成性別相關考核指標之項目加以輔導改善，並宣導性別友善職場措施之優良案例。 (二)民用航空局每 2 年辦理國籍民用航空運輸業者推動性別平等業務評鑑，評鑑成績達	116 年：依據評鑑結果，對業者未達成性別相關考核指標之項目加以輔導改善，並宣導性別友善職場措施之優良案例。 117 年：辦理年度評鑑。 118 年：依據評鑑結果，對業者未達成性別相關考核指標之項目加以輔導改善，並宣導性別友善職場措施之優良案例。 (二)民用航空局 115 年：辦理年度評鑑，並表揚評鑑成績達甲等以上之業者。 117 年：辦理年度評鑑，並表揚評鑑成績達甲等以上之業者。 (三)航港局 115 年：辦理年度評鑑，檢視各駕訓機構是否有提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境。

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)
			甲等以上者，於機關網站公告表揚。 (三)航港局每年辦理遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑，將「不同性別、年齡之設施設備完備者」納入評鑑內容，檢視各駕訓機構是否有提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境。 二、觀光署： (一)將性別平等宣導納入旅行業相關從業人員在職訓練，鼓勵受訓學員將性別平等概念帶回職場，營造性別友善職場環境。 (二)於導遊、領隊人員職前訓練相關課程中納入性別	116年：辦理年度評鑑，檢視各駕訓機構是否有提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境。 117年：辦理年度評鑑，檢視各駕訓機構是否有提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境。 118年：辦理年度評鑑，檢視各駕訓機構是否有提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境。 二、 觀光署辦理性別平等宣導納入旅行業在職訓練： 115年：25場次。 116年：25場次。 117年：25場次。 118年：25場次。 三、 中華郵政公司辦理性別平等相關政策宣導或訓練活動；轄屬責任中心局提供性別平等優良措施案例：

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)
			平等宣導議題，且列入結業測驗，加強受訓學員性別平等意識，尊重多元性別差異，消除性別歧視，使性別平等概念融入導遊、領隊帶團實務技巧。 三、中華郵政公司辦理促進性別平權、推動性別主流化相關政策宣導或訓練活動，並於公司業務考核時，就轄屬責任中心局所提供性別平等優良措施案例酌予加分。 四、桃園機場公司於性別比例明顯失衡之部門開設見習職位，優先鼓勵性別比例相對較低者報名參與實習，以降低職場性別障礙，提	115年：2場；2例。 116年：2場；2例。 117年：2場；2例。 118年：2場；2例。 四、桃園機場公司於性別比例失衡部門開設見習職位： 115年：1個見習職位。 116年：1個見習職位。 117年：2個見習職位。 118年：2個見習職位。 五、臺灣港務公司榮獲友善職場或幸福企業等相關人力資源獎項： 115年：2項。 116年：2項。 117年：2項。 118年：2項。

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)
			升性別職涯探索機會。 五、 臺灣港務公司建立友善家庭職場環境，陸續推行以下強化彈性工作之協助性措施： (一)提供養育未滿 3 歲子女之同仁，可申請每日減少 1 小時工作時間，以及擴大彈性上下班，薪資照給，無考績、獎金等不利處分。 (二)實施遠距辦公，用以協助須親自照顧 12 歲以下子女或孫子女、懷孕或配偶懷孕、本人或親屬具身心障礙或重大傷病之同仁，提供更具彈性的辦公地點。	

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)
			(三)針對須親自照顧 6 歲以下子女、懷孕、具身心障礙或重大傷病同仁實施擴大彈性上下班。 (四)於同仁提出育嬰留職停薪申請時，主動提供各協助性措施申請表；並於復職前主動聯絡提醒同仁並告知相關資訊。 (五)每年定期召開勞資會議及業會合作協調會議蒐集意見，用以瞭解各項彈性工作措施是否符合使用者需求。	
		縮小水平及垂直職業性別隔離	一、破除交通領域職業性別刻板印象： (一)公路局：	一、破除交通領域職業性別刻板印象： (一)公路局

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)
			1. 於駕駛徵才活動、行動監理服務及公、工會座談會等相關活動，以自製文宣宣導破除職業駕駛性別刻板印象。 2. 針對轄管駕訓班業者辦理性別平等觀念宣導；於每 2 年定期考核之督導考核評分表，納入「聘用女性教練、講師酌予加分」項目；鼓勵全國各駕訓班自主辦理性別平等宣導活動，促使業者重視性別友善職場環境。 (二)民用航空局以「飛航駕駛員及航空器維修工程師」之職業性別議題，運用自製文宣、宣導	1. 115-118 年每年至少辦理 50 場次宣導。 2. 全國駕訓班女性教練、講師參與率： 115 年：增加 0.1%。 116 年：增加 0.1%。 117 年：增加 0.1%。 118 年：增加 0.1%。 (二)民用航空局 115 年：使用自製 1 則文宣、宣導影片或成功案例教材至校園辦理 1 場次宣導活動，並對參加人員進行性別平等觀點問卷調查。 116 年：使用自製 1 則文宣、宣導影片或成功案例教材至校園辦理 2 場次宣導活動，並對參加人員進行性別平等觀點問卷調查。 117 年：使用自製 1 則文宣、宣導影片或成功案例教材至校園辦理 3 場次宣導活動，並對參加人員進行性別平等觀點問卷調查。

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)
			影片、成功案例教材於各運輸場站進行宣導，強化性別平等觀點；持續至校園進行破除職業性別刻板印象之宣導活動，並辦理參加人員性別平等觀點問卷調查，以瞭解宣傳成效。 (三)航港局持續至偏鄉或校園進行船員宣導活動等，破除職業性別刻板印象。 (四)桃園機場公司製作具破除職業性別刻板印象等性別平等觀點之宣導品或辦理性別電影院、讀書會活動推廣。 (五)臺灣港務公司每年辦理至少 30 場次	118 年：使用自製 1 則文宣、宣導影片或成功案例教材至校園辦理 4 場次宣導活動，並對參加人員進行性別平等觀點問卷調查。 (三)航港局 115 年：辦理至少 1 場次船員形象宣導活動。 116 年：辦理至少 1 場次船員形象宣導活動。 117 年：辦理至少 1 場次船員形象宣導活動。 118 年：辦理至少 1 場次船員形象宣導活動。 (四)桃園機場公司 115 年：自製至少 2 種具破除職業性別刻板印象等性別平等觀點的文宣，並辦理 1 場次宣導活動。 116 年：自製至少 2 種具破除職業性別刻板印象等性別平等觀點的文宣，並辦理 1 場次宣導活動。

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)
			校園徵才(含就業博覽會、自辦徵才說明會等)宣導破除職業性別隔離。 二、中華郵政公司擇定女性參訓人數落差較明顯之職業訓練職類提升女性參與比例，縮小垂直性別隔離。	117 年：自製至少 2 種具破除職業性別刻板印象等性別平等觀點的文宣，並辦理 1 場次宣導活動。 118 年：自製至少 2 種具破除職業性別刻板印象等性別平等觀點的文宣，並辦理 1 場次宣導活動。 (五)臺灣港務公司 115 年：30 場次。 116 年：31 場次。 117 年：32 場次。 118 年：33 場次。 二、中華郵政公司初任第一線主管之核心職能訓練女性主管參訓比率： 115 年：44%。 116 年：46%。 117 年：48%。 118 年：50%。
		促進各行業薪資待遇之性別平等	一、民用航空局： (一)鼓勵轄管業者營造非以性別影響薪資待遇的職場環境，避免有相關性別	一、民用航空局： (一)運用同工同酬檢核表： 115 年：提供及宣導轄管 7 家民用航空運輸業者運用同工同酬自我檢核表。

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)
			差異待遇情事，持續宣導運用同工同酬檢核表，以利業者自我檢核。 (二)每 2 年統計公開發行上市上櫃(興櫃)之航空運輸業人員非主管、主管職務相關薪資資訊，營造同工同酬之性別友善職場環境。 二、觀光署透過輔導觀光遊樂業者運用同工同酬自我檢核表，引導業者營造不以性別影響薪資待遇的職場環境，促進薪資待遇之性別平等。	116 年：持續輔導及追蹤轄管 7 家民用航空運輸業者運用同工同酬自我檢核表辦理情形。 117 年：持續輔導及追蹤轄管 7 家民用航空運輸業者運用同工同酬自我檢核表辦理情形。 118 年：持續輔導及追蹤轄管 7 家民用航空運輸業者運用同工同酬自我檢核表辦理情形。 (二)性別薪資統計：116、118 年：每 2 年統計 1 次公開發行上市上櫃(興櫃)之 4 家航空運輸業人員非主管、主管職務相關薪資資訊。 二、觀光署： 115 年：提供及宣導轄管 15 家業者運用同工同酬自我檢核表。 116 年：持續輔導及追蹤轄管 17 家業者運用同工同酬自我檢核表辦理情形。 117 年：持續輔導及追蹤轄管 19 家業者

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)
				運用同工同酬自我檢核表辦理情形。 118 年：持續輔導及追蹤轄管 21 家業者運用同工同酬自我檢核表辦理情形。

(三)打造具性別觀點的環境空間及科技創新

1.重要性說明

- (1) 環境、能源及科技領域與民眾生活息息相關，隨著全球氣候變遷、疫情加速全球綠色、電動化及人工智慧(AI)發展、高齡少子化等因素，對於不同性別者的影響及面臨風險更為深遠，尤其是不利處境者。此外，科技的發展若缺乏對人的關懷，將帶來全人類社會更大的隱憂。此領域過去較忽略性別平等議題，在性別主流化的國際趨勢下，各項國際公約以及聯合國會議的結論，已將促進性別平等列為必須兼顧的主要目標，我國宜加速推動此領域之性別平等，積極打造具性別觀點環境空間及推動運用性別分析促進科技研究發展，達到公共資源與設施的分配正義與永續。
- (2) 在都市空間與交通、生活科技研發等規劃、設計與管理上，由於傳統角色的性別分工，造成女性較少參與決策，因此，應加強從性別的觀點出發，重新檢討延襲已久的目標與標準，在科技研發方面，「性別化創新」(Gendered Innovations)是一種新興的研究方法，由 Londa Schiebinger(美國史丹佛大學性別化創新專家)於 2005 年提出，其核心意涵為「利用性別分析達到科技的創新發展」，就是在科技的研發過程中，納入生理性別(sex)與社會性別(gender)的分析視角，促成科學技術的知識革新。聯合國教科文組織(UNESCO)2024 年 3 月發布的研究報告指出，生成式 AI 加劇性別偏見，例如在大型語言模組組織的文句中，女性從事家務勞動的頻率是男性的 4 倍，UNESCO 亦於 2021 年 11 月通過「人工智慧倫理建議書(Recommendation on the Ethics of AI)」之全球性規範架構，強調包容、性別平等、環境等議題。此外，第 27 屆聯合國氣候變化綱要公約締約方大會(COP27)將 11 月 14 日定為性別日(Gender Day)，探討氣候變遷的性別議題，我國「科學技術白皮書(112 年至 115 年)」，亦將推動性別平權訂為首要目標。
- (3) 我國「性別平等政策綱領」揭示推動性別化創新，強化科學研究、科技產品研發、氣候變遷調適與減緩措施、都市空間與交通規劃設計等納入性別觀點。聯合國永續發展目標(SDGs)目標 9「建構民眾可負擔、安全、對環境友善，且具韌性及可永續發展的運輸」、11「建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村」細項目標 11.2 及 11.7 亦提及在 2030 年以前提供安全的、包容的交通運輸及公共空間，特別是婦女及不利處境者的需求。

CEDAW 關於農村婦女權利的第 34 號一般性建議特別增加「發展國家的農村婦女」一節，關注小農被邊緣化的問題，指出政府「必須促進和扶持替代的、促進性別平等的農業發展方案，使小規模的婦女生產者能夠參與農業，並從農村發展中受益」。聯合國身心障礙者權利公約(CRPD)第 9 條確保身心障礙者環境、空間無障礙、第 20 條思考身心障礙者的各種不同需求，並製造出適合的輔助用具，尤其是身心障礙者權利公約第 2 次國家報告，國際審查委員關注女性與身心障礙的交織身分議題。科學技術基本法第 14 條亦提及為促進科學技術之研究、發展及應用，政府應培養、輔導及獎勵女性科學技術人員，採取必要措施，改善科學技術人員之工作條件，健全科學技術研究之環境。基此，我國除應積極培育女性科學技術人員，更應透過建立相關機制來促進科技領域創新及研發，以回應國際促進科技性別主流化趨勢及符合未來社會發展需要。

- (4) 氣候變遷是全球面臨的重大環境挑戰，涉及到溫室氣體排放、全球暖化、極端氣候事件等，聯合國發布之「氣候變遷的性別差異影響的面向及範例」報告指出，氣候變遷所引發的極端天氣事件對不同性別產生不同影響，並強調結構性性別歧視及傳統對性別角色期待等社會相關因素，將導致對女性的影響更為加劇。我國 CEDAW 第 4 次國家報告審查時，國際委員也關切「臺灣是易受氣候變遷影響的海島國家，政府必須從性別觀點出發，制訂其緩解和適應政策，特別關注農村及偏鄉地區的女性，納入性別影響評估，並讓女性參與緩解和適應政策的所有制訂、實施和監測過程(結論性意見第 14 點次)」。

2.現況與問題

(1) 環境及空間性別友善性不足

- A. 長期以來對於環境及空間等各領域的政策議題或服務提供較少進行量化或質化的調查，忽略不同性別者(尤其是不利處境者)需求，導致環境空間設計規劃較缺乏性別觀點。例如衛生福利部 113 年 1 月出版「老人狀況調查」指出，5 年來 65 歲以上女性增加 47.1 萬人，男性則增加 35.3 萬人，女性下肢功能衰弱比率高於男性，擔心自己容易跌倒是高齡者最常面臨的威脅；衛生福利部 112 年 4 月出版「身心障礙者生活狀況調查」指出，5 年來女性身心障礙者增加人數及幅度均大於男性，無論男女均表示就醫時常遭遇困難為醫院(診所)內動線指引不清楚。內政部 108 年函頒修正建築物無障

礙設施設計規範，已於附錄 4 其他設施納入「照護床」規定供參考，雖非強制應設項目，但仍待加強宣導，以利擴大增設。此外，公共空間較少考量多元性別者使用需求，例如校園宿舍、哺集乳室、廁所等對於多元性別者的友善程度仍有改善空間，均需要強化將性別觀點融入政策計畫擬定過程或檢修相關空間設計規範，重新檢討環境與空間規劃及設計的便利、友善與安全性，建構宜居的生活環境空間。

- B. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，已請各部會就業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域出發，依相關規範盤點環境空間(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性是否有需待改善之處，再透過量化或質化調查了解是否有回應不同性別者的需求與滿意度，進而提出改善計畫。在各部會積極推動下，均達性別友善空間改善比率 30%之關鍵績效指標，部分部會亦發展出性別友善空間指引或方案，例如內政部「性別友善廁所設計指引」、教育部「校園性別友善廁所及宿舍設置指引」、環境部「性別友善廁所倍增行動方案」等，成為性別友善環境改善的良好基礎。本期將請相關部會以前一期成果及調查資料為基礎，參考國內外性別友善城市的作法，研提改善計畫、訂修法令或行政措施，並持續提升性別友善空間改善比率至 70%以上，讓不同性別使用者皆能具體感受到公共空間的安心幸福感，並請各部會參考前開指引及前期辦理之量化或質化調查，就調查獲得之改善建議，或滿意度仍有提升空間之具體項目，積極回應不利處境者之需求。

(2) 性別化創新應用不足

- A. 由於 STEMM(科學、科技、工程、數學、醫學)領域女性參與比例過低，多以傳統的思維和運作典範，傾向於供給、技術面的研發，而缺乏對使用者的不同經驗與需求的瞭解，致許多研究及研發無法從性別的觀點提出創新改革方案。例如新藥物開發如未考量不同性別者的影響，致產生某一性別健康危害，同時對人類健康產生重大的威脅。再以汽車設計為例，由於駕駛座的安全設計未考量不同性別者的身材比例，致發生車禍時傷亡的機率更高。顯見在研究或研發時，納入不同性別者的觀點，其結果才能符合不同性別者需求。爰國家科學及技術委員會於 103 年引進性別化創新方法，建立中文版

翻譯網站，作為國內學者及業者推動科技產業研發的重要創意來源。

- B. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，在各部會努力下，均已完成操作指引/手冊，包括國家科學及技術委員會發展統整性的性別化創新操作手冊、衛生福利部食品藥物管理署「藥品臨床試驗納入性別考量指引」及「醫療器材臨床試驗性別差異評估指引」、環境部「環境領域性別化創新操作手冊」等，為促進性別化創新應用，仍需進一步由相關部會依所訂指引/手冊，發展相關案例做為教育訓練及推廣之媒材，配合案例的引導，讓性別觀點導入自辦或補助科學研究或研發，並透過教育訓練的回饋，充實並滾動修正手冊內容，達成修正知識的目的，確保性別化創新應用於各類大型研究，以及具性別觀點產品研發。
- C. 行政院於 112 年 10 月 4 日正式核定「國家氣候變遷調適行動計畫(112-115 年)」推動維生基礎設施、水資源、土地利用、海岸及海洋、能源供給及產業、農業生產及生物多樣性、健康與能力建構等領域，確保民眾生命安全與國家永續發展。為關注氣候變遷對不同性別者的影響，並在氣候行動和能源轉型過程中落實公平且包容，不遺漏任何群體，以及將性別化創新運用於支援各部會規劃與執行氣候調適相關策略措施所需之科學研究與技術研發，爰於本期目標二項下增訂「性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發」策略，以引導各部會執行氣候變遷調適相關策略措施時強化性別觀點。

3.目標與策略

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)
一、 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 70% 以上，公式：已改善/待改善場館(針對策略一待改善場館)	依相關規範改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間(例如廁	提升交通場站、國家風景區及郵局設施性別友善性及不利處境者使用可近性： 一、 民用航空局改善 10 個航空站設施	一、民用航空局： 115 年：完成改善 1 個(累計 6 個)航空站性別友善設施(60%)。 116 年：完成改善 1 個(累計 7 個)航空

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)
		所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性。	之性別友善設施;114年預計完成2個,累計達5個(50%)。 二、高速公路局改善15個國道服務區設施之性別友善設施;114年預計完成1處,累計達9處(60%)。 三、觀光署改善13個國家風景區設施之性別友善設施;114年預計完成4個(30%)。 四、鐵道局改善12個新/改建車站設施之性別友善設施;114年預計完成1個,累計達5個(41%)。 五、臺灣港務公司改善9個商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善設施;114年預計完成1個,累計達4個(44%)。	站性別友善設施(70%)。 117年:完成改善1個(累計8個)航空站性別友善設施(80%)。 118年:完成改善1個(累計9個)航空站性別友善設施(90%)。 二、高速公路局: 115年:完成改善1處(累計10處)服務區性別友善設施(66%)。 116年:無招商及續約規劃,維持已完成改善之10處服務區性別友善設施品質(66%)。 117年:完成改善1處(累計11處)服務區性別友善設施(73%)。 118年:完成改善1處(累計12處)服務區性別友善設施(80%)。 三、觀光署: 115年:完成改善2個(累積6個)國家風景區性別友善設施(46%)。

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)
			六、中華郵政公司改善 6 個一等乙級郵局轄屬 901 支局郵局設施之性別友善設施。	116 年：完成改善 2 個(累積 8 個)國家風景區性別友善設施(62%)。 117 年：完成改善 2 個(累積 10 個)國家風景區性別友善設施(77%)。 118 年：完成改善 3 個(累積 13 個)國家風景區性別友善設施(100%)。 四、鐵道局： 115 年：完成改善 1 個(累計 6 個)車站性別友善設施(50%)。 116 年：完成改善 1 個(累計 7 個)車站性別友善設施(58%)。 117 年：完成改善 1 個(累計 8 個)車站性別友善設施(66%)。 118 年：完成改善 1 個(累計 9 個)車站性別友善設施(75%)。 五、臺灣港務公司： 115 年：完成改善 1 個(累計 5 個)商港旅運場站、各港區

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)
				旅客服務中心性別友善設施(55%)。 116 年：完成改善 1 個(累計 6 個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(66%)。 117 年：完成改善 1 個(累計 7 個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(77%)。 118 年：完成改善 1 個(累計 8 個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(88%)。 六、中華郵政公司： 115 年：盤點 6 個一等乙級郵局轄屬 901 支局郵局設施(0%)。 116 年：完成改善 2 個一等乙級郵局轄屬 901 支局郵局性別友善設施(33%)。 117 年：完成改善 2 個(累計 4 個)一等乙級郵局轄屬 901 支局郵局性別友善設施(67%)。 118 年：完成改善 2 個(累計 6 個)一等

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)
				乙級郵局轄屬 901 支局郵局性別友善設施(100%)。
		優化及精進業管場域空間之性別友善性	一、高速公路局依據前一期國道服務區滿意度調查所獲用路人意見與建議，將就哺乳設施熱水不足、婦幼及身心障礙車位遭占用等問題，加強管理或占用巡查，提升服務區性別友善設施滿意度。 二、中華郵政公司就 6 都車站特級支局之身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施滿意度調查回饋意見或缺失建議(如優化導引標示、強化設施整潔度等項目)予以改善。 三、臺灣港務公司： (一)所轄港口均依「國際(內)商港未來發	一、高速公路局：提升國道服務區性別友善設施滿意度： 115 年：75%。 116 年：77%。 117 年：80%。 118 年：82%。 二、中華郵政公司： 115 年：盤點 6 都車站特級支局相關設施待改善項目。 116 年：至少改善 1 項待改善設施項目。 117 年：至少改善 1 項待改善設施項目。 118 年：至少改善 1 項待改善設施項目。 三、臺灣港務公司： 115 年：各分公司每月定期巡檢，總公司不定期訪視至少 1 次。 116 年：各分公司每月定期巡檢，總公司不定期訪視至少 1 次。

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)
			展及建設計畫」規劃執行，並依「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」辦理相關性別影響評估，提供符合性別平等之場域與設施，以打造具性別觀點之環境空間。 (二)透過性別平等工作小組定期開會討論，每年安排港口性別友善環境訪視，就商港場站現有之廁所、哺集乳室等相關設施進行巡檢，確保設施完善與可用，並依巡檢結果與相關規定，持續滾動檢討及加強維護與改善。	117年：各分公司每月定期巡檢，總公司不定期訪視至少1次。 118年：各分公司每月定期巡檢，總公司不定期訪視至少1次。

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)
			(三)現已於蘇澳港設有性別友善廁所，刻正重新整建之澎湖港亦規劃設置中。	
二、 促進科學研究及技術研發之性別化創新	完善性別化創新手冊，各手冊應用於實際案例至少 2 案	提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊	一、 每年辦理至少 1 次小組會議邀請性平專家分享性別平等推動具體做法。 二、 召開交通領域性別化創新指引教育訓練，協助機關人員理解並落實推動。 三、 選定至少 2 項特定交通科技研發或施政案例。 四、 蒐集實際應用中遇到的問題與改善建議，逐年更新與完善性別化創新文件。	115 年：邀請約 3 位性平專家辦理至少 1 場次交通領域性別化創新交流與教育訓練。 116 年：邀請約 3 位性平專家辦理至少 1 場次交通領域性別化創新交流與教育訓練。 117 年：邀請約 3 位專家辦理至少 1 場次交通領域性別化創新交流與教育訓練；並納入 1 項實際案例，滾動修正，完善性別化創新文件。 118 年：邀請約 3 位專家辦理至少 1 場次交通領域性別化創新交流與教育訓練；並納入 1 項實際案例，滾動修正，完善性別化創新文件。

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)
		性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發	一、桃園機場公司為確保面對各類氣候災害風險時之設施設計與應變措施兼顧性別多元需求，每年將定期邀集性別平等推動小組成員(含外部專家至少1名)辦理機場設施巡檢與審視，並提出具體改善建議。 二、每次會勘完竣，彙整檢討報告提交至公司性別平等推動會議，請委員就不同性別之使用情境與需求提供專業意見，必要時納入工程與維護標準。 三、依會議決議，由工程及維護單位據以辦理設施設備之修正、改善與複檢，確保於極端氣候情境下，不同性別使	115年：邀請性平專家至少1名參與機場設施巡檢並提出具體建議。召開性平會議1次以上，納入「性別化環境與空間技術創新」之專業建議並作成書面紀錄。 116年：邀請性平專家至少1名參與機場設施巡檢並提出具體建議。召開性平會議1次以上，納入「性別化環境與空間技術創新」之專業建議並作成書面紀錄。 117年：邀請性平專家至少1名參與機場設施巡檢並提出具體建議。召開性平會議1次以上，納入「性別化環境與空間技術創新」之專業建議並作成書面紀錄。 118年：邀請性平專家至少1名參與機場設施巡檢並提出具體建議。召開性平會議1次以上，納入「性別化環境

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)
			用者能安全、便利且不中斷地獲取必要資源與服務。	與空間技術創新」之專業建議並作成書面紀錄。

二、部會層級議題

(一)優化無障礙旅遊服務

1.重要性說明

面臨臺灣人口高齡化趨勢，我國政府致力營造友善旅遊環境，包含提供銀髮族、身心障礙者旅遊資訊、營造性別友善與全齡無障礙旅遊環境，以及建構完善的無障礙旅遊設施等，其中「行」的友善性將是發展觀光與營造優質生活環境的重要項目。

2.現況與問題

(1) 現況

113 年臺灣旅遊狀況調查報告顯示，國人全年至少從事 1 次國內旅遊比率為 90.8%，其中男性為 90.3%、女性為 91.3%；60 歲以上樂齡族全年至少從事 1 次國內旅遊比率為 86.5%，其規劃旅遊據點考慮因素以「交通便利或接駁方便」的重要度最高。

又衛生福利部統計資料顯示，113 年我國身心障礙者人數達 123 萬 3,509 人(男性 67 萬 7,110 人、女性 55 萬 6,399 人)，從該部 110 年身心障礙者生活狀況與需求調查報告可以發現，18%的身障者在從事休閒活動時遭遇難題，其障礙來源包含健康因素(6.15%)、缺乏協助人員(3.79%)、無障礙設施不足(3.61%)、設施設計不良(3.10%)及休閒設施不足(2.87%)。

基此，國內觀光發展除持續建構完善的無障礙旅遊設施，提供身心障礙者、銀髮族、孕婦及幼童等旅客友善之旅遊環境，「台灣好行」路線公車提供串接國內主要交通運輸場站至觀光景點間之交通接駁服務，透過無縫隙接駁服務之提供，有助於旅客選擇搭乘公共運具出遊，且陸續導入低地板車輛及各類智慧型公車設備，包含站名播報器、e 化導覽設備、串接公車動態資訊系統及建置多語版路線資訊查詢服務，將性別等多元平權觀點融入各項服務，並將車輛及場站提供無障礙設施、夜間安全乘車環境、性別平等宣導等友善作為，納入年度評鑑指標，引導業者持續營造無障礙旅運環境。

鑑於家庭與親子出遊需求持續穩定發展，為鼓勵觀光遊樂業者優化無障礙及性別友善設施，觀光署已將「友善環境設施辦理情形」納入年度「觀光遊樂業經營管理與安全維護檢查暨督導考核競賽」之考核項目，包含盤點無障礙與親子服務設施與動線、督導園區辦理全齡化(性別平等、特殊族群、銀髮族)通用設計、性別友善環境設施及職場員工性別比例等，並進一步對業者辦理性別平等課程，以輔導業者轉為自辦內部訓練，擴散性別意識培力效益。

另中央氣象署於官網提供氣象語音客服「雲寶問天氣」，讓民眾

透過語音即可即時掌握天氣與警特報，免除繁瑣操作，且循序擴展至多語系、多平台支援，將能滿足高齡者、數位弱勢及外籍旅客需求，協助旅途中快速應對降雨、低溫或颱風等災害性天氣，不僅能為無障礙旅遊服務加值，打造更普惠友善的使用體驗，更塑造臺灣便利、安心的智慧旅遊環境。

(2) 問題

目前國內的交通運輸無障礙路線尚未整合，且未與重要觀光景點的無障礙路線進行串聯，影響身障及高齡者獨立外出活動意願。另外，在家庭與親子出遊需求成長情況下，如何優化無障礙旅遊、提供適合全齡化旅遊的軟、硬體環境，滿足各類族群需求，為我國發展觀光產業當前之重要課題。

3.目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
一、 強化營造性別友善旅遊環境	觀光署將車輛與場站提供無障礙設施、夜間安全乘車環境及性別平等宣導等友善作為，納入台灣好行年度考核，鼓勵客運業者營造性別友善及無障礙旅運環境： 115年：辦理性別平等宣導及無障礙等友善作為之路線比率達70%。 116年：辦理性別平等宣導及無障礙等友善作為之路線比率達75%。	營造性別平等、對各年齡層友善之台灣好行搭乘環境，並以旅遊路線之概念、通用設計之手法，建置國家風景區無障礙旅遊環境，並整合國內公、私部門之無障礙旅遊資訊。	透過台灣好行年度考核評鑑，督導客運業者對第一線服務駕駛員施以性別平等教育訓練之辦理情形，並將車輛與場站提供無障礙設施、夜間安全乘車環境、性別平等宣導等友善作為，納入年度評鑑指標，以營造性別友善及無障礙旅運環境。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	117 年：辦理性別平等宣導及無障礙等友善作為之路線比率達 80%。 118 年：辦理性別平等宣導及無障礙等友善作為之路線比率達 85%。 【現況值：尚未統計辦理性別平等宣導及無障礙等友善作為之路線比率】		
	觀光署辦理觀光遊樂業性別平等課程，並輔導業者轉成內部訓練，提升員工性別意識，並營造性別友善環境設施： 115 年：每年辦理 1 場次性別平等課程，輔導業者辦理 5 場次內部訓練。 116 年：每年辦理 1 場次性別平等課程，輔導業者辦理 8 場次內部訓練。	透過性別平等課程，及輔導業者轉成內部訓練，提升員工性別意識，並營造性別友善之遊樂環境。	透過辦理觀光遊樂業性別平等課程，引導業者規劃辦理內部訓練，提升員工性別意識與性別敏感度，以利營造性別平等及友善環境設施。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	117 年：每年辦理 1 場次性別平等課程，輔導業者辦理 10 場次內部訓練。 118 年：每年辦理 1 場次性別平等課程，輔導業者辦理 11 場次內部訓練。 【現況值：尚未輔導業者辦理內部訓練】		
二、提供完整無障礙旅遊氣象資訊	中央氣象署官網氣象語音客服「雲寶問天氣」： 115 年：新增英文語音天氣問答服務。 116 年：導入高精度經緯度定位系統，提升旅遊服務點位回復的準確性與彈性，優化整體使用體驗，年度民眾服務滿意度達 90%。 117 年：新增 1 個多元服務平台。 118 年：擴充新增 2 種國際語言之	以英文語音服務為起點，逐步擴展至其他國際語言，以滿足外籍旅客需求，並延伸其他多元平台，讓民眾能透過熟悉的管道即時掌握天氣資訊。同時著重優化高齡者與數位弱勢等不同族群的使用體驗，以語音互動降低操作門檻，並持續提升旅遊服務點位回復的正確性與彈性，確保於各種情境下均能提供清楚且可靠的服務。	一、普惠友善： 以語音互動降低操作門檻，友善高齡者、數位弱勢及外籍旅客。 二、即時安全： 強化天氣及警特報資訊的即時傳遞，協助旅遊決策、降低災害風險。 三、多語系、多平台： 循序擴展英文等國際語言服務，並同步延伸至多元平台，打造更全面的使用體驗。 四、優化體驗： 持續優化旅遊服務點位回復的正確性與彈性，打造更精準、流暢且可信賴的使用體驗。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	語音天氣問答服務。 【現況值：已有中文語音天氣問答服務】		
三、強化高齡社會之公共支持	中華郵政公司透過關懷保戶、推廣健康觀念，深化保戶關係經營，延伸顧客經營，給予銀髮保戶及其家人加值服務，貼心打造活躍的樂齡生活，並傳遞不老精神—心不老、夢想不老、行動不老，以提升生	鼓勵高齡者積極參與社會活動，提高生活自理觀念，延緩老化、預防失能，減輕照顧負擔。	一、為促進社會參與，藉由設計有趣的團體課程，提高長輩及其親友主動參與意願與動機，使其積極走入社區，透過與社會其他成員的互動，充實生活內涵，得到自我實現之滿足感，以維持或增進身心健康，達到活躍老化之目的。 二、

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	活品質，減輕照顧負擔，並善盡企業社會責任。未來除持續針對高齡客戶及其親友推廣活動，並將鼓勵身心障礙、行動不便及多元性別者，不分年齡、族群共同參與。 參與郵政相關活動人數： 115 年：2,900 人。 116 年：3,000 人。 117 年：3,100 人。 118 年：3,200 人。 【現況值：114 年目標值為 2,800 人】		歷屆樂齡運動活動主題多為健康講座、唱歌跳舞、手作 DIY 體驗、踏青及健走等。未來將持續以上述主題辦理活動，除針對銀髮族保戶及其親友推廣，並鼓勵不同性別高齡者報名參加，打破「男性不愛社交」、「女性不喜戶外」之刻板印象。另透過納入性別、年齡、身障行動不便者之參與人數資料統計，以完整呈現對高齡客戶辦理樂齡系列活動之成效。
四、 優化國道服務區無障礙旅遊服務環境	高速公路局於高速公路服務區招商及續約文件增列性別相關加分項目(包含身心障礙、性別、高齡及多元性別之友善環境)，並完成招商及續約： 115 年：完成 1 個服務區。 116 年：無招商及續約規劃。	於服務區招商文件將無障礙環境觀點納入整體空間規劃，以優化旅遊服務。	於高速公路服務區招商文件增列性別相關加分項目，並因應未來趨勢，納入高齡者等需求，鼓勵民間企業發揮創意營造性別友善服務環境。另於契約中新增「對於營運所僱用之人員，不得有歧視性別、原住民、身心障礙或弱勢團體人士之情事」規定，營造性別友善環

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	117 年：完成 1 個服務區。 118 年：完成 1 個服務區。 【現況值：114 年目標值為完成 1 個服務區】		境，且更具性別平等觀點。

(二)打造性別友善的優質服務場域

1.重要性說明

隨著我國旅運量及消費意識逐漸提升，在交通運輸場站、運具及為民服務場所，應更著重身心障礙者、銀髮族及親子等群體使用需求，發現並觸及到性別友善理念之深水區，打造性別友善的優質服務場域，並排除環境中的各種有形和無形的性別不平等障礙，落實性別平權觀念，謀求大眾運輸系統之設備與空間規劃符合各旅客族群在使用上之公平性、便利性與合理性；另於提升性別友善職場環境方面，建立正確性別平等觀念，消除性別刻板印象、偏見與歧視，促進性別平權。

2.現況與問題

(1) 現況

為提升運輸場站與運具的性別友善度及近便性，在陸運部分，鐵路列車廁所已加裝緊急對講機及服務按鈕，計有推拉式自強號客車 312 間及 EMU500 型電聯車 170 間、車廂無階化涵蓋率達 100%、無障礙電梯涵蓋率達 98.2%；新購之區間客車與城際客車亦交車完畢，共增加 560 個優先座位或無障礙座位數；至 114 年 3 月底，補助市區客運業者汰換為無障礙車輛共計 7,668 輛，無障礙車輛比率達 73.40%；透過幸福巴士計畫提升偏鄉地區公路公共運輸空間服務涵蓋率已逾 94%。空運部分，106 年各航空站提供各類機型之登機輔具已達 100%，於站內設立服務台、於網站設立「無障礙服務專區」，提供有需要的旅客服務指引，並持續對航站環境與設施辦理體檢試走活動，以符合各類顧客族群需求。海運部分，港埠設施規劃興建時，已將無障礙設施設計納入考量，既有設施則進行實地踏勘及逐步改善，以提供完善之交通環境。

又為滿足親子與孕婦交通運具使用需求，臺鐵親子車廂已自 107 年每週開行 74 列次，大幅增加為自 114 年 6 月 26 日起每週常態開行 147 列次，提供有未滿 12 歲孩童隨行之家庭或孕婦旅客訂位乘坐，並自 111 年起維持客座利用率平均達 40% 以上。另依兒童及少年福利與權益保障法第 33 條之 1 規定，本部已訂定「孕婦及育有六歲以下兒童者停車位設置管理辦法」，並自 107 年 6 月 29 日發布施行，要求特定場域之停車場設置孕婦、育有 6 歲以下兒童者之停車位。

為符「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 5 條 a 款「消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」意旨，本部業就轄管業者涉二元性別劃分之

相關服儀規定予以檢視並督請規劃改善，且應考量相關族群需求(如多元性別族群、孕婦等)，以消除性別刻板印象與偏見，如中華、長榮及星宇航空等國籍航空公司，已陸續開放裙裝跟褲裝並行。

另於提升並深化性別平等意識部分，對內持續培養機關(構)人員性別敏感度，於規劃、執行各項政策及法令納入性別觀點或提供具性別平等意識之服務措施，本部及所屬機關(構)持續對所屬人員施以性別平等相關訓練；對外以自製宣導素材向所轄業者與社會大眾傳遞消除交通領域性別刻板印象、職場規定或措施所隱含之二元性別偏見與歧視觀念，以及推廣性別友善服儀文化，建構公、私部門性別友善職場環境。

(2) 問題

為落實「旅客至上，服務為先」的精神，應致力從現行服務設施通用化設計觀點，轉向強化性別、不同族群觀點融入服務設計，爰除透過通用化設計滿足旅客基本服務外，更應探求不利處境族群使用需求差異，進而透過溝通協調或邀請參與設施、設備改造，以兼顧與滿足各類族群需求，並應持續厚植性別平權意識、提升正確多元性別概念，以營造性別友善職場。

3.目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
一、 提升運輸場站、運具及為民服務場所之性別及親子友善環境度	一、 公路局每 2 年辦理市區客運業者無障礙及性平友善調查： 115 年：核定補助各縣市辦理市區客運業者無障礙及性平友善調查。 116 年：就 115 年調查結果提出改善建議，督請客運業者配合精進	積極研議將各類族群友善性納入交通運輸場站、運具及為民服務場所設計等，以兼顧與滿足各類族群需求。	一、 每 2 年辦理市區客運業者無障礙及性平友善調查：透過公路公共運輸計畫補助地方政府對轄管市區客運業者辦理無障礙服務及性平友善調查，以瞭解業者與駕駛落實情形，提升無障礙服務及性平友善度。 二、 為建置顧及多元族群之友善乘車環境，配合新購置之區間客

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	性平友善相關措施。 117 年：核定補助各縣市辦理市區客運業者無障礙及性平友善調查。 118 年：就 117 年調查結果提出改善建議，督請客運業者配合精進性平友善相關措施。 【現況值：每 2 年辦理】 二、 臺灣鐵路公司為建置顧及多元族群之友善乘車環境，配合新購置之區間客車、城際客車及支線客車，至 118 年至少增加 345 個優先座位或無障礙座位數： 115 年：至少增加優先座位或無障礙座位數量達 230 個、總達成率達 67%。 116 年：至少增加優先座位或無障		車、城際客車及支線客車，至 118 年至少增加 345 個優先座位或無障礙座位數：截至 114 年，臺灣鐵路公司新購之區間客車與城際客車已交車完畢，共增加 560 個優先座位或無障礙座位數；支線客車預計 116 年交車，預計至少增加 345 個優先座位或無障礙座位數。 三、 提升轄管之區間車及城際列車等場域性別及親子友善性：以現有旅客諮詢服務管道收集瞭解旅客意見進行質化或量化調查，並依據調查結果研訂相關合宜改善措施，以打造友善環境。 四、 辦理機場設施總體檢試走活動，並於每次會勘結束後提出檢討報告，以提升機場設施性別友善性：桃園機場公司邀請不同性別、身心障礙及高齡等多元族群對機場場域空間之性別友善設

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	礙座位數量達115個、總達成率達100%。 【現況值：114年目標值為至少增加60優先或無障礙座位數】 三、 臺灣鐵路公司提升轄管之區間車及城際列車等場域性別及親子友善性： 115-118年：每年上、下半年各1次收集彙整旅客諮詢等管道之意見進行統計或分析，並依據調查結果研提1項改善作為。 【現況值：每年上、下半年各1次】 四、 桃園機場公司辦理機場設施總體檢試走活動，並於每次會勘結束後提出檢討報告，以提升機場設施性別友善性：		施進行機場設施總體檢試走活動，並於每次會勘結束後提出檢討報告，作為工程及維護單位機場設施設備改善及勘檢依據。 五、 完成設置浮動碼頭，以符合不同族群登離船需求及提供優質友善服務設施：協助地方政府與臺灣港務公司規劃興建及改善國內商港及交通船碼頭設置浮動碼頭，以服務不同需求族群之登離船需求及提供優質友善服務設施。 六、 辦理港區海運客運場站執行聯合督檢措施，以提升海運運輸服務場域之安全及無障礙設施完善性：就港區海運客運場站執行聯合督檢，並檢查無障礙相關設施，督導營運管理機關(如地方政府或臺灣港務公司)執行改善措施。 七、 每年對航商(具決策權人員)宣導，以打造性

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	115-118 年：每年辦理 1 場機場設施總體檢並提出檢討報告。 【現況值：每年辦理 1 場並提出報告】 五、 航港局完成設置浮動碼頭，以符合不同族群登離船需求及提供優質友善服務設施： 115 年：整備興建浮動碼頭。 116 年：完成設置澎湖員貝、將軍南、虎井及馬祖猛澳碼頭區共 4 處浮動碼頭(浮動碼頭將全數完成設置)。 【現況值：截至 114 年已完成設置 3 處浮動碼頭】 六、 航港局辦理港區海運客運場站執行聯合督檢措施，以提升海運運輸服務場域之		別友善航運服務場域：透過對航運業者具決策權人員進行性別平等議題宣導，引導航商具備性別平等觀念，以打造性別友善航運服務場域。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	安全及無障礙設施完善性： 115-118 年：每年完成督檢 4 處旅運場站。 【現況值：114 年截至 6 月已完成 7 處】 七、 航港局每年對航商(具決策權人員)宣導，以打造性別友善航運服務場域：宣導性別平等議題(包含性平三法)至少 1 場次。 【現況值：每年辦理至少 1 場次】		
	公路局提升偏鄉地區公路公共運輸空間服務涵蓋率： 115 年：95%。 116 年：96%。 117 年：97%。 118 年：97.5%。 【現況值：截至 114 年 7 月為 94.8%】	強化偏鄉公共運輸空間可及性，規劃服務路線與營運模式，提升弱勢族群搭乘公共運輸便利性。	一、 針對公共運輸涵蓋率較低及傳統客運業者無服務意願之地區推動幸福巴士，補助地方政府以鄉鎮小巴、小客車或計程車等多元運具提供運輸服務，並導入多元、彈性之營運方式及預約機制，提供符合當地特性及弱勢族群需求之運輸服務。 二、

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
			每 2 年辦理偏鄉公共運輸使用者滿意度調查，透過性別統計分析幸福巴士服務與性別平等落實情形，並持續精進檢討改善。
二、 提升性別友善職場環境	本部及所屬機關(構)每年均辦理至少 2 場性別平等基礎或進階課程相關訓練。 【現況值：每年均辦理性平三法有關性騷擾教育訓練至少 2 場】	透過訓練培養機關(構)人員性別敏感度，於規劃、執行各項政策及法令納入性別觀點或提供具性別平等意識之服務措施。	一、依行政院 112 年 10 月函頒「各機關性別平等訓練計畫」規劃基礎或進階課程內容。 二、依「117 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫評審項目衡量標準表」，落實辦理課程需求評估、針對不同人員屬性設計課程內容、辦理形式應多元(如演講、工作坊、電影賞析等)、辦理課後學習回饋及檢討年度課程辦理情形等。
	本部所屬機關(構)每年均自製至少 2 種消除交通領域性別刻板印象等具性別平等觀點之宣導品，並向所轄業者與外部民眾宣導。	鼓勵融合所管業務，製播具性別平等觀點的內容。	一、自製消除交通領域性別刻板印象、職場規定或措施所隱含之二元性別偏見與歧視觀念等宣導品，並於交通運輸場站、機關辦公處所、網站、臉書、跑馬燈及電視牆等多

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	【現況值：每年均製作至少 2 種具性別平等觀點之宣導品，並對外宣導】		元傳播媒介，向所轄業者與外部民眾宣導，提升性別平等意識及深化性別平權觀念。 二、 得以性別友善服儀制度作為優良案例，製作推廣性別友善服儀文化之宣導素材，強化所轄業者與社會大眾對交通領域暨產業性別平等服儀規定之認識與支持。 三、 各項宣導媒材製作完成後，送請機關(構)性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見，以符性別平等精神。
	民用航空局將「提供女性空服員裙裝以外之制服款式」理念納入評鑑項目，並針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施，每 2 年施以 1 次評鑑；評鑑成績達甲等以上者，於機關網站公告表揚。	鼓勵國籍民用航空運輸業者，提供多元化制服樣式予員工選擇，消除服裝性別刻板印象，以提升性別友善職場環境。	一、 民用航空局為促進國籍民用航空運輸業者性別平等，訂有每 2 年辦理 1 次之「交通部民用航空局辦理經營定期航線之國籍民用航空運輸業推動性別平等業務評鑑」。 二、 為消除女性空服員制服性別刻板印象，民

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	【現況值：每2年 辦理】		用航空局已於 113 年將「提供女性空服員裙裝以外之制服款式」理念納入評鑑項目，用以督促業者重視並營造更為完善之性別友善職場環境。

(三)提供不利處境女性就業機會

1.重要性說明

我國新修正性別平等政策綱領政策目標之一為整合就業與福利提升女性經濟賦權，期能整合就業與福利資源，促進女性勞動參與，營造性別友善職場，縮減職場性別隔離與薪資落差，維護女性勞動尊嚴與價值，推動混合式經濟體制，協助女性就創業及技能建構，以提升女性經濟賦權，保障女性經濟安全。近年女性教育程度及經濟實力雖普遍提高，惟不平等的家務負擔及傳統家庭責任對於女性的要求，仍可能造成女性勞動者進入職場障礙或處於經濟弱勢的一群，故提供不利處境女性就業機會係推動性別平等策略中不可忽視之重要議題。

2.現況與問題

(1) 現況

依行政院「112 年性別平等年報」報告顯示，112 年水電、營造、運輸等業女性從業人員占比均未及四分之一；在交通運輸領域之職業，未對女性進入有所限制，目前本部所轄場站均已依政府採購法或促進民間參與公共建設法，以公平、公開、公正方式委由廠商經營。觀光署國家風景區各管理處為增強不利處境女性經濟賦權及培力，積極扶植原住民女性就業並保障其權益，致力培植部落行銷人才、培訓部落導覽人員及輔導部落產業(包含環境整治清潔維護、歌舞展演、手工藝品課程、美食講習、套裝遊程解說等推廣活動積極進用女性)，甚至成功將商品協助推展至實體商店與線上商店上架銷售，增加文化觀光效益。

(2) 問題

本部所轄運輸場站或服務區多數採委外經營方式，在符合現行法規規範下，如何鼓勵經營業者提供不利處境女性就業機會之創新性做法，極具挑戰性。另如何協助新住民女性在缺乏語言精熟度與專長劣勢下，開拓就業機會，同時兼顧我國不利處境女性，將列為相關政策推動之重要課題。

3.目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
增加不利處境女性就業及創業機會	一、高速公路局於高速公路服務區提	鼓勵轄下業者提供不利處境女性或團體相關就業機會，並	一、高速公路服務區提供不利處境女性就業機

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	供不利處境女性就業機會： 115 年：600 人。 116 年：650 人。 117 年：700 人。 118 年：750 人。 【現況值：114 年目標值為 140 人】 二、 觀光署於國家風景區管理處提供不利處境女性(含原住民、新住民等族群)就業機會： 115-118 年：每年 660 人。 【現況值：114 年目標值為 660 人】 三、 臺灣鐵路公司評選優良身心障礙團體進駐標的物，以保障視障按摩師就業機會，並為不利處境女性爭取更多的就業及創業管道： 115-118 年：每年 1 件。	持續協助提升國家風景區管理處原住民女性於觀光產業之就業人數。	會：於國道服務區提供視障按摩小站、弱勢街頭藝人表演等就業機會，讓不利處境女性或族群發揮專長，創造渠等就業機會。 二、 國家風景區管理處提供不利處境女性(含原住民、新住民等族群)就業機會，且在未來出租經營管理案評選項目「敦親睦鄰及公益支持計畫」中，將高齡化、性別平等觀點納入評選標準。 三、 為保障視障按摩師就業機會，並為不利處境女性爭取更多就業與創業管道，臺灣鐵路公司以公開遴(評)選方式，評選優良身心障礙團體進駐租賃標的物，目前臺灣鐵路公司於臺北站、板橋站與臺東站進駐視障按摩小站，均與各政府機關(構)之勞工局或社會局簽約合作，提供視障者就業機會也間接增加不利

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	【現況值：114 年進駐標的物簽約數為 3 件】 四、 民用航空局於民用航空站釋出語言協助或清潔等工作，提供不利處境女性、新住民等族群之就業機會： 115-118 年：每年 15 人。 【現況值：114 年目標值為 14 人】 五、 桃園機場公司釋出清潔或門市服務等工作，以增加不利處境女性就業機會： 115 年：50 人。 116 年：55 人。 117 年：60 人。 118 年：65 人。 【現況值：114 年目標值為 45 人】		處境女性就業與創業機會。 四、 民用航空站釋出語言協助或清潔等工作，提供不利處境女性、新住民等族群之就業機會：由民用航空局所轄航空站釋出語言協助或清潔等工作，提供不利處境女性、新住民等族群就業機會，協助渠等技能建構，營造性別友善職場、縮減性別隔離，維護其勞動尊嚴與價值，並提升其經濟賦權。 五、 桃園機場釋出清潔或門市服務等工作，以增加不利處境女性就業機會：由桃園機場公司釋出清潔或門市服務等工作，提供不利處境女性就業機會，並持續針對轄下廠商進用不利處境女性給予關懷及照顧。

參、考核及獎勵

計畫執行達成原訂績效指標且著有績效人員從優獎勵。