

交通部 109 年度性別平等成果報告

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題

(一) 去除性別刻板印象與偏見

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)	年度成果
<p>1. 消除基於男女任務定型所產生之偏見。</p> <p>2. 使雙親瞭解子女共負其責。</p>	<p>1. 基於男女任務定型所產生偏見情形減少 10%。</p> <p>2. 15 歲以上有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬家務勞動及家庭照顧時間(含照顧子女)由 1.13 小時提升至 1.3 小時。</p>	消除職訓、就業中男女任務定型偏見	<p>1. 臺灣鐵路管理局調查所屬司機員男女人數及性別比例，並就流程或環境進行系統性盤點，最後分析檢討原因並研議提升性別比例之策略。</p> <p>2. 公路總局 108 年先以宣導方式鼓勵駕訓班給予報名大客車班女性學員優惠，提升女性學員報名意願。對於大客車班招生女性學員比例較高者，於駕訓班年度評鑑</p>	<p>1. 臺鐵司機員職務再設計：108 年 12 月 31 日前先就職務作業流程及整體工作環境進行系統性盤點與調查分析，再據以訂定 109 年至 111 年關鍵績效指標：</p> <p>A. 副站長職務：女性副站長占全體副站長人數比率每年成長 1%、透過活動宣導副站長工作，使民眾瞭解職務不分性別，破除職業性別隔離，每年舉辦 3 場宣導活動。</p>	<p>1. 臺鐵司機員職務再設計：</p> <p>(1) 副站長職務：臺灣鐵路管理局 109 年女性副站長比率為 16%，相較 108 年比率 12%，增加 4%。3 場宣導活動包括：宜蘭運務段於 4 月 21 日向民眾宣導副站長工作職務內容，參加人次計 16 人；臺北運務段於 8 月 21 日辦理「一日小小副站長」活動，參加人次計 80 人；臺中運務段於 10 月 13 日在月臺走動式宣導副站長職務，使民眾瞭解副站長工作內容，增加投入副站長工作之意願。</p> <p>(2) 司機員職務：臺灣鐵路管理局於 109 年 5 月 15 日向女性司機員進行職務滿意度問卷調查，並就回收之有效問卷統計分析，109 年問卷滿意度達 77.35%，相較 108 年</p>

			<p>時酌予加分。自109年起於駕訓班每年開放100人接受訓練，完成受訓並到職滿3個月之女性求職者，即可接受公路總局全額補助「大客車駕駛訓練費」。</p>	<p>B. 司機員職務：每年製作1部宣導影片或1張海報於車廂或車站內宣導、改善女性司機員工作環境，以108年滿意度為基準，逐年增加5%。</p> <p>2. 提升或維持女性參加市區或公路客運訓練及考照比率：以108年為基準，109-111年女性駕駛考取駕照人數逐年增加5%。</p>	<p>滿意度72.25%，增加5.1%。另於109年7月組成工作小組就宣導海報製作方向及期程進行初步討論，依期程進度召開數次會議討論海報拍攝取景場地、角色選擇及構想宣傳標語等，並至場站現場勘查試拍，9月進行實地拍攝，並據以進行設計編排討論，完成「臺鐵女司機員」海報製作，12月中旬起在該局場站、車廂內進行宣導。</p> <p>2. 提升或維持女性參加市區或公路客運訓練及考照比率：公路總局針對完成大客車駕駛訓練並到職滿3個月之女性全額補助「大客車駕駛訓練費」，109年累計核發11人，女性取得大客車駕照計727人，較108年增加92%(註：108年度女性取得大客車駕照計377人)。</p>
	<p>宣導改善家務分工之性別刻板印象</p>	<p>1. 對本部所屬員工辦理性別平等(家務分擔)有關主題訓練，並鼓勵同仁分享相關故事。</p>	<p>108-111年：</p> <p>1. 每年本部所屬機關將辦理至少1場次有關主題訓練。</p> <p>2. 每年本部所屬機關於各運輸場站及所轄民眾洽公場所，</p>	<p>1. 本部所屬機關109年共辦理75場次家務分工有關主題訓練(詳如附表1)。</p>	

			<p>2. 對外部民眾宣導教養子女為雙親共同責任。</p>	<p>以跑馬燈或文宣進行宣導。</p>	<p>2. 本部所屬機關在各運輸場站及所轄民眾洽公場所進行宣導，目前已辦理者如下：</p> <p>(1) 公路總局已製作 17 種海報至各運輸場站及駕訓班張貼宣導；所屬機關共辦理 159 場家務分工對外宣導；另於各區監理所民眾洽公場所以跑馬燈或文宣進行宣導。</p> <p>(2) 民用航空局及所屬機關業將性別主題融合業務，自製或委外製作防疫性平(含家務分工)短片及教養子女為雙親共同責任海報 3 種，於該局及所屬機關網站、臉書、辦公室電子看板、導覽臺、航廈電子看板、旅客資訊導覽臺等媒體播放宣導。</p> <p>(3) 中央氣象局自製「雙親共同教養子女-讓孩子在愛與溫馨中成長」主題文宣，並張貼於該局 1 樓大廳公布欄；另亦置於局網及供民眾購買氣象資料之服務櫃台，以提升宣導訊息之曝光量。</p> <p>(4) 觀光局暨所屬管理處持續以跑馬燈或文宣海報於民眾洽公場所宣導教養子女為雙親共同責</p>
--	--	--	-------------------------------	---------------------	--

					<p>任、性別平等家務分擔、多元共容-有愛的地方就是家等觀念。</p> <p>(5) 高速公路局於服務區內除以跑馬燈宣導教養子女為雙親共同責任外，各養護工程分局及新建工程處自製8種家務分擔等主題海報及文宣品，並於所轄服務區及其他機關辦理宣導活動13場次；另第一、二新建工程處利用會議以上述文宣資料向監造商及承包商宣導家務分工觀念共12場次。</p> <p>(6) 鐵道局製作3種海報上傳於「性別主流化專區」網站對外宣導。另辦理2場性別主流化訓練(含家務分工)，並邀廠商參加。</p> <p>(7) 航港局自製性別平等影片宣導海報，於航務中心公布欄張貼，向洽公之船員、業者及民眾宣導約840人次，亦轉貼於業者官網或社群平台約14,458瀏覽人次，亦利用與業者召開「危險物品安全督導」及「港口設施符合聲明書」等會議進行宣導約75人次，並於辦理自貿港區事業查核時向6家業者(陽明、東哲行、聯</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>興、統英、臺北港物流、臺北港貨櫃碼頭等公司)進行宣導；另刊載於該局 FB 粉絲專頁「航港風情話」，觸及人次 5,712 人，互動次數 1,019 次。</p> <p>(8) 臺灣鐵路管理局以影片、跑馬燈、海報、廣播等多元方式於該局轄下 129 個車站、26 個便當販賣據點及 2,930 個車次內向民眾宣導家務分工。</p> <p>(9) 中華郵政公司業於各郵局營業廳電子看板以跑馬燈方式播放「性別平等好觀念，家務分擔一起來」及「消除男女任務定型偏見，教養子女為雙親共同責任」等標語進行宣導。</p> <p>(10) 桃園機場公司針對場站旅客以播放投影片方式，置於航班資訊看板及入境資訊背板兩側，宣導教養子女為雙親共同責任。</p> <p>(11) 臺灣港務公司利用跑馬燈於 8 處旅客中心(基隆港、臺北港、蘇澳港、臺中港、高雄港、安平港、馬公港及花蓮港)及 3 處辦公廳向民眾宣導家務分工觀念</p>
--	--	--	--	--	--

					之重要性；另已辦理 25 場次校園徵才宣導活動(包括 24 場企業說明會及 1 場校園博覽會)，並發放宣導品(L 夾)，以促進在校生活改變對家務分工的性別刻板印象。
--	--	--	--	--	--

檢討策進：

- (1) 本議題之 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 5 項、達成項數 5 項、未達成項數 0 項。
- (2) 本項議題之績效指標均已完成。

(二) 強化高齡社會之公共支持

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)	年度成果
支持高齡者積極參與社會，提高生活自理觀念，延緩老化、預防失能，減輕女	<ol style="list-style-type: none"> 1. 老人社會活動參與情形達 70%。 2. 老人獨立外出活動比率達 77%。 	完備無障礙環境(交通、人行及公共空間)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 規劃適合高齡者旅遊行程、優化國家風景區旅遊環境： (1) 建置國家風景區通用化旅遊據點。 (2) 逐年增加台灣 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 65 歲以上銀髮族旅遊次數年成長率：每年度比上一年度成長 3% 以上，並針對參加旅遊之銀髮族辦理意見調查，以分析首次參團之比例等資料。 2. 高齡客戶及其親友 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 65 歲以上銀髮族旅遊次數年成長率： (1) 「109 年臺灣旅遊狀況調查」刻正辦理中，預計於 110 年 7 月可提供 109 年之銀髮族旅遊次數年成長率(108 年成長率為 5.7%)。 (2) 經調查 108 年 65 歲以上銀髮族參加團體旅遊資料顯示，女性占 59.3%，男性占 40.7%，顯示女性

<p>性照顧負擔</p>			<p>好行無障礙路線。 (3)依「輔導建立品牌旅行業獎勵補助要點」補助旅行業推出優質銀髮族旅遊產品，並與旅行社業者合作，就銀髮族之參加次數、動機及行程等多元面向進行調查及交叉分析，以進一步建議旅行業精進未來鼓勵銀髮族外出旅遊行程規劃。 部會說明： 有關行政院性別平等處建議公布適合高齡者無障礙旅遊據點一節，觀光局業於該局網站-行程推薦-無障礙旅遊項下公布。 2.請中華郵政公司針對高齡客戶及其</p>	<p>參與相關郵政系列活動人數： 108年：1,900人。 109年：2,100人。 110年：2,300人。 111年：2,500人。 3.市區客運「路線」無障礙率： 108年：67%。 109年：71%。 110年：72%。 111年：73%。 4.臺鐵車廂無階化工程完成數： 108年： 車廂無階化累計涵蓋率達42%、無障礙電梯累計涵蓋率達33.3%。 109年： 車廂無階化累計涵蓋率達62.9%、無障礙電梯累計涵蓋率達66.7%。 110年：</p>	<p>較願意參團，主力年齡在65-69歲(佔49.2%)，首次參團之銀髮族群僅占9.0%，非首次參團的銀髮族群參加旅行社所舉辦的團體旅遊高達91.0%，顯示銀髮族群對團體旅遊之接受度頗高，願意重覆以參團方式旅遊。 2.中華郵政公司109年於各地19個責任局(中心)辦理「中華郵政不老運動」系列活動計19場，高齡客戶及其親友參與總人數達2,322人。 3.市區客運「路線」無障礙率達71%，將賡續依公路公共運輸多元推升計畫，推動市區汽車客運業車輛汰舊換新補助，鼓勵各縣市進行汰舊換新，以提升無障礙運輸服務。 4.臺鐵車廂無階化累計涵蓋率已達100%(1208/1208輛)；無障礙電梯累計涵蓋率達69.23%(預計新設無障礙電梯26站，目前已完成18站)。 5.大眾運輸船舶航線無障礙率已達61.29%(19/31條航線)。未來將針對未符合無障礙設施之航線，執</p>
--------------	--	--	--	---	---

		<p>親友辦理「銀髮踏青樂悠郵」不老運動系列活動。</p> <p>3. 提高市區客運「路線」無障礙率：「公路公共運輸計畫」自 99 年至 106 年 8 月止補助地方政府汰換老舊車輛為低地板公車共計 5088 輛，比例已達 52.25%。惟考量低地板公車如集中於部分路線，將有資源分配不均之問題，因此，自 107 起，將進一步改以市區客運「路線」無障礙率作為績效指標，以落實打造無障礙路網之目標。</p> <p>4. 辦理臺鐵車廂無階化工程：包含車廂無階化工程及月</p>	<p>車廂無階化累計涵蓋率達 100%、無障礙電梯累計涵蓋率達 100%。</p> <p>111 年： 車廂無階化累計涵蓋率達 100%、無障礙電梯累計涵蓋率達 100%。</p> <p>5. 大眾運輸船舶航線無障礙率： 108 年： 補助或督導 10% 大眾運輸船舶航線(至少 1 艘船舶)設置無障礙設施(或提供替代改善方式)。</p> <p>109 年： 補助或督導 20% 大眾運輸船舶航線(至少 1 艘船舶)設置無障礙設施(或提供替代改善方式)。</p> <p>110 年：</p>	<p>行稽核作業，以持續提升海運無障礙環境。</p> <p>6. 已完成運輸場站無障礙設施(電梯)使用狀況調查及分析，並研提建議改善方案，成果報告印製完成，並於 109 年 7 月分送有關機關參考。</p> <p>7. 偏鄉地區公共運輸涵蓋率達 88.33%，將賡續補助原各鄉鎮延續計畫，鼓勵地方政府新增提案，以完善偏鄉地區基本民行，並達成年度目標值。</p>
--	--	--	---	--

		<p>台配合提升改造，使兩者地板同高，便利旅客進出車廂。</p> <p>5. 研擬大眾運輸船舶無障礙補助要點，提高航線無障礙率：研擬本要點以補助既有大眾運輸船舶設置無障礙設施，期增加現有32條大眾運輸船舶航線提供無障礙運輸之航線比例(航線需至少一艘船舶設置便於身心障礙者進入客艙搭乘之無障礙設施或提供替代改善方式始計入達成比例)。</p> <p>6. 運輸場站無障礙設施(電梯)使用狀況調查：從捷運車站(臺北及高雄捷</p>	<p>補助或督導 30%大眾運輸船舶航線(至少1艘船舶)設置無障礙設施(或提供替代改善方式)。</p> <p>111年： 補助或督導 40%大眾運輸船舶航線(至少1艘船舶)設置無障礙設施(或提供替代改善方式)。</p> <p>6. 108年：完成運輸場站無障礙設施(電梯)使用狀況調查及分析，並研提建議改善方案(如未順利招標，完成期限將延後)。</p> <p>109年至111年：同上。</p> <p>7. 偏鄉地區公共運輸涵蓋率： 108年：83%。 109年：84%。</p>	
--	--	--	--	--

		<p>運)進行調查，包含焦點族群(如推娃娃車的婦女及輪椅使用者等)電梯等候時間及等候超過一班電梯的機率等作為指標，針對電梯適足性嚴重不足之車站/月台，研究其成因及可能改善方式。</p> <p>7.補助各地方政府或偏遠地區建置「需求反應式公路公共運輸」服務，將從公共運輸涵蓋率較低的地點優先辦理。</p>	<p>110年：85%。 111年：86%。</p>	
--	--	---	--------------------------------	--

檢討策進：

- (1) 本議題之 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 7 項、達成項數 7 項、未達成項數 0 項。
- (2) 本項議題之績效指標均已完成。

(三) 促進公私部門決策參與之性別平等

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)	年度成果
1. 公部門達成任一性別不少於三分之一： (1)提升行政院各部會委員會其委員任一性別不少於三分之一之	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】 本部暨所屬三級機關計有 61 個，其中扣除 2 個行政院任務編組(行政院推動桃園航空城核心計畫專案小組、行政院觀光發展推動委員會)，計有 59 個委員會。其中有 9 個委員會目前仍未達 1/3 性別比例，爰訂定預定達成年度及個數。	108 年：達成目標數 3 個，達成度 84.48%。 109 年：達成目標數 3 個，達成度 89.66%。 110 年：達成目標數 3 個，達成度 94.83%。 111 年：達成目標數 3 個，達成度 100%。	1. 本部業於 108 年 12 月 18 日以交人字第 1085015574 號書函及 109 年 8 月 7 日交人字第 1090021429 號函轉知所屬，任一性別比例已達 40%者，以維持 40%為目標；任一性別比例已達三分之一、未達 40%者，以達成 40%為目標；任一性別比例未達三分之一者，以達成三分之一為目標。未來委員會改選時，將提供性別衡平之名單供首長參考，並建議優先遴派女性，以達成任一性別不少於三分之一目標。 2. 109 年度已達成目標數 3 個，達成度 89.66%。

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)	年度成果
達成比率。 (2)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。 (3)提升行政院各部會			【公設財團法人】 本部公設財團法人計為財團法人郵政協會、電信協會及中華顧問工程司，目前未達1/3性別比例者計有1個，為財團法人中華顧問工程司之董事，爰訂定預定達成年度及個數。	董事 108年：達成目標數0個，達成度66%。 109年：達成目標數0個，達成度66%。 110年：達成目標數0個，達成度66%。 111年：達成目標數1個，達成度100%。	本部業於108年5月9日修訂「交通部與所屬事業機構派任公民營事業機構及財團法人機關代表遴選管理及考核要點」，明訂本部捐助財團法人之機關代表任一性別比例不得低於三分之一。未來改選時，將提供性別衡平之名單供首長參考，並建議優先遴派女性，以達成任一性別不少於三分之一目標。109年度達成度66%。
			【國營事業】 本部國營事業為中華郵政股份有限公司、臺灣港務股份有限公司及桃園國際機場股份有限公司，分別按董事及監察人統計性別比	一、董事 108年：達成目標數0個，達成度0%。 109年：達成目標數1個，達成度33.33%。 110年：達成目標數1個，達成度66.67%。 111年：達成目標數1	1. 本部業於108年12月27日修訂「交通部所屬事業109年度工作考成實施要點」，將董事任一性別不少於三分之一納入評估指標(包含官派女性董事及勞工女性董事比率)。未來改選時，將提供性別衡平之名單、各國營事業歷屆董事、監事等人才資料

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)	年度成果
主管國營事業其董(理)、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。 (4)持續鼓勵及輔導地方政府落實三分之一性別比例原則。			例。目前桃園國際機場股份有限公司及臺灣港務股份有限公司之董事部分未達成任一性別1/3比例，監察人部分僅臺灣港務股份有限公司未達任一性別1/3比例，爰訂定預定達成年度及個數。	個，達成度100%。 二、監事 108年：達成目標數0個，達成度66.67%。 109年：達成目標數0個，達成度66.67%。 110年：達成目標數0個，達成度66.67%。 111年：達成目標數1個，達成度100%。	庫，及近3年參加高階文官訓練人員名單供首長參考，並建議優先遴派女性，以期藉由推薦範圍之擴大，達成任一性別不少於三分之一目標。 2. 董事109年度未達成目標數1個，達成度為0%(中華郵政股份有限公司董事於109年7月前已達成年度目標，惟7月董事成員異動後始未達成)、監事109年度達成度66.67%。(近5年董監事性別比例變化如附表2)
2. 持續提升公部門性	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。	【委員會】 本部暨所屬三級機關委員會已達任一性別1/3比例且未達40%者，計有26個委員會，已請所屬機關配合期程及目標值向上提升性別比例。	108年：達成目標數5個，累計向上提升比率25%。 重新盤點滾動修正目標數： 109年：達成目標數8個，累計向上提升比率30.77%。 110年：達成目標數8	1. 本部業於108年12月18日以交人字第1085015574號書函及109年8月7日交人字第1090021429號函轉知所屬，任一性別比例已達40%者，以維持40%為目標；任一性別比例已達三分之一、未達40%者，以達成40%為目標；任一性別比例未達三分之一者，以達成三分之一為

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)	年度成果
<p>別較少者參與比率。</p> <p>3. 提升私部門女性參與決策比例：</p>				<p>個，累計向上提升比率 61.54%。</p> <p>111 年：達成目標數 10 個，累計向上提升比率 100%。</p>	<p>目標。未來委員會改選時，將提供性別衡平之名單供首長參考，並建議優先遴派女性，以達成任一性別不少於三分之一目標。</p> <p>2. 109 年度已達成目標數 13 個，累計向上提升比率為 50%(13/26*100%)。</p>
<p>(1)提升全國性社會團體及工會女性理、監事所占比例。</p> <p>(2)提升農、漁會女性會員、選任人員及總幹事</p>	<p>3. 完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。</p>	<p>針對已達成三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定</p>	<p>本部暨所屬三級機關委員會已達 1/3 性別比例者，計 50 個委員會，其中有 46 個委員會因具特殊事由，免將性別比例原則納入組織規定或設置要點，其餘 4 個委員會將依分年達成目標數及累計達成度配合辦理。</p>	<p>108 年：達成目標數 1 個，累計達成度 16.67%。</p> <p>重新盤點滾動修正目標數：</p> <p>109 年：達成目標數 1 個，累計達成度 25%。</p> <p>110 年：達成目標數 2 個，累計達成度 75%。</p> <p>111 年：達成目標數 1 個，累計達成度 100%。</p>	<p>1. 本部業於 109 年 8 月 7 日交人字第 1090021429 號函轉知所屬，任一性別比例達三分之一者，須將性別比例原則納入相關組織規定或設置要點，經盤點計有本部法規委員會、公共藝術審議會、交通費率委員會及臺灣鐵路管理局文康委員會等 4 個委員會須配合分年度目標達成。</p> <p>2. 109 年度已達成目標數 1 個，累計達成度 25%(本部法規委員會組織規程業於 109 年 11 月 13 日以交人字第 10900310531 號令修正發布)。</p>

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)	年度成果
所占比例。 (3)提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事、監察人所占比例。 4. 促進女性賦權與性別平等的預算。		中規 範。			

檢討策進：

- (1) 本議題之 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 6 項、達成項數 5 項、未達成項數 1 項。
- (2) 未達成項數 1 項-國營事業董事 109 年度達成目標數 1 個，達成度 33.33%:中華郵政股份有限公司董事前於 109 年 7 月前已達成本項目標，惟 7 月董事成員異動後，任一性別比例 1/3 比例未達成。本部業於 108 年 12 月 27 日修

訂「交通部所屬事業 109 年度工作考成實施要點」，將董事任一性別不少於三分之一納入評估指標(包含官派女性董事及勞工女性董事比率)。未來改選時，將提供性別衡平之名單、各國營事業歷屆董事、監事等人才資料庫，及近 3 年參加高階文官訓練人員名單供首長參考，並建議優先遴派女性，以期藉由推薦範圍之擴大，達成任一性別不少於三分之一目標。

二、部會層級議題

(一) 改善交通領域的職業性別隔離

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
1. 破除職業性別刻板印象	108-111 年： 1. 郵務士：製作成功案例教材於每年辦理 19 場校園宣導活動中宣導 2. 飛航駕駛員及空服員：製作成功案例教材於官網或各航空站宣導 3. 航港人員(含船員)：製作成功	加強對民眾破除進入交通領域工作之迷思，進而鼓勵女性加入交通領域之行業或職業。	自製文宣、宣導影片、成功案例教材於各運輸場站進行宣導，強化性別平等觀點，並持續至校園進行破除職業性別刻板印象之宣導活動等。	108-111 年： 1. 郵務士：中華郵政公司已製作成功案例教材(「中華郵政的弗雷德」宣導影片、「郵件收攬、投遞工作不是男性的專利：歡迎女性朋友加入綠衣天使行列」文宣)，並至大專院校及高中職辦理破除職業性別刻板印象之校園宣導活動計 27 場。 2. 飛航駕駛員及空服員： (1) 民用航空局已於 5 月 22 日將空服員成功案例教材-性平人物誌「男性空服員沈家源」，建置於

	<p>案例於官網宣傳，並每年辦理 9 場次校園徵才宣導</p> <p>4. 氣象人員：109、111 年各完成 1 部宣導短片，並至校園辦理相關宣導活動</p> <p>5. 臺鐵司機員：每年製作至少 1 則成功案例教材於車站宣導</p> <p>6. 高鐵駕駛員：製作成功案例於官網宣傳，並製作海報於車站宣導</p> <p>7. 客運駕駛：</p> <p>(1) 每年製作 1-2 則文宣於監理所(站)宣導</p> <p>(2) 以 108 年為基準，109-111 年</p>			<p>該局網頁「性別主流化專區-性別平等教材」。</p> <p>(2) 校園宣導部分：已於 5 月 16 日使用自製海報至逢甲大學進行破除職業性別刻板印象之宣導活動；7 月 16 日於臺北站辦理「松山機場出入國搭機體驗親子活動」時，以寓教於樂之方式推動破除職業性別刻板印象之宣導。</p> <p>3. 航港人員(含船員)：</p> <p>(1) 為降低船員職場性別刻板印象，航港局已製作通過航海人員測驗並投入職場圓夢之優秀女性船員成功案例海報，於航海人員測驗考場校園廣為宣傳，並製作成功案例宣導資料置於該局網站性別主流化專區，鼓勵女性投入海勤職涯發展。</p> <p>(2) 航港局自製「專業自信，築夢遠航—探尋航海的奧秘」微電影，以女性船員生活與工作內容為拍攝主題，導入積極正面之故事性題材，突顯船員事業之職涯潛力發展，藉以提高女性從事船員職業之動力，並於 10 月 14 日至</p>
--	--	--	--	--

	<p>每年女性駕駛考取駕照人數增加 5%</p>			<p>11 月 11 日間在宜蘭縣立南澳高等學校辦理 6 場次校園宣導活動；另於 10 月 21 日「後疫情時代 海運新秩序」國際研討會中進行性平宣導，播映《遊艇玩家不是夢》及《藍色公路任我行》等 2 部自製影片，宣導破除性別框架及優化無障礙海運服務等議題，共計宣導 187 人次。</p> <p>(3) 臺灣港務股份有限公司已辦理 25 場校園徵才，並於現場發放自製之性別平等 L 夾，宣導「領航不分男女、專業才是真理」及「家務性別均分配、幸福和諧樂加倍」的觀念。</p> <p>4. 氣象人員：中央氣象局已完成宣導短片成品，由臺灣南區氣象中心完成 4 場校園宣導活動，分別為 9 月 18 日下營區甲中國小、9 月 24 日關廟區崇和國小、9 月 26 日七股區後港國中，及 10 月 5 日柳營區柳營國中，後續將持續適時安排推動校園相關宣導活動。</p> <p>5. 臺鐵司機員：臺鐵局已製作「臺鐵女性司機員」成功案例，於 109 年 12 月中旬起於該局場站、車廂內</p>
--	--------------------------	--	--	---

				<p>進行宣導，並預計 110 年起增加各主要便當本舖宣導。</p> <p>6. 高鐵駕駛員：高鐵公司已於 109 年 10 月 13 日在高鐵企業網站上架「幸福高鐵」宣導影片；12 月 14 日於高鐵各車站進行張貼年度性平宣導海報。</p> <p>7. 客運駕駛：</p> <p>(1) 公路總局所屬機關已製作 9 則破除職業性別刻板印象主題海報於各監理所(站)、各運輸場站進行宣導，另結合業務下鄉及跨機關聯合服務場所宣導，已辦理 133 場次。</p> <p>(2) 提升或維持女性參加市區或公路客運訓練及考照比率：公路總局針對完成大客車駕駛訓練並到職滿 3 個月之女性全額補助「大客車駕駛訓練費」，109 年累計核發 11 人，女性取得大客車駕照計 727 人，較 108 年增加 92%(註：108 年度女性取得大客車駕照計 377 人)。</p>
2. 營造性別友善之職場環境	1. 針對轄管業者營造性別友善之職場之相關	透過業者自辦及各業別主管機關對轄管業者具決策權人	1. 針對轄管業者營造性別友善之職場之相關措施：	1. 針對轄管業者營造性別友善之職場之相關措施： 108-111 年：

	<p>措施：</p> <p>108-111年：</p> <p>(1) 每2年辦理1次評鑑(109、111年)：公路總局、民用航空局</p> <p>(2) 每年辦理1次評鑑：觀光局、鐵道局及航港局</p> <p>(3) 每年對航商(具決策權人員)宣導：宣導性別平等議題至少1場次</p> <p>2. 職務再設計：</p> <p>108年：</p> <p>先就職務作業流程及整體工作環境進行系統性盤點與調查分析，再據以訂定109年至111年關鍵績效指標</p>	<p>員辦理性別意識培力相關課程或講習，並輔以對業者性別友善職場之評鑑等相關措施，進而督促渠等重視性別友善職場環境之必要性及重要性。</p>	<p>(1) 每2年辦理1次評鑑：</p> <p>A. 公路總局評鑑公路客運業者是否提供性別平等教育訓練課程(參訓對象含具決策權人員)、營造友善職場工作環境(含職務再設計)及檢視業者招募駕駛員是否有對性別加以限制。</p> <p>B. 民用航空局評鑑民航業者辦理性別意識培力專題演講及訓練課程、該局對決策權人員辦理有關訓練之完訓率、提供性別平等有關之服務措施，及「評估婚育或年齡較高的女性在航空運輸業是否有遭遇到相關限制或不友善之情況」等情形。</p> <p>(2) 每年辦理1次評</p>	<p>(1) 每2年辦理1次評鑑(109、111年)：</p> <p>A. 公路總局：已將業者是否提供性別平等教育訓練課程及招募駕駛是否有對性別加以限制納入公路客運評鑑項目。該局已於109年11月4日公告上網招標(註：因疫情關係，多數業者所經營路線申請減班，以減請經營成本負擔，為考量評鑑作業之完整及嚴謹性，故今年度招標期程有所延後)，並於12月7日完成採購評選作業、110年1月4日完成發包(決標)，後續將依評鑑項目辦理，預計於11月底前完成評鑑作業。</p> <p>B. 民用航空局：針對各航空公司業者提送之性別平等業務評鑑資料(包含對決策權人員辦理有關訓練、提供性別平等有關之服務措施及業者對於婚育或年齡較高的女性在公司內有何友善之具體措施等)，於10月召開評鑑審查會議，並於11月9日公告評鑑結果，其中優等業者共5家，分別為中華、長榮、立榮、台灣虎航及</p>
--	--	--	---	--

			<p>鑑：</p> <p>A. 觀光局辦理觀光遊樂業年度督導考核競賽，督導觀光遊樂業者落實營造性別友善職場的工作環境。</p> <p>B. 鐵道局評鑑高鐵公司辦理性別平等專題演講、相關訓練課程時數、提供性別平等之服務設施項目及數量。</p> <p>C. 航港局於辦理年度遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑時，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。</p> <p>(3)每年對航商(具決策權人員)宣導：</p>	<p>華信航空公司，甲等業者 2 家包括德安及凌天航空公司，前開評鑑結果除函送業者外亦同步於該局網站公告表揚。評鑑亮點：</p> <p>(A)中華航空辦理 9 場校園徵才活動，宣導破除職業性別刻板印象。</p> <p>(B)立榮航空辦理超過 40 場以上專題演講或教育訓練，強化公司內部性別主流化觀念。</p> <p>(C)台灣虎航：以各類性別角色表現台虎吉祥物，營造多元包容的友善職場。</p> <p>(2)每年辦理 1 次評鑑：</p> <p>A. 觀光局：已於 109 年 10 月 5 日至 12 月 11 日辦理觀光遊樂業督導考核競賽，督導觀光遊樂業者落實營造性別友善職場的工作環境，觀光遊樂業 24 家園區內設置性別平等友善設施計有無障礙停車位(1131 格)、哺(集)乳室(50 間)、男廁(796 間)、女廁(1601 間)、親子廁所(具家庭廁所功能 67 間)及無障礙廁所(163 間，註：依內政部建築研究所對公共場所之性別友善廁所規劃建議及營建署 2010 年「公共建築物衛生設備</p>
--	--	--	---	--

			<p>宣導性別平等議題：航港局拜訪航商時，於會中將性別平等列入討論議題，引導航商性別平等之觀念。</p> <p>2. 職務再設計：</p> <p>(1) 中華郵政公司 108 年先就郵務士職務作業流程是否符合「性別友善」要求進行問卷調查，再據以擬定職務再設計相關計畫。</p> <p>109 年：各投遞單位均配置手推車供外出投遞使用，並配置一定數量手推車供局內搬運大型或重量較重郵件使用，配置率達 100%。</p> <p>110 年：女性外勤人員四輪投遞運具，由手排改為自排比率達 80%。</p>	<p>設計手冊」，說明行動不便廁所（多功能廁所）內容已具「性別友善廁所」之雛形，具同性質。</p> <p>B. 鐵道局 109 年 6 月 1 日辦理高鐵定期檢查作業評鑑高鐵公司，評鑑結果：</p> <p>(A) 109 年度計辦理 10 場實體性別平等及友善措施教育訓練，課程含性騷擾防治、預防職場霸凌之宣導。新進人員計 305 人參訓，完訓率達 100%(女 33%，男 67%)。另該公司全體同仁參與性別有關訓練計 4,462 人(女 34.29%、男 65.71%)，完訓率達 93.10%。</p> <p>(B) 提供性別平等之服務設施項目及數量：包含於各場站設置哺乳室(33 間)、與 38 間合格托育機構簽訂合作契約(較上期新增 5 家)，提供適當之托兒措施；車站內性別平等友善設施計有無障礙廁所(63 間)、親子廁所(無性別 10 間)、男廁(429 間)、女廁(605 間)、哺乳室(33 間)、無障礙停車位(含小汽車 176 格及機車 165 格暨無障礙坡道 153 個)。</p> <p>C. 航港局：</p>
--	--	--	--	--

			<p>111年：女性外勤人員四輪投遞運具，由手排改為自排比率達100%。</p> <p>(2)臺鐵局108年將針對性別比例差異過大之職務進行分析，再據以訂定109年至111年關鍵績效指標(由各單位先行調查所屬各職務男女性人數，將任一性別比例少於該職務總人數5%之職務就流程或環境進行系統性盤點，最後分析檢討原因並研議改進策略)。</p> <p>副站長職務：女性副站長占全體副站長人數比率每年成長1%、透過活動宣導副站長工作，使民眾瞭解職務不分</p>	<p>(A)109年10月至12月辦理遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑，考評駕訓機構是否提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境，並將「友善性別環境設施」等性別平等項目列入督考重點，考評駕訓機構是否提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境。</p> <p>(B)評鑑結果：受考核之7家業者均積極建置性別友善環境，例如設置女性專用廁所(5家)、訓練場地設置無障礙電梯(2家)，以及設置哺集乳室、女性專用淋浴間、尿布台或無障礙親子廁所(各1家)等，提供需求女性學員使用，以提升性別友善之優質服務。</p> <p>(3)每年對航商(具決策權人員)宣導：航港局業於109年4月15日參加中華民國船員外僱輔導會第16屆第3次委員會，會中向船員相關公(協)會及航商宣導多加進用女性船員及宣導性別平等觀念。</p> <p>2. 職務再設計：</p>
--	--	--	---	--

			<p>性別，破除職業性別隔離，每年舉辦3場宣導活動。</p> <p>司機員職務：每年製作1部宣導影片或1張海報於車廂或車站內宣導、改善女性司機員工作環境，以108年滿意度為基準，逐年增加5%。</p>	<p>(1)中華郵政公司各投遞單位配置供外出投遞使用及供局內搬運大型或重量較重郵件使用之手推車，配置率達100%。</p> <p>(2)臺鐵局就副站長及司機員職務工作內容與流程進行實質檢討，分析其中隱藏性障礙，並提出具體改善措施如下：</p> <p>A. 副站長職務：</p> <p>(A) 隱藏性障礙：擔任副站長職務需經運輸班訓練合格，及歷經車長乘務工作1年以上方得擔任，分析以往運輸班訓練係於任車長職務前即完成16週完整之乘務及值班站長相關訓練，員工常於派補擔任副站長工作時，因已歷經1年乘務工作，對訓練所學有關副站長職務之內容已感生疏，尤以行車運轉、列車監視、斷電封鎖、行車控制盤面監控等業務，係屬女性較不熟悉之領域，對擔任副站長工作產生畏懼。</p> <p>(B) 具體改善措施：自50期運輸班起，將訓練課程分為乘務人員班-於</p>
--	--	--	--	---

				<p>擔任車長前參加訓練，及值班站長班-於派補副站長職務前參加訓練，並配合赴任前之職前訓練，改善職務轉換之困難，使女性同仁擔任副站長職務時具有信心。</p> <p>B. 司機員職務：</p> <p>(A) 隱藏性障礙：貨物列車車種不具廁所設施，女性司機員值乘勤務時如廁較不方便，另目前女性專用備勤房舍仍稍嫌不足。</p> <p>(B) 具體改善措施：貨物列車現係雙人乘務，值乘列車到站時會提供其如廁之時間。臺鐵局於七堵、新竹、彰化、嘉義及臺南等車站月台南北側設有「員工專用廁所」可供司機員執勤列車到站時使用。另近年新購之車輛亦已朝改善司機員執勤如廁環境方向，例如 800 型列車廁所係設於駕駛室所在之車廂；因應女性司機員每年成長比例增加女性備勤所需房舍設備。</p> <p>C. 績效指標：</p> <p>(A) 副站長職務：109 年女性副站長比率為 16%，相較 108 年比率 12%，</p>
--	--	--	--	--

				<p>增加4%。宜蘭運務段於4月21日向民眾宣導副站長工作職務內容，參加人次計16人；臺北運務段於8月21日辦理「一日小小副站長」活動，參加人次計80人；臺中運務段於10月13日在月臺走動式宣導副站長職務，使民眾瞭解副站長工作內容，增加投入副站長工作之意願。</p> <p>(B)司機員職務：臺鐵局109年5月15日向女性司機員進行職務滿意度問卷調查，並就回收之有效問卷統計分析，109年滿意度達77.35%，相較108年滿意度72.25%，增加5.1%。另於109年7月組成工作小組就宣導海報製作方向及期程進行初步討論，依期程進度召開數次會議討論海報拍攝取景場地、角色選擇及構想宣傳標語等，並至場站現場勘查試拍，9月進行實地拍攝，並據以進行設計編排討論，完成「臺鐵女司機員」海報製作，12月中旬起在該局場站、車廂內進行宣導。</p>
--	--	--	--	---

檢討策進：

(1)本議題之 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 13 項、達成項數 12 項、未達成項數 1 項。

(2)未達成項數 1 項-公路總局每 2 年評鑑公路客運業者：109 年受疫情影響，多數業者所經營路線申請減班，以減請經營成本負擔，為考量評鑑作業之完整及嚴謹性，故年度招標期程有所延後。本案已於 110 年 1 月 4 日完成發包，並與廠商簽約刻正執行評鑑作業，預計 11 月完成評鑑。

(二) 優化無障礙旅遊服務

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
1. 強化營造無障礙旅遊環境	1. 台灣好行無障礙路線開行率： 108 年：73% 109 年：76% 110 年：78% 111 年：80% 2. 台灣好行搭乘者(女性、銀髮族群)滿意度調查： 108-111 年： 逐年提升 2% 3. 國家風景區無障礙旅遊環境	逐年提高台灣好行路線之低地板公車比率，探究女性、銀髮族群搭乘滿意度狀況，期逐年提升搭乘者滿意度，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。	1. 台灣好行無障礙路線開行率：將無障礙車輛納入「台灣好行」服務升級計畫年度推動工作項目，透過每年評鑑機制提高服務品質。公路總局將配合各國家風景區無障礙旅遊環境完備後，協調相鄰公路客運路線參照台灣好行服務升級計畫提供無障礙車輛服務。	1. 台灣好行無障礙路線開行率已達 78%(46/59 條)。 2. 109 年度台灣好行搭乘者(女性、銀髮族群)滿意度調查共計發放 3,995 份問卷，有效問卷為 3,800 份，其中女性對於台灣好行之滿意度約為 90%；銀髮族滿意度為 89%；行動不便旅客滿意度約為 85%，相較 108 年調查結果(女性對於台灣好行之滿意度約為 81%，銀髮族滿意度為約為 82%)，分別提升 9%及 7%。 3. 國家風景區無障礙旅遊環境：觀光局所屬 13 個國家風景區管理處均以旅遊路線之概念、通用設計

	<p>108 年：建置無障礙旅遊平台網頁，整理無障礙旅遊官方及民間資源</p> <p>109 年：新增 13 個通用（無障礙）旅遊據點</p> <p>110 年：新增 13 個通用（無障礙）旅遊據點</p> <p>111 年：新增 13 個通用（無障礙）旅遊據點</p> <p>4. 星級旅館評鑑：108-111 年：每年辦理</p>		<p>2. 台灣好行搭乘者(女性、銀髮族群)滿意度調查:依台灣好行路線申請須知規定,提案單位提案前需先邀集當地團體或居民召開公民參與會議規畫路線,使其更符合當地觀光發展需求,並透過建置 e 化導覽解說服務及公車動態系統,持續建構友善搭乘環境,進而提高旅客搭乘滿意度。</p> <p>3. 國家風景區無障礙旅遊環境:以旅遊路線之概念、通用設計之手法,建置無障礙旅遊據點,且提供解說導覽、標牌指示、租借輪椅、電動輪椅充電插座等人性化服務。</p> <p>4. 星級旅館評鑑:觀光局為營造友善旅遊</p>	<p>之手法,建置無障礙旅遊環境,以利銀髮族、身心障礙者等行動不方便之民眾參訪。109 年已完成 13 個據點,分別為龍門露營區、石梯坪第 1 公廁、濱灣公園候船中心、池上休憩區、北回歸線公園、水社碼頭無障礙電梯、峨眉湖環湖步道、觸口鹿園周邊環境、金獅紙寮周邊環境、新威森林公園、萬金自行車道、七股遊客中心、官田遊客中心等。</p> <p>4. 星級旅館評鑑:為鼓勵旅館提升友善服務設施,觀光局於 108 年 4 月 23 日修正發布「星級旅館評鑑作業要點」,針對旅館提供親子、女性、樂齡、身心障礙等友善服務者,給予額外加分。茲因嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響,業者申請之星級評鑑皆延期辦理。截至 109 年上半年,星級旅館有效家數計 442 家。(本案係輔導性措施非強制規範,由業者自費自由報名參與,取得星等之有效期限為 3 年,故有效家數屬動態之增減)</p>
--	---	--	---	--

			住宿環境，提升住宿品質，將無障礙設施納入「星級旅館評鑑」項目之一，每年由旅館業者自行申請，經評鑑通過後核發星級旅館標章。	
2. 提供完整之無障礙旅遊交通資訊	完善無障礙旅遊資訊平台，提升網站無障礙操作等級至 AA 級比例： 108 年：30% 109 年：100%	協助各管理處將網站操作無障礙等級提升。	列入年度資訊業務考核要點及修正資訊契約範本，網站操作無障礙等級提升至 AA 級。	觀光局已將本項列入年度資訊業務考核要點及修正資訊契約範本，網站操作無障礙等級提升至 AA 級比例 109 年已達成 100%。

檢討策進：

- (1) 本議題之 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 5 項、達成項數 5 項、未達成項數 0 項。
- (2) 本項議題之績效指標均已完成。

(三) 打造性別友善的優質服務場域

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
提升運輸場站、運具及為民服務場所之性別及親	1. 臺鐵親子車廂改造： 108 年：完成 20 輛及親子車廂搭乘	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	1. 臺鐵親子車廂改造：與親子團體對話，瞭解親子旅客需求，並規劃改造	1. 臺鐵親子車廂改造：因應疫情於 3 至 4 月達到高峰，5 月起疫情趨緩，經臺灣鐵路管理局積極推動 5 至 10 月親子乘車人數增加，

<p>子友善環境 度</p>	<p>利用率達 60% 109 年：親子車廂客座利用率達 49%。 110 年：親子車廂客座利用率達 51%。 111 年：親子車廂客座利用率達 53%。 2. 國道服務區 21 處 ETC 服務櫃台重新改造： 108 年：完成 4 處門市 109 年：完成 4 處門市 110 年：完成 4 處門市 111 年：完成 4 處門市 (全數完成) 3. 鐵路車站空間規劃之性別友善性： 108 -111 年：每年</p>	<p>等，以兼顧及滿足各類族群需求。</p>	<p>滿足其需求之臺鐵車廂，後續新購車輛並於設計階段納入親子友善元素。 2. 國道服務區 21 處 ETC 服務櫃台重新改造：除降低門市櫃台高度外，並提供適合之座椅以營造親子友善環境。 3. 新/改建車站規劃設置親子友善設施(包含孕婦、育有六歲以下兒童者之停車位、親子廁所盥洗室、親子購票窗口、親子候車區)並定期檢視，將無障礙環境之性別友善性納入「鐵路車站旅運與站務設施注意事項」之編修。 4. 公路客運場站設置夜間安心候車</p>	<p>暑期期間利用率提高至 58.6%(超越目標值)，惟 9 月之後進入秋冬季節，旅遊人數下降，經統計 109 年平均利用率為 38.97%，未來將持續向民眾推動親子車廂搭乘，以達成績效指標。 2. 國道服務區 21 處 ETC 服務櫃台重新改造：109 年已完成仁德(南)服務區及仁德(北)服務區，另新營(南)服務區及古坑服務區均提前完工，計完成 4 處門市改造。 3. 鐵路車站空間規劃之性別友善性：鐵道局已選定枋寮車站為 109 年度具代表性之性別友善車站，並於 10 月底完工。枋寮車站已完備夜間安心候車區(2 處)、哺集乳室(1 間)、無障礙坡道(1 處)、無障礙電梯(3 座)、無障礙及親子廁所(1 間，註：依內政部建築研究所對公共場所之性別友善廁所規劃建議及營建署 2010 年「公共建築物衛生設備設計手冊」，行動不便廁所(多功能廁所)內容已具「性別友善廁所」</p>
--------------------	---	------------------------	--	---

	<p>完成1個具代表性的性別友善車站。</p> <p>4. 公路客運場站設置夜間安心候車區比例：</p> <p>108年:30%</p> <p>109年:62%</p> <p>110年:80%</p> <p>111年:100%</p> <p>5. 丙等以上航空站檢視改善航站環境、機場設施總體檢試走活動：</p> <p>108年:30%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。</p> <p>109年:50%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。</p> <p>110年:80%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。</p>		<p>區比例：為提昇高齡者、婦女及身障者獨立外出活動意願並確保乘車安全，規劃於29處公路客運場站設置夜間安心候車區。</p> <p>5. 丙等以上航空站檢視改善航站環境、機場設施總體檢試走活動：民用航空局督導丙等以上航空站檢視周遭環境，及桃園國際機場公司蒐集桃園機場試走族群之意見及回饋，使工程及維護單位據以作為機場設施設備修正及勘檢之依據。</p> <p>6. 改善商港旅運場站、各港區旅客中心之無障礙設施：持續列管及追蹤</p>	<p>之雛形，具相同性質)、無障礙購票窗口(1處)、無障礙停車位(2位)、AED心臟電擊器(1個)、自行車牽引道(2處)，並設有多個引導標誌、監視系統、緊急廣播、緊急照、求助鈴等相關性別友善設施。公路客運場站設置夜間安心候車區比例：公路總局109年度已完成12處(統聯客運中港轉運站；中壢客運中壢總站；員林客運彰化站、竹山站；和欣客運建國站、中正站；阿羅哈客運新莊站、新竹站、朝馬站、斗南站、岡山站、建國站)，累計設置比例達76%【(108年已完成10處+109年已完成12處)/總數29處】*100%)。</p> <p>4. 丙等以上航空站檢視改善航站環境、機場設施總體檢試走活動：</p> <p>(1)民用航空局所屬臺北、臺中、高雄、金門及馬公站已完成檢視改善航站環境，檢視比例達55.56%(5/9*100%)。各航空站辦理情形如下：</p>
--	--	--	--	--

	<p>111年：100%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。</p> <p>6. 改善商港旅運場站、各港區旅客中心之無障礙設施：</p> <p>108年：全面完成改善國際(內)商港旅運場站無障礙設施、及1處港區旅客服務中心</p> <p>109年：完成改善1處港區旅客服務中心</p> <p>110年：完成改善1處港區旅客服務中心</p> <p>111年：完成改善1處港區旅客服務中心</p> <p>7. 無障礙海運通用環境推動與執行率：</p> <p>108年：40%</p>		<p>國際(內)商港旅運場站無障礙缺失改善情形，並改善各港旅客中心內之性別友善設施、設計或相關作為。</p> <p>7. 無障礙海運通用環境推動與執行率：協助無障礙購票、通關服務。</p> <p>8. 改善郵局營業空間：設立銀髮友善專區，以提供長者及身障者舒適友善的公共空間、郵局營業廳內外適當位置裝設「愛心鈴」、營業廳內備置老花眼鏡供長者使用。</p> <p>9. 透過輔導客運業者設置控制點與司機行車時間提醒之方式，並結合長期歷史數據之</p>	<p>A. 臺北站：旅客動線上之人行道均已設置無障礙坡道，另航廈長廊人行步道排水孔蓋皆已加裝鐵板。</p> <p>B. 高雄站：有部分排水孔蓋等不利行走之道面，皆已加設鋼絲防護網。</p> <p>C. 臺中站：相關排水孔蓋等不利行走之道面，已加設鋼絲防護網。</p> <p>D. 金門站：部分拆除軌道餘留溝縫等不利行走之道面，已完成填平。</p> <p>E. 馬公站：經使用拐杖之身心障礙者和及穿高根鞋者試走各動線，尚屬平順。</p> <p>(2)桃園機場公司於109年11月11日辦理1場設施總體檢試走活動，所蒐集桃園機場試走族群之意見及回饋，已轉請工程及維護單位據以作為機場設施設備修正及勘檢之依據，改善項目包含：</p> <p>A. 廁所內各項設施(包含衛生紙、酒精)擺放位置進行檢討。</p> <p>B. 無障礙廁所內馬桶旁移動扶手，於牆面加裝防撞墊。</p>
--	---	--	--	--

	<p>109年：45% 110年：55% 111年：60%</p> <p>8. 改善郵局營業空間： 108-111年：每年完成5處新(改)建郵局銀髮友善專區空間改善</p> <p>9. 輔導花東(偏鄉)3家公路客運業者中途控制點之準點率： 108-111年：(5分鐘)提升至80%以上，一般站點之準點率(5分鐘)提升至75%以上。</p> <p>10. 整合無障礙小客車運輸服務： 108年： 運輸研究所邀請5個縣市政府與5個無障礙團體辦理無障礙小客車運輸服</p>		<p>蒐集與運算提供花東客運業者各站之參考班表，提升各站之準點率與公共運輸之服務可靠度。</p> <p>10. 無障礙小客車運輸服務資訊平台將於107年底於臺南市、嘉義市完成客製化試辦。後續將輔導縣市政府客製化無障礙小客車運輸服務資訊平台。</p>	<p>C. 北側擴建區景觀電梯設有點字之呼叫鈕，前方30公分處之地板，定位點採用不同材質處理(不得防礙輪椅使用者行進，不合法規)，如入嵌不鏽鋼、洗石子或噴砂等。</p> <p>6. 改善商港旅運場站、各港區旅客中心之無障礙設施： (1)臺灣港務公司基隆港東岸旅客中心，自107年10月進行改造工程，已於109年5月底完成，包含：</p> <p>A. 全面平坦化及加寬的通道(旅客通廊寬度由10米加寬為22米)，可讓攜帶大件行李的旅客、輪椅使用者、嬰兒推車、及行動不便的旅客安全暢行。</p> <p>B. 設置無障礙廁、無性別差異廁所及親子廁所。</p> <p>C. 設置哺育室及兒童遊戲區供候船之家長及孩童使用。</p> <p>D. 重新製作方向識別圖樣，以圖形化方式提供旅客環境指引。</p> <p>E. 設置110公分高的一般櫃檯、75公分高無障礙櫃檯。</p>
--	---	--	--	---

	<p>務資訊平台觀摩會 109-111 年： 公路總局 3 年內匡 列補助經費共計 1100 萬元(每一縣 市以補助 50 萬元 計算)，原則由各縣 市政府視需求申請 試辦並建置無障礙 小客車運輸服務資 訊平台。</p>			<p>F. 強化戶外人行道之排水、防滑及 照明功能。 (2)臺中港旅客服務中心：自 108 年 起進行改造工程，已於 109 年 9 月底完成，包含： A. 為避免通關空間擁擠，旅客中心 入境 1 樓不需使用之櫃台已拆 除，增加旅客通關空間。 B. 新購置紅龍及入出境指引牌，提 供旅客分流及清楚之標示。 C. 改善北側大門出入口無障礙坡道 有凹凸不平的情形。 D. 提供溫馨及舒適哺(集)乳室設施 增設播放輕鬆音樂 CD 設備。 7. 無障礙海運通用環境推動與執行 率：臺灣港務公司配合航港局通 用無障礙海運環境推動小組辦理 滾動式無障礙設施勘檢作業，計 99 項改善建議，已完成 98 項改 善，改善率為 98.99%。包含：無 障礙通路、升降設備、無障礙廁所 盥洗室、無障礙停車空間等設施 進行改善。 8. 改善郵局營業空間：中華郵政公 司 109 年已完成 5 處新(改)建郵</p>
--	--	--	--	--

				<p>局銀髮友善專區空間改善工程，辦理情形如下：</p> <p>(1)彰化府前郵局營業廳美化工程(無障礙櫃台)。</p> <p>(2)枋寮郵局局屋整修工程(無障礙廁所)。</p> <p>(3)臺南南門路郵館整修工程(無障礙電梯)。</p> <p>(4)清華大學郵局局屋整修工程(無障礙櫃台)。</p> <p>(5)馬祖馬港郵局整修工程(無障礙櫃台及廁所)。</p> <p>(6)上述新(改)建郵局均於營業廳內單據櫃檯備置老花眼鏡供長者使用。</p> <p>9.輔導花東 3 家公路客運業者中途控制點之準點率：透過大數據產生班表、以車上平板提醒司機早到或晚到以調節行車時間；沿線已劃設 20 處公車停靠區作為控制站點，提升主幹線公車之準點率，中途控制站點目前已由 52.23% 提升至 84.77%，一般站點準點率已由 47.1% 提升至 75.4%，公車即使早到也不提早駛離，避免民眾枯等。</p>
--	--	--	--	---

				<p>10. 整合無障礙小客車運輸服務：</p> <p>(1) 運輸研究所業於109年協助臺北市、新北市、桃園市及臺中市等4個直轄市導入預約式通用計程車服務，110年規劃輔導臺南市及高雄市導入。</p> <p>(2) 本案補助經費為581萬100元，由運輸研究所分配4個直轄市金額為臺北市205萬元、新北市200萬元、臺中市150萬元、桃園市26萬元，目前尚未有直轄市向公路總局申請補助。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：

- (1) 本議題之109年度績效指標/關鍵績效指標項數共11項、達成項數10項、未達成項數1項。
- (2) 未達成項數1項-臺鐵親子車廂親子車廂客座利用率達49%：臺灣鐵路管理局於109年間積極推動臺鐵親子車廂親子車廂客座利用率，5至10月親子乘車人數遞增，暑期期間利用率提高至58.6%(超越目標值)，惟9月之後進入秋冬季節，因疫情影響旅客出遊意願，旅遊人數下降，經統計109年平均利用率僅為38.97%。未來將持續向民眾推動親子車廂搭乘：
- A. 於親子車廂內張貼乘車規定及運行班次海報，呼籲社會大眾一起促進親子友善環境，共同禮讓親子旅客乘車，並使民眾了解親子車廂運行班次以利搭乘。
- B. 請售票人員於售票時如遇有符合親子車廂乘車旅客，鼓勵旅客改購買親子車廂座位，提升搭乘利用率。

(四) 提供弱勢女性就業機會

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
1. 增加弱勢女性就業及創業機會	<p>提供就業機會及於招商文件增列相關加分項目：</p> <p>1. 高速公路服務區提供弱勢女性銷售平台： 108年：150人次 109年：160人次 110年：170人次 111年：180人次</p> <p>2. 高速公路服務區於招商文件增列性別相關加分項目並完成招商： 108年：完成1個服務區 110年：完成5個服務區</p> <p>3. 國家風景區管理處提供弱勢女性銷售平台： 108年：19人次</p>	<p>鼓勵轄下業者提供弱勢女性或團體相關就業機會，並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。</p>	<p>提供就業機會及於招商文件增列相關加分項目：</p> <p>1. 高速公路服務區：與臺南市勞工局合作，將弱勢女性之手工藝品，提供古坑服務區之「尤多拉夢想館」內之銷售平台，讓弱勢女性發揮自我專長，創造渠等就業機會。</p> <p>2. 高速公路局於服務區招商文件中增列「投資計畫書」宜因應未來趨勢，將高齡化、性別平等觀點納入，鼓勵民間企業發揮創意營造性別友善服務環境。</p>	<p>1. 高速公路服務區提供弱勢女性銷售平台：高速公路局109年已提供209人次(尤多拉夢想館銷售平台之產品係由許多社福單位輔導之弱勢女性所製作)。</p> <p>2. 高速公路服務區於招商文件增列性別相關加分項目並完成招商：高速公路局因應未來趨勢，將高齡化、性別平等觀點納入，鼓勵民間企業發揮創意營造性別友善服務環境。108年招商完成服務區之友善服務環境：</p> <p>(1) 蘇澳：設置無障礙書寫台，提供行動不便人士用餐專區、室內免費電動輪椅充電專區。</p> <p>(2) 中壢、湖口：用餐座椅區規劃「博愛座位區」，優先禮讓年長及行動不便者使用、設置無障礙座位及電動輪椅充電座。</p> <p>(3) 泰安：放置拐杖的座位區、餐桌無銳角設置。</p> <p>(4) 關西：協助新竹在地弱勢團體義賣平台，針對年長者及家長、親</p>

	<p>109年：25人次 110年：32人次 111年：38人次</p> <p>4. 臺鐵局評選優良身心障礙團體進駐標的物： 108年：進駐團體簽約數達2件 109年：進駐團體簽約數達2件 110年：進駐團體簽約數達1件 111年：進駐團體簽約數達1件</p> <p>5. 民用航空站釋出志工或清潔等工作： 108年：保障5人 109年：保障7人 110年：保障9人 111年：保障12人</p> <p>6. 桃園機場釋出清潔或門市服務等工作：</p>		<p>3. 國家風景區管理處：觀光局轄下計有日月潭、東海岸及雲嘉南等3個風景區管理處規劃提供銷售平台予弱勢女性販賣物品，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。</p> <p>4. 臺鐵局以公開遴選（評）選方式，評選優良身心障礙團體進駐租賃標的物。</p> <p>5. 由民用航空局所轄航空站釋出志工或清潔等工作，提供弱勢女性就業機會。</p> <p>6. 由桃園機場公司釋出清潔或門市服務等工作，提供弱勢女性就業機會。</p>	<p>子設置休息區，特別針對年長者設置具有起身扶手的沙發和放置拐杖的基座。</p> <p>(5) 仁德：用餐座椅提供足夠空間停靠、餐桌高度亦考量適合輪椅使用者，桌椅以可移動式為主、並於洗手台及斜道等區域加裝扶手設置及電動輪椅充電區，用餐區規劃親子洗手檯。</p> <p>3. 國家風景區管理處提供弱勢女性銷售平台，共計42人(次)： (1) 東部海岸管理處：三仙台有1人承租經營。 (2) 北海岸及觀音山管理處：觀音山成立假日農夫市集，當地弱勢女性販售在地農產品銷售平台，計3人。和平島公園OT廠商新雇用新住民女性1人。 (3) 參山管理處：僱用6名原住民女性。 (4) 日月潭管理處：女性參與銷售情形，計12人次。 (5) 阿里山管理處：該處賣店出租經營管理，提供當地弱勢女性就業機會計5人。</p>
--	--	--	---	---

	<p>108年：占該工作類別總員工人數3%</p> <p>109年：占該工作類別總員工人數4%</p> <p>110年：占該工作類別總員工人數5%</p> <p>111年：占該工作類別總員工人數5%</p>			<p>(6)雲嘉南濱海管理處：出租經營管理案廠商聘用弱勢女性1人。</p> <p>(7)西拉雅管理處：出租業者提供女性就業6人。</p> <p>(8)東北角暨宜蘭海岸管理處：該處據點經營業者僱用1名身心障礙女性員工及1名弱勢女性員工。</p> <p>(9)澎湖管理處：提供在地女性就業之機會，其中新住民女性計有5人(望安及七美據點)。</p> <p>4. 臺鐵局評選優良身心障礙團體進駐標的物：109年身心障礙團體分別於臺北、板橋、臺東車站進駐，簽約數達3件。</p> <p>5. 民用航空站釋出志工或清潔等工作：109年民用航空站高雄及臺南航空站計有7位新住民擔任航空站服務台志工。</p> <p>6. 桃園機場釋出清潔或門市服務等工作：桃園機場公司109年統計該機場清潔服務工作進用弱勢女性人數為66人，占該工作類別總員工人數為7.2%；顧客服務工作進用弱勢女性人數為156人，占桃園機場免稅商店總員工人數為6%。</p>
--	---	--	--	---

2. 促進原住民婦女就業	108年：600人 109年：620人 110年：640人 111年：660人		規劃部落觀光，結合部落民宿、餐廳、工藝、美食、伴手禮等特色遊程，藉以帶動部落原住民婦女就業機會。	觀光局依「原住民族地區觀光推動計畫」推動原住民婦女就業，109年達621人。
--------------	--	--	--	--

檢討策進：

- (1)本議題之109年度績效指標/關鍵績效指標項數共6項、達成項數6項、未達成項數0項。
- (2)本項議題之績效指標均已完成。

貳、其他年度重要成果

- 一、民用航空局因應離島機場疏運需要，訂定機場暫停起降期間旅客疏運緊急應變機制，視旅客滯留狀況啟動疏運ABC計畫。其中疏運C計畫係由該局依航空站旅客滯留狀況及民航機運能綜整考量後，基於疏運需求，協請國防部以C-130軍機協助疏運，惟依國防部「國軍支援離島軍民緊急疏運實施計畫」，基於安全考量，限制15歲以下及65歲(含)以上人員搭乘軍機，致家人如有幼童或長者則須分開另行搭機，使搭機民眾多有困擾。該局基於協助年長及年幼者疏運搭乘需求，於105年9月8日邀集國防部等相關單位召會研商，經多方協調，會議決議開放15歲以下及65歲(含)以上人員搭乘軍機疏運。自108年10月1日至109年9月31日間，啟動20次疏運C計畫，計有1,973民眾搭乘人次，幫助眾多離島居民於國定假日連假期間平安、快捷返家團聚。
- 二、為對民眾宣導性別平等觀念，並因應109年新冠肺炎(COVID-19)疫情，民用航空局將性別平等主題融合防疫、機場業務，由臺北國際航空站製作「防疫在走，性平要有」性別平等宣導短片。短片以「天秤」強調性別平等，並融入「交通部性別平等推動計畫(108至111年)」之性別目標與策略「使雙親瞭解教養子女為其共同責任」、「宣導改善家務分工之性別刻板印象」等意涵，另於宣導機場防疫計程車以女性司機為主角，破除性別各種刻板印象(如：職

業、顏色及裙裝等刻板印象)，並結合防疫措施，如防疫期間在家辦公，雙親任何一方皆可擔任在家工作、家務分擔及照顧教養小孩的責任，以貼近時效的防疫新生活，強化「破除性別刻板印象之家務分擔」及「教養子女為雙親共同責任」觀念。將「男學童戴粉色口罩」時事案例納入，強調口罩顏色不分性別，有保護力的都是好口罩防疫概念。並以機關業務，如返國防疫措施如機場防疫計程車，宣導機場防疫重要性。

- 三、為強化高齡社會之公共支持，提升載客小船無障礙環境，航港局參考大眾運輸工具無障礙設施設置辦法第六章水運及客船管理規則之規範，業於「小船管理規則」增訂小船相關無障礙設施設置規定，包括出入口寬度至少 80 公分、博愛座比率至少 15%、增設輪椅固定席位等規定，並於 109 年 2 月 7 日發布施行。另為增加吸引女性投入船舶運輸領域服務之相關獎勵機制，該局於 9 月 24 日修正發布「船舶運送業及船務代理業僱用國籍船員選拔及表揚實施要點」，將「年度僱用國籍女性船員人數」納入選拔資格，參選經核定後，將辦理公開表揚頒獎及於網站公告，以鼓勵業者提高僱用女性船員人數，並降低不同職種之性別差異。
- 四、航港局參與 APEC 運輸工作小組(TPT-WG)內之海運專家小組(MEG)及海運次級專家小組(MEG-SEC)，其成員超過 30 人，海運領域傳統上以男性成員居多，MEG 及 MEG-SEC 幹部(主席及副主席)長久以來均為男性。為促進女性在國際海運領域之決策參與程度，航港局自 107 年起每年選派參加海運專家小組代表團隊成員，超過 50%為女性同仁。109 年 8 月 21 日該局推派女性高階主管參與第 49 次運輸工作小組視訊會議時，成功爭取 APEC 運輸工作小組海運專家小組副主席職位，未來亦持續積極鼓勵女性參與國際會議及於國際海運領域與他國互相交流。
- 五、為優化搭乘船舶之無障礙服務，航港局於 109 年完成建置全球資訊網「海運無障礙專區」，該專區係以無障礙網頁方式，使身心障礙旅客得使用各式輔具(如盲用電腦輔具、視障上網資訊系統、視障以外障別上網設備等)取得網頁資訊，並提供船舶及場站內各項無障礙設施如浮動碼頭、移動式斜坡道、金屬斜坡道或渡板等乘船資訊，以期旅客能以無障礙方式查詢船舶無障礙設備相關資訊，提供更友善便利之乘船服務。
- 六、中央氣象局延伸應用「鄉鎮預報」的理念，研發鄉鎮沿海的精緻化預報，於 109 年 6 月 30 日起正式推出全新的「鄉鎮沿海預報」服務。「鄉鎮沿海預報」主要針對臺灣濱海鄉鎮的海岸向外擴展 10 公里範圍內的沿海區域，以該區域之地理中心做為預報代表點；離島部分則因地理分布較為複雜而另取預報代表點，總計臺灣及各外島共 120

個沿海預報代表區點。使用者可透過該局全球資訊網（www.cwb.gov.tw）及臺灣海象災防環境資訊平台（ocean.cwb.gov.tw）取得相關資訊，高齡者可透過該平台的「分區海況播報」功能選項，以語音方式聽取沿海預報，顧及鄉鎮地區高齡者氣象服務之需求。

七、本部依「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112年)」，自製「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)宣導媒材彙編」，並提送109年11月27日本部性別平等專案小組第8屆第1次會議通過，自110年起將透過多元管道進行宣導。依所屬機關(構)業務屬性及宣導對象，製作相關媒材主題如下：

編號	機關(構)	宣導對象及主題
1	公路總局	向公路客運業者宣導：夜間乘車金安心，貼心護您三部曲—打造公路客運「三心級」夜間運輸服務
2	民用航空局	向民航業者宣導：帶著寶寶快樂飛行
3	中央氣象局	向社會大眾宣導：提供偏鄉農漁民貼切的氣象服務
4	觀光局	向觀光遊樂業者宣導：「自在老、輕鬆顧」全齡無障礙觀光遊樂園區服務
5	運輸研究所	向社會大眾宣導：再造電梯多元友善文化
6	高速公路局	向社會大眾宣導：看見服務區的性別友善環境
7	鐵道局	向臺灣高鐵公司宣導：放心生育、安心育嬰
8	航港局	向船舶業者宣導：優化對失智症者搭乘公共運輸的協助
9	臺灣鐵路管理局	向所屬員工宣導：臺鐵女性司機員 I can, I do, I drive.
10	臺灣鐵路管理局	向所屬員工宣導：打造性別友善的優質服務場域

11	中華郵政股份有限公司	向所屬員工宣導：成為最佳神隊友，育兒一起來，家庭照顧責任共同擔！
12	桃園機場股份有限公司	向所屬員工宣導：懷孕工作不擔心 健康保護好安心
13	臺灣港務股份有限公司	向所屬員工宣導：破除職業性別隔離，女性輪班一樣行

109 年本部所屬機關宣導改善家務分工之性別刻板印象主題訓練

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
公路總局 (該局所屬機關業分別辦理 13 場次家務分工相關主題訓練完竣)	8 月 12 日	邀請國立政治大學勞工研究所劉梅君教授講授「第一哩路：性別平權始於家務分工」主題課程。	計 242 人參加(男性占 69%、女性占 31%)，滿意度達 88%。家務分工一直是性平重要議題，性別角色常常是透過家務操作再製而成。公路總局同仁透過講座課程，除瞭解實際家務分工外，對於家務公平觀亦有所意識。課程中提到豐富生活化案例，使同仁理解家務分工、共同參與的重要性，分擔家事不再是女性(或母職)的工作，更是重視性別的具體表現，在講座的帶領下，同仁最終意識到，家務分工的結果價值，不在於誰做多少家務，而是提升家庭成員互動關係中的期望與價值觀。
民用航空局 (該局所屬機關業分別辦理 20 場次家務分工相關主題訓練完竣)	9 月 25 日	邀請國立臺北大學法律學系郭玲惠教授講授「從 CEDAW 談家務分工」專題演講。	計 86 人參加(男性占 43.02%、女性占 56.98%)，滿意度達 100%。宣導效益度部分，於課程前對 CEDAW 及家務分工相當瞭解者為 90%(72/80*100%=90%)，參加課程後瞭解者達 100%(80/80*100%=100%)。另課程中辦理前測及後測，經統計前測平均分數為 93.5 分，後測平均分數為 96.7 分，顯示同仁對 CEDAW 觀念更為瞭解。
中央氣象局	5 月 20 日	邀請東吳大學健康暨諮商中心姚淑文主任講授「性別主流化-從 CEDAW 談家務共同分擔及性騷擾防治」性	計 391 人參加(男性占 64%、女性占 36%)，滿意度達 94.1%。本訓練以視訊同步連線轉播所屬各氣象站同步參訓，過程中鼓勵同仁相互交流、分享生活中經驗及心得，由實際案例及同仁互動情形，對本課程議題應能瞭解並有助日常生活中實踐性別平等。

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
		別主流化課程，並透過課程鼓勵同仁相互交流及分享相關故事。	
觀光局 (該局所屬機關業分別辦理 13 場次家務分工相關主題訓練完竣)	8 月 11 日	邀請東吳大學健康暨諮商中心姚淑文主任講授「性別主流化-從 CEDAW 談家務共同分擔及性騷擾防治」性別主流化課程	計 102 人參加(男性占 33%、女性占 66%)。課程時數 3 小時 30 分，並含所屬人員同步參訓；講授過程中講師與參加人員相互交流、分享生活中經驗及心得，適時就家務分工並不是女性專利而是兩性共同努力觀點達成共識之宣導。
運輸研究所	7 月 31 日	邀請現代婦女基金會李麗慧專案督導講授「性別主流化-家務共同分擔及性別尊重」專題講座。	計 80 人參加(男性占 61%、女性占 39%)，滿意度達 81%。講授過程中講師與參訓同仁相互交流、分享生活中經驗及心得，適時就家務分工知識之視角，探討家庭生活應是兩性以平權共識觀點共同分擔家務，持續增進家庭生活品質。
高速公路局 (註：該局所屬機關業分別辦理 8 場次家務分工相關主題訓練完竣)	3 月 31 日 7 月 27 日	邀請現代婦女基金會李麗慧專案督導講授「CEDAW(消除對婦女一切歧視公約)及家事分擔」專題講座。	第 1 場計 52 人參加(男性占 56%、女性占 44%)，滿意度達 80%、第 2 場計 62 人參加(男性占 52%、女性占 48%)，滿意度達 95%。於課程中調查同仁刻板印象普遍認為家務工作雖然由夫妻兩人共同分擔(含子女的照顧)等，但烹煮食物與洗衣則由女性負責、家電設備與器具維修由男性分擔。經講師課程解說與宣導之後，

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
			<p>同仁普遍提高家事喜好程度、養成做家事及良好生活習慣(避免不良習慣造成庭成員處理家事之困擾，例如：亂丟換洗衣物等)並運用科技電器產品設備，節省個人做家事之時間與精力。課後有 90.4%同仁認為已達預期效益，亦了解家事共同分擔對於家庭成員之意義，例如：關於家庭親子間對於家事分工的溝通與協調。</p>
<p>鐵道局 (註：該局所屬機關業分別辦理 5 場次家務分工相關主題訓練完竣)</p>	<p>3 月 12 日</p>	<p>邀請世新大學廣電系林承宇副教授導讀「從老爸搞不定影片淺談家務分工及分享」，透過影片內容作分段式導讀，帶領同仁瞭解 CEDAW 第 16 條「對於婚姻生活的對等」及第 5 條「消除性別刻板印象和偏見」的真實意義，並翻轉社會既有的性別意識形態。</p>	<p>計 91 人參加(男性占 51%、女性占 50%)，滿意度達 97%。「女主內、男主外」的家務分工模式，隨經濟型態的轉變，大量女性投入就業市場後受到挑戰，透過本次宣導，瞭解在面對工作與家庭雙重壓力下，需打破長期性別刻板印象，營造幸福成功家庭需要積極同理、發揮關懷分擔的精神，體會家務分工包涵著家人對彼此的付出、關懷與體諒，同時也是家務工作最深層的意義，後續更由所屬工程處同仁夫妻檔擔綱演出，拍攝家務分工溫馨影片，現身說法深化同仁「同心協力」及「互相補位」家務分擔概念。</p>
<p>航港局</p>	<p>3 月 11 日</p>	<p>邀請國立空中大學張</p>	<p>計 238 人次參加(男性占 65%，女性占 35%)，滿意度達 82%。茲</p>

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
		<p>雪芳講師講授「有點敏感也無妨?!—職場霸凌與性騷擾防治及處理(含家務分工)」教育訓練，以自身經歷與同仁分享家務分工經驗。</p>	<p>針對參訓人員進行抽樣調查，透過深度訪談 4 位同仁(3 位男性、1 位女性)，以瞭解其原生家庭內家務分工情形與參訓後對於家務分工概念、認知或行為之轉變，宣導效益分析如下：</p> <p>一、更能體諒配偶照顧家庭之辛苦，理解到家務其實是相當需要投入「人力成本」的工作：本次課程係以「82 年生的金智英」性平電影探討家務分工議題，據一位受訪者表示，自己原本就會參與少數家務，但因配偶為家庭主婦，故劇中所呈現之性別差異與家庭分工方式更能感同身受，參訓後更體諒配偶照顧家庭之辛苦，以及雖然配偶無法獲得經濟來源，但這些隱藏版的人力成本，都是其一人扛下來，因此自己開始更願意主動分擔更多家務，減輕配偶的家務重擔。</p> <p>二、更能理解每位家庭成員均為獨立個體，家庭事務是每位成員所應共同分擔的事：在原生家庭家務分工方面，受訪者均表示主要負責家務者為母親，自己亦多少受到傳統性別角色之影響；於參訓時透過講座講授家務分工應由家庭成員共同參與之原因，並分享自身經驗，據一位受訪者回應，認為自己的價值觀已產生翻轉且較原先具有「家庭是共有的、家務應共同分擔」想法，因其配偶亦投入職場，如果將每人均視為獨立個體，家務本應由家庭內所有成員共同參與，而非依附於任一性別角色，亦非專屬於女性的義務。</p> <p>三、更能以同理心與配偶共同討論家務分工之調整，並以理性溝通取代爭執：在詢問是否與配偶經常因家務分工爭執方</p>

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
			<p>面，據一位受訪者表示，以往認為配偶工作時間較有彈性，分擔較多家務尚屬當然，因此對於配偶提出家務調整之意見較不能接受；參訓時透過影片劇情體認到女性亦有自我實現、融入社會與投入自身事業之需求，惟於婚姻關係在多重角色間切換及家庭分工需求考量，被迫選擇家務作為主要工作，或即便身為職業婦女，也時常擔任家務主要負責者，據該受訪者回應，現在配偶如有時認為自己在家務上表現未盡理想或提出意見，已較能理性溝通與接受對方調整家務工作之分配，並努力積極改善。</p>
臺灣鐵路管理局	9月2日	邀請監察院委員楊芳婉講授「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」暨性別平等(家務分擔)專題演講。	<p>計 219 人次參加(男性占 46%、女性占 54%)，滿意度達 81%。從問卷數據得知，住居型態為「和其他成員同居者」有 108 人占 74%。再就 108 人分擔家務情形分析，未分擔家務者有 49 人占 45%，經調查可能的原因有工作繁忙、時間不夠、體力不足、懶惰、忙於子女照顧及傳統觀念男主外女主內影響等，其他皆或多或少有幫忙家務分擔，負責的家務類型有環境清潔、餐廚事務、衣物收納、日用品採買、家具設施維修更換及子女照顧等。經由上開回饋，認為合理的家務可以透過家人間互相溝通協調、訂定家務輪值表、家務分工表，並從教育著手建立家務分擔觀念等方式分配落實。另藉由此次問卷調查，可以得知仍然有近半比例同仁未幫忙分擔家務，臺鐵局依同仁回饋建議規劃後續「改善家務分工之性別刻板印象」主題訓練，希能消除同仁對於男女任務定型所產生之偏見，提升同仁家務分擔之參與。</p>

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
中華郵政公司	3月25日	邀請蘭馨婦幼中心執行長黃淑鈴博士講授「CEDAW 與友善就業環境」專題講座，分享友善就業環境與職場工作平權觀點、家務共同分擔主題。	計36人參加(男性占72.2%、女性占27.8%)，滿意度達100%。有關訓練成效調查(認內容有幫助者占93%、參與家務分工及承擔家庭照顧責任意願提升者占73%、課後每星期分擔家務的時數增加者占67%)，亦顯示相關宣導對提高參訓者於家務分工、共同教養子女觀念之理解認同確具成效。
	6月3日	邀請臺灣臺北地方法院退休法官鄭麗燕老師講授「性別主流化議題—談性別平權與尊重(含職場及家務分工)」專題講座。	計62人參加(男性占51.6%、女性占48.4%)，滿意度達100%。另有關訓練成效調查(認內容有幫助者占93%、參與家務分工及承擔家庭照顧責任意願提升者占73%、課後每星期分擔家務的時數增加者占67%)，亦顯示相關宣導對提高參訓者於家務分工、共同教養子女觀念之理解認同確具成效。
桃園機場公司	8月5日、12日、14日	邀請現代婦女基金會教育宣導部劉容任督導講授「從動畫看性別-超人也有難解的性別習題」，以觀賞動畫「超人特攻隊2」延伸探討家務分工角色	總計386人參加(男性占64.3%、女性占35.7%)，課程滿意度為4.6分(滿分為5分)。課程內容主要分為兩階段，第一階段為觀賞電影「超人特攻隊2」，第二階段則由講師針對電影內容作互動式探討，並鼓勵同仁分享電影心得及自身家務分工情形，進而宣導家務分工之觀點及重要性，透過各同仁給予的反饋，可以發現雖雙薪家庭比例高，不過彼此也更能體會教養子女及家務分擔之辛苦，適時表達對彼此願意付出心力的感謝，對於

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
		改變之性別議題為主題作互動式講授。	家庭關係和諧及觀念更有向心力。
臺灣港務公司	6月17日	邀請婦女新知協會彭滄雯常務理事講授「CEDAW 與性別刻板印象(職場、家務分工、教養子女)」。	計 181 人參加(男性占 50%、女性占 50%)，滿意度達 100%。課程規劃分組討論，並請同仁舉例「直接歧視、間接歧視及交叉歧視，再由講師解析。另於課後設計回饋單，請同仁舉出您認為家庭中有待改革的性別不平等課題(如農曆年回娘家及夫家的時間點、男主外、女主內的性別刻板印象、小孩姓氏從父姓、認為男生就應該賺較多薪水，以負責家裡的經濟、財產繼承以男性居多、登記拋棄繼承以女性居多等。參與課程的同仁聽完講座後均瞭解「家務分工應由男女一起共同分擔」。

交通部主管國營事業及財團法人董監事任一性別未達 1/3 比例一覽表(近 5 年)

機構名稱	105 年度		106 年度		107 年度		108 年度		109 年度	
中華郵政股份有限公司	董事	男：73.33%	董事	男：73.33%	董事	男：71.43%	董事	男：66.67%	董事	男：71.43%
		女：26.67%		女：26.67%		女：28.57%		女：33.33%		女：28.57%
	監事	男：66.67%	監事	男：33.33%	監事	男：33.33%	監事	男：33.33%	監事	男：33.33%
		女：33.33%		女：66.67%		女：66.67%		女：66.67%		女：66.67%
桃園國際機場股份有限公司	董事	男：92.31%	董事	男：92.86%	董事	男：100%	董事	男：86.67%	董事	男：80%
		女：7.14%		女：7.14%		女：0%		女：13.33%		女：20%
	監事	男：66.67%	監事	男：66.67%	監事	男：66.67%	監事	男：33.33%	監事	男：33.33%
		女：33.33%		女：33.33%		女：33.33%		女：66.67%		女：66.67%
臺灣港務股份有限公司	董事	男：91.3%	董事	男：90.48%	董事	男：70.59%	董事	男：72.73%	董事	男：78.26%
		女：8.7%		女：9.52%		女：29.41%		女：27.27%		女：21.74%
	監事	男：25%	監事	男：50%	監事	男：75%	監事	男：80%	監事	男：80%
		女：75%		女：50%		女：25%		女：20%		女：20%

機構名稱	105 年度		106 年度		107 年度		108 年度		109 年度	
財團法人中華顧問工程司	董事	男：86.67%	董事	男：86.67%	董事	男：80%	董事	男：86.67%	董事	男：93.33%
		女：13.33%		女：13.33%		女：20%		女：13.33%		女：6.67%
	監事	男：0%	監事	男：0%	監事	男：0%	監事	男：50%	監事	男：50%
		女：100%		女：100%		女：100%		女：50%		女：50%

備註：各年度均以年底數據資料呈現。