

交通部 110 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：</p> <p>A. 臺灣鐵路管理局副站長共 505 名，109 年女性副站長為 93 名，佔 18%，110 年女性副站長為 100 名，佔 20%，相較 109 年增加 2%。</p> <p>B. 110 年 1 月 5 日、8 月 6 日及 11 月 8 日分別於宜蘭運務段、臺北運務段及高雄運務段辦理 3 場次副站長職務宣導活動，參加人數第 1 場 30 人(男性 12 人、女性 18 人)、第 2 場 18 人(男性 8 人、女性 10 人)、第 3 場 94 人(男性 30 人、女性 64 人)，共計 142 人，女性參與者佔 65%，前開活動由女性站長或副站長透過宣導副站長工作，使民眾瞭解職務不分性別，以破除職業性別隔離與刻板</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>印象。</p> <p>(2) 司機員職務：</p> <p>A. 臺灣鐵路管理局業製作完成「臺鐵女性司機員」成功案例海報2個版本，110年上半年於該局EMU500型區間車共85個編組車廂內之空白廣告框進行宣導，並於下半年賡續宣導第2版本性平海報。</p> <p>B. 臺灣鐵路管理局業於110年5月4日以22位女性司機員為對象，進行職務滿意度問卷調查，問卷內容包含司機員排班制度、備勤宿舍及工作環境設計等面向進行調查，並就回收之22份有效問卷統計分析，109年問卷滿意度為77.35%，110年問卷滿意度達82.5%，增加5.15%。</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」，110年累計核發11人，女性取得大客車駕照計602人，較108年增加59%(註：108年度女性取得大客車駕照計377</p>
--	--	--	---	---	--

					人)。
		宣導改善家務分工之性別刻板印象	<ol style="list-style-type: none"> 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。 對外部民眾宣導教養子女為雙親共同責任。 	<p>108-111年：</p> <ol style="list-style-type: none"> 每年本部所屬機關將辦理至少1場次有關主題訓練。 每年本部所屬機關於各運輸場站及所轄民眾洽公場所，以跑馬燈或文宣進行宣導。 	<ol style="list-style-type: none"> 本部所屬機關110年共辦理66場次家務分工有關主題訓練(詳如附表1)。 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： <ol style="list-style-type: none"> 公路總局： <ol style="list-style-type: none"> 製作12種「家務分工」海報至各運輸場站及駕訓班張貼宣導；110年度所屬機關辦理家務分工對外宣導累計339場，宣導人次累計153,364人次，其中男性87,016人次(56.73%)；女性66,348人次(43.27%)，另於各區監理所及民眾洽公場所以跑馬燈或文宣宣導累計618場。 利用行動監理、下鄉考照、道安講習、跨機關聯合服務、在地活動及前進校園/企業等接觸民眾之場合，結合業務進行性平宣導，透過有獎徵答、趣味遊戲等互動貼近方式，導入家務分工觀念，宣導教養子女為雙親共同責任，提升民眾性別平等意識。

					<p>(2) 民用航空局為向民眾宣導培養性別平等觀念，消除性別歧視，自製家務分工「對外」宣導短片、海報及標語等文宣，置於機關網站、航廈大廳、國際(內)線導覽臺、內候機室電子看板、跑馬燈及臉書等媒體，並於機場施工安全講習、招募暑期學生志工說明會、飛安宣導等活動，向民眾宣導教養子女為雙親共同責任及性別平等觀念。</p> <p>(3) 中央氣象局完成自製 110 年度「齊心參與子女共同成長」及「雙親共同教養子女」主題文宣共 2 式，張貼於 1 樓大廳，期使民眾至該局洽公時，接觸相關資訊，並間接提升或內化其性別平等意識；另亦將宣導文宣放置該局官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度。</p> <p>(4) 觀光局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) 高速公路局於國道服務區內以跑馬燈宣導教養子女為雙親共同責任，另各養護工程分局及新建工程處自製家務分擔等主題文宣品及海報，並於所轄服務區及其他機關辦理宣導活動共 8 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 10 場次。</p> <p>(6) 鐵道局自製海報 3 幅、臉書 (Facebook) 貼文 2 篇、宣傳短片 1 支，另為積極發展性別平等宣導素材，所屬工程處辦理 110 年推動業務與性別平等宣導競賽活動，計有 7 件作品；另邀請廠商參加 4 場訓練課程，並前往交通場站對外部民眾積極宣導。</p> <p>(7) 航港局於各運輸場站及所轄民眾洽公場所宣導：</p> <p>A. 自製「優化對失智症者搭乘公共運輸的協助」CEDAW 宣導媒材簡報，以電子看板於航務中心播映；另自製家務分擔及教養子女等主題 2 種文宣海報，於航務中心及海運場站張貼，以向洽公民眾及</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>航商業者宣導，並刊載於該局網站性別主流化專區。</p> <p>B. 業於各航務中心利用多媒體電子看板、跑馬燈及公布欄宣導教養子女為雙親共同責任，使民眾和同仁瞭解雙親教養子女之重要性。</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 117 個車站、20 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： A. 於港口旅客服務中心/通關服務站，利用海報、跑馬燈宣導「性</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>別平等好觀念，家事分擔一起來」、「家務性別均分配，幸福和諧樂加倍」、「父母良好身教是孩子最不費力的學習」等性別平等宣導標語，以改善員工及民眾家務分工之性別刻板印象。</p> <p>B. 於公司對外活動發放性別平等 L 夾宣導性別平等相關觀念，並結合活動，以生動活潑之方式提升大眾對於性別平等觀念之認識。</p>
--	--	--	--	--	--

檢討策進：

(1)本項議題之 110 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	1. 老人社會活動參與情形達 70%。 2. 老人獨立	完備無障礙環境(交通、人行及公	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	1. 65 歲以上銀髮族旅遊次數年成長率： 108 年:3%。 109 年:3%。 110 年:1%。	1. 65 歲以上銀髮族旅遊次數年成長率： (1)「109 年臺灣旅遊調查」65 歲以上銀髮族 109 年年成長率為負成長 13.2%，成長率未達 3%，係

<p>自理觀念，延緩老化、預防失能，減輕女性照顧負擔</p>	<p>外出活動比率達77%。</p>	<p>共 空 間)</p>	<p>區通用化旅遊據點。 (2)逐年增加台灣好行無障礙路線。 (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</p>	<p>111年:3%。 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%。</p>	<p>因受新冠肺炎疫情影響，降低銀髮族外出旅遊意願所致。鑒於目前國際及國內疫情仍嚴峻，觀光局期望在各項安心旅遊活動的推動鼓勵下提高銀髮族外出旅遊意願，朝向111年成長率達3%目標努力。另「110年臺灣旅遊調查」刻正辦理中，預計於111年7月31日提供。 (2)另針對109年參加旅行社團體旅遊之65歲以上銀髮族辦理意見調查，分析首次參團之比例等資料，在4,919份之樣本中，女性佔2,864人(佔58.2%)，男性佔2,055人(佔41.8%)，顯示女性較願意參團，首次參團之銀髮族群有448人，僅占9.1%，銀髮族群參加旅行社所舉辦的團體旅遊兩次或以上的銀髮族高達90.9%，顯示銀髮族群對團體旅遊之接受度高，願意重覆以參團方式旅遊。 2. 高齡客戶及其親友參與相關郵政系列活動人數：中華郵政公司為促進社會參與，深化顧客關係經營，辦理樂齡運動系列活動，</p>
--------------------------------	--------------------	-------------------	---	--	---

		<p>遊項下公布。</p> <p>2. 請中華郵政公司針對高齡客戶及其親友辦理「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>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%。</p> <p>110 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>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：</p>	<p>藉由設計有趣的團體課程，提高高齡客戶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，提升生活品質，達到活躍老化之目的，並減輕照顧負擔，善盡企業社會責任。110 年共辦理 37 場樂齡運動系列活動，參加人數達 3,346 人。</p> <p>3. 市區客運「路線」無障礙率達 73%，將賡續依公路公共運輸服務升級計畫，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。</p> <p>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已達 100%(26/26 站)。</p> <p>5. 大眾運輸船舶航線無障礙率：航港局依「交通部航港局大眾運輸船舶及岸接設施無障礙補助作業要點」辦理相關補助，符合申請之航線 31 條，提出申請並完</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</p>	<p>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： 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>成建置之航線19條，大眾運輸船舶航線無障礙率已達61.29%。未來將針對未符合無障礙設施之航線，執行稽核作業，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89.7%，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。</p>
--	--	---	--	--

		<p>設施(電梯)使用狀況調查：從捷運車站(臺北及高雄捷運)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>109 年至 111 年：同上。</p> <p>7. 偏鄉地區公共運輸涵蓋率：</p> <p>108 年：83%。</p> <p>109 年：84%。</p> <p>110 年：89%。</p> <p>111 年：90%。</p>	
--	--	---	--	--

檢討策進：

(1)本項議題之 110 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 7 項、達成項數 6 項、未達成項數 1 項。

(2)未達成項數 1 項-65 歲以上銀髮族旅遊次數年成長率未達 3%:「109 年臺灣旅遊調查」65 歲以上銀髮族 109 年年成長率為負成長 13.2%，成長率未達 3%，係因受新冠肺炎疫情影響，降低銀髮族外出旅遊意願所致。鑒於目前國際及國內疫情仍嚴峻，觀光局期望在各項安心旅遊活動的推動鼓勵下提高銀髮族外出旅遊意願，朝向 111 年成長率達 3%目標努力。

(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	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 98 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 96 個委員會。其中有 28 個委員會目前仍未達 1/3 性別比例，爰訂定預定達成年	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 4 個，達成度 75%。 111 年：達成目標數 24 個，達成度 100%。	1. 本部業於 110 年 6 月 7 日以交人字第 1105006844 號書函轉知部內單位及所屬機關依「交通部暨所屬機關 110、111 年任一性別比例分年達成目標彙總表」之分年目標期程積極辦理。 2. 110 年度預定達成目標數 4 個，截至 110 年 12 月底已達成 12 個，達成度 83.33% 【 $(68+12)/96*100%=83.33\%$ 】。

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
於三分之一之達成比率。 (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			度及個數。 【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%。	1. 本部業於 110 年 6 月 7 日以交人字第 1105006844 號書函轉知部內單位及所屬機關依「交通部暨所屬機關 110、111 年任一性別比例分年達成目標彙總表」之分年目標期程積極辦理。 2. 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。 3. 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。 4. 110 年度預定達成目標數為 0 個。

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>之達成比率。</p> <p>(3)提升行政院各部會主管國營事業其董(理)、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(4)持續鼓勵及輔導地方政府落實三</p>			<p>【國營事業】</p> <p>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例。目前三家國營事業之董事部分均未達成任一性別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。</p>	<p>一、董事</p> <p>108年：達成目標數0個，達成度0%。</p> <p>109年：達成目標數1個，達成度33.33%。</p> <p>110年：達成目標數1個，達成度33.33%。</p> <p>111年：達成目標數2個，達成度100%。</p> <p>二、監事</p> <p>108年：達成目標數0個，達成度66.67%。</p> <p>109年：達成目標數0個，達成度66.67%。</p> <p>110年：達成目標數0個，達成度66.67%。</p> <p>111年：達成目標數1個，達成度100%。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本部業於110年6月7日以交人字第1105006844號書函轉知部內單位及所屬機關依「交通部暨所屬機關110、111年任一性別比例分年達成目標彙總表」之分年目標期程積極辦理。 2. 本部業將董事任一性別不少於三分之一納入「交通部所屬事業110年度工作考成實施要點」評估指標(包含官派女性董事及勞工女性董事比率)。 3. 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。 4. 董事110年度達成目標數為1個，截至110年12月底已達成1個，達成度33.33%【(1/3*100%)】。 5. 監事110年度預定達成目標數為0個。

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
分之一性別比例原則。 2. 持續提升公部門性別較少者參與比率。 3. 提升私部門女性參與決策比例： (1)提升全國性社會團體及工會女性理、監事所占比	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 <u>20</u> 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 <u>9</u> 個，累計向上提升比率 <u>45%</u> 。 111 年：達成目標數 <u>11</u> 個，累計向上提升比率 100%。	1. 本部業於 110 年 6 月 7 日以交人字第 1105006844 號書函轉知部內單位及所屬機關依「交通部暨所屬機關 110、111 年任一性別比例分年達成目標彙總表」之分年目標期程積極辦理。 2. 110 年度目標數為 9 個，截至 110 年 12 月底已達成 13 個，累計向上提升比率 65%【(13/20*100%)】。
			【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，目前已達任一性別 1/3 比例且未達 40%	董事 110 年：達成目標數 0 個，達成度 0%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。	1. 本部業於 110 年 6 月 7 日以交人字第 1105006844 號書函轉知部內單位及所屬機關依「交通部暨所屬機關 110、111 年任一性別比例分年達成目標彙總表」之分年目標期程積極辦理。 2. 110 年度預定達成目標數為 0 個。

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
例。 (2)提升農、漁會女性會員、選任人員及總幹事所占比例。			者，計有 1 個，為財團法人電信協會之董事，爰訂定預定達成年度及個數。		
(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	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。	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中規範。	本部暨所屬三級機關委員會已達 1/3 性別比例者，計 68 個委員會，其中有 62 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 6 個委員會將依分年達成目標數及累計達成度配合辦理，其中交通部法規委員會業於 109 年度修訂完竣。	108 年：達成目標數 1 個，累計達成度 16.67%。 重新盤點滾動修正目標數： 109 年：達成目標數 1 個，累計達成度 25%。 110 年：達成目標數 3 個，累計達成度 66.67%。 111 年：達成目標數 2 個，累計達成度 100%。	1. 本部業於 110 年 6 月 7 日以交人字第 1105006844 號書函轉知部內單位及所屬機關依「交通部暨所屬機關 110、111 年任一性別比例分年達成目標彙總表」之分年目標期程積極辦理。 2. 110 年度目標數為 3 個，截至 110 年 12 月底已達成 3 個，達成度 66.67%【(1+3)/6*100%】。

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
的預算。					

檢討策進：

- (1)本項議題之 110 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。

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。	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。	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 39 場。

	<p>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。</p> <p>3. 航港人員(含船員)：製作成功案例於官網宣傳，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>2. 飛航駕駛員及空服員：</p> <p>(1)製作成功案例教材：民用航空局業與中華航空事業發展基金會合作，製作「飛測機駕駛嚴聿沛擁有不一樣的飛行人生」座談影片，置於該局性別平等專區宣導。</p> <p>(2)校園宣導：民用航空局已分別於110年5月11日及10月12日以「航空職場性別平等-破除職業性別刻板印象航空職場男、女均可擔任」及行政院性別平等創意比賽得獎海報海報至中華科技大學進行破除職業性別刻板印象之宣導活動，以強化民眾破除進入交通領域工作之迷思，進而鼓勵不分男生、女生都可以擔任飛航駕駛員及空服員。</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，航港局以女性考生通過航海人員測驗投入船員職涯成功案例為題，於110年3月6日及12月29日發布110年度第1次及第4次航海人員測驗新聞稿共2篇，並置於該局網站宣傳，以鼓勵更多女性投入海運專業領域。</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 年每年女性駕駛考取駕照人數增加 5%。</p>			<p>(2)為使海事教育向下紮根，業於 110 年 12 月份辦理「一日航海家」體驗活動共計 5 場次，參加人次共計 144 人(男性 116 人、女性 28 人)，並邀請現職或曾任船上職務之女性船員擔任講座，藉此鼓勵女學生未來選擇從事船員工作，投入航海職涯。</p> <p>(3)臺灣港務公司 110 年計辦理 23 場校園徵才活動(企業說明會 8 場、就業博覽會 15 場)及 1 場針對一般民眾辦理之就業現場徵才活動，發放性別平等 L 夾宣導品，宣導「領航不分男女、專業才是真理」的觀念，以破除職業性別刻板印象。另於 110 年 5 月 7 日舉辦「不分男或女，大港歡迎你」活動及 110 年 12 月 28 日與高雄市政府青年局合作辦理「2021 大港青年自我挑戰賽」，鼓勵女性學子加入交通產業，打破職業性別隔離。</p> <p>4. 氣象人員：中央氣象局 109 年已完成「氣象好魅力」宣導短片，110 年由該局臺灣南區氣象中心辦理 4 場次校園宣導活動(3 月 22 日阿里山站十字國小、4 月 29 日金門</p>
--	---	--	--	--

				<p>賢庵國小、5月5日金門古城國小及4月26日屏東萬隆國小)。</p> <p>5. 臺鐵司機員：臺灣鐵路管理局業製作完成「臺鐵女司機員」成功案例海報，並於 EMU500 型區間車共 85 個編組車廂內進行張貼宣導，另該局附業營運中心 110 年 12 月於所轄 20 個便當據點張貼海報宣導，以強化性別平等觀點，破除職業性別刻板印象。</p> <p>6. 高鐵駕駛員：高鐵公司已於高鐵企業網站上架「幸福高鐵」宣導影片，另相關文宣海報業於 110 年 9 月 16 日完成高鐵所轄 12 個車站張貼宣導。</p> <p>7. 客運駕駛：</p> <p>(1) 公路總局所屬機關已製作 13 種「破除職業性別刻板印象」海報至各運輸場站及駕訓班張貼宣導，110 年度累計宣導 299 場，宣導人次累計 109,254 人次，其中男性 58,565 人次 (53.6%)，女性 50,689 人次 (46.4%)。另於各區監理所及民眾洽公場所，以跑馬燈或文宣宣導共 618 場。</p> <p>(2) 提升或維持女性參加市區或公路</p>
--	--	--	--	--

				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」，110 年累計核發 11 人，女性取得大客車駕照計 602 人，較 108 年增加 59%(註：108 年度女性取得大客車駕照計 377 人)。
2. 營造性別友善之職場環境	<p>1. 針對轄管業者營造性別友善之職場之相關措施：</p> <p>108-111 年：</p> <p>(1) 每 2 年辦理 1 次評鑑：</p> <p>A. 公路總局 (110 年)</p> <p>B. 民用航空局 (109、111 年)</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</p>	<p>透過業者自辦及各業別主管機關對轄管業者具決策權人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. 針對轄管業者營造性別友善之職場之相關措施：</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</p>	<p>1. 針對轄管業者營造性別友善之職場之相關措施：</p> <p>(1) 每 2 年辦理 1 次評鑑：</p> <p>A. 公路總局 (110 年)：業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。另有關 110 年度公路客運評鑑作業，業於 110 年 1 月 4 日完成發包作業，因受新冠肺炎疫情影響，中央流行疫情指揮中心於 110 年 5 月 19 日發布疫情警戒升至三級，並於 110 年 7 月 26 日降至第二級 (共計 69 日)，為配合指揮中心相關指引，公路總局於 110 年 7 月 8 日依採購契約第 7 條規定，展延期中階段作業期程自同年月 23 日翌日起 65 個日曆天提送期中報告 (110 年 9 月 26 日前)，</p>

	<p>性別平等議題 至少 1 場次</p> <p>2. 職務再設計：</p> <p>(1) 中華郵政公司：</p> <p>A. 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>B. 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>C. 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>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</p>	<p>目前期中報告已通過期中審查，後續將依評鑑項目辦理，預計 111 年 4 月底完成評鑑作業。</p> <p>B. 民用航空局(109、111 年):110 年毋須辦理評鑑作業。</p> <p>(2) 每年辦理 1 次評鑑：</p> <p>A. 觀光局:業於 110 年 9 月 6 日至 10 月 26 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 25 家園區內設置性別平等友善設施計有無障礙廁所 190 間、親子廁所 79 間、男廁 827 間、女廁 1678 間、哺(集)乳室 51 間、無障礙停車位(含孕婦及育有六歲以下兒童者停車位)1160 格。</p> <p>B. 鐵道局：</p> <p>(A)110 年高鐵公司辦理相關性別平等及友善措施教育訓練課程，課程計有性騷擾防治宣導、預防職場霸凌、CEDAW 性別平等宣導及不法侵害預防等課程之宣導。另該公司全體同仁參與上述性別有關訓練計 4,944 人(女 35%、男 65%)，完訓率達 100%。</p> <p>(B) 整體高鐵公司提供之性別平等服</p>
--	--	--	--	---

	<p>D. 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：</p> <p>A. 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>B. 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</p>		<p>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：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：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>務設施項目及數量：包含於各場站設置哺（集）乳室（35 間）、與 41 間合格托育機構簽訂合作契約，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（60 間）、親子廁所（無性別 18 間）、男廁（432 間）、女廁（611 間）、無障礙停車位（含小汽車 176 格及機車 166 格暨無障礙坡道（154 個）。</p> <p>C. 航港局：</p> <p>(A) 於 110 年 10 月至 12 月間辦理「遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑作業」，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 5 家業者均積極建置性別友善環境，如：設置女性專用廁所（5 家）、設置尿布台或無障礙親子廁所（2 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>(C) 每年對航商（具決策權人員）宣導：航港局業於 110 年 11 月 3 日拜會花蓮縣船務代理同業公會、同年 12 月 21 日及 23 日召開海運邊境防疫措施宣導說明會時，會中除宣</p>
--	--	--	---	---

	<p>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>C. 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>導防疫注意事項，並向相關公(協)會及航商代表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>(1) 中華郵政公司 110 年度女性外勤人員四輪投遞運具，由手排改為自排比率為 81%。</p> <p>(2) 臺灣鐵路管理局：</p> <p>A. 副站長職務：</p> <p>(A) 臺灣鐵路管理局副站長共 505 名，109 年女性副站長為 93 名，佔 18%，110 年女性副站長為 100 名，佔 20%，相較 109 年增加 2%。</p> <p>(B) 110 年 1 月 5 日、8 月 6 日及 11 月 8 日分別於宜蘭運務段、臺北運務段及高雄運務段辦理 3 場次副站長職務宣導活動，參加人數第 1 場 30 人(男性 12 人、女性 18 人)，第 2 場 18 人(男性 8 人、女性 10 人)，第 3 場 94 人(男性 30 人、女性 64 人)，共計 142 人，女性參與者佔 65%，前開活動由女性站長或副站長透過宣導副站長工作，使民眾瞭解職務不分性別，破除職業性別隔離。</p> <p>B. 司機員職務：</p>
--	--	--	--	---

				<p>(A) 臺灣鐵路管理局業製作完成「臺鐵女性司機員」成功案例海報 2 個版本，110 年上半年於該局 EMU500 型區間車共 85 個編組車廂內之空白廣告框進行宣導，並於下半年賡續宣導第 2 版本性平海報。</p> <p>(B) 臺灣鐵路管理局業於 110 年 5 月 4 日以 22 位女性司機員為對象，進行職務滿意度問卷調查，問卷內容包含司機員排班制度、備勤宿舍及工作環境設計等面向進行調查，並就回收之 22 份有效問卷統計分析，109 年問卷滿意度為 77.35%，110 年問卷滿意度達 82.5%，增加 5.15%。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：

- (1) 本項議題之 110 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-公路總局未完成 110 年公路客運評鑑作業: 110 年度公路客運評鑑作業，業於 110 年 1 月 4 日完成發包作業，因受新冠肺炎疫情影響，中央流行疫情指揮中心於 110 年 5 月 19 日發布疫情警戒升至第三級，並於 110 年 7 月 26 日降至第二級（共計 69 日），為配合指揮中心相關指引，公路總局於 110 年 7 月 8 日依採購契約第 7 條規定，展延期中階段作業期程自同年 7 月 23 日翌日起 65 個

日曆天提送期中報告(110年9月26日前),目前期中報告已通過期中審查,後續將依評鑑項目辦理,預計111年4月底完成評鑑作業。

(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	<p>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%</p> <p>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%</p> <p>3. 國家風景區無障礙旅遊環境 108年：建置無障礙旅遊平台網頁，</p>	<p>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。</p>	<p>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。</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</p>	<p>1. 台灣好行無障礙路線開行率：已達79%(48/61條)。</p> <p>2. 台灣好行搭乘者(女性、銀髮族群)滿意度調查：110年度台灣好行搭乘者滿意度調查共計發放3,100份問卷，有效問卷為3,072份，其中女性、銀髮族群對於台灣好行之滿意度約為92.3%，較109年女性、銀髮族群滿意度調查結果(約90%)提升約2.3%。</p> <p>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。110年已完成13個據點，分別為小野柳遊憩區、八仙洞</p>

	<p>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>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住宿環境，提升住宿品質，將無障礙設施納入「星級旅館評</p>	<p>遊憩區、南海遊客中心無障礙電梯、北寮服務設施、菜園浮動碼頭無障礙引橋設施、鹿野中興崗哨、九龍口至文武廟年梯自行車步道、逐鹿文化展演中心園區、十八羅漢山遊憩區、北門井仔腳鹽田哨所、崎內藝術園區、峨眉湖環湖步道、新威森林公園。</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。因受新冠肺炎疫情影響，中央流行疫情指揮中心於110年5月19日發布疫情警戒升至第三級，並於7月26日降至第二級，觀光局基於防疫考量，110年業者申請之星級評鑑皆延期辦理，將俟疫情警戒降至第一級時，重新辦理星級旅館評鑑作業。截至110年底，星級旅館有效家數計403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>
--	---	--	---	---

			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。	網站操作無障礙等級提升至 AA 級比例 109 年已達成 100%。110 年維持網頁無障礙操作等級達 AA 級。

檢討策進：

- (1)本項議題之 110 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 5 項、達成項數 4 項、未達成項數 1 項。
- (2)未達成項數 1 項-110 年未辦理星級旅館評鑑:因受新冠肺炎疫情影響，中央流行疫情指揮中心於 110 年 5 月 19 日發布疫情警戒升至第三級，並於 7 月 26 日降至第二級，觀光局基於防疫考量，110 年業者申請之星級評鑑皆延期辦理，將俟疫情警戒降至第一級時，重新辦理星級旅館評鑑作業。

(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	1. 臺鐵親子車廂改造：	積極研議將各類族群友善性納入交通	1. 臺鐵親子車廂改造：與親子團體對	1. 臺鐵親子車廂改造: 110 年度平均客座利用率為 31%(月平均搭乘總

<p>民服務場所之性別及親子友善環境度</p>	<p>108年：完成20輛及親子車廂搭乘利用率達60%</p> <p>109年：親子車廂客座利用率達49%。</p> <p>110年：親子車廂客座利用率達51%。</p> <p>111年：親子車廂客座利用率達53%。</p> <p>2. 國道服務區21處ETC服務櫃台重新改造：</p> <p>108年：完成4處門市</p> <p>109年：完成4處門市</p> <p>110年：完成4處門市</p> <p>111年：完成4處門市</p> <p>(全數完成)</p> <p>3. 鐵路車站空間規劃之性別友</p>	<p>運輸場站、運具及為民服務場所設計等，以兼顧及滿足各類族群需求。</p>	<p>話，瞭解親子旅客需求，並規劃改造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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>人數3294人)，因受新冠肺炎疫情影響，中央流行疫情指揮中心於110年5月19日發布疫情警戒升至第三級，臺灣鐵路管理局配合實聯制乘車防疫政策，取消城際列車站票，以減少長區間、跨地區的旅運，逢連續假期政府亦呼籲民眾減少跨區移動，親子車廂利用率連帶大受影響，如5月利用率為22.53%(搭乘總人數2775人)、6月降至2.24%(搭乘總人數291人)、7月為8.69%(搭乘總人數924人)、8月為30.47%(搭乘總人數3815人)、9月為22.05%(搭乘總人數1901人)、10月為38.56%(搭乘總人數4232人)、11月為47.36%(搭乘總人數5977人)、12月為48.71%(搭乘總人數5940人)。現國際及國內疫情仍嚴峻，公共運輸運量受疫情影響未能穩定成長，臺灣鐵路管理局由車站售票窗口加強主動服務親子旅客，提供親子車廂資訊，並於車廂內張貼乘車規定海報，以提升親子車廂利用率，將俟疫</p>
-------------------------	--	--	--	--

	<p>善性：</p> <p>108 -111 年：每年完成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</p>		<p>4. 公路客運場站設置夜間安心候車區比例：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</p>	<p>情趨緩後，持續向民眾推動親子車廂搭乘。</p> <p>2. 國道服務區 21 處 ETC 服務櫃台重新改造：採取降低門市櫃台高度措施，並提供適合之座椅以營造親子友善環境，110 年已完成湖口南/北、清水及南投等 4 處門市。</p> <p>3. 鐵路車站空間規劃之性別友善性：鐵道局已選定鳳山車站為 110 年度具代表性的性別友善車站，目前鳳山車站已完成地下化通車，相關性別友善設施均已完備，包括：夜間安心候車區(2 處)、親子廁所(兒童安全座椅 5 個、尿布台 2 個、兒童洗面盆 3 個、兒童小便器 3 個及兒童馬桶 2 個)、哺集乳室(1 間)、無障礙電梯(2 座)、無障礙購票窗口(1 處)、無障礙停車位(汽車 10 個、機車 16 個)、婦幼親善停車位(3 個)、無障礙廁所(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」之雛形，具相同性</p>
--	--	--	--	---

	<p>理1場機場設施總體檢。</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>心之無障礙設施：持續列管及追蹤國際(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</p>	<p>質)、引導標誌、無障礙坡道、監視系統、求助鈴、緊急廣播、緊急照明等相關性別友善設施。</p> <p>4. 公路客運場站設置夜間安心候車區比例：公路總局110年度已完成5處(新竹客運新竹總站、豐原客運豐原站、員林客運水里站、嘉義客運嘉義站及嘉義縣公車處大雅站)，累計設置比例達93.1%【(108年已完成10處+109年已完成12處+110年已完成5處)/總數29處*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： (1)丙等以上航空站檢視改善航站環境：民用航空局所屬臺北、臺中、高雄、金門、花蓮、馬公、臺東及臺南站已完成檢視改善航站環境，檢視比例達88.9%(8/9*100%)。110年檢視航站為花蓮、臺東及臺南站，為保障身障者及年長者安全，並有效減輕照護者的負擔，航空站檢視內外候機室內無障礙廁所是否有足夠空間裝設照護床，辦理情形如下：</p>
--	---	--	--	---

	<p>7. 無障礙海運通用環境推動與執行率： 108年：40% 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：</p>		<p>醒之方式，並結合長期歷史數據之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>A. 花蓮站：於1樓入境長廊南側內無障礙廁所增設1張照護床，預於111年2月份完成。</p> <p>B. 臺東站：現有無障礙廁所尚無足夠空間裝設照護床，未來將遵照規定，編列預算裝設。</p> <p>C. 臺南站：現有無障礙廁所尚無足夠空間裝設照護床，未來將遵照規定，編列預算裝設。</p> <p>(2)桃園機場公司業於110年11月26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，已轉請維護單位及轄下廠商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. 對於各項無障礙設施需避免邊角過於銳利，防止刺傷使用者，另若為大理石地板需加強止滑。</p> <p>B. 無障礙廁所設施部分調整(包含加裝沖水按鈕、無障礙坡道由鏡面改為平面)。</p> <p>C. 輪椅踏板處建議調整兩種高低不同長度，以對應不同身高之旅客。</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>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務資訊平台觀摩會 109-111 年：</p> <p>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>(1) 臺灣港務公司臺北港東 1-1 新旅運中心已於 110 年 6 月完成更新無障礙設施，包含：</p> <p>A. 無障礙廁所：海側共 4 間無障礙廁所，已將門口門檻修鋪成斜面，以利輪椅進出推移(110 年 1 月完工)。</p> <p>B. 無障礙坡道：海側門口斜坡道加長，並加以鋪平形成緩坡，以利輪椅推行(110 年 6 月完工)。</p> <p>(2) 臺灣港務公司臺中港旅客服務中心已於 110 年 2 月完成更新無障礙設施，包含：</p> <p>A. 無障礙廁所將固定式扶手更換為可收式扶手，以利身障者使用。</p> <p>B. 增設兒童專用小便斗及洗手台，方便幼童使用。</p> <p>C. 更新親子廁所兒童安全座椅，確保兒童使用安全。</p> <p>D. 汰換老舊導盲磚。</p> <p>(3) 臺灣港務公司花蓮港通關服務站為一層樓建物，進出口共五處均採友善身心障礙人士緩坡設計，並依照 109 年性別友善環境訪視結果，已於 110 年 4 月完成</p>
--	--	--	--	--

			<p>精進性別友善及無障礙設施，包含：</p> <ul style="list-style-type: none"> A. 改善無障礙廁所扶手以符合使用者施力習慣。 B. 改善洗手台高度以符合身障人員實際使用需求。 C. 將無障礙廁所門上標示牌改為通用牌示。 D. 哺(集)乳室完成購置小冰箱、育嬰兒手冊及音樂器設置，並更換扶手座椅、小檯燈光源、提供親子圖示張貼，並使用廣播系統播放輕音樂。 <p>(4) 臺灣港務公司基隆分公司蘇澳港營運處旅客中心於110年8月1日將6間廁所均加裝輔助扶手(含1間無障礙廁所，5間一般廁所)。</p> <p>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，已悉數完成改善，改善率為100%。包含：無障礙通路、昇降設備、無障礙廁所盥洗</p>
--	--	--	--

				<p>室、無障礙停車空間等設施進行改善。</p> <p>8. 改善郵局營業空間：中華郵政公司 110 年度已完成 5 處新(改)建郵局銀髮友善專區空間改善工程如次：</p> <p>(1) 清水郵局局屋美化工程：已 110 年 3 月完成無障礙櫃檯、無障礙廁所。</p> <p>(2) 南投國姓郵局廁所整修工程：已於 110 年 7 月完成無障礙廁所。</p> <p>(3) 林邊郵局局屋整修工程：已於 110 年 11 月完成無障礙廁所。</p> <p>(4) 東港郵局局屋整修工程：已於 110 年 11 月完成無障礙廁所。</p> <p>(5) 大武郵局局屋整修工程：已於 110 年 11 月完成無障礙廁所。</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</p>
--	--	--	--	---

				<p>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) 運輸研究所輔導臺北市政府、新北市政府、桃園市政府、臺中市政府建置無障礙小客車運輸服務資訊平台，提供市民單一預約窗口，增加服務之便利性。另自110年2月1日至12月31日完成服務76,583趟次，累計5,301位會員搭乘通用計程車。</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，目前公路總局業核撥臺北市第1階段第1期補助款153萬900元及臺中市第1階段第1期補助款127萬6,700元。</p>
--	--	--	--	---

檢討策進：

- (1) 本項議題之110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-親子車廂客座利用率未達51%:110年度平均親子車廂客座利用率為31%(月平均搭乘

總人數 3294 人)，因受新冠肺炎疫情影響，中央流行疫情指揮中心於 110 年 5 月 19 日發布疫情警戒升至第三級，臺灣鐵路管理局配合實聯制乘車防疫政策，取消城際列車站票，以減少長區間、跨地區的旅運，逢連續假期政府亦呼籲民眾減少跨區移動，親子車廂利用率連帶大受影響，現國際及國內疫情仍嚴峻，公共運輸運量受疫情影響未能穩定成長，臺灣鐵路管理局由車站售票窗口加強主動服務親子旅客，提供親子車廂資訊，並於車廂內張貼乘車規定海報，以提升親子車廂利用率，將俟疫情趨緩後，持續向民眾推動親子車廂搭乘。

(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	提供就業機會及於招商文件增列相關加分項目： 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	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。	提供就業機會及於招商文件增列相關加分項目： 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	1. 高速公路服務區提供弱勢女性銷售平台：高速公路局古坑服務區之「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，110 年已協助 187 人次，提供及創造弱勢女性或團體相關就業機會。 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

	<p>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：</p> <p>108年：完成1個服務區</p> <p>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：</p> <p>108年：19人次</p> <p>109年：25人次</p> <p>110年：32人次</p> <p>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：</p> <p>108年：進駐團體簽約數達2件</p> <p>109年：進駐團體簽約數達2件</p> <p>110年：進駐團體簽約數達1件</p>		<p>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>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>商：「高速公路服務區於招商文件增列性別相關加分項目，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，110年已完成西螺、東山、關廟、古坑及新營等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，共計46人(次)：</p> <p>(1) 東北角暨宜蘭海岸管理處：該處龍門露營區僱用弱勢女性1人；藍灣海濱僱用女性原住民1人。</p> <p>(2) 東部海岸管理處：三仙台提供身障女性1人承租經營。</p> <p>(3) 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) 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5人。和平島公園OT廠商僱用新住民女性1人。</p> <p>(5) 參山管理處：僱用6名原住民女性。</p> <p>(6) 日月潭管理處：女性參與銷售情形，計8人次。</p>
--	---	--	---	--

	<p>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：</p> <p>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>108年：占該工作類別總員工人數3% 109年：占該工作類別總員工人數4% 110年：占該工作類別總員工人數5% 111年：占該工作類別總員工人數5%</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>(7) 阿里山管理處：該處賣店出租經營管理，提供弱勢女性就業機會計1人。</p> <p>(8) 雲嘉南濱海管理處：出租經營管理廠商僱用弱勢女性1人。</p> <p>(9) 西拉雅管理處：出租業者提供女性就業16人。</p> <p>4. 臺鐵局評選優良身心障礙團體進駐標的物：110年上半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：</p> <p>(1) 高雄、臺南及臺中航空站已提供合計9名新住民就業機會，於航空站提供語言服務，協助東南亞航線旅客於航站之各項需求，提升弱勢女性勞動力參與率，使其充分發揮語言能力，除了協助技能建構、肯定其勞動尊嚴與價值，並提升其經濟賦權外，同時也使航空站服務更加完備。</p> <p>(2) 因新冠肺炎疫情影響，東南亞航班減少，高雄站將該新住民服務內容調整為防疫相關工作，其餘</p>
--	--	--	---	--

				<p>航空暫停語言服務，視疫情及航班狀況再恢復該員之派遣。</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 132 人，占該工作類別總員工人數為 5.5%；顧客服務工作進用弱勢女性人數為 130 人，占桃園機場免稅商店總員工人數為 5.2%。</p>
2. 促進原住民婦女就業	<p>108 年：600 人</p> <p>109 年：620 人</p> <p>110 年：640 人</p> <p>111 年：660 人</p>		<p>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。</p>	<p>觀光局依「原住民族地區觀光推動計畫」推動原住民族婦女就業，110 年達 640 人。</p>

檢討策進：

(1)本項議題之 110 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。

貳、其他年度重要成果

- 一、「飛航管制人員性別比例成效分析報告」研究成果:本研究發現飛航管制人員藉由公開之公務人員考試制度，相較一般職業透過面試方式選才，能夠減少主觀因素，並且於考試錄取後進行 11 個月的訓練過程中，不分性別、宗教、種族、階級、黨派之錄取人員，必須通過飛航安全、管制程序、技巧、協調能力、術語、應變能力、飛航管制資料之呈現與更新、裝備與系統運用、口試及威脅與疏失管理的考核及檢定，由此考訓合一制度，能消除對性別平等偏見，達到用人唯才之目的。因此，本研究建議踴躍提報民航特考進用飛航管制人員，在現有考試制度下達到飛航管制人員性別比例接近全國人口性別比例「代表性的官僚體制」，飛航服務總臺自 110 至 113 年每年以 33 人提列民航特考，預計 114 年滿足考、訓、用之期程規劃，使飛航管制人員在專才、專業、適才、適所之任用上能夠更提升飛航服務總臺的表現，將「飛航安全，世界一流，飛航服務，顧客滿意」之品質永續傳承。
- 二、松山機場「與您攜手 深耕性平空港」業務成果，除了重視營運安全、服務熱忱及業務效能外，並強調與各駐站單位及企業通力合作，提供創新友善服務，期能深耕構建一座性平及友善貼心服務的航空港，成果包括：
 - (一) 性別友善廁所：提高女性廁間比例、增設性別友善廁所、親子廁所、無障礙廁所，另在男女廁所增設落地穿衣鏡，落實性別多元政策，讓旅客在旅程中，感受到貼心與溫暖。
 - (二) 性別友善停車空間：全面改善親子(孕婦及育有六歲以下兒童者)及無障礙停車位，重新劃設標線與標誌牌面，並增設無障礙車位語音提示與車位在席系統等設施，便利女性及親子共遊的旅客。

- (三) 公共藝術空間改造：為各族群設計不同樣貌公共藝術候機區，讓旅客候機時能體驗在地文化，達成性別平等及不分你我，享受美好生活環境。
- (四) 提供性別友善服務設施：包括全區無障礙友善空間、獨立空間之哺(集)乳室、漂書區、弱勢團體按摩小站、免費尿布提供多元的性別友善服務項目。
- (五) 重視弱勢族群工作機會及無家者社會關懷：秉持企業社會責任，提供弱勢族群工作機會，關懷無家者，打造互助的人本機場。
- (六) 辦理性別平等活動宣傳：自製性平防疫短片及透過親子日多元管道及活動宣導性別平等，以寓教於樂方式傳達性別平等觀念，深刻印象。

三、金門航空站「打造幸福機場的友善廁所」業務成果，順應性別平等及無障礙環境的時代潮流，金門航空站特規劃辦理「航站廁所及哺集乳室改善工程」，優化 12 間廁所、8 間無障礙廁所及 5 間哺集乳室，透過旅客問題的反饋去解析空間設計並規劃適切方案，消除對不同性別、性傾向或性別認同者的威脅或不利影響，符合 CEDAW 第 5 條及第 13 條之相關意涵，成果如下：

- (一) 性別標誌設計友善多元：修正相關標示並採用中性符碼，出入口主題牆面設計、點字觸摸配置圖。
- (二) 首創多功能廁所：引進設置照護床、人工肛門污物盆等設施，在無障礙廁所中加入兒童馬桶，以提高其多功能性，不僅作為無障礙廁所，更可作為親子廁所、人工肛門者廁所。
- (三) 暢通意見渠道採納性別及族群資源：納入航站歷年無障礙設施勘檢意見，多次修改設計圖說。
- (四) 引進智能產品服務更即時：引進智能廁所設備搭載物聯網配套方案，節省巡檢時間提高效率。
- (五) 依空間性質打造旗艦型、高級型、主題型等 3 種型式廁所，哺集乳室改善融入溫馨童趣之設計氛圍。

- 四、因應新冠肺炎，本部為保障偏遠地區民眾、弱勢族群及因疫情受隔離者權益採取下列應變措施，並透過業管機關全球資訊網、新聞稿、FB、IG、地方電台等多元管道宣導，使前開對象充分知悉相關訊息，以落實 CEDAW 公約第 14 條規定，保障偏鄉地區民眾及弱勢族群權益：
- (一) 自用小型車及大型重型機車「定期檢驗」最後應到檢期限在三級警戒期間者，可延長至警戒結束後 1 個月內完成驗車措施。配合防疫措施致逾期者，可撤銷免罰。
 - (二) 「汽車燃料使用費」得展延至入境、檢疫、隔離結束或治癒出院後 6 個月內繳納，視同未逾期。配合防疫措施致逾期繳納者，可撤銷免罰。
 - (三) 有關「須體檢之駕駛執照定期換發與審驗(職業、高齡、癲癇換照)」配合三級警戒防疫規定，展延至全國各地三級警戒防疫規定均解除後 6 個月內完成換發或審驗，視同未逾期。
 - (四) 為減少民眾外出繳費之接觸風險，延長 ETC 通行費繳費期限，並鼓勵利用無接觸式線上繳費服務，另提供因檢(或染)疫隔離無法如期繳費車主，事後免收作業費或撤銷罰單之作法。
- 五、大眾運輸船舶及岸接設施無障礙環境改善：為改善海運無障礙環境，航港局業於 107 年 3 月 26 日公告「大眾運輸船舶及岸接設施無障礙補助作業要點」，期透過補助方式協助地方政府依權責改善大眾運輸船舶停靠交通船碼頭之岸接設施。截至 110 年底，已完成臺東地區 3 處(富岡、綠島、蘭嶼)、屏東地區 3 處(東港、小琉球、後壁湖)及澎湖地區 10 處(岐頭、赤崁、虎井、桶盤、員貝、潭門、第三漁港、七美、東吉及烏嶼)岸接無障礙設施建置。另為持續推動改善海運無障礙環境，已於 110 年 6 月 4 日再研提「海洋觀光計畫」，將持續透過補助機制，協助地方政府於 114 年前完成 3 處地區浮動碼頭設置，以建立友善海運通行無障礙環境。
- 六、提升載客小船無障礙環境：

- (一) 為強化船舶無障礙設施之審查機制，業於「客船管理規則」研議增修有關新造船舶或自國外購入之大眾運輸客船，其主要規範說明書應記載無障礙設施及設備概況供審查之規定，該草案業於 110 年 11 月 24 日報本部法規會審議，因尚有文字疑義爰暫予保留，將於相關文字修正後再予審議。
- (二) 為有效落實友善海運環境，航港局前於 109 年 7 月 14 日函請財團法人中國驗船中心及各航務中心，辦理新建造及自國外輸入之客船須經航港局無障礙委員協助審查船舶無障礙圖說，截至 110 年底計協助審查客船 7 艘、載客小船 24 艘。
- 七、「我可以，妳也可以—深耕海事性平」方案獲 110 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核「性別平等深耕獎」：該方案係航港局於近 5 年推動培訓女性擔任航運相關業務人員、積極舉辦校園宣導活動以鼓勵青年踴躍投入航海職涯、爭取 APEC 海運專家小組副主席職務以提升女性於國際海運決策參與機會、表揚女性友善航商以鼓勵航商業者營造性別平等工作環境等成果，並以傑出女性標竿案例加強宣導，持續推廣女性加入海事相關業務，推動海事產業性別平等，期消除海運業傳統上以男性為主之職業性別隔離，並將性別平等觀念穩固地向下生根。
- 八、「永續 深耕(打造平權、生態、原民美樂地)」方案獲 110 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核「性別平等深耕獎」：該方案係以南投服務區是“國道唯一”以原住民意象為主題所建置的服務區，有鑒於往來南投服務區的旅客以女性居多，高速公路局深耕南投服務區，結合 CEDAW 精神與性別平等概念，融合在地原民文化與「國道讓蝶道」保育措施，營造多元平權友善休憩場域，包括不定期辦理性別平等宣導活動，建置友善停車及用餐空間、人行友善通道、原民意象公廁、獨立式駕駛人休息室、悠遊生態迴廊等，以及跨機關合作關懷原民女性及弱勢團體、提升女性就業機會。在平權、原民及生態的實際作為兼具宣導性別平等之效果進而推導至國道各服務區。

九、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」，另為期社會大眾或相關專業團體瞭解 CEDAW 條文及應用，自行研發將 CEDAW 與交通業務結合製作宣導媒材，並奉時任本部性別平等專案小組主席之部長指示，為使 CEDAW 宣導媒材更簡單化與生活化，俾利於向社會大眾宣導，爰製作宣導媒材動態影片，並提送 110 年 12 月 6 日本部性別平等專案小組第 8 屆第 4 次會議審查完竣，影片主題如下：

編號	機關(構)	宣導對象及主題	影片名稱
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	與主題相同
2	民用航空局	向民航業者宣導：帶著寶寶快樂飛行	與主題相同
3	氣象局	向社會大眾宣導：提供偏鄉農漁民貼切的氣象服務	好天氣-氣象資訊促進農民性別平等
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	「健康老、輕鬆遊」打造觀光遊樂園區全齡無障礙服務
5	運輸研究所	向社會大眾宣導：再造電梯多元友善文化	與主題相同
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	與主題相同
7	鐵道局	向臺灣高鐵公司宣導：放心生育、安心育嬰	與主題相同
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	用愛指引·無礙回家
9	臺灣鐵路管理局	向社會大眾宣導：臺鐵女性司機員 I can, I do, I drive.	與主題相同

編號	機關(構)	宣導對象及主題	影片名稱
		向所屬員工宣導：打造性別友善的優質服務場域	與主題相同
10	桃園機場公司	向所屬員工宣導：懷孕工作不擔心 健康保護好安心	與主題相同
11	中華郵政公司	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！	爸爸育兒向前走，成為彼此的神隊友！
12	臺灣港務公司	向社會大眾宣導：破除職業性別隔離，女性輪班一樣行	性別友善職場-企業心力量

110 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 9 場次家務分工相關主題訓練完竣)	4 月 29 日	邀請後山廣播電台節目製作主持人張雪芳老師擔任「我和我的冠軍女兒—從電影談性別平等」講座。	計 301 人參加(男性占 45%、女性占 55%)，滿意度達 91%。本課程從新聞事件及電影的角度，說明我國及各國性別主流化發展的趨勢，以及在性別意識培力中，權利保障之現況。期盼國家、社會、個人能從不歧視到禁止歧視，形式平等到實質平等，個人義務到國家義務，做到夢想沒有性別，冠軍也是；職業不分性別，尊嚴第一。透過最基本的家務分工達到性別平等，人人幸福升等。課程中講師接連拋出生活化的問題，引起同仁積極回應，熱烈討論促進家務分工之具體做法，滿意度超過 9 成；本課程並辦理課前測驗及課後學習回饋，前測成績平均達 70.3 分，後測成績平均達 80.6 分，顯示課程確實能促進提升性別平等知識觀念。
民用航空局 (該局所屬機關業分別辦理 2 場次家務分工相關主題訓練完竣)	9 月 8 日	邀請臺灣臺北地方法院前法官鄭麗燕老師擔任「從性別議題談家事分擔」講座。	計 67 人參加(男性占 49%、女性占 51%)，滿意度達 100%。本訓練闡明傳統社會與現今社會男女角色之轉變，傳達性別相處之正確觀念，確實使同仁更重視家務分工議題，提升同仁對家務處理及教養子女之分工有正確的認知。講師以實例解說，使同仁獲得性別議題之重要概念，且瞭解遇到問題時有更好的處理方式，案例實用且受惠，有效提升家務分工宣

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
			導成效。
中央氣象局	8月16日	邀請國立空中大學唐仙梅教授擔任「性別主流化-家務性別平等」專題講座。	計383人參加(男性占63%、女性占37%)，滿意度達90%，因受新冠肺炎疫情因素，以視訊方式進行，講座以生動活潑的案例，宣導家務分工概念，同仁反應良好。
觀光局 (註：該局所屬機關業分別辦理14場次家務分工相關主題訓練完竣)	5月12日	性別主流化數位學習(性別診療室-健康、醫療與照顧中的性別議題)。	計103人參加(男性占29%、女性占68%)。課程時數2小時，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。
	8月6日	性別主流化數位學習(電影《幸福綠皮書》)。	計117人參加(男性43位占36.8%、女性74位占63.2%)。課程時數2小時，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。
	8月13日	性別主流化數位學習(電影《杜拉拉升職記》)。	計105人參加(男性32位占30.5%、女性73位占69.5%)。課程時數2小時，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22日	邀請國立空中大學唐	計109人參加(男性占62%、女性占38%)，滿意度達95%。

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
		先梅教授講授「性別主流化訓練—家事分工」課程。	該課程透過唐教授精闢的案例分析，表示從事家事勞動不應侷限於一般傳統刻板印象中的女性，願意分擔家事的男性乃是性別平等之具體實踐，並冀參訓同仁瞭解家事分工是性別間互助、包容與尊重的體現。
高速公路局 (註：該局所屬機關業分別辦理 6 場次家務分工相關主題訓練完竣)	4 月 8 日	邀請國立空中大學副校長沈中元教授擔任「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 及家務分工」(含性騷擾防治)講座。	計 76 人參加(男性 32 人占 42%、女性 44 人占 58%)，滿意度達 98%。經講師於課程中分析性別平權與家務分工於家庭中的意義後，導入性別平等的觀念，並藉由公眾人物事件了解家庭勞務有給補償制度及財產分配請求權等。同仁一致認同(家務分工議題不只是做多少、做什麼，而是家庭成員間的想法和感受)並運用現代科技電器產品設備，節省個人做家事之時間與精力。
鐵道局 (註：該局所屬機關業分別辦理 6 場次家務分工相關主題訓練完竣)	9 月 7 日	邀請世新大學性別研究所伍維婷所長講授 CEDAW 實務與案例研討(含家務分工)，透過案例研討瞭解如何將 CEDAW 精神運用於鐵道局業務推展，又面對超高齡社會到來，從家庭空間配置、	計 45 人參加(男性占 46.7%、女性占 53.3%)，滿意度達 96%。透過實務與案例研討，除了瞭解如何將 CEDAW 精神運用於本局業務推展外，又面對超高齡社會到來，從家庭空間配置、設施高度適合各年齡層的角度，讓同仁理解如何讓家務分工更容易。另課程中辦理前測及後測，經統計前測平均分數為 70 分，後測平均分數為 85 分，顯示同仁對 CEDAW 觀念更為瞭解。

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
		設施高度適合各年齡層的角度，讓同仁理解如何讓家務分工更容易。	
航港局	10月4日	邀請實踐大學社會工作學系嚴祥鸞教授擔任「從 CEDAW 談性別平等與家務分工(含性騷擾防治)」講座。	計 60 人參加(男性占 57%、女性占 43%)，滿意度達 95%。本訓練以視訊連線各航務中心同步參訓，課程中講師以日劇「問題餐廳」介紹性別歧視、跨性別者、婚姻中家務分工平等及教養子女責任等多元議題，並以自身經驗及豐富生活實例與同仁共同探討充斥於社會中各種標籤與刻板印象所帶來的歧視問題。透過講師深入淺出的講解及意見交流分享，課後約有 95%同仁認為課程有助於瞭解性別平等與家務分工之概念，也更理解參與家事對於家庭成員之重要性，以及家庭所有成員應一起分擔家務、家務非專屬於女性責任之概念，並能以同理心與家人溝通協調家事分工，有助於同仁在日常生活中實踐性別平等。
臺灣鐵路管理局	8月27日	邀請東吳大學健康暨諮商中心姚淑文主任講授「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」暨性別平等	計 214 人次參加(男性占 49%、女性占 51%)，實體和視訊同時進行，滿意度達 87%。依據問卷調查結果，同意本課程能瞭解家務分工之內涵達 96%，顯示絕大多數同仁認為能藉由本次課程瞭解家務分工之內涵；同意能運用課程內容以改善家務分工不均之情形達 85%，顯示絕大多數同仁認為能運用課程內容來改善家務分工不均之情形。另外對於家務分工課

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
		(家務分擔)專題演講。	程之相關範疇，同仁建議未來可將「常遇到的困境及新趨勢」、「衝突解決」、「科技發展對於家務分擔影響」、「情感及照顧面向」、「溝通技巧」及「案例分享」等議題納入此課程，並建議可運用討論、影片及有獎徵答等上課方式，本次訓練之回饋與建議將做為辦理下次訓練參考。
中華郵政公司 (註：該公司所屬機構業分別辦理15場次家務分工相關主題訓練完竣)	12月16日	邀請現任麻二甲之家董事長，前總統府國策顧問、美國(PARIS)心理發展基金會講師黃越綏老師講授「男女大不同-兩性的尊重、相處與家事分工」專題演講。	計214人(男性占33%、女性占67%)，講師身為兩性作家，以幽默風趣的方式講授兩性在人生各階段相處之道及如何改善家務分工之性別刻板印象，課堂妙趣橫生的講授風格為同仁帶來不同以往的感受，分享如何讓瓶頸轉化為樂趣，並以正能量面對困境、解決問題，與會人員均感受良多。另針對課程內容作互動式分享探討，鼓勵同仁講述自身所遇有關兩性相處情形，並適時搭配親身經歷分享，在趣味盎然的氛圍中進而宣導家務分工觀點及相關議題之重要性。
桃園機場公司	8月20日、24日	分別邀請國立中正大學犯罪防治學系教授暨教育學院院長鄭瑞隆院長，及國立臺灣大學社會工作學系王麗容教授擔任「性別平等(家務分擔含CEDAW條文)主題講座	參加人數計420人(男性占60%、女性占40%)，滿意度達95%。課程內容為宣導改善家務分工之性別刻板印象為主題講授，因應疫情，此次改為線上授課並邀請兩位性別及領域不同之講師，期待能為同仁帶來不同的感受。另講師針對課程內容作互動式探討，並鼓勵同仁分享自身家務分工情形，進而宣導家務分工之觀點及重要性，透過這兩門課程，同仁們對於CEDAW法規的詮釋有更深刻的了解，以及透過兩性在社會上的地位、影響力，進而帶領同仁們深入瞭解私領域的

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
		訓練「視訊講座宣導改善家務分工之性別刻板印象為主題講授。	家務分工。
臺灣港務公司	6月17日	邀請貓肉球狗尾巴心理諮商所陳熙所長擔任「CEDAW 觀點：家務分工與性別刻板印象」專題講座。	計 163 人參加(男性占 48%、女性占 52%)，滿意度達 100%。課後問卷題目共 5 題，其中與課程相關專業知識問題 3 題，對本次演講學習感想及回饋想法 2 題，調查結果顯示多數同仁對於專業知識問題皆填答正確，顯示本課程確實對於性別平等知識觀念提升確有幫助；至印象最深刻或目前所知的性別不平等議題上，多數議題圍繞在日常生活上，如求職、租屋限男/女性、民間風俗習慣對女性的不公平、女性懷孕後被解僱等議題；另在回饋感想及想法上，同仁表示講課方式生動，希望未來繼續辦理相關課程。

交通部主管國營事業及財團法人董監事任一性別比例一覽表

機構名稱	106 年度		107 年度		108 年度		109 年度		110 年度	
	中華郵政股份有限公司	董事	男：73.33%	董事	男：71.43%	董事	男：73.33%	董事	男：66.67%	董事
		女：26.67%		女：28.57%		女：26.67%		女：33.33%		女：46.67%
監事		男：33.33%	監事	男：33.33%	監事	男：33.33%	監事	男：33.33%	監事	男：33.33%
		女：66.67%		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：92.86%	董事	男：100%	董事	男：92.86%	董事	男：100%	董事	男：80%
		女：7.14%		女：0%		女：7.14%		女：0%		女：20%
	監事	男：66.67%	監事	男：66.67%	監事	男：66.67%	監事	男：66.67%	監事	男：33.33%
		女：33.33%		女：33.33%		女：33.33%		女：33.33%		女：66.67%

機構名稱	106 年度		107 年度		108 年度		109 年度		110 年度	
臺灣港務股份有限公司	董事	男：90.48%	董事	男：70.59%	董事	男：90.48%	董事	男：70.59%	董事	男：73.9%
		女：9.52%		女：29.41%		女：9.52%		女：29.41%		女：26.1%
	監事	男：50%	監事	男：75%	監事	男：50%	監事	男：75%	監事	男：80%
		女：50%		女：25%		女：50%		女：25%		女：20%
財團法人中華顧問工程司	董事	男：86.67%	董事	男：80%	董事	男：86.67%	董事	男：80%	董事	男：80%
		女：13.33%		女：20%		女：13.33%		女：20%		女：20%
	監事	男：0%	監事	男：0%	監事	男：0%	監事	男：0%	監事	男：50%
		女：100%		女：100%		女：100%		女：100%		女：50%

備註：各年度均以年底數據資料呈現。