

國軍退除役官兵輔導委員會性別平等推動計畫（111至114年）

行政院秘書長 113 年 4 月 16 日院臺性平字第 1131008367 號函同意修正

壹、整體目標與重點

依據行政院秘書長110年8月11日函頒「行政院所屬各部會性別平等推動計畫（111至114年）編審及推動作業注意事項」辦理。本計畫係以性別平等政策綱領為藍本，性別議題為導向，運用性別主流化工具，研訂促進性別平等相關政策或措施，持續加強推動性別平等業務，謹就本計畫目標及重點說明如下：

一、落實行政院性別平等重要議題之績效指標

- (一) 逐步提升本會所屬委員會委員任一性別比率達40%及政府捐助財團法人董監事任一性別比例達三分之一，以促進公部門決策參與之性別平等。
- (二) 盤點及改善本會所屬安養、醫療及農林機構之性別友善空間，建構宜居的生活環境。
- (三) 發展醫療領域性別化創新操作手冊，促進科學研究及技術研發之性別化創新。

二、強化本會重要性別議題之各項措施

- (一) 結合地方政府與民間資源，辦理新住民相關活動或課程，以提高榮民新住民配偶生活適應能力。
- (二) 提升榮家男性照顧服務員比率，去除性別刻板印象與偏見。
- (三) 依女性就業需求投入資源，辦理職業訓練或補助，提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練機會
- (四) 各級榮院建構性別友善之健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件，加強人員的性別平等意識。
- (五) 增加本會員工、業務與性別議題相關之性別統計與分析，作為政策規劃及執行業務之參考。

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

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，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。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。另「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 第3次國家報告結論性意見與建議更提出「25(c)考慮將三分之一性別比例提升至40%目標」。因此，提升本會主管各委員會及公設財團法人之性別比例，成為促進女性決策參與之重要推動方向。

2. 現況與問題

截至110年 12 月底止，本會主管之66委員會。其中41個委員會委員任一性別比率達40%。本會主管之財團法人計榮民榮譽基金會1個，董事任一性別比例未達三分之一；監事任一性別比例已達三分之一。

經調查110年12月本會所屬委員會其委員任一性別比率達40%者占62.12%，較109年12月調查之47.76%顯著上升。未來將透過研議相關措施或修正相關規定，持續提升性別比例。

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、行政院所屬委員會委員任一性別比率達40%。	一、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率為75% 達成率=(任一性別比率達40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會及所屬三級機構委員會計76個，已達40%者計72個(94.74%)，已請各委員會訂定分年績效指標，持續提升性別比例。	111年：達成目標數3個，達成率66.67%。 112年：達成目標數2個，達成率72.73%。 113年：達成目標數0個，達成率94.74%。 114年：達成目標數0個，達成率94.74%。
二、捐助財團法人及國	二、政府捐助財團法人董、	研議相關措施或修正相關規定，提升	所主管之1個政府捐助財團法人榮民榮	【董事】 111年：達成

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)
營事業董 監事任一 性別比例 達三分之 一。	<p>監事任一性別比例達1/3之達成率均為100%</p> <p>董事達成率 =(任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%</p> <p>監察人(監事)達成率 =(任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%</p>	性別比例。	<p>眷基金會第9屆董監事任期自108年7月1日起至111年6月30日止，其中董事13人，監察人5人，以下依現況分析及具體做法說明如下：</p> <p>一、自108年7月1日起第9屆董監事單一性別比例符合1/3規定(董、監事達成率均為100%)，惟後續因中央部會官派董事職務異動，致董事女性未達1/3。</p> <p>二、榮民榮眷基金會捐助暨組織章程修正，自111年7月1日第10屆起，董事人數由13人增加為15人，包括官派董事8人(輔導會2人；行政院外交國防法務處、國防部、內政部、財政部、大陸委員會及財團法人海峽交流基金會各1人)、民選董事6人及學者專家1人。</p> <p>三、為符合單一性別比例1/3之規定，董監事之</p>	<p>目標數1個，達成率100%。</p> <p>112年：達成目標數0個，達成率100%。</p> <p>113年：達成目標數0個，達成率100%。</p> <p>114年：達成目標數0個，達成率100%。</p> <p>【監事】</p> <p>111年：達成目標數0個，達成率100%。</p> <p>112年：達成目標數0個，達成率100%。</p> <p>113年：達成目標數0個，達成率100%。</p> <p>114年：達成目標數0個，達成率100%。</p>

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)
			薦派及遴選聘任做法如下： (一)本會薦派董事2人部分，擬依專長薦派不同性別各1人。 (二)官派董監事部分，將函請中央部會儘量薦派不同性別者出任。 (三)民選董監事部分，將比照公職人員選舉罷免法精神，單一性別當選人少於1/3時，應將該性別候選人所得選舉票單獨計算，以得票數較多者為當選。	

(二) 促進健康及照護工作之性別平等

1. 重要性說明

面對多元化社會不同挑戰，不同性別者在健康促進，預防保健上，容易產生不被理解或不平等的對待。除了不同性別者的健康促進外，亦應針對高齡者、身心障礙者、多元性別者等，持續在生理及心理健康提供及精進支持措施，使其都能具充足性、可近性及自主性的健康促進及照顧服務環境。

2. 現況與問題

缺乏性別意識、文化敏感度的工作人員及環境，容易提供具性別刻板印象甚至歧視不利處境者的健康照顧服務，住民與照顧者間可能因為不理解而產生溝通不良，致難以提供有效的照顧。

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)
促進不同性別者的健康平等	<p>一、提升13- 34歲女性規律運動比率4個百分點。</p> <p>二、降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率3個百分點。</p> <p>三、提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5個百分點。</p> <p>四、身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升4個百分點。</p>	提升醫事及長期照顧服務人員的性別意識，並提供具性別友善及文化敏感度的醫療環境、資訊及服務。	針對16所榮譽國民之家長期照護工作人員辦理認識多元性別平等相關教育訓練課程，每年至少2場次。	<p>113年： 16所榮譽國民之家長期照護工作人員參加認識多元性別平等相關教育訓練課程達90%。114年： 16所榮譽國民之家長期照護工作人員參加認識多元性別平等相關教育訓練課程達95%。</p> <p>{公式：已完成相關教育訓練課程人數/護理人員、照顧服務員、醫師、社會工作師(員)等長期照護工作人員總人數}*100%}</p>

(三) 打造具性別觀點的環境空間及科技創新

1. 重要性說明

隨全球氣候變遷、高齡化及少子化、疫情發展等因素，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。因此，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。並藉由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。

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。基此，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。

2. 現況與問題

2017年「老人狀況調查」指出，擔心自己容易跌倒是高齡者最常面臨的威脅，不友善的環境成為老年人不願出門或互動主要原因之一；又如身心障礙者對無障礙設施(備)可近性仍未獲得滿足。此外，公共空間較少考量多元性別者使用需求，例如哺集乳室、廁所等對於多元性別者的友善程度仍有改善空間。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，並透過盤點本會所屬安養、醫療及農林機構，檢視資源配置適足性，並進一步以調查或研究來蒐集不同使用者經驗，提出改善計畫/措施來完備性別友善無障礙環境。

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。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。因此，為促進性別化創新應用，需相關推廣並透過機制建立落實應用於政府研發，例如發展性別化創新操作手冊並辦理相關推廣活動，並建立制度，將性別觀點導入自辦或補助科學研究或研發，以確保落實性別化創新應用，達成修正知識的目的。

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30% 公式：已改善/待改善場館(針	一、依相關規範盤點及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間(例如廁所、哺集乳	一、安養機構：請16所榮家依內政部建築物無障礙設施設計規範、內政部性別友善廁所設計手冊之研究、內政部公共建築物衛生	一、安養機構：111年：0 112年：改善4所(累計4所) 榮家性別友善設施(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)
	對策略一盤點待改善場館)	室、停車空間等)的性別友善性	<p>設備設計手冊、衛生福利部公共場所哺(集)乳室設置及管理標準、交通部孕婦及育有六歲以下兒童者停車位設置管理辦法等規範，盤點家區內無障礙設施、哺集乳室及婦幼停車位等設置。</p> <p>二、醫療機構：111年依相關規範進行15所榮民醫院性別友善空間盤點，包含廁所、哺集乳室及婦幼停車位等，112-114年每年完備5所榮民醫院性別友善空間。</p> <p>三、農場機構：盤點本會各農場機構(共5場)辦公空間與觀光休旅場域空間是否符合性別友善之相關規範。</p>	<p>113年：改善4所(累計8所)榮家性別友善設施(50%) 114年：改善4所(累計12所)榮家性別友善設施(75%)</p> <p>二、醫療機構： 111年：0 112年：改善5所(累計5所)榮民醫院性別友善設施(33%) 113年：改善5所(累計10所)榮民醫院性別友善設施(67%) 114年：改善5所(累計15所)榮民醫院性別友善設施(100%)</p> <p>三、農場機構： 111年：改善2場/處(累計2場/處)農林機構性別友善設施(33%)。 112年：改善1場/處(累計3場/處)農林機構性別友善設施(50%)</p>

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)
				113年：改善 1場（累計4 場）農場機構 性別友善設施 （80%） 114年：改善1 場（累計5場） 農場機構性別 友善設施 （100%）
		二、針對業管的場域 進行量化或質化 調查，回應不同 性別者(尤其是 身心障礙者、高 齡及多元性別 者)的需求與滿 意度，並顧及不 同性別者參與育 兒及照顧之空間 友善性	一、安養機構：各榮 家針對身心障礙者、 不同年齡層及性別 者進行量化、質化性 別友善空間設施設 備需求與滿意度調 查。 二、醫療機構：111 年各榮民醫院設計 性別友善空間需求 及滿意度調查問卷 (含量化及質化調 查，並納入年齡、	一、安養機構： (一)期程 111年設計榮 家性別友善空 間需求及滿意 度調查問卷。 111-114年每 年進行榮家性 別友善空間需 求及滿意度調 查。 (二)性別友善 空間滿意度 〔公式：滿意 人數/問卷調 查人數〕 111年：滿意 度達30% 112年：滿意 度達90.5% 113年：滿意 度達91% 114年：滿意 度達91.5% 二、醫療機構： 性別友善空間 滿意度 111年：滿意 度達80%

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)
			身心障礙別統計)，111-114年各院進行使用者(尤其是身心障礙者、高齡長輩及多元性別者)的需求及滿意度調查。	112年：滿意度達82% 113年：滿意度達84% 114年：滿意度達86%
			三、農場機構：針對本會各農場機構(共5場)辦公空間與觀光休旅場域空間之性別友善性，進行量化或質化之需求與滿意度調查。	三、農場機構： (一)111年各農場機構(共5場)針對辦公空間與觀光休旅場域空間之性別友善性，進行需求與滿意度調查問卷設計作業，111-114年各農場機構(共5場)進行需求與滿意度問卷調查作業。 (二)問卷調查滿意度目標值： 111年：80% 112年：81% 113年：82% 114年：83%
		三、研提改善計畫、訂修法令或行政措施	一、安養機構：依榮家性別友善空間盤點及滿意度調查結果，研提改善計畫或措施。	一、安養機構： (一)111年依性別友善空間盤點及滿意度調查結果，納入可行性與需求性，研提榮家性別友善空間改善措施。 (二)112-114年依改善措施規劃，每年改

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)
				善4所榮家性別友善空間。
			二、醫療機構：各院依據滿意度問卷調查結果，研提改善計畫或行政措施。	二、醫療機構：進行改善計畫或行政措施之比率(公式:完成改善之項次數/不滿意之項次總數) 111年：80% 112年：82% 113年：84% 114年：86%
			三、農場機構：就盤點辦公空間與觀光休旅場域性別友善空間結果及旅客需求與滿意度調查，研提本會各農場機構(共5場)辦公空間與觀光休旅場域性別友善空間改善措施。	三、農場機構： (一)111年各農場機構(共5場)按可行性與需求性研提辦公空間與觀光休旅場域性別友善空間之改善措施。 (二)111-114年各農場機構(共5場)按需求與滿意度調查問卷之建議，滾動調整改善措施，每年各完備1-2場性別友善空間。
二、促進科學研究及技術研發之性別化創新	完成操作指引/手冊及機制建立。	一、發展性別化創新操作指引/操作手冊。 二、完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	一、發展醫療領域性別化創新操作手冊 二、研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定	113年：發展醫療領域性別化創新操作手冊。 114年：完成科學研究及技術研發辦

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)
				理性別分析之 機制。

二、部會層級議題

(一) 提高榮民新住民配偶生活適應能力

1. 重要性說明

因傳統性別角色規範或性別權力關係，導致不同性別在資源取得與控制上形成落差。榮民新住民配偶來臺後可能因生活水準差異、價值觀念不同，產生家庭與社會適應問題。

2. 現況與問題

榮民之新住民配偶在生活適應相關問題，以「親職教育」、「法令規定」等需求度最高。另因夫妻年齡、經濟基礎、價值觀念等落差過大，導致生活習慣不同、價值觀差異，衍生教養小孩問題、金錢花費問題、夫妻相處問題等，需要建構多元照顧輔導措施，並以尊重多元文化社會價值為精神，提供必要協助，使榮民新住民配偶逐漸融入臺灣社會，與臺灣人民共創美滿婚姻生活。

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
提高榮民新住民配偶生活適應能力	1. 增加榮民與新住民配偶生活協助及法規教育參與率，年度目標值： 111年：12% 112年：10% 113年：11% 114年：12% 2. 宣導去除性別刻板印象與偏見議題或夫妻共同分擔家務性別平等觀念次數，本會所屬服務機構每年宣導1次。	提升榮民與新住民配偶相關生活協助及法規教育。	要求本會所屬服務機構，每年至少辦理1場次榮民與新住民配偶生活適應輔導及幸福家庭表揚活動，針對榮民之新住民配偶年齡及來臺居留期間等生活適應相關問題，邀請當地移民、社政、社福等相關單位，辦理與新住民相關之醫療保健(衛教)、就業保障、子女照顧相關課程或座談。並於活動中宣導去除性別刻板印象與偏見議題或夫妻共同分擔家務性

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
			別平等觀念，俾利縮短新住民文化差異及增進生活適應能力。

(二) 提升榮家男性照顧服務員比率

1. 重要性說明

性別刻板印象是對女性或男性的特質、應擁有或應扮演角色的概化看法或先入之見。當性別刻板印象限制女性和男性發展個人能力、追求職涯或做出生活選擇時，即是有害的偏見。我國「性別平等政策綱領」揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化，推動範圍含括家庭、職場、學校、社會等實體場域、媒體以及數位/網路虛擬社群。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 第5條也指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見。

2. 現況與問題

- (1) 隨著高齡化社會來臨，長期照顧服務員逐年增加，為因應我國長期照顧人力需求，並提升服務照顧品質，透過多元學習管道及職業訓練，增進民眾對照顧服務之就業市場認識及培養，加上近幾年男性的長照需求者、服務使用需求，讓許多男性照顧服務員逐年增加。
- (2) 據研究指出，就男女照顧服務員性別分析僱用方式所占比率，男性以兼職方式略多，女性以全職方式略多，可能原因恐是照顧服務員工作型態比較偏向女性角色，男性可能將此工作當作一個臨時性或暫時性的工作銜接。
- (3) 榮家照顧服務員係採勞務承攬方式，由各榮家提出實際人力需求，各承攬廠商依各榮家需求，提供所需之照顧服務人力，照顧服務員人數及性別非固定。
- (4) 照顧服務員就業市場以女性居多，107年至110年10月榮家男性照顧服務員比率平均為17%，如何透過改善薪資待遇、提升友善職場環境等多元方式，鼓勵更多男性投入照顧服務員就業市場，落實性別友善職場環境。

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
提升榮家男性照顧服務員比率	榮家男性照顧服務員比率達20.2% (公式：男性照顧服務員人數/全體照顧服務員人數) 111年：達21% 112年：達20.0% 113年：達20.1% 114年：達20.2%	營造性別平等的工作環境、文化	<ol style="list-style-type: none"> 1. 增進薪資待遇： <ol style="list-style-type: none"> (1) 本會爭取委外照服員契約價金由109年每人每月3萬5,100元調增至110年3萬7,700元；111年維持3萬7,700元。 (2) 本會自110年起每年發放1.5個月年終獎金，另視人員招募狀況，適時調整價金解決人力不足問題。 2. 激勵工作士氣，友善職場環境：榮家照服員為照顧服務第一線工作夥伴，本會高度重視渠等勞動權益保障，持續要求榮家完備友善職場環境，建立愉快、和諧工作氛圍，以增強現職人員留任誘因。另機構每月均推選若干名表現優異，並有具體事蹟之照服員，轉請廠商發給優異獎勵金，激勵士氣。 3. 簡化行政作業：委外照服員採購作業採契約2年後續擴充1年，或契約1年後續擴充1年方式辦理，減少每年招標行政作業及降低承攬廠商人力調用各項成本。 4. 落實照護訓練，精進照顧品質：本會重視第一線實務需要，安排相關在職教育訓練，以增進照護專業職能與品質。 5. 研修契約規範，落實履約管理：滾動修正照服員勞務委外作業規範，精進查驗相關作業流

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
			程，強化機構及廠商履約監督管理責任，例如 明定廠商派駐管理人員 需具護理臨床資歷至少 1年以上或資深優良照 服員擔任，配合機構於 照顧工作上之各項品管 要求，維護照顧品質。

(三) 提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練機會

1. 重要性說明

「性別平等政策綱領」就業、經濟與福利篇，強調就業機會平等是性別平權的基礎，又鑑於職業訓練與媒合就業等公私部門支持體系的結合，乃為提升退除役官兵就業能力的不二管道，本會爰透過辦理職業訓練(含自辦及委外)、補助參加會外職業訓練等措施，以提升退除役官兵及其眷屬就業競爭能力，協助及促進女性順利就業。

2. 現況與問題

- (1)在勞動力參與率方面，依據行政院主計總處「109年人力資源調查統計」發現，近20年來女性因教育程度提升及服務業發展，勞動力參與率持續上升，67年為39.13%，109年已達51.41%。
- (2)在就業行業別方面，依據行政院主計總處「109年人力資源調查統計」發現，女性就業者從事「教育業」、「醫療保健及社會工作服務業」、「批發及零售業」、「金融及保險業」比率明顯高於男性；男性就業者從事「營建工程業」、「製造業」、「農林漁牧業」、「運輸及倉儲業」比率明顯高於女性，顯示就業端呈現明顯之性別差距。
- (3)在職業訓練方面，女性退除役官兵及眷屬參加本會職業訓練之占比，108年為20.9%，109年16.7%，110年上半年為16.0%，呈逐年遞減趨勢。因此，如何透過職業訓練相關資源投入，以多元職訓類別的方式，提升女性退除役官兵及眷屬參訓意願，為當前工作重點。
- (4)「職業訓練」績效指標係參考109年女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練比率15.7%為基準，延續110、111年績效指標15.8%、15.9%訂定，逐年增加。「職訓補助」績效指標，係參考107~109年女性退除役官

兵(眷屬)參加職訓補助比率6.0%、6.3%、15.7%平均值9.3%為基準，逐年增加。

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
提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練機會	1. 提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練比率 111年：15.9% (1)女性退除役官兵 112年：8.4% 113年：8.4% 114年：8.4% (2)女性眷屬 112年：44.5% 113年：44.5% 114年：44.5% 2. 提升女性退除役官兵(眷屬)參加職訓補助比率 111年：9.5% (1)女性退除役官兵 112年：7.2% 113年：7.3% 114年：7.4% (2)女性眷屬 112年：50% 113年：50% 114年：50%	1. 強化性別統計。 2. 辦理職訓需求調查 3. 擴大職訓補助，增加中長時數訓練班隊，增加女性參訓誘因，提升就業競爭力。	1. 配合國家政策、產業趨勢、退除役官兵需求，開發多元及中長時數職訓班隊，提升就業競爭力。 2. 退除役官兵參加職訓中心訓練，每年最多參訓2次，參訓前4次免費，第5次起自付訓練費用20%。 3. 已將退除役官兵眷屬(包括配偶及子女)納入職訓補助範圍，激勵女性眷屬接受職業技能訓練及提升參訓意願。 4. 擴大職訓補助班隊課程類型及數量，總補助金額為8至12萬元，以提升女性退除役官兵參訓誘因。 5. 依據需求調查結果，研議增加符合女性退除役官兵及眷屬需求之職訓班隊及職訓補助課程，以提升渠等參訓意願及參訓比率。

(四) 各級榮院推動性別友善職場環境措施

1. 重要性說明

為建構各級榮院性別友善的的職場環境，透過各項性別友善職場措施，推動人員的性別平等意識，並排除環境中各種有形和無形的性別不平等障礙，落實性別平權觀念，提供優質的服務場域。

2. 現況與問題

醫療工作是具變動性、複雜度與高壓性的工作型態，醫護人員若面臨不友善的醫療環境，將提高離職率。因此，推動醫院性別平權相關策略、

營造性別友善的執業環境，將有助於人員加入及留任意願，進而提高醫療服務品質。

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
推動性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件，加強人員性別平等意識。	<p>111年：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理21場性別平等教育訓練。 2. 推動4項友善孕育措施。 <p>112年：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理5項職場安全性平友善措施。 2. 推動4項友善孕育措施。 <p>113年：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理4項工作與家庭平衡措施。 2. 辦理5項職場安全性平友善措施。 <p>114年：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 推動5項職場健康措施。 2. 辦理4項工作與家庭平衡措施。 	各級榮院透過性別平等教育訓練、妊娠員工友善孕育措施、職場安全措施及工作與家庭平衡措施，營造性別友善平權的職場環境。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性別平等教育訓練:辦理性別主流化(含CEDAW)、多元性別權益保障、性騷擾防治等課程。 2. 友善孕育措施:推動職場母性健康管理計畫，評估妊娠及分娩後員工健康風險及工作適性建議；依「職場夜間工作安全衛生指引」實施「妊娠員工關懷服務」提供危害控制與預防保護措施；提供妊娠員工獎勵金、增加婦幼親子停車格、特約幼兒園及婦幼用品商店等多元孕期及育兒資源。 3. 職場安全性平友善措施:避免同仁工作負荷異常促發疾病，對個人工作疲勞度進行初步危害與預防之風險評估；提供游離輻射作業等高風險單位健康檢查；加強夜間同仁下班及停車場之安全性，增加(汰換)照明設備，並定期執行反偷拍偵測，確保職場安全。 4. 工作與家庭平衡措施:辦理家庭照顧與勞務分工專題講座、親子同樂活動，推廣員工協助方案資源，加強員工心理健康諮詢服務，如親子互動、婚姻與家庭關

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
			係、人際關係等多元議題。 5. 推動職場健康措施:辦理員工健康保護「人因性肌肉骨骼危害預防」教育訓練;針對輻射從業人員辦理新進員工職前訓練,宣導正確防護觀念;對於醫技人員(高風險單位)提供臨場關懷服務,協助員工解決工作或生活上壓力;提供員工體重管理、健康飲食及職場紓壓等健康促進講座或活動。

(五) 加強性別統計之建置及分析

1. 重要性說明

性別平等政策綱領「權力、決策與影響力」篇強調深化性別統計相關資訊,增加政府政策資訊之可及性。透過將數據客觀量化之建立性別統計方式,可於本會於制定相關政策時,以宏觀的視野決定政策作為,以提供更好的服務措施。

2. 現況與問題

目前本會之性別統計專區已有榮民及第二類退除役官兵人數、接受本會服務等相關統計,惟如需進一步瞭解其性別落差仍須加強,如:滿意度、員工官職等、員工年齡...等性別統計及各項服務之性別差異分析。

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
增加本會員工、業務與性別議題相關之性別統計與分析	1. 增加本會及所屬機構員工、業務與性別議題相關統計項目 111年:2項 112年:2項 113年:2項 114年:2項 2. 增加性別統計分析	參考施政計畫、本會員工資料、業務概況,編制、撰擬與性別議題相關之性別統計與分析,藉以觀察性別差異狀況及趨勢。	定期更新本會官網性別統計專區之性別統計與分析資料,並增加如:滿意度、員工官職等...等性別統計及各項服務之性別差異分析,供本會政策規劃、制定及外界參用。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	111年：1篇 112年：1篇 113年：1篇 114年：1篇		

參、考核及獎勵

本會對於執行本執行計畫著有績效人員，依本會職員獎懲作業規定辦理敘獎事宜。