

國軍退除役官兵輔導委員會性別平等推動計畫(115 至 118 年)

114 年 12 月 10 日輔人字第 1140084856 號函核定
行政院秘書長 114 年 12 月 16 日院臺性平字第 1141036420 號函備查

壹、整體目標與重點

依據行政院秘書長 114 年 5 月 12 日函頒「行政院所屬各部會性別平等推動計畫(115 至 118 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%之達成率為95%、性別衡平性達成率70%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%，以促進公部門決策參與之性別平等。
- (二)推展本會所屬安養機構之心理健康服務及自殺防治宣導，以促進不同性別者的健康平等。
- (三)持續改善、精進並優化本會所屬安養、醫療及農場機構之性別友善空間，建構宜居的生活環境。
- (四)完善並運用醫療領域性別化創新操作手冊，提升機關人員對於手冊之瞭解與運用，以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)瞭解長照人員運用數位健康科技需求及強化運用能力，減輕照顧負擔與提升服務品質，更能強化女性在照顧專業上的技能與競爭力。
- (三)提升女性退除役官兵推介就業比例，加強宣導提升資訊可及性並協助在地就業，鼓勵跨越性別框架開拓就業新領域，以提升就業比例。
- (四)各級榮院建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識。
- (五)深化本會員工、業務與性別議題相關之性別統計與分析，辦理性別分析研討以精進性別分析內涵，俾利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。另第3次國家報告結論性意見與建議指出「25(c)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」，此外，第40號一般性建議第14段、第15段以及第27段更充分說明，均等的決策才具有真正的、動態的意義和持久的影響，充分平等地分享權力，為免婦女面臨多重交織形式的歧視，特別強調各類婦女參與各級決策的權利。又，第4次國家報告結論性意見與建議提出「26(c)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」。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

查本會主管76個委員會，其中72個委員會委員任一性別比率達40%，32個委員會委員達性別衡平性。本會主管之財團法人計榮民榮譽基金會1個，董事及監事均達任一性別比例40%。

截至114年6月1日，本會所屬委員會其委員任一性別比率達40%者已達94.74%、達性別衡平性者達42.11%，將賡續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、行政院各部會所屬委員會委員朝性別均等邁進	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95	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本會及所屬三級機構委員會計76個，任一性別比例已達40%者計72個(94.74%)，已請各	一、任一性別比率達40%之達成率： 115年：達成目標數1個，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)
	% 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% 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% 達成率=各機關委員會多數性別與少數性別人數相減後，數字為0或±1之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%		委員會訂定分年績效指標，持續提升性別比例。 二、本會及所屬三級機構委員會計76個，達性別衡平性者計32個(42.11%)，已請各委員會訂定分年績效指標，持續提升。	率96.05%。 116年：達成目標數1個，達成率97.37%。 117年：達成目標數1個，達成率98.68%。 118年：達成目標數0個，達成率98.68%。 二、性別衡平性達成率： 115年：達成目標數28個，達成率78.95%。 116年：達成目標數5個，達成率85.53%。 117年：達成目標數2個，達成率88.16%。 118年：達成目標數1個，達成率89.47%。
二、捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例邁向40%	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% 董事達成率=(任一性別比例達40%之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100% 監察人(監事)達成率=(任一性別比例達40%之政府捐助財團法人	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會主管政府捐助財團法人榮民榮眷基金會1個，第10屆董監事任期自111年7月1日起至114年6月30日止，其中董事15人，女性委員7人，男性委員8人；監察人5人，女性委員2人，男性委員3人，均達任一性別比例40%，達成率皆為100%。	【董事】 115年：達成率100%。 116年：達成率100%。 117年：達成率100%。 118年：達成率100%。 【監事】 115年：達成率100%。 116年：達成率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)
	數/財團法人總數)*100%。			117年：達成率100%。 118年：達成率100%。

(二) 促進健康及照顧工作之性別平等

1. 重要性說明

為打造健康台灣，總統府成立「健康台灣推動委員會」規劃健康台灣願景及目標，期待透過全生命歷程的檢視，達成全人全程的健康照護。隨著社會高齡化、城鄉差距及多重歧視等挑戰，不同性別在健康機會與醫療資源利用上仍存在不平等現象。特定群體更容易因社會結構因素而面臨健康風險與健康服務可及性不足的問題，各年齡層男性自殺死亡率顯著高於女性，且高齡者的心理健康問題日益嚴重，因此針對不同性別與不利處境者提供適切支持，確保不同性別與不利處境者享有公平的健康資源與醫療服務，是落實健康權利與性別平等的重要目標。

2. 現況與問題

依據衛生福利部統計，112年我國女性自殺通報率64.6%，高於男性35.4%，然男性自殺死亡率為每十萬人口(以下同)21.7人高於女性的11.8人，各年齡層中，以65歲以上性別落差最大，其中男性高齡者(65歲以上)的自殺死亡率最高，為每十萬人口37.4人，女性18.3人，性別差距19.1人，顯示男性在面對老年生活變遷、健康衰退、社會角色轉變、照顧壓力及孤獨感時，可能缺乏足夠的支持系統與應對機制。傳統性別文化對男性的情緒表達與求助行為仍存有刻板印象，使得男性較少主動尋求心理諮商或社會支持，故應針對高齡男性設計適合其需求的心理健康可近措施，例如強化社會連結、提高心理健康識能、建立主動關懷機制。

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	男性關懷專線總話務服務量每年成長500人次	提升男性自殺防治意識及強化自殺防治服務的可近性	一、本會所屬16所安養機構床位依類型分：安養型4,902	年度內達成宣導(教)人次。 115年：1,000

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)
			床，養護型 3,240 床，失智型 643 床，總計 8,785 床。各安養機構於 112 年至 114 年期間住民自傷事件分別為 2 件、0 件及 1 件，合計 3 件。均逐案召開會議檢討研析事件原因，惟樣本數有限，尚欠缺足以全面性分析之資料。故現行以加強自殺防治宣導及心理衛生教育為自殺防治作為。 二、本會所屬安養機構自 115 年起辦理心理衛生講座、多元心理健康促進活動及自殺防治宣導等，各榮家每年至少辦理 1 場次，全數榮家總宣教人數應達成年度目標值，另可配合各榮院併同辦理宣導(教)活動。	人次 116 年：1,200 人次 117 年：1,400 人次 118 年：1,600 人次

(三) 打造具性別觀點的環境空間及科技創新

1. 重要性說明

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。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。

在科技研發方面，「性別化創新」(Gendered Innovations)是一種新興的研究方法，由美國史丹佛大學性別化創新專家 Londa

Schiebinger 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，我國應積極培育女性科學技術人員，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

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。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。本議題在前一期計畫(111-114 年)中，已依相關規範盤點環境空間之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。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，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。

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。本議題在前一期計畫(111-114 年)中，各部會均已完成操作指引/手冊，為促進性別化創新應用，需依所訂指引/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領域範疇。

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	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	一、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	安養機構： 依內政部建築物無障礙設施設計規範、內政部性別友善廁	安養機構： 115年： 改善2所(累計14所)榮家性

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)
環境	改善場館（針對策略一待改善場館）	等場域空間（例如廁所、哺集乳室、停車空間等）的性別友善性	所設計手冊之研究、內政部公共建築物衛生設備設計手冊、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（111-114年累計改善12所榮家性別友善設施已達75%），持續完成尚未改善之榮家家區內無障礙設施、哺集乳室及婦幼停車位等設置。	別友善設施（87.5%） 116年： 改善2所（累計16所）榮家性別友善設施（100%） 117年： 續依策略二作法執行。 118年： 續依策略二作法執行。
		二、優化及精進業管場域空間之性別友善性	一、農場機構： 盤點辦公空間與觀光休旅場域空間，改善性別友善場域設施。 具體作法： 115年度 1. 清境農場：草原木棧步道整修。 2. 武陵農場：第二賓館增設哺乳室。 3. 福壽山農場：旅遊服務中心迎賓區域動線改善。 4. 彰化農場：屏東分場無障礙、親子友善停車位標線劃設。 5. 臺東農場：知本分場、池上場部及花蓮分場無障礙廁所整修。 116年度 1. 清境農場：賓館外圍步道夜間照明設施整修。	一、農場機構： 115-118年辦理場域內已設置之性別友善及無障礙空間改善，訂定分年改善比率目標值： 115年： 25%(5/20) 116年： 50%(10/20) 117年： 75%(15/20) 118年： 100%(20/20)

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)
			2. 武陵農場：國民賓館增設無障礙廁所；第二賓館增設性別友善廁所。 3. 福壽山農場：停車場環境改善及增加照明設備。 4. 彰化農場：新竹場部照明設備更新。 5. 臺東農場：池上場部增設無障礙停車位1處；花蓮分場整修無障礙停車位。 117年度 1. 清境農場：賓館停車場夜間照明設施整修。 2. 武陵農場：國民賓館增設無障礙電梯；停車場設置照明設備。 3. 福壽山農場：優化公廁性別友善廁所設計指引。 4. 彰化農場：屏東分場照明設備更新。 5. 臺東農場：花蓮分場更新哺乳室空間設備。 118年度 1. 清境農場：停車場車格整建。 2. 武陵農場：客房走廊及公車站增設監視系統及照明設備。 3. 福壽山農場：停車區域標線暨哺乳室設備改善(如消毒鍋、冰箱等)。 4. 彰化農場：新竹場部性別標誌更新。	

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)
			5. 臺東農場：池上場部、知本及花蓮分場適時汰舊設備。 二、醫療機構： 參考過去年度辦理之滿意度調查結果與回饋意見、國內外性別友善城市的做法，優化及精進場域空間。 三、安養機構： 請16所榮家盤點家區內已設立之無障礙設施、哺集乳室及婦幼停車位等設施。115年起以每年4所榮家為目標逐步改善強化設施照明設備及空間使用的語言、標示、顏色等，得以傳達性別平等的意涵。	二、醫療機構： 115年：完成1所榮民總醫院優化及精進場域空間(25%)。 116年：完成1所榮民總醫院(累計2所)優化及精進場域空間(50%)。 117年：完成1所榮民總醫院(累計3所)優化及精進場域空間(75%)。 118年：完成1所榮民總醫院(類計4所)優化及精進場域空間(100%)。 三、安養機構： 115年：改善4所(累計4所)榮家性別友善設施(25%) 116年：改善4所(累計8所)榮家性別友善設施(50%) 117年：改善4所(累計12所)榮家性別友善設施(75%) 118年：改善4所(累計16所)榮家性別友善設施(100%)
二、促進科學研究及技術研發之性別	完善性別化創新手冊，各手冊應用於實際案例至少2	提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢	一、辦理提升機關人員對於科學研究及技術研發性別化創	115年：辦理運用分工小組會議或邀請性平

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)
化創新	案。	討精進手冊。	新操作指引手冊之瞭解與運用，包含： 召開會議及教育訓練等。 二、應用於實際案例之經驗並精進科學研究及技術研發性別化創新操作指引手冊內容。	專家學者進行分享交流2場次，並提供成果。 116年：辦理教育訓練2場次，並提供成果。 117年：完成應用於實際案例2件，並提供成果。 118年：依據實際應用情形完成修正手冊，並提供成果。

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：	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

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	115 年 9% 116 年 10% 117 年 11% 118 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。		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) 瞭解長照人員運用數位健康科技需求及強化運用能力

1. 重要性說明

CEDAW 強調婦女在經濟、社會及文化等領域應享有平等參與的權利。然而，長照領域多由女性承擔，長期下來容易加重女性在家庭與職場間的負擔，影響其經濟自主與職涯發展。

透過瞭解長照人員對數位健康科技的需求，並協助提升其運用能力，不僅有助於減輕照顧負擔與提升服務品質，更能強化女性在照顧專業上的技能與競爭力。這不僅符合性別平等政策方向，也有助於促進女性經濟參與與職場平權。

2. 現況與問題

輔導會肩負輔導榮民（眷）就養及服務照顧之重任，目前提供的就養服務分為公費與自費安置，並結合各項服務措施協助榮民（眷）安享晚年。然而，隨著人口結構高齡化，照顧需求持續攀升，第一線長照服務人員的工作負荷亦日益沉重。尤其目前照顧服務員以女性為主，不僅面臨勞力密集的工作內容，長期的高壓與繁重負擔也對其身心健康及生活品質造成影響，進而可能影響服務品質及照顧穩定性。

雖然本會已積極規劃數位建設，112 年起向數位發展部爭取「榮譽國民之家無線網路建置計畫」，預計 113 至 114 年間完成 16 所榮家 WiFi 熱點布建，並於 114 至 115 年導入智慧床墊等設備，期望透過智慧科

技提升照護效能與管理便利性。然而，數位科技導入僅是基礎設施，實際落實智慧照護，尚需搭配第一線人員的數位科技應用能力與操作熟悉度。

因此，如何了解長照人員對數位健康科技的需求與期待，並配套設計實務性、友善且具性別敏感度的能力培訓與支持機制，已成為本會推動智慧照護與促進性別平權之重要課題。

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
瞭解長照人員運用數位健康科技需求，強化運用智慧科技能力	導入之智慧照護科技使用提高工作效率滿意度比率達 80% 115 年：達 74% 116 年：達 76% 117 年：達 78% 118 年：達 80%	針對從事照護工作之長照人員，了解渠等對數位健康科技認知及對導入之智慧照護產品實際使用情形，強化運用能力，進而提升照顧技能與提高工作效率。	1.透過「長照服務人員智慧健康科技運用需求暨使用滿意度調查問卷」了解渠等對數位健康科技認知與使用情況及學習需求與信心程度，進而提升照顧技能與提高工作效率。 2.依年度導入之智慧照護科技產品實際使用之照服員執行問卷調查 115 年：達 74% 116 年：達 76% 117 年：達 78% 118 年：達 80%

(三) 提升女性退除役官兵推介就業比例

1. 重要性說明

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，「消除對婦女一切形式歧視公約」第 11 條強調保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障等權利。

2. 現況與問題

- (1)女性因育兒照顧負擔而退出職場：依衛生福利部 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查，已婚婦女曾因結婚離職者占 20.9%，主要因為「準備生育(懷孕)」；已婚婦女曾因生育(懷孕)離職者占 22.7%，主要因為「準備生育(懷孕)」及「照顧未滿 12 歲兒童」。另依勞動部 2020 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查，育嬰留職停薪申請者期滿未返回原

事業單位(包含另謀他職及離開職場)的主要原因，女性因「家庭因素自願離開職場」占 35.8%，較男性 12.4%高出 23.4 個百分點，均顯示家庭育兒負擔仍以女性為主。

- (2)女性退除役官兵多為家庭主要照顧者，就業意願較低：根據本會委託元智大學辦理「114 年度就業輔導安置成效調查研究案」調查統計，退除役官兵尋找工作最主要考量因素是「薪水待遇(占 32.7%)」，其次是「工作時間(21.8%)」和「通勤距離(20.5%)」。女性多數承擔家庭高齡及幼齡成員照顧責任，考量工作時間無法配合及通勤距離，因而就業意願較低；且女性工作者常以兼職方式進入勞動市場，造成薪資較低，薪水待遇與期待有所落差，因而就業後離職率亦較高。
- (3)女性榮民因多數領有月退俸，重返職場意願較低：本會統計截至 113 年 12 月止，64 歲(含)以下男性榮民 152,328 人，領取月退俸者 59,058 人(占 38.77%)；64 歲(含)以下女性榮民 8,116 人，領取月退俸者 5,724 人(占 70.53%)，高於男性榮民 31.76 個百分點。女性榮民多數領有月退俸，因經濟來源穩定，反映在職涯規劃上，有更多元的選擇或考量，對於就學就業及職訓之需求相對較低。

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推介就業比例	1.提升「59 歲以下女性榮民推介就業比例」(以 113 年底「59 歲以下女性榮民人數占比」6.67%為推估基礎) 115 年：7.80% 116 年：8.20% 117 年：8.60% 118 年：8.90% 2.提升「女性第二類退除役官兵推介就業比例」(以 113 年底「女性第二類退除役官兵人數占比」12.67%為推估基礎) 115 年：13.80%	1.加強資源宣導，提升資訊可及性。 2.掌握在地資源，協助在地就業。 3.鼓勵跨越性別框架，開拓就業新領域。 4.善用就業促進工具，激勵就業意願，提升就業比例。	1.加強資源宣導，提升資訊可及性：透過本會全球資訊網頁、榮光雙周刊、社群媒體等網絡宣導，鼓勵女性參加專業度高、薪資待遇高之非傳統性別領域行業(如工業、工程等行業)，開創女性新的就業領域。 2.掌握在地資源，協助在地就業： (1)因城鄉交通便捷程度不同，考量女性退除役官兵及眷屬免受通勤困擾，請榮服處了解在地缺工情

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	116 年：14.30% 117 年：14.90% 118 年：15.50%		形，及缺工職缺所需知識技能，協助女性退除役官兵及眷屬尋找在地職業訓練課程(或線上學習課程)，順利習得所需技能，並輔導在地就業。 (2)為鼓勵女性退除役官兵進入勞動市場，本會辦理各活動(如企業廠商代表說明會等)時，鼓勵企業建置友善女性就業環境，提供女性職員彈性工時、兼職及育兒托育等服務，以增加女性退除役官兵就業率。 3.鼓勵跨越性別框架，開拓就業新領域： (1)以案例專文採訪方式，透過社群媒體等網絡宣導，鼓勵女性參加專業度高、薪資待遇高之非傳統性別領域行業(如工業、工程等行業)，以突破性別刻板印象，開創女性新的就業領域。 (2)邀請專家學者、成功企業人士，及退除役官兵就學、就(創)業有成者辦理專題講座時，請各榮服處適時安排傑出女性退除役官兵現身說法

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
			經驗分享，提高女性參加意願。 (3)未來將針對女性從業比例較高的產業（如教育、服務、醫療等），建立潛在參與企業名單，主動聯繫說明企業獎勵計畫的內容及參與效益，增加多元企業僱用女性退除役官兵。 4.善用就業促進工具，激勵就業意願，提升就業比例：藉由宣導本會促進就業穩定津貼、勞動部之婦女再就業計畫、缺工獎勵措施、僱用獎助等就業促進措施，增加女性退除役官兵重新投入職場就業的誘因與意願。

(四) 各級榮院推動性別友善環境措施

1. 重要性說明

為建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識，各級榮院透過各項性別友善措施，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，有助於醫療機構整體績效之提升。

2. 現況與問題

醫療工作是高壓性的工作型態，具有變動性及挑戰性高，醫事人員在面臨高風險、高壓、工時長等問題時，流動率將提高。因此，推動醫院性平相關策略，包括完善員工支持系統、加強員工心理健康照護與壓力管理及營造多元友善安全的執業環境，有助於醫事人員提高醫療服務質量，及在高壓的環境中找到更好的工作生活平衡。

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
持續精進性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識	115 年： 1.辦理性別平等相關教育訓練計 20 場次。 2.辦理性別相關高風險職務安全防護訓練計 20 場次。 116 年： 1.辦理 2 項工作與家庭平衡措施。 2.推動 2 項職場安全性平友善措施。 117 年： 1.辦理 3 項工作與家庭平衡措施。 2.推動 3 項職場安全性平友善措施。 118 年： 1.辦理 4 項工作與家庭平衡措施。 2.推動 4 項職場健康措施。	各級榮院透過性別平等教育訓練、高風險職務安全防護訓練、工作與家庭平衡措施及友善的醫療職場健康措施，營造多元、包容、性別友善與安全的職場環境。	1.辦理性別平等教育與意識提升活動： 透過工作坊、講座、案例分析等形式，提高醫護人員對性別平等的認識和重視，提升員工對性別多樣性、性別角色刻板印象、性騷擾等問題的認識與敏感度。 2.辦理高風險職務安全防護訓練： 從性別視角審視高風險職務安全，提高從業人員的安全意識，增進其對工作場所潛在危害的認知，並傳授必要的安全知識和技能，以有效預防性別相關職業傷害與糾紛，保障工作者的安全與健康。 3.提供性別友善的工作生活平衡措施： 確保醫事人員能夠在照顧家庭和處理工作壓力方面找到平衡，包含：員工協助方案、員工心理健康諮詢服務、親子活動等。 4.性別友善的醫療職場健康措施： 避免同仁工作負荷異常促發疾病，包含：定期健康檢查與追蹤管理、心理健康支持與壓力管理及促進職

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
			場健康活動。

(五) 深化性別統計及分析

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及分析，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退除役官兵人數及接受本會服務等相關統計，惟仍可持續增加深度及廣度的空間，例如將前述統計與「不利處境」項目(高齡、原住民、偏鄉地區…等)或其他重要性別議題再進行細緻交叉統計分析。另本會目前辦理的性別分析案件，分析結果仍較少與政策措施相結合，對研擬本會性別平等措施幫助有限，未來擬透過定期辦理性別分析工作坊或內部研討會等方式，汲取外界經驗與做法，精進本會性別統計分析內涵。

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
深化性別統計及分析	1.增加與「不利處境」等複分類交織之性別統計 115年：2項 116年：2項 117年：2項 118年：2項 2.增加性別統計分析 115年：1篇 116年：1篇 117年：1篇 118年：1篇 3.辦理性別分析工作坊或內部研討會 115年：1場 116年：1場	提升本會各單位性別分析效能並與業務結合。	透過公務統計、辦理調查或向其他機關單位索取資料等方式，蒐集「不利處境」等複分類相關資料以擴充性別統計交織性。另定期辦理性別分析工作坊或內部研討會，邀請專家蒞會指導或由同仁分享性平推動案例成果，協助同仁於業務中結合性平觀點，精進性別分析內涵，以利後續本會性平政策之推動。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	117 年：1 場 118 年：1 場		

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。