

國軍退除役官兵輔導委員會111年度性別平等推動計畫成果報告

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題

(一) 促進公私部門決策參與之性別平等

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
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66個，已達40%者計41個(62.12%)，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69.70%。 113年：達成目標數2個，達成率72.73%。 114年：達成目標數2個，達成率75.76%。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 111年新增14個委員會任一性別比率達40%，總計55個委員會任一性別比率達40%。分年達成目標如下： 111年：達成目標數14個，達成率83.33%。
二、捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一。	二、政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達1/3之達成率均為100% 董事達成率=(任一性別比例達1/3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。	所主管之1個政府捐助財團法人榮民榮譽基金會第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： 一、自108年7	【董事】 111年：達成目標數1個，達成率100%。 112年：達成目標數0個，達成率100%。 113年：達成目標數0個，達成率100%。 114年：達成	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 本會財團法人榮民榮譽基金會第10屆董監事任期自111年7月1日起董事15人(男性8人、女性7人)，監事5人(男性3人、女性2人)，董、監

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)	績效指標達成情形及年度成果
	<p>數/財團法人總數)*100% 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>		<p>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、榮民榮譽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</p>	<p>目標數0個，達成率100%。</p> <p>【監事】 111年：達成目標數0個，達成率100%。 112年：達成目標數0個，達成率100%。 113年：達成目標數0個，達成率100%。 114年：達成目標數0個，達成率100%。</p>	<p>事任一性別比例均已達1/3。</p> <p>【董事】 111年：達成目標數1個，達成率100%。 【監事】 111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)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>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，董監事之薦派及遴選聘任做法如下：</p> <p>(一)本會薦派董事2人部分，擬依專長薦派不同性別各1人。</p> <p>(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。</p> <p>(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</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)	績效指標達成情形及年度成果
			所得選舉票單獨計算，以得票數較多者為當選。		

檢討策進：

(1)本議題之 111 年度績效指標共 2 項、達成項數 2 項、未達成項數 0 項。

(2)本項議題之績效指標均已完成。

(二) 打造具性別觀點的環境空間及科技創新

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)	績效指標達成情形及年度成果
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(針對策略一盤點待改善場館)	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、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性	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	一、安養機構： (一)111年進行16所榮家性別友善空間盤點，112-114年每年完備4所榮家性別友善空間。 (二)性別友善空間改善比率〔公式：已改善榮家數/待改善榮家數〕 111年：0 112年：25% (4/16) 113年：50% (8/16) 114年：75% (12/16)	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 (一)已完成16所安養機構性別友善空間盤點，16(所)/榮家總家數16(所)=100%。 (二)盤點項目包含包括無障礙廁所、性別友善廁所、無障礙停車位、婦幼停車格、哺(集)乳室、升降機(電梯)等。

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			內無障礙設施、哺集乳室及婦幼停車位等設置。		
			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。	二、醫療機構：性別友善空間改善比率(公式：已改善醫院數/待改善醫院數) 111年：0 112年：33%(5/15) 113年：67%(10/15) 114年：100%(15/15)	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 111年已完成15所榮民醫院性別友善空間盤點 ，項目包含無障礙廁所、性別友善廁所、無障礙停車位、親子停車位及哺(集)乳室等。
			三、農林機構：盤點本會各農林機構(共6場/處)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。	三、農林機構： (一)111-114年各農林機構(共6場/處)盤點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。 (二)性別友善空間改善比率 目標值： 111年：33%(2/6) 112年：50%(3/6) 113年：66%(4/6) 114年：83%(5/6)	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 (一)已完成農林機構(6場/處)性別友善空間盤點 ，項目包含無障礙廁所、廁所內求助鈴、便器符合男女比例1:3、尿布更換檯、無障礙停車位、婦幼停車位、哺(集)乳室等。 (二)性別友善空間改善比率：111年：33%(2/6) 。完成福壽山農場、清境農場性別友善空間改善。

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)	績效指標達成情形及年度成果
		<p>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</p>	<p>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。</p> <p>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、身心障礙別統計)，</p>	<p>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50% 113年：滿意度達60% 114年：滿意度達70%</p> <p>二、醫療機構： 性別友善空間滿意度 111年：滿意度達80% 112年：滿意度達82% 113年：滿意度達84%</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>111年10月底前已完成16所榮家性別友善空間問卷設計及滿意度調查。</p> <p>111年：各項性別友善設施滿意度達90%以上</p> <p>1. 調查項目： <u>無障礙廁所、性別友善廁所、無障礙停車位、婦幼停車格、哺(集)乳室、升降機(電梯)等。</u></p> <p>2. 調查對象人數：<u>每所榮家至少調查50人。</u></p> <p>3. 問卷調查滿意度=$(\text{滿意人數} + \text{非常滿意}) / \text{實際有使用性別友善設施人數} * 100\%$。</p> <p>■達成 □未達成</p> <p>111年10月底前已完成15所榮院性別友善空間問卷設計及滿意度調查。</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)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>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。</p>	<p>114年：滿意度達86%</p>	<p>111年：滿意度均達80%以上。</p> <p>1. 調查項目：<u>無障礙廁所、性別友善廁所、親子廁所、尿布更換檯、無障礙停車位、婦幼停車位、哺(集)乳室、無障礙通路等。</u></p> <p>2. 調查對象人數：總院各300人、桃園及嘉義分院各200人、餘分院各150人。</p> <p>3. 問卷調查滿意度=(非常滿意人數+滿意人數)/問卷調查總人數*100%。</p>
			<p>三、農林機構：針對本會各農林機構(共6場/處)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。</p>	<p>三、農林機構：(一)111年各農林機構(共6場/處)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年各農林機構(共6場/處)進行需求與滿意</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>111年7月底前完成6個農林機構性別友善空間問卷設計及滿意度調查。</p> <p>111年：滿意度均達80%以上。</p> <p>1. 調查項目：<u>無障礙廁所、性別友善廁所、親子廁所、尿布更換</u></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)	績效指標達成情形及年度成果
				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%	<u>檯、無障礙停車位、親子停車位、哺(集)乳室。</u> 2. 調查對象人數： <u>武陵農場94人</u> <u>福壽山農場133人</u> <u>清境農場84人</u> <u>彰化農場42人</u> <u>臺東農場30人</u> <u>森保處40人</u> 3. 問卷調查滿意度=(滿意人數+非常滿意)/實際有使用性別友善設施人數*100%。
		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， 每年改善4所榮家性別友善空間。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 (一)111年已完成16所安養機構性別友善空間盤點，依盤點結果、滿意度調查及所需經費，優先改善八德、臺北、桃園及雲林等4所榮家性別友善設施，如下： 1. 完成八德榮家哺集乳室設置。 2. 臺北、桃園及雲林榮家新增婦幼停車位。

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)	績效指標達成情形及年度成果
					(二)視實需及經費編列改善桃園、彰化、岡山、馬蘭、臺南、新竹、雲林及中彰等8所榮家性別友善廁所。
			<p>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。</p>	<p>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/不滿意之項次數)</p> <p>111年：80% 112年：82% 113年：84% 114年：86%</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>各院依據滿意度問卷調查結果，研提改善計畫或行政措施。</p> <p>111年：改善率83.8%。</p> <p>1. 依滿意度問卷調查結果統計不滿意而須改善之項次數，並計算已完成改善之項次數。</p> <p>2. 截至111年12月，已完成改善計31項，改善率83.8%。</p>
			<p>三、農林機構：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，研提本會各農林機構(共6場/處)辦公空間與觀光休旅場</p>	<p>三、農林機構：</p> <p>(一)111年各農林機構(共6場/處)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。</p> <p>(二)111-114年各農林機構(共6場/處)按</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>(一)農林機構(6場/處)已依性別友善空間盤點結果，研提之改善措施。</p> <p>(二)111年已完備2處農場</p> <p>1. 福壽山農場改善項目：</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)	績效指標達成情形及年度成果
			域性別友善空間改善措施。	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(處)性別友善空間。	(1)設置停車格直立式標誌牌計9處(含親子停車格標誌7處及身障停車格標誌2處)。 (2)建賓館落成後，新增無障礙停車格2格、無障礙客房及廁所各2間。 2.清境農場改善項目： (1)增設性別友善廁所告示牌1間。 (2)國民賓館哺乳室外牆防水施作。
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理性別分析之機制。	<input type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 111年度尚無需填報辦理成果。

檢討策進：

- (1)本議題之 111 年度績效指標共 9 項、達成項數 9 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) 提高榮民新住民配偶生活適應能力

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
提高榮民新住民配偶生活適應能力	<p>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：13% 113年：14% 114年：15%</p> <p>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。</p>	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。	<p>1. <input type="checkbox"/>達成 <input checked="" type="checkbox"/>未達成 本會所屬榮服處舉辦新住民生活適應輔導及幸福家庭表揚活動，111年計辦理19場次，共計898人參加，其中男性420人(占46.77%)，女性478人(占53.23%)。活動邀請內政部移民署、地方政府、家庭扶助中心等單位，實施相關法令諮詢及生活輔導，榮民與新住民配偶參與率約9%(參加人數898/111年12月底現有榮民陸外配人數9,862)。</p> <p>2. <input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 本會所屬19所榮服處，每年於舉辦之新住民生活適應輔導及幸福家庭表揚活動中，各宣導1次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，共計宣導19次。</p>

檢討策進：

(1)本議題之 111 年度績效指標共 2 項、達成項數 1 項、未達成項數 1 項。

(2)原因分析及檢討策進：

- A. 111年關鍵績效指標之目標值為12%，因受疫情影響，活動均延期至下半年，又大部分榮民與新住民配偶基於防疫考量，婉拒參加榮服處辦理之生活適應輔導活動，致使參與率約9%，未達成目標值。
- B. 本會請各榮服處於疫情趨緩時，辦理「退除役官兵懇談會」、「服務區座談會」及「新住民生活適應輔導及幸福家庭表揚」活動時，廣邀榮民(眷)參加，於會場宣導「夫妻共同分擔家務性別平等觀念」，並推動「去除性別刻板印象與偏見」議題，及鼓勵新住民配偶踴躍參加本會辦理之就業媒合及職業訓練。
- C. 配合新住民活動安排參訪聯誼活動，讓參加人員體驗臺灣在地生活文化，增加活動趣味性，藉以提升新住民參與率。

(二) 提升榮家男性照顧服務員比率

目標	績效指標 (含期程與 目標值)	策略	具體做法	績效指標達成 情形及年度成 果
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24% (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22% 113年：達23% 114年：達24%	營造性別平等的工作環境、文化	1. 公開表揚，給予尊榮感： (1) 針對表現優異之照顧服務員，適時於榮家會議或活動時給予表揚。 (2) 定期辦理優秀照顧服務員選拔，公開表揚。 2. 依需要給予彈性排班或固定班別：依照照顧服務員個別需求，給予選擇輪班或固定班別，以兼顧其	<input type="checkbox"/> 達成 <input checked="" type="checkbox"/> 未達成 1. 111年榮家委外照顧平均1,304人，其中男性259人、女性1,045人， 男性照顧服務員比例19.86% 。 2. 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。

目標	績效指標 (含期程與 目標值)	策略	具體做法	績效指標達成 情形及年度成 果
			家庭及個別需要。 3. 友善職場環境：改善休息時之活動空間，提升環境舒適度。 4. 辦理在職教育，提升專業素質：依衛福部評鑑基準及榮家評鑑指標等規定，辦理照顧服務員在職教育訓練，及參加消防演練及緊急災害防救等訓練，以提升專業能力。 5. 改善薪資待遇，增進福利：111年獎金為每人每月3萬7,700元，並增列1.5個月年終獎金。 6. 關懷工作及身心狀況：平時多予注意及關懷，如遇健康問題協助及時就醫。	

檢討策進：

(1)本議題之 111 年度績效指標共 1 項、達成項數 0 項、未達成項數 1 項。

(2)原因檢討：

- A. 111年受 COVID-19疫情管制邊境影響，社福類外籍移工無法入境，更加造成本國籍照顧服務員市場供不應求，致機構式照顧服務員招募不易；各榮家配合國家防疫政策，確診者採就地隔離及治療等因素，導致照服人力急遽短缺。
- B. 疫情嚴竣期間，衛生福利部提供醫院專責病房照護輔佐員每人每班5,000元津貼，男性因傳統觀念需負擔家計，故選擇收入較高之工作，致影響男性照顧服務員至機構工作之意願。
- C. 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。

(3)策進作為：

- A. 增進薪資待遇：
 - (a) 本會爭取委外照顧服務員契約價金由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。
 - (b) 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。
- B. 激勵工作士氣，友善職場環境：榮家照顧服務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，並有具體事蹟之照顧服務員，轉請廠商發給優異獎勵金，激勵士氣。
- C. 簡化行政作業：委外照顧服務員採購作業採契約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。

- D. 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。
- E. 研修契約規範，落實履約管理：滾動修正照顧服務員勞務委外作業規範，精進查驗相關作業流程，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顧服務員擔任，配合機構於照顧工作上之各項品管要求，維護照顧品質。
- F. 107年至110年榮家男性照顧服務員比率平均為17%，111年成長至19.86%，已成長2.86%。惟榮家照顧服務員係採勞務承攬方式進用，無法指定特定性別，爰112年擬配合實際進用狀況及條件，調整本項績效指標目標值。

(三) 提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練機會

目標	績效指標 (含期程與 目標值)	策略	具體做法	績效指標達成 情形及年度成 果												
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% 112年：16.0% 113年：16.1% 114年：16.2% 2. 提升女性退除役官兵(眷屬)參加職訓補助比率 111年：9.5% 112年：9.6% 113年：9.7% 114年：9.8%	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)	1. 提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練比率： <input type="checkbox"/> 達成 <input checked="" type="checkbox"/> 未達成 (1)111年職業訓練人數性別統計表： <table border="1" data-bbox="1173 1556 1476 1747"> <thead> <tr> <th>區分</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人數</td> <td>332</td> <td>1,969</td> <td>2,301</td> </tr> <tr> <td>比例</td> <td>14.4%</td> <td>85.6%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> (2)具體原因：參訓生源人數有限及訓練管道多元，致職訓補助女性退除役官兵(眷屬)比率提升，相對無法提升職業訓練參訓比率。	區分	女	男	合計	人數	332	1,969	2,301	比例	14.4%	85.6%	100%
區分	女	男	合計													
人數	332	1,969	2,301													
比例	14.4%	85.6%	100%													

目標	績效指標 (含期程與 目標值)	策略	具體做法	績效指標達成 情形及年度成 果												
			<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>2. 提升女性退除役官兵(眷屬)參加職訓補助比率： <input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>(1)111年職訓補助人數性別統計表：</p> <table border="1" data-bbox="1171 611 1479 808"> <thead> <tr> <th>區分</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人數</td> <td>370</td> <td>2,926</td> <td>3,296</td> </tr> <tr> <td>比例</td> <td>11.2%</td> <td>88.8%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2)具體原因：本會111年納入「勞動部技術士技能檢定職類各項訓練」，課程多元且就近上課，方便與兼具照顧家庭，藉此增加女性退除役官兵及眷屬參訓機會，以提升參訓率。</p>	區分	女	男	合計	人數	370	2,926	3,296	比例	11.2%	88.8%	100%
區分	女	男	合計													
人數	370	2,926	3,296													
比例	11.2%	88.8%	100%													

檢討策進：

(1)本議題之 111 年度績效指標共 2 項、達成項數 1 項、未達成項數 1 項。

(2)原因檢討：

A. 111年女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練比率14.4%，未達關鍵績效指標目標15.9%。

B. 傳統職業訓練職類班隊偏向工業技術類別，不利於女性職涯規劃，影響參訓意願。

C. 由於參訓生源人數有限，另女性退除役官兵及眷屬大部分需兼顧家庭照顧，故選擇具有在地便利的職業訓練補助措施。

3、策進作為：

A. 持續製作宣導女性參訓學員於非傳統性別之就業領域(如女性參加裝載與堆高機操作班、消防安全設備管理班、汽機車修護班、室內配線光電能源班、建築配管與太陽能熱泵班)成功案例，於官網、臉書、榮民文化網等網路平台加強宣導，以破除性別刻板印象，避免職場性別隔離，並鼓勵女性參訓。

B. 訓練課程規劃時，將兼顧女性就業需求(如企管、商管、資管、照顧服務、家事服務等)職類，以增加參訓意願提升參訓率。

C. 112年已依各對象目標女性人數占比調整目標績效以符實況(女性退除役官兵參加職業訓練比率8.4%、女性眷屬比率44.5%；女性退除役官兵申請職業訓練補助比率7.2%、女性眷屬比率50%)，並經提報111年11月25日召開性平委員會同意，以符合女性參訓關鍵指標合理化。

(四) 各級榮院推動性別友善職場環境措施

目標	績效指標 (含期程與 目標值)	策略	具體做法	績效指標達成 情形及年度成 果
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。	111年： 1. 辦理21場性別平等教育訓練。 2. 推動4項友善孕育措施。 112年：	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。	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	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 111年成果: 1. 各級榮院辦理性別主流化(含CEDAW)、多元性別權益保障、性騷擾防治等共33場性別平等教育訓練。

目標	績效指標 (含期程與 目標值)	策略	具體做法	績效指標達成 情形及年度成 果
	<p>1. 辦理5項職場 安全性平友善 措施。</p> <p>2. 推動4項友善 孕育措施。</p> <p>113年：</p> <p>1. 辦理4項工作 與家庭平衡措 施。</p> <p>2. 辦理5項職場 安全性平友善 措施。</p> <p>114年：</p> <p>1. 推動5項職場 健康措施。</p> <p>2. 辦理4項工作 與家庭平衡措 施。</p>		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>4. 工作與家庭平 衡措施: 辦理 家庭照顧與勞</p>	<p>2. 各級榮院推動友善 孕育措施，總計4 項：</p> <p>(1) 職場母性健康: 關 懷懷孕及分娩後 (1年內)員工共計 238人，安排健康 風險評估訪視， 提供危害控制與 預防保護措施。</p> <p>(2) 員工妊娠獎勵: 提 供懷孕員工妊娠 獎勵共239人。</p> <p>(3) 孕期福利資源: 印 製「我是新手爸 媽手冊」，協助同 仁瞭解孕期相關 福利資源與知 識；簽訂特約婦 幼及醫療用品商 店，提供同仁優 惠價格，減輕孕 育經濟負擔；孕 婦於員工餐廳用 餐免排隊。</p> <p>(4) 幼兒園: 增加3家 特約幼兒園；成 立1家非營利幼 兒園。</p>

目標	績效指標 (含期程與 目標值)	策略	具體做法	績效指標達成 情形及年度成 果
			<p>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、婚姻與家庭關係、人際關係等多元議題。</p> <p>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。</p>	

檢討策進：

(1)本議題之 111 年度績效指標共 2 項、達成項數 2 項、未達成項數 0 項。

(2)本項議題之績效指標均已完成。

(五) 加強性別統計之建置及分析

目標	績效指標 (含期程與 目標值)	策略	具體做法	績效指標達成 情形及年度成 果
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 111年：1篇 112年：1篇 113年：1篇 114年：1篇	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 1. 性別議題相關統計項目： 增加 「現有榮民配偶人數-按性別是否相同分」、「訓後就業穩定津貼人次」、「推介就業穩定津貼人次」等 3統計項目 。 2. 性別統計分析：「退除役官兵就學性別差異分析」 1篇 。

檢討策進：

- (1)本議題之 111 年度績效指標共 2 項、達成項數 2 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、111年其它推動性別平等政策綱領之成果

面向	(一)權力、決策與影響力
政策目標	增進女性培力與發展，強化領導力，擴大女性參與政治、國家及公共事務的管道，建立性別平權的決策參與機制，增加不利處境者參與機會，以促進權力、決策及影響力的性別平等。
推動策略	1. 推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別距，達成權力的平等。 2. 增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等。 3. 重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。

111年度辦理成果摘述

一、賡續鼓勵各單位拔擢女性同仁，111年本會甄審委員會審議之案件中，報名參加陞遷人員男、女性皆有者共計73件，女性升遷人數為35人(占47.9%)，性別比例尚稱均衡。

區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
參加人數	3,944	100	3,703	93.9	241	6.1

二、本會(含所屬三級機構)委員會及公設財團法人計68個，111年已有57個任一性別委員(董監、事)比率達40%，達成率為83.8%，較110年提升20%。

年度	本會(含所屬三級機構)委員會及公設財團法人(個)	任一性別委員(董、監、事)比率達40%(個)	達成率(%)
111	68	57	83.8
110	69	44	63.8
增減	-1	13	20.0

三、辦理「懇(座)談會、說明會性別統計」。

(一)榮民、第二類退除役官兵性別統計：

區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
榮民	321,798	100	305,799	95.0	15,999	5.0
第二類退除役官兵	52,292	100	46,363	88.7	5,929	11.3
合計	374,090	100	352,162	94.1	21,928	5.9

(二)退除役官兵(眷屬)代表懇(座)談會性別統計：

榮服處辦理416場退除役官兵(眷屬)代表懇(座)談會，參加人員計3,944人，其中男性3,703人(93.9%)，女性241人(6.1%)，高於「榮民、第二類退除役官兵之女性比例」0.2個百分點，如下表。

(三)就學就業及職訓服務工作說明會性別統計：

111年邀請各縣市榮民、第二類退除役官兵及屆退官兵參加「就學就業及職訓服務工作說明會」22場，宣導說明本會政策、就學就業及職訓權益，並聽取建言，計1,142人參加，其中男性935人(81.9%)，女性207人(18.1%)，高於「榮民、第二類退除役官兵之女性比例」12.2個百分點，如下表。

111 年度就學就業及職訓服務工作說明會參加人數						
資料日期：111 年 12 月 31 日止						
區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
參加人數	1,142	100	935	81.9	207	18.1

四、辦理「退除役官兵就學、就業及職訓成效人數性別統計」。

(一) 青壯年(59歲以下)退除役官兵性別統計：

截至111年11月止，59歲(含)以下退除役官兵人數合計17萬5,465人，其中男性16萬2,756人(92.8%)，女性1萬2,709人(7.2%)，如下表。

59 歲(含)以下退除役官兵人數							
資料日期：111 年 12 月 31 日止							
區分	合計		男性		女性		
	人數	%	人數	%	人數	%	
榮民	50-59 歲	84,773	100	81,785	96.5	2,988	3.5
	40-49 歲	29,671	100	26,489	89.3	3,182	10.7
	30-39 歲	8,626	100	8,027	93.1	599	6.9
	20-29 歲	103	100	92	89.3	11	10.7
第二類退除役官兵		52,292	100	46,363	88.7	5,929	11.3
合計		175,465	100	162,756	92.8	12,709	7.2

註 1：因「60 歲以上榮民」之就學就業職訓需求較低，故未納入就學就業職訓相關之性別統計。
 註 2：資料來源：
 (1) 榮民性別統計：統計資料(期刊)查詢/動態網頁查詢/榮民現況/榮民人數/現有榮民人數-按年齡及性別分。
 (2) 二類官兵性別統計：統計資料(期刊)查詢/動態網頁查詢/二類官兵現況/基本特性/第二類退除役官兵-按性別及服役年資分。

(二) 推介就業人數性別統計：

111年推介就業10,779人，其中男性9,489人(88.0%)，女性1,290人(12.0%)，女性占比高於「59歲(含)以下退除役官兵之女性比例」4.8個百分點，如下表。

111 年推介就業人數						
資料日期：111 年 12 月 31 日止						
區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
推介人數	10,779	100	9,489	88.0	1,290	12.0

(三) 職業訓練人數性別統計：

111年職訓中心訓練人數合計2,301人，其中男性1,969人(85.6%)，女性332人(14.4%)，女性占比高於「59歲(含)以下退除役官兵之女性比例」7.2個百分點，如下表。

111 年職業訓練人數						
資料日期：111 年 12 月 31 日止						
區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
自辦訓練	1,490	100	1,320	88.6	170	11.4
委外訓練	811	100	649	80.2	162	20.0
合計	2,301	100	1,969	85.6	332	14.4

(四) 職業訓練補助人數性別統計：

111年職業訓練補助人數合計3,296人，其中男性2,926人(88.8%)，女性370人(11.2%)，女性占比高於「59歲(含)以下退除役官兵之女性比例」4個百分點，如下表。

111年職業訓練補助人數						
資料日期：111年12月31日止						
區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
補助人數	3,296	100	2,926	88.8	370	11.2

(五)就學進修人數性別統計：

111年就學進修補助合計7,835人，其中男性6,471人(82.6%)，女性1,364人(17.4%)，女性占比高於「59歲(含)以下退除役官兵之女性比例」10.2個百分點，如下表。

111年就學進修補助人數						
資料日期：111年12月31日止						
區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
就學補助獎勵	5,448	100	4,537	83.3	911	16.7
大專校院進修補助	1,797	100	1,454	80.9	343	19.1
就業考試進修補助	590	100	480	79.8	110	18.6
合計	7,835	100	6,471	82.6	1,364	17.4

五、辦理「就(創)業需求調查及性別統計」。

本會統計分析111年個管開案人員資料庫之就(創)業需求資料發現，男性退除役官兵對於就(創)業需求，以1.技術/維修/操作(29.36%)、2.經營/行政/總務(24.96%)、3.物流/運輸/資材(14.10%)、4.保全/軍警消(13.53%)、5.旅遊/餐飲/休閒(10.69%)等五大職類占多數；女性退除役官兵對於就(創)業需求，以1.經營/行政/總務(45.53%)、2.旅遊/餐飲/休閒(16.78%)、3.客服/門市(11.72%)、4.技術/維修/操作(10.01%)、5.醫療/美容/保健(9.4%)等五大職類占多數。

面向	(二)就業、經濟與福利
政策目標	整合就業與福利資源，促進女性勞動參與，營造性別友善職場，縮減職場性別隔離與薪資落差，維護女性勞動尊嚴與價值，推動混合式經濟體制，協助女性就創業及技能建構，以提升女性經濟賦權，保障女性經濟安全。
推動策略	結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。

111年度辦理成果摘述

一、111年協助弱勢退除役官兵(眷屬)轉介地方政府辦理情形，如下表。

類別	區分	總人數	男性		女性	
			人數	%	人數	%
低收入戶		288	172	59.7	116	40.3
			含退除役官兵 102 人次，遺眷 70 人次		含遺眷 116 人次	
中低收入戶		171	102	59.6	69	40.4
			含退除役官兵 88 人次，遺眷 14 人次		含退除役官兵 3 人次，遺眷 217 次	
中低收入老人生活津貼		379	159	42.0	220	58.0
			含退除役官兵 156 人次，遺眷 3 人次		含退除役官兵 3 人次，遺眷 217 人次	
急難紓困		25	10	40.0	15	60.0
			含退除役官兵 8 人次，遺眷 2 人次		含退除役官兵 0 人次，遺眷 15 人次	

二、111年急難救助金、清寒榮民子女就學補助、三節慰問金核發情形，如下表。

類別	區分	總人數	男性		女性	
			人數	%	人數	%
急難救助金		19,879	13,060	65.7	6,819	34.3
清寒榮民子女就學補助		2,841	1,478	52.0	1,363	48.0
三節慰問金		85,356	45,665	53.5	39,691	46.5

三、榮家提供安養、養護及失智照顧多元服務，111年11月底前入住女性人數共計1,025人。

四、111年提供中低/低收入戶就學退除役官兵「就學生活津貼」15人，其中男性14人(93.3%)，女性1人(6.7%)，如下表。

111年就學生活津貼請領人數						
資料日期：111年12月31日止						
區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
請領人數	15	100	14	93.3	1	6.7

註1：經查110年發給女性退除役官兵就學生活津貼4人，其中2人已畢業，1人休學中，故111年僅有女性退除役官兵1人申請。

五、開拓符合女性退除役官兵需求之工作職缺，並輔導適性就業，以提升「女性退除役官兵(眷)推介就業比例」，111年推介就業10,779人，其中女性推介就業比例12.0%。

近2年推介就業人數統計表						
資料日期：111年12月31日止						
區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
111年推介就業	10,779	100	9,489	88.0	1,290	12.0
110年推介就業	9,656	100	8,499	88.0	1,157	12.0

六、採行「增開符合女性參訓需求班隊」、「降低女性參訓障礙」及「破除女性就業刻板印象」等策進作法，提升「女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練比例」。

(一)在「增開符合女性參訓需求班隊」方面：

參考本會110年個管開案人員需求資料庫之統計結果，女性退除役官兵需求以「經營/行政/總務」、「旅遊/餐飲/休閒」、「客服/門市」、「技術/維修/操作」、「醫療/美容/保健」等職類占多數。本會職訓中心111年自辦訓練辦理室內設計、珠寶飾品創作、廚藝管理及烘焙食品等符合女性需求課程44班，占62.9% (44/70)；委外訓練辦理安親課輔師資、ERP企業資源整合、創意視覺設計等符合女性需求課程30班，占83.3% (30/36)。

(二)在「降低女性參訓障礙」方面：

為避免家庭因素影響女性參訓意願，結合政府機關、政府捐助成立財團法人及技術士技能檢定職類之訓練，納入職業訓練補助班次範圍，女性退除役官兵及女性眷屬因可依個人職涯規劃，選擇在地多元參訓管道參訓。

(三)在「破除女性就業刻板印象」方面：

職訓中心111年度蒐集女性學員於非傳統性別之學科領域成功案例6則，於官網、臉書、榮民文化網等網路平台加強宣導，以鼓勵女性參訓，增加渠等就業競爭力。

(四)在提升「女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練比例」方面：

職訓中心111年度自辦訓練開訓71班，參訓學員計1,490人，其中女性學員170人，占11.4%；職訓中心委外訓練開訓35班，參訓學員計811人，其中女性學員162人，占20.0%，如下表。

111 年職業訓練人數						
資料日期：111 年 12 月 31 日止						
區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
自辦訓練	1,490	100	1,320	88.6	170	11.4
委外訓練	811	100	649	80.0	162	20.0
合計	2,301	100	1,969	85.6	332	14.4

面向	(五)健康、醫療與照顧
政策目標	制定具性別意識及公平的健康、醫療與照顧政策，積極推動性別友善的醫療與照顧環境，消弭性別刻板印象對身心健康的影響，確保女性普遍享有生育健康權利，重視醫療照顧過程中的自主性，發展不同性別生命週期各階段的身心整合健康資訊與服務，以提供性別友善的健康照顧及家庭支持服務。
推動策略	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。

111 年度辦理成果摘述

- 一、111 年度本會及所屬機構辦理意識培力課程或結合退除役官兵座談會、榮欣志工聯繫會報、服務網座談會、社區關懷據點及機關內部各項會議，辦理性別平等影片導讀、讀書會等活動，同時宣導破除職業刻板印象、性別平等相關法規、CEDAW 公約等。藉由相關活動和宣導向員工及民眾傳達性別平等觀念，建立友善職場，總計辦理 30 場次，宣達人數達 3,716 人。
- 二、修正「國軍退除役官兵輔導委員會112年度出國計畫作業規定」，請各處會及所屬機構111年1至2月提報年度出國、因公赴大陸地區計畫，擬選派人員於資格條件相同時，應優先選派女性人員。針對國際參與領域部分，經統計會本部、臺北榮總、臺中榮總及高雄榮總等機構(單位)111年出國考察、視問、訪問、開會、談判等情形，因疫情影響，均採視訊方式辦理，人數合計713人(如下表)。並公告於本會全球資訊網供各界瀏覽：

單位	區分	總人數	男性		女性	
			人數	%	人數	%
會本部		4	4	80	1	20
臺北榮總		206	147	71.4	59	28.6
臺中榮總		485	254	52.4	231	47.6
高雄榮總		18	12	66.7	6	33.3
總計		713	417	58.5	296	41.5

三、醫療機構性別友善職場環境措施：

- (一)各級榮院辦理性別主流化(含 CEDAW)、多元性別權益保障、性騷擾防治等共 33 場性別平等教育訓練。
- (二)各級榮院推動友善孕育措施：
- 1、職場母性健康：關懷懷孕及分娩後(1 年內)員工共計 238 人，安排健康風險評估訪視，提供危害控制與預防保護措施。
 - 2、員工妊娠獎勵：提供懷孕員工妊娠獎勵共 239 人。
 - 3、孕期福利資源：印製「我是新手爸媽手冊」，協助同仁瞭解孕期相關福利資源與知識；簽訂特約婦幼及醫療用品商店，提供同仁優惠價格，減輕孕育經濟負擔；孕婦於員工餐廳用餐免排隊。
 - 4、幼兒園：增加 3 家特約幼兒園；成立 1 家非營利幼兒園。

二、辦理與性別平等相關之宣導活動

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
1	國軍退除役官兵輔導委員會	新住民生活適應輔導及幸福家庭表揚活動	本會所屬榮服處舉辦新住民生活適應輔導及幸福家庭表揚活動，111年計辦理19場次，共計898人參加，其中男性420人(占46.77%)，女性478人(占53.23%)。活動邀請內政部移民署、地方政府、家庭扶助中心等單位，實施相關法令諮詢及生活輔導，並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，榮民與新住民配偶參與率約9%。	
2	國軍退除役官兵輔導委員會	新竹榮譽國民之家榮莒案研討會暨啟動儀式	111年7月8日辦理研討會邀請樹德科技大學教授以「性與生命的關聯」為主題，提高同仁及住民對性騷擾認知與了解，兩性溝通協調，總計56人參加。	
3	臺北榮民總醫院	辦理「性別重置手術論壇」	(1)結合中華醫學會於111年7月16日辦理「性別重置手術論壇」111年度聯合學術研討會，與各醫學專科領域學者多面向交流分享，探討未來智慧醫療的方向，共計169人參與。本論壇係由跨多個醫學科別(包含整形外科、婦女醫學、精神醫學)主題組成之論壇。討論主題多元，包括性別認定手術(Gender Affirming Surgery, GAS)之技術發展沿革與手術技巧、經驗分享，以及針對性別不安之病人，是否適合接受性別置換手術之術前評估。 (2)沈秉輝醫師分享「男變女性別認定手術之個人經驗」表示，該手術往往是性別不安個案最後也最重視的一步。術後	

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
			<p>反應良好，並無當事人回診反應不佳或投訴不滿意等情形。</p> <p>(3)胡力予醫師則分享「臺北榮民總醫院針對性別不安之病患，評估是否核示接受性別置換手術之經驗」以配合臺灣現行性別變更登記規定，必須經過兩位精神科醫師診斷為性別不安，並鑑定可實施性別重置手術。並提及臺灣現對於性別不安之病人，所提供之醫療服務較為片段而缺乏整合與共識，爰期望藉如本次論壇等機會，進行更多以病人為中心的討論，以創造更友善的就醫與社會環境。</p>	

三、訂定/修正與性別平等相關之法案

法規名稱	提報單位	內容說明
無		

※ 請提報111年度報院或經本院院會通過與性別平等有關之法案，其提報內容應包含立(修)法目的、法案重點內容、生效日，以及與性別平等有關之議題及影響層面，文長500字以內。

四、辦理與性別議題相關之研究

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
1	營造榮民之家 優質頤養環境 擴增失智量能 -以板橋榮家 失智區長者家	國軍退除役官兵 輔導委員會板橋 榮譽國民之家	國軍退除役官兵 輔導委員會板橋 榮譽國民之家 (單位自辦)	「養兒防老」在我國傳統觀念下一向主張為人子女者，必須負起照顧年邁父母的責任，且傳統的三從四德觀念及父權制度下，照顧者的角色以女性居多，照顧工作也常被視為「愛的勞動」，因此女性情感性

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
	庭適應歷程為例			角色相較於男性工具性角色，女性即成為最適合的照顧者，當家屬無法負荷照顧工作時，不得不尋求其他照護資源的協助，因此，機構式照顧逐漸取代家庭式照顧，本研究係以主要照顧者性別，進而分析其壓力及負荷因子，期透過新入住長者案例和家屬的訪談找出適應方式，以利建立與家屬合作關係，提高機構失智護照顧品質。
2	機構住民對預立安寧緩和醫療暨維生醫療抉擇之認知、態度、行為及其相關-以南部某機構為例	國軍退除役官兵輔導委員會岡山榮譽國民之家	國軍退除役官兵輔導委員會岡山榮譽國民之家 (單位自辦)	本研究採橫段式描述性及相關性研究設計 (cross-sectional description with correlational design)，以自擬結構式問卷調查，機構住民基本資料(含性別、年齡、安置類型、有無眷屬、教育程度、婚姻狀況、宗教信仰)、安寧緩和醫療的相關認知、安寧緩和醫療相關態度、安寧緩和醫療意願程度，針對高雄市燕巢區岡山榮譽國民之家住民，包括安養、失能養護類型，共300名為研究對象，探討機構住民對預立安寧緩和醫療暨維生醫療抉擇之認知、態度、意願。研究結果顯示：女性對於安寧緩和醫療的認識高於男性住民，安寧緩和醫療相關態度贊成程度之差異，與安寧緩和醫療的認知變項幾乎相同，女性住民的態度明顯高於男性住民，不同年齡層及教育程度對於安寧緩和醫療的相關態度均呈現顯著差異。
3	身智衰退症與健康老化研究	臺北榮民總醫院	臺北榮民總醫院 高齡醫學中心 (單位自辦)	本研究收案 600 位個案，男性 257 位，女性 343 位，女性占 57.1%，統計分析結果如下： (1)與男性相比，女性年齡較輕，教育程度稍低，身高、體重、身體質量指數、腰圍、小腿圍、肌肉量皆低於男性，而體脂肪比率較男性高。 (2)活動功能評估部分，男女性別除在握力有明顯差異，於六公尺走路速度、六分鐘行走距離

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
				<p>及五次起坐測試，無明顯性別差異。</p> <p>(3)在其他功能評估，女性營養評估分數較低，憂鬱分數較高，而認知功能評估及身體活動量，男女無明顯差異。</p>
4	雲端生理量測平台應用於母嬰同室新生兒生命徵象監測研究	臺北榮民總醫院	臺北榮民總醫院醫學研究部 (單位自辦)	本案以進行雲端生理量測平台建置，運用智慧型手機及穿戴式生理量測設備於母嬰同室，遠端監測新生兒生命徵象，目前執行成效良好。
5	骨質疏鬆與膝關節退化型態之探討	臺中榮民總醫院	臺中榮民總醫院骨科部 (單位自辦)	<p>(1)使用 214 位本國健康人 (52%男性，48%女性)下肢排列之 x 光測量其遠端股骨外側角 (LDFA) 與近端脛骨內側角 (MPTA) 分析其 CPAK 型態，並分析其人口學變項，骨質密度之關聯性，並比較其與原文獻中人群分布之差異探討分布差異產生之原因。</p> <p>(2)本研究性別分布 52%男性，48%女性，非如早期人工膝關節置換群體中女性高達 70%之分布，可能是骨質疏鬆非顯著影響 CPAK 分型之因子的主要原因如以原文獻中之 aHKA 界限與 JLO 界限將使本國健康族群極端 (89.3%) 分布於關節面內下斜排列之代表型 I、II。III 中，但如根據修正原文中錯誤之分類界限可以將此一極端分布下修至 (58.4%)，建議本國人如使用 CPAK 決定人工膝關節的目標型態，以本篇論文所修正之分型標準界限會較原文的西方人群模型準確。</p> <p>(3)長期以上停經後女性是骨質疏鬆與膝內翻關節炎之好發群體，本研究性別分布 52%男性，48%女性，非如早期人工膝關節置換群體中女性高達 70%之分布，可能是骨質疏鬆非顯著影響 CPAK 分型之因子的主要原因，顯示年輕關節炎前之膝蓋</p>

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
				排列在男女並無差異，本研究在骨骼排列基礎上與運動功能，為男性與女性平權提供良好的證據。
6	失智症病患腦皮質厚度量化分析	臺中榮民總醫院	臺中榮民總醫院放射線部 (單位自辦)	<p>(1)此實驗使用磁振造影影像，計算腦部灰質厚度改變量，用以了解輕度認知障礙(MCI)病人及失智症病人腦部變化，探討損傷區域是否有性別差異之特性。</p> <p>(2)本研究收集MCI病人男性13位及女性22位、失智症病人男性16位及女性30位、正常受試者男性19位及女性26位作為對照組，以進行影像後處理分析，所有的病人影像皆使用同一部掃描儀及相同掃描序列參數。</p> <p>(3)分析結果顯示MCI男性損傷腦區比女性多的區域為：兩側bankssts、inferiorparietal、parsorbitalis及右側entorhinal、medialorbitofrontal、rostralmiddlefrontal、superiortemporal、frontalpole及左側lingual、parstriangularis。而女性比男性多的區域為：兩側的superiorfrontal、insula及左側的parahippocampal、temporalpole。AD男性損傷腦區比女性多的區域為：兩側bankssts、caudalmiddlefrontal、右側的lateraloccipital、parsorbitalis、frontalpole及左側的parsopercularis、parstriangularis。而女性比男性多的區域為：右側的inferiortemporal、lateralorbitofrontal、supramarginal、insula及左側的parahippocampal、posteri-</p>

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
				<p>orcingulate、rostralmiddle-frontal、transversetemporal。</p> <p>(4)可將腦部損傷區域與臨床症狀進行比對，確認男性與女性發病初期及後期變化是否與腦部損傷控制區域有關連性，針對性別化差異進行居家照護指引。</p>
7	Zentangle Art 健康促進活動 對於女性員工 身心健康支探討	高雄榮民總醫院	高雄榮民總醫院 (單位自辦)	<p>(1)旨揭研究為研究者針對高雄榮民總某偏鄉分院醫護人員所進行的「準實驗型前導研究」。</p> <p>(2)研究對象計 40 位醫護人員，其中女性 37 人 (92.5%)、男性 3 人 (7.5%)，受邀在 9 個月期間參與禪繞畫藝術活動，活動進行前及結束後，均接受「工作壓力管理效能自我評量」等 4 種專業量表之前測及後測。透過統計分析及研究發現，受測群體在持續參與禪繞畫這類沉思冥想、專注心神的繪畫活動後，確能降低個人心理困擾及工作壓力，並提升性靈及自我效能，有助於偏鄉醫護人員身心健康之促進。(三)其中高達 92.5%女性同仁參與研究所獲得的發現，亦足以反映出女性醫護人員確能經由靜態的心靈及藝術活動，獲得壓力紓解及身心調適，進而提供醫院在制定健康促進計畫時，針對女性醫護人員提供更為適切的活動及方案規劃。此外，本研究作為一種前導計畫，從受邀參與研究男性僅占 7.5%，多數男性醫護人員持保留、觀望的態度中，亦足以形成另一個研究假設，即「男性醫護人員是否傾向於採取動態活動來紓解壓力？」。因而後續可以針對性別差異進行分析研究，提供醫院管理部門兼顧不同性別醫護人員健康促進活動之參考。</p>

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
8	女性中醫體質對於女性憂鬱之相關性研究	高雄榮民總醫院	高雄榮民總醫院 (單位自辦)	<p>憂鬱症會使生活品質下降及造成失能，預計2030年會成為醫療費用支出及經濟最沉重負擔的疾病，而女性罹患憂鬱症比例高於男性。中醫體質醫學(Traditional Chinese medicine constitution, TCMC)為著重於病人「個別性」的精密醫學，是常用的補充和替代療法，本研究旨在探討女性相關因素及中醫體質與憂鬱之間的關聯。本研究為橫斷性研究，於2012年至2017年調查1,423名30-70歲女性受試者的基本資料、慢性病、女性相關問題、個人健康行為及飲食特性。以Patient Health Questionnaire 4(PHQ-4)研究工具，了解憂鬱、焦慮、疲勞或注意力不集中等情緒障礙的性質與證型研究團隊開發中的中醫體質量表共44題。研究團隊發現陽虛、陰虛、未婚、曾使用女性補充劑及抽菸者容易有憂鬱情形。研究發現未婚女性容易憂鬱，吸菸會加重陰虛體質虛熱症狀，依照不同體質更容易識別女性更年期問題，建議鑑別體質並適當調養，如陽虛者，飲食宜適度攝取溫熱及平性食物，可做太極拳等動態運動，多參與社交活動轉移注意力。陰虛者飲食宜適度攝取寒涼及平性食物，減少油炸、辛辣食物，宜戒煙酒，可採靜坐等靜態運動，加強自我訓練保持穩定心態，透過個別的治疗計畫改善體質，達到陰陽平衡的狀態，有助於改善憂鬱情形。</p>
9	Zentangle Art 健康促進活動對於偏鄉醫護人員身心健康之探討	高雄榮民總醫院	高雄榮民總醫院 (單位自辦)	<p>偏鄉地區的醫護人員，面對著龐大工作量、患者的抱怨，易導致較高的心理困擾和身心健康風險。職場健康促進活動對情緒具有正向影響，利用藝術創作的表現可以調節身心情緒，減輕壓力以及改善社交。Zentangle Art 是一種藉由創造圖樣進入沉思冥想的繪畫方式，</p>

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
				<p>透過專注的繪畫過程，讓身心得以放鬆，達到療癒效果。在高風險的醫療環境下，醫護人員的身心健康需求須備重視。因此，本研究透過 Zentangle Art 的介入關懷活動，期望可以有效促進偏鄉醫護人員的身心健康。每場人數限制20人參與，每次課程時間約4小時，共招募40位醫護人員參與。工作坊前後進行其個人基本資料、Brief Symptom Rating Scale (BSRS-5)、工作壓力管理效能自我評量 (Work stress management effectiveness self-rating scale)、自我效能量表 (General Self-Efficacy Scale, GSES) 以及職場靈性量表 (Workplace spirituality Scale) 等問卷調查。研究秉持嚴謹態度檢視樣本代表性，發現樣年齡部份，樣本與母群體 (該院全護理人員) 沒有顯著差異 ($p=0.981$)；在本年資分佈與母群體發現有顯著差異 ($p=0.000$)，樣本比母群體的年資偏向較資淺。年齡中位數 (IQR 範圍) 為 32.00 (23.00~41.75 歲)。據我們所知這是第一個透過 Zentangle Art 療法為介入關懷的研究，探討偏鄉地區醫護人員身心健康的問題。研究經由前後測問卷調查發現 Zentangle Art 活動可以有效降低偏鄉醫護人員心理困擾及工作壓力，並提升靈性與自我效能。研究證實醫護人員藉由繪圖療癒，使壓力藉以紓緩，降低職場上的壓力及挫折，增強自我效能及提高員工對工作的投入，進而提升自我身心靈照護。Zentangle Art 活動，可以提供員工多元的情緒抒發管道，對於醫護人員職場身心健康改善是有幫助的，是一個有效且具有成本效益的方式，亦可做為同業間彼此標竿學習的指標。</p>

五、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

針對已達成任一性別比例不少於三分之一之委員會(含2、3級機關，不含本院任務編組部分)，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。統計至111年12月底¹，本部(會/行/總處/署)計有62個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除13個具特殊事由²，免納入組織規定或設置要點後，計有49個委員會應將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點；其中已有40個委員會之相關組織或設置要點，已將三分之一性別比例原則納入規範。

¹ 所填數據應與各部會於「性別調查表系統(ECPA 本院人事行政總處人事服務網「應用系統」之「非人事總處機關及系統」項下)」填報截至111年12月底之數據一致。

² 特殊事由如：上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等。