國軍退除役官兵輔導委員會113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77個，已達40%者計54個(70.13%)，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%。	■達成 □未達成 113年新增2個委員會任一性別比率達40%，總計73個委員會任一性別比率達40%。分年達成目標如下： **113年：達成目標數2個，達成率96.05%。**
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%**	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	【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%。	■達成 □未達成 本會財團法人榮民榮眷基金會第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

	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% 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%		下依現況分析及具體做法說明如下： 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。 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	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%。 【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%。	(男性3人、女性2人)，**董、監事任一性別比例均已達三分之一以上。** 【董事】 **113年：達成目標數0個，達成率100%。** 【監事】 **113年：達成目標數0個，達成率100%。**

			1人)、民選董事6人及學者專家1人。 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： (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。		

檢討策進：

1. 請敘明本議題之113年度績效指標項數共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）促進健康及照護工作之性別平等

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
促進不同性別者的健康平等	一、提升13-34歲女性規律運動比率4個百分點。 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。 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。 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。	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。	**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%	■達成 □未達成 一、16所榮家長期照護工作人員(含護理人員、照顧服務員、醫師、社會工作師(員)總人數計2,291人；各榮家邀請勵馨高雄蒲公英諮商中心、高雄榮總臺南分院、樹德科技大學專業講師及運用行政院人事行政總處製作之性別平等教育宣導短片及臺南市政府性別平等辦公室之宣導短片，對榮家照護工作員實施多元性別平等相關教育訓練，訓練課程如：「Woman Power-女力扎根，性平萌芽」性平意識

					培力影片-職業不分性別，「公務人員育嬰留職停薪大哉問」、-「防止數位性暴力」及「勇於制止性騷擾」、「職業不分性別」等性別平等觀念宣導，性別平等宣導、宣導家務及育兒分工觀念，性別主流化議題-友善醫療生理性別不同，在照護上確實是判斷的重要依據。多元性別平等講座-「認識多元性別，建立友善環境，認識並消除職場中的性別歧視」「性別平等・尊重多元性別」等課程。 二、113年截至12月，本會16所榮家共計辦理39場次課程，已接受多元性別平等相關教育訓練課程 2,084人，比率已達90%(2,084/2,291 人*100%=90.9%)，課後實施測驗成績平均達80分。

檢討策進：

1. 請敘明本議題之113年度績效指標項數共1項、達成項數1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，盤點家區內無障礙設施、哺集乳室及婦幼停車位等設置。	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%) **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%)	■達成 □未達成 一、113年依性別友善空間盤點16所榮家相關性別友善空間，包括設置哺集乳室、婦幼停車位、電梯、無障礙廁所及無障礙坡道等，已完成16所榮家上述空間盤點。 二、**113年已改善4所榮家性別友善設施(50%)**，分別為**桃園榮家**、**中彰榮家**、**臺南榮家**及**岡山榮家**。累計完成改善8所榮家性別友善設施(50%)。 二、另依盤點結果視實需及經費編列，114年預劃改善雲林、臺南、新竹、花蓮等4所榮家

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
					性別友善設施如下： （一）雲林、臺南榮家增設女性晒衣場。 （二）新竹、花蓮榮家新增性別友善廁所。 三、顧及榮家男女性別比例懸殊，女性住民佔男性住民比例50%以上之榮家，設置女性晾衣場，未來請各榮家持續運用性別主流化策略，檢討及調整硬體環境與軟體服務，以營造性別友善的頤養環境。
			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： 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	■達成 □未達成 一、113年醫療機構性別友善空間，計盤點**5家榮院**待善事項，並**已於年度內完成改善**，說明如下： (一)**臺北榮總**：為提升各項性別友善設施加強現有標示正確性，完成中正樓各層

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
				友善設施(100%)	樓簡介之空間說明。 (二)**新竹分院**：配合機車停車場整體改善作業，將原劃設在機車停車場外之身障機車停車格，納入機車停車場內，以利有專責人員管理，減少非身障人士占用。 (三)**玉里分院**：榮四病房廁所原為鋁板隔間，且地面有高低落差，為改善病房環境，已完成廁所設施整建工程。 (四)**嘉義分院**：A 棟大樓西側無障礙坡度過高，行經此路面之民眾及身障者略感吃力，已完成坡道改善工程。 (五)**臺南分院**：為提供民眾就醫之便利性，已與該市公車處合作，完成院區公車亭設置及公車駛入院區，便

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
					利年長民眾就醫服務。
			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。	三、農場機構： 111 年：改善2 場/處(累計2場/處) 農場機構性別友善設施(33%)。 112 年：改善1 場/處(累計3場/處) 農場機構性別友善設施(50%) **113 年：改善1 場/處(累計4 場/處) 農場機構性別友善設施(80%)** 114年：改善1場/處(累計5場)農場機構性別友善設施(100%)	■達成 □未達成 一、**113年已改善1場/處(累計4場/處)農場機構性別友善設施(80%)**：臺東農場花蓮分場於113年6月已完成尿布檯更換。 二、114年預計改善1場/處(累計5場/處)農場機構性別友善設施(100%)：114年彰化農場屏東分場預計於1月10日完成無障礙及性別友善廁所整修工程。 三、本會所屬農場未來將持續改善無障礙及性別友善相關設施或場域空間。
		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	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。	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	■達成 □未達成 (一)完成16所榮家(1家/100人)性別友善空間需求及滿意度調查，共完成1600份問卷。

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
		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		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)**達成113年滿意度91%**目標值。
			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)，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。	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%** 114年：滿意度達86%	■達成 □未達成 (一)已完成113年問卷設計及滿意度調查，相關說明如下: 1. 調查項目計8項：哺(集)乳室、親子廁所、性別友善廁所、親子停車位、無障礙廁所、無障礙停車位、無障礙電梯、無障礙通路(含出入口、走廊、坡道)等設施。 2. 調查對象人數：總院至少調查300

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
					人、區域醫院至少調查200人、地區醫院至少調查150人，總計5,194人。 (二)**113年各項性別友善措施滿意度達94.4%**，符合113年性別友善空間滿意度目標值84%以上。
			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：	■達成 □未達成 113年12月底完成問卷設計及滿意度調查，相關說明如下: (一)調查項目：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、親子停車位、哺(集)乳室。 (二)調查對象人數：433人。 (三)**113年各項問卷調查滿意度達96.78%**(滿意人數+非常滿意)/實

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
				111年：80% 112年：81% **113年：82%** 114年：83%	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**。	■達成 □未達成 (一)據113年性別友善空間盤點結果及民眾對機構性別設施需求調查，普遍以無障礙或性別友善廁所之隱私性不足為改善需求。 (二)**113年已完成4所榮家性別友善空間改善**，改善情形如下113年： 1.桃園榮家新增2間性別友善廁所； 2.中彰榮家新增1間性別友善廁所； 3.臺南榮家新增1間性別友善廁所； 4.岡山榮家新增婦幼停車格1格。
			二、醫療機構：各院依據	二、醫療機構：	■達成 □未達成

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)	績效指標達成情形及年度成果
			滿意度問卷調查結果，研提改善計畫或行政措施。	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%	各榮民醫院依據滿意度問卷調查結果，研提改善計畫或行政措施，**113年**不滿意之項目計32項，已完成改善32項，**改善率100%**。(如附表)
			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。	■達成 □未達成 (一)依性別友善空間盤點及滿意度調查，相關改善措施說明如下：113年進行性別友善廁所及無障礙廁所改裝，及增加尿布臺及求助鈴，以提升遊客使用相關設施之便利性與安全性。 (二)**113年已完備3處農場性別友善空間改善**，改善情形如下： 1. **武陵農場**：辦理露營區衛浴廁所改善工程，

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
					於7月完成2間無障礙廁所(含親子及性別友善)、2個尿布檯及男、女性淋浴間共8間之設施改善。 2. **福壽山農場**：11月增設無障礙及親子車位各1處(宋莊)。 3. **清境農場**：6月於國民賓館育嬰哺乳室增設桌上型冷熱飲水機及紫外線奶瓶殺菌機。
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。	■達成 □未達成 **113年已完成性別化創新操作指引手冊**，114年接續完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。

檢討策進：

1. 請敘明本議題之113年度績效指標項數共10項、達成項數10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	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。	■達成 □未達成 1. 增加榮民與新住民配偶生活協助及法規教育參與率： (1) 本會所屬服務機構舉辦新住民生活適應輔導及幸福家庭表揚活動，113年共計辦理19場次。 (2) 參與活動共計991人，其中男性415人(占41.9%)，女性576人（占58.1%)。 (3) 活動邀請內政部移民署、地方政府、社政、社福等單位，實施相關法令諮詢、醫療保健（衛教）、就業保障、及生活輔導等。**榮民與新住民配偶參與率11.5%**(991參與人數/8,610現有榮民新住

				民配偶人數)。 ■達成 □未達成 2.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**。

檢討策進：

1. 請敘明本議題之113年度績效指標項數共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）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	1.增進薪資待遇： (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	■達成 □未達成 113年榮家委外照服平均1,904人，其中男性398人、女性1,506人，**男性照服員比例20.9%**。照服員工作雖以女性為主，然男性照服員比例逐年增加，已達成年度預定目標值。

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
			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：	

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
			滾動修正照服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。	

檢討策進：

1. 請敘明本議題之113年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。
2. 本項議題之績效指標均已完成。

（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% (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%	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	1.提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練比率(如表1)： □達成 ■未達成 職業訓練人數性別統計： 113年職訓中心訓練人數合計2,575人，其中女性284人(11.0%)，男性2,291人(89.0%)，成效如表1。

<table>
<tr><th>目標</th><th>績效指標
(含期程與目標值)</th><th>策略</th><th>具體做法</th><th>績效指標達成情形及年度成果</th></tr>
<tr>
<td></td>
<td>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%</td>
<td></td>
<td>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。</td>
<td>(1)113年度女性退除役官兵參加職業訓練160人，占比7.0%，低於年度目標值(8.4%)。
(2)113年度女性退除役官兵眷屬參加職業訓練124人，占比42.6%，低於年度目標值(44.5%)。

表1、職訓人數統計表
<table>
<tr><th colspan="6">職業訓練人數統計表
資料日期：113年12月31日止</th></tr>
<tr><th colspan="3">年別</th><th>113年</th><th>112年</th><th>比較</th></tr>
<tr><td rowspan="6">合計</td><td rowspan="2">合計</td><td>人數</td><td>2575</td><td>2975</td><td>-400</td></tr>
<tr><td>%</td><td>100</td><td>100</td><td>0</td></tr>
<tr><td rowspan="2">女性</td><td>人數</td><td>284</td><td>388</td><td>-104</td></tr>
<tr><td>%</td><td>11.0</td><td>13.1</td><td>-2.1</td></tr>
<tr><td rowspan="2">男性</td><td>人數</td><td>2291</td><td>2587</td><td>-296</td></tr>
<tr><td>%</td><td>89.0</td><td>86.9</td><td>2.1</td></tr>
<tr><td rowspan="6">退除役官兵</td><td rowspan="2">小計</td><td>人數</td><td>2284</td><td>2615</td><td>-331</td></tr>
<tr><td>%</td><td>100</td><td>100</td><td>0</td></tr>
<tr><td rowspan="2">女性</td><td>人數</td><td>160</td><td>221</td><td>-61</td></tr>
<tr><td>%</td><td>7.0</td><td>8.5</td><td>-1.5</td></tr>
<tr><td rowspan="2">男性</td><td>人數</td><td>2124</td><td>2394</td><td>-270</td></tr>
<tr><td>%</td><td>93.0</td><td>91.5</td><td>1.5</td></tr>
<tr><td rowspan="6">退除役官兵眷屬</td><td rowspan="2">小計</td><td>人數</td><td>291</td><td>360</td><td>-69</td></tr>
<tr><td>%</td><td>100</td><td>100</td><td>0</td></tr>
<tr><td rowspan="2">女性</td><td>人數</td><td>124</td><td>167</td><td>-43</td></tr>
<tr><td>%</td><td>42.6</td><td>46.4</td><td>-3.8</td></tr>
<tr><td rowspan="2">男性</td><td>人數</td><td>167</td><td>193</td><td>-26</td></tr>
<tr><td>%</td><td>57.4</td><td>53.6</td><td>3.8</td></tr>
</table>

2.提升女性退除役官兵(眷屬)參加職訓補助比率(如表2)：
■達成</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><th>目標</th><th>績效指標
（含期程與目標值）</th><th>策略</th><th>具體做法</th><th>績效指標達成情形及年度成果</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>□未達成
職業訓練補助人數性別統計：
113 年職業訓練補助人數合計3,433人，其中女性478人(13.9%)，男2,955人(86.1%)，成效如表2。
(1)113年度女性退除役官兵參加職訓補助計267人，占比8.6%，高於年度目標值(7.3%)。
(2)113年度女性退除役官兵眷屬參加職訓補助計211人，占比64.1%，高於年度目標值(50%)。
表2、職訓補助人數統計表
<table>
<tr><td colspan="6">職業訓練補助人數統計表
資料日期：113年12月31日止</td></tr>
<tr><td colspan="3">年別</td><td>113年</td><td>112年</td><td>比較</td></tr>
<tr><td rowspan="6">合計</td><td rowspan="2">合計</td><td>人數</td><td>3433</td><td>3603</td><td>-170</td></tr>
<tr><td>%</td><td>100</td><td>100</td><td>0</td></tr>
<tr><td rowspan="2">女性</td><td>人數</td><td>478</td><td>546</td><td>-68</td></tr>
<tr><td>%</td><td>13.9</td><td>15.2</td><td>-1.3</td></tr>
<tr><td rowspan="2">男性</td><td>人數</td><td>2955</td><td>3057</td><td>-102</td></tr>
<tr><td>%</td><td>86.1</td><td>84.8</td><td>1.3</td></tr>
<tr><td rowspan="6">退除役官兵</td><td rowspan="2">小計</td><td>人數</td><td>3104</td><td>3178</td><td>-74</td></tr>
<tr><td>%</td><td>100</td><td>100</td><td>0</td></tr>
<tr><td rowspan="2">女性</td><td>人數</td><td>267</td><td>263</td><td>4</td></tr>
<tr><td>%</td><td>8.6</td><td>8.3</td><td>0.3</td></tr>
<tr><td rowspan="2">男性</td><td>人數</td><td>2837</td><td>2915</td><td>-78</td></tr>
<tr><td>%</td><td>91.4</td><td>91.7</td><td>-0.3</td></tr>
<tr><td rowspan="2">退除</td><td rowspan="2">小計</td><td>人數</td><td>329</td><td>425</td><td>-96</td></tr>
<tr><td>%</td><td>100</td><td>100</td><td>0</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>目標</th><th>績效指標
(含期程與目標值)</th><th>策略</th><th>具體做法</th><th>績效指標達成情形及年度成果</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td rowspan="4">役官兵眷屬</td><td rowspan="2">女性</td><td>人數</td><td>211</td><td>283</td><td>-72</td></tr>
<tr><td>%</td><td>64.1</td><td>66.6</td><td>-2.5</td></tr>
<tr><td rowspan="2">男性</td><td>人數</td><td>118</td><td>142</td><td>-24</td></tr>
<tr><td>%</td><td>35.9</td><td>33.4</td><td>2.5</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

檢討策進：

1. 請敘明本議題之113年度績效指標項數共4項、達成項數2項、未達成項數2項。
2. 本項議題有關「提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練比率」未達目標值之績效指標，說明如下：

(1) 問題檢討：

女性退除役官兵及眷屬參加職業訓練人數占比7.0%及42.6%，低於年度目標值(8.4%及44.5%)，原因分析如下：

a. 女性多因承擔家庭高齡及幼齡成員照顧責任，不便外出參加職訓。

b. 本會職訓中心錄取學員參訓，主要係依甄試成績及錄訓優先順序綜合判定排序，因眷屬(女性占多數)錄訓序位排序最後，影響參訓機會。

c. 本會職訓中心位於桃園市，不利部分女性離鄉背井遠離居住地參訓，又國內計有10所公立職訓機構，女性退除役官兵及眷屬參訓選擇多元，本會職訓中心並非渠等參訓首要選擇。

d. 本會統計截至113年12月止，64歲(含)以下男性榮民中，領取月退俸者占36.8%；64歲(含)以下女性榮民中，領取月退俸者占71.4%。女性榮民多數領有月退俸(高於男性榮民34.6個百分點)，因經濟來源穩定，對於就學就業及職訓之需求較低。

(2) 策進作為：

a. 提供多元參訓管道，排除參訓障礙：為解決女性參訓障礙問題，本會提供職業訓練補助及委外訓練等多元參訓管道及訓練課程內容，鼓勵退除役官兵及眷屬在地參訓、在地就業。

b. 辦理需求調查，規劃符合需求職訓課程：社區服務組長運用訪視機會，實施就業及職訓需求調查，調查統計結果提供本會規劃符合女性退除役官兵參訓需求職訓課程之參考。

c. 掌握在地資源，協助在地訓練及在地就業：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，請榮民服務處了解在地缺工情形，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。

d. 加強訓練資源宣導，便利退除役官兵取得資訊：除藉由本會榮民服務處各種說明會時機，向退除役官兵及眷屬實施宣導，並透過製作多元媒體(如製作短片及訓練花絮等影片)，運用網路社群媒體(Youtube、臉書、Line@群組等)，廣為宣導本會及各公立機構課程資訊，幫助有參訓需求之女性退除役官兵及眷屬取得訓練資源。

e. 鼓勵跨越性別框架，開拓就業新領域：運用職訓成功案例專文採訪方式，並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)，以突破性別刻板印象，開創女性新的就業領域。

f. 善用就業促進工具，激勵就業意願：藉由宣導本會促進就業穩定津貼、勞動部之缺工獎勵措施、僱用獎助等就業促進措施，增加女性退除役官兵及眷屬重新投入職場就業的誘因與意願。

g. 運用跨域(部會、機構)資源，擴大服務成效：

(a) 本會為有效運用跨域(部會、機構)職訓資源，充分滿足退除役官兵的參訓需求，由本會所屬20個就業站，連結勞動部台灣就業通職業訓練資訊平台，依退除役官兵及眷屬個人職涯規劃，就近推介適合的課程參訓，擴大服務成效。經統計113年退除役官兵及眷屬參加勞動部各勞動力發展分署相關職業訓練計6,844人，其中退除役官兵2,042人，女性為269人(占13.17%)；另眷屬計4,802人參訓、女性眷屬為3,516人(占73.01%)。

(b) 本會為提升女性退除役官兵及眷屬養成提升職技能力，協助渠等就(創)業以安定家庭生計，提供各項職業訓練輔導措施，雖受限於資源有限、地域不便等因素，未達成113年性別平等績效指標，113年度退除役官兵眷屬參加本會職業訓練，其中女性占比42.6%，低於年度目標值(44.5%)。惟經採行擴大跨域(部會)資源運用策略後，實際女性眷屬參訓人數占整體眷屬參訓人數比例達71.5%，已超年度績效目標(44.5%)。未來本處將持續跨域(部會)資源連結運用與宣導，滿足女性退除役官兵及眷屬期盼在地參訓、在地就業

之需求。

（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： 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。 **113年：** **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。** 114年： 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。	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	■達成 □未達成 113年成果: 1.**各級榮院辦理4項工作與家庭平衡措施。**： (1)增加婦幼停車格：4家榮總及12家分院婦幼停車格共計190個車格。其中高雄榮總等醫院增加13個婦幼停車格。 (2)特約幼兒園：臺北榮總、臺中榮總、高雄榮總及員山分院等4家設有幼兒園；4家榮總及12家分院均有簽訂特約幼兒園；其中高雄榮總等醫院新增特約幼兒園計11家、員山分院設立1家非營利幼兒園。 (3)推動職場母性健康：提供懷孕員工妊娠獎勵共412人；另有536位員工申請育嬰留職停薪。 (4)孕期福利資源：提供國健署規定發放孕婦健康手冊、爸爸孕產育兒衛教手冊等資訊，協助同仁瞭

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
			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	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。 2.**各級榮院辦理5項職場安全性平友善措施：** (1)辦理評估妊娠員工工作風險分級：關懷懷孕及分娩後(1年內)員工共計579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)高風險單位人員健康檢查：提供游離輻射、甲醛特殊作業等健康檢查員工共計1,674人。 (3)反偷拍偵測：每月定期於院內辦公空間、浴廁等隱密空間執行反偷拍安全偵測，共計15家。 (4)增加(汰換)設備(施)維護安全：於公共區域增加照明設備共13,568盞；汰換照明設備共6,606盞。 (5)職務遭受不法侵害預防宣導：各

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
			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。	級榮院辦理職場霸凌防治、性騷擾防治等共97場職務遭受不法侵害教育訓練。

檢討策進：

1. 請敘明本議題之113年度績效指標項數共4項、達成項數4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。	■達成 □未達成 1. 性別議題相關統計項目：**增加**「推介就業人次－按性別分」及「申領就業穩定津貼原住民人次」等**2統計項目**。 2. 性別統計分析：「不同性別退除役官兵於本會職業訓練中心參訓差異分析」**1篇**。

檢討策進：

1. 請敘明本議題之113年度績效指標項數共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、113年其它推動性別平等政策綱領之成果

※填報範圍：性平綱領中各部會所涉權責推動策略，未納入上開院層級或部會層級者，或推動策略未列為主要權責機關，惟有辦理相關業務等。

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。

113年度辦理成果摘述

一、辦理退除役官兵代表懇(座)談會，增加女性退除役官兵參與公共事務管道，並藉此瞭解不同性別之需求，以達決策平等並能調整相關服務及政策：

(一)退除役官兵性別統計：

退除役官兵人數

資料日期：113 年 12 月 31 日止

區分		合計		男性		女性	
		人數	%	人數	%	人數	%
退除役官兵	榮民	310,799	100	294,892	94.9	15,907	5.1
	第二類退除役官兵	58,522	100	51,105	87.3	7,417	12.7
合計		369,321	100	345,997	93.7	23,324	6.3

資料來源：

1. 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. 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)榮服處辦理19場退除役官兵代表懇談會，參加人員計1,366人，其中男性1,292人(94.6%)，女性74人(5.4%)，低於「全體退除役官兵之女性比例(6.3%)」；另辦理397場退除役官兵代表座談會，參加人員計2,894人，其中男性2,598人(89.8%)，女性289人(10.0%)，高於「全體退除役官兵之女性比例(6.3%)」3.7個百分點，如下表。

113 年度退除役官兵代表懇(座)談會參加人數

資料日期：113 年 12 月 31 日止

區分	合計		男性		女性		其他	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
懇談會	1,366	100	1,292	94.6	74	5.4	0	0
座談會	2,894	100	2,598	89.8	289	10.0	7	0.2

鑒於退除役官兵以男性為多數，懇(座)談會亦採自願參加方式辦理，榮服處透過公佈欄及官網發布相關訊息，使退除役官兵有表達意見之場域，爰男女比例僅供參考。

(三)檢討策進：懇談會參加人員女性比例(5.4%)低於全體退除役官兵之女性比例(6.3%)，未來將請榮服處透過多元管道發布相關訊息，並適時邀請女性退除役官兵表達意見，藉此提升女性參加比例。

二、各榮服處招募運用榮欣志工為3,180人，其中男性1,314人(41.3%)、女性1,866人(58.7%)。辦理榮欣志工訓練68場次。

三、「就學就業及職訓服務工作說明會」推動成果：

(一)113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」21場，宣導說明本會政策、就學就業及職訓權益，並聽取建言，計1,207人參加，其中男性993人(82.3%)，女性214人(17.7%)，如下表。

113 年度就學就業及職訓服務工作說明會參加人數

資料日期：113 年 12 月 31 日止

區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
參加人數	1,207	100	993	82.3	214	17.7

(二)檢討策進：

1、目標達成情形：

(1)推動成果與目標值比較：高於目標值4.4個百分點。

區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
113 年 成果(a)	1,207	100	993	82.27	214	17.73
113 年 目標值(b)	-	-	-	-	-	13.33
比較(a-b)	-	-	-	-	-	4.4

(2)推動成果與退除役官兵性別統計比較：高於「退除役官兵之女性比例」11.4個百分點。

區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
113 年 成果(a)	1,207	100	993	82.3	214	17.7
退除役官兵人數(b)	370,304	100	346,997	93.7	23,307	6.3
比較(a-b)	-	-	-	-	-	11.4

(3)推動成果與上一年度(112年)比較：提升4.4個百分點。

區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
113 年 成果(a)	1,207	100	993	82.3	214	17.7
112 年 成果(b)	1,298	100	1,125	86.7	173	13.3
比較(a-b)	-	-	-	-	41	4.4

2、問題檢討：無。

四、「退除役官兵就學、就業及職訓成效人數性別統計」推動成果：

(一) 59歲以下退除役官兵性別統計：

截至113年底止，59歲(含)以下退除役官兵人數合計16萬8,534人，其中男性15萬3,782人(91.2%)，女性1萬4,752人(8.8%)，如下表。

59 歲(含)以下退除役官兵人數

資料日期：113 年 12 月 31 日止

區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
59 歲(含)以下退除役官兵	168,534	100	153,782	91.2	14,752	8.8

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)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)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：

截至113年底止，推介就業11,171人，其中男性9,708人(86.9%)，女性1,463人(13.1%)，女性占比高於「59歲(含)以下退除役官兵之女性比例(8.8%)」4.3個百分點，如下表。

推介就業人數

資料日期：113 年 12 月 31 日止

區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
推介人數	11,171	100	9,708	86.9	1,463	13.1

(三)職業訓練人數性別統計：

113年職訓中心訓練人數合計2,575人，其中男性2,291人(89.0%)，女性284人(11.0%)，女性占比高於「59歲(含)以下退除役官兵之女性比例(8.8%)」2.2個百分點，如下表。

職業訓練人數

資料日期：113 年 12 月 31 日止

區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
自辦訓練	1,635	100	1,484	90.8	151	9.2
委外訓練	940	100	807	85.9	133	14.1
合計	2,575	100	2,291	89.0	284	11.0

(四)職業訓練補助人數性別統計：

113年職業訓練補助人數合計3,433人，其中男性2,955人(86.1%)，女性478人(13.9%)，女性占比高於「59歲(含)以下退除役官兵之女性比例(8.8%)」5.1個百分點，如下表。

職業訓練補助人數

資料日期：113 年 12 月 31 日止

區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
補助人數	3,433	100	2,955	86.1	478	13.9

(五)就學進修人數性別統計：

截至113年底止，就學進修補助合計6,553人，其中男性5,350人(81.6%)，女性1,203人(18.4%)，女性占比高於「59歲(含)以下退除役官兵之女性比例(8.8%)」9.6個百分點，如下表。

就學進修補助人數

資料日期：113 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	4,814	100	4,007	83.2	807	16.8
大專校院進修補助	1,117	100	851	76.2	266	23.8
就業考試進修補助	622	100	492	79.1	130	20.9
合計	6,553	100	5,350	81.6	1,203	18.4

五、「就(創)業需求調查及性別統計」推動成果：

為重視不同性別者的經驗與觀點，將不同性別之需求差異納入決策參考，使決策具備性別敏感度，辦理「就(創)業需求調查及性別統計」，經統計113年1至12月個管開案人員資料庫之就(創)業需求資料，如附表1，說明如下：

(一)男性退除役官兵對於就(創)業需求：

需求職務類別	人數	占比	排序
技術／維修／操作	3,897	22.42%	1
經營／行政／總務	2,637	15.17%	2
物流／運輸／資材	1,825	10.50%	3
保全／軍警消	1,779	10.24%	4
旅遊／餐飲／休閒	1,153	6.63%	5

(二)女性退除役官兵對於就(創)業需求：

需求職務類別	人數	占比	排序
經營／行政／總務	742	30.59%	1
旅遊／餐飲／休閒	236	9.73%	2
客服／門市	214	8.82%	3
技術／維修／操作	177	7.30%	4
醫療／美容／保健	142	5.85%	5

六、為促進決策平等，考量性別衡平，本會於辦理內陞案件時，均請用人單位(含所屬機構)檢具已公平考量拔擢同等資格條件之任一性別之書面說明。截至113年12月底本會中高階女性主管為26人，比例約38.2%。

七、本會為積極促進女性決策參與，業推動強化職務歷練，並將相關經歷納入陞任評分「職務歷練與發展潛能」項下加計評分，有意願參與之女性主管人員得優先媒合歷練，以培育女性主管人才，並提升女性參與決策機會。經統計113年本會及所屬機構女性陞任主管(或相當主管級)職務人數計28人，未來將持續鼓勵各單位積極拔擢優秀女性同仁，增進女性培力與發展。

八、為提升各總院女性參與決策，本會業函請各總院辦理一、二級單位主管、副主管(包含醫事、行政及技術職務）職缺內陞遴補時，除鼓勵女性人員積極報名參與甄選，俾提高候選人中之女性所占比例，並就符合遴用資格條件並具發展潛力人員進行分析並填列「榮民總醫院女性候選主管(副主管)職務檢討名冊」，每半年彙整辦理情形，於次月(每年1月及7月)15日前將執行情形函報本會。113年上半年計36個職缺有女性人員參與候選，其中31個職務由女性人員獲第一優先陞任，女性陞任比率為86.1%。

另針對前開未獲建議第一優先陞任之具發展潛力女性人員，填具培育計畫，積極規劃培育具陞遷意願女性同仁取得教職升等，參與醫院評鑑、臨床服務及教學研究等各領域能力，提升女性參與程度，增加女性進入決策階層之可能性，持續強化培育女性主管人才。(人事處)

九、國際參與領域部分，本會業修正「國軍退除役官兵輔導委員會113年度出國計畫作業規定」，擬選派人員於資格條件相同時，應優先選派女性人員。經統計會本部、臺北榮總、臺中榮總、高雄榮總等機構(單位)執行本會113年度因公派員出國計畫之案件，出國人數合計1,229人（如下表)。相關統計表公告於本會全球資訊網供各界瀏覽：

區分／單位	總人數	男性		女性	
		人數	%	人數	%
會本部	21	20	95.0	1	5.0
臺北榮總	447	293	66.5	154	34.5
臺中榮總	516	313	58.7	203	41.3
高雄榮總	245	183	74.7	62	25.3
總計	1,229	809	65.8	420	34.2

附表1

113年就(創)業需求開案人員動態統計表(就業需求占比統計表) 資料期間113年12月31日止										
編號	需求職務類別	男性			女性			總計		
		人數	占比	排序	人數	占比	排序	人數	占比	排序
1	經營／行政／總務	2,637	15.17%	2	742	30.59%	1	3,379	17.06%	2
2	業務／貿易／銷售	792	4.56%		129	5.32%		921	4.65%	
3	人資／法務／智財	145	0.83%		35	1.44%		180	0.91%	
4	財務／金融／保險	204	1.17%		55	2.27%		259	1.31%	
5	廣告／公關／設計	128	0.74%		31	1.28%		159	0.80%	
6	客服／門市	463	2.66%		214	8.82%	3	677	3.42%	
7	工程／研發／生技	935	5.38%		48	1.98%		983	4.96%	
8	資訊／軟體／系統	518	2.98%		27	1.11%		545	2.75%	
9	品管／製造／環衛	586	3.37%		93	3.83%		679	3.43%	
10	技術／維修／操作	3,897	22.42%	1	177	7.30%	4	4,074	20.57%	1
11	營建／製圖／施作	581	3.34%		41	1.69%		622	3.14%	
12	新聞／出版／印刷	29	0.17%		10	0.41%		39	0.20%	
13	傳播／娛樂／藝術	212	1.22%		41	1.69%		253	1.28%	
14	教育／學術／研究	392	2.26%		125	5.15%		517	2.61%	
15	物流／運輸／資材	1,825	10.50%	3	92	3.79%		1,917	9.68%	3
16	旅遊／餐飲／休閒	1,153	6.63%	5	236	9.73%	2	1,389	7.01%	5
17	醫療／美容／保健	278	1.60%		142	5.85%	5	420	2.12%	
18	保全／軍警消	1,779	10.24%	4	62	2.56%		1,841	9.30%	4
19	清潔／家事／保姆	232	1.33%		54	2.23%		286	1.44%	
20	農林漁牧相關	182	1.05%		15	0.62%		197	0.99%	
21	行銷／企劃／專案	161	0.93%		35	1.44%		196	0.99%	
22	其他職類	247	1.42%		22	0.91%		269	1.36%	
23	創業	3	0.02%		0	0.00%		3	0.02%	
合計人次(人次)		17,379	100%		2,426	100%		19,805	100%	
調查人數(人)		15,706			2,130			17,836		
備註：本需求調查之「需求職務類別」為複選，故有合計人次高於調查人數之情形。										

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。

113 年度辦理成果摘述

一、蒐整本會救(補)助及轉介社福資源性別統計資料，分析差異及脈絡，作為本政策規劃與業務執行參考運用：(服照處)

(一)113年急難救助金、三節慰問金及清寒榮民子女就學補助核發情形，如下表(數據截至12月31日)。

類別＼區分	總人數	男性		女性	
		人數	%	人數	%
急難救助金	19,745	12,648	64.1	7,097	35.9
三節慰問金	56,849	23,183	40.8	33,666	59.2
清寒榮民子女就學補助	2,430	1,245	51.2	1,185	48.8

(二)113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。

1、退除役官兵(含榮民及第二類退除役官兵)、遺眷性別統計：

退除役官兵、遺眷人數

資料日期：113 年 11 月 30 日止

類別＼區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
退除役官兵	370,304	100	346,997	93.7	23,307	6.3
遺眷	256,433	100	39,407	15.4	217,026	84.6
合計	626,737	100	386,404	61.7	240,333	38.3

資料來源：

1. 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. 統計資料(期刊)查詢/動態網頁查詢/榮民現況/眷屬人數/榮(遺)眷人數

2、退除役官兵：

113年協助弱勢退除役官兵轉介地方政府合計151人，其中男性148人(98.0%)，女性3人(2.0%)，女性占比低於「退除役官兵之女性比例(6.3%)」4.3個百分點，如下表。

類別＼區分	合計	男性		女性	
		人數	%	人數	%
低收入戶	51	48	94.1	3	5.9
中低收入戶	30	30	100	0	0
中低收入老人生活津貼	70	70	100	0	0
合計	151	148	98.0	3	2.0

3、遺眷：

113年協助弱勢遺眷轉介地方政府合計460人，其中男性83人(18.0%)，女性377人(82.0%)，女性占比低於「遺眷之女性比例(84.6%)」2.6個百分點，如下表。

類別＼區分	合計	男性		女性	
		人數	%	人數	%
低收入戶	129	56	43.4	73	56.6

中低收入戶	91	23	25.3	68	74.7
中低收入老人生活津貼	240	4	1.7	236	98.3
合計	460	83	18.0	377	82.0

4、各服務機構協請民間團體提供適切之服務，可區分鏈結公私部門各項社會福利服務措施協助及轉介地方政府長期照顧管理中心接受長期照顧服務：

(1)鏈結公私部門各項社會福利服務措施：

113年合計服務25,489人，其中男性13,322人(52.3%)，女性12,167人(47.7%)，女性占比高於「退除役官兵及遺眷之女性比例(38.3%)」9.4個百分點，如下表。

類別＼區分	總人數(含遺眷)	男性		女性	
		人數	%	人數	%
鏈結公私部門各項社會福利服務措施	25,489	13,322	52.3	12,167	47.7

(2)轉介地方政府長期照顧管理中心：

113年合計服務238人，其中男性108人(45.38%)，女性130人(54.62%)，女性占比高於「退除役官兵及遺眷之女性比例(38.3%)」16.32個百分點，如下表。

衛生福利部公告國人之平均餘命及健康平均餘命，顯示男性分別為76.9歲(113年)及69.92歲(111年)；女性分別為83.7歲(112年)及75.07歲(111年)，推算男性及女性分別需要6.98年及8.63年照顧需求，爰此女性比男性更需要長期照顧需求，與本會轉介地方政府長期照顧人數一致。

類別＼區分	總人數(含遺眷)	男性		女性	
		人數	%	人數	%
轉介地方政府長期照顧管理	238	108	45.4	130	54.6

二、為提升榮家照顧能量，本會提供不分性別予以收住服務，以減輕家庭照顧負擔。榮家提供安養、養護及失智照顧多元服務，113年12月底前入住女性人數共計1,555人，高於目標值1,050人，如下表。

年度	合計	男性		女性	
		人數	%	人數	%
110	6,499	5,657	87.0	842	13.0
111	6,461	5,411	83.7	1,050	16.3
112	6,681	5,388	80.6	1,293	19.4
113	6,976	5,421	77.7	1,555	22.3

三、提升「女性退除役官兵(眷)推介就業比例」：

(一)推動成果：

截至113年底止，推介退除役官兵及眷屬就業11,171人，其中女性就業1,463人，占比13.1%，如下表。

推介就業人數 資料日期：113 年 12 月 31 日止						
區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
113 年成果	11,171	100	9,708	86.9	1,463	13.1

(二)檢討與策進：

1、目標達成情形：

(1)推動成果與年度目標值比較：高於年度目標值1.06個百分點。

區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
113 年 成果(a)	11,171	100	9,708	86.90	1,463	13.10
113 年 目標值(b)	-	-	-	-	-	12.04
比較(a-b)	-	-	-	-	-	1.06

(2)推動成果與「59歲(含)以下退除役官兵之女性比例(8.8%)」比較：高於「女性退除役官兵(眷)推介就業比例」4.3個百分點。

區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
113 年 成果(a)	11,171	100	9,708	86.9	1,463	13.1
59 歲(含)以下退除役官兵人數(b)	168,534	100	153,782	91.2	14,752	8.8
比較(a-b)	-	-	-	-	-	4.3

(3)推動成果與上一年度(112年)比較：增加0.8個百分點。

區分	合計		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%
113 年 成果(a)	11,171	100	9,708	86.9	1,463	13.1
112 年 成果(b)	11,307	100	9,921	87.7	1,386	12.3
比較(a-b)	-136		-213	-0.8	77	0.8

2、問題檢討：無。

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。

113 年度辦理成果摘述

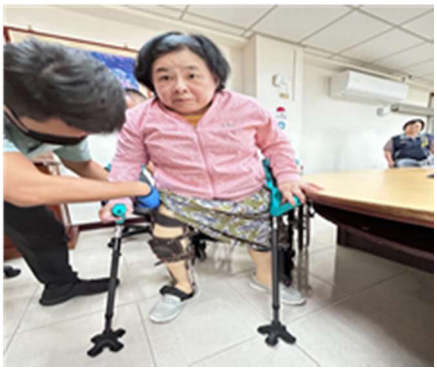
一、113年度本會及所屬機構辦理意識培力課程或結合退除役官兵座談會、榮欣志工聯繫會報、新住民及榮民榮眷服務座談會、健康園遊會、社區關懷據點及機關內部各項會議，辦理性別平等影片導讀、演講、讀書會、趣味競賽等活動，同時宣導破除職業刻板印象、多元性別、性別平等相關法規、CEDAW 公約等。

二、藉由相關活動及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67場次，宣導人數達8,093人。

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	臺中榮民總醫院	男丁格爾崛起-外聘專家專題演講	113年7月12日於臺中榮總研究大樓二樓第三會議室，邀請仁品創課有限公司執行長許瀚仁及臺北榮民總醫院護理部護理督導長戴宏達，對該院男性護理師辦理演講座談與交流，透過與男性護理人員的座談交流，了解男性護理人員職業生涯中所遇到的挑戰和需求，期望促進男性護理人員的專業成長與職涯發展，打破職業性別刻板印象，營造性別平等的工作環境，計有36位男性護理師參加。	 (檔名：1-1. 男丁格爾崛起-專家專題演講) (檔名：1-2. 男丁格爾崛起-外聘專家專題演講)
2	臺北榮民總醫院	人口、婚姻與家庭(CEDAW§5)-向民間推廣親職教育，推廣共同教養子女之親職責任，消除男女教養任務偏見。	一、113年1月1日辦理元旦升旗暨淨山健行活動，由陳威明院長帶領近千位同仁與眷屬於中正樓前唱國歌，隨後沿軍艦岩步道淨山健行至北投國中，舉行團康及摸彩活動，凝聚家庭的向心力及「榮總人」的團隊精神，共約1,000人(含家長與孩童)參與。 二、辦理自孕期營養準備、嬰幼兒照護、手足互動及親子溝通教養等多元主題之親職教室(含實體和線上)，推廣對象包含準家長及家長，積極鼓勵家長共同教養之職責，113年共辦理16	 (檔名：2-1. 元旦升旗暨淨山健行活動)

			場，共516人次參與。 三、113年11月17日辦理世界早產兒活動，營造鼓勵男女共同教養之友善親子活動，共約50人參與。 四、113年12月23日舉辦「2024愛在耶誕　北榮共讀童趣」活動，共約50人參與。 五、113年10月16日榮光幼兒園舉辦親子音樂欣賞會，提供親子音樂欣賞經驗，及不同語言(日文)及多原文化之接觸機會，提升親子間的情誼及交流，本次活動共67人參與。 六、113年10月17日辦理「相愛容易相處不難~現代夫妻相處之道」，傳統性別角色、定型化分工及性別歧視種種原因，限制女性的發展，期待透過家庭共同分擔家務講座來宣導性別平等，從家庭開始實踐及落實，本次活動計有106人參加。	(檔名：2-2. 等多元主題之親職教室) (檔名：2-3. 多元主題之親職教室) (檔名：2-4. 世界早產兒活動) (檔名：2-5. 世界早產兒活動) (檔名：2-6.2024愛在耶誕　北榮共讀童趣)

				 （檔名：2-7.親子音樂欣賞會）
3	臺北榮民總醫院	健康、醫療與照顧(CEDAW§12)-金門地區醫療給付效益提昇計畫（簡稱金門 IDS 計畫），保障偏鄉婦女保健服務、偏鄉身障及高齡女性輔具檢測維修服務及性別手術門診	一、臺北榮總 IDS 計畫，支援金門醫療，提升離島醫療服務品質，並落實醫療在地化，每月派1至4名婦專科醫師支援看診服務，婦科110年度服務502人次，111年度1,359人次，112年2,668人次，使離島地區婦女享有公平的健康與醫療環境，有效落實性別平等政策綱領所揭示之「健康、醫療與照顧」推動策略。 二、身障重建中心團隊深入合作社區，113年度共進行14場實地輔具維修，拉近城鄉輔具資源差距，共服務118人次。 三、協助11人進行性別手術門診諮詢。	 （檔名：3-1. 健康、醫療與照顧推動）  （檔名：3-2. 實地輔具維修）

三、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	醫學中心病歷收集性傾向與性認同之接受度與可行性研究	高雄榮民總醫院	高雄榮民總醫院(單位自辦)	1. 計畫概述：針對女同性戀、男同性戀、雙性戀、變性人、性取向非異性戀等性別少數群體(以下簡稱 LGPTQ+)，健康差距是被忽視的健康照護議題，為了更好地理解這些差距的潛在原因，先進國家已證實在醫療場域中搜集病人性取向和性別認同(sexual orientation and gender identity 以下簡稱 SOGI）是一項策略。然而，由於擔心歧視，台灣

				是否收集門診病人 SOGI 數據，尚不清楚。本研究旨在評估收集 SOGI 資料，目的在探究 SOGI 在台灣醫療場域的可接受性和可行性，以符合健康照護之性別主流化政策，尊重多元性別，消弭健康不平等。 2. 研究方法：透過文獻整合及分析，蒐集及整理國外有關 SOGI 量表(Cahill & Makadon,2014a; Rosser et al., 2021)，將其轉譯為中文版版本，擬出量表指標初稿，再依焦點座談法，蒐集專家意見以修正指標、進行量表調查以驗證指標，以焦點座談法將關於 SOGI 量表進行中文版翻譯，彙整成一初稿量表，後續將邀請4-5位學者專家，就初稿量表進行2-3次焦點座談，並以座談意見修正量表指標，以形成預測量表。再透過量表調查法，針對研究場域中的門診病人與護理人員進行指標量表施測，蒐集受試者意見，並進行整理、分析量表Cronbach's alpha值及效度，調整量表指標，以形成正式量表。量表運用於收集 SOGI 資料，分析台灣醫療場域 SOGI 的可接受性和可行性。 3. 完成成果：本研究共分四階段，第一階段為量表中文版翻譯及彙整、形成初稿量表；第二階段將初稿量表進行專家座談，並依意見回饋進行指標修訂，形成預測量表；第三階段則是進行預測量表施測(兩次)，並分析施測結果，確認量表信度，調整題項或題意，以形成正式量表；第四階段進行正式量表施測。 4. 實務運用：分析台灣醫療場域SOGI的可接受性和可行性研究成果，可作為未來臨床上，病歷搜集病人性取向和性別認同資料時，制訂行政流程與方法參考。例如考慮是否規劃下一步以行動載具之電子病歷方式運作，以顧

				及潛在LGPTQ+病人隱私，增進搜集這些病人性取向和性別認同資料的意願。
2	性別主流化與醫療等候空間設計：醫學中心行政人員性別意識培力課程之經驗探析	高雄榮民總醫院	高雄榮民總醫院(單位自辦)	1. 計畫概述：發展出具有性別意識之帶狀課程，對醫院行政人員進行性別意識培力，進而作為推動醫院性別主流化之性別友善醫療空間設計與實踐。在研究上，本計畫為創新研究，串聯性別培力課程與性別友善醫療等候空間設計，研究結果可提供後續相關研究做為參考。 2. 研究方法：本研究分為質性研究與量性問卷調查。 (1)質性研究部分將以焦點團體訪談的方式進行，並針對訪談內容作文本分析，課堂的田野觀察也會作為研究資料蒐集的一部分。 (2)量性研究部分將以問卷瞭解醫院行政人員對於課程的滿意度及學習成效。本研究將以高雄榮民總醫院行政人員的性別培力課程為個案，進行訪談及分析，希冀能夠提出性別主流化人才培育課程模組，並作為規劃性別友善醫療等候空間設計之參考原則。 3. 完成成果：本研究依研究流程，完成專家意見諮詢、整理文獻及並設計性別培力課程內容，隨堂前後測問卷。 4. 實務運用： (1)性別培力帶狀課程在實務上，可提供院內未來性別議題課程授課內容，增能醫療行政人員對於醫療空間之性別敏感度。 (2)性別友善醫療等候空間問卷中「隱私」、「安全」、「便利」、「多元文化」四個構面的內容及意涵也可作為打造更加性別友善的醫療環境之方向。 (3)問卷題項更可成為評量性別友善醫療空間的指標，成為醫院推動性別主流化之參考。

四、所屬委員會將性別比例納入設置依據情形

性別比例納入情形 任一性別比例達成現況		已納入設置依據【A】	尚未納入設置依據			總計【A+D】
			特殊事由與其他【B】	應納入設置依據【C】	小計【D】(D=B+C)	
已達1/3	個數	75	0	0	0	75
	%	100	0	0	0	98.68
未達1/3	個數	0	1	0	1	1
	%	0	100	0	100	1.32
總計	個數	75	1	0	1	76
	%	100	100	0	100	100.00

尚未納入設置依據「特殊事由與其他【B】」情形之委員會計 1 個，說明如下：

(一)本會之「國軍退除役官兵輔導委員會」依其組織法第 3 條第 2 項規定：「本會置委員 9 人至 13 人，由行政院院長派兼或聘兼之。」爰經各相關部會建議，並奉行政院核派秘書長及內政、外交、國防、教育、經濟、財政、交通、衛生福利、農委會、客委會、原民會、勞動等部、會副首長，合計 13 人兼任本會委員。

(二)茲以本會委員係基於業務功能考量，由各相關部會建議副首長兼任，無任期限制，尚無法以性別作為主要考量。

五、主管之政府捐助財團法人將性別比例納入設置依據情形

性別比例納入情形 任一性別比例達成現況		已納入設置依據【A】	尚未納入設置依據			總計【A+D】
			特殊事由【B】	應納入設置依據【C】	小計【D】(D=B+C)	
已達1/3	個數	2	0	0	0	2
	%	100	0	0	0	100.00
未達1/3	個數	0	0	0	0	2
	%	0	0	0	0	100.00
總計	個數	2	0	0	0	2
	%	100	0	0	0	100.00

六、其他性別平等推動事項

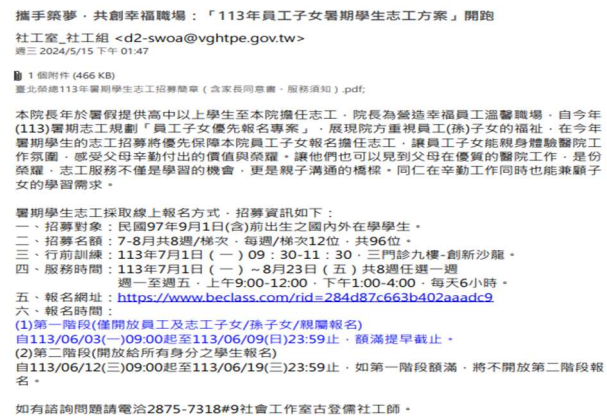
（一）營造性別及職場友善環境

1. **提供新醫護宿舍，實現居住正義：**為積極建構幸福友善職場，本會所屬臺北榮民總醫院堅持先將同仁照顧好，才能照顧好病人，因此透過多種方案，希望讓同仁更幸福。新醫護宿舍於113年8月1日啟動搬遷，優質住宿環境可提供同仁下班後有舒適的友善休息空間，並實行宿舍收費差異化，以落實公平正義、使用者付費及兼顧同仁感受，並減少在外租屋的高額開銷。

2. **提供員工停車位，增加交通便利性：**為尋求公平正義最大化、不影響病人停車權益，以及為同仁謀求最大福利，除開放近50%停車位分配給員工使用，並針對第一線三班輪值居住雙北市以外地區有駕車、非固定班醫事人員，提供優惠停車費，以建構提供幸福職場。

（二）員工子女暑期學生志工方案

本會所屬臺北榮民總醫院長年於暑假提供高中以上學升至本院擔任志工，113年起更優先保障本院員工子女報名擔任志工，讓員工子女能親自體驗醫院工作氛圍，感受父母辛勞付出的價值與榮耀，至供服務不僅是學習的機會，更是親子溝通的橋梁，而同仁在辛勤工作同時也能兼顧子女需求，更重要得是，兩代之間更可透過此機會有共同的話題與回憶，促進親子間交流。



攜手築夢，共創幸福職場：「113年員工子女暑期學生志工方案」開跑

社工室_社工組 <d2-swoa@vghtpe.gov.tw>
週三 2024/5/15 下午 01:47

1 個附件 (466 KB)
臺北榮總113年暑期學生志工招募簡章（含家長同意書、服務須知）.pdf;

本院長年於暑假提供高中以上學生至本院擔任志工，院長為營造幸福員工溫馨職場，自今年(113)暑期志工規劃「員工子女優先報名專案」，展現院方重視員工(孫)子女的福祉，在今年暑期學生的志工招募將優先保障本院員工子女報名擔任志工，讓員工子女能親身體驗醫院工作氛圍，感受父母辛勤付出的價值與榮耀。讓他們也可以見到父母在優質的醫院工作，是份榮耀，志工服務不僅是學習的機會，更是親子溝通的橋樑。同仁在辛勤工作同時也能兼顧子女的學習需求。

暑期學生志工採取線上報名方式，招募資訊如下：
一、招募對象：民國97年9月1日(含)前出生之國內外在學學生。
二、招募名額：7-8月共8週/梯次，每週/梯次12位，共96位。
三、行前訓練：113年7月1日（一）09：30-11：30，三門診九樓-創新沙龍。
四、服務時間：113年7月1日（一）~8月23日（五）共8週任選一週
週一至週五，上午9:00-12:00，下午1:00-4:00，每天6小時。
五、報名網址：https://www.beclass.com/rid=284d87c663b402aaadc9
六、報名時間：
(1)第一階段(僅開放員工及志工子女/孫子女/親屬報名)
自113/06/03(一)09:00起至113/06/09(日)23:59止，額滿提早截止。
(2)第二階段(開放給所有身分之學生報名)
自113/06/12(三)09:00起至113/06/19(三)23:59止，如第一階段額滿，將不開放第二階段報名。

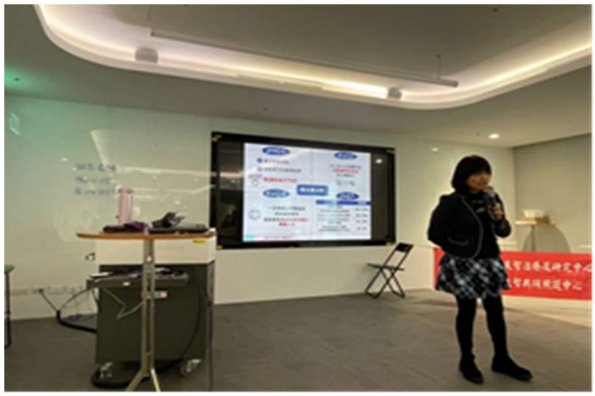
如有諮詢問題請電洽2875-7318#9社會工作室古登儒社工師。

（三）友善醫療—更新懷孕高風險用藥檢核功能

為確保孕婦及胎兒用藥安全，本會所屬臺北榮民總醫院藥學部已建立門診及住院處方系統懷孕高風險用藥檢核功能，擴大檢核年齡從15-44歲之婦女，並新增「孕」按鍵，當開立懷孕絕對禁忌藥品時即跳出警示畫面，可點入查看懷孕用藥安全說明，以輔助醫師評估是否開立處方。

（四）與民間單位共同舉辦性別平等主題講座及、私部門共同舉辦性平電影院及督導外包廠商舉辦性別平等教育訓練

1. 本會所屬臺北榮民總醫院失智治療及研究中心與臺北市北投區失智共同照護中心共同於113年3月2日舉辦「失智場域之性騷擾防治與處遇」課程，分享醫療工作場所性騷擾樣態與防治措施，共計16人參與；113年4月9日該院附設庇護工場與臺北市政府警察局婦幼警察隊，針對附設庇護工場之工作人員及庇護工場之庇護性就業者進行性騷擾及詐騙防治宣導，共有員工7人及院外人員庇護性就業者36人參與。



2. 本會所屬臺北榮民總醫院與南洋姐妹會於113年9月7日合作辦理性平電影「助守在異鄉」導讀暨映後座談。透過「助守在異鄉」紀錄片導讀暨映後座談，影片中從性別平等的角度來討論，加深大家對CEDAW的瞭解，與談人之一理事本身亦是新住民，透過自身經驗與大家分享，會後大家亦相互交流有關新住民生活、醫療等資源，共計36人參加。

3. 本會所屬臺北榮民總醫院督導該總院人力委外廠商—鴻集實業股份有限公司、向欣豐食品有限公司、桃隆股份有限公司、正興機電及常保工程、威合股份有限公司、廣泰昇有限公司、蒂鑽公司及帝金赫實業公司等廠商，於113年3月20日、4月8日、15日、25日、5月3日、14日、16日、17日辦理性別平等相關教育訓練課程，總計945人參與，辦理課程主題包含如下：

(1) 提供性騷擾及跟蹤騷擾樣態分析，及性騷擾與社交關懷之界線，以充分了解性別平等及友善之重要性。

(2) 說明性騷擾防治申訴管道辦法，當遇到性騷擾事件時應有之即時反應。

(3) 講述兩性性別工作平等及工作場所性騷擾防制措施，請委外同仁共同維護職場性別友善環境。