

國家發展委員會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) 性別議題1: 促進公部門決策參與性別平等

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
促進公部門決策參與性別平等 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%	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。	國發會及所屬機關委員共13個，已達成任一性別不少於三分之一計有12個。另有本指部分，本會檔案局之「勞工退休準備金監督委員會」及「人事甄審考績委員會」因組織結構因素不予納入，本會委員共計11個，已達成9個(任一性別比率達40%者占81.8%)，未來將推動以下做法，持續提升性別比例，逐年達成目標。 一、本會委員中，本會部分，將本職於非指定委員異動簽請改派時，提	111年：維持達成目標數9個，達成率81% 112年：維持達成目標數9個，達成率81% 113年：維持達成目標數9個，達成率81% 114年：維持達成目標數9個，達成率81%	<p>■ 達成:本項議題之績效指標均已完成</p> <p>● 年度成果: 本會及所屬機關委員會計13個，包括人事室(本會委員會、人事甄審及考績委員會、性別平等專案小組、性騷擾防治申訴評議委員會)、秘書室(安全及衛生防護小組、勞工退休準備金監督委員會)、政風室(廉政會報)、資訊室(111年度國家發展委員會資料開放諮詢小組)、本會所屬檔案局(國家檔案管理委員會、國家發展委員會檔案管理局檔案保存價值鑑定委員會、國家發展委員會檔案管理局性騷擾防治申訴評議委員會、勞工退休準備金監督委員會、人事甄審及考績委員會)。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本會檔案局之「勞工退休準備金監督委員會」及「人事甄審及考績委員會」因機關組織結構因素(技工、工友人數偏低且逐年減少、男性員工人數過低等)不予納入目標值計算，故以11個委員會計算。 2. 111年本會及所屬機關委員會委員任一性別比率達40%計有9個，達成率為82%，業達成111年績效目標。 3. 未達成目標為本會廉政會報及本會委員會。說明如下: (1) 廉政會報：由本會首長、副首長及各一級單位主管組成，委員共

			<p>供目前委員性別比例或各國女性參政現況等資料供首長參考，以逐步達到任一性別40%之比率。</p> <p>二、其他相關委員會於出缺或改聘（派）時適時提醒相關單位及機關首長應符合任一性別比率不少於三分之一之規定，並鼓勵提高至40%以上。</p>		<p>22人，其中111年1月至8月，男性委員計13人、女性9人，符合任一性別比率達40%目標。111年9月至12月，因組成委員異動，女性降成8人，致未達任一性別比率40%目標。112年將修正本會廉政會報設置要點，擴大委員組成來源，增列機關首長指派之代表得派兼委員，俾使不同性別充分且平等參與。</p> <p>(2) 本會委員會：依本會組織法第3條規定，本會置委員17人至27人，由行政院院長指定行政院政務委員、秘書長、財政部部長…等相關部會首長兼任之。故本會委員組成為組織法所明定，多屬法定當然委員，由行政院院長派任，對於本會委員組成將隨時留意女性比例，於非當然委員異動簽請改派時，提供目前委員性別比例供院長參考，並審酌會議情形邀請行政院相關業務單位女性主管及女性專家學者列席，以提升女性參與。另於本會性別平等專案小組111年度第3次會議時，亦有委員提出相關法規修正可能性，並討論建請行政院人事行政總處研議修正「中央行政機關組織基準法」或推動配套措施，以根本解決問題，強化不同性別參與。</p>
		<p>修正共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例規定。</p>	<p>一、「政府資料開放諮詢小組設置要點」本會「政府資料開放平臺」各部會諮詢小組專區，於111年前將委員名單增設性別欄位，揭示各部</p>	<p>111年：完成「政府資料開放平臺」介面調整，集中列示各部會諮詢小組委員聘任名單並揭示性別組成。</p> <p>113年：完成諮詢小組</p>	<p>● 年度成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「政府資料開放平臺」各部會諮詢小組專區，111年3月已完成增設性別欄位，並提供性別比例圓餅圖(如下圖)，供各部會了解委員性別組成比例情形。 2. 有關「政府資料開放諮詢小組設置要點」修正，配合相關業務於111年8月27日移撥數位部辦理，後續將刪除本項辦理議題並調修本會性別平等推動計畫(111至114年)。

		<p>會資料開 放諮詢小 組委員之 組成，讓 外界了解 各部會委 員性別組 成比例情 形，並鼓 勵各部會 落實推 動。</p> <p>二、本會刻正 配合「臺 灣開放政 府國家行 動方案」 承諾事 項，研擬 精進資料 開放決策 程序，爰 相關法規 全面檢討 中，後續 規劃於 113年前 完成諮詢 小組設置 相關規定 修正，以 納入三分 之一性別 比例之規 定。</p>	<p>設置相關規 定修正，納 入三分之一 性別比例規 定。</p>	<p>委員名單比例</p> <table border="1"> <tr> <th>性別</th> <th>比例</th> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>54.55%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>36.36%</td> </tr> <tr> <td>非二元性別</td> <td>9.09%</td> </tr> </table> <p>性別比例</p> <p>委員類別比例</p> <table border="1"> <tr> <th>類別</th> <th>比例</th> </tr> <tr> <td>專業代表</td> <td>54.55%</td> </tr> <tr> <td>民間代表</td> <td>45.45%</td> </tr> </table>	性別	比例	男性	54.55%	女性	36.36%	非二元性別	9.09%	類別	比例	專業代表	54.55%	民間代表	45.45%
性別	比例																	
男性	54.55%																	
女性	36.36%																	
非二元性別	9.09%																	
類別	比例																	
專業代表	54.55%																	
民間代表	45.45%																	

檢討策進：本議題之111年度績效指標項數共2項、達成項數2項，均已完成。

(二) 性別議題2: 提升女性經濟力

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
提升女性經濟	一、提升女性勞動力參與	四、增強女性經濟賦權，促	於創新創業政策諮詢、計畫審查、展會論	邀請女性創業家、投資人或專業人士分享	■達成:本項議題之績效指標均已完成

<p>力 一、 建構 友善 就業 環境， 維繫 婚育 年齡 女性 持續 留任 職場， 並強 化離 職者 之回 任或 再就 業機 制。 二、 提升 中高 齡女 性勞 動參 與， 促進 中高 齡女 性再 就業</p>	<p>率，使 每年 增長 幅度 不低 於 0.35%。 二、 提升 中高 齡 (45-64 歲)女 性勞 動力 參與 率，使 每年 增長 幅度 不低 於 1.5%。 三、 提升 已婚 婦女 結婚 復職 率達 70%， 生育 (懷孕) 復職 率達 65%。 四、 性別 薪資 落差 每年 逐漸 縮小 0.2%。</p>	<p>進女性 創業</p>	<p>壇等活 動中， 邀請 數位 經濟 領域 之成 功女 性創 業家 、投 資人 或專 業人 士參 與並 規劃 影音 分享， 以傳 承經 驗， 促進 女性 創業 成功， 並有 助於 政策 納入 多元 觀點。</p>	<p>創業 經驗： 111年：20人 112年：22人 113年：24人 114年：26人</p>	<p>● 年度 成果： 1. 本會 111年 辦理 創業 相關 之新 創活 動、 工作 坊、 專業 訓練 及講 座活 動， 邀請 矽谷 影響 力基 金會 江夢 熊博 士、 哈佛 商學 院 Laura Huang 副教 授、 印尼 Women preneurs Indonesia Networks 主席 Diah Yusuf 女士、 LINE 企業 戰略 資深 總監 唐欣 女士、 達盈 管理 顧問 合夥 人林 桂光 女士 等， 共計 22位 女性 專家 進行 經驗 分享， 並透 過 Podcast 及臉 書等 影音 平台 進行 分享。 2. 除 邀請 女性 講者 分享 創業 經驗 外， 相關 活動 亦有 許多 女性 參與 者， 如本 會就 業金 卡辦 公室 規劃 辦理 「Finding Your Edge as A Woman: Turning Adversity into Advantage」 講座， 邀請 女性 金卡 人參 與講 座， 計有 32位 女性 就業 金卡 人(含 配偶) 共同 參加。 3. 另 本會 高副 主委 仙桂 於111 年9月 7日率 團出 席於 泰國 曼谷 舉行 的APEC 婦女 與經 濟論 壇(WEF)， 以及 綜規 處張 惠娟 處長 於111 年8月 26日 參與 駐聖 露西 亞大 使館 與美 方在 GCTF 架構 下合 辦之 「邁向 更包 容與 性別 平等 之復 甦： 強化 後疫 情時 代婦 女賦 權」 研討 會擔 任講 者。</p>
--	--	-------------------	---	---	--

檢討策進：本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項，均已完成。

二、部會層級議題

(一) 性別議題1：辦理疫情對女性經濟影響報告

目標	績效指標	策略	具體做法	績效指標達成情形及年
----	------	----	------	------------

	(含期程與目標值)			度成果
強化將性別議題納入政策規劃與分析	<ol style="list-style-type: none"> 111年蒐集相關統計資料、進行分析並規劃研究議題。 研提分析報告1篇，提報本會性平專案小組討論 	<ol style="list-style-type: none"> 蒐集統計資料：藉由統計數據，瞭解女性經濟受疫情影響情形。 問題分析：研析疫情對女性經濟造成影響之可能因素，並規劃研究議題。 研提分析報告，提報本會性平專案小組討論，做為未來政策規劃之參考。 	<ol style="list-style-type: none"> 蒐集相關統計資料，分析女性受影響情形(綜規處、人力處、管考處、經濟處；經濟處綜整)。 蒐集疫情對女性經濟影響相關研究報告，分析瞭解其可能影響因素並規劃研究議題(綜規處、人力處、管考處、經濟處；經濟處綜整)。 研提分析報告1篇，提報本會性平專案小組討論，做為未來政策規劃之參考。 	<p>■達成:本項議題之績效指標均已完成</p> <p>● 年度成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 本會經濟處會同綜規處、人力處、管考處及社發處，已依分工蒐集相關資料、分析疫情對女性經濟影響等，並彙撰完成「疫情對女性經濟影響」初步報告(包括前言、文獻回顧、疫情對國內女性經濟影響及可能原因、政府支持女性就業相關政策以及結論與政策建議等部分)。 本報告將提報本會112年本會性平會議或專案輔導會議進行報告。

檢討策進：本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項，均已完成。

(二) 性別議題2：落實性別平等參與政策規劃

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
於政策規劃或計劃審議時，考量參與人員之性別比率，落實性別平等	<ol style="list-style-type: none"> 規劃111年至114年逐年提升外部專家學者女性比例，逐步邁向任一性別不少於三分之一比例原則。 111年至114年目標值： 111年 32.0%； 112年 33.0%； 	於政策規劃及計畫審查時，注意出席審查或諮詢會議之專家學者性別比率	<ol style="list-style-type: none"> 本計畫實施前，各單位召開政策規劃或計畫審議會議邀集外部專家學者時，將注意性別比例。 本計畫實施時，請各業務單位，每年提供前述會議專家學者之性別比例，以確認是否達成關鍵績效指標。 針對未達標的單位，請各單位承 	<p>■達成:本項議題之績效指標均已完成</p> <p>● 年度成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 本會111年邀請外聘學者專家參與之相關諮詢、審查、座談會議等，合計參與人次共計359人，其中女性119人、男性240，外部專家學者女性參與平均比率為33%。 另本會定期會議均已達成任一性別不少於三分

參與政策規劃	113 年 34.0%； 114 年 35.0%。		辦計畫審查及專家諮詢會議之同仁，於邀請行政作業中，注意參與專家學者之性別比例。	之一比例原則，不定期會議，部分會議囿於議題性質，需特定領域之專家學者參與，未能達任一性別不少於三分之一目標。後續請各單位於辦理相關會議時，注意參與專家學者之性別比例。
--------	------------------------------------	--	---	---

檢討策進：本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項，均已完成。

(三) 性別議題3：深化性別統計相關資訊(數位發展調查)，增加政府政策資訊之可及性

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
以兩性角度調查數位發展變化情形，提出消弭性別數位落差與性別隔離具體指標。	每 2 年辦理數位發展調查，相關研究成果於本 111 年 3 月底前公布，下次於 112 年 12 月底前公布。	建構數位發展指標，探討分析我國數位機會與風險現況，藉以瞭解在不同社經地位、族群、家庭背景及性別等不同面向是否存在資訊近用機會、資訊素養及能力上之差異。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 調查報告以專章分析性別間數位應用能力及數位發展之落差現象。 2. 針對性別及目標族群之數位機會與風險情形，提出具體指標，如資訊近用、學習活動參與、就業與收入、公民參與、健康促進等兩性比率，提供相關部會作為施政參考。 	<p>■達成:本項議題之績效指標均已完成</p> <p>● 年度成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本會於 109 年重新制定我國「數位發展指標體系」，相關指標包括「ICT 近用、使用與素養」、「居住」、「教育與技能」、「所得與財富」、「就業」、「工作與生活平衡」、「健康狀況」、「社會聯繫」、「政府治理與公民參與」、「環境品質」、「資訊安全」、「主觀幸福感」等 12 大構面，共計 74 項指標，全方位檢視國人數位發展及福祉現況。 2. 本調查以居住於臺灣 22 縣市且年滿 12 歲之本國人口採用電腦輔助電話訪問系統，針對住宅電話及手機用戶雙底冊不重疊方式進行抽樣調查，抽樣誤差

				<p>±0.8%、信度 95%，調查日期為 110 年 11 月 2 日至 12 月 18 日晚間進行。</p> <p>3. 執行過程將本計畫推動對於女性與男性的影響進行分析研究，如辦理數位發展情形調查，蒐集全國民眾數位科技運用於生活現況，及次群體(如資深公民、新住民、身障者等)數位應用情形。</p> <p>4. 數位發展調查成果已於 111 年 3 月底公布，調查結果，我國 12 歲以上民眾上網率為 86.6%，兩性網路近用差異，男性 88.0%，女性 85.3%，差距為 2.7%。</p> <p>5. 進一步以性別區分，女性網路使用率由 108 年 83.8%成長至 85.3%，成長幅度較大。以年齡分析，12-59 歲世代，男性上網率與女性相當，60 歲以上世代，男性上網率 60.6%高於女性 52.4%。相關調查結果如資訊近用、學習活動參與、就業與收入、公民參與、健康促進等兩性比率，可供部會作為施政規劃之參據。 (https://ws.ndc.gov.tw/001/book/109-Digital/index.html)</p> <p>6. 配合本項業務於 111 年 8 月 27 日移撥數位部辦理，故係填報 111 年 1 月至 8 月辦理情形，後續將刪除本項辦理議題並調修本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)。</p>
--	--	--	--	---

檢討策進：本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項，均已完成。

(四) 性別議題4：維護國家檔案應用之性別平權

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
以性別角度調查國家檔案使用者之各項性別統計分析，評估調整檔案應用服務策略，期能消弭數位落差及性別隔離之現象。	每年辦理民眾申請應用國家檔案之性別統計，相關統計資料於隔年1月底公布。	透過辦理民眾申請應用國家檔案之性別統計，藉以瞭解不同性別之國家檔案使用者在資訊素養及使用習慣之差異。	辦理民眾申請應用國家檔案之性別統計，據以分析利用系統產出申請書或以書面申請檔案等申請方式有無性別差異分析，據以調整檔案應用服務策略。	<p>■達成:本項議題之績效指標均已完成</p> <p>● 年度成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 截至111年12月31日止，民眾申請應用國家檔案計994人次；男性為639人、女性為355人，比率分別為64.3%及35.7%。 其中，利用國家檔案資訊網產出應用申請書，男性428人(占男性申請總人數67%)、女性245人(占女性申請總人數69%)。 利用系統產出申請書的部分，男女性申請使用比率分別為67%及70%，以此數據推論數位落差在性別無太大的差異。

檢討策進：本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項，均已完成。

(五) 性別議題5：辦理性別平等意識教育訓練，使同仁具備性別敏感度

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
加強落實本會公務	1.本會公務人員參加性別平等意識培訓力訓練相關	鼓勵本會公務人員參加本會自辦或薦送參加外機關辦理之性別平	1. 每年自辦至少1場次實體性別平等意識培力課程，內容規劃將納入更多元	<p>■達成:本項議題之績效指標均已完成</p> <p>● 年度成果：</p>

<p>人員性別平等意識培訓，養別感度。</p>	<p>課程參訓率，每年維持 90% 以上。</p> <p>2. 本會公務人員參加本會自辦實體性別平等意識培力課程後測驗平均成績，每年維持 80 分以上。</p>	<p>等意識培力相關實體及數位課程，以提升性別意識與知能。</p>	<p>的主題及課程設計，併考量同仁及業務需求，以提高同仁參訓意願，同時於課後實施測驗，以增加參訓者對性別平等意識瞭解程度。</p> <p>2. 另持續加強鼓勵本會公務人員參加本會自辦或薦送參加外機關辦理之性別平等意識培力相關實體及數位課程，透過教育訓練，提升本會公務人員性別意識及業務與性平的連結。</p>	<p>一、本會部分：</p> <p>1. 參訓涵蓋率為97.9%： 為了解同仁希望學習及最想瞭解 CEDAW 與本會業務有關領域內容，本會人事室於 111 年 8 月辦理「本會性別主流化進階課程(含 CEDAW)教育訓練需求調查」，參與調查同仁逾 8 成為非性別平等業務承辦人，顯見大家對於相關議題之重視。人事室續依上開調查結果訂定訓練計畫書及規劃課程，年度參訓率(含數位課程)已超越原定指標，確收提高同仁參訓之效。</p> <p>2. 實體課程後測平均成績為94分： 111 年 10 月 31 日及 11 月 8 日分別邀請世新大學林承宇教授進行『扣押幸福』-愛無異同」多元性別紀錄片導讀會、臺灣大學林明仁教授主講「什麼是循證治理？從女性經濟力談起」專題。從認識多元性別，以及就業、經濟與福利(如提升女性經濟力)二面向，提升同仁性別平等意識，並強化業務與性平的連結，並於上開課程辦理後測，其平均為 94 分，利瞭解參訓同仁學習成效。</p> <p>二、本會檔案局：</p> <p>於 111 年 6 月 8 日及 10 月 25 日分別針對主管人員(含簡任非主管)及一般人員辦理 CEDAW 教育訓練，包括：</p> <p>1. 「認識 CEDAW，兼談家庭照顧」課程參訓人數為 36 人。</p>
-------------------------	--	-----------------------------------	---	---

				<p>2. 「解構 Freeheld 紀錄片的扣押幸福～從 CEDAW 架構解析多元性別平權」課程參訓人數為 75 人。</p> <p>3. 本局現有公務人員及約聘僱人員(含職代)為 128 人；本年度參加性別平等意識培力訓練相關課程者計 116 人，參訓涵蓋率為 91%。</p> <p>4. 「解構 Freeheld 紀錄片的扣押幸福～從 CEDAW 架構解析多元性別平權」課程測驗平均成績為 91 分。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項，均已完成。

(六) 性別議題6：提升企業內性別平等意識

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
提倡企業性別平等意識	鼓勵企業進行管理模式之創新，並向投資事業提倡性別平等業務之推動。為提升女性參與董事會比例與決策，規劃111年至114年維持女性董事比例不少於三分之一比例原則。	敦請基金股權代表適時建議所任企業性別平等相關議題，及隨時留意現持股屬上市櫃者按持股當選並派任法人董事代表之單一性別比例，以利於董監事出缺時作為人選性別推薦考量，維持任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標。	<ol style="list-style-type: none"> 敦請基金股權代表適時於董事會議建議公司留意企業性別平等相關議題或措施。 辦理相關訓練課程，將性別平等思維融入國發基金業務，以利基金同仁了解民間企業與其他政府單位辦理投資業務所涉性別議題及實務運作方式。 持續推動簽派股權代表建議名單時，將注意單一性別所占本基金股權代表 	<p>■達成:本項議題之績效指標均已完成</p> <p>● 年度成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 持續敦請基金股權代表於董事會議時建議公司留意性別平等相關議題與措施。 111年舉辦3場性別平等相關訓練課程，包含董事會性平議題、女力與政府政策、女力職場評估與新創女力。 有關女性參與董事會比例與決策部分： <ol style="list-style-type: none"> (1)目前國發基金具有董事席次之上市櫃公司董事合計39席，女性佔11席，比率為

			比例，作為核派參考依據，並對於本基金派任之法人董事代表將隨時留意女性比例。	28.2%。 (2) 另如以目前國發基金投資事業中具有董事席次之上市上櫃公司家數計算，派有女性董事之家數比率約32.1%，已較110年之比率29.6%提升。
--	--	--	---------------------------------------	---

檢討策進：本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項，均已完成。

貳、其他年度重要成果

一、111年推動性別平等政策綱領之成果

(一) 參與促進女性經濟賦權之相關會議

本會111年參與性別平等議題相關之國際及國內重要會議說明如下：

1. APEC 人力資源發展工作小組(Human Resources Development Working Group, HRDWG)：本次會議係分享知識、經驗與技術，以加強人力資源發展與促進永續經濟成長。會議主軸在重啟APEC區域的自由貿易，確保在COVID-19之後，APEC區域的經濟能平衡、具韌性及永續發展。聯合國亞洲及太平洋經濟社會委員會性別平等與社會包容處報告，COVID-19疫情爆發後，女性從事無薪照護及家事勞動的人數增加，致男女勞動市場參與率的差距更加顯著，因此為促進性別平等，經濟體應提升女性勞動市場參與，並提供更完善的社會保障。
2. APEC 婦女與經濟論壇 (Women and the Economy Forum, WEF) 會議：本會高副主委仙桂於111年9月7日率團參與會議，會議主題關切如何透過「生物-循環-綠色經濟」模式，在疫情下促進女性經濟賦權，以提升社會、經濟與文化各層面之包容性與永續性。計有我國、美國、日本、紐西蘭、澳洲、菲律賓等11個經濟體的婦女與經濟相關首長出



席。

3. 本會綜規處張惠娟處長於111年8月26日參與駐聖露西亞大使館與美方在「全球合作暨訓練架構(GCTF)」架構下合辦之「邁向更包容與性別平等之復甦：強化後疫情時代婦女賦權」研討會擔任講者，就性平、結構改革、改善婦女環境等面向，說明我國性平政策執行的成就，以及分享我國推動女性融入職場的成功經驗。

(二) 於政策規劃、計畫審議或相關會議時落實性別平等

1. 「2030雙語政策(110-113年)」請財團法人語言訓練中心(LTTC)辦理擴增英語檢測量能計畫中，為瞭解推動之成效，針對區域、性別、年齡或學歷分析全體考生聽說讀寫測驗表現進行分析。另有關「擴充全民英檢檢測量能」委辦案，以區域、性別、年齡或學歷等類別進行考生之背景及成績統計分析，與110年相比，中級考試111年女性應考比率微幅上升3個百分點、女性聽讀測驗通過率微幅上升3個百分點、女性說寫測驗通過率也微幅上升1個百分點；中高級111年女性應考率與上年同均為58%，女性聽讀及說寫通過率微幅下降1-2個百分點。

【中級】

	110年		111年	
	男性	女性	男性	女性
應考比率	48%	52%	45%	55%
聽讀通過率	72%	69%	74%	72%
說寫通過率	36%	40%	34%	41%

【中高級】

	110年		111年	
	男性	女性	男性	女性
應考比率	42%	58%	42%	58%
聽讀通過率	73%	66%	71%	65%
說寫通過率	28%	43%	35%	41%

2. 本會計有「服務型智慧政府2.0推動計畫(110-114年)」、「2030雙語政策(110-113年)」及「加速推動地方創生計畫(110-114年)」等3項中長程個案計畫，邀請張教授瓊玲、吳教授志光等

委員參與，依「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」規定進行性別影響評估審查。另本會綜規處111年7月向行政院提報「前瞻基礎建設-綠能建設-淨零公正轉型關鍵戰略推動計畫(112至113年)」，亦參照上開規定辦理性別影響評估作業，並根據計畫性質及內容需求，邀請財團法人台灣綠色生產力基金會法務室顏秀慧主任擔任性平專家，提出諮詢建議，並納入推動計畫。

3. 本會負責中長程公共建設及社會發展個案計畫之審議，嚴格把關，有效督促各該計畫辦理納入性別影響評估，111年審議公共建設計畫58件、社會發展計畫77件。
4. 於辦理年度行政院政府計畫管理資訊系統操作教育訓練時，宣導落實「中長程個案計畫性別效益評估」，包括「中長程個案計畫性別影響評估」填寫方式說明、範例等納入課程提供機關參考、就執行中或執行完畢之中長程個案計畫及相關補助計畫之受益對象進行含滿意度調查之性別統計、邀請行政院性平處於政策溝通平臺分享性別平等政策推動作法與建議。另本會業邀請相關學者專家協助就目前中長程個案計畫性別效益評估辦理情形推薦優良主辦機關，111年12月15日公共治理協調會報邀請文化部以「中長程個案計畫性別影響評估：國家人權博物館中程計畫個案分享」為題，說明計畫性別影響評估操作步驟及評估內容，並與各部會同仁進行意見交流。
5. 本會推動之「外國專業人才延攬及僱用法」業依「法案及性別影響評估檢視表」完成各項評估作業，該法於107年2月正式施行，針對高階的外國特定專業人才核發四證合一之就業金卡，持卡者得自由來臺工作及創業，至111年底就業金卡共核發6,571張，其中男性5,421張、女性1,150張（男性占總量之82%，女性占18%，與外國專業人員女性占比尚屬一致）。另經分析統計資料顯示，外國專業人才延攬及僱用法施行前(107年1月底)，外國專業人員有效聘僱許可人次女性占23%，與本會研議修法時(109年10月底)之女性占比25%，尚無明顯差異。本會後續將就就業金卡性別統計資料進行統計資料性別類項交叉分析，及進行後續相關性別統計案件追蹤，以作為後續相關政策規劃之參考。

(三) 促進女性創業與就業性別平等

1. 國發基金111年辦理21場創業天使投資方案廣宣說明會，至111年本方案新創事業中女性擔任負責人、董事或為主要經營團隊成員之比率約為31.63%。111年度規劃另結合相關機構針對女性創業辦理投資方案說明會或創業分享會，以協助女性創業家更瞭解創業天使投資方案。另於創業天使投資方案辦理投資事業活動或訓練時，宣導性別友善職場，促進投資事業，落實性別平等。A Facebook post from the National Development Council (國發會) dated November 28, 2022. The post is for a 'New Business Management Workshop Series' (新創經營管理工作坊系列講座) with the specific topic 'Biotech New CEO: Opportunities and Challenges' (生醫新創CEO：機會與挑戰). The date is 2022/12/27 (Tuesday) from 15:00-17:00 at National Sun Yat-sen University, Sun Yat-sen University Building 18 (台北醫學大學，跨領域學院一樓18展演廳). The post includes a link to view more details and a table for the program agenda.
2. 加速推動地方創生計畫執行過程中，本會持續透過地方創生分區輔導中心、專案辦公室等機制，督促地方政府推動執行時，妥予關注並落實性別平等相關事項，於舉辦地方創生全國論壇時，邀請青年培力工作站相關計畫主持人分享女性推動創生工作經驗，俾協助民間企業落實性別平等。另本會為了解「地方創生青年培力工作站」執行團隊成員之性別組成，持續辦理相關性別統計，查110年度男、女性分別為98人、94人，111年度為103人、108人，無性別差異情形。後續將研析如偏鄉是否存在性別文化差異致影響年輕人返鄉意願等情形，以作為後續相關政策規劃之參考。A Facebook post from the National Development Council (國發會) dated September 30, 2022. The post is about a 'Youth Empowerment Workshop - Nanshan, Taiwan' (青年培力工作站-離島更近-村澳試點所) held in Nanshan, Taiwan. The post includes a video thumbnail showing a group of people in a meeting. The video title is '【真主委在馬祖】一起來地方創生 #快看影片' (True Chairman in Matsu, let's do local revitalization together #watch video). The video content includes text: '以南竿半島物產店做為發展據點-連結周邊的水產養殖-結合文史導覽及觀光 就是用這樣一個踏點的方式' (Using Nanshan Peninsula's product store as a development base - connecting surrounding aquaculture - combining cultural and historical tours and sightseeing. This is the way to do it).
3. 為運用我國既有資通訊、半導體等硬體製造優勢，同時連結全球先進科技研發能量，促使國內硬實力跨入軟體應用，引領臺灣未來的新經濟發展模式，本會及相關部會，自105年9月起共同執行「亞洲·矽谷推動方案」。該方案以「推動物聯網發展」及「健全創新創業生態系」為2大主軸，期以物聯網促進產業轉型升級，以創新創業驅動經濟成長，進而協助臺灣搶進下世代數位創新商機，加速國內產業轉型升級。於推動過程邀請矽谷影響力基金會江夢熊博士、哈佛商學院 Laura Huang 副教授、

印尼 Womenpreneurs Indonesia Networks 主席 Diah Yusuf 女士、LINE 企業戰略資深總監唐欣女士、達盈管理顧問合夥人林桂光女士等，共計22位女性專家參與新創活動、工作坊、專業訓練及講座活動並分享創就業經驗，並透過影音平台進行分享。另配合推動「新南向政策」中女性人才的導入、參與、發展及規劃等事宜，臺灣新創競技場及亞洲·矽谷計畫執行中心帶領團隊參與新南向市場創新科技及新創交流活動，計邀請12位女性創業家及產業專家講者分享經驗。

(四) 持續推動永續發展，關注女性相關議題

107年12月通過「臺灣永續發展目標」18項核心目標及143項具體目標，於108年7月核定「臺灣永續發展目標」336項對應指標，其中核心目標5「實現性別平等及所有女性之賦權」，包含6項具體目標及13項對應指標，另其餘8項核心目標（SDG1、SDG2、SDG3、SDG4、SDG8、SDG10、SDG11、SDG16）設有53項性別平等對應指標。2022年10月評估2021目標達成情形，66項對應指標中，計44項指標達成預期目標。

(五) 推動行政院開放政府行動方案，推動促進性別包容對話與參與

為提升各界對「臺灣開放政府國家行動方案」之認知及行動能力，本會持續辦理培力工作坊及國際線上研討會。111年開放政府國家行動方案培力計畫，工作坊部分規劃以「促進性別包容對話與參與」承諾事項為主題，邀請國立臺南大學性別培力及性平事件防治研究中心、彩虹平權大平台等第一線民間團體，與行政院性平處代表進行跨領域交流及對話。另國際研討會亦邀請印尼性別運動團體 Asosiasi LBH APIK Indonesia 與國內性平團體分享彼此推動經驗。



二、辦理相關宣導活動

- 一
1. 透過本會出版之台灣經濟論衡 2022年6月之雙語專欄—從性別角度觀察資訊近用情形，簡介數位調查內容並摘錄各性別應用數位科技於生活中之資訊近用情形分析，提供政府研訂數位平權相關發展政策研究參考。
 2. 相關內容可於本會網站下載 https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=974015F454071C67

雙語專欄
BILINGUAL COLUMN

從性別角度觀察資訊近用情形
Information Access from a Gender Perspective

一、緣起
Introduction

為掌握國家數位化現況，國家發展委員會（簡稱國發會）參考國際衡量資訊近用指標，建立我國「數位發展指標」，並辦理數位發展調查，瞭解民眾應用數位科技於生活之資訊近用情形。本篇文章係簡介調查內容並摘錄各性別應用數位科技於生活中之資訊近用情形分析，提供政府研訂數位平權相關發展政策研究參考。

The National Development Council (NDC) referenced international indicators for measuring information access, and established Taiwan's digital development indicators to monitor the current status of digitalization. The NDC also conducted surveys on digital development to find out about citizens' use of digital technologies in daily life for information access. This paper introduces the contents of these surveys and summarizes the analysis conducted on the use of digital technologies by different genders for information access in their daily lives, providing reference points for the government to formulate development policies for digital equity.

二、數位發展調查構面
Aspects of the digital development survey

國發會於 2020 年重新制定我國「數位發展指標」，涵蓋 12 大構面 74 項指標如圖 1。

The NDC established new digital development indicators for Taiwan in 2020, which consist of 74 indicators in 12 aspects, as shown in Figure 1.

- 二
1. 於檔案展活動中在檔案擇選及文案撰擬上，特別擇選與性別相關者，以消除性別歧視或刻板印象，例如白金鹽憶—臺灣鹽業檔案特展，強調女性亦能從事粗重又需忍受寒風烈日的曬鹽工作，向民眾宣導性別平等。
 2. 相關內容可於相關網站下載 <https://atc.archives.gov.tw/EventDetail.aspx?cnid=104013&c=2&p=35>

白金鹽憶
台灣鹽業檔案特展 開幕
歡迎一同來體驗台灣鹽田歷史魅力

白金鹽憶
A Day with the Worker

鹽味人生—那些曬鹽與鹽工的故事
Salt of the Earth—Stories of Salt Workers and Salt Makers

鹽味、鹽水、風、曬鹽工人，是臺灣鹽業發展歷史的縮影。在風高浪濤、烈日狂曬的鹽灘下，鹽工們年復一年的辛勤工作，為臺灣的鹽業發展貢獻了力量。他們的故事，是臺灣鹽業發展史中不可或缺的一頁。

For centuries, seawater, salt, fields, and people are the most inseparable elements in the development of Taiwan's salt industry. In addition to the wind and waves, the sun and the salt workers' hard work are the backbone of the salt industry. Their stories are an indispensable part of the salt industry's development history.

萬語千「鹽」—從鹽灘到重生的歷程
From Salt Mounds to Rebirth

面對全球氣候變遷，臺灣鹽業面臨轉化挑戰。自 2002 年正式開始曬鹽，臺灣鹽業經歷了從曬鹽、曬鹽、曬鹽到曬鹽的轉變。正當臺灣鹽業面臨轉化挑戰之際，臺灣鹽業發展史中不可或缺的一頁。

Facing global climate change, Taiwan's salt industry is facing a challenge of transformation. Since 2002, Taiwan's salt industry has experienced a transformation from salt mounds to salt workers. This is an indispensable part of the salt industry's development history.

「鹽」來如此—從鹽灘到重生的歷程
The Salt Comes from Here—From Salt Mounds to Rebirth

鹽田曾是臺灣鹽業發展歷史的縮影。在風高浪濤、烈日狂曬的鹽灘下，鹽工們年復一年的辛勤工作，為臺灣的鹽業發展貢獻了力量。他們的故事，是臺灣鹽業發展史中不可或缺的一頁。

Salt mounds were the缩影 of Taiwan's salt industry's development history. In addition to the wind and waves, the sun and the salt workers' hard work are the backbone of the salt industry. Their stories are an indispensable part of the salt industry's development history.

妙不可「鹽」—從曬鹽到工業
The Wonders of Salt—From Salt Mounds to Industry

除了提供調味料之外，鹽還是天然的「防腐劑」。除了曬鹽加工食品與藥品，鹽還是鹽業發展歷史中不可或缺的一頁。臺灣鹽業發展史中不可或缺的一頁。

In addition to providing seasoning, salt is also the most natural of preservatives. In addition to processing food and pharmaceutical products, salt is also an indispensable part of the salt industry's development history. This is an indispensable part of the salt industry's development history.

Crystal ———— Memories of Salt

三 於本會中興辦公室附設幼稚園，透過教育部所列性平教育繪本，向小朋友及家長宣導性別平等觀念，並透過跑馬燈進行宣導



四 於本會檔案局所在之「行政院新莊聯合辦公大樓公共空間告示(螢幕公告)」申請播放性平相關影片宣導，期透過多元管道宣導讓洽公民眾及聯合辦公大樓辦公同仁們了解性別議題。



五 為協助部會於提報中長程個案計畫時能了解熟悉相關規定，本會於各年度舉辦相關講習及教育訓練，於會場宣導及說明計畫案性別影響評估之評估內容、程序及相關規定，並促請各機關據以落實辦理。



六 政府服務獎參與對象包括中央部會及地方政府，於辦理政府服務創新標竿學習暨評獎說明會時，為宣導性別平等觀念並期望相關人員能融入推動業務，於相關分享或說明會時宣導相關性別平等議題。



七 本會臉書及內部網站 (intra) 發布及宣導性別平等相關訊息，提供民眾及本會同仁多元管道了解性別平等之意義及相關活動，並鼓勵同仁參與。

行政院性別平等處訂於111年7月27日至28日辦理「APEC促進電信業之性別平等與包容成長國際工作坊」，請踴躍報名參加。

公告對象：國家級政府(包含下載連結)

1. 歡迎 APEC 10 個成員國之國家、女性及男性相關機構參與，也歡迎非成員國之電信業者、專家、民間組織及國際組織等相關單位 (IPSPs) 之非 APEC 成員國電信業女性相關專家與電信業專家參與，鼓勵 APEC 區域內女性進入電信產業。根據電信法非成員國性別平等法律條文。

2. 本會主辦時間：7/27 及 28 日(星期五及星期六)上午 9:00 至 12:00 點，以臺灣時間為準。報名及報名日期：請逕向主辦單位報名。主辦單位：國家發展委員會。報名日期：7/27 至 7/28 日。

三、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，本會計有13個委員會，其中12個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除6個具特殊事由²，免納入組織規定或設置要點後，計有6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4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。