

檔 號：

保存年限：

勞動部 函

地址：10346台北市大同區延平北路2段83
號9樓

聯絡人：王櫻芬

聯絡電話：02-85902926

傳真：02-85902924

電子信箱：qq@mol.gov.tw

受文者：勞動部勞動基金運用局

發文日期：中華民國106年4月19日

發文字號：勞動人1字第1060100508號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文(部內單位請於電子公告欄下載)

主旨：有關「106年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」業務分工及填報作業1案，請查照。

說明：

一、旨揭計畫業經行政院106年3月8日院臺性平字第1060166374號函頒，本部106年3月10日勞動人1字第1060051094號書函諒達。

二、本(106)年性別平等業務輔導考核作業，資料填報期間為104年1月至105年12月，案內含「必評項目(含基本項目、性別平等政策綱領、CEDAW、性別主流化實施及加分、扣分項目)」及「自行參選項目(性別平等創新獎、故事獎)」，相關填報事項及表件說明如下：

(一)必評項目：

- 1、各單位及所屬機關應填報項目，詳如表A分工表(附件1)。
- 2、請依前項分工表填列表B自評表(附件2)及表C附表(附件3)。

(二)自行參選項目：

- 1、性別平等創新獎：本部係推動性別平等業務之重點部會，請各司(處)及所屬機關踴躍提案，另請勞動福祉退休司、勞動條件及就業平等司、綜合規劃司、統計處及勞動力



1060001236

發展署等單位(機關)參與提案。

2、性別平等故事獎：本獎項以貼近人民及感動人心之內容為主軸，請各司(處)及所屬機關積極提報，另請勞動福祉退休司、勞動條件及就業平等司、勞動力發展署及勞工保險局等至少提供1則性別平等故事內容。

3、上開自行參選項目填報格式，如表B後頁(附件2)。

三、本考核作業相關執行成果電子檔(含表B、表C及佐證資料)，請於106年6月12日前傳復(公務信箱：qq@mol.gov.tw)，俾憑彙辦。

四、本部勞動力發展署所屬機關資料填報部分，請勞動力發展署彙整。

正本：勞動部綜合規劃司、勞動部勞動關係司、勞動部勞動保險司、勞動部勞動福祉退休司、勞動部勞動條件及就業平等司、勞動部勞動法務司、勞動部秘書處、勞動部政風處、勞動部會計處、勞動部統計處、勞動部資訊處、勞動部勞工保險局、勞動部勞動力發展署、勞動部勞動基金運用局、勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動及職業安全衛生研究所

副本：勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署、勞動部勞動力發展署桃竹苗分署、勞動部勞動力發展署中彰投分署、勞動部勞動力發展署雲嘉南分署、勞動部勞動力發展署高屏澎東分署、勞動部勞動力發展署技能檢定中心、勞動部人事處第一科、勞動部人事處第二科(均含附件)

106/04/
電子20換章



勞動部 106 年度性別平等業務考核項目分工表(表 A)

資料填報期間：104 年 1 月至 105 年 12 月，項目壹、貳為必評項目，參、肆為自行參選項目
上開績效內容請至表 B(自評表)及表 C 填寫

貳、自我評量分數

填表說明：各部會(係指「二級機關」)；各機關(係指「二級機關及所屬一級機關」)

考核項目	配分	自評	主政單位
一、基本項目	26		
(一)各部會辦理性別平等業務人員。			
人力配置情形。 專責人員 0-4 分、專責人員+兼辦人員 0-4 分、兼辦人員 0-3 分。	4		【綜規司】
(二)各機關辦理性別平等宣導(含網頁平台)。			
1. 提供多元宣導方式及數量。 4 種以上 4 分；3 種 3 分；2 種 2 分；1 種 1 分。	4		【本部各單位】 【所屬機關】
2. 有自製性別平等宣導文宣且宣導內容符合性別平等意識。 第 1 組：對外宣導且符合性別平等意識者，每項可得 1 分。 第 2 組：對外宣導且符合性別平等意識者，每項可得 1.2 分。 第 3 組：對外宣導且符合性別平等意識者，每項可得 1.5 分。	6		【本部各單位】 【所屬機關】
(三)各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門推動性別平等			
1. 鼓勵、督導所屬機關推動性別平等之方式。 (1)所屬一級機關推動性別平等設有專案小組或直接參與本部會會議之機關比率。 達 90%以上 3 分、80%-89% 2 分、70%-79% 1.5 分、60%-69% 1 分、未達 60% 0 分。	3		【人事處】、 【所屬機關】
(2)所屬一級機關為推動性別平等訂有計畫、方案或措施。 有 3 分、無 0 分。	3		【所屬機關】
(3)所屬一級機關召開性別平等專案會議有定期開會(1 年 2 次)。 每年均有定期開會 2 次 1 分、每年僅部分定期開會 0.5 分、無 0 分。	1		【所屬機關】
2. 鼓勵向民間私部門推動性別平等之作法。 (如機關能舉證證明無與民間私部門有業務執行，則可扣除該項分數並換算總分重新計分。) (1)向民間私部門推動性別平等之相關作法： 設有與性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標 3 分、辦理性別平等課程 2 分、辦理性別平等宣導活動 1 分。	3		【本部各單位】 【所屬機關】
(2)向民間私部門推動性別平等並訂有計畫、方案、措施。 訂有計畫方案措施且執行成效良好 2 分、訂有計畫方案措施，執	2		【本部各單位】 【所屬機關】

考核項目	配分	自評	主政單位
行成效尚可 1 分、未訂有計畫方案措施 0 分。			
小計			
二、性別平等政策綱領	16		
(一)各部會辦理性別平等政策綱領填報資訊系統。			
各部會填報作業情形。 如期填報 4 次 2 分、如期填報 3 次 1.5 分、如期填報 2 次 1 分、如期填報 1 次 0.5 分；全部逾期 0 分。	2		【各機關(單位)填報後，由綜規司彙整】 ※分工及填報表由 <u>綜規司</u> 轉致
(二)各部會推動性別平等政策綱領訂有計畫、方案、措施。			
是否訂有計畫、方案、措施。 是。(執行成效優良 3 分、執行成效普通 2 分、訂有計畫、方案、措施，但執行成效低。1 分) 否。(未訂有計畫、方案、措施。0 分)	3		【綜規司】
(三)各部會配合性別平等政策綱領提出之成果。			
成果與具體行動措施之達成率。 達成率 90% 以上 11 分、達成率 80-89% 9 分、達成率 70-79% 7 分、達成率 60-69% 5 分、達成率 50-59% 3 分、達成率 40-49% 1 分、達成率未達 40% 0 分。	11		【綜規司】
小計			
三、消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱 CEDAW)	16		
(一)CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形			
結論性意見之辦理情形。 執行成效優良 8 分、執行成效普通 6 分、執行成效低 4 分、訂有計畫方案措施，但執行無成效 2 分、未辦理無成效 0 分。	8		【各機關(單位)填報後，由綜規司彙整】 ※分工及填報表由 <u>綜規司</u> 轉致
(二)各部會製作 CEDAW 教育訓練教材情形。			
1. CEDAW 教材編撰。 教材是否提性別平等專案小組討論 1 分、教材內容涵蓋業務相關 CEDAW 條文 1 分、教材內容涵蓋業務相關一般性建議 1 分、教材內容運用相關性別統計分析 1 分、 教材內容是否如期公布於各機關性別主流化網頁 1 分。	5		【人事處】

考核項目	配分	自評	主政單位
2. CEDAW 教材內容品質。 優良 3 分、尚可 2 分、仍需加強 1 分。 (本項由評審委員就教材內容品質深度與廣度給予整體質化評分)	3		【人事處】
小計			
四、性別主流化實施	42		
(一)各部會性別主流化執行計畫之辦理情形。			
年度推動成果。 年度關鍵績效指標達成目標之項目比率。 達 90% 以上 3 分、達 80%-89% 2 分、達 70%-79% 1 分、未達 70% 0 分	3		【綜規司】
(二)各部會辦理性別統計與分析情形。			
1. 新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。 10 項(含)以上 2 分、6-9 項 1 分、1-5 項 0.5 分、0 項 0 分	2		【統計處】 ※另填表 C
2. 網頁公布之性別統計指標，是否提供時間數列資料。 超過 80% 指標有提供時間數列者 1 分、50-79% 指標有提供者 0.5 分、 30-49% 指標有提供者 0.25 分、未達 30% 0 分	1		【統計處】
3. 網頁新增之性別議題相關之統計分析篇數。 7 篇以上 2 分、4-6 篇 1 分、1-3 篇 0.5 分、0 篇 0 分	2		【統計處】 ※另填表 C
4. 確實按季通報「性別統計專區」情形。 有確實按季通報主計總處 1 分、未確實通報 0 分	1		【統計處】
5. 性別統計網頁使用友善情形。 針對機關性別統計網頁之架構、蒐尋及連結便利性、統計資料即時性、指標及統計分析質量等綜合考量(最高 1 分)。	1		【統計處】 ※另填表 C
(三)各部會辦理性別預算編列情形。			
性別預算： 符合評核指標內容 3 項條件者 3 分、符合評核指標內容 2 項條件者 2 分、 符合評核指標內容 1 項條件者 1 分、未符合評核指標內容任何條件 0 分	3		【本部各單位填報後由會計處彙整】 ※另填表 C
(四)各部會辦理中長程個案計畫或法律案之性別影響評估情形。			
1. 報本院之法律案或計畫案辦理性別影響評估程序參與建議項數參採率。 全數參採，該案得 2 分、部分參採，該案得 1 分、未參採，該案得 0 分。	2		【法務司】 【綜規司】 ※另填表 C
2. 程序參與之民間專家學者。 民間專家學者全部為性別主流化人才資料庫或為行政院性別平等會委員或為部會性別平等專案小組民間委員 1 分、民間專家學者僅部分符合上述人員者 0.5 分	1		【法務司】 【綜規司】 ※另填表 C
3. 其餘計畫(含非中長程個案計畫)、方案、措施或其他重要施政亦	2		【法務司】

考核項目	配分	自評	主政單位
辦理性別影響評估。 4項以上 2分、3項 1.5分、2項 1分、1項 0.5分、0項 0分			【綜規司】 ※另填表C
(五)各部會高階主管及職員參加性別主流化相關訓練課程情形。			
1. 高階主管人員參加課程人數比率。 高階主管人員參訓比率×配分，但 50%以下者 0分、超過 80%者得 3分。	3		【人事處】 ※另填表C
2. 職員參加課程人數比率。 職員參訓比率×配分，但 50%以下者扣 1分、超過 50%至 60%者 0分、超過 90%者得 2分。	2		【人事處】 ※另填表C
(六)各部會辦理性別平等專案小組運作情形。			
1. 機關副首長以上人員親自主持次數。 召集人每年親自主持 2次以上，得 1分；親自主持 1次以下，0分。	1		【人事處】 ※另填表C
2. 每年定期召開會議且會議報告案及討論案之平均數。 ①每年召開會議 3次以上且會議紀錄均公開上網者。(是 1分否 0分)	1		【人事處】 ※另填表C
②報告案及討論案。 平均 4案以上 1分、平均 3案 0.5分、平均 2案 0.25分、平均 1案 0分	1		【人事處】 ※另填表C
(七)各機關所屬委員會委員、主管之政府捐助基金累計超過 50%之財團法人及國營事業董監事任一性別比例不得低於三分之一情形。			
1. 各機關所屬之委員會委員任一性別比例達 1/3。 達成度比率×配分、70%以下者扣 1分、超過 70%至 80%者 0分。	1		【人事處】 ※另填表C
2. 政府出資或贊助超過 50%之財團法人、國公營事業董監事會任一性別比例達 1/3。			
(1)財團法人：董事 0.75分、監事 0.25分。 董事：董事達成度比率×配分，但 40%以下者 0分，超過 70%者得 0.75分。 監事：監事達成度比率×配分，但 50%以下者 0分，超過 80%者得 0.25分。	1		【人事處】 ※另填表C
(2)國公營事業：董事 0.75分、監事 0.25分。 董事：董事達成度比率×配分，但 40%以下者 0分，超過 70%者得 0.75分。 監事：監事達成度比率×配分，但 50%以下者 0分，超過 80%者得 0.25分。	1		【人事處】 ※另填表C
(八)各部會晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性正副首長、主管人員與簡任非主管情形及女性中高階主管培訓情形。			

考核項目	配分	自評	主政單位
1. 各部會晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性正副首長、主管人員與簡任非主管之比率。			
(1)本部會女性常務副首長、幕僚長及三級機關女性正副首長比率。4分	4		【人事處】 ※另填表C
(2)本部會及三級機關一級單位女性主管（不含人事、主計及政風主管）。3分	3(2)		【人事處】 ※另填表C
(3)行政院人事行政總處及行政院主計總處之一條鞭體系核派各部會及三級機關人事或主計女性主管比率。（本項僅考核人事總處、主計總處）1分	(1)		【人事處】 ※另填表C
(4)本部會及三級機關女性簡任非主管比率。2分	2		【人事處】 ※另填表C
(5)本部會及三級機關女性簡任人員增加度。1分 本部會及三級機關105年度簡任人員之女性比率及人數均較104年度增加者，得1分，比率或人數任一項未增加者0分。	1		【人事處】 ※另填表C
2. 中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率。	3		【人事處】 ※另填表C
小計			
五、加分項目 (每項最高2分，其中第13項加分題(每一方案)最高可得3分。)	12		
1. 核心業務範圍內針對性別不平等之改善作為。			【本部各單位】 【所屬機關】
2. 國際交流。			【本部各單位】 【所屬機關】
3. 國家報告(如：新增暫行特別措施)			【綜規司】
4. 辦理與性別平等有關之委託研究。			【本部各單位】 【所屬機關】
5. 提供優良之性別影響評估案例且經本處採納及公開。(採納1案得0.5分)			【綜規司】 【法務司】
6. 有設置性別平等專責單位且執行成效良好。			【綜規司】 【人事處】 【條件司】
7. 分工小組幕僚機關之推動情形。			【綜規司】
8. 性別主流化工具推動主責機關之推動情形。			
9. 跨機關合作方案、措施。			【本部各單位】 【所屬機關】
10. 提供優良之性別分析報告且經本處核定收錄及公開。(每收錄1			【本部各單位】

考核項目	配分	自評	主政單位
案得 1 分)			【所屬機關】
11. 向地方政府推動性別平等情形。			【本部各單位】 【所屬機關】
12. 首長親自出席行政院性別平等會委員會議(1 次得 0.5 分)。			【綜規司】
13. 針對重要性別平等議題，積極規劃推動具體措施且成效良好，如親職教育、家務分擔、工作與生活平衡、彈性工作時間及地點、友善職場、倡導三分之一性別比例等。(每一方案最多可得 3 分)			【本部各單位】 【所屬機關】
14. 其他。			
六、扣分項目 (1-6 項違反規定每項扣 2 分，第 7 項每項法規、行政措施扣 1 分)			
1. 性別工作平等法有關性別歧視之禁止相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。			【人事處】
2. 性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定，機關針對性騷擾案件應依法通報及處理，未依法通報及處理者予以扣分。			【人事處】
3. 性別工作平等法有關促進工作平等措施相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。			【人事處】
4. 未辦理「性騷擾防治法」第 7 條規定與措施者，予以扣分。			【人事處】
5. 違反消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)或其施行法相關規定(不包含 CEDAW 施行法第 8 條)。			【各單位】
6. 須報院之計畫案或法律案未辦理性別影響評估。			【綜規司】 【法務司】
7. 經檢視違反 CEDAW 施行法第 8 條應修正法規及行政措施尚未完成修正。			【法務司】
總分			

參、性別平等創新獎

各部會(或推薦所屬機關)擇考核期間所推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、措施或方案，得自行申請參選。(總分 100 分)

項目	配分	自評	主政單位
1. 與性別平等之關聯性。	10		
2. 將性別觀點融入業務程度。	15		
3. 開發及運用資源情形。	15		
4. 創意性。	30		
5. 影響程度(具體績效)。	20		
6. 跨機關合作機制。	10		

項目	配分	自評	主政單位
總分	100		

肆、性別平等故事獎

項目	配分	自評	主政單位
1. 與性別平等之關聯性。	20		
2. 故事之完整性。	20		
3. 故事之感人程度。	25		
4. 故事之啟發性。	25		
5. 跨機關合作機制。	10		
總分	100		

註：以真實案例為限。

106 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫考核項目自評表(表 B)

考核對象：部會(第 1 組至第 3 組)

一、基本項目(26 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
(一)各部會辦理性別平等業務人員。(4 分)	1. 各部會總對外窗口(第一層窗口：單位、人力配置、職稱) 2. 辦理性別平等專責人員/兼辦人員。 3. 熟悉度、專業度酌以面談。	(本項最高可得 4 分) 人力配置情形。 1. 專責人員：(4 分) ①專責人員 2 人以上，依其熟悉度、專業度評核。0-4 分 ②專責人員 1 人，依其熟悉度、專業度評核。0-2 分 2. 專責人員+兼辦人員：(4 分) ①專責人員 1 人、兼辦人員 2 人以上，依其熟悉度、專業度評核。0-4 分 ②專責人員 1 人、兼辦人員 1 人，依其熟悉度、專業度評核。0-3 分 3. 兼辦人員：(3 分) ①兼辦人員 3 人以上，依其熟悉度、專業程度評核。0-3 分 ②兼辦人員 2 人以下，依其熟	1. 「性別平等業務」包括推動辦理性別平等政策綱領、性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、各項性別平等政策措施、性別平等會、性別平等分工小組、性別平等專案小組相關事宜。 2. 「專責人員」指辦理性平業務至少 7 成；「兼辦人員」指辦理性平業務至少 3 成。			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
		<p>悉度、專業程度評核。0-2分 (實地考核時，酌以面談。)</p>				
(二)各機關辦理性別平等宣導(含網頁平台)。(10分)	<p>1. 提供多元宣導方式及數量(平面、廣播、網頁、影音、座談會、說明會、活動...等)。但不包含依法應推展性騷擾防治教育及宣導事項。</p> <p>2. 有自製性別平等宣導文宣且宣導內容符合性別平等意識。但不包含依法應推展性騷擾防治教育</p>	<p>1. 多元宣導方式及數量:(4分) 4種以上4分;3種3分; 2種2分;1種1分。</p> <p>2. 自製文宣種類:(6分) (1)文宣種類依「組別」分別計算項次。 (2)自製宣導內容必須「對外」宣導且符合性別平等意識方可得分,但同一主題最多僅計算2項。</p> <p>①第1組:對外宣導且符合性別平等意識者,每項可得1分。 ②第2組:對外宣導且符合性別平等意識者,每項可得1.2分。 ③第3組:對外宣導且符合性別平等意識者,每項可得1.5分。</p>	<p>1. 性平宣導辦理時間(104年-105年期間)、宣導主題、宣導內容及宣導方式。若刊物有專章專篇介紹「性平內容」,可以計分;惟若一篇文章中僅數行提及性別平等,而無較詳細內容,則不予計分。宣導主題與內容與性別平等無直接相關者亦不予計分。</p> <p>2. 「對外」、「對內」宣導之定義: ①「對外」(對外部人員)宣導,列計範</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
	及宣導事項。		<p>圍如下：短片、廣播帶、研討會、座談會、海報、新聞稿、臉書(Facebook)等。(但只有標語的文宣品則不列計，如文宣筆)</p> <p>②「對內」(對內部員工)宣導，不列計範圍如下：人事單位對機關內辦理性別平等教育訓練、利用電子郵件、簡報、人事簡訊或公告等對機關內部員工宣導性別平等。</p> <p>3. 依法應辦理「性騷擾防治」之相關文</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
			宣、設置之「性別平等專區」網站均不列入自製文宣。			
(三)各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門推動性別平等。(12分)	1. 鼓勵、督導所屬機關推動性別平等之方式(包含所屬一級機關辦理性別平等專案小組、性別主流化)。 2. 鼓勵向民間私部門(企業、團體、機構)推動性別平等之相關作法。如設有性平選拔措施績優獎項、辦理性平	1. 鼓勵、督導所屬機關推動性別平等之方式(5分) (1)所屬一級機關推動性別平等設有專案小組或直接參與本部會會議之機關比率：3分 依「壹、基本資料」填列所屬機關各官等人數統計表： ①所屬一級機關人數(編制+約聘僱)達200人以上，該機關須設性平工作小組得邀請外聘委員開會討論。 ②所屬一級機關人數(編制+約聘僱)未達200人，該機關得直接參與該部會性平專案小組。 ③計算方式：上述①+②。	1. (1) ①所屬一級機關推動性別平等設有專案小組之機關比率： 例如：○○部計有7個所屬一級機關，其中所屬一級機關達200人以上有5個、未達200人有2個，若該5個所屬機關(200人以上)均設有性平專案小組、2個所屬機關(未達200人)均有參與列席本部會性平專案小組，則可達(7/7)即100%，得分2			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
	<p>意識培力課程、宣導等。</p>	<p>達 90%以上 3分、80%-89% 2分、70%-79% 1.5分、60%-69% 1分、未達 60% 0分。</p> <p>(2)所屬一級機關為推動性別平等訂有計畫、方案或措施： 3分 有 3分、無 0分 (請提供佐證資料。)</p> <p>(3)所屬一級機關召開性別平等專案會議有定期開會(1年 2次)：1分 每年均有定期開會 2次 1分、每年僅部分定期開會 0.5分、無 0分。</p> <p>2. 鼓勵向民間私部門推動性別平等之作法：(5分)</p> <p>(1)向民間私部門推動性別平等之相關作法：3分</p> <p>①設有與性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標 3</p>	<p>分；若僅 4 個所屬機關(200 人以上)設有性平專案小組、1 個所屬機關(未達 200 人)有參與本部會性平專案小組，則達(5/7)即 71.42%，獲得 1 分，以此類推。</p> <p>②查核方式為所屬機關應提供開會通知單、會議紀錄、成員組成。(性騷擾調查會議不列入計算)</p> <p>③若所計算後之比率有小數點第 1 位，均以 4 捨 5 入方式計算至整數位辦理。</p> <p>④若無所屬機關或所</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
		<p>分。</p> <p>②辦理性別平等課程 2分。</p> <p>③辦理性別平等宣導活動 1分。</p> <p>(2)向民間私部門推動性別平等並訂有計畫、方案、措施。2分</p> <p>①訂有計畫、方案、措施且執行成效良好。2分</p> <p>②訂有計畫、方案、措施，執行成效尚可。1分</p> <p>③未訂有計畫、方案、措施 0分 (請提供計畫、方案或措施等執行情形佐證資料。)</p>	<p>屬機關未達 200 人(編制+約聘)，則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p> <p>(2)所屬一級機關為推動性別平等所訂有之計畫、方案措施不包含依法應推展性騷擾防治教育等相關措施。</p> <p>(3)定期召開性別平等專案會議：依「壹、基本資料」填列所屬機關各官等人數統計表：所屬一級機關人數(編制+約聘僱)達 200 人以上，則該機關須設性平工作小組並定期開會討</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
			<p>論。</p> <p>2. 向民間私部門推動性別平等之相關作法，如推動友善職場概念、彈性上班、家庭與工作平衡、性別意識培力、1/3 性別比例等。如機關能舉證證明無與民間私部門有業務執行，則可扣除該項分數並換算總分重新計分。</p>			

二、性別平等政策綱領(16 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
(一)各部會辦理性別平等政策綱	各部會填報作業情形。	填報作業情形：(2 分) 如期填報 4 次 2 分、如期填報 3 次 1.5 分、如期填報 2 次 1 分、如期填報 1 次 0.5 分；全部逾期 0 分。	1. 本項填報直接由本處至性別平等資料庫雲端系統(綱領填報)查核，部會無			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
領填報 資訊系 統。 (2分)			須另行準備。 2. 105年10月填報綱 領106年度推動各 篇具體行動措施之 規劃重點及預期目 標，本次填報作業 情形擬不列入106 年度考核。(104年 填報3次、105年 填報1次)			
(二)各部會 推動性 別平等 政策綱 領訂有 計畫、 方案、 措施。 (3分)	是否訂有計 畫、方案、措 施。	1. 是。(3分) ①執行成效優良。3分 ②執行成效普通。2分 ③訂有計畫、方案、措施，但 執行成效低。1分 2. 否。未訂有計畫、方案、措 施。0分	1. 請部會提供佐證資 料。 2. 本項所指之「計畫」 不包含「(103-106) 年各部會推動性別主 流化執行計畫」、性騷 擾防治等相關措施。			
(三)各部會 配合性	成果與具體行 動措施之達成	1. 成果與具體行動措施之達成 率90%以上11分；	1. 本項係以2月所填 報之「前一年度全			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
別平等 政策綱 領提出 之成 果。 (11分)	率。	2. 成果與具體行動措施之達成率 80-89% 9分； 3. 成果與具體行動措施之達成率 70-79% 7分； 4. 成果與具體行動措施之達成率 60-69% 5分； 5. 成果與具體行動措施之達成率 50-59% 3分； 6. 成果與具體行動措施之達成率 40-49% 1分； 7. 成果與具體行動措施之達成率未達 40% 0分；	年之辦理成果（含性別統計）辦理情形」為主。 2. 成果與具體行動措施之達成率：部會辦理年度成果是否與具體行動措施之達成度作為評分重點。 3. 依各項具體行動措施與目標達成度之高低分成 0-3 分，分別給分後換算（各項次之得分加總/總具體行動措施項次÷3）×100。 如：10 項得 27 分， $27(\text{分}) \div 10(\text{項}) \div 3 \times 100 = 90\%$ ，即達成率 90%以上得 11 分。			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
			<p>4. 若所計算後之比率有小數點第 1 位，均以 4 捨 5 入方式計算至整數位辦理。</p> <p>5. 本項部會無須另行準備佐證資料。</p>			

三、消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱 CEDAW)(16 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
(一)CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形。(8 分)	檢視結論性意見辦理情形。	<p>結論性意見之辦理情形。(8 分)</p> <p>(1)執行成效優良。8 分</p> <p>(2)執行成效普通。6 分</p> <p>(3)執行成效低。4 分</p> <p>(4)訂有計畫、方案、措施，但執行無成效。2 分</p> <p>(5)未辦理無成效。0 分</p>	機關如無本項之 CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形者，則扣除該項分數並換算總分重新計分。			
(二)各部會製作 CEDAW 教育訓	各部會參考本處編撰法規檢視案例彙編及通用教材等，編	<p>1. CEDAW 教材編撰。(5 分)</p> <p>(1)教材是否提性別平等專案小組討論 1 分；</p> <p>(2)教材內容涵蓋業務相關 CEDAW 條文 1 分；</p>	原訂各部會於 105 年 8 月底完成教材，各部會倘於 105 年 11 月底前完成自製教材並			

<p>練教材情形。 (8分)</p>	<p>製與業務相關之 CEDAW 條文、一般性建議、直接與間接歧視及暫行特別措施等案例，依考核基準計算得分：</p>	<p>(3)教材內容涵蓋業務相關一般性建議 1分； (4)教材內容運用相關性別統計分析 1分； (5)教材內容是否如期公布於各機關性別主流化網頁 1分。 2. CEDAW 教材內容品質，請提供教材目錄及內容 3分。 本項由評審委員就教材內容品質深度與廣度給予整體質化評分： 優良 3分；尚可 2分；仍需加強 1分</p>	<p>上網公告均能視為「如期完成」給分。</p>			
------------------------	--	--	--------------------------	--	--	--

四、性別主流化實施(42分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
(一)各部會性別主流化執行計畫之辦理情形。(3分)	年度推動成果：依各部會執行計畫之關鍵績效指標達成情形計算給分。	年度關鍵績效指標達成目標之項目比率：(3分) 【計算方式：(當年度關鍵績效指標達成度為100%(含)以上之項目數)/當年度關鍵績效指標全部項目數×100%】 (1)達90%以上 3分 (2)達80%-89% 2分 (3)達70%-79% 1分 (4)未達70% 0分	1. 本項由考核委員依各部會函報之性別主流化年度成果報告評核，部會毋須另行準備佐證資料。 2. 若所計算後之比率有小數點第1位，均以4捨5入方式計算至整數位辦理。 3. 本項將依各項KPI執行情形酌予調整給分。			
(二)各部會辦理性別統計與分析情形。(7分)	1. 新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。 2. 網頁公布之性別統計指標，是否提供時間數列資	1. ①10項(含)以上 2分 ②6-9項 1分 ③1-5項 0.5分 ④0項 0分 2. ①超過80%指標有提供時間數列者 1分 ②50-79%指標有提供者 0.5分	若所計算後之比率有小數點第1位，均以4捨5入方式計算至整數位辦理。			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
	<p>料。</p> <p>3. 網頁新增之性別議題相關之統計分析篇數。</p> <p>4. 確實按季通報「性別統計專區」情形。</p> <p>5. 性別統計網頁使用友善情形。</p>	<p>③30-49%指標有提供者 0.25分</p> <p>④未達30% 0分</p> <p>3. ①7篇以上 2分</p> <p>②4-6篇 1分</p> <p>③1-3篇 0.5分</p> <p>④0篇 0分</p> <p>4. ①有確實按季通報主計總處 1分</p> <p>②未確實通報 0分</p> <p>5. 針對機關性別統計網頁之架構、蒐尋及連結便利性、統計資料即時性、指標及統計分析質量等綜合考量。(最高1分)</p>				
<p>(三)各部會辦理性別預算編列情形。 (3分)</p>	<p>性別預算編列情形。</p>	<p>1. 各機關辦理各項施政計畫之性別影響評估,是否參酌「性別影響評估檢視表」相關建議,於研擬及配置經費時,考量不同性別、性傾向或性別認同者之需求。</p> <p>2. 各機關擬編年度概算時,是</p>	<p>如機關無報院之中長期個案計畫致無該項評核標的者,則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
		<p>否參酌「性別影響評估檢視表」之受益對象分類，針對以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象需優先推動之計畫，於各該機關所獲配年度主管歲出概算額度內，優先編列預算辦理。</p> <p>3. 機關是否依規定填具「性別影響評估計畫預算編列情形表」，並於年度歲出概算報送行政院前，提送各該機關性別平等專案小組核備。</p> <p>①符合評核指標內容3項條件者3分</p> <p>②符合評核指標內容2項條件者2分</p> <p>③符合評核指標內容1項條件者1分</p> <p>④未符合評核指標內容任何條件者0分</p>				
(四)各部會 辦理中長	性別影響評估： 1. 報本院之法	性別影響評估： 1. 報本院之法律案或計畫案辦	1. 辦理性別影響評估 程序參與建議項數參			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
<p>程個案計畫或法律案之性別影響評估情形。 (5分)</p>	<p>律案或計畫案辦理性別影響評估程序參與建議項數參採率。(機關如無報院之中長程個案計畫或法律案者,則扣除該項分數並換算總分重新計分)</p> <p>2. 程序參與之民間專家學者。</p> <p>3. 其餘計畫(含非中長程個案計畫)、方案、措施或其他重要施政亦辦理性別</p>	<p>理性別影響評估程序參與建議項數參採率。(2分)</p> <p>全數參採,該案得2分、部分參採,該案得1分、未參採,該案得0分。</p> <p>2. (1分)</p> <p>①民間專家學者全部為性別主流化人才資料庫或為行政院性別平等會委員或為部會性別平等專案小組民間委員 1分</p> <p>②民間專家學者僅部分符合上述人員者 0.5分</p> <p>3. 其餘計畫(含非中長程個案計畫)、方案、措施或其他重要施政亦辦理性別影響評估。(2分)</p> <p>4項以上 2分、3項 1.5分、2項 1分、1項 0.5分、0項 0分。</p>	<p>採率</p> <p>①得分=辦理性別影響評估案件之參採情形得分平均。</p> <p>②舉例說明： 如辦理性別影響評估案件共計5件,其參採程序參與專家建議情形：2件全數參採,2件部分參採,1件未參採,則得分為 $2 \times 2 + 1 \times 2 + 0 \times 1 \div 5(\text{件}) = 1.2$分。</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
	影響評估。					
(五)各部會高階主管及職員參加性別主流化相關訓練課程情形。 (5分)	1. 高階主管人員參加課程人數比率。 2. 職員參加課程人數比率。	1. 高階主管人員參訓比率：3分 【比率： $(\text{高階主管參訓人數} / \text{高階主管總數}) \times 100\%$ 】 得分=高階主管人員參訓比率×配分，但50%以下者0分，超過80%者得3分。 2. 職員參訓比率：2分 【比率： $(\text{職員參訓人數} / \text{職員總數}) \times 100\%$ 】 得分=職員參訓比率×配分，但50%以下者扣1分，超過50%至60%者0分，超過90%者得2分。	1. 參訓比率：(舉例說明) ①參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。 ②如高階主管人員參訓比率達75.54%，本題配分3分，則得分為75.54%×3分=2.2662分，如參訓比率達81.11%，則得3分。 ③如職員參訓比率達85.63%，本題配分2分，則得分為85.63%×2分=1.7126分，如參訓比率達90.11%，則得2分。 ④如評審業務截止日為105年12月31			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
			<p>日，則以 105 年 9 月 30 日在職人數計算。</p> <p>2. 「高階主管人員」：係指擔任薦任第 9 職等以上正、副主管（含正、副首長及正、副幕僚長）之公務人員。</p> <p>3. 職員：機關組織編制內經銓敘審定有案之公務人員。</p> <p>4. 「性別主流化相關訓練課程」：係指依各機關公務人員性別主流化訓練計畫辦理之性別主流化專班訓練、隨班訓練、網路學習、專題演講、團體討論等相關訓練。</p> <p>5. 高階主管人員及職員人數，得排除於評審業務截止日前 3</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
			個月內任現職者。			
(六)各部會 辦理性 別平等 專案小 組運作 情形。 (3分)	1. 召集人親自主持次數。 2. 每年定期召開會議且會議報告案及討論案之平均數。	1. 召集人每年親自主持2次以上，得1分；親自主持1次以下，0分。 2. 召開會議情形 (1)每年召開會議3次以上且會議紀錄均公開上網者。(是1分否0分) (2) ①報告案及討論案平均4案以上1分 ②報告案及討論案平均3案0.5分 ③報告案及討論案平均2案0.25分 ④報告案及討論案平均1案0分	1. 案件數計算說明 =(考核期間各次會議之報告案數+討論案數)/會議總次數 2. 如因天災人禍或不可抗力因素(需說明原因)致無法如期召開性平專案小組，於事件處理後，2個月內召開會議者均可列計。			
(七)各機關 所屬委 員會委 員、主	1. 各機關所屬之委員會委員任一性別比例達1/3。	1. 各機關所屬之委員會委員任一性別比例達1/3： 【達成度：符合規定之委員會(任務編組)個數/所有委員	1. 機關如無本項之財團法人或國公營事業者，則扣除該項分數並換算總分重新			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
管之政 府捐助 基金累 計超過 50%之 財團法 人及國 公營事 業董監 事任一 性別比 例不得 低於三 分之一 情形。 (3分)	2. 政府出資或 贊助超過50% 之財團法 人、國公營事 業董監事會 任一性別比 率達1/3。	<p>會(任務編組)個數×100%】 得分=達成度比率×配分,但 70%以下者扣1分,超過 70%至80%者0分。</p> <p>2. (1)財團法人:(董事0.75分、 監事0.25分)</p> <p>①【董事達成度:(符合任一 性別比例達1/3規定之財 團法人個數/所有財團法 人個數)*100%】 董事得分=董事達成度比 率×配分,但40%以下者0 分,超過70%者得0.75分。</p> <p>②【監事達成度:(符合任一 性別比例達1/3規定之財 團法人個數/所有財團法 人個數)*100%】 監事得分=監事達成度比率 ×配分,但50%以下者0 分,超過80%者得0.25分。</p> <p>(2)國公營事業:(董事0.75 分、監事0.25分)</p> <p>①【董事達成度:(符合任一性</p>	<p>計分;如僅有(1)財 團法人或(2)國公營 事業其中之1者,則 未計分之項目亦扣 除該項分數並換算 總分重新計分。</p> <p>2. 達成度比率均以四 捨五入方式計算至 小數點第2位</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
		<p>別比例達 1/3 規定之國公營事業個數/所有國公營事業個數)*100%】</p> <p>董事得分=董事達成度比率×配分，但 40%以下者 0 分，超過70%者得0.75分。</p> <p>②【監事達成度：(符合任一性別比例達 1/3 規定之國公營事業個數/所有國公營事業個數)*100%】</p> <p>監事得分=監事達成度比率×配分，但 50%以下者 0 分，超過 80%者得 0.25 分。</p>				
(八)各部會晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性	1. 各部會晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性正副首長、主管人員與簡任非主管之比率。10	<p>1. 各部會晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性正副首長、主管人員與簡任非主管之比率 10分</p> <p>(1) 本部會女性常務副首長、幕僚長及三級機關女性正副首長比率。4分</p> <p>得分=(女性人數/本部會常務副首長、幕僚長及三</p>	<p>1. 女性係數計算方式：本部會及三級機關簡任、薦任及委任女性人數/本部會及三級機關簡任、薦任及委任總人數。</p> <p>(1)本部會常務副首長、幕僚長：如內政</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
正副首長、主管人員與簡任非主管情形及女性中高階主管培訓情形。 (13分)	分 2. 各部會及三級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數占本部會及三級機關女性中高階主管總數比率。3分	級機關正副首長總數) $\times 100\%$ /女性係數 $\times 4$ 分 (2) 本部會及三級機關一級單位女性主管(不含人事、主計及政風主管)比率。 3分(行政院人事行政總處及行政院主計總處2分) 得分=[女性人數/本部會及三級機關一級單位主管(不含人事、主計及政風主管)總數] $\times 100\%$ /女性係數 $\times 3$ 分 (3) 行政院人事行政總處及行政院主計總處之一條鞭體系核派各部會及三級機關人事或主計女性主管比率1分(本項僅考核該2總處) 得分=(女性人數/該2總處核派各部會及三級機關之人事或主計主管總數) $\times 100\%$ $\times 1$ 分 (4) 本部會及三級機關女性簡	部常務次長、主任秘書。 ※「說明」欄位填報範例： 副首長○人、幕僚長○人、三級機關首長○人、副首長○人，合計○人，其中○人為女性。 (2)一級單位主管：係指機關內部依據各機關組織法規規定並實際負領導責任之簡任主管人員，包含職務跨列簡任主管、組織法規所明定之兼任主管(業務及幕僚單位)；不包含支領主管職務加給之專門委員等簡任非主管人員。 ※「說明」欄位填報範例：			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
		<p>任非主管比率。2分 得分=(女性人數/本部會及三級機關簡任非主管總數)×100%/女性係數×2分</p> <p>(5)本部會及三級機關女性簡任人員增加度 1分 本部會及三級機關 105 年度簡任人員之女性比率及人數均較 104 年度增加者，得 1 分，比率或人數任一項未增加者 0 分。</p> <p>2. 中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率。3 分 得分=本部會及三級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數/本部會及三級機關中高階女性主管總數)×100%×3 分</p>	<p>司(處)長○人、主任○人、組長○人、其他一級單位主管○人，合計○人，其中○人為女性。(請將各一級單位主管職務人數逐一列出)</p> <p>(4)簡任非主管：如單位副主管、副幕僚長(如副秘書長)、參事、技監、專門委員、簡任視察、簡任秘書等。</p> <p>※「說明」欄位填報範例： 副主管○人、參事○人、技監○人、專門委員○人、簡任視察○人、簡任秘書○人，合計○人，其中○人為女性。(請將各簡任非主管職務人數逐一列出)</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
			<p>2. 中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率。</p> <p>舉例說明：</p> <p>① 參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第 2 位。</p> <p>② 如參加中高階培訓比率 98.54%，本題配分 3 分，則得分為 $98.54\% \times 3 \text{ 分} = 2.9562 \text{ 分}$。</p> <p>③ 如評審業務截止日為 105 年 12 月 31 日，則以 105 年 9 月 30 日在職人數計算。</p> <p>註：</p> <p>1. 「中高階女性主管」人員：係指擔任單（跨）列薦任第 8 職等以上正、副主管（含正、副首長及</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
			<p>正、副幕僚長)之女性公務人員。</p> <p>2. 「中高階培訓課程」:係指機關自行辦理或薦送所屬中高階公務人員參加受訓對象為單(跨)列薦任第8職等以上公務人員之2日以上國內外領導訓練或管理發展訓練課程(不含初任各官等主管人員訓練、升官等訓練等法定訓練)。</p> <p>3. 中高階女性主管人數,得排除於評審業務截止日前3個月內任現職者。</p>			

五、加分項目(12分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
提供加分題項供各部會加分。	<p>舉例：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 核心業務範圍內針對性別不平等之改善作為。 2. 國際交流。 3. 國家報告 (如：新增暫行特別措施) 4. 辦理與性別平等有關之委託研究。 5. 提供優良之性別影響評估案例且經本處採納及公開。(採納1案得0.5分) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每項最高 2 分，其中第 13 項加分題(每一方案)最高可得 3 分。 2. 本加分項目最高可加至 12 分。 	請提供佐證資料。			

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
	<p>6. 有設置性別平等專責單位且執行成效良好。</p> <p>7. 分工小組幕僚機關之推動情形。</p> <p>8. 性別主流化工具推動主責機關之推動情形。</p> <p>9. 跨機關合作方案、措施。</p> <p>10. 提供優良之性別分析報告且經本處核定收錄及公開。(每收錄1案得1分)</p>					

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
	<p>11. 向地方政府推動性別平等情形。</p> <p>12. 首長親自出席行政院性別平等委員會會議(1次得0.5分)。</p> <p>13. 針對重要性別平等議題，積極規劃推動具體措施且成效良好，如親職教育、家務分擔、工作與生活平衡、彈性工作時間及地點、友善職場、倡導三</p>					

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
	<p>分之一性別比例等。(每一方案最多可得3分)</p> <p>14. 其他。</p>					
<p>未辦理及未處理左列項目，予以扣分。</p>	<p>1. 性別工作平等法有關性別歧視之禁止相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。</p> <p>2. 性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定，機關針對性騷擾案件應依法通報及處理，未依法通</p>	<p>註： 有關不符合 CEDAW 之法規修正完成時點之認定將排除立法院審議階段，修正完成時點認定標準如下：</p> <p>1. 法律案：以送請立法院審議認定為修正完成。</p> <p>2. 命令：原則以發布認定為修正完成，如授權該命令之母法受立法院未完成審議影響，則不予扣分。</p> <p>3. 行政規則及措施：以函頒認定為修正完成。</p>				

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
	<p>報及處理者予以扣分。</p> <p>3. 性別工作平等法有關促進工作平等措施相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。</p> <p>4. 未辦理「性騷擾防治法」第7條規定與措施者，予以扣分。</p> <p>5. 違反消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)或其施行法相關規定(不包含</p>					

評核項目	評核指標內容	考核基準	說明	自評	配分	得分
	<p>CEDAW 施行法第 8 條)。</p> <p>6. 須報院之計畫案或法律案未辦理性別影響評估。</p> <p>7. 經檢視違反 CEDAW 施行法第 8 條應修正法規及行政措施尚未完成修正。(每項法規、行政措施扣 1 分)</p>					

※性別平等創新獎及性別平等故事獎

	評核項目	評核指標內容	考核基準	自評	得分
性別平等創新獎 (100分)	創新方案 (性別平等創新獎)	創新方案之創新性、深度及廣度。	1. 與性別平等之關聯性。10分 2. 將性別觀點融入業務程度。15分 3. 開發及運用資源情形。15分 4. 創意性。30分 5. 影響程度(具體績效)。20分 6. 跨機關合作機制。10分	(每項以1000字為限)	
性別平等故事獎 (100分)	感人故事方案 (性別平等故事獎)	提出考核期間於推動性別平等的措施或方案過程中具有貼近人民且感動人心的內容與事蹟獎者。	1. 與性別平等之關聯性。20分 2. 故事之完整性。20分 3. 故事之感人程度。25分 4. 故事之啟發性。25分 5. 跨機關合作機	(字數至少應有3,000字以上,「性別平等故事獎」封面及內容參考格式如次頁,請另存新檔運用)	

	評核項目	評核指標內容	考核基準	自評	得分
			制。10分 註：以真實案例 為限。		

106 年勞動部性別平等業務考核自行參選項目【性別平等故事獎】

項目名稱：○○○○○○○

參選機關：勞動部○○○○局(署、所或分署、中心)

字體格式：標楷體 14 級

內容行距：單行間距

考核指標四、(二)1.新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。

主政單位：統計處

說明 1.請再次確認新增指標時間為考核時間(104年1月至105年12月)。
 2.底色淺綠色為填寫範例，請從範例下方開始填報。指標若刊登在刊物(年報、月報、調查報告等、非單獨統計表)，請寫出頁碼，以利查核。
 3.填表若有問題請洽行政院主計總處黃純宜(02)23803440。

辦理性別統計與分析情形

新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數(評核指標1)

填報機關：

填表人

連絡電話

序號	新增指標項目名稱	上網公布時間	網頁位置	統計表名稱或書刊名稱	頁碼(指標列於書刊者填寫)	產製方式(請填寫公務報表、調查名稱、以現有資料編算或其他，填"其他"請於備註欄說明)	產製單位	備註
1	45~64歲者工作經驗與總年資	104年	https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=37805&ctNode=5179&mp=4	中高齡工作歷程調查報告	1	中高齡工作歷程調查	主計總處 國勢普查處	
2	65歲以上者最主要之固定經濟來源	104年	https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=37805&ctNode=5179&mp=4	中高齡工作歷程調查報告	4	中高齡工作歷程調查	主計總處 國勢普查處	
3	性別薪資差距	105年	http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=33298&CtNode=6134&mp=4	我國性別薪資差距		以現有的人力資源及受雇員工薪資調查資料編算	主計總處 國勢普查處	
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								

(欄位不敷所用，請自行增列)

考核項目各項附表(表C)目錄

考核項目/表格標題名稱	工作表名稱	主政單位
考核指標四、(二)1. 新增並公布於機關網頁之性別統計項目數	四(二)1.	【統計處】
考核指標四、(二)3. 網頁公布之性別統計指標，是否提供時間數列資料	四(二)3.	【統計處】
考核指標四、(二)5. 性別統計網頁使用友善情形	四(二)5.	【統計處】
考核指標四、(三)各部會辦理性別預算編列情形	四(三)	【會計處】
考核指標四、(四)1、2 各部會辦理中長程個案計畫或法律案性別影響評估情形-○○部(會)提報清單(範例)	四(四)1、2	【綜規司】 【法務司】
考核指標四、(四)3. 其餘計畫(含非中長程個案計畫)、方案、措施或其他重要施政亦辦理性別影響評估	四(四)3	【綜規司】 【法務司】
考核指標四、(五)各部會高階主管及職員參加性別主流化相關訓練課程情形	四(五)	【人事處】
考核指標四、(六)各部會辦理性別平等專案小組運作情形	四(六)	【人事處】
考核指標四、(七)任一性別比例不得低於三分之一達成情形	四(七)	【人事處】
考核指標四、(八)1.(1)本部會女性常務副首長、幕僚長及三級機關女性正副首長名冊	四(八)1.(1)	【人事處】
考核指標四、(八)1.(2)本部會及三級機關一級單位女性主管(不含人事、主計及政風主管)名冊	四(八)1.(2)	【人事處】
考核指標四、(八)1.(3)行政院人事行政總處及行政院主計總處之一條鞭體系核派各部會及三級機關人事或主計女性主管比率	四(八)1.(3)	【人事處】
考核指標四、(八)1.(4)本部會及三及機關女性簡任非主管比率	四(八)1.(4)	【人事處】
考核指標四、(八)1.(5)各部會及三級機關女性簡任人員增加度	四(八)1.(5)	【人事處】
考核指標四(八)2. 中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率	四(八)2.	【人事處】